

발간등록번호

11-1620000-000620-01

2016년도 인권상황실태조사  
연구용역보고서

# 초단시간 근로자 인권상황 실태조사





# 초단시간 근로자 인권상황 실태조사

2016년도 국가인권위원회 인권상황실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다

2016.10.20.

연구수행기관 한국비정규노동센터  
연구책임자 조돈문(한국비정규노동센터 대표)  
연구원 신경아(한림대학교 사회학 교수)  
김영미(연세대학교 사회학 교수)  
황선웅(한국비정규노동센터 정책연구위원장)  
정홍준(한국비정규노동센터 정책연구위원)  
남우근(한국비정규노동센터 정책연구위원)  
노성철(한국비정규노동센터 정책연구위원)  
박재철(안산시비정규직노동자지원센터 소장)  
홍춘기(대전시비정규직근로자지원센터 소장)  
박기욱(울산북구비정규직노동자지원센터 사무국장)  
보조연구원 최혜인(한국비정규노동센터 정책부장)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

# 목차

<b>1장 서론</b>	<b>1</b>
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 기존연구	6
3. 연구내용 및 연구방법	8
<b>2장 국내외 초단시간근로 연구현황과 한국 초단시간 노동시장분석</b>	<b>12</b>
I. 국내외 초단시간 근로 연구 현황	12
1. 단시간 근로 확산의 역사적, 제도적 맥락	12
2. 초단시간 근로의 증가 배경	15
3. 국내외 초단시간 근로의 상황	19
II. 한국의 초단시간 노동시장 분석	25
1. 초단시간 근로자의 추이	25
2. 여성 초단시간 근로자의 특성	35
3. 초단시간 노동시장의 구조적 특성	41
4. 초단시간 노동시장의 구체적인 상황과 함의	51
5. 소결	70
<b>3장 국내외 초단시간근로의 법·제도 실태 및 쟁점</b>	<b>81</b>
1. 들어가며	81
2. 국내 초단시간근로 관련 법규정	82
3. 초단시간근로 관련 판례	87
4. 정부의 시간제 일자리 정책 평가	91
4. 초단시간근로의 법제도적 쟁점	95
<b>4장 초단시간근로 해외법제</b>	<b>101</b>
1. 서설	101

2. 우리나라의 초단시간근로에 관한 입법적 특성	107
3. 국제기준의 초단시간근로자 규율	109
4. 각 국가별 초단시간근로자의 법적 규율	118
5. 시사점	129

**5장 초단시간근로자의 실태 분석 : 설문조사 분석** 131

1. 들어가며	131
2. 자료 설명과 업종군 분류: 4업종군의 노동시장 분절과 인구학적 특성	132
3. 초단시간 노동의 선택과 고용계약 실태	138
4. 초단시간 노동자의 노동조건: 노동시간과 임금	150
5. 초단시간 노동자의 노동과정과 부당한 처우 경험	158
6. 초단시간 노동자 사회보험과 노동복지	167
7. 초단시간 노동자의 주관적 평가와 대응	175
8. 맺음말	179

**6장 초단시간근로자의 인권침해 실태 심층 분석** 186

1. 면접조사 방법	186
2. 면접조사결과 요약 및 초단시간 주요 대상별 노동권침해사례	186
3. 노인일자리 초단시간노동 사례	193
4. 돌봄교사(돌봄전담사) 초단시간노동 사례	206
5. 가사관리사 초단시간노동 사례	212
6. 편의점 초단시간노동 사례	225
7. 음식점 초단시간노동 사례	239
8. 외식업 초단시간노동 사례	249
9. 커피전문점 초단시간노동 사례	257

**7장 초단시간 노동의 실태와 정책 대안** 266

1. 초단시간 노동의 실태	266
2. 초단시간 노동의 문제점과 정책대안	267

## 표 목차

표 1 초단시간근로자의 사회보험 적용률(산재보험 제외)	2
표 2 초단시간근로자의 기업복지 적용률	2
표 3 초단시간근로자의 연령대별 분포(단위: 명, %)	4
표 4 초단시간근로자의 학력별 분포(단위: 명, %)	4
표 5 초단시간근로자의 노동조합 가입 현황	5
표 6 초단시간근로자의 산업별 분포(명, %)	8
표 7 초단시간근로자의 성별 분포	10
표 8 초단시간근로자의 기업규모별 분포(단위: 명, %)	11
표 9 근로형태별 근로자의 변화(명, %)	25
표 10 결혼 상태별 여성 초단시간 근로자의 지난주 주된 취업 사유(2015년)	40
표 11 결혼 상태별 여성 초단시간 근로자의 지난주 주된 취업 사유(2005년)	40
표 12 결혼 상태별 여성 초단시간 근로자의 평소 1주일에 36시간미만 일한 이유(2002~2015년)	41
표 13 2015년 업종직종별 초단시간 근로자 현황과 2002년 대비 비중 변화 : 청년층	44
표 14 2015년 업종직종별 초단시간 근로자 현황과 2002년 대비 비중 변화 : 중장년층	45
표 15 2015년 업종직종별 초단시간 근로자 현황과 2002년 대비 비중 변화 : 고령층	46
표 16 015년 근로형태별 지난주 고용계약기간 정했는지 여부와 고용계약기간, 근로계약 서면 작성 여부(명, %)	53
표 17 2015년 근로형태별 지난주 사회보험 가입 현황과 각종 금전적 지원 여부(명, %)	54
표 18 2015년 근로형태별 노동조합 가입 현황(명, %)	55
표 19 초단시간 근로자의 연령별 근로시간과 임금(만원, %)	57
표 20 2015년 산업별 초단시간 근로자의 월평균 임금(만원)	59
표 21 2015년 근로형태에 따라 본 성별 주당 평균 근로시간	66
표 22 2015년 초단시간 근로자의 연령별 주당 평균 근로시간	67
표 23 단시간 및 초단시간근로 정의	84
표 24 단시간근로자 근로조건 결정기준	84
표 25 기간제법 상 초단시간근로자 관련 규정	86
표 26 퇴직급여제도 배제 규정	87
표 27 초단시간근로자의 사회보험 적용 배제 규정	88
표 28 박근혜 정부 시간제 일자리 추진 경과	93
표 29 단시간근로의 개념 정의	102

표 30	단시간근로자의 근로조건	102
표 31	단시간근로자의 사회보험	106
표 32	네덜란드 단시간근로에 관한 법적 규율	123
표 33	단시간근로자의 태양과 처우	126
표 34	업종군별 초단시간 노동자 분포	132
표 35	업종별 인구학적 속성 차이	133
표 36	업종군별 인구학적 속성 차이	134
표 37	업종군별 대학생 비율	136
표 38	업종군별 초단시간 노동 직무의 차별성: 정규직 및 여타 비정규직과 유사한 업무	138
표 39	업종별 초단시간 노동의 차별성	139
표 40	업종군별 초단시간 노동 선택 이유	140
표 41	업종군별 가사·육아 시간	142
표 42	업종군별 가게 내 수입원 지위 및 복수의 일자리 여부	143
표 43	가구 수입원과 현재 일자리의 상관성	144
표 44	가구수입원 전담자의 노인 업종군 여부에 따른 여타 일자리 병행 여부	145
표 45	업종군별 현재 직장 장시간 노동 의향	145
표 46	업종군별 고용계약기간	146
표 47	업종군별 계약기간 종료후 재계약 여부	148
표 48	업종군별 시간당 임금수준 및 최저임금 위반 정도	150
표 49	업종별 시간당 임금수준 및 최저임금 위반	152
표 50	업종군별 하루 과외 노동	153
표 51	업종군별 주당 노동시간과 하루 과외노동시간	154
표 52	업종별 주당 노동시간과 하루 과외노동시간	155
표 53	업종군별 회사측 부당한 처우 경험	158
표 54	업종군별 회사측 부당한 처우 경험[unjustfirm]	159
표 55	업종별 회사측 부당한 처우 경험	159
표 56	업종군별 고객의 부당한 언동	162
표 57	업종별 고객의 부당한 언동	163
표 58	업종군별 감정노동과 여대생 구성비율	164
표 59	업종별 감정노동과 여대생 구성비율	165
표 60	업종군별 사회보험과 수당복지 제도화 수준	167
표 61	업종군별 사회보험 가입율	167
표 62	업종별 사회보험 가입율	169
표 63	업종군별 산재 처리 방식	170

표 64	업종별 산재 처리 방식	171
표 65	업종군별 수당 복지 제도화 비율	172
표 66	업종별 수당 복지 제도화 비율	173
표 67	업종군별 재계약 관행과 고용안정감	175
표 68	업종군별 직무만족도	177
표 69	업종군별 노동조합 조직화 지표 비교	178
표 70	인터뷰 대상 직종	186
표 71	면접결과 요약	187
표 72	노인 일자리 및 사회활동 지원사업 유형	193
표 73	노인 사회활동 지원사업 중 공익활동 유형	194
표 74	노인 일자리 지원사업 중 시장형사업 유형	195
표 75	노인 일자리 및 사회활동 지원사업 규모	196
표 76	노인 일자리 및 사회활동 지원사업 유형별 예산지원 기준	196
표 77	돌봄 프로그램 사례	206
표 78	학교 비정규직 중 돌봄교사의 규모	207
표 79	가사관리사 10시간 신입교육	218
표 80	한국가사노동자협회는 내부규정	219
표 81	편의점산업 현황	225
표 82	고용노동부 기초고용질서 일제점검 항목	227
표 83	편의점 범죄 유형 및 건수	233
표 84	기초고용질서 - 피면접자 일자리 상태	238
표 85	음식점업 사업체규모별 사업체수와 종사자수 분포 (2014년) (개, 명, %)	239
표 86	음식점업 사업체규모별 매출 대비 비용 및 이익 비율 (%)	240
표 87	노동법규 및 청소년보호법 위반업소 적발 비율	242
표 88	가맹사업 부문별 현황(2014년 기준)	251

## 그림 목차

그림 1	단시간 근로자와 초단시간 근로자의 추이(명)	27
그림 2	기업규모별 단시간 근로자와 초단시간 근로자의 추이(명)	29
그림 3	연령 및 학력별로 본 2002~2015년 성별 시간제 근로자 추이(명)	32

그림 4	연령 및 학력별로 본 2002~2015년 성별 초단시간 근로자 추이(명)	33
그림 5	연령 및 학력별로 본 2002~2015년 배우자 유무별 여성 초단시간 근로자(명)	34
그림 6	2006~2015년 여성 근로자의 근로형태별 지난주 취업 자발성 여부(명)	37
그림 7	2002, 2015년 간 업종별로 본 근로형태별 남성 근로자의 증감(명)	49
그림 8	2002, 2015년 간 업종별로 본 근로형태별 여성 근로자의 증감(명)	50
그림 9	2002~2015년 근로형태별 월평균 임금의 추이 (만원)	56
그림 10	초단시간 근로자의 연령 및 학력별 월평균 임금 추이(만원)	58
그림 11	2015년 초단시간 근로자의 연령별 성별 월평균 임금(만원)	59
그림 12	2002~2015년 산업별 성별 전체 취업자의 월평균 임금 추이(만원)	61
그림 13	2002~2015년 산업별 성별 초단시간 근로자의 월평균 임금 추이(만원)	62
그림 14	근로형태별로 본 성별 부업자수 추이(명)	64
그림 15	여성 초단시간 근로자의 연령 및 학력별 부업자수 추이 (명)	64
그림 16	2015년 근로형태별 주당 평균 근로시간(%)	65
그림 17	청년층 초단시간 근로자의 성별 주당 평균 근로시간(%)	69
그림 18	노인일자리사업 참여자수 추이	198
그림 19	법정최저임금과 노인 공익활동 참여시간 추이	198
그림 20	15~64세 고용률과 65세 이상 고용률: OECD 국가 간 비교 (2015년)	199
그림 21	노인의 상대적 빈곤률과 노인복지지출 비율: OECD 국가 간 비교	200
그림 22	가사관리사의 노동제공 관계도	215
그림 23	2014년 가맹본부(상호) 및 브랜드(영업표지) 등록 수	250
그림 24	2014년 브랜드(영업표지) 등록 수 - 외식업	250
그림 25	국내 프랜차이즈 산업 동향	251
그림 26	비알코올음료점업 사업체/종사자 수 증가추이	258

## 연구요약

우리나라의 초단시간노동자는 주로 유통, 서비스산업 등 민간부문에서 많이 활용되어 왔으나 최근에는 초등학교의 돌봄교실 등 공공부문에서도 초단시간노동자의 고용이 크게 늘어났다. 그런데 이들 초단시간노동자들은 근로기준법 예외 적용을 받고 있어 사회적 보호 및 제도보완에 대한 요구가 많아지고 있는 상황이다. 단시간노동의 배경은 1970년대 후반 이후 유럽과 미국을 중심으로 경제의 글로벌화, 기술 발전, 유연생산체제 등 포스트 포디즘적인 거시적 변화를 겪게 되면서 전일제 고용체제가 해체되고 비전형적인 고용관계가 형성되면서부터이다. 그리고 그 과정에서 유연한 생산스케줄과 노동시간의 배치 문제가 노동 유연화의 핵심이 되면서, 시간제 근로라는 새로운 고용범주가 확산되었다(이주희, 2011: 23-24). 2000년대에 들어서도 시간제 근로는 2000년 OECD 평균 13.9%에서 2015년 16.8%로 계속 증가하고 있다(OECD Statistics 홈페이지 참조).

2002년부터 2015년까지 경제활동인구조사 근로형태별부가조사를 이용하여 임금근로자 중 시간제로 일한다고 응답한 사람 중에서, 일주일에 15시간 이상 36시간 미만 일한 일반단시간 근로자와 주당 15시간 미만 일한 초단시간 근로자, 그리고 전일제 근로자의 추이를 비교하였다. 분석 결과, 2002~2015년의 연평균 증가율이 초단시간 근로(9.2%) > 일반단시간 근로(7.6%) > 전일제 근로(2.2%) 순으로 높아 이 기간 동안 전일제 일자리보다 초단시간이나 일반단시간 같은 시간제 일자리가 더 빠른 속도로 확산되었다고 볼 수 있었다.<sup>1)</sup>

근로형태별 근로자의 변화 (명, %)

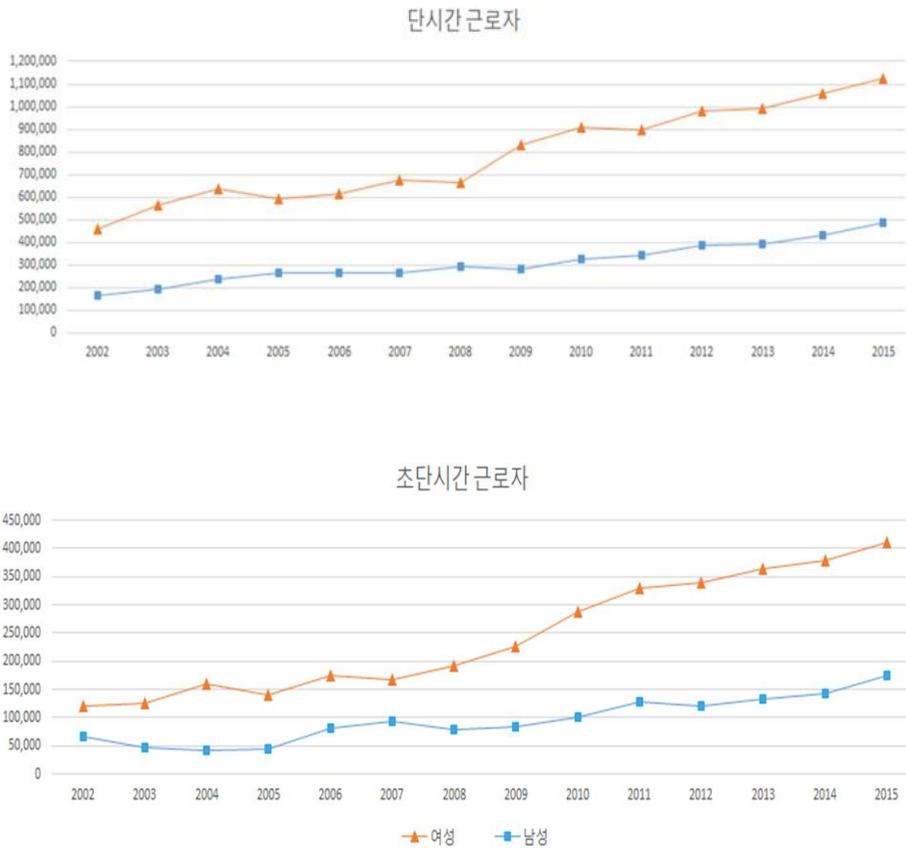
	규모			전년 대비 증가율		
	초단시간 근로자	일반단시간 근로자	전일제 근로자	초단시간 근로자	일반단시 간 근로자	전일제 근로자
2002	186,543	620,256	12,821,635			
2003	170,907	757,996	13,219,895	-8.4	22.2	3.1
2004	200,731	871,187	13,512,182	17.5	14.9	2.2
2005	185,777	858,458	13,924,005	-7.4	-1.5	3.0

2006	255,015	880,033	14,215,700	37.3	2.5	2.1
2007	262,314	939,111	14,681,425	2.9	6.7	3.3
2008	272,079	956,544	14,873,170	3.7	1.9	1.3
2009	312,766	1,112,133	15,052,088	15.0	16.3	1.2
2010	389,392	1,230,878	15,427,851	24.5	10.7	2.5
2011	456,275	1,238,574	15,807,840	17.2	0.6	2.5
2012	460,888	1,365,464	15,907,414	1.0	10.2	0.6
2013	497,536	1,385,810	16,356,544	8.0	1.5	2.8
2014	520,352	1,491,055	16,744,618	4.6	7.6	2.4
2015	585,453	1,612,148	17,076,541	12.5	8.1	2.0

초단시간 근로자는 2000년대 초중반을 제외하고는 계속 증가 추세였으며, 2009~2011년에는 전년 대비 15% 이상 높은 모습을 보였다. 단시간 근로자와 전일제 근로자도 대체로 계속 증가했는데, 2009년 전일제 근로자는 2008년보다 1.2% 증가해서 2007~2008년의 증가율 1.3%보다 다소 완만한 증가세를 나타냈다. 그런데 이 때 초단시간 근로자와 단시간 근로자는 이전해보다 10% 이상 증가해서, 전일제 고용 창출이 주춤한 대신 초단시간과 단시간 등의 시간제 고용이 늘어난 것일 수 있었다. 금융위기가 있던 2008년에는 전일제 근로자의 증가율이 이전보다 2.0%p 낮은 1.3%에 그쳤었다. 그런데 이 때 초단시간 근로의 증가율은 2.9%에서 3.7%로 약간 더 증가했고, 15.0% 증가했던 2009년에 이어 2010년에 24.5% 대거 증가한 모습을 보였다.

근로시간을 좀 더 세분화하면 표 1에서 알 수 있듯 2003년에는 주당 15시간 이상 36시간 미만의 단시간 근로자가 압도적으로 증가했지만, 2009년에는 단시간 근로자뿐만 아니라 초단시간 근로자도 증가했고 오히려 향후 2년 동안 초단시간 근로의 증가가 두드러졌다. 금융위기 이후의 시간제 일자리 확산이 초단시간 고용에서 비롯되었다고 볼 수 있는 부분이다.

## 일반단시간 근로자와 초단시간 근로자의 추이 (명)



그런데 단시간 근로자와 초단시간 근로자 모두 항상 여성이 남성보다 더 많았고 증가 속도도 대체로 여성이 더 빨랐다. 전일제와 시간제의 근로시간 형태에 응답한 임금근로자 중 초단시간 근로자는 2002년 여성(120,279명)이 남성(66,264명)보다 약 1.8배 많았는데, 2015년에는 여성 411,307명(70.3%), 남성 174,146명(29.7%)으로 2.4배까지 격차가 벌어지게 되었다. 또 2015년은 2002년 대비 여성은 3.4배, 남성은 2.6배만큼 규모가 커졌고, 연평균 증가율도 여성이 9.9%로 남성은 7.7%보다 더 높았다.

그렇다면 초단시간 근로자는 여성 중에서도 어떤 특성의 집단에서 주로 증가하

고 있는 것일까? 남성의 경우 저학력 청년층에서 2009년 이후 증가세가 두드러졌고, 여성은 저학력 중장년층에서 줄곧 가장 높은 모습을 보였다. 또 성별이나 연령과 상관없이 전체적으로 저학력 계층의 시간제 근로 비율이 높는데, 특히 남성은 청년층, 여성은 중장년층이 약진하는 가운데 고령층이 이들을 바짝 추격하고 있다고 볼 수 있었다.

남성은 2009년부터 저학력자 중에서도 고령층이 청년층을 추월하여 그 수가 가장 많았고 2013년을 제외하고는 그 추세를 이어가고 있으며, 특히 여성이 2008년부터 저학력 고령층의 초단시간 근로자 수가 급증하고 있었다. 따라서 초단시간 근로도 시간제 근로와 마찬가지로 저학력 계층을 중심으로 확산되고 있지만, 고령자의 비율이 높고 무엇보다 여성 초단시간 노동시장에서 저학력 고령자가 눈에 띄게 증가하고 있다고 볼 수 있었다. 중졸 이하 저학력의 고령층 여성이 초단시간 근로자의 중심 세력인 것이다.

2015년을 기준으로 초단시간 근로자나 일반단시간 근로자, 전일제 근로자 모두 고용계약기간을 정한 비율이 정하지 않은 비율보다 더 높았는데, 초단시간 근로자는 6개월 이상~1년 미만 계약한 경우가 80%에 육박할 정도로 높았고(77.5%), 1개월 이상~6개월 미만 계약자도 두 번째로 많아(15.0%), 초단시간 근로자는 고용이 단기간만 지속되어 노동시장 내 지위가 매우 불안정함을 확인할 수 있었다. 더욱이 초단시간 근로자 중 2년을 초과하여 근로계약을 맺은 경우가 약 0%라는 것은 대부분이 자신의 2년 후 고용 상황을 장담할 수 없다는 것을 의미한다. 단지 2년 후의 고용 상태에 대해서도 확실하게 예측할 수 없을 정도로 초단시간 노동자가 한계적 상황에 몰려있는 것이다.

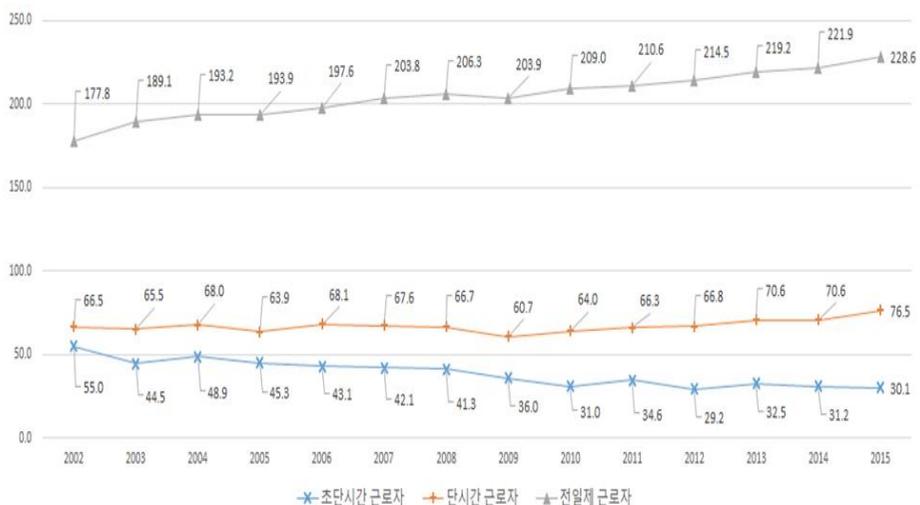
2015년 근로형태별 지난주 고용계약기간 정했는지 여부와 고용계약기간, 근로계약 서면 작성 여부 (명, %)

	초단시간 근로자	일반단시간 근로자	전일제 근로자
합계	585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
정하지 않았음	290,216(49.6)	405,118(25.1)	2,146,293(12.6)
정했음	295,237(50.4)	1,207,030(74.9)	14,930,248(87.4)
1개월 미만	9,763(3.4%)	55,574(13.7%)	119,812(5.6%)
1개월~6개월 미만	43,515(15.0%)	81,198(20.0%)	173,977(8.1%)

6개월~1년 미만	225,025(77.5%)	168,648(41.6%)	341,484(15.9%)
1년	7,806(2.7%)	81,914(20.2%)	1,160,769(54.1%)
1년 초과~2년	3,581(1.2%)	14,502(3.6%)	210,091(9.8%)
2년 초과~3년	0(0.0%)	1,877(0.5%)	67,404(3.1%)
3년 초과	526(0.2%)	1,405(0.4%)	72,756(3.4%)
합계	290,216(100.0%)	405,118(100.0%)	2,146,293(100.0%)
서면으로 작성함	314,828(53.8%)	659,383(40.9%)	10,463,412(61.3%)
서면 작성 안함	270,625(46.2%)	952,765(59.1%)	6,613,129(38.7%)

2002년부터 2015년까지 근로형태별로 근로자의 월평균 임금<sup>2)</sup>을 살펴본 결과, 매년 대체로 꾸준히 임금이 상승해온 전일제 근로자와 달리 일반단시간 근로자나 초단시간 근로자는 임금 변화가 미미했고, 그나마 일반단시간 근로자는 2002년 66.5만원에서 2015년 76.5만원으로 임금이 증가했지만 초단시간 근로자는 55.0만원에서 30.1만원으로 하락하는 모습을 보였다.

2002~2015년 근로형태별 월평균 임금의 추이 (만원)



주 : 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금들의 추이임.

초단시간 근로자는 주휴수당과 연차수당(혹은 유급휴가)을 받지 못하며, 퇴직금도 못 받는다. 또 산재보험을 제외한 4대 보험에서도 배제되며, 2년 넘게 일하더라도 기간의 정함이 없는 근로자의 지위로 이동하지 못한다. 이는 모두 근로기준법과 근로자퇴직급여 보장법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 명시된 예외조항으로 인한 것이다. 이처럼 초단시간 근로자를 노동법에서 보호하고 있지 않기 때문에, 노동집약적인 서비스업종에서 그렇지 않아도 값싼 노동력인 저학력 계층을 전일제나 단시간 고용 대비 더 저렴한 초단시간 근로자로 사용할 수 있는 것이다. 여기에 민간 사회서비스업은 여성의 돌봄노동에 대해 저평가하는 사회 분위기에 편승하여 저학력 고령층 여성을 더욱 저렴한 노임으로 이용함으로써, 저학력 고령층뿐만 아니라 이들이 주요 세력인 초단시간 노동시장까지 열악해졌다고 볼 수 있었다.

정부가 애초 단시간 근로를 장려한 것은 우리나라의 시간제 근로 비율이 낮은 상황에서, 경력단절 여성을 시간제 근로로 유인하여 일가정 양립을 용이하게 함으로써 침체된 고용률을 끌어올리기 위해서였다. 시간제 근로는 이명박 정부 때는 '반듯한 시간제 근로', 박근혜 정부에서는 '양질의 시간선택제 일자리'로 주목받으면서, 시간제 근무 공무원 선발, 사기업에 대한 인사노무관리 매뉴얼 및 컨설팅 제공, 일자리 창출 지원금 지급 등의 방식으로 촉진되었다.

하지만 2013년 시간선택제 일자리 창출 계획을 밝혔던 대기업 중 2014~2015년에 계획대로 시간선택제 근로자를 채용하여 지원금을 받은 기업은 단 두 곳 뿐이었고(신한은행 493명, 에어코리아 340명), 2013년 시간선택제 일자리 채용 박람회에 참여했던 10대 그룹, 82개 기업 중에서도 이 기간 동안 일자리를 창출하여 정부 지원금을 받은 기업은 외주업체까지 합쳐도 12곳의 600여명에 불과했다. 또 전일제 근로자에게 시간제 일자리로 전환할 기회를 주거나, 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 등 근로조건을 개선하여 정부 지원금을 받은 기업은 파견업체와 대기업의 외주업체에서 가장 많았다. 시간선택제 일자리 지원금을 받고 있는 업체의 대부분이 파견업체나 외주업체들인 것이다. 지원금의 대상도 20대가 2013년부터 꾸준히 증가해 2015년 29.8%를 차지하고 20~30대도 65%에 달하는 등 시간제 근로의 목표 집단인 경력단절 여성이 아닌 20~30대에서 시간제 근로자가 증가하고 있었다.

통계 분석에서도 마찬가지로 경력단절 연령에 해당하는 중장년층(저학력) 여성보다 고령층(저학력) 여성이나 청년층(저학력) 여성에서 초단시간 근로의 증가

추세가 더 분명했다. 또 육아나 가사 때문에 초단시간 근로를 하는 경우는 유배우 여성 초단시간 근로자에서만 많았고, 원하는 일자리가 없거나 당장 수입이 필요해 초단시간 근로를 하는 비율은 유배우 여성과 사별 또는 이혼 여성 모두 높아 정부의 원래 의도와 다른 측면이 있음을 알 수 있었다. 여성이 일가정 양립 욕구에 의해 자발적으로 초단시간 근로를 선택하는 것도 아니었고, 정부의 계획대로 경력단절 여성에서 초단시간 근로가 증가하는 것도 아니었다. 실상은 저학력 계층에서 초단시간 근로가 증가하고 있었고, 구체적으로 사회서비스업의 저학력 고령층 여성, 그리고 음식숙박업의 저학력 청년층 여성에서 집중적으로 초단시간 근로가 확대되고 있었다. 따라서 현재의 초단시간 근로 내지 시간제 근로의 성장은 정부의 제도 지원 효과로 볼 수 없었다.

종합하면, 우리나라의 초단시간 노동시장은 유럽의 조정시장경제처럼 국가가 여성의 일가정 양립을 위해 대폭적으로 공보육 서비스를 제공하거나 공공부문의 일자리를 창출하면서 형성된 것이 아니었다. 오히려 영미권 자유시장경제처럼 시장수요의 요인에 의해 초단시간 근로가 확산되었고, 정부도 일자리의 질이 좋고 임금이 평등한 고용 성장을 추구하기보다 양적인 고용 창출이 목표였기 때문에 초단시간 내지 시간제 근로의 어두운 면을 방관하였다. 특히 사회서비스업과 관련해서 정부는 예산이 들어가더라도 공공영역에서 사회서비스를 제공하여 서비스의 질뿐만 고용의 질을 담보하는 역할을 하지 않았다. 증대하는 사회복지의 욕구가 민간영역에서 채워지게 되었고, 민간 사회서비스업은 이윤을 높이기 위해 비용 절감을 추구했으며, 이 과정에서 가장 경제적 동기가 강하지만 시장에 취약한 집단을 중심으로 초단시간 근로가 증가한 것이다. 정부의 시간제 고용 유도가 있었지만 장기적으로 비용과 시간이 들어가는 일가정 양립 측면에서 이루어지기보다, 단기적이고 성과적인 고용창출 측면에 집중되면서 초단시간 노동시장은 저임금에 근로조건도 열악하며 사회보험과 기업복지 등 부가급여도 기대할 수 없는 열악한 특성을 띠게 되었다. 이윤 추구의 시장, 생계가 급한 노동공급자, 예외 조항 단 몇 줄이 초래할 영향력을 과소평가한 불완전한 법, 시장을 규제하기보다 시장에 복지 책임을 일임하고 가시적인 고용 성과에 매몰된 정부 이 복합적인 요인이 작용하여 악화 일로의 초단시간 노동시장이 존재하게 된 것이다.

초단시간근로에 대한 법적 쟁점은 주로 초단시간근로에 대해 법적 권리를 배제하는 것이 합리적이고 타당한가라는 내용이 중심을 이룬다. 왜냐하면 법률에서 초단시간근로를 규율하는 내용이 대부분 근로기준법 상의 보호를 제외하거나

축소하는 형태로 이루어져 있기 때문이다. 바꾸어 말하면 법 자체에서 단시간 근로를 일반적인 근로보다 불리한 내용의 근로로 전제하고 있는 것이다. 통상 근로자에 비하여 보호의 축소를 내용으로 하는 단시간근로에 대한 규율 방식을 유지하는 한, ‘단시간근로 = 임시적 근로 = 비정규직 = 나쁜 일자리’라는 도식을 벗어날 수 없다.

근로기준법에서 단시간근로 규정을 처음 도입했을 때 입법취지로 산업구조 변화에 따라 근로시간제도에 대한 유연화 및 탄력적 적용의 필요성을 얘기했는데, 이러한 근로시간 유연화 및 탄력적 적용이 노동시장 유연화의 일환으로 추진된 것이고, 이로 인해 단시간근로를 나쁜 일자리로 만드는데 제도가 앞장서고 있음을 보여주고 있다고 할 것이다. 단시간근로 자체가 나쁜 일자리는 아닌데 단시간근로에 대한 노동법적 보호를 제외시키고 있는 법률로 인해 결과적으로 나쁜 일자리가 되었다는 의미이다. 이런 차원에서 단시간근로 및 초단시간근로에 대한 법 적용 제외가 타당한 것인지는 세세하게 살펴볼 필요가 있다.

근로기준법에서는 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”를 초단시간근로자로 봄으로써 소정근로시간을 판단의 기준으로 삼고 있다. 근로기준법에서 소정(所定)근로시간은 “제50조(근로시간), 제69조(근로시간) 본문 또는「산업안전보건법」 제46조(근로시간 연장의 제한)에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간”을 말한다. 하지만 초단시간근로에 해당되어 유급주휴일, 연차유급휴가, 퇴직금 등의 적용을 제외받는 커다란 불이익에 비해서 ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정 방식은 사용자 주도성이 매우 강하기 때문에 다양한 편법이 가능해지는 문제를 낳게 되며, 외국의 입법례와도 차이가 있다.<sup>3)</sup>

2014년 홈플러스 등 대형유통업체에서 각종 노동법 적용을 회피하기 위한 꼼수로 출퇴근시간을 30분 단위로 관리하는 이른바 “점오계약(0.5시간 근로계약)”을 강요하여 사회문제가 되었던 적이 있었다. 영리를 목적으로 하지 않는 교육현장에서 “점오계약”보다도 더욱 심각한 “십분계약”을 체결하는 꼼수까지 동원하기도 한다. 출퇴근 시간을 ‘10분’을 다르게 만든 근로계약 체결강요 초단시간으로 억지로 만드는 것이다.

(사례1) 주 2일 출근시간을 10분 늦추어 초단시간 만든 사례

월/화/금요일 : 14시 출근 17시 퇴근(3시간 ×주3일 = 9시간)

수/목요일 : 14시 10분 출근 17시 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)

주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분

(사례 2) 주 2일 퇴근시간을 10분 당겨 초단시간 만든 사례

월/수/목요일 : 13시30분 출근 16시 30분 퇴근(3시간 ×주3일 = 9시간)

화/금요일 : 14시 출근 16시 50분 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)

주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분

이러한 사용자 주도의 근로계약체결 사정을 고려할 때 소정근로시간을 초단시간근로를 구분하는 것은 소위 ‘고양이 앞에 생선’격이 될 수밖에 없다. 단시간근로자 여부를 계약 당사자의 의사에 맡기고 통상 근로자보다 소정근로시간이 1시간이라도 짧은 사람도 단시간근로자에 포함되게 함으로써, 사실상 통상 근로자와 같거나 비슷한 정도의 일을 함에도 통상 근로자 수준의 근로조건을 보장받지 못하는 “유사 단시간근로자”의 발생을 법률이 묵인하는 결과가 초래된다. 따라서 단시간근로자 여부를 판단하는 기준을 소정근로시간이 아닌 실근로시간으로 대체하는 입법이 필요하다. 만약 단시간근로자의 실근로시간이 통상 근로자의 소정근로시간과 같다면, 통상 근로자로 봐야 하며, 이때 실근로시간은 소정근로시간과 초과근로시간을 합산하여 계산해야 한다. 특히, 소정근로시간에 포함되지 않은 업무의 준비, 정리시간이 있다면 이를 포함하여 초단시간근로 여부를 따져야 한다. 또한 휴게시간이 아닌 대기시간으로 볼 수 있는 여지가 있는 경우에는 휴게시간의 성질에 따라 근로자의 지위가 달라질 수 있다는 점을 감안할 때 소정근로시간을 기준으로 초단시간근로 여부를 판단하는 것은 현실적이지 않다.

초단시간근로자에게 일부 근로조건이 배제되는 것에 대해 입법취지에서는 별다른 설명을 하고 있지 않다. 그에 대한 해석을 살펴보면, 계산상의 번거로움에 비하여 소정근로시간에 비례하는 보호를 할 의미가 적다고 설명하는 견해, 근로시간이 매우 짧아 긴 시간 근로에 대한 보상의 성격을 갖는 휴일·휴가제도나, 공로보상적 성격을 갖는 퇴직금제도를 적용할 필요성이 적기 때문이라고 설명하는 견해, 「근로기준법」 규정들은 통상 근로자를 전제로 한 것이 많기 때문에 이를 초단시간근로자에게 그대로 적용할 때에는 사용자에게 가혹한 경우가 생길 수 있으므로, 사용자 측의 과도한 부담을 경감하기 위한 목적이라고 설명하는 견해 등이 있다.

‘소정’근로시간을 기준으로 삼아 휴일 및 연차유급휴가의 적용 여부를 결정하고 있는바, 설령 초단시간근로자에 해당하더라도 실근로시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간근로자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 초단시간근로자에게도 휴일 및 연차유급휴가의 필요성이 존재한다는 점, 초단시간근로자에 대해 휴식권이라는 가장 기본적인 핵심적인 근로조건을 배제하는 것은 단시간 근로에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점 등에 비추어 부당하다.

‘소정’근로시간을 기준으로 삼아 퇴직급여제도의 적용 여부를 결정하고 있는바, 설령 근로자퇴직급여보장법 제4조 소정의 초단시간근로자에 해당하더라도 실근로시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간근로자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 단시간근로자와 통상 근로자 사이의 퇴직금 지급 차별은 금지됨에도 일반적인 단시간근로자에게는 퇴직금 전액이 지급되는 반면 초단시간근로자에게는 전혀 지급되지 않는 상태를 용인하는 것은 불합리하다.

기간제법 제4조 제1항 제6호 및 기간제법 시행령 제3조 제3항 제6호는 초단시간근로자에 대하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외를 인정하고 있다. 기간제법에 따른 기간제근로자의 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 회피하기 위하여, 초단시간 근로를 통해 위 예외 규정의 적용을 받으려는 탈법행위가 발생한다. 이러한 현상은 단시간 근로를 양질의 일자리로 만들고자 하는 정책 방향에 부합하지 않는다.

이 조항에 대해 고용노동부는 다음과 같이 설명하고 있다. 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(이하 ‘초단시간근로자’이라 함)의 경우 인력운영의 탄력성을 위해 통상 고용하기 때문에 2년을 초과하여 근무하였음을 이유로 무기계약직으로 전환하는 것은 적절하지 않아 기간제한 예외에 포함시켰다는 것이다. 반면, 15시간 미만의 단시간근로에 대해 주요 노동법령(퇴직금, 연차휴가, 주휴일)과 사업장 단위의 국민연금·건강보험 등이 적용되지 않는다는 점을 악용하여 쪼개기식 근로계약을 체결하는 사례에 비추어 보면 인력운영의 탄력성을 위함이라는 전제는 무너진 것으로 보인다. 이러한 측면에서 사용기간 제한의 예외자로서 15시간 미만의 단시간근로는 재고해야 된다. 그리고 이 사건 근로자와 같이 같은 사용자 아래에서 같은 업무를 기간제 근로계약으로 근무형태만을 달리(15시간 미만 → 15시간 이상/그 역으로/또는 번갈아 가

면서 반복하는 경우)하여 장기간 수행하여 온 경우는 달리 판단해야 된다고 본다. 입법적으로 동일한 사용자 아래에서 동일하거나 유사한 업무를 수행하면서 근무형태만을 달리하거나 사용기간 제한의 예외자가 사용기간을 적용받게 된 경우에는 최초의 고용일로부터 사용기간을 산정하여 기간제한을 적용하는 것으로 개정하는 것도 고려할 문제이다.

단시간근로 노동조건과 관련해서 근기법상의 근로시간 비례 원칙이 어느 범위까지 적용되어야 하는지에 대한 논란이 있다. 근로시간 비례 원칙이 단시간근로자에 대한 처우를 더욱 열악하게 만드는 면이 있고 이에 대한 보완이 필요하다는 의견이 있다. 근로기준법에서는 단시간근로자의 근로조건에 대해 '같은 사업장의 같은 업무를 하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율'에 따라 정하고 있다. 이를 근거로 시간제 일자리의 '노동시간 비례 대우' 원칙을 당연시 하게 된다. 일면 합리적인 듯 보이는 근로시간에 비례한 보호 원칙은 다른 한편에서는 노동관계법을 관통하는 비차별 원칙을 무시하고 '합리적' 차별을 위한 근거 규정으로 작용하기도 한다. '비례 보호 원칙'은 다른 표현으로는 '비례 차별 원칙'이 될 수 있고, 근로시간에 비례해서 '차별'하는 것을 정당화하는 원칙으로 작용할 수 있다.

근로시간에 비례해서 적용해야 할 노동조건이 있고, 근로시간의 길이와 무관하게 온전히 보장되어야 할 노동조건이 있는데, 모든 노동조건을 비례적 관점에서 접근하게 되면 오히려 차별을 강화하는 결과를 가져올 수 있다는 것이다. 시간에 비례한 임금/휴가/복리후생 혜택 등 현실 적용을 위한 산술적 계산식에 근거하여 적용하겠다고 하나, 이들에 한 끼 식사비만 지급하거나, 아침 출근 교통비만 지급하고 퇴근 교통비는 제외하는 식으로 비례보호 원칙을 적용하는 사례 등은 노동자 삶의 질을 중심으로 한 접근이 아니다.

결과적으로 비례보호 원칙을 보다 명확히 할 필요가 있다. 근로시간의 길이에 비례해서 보장해야 할 부분은 근로대가성 임금으로 국한하고, 교통비, 식사비, 가족수당, 교육수당, 학자금지원, 명절 선물 등 후생복지적 차원에서 지급되는 생활보장성 임금은 비례보호 원칙에서 벗어나서 온전히 적용해야 한다. 이러한 방식은 역차별 논란을 불러올 수도 있지만 시간제 노동이 갖는 고용의 유동성에 대한 보상 차원에서 더 두터운 보호를 해주는 것을 원칙화할 필요가 있다.

초단시간 노동에는 노인, 여성, 청년·대학생 등 노동시장 취약집단들이 밀집분

포 되어 있다. 노동시장 취약집단은 취업에 어려움을 겪으면서도 당장 소득이 필요한데, 사용업체는 저렴하게 사용할 수 있는 노동력을 찾고 있어, 양자의 이해관계가 상응하며 호혜관계가 수립되었다. 이렇게 노동시장의 취약집단들을 중심으로 초단시간 노동시장의 저임금 평형(low wage equilibrium)이 형성된 것이다.

서비스산업 팽창과 일자리 양극화(job polarization)는 세계적 추세를 이루고 있는데, 이러한 추세 속에서 초단시간 노동은 저임금 서비스산업 일자리 팽창 추세의 중요한 한 축을 구성하고 있다. 따라서 서비스산업의 팽창 추세 속에서 일자리 양극화의 하위 축을 구성하는 초단시간 노동은 꾸준히 확대될 것으로 전망된다.

설문조사결과에 따르면 초단시간 업종들은 노동시장 취약집단별로 분리되어 분절화되고 있다. 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군의 경우 노동시장 분절화 정도가 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 비해 더 많이 진전되었다.

노인일자리 업종은 노인 구직자 집단을 위해 정책적으로 설계되었는데, 노인 구직자들이 노동시장내 경쟁력이 취약하여 노인빈곤 등 노인문제를 스스로 개선할 수 있는 능력을 갖추지 못했기 때문에 정부가 노인문제 해결 차원에서 정책적으로 접근한 결과물이다. 한편 여성취업자 업종들은 돌봄노동 중심으로 형성되고 있는데, 이미 성별 업종분리가 상당정도 진전되어 여성 비정규직 업종의 노동시장 분절로 구조화되고 있다.

나머지 업종들도 여성 비중이 높지만 상대적으로 젊은 연령대의 초단시간 노동자들이 집중되어 있다. 이들 가운데 특정 업종들을 중심으로 구인업체들의 대학생 선호 현상과 대학생들의 업종 선택 경향성이 서로 상응하며 대학생알바 업종들이 분리되면서 분절화가 진행되고 있다.

노인일자리 업종의 초단시간 노동자들은 62%가 본인이 가구수입을 담당하고 있는데, 거의 모두 현재의 초단시간 노인일자리 한 곳에서만 일하고 있다. 따라서 1인 가구의 경우에도 월 20만원 수입으로 생계를 영위하기 어렵다는 점에서 노인빈곤 문제의 심각성을 잘 보여준다. 이들 노인일자리 업종의 초단시간 노동자들이 자체적으로 다른 추가적 수입원이나 대안을 확보하기 어렵기 때문에 노인일자리 업종의 초단시간 노동만으로는 경제적 빈곤상태를 벗어나기 어렵

다.

노인 빈곤 문제를 포함한 노인 문제를 해결하기 위해 복지 수당 지급보다 노인 취업을 우선시하는 것은 EU나 OECD 등과 같은 입장으로서 올바른 정책방향으로 설정된 것이다. 하지만 노인일자리 업종의 초단시간 노동은 노인빈곤 문제에 대한 해결책이 되지 못하기 때문에, 근로빈곤이 아니라 취업을 통한 경제적 자립을 가능하게하기 위한 정책개선이 요구되고 있다.

여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 일시적인 수입 취득 방편이 아니라 현재의 일자리에서 자신의 경력과 전망을 모색하는 정상적인 취업으로서 여타 초단시간 업종군들과는 달리 현재의 일자리에 대한 심리적 결합도가 매우 높다. 따라서 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들이 전체 초단시간 업종군들 가운데 가장 높은 기대수준과 의식수준을 보이게 된다. 그 결과 이들은 현재 일자리의 노동조건 개선에 대한 강한 의지를 지니고 있기 때문에, 직무불만족 수준과 함께 노동조합 가입 의향 등 친노조성향도 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

하지만 현재 초단시간 여성취업자 업종들은 성별·고용형태별 직무분리가 많이 진전되어 여성 비정규직 업종들의 분절로 구조화되어 있다. 따라서 정규직 전환 가능성은 실질적으로 차단되고 정규직과의 차별처우도 증명하기 어렵기 때문에 현재 법제화되어 있는 각종 차별처우 금지와 동등처우 원칙들이 실효성을 발휘할 수 없게 한다.

대학생알바 업종들과 청년알바 업종들은 노동조건도 열악하고 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린 정도도 심각하다. 하지만 이 업종 초단시간 노동자들은 학업 종료 이후 혹은 생애경로 상에서 업종 전환 및 정규직 취업 등을 통한 일자리의 수직 이동 의향이 강하기 때문에 현재 일자리에 대한 심리적 결합도가 약하다. 따라서 현재 일자리의 문제점에 대한 개선 의지가 박약하기 때문에 여성취업자 업종군 노동자들과는 대조적으로 현재 직무와 업종의 노동조건 개선에 대해 관심이 별로 없다. 그 결과, 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 노동조건은 개선되지 않고, 열악한 노동조건을 초단시간 일자리들이 관련 업종들을 중심으로 재생산될 수 있게 한다.

대학생알바 업종군과 청년알바 업종군 사이 초단시간 노동자들의 연령 차이는

별로 없지만 학력 수준 차이는 커서 대학 재학생 비율에서 19% 포인트나 차이가 난다. 대학생알바 업종들은 청년알바 업종들에 비해 노동조건이 더 양호하여 모든 젊은 구직자들이 선호하는 업종들이지만 사용업체들이 일반 청소년에 비해 대학생을 더 선호하여 대학생 구직자와 구인업체 사이에 호혜 관계가 형성된 것이다.

대학생알바 업종들의 경우 사용업체가 대학생을 선호하는 것은 교육관련 서비스 업종처럼 직무 수행을 위한 대학재학 이상의 자격요건이 요구되거나, 서비스업의 감정노동을 위해 여대생 채용을 선호하기 때문이다. 따라서 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 대학재학생 비율 차이는 남자 대학생보다 여자 대학생 비율에서 두드러지게 나타나는데, 이는 커피숍과 판매업처럼 분위기와 정서도 상품화된 결과라 할 수 있다. 이처럼 대학생알바 업종들은 사용업체가 특정 사유로 인해 대학생 채용을 선호하기 때문에 청년알바 업종들에 비해 더 나은 노동조건을 제공하는 것이다. 그 결과, 저임금 일자리들과 최저임금 위반 등 노동기본권 유린 일자리들이 청년알바 업종군에 집중되어 있다.

청년알바 업종군이 대학생알바 업종군에 비해 노동조건이 더 열악하다는 사실은 시간당 임금 격차에서 잘 확인될 수 있다. 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간에 포함된 야간·휴일 근로시간도 길지만 시간당 임금 수준은 대학생알바 초단시간 노동의 70% 수준에 불과하다. 그 결과 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간이 더 많아도 월 임금 수준은 더 낮다.

시간당 임금 수준이 낮을 뿐만 아니라, 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 최저임금 위반 비율이 두 배 정도에 달할 뿐만 아니라, 근로계약서 미집필, 연장근로시간 대비 연장근로수당 미지급 비율도 높다. 이처럼 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 임금 등 노동조건이 열악할 뿐만 아니라 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린의 피해가 더 큰 것으로 나타나고 있는데, 이는 위법행위인 동시에 학력수준에 따른 차별 처우로 해석될 수 있다.

초단시간 근로는 동일 사업장에 동일 직무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 초단시간 일자리가 직무자체의 특성으로 인해 15시간 미만 노동의 초단시간으로 설정된 것이 아니라 장시간 수행할 정규직 직무였는데 정규직을 채용해야 할 직무의 노동시간을 쪼개서 초단시간 노동자

들을 사용하는 것임을 의미한다.

정규직뿐만 아니라 더 긴 시간 동안 동일 직무를 수행하는 비정규직도 많은 것으로 보고되고 있다. 이는 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들과 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들은 업무도 거의 동일하고 법적 차별을 제외하면 노동조건에도 별 차이가 없다는 사실에서도 확인된다.

사용업체측 정규직 일자리의 쪼개기 인센티브는 초단시간 노동에 대한 합법화된 차별제도에 있는 것으로 해석된다. 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도가 정규직 일자리를 없애고 초단시간 노동을 악용하는 관행을 확대 재생산하고 있는 것이다. 그런 점에서 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도는 정당화될 수 없으며, 차별처우 법규정은 폐지되어야 할 것으로 판단된다.

법규정 위반과 부당한 관행도 많은 것으로 나타났다. 초단시간 노동자는 기존 법·제도에 의해 합법적으로 보장된 보호 장치들의 혜택도 제대로 받지 못하고 있다. 산재보험 가입, 근로계약서 작성, 초과근로 수당 지급, 최저임금제 등은 초단시간 노동자들도 보호하도록 법제화되었지만 실제 위반 사례들이 많은 것으로 나타났다. 예컨대, 초단시간 노동자들의 산재보험 가입률은 23.9%에 불과한데, 그나마도 사고 발생시 산재보험으로 처리되는 비율은 7.3%에 불과하여 초단시간 노동자들의 93%는 산재보험제의 보호를 받지 못하고 있는 것이다.

법규 위반은 공적부문에 비해 사적부문에서 더 심각하며, 법규 위반 외에도 관행화된 부당한 처우와 노동조건 문제도 있다. 예컨대 초단시간 노동자들의 경우 하루 18분 과외노동을 하고 있고, 여성취업자 업종군의 경우 하루 과외노동시간이 30분에 달하는 것으로 나타났다.

15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들의 경우도 주휴수당과 연차 유급휴가 혜택도 받지 못하는 비율이 70-80%에 달하고 있다. 한편 부수적 업무나 계약서 초과 노동시간 등의 경우 일반단시간 노동자들이 초단시간 노동자들보다 경미하게나마 부당한 경험의 빈도가 더 많은 것으로 나타났는데, 이는 노동시간이 길기 때문에 부당한 경험을 하게 될 가능성이 높아지기 때문이다. 이처럼 법규정 위반과 부당한 관행의 피해는 초단시간 노동자들에 한정되지 않고 일반단시간 노동자들을 포함한 전체 단시간 노동자들에 보편화된 현상이며, 제대로 법적보호를 받지 못하는 비정규직 노동자 전반의 문제점이라 할 수 있다.

한편, 취업하고 있는 대학 재학생들의 상당부분은 경제활동부가조사에서 학생으로 분류되어 비취업자로 배제하고 있다. 본 조사에서 대학생알바 업종군 초단시간 노동자들의 77%와 청년알바 업종군 초단시간 노동자들의 58%가 대학 재학생으로 나타났다. 이처럼 경제활동부가조사에서 상당수 대학 재학생들을 조사대상에서 제외함으로 인해 초단시간 노동자들의 실태 파악과 관련하여 몇 가지 심각한 문제점들이 발생하고 있다.

첫째, 노동시장 내 초단시간 노동자의 규모를 과소추산함으로써 단시간 노동자 규모와 전체 비정규직 규모까지 과소추산하게 하여 비정규직 문제의 심각성을 은폐하는 결과를 가져올 수 있다. 대학 재학생뿐만 아니라 대졸자로 분류된 초단시간 노동자들의 상당수도 대학원 재학생으로 경제활동부가조사 대상에서 배제되었는데, 이들까지 포함하면 초단시간 노동자 규모의 과소추산과 그로 인한 전체 비정규직 규모의 과소추산 정도는 훨씬 더 심각한 수준에 달할 것으로 판단된다.

둘째, 대학 재학생들은 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 밀집되어 있는데, 이 두 업종군들은 각종 근로기준법 규정과 최저임금제의 위반을 포함하여 열악한 노동조건을 지니고 있다. 따라서 대학 재학생들의 조사 배제는 초단시간 노동자의 열악한 노동조건에 대한 심각성을 희석화하는 결과를 가져올 수 있다.

셋째, 경제활동부가조사가 초단시간 노동자들의 절반 정도를 접하는 대학 재학생들을 배제함으로써 초단시간 노동자 문제 해결을 위한 바람직한 정책대안을 수립하기 어렵게 한다. 예컨대, 시간제 선택 이유를 보면, 경제활동부가조사 결과에 비해 본 조사연구 결과에서는 학업·취업 병행 사유의 비율이 높게 나타났는데, 이러한 경제활동부가조사의 초단시간 노동자 실태 파악 오류는 정책 수립에 중대한 하자를 초래할 수 있다.

본 조사연구는 경제활동부가조사와 마찬가지로 표본의 대표성 문제로부터 자유롭지 못하고 있다. 전체 초단시간 노동자들을 포함하는 표집틀을 확보하는 것이 불가능하여 본 조사연구는 확률표집 방법을 실시하지 못하고 유의표집 방법을 중심으로 하는 비확률표집방법을 실시함으로써 초단시간 노동자들 가운데 노동조합 조합원들이 과대표집되는 결과를 가져왔다.

이처럼 표집방법에서 경제활동부가조사가 대학 재학생을 과소표집한 반면, 본 조사연구는 노동조합원들을 과대표집했다. 이처럼 두 조사 모두 비확률표집방법을 실시함으로써 표본의 대표성을 주장하기 어렵게 되었고, 그래서 분석결과를 일반화하는데 신중함이 요구된다.

첫째, 경제활동부가조사와 본 조사연구는 확률표집방법을 실시하지 않았지만 그로 인한 측정오차와 표본 대표성의 문제는 그렇게 심각한 수준이 아닌 것으로 판단된다. 초단시간 노동자 실태 파악을 위해 중요한 설문들 가운데 대학 재학생 비율과 노조조직원 비율로부터 자유로운 항목이 시간제 노동 선택 사유인데, 경제활동부가조사가 학업 병행 사유를 과소추산하기는 했지만 핵심적 선택 사유들의 우선순위가 거의 동일하게 나왔다. 물론, 표본의 대표성 문제가 심각한 수준은 아니라 하더라도 대학재학생 비율과 노조원 비율의 영향을 받을 수 있는 항목들의 분석에서는 신중함이 요구된다.

둘째, 경제활동부가조사는 노동조건이 상대적으로 열악한 대학 재학생들을 배제함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건이 실제보다 더 양호한 것으로 보이게 하는데, 본 조사연구 역시 초단시간 노동자들 가운데 상대적으로 노동조건이 양호한 부분인 노동조합원들을 과대표집함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건을 실제보다 더 나은 것으로 보이게 하는 문제점을 지니고 있다. 두 조사 결과를 비교하면, 월평균 임금, 4대 사회보험 적용률, 연장근로수당 지급 비율, 퇴직금 적용 비율 등 근로기준법 등 노동관계법 준수 정도에서 본 조사연구에서 확인된 노동조건이 보다 더 양호한 것으로 나타났다. 따라서 실제 초단시간 노동자들의 노동과정 상 각종 위법행위와 노동조건의 열악함은 본 조사연구에서 확인된 것보다 훨씬더 심각할 수 있는데, 초단시간 노동자 관련 정책대안 수립 과정에서 이 점은 신중하게 고려되어야 한다.

면접조사결과, 초단시간으로 일하는 가사노동자들은 노동자성을 인정받지 못해 사회보험에서 배제되어 있었으며 업무특성 상 노동과정에서 다치는 경우가 많았는데, 이는 본인이 모두 부담해야 하는 불이익을 받고 있었다. 따라서 일차적으로 가사노동자들에 대한 노동자성이 인정되어 근로기준법을 적용받는 것이 중요하지만 우선적으로 산재보험이라도 적용받을 수 있도록 보호할 필요가 있다. 노인 일자리사업도 비슷한 상황이었다. 현재 노인일자리 사업은 공익활동 사업과 시장형 사업으로 구분된다. 정부는 공익활동 사업의 자원봉사 성격을 강조하고 있지만 참여자들의 생각은 다르다. 생활비 마련을 위한 목적에서 참

여하는 경우가 많다. 시장형 사업과 구분되지 않는 경우가 많다는 것이다. 그럼에도 불구하고 공공활동 참여자들은 노동자로 인정받지 못하고 있다. 근로계약서도 작성하지 않으며 어떠한 사회보험 혜택도 받지 못하고 있다. 근무 중 사고가 발생해도 산재보험 처리가 되지 않는다.

편의점 초단시간의 경우 최저임금법 6조에 따른 최저임금액 이상을 지급받아야 하지만 일부 위반이 있었다. 현재 시급은 6,030원으로 2016년 최저임금액에 해당하지만, 입사 직후 교육시간과 1-2개월간의 수습기간 동안 최저임금에 미달한 임금이 지급되고 있는 것이다. 수습이란 근로계약 체결 후 근로자의 업무수행능력을 향상시키기 위한 훈련 기간을 두는 것인데, 피면접자는 별도의 교육시간 동안 무급으로 교육을 받았음에도 별다른 이유 없이 정상적인 근로를 제공하면서 수습기간이라는 이유로 최저임금에 미달한 임금을 받았다. 따라서 최저임금법 위반의 소지가 있어 보인다. 근로기준법 제17조에 따라 서면으로 근로계약을 작성한 후 근로자에게 교부해야 하지만, 서면 근로계약서만 작성하고 교부받지 못하는 경우도 많았다. 이러한 법위반은 음식점 초단시간도 비슷했다.

초단시간노동자의 경우 만연한 인권침해도 확인되었다. 음식점업에 종사하는 청년 초단시간노동자의 경우 노동권 침해가 너무 일반화.만성화되어 있고, 자신의 권리를 사업주에게 요구할 경우 오히려 불이익을 입는 경우가 많으며, 피해를 국가기관에 신고하더라도 해결 및 처벌이 이루어지는 경우가 드물었다. 가사노동자도 비슷한 상황이어서 가사노동자들은 고객으로부터의 부당대우, 사회적 편견에 노출되어 있으며 사회적 약자로서, 고객과의 관계에서 을로서 감정노동의 수준이 적지 않았다. 알선업체나 협동조합이 고객서비스를 중시하는 정책을 가지고 있기 때문에 업무에 대한 관리감독이 고객위주로 되어 있어 고객의 비위를 거슬리지 않기 위해 불필요한 감정노동이 많은 것으로 나타났다.

결론적으로 본 연구는 초단시간 노동자들의 실태 분석을 통해 다음과 같은 사실들을 확인할 수 있었다.

첫째, 주당 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들에 대해 사회보험, 노동복지, 고용안정성 등에서 차별 처우할 수 있도록 법제화되어 있다. 초단시간 노동자들은 4대 사회보험 중 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험의 경우 의무 가입이 아니라 임의 가입 대상으로 분류되어 사산재보험을 제

외한 사회보험의 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 초단시간 노동자들은 근로기준법 상의 유급주휴일/주휴수당과 연차유급휴가/연차수당의 적용 대상에서 제외되고, 1년 이상을 근무하더라도 근로자퇴직급여보장법에 규정된 퇴직금의 수혜 대상에서 제외된다. 또한 2년을 초과하여 근무하더라도 기간제법에 따른 무기계약직 전환 대상에서 제외된다.

둘째, 초단시간 노동자 규모는 꾸준한 증가 추세를 보여 왔는데, 이러한 증가 추세는 향후에도 지속될 것으로 전망된다. 전체 단시간 노동자는 물론 초단시간 노동자 규모도 꾸준히 증가해 왔는데, 이러한 초단시간 노동자 규모 증가 추세는 여성 초단시간 노동자 규모 증가 추세가 주도해 왔다. 그런 점에서 초단시간 노동자의 여성화와 여성 비정규직의 초단시간화가 동시에 진행되었다고 할 수 있다. 서비스산업의 팽창 추세 속에서 여성 중심의 초단시간 노동자들이 함께 확대되면서 일자리 양극화의 하위 축을 견지할 것으로 전망된다.

셋째, 열악한 노동조건을 초단시간 업종들은 노동시장 취약집단들이 집중 분포되어 저임금 평형을 이루고 있다. 비정규직 일자리들 가운데서도 다양한 합법적 차별처우로 인해 초단시간 일자리들은 열악한 노동조건을 벗어나기 어렵다는 점에서, 구직자들이 육아·가사 혹은 학업·취업준비와의 병행 등 특별한 사정이 없는 한 구직자들이 우선적으로 기피하고 싶은 대상이 된다. 따라서 초단시간 일자리들은 당장 수입이 필요하지만 보다 나은 일자리를 구하기 어려운 오인, 여성, 대학생, 청년 등 노동시장 취약집단들에게 돌아가게 된다. 그 결과, 사용업체들은 합법적 차별처우에 기초한 저임금 등 열악한 노동조건을 일자리들을 이러한 노동시장 취약집단들로 채울 수 있게 되어, 저임금 평형이 재생산되는 것이다.

넷째, 한국의 초단시간 일자리들은 좋은 시간제가 아니라 나쁜 시간제라 할 수 있다. 한국의 초단시간 일자리들은 네덜란드와 스웨덴 등 유럽의 조정시장경제 모델 국가들에서처럼 사회적 보호 속에서 자발적으로 선택되는 좋은 일자리가 아니다. 그보다는 영미형 자유시장경제모델 국가들에서처럼 사회적 배제 속에서 시장에 의해 노동시장 취약집단들에게 강제되는 열악한 노동조건을 나쁜 일자리들이다. 그런 점에서 단시간 일자리 확대를 통해 고용률을 높이려던 이명박정부의 ‘반듯한 시간제 근로’ 정책이나 박근혜정부의 ‘양질의 시간선택제 일자리’ 정책은 모두 좋은 시간제 일자리 만들기에 실패했다고 할 수 있다.

이러한 문제점들에 대한 대안으로서 상시적 업무 정규직 일자리의 쪼개기에 대한 개선이 요구된다. 초단시간 일자리는 초단시간으로 수행되어야 할 직무의 특성을 지닌 것이 아니라 정규직이 담당해야 할 상시적 업무를 사용자의 편의에 따라 자의적으로 다수의 초단시간 일자리로 쪼개어 결과물이다.

\* 설문조사 결과 초단시간 노동자들과 동일 업무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율은 34.4%로 나타났다. 노인일자리는 노인들을 위해 한시적으로 설계된 일자리이며 여성취업 업종군은 정규직 일자리들과 직무 분리된 비정규직 일자리이기 때문에 동일 업무 수행 정규직 비율이 매우 낮지만, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 경우 각각 40.2%와 42.6%로 높게 나타났다.

\* 심층면접 조사연구에서도 청년알바의 편의점 업종과 대학생알바의 커피전문점 업종의 초단시간 노동자들은 해당 매장들이 매일 16-24시간 수행되는 직무를 복수의 초단시간 일자리들로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 교대로 투입하고 있다고 증언했다. 이처럼 초단시간 일자리들은 주로 정규직이 수행해야 할 상시적 업무를 쪼개서 초단시간 노동자들을 사용하는 관행이 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들을 중심으로 널리 확산되어 있음을 확인할 수 있다.

사용업체들이 상시적 업무의 정규직 일자리를 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 사용하는 것은 초단시간 노동을 사용하는 인센티브가 있기 때문인데, 그 핵심에 합법화된 초단시간 노동의 차별처우가 있다.

\* 사용업체가 주당 15시간 미만의 초단시간 노동을 사용할 경우 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험 등 사회보험 가입 의무를 면제받고, 근로기준법상의 유급주휴와 연차유급휴가를 주지 않아도 되고 1년 이상 근속해도 퇴직급여를 지급하지 않아도 되도록 법제화되어 있다. 이러한 인건비 절감 효과 외에도 기간제 노동자를 2년 이상 고용하더라도 무기계약직으로 전환하는 고용의무 조항의 적용을 받지 않음으로써 채용과 해고를 통한 노동력 활용의 유연성을 극대화하는 인센티브도 추가된다.

이러한 초단시간 노동자 사용을 통한 인건비 절감과 노동력활용 유연성을 확보하기 위해 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하고 작업 준비와 정리 시간을 무급으로 강제하거나 초과근로를 수행하도록 하는 사례들이 발생하고 있다. 또한 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하기 위해 점오 계약을 체결하는

등의 폐해도 만연하고 있다.

초단시간 노동자에 대한 차별처우를 허용하는 법제도는 정규직이 담당할 상시적 업무를 복수의 초단시간 일자리로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 고용하는 인센티브로 작동하고 있지만, 정부는 고용률 증대를 위해 이러한 폐해를 방관하고 있다. 이처럼 초단시간 노동자 차별처우 법제도는 정규직의 좋은 일자리를 비정규직의 나쁜 일자리로 전환하여 초단시간 노동자들을 양산하고 재생산하는 메커니즘으로 작동하고 있다는 점에서 초단시간 노동자 차별처우를 허용하는 법제도는 폐지하는 것이 바람직하다.

\* 개별 차별처우 내용들을 봐도 초단시간 노동자의 차별처우를 정당화하기 어렵다. 사회보험의 보편성 원칙에 비추어 보면, 4대 사회보험 가운데 고용보험, 국민연금, 국민건강보험은 초단시간 노동자들을 적용 대상에서 배제함으로써 사회적 보호가 가장 절실한 노동시장 취약집단을 배제하는 결과를 가져오고 있다.

\* 연차휴가제, 퇴직급여제도와 기간제 사용기간 제한제의 초단시간 노동자 배제는 초단시간 노동은 한시적으로 단시간 노동하는 일자리로서 장기간의 고용계약을 필요로 하지 않는 단기적 일자리라는 전제에 기초해 있다. 본 조사연구에서 초단시간 노동자들의 58.2%는 현재의 직장에서 더 많은 시간을 노동할 의향이 있음을 밝혔고, 현재의 고용계약기간이 1년 미만인 비율은 32.7%에 불과하고 계약기간 종료후 통상 재계약된다는 비율이 33.1%에 달하여 초단시간 노동자들 가운데 동일 직무를 1년 이상 수행하는 경우가 상당정도에 이르고 있음을 확인할 수 있었다.

\* 따라서 초단시간 노동자 차별처우 제도는 개별 차별처우 조항들도 그 자체로 정당화되기 어려울 뿐만 아니라 차별처우 제도가 나쁜 일자리의 초단시간 노동을 확산하는 메커니즘으로 작동한다는 점에서 폐지하는 것이 타당하다.

법규 위반과 부당 처우 관행에 대한 징벌적 제재와 공적 지원 서비스가 필요하다. 사용업체들은 초단시간 노동자들을 사용함에 있어 법적으로 허용된 차별처우를 실행하고 있을 뿐만 아니라 법적으로 보장된 동등처우 규정들도 위반하고 있다.

- \* 산재보험 가입율, 처리율 낮음
- \* 근로계약서 작성 교부 안됨
- \* 최저임금 위반
- \* 연장근로수당 지급 없음
- \* 임금체불
- \* 작업준비 및 정리시간을 근무시간으로 포함한다는 현행법 규정 미준수
- \* 초과 근로시간 & 초과 과제 강요, 일방적 근무 시간 변경
- \* 4시간 노동 30분 휴게시간 보장 안됨
- \* 고객을 위한 과도한 친절 요구, 복장이나 외모에 대한 과도한 통제 등 부당한 지시 통제

법규 위반과 부당한 처우가 만연하지만 제어되지 않는 이유는 다음과 같다.

- \* 300인 이상 업체들은 단시간노동도 사용하지 않는다. 초단시간 노동은 영세 업체들이 주로 사용하기 때문에 감독이 어렵기 때문이다.
- \* 대규모 사업체의 경우도 실제 노동하는 사업장의 경우 한 명 혹은 소수의 노동자들만이 고립되어 노동하기 때문에 집단적인 문제제기를 하는 등 조직화에 어려움이 있기 때문이다.
- \* 노조 조직을 낮고, 사업장 노동조합 자체가 없는 비율 높기 때문에 현장에서 문제점을 지적하고 저항할 주체가 없기 때문이다.

초단시간 노동자들은 노동시장의 취약한 지위로 다른 일자리 대안이 없어 저항하기보다 적응하는 경향이 크고, 그 결과 사용업체가 이러한 노동시장 취약집단이 밀집된 초단시간 업종의 특성을 악용함으로써 부당한 상황이 지속되고 있다. 비정규직 사용 자체가 유연성 허용에 따라 자본에 주어진 혜택이며 합법적 차별처우가 허용되고 있음에도, 추가적으로 법규 위반과 부당한 처우를 감행함으로써 이중·삼중의 부당한 편익을 취하는 것이므로 징벌적 제재가 요구된다.

초단시간 노동자는 동일 사업장 내 비교대상 찾기 어려움(지식 정보의 결여) 등으로 인해 단시간 노동자 차별처우 금지 조항의 실효성 결여되어 있다. 따라서 동일 사업장내 비교대상 찾기 어려우면 동일 업종·산업으로 확대하여 찾을 수 있도록 하고, 차별처우 금지 원칙을 동등처우 원칙으로 전환하여 입증의 책임을 사용자 측에 부과하도록 하고, 차별처우 시정 혹은 동등처우 회복의 신청권을 본인 외에 해당 사업장 혹은 업종·산업 수준의 노동조합에도 부여하도록 하

는 것이 타당하다.

- \* 채용시 고용계약서를 서면으로 작성하고 교환시 노동자의 권리 및 사용자 준수 서약서도 작성하여 각자 보관하도록 할 필요가 있다.
- \* 산재보험료 포함 4대 사회보험료 사용자 부담하도록 하고 임의 보험이 아니라 의무적용제로 바뀌어야 한다.
- \* 초단시간 노동자의 노동시간은 소정근로시간이 아니라 작업의 준비·정리 등과의 노동시간을 포함한 실근로시간으로 하고, 초과 근로는 주당 총 노동시간 15시간(15시간 초단시간 규정을 폐지하지 않는 경우)을 초과하지 않는 수준에서 허용하되 초과근로에 대해서는 할증을 2배 이상을 적용하도록 해야 한다.
- \* 헌법이 보장하는 노동3권을 초단시간 노동자 등 비정규직의 경우 조건 없이 보장할 필요성이 있다. 따라서 초단시간 노동자들을 포함한 비정규직의 조직화를 지원하고 부당한 처우의 신고를 받고 상담하는 지원 서비스를 공적기구의 수립·운영 필요성이 있다. 예를 들어 서울시 위탁기관인 노동권익센터 등이 이에 해당한다.

근로기준법 제18조는 단시간 노동자의 근로조건을 동종 업무에 종사하는 “통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다”는 시간비례보호 원칙을 채택하고 있다. 이러한 시간비례보호원칙은 초단시간 노동자들을 보호하지 않고 차별처우를 보강함으로써 열악한 노동조건 개선에 어려움을 주는 측면이 있으므로 다음과 같은 초단시간 노동자들에 대한 우호적 배려가 필요하다.

- \* 초단시간 노동자는 산재보험 제외한 사회보험들, 유급주휴, 유급연차휴가, 퇴직급여 등의 혜택에서 배제되는 등 불이익을 받고 있다. 초단시간 노동자들을 일반단시간 노동자들과 비교해도 생산현장의 담당 업무, 노동과정과 노동조건은 거의 동일하다는 점에서 초단시간 노동자들이 받는 합법화된 차별처우의 불이익을 물적 보상으로 상쇄할 필요성 있다.
- \* 초단시간 노동자는 음식점 업종 등에서 보듯이 점심식사와 저녁식사 시간 등 업무량이 많은 피크타임에 한정하여 집중적으로 사용되어 압축적 노동을 강요 받고 있기 때문에 노동 강도가 상대적으로 더 높기 때문이다.

시간비례원칙에는 타당성이 있는 부분도 있지만 정당화될 수 없는 부분도 있다.

\* 초단시간 노동자들에 대해 우호적 배려가 필요함에도, 시간비례원칙으로 초단시간 노동자들에 대한 불이익이 가중될 수도 있다.

\* 출근·퇴근 등 직무 수행 위한 이동 시간, 출근 준비 및 퇴근 후 일상 복귀에 소요되는 시간은 근로시간의 장단과 무관하게 동등한 정도의 시간이 소요되고, 식사시간도 노동시간과 비례하지 않고 일정한 시간이 필요하기 때문이다.

법원 판례도 노동시간에 비례하여 지급하는 교환적 임금과 노동시간과 비례하지 않고 노무 제공 여부에 따라 지급하는 보장적 임금을 구분하고 있다.

\* 생활보장성 임금은 시간비례원칙과 무관하게 지급하도록 해야 한다. 예를 들어 교통비, 식사비, 보육 지원과 가족수당, 학자금 지원과 교육수당, 명절선물 등 후생복지적 차원의 임금이 이에 해당한다.

\* 근로대가성 교환적 임금은 비례원칙을 적용하되, 소정노동시간이 아니라 실노동시간을 기준으로 산정하여 지급해야 한다.

- 1) 단시간(주 36시간 미만) = 일반단시간(주 15시간 이상 36시간 미만) + 초단시간(주 15시간 미만)으로 구분함.
- 2) 경제활동인구조사에는 시급제 보수액도 조사됐지만 무응답 결측치가 많아, 시간당 임금으로 분석할 경우 평균 임금을 잘못 추정할 위험이 있었다. 또 노동자의 삶의 질에 있어서도 경제활동을 통해 한 달에 실질적으로 얻게 되는 임금총액이 시간당 임금보다 더 중요하므로, 최근 3개월 간 세전 월평균 임금을 이용하여 초단시간 노동시장을 분석하였다. 한편, 임금 추이 분석에서는 연도별 물가의 차이에 따라 임금의 실제 가치가 달라지므로, 이를 고려하여 소비자 물가가 반영된 실질임금을 이용하였다.
- 3) ILO는 “비교대상이 되는 통상근로자에 비하여 통상적인 근로시간이 짧은 자”, 독일은 “비교가능한 통상근로자에 비하여 통상적인 주간 근로시간이 짧은 근로자”, 일본은 “1주간의 소정근로시간이 동일한 사업장에 고용된 통상의 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의하고 있다. 이승욱 앞의 글 참조.

# 1장 서론

## 1.1. 연구의 필요성과 목적

### 1) 연구의 필요성

초단시간노동이 급격하게 늘어나고 있다. 2016년 10월 17일 통계청의 보도자료에 따르면, 17시간 이하의 초단시간근로자의 수가 무려 134만3000명에 이르는 것으로 이는 작년 동일한 시점에 비해 9만1000명이 늘어난 규모였다. 초단시간노동이 늘어나고 있는 원인은 시간제일자리에 대한 기업의 선호가 증가했으며 경력단절여성이 손쉽게 일자리를 얻을 수 있는 장점이 있기 때문이다. 그러나 본 연구에서도 살펴보았지만 초단시간노동은 법적 보호에서 제외된 부분이 있으며 사용자의 의도적인 차별에 의해 이중의 어려움을 겪고 있다.

초단시간근로자는 통상 4주 동안을 평균하여 주당 15시간미만으로 일하는 근로자 혹은 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자를 의미하지만 이에 대한 명확한 개념은 아직 정립되지 않았다. 다만, 초단시간근로의 개념과 관련하여 현행 노동관계법령은 단시간근로자와 초단시간근로자를 구분하고 있으며 단시간근로자는 통상근로자보다 상대적으로 짧은 근로시간을 가진 자를 의미하며 단시간근로자는 통상근로자에 비해 뚜렷하게 짧은 자를 의미한다고만 정의되어 있다.

초단시간근로는 노동자의 자발적 선택으로 이루어지는 노동이라기보다 양질의 일자리가 부족한 상황에서 비용절감형의 비정규직이라는데 다수의 학자들이 동의하고 있다. 실제, 2015년 8월 경제활동인구 부가조사에 따르면, 비자발적으로 초단시간근로를 선택한 경우가 50.4%로 자발적 선택(49.6%)를 약간 더 상회하는 것으로 나타났다. 단시간근로의 애초취지는 장시간근로를 줄이고 여성의 취업기회를 확대하되, 일-가정 양립을 위한 방안으로 장려되어 왔으나 노동권리의 배제 등 다른 측면에서의 문제점도 적지 않은 것으로 확인되고 있는 것이다.

우리나라의 초단시간근로자는 주로 유통, 서비스산업의 임시직에 집중되어 있었으나 최근에는 민간부문만이 아니라 초등학교의 돌봄 교실 등 공공부문에서도 초단시간근로자를 대거 고용하는 등 초단시간근로자가 늘어나고 있으나 이들은 근로기준법 예외적용을 받고 있어 사회적 보호 및 제도보완에 대한 요구가 많아지고 있는 상황이다. 특히 공공부문 중에서 교육부문에서의 초단시간근로의 남용이 지적되

고 있는데, 2014년 현재 공공부문 단시간노동자 48,719명 중 교육기관이 29,680명으로 전체 공공부문 비정규직 중 60.9%(초중등학교 22,843명으로 46.9%)나 차지하여 교육기관에 단시간 노동자가 많이 활용되고 있음을 확인할 수 있다.

이렇듯, 초단시간근로자의 사회적 활용이 늘어나고 있음에도 불구하고 그 동안 근로시간이 현저히 적다는 이유로 근로기준법 상 유급주휴일, 연차유급휴가, 그리고 주요 사회보험(예: 건강보험, 국민연금, 고용보험)의 혜택을 받지 못했으며 1년 이상을 근무하더라도 퇴직금을 받지 못하고, 2년 이상을 근무하더라도 무기계약직 전환 등 법적 보호에서 제외되어 왔다. 이와 관련 김근주(2015)는 기존의 법체계에서 초단시간근로자에 관한 법적 보호의 배제는 취약계층에 속할 수밖에 없는 초단시간근로자의 현시적인 지위를 더욱 열악하게 만드는 요인이라고 지적하며 초단시간근로자라고 할지라도 '단기간'의 근로가 전제된 것이 아니므로 초단시간근로자 = 단시간근로자라는 도식이 성립할 수 없으므로 근로기준법 상 단시간근로자에 준하는 권리를 갖는 것이 타당하다고 주장한 바 있다.

실제, 2015년 8월 경제활동인구 부가조사에 따르면 초단시간근로자의 4대보험 적용률이 매우 낮은 것으로 나타남. 예를 들어 국민연금(0.4%), 직장건강보험(0.8%), 고용보험(2.1%) 모두 매우 낮은 수준의 가입률을 보이고 있다(<표 1> 참조). 동 자료에 따르면, 기업복지제도의 적용률도 매우 낮은 것으로 나타났는데, 예를 들어 퇴직급여 1.9%, 상여금 6.1%, 시간외수당 5.3%, 유급휴가 0.8% 등이었다(<표 2> 참조).

표 1 초단시간근로자의 사회보험 적용률(산재보험 제외)

	직장국민연금	직장건강	고용보험
초단시간	0.4%	0.8%	2.1%
비정규직	31.4%	37.6%	37.3%
피고용자	67.4%	71.5%	63.7%

자료: 통계청 근로형태별부가조사 2015년 8월 조사

표 2 초단시간근로자의 기업복지 적용률

	퇴직급여	상여금	시간외수당	유급휴가
초단시간	1.9%	6.1%	5.3%	0.8%
비정규직	33.2%	37.4%	18.6%	24.5%
피고용자	69.9%	70.0%	47.2%	60.3%

자료: 통계청 근로형태별부가조사 2015년 8월 조사

초단시간근로에 대한 사회적 논란에도 불구하고 그 동안의 연구는 간헐적이고 부분적인 수준에서 이루어져 왔기 때문에 전체 초단시간근로자에 대한 노동인권의 측면에서의 정책적 시사점을 찾기가 어려운 한계에 봉착해 있다. 다행히 최근 들어 초단시간근로에 대한 학문적 논의가 부분적으로 이루어진 것은 사실이지만 모두 법제도적 개선방안을 논의하는데 머물러 있는 수준이며 문제점을 종합적으로 파악하고 정책적 대안들을 체계화하는데 한계가 있다. 예를 들어, 박은정(2014)은 법적인 측면에서 기간제법상 사용기간제한을 받지 않는 초단시간근로자를 다루었고, 김근주(2015)는 근로기준법 예외적용을 받고 있는 초단시간근로의 문제점을 지적하였지만 초단시간근로를 둘러싼 법제도적 한계 외에 초단시간근로가 실제 일터에서 어떻게 작동되고 있는지를 파악하기 힘들며 특히, 여성노동자들이 다수인 초단시간근로에서 여성노동자가 겪는 애로사항이나 고충은 거의 파악되지 않고 있다.

## 2) 연구의 목적

### (1) 초단시간근로자에 대한 종합적인 근로실태파악

현재 시간제 및 단시간근로에 대한 연구는 꾸준히 연구 성과가 축적되고 있는데 비해, 초단시간근로자의 종합적인 근로실태에 관한 연구는 거의 전무한 수준으로 이에 대한 현황파악이 절실하다. 단편적인 예로 2014년 5월 민주노총은 초단시간 노동자의 실태 및 법, 제도적 보호방안에 대한 토론회를 개최하였으나 학교비정규직, 즉 돌봄 교실의 운영을 위해 고용된 초단시간근로자의 실태를 고발하는데 그쳤으며 다양한 직종에서 초단시간근로자들의 근로실태를 제시하지는 못했다. 학교비정규 사례 이외에도 초단시간근로계약을 작성할 경우 유급주휴일을 제공하지 않아도 되며 2년 이상을 고용하여도 '기간의 정함이 없는' 고용을 하지 않아도 되므로 다양한 형태의 탈법들이 존재하는 것으로 알려져 있다.

2015년 8월 경제활동인구 부가조사를 보더라도, 연령별로 60~70대의 고령층에서 초단시간근로자의 비율이 52.2%로 절반이상을 차지하며 20대도 18.0%으로 높은 편으로 나타나 예상대로 초단시간근로가 주로 취약계층에 집중되어 있는 것으로 나타나 이에 대한 구체적인 근로실태를 파악할 필요가 있다. 같은 자료에 따르면, 초단시간근로자의 학력별 분포를 살펴보면, 고졸에서 38.5%가 밀집되어 있으며 초졸 이하도 33.2%로 나타났다. 한편 대졸학력에서도 10.1%가 높게 나타났는데, 이러한 결과를 앞의 연령대와 관련하여 살펴보면, 초단시간근로자들은 20대 고졸학력과 6~70대 초졸 학력이 상당수일 것으로 추정되며 구체적인 현황을 파악하였다.

표 3 초단시간근로자의 연령대별 분포(단위: 명, %)

	초단시간근 로자 수	초단시간 내 비율	비정규직	비정규내 비율	전체	피고용자 내 비율
10대	54,517	9.3%	235,643	2.7%	256,727	1.3%
20대	105,318	18.0%	1,597,630	18.5%	3,482,844	18.0%
30대	33,690	5.8%	1,453,816	16.9%	4,804,021	24.9%
40대	41,523	7.1%	1,831,131	21.2%	4,908,981	25.4%
50대	45,641	7.8%	1,886,272	21.9%	3,904,695	20.2%
60대	90,493	15.5%	1,133,206	13.1%	1,440,980	7.5%
70세이상	214,277	36.6%	487,704	5.7%	513,727	2.7%
전체	585,459	100.0%	8,625,402	100.0%	19,311,973	100.0%

자료: 통계청 근로형태별부가조사 2015년 8월 조사

표 4 초단시간근로자의 학력별 분포(단위: 명, %)

	초단시간근 로자 수	초단시간 내 비율	비정규직	비정규내 비율	전체	피고용자 내 비율
초졸이하	194,173	33.2%	1,014,407	11.8%	1,183,827	6.1%
중졸	66,123	11.3%	1,012,149	11.7%	1,344,666	7.0%
고졸	225,194	38.5%	4,098,016	47.5%	7,437,209	38.5%
초대졸	20,945	3.6%	929,969	10.8%	2,808,590	14.5%
대졸	59,023	10.1%	1,382,770	16.0%	5,659,018	29.3%
대학원졸	20,001	3.4%	188,093	2.2%	878,662	4.5%
전체	585,459	100.0%	8,625,404	100.0%	19,311,973	100.0%

자료: 통계청 근로형태별부가조사 2015년 8월 조사

결과적으로 초단시간근로자가 계속 늘어나고 있는 상황에서 추측컨대 취약계층을 위주로 초단시간근로가 확산되고 있음이 예견되나 이를 제도적으로 보완할 장치는 많지 않은 상황이며 자발적인 보호기제도 작용하지 않고 있다. 예를 들어 노동조합이 초단시간근로자들의 집단적인 보호에 나설 수 있으나 초단시간근로자들의 노조 가입률은 0.2%수준으로 전체 비정규직의 노조가입률 2.1%에도 미치지 못하는 상황이다. 본 연구는 이러한 상황을 반영하여 다양한 직종에서의 초단시간근로자의 근로실태를 파악했다.

표 5 초단시간근로자의 노동조합 가입 현황

	15시간 미만	초단시간 내 비율	비정규직	비정규내 비율	전체	피고용자 내 비율
노동조합 없음	465,698	79.5%	7,517,800	87.2%	14,291,217	74.0%
유노조지만 가입대상아님	114,948	19.6%	814,274	9.4%	1,502,224	7.8%
유노조 미가입	3,817	0.7%	110,623	1.3%	1,139,890	5.9%
<b>노동조합 가입</b>	<b>996</b>	<b>0.2%</b>	<b>182,706</b>	<b>2.1%</b>	<b>2,378,641</b>	<b>12.3%</b>
전체	585,459	100.0%	8,625,402	100.0%	19,311,973	100.0%

자료: 통계청 근로형태별부가조사 2015년 8월 조사

### (2) 초단시간근로자 노동권 보호를 위한 법제도 검토

본 연구는 초단시간근로자의 보호와 관련된 기존의 논의들을 정리하고 이를 통해 보호방안을 마련하고자 한다. 초단시간근로자들은 근로기준법 상 유급주휴일을 제공받지 못하며 2년을 경과하여 일을 하더라도 기간제 및 단시간근로법 상 직접고용혜택에서 제외되어 있다. 이러한 입법적 제한들로 인해 초단시간근로자들은 저임금과 일상적인 고용불안을 겪고 있으며 나아가 초단시간근로자들은 사회보험혜택도 거의 보장받지 못함으로 우리나라 노동시장에서 가장 열악한 근로실태를 가지고 있을 가능성이 매우 높다. 이와 관련, 노동계에서는 초단시간근로자의 보호를 위해서는 단시간근로자에게 부여하는 노동자로서의 권리를 동일하게 제공해야 한다고 주장하고 있으며 법 개정을 통해 문제를 해결해야 한다는 입장이다. 이러한 입장은 현실 노동시장에서 초단시간근로가 점진적으로 늘어나고 있기 때문에 설득력을 가질 수 있으나 아직까지 법 개정의 성과로까지 확산되지는 못하고 있다. 따라서 이번 연구에서는 그 동안 초단시간근로자의 권리보호를 위한 입법적 대안들을 제시하고 동시에 정책적 대안들을 제시했다.

### (3) 초단시간근로자 중 여성노동자의 인권 침해 사례 조사

2014년 통계청의 발표에 따르면 초단시간근로자 중 여성은 약 74만 2천 명이며 남성은 43만 5천 명 정도로 나타나 여성근로자의 비중이 압도적으로 높았다. 따라서 초단시간근로자들의 다양한 근로실태 중 하나로 특히, 여성, 청년, 그리고 고령자 주목하여 취약한 근로실태 사례를 파악하고, 이를 시정할 수 있는 대안이 무엇인지 밝히는 것이 본 연구의 또 다른 목적이다.

최근 시간선택제 일자리의 확산, 경력단절여성의 노동시장 참여 권장 등 정부의 정책적 이유로 여성근로자의 초단시간근로에의 참여가 확산되고 있으나 여성근로자라는 이유로 다양한 형태의 차별을 받고 있는 것으로 나타남. 최근 사회적 이슈가 된 ‘갑을관계’에서 여성초단시간근로자는 ‘을’의 지위를 갖고 있으므로 ‘갑’의 부적절한 횡포(차별, 성희롱, 언어폭력 등)에 시달릴 가능성이 많다. 이와 관련하여 신경아(2014)는 여성의 경제활동참여를 유도하고 여성 스스로에게 일과 가정의 양립이란 측면에서 매력적인 측면이 존재하는 것이 사실이지만 여성의 시간제 일자리 참여는 저임금 일자리로 여성의 이중부담을 고착시키는 결과를 초래할 수 있다는 점에서 우려를 표명한 바 있다. 예를 들어 여성 시간제 일자리는 총액임금 측면에서 1/2수준에 머물러 있으며 직장에서도 낮은 지위에 주로 포진해 있어 여성노동자의 주변화가 우려된다.

#### (4) 초단시간근로자의 인권상황 개선을 위한 정책제언 마련

초단시간근로에 대한 법적 시사점을 도출하기 위해 ILO나 EU등 국제기구 등에서 제시하고 있는 권고안을 살펴보고 추가적으로 독일 등의 외국의 입법화 된 초단시간근로에 대한 규제들을 통해 우리나라의 법제도와 비교하여 바람직한 해결방안을 제시하고자 한다. 초단시간근로관련 외국사례의 검토 역시 체계적인 연구가 거의 이루어지지 못했으며 박명준(2015), 김기선(2014) 등이 독일과 유럽의 초단시간관련 법제도적 장치들을 간단히 소개한 바 있다. 이번 연구는 기존의 단편적인 논의를 확대하여 주요국의 법제도 사례를 추가적으로 검토하고 나아가 국제적인 수준에서 각종 권고안을 통해 우리나라의 법제도의 개선방향을 제시했다.

## 1.2. 기존연구

### 1) 법적인 측면에서의 주요연구

김근주(2015)는 초단시간근로자에 대한 법적 예외적용 관련 제외 사유들과의 형평성, 사회보험 관계에서 소정근로시간을 활용하는 것에 대한 타당성, 단시간근로 활성화 정책 등 고용정책의 방향 등을 검토한 후 초단시간근로자에 대한 법제도의 개선 필요성을 도출하였다. 이어서 단기적 개선방안으로 초단시간근로자에 대한 유급 주휴일 규정 적용, 초단시간근로자 초과근로 제한 강화, 고용보험의 원칙적 가입 자격 부여와 가입 절차의 개선 등을 제시하였고, 장기적 개선방안으로 초단시간근로자의 근로조건 및 고용보호 적용 제외 폐지, 고용보험 시간합산제 도입 필요성 등을 언급한 바 있다. 도재형(2014)은 전체 돌봄교사 중 26.3%가 초단시간 근로

형태로 근무하고 있으며 몇몇 학교에서는 탈법적 운영을 하고 있음을 지적하면서 이런 현상은, 노동법과 사회보험법 등이 초단시간근로자의 근로조건 등을 통상 근로자 및 일반적인 단시간근로자보다 낮게 규정하거나 제도의 적용을 배제하는 규정을 두고 있는 것을 악용하여 저비용으로 돌봄교사를 사용하려는 목적에 기인하는 것이라고 주장하였다. 결론적으로 초단시간근로자에 대한 사회보험의 임의가입 조항 또는 배제 조항은 삭제하고, 단시간근로자의 기여회비 또는 사업주의 탈법행위를 막기 위해 사회보험료 지원 방안을 병행할 필요가 있음을 제안하고 초단시간 근로자 중 많은 수가 최저임금 미만 임금을 받고 있는 현실과 이들이 자발적인 시간외근로를 강요받는 현실을 타개하기 위해서는 우선적으로 행정적 적발과 제재 조치가 필요하다고 주장한 바 있다.

## 2) 시간제근로 여성노동자를 중심으로 한 주요연구

최근연구로 신경아(2015)는 우리나라 여성의 시간제근로참여와 관련하여 비판적인 입장에서 기존의 문헌을 리뷰함. 신경아(2015)는 여성의 시간제근로가 활성화된 서구의 경우도 크게 두 가지로 구분해서 살펴볼 수 있는데, 하나는 미국, 영국과 대부분의 사회에서 볼 수 있는 주변적 개념의 시간제근로와 네덜란드의 새로운 시간제근로라고 주장했다. 특히, 영국의 경우 10시간미만의 초단시간 유형의 여성시간제일자리가 확산되고 있는데 우리나라와 마찬가지로 저임금노동에 머무르고 있는 반면 네덜란드의 경우 여성의 시간제일자리를 확대되면서 사회보장과 직업안정성을 제공하고 있음을 지적하면서 우리나라에서 여성의 시간제근로참여가 확대됨에 따라 차별이 해소되는 방향으로 노동시장을 재구축해야 함을 강조한 바 있다.

문지선(2015)는 한국노동연구원의 한국노동패널을 이용하여, 여성의 시간제 근로와 가구소득 간의 관계를 분석하였음. 분석 결과, 여성의 시간제 노동에의 참여가 가구소득에 대한 긍정적인 영향은 예상대로 2008년 이후에 더 뚜렷해졌음을 확인하였다. 그러나 여성 시간제 근로의 가구소득 불평등 효과를 2003년과 2012년에 5분위의 가구소득을 비교하여 살펴본 결과, 2003년과 달리 2012년에 여성의 시간제근로는 가구 간 소득불평등을 초래하는 것으로 나타나 여성의 경제활동참가율을 높이기 위해 시간제 근로를 장려하는 것이 자칫 가구소득 불평등을 심화시키는 일이 될 수 있음을 경고하였다.

우리나라만이 아니라 해외에서도 여성의 초단시간근로에 대한 연구가 이루어지고 있다. 예를 들어 Fagan & O'Reilly(2002)는 국제비교연구를 통해 전 세계적으로 단시간근로유형의 고용형태가 늘어나고 있으며 특히, 여성노동자들이 단시간노동에

의 참여가 확산되고 있다고 설명함. 한편, 한국의 경우 시간제노동자 중에서도 성, 연령에 따른 차별이 존재한다고 지적한 바 있다.

### 3) 실태조사 유형의 주요연구

안산비정규직노동자지원센터(2016)는 2015년 안산시 초단시간노동자 노동조건 실태를 조사를 실시함. 조사대상 업체는 편의점, 패스트푸드점, 주유소, 커피전문점 등 6개 직종 506개 사업장으로 이들 업체에 대해 전수조사를 실시한 결과 조사업체 가운데 근로기준법을 위반한 사업장이 370개로서 73.1%에 달하는 것을 확인하였다. 근로기준법 위반 내용을 보면 근로계약서 작성 및 교부 위반이 54.2%로 가장 높았고, 다음은 주휴수당 미지급이 51.6%로 뒤를 이었는데, 최저임금을 위반하고 있는 사업장도 27.5%에 달하는 것으로 나타났다.

## 1.3. 연구내용 및 연구방법

본 연구의 주요 연구 내용은 연구의 목적에 따라 다음과 같이 설정되었다.

### (1) 업종별 초단시간근로자의 규모 및 근로실태 파악

현재 초단시간근로자의 규모를 파악할 수 있는 방법으로 정부통계(통계청)를 활용해 왔으며 경제활동인구부가조사를 통해 대략적인 근로실태를 파악할 수 있다. 남우근(2014)의 경제활동인구조사 분석에 따르면, 초단시간근로자들은 공공(20.6%), 보건사회서비스(18.0%), 교육서비스(15.3%), 숙박음식업(13.4%), 도소매업(12.6%)순으로 분포한 것으로 나타났다. 다만, 기존의 자료에 따르면 초단시간근로자의 4대 사회보험 적용율은 3% 미만 수준으로 사회적 안전망의 사각지대에 있으며, 퇴직급여, 상여금, 시간외수당, 유급휴가 등 기업내 복지제도의 수혜율도 10% 이하에 머물러 있었다.

표 6 초단시간근로자의 산업별 분포 (명, %)

산업	초단시간 로자수 (명)	초단시간 내 비율(%)	비정규직 수(명)	비정규직 내 비율(%)	피고용자 전체	피고용자 내비율(%)
농업임업어업	3,397	0.6%	109,980	1.3%	125,358	0.6%
제조업	17,277	3.0%	911,437	10.6%	4,005,886	20.7%
전기가스수도업	1,037	0.2%	14,095	0.2%	90,917	0.5%

건설업	5,945	1.0%	895,219	10.4%	1,388,334	7.2%
도소매업	70,221	12.0%	1,166,374	13.5%	2,235,299	11.6%
운수업	880	0.2%	238,812	2.8%	783,012	4.1%
숙박음식업	76,333	13.0%	1,169,570	13.6%	1,426,077	7.4%
출판영상방송업	3,713	0.6%	155,160	1.8%	714,463	3.7%
금융보험업	3,156	0.5%	300,957	3.5%	750,637	3.9%
부동산임대업	10,384	1.8%	233,802	2.7%	363,430	1.9%
전문과학서비스업	3,442	0.6%	186,170	2.2%	909,663	4.7%
시설관리업	12,443	2.1%	902,490	10.5%	1,166,217	6.0%
공공행정국방	92,657	15.8%	276,180	3.2%	950,328	4.9%
교육서비스업	80,941	13.8%	634,689	7.4%	1,458,214	7.6%
보건사회서비스업	155,045	26.5%	710,175	8.2%	1,694,536	8.8%
예술스포츠여가업	12,127	2.1%	189,851	2.2%	289,345	1.5%
개인서비스업	29,640	5.1%	439,500	5.1%	780,883	4.0%
자가소비생산활동	6,822	1.2%	63,750	0.7%	63,750	0.3%
국제 및 외국기관	0	0.0%	2,837	0.0%	19,222	0.1%

자료: 통계청 근로형태별부가조사 2015년 8월 조사

## (2) 여성초단시간근로자의 차별 실태조사

2015년 8월 경제활동인구부가조사에 따르면, 전체 초단시간근로자 중 여성의 비율이 70.3%로 압도적으로 많은 것으로 나타났다(표 7참조). 다수의 선행연구들도 여성근로자들이 남성근로자에 비해 임금이 낮으며, 낮은 직장 내 역할로 인해 다양한 측면에서 부당한 차별 및 폭력(언어 및 성)에 노출되어 있음을 지적해 왔다. 그러나 초단시간근로영역에서 여성근로자들의 근로실태 및 차별실태, 그리고 폭력은 구체적으로 다뤄진 바가 없으므로 이번 연구는 특히 여성초단시간근로자의 근로실태 및 차별실태를 파악하는데 주력했다.

표 7 초단시간근로자의 성별 분포

	초단시간근로자 수(명)	초단시간 내 비율(%)	비정규직	비정규 내 비율(%)	전체	피고용자 내 비율(%)
남자	174,136	29.7%	3,964,732	46.0%	10,878,373	56.3%
여자	411,323	70.3%	4,660,670	54.0%	8,433,600	43.7%
전체	585,459	100.0%	8,625,402	100.0%	19,311,973	100.0%

자료: 경제활동인구 부가조사(2015년 8월 조사)

### (3) 국내 및 해외 법·제도 검토 및 정책적 개선방안 도출

초단시간근로에 대한 법·제도적 규율 방안 마련을 위한 국내외 법제 실태 파악하고 개선방안 도출하였다. 이를 위해 ILO와 OECD 등 국제기구 및 유럽연합이 수립한 국제기준들을 검토하는 한편 독일 등 주요국들의 특수형태근로에 대한 법제도에 대해 심층 연구 연구를 실시하였다.

#### 2) 연구방법

초단시간근로자 보호를 위한 국제 기준들을 분석하고, 해외 각국의 관련 법제도 및 판례들과 노동자성 판단 기준을 프랑스와 독일을 중심으로 검토함. 또한 국내외에서 이루어진 연구성과들을 검토하는 한편, 국내 초단시간근로자들의 노동조합 등 관련 조직체들의 출간 자료, 법규정과 판례들 및 실태 조사 연구 결과들을 검토하도록 하였다.

#### (1) 설문조사

초단시간근로자들의 포괄적인 노동실태 및 노동조건과 개인의 노동자성에 대한 주관적인 판단을 조사하기 위해 초단시간근로자들을 대상으로 일대일 설문조사를 실시하였다. 초단시간근로자들의 43.1%가 1~4인 미만의 기업에 분포해 있음을 참고해 이를 효과적으로 진행하기 위하여 한국비정규직노동단체네트워크와 공동으로 설문조사를 진행하였다.

표 8 초단시간근로자의 기업규모별 분포(단위: 명, %)

	15시간 미만	초단시간 내 비율	비정규직	비정규 내 비율	전체	피고용자 내 비율
1-4인	252,603	43.1%	2,837,806	32.9%	3,611,385	18.7%
5-9인	119,017	20.3%	1,951,507	22.6%	3,410,269	17.7%
10-29인	108,360	18.5%	1,878,270	21.8%	4,306,714	22.3%
30-99인	70,073	12.0%	1,207,208	14.0%	3,731,701	19.3%
100-299인	15,386	2.6%	427,428	5.0%	1,862,261	9.6%
300인 이상	20,020	3.4%	323,183	3.7%	2,389,643	12.4%
전체	585,459	100.0%	8,625,402	100.0%	19,311,973	100.0%

■ 조사내용:

- ① 임금·노동시간 등 근로조건 및 사회보험적용여부 등
- ② 업무강도 및 자발적 선택여부, 추가로 근로할 의사 등
- ③ 노동과정에서의 사용자에 의한 차별 및 부당노동행위 경험 유무
- ④ 노동조합 존재 및 가입 여부, 노동조합 활동
- ④ 조직에 대한 일체감 수준, 직무에 대한 만족수준 주관적인 평가 등
- ⑤ 인구통계학적 변수 (지역, 연령, 직종, 성별, 학력 등)
- ⑥ 기타

2) 질적 조사 (면접조사)

양적조사 내용을 보완하고 양적조사에서 파악하기 힘든 구체적인 계약과정 및 노동과정을 추가적으로 파악하기 위하여 심층면접조사를 진행하여 보완하였다. 현실적으로 설문조사를 활용한 양적조사로는 구체적인 실태를 파악하는데 많은 한계가 있으므로 초단시간근로자의 노동조건이나 작업과정, 부당노동행위에 대해서는 면접 조사를 추가하여 설문조사를 보완하였다.

■ 조사내용

- ① 근로조건(임금, 근로시간, 사회보험 등) 및 노동과정
- ② 고용구조 및 근로계약 과정
- ③ 인권침해사례
- ④ 업무상 어려움 및 부당노동행위사례 등

## 2장 국내 초단시간근로 연구현황과 노동시장 분석

### I. 국내외 초단시간 근로 연구 현황

#### 2.1. 단시간 근로<sup>1)</sup> 확산의 역사적, 제도적 맥락

1970년대 후반 이후 유럽과 미국을 중심으로 경제의 글로벌화, 기술 발전, 유연생산체제 등 포스트 포디즘적인 거시적 변화를 겪게 되면서 전일제 고용체제가 해체되고 비전형적인 고용관계가 형성되었다. 그리고 그 과정에서 유연한 생산스케줄과 노동시간의 배치 문제가 노동유연화의 핵심이 되면서, 시간제 근로라는 새로운 고용범주가 확산되었다(이주희, 2011: 23-24). 2000년대에 들어서도 시간제 근로는 2000년 OECD 평균 13.9%에서 2015년 16.8%로 계속 증가하고 있다(OECD Statistics 홈페이지 참조).

그러나 시간제 근로의 고용규모뿐만 아니라 시간제 근로가 도입·확산되는 방식은 각 국가마다 차이가 매우 크다. 미국, 캐나다, 영국 등 영미권의 자유주의시장경제에서는 국가의 개입 없이 노동시장의 성격 변화와 서비스직 확산 등 시장적 요인에 따라 시간제가 증가한 반면, 네덜란드, 프랑스, 독일 등 유럽의 조정시장경제에서는 크게 '일자리 나누기, 일-생활 균형, 고용 유연화'의 세 가지 동기들을 바탕으로 국가복지와 고용정책이 개입되면서 시간제 근로가 확산되었다(이주희, 2013: 54~55, Supiot, 2001 재인용). 이후 평가들을 보면, 시장적 요인에 의해 시간제가

---

1) 단시간 근로는 시간제 근로의 법적 용어로, 단시간 근로자는 근로기준법 제2조에 의해 '1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하고 있는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자'라고 정의되고 있다. 그리고 2011년 입법 예고된 '시간제근로자 보호 및 지원에 관한 법률' 제2조는 시간제 근로자에 대해서도 근로기준법의 단시간 근로자 규정을 적용할 것임을 명시한 바 있다. 그런데 통계청은 시간제 근로자를 위와 같이 분류할 뿐만 아니라 '동일 회사에 동일 업무를 하는 동료가 없는 경우 평소 주당 근로시간이 36시간 미만인 근로자'도 시간제 근로자로 포함하여, 근로기준법의 단시간 근로보다 더 넓게 정의하고 있다. 이에 초단시간 노동시장을 통계적으로 분석하는 소절에서는 분석의 편의를 위해 시간제 근로자를 포괄적인 개념으로 보고, 주당 15시간 이상~36시간 미만 일하는 경우를 단시간 근로자(part-time worker), 15시간 미만 일하는 경우를 초단시간 근로자(short-hours part-time worker)로 구분하였다. 하지만 선행연구를 소개하는 이 소절에서는 시간제 근로와 같은 의미로 단시간 근로 개념을 사용하였다.

확산된 경우보다 노동시간 감축을 통한 일자리 나누기(프랑스, 네덜란드, 독일)의 일환으로, 또는 일-생활 균형(스웨덴)을 위해 공공정책을 통해 시간제 근로를 추구한 국가들에서 시간제 일자리의 질, 성평등성 등이 더 높았다. 그러나 그럼에도 불구하고 시간제 근로에 대한 보호가 이루어지기가 매우 어려워, 시간제 근로자가 노동조합에 가입되어 있거나, 산별 단체교섭을 통해 보호받을 수 있는 네덜란드와 스웨덴 같은 소수의 선진국에서만 시간제 고용의 질이 보장될 수 있었다. 또 영국과 일본은 시간제 근로자의 차별을 금지하는 법이 존재하지만, 주로 저임금의 하위직에 분포하는 시간제 근로자와 비교 대상이 되는 전일제 근로자가 거의 없다 보니 법의 실효성이 없어 시간제 근로자가 보호되지 못하는 상황이었다(이주희, 2013: 56, 58).

한국에서도 1990년대 중반 이후 단시간 근로 비율이 꾸준히 증가했는데, 특히 여성의 증가가 두드러졌다. OECD 자료를 보면 여성근로자 중 단시간 고용 비율은 1995년 6.6%에서 2009년 14.2%로 2배 이상 증가했고, 경제활동인구조사에서도 여성 단시간 고용 비율이 2005년 11.7%에서 2010년 16.4%로 빠른 성장세를 보였다. 또 2010년 기준 전체 단시간 근로자 중 여성 비율이 73.7%에 이를 정도로 시간제 근로의 여성 집중도가 높고, 여성 비정규직 중 시간제 비율도 39.3%를 나타내 가히 ‘시간제 근로의 여성화’, ‘여성 비정규직의 시간제화’가 진행되고 있다고 할 수 있었다(정성미, 2010: 77~78). 또 성재민(2014: 32)은 1998년 외환위기, 2003년 카드대란으로 인한 내수침체, 2008년 국제 금융위기 등 세 번의 계기를 통해 시간제 근로 비율이 계단식으로 급증했다고 주장했다. 경제적 충격이 발생한 시기에 단시간 근로가 집중적으로 증가해온 것이다.<sup>2)</sup>

그런데 이는 자유주의시장경제에서 시장적 요인에 의해 단시간 근로가 확산되어 온 것과 유사한 모습이다. 일례로 자유시장경제 국가인 미국은 1940~50년대에 기혼여성을 이차 소득자로서 저임금의 노동력으로 활용하기 위해 시간제 근로를 만들게 된다. 즉 시간제 근로는 애초에 기혼여성을 대상으로 고안된 것이기 때문에, 건강보험이나 연금 같은 부가 급여를 제공하지 않고 배우자를 통해 지급받도록 하는 등 전형적인 이차 소득자를 위한 일이었다. 따라서 주로 가구의 일차 소득원인 남성이 가구 소득이 낮고 사업장 제공의 사회복지 혜택도 없는 시간제 근로를 자발적으로 선택할 가능성은 낮을 수밖에 없었다(Schaefer, 2009: 5). 마찬가지로

---

2) 그러나 1990년대 말 외환위기 이후 구조조정이 있었지만, 우리나라에 이미 전일제 임시 계약직 형태의 비정규직이 광범위하게 존재하여 기업이 비용절감을 위해 시간제 근로자를 고용할 이유가 없었기 때문에, 시간제 근로가 급격히 증가하지 않았다는 주장도 있다(이주희, 2011: 24).

여성도 정부가 여성의 취업을 위해 공공부문의 일자리를 창출하거나 자녀양육을 적극적으로 지원하는 것도 아니어서, 시장서비스를 통해 자녀를 돌보면서 남성 근로자의 경력 패턴을 따라 전일제 일자리에서 경쟁하고 경력사다리를 올라가야 했다. 또 공공 건강보험 제도가 없어 전일제로 일하지 않는 것의 기회비용이 크기 때문에, 여성의 시간제 근로 비율이 낮았다. 그런데 이런 상황에도 불구하고 1970~80년대 동안 미국 여성의 시간제 근로가 증가했던 것은 세계 무역시장의 경쟁 심화와 오일쇼크로 비용감축 압력이 커지는 등 노동수요측 요인 때문이었다(최은영, 2012: 154, 162, 176~177).

그렇다면 한국에서는 조정시장경제 국가들에서와 같은 국가의 정책적 개입 노력이 없었던 것인가? 2000년대 들어와서 발견되고 있다. 하지만 2008년부터 이명박 정부에서 추진한 시간제일자리 창출 지원금 제도는 큰 성과가 없었고, 2010년 도입한 시간제 근무 공무원제도 역시 큰 성과가 없었다(이주희, 2013: 52). 그러다가 2013년 박근혜 정부에서 '고용율 70% 로드맵'을 발표하면서 단시간 근로가 다시 주목받게 되었는데, 일자리를 창출하고 고용률을 높이는 것이 주요 목적으로 설정되었고, 특히 여성의 경력단절 방지와 일-가정 양립이라는 수사를 적극적으로 활용하는 특징을 보였다(신경아, 2014: 83, 87, 103). 하지만 과연 수사만큼 성과가 있었는지는 많은 의문이 제기되고 있다.

시간제 근로가 누구나 선호할 만한 일자리라면 자발적인 시간제 근로 비율이 높을 것이다. 하지만 시간제 일자리에 근무하게 된 것이 자발적이었는지 직접 물어 자발성 여부를 측정할 때, 우리나라는 비자발적으로 시간제 일자리에 종사하는 비율이 2012년 56.0%에 달해 OECD 평균 13.1%보다 매우 높았다. 또 '자발적 사유로 시간제 일자리에 있으면서, 계속 근무 가능하고, 공적연금 및 고용보험을 적용받으며, 시간당임금이 정규직의 70% 이상인 경우'를 양질의 시간제 일자리로 정의할 때, 양질의 시간제 일자리는 2006년 시간제 일자리 중 1.0%였고, 2012년에는 3.3%에 불과했다(이준협, 2013: 4, 13).

더욱이 2004년과 2013년을 비교할 때 여성노동시장에서 시간제 고용 증가의 대부분이 65세 이상, 15-24세 등 노동시장 진입과 퇴장 연령대에서 이루어지고 있었다. 일-가족 양립의 핵심 연령층에서는 시간제 고용 비율에 큰 변화가 없었고, 심지어 25~39세는 비중이 감소하였다. 업종별로 보면 증가한 단시간 근로 일자리의 대부분(86.5%)이 도소매업, 숙박음식업, 공공행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지서비스업 등 5개 업종에 속했고, 직종별로는 단순노무직과 서비스직에서 가장 많이 증가하는 모습을 보였다. 사업체 규모별로도 5인 미만 사업체에서 시간제 비율

이 가장 높았고, 이 소기업의 근로 비중은 2000년대 들어 가장 많이 증가하고 있었다. 따라서 대인 서비스업종의 영세사업체에서 단순노무직 또는 서비스직 일자리를 중심으로 65세 이상 고령층 여성의 시간제 근로가 급증한 것이 전체 시간제 고용 증가를 이끌고 있다고 볼 수 있었다(성재민, 2014: 21, 23~26).

정리하면 한국에서 단시간 근로는 1990년대까지 제한적으로 존재하다가 1998년 경제위기 이후 시장적 요인에 의해 자생적으로 증가하였으며, 2008년 국제적인 경제위기 이후 실업률의 증가와 고용률의 하락 속에서 여성인력의 활용을 통한 고용률 제고라는 국가의 정책적 전략에 의해 위로부터 독려되고 확산되는 과정을 보였다고 할 수 있다. 그러나 정부가 일-가족 양립의 효과를 강조한 것과는 달리 핵심 연령층이 아닌 고령층 여성 집단에서 시간제 근로가 가장 증가하였고, 고용의 질이 좋은 부문보다는 좋지 않은 부문에서 시간제 일자리가 증가하고 있었다.

## 2.2. 초단시간 근로의 증가 배경

최근 유럽과 미국에서 시간제 중에서도 실근로시간이 주당 15시간 미만으로 매우 짧거나 대기근로("on-call" work), 영시간 근로 계약("zero hours" contract) 등 최소근로시간에 대한 규정이 없는 시간제 근로자들에 대한 문제가 대두되고 있다. ILO의 정책브리프(Messenger and Wallot, 2015: 9)에 따르면 '매우 비정형적인 근로시간 배치'를 특징으로 하는 이러한 초단시간 근로는 일정한 노동량을 보장하지 못해 저임금의 특성이 있는 등 근로조건이 시간제보다 더욱 열악하여 '한계적인 시간제(marginal part-time employment)'라 할 수 있으며, 특히 노동자가 비자발적으로 일할 때 부작용을 야기할 수 있었다. 2013년 기준으로 주당 15시간 미만 일하는 근로자의 비율은 네덜란드(12.7%), 호주(9.1%), 독일(9.0%), 영국(6.7%) 등에서 높은 편이고, 오스트리아, 프랑스, 이탈리아, 포르투갈, 스페인 등에서는 2008년 경제위기 이후 증가하고 있었다. 그런데 비교한 13개국<sup>3)</sup> 모두 남성보다 여성의 비율이 더 높은 모습을 보였다(Messenger and Wallot, 2015: 2).

한국에서도 초단시간 근로가 증가하고 있다. 심상정 의원실의 보도자료에 따르면, 2005~2014년의 지난 10년 간 근로기준법상의 단시간 근로자에서 제외되어 노동법과 사회보험의 적용을 못 받는 주 15시간 미만의 여성 초단시간 근로자가 시간제

---

3) 13개국은 다음과 같다. 호주, 오스트리아, 체코, 프랑스, 독일, 이탈리아, 아일랜드, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 영국, 미국

근로자 중 23.9%에서 32.1%로 급증하였다. 특히 시간제 여성 중 15시간 미만 일하는 초단시간 근로 여성의 비율이 60대 이상 연령층에서 높았는데, 2008년 38.0%에서 2009년 48.0%로 금융위기 이후 더욱 급상승하고 있었다(심상정 의원실, 2015: 3, 7).

그렇다면 초단시간 근로는 왜 증가하고 있는 것일까? 먼저 경기적 요인의 영향을 생각해볼 수 있다. 시간제 근로의 규모는 불황일 때 커지는 등 경기 상황에 따라 탄력적으로 변하는 특성이 있다. 그래서 시간제 근로는 전일제 근로를 찾을 수 없거나, 경기 부진 등의 원인으로 사용자가 시간제 근무만을 제공하는 것같이 경제적 이유로 일하는 '비자발적 시간제'와 경제적인 이유를 제외하고 건강상의 이유, 개인적인 돌봄 의무, 퇴직 전환기 등의 이유로 시간제를 선호하는 '자발적 시간제'로 구분하기도 한다(최은영, 2012: 157). 1980년대와 1990년대 초 대부분의 OECD 국가에서 시간제 근로자가 증가하였고 2007년 금융위기 전까지 이 추세가 지속되었는데, 이때는 이탈리아, 독일, 스페인을 제외하고는 대부분 자발적인 시간제 근로에 의한 증가였다. 또 고령층과 중년층 여성에서 시간제 고용을 통한 경제활동 참여가 증가하면서, 시간제가 전일제 일자리를 대체하며 확산된 것도 아니었다. 반면, 경기가 불황일 때는 전일제 근로자들의 노동시간이 단축되면서 시간제로 일하더라도 전일제를 희망하는 비율이 높기 때문에, 시간제 고용 증가의 대부분이 비자발적인 시간제에서 비롯되었다(OECD, 2010: 214, 217).

마찬가지로 초단시간 근로의 확산도 경기의 영향을 받는다. 예컨대 독일의 경우 2000년대 초 높은 실업률이 계속되자 슈뢰더 정부는 저임금의 초단시간 근로가 실업률 감소에 도움이 될 것이라고 판단해서, 하르츠 개혁을 통해 사회 보장 수급 자격이 되는 일자리의 바로 위 수준의 임금(최대 월 450유로)을 지급하는 미니잡을 도입하였다(Messenger et al., 2015: 4). 우리나라도 여성 시간제 근로자뿐만 아니라 여성 초단시간 근로자가 2008~2009년의 금융위기를 겪으면서 급증하였는데, 2009년 여성 시간제 근로자는 전년 대비 23.5%라는 역대 가장 높은 증가율을 나타냈고, 초단시간 근로자도 고령층을 중심으로 큰 폭으로 증가하였다(심상정 의원실, 2015: 5, 7).

그런데 사용자의 노동수요 측면에서 본다면, 경기 요인의 영향은 제한적이다. 예를 들어 경기가 안 좋을 때 사용자는 해고로 수량적 유연성을 제고하거나 시장 수요에 즉각적으로 대응하기 위해 초단시간 고용을 늘릴 수 있지만, 조업 단축을 유도하기도 한다. 독일은 2008년 금융위기 이후 제조업을 중심으로 노동조합들이 조업 단축에 따른 단축근무(Kurzarbeit, short-time work)를 단체교섭의 의제로 놓고

대대적으로 추진하여 해고를 막을 수 있었다. 따라서 단축근무를 하는 기업은 파견 노동, 프리랜서, 시간제 근로 등을 사용할 이유가 없기 때문에, 조업단축을 한 기업과 이러한 비정규 노동의 활용 간에는 부적인 관계가 있었다. 하지만 시간제 근로 비율이 높고 여성이 많은 기업은 단축 근로 비율이 평균보다 낮았는데, 금융위기의 영향을 주로 남성 근로자 중심의 제조업이 받은 만큼 단축근무의 실행에 차이가 있는 것이었다(Boeri and Bruecker, 2011: 730~731). 이처럼 경기 상황에 대응하는 사용자의 전략은 다양할 수 있으며, 여기에는 노동자도 영향을 미친다. 따라서 초단시간 근로의 확산에 대해 단순히 경기 요인으로 설명하는 것은 한계가 있다.

그런데 우리나라의 경우 제도적인 부분도 간과할 수 없다. 15시간 미만 초단시간 근로자는 근로기준법상의 주휴일과 연차유급휴가를 적용받지 못하며, 근로자퇴직급여 보장법에 규정된 퇴직금에서도 배제된다. 또 4대 보험 중 산재보험을 제외한 연금보험, 고용보험, 건강보험을 적용받지 못하고, 2년을 초과해서 일하더라도 기간제법의 보호 대상에서 제외되어 기간의 정함이 없는 무기계약 근로자로 전환되지 못한다. 그래서 일부 초등학교에서 방과후 돌봄교실 교사의 무기계약직 전환을 피하기 위해 주당 근무시간을 15시간 미만으로 계약하는 등 학교 비정규직에서 악용 사례들이 보고되기도 하였다(남우근, 2014: 50).

반면 북유럽의 사회민주적 복지국가인 스웨덴은 강력한 산별노조의 단체협약으로 노동시간을 엄격하게 규제하고 시간제 근로자에 대해서도 ‘단체협약, 국가, 유럽연합’이라는 3중 보호 체계를 적용한다. 또 노동법도 시간제 근로자들 중 근로시간 연장을 원하는 이들이 전일제 고용의 우선권을 가질 것과, 사용자가 노동시간 배치에서 단시간 근로를 오용하지 못하도록 명문화하고 있다(이주희 외, 2010: 27). 이렇게 법과 제도적으로 단시간 근로의 사용을 규제하고 노동자의 권리를 보장하다 보니, 스웨덴의 시간제 근로는 대부분 상용직 전일제 근로자가 자녀양육, 교육, 노조활동 등을 병행하는 것 때문에 부분휴직을 하면서 단축근무를 하는 형태였고, 실제로 이러한 노동자 중심의 단시간근로 청구권(근로시간 단축권) 때문에 초단시간 근로보다 단시간 근로 비율이 더 높았다. 일례로 2009년 여성 시간제 근로자 70만 명 중 65만 명이 단시간 근로자(주당 20~35시간 미만 근무)이고, 초단시간 근로자(주당 1~19시간 근무)는 5만 명에 불과했다(김영미, 2010: 315~316). 이처럼 스웨덴은 우리나라와 반대로 강력한 법과 제도로 단시간 근로의 남용을 막되 노동자의 요구에 따른 시간제와 전일제 간 전환은 자유롭게 허용하여, 시장수요에 의한 한계적인 초단시간 근로는 증가할 수 없는 구조였다. 한국의 법·제도적 미흡함이 초단시간 근로의 확산에 작용한 부분이 있을 수 있는 것이다.

초단시간 근로의 증가가 노동공급 측면에서 경력단절 없이 일과 가정을 유지하려는 여성의 선호가 반영된 결과일 수도 있다. 한국노동패널로 시간제 근로를 분석한 결과, 여성은 6세 이하의 자녀가 있거나 7~12세의 자녀가 있는 경우 모두 전일제 정규직보다 시간제로 일할 가능성이 높았다. 또 이 연령대의 자녀가 있는 여성은 자녀가 없거나 성인 자녀가 있는 여성에 비해 미취업보다 시간제로 일하고 있을 가능성이 낮았는데, 전일제 정규직으로 취업할 가능성은 더 낮았다. 따라서 유자녀 여성은 시간제로 있는 경우가 전일제 여성보다 경제활동을 계속 하고 있을 가능성이 더 높아서, 시간제 근로가 여성의 경력단절을 낮추는 역할을 하고 있다고 설명될 수 있었다(성재민, 2014: 30~31).

하지만 경제활동인구조사 부가조사로 여성 시간제 근로자의 시간제 일자리 선택 사유를 분석한 결과, '당장 수입이 필요해서'가 가장 높았을 뿐만 아니라 시간이 지날수록 점점 증가하고 있었다. 반면, '육아와 가사를 병행하기 위해서' 시간제 근로를 하는 비율은 점점 감소하는 추이를 나타냈다(정성미, 2010: 83). 따라서 여성이 일과 가정을 병행하기 위해 시간제 근로를 적극적으로 활용하고 있는 것이 아니었다. 또 단지 양육비 부담이나 가구소득의 감소 등으로 시간제 근로를 하는 것일 수도 있기 때문에, 경제활동을 지속하려는 여성의 전략적 선택의 결과로 볼 수도 없었다. 오히려 시간제 근로는 경력단절을 막는다고보다 경제적 이유로 당장 수입이 급한 여성의 노동시장 부착(attachment)을 높이는 것 그 이상의 의미도 없다고 봐야 했다.

더욱이 우리나라는 여성의 가정 내 역할을 강조하는 성역할 규범이 강하기 때문에, 시간제 근로가 자칫 가족을 돌보는 여성의 책임에 소득 활동의 의무까지 덧씌우는 이중의 역압이 될 수 있다(신경아, 2014: 105~106). 초단시간 근로로 보더라도, 돌봄노동과 가사노동에 대한 남성의 참여가 전제되지 않는 한 여성의 가정 내 역할은 계속 강조될 수밖에 없고, 여기에 근로시간이 짧아 임금이 낮은 초단시간 근로 같은 노동시장 주변적이고 제한적인 경제활동으로는 부부권력이 근본적으로 바뀔 수 없기 때문에 여성의 종속적인 지위는 변함이 없게 된다. 도리어 가정주부였던 여성이 열악한 초단시간 노동시장으로 넘어오면서 종속되는 범위가 더 넓어지고, 노동시장 내 성별직종분리와 성별 임금격차도 더욱 확대되어, 여성의 지위 향상이 더 요원해질 수 있다.

다른 노동공급 요인으로 청년층의 초단시간 근로 증가가 작용한 것일 수 있다. 15~29세의 청년층 노동시장은 상황이 좋지 않았다. 2016년 5월 기준으로 청년층

고용률은 42.7% 수준에 정체되어 있고, 청년 실업률은 9.7%으로 1999년 이래 최고 수치를 기록했다. 여기에 아르바이트를 하는 청년과 취업준비생까지 고려한 고용보조지표로 실업률을 계산하면 20% 이상으로 오르게 된다. 또 2015년 8월 청년층 비정규직은 약 35%로 2005년 이후 최고였고, 비정규직 청년의 20% 내외는 최저임금 미만의 임금을 받고 있었다. 더욱이 다른 연령대와 달리 청년층에서는 여성 고용률이 남성보다 더 높는데(2015년 3월 여성 청년 고용률 43.2%, 남성 청년 고용률 39.8%), 청년층 여성의 취업 직종이 서비스직, 판매직, 단순노무직에서 증가하고 사무종사자나 전문직은 감소하여, 청년층 여성이 상대적으로 저임금 직종인 단순노무·판매·서비스직을 중심으로 분포하고 있음을 알 수 있었다. 또 청년층 비정규직 중 초단시간 근로 비율도 여성이 남성보다 높고, 지속적으로 증가하고 있었다(2015년 8월 여성 16.6%, 남성 10.8%)(한국여성정책연구원, 2016: 10, 19, 22).

이처럼 청년층은 낮은 고용률과 높은 실업률이 나타내듯 좁은 취업 시장에서 각종 자격증을 따고 인턴을 하며 취업을 준비하지만, 구직 기간이 길어질수록 아르바이트나 저임금의 비정규 노동으로 생활비를 벌고 있을 가능성이 높았다. 특히 여성 청년층의 취업이 활발하지만 초단시간 근로 비율이 높아서, 적어도 시간제 근로에서는 청년층 여성의 임금이 청년층 남성보다 낮을 수 있었다. 실제로 한시적 노동부터 호출 근로까지 8가지 비정규직 유형별로 청년층의 최저임금 미만 비율을 분석한 결과, 2015년 8월 기준으로 남성 시간제 근로자의 69.8%, 여성 시간제 근로자는 76.0%가 최저임금 미만을 받고 있었다(한국여성정책연구원, 2016: 12). 따라서 청년층 여성을 주축으로 저임금의 초단시간 근로가 증가하면서, 이것이 초단시간 근로의 규모와 시간제 고용의 질에 일정 부분 영향을 미쳤을 수 있었다.

### 2.3. 국내외 초단시간 근로의 상황

시간제 근로에는 ‘좋은 시간제(good part-time)’와 ‘나쁜 시간제(bad part-time)’가 있다. 시간제 근로 안에도 숙련도와 훈련 기회, 업무 책임 부여, 임금과 사용자 제공 급여 수급, 이직율, 승진 가능성 등 업무환경과 근로조건이 상이한 직무가 존재하는데, 일례로 고숙련 전문직에서는 임금이 노동시간에 비례할 뿐 연금이나 사회보험, 경력개발 기타 조건에서 전일제와 동등한 좋은 시간제 일자리가 많이 발견된다. 이처럼 전일제와 차이가 없는 시간제를 ‘근로자 유인형 시간제(retention part-time)’라 하고, 시간제 일자리의 대부분을 차지하는, 저임금에 임시고용, 교육과 훈련 기회 부족 등의 특징을 보이는 시간제를 ‘이차적 또는 주변적인 시간제(secondary part-time)’라고 한다(최은영, 2012: 168, Tilly, 1996 재인용; 신경아, 2014: 93, Bardoel, 2010 재인용).

그런데 우리나라는 시간제 근로가 주로 여성, 고령자, 저학력자 등 저임금 취약계층에 집중되어 있다. 심지어 여성은 시간제 근로자일 가능성이 남성의 3배 이상이고, 모든 학력 수준에서 시간제 근로 비율이 남성보다 높았다(금재호, 2014: 35). 또 2013년 3월 기준으로 여성 시간제 근로자의 약 36.5%가 최저임금 이하를 받았는데, 특히 60세 이상 고령층 여성의 시간제 일자리는 약 81.4%가 하위일자리(전체 시간당 임금을 서열화했을 때 25% 구간)였다(김복순, 2013: 140, 143). 2002년 이래로 여성 시간제 근로자에서 60세 이상의 비율이 가장 높았고 2009년에는 가장 크게 증가했음에도, 이들의 시간제 근로는 불안정하고 불완전한 일자리인 것이다(신경아, 2014: 101). 따라서 2013년 3월 시간제 근로자의 82.7%가 추가 취업이나 전직 희망 여부를 묻는 질문에 '계속 그대로 일하고 싶다'고 대답했는데, 시간제 근로자의 대부분이 50세 이상의 중고령층임을 감안하면 시간제 일자리에 만족한다기보다 일을 할 수 있는 것만으로 다행이라 여기는 것일 수 있었다(김복순, 2013: 137). 더욱이 이는 고령층 여성이 노동시장에 처음 진입하거나 경력단절 후 재진입할 시, 그리고 가구주의 부재 또는 퇴직으로 가구소득을 보완해야 하거나 가구소득이 낮아 생계활동이 필요할 때, 노동시장의 진입이 쉽고 체력 등 건강상으로도 일의 부담이 적은 시간제 근로를 선택하고 있는 현실과 관련이 있다(성지미 외, 2012: 58~59). 고령층 여성에게 시간제 일자리는 객관적으로 나쁜 시간제이지만, 여러 사정상 계속 일하고 싶은 일자리로 수용되고 있는 것이다.

또 시간제 근로자는 근무 기간과 근로시간이 짧아 현재 소득이 낮을 뿐만 아니라, 실업 보험의 자격이 안 되어 앞으로 실업보험 혜택도 받기 어렵기 때문에 '이중적인 소득 불안정'이라는 불이익을 겪고 있다(OECD, 2010: 234). 즉, 시간제 근로로 저임금을 받기 시작하면, 현재도 곤궁하지만 미래의 생활도 장담할 수 없어 빈곤의 수렁에 빠진 셈이 될 수 있는 것이다. 이처럼 저임금의 주변적인 시간제 근로는 빈곤 가구에 속한 시간제 근로자인 근로빈곤층을 양성하고 존속시킬 위험도 있다.

더욱이 초단시간 근로자는 근로시간이 짧고 근무기간도 일정하지 않은 만큼 최저 생계비 이하의 빈곤 가구에 속할 가능성이 더 높다. 그러나 초단시간 근로자의 빈곤은 약간 문제가 복잡하다. 이미 복지 수급을 받았던 경우 계속 복지수혜층으로 남을지, 근로시간을 늘릴지에 대한 의사가 개입될 수 있기 때문이다. 근로 시간이 늘어날수록 그간 받았던 상당한 양의 공공 부조가 줄어들기 때문에, 자발적으로 초단시간 근로를 하며 근로빈곤층에 남으려는 경우가 있을 수 있는 것이다. 예를 들어 빈곤층 시간제 근로자의 1/3 이상이 자발적으로 시간제 근로를 할 만큼, 시간제 근로자 중에는 자발적으로 근로빈곤층에 남는 비율이 높았다. 따라서 초단시간

근로자의 빈곤에서는 세금과 복지 제도 그 자체뿐만 아니라, 이것이 전일제 일자리에 대한 유인책을 어떻게 제공하고 있는지도 중요한 사안이었다(OECD, 2010: 246, 249).

하지만 이러한 자발적인 노동공급 요인이 존재하더라도, 초단시간 근로가 시간제 근로보다 더 열악한 한계적 시간제라는 사실은 변하지 않는다. 다만 고용보호법의 유무, 노동조합의 힘과 단체교섭의 구조, 정부의 고용정책 방향 등에 따라 국가마다 발현되는 모습이 다를 뿐이다. 이상적인 시간제 근로를 구현했던 스웨덴도 최근 주당 14시간 이하로 일하는 근로자의 비율이 증가하는 모습을 보였다(Messenger and Wallot, 2015: 2). 하지만 학업을 병행할 가능성이 높은 19세 이하와 은퇴 이후에 소일거리를 하는 65세 이상에서 초단시간 근로 비율이 높아 주된 활동에 대한 부수적인 활동의 성격이 강했다(김영미, 2011: 303). 또 직업훈련 기회와 단체협약 적용 등에서 시간제와 전일제 일자리 간에 차이가 없고, 오히려 판매직, 사무직, 서비스직 등 시간제 근로자의 90% 이상이 몰려있는 직종에서 시간제 근로자의 임금이 전일제 근로자보다 더 높은 점으로 미루어 볼 때(김영미, 2010: 334-336), 초단시간 고용의 질도 낮지 않다고 예상해볼 수 있다.

네덜란드도 단체교섭에서 끊임없이 시간제 근로를 의제화하고 협상한 노동조합 등의 요소에 의해, 초단시간 노동시장이 일정 정도의 근로조건을 유지하고 있다. 이미 약 45%의 근로자와 여성의 3/4이 주당 35시간 미만의 시간제 근로를 하여 '세계 제일의 시간제 근로 경제'라 일컬어지는 네덜란드는 주당 14시간 이하 일하는 초단시간 근로자도 전체 근로자의 12.7%나 되었다. 네덜란드의 초단시간 고용은 '사전 동의(pre-agreement) 계약, 영시간(zero-hours) 계약, 최소-최대(minimum-maximum) 계약'으로 나뉘는데, '사전 동의 계약'은 호출 근로자가 3개월 간 중단 없이 매주 일하고 매월 20시간 이상 일한 경우, 4차례의 연속된 계약 후에는 무기계약으로 전환하는 내용을 담고 있다. 또 '영시간 계약'은 주중 최소 3시간의 근로시간을 법으로 보장하고, 더 이상 할 일이 없더라도 지난 3개월 동안의 평균 근로시간에 따라 정해진 급여가 계속 지급되도록 하여 초단시간 근로자에게 일정한 소득과 안정된 고용을 제공하고 있다. '최소-최대 계약'은 다양한 근로시간 계약이 가능하되 주, 월, 연당 최소 근무 시간은 고정적으로 정하도록 한 것이다. 이밖에도 네덜란드에는 노동시간에 따른 차별을 금지하고 시간제 근로자에게 전일제 근로자에 상응하는 급여와 복지 혜택, 직업훈련 기회를 제공하는 '동등대우법', 근로자의 근로시간 조정 권리를 부여하는 '근로시간법', 근속년수나 근로시간에 상관없이 최소 거주 연수를 충족하면 연금 수령 자격을 부여하고 계절노동자, 청년층, 저임금의 초단시간 근로자에게까지 연금 가입 대상을 확대한 '일반노

령연금법'이 존재하여, 초단시간 근로에 따른 불이익은 거의 없다고 볼 수 있었다. 실제로 시간제 근로자 중 약 5~10%만이 시간제를 비자발적으로 선택하거나 전일제 일자리가 부족해서 시간제 근무를 한다고 응답해서, 초단시간 근로 비율이 높음에도 시간제로 인한 불완전 고용률(time-related underemployment rate, TRU)은 매우 낮았다(Visser, 2013: 135, 146~147; Messenger and Wallot, 2015: 5~6).

그러나 다른 국가들에서는 사정이 달랐다. 영미권 자유시장경제 국가뿐만 아니라 유럽대륙권 국가들까지 초단시간 근로자는 가장 취약한 상황에 놓여 있었다. 호주는 공사영역 가릴 것 없이 모든 산업과 직종에 임시직이 존재하는데, 퇴직금과 유급휴가 혜택이 거의 없지만, 임시직 고용 부담(casual loading)이라 할 정도로 시간당 임금이 정규직보다 20~25% 높고 해고와 차별에 대해서도 정규직과 똑같이 보호받아 고용 불안과 유급 휴가가 없는 것에 대한 보상의 의미가 있었다. 하지만 임시직의 절반 이상인 시간제 근로자는 고용이 불안정하고 시간당 최저 임금도 보장되지 않아서, 전체 노동자의 7%에 해당하는 임시직 시간제 근로자가 소득을 높이기 위해 더 많은 시간 일하기를 원하고 있었다.

마찬가지로 미국은 2014년 시간제 근로자의 약 1/3이 비자발적인 초단시간 근로자로, 특히 서비스업과 소매업에 집중해 있다. 또 주당 20시간 미만 일하는 근로자가 지난 10년 새 약 14% 증가하였는데, 뉴욕의 소매업에서는 오직 40%만 주당 최저 근로 시간이 정해져 있어서 이들 중 절반 이상은 더 긴 시간 일하기를 원하고 있었다. 그런데 소매업에서는 주로 호출 근로로 저녁과 주말에 교대근무를 하는 것인데, 교대 인원수가 일을 시작하기 직전의 최종 근무 시간이나 근무 취소 여부에 달려있어 근로 스케줄이 매우 불규칙하였다. 그래서 최근 8개 주정부와 컬럼비아주에서는 초단시간 근로자에게 일이 주어지지 않더라도 근로자가 예정된 교대근무를 보고하면 사용자가 최저 임금은 주도록 하는 '시간 보고 임금법(reporting-time pay legislation)'을 도입하기도 하였다.

그런데 자유시장경제에서도 특히 영국의 초단시간 근로가 가장 열악하다고 볼 수 있었다. 영국은 근로자에게 일, 주, 월 단위의 고정된 근로시간을 제공할 필요가 없는 극단적인 형태의 영시간 계약(zero-hours contracts, ZHCs)이 전체 업종에서 확산되어 있는데, 종사자는 16~24세가 37%를 차지할 정도로 청년층의 비중이 높았다. 또 영시간 계약 근로자의 약 40%가 초단시간 근로자였고(주당 8시간 미만 근무 약 20%, 주당 8시간 초과 16시간 미만 근무 약 20%), 시급은 평균 9파운드로 정규직 노동자의 시간당 평균 임금(15파운드)의 60%에 불과했다. 더욱이 일감

을 보장받지 않았더라도 일단 영시간 근로 계약을 맺으면 근로자가 다른 사용자의 일을 하지 못하도록 금지하는 ‘독점 조항(exclusivity clauses)’이 있어서 노동시간이 계속 초단시간으로 한정될 수 있었다. 최근에는 이 조항을 금지하는 내용이 포함된 법률이 통과되었고, 영시간 계약의 규정에도 근로가 갑자기 취소될 때 금전으로 보상하거나, 사실상 정기적인 시간동안 일한 경우 정규직 계약 자격을 부여하는 내용의 변화가 있었다.

유럽대륙권인 독일에서도 미니잡이라는 초단시간 근로가 존재한다. 이 초단시간 근로는 대부분 여성 전업주부, 이민자, 청년층 같은 노동시장 취약계층으로 채워졌고, 특히 미니잡을 전업으로 하든 부업으로 하든 여성의 비중이 높은 특성이 있었다. 또 단순서비스 직종이 대다수고 시간당 임금도 거의 최저임금 수준이며, 사회보험 징수를 하지 않기 때문에 나중에 연금과 실업수당 등도 받을 수 없었다. 더욱이 미니잡에 들어온 여성은 ‘미니잡여성(minijoberin)’이라고 불리며 무시를 받았을 뿐더러 정규직 일자리로 이동하는 비율도 낮아, 여성들을 열악한 2차 노동시장으로 집중화시켜 남녀불평등을 조장한다는 비판을 받았다(박명준, 2014: 1).

한편 2015년 초 최저임금제도가 도입되면서 미니잡 근로자가 줄었지만, 호출 근로 형태의 미니잡은 여전히 존재하고 있다. 독일의 호출 근로는 근로자에게 최소 4일 전에 통지를 하고 주당 최소 10시간의 고용계약을 맺는 방식인데, 주당 최소 10시간의 근로 규정은 벌금으로 규제하는 것이 매우 제한적이라 무시되기 일쑤고, 근로자에게 4일 전 미리 통지하는 것도 일 시작하기 2~3시간 전에 호출하는 등 거의 지켜지지 않고 있다. 또 근로시간을 사용자의 요구에 맞춰 한 달에 2시간부터 40시간까지 정할 수 있다는 규정이 있어서, 초단시간 근로자의 추가적인 경제활동도 방해를 받고 있었다.

이탈리아도 최소한의 근로시간에 대한 내용도 없이 주중 하루 전에만 통지해도 호출 근로를 해야 해서, 호출 근로를 하는 초단시간 근로자의 근로 스케줄이 매우 유동적이다. 그러나 최근에는 노동조합과 사용자 조직의 단체 교섭으로 특정 연도, 월, 주 등 미리 정해진 기간 동안 호출 근로가 필요하다고 확인한 경우, 24세 이상~55세 이하 근로자에 대해 일회적이거나 간헐적인 일에만 호출 노동을 시킬 수 있다거나, 호출 노동을 3년 동안 400일에만 한정한다는 내용의 규제를 만들기도 하였다.

이 밖에도 초단시간 근로는 근로시간의 변화가 커 급격한 소득 변동을 야기하고 가계 빚을 관리하기도 힘들게 하여 가계 부양의 책임감과 자부심을 저하시킬 수

있다. 또 일의 시작과 종료 시각을 알지 못하는 것으로 인해 심리적 및 육체적인 불안감을 높일 수 있으며, 일의 긴장으로부터 회복을 더디게 하고 노동과 삶 간의 갈등도 심화시킬 수 있다. 특히 호출 근로자의 경우 갑작스러운 호출을 받을 때, 이 호출을 거절하면 나중에 일감을 못 받는 불이익을 받게 될까봐 두려움을 느꼈고, 영국에서는 이것이 zeroed-down이라 불리며 사회문제로 되고 있었다. 이에 뉴질랜드에서는 초단시간 근로자의 소득 불안정성 및 일과 생활의 긴장을 낮추기 위해, 노동조합과 사용자가 2015년 7월까지 영시간 계약을 없애겠다고 약속하기도 하였다(Messenger and Wallot, 2015).

또 초단시간 근로는 근로시간을 극단적으로 분절화한 것이기 때문에, 지속적인 업무 수행을 방해하여 개인의 경력 발달에도 부정적으로 작용할 수 있다. 일본에서 초단시간 근로는 출산과 양육으로 경제활동참가율이 낮은 기혼여성의 일과 삶의 균형을 위해 추구되었는데, 그래서인지 초단시간 근로자는 일과 생활의 균형에 대한 만족감이 높았다. 하지만 일의 동기는 달랐다. 초단시간 근로자의 업무는 빠른 업무 처리, 새로운 도전, 제한된 기간 안의 문제 해결이 필요한 일이 아니고, 단지 제한된 범위의 정형화된 일로 잘 변하지도 않기 때문에 일의 동기가 낮았던 것이다. 따라서 초단시간 근로자는 장기근속을 하여도 정규직 근로자처럼 도전적인 업무를 처리하면서 새로운 자극을 받으며 전문적으로 성장할 기회가 없기 때문에, 역량 형성과 그로 인한 경력 개발이 지체될 수밖에 없었다. 그리고 이렇게 초단시간 근로자의 전문성 발전이 지체될 위험은 성별로도 다르지 않았다(Matsubara, 2013: 23, 35~36).

이처럼 초단시간 근로는 근로조건과 처우, 임금 등에서 열악한 것도 있지만, 호출 근로 등 불규칙적인 일로 인해 노동과정의 긴장이 높고, 단조롭고 반복적인 업무로 근로 의욕이 저하되는 등 경력활동이 방해되는 특성이 있었다. 하지만 초단시간 근로에 대한 실태 조사나 연구가 많이 안 되어 있고, 근로시간이 짧은 호출 근로 같은 비정규 노동의 일부분으로서, 혹은 시간제 근로로 일괄적으로 다루지고 있는 실정이다. 따라서 초단시간 근로자나 단시간 근로자가 전일제 근로자와 같이 일하면서, 혹은 자신의 근로시간에 대해 판단하면서 느끼는 상실감과 불만 등을 분석하는 것이 필요하다. 그런 면에서 이 조사 연구는 기존 연구들에서 담지 못했던 초단시간 근로의 실질 근로조건을 파악하고, 현장의 목소리와 이해를 담아내고자 하였다. 경제활동인구조사를 이용한 통계분석으로 우리나라 초단시간 고용의 실태를 파악한 후, 구체적인 설문조사와 면접조사의 분석으로 초단시간 노동시장을 포괄적으로 이해하기 위해 노력하였다. 초단시간 근로의 일반적 특성과 실제로 일하는 사람들의 현황을 분석하여 초단시간 근로 연구에 일조하고, 한국 초단시간 노동시장의 현

실을 밝힌 데 의의가 있는 것이다.

다음 소절에서는 이 연구의 첫 단계인 통계적 분석을 통해 과연 우리나라는 구체적으로 어떤 집단에서 초단시간 근로가 증가했고, 이들의 노동 상황은 얼마나 열악한 것인지 자세히 분석해보도록 한다.

## II. 한국의 초단시간 노동시장 분석

### 1. 초단시간 근로자의 추이

2002년부터 2015년까지 경제활동인구조사 근로형태별부가조사를 이용하여 임금근로자 중 시간제로 일한다고 응답한 사람 중에서, 일주일에 15시간 이상 36시간 미만 일한 단시간 근로자와 주당 15시간 미만 일한 초단시간 근로자, 그리고 전일제 근로자의 추이를 비교하였다. 분석 결과, 2002~2015년의 연평균 증가율이 초단시간 근로(9.2%) > 단시간 근로(7.6%) > 전일제 근로(2.2%) 순으로 높아 이 기간 동안 전일제 일자리보다 초단시간이나 단시간 같은 시간제 일자리가 더 빠른 속도로 확산되었다고 볼 수 있었다(표 9 참조).<sup>4)</sup>

표 9 근로형태별 근로자의 변화(명, %)

구분	규모			전년 대비 증가율		
	초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제 근로자	초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제 근로자
2002	186,543	620,256	12,821,635	-	-	-
2003	170,907	757,996	13,219,895	-8.4	22.2	3.1
2004	200,731	871,187	13,512,182	17.5	14.9	2.2
2005	185,777	858,458	13,924,005	-7.4	-1.5	3.0
2006	255,015	880,033	14,215,700	37.3	2.5	2.1
2007	262,314	939,111	14,681,425	2.9	6.7	3.3
2008	272,079	956,544	14,873,170	3.7	1.9	1.3
2009	312,766	1,112,133	15,052,088	15.0	16.3	1.2
2010	389,392	1,230,878	15,427,851	24.5	10.7	2.5
2011	456,275	1,238,574	15,807,840	17.2	0.6	2.5
2012	460,888	1,365,464	15,907,414	1.0	10.2	0.6
2013	497,536	1,385,810	16,356,544	8.0	1.5	2.8

4) 연평균 증가율은 아래와 같은 방식으로 구하였다.

$$\text{연평균 증가율} = \left( \left( \frac{2015\text{년 초단시간 근로자 수}}{2002\text{년 초단시간 근로자 수}} \right)^{\frac{1}{13}} - 1 \right) \times 100$$

2014	520,352	1,491,055	16,744,618	4.6	7.6	2.4
2015	585,453	1,612,148	17,076,541	12.5	8.1	2.0

초단시간 근로자는 2000년대 초중반을 제외하고는 계속 증가 추세였으며, 2009~2011년에는 전년 대비 15% 이상 높은 모습을 보였다. 단시간 근로자와 전일제 근로자도 대체로 계속 증가했는데, 2009년 전일제 근로자는 2008년보다 1.2% 증가해서 2007~2008년의 증가율 1.3%보다 다소 완만한 증가세를 나타냈다. 그런데 이 때 초단시간 근로자와 단시간 근로자는 이전해보다 10% 이상 증가해서, 전일제 고용 창출이 주춤한 대신 초단시간과 단시간 등의 시간제 고용이 늘어난 것일 수 있었다. 금융위기가 있던 2008년에는 전일제 근로자의 증가율이 이전보다 2.0%p 낮은 1.3%에 그쳤었다. 그런데 이 때 초단시간 근로의 증가율은 2.9%에서 3.7%로 약간 더 증가했고, 15.0% 증가했던 2009년에 이어 2010년에 24.5% 대거 증가한 모습을 보였다.

전일제 고용의 증가율이 약할 때 초단시간이나 단시간 고용이 증가하는 현상은 마찬가지로 2004년, 2006년, 2012년, 2014년, 2015년에도 발견된다. 전일제 고용이 증가해야 할 몫이 초단시간과 단시간 근로 중 어디로 흘러갔는지가 다를 뿐이다. 2006년 초단시간 근로자는 전년보다 37.3%가 많아 가장 높은 증가율을 보였지만, 이는 2005년 마이너스 증가율(-7.4%)이었던 것의 기저효과일 수 있다. 따라서 2009년부터 초단시간 근로자가 다시 10% 이상 증가한 것이 눈에 띄며, 이는 2008년 금융위기를 겪으면서 고용 양상이 본격적으로 달라진 결과일 수 있다. 경기가 나빠지자 전일제 일자리를 초단시간 또는 단시간 같은 시간제 일자리로 쪼개는 현상이 심화된 결과일 수 있는 것이다.

한편, 성재민(2014: 31~32)은 주당 36시간 미만의 시간제 근로가 1998년 외환위기와 2003년 카드 사태, 그리고 2009년 금융위기 때 급증하는 등 경제적 충격이 있을 때 집중적으로 증가하여 계단식으로 확산되었다고 설명했다. 그러나 근로시간을 좀 더 세분화하면 표9에서 알 수 있듯 2003년에는 주당 15시간 이상 36시간 미만의 단시간 근로자가 압도적으로 증가했지만, 2009년에는 단시간 근로자뿐만 아니라 초단시간 근로자도 증가했고 오히려 향후 2년 동안 초단시간 근로의 증가가 두드러졌다. 금융위기 이후의 시간제 일자리 확산이 초단시간 고용에서 비롯되었다고 볼 수 있는 부분이다.

그림 1 단시간 근로자와 초단시간 근로자의 추이(명)



그런데 단시간 근로자와 초단시간 근로자 모두 항상 여성이 남성보다 더 많았고 증가 속도도 대체로 여성이 더 빨랐다(그림 1 참조). 전일제와 시간제의 근로시간 형태에 응답한 임금근로자 중 초단시간 근로자는 2002년 여성(120,279명)이 남성(66,264명)보다 약 1.8배 많았는데, 2015년에는 여성 411,307명(70.3%), 남성 174,146명(29.7%)으로 2.4배까지 격차가 벌어지게 되었다. 또 2015년은 2002년 대비 여성은 3.4배, 남성은 2.6배만큼 규모가 커졌고, 연평균 증가율도 여성이 9.9%로 남성 7.7%보다 더 높았다.<sup>5)</sup>

5) 한편, 2016년 3분기에 주당 근로시간이 17시간 이하인 초단기 근로자가 2011년 이래 가

특히 여성 단시간 근로자는 2009년에 처음으로 80만 명이 넘었고(828,747명), 전년도 대비 약 1.25배의 가장 높은 증가율을 나타내 금융위기 이후 경기적 요인으로 여성의 단시간 근로가 증가했다고 볼 수 있었다.

이처럼 초단시간 근로뿐만 아니라 단시간 근로는 여성에 의해 확산되는 측면이 강했는데 기업규모별로 분석하자, 고용 인원 30인 미만의 소기업과 30인 이상~300인 미만의 중기업에서는 단시간 근로자와 초단시간 근로자 모두 여성이 남성보다 줄곧 더 많았지만, 300인 이상의 대기업에서는 남녀 모두 변동이 심한 가운데 성별 규모에서도 약간의 부침이 있었다(그림2 참조).

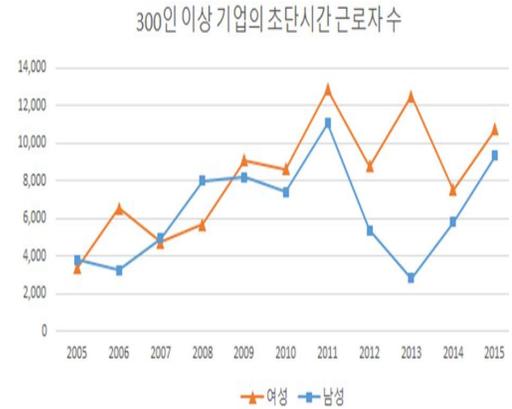
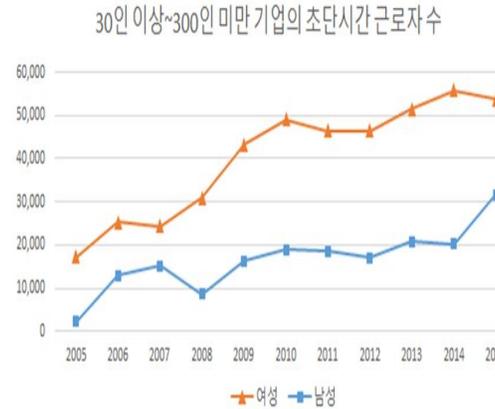
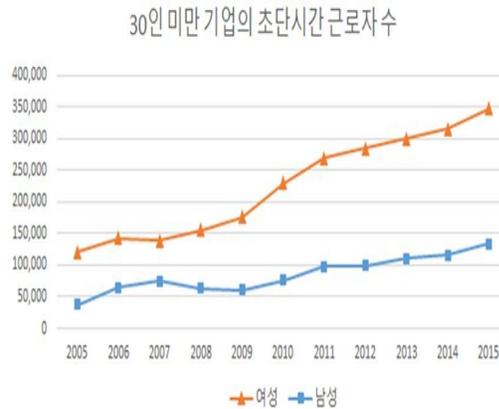
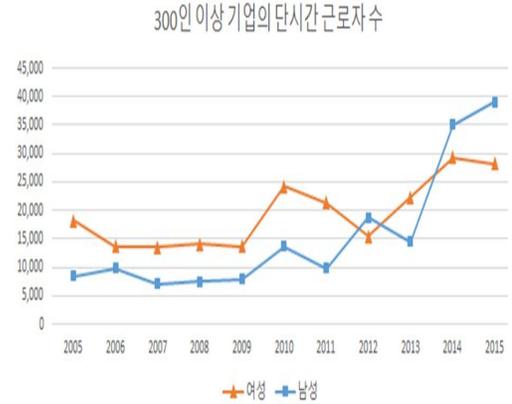
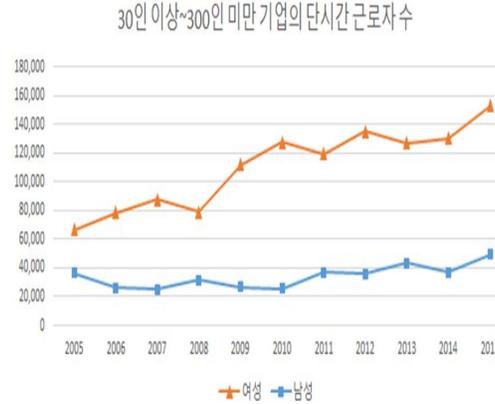
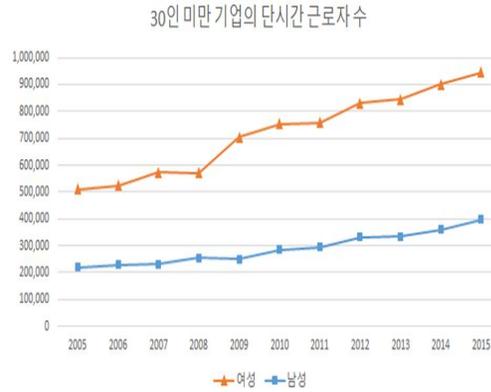
먼저 단시간 근로자는 2011년까지 300인 이상의 대기업에 고용된 여성이 남성보다 더 많았지만, 2012년 남성 18,692명, 여성 15,465명으로 이 관계가 역전되었고, 2014년부터는 남성이 여성보다 줄곧 더 많았다.

반면, 종업원 수 300인 이상의 기업에 고용된 초단시간 근로자는 2005년과 2007년, 2008년같이 상대적으로 초기에만 남성이 여성보다 더 많았을 뿐 나머지 연도에서는 여성이 더 많았다. 다만 초단시간 근로자도 단시간 근로자와 마찬가지로 규모가 들쭉날쭉하게 변하는 보였다.

---

장 많은 134만 3,000명을 기록했다는 기사는(한겨레신문 2016.10.17.) 이 글의 초단시간 근로자 58만 5,453명(2015년 8월 기준)과 수치에서 상당한 차이를 보여준다. 이는 임금 근로자에서 주 15시간 미만 일한 근로자를 집계한 이 연구와 달리, 통계청은 임금근로자와 비임금근로자를 합한 전체 취업자에서 주 17시간 이하로 일한 근로자를 집계했기 때문이다. 참고로 2015년 8월 취업자 중 주 17시간 이하 일한 근로자는 135만 8,349명이었고, 2015년 3분기에는 125만 2,000명이었다.

그림 2 기업규모별 단시간 근로자와 초단시간 근로자의 추이(명)



그렇다면 초단시간 근로자는 여성 중에서도 어떤 특성의 집단에서 주로 증가하고 있는 것일까? 이를 알아보기 위해 연령을 15~34세 청년층, 35~59세 중장년층, 60세 이상 고령층으로 구분한 후, 학력을 저학력자와 고학력자로 나누고 청년층과 중장년층은 고졸 이하와 초대졸 이상으로, 고령층은 중졸 이하와 고졸 이상으로 각각 분류하여 연령 및 학력별로 분석해 보았다. 먼저 근로시간과 관계없이 시간제로 일한다고 응답한 근로자를 보면, 남성의 경우 저학력 청년층에서 2009년 이후 증가세가 두드러졌고, 여성은 저학력 중장년층에서 줄곧 가장 높은 모습을 보였다. 또 성별이나 연령과 상관없이 전체적으로 저학력 계층의 시간제 근로 비율이 높는데, 특히 남성은 청년층, 여성은 중장년층이 약진하는 가운데 고령층이 이들을 바짝 추격하고 있다고 볼 수 있었다(그림 3 참조).

반면 초단시간 근로자를 보면, 남성은 2009년부터 저학력자 중에서도 고령층이 청년층을 추월하여 그 수가 가장 많았고 2013년을 제외하고는 그 추세를 이어가고 있으며, 특히 여성이 2008년부터 저학력 고령층의 초단시간 근로자 수가 급증하고 있었다. 따라서 초단시간 근로도 시간제 근로와 마찬가지로 저학력 계층을 중심으로 확산되고 있지만, 고령자의 비율이 높고 무엇보다 여성 초단시간 노동시장에서 저학력 고령자가 눈에 띄게 증가하고 있다고 볼 수 있었다(그림 4 참조). 중졸 이하 저학력의 고령층 여성이 초단시간 근로자의 중심 세력인 것이다.

한편 여성은 남성과 달리 저학력 중장년층에서도 초단시간 근로자 수가 많아서, 저학력의 중장년층 여성은 시간제 노동시장을 넘어 초단시간 노동시장에서까지 중요한 공급자임을 알 수 있었다.

그런데 한국 사회의 여성은 그간 전통적인 성역할 관념에 의해 가사 전담자로 인식되고 기대 받았기 때문에 노동시장에 온전히 참여하기란 여간 어려운 일이 아니었다. 일례로 기혼여성은 남편의 소득이 높아지면 경제활동 참여가 낮아지거나(윤자영, 2012) 전일제로 취업할 확률이 낮아지는 것처럼(장지연 외, 2014), 가정 일을 주된 업무로 두고 가구의 보조적인 소득원처럼 역할을 하여, 경제활동이 배우자의 소득에 의해 영향을 받는 측면이 있었다. 마찬가지로 여성의 초단시간 근로도 배우자에 따라 다른 특성을 보일 수 있으므로, 배우자 유무별로 구분하여 살펴보았다.

분석 결과, 특히 2008년 이후 사별 또는 이혼한 집단 중 저학력 고령층에서 초단시간 근로가 급격하게 증가하고 있었다(그림 5 참조). 미혼 여성은 청년층, 배우자가 있는 여성은 중장년층의 비율이 높았는데, 구체적으로 미혼 여성은 저학력 청년

층의 초단시간 근로가 확연한 증가세를 보였고, 배우자가 있는 여성은 저학력 중장년층에서 그 수가 가장 많았다. 하지만 2013년부터 저학력 고령층 여성이 추월하여 가장 높아졌고, 사별 또는 이혼한 여성도 마찬가지로 저학력 고령층에서 초단시간 근로자 수가 압도적으로 많은 상황이다. 따라서 저학력 고령층 여성, 특히 사별이나 이혼하여 배우자가 없는 저학력 고령층 여성을 중심으로 초단시간 근로가 증가해왔음을 알 수 있다.

그림 3 연령 및 학력별로 본 2002~2015년 성별 시간제 근로자 추이(명)

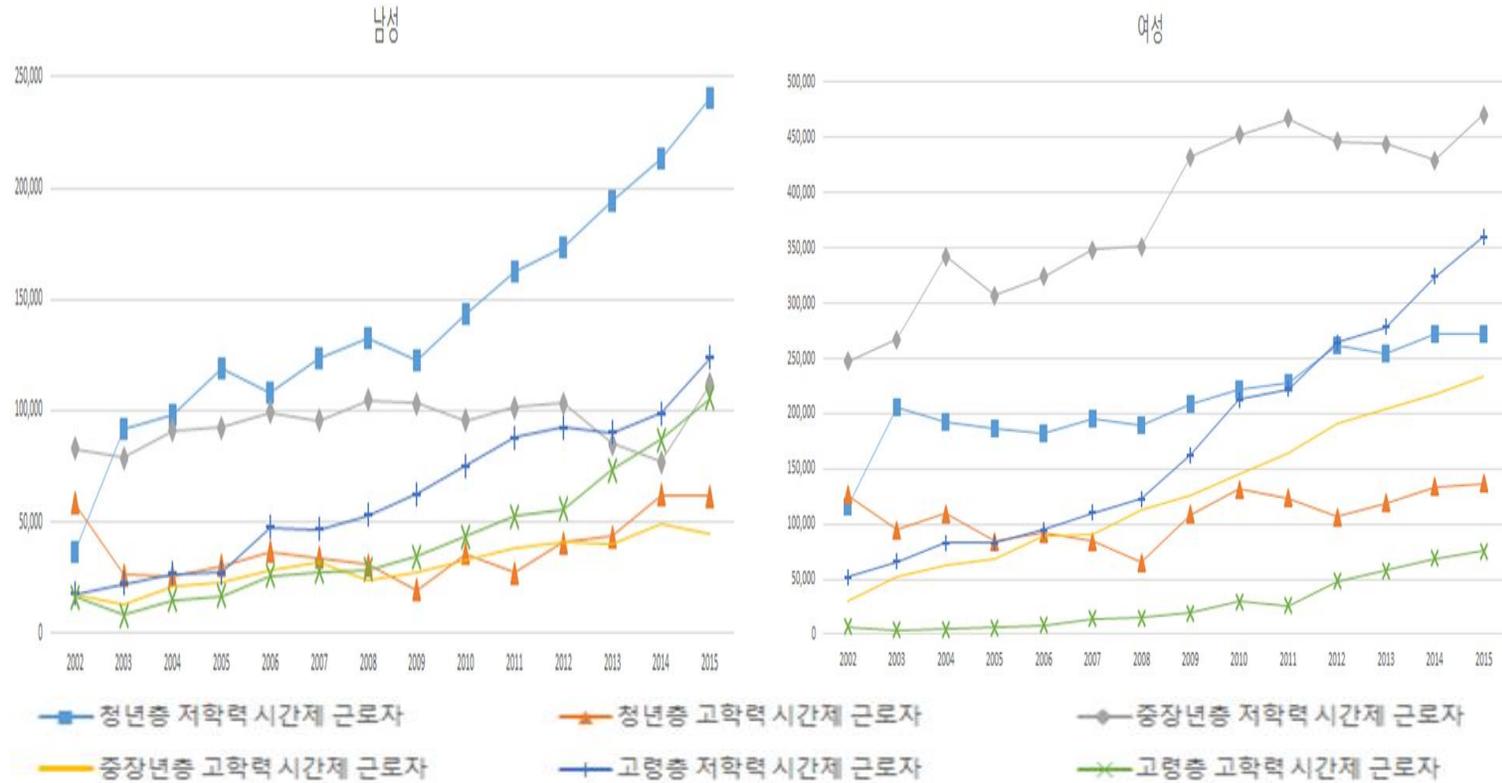


그림 4 연령 및 학력별로 본 2002~2015년 성별 초단시간 근로자 추이(명)

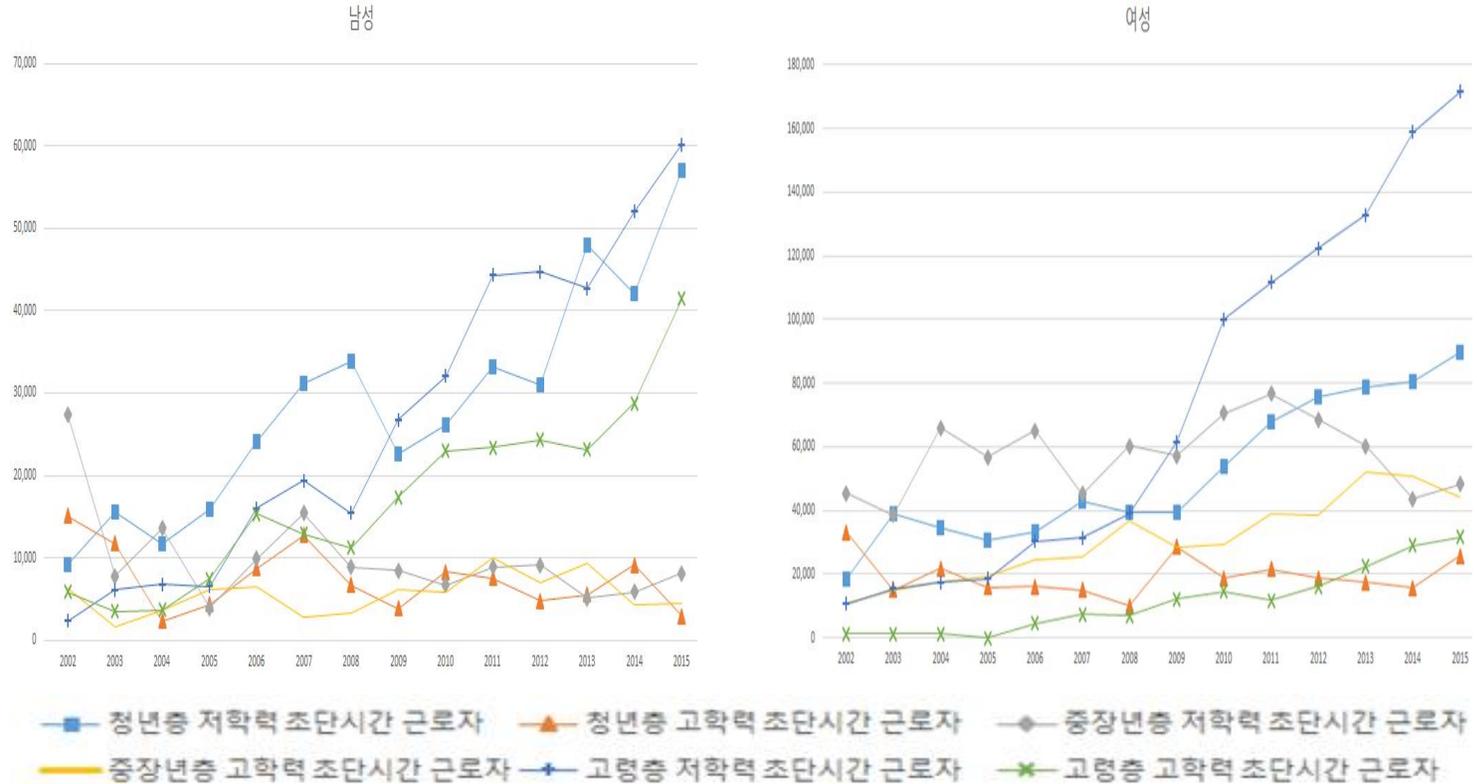
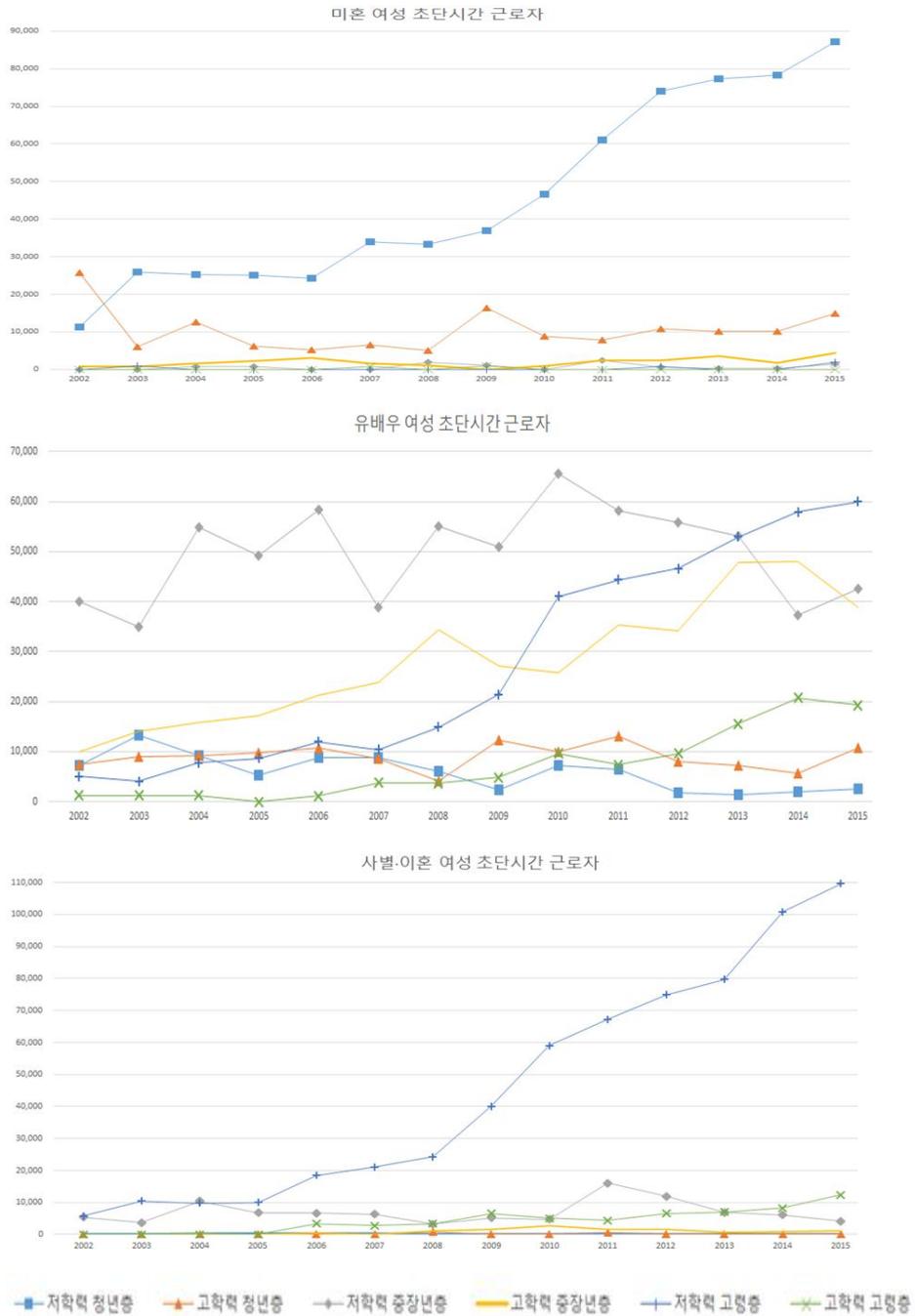


그림 5 연령 및 학력별로 본 2002~2015년 배우자 유무별 여성 초단시간 근로자 근로자(명)



## 2. 여성 초단시간 근로자의 특성

앞서 2008년부터 초단시간 근로자가 사별이나 이혼 상태인 저학력 고령층 여성이라는 특정 집단을 중심으로 증가해왔음을 알 수 있었다. 그런데 상대적으로 이들은 일과 가정을 양립해야 하는 상황에서 가정에 우선순위를 두는 성역할 관념에 의해 경제활동에 제약을 받는 집단은 아닐 것이다. 즉 저학력 고령층 여성은 일주일에 15시간 미만으로 짧게 일하는 초단시간 근로를 적어도 가사 일을 이유로 부업처럼 선택한 집단은 아닐 가능성이 높다. 그렇다면 사별 또는 이혼한 저학력 고령층 여성을 중심으로 왜 2008년부터 초단시간 근로가 증가하고 있는 것일까? 여성이 경력단절의 위협 속에서 정말 일가정 양립을 위해 초단시간 근로를 선택한 것이 아닌 것일까? 이에 대한 답을 찾기 위해 구체적으로 여성의 초단시간 근로가 증가하는 이유를 살펴보았다.

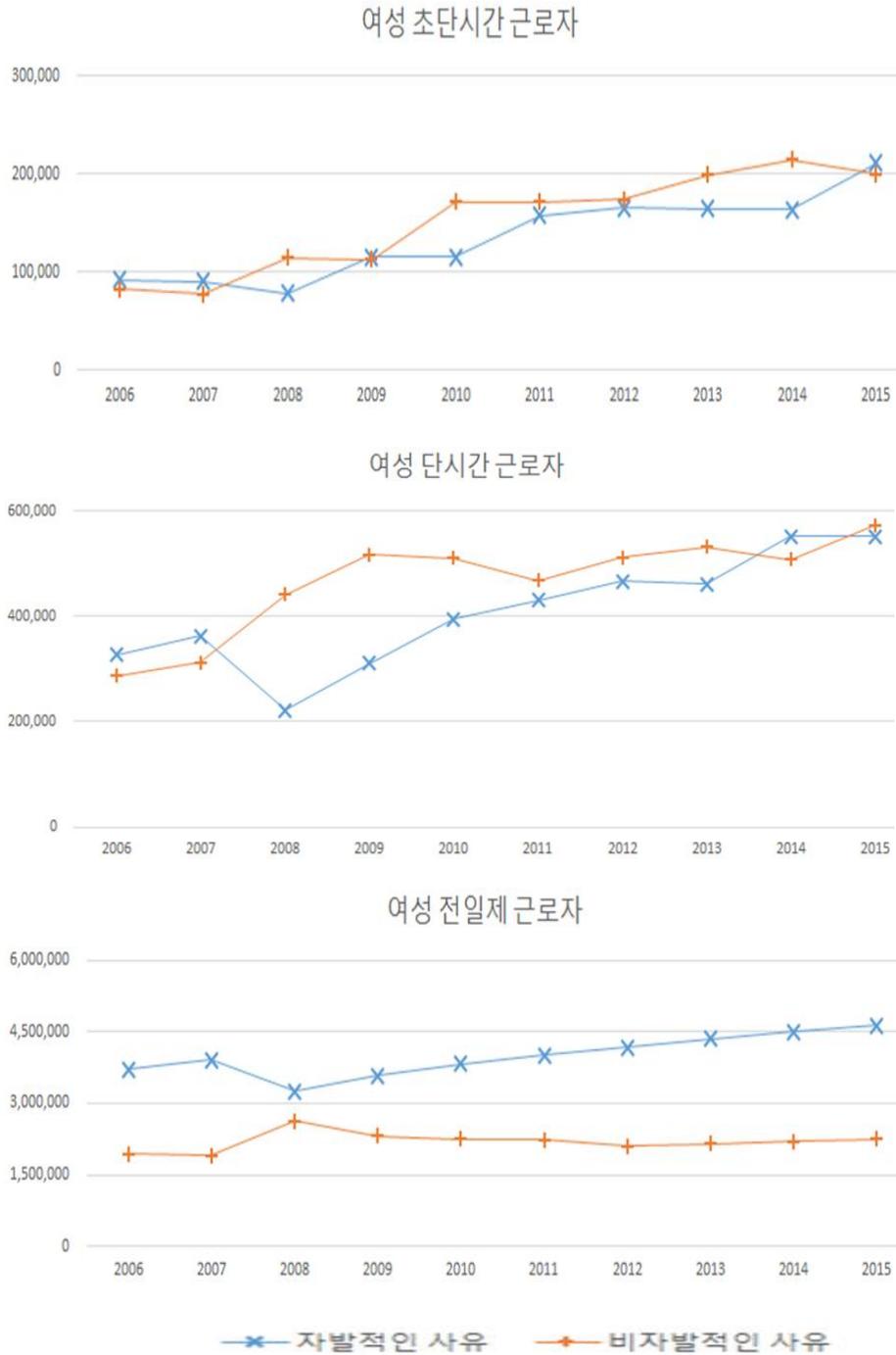
일찍이 Hakim(2003: 120)은 여성에 대한 전통적인 성역할이 존재하는 상황에서 기혼여성은 소득활동을 하더라도 여전히 자신을 고용지위보다 성역할 이데올로기에 의해 이차소득원으로 간주하여, 전일제 근무보다 시간제 근무를 더 선택하게 된다고 설명하였다. 그러면서 시간제 근무를 이러한 여성의 자발적인 선호의 결과로 해석하였다. 마찬가지로 이 같은 논리라면, '가정 내 책임을 요구받는 여성은 시간제 근무를 선호할 수밖에 없다'는 가정이 만들어진다. 과연 여성이 일과 가정을 병행하기 위해 시간제 근무를 선호하여, 주당 15시간 이상 36시간 미만만 일하는 단시간 근로나 주당 15시간도 일하지 않는 초단시간 근로가 증가하는 것일까?

그러나 근로형태별부가조사에서 취업의 자발성을 묻는 문항이 있는 2006년부터 살펴본 결과, 여성 전일제 근로자와 달리 초단시간 근로자나 단시간 근로자는 대체로 최근으로 올수록 비자발적으로 일하는 경향이 있었다(그림 6 참조). 여성 초단시간 근로자는 2010년부터 자발적인 사유로 일한다는 사람보다 비자발적인 사유로 일한다는 사람이 더 많았으며, 2015년을 제외하고는 계속 이 양상을 유지하였다. 절대치를 보면 2014년 비자발적인 사유로 일한다는 응답자가 21만 4천여 명(214,594명)으로 가장 많았고, 비율로는 2010년에 자발적인 근로자 40.2%(115,489명) 대비 59.8%(171,834명)로 가장 높았다.

여성 시간제 근로자도 2008년부터 비자발적으로 일하는 수가 442,036명(66.6%)으로 자발적으로 일하는 수 222,037명(33.4%)보다 더 많았으며, 2014년에 역전이

되었지만 2015년 다시 비자발적인 시간제 근로자 수가 더 커졌다. 반면, 여성 전일제 근로자는 줄곧 자발적으로 일하는 수가 비자발적으로 일하는 경우보다 더 많았으며, 2008년에 그 차이가 55.5% 대 44.5%로 줄어들었지만, 이 이래로 격차가 더 커져 2015년 자발적인 여성 전일제 근로자는 비자발적인 근로자 32.7%(2,252,223명) 대비 67.3%(4,633,590명)으로까지 확대되었다. 따라서 전일제 근로라면 몰라도 초단시간 근로를 여성의 자발적인 선택으로 증가했다고는 보기 어려운 측면이 있다.

그림 6 2006~2015년 여성 근로자의 근로형태별 지난주 취업 자발성 여부(명)



이는 일가정 양립과의 관계를 엿볼 수 있는 '지난주의 주된 취업 사유', '평소 1주일에 36시간미만 일한 이유' 문항에서도 뒷받침될 수 있다. 여기서는 여성 초단시간 근로자를 결혼 상태에 따라 미혼, 유배우, 사별 및 이혼 여성으로 구분하여 분석하였으며, '지난주의 주된 취업 사유' 문항은 2006년 이후와 이전의 응답 항목이 달라 2015년의 표10과 2005년의 표11로 분리하여 결과표를 제시하였다.<sup>6)</sup>

'지난주의 주된 취업 사유'를 보면, 미혼인 여성 초단시간 근로자는 2005년과 2015년 모두 학업 등을 병행하기 위해 초단시간 근로를 한다는 응답률이 각각 57.1%과 62.1%로 가장 높아, 청년층이 본격적으로 취업 시장에 들어가기 전에 아르바이트 등을 하는 것과 연관이 있을 수 있었다(표 10, 표 11 참조).

그러나 유배우 여성은 생활비 등 당장의 수입을 이유로 취업한 경우가 30.0%로 가장 높았고, 육아와 가사 등을 이유로 초단시간 근로를 하는 경우는 29.7%로 그 뒤를 이었지만 2005년 37.2%보다 감소한 것이었다. 여기서 주목할 부분이 '원하는 분야의 일자리가 없어서(5.8%)'와 '전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서(0.6%)'로, 이러한 선호와 일자리의 미스매치적 응답이 2015년에는 6.4%에 불과했지만, 2005년에는 육아와 가사 등의 이유(37.2%) 다음으로 높은 25.0%나 되었었다. 10여 년 동안 자신의 욕구를 충족할만한 만족스러운 일자리가 없어 초단시간 근로를 하는 여성이 상당수 존재해온 것이다. 더욱이 2002년부터 2015년까지 배우자가 있는 여성 초단시간 근로자의 '평소 1주일에 36시간미만 일하는 이유'에서도 원래 정규 근무시간이 36시간 미만인 경우를 제외하면, 육아(6.8%)나 가사(14.0%)가 20.8%로 가장 높았지만, 일거리가 없기 때문도 16.5%로 두 번째로 높았다(표 12 참조).

또 배우자와 사별했거나 이혼한 여성 초단시간 근로자는 2015년 생활비 등 당장 수입이 필요해서 취업한 경우가 58.6%로 가장 높았고, 육아나 가사 등의 이유는 6.9%에 불과했다. 2005년에도 육아나 가사 등을 병행하기 위한 경우는 18.0%였고 만족스러운 일자리가 없어 초단시간 근로를 하는 경우가 44.8%로 가장 높아, 여성이 배우자가 없어 가계비에 대한 경제적 부담이 클 때는 육아나 가사를 이유로 초단시간 근로를 선택하는 비율이 낮음을 알 수 있었다. '평소 1주일에 36시간미만 일하는 이유'에서도 '평소 일거리가 없어서(12.6%)'가 육아나 가사(4.2%)보다 더 높았다(표 12 참조).

---

6) 2006년 이전인 2002~2005년 중 2005년에 이 문항의 응답 항목이 가장 구체적이라 2005년과 2015년을 비교하였다.

이처럼 사별 또는 이혼 상태의 여성 중 만족스러운 일자리가 없거나 평소 일거리가 없어서 초단시간 근로를 하는 비율이 높은 것은, 배우자가 없는 여성이 당장의 생활비가 급하기 때문에 수입이 적더라도 어쩔 수 없이 초단시간 근로를 하는 경향이 있음을 나타낸다. 그리고 이 경우 낮은 소득 때문에 이들이 투잡, 쓰리잡 같이 여러 가지 일을 병행할 가능성이 높음을 예상할 수 있다. 이와 같이 초단시간 근로는 여성이 원하는 직업을 못 찾았거나, 경제적으로 취약할 때 만족하지는 않지만 당장의 소득을 위해 선택하는 특성이 강했다.

또 유배우 여성도 초단시간 근로의 노동시간이 짧아 육아나 가사를 병행하는 데 유리할 수 있는데도 이 같은 이유로 초단시간 근로를 선택한 비율은 10년 새 더 줄어들었고, 노동시간이 짧은 만큼 임금이 더 낮을 수 있는데도 생활비 등 수입이 필요해서 초단시간 근로를 한다는 비율이 더 높았다. 시간제 근로 여성도 경제적 이유로 시간제 근로를 하는 비율은 점점 증가하고 육아나 가사 때문에 선택한 비율은 계속 감소해 왔기 때문에(정성미, 2010: 83), 초단시간 근로 여성과 시간제 근로 여성 간에 경제활동 사유에서 차이가 없음을 알 수 있다. 따라서 시간제 근로와 마찬가지로 초단시간 근로도, 여성의 일가정 양립 욕구가 증가하여 자발적으로 선택한 결과라고 할 수는 없을 것이다.

표 10 결혼 상태별 여성 초단시간 근로자의 지난주 주된 취업 사유(2015년)

	미혼 여성 초단시간 근로자	유배우 여성 초단시간 근로자	사별·이혼한 여성 초단시간 근로자
근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여	16,404(14.9%)	34,158(19.6%)	33,195(26.0%)
안정적인 일자리이기 때문에	0(0.0%)	1,575(0.9%)	1,206(0.9%)
생활비 등 당장 수입이 필요해서	9,053(8.2%)	52,124(30.0%)	74,787(58.6%)
원하는 분야의 일자리가 없어서	7,280(6.6%)	10,093(5.8%)	3,649(2.9%)
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서	678(0.6%)	1,020(0.6%)	0(0.0%)
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	2,086(1.9%)	2,718(1.6%)	0(0.0%)
육아, 가사 등을 병행하기 위하여	1,843(1.7%)	51,561(29.7%)	8,852(6.9%)
학업·학원수강·직업훈련 등을 병행하기 위하여	68,281(62.1%)	1,876(1.1%)	907(0.7%)
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	523(0.5%)	5,164(3.0%)	3,303(2.6%)
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	3,201(2.9%)	12,415(7.1%)	1,622(1.3%)
기타	554(0.5%)	1,179(0.7%)	0(0.0%)
총계	109,903(100.0%)	173,883(100.0%)	127,521(100.0%)

표 11 결혼 상태별 여성 초단시간 근로자의 지난주 주된 취업 사유(2005년)

	미혼 여성 초단시간 근로자	유배우 여성 초단시간 근로자	사별·이혼한 여성 초단시간 근로자
지난주 일자리의 내용 및 근로조건에 만족했기 때문에	4,032(11.7%)	6,397(7.1%)	755(4.4%)
만족스러운 일자리를 구할 수 없어서	3,268(9.5%)	22,472(25.0%)	7,644(44.8%)
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	3,002(8.7%)	1,611(1.8%)	0(0.0%)
육아, 가사 등을 병행하기 위하여	0(0.0%)	33,473(37.2%)	3,065(18.0%)
학업·학원수강·직업훈련 등을 병행하기 위하여	19,624(57.1%)	1,031(1.1%)	0(0.0%)
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	1,555(4.5%)	7,777(8.6%)	0(0.0%)
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	1,504(4.4%)	2,347(2.6%)	3,951(23.1%)
업무부담·책임이 적고,	497(1.4%)	13,673(15.2%)	1,654(9.7%)

직장생활에 얽매이고 싶지 않아서			
기타	856(2.5%)	1,140(1.3%)	0(0.0%)
총계	34,338(100.0%)	89,921(100.0%)	17,069(100.0%)

표 12 결혼 상태별 여성 초단시간 근로자의 평소 1주일에 36시간미만 일한 이유 (2002~2015년)

	미혼 여성 초단시간 근로자	유배우 여성 초단시간 근로자	사별·이혼한 여성 초단시간 근로자
정규 근무시간이 36시간 미만	179,056(22.8%)	765,884(45.3%)	522,738(66.8%)
건강	2,672(0.3%)	46,080(2.7%)	67,173(8.6%)
육아	0(0.0%)	115,333(6.8%)	3,740(0.5%)
가사	6,460(0.8%)	236,273(14.0%)	29,347(3.7%)
통학	384,564(49.0%)	3,475(0.2%)	284(0.0%)
본인이 원해서	163,444(20.8%)	239,977(14.2%)	58,764(7.5%)
평소 일거리가 없어서	46,359(5.9%)	278,418(16.5%)	98,653(12.6%)
기타	2,046(0.3%)	4,589(0.3%)	2,068(0.3%)
총계	784,601(100.0%)	1,690,029(100.0%)	782,767(100.0%)

### 3. 초단시간 노동시장의 구조적 특성

2015년 산업과 직업을 교차하여 초단시간 근로자의 수와 2002년 대비 변화 정도를 연령층에 따라 살펴보았다. 먼저 15~34세의 청년층은 숙박음식업 종사 비율이 40.3%로 가장 높았고 2002년보다 24.9%p나 증가하였다(표 13 참조). 이는 청년층이 서빙 아르바이트같이 초단시간 노동시장에 쉽게 진입할 수 있는 업종이 숙박음식업이고, 이러한 경향이 2000년대 초보다 더 강해졌음을 시사한다. 직업 중에서는 서비스 종사자의 비율이 32.4%로 가장 높았는데, 마찬가지로 숙박음식업의 서비스 종사자 비율이 89.1%로 압도적으로 높았다. 또 단순노무자인 초단시간 근로자에서도 숙박음식업 종사 비율이 40.0%로 가장 높았는데, 2002년 대비 37.4%p나 증가하여 청년층 단순노무 초단시간 근로자 중에서도 숙박음식업에서 일하는 경우가 10여년 새 급격하게 증가했음을 알 수 있었다.

반면, 판매 종사자에서는 도소매업에서 일하는 비율이 70.1%로 가장 높았지만

2002년보다 27.6%p 감소하였고, 단순노무자에서도 도소매업 종사 비율이 33.8%p 나 감소하여 도소매업의 단순 노무직 또는 판매직 청년 초단시간 근로자가 큰 폭으로 줄었음을 나타냈다. 대신 판매 종사자와 단순 노무자 모두 도소매업 종사자의 감소 비율과 거의 비슷한 정도로 숙박음식업에서 비율이 증가하여, 단순 노무직 및 판매 서비스직 청년 초단시간 근로자가 도소매업에서 이탈하여 숙박음식업으로 대거 이동한 정황이 발견되었다.

한편, 청년층 중 관리자 및 전문가인 경우 72.5%가 교육업에 종사하였는데 2002년에는 이보다 16.0%p 더 높았다. 따라서 저연령대의 초단시간 근로자가 전문가로서 일할 수 있는 업종이 예나 지금이나 교육업에 편중되어 있음을 알 수 있었다.

35~59세의 중장년층 초단시간 근로자는 산업 중 교육업 종사 비율이 31.5%로 가장 높았고, 직업에서는 관리자 및 전문가 비율이 34.5%로 가장 높았다. 그러나 단순 노무자도 32.2%를 차지하여 직업 배치에서 양극화된 특성이 발견되었다(표 14 참조).

구체적인 직업별로 살펴보면, 관리자 및 전문가인 초단시간 근로자는 청년층과 마찬가지로 교육업 종사 비율이 가장 높았다(67.2%). 사무 종사자에서는 공공행정 업무를 하는 비율이 49.5%로 가장 높았지만 2002년보다 47.3%p나 감소하여, 일주일에 15시간 미만만 일하면서 주로 공공행정 업무를 했던 사무 종사자가 10여년이 지나는 동안 다양한 업종으로 진출했음을 알 수 있었다. 기능직 및 기계조작직의 초단시간 근로자도 농림어업광업 및 제조, 건설, 전기, 운수업의 비율이 2002년 대비 41.5%p 감소하고도 53.5%라서, 과거 1차 산업과 중화학 공업에 편중되어 있던 기술직 초단시간 근로자들이 다른 업종 부문에도 분포하게 되었음을 시사했다.

또 판매 종사자에서는 도소매업으로부터 숙박음식업 중심으로 재편되었던 청년층 초단시간 근로자와 달리, 도소매업의 종사 비율이 100.0%에 이를 정도로 높았고, 단순 노무자에서도 도소매업 종사 비율이 2002년 대비 5.6%p 감소했지만 두 번째로 높았다(25.4%). 그런데 단순 노무자 중 출판, 금융, 보험, 부동산, 전문직, 사업지원, 여가, 기타 서비스업에서 초단시간으로 일하는 비율은 2002년보다 2.8%p 더 증가하여 가장 높았고(26.1%), 전무했던 교육업에서도 16.2%p 증가하였다. 2002년 중장년층의 단순 노무직 초단시간 근로자가 농림어업광업 및 제조업 등에서 약 41.2%로 가장 많은 가운데 도소매업(약 31.0%)과 출판, 금융 등의 업종(약 23.3%)만으로 95% 이상이 되었던 것과 비교하면, 단순 업무를 하는 초단시간 근로자가 다양한 업종에 고용되어 왔음을 알 수 있었다.

한편, 서비스 종사자는 보건사회복지업 종사 비율이 70.3%로 가장 높았는데, 이는 2002년 보건사회복지 서비스 종사자가 전무했던 점을 고려하면 비약적인 증가로, 민간 사회복지 서비스업이 성장하면서 중장년층이 초단시간 노동시장으로 대거 진입한 것일 수 있었다.

60세 이상의 고령층 초단시간 근로자는 보건사회복지업 종사자가 2002년보다 42.0%p 증가한 44.4%로 가장 많았는데, 관리자 및 전문가(37.6%), 서비스 종사자(78.2%), 기능직 및 기계조작직 종사자(55.6%), 단순노무자(41.0%)에서도 보건사회복지업 종사 비율이 가장 높았다. 또 직업 중 단순 노무직이 73.3%로 가장 많은 가운데 특히 보건사회복지업의 단순 노무직 비율이 41.0%로 가장 높아, 관리직부터 단순 노무직까지 대다수 직업군의 고령층 초단시간 근로자가 보건사회복지업에 종사하고 있음을 알 수 있었다(표 15 참조).

특히 관리직 및 전문직, 서비스직, 기능·기계조작직은 2002년에는 보건사회복지업에서 전무했는데, 이렇게 2015년 보건사회복지 분야의 종사율이 가장 높아진 것이었다. 심지어 농어업의 고령층 초단시간 근로자는 2002년에는 농림어업광업과 제조업 등에만 있었지만 2015년 보건사회복지업 중심으로 분포하게 되었다. 보건사회복지 서비스업 내 초단시간 근로의 성장이 고령층을 중심으로 이루어졌음을 엿볼 수 있는 부분이다.

한편, 2002년 공공행정 분야에서만 있었던 고령층 사무직 초단시간 근로자가 2015년에는 여전히 공공행정 종사 비율이 가장 높긴 하지만(55.3%) 다른 산업에도 골고루 진입하였고, 2002년 모든 업종에서 찾아볼 수 없었던 고령층 판매직 초단시간 근로자가 2015년에는 도소매업(60.4%)과 출판, 금융보험 등(39.6%)에서도 발견되었다.

표 13 2015년 업종×직종별 초단시간 근로자 현황과 2002년 대비 비중 변화 : 청년층

	관리자 및 전문가		사무 종사자		서비스 종사자		판매 종사자		기능직 및 기계조작직 종사자		농어업 종사자		단순 노무자		직업 전체	
	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)
농림어업광업, 제조, 건설, 전기, 운수업	0(0.0)	0.0	927 (11.4)	-1.7	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	2,039 (100.0)	0.0	0(0.0)	0.0	3,775 (16.8)	9.0	6,741 (3.8)	-5.1
도소매업	0(0.0)	0.0	553 (6.8)	-11.2	0(0.0)	-1.6	29,208 (70.1)	-27.6	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	1,849 (8.2)	-33.8	31,610 (18.0)	-0.8
숙박음식업	0(0.0)	-2.6	1,262 (15.5)	15.5	50,616 (89.1)	9.9	9,776 (23.5)	23.5	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	8,991 (40.0)	37.4	70,645 (40.3)	24.9
출판, 금융보험, 부동산, 전문, 사업지원, 여가, 기타 서비스업	5,579 (12.6)	9.4	1,320 (16.2)	-44.2	4,607 (8.1)	-11.1	2,671 (6.4)	6.4	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	1,891 (8.4)	-25.7	16,068 (9.2)	-4.0
공공행정	1,609 (3.6)	3.6	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	-2.0	1,609 (0.9)	0.7
교육	32,081 (72.5)	-16.0	2,790 (34.3)	34.3	0(0.0)	0.0	0(0.0)	-2.3	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	3,394 (15.1)	12.3	38,265 (21.8)	-17.4
보건사회복지	2,403 (5.4)	5.4	1,285 (15.8)	15.8	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	2,597 (11.5)	8.0	6,285 (3.6)	3.1
협회, 수리, 청소, 개인서비스업	2,586 (5.8)	0.1	0(0.0)	-8.4	1,578 (2.8)	2.8	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	-5.3	4,164 (2.4)	-1.4
산업 전체	44,258 (25.2)	-18.3	8,137 (4.6)	-1.3	56,801 (32.4)	14.8	41,655 (23.8)	11.9	2,039 (1.2)	-5.9	0(0.0)	0.0	22,497 (12.8)	-1.1	175,387 (100.0)	0.0

표 14 2015년 업종×직종별 초단시간 근로자 현황과 2002년 대비 비중 변화 : 중장년층

	관리자 및 전문가		사무 종사자		서비스 종사자		판매 종사자		기능직 및 기계조작직 종사자		농어업 종사자		단순 노무자		직업 전체	
	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)
농림어업광업·제조·건설·전기·운수업	1,481 (4.1)	-14.0	1,743 (10.3)	10.3	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	2,441 (53.5)	-41.5	0(0.0)	0.0	4,778 (14.1)	-27.2	10,443 (9.9)	-24.9
도소매업	0(0.0)	0.0	1,472 (8.7)	8.7	0(0.0)	0.0	4,227 (100.0)	22.2	0(0.0)	-2.3	0(0.0)	0.0	8,626 (25.4)	-5.6	14,325 (13.6)	-6.1
숙박음식업	0(0.0)	0.0	0(0.0)	-3.2	302 (3.3)	-41.2	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	1,411 (4.2)	4.2	1,713 (1.6)	-2.3
출판·금융보험·부동산·전문·사업지원·여가·기타 서비스업	1,707 (4.7)	4.7	2,637 (15.5)	15.5	146 (1.6)	-16.1	0(0.0)	-22.2	0(0.0)	-2.7	0(0.0)	0.0	8,851 (26.1)	2.8	13,341 (12.7)	-0.1
공공행정	2,683 (7.4)	2.0	8,408 (49.5)	-47.3	336 (3.6)	3.6	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	645 (1.9)	-0.1	12,072 (11.5)	-2.1
교육	24,439 (67.2)	3.5	1,900 (11.2)	11.2	0(0.0)	-30.5	0(0.0)	0.0	1,272 (27.9)	27.9	0(0.0)	0.0	5,512 (16.2)	16.2	33,123 (31.5)	19.6
보건사회복지	48,59 (13.4)	13.4	824 (4.9)	4.9	6,478 (70.3)	70.3	0(0.0)	0.0	850 (18.6)	18.6	0(0.0)	0.0	592 (1.7)	1.7	13,603 (12.9)	12.9
협회,수리,청소,개인서비스업	1,198 (3.3)	-9.6	0(0.0)	0.0	1,957 (21.2)	13.9	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	3,522 (10.4)	7.9	6,677 (6.3)	3.0
산업 전체	36,367 (34.5)	19.8	16,984 (16.1)	3.7	9,219 (8.8)	0.8	4,227 (4.0)	-6.1	4,563 (4.3)	-13.5	0(0.0)	0.0	33,937(32.2)	-4.7	105,297(100.0)	0.0

표 15 2015년 업종×직종별 초단시간 근로자 현황과 2002년 대비 비중 변화 : 고령층

	관리자 및 전문가		사무 종사자		서비스 종사자		판매 종사자		기능직 및 기계조작직 종사자		농어업 종사자		단순 노무자		직업 전체	
	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)	명(%)	증감(%p)
농림어업광업, 제조, 건설, 전기, 운수업	1,944 (7.8)	7.8	2,328 (21.2)	21.2	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	474 (18.7)	-56.6	0(0.0)	-100.0	6,609 (3.0)	-26.0	11,355 (3.7)	-21.8
도소매업	2,231 (9.0)	9.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	1,610 (60.4)	60.4	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	20,444 (9.2)	-3.5	24,285 (8.0)	0.9
숙박음식업	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	2,213 (5.5)	-33.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	1,759 (0.8)	-17.0	3,972 (1.3)	-10.9
출판, 금융보험, 부동산, 전문, 사업지원, 여가, 기타 서비스업	3,106 (12.5)	12.5	1,243 (11.3)	11.3	1,047 (2.6)	-28.6	1,054 (39.6)	39.6	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	16,227 (7.3)	-23.5	22,677 (7.4)	-11.5
공공행정	2,103 (8.5)	8.5	6,083 (55.3)	-44.7	4,207 (10.5)	-19.9	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	66,579 (29.8)	26.4	78,972 (25.9)	12.0
교육	4,410 (17.8)	-71.2	0(0.0)	0.0	268 (0.7)	0.7	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	4,875 (2.2)	2.2	9,553 (3.1)	-11.7
보건사회복지	9,326 (37.6)	37.6	1,098 (10.0)	10.0	31,451 (78.2)	78.2	0(0.0)	0.0	1,413 (55.6)	55.6	313 (100.0)	100.0	91,560 (41.0)	36.8	135,161 (44.4)	42.0
협회, 수리, 청소, 개인서비스업	1,672 (6.7)	-4.2	251 (2.3)	2.3	1,018 (2.5)	2.5	0(0.0)	0.0	653 (25.7)	1.0	0(0.0)	0.0	15,200 (6.8)	4.5	18,794 (6.2)	1.0
산업 전체	24,792 (8.1)	-8.5	11,003 (3.6)	-6.6	40,204 (13.2)	7.2	2,664 (0.9)	0.9	2,540 (0.8)	-7.4	313 (0.1)	-3.1	223,253 (73.3)	17.6	304,769 (100.0)	0.0

이번에는 2002년과 2015년 업종에서만 근로자의 변화 정도가 어떠한지 근로형태 별로 살펴보았다. 남성 초단시간 근로자는 보건사회복지업에서 가장 크게 증가하였고 이어 공공행정>숙박음식업>도소매업>협회·수리·청소·개인 서비스업 순으로 증가 폭이 컸지만, 건설업에서는 종사자 수가 큰 폭으로 하락하는 모습을 보였다(그림 7 참조). 반면, 남성 단시간 근로자는 모든 업종에서 증가하였고, 특히 숙박음식업>도소매업>교육업>건설업>예술·스포츠·여가 서비스업의 순서로 규모가 확대되었다. 따라서 건설업에서 초단시간 근로자와 단시간 근로자가 상반되는 변화를 겪었지만, 남성의 전체 시간제 근로 측면에서 볼 때 특히 숙박음식업자와 도소매업자의 비중이 높음을 알 수 있었다. 또 상대적으로 보건사회복지 서비스업에서는 초단시간 근로자가, 예술·스포츠·여가 서비스업에서는 단시간 근로자가 두드러지게 증가하는 특성이 있었다.

남성 전일제 근로자도 농림어업·광업과 예술·스포츠·여가 서비스업에서 소폭의 하락이 있었지만, 나머지 업종에서는 모두 증가세를 보였고, 특히 제조업의 고용 증가가 가장 커 제조업자의 증가폭이 미미했던 남성 초단시간 근로자 및 단시간 근로자와는 다른 양상을 띠었다.

여성 초단시간 근로자도 남성 초단시간 근로자와 마찬가지로 13년 동안 보건사회복지 사업의 종사자가 가장 큰 폭으로 증가하였고, 다음으로 공공행정>숙박음식업>교육서비스업>도소매업>협회·수리·청소·개인서비스업 순으로 높은 증가세를 보였다(그림 8 참조). 또 보건사회복지사업 중심의 종사자 수 증가는 여성 초단시간 근로자 외에도 여성 단시간 근로자와 여성 전일제 근로자에서도 발견되어, 여성노동시장이 사회서비스업 중심으로 변화하고 있음을 알 수 있었다.

한편, 숙박음식업 종사자의 경우 여성 단시간 근로자 중 두 번째로, 여성 초단시간 근로자에서도 세 번째로 증가폭이 컸지만, 전일제 근로자에서는 5,260명이 감소하여 숙박음식업 내 여성의 업무 특성이 전일제 근로에서 단시간 및 초단시간 근로로 변화하고 있다고 볼 수 있었다. 또 남성 전일제 근로자는 제조업에서 가장 큰 폭으로 증가하였지만, 여성은 제조업 종사자가 초단시간 근로자와 단시간 근로자에서도 남성과 비교해 미미하게 증가했을 뿐더러 전일제 제조업 종사자는 오히려 58,383명 감소하는 모습을 보였다. 제조업 내 생산 활동이 전일제로 일하는 남성 근로자를 주축으로 하여 진행되고 있음을 알 수 있는 부분이다.

이상의 내용을 정리하면, 산업과 직업을 같이 고려할 때 초단시간 노동시장은 청년층의 경우 도소매업의 판매직에서 서빙 아르바이트 같은 숙박음식업의 서비스직

중심으로 조정되었고, 중장년층은 초단시간 근로자가 다양한 업종과 직종에 걸쳐 확산되었으며, 고령층은 보건사회복지업을 중심으로 초단시간 근로가 증가하고 있었다. 그런데 업종만 보면 초단시간 근로자는 남성과 여성 모두 보건사회복지 부문에서 증가가 두드러졌고, 여성은 초단시간 근로, 단시간 근로, 전일제 근로 등 근로형태를 불문하고 보건사회복지 서비스업 종사자가 가장 큰 폭으로 증가하였다. 이는 사회서비스업이 성별과 상관없이 초단시간 노동시장을 이끄는 주요 산업이며, 특히 고령층 초단시간 근로자를 중심으로 성장하고 있음을 의미한다. 그리고 여성 노동시장이 근로시간에 따른 근로형태를 떠나 이러한 사회서비스업을 중심으로 재편되고 있음을 나타낸다. 노인 요양보호사나 간병인 등 돌봄노동의 수요가 증가하면서 발달한 민간 사회서비스업에 그동안 가족을 돌보는 역할을 하여 돌봄노동에 익숙한 여성들이 주요 공급자로 편입됨에 따라, 이제 여성이 가정을 넘어 시장에서 까지 공공연한 돌봄노동자로 자리매김 되고 있는 것이 일례이다.

그런데 앞의 분석에서, 초단시간 근로는 사별 또는 이혼 상태인 저학력 고령층의 여성이 주축이 되어 증가하고 있었다. 우리나라의 높은 노인 빈곤율은 고령층 대부분이 노후 준비가 안 되어 있어서 나이가 들어도 계속 노동시장에 남는 현실을 방증한다. 마찬가지로 고령층 여성도 일자리를 찾아야 할 텐데, 저학력자로 숙련 정도가 낮거나 그동안 가정에만 있어 특별한 기술도 없는 경우, 더욱이 배우자가 없어 생계가 급급한 경우 이들 여성이 할 수 있는 일이란 사회에서 여성의 일로 학습 받아와서 특출한 기교가 필요 없는 돌봄노동이 될 수밖에 없을 것이다. 하지만 사회복지서비스업이 민간 소규모 업체를 중심으로 무분별하게 확산되고 시장 경쟁에 내몰리면서, 사회서비스업 노동자들은 저임금에 장시간 근로, 간헐적인 호출 근로 같은 불안정한 고용의 위협을 받고 있다. 예컨대 노인요양사업을 보면, 노인요양시설이 영리사업처럼 운영되어 시설 요양보호사는 정규직에서 계약직, 파견직으로 점점 비정규화 되고, 노동강도가 세지며 임금도 하락하였다. 또 재가파견종사자의 경우에는 서비스 제공 장소에서 각종 폭언과 성희롱, 폭력을 당해도 소속 센터로부터 아무런 도움도 못 받아 사실상 인력파견업체로부터 일감을 받는 게 전부인 호출 근로자 내지 시간제 근로자일 뿐이었다(전국여성노동조합, 2010). 따라서 저학력 고령층이 중심이 된 여성 초단시간 노동시장이 이러한 시장 주도의 사회서비스업으로 재편될수록, 노동시간이 더욱 분절화되어 일정한 노동량과 소득을 보장받지 못하고, 일거리에 따라 노동 공급이 매우 유동적인 더 불안정한 호출 근로자로 변질될 위험이 있다.

그림 7 2002, 2015년 간 업종별로 본 근로형태별 남성 근로자의 증감(명)

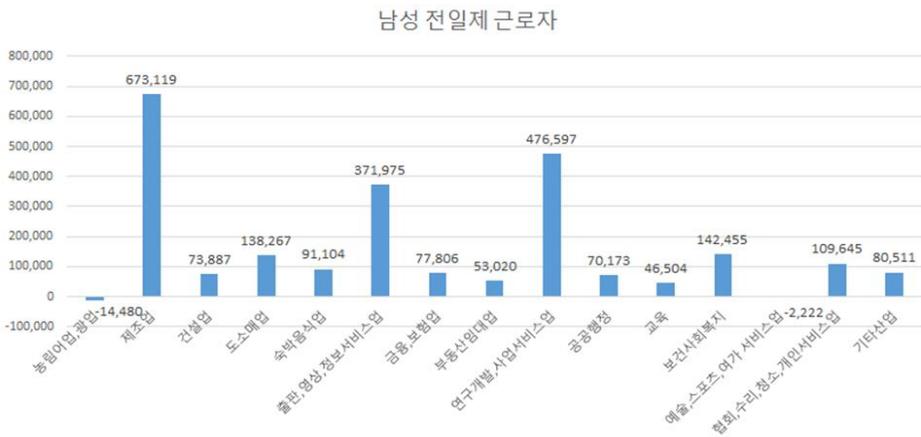
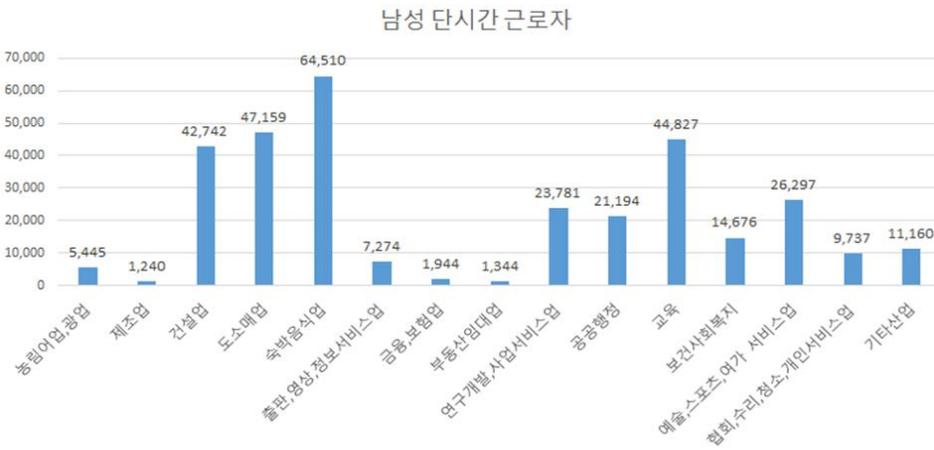
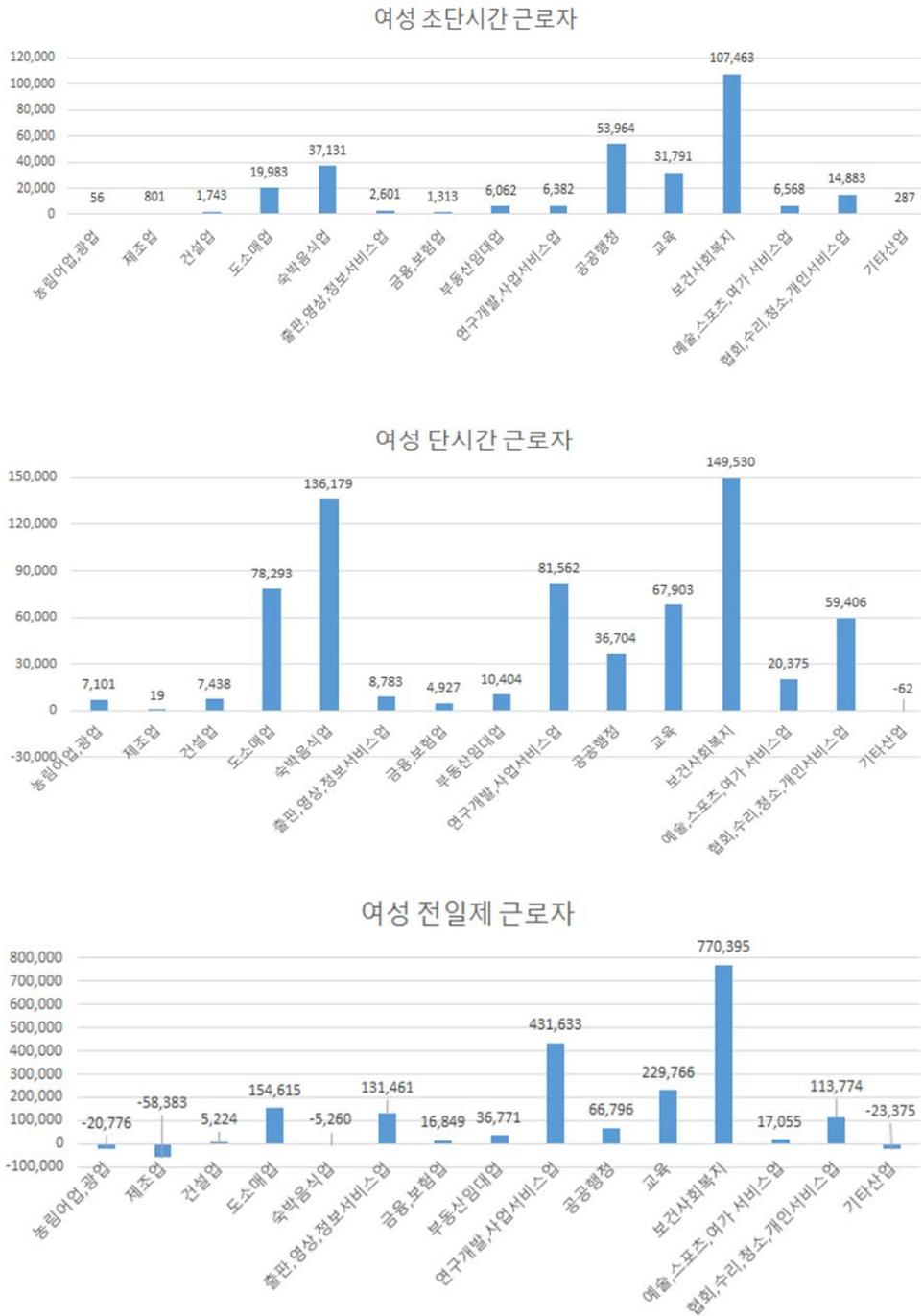


그림 8 2002, 2015년 간 업종별로 본 근로형태별 여성 근로자의 증감(명)



#### 4. 초단시간 노동시장의 구체적인 상황과 함의

앞서 초단시간 노동시장의 규모와 추이, 업종 및 직종별 특성과 연령과 학력 같은 초단시간 노동자의 인적 특성을 자세히 살펴보았다. 그렇다면 초단시간 노동시장은 질적으로 어떤 상황인 것일까? 초단시간 근로자가 시간제 근로자보다 얼마나 더 열악하며, 또 전일제 근로자에 견줘 얼마나 심한 차별을 받고 있는 것인가?

2015년을 기준으로 초단시간 근로자나 단시간 근로자, 전일제 근로자 모두 고용계약기간을 정한 비율이 정하지 않은 비율보다 더 높았는데, 초단시간 근로자는 6개월 이상~1년 미만 계약한 경우가 80%에 육박할 정도로 높았고(77.5%), 1개월 이상~6개월 미만 계약자도 두 번째로 많아(15.0%), 초단시간 근로자는 고용이 단기 기간만 지속되어 노동시장 내 지위가 매우 불안정함을 확인할 수 있었다(표 16 참조). 더욱이 초단시간 근로자 중 2년을 초과하여 근로계약을 맺은 경우가 약 0%라는 것은 대부분이 자신의 2년 후 고용 상황을 장담할 수 없다는 것을 의미한다. 단지 2년 후의 고용 상태에 대해서도 확실하게 예측할 수 없을 정도로 초단시간 노동자가 한계적 상황에 몰려있는 것이다.

반면, 고용계약기간을 정한 단시간 근로자는 마찬가지로 6개월 이상~1년 미만으로 계약한 경우가 41.6%로 가장 높지만, 1개월 이상~6개월 미만으로 계약한 경우(20.0%) 못지않게 1년으로 계약한 비율도 높아(20.2%) 초단시간 근로자보다는 다소 고용기간이 긴 노동자가 더 많다고 할 수 있었다. 전일제 근로자는 반대로 1년 계약자가 과반수로 가장 많고(54.1%) 1년 이상 계약자도 70.4%에 이르는 반면, 두 번째로 많은 6개월 이상~1년 미만 계약자는 10%대(15.9%)에 불과했다. 따라서 전일제 근로자는 1년 고용계약자 약 54%를 포함해 약 70%가 1년 이상 계약하고 있다고 볼 수 있었다.

근로계약 서면 작성 여부에서는 초단시간 근로자의 절반 이상인 53.8%가 서면으로 작성한다고 응답하였고, 전일제 근로자도 서면 작성 비율이 61.3%로 높았다. 오히려 단시간 근로자가 서면 미작성 비율이 59.1%로 높아 초단시간 근로자보다도 권리 다툼 시 더 불리할 가능성이 있었다.

다음으로 표 17의 2015년 지난주 사회보험 가입 현황과 각종 금전 지원 혜택에서 먼저 국민연금을 보면, 초단시간 근로자나 단시간 근로자 모두 미가입 비율이 가장

높은 데 반해 전일제 근로자만 직장가입자 비율이 가장 높았다. 고용보험에서도 초단시간 근로자나 단시간 근로자는 미가입 비율이 높고, 전일제 근로자는 가입 비율이 더 높아, 각종 사회보험에서 초단시간 근로자나 단시간 근로자 모두 전일제 근로자보다 열악한 상황에 놓여 있음을 알 수 있었다.

마찬가지로 건강보험에서도 직장가입 비율이 가장 높은 전일제 근로자와 달리, 초단시간 근로자나 단시간 근로자는 직장가입자인 가족의 피부양자로서 혜택을 보는 경우가 많았다. 다만 단시간 근로자는 직장가입 비율이 23.6%로 0.8%에 불과한 초단시간 근로자와 비교할 때, 시간제로 근무하더라도 상대적으로 직장의 공식 기록에 남는 구성원으로 인정되고 대우받고 있다고 볼 수 있었다. 다시 말하면, 똑같이 시간제로 일하더라도 초단시간 근로자는 단시간 근로자에 비해 직장 내 혜택에서 차별을 받고 있는 것이다.

퇴직금이나 상여금, 시간외수당, 유급휴가는 초단시간 근로자나 단시간 근로자 모두 지원이 없다는 비율이 압도적으로 높았다. 그런데 이 미지원 비율은 초단시간 근로자가 90%대인 것과 달리, 단시간 근로자는 상여금 78.3%에서 시간외수당 89.0%까지 분포해 초단시간 근로자보다 약간 낮았다. 반면 전일제 근로자는 퇴직금, 상여금, 시간외수당, 유급휴가에서 지원 혜택이 있는 경우가 더 많았다. 다만 퇴직금이나 상여금이 있다는 비율이 70% 이상인 것에 비해, 유급휴가가 있는 비율은 67.0%로 약간 낮았고, 심지어 시간외수당이 있는 경우는 가까스로 절반을 넘은 52.1%에 불과했다. 전일제 근로자조차도 법정 급여 항목인 시간외수당을 적용받기 어려운 경우가 많으며, 이로 인해 시간외수당은 역설적이게도 근로시간과 근로형태에 따른 차별이 가장 약한 혜택이라 할 수 있었다.

그렇다면 전일제 근로자는 이러한 상황을 자력으로 얼마나 변화시킬 수 있는 것일까? 전일제 근로자는 처우를 개선시킬 조직화된 힘이 있는 것일까? 표 18의 2015년 노동조합 가입 현황은 이러한 가능성이 희박함을 말해준다. 전일제 근로자는 노동조합 가입률이 13.9%에 불과했고, 초단시간 근로자와 단시간 근로자의 가입률은 채 1%를 넘지 못했다. 초단시간 근로자나 단시간 근로자는 말할 것도 없고, 전일제 근로자조차 불법적이고 차별적인 상황을 바꿀 수 있는 목소리를 낼 여력이 안 되는 것이다.

더욱이 아예 노동조합이 없다는 응답은 단시간 근로자에서 가장 높았으며(87.3%), 초단시간 근로자는 무노조 응답률이 이보다는 낮았지만(79.5%) '노동조합이 있으나 가입 대상이 안 된다'는 응답이 19.6%로 전일제 근로자(7.0%)나 단시간 근로자

(11.2%)보다 더 높았다. 초단시간 근로자가 단시간 근로자보다 노동조합이 있는 사업장에서 일하는 경우가 더 많은데, 막상 노동조합의 가입 대상에서 배제되는 정도는 더 높은 것이다. 이는 전일제 근로자처럼 노동자를 상시 고용하는 사업장에서 일시적인 수요 변화에 대응하기 위해 초단시간 고용을 활용하는 경우가 많아, 초단시간 근로자가 전일제 근로자가 중심인 노동조합을 접할 기회가 많다는 것을 가리키는 것일 수 있다. 즉, 초단시간 근로자가 만든 노동조합이라면 당사자인 초단시간 근로자가 가입 대상에서 빠질 일은 만무하므로, 결국 사업장 내 노동조합이 전일제 근로자보다 단시간 근로자에게, 그리고 단시간 근로자보다 초단시간 근로자에게 더 폐쇄적임을 의미하는 결과일 수 있는 것이다.

초단시간 근로는 일의 성격상 노동 기간이 계절노동자처럼 단기적이고, 노동량이 임시직·일용직같이 유동적이며, 노동 장소도 점점이 흩어져 있어 동료 노동자들과의 교류가 제한적이다. 그러나 초단시간 근로자는 표 16과 표 17에서 살펴본 것처럼 고용 불안정성이 크고 기업복지 혜택에서도 가장 소외되고 있으므로, 이들의 목소리는 어느 노동자보다 울림이 있을 수 있다. 따라서 초단시간 근로가 노동시장에서 점점 증가하고 있는 상황에서, 초단시간 근로자가 노동자로서 제대로 인정받기 위해서라도 정치 제도나 법의 변화를 수동적으로 기다리기보다 스스로의 집합적 힘을 이용하여 적극적으로 현실을 타개해나가는 것이 필요하다. 기존 노동조합이 노동시장의 변화를 감지하고 연대를 근간으로 한 새로운 조직화 전략을 펴므로써, 초단시간 근로자들에게 더 많이 조직화의 기회가 주어질 필요가 있는 것이다.

표 16 015년 근로형태별 지난주 고용계약기간 정했는지 여부와 고용계약기간, 근로계약 서면 작성 여부(명, %)

	초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제 근로자
합계	585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
정하지 않았음	290,216(49.6)	405,118(25.1)	2,146,293(12.6)
정했음	295,237(50.4)	1,207,030(74.9)	14,930,248(87.4)
1개월 미만	9,763(3.4%)	55,574(13.7%)	119,812(5.6%)
1개월~6개월 미만	43,515(15.0%)	81,198(20.0%)	173,977(8.1%)
6개월~1년 미만	225,025(77.5%)	168,648(41.6%)	341,484(15.9%)
1년	7,806(2.7%)	81,914(20.2%)	1,160,769(54.1%)
1년 초과~2년	3,581(1.2%)	14,502(3.6%)	210,091(9.8%)
2년 초과~3년	0(0.0%)	1,877(0.5%)	67,404(3.1%)
3년 초과	526(0.2%)	1,405(0.4%)	72,756(3.4%)
합계	290,216(100.0%)	405,118(100.0%)	2,146,293(100.0%)

서면으로 작성함	314,828(53.8%)	659,383(40.9%)	10,463,412(61.3%)
서면 작성 안 함	270,625(46.2%)	952,765(59.1%)	6,613,129(38.7%)

표 17 2015년 근로형태별 지난주 사회보험 가입 현황과 각종 금전적 지원 여부 (명, %)

		초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제 근로자
국민연금	미가입	541,805(92.5)	1,132,028(70.2)	3,272,742(19.2)
	직장가입자	2,245(0.4)	289,366(18.0)	12,717,697(74.5)
	지역가입자	41,403(7.1)	190,754(11.8)	1,086,102(6.4)
합계		585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
건강보험	미가입	23,610(4.0)	50,011(3.1)	241,626(1.4)
	직장가입자	4,934(0.8)	379,978(23.6)	13,414,237(78.6)
	지역가입자	166,343(28.4)	482,039(29.9)	1,974,273(11.6)
	의료수급권자	21,442(3.7)	35,292(2.2)	75,523(0.4)
	직장가입피부양자	369,124(63.1)	664,828(41.2)	1,370,882(8.0)
합계		585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
고용보험	미가입	570,725(97.9)	1,203,714(75.0)	3,826,976(24.4)
	가입	12,333(2.1)	400,479(25.0)	11,872,984(75.6)
합계		583,058(100.0)	1,604,193(100.0)	15,699,960(100.0)
퇴직금	없음	574,316(98.1)	1,309,717(81.2)	3,903,431(22.9)
	있음	11,137(1.9)	302,431(18.8)	13,173,110(77.1)
합계		585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
상여금	없음	549,492(93.9)	1,262,756(78.3)	3,938,508(23.1)
	있음	35,961(6.1)	349,392(21.7)	13,138,033(76.9)
합계		585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
시간외수당	없음	554,190(94.7)	1,434,051(89.0)	8,180,482(47.9)
	있음	31,263(5.3)	178,097(11.1)	8,896,059(52.1)
합계		585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
유급휴가	없음	580,610(99.2)	1,413,065(87.7)	5,644,473(33.1)
	있음	4,843(0.8)	199,083(12.4)	11,432,068(67.0)
합계		585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)

표 18 2015년 근로형태별 노동조합 가입 현황(명, %)

	초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제 근로자
노조 없음	465,693(79.5)	1,407,692(87.3)	12,384,868(72.5)
노조 있으나 가입 대상이 안 됨	114,946(19.6)	180,605(11.2)	1,202,299(7.0)

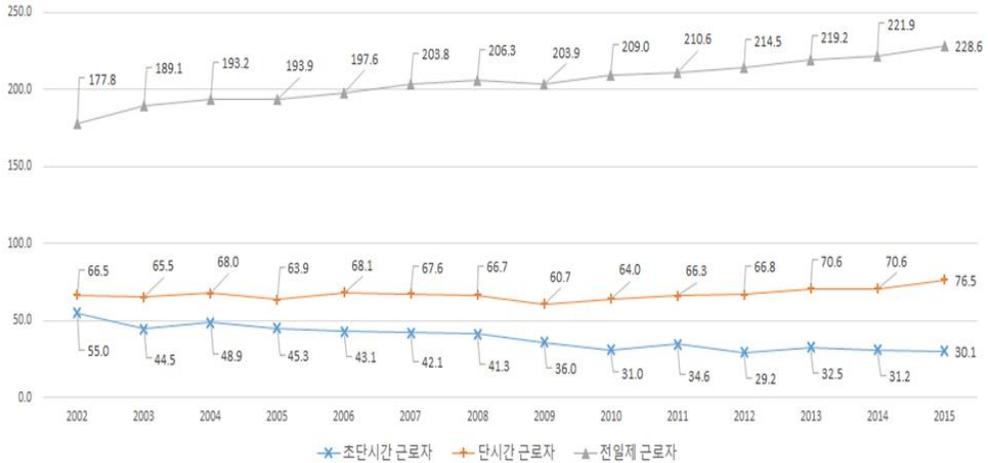
노조 있고 가입 대상이나 가입 안 함	3,818(0.7)	13,068(0.8)	1,122,431(6.6)
노조 가입했음	996(0.2)	10,783(0.7)	2,366,943(13.9)
합계	585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)

앞서 살펴봤듯 초단시간 노동시장의 확산은 주로 저학력 고령층의 여성들로 인한 것이었다. 그런데 이들 대부분이 저임금의 민간 사회서비스업에 종사하면서 노인 빈곤 내지 근로빈곤층 문제와도 직결되고 있다. 사회서비스업의 확대가 새로운 복지 수요에 부응하고 관련 산업의 성장으로 경기 부양에 일조할 수는 있으나, 저학력 고령층 여성을 기반으로 저임금 노동을 유지함에 따라 초단시간 노동시장이 더 열악해지고 일하는 노인의 삶도 팍팍해질 위험이 있는 것이다. 따라서 돌봄노동에 의한 초단시간 근로의 확산이 노동시장과 개인에 미치는 영향은 매우 부정적이라 할 수 있다.

실제로 2002년부터 2015년까지 근로형태별로 근로자의 월평균 임금<sup>7)</sup>을 살펴본 결과, 매년 대체로 꾸준히 임금이 상승해온 전일제 근로자와 달리 단시간 근로자나 초단시간 근로자는 임금 변화가 미비했고, 그나마 단시간 근로자는 2002년 66.5만원에서 2015년 76.5만원으로 임금이 증가했지만 초단시간 근로자는 55.0만원에서 30.1만원으로 하락하는 모습을 보였다(<그림 9> 참조).

7) 경제활동인구조사에는 시급제 보수액도 조사됐지만 무응답 결측치가 많아, 시간당 임금으로 분석할 경우 평균 임금을 잘못 추정할 위험이 있었다. 또 노동자의 삶의 질에 있어서도 경제활동을 통해 한 달에 실질적으로 얻게 되는 임금총액이 시간당 임금보다 더 중요하므로, 최근 3개월 간 세전 월평균 임금을 이용하여 초단시간 노동시장을 분석하였다. 한편, 임금 추이 분석에서는 연도별 물가의 차이에 따라 임금의 실제 가치가 달라지므로, 이를 고려하여 소비자 물가가 반영된 실질임금을 이용하였다.

그림 9 2002~2015년 근로형태별 월평균 임금의 추이 (만원)



주 : 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금들의 추이임.

연령별로 초단시간 근로자의 1주일 평균 근로시간과 월평균 임금을 살펴본 결과, 60세 이상 고령층이 대체로 근로시간이 가장 길지만 2003년과 2010년, 2012~2015년에는 15~34세의 청년층에서 가장 길었다(표 19 참조). 그런데 월평균 임금은 고령층이 2002년을 제외하고는 줄곧 가장 낮아, 고령층 초단시간 근로자가 다른 연령대에 비해 장시간 일함에도 월 임금이 가장 낮은 만큼 시간당 임금이 가장 낮다고 짐작된다.

한편 모든 연령층에서 근로시간과 임금 간 분명한 비례 관계는 발견할 수 없었지만, 고령층은 2009년부터 임금이 감소 추세를 보였는데 대체로 주당 평균 근로시간도 줄어드는 모습을 보였다. 근로시간이 줄어든 만큼 임금이 감소한 여지가 있는 것이다. 실제로 근로시간(-0.6%)과 임금(-4.3%)의 연평균 증가율이 둘 다 마이너스 값이었다. 반면, 청년층은 가까이는 2009년과 2011년부터 그리고 멀게는 2004년부터 임금이 감소했는데 근로시간은 대체로 증가하고 있었다. 연평균 증가율을 봐도 청년층은 근로시간의 증가율(2.3%)과 달리 임금 증가율(-2.4%)이 마이너스 값이었다. 근로시간은 점점 증가하는데 임금은 오히려 낮아지고 있는 것이다. 그러나 35~59세의 중장년층은 연평균 증가율에서 알 수 있듯 평균 근로시간이 줄어드는 동안(-0.3%) 임금은 오히려 증가하는 경향이 있어서(1.5%), 중장년층이 초단시간 노동시장에서 상대적으로 청년층이나 고령층보다 나은 위치에 있다고 볼 수 있었다.

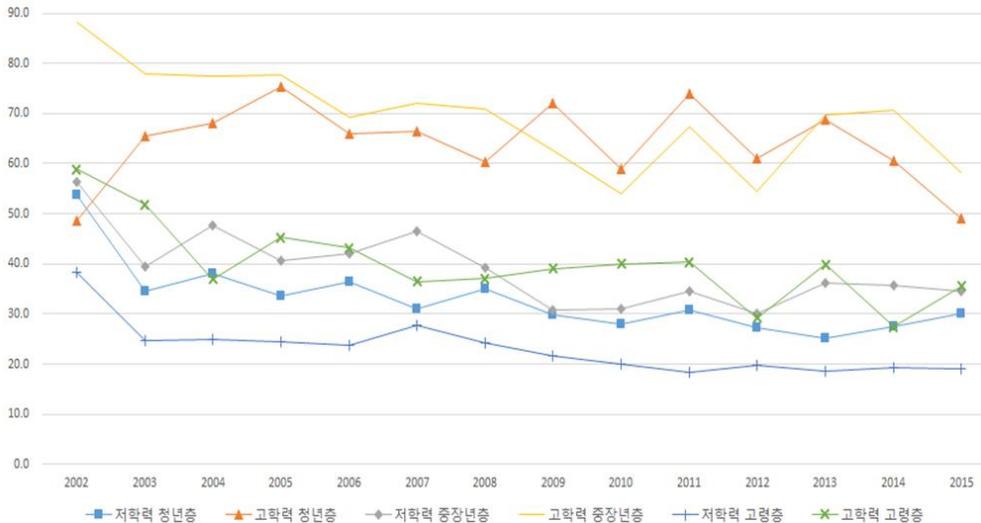
표 19 초단시간 근로자의 연령별 근로시간과 임금(만원, %)

	1주일 평균 근로시간			월평균 임금		
	청년층	중장년층	고령층	청년층	중장년층	고령층
2002	7.5	9.0	9.3	42.3	36.5	36.8
2003	9.2	8.2	8.4	43.5	39.6	23.4
2004	8.4	8.5	9.0	51.0	48.4	25.3
2005	8.5	8.6	8.9	48.7	49.5	25.4
2006	8.8	8.8	9.2	41.4	42.3	24.4
2007	9.4	9.4	10.1	38.6	45.4	28.9
2008	9.1	8.8	10.1	40.1	48.0	26.7
2009	9.9	8.7	10.3	45.0	38.3	23.9
2010	9.9	9.4	9.7	38.6	33.9	20.8
2011	9.5	8.5	9.9	40.6	43.8	19.0
2012	10.1	8.5	9.3	34.2	38.1	19.1
2013	10.0	9.1	9.2	33.9	52.3	19.9
2014	9.8	9.5	9.3	32.0	55.2	20.6
2015	10.2	8.6	8.6	31.0	44.3	20.7
연평균 증가율	2.3	-0.3	-0.6	-2.4	1.5	-4.3

주 : 월평균 임금은 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금임.

초단시간 근로는 노인빈곤에 의해 노동시장으로 내몰리는 고령층이 저임금의 사회 서비스업에서 돌봄노동을 수행하면서 또다시 빈곤 상황에 빠지는 노인빈곤의 함정이 될 수 있었다. 모든 연령층에서 저학력 초단시간 근로자는 고학력자보다 임금이 낮았는데, 저학력자에서도 저학력 고령층<저학력 청년층<저학력 중장년층 순으로 임금이 낮아 저학력 고령층 초단시간 근로자가 가장 저임금을 받고 있었다(그림 10 참조). 그런데 고령층 초단시간 근로자는 다른 연령층에 비해 저학력자와 고학력자 간의 임금 격차가 작기 때문에, 상대적으로 임금이 미치는 학력의 영향이 작아 학력과 상관없이 저임금을 받는다고 볼 수 있었다. 특히 2007년 고학력 고령층과 저학력 고령층 간의 임금 차이는 약 8만원에 불과했다.

그림 10 초단시간 근로자의 연령 및 학력별 월평균 임금 추이(만원)



주 : 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금들의 추이임.

2015년에도 60대 이상의 고령층인 초단시간 근로자의 임금이 가장 낮았고, 특히 여성 고령층이 성별 및 연령대를 통틀어 가장 낮은 22.8만원을 받았다(그림 19 참조). 그런데 남성 고령층도 임금 수준이 낮아 고령층의 남녀 간 임금 차이는 약 7.0만원 정도였다. 따라서 고령층 초단시간 근로자의 임금은 학력뿐만 아니라 성별의 영향도 미미한 채 저임금으로 고착화되어 있어, 고령층은 모두 빈곤에 취약한 면이 있었다. 또 여성 초단시간 근로자는 20대를 제외한 전 연령대에서 남성보다 월평균 임금이 낮아서, 초단시간 근로자가 여성을 중심으로 증가하면서도 분배가 여성에게 불리하게 왜곡되어 있음을 알 수 있었다.

한편, 연령이 높아질수록 초단시간 근로자의 임금이 상승하는 것은 남성은 40대까지, 여성은 30대까지만 발견되었다. 즉 남성 초단시간 근로자는 40대까지는 임금이 상승하다 40대에 정점을 찍고 급격히 하락하는 모습을 보였고, 여성 초단시간 근로자의 임금은 그마저도 30대에 가장 높고 이후에는 계속 줄어들고 있었다. 이처럼 초단시간 노동시장은 연령 상승에 따른 임금 상승 구간이 짧고 일정 연령 이상에서의 임금 낙폭도 커서, 초단시간 근로자가 오랜 기간 초단시간 노동시장에 남더라도 연차에 따른 경력 인정 정도가 거의 없거나 제한적일 가능성이 높았다.

그림 11 2015년 초단시간 근로자의 연령별 성별 월평균 임금(만원)



그렇다면 사회서비스업 등의 돌봄노동을 하는 경우, 특히 돌봄노동을 수행하는 초단시간 근로자의 경우 임금이 실제로 얼마나 더 낮은 것일까? 2015년 기준으로 임금근로자와 비임금근로자를 합친 전체 취업자의 월평균 임금을 보면, 보건사회복지 서비스업이 179만원으로 전체 산업의 평균 임금인 230만원에도 못 미쳤을 뿐더러 숙박음식업(131만원)이나 농림어업·광업(149만원), 예술·스포츠·여가 서비스업(171만원)에 이어 네 번째로 낮았다(표 20 참조). 초단시간 근로자로 좀 더 특정해도 보건사회복지 서비스업 종사자(24만원)는 전체 초단시간 근로자의 평균 임금(33만원)보다 낮았고, 농림어업·광업(19만원)<공공행정(23만원)이나 금융보험업(23만원)에 이어 부동산임대업(24만원)과 함께 네 번째로 낮았다.

하지만 여성만 보면, 전체 여성 취업자에서는 보건사회복지 종사자의 임금이 166만원으로 전체 15개 산업 중 8번째로 높아 평균에 가까운 임금이었지만, 여성 초단시간 노동자는 보건사회복지 부문에서 일하는 경우 25만원을 받아 네 번째로 낮은 임금을 받는다는 차이가 있었다.

표 20 2015년 산업별 초단시간 근로자의 월평균 임금(만원)

	전체 남녀	남성	여성	전체 초단시간 근로자	남성	여성
농림어업, 광업	149	214	90	19	24	18
제조업	266	306	169	62	117	30
건설업	229	235	166	78	64	93

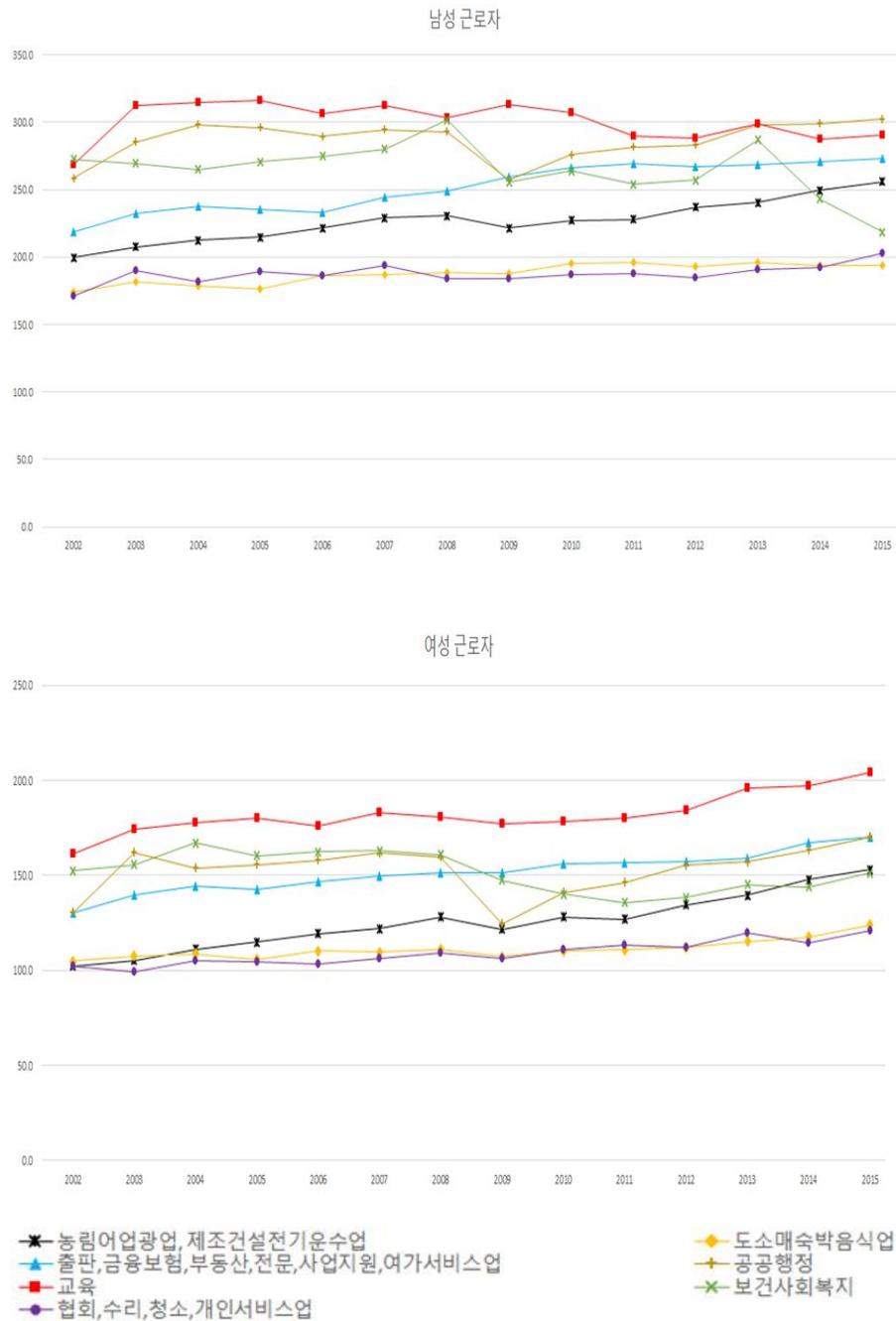
도소매업	193	239	149	32	50	24
숙박음식업	131	155	120	27	26	28
출판,영상, 정보서비스업	299	330	217	52	75	42
금융,보험업	340	417	266	23	12	25
부동산임대업	188	214	143	24	16	26
연구개발, 사업서비스업	234	281	168	37	54	30
공공행정	279	332	187	23	24	22
교육	258	319	224	52	45	55
보건사회복지	179	240	166	24	21	25
예술,스포츠, 여가 서비스업	171	196	137	56	24	63
협회,수리,청소 개인서비스업	183	223	133	37	36	38
기타산업	248	271	163	40	150	32
전체 평균	230	277	169	33	36	32

이에 초단시간 근로자의 산업별 빈도수를 고려하여 15개 산업을 7개로 정리한 후, 전체 취업자와 초단시간 근로자의 2002년부터 2015년까지의 임금 변화가 어떻게 다른지 살펴보았다. 전체 취업자는 남성이든 여성이든 사회서비스업의 임금이 가장 낮다고 볼 수는 없었다. 남성 취업자에서 2013년 이래로 사회서비스업의 임금이 감소되는 부분이 있었지만, 성별을 떠나 '협회·수리·청소·개인서비스업'이나 '도소매 숙박음식업', 그리고 '농림어업광업·제조건설전기운수업'의 임금이 2014년 이후를 제외하고 일관되게 더 낮았다(그림 12 참조).

반면, 초단시간 근로자는 임금 변화가 들쭉날쭉한 모습을 보여 일자리가 유동적이라 소득도 부침이 심함을 알 수 있었다. 그러나 이 와중에서도 남성 초단시간 근로자는 보건사회복지 서비스업이 가장 낮은 임금의 궤적을 보였고, 여성 초단시간 근로자도 보건사회복지 서비스업이 공공행정과 더불어 임금이 가장 낮은 경향이 있었다(그림 13 참조).

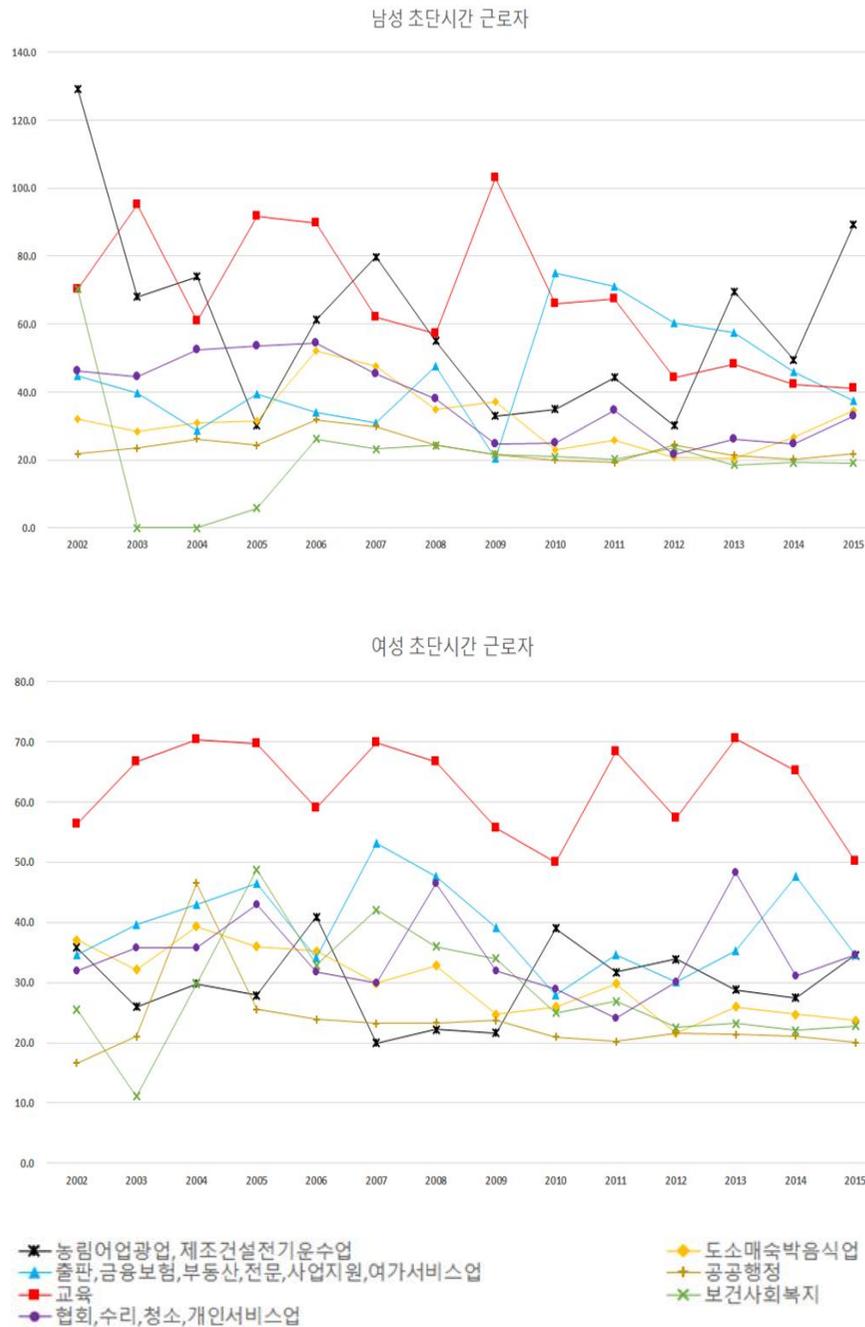
이처럼 월평균 임금으로 볼 때 전체 노동시장은 사회서비스업의 임금이 낮은 건 아니지만, 초단시간 노동시장에서는 성별과 상관없이 사회서비스업이 열악한 특성이 있었다. 따라서 똑같이 돌봄노동을 하는 사회서비스업 종사자라 하더라도 근로시간이 짧은 초단시간 근로자는 특히 더 임금이 낮았다. 임금 면에서 초단시간 노동시장 중에서도 사회서비스업의 초단시간 근로자가 더 불리하고 차별적인 위치에 있는 것이다.

그림 12 2002~2015년 산업별 성별 전체 취업자의 월평균 임금 추이(만원)



주 : 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금들의 추이임.

그림 13 2002~2015년 산업별 성별 초단시간 근로자의 월평균 임금 추이(만원)



주 : 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금들의 추이임.

이처럼 초단시간 근로자의 임금이 낮다 보니, 초단시간 근로가 확산될수록 소득을 보완하기 위해 투잡, 쓰리잡같이 부업을 하는 사람이 많아질 수밖에 없다. 부업자수의 추이를 보면, 단시간 근로자에서는 항상 여성이 남성보다 부업을 하는 경우가 더 많았고, 초단시간 근로자도 2003년과 2006년을 제외하고는 부업자수가 여성이 남성보다 더 많았다(그림 14 참조). 초단시간 근로자나 단시간 근로자는 낮은 월 소득 때문에 또 다른 경제활동의 동기가 생기게 되는데, 특히 여성은 남성보다도 임금이 낮기 때문에 이처럼 부업에 더 적극적일 수 있을 것이다.

그런데 전일제 근로자 중 부업자수는 남성이 여성보다 줄곧 더 많았고, 2008년에 급증하는 모습을 보였다. 이는 2008년 금융위기의 여파로 가계소득이 불안정해진 남성 가장들이 투잡에 나선 사례들, 예를 들어 낮에는 직장에서 전일제로 일하고 밤에 대리운전, 음식배달 같은 부업을 한 경우와도 관련이 있을 것이다. 마찬가지로 여성 초단시간 근로자도 2008년 이후 부업자수가 큰 폭으로 증가하였는데, 이것은 금융위기로 인해 경제 상황이 악화되어 남편이 실직하거나 자영업체가 부도나 경제적 동기가 더 강해진 여성 초단시간 근로자들이 노동시간이 짧은 이점을 활용하여 여러 직업을 병행한 결과일 수 있었다.

학력과 연령에 따라 부업자수를 살펴본 결과, 초단시간 노동시장의 핵심 공급자인 저학력 고령층을 중심으로 2008년부터 부업자수가 증가하고 있었다(그림 15 참조). 이는 저학력 고령층에서 초단시간 근로자가 많기도 하지만, 이들의 소득이 열악하리만큼 낮기 때문에 부업 활동이 이렇게 활발한 것일 수 있었다.

특히 2008년 이후에 부업자수가 급증한 것은 금융 위기의 영향일 수 있음을 시사한다. 예컨대 저임금 노동인 저학력 고령층의 초단시간 근로를 기반으로 성장했던 사회서비스업에서 금융위기 이후 비용 경쟁이 격화되면서, 이들의 처우가 더 악화되어 여러 가지 부업으로 생계를 유지하게 된 것일 수도 있다.

또 2008년 이후 경제 위기가 노인의 삶에까지 영향을 미친 결과로 해석할 수도 있을 것이다. 예컨대 금융위기로 자식들도 먹고 살기 어렵게 되자 부모가 더 이상 자녀에게 생활비나 용돈을 받기 어렵게 되면서, 또 실직 후 자영업을 차리는 자식에게 마지막 노후자금까지 사업자금으로 대주게 되면서 노인세대가 초단시간 근로로 취업 전선에 나서게 되었고, 그럼에도 생활이 팍팍하기 때문에 부업을 할 수밖에 없는 상황일 수 있다.

그림 14 근로형태별로 본 성별 부업자수 추이(명)

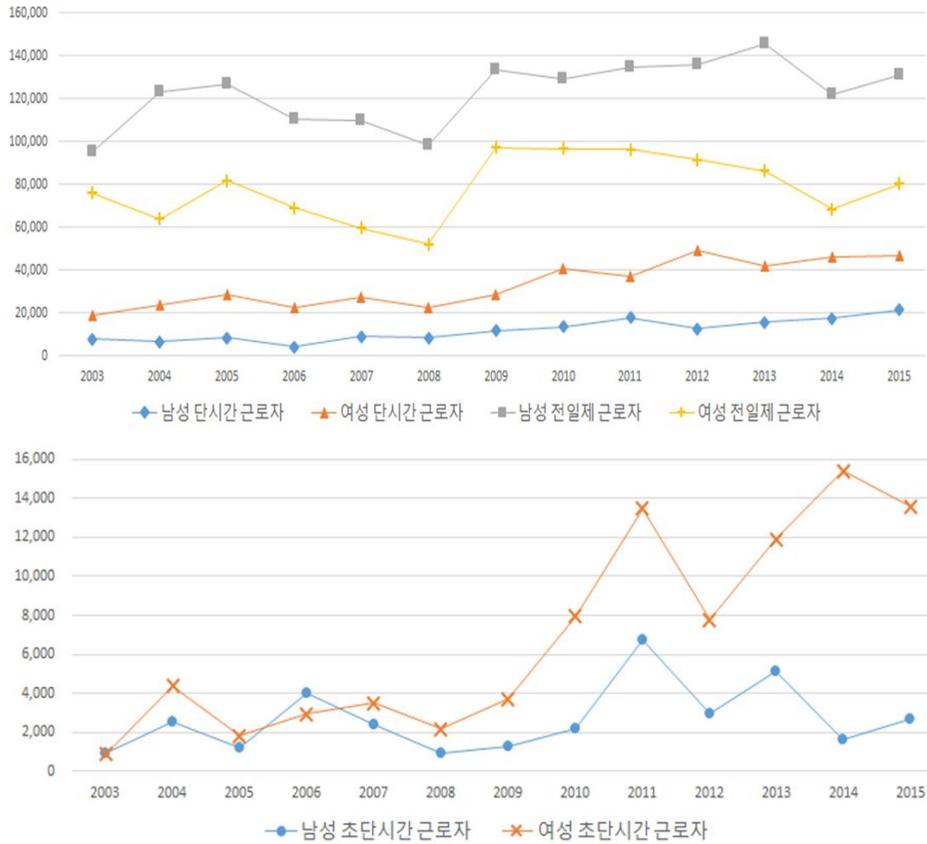


그림 15 여성 초단시간 근로자의 연령 및 학력별 부업자수 추이 (명)

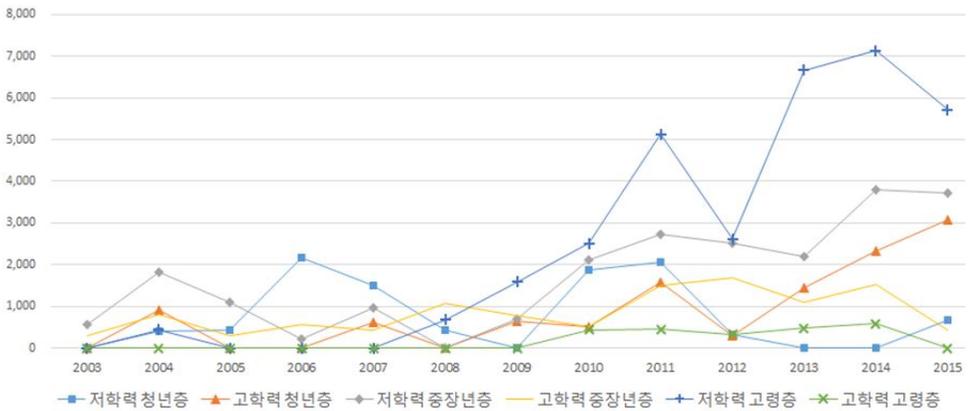


그림 16 2015년 근로형태별 주당 평균 근로시간(%)



표 21 2015년 근로형태에 따라 본 성별 주당 평균 근로시간

	초단시간 근로자		단시간 근로자		전일제 근로자	
인원(명)	585,453		1,612,148		17,076,541	
주당 평균 근로시간	9.02		24.54		44.08	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
인원(명)	174,146	411,307	485,901	1,126,247	10,190,728	6,885,813
주당 평균 근로시간	9.0	9.1	24.7	24.5	44.6	43.3

실제로 근로시간의 히스토그램과 정규분포를 그려본 결과, 직업을 여러 개 병행하는 초단시간 근로자가 많은 현실을 방증하듯 초단시간 근로자들은 주당 평균 근로시간이 9.02시간임에도 약 64.9%가 평균 이상의 근로시간대에 몰려 있어서, 평균 근로시간은 더 길되(24.5시간) 15시간부터 35시간까지 등성등성 분포해 있는 단시간 근로자와 다른 모습을 보였다(그림 16 참조). 그런데 이는 한편으로는 평소 일주일에 9시간 이상 15시간 가까이 일을 하고 있고 그 이상으로 일을 할 의사가 있음에도 초단시간 근로자로 고용되는 노동자도 존재한다는 것을 나타낸다. 사용자 입장에서 초단시간 근로 계약의 실익이 크기 때문에, 초단시간 근로의 수요가 지속적으로 생겨 노동자의 근로시간이 조정되는 측면이 있는 것이다.

예를 들어, 사용자는 1주 동안의 소정근로시간<sup>8)</sup>이 15시간 미만인 초단시간 근로자를 고용하면, 근로기준법상의 1주일 평균 1회 이상의 유급휴일과 연차 유급휴가를 제공하지 않아도 된다(근로기준법 18조 3항). 또 퇴직급여제도를 둘 필요도 없어서(근로자퇴직급여 보장법 4조 1항), 근로자의 근속기간이 아무리 길더라도 퇴직금을 지급하지 않아도 된다. 더욱이 4대 보험에서도 '일용근로자 등 1개월 미만의 기한을 정하여 고용된 근로자'나 '월 소정근로시간이 60시간 미만 혹은 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자'인 초단시간 근로자를 고용함으로써, 산재보험을 제외한 국민연금, 건강보험, 고용보험의 사업자 가입 의무에서 면제될 수 있다. 또 초단시간 근로자를 2년을 초과하여 고용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않기 때문에, 무기계약 전환 의무 없이 자유롭게 사용할 수 있다(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 4조 1항, 동 법률 시행령 3조 3항 6호). 이처럼 사용자는 초단시간 근로자를 고용함으로써 여러 사용자 의무가 합법적으로 면책된다. 사용자의 근로조건 위반을 합법화하여 초단시간 고용의 악용

8) 소정근로시간은 실근로시간과는 다른 의미로, 근로기준법과 산업안전보건법에 따른 근로시간의 범위에서 사용자와 근로자가 정한 근로시간을 의미한다.

여지를 남긴 법 제도의 미비로 인해, 근로시간이 15시간 미만의 경계선에 몰려있어서 사실상 단시간 근로자에 가까운 노동자들이 초단시간 근로자라는 이유로 방치된 채 증가하고 있는 것이다.

또 전일제 근로자는 약 59.3%가 일주일에 40시간 정도 일을 하지만, 상당수 존재하는 장시간 근로자들로 인해 평균 근로시간이 44.08시간으로 상승하여, 우리나라의 많은 노동자들이 장시간 근로의 격무에 시달리고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 남성의 근로시간이 여성보다 1.3시간 더 길었는데, 이는 초단시간 근로자나 단시간 근로자보다 성별 근로시간 격차가 더 큰 것이었다(표 21 참조).

표 22 2015년 초단시간 근로자의 연령별 주당 평균 근로시간

	청년층		중장년층		고령층	
인원(명)	175,387		105,297		304,769	
주당 평균 근로시간	9.97		8.77		8.57	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
인원(명)	59,927	115,460	12,591	92,706	101,628	203,141
주당 평균 근로시간	9.61	10.16	9.70	8.64	8.48	8.61

연령별로는 청년층>중장년층>고령층 순으로 근로시간이 길었고, 중장년층을 제외하고는 모두 여성의 근로시간이 남성보다 더 길었다(표 22 참조). 특히 청년층 여성 초단시간 근로자의 주당 근로시간이 10.16시간으로 가장 길었는데, 약 72.0%가 10시간 이상 일하고 있을 정도로 근로시간이 10시간 이상에 편중되어 있었다. 남성 청년층 초단시간 근로자는 이보다 낮은 약 58.5%가 일주일에 10시간 이상 근무하고 있지만, 근로시간이 10시간 주변인 비율이 골고루 높았다(그림 17 참조). 따라서 청년층 초단시간 근로자는 대부분 일주일에 10시간 내외에서 15시간 가까이 일하고 있어서, 적어도 근로시간 측면에서 단시간 근로자에 가까운 특성을 보였다.

시간제 근로자를 주당 15시간 미만 일하는 초단시간 근로자와 15시간 이상 36시간 미만 일하는 단시간 근로자로 나누는 순간, 주휴수당부터 4대 보험, 퇴직금까지 노동자의 많은 처우들이 달라지게 된다. 따라서 시간제 근로자를 임의적인 근로시간으로 구분하는 것은 많은 초단시간 노동자들에게 근로조건의 불이익을 감수하며 일하라는 의미밖에 안 될 것이다.

더욱이 매월 청년 실업률은 10% 내외에서 변동하지만(2016년 8월 기준 9.3%), 아르바이트 등을 하는 시간제 근로자와 취업준비생, 그리고 취업을 계속 시도했지만 실패해서 구직을 포기한 실망 실업자까지 고려하면 청년 실업률은 2016년 3월 기준 24.1%까지 된다.<sup>9)</sup> 여기에 정규직이 되고 싶었지만 어쩔 수 없이 비정규직으로 취업한 '비자발적 비정규직'이 정규직으로의 재취업을 시도하는 경향이 있으므로,<sup>10)</sup> 이들도 실업자로 포함하면 청년 실업률은 34%에 이르게 된다.<sup>11)</sup>

이처럼 청년 실업률이 높은 만큼 취업이 안 되어 아르바이트라도 하며 생활비를 버는 청년들이 많을 수밖에 없는데도, 초단시간 근로자에 대한 불이익 처우를 방조하는 내용의 법률이 유지된다면, 사실상 실업자로까지 분류되는 청년층 초단시간 근로자는 삶의 질이 저하되고 박탈감이 더욱 커지게 될 것이다. 따라서 청년층의 고용 상황을 감안하면, 초단시간 근로에 대한 예외 조항을 명시한 근로기준법은 조속히 시정되어야 한다. 그래서 초단시간 근로자는 '근로기준법'에서 정의한대로 '1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 노동자'인 단시간 근로자로 포함되어, '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'로 온전히 보호되어야 한다. 단시간 근로자와 구분되는 경계인 15시간 근처로 밀집된 청년층 초단시간 노동자의 근로시간은, 이들이 법조차도 외면한 초단시간 근로를 그럼에도 불구하고 왜 할 수밖에 없는지 청년층 노동시장을 단적으로 보여주는 거울이라 할 수 있다.

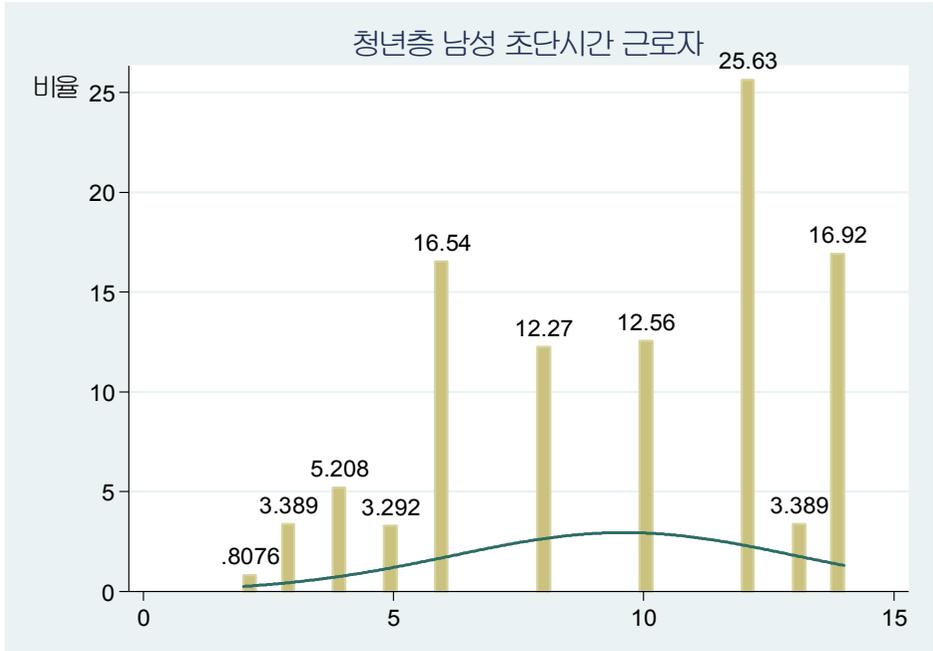
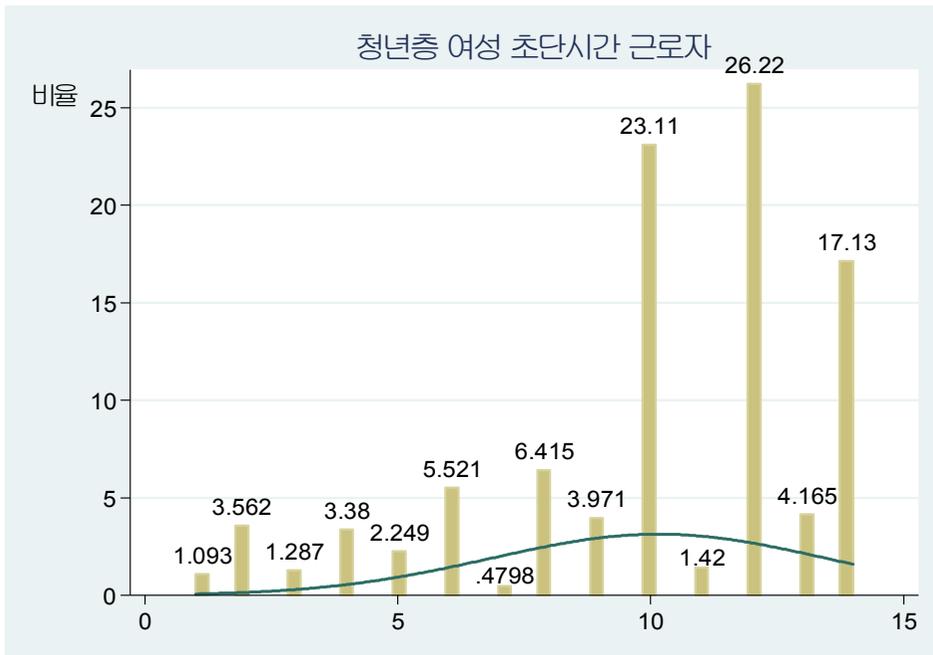
---

9) 한겨레신문 2016.5.13./한겨레신문. 2016.9.13.

10) 이들이 더 나은 일자리로 이동하는 과정에서 자발적 실업인 마찰적 실업이 발생하게 된다.

11) 한겨레신문 2016.6.14.

그림 17 청년층 초단시간 근로자의 성별 주당 평균 근로시간(%)



## 5. 소결

지금까지 초단시간 노동시장에 대해 면밀히 살펴보았다. 초단시간 근로는 연평균 증가율이 단시간 근로나 전일제 근로보다 높아 어떤 근로시간 형태보다 더 빠르게 확산되고 있었다. 일례로 2008년 금융위기 이후의 시간제 근로 확산도 단시간 근로보다 초단시간 근로로 인한 것이라고 볼 수 있을 정도였다. 그런데 2009년부터 초단시간 근로가 급격하게 증가한 것은 전일제 근로가 완만한 행보는 보이는 것과 대조적이어서, 2008년 금융위기 후 경기가 나빠지자 기업들이 전일제 일자리를 초단시간과 단시간 일자리로 대체하여 시장의 수요 변화에 유연하게 대응하려 한 결과일 수 있었다. 그렇다면 우리나라에서 초단시간 노동이 증가한 원인은 과연 무엇일까? 어떤 요인 때문에 전일제나 단시간 근로보다 임금이 낮고 여러 사회보험에서 배제되며 경력 인정도 어려운 초단시간 근로라는 바닥을 향한 경주(race to the bottom)가 가능한 것일까? 무엇이 초단시간 근로를 추동하고 있는 것일까?

먼저 수요측 요인으로 민간 사회서비스 산업의 성장을 주목할 수 있다. 분석에서도 드러났듯 보건사회복지 서비스업은 초단시간 근로의 증가세가 확인했지만 임금은 다른 산업보다 더 낮았다. 이는 정부가 예산 절감을 위해 돌봄노동을 요하는 사회 서비스를 공공체제로 편입하기보다 민간에 이양하여 사적 서비스산업이 무분별하게 확장되면서, 비용 이점이 있는 초단시간 근로가 남용되어 초단시간 노동시장의 고용의 질이 낮아지고 임금불평등이 커지는 결과가 야기된 것일 수 있었다. Iversen et al.(1998: 544)은 서비스 경제로의 전환에 대응하는 신자유주의 국가와 조합주의적 기독교 민주주의 국가, 그리고 사회민주적 국가의 비교를 통해, 공통적으로 '예산제약(절감), 임금평등, 고용성장'이라는 세 가지의 선택지 중 두 가지 목표는 동시에 추구할 수 있지만, 세 가지 목표를 동시에 달성하는 것은 불가능한 트릴레마가 있다고 설명했다. 정부가 임금평등을 우선하여 공공서비스 부문을 통해 고용성장을 이룬다면 높은 조세부담과 재정적자의 문제에 직면하게 되고, 그렇다고 엄격하게 예산을 절감하면서 동시에 임금평등도 이루려고 하면 고용 성과는 저조할 수밖에 없게 된다. 대신 민간 기업에 의해 서비스업의 고용이 성장한다면, 정부의 비용부담은 덜 수 있지만 임금불평등을 야기하게 된다는 것이다. 그렇다면 우리나라 정부는 서비스 산업이 확장되는 서비스 경제로의 이행에서 어떤 선택을 한 것일까?

이미 김수정(2015: 87)은 사적 보육서비스 산업의 성장을 분석하면서, 한국 정부가 보육서비스의 질 확보, 접근성 확대, 비용제약'이라는 세 가지 선택지 중 비용이

많이 들지만 질 좋은 서비스를 제공하는 공보육서비스를 포기하고, 양적으로 성장한 민간시설에 보육료를 지원함으로써 상대적으로 예산을 절감하고 접근성을 제고하는 선택을 했으며, 그 결과 ‘민간 중심의 보육서비스 구조와 정부의 비용중심 지원 모델’이 형성되었음을 밝혔다. 공적 보육서비스 체계의 구축을 포기하고, 대신 민간시설에 보육료를 지원하는 비용보조 방식으로 보육을 민간에 의존하는 ‘시장화(marketization)’의 길을 택하여, 보육서비스 산업이 더욱 성장할 수 있었다는 것이다.

노인 돌봄도 2008년부터 노인장기요양보험이 시행되면서 가정에서 사회의 역할로 확대되어 전문 자격증을 취득한 요양보호사가 양성되었다. 장기요양 인정을 받은 자는 요양시설(요양원)에 들어가 시설급여를 받거나, 수급자이거나 건강상의 이유 등으로 요양원에 들어가지 못할 경우 재가장기요양기관(재가방문요양센터) 소속 요양사가 방문하는 재가급여(방문요양, 방문간호, 방문목욕, 주야간보호, 단기보호)를 받게 된다. 그런데 요양시설이나 재가장기요양기관 모두 정부가 운영하는 것이 아니라 민간이 건강보험공단에 허가를 받아 운영하기 때문에, 보육서비스와 마찬가지로 노인 요양서비스도 시장화된 것이 현실이다. 더욱이 재가파견종사자와 시설종사자 모두 임금과 고용 안정과 관련된 일자리 만족도가 낮은 가운데, 재가파견종사자는 지나치게 많은 재가파견시설이 난립하여 경쟁적인 서비스시장이 형성되면서 현장에서 수급자가 요양 외 업무를 요청해도 이를 거부하지 못하고 할 수밖에 없는 문제가 있었다. 또 요양시설 종사자는 장시간 노동 관행에 비해 임금이 매우 낮고, 휴게공간과 휴식시간 등의 근로조건도 제대로 지켜지지 않고 있었다(전국여성노동조합, 2010: 55~58).

정부도 가정도우미, 지역일손 도우미 등 사회서비스와 관련된 일자리에 노인들을 파견하고 있지만, 이러한 인력파견형 일자리 참가자는 2015년 기준 9,730명<sup>12)</sup>으로 보건복지부의 전체 노인일자리사업 참여자 38만 5,963명의 2.5%에 불과했다(한국노인인력개발원, 2015: 35). 2015년 정부의 노인 대상 재정지원 일자리 사업 중 예산과 참여자 규모가 가장 큰 보건복지부의 노인일자리사업은 민간분야(시장형사업단/인력파견형 사업단/시니어인턴십/고령자친화기업)와 공공분야(공익활동/재능나눔)로 구분된다. 민간분야 일자리는 주30시간의 일반 단시간형이며 공공분야의 근로시간은 그 보다 낮은 초단시간의 가능성이 높다. 노인일자리 사업은 민간분야 보다 공공분야의 참여자수가 더 많고, 공공분야 일자리는 민간분야 일자리에 비해 근로시간이 짧아 임금이 더 낮으며, 특히 참여율이 높은 공익활동(공공부문)과 시

12) 인력파견형 일자리는 이외에 시험감독관, 주유원, 경비원, 청소 및 미화원의 파견사업도 포함된 수이다.

장형사업단(민간부문)은 적은 근로시간과 낮은 보수의 아르바이트성 일자리의 특성이 강했다. 정부의 노인 대상 일자리사업이 주로 공공분야 일자리이되 질이 낮은 시간제 근로 형태로 지원되고 있는 것이다(김우주, 2016: 7~9, 16~20). 한편 2015년 8월 기준으로 60세 이상의 고령층 내 취업자는 382만 5,604명이고 이 중 임금근로자는 195만 4,745명인데, 2015년 노인 대상 일자리사업 중 비중이 가장 큰 보건복지부의 노인일자리사업은 38만 5,963명(노인 임금근로자의 19.7%)을 지원하는 데 그쳐 약 80%의 노인 임금근로자가 정부의 규제 밖 민간영역에서 더 열악한 조건으로 일하고 있다고 볼 수 있었다. 정부가 지원하는 노인일자리 모두가 15시간 미만의 초단시간 근로는 아니지만 더 많은 근로노인들이 참여하는 공공분야 일자리를 중심으로 초단시간 근로 성격이 강하다는 점에서, 정부의 노인 일자리정책이 고령층의 시간제 근로 확산과 일자리 질의 저하를 야기하는 한 원인이라 할 수 있다.<sup>13)</sup>

또 우리나라는 중앙부처나 자치단체의 재정지출로 일자리를 창출하여 취약계층을 중심으로 고용기회를 제공하는 직접일자리사업의 적극적 노동시장정책 내 비중(2015년 기준 26.5%)이 다른 OECD 국가보다 높다. OECD 주요 국가들의 적극적 노동시장정책 내 재정지출이 공공고용서비스(2012년 기준 24.6%)와 직업훈련(29.8%)에서 높고 직접일자리사업(8.8%)은 낮은 것과 비교하면, 우리나라가 직접일자리사업에 의존해 소득재분배 기능을 수행하면서 동시에 고용률을 높이는 단기적 성과 중심의 노동시장정책에 매몰되어 있음을 알 수 있다(주무현, 2016: 6~8, 10~11). 이렇듯 공공고용서비스를 확충하여 노인인력 개발을 돕고 고령층을 양질의 일자리로 안내하기보다 저임금의 시간제 근로로 공공부문 일자리를 채워서, 더 많은 보수를 원하는 노인들은 파견업 중심으로 취업하고 아파트택배사업, 지하철택배사업 등 시장형 창업활동을 하는 것이 우리나라 노인일자리 정책의 현실이다.<sup>14)</sup>

13) 예컨대, 가장 참여자가 많은 공공부문의 공익활동은 노인일자리사업이 시작된 2004년부터 월평균 임금이 20만원으로 동결되어 최저임금 인상과 물가상승을 고려하면 실질소득이 사실상 하락했다고 볼 수 있었다. 이는 2010년부터 노인일자리사업이 최저임금제의 영향을 받으면서 공익활동의 참여시간을 기존 월 48시간에서 42시간으로 대폭 줄인 후 2015년까지 30시간으로 점차 줄여온 것과 관계가 있다. 즉 고령층의 참여가 가장 활발한 보건복지부의 노인일자리사업이 문화체육관광부나 고용노동부, 경찰청 등 다른 부처의 노인대상 일자리사업들보다도, 보수를 동결하고 참여시간을 줄이면서 일자리 수만 확대하는 등 질적 측면보다 일자리 물량의 성과에만 치중하고 있었다(김우주, 2016: 16~20).

14) 노인들은 기초연금을 수급하는 소득중하위층이든 기초연금을 받지 않는 소득상위층이든 적은 근로시간으로 소득이 낮은 공공분야보다 많은 시간 근로하여 소득이 높은 민간분야 일자리를 선호하는 비율이 더 높았다. 하지만 일자리사업이 지원하는 민간분야 일자리가 적을뿐더러(2015년 추정 포함 전체 사업량의 약 10%) 대부분 근로시간과 보수가 적은 시장형사업단의 창업활동(2015년 기준 월평균 30만원)이고, 소득이 높은 인력파견

그나마 이렇게라도 지원받는 경우는 전체 노인 임금근로자의 19.7%에 불과하다. 이처럼 우리나라 정부는 여러 사회서비스의 수요가 증가하는 상황에서 직접 제공하기보다 접근성과 예산 절감 차원에서 대응했기 때문에, 사적 사회서비스업이 성장할 수 있었다. 여기에 정부의 노동시장정책이 일자리 성과를 중시하면서 공공분야 일자리조차 저임금의 시간제 근로 중심으로 채워졌고, 더 많은 소득이 필요한 고령층은 규제받지 않는 사적부문으로 이동하는 양상이라 할 수 있다. 또 이 과정에서 더욱 비용 절약이 가능한 초단시간 고용이 증가하면서 임금 불평등이 커지고 고용의 질이 하락하며 최종서비스의 질까지 저하됐다고 보는 것이 타당했다.

미국에서도 돌봄 서비스업의 성장으로 높은 고용 성장이 가능했지만, 돌봄 노동자 뿐만 아니라 전체 노동자의 소득 분포로 봤을 때 1분위와 4·5분위에서 일자리 증가가 두드러져, 돌봄 경제로의 전환이 직업 양극화에 중요한 역할을 하고 있었다. 또 돌봄 노동자의 대다수인 여성이 남성보다 소득 증가분은 컸지만, 성별 격차와 여성 내의 불평등은 여전히 유지되고 있었다(Dwyer, 2013: 401~402). 마찬가지로 사회서비스 부문이 확대되는 경제의 재구조화 국면에서 정부가 아닌 민간영역이 서비스 제공의 주체가 되면서, 서비스산업의 주축인 초단시간 근로자의 고용의 질이 낮아지고 이것이 초단시간 노동시장의 소득 분포에까지 영향을 미쳤다고 설명할 수 있을 것이다.

또 공급측 요인에서 보면, 노후 대책이 없는 고령층이 초단시간 노동시장으로 대거 유입된 것일 수 있다. 2015년 우리나라의 65세 이상 노인빈곤율은 OECD 34개국의 평균 12.6%보다 4배 이상 높은 48.3%로 OECD 회원국 중 가장 높았다. 그런데 2014년 65세 이상 고용률도 31.3%(OECD 평균 13.4%)로 아이슬란드(36.2%)에 이어 두 번째로 높았고, 심지어 75세 이상 고용률은 19.2%(OECD 평균 4.8%)로 수치가 있는 24개국 중 가장 높았다. 이는 자녀의 경제적 독립이 늦은 우리나라의 특성상 자녀 부양으로 중장년을 보내느라 노후 자금을 준비하지 못한 노인들이 계속 일할 수밖에 없는 현실을 나타낸다. 그리고 분석 결과 저학력 고령층의 초단시간 근로 비율이 높아, 특별한 기술이 없고 숙련도 낮으며 건강상의 제약이 큰 노인들이 할 수 있는 일이 초단시간 근로밖에 없을 가능성이 컸다. 또 본문에 제시하지는 않았지만 고령층의 주당 평균 근로시간이 청년층과 달리 9시간 근처에서 36.2%로 가장 높고 나머지 시간대에서는 골고루 낮은 것만 봐도, 신체적 여건상 장시간 근로가 어려운 이들에게 초단시간 근로는 경제활동을 유지하는 하나의 전략일 수 있었다.

---

형(94만원), 시니어인턴십(87.3만원), 고령자친화기업(88만원) 일자리는 적은 상황이다(김우주, 2016: 26~27, 31).

하지만 2015년에 초단시간 근로자의 월평균 임금이 2002년보다 하락했고 특히 사회서비스업의 임금이 더 낮은 상황에서, 전일제나 초단시간 근로 할 것 없이 사회서비스업에서 여성의 고용이 증가하고, 사회서비스업에서도 저학력 고령층 여성 중심의 초단시간 고용이 확대되며, 당장의 생활비가 급해 초단시간 근로를 선택한 비율이 높았던 사별 또는 이혼 상태인 여성 초단시간 근로자에서 저학력 고령층이 더 큰 규모로 급증하는 현상은 무엇을 의미하는가? 여성이 열악한 사회서비스업 성장의 주축이며, 그 중에서도 저학력 고령층 여성이, 또 그 중에서도 사별이나 이혼 상태인 저학력 고령층 여성이 중심임을, 그래서 이들이 초단시간 노동시장에서 가장 취약한 집단임을 가리킨다. 그리고 이는 생활이 곤궁해서 은퇴할 수 없는 고령층 여성이 주로 초단시간 노동시장에 머물다 보니 저임금의 함정에 빠져 부업을 병행하는 등 더 열심히 일을 해야 하는, 그래서 노인빈곤율이 높는데 고용률이 높고 또 다시 빈곤율이 높아지는 악순환이 존재함을 시사한다.

그런데 청년층의 초단시간 근로 비율도 높아져서, 10% 내외에서 20%대에 이르는 청년 실업률을 반영하듯 취업이 어려운 청년들이 초단시간 노동시장에 상당히 많이 머물고 있다고 볼 수 있었다. 특히 저학력 청년층의 초단시간 고용 비율이 높아, 정규직의 전일제 일자리로 이동하기가 어려운 저학력 청년층이 취업 준비를 하면서 주로 숙박음식업에서 아르바이트를 하는 등 초단시간 근로를 하고 있다고 예상할 수 있었다. 청년층에게 잠깐 동안의 징검다리여야 할 초단시간 근로가 저학력 청년층에게는 정규직 노동시장으로 진입하는 데 걸리는 시간이 길어질수록 생업처럼 되었을 수 있는 것이다. 실제로 청년층 초단시간 근로자의 주당 평균 근로시간이 10시간 이상에 밀집해 있어서, 주당 15시간 이상의 단시간 근로와의 경계에서 일하는 청년층이 많았다. 그런데 취업 준비 등을 이유로 아슬아슬하게 노동시장에 걸쳐있는 이들의 생활을 우리 사회는 얼마나 보듬고 있는 것일까?

초단시간 근로자는 주휴수당과 연차수당(혹은 유급휴가)을 받지 못하며, 퇴직금도 못 받는다. 또 산재보험을 제외한 4대 보험에서도 배제되며, 2년 넘게 일하더라도 기간의 정함이 없는 근로자의 지위로 이동하지 못한다. 이는 모두 근로기준법과 근로자퇴직급여 보장법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 명시된 예외조항으로 인한 것이다. 통계청도 단시간 근로와 초단시간 근로의 구분 없이 '소정 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 노동자' 혹은 '동일 회사에 동일 업무를 하는 동료가 없는 경우에는 평소 근로시간이 주당 36시간 미만인 근로자'로 기간제 근로자를 정의하고 집계하고 있는데, 하물며 노동자를 보호할 노동법이 기간제 근로를 세분화

하여 초단시간 근로자를 법의 보호망에서 제외하고 있는 것이다.

더욱이 이러한 법 제도의 미비는 초단시간 근로자의 근로조건을 무시하는 사용자에게 면죄부를 주는 셈이 되어, 저학력 고령층, 저학력 청년층같이 초단시간 노동 시장에서도 열악한 조건에서 일하는 집단을 더 취약하게 만들 수 있다. 실제로 법의 미비로 인해, 초단시간 근로자로 일했다가 상근계약직으로 재계약하여 일한 근로자의 총 근로일수 2년 5개월 15일 중 초단시간 근로를 했던 5개월 27일이, 2년을 초과하여 기간제근로자로 일한 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보는 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률' 4조 2항의 일명 '간주효과'를 적용할 수 없는 기간이라 보아, 2년이 넘는 근로기간에도 불구하고 이러한 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 볼 수 없다는 판례가 있었다(대법원 선고 2013다2672 판결). 즉, 사용자가 초단시간 근로자를 근로계약 기간 2년을 초과하여 기간제로 고용해도, 무기계약직으로 전환할 필요가 없다는 의미의 판결이 나온 것이다(박은정, 2015: 241, 244).

이처럼 초단시간 근로자를 노동법에서 보호하고 있지 않기 때문에, 노동집약적인 서비스업종에서 그렇지 않아도 값싼 노동력인 저학력 계층을 전일제나 단시간 고용 대비 더 저렴한 초단시간 근로자로 사용할 수 있는 것이다. 여기에 민간 사회 서비스업은 여성의 돌봄노동에 대해 저평가하는 사회 분위기에 편승하여 저학력 고령층 여성을 더욱 저렴한 노임으로 이용함으로써, 저학력 고령층뿐만 아니라 이들이 주요 세력인 초단시간 노동시장까지 열악해졌다고 볼 수 있었다.

정부가 애초 단시간 근로를 장려한 것은 우리나라의 시간제 근로 비율이 낮은 상황에서, 경력단절 여성을 시간제 근로로 유인하여 일가정 양립을 용이하게 함으로써 침체된 고용률을 끌어올리기 위해서였다. 시간제 근로는 이명박 정부 때는 '반듯한 시간제 근로', 박근혜 정부에서는 '양질의 시간선택제 일자리'로 주목받으면서, 시간제 근무 공무원 선발, 사기업에 대한 인사노무관리 매뉴얼 및 컨설팅 제공, 일자리 창출 지원금 지급 등의 방식으로 촉진되었다. 이명박 정부는 시간제일자리 창출 지원금과 컨설팅 지원 등을 하였는데, '시간제일자리 창출 지원금'은 기간의 정함이 없는 시간제 근로자를 신규 채용하여 3개월 이상 고용을 유지하는 기업에 근로자 1인당 월 40만 원의 한도에서 인건비의 50%를 1년 간 지원해주는 내용이었고, '시간제 일자리 창출 컨설팅 지원'은 사업주가 시간제 일자리 창출을 위해 직무설계, 노무체계 개편, 신규직무 창출 등에 대해 전문컨설팅을 요청할 경우, 500만 원에서 1,500만 원의 컨설팅 비용을 지원하는 것이었다(문지선, 2015: 44). 박근혜 정부도 시간제 일자리를 2017년 242만 개까지 늘린다는 '고용률 70% 로드

맵'을 만들어 인건비, 사회보험, 컨설팅 비용, 세액공제 등을 지원하고, 2014년부터는 시간선택제 공무원도 채용하였다. 이 중 박근혜 정부의 시간선택제 일자리 창출 지원금은, 주 15~30시간 일하는 단시간 근로자를 새롭게 고용하면서 무기계약을 맺고 최저임금 130%(중소기업은 120%) 이상의 임금과 4대 보험을 지급하며 전일제 근로자와 균등한 대우를 하는 경우, 임금의 50%를 월 80만원(대기업은 60만원) 한도로 1년 간 지원하는 내용 등을 담고 있다(2016년 9월, 고용노동부 홈페이지 참조<sup>15)</sup>).

하지만 2013년 시간선택제 일자리 창출 계획을 밝혔던 대기업 중 2014~2015년에 계획대로 시간선택제 근로자를 채용하여 지원금을 받은 기업은 단 두 곳뿐이었고(신한은행 493명, 에어코리아 340명), 2013년 시간선택제 일자리 채용박람회에 참여했던 10대 그룹, 82개 기업 중에서도 이 기간 동안 일자리를 창출하여 정부 지원금을 받은 기업은 외주업체까지 합쳐도 12곳의 600여명에 불과했다. 또 전일제 근로자에게 시간제 일자리로 전환할 기회를 주거나, 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 등 근로조건을 개선하여 정부 지원금을 받은 기업은 파견업체와 대기업의 외주업체에서 가장 많았다. 시간선택제 일자리 지원금을 받고 있는 업체의 대부분이 파견업체나 외주업체들인 것이다. 지원금의 대상도 20대가 2013년부터 꾸준히 증가해 2015년 29.8%를 차지하고 20~30대도 65%에 달하는 등 시간제 근로의 목표 집단인 경력단절 여성이 아닌 20~30대에서 시간제 근로자가 증가하고 있었다.<sup>16)</sup>

통계 분석에서도 마찬가지로 경력단절 연령에 해당하는 중장년층(저학력) 여성보다 고령층(저학력) 여성이나 청년층(저학력) 여성에서 초단시간 근로의 증가 추세가 더 분명했다. 또 육아나 가사 때문에 초단시간 근로를 하는 경우는 유배우 여성 초단시간 근로자에서만 많았고, 원하는 일자리가 없거나 당장 수입이 필요해 초단시간 근로를 하는 비율은 유배우 여성과 사별 또는 이혼 여성 모두 높아 정부의 원래 의도와 다른 측면이 있음을 알 수 있었다. 여성이 일가정 양립 욕구에 의해 자발적으로 초단시간 근로를 선택하는 것도 아니었고, 정부의 계획대로 경력단절 여성

---

15) [http://www.moel.go.kr/policyinfo/new/create/view\\_content01.jsp](http://www.moel.go.kr/policyinfo/new/create/view_content01.jsp)

또 중소기업은 월 10만원을 추가로 지원하지만, 임금이 최저임금의 120~130% 미만인 경우 월 40만원 한도로 지원한다. 시간선택제 일자리 지원금에는 이러한 '신규창출 지원' 외에도 전일제 근로자를 주 15~30시간의 단시간 근로자로 전환할 경우 전환장려금, 간접노무비, 대체인력지원금을 지원하는 '전환 지원', 중소 및 중견기업이 기간제인 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 등 근로조건을 개선한 경우 인건비와 간접노무비를 지원하는 '근로조건 개선 지원' 프로그램도 포함하고 있다.

16) 한겨레신문 2016.9.9.

에서 초단시간 근로가 증가하는 것도 아니었다. 실상은 저학력 계층에서 초단시간 근로가 증가하고 있었고, 구체적으로 사회서비스업의 저학력 고령층 여성, 그리고 음식숙박업의 저학력 청년층 여성에서 집중적으로 초단시간 근로가 확대되고 있었다. 따라서 현재의 초단시간 근로 내지 시간제 근로의 성장은 정부의 제도 지원 효과로 볼 수 없었다.

종합하면, 우리나라의 초단시간 노동시장은 유럽의 조정시장경제처럼 국가가 여성의 일가정 양립을 위해 대폭적으로 공보육 서비스를 제공하거나 공공부문의 일자리를 창출하면서 형성된 것이 아니었다. 오히려 영미권 자유시장경제처럼 시장수요의 요인에 의해 초단시간 근로가 확산되었고, 정부도 일자리의 질이 좋고 임금이 평등한 고용 성장을 추구하기보다 양적인 고용 창출이 목표였기 때문에 초단시간 내지 시간제 근로의 어두운 면을 방관하였다. 특히 사회서비스업과 관련해서 정부는 예산이 들어가더라도 공공영역에서 사회서비스를 제공하여 서비스의 질뿐만 고용의 질을 담보하는 역할을 하지 않았다. 증대하는 사회복지의 욕구가 민간영역에서 채워지게 되었고, 민간 사회서비스업은 이윤을 높이기 위해 비용 절감을 추구했으며, 이 과정에서 가장 경제적 동기가 강하지만 시장에 취약한 집단을 중심으로 초단시간 근로가 증가한 것이다. 정부의 시간제 고용 유도가 있었지만 장기적으로 비용과 시간이 들어가는 일가정 양립 측면에서 이루어지기보다, 단기적이고 성과적인 고용창출 측면에 집중되면서 초단시간 노동시장은 저임금에 근로조건도 열악하며 사회보험과 기업복지 등 부가급여도 기대할 수 없는 열악한 특성을 띠게 되었다. 이윤 추구의 시장, 생계가 급한 노동공급자, 예외 조항 단 몇 줄이 초래할 영향력을 과소평가한 불안정한 법, 시장을 규제하기보다 시장에 복지 책임을 일임하고 가시적인 고용 성과에 매몰된 정부 이 복합적인 요인이 작용하여 악화 일로의 초단시간 노동시장이 존재하게 된 것이다.

## 참고문헌

- 금재호. 2014. “시간제근로자의 중요성과 노동시장 현황”. 『노동리뷰』 4월호: 29-49.
- 김복순. 2013. “여성 시간제 근로의 특성과 일자리 질”. 『여성고용의 현황과 정책 과제』. 동북아노동포럼 자료. 한국노동연구원.
- 김수정. 2015. “보육서비스의 트릴레마 구조와 한국 보육정책의 선택- 민간의존과 비용중심의 정책”. 『경제와사회』 105: 64-93.
- 김영미. 2011. “스웨덴의 시간제근로: 유연성과 성평등의 긴장 속 공존”. 『산업노동연구』 17(1): 293-319.
- 김우주. 2016. 『노인일자리사업 평가』 국회예산정책처.
- 남우근. 2014. “초단시간 노동자 토론회 토론문” 「15시간미만 초단시간 노동자의 실태와 법.제도적 보호방안- 학교비정규노동자 사례를 중심으로」 2014년 5월 22 일. 민주노총 정책토론회 자료집.
- 문지선. 2015. “여성의 시간제 근로가 가구소득 불평등에 미치는 영향”. 노동정책 연구 15(1): 43-82.
- 박명준. 2014. “초단시간 일자리? 독일 미니잡의 교훈”. 『노동리뷰』 5: 1-2.
- 박은정. 2015. “기간제법상 사용기간제한을 받지 않는 '초단시간 근로자' 판단을 위한 근로시간의 문제”. 노동판례리뷰 53: 241-245.
- 성재민. 2014. “여성 시간제 일자리 확산과 함의”. 『노동리뷰』 6월호: 20-33.
- 성지미·김윤호·황준욱. 2012. “외국의 시간제근로 기업 사례 및 모델 개발”. 고용노동부 연구보고서.
- 신경아. 2014. “시간제 노동과 성평등: 박근혜 정부의 시간제 일자리 창출 정책에 대한 비판적 논의”. 『한국여성학』 30(1): 81-112.
- 심상정 의원실. “시간제 일자리 여성, 10명 중 9명은 비정규직” 2015.5.22. 보도자료.
- 윤자영. 2012. “외환위기 이후 기혼가구의 노동공급 변화 요인”. 『여성경제연구』 9(1): 99-122.
- 이주희·김영미·우명숙·전병유·최은영·소마 나오코·정성진·권지현. 2010. 『여성 고용률 제고를 위한 선진국 시간제 근로자 실태 연구』 노사발전재단 연구보고서.
- 이주희. 2011. “정규직 시간제 일자리 도입의 전제조건과 정책과제”. 『노동리뷰』 3: 21-26.
- 이주희. 2013. “시간제 근로의 확대와 정책대안”. 『노동리뷰』 10월호: 52-63.
- 이준협. 2013. “시간제 일자리의 실상과 대응방안- 양질의 시간제 일자리 늘리는 데 초점 맞춰야” 현대경제연구원 경제주평 546호: 1-17.

장지연·전병유. 2014. “소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로”. 『산업노동연구』 20(2): 219-248.

전국여성노동조합. 2010. 『고령화 사회의 돌봄노동에 대한 진단과 전망- 노인요양보호사 노동권 실태와 개선 방안』 보고서.

정성미. 2010. “여성 시간제근로자의 현황 및 특징”. 『노동리뷰』 12월호: 73-86.

주무현. “적극적 노동시장정책과 지역고용사업” 2016.6.17. 한국비정규노동센터 발표자료.

최은영. 2012. “미국 시간제 근로의 특성과 여성고용에의 함의” 『한국여성학』 28(2):145-184.

한국노인인력개발원. 2015. 『노인일자리 통계 동향』.

한국여성정책연구원. 2016. “청년·여성고용 무엇이 문제인가”. 『젠더리뷰』 여름호: 3-50.

Boeri, Tito & Herbert Bruecker. 2011. “Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession.” *Economy Policy* 10: 669-765.

Dwyer, E. Rachel. 2013. “The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labor Market” *American Sociological Review* 78(3): 390-416.

Hakim, Catherine. 2003. *Models of the Family in Modern Societies- Ideals and Realities*. ASHGATE.

Iversen, T. and Wren, A. 1998. “Equality, Employment, and Budgetary Restraint: The Trilemma of the Service Economy” *World Politics* 50(4): 507~546.

Matsubara, Mitsuyo. 2013. “The Impact of Prolonged Application of Short-Time Work Systems on the Careers of Regular Employees” *Japan Labor Review* 10(3): 19-39.

Messenger, Jon C. & Paul Wallot. 2015. “The Diversity of ‘Marginal’ Part-Time Employment” *ILO INWORK Policy Brief* 7: 1-12.

Schaefer, H. Luke. 2009. “Part-time workers: Some key differences between primary and secondary earners” *Monthly Labor Review*. University of Michigan National Poverty Center: 3-15.

Visser, Jelle. 2013. “Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Netherlands” ch.8 *Rethinking workplace regulation- beyond the standard contract of employment* ed. Katherine V.W. Stone

& Harry Arthurs. Russell Sage Foundation.

“How good is part-time work?” in The 2010 OECD Employment outlook-moving beyond the jobs crisis. ch4: 211-266.

“‘초단기 취업자’ 5년만에 최대…질 낮은 일자리 늘고 있다?” 한겨레신문 2016.10.17.

“3월 실업률 11.8% 체감실업률 24.1%…‘숨겨진 청년층 실업자들’” 한겨레신문 2016.5.13.

“현대경제연 “체감 청년실업률 34%”에 통계청장 발끈” 한겨레신문 2016.6.14.

“제조업 취업자 2달째 감소…구조조정·수출부진 여파” 한겨레신문 2016.9.13.

“75세 이상 고용률, 한국 OECD 국가 1위…‘노인 빈곤율도 최상위권’” 조선일보 2016.6.3.

“노후대비 부실…노후빈곤율 49.6% OECD 최고” 헤럴드경제 2016.5.8.

“시간선택제 일자리 1만개 만든다더니...대기업들 외면” 한겨레신문 2016.9.9.

### 3장 초단시간근로의 국내 법·제도 실태 및 쟁점

#### 1. 들어가며

통계청 경제활동인구조사 자료에 의하면 단시간근로자가 전체 임금근로자의 10%를 넘고 있고 초단시간근로 역시 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 대체로 초단시간근로는 단시간근로의 1/4에 달하는 규모이고, 인원수로는 4~50만명에 달한다. 초단시간근로자의 규모가 상당함에도 불구하고 그 동안 사회적으로는 초단시간근로의 실태 및 문제점에 대해서 별로 주목받지 못했다. 조직된 당사자들이 매우 적어서 노동조건에 대한 조직적인 문제제기가 없어서이기도 하고, 당사자들 역시 초단시간근로에 대해 지속적인 일자리로 생각하는 경향이 낮아서일 것으로 생각된다. 하지만 그 규모가 무시하지 못할 수준으로 커지고 있을 뿐만 아니라 단시간, 초단시간근로자 고용률을 높이고 일자리 나누기의 주요한 형태가 될 수 있다는 점에서 실태와 문제점에 대해 사회적 관심이 필요한 시기이다.

이 장에서는 초단시간근로에 대한 법제도 현황과 판례를 살펴보고, 어떤 법률적 쟁점이 있는지에 대해 살펴본다. 초단시간근로는 자발적 선택이든 비자발적 선택이든 현실의 여러 면에서 통상근로 및 일반 단시간근로에 비해 불리한 처우를 받고 있다. 이러한 노동조건에서의 불리함은 개별 근로계약관계에서 초단시간근로자가 처해있는 약자적 지위에서 비롯되는 것이지만, 보다 근본적으로는 초단시간근로를 규율하는 법제도에서 기인하고 있다. 단시간근로자와 별도로 특정 시간 이하의 소정근로시간을 기준으로 초단시간근로자 개념을 설정한 것은, 이들에 대하여 노동관계 법령과 사회보험 관계의 일부 또는 전부를 적용 제외하고자 하는데 그 목적이 있다.<sup>17)</sup>

이후에 자세히 살펴보겠지만 노동관계법에서 초단시간근로를 규율하는 내용은 모두 법적 보장에서 제외되는 내용으로 일관하고 있다. 대표적으로 초단시간근로에는 유급휴일, 연차유급휴가, 퇴직금 규정을 적용하지 않고 있다. 그 배경에는 초단시간근로는 보호의 필요성이 크지 않다는 시각이 전제되어 있기 때문으로 보인다. 초단시간근로는 대체로 자발적 선택에 의해 이뤄진 것이고, 이미 시간선택의 이점을 보고 있기 때문에 통상근로자에게 적용하는 보호조항을 모두 적용하지 않아도 된다는 생각이 깔려있기 때문일 것이다. 초단시간근로에 법을 적용과정에서의 행정적

17) 김근주(2015), '초단시간근로자에 대한 법제도적 개선 방안', 법학논총, 32(4), 280쪽.

어려움이 반영되었을 수도 있다. 하지만 이러한 법적 규율 방향은 현실에서 초단시간근로가 수행되는 맥락을 고려하면 이중적인 불리함을 강제하는 결과를 낳고 있다. 합리적 근거를 찾기 어려운 법 적용배제가 어떤 문제점을 안고 있는지를 이 장에서 다루는 이유도 여기에 있다.

초단시간근로 및 단시간근로에 대한 법적 규율의 형식적 특징은 단일하고 일관된 규율방식이 아니라 여러 개의 법률에 나눠져서 규정되어 있다는 점이다. 이후에 살펴보겠지만, 단시간근로에 관하여 규율하고 있는 법률의 수가 지나치게 많고 각각의 법률에서 단시간근로에 대해 단편적으로 규율함으로써 단시간근로자나 사용자 등 수요자가 단시간근로에 관한 규율 현황을 파악하기 어렵게 되어 있을 뿐 아니라 체계적이고 일관적인 규율을 하지 못하여 단시간근로에 관한 법의 실효성 저하로 이어지고 있는 점이다.<sup>18)</sup> 이러한 법 형식을 갖추게 된 것은 아마도 단시간 및 초단시간근로를 통상근로에 대비해서 잔여적 개념으로 바라보는 시각이 반영되었지 않았을까 생각된다. 법적 규율의 내용과 형식에서 동일한 시각이 작용하고 있는 것이다.

이 장에서는 초단시간근로의 법적 현황과 쟁점을 살펴보는 것이 목적이다. 하지만 초단시간근로는 단시간근로의 한 형태이므로 초단시간근로에만 해당되는 별도 규정을 제외하고는 단시간근로 규정이 초단시간에도 그대로 적용된다. 따라서 단시간근로의 문제점 중 초단시간근로의 문제에 밀접한 영향을 미치는 부분에 대해서는 함께 살펴보기로 한다.

## 2. 국내 초단시간근로 관련 법규정

### 가. 입법 연혁

단시간근로 및 초단시간근로에 대한 법규정은 1996년 「근로기준법」 개정을 통해서 마련되었다. 근로기준법 개정 이전에는 1992년에 만들어진 노동부 지침을 통해서 단시간근로를 규율했었다.<sup>19)</sup> 이 지침에서는 시간제근로의 정의를 ‘통상근로자의 소정 근로시간에 비해 3할 이상 짧은 자’로 정의하고, “시간제 근로자의 근로조건이 근로시간에 비례하여 통상근로자와 형평이 이루어지도록 노력해야 하며, 법정기준

18) 이승욱(2012), ‘단시간근로 규제의 문제점과 과제’, 『서울대학교 법학』 제53권 제1호, 서울대학교 법학연구소, 2012, 151쪽.

19) 「시간제근로자의 근로조건 보장에 관한 지침」(노동부 1992-01-04 근기 32003-2)

을 하회하지 않는 범위 내에서 당사자의 자율적인 의사가 최대한 존중되어야 한다.”고 규정하고 있었다. 하지만 규율형식에 있어서 강제성이 없는 권고에 불과한 지침이었다.

1996년 「근로기준법」 개정을 통해서 단시간근로에 대한 강제성있는 법적 규율이 이뤄졌다. 당시 법 개정취지는 다음과 같다. “산업구조의 변화와 고용형태의 다양화에 따라 고용관계를 신축적으로 운영할 수 있도록 하고, 경직적인 근로시간제도를 유연화하는 등 고용관계 및 근로시간 제도를 현실에 부합되도록 하는 한편 퇴직금 및 년·월차유급휴가제도가 근로자와 사용자의 사정에 따라 탄력적으로 운영될 수 있도록 하는 등 근로기준제도를 합리적으로 개선하려는 것”이었다.<sup>20)</sup> 근로시간 제도에 대한 유연화 및 탄력적 적용을 목적으로 하고 있듯이 단시간근로를 보호하려는 의도보다는 단시간근로를 활용하는 기업의 입장이 주로 반영된 법개정이었음을 알 수 있다. 이 당시 법 개정을 통해 단시간근로의 근로조건에 대한 시간비례 원칙이 적용된다.

2006년 11월 30일 소위 ‘비정규법’이라고 하는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하에서는 ‘기간제법’이라 함)이 제정되면서 단시간근로에 대한 차별처우 금지 조항이 만들어졌다. 제정취지에 대해 “기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하려는 것”이라고 밝혔지만,<sup>21)</sup> 단시간근로에 대한 차별 시정과 남용 규제를 위해 만든 조항과 함께 오히려 차별을 부추기는 조항도 함께 들어있다. 이에 대해서는 차후에 살펴본다.

## 나. 법규정

### 1) 근로기준법

1996년 근로기준법 개정시 단시간근로에 대해 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사

---

20) 법제처 홈페이지

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=4973&lsId=&efYd=19970301&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR#0000>

21) 법제처 홈페이지

<http://www.law.go.kr/lsRvsRsnListP.do?lsiSeqs=152050%2c133343%2c122690%2c105638%2c78332%2c76368&chrClsCd=010102>

업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의되었고, 초단시간근로에 대해서는 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”로 정의된다. 이러한 개념정의에 의해 1992년 노동부 지침에 따른 단시간근로의 범위보다 더 넓어지게 되었다.

1996년 법 개정을 통해 본격적으로 단시간근로의 근로조건에 대한 원칙을 제시하게 된다. 즉, “단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.”는 조항을 통해 시간비례보호원칙이 만들어지게 되는 것이다. 이러한 원칙은 한편에서 보면 상식적인 원칙인 듯이 보이지만 단시간근로의 모든 근로조건에 시간비례보호 원칙을 적용할 경우 오히려 최소한의 권리가 지켜지지 않는 경우도 있기 때문에 적용범위에 대해서는 별도의 고민이 필요하다. 이에 대해서는 ‘쟁점’ 부분에서 추가로 살펴본다.

1996년 근로기준법 개정은 초단시간근로와 관련해서 권리배제적 규정을 둬으로써 초단시간근로자에 대한 이중적 차별을 초래하고 있다. 근로기준법에서 유급주휴일과 연차유급휴가를 적용하지 않는다고 규정하고 있고, 퇴직금 조항도 적용되지 않도록 했다. 이에 대해서도 ‘쟁점’ 부분에서 상술하도록 한다.

표 23 단시간 및 초단시간근로 정의

<p>○ 근로기준법</p> <p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.</p> <p>제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(휴일)와 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다.</p>
---

표 24 단시간근로자 근로조건 결정기준

<p>근로기준법 시행령 [별표 2]  단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(시행령 제9조제1항 관련)</p> <p>1. 근로계약의 체결</p> <p>가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.</p> <p>나. 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.</p> <p>2. 임금의 계산</p> <p>가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.</p> <p>나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.</p> <p>3. 초과근로</p> <p>가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.</p> <p>나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.</p> <p>4. 휴일·휴가의 적용</p> <p>가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.</p> <p>나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.</p> $\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$ <p>다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전후휴가를 주어야 한다.</p> <p>라. 가목 및 다목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호 가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.</p> <p>마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.</p> <p>5. 취업규칙의 작성 및 변경</p> <p>가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.</p> <p>나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시</p>
---

간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.

라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋나는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

## 2) 기간제법

2006년 기간제법이 제정되면서 단시간근로에 대한 차별을 시정하고 남용을 규제할 수 있는 조항들이 포함되었다. 차별 시정과 관련해서 우선 사용자에게 단시간근로자임을 이유로 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없도록 규정하였고(제8조 제2항), 단시간근로자의 초과근로에 대한 근로자의 동의 및 거부권과 함께 1주간 12시간을 초과하여 근로할 수 없도록 하였다(제6조). 또한 사용자는 통상근로자 채용 시 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다고 규정하고(제7조), 근로조건의 명시사항에 대해서도 소정근로일 및 소정근로일별 소정근로시간을 서면으로 명시하도록 규정하였다(제17조). 특히 2014년 3월 18일 개정을 통해 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 함으로써 단시간근로에 대한 근로시간 보호효과를 가져오도록 했다.

반면 초단시간근로에 대해서는 기간제법 상 기간제한규정을 제외시킴으로써 제한 없는 기간제 사용을 가능하도록 했다. 이는 초단시간근로에 대한 또 다른 차별적 조항인데 합리적 근거없이 기간제법의 입법취지와 상반되는 내용을 규정함으로써 초단시간 남용의 빌미를 제공했다고 할 것이다.

### 표 25 기간제법 상 초단시간근로자 관련 규정

#### ○ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하

는 경우

○ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간 근로자를 사용하는 경우

### 3) 기타 사회보장법 등

근로자퇴직급여보장법, 고용보험법 등 사회보험법에서는 초단시간근로에 대해 적용 제외하고 있다. 2011년 근로자퇴직급여보장법이 제정되기 전에는 근로기준법에서 초단시간근로에 대한 퇴직금 적용을 배제했었다. 초단시간근로에 대해 퇴직금 적용을 제외시킨 것에 대해 제개정 이유 등에서 명확히 밝히고 있지는 않다. 아마도 초단시간근로는 임시적, 일시적 일자리로서 단기간 근무를 할 것이라는 인식이 바탕에 깔려있기 때문이 아닌가 한다. 열악한 일자리라는 인식이 더 열악한 일자리를 만드는 입법을 불러온 경우라 할 수 있다.

#### 표 26 퇴직급여제도 배제 규정

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

### 3. 초단시간근로 관련 판례

가. 대법 2013다2672

단시간근로, 초단시간근로에 대한 대법원 판례는 다음의 것이 유일하다. 초단시간근로의 경우 기간제 사용 제한(2년) 규정에서 제외된다는 법규정에 기반한 판례이다. 단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 근로관계가 종료된 이후에 새로이 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 기

간제법 제4조 제2항의 '2년'에 포함되지 않는다는 것이다. 이 판결은 기간제법 제4조 제1항 6호에서 규정한 초단시간근로의 기간 제한 제외 규정에 따른 것이고, 그 내용의 정당성을 떠나서 법률에 따라 판결한 것이기 때문에 별 다른 시비가 발생할 이유는 없다.

표 27 초단시간근로자의 사회보험 적용 배제 규정

<p>○ 고용보험법 시행령 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자는 제외한다.</p> <p>○ 국민연금법 시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 "법"이라 한다) 제3조제1항제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음과 같다. 4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자.</p> <p>○ 국민건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조제2항제4호에서 "대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원</p>
--

초단시간근로에 대해 사회보험법 적용을 제외한 것은 각 법의 제정 당시부터라고 할 수 있다. 고용보험법의 경우 1993년 법제정 당시에 단시간근로에 대해 적용 제외를 규정하고 있었다. 제정 당시에는 1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간에 비하여 3할 이상 짧은 '시간제근로자'를 적용제외 하였으나 점차 범위를 좁혀서 현재의 초단시간근로에 대해 적용 제외하는 것으로 점차 변해왔다. 다만, "생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 일용근로자"에 대해서는 예외적으로 법 적용을 하도록 했다.

박은정(2015)은 이 판결에서 다른 부분을 주목하고 있다. 초단시간 근로자 판단을 위한 근로시간의 문제를 살펴봐야 한다는 것이다. 휴게시간의 성질에 대한 해석 방

향에 따라 근로자의 지위가 달라질 수 있는 이 사안에서, 휴계시간의 성질을 보다 엄격하게 분석하지 않고 있다는 것은 법원이 실근로시간과 소정근로시간, 휴계시간과 대기시간에 대한 이해를 충분히 하지 않은 것은 아닌가하는 의문을 발생시킨다고 보고 있다.<sup>22)</sup> 즉 근로계약서 등 규정상에는 휴계시간으로 되어 있지만 원고의 직업인 경마장 응급구조사라는 업무의 성질상 대기시간으로 봐야 하는 부분이 있고, 이럴 경우 실근로시간은 소정근로시간보다 길어져서 초단시간근로가 아닌 것이 되는데 재판부가 이러한 부분을 제대로 살피지 않았다는 해석이다.

이러한 문제제기는 내용적으로는 일면 타당하나 현재 초단시간근로에 대한 정의가 ‘실근로시간’이 아닌 ‘소정근로시간’으로 되어 있는 점을 감안할 때 초단시간근로의 정의에 대한 문제제기가 먼저 되는 것이 순서에 맞다. 이러한 내용은 ‘쟁점’ 부분에서 더 서술하도록 한다.

○ 대법 2013다2672 선고 2014-11-27

[판결 요지]

기간제법 제4조는 제1항에서 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다”고 규정하면서 그 단서에서 제1호 내지 제6호로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외를 정하고 있고, 제2항에서는 “사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다”고 규정하고 있다.

기간제법 제4조제1항 단서 제6호와 그 법률 시행령 제3조제3항제6호에서 정한 단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 해당 근로관계가 종료된 이후에 새로이 제4조제1항 단서에 해당되지 않는 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 위 제4조제2항의 ‘2년’에 포함되지 않는다고 할 것이다.

나. 서울행법 2012구합30080

이 판결은 기간제법상의 단시간근로에 대한 차별 처우 금지와 관련해서 동종유사업무 판단에 대한 것이다. 차별 처우에 대한 비교 대상자인 동종유사업무 종사자와

22) 박은정(2014), 기간제법상 사용기간제한을 받지 않는 ‘초단시간근로자’ 판단을 위한 근로시간의 문제, 노동판례리뷰, 53, 242쪽.

의 임금 차별 여부를 판단할 때 소정 근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금항목과 그 외에 특정한 조건에 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금항목으로 구분해서 판단해야 한다고 판시했다.

이 판례는 단시간근로자 차별처우 판단에 있어 소정근로 제공 자체만으로 지급요건을 충족하는 임금항목과 특정한 조건에 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금항목을 구분하여 전자의 경우 모든 항목의 금액을 합산한 총액을 비교하고 후자는 항목별 유불리를 판단하여야 한다고 하여 특정한 조건에 해당하여 지급요건이 충족되는 임금항목에 대하여는 ‘항목별 유불리’는 엄격한 시간비례원칙 적용보다 성격상 차별적 처우를 판단할 여지가 있는 것으로 해석될 수 있다.<sup>23)</sup> 이 판결은 임금의 성격을 ‘교환적 임금’과 ‘보장적 임금’으로 구분하는 임금이분설에 기반한 판결로 볼 수 있다. 근로기준법에서는 단시간근로에 대한 근로조건 보호 원칙으로 ‘시간비례보호원칙’을 규정하고 있는데, 시간에 비례해서 보호할 부분(교환적 임금)과 시간에 무관하게 보호해야 할 부분(보장적 임금)으로 나뉘서 판단해야 한다는 것이다. 임금의 성격을 어떻게 보느냐가 단시간근로의 근로조건 보호에 주요한 영향을 미치는 요소임을 시사하는 판결이라 할 수 있다. 이에 대해서도 ‘쟁점’ 부분에서 다루도록 한다.

○ 서울행법 2012구합30080 선고 2013-04-05

[판결 요지]

1. 비교대상 근로자의 업무와 단시간근로자의 주된 업무의 내용이 본질적인 차이가 없다면 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다.

2. 단시간근로자법 제2조제3호 및 제8조제2항에 의하면, 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 되고, 여기서의 차별적 처우라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

그런데 단시간근로자들과 비교대상 근로자간에 임금을 구성하는 세부항목이 상이하거나 세부항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는, 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 안 되고, 소정 근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금항목과 그 외에 특정한 조건에 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금항목으로 구분하여, 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 한다.

23) 홍창호(2015), ‘단시간근로자 보호에 관한 법적 쟁점 연구’, 고려대학교 노동대학원 석사학위 논문, 69쪽.

## 4. 정부의 시간제 일자리 정책 평가

### 1) 이명박 정부 시간제 확대 정책

2010년 이명박 정부는 「성장·고용·복지의 선순환을 위한 2020 국가고용전략 일자리 희망 5대 과제」를 발표했으며, 그 중 “일·가정 양립 상용형 시간제일자리” 정책을 통해 시간제 일자리를 확대하기 위한 계획을 제시했다.<sup>24)</sup> “일·가정 양립이 가능한 상용형 시간제 일자리를 발굴·확충하여 여성 고용률을 획기적으로 제고”하겠다는 것이 주요 내용이다. 세부적인 정책은 다음과 같다.

- ① 공공부문부터 상용형 시간제 일자리 확산
  - 정원관리방식을「인원」기준에서「근로시간」기준으로 변경
  - 시급한 수요가 있는 업무를 중심으로 시간제 일자리 활성화
  
- ② 민간부문의 상용형 시간제 일자리 창출 지원
  - 시간제 근로자의 수요 촉진 및 보호를 위한 법 제정 (가칭, 「시간제근로자 고용촉진법」 제정, '11년)
  - 기업의 상용형 시간제 일자리 창출 지원
    - 장시간 직무의 분할, 새로운 시간제 직무개발, 시간제근로자 인사관리 등에 대한 전문 컨설팅 지원
    - 상용형 시간제 근로자를 채용할 경우 늘어난 고용인원에 대한 소요비용 일부를 지원(신규 시간제 임금의 50%(월 40만원 한도)를 1년간 지원)
  
- ③ 육아휴직과 연계한 시간제 일자리 창출 확대
  - 육아기 휴직과 근로시간 단축을 선택적으로 활용할 수 있도록 하고, 「근로시간저축휴가제」활성화를 통해 시간제 일자리 창출

이러한 시간제 활성화 계획 하에 이명박 정부는 ‘반듯한 시간제 일자리’라는 개념을 사용해서 시간제 지원 사업을 시행하게 된다.<sup>25)</sup> 지원 내용은 “새로 고용된 시

24) 관계부처합동, “「성장·고용·복지」의 선순환을 위한 2020 국가고용전략 - 일자리 희망 5대 과제”, 2010. 10. 12

25) 고용노동부, ‘반듯한 시간제 일자리 창출 지원사업 안내서’, 2013. 2. 20.

간제 근로자 1명당 월 60만원을 한도로 하여 사업주가 지급한 임금의 50%를 1년의 기간내에서 지급”하는 것이다. 단, 여기서 얘기하는 시간제 일자리에선 초단시간은 제외되어 있다.

## 2) 박근혜 정부 시간제 확대 정책

이명박 정부가 주로 민간기업에 대한 신규 시간제 일자리에 대한 인건비 지원과 컨설팅 사업을 중심으로 했다면 박근혜 정부는 시간제 일자리를 늘리기 위해 공공부문의 시간제 일자리 창출을 강조하는 쪽으로 정책방향을 잡았다.

### ○ 2013. 6. 4. 「고용률 70% 달성 로드맵」 발표

- 여성과 청년 등 비경제활동인구 고용 가능성 제고
- 양질의 시간제 일자리 확산 등 제시

### ○ 2013. 11. 13. 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」을 발표

- 2017년까지 시간제 일자리 93만 개 이상을 신규로 창출
- 공무원, 교사, 공공기관 등 공공부문에서 시간선택제 일자리 창출을 선도
- 공공기관의 경영평가에 시간선택제 평가기준을 강화
- 공무원 신규 채용 시 시간선택제 공무원 ‘채용목표비율’을 부여하여 2017년까지 4,000여명, 공공기관의 경우 2017년까지 시간선택제 일자리를 9천명 채용
- 2013년 11월부터 <시간선택제 일자리 채용박람회>를 민관합동으로 10여회 진행 중

### ○ 2014년 10월 「시간선택제 일자리 활성화 후속·보완대책」 발표

- 범부처적 시간선택제 일자리 창출 노력 강화
- 공공부문 내 전일제에서 시간선택제로 전환 활성화
- 2015년부터 2017년까지 지방직공무원에 한해 매해 애초의 채용 목표 비율을 1%포인트씩 상향조정
- 금융기관 소매창구 종사자, 정부출연 연구기관 전문연구인력, 간호사, 바리스타, 항공권 발권 사무원 등 ‘대표 적합 직무’를 포함하여 총 20개 직무를 시간선택제 ‘적합 직무’로 지정하고 인센티브를 제공
- 시간선택제 활용 우수 기업 : 시간선택제 신규 채용과 전환 실적에 따라 정책자금 지원, 신용보증, 공공조달, 인증 및 포상 시 혜택을 부여

- 2015. 12. 「공공부문 시간선택제 활성화 방안」 발표
  - 공공부문 전환형 활성화를 위한 지원을 강화
  - 민간대체인력뱅크를 활용하여 “공공기관 대체인력풀” 형성
  - 전환형 시간선택제 확산을 위해 패키지 방식 지원모델을 개발·활용
  - 2018년까지 중앙부처, 지방자치단체, 공공기관이 모두 시간선택제를 도입 운영 하는 것을 목표로 하고, 부처별·기관별로는 정원의 1% 이상이 전환형 시간선택제를 활용할 수 있도록 목표

표 28 박근혜 정부 시간제 일자리 추진 경과

일시	추진 방식	추진 내용
2013. 3.	고용노동부 업무보고	고용률 70% 달성을 위한 국민 일자리행복 로드맵 발표
2013. 5.	노사정일자리 협약	기업의 성장과 투자활성화, 양질의 시간제 일자리, 공공부문 비정규직 대책 등 4개부문으로 구성
2013. 6.	관계부처 합동	고용률 70% 달성 로드맵 발표 2017년까지 총 238만개 일자리 창출. 이중 약 40%(93만개) 양질의 시간제 일자리 창출
2013. 9.	기재부	- 공기업기획조정실장단회(공공기관 중장기인력운용계획에 시간제일자리 채용계획 수립 요구) - 각 기관별 중장기 인력운용계획 작성 지침 (2014년 증원 요구시 시간제근로 인원 포함)
	안행부	공무원임용령 개정안 입법예고(시간선택제 공무원)
	고용노동부	시간제 일자리 수기 공모 및 시간제 일자리 찾기 간담회 추진
2013. 11.	관계부처 합동	「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」 발표
2014. 10.	관계부처 합동	「시간선택제 일자리 활성화 후속·보완대책」
2015. 12.	관계부처 합동	「공공부문 시간선택제 활성화 방안」 발표

\* 자료 : 김경란(2013) 38쪽에서 수정 인용.

### 3) 정부 정책 평가

두 정부의 시간제 일자리 정책에 대해 간략히 평가하면 다음과 같다. 우선, 시간제

일자리 활성화 정책에서 초단시간 노동은 제외되어 있다는 점이다. 이명박 정부의 신규 시간제 일자리 인건비 지원사업 대상에서 초단시간은 제외되어 있고, 박근혜 정부 정책 역시 시간선택제 전환 예산 지원 대상에서 초단시간은 제외되어 있다. 또한 결과적으로 무산되기는 했지만 이명박 정부가 입법발의한 「시간제근로자 보호 및 지원에 관한 법률 제정안」에서도 초단시간 노동은 기존의 근로기준법에서와 같이 주휴일, 연차휴가 등의 규정을 제외하는 것으로 되어 있어서 두 정부의 시간제 일자리 정책에서 초단시간 노동은 여전히 설 자리가 전혀 없었다고 할 것이다. 초단시간 노동을 제외한 시간제 일자리 정책에 대해서도 단지 숫자만을 늘리려고 했지 일자리의 질을 향상시키기 위한 노력은 매우 미흡했다고 할 것이다. 이명박 정부의 시간제 일자리 정책과 관련해서, “정규 단시간 일자리가 만들어지기 위해서는 한편으로 이들의 고용안정과 균등대우를 담보할 수 있는 제도개선이 필요하며, 민간기업에 대해서는 지원책 필요하다. 「고용전략」에서는 근로자 1인당 월 40만원 한도로 1년간 지원하겠다는 대책을 제시했으나, 이 정도로서는 실효성담보가 어렵다.”는 평가가 있다.<sup>26)</sup>

전환형 시간선택제 일자리를 여성경력단절 방지, 저출산·고령화 극복, 일자리 창출을 위한 핵심 수단으로 보고 있는 박근혜 정부의 정책 역시 실질적으로 노동자에게 시간제-전일제 전환권이 보장되느냐에 대해 문제제기가 있어왔다. 전환형 시간제 일자리에 적합한 직무를 개발하고 이에 대해 지원하겠다는 것이 소위 ‘전환형 시간선택제 확산을 위해 패키지 방식 지원 모델’인데 실질적인 전환이 이뤄지기는 어렵고 결과적으로 비정규직 시간제 일자리만 늘릴 것이라는 평가가 있다. 시간제 적합 일자리가 개발되면 그 업무는 시간제 일자리로 고착된다는 것이다. 정부는 시간제에서 전일제로의 이동이 가능하다고 주장했지만 시간제 적합 직무가 고착되면 전일제와 시간제는 하는 일이 완전히 달라진다. 정부가 시간제 공무원과 시간제 교사를 채용하겠다고 하면서 별도 직군으로 분리하여 전일제와 상호 교통되지 않도록 하는 것이 바로 그 사례이다. 시간제로 채용된 노동자들이 전일제로 가려면 그 노동자는 시간제 일자리를 그만두고 새롭게 전일제 시험을 봐야 한다. ‘시간선택제’라고 하지만 그 시간을 선택하는 것은 노동자들이 아니라 기업이다.<sup>27)</sup>

26) 민주노총 정책실, 『『국가고용전략 2020』비판』, 민주노총 홈페이지 자료실, 2010. 10.

27) 전국불안정노동철폐연대, ‘정부의 시간제 일자리 확대 정책의 문제점’, 민주노총 부산본부 미조직특위 토론회 발제문, 2014. 3. 27.

## 5. 초단시간근로의 법제도적 쟁점

초단시간근로(단시간근로)에 대한 법적 쟁점은 주로 초단시간근로(단시간근로)에 대해 법적 권리를 배제하는 것이 합리적이고 타당한가라는 내용이 중심을 이룬다. 왜냐하면 법률에서 초단시간근로를 규율하는 내용이 대부분 근로기준법 상의 보호를 제외하거나 축소하는 형태로 이루어져 있기 때문이다. 바꾸어 말하면 법 자체에서 단시간근로를 일반적인 근로보다 불리한 내용의 근로로 전제하고 있는 것이다. 통상근로자에 비하여 보호의 축소를 내용으로 하는 단시간근로에 대한 규율 방식을 유지하는 한, ‘단시간근로 = 임시적 근로 = 비정규직 = 나쁜 일자리’라는 도식을 벗어날 수 없다.<sup>28)</sup>

근로기준법에서 단시간근로 규정을 처음 도입했을 때 입법취지로 산업구조 변화에 따라 근로시간제도에 대한 유연화 및 탄력적 적용의 필요성을 얘기했는데, 이러한 근로시간 유연화 및 탄력적 적용이 노동시장 유연화의 일환으로 추진된 것이고, 이로 인해 단시간근로를 나쁜 일자리로 만드는데 제도가 앞장서고 있음을 보여주고 있다고 할 것이다. 단시간근로 자체가 나쁜 일자리는 아닌데 단시간근로에 대한 노동법적 보호를 제외시키고 있는 법률로 인해 결과적으로 나쁜 일자리가 되었다는 의미이다. 이런 차원에서 단시간근로 및 초단시간근로에 대한 법 적용 제외가 타당한 것인지 살펴볼 필요가 있다.

### 가. 소정근로시간으로 초단시간근로 정의

앞서 살펴봤듯이 근로기준법에서는 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”를 초단시간 근로자로 봄으로써 소정근로시간을 판단의 기준으로 삼고 있다. 근로기준법에서 소정(所定)근로시간은 “제50조(근로시간), 제69조(근로시간) 본문 또는「산업안전보건법」 제46조(근로시간 연장의 제한)에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간”을 말한다.

하지만 초단시간근로에 해당되어 유급주휴일, 연차유급휴가, 퇴직금 등의 적용을 제외받는 커다란 불이익에 비해서 ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정 방식은 사용자 주도성이 매우 강하기 때문에 다양한 편법이 가능해지는 문제를 낳게 되며, 외국의 입법례와도 차이가 있다.<sup>29)</sup>

---

28) 이승욱, 앞의 글 150쪽.

2014년 홈플러스 등 대형유통업체에서 각종 노동법 적용을 회피하기 위한 꼼수로 출퇴근시간을 30분 단위로 관리하는 이른 바 “점오계약(0.5시간 근로계약)”을 강요하여 사회문제가 되었던 적이 있었다.<sup>30)</sup> 영리를 목적으로 하지 않는 교육현장에서 “점오계약”보다도 더욱 심각한 “십분계약”을 체결하는 꼼수까지 동원하기도 한다. 출퇴근 시간을 ‘10분’을 다르게 만든 근로계약 체결강요 초단시간으로 억지로 만드는 것이다.<sup>31)</sup>

(사례1) 주 2일 출근시간을 10분 늦추어 초단시간 만든 사례  
 월/화/금요일 : 14시 출근 17시 퇴근(3시간 ×주3일 = 9시간)  
 수/목요일 : 14시 10분 출근 17시 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)  
 주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분

(사례 2) 주 2일 퇴근시간을 10분 당겨 초단시간 만든 사례  
 월/수/목요일 : 13시30분 출근 16시 30분 퇴근(3시간 ×주3일 = 9시간)  
 화/금요일 : 14시 출근 16시 50분 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)  
 주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분

이러한 사용자 주도의 근로계약체결 사정을 고려할 때 소정근로시간을 초단시간근로로 구분하는 것은 소위 ‘고양이 앞에 생선’격이 될 수밖에 없다. 단시간근로자 여부를 계약 당사자의 의사에 맡기고 통상 근로자보다 소정근로시간이 1시간이라도 짧은 사람도 단시간근로자에 포함되게 함으로써, 사실상 통상 근로자와 같거나 비슷한 정도의 일을 함에도 통상 근로자 수준의 근로조건을 보장받지 못하는 “유사 단시간근로자”의 발생을 법률이 묵인하는 결과가 초래된다. 따라서 단시간근로자 여부를 판단하는 기준을 소정근로시간이 아닌 실근로시간으로 대체하는 입법이 필요하다. 만약 단시간근로자의 실근로시간이 통상 근로자의 소정근로시간과 같다면, 통상 근로자로 봐야 하며, 이때 실근로시간은 소정근로시간과 초과근로시간을 합산하여 계산해야 한다.<sup>32)</sup>

29) ILO는 “비교대상이 되는 통상근로자에 비하여 통상적인 근로시간이 짧은 자”, 독일은 “비교가능한 통상근로자에 비하여 통상적인 주간 근로시간이 짧은 근로자”, 일본은 “1주간의 소정근로시간이 동일한 사업장에 고용된 통상의 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의하고 있다. 이승욱 앞의 글 참조함.

30) 경향신문, ‘치졸한 ‘점오 계약’ 종말 고하다’, 2014.01.11

31) 배동산(2014), “15시간미만 초단시간 노동자의 실태와 법제도적 보호방안 - 학교비정규 노동자 사례를 중심으로 -”, 민주노총 정책토론회 자료집, 2014. 5. 10., 10면

특히, 소정근로시간에 포함되지 않은 업무의 준비, 정리시간이 있다면 이를 포함하여 초단시간근로 여부를 따져야 한다. 또한 근로기준법에서는 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다고 규정되어 있다. 휴게시간에 대한 상한이 정해져 있지 않다 보니 최근 휴게시간이라는 명목 하에 사업장에 체류해서 실질적으로 대기하도록 하는 경우가 빈발하고 있다는 점을 고려할 때 이에 대한 구분을 엄격하게 해야 하는 것은 물론이고, 이러한 시비로 인해 초단시간이나, 일반단시간이나 하는 노동자의 법적 신분이 달라지기 때문에 단지 소정근로시간만으로 초단시간을 구분하는 것은 현실적인 근로제공 양태와 괴리될 여지가 매우 많다. 초단시간 구분에 있어서 실근로시간을 기준으로 삼아야 하는 이유이다.

상시적으로 초과근로를 제공하는 근로자의 경우 처음부터 단시간근로자로 볼 수 있는지도 의문이다. 소정근로시간을 풀타임근로자보자 적게 약정했다 하더라도 상시적으로 초과근로를 수행할 경우에는 당사자 사이에는 그 근로시간으로 소정근로시간을 변경하는 묵시적 합의가 있다고 보아야 한다. 따라서 구체적인 소정근로시간의 산정을 위해서는 일정 단위기간(예컨대 3개월)의 실근로시간을 주간으로 평균하여 실질적인 근로시간 수를 기준으로 삼아야 할 것이다.<sup>32)</sup>

#### 나. 휴일 및 연차유급휴가, 퇴직급여 규정 배제

초단시간근로자에게 일부 근로조건이 배제되는 것에 대해 입법취지에서는 별 다른 설명을 하고 있지 않다. 그에 대한 해석을 살펴보면, 계산상의 번거로움에 비하여 소정근로시간에 비례하는 보호를 할 의미가 적다고 설명하는 견해,<sup>34)</sup> 근로시간이 매우 짧아 긴 시간 근로에 대한 보상의 성격을 갖는 휴일·휴가제도나, 공로보상적 성격을 갖는 퇴직금제도를 적용할 필요성이 적기 때문이라고 설명하는 견해,<sup>35)</sup> 「근로기준법」 규정들은 통상 근로자를 전제로 한 것이 많기 때문에 이를 초단시간 근로자에게 그대로 적용할 때에는 사용자에게 가혹한 경우가 생길 수 있으므로, 사용자 측의 과도한 부담을 경감하기 위한 목적이라고 설명하는 견해<sup>36)</sup> 등이 있다.

32) 도재형(2014), ‘초단시간근로자의 법제도적 보호 방안’, 민주노총 토론회 발제문, 31쪽.

33) 박지순(2014), ‘시간제노동자의 노동실태와 권리 보장을 위한 법, 제도 개선과제’, 시간제 노동자 권리보장 입법추구 토론회 발제문, 2014. 11. 13., 27쪽.

34) 임종률, 『노동법』 제11판, 박영사, 2013, 599면.

35) 하갑래, 『근로기준법』 제26판, (주)중앙경제, 2014, 859면.

36) 노동법실무연구회, 『근로기준법주해 II』, 박영사, 2010, 41면.

휴일, 연차휴가, 퇴직급여 등은 매우 중요한 근로조건 중의 하나이다. 이러한 근로기준법 상의 규정을 초단시간근로에 대해서는 적용하지 않을 정도로 초단시간근로와 일반단시간근로 사이에 질적인 차이가 존재하는가에 대해 의문을 가질 수밖에 없다. 상대적으로 근로시간이 짧다는 이유로 일반단시간에 비해 비례보호의 필요성이 적다는 것은 권리배제의 커다란 불이익에 비하면 명확한 이유라고 하기 어렵다. 계산상의 번거로움이나 보호효과의 미미함 등의 이유도 당사자의 입장을 무시한 자의적 해석이라 할 수 있다.

또한 현재의 법규정은 '소정'근로시간을 기준으로 삼아 휴일 및 연차유급휴가의 적용 여부를 결정하고 있는바, 설령 초단시간근로자에 해당하더라도 실근로시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간근로자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 초단시간근로자에게도 휴일 및 연차유급휴가의 필요성이 존재한다는 점, 초단시간근로자에 대해 휴식권이라는 가장 기본적인 근로조건을 배제하는 것은 단시간 근로에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점 등에 비추어 부당하다.<sup>37)</sup> 퇴직금 관련해서도 초단시간근로에 대해 공로보상적 성격의 퇴직금을 적용할 필요성이 적다는 것은 누구의 시각인가? 초단시간근로라 하더라도 그에 걸맞는 공로가 있는 것이기에 퇴직금 지급 취지에 해당하는 것은 당연하다 할 것이다. 마땅히 시간의 길이에 비례한 공로보상이 주어져야 한다.

#### 다. 사회보험 배제

초단시간근로자의 경우 산업재해보상보험을 제외한 나머지 사회보험에서는 개별법에서 적용을 배제하고 있다. 배제의 이유에 대해서 명확히 알 수는 없으나 앞서의 주휴일, 연차휴가, 퇴직급여에 대한 적용배제의 연장선에 있는 것으로 추정된다. 그러나 사업장의 규모, 소득액 등 다른 요소를 고려하지 않고 근로시간의 길이만을 기준으로 사회보험법의 적용 대상에서 배제하는 것이 바람직한지에 대해 검토할 필요가 있다. 근로시간이 짧은 것에 따른 계산상의 번거로움 등 행정적인 이유라면 더욱이나 부당한 권리배제가 될 수 있으므로 이에 대해 재고되어야 한다.

#### 라. 기간제 사용 제한 규정 배제

기간제법 제4조 제1항 제6호 및 기간제법 시행령 제3조 제3항 제6호는 초단시간 근로자에 대하여 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 예외를 인정하

---

37) 도재형, 앞의 글, 33쪽.

고 있다. 법규정에서는 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에 초단시간을 포함시키고 있다. 여타의 기간제한 예외 규정을 보면 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’, ‘휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우’ 등 사용기간이 객관적으로 정해져있는 경우에 대해 규정하고 있음을 알 수 있다. 하지만 초단시간근로에 대해 기간제한 규정을 적용하지 않는 것은 어떠한 합리적인 사유에도 해당되지 않는 것이다.

기간제법상의 이 조항에 대해 고용노동부는 다음과 같이 설명하고 있다. 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(이하 ‘초단시간근로자’이라 함)의 경우 인력운영의 탄력성을 위해 통상 고용하기 때문에 2년을 초과하여 근무하였음을 이유로 무기계약직으로 전환하는 것은 적절하지 않아 기간제한 예외에 포함시켰다는 것이다.<sup>38)</sup> 반면, 15시간 미만의 단시간근로에 대해 주요 노동법령(퇴직금, 연차휴가, 주휴일)과 사업장 단위의 국민연금·건강보험 등이 적용되지 않는다는 점을 악용하여 쪼개기식 근로계약을 체결하는 사례에 비추어 보면 인력운영의 탄력성을 위함이라는 전제는 무너진 것으로 보인다. 이러한 측면에서 사용기간 제한의 예외자로서 15시간 미만의 단시간근로는 재고해야 된다. 그리고 이 사건 근로자와 같이 같은 사용자 아래에서 같은 업무를 기간제 근로계약으로 근무형태만을 달리(15시간 미만 → 15시간 이상/그 역으로/또는 번갈아 가면서 반복하는 경우) 하여 장기간 수행하여 온 경우는 달리 판단해야 된다고 본다. 입법적으로 동일한 사용자 아래에서 동일하거나 유사한 업무를 수행하면서 근무형태만을 달리하거나 사용기간 제한의 예외자가 사용기간을 적용받게 된 경우에는 최초의 고용일로부터 사용기간을 산정하여 기간제한을 적용하는 것으로 개정하는 것도 고려할 문제이다.<sup>39)</sup>

#### 마. 근로시간 비례 원칙 적용 범위

단시간근로 노동조건과 관련해서 근기법상의 근로시간 비례 원칙이 어느 범위까지 적용되어야 하는지에 대한 논란이 있다. 근로시간 비례 원칙이 단시간근로자에 대한 처우를 더욱 열악하게 만드는 면이 있고 이에 대한 보완이 필요하다는 의견이 있다.<sup>40)</sup>

38) 고용노동부(2011), 「기간제법 업무매뉴얼」 2011년. 38쪽.

39) 강선희(2015), ‘노동판례리뷰’, 노동리뷰, 2015년 2월호, 한국노동연구원.

40) 남우근 외(2013), ‘압축노동 : 시간제 노동의 두 얼굴’, 전국여성노동조합 토론회 발제문. 2013. 12. 54~55쪽.

근로기준법에서는 단시간근로자의 근로조건에 대해 '같은 사업장의 같은 업무를 하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율'에 따라 정하고 있다. 이를 근거로 시간제 일자리의 '노동시간 비례 대우' 원칙을 당연시 하게 된다. 일면 합리적인 듯 보이는 근로시간에 비례한 보호 원칙은 다른 한편에서는 노동관계법을 관통하는 비차별 원칙을 무시하고 '합리적' 차별을 위한 근거 규정으로 작용하기도 한다. '비례 보호 원칙'은 다른 표현으로는 '비례 차별 원칙'이 될 수 있고, 근로시간에 비례해서 '차별'하는 것을 정당화하는 원칙으로 작용할 수 있다.

근로시간에 비례해서 적용해야 할 노동조건이 있고, 근로시간의 길이와 무관하게 온전히 보장되어야 할 노동조건이 있는데, 모든 노동조건을 비례적 관점에서 접근하게 되면 오히려 차별을 강화하는 결과를 가져올 수 있다는 것이다. 시간에 비례한 임금, 휴가, 복리후생 혜택 등 현실 적용을 위한 산술적 계산식에 근거하여 적용하겠다고 하나, 이들에 한 끼 식사비만 지급하거나, 아침 출근 교통비만 지급하고 퇴근 교통비는 제외하는 식으로 비례보호 원칙을 적용하는 사례 등은 노동자 삶의 질을 중심으로 한 접근이 아니다.

결과적으로 비례보호 원칙을 보다 명확히 할 필요가 있다. 근로시간의 길이에 비례해서 보장해야 할 부분은 근로대가성 임금으로 국한하고, 교통비, 식사비, 가족수당, 교육수당, 학자금지원, 명절 선물 등 후생복지적 차원에서 지급되는 생활보장성 임금은 비례보호 원칙에서 벗어나서 온전히 적용해야 한다. 이러한 방식은 역차별 논란을 불러올 수도 있지만 시간제 노동이 갖는 고용의 유동성에 대한 보상 차원에서 더 두터운 보호를 해주는 것을 원칙화할 필요가 있다.

상기의 주장은 임금을 교환적 임금과 생활보장적 임금으로 분리할 수 있다는 임금 2분설에 기반한 것인데, 생활보장적 임금성을 부정한 대법원 전원합의체 판결(대판 1995.12.21. 선고 94다26721)로 인해 일단락 될 수 있지만, 판례는 근로의 제공이 없었을 경우 지급이 부정된다는 내용으로, 근로제공이 이뤄져 지급을 하여야 함에 있어 그 성질상 분할하는 것이 차별적 처우에 해당되는지 여부는 별개라는 주장이 가능하다.<sup>41)</sup> 따라서 초단시간뿐만 아니라 단시간근로에 대한 근로조건 보장의 원칙으로 비례보호원칙을 적용하는 것은 보다 신중해야 하며, 근로시간 유연화의 극단적 형태라고 할 수 있는 초단시간근로에 대해 보다 두텁게 보호하는 차원에서 적용되어야 한다.

---

41) 홍창호, 앞의 글, 64-69쪽 참조.

## 4장 초단시간근로 해외법제검토

### 1. 서설(국내 논의)

현행 노동관계법령상 단시간근로자에 관해서는 소정근로시간을 기준으로 ① 통상근로자보다 상대적으로 짧은 자(단시간근로자) ② 통상근로자에 비하여 뚜렷하게 짧은 자(초단시간근로자)로 구분하여 다른 법적 효과를 규정하고 있다.<sup>42)</sup> 이 중 후자인 소위 ‘초단시간근로자’란 통상근로자에 비하여 뚜렷하게 짧은 소정근로시간으로 근로계약을 체결한 자를 말하는 강학상 용어로서, ‘소정근로시간을 기준으로 주 15시간 미만 또는 월 60시간 미만인 근로자’를 말한다.<sup>43)</sup>

「근로기준법」(이하 근기법) 시행령 제9조는 ‘1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 근로자’라는 별도의 개념을 설정하고 있다. 동법 시행령 제9조 제1항에 의하면 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 근로자란 ‘4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자’이다.

한편, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기단법)은 제4조 제1항에서 2년 상한인 기간제근로의 사용기간제한이 적용면제 대상을 열거하면서, 합리적 이유가 있는 경우 대통령령으로 정할 수 있는 경우로 초단시간근로를 예정하고

42) 현재 노동실무에서는 ‘단시간근로자’, ‘시간제근무자’, ‘파트타임근로자’ 등이 혼재되어 사용되고 있다. 이러한 용어에 관하여 대법원은 “시간제근무자란 근로기준법상 단시간근로자와 같은 개념으로 봄이 상당하다”라고 판단하고 있는데(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두22938 판결), 단시간근로자나 시간제근무자 모두 법적으로 의미 있는 차이는 없다. 그러므로 이하에서는 법령상 규정에 따라 ‘단시간근로자’로 통일하여 사용하며, ‘시간제’ 또는 ‘파트타임’과 같은 경우 정책 및 지침 등에서 ‘고유 명사’로 사용한 경우에만 사용하도록 한다.

43) 주 15시간 미만 또는 월 60시간 미만의 근로자에 관한 법률상의 용어가 없어 강학상으로 ① 초단시간근로자(이승욱, “단시간근로 규제의 문제점과 과제”, 『서울대학교 법학』제 53권 제1호, 서울대학교 법학연구소, 2012. 3.; 박수근·김근주, “자발적 단시간근로 확대를 위한 제도적 개선 방안”, 『법학논총』 제31집 제1호, 한양대학교 법학연구소, 2014. 등), ② 극단시간근로자(박지순, “단시간근로의 입법정책적 과제”, 『노동법포럼』제12호, 노동법이론실무학회, 2014. 4.) ③ 협의의 단시간근로자(하갑래, 『근로기준법』전정 제26판, (주)중앙경제, 2014.) 등이 사용되고 있다. 이들에서는 통상근로자에 비하여 근로시간이 ‘극히’ 또는 ‘상당히’ 짧다는 것을 나타내고자 하는 표현(극단시간근로 : 초단시간근로)에 주목하였는데, 실제 법적 관점에서 보면 상대적으로 소정근로시간이 짧다는 점은 그 법적 성질을 온전히 반영하는 것이라고 할 수 없으며, 정책적으로 설정한 특정 기준 이하의 시간이라는 점이 용어에 우선적으로 반영되어야 할 것이다. 그러므로 그 법적 성질을 감안하여 기준시간 미만 단시간근로라고 하는 방안도 검토해 볼만하다.

있다.

표 29 단시간근로의 개념 정의

법령명	법조문	규율내용	비고
근기법	단시간근로의 정의 (법 제2조 제1항 제8호)	"단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.	기단법 제2조의 제2호 종사
	초단시간근로자 (법 제18조 제3항)	4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 -생략-	
기단법	기간제근로자 사용기간 제한의 예외로서의 초 단시간근로자 (법 제3조 제3항)	법 제4조제1항제6호(기간제근로자 사용기간 제한의 예외조치로서 언급하고 있는)에서"대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.  6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우	

근기법 시행령 제9조는 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 근로자(이후 초 단시간 근로자) 즉 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 법 제55조 휴일과 법 제56조의 연차휴가규정의 적용을 배제할 수 있도록 하고 있다. 사회보험관계법령들에서는 초단시간근로자에 관하여 원칙적으로 가입 자격을 인정하지 않고 있다.

표 30 단시간근로자의 근로조건

법령명	법조문	규율내용	비고
근기법	법 제 18 조 ( 단 시 간 근 로 자 의 근 로 조 )	① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)	령 제9조(단시간근로자의 근로조건 기준 등) ① 법 제18조제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할

	건)	을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.	때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 별표 24)와 같다.
기 단 법	령 제3조 (기간제근로자 사용기간제한의 예외)	<p>③법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. &lt;개정 2010.2.4&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우</li> <li>2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우</li> <li>3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우</li> <li>4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무</li> <li>나. 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무</li> </ul> </li> <li>5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 노동부장관이 최근 조사한 고용형태별 근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우</li> <li>6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정 근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우</li> <li>7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우</li> <li>8. 다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우</li> </ol>	<p>법 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <p>6. <u>그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</u></p>
	법 제6조 (단시간근로자의 초과근로제한)	<p>①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.</p> <p>②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.</p>	<p>법 제22조 (벌칙) 제6조제1항의 규정을 위반하여 단시간근로자에게 초과근로를 하게한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>

<p>법 제 16 조 (불리한 처우의 금지)</p>	<p>사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부</li> <li>2. 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제10조의 규정에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기</li> <li>3. 제15조제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고</li> <li>4. 제18조의 규정에 따른 통고</li> </ol>	<p>법 제21조 (벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>
<p>법 제 17 조 (근로조건서의 명시)</p>	<p>사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로계약기간에 관한 사항</li> <li>2. 근로시간·휴게에 관한 사항</li> <li>3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항</li> <li>4. 휴일·휴가에 관한 사항</li> <li>5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항</li> <li>6. 근로일 및 근로일별 근로시간</li> </ol>	

44) [별표 2] 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조제1항 관련)

1. 근로계약의 체결
  - 가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약을 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.
  - 나. 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.
2. 임금의 계산
  - 가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.
  - 나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.
3. 초과근로
  - 가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.
  - 나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.
4. 휴일·휴가의 적용
  - 가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.
  - 나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전 휴가를 주어야 한다.

라. 가목 및 다목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을

우선 국민건강보험의 경우 가입자는 직장가입자와 지역가입자로 구분되는데, 모든 사업장의 근로자는 직장가입자가 된다고 규정하여 단시간근로자의 경우 건강보험의 직장가입자가 된다(「국민건강보험법」 제6조 제1항 제2항). 그러나 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 초단시간근로자의 경우 직장가입자에서 제외되어 지역가입자가 된다(「국민건강보험법」 제6조 제2항 제4호, 「국민건강보험법」 시행령 제9조 제1호).

다음으로 국민연금의 가입대상은 18세 이상 60세 미만의 국내에 거주하는 국민이며,<sup>45)</sup> 가입자는 사업장가입자, 지역가입자, 임의가입자 및 임의계속가입자로 구분된다(「국민연금법」 제6조). 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업장은 국민연금의 당연적용사업장이 되므로 단시간근로자는 국민연금의 사업장가입자가 된다(「국민연금법」 제8조 제1항, 「국민연금법」 시행령 제19조 제1항 제1호). 그러나 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 초단시간근로자는 국민연금법상 근로자에서 제외되며, 다만 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 초단시간근로자로서 ① 「고등교육법」 시행령 제7조 제3호에 따른 시간강사나 ② 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 경우 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 「국민연금법」상 근로자로서 사업장가입자가 된다(「국민연금법」 시행령 제2조 제4호).

「국민연금법」 시행령은 최근 개정을 통해 제2조 제4호 다목에 “둘 이상 사업장에 근로를 제공하면서 각 사업장의 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 사람으로서 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망

---

기준으로 한다.

마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

5. 취업규칙의 작성 및 변경

가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.

나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과 반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.

라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋하는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

45) 다만, 「공무원연금법」, 「군인연금법」 및 「사립학교교직원 연금법」을 적용받는 공무원, 군인 및 사립학교 교직원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 자는 제외한다(국민연금법 제6조 단서).

하는 사람”을 사업장가입자가 되는 근로자가 될 수 있도록 하였다(「국민연금법」시행령[시행 2016. 1. 1.][대통령령 제26366호, 2015.6.30., 일부개정]).<sup>46)</sup>

마지막으로 고용보험은 근로자만을 대상으로 하는 사회보험으로, 국민연금이나 국민건강보험과는 달리 직장가입자라는 개념이 존재하지 않는다. 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하므로 단시간근로자도 고용보험의 피보험자가 된다(「고용보험법」제8조). 그러나 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다.)인 초단시간근로자는 고용보험법의 적용대상에서 제외하고 있는데(「고용보험법」제10조 제2호, 동법 시행령 제3조 제1항 본문), 초단시간근로자라 하더라도 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우에는 고용보험법의 적용대상이 된다(「고용보험법」시행령 제3조 제1항 단서).

표 31 단시간근로자의 사회보험

법령명	법조문	규율내용	비고
국민건강보험법	법 제6조 제2항 제4호 (가입자의 종류)	① 가입자는 직장가입자와 지역가입자로 구분한다. ② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원 은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다. 4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원	령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조제2항제4호에서 "대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원
국민연금법	법 제8조 (사업장가입자)	① 사업의 종류, 근로자의 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장(이하 "당면적용사업장"이라 한다)의 18세 이상 60세 미만인	령 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간근로자

46)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=172590&lsId=&efYd=20150729&chrClsCd=010202&url Mode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR#0000>(법제처 제·개정 이유)

		<p>근로자와 사용자는 당연히 사업장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제외한다.</p>	<p>중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.  가. 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 「고등교육법 시행령」 제7조제3호에 따른 시간강사  나. 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람  다. 둘 이상 사업장에 근로를 제공하면서 각 사업장의 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 사람으로서 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망하는 사람</p>
고용 보험법	법 제10조(적용제외) 제2호	<p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 제1호의 근로자 또는 자영업자에 대한 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여는 그러하지 아니하다.  2. <u>소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자</u></p>	<p>령 제3조(적용 제외 근로자)  ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.</p>

## 2. 우리나라의 초단시간근로에 관한 입법적 특성

이처럼 단시간근로자와 별도로 특정 시간 이하의 소정근로시간을 기준으로 초단시간근로자 개념을 설정한 것은, 이들에 대하여 노동관계법령과 사회보험 관계의 일부 또는 전부를 적용 제외하고자 하는데 그 목적이 있다.

이러한 초단시간근로자의 법적 보호 배제는 법 이론적으로나 현실적으로도 합리적

인 근거가 제시되고 있지 않으며, 초단시간근로자의 적용 제외 설정에 관하여 ‘개정 이유’를 비롯한 입법 자료(국회회의록 등)에서 명확하게 설명하지 않고 있다.<sup>47)</sup> 이를 정당화하기 위한 근거로 실무적 차원의 어려움과 함께 보호 필요성이 적다는 견해,<sup>48)</sup> 적용 제외되는 근로조건의 보상적 성격으로 인한 것이라는 견해,<sup>49)</sup> 사용자의 부담 경감 차원에서 접근하는 견해<sup>50)</sup> 등 그 의의를 부여하고자 하는 견해들도 제시되고 있지만, 평등의 원칙에 반한다는 견해,<sup>51)</sup> 설득력 있는 법적 근거가 제시되고 있지 않다는 견해<sup>52)</sup> 등도 제시되고 있다.

비교법적으로 볼 때, 현행 초단시간근로에 관한 법적 규율과 같이 ‘시간 비례 원칙’에 대한 예외를 인정하는 입법례는 거의 없는 듯하다. 단시간근로 관련 입법적 규율에서는 “통상근로와 단시간근로의 차별 금지”를 핵심적 원칙으로 하고 있기 때문이다. 그러므로 “단시간근로의 제도적 이중화”는 일반적인 입법례라고 할 수 없는데, 이에 관해서 국제기준과 기타 해외 국가들에서는 어떻게 규율하고 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 다만 해외 사례는 각 국가별 사회적·경제적·제도적 연혁과 상황에 차이가 있기 때문에 단순한 평면 비교를 통해서는 유의미한 시사점을 도출하는데 한계가 있다.

이러한 점을 고려하여, 이하에서는 현행 노동관계법령상 초단시간근로에 관한 규율 특징인 ① 초단시간근로자와 유사한 정의 규정이 있는지, ② 근로시간에 따른 예외를 인정할 수 있는 법적 근거는 있는지, ③ 노동관계에서의 예외 적용이 있는지, ④ 사회보험 관계에서의 예외 적용이 있는지에 관하여 살펴보도록 한다. 더 나아가 특정한 사회적 목적을 위하여 초단시간근로와 같이 일정 기준 시간 이하 근로에 대한 특별한 법적 보호가 이루어지는 경우에는 추가적으로 서술하도록 한다.

비교법적 검토의 대상으로서 국제기준은 보편적인 국제기준인 ILO협약과, 국내법에 직접적인 영향을 미치지 않지만 간접적인 비교 대상이 되는 EU지침을 살펴보면, 국가별 사례는 EU 지침에 따라 단시간근로 규율 체계를 마련한 유럽 국가와 우리나라의 입법에 직·간접적 영향을 미쳐 왔던 일본의 사례를 검토한다.

---

47) 김근주, “초단시간근로자에 관한 법제도적 개선 방안”, 『법학논총』제32권 제4호, 한양대학교 법학연구소, 2015, 7면.

48) 임종률, 『노동법』 제11판, 박영사, 2013, 599면.

49) 하갑래, 앞의 책, 859면.

50) 노동법실무연구회(이상훈 집필부분), 『근로기준법주해 II』, 박영사, 2010, 41면.

51) 강성태, 『비전형근로와 노동법』, 대구대학교 출판부, 2000, 151-152면.

52) 이승욱, 앞의 글, 181면.

### 3. 국제기준의 초단시간근로자 규율

노동관계에 있어서 보편적으로 활용되고 있는 국제기준으로는 국제노동기구(International Labour Organisation : 이하 ILO)의 규범들과 EU 지침이 있다.

ILO 규범은 회원국의 비준을 통해 국내법과 동일한 효력을 갖는 협약과 구속력을 갖지 않는 권고, 비교적 비공식적 합의라고 할 수 있는 행동준칙(codes of conduct), 결의(resolution) 또는 선언(declaration) 등이 있다. ILO 규범들, 특히 ILO 협약은 직접적으로 국내법으로 수용 가능하기 때문에 법적 효력 측면에서도 반드시 검토되어야 할 국제기준이다. 한편 ILO 국제기준과 함께 주요한 국제기준으로 언급되고 있는 유럽연합(European Union : 이하 EU) 지침(Directive)도 노동관계에서의 중요한 검토 사항이다. EU 지침은 회원국들의 수용 의무만을 규정하고 있기 때문에, 지역적 구속력만을 갖고 있다는 한계가 분명하다. 그럼에도 불구하고 EU 지침은 모든 회원국이 준수해야 할 기본적인 사항을 규정하고 있으므로, 각 국의 특수성보다는 노동의 보편성에 중점을 두었다는 점에 특색이 있다.<sup>53)</sup>

#### (1) ILO 규범에서의 단시간근로

##### 1) ILO 규범의 기본적 규율 내용

ILO 협약은 회원국의 비준 대상이 되는 국제적 조약이다. ILO 협약은 회원국이 비준함으로써 회원국의 국내법과 동일한 효력을 갖는다. ILO 권고는 구속력을 갖지 않는 문서이지만 대개 협약과 동일한 사항을 다루고 있다. 또한 이러한 권고는 회원국의 국내 정책과 행위의 가이드라인을 설정하는 문서이다. ILO 총회는 행동준칙(codes of conduct), 결의(resolution) 또는 선언(declaration)의 형태를 띠는 권고보다는 덜 공식적인 문서에 합의를 하기도 한다. 이러한 문서는 흔히 규범적 효력을 갖지만 좁은 의미의 국제노동기준에는 해당하지 않는다.<sup>54)</sup>

---

53) 이 외에도 기타 국제기구들에서 단시간근로에 관한 권고 내지 정의들을 두고 있는 경우가 있다(예컨대 OECD 단시간근로 정의규정 등). 그러나 이러한 권고 내지 정의는 단순한 통계적 목적을 위하여 국제기구 자체에서 두고 있는 기준들로서 각 국에서 통계적 목적을 위하여 수용하기를 요구하는 것으로 규범으로서의 검토 가치는 크지 않다.

54) 안주엽외4인, 『노동과 차별(I) : 선진국의 반차별법.제도』, 한국노동연구원, 2007, 4면 참조.

고용과 직업에 대한 차별철폐는 국제노동기구(ILO)가 가장 관심을 갖는 사항으로, 이러한 입장은 국제노동기구 헌장의 부속문서인 이른바 ‘필라델피아 선언’(1944년 제26차 총회에서 채택)으로 불리는 ‘ILO의 목적에 관한 선언’에 잘 나타나 있다. 이 선언에서는 다음과 같이 규정하고 있다

“모든 인간은 인종, 신조 또는 성별에 관계없이 자유, 존엄과 경제적 안정 및 기회 평등의 조건하에서 물질적 복지 및 정신적 발전을 추구할 권리를 가진다.”<sup>55)</sup>(동 선언 II(a))

이후 1998년 6월 18일 ILO 제 86차 총회에서 채택된 ‘노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 선언(1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’에서도 고용과 직업에 관한 차별철폐를 ILO 회원국이라는 사실만으로, 모든 회원국이 존중하고 권장하고 실현해야 할 기본원칙 중의 하나로 꼽았다. 이 선언에서는 다음과 같이 규정하고 있다.<sup>56)</sup>

“모든 ILO 회원국들은 비록 문제가 되고 있는 협약들을 비준하지 않았다고 하더라도 ILO의 회원국이라는 사실 그 자체로부터, ILO 헌장에 부합하도록 다음과 같은 기본적 권리에 관한 원칙, 즉 ① 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적 승인, ② 모든 형태의 강제노동의 폐지, ③ 아동노동의 효과적 폐지, ④ 고용, 직업에서의 차별 제거를 성실하게 존중하고 증진시키며 실현하기 위한 의무를 가진다.”(동 선언 제2조)<sup>57)</sup>

---

55) all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity

56) 이러한 네 가지의 사항이 기본적 원칙으로 간주되어야 하는 이유는 동 선언의 전문(前文)에 나타나 있다. 전문에 의하면, 경제적 성장은 필수적이거나 공평, 사회적 진보, 빈곤 근절에 충분한 것은 아니며, 사회적 진보와 경제적 성장 사이의 연관성을 유지하기 위해서는 노동에서의 기본적 원칙과 권리의 보장이 특히 중요한데, 이러한 원칙과 권리가 보장됨으로써 사람들은 기회의 평등에 기초하여 자유롭게 자신들이 그 산출에 기여하였던 부(富)에 대한 자신의 공정한 몫을 주장하고 자신의 인적 잠재력을 충분히 달성할 수 있게 된다는 것이다.

57) Declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely: (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour; (c) the effective abolition of child labour; and (d) the elimination of discrimination in

ILO는 위의 4개 분야에 해당하는 총 8개의 협약을 기본협약으로 취급하고 있으며, 이 중 단시간근로와 관련한 직접적인 내용은 단시간근로협약(제175호)<sup>58)</sup> 및 권고(제182호)<sup>59)</sup>이다.

## 2) 제175호 협약과 제182호 권고의 내용

ILO는 1951년의 평등보수협약, 1958년의 고용·직업에서의 차별금지에 관한 협약, 1981년의 가족 부양 책무를 가진 근로자에 관한 협약 및 권고안 등을 통해 단시간 근로자의 중요성에 주목하였다. 또 이후의 1988년 고용촉진 및 실업으로부터 보호에 관한 협약 및 1984년의 고용정책 권고안이 단시간근로자의 중요성을 그 기반으로 하였다. 아울러 모든 근로자들의 생산적이고 자유롭게 선택된 고용, 단시간근로의 경제적 중요성, 고용기회 확대에 있어서의 단시간근로의 역할을 고려한 고용정책의 필요성, 고용·근로조건·사회보장혜택에 있어서 단시간근로자 보호의 필요성을 인식하고, 1994년 이 협약 및 권고를 채택하였다. 이 협약 등은 단시간근로자가 고용 및 직업 면에서 차별받지 않고 통상근로자와 똑같은 보호를 받도록 하는 데 그 목적이 있다.

### 가. 단시간근로자 등에 대한 정의

단시간근로자는 “비교대상이 되는 통상근로자에 비하여 통상적인 근로시간이 짧은 자”를 말한다(협약 제1조 1.(a), 권고 제2조 (1)(a)). 비교대상이 되는 통상근로자는 “관련된 단시간근로자와 동일한 형태의 고용관계를 맺고 있고, 동일한 사업장에 고용되어 동일·유사한 형태의 작업이나 직업에 종사하는 자”를 말하며, 다만 “동일한 사업장에 비교대상이 되는 통상근로자가 없는 경우에는 동일한 기업에서의 그러한 자, 동일한 기업에도 존재하지 않는 경우에는 동일한 산업(직업)분야에서의 그러한 자”를 의미한다(협약 제1조 1.(c), 권고 제2조 (1)(c)). 그러나 단시간근로자라는 정의에 부분적 실업, 즉 경제적·기술적 또는 구조적인 이유로 통상적 근로시간의 집 단적·일시적인 단축에 의해 영향을 받는 통상근로자는 포함되지 않는다(협약 제1조 1.(d), 권고 제2조 (2)).

### 나. 단시간근로자에 대한 보호

---

respect of employment and occupation

58) Part-time work convention, 1994, 제175호.

59) Part-Time Work Recommendation, 1994, 제182호

단시간근로자 보호는 고용에 있어서 통상근로자와 동일한 보호를 받도록 하여야 한다. 이에 따라 동일한 보호가 보장되어야 하는 것은 첫째, 단결권, 단체교섭권, 근로자대표로 행동할 수 있는 권리, 둘째, 산업안전 및 보건, 셋째, 고용과 직장에서의 차별금지에 관한 사항이다. 이러한 사항에 대한 단시간근로자 보호·보장의 정도는 비교대상이 되는 통상근로자에게 인정되는 것과 “동일”하여야 한다(협약 제4조).

임금에 있어서도 단시간근로자는 통상근로자와 같은 정도의 보호를 받아야 한다. 따라서 시간이나 성과 내지 작업량에 비례하여 계산되는 임금에 있어서 단순히 단시간근로를 한다고 하여 국내법과 관행에 있어 통상근로자의 임금보다 적게 받지 않도록 보장하는 조치가 취해져야 한다(협약 제5조). 이와 관련하여 권고 제9조는 단시간근로자는 비교대상이 되는 통상근로자가 기본급에 부가하여 받는 재정적 보상을 공평한 기초하에 받아야 한다고 규정하고 있다.

기타 근로조건에 있어서도 단시간근로자가 단시간근로를 이유로 차별받는 것은 금지되어야 한다. 즉 모성(임신·출산)보호, 고용종료, 연차유급휴가 및 유급공휴일, 상병휴가에 있어서 비교 대상이 되는 통상근로자와 동일한 조건으로 대우받을 수 있도록 보장하는 조치가 취해져야 한다. 다만, 금전적 대우는 근로시간이나 소득에 비례하여 결정될 수 있다(협약 제7조). 이와 관련하여 권고 제8조는 (1) 적절한 경우에는 협약 제7조에서 규정한 분야의 보호조치의 적용 요건으로서 소득이나 근로시간에 근거한 자격 요건은 단계적으로 완화되어야 한다, (2) 협약 제7조에서 규정한 분야의 보호 조건으로서의 근속기간은 단시간근로자의 경우가 비교대상이 되는 통상근로자보다 길어서는 안 된다고 규정하고 있다.

기타 근로조건에 있어서 단시간근로자에 대한 차별과 관련해서 권고 제12조는 국내법령과 관행에 따라 단시간근로자는 비교대상이 되는 정규 근로자들에게 적용되는 모든 형태의 휴가, 특히 유급교육휴가, 부양휴가, 자녀나 직계가족의 질병으로 인한 휴가를 공평한 기초 하에 이용하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 권고 제13조는 적절한 경우에는 단시간근로자에게도 연차휴가, 관습상의 휴일, 공휴일 근로의 설정에 관하여 비교대상이 되는 통상근로자에게 적용되는 것과 동일한 규칙이 적용되어야 한다고 규정하고 있다.<sup>60)</sup>

---

60) 12. (1) The number and scheduling of hours of work of part-time workers should be established taking into account the interests of the worker as well as the needs of the establishment.

사회보장적인 측면에 있어서 직업활동에 기초한 사회보장제도는 단시간근로자가 비교 가능한 통상근로자의 사회보장제도와 동일한 조건을 향유하도록 조정되어야 한다. 이러한 조건들은 근로시간, 기여금 내지 소득 또는 국내법과 관행에 일치한 다른 방법에 따라 비례하여 결정될 수 있다(협약 제6조). 이와 관련하여 권고 제6조에서는 협약 제6조에 일치하도록 (a) 적절한 경우 이들 제도에 의해 보호를 받기 위한 조건으로서 소득이나 근로시간에 기한 자격 요건을 단계적으로 완화할 것, (b) 노령 급여, 장애 급여, 모성 급여와 가족수당과 같은 최저 또는 정액 급여는 단시간근로자에게도 적절하게 부여하여야 할 것, (c) 고용이 종료 또는 정지되어 오로지 단시간 고용만 구직하고 있는 단시간근로자도 원칙적으로 실업수당의 지급 요건으로서의 근로 활용성 조건을 충족시키는 것으로 인정할 것, (d) 단시간근로자가 피해를 입을 위험을 감소시킬 것을 규정하고 있다.

단시간근로자의 근로시간이나 소득이 일정한 기준을 하회하는 경우, 국가는 이러한 조치를 배제할 수 있다. 다만, 이러한 배제에도 법정 사회보장제도에 의해 제공되는 것 이외의 업무상 산업재해급여와 모성보호(출산휴가 및 육아휴직)는 배제될 수 없고, 이러한 예외를 정하는 기준에 의해 지나치게 많은 단시간근로자들이 배제되지 않도록 충분히 낮게 설정되어야 하고, 정기적으로 재검토하며 노사단체와 협의하여야 한다(협약 제8조).

이 협약은 또 단시간근로자와 통상근로자 사이에 국내법과 관련 사업장의 운영상 필요에 따라 근로자 형태 간 이동이 자유롭게 선택되도록 보장하는 조치를 두도록 규정하고 있다(협약 제10조). 이와 관련하여 권고 제18조 경제적, 기술적 또는 조직적 이유로 해고될 가능성을 제외하고는 통상근로에서 단시간근로로, 또는 그 반대의 전환을 거절하는 것은 그 자체가 해고의 이유가 될 수 없다고 하고 있다.

한편 이러한 단시간근로자 보호에 관한 제175호 협약내용이 단체협약이나 국내 관행에 의해 보장되지 않는 경우에는 법령에 의해 시행되어야 하고, 이러한 법령 채

- 
- (2) As far as possible, changes in the agreed work schedule and work beyond scheduled hours should be subject to restrictions and to prior notice.
  - (3) The system of compensation for work beyond the agreed work schedule should be subject to negotiations in accordance with national law and practice.
  13. In accordance with national law and practice, part-time workers should have access on an equitable basis, and as far as possible under equivalent conditions, to all forms of leave available to comparable full-time workers, in particular paid educational leave, parental leave and leave in cases of illness of a child or another member of a worker's immediate family.

택 이전에 가장 대표적인 노사단체와 협의하여야 한다(협약 제11조).

국가차원이나 사업체차원에서 여건이 허용되는 한 근로자들이 임신, 아동의 양육, 장애인이나 상병중인 가족에 대한 보호가 필요한 경우 등 정당한 사유로 단시간근로로 전환하였다가 후에 다시 일반근로로 복귀할 권리를 부여하여야 한다(권고 제 19조).

#### 다. 초단시간에 관한 사항

제175호 협약에서는 단시간근로자에 대해 정의규정을 두고 있는 것과는 달리, 초단시간근로자에 대해 명시적으로 정의하고 있지는 않다. 다만, 개별 규정 상 ‘특정 기준 이하의 근로시간 또는 소득의 단시간근로자’를 통해 개념을 도출할 수 있다. 이처럼 근로시간 또는 소득이 특정기준 이하인 단시간근로자에게는 업무상 산업재해급여를 제외한 사회보장제도의 일부를 적용제외 할 수 있으며, 모성보호(출산휴가 및 육아휴직)를 제외한 연차유급휴가와 유급공휴일, 병가, 고용관계의 종료에 관한 사항을 배제할 수 있도록 규정하고 있다.

하지만 이러한 조치를 취하는 회원국의 경우에도 근로시간 또는 소득의 특정기준은 과도하게 많은 단시간근로자가 제외되지 않도록 충분히 낮아야 하며, 정기적으로 그 시행기준을 검토하여야 한다고 규정하여 이러한 적용제외가 상황과 환경에 따라 변화할 수 있음을 예정하고 있다. 그밖에도 특정 기준 이하의 단시간근로자에게 일부 근로조건과 사회보장제도를 배제하는 기준의 수립 검토 및 변경에 대해, 가장 대표적인 노사단체와 협의할 것을 규정하고 있다(협약 제8조).

### (2) 단시간근로에 관한 EU 지침 및 기본협정

#### 1) EU법의 기본체계

EU에서는 모든 내용을 포괄하는 법체계가 존재하고 있지 않다. EU의 법체계는 기본적인 내용을 정한 제1차 법과 이로부터 파생하여 구체적 내용을 정한 제2차 법으로 구성된다. 제1차 법은 EC법의 법원(法源)으로서 파리 조약, 로마 조약, 1986년 단일유럽의정서 및 마스트리히트 조약, 마스트리히트 조약을 개정한 암스테르담 조약, 니스 조약 등이 있다. 이들 기본 조약에 의한 제2차 법원으로서 유럽사법재판소 판례, 가맹국에 공통되는 법 일반원칙, 공동체입법이 있다. 이 가운데 공동체입법은 기본조약이 내세운 목적이행을 위해 주로 위원회 및 이사회 등의 기관이 유

럽회의에 참가하여 기본조약에 부여된 권한(로마 조약 제189조)에 따라 정한 법령이다. 이에 따라 유럽회의, 이사회 및 위원회는 규칙을 제정하고 명령을 공포하며, 결정을 시행하는 한편 권고를 행하고 의견을 표명한다.<sup>61)</sup>

그러므로 EC법은 가맹국의 법제도로부터 독립한 법제도라고 할 수 있다. 가맹국 및 가맹국의 국민, 기업은 EC법에 대한 권리와 의무를 가지기 때문에 이들 공동체 입법에 대한 불이행의 경우는 유럽사법재판소에 직접 소를 제기할 수 있다. 이 경우 상대가 가맹국 국가 또는 가맹국의 기관 또는 일반기업이라도 가능하다.

## 2) 단시간근로에 관한 지침<sup>62)</sup>

### 가. 개요

단시간근로자에 관한 EC 지침은 단시간근로에 관한 EC 이사회 지침(97/81)의 부속문서인 단시간근로자에 관한 기본협정이다. 1997년에 채택된 이 지침은 단시간근로자에 대한 차별해소, 자발적인 단시간근로의 발전 촉진, 노사의 필요를 고려한 근로시간의 유연한 조직화의 촉진을 목적으로 하고 있다(제1조).

### 나. 성립 배경

1970년대 말 이래 당시 유럽공동체는 단시간근로 영역에 관한 법규범 제정 계획을 가지고 있었다. 이에 따라 처음으로 자유로운 단시간근로 규율을 위한 입법지침 초안이 제안되었으나 영국과 덴마크의 반대에 부딪혀 실현되지 못했다.<sup>63)</sup> 1990년대 초반에 단시간근로자에 관한 규율이 영국의 반대로 다시 좌초된 이후 이 분야에 대해서 사회정책에 관한 의정서<sup>64)</sup>를 통해 규율을 추구하려는 새로운 시도가 있었다. 이런 시도는 1992년 2월 7일 당시 영국을 제외한 11개 회원국이 마스트리히트 조약을 체결하면서 사회적 동반자들이 입법 과정에 직접 참여할 수 있게 하였던 것에 기초한 것이다.<sup>65)</sup> 이러한 기본협약을 통해서 두 개의 사용자 단체(유럽사

---

61) 문무기·윤문희, 『근로자 균등대우 실현을 위한 노동법적 과제』, 한국노동연구원, 2007, 41-42면.

62) Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work.

63) 양국의 반대로 부결된 것은 당시의 EWGV 제100조가 만장일치의 의결방법을 채택하고 있었기 때문이다.

64) 이것이 현재는 유럽연합 조약 제139조 제2항으로 되었다.

용자총연합회(Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), 유럽공기업중양연합회(European Centre of Enterprises with Public Participation))와 유럽노동조합총동맹(European Trade Union Confederation)은 1997년 6월 6일 단시간근로자에 관한 기본협약 체결에 합의할 수 있었다.

지침은 단시간근로자 차별을 제거하기 위한 일반적인 기준을 만들고 사용자와 근로자 모두가 수용할 수 있는 기초 위에 단시간근로의 가능성을 더욱 발전시키는 것을 목적으로 하였다. 이에 따라 노사 양측의 합의는 두 가지 목적을 지향하였다. 하나는 단시간근로자에 대한 차별 제거와 단시간근로의 질적 향상이며, 다른 하나는 근로자 자유의사에 기초하여 단시간근로의 발전을 목적으로 지향하고 사용자와 근로자의 수요를 고려하여 유연한 노동시간 구성에 이바지 한다는 것이다.<sup>66)</sup> 따라서 단시간근로는 원칙적으로 스스로 원해서 이루어지는 근로로 간주된다. 이와 같은 합의의 배경은 유럽연합 차원에서 단시간근로의 비중이 계속 높아져 가는 데서 찾을 수 있다. 1999년 전체 근로형태 중 단시간근로자가 차지한 비중이 13.9%였던 것이 2000년에는 17.7%로 증가하였다. 그런데 이러한 비율을 남녀근로자별로 나누어 볼 경우 남성근로자 중 단시간근로자 비율은 6.2%에 불과하나 여성근로자 중의 단시간근로자는 무려 33.3%에 달한다. 그리고 명백히 60% 이상은 자발적으

---

65) 현재의 유럽연합 조약 138조, 139조 참조.

제 138조 (1) 집행위원회는 유럽연합 차원 사회적 동반자의 의견 청취를 촉진해야 할 의무를 부담하며 사회적 동반자의 협정(Dialog)을 쉽게 이끌어 낼 수 있도록 하기 위하여 필요한 모든 조치를 발할 수 있으며, 이때 양 당사자를 지원할 경우에도 이들 양자 간에 균형을 도모하여야 한다.

(2) 이러한 목적에 따라 집행위원회는 사회정책 분야에서 제안을 하기 전에 유럽연합차원의 행동이 어떻게 전개되어야 할 것인지에 대한 사회적 동반자의 질의를 청취한다.

(3) 이러한 청취 후에 집행위원회가 유럽연합 차원의 조치가 합목적적이라고 간주할 경우 집행위원회는 사회적 동반자에게 제안할 제안의 내용에 대해서도 의견을 청취한다. 사회적 동반자는 의견이나 경우에 따라서는 권고를 집행위원회에 할 수 있다.

(4) 이러한 청취시에 사회적 동반자는 집행위원회에 그들이 제139조에 의한 절차를 진행시키고자 한다는 의견을 전달할 수 있다. 이러한 절차의 기간은 사회적 동반자와 집행위원회가 함께 연장하지 않는 한, 9개월이 최고한도로 설정된다.

제 139조 (1) 유럽연합 차원의 사회적 동반자 사이 협정(Dialog)은, 그들이 원하는 한, 합의서 체결을 포함하여 계약적 관계 형성으로 나아갈 수 있다.

(2) 유럽연합차원에서 합의된 합의서의 실행은 사회적 동반자와 회원국의 자발적인 절차와 관례에 따라 이루어지거나 혹은 제137조가 예정하고 있는 범주 내에서 사회적 양당자가 공동 서명한 공동 신청에 따라 집행위원회가 제안을 하고 이를 각료이사회가 결의하는 것으로 이루어질 수도 있다.

만약 해당 합의서가 하나 혹은 다수의 규정들로 이루어져 있고 제137조가 규정하는 영역에 해당하고 그리고 만장일치의 의결방식을 필요로 하는 한에 있어서는, 각료이사회는 가중치 다수결로 의결할 수 있다.

66) 기본협약 전문 그리고 제1조 참조.

로 단시간근로를 행하는 자로 판명되고 있다.<sup>67)</sup>

유럽의 사회적 당사자들(social partners: 유럽차원의 사용자단체와 노동조합)은 사회정책합의서 제4조 제2항에 의거하여 집행위원회에 전체 기본협약의 실행을 신청하였다. 그 후 집행위원회의 제안으로 각료이사회는 1997년 12월 15일 유럽차원의 2개 사용자 단체와 노동조합연맹 사이에 합의된 사회정책에 관한 협약 제4조 제2항에 따라 97/81/EC입법지침으로 의결하였다. 입법지침은 본질적으로 97/81/EC 지침 제1조와 제2조에서 합의를 부록으로 수용한다는 것과 2000년 1월 20일까지 이러한 취지를 회원국내 입법으로 정리하는 것에 한정하였다. 이 입법지침은 98/23/EC 입법지침에 의하여 영국에도 적용 되었다.

#### 다. 적용범위

지침의 인적 적용범위는 근로계약을 체결하고 있거나 근로관계에 있는 모든 단시간근로자에게 미친다. 여기에서의 단시간근로자란, “그 근로시간이 주당 단위로 혹은 최고 1년에 달하는 기간동안 평균하여 계산된 근로시간이 비교할 수 있는 통상근로자보다 짧은 자”를 말한다. 만약 동일한 사업장 내에 비교할 만한 통상근로자가 존재하지 않는 경우 현존하는 단체협약에 의하고, 그러한 단체협약이 존재하지 않는 경우에는 법률이나 국내의 관습법에 따른다.

#### 라. 차별금지원칙

단시간근로자는 상이한 취급을 정당화하는 객관적인 사유가 있는 경우를 제외하고는 근로조건에서 단지 단시간근로자라는 이유만으로 비교대상이 되는 통상근로자에 비해 불리하게 대우받아서는 아니된다(제4조 제1항). 그러나 적절한 경우에는 “비례원칙”이 적용될 수 있다(제4조 제2항).

EU법원은 여기서 근로조건이란 “근로계약에 포함되거나, 취업관계에서 사용자가 적용하는 조건에만 한정되지 않고, 오히려 직접적으로 근로계약에서 기인한 여러 정황들이 동 입법지침의 적용범위가 된다”고 하였다. 그러나 이 지침에 대한 사회적 합의(협약)에서는 보다 엄격하게 해석하여 근로조건외의 개념에 임금, 사회보장 및 근로관계의 종료 등과 같은 노동보호 영역부분은 제외되는 것으로 해석하였다. 임금에는 통상의 임금뿐 아니라 그 밖의 급여, 예컨대 주휴, 야간근로에 대한 시간

---

67) Oetker/Preis, EAS(Europäisches Arbeits- und Sozialrecht) Teil B Systematische Darstellungen B 1000 - B 4400, B3100 Rn. 86.

외수당, 위험수당, 성과급 등도 포함되는 것으로, 이 지침의 근로조건 범주에 해당되지 않는다. 이러한 이유로 이 입법지침은 강행규범적 내용을 담고 있지 못하고 프로그램적이며 권고의 성격을 가지는 것에 불과하다는 한계가 지적되고 있다.<sup>68)</sup>

#### 마. 단시간근로의 촉진

차별금지원칙은 이 지침 제5조의 단시간근로 촉진에 필요한 조치에 대해서는 법적 구속력을 갖지 않는다. 이에 따라 단시간근로를 정규근로를 전환시키는 것뿐 아니라, 반대로 사용자는 모든 직위의 근로자들이 단시간근로의 전환을 쉽게 할 수 있도록 숙고하여야 하며, 단시간근로에 관한 정보를 제공하도록 노력하여야 한다. 또한 근로시간의 형태를 다른 형태로 전환하는 것을 거절하는 것이 해고의 사유가 될 수 없도록 제한하고 있다.

#### (3) 소결

단시간근로에 관한 국제기준은 소위 ‘통상 단시간근로’에 관한 규율을 대상으로 하고 있으며, 우리나라와 같이 초단시간근로자에 관한 별도의 규율을 목적으로 하는 경우는 거의 존재하지 않는다. 그러므로 초단시간근로의 노동법적·사회보장적 배제에 관한 합리적인 근거를 찾기 어렵다.

다만 ILO 제175호 협약에서는 ‘특정 기준 이하의 근로시간 또는 소득의 단시간근로자’에 대하여 업무상 산업재해급여를 제외한 사회보장제도의 일부를 적용제외할 수 있으며, 모성보호(출산휴가 및 육아휴직)를 제외한 연차유급휴가와 유급공휴일, 병가, 고용관계의 종료에 관한 사항을 배제할 수 있도록 규정하고 있는데, 이러한 규정이 현행 초단시간근로에 관한 규율과 가장 유사하다고 볼 수 있다. 다만 이러한 조치에 있어서는 근로시간 또는 소득의 특정기준이 과도하게 많은 단시간근로자에게 제외되지 않도록 충분히 낮을 것, 정기적인 검토와 함께 사회적 단위의 노사 협의를 절차적 요건으로 규정하고 있다.

## 4. 각 국가별 초단시간근로자의 법적 규율

---

68) 박종희외3인, 「비정규직의 차별금지에 관한 선진국의 제도운용 연구」, 노동부, 2005, 13-16면 참조.

ILO와 EU 차원에서의 단시간근로자 규율에서는 현행 초단시간근로자에 관한 별도의 자세한 규정이 마련되어 있지 않다. 다만 ILO 차원의 예외기준 설정이 있기 때문에, 이를 근거로 각 국가에서는 초단시간근로자의 별도 규율을 할 수 있는 여지는 두고 있다.

이하에서는 각 국가별 단시간근로에 관한 일반적 규율을 검토하면서, 초단시간근로와 같은 별도 규율 방식이 존재하는지, 존재한다면 구체적으로 어떤 방식으로 발생하고 있는지에 관하여 검토해 보도록 한다.

## (1) 독일

### 1) 독일의 단시간근로 정의

독일의 「단시간 및 기간제 근로에 관한 법률」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge(TzBfG) : 이하 단시간법)에서는 단시간근로자를 “1주 근로시간이 비교대상인 통상근로자의 1주 근로시간보다 짧은 근로자”로 정의하고 있으며(단시간법 제2조 제1항 제1문), 또한 “「사회법전 제4편」 제8조 제1항 제1호에 따른 일정 소득 미만의 업무를 행하는 근로자도 단시간근로자에 해당한다.”고 규정하고 있다(단시간법 제2조 제2항).

독일에서 단시간근로에 대한 관심은 독일 통일 이후 가중된 재정 부담과 지속적인 경제 불황으로 실업문제가 대두되면서 부터였다. 이에 2003년 게하르트 슈뢰더(Gerhard Schröder) 총리의 사민당(SDP) 정부는 노동시장과 사회보장제도 전반에 걸친 ‘어젠다 2010’, ‘하르츠 개혁’을 통해 노동시장 유연성 제고를 위한 개혁정책을 추진하였다. 노동시장의 유연화를 위해 새로운 고용형태의 장려와 인력서비스기관(Personal Service Agenture: PSA)의 활성화(하르츠 개혁 I), 미니잡/미디잡과 같은 경미고용 및 1인주식회사(Ich-AG)의 도입과 일자리센터 신설(하르츠 개혁 II), 고용청 개편(하르츠 개혁 III), 고용복지제도 개편(하르츠 개혁 IV) 등의 다양한 정책프로젝트가 제시되었다. 이 중에서 노동시장 개혁정책의 핵심적 프로젝트 중 하나가 바로 경미고용(Geringfügige Beschäftigung) 또는 450유로 일자리(450-Euro-Job)로 불리는 미니잡(Mini-job)이며,<sup>69)</sup> 단시간근로를 활성화하는 계기가 되었다.<sup>70)</sup> 미니잡 노동자는 세금과 사회보험료를 지불하지 않고, 사용자가 30%

69) 2003년 12월 31일 도입 당시에는 기준소득액이 400유로였으나, 2013년 1월 1일자부터 450유로로 인상되었으며, 기존의 주당 최대 15시간 노동시간 제한을 폐지하였다.

70) 이승협, “독일 미니잡의 고용 현황과 특징”, 「노동리뷰」, 한국노동연구원, 2014, 7면.

정도의 일괄 비용을 지불한다. 결국 근로자 및 사업주에 대한 조세 및 사회보험료 지원이라는 국가보조금 정책이 미니잡의 핵심 요소라고 할 수 있다.<sup>71)</sup> 독일에서 단시간근로자의 빠른 증가는 이른바 ‘미니잡’에 속한 근로자들이 빠르게 증가했기 때문으로 평가되고 있다.<sup>72)</sup>

## 2) 단시간근로의 법적 규율<sup>73)</sup>

독일에서 단시간근로자를 둘러싼 법적 규율은 2000년에 제정된 「단시간 및 기간제 근로에 관한 법률」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge(TzBfG))을 통해 이루어지고 있다. 단시간법은 그 목적에서 알 수 있듯이 단시간근로를 촉진하고 단시간근로자의 차별을 방지하고자 제정되었다.

단시간근로자는 단시간근로를 이유로 그와 비교대상이 될 통상근로자보다 불리한 대우를 받아서는 아니 되고, 임금 또는 기타 분할 가능한 금전적 가치가 있는 급부는 최소한 그와 비교대상이 될 통상근로자의 근로시간을 기준으로 비례하여 지급되어야 한다(제4조 제1항). 또한 사용자는 단시간근로자가 이 법에 따른 권리를 행사하였다는 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다(제5조).

단시간법에는 근로시간 단축과 관련하여 제8조에 상세한 규정을 두고 있다. 이에 따르면 상시 근로자 15명 이상을 사용하는 사업장에서 6개월 이상 근로한 근로자는 근로계약상 합의된 근로시간의 단축을 요구할 수 있다. 근로시간 단축을 청구함에 있어 근로자는 근로시간의 단축 및 그 범위를 근로시간이 단축될 3개월 이전에 주장하여야 하며, 이에 대해 사용자는 근로시간단축에 대해 협의하여야 한다. 사용자는 경영상의 이유에 배치되지 않는 한 근로자의 요구에 맞게 근로시간이 분배되도록 하여야 하는데, 여기서 경영상의 이유란 ① 근로시간의 단축이 사업 내 조직, 작업과정 또는 안전을 본질적으로 침해하는 경우, ② 과도한 비용을 유발하는 경우를 의미한다. 사용자는 근로시간의 단축과 그 분배에 대한 결정을 늦어도 근로자가 근로시간 단축을 희망한 날 1개월 전에 서면으로 근로자에게 통지하여야 하며, 사용자와 근로자가 합의에 이르지 못하였거나 근로자가 희망한 근로시간단축일 1개월 전에 서면으로 통지하지 않은 경우에는 근로자가 희망한 범위로 단축된다. 사용자가 근로시간 단축에 동의하였거나 정당하게 이를 거부한 경우에 근로자는 적어

---

71) 이승협, 위의 글, 14면.

72) 한인상, 『시간제 일자리의 현황과 입법·정책적 개선 방안』, 국회입법조사처, 2014, 56면.

73) 독일 법 조문은 김기선외4인, 『독일노동법전』, 한국노동연구원, 2013. 참조.

도 2년이 경과한 후에 새로이 근로시간 단축을 요구할 수 있다.

반대로 단시간법은 단시간근로자의 근로시간 연장 신청권을 인정하고 있다. 이에 따르면 사용자는 근로계약상 합의된 근로시간의 연장을 요구한 단시간근로자에게 이에 맞는 일자리를 충원함에 있어 (긴급한 경영상의 이유 또는 다른 단시간근로자의 요구에 배치되지 않는 한) 그 근로자가 동일한 적성을 갖추고 있는 한 이를 우선적으로 고려하여야 한다(제9조). 또한 근로자가 근로시간 전환을 거부했다는 이유로 해당 근로자를 해고하는 것은 무효이다(제11조).

### 3) 초단시간근로와 유사한 별도 규율 사례 : MIniJob, MidiJob

독일의 단시간근로자 중 사회보험에 있어서 특례를 인정하고 있는 것은 “미니잡”과 “미디잡”의 경우로서 근로조건외의 비례적 평등은 유지되지만, 사회보험에서의 특례가 인정되고 있다.<sup>74)</sup>

독일의 사회보험가입의무 대상자는 취업자(근로자)이다. 독일사회법전은 근로자(Arbeitnehmer)라는 용어대신에 취업자(Beschäftigte)라는 용어를 사용하고 있으나 그 의미는 주로 근로자를 의미한다고 볼 수 있다(§7 SGB IV). 근로자 외에 취업자로 분류되는 경우는 특히 직업훈련생이 대표적이라고 할 수 있다. 그렇지만 그 범위는 정책적 관점에서 확대될 가능성이 있다. 그런데 근로자인 취업자 중에도 저소득 또는 경미고용, 다른 말로 미니잡 영역에 있는 근로자는 사회보험가입의무가 없다. 독일사회법전은 미니잡 기준을 두갈래로 규정하고 있다. 그 하나는 소득기준이고 다른 하나는 시간기준이다. 전자는 근로자의 근로소득이 평균적으로 매월 450유로를 초과하지 아니하는 경우이다. 후자는 1년의 범위에서 최장 2개월 또는 50일의 근로일을 초과하지 아니하는 경우이다. 다만, 후자의 경우에도 해당 취업이 직업적 활동으로서 그 임금액이 매월 450유로 이상인 경우에는 미니잡으로 보지 않는다(§8 SGB IV).

미니잡 취업자는 원칙적으로 고용보험(실업보험), 연금보험, 건강보험 및 요양보험의 가입의무가 없다. 따라서 취업자는 보험료를 납부할 의무가 없으며 마찬가지로 사회보험에 따른 수급권도 발생하지 않는다. 산재보험(재해보험)의 경우만 예외이다.<sup>75)</sup> 반면에 사용자는 산재보험 외에 일정한 사정 하에서 해당 미니잡 취업자의

74) 이하의 내용은 박지순, “단시간근로자 보호의 쟁점과 과제, 2014 사회정책연합 공동학술대회 - 한국사회의 사회안정망을 점검한다”, 2014, 550면 이하 내용을 요약한 것이다.

75) 산재보험에서는 고용형태에 관계없이 사용자가 보험료를 전액 부담하므로 근로자 측의

급여에서 건강보험료와 연금보험료를 소정의 비율에 따라 납부해야 한다.

다음으로 450.01유로에서 850유로까지의 소득구간에 있는 근로자(미디잡)에 대해서도 사회보험법상 특별히 취급된다. 이 구간에 있는 미디잡 취업자는 모든 사회보험에 의무가입된다. 다만, 근로자가 부담해야 할 보험료율에 특례가 인정된다.<sup>76)</sup>

## (2) 네덜란드

네덜란드의 단시간근로는 주 35시간 미만 일하는 경우로 정의하며, 단시간근로의 비율이 가장 높은 국가 중의 하나로 2015년 기준 전체 고용의 46.9%가 단시간근로로 조사되었다.<sup>77)</sup> 단시간근로는 네덜란드 고용의 중심에 위치하고 있으며, 사회적 합의에 근간한 '바세나르협약(Wassenaar Accor)'과 국가의 재정적 지원을 통하여 단시간근로가 성공적으로 정착한 나라로 평가되고 있다.

### 2) 단시간근로 관련 법적 규율

네덜란드에서는 단시간근로에 관한 단일 법령은 존재하지 않지만, 단시간근로를 둘러싼 각 법령에서는 근로조건과 사회보장이 통상근로자와 유사하게 규정되어 있으며, 비례보호의 원칙이 엄격하게 적용되고 있다.<sup>78)</sup> 네덜란드에서 단시간근로와 밀접한 관련이 있는 두 개의 법률은 「차별금지법」(Wet Onderscheid Arbeidsduur)과 「근로시간조정법」(Wet Aanpassing Arbeidsduur)이다.

1996년 제정된 「차별금지법」은 '차별에 대한 객관적 정당성이 없는 경우 근로자가 고용계약을 시작, 연장 또는 종료하는 조건에 있어 근로시간의 차이를 이유로 사용자가 근로자 사이에 차별을 둘 수 없도록 금지하고 있으며,<sup>79)</sup> 단시간근로자를 근

---

부담은 문제시되지 않는다.

76) 예컨대 450.01유로 소득자는 전체 사회보험료율이 10.73%, 650유로 소득자는 16.90이며, 850.01유로 이상부터 다른 근로자와 마찬가지로 통상적인 보험료율 20.175%가 부과된다. 반면에 사용자는 미디잡 취업자에 대한 아무런 특례가 없으며 다른 일반 근로자와 마찬가지로 사용자부담분 19.275%와 임금채권기금기여금 0.15%를 납부한다. (박지순, 앞의 글, 561면.)

77)

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem100>

78) Catelene Passchier, “네덜란드, 독일의 시간제 노동 실태, 문제점과 노조의 대응전략”, 시간제 노동 국제심포지엄 자료집, 2013, 36면.

79) Catelene Passchier, 앞의 글 36면.

로시간에 비례하여(pro rata) 통상 근로자와 균등하게 처우하도록 의무화 하고 있다.<sup>80)</sup> 근로시간을 이유로 한 차별금지와 관련하여서는 인종, 성별 등을 이유로 한 차별 문제를 담당하고 있는 ‘균등대우위원회’가 감독책임을 맡는다.<sup>81)</sup>

2000년 제정된 「근로시간조정법」은 특정한 조건 하에서 근로자들이 이미 존재하는 고용계약의 조건을 일방적으로 변경할 권리를 부여하는 매우 주목할 만한 법으로 평가되고 있다.<sup>82)</sup> 동일 사업장에서 1년 이상 근로한 모든 근로자에게 근로시간을 줄이거나 늘리는 것을 청구할 수 있는 권리를 부여하고 있다. 이에 따라 네덜란드의 근로자들은 개인적인 사유에 따라 자발적으로 근로시간을 늘리거나 줄일 수 있으며, 그 선택을 반복할 수도 있다.<sup>83)</sup>

근로시간조정법은 조건과 절차에 관하여 상세하게 규정하고 있다는 점에 특징이 있다. 이에 따르면, 1년 이상 고용되어 있는 근로자가 단시간근로를 원하는 예상 날짜로부터 4개월 전에 서면으로 요청서를 제출하고, 사용자는 근로자와 협의해야 하며, 서면으로 충분히 설명된 답변을 주어야 한다.<sup>84)</sup>

근로시간 단축을 선택한 근로자의 임금, 사회보장 급여, 유급휴가 및 휴직은 시간 비례급부(pro rata temporis)의 원칙으로 제공된다. 또한 「근로시간조정법」에 따라 구인 및 채용과정, 계약, 공무원 계약, 근로조건, 교육 및 훈련, 승진 등에서 근로시간에 따라 차이를 두는 것이 금지되며, 차별이 발생하는 경우 ‘균등대우위원회’가 차별 여부에 대한 조사를 실시하고 소송을 제기할 수 있다.<sup>85)</sup>

표 32 네덜란드 단시간근로에 관한 법적 규율

구분	관련 내용
임금	통상근로와 단시간근로에 대하여 동일한 시간급여 지급
휴가	통상근로자와 동일한 일수의 휴가 부여 : 민법상 최소 20일, 단협상 대략 25일
육아휴가	통상근로자와 동일한 일수의 휴가 부여

80) 한인상, 앞의 글, 85-86면.

81) Ton Wilthagen·Frank Tros, “네덜란드식 유연안정성”, 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2008, 17면.

82) Catelene Passchier, 위의 글, 37면.

83) 한인상, 위의 글, 86면.

84) Catelene Passchier, 위의 글, 39-40면.

85) 김유휘·이승윤, “시간선택제 일자리 정책의 분석과 평가”, 「한국사회정책」제21집 제3호, 한국사회정책학회, 2014, 104면.

실업급여	단시간근로자는 총 임금의 70%에 따라 통상근로자와 동일한 기간과 조건으로 실업급여 수령
사회보험료	사회보험료는 급여 또는 수익에 근거하여 산정되며 근로시간은 기준이 아님
기타	수습기간, 해고권, 초과근로, 노령연금 등은 전일제 근로자와 동일

자료: Catelene Passchier, “네덜란드, 독일의 시간제 노동 실태, 문제점과 노조의 대응 전략”, 시간제 노동 국제심포지엄 자료집, 2013, 41-43면을 토대로 재구성

### 3) 초단시간근로와 유사한 별도 규율 사례 : 현재 없으나 과거 존재

현행 네덜란드 단시간근로 관련법제 중에서 초단시간근로와 같이 시간 또는 소득을 기준으로 예외를 인정하는 사례는 없다. 다만 연혁적으로 볼 때, 바세나르 협약 이전의 단시간근로 규율에서는 우리나라의 초단시간근로와 마찬가지로 일부 근로조건의 적용 배제와 함께 사회보험 가입자격에서 제외하고 있는 입법이 이루어져 왔다.

1975년 근로조건법에서는 13시간 미만 근로하는 자에 대하여 임금 및 복리후생에 관한 비례적 지급만을 규정하고, 최저임금, 연차휴가 지급 등에 관한 예외를 설정하였다.<sup>86)</sup> 다만 바세나르 협약을 통하여 단시간근로에 관한 창출 및 근로시간 단축을 통한 고용촉진이 목표로 설정된 이후 불합리한 단시간근로 적용 배제 규정의 수정하여 왔다.<sup>87)88)</sup>

1993년에는 단시간근로자와 통상근로자의 동등대우를 보장하는 협약의 체결을 통하여, 1975년 근로조건법의 13시간 미만 근로자의 보호 배제 규정은 삭제되었으며, 단시간근로자에 대한 법정 최저임금과 최저 연차휴가수당의 적용이 인정되었다. 이후 1996년에는 노동시장의 유연성과 안정성을 보장하는 방안에 대한 노사정 협약이 체결됨에 따라 시간에 상관없이 시간당 임금, 연장근로, 휴가 보상, 보너스, 직업 훈련 등의 동등 대우가 규정되었다. 이러한 사회적 합의와 그에 따른 입법 및 정책적 실천은 그 이전에 50% 수준에 머물던 네덜란드의 고용률을 최근에는 75% 수준까지 향상시키고, 이른바 ‘네덜란드 병’을 치유하는데 기여한 것으로 평

86) StAr (1997) Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen

87) 바세나르 협약은 1982년 네덜란드 사용자협회와 노동조합총연맹이 체결한 협약을 말한다. Catelene Passchier, 앞의 글, 32면.

88) 바세나르 협약의 핵심 내용은 ① 임금 인상률의 억제, ② 단시간근로의 창출 및 근로시간의 단축을 통한 고용촉진에 관한 사항이다. 박복순외4인, “시간제 근로자의 고용보험 적용 관련 외국의 법제”, 한국여성정책연구원 연구보고서, 2015, 54면.

가되고 있다.<sup>89)</sup>

### (3) 일본

#### 1) 일본의 단시간근로자 규율

일본의 단시간근로자를 규율하는 법인 '단시간근로자의 고용관리 개선 등에 관한 법률'(이하 파트타임 노동법이라 한다)이 개정되어 2008년 4월 1일부터 시행되고 있다. 일본에서 단시간근로자는 전체 고용 인구 중 약 20%를 차지하고 있을 정도로 경제활동에서 큰 역할을 담당하고 있다. 단시간근로자의 직무 영역을 점차 다양화되고 있으며, 그 처우 역시 과거에 비해 많이 개선되고 있다. 그러나 직무역할 및 책임 등이 (무기계약에 따른) 정규직과 동일함에도 불구하고, 임금 등의 대우에서 상당히 불합리한 처우에 있는 단시간근로자가 상당 부분 존재하고 있고, 여성과 연소자 및 고령자의 비율이 높은 단시간근로자의 불이익처우는 차별의 영역에서 볼 때 상당히 많은 문제점을 내포하고 있다. 또한 단시간근로자에서 정규직으로 전환되는 경우가 많지 않기 때문에 단시간근로자의 근로 의욕은 저하되기 쉽다.

이러한 문제의식에 따라 파트타임 노동법의 대폭적인 개정이 있었다. 이에 수반하여 세척인 후생성노동성령(단시간근로자의 고용관리 개선 등에 관한 법률 시행규칙, 2007년 후생노동성령 제121호, 이하 파트타임 규칙)도 개정되었다. 또한 파트타임 노동법의 세부 가이드라인인 「사업주가 강구해야 할 단시간 근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 조치 등에 관한 지침」(2007년 후생노동성 고시 제326호, 이하 파트타임 지침)도 개정되었다.

#### 2) 파트타임 노동법의 주요 내용

파트타임 노동법은 단시간근로자의 불이익한 처우 등을 방지하여 파트타임근로자의 처우 개선 및 이를 통한 파트타임 노동관계의 건전한 활성화를 그 목적으로 하고 있다(제1조).

이 법률에서는 단시간근로자를, 1주간의 소정 근로시간이 동일한 사업장에 고용되어 있는 통상 근로자보다 짧은 근로자를 말한다고 정의하고 있다(제2조). 그러므로 파트타임이라 부르는 근로자 외에도, 아르바이트, 촉탁직, 준사원 등 명칭에 상관

---

89) 한인상, 앞의 글, 58면.

없이, 통상의 근로자보다 짧은 노동시간으로 근무하는 경우는, 이 법률에서 말하는 「단시간근로자」이다. 한편, 노동시간이 통상의 근로자와 동일함에도 불구하고 「파트타임」이라고 하는 근로자가 있을 수 있다. 이러한 근로자를 「유사 파트(타임 근로자)」라 하는데, 이 경우 이 법률의 적용을 받지 않지만, 사업주는 이러한 단시간 근로자에 대해서도 파트타임 노동법의 취지가 고려될 수 있도록 하여야 한다(파트타임 지침).

파트타임 노동법에서 가장 중요한 것은 사업주가 정규직과 단시간근로자를 어떠한 기준에 따라 동일하게 취급할 것인가의 문제인데, 노동시간과 비례하는 비례적 부분과 근로자로서 동일하게 취급해야 하는 동등적 부분을 어떻게 구분할 것인가가 가장 문제이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 파트타임 노동법은 사업주의 의무를 강화하였다. 파트타임 노동법에서 새로 규정된 사업주의 의무를 요약하면 다음과 같다.

- ① 고용 결정 시 「승급의 유무」, 「퇴직수당의 유무」, 「상여의 유무」를 문서 등으로 명시할 의무
- ② 고용 후, 처우 결정의 근거에 대한 설명의무
- ③ 단시간근로자의 처우 결정시, 성과에 대응한 결정을 할 의무
- ④ 단시간근로자로부터 통상근로자(정규직)로 전환을 촉진하는 조치를 할 의무
- ⑤ 연가휴가 부여 등 규정된 근로조건이 준수될 수 있는 환경을 조성할 의무

이처럼 파트타임 노동법은 단시간근로로 발생할 수 있는 다양한 문제들을 포괄하고자 하는데, 다양한 파트타임 형태에 따른 여러 가지 사업주의 의무를 강화하였다는 점에 그 의의를 찾을 수 있다. 이상 단시간근로자의 일자리에 대한 처우를 정리하면 다음과 같다.

표 33 단시간근로자의 태양과 처우

[단시간근로자의 태양] 통상근로자와 비교해서			임금		교육훈련		복리후생	
직무 내용	인사이동의 유무 및 범위	계약기간	직무관련 임금 <sup>90)</sup>	기타 임금 <sup>91)</sup>	직무 관련	기타	급식시설 휴게실· 탈의실	기타
① 통상근로자와 동일하게 보아야 할 단시간근로자			◎	◎	◎	◎	◎	◎

동일	전 고용기간을 통해서 동일	무기 또는 반복갱신에 의해 동일						
② 통상근로자와 직무의 내용과 인재활용의 구조나 활용 등이 동일한 단시간근로자			□	-	○	△	○	-
동일	일정기간은 동일	-						
③ 통상근로자와 직무의 내용이 동일한 파트타임 근로자			△	-	○	△	○	-
동일	다름	-						
④ 통상근로자와 직무의 내용이 다른 단시간근로자			△	-	△	△	○	-
다름	다름	-						
(강구해야 할 조치) ◎ …… 단시간근로자인 것에 의한 차별적 취급의 금지 ○ …… 실행의무. 배려의무 □ …… 동일한 방법으로 결정할 노력의무 △ …… 직무의 내용, 성과, 의욕, 능력, 경험 등을 감안할 노력의무								

표를 살펴보면 단시간근로자는 ① 통상의 근로자와 동일하게 보아야 할 자 ② 통상의 근로자와 직무의 내용과 인재활동의 구조 내지 운용 등이 동일한 자 ③ 통상의 근로자와 직무의 내용이 동일한 자 ④ 통상의 근로자와 직무의 내용이 다른 자라는 4가지 분류가 가능하고 이에 따라 대우가 다르게 된다.

### 3) 초단시간근로와 유사한 별도 규율 사례 : 사회보험

단시간근로자의 근로조건 규율과는 다르게 사회보험 영역에서는 초단시간근로자와 유사하게 소정근로시간에 따른 일정한 예외를 인정하고 있다. 일본의 사회보험을 살펴보면 산재보험(勞働者災害補償保險) 가입의 경우에는 고용형태를 불문하지만, 고용보험과 건강보험 및 연금보험의 경우 근로자 중에서 고용형태 및 근로시간에 따라 일부를 적용 제외하고 있다.

고용보험의 가입자격을 살펴보면, 고용보험은 기본적으로 적용사업에 고용된 근로자를 피보험자로 하지만, 1주간의 소정근로시간이 20시간 미만인 자, 동일 사업주의 적용사업에 계속해서 31일 이상 고용될 것이 예상되지 않는 자, 계절적으로 고

90) 직무관련임금으로는 기본급, 상여, 직무수당 등이 있다.

91) 기타임금으로는 퇴직수당, 가정수당, 근속수당 등이 있다.

용된 자 등에 대해서는 고용보험법을 적용하지 않는다(고용보험법 제6조 제2호 내지 제4호).

건강보험과 후생연금보험의 가입자격을 살펴보면, 우선 건강보험의 피보험자는 적용사업장에 사용되는 자 및 임의계속피보험자를 말하지만, 임시로 사용된 자이고 일용직인 자, 2월 이내의 기간을 하여 사용된 자, 계절적 업무에 사용된 자는 '일고(日雇) 특례피보험자'를 제외하고 피보험자가 될 수 없다(건강보험법 제3조 제2호 내지 제5호).<sup>92)</sup> 다음으로, 후생연금보험법의 경우 적용사업장에 사용되는 70세 미만의 자를 피보험자로 하지만(후생연금보험법 제9조), 임시로 사용된 자이고 일용직으로 고용된 자, 2월 이내의 기간을 정하여 사용되는 자, 계절적 업무에 사용되는 자, 임시적 사업의 사업장에 사용되는 자 등은 적용제외하고 있다(후생연금보험법 제12조). 다만 일고근로자가 1개월을 초과하여 사용되거나 2월 이내의 기간을 정한 자가 소정 기간을 초과하여 사용되는 경우, 계절적 업무에 있어 4개월을 초과하여 사용되는 경우 및 임시적 사업에 있어 6개월을 초과하여 사용되는 경우에는 피보험자가 된다(후생연금보험법 제12조 제1호, 제3호 및 제4호).

기존 건강보험과 후생연금보험 상 단시간근로자에 관한 규율은 건강보험 및 후생연금보험의 피보험자격을 취급에 관련된 내부지침을 통해 이루어 졌는데, 여기에서는 '상용적 사용관계'에 있는지 여부는 1일 또는 1주의 소정근로시간 및 1월의 소정근로일수가 당해 사업소에서 동종 업무에 종사하는 통상의 취업자의 소정근로시간 및 소정근로일수의 대체로 4분의3 이상인 근로자에 대해서는 원칙적으로 건강보험 및 후생연금보험의 피보험자로 취급되어야 한다고 하였다.<sup>93)</sup> 이처럼 행정지침을 통해 내부적으로 운영되어 온 단시간근로자에 관한 사항은 법 개정을 통해 1주간의 소정근로시간 및 1개월의 소정근로일수가 동일 사업장에 사용되는 통상근로자의 같은 기간의 4분의 3미만인 단시간근로자로서, 1주간의 소정근로시간이 20시간 미만이거나, 해당 사업장에 계속해서 1년 이상 사용될 것이 예상되지 않거나, 보수월액이 8만8000엔 미만에 해당하는 단시간근로자, 학교교육법에서 정하는 고등학교학생 및 대학학생 등의 경우 건강보험의 피보험자가 될 수 없도록 규정하고 있다(건강보험법 제3조 제9호 및 후생연금보험법 제12조 제5호).

92) 행정해석에 따르면 임시로 사용된 자의 적용제외는 건강보험을 적용할 필요가 없기 때문이 아니라 이러한 자들은 사업장이 일정하지 않기 때문에 피보험자의 자격취득, 보험료징수, 보험급여의 실시 등에 대하여 기술적 곤란성이 매우 크기 때문이라고 한다. (厚生省保険局・社会保険庁医療保険部, 健康保険法の解釈と運用, 1969, 240면. 박지순, 앞의 글, 562면에서 재인용).

93) 日本 昭和55年6月6日付内翰 (박지순, 위의 글, 562면에서 재인용).

## 5. 시사점

단시간근로자의 근로조건에 관한 국제기준을 살펴보면, ILO는 제175호 협약을 통해 단시간근로자의 근로조건과 관련하여 통상근로자들이 향유하는 대우와 동일한 대우를 받도록 조치가 강구되어야 한다고 하면서, 임금을 비롯하여 금전적인 대우에 있어서 근로시간과 소득에 비례하여 달라질 수 있음을 규정하고 있다. 또한 일정 근로시간 또는 일정 소득 이하의 단시간근로자에 대하여 산업재해급여를 제외하고 사회보장제도의 일부를 적용 제외할 수 있으며, 모성보호(출산휴가 및 육아휴직)를 제외한 연차유급휴가와 공휴일, 병가의 일부를 배제할 수 있도록 규정하고 있다(제175호 협약 제8조 제1항).

이러한 측면에서 볼 때, 현재 우리나라에서 초단시간근로자를 둘러싼 근로조건과 사회보험의 일부 적용제외가 국제기준에 부합하지 않는 것은 아니다. 하지만 제 175호 협약은 이러한 조치를 취하는 회원국에 대해 근로시간 또는 소득의 특정기준은 과도하게 많은 단시간근로자에게 제외되지 않도록 충분히 낮아야 하며, 정기적으로 그 시행기준을 검토하여야 한다고 규정하고 있다는 점을 주목할 필요가 있다.

구체적인 사례를 살펴보면, 초단시간근로와 같이 ‘단시간근로를 이중화’하고 있는 국가들은 많지 않은 것으로 보인다. 다만 일부 국가의 경우 사회보험에 관한 한 일정한 예외를 인정하고 있는 일본과 독일과 같은 국가들도 있다. 독일의 경우 정책적인 추진 대상인 ‘미니잡’과 ‘미디잡’에 있어서 사회보험 상 특별 규정을 두고 있는데, 미니잡의 경우 적용 배제, 미디잡의 경우 특례(특별 지원)라고 할 수 있다. 미니잡의 경우 사회보험 적용 배제라는, 결과적으로 소액취업자 증가와 같은 문제가 발생할 수 있는 여지가 있지만, 소정근로시간 기준이 아닌 실제 소득 기준이라는 점에 차이가 있다. 일본의 경우 우리나라와 마찬가지로 일정 소정근로시간에 관해서는 사회보험의 배제를 규정하고 있으며, 그 기준 역시 ‘소정근로시간’으로 우리나라와 유사하다.

다만 이처럼 예외를 두고 있는 국가들에서도 그 타당성과 적정성에 관한 논의는 지속되고 있으며, 다른 사회보장제도와 연계성 및 단시간근로 실태 등을 감안하여 정책적 검토가 지속적으로 이루어지고 있는 듯하다. ILO는 제175호 협약의 예외 조항에 관하여 한 연구에서는 ‘시간제 근로’에 대한 적용 제외 조항으로 사회보장 접근이 차단되는 ‘시간제 근로자’가 얼마나 많은지, 즉 그 영향의 정도를 정기적으로 재검토할 것을 규정하고 있는 것은 고용형태의 특이성을 이유로 사회보장

제도 자체에서 배제하는 것에 신중한 검토가 필요하다는 의미”라고 설명하고 있다.<sup>94)</sup> 그리고 실제 네덜란드의 경우 과거 우리나라와 마찬가지로 근로조건과 사회보험에서의 적용 배제가 이루어져 왔지만, 단시간근로를 활성화하고자 하는 정책적 목표에 따라 그러한 불합리한 취급을 하나씩 폐지하여 왔으며, 그러한 제도적 개선이 단시간근로 활성화와 안정화에 큰 기폭제가 되었다는 점은 부인할 수 없다. 그러므로 우리나라에서는 1990년대 중반 초단시간근로자를 둘러싼 법적 규율이 시작된 이후로 30여년이 지났지만, 별다른 개정 없이 일관된 태도를 보이고 있다는 점은 제고되어야 할 것이다.<sup>95)</sup>

---

94) 박복순외4인, 앞의 글, 50면.

95) 단시간근로자의 노동관계법령상의 규율은 1996년 12월 31일 개정된 근기법([시행 1997.3.1.] [법률 제5245호, 1996.12.31., 일부개정])과 곧 이어 제정된 근기법 시행령([시행 1997.3.27.] [대통령령 제15320호, 1997.3.27., 폐지제정])을 통해 처음으로 이루어졌다. 이 가운데 초단시간근로자에 관한 규율은 기존 대통령령에 위임하여 규정하던 사항을 근로기준법 자체에서 규정하는 형식적인 부분에 개정이 있었을 뿐, 배제되는 근로조건에 개정이 있었던 것은 아니다.

## 5장 초단시간근로자의 실태 분석 : 설문조사 분석

### 1. 들어가며

통계청 기준에 따라 주당 36시간 미만 노동을 단시간 노동으로 규정하고, 단시간 노동은 두 유형으로 범주화했다. 주당 15시간 미만 노동을 ‘초단시간’으로 분류하고, 15시간 이상 노동을 ‘일반단시간’으로 명명했다.

초단시간 노동자들의 인구학적 속성을 보면 여성 79%, 평균연령 31.7세, 대학생 48.3%로 나타나서, 노동시장내 취약집단들의 비중이 높은 것으로 나타났다. 연령에 있어 노인과 중년 여성을 빼면 주로 청년층으로 구성되어 있고, 노동시장 인력의 연령분포에 비해 연령 양극화 정도가 심하며, 특히 중년 여성을 제외하면 연령 양극화 현상은 극명하게 드러났다. 성별 분포에서 여성의 비중이 대단히 높은 것은 남성들이 상대적으로 정규직 혹은 노동조건이 양호한 비정규직 일자리를 보다 많이 차지하고 남은 일자리들이 여성 취업 희망자들에게 돌아간 때문이다.

청년층 비율이 높은 가운데 대학 재학생 비율이 높은 것은 학업 수행을 위한 학비와 용돈을 벌기 위해 취업하지만 학업과 병행하기 위해 장시간 노동을 하기 어렵기 때문에 초단시간 근로를 선택한 것이다. 대학생들은 특정 업종들에 더욱더 밀집되어 분포하고 있으며 노동조건도 상대적으로 양호하여 이러한 업종들을 분리하여 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군으로 구분할 수 있다.

본 연구는 업종별 비교 분석을 위해 초단시간 업종들을 15개 업종으로 중분류한 다음 노인일자리 업종군, 여성취업자 업종군, 대학생알바 업종군, 청년알바 업종군 등 4개 업종군으로 대분류하여 사용했다.

## 2. 자료 설명과 업종군 분류: 4업종군의 노동시장 분절과 인구학적 특성

### 2.1. 자료 설명

한국비정규노동센터는 한국비정규노동단체네트워크 회원단체 등의 협조를 받아서 2016년 5월 24일부터 7월 12일까지 전국을 대상으로 설문지 2150부를 배포하여 응답을 69.6%로 1497부를 수거했다. 이 가운데 업종 분류가 가능하고 주당 노동시간 36시간 미만의 단시간 노동자로 확인된 1465사례만 선별하여 통계분석을 실시했다.

통계분석에 사용된 단시간 노동 유효사례 1465명은 15시간 이상 근로하는 일반단시간 노동자 620명과 15시간 미만 근로하는 초단시간 노동자 845명으로 구성되어 있으며, 각각 42.3%와 57.7%를 점한다. 초단시간 노동자는 15개 업종들에 분포되어 있으며, 대별하면 4대 업종군으로 분류되는데, 노인일자리 업종군은 1개 업종, 여성취업자 업종군은 4개 업종, 대학생알바 업종군은 4개 업종, 청년알바 업종군은 6개 업종으로 구성되어 있다. 유효사례 초단시간 노동자들의 구성을 보면, 노인일자리 업종군은 10.77%, 여성취업자 업종군은 21.66%, 대학생알바 업종군은 23.20%, 청년알바 업종군은 44.38%로 나타났다.

표 34 업종군별 초단시간 노동자 분포

OCCUP4		단시간노동		Total	초단시간구 성
		.00 일반단시간	1.00 초단시간		
1.00 노인일자리	Count	15	91	106	10.77%
	% within occup4	14.2%	85.8%	100.0%	
2.00 여성취업	Count	125	183	308	21.66%
	% within occup4	40.6%	59.4%	100.0%	
3.00 대학생알바	Count	135	196	331	23.20%
	% within occup4	40.8%	59.2%	100.0%	
4.00 청년알바	Count	345	375	720	44.38%
	% within	47.9%	52.1%	100.0%	

	occup4				
Total	Count	620	845	1465	100.0%
	% within occup4	42.3%	57.7%	100.0%	

## 2.2. 업종별 인구학적 특성

표 35 업종별 인구학적 속성 차이

occup		V101 1남 2녀	V102 연령	V103 학력	v103 대재
<노인일자리>					
11.00 노인일자리	Mean	1.5618	72.9647	1.5122	7.3%
	N	89	85	82	
<여성취업>					
21.00 간호요양돌봄	Mean	2.0000	40.9231	1.6923	38.5%
	N	26	26	26	
22.00 가사도우미	Mean	1.9375	52.6875	1.2308	7.7%
	N	16	16	13	
23.00 돌봄교실	Mean	1.9500	41.8987	2.8228	10.1%
	N	80	79	79	
24.00 학교비정규직	Mean	1.9259	42.3684	1.7321	16.1%
	N	54	57	56	
<대학생알바>					
31.00 공공근로	Mean	1.8750	21.7500	2.0000	100.0%
	N	8	8	7	
32.00 기타 교육관련	Mean	1.7925	25.7451	2.2453	71.7%
	N	53	51	53	
33.00 판매업	Mean	1.8542	24.2500	1.9149	70.2%
	N	48	48	47	
34.00 커피숍	Mean	1.8452	20.6118	1.9059	81.2%
	N	84	85	85	
<청년알바>					
41.00 공공행정기관	Mean	1.7857	29.7692	2.0000	42.9%
	N	14	13	14	

42.00 음식업	Mean	1.7697	20.0464	1.6689	61.6%
	N	152	151	151	
43.00 기타 프랜차이즈	Mean	1.8852	19.5085	1.5517	48.3%
	N	61	59	58	
44.00 편의점	Mean	1.6479	21.9714	1.7606	59.2%
	N	71	70	71	
45.00 주유소	Mean	1.3750	20.6250	1.3750	12.5%
	N	8	8	8	
46.00 기타 서비스	Mean	1.7500	22.5968	1.8154	66.2%
	N	64	62	65	
<전체 합계>					
Total	Mean	1.7935	31.6699	1.8564	48.3%
	N	828	818	815	815

15개 업종을 구성하는 4대 업종군들은 구성 노동력의 속성뿐만 아니라 일자리의 성격과 노동조건과 일자리 이동 경로 및 전망에서도 뚜렷한 차별성을 보여주고 있다는 점에서 초단시간 노동시장내 분절들로 발전하고 있음을 확인할 수 있다. 각 업종군들을 보면 노인일자리 업종군의 초단시간 노동자들은 평균연령이 73세로 전체 평균 31.7세의 두 배를 훨씬 넘는다. 여성취업자 업종군은 여성 비중이 90% 이상으로서 전체 초단시간 노동자의 평균치 79.4%를 크게 상회한다.

노인일자리 업종군과 여성취업자 업종군을 제외하면 여타 초단시간 업종들은 주로 청년 연령층에 밀집되어 있는데, 평균연령의 차이는 없지만 대학 재학생의 비중이 월등히 높은 업종들이 확인되고 있다. 대학생 비율이 70% 이상인 업종은 대학생알바 업종군으로 분류하고 나머지 업종들은 청년알바 업종군으로 나누었는데, 청년알바 업종군 노동자들의 업종별 평균 연령은 19-30세로서 전체 초단시간 노동자 평균연령 31.7세보다 낮다.

표 36 업종군별 인구학적 속성 차이.

occup	V101 1남 2녀	V102 연령	V103 학력	v103 대재
1 노인일자리	1.5618	72.9647	1.5122	7.3%
2 여성취업	1.9489	42.8764	2.1839	16.1%
3 대학생알바	1.8342	22.9323	2.0052	76.6%

4 청년알바	1.7541	21.1267	1.7003	58.0%
초단시간 전체	1.7935	31.6699	1.8564	48.3%
15시간 이상 단시간	1.7901	29.5976	1.7236	43.9%
사례수	605	594	597	
전체 단시간노동	1.7920	30.7982	1.8003	46.5%
사례수	1433	1412	1412	1412
경찰 초단시간 (2015.8)	1.7026	53.0770	1.5390	19.7%

여성비율은 초단시간 노동자 집단과 일반단시간 노동자 집단 모두 79%로 높게 나타났다. 연령은 일반단시간이 29.6세로서 초단시간의 31.7세보다 조금 낮은데, 이는 노인일자리가 초단시간에 집중되어 있기 때문이다. 일반단시간 노동자들의 경우 대학생 비율은 43.9%로 초단시간의 48.3%보다 낮은데, 이는 대학생들이 시간 제약으로 인해 15시간 이상 근로에 대한 시간 부담이 상대적으로 더 큰 탓으로 해석된다.

경제활동부가조사 자료와 비교하면 초단시간 노동자의 여성 비율은 경제활동부가조사의 70.3%에 비해 9% 포인트 정도 더 높은 79.4%로 나타났다. 평균 연령은 경제활동부가조사의 53.1세에 비해 31.7세로 21.4세나 더 젊은 것으로 나타났다. 학력 수준을 고졸이하 1점, 대학재학 2점, 대졸 이상 3점을 주면, 초단시간 노동자 평균 학력수준은 1.86으로서 경찰조사 자료상 평균 1.54를 크게 상회한다. 이러한 학력수준 차이는 대학재학생의 비율에서도 확인될 수 있는데, 경찰 자료 상 초단시간 근로자 가운데 대학재학생의 비율이 19.7%인 반면, 본 조사에서는 전체 초단시간 근로자의 48.3%에 달하는 것으로 나타나서 경찰조사 상 비율의 2.5배에 달한다.

경제활동부가조사에 비해 본 조사의 평균 연령이 낮고 대학재학생의 비율과 학력 수준이 높은 것은 경제활동부가조사가 취업 중인 학생들을 상당부분 고용형태 조사에서 배제한 탓으로 보인다. 경제활동부가조사는 취업 학생들을 배제함으로써 초단시간 노동을 포함한 단시간 노동자 규모를 과소추산하도록 함으로써 비정규직 규모는 물론 전체 취업인구 규모도 과소추산하게 한다.

표 37 업종군별 대학생 비율

occup4	coll 대학재학	mcoll 남대생	fcoll 여대생
1.00 노인일자리	.0659	.0220	.0440
2.00 여성취업	.1530	.0437	.1093
3.00 대학생 알바	.7500	.1327	.6122
4.00 청년 알바	.5680	.1733	.3947
전체	.4663	.1195	.3456
사례수	845	845	845
일반단시간	.4226	.1323	.2871
사례수	620	620	620
전체 단시간노동	.4478	.1249	.3208
사례수	1465	1465	1465

대학 재학생 비율은 대학생알바 업종군 75.0%, 청년알바 업종군 56.8%로서 대학생알바 업종군의 대학 재학생 비율이 18.2% 포인트나 더 높다. 남자 대학생 비율은 대학생알바 13.3%, 청년알바 17.3%로 청년알바가 대학생알바보다 남자 대학생 비율이 4% 포인트 더 높은 반면, 여자대학생 비율은 대학생알바 61.2%, 청년알바는 39.5%로서, 대학생알바 업종군이 21.7% 포인트 더 높다. 따라서 대학생알바 업종군의 높은 대학생 비율은 주로 여대생의 높은 비율에서 비롯되었음을 알 수 있다.

대학생알바 업종군은 청년알바 업종군에 비해 남대생 비율은 4% 포인트 적지만, 여대생 비율은 22% 포인트나 더 많다. 청년알바 업종군으로부터 대학생알바 업종군의 직종분리로 인한 분절화는 주로 여대생 초단시간 노동자들을 중심으로 진행되고 있음을 의미한다. 주유소, 음식점 등 육체노동의 성격이 큰 서비스 업종은 근력을 필요로 하여 여성에 비해 남성을 더 선호하지만, 굳이 대학생을 선호할 이유가 없다. 반면, 커피숍, 판매업 등은 근력보다 분위기와 정서를 중시하는 업종의 특성으로 인해 남성에 비해 여성을, 낮은 학력자보다 대학생을 더 선호한 결과 여대생의 비율이 높아진 것으로 판단된다.

일반단시간 노동자들의 경우 대학생 비율은 42.3%로 초단시간 대학생알바 업종군에 비해 32.7% 포인트, 초단시간 청년알바 업종군에 비해 14.5% 포인트 더 낮다. 한편, 일반단시간 노동자들의 남대생 비율은 초단시간 대학생알바 업종군이나 초단

시간 청년알바 업종군과 비슷한 반면, 여대생 비율은 28.7%로 초단시간 대학생알바에 비해 32.5% 포인트, 청년알바에 비해 10.8% 포인트 더 낮다. 이는 여대생이 15시간 이상 장시간 근로에 상대적으로 부담감을 더 많이 갖기 때문에 일반단시간보다 초단시간 노동을 선택하는 탓으로 해석된다.

### 3. 초단시간 노동의 선택과 고용계약 실태

#### 3.1. 초단시간 노동의 차별성과 사용 정당성 문제

표 38 업종군별 초단시간 노동 직무의 차별성: 정규직 및 여타 비정규직과 유사한 업무

occup4	d19 동일업무 장시간 비정규직	d20 동일업무 정규직	동일업무 장시간비정규 혹은 정규직
1.00 노인일자리	.0220	.0114	.0220
2.00 여성취업	.6114	.2671	.6776
3.00 대학생 알바	.3990	.4021	.5867
4.00 청년 알바	.4412	.4262	.6373
초단시간 전체	.4214	.3436	.5680
사례수	833	809	845
일반단시간	.4519	.4089	.6371
사례수	613	604	620
전체 단시간노동	.4343	.3715	.5973
사례수	1446	1413	1465

초단시간 노동자의 사업장에 동일한 업무를 수행하는 정규직 노동자가 있다는 응답은 34.4%였고, 동일한 업무를 수행하되 더 많은 근무시간을 일하는 비정규직이 있다는 응답은 42.1%였는데, 동일한 업무를 수행하는 정규직 혹은 상대적 장시간 근무 비정규직이 있다는 응답은 56.8%에 달했다(표 39). 일반단시간 노동자의 경우 동일한 업무 수행하는 정규직이 있다는 비율은 40.9%, 상대적 장시간 근무 비정규직이 있다는 비율은 45.2%, 동일한 직무를 수행하는 정규직 혹은 상대적 장시간 비정규직이 있다는 비율은 63.7%에 달하여 초단시간 노동자에 비해 비율이 다소 높게 나타났다.

동일업무를 수행하는 정규직 노동자의 존재 비율은 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군의 경우 각각 42.6%와 40.1%로 높게 나타났다. 각 업종군 내에서는 동일업무를 수행하는 정규직 노동자의 존재 비율과 상대적 장시간 비정규직 존재 비율이 비슷하게 나타났는데, 여성취업자 업종군의 경우 상대적 장시간 비정규직 존재 비율이 61.1%로 대학생알바나 청년알바보다 훨씬 더 높게 나타났지만 정규직 존재

비율은 26.7%로 대학생알바나 청년알바보다 훨씬 더 낮게 나타났다. 이처럼 여성 취업자 업종군에서 동일업무를 수행하는 상대적 장시간 노동 비정규직은 많은데 동일업무 수행 정규직 비율이 낮은 것은 성별 직무분리가 구조화되어 여성취업자 업종군은 비정규직 중심의 여성 직무 분절로 구조화되었음을 의미한다.

단시간 노동자들의 경우 사업장 규모가 작고 노동시간이 짧아서 동일업무를 수행하는 정규직 노동자를 확인하기 어려워 실제보다 동일업무 정규직 존재 비율이 더 낮게 나타날 수 있다. 이러한 경향성이 더 강한 초단시간 노동자들의 경우 일반단시간 노동자들에 비해 동일업무 정규직 존재 비율이 낮게 나타나는 것도 이러한 측정오차의 가능성을 확인해준다. 그럼에도 초단시간 노동자들의 경우 동일업무를 담당하는 정규직 존재 비율이 34.4%에 달하고 있고, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에서도 40%를 넘는다. 이는 단시간 근로 업무가 업무의 특성에 따른 필요성은 없지만 정규직 일자리를 작은 단위로 쪼개서 초단시간 근로를 사용하는 현상이 널리 확산되어 있음을 의미한다.

이처럼 초단시간 근로 업무는 초단시간 노동으로 운영할 정당한 근거가 없으며, 정규직 일자리의 쪼개기 협의가 짙다. 사용업체가 정규직 일자리를 초단시간 노동으로 쪼개서 고용할 경우 주휴수당, 퇴직금, 사회보험 등의 부담을 면제받을 수 있어 상당한 인건비 절감 효과를 얻을 수 있다. 따라서 정규직 일자리의 쪼개기는 업무의 성격 자체가 아니라 초단시간 근로의 법적 차별에 따른 인건비 절감효과에서 비롯된 것이라는 점에서 초단시간 근로에 대한 차별처우의 법제화가 초단시간 근로를 확산시키는 사유가 되고 있음을 의미한다. 그런 점에서 초단시간 근로에 대한 차별처우 법제화는 정당화될 수 없다고 할 수 있다.

표 39 업종별 초단시간 노동의 차별성

occup	d19 동일업무 장시간 비정규직	d20 동일업무 정규직
<노인일자리>		
11.00 노인일자리	.0220	.0114
<여성취업>		
21.00 간호요양돌봄	.7778①	.2593
22.00 가사도우미	.4667	.1538
23.00 돌봄교실	.5641④	.3143
24.00 학교비정규직	.6364②	.2353
<대학생알바>		

31.00	공공근로	0.0000	.4000
32.00	기타 교육관련	.4038	.3774
33.00	판매업	.3750	.4583⑤
34.00	커피숍	.4578	.3855
<청년알바>			
41.00	공공행정기관	.1429	.5385③
42.00	음식업	.4052	.4667④
43.00	기타 프랜차이즈	.5161⑤	.5574②
44.00	편의점	.4507	.2174
45.00	주유소	.6250③	.8750①
46.00	기타 서비스	.4848	.3538
<초단시간 합계>			
	평균값	.4214	.3436
	사례수	833	809
<일반단시간>			
	평균값	.4519	.4089
	사례수	613	604
<전체 단시간>			
	평균값	.4343	.3715
	사례수	1446	1413

동일업무를 수행하는 상대적 장시간 비정규직 비율은 간호요양 돌봄, 학교 비정규직, 주유소, 돌봄교실, 기타 프랜차이즈 순으로 높게 나타났다(표 40). 이처럼 여성 취업자 업종들에서 동일업무 상대적 장시간 비정규직 존재 비율이 높게 나타났지만, 동일업무 정규직 존재 비율은 낮게 나타났다. 동일업무 정규직 존재 비율은 주유소, 기타 프랜차이즈, 공공행정기관, 음식업, 판매업 순으로 높게 나타났는데, 이들은 주로 청년알바 업종들로서 여성취업자 업종이 포함하지 않음으로써 성별 직무분리 현상의 실체를 확인해 준다.

### 3.2. 초단시간 노동 선택 사유

표 40 업종군별 초단시간 노동 선택 이유

V45 시간제 선	초단시간 노동	Total	일 반	전체	경찰부가
-----------	---------	-------	-----	----	------

택 이유		1.00 노 인 일 자 리	2.00 여 성 취 업	3.00 대 학 생 알 바	4.00 청 년 알 바		단 시 간	단 시 간	초단시간 (2015.8)
1.00 근로조건 만족	빈도	5	23	59	109	196	124	320	
	%	5.5%	12.9%	30.4%	29.2%	23.4% ②	20.6%	22.3%	20.5%②
2.00 안정적 일 자리	빈도	12	4	2	11	29	21	50	
	%	13.2%	2.2%	1.0%	2.9%	3.5%	3.5%	3.5%	1.0%
3.00 당장 수입 필요	빈도	60	24	67	121	272	213	485	
	%	65.9%	13.5%	34.5%	32.4%	32.5% ①	35.4%	33.8%	34.3%①
4.00 선호분야 일자리 없음	빈도	11	15	2	10	38	20	58	
	%	12.1%	8.4%	1.0%	2.7%	4.5%⑥	3.3%	4.0%	6.3%⑤
5.00 전공·경력 맞는 일자리 없 음	빈도	1	4	2	1	8	9	17	
	%	1.1%	2.2%	1.0%	.3%	1.0%	1.5%	1.2%	0.7%
6.00 다음 직장 이동 목적	빈도	0	10	2	5	17	7	24	
	%	0.0%	5.6%	1.0%	1.3%	2.0%	1.2%	1.7%	0.8%
7.00 육아가사 병행 위해	빈도	0	55	5	5	65	26	91	
	%	0.0%	30.9%	2.6%	1.3%	7.8%④	4.3%	6.3%	11.0%④
8.00 학업·취업 준비 등과 병행 위해	빈도	0	8	30	52	90	61	151	
	%	0.0%	4.5%	15.5%	13.9%	10.8% ③	10.1%	10.5%	18.9%③
9.00 노력한 만 큼 수입 얻음	빈도	0	2	6	19	27	32	59	
	%	0.0%	1.1%	3.1%	5.1%	3.2%	5.3%	4.1%	1.7%
10.00 근무시간 신축 조절	빈도	2	16	12	25	55	61	116	
	%	2.2%	9.0%	6.2%	6.7%	6.6%⑤	10.1%	8.1%	4.2%⑥
11.00 기타	빈도	0	17	7	15	39	26	65	
	%	0.0%	9.6%	3.6%	4.0%	4.7%	4.3%	4.5%	0.7%
합계	빈도	91	178	194	373	836	601	1437	

	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
--	---	------	------	------	------	------	------	------	------

초단시간 노동자들의 시간제 근로 선택 이유는 당장 수입 필요성 32.5%, 근로조건 만족 23.4%, 학업·취업준비 병행 10.8%, 육아·가사 병행 7.8%, 근무시간의 신축적 조절 6.6% 순서로 나타났다(표 41). 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 당장 수입 필요성과 근로조건 만족이 각각 32-35%와 29-31%로 압도적으로 높았는데, 전체 초단시간의 시간제 선택 이유는 대학생알바와 청년알바 업종군의 분포를 반영하고 있다. 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 여타 업종군들과 달리 학업·취업 준비와 병행하기 위한 선택 비율이 11%로 상대적으로 더 높게 나타났다. 반면, 노인일자리 업종은 당장 수입 필요성이 66%로 절대다수를 점했고, 안정적 일자리와 선호분야 일자리 없음이 각각 13%와 12%로 뒤를 이었다. 여성취업자 업종군은 육아·가사 병행이 30.9%로 가장 높게 나타났고, 당장 수입 필요성과 근로조건 만족이 각각 13% 수준으로 뒤를 이었다. 한편 15시간 이상 근로하는 일반단시간 노동자도 시간제 선택 이유는 초단시간과 우선 순위와 비율이 거의 모두 동일한 것으로 나타났다.

초단시간 노동자들의 시간제 노동 선택 사유는 본 조사 결과와 경찰부가조사 결과가 거의 동일한 분포를 보여주었다. 본조사 결과와 경찰부가조사 결과는 시간제 선택 사유에 있어 당장 수입 필요성이 1순위, 근로조건 만족이 2순위, 학업·취업준비 병행 3순위, 육아·가사 병행 4순위까지 똑 같게 나타났다. 기타 사유를 제외하면 근무시간 신축조절과 선호분야 일자리 부족이 양 조사에서 5순위와 6순위가 서로 바뀌었을 뿐이다.

표 41 업종군별 가사·육아 시간

occup4	v99 근무일 (시간)	v100 휴일 비번 (시간)
1.00 노인일자리	4.5882	4.3269
2.00 여성취업	4.9090	7.1867
3.00 대학생 알바	1.0874	1.6971
4.00 청년 알바	1.8705	2.2428
전체	3.0552	4.0293
사례수	449	444

여성 초단시간 노동자들을 선별하여 하루 가사·육아를 위해 사용하는 시간을 산정하면, 근무일은 평균 3.1시간, 휴일·비번일 4.0시간으로 조금 더 긴 것으로 나타났

다(표 42). 여성 초단시간 노동자들 가운데 여성취업자 업종군의 경우 근무일 4.9시간, 휴일·비번일 7.2시간으로 가장 길었고, 다음은 노인일자리 업종의 경우 가사·육아에 하루 4시간 이상을 소요하는데 근무일과 휴일·비번일 사이에 차이가 없는 것으로 나타났다. 반면, 대학생알바와 청년알바 업종군은 상대적으로 적은 시간을 투입하는 것으로 확인되었다. 여성 초단시간 노동자들의 가사·육아 시간 업종군별 차이는 업종군의 특성 차이가 아니라 연령 차이를 반영하는 것으로서, 여성취업자 업종군 여성 초단시간 노동자들의 경우 중·장년층 중심으로 구성되어 있어 유자녀 주부의 비율이 높은 탓으로 해석된다.

### 3.3. 초단시간 노동 선택과 가계 내 수입원 지위의 상관성

표 42 업종군별 가계 내 수입원 지위 및 복수의 일자리 여부

	1 노인일자리	2 여성취업	3 대학생알바	4청년알바	합계
<v104: 혼인상태>					
1 기혼	70.9%	81.9%	7.9%	6.4%	30.1%
2 미혼	1.2%	16.4%	91.5%	93.3%	66.3%
3 이혼사별	27.9%	1.7%	.5%	.3%	3.6%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
사례수	86	177	189	358	810
<v105: 가구형태>					
1 1인가구	33.8%	2.2%	18.3%	19.5%	17.5%
2 가족과 동거	66.2%	97.8%	81.7%	80.5%	82.5%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
사례수	86	177	189	358	810
<v106: 현재 일자리>					
1 전일제 병행	2.6%	2.5%	4.3%	5.7%	4.4%
2 여러 시간제 병행	1.3%	17.2%	11.4%	8.8%	10.4%
3 현재 시간제 한곳	96.1%	80.4%	84.2%	85.6%	85.2%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
사례수	77	163	184	353	777
<v108: 가구 수입원>					
1 본인	62.1%	12.2%	11.5%	16.6%	19.2%
2 배우자	6.9%	72.4%	6.3%	3.8%	19.7%
3 부모	0.0%	12.2%	79.2%	76.3%	54.9%

4 자녀	28.7%	2.2%	0.0%	0.0%	3.5%
5 기타 가족	2.3%	1.1%	3.1%	3.3%	2.7%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
사례수	87	181	192	367	827

초단시간 노동자들의 혼인 상태를 보면, 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군은 기혼자 비율이 매우 높은 반면, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 거의 모두 미혼인 것으로 나타났다. 가구형태에서는, 대부분 가족과 동거하고 1인 가구 비율은 매우 낮는데, 노인일자리 업종의 경우 1인 가구 비율이 34%로 매우 높게 나타났는데 이는 28%라는 높은 이혼·사별의 비중으로 인한 비자발적 독신 가구가 대다수임을 의미한다(<표 43).

가구 수입원에 있어, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 주된 가구 수입원은 부모로서, 초단시간 노동은 자신의 용돈과 학비를 충당하기 위한 수단이 되고 있음을 보여준다. 반면, 여성취업자 업종군의 주된 수입원은 배우자로서, 자신은 가계를 위한 추가적인 보조적 수입원으로 부족한 생계비를 충당하고 있는 것으로 나타났다. 한편 노인일자리 업종은 본인이 가구 수입을 담당하는 비율이 62%고 자녀가 부담하는 비율은 29%로서 본인 담당 비율의 절반에도 못미치는 것으로 나타나고 있어, 본인 담당의 경우 노인 가구의 경제적 곤궁 상태가 심각함을 의미한다.

표 43 가구 수입원과 현재 일자리의 상관성

v106 현재 일자리	V108 가구 수입원					Total
	1.00 본인	2.00 배우자	3.00 부모	4.00 자녀	5.00 기타가족	
1 전일제 병행	7.7%	3.4%	3.5%	6.9%	4.5%	4.4%
2 여러 시간제 병행	16.2%	16.4%	6.3%	0.0%	31.8%	10.5%
3 현재 시간제 한 곳	76.1%	80.1%	90.3%	93.1%	63.6%	85.1%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

가구수입원과 일자리 병행 여부의 교차빈도를 보면, 본인이 가구 수입을 책임지는 경우 전일제 병행과 복수의 시간제 병행 비율이 전체 평균을 조금 상회하는데, 그 차이는 그리 크지 않다(표 44. 이는 본인 책임 비율이 높은 노인일자리 업종의 경우 노인들이 본인의 의향과 무관하게 전일제 취업 혹은 복수의 시간제를 병행하는

취업 자체가 어렵고 육체적으로도 한계가 있기 때문이다.

표 44 가구수입원 전담자의 노인 업종군 여부에 따른 여타 일자리 병행 여부

v106 현재 일자리		업종군		Total
		기타	노인	
1 전일제 병행	빈도	11	0	11
	%	11.1%	0.0%	7.7%
2 여러 시간제 병행	빈도	22	1	23
	%	22.2%	2.3%	16.2%
3 현재 시간제 한곳	빈도	66	42	108
	%	66.7%	97.7%	76.1%
합계	빈도	99	43	142
	%	100.0%	100.0%	100.0%

본인이 가구 수입을 책임지는 사례들을 노인일자리 업종과 여타 비노인 업종군들로 양분하여 일자리 병행 여부를 검토하면 두 집단 간 차이가 명료하게 드러난다(표 45). 노인일자리 업종의 97.7%는 현재 시간제 한 곳에서만 일하고 있는 반면, 비노인 업종군들의 경우 현재 시간제 한 곳에서만 근로하는 경우는 2/3에 불과한 반면, 복수 시간제와 전일제 병행의 비율은 각각 22%와 11%로서, 초단시간 전체 평균 10.5%와 4.4%의 두 배를 넘는다. 이는 본인이 가구 수입을 전담하는 경우 경제적 필요성으로 인해 여타 일자리를 병행해야 할 유인이 크지만, 노인 초단시간 노동자들의 경우 취업 어려움과 신체적 제약으로 인해 그렇게 하지 못하고 있음을 의미한다.

### 3.4. 초단시간 노동 계약관계

표 45 업종군별 현재 직장 장시간 노동 의향

현재 직장 더많은 시간 노동할 의향		V15 V15			Total
		1.00 의사 있음	2.00 의사 없음	3.00 향후 의향 있음	
1.00 노인일자리	빈도	48	20	18	86
	%	55.8%	23.3%	20.9%	100.0%
2.00 여성취업	빈도	116	23	18	157
	%	73.9%	14.6%	11.5%	100.0%

3.00 대학생알바	빈도	66	92	26	184
	%	35.9%	50.0%	14.1%	100.0%
4.00 청년알바	빈도	96	190	65	351
	%	27.4%	54.1%	18.5%	100.0%
초단시간 전체	빈도	326	325	127	778
	%	41.9%	41.8%	16.3%	100.0%
일반단시간	빈도	189	296	95	580
	%	32.6%	51.0%	16.4%	100.0%
전체 단시간노동	빈도	515	621	222	1358
	%	37.9%	45.7%	16.3%	100.0%

현재의 직장에서 더 많은 시간을 근로할 의사가 있는 초단시간 노동자와 의사가 없는 초단시간 노동자의 비율은 모두 42%로 동일하다(표 46). 향후 더 많은 시간을 근로할 의사가 있다는 비율도 16%로 나타났는데, 이는 현재의 직장에 대한 중립적 평가를 반영한다.

업종군별로 보면, 현재 직장에서 더 많은 시간을 일하겠다는 비중이 여성취업자 업종군, 노인일자리 업종군 순으로 높게 나타났다. 이는 노동시장 내 다른 대안을 찾기 어려운 노동시장 취약집단의 노동시장 지위를 반영하는 동시에 현 직장에 대해 상당한 의미를 부여하고 있음을 의미하기도 한다. 반면 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 현재의 직장에서 더 많은 시간을 일할 의사가 없다는 응답이 절반 수준으로 나타나서 학업 완료후 혹은 생애 경로에서 더 나은 직장으로 이동할 의향이 강함을 의미한다.

일반단시간 노동자들의 경우 더 많은 시간 노동할 의향이 초단시간 노동자들보다 더 작는데, 이는 이미 충분한 근로시간을 노동하고 있어 육아, 학업, 체력 등의 요인들로 인해 더 많은 시간을 노동할 수 없다는 현실 여건을 반영하는 것이다.

표 46 업종군별 고용계약기간

현재 고용계약기간		V27					Total
		1.00 1년 미만	2.00 1년	3.00 1-2년	4.00 2년 이상	5.00 정해져 있지 않음	
1.00 노인일자리	빈도	83	5	0	1	0	89
	%	93.3%	5.6%	0.0%	1.1%	0.0%	100.0%

2.00 여성취업	빈도	37	114	1	3	27	182
	%	20.3%	62.6%	.5%	1.6%	14.8%	100.0%
3.00 대학생알바	빈도	56	28	7	0	105	196
	%	28.6%	14.3%	3.6%	0.0%	53.6%	100.0%
4.00 청년알바	빈도	98	28	7	1	238	372
	%	26.3%	7.5%	1.9%	.3%	64.0%	100.0%
초단시간 전체	빈도	274	175	15	5	370	839
	%	32.7%	20.9%	1.8%	.6%	44.1%	100.0%
일반단시간	빈도	155	100	22	15	324	616
	%	25.2%	16.2%	3.6%	2.4%	52.6%	100.0%
전체 단시간노동	빈도	429	275	37	20	694	1455
	%	29.5%	18.9%	2.5%	1.4%	47.7%	100.0%

초단시간 노동자들의 현재 고용계약기간은 1년 미만과 1년이 각각 33%와 21%로서, 1년 이하가 절반을 넘는다(표 47). 반면 정해져 있지 않다는 응답이 44%에 달하고, 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군에서 각각 64.0%와 53.6%로 높게 나타났다. 그런 점에서 기간의 정함이 없다는 응답이 상용직 계약을 의미하는 것이 아니라 계약기간에 대한 지식·정보의 결여를 상당부분 포함함으로써 고용안정성보다 불안정성을 반영할 수 있음을 의미한다. 또한 초단시간 노동자들의 경우 기간제 사용 기간 제한 규정의 적용을 받지 않는다는 점에서 정규직 전환 부담이 없고, 잦은 알바 노동자 교체로 사용자가 고용계약 기간을 설정하지 않은 사례들도 많을 것으로 추정된다. 한편 1년 이하 계약의 비율은 노인일자리 업종 99%, 여성취업자 업종군 83%에 달하여, 단기계약 비율이 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다.

1년을 초과하는 기간의 고용계약은 초단시간 노동자들 전체의 2.4%에 불과하여, 거의 모두 단기간의 기간제 고용계약을 체결하고 있음을 의미한다. 한편, 15시간 이상 근로하는 일반단시간 노동자들의 경우, 1년 초과 계약 비율은 6.0%로서 초단시간 노동자들보다 고용계약기간이 경미하게나마 조금 더 긴 것으로 나타났다. 일반단시간 노동자들의 경우 기간이 정해져 있지 않다는 응답이 52.6%로 초단시간 노동자들보다 더 많은데, 이는 모르겠다는 응답 이외에 상용직 계약이 초단시간 노동자들에 비해 상대적으로 많이 포함되어 고용안정성이 좀더 높음을 의미할 수 있다.

표 47 업종군별 계약기간 종료후 재계약 여부

계약기간 종료후 계약관계		V28			Total
		1.00 보통 재계약	2.00 보통 계약 해지	3.00 잘 모르겠다	
1.00 노인일자리	빈도	73	7	10	90
	%	81.1%	7.8%	11.1%	100.0%
2.00 여성취업	빈도	117	22	43	182
	%	64.3%	12.1%	23.6%	100.0%
3.00 대학생알바	빈도	38	28	127	193
	%	19.7%	14.5%	65.8%	100.0%
4.00 청년알바	빈도	49	46	276	371
	%	13.2%	12.4%	74.4%	100.0%
초단시간 전체	빈도	277	103	456	836
	%	33.1%	12.3%	54.5%	100.0%
일반단시간	빈도	180	53	374	607
	%	29.7%	8.7%	61.6%	100.0%
전체 단시간노동	빈도	457	156	830	1443
	%	31.7%	10.8%	57.5%	100.0%

계약기간 종료후의 계약관계에 대해 노인일자리와 여성취업자의 경우 각각 81.1%와 64.3%로 재계약되는 관행이 있다는 응답을 했는데(표 48), 이는 더 많은 시간을 노동할 의향이 높은 업종군의 특성 과도 상응한다. 반면 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군의 경우 모르겠다는 응답이 각각 74.4%와 65.8%로 매우 높게 나타났다. 이는 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군 초단시간 노동자들의 노동기본권에 대한 의식 결여를 반영하며, 사용자에 의한 노동기본권 유린의 가능성이 높음을 의미한다.<sup>96)</sup>

한편, 모르겠다는 응답이 초단시간 노동자들의 노동과정 존재양식을 반영하는 측면도 있다. 동일한 작업장에서 한 두 명이 고립되어 일하는 경우 다른 노동자들 계약기간 종료후 재계약 여부에 대한 정보와 지식이 거의 없을 수 있다. 따라서 초단시간 노동자들이 노동기본권을 주장하기 위한 의식이나 근거를 지니기 어렵게 될 수 있다.

96) 이러한 젊은 초단시간 노동자들의 낮은 의식과 지식 수준은 서울노동권익센터의 알바지킴이와 안산 비정규노동센터의 노동인권 지킴이 역할이 지닌 중요성을 확인해 준다.

여성취업자 업종군의 재계약 비율이 64.3%로 가장 높게 나타났고, 이는 여성취업자 업종군 초단시간 노동자들이 장시간 노동 의향이 가장 높은 현상과도 상응한다. 하지만 직무분리로 인해 여성취업자 업종군의 경우 재계약되더라도 정규직 계약으로 재계약되는 것은 아니다.

15시간 이상 근로하는 일반단시간 노동자들의 경우 재계약 관행이 초단시간 노동자들에 비해 조금 더 낮고, 모르겠다는 응답은 더 높게 나타났다. 이는 재계약 관행이 높은 노인일자리가 초단시간에 밀집되어 있는 현상에 의해 야기되었을 수 있다. 초단시간과 일반단시간을 포함한 전체 단시간 노동자 수준에서, 노인일자리를 제외하면 고용계약 기간과 종료 후 재계약 여부에 대해 잘 알지 못하는 현실은 단시간 노동자들의 보편적 문제임을 의미한다.

#### 4. 초단시간 노동자의 노동조건: 노동시간과 임금

##### 4.1. 초단시간 업종간 노동조건 차이: 노동시간과 임금

표 48 업종군별 시간당 임금수준 및 최저임금 위반 정도

occup4	V43 월임금 만원	V10 주당노동시간 (시간)	hourwage 시간당 임금수준(원)	최저임금 위반
1.00 노인일자리	20.0330	8.9341	5687	.0440
2.00 여성취업	50.9030	11.1434	14274	.0383
3.00 대학생 알바	36.4744	9.5306	13901	.0867
4.00 청년 알바	35.4973	10.2613	9775	.1707
전체	37.2616	10.1399	11240	.1089
사례수	769	845	769	845
일반단시간	57.6704	20.7234	6957	.1274
사례수	561	620	561	620
전체 단시간노동	45.8702	14.6189	7844	.1167
사례수	1330	1465	1330	1465
경찰부가 (2015.8)	초단시간 32.9만원			
시간당 최저임금(2015)			6030원	6030원

시간당 임금 수준은 2016년 4월 수령한 임금을 4주 간의 총 노동시간으로 나눈 값이다. 시간당 임금 수준은 여성취업자 업종군과 대학생알바 업종군이 가장 높고, 노인일자리가 가장 낮으며, 청년알바 업종군은 그 중간에 위치하는데 초단시간 노동자 전체 평균에 조금 못미치는 수준이다(표 49). 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군을 비교하면, 청년알바 업종군의 시간당 임금은 대학생알바 업종군 임금의 70%에 불과하다. 따라서 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군보다 노동시간은 주당 0.73시간 길지만 시간당 임금수준이 낮아서 월 임금 총액도 1만원 정도 적다.

최저임금 위반 여부에 대한 질문에서 초단시간 노동자의 11%가 위반 행위를 보고했다. 업종군들 가운데 최저임금 위반 비율이 가장 높은 업종군은 청년알바 업종군으로서 17.1%로서 대학생알바 업종군 위반율 8.7%의 두 배에 달하는 높은 수치다. 이처럼 청년알바 업종군의 초단시간 노동자들이 최저임금 위반 사실을 인지하고 있지만, 현재의 일자리를 당장의 수입을 위한 일시적 방편으로 보는 한편 권리

의식을 결여하고 법질서와 법집행 기구들을 불신하는 탓으로 법적 보호를 체념하는 것으로 해석된다.

한편 노인일자리 업종의 경우 최저임금 위반 보고 비율은 거의 제로에 가까운 반면 시간당 임금은 5687원으로 나타나서 법정 최저임금 미만 수준으로 나타났다. 본 조사연구에서 노인일자리 업종 초단시간 노동자들은 통상 주당 9시간 4주 노동으로 월 20만원 임금을 받는 것으로 보고했다. 통상, 노인일자리 사업의 경우 근로시간에 포함되지 않는 과외근로 시간이 거의 없는 것으로 알려져 있어, “주당 9시간 노동” 보고는 측정오차로 추정된다. 실제 노인일자리 사업은 월 30시간에 20만원으로 고정되어 있는데, 주 단위로 나누면 7.5시간으로 나누지만 노인일자리들은 통상 1일 3시간 노동 관행이 있어 주당 3시간 2.5회로 산정되는데, 노인일자리 응답자들이 주 3회로 산정하여 응답한 것으로 추정된다.<sup>97)</sup>

초단시간 노동자의 월평균 임금이 37.3만원으로서 경찰부가조사보다 4.4만원 더 높은 것으로 나타나서 본 조사 대상의 노동조건이 초단시간 노동자 전체 평균에 비해 상대적으로 양호한 일자리임을 보여주고 있다. 이는 본 연구의 조사대상 초단시간 노동자들의 상대적으로 높은 노동조합 조직율<sup>98)</sup>과도 상응하는 표본의 특성에서 비롯된 것임을 알 수 있다.

한편, 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자는 주당 노동시간에서 초단시간 노동자 노동시간의 두 배 정도 되는 20.7시간을 노동하지만 임금수준은 1.5배에 불과하다. 그것은 일반 단시간 노동자의 시간당 평균 임금이 6957원으로 초단시간 노동자 시간당 임금 11,240원의 62%에 불과한 월등히 낮은 수준이기 때문이다. 이러한 차이는 초단시간 노동자의 경우 노동강도가 상대적으로 더 높고, 근로시간은 짧음에도 출퇴근 시간은 똑같이 소요되어 임금산정에 고려되고, 일반단시간의 경우 4대 사회보험과 주휴수당 등의 물적 혜택이 임금 산정에 포함되지 않는 등 시간당 임금 산정방식의 차이에서 비롯되었을 수도 있다.

---

97) 고현종 등 노인일자리 사업 및 운동 관계자들의 인터뷰를 참조했음. 노인일자리 초단시간 노동자들 가운데 최저임금 위반을 보고한 비율은 거의 제로에 가깝게 나타났다. 한편, 노인일자리 사업이 노인사회활동 지원 사업으로 명칭 변경되고 물적 보상도 급여라는 표현 대신에 사회활동 지원금이라는 명칭으로 대체하는 등 노동에 대한 대가의 성격보다 소득보전 위한 근로의 성격을 더 강하게 지닌 정책으로 추진되고 있다. 이러한 정부 정책 변화는 최저임금 위반 관련 논란의 소지를 피하기 위한 의도로 의심받게 하는데, 노인일자리 사업이 실제 최저임금을 위반하지 않는다 하더라도 위반 여부의 경계선 상에 위치해 있다는 사실은 부인하기 어렵다.

98) 노조 조직율에 대해서는 <표 7.3>을 참조할 것.

표 49 업종별 시간당 임금수준 및 최저임금 위반

occup	V43 월임금 만원	V10 주당노동시간( 시간)	hourwage 시간당 임금수준(원)	최저임금 위반
<노인일자리>				
11.00 노인일자리	20.0330	8.9341	5606④	.0440
<여성취업>				
21.00 간호요양돌봄	31.4320	8.3148	9451⑥	0.0000
22.00 가사도우미	56.3077	9.7500	14438②	.0625
23.00 돌봄교실	65.3689	12.2683	13321③	.0244
24.00 학교비정규직	39.2250	11.2543	8713⑨	.0690
<대학생알바>				
31.00 공공근로	35.7778	7.5000	11926⑤	.1000
32.00 기타 교육관련	43.4000	6.8491	15842①	.0377
33.00 판매업	32.9333	10.5625	7795⑫	.1042
34.00 커피숍	34.0974	10.8588	7850⑪	.1059
<청년알바>				
41.00 공공행정기관	44.9167	8.8571	12678④	.1429③
42.00 음식업	33.8527	9.3799	9023⑧	.1104④
43.00 기타 프랜차이즈	29.8296	10.7258	6953⑬	.0645
44.00 편의점	44.1923	12.0070	9201⑦	.4789①
45.00 주유소	25.1250	11.7500	5346⑮	.3750②
46.00 기타 서비스	34.2683	10.1212	8464⑩	.0606
<초단시간 합계>				
평균값	37.2616	10.1399	9187	.1089
사례수	769	845		845

\* 주: 시간당 임금수준은 고임금 순서, 최저임금 위반은 위반율 순서임.

업종별 임금수준을 검토하면, 임금수준이 가장 열악한 업종들은 주유소, 노인일자리, 기타 프랜차이즈, 판매업, 커피숍, 기타서비스, 학교비정규, 음식업, 편의점, 간호요양 돌봄 순으로 나타났다(표 50). 이처럼 저임금 업종들은 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군에 집중되어 있는데, 최저임금 위반율이 높은 4개 업종 모두 청년알바 업종들이라는 사실에서도 잘 드러난다.

공공부문은 노인일자리를 제외하면 상대적으로 사적부문들보다 나은 편으로 나타났다. 공공부문 가운데 공공행정기관의 상대적으로 높은 최저임금 위반율은 연장근로와 부과 근로에 대한 금전적 보상 여부를 둘러싼 입장 차이와 연계되어 있는 것으로 추정된다. 한편, 여성취업자 업종군의 경우 가사도우미 업종과 돌봄교실 업종 등 고임금 업종들과 간호요양 돌봄 업종과 학교비정규직 업종 등 저임금 업종들로 양극화되어 있다. 이러한 양극화 현상은 교육수준 편차에서도 나타나고 있는데, 돌봄교실 업종은 대졸 학력자의 비율이 높은 반면 가사도우미 업종의 학력 수준은 매우 낮은 것으로 나타났다.

## 4.2. 초단시간 노동자의 과외 노동 시간

표 50 업종군별 하루 과외 노동

업종군	timenopay 하루 과외노동(분)	V49 부수업무 요구 (1-5)	V50 초과시간 요구 (1-5)
1 노인일자리	.0617	1.0000	1.0000
2 여성취업	30.2636	1.7333	2.5698
3 대학생알바	20.9861	1.8756	2.1354
4 청년알바	16.0527	1.7547	2.0384
전체	17.9771	1.6992	2.0720
사례수	741	831	819
15시간 이상 단시간	16.4740	1.8374	2.1579
사례수	576	615	608
전체 단시간노동	17.3197	1.7580	2.1086
사례수	1317	1446	1427

계약서상의 근로시간에 포함되지 않은 초단시간 노동자들의 작업준비시간, 작업정리시간, 대기시간의 합계는 하루 평균 18분으로 나타났다(표 51). 업종군들 가운데 여성취업자 업종군이 가장 긴 하루 30분을 더 일하는 것으로 나타났는데, 이는 여성취업자 업종 초단시간 노동자들이 과외 노동시간의 문제점에 대해 정확하게 인지하는 의식수준을 반영하는 동시에 부당한 관행으로 정착되었음을 의미하기도 한다. 업종별로 보면 과외노동 정도가 가사도우미 28.2분, 학교비정규직 27.4분, 돌봄교실 26.1분 순으로 높으며, 간호요양 돌봄은 20.4분으로 상대적으로 작게 나타

났다. 계약서 이외의 부수적 업무나 초과 시간 근로 요구는 노인일자리의 경우 전혀 없다고 응답한 반면, 다른 업종군들에서는 일 년에 1-2회 정도 있는 것으로 나타났다.

15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들의 경우 근로시간에 포함되지 않는 노동시간은 초단시간 노동자에 비해 더 짧지만 그 차이는 하루 1.5분 정도로 경미한 수준에 불과한 것으로 나타났다. 계약서에 정해진 일 이외의 부수적 업무나 소정시간을 초과하는 노동시간의 근로 모두 일반단시간 노동자가 초단시간 노동자보다 빈도가 더 많지만 이 차이 또한 경미한 것으로 나타났다. 이처럼 부수적 업무나 초과 근로 시간 요구, 과외 노동시간에 있어 일반단시간 노동자들과 초단시간 노동자들은 대동소이한 노동조건에 처해있음을 확인할 수 있다.

### 4.3. 초단시간 노동자의 주당 노동시간

표 51 업종군별 주당 노동시간과 하루 과외노동시간

occup4	주당 노동시간(시간)			하루 과외노동시간(분)			
	v10 총근로 시간	v11 야간근 로시간	v12 휴일근 로시간	timeno pay 과외노 동 합계	V16 작업준 비시간( 분)	V17 작업정 리시간( 분)	V18 대기시 간(분)
1.00 노인일자리	8.9341	0.00	0.00	.0617	.0244	.0233	.04
2.00 여성취업	11.1434	.30	1.19	30.2636	16.1207	13.5610	5.08
3.00 대학생 알바	9.5306	1.23	5.33	20.9861	11.1711	8.0157	3.81
4.00 청년 알바	10.2613	2.08	6.75	16.0527	7.1956	7.1264	2.81
전체	10.1399	1.50	5.33	17.9771	9.3220	7.9453	3.16
사례수	845	538	556	741	809	813	749
일반단시간	20.7234	2.24	6.64	16.4740	7.1623	8.1448	2.34
사례수	620	435	456	576	604	601	585
전체 단시간노동	14.6189	1.83	5.92	17.3197	8.3988	8.0301	2.80
사례수	1465	973	1012	1317	1413	1414	1334

초단시간 노동자의 하루 과외 노동시간은 작업준비시간 9.3분, 작업정리시간 7.9분, 대기시간 3.2분으로 전체 합계는 18분에 달한다(표 52). 여성취업자 업종군의 경우 지정시간 이외의 과외 노동시간이 30.3분으로 가장 길게 나타났다. 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자도 초단시간 노동자와 비슷한 정도로 과외 노동을 하고 있는 것으로 나타나서, 총 노동시간 대비 과외노동 시간은 초단시간 노동자의 경우 더 길다고 할 수 있다.

초단시간 노동자의 주당 평균 근로시간은 10.2시간이며, 이 가운데 야간 및 휴일 근로 시간은 각각 1.5시간과 5.3시간이 포함되어 있다(표 52). 노인일자리 업종은 야간근로와 휴일근로 시간이 전혀 없고, 여성취업자 업종군은 야간근로는 거의 없지만 휴일근로시간이 주당 1.19시간 정도 있어 야간근로와 휴일근로를 합하면 일주일에 1.5시간 정도 된다. 반면, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 경우 야간근로시간과 휴일근로시간을 합하면 각각 6.56시간과 8.83시간으로 긴 것으로 나타났다. 이렇게 청년알바 업종군의 경우 야간근로와 휴일근로 시간이 2.27시간이나 더 많이 포함되었음에도 불구하고, 청년알바 업종군이 대학생알바업종군보다 낮은 시간당 임금을 받고 있어 학력수준에 따른 차별처우 가능성을 확인해준다.

청년알바 업종군은 대학생알바 업종군보다 전체 노동시간이 더 길지만 월 임금액은 더 작는데, 그것은 단위 시간당 임금 수준이 더 낮기 때문이다. 이는 초단시간 알바 노동시장도 일반 청년 업종들로부터 대학생 선호 업종들이 분리되며 노동조건 차이와 함께 수직적으로 분절화되고 있음을 의미한다.

표 52 업종별 주당 노동시간과 하루 과외노동시간

occup	v10 총근로시간	v11 야간근로시간	v12 휴일근로시간	timenopay 하루 과외노동(분)
<노인일자리>				
11.00 노인일자리	8.9341	0.00	0.00	.0617
<여성취업>				
21.00 간호요양돌봄	8.3148	0.00	2.52	20.4231⑥
22.00 가사도우미	9.7500	.29	.67	16.5385
23.00 돌봄교실	12.2683①	.60	1.90	42.7778①
24.00 학교비정규직	11.2543④	.21	.02	27.4000③
<대학생알바>				

31.00	공공근로	7.5000	2.44③	0.00	28.0000②
32.00	기타 교육관련	6.8491	.76	2.76	26.3830④
33.00	판매업	10.5625⑦	.51	7.01⑤	16.3523
34.00	커피숍	10.8588⑤	1.71⑥	6.68⑥	19.4684⑦
<청년알바>					
41.00	공공행정기관	8.8571	2.50②	8.50②	10.0000
42.00	음식업	9.3799	1.77⑤	5.70⑦	17.9692
43.00	기타 프랜차이즈	10.7258⑥	.76	7.25④	12.6379
44.00	편의점	12.0070②	4.19①	9.66①	13.0781
45.00	주유소	11.7500③	2.25④	8.43③	5.6250
46.00	기타 서비스	10.1212	1.51⑦	4.96	20.5902⑤
<초단시간 합계>					
	평균값	10.1399	1.50	5.33	17.9771
	사례수	845	538	556	741
<일반단시간>					
	평균값	20.7234	2.24	6.64	16.4740
	사례수	620	435	456	576
<전체 단시간>					
	평균값	14.6189	1.83	5.92	17.3197
	사례수	1465	973	1012	1317

총근로시간은 여성취업자 업종군이 길지만 야간근로와 휴일근로 시간은 매우 작고, 노인일자리 업종은 야간근로와 휴일근로가 전혀 없다(표 53). 반면, 야간근로를 많이 하는 업종은 편의점, 공공행정, 공공근로, 주유소, 음식점, 커피숍, 기타서비스 순으로 나타났고, 휴일근로를 많이 하는 업종은 편의점, 공공행정, 주유소, 기타 프랜차이즈, 판매업, 커피숍, 음식점 순으로 나타났다. 이처럼 야간근로와 휴일근로를 많이 하는 업종들은 주로 청년알바 업종군에 밀집되어 있는 것으로 확인되고 있다.

초단시간 노동자들 가운데 야간근로와 휴일근로를 가장 많이 하는 업종은 편의점으로서 주당 13.85시간에 달한다. 이는 편의점이 주로 야간과 휴일에 초단시간 노동자를 많이 사용하기때문인데, 편의점의 야간과 휴일근로시간 합계가 총근로시간 보다 많은 것은 휴일 야간 근로가 이중 산정되어 있기 때문인 것으로 해석된다. 이처럼 청년알바 업종 초단시간 노동자들의 경우 야간 근로와 휴일 근로 시간이 많이 포함되어 있음에도 시간당 임금은 매우 낮은 편이다. 야간·휴일 근무가 편의점 다음으로 많은 업종은 공공행정기관, 주유소 등이 있는데, 편의점과 주유소는

야간·휴일 근로 시간이 많을 뿐만 아니라 주당 총 근로시간도 다른 대학생알바 업  
종들이나 청년알바 업종들보다 더 길다.

## 5. 초단시간 노동자의 노동과정과 부당한 처우 경험

### 5.1. 초단시간 노동자의 생산현장 부당한 경험

표 53 업종군별 회사측 부당한 처우 경험

업종군	unjustfirm 부당한경험*
1 노인일자리	.0440
2 여성취업	.9891
3 대학생알바	1.6276
4 청년알바	1.5467
전체	1.2828
사례수	845
일반단시간	1.6484
사례수	620
전체 단시간노동	1.4375
사례수	1465

\* 부당한 경험의 범위(0건, 13건).

초단시간 노동자들이 회사측으로부터 부당한 처우(V54-V66)를 겪는 빈도는 부당한 경험 13 종류 가운데 평균 1.28 가지로 나타났다(표 54). 업종군들 가운데 노인일자리 업종은 13종류 중 0.44 가지로 부당한 경험 빈도가 가장 낮은 반면, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 경우 각각 1.63 가지와 1.55 가지로 높게 나타났다.

한편 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들이 겪는 부당한 경험의 종류는 1.64 가지로 초단시간 노동자보다 28.5%나 더 높게 나타났다. 이처럼 일반단시간 노동자들이 보다 많은 유형의 부당한 경험을 겪는 것은 상대적으로 노동시간이 길어서 부당한 경험을 겪게 될 개연성이 높아지기 때문이라 할 수 있다.

## 5.2. 초단시간 노동자의 부당한 지시·통제 경험

표 54 업종군별 회사측 부당한 처우 경험[unjustfirm]

occup 4	r54	r55	r56	r57	r58	r59	r60	r61	r62	r63	r64	r65	r66
1.00 노인일 자리	-.978 0	-.978 0	-.989 0	-.989 0	-.989 0	-.967 0	-.945 1	-.967 0	-.989 0	-.989 0	-.978 0	-.967 0	-.956 0
2.00 여성취 업	-.879 8	-.612 0	-.945 4	-.934 4	-.819 7	-.770 5	-.606 6	-.694 0	-.579 2	-.726 8	-.480 9	-.808 7	-.699 5
3.00 대학생 알바	-.744 9	-.642 9	-.821 4	-.826 5	-.704 1	-.515 3	-.255 1	-.433 7	-.474 5	-.571 4	-.699 0	-.688 8	-.449 0
4.00 청년 알바	-.778 7	-.666 7	-.826 7	-.893 3	-.698 7	-.562 7	-.434 7	-.573 3	-.498 7	-.549 3	-.762 7	-.706 7	-.469 3
초 단시간 전체	-.814 2 845	-.682 8 845	-.868 6 845	-.897 0 845	-.757 4 845	-.640 2 845	-.485 2① 845	-.609 5④ 845	-.563 3② 845	-.640 2 845	-.710 1 845	-.752 7 845	-.566 9③ 845
일 반단시 간	-.701 6 620	-.591 9 620	-.822 6 620	-.864 5 620	-.682 3 620	-.530 6 620	-.332 3 620	-.558 1 620	-.403 2 620	-.525 8 620	-.701 6 620	-.762 9 620	-.461 3 620
	-.766 6 1465	-.644 4 1465	-.849 1 1465	-.883 3 1465	-.725 6 1465	-.593 9 1465	-.420 5 1465	-.587 7 1465	-.495 6 1465	-.591 8 1465	-.706 5 1465	-.757 0 1465	-.522 2 1465

초단시간 노동자들이 겪는 부당한 처우 경험의 종류는 많지 않은 것으로 나타났으나, 상대적으로 빈도가 높은 유형은 고객을 위한 과도한 친절 요구, 일방적인 근무시간 변경, 4시간 노동 30시간 휴게시간 보장 기피, 복장이나 외모에 대한 과도한 통제 순으로 나타났다(표 55). 거의 모든 부당한 처우 유형에서 일반단시간 노동자들이 초단시간 노동자들보다 회사측의 부당한 처우를 경험하는 빈도가 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 상대적으로 노동시간이 길어서 발생하는 차이라 할 수 있다.

표 55 업종별 회사측 부당한 처우 경험

occup	unju s t f i r 부 당 지 시 통제	r54	r55	r56	r57	r58	r59	r60	r61	r62	r63	r64	r65	r66
<노인일자														

리>														
11.00 노 인일자리	.044 0	- .97 80	- .97 80	- .98 90	- .98 90	- .98 90	- .96 70	- .94 51	- .96 70	- .98 90	- .98 90	- .97 80	- .96 70	- .95 60
< 여 성 취 업>														
21.00 간 호요양돌봄	1.48 15	- .96 30	- .03 70①	- .81 48	- .88 89	- .81 48	- .55 56	- .70 37	- .59 26	- .33 33④	- .59 26⑤	- .88 89	- .96 30	- .44 44④
22.00 가 사도우미	1.25 00	- .81 25	- .62 50⑤	- 1.0 000	- .93 75	- .68 75	- .68 75	- .56 25	- .56 25⑤	- .31 25②	- .68 75	- .93 75	- .87 50	- .62 50
23.00 돌 봄교실	.804 9	- .87 80	- .69 51	- .96 34	- .95 12	- .84 15	- .86 59	- .69 51	- .82 93	- .62 20	- .84 15	- .36 59②	- .85 37	- .69 51
24.00 학 교비정규직	.948 3	- .86 21	- .75 86	- .96 55	- .93 10	- .82 76	- .75 86	- .44 83⑤	- .58 62	- .70 69	- .63 79	- .32 76①	- .65 52⑤	- .84 48
<대학생활 바>														
31.00 공 공근로	.400 0	- .80 00	- .80 00	- .80 00⑤	- .80 00②	- .80 00	- .60 00	- .60 00	- .80 00	- .60 00	- .80 00	- .80 00	- .80 00	- .60 00
32.00 기 타 교육관 련	.981 1	- .66 04④	- .67 92	- .90 57	- .88 68	- .84 91	- .69 81	- .67 92	- .66 04	- .45 28	- .73 58	- .71 70	- .83 02	- .47 17⑤
33.00 판 매업	2.27 08①	- .85 42	- .66 67	- .77 08②	- .72 92①	- .70 83	- .41 67②	.083 3①	- .10 42①	- .31 25②	- .41 67②	- .64 58④	- .60 42③	- .29 17②
34.00 커 피숍	1.81 18④	- .72 94④	- .58 82④	- .80 00⑤	- .84 71④	- .60 00②	- .44 71③	- .14 12②	- .43 53②	- .56 47	- .52 94③	- .70 59	- .63 53④	- .50 59
< 청 년 알 바>														
41.00 공 공행정기관	.571 4	- .78 57⑤	- .85 71	- .78 57③	- .92 86	- .85 71	- .92 86	- .64 29	- .71 43	- .78 57	- .78 57	- .71 43	- .85 71	- .71 43
42.00 음 식업	1.69 48⑤	- .79 22	- .64 29	- .79 22④	- .88 31	- .67 53④	- .51 30	- .37 01④	- .51 30④	- .36 36⑤	- .40 26①	- .79 22	- .73 38	- .50 65
43.00 기 타 프랜차 이즈	1.46 77	- .95 16	- .80 65	- .95 16	- .96 77	- .64 52③	- .50 00⑤	- .48 39	- .61 29	- .43 55	- .56 45④	- .77 42	- .69 35	- .17 74①
44.00 편 의점	1.95 77③	- .63 38②	- .50 70③	- .76 06①	- .83 10③	- .67 61⑤	- .47 89④	- .30 99③	- .56 34	- .54 93	- .66 20	- .67 61⑤	- .56 34②	- .57 75
45.00 주 유소	2.25 00②	- .25 00②	- .50 00②	- 1.0 000	- .87 50⑤	- .37 50①	- .25 00③	- .50 00	- .50 00③	- .25 00①	- .62 50	- .50 00③	- .12 50①	- .37 50③
46.00 기 타 서비스	.954 5	- .80 30	- .74 24	- .84 85	- .90 91	- .83 33	- .78 79	- .62 12	- .66 67	- .78 79	- .69 70	- .81 82	- .84 85	- .50 00
< 초 단 시 간 합계>														
평균값	1.28 28	- .81 42	- .68 28	- .86 86	- .89 70	- .75 74	- .64 02	- .48 52	- .60 95	- .56 33	- .64 02	- .71 01	- .75 27	- .56 69
사례수	845	845	845	845	845	845	845	845	845	845	845	845	845	845
< 일 반 단 시간>														
평균값	1.64 84	- .70 16	- .59 19	- .82 26	- .86 45	- .68 23	- .53 06	- .33 23	- .55 81	- .40 32	- .52 58	- .70 16	- .76 29	- .46 13
사례수	620	620	620	620	620	620	620	620	620	620	620	620	620	620
<전체 단 시간>														
평균값	1.43 75	- .76 66	- .64 44	- .84 91	- .88 33	- .72 56	- .59 39	- .42 05	- .58 77	- .49 56	- .59 18	- .70 65	- .75 70	- .52 22
사례수	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1465

업종별로 보면 회사측의 부당한 처우를 가장 다양하게 경험하는 업종들은 판매업 2.3종, 주유소 2.3종, 편의점 2.0종, 커피숍 1.8종, 음식업 1.7종 순으로 높게 나타

났는데, 이들은 모두 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 집중되어 있다(표 56).

부당한 처우 유형별 부당한 경험 빈도를 보면 취약 업종들이 경험하는 부당한 처우의 유형 차이가 확인된다.

임금 지급 관련해서는 임금체불의 경우, 주유소 업종이 가장 높고, 그 뒤를 편의점과 기타 교육 업종들이 잇고 있고, 수당 등 임금 일부 미지급의 경우 간호요양돌봄 업종이 가장 높고, 그 뒤를 주유소, 편의점, 커피숍, 가사도우미 순으로 높게 나타났다. 한편, 노동시간과 관련해서는 일방적 근무시간 변경의 경우 주유소가 가장 높고, 다음은 판매업, 가사도우미, 간호요양돌봄, 음식업 순으로 나타났고, 예고 없는 초과·야간 근무의 경우 음식업과 판매업이 가장 높고, 다음은 커피숍, 기타 프랜차이즈, 간호요양돌봄 순으로 나타났고, 휴게시간 보장에 있어서는 기타 프랜차이즈와 판매업이 가장 높고 그 다음으로는 주유소, 간호요양돌봄, 기타 교육관련 업종이 높게 나타났다. 이처럼 임금과 노동시간 관련 부당한 처우는 주유소 업종에서 월등히 높은 가운데, 그 다음으로는 음식업, 편의점, 판매업이 상대적으로 높게 나타났다.

부당한 지식·통제와 관련해서는, 언어폭력의 경우 주유소가 가장 높고, 그 다음으로는 커피숍, 기타 프랜차이즈, 음식업, 편의점 업종들이 높게 나타났고, 부당한 질책의 경우 주유소가 가장 높고, 그 다음은 판매업, 커피숍, 편의점, 기타 프랜차이즈 업종들에서 높게 나타났으며, 직원 차별의 경우 학교 비정규직과 돌봄교실이 가장 높고 그 다음을 주유소가 잇고 있으며, 화장실 자제 권유의 경우 주유소가 가장 높게 나타났고, 다음은 편의점, 판매업, 커피숍, 학교비정규직 업종들에서 높게 나타났고, 이처럼 일반적인 부당한 지식·통제의 경우에서도 주유소가 가장 취약한 업종으로 나타났다.

감정 노동 관련해서는 과도한 친절요구의 경우 판매업, 커피숍, 편의점, 음식점, 학교비정규직 순으로 높게 나타났고, 복장·외모 과도한 통제의 경우 판매업이 가장 높고, 그 다음을 커피숍, 주유소, 음식점, 가사도우미 업종들이 뒤를 잇고 있다. 한편 성폭력 관련해서는 성적 농담의 경우 편의점, 판매업, 공공행정기관, 음식점, 커피숍 순으로 높게 나타났고, 성희롱의 경우 판매업이 가장 높고, 그 다음으로는 공공근로, 편의점, 커피숍, 주유소 업종들이 높게 나타났다. 이처럼 감정노동과 성폭력에서 판매업, 커피숍, 편의점이 높게 나타난 것은 고객을 상대로 서비스를 제공하며 대학생알바와 청년알바 노동자들이 많이 분포되어 있는 한편 상대적으로 여

성 비율이 매우 높기 때문이다.

임금과 노동시간 및 일반적 지식·통제의 경우 주유소가 부당 처우의 정도가 가장 심각한 것으로 나타났고, 음식점, 판매업 편의점에서도 높게 나타났는데, 이는 대학생알바와 청년알바 노동자들이 밀집된 업종들이다. 한편 감정노동과 성폭력은 커피숍, 판매업, 편의점에서 높게 나타났는데, 이는 대학생알바와 청년알바 노동자들이 밀집되어 있는 업종들인 동시에 여성 비율이 높으며, 특히 여대생 비율이 높은 업종들이다.

### 5.3. 고객의 부당한 언동 경험

표 56 업종군별 고객의 부당한 언동

occup4	clientbad 나쁜고객	V67 인격무시	V68 무리한 요구	V69 폭언 욕설	V70 성희롱	V71 폭력	V72 부당한 질책
1.00 노인일자리	0.0000	0.00	0.0000	0.00	0.00	0.00	0.00
2.00 여성취업	.9123	.31	.4050	.10	.01	.02	.17
3.00 대학생 알바	4.0183	1.25	1.4886	.64	.15	.02	.75
4.00 청년 알바	7.0537	2.23	2.1172	1.08	.27	.08	1.38
전체	4.4448	1.41	1.4249	.68	.17	.05	.86
사례수	689	716	719	707	703	700	710
일반단시간	5.0220	1.48	2.2533	.62	.17	.03	.81
사례수	501	525	533	519	514	510	522
전체 단시간노동	4.6878	1.44	1.7776	.66	.17	.04	.84
사례수	1190	1241	1252	1226	1217	1210	1232

\* 각 항목 값은 빈도, 'clientbad(나쁜고객)'은 6개 항목 빈도의 합계임.

최근 3개월 동안 고객으로부터 당한 부당한 경험의 빈도를 보면 6개 항목 빈도의 합계는 초단시간 노동자의 경우 평균 4.44회로 나타났다. 네 업종군들 가운데 청년알바 업종군의 경우 빈도 합계 7.05회로서 고객에 의한 부당한 언동의 피해가 가장 크고, 다음은 대학생알바 업종군으로서 빈도 합계 4.02회로 나타났다(표 57).

고객의 부당한 언동들 가운데 가장 빈도가 높은 유형은 무리한 요구와 인격적 무

시가 모두 빈도 1.4회로 나타났다. 청년알바 업종군의 경우 무리한 요구와 인격적 무시가 각각 2.1회와 2.2회로 여타 업종군들에 비해 월등히 빈도가 높은 것으로 나타났다.

일반단시간의 경우 전체 부당한 경험 빈도의 합계는 5.02회로서 초단시간 노동자들에 비해 좀더 높은 것으로 나타나고 있다. 고객에 의한 부당한 언동의 거의 모든 항목들에서 초단시간 노동자와 일반단시간 노동자의 빈도가 비슷하지만 무리한 요구에서 일반단시간 노동자의 경우 2.25회로서 초단시간 노동자보다 58%나 빈도가 높은 것으로 나타났다.

표 57 업종별 고객의 부당한 언동

occup	clientb ad 나쁜고 객	V67 인격무 시	V68 무리한 요구	V69 폭언 욕설	V70 성희롱	V71 폭력	V72 부당한 질책
<노인일자리>							
11.00 노인일자리	0.0000	0.00	0.0000	0.00	0.00	0.00	0.00
<여성취업>							
21.00 간호요양돌봄	.4783	.29	.2500	0.00	.04	0.00	.04
22.00 가사도우미	2.3077	.93	1.0000	.08	0.00	0.00	.31
23.00 돌봄교실	.6765	.30	.2632	.14	0.00	.03	.16
24.00 학교비정규직	.9091	.13	.4222	.14	0.00	.02	.20
<대학생알바>							
31.00 공공근로	.3750	0.00	.2500	0.00	0.00	0.00	.13
32.00 기타 교육관련	1.0000	.41	.5957	0.00	.04	0.00	.11
33.00 판매업	6.3659 ④	2.70③	2.0233 ③	.74	.33	0.00	1.18
34.00 커피숍	4.9437	1.04	1.8590	1.04③	.14	.05	.96
<청년알바>							
41.00 공공행정기관	3.8750	1.75	.8750	.13	.63	0.00	.50
42.00 음식업	4.6058	1.47	1.4441	.69	.31	.04	1.06
43.00 기타 프랜차이즈	4.1786	1.09	1.7069	.32	.07	0.00	.95
44.00 편의점	12.992 3②	4.72①	3.2462 ②	2.07①	.38	.11	2.35①
45.00 주유소	20.125 0①	3.13②	14.000 0①	1.00④	0.00	.25	1.75②
46.00 기타 서비스	7.6538	2.15	1.4182	1.89②	.26	.20	1.57③

	③						
<초단시간 합계>							
평균값	4.4448	1.41	1.4249	.68	.17	.05	.86
사례수	689	716	719	707	703	700	710
<일반단시간>							
평균값	5.0220	1.48	2.2533	.62	.17	.03	.81
사례수	501	525	533	519	514	510	522
<전체 단시간>							
평균값	4.6878	1.44	1.7776	.66	.17	.04	.84
사례수	1190	1241	1252	1226	1217	1210	1232

고객으로부터 부당한 언동을 가장 많이 경험하는 업종은 주유소로서 지난 3개월 동안 20회로 가장 많고, 다음은 편의점 13회, 다음은 기타 서비스 7.7회, 판매업 6.4회 순으로 나타났는데, 이 가운데 주유소, 편의점, 기타 서비스는 청년알바 업종군에 속하고 판매업은 대학생알바 업종이다(표 58).

무리한 요구의 경우 주유소가 14회로 압도적으로 높았고, 다음이 편의점 3회, 판매업 2회 순으로 나타났고, 인격적 무시의 경우 편의점이 4.7회로 가장 많고, 다음이 주유소 3.1회, 판매업 2.7회 순서로 나타났다. 또한 무리한 요구와 인격적 무시 다음으로 빈도가 높은 부당한 질책과 폭언 욕설의 경우 편의점이 가장 높고 다음으로는 주유소와 기타 서비스가 높게 나타났다.

전체적으로 고객의 부당한 언동을 가장 많이 받는 업종들은 주유소와 편의점인데, 주유소는 무리한 요구가 압도적으로 높은 반면, 편의점은 다양한 유형의 부당한 언동을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 한편, 고객에 의한 부당한 경험은 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군에서 빈도가 높은 것으로 나타나고 있는데, 특히 주유소와 편의점 등 청년알바 업종들이 가장 심각한 것으로 나타나고 있어, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군 사이의 노동시장 분절화가 상당정도 진전되고 있음을 확인해준다.

#### 5.4. 초단시간 노동자의 감정노동

표 58 업종군별 감정노동과 여대생 구성비율

업종군	emotion 감정노동 -1.1	coll 대학재학	fcoll 여대생
-----	----------------------	-----------	-----------

1 노인일자리	-.0037	.0659	.0440
2 여성취업	.5364	.1530	.1093
3 대학생알바	.4430	.7500	.6122
4 청년알바	.4169	.5680	.3947
전체	.4036	.4663	.3456
사례수	845	845	845
일반단시간	.4704	.4226	.2871
사례수	620	620	620
전체 단시간노동	.4319	.4478	.3208
사례수	1465	1465	1465

감정노동(V90-V95)의 경우 항목별로 감정노동을 하지 않는 경우 -1, 감정노동을 하는 경우 +1, 중립적 범주에 0의 값을 주어 전체 항목 평균값을 구하면 .40로서 초단시간 노동자들이 전반적으로 감정노동을 수행하고 있음을 보여준다(표 59). 업종군들 가운데 감정노동이 가장 적은 업종군은 노인일자리로 0 수준의 값을 보여준 반면, 여성취업자 업종군의 경우 .54로 가장 높은 수준을 보여주었다. 한편, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 각각 0.44와 0.42로서 평균값에 가까운 수준을 보여주었다.

한편, 일반단시간 노동자들의 경우 초단시간 노동자보다 감정노동 빈도가 조금 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 상대적으로 긴 노동시간으로 인해 개연성이 더 높아진 탓이라 할 수 있다.

표 59 업종별 감정노동과 여대생 구성비율

occup	emotion 감정노동 -1,1	coll 대학재학	fcoll 여대생
<노인일자리>			
11.00 노인일자리	-.0037	.0659	.0440
<여성취업>			
21.00 간호요양돌봄	.6790①	.3704	.3704
22.00 가사도우미	.3958	.0625	0.0000
23.00 돌봄교실	.4654⑦	.0976	.0610
24.00 학교비정규직	.6092②	.1552	.0862
<대학생알바>			
31.00 공공근로	.0000	.7000	.6000③
32.00 기타 교육관련	.3428	.7170	.5283④
33.00 판매업	.5660③	.6875	.6042②

34.00 커피숍	.4882④	.8118	.6706①
<청년알바>			
41.00 공공행정기관	.0952	.4286	.2857
42.00 음식업	.4794⑤	.6039	.4026⑥
43.00 기타 프랜차이즈	.4677⑥	.4516	.3871
44.00 편의점	.4155⑧	.5915	.4085⑤
45.00 주유소	.3333	.1250	0.0000
46.00 기타 서비스	.3030	.6515	.4394
<초단시간 합계>			
평균값	.4036	.4663	.3456
사례수	845	845	845
<일반단시간>			
평균값	.4704	.4226	.2871
사례수	620	620	620
<전체 단시간>			
평균값	.4319	.4478	.3208
사례수	1465	1465	1465

초단시간 노동자들 가운데 감정노동 정도가 높은 업종들은 간호요양돌봄 업종과 학교비정규직 업종이 각각 0.68과 0.61로 가장 높게 나타났는데, 이들 두 업종들은 여성취업자 업종군에 해당된다(표 60). 다음으로 감정노동 정도가 높은 업종은 판매업으로 0.57로 뒤를 잇는 가운데, 다음은 커피숍, 음식업, 기타 프랜차이즈, 돌봄교실, 편의점 등으로 초단시간 노동자 전체 평균 0.40을 넘어서고 있다. 이처럼 여성취업자 업종들에서 감정노동 정도가 높게 나타나는 것은 간호요양돌봄 노동과 학교비정규직 업종처럼 여성 초단시간 노동자들이 밀집된 돌봄노동 업종들에서 감정노동 수준이 높기 때문이다.

여성취업 2개 업종들 다음으로 감정노동 수준이 높은 판매업과 커피숍은 대학생알바 업종들로서 여대생 비율이 매우 높은 업종들이다. 이처럼 여성 취업자 업종들과 여대생 비율이 높은 업종들에서 감정노동 정도가 큰 것은 업종들의 성별분리 상태를 확인해주는 한편 업종의 인력 설계 시점부터 상품판매를 위해 고객을 향한 감정노동에 여성취업자와 여대생을 활용하기 위한 의도가 반영된 것으로 확인할 수 있다.

## 6. 초단시간 노동자 사회보험과 노동복지

### 6.1. 초단시간 노동자의 복지 수준

표 60 업종군별 사회보험과 수당복지 제도화 수준

업종군	socins 사회보험적용율 0,1	benefit 수당복지 0,1
1 노인일자리	0.0000	.1297
2 여성취업	.2445	.2098
3 대학생알바	.1352	.1908
4 청년알바	.2007	.1995
초단시간 전체	.1734	.1922
사례수	845	845
일반단시간	.3069	.3148
사례수	620	620
전체 단시간노동	.2299	.2441
사례수	1465	1465

초단시간 노동자의 사회보험 적용율은 17.3%에 불과하며, 업종군 별로 보면 노인 일자리 업종의 경우 전무한 반면, 여성취업자 업종군의 경우 24.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군 순으로 나타났다(표 61).

15시간 이상 근무하는 일반단시간 노동자의 경우 4대 사회보험 적용율이 30.1%로 초단시간 노동자의 두 배 수준으로 높게 나타났고, 제도화된 수당 복지 혜택에서도 일반단시간 노동자가 초단시간 노동자보다 더 높게 나타났다. 이러한 차이는 일반 단시간 노동자들과 달리 초단시간 노동자의 경우 산재보험을 제외한 4대 사회보험의 적용이 법적으로 면제됨은 물론 유급주휴와 유급연차 휴가 등의 혜택에서도 배제되기 때문에 야기된 결과다.

### 6.2. 초단시간 노동자의 사회보험 가입

표 61 업종군별 사회보험 가입율

가입율	socins 사회보험가입율 0,1	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험

1.00 노인일자리	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
2.00 여성취업	.2445	.0820	.0601	.3443	.4918
3.00 대학생 알바	.1352	.1122	.1276	.1480	.1531
4.00 청년 알바	.2007	.1653	.1867	.2320	.2187
전체	.1734	.1172	.1254	.2118	.2391
사례수	845	845	845	845	845
일반단시간	.3069	.2790	.2919	.3194	.3371
사례수	620	620	620	620	620
전체 단시간노동	.2299	.1857	.1959	.2573	.2805
사례수	1465	1465	1465	1465	1465
경찰부가 초단시간 (2015.8)		0.4%	0.8%	2.1%	

사회보험들 가운데 산재보험 가입율이 가장 높게 나타났는데(표 62), 산재보험 가입은 법적 의무 사항이므로 초단시간 노동자를 차별하는 정도가 여타 사회보험들에 비해 덜 심각하게 나타났기 때문이다. 산재보험 가입율이 23.9%로 여타 사회보험에 비해 가입율이 높은 편이지만 전체 3/4이 산재보험 적용을 받지 못한다는 것은 심각한 위법행위의 결과라 할 수 있다.

업종군별로 보면, 노인일자리는 모든 보험에 전혀 가입하지 않은 반면, 여성취업자의 경우 4대 사회보험 가입율이 24.5% 가장 높게 나타났다. 반면, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 중간 수준으로서 국민연금, 건강보험, 고용보험 가입자가 11-23% 수준에 달하는 것으로 나타났는데, 사회보험 가입 방식과 가입 여부에 대한 정확한 지식과 정보를 지니고 있는지가 불분명하다는 점에서 측정오차의 가능성을 배제할 수 없다.

한편, 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자의 산재보험 비가입자 비율은 33.7%로서 초단시간보다 10% 정도 더 높은 것으로 나타났다.

경제활동부가조사의 경우 초단시간 노동자의 국민연금 직장가입, 건강보험 직장가입, 고용보험 가입율이 각각 0.4%, 0.8%, 2.1%로 본 조사연구의 적용률에 비해 월등히 낮은 것으로 나타났다. 두 조사 모두 측정오차로부터 자유롭지 못하지만, 본 조사연구에 표집된 일자리들이 상대적으로 노동조건이 양호한 일자리였음은 분명하다.

표 62 업종별 사회보험 가입율

가입율*	socins 사회보험	국민연금직 장가입	건강보험직 장가입	고용보험	산재보험
<노인일자리>					
11.00 노인일자리	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000 <sup>⑮</sup>
<여성취업>					
21.00 간호요양돌봄	.0926	.0741	.1111	.1111	.0741 <sup>⑬</sup>
22.00 가사도우미	.0938	.1250	.0625	.0625	.1250 <sup>⑩</sup>
23.00 돌봄교실	.3293	.0976	.0610	.5976	.5610 <sup>②</sup>
24.00 학교비정규직	.2371	.0517	.0345	.1724	.6897 <sup>①</sup>
<대학생알바>					
31.00 공공근로	.3000	.3000	.3000	.3000	.3000 <sup>⑥</sup>
32.00 기타 교육관련	.0755	.0755	.0755	.0943	.0566 <sup>⑭</sup>
33.00 판매업	.1458	.1042	.1667	.1458	.1667 <sup>⑩</sup>
34.00 커피숍	.1471	.1176	.1176	.1647	.1882 <sup>⑧</sup>
<청년알바>					
41.00 공공행정기관	.3393	.2857	.2857	.3571	.4286 <sup>④</sup>
42.00 음식업	.1591	.1234	.1429	.1948	.1753 <sup>⑨</sup>
43.00 기타 프랜차이즈	.3871	.3548	.3871	.4194	.3871 <sup>⑤</sup>
44.00 편의점	.1092	.0986	.1127	.1127	.1127 <sup>⑫</sup>
45.00 주유소	.3125	.1250	.1250	.5000	.5000 <sup>③</sup>
46.00 기타 서비스	.1780	.1364	.1667	.2121	.1970 <sup>⑦</sup>
<초단시간 합계>					
평균값	.1734	.1172	.1254	.2118	.2391
사례수	845	845	845	845	845
<일반단시간>					
평균값	.3069	.2790	.2919	.3194	.3371
사례수	620	620	620	620	620
<전체 단시간>					
평균값	.2299	.1857	.1959	.2573	.2805
사례수	1465	1465	1465	1465	1465
<경 활 부 가 조 사 2015.8>					
평균값		0.4%	0.8%	2.1%	

\* 가입율의 범위는 (0, 1).

산재보험 가입율이 가장 높은 업종은 학교비정규직 69%, 돌봄교실 56%, 주유소 50% 순이며 가장 낮은 업종은 0%의 노인일자리 업종이고, 다음은 기타교육관련

서비스 5.7%, 간호요양 돌봄 7.4%, 편의점 11.3%, 가사도우미 12.5% 순으로 낮게 나타났다(표 63).

대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 초단시간 전체 평균을 중심으로 업종들이 분포되어 있다. 반면, 여성취업자 업종군의 경우 산재보험 가입율에 있어 학교비정규직 업종과 돌봄교실 업종처럼 높은 가입율 업종들과 간호요양돌봄 업종과 가사도우미 업종처럼 낮은 가입율 업종들로 양극화되어 있다.

### 6.3. 초단시간 노동자의 산재 처리 방식

표 63 업종군별 산재 처리 방식

occup4 \ v36	1.00 산재보 험	2.00 고용주 전담	3.00 절반씩 부담	4.00 본인부 담	5.00 본인 처리	6.00 모르겠 음	합계
1.00 노인일자리	1.1%	31.9%	0.0%	17.6%	22.0%	27.5%	100.0%
2.00 여성취업	7.9%	2.3%	.6%	12.4%	25.4%	51.4%	100.0%
3.00 대학생 알바	6.2%	16.0%	1.5%	11.9%	14.4%	50.0%	100.0%
4.00 청년 알바	9.1%	17.7%	1.3%	7.8%	9.1%	55.0%	100.0%
전체	7.3%	15.6%	1.1%	10.8%	15.2%	50.1%	100.0%
사례수	61	130	9	90	127	418	835
일반단시간	15.1%	13.1%	1.0%	10.8%	11.6%	48.4%	100.0%
사례수	91	79	6	65	70	292	603
전체 단시간노동	10.6%	14.5%	1.0%	10.8%	13.7%	49.4%	100.0%
사례수	152	209	15	155	197	710	1438

작업중 사고의 처리 방식에 대해 산재보험으로 처리한다는 응답은 7.3%에 불과한 것으로 나타났다(표 64). 산재보험제가 법적 강제규정임에도 불구하고 초단시간 노동자들의 가입율은 23.9%에 불과한데, 실제 산재보험 처리가 되는 비율은 가입율의 1/3에도 못미치는 것이다.

고용주에게 알리면 치료비용 준다는 응답이 15.6%로 나타나서 산재보험 적용율과 합해도 본인 부담 없이 치료받는 비율은 22.9%에 불과하여 산재보험 가입율 수준이다. 모르겠다는 응답은 전체 초단시간 근로자의 50.1%에 달한 것으로 나타났는데, 노인일자리 업종을 제외하고 청년알바 업종군, 여성취업자 업종군, 대학생알바 업종군 모두 절반을 초과하고 있다.

한편 일반단시간 노동의 경우 모르겠다는 응답이 48.4%로 초단시간 노동과 거의 동일한 수준으로 나타났다. 산재처리 비율은 15.1%로 초단시간 노동자들의 두 배에 달하지만, 고용주 전담 13.1%와 합하면 28.2%가 되어 초단시간과의 차이는 5% 정도에 불과하여 산재처리 방식의 문제는 초단시간 노동자들뿐만 아니라 일반 단시간 노동자들도 포함하여 전체 단시간 노동자들에 보편적인 문제인 것으로 확인되었다.

표 64 업종별 산재 처리 방식

occup4 \ v36	1.00 산재보 험	2.00 고용주 전담	3.00 절반씩 부담	4.00 본인부 담	5.00 본인 처리	6.00 모르겠 음	합계
<노인일자리>							
11.00 노인일자리	1.1%	31.9%	0.0%	17.6%	22.0%	27.5%	100.0%
<여성취업>							
21.00 간호요양돌봄	7.7%	15.4%	0.0%	34.6%	26.9%	15.4%	100.0%
22.00 가사도우미	7.1%	0.0%	7.1%	35.7%	14.3%	35.7%	100.0%
23.00 돌봄교실	8.9%	0.0%	0.0%	6.3%	17.7%	67.1%	100.0%
24.00 학교비정규직	6.9%	0.0%	0.0%	5.2%	37.9%	50.0%	100.0%
<대학생알바>							
31.00 공공근로	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	66.7%	100.0%
32.00 기타 교육관 련	5.7%	20.8%	1.9%	5.7%	13.2%	52.8%	100.0%
33.00 판매업	6.3%	14.6%	0.0%	8.3%	18.8%	52.1%	100.0%
34.00 커피숍	4.8%	15.5%	2.4%	19.0%	13.1%	45.2%	100.0%
<청년알바>							
41.00 공공행정기관	21.4%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	35.7%	100.0%
42.00 음식업	9.2%	17.6%	0.0%	10.5%	7.2%	55.6%	100.0%
43.00 기타 프랜차 이즈	16.4%	13.1%	3.3%	4.9%	11.5%	50.8%	100.0%
44.00 편의점	2.8%	9.9%	2.8%	5.6%	14.1%	64.8%	100.0%
45.00 주유소	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	50.0%	100.0%
46.00 기타 서비스	6.1%	30.3%	0.0%	6.1%	6.1%	51.5%	100.0%
<초단시간 합계>							
평균값	7.3%	15.6%	1.1%	10.8%	15.2%	50.1%	100.0%
사례수	61	130	9	90	127	418	835
<일반단시간>							
평균값	15.1%	13.1%	1.0%	10.8%	11.6%	48.4%	100.0%
사례수	91	79	6	65	70	292	603
<전체 단시간>							
평균값	10.6%	14.5%	1.0%	10.8%	13.7%	49.4%	100.0%

사례수	152	209	15	155	197	710	1438
-----	-----	-----	----	-----	-----	-----	------

업종별로 보면, 작업중 사고의 경우 산재보험으로 처리되는 비율은 대부분의 사적 부문 업종들에서 10% 미만으로 나타났다(표 65). 하지만, 공공근로와 공공행정기관이 각각 22.2%와 21.4%로 가장 높게 나타나서 공적부문의 준법 수준이 사적 부문보다 좀 더 나은 것으로 나타났는데, 같은 공적부문에서도 돌봄교실, 학교비정규직, 간호요양돌봄은 7-9%에 불과하다. 특히 학교비정규직 업종과 간호요양돌봄 업종은 본인이 비용을 전담하여 처리하는 비율이 각각 43.1%와 61.5%에 달하는 것으로 나타났다.

#### 6.4. 초단시간 노동자의 수당 복지 제도화

표 65 업종군별 수당 복지 제도화 비율

occup4	benefit 수당복지 0.1	d37 근로계약 서	d38 퇴직금	d39 주휴수당	d40 연차유급 휴가	d41 연장근로 수당
1.00 노인일자리	.1297	.5934	.0110	.0330	.0110	0.0000
2.00 여성취업	.2098	.7705	.0383	.0273	.0219	.1913
3.00 대학생 알바	.1908	.2755	.0918	.1480	.0357	.4031
4.00 청년 알바	.1995	.2427	.1360	.1573	.0613	.4000
전체	.1922	.4024	.0911	.1136	.0414	.3124
사례수	845	845	845	845	845	845
일반단시간	.3148	.3984	.2984	.2790	.1887	.4097
사례수	620	620	620	620	620	620
전체 단시간노동	.2441	.4007	.1788	.1836	.1038	.3536
사례수	1465	1465	1465	1465	1465	1465
경찰부가 초단시간 (2015.8)			1.9%			5.3%*

\* 경찰부가조사는 시간외 수당으로 연장근로수당보다 좀더 포괄적 개념임.

수당과 복지혜택 등 노동조건의 제도적 보장 비율은 19.2%로서 매우 낮게 나타났는데, 여성취업자 업종군, 대학생알바 업종군, 청년알바 업종군은 19-20% 정도로 거의 같은 수준을 보인 반면, 노인일자리는 13%에 불과한 것으로 나타났다(표 66).

근로계약서를 법규정대로 2부 작성하여 회사와 노동자가 나누어 갖는 비율은 40%인데, 여성취업자 업종군과 노인일자리 업종군은 각각 77.1%와 59.3%로 높은 반면, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 20%대에 불과한 것으로 나타났다.

연장근로수당을 법규정대로 지급하는 비율은 31.2%에 불과한데, 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군이 각각 0%와 19.1%로 낮은 것은 연장근로 자체가 없거나 드물기 때문이다. 연장근로가 많은 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 연장근로수당 준법 지급 비율이 40%로 나타났다. 야간근로와 휴일근로시간 합산한 연장근로 시간이 각각 6.56시간과 8.83시간으로 청년알바 업종군이 대학생알바 업종군보다 더 긴데, 청년알바 업종들이 대학생알바 업종들에 비해 상대적으로 연장근로수당 적용을 덜 받고 있음을 의미한다.

한편 초단시간 노동자에게 적용되지 않는 퇴직금, 주휴수당, 연차유급휴가는 초단시간 노동자의 경우 적용 비율이 각각 9.1%, 11.4%, 4.1%로 나타났는데, 일반단시간 노동자의 경우 적용 비율이 각각 29.8%, 27.9%, 18.9%로 초단시간 노동자보다 훨씬 더 높게 나타났다. 이는 초단시간 노동자만 적용 배제한 결과인데, 초단시간 노동자들이 일반단시간 노동자들에 비해 다른 복지항목들보다 연차유급휴가 적용율이 더 낮은 것은 근속기간이 1년 미만인 경우가 많기 때문인 것으로 해석된다.

한편, 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자의 경우 사회보험 적용율은 물론 연장근로수당 지급 등 복지 혜택 제도화 비율이 초단시간 노동자보다 더 높게 나타났다. 이는 초단시간 노동자에 대해 산재보험 이외의 4대 사회보험 적용 면제, 유급주휴와 유급연차 휴가 등의 면제가 야기한 결과를 보여주는 것이다.

경찰부가조사 자료와 비교하면 본 조사연구의 초단시간 노동자가 퇴직금과 연장근로수당 적용비율이 유의미하게 더 높은 것은 전반적으로 평균적 초단시간 노동자보다 양호한 노동조건임에 놓여있음을 의미한다.

표 66 업종별 수당 복지 제도화 비율

occup	benefit 수당 복지	d37 근로 계약서	d38 퇴직금	d39 주휴수당	d40 연차 유급 휴가	d41 연장 근로 수당	야간·휴일 근무시간 ㉠	100*㉠/ ㉡
-------	---------------	------------	---------	----------	--------------	--------------	--------------	----------

	0.1					㉠		
<노인일자리>								
11.00 노인일자리	.129 7	.593 4	.011 0	.033 0	.0110	0.00	0	-
<여성취업>								
21.00 간호요양돌봄	.244 4	.592 6	.148 1	.148 1	.1111	.2222	2.52	8.81746
22.00 가사도우미	.087 5	.250 0	0.00	0.00	0.00	.1875	0.96	19.53125
23.00 돌봄교실	.222 0	.865 9	.012 2	0.00	0.00	.2317	2.5	9.268
24.00 학교비정규직	.210 3	.862 1	.034 5	.017 2	.0172	.1207	0.23	52.47826
<대학생알바>								
31.00 공공근로	.320 0	.600 0	.200 0	.200 0	.2000	.4000	2.44	16.39344
32.00 기타 교육관련	.120 8	.169 8	.018 9	.075 5	0.00	.3396	3.52	9.647727
33.00 판매업	.229 2	.291 7	.166 7	.125 0	.0625	.5000	7.52	6.648936
34.00 커피숍	.197 6	.294 1	.082 4	.200 0	.0235	.3882	8.39	4.626937
<청년알바>								
41.00 공공행정기관	.242 9	.714 3	.071 4	.071 4	0.00	.3571	11	3.246364
42.00 음식업	.163 6	.162 3	.097 4	.116 9	.0714	.3701	7.47	4.954485
43.00 기타 프랜차이즈	.377 4	.419 4	.338 7	.403 2	.1129	.6129	8.01	7.651685
44.00 편의점	.154 9	.183 1	.070 4	.098 6	.0563	.3662	13.85	2.644043
45.00 주유소	.100 0	0.00	0.00	.125 0	0.00	.3750	10.68	3.511236
46.00 기타 서비스	.166 7	.257 6	.136 4	.106 1	.0152	.3182	6.47	4.918083
<초단시간 합계>								
평균값	.192 2	.402 4	.091 1	.113 6	.0414	.3124	6.83	4.573939
사례수	845	845	845	845	845	845	1094	
<일반단시간>								
평균값	.314 8	.398 4	.298 4	.279 0	.1887	.4097	8.88	4.613739
사례수	620	620	620	620	620	620	891	
<전체 단시간>								
평균값	.244	.400	.178	.183	.1038	.3536	7.75	4.562581

	1	7	8	6			
사례수	1465	1465	1465	1465	1465	1465	1985

전체적으로 수당복지 제도화 비율이 낮은 업종들은 주유소 10%, 가사도우미 8.8%로 나타났다(표 67). 근로계약서 2부 작성 각자 보관 비율은 돌봄교실, 학교비정규직, 공공행정기관, 노인일자리, 간호요양돌봄 등 공공부문 초단시간 근로의 경우 59-87%로 상대적으로 높은 비율을 보여준다. 반면 사적 부문의 근로계약서 준법 작성 비율은 매우 낮은 것으로 나타났는데, 준법 작성 비율이 가장 낮은 업종들은 주유소 0%, 기타 교육 17%, 음식업 16%, 편의점 18%로서 주로 사적부문의 청년 알바 업종군에 밀집되어 있다.

연장근로수당도 공공부문의 경우 근로계약서 작성처럼 근기법 준수 비율이 높을 것으로 추정되지만 연장근로수당 지급률이 낮은 것으로 보고된 것은 연장근로가 없거나 적기 때문이라 할 수 있다. 사적 부문의 연장근로수당 지급률은 공적부문에 비해 더 낮은데, 가사도우미 업종의 19%를 위시하여 대다수 업종들이 40%에 미달하고 있다. 초단시간노동 가운데 연장근로시간 대비 연장근로수당 지급 비율이 낮은 직종들의 순서는 편의점, 주유소, 커피숍, 기타 서비스, 음식업 순으로 낮게 나타났다는데, 주로 청년알바 업종군에 집중되어 있다.

## 7. 초단시간 노동자의 주관적 평가와 대응

### 7.1. 초단시간 노동자의 고용안정감

표 67 업종군별 재계약 관행과 고용안정감

occup4	d28 재계약 관행(0,1)	jobsec 고용안정감(-1,1)
1.00 노인일자리	.8022	.5531
2.00 여성취업	.6393	-.2605
3.00 대학생 알바	.1939	.1105
4.00 청년 알바	.1307	.0676
초단시간 전체	.3278	.0588
	845	845
15시간 이상 단시간	.2903	.0516
	620	620

전체 단시간노동	.3119	.0557
	1465	1465

현재 일자리의 고용안정감(V51-V53)을 일방적 고용계약 해지 가능성, 고용계약 해지시 해고 가능성, 미래의 고용안정성 등 세 항목으로 측정하여 고용안정감의 최저값을 -1, 최고값을 +1로 하여 평균값을 산정하면 초단시간 노동자들의 고용안정감은 0.06으로 중립적인 것으로 나타났다(표 68). 업종군별로 보면, 노인일자리 업종군의 경우 .55로 고용안정감이 가장 높은 반면, 여성취업자 업종군은 -0.26으로 가장 낮다.

한편, 계약기간이 종료된 다음 보통 계약이 해지되면 0, 재계약을 하면 +1의 값을 주어 재계약 관행의 값을 산정하면 초단시간 노동자들은 평균 0.33으로 재계약보다 계약이 해지되는 사례가 더 많은 것으로 나타났다. 재계약 관행은 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군이 각각 80%와 64%의 높은 재계약 관행을 보여주는 반면, 대학생알바와 청년알바 업종군은 각각 19%와 13%로 재계약 관행이 매우 낮은 것으로 나타났다.

전체적으로 실제 계약기간 종료후 계약이 해지되는 관행이 더 일반화된 상황에서 고용안정감이 중립적으로 나타난 것은 의식수준에 문제가 있음을 반영한다. 업종군별로 보면, 노인일자리의 경우 재계약 관행이 널리 확산되어 있어, 높은 고용안정감은 이러한 노동시장 관행을 반영한다. 한편, 여성취업자 업종군의 경우 재계약 관행이 널리 확산되어 있음에도 고용불안감이 가장 높은 것은 상대적으로 높은 의식수준과 기대수준을 반영한다.

반면, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 경우 재계약 비율이 각각 19%와 13%로 매우 낮음에도 고용안정감이 여성취업자 업종군에 비해 월등히 높게 나타난 것은 낮은 의식 수준과 낮은 기대수준으로 인한 것으로 해석된다. 실제, 대학생알바와 청년알바 업종군의 노동자들은 높은 이직 의사를 지니고 있으며, 이직 유형도 사업장 수준의 수평적 이동이 아니라 학업종료 등 조건이 형성되면 업종 이탈과 정규직 취업 등 수직적 이동을 기대하고 있으며, 이들은 통상 해고보다 본인이 원하여 이직하는 경우가 많은 것으로 알려져 있다.

한편, 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들의 경우 고용안정감은 초단시간 노동자와 비슷한 반면 재계약 관행은 상대적으로 경미하게나마 더 낮은 것으로 나타났다. 이는 노인일자리 업종군이 높은 고용안정감을 지니는 업종군으로서 초단시

간 노동자들이 집중되어 있기 때문으로 해석된다.

## 7.2. 초단시간 노동자의 직무만족도

표 68 업종군별 직무만족도

occup4	jobsat 직무만족 종합 -1,1	r82 일 만족	r83 보상 만족	r84 근로시간 만족
1.00 노인일자리	.1465	.2747	-.2198	.3846
2.00 여성취업	-.0947	.2896	-.3060	-.2678
3.00 대학생 알바	.3827	.4592	.3010	.3878
4.00 청년 알바	.3182	.3627	.2107	.3813
전체	.2252	.3598	.0734	.2426
사례수	845	845	845	845
일반단시간	.2242	.3145	.1371	.2210
사례수	620	620	620	620
전체 단시간노동	.2248	.3406	.1003	.2334
사례수	1465	1465	1465	1465

직무만족도(V82-V84)를 현재 하고 있는 일, 보상 수준, 근로시간 등 세 항목별 만족도를 측정하여 최고값을 +1, 최저값을 -1로 산정하면, 초단시간 노동자들의 직무만족도는 0.23으로 불만족보다 만족 정도가 경미하게나마 더 높게 나타났다(표 69). 직무만족도는 대학생알바와 청년알바 업종군이 각각 0.38과 0.32로 높게 나타난 반면, 여성취업자 업종군이 -0.09로 가장 낮게 나타났다. 이러한 여성취업자 업종군의 낮은 직무만족도는 고용불안감과 마찬가지로 여타 업종군들에 비해 높은 의식수준과 기대수준을 반영하는 것인데, 그것은 현재의 업종과 일자리에 대해 상대적으로 높은 결합도를 지니고 있기 때문이다.

직무만족도 유형별로 보면, 일 만족도가 가장 높고 그 뒤를 근로시간 만족도가 잇는 반면, 보상에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 현재의 업종과 근로시간은 초단시간 노동자들의 자격조건, 적성, 가용성을 고려하여 자발적으로 선택했지만, 노동에 대한 보상 수준이 미흡하다고 판단하고 있음을 의미한다. 보상 수준에 대해 여성취업자 업종군이 가장 불만족 정도가 높은 반면, 대학생알바와 청년알바 업종군은 상대적으로 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

한편, 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들의 경우 전체적 직무만족도는 초단시간 노동자들과 거의 동등한 수준으로 나타났다.

### 7.3. 초단시간 노동자의 노동조합 조직화

표 69 업종군별 노동조합 조직화 지표 비교

업종군	uniongood 노조형태선호 0,1	union 노조원 0,1	unionwill 가입의사 0,1	prounion 친노조 0,1
1 노인일자리	.3187	.0879	.1538	.1978
2 여성취업	.6339	.2295	.2186	.4044
3 대학생알바	.5306	.0204	.1990	.2194
4 청년알바	.4773	.0267	.2053	.2240
전체	.5065	.0757	.2012	.2592
사례수	845	845	845	845
일반단시간	.5194	.0694	.2339	.2887
사례수	620	620	620	620
전체 단시간노동	.5119	.0730	.2150	.2717
사례수	1465	1465	1465	1465
< 경 활 부 가 조 사 2015.8 >		.002		

초단시간 노동자들은 51%가 자신들의 권리 보호와 근로조건 개선을 위해 힘써줄 대변단체로 노동조합이 바람직한 조직형태로 보고 있는데, 노조 가입율은 7.6%에 불과하지만, 노조로부터 가입을 권유받는다면 가입할 의사가 있다는 응답은 20%로 나타났다(표 70). 현재 노조에 가입되어 있거나 가입할 의사가 있는 경우 +1의 값을 주고 그렇지 않은 경우 0의 값을 주어 친노조성향 변수를 만들면, 초단시간 노동자들의 26%가 친노조성향을 지닌 것으로 나타났다.

업종군별로 보면, 여성취업자 업종군의 40%가 친노동조합 성향을 보여주는 반면, 다른 업종군들은 20% 안팎의 비슷한 수준을 보여주고 있다. 이처럼 여성취업자 업종군이 노조의 필요성을 절감하는 것은 해당 업종의 선택이 한시적 선택이 아니라 평생 혹은 그에 준하는 자신의 경력 업종으로 설정하고 있음을 의미한다. 이는 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들이 다른 업종으로 전환할 의사도 높지 않아서 현 업종과 담당 직무의 노동조건 개선 필요성이 크고, 이를 위해 노조의 역할이 요구된다고 판단하고 있기 때문이다. 반면, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종

군은 여성취업자 업종군의 절반 수준인 22%만이 친노조성향을 보여주는 것은 현재의 업종과 직무가 한시적 선택으로서 향후 자격조건의 형성을 통해 타 직종으로 전환할 의지가 강하여 현재의 업종과 직무의 노동조건 개선을 위한 필요성을 크게 절감하지 않기 때문이다.

이러한 노조형태 선호도, 노조가입율, 노조 가입의사, 친노조성향 등 노동조합 조직화 관련된 부문에서 일반단시간 노동자들과 초단시간 노동자들 사이에 유의미한 차이는 별로 없다. 다만 일반단시간 노동자들이 초단시간 노동자들에 비해 친노조성향이 조금더 높게 나타난 것은 상대적으로 현재 직무에 대한 결합도가 더 높고, 이직 가능성이 더 낮기 때문에, 현재 직무의 노동조건 개선에 대한 관심이 더 높음을 의미한다.

경제활동 부가조사에서 확인된 초단시간 노동자들의 노조조직율은 2015년 8월 현재 0.2%인데 비해, 본 조사령수의 초단시간 노동자 노조조직율은 6.9%로 월등히 높게 나타났다. 이는 본 조사연구에서 확인된 초단시간 노동자들의 노동조건이 실제 생산현장의 평균적 초단시간 노동자 노동조건보다 더 양호함을 의미한다. 따라서 본 조사연구의 결과를 해석함에 있어, 실제 초단시간 노동자들의 노동조건과 사용자들의 근로기준법 등 노동관계법 준수 정도는 훨씬더 열악할 수 있음에 유의해야한다.

## 8. 맺음말

### 1) 초단시간 노동의 취약집단 중심 저임금 평형

초단시간 노동에는 노인, 여성, 청년·대학생 등 노동시장 취약집단들이 밀집분포되어 있다. 노동시장 취약집단은 취업에 어려움을 겪으면서도 당장 소득이 필요한데, 사용업체는 저렴하게 사용할 수 있는 노동력을 찾고 있어, 양자의 이해관계가 상응하며 호혜관계가 수립되었다. 이렇게 노동시장의 취약집단들을 중심으로 초단시간 노동시장의 저임금 평형(low wage equilibrium)이 형성된 것이다.

서비스산업 팽창과 일자리 양극화(job polarization)는 세계적 추세를 이루고 있는데, 이러한 추세 속에서 초단시간 노동은 저임금 서비스산업 일자리 팽창 추세의 중요한 한 축을 구성하고 있다. 따라서 서비스산업의 팽창 추세 속에서 일자리 양

극화의 하위 축을 구성하는 초단시간 노동은 꾸준히 확대될 것으로 전망된다.

## 2) 초단시간 업종들의 노동시장 취약집단별 분절화

초단시간 업종들은 노동시장 취약집단별로 분리되어 분절화되고 있다. 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군의 경우 노동시장 분절화 정도가 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 비해 더 많이 진전되었다.

노인일자리 업종은 노인 구직자 집단을 위해 정책적으로 설계되었는데, 노인 구직자들이 노동시장내 경쟁력이 취약하여 노인빈곤 등 노인문제를 스스로 개선할 수 있는 능력을 갖추지 못했기 때문에 정부가 노인문제 해결 차원에서 정책적으로 접근한 결과물이다. 한편 여성취업자 업종들은 돌봄노동 중심으로 형성되고 있는데, 이미 성별 업종분리가 상당정도 진전되어 여성 비정규직 업종의 노동시장 분절로 구조화되고 있다.

나머지 업종들도 여성 비중이 높지만 상대적으로 젊은 연령대의 초단시간 노동자들이 집중되어 있다. 이들 가운데 특정 업종들을 중심으로 구인업체들의 대학생 선호 현상과 대학생들의 업종 선택 경향성이 서로 상응하며 대학생알바 업종들이 분리되면서 분절화가 진행되고 있다.

## 3) 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군

노인일자리 업종의 초단시간 노동자들은 62%가 본인이 가구수입을 담당하고 있는데, 거의 모두 현재의 초단시간 노인일자리 한 곳에서만 일하고 있다. 따라서 1인 가구의 경우에도 월 20만원 수입으로 생계를 영위하기 어렵다는 점에서 노인빈곤 문제의 심각성을 잘 보여준다. 이들 노인일자리 업종의 초단시간 노동자들이 자체적으로 다른 추가적 수입원이나 대안을 확보하기 어렵기 때문에 노인일자리 업종의 초단시간 노동만으로는 경제적 빈곤상태를 벗어나기 어렵다.

노인 빈곤 문제를 포함한 노인 문제를 해결하기 위해 복지 수당 지급보다 노인 취업을 우선시하는 것은 EU나 OECD 등과 같은 입장으로서 올바른 정책방향으로 설정된 것이다. 하지만 노인일자리 업종의 초단시간 노동은 노인빈곤 문제에 대한 해결책이 되지 못하기 때문에, 근로빈곤이 아니라 취업을 통한 경제적 자립을 가능하게 하기 위한 정책개선이 요구되고 있다.

여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 일시적인 수입 취득 방편이 아니라 현재의 일자리에서 자신의 경력과 전망을 모색하는 정상적인 취업으로서 여타 초단시간 업종군들과는 달리 현재의 일자리에 대한 심리적 결합도가 매우 높다. 따라서 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들이 전체 초단시간 업종군들 가운데 가장 높은 기대수준과 의식수준을 보이게 된다. 그 결과 이들은 현재 일자리의 노동조건 개선에 대한 강한 의지를 지니고 있기 때문에, 직무불만족 수준과 함께 노동조합 가입 의향 등 친노조성향도 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

하지만 현재 초단시간 여성취업자 업종들은 성별·고용형태별 직무분리가 많이 진전되어 여성 비정규직 업종들의 본질로 구조화되어 있다. 따라서 정규직 전환 가능성은 실질적으로 차단되고 정규직과의 차별처우도 증명하기 어렵기 때문에 현재 법제화되어 있는 각종 차별처우 금지와 동등처우 원칙들이 실효성을 발휘할 수 없게 한다.

#### 4) 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 분리 및 분절화 진행

대학생알바 업종들과 청년알바 업종들은 노동조건도 열악하고 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린 정도도 심각하다. 하지만 이 업종 초단시간 노동자들은 학업 종료 이후 혹은 생애경로 상에서 업종 전환 및 정규직 취업 등을 통한 일자리의 수직 이동 의향이 강하기 때문에 현재 일자리에 대한 심리적 결합도가 약하다. 따라서 현재 일자리의 문제점에 대한 개선 의지가 박약하기 때문에 여성취업자 업종군 노동자들과는 대조적으로 현재 직무와 업종의 노동조건 개선에 대해 관심이 별로 없다. 그 결과, 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 노동조건은 개선되지 않고, 열악한 노동조건에 초단시간 일자리들이 관련 업종들을 중심으로 재생산될 수 있게 한다.

대학생알바 업종군과 청년알바 업종군 사이 초단시간 노동자들의 연령 차이는 별로 없지만 학력 수준 차이는 커서 대학 재학생 비율에서 19% 포인트나 차이가 난다. 대학생알바 업종들은 청년알바 업종들에 비해 노동조건이 더 양호하여 모든 젊은 구직자들이 선호하는 업종들이지만 사용업체들이 일반 청소년에 비해 대학생을 더 선호하여 대학생 구직자와 구인업체 사이에 호혜 관계가 형성된 것이다.

대학생알바 업종들의 경우 사용업체가 대학생을 선호하는 것은 교육관련 서비스 업종처럼 직무 수행을 위한 대학재학 이상의 자격요건이 요구되거나, 서비스업의 감정노동을 위해 여대생 채용을 선호하기 때문이다. 따라서 대학생알바 업종들과

청년알바 업종들의 대학재학생 비율 차이는 남자 대학생보다 여자 대학생 비율에서 두드러지게 나타나는데, 이는 커피숍과 판매업처럼 분위기와 정서도 상품화된 결과라 할 수 있다. 이처럼 대학생알바 업종들은 사용업체가 특정 사유로 인해 대학생 채용을 선호하기 때문에 청년알바 업종들에 비해 더 나은 노동조건을 제공하는 것이다. 그 결과, 저임금 일자리들과 최저임금 위반 등 노동기본권 유린 일자리들이 청년알바 업종군에 집중되어 있다.

청년알바 업종군이 대학생알바 업종군에 비해 노동조건이 더 열악하다는 사실은 시간당 임금 격차에서 잘 확인될 수 있다. 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간에 포함된 야간·휴일 근로시간도 길지만 시간당 임금수준은 대학생알바 초단시간 노동의 70% 수준에 불과하다. 그 결과 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간이 더 많아도 월 임금 수준은 더 낮다.

시간당 임금 수준이 낮을 뿐만 아니라, 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 최저임금 위반 비율이 두 배 정도에 달할 뿐만 아니라, 근로계약서 미집필, 연장근로시간 대비 연장근로수당 미지급 비율도 높다. 이처럼 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 임금 등 노동조건이 열악할 뿐만 아니라 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린의 피해가 더 큰 것으로 나타나고 있는데, 이는 위법행위인 동시에 학력수준에 따른 차별 처우로 해석될 수 있다.

##### 5) 초단시간 노동자의 법적 차별 정당성 결여 문제

초단시간 근로는 동일 사업장에 동일 직무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 초단시간 일자리가 직무자체의 특성으로 인해 15시간 미만 노동의 초단시간으로 설정된 것이 아니라 장시간 수행할 정규직 직무였는데 정규직을 채용해야 할 직무의 노동시간을 쪼개서 초단시간 노동자들을 사용하는 것임을 의미한다.

정규직뿐만 아니라 더 긴 시간 동안 동일 직무를 수행하는 비정규직도 많은 것으로 보고되고 있다. 이는 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들과 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들은 업무도 거의 동일하고 법적 차별을 제외하면 노동조건에도 별 차이가 없다는 사실에서도 확인된다.

사용업체측 정규직 일자리의 쪼개기 인센티브는 초단시간 노동에 대한 합법화된 차별제도에 있는 것으로 해석된다. 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도가 정규직

일자리를 없애고 초단시간 노동을 악용하는 관행을 확대 재생산하고 있는 것이다. 그런 점에서 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도는 정당화될 수 없으며, 차별처우 법규정은 폐지되어야 할 것으로 판단된다.

#### 6) 법규정 위반과 부당한 관행 문제

초단시간 노동자는 기존 법·제도에 의해 합법적으로 보장된 보호 장치들의 혜택도 제대로 받지 못하고 있다. 산재보험 가입, 근로계약서 작성, 초과근로 수당 지급, 최저임금제 등은 초단시간 노동자들도 보호하도록 법제화되었지만 실제 위반 사례들이 많은 것으로 나타났다. 예컨대, 초단시간 노동자들의 산재보험 가입률은 23.9%에 불과한데, 그나마도 사고 발생시 산재보험으로 처리되는 비율은 7.3%에 불과하여 초단시간 노동자들의 93%는 산재보험제의 보호를 받지 못하고 있는 것이다.

법규 위반은 공적부문에 비해 사적부문에서 더 심각하며, 법규 위반 외에도 관행화된 부당한 처우와 노동조건의 문제도 있다. 예컨대 초단시간 노동자들의 경우 하루 18분 과외노동을 하고 있고, 여성취업자 업종군의 경우 하루 과외 노동시간이 30분에 달하는 것으로 나타났다.

15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들의 경우도 주휴수당과 연차 유급휴가 혜택도 받지 못하는 비율이 70-80%에 달하고 있다. 한편 부수적 업무나 계약서 초과 노동시간 등의 경우 일반단시간 노동자들이 초단시간 노동자들보다 경미하게나마 부당한 경험의 빈도가 더 많은 것으로 나타났는데, 이는 노동시간이 길기 때문에 부당한 경험을 하게 될 가능성이 높아지기 때문이다. 이처럼 법규정 위반과 부당한 관행의 피해는 초단시간 노동자들에 한정되지 않고 일반단시간 노동자들을 포함한 전체 단시간 노동자들에 보편화된 현상이며, 제대로 법적보호를 받지 못하는 비정규직 노동자 전반의 문제점이라 할 수 있다.

#### 7) 경제활동부가조사의 대학 재학생 제외

취업하고 있는 대학 재학생들의 상당부분은 경제활동부가조사에서 학생으로 분류되어 비취업자로 배제하고 있다. 본 조사에서 대학생알바 업종군 초단시간 노동자들의 77%와 청년알바 업종군 초단시간 노동자들의 58%가 대학 재학생으로 나타났다.

이처럼 경제활동부가조사에서 상당수 대학 재학생들을 조사대상에서 제외함으로 인해 초단시간 노동자들의 실태 파악과 관련하여 몇 가지 심각한 문제점들이 발생하고 있다.

첫째, 노동시장 내 초단시간 노동자의 규모를 과소추산함으로써 단시간 노동자 규모와 전체 비정규직 규모까지 과소추산하게 하여 비정규직 문제의 심각성을 은폐하는 결과를 가져올 수 있다. 대학 재학생뿐만 아니라 대졸자로 분류된 초단시간 노동자들의 상당수도 대학원 재학생으로 경제활동부가조사 대상에서 배제되었는데, 이들까지 포함하면 초단시간 노동자 규모의 과소추산과 그로 인한 전체 비정규직 규모의 과소추산 정도는 훨씬 더 심각한 수준에 달할 것으로 판단된다.

둘째, 대학 재학생들은 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 밀집되어 있는데, 이 두 업종군들은 각종 근로기준법 규정과 최저임금제의 위반을 포함하여 열악한 노동조건을 지니고 있다. 따라서 대학 재학생들의 조사 배제는 초단시간 노동자의 열악한 노동조건에 대한 심각성을 희석화하는 결과를 가져올 수 있다.

셋째, 경제활동부가조사가 초단시간 노동자들의 절반 정도를 점하는 대학 재학생들을 배제함으로써 초단시간 노동자 문제 해결을 위한 바람직한 정책대안을 수립하기 어렵게 한다. 예컨대, 시간제 선택 이유를 보면, 경제활동부가조사 결과에 비해 본 조사연구 결과에서는 학업·취업 병행 사유의 비율이 높게 나타났는데, 이러한 경제활동부가조사의 초단시간 노동자 실태 파악 오류는 정책 수립에 중대한 하자를 초래할 수 있다.

#### 8) 표본의 대표성 문제

본 조사연구는 경제활동부가조사와 마찬가지로 표본의 대표성 문제로부터 자유롭지 못하고 있다. 전체 초단시간 노동자들을 포함하는 표집틀을 확보하는 것이 불가능하여 본 조사연구는 확률표집 방법을 실시하지 못하고 유의표집 방법을 중심으로 하는 비확률표집방법을 실시함으로써 초단시간 노동자들 가운데 노동조합 조합원들이 과대표집되는 결과를 가져왔다.

이처럼 표집방법에서 경제활동부가조사가 대학 재학생을 과소표집한 반면, 본 조사연구는 노동조합원들을 과대표집했다. 이처럼 두 조사 모두 비확률표집방법을 실시함으로써 표본의 대표성을 주장하기 어렵게 되었고, 그래서 분석결과를 일반화하는데 신중함이 요구된다.

첫째, 경제활동부가조사와 본 조사연구는 확률표집방법을 실시하지 않았지만 그로 인한 측정오차와 표본 대표성의 문제는 그렇게 심각한 수준이 아닌 것으로 판단된다. 초단시간 노동자 실태 파악을 위해 중요한 설문들 가운데 대학 재학생 비율과 노조조직원 비율로부터 자유로운 항목이 시간제 노동 선택 사유인데, 경제활동부가조사가 학업 병행 사유를 과소추산하기는 했지만 핵심적 선택 사유들의 우선순위가 거의 동일하게 나왔다. 물론, 표본의 대표성 문제가 심각한 수준은 아니라 하더라도 대학재학생 비율과 노조원 비율의 영향을 받을 수 있는 항목들의 분석에서는 신중함이 요구된다.

둘째, 경제활동부가조사는 노동조건이 상대적으로 열악한 대학 재학생들을 배제함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건이 실제보다 더 양호한 것으로 보이게 하는데, 본 조사연구 역시 초단시간 노동자들 가운데 상대적으로 노동조건이 양호한 부분인 노동조합원들을 과대표집함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건을 실제보다 더 나은 것으로 보이게 하는 문제점을 지니고 있다. 두 조사 결과를 비교하면, 월 평균 임금, 4대 사회보험 적용률, 연장근로수당 지급 비율, 퇴직금 적용 비율 등 근로기준법 등 노동관계법 준수 정도에서 본 조사연구에서 확인된 노동조건이 보다 더 양호한 것으로 나타났다. 따라서 실제 초단시간 노동자들의 노동과정 상 각종 위법행위와 노동조건의 열악함은 본 조사연구에서 확인된 것보다 훨씬더 심각할 수 있는데, 초단시간 노동자 관련 정책대안 수립 과정에서 이 점은 신중하게 고려되어야 한다.

## 6장 초단시간근로자의 인권침해 실태 심층 분석

### 초단시간근로자의 인권침해 실태

#### 1. 면접조사 방법

본 연구의 면접조사방법은 기존문헌과 인터뷰를 통한 질문/응답의 방식을 취하였다. 면접조사의 대상자들은 초단시간노동자의 다수를 차지하는 노인, 여성, 대학생, 그리고 청년층이었으며 모두 초단시간노동에 종사하는 사람들만으로 국한하였다. 각각의 그룹에서는 초단시간노동이 많이 활용되고 있는 업종들을 선택하여 면접조사를 실시하였으며 면접조사의 일관성을 위해서 사전에 초단시간관련 공통적인 질문들을 선별하여 이를 바탕으로 인터뷰를 진행하였다. 각각의 면접조사는 최소 2시간 이상을 진행했으며 녹취를 하되, 녹취를 문서화하고 중요한 내용은 인용하였다.

표 70 인터뷰 대상 직종

연번	분류	업종	연령	성별	인터뷰	면접일시
1	노인	노인일자리	70대	남성	2명	8월
2	여성	돌봄교실 코디네이터	30대	여성	1명	9월
3		가사관리사	50대	여성	1명	10월
4	대학생	외식업 프랜차이즈	20대	남성	1명	10월
5		커피전문점	20대	여성	1명	9월
6	청년	편의점	20대	여성	1명	8월
7		음식점	20대	남성	1명	8월

#### 2. 면접조사결과 요약 및 초단시간 주요 대상별 노동권침해사례

대부분의 초단시간노동자의 사례에서 빈번한 실정법위반(최저임금미달, 연장근로수당 미지급, 근로계약서 미교부, 산재보험 미적용 등)이 확인되었으며 인권침해도 만연하였다. 인권침해의 주요 사례들은 사용자에 의한 일방적인 불이익(근로시간의 일방적인 변경, 부당한 업무지시 및 인격적 하대 등)이었다. 이 외에도 고객에 의

한 인격적 무시도 적지 않았으며 이 과정에서 초단시간노동자들은 감정노동을 수행해야 하는 것으로 나타났다. 마지막으로 일부 초단시간근로의 경우 노동자성이 인정되지 않는 사례(가사관리사)도 있었다. 이를 요약하면 다음과 같다. 아래의 요약된 표에서 확인할 수 있듯이 근로계약서 미교부, 산재보험 미처리, 근로시간 임의변경, 연장근로수당 미지급, 휴게시간 미보장 등 실정법 위반이 가장 많았다.

표 71 면접결과 요약

	노인 일자리	돌봄 교사	가사 관리사	편의점	음식점	프랜차 이즈	커피전 문점
1)근로계약서 미교부			○	○	○	○	○
2)산재보험 미처리	○		○		○		○
3)근로시간 임의변경		○	○	○	○		
4)연장근로수당 미지급		○	○	○	○		○
5)휴게시간 미보장		○	○	○	○	○	○
6)준비/정리시간 불인정		○	○				
7)최저임금 미달							
8)고객에 의한 성희롱			○	○			
9)사용자의 부당행위		○	○	○	○	○	○
10) 전자감시				○			
11) 임금체불(비정상지급)		○	○	○			

#### 1) 노인 초단시간 노동자 노동권 침해 사례

##### ○ 사회보험 미적용

- 사회보험은 그 어느 것에도 가입되어 있지 않았다. 현행 법에서 공익활동 참여자의 사회보험 가입 의무를 부과하지 않기 때문이다. 다만, 보건복지부(2016)의 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내를 보면, 수행기관이 참여자의 사고 발생에 대비해 민간 상해보험을 의무적으로 가입해야 하며, 연 14만원의 부대경비를 활용해 보험료를 지급해야 한다고 규정하고 있다. 재해 발생 시에는 해당 지자체 공무원에게 즉시 알리고 업무시스템에 입력해야 하며, 보험금은 보험사의 절차에 따라 처리해야 한다고 규정하고 있다. 노인 공익활동사업 참여신청서에도 참여자들이 상

해보험에 의무적으로 가입된다는 것을 알리는 문구가 있다. 하지만, 본 연구의 면담자들은 자신들의 상해보험 가입 여부 뿐 아니라 그러한 의무가입 규정이 있다는 사실 자체도 모르고 있었다.

- 면담자 A는 서비스 수혜자와의 전화 통화를 위해 사무실로 출근하던 중 교통사고를 당한 동료 참여자의 사례를 들려주었다. 사무실 출근 이유는 개인 전화를 이용할 경우 발생하는 비용 부담을 줄이기 위해서였다. 부상 관련 진단서를 제출했지만 아무런 지원을 받지 못했고 본인의 사비로 치료해야 했다고 했다. 근무도 중단할 수밖에 없었다. 이러한 사례는 업무상 재해 범위 규정 등의 문제로 인해 민간 상해보험을 이용한 치료비 지급조차 제대로 이루어지고 있지 못하다는 사실을 보여준다.

## 2) 여성초단시간 노동자의 노동권/인권침해 사례

### ○ 임금의 불안정성 및 임금체불

- 면접대상인 돌봄교사의 근로계약은 1년으로 되어 있으며 한달에 58시간을 일하고 50만원을 받는 조건으로 일하고 있었다. 시간 당 약 8,000원 상당의 수준이었다. 그런데 매 달 동일한 날짜에 임금을 받는 것이 아니라 무조건 58시간이 되어야 임금을 받는다고 하였다. 따라서 월급이 매월 같은 날에 지급되는 것이 아니라 지난 번 월급을 받은 이후로 58시간이 되면 급여를 지급받는 방식이었다. 면접대상자는 이러한 불규칙한 급여로 인해 안정적인 생활을 하는데 불편함이 있다고 진술하였다.

- 원래 주당 14시간을 넘지 않도록 되어 있지만 방학 때는 사정이 달랐다. 방학에는 대부분의 정규직교사들은 나오지 않거나 나오더라도 일찍 퇴근을 하게 되므로 매일 8시 반에서 3시까지 근무를 한다고 했다. 이 경우 일일 근로시간이 6시간 30분으로 5일을 근무할 경우 주당 32.5시간을 근무하게 되어 사실은 2배 이상을 일하는 것으로 나타났다. 그런데도 이러한 내용이 근로계약에 포함되어 있지 않으며 추가적인 급여도 지급받지 못하고 있었다. 학교측은 법에 따라 정당한 급여를 지급해야 했지만 면접대상자인 당사자와 협의하여 급여대신 추가로 일주일 정도의 휴가를 제공하는 것으로 나타났다.

### ○ 부적절한 업무지시 및 인격적 무시

- 면접에 참여한 돌봄교사는 인권침해사례가 있는지에 대한 질문에 대해 황당한 경험에 대해 진술하였는데, 교육청에 올려야 하는 교사들의 성적조작을 지시받은 것이었다. 예를 들어 학생들로부터 교사들의 만족도 조사를 하여 교육청에 보고해야 하는데 정규직 교사들의 성적차이가 너무 크면 곤란하니까, 설문지를 다시 출력하여 만족도조사를 돌봄교사에게 다시 하라는 것이었다. 그런데 나중에 알고 보니 성적조작도 문제였지만 교무부장이 자신을 골탕먹이려고 3~4차례 여러 번 같은 일을 시킨 것 같더라는 진술이었다.

- 돌봄교사들은 학교에서 없는 사람처럼 무시받고 있는 것에 대해 자존감에 상처를 받고 있었다. 면접조사에 참여한 초단시간 돌봄교사 역시 학교의 상황을 이해하고 노력하려는 태도가 많았으나 학교의 행정직원이나 정규직 교사들의 태도에 대해선 서운한 감정이 적지 않았다. 무엇보다도 일을 시킬 때 좌초지종을 설명해 주어야 하는데 그런 예가 거의 없다고 진술하였다. 당연히 의견을 물어보는 일도 없었다. 오히려 직원들이나 선생님들은 학교의 편의대로 시키면 시키는대로 하는 사람이라는 인식을 가지고 있다고 진술하였고, 이 과정에서 마음의 상처를 받는 것으로 나타났다.

#### ○ 휴게시간 미보장

- 가사관리사의 면접조사에 성동돌봄협동조합이 속해 있는 한국가사노동자협회의 규정에는 1시간 동안 일을 하면 10분 정도를 쉴 수 있도록 내부규정을 만들고, 이를 가사관리사 및 고객들에게 공지하는 시스템을 가지고 있었다. 이러한 규정이 만들어진 이유는 가사관리사들을 보호하기 위함인데, 대부분의 가사관리사들이 중고령자들이기 때문에 적절한 휴게시간을 갖지 않으면 과도하게 일을 하게 되고, 다치는 경우가 많기 때문이었다. 그러나 이러한 휴게시간의 규정은 온전히 지켜지지 않고 있었다.

#### ○ 산재의 본인부담

- 가사관리사의 경우 산재처리가 안되고 있다. 일을 다치게 되더라도 산재보험을 적용받지 못하기 때문에 본인이 치료비의 100%를 부담해야 한다. 그런데 가사관리자들이 다치는 경우를 조사해 본 결과 다음의 이유들이 많았다. 첫째, 고객의 집에서 일을 할 때 처음 방문한 집은 집의 구조도 낯설고 물건이 어디에 있는지 몰라 움직이면서 일을 하다보면 위협을 감지하지 못하고 다치게 되는 경우이다. 둘째, 고객이 위험한 일을 요구하여 다치게 되는 경우인데, 예를 들면 무거운 물건을

옮겨달라고 요청을 받으면 거절할 수 없어 무리하게 힘을 쓰게 되고 결국 허리나 팔목을 다치는 경우이다. 기존연구에 따르면, 더 일을 하고 싶어도 일을 할 수 없는 가장 큰 이유가 ‘건강이 안 좋아서’ 로 응답할 정도로 가사관리사들의 노동강도는 높은 수준이다. 이와 관련 성동돌봄협동조합에서는 안전하게 오랫동안 일을 하기 위해서는 고객이 위험한 일을 시키지도 말고, 가사관리사가 위험한 하지도 말 것을 권장하고 있으나 현실에서는 가사관리사들이 고객의 요구들을 거부하기가 어려운 처지이기 때문에 여전히 힘들게 일하고 많이 다친다고 설명했다.

### ○ 불안정한 노동 및 인권침해

- 가사관리사들은 본인이 희망하지 않더라도 초단시간으로 일을 해야만 하는 상황이 적지 않다. 애초 근로계약서가 없기도 하지만 고객에 의해 모든 업무 일정이 결정되기 때문이다. 예를 들어 본인은 주당 40시간을 하고 싶다고 할지라도 고객의 요청이 없을 경우 초단시간노동을 해야만 한다. 또 고객에 의해 예약이 취소되는 사례가 빈번하기 때문에 대기하고 있다가도 일을 못하는 경우도 적지 않다.

- 가사관리사의 돌봄노동에 대한 사회적 이해수준이 낮고 가정 내 노동에 대한 사회적 편견도 심한 편이어서 많은 가사관리사들이 마음의 상처를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 물건을 도난당했다고 공연한 의심을 하는 경우도 적지 않은 것으로 나타났다. 무조건 가사관리사들을 의심하는 분위기가 많다는 설명이었다. 이러한 배경에는 가사관리사를 노동자로 보지 않는 사회적 분위기 때문이며 가정이 어려워져 남의 집에서 일하는 사람 정도로만 인식하는 경우가 적지 않기 때문이기도 하다.

- 일부 남성 고객의 경우 처음부터 젊고 예쁜 가사관리사를 보내달라고 전화를 하는 경우가 있다고 보고하고 있다. 이러한 고객에 의한 성희롱 역시 가해자에 대한 적절한 처벌규정이 없기 때문으로 보인다. 본 사례인 성동돌봄협동조합의 경우만 보더라도 무리한 요구를 하거나 심지어 성희롱을 하는 고객에 대해서도 한번에 서비스를 종료하기가 어려운 것으로 나타났다. 물론 정도가 심하거나 반복적으로 성희롱을 일삼는 고객에 대해선 몇 번의 경고조치 이후 서비스를 종료하지만 대부분의 민간알선업체의 경우 별 다른 조치를 취하지 않을 가능성이 높아 보였다.

### 3) 청년 초단시간 노동자의 노동권/인권침해 사례

#### ○ 형식적인 근로계약 체결 및 근로계약서 미교부

- 근로계약은 묵시적으로 체결할 수 있지만 임금, 근로시간, 휴일과 휴가 등에 관한 사항은 서면으로 명시하여 근로자에게 교부해야 한다. 이러한 근로계약서는 일을 시작하기에 앞서 근로조건에 대해 명시하는 기본적인 절차이다. 면접대상자는 근로계약서를 작성했지만, 교부받지 못해 휴게시간 등 구체적인 근로조건을 확인하지 못했다.

#### ○ 초과근로수당 미지급

- 주 2일 근무 중 하루는 15시부터 22시, 하루는 8시부터 15시에 일을 하고 있다. 근로계약 상 근로시간 외 매번 10-20분 정도 초과근로를 하지만 이에 대한 수당은 지급되지 않는다. 피면접자가 과거에 종사했던 편의점에서는 시재를 맞추고 물류와 냉장도 등을 정리하느라 매번 50분씩 초과근로를 했지만 초과근로수당이 지급되지 않았다고 한다. 피면접자는 초과근로수당을 받아야 한다는 것을 알고 있지만 요구해도 받지 못할 것 같고 부당하게 해고될 것 같은 무력감이 들어 초과근로수당을 요구하지 않고 있다.

#### ○ 전자감시

- 프랜차이즈에서 근무하는 청년의 경우 근로계약서 자체를 작성하지 않았기 때문에 언제든지 해고될 수 있는 위험에 노출되어 있었다. 실제로 작년과 올해 모두 오직 고용주의 필요에 의해 근무가 종료되었다. 면담자의 의사는 전혀 반영되지 않았고 아무런 사전 통보도 없었다. 작년에는 해고를 예상하지 못한 상황에서 해고되었다. 방학 중에 손님이 줄어 굳이 점심시간에 파트타임 근로자를 투입할 이유가 없다는 것이 해고 사유였다. 올해 역시 아무런 사전 통보 및 협의가 없었다. 하지만, 올해는 작년의 경험을 바탕으로 방학 중 해고될 것을 예상하고 있었다.

- 편의점 초단시간의 경우 근로시간 동안 주요 업무로는 시재 확인, 상품의 유통기한 확인, 냉장도 온도체크, 재고 확인 및 정리, 물건 진열, 물건 판매, 복권 판매, 청소, 쓰레기 처리 등이 있다. 이 중 유통기한을 확인하는 시간이 가장 오래 걸리고 편의점 특성 상 가장 중요한 업무라고 한다. 매장에는 CCTV가 여러 대 설치되어 있고, 사용자와 관리자(점장)는 CCTV를 통해 근로자를 감시·감독한다. 때문에 혼자 근무하고 있음에도 불구하고 수시로 전화와 문자 등으로 업무를 지시받는다. 특히 물건이 팔리면 즉각 진열대에 팔린 물건의 재고를 보충하라는 연락을 수시로 받고 있다.

- 1인 근무 특성 상 사용자를 대면하는 일이 많지 않지만, 편의점 내 설치된 CCTV를 통해 사용자와 관리자로부터 수시로 감시·감독 받는다. 그 과정에서 지나치게 피면접자의 행동을 통제하기도 했으나, 사용자의 업무지시 범위에 속하는 것으로, 그것을 언어폭력으로 단정하기는 어려웠다. 다만 과거 초단시간 일자리 경험에서 사용자로부터 영업개시일 전 영업을 강요한 위법적인 업무 지시, 당장 샌드위치 20개를 만들라는 업무 지시, 한꺼번에 여러 식재료를 해동하도록 해 전자레인지에서 불이 날 수도 있는 위험을 무릅써야 하는 업무 지시 등을 받았다. 이 때 업무 수행이 불가능하다는 것을 알리면 소리를 지르며 해고 하겠다고 하는 등 부당하게 질책을 받고 언어폭력을 당했다. 또 걸레를 던지며 청소를 하라는 등 사용자의 비인간적인 대우를 시정할 것을 요구하자 해고되기도 했다.

#### ○ 산재보험 미적용

- 초단시간 커피숍일자리에서 일한 면접자는 산업재해를 경험했다. 작업공간이 좁고 선반이 부실한 환경이었는데, 식재료를 끓이는 중에 선반에서 물건이 떨어져서 끓는 물에 의해 화상을 입었다. 화상을 입자마자 초기 응급치료를 했더라면 흉터를 최소화할 수 있었는데, 고객의 주문을 받고 음료를 제조하는 등 작업을 계속해야 하기 때문에 산재 발생 시 자가 응급치료를 하거나 병원에 가지 못했다. 당일 작업을 자정에 마쳤기 때문에 병원에 가지 못했으나, 그 날 새벽에 통증을 참지 못하고 응급실에서 치료를 받았다. 치료 과정이 고통스러웠고, 치료 후에도 통증 때문에 불면증에 시달리는 등 상태가 심각했으나, 다음 날 정상 출근을 해야 했다. 피면접자는 심한 통증에도 불구하고 출근해야 하는 상황에 화가 나 산재보험으로 치료비와 요양비 등을 처리할 것을 사용자에게 요구했다. 그러자 사용자는 피면접자를 해고했고, 다통 끝에 사용자는 6개월을 의무 복무하는 조건으로 복직과 산재 처리를 해주겠다고 약속을 했다. 당시 사용자는 피면접자를 포함하여 모든 근로자의 산재보험 등 사회보험에 가입하지 않았기 때문에, 보험료와 가산금 등 큰 비용이 지출될 것을 우려해 산재보험 처리를 꺼렸다고 한다. 한편 피면접자를 치료한 의사의 권유로 6개월 의무 복무 약속을 지키지 못하고 퇴사하게 되자, 사용자는 산재처리 대신 10만원을 주었다고 한다. 이에 피면접자는 모멸감을 느꼈고 노동조합의 도움으로 산재 신청을 해 승인을 받게 되었다.

### 3. 노인일자리 초단시간노동 사례

#### 3.1 노인일자리사업 개요

##### (1) 개요

우리나라의 노인 일자리 및 사회활동 재정지원 사업은 보건복지부에서 주관한다. 보건복지부(2015)의 『2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내』에 의하면, 사업 목적은 “어르신의 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여”한다는 것이다. 사업 근거는 노인복지법 제23조(노인사회참여지원), 제23조의2(노인 일자리 전담기관의 설치·운영 등), 제24조(지역봉사지원 위촉 및 업무)와 저출산고령사회기본법 제11조(고용과 소득보장) 및 제14조(여가·문화 및 사회활동의 장려)이다.

사업 유형은 크게 노인 사회활동 지원사업과 시장형(취창업) 노인 일자리 지원사업으로 구분된다(표 73). 노인 사회활동은 공익활동과 재능나눔활동으로 이루어져 있다. 그 중 큰 비중을 차지하는 것은 공익활동으로, 이는 노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 노노케어, 취약계층지원, 공공시설봉사, 경륜전수활동 등의 봉사활동으로 정의된다(표 74).

시장형(취창업) 노인 일자리는 시장형, 인력파견형, 시니어인턴쉽, 고령자친화기업 일자리로 구분된다. 시장형 일자리는 노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리를 창출하는 사업으로, 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 일자리로 정의된다. 세부 유형으로는 공동작업형, 제조판매형, 전문서비스형이 있다(표 75). 인력파견형일자리는 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리이다.

사업 참여 자격은 공익활동의 경우에는 만65세 이상 기초연금수급자이며 시장형 사업단과 인력파견형 사업단의 경우에는 만 60세 이상 사업특성 적합자이다.

표 72 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 유형

구분	유형	설 명	예산지원	활동성격	
노인 사회 활동	공익활동	○ 노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사활동	자치단체 경상보조	자원 봉사	
	재능나눔활동	○ 재능을 보유한 노인에게 재능나눔 활동 기회를 부여하여 사회참여를 통한 노후 성취감 제고, 건강 및 대인관계 개선 유도	민간 경상보조		
노인 일자리	시장형 (취창업)	시장형 사업단	○ 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 노인일자리	자치단체 경상보조	근로
		인력파견형 사업단	○ 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리	자치단체 경상보조	
		시니어 인턴십	○ 만 60세 이상의 노인에게 일할 기회를 제공함으로써 노인의 직업능력 강화 및 재취업기회를 촉진	민간 경상보조	
		고령자 친화기업	○ 고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용(최소 30명 이상)하는 기업 설립 지원	민간 경상보조	

출처: 보건복지부 “2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내”

표 73 노인 사회활동 지원사업 중 공익활동 유형

유형	세부사업 내용
노노케어	○ 독거노인, 조손가정 노인, 거동불편 노인, 경증치매 노인 등 취약노인 가정을 방문하여 일상생활을 안정적으로 유지할 수 있도록 안부확인, 말벗 및 생활 안전 점검 등 필요한 서비스를 제공하는 활동
취약계층 지원	○ 노인을 제외한 장애인, 다문화 가정, 한부모 가족 아동 등 취약계층에게 상담·교육 및 정서적 지원 등 필요한 서비스를 제공하는 활동
공공시설 봉사	○ 복지시설, 공공의료시설 및 교육(보육)시설 등에서 지역사회 내 필요한 공익서비스를 제공하기 위해 필요한 각종 사항을 지원하는 활동
경륜전수 활동	○ 노인이 평소 가지고 있는 경험과 지식, 삶의 지혜를 동세대, 아동·청소년 세대 등 지역공동체 구성원들과 공유하는 활동

출처: 보건복지부 “2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내”

표 74 노인 일자리 지원사업 중 시장형사업 유형

종류	세부사업
공동작업형	○ 공동작업장 운영 사업, 지역영농사업, 기타 공동작업형 사업
제조판매형	○ 식품제조 및 판매 사업, 공산품제작 및 판매사업, 매장운영사업, 아파트택배 사업, 지하철택배 사업, 세차 및 세탁사업, 기타 제조 및 판매 사업
전문서비스형	○ 노인 일자리 및 사회활동지원 모니터링, 주정차질서 계도, 초등학교 급식도우미, CCTV상시관제, 스쿨존 교통지원, 폐현수막 재활용, 자전거 보관관리 및 수리지원, 지역사회 환경개선, 기타 전문 서비스형 사업

출처: 보건복지부 “2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내”

사업 운영 주체는 보건복지부(한국노인인력개발원), 광역시도, 기초자치단체, 민간수행기관이다. 보건복지부(한국노인인력개발원)는 매년 기본계획 수립, 시도별 예산 배분, 현장 점검, 종합 평가, 참여자 사후 관리, 다음 년 수요 조사 등의 역할을 맡는다. 광역시도는 자체 기본계획 수립, 기초자치단체별 사업량, 전담인력 및 예산 배분 계획 수립 후 통보, 소속 지자체 사업추진 관리 및 점검 결과 보건복지부 송부 의무를 갖는다. 시·군·구 등 기초자치단체는 자체계획 수립, 위원회 구성, 수행기관 및 프로그램 선정을 위해 사업신청 공고, 수행기관 심사, 선정, 업무량 배분, 위탁계약 체결, 수행기관 관리 및 점검 결과 광역시도 송부 의무를 갖는다.

수행기관은 중앙정부 및 지방자치단체에 등록된 비영리단체 또는 기관으로서 프로그램 참여를 신청해 선정되면 참여자를 모집·선발하고, 수요처를 개발·선정하며, 참여자에 대한 소야 및 활동(직무) 교육을 실시한다. 참여자들의 근무 및 활동을 관리하고 임금과 활동비를 지급하는 것도 수행기관의 몫이다. 사업 종료 후에는 사업평가보고서를 제출해야 한다. 시니어클럽, 노인복지관, 노인복지센터, 대한노인회, 사회복지관, 지역자활센터, 노인보호전문기관, 지방문화원, 지역NGO, 청소년수련관, 지자체전담기관 등이 수행기관으로 참여하고 있다.

2016년 사업 예산은 3,907억원으로 전년 대비 13.5% 증가했다(표 76). 일자리수는 38만 7천 개로 전년보다 5만 개(14.8%) 증가했다. 공익활동은 작년과 올해 모두 26만 2천개로 변화가 없고 시장형일자리도 작년 2만개에서 올해 6만개로 4만 개(200%) 증가했다. 인력파견형사업 또한 작년 1만개에서 올해 1만 6천개로 6천개(60%) 증가했다. 즉, 전체 일자리수는 공익활동 사업이 가장 많지만, 최근에는 시장형 일자리와 인력파견형 일자리의 비중이 빠르게 확대되고 있다.

표 75 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 규모

		2015	2016	증감	증가율	
총예산액		3,442억원	3,907억원	465억원	13.5	
일자리수	전체	337천개	387천개	50천개	14.8	
	노인 사회 활동	공익활동	262천개	262천개	0.0	0.0
		재능나눔활동	37천개	40천개	3천개	8.1
	노인 일자리	시장형	20천개	60천개	40천개	200.0
		인력파견형	10천개	16천개	6천개	60.0
		시니어인턴십 고령자친화기업	7.8천개	9.0천개	1.2천개	15.4

출처: 보건복지부 “2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내”

활동비와 임금, 부대경비, 국조보조율, 참여기간 등은 표 69에 제시된 기준이 일률적으로 적용된다. 공익활동의 경우에는 참여기간이 연 9개월 또는 12개월, 활동시간이 월 30시간 이상(일 3시간 이내)으로 정해져 있고, 참여자에게는 월 20만원 이내의 활동비가 지급되고 수행기관에게는 1인당 연 14만원(연중의 경우에는 16만원)의 부대경비가 지급된다. 예산잔액이 발생할 경우에는 참여자 활동비로 사용할 수도 있다. 시장형사업단 참여자에 대한 지원금은 1인당 194만원부터 200만원까지이다. 인력파견형일자리에 대한 지원금은 1인당 15만원이다.

표 76 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 유형별 예산지원 기준

유형	참여자 1인 예산지원 기준				국고보조
	활동비 (월)	참여 기간	부대경비 (연)	계	
공익활동	20만원	9개월	14만원	194만원	50% (서울 30%)
	20만원	12개월	16만원	256만원	
시장형 사업단	-	연중	194만원 ~200만원	194만원 ~200만원	
인력파견형사업단	-	연중	15만원	15만원	
수행기관 전담인력	1,261천원	11개월	-	13,871천원	

출처: 보건복지부 “2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내”

## (2) 실적

노인일자리 사업은 2004년 처음 시작된 후 지난 12년 간 참여자수가 10배 이상 증가('04년 3.5만명 → '15년 38.6만명)했다(그림 18). 특히, 2008년과 2009년 1년 사이에 12만 6천명에서 22만 3천 명으로 급증했고, 현 정부 들어 역대 가장 빠른 속도로 증가하고 있다.

고용노동부(2015)에 의하면 우리나라의 2015년 재정지원 직접일자리사업 예산은 2조 7,868억원이며 참여자수는 66.5만개이다. 그 중 노인일자리 사업은 예산 기준으로는 12.4%, 참여자수 기준으로는 50.7%의 비중을 차지하고 있다. 특히, 지방자치단체의 경우에는 노인일자리 사업에 대한 의존도가 매우 높은 것으로 알려져 있다.<sup>99)</sup>

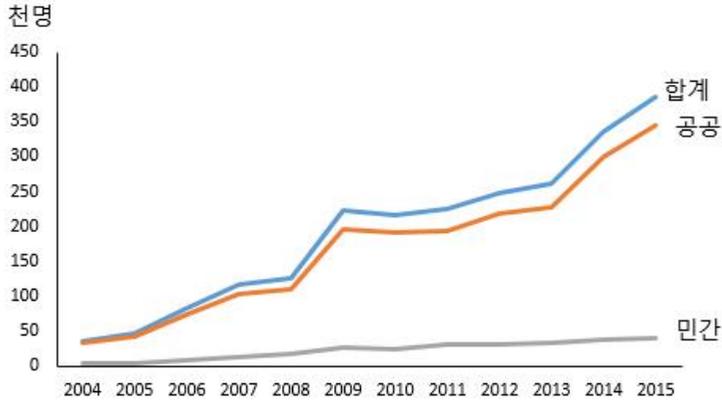
이처럼 노인일자리 사업이 고용률 제고를 위한 정부 정책의 주요 수단으로 이용되고 있음에도 불구하고, 일자리의 질은 지속적으로 악화되어 왔다.(남기철, 2012; 지은정, 2014; 전용석, 2015, 김우주, 2016). 월급여는 2004년 이후 현재까지 12년째 20만원으로 동결되어 있다. 이는 물가상승을 고려한 실질급여가 지속적으로 하락해 왔다는 것을 의미한다. 현 대통령은 대선 과정에서 노인일자리 수당을 월 20만원에서 2배 수준으로 인상하겠다고 공약했으나 아직 아무런 조치가 이루어지지 않고 있다. 정부는 최저임금 인상에 맞춰 노인일자리 사업의 월급여를 상향 조정하는 대신 월 근로시간을 지속적으로 단축시켰다. 그에 따라 2009년 월 48시간이던 근로시간이 2015년에는 30시간으로 줄어들었다(그림 19).

더욱이, 노인일자리 사업의 대부분(78%)을 차지하는 공익활동을 자원봉사활동으로 규정하고 노동법 적용대상에서 제외하고 있는 것도 심각한 문제이다(서정희, 2012; 박지순, 2014).. 정부의 주장과 달리 참여자의 다수는 단순한 자원봉사 목적이 아니라 생계유지를 위한 목적 때문에 사업에 참여하고 있다. 한편으로는 정부의 재정 지원 사업을 통해 일자리를 확대하고 있다고 선전하면서, 다른 한편으로는 그러한 재정지원 직접일자리사업 참여자의 절반에 해당하는 인원을 노동자로 인정하지 않는 것은 논리적으로 모순된다.

---

99) 2016년 전체 노인일자리사업 예산 중 중앙정부 예산 비중은 51.2%, 지방자치단체 예산 비중은 48.8%이다 (김우주, 2016). 지방자치단체에서의 사업은 중앙정부 예산에 지방정부의 예산을 매칭하는 방법으로 추진되고 있는데, 서울의 매칭 비율은 30%이고, 서울을 제외한 지방자치단체들의 매칭 비율은 50%이다.

그림 18 노인일자리사업 참여자수 추이

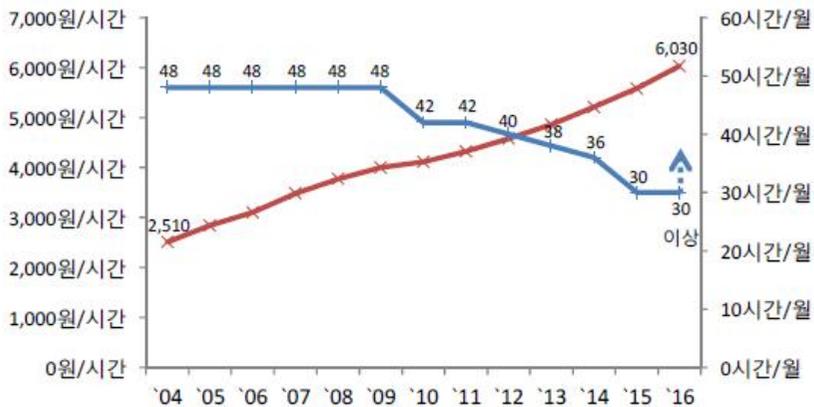


	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
합계	35	47	83	116	126	223	216	225	248	262	336	386
공공	32	43	74	104	110	196	191	194	218	228	300	346
민간	3	4	9	12	16	27	25	31	30	34	37	40

주: 2009년, 2013년, 2015년 자료는 추경 포함. 2015년의 경우 추경을 포함하지 않은 표 68의 값과 차이를 보임. 공공은 공익활동과 재능나눔활동을, 민간은 시장형(취창업) 노인일자리 사업을 의미.

출처: 김우주(2016)

그림 19 법정최저임금과 노인 공익활동 참여시간 추이



출처: 김우주(2016)

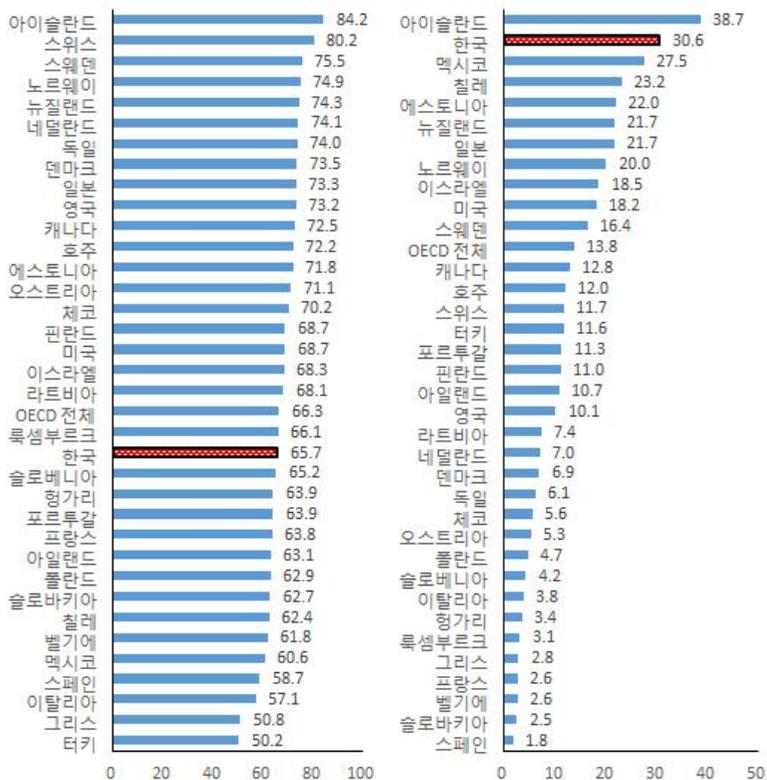
우리나라의 15~64세 고용률은 OECD 평균에 못미치지만, 65세 이상 노인 고용률은 OECD 국가 중 아이슬란드에 이어 두 번째로 높다(그림 20). 그림에도 불구하고, 노인빈곤률은 OECD 국가 중 가장 높다. GDP 대비 노인복지지출 비율이 OECD 국가 중 멕시코에 이어 두 번째로 낮은 등 노인복지 체계가 매우 미흡하기 때문이다(그림 21). 노인일자리 사업 역시 이러한 노인 빈곤 문제 해결에 도움이 되고 있지 못한 상황이다.

아래에서는 현재 노인 공공활동(노노케어) 사업에 참여하고 있는 두 근로자에 대한 심층면접 결과를 제시한다. 이들의 근무시간은 모두 월 20시간이므로 본 연구의 정의에 의하면 초단시간 근무에 속한다. 아래의 글을 통해 이들이 자신의 노동조건에 대해 어떻게 생각하고, 어떠한 변화를 요구하고 있는지를 확인할 수 있다.

그림 20 15~64세 고용률과 65세 이상 고용률: OECD 국가 간 비교 (2015년)

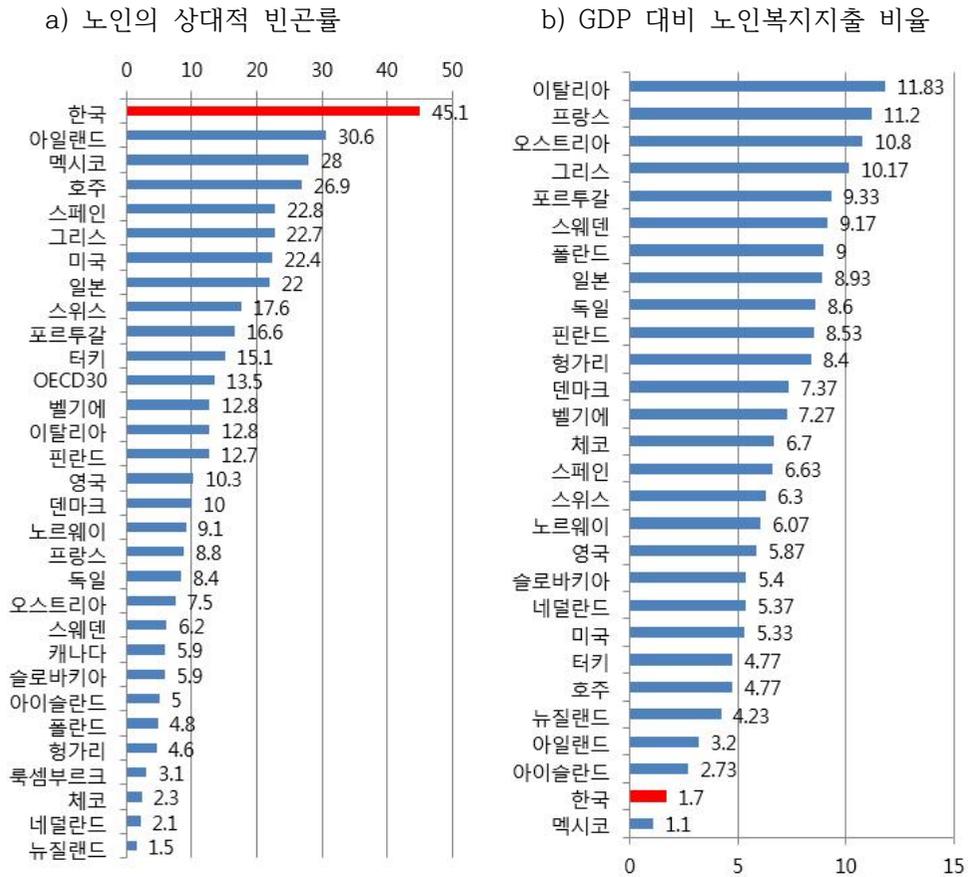
a) 15~64세 고용률

b) 65세 이상 고용률



출처: OECD.Stat.

그림 21 노인의 상대적 빈곤률과 노인복지지출 비율: OECD 국가 간 비교



출처: 오미애(2013)

주: 노인복지지출 자료는 SOCX(공공사회복지지출제이터)를, 노인빈곤률은 OECD 데이터를 이용함. 노인빈곤률은 만65세 이상의 노인가구 중 중위가구소득 절반 미만 비율로서 2011년 기준. 노인복지지출비율은 2006~2008년 평균.

### 3.2 노인일자리 초단시간 노동자 심층면접 결과

면담 일시: 2016년 8월 23일 화요일 오전 10시 30분~12시 (90분)

면담 장소: 서울 녹번역 인근 커피숍

면담 대상자수: 2명

연령 및 성별: 1936년 출생 남성 1인(이하 면담자 A), 1941년 출생 남성 1인 (이하 면담자 B)

## 1) 전반적 노동실태

두 면담자 모두 서울 종로구에서 노인 사회활동 지원사업으로 추진 중인 사각지대 사업단에서 일하고 있다. 팀의 업무는 직접 방문 또는 전화 통화를 통해 독거노인, 조손가정 노인, 거동불편 노인, 경증치매 노인 등 취약 노인들의 안부를 확인하고 말벗을 해 주거나 심부름을 대신해 주는 것(노노케어)이다. 공공기관 등에서 할당된 인원에 대해 서비스를 제공할 뿐 아니라 구청 및 동사무소 직원, 통장 등에게 물어서 직접 취약계층 노인을 찾은 후 서비스를 제공하기도 한다.

사각지대사업단의 총원은 40명이다. 한 조 당 10명씩 4개 조로 이루어져 있다. 종로구에서 수행하는 사업이지만 굳이 종로구에 거주하지 않아도 만 65세 이상 서울 거주 기초연금수급자이면 누구나 참여할 수 있다고 한다. 서비스 수혜자도 굳이 종로구민이 아니어도 괜찮다.

사각지대사업단은 서울 종로시니어클럽(<http://blog.naver.com/jsc546>)이 운영 중이며 사업 수행기관은 대한성공회이다. 사각지대사업단은 종로구에만 있지만 시니어클럽은 서울 7개(마포, 종로, 은평, 송파, 도봉, 관악, 강남)구에 있다.<sup>100)</sup>

현재의 일자리에서 두 면담자 모두 6개월째 근무 중이다. 면담자 A는 올해 처음 참여했고 면담자 B는 올해 뿐 아니라 작년에도 3월부터 12월까지 같은 사업단에서 일했다. 두 면담자 모두 그 전에도 재정지원 노인일자리 사업체 참여했던 경험이 있다. 은평구 시니어타임즈 사업팀에서 면담자 A는 3년, 면담자 B는 1년 간 근무했다. 시니어타임즈는 월 1회 4페이지 분량으로 발행되는 지역 노인 소식지이다. 노인일자리 사업 참여자수는 종로구가 약 700명, 은평구가 약 500명이다. 두 면담자가 은평구 사업에서 종로구 사업으로 이동한 이유는 은평구 사업은 사업 대비 지원자가 많아 참여가 어렵기 때문이다.

한 달에 10일 출근하며 1일 출근 시 3시간 근무를 인정받는다. 출근 일은 각 자가 알아서 선택한다. 단, 매 주 수요일 오후 2시에 종로구청에서 있는 팀원 미팅은 반드시 참석해야 한다. 팀원 미팅 참석도 근무로 인정하기 때문에 실제 독거노인 말벗 서비스 제공을 위한 출근일은 월 5~6일 정도이다. 근무시간에 대한 엄격한 통제는 없다. 30분을 일하든 5~6시간을 일하든 1일 근무는 3시간으로 인정받는다.

---

100) 시니어클럽은 2001년 보건복지부장관의 지정에 의해 출범한 지역노인일자리 전담기관이다(<http://www.silverpower.or.kr/>).

따라서 월 근무시간은 30시간으로 고정되어 있다. 실제로 하루 3시간 이상을 일하는 경우는 거의 없다. 서비스 수혜자들 역시 장시간 대화를 나누는 것을 원치 않는 경우가 대부분이기 때문이다.

사업단 참여자는 자필로 활동일지를 작성하고 서비스 수혜자의 확인을 받은 후 수행기관에 제출해야 한다. 방문이 잦아지면 서로 할 말도 별로 없고 상대방의 사정도 잘 알기 때문에 만나자마다 도장을 찍어주는 경우도 있다고 한다.

임금은 월 20만원으로 고정되어 있다. 시급으로 환산하면 최저임금보다 높은 6,667원이다. 하지만 면담자들은 이러한 금액이 12년째 고정되어 있다고 불만을 토로했다. 임금은 매월 말일 경 활동일지 확인 후 통장으로 입금된다. 임금 체불은 한 번도 없었다. 식대, 퇴직금, 주휴수당, 연장근로수당 등 별도의 복리후생비와 수당은 없다.

## 2) 근로계약서 작성, 고용불안, 사회보험 가입 여부

근로계약서 작성 여부를 묻는 질문에 면담자 B는 작성하지 않았다고 했지만 면담자 A는 그와 유사한 서류에 서명을 한 기억이 있다고 했다. 보건복지부의 “2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 총괄운영”에 의하면 공익활동 사업 참여자는 사업 참여 전 “노인 공익활동사업 참여신청서”를 작성해 수행기관에 제출하고 “개인정보 수집·이용 및 제3자 제공 동의서”를 작성해 보건복지부와 자치단체장에게 제출해야 한다. 보건복지부는 참여자들을 “지역봉사지도원”으로 위촉할 것을 공식적으로 “권장”하고 있다. 참여자는 서비스 수혜자와 자발적으로 “노인 공익활동사업 협약서”를 작성해 각각 1부씩 보관해야 한다. 매월 말에는 수행기관에 활동일지를 제출하고 공익활동 활동비를 현금으로 수령할 경우에는 “활동비 현금지급 확인서”에 서명을 해야 한다. 즉, 공익활동 참여자들은 시장형 사업 참여자들과 달리 근로계약서를 체결하지 않는다는 것이다. 면담자들은 이러한 정보를 알고 있지 못했다.

건강 문제만 발생하지 않는다면 사업 종료 전에 본인의 의사와 무관하게 일자리를 잃을 가능성은 높지 않다고 했다. 내년 사업에 재참여할 가능성도 높은 편이다. 종로 시니어클럽의 경우에는 기존 참여자들에게 참여 우선권을 주고 있기 때문이다. 하지만, 기존에 근무했던 은평 시니어클럽의 경우에는 참여자 간 경쟁률이 높아서 재참여 가능성이 높지 않다고 했다.

두 면담자 모두 업무의 일상성, 사회적 가치, 일의 중요도 등에서 자신들의 업무가 정규직 업무에 가깝다고 했다.

사회보험은 그 어느 것에도 가입되어 있지 않았다. 현행 법에서 공익활동 참여자의 사회보험 가입 의무를 부과하지 않기 때문이다. 다만, 보건복지부(2016)의 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내를 보면, 수행기관이 참여자의 사고 발생에 대비해 민간 상해보험을 의무적으로 가입해야 하며, 연 14만원의 부대경비를 활용해 보험료를 지급해야 한다고 규정하고 있다.<sup>101)</sup> 재해 발생 시에는 해당 지자체 공무원에게 즉시 알리고 업무시스템에 입력해야 하며, 보험금은 보험사의 절차에 따라 처리해야 한다고 규정하고 있다. 노인 공익활동사업 참여신청서에도 참여자들이 상해보험에 의무적으로 가입된다는 것을 알리는 문구가 있다.<sup>102)</sup> 하지만, 본 연구의 면담자들은 자신들의 상해보험 가입 여부 뿐 아니라 그러한 의무가입 규정이 있다는 사실 자체도 모르고 있었다.

면담자 A는 서비스 수혜자와의 전화 통화를 위해 사무실로 출근하던 중 교통사고를 당한 동료 참여자의 사례를 들려주었다. 사무실 출근 이유는 개인 전화를 이용할 경우 발생하는 비용 부담을 줄이기 위해서였다. 부상 관련 진단서를 제출했지만 아무런 지원을 받지 못했고 본인의 사비로 치료해야 했다고 했다. 근무도 중단할 수밖에 없었다. 이러한 사례는 업무상 재해 범위 규정 등의 문제로 인해 민간 상해보험을 이용한 치료비 지급조치 제대로 이루어지고 있지 못하다는 사실을 보여 준다.

### 3) 업무만족도

두 면담자 모두 업무만족도가 매우 낮다고 응답했다. 주된 이유는 월 20만원의 소득으로는 생계 유지가 어렵기 때문이다. 두 면담자 모두 생활비 등 당장의 수입이 필요해서, 비록 근로조건에는 만족하지 않지만, 현 일자리를 어쩔 수 없이 선택했다고 답했다. 원하는 분야의 일자리가 아니고 전공이나 경력에도 부합하지 않지만

---

101) 공익활동 부대경비에는 참여자 상해보험료 뿐 아니라 피복비, 회의비, 문화활동비, 팀장수당, 출장비, 참여자 유류비 보조, 기관차량 유류비 보조, 활동진행비, 홍보비, 비품구입비, 교육참가비, 전담인력 사회보험료(기관부담금), 공공요금 중 전화요금 등도 포함된다.

102) 신청서 하단에 작은 글씨로 “본인은 위와 같이 공익활동 사업참여를 신청하며, 등록신청서에 기재한 개인신상정보를 공익활동 수요처 및 수혜자와의 연계, **상해보험가입**, 지원금 지급, 활동 실적관리 등을 위한 용도로 시스템에 등록하여 활용함에 동의합니다.”라는 설명이 있다.

생활비 마련을 위해 현 일자리에서 더 많은 시간을 일할 의사는 있다고 했다. 특히, 두 면담자 모두 공익활동 사업이 매년 9개월 단위로 사업이 진행되어 3개월씩 소득 공백이 발생하는 것에 대한 불만이 매우 컸다.

면담자 B는 서비스 수혜자 발굴 및 서비스 제공 과정에 공공기관의 협조가 부족하다는 점도 중요한 문제로 지적했다. 취약 노인들이 자신을 다른 이에게 노출시키는 것을 원치 않아서 서비스 수혜자를 발굴하기가 매우 어렵다고 했다. 구청과 동사무소 직원, 통장을 만나 지역 내 취약 노인에 대한 정보를 직접 구하고 있는데 그러한 과정 자체도 힘이 들며 협조를 구하더라도 원하는 만큼의 도움을 받는 경우가 적다고 했다. 면담자 A는 그러한 문제가 주민센터에 배치된 복지사의 수가 부족하기 때문이라고 주장했다. 그들에게 너무 많은 업무가 몰려서 취약 노인 지원 사업에 세심한 신경을 기울일 여유가 없다는 것이다.

#### 4) 노조관련

두 면담자 모두 노년유니온에서 활동 중이다. 권리 보호와 근로조건 개선을 위해 힘써 줄 대변단체가 반드시 필요하며 그러한 단체의 형태로는 노동조합이 바람직하다고 했다. 국회 등에서 개최된 토론회 참석 경험도 많고 자신들의 요구를 정부와 정당 등에게 강하게 요구하고 있다고 했다.

### 3.3 소결

우리나라의 노인 빈곤률을 OECD 국가 중에서 가장 심각하다. OECD 회원국 평균의 4배를 상회한다. 현재 노인일자리 사업은 공익활동 사업과 시장형 사업으로 구분된다. 정부는 공익활동 사업의 자원봉사 성격을 강조하고 있지만 참여자들의 생각은 다르다. 생활비 마련을 위한 목적에서 참여하는 경우가 많다. 시장형 사업과 구분되지 않는 경우가 많다는 것이다. 그럼에도 불구하고 공공활동 참여자들은 노동자로 인정받지 못하고 있다. 근로계약서도 작성하지 않으며 어떠한 사회보험 혜택도 받지 못하고 있다. 근무 중 사고가 발생해도 산재보험 처리가 되지 않는다. 이러한 공공활동 일자리는 26만 2천개에 달한다. 반면, 정부가 노동권을 공식적으로 인정하는 시장형(취창업) 노인 일자리 사업 참여자는 전체 노인 일자리 사업 참여자의 22%에 불과하다.

월 20만원 급여가 12년째 유지되고 있다. 이 금액으로는 예나 지금이나 최소한의 생계 유지가 불가능하며 물가 상승과 함께 그러한 생계 유지의 어려움은 시간이 갈수록 가중되고 있다. 그마저도 연중 근무기간이 9개월로 한정되어 매년 3개월의 소득 공백이 발생한다.

어떠한 개선조치가 필요하겠느냐는 질문에 두 면담자 모두 다음과 같이 답했다.

대통령 선거 당시 자신이 했던 약속부터 지키라고 해.

현 정부는 지난 대선 당시 노인일자리 활동수당을 월 20만원에서 40만원으로 두 배 인상하며 연중 활동기간을 12개월로 늘리겠다는 공약을 발표했었다.

정부는 다양한 재정지원 사업을 통해 일자리 확대에 기여하고 있다고 주장한다. 하지만, 그러한 재정지원 직접일자리사업 참여자의 절반에 해당하는 인원을 노동자로 인정하지 않고 있다. 모범사업자의 역할을 해야 할 정부가 오히려 논리적 모순이 명백한 편법을 행하고 있는 것이다. 공공활동을 포함한 노인일자리 사업 참여자들의 노동권을 보장해야 한다. 이들의 급여를 인상하고 근로시간을 정상화해 노인빈곤 문제 해결에 실질적 도움이 될 수 있도록 해야 한다.

## 4. 돌봄교사(돌봄전담사) 초단시간노동 사례

### 4.1. 개요

대부분의 초등학교에서는 맞벌이 부부나 방과 후에 자녀에 대한 돌봄이 어려운 가정을 위한 돌봄교실을 운영하고 있고, 돌봄교실을 담당하는 돌봄교사를 학교마다 1~2명씩 채용하고 있다. 돌봄교사는 유치원이나 초중등교사 자격증이나 보육교사 자격증을 소지하고 있는 경우가 대부분이고, 유치원이나 지역아동센터 근무 경력자도 상당수이다. 돌봄교사는 학교장 재량으로 채용하는데 통상 1년 단위 계약직인 경우가 많다.

돌봄교사의 고용지위는 정규직인 교직원이나 비정규직인 회계직이 아닌 또 다른 비정규직이며, 노동강도에 비해서 급여 등 노동조건은 매우 열악한 상황이다. 돌봄교실이라는 교육서비스의 공익성, 필수성에 비해 돌봄교실을 운영하는 돌봄교사들의 노동조건은 매우 낮은 편이다.

초등학생을 대상으로 하는 방과후 돌봄교실은 2004년부터 시범운영하기 시작했다. 당시 방과후 교실을 시범 도입하면서 초등보육교실이라는 명칭으로 불렸다. 통상 방과후부터 저녁 6시까지 운영하던 초등보육교실을 2009년부터는 야간까지 연장운영하게 되었고, ‘종일돌봄교실’이라고 불렸다. 2010년에는 초등보육교실을 초등돌봄교실로 명칭 변경하였고, 아침과 야간까지 운영시간을 확대한 ‘엄마품 온종일 돌봄교실’은 2011년부터 도입되었다. 엄마품 온종일 돌봄교실의 운영 목적은 “이른 아침부터 저녁 늦은 시간까지 일해야 하는 저소득층 및 맞벌이 가정 학생을 위해 연중 아침, 오후, 저녁 등 온종일 돌봄 서비스 확대를 통해 사교육비 경감 및 저출산 문제 완화”하는 것이다. 방과후 특기적성교육과는 달리 방과후 돌봄교실은 목적에서부터 교육이라기보다는 보육에 가깝다는 것을 보여주고 있다.

표 77 돌봄 프로그램 사례

과 정	영 역	비 고
교육프로그램(Edu)	교과과정	논술, 음악, 영어, 미술, 과학탐구 등
	특기.적성영역	방과후학교 특기.적성 강좌 참여
돌봄프로그램(Care)	교육활동실	과제 해결, 예·복습 활동
	사랑방형	자율 활동 과정

## 4.2 운영실태

초등학교 돌봄교실은 교육과 돌봄을 병행하는 의미를 지닌다. 이러한 점에서 초등학교 돌봄교실의 운영은 크게 교육프로그램과 돌봄프로그램으로 이루어지고 있다. 초등학교에서 이루어지고 있는 돌봄교실은 정규 교육과정을 보조하거나 다른 프로그램을 실행함으로써 다분히 범교과적인 성격을 강조하는 경향이 있다. 따라서 학생들의 방과후 프로그램에의 참여는 사교육비를 경감시키는 데 기여할 뿐만 아니라, 저소득층 학생들에 대한 우선적 기회 제공 및 지원으로 교육복지 실현에 기여하는 공교육 체계 안의 프로그램이라 할 수 있다. 특히 돌봄교실은 2011년도에 들어서면서 서울특별시교육청과 교육과학기술부의 지원으로 양적으로 확대되기에 이르렀다. 2011년 6월 통계에 의하면 전국 5,430개교 6,639개 초등학교 돌봄교실에 124,013명의 학생이 참여하고 있는 것으로 나타났다. 특히 돌봄교사는 국경과제로 인해 그 수가 크게 늘어 2015년 현재 전국적으로 12,068명에 이르고 있다.

표 78 학교 비정규직 중 돌봄교사의 규모

직종명	2014년	2015년	증감
교무보조	21,873	20,319	-1,554
과학보조	4,325	4,165	-160
전산보조	1,626	1,537	-89
사서(보조)	4,650	4,602	-48
사무(행정)보조	9,194	8,923	-271
시설관리직	3,282	3,704	422
<b>돌봄전담사</b>	<b>8,590</b>	<b>12,068</b>	<b>3,478</b>
통학차량보조	2,048	2,306	258
특수교육보조	7,875	8,781	906
영양사	5,100	5,218	118
조리사	7,640	7,875	235
조리원	49,001	48,581	-420
배식보조	4,950	4,803	-147
교육복지사	1,666	1,717	51
전문상담사	3,726	3,849	123
기타	6,606	3,517	-3,089
합계	142,152	141,965	-187

출처: 교육부

돌봄교실 프로그램의 전체적인 운영은 해당 초등학교의 초등돌봄교실 담당교사가 총괄하지만, 구체적으로는 교육활동 1은 담당교사, 교육활동 2는 주로 시간제 외부 강사, 보살핌활동 및 간식 제공은 돌봄교사가 담당을 하며, 돌봄교실의 구체적인 실무는 돌봄교사가 전담하는 형식으로 이루어져 있다. 초등돌봄교실은 크게 아침돌봄, 오후돌봄, 저녁돌봄으로 짜여져 있으며, 각각 돌봄교사가 배치되어서 운영이 되고 있다. 초등돌봄교실은 기본적으로 학교의 장이 학교 여건과 수요자의 요구를 고려하여 ‘수익자부담 원칙’으로 운영을 하는 것을 전제로 하고 있다. 따라서 수요자의 선택에 의한 자율적 참여를 기반으로 운영되는 것이다. 다만 저소득층 가정의 자녀들에게는 자유수강권을 통하여 수강료, 간식비, 석식비 등을 전액 지원하는 방식으로 운영하고 있다. 그리고 운영대상은 원칙적으로 해당학교 학생 뿐 아니라 타교 학생도 교육대상으로 포함될 수 있다. 그리고 학생선정에 있어서 기초생활수급권자나 저소득가정, 맞벌이가정, 한부모가정의 자녀 등에게 우선 순위를 부여하도록 하고 있다. 초등돌봄교실 프로그램의 질 관리 및 수요자의 만족도를 제고하기 위해 수업 공개, 수요자 만족도 조사, 프로그램 평가, 정보 공개 등 다양한 방법으로 평가를 실시하도록 규정하고 있다.

### 4.3 사례조사

사례조사는 돌봄교사를 하고 있는 초단시간 교사였으며 인터뷰는 2016년 10월에 실시되었다.

#### (1) 근로계약 및 임금

면접대상의 근로계약은 1년으로 되어 있으며 한달에 58시간을 일하고 50만원을 받는 조건으로 일하고 있었다. 시간 당 약 8,000원 상당의 수준이었다. 그런데 매 달 동일한 날짜에 임금을 받는 것이 아니라 무조건 58시간이 되어야 임금을 받는다고 하였다. 따라서 월급이 매월 같은 날에 지급되는 것이 아니라 지난 번 월급을 받은 이후로 58시간이 되면 급여를 지급받는 방식이었다. 면접대상자는 이러한 불규칙한 급여로 인해 안정적인 생활을 하는데 불편함이 있다고 진술하였다. 정기적인 급여 이외의 다른 복리후생은 없으며 식사비 등을 지원받지도 못하고 있었다. 아래는 급여관련 인터뷰의 전문이다.

질문: 급여에 대해 설명해 주세요

답변: 계약서에 급여 조건이 딱 명시된 게 아닌 것 같아요. 저는 일단 58시간에 50만원을 받기로 선생님과 그렇게 한 거죠.

질: 한달에 58시간 일하시고?

답: 한달에 좀 넘어가죠. 근데 이게 시간이 14시간, 시간 당으로는 괜찮잖아요 8천원 정도면, 그런데 이게 14시간이라는 시간이 조건으로 걸려있고. 학교에 중간 기말고사 행사가 많아서 사실 14시간이 안될 때도 있어요 2시간, 3시간 이런 식으로. 그런데 이게 임의적인 기간이라서 그래도 좀 힘들죠. 액수가 지체가 되니까, 시간을 58시간을 채워야 되니까. 무조건 58시간을 채워야 급여가 나오니까요.

## (2) 근로시간

원래 주당 14시간을 넘지 않도록 되어 있지만 방학 때는 사정이 달랐다. 방학에는 대부분의 정규직교사들은 나오지 않거나 나오더라도 일찍 퇴근을 하게 되므로 매일 8시 반에서 3시까지 근무를 한다고 했다. 이 경우 일일 근로시간이 6시간 30분으로 5일을 근무할 경우 주당 32.5시간을 근무하게 되어 사실은 2배 이상을 일하는 것으로 나타났다. 그런데도 이러한 내용이 근로계약에 포함되어 있지 않으며 추가적인 급여도 지급받지 못하고 있었다. 학교측은 법에 따라 정당한 급여를 지급해야 했지만 면접대상자인 당사자와 협의하여 급여대신 추가로 일주일 정도의 휴가를 제공하는 것으로 나타났다. 다음의 인터뷰 전문이다.

질문: 계약기간은요?

답변: 1년으로 알고 있어요.

질문: 방학 때는 어떻게 됩니까?

답변: 이런 얘기해도 될지 모르겠는데, 14시간 넘으면 안 되지만 저한테 부탁을 하셨어요. 선생님들이 방학 때 나와 계시진 않잖아요. 제가 아예 다 맡아야 되니까, 그 시간을 제가 8시 반에 나와서 3시까지 했던 것 같아요.

질문: 그러면 훨씬 더 초과하겠네요.

답변: 네

질문: 초과수당을 받았나요?

답변: 초과수당은 주기가 좀 그렇다고 하시더라고요. 계약 맨 처음 하실 때 저한테 말씀하신 부분이 그런 부분들이라서. 대신 일한만큼 쉬게 해주신다고 하셨어요. 그런데 제가 계산해보니까 좀 안 맞고, 그냥 1주일 정도 휴가 개념으로 주시는 것 같아요.

초단시간으로 일하는 돌봄교사는 방과후 아이들을 정서적, 교육적으로 돌보는 부모의 역할을 대신하고 있고, 정부정책으로도 돌봄교실의 중요성이 인정되고 있지만 초단시간 돌봄교사들은 학교에서 소외되어 있는 존재들이었다. 정규교사들과 함께 회식을 하는 일도 거의 없으며 대부분의 교사나 행정직원들은 이들에게 충분한 정보도 제공하지 않고 있었다.

특히, 초단시간돌봄교사들의 노동시간은 짧아서 정해진 시간에만 일하도록 되어 있지만 학교의 상황에 따라 그때그때 달라지고 변경된 내용조차 충분히 전달되지 않은 채 일방적으로 근로시간이 변경되는 것을 확인되었다.

“학교 행사 있으니까 이날 안 나오셔도 된다는 걸 알려주시거나 학교에 이런 일이 있다고, 자잘한 일들, 행사에 대해서 저한테 공지를 해주셔야 제가 쉬거나 알아서 일정을 조정하거나 그럴텐데, 그런 거에 대해서 전혀 신경을 안 써주세요. 신경을 안 써주시니까 일도 불규칙한데, 제가 다른 일을 한다든가 갑자기 연락을 하셔서 원래 나오는 날이 아니거나 (정해진 일하는) 시간이 있는데 유동적으로 일찍 나와달라고 그러신다든가. 제가 몸이 좀 나아지고 나서는 알바를 앞에 했어요. 오전 알바도 해야하는 경우, 이걸 시간 조절을 해야하는데 (저한테) 죄송하다고는 하지만 좀 빨리 나와주셨으면 좋겠다 이렇게 하면, 제가 앞에 일을 하고 있는데 말씀을 드려야 하니까 이런 게 힘들고.”

### (3) 부당한 인권침해 사례

면접에 참여한 돌봄교사는 인권침해사례가 있는지에 대한 질문에 대해 황당한 경험에 대해 진술하였는데, 교육청에 올려야 하는 교사들의 성적조작을 지시받은 것이었다. 예를 들어 학생들로부터 교사들의 만족도 조사를 하여 교육청에 보고해야 하는데 정규직 교사들의 성적차이가 너무 크면 곤란하니까, 설문지를 다시 출력하여 만족도조사를 돌봄교사에게 다시 하라는 것이었다. 그런데 나중에 알고 보니 성적조작도 문제였지만 교무부장이 자신을 골탕먹이려고 3~4차례 여러 번 같은 일을 시킨 것 같더라는 진술이었다.

이 외에도 돌봄교사들은 학교에서 없는 사람처럼 무시받고 있는 것에 대해 자존감에 상처를 받고 있었다. 면접조사에 참여한 초단시간 돌봄교사 역시 학교의 상황을 이해하고 노력하려는 태도가 많았으나 학교의 행정직원이나 정규직 교사들의 태도에 대해선 서운한 감정이 적지 않았다. 무엇보다도 일을 시킬 때 좌초지종을 설명해 주어야 하는데 그런 예가 거의 없다고 진술하였다. 당연히 의견을 물어보는 일

도 없었다. 오히려 직원들이나 선생님들은 학교의 편의대로 시키면 시키는대로 하는 사람이라는 인식을 가지고 있다고 진술하였고, 이 과정에서 마음의 상처를 받는 것으로 나타났다.

## 5. 가사관리사 초단시간노동 사례

본 사례연구는 가사관리사 중 초단시간노동자의 실태조사를 위해 성동돌봄협동조합의 대표를 만나 가사관리사의 전반적인 근로환경 및 노동실태를 조사하였다. 심층면접은 2016년 10월에 진행되었다. 면접은 질문지에 따라 실시했고 녹취록을 작성하였다. 성동돌봄협동조합은 돌봄노동에 종사하는 100여명의 회원으로 이루어져 있으며 협동조합의 출발은 가사관리사들로 시작해 지금은 베이비시터, 산후돌봄, 아동돌봄 등으로 영역을 확대하였다. 성동돌봄협동조합의 규모는 총 100명으로 이 중 가사관리사가 65명으로 이었으며 나머지는 아이돌봄, 베이비시터, 산후돌봄 등에 종사하고 있었다. 면접조사는 가사관리사들의 전반적인 근로실태에 초점을 두어 진행하였다. 성동돌봄협동조합이 가입되어 있는 한국가사노동자협회는 전국적으로 14개의 협동조합 지부를 두고 있었다.

### 5.1 가사관리사 개요

#### (1) 산업 현황

가사관리사의 정확한 규모는 집계되지 않고 있으나 기존연구는 민간부문의 가사관리사의 규모는 대략 12만 명 정도로 추산하고 있다<sup>103)</sup>. 가사관리사라는 용어는 과거 가사도우미 등으로 통용되었으나 가사노동의 전문성을 확보하는 취지에서 근래에는 가정관리사, 가사관리사등으로 불리우고 있다. 이러한 용어의 변화는 가사관리노동자들의 인권에 대한 사회적 관심과 가사관리노동에 대한 존중감이 높아졌음을 의미하는 것이어서 바람직한 방향이라고 할 수 있다. 가사관리노동은 돌봄서비스산업으로 분류되기도 한다. 돌봄노동은 가사관리사만이 아니라 간병인, 요양관리사, 장애인돌봄, 노인돌봄, 방문돌봄 종사자들이 포함되어 있으며 사업주체에 따라 공공부문과 민간부문으로 나누어지기도 한다.

돌봄노동은 우리사회의 고령화, 여성의 경제활동참여 증가 등에 따라 그 규모가 점점 더 늘어나고 있다. 가사관리노동도 마찬가지로 그 규모가 늘어나고 있다. 예를 들어 윤자영(2011)는 가사관리사의 규모가 2001년에 비해 2009년에 2배가량 늘었다고 밝히고 있으며 2015년에는 30만 명으로 늘어날 것으로 추산한 바 있다<sup>104)</sup>.

103) 경제사회발전노사정위원회(2012), 돌봄서비스노동시장 현황 및 향후과제.

104) 윤자영(2011), 가사사용인의 근로실태 및 보호방안, 국회입법조사처.

한편, 가사관리사의 규모와 중요성이 커지고 있는데 반해, 이들에 대한 노동권 보호의 필요성도 부각되고 있다. 가사노동자는 자신의 노동력을 제공하고 고객으로부터 대가를 받는 노동자임에도 불구하고 1953년 제정된 근로기준법에 의해 노동법 적용대상에서 제외되어 왔다. 그 결과 아이돌봄, 용양보호사 등 사회서비스제도에 편입된 일부 가사노동자는 노동법의 적용을 받을 수 있지만 특히 민간시장(업체를 통한) 가사노동자들의 경우 노동법적 보호에서 배제되어 있다(구미영 외, 2015:3). 실제, 근로기준법 11조 적용범위에서 가사노동자에 대해서는 법 적용을 하지 않는다고 명시하고 있으며 최저임금법 역시 제3조 적용범위에서 동일하게 가사노동자에게는 최저임금을 적용하지 않는다고 밝히고 있다. 이 외에도 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서도 가사노동자는 법 적용 제외대상이며 심지어 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제2조에서도 가사노동자에 대해선 법의 전부를 적용하지 않는다고 명시하고 있다.

## (2) 기존연구 실태조사<sup>105)</sup> 요약

2011년 윤자영의 연구는 직업별 고용구조조사 자료분석을 통해 가사관리사의 전반적인 학력수준이 높아지고 있으며 경력은 5.7년 수준이라고 보고하였다. 또 가사관리사들의 주당 근로시간은 31.88시간으로 간병인(50.56시간), 육아돌봄(48.46시간)에 비해 훨씬 짧은 것으로 나타났다. 또 996명에 대한 설문조사결과, 가사관리사의 대부분이 50대, 60대의 고령자였으며 응답자의 54.4%는 고등학교졸업의 학력을 가지고 있었다. 가사노동을 하는 이유는 예상대로 생활비마련(51.8%)이 가장 높았고 자녀의 교육비마련(28.0%)이 그 다음으로 높아서 중고령 여성의 가사노동자의 현실을 보여주었다. 한편, 임금형태는 월급제가 11.4%로 적었으며 대부분은 일당제+시간제 형태의 임금을 받는 것으로 나타났다. 특히, 가사관리사의 대부분(91.6%)은 시간제 일자리인 것으로 확인되었다. 근로일수와 평균근로시간을 살펴보면, 평균 4.42일 일하며 일일 평균근로시간은 6시간정도 되는 것으로 나타났다. 이는 평균적인 근로시간으로 주당 15시간미만의 초단시간노동자도 이 안에 포함되어 있으나 당시의 조사는 통계적인 구분을 하지는 않았다.

2015년 국가인권위원회는 비공식부문 가사노동자 인권상황 실태조사를 통해 전반적인 근로실태를 조사하였다. 206명의 가사관리사에 대한 설문조사를 통해 가사노동자들의 이전 직업이 주로 음식서비스(24.8%), 영업 및 판매(18.4%) 직종에서 근무한 경험이 있음을 확인하였다. 그런데 음식서비스 및 영업판매직종은 대표적인

105) 구미영·오은진·장미혜·최영미(2015), 비공식부문 가사노동자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회.

여성저임금 직종으로 가사관리사들이 저임금노동의 영역에서 순환하고 있을 가능성을 보여준다. 가사노동자들의 월 평균임금은 155만원 수준이었으며 구직경로는 가사도우미의 80%가 알선기관을 이용하여 취업하는 것으로 나타났다. 직업알선기관을 활용할 경우 가입비는 25,000원 수준이며 이 외에도 매월 22,000(비영리알선기관)~32,000원(영리알선기관)의 회비를 납부해야 하는 것으로 나타났다.

2015년 국가인권위원회의 실태조사는 가사관리사의 근로실태만이 아니라 근로환경의 애로사항을 잘 보여준 점에서 의의가 있다. 첫째, 가사관리사들은 대표적인 호출노동방식으로 고객의 의사에 의해 언제든지 일정이 취소될 수 있어 매우 불안정한 노동을 해야 한다는 것이었다. 예를 응답자의 64%만이 일이 취소된 경험을 가지고 있었다. 주당 평균 근무시간도 22.5시간으로 초단시간기준인 15시간에 근접한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 윤자영(2011)의 근로시간(31.9시간)보다 훨씬 낮은 수치이다. 가사노동이 비공식부문의 노동으로 간주되다보니 취업규칙이나 근로계약서는 거의 존재하지 않았으며 경력인정도 받지 못하고 있었다. 즉, 가사관리사일을 오래할수록 노하우가 생기고, 고객에 요구를 정확하게 반영할 수 있음에도 불구하고 인정하지 않는 구조를 가지고 있었다. 흥미로운 결과 중 하나는 임금체불이었다. 응답자의 28.7%가 임금체불의 경험을 가지고 있다고 응답하였기 때문이다.

한편, 2015년 국가인권위원회의 조사는 15시간미만의 초단시간근로에 대해서도 조사를 하였는데, 응답자의 24.4%가 초단시간근로에 해당한다고 밝혔다.

이러한 기초자료 참고하여 가사노동자에 대한 심층면접조사를 실시하였고, 아래의 내용들을 확인할 수 있었다.

## 5.2 가사관리사 초단시간 노동자 심층면접 결과

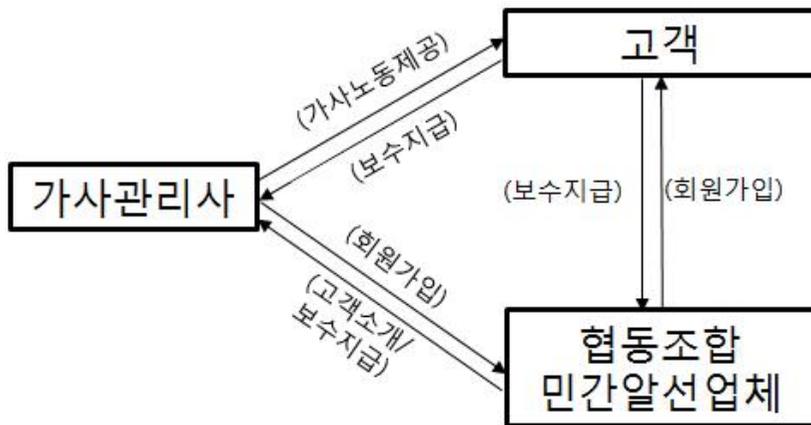
### (1) 계약 체결

가사관리사로 일을 하기 위해서는 민간의 알선업체를 통하는 방법이 있으며 협동조합형태의 조직에 회원으로 가입하여 일을 하는 방법 두 가지로 요약할 수 있다. 어느 방법을 택하건 가사관리사는 노동자로 인정을 받지 못하므로 근로계약은 별도로 체결하지 않는다. 다만, 민간부문의 알선업체를 통해 일을 할 경우 가입비와 월 회비를 내는 경우가 많으며 협동조합 형태로 일을 하게 되면 조합마다 다르지

만 월회비만을 내고 회원으로 등록하거나 민간의 알선업체와 마찬가지로 가입비 및 월 회비를 내는 경우도 있다. 본 연구의 사례기관인 성동돌봄협동조합의 경우 월회비(조합비) 35,000원을 내는 경우에 해당되었다.

가사관리사들은 별도로 근로계약서를 체결할 수 없도록 되어 있기 때문에 아래와 같은 방식으로 일을 제공하고 대가를 받고 있었다. 가사관리사들은 직접 고객에 대한 정보를 가지고 있지 않기 때문에 민간 알선업체나 협동조합에 회원으로 가입하고 일자릴 소개받는다. 일자릴 소개받는 이후 고객을 소개받고 고객에게 가사노동을 제공한다. 가사노동의 대가는 고객으로부터 직접 받는 경우가 있으며 업체나 조합을 통해서 받는 경우도 있다. 어느 방법이건 가사관리사의 입장에서는 중간업체나 조합을 통해야만 한다.

그림 22 가사관리사의 노동제공 관계도



## (2) 근로실태

### ① 근로시간

가사관리사의 노동시간은 매우 불규칙한 특징을 가지고 있다. 하루를 기준으로 했을 때 유형은 세 가지인데 첫 번째 유형은 일일 4시간을 근무하는 경우이다. 4시간 근무는 오전(9시부터 오후1시)타임 4시간을 일하거나 오후타임(오후 2시부터 오후6시)4시간을 일하는 경우로 나누어진다. 다음으로 일일 8시간을 일하는 경우가

있다. 한 가정에서 8시간을 풀타임으로 일하는 경우도 있지만 오전, 오후 각각 다른 가정에서 일을 하는 경우도 많다. 본 연구의 관심사인 초단시간노동은 하루 4시간 주 3일 혹은 4일 근무하는 경우에 해당한다고 할 수 있다. 성동돌봄협동조합에는 초단시간으로 일하는 가사관리사의 비율이 약 30%가 되었으며 이는 다른 지부도 비슷하다고 설명했다. 그런데 초단시간으로 일을 하는 가사관리사들 중 본인의 요구에 의해 초단시간으로 일을 하는 경우 제외한 절반 정도는 좀 더 일을 하고 싶어도 고객의 요청이 없어 일을 할 수 없는 경우였다.

1회의 서비스가 4시간으로 정해져 있는 이유는 30평형을 기준으로 가사관리사가 현장에 도착해서 부엌업무(설거지)-욕실청소-세탁-거실 및 방 정리정돈까지가 4시간 정도 소요되기 때문이었다. 다만, 성동돌봄협동조합이 속해 있는 한국가사노동자협회의 규정에는 1시간 동안 일을 하면 10분 정도를 쉴 수 있도록 내부규정을 만들고, 이를 가사관리사 및 고객들에게 공지하는 시스템을 가지고 있었다. 이러한 규정이 만들어진 이유는 가사관리사들을 보호하기 위함인데, 대부분의 가사관리사들이 중고령자들이기 때문에 적절한 휴게시간을 갖지 않으면 과도하게 일을 하게 되고, 다치는 경우가 많기 때문이었다. 그러나 이러한 휴게시간의 규정은 온전히 지켜지지 않고 있었다.

원래 저희가 1시간동안 서비스를 제공하면 10동안 휴게시간을 갖도록 되어 있고 이를 가사도우미 선생님들이나 고객들에게도 공지하고 있어요. 그런데 집안 일을 하다보면 휴게시간을 다 지키기가 힘들어요. 눈치도 보이고요. 그래서 선생님들이 잘 쉬지 않고 4시간 동안 내내 일을 하는 경우가 많아요.

이처럼 휴게시간이 잘 지켜지지 않는 이유는 외형적으로는 대부분의 가사관리사들이 지나치게 성실하게 일하기 때문으로 비춰질 수 있으나 실제로는 사람마다 일하는 속도나 스타일이 모두 달라서 일을 하지 않고 쉬게 되면 정해진 시간 내에 고객의 요청대로 일을 마무리하지 못하는 것에 대한 부담감이 작용하기 때문이었다.

## ② 가사관리사의 연령분포 및 노동과정

성동돌봄협동조합에 소속된 65명의 가사관리사의 다수는 50대가 많았으며 40대와 60대가 비슷한 수준이었다. 이러한 비율은 과거 인권위원회의 실태조사와도 동일한 비율이었다. 그런데 이러한 연령분포는 과거에 비해 낮아진 것이라는 설명이 있었다. 예를 들어 과거 가사관리사들은 50대부터 70대 초반까지였으며 40대는 매우 드물었는데 최근에는 40대로 많이 가사관리사 일을 한다는 것이었다. 이러한 이유는 경력단절 여성의 경우 선택할 수 있는 직업이 적지 때문에 집안일을 해 본 경

힘을 살리면 어렵지 않게 가사관리사 일을 할 수 있기 때문이었다.

가사관리사가 되기 위해선 민간의 알선업체는 별도의 심사과정없이 바로 일을 주기도 하지만 협동조합 형태의 조직에서는 단순히 일자리 제공만이 아니기 때문에 일을 하고 싶어 오더라도 바로 일을 소개시켜주는 것이 아니라 상담을 통해 가사관리사 업무를 할 수 있을지를 판단하는 과정을 가지고 있었다. 예를 들어 성동돌봄협동조합은 신청자가 가사관리사 일을 하고 싶다고 할지라도 협동조합 간사들이 평가했을 때 다른 업무(예: 아이돌봄이나 산후돌봄 등)가 적성에 맞을 것 같으면 이러한 업무를 권하는 시스템을 가지고 있어 민간 알선업체보다는 좀 더 체계적인 특징을 가지고 있었다. 또 가사관리사 일을 하는 것으로 결정한 이후에도 바로 일을 시작하는 것이 아니라 10시간의 의무교육을 해야만 일을 할 수 있도록 규정하고 있었다. 아래의 표 80은 한국가사노동자협회 소속지부의 가사관리사 신입교육 프로그램을 나타낸 것으로 가사관리사의 역할, 서비스 중 상황대처 및 고객과의 의사소통, 4시간 표준메뉴얼 실습 등이 자세히 나와 있다. 이 외에도 국가사노동자협회 14개 소속지부들은 연 12시간의 보수교육을 실시하는 등 나름대로 체계적인 서비스훈련을 실시하는 것으로 확인되었다.

표 79 가사관리사 10시간 신입교육

가사관리 신입교육			
<p>■ 기 간 : 7월 9일~10일</p> <p>■ 교육비 : 30,000(교재비포함)</p>			
날 짜	일시	분류	교육내용
7/9 목 요일	13:00~14:00	교양	오리엔테이션
	14:00~15:00	이론	직업인의 자세와 가사관리사의 역할
	15:00~17:00	이론	서비스 상황대처 및 의사소통
	17:00~18:00	이론	가사관리사의 실제1.
7/10 금 요일	10:00~12:00	기능	현장실습 :4시간 표준매뉴얼 및 고객응대법 실습
			
	점심시간		
	14:00~15:00	이론	현장실습 평가 및 가사관리사의 실제
	15:00~16:00	이론	업무지시와 평가 및 수료식

가사관리사들이 10시간의 신입의무교육을 마치게 되면 가입원서를 내고 본격적으로 고객을 소개받아 일을 하게 된다. 이때 별도의 근로계약서를 쓰지 않으며 4대 보험 적용도 받지 못한다. 다만, 일을 하다 다치게 되는 경우가 너무 많아 개인별로 상해보험을 드는 경우가 있으나 이러한 사례는 많지 않은 것으로 확인되었다. 한편, 협동조합이나 민간알선업체는 가사관리사의 업무과정에서 발생할 수 있는 고객의 손실에 대해선 배상보험을 통해 고객에게 배상하고 있었다.

업무과정은 기본업무와 부가업무로 구분된다. 일반적인 기본업무는 청소(주방, 욕실, 거실, 방, 현관, 베란다청소), 세탁, 그리고 설거지이며 다림질이나 식사준비는 부가서비스로 별도의 비용을 더 부담해야 한다. 이러한 업무에 대해 한국가사노동자협회는 업무관련 내부규정을 정해놓고 있었다(표 71 참조).

## 표 80 한국가사노동자협회는 내부규정

### 1) 일을 시작하기 전

- 고객과의 통화 : 방문일정, 고객의 요청사항과 준비물을 체크합니다.
- 시간 약속 : 약속 시간 10분 전에 도착합니다.
- 방문 시 : 먼저 소속을 밝히고 첫인상은 밝고 적극적인 모습이 좋습니다.
- 업무협의 : 고객과 협의하여 서비스 우선순위를 정한 뒤 일을 시작합니다.
- 앞치마 착용 : 앞치마를 착용하고 위생에 신경 쓰도록 합니다.
- 고객이 외출할 경우 : 식사, 열쇠 등에 대해 미리 협의합니다.

### 2) 일을 진행하는 동안

- 일의 순서 정하기 : 순서를 미리 정해놓고 일을 시작하면 효율적입니다.
- 성실한 자세 : 정해진 시간 동안 성심성의껏 서비스를 제공합니다.
- 안전사고에 유의 : 빨래 삶기, 유리창 청소, 깨지기 쉬운 그릇 다루기 등
- 휴대폰은 진동으로 하고 업무에 피해를 주지 않는 범위에서 짧게 통화합니다.

### 3) 일을 마친 후

- 고객의 요구를 다 처리했는지 최종 확인합니다.
- 고객이 외출하였을 경우 전화나 메모로 업무 결과를 보고합니다.
- 연장근로가 필요한 경우 초과요금이 발생하니 사전에 고객과 협의해야 합니다.
- 사무실 명함이나 연락처 등을 남깁니다.
- 사무실에 업무 결과를 전달하고 다음 일정을 협의합니다.

이러한 업무과정을 보았을 때 전반적인 관리가 체계적이며 고객과의 협력이 중요함을 알 수 있다. 또 협회의 내부규정을 위반했을 때 취업알선을 중지하기도 한다. 한국가사노동자협회가 명시적으로 표명하고 있는 취업알선을 중지하는 경우는 부당요금 청구, 업무약속을 지키지 않을 경우, 타인에게 일을 넘기는 경우, 고객과의 분쟁에서 책임이 가사관리사에게 있는 경우, 다른 회원에게 피해를 주는 경우 등으로 마지막 항목을 제외하면 고객보호가 우선임을 알 수 있다.

업무의 마지막은 사후관리 해피콜이다. 일반적으로 가사서비스가 종료되면 업체들은 고객에게 서비스 만족도 조사를 하는 경우가 많다. 따라서 가사관리사들이 부당한 대우를 받더라도 고객에게 항의할 수 없는 구조이다. 또 고객들이 민간알선업체나 협동조합에 민원을 제기할 경우 대부분은 가사관리사들의 책임으로 돌아오게 되어 있어 가사관리사들은 가급적 고객과 갈등적인 상황을 만들지 않으려고 노력하며 업무를 수행하는 과정에서 부당한 대우를 받는다고 할지라도 참고 넘어가는

경우가 많은 것으로 나타났다.

## ② 보수

가사관리사의 보수는 알선업체나 협동조합마다 다를 수 있지만 대체로 시간당 1만원이 평균적인 금액이다<sup>106</sup>). 본 연구의 대상인 초단시간노동자의 월 급여는 60만원 내외였다. 8시간 풀타임으로 주5일을 일하더라도 평균보수는 150만원 내외로 알려져 있다. 실제 성동돌봄협동조합 65명의 평균보수는 130만원~150만원 수준으로 확인되었다. 연장근로에 해당하는 일일 8시간을 넘어서 일을 하거나 식사, 다림질 등 부가서비스를 제공하더라도 월 보수가 180만 원 이상을 받는 경우는 거의 없는 것으로 나타났다. 보수의 형태는 시간급으로만 되어 있으며 연장근로를 하더라도 근로기준법 상의 50%할증은 받지 못하고 있었다. 노동자성을 인정받지 못하기 때문이었다. 근로기준법 55조가 적용되지 않아 주휴수당도 지급되지 않는다. 따라서 근로시간에 시급을 곱한 것 외에 식대, 교통비 등의 복리후생은 없다. 근로일이 법정휴일이어도 휴일근로수당 등 법정수당은 지급되지 않는다. 더 심각한 문제는 가사관리사들은 경력이 인정되지 않는 보수체계를 가지고 있다는 것이다.

오히려 부가적인 비용이 적지 않았다. 매달 회비를 협동조합이나 민간 알선업체에 내야하며 같은 가정에서 일을 하지 않고 오전 4시간은 A가정에서 일을 하고 오후 4시간은 B가정에서 일을 할 경우 이동시간과 점심시간이 1시간밖에 주어지지 않아 교통비와 점심식사비가 적지 않게 들어가는 것으로 조사되었다. 비록 초단시간노동자들의 경우 8시간 풀타임으로 일하는 경우가 흔하지 않지만 상황에 따라 일주일에 하루는 8시간을 일하고 다른 날엔 4시간만 일을 하는 경우도 있어 빈도만 낮을 뿐 초단시간이나 그렇지 않은 경우나 비슷했다.

## ③ 노동 강도 및 산업재해

가사관리사들의 노동강도는 매우 높은 편이다. 가사관리사들의 노동강도가 높은 이유 중 하나는 표준화된 작업메뉴얼이 없고, 가정 내 업무이기 때문에 개별 가정(고객)마다 서비스에 대한 요구가 다르기 때문이다. 다음의 진술을 보면 가사관리사들의 노동강도가 낮지 않음을 예상할 수 있다.

일을 하다보면 제일 서운한 것이 열심히 일을 했는데도, 고객으로부터 “해 놓은 게 없다.”는 식의 대접을 받을 때입니다. 이런 말이 듣기 싫어 대부분의 가사관리사들은 쉬지도 않고 열심히 일하고...(중략) 그렇게 일하다보면 어깨질한

106) 기존연구인 국가인권위원회(2015) 가사노동자 인권상황 실태조사에 따르면, 가사노동자의 시간당 보수는 11,359원으로 나타났다.

등 아픈 데가 한 두 곳이 아닙니다. 결국 몇 년 일하고 일을 못하게 되는 경우가 많습니다.

가사 일에 대한 경험자이더라도 중고령의 여성이 절대다수인데다 고객이 다양하고 고객에 따라 엄청난 요구를 하는 경우가 많기 때문이다. 그런데 고객의 요구가 많더라도 가사관리사들은 고객에게 변명을 할 기회가 주어지지 않기 때문에 고객의 요구를 맞춰야 하고, 그렇게 하다보면 건강이 위협받는 수준까지 일을 하게 되는 것이다. 예를 들어, 고객이 손 걸레질을 요구하는 경우가 있는데, 적정한 걸레도구가 없을 경우 온전히 짜르려서 일을 해야만 하는 상황이 발생하는 것이다. 또 다른 예로 일부 고객들은 베란다 창문을 닦아 달라고 하거나 에어컨 청소를 요구하기도 하는데 이는 전문가가 해야 할 일이지, 가사관리사들의 업무가 아니다. 그럼에도 불구하고 과도한 요구를 하는 고객들이 적지 않으며 이를 다 맞춰가면서 일을 하게 되면 엄청난 노동강도에 시달리게 되는 것이다.

문제는 일을 다치게 되더라도 산재보험을 적용받지 못하기 때문에 본인이 치료비의 100%를 부담해야 한다. 그런데 가사관리사들이 다치는 경우를 조사해 본 결과 다음의 이유들이 많았다. 첫째, 고객의 집에서 일을 할 때 처음 방문한 집은 집의 구조도 낯설고 물건이 어디에 있는지 몰라 움직이면서 일을 하다보면 위협을 감지하지 못하고 다치게 되는 경우이다. 둘째, 고객이 위험한 일을 요구하여 다치게 되는 경우인데, 예를 들면 무거운 물건을 옮겨달라고 요청을 받으면 거절할 수 없어 무리하게 힘을 쓰게 되고 결국 허리나 팔목을 다치는 경우이다. 기존연구에 따르면, 더 일을 하고 싶어도 일을 할 수 없는 가장 큰 이유가 '건강이 안 좋아서' 로 응답할 정도로 가사관리사들의 노동강도는 높은 수준이다. 이와 관련 성동돌봄협동조합에서는 안전하게 오랫동안 일을 하기 위해서는 고객이 위험한 일을 시키지도 말고, 가사관리사가 위험한 하지도 말 것을 권장하고 있으나 현실에서는 가사관리사들이 고객의 요구들을 거부하기가 어려운 처지이기 때문에 여전히 힘들게 일하고 많이 다친다고 설명했다.

### (3) 업무 상 어려움

가사관리사들은 노동자로 인정받지 못한 채 가정 내 노동을 하고 있기 때문에 다양한 업무의 어려움을 가지고 있었다.

#### ① 불규칙한 근로

가사관리사들은 본인이 희망하지 않더라도 초단시간으로 일을 해야만 하는 상황이

적지 않다. 애초 근로계약서가 없기도 하지만 고객에 의해 모든 업무 일정이 결정 되기 때문이다. 예를 들어 본인은 주당 40시간을 하고 싶다고 할지라도 고객의 요청이 없을 경우 초단시간노동을 해야만 한다. 또 고객에 의해 예약이 취소되는 사례가 빈번하기 때문에 대기하고 있다가도 일을 못하는 경우도 적지 않다. 선행연구에 따르면, 갑자기 일이 취소된 경험을 가진 가사관리사의 비율이 40%수준으로 나타난 바 있다. 본 연구의 사례인 성동돌봄협동조합은 이보다 더 많이 일정취소를 경험하고 있었다. 이 경우 가사관리사들은 계획된 근무를 할 수 없기 때문에 상당한 손해를 감수해야 하지만 고객의 불이익이 없는 것으로 확인되었다.

## ② 고객으로부터 받는 인권침해

가사관리사의 돌봄노동에 대한 사회적 이해수준이 낮고 가정 내 노동에 대한 사회적 편견도 심한 편이어서 많은 가사관리사들이 마음의 상처를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어 가사관리사들에 대한 호칭도 여전히 ‘아줌마’, ‘도우미’ 등이 많으며 가사관리사라고 불러달라고 하더라도 잘 고쳐지지 않는 것으로 나타났다. 한편, 물건을 도난당했다고 공연한 의심을 하는 경우도 적지 않은 것으로 나타났다. 무조건 가사관리사들을 의심하는 분위기가 많다는 설명이었다. 이러한 배경에는 가사관리사를 노동자로 보지 않는 사회적 분위기 때문이며 가정이 어려워져 남의 집에서 일하는 사람 정도로만 인식하는 경우가 적지 않기 때문이기도 하다.

## ③ 고객으로부터의 성희롱과 체불임금

가사관리사들이 가장 부담스러운 가정이 남성이 혼자사는 경우이며 가사 일을 하는 동안에도 집에 머물고 있는 경우였다. 특히, 노인남성에 의한 공공연한 성희롱이 적지 않았다. 다른 자료에 따르면, 일부 남성 고객의 경우 처음부터 젊고 예쁜 가사관리사를 보내달라고 전화를 하는 경우가 있다고 보고하고 있다. 이러한 고객에 의한 성희롱 역시 가해자에 대한 적절한 처벌규정이 없기 때문으로 보인다. 본 사례인 성동돌봄협동조합의 경우만 보더라도 무리한 요구를 하거나 심지어 성희롱을 하는 고객에 대해서도 한번에 서비스를 종료하기가 어려운 것으로 나타났다. 물론 정도가 심하거나 반복적으로 성희롱을 일삼는 고객에 대해선 몇 번의 경고조치 이후 서비스를 종료하지만 대부분의 민간알선업체의 경우 별 다른 조치를 취하지 않을 가능성이 높아 보였다.

한편, 고객에 의한 체불임금도 종종 발생하는 것으로 나타났다. 기존의 연구에 따르면, 가사노동자의 28.7%가 고객에 의해 임금을 제대로 받지 못한 경험이 있는 것으로 나타난 바 있다. 본 사례에 따르면, 체불임금은 기존 연구만큼 심각하지는 않았다. 그러나 제때 돈을 주지 않고 미루는 사례는 가끔 있는 것으로 나타났다.

#### ④ 감정노동

마지막으로 가사관리사들은 고객과의 관계에서 ‘을’의 입장이며 노동자로 인정도 받지 못하고 있어 사회적으로 그리고 고객으로부터 노동의 가치를 인정받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 고객이 약간 무리한 요구를 하더라도 가급적이면 이를 수용하면서 일을 해야만 하고 고객의 불평불만에도 저항하지 못하는 것으로 확인되었다. 이러한 노동환경 아래서 많은 가사관리사들이 감정노동을 통해 고객의 요구를 거스르지 않으려고 노력하고 있었다.

### 5.3 소결

본 사례는 초단시간으로 일하는 가사관리사들을 다루고 있다. 그러나 본인의 의지로 초단시간노동을 선택한 경우는 많지 않았다. 오히려 고객에 의해 어쩔 수 없이 초단시간으로 일 할 수 밖에 없는 경우가 많았다. 또 초단시간노동자나 그렇지 않은 경우나 모두 시간당 보수를 받고 있는 것으로 확인되었다. 한편, 가사노동자들은 노동자로 인정받지 못해 사회적 보호로부터 배제되어 있으며 고객으로부터의 부당한 대우에도 별다른 저항수단을 가지고 있지 못했다. 이러한 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 가사노동자들은 노동자성을 인정받지 못해 사회보험에서 배제되어 있었으며 업무특성 상 노동과정에서 다치는 경우가 많았는데, 이는 본인이 모두 부담해야 하는 불이익을 받고 있었다. 따라서 일차적으로 가사노동자들에 대한 노동자성이 인정되어 근로기준법을 적용받는 것이 중요하지만 우선적으로 산재보험이라도 적용 받을 수 있도록 보호할 필요가 있다.

둘째, 가사노동자들은 스스로를 보호할 수 있는 기제를 갖추지 못한 것으로 확인되었다. 노동자가 아니기 때문에 노동조합을 결성할 수 없으며 가사노동자들이 가입되어 있는 민간 알선업체나 협동조합 모두 고객의 부당한 대우에 맞서 가사노동자들을 보호할 수 있는 조건을 갖추지는 못했다. 비록 협동조합의 경우 민간알선업체보다 서비스교육이나 가사업무관련 내부규정을 가지고 있으나 이 역시 고객의 만족도를 증진시키기 위함이지 가사노동자들을 보호하기 위한 조치로 보기는 어려웠다.

셋째, 가사노동자들의 노동강도는 매우 높은 수준이었으며 고객으로부터의 부당대우, 사회적인 편견에 노출되어 있으며 사회적 약자로서, 고객과의 관계에서 을로서 감정노동의 수준이 적지 않았다. 이들의 업무는 가정 내에서 이루어지고 있지만 고객과의 관계가 일차적으로 중요하고 알선업체나 협동조합이 고객서비스를 중시하는 정책을 가지고 있기 때문에 업무에 대한 관리감독이 고객위주로 되어 있었다. 따라서 고객의 비위를 거슬리지 않기 위해 불필요한 감정노동을 해야 하는 것으로 나타났으며 이로 인한 자아정체성 훼손, 감정소진 등이 있는 것으로 나타났다.

이러한 가사노동자들의 고충을 해결하기 위해선 일차적으로 노동자로 인정할 필요가 있으며 고객의 잘못된 행동에 대해서도 적절한 책임을 묻는 사회적 시스템이 절실하다.

## 6. 편의점 초단시간노동 사례

편의점에 종사하는 초단시간노동자 심층면접은 2016년 8월 18일 신촌역 인근에서 1시간30분에 걸쳐 진행됐다. 연구자가 직접 면접을 진행했고 피면접자는 한명이였다. 피면접자의 근속은 1개월이고 과거 편의점 초단시간근로 경력을 합산한 총 경력은 8개월이다. 편의점을 포함하여 빵집, 떡집, 커피숍 세 곳, 전단지 배포 아르바이트 등 8개의 일자리 경력 중 6개 일자리가 초단시간 일자리였다. 때문에 현재의 일자리를 중심으로 면접을 진행하되, 과거의 의미 있는 경험을 포함하여 답변을 들었다. 면접은 질문지에 따라 실시했고 녹취록을 작성하였다.

### 6.1 편의점 개요

#### (1) 산업 현황

사단법인 한국편의점산업협회에 따르면 2014년 기준 전국 프랜차이즈편의점 수는 2만6천여개이다. 2010년에 비해 1.5배(9천여개) 증가하였다. 1-2인의 소규모 가구가 증가함에 따라 편의점 수가 몇 년 새 급증한 것으로 보인다. 이러한 흐름대로 프랜차이즈편의점 매출액과 고객의 구매액도 증가하였지만, 반대로 포화상태인 편의점으로 인해 편의점 당 인구수와 평균 고객 수는 감소추세이다.

표 81 편의점산업 현황

구 분	2010년 (A)	2011년	2012년	2013년	2014년 (B)	(B)-(A)	(B)/(A)
전국프랜차이즈 편의점수(개)	16,937	21,221	24,559	24,859	26,020	9,083	153.6
편의점당 인구수(명)	2,983	2,390	2,075	2,057	1,973	-1,010	66.1
편의점당 평균면적(평)	23.2	22.6	22.1	22	22	-1	94.8
편의점당 평균종업원(명)	6.7	7	6.6	6.6	6.8	0	101.5
프랜차이즈편의점 총매출액(억원)	83,981	101,368	117,385	128,101	138,361	54,380	164.8
편의점당 1일평균매출액(천 원)	1,558	1,534	1,449	1,469	1,579	21	101.3

고객1인당 1회구매액(원)	3,784	3,942	4,047	4,182	4,282	498	113.2
편의점당 1일평균고객수(명)	413	385	359	351	369	-44	89.3

출처 : 사단법인 한국편의점산업협회

2013년 경남과 부산, 용인에서 네 명의 편의점 점주가 잇따라 자살하는 사건이 있었다. 자살의 원인은 연중무휴, 24시간 운영, 과도한 본사 이익 배분률, 폐점 시 위약금 등과 같은 대기업 가맹본부의 불공정한 계약 때문으로 드러났다. 편의점 본사는 매장이 늘어나 성장하는 구조기 때문에, 본사 위주로 사업을 확장하지만 그에 반비례해 편의점 점주의 수익은 악화되고 있는 것이다. 이후 프랜차이즈편의점 본사와의 불공정 계약을 개선하기 위한 공정거래법 개정 등의 시도가 있었으나, 서류 중에 있고 과도한 경쟁으로 점주의 수익률은 더욱 악화되고 있다. 이른바 ‘노예경영’에 내몰리면서 편의점 운영의 영세성은 심화되고 있다.

## (2) 기존 편의점 알바 실태조사<sup>107)</sup> 요약

청년유니온이 2010년 전국 500여개 편의점 아르바이트노동자 444명을 대상으로 실태 조사한 것에 따르면, 조사에 참여한 아르바이트 노동자들의 연령대는 20대가 71%, 20대 미만이 23%로 대부분 청년층이 종사하고 있었다. 평균 근속기간으로는 3개월 미만이 37%로 가장 많았다. 3개월 이상 6개월 미만이 21%로 그 다음으로 많았고 1개월 미만이 20%로 나타났다. 전체적으로 6개월 미만 단기적인 일자리고 편의점에 종사하고 있는 것이다.

아르바이트를 하는 이유로는 용돈 목적이 52%, 생계가 21% 등으로 나타났다. 주로 생활비를 벌기 위해 아르바이트를 하는 것이다. 조사 당시 최저임금은 4,110원 이었으나, 66%가 최저임금에 미달한 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 특히 수도권권을 제외한 지역의 경우 80%이상의 편의점에서 최저임금을 미달한 임금을 지급하고 있어, 수도권과 지역 간 격차가 있는 것으로 드러났다.

개선지점에 대해 시급 인상이 35%, 임금체불이나 부당해고와 같은 잘못된 관행에 대한 규제 강화가 22%로 가장 높았다. 그 외에도 의자를 비치하여 앉아서 일할 수 있도록 하는 것이 18%, 휴게공간과 휴게시간 확보가 17%로 나타났다.

107) 청년유니온(2011), 전국 편의점 알바 실태조사 분석결과

편의점산업이 성장세에 있지만, 대기업 프랜차이즈의 불공정 거래와 과도한 경쟁으로 개별 편의점의 영세성이 강화되고 있다. 이에 따라 편의점 종사자에 대한 처우도 열악한 것이 현실이다. 주로 청년층이 편의점 일자리에 종사하면서 용돈이나 생계비 등 생활비를 목적으로 단기간 근로를 제공하기 때문에, 최저임금 수준에 미달한 임금 지급, 임금 체불, 부당해고 등 노동권적 사각지대에 놓여 있는 것으로 보인다.

## 2) 계약 및 근로 실태

고용노동부는 최저임금 지급, 서면근로계약 체결, 임금 지급을 기초고용질서로 개념화해 2015년 상반기부터 기초고용질서 확립을 위한 법·제도 정비 및 취약 사업장을 근로감독하고 지도하고 있다. 고용노동부의 점검 계획에 따라 매년 상·하반기별 점검 대상을 지정해 각 지방고용노동관서에서 근로감독을 실시하고 있다. 고용노동부는 기초고용질서 일제점검의 목적과 취지를 아르바이트생이나 청소년, 고령자 등 취약근로자의 기본적인 노동조건을 보호하기 위함이라고 설명하고 있다. 편의점은 2015년 상반기 점검 대상에 포함되어 있다.

기초고용질서 일제점검 항목으로 임금 지급에 해당하는 법령은 근로기준법 43조 임금의 통화불, 전액불, 정기불 원칙과 36조 지급 사유 발생 후 14일 이내 금품을 청산할 것과 퇴직급여보장법 9조에 따른 퇴직금 지급 등이 있다. 위반 시 벌칙으로 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과된다. 서면근로계약과 관련해서는 근로기준법 제17조 근로조건의 서면 명시에 대한 것으로 위반 시 500만원 이하의 벌금이 부과된다. 최저임금 지급에 대해서는 최저임금법 6조에 따라 최저임금액 이상의 임금을 지급하도록 한 것으로 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과된다.

표 82 고용노동부 기초고용질서 일제점검 항목

점검 항목	해당 법령	내용	벌칙
최저임금 지급	최저임금법 6조	사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며 근로자와 최저임금 미만을 지급하기로 약정하였더라도 이는 무효임.	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
서면 근로계약	근로기준법 17조	사용자는 근로를 시작하기 전에 임금, 근로시간, 휴일·휴가와 그 밖에 근로조건 등을 명확히	500만원 이하의 벌금

		하는 근로계약을 서면으로 체결해야 하고, 근로자에게 교부해야 함.	
임금 지급	근로기준법 43조	사용자는 근로자에게 근로의 대가로서 임금을 현금으로 직접, 전액을 매월 1회 이상 정기적으로 지급하여야 하고, 일을 그만두는 경우에는 퇴직일로부터 14일 이내에 모든 임금을 지급해야 함.	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
	근로기준법 36조		
	퇴직급여 보장법 9조	근로자가 1년 이상 일한 후 퇴직한 때에는 퇴직금을 지급해야 함.	

이러한 기초고용질서 기준을 참고하여 편의점에 종사하는 면접대상자의 근로조건을 살펴보겠다.

## 6.2 편의점 초단시간 노동자 심층면접 결과

### (1) 계약 체결

고용노동부의 기초고용질서는 근로감독을 통한 규제와 동시에 표준근로계약서 등 근로계약 시 필요한 서류와 홍보자료 등을 배포하여 기본적인 고용질서를 준수하도록 지도하는 것을 목적으로 한다. 이에 따라 기초고용질서 일제점검 안내문에는 점검 내용과 함께 일반근로자에 대한 표준근로계약서와 단시간근로자 표준근로계약서 등 필요한 서류를 첨부하여 사업장에서 활용하도록 하고 있다.

근로계약은 묵시적으로 체결할 수 있지만 임금, 근로시간, 휴일과 휴가 등에 관한 사항은 서면으로 명시하여 근로자에게 교부해야 한다. 이러한 근로계약서는 일을 시작하기에 앞서 근로조건에 대해 명시하는 기본적인 절차이다. 면접대상자는 근로계약서를 작성했지만, 교부받지 못해 휴게시간 등 구체적인 근로조건을 확인하지 못했다.

한 장 줄까 하고 물어보면서 다른 사람들은 달라고 안한다고 하길래, 저도 그냥 안주셔도 된다고 했어요. 복사해달라고 할 걸 후회되네요.

피면접자의 편의점 일자리는 아르바이트 구인구직 사이트를 통해 구하게 되었다.

같은 프렌차이즈편의점에서 일 한 경험이 있고, 인력 변동이 잦은 직종이기 때문에 일자리를 구하는 데 큰 어려움은 없었다. 주20시간 정도의 단시간 일자리를 원했지만 마땅한 일자리가 없어 현재의 일자리를 구하게 되었고, 가능하면 주3일을 근로하는 것으로 근로시간을 늘리기를 희망하였다. 과거 초단시간일자리에서도 마찬가지로 초단시간으로 일 할 사람을 모집했기 때문에 초단시간으로 근로계약을 체결하였다. 일자리를 통한 생활비 충당과 학업병행, 개인시간 확보 등의 균형점으로 주20시간근로, 월 45만원이상의 수입을 희망해왔지만 편의점, 커피숍 등의 일자리가 대체로 15시간 전후로 일할 사람을 모집함에 따라 초단시간근로를 하게 된 것이다.

## (2) 근로실태

### ① 근로시간

주 2일 근무 중 하루는 15시부터 22시, 하루는 8시부터 15시에 일을 하고 있다. 근로계약 상 근로시간 외 매번 10-20분 정도 초과근로를 하지만 이에 대한 수당은 지급되지 않는다. 피면접자가 과거에 종사했던 편의점에서는 시재를 맞추고 물류와 냉장도 등을 정리하느라 매번 50분씩 초과근로를 했지만 초과근로수당이 지급되지 않았다고 한다. 피면접자는 초과근로수당을 받아야 한다는 것을 알고 있지만 요구해도 받지 못할 것 같고 부당하게 해고될 것 같은 무력감이 들어 초과근로수당을 요구하지 않고 있다.

다음타임 알바에서 미안해서 (초과근로)막 해요. 야간알바도 나이 많은 남성이었는데 그 사람들은 제가 어리잖아요. 그래서 안타까워서 해주고, 저는 야간알바 고생할거 아니까 해주고 계속 이런 시스템이었어요.

(초과근로수당)받고 싶기도 한데 억울하기도 하고. 근데 말은 못했어요. 이것 때문에 스트레스 많이 받았거든요. 잘못된 거 알았는데 뭔가 말을 못 해서 속 터지는 게.

근로시간 동안 주요 업무로는 시재 확인, 상품의 유통기한 확인, 냉장도 온도체크, 재고 확인 및 정리, 물건 진열, 물건 판매, 복권 판매, 청소, 쓰레기 처리 등이 있다. 이 중 유통기한을 확인하는 시간이 가장 오래 걸리고 편의점 특성 상 가장 중요한 업무라고 한다. 매장에는 CCTV가 여러 대 설치되어 있고, 사용자와 관리자(점장)는 CCTV를 통해 근로자를 감시·감독한다. 때문에 혼자 근무하고 있음에도 불구하고 수시로 전화와 문자 등으로 업무를 지시받는다. 특히 물건이 팔리면 즉각

진열대에 팔린 물건의 재고를 보충하라는 연락을 수시로 받고 있다.

피면접자는 근로계약서를 교부받지 않아 휴게시간이 있는지 여부를 확인할 수 없지만, 실제로 휴게시간을 전혀 부여받지 못했다. 초단시간근로자도 근로기준법 54조의 적용을 받아 4시간 근로 시 30분의 휴게시간을 부여받아야 한다. 피면접자의 경우 일 근로시간이 7시간이기 때문에 휴게시간은 최소 30분이 된다. 그러나 휴게시간이 있는지 여부는 확인할 수 없고, 휴게시간이 정해져 있다고 해도 근로시간 동안 혼자 근무하기 때문에 휴게시간을 사용할 수 없는 구조이다. 식사시간도 보장되지 않는데, 배가 고프면 집에서 싸온 도시락을 꺼내 고객이 없는 틈에 먹는 식으로 식사를 해결하고 있다.

(근로계약서에)휴게시간 내용은 있던 것 같은데 잘 모르겠어요. 저는 도시락 싸가서 손님 없을 때 한입씩 먹어요.

편의점을 24시간 운영되기 때문에 시간대 별로 근로자를 채용한다. 따라서 임의로 근로시간이 변경되는 일은 없다. 다만 앞서 언급한 것처럼 근로계약시간 외에도 수당지급 없이 초과근로를 하는 것이 관행화되어 있다. 이른바 무료노동이 일상화된 상황과 휴게시간이 보장되지 않는 상황을 해결하기 위해 교대근무시간 이전 30분 혹은 1시간을 당겨 출근하는 것도 하나의 해결방법이 될 수 있다. 두 명이 동시에 근무하는 시간을 만들어 무료노동이 발생하지 않도록 하면서 휴게시간을 보장할 수도 있다.

## ② 임금

임금은 시급제로 2016년 최저임금인 6,030원을 받고 있다. 초단시간근로이기 때문에 근로기준법 55조가 적용되지 않아 주휴수당은 지급되지 않는다. 근로시간에 시급을 곱한 것 외에 식대, 교통비 등의 복리후생은 없다. 근로 일이 법정휴일이어도 휴일근로수당 등 법정수당은 지급되지 않는다. 월 임금으로는 약 33만원을 받고 있다.

현재 일자리에서는 최저임금 수준을 받고 있지만, 과거 일자리에서 최저임금에 미달한 임금을 받기도 했다. 수습기간을 설정하여 1-2개월 간 최저임금의 90%만 지급하거나 교육시간이라는 명목으로 임금을 지급하지 않는 등의 방식이었다. 최저임금법 5조는 최저임금액 적용 제외 사유로 3개월 이내로 수습 사용 중인 근로자를 명시했지만, 단서 조항을 보면 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 수습 사용 중일지라도 최저임금액 이상을 지급해야 한다고 규정하고 있다. 최

저임금에 대한 인지도가 높아지면서 노골적으로 최저임금 수준에 미달한 임금을 지급하는 일은 많지 않지만, 불법·편법적인 방법으로 최저임금에 미달한 임금을 지급하고 있는 것이다. 한편 피면접자는 근로계약기간을 정하지 않았기 때문에 해당 단서 조항의 적용을 받지 않아 최저임금액 감액 적용이 법 위반이 아닐 수 있다. 그러나 편의점과 같이 단기적인 성격의 일자리에 단서 조항을 그대로 적용하는 것은 불합리한 측면이 있다. 피면접자는 수습기간과 교육시간 모두 실제 근로를 제공한 것과 크게 다르지 않았기 때문에 당연히 임금 전액을 받아야 한다고 생각하고 부당함을 느꼈지만 문제제기는 하지 못했다고 한다.

### ③ 노동 강도

피면접자는 노동 강도에 대해 복권을 판매하는 편의점이기 때문에 복권과 매장물건 간 시재를 달리 정리해야 하는 점, 물건 판매 시 즉각 재고를 보충해야 하는 점, 실시간으로 사용자와 관리자가 업무지시를 하는 점 등을 이유로 노동 강도가 높은 편이라고 하였다. 편의점근로는 대기시간이 길 것이라 생각하기 쉬운데, 끊임 없이 일거리가 있어 대기시간이 거의 없는 것이다.

편의점근로자가 이용할 수 있는 의자가 없는 것도 노동 강도를 높이는 요인이었다. 2008년부터 민주노총 서비스연맹을 중심으로 마트 캐셔 등 서비스여성노동자에게 의자를 제공하자는 범국민캠페인이 있었다. 산업안전보건기준에 관한 규칙 80조에 따라 지속적으로 서서 일하는 근로자가 작업 중 때때로 앉을 수 있는 기회가 있을 때는 사업주가 의자를 비치해야 할 의무가 있다. 당시 캠페인으로 사회적 공감대를 형성하면서 대형 마트 캐셔가 앉을 수 있는 의자가 비치되는 등의 성과가 있었다. 편의점 재고를 관리하고 고객을 응대하는 등의 여러 업무 사이에 편의점근로자가 이용할 수 있도록 사용자는 의자를 비치해야 하지만, 이러한 규칙이 지켜지고 있지 않았다. 규칙이 없더라도 서서 일하는 근로자를 위한 의자 비치는 최소한의 배려로 볼 수 있다. 앞서 언급한 청년유니온 실태조사 결과에서도 18%가 개선점으로 의자를 비치하는 것을 꼽은 바 있다. 사용자가 실시간으로 업무지시를 하는 것과 의자를 비치하지 않은 것 등에 대해 피면접자는 사용자가 급여를 지급하는 시간 동안은 최대한 일을 시켜야한다는 생각에서 비롯된 것 같다고 하였다.

의자가 없어서 힘들어요. 저도 예전편의점은 그래도 의자가 있고 손님 없을 때는 앉아있고 그랬는데 여기는 의자도 없고. 점장님이 착하긴 한데 계속 전화해서 뭐하라고 안하면 눈치주고, 근무일지에 쓰는데 막 화내요. 핸드폰 왜하냐 그런 거? 1분이라도 쉬고 있으면 눈치 보이게 막 그래가지고 계속 일이 없는 데 일을 해야 되고.

저도 이해가 안 가는 게 왜 알바생들한테 그러지? 상식적으로 이해가 안 가요. 그 사람들 입장에서 생각을 하면 헐값을 주고 알바를 고용하긴 하지만 자기 돈을 주고 알바를 고용하는데 막 알바가 놀거나 그러면 자기 댄에는 억울한가 봐요. 내 돈 받고 일하는 시간에 놀지? 그런 생각도 할 수 있고. 일하는 시간만큼은 최대한 굴려야 되겠는 생각.

### (3) 업무 상 어려움

#### ① 임금체불

피면접자는 임금체불을 자주 경험하고 있었다. 과거 일자리부터 현재 일자리까지 주휴수당, 초과근로수당, 야간근로수당 등의 법정수당을 한 번도 받은 적이 없었고, 단시간 일자리에서 1년 이상 근무했음에도 퇴직금을 받지 못했다. 미리 양해를 구하지 않고 월 임금을 늦게 지급받는 일도 잦았다. 그러나 편의점과 커피숍 등 피면접자가 경험한 일자리는 대부분 소규모 사업장이기 때문에 사용자와의 원만한 관계를 유지하기 위해 수당을 요구하거나 임금 지급일을 준수할 것을 요구한 적은 없다. 임금은 곧 생활비이기 때문에 임금 지급일이 늦어지면 생활에 어려움이 발생한다. 한편 예고 없이 임금 지급이 늦어지면서 사용자에게 대한 신뢰가 떨어지고 사용자로부터 존중 받지 못하고 있다는 기분이 들어, 이 같은 경험이 반복될 때마다 생활적, 심리적으로 힘들었다고 한다.

#### ② 고객으로부터의 성희롱, 폭력

편의점은 1인 근무 구조기 때문에 고객으로부터 성희롱 등을 당할 수 있고, 즉각 도움을 요청하기 어려워 성희롱 등 피해에 노출되기 쉽다. 피면접자는 과거 편의점에서 일 할 때 고객으로부터 과도하게 사생활에 대한 질문을 받거나 성적 농담 등을 지속적으로 경험했다. 그 사실을 사용자에게 알린 적도 있으나, 사용자는 해결 의지를 보이지 않고 오히려 피면접자에게 참고 일 할 것을 요구했다고 한다.

저는 바쁜데 와서 50분 이렇게 말을 거는 손님이 있었어요. 거의 자기 잘난 척하고 인생 상담을 해주겠다. 이런 이상한 얘기들. 상처받는 일들이 많아요. 냄새가 좋다고 말하고 쿵쿵대고 너무 짜증나서 야간알바한테도 말했는데 밤에도 온다고 하더라고요.

(제가)머리가 짧았는데, 화장도 안하고 급하게 나가는데 매일 아저씨가 총각이

라고 부르고 제 성별을 궁금해 하는 사람들이 굉장히 많았어요. 여자냐 남자냐  
나이가 몇이냐 그런 것들이 많았어요. 하루는 약속이 있어서 화장하고 갔는데  
화장한 게 낫다, 총각인 줄 알았는데 아니었다는 얘기 들었어요.

술 취한 사람이 와서 성추행될만한 이야기까지 했는데 그래서 야간알바가 창  
고에 숨어있으라고 해서 숨어있었어요.

성희롱뿐만 아니라 만취한 고객이 행패를 부리는 일도 여러 차례 겪었으나 한차례  
경찰에 신고해 상황을 수습한 것 외에 사용자나 외부의 도움을 받은 적은 없었다.  
사용자는 경찰에 신고해야 할 정도가 아니면 고객에게 친절할 것을 요구했다고 한  
다.

2011년과 2014년 편의점에서 발생한 범죄 유형 별 빈도를 보면 강간·강제추행, 절  
도, 폭행, 협박, 공갈 등의 발생 빈도가 1.5배 이상 증가했다. 특히 피면접자가 고  
객으로부터 지속적으로 성희롱을 당한 것과 같이 강간·강제추행은 1.9배가 증가하  
여 이에 대한 대책이 시급해 보인다.

표 83 편의점 범죄 유형 및 건수

편의 점범 죄	강력범죄					절도	폭력범죄							계	
	살인	살인미수	강도	강간·강제추행	방화		절도	상해	폭행	체포감금	협박	악취유인	폭력행위		공갈
2011	1	2	291	87	1	2952	234	623	0	8	1	142	36	163	4541
2014	1	1	154	165	1	4579	218	936	1	39	0	155	61	207	6518
증가 율	100	50	53	190	100	155	93	150	-	488	0	109	169	127	144

출처 : 경찰청범죄통계

### ③ 사용자로부터의 성희롱, 폭력

1인 근무 특성 상 사용자를 대면하는 일이 많지 않지만, 편의점 내 설치된 CCTV  
를 통해 사용자와 관리자로부터 수시로 감시·감독 받는다. 그 과정에서 지나치게  
피면접자의 행동을 통제하기도 했으나, 사용자의 업무지시 범위에 속하는 것으로,  
그것을 언어폭력으로 단정하기는 어려웠다. 다만 과거 초단시간 일자리 경험에서  
사용자로부터 영업개시일 전 영업을 강요한 위법적인 업무 지시, 당장 샌드위치  
20개를 만들라는 업무 지시, 한꺼번에 여러 식재료를 해동하도록 해 전자레인지에

서 불이 날 수도 있는 위험을 무릅써야 하는 업무 지시 등을 받았다. 이 때 업무 수행이 불가능하다는 것을 알리면 소리를 지르며 해고 하겠다고 하는 등 부당하게 질책을 받고 언어폭력을 당했다. 또 걸레를 던지며 청소를 하라는 등 사용자의 비인간적인 대우를 시정할 것을 요구하자 해고되기도 했다.

교육을 명목으로 동료를 성희롱 하는 장면을 목격했고, 동료가 그로 인한 고충을 토로하였지만 도움을 받을 곳을 알지 못해 문제를 해결하지 못했다. 다른 일자리로 옮겨도 비슷한 상황일 것이라는 생각과 잠깐 머무는 일자리이고, 당장의 생활비를 벌기 위해 이러한 부당한 대우와 폭력에도 불구하고 퇴사하지 않았다.

이처럼 사용자와 근로자 모두 초단시간 일자리를 정규 일자리가 아닌 것으로 인식하는 경향이 있었다. 이는 사용자의 언어폭력과 비인격적인 대우에도 불구하고 참고 일 할 수밖에 없도록 하는데 영향을 미친다. 만약 근로자가 문제제기할 경우 사용자는 쉽게 해고하고 다른 근로자를 채용할 수 있기 때문에, 그러한 우월적 지위를 남용하는 것이다. 근로자 또한 필요한 생활비만 벌고 그만두거나 새로운 일자리를 구하는 것에 대한 부담이 크지 않기 때문에, 부당한 대우에 침묵하고 작업장의 좋은 분위기를 만들려는 노력을 하지 않았다.

#### ④ 화장실 통제

서울시 인권위원회가 다산콜센터 상담원을 대상으로 실태 조사한 것에 따르면, 전자감시 등으로 화장실 이용시간까지 모니터링하는 것으로 인해 과도한 스트레스를 받고, 전자감시를 의식 해 제때 화장실을 가지 못해 방광염을 앓는 상담원도 많다고 한다. 이처럼 사용자가 생리현상까지 통제하면서 근로시간 내 화장실 이용을 최소화하도록 하는 경우가 있었다. 피면접자도 과거 편의점에서 일 한 7개월의 기간 동안 단 한차례만 화장실을 이용했다고 한다. 7시간 근로시간 동안 피면접자 혼자 근무하고 수시로 고객이 오기 때문에 편의점 문을 잠그고 화장실에 가는 것은 어려운 일이다. 게다가 절도 등의 위험이 있어 사용자가 화장실에 가지 말 것을 지시하기도 했다고 한다.

### 3) 산업재해

#### (1) 사회보험 가입

피면접자는 초단시간근로자기 때문에 4대 보험 중 국민연금, 건강보험, 고용보험 의무가입대상은 아니지만, 산재보험은 가입의무가 있다. 그러나 단시간일자리를 포

함한 8번의 일자리 경험 중 단 한 번도 사회보험에 가입한 적은 없었다. 아르바이트 일자리는 사회보험 가입 대상이 아니라고 알고 있었고, 사용자도 사회보험에 대해 언급한 적이 없기 때문에 자연스럽게 사회보험에는 당연히 가입하지 않아도 되는 것이라 생각했다고 한다.

한편 피면접자는 과거 초단시간 커피숍일자리에서 산업재해를 경험했다. 작업공간이 좁고 선반이 부실한 환경이었는데, 식재료를 끓이는 중에 선반에서 물건이 떨어져서 끓는 물에 의해 화상을 입었다. 화상을 입자마자 초기 응급치료를 했더라면 흉터를 최소화할 수 있었는데, 고객의 주문을 받고 음료를 제조하는 등 작업을 계속해야하기 때문에 산재 발생 시 자가 응급치료를 하거나 병원에 가지 못했다. 당일 작업을 자정에 마쳤기 때문에 병원에 가지 못했으나, 그 날 새벽에 통증을 참지 못하고 응급실에서 치료를 받았다. 치료 과정이 고통스러웠고, 치료 후에도 통증 때문에 불면증에 시달리는 등 상태가 심각했으나, 다음 날 정상 출근을 해야 했다. 피면접자는 심한 통증에도 불구하고 출근해야 하는 상황에 화가 나 산재보험으로 치료비와 요양비 등을 처리할 것을 사용자에게 요구했다. 그러자 사용자는 피면접자를 해고했고, 다툼 끝에 사용자는 6개월을 의무 복무하는 조건으로 복직과 산재 처리를 해주겠다고 약속을 했다. 당시 사용자는 피면접자를 포함하여 모든 근로자의 산재보험 등 사회보험에 가입하지 않았기 때문에, 보험료와 가산금 등 큰 비용이 지출될 것을 우려해 산재보험 처리를 꺼렸다고 한다. 한편 피면접자를 치료한 의사의 권유로 6개월 의무 복무 약속을 지키지 못하고 퇴사하게 되자, 사용자는 산재처리 대신 10만원을 주었다고 한다. 이에 피면접자는 모멸감을 느꼈고 노동조합의 도움으로 산재 신청을 해 승인을 받게 되었다.

억울하기도 하고 너무 아파서 잠을 못 잤어요. 의사가 팔을 보고 치료를 못하니깐 (피부를)다 벗겨내야 된다고 그래서 다 벗겨냈어요. 다음날도 출근하고, 산재 처리한다고 하고 싸우고 욕먹고 그랬어요. (사장이)다음날 전화해서 나오지 말라고 해서 사장한테 다시전화해서 이게 무슨 말이나 하니깐 사장이 6개월 동안 하루도 빠짐없이 출근하면 복직시켜주겠다 해서 한다고 했는데, 병원에서는 일 안하는 게 좋겠다고 해서 못 간다했더니 약속이랑 다르지 않느냐며 소리를 지르기 시작하는 거예요. 그래서 출근한 다음에 사장이랑 싸운 다음에 그냥 그만두겠다하고 나갔어요. 근데 치료비하라고 10만원을 주는 거예요. 너무 화가 나더라고요. 모멸감을 느꼈어요. 돈 받고 떨어지려 이런 식으로 느껴지더라고요. 그래서 도로 돈은 주고 왔고 산재 처리했어요. 언론에 제보하고.

이러한 산업재해 경험으로 피면접자는 월 임금에서 보험료가 공제되더라도, 사회보

힘은 최소한의 안전장치기 때문에 가입해두는 게 좋겠다는 생각을 갖게 됐다고 한다.

## (2) 감정노동

### ① 미스터리쇼퍼

미스터리쇼퍼란 손님을 가장해 매장을 방문하여 서비스를 평가하는 사람이다. 사용자는 본사 직원이 미스터리쇼퍼로 편의점에 자주 방문하니, 고객응대 매뉴얼에 따라 인사하는 등 고객응대방법을 강조했다. 미스터리쇼퍼는 불특정 일에 편의점에 방문해 종사자의 서비스를 평가하는데, 사용자는 미스터리쇼퍼가 시간대 별로 방문하여 서비스를 평가한 결과를 토대로 각 시간대 별 근로자가 보완해야 할 점 등을 알려주기도 했다. 피면접자는 미스터리쇼퍼가 진짜 편의점에 방문하는 건지 알 수 없기 때문에 자신의 서비스가 구체적으로 어떻게 미흡했는지 알 수 없지만 사용자의 요구를 무조건 수용할 수밖에 없다. 또 고객을 응대할 때 상황에 따라 응대 방법이 달라질 수도 있는데, 기계적으로 매뉴얼만 강조하는 건 비합리적이라고 생각하고 있었다.

매일 본사직원이 온대요. 파견 나오는 손님인척 하는(미스터리 쇼퍼). 이게 진짜인지 가짜인지는 모르겠는데, 본사 직원이 나왔는데 인사하는 소리가 작다고 지적하고 갔다고 크게 인사해라 이런 지적을 해요. 다른 알바들한테는 물류가 4개있는데 안 채워 넣었다고 했대요. 누가 손님인지 모르니까.

한편 2013년 미스터리쇼퍼에게 낮은 평가 점수를 받은 백화점 직원이 자살한 사건을 계기로 민주당(현 더불어민주당) 을지로위원회는 대형마트, 백화점, 화장품브랜드 등에 미스터리쇼퍼 등의 감정노동을 유발하는 제도를 폐지할 것을 촉구하였다. 그 결과 롯데그룹이 미스터리쇼퍼 제도를 폐지하는 것으로 협약을 체결한 바 있다. 또 국회에 계류 중인 다수의 감정노동자 보호입법에 미스터리쇼퍼제도를 폐지하는 내용이 포함되어 있다.

### ② 고객의 성희롱

고객이 매장에 장시간 머무르면서 피면접자에게 사적인 질문과 성희롱에 해당할 수 있는 대화를 유도하는 일이 잦았다. 1인 근무기 때문에 고객이 매장에 1시간 정도 머무르며 인생 상담을 해 주겠다고 하거나 성별이 뭐냐고 묻거나 화장을 하고 다니라는 등 불쾌한 질문과 대화에도 응할 수밖에 없었다고 한다. 바쁜 시간대에 계산이 밀리거나 복권 구입을 위해 줄을 서지 않고 계산해줄 것을 요구하는 등

고객으로부터 신경질적인 대우를 받기도 했으나 사용자는 웬만한 것은 참아야 한다고 하면서 근로자를 보호하는 것에는 관심이 없어보였다고 한다. 다만 물건을 환불할 때는 엄격하게 할 것을 요구하면서 사용자는 근로자가 겪는 감정노동을 당연히 감수해야 하는 것으로 인식하고 있었다.

### ③ 사용자의 언어폭력, 부당한 업무지시

앞서 언급했듯이 사용자로부터 위법적인 업무 지시, 무리한 업무 지시, 위험을 무릅써야 하는 업무 지시 등을 받았고, 이러한 업무수행이 불가능하다는 의사 표시를 하면 사용자는 소리를 지르고 해고 위협을 하는 등의 반응을 보였다. 사용자의 비인격적인 대우에 문제제기하자 그 자리에서 해고되었고, 피면접자와 동료는 노동청에 부당해고 구제신청을 제기하고자 하였지만 신청 방법을 몰라 포기했다고 한다. 이 사건을 계기로 피면접자는 노동조합에 가입하였다.

## 6.3 소결

고용노동부가 개념화한 기초고용질서에 따라 피면접자의 노동조건을 점검하면, 첫째, 최저임금법 6조에 따른 최저임금액 이상을 지급해야하지만 일부 위반되고 있었다. 현재 시급은 6,030원으로 2016년 최저임금액에 해당하지만, 입사 직후 교육시간과 1-2개월간의 수습기간 동안 최저임금에 미달한 임금이 지급되고 있는 것이다. 피면접자는 근로계약기간을 정하지 않았기 때문에 수습기간을 설정할 수 있고 최저임금 감액이 적용되지만, 대체로 단기적 성격의 일자리임에도 불구하고 사용자가 임의로 수습기간을 정해 최저임금을 감액 적용한 것은 불합리해 보인다. 또 수습이란 근로계약 체결 후 근로자의 업무수행능력을 향상시키기 위한 훈련 기간을 두는 것인데, 피면접자는 별도의 교육시간 동안 무급으로 교육을 받았음에도 별다른 이유 없이 정상적인 근로를 제공하면서 수습기간이라는 이유로 최저임금에 미달한 임금을 받았다. 따라서 최저임금법 위반의 소지가 있어 보인다.

둘째, 근로기준법 제17조에 따라 서면으로 근로계약서를 작성한 후 근로자에게 교부해야 하지만, 서면 근로계약서만 작성하고 교부받지 못했다. 물론 사용자가 피면접자에게 교부받을 것인지 의사를 확인한 후 교부하지 않은 것이지만, 근로기준법에 따르면 근로자의 의사와 관계없이 교부 의무가 있기 때문에 근로기준법 제 17조를 위반한 것으로 보인다.

셋째, 근로기준법 제43조와 36조, 퇴직급여보장법 제9조의 임금지급의 원칙과 금

품청산 기간, 퇴직금의 지급 등에서 피면접자가 아직 퇴직 전이기 때문에 금품청산 기간을 확인할 수 없고 초단시간근로자기 때문에 퇴직금 지급 의무가 없다. 다만 과거의 단시간 일자리에서 1년 이상 근속했음에도 퇴직금을 받지 못한 경험이 있다. 한편 초과근로수당을 전혀 지급받지 못한 것을 볼 때 상시적으로 임금체불이 발생하고 있고, 예고 없이 임금 지급 일이 지체되는 등의 사정을 볼 때 근로기준법 제43조를 위반한 것으로 볼 수 있다. 결론적으로 기초고용질서에 해당하는 5개의 법 규정 중, 금품청산 사유가 발생하지 않아 확인이 불가능한 근로기준법 제36조와 해당 사항이 없는 퇴직급여보장법 제9조를 제외하고 위반의 소지가 있는 것으로 보인다.

표 84 기초고용질서 - 피면접자 일자리 상태

점검 항목	해당 법령	현 일자리 위반 여부	과거 일자리 위반 여부
최저임금 지급	최저임금법 6조	위반	위반
서면근로계약	근로기준법 17조	위반	위반
임금지급	근로기준법 43조	위반	위반
	근로기준법 36조	확인불가	준수
	퇴직급여보장법 9조	해당사항없음	위반

이러한 기초고용질서 외에도 7시간 연속근무임에도 휴게시간이 부여되지 않고 있어 문제가 된다. 최소한의 화장실 이용 시간이나 식사시간이 보장되지 않아 고객이 없는 틈에 도시락을 먹어야 하는 등 열악한 상황이다. 또 매장 내 의자가 비치되지 않고 CCTV를 통해 사용자가 관리·감시하는 등 수시로 업무 지시를 함에 따라 노동 강도가 높다.

1인 근무 체제로 인해 고객으로 부터 성희롱을 당하거나 술 취한 고객의 난동이 있어도 즉각적으로 도움을 받기 어렵다. 사용자로부터 일상적으로 언어폭력을 당하지만 쉽게 부당해고당할 수 있어 문제제기 하지 못하고 있었다.

초단시간 근무기 때문에 건강보험과 국민연금, 고용보험은 임의가입대상이지만, 산재보험은 의무가입대상이다. 그러나 사회보험에 가입되어본 적은 없었다. 과거 일자리에서 화상을 입은 후 사용자와 다툼 끝에 산재 처리를 할 수 있었으나, 노동조합의 도움 없이는 산재 신청을 하지 못했을 것이라고 하여, 최소한의 사회 안전망에 대한 접근성도 낮았다.

## 7. 음식점 초단시간노동 사례

### 7.1. 음식점업 개요

#### 1) 산업 특성

우리나라 음식점업은 1인당 국민소득 증가, 식생활 패턴 변화, 대기업 외식업 진출 등의 영향으로 산업 규모가 그동안 꾸준히 확대되어 왔다. 통계청 전국사업체조사에 의하면, 2014년 음식점업의 사업체수와 종사자수는 약 47만 개와 145만 명이다(표 86). 전 산업 사업체수와 종사자수에서 차지하는 비율은 각각 12.3%와 7.3%이다.

표 85 음식점업 사업체규모별 사업체수와 종사자수 분포 (2014년) (개, 명, %)

	사업체수		종사자수	
	전산업	음식점업	전산업	음식점업
계	3,812,820	467,229	19,899,786	1,454,495
구성비(%)				
1 - 4명	81.3	86.1	28.1	60.9
5 - 9명	10.9	11.0	13.3	21.6
10 - 19명	4.2	2.2	10.7	8.8
20 - 49명	2.4	0.6	13.7	5.3
50 - 99명	0.8	0.1	9.9	2.6
100 - 299명	0.36	0.01	10.7	0.61
300 - 499명	0.05	0.0002	3.4	0.02
500 - 999명	0.03	0.0006	3.8	0.14
1000명 이상	0.01	-	6.4	-

출처: 통계청, 전국사업체조사

음식점업이 겪고 있는 중요한 구조적 문제는 2000년대 이후 제조업과 고부가가치 서비스업의 고용 부진이 지속되는 가운데 진입 장벽이 낮은 음식점업에서 생계형 창업이 급증하면서 업체 간 경쟁이 격화되고 폐업도 증가하고 있다는 것이다. KB 금융지주 경영연구소(2012)에 의하면, 음식점업은 2002년~2012년 동안 개인사업자 창업이 가장 많이 이루어진 업종(110만개, 전체 창업 대비 29.3%)으로, 2012년 개

인사업자의 업종별 분포에서도 가장 높은 비중(25%)을 차지하고 있다. 음식점업에서 창업한 개인사업자 중 81.7%는 사업을 10년 이상 지속하지 못하고 중간에 휴업 또는 폐업을 겪었다. 즉, 생존률이 채 20%에도 못 미쳤다. 절반 이상(52.2%)은 3년 내에 휴.폐업했으며, 1년 내에 휴.폐업한 비율도 20.2%에 달했다. 평균 생존기간은 3.2년으로 집계되었다.<sup>108)</sup>

또 다른 중요한 특징은 기업 규모가 영세하고 부가가치율이 낮다는 것이다. 음식점업 종사자 중 10인 미만 사업장에 근무하는 비율은 82.5%이다(표 76). 이는 전 산업의 41.4%보다 두 배 가량 높다. 김삼희(2014)에 의하면, 음식점업의 매출액 대비 이익률은 평균 9.9%이다(표 87). 10평 미만 소형 사업장의 이익률은 11.7%, 100평 이상 대형 사업장의 이익률은 8.8%로, 사업장 규모가 작을수록 이익률이 높다. 종업원인건비가 차지하는 비율은 12.3%이다. 본인 및 가족종사자의 노동투입에 크게 의존하는 사업 특성 상 이들의 인건비가 차지하는 비율도 10.9%로 상당히 높은 편이다. 특히, 사업장 규모가 작을수록 종업원 인건비가 차지하는 비중은 작은 반면, 본인 및 가족 종사자 인건비가 차지하는 비중은 큰 특징을 보이고 있다.

표 86 음식점업 사업체규모별 매출 대비 비용 및 이익 비율 (%)

	전체	소형	중소형	중형	중대형	대형
식재료	35.7	36.0	36.1	34.6	35.6	36.5
종업원인건비	12.3	8.2	10.7	13.1	17.0	19.5
임대료	8.4	9.3	8.5	8.5	8.1	7.1
공과금	7.1	6.9	7.1	7.1	7.3	7.1
기타비용	5.7	5.2	5.6	5.9	5.9	5.6
본인및가족종사자	10.9	12.7	11.4	11.1	9.4	5.5
부가가치세	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
이익	9.9	11.7	10.6	9.7	6.8	8.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

출처: 김삼희(2014)

주: 음식점 규모는 점포면적을 기준으로 분류. 소형: 10평미만, 중소형: 10평이

108) 국세청(2016)에 의하면, 2015년 한 해 동안 약 19만 명의 사업자가 음식점업에 신규 진입했고, 16만 명의 사업자가 음식점에서 폐업을 신고했다. 음식점업 전체 사업자수 대비 신규 진입률은 27.9%이며, 폐업률은 23.4%이다. 이는 총 52개 조사대상 업종 중 각각 5번째와 2번째로 높다.

상 ~ 30평미만, 중형: 30평이상 ~ 50평미만, 중대형:50평이상 ~ 100평미만, 대형: 100 평 이상. 이익은 위의 표에서 제시된 비용(식재료 ~ 부가가치세)을 매출액에서 제한 금액임.

## 2) 노동조건

음식점업의 노동조건은 다른 업종보다 열악하다. 특히 표 87에서 본 것처럼, 사업장 규모가 작을수록 본인 및 가족의 노동력에 의존하는 경향이 강하고 종업원 인건비 비중이 낮다. 여성 저학력 노동자, 청년 노동자, 외국인 노동자 등의 취약계층 비율이 다른 업종보다 높고, 최근에는 초단시간 근로자 비중도 빠르게 증가하고 있다.

본 보고서의 제2장에서 본 것처럼, 2015년 숙박음식업 종사자의 월평균 임금은 131만원으로 조사대상 업종 중 가장 낮다. 초단시간 노동자의 월평균 임금은 27만원으로, 이 또한 전체 평균에 크게 못 미친다. 한편, 본 보고서 제3장의 결과에 의하면, 음식점 초단시간 노동자의 시간당 임금은 평균 9,023원이며, 최저임금 위반 비율은 11%로 조사대상 중 4번째로 높다.

음식점 초단시간 일자리는 비용절감 목적 정규직 일자리 쪼개기 성격이 매우 강하다. 본 보고서의 제 3장에 의하면, 음식점업 초단시간 근로자 중에서 같은 사업장에 동일 업무를 수행하는 정규직이 존재한다고 응답한 비율은 46.7%로 조사 집단 중 4번째로 높다. 동일 업무를 수행하는 장시간 비정규직이 존재한다고 응답한 비율도 40.5%에 달한다. 이는 최근 음식점업에서 초단시간 일자리가 급증하고 있는 주된 이유가 음식점내 업무 성격 변화보다 사업주의 비용절감 전략에 있음을 시사한다. 손님이 몰리는 식사시간대를 중심으로 초단시간 근로자를 투입하여 수량적 유연성을 높이는 한편, 유급휴가, 연차유급휴가, 퇴직금 관련 법적 허점을 이용해 인건비를 줄이려는 목적에서 초단시간 근로자가 적극 활용되고 있다는 뜻이다.

문제는 단순히 노동시간이 작아 소득보전이 어렵다는 것뿐이 아니다. 노동기본권이 유린되는 정도가 매우 심각하다. 2016년 7월에 수행된 관계기관 합동점검 결과에 의하면, 점검대상 299개 업소 중 110개소(36.8%)가 노동법규 또는 청소년보호법을 위반하였고, 위반 업소 중에서는 일반음식점이 79개소 중 47개소(59.5%)가 적발되어 위반률이 가장 높았다(표 78). 노동법규 위반사례 중에서는 근로조건 명시 위반 비율이 41.6%로 가장 높았다. 근로자명부 및 임금대장 미비치 28.1%, 최저임금 미고지 12.9%, 성희롱 예방교육 미실시 7.3% 등의 비율도 높았다. 최저임금 미지

급은 2.8%, 야간·주휴수당 미지급은 2.8%, 임금 미지급(체불)은 2.2%, 야간·휴일근로 미인가는 1.7%, 근로시간 미준수는 0.6%로 적발되었다.

표 87 노동법규 및 청소년보호법 위반업소 적발 비율

구분	계	일반 음식점	빙수 제과점	커피 전문점	패스트 푸드점	PC방 노래방	편의점	화장품 문구점	기타
점검업소 수	299	79	45	44	40	24	33	30	4
적발업소 수	110	47	16	15	11	8	6	5	2
적발 비율(%)	36.8	59.5	35.6	34.1	27.5	33.3	18.2	16.7	50.0

출처: 여성가족부(2016)

본 보고서 제3장의 결과도 음식점 초단시간 근로자들에 대한 제도적 보호가 매우 미흡하다는 것을 잘 보여준다. 근로계약서 체결 비율은 16.2%로 전체 평균 40.2%에 크게 못미친다. 사회보험가입률(15.9%), 사고발생시 산재보험 처리 비율(9.2%), 퇴직금(9.7%), 주휴수당(11.7%), 연차유급휴가(7.1%) 비율도 전체 평균을 하회한다. 그럼에도 불구하고, 손님을 직접 상대해야하는 업무상 특성, 청년 및 여성 등의 사회적 약자가 높은 비중을 차지하는 노동력 구성상의 특성 등으로 인해 음식점 초단시간 근로자들은 사업주로부터 과도한 친절을 요구받거나 복장·외모 등에 대한 과도한 통제, 성적 농담, 언어폭력 등을 당하는 경우가 많다. 예고 없는 초과·야간 근무에 투입되고 일방적으로 근무시간이 변경되는 경우도 다른 업종보다 많다.

아래에서는 최근까지 부산의 한 치킨집에서 일했던 청년 초단시간 근로자에 대한 심층면접 결과를 제시한다. 이를 통해 근로계약서 미작성, 사회보험 미가입 등 음식점 초단시간 청년 노동자들이 현실에서 겪고 있는 다양한 문제를 확인할 수 있다. 아울러, 그러한 노동법 위반과 열악한 노동조건에 대해 청년 노동자들이 어떠한 생각을 갖고 있는지도 읽을 수 있다.

## 7.2 음식점 초단시간노동자 심층면접 결과

면담 일시: 2016년 8월 19일 금요일 오후 4시~5시 30분 (90분)

면담 장소: 토즈부산대점

면담 대상자 연령 및 성별: 만 27세 남성

### 1) 전반적인 노동실태

면담자는 만 27세 남성으로서 면담이 있던 달(8월)에 대학을 졸업했다. 미혼이며 가족과 떨어져 혼자 살고 있다. 거주지와 일자리 소재지는 모두 부산광역시이다. 업종은 음식점업이다. 면담자가 다닌 대학 앞 치킨 전문점에서 일했다.

사업장은 두 층으로 이루어져 있다. 1층에는 4인용 테이블 11개가 있고 2층에는 단체용 테이블 6개가 있다. 두 층 합쳐 총 50~60명 정도의 손님을 수용한다. 영업 실적은 꽤 괜찮은 상황이었다. 면담자가 일한 시간에는 두 층의 테이블 모두 거의 다 차는 경우가 대부분이었다. 면담자가 일한 곳이 본점이며 체인이 10개 정도 있다. 고용주 가족 세 명이 오전부터 밤까지 근무하며 주방, 배달, 피고용인 관리 업무를 맡았다. 점심시간에 한 명의 파트타임 근로자(면담자)를, 저녁부터 11시 마감까지 3~4명의 근로자를 추가적으로 투입했다. 피고용인들은 홀서빙 및 계산 업무를 맡았다. 단, 저녁에는 주방 보조 인력으로 중년 여성 한 명이 투입되었다.

면담자는 이 사업장에서 2016년 3월부터 7월초까지 4개월 간 근무했다. 월요일부터 목요일까지 주 4일 출근했고 11시 30분부터 1시 30분까지 총 2시간씩 일했다. 일주일 동안의 근로시간은 8시간이다. 점심시간에 일시적으로 증가하는 손님들에 대처하기 위해 투입되었다. 고용주 가족 3인이 주방 및 배달 업무를 맡았고 면담자가 홀서빙과 계산 업무를 전담했다. 면담자가 일한 시간에 다른 피고용인은 없었다.

이곳에서 일한 것은 올해가 두 번째이다. 지난해에도 9월부터 12월 초까지 3개월 간 이곳에서 일했다. 면담자가 이 일자리를 처음 알게 된 것은 인터넷 알바천국 광고를 통해서이다. 올해는 2월말 경 고용주가 직접 전화를 걸어 일할 의향이 있는지를 물었고 면담자가 그에 응했다. 그 전에는 면담자가 다닌 학교의 구내식당에서 근로장학생으로 일한 경험이 있다. 당시의 주된 업무는 퇴식구 관리 지원 및 설거지였다. 업종은 다르지만 만화방에서 근무한 경험도 있다.

올해는 시급으로 8,000원을 받았다. 하루 2시간씩 주 4일 근무했으므로 주급은 64,000원이다. 월평균 급여로 환산하면 27~28만원 수준이다. 하지만 실제로는 월 급여가 그에 못 미치는 경우가 많았다. 총선 등의 공휴일과 시험기간 등에 가게를 열지 않거나 고용주의 개인적인 사정으로 가게를 열지 않을 경우, 예비군 훈련, 취

업준비 등 피고용인의 개인 사정으로 결근할 경우 급여가 지급되지 않았기 때문이다.

올해 시급 8,000원은 작년 시급 7,500원보다 500원(6.7%)이 인상된 것이다. 올해 같은 사업장에서 일하는 야간 근무자들은 6,100원의 시급을 받았다. 면담자는 이들의 시급 대비 31.1%에 해당하는 1,900원을 더 받았다. 6시부터 11시까지 5시간을 일하는 야간근무자들보다 근무시간이 짧은 면담자의 총소득을 보전하기 위해 고용주가 배려한 결과이다.

임금 체불은 한 번도 없었다. 임금은 월 단위로 받았는데 고용주가 현금으로 직접 줄 때도 있었고 은행계좌로 입금해 주는 경우도 있었다. 식대, 퇴직금, 주휴수당, 연장근로수당 등 별도의 복리후생비와 수당은 없었다.

근무시간이 변경된 적은 없었다. 작업 준비시간, 정리시간, 대기시간도 거의 없었다. 근무 시작시간인 11시 30분까지 출근했고 근무가 종료되는 1시 30분에 곧바로 퇴근했다. 출근 후 앞치마만 입고 근무에 곧바로 투입되었고 퇴근 10분~20분 전부터 사업장 청소 등 퇴근 준비를 했기 때문이다. 카운터 마감은 따로 하지 않았다. 정해진 일 이외의 부수적 업무를 요구받거나 초과 근무를 한 적은 없다. 야간 근무와 주말 근무에 투입된 적도 없다.

## 2) 근로계약서, 고용불안, 사회보험

작년과 올해 두 번에 걸쳐 같은 사업장에서 일하는 동안 근로계약서는 한 번도 작성하지 않았다. 고용주가 그에 대해 어떠한 언급도 하지 않았기 때문이다. 면담자는 임금체불 등의 문제가 발생했을 때를 대비해 근로계약서를 체결하고 싶었다고 한다. 하지만, 고용주가 아무런 이야기를 꺼내지 않는 상황에서 면담자가 먼저 근로계약서 체결을 요구하기는 어려웠다고 한다. 일자리 자체를 얻지 못하거나 잃을지 모른다는 두려움, 고용주에게 안 좋은 인상을 심어 주어 불이익을 당할지 모른다는 두려움 때문이었다.

근로계약서 자체를 작성하지 않았기 때문에 언제든지 해고될 수 있는 위험에 노출되어 있었다. 실제로 작년과 올해 모두 오직 고용주의 필요에 의해 근무가 종료되었다. 면담자의 의사는 전혀 반영되지 않았고 아무런 사전 통보도 없었다. 작년에는 해고를 예상하지 못한 상황에서 해고되었다. 방학 중에 손님이 줄어 굳이 점심 시간에 파트타임 근로자를 투입할 이유가 없다는 것이 해고 사유였다. 올해 역시

아무런 사전 통보 및 협의가 없었다. 하지만, 올해는 작년의 경험을 바탕으로 방학 중 해고될 것을 예상하고 있었다.

사회보험은 그 어느 것에도 가입되어 있지 않았다. 이 또한 일차적인 이유는 고용주가 어떠한 언급도 하지 않았기 때문이다. 단, 근로계약서 체결의 경우와는 다르게 사회보험의 경우에는 면담자가 먼저 요구할 생각은 없었다. 임금이 감소하는 것을 원하지 않았기 때문이다. 하지만, 고용주가 원하면 가입했을 것이다.

근무시간 중 사고가 발생한 적은 없었다. 다른 피고용인들이 사고를 당했다는 이야기도 들은 적이 없다. 만약 사고가 발생했더라도 산재보험으로 처리가 되지는 않을 것이다. 가입되어 있지 않기 때문이다. 치료비를 고용주와 피고용인이 각각 얼마씩 부담할지는 알 수 없다고 한다.

### 3) 업무만족도

현재의 시간제 일자리는 본인이 스스로 원해서 선택한 것이다. 생활비 등 당장의 수입이 필요했기 때문이다. 취업준비 및 다른 시간제 일자리와 병행할 수 있다는 점, 최저임금 이상의 시급을 지급한다는 점도 현재의 일자리 선택에 중요한 영향을 미쳤다.

하지만, 현재의 일자리에 대한 만족도는 높지 않다. 근본적으로 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서 어쩔 수 없이 선택한 일자리이며 현재의 일자리가 향후 더 나은 직장으로 취업하는 데 도움을 줄 것이라고 생각하지도 않기 때문이다.

현재의 근무시간과 보상에 대한 만족도도 매우 낮다. 더 많은 시간을 일하고 싶었다. 월 20만 원 중반대의 소득으로는 생계를 꾸릴 수가 없기 때문이다. 부족한 생계비 마련을 위해 또 다른 사업장(세미나 공간대여점)에서도 일해야 했다. 그곳에서도 시간제로 근무했다. 추가적 소득은 약 70만 원 정도였다. 두 곳의 시간제 근무를 통해 한 달 총소득 약 90만 원을 마련했다.

현재 자신이 받고 있는 임금에 대해 만족하냐는 질문에는 복잡한 생각이 든다고 답했다. 단지 최저임금보다 높은 시급을 받고 있다는 것에 만족해야 하냐고 되물었다.

제가 근무한 점심시간 2시간 동안의 매출액은 평균 30만~40만 원 정도였어요.

그 중 제가 받는 돈은 16,000원이었구요. 양념반-후라이드반 시키고 음료수 먹으면 한 테이블 당 대략 18,000원 정도 나왔어요. 제가 일해서 번 돈으로는 치킨 한 세트도 못 사 먹는다는 거였죠. 자괴감이 들곤 했어요.

면담자가 겪은 적은 없지만 같은 사업장의 야간 근무자들은 취한 고객 등에 의한 인격적 무시, 무리한 요구, 폭언 등의 부당한 경험을 종종 겪는다. 면담자도 자신의 감정을 숨기고 일할 때가 많고, 자신이 갖고 있지 않지만 일에 필요한 감정을 갖고 있는 것처럼 행동한다. 일을 할 때 자신의 솔직한 감정을 있는 그대로 표현하는 것이 어렵고, 일에 필요한 긍정적 감정을 갖기 위해 노력한다. 고용주 역시 손님이 들어오고 나갈 때마다 큰 소리로 인사할 것을 요구한다. 그러한 고용주의 요구에 불만은 없다. 면담자에 대한 고용주의 인격적 대우에도 불만이 없다. 고객과의 사이에서 문제가 발생하면 고용주가 직접 나서 처리한다. 그럼에도 불구하고 고객 응대 과정은 상당한 심적 부담감과 스트레스를 발생시켰다.

#### 4) 노조관련

면담자는 시간제 근로자 권리 보호와 근로조건 개선을 위한 대변 단체가 반드시 필요하다고 생각한다. 형태는 노동조합이 바람직하다. 하지만, 가족 중심 영세 사업장이 거의 대부분을 차지하는 치킨 업종의 특성 상 개별 사업장 단위의 노조는 현실적으로 어렵다고 생각한다. 프랜차이즈 단위의 노조, 여러 업종을 아우르는 청년 노조가 바람직하다.

### 7.3 소결

우리나라 음식점업은 양적으로는 빠른 속도로 성장해왔지만, 생계형 창업 급증에 따른 경쟁 심화, 높은 폐업률, 기업 규모의 영세화, 낮은 부가가치율 등의 구조적 문제를 안고 있다. 노동조건도 전반적으로 상당히 열악하며, 특히 최근에는 비용절감 목적의 초단시간 근로가 빠른 속도로 확대되고 있다.

이 절은 음식점업 청년 초단시간 근로자의 노동권 보호 실태를 심층면접 결과를 통해 살펴보았다. 면담자는 다행히 영업실적이 양호하고 피고용인들을 인격적으로 대우하는 사업주를 만나서 최저임금보다 높은 시급을 받았고 부당한 근무시간 변경 및 초과 근무 등을 겪지 않았다. 하지만, 그 또한 다음과 같은 심각한 문제들에 노출되어 있었다.

- 근로계약서 미작성: 초단시간 근로자의 경우라도 근로계약서를 작성하지 않은 사업주는 500만원 이하의 과태료 처분을 받지만, 작년과 올해 두 번에 걸쳐 같은 사업장에서 일하는 동안 한 번도 근로계약서를 작성하지 않았다. 고용주는 그에 대해 어떠한 언급도 하지 않았고, 면담자 역시 해고와 여타 불이익이 두려워 먼저 이야기를 꺼내지 못했다. 임금 체불이 발생했다면 법적 보호를 받기가 어려운 상황이었다.
- 사회보험 미가입: 사회보험 중 어느 것에도 가입되어 있지 않았다. 만약 사고가 발생했다면 산재보험으로 처리되기 어려운 상황이었다.
- 정규직 쪼개기와 압축 노동: 면담자는 치킨 매장에서 홀서빙 업무와 계산 업무를 수행했다. 업무의 성격이 부수적이라서 초단시간 근무가 활용된 것이 아니라 사업주의 수량적 유연성 확보 및 비용 절감 목적 때문에 초단시간 근무가 이용되었다. 손님이 집중되는 학기 중 점심 및 저녁 식사시간에만 각기 다른 초단시간 또는 단시간 노동자들이 교대로 투입되었고, 그들의 노동 강도는 다른 시기, 다른 시간대의 노동자보다 높았다. 동일 시간대 노동자가 오직 면담자밖에 없었기 때문에 사업주의 특별한 배려가 없는 한 연차 휴가를 사용할 수 없었다.
- 고용 불안: 근로계약서를 작성하지 않았기 때문에 상시적 해고 위험에 노출되어 있었고, 실제로 작년과 올해 모두 고용주의 의사에 따라 아무런 사전 통보 없이 일방적으로 해고되었다.
- 불충분한 소득: 최저임금 이상의 시급을 받았지만, 월평균 임금은 20만원대 중반에 불과했다. 어떠한 추가적 수당도 없었다. 생계비 마련을 위해 다른 시간제 근로를 병행해야 했다.
- 감정노동: 손님이 물리는 점심시간에 혼자서 홀서빙 업무를 하면서 고객을 언제나 친절하게 대해야 했다. 심적 부담감과 스트레스가 컸다. 고객의 부당한 요구를 받을 경우 그를 보호할 수 있는 제도적 장치는 없었다.
- 경력 개발 및 징검다리 역할 미흡: 전공이나 경력에 맞지 않지만 생계 때문에 어쩔 수 없이 선택한 일자리였다. 직업훈련 기회는 없었다. 현 일자리가 향후 더 나은 일자리를 구하는 데 도움이 될 것이라는 기대도 없었다.

이 절의 면접 결과는 음식점업 청년 초단시간 근로자들이 자신들이 겪는 불이익에 대해 일반적으로 어떻게 대응하고 있는지도 잘 보여준다. 근로계약서 미작성, 사회보험 미가입, 사업주 필요에 의한 일방적 해고 등 노동권 침해가 명백한 경우에도 고용주에게 시정을 적극적으로 요구하지 못하는 경우가 많다. 노동권 침해가 너무 일반화·만성화되어 있고, 자신의 권리를 사업주에게 요구할 경우 오히려 불이익을 입는 경우가 많으며, 피해를 국가기관에 신고하더라도 해결 및 처벌이 이루어지는 경우가 드물기 때문이다. 음식점 근무를 평생 일자리로 생각하기보다 일시적으로 거쳐가는 일자리로 생각하는 경향도 문제 해결 의지를 낮추는 요인으로 보인다.

하지만, 시간이 갈수록 노동권 침해에 대한 적극적 대응과 제도 개선 요구가 증대될 것으로 예상된다. 면담자는 시간제 근로자 권익 보호를 위한 대변단체가 반드시 필요하며 형태는 노동조합이 바람직하다고 답했다. 영세기업이 큰 비중을 차지하는 음식점업 특성상 개별적 대응은 한계가 있고 산업별 또는 세대별 공동 대응이 필요하다고 말했다. 이미 청년 및 아르바이트 노조가 설립되어 활발히 활동 중이다. 이러한 초단시간 노동자들의 공동 대응 및 제도 개선 노력을 적극적으로 지원할 필요가 있다.

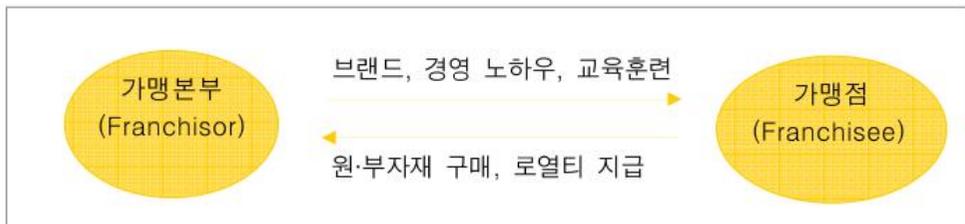
## 8. 외식업 초단시간노동 사례

외식업 프랜차이즈에 종사하는 초단시간노동자 심층면접은 2016년 10월 12일 신촌역 인근에서 1시간에 걸쳐 진행됐다. 피면접자는 한명이었고, 대학교에 재학하면서 아르바이트 개념으로 일하고 있었다. 근속은 5개월이고, 처음 가진 일자리였으며, 군 입대 때문에 연말까지 일할 계획을 가지고 있었다.

### 8.1 외식업 프랜차이즈 개요

#### 1) 외식업 프랜차이즈 산업 현황

프랜차이즈(franchise)는 가맹본부(franchisor)가 가맹점(franchisee)에게 상호 및 경영 노하우 등을 제공하고, 가맹점을 통해 상품 및 서비스를 판매하는 사업형태를 말한다. 가맹본부는 프랜차이즈 브랜드 사용 및 영업권리 부여, 일정한 통제와 영업방법 등의 노하우를 제공하고, 그 대가로 가맹금과 로열티, 원부자재 매입 등 일정한 대가를 받는 지속적인 관계를 맺는다. 프랜차이즈는 가맹본부의 사업 아이디어와 가맹점 사업자의 소자본이 결합한 사업시스템으로, 자영업자 증가와 소비자의 브랜드 선호 현상 등으로 인해 산업의 비중 및 중요성이 확대되고 있다.<sup>109)</sup>



산업통상자원부에서 발표한 자료<sup>110)</sup>에 의하면, 2014년 기준 가맹본부 총 등록 수는 3,360개이고, 브랜드(영업표지) 총 등록 수는 4,199개이다. 전체 가맹본부의 임직원 수는 174,542명으로, 1개 가맹본부의 평균 임직원 수는 54.9명이다.

가맹본부(상호) 등록수를 세부업종별로 보면 도소매업에서는 제과·제빵(143개), 서

109) KB금융지주경영연구소, 'KB daily 지식 비타민 : 프랜차이즈 업계 현황 및 특성', 12-20호, 2012. 1. 23.

110) 산업통상자원부, '2014년 기준 프랜차이즈 산업 실태조사 결과', 2016년 1월 15일 보도자료

비스업은 교육(229개), 외식업에서는 한식(882개) 등이 가장 많은 것으로 나타났다. 가맹본부 브랜드(영업표지) 수를 세부업종별로 보면 도소매업은 제과.제빵(166개), 서비스업은 교육(282개), 외식업에서는 한식(1,124개) 등이 가장 높게 나타난다.

그림 23 2014년 가맹본부(상호) 및 브랜드(영업표지) 등록 수

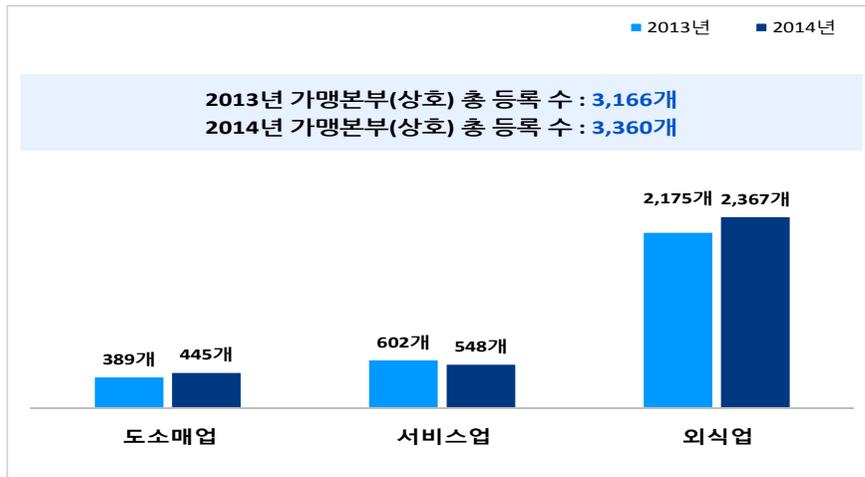
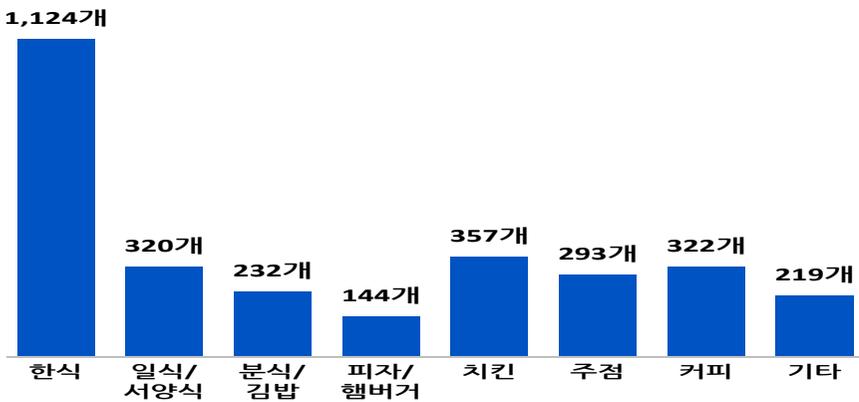


그림 24 2014년 브랜드(영업표지) 등록 수 - 외식업



브랜드 총 점포 수는 212,758개, 가맹점 수는 197,858개, 직영점 수는 14,900개이다. 부문별로 외식업이 93,944개로 가장 많았고, 도소매업(60,731개), 서비스업(58,083개)의 순이다.

표 88 가맹사업 부문별 현황(2014년 기준)

구분	외식업	도소매업	서비스업	합계(평균)
가맹본부 수(개)	2,367	445	548	3,360
가맹본부 직원 수(명)	71,385	80,271	22,886	174,542
매출액(억원)	126,075	324,244	50,672	500,992
점포 수(개)	93,944	60,731	58,083	212,758
직영점 수(개)	4,117	7,200	3,583	14,900
가맹점 수(개)	89,827	53,531	54,500	197,858

프랜차이즈 산업의 종사자 수를 추정할 자료를 보면 다음과 같다.<sup>111)</sup> 2013년 기준 종사자 추정치는 142만 8천명이다. 가맹점당 평균 종사자 수가 3명 내외라는 얘기이다. 가맹점 기준으로 매우 영세한 규모인 셈이다.

그림 25 국내 프랜차이즈 산업 동향

		2002	2005	2008	2010	2013(e)
매출액(조원)		41.7	61.3	77.3	114.4	148.9
업체수 (개)	본부	1,600	2,211	2,426	3,186	3,794
	가맹점	120,000	284,000	257,000	410,000	488,000
종사자수(천명)		566	832	1,001	1,199	1,428

주 : 2008 년까지는 지식경제부 조사 자료, 이후는 공정거래위원회 등 추정 자료  
 자료 : 지식경제부, 한국기업평가

피면접자가 근무하고 있는 죠스떡볶이((주)죤스푸드)는 2007년에 사업을 시작했고, 2010년 11월에 법인으로 전환했으며 현재 임직원수 140명에 연간 매출액 427억원 (2015. 12월 기준)을 기록하고 있는 중소기업이다. 가맹점수는 2014년 390개까지 갔다가 점차 줄어서 현재는 322개이다.<sup>112)</sup>

111) KB금융지주경영연구소, 앞의 자료.

112) 2002년 가맹사업을 시작한 아딸은 한때 가맹점이 1000개를 넘어서기도 했으나 지난 2년 새 가맹점이 줄어 지금은 800개선에 머물고 있다. 실적도 나빠지고 있다. 지난해 영업이익은 15억원으로 전년 대비 42%나 줄었다. 2007년 출발한 죠스떡볶이 가맹점도 2014년 말 390개에서 현재 322개로 줄었다. 영업이익은 17억원으로 전년 대비 53% 급감했다. 한국경제, '식어가는 떡볶이 가맹점...아딸·죤스 매장수 '뚝'', 2016. 7. 7. 기사

## 8.2 외식업 초단시간노동자 심층면접 결과

### 1) 계약 및 근로 실태

피면접자는 현재의 사업장이 처음 임금을 받으면서 일해 보는 첫 직장이라고 했다. 원래는 대학 동기가 근무했던 일자리인데 사정이 생겨서 그만두는 바람에 소개를 받아 취업하게 됐다고 한다. 일반적인 아르바이트 모집처와 비교하면 시급이 괜찮아 보였고, 근무시간이 본인에게 맞는 것 같아서 취업하게 되었다고 한다.

#### (1) 근로계약

근로기준법 제17조(근로조건명시)에서는 근로계약 체결시 임금, 근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등을 명시하도록 되어 있고, 특히 임금의 구성항목, 계산방법 등은 서면으로 명시하여 근로자에게 교부하도록 강제하고 있다. 결과적으로 임금 관련 내용이 포함된 서면 근로계약체결을 강제하고 있는 것이다. 근로계약서가 고용 관련 분쟁의 1차적인 판단 근거가 된다는 점에서 근로계약서의 서면체결은 매우 중요하다. 사업장의 준법 여부와 공정성을 판단하는 기준인 것이다.

피면접자는 서면 근로계약서를 작성하지 않았다고 했다. 주말에만 일하는 것이고 시급 외에는 복잡한 것이 없어서 근로계약서를 작성할 필요성을 별로 느끼지 못했다고 한다. 따라서 본인도 요구를 안 했고 점주도 별 얘기가 없어서 그냥 넘어갔다고 한다. 과정이야 어쨌든 결과적으로는 서면 근로계약서 작성을 강제하는 근로기준법 위반에 해당한다. 근로계약서를 작성하지 않은 이유가 근무시간이 매우 짧다는 점과 임금 계산이 단순하다는 점이 작용했다는 점에서 볼 때, 곧 근로계약서에 기재할 만한 내용이 별로 없다고 고용주와 노동자가 생각한다는 점을 고려할 때, 초단시간 노동자의 대부분이 이러한 상황에 노출되어 있을 것으로 추정할 수 있다. 하지만 근로계약서 작성이라는 것이 근로 내용의 복잡성 혹은 단순성에 따라 필요 여부가 달라지는 것이 아니라 근로의 공식성을 상호 확인하고 분쟁 발생시 최소한의 판단 기준이 된다는 점에서 초단시간 노동의 경우는 더욱이나 근로계약서의 작성이 중요하다고 할 것이다.

피면접자의 경우 근로계약기간에 대해서는 점장과 별도의 논의가 없었다고 한다. 기간을 정한 계약직 개념도 아니고 기간의 정함 없이 계속근로가 가능한 것도 아닌 애매한 경우지만, 현실적으로는 노동자 사정에 따른 단기 근무가 많아서 특별히

고용불안이 존재하는 것은 아니다. 피면접자도 근무한지 5개월이 되었는데, 군 입대 때문에 연말까지만 근무할 계획을 가지고 있었다. 그렇게 되면 총 8개월을 근무하는 셈이다. 노동수행능력에 특별한 하자가 없을 경우는 고용안정에 별 다른 문제가 발생하지는 않는 것으로 보인다. 실제로 피면접자 사업장에는 1년 넘게 단시간 근무를 하고 있는 동료도 있다고 한다.

## (2) 근로시간

피면접자의 근무시간은 토, 일 17~23시이다. 하루 6시간 근무씩 1주일에 이틀 일하며, 1주 총 근무시간은 12시간이다. 초단시간 노동인 것이다.

프랜차이즈 사업에는 직영점과 가맹점(대리점)이 있는데 피면접자가 일하는 곳은 가맹점이다. 매장에는 점장, 매니저, 아르바이트 4명 등 총 6명이 일하고 있지만, 점장과 매니저가 번갈아가면서 아르바이트 1명과 일하는 시스템이다. 따라서 평일이든 주말이든 특정 시간대에는 점장 또는 매니저와 아르바이트 1명 등 총 2명이 일하는 것이다.

매장 오픈은 오전 9시이고 마감이 새벽 1시이다. 그 중 오전 9~11시와 밤 11시~새벽1시에는 점장이나 매니저가 혼자서 담당하고 아르바이트가 함께 근무하는 시간은 오전 11시~밤11시이다. 하루 12시간을 두 명의 아르바이트가 나눠서 6시간씩 담당하고 있는 것이다. 주중에 근무하는 아르바이트가 2명, 주말에만 근무하는 아르바이트가 2명이다. 피면접자는 그 중 주말 저녁시간을 담당하고 있다.

담당업무를 보면, 점장과 매니저가 조리업무를 담당하고, 아르바이트는 전화주문을 받고, 홀써빙, 포장, 설겅이 등을 한다. 기술(노하우)이 필요하거나 위험한 업무는 점장과 매니저가 담당하고, 단순한 업무는 단시간 노동자가 담당하는 식이다. 말이 기술이라고는 하지만 프랜차이즈 본부에서 메뉴에 따른 조리법이 매뉴얼화 되어 있어서 조금만 해보면 대체로 수행할 수 있는 일이라고 한다.

휴게시간은 특정되어 있지 않다. 점장과 일할 때와 매니저와 일할 때가 다른데, 손님 없는 시간에 그냥 쉬게 하기도 하고, 잔일을 시키기도 한다. 대체로 보면 6시간 근무 중 약 1시간 정도는 손님 없어서 적당히 쉬는 셈이라고 한다. 초단시간 노동이라고 해도 4시간 근무에 30분, 8시간 근무에 1시간의 휴게시간을 부여해야 하는 근로기준법 규정은 지켜져야 하나 휴게시간이 특정되어 있지 않은 것은 문제가 될 수 있다. 물론 휴게시간을 고정해서 부여해야 하는 것은 아니지만 휴게시간의 위치

가 유동적이라는 것은 휴게시간의 길어도 유동적일 수 있다는 점에서 바람직하지 않을 뿐만 아니라 엄밀하게 얘기하면 휴게시간 규정을 위반하는 경우도 종종 발생할 수 있기 때문이다. 휴게시간을 특정해놓고 상황에 따라서 융통성 있게 운영하는 것이 필요하다.

### (3) 임금

피면접자가 받는 임금은 기본 시급 6,300원이다. 여기에다 만근시 시급 500원 추가되어서 시급 6,800원 적용하게 된다고 한다. 같은 사업장에 1년 넘게 일하고 있는 알바생도 있는데 시급은 동일하다. 만근은 근무 예정일에 모두 근무하는 것이 원칙인데, 불가피한 결근 사유가 있을 경우 보름 전에 미리 얘기할 경우는 대체근무자를 세우고 만근으로 인정해주는 것이 통상의 관례라고 한다. 대체근무자를 세우기 힘들도록 1~2일 전에 급하게 얘기하는 경우는 만근 적용을 못 받게 된다. 피면접자가 5개월 근무하면서 몇 번 결근을 했지만 모두 만근을 적용 받았다고 한다. 만근 조건을 충족시키는 것이 그리 어려운 것은 아니라는 것이다. 결과적으로 시급 6,800원을 적용하게 되는 셈인데, 이러한 시급은 동종업무 중에서 높은 편이라고 피면접자는 인식하고 있었다. 거의 대부분의 아르바이트가 최저시급인 6,030원인데 비해 높다는 것이다. 피면접자가 만근을 할 경우 월 36만원을 수령하게 된단다. 딱 시급만 적용해서 산출된 금액이다.

다른 곳 시급은 잘 몰라요. 분식점이 아닌 다른 업종의 매장이 큰 곳은 7천원 주는 곳도 있다고 하는데, 거의 대부분은 최저임금을 적용하는 것으로 알고 있어요. 현재 일하는 곳이 많이 주는 셈이죠. 월 만근을 하게 되면 36만원 정도 받는데, 주로 생활비로 사용합니다. 매니저가 월 5백만원 번다고 하고, 점장은 그것보다 더 많이 버는 것으로 알고 있어요. 거기에 비하면 제가 받는 금액은 턱없이 적이지만 그 사람들은 일하는 시간도 길잖아요. 제가 일하는 시간에 비하면 별 불만은 없어요.

피면접자의 근무시간은 토, 일 17시~23시인데, 22시~23시는 야간근로에 해당해서 시급의 50%를 가산해서 수당으로 지급해야 하나 실제로는 못 받고 있다고 한다. 명확한 근로기준법 위반인데 점장이 이에 대해 알고 있는지는 잘 모르겠다고 한다. 토요일 손님이 많을 때는 30분 정도 연장근로를 하는 경우가 있고, 이에 대해서는 계산해서 시급 적용을 받고 있다고 한다. 급여명세서는 별도로 없으며, 출근부에 출퇴근시간을 기록하고 이것을 토대로 월급을 계산한다. 급여일은 매달 10일인데, 지금까지 제 날짜에 맞춰서 급여가 지급되었다.

시급 외에는 별도 지급되는 금품은 없다. 식사는 도시락을 싸가거나, 점장이나 매니저가 싸온 음식을 함께 먹거나, 떡볶이 등 매장의 음식으로 해결하는 경우가 대부분이다. 별도의 식사시간이 정해져 있는 것은 아니다.

명절, 공휴일 상관없이 토, 일은 계속 근무한다. 매장은 365일 계속 영업을 한다고 한다. 공휴일과 토, 일이 겹쳐도 별도의 시급 보상은 없다. 휴일근로수당이 적용되지 않는 것이다. 피면접자의 경우 휴일을 주말로 특정할 필요는 없고, 1주일에 이틀 근무하는 것이기 때문에 휴일근로수당은 적용받기 어려운 경우이다.

급여에서 근로소득세를 별도로 공제하지는 않고 있고, 4대 보험도 가입 여부를 모르고 있다. 점장과 사회보험에 대해 얘기한 적은 없었다.

#### (4) 업무 상 어려움

피면접자가 일하고 있는 죠스떡볶이에서는 떡볶이, 어묵, 튀김, 순대, 우동, 만두 등의 메뉴를 취급하고 있다. 죠스푸드 본사에서 만든 매뉴얼에는 조리법, 포장법, 손님맞이법 등이 있다. 조리는 주로 점장과 매니저가 하기 때문에 조리과정에서 발생할 수 있는 위험을 겪을 일은 별로 없지만 튀김을 댄힐 때는 주의해야 한다. 튀김기름이 175도이므로 잘못하면 화상을 입을 수 있단다. 주방이 매우 좁아서 홀에 나갈 음식을 담거나, 튀김을 튀기다가 댄 적이 있다고 한다. 식기세척기도 세척 후 금방 열면 뜨겁기 때문에 주의해야 한다. 약을 바를 정도로 다친 적은 별로 없었다. 손가락에 습진이 생겨서 병원에 간적이 있는데 주방에서 물을 만졌기 때문이라고 피면접자는 생각하고 있다. 그 외에는 별 다른 산업재해가 발생할 일은 없다고 한다.

### 8.3 소결

외식업 프랜차이즈 가맹점에서 일하고 있는 피면접자는 업무에 대해 대체로 “약간 만족”하고 있었다. 시급이 상대적으로 높다고 생각하고 있고(물론 시급이 일반적으로 1만원은 되어야 한다는 생각을 가지고 있다고는 했다), 점장, 매니저와 인간관계도 좋고, 적절하게 배려 받고 있다고 생각하며, 노동 강도도 크게 높은 것은 아니라고 받아들이고 있다. 근무시간을 더 늘리거나 근무일을 늘릴 생각은 없다고 한다. 군대 가기 전까지 학업과 병행해서 지금 정도 일하면 적당하다고 생각한다. 아

르바이트로 월 36만원을 벌고, 추가로 과외를 하고 있는데 월 25만원 정도 된다. 합쳐서 월 60만원 정도를 용돈으로 사용하고 있고, 부모와 함께 거주하기 때문에 개인 용돈 이외에는 별도로 들어가는 돈은 없다고 한다. 초단시간 노동자 저마다 개인 사정이 다르겠지만 피면접자의 경우는 자발적, 선택적 노동을 하고 있는 셈이다. 대학생의 생계형 노동이 아닌 부가적 수입을 위한 초단시간 노동의 한 전형이라고 할 수 있다.

문제가 없는 것은 아니다. 앞서도 살펴봤듯이 근로계약서 미작성, 야간근로 1시간에 대한 가산수당 미지급, 휴게시간 불특정 등 법을 위반하고 있거나 위반 가능성이 있는 실태를 확인할 수 있었다. 이러한 부분이 단시간, 초단시간 노동에 일상화되어 있는 문제이고 시급히 개선되어야 할 점이라는 것은 명확하다. 근로계약 양 당사자의 인식 개선이 있어야 할 것이고, 행정당국의 관리감독도 필요하며, 사회적 관심이 요구되는 부분이라 할 것이다.

## 9. 커피전문점 초단시간노동 사례

### 9.1 커피전문점 개요

#### 1) 개요

지난 2011년 공정거래위원회가 발행한 '커피전문점 시장 구조 및 실태' 보고서에 따르면 당시 기준으로 전국에 약 1만2000여개의 커피전문점이 영업 중인 것으로 나타났다. 이후에도 증가하는 커피 수요에 힘입어 시장 규모의 성장이 이어져 2014년 기준으로 그 숫자는 약 2만개에 육박하는 것으로 업계는 추정하고 있다. 이 중 프랜차이즈 커피 전문점이 약 8456개로, 업체별로는 스타벅스·커피빈·카페베네·엔제리너스·할리스 등 상위 5개 업체가 2008년도 이후 업계의 성장을 이끌다시피 했다. 하지만 이들 프랜차이즈들 간 과다경쟁과 카페형 제과점 매장, 편의점 및 지하철 매장의 저가 테이크아웃 커피 등 새로운 경쟁자들의 등장, 그리고 불황이 장기화 됨에 업계 구조 역시 재편되고 있는데, 특히 카페베네·엔제리너스 등 공격적인 확장전략을 펼쳤던 대형커피 전문점들의 매출액 및 신규 매장 감소세가 뚜렷한 상황이다. 예를 들어, 카페베네의 경우 2014년 신규 개점이 89곳인 반면 계약 해지 및 명의 변경은 각각 53곳과 94 곳으로 사실상 개점보다 폐점이 많았고 정도의 차이는 있지만 할리스·엔제리너스 역시 같은 추세를 보였다. 2010년부터 4년간의 커피 전문점 가맹점 현황 데이터를 분석한 결과에 따르면 2010년 새로 문을 연 커피 전문점 가맹점 10곳 중 5.6곳이 3년 안에 가게 문을 닫는 것으로 나타났다(2015년 11월 18일, 한국경제신문 인터넷 판 참조). 반면, 뽕다방이나 이디야 같은 저가형 커피 프랜차이즈들의 약진이 두드러지고 있는데, 특히 이디야 커피는 2010년 294개에서 2014년 1,400개까지 급증하면서 현재 가장 많은 전국 매장 수를 자랑하고 있다. 기존 5대 업체 중에서는 스타벅스가 같은 기간에 327개에서 927개로 증가했는데, 여기에는 공정거래위원회가 2013년부터 프랜차이즈 본사가 반경 500m 내 추가 가맹점을 내는 것을 제한하면서, 각각 매출액 기준 미달과 직영방식으로 '커피 프랜차이즈 모범 거래기준' 규제대상에서 제외되었던 이디야 커피와 스타벅스가 얻은 반사이익을 얻고 있기 때문인 것으로 보인다.

아래 그림26은 통계청 산업별 분류 중 커피전문점이 속해 있는 '비알코올음료점업' 전국 사업체 수와 종업 수의 가파른 증가추세를 보여준다. 비알코올음료점업에서 커피전문점이 차지하는 비중은 50%이상으로 알려져 있는데, 2006년 전국 26,452 업소에서 불과 8년 만에 55,693개로 두 배 이상 증가했고, 같은 기간 종사자 수는

56,020명에서 157,603명으로 세 배 가량 증가한 것으로 나타났다. 또한 70% 이상의 높은 여성종사자 비율은, 커피전문점들이 시간제로 일을 하면서 일시적으로 수입을 보충하는 여성지배적 일자리임을 보여준다.

그림 26 비알코올음료점업 사업체/종사자 수 증가추이



(자료: 국가통계포털, <http://kosis.kr>, 전국사업체조사(9차개정), '비알콜 음료업점')

프랜차이즈는 커피전문점은 지배구조에 따라 크게 직영점 또는 위탁가맹구조와 나누어진다. 주로 커피빈과 스타벅스 같은 외국 브랜드들이 모든 매장을 직영으로 운영하고 있는 반면, 이디야와 카페베네같은 국내 브랜드들은 위탁가맹형으로 운영하고 있다 (송보화 외, 2014). 이 차이는 직원들의 고용형태의 차이로도 이어지는데 직영점 체제의 외국 브랜드의 경우 파트타이머 - 바리스타 - 슈퍼바이저 - 부점장 - 점장 내부노동시장을 통해 인력을 관리하는 반면, 위탁가맹점 또는 위탁가맹점-직영점 혼합체제의 국내 브랜드의 경우 외부노동시장에 의지하고 있다. 예를들어, 스타벅스 코리아의 경우 7,300여명의 직원 모두를 공식적으로는 정규직으로 채용하는 데에서 한발 더 나아가, 내부승진으로 임명되는 점장과 부점장 등의 관리자 인력의 75%를 여성 관리자로 구성하고, 경력 단절 여성을 위한 직군을 별도로 만드는 인사관리정책으로, 작년까지 '고용창출 100대 우수기업' 대통령 표창을 3년 연속 수상하기도 했다. 하지만 전체 인력의 75%(5424명)을 차지하는 파트타이머와 바리스타(B파트군)은 시간제 무기 계약자로서 하루 8시간을 근무하는 연봉제 정규직인 점장 / 부점장(A파트군)과 비교했을 때 임금·복지후생·승진기회 등에 있어 큰

격차가 있는 사실상 비정규직이라고 할 수 있다.<sup>113)</sup> 그럼에도 불구하고, 본사에서 인사, 교육, 훈련, 급여, 보상을 체계적으로 관리하게 때문에 면접 참여자들에 따르면 바리스타 경력개발 희망자들 사이에서는 가맹점은 피하고 되도록 직영점으로 가는 것이 좋다는 불문율이 존재한다고 한다. 반면, 국내 브랜드, 특히 최근 급증하고 있는 저가 커피 프랜차이즈 가맹점들은 인력비 절감에 초점을 맞추기 때문에 그러한 인사관리 체계를 갖추지 않고 있을 뿐만 아니라, 주휴수당을 지불하지 않기 위해서 하루 5시간, 주 15시간 미만의 초단시간 노동, 면담 참여자의 말을 빌리자면, ‘무소속감·저급여·단기’ 인력에 의존하는 경우가 많았다. 이런 맥락에서, 이번 조사에서는 저가형 커피전문점의 초단시간 근로 실태를 파트타임 스태프와의 인터뷰를 통해서 살펴보고, 아울러 생활협동조합이 운영하는 커피전문점에서 초단시간으로 근무하고 있는 스태프의 면접조사를 통해, 개선방향에 대해서도 논의해 보고자 했다.

## 9.2 커피전문점 초단시간노동자 심층면접 결과

### 1) 계약 및 근로 실태

저가형 커피전문점 가맹점의 경우, 외국계 브랜드 직영점과는 달리 파트타이머 (손님응대, 계산, 매장 청소, 식기 세척) - 바리스타 (커피 및 음료 제조) - 슈퍼바이저의 (매출 및 매장 인력관리) 업무 구분이 모호한 것으로 나타났다. 점포당 10~15명 정도의 인원이 시간제로 대략 하루 4~5시간 정도 일을 하고 주 2~3회 출근하면서 주15시간 이하라는 기준을 맞추고 있었고, 각자 맡은 시간대에는 매출관리까지 포함한 거의 모든 업무를 수행하고 있었다. 면담 참여자들을 포함해, 초단시간으로 커피전문점에서 근무하는 인력의 대부분은 대학3, 4학년 또는 취업준비생으로 취업준비나 학업을 병행하면서 일을 하기에 시간적, 육체적으로 부담이 적은 커피전문점을 선택하는 경우가 많았다. 이런 측면에서 저가형 커피전문점의 초단시간 고용형태는 고용주-고용인 쌍방의 요구에 따른 모델이라고 할 수 있다 (송보화 외, 2014). 특히 커피전문점들은 주로 대학교 주변이나 주거지역에 폭넓게 자리잡고 있기 때문에 통근시간이 짧은 점, 원하는 업무시간을 협상할 수 있는 점, 편의점이나 식당 서빙 등 다른 초단시간 일자리에 비해 노동강도가 약한 점 등이 계속해서 구직희망자들을 끌어 당기는 요인으로 작용하고 있다. 이들은 주로 알바몬이나 알바천국과 같은 온라인 구직·구인 서비스를 통해서 구직 정보를 얻고 있었고, 해당 가맹점에서 이미 일하고 있는 친구 및 선후배의 소개로 일을 시작하는 경우도 많

113) 시사저널 2014.4.2. “스타벅스 ‘100% 정규직’엔 차별이 있다”

았다.

초단시간 파트타이머들은 보통 3~5개의 조-오픈, 미들(오전 / 오후 / 저녁), 마감-를 구성해 교대근무를 하고, 커피, 차, 샌드위치 등의 제품 제조 및 판매, 설거지, 테이블 정리 등의 업무를 공통적으로 수행한다.<sup>114)</sup> 각 교대조별로 세부 업무와 그에 따른 노동강도에 있어서 조금씩 차이가 있는데 오픈조의 경우 당일 제품 판매에 필요한 물품(식재료 및 기타 소모품 등)을 준비하는 업무가 주가 되고 마감조의 경우 커피머신청소, 바닥청소, 마감정산업무 등의 업무가 더해진다.

저가형 커피프랜차이즈의 가맹점들은 규모가 상대적으로 작기 때문에, 한 교대조를 3명 정도로, 모두 초단시간 파트타이머들로 구성하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 인근에 타 브랜드 가맹점 출점 등으로 매출이 줄어들 경우, 보통 먼저 파트타이머의 수를 줄이게 되는데, E커피전문점의 가맹점에서 근무하는 면접 참여자의 경우에도 그 결과 1인 교대조를 맡은 경험이 있다고 말했다. 이 경우, 손님응대부터 제조, 재료 나르기 등 모든 업무를 혼자 수행해야 하기 때문에 노동강도가 비약적으로 증가하게 된다.

일을 시작한 이후 최소 2~3개월 동안 청소나 설거지 등을 전담하면서, 커피 및 음료제조 교육을 받은 후, 바리스타 업무를 맡게 되는 직영방식의 커피전문점들과는 달리, 저가브랜드 가맹점에서는 업계근무경험이 없는 신규 파트타이머가 들어와도 별도의 교육 및 훈련 시간을 제공하지 않는 경우가 많다. 근무 첫 날, 다양한 음료 및 샌드위치류 제조법이 적힌 레시피를 건네 받고 같은 조에서 일하는 선임자들과 함께 일하면서 OJT방식으로 일을 배우게 되는데 예전보다 줄어들기는 했지만, 점주가 임의로 첫 달을 연수기간으로 간주하고 약속한 시급보다 적은 금액을 지불한 다던지, 미숙련으로 인한 재료비나 자재비의 손실분을 시급에서 제하는 경우가 여전히 존재하는 것으로 나타났다.

매장에 따라 차이는 있지만, 점주는 보통 오픈조에서 일을 하고, 미들조나 마감조는 파트타이머들에게 맡기는 경우가 잦기 때문에, 관리업무 중 상당부분을 위임하고 있었다. 이는 초단시간 파트타이머들의 자기효능감이나 책임감을 고양시키는 등 신뢰에 기반한 장기적 인사관리 측면에서의 판단이기 보다는, 포스시스템을 통해 제품의 입출고와 정산업무가 전산화 되어 있고 커피전문점 업무 자체가 표준화 되어 있어 점주가 노동과정에 개입할 필요가 없기 때문인 것으로 보인다. 피면담자가

---

114) 각 교대조별 상세업무내용에 대해서는 김종진(2012)의 표2 참조.

일하는 E커피전문점의 가맹점주 역시 인근에 6개의 점포를 운영중인 ‘투자형’ 점주로, 일주일에 1~2회 정도만 점포에 나오는데, 이런 경우 효율적인 노동과정의 감시 및 통제를 위해서 매장내 CCTV를 설치한다거나<sup>115)</sup>, 매 근무교대조마다 매출정산을 시키고 카카오톡 같은 모바일 메신저의 단체채팅방을 통해서 잦은 업무 지시와 보고를 시키는 경우가 흔한 것으로 나타났다.

시급은 보통 그 해의 최저임금으로 정해지고, 초단시간 파트타이머들은 주15시간 이하로 일하기 때문에 별도의 주휴수당과 야간수당을 지급받지 못하고 있다. 대신, 노동강도가 강하고 퇴근 시간이 늦어지는 경우가 잦아 상대적으로 기피되는 마감조에서 근무하는 파트타이머들에게는 점주들이 재량에 따라 최저임금의 1.2~1.5 배를 지급하기도 한다. 한편, 면접 참여자들을 포함해서 대부분 초단시간 파트타이머가 근무를 시작할 때, 계약기간과 받는 시급 등을 규정한 근로계약을 작성하는 것으로 나타났다. 이는 청년유니온이나 알바노조 등의 활동으로 열악한 아르바이트 노동조건에 대한 사회적 인식이 높아짐에 따라 본부차원에서 점주들을 서면근로계약서 작성을 독려한 결과라고 볼 수 있지만, 초단시간 파트타임 노동에 국한했을 때, 서면근로계약서의 존재가 노동조건에 유의미한 변화를 가져오지는 않은 것으로 보였다. 오히려 선행연구들이 보였듯이, 마감이나 청소 업무를 포함해 실제 근로시간은 15시간 이상임에도 불구하고 초단시간 근로계약임을 명문화 해서 분쟁의 여지를 차단하기 위한 의도로 근로계약을 쓰는 경우도 많은 것으로 보인다 (조세화, 2014).

불과 6개월 전에 계약서를 작성한 면접 참여자도 계약서에 어떤 항목들이 기재되어 있었는지, 심지어는 보관여부도 기억하지 못했고, 작성된 계약서를 점장이 아닌 본사에서 나오는 직원이 관리한다고 답했다. 이는 계약서에 적힌 계약기간 등의 내용이 경제적 이해관계에 의해 한시적, 일시적으로 묶인 점장과 파트타이머 양측 모두에게 실질적인 구속력을 가지지 못하기 때문인 것으로 보인다.

## 2) 업무만족도 및 이익대변단체

앞서 언급한대로, 편의점 등 다른 서비스 업종의 초단시간 파트타임 일자리보다 시급(최저임금지급)과 근무환경이 좋기 때문에, 커피전문점 파트타이머의 업무 만족도는 비교적 높은 편으로 알려져 있다 (송보화 외 2014). 이번 면접 참여자들 역시 커피전문점 이전에 편의점 파트타이머, 결혼식도우미, 패밀리 레스토랑 종업원 등

---

115) 매일노동뉴스, 2014.7.7 “출근한 거 맞는지, CCTV에 얼굴 좀 비춰 봐”

으로 일한 이력이 있었고, 커피전문점의 파트타임 스태프 또는 바리스타로 일하기 시작한 이후로는 일하는 점포를 변경한 적은 있었지만, 다른 업종을 바꾼 경우는 사례는 없었다. 그러나, 저가 브랜드일수록 체계적인 인사관리 시스템이 갖춰져 있지 않고 점주 임의로 복리후생 및 교대조 편성 등의 작업조건을 결정하는 경우가 대부분이기 때문에 점주와의 관계나 점주의 개인적 특성 등 비공식적 요인들에 의해서 만족도가 결정되는 것으로 나타났다. 예를 들어, 점주가 파트타이머들이 매장의 음료나 먹거리를 정해진 한도내에서 이용할 수 있게 해주거나, 매장을 방문한 지인들에게 할인제공 또는 정기적으로 회식을 갖게 해주는 등의 혜택이 있을 경우 만족도와 장기근속 의도가 높은 것으로 나타났다.

반면, 점주의 일방적인 결정으로 갈등과 불만이 발생하는 경우, 점주에게 문제를 제기하면 해고를 당하거나, 심하게는 인근 업소에서도 채용을 기피하는 ‘블랙리스트’에 올라갈 수도 있다는 우려 때문에 조용히 이직을 택하는 경우가 많다. 뿐만 아니라, 졸업이나 정규직 직장에 취업을 성공하는 경우 또는 더 높은 시급을 제공하는 점포를 찾은 경우에도 즉시 일을 그만두기 때문에 한 점포에서 1년 이상 근무하는 경우가 드문 것으로 나타났다. E커피 가맹점에서 일하는 면접 참가자 역시 현재 근무를 시작한 지 불과 5개월 정도 밖에 되지 않았지만, 10명의 파트타이머 중 4번째로 장기근속중이고 그 네 명 중 두 명은 15시간 이상 근무하는 파트타이머였다.

점주 입장에서도 장기간 근무할 수 있는 초단시간 파트타이머를 쓰는 것이 유리하기 때문에 채용면접시에 장기근속가능 여부를 반드시 확인하고 근로계약서에 근로기간을 명시하지만 강제성이 없기 때문에 매출에 큰 영향을 주지 않는 한에서 앞에서 말한 여러가지 혜택을 제공함으로써, 장기근속을 유도하려는 것으로 보인다. 이는 바리스타나 커피전문점의 매니저로의 경력개발 및 정규직 전환가능 등을 내세우며 ‘좋은 일자리’로서 이미지를 부각시키면서 파트타이머들의 장기근속을 유도하는 직영점과 대비되었다.

저임금·시간제·단기 일자리의 특성상 사실상 조직화가 불가능 하기 때문에 커피전문점 초단시간 파트타이머들의 이해를 대변해주는 집단적 채널은 그동안 전무하다시피 했다. 그 결과 앞에서 지적한대로 점주나 점장으로부터 부당노동행위를 당하더라도 위법사실 자체를 인지하지 못하거나, 이직할 곳을 찾을 때까지 참고 일하거나, 익명성이 보장되는 아르바이트 구직 사이트 커뮤니티 게시판에 아래와 같이 글을 올려서 공감이나 상담을 구하는 등 수동적으로 대응할 수 밖에 없었다.<sup>116)</sup> 특히 시급을 포함한 금전적인 부분에 대하여 불만을 토로하는 경우가 두드러졌다.

첫 오픈 날에 점장님과 알바생들이 모두 돌아가면서 포스를 담당했습니다. 그런데 그날 카드내역 빵꾸 난 10만원정도 되는 금액을 제 급여에서 모두 깎으셨습니다. 점장님이 실수 한 것일 수도 있고, 제가 한 실수가 확실한 금액만 급여에서 차감하셔야 하는데 모든 책임을 저에게 물으시더라고요.

점장님이 노동법상 4~5시간을 일하면 30분의 휴식시간이 주어지고 휴식을 하면 급여에서 차감한다고 했습니다. 즉 4~5시간을 일하면 30분의 휴식시간을 가지는 대신에 2790원을 제 급여에서 빼는 것입니다. 하지만, 별도의 휴식시간이나 휴식공간이 있는 게 아니었고, 손님이 없을 때 눈치껏 알아서 30분 앞서 쉬는 거였는데, 그렇게 급여에서 빼는 게 맞나요?

다행히 최근에는 청년유니온과 알바노조의 활동 덕분에 이러한 부당노동행위들에 대한 전반적인 자각은 늘었지만 이와는 별개로 이 단체들을 매개로 매장에서 벌어지고 있는 부당노동행위를 바로잡거나 그로 인해 피해액을 보상받기 위한 적극적 행동에 나서지는 초단시간 파트타이머들은 많지 않은 것으로 보인다. 생애직장이 아닌 한시적 징검다리 일자리에서 그러한 소송이나 투쟁에 들어가야하는 시간과 노력을 부담스러워 하기 때문이다. 안산지역에서 청년유니온 활동을 해오고 있는 한 활동가 역시 이런 사정을 잘 알기 때문에 전적으로 개인의 의사를 존중하는 방향으로 안내한다고 언급했다.

저희도 상담이 들어왔을 때, 무조건 노동청에 진정서를 제출하라고 하지는 않아요. 먼저 물어보죠. 돈도 받고 계속 일도 하려는 것인지, 아니면 더 이상 그 가게 또는 인근에서 일할 계획은 없는 것인지. 후자의 경우가 아니라면, 일단 증거를 모아놓으라고 해요. 일하면서 그런 일 발생할 때 마다 날짜랑 시간 기록해 놓고, 관련된 카톡대화 내용 같은 거 있으면 다 저장해 놓으라고. 상담자가 계속 돈을 벌어야 하는 상황이면 안타깝지만 그게 최선인 거 같아요.

대학 졸업 후 여러가지 스터디 모임에 참가하면서 항공사 정규직 일자리 공채를 준비중인 면접참여자의 경우에도, 최근 매출감소의 영향으로 파트타이머의 수를 줄이면서 점주가 일방적으로 근무조를 변경하고 취식가능한 음료나 샌드위치의 양을 줄인 것, 그리고 마감시간 가까이에 찾아오는 손님들로 인해 정산과 매장 청소 등

---

116) 예를들어, 알바천국의 아르바이트 경험게시판 (<http://www.alba.co.kr/story/albastory/StoryList.asp>)이나 알바몬의 알바토크 게시판 ([http://www.albamon.com/community/tb\\_main](http://www.albamon.com/community/tb_main))등을 많이 이용하는 것으로 보인다.

의 업무가 늦어서 마감조가 20~30분 정도 추가노동을 해도 거기에 대해 시급을 지급하지 않는 것에 대해 파트타임자들의 단체 카톡방에 불만이 끊이지 않는다고 했다. 하지만, 집에서 가깝고 구직을 할 때까지 계속 생활비를 벌어야 하기 때문에 다른 근무조에 자리가 생긴다면 추가로 근무할 의향이 있다고 했다.

### 9.3 소결

커피가 일상생활에서 빼놓을 수 없는 하나의 문화로 자리잡으면서 커피산업은 계속 성장을 이어가고 있다. 이 중 커피전문점은 차별화된 인테리어와 싱글 오리진 커피 등 매니아 층을 공략하는 고가의 메뉴를 늘리는 프리미엄 전략을 사용하고 있는 외국브랜드 직영점들과, 가격을 낮추고 커피뿐만 아니라 베이커리나 디저트 등 다양한 먹거리로 메뉴를 확대하는 국내브랜드 가맹점들로 시장이 분화되는 현상이 뚜렷하게 나타나고 있다. 최근에는 일본에서 이미 돌풍을 일으킨 전자동 드립 방식 추출 커피를 1,000~1,500원대에 판매하는 편의점들이 본격적으로 커피시장에 진출하면서 저가 커피시장의 경쟁이 더욱 치열해지고 있다. 금년 7월 현재 세븐일레브의 세븐카페 매출은 전년 동기 대비 306.1% 증가한 반면, 드롭탑은 인력구조 조정에 들어가고, 주커피는 직영점을 절반으로 줄이는 등 희비가 얼갈리고 있다. 이와 같이 시장이 양분되면서, 인력운영에 있어서도 전자의 경우 엄격한 바리스타들의 숙련과정 및 노하우를 강점으로 내세우는 반면, 후자, 특히 편의점의 경우, 숙련 없이도 재료(원두)와 도구(전자동화된 커피머신)의 조합만으로도 일정수준 이상의 품질을 제공할 수 있음을 강조하고 있다.

이러한 시장의 변화와 경쟁의 압박 외에도, 저가형 커피체인 가맹점들은 내부적으로 가맹본부에 지불해야 하는 로열티 및 2~3년에 한 번씩 본부의 정책에 따라서 변경해야 하는 인테리어 비용 그리고 높은 임대료 등의 고정비 지출로 인해 이윤을 내는 것이 쉽지 않은 상황이다. 따라서, 유일한 변동비인 인건비를 최소화 하기 위해서 초단시간 파트타임어의 노동에 의지하게 된다. 특히, 청년유니온과 알바노조의 활동으로 주휴수당, 야간수당, 퇴직금의 미지급 등 여러가지 부당노동행위가 사회적 이슈로 떠오르고 가맹점들의 부당노동행위에 대해 본사차원에서 기업 이미지 차원에서 관리를 하기 시작하면서, 각종 노동관계법률을 피할 수 있는 초단시간 노동자 위주로 파트타임어의 구성을 바꿔 나가고 있는 것으로 보인다. 이는 고용관계의 비공식화 그리고 매장운영에 있어 사용자 임의성을 강화 시키게 되고, 부당노동행위가 일어났을 경우 목소리를 낼 수 있는 채널이 부재한 상황에서 파트타임어들은 다른 일자리를 찾아서 떠나거나 부당노동행위로 인한 피해를 감수하면서

계속 일을 할 수 밖에 없다.

현재의 법체계 내에서는 이런 상황을 개선하는 것이 여의치 않아 보인다. 근로기준법 ‘준수’ 캠페인을 통해 청년 파트타이머들의 집단적 목소리를 만들어 내고 전달하는 거의 유일한 창구 역할을 해 온 청년 유니온과 알바노조 등의 노동 NGO 역시 민주노총 및 다른 시민단체와 연대해서 초단시간 파트타이머를 보호할 수 있는 법 ‘개정’ 투쟁으로 확장해 나가야 할 시점으로 보인다. 생계형 가맹점들이 장기적 관점에서 인력 관리를 할 수 있는 숨통을 틔어 줄 수 있도록, 가맹본부와 가맹점 간의 불공정한 계약관행을 모니터링 하고 시정해 나가는 공정거래위원회 등 정부기관의 적극적 역할도 여전히 중요하다. 결국, 점주나 점장이 경제적인 관점에서 봤을 때도 초단시간 파트타이머들에게 적당한 노동의 대가를 지불하고 부당노동행위를 하지 않도록 유도하는 것이 현 제도 하에서는 가장 근본적인 해결책이기 때문이다. 특히 커피전문점이 지역밀착형 사업이고 파트타이머 역시 주로 지역의 청년들을 고용할 때, 지역 비정규노동센터 또는 지역운동단체들이 네트워크를 구성해 일종의 소비자 운동형태로 좋은 일자리를 제공하는 커피전문점을 인증하고 홍보해 주는 프로그램을 생각해 볼 수 있을 것이다.<sup>117)</sup> 예를 들어 스타벅스는 대학로점을 이익의 일부(한 잔당 300원)를 청년 인재 양성 프로그램으로 적립하는 커뮤니티 스토어로 전환해 운영하고 이를 적극 홍보함으로써 기업 이미지 개선과 함께 약 20%의 지점 매출 증가를 기록하기도 했다.<sup>118)</sup> 일본의 경우에도 ‘미야마 커피’나 ‘코메다 커피가게’ 같은 풀서비스 형 카페가 특히 지역의 노인과 주부 소비층을 중심으로 인기를 끌면서 저가형 커피전문체인점에 빼앗겼던 시장 점유율을 다시 회복하고 있는데, 이는 카페 게시판을 개방하고 지역사회 정보들을 고객들에게 발신하는 등 지역에 뿌리를 내리기 위한 다양한 시도가 성공하고 있기 때문인 것으로 보인다. 물론, 이러한 사례들을 규모가 훨씬 작은 저가형 커피전문점 체인에 직접 적용하기는 힘들겠지만, 지역단체들과 연계해 ‘좋은 시간제 일자리’를 차별점으로 주거지역이나 대학주변의 커뮤니티에 자연스럽게 녹아든다면, 바닥이 없는 저가 가격경쟁에 매몰되지 않고도 경쟁력을 유지할 수 있는 하나의 방법이 될 수 있을 거라 본다.

---

117) 예를 들어, 안산시비정규직노동자지원센터는 치고 근로기준법을 준수하고 있는 모범 사업장을 선정하고 안심알바지도를 통해 해당 사업장들을 홍보해 주고 있다. 자세한 내용은 홈페이지(<http://www.asbino.kr/parttime.php>) 참조

118) 중앙일보. 2015.4.15. “사회공헌하고 매출도 늘고’ 스타벅스 커뮤니티 성공스토리

## 7장 초단시간 노동의 실태와 정책 대안

### 1. 초단시간 노동의 실태

초단시간 노동자들의 실태 분석을 통해 다음과 같은 사실들을 확인할 수 있었다.

첫째, 주당 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들에 대해 사회보험, 노동복지, 고용안정성 등에서 차별처우할 수 있도록 법제화되어 있다.

초단시간 노동자들은 4대 사회보험 중 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험의 경우 의무 가입이 아니라 임의 가입 대상으로 분류되어 산재보험을 제외한 사회보험의 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 초단시간 노동자들은 근로기준법 상의 유급주휴일/주휴수당과 연차유급휴가/연차수당의 적용 대상에서 제외되고, 1년 이상을 근무하더라도 근로자퇴직급여보장법에 규정된 퇴직금의 수혜 대상에서 제외된다. 또한 2년을 초과하여 근무하더라도 기간제법에 따른 무기계약직 전환 대상에서 제외된다.

둘째, 초단시간 노동자 규모는 꾸준한 증가 추세를 보여 왔는데, 이러한 증가 추세는 향후에도 지속될 것으로 전망된다.

전체 단시간 노동자는 물론 초단시간 노동자 규모도 꾸준히 증가해 왔는데, 이러한 초단시간 노동자 규모 증가 추세는 여성 초단시간 노동자 규모 증가 추세가 주도해 왔다. 그런 점에서 초단시간 노동자의 여성화와 여성 비정규직의 초단시간화가 동시에 진행되었다고 할 수 있다. 서비스산업의 팽창 추세 속에서 여성 중심의 초단시간 노동자들이 함께 확대되면서 일자리 양극화의 하위축을 견지할 것으로 전망된다.

셋째, 열악한 노동조건을 초단시간 업종들은 노동시장 취약집단들이 집중 분포되어 저임금 평형을 이루고 있다.

비정규직 일자리들 가운데서도 다양한 합법적 차별처우로 인해 초단시간 일자리들은 열악한 노동조건을 벗어나기 어렵다는 점에서, 구직자들이 육아·가사 혹은 학업·취업준비와의 병행 등 특별한 사정이 없는 한 구직자들이 우선적으로 기피하고 싶은 대상이 된다. 따라서 초단시간 일자리들은 당장 수입이 필요하지만 보다 나은 일자리를 구하기 어려운 오인, 여성, 대학생, 청년 등 노동시장 취약집단들에게 돌

아가게 된다. 그 결과, 사용업체들은 합법적 차별처우에 기초한 저임금 등 열악한 노동조건을 일자리들을 이러한 노동시장 취약집단들로 채울 수 있게 되어, 저임금 평형이 재생산되는 것이다.

넷째, 한국의 초단시간 일자리들은 좋은 시간제가 아니라 나쁜 시간제라 할 수 있다.

한국의 초단시간 일자리들은 네덜란드와 스웨덴 등 유럽의 조정시장경제모델 국가들에서처럼 사회적 보호 속에서 자발적으로 선택되는 좋은 일자리가 아니다. 그보다는 영미형 자유시장경제모델 국가들에서처럼 사회적 배제 속에서 시장에 의해 노동시장 취약집단들에게 강제되는 열악한 노동조건을 나쁜 일자리들이다. 그런 점에서 단시간 일자리 확대를 통해 고용률을 높이려던 이명박정부의 ‘반듯한 시간제 근로’ 정책이나 박근혜정부의 ‘양질의 시간선택제 일자리’ 정책은 모두 좋은 시간제 일자리 만들기에 실패했다고 할 수 있다.

## 2. 초단시간 노동의 문제점과 정책대안

1) 상시적 업무 정규직 일자리의 쪼개기 현상: 초단시간 노동 차별처우제의 폐지 필요성

○ 초단시간 일자리는 초단시간으로 수행되어야 할 직무의 특성을 지닌 것이 아니라 정규직이 담당해야 할 상시적 업무를 사용자의 편의에 따라 자의적으로 다수의 초단시간 일자리로 쪼개 결과물이다.

\* 설문조사 결과 초단시간 노동자들과 동일 업무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율은 34.4%로 나타났다. 노인일자리들은 노인들을 위해 한시적으로 설계된 일자리이며 여성취업 업종군은 정규직 일자리들과 직무분리된 비정규직 일자리이기 때문에 동일 업무 수행 정규직 비율이 매우 낮지만, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 경우 각각 40.2%와 42.6%로 높게 나타났다.

\* 심층면접 조사연구에서는 정규직 일자리 쪼개기가 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들을 중심으로 널리 확산되고 있음을 확인할 수 있었다. 청년알바의 편의점 업종과 대학생알바의 커피전문점 업종의 초단시간 노동자들은 해당 매장들이 매일 16-24시간 수행되는 직무를 복수의 초단시간 일자리들로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 교대로 투입하고 있다고 증언했다. 주 7일 16-24시간 개점하는 사업장은 1인 근무체제를 유지한다고 하더라도 최소 3-4인의 정규직 노동자를 고용해야 하지만, 3인 근무체제를 유지하는 경우에도 정규직 노동자는 2-3인 정도 고용하고

나머지는 복수의 초단시간 일자리들로 나누어 다수의 초단시간 노동자들을 채용함으로써, 정규직 1인과 2인의 초단시간 노동자가 함께 근무하거나, 정규직 없이 3인의 초단시간 노동자들만 근무하는 시간대도 운영하는 것으로 나타났다. 이처럼 초단시간 일자리들은 주로 정규직이 수행해야 할 상시적 업무를 쪼개서 초단시간 노동자들을 사용하는 관행이 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들을 중심으로 널리 확산되어 있음을 알 수 있다.

\* 이처럼 상시적 업무의 정규직 일자리를 쪼개어 다수의 초단시간 노동자를 고용하는 관행은 일상화되어 있는데, 특히 경제위기 등 경기 후퇴기에 더 집중적으로 발생하는 것으로 거시지표 분석 결과 확인되었다. 초단시간 노동자가 17.5%와 37.3%로 급증했던 2004년과 2006년의 경우 전일제 노동자의 증가율은 2.2%와 2.1%로서 두 해 모두 전년 대비 30% 증가율이 하락한 것이다. 한편, 전세계적 금융위기가 발발했던 2008년과 이듬해의 전일제 근로자 증가율은 각각 1.3%와 1.2%로서 2007년의 3.3%에 비해 큰 폭으로 하락한 것이다. 반면, 초단시간 노동자는 2009년 15.0%, 2010년 24.5%, 2011년 17.2%로 크게 증가했다.<sup>119)</sup> 이러한 초단시간 노동자 규모 변화와 정규직 일자리 규모 변화 사이의 부(-)의 상관관계는 초단시간 일자리가 전일제의 정규직 일자리를 교체하는 현실을 보여주는 것이며, 특히 경제위기 하에서 그 경향성이 크게 증폭되는 것임을 확인해 준다.

○ 사용업체들이 상시적 업무의 정규직 일자리를 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 사용하는 것은 초단시간 노동을 사용하는 인센티브가 있기 때문인데, 그 핵심에 합법화된 초단시간 노동의 차별처우가 있다.

\* 사용업체가 주당 15시간 미만의 초단시간 노동을 사용할 경우 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험 등 사회보험 가입 의무를 면제받고, 근로기준법상의 유급주휴와 연차유급휴가를 주지 않아도 되고 1년 이상 근속해도 퇴직급여를 지급하지 않아도 되도록 법제화되어 있다. 이러한 인건비 절감 효과 외에도 기간제 노동자를 2년 이상 고용하더라도 무기계약직으로 전환하는 고용의무 조항의 적용을 받지 않음으로써 채용과 해고를 통한 노동력 활용의 유연성을 극대화하는 인센티브도 추가된다.

○ 이러한 초단시간 노동자 사용을 통한 인건비 절감과 노동력활용 유연성을 확보하기 위해 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하고 작업 준비와 정리 시간을 무급으로 강제하거나 초과근로를 수행하도록 하는 사례들이 발생하고 있다. 또한 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하기 위해 점오 계약을 체결하는 등의 폐해

---

119) 이러한 연도별 초단시간 노동자와 전일제 노동자 규모 변화의 분석에 대해서는 본 연구의 제2장 분석을 참조할 것.

도 만연하고 있다.

○ 초단시간 노동자에 대한 차별처우를 허용하는 법제도는 정규직이 담당할 상시적 업무를 복수의 초단시간 일자리로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 고용하는 인센티브로 작동하고 있지만, 정부는 고용률 증대를 위해 이러한 폐해를 방관하고 있다. 이처럼 초단시간 노동자 차별처우 법제도는 정규직의 좋은 일자리를 비정규직의 나쁜 일자리로 전환하여 초단시간 노동자들을 양산하고 재생산하는 메커니즘으로 작동하고 있다는 점에서 초단시간 노동자 차별처우를 허용하는 법제도는 폐지하는 것이 바람직하다. 이러한 초단시간 노동자들에 대한 차별처우 법제화는 법규정들의 제·개정 과정의 입법 자료들에서도 논리적 근거가 명료하게 제시되지 않고 있고, 선행연구들<sup>120)</sup>도 비판적 입장을 개진하고 있다.

\* 개별 차별처우 내용들을 봐도 초단시간 노동자의 차별처우를 정당화하기 어렵다. 사회보험은 시민들을 사회적 위험으로부터 보호하기 위한 목적으로 설립된 장치로서 그 보호 대상을 취업자에 한정하지 않고 사회적 보호의 필요성을 기준으로 전체 사회 구성원들로 확대하는 것이 세계적 추세다. 이처럼 강화되는 사회보험의 보편성 원칙에 비추어 보면, 4대 사회보험 가운데 고용보험, 국민연금, 국민건강보험에서 초단시간 노동자들을 적용 대상에서 배제하는 것은 사회적 보호가 가장 절실한 노동시장 취약집단을 배제함으로써 사회보험제의 수립 취지 자체를 부정하는 것이다.

\* 연차휴가제, 퇴직급여제도와 기간제 사용기간 제한제의 초단시간 노동자 배제는 초단시간 노동은 한시적으로 단시간 노동하는 일자리로서 장기간의 고용계약을 필요로 하지 않는 단기적 일자리라는 전제에 기초해 있다. 본 조사연구에서 초단시간 노동자들의 58.2%는 현재의 직장에서 더 많은 시간을 노동할 의향이 있음을 밝혔고, 현재의 고용계약기간이 1년 미만인 비율은 32.7%에 불과하고 계약기간 종료후 통상 재계약된다는 비율이 33.1%에 달하여 초단시간 노동자들 가운데 동일 직무를 1년 이상 수행하는 경우가 상당정도에 이르고 있음을 확인할 수 있었다. 한편, 유급주휴제의 적용 대상에서 초단시간 노동자를 배제하는 것은 유급주휴가 주 단위의 노동에 대한 보상이라는 점을 고려하면 초단시간 노동자의 비례보호 원칙에도 위배되는 것이다.

\* 따라서 초단시간 노동자 차별처우 제도는 개별 차별처우 조항들도 그 자체로 정당화되기 어려울 뿐만 아니라 차별처우 제도가 나쁜 일자리의 초단시간 노동을 확산하는 메커니즘으로 작동한다는 점에서 폐지하는 것이 타당하다.

---

120) 김근주(2015), 이승욱(2012), 강성태(2000) 등을 참조할 것.

2) 법규 위반과 부당 처우 관행: 징벌적 제재와 공적 지원 서비스 필요성.

○ 본 연구의 설문조사와 심층면접 조사에서 사용업체들은 초단시간 노동자들을 사용함에 있어 법적으로 허용된 차별처우를 실행하고 있을 뿐만 아니라 법적으로 보장된 동등처우 규정들도 다반사로 위반하고 있는 것으로 확인되었다.

- \* 근로계약서 작성·교부 없음
- \* 산재보험 가입율, 작업장 사고의 산업재해 처리율 낮음
- \* 최저임금 위반
- \* 연장근로와 야간근로에 대한 50% 할증 임금 지급 없음
- \* 임금체불
- \* 과외의 작업 준비·정리 시간을 근무시간에 포함하지 않음
- \* 초과 근로 강요 및 일방적 근무 시간 변경
- \* 4시간 노동 30분 휴게시간 보장 없음
- \* 고객을 위한 과도한 친절 요구, 복장이나 외모에 대한 과도한 통제 등 부당한 지시 통제

○ 법규 위반과 부당한 처우가 만연하지만 제어되지 않는 이유는 다양하다.

\* 300인 이상 일정 규모 이상의 사업체들은 단시간노동을 별로 사용하지 않는 가운데 초단시간 노동자들은 주로 영세업체들에서 사용되고 있어, 감독하기 쉽지 않다.

\* 대규모 사업체의 경우도 편의점, 커피숍처럼 실제 초단시간 노동자들이 근무하는 사업장에서는 한 명 혹은 소수의 노동자들만이 고립되어 노동하는 경우가 많아서 근로기준법 등 노동관계법에 대한 충분한 지식이 없는 경우 법규 위반과 차별처우를 확인하기 어렵고, 문제점을 발견하더라도 집단적으로 문제를 제기하기 어렵다.

\* 초단시간 노동자들은 정규직은 물론 여타 고용형태의 비정규직 노동자들보다 노조 조직율이 낮고, 사업장에 노동조합 자체가 없는 비율이 매우 높기 때문에 문제점을 지적하고 법규 위반과 부당한 처우에 저항할 주체가 형성되지 않은 경우가 많다.

○ 이러한 만연한 법규 위반과 부당한 처우를 근절하기 위해서는 강력한 조치들이 도입·집행되어야 한다.

\* 초단시간 노동자들은 노동시장의 취약한 지위로 다른 일자리 대안이 없어 저항

하기보다 적응하는 경향이 크고, 그 결과 사용업체가 이러한 노동시장 취약집단이 밀집된 초단시간 업종의 특성을 악용함으로써 부당한 상황이 지속되고 있다. 비정규직 사용 자체가 유연성 허용에 따라 자본에 주어진 혜택이며 합법적 차별처우가 허용되고 있음에도, 추가적으로 법규 위반과 부당한 처우를 감행함으로써 이중·삼중의 부당한 편익을 취하는 것이므로 징벌적 제재가 요구된다.

\* 초단시간 노동자는 동일 사업장 내 비교대상 찾기 어렵고 노동관계법의 보호 규정들에 대한 지식·정보를 결여하는 등의 사유들로 인해 단시간 노동자 차별처우 금지 조항은 실효성을 발휘하기 어렵다. 따라서 동일 사업장내에서 비교대상을 찾기 어려우면 동일 업종·산업으로 확대하여 찾을 수 있도록 하고, 차별처우 금지 원칙을 동등처우 원칙으로 전환하여 입증의 책임을 사용자 측에 부과하도록 하는 한편, 차별처우 시정 혹은 동등처우 회복의 신청권을 본인 외에 해당 사업장 혹은 업종·산업 수준의 노동조합에도 부여하도록 하는 것이 타당하다.

\* 초단시간 노동자들이 노동관계법들에 대한 지식이나 권리의식을 결여할 뿐만 아니라 조직율이 낮아서 고용주의 보복에 대한 우려로 문제제기조차 하기 쉽지 않다는 현실을 고려하여, 초단시간 노동자들이 채용될 때 고용계약서를 서면으로 작성하여 교부하도록 하되, 고용계약서에는 노동자의 권리 및 사용자 준수 서약서도 작성하여 각자 보관하는 것을 의무화할 필요가 있다. 사용자 준수 서약서에는 산재보험 가입 및 작업중 사고를 포함한 직무 수행 관련 사고에 대한 산재보험 처리, 최저임금제 준수, 보상 없는 과외 근로 금지, 초과근로 사전 합의 및 할증 보상, 법정 휴게시간 준수 등의 항목들을 포함해야 한다.

\* 사용업체가 초단시간 노동자 사용을 통한 인건비 절감과 노동력 활용의 유연성이라는 실익을 누리고 있으므로 산재보험료 포함 4대 사회보험료는 사용자가 부담하도록 하고, 산재보험뿐만 아니라 여타 사회보험들도 임의 보험에서 의무적용제로 전환해야 한다. 두루누리사업의 경우 10인 미만 사업장의 140만원 이하 임금 수령 노동자의 경우 정부가 보험료의 최대 60%까지 지원하고 있다는 점을 고려하면, 고용보험 등 4대 사회보험 의무적용제의 전제 위에서, 사용업체가 정부 지원금을 활용하여 사회보험료의 전액을 부담하도록 해야 한다. 공적부문 사용자들은 물론 편의점, 커피숍, 대형마트, 각종 프랜차이즈 등 초단시간 노동자들을 고용한 사적부문의 사용업체들도 충분한 지불능력을 지니고 있다.

\* 비정규직 노동자들의 임금 수준이 정규직 임금의 절반에도 못미칠 뿐만 아니라 정규직·비정규직 임금격차는 여전히 확대일로에 있는데, 초단시간 노동자들은 비정규직의 다양한 고용형태들 가운데 임금수준이 가장 낮다. 초단시간 노동자들의 상당 부분은 가게 수입을 전담하고 있거나 보다 많은 노동시간을 일하고 싶지만 그러한 일자리를 구하지 못했거나 일·가정 병행 등의 사정으로 인해 초단시간 직무를 선택했다. 그런 점에서 생활임금 관점에서 초단시간 노동자들의 낮은 임금 수준을

고려하면 초단시간 노동자들의 경우 시간당 임금을 최저임금의 2배 이상으로 설정할 필요성도 있다.

\* 15간 이하 초단시간 노동자의 차별처우 규정들을 폐지하지 않는 경우, 초단시간 노동자의 노동시간 기준은 소정근로시간이 아니라 작업의 준비·정리 등 과외 노동시간을 포함한 실근로시간으로 하고, 초과 근로는 주당 총 노동시간 15시간을 초과하지 않는 수준에서 허용하되 초과근로에 대해서는 할증을 2배 이상을 적용하도록 한다.

\* 헌법이 보장하는 노동3권을 초단시간 노동자를 포함한 비정규직 노동자들의 경우 조건 없이 보장할 필요성이 있다. 초단시간 노동자들을 포함한 비정규직의 조직화를 지원하고 부당한 처우의 신고를 받고 상담하며 법률 지원 서비스도 제공할 수 있는 공적기구들을 수립·운영할 필요가 있다.

### 3) 근로시간비례원칙의 차별 악화 가능성: 생활보장성 임금의 동등 지급.

○ 근로기준법 제18조는 단시간 노동자의 근로조건을 동종 업무에 종사하는 “통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다”는 시간비례보호원칙을 채택하고 있다. 이러한 시간비례보호원칙은 초단시간 노동자들을 보호하지 않고 차별처우를 보강함으로써 열악한 노동조건을 개선할 수 있도록 하는 측면이 있다.

○ 초단시간 노동자는 합법적 차별처우 법규정, 짧은 근로시간, 낮은 노조조직률 등으로 인해 열악한 노동조건에 처해있는데, 초단시간 노동자들에 대해서는 우호적 배려가 필요한 실정이다.

\* 초단시간 노동자는 산재보험 제외한 사회보험들, 유급주휴, 유급연차휴가, 퇴직급여 등의 혜택에서 배제되는 등 불이익을 받고 있다. 하지만 초단시간 노동자들을 일반단시간 노동자들과 비교해도 생산현장의 담당 업무, 노동과정과 노동조건이 거의 동일하다는 점에서 초단시간 노동자들이 받는 합법화된 차별처우의 불이익을 물적 보상으로 상쇄할 필요성이 있다.

\* 초단시간 노동자는 음식점 업종 등에서 보듯이 점심식사와 저녁식사 시간 등 업무량이 많은 피크타임에 한정하여 집중적으로 사용되어 압축적 노동을 강요받고 있기 때문에 노동강도가 상대적으로 더 높다. 그런 점에서 초단시간 노동자의 차별처우 규정들이 폐지되더라도 초단시간 노동자들의 압축적 노동에 대한 별도의 추가적 보상이 요구된다.

○ 초단시간 노동자들에 대해 우호적 배려가 필요함에도, 시간비례원칙으로 초단시

간 노동자들에 대한 불이익이 가중될 수 있다.

\* 출근·퇴근 등 직무를 수행하기 위해 소요되는 이동 시간, 출근 준비 및 퇴근 후 일상 복귀에 소요되는 시간은 근로시간의 장단과 무관하게 동등한 정도의 시간이 소요되고, 식사시간도 근로시간과 비례하지 않고 일정한 시간이 필요하다. 그런 점에서 초단시간 노동자들의 경우 시간비례원칙의 적용이 타당성을 지닌 부분도 있지만 정당화될 수 없는 부분도 있다.

○ 법원 판례<sup>121)</sup>도 노동시간에 비례하여 지급하는 교환적 임금과 노동시간과 비례하지 않고 노무 제공 여부에 따라 지급하는 보장적 임금을 구분하고 있어 시간비례원칙의 적용 범위를 제한하고 생활보장성 임금은 동등하게 지급할 필요성을 지적하고 있다. 또한, 현재 초단시간 노동자들이 일반단시간 노동자들보다 시간당 임금이 절반 이상 더 높은 것은 시간비례원칙의 부당성을 사용자 측도 인정하고 있음을 의미한다. 뿐만 아니라 근로기준법이 해고 제한, 생리휴가, 산전후휴가 등 노동자 보호 조항들을 근로시간과 무관하게 적용하도록 규정한 것은 임금을 구성하는 요소들도 근로시간비례원칙을 적용하지 않고 온전하게 보장하는 부분이 있을 수 있음을 인정한 것이다.

\* 교통비, 식사비, 보육 지원과 가족수당, 학자금 지원과 교육수당, 명절선물 등 생활보장성 임금 항목들은 시간비례원칙을 적용하지 말고, 근로시간과 무관하게 초단시간 노동자들에게도 여타 고용형태의 노동자들과 일률적으로 동등하게 지급해야 한다.<sup>122)</sup>

\* 근로대가성 교환적 임금은 비례원칙을 적용하되, 소정노동시간이 아니라 실노동시간을 기준으로 산정하여 지급해야 한다. 초단시간 노동자들의 경우 업무의 준비와 정리 등에 소요된 과외의 노동시간에 대해 정당한 물질적 보상을 받지 못하고 있기 때문에 소정노동시간 기준을 실노동시간 기준으로 교체할 필요성은 더욱더 절실하다. 실노동시간을 측정하기 어려운 경우 임금 수준으로 산정하는 방식도 고려할 수 있는데, 이 경우 외국 사례들처럼 동종 산업의 평균임금을 사용할 수 있다.

#### 4) 노인일자리 업종: 노동자성 인정과 노동법적 보호

○ 한국은 OECD 회원국들 가운데 65세 이상 노인고용율이 30.6%로 OECD 회원

---

121) 본 연구 제3장의 서울행정법원 판례(서울행법 2012구합30080 선고 2013-04-05)에 대한 소개·분석을 참조할 것.

122) 초단시간 노동자의 생활보장성 임금에 대한 근로시간 비례원칙 적용의 문제점과 대안에 대해서는 남우근 외(2013)과 본 연구의 제3장을 참조할 것.

국들 가운데 아이슬란드에 이어 2위인 반면, 노인빈곤율도 45.1%로 회원국들 가운데 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 모순적 현실은 정부의 노인일자리사업에서 비롯되고 있다.

\* 노인일자리사업의 일자리 규모는 2016년 사업의 경우 전체 38만 7천개인데, 노인사회활동 지원 사업이 30만 2천개, 수익형 노인일자리사업이 8만 5천개이다. 이 가운데 노인사회활동지원사업이 30만 2천개 일자리로 전체 노인일자리사업 규모의 78%를 점하고 있고, 월 30시간 근로에 20만원을 지급하고 있다.

○ 본 연구는 설문조사와 심층면접조사를 통해 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자를 분석했는데, 이들은 주당 15시간 미만 근로시간의 초단시간 노동자들로써 절대다수가 다른 일자리 없이 현재의 일자리로 본인이 가구수입을 전담하고 있는 것으로 나타났다. 월 20만원은 생계비에 턱없이 부족하다는 점에서 노인일자리 업종 참여자들이 낮은 임금 수준에 대해 강한 불만을 토로하는 것은 자연스런 귀결이다.

\* 사회활동지원형 노인일자리사업은 2004년 처음 실시된 이래 지금까지 총지급 액수는 월 20만원으로 고정되어 있는 반면, 참여자들의 근로시간은 2004년 월 48시간에서 지속적으로 감소하여 현재 30시간에 머물고 있다. 이러한 근로시간 감축은 법정 최저임금이 같은 기간 2004년 2510원에서 2016년 현재 6030원으로 꾸준히 상승하여 최저임금 위반 여부가 논란이 되었기때문으로 해석되고 있다.<sup>123)</sup>

\* 본 연구의 설문조사에서 노인일자리 업종 초단시간 노동자들은 월 35시간 노동에 20만원의 임금을 받고 있어 시간당 임금은 5714원으로 2016년 법정 최저임금 6030원에 미달하는 것으로 나타났다.

○ 정부는 공익활동과 재능나눔활동으로 구성된 노인사회활동 지원 사업의 업무들을 자원봉사 개념으로 규정하면서 최저임금제는 물론 근로기준법 등 각종 노동관계법의 보호 대상에서 배제될 수 있게 했다. 정부가 한편으로는 노인일자리사업을 고용을 제고를 위해 활용하면서,<sup>124)</sup> 이처럼 노인일자리사업 참여자들을 근로자로 인정하지 않음으로써 노동법 적용을 회피하고 인건비를 절감하려는 이율배반적 행

---

123) 이러한 최저임금 위반 논란을 회피하기 위해 정부는 사업 명칭도 노인사회활동지원 사업으로 변경하고 물적보상도 급여라는 표현 대신에 사회활동 지원금이란 용어를 사용하는 것으로 의심받고 있다. 고현중 등 노년유니온 등 관련단체 활동가들의 인터뷰를 참조했음.

124) 정부가 재능나눔활동 등 노인일자리사업을 직접일자리사업으로 추진하며 고용율을 제고하기 위한 정책수단으로 활용하는 방식에 대해서는 고용노동부(2015), “2015년도 재정 지원 일자리사업: 중앙부처-자치단체 합동지침”, 행정자치부(2016), “지역공동체일자리사업 종합지침”를 참조할 것.

위는 정당화되기 어렵다.

○ 노인 빈곤 문제를 포함한 노인 문제를 해결하기 위해 복지 수당 지급보다 노인 취업을 우선시하는 것은 EU나 OECD 등과 같은 입장으로서 올바른 정책방향으로 설정된 것이다.

\* 하지만 노인일자리 업종의 저임금 초단시간 노동은 노인빈곤 문제에 대한 해결책이 되지 못하기 때문에, 근로빈곤(working poor)이 아니라 취업을 통한 경제적 자립을 가능하게하기 위한 정책개선이 요구되고 있다.

\* 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자의 지급수준을 인상하지 않는다면, 시간당 임금 5714원은 2017년 법정 최저임금 6470원의 88.3%에 불과하여, 동 사업 참여자의 근로자 여부와 최저임금제 적용 여부 논란과 무관하게 사회적 비판을 피하기 어렵다.

○ 현재 시행되고 있는 노인일자리 사업의 사회활동지원 사업 내용은 노노케어, 취약계층지원, 공공시설 봉사, 경륜전수활동과 각종 재능나눔활동 등 다양한 방식으로 노인들이 자신들의 경험과 재능을 활용하여 사회적으로 기여할 수 있는 방식들을 포함하고 있다. 이러한 노인일자리 사업이 참여자들의 최저생계비 확보와 시민들의 삶의 질 향상으로 나아가게 하기 위해서는 사업의 정책적 성격과 추진 방식의 변화가 요구된다.

\* 노인일자리사업이 노인빈곤 문제를 해결하기 위해서는 최저임금 미만의 초단시간 일자리가 아니라 사업 참여를 통해 최저생계비를 확보할 수 있는 수준으로 노동시간과 총급여 액수를 증대해야 한다. 또한 노인일자리사업 참여자의 경우 총소득이 일정 수준에 달할 때까지는 기초생활수당을 공제하지 않음으로써 생계비 확보 지원은 물론 근로의욕을 고취하고 서비스의 질을 제고할 수 있도록 해야 한다.

\* 사회활동지원형 노인일자리사업 참여를 시장형 일자리사업과 마찬가지로 정당한 근로로 인정하고 최저임금제는 물론 근로기준법 등 노동관계법들의 보호를 받을 수 있도록 해야 한다. 현재 근로자성을 인정하는 시장형 노인일자리사업과 근로자성을 부정하는 사회활동지원형 노인일자리사업의 차별화 기준은 시장에서 이윤을 창출하는 수익형 사업에 편입되었는가 여부이다. 하지만, 근로기준법과 노조법의 근로자 개념도 수익형 사업 편입 여부가 아니라 물적 보상 위한 노무제공 여부이며, 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자들도 생계를 위해 노무를 제공하고 그 대가로 받는 수입으로 생활한다는 점에서 탈상품화된 공익형 사회적 서비스를 제공하고 수입을 얻어 생활하는 공무원이나 비영리법인 근로자들과 다르지 않다. 따라서 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자들의 노동자성을 인정하되, 산재보험제 및 최저임금제 적용은 즉각 실시되어야 할 것이다.

5) 여성취업자 업종: 돌봄노동에 대한 정당한 평가와 보상

○ 여성취업자 업종군의 초단시간노동자들은 노동조건 열악함에도 현재의 업종에서 자신의 경력을 개발하고자 하며, 현재 일자리에 대한 심리적 결합도도 높고 불만 수준도 높다. 따라서 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 현재 일자리의 노동조건 개선 의지가 강하고 노동조합 활동에 우호적이며 노동조합 가입 의향도 여타 초단시간 업종군들에 비해 월등히 더 높게 나타나고 있다.

○ 여성취업자 업종군의 초단시간 일자리들은 성별 직무분리 구조화로 남성 중심 정규직 일자리 업종군들로부터 분리되어 비정규직 업종 직무로 고착화되어 있어, 정규직 전환 가능성은 실질적으로 차단되어 있고 정규직과의 차별처우도 입증하기 어렵기 때문에 현재 법제화되어 있는 각종 차별처우 금지와 동등처우 원칙들이 실효성을 발휘하지 못하게 된다.

\* 이러한 초단시간 노동자들의 여성취업자업종에 대해 제도화된 성별 직무분리 현상은 돌봄노동의 사회적 중요성에 대한 과소평가의 사회적 인식을 반영하고 있다. 따라서 돌봄노동 초단시간 노동자들 중심으로 구성된 여성취업자 업종군에는 저숙련, 저임금, 비정규직의 평형(equilibrium)이 형성되어 있는데, 저숙련이란 부정적인 사회적 평가의 산물이라 할 수 있다.

\* 돌봄노동에 대한 사회적 저평가는 가정내 돌봄서비스뿐만 아니라 사회적 돌봄서비스에도 적용되고 있는데, 이처럼 가정 안팎의 돌봄노동이 제대로 평가·보상받지 못한 결과, 초단시간 여성 노동자들의 임금 등 노동조건은 열악한 수준을 벗어나지 못하게 되고 서비스 수혜자인 일반 시민들의 삶의 질까지 위협받게 된다.

○ 돌봄노동 가운데 가정내 돌봄서비스의 경우 사회적 저평가 현상이 더욱 심각하게 발현되고 있는데, 이는 노동관계법들의 적용 범위 규정들에서도 확인되고 있다. 근로기준법 제11조, 최저임금법 제3조, 기간제법 제3조, 남녀고용평등법 시행령 제2조 등 노동관계법들은 가사사용인 즉 가사관리자를 법 적용 대상에서 제외하고 있다.

○ 이처럼 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 성별 직종분리와 돌봄노동의 사회적 저평가라는 이중 차별의 피해를 받고 있는데, 이러한 성별에 기초한 차별처우는 정당화될 수 없다. 이러한 돌봄서비스 제공 노동에 대한 평가·보상을 정상화하는 것은 돌봄노동 자체에 대한 정당한 보상일뿐만 아니라 시민들의 삶의 질을 향상하는 결과도 가져온다.

- \* 첫째, 상시적 업무의 직접고용 정규직 전환 원칙을 적용하여 상시적으로 수행되는 돌봄서비스 제공 노동 등의 직무들은 정규직 일자리로 전환해야 한다.
- \* 둘째, 가사관리자 등 가내 돌봄서비스 제공자들에 대해서는 노동자성을 인정하고 노동관계법들로 보호해야 한다. 가사관리자가 수행하는 업무는 요양보호사의 업무와 대동소이한데, 요양보호사가 노동관계법의 보호를 받고 있다는 점에서 가사관리자에게도 노동관계법을 적용하는 것이 형평성의 원칙에 부합한다.

6) 청년-대학생알바 업종군 노동자들:

○ 열악한 노동조건을 초단시간 노동자 업종들 가운데서도 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 경우 노동법규 위반과 부당한 처우 현상이 매우 심각한 것으로 나타났다. 특히 편의점과 주유소 등 청년알바 업종들의 경우 총근로시간과 야간·주말 근로시간도 많은데 시간당 임금 수준은 낮고, 근로계약서 작성·교부나 최저임금제 등 법규 위반율은 높은 것으로 확인되었다.

○ 이처럼 열악한 노동조건을 저임금 평형이 형성되고 법규 위반과 부당한 처우와 함께 재생산되도록 하는 메커니즘들이 작동하고 있다.

\* 정부의 법집행 의지 결여와 법규정에 의한 차별처우 합법화가 저임금 평형을 형성하는 기초를 제공함으로써 사용자들이 초단시간 노동을 남용하고 초단시간 노동자들은 열악한 노동조건과 각종 불법·부당 처우의 희생자가 되고 있다.

\* 노동시장 취약집단들이 초단시간 업종들에 밀집되어 있는데, 이들은 노동시장 경쟁력과 교섭력이 취약하여 기피 대상인 초단시간 일자리를 회피하지 못하고 열악한 노동조건을 초단시간 일자리를 선택하게 된 만큼 현재의 일자리에 대한 대안 부재로 인해 열악한 조건에 순응하고 있는 것이다.

\* 열악한 노동조건뿐만 아니라 각종 불법행위와 부당한 처우가 만연한 청년알바·대학생알바 업종들의 경우 이러한 평형 상태가 재생산되는 메커니즘은 청년알바·대학생알바 초단시간 노동자들의 노동기본권 관련 지식 혹은 권리의식을 결여하고, 학업완료 혹은 취업준비 후 일자리 이동을 계획하고 있기 때문에 현재 수행하는 일자리의 열악한 노동조건을 개선할 인센티브가 적다.

○ 청년알바 업종들과 대학생알바 업종들의 노동조건 개선을 위해서는 다양한 정책 대안들이 고려될 수 있다.

\* 첫째, 정부 철저한 근로감독과 엄정한 법집행이 요구된다.

\* 둘째, 헌법이 보장하는 노동3권을 초단시간 노동자를 포함한 비정규직 노동자들의 경우 조건 없이 보장할 필요성이 있다. 초단시간 노동자들을 포함한 비정규직의

조직화를 지원하고 부당한 처우의 신고를 받고 상담하며 법률 지원 서비스도 제공할 수 있는 공적기구들을 수립·운영할 필요가 있다. 특히 법규 위반과 부당한 처우가 만연한 청년알바 업종들과 대학생알바 업종들의 초단시간 노동자들의 경우 그 필요성이 절실하다.

\* 셋째, 초단시간 노동자들 스스로 사용자측에 의한 법규위반 및 부당한 처우를 감시·감독하도록 함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건을 개선하고 사용업체들의 근기법 등 노동관계법 준수 수준을 제고하는 동시에 노동자로서 자신들의 권리의식을 보강하고 동료들에게 권리의식을 확산할 수 있도록 할 수 있다. 서울노동권익센터와 안산비정규직노동자지원센터가 수행하는 알바지킴이 사업 등 다양한 관련 활동들은 좋은 예로서 보다더 강화될 필요가 있으며, 이러한 정책적 개입 사례들의 적극적 벤치마킹과 전국적 확산이 요구된다.

\* 넷째, 청소년과 대학생들의 대다수는 노동시장의 구직 활동과 생산현장의 노동을 현재 혹은 향후 하게 되며, 그러한 일자리들은 노동관계법의 보호와 사용업체에 의한 법규 준수가 온전히 보장되기 어려운 비정규직 일자리라는 점에서 노동법 교육을 받을 기회가 주어져야 한다. 이러한 교육기회는 고등학교나 대학교의 정규 교과과정의 일환으로 실시하는 것이 바람직하다.

\* 다섯째, 현재의 초단시간 일자리들은 청년과 대학생들의 숙련형성, 지식축적, 창의성개발에 도움이 되지 않기 때문에 청년알바·대학생알바 초단시간 노동자들에게 한시적 용돈 벌이 수단 정도로 치부되고 있는데, 청년·대학생의 미래 전망에 긍정적으로 기여할 수 있는 일자리들의 개발이 요구된다. 특히 대학생들의 경우 학업 병행을 위한 배려가 필요하여, 전공 관련 사회적 서비스를 제공하는 사회적 일자리들을 개발하여 대학생들이 전문지식을 투입하며 자신들의 전문 역량을 강화하고 미래 전망을 설계하는데 활용하는 한편 시민들의 삶의 질 향상에도 기여할 수 있게 하는 것이 좋다. 그런 점에서 지자체들의 실험을 참조할 필요가 있는데, 서울시 뉴딜일자리 사업은 좋은 예가 될 수 있다.<sup>125)</sup> 서울시 뉴딜일자리 사업의 경우 공공업무와 문화예술 부문을 확대하되, 특히 교육 분야를 강화하여 저소득층 가정·주거지역을 중심으로 유아 보육과 아동 교육 서비스, 초중등학교의 방과후 학습 및 생활지도 서비스, 지역사회 어르신 독서 모임, 교양 토론, 여가활동 지원 서비스 등을 제공하도록 할 수 있다.

---

125) 서울시(2016), “보도자료: 서울시, 청년뉴딜일자리 지난해보다 2.4배 확대”(2016.1.21)을 참조할 것.

## 참고문헌

KB금융지주 경영연구소, 2012, 개인사업자 창·폐업 특성 및 현황 분석, KB 경영정보리포트 2012-12호.

강선희(2015), '노동판례리뷰', 노동리뷰, 2015년 2월호, 한국노동연구원.

강성태(2000), 비전형근로와 노동법. 대구대학교 출판부.

경제사회발전노사정위원회(2012), 돌봄서비스노동시장 현황 및 향후과제.

고용노동부(2015), "2015년도 재정지원 일자리사업: 중앙부처-자치단체 합동지침", 고용노동부.

고용노동부, '반듯한 시간제 일자리 창출 지원사업 안내서', 2013. 2. 20.

관계부처합동, "「성장·고용·복지」의 선순환을 위한 2020 국가고용전략 - 일자리 희망 5대 과제", 2010. 10. 12

구미영·오은진·장미혜·최영미(2015), 비공식부문 가사노동자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회.

국세청, 2016, 2015년 국세통계연보.

금재호. 2014. "시간제근로자의 중요성과 노동시장 현황". 『노동리뷰』 4월호: 29-49.

김근주(2015), '초단시간근로자에 대한 법제도적 개선 방안', 법학논총, 32(4), 280쪽.

김근주(2015), 초단시간근로자에 대한 법제도적 개선 방안, 법학논총, 32(4), 279-303.

김근주, “초단시간근로자에 관한 법제도적 개선 방안”, 「법학논총」 제32권 제4호, 한양대학교 법학연구소, 2015.

김기선외4인, 『독일노동법전』, 한국노동연구원, 2013.

김복순. 2013. "여성 시간제 근로의 특성과 일자리 질". 『여성고용의 현황과 정책 과제』. 동북아노동포럼 자료. 한국노동연구원.

김삼희, 2014, 음식점의 비용(costs)과 이익(benefits) 구조 분석, 한국외식산업연구원 정기보고서 한외연 제 1401-5호.

김수정. 2015. “보육서비스의 트릴레마 구조와 한국 보육정책의 선택- 민간의 존과 비용중심의 정책”. 『경제와사회』 105: 64-93.

김영미. 2011. “스웨덴의 시간제근로: 유연성과 성평등의 긴장 속 공존”. 『산업노동연구』 17(1): 293-319.

김유휘·이승윤, “시간선택제 일자리 정책의 분석과 평가”, 「한국사회정책」 제21집 제3호, 한국사회정책학회, 2014.

김종진(2012). “서비스산업 노동과정과 실태 9: 커피전문점 바리스타와 스태프 노동과정과 실태”, 노동사회연구, 제165호, pp. 119-133

남기철, 2012, 노인일자리사업의 현황과 쟁점, 『서울경제』, 2012년 12월호, 서울연구원.

남우근 외(2013), '압축노동 : 시간제 노동의 두 얼굴', 전국여성노동조합 토론회 발제문. 2013. 12. 54~55쪽.

남우근. 2014. "초단시간 노동자 토론회 토론문" 「15시간미만 초단시간 노동자의 실태와 법.제도적 보호방안- 학교비정규노동자 사례를 중심으로」 2014년 5월 22일. 민주노총 정책토론회 자료집.

노동법실무연구회, 『근로기준법주해 II』, 박영사, 2010.

도재형(2014), '초단시간근로자의 법제도적 보호 방안', 민주노총 토론회 발제문, 31쪽.

문무기·윤문희, 『근로자 균등대우 실현을 위한 노동법적 과제』, 한국노동연구원, 2007.

문지선. 2015. "여성의 시간제 근로가 가구소득 불평등에 미치는 영향". 노동정책연구 15(1): 43-82.

민주노총 정책실, '『국가고용전략 2020』 비판', 민주노총 홈페이지 자료실, 2010. 10.

박명준. 2014. "초단시간 일자리? 독일 미니잡의 교훈". 『노동리뷰』 5: 1-2.

박복순외4인, "시간제 근로자의 고용보험 적용 관련 외국의 법제", 한국여성정책연구원 연구보고서, 2015.

박수근·김근주, "자발적 단시간근로 확대를 위한 법제도적 개선 방안", 「법학논총」 제31집 제1호, 한양대학교 법학연구소, 2014.

박은정. 2015. “기간제법상 사용기간제한을 받지 않는 ‘초단시간 근로자’ 판단을 위한 근로시간의 문제”. 노동판례리뷰 53: 241-245.

박중희외3인, 「비정규직의 차별금지에 관한 선진국의 제도운용 연구」, 노동부, 2005.

박지순(2014), ‘시간제노동자의 노동실태와 권리 보장을 위한 법. 제도 개선과제’, 시간제 노동자 권리보장 입법촉구 토론회 발제문, 2014. 11. 13., 27쪽.

박지순, “단시간근로의 입법정책적 과제”, 「노동법포럼」 제12호, 노동법이론실무학회, 2014. 4.

박지순, “단시간근로자 보호의 쟁점과 과제, 2014 사회정책연합 공동학술대회 - 한국사회의 사회안정망을 점검한다”, 2014.

박지순, 2014, 노인일자리사업 참여자의 근로자성, 『노인일자리사업지원체계 개편방안』, 한국노인인력개발원.

배동산(2014), “15시간미만 초단시간 노동자의 실태와 법제도적 보호방안 - 학교비정규노동자 사례를 중심으로 -”, 민주노총 정책토론회 자료집, 2014. 5. 10., 10면

보건복지부, 2016, 2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.

서울시(2016), “보도자료: 서울시, 청년뉴딜일자리 지난해보다 2.4배 확대”(2016.1.21)

서정희, 2012, 노인일자리 분야의 근로자 개념에 관한 연구, 한국노인인력개발원.

성재민. 2014. “여성 시간제 일자리 확산과 함의”. 『노동리뷰』 6월호: 20-33.

성지미·김윤호·황준욱. 2012. “외국의 시간제근로 기업 사례 및 모델 개발”. 고용노동부 연구보고서.

송보화, 송민수, 배규식(2014). “서비스 소업종의 저임금과 근로조건 조사와 분석: 커피전문점과 제과점 체인을 중심으로”, 한국노동연구원

신경아. 2014. “시간제 노동과 성평등: 박근혜 정부의 시간제 일자리 창출 정책에 대한 비판적 논의”. 『한국여성학』 30(1): 81-112.

심상정 의원실. “시간제 일자리 여성, 10명 중 9명은 비정규직” 2015.5.22. 보도자료.

안주엽외4인, 『노동과 차별(I) : 선진국의 반차별법·제도』, 한국노동연구원, 2007.

여성가족부, 2016. 8. 24 보도자료, 청소년 아르바이트, 근로계약서 작성부터 시작해야 - 청소년 근로보호 합동점검 결과, 근로조건 명시 위반율이 가장 높아.

오미애, 2013, 노인빈곤률 완화를 위한 노인복지지출과 정책과제, 보건복지포럼, 2013년 2월호, 한국보건사회연구원.

윤자영(2011), 가사사용인의 근로실태 및 보호방안, 국회입법조사처.

- 윤자영. 2012. “외환위기 이후 기혼가구의 노동공급 변화 요인”. 『여성경제 연구』 9(1): 99-122.
- 이승욱(2012), “단시간근로 규제의 문제점과 과제”, 서울대학교 법학. 제53권 제1호. 서울대학교 법학연구소.
- 이승협, “독일 미니잡의 고용 현황과 특징”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2014.
- 이주희. 2011. “정규직 시간제 일자리 도입의 전제조건과 정책과제”. 『노동리뷰』 3: 21-26.
- 이주희. 2013. “시간제 근로의 확대와 정책대안”. 『노동리뷰』 10월호: 52-63.
- 이주희·김영미·우명숙·전병유·최은영·소마 나오코·정성진·권지현. 2010. 『여성 고용률 제고를 위한 선진국 시간제 근로자 실태 연구』 노사발전재단 연구보고서.
- 이준협. 2013. “시간제 일자리의 실상과 대응방안- 양질의 시간제 일자리 늘리는 데 초점 맞춰야” 현대경제연구원 경제주평 546호: 1-17.
- 임종률, 『노동법』 제11판, 박영사, 2013.
- 장지연·전병유. 2014. “소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로”. 『산업노동연구』 20(2): 219-248.
- 전국불안정노동철폐연대, ‘정부의 시간제 일자리 확대 정책의 문제점’, 민주노동총 부산본부 미조직특위 토론회 발제문, 2014. 3. 27.

전국여성노동조합. 2010. 『고령화 사회의 돌봄노동에 대한 진단과 전망- 노인요양보호사 노동권 실태와 개선 방안』 보고서.

전용석, 2015, 노인일자리사업 참여실태, 『고용이슈』, 2015년 9월호, 한국고용정보원.

정성미. 2010. “여성 시간제근로자의 현황 및 특징”. 『노동리뷰』 12월호: 73-86.

조세화(2014). “초단시간 노동자의 권리보장을 위한 법. 제도 개선방안”, 시간제 노동자 권리보장 입법촉구 토론회 자료집. 민주노총.

지은정, 2014, 노인일자리사업의 성격 및 노인정책방향, 『노인일자리사업지원체계 개편방안』, 한국노인인력개발원.

청년유니온(2011), 전국 편의점 알바 실태조사 분석결과

청년유니온(2011). “2011년 커피전문점 ‘주휴수당’ 미지급 실태 조사 보고서”

최은영. 2012. “미국 시간제 근로의 특성과 여성고용에의 함의” 『한국여성학』 28(2):145-184.

하갑래, 『근로기준법』 전정 제26판, (주)중앙경제, 2014.

한국여성정책연구원. 2016. “청년·여성고용 무엇이 문제인가”. 『젠더리뷰』 여름호: 3-50.

한인상, 『시간제 일자리의 현황과 입법·정책적 개선 방안』, 국회입법조사처, 2014.

행정자치부(2016), “지역공동체일자리사업 종합지침”, 행정자치부.

홍창호(2015), ‘단시간근로자 보호에 관한 법적 쟁점 연구’, 고려대학교 노동대학원 석사학위 논문, 69쪽.

Boeri, Tito & Herbert Bruecker. 2011. “Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession.” *Economy Policy* 10: 669-765.

Catelene Passchier, “네덜란드, 독일의 시간제 노동 실태, 문제점과 노조의 대응전략”, 시간제 노동 국제심포지엄 자료집, 2013.

Dwyer, E. Rachel. 2013. “The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labor Market” *American Sociological Review* 78(3): 390-416.

Hakim, Catherine. 2003. *Models of the Family in Modern Societies- Ideals and Realities*. ASHGATE.

“How good is part-time work?” in *The 2010 OECD Employment outlook-moving beyond the jobs crisis*. ch4: 211-266.

Iversen, T. and Wren, A. 1998. “Equality, Employment, and Budgetary Restraint: The Trilemma of the Service Economy” *World Politics* 50(4): 507~546.

Matsubara, Mitsuyo. 2013. “The Impact of Prolonged Application of Short-Time Work Systems on the Careers of Regular Employees”

Japan Labor Review 10(3): 19-39.

Messenger, Jon C. & Paul Wallot. 2015. "The Diversity of 'Marginal' Part-Time Employment" ILO INWORK Policy Brief 7: 1-12.

Oetker/Preis, EAS(Europäisches Arbeits- und Sozialrecht) Teil B Systematische Darstellungen B 1000 - B 4400, B3100 Rn. 86.

Schaefer, H. Luke. 2009. "Part-time workers: Some key differences between primary and secondary earners" Monthly Labor Review. University of Michigan National Poverty Center: 3-15.

StAr, Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen, 1997.

Ton Wilthagen·Frank Tros, "네덜란드식 유연안정성", 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2008.

Visser, Jelle. 2013. "Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Netherlands" ch.8 Rethinking workplace regulation-beyond the standard contract of employment ed. Katherine V.W. Stone & Harry Arthurs.

"제조업 취업자 2달째 감소...구조조정·수출부진 여파" 한겨레신문. 2016.9.13.

"3월 실업률 11.8% 체감실업률 24.1%... '숨겨진 청년층 실업자들'" 한겨레신문 2016.5.13.

"75세 이상 고용률, 한국 OECD 국가 1위... '노인 빈곤율도 최상위권'" 조선일

보. 2016.6.3.

“노후대비 부실…노후빈곤율 49.6% OECD 최고” 헤럴드경제. 2016.5.8.

“시간선택제 일자리 1만개 만든다더니...대기업들 외면” 한겨레신문. 2016.9.9.

“현대경제연 “체감 청년실업률 34%”에 통계청장 발끈” 한겨레신문 2016.6.14.

"치졸한 '점오 계약 종말 고하다" 경향신문 2014.01.11

ID:

## 초단시간근로종사자의 근로실태 및 인식 설문조사

안녕하십니까? 본 설문조사는 우리나라 시간제근로자인 (초)단시간노동자들을 대상으로 노동조건, 직장생활, 그리고 계약과 관련된 전반적인 실태와 인식을 파악하고자 기획된 설문으로 국가인권위원회와 한국비정규노동센터가 공동으로 주관하는 사업입니다. 설문결과는 파트타임으로 일하는 노동자들의 노동조건 개선과 탈법적인 관행을 바로 잡는 소중한 기초 자료로 사용될 것입니다. 아울러, 여러분들께서 응답한 설문지는 설문참여자 전체의 집단적인 자료로만 활용되며 개인별로 어떤 생각을 가지고 있는지는 일체 분석하지 않습니다. 또 통계법 제8조에 의해 외부로 유출되지 않으므로 본인의 생각을 솔직히 적어주시면 의미 있는 결과도출을 위한 정책마련에 많은 도움이 될 것입니다.

2016년 6월

국가인권위원회 (연구수행: 한국비정규노동센터)

※ 특별한 요구가 없는 한 각 질문의 문항 중 하나만 선택하여 해당란 √자 표시를 해 주시기 바랍니다.

1. 귀하가 현재 근무하고 있는 지역을 체크(√)해 주시기 바랍니다.

※ 통계분석을 위해 꼭 필요한 부분입니다. 반드시 기입해 주시기 바랍니다.

① 서울특별시	⑥ 대전광역시	⑪ 광주광역시	⑯ 부산광역시
② 경기도 인천/부천시	⑦ 충청남도 아산시	⑫ 전라남도 지역	⑰ 경상북도 지역
③ 경기도 안산시	⑧ 충청남도 지역	⑬ 전라북도 전주시	⑱ 경상남도 지역
④ 경기도 수원시	⑨ 충청북도 음성군	⑭ 전라북도 지역	⑲ 강원도 지역
⑤ 그 외 경기도 지역	⑩ 충청북도 청주시	⑮ 울산광역시	⑳ 제주특별자치도
(위에 없는 지역일 경우) 옆 칸에 직접 기입해 주세요 ( )			

2. 귀하가 근무하는 직장은 다음 중 어느 업종에 속합니까? 해당항목에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

① 초/중/고 돌봄교실	⑥ 판매업	⑪ 편의점	⑮ 간호요양돌봄업
② (공공)행정기관	⑦ 백화점 판매업	⑫ 주유소	⑯ 가사도우미업
③ 학교 비정규직	⑧ 숙박업	⑬ 커피숍	⑰ 노인일자리업
④ 공공근로	⑨ 음식점	⑭ 기타 아르바이트	⑱ 기타서비스업
⑤ 기타 교육관련 업종	⑩ 기타 프랜차이즈업		
(위에 없는 직종, 업종일 경우) 옆 칸에 직접 기입하세요 ( )			

※ (중요) 귀하가 현재 2개 이상의 직장을 갖고 있더라도 바로 위에서 선택한 업종을 기준으로 앞으로의 모든 질문에 답하시면 됩니다.

## 고용관계 및 근로조건 기초현황

3. 귀하의 시간제(파트타임) 근무경력입니다. 아래의 질문에 답해 주시기 바랍니다.

1) 현재 일하는 직장에서의 근무기간	_____년_____개월
2) 현재와 동일한 업무에서의 과거 총 근무경력	_____년_____개월

4. 귀하의 일주일 동안의 근로시간관련 아래의 질문에 직접 기입해 주시기 바랍니다.

1) 일주일 간 출근일수	일주일 평균 ( _____ )일 출근한다
2) 일주일 동안의 총 근로시간	일주일동안 ( _____ )시간 근로한다
3) 일주일 동안 근로시간 중 야간 근로시간 <small>야간근로시간(오후10시 이후~오전6시 이전)</small>	일주일동안 ( _____ )시간 야간에 근로한다
4) 일주일 동안 근로시간 중 휴일 근로시간	일주일동안 ( _____ )시간 휴일에 근로한다

5. [근로시간] 귀하의 계약서상의 근로시간과 실제 근로시간을 아래에 직접 표기하여 주십시오.

1) 계약서(구두 계약 포함)상 하루 평균 근로시간	( _____ ) 시간
2) 실제 귀하의 하루 평균 근로시간 <small>* 실제 근무시간은 근무준비시간, 정리시간, 대기시간이 모두 포함됨</small>	( _____ ) 시간

6. 귀하는 현재의 직장에서 지금보다 더 많은 근로시간을 일할 의사가 있나요?

- ① 의사가 있다                      ② 의사가 없다                      ③ 당장은 아니지만 앞으로 그렇게 하고 싶다

7. 계약서상 근로시간에 포함되지 않는 아래의 시간은 하루 중 얼마나 됩니까?

1) 작업 준비시간	① <input type="checkbox"/> 있음 ( _____ )분    ② <input type="checkbox"/> 없음
2) 작업 정리시간	① <input type="checkbox"/> 있음 ( _____ )분    ② <input type="checkbox"/> 없음
3) 대기 시간	① <input type="checkbox"/> 있음 ( _____ )분    ② <input type="checkbox"/> 없음

8. 다음의 질문에 대해 답해 주시기 바랍니다.

항 목	① 그렇다	② 아니다
1) 나와 동일한 업무를 수행하지만 근무시간이 더 긴 비정규직 동료가 있다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 나와 동일한 업무를 수행하는 정규직 노동자가 있다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. 다음의 질문에 대해 답해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 아니 다	아니 다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1) 근무시간이 사업장의 상황에 따라 달라진다	①	②	③	④	⑤
2) 근무시간이 사업주의 요구에 의해 그때그때 달라진다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 필요한 경우 휴가를 사용할 수 없다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 원하지 않는 휴일근무를 할 때가 많다	①	②	③	④	⑤

10. 귀하의 고용형태 관련 해당항목에 체크해 주시기 바랍니다.

1) 귀하는 누구로부터 임금(급여)을 받으십니까?	① <input type="checkbox"/> 현재 일하고 있는 회사 ② <input type="checkbox"/> 파견/용역회사
2) 귀하의 근로계약기간은 다음 중 어디에 해당 됩니까?	① <input type="checkbox"/> 상용직(기간 제한 없음) ② <input type="checkbox"/> 계약직(특정 기간 설정) ③ <input type="checkbox"/> 임시직(언제든 그만두라고 할 수 있음)

11. 귀하의 고용계약 기간은 얼마나 됩니까?

- ① 1년 미만    ② 정확히 1년    ③ 1년 초과 2년 미만    ④ 2년 이상    ⑤ 정해져 있지 않음

12. 계약기간이 종료되면 이후의 계약관계는 보통 어떻게 됩니까?

- ① 보통 재계약을 한다.  
② 보통 계약이 해지된다.  
③ 잘 모르겠다

13. 귀하는 현재의 파트타임 직장에서 계약기간이 종료된 이후 재계약한 경험이 있습니까?

- ① 나는 ( )회 재계약 경험이 있다    ② 없다

13-1. 귀하가 재계약 경험이 있다면, 근무시간을 줄여서 재계약을 한 적이 있습니까?

- ① 있다    ② 없다





25. 귀하는 회사로부터 아래와 같은 부당한 경험을 얼마나 자주 경험하십니까?

	전혀 경험하지 않았다	별로 경험하지 않는다	보통 이다	가끔 경험한 다	자주 경험한 다
1) 임금체불	①	②	③	④	⑤
2) 시간외 수당 등 임금 중 일부를 제대로 지급받지 못함	①	②	③	④	⑤
3) 불쾌한 성적 농담	①	②	③	④	⑤
4) 불필요한 신체접촉 등 직접적인 성희롱	①	②	③	④	⑤
5) 인격을 무시하는 과격한 언어폭력	①	②	③	④	⑤
6) 잘못된 것이 없음에도 나를 향한 부당한 질책	①	②	③	④	⑤
7) 고객을 위한 과도한 친절요구	①	②	③	④	⑤
8) 복장이나 외모에 대한 과도한 통제	①	②	③	④	⑤
9) 일방적인 근무시간의 변경	①	②	③	④	⑤
10) 예고하지 않은 초과근무와 야간근무 경험	①	②	③	④	⑤
11) 식대미지급, 회식배제 등 다른 직원과의 차별	①	②	③	④	⑤
12) 필요할 때 화장실을 가야하지만 자제할 것을 권유	①	②	③	④	⑤
13) 4시간 일하면 30분간의 휴게시간 보장	①	②	③	④	⑤

26. 귀하는 지난 3개월 동안 고객으로부터 아래와 같은 부당한 경험을 얼마나 자주 경험하십니까?

	횟수
1) 고객에 의한 인격적인 무시	( )회
2) 고객에 의한 무리한 요구	( )회
3) 고객의 폭언이나 욕설	( )회
4) 고객의 성희롱	( )회
5) 고객에 의한 신체적 폭력	( )회
6) 고객에 의한 부당한 질책	( )회

27. 고객의 부당한 대우에 대한 회사의 조치는 어떠합니까?

	전혀 아니 다	아니 다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1) 근로자의 입장에서 고충을 이해하고 위로한다	①	②	③	④	⑤
2) 근로자가 정상적인 업무로 복귀할 수 있도록 휴식을 제공하는 등 배려한다	①	②	③	④	⑤
3) 고객의 부당한 행동에 대해 법적 조치 등 적극적인 행동을 취한다	①	②	③	④	⑤
4) 고객의 부당한 행동에 대한 재발방지를 위해 회사차원의 노력을 기울인다	①	②	③	④	⑤

28. 귀하는 권리 보호와 근로조건 개선을 위해 힘써 줄 대변단체가 필요하다고 느끼십니까?  
 ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

29. 귀하는 어떠한 형태의 단체가 바람직하다고 보십니까?  
 ① 노동조합 ② 노동조합이 아닌 '협회' 등 대변단체

30. 귀하는 현재의 직장에서 노동조합에 가입되어 있습니까?  
 ① 노동조합이 없음  
 ② 노동조합이 있으나 가입대상이 안됨  
 ③ 노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음  
 ④ 노동조합에 가입하였음

30-1. 귀하가 노조의 가입대상이지만 가입하지 않았다면 그 이유는 무엇 때문입니까?

- ① 직장에서 불이익을 받을까 두려워서
- ② 매월 노조 조합비를 내는 것이 부담스러워서
- ③ 개인적으로 노조에 가입하고 싶지 않아서
- ④ 노조로부터 가입을 권유받지 않아서

30-2. 귀하가 노조로부터 가입을 권유받는다면, 가입할 의사가 있습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

## 직장생활에 대한 인식

31. 귀하는 현재의 직장에 대해 전반적으로 만족하십니까?

	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 전반적으로 내가 하고 있는 일에 만족한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내가 받고 있는 보상에 만족한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 현재 시간제 일자리의 근로시간에 만족한다	①	②	③	④	⑤
4) 귀하는 현재의 일자리를 조만간 그만 둘 생각입니까?	①	②	③	④	⑤

32. 다음은 귀하의 현재 시간제 일에 대한 질문입니다. 아래의 질문에 대한 귀하의 생각은 어떻습니까?

	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1) 내가 하는 일은 일상적인 일이므로 정규직 업무에 가깝다	①	②	③	④	⑤
2) 내 일의 전반적인 상황과 업무난이도를 고려할 때 정규직 업무에 가깝다	①	②	③	④	⑤
3) 내가 하고 있는 일은 정규직들의 업무와 차이가 거의 없다	①	②	③	④	⑤
4) 내가 하고 있는 일의 중요도를 고려할 때 정규직 업무에 가깝다	①	②	③	④	⑤

33. 귀하는 일을 하면서 아래와 같은 감정을 얼마나 갖고 계십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 일을 하면서 나의 진짜 감정을 숨기고 일 할 때가 많다	①	②	③	④	⑤
2) (내가 갖고 있지 않지만) 일에 필요한 감정을 갖고 있는 것처럼 행동한다	①	②	③	④	⑤
3) 일을 할 때 나의 솔직한 감정을 있는 그대로 표현하는 것은 어렵다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일을 할 때 고객에게 보여야 할 긍정적 감정을 갖기 위해 노력한다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 일에 필요한 긍정적 감정을 경험하기 위해 최선을 다한다	①	②	③	④	⑤
6) 나는 내 일의 일부로서 긍정적 감정을 표현하기 위해 열심히 노력한다	①	②	③	④	⑤

34. 귀하의 회사에 대한 생각과 가장 가까운 곳에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 나와 계약한 회사는 시간제노동자들을 인격적으로 대우한다	①	②	③	④	⑤
2) 나와 계약한 회사는 시간제노동자들에게 정당한 임금을 지급한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나와 계약한 회사는 시간제노동자들을 속여서 이득을 취하지 않는다	①	②	③	④	⑤

35. [여성노동자만 응답] 귀하가 가사 및 육아를 위해 아래의 경우 소요하는 시간은 하루 중 얼마입니까?

1) 출근하기 전 및 퇴근 이후	하루 평균 ( )시간
2) 휴일이나 비번 날	하루 평균 ( )시간

36. 통계분석을 위해 꼭 필요한 부분입니다. 귀하가 해당되는 번호를 체크(√)해 주시기 바랍니다.

1) 성별	① 남성                      ② 여성	2) 연령	만 ( ) 세
3) 최종학력	① 고졸이하                      ② 대학재학                      ③ 대학졸업 이상		
4) 혼인	① 기혼   ② 미혼   ③ 이혼·사별	5) 가구 형태	① 1인 가구(혼자 살고 있음) ② 가족들과 함께 살고 있음
6) 귀하의 현재 일자리	① 나는 전일제(주당 40시간)일자리가 있고, 시간제로도 일을 한다 ② 나는 여러 개의 시간제 일자리를 가지고 있다 ③ 현재의 시간제 일자리 한 곳에서만 일 한다		
7) 현재 2개 이상의 일자리를 동시에 갖고 있는 경우 *위의 ①,②에 응답한 경우	총소득 ( )만원		
8) 귀하가 속한 가구의 실질적인 수입원은?	① 본인                      ② 배우자                      ③ 부모                      ④ 자녀                      ⑤ 기타가족		

장시간의 설문에 응답해 주셔서 감사드립니다.

## 초단시간 근로자 인권상황 실태조사

| 인쇄일 | 2016년 11월 14일

| 발행일 | 2016년 10월 20일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동 1가)  
나라키움 저동빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 차별조사과 02)2125-9942

| F A X | 02)2125-0918

| 제작 | 동광문화사 02)2273-6510

ISBN : 978-89-6114-513-894320 비매품

