

초단시간 노동자 권리찾기법 입법 촉구 국회 토론회

2023. 5. 16. 화요일 10:00

국회의원회관 제2간담회의실

| 주관 | 기본소득당 국회의원 용혜인

| 주최 | 알바연대, 기본소득당 국회의원 용혜인, 더불어민주당 국회의원 이탄희
기본소득당 노동안전특별위원회

· **좌장** : 최승현 알바연대 대표

발제

· 단시간노동이 초래하는 문제

최민 한국노동안전보건연구소 상임활동가

· 초단시간 노동자 문제 해결을 위한 정책 제안

홍종민 알바연대 사무국장

토론

· 초단시간 노동 현장 속 여성

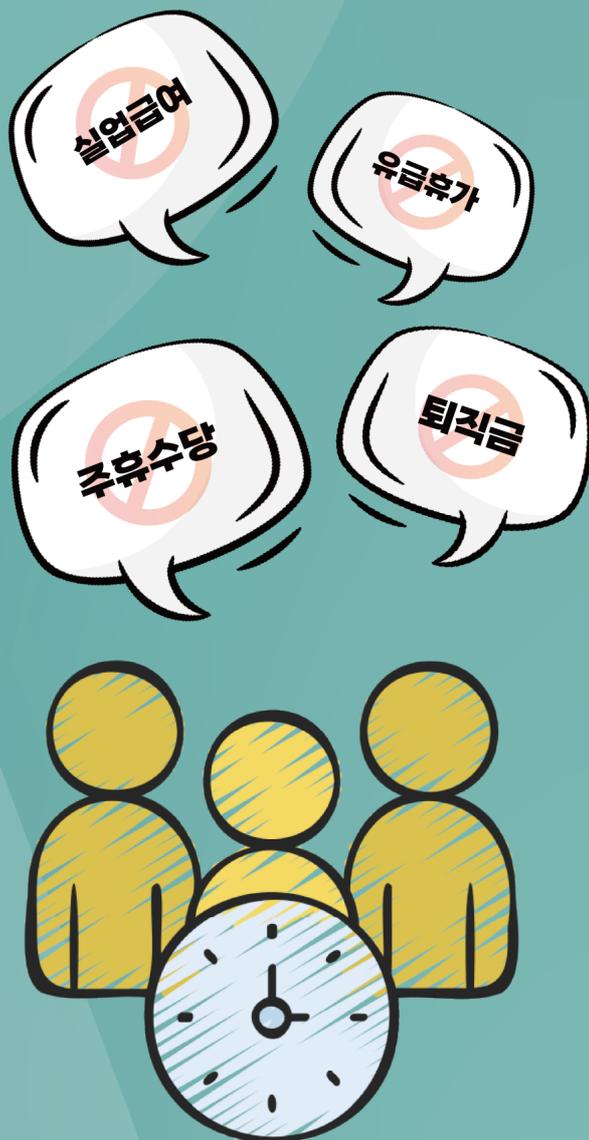
배진경 한국여성노동자회 대표

· 초단시간 노동 현장 속 노인

고현종 노년유니온 사무처장

· 노동자 권리찾기를 위한 입법 방향

양승엽 한국노동연구원 연구위원



목 차

| 인사말 |

- 알바연대 대표 **최 승 현** _6
기본소득당 상임대표 국회의원 **용 혜 인** _8
더불어민주당 국회의원 **이 탄 희** _10
기본소득당 공동대표 **오 준 호** _12

| 발제 |

- 단시간노동이 초래하는 문제 _17
최 민 한국노동안전보건연구소 상임활동가
초단시간 노동자 문제 해결을 위한 정책 제안 _37
홍 종 민 알바연대 사무국장

| 토론 |

- 초단시간 노동 현장 속 여성 _51
배 진 경 한국여성노동자회 대표
초단시간 노동 현장 속 노인 _57
고 현 종 노년유니온 사무처장
노동자 권리 찾기를 위한 입법 방향 _61
양 승 엽 한국노동연구원 연구위원

인 사 말

최 승 현 알바연대 대표
용 혜 인 기본소득당 상임대표, 국회의원
이 탄 희 더불어민주당 국회의원
오 준 호 기본소득당 공동대표

안녕하세요?

알바연대 대표 최승현입니다.

초단시간 노동자 권리찾기법 입법 촉구 국회 토론회가 열리는 것이 매우 뜻깊은 일이라고 생각합니다.

알바연대는 2022년 초단시간 노동자가 급격히 늘고 있는 것이 심각한 문제라고 생각을 해서 관련 사업을 진행 했습니다. 알바구인 앱인 알바천국에서의 초단시간 노동자 구인 실태를 파악해보기도 했고, 매달 발표되는 통계청의 초단시간노동자 현황을 주목하기도 했고, 알바 실태조사에서 초단시간 부분을 특화해서 보기도 했으며, 초단시간 노동자들의 심층인터뷰를 진행하기도 했습니다. 그리고 연말에 용혜인 의원실과 함께 “초단시간노동자 증언대회 및 제도 개선 국회토론회”를 열었습니다.



지금 이 자리는 작년 국회토론회와 연속으로 이어지는 토론회라고 볼 수도 있지만 초단시간노동자의 건강권 문제에 대해서 제기하고, 구체적인 입법을 제안하는 등 한층 업그레이드돼서 한 발 더 내딛는 토론회라고 생각합니다. 아무쪼록 이번 토론회가 초단시간노동자가 법과 제도적으로 차별받고 있는 현실에 대해서 충분히 드러내고, 국회의 입법으로 그 차별이 없어지는 계기가 됐으면 합니다.

‘단시간노동이 초래하는 문제’에 대해서 발제를 맡아주신 한국노동안전보건연구소의 최민 상임활동가님과 ‘초단시간 노동자 문제 해결의 위한 정책 제안’에 대해서 발제를 맡아주신 알바연대 홍종민 사무국장님께 감사의 인사를 드립니다. 그리고 발제에 대해서 현장의 목소리와 입법에 대한 제언을 해주실 한국여성노동자회 배진경 대표님과 노년유니온 고현종 사무처장님, 한국노동연구원의 양승엽 연구위원님께도 감사의 인사를 드립니다. 마지막으로 함께 이 토론회의 공동주최를 해주신 용혜인 의원님과 이탄희 의원님께 감사의 인사를 드립니다.

기본소득당 상임대표 용혜인 국회의원입니다.

먼저, 초단시간 노동자 권리찾기법 입법 촉구 국회 토론회를 함께 준비해주신 알바연대와 기본소득당 노동안전특별위원회에 감사의 인사를 드립니다. 또한, 토론회를 공동으로 주최하여 주신 더불어민주당 이탄희 국회의원께도 감사의 인사를 드립니다. 더불어 좌장을 비롯하여 발제와 토론으로 함께 해주신 분들께도 감사와 연대의 인사를 전합니다.

초단시간 노동자란 주 15시간 미만으로 일하는 노동자를 뜻합니다. 지난 4년간 초단시간 노동자는 109만 명에서 157만 명으로 44%나 급증했습니다. 이는 전체 비정규직 노동자의 20%에 육박하는 수치입니다. 이처럼 초단시간 노동은 이미 '예외'가 아닌 하나의 '표준'이 되었습니다.

하지만 이 초단시간 노동자에게는 주휴수당도, 유급휴가도, 퇴직금도, 실업급여도 허락되지 않습니다. 근로기준법, 퇴직급여법 등의 낡은 법 조항이 초단시간 노동자를 각종 제도에서 적용 제외하고 있기 때문입니다. 똑같은 노동을 하지만 단지 노동시간이 적다는 비합리적인 이유로 노동자의 권리를 박탈하는 현행법들은 그 자체로 명백한 차별입니다.

게다가 이러한 차별 때문에 초단시간 노동자들은 더 열악한 조건에서 일하고 있습니다.

먼저 짧은 노동시간입니다. 주 15시간 미만이면 현행법상 유급휴가, 주휴수당 등을 지급하지 않아도 되니 일자리가 점점 초단시간화 됩니다. 알바연대의 분석에 의하면 전체 구인 공고의 60%도 넘는 비율이 초단시간 일자리였습니다. 결국, 더 오래 일하고 싶어도 초단시간 일자리 밖에 남지 않아 울며 겨자 먹기로 주 15시간 미만 노동을 할 수밖에 없게 됩니다. 그리고 주 14시간으로는 벌 수 있는 돈이 많지 않기에 자연스럽게 투잡, 쓰리잡으로 이어집니다. 이처럼 초단시간 노동자에 대한 차별은 투잡, 쓰리잡 노동자를 양산합니다.

둘째, 초단시간 노동자들은 막대한 금전적 손해를 보고 있습니다. 노동기간이 1년인 주 14시간 노동자의 월급을 최저임금 기준으로 계산해보면 약 58만 원 정도입니다. 하지만 주 14시간 노동자에 대한 차별이 없으면 이 노동자가 받을 수 있는 주휴수당은 12만 원, 유급휴가 수당은 2만 원, 퇴직금 5만 원, 구직급여 27만 원으로 기본급을 포함해 월급으로 따지면 총 104만 원에 달합니다. 결국, 차별적인 현행법 때문에 월급이 46만 원이나 깎이는 것입니다.



마지막으로, 건강보험 등 사회보험에서 배제되어 제도적 손해를 입는 경우도 많습니다. 오랜 기간 일을 하더라도 건강보험에 가입하지 못하는 경우가 많아 대출 등 각종 제도에서 밀려나게 됩니다. 또한, 국민연금에도 배제되어 있어 최소한의 노후도 보장받기 힘듭니다. 고용보험의 혜택을 받지 못해 실업급여는 물론 재직근로자 훈련지원, 실업자 훈련지원, 육아휴직급여, 출산전후 휴가급여 등 각종 제도에서 제외됩니다.

이처럼 초단시간 노동자를 적용 제외하는 현행법은 그 자체로도 차별일 뿐만 아니라, 투잡, 쓰리잡 노동자를 양산합니다. 또한, 소정시간 근로자나 단시간 노동자에 비해 막대한 금전적 손해를 불러일으키고 각종 제도에서 배제되어 피해를 보는 경우가 많습니다. 그렇기에 초단시간 노동자에 대한 차별을 없애고 권리를 보장하는 ‘초단시간 노동자 권리찾기법’이 필요합니다.

지난 5월 1일 노동자의 날, 저는 ‘초단시간 노동자 권리찾기법’을 추진하겠다 밝혔습니다. 초단시간 노동자 권리찾기법은 근로기준법, 퇴직급여법, 고용보험법에 명시된 초단시간 노동자 적용제외 조항을 개정하는 법입니다. 이 법이 통과되면 초단시간 노동자에게도 주휴수당과 유급휴가를 지급해야 합니다. 또한, 초단시간 근로자도 퇴직금과 실업급여를 받을 수 있게 됩니다.

오늘 토론회에서 제가 추진하고 있는 ‘초단시간 노동자 권리찾기법’을 비롯하여 초단시간 노동자에 대한 차별을 없애는 방안에 대한 다양한 논의가 이뤄지길 기대합니다. 저 역시 오늘의 토론회를 바탕으로 초단시간 노동자의 차별 해소와 권리찾기를 위한 의정활동을 계속 이어나가겠습니다. 초단시간 노동자를 비롯해 여전히 법의 사각지대에 놓인 수많은 노동자와 함께하겠습니다.

감사합니다.

안녕하세요.

더불어민주당 경기 용인정 국회의원 이탄희입니다.

먼저 이번 토론회 준비에 애써주신 관계자 여러분과 발제와 토론을 맡아주신 분들께 감사드립니다.

초장기 노동 국가로 악명높은 대한민국에서 한 주에 15시간 미만을 일하는 초단시간 노동자가 증가하고 있습니다. 초단시간 노동은 코로나19 이후 급격히 증가하였고 통계청 발표에 따르면 지난해 주당 근로시간이 1~14시간인 취업자가 157만 7천 명에 달합니다.

초단시간 노동자는 근로기준법 적용에 배제되어 주휴수당, 퇴직금, 연차휴가는 물론 4대 보험 가입이라는 노동자로서 최소한의 보호도 받지 못합니다. 근로기준법 회피 등을 위해 ‘쪼개기 계약’을 요구하는 일부 사용자들로 인해 투잡, 쓰리잡을 뛰며 생계를 유지하는 노동자들도 많습니다.



‘쫓개기 계약’ 등 초단시간 노동의 문제를 해결하기 위해선 15시간을 경계로 근로기준법 적용 여부가 판가름 나는 현행법의 개정이 필요합니다.

오늘 국회 토론회를 통해 초단시간 노동자들이 당면한 문제 해결을 위한 깊이 있는 논의가 이뤄지길 바랍니다. 저 역시 초단시간 노동 현장의 목소리를 꾸준히 듣고 더 나은 노동환경을 위해 힘쓰겠습니다.

오늘도 당신 한 사람의 목소리를 들겠습니다.

감사합니다.

안녕하십니까.

기본소득당 공동대표 오준호입니다.

‘초단시간 노동자 권리찾기법 입법 촉구 토론회’에 참가한 여러분을 환영합니다.

1930년에 경제학자 케인스는 “100년 뒤 미래에는 평균 노동시간이 주15시간으로 줄어들 것”이라 예측했습니다. 물론 그는 이상적인 노동의 미래를 예측한 것입니다. 그런데 케인스의 상상은 노동자에게 불리하게 기운 운동장인 한국에서 괴상한 형태로 이뤄지고 있습니다.

사업주는 한 사람이 일할 직무를 쪼개 주 15시간 미만 일자리를 여럿 만듭니다. 그러는 이유는 현행법이 15시간 미만 일하는 ‘초단시간 노동자’에게 주휴수당, 연차유급휴가, 퇴직금, 실업급여 그 무엇도 제공할 필요 없다고 하기 때문입니다. 현행 노동법은 이유를 알 수 없는, 주 15시간이라는 기준을 세워 그 미만으로 일하는 노동자를 보호 밖으로 팽개칩니다.

노동이 짧아지면 삶의 질이 좋아져야 하지만, 노동자의 의사와 무관하게 강제된 초단시간 노동은 전혀 다른 결과를 낳습니다. 노동자는 보호에서 차별 받고, 생계를 유지하려고 투잡 쓰리잡을 뛰어야 합니다. 오늘 토론회에서 다루는 것처럼 노동자의 건강이 망가지고 ‘저녁이 있는 삶’은 멀어집니다. 조각난 노동은 인권도 조각냅니다.

기준을 뒤야 할 합리적 이유가 없다면 차별일 뿐입니다. 그런데 이처럼 이유 없이 권리를 차별당하는 초단시간 노동자들이 해마다 크게 늘어납니다. 통계자료는 단시간노동자(주15-40시간)와 초단시간노동자(15시간 미만) 수가 통상노동자(주 40시간 이상) 수를 역전했음을 보여줍니다. 초단시간 노동의 실태 파악과 제도적 해법 찾기를 서둘러야 하는 이유입니다.



저는 지난해 12월 국회에서 열린 ‘초단시간 노동자 증언대회 & 제도개선 토론회’의 좌장을 맡았는데, 지난 토론회에서 초단시간 노동의 문제점을 살폈으니 오늘 토론회는 초단시간 노동자의 차별을 해소하는 실효성 있는 법제도 마련으로 한 발 다가서길 바랍니다. 기본소득당 용혜인 의원의 ‘초단시간 노동자 권리찾기법’이 공론화의 시작이 되리라 기대합니다.

전문적 견해와 연대의 의지로 이 자리를 빛내주신 여러 발표자, 토론자께 감사드립니다. 이 토론회를 함께 주최해주신 알바연대, 기본소득당 노동안전특별위원회, 용혜인 기본소득당 상임대표와 이탄희 더불어민주당 국회의원께도 감사를 전합니다.

케인스가 꿈꾼 ‘주 15시간 노동’ 사회가 어떤 권리 침해나 차별 없이 실현될 수 있도록, 누구도 조각난 노동과 조각난 인권을 강요받지 않도록, 힘과 지혜를 모아갑시다.

고맙습니다.

발 제

단시간노동이 초래하는 문제

최 민 한국노동안전보건연구소 상임활동가

초단시간 노동자 문제 해결을 위한 정책 제안

홍 종 민 알바연대 사무국장

발제 1.

단시간노동이 초래하는 문제

최 민

한국노동안전보건연구소 상임활동가

초단시간 노동, 실태와 문제

한국노동안전보건연구소
최민

(연구진 : 기호운, 김보희, 백승호, 신희주, 이용우, 정흥준, 김종빈)



개요

- 초단시간 노동자 : 정의와 규모
- 노동자에게 미치는 영향
- 정책 과제

초단시간 노동자 : 정의와 규모



근로기준법상 초단시간 노동자

- 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
- 8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
- 9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- 제18조(단시간근로자의 근로조건) 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)을 **평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자**에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

노동법 보호의 사각지대

- 1주 평균 1회 이상의 **유급휴일**을 보장하지 않아도 되고(근로기준법 제55조 관련)
- **연간 15일의 유급휴가**를 줄 필요가 없으며(근로기준법 제60조 관련)
- 2년을 초과하여도 **기간제근로자로 채용할 수 있도록** 허용하고 있고(「기간제법 시행령」 제3조 제3항 제6호),
- 별도의 **퇴직금**을 지급하지 않아도 되며(「퇴직급여법」 제4조 제1항)
- 「**국민연금법**», 「**국민건강보험법**», 「**고용보험법**」에서도 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자를 직장가입자 대상에서 제외할 수 있음.

5

00시 문화재단 관리자의 변

- **비용, 보험 다 들어가 되니까.** 고용, 산재는 저희가 초단시간 다 들고 있거든요. 근데 이제 건강 보험이나 이런 회사 부담도 크기 때문에 그리고 아까 말한 것처럼 보이지 않게 **정규직에 대한 부담감이 있죠.** 정규직 고용을 똑같이 면접을 봐서 해야 되는데, 여기서 계속 일을 했다고 뭔가 몇 년 동안 일했다고 전환하는 게 좀 부담이 되는 거죠. 이런 사람을 한두 명이 아니고 회사 입장에서는 그런 것을 좀 원천적으로 차단하고 싶은 거죠. 그런 위험성을.
- 주부분들 같은 경우에는 사실 이제 어느 정도 나이들이 있으시고 이사를 가는 경우도 없으시니까 그분들은 굉장히 오랫동안 일을 하시고, 학생들 같은 경우에도 취업을 하기 전까지는 보통 다니니까, 한 20살 21살에 들어와서 졸업하고, 취업, 직장 잡을 때까지 보통 한 4~5년의 시간을 저희가 예상하잖아요. 그 정도씩 일을 한다고. 짧게는 1년 6개월? 하고 나가는 친구들도 있는데 **평균적으로 한 3년 정도는** 하는 것 같아요.
- 이 친구들이 근무를 할 때 어느 정도 업무에 대한 이해가 있어야 되고, 숙련이 돼야 되는데 그 **기간이 11개월이 굉장히 짧거든요.** 그러면 저희는 계속 새로 오는 사람들을 교육하고 내보내면 또 교육하고 내보내고 그럼 이제 업무가 어쨌든 공백이 생길 수도 있고, 이게 너무 숙련도가 없는 친구들이 응대를 하기에는 어려운 것도 있어서 그래서 길게 할수록 본인들이 조금 근무할 때 편하긴 하죠. 이분들도. 신입의 입장에서보다는.

6

치킨집 사장님의 변

- **주휴수당** 때문이에요. 주휴수당이 부담돼서 쪼개서 구한 것도 있고요, 그거 외에도 공석이 발생했을 때 메꾸기 위해서죠. 한 명만 봤을 때 사실 그렇게 많지 않은 것 같은데요. **그래봤자 시간당 천 원 정도인데, 이게 여러 명이 쌓이면 좀 크게 느껴지는 거죠.**
- 치킨집이 노동 강도가 있다, 보니까 주휴를 적용하지 않은 시급 자체도 일단은 만 원으로 잡아요. 지금 (최저시급) 9,160원이나, 근데 만 원으로 잡고, 주휴가 발생되는 사람들은 1만1천원에서 1만1500원까지 잡아서 주고 있어요. 주휴수당 때문에 근무 시간이 길면 그냥 시급 자체가 확 뛰긴 하죠. 지금 제일 길게 일하시는 언니가 오픈 언니인데, 그 언니는 주 20시간 근무를 하시니까 1만 원으로 했을 때랑 1만 1300원으로 했을 때랑 계산해 보면 좀 크지 않을까요?
- 그때 직원 애를 썼을 때, 그 친구가 급여가 220만 원 정도였는데, 보험료가 한 20~30만 원씩 나가요. 그래서 저랑 동생이 지금 둘이서 120을 내는데 그 친구가 있을 때 거의 170~180 냈던 것 같아요, **보험료로만.**
- 돈 때문이죠. 알바하는 친구들도 다 알 거예요. 저 알바할 때는 진짜 일주일에 하루에 13시간씩 근무하는 때도 있고 이랬는데, **저희 지금 제일 짧게 근무하는 친구가 알바를 3개를 해요. 근데 다 이제 15시간 미만이라 버는 돈이 얼마 안 된다** 하더라고요. 그러니까 제가 봤을 때는 **고용하는 사람의 입장에서도 별로고, 그 친구들 입장에서도 별로고.** 오히려 그것 때문에 그 친구들도 (알바를) 더 많이 구해야 되고, 더 많이 배워야 되고, 그런 것 같아요.

7

빠르게 증가하는 초단시간 노동자



- 2013년 초단시간 노동자 83.6만 명 → 2021년 151.2만 명 → **179.5만명 (2022.9)**
- 주휴수당 미지급, 사회보험 미가입 등 사용자의 인건비 비용을 줄일 수 있기 때문에 계속해서 늘어나는 것으로 판단됨.
- 초단시간 노동은 연평균 증가율이 단시간 노동이나 전일제 노동보다 높음

8

- 경제활동인구조사 부가조사(8월)

구분	전체				15~35시간 (천명)	%	36~48시간 (천명)	%	48시간이상 (천명)	%	지역별고용조사		근로환경조사		한국노동패널		한국복지패널	
	취업자 수 (천명)	주당평균 근로시간	1~14시간 (천명)	%							주당평균 취업시간	초단시간(%)	주당평균 취업시간	초단시간(%)	주당평균 취업시간	초단시간(%)	주당평균 취업시간	초단시간(%)
2011.08	24,141	36.2	942	3.90	5,505	22.80	12,023	49.81	5,670	23.49	-	-	49.2	1.38	47.5	1.80	46.9	1.72
2012.08	24,435	35.3	972	3.98	6,571	26.89	11,718	47.96	5,172	21.17	-	-	-	-	47.1	1.62	46.2	2.29
2013.08	24,793	34.9	1,013	4.09	7,449	30.05	11,493	46.36	4,836	19.51	44.7	2.60	-	-	46.4	1.75	44.6	3.56
2014.08	25,372	35.2	978	3.86	7,892	31.11	11,621	45.81	4,879	19.23	44.1	2.45	54.6	2.63	46.8	1.70	44.1	2.71
2015.08	25,553	40.5	965	3.78	6,348	24.85	13,251	51.86	4,988	19.52	43.7	3.13	-	-	45.4	1.93	44.2	2.61
2016.08	26,016	39.6	1,035	3.98	7,604	29.23	9,543	36.68	7,832	30.11	43.1	3.08	-	-	45.4	1.87	44.2	3.46
2017.08	26,285	39.5	1,091	4.15	7,451	28.35	10,187	38.11	7,724	29.39	43.1	3.36	44.3	3.27	44.6	1.92	43.2	4.09
2018.08	26,288	38.1	1,238	4.71	8,681	33.02	9,638	36.84	6,685	25.43	41.6	3.86	-	-	43.5	2.07	42.2	4.19
2019.08	26,654	37.5	1,486	5.58	8,637	32.41	9,890	37.10	6,640	24.91	40.7	4.45	-	-	42.8	2.49	41	4.51
2020.08	26,238	38	1,525	5.82	4,990	19.02	13,493	51.43	6,228	23.74	39.6	4.53	40.8	4.75	41.8	2.18	40.8	4.14
2021.08	26,977	36.7	1,635	6.06	9,068	33.62	10,491	38.89	5,782	21.43								

** 근로환경조사는 2011년부터 3년 단위로 조사됨

산업별 초단시간 노동 규모

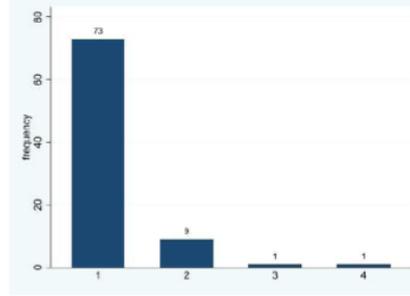
산업별	2013년	%	2015년	%	2017년	%	2020년	%
전체	539,965	100	780,042	100	863,352	100	1,162,934	100
농림어업	24,474	4.5	23,995	3.1	24,863	2.9	30,655	2.6
광업/제조업	12,028	2.2	18,805	2.4	20,189	2.3	26,296	2.3
전기가수수도건설	14,450	2.7	18,173	2.3	15,451	1.8	39,971	3.4
도매 및 소매업	50,569	9.4	69,820	9.0	77,079	8.9	97,033	8.3
운수 및 창고업	9,297	1.7	8,729	1.1	9,309	1.1	26,745	2.3
숙박 및 음식업	54,568	10.1	90,752	11.6	93,611	10.8	142,708	12.3
정보통신업	3,575	0.7	5,670	0.7	7,020	0.8	9,295	0.8
금융 및 보험업	3,763	0.7	4,352	0.6	4,121	0.5	8,335	0.7
부동산업	10,092	1.9	9,677	1.2	12,367	1.4	16,740	1.4
전문, 과학 및 기술서비스업	8,127	1.5	9,865	1.3	10,626	1.2	21,387	1.8
사업시설 관리, 사업지원 및 임대	21,939	4.1	31,981	4.1	24,021	2.8	27,698	2.4
공공행정, 국방 및 사회보장행정	84,979	15.7	102,308	13.1	130,624	15.1	147,628	12.7
교육서비스업	114,717	21.3	175,755	22.5	172,037	19.9	155,772	13.4
보건업 및 사회복지서비스업	74,148	13.7	133,493	17.1	182,164	21.1	296,300	25.5
예술, 스포츠 및 여가관련	15,474	2.9	27,432	3.5	26,346	3.1	43,474	3.7
협회 및 단체 수리 및 기타 개인	26,278	4.9	42,042	5.4	49,661	5.8	55,884	4.8
가구내 고용활동 및 자가소비생산활동	11,478	2.1	7,184	0.9	3,855	0.4	17,006	1.5
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0

자료: 2020 지역별 고용조사

노동시간, 급여, 부업



〈그림 III-1〉 계약서상 주된 일 근로시간



〈그림 III-3〉 부업 개수 (n=84)

- 2020 지역별고용조사 분석 결과 초단시간 근로자의 3개월 평균 급여는 52만원

- 부업 13.4% (2020 지역별고용조사 2.7%)
- 20대와 40대의 경우 각각 19.63%, 20.21%의 사람들이 부업을 가지고 있어 부업 비중 높음

13

고용불안

고용계약기간(%)	초단시간(~14)	단시간(15~35)	표준시간(35~47)	장시간(48+)
1개월 미만	4.6	11.1	4.6	9.3
1개월~6개월	21.5	24.5	10.3	9.1
6개월~1년 미만	71.8	43.8	26.3	25.1
1년 이상	2.0	20.6	58.8	56.5

자료: 2020 지역별고용조사

사업체의 종사자 수(%)	초단시간(~14)	단시간(15~35)	표준시간(35~47)	장시간(48+)
1명	23.9	22.7	6.3	30.6
2~4명	24.5	31.7	13.7	28.7
5~9명	13.5	14.7	14.2	10.7
10~29명	14.9	13.2	20.1	9.9
30명 이상	23.2	17.6	45.7	20.1

자료: 근로환경조사 6차

백승훈

14

다양한 초단시간 노동자의 얼굴

- 전문직 고학력 초단시간 노동자 : 학교 예술강사, 대학 비정규직 교수, 지자체 예술단원 등
- 단순 노무직, 단순판매서비스직 청년 일자리, 돌봄 일자리, 노인 일자리

〈표 Ⅲ-9〉 직종별 평균 임금

직업 분류	전체		임금노동자		자영업자	
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
관리자	24	168.8	11	178.2	13	160.9
전문가 및 관련 종사자	51	133.6	36	118.4	15	170.0
사무 종사자	60	132.0	54	134.2	6	112.0
서비스 종사자	202	80.2	182	77.0	20	108.8
판매 종사자	88	83.1	73	73.9	15	128.0
농림어업 숙련 종사자	3	100.0	3	100.0	0	-
기능원 및 관련 기능 종사자	6	164.5	4	226.8	2	40.0
장차/기계조작 및 조립 종사자	10	156.5	9	165.6	1	75.0
단순 노무 종사자	179	75.6	170	74.2	9	101.1
직업 군인	2	57.5	2	57.5	0	-
전체	625	94	544	88.8	81	129.3

〈표 Ⅲ-12〉 직종별 최저시급과 비율

직종	최저시급 미만 빈도	비율	평균시급(원)	직종 내 최저시급 비율	
				최저시급 미만(%)	최저시급 이상(%)
관리자	1	0.9	8,210	4.2	95.8
전문가 및 관련 종사자	2	1.8	7,157	3.9	96.1
사무종사자	4	3.5	7,040	6.7	93.3
서비스종사자	32	28.1	7,334	15.8	84.2
판매종사자	22	19.3	7,596	25.0	75.0
농림어업숙련 종사자	0	0	-	0.0	100.0
기능원 및 관련 기능 종사자	1	0.9	8,505	16.7	83.3
장차/기계조작 및 조립 종사자	0	0	-	0	100
단순 노무 종사자	52	45.6	6,981	29.1	71.0
직업군인	-	-	-	0.0	100.0
계	114	100	7,228	18.2	81.8

15

1. 전문직 초단시간 노동자

- 전문직이라는 포장 그러나 짧은 노동시간과 낮은 임금
- 여러 개의 부업
- 건강보험 등 사회보험 배제 → 경제적 부담과 사회적 박탈감, 대출 제한 등

“팀파니 하는 선생님 계시거든요. 그 선생님은 이제 4인 가족인 거죠. 이걸로 생활 못 하잖아요. 그러니까 지금 선생님이 하는 걸 다 하고 있어요. 방과 후, 레슨도 하고 있는데, 교회도 다니고 하는데, 모자라니까 공장에 가서 일해요. 비닐 공장.”(G)

저 남자친구 사귀 지 얼마 안 됐는데. 얼마 전에 월급 200 정도 받아? 이라는 거예요. 말도 못 했어요. 100만 원도 못 번다 말도 못 했어. (중략) 제 등록금. 한 학기에 500만 원 넘게 내고 졸업했거든요. 저 1학년 1학기 때는 650 냈어요. (H)

16

- 경력이 긴 경우가 많음 : 처우나 임금에 반영 안 됨
- 직업적 정체성이 강하고, 현재 일자리를 주된 일자리로 생각
- 시간을 더 내서 하고 싶은 의지가 높음
- 노동조합 결성과 노동조건 개선 시도가 많기도
- 14년이나 했는데. 그래서 다른 사람한테는 이 일 얼마나 했어? 이러면 14년이라고 하면, 진짜 졸업하고 14년이나 한 직장에서 대단하다, 이러는데... 다들 그렇잖아요. 이직 한 번씩 하잖아요. 30대 초반쯤 되면 다른 일도 해볼까? 아니면 직장을 옮겨볼까? 이런 고민하잖아요. 저희는 14년을 이 직장에서 일했는데도 아무런... 퇴직할 때 퇴직금 하나 안 나온다는 게 이해가 안 가는 거죠. (F)
- 우리 아이가 군대를 작년에 갔는데 군대 가기 전에 알바를 했어요. 근데 그 친구가 카페에서 알바를 했는데 개도 4대 보험이 되더라고요 (중략) 그래서 애도 지금 몇 개월 지금 알바하고 가는데 4대보험 직장을 다니다 간 거예요. 그래서 진짜 나는 지금 너 키우려고 20년 동안 이거 했는데 아직도 4대보험이 안 되는데.(E)

17

2. 단순 판매직 노동자

- 낮은 임금, 여러 부업, 사회보험 배제 등 악조건 공유
- 현재 초단시간 노동은 잠시 지나가는 임시 일자리
- 구체적인 정책적 요구나 직접적인 불만 표출하지 않는 경우 많음
- 그러나 주휴수당이나 퇴직금 제외 상황에 대해 불만이 없는 것은 아님
- 유연한 개인 시간 사용을 위해 초단시간 노동을 선택한 노동자보다 유행처럼 늘어난 초단시간 일자리 때문에 어쩔 수 없이 초단시간 일자리로 유입된 경우도 많았다.

“사실 좀 더 길게 일하고 싶은 것도 있는데. 초단 시간이 주휴수당을 못 받는 거잖아요. 아무래도 고용하는 사람들 입장에서 주휴수당을 안 주기 위해서 그렇게 6시간, 7시간씩 자르니까. 그렇게 된 것 같아요.”

18

청소년 상담사 : 전문적이지만 지나가는 자리?

- 공부하면서 저는 상담을 전문적으로 하고 싶은 거예요. 그런데 꾸준히 사례관리를 하고 그럴만한 곳이 없었어요. 그때는 취업해서 일하는 게 아니었기 때문에 주로 집단 상담 위주로 했던 것 같아요. (...) (동반자는) 사례를 꾸준히 관리할 수 있는 게 저는 정말 좋았어요. 내가 사례를 만나서 그 아이를 꾸준히 이렇게 관리하는 게 너무 좋았어요. (P)
- 여기 청소년 상담복지센터 동반자 시스템은 대학원 다니면서 하기 딱 좋게 시스템이 돼 있어요. 사례를 다루는 거라든지, 시간적인 부분이라든지 그리고 (몇몇) 대학원에서 할인, 동반자들은 할인을 해줘요. 이런 게 있어서 이걸 하면서 자기 공부하기에는 딱 좋은 시스템이거든요.(Q)
- 센터장이나 이런 사람들이 대놓고 그렇게 얘기하는데요. 거쳐 가는 곳이다. 경험 쌓고 더 좋은 곳으로 가셔라. 이미 그렇게 듣고 알고 왔기 때문에 사실 각오하고 하죠. 동반자는 원래 그렇게 위기관리, 힘든 사례 보는 거고 거기에 대한 급여는 작다는 거 알고 들어왔으니까 할 말은 없는데, 오래 하는 사람으로서 이렇게 하면 전문성은 자꾸만 떨어지고, 아이들한테 실질적으로 효과가 없고 이런 거를 현장에서 맨날 보니까.(Q)

19

3. 목소리 내기 어려운 초단시간 노동자

- 초단시간 노동자들은 법적 차별에 노출될 뿐 아니라 차별 경험, 불안정한 고용조건, 폭력이나 괴롭힘 등 다른 측면의 노동권 역시 취약

〈표 Ⅲ-25〉 고용·업무상 불이익

순위	불이익 내용	%
1	일(직장)을 시작할 때 별도의 교육 훈련 시간이 제공되지 않음*	61,32
2	나와 동일한 업무를 수행하는 정규직 노동자가 있다	49,78
3	근무 기간이 사업장의 상황에 따라 달라진다	42,52
4	일이 집중되는 시간에만 시간제로 투입되는 일이다.	38,41
5	원하지 않는 연장/야간/휴일 근무를 해야 할 때가 있다	32,95
6	시간외 수당이나 주말/휴일 수당 등의 초과근로 수당을 받지 못한 경험이 있다	30,44
7	필요한 경우 휴가를 사용할 수 없다*	28,83
8	4시간 근무에 30분의 휴게시간을 갖지 못한 경험이 있다	28,47
9	생계비 마련을 위해 다른 시간제 근로를 병행해야 한다	27,22
10	나와 동일한 업무를 수행하지만 근무시간이 더 긴 비정규직 동료가 있다	25,25
11	정규직의 빈자리를 배우는 형태의 일이다	20,14
12	일(직장)을 시작했을 때 일정기간 연수/수습기간이어서 약속한 시급보다 적은 금액을 받은 경험이 있다.	19,79

* 실제 설문지에는 각각 '~' 시간이 제공됨, '휴가를 사용할 수 있다'로 질문하였지만, 분석의 편의를 위해 불이익 내용으로 바꾸어 계산되었음

〈표 Ⅲ-26〉 불이익에 대한 시정 요구와 해결

항의/시정 요구 (%)	시정 여부(있다=100%)		시정 요구 하지 않은 이유(없다=100%)	
	시정됨	시정되지 않음	(해당 없음)	
있다	16,28	37,1		
없다	83,72	(해당 없음)	재계약 등 불이익 두려움	11,1
			요구해도 시정 안될 것 같아서	17,5
			욕심/목행에 대한 두려움	2,5
			줄지 않은 인상을 줄까봐	17,8
			문제라 인식 안함	51,1
전체	100			

20

-
- 흩어져서 일하고, 소규모 사업장에도 많이 분포
 - 큰 사업장에서 일하는 경우에도 소수가 됨.
 - “그냥 그러니까 원래는 이제 평일 알바들이랑 행사 이벤트 전날에 이제 밤에 매대 진열하면서 마주 치거나 그러는데 가끔 이제 대타 뛰어준다고 그러면서 잘 지냈었는데 어느 날부터 이제 뭔가서로 얘기하다가 인수인계 같은 거 하고 이제 넘겨주면은 이제 막 자기들끼리 어이가 없다는 듯이 막 약간 속삭이거나 대놓고 혼자말 식으로 뭐라고 하거나 갑자기 주변을 약간 좀 싸하게 만드는 그런 일들이 좀 있었고”
 - “비상임 지휘자들이 못 만든다 그랬었어요. 노조 못 한다고.(중략) 니네 못 만들어, 이제. 너네 비상임이라서 못 만들어. 이렇게.” (면접자 G)
 - 법을 통해 체계적으로 다양한 권리를 박탈당하고 있는 초단시간 노동자들이야말로 노동조합으로 스스로 조직하고 싸워야 함.

21

-
- 기초 지자체 예술단, 비정규대학교수, 학교 예술강사 : 노동조합 경험
 - 사회보험 적용 확대, 임금 인상, 유급휴가 확보, 전반적인 노동권 확대
 - “노동조합 활동을 하면서, 옛날 같지는 않아요. 그러니까 그전에 있던 모습처럼 재단이 일방적으로 하지는 않아요. 지금은 노동자의 눈치도 살피고, 노동자의 말도 이젠 듣는 척은 하고 있는 상황이라 그렇게까지는 하지 않지만,” (면접자 I)
 - 초단시간 노동자들이 노동조합으로 모여 집합적 목소리를 냄으로써 성과를 만드는 사례 알리기
 - 이들의 목소리가 서로 엮이고 사회에 드러나도록 지원
 - 기존의 노동조합들도 점점 늘어나고 있는 초단시간 노동자들을 조직하기 위해 노력
 - 노조 외에도 다양한 노동 지원 조직 등에서 초단시간 노동자 대상 사업 확대, 노동 관련 의제와 투쟁의 무대에 초단시간 노동자들을 더 많이 등장시키기 위한 노력 필요
 - 초단시간 노동자/사업주에게 교육, 학교 노동인권 교육에서 초단시간 다루기

22

4. 더 높은 노동강도

- “일단 초단시간으로 돌린다는 거는 보통 업무 강도가 이제 풀타임으로 일하기에는 굉장히 강도가 세기 때문에 풀타임으로 돌릴 수가 없는 일들을 초단시간으로 쪼개가지고 시키는 거야 했던 것도 (...)물류 옮기고 이제 이런 거라든가 일반인들은 초단시간이라고 하긴 하지만 사실 하루 내내 8시간밖에 일을 안 하기는 하지만, 풀타임 8시간보다는 조금 하지만 그 강도 자체가 더 세기 때문에 나는 거의 죽는다고 봐.”(면접자 U)

23

5. 단시간 노동을 원해도 차별을 원하는 것은 아니다

- 노동자도 짧은 노동시간을 원한다는 논리
- 학업 혹은 취업 준비와 노동을 병행하는 청년들, 육아나 돌봄 노동과 임금 노동을 병행하는 여성 노동자들, 신체적 정신적 활력이 낮아진 것으로 간주되는 노인들
- 주 35~40시간의 풀 타임 노동을 원하지 않는 혹은 수행할 수 없는 경우 존재 : 자발성과 강제성의 경계
- 초단시간 이외의 일자리 찾기 어려운 조건
- 저도 사실 이렇게 어플이나 사이트를 통해서 알바를 구한지 너무 오래되긴 해가지고 잘 못 느끼긴 했는데. 주변에서 다 없다고 하긴 하더라고요” (면접자 T)
- (코로나 때) 면접자 S : 네. 쪼개고 쪼개고. 파트로 나누고....“
- “잘리듯이 나간 거죠. (...) ㅇㅇ이도 2일로 줄였고 △△씨도 2일이고. 다 2일이었고.” (면접자 T)

24

- 말 그대로 ‘유연한 개인 시간의 사용’을 원하는 경우도, 법적 권리에서 배제되는 ‘초단시간’을 원하는 것은 아님.
- 면접자 R의 경우에는 현재 일하고 있는 사업주의 다른 편의점 점포에서 주 14시간 근무하고 있으며 한 사업주 밑에서 주 28시간을 일하고 있지만, 주휴수당과 퇴직금 지급이 어렵다는 이유로 사업주가 2개의 매장에서 쪼개기 근무를 요청하였다.
- “사실 좀 더 길게 일하고 싶은 것도 있는데. 초단 시간이 주휴수당을 못 받는 거잖아요. 아무래도 고용하는 사람들 입장에서 주휴수당을 안 주기 위해서 그렇게 6시간, 7시간씩 자르니까. 그렇게 된 것 같아요. 그전에는 저는 하루에 11시간씩 일할 때도 있었고.” (면접자 S)

25

정책 과제



26

차별적 노동법 개정

〈표 VI-3〉 단시간 노동 처우 관련 국제노동기준 (ILO단시간근로 175호 협약)

〈통상근로자와 동일한 대우를 받아야 할 사항〉

- ① 단결권, 단체교섭권, 근로자대표로서 행동할 권리(the right to act as worker's representatives),
- ② 산업안전보건,
- ③ 고용과 직업상의 차별을 규정하고 있으며(제4조), 위 사항에 대하여 모든 근로자들에게 허용된 보호를 단시간근로자가 향유하지 못하도록 하는 장애를 확인하고 제거하는 조치를 취할 것을 요구(제4조).

〈비례 적용〉

- ④ 모성보호,
- ⑤ 고용종료,
- ⑥ 연차유급휴가와 유급공휴일,
- ⑦ 병가 등에 대해서도 통상근로자들이 향유하는 대우와 동일한 대우를 받도록 조치가 강구되어야 한다고 하면서, 다만 금전적인 대우는 근로시간이나 소득에 비례하여 달라질 수 있음을 규정하고 있다(제7조)

비례에 의한 균등대우를 받아야 할 부분으로는 임금에 관한 사항으로, "단지 단시간근로를 한다고 하여 비교 가능한 통상근로자들이 받는 시간급, 성과급, 또는 도급에 기초하여 비례적으로 계산된 단위 임금보다 적게 받지 않도록 보장하는 조치가 취해져야 한다(제5조)

27

- 주휴수당·연차유급휴가 시간 비례 적용 지급
- 퇴직금 지급

- 단시간 노동자라고 할지라도 전일제로 일하는 노동자와 동등하게 누려야 할 대우는 노동3권, 산업안전, 차별금지 조치
- → 초단시간 사회보험 가입 추진
- → 상시·지속업무 초단시간 노동자 정규직 전환 가능성 열기

28

공공영역 초단시간 노동 줄이기

산업별 초단시간 노동 규모	산업별		2013년		2015년		2017년		2020년	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
전체	539,965	100	780,042	100	863,352	100	1,162,934	100		
농림어업	24,474	4.5	23,995	3.1	24,863	2.9	30,655	2.6		
광업/제조업	12,028	2.2	18,805	2.4	20,189	2.3	26,296	2.3		
전기·가스·수도·건설	14,450	2.7	18,173	2.3	15,451	1.8	39,971	3.4		
도매 및 소매업	50,569	9.4	69,820	9.0	77,079	8.9	97,033	8.3		
운수 및 창고업	9,297	1.7	8,729	1.1	9,309	1.1	26,745	2.3		
숙박 및 음식업	54,568	10.1	90,752	11.6	93,611	10.8	142,708	12.3		
정보통신업	3,575	0.7	5,670	0.7	7,020	0.8	9,295	0.8		
금융 및 보험업	3,763	0.7	4,352	0.6	4,121	0.5	8,335	0.7		
부동산업	10,092	1.9	9,677	1.2	12,367	1.4	16,740	1.4		
전문, 과학 및 기술서비스업	8,127	1.5	9,865	1.3	10,626	1.2	21,387	1.8		
사업시설 관리, 사업지원 및 임대	21,939	4.1	31,981	4.1	24,021	2.8	27,698	2.4		
공공행정, 국방 및 사회보장행정	84,979	15.7	102,308	13.1	130,624	15.1	147,628	12.7		
교육서비스업	114,717	21.3	175,755	22.5	172,037	19.9	155,772	13.4		
보건업 및 사회복지서비스업	74,148	13.7	133,493	17.1	182,164	21.1	296,300	25.5		
예술, 스포츠 및 여가관련	15,474	2.9	27,432	3.5	26,346	3.1	43,474	3.7		
협회 및 단체 수리 및 기타 개인	26,278	4.9	42,042	5.4	49,661	5.8	55,884	4.8		
가구내 고용활동 및 자기소비생산활동	11,478	2.1	7,184	0.9	3,855	0.4	17,006	1.5		
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0		

자료: 2020 지역별 고용조사

29

**시 초단시간 노동자의 이야기

- 심지어 저희는 60시간 했었으니까요. 60시간 했었는데, 그거를 알게 돼서 1시간을 빼버리게 하고... 그러니까 그것도 지금은 14시간으로 딱 맞췄는데, 옛날에는 주 14시간이 아니라 월 59시간, 이렇게 하면 어떤 주는 14시간이 넘는 날도 있거든요. 그러니까 그것도 이번에 바뀌었어요, 무조건 14로 맞추라고. 그래서 제가 5-5-4 이렇게 맞추는 거예요.
- 공공기관 말고 카페나 음식점 같은 그런 사업주들은 최저임금이 인상되면 부담이 되겠죠, 아무래도 요즘 장사도 잘 안 되니까 이해는 하는데, 정부나 이런 공공기관, 교육 같은 이런 곳에서 이렇게 더 해가지고 점점점 늘어나는 걸 보니까, 이건 정말 아니라는 생각이 들더라고요.
- 공공기관은 적어도 이렇게 하는 건 좀 자제할 수 있게 뭔가 정책을 마련해야 되는데... 부천에 아트센터라고 새로 개관을 했어요. 공연에 안내하는 분들이 생기는데, 그분들은 솔직히 공연이 계속 있다 보니까, 이게 종일 근무하는 사람이 아니라, 공연하기 1시간 반 전, 아니면 뒤에 정리해야 되니까 30분, 이렇게 해서 한 서너 시간만 주에 몇 번 보니까 그분들도 초단 시간으로 되더라고요.

30

울산 동구, 전국 첫 '최소 생활 노동시간 보장제' 도입

f t s b blog | 0

입력: 2022-11-08 15:47 | 수

- 울산 동구가 전국에서 처음으로 구청과 산하기관 노동자들에게 '최소 생활 노동시간'을 보장해준다.
- 최소 생활 노동시간 보장제는 초단시간 노동자에게 주 15시간 이상 근무시간을 보장해 주휴수당, 연차수당, 실업급여 등 혜택이 돌아가도록 하는 것이다.
- 동구는 이 제도 시행으로 구청과 산하기관에서 장애인 일자리 49명, 도서관 사서 도우미 4명 등 총 53명이 기존 주 14시간에서 내년 주 15시간 근무로 전환될 것으로 추산한다.
- 동구는 최소 생활 노동시간 보장제를 위해 연간 2억 2000만원 정도 예산이 필요할 것으로 분석했다.
- 정부 재정이 투입될 장애인일자리 등의 경우 보건복지부 동의를 구하고, 나머지 대상자는 구청 예산을 투입할 예정이다.
- 동구는 공공부문과 민간위탁 시설 등에서 일하는 노동자를 대상으로 특별한 사유를 제외하고는 1주 15시간 이상 근무하도록 할 계획이다.

31

내부적으로도 선심성 행정 아니냐는 우려가 있었다. 동구처럼 작은 데서 이런 정책을 처음 시작하면 여파가 클텐데, 감당 가능하겠냐는 얘기도 있었다. 특히 당장은 50여명이지만, 구에서 운영하는 공공일자리 등 여기저기서 요구가 늘어나면 어떻게 할 거냐, 정규직 요구는 어떻게 할 거냐, 이런 문제들을 종합적으로 고려한 거 맞냐는 의구심들이 있었다. 이런 의문들에 대해 충분히 토론하고 설득하고 논의하는 과정에 시간이 많이 필요했다.(울산 동구 관계자)

- 학교 스포츠강사 : 21시간 수업을 하고 40시간 근무를 인정
- → 대학 비정규직 교수나 지자체 예술단, 학교 예술강사, 청소년 상담사 등 다양한 전문직 초단시간 노동자에서 적용 가능
- 똑같은 지자체 예술단이 경기도 내에서도 어느 지역은 정규 노동시간 근무하는 노동자로, 다른 지역은 초단시간 노동자로 구성

32

발제 2.

초단시간 노동자 문제 해결을 위한 정책 제안

홍종민

알바연대 사무국장

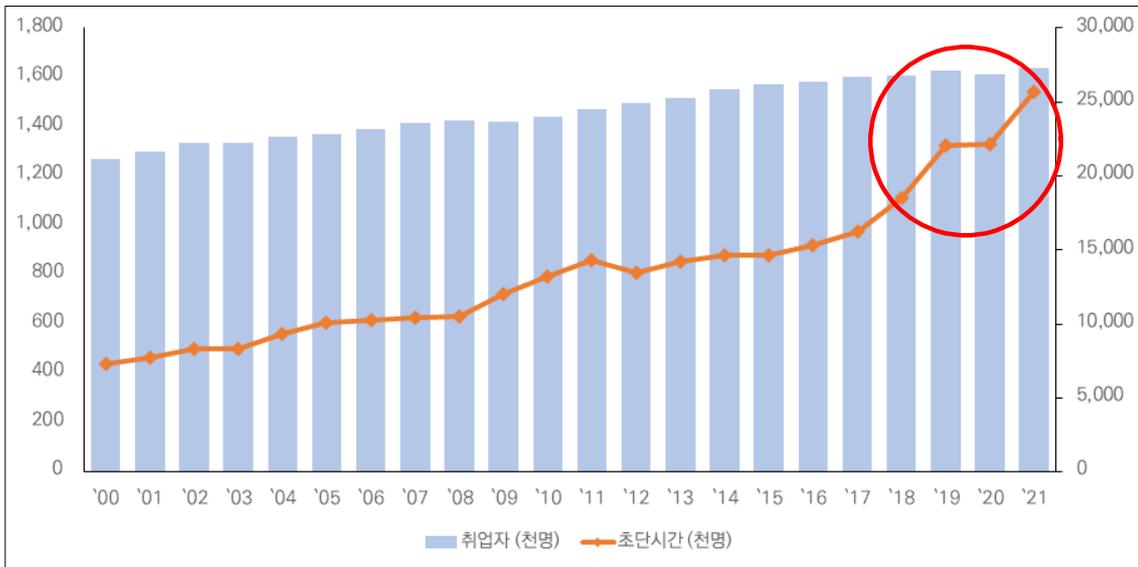
초단시간 노동자 문제 해결을 위한 정책 제안

홍종민(알바연대 사무국장)

1. 초단시간노동자 실태¹⁾

1) 꾸준히 증가하고 있는 초단시간노동자

매월 발표되는 월별 고용동향에 따르면 초단시간노동자의 수는 시기에 따른 변동이 어느 정도 있으나 꾸준히 증가하는 추세이다. 최근에 가장 높게 통계가 기록된 것은 2022년 9월, 179만 6천명으로 180만명에 육박하였다. 연평균으로 보면 2018년 109만명, 2020년 130만명, 2022년 157만명으로 증가세를 보이고 있음을 알 수 있다.



※자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료. 취업자(임금노동자+비임금노동자 모두 포함) / 1년 가중치 적용

초단시간노동자는 앞으로도 꾸준히 증가할 가능성이 높다. 이를 살펴보기 위해 알바연대에서는 2022년에 알바중개사이트에 업로드된 편의점 구인 공고를 분석하여 그 중에서 초단시간노동 일자리 비율을 확인해보았다. 분석 결과, 전체 구인 공고 중에서 61.3%가 초단시간노동 일자리였다. 서울지역 5개 구에 대해서 세부 분석을 진행하였는데, 각 구별로 따졌을 때, 모두 초단시간노동 일자리 비율이 50%를 초과했고, 가장 높은 구는 70%를 넘겼다.

1) '초단시간노동자 증언대회 및 제도개선 국회토론회' 자료집 참고

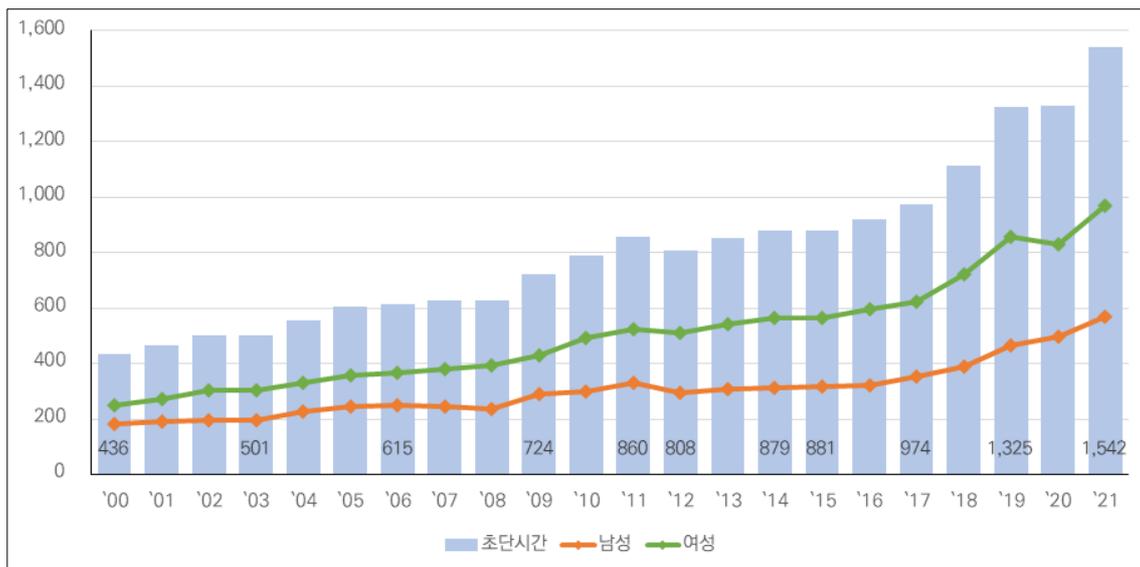
지역	초단시간	단시간	통상	장시간	계
강남구	112 (54.4%)	75	4	15	206
마포구	105 (67.7%)	40	5	5	155
관악구	88 (63.3%)	42	4	5	139
노원구	67 (70.5%)	24	1	3	95
종로구	39 (52%)	32	0	4	75
계	411 (61.3%)	213	14	32	670

단시간노동자 중에서도 초단시간노동에 가까운 노동자를 확인하기 위해 주20시간 미만에 해당하는 결과만 정리한 결과 73.4%로 확인되었고, 통계상 통상노동자로 분류되는 주40시간 미만에 해당하는 결과만 정리한 결과는 93.1%로 확인되었다. 구인 공고에서 초단시간노동 일자리의 비율이 이렇게 높다는 것은 초단시간노동자가 꾸준히 증가할 수 밖에 없는 상황을 잘 보여준다.

2) 초단시간노동자 대다수가 여성, 노인 등의 사회적 약자

초단시간 취업자 현황을 성별에 따라 보면, 남성의 증가보다 여성의 증가가 더 빠른 것으로 나타난다. 2000년부터 2021년에 이르기까지 남성은 38만 6천 명(210.2%)이 증가했고, 여성은 71만 9천 명(284.6%)이 증가했다. 또한, 같은 시기 성별 전체 취업자 수 중 초단시간 비율은 남성이 1.5%에서 3.7%로 2.5배 증가했고, 여성이 2.9%에서 8.3%로 2.9배 증가했다.

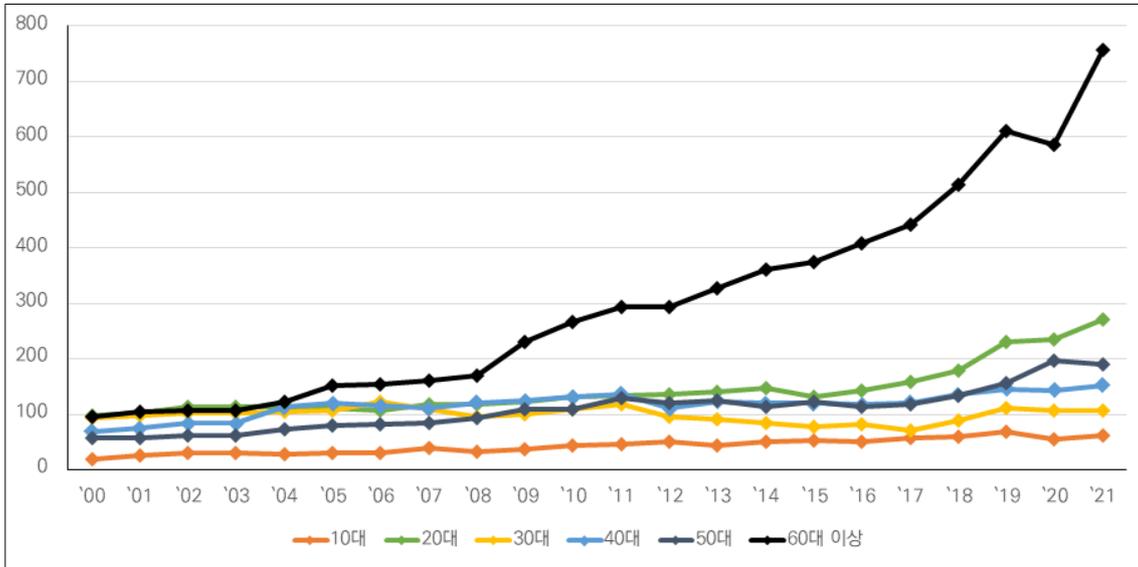
(단위: 천 명)



※자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료. 취업자(임금노동자+비임금노동자 모두 포함) / 1년 가중치 적용

10계단 나이별로 보면, 초단시간 취업자는 60세 이상이 가장 큰 폭으로 증가하고 있고 다음이 20대이다. 60세 이상은 2000년에서 2021년에 이르기까지 66만 1천 명(690.7%)이 증가했고, 20대는 17만 4천 명(178.1%)이 증가했다.

(단위: 천 명)



※자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료. 취업자(임금노동자+비임금노동자 모두 포함)

II. 초단시간노동자 문제의 핵심은 “차별”

1) 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별

초단시간노동자는 실제로 어떻게 차별받고 있는지를 알아보자. 앞에서 살펴봤던 편의점 구인 공고 분석에서 가장 많이 볼 수 있었던 형태가 주2일, 일7시간 노동으로 주14시간 노동이었다. 만약 주14시간 노동자가 “시간비례의 원칙”에 따라 권리를 보장받았다면 어느 정도 혜택을 받을 수 있을지 2023년 최저임금 9,620원으로 계산해보았다. 연차휴가수당, 퇴직금, 구직급여의 경우에는 노동기간을 1년으로 가정하여 계산하고 12로 나누어 월 단위 금액으로 환산하였다.

- a) 기본급 : $9,620 * 14 * 4.34(\text{주}) = 584,511\text{원}$
- b) 주휴수당 : $9,620 * 14 \div 5 * 4.34 = 116,902\text{원}$
- c) 연차휴가수당 : $9,620 * 8 * 14 / 40 (\text{시간비례}) * 11 \div 12 = 24,691\text{원}$
- d) 퇴직금 : $9,620 * 14 * 4.34 \div 12 = 48,709\text{원}$
- e) 구직급여 : $61,568 (\text{구직급여 하한액}) * 14 / 40 (\text{시간비례}) * 150(\text{일}) \div 12 = 269,360\text{원}$
- f) 계 : $(a+b+c+d+e) = 1,044,173\text{원}$

전체 규정에 대해 “시간비례의 원칙”이 적용될 때 얻을 수 있는 권리를 계산해보면 월

1,044,173원이라는 금액이 나오지만 실제로 현재 지급받을 수 있는 금액은 월 584,511원으로 55.9%에 불과하다. 시간비례의 원칙이 적용될 때 얻을 수 있는 권리의 절반이 겨우 넘는 수준 밖에 보장받지 못하고 있는 것이다.

2) 주15시간 기준의 합리적 근거 부재

2017년 국가인권위원회 상임위원회 결정에서는 주15시간으로 단시간노동자와 초단시간노동자를 구분하는 것의 실효성에 대한 의문 제기가 있었다.

그러나 휴일, 연차 유급휴가, 퇴직급여 등은 기본적인 근로조건에 해당하는데 초단시간 근로자에 대해서는 적용하지 않아도 될 정도로 초단시간 근로와 일반 단시간 근로 사이에 질적인 차이가 존재하는지 의문이다. 상대적으로 근로시간이 짧다는 이유로 일반 단시간 근로자에 비해 보호의 필요성이 적다고 볼 수 없으며, 계산상의 번거로움이나 보호 효과의 미미함 등의 이유도 당사자의 입장을 도외시한 자의적 해석이다. 초단시간 근로자에게도 휴일 및 연차 유급휴가의 필요성이 존재하는 점, 초단시간 근로자에 대해 휴식권이라는 기본적인 핵심적인 근로조건을 배제하는 것은 단시간 근로에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점에 비추어보아도 부당하다.

앞에서 살펴봤던 편의점 구인 공고 분석에서 볼 수 있는 주14시간, 주15시간, 주16시간, 주17시간 등의 노동 사이에 노동조건을 다르게 적용해야 할만큼 큰 차이가 있는 것인지 의문이라는 것이다.

이러한 의문은 그 이후로도 계속 등장하였다. 2021년 11월 25일 합헌 결정을 내린 근로자 퇴직급여 보장법 제4조 제1항 단서 위헌소원에서 소수의견에서 이러한 의문을 제기하고 있다.

실제 근로시간이 아닌 ‘소정근로시간’을 기준으로 퇴직급여의 지급대상에서 배제하는 것은 근로관계의 실재를 도외시하는 것이고, ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정방식은 사용자 주도성이 매우 강해 일자리 쪼개기 등의 편법적 행태를 방지할 수 없다. 초단시간근로자라 하더라도 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 퇴직급여액을 결정하는 방법으로 퇴직급여액에 대한 비례성을 담보할 수 있으므로 초단시간근로자를 퇴직급여제도의 적용대상에 포함시킨다 하더라도 사용자에게 심대한 수준의 영향을 미친다고 보기 어렵다. 따라서 심판대상조항은 인간의 존엄에 상응하는 근로조건에 관한 기준을 갖추지 못한 것으로서 헌법 제32조 제3항에 위배되어 근로의 권리를 침해한다.

앞에서 살펴봤던 편의점 구인 공고 분석에서 주15시간 전후의 비율을 분석해본 결과, 주

13~15시간이 30.4%, 15~17시간 7.3%로 확인되었다. 하지만 두 분류 사이에 노동조건이 2배 가까이 차이가 날 만큼 노동의 질적인 차이는 분명 존재하지 않는다. ‘동일노동 동일임금’의 원칙을 실현하는 차원에서 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별은 사라져야 한다.

사용자들은 비용 절감을 위해 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별을 활용하고자 주 40시간 내외의 통상노동자 1명을 뽑을 자리에 3~4명의 초단시간노동자를 고용하고 있다. 초단시간노동자가 민간 영역에서 급속하게 증가하는 이유 중 하나이다. 그런데 이렇게 초단시간노동자 중심으로 고용을 하다보니 노무관리의 어려움을 호소하는 경우가 많다. 노동자들이 소속감과 책임감을 가지지 않는다고 불만을 토로하는 것이 대표적이다.

하지만 현실적으로 하루에 2~3시간 또는 주 1~2일 정도 머무는 공간에 대해서 소속감과 책임감을 요구하는 것이 어불성설이다. 잠시만 있다가 가는 공간, 일주일에 한두번 정도 가는 공간에 대해 소속감과 책임감을 가지는 것은 현실적으로 힘들다. 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별이 사라지면 사용자들은 어차피 동일한 비용을 지불할 것이라면 노무관리의 편리함을 위해 통상노동자 위주의 고용을 할 것이다. 이는 노동자들에게는 안정적인 일자리의 증가로 드러날 것이다.

Ⅲ. “차별”을 위한 초단시간노동자 개념 규정

우리나라의 노동법 체계의 기본이 되는 근로기준법은 상시근로자수 5인 이상 사업장에 종사하는 노동자들에게 적용된다. 상시근로자수 5인 미만 사업장에는 일부 규정이 적용되고 노동시간에 따라서는 단시간노동자로 따로 규정되어 노동시간에 비례하여 권리를 보장하게 되어 있다. 그리고 단시간노동자 중에서도 일부를 초단시간노동자로 따로 규정하여 일부 노동자의 권리에 대해서 ‘적용제외’로 규정하고 있다.

이와 같은 “차별”을 위한 별도의 개념 규정은 세계적으로 사례를 찾아보기 힘들다. 프랑스에서는 1981년 「단시간 근로에 관한 법률」이 제정되었으며, 단시간근로자를 근로시간이 법정 근로시간(주 35시간) 또는 기업내 소정근로시간(법정근로시간 미만인 경우)보다 적거나, 1월 또는 1년 단위로 환산한 시간이 법정 또는 기업내 소정근로시간에 미치지 못하는 근로자로 규정하였다. 「단시간 근로에 관한 법률」에서는 단시간근로자라도 차별적인 배제를 하지 않고 동일하게 같은 권리를 부여할 것을 규정하고 있으며, 여기에는 근속의 인정, 수습기간의 적용, 해고의 보호, 정규직 희망 시 우선권 등이 규정되어 있다.

독일에서는 2000년 「단시간 및 기간제 근로자에 관한 법률」이 제정되었으며, 단시간근로자를 통상적인 주당 근로시간이 비교대상이 되는 전일제근로자의 근로시간보다 적은 자로 규정하였다. 「단시간 및 기간제 근로자에 관한 법률」에서는 비교대상인 전일제근로자에 비해 단시

간근로자에 대한 불리한 대우는 객관적인 사유에 의해 정당화되지 않으면 차별금지 위반에 해당된다고 규정하고 있다.

영국에서는 2000년 「단시간근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령」이 제정되었으며, 단시간근로자를 근무한 시간에 따라 임금을 지급받되, 같은 유형의 계약으로 고용된 근로자들에 대한 사용자의 관례와 관행에 비추어 전일제 근로자로 볼 수 없는 근로자로 규정하였다. 「단시간근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령」에서는 비교대상인 전일제근로자에 비해 불리하게 취급되어서는 안 된다고 규정하고 있으며, 차별금지의 대상이 되는 계약조건에는 임금, 시간외 근로에 대한 할증임금률, 최저임금, 산전후 휴가 및 육아휴가, 질병휴가, 직업연금 가입 등 모든 수익적 성격의 조건 뿐만 아니라 승진, 훈련기회, 정리해고 등도 포함된다고 규정하고 있다.

일본에서는 「노동기준법」에서 근로시간에 따른 차별적 취급 금지를 규정하고 있고, 2016년 공표된 「동일노동 동일임금 가이드라인」에서 단시간근로자와 비교대상근로자 사이에서 차별적 처우를 판단하기 위한 구체적인 예들을 각 사안(기본급, 수당, 복리후생, 교육훈련, 안전관리)에 따라 구분하여 명시하고 있다. 덧붙여 「단시간노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률」에서 균등·균형대우의 원칙을 명시하여 임금, 교육훈련, 복리후생 기타 대우에 관한 차별적 처우를 금지하고 있다.

여러 국가의 노동법을 찾아보면서 통상노동자와 단시간노동자를 구분하는 사례는 흔했지만 그 중에서 일부를 또 따로 규정하여 권리를 박탈하는 사례는 찾을 수 없었다. 게다가 다른 국가들에서 일부 노동자들을 따로 묶어 규정하는 방식을 보면 이들이 추가적인 보호가 필요하다고 판단되어 따로 묶어놓았다. 사업장 규모나 노동시간에 따라 별도 규정을 통해 권리의 ‘적용제외’를 규정하여 노동자를 덜 보호하는 형태의 법안은 우리나라 외의 선진국에서는 찾아보기 힘들다.

Ⅲ. 초단시간노동자 문제 해결을 위한 정책 제안

1) 초단시간노동자 차별 3법 개정

- 근로기준법

현안	개정안
근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.	제18조 제3항 삭제

- 근로자퇴직급여 보장법

현안	개정안
<p>근로자퇴직급여 보장법 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.</p>	<p>제4조 제1항 수정</p> <p>① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.</p>

- 고용보험법

현안	개정안
<p>고용보험법 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.</p> <p>2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자</p>	<p>제10조 제1항 제2호 삭제</p>

2) 초단시간노동자 차별 3시행령 개정

- 국민연금법

현안	개정안
<p>국민연금법 제3조(정의 등) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”란 직업의 종류가 무엇이든 사업장에서 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자(법인의 이사와 그 밖의 임원을 포함한다)를 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 자는 제외한다.</p>	<p>동일</p>
<p>국민건강보험법 시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 제1항 제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음 각 호와 같다.</p> <p>4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간근로자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자에 포함된다.</p>	

- 국민건강보험법

현안	개정안
<p>국민건강보험법 제6조(가입자의 종류) ② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.</p> <p>4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원</p>	<p>동일</p>
<p>국민건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조 제2항 제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定) 근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자</p> <p>2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원</p>	<p>시행령 제9조 제1호, 제2호 삭제</p>

- 기간제법

현안	개정안
<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 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.</p> <p>6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</p>	<p>동일</p>
<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③ 법 제4조 제1항 제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p>	<p>시행령 제3조 제3항 제6호 삭제</p>

6. 「근로기준법」 제18조 제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우	
--	--

3) ‘초단시간노동자’ 개념의 철폐

이번 토론회를 통해 입법을 촉구하고자 하는 법안들을 묶어 ‘초단시간노동자 권리찾기법’이라고 명명하였다. 초단시간노동자들이 보장받고 있지 못했던 권리인 주휴수당, 연차유급휴가, 퇴직금, 고용보험을 찾을 수 있도록 법 규정을 변경하는 것이기 때문이다.

하지만 이러한 초단시간노동자의 권리 찾기는 단기적인 목표이다. 장기적으로는 초단시간노동자를 차별하고 있는 다른 시행령들을 개정하는 것까지 이르러 우리나라의 노동법에서 차별을 규정하고 있는 ‘초단시간노동자’라는 개념 자체를 철폐시키는 것을 목표로 삼고 있다. ‘통상노동자 / 단시간노동자 / 초단시간노동자’라는 구분에서 ‘통상노동자 / 단시간노동자’라는 구분으로 체계를 단순화하는 것이다.

IV. 결론

예전에 초단시간노동자의 노동조건을 개선하고자 했던 움직임은 “초단시간노동자의 처우 개선”에 초점을 맞추었다. 일시적, 임시적 노동(이라고 생각되었던) 기간 중에 생활의 안정을 목표로 했기 때문이다. 하지만 초단시간노동이 임시적, 일시적 노동에서 벗어나 일상적 노동으로 자리 잡은 현재 상황에서는 “단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별 철폐”에 좀 더 초점을 맞춰야 한다. 차별을 규정하고 있는 현재 체제에서는 기술의 발전과 더해 앞으로 초단시간노동자가 더 많이, 더 빠르게 증가할 것이기 때문이다.

우리나라의 노동법에서 눈에 띄는 것 중 하나가 별도 규정을 통해 노동자들의 권리를 덜 보장하는 방향성이다. 다른 선진국에서는 대부분의 별도 규정이 추가적인 보호를 적용하기 위한 별도 규정인 것과는 전혀 다른 방향성이다. 다른 선진국들이 불안정한 일자리에 안정성을 조금이라도 더해주기 위해 별도 규정을 채택하는 것에 비해 우리나라는 불안정한 일자리이기 때문에 오히려 이를 빌미로 더 적은 노동자의 권리를 보장하는 것이다. 선진국의 경제 규모를 따라가고 있는 시점에 방향성의 변화가 필요한 시점이다.

국가인권위원회 결정에서 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 질적 차이에 대한 의문이 제기되었고. 이후에 진행된 국정감사, 대법원 판결 소수의견에서 계속 언급되고 있는 이 의문에 대해 제대로 된 답을 내놓아야 할 때가 되었다. 이번 토론회를 통해 입법을 촉구하고자 하는 ‘초단시간노동자 권리찾기법’은 노동자들에게는 일자리의 안정성을, 사용자들에게는 노무관리의 편안함을 가져다 줄 법안이 될 것이다.

토 론

초단시간 노동 현장 속 여성

배진경 한국여성노동자회 대표

초단시간 노동 현장 속 노인

고현종 노년유니온 사무처장

노동자 권리찾기를 위한 입법 방향

양승엽 한국노동연구원 연구위원

토론1.

초단시간 노동 현장 속 여성

배진경

한국여성노동자회 대표

합법적 노동권 박탈, 비용 절감을 위해 소모되는 초단시간 여성노동자

배진경(한국여성노동자회 대표)

1. 빈곤의 늪, 고령의 초단시간 여성노동자

- 시간제 노동자의 확산은 이명박 정부에서 경력단절 여성의 일자리로서 시간제 일자리 활성화 화로부터 시작한다. 정책대상은 경력단절 여성이었으나 현재는 여성노동자 전체로 확산되어 2022년 8월 현재 여성노동자 중 시간제 노동자는 26.2%에 육박한다. 그 중 시간제보다 더 열악한 초단시간 노동자 역시 급증을 거듭하고 있다.
- 초단시간 노동자는 20대와 60대로 양분되어 있는데 2008년 이후 사별 또는 이혼한 집단 중 저학력 고령층에서 초단시간 노동이 급격하게 증가하고 있다. 이들은 주된 취업사유에서 58.6%가 당장의 생활비 등 당장 수입이 필요해서라고 응답하였다. 주로 보건업 및 사회복지서비스업에 집중되어 있다²⁾.
- 이들은 주로 돌봄노동자이다. 2008년 노인장기요양보험사업, 2007년 장애인활동지원사업 등은 공공이 아닌 민간으로 위탁되었다. 지나치게 많은 재가파견시설이 난립하면서 경쟁적 서비스 시장이 형성되었고, 치열한 경쟁 속에 비용의 이점을 이용하여 초단시간 노동이 남용되었다. 애초에 시간제 호출노동이라는 특성상 초단시간 노동이 들어설 여지가 많았다. 인구학적 특성으로 상당수가 사별 혹은 이혼 상태의 여성이다. 고령층의 특성상 가족 돌봄에 주력했다가 사별 혹은 이혼으로 인해 생계 유지가 어려워 일하러 나왔지만 초단시간 노동으로 인한 근로빈곤의 함정에 빠져 있을 것으로 추정된다. 실제 돌봄노동자들은 더 긴 시간 일하고 싶고 일해야 한다고 토로한다.
- 또 한 축으로는 정부가 만들어 온 노인 일자리이다. 2004년에 도입된 노인 일자리는 '노인의 보충적 소득보장과 사회참여를 도모'하는 목적으로 도입되었다. 정부 주도의 대표적 초단시간 일자리이다. 보충적 소득보장이라는 취지로 도입했다고는 하지만 노인일자리는 빈곤층 노인들의 유일한 생계수단이 되어 있다. 한국의 노인빈곤률은 OECD국가 1위를 달린다. 성별로 분리해 살펴보면 남성 31.3%, 여성 42.6%로 여성이 훨씬 높다³⁾. 정부는 초단시간 노동의 맹점을 이용하여 정책을 펴고 있다. 고령층의 대부분 초단시간 노동자들은 정부에서 만든 일자리이거나 혹은 정부가 민간에 위탁한 자리에서 일하는 노동자들이다. 시간제라는 고용형태 자체가 정부 주도로 시작되었고, 초단시간 노동자의 확산은 정부가 견

2) 문지선,김영미(2017), '한국의 초단시간 노동시장 분석', '산업노동연구' 23권 1호

3) 세무사신문(2023.01.19.), 2021년 노인빈곤율 37.6%...10년간 8.9%p 떨어져,
<https://webzine.kacpta.or.kr/news/articleView.html?idxno=13330>

인하고 있다 해도 과언이 아니다.

2. 90년대생 여성노동자 37.2%가 초단시간 경험, 35.2%는 2개 이상 일자리 병행

- 초단시간 노동은 꾸준히 증가해 왔지만 20대의 경우, 2020년 주춤한 상승세가 2021년에 다시 진행되었다. 코로나 시기 대면접촉 서비스업이 직격탄을 맞았다. 많은 수의 초단시간 일자리가 사라져버렸다. 2021년 사회적 거리두기가 풀리기 시작하면서 업주들이 고용을 늘린 탓으로 풀이될 수 있다. 하지만 기존보다 초단시간 노동을 더 많이 쓰기 시작한 것이다.
- 한국여성노동자회가 2021년 진행한 90년대생 실태조사 결과 초단시간 노동을 경험한 응답자는 37.2%에 달했다⁴⁾.
- 주 15시간 미만 노동 경험에 대한 질문에 전체 일 경험이 있는 4,522명의 여성 응답자 중 1,681명(37.2%)이 초단시간 경험이 있었으며, 초단시간으로 일할 당시 여러 일자리를 병행했던 응답자는 593명(35.2%)이다.

[표 8] 주 15시간 미만 노동 경험 여부

(단위 : 명, %)

	사례수	비중	누적비중
지금 하고 있다	220	4.9	4.9
있지만 현재는 아니다	1,461	32.3	37.2
없다	2,841	62.8	100
전체	4,522	100	

[표 9] 다른 일자리 병행 횟수

(단위 : 명, %)

	사례수	비중
없다	1,088	64.7
1개 병행	431	25.6
2개 병행	130	7.7
3개 이상 병행	32	1.9
전체	1,681	100

- 35.2%가 2개 이상의 일을 병행했다는 것은 이들은 더 많은 임금이 필요하기 때문이다. 하지만 청년들이 많이 일하는 서비스직은 대형요식업 프랜차이즈를 위시하여 노동시간을 주 15시간 미만으로 끊는 것이 일반적이다. 일해야 하지만 구할 수 있는 일이 모두 초단시간이기 때문에 울며 겨자 먹기로 2개 이상의 노동을 할 수밖에 없다. 다른 알바가 나오지 않

4) 박선영(2021), '설문조사를 통해 본 90년대생 여성노동자의 노동이력과 삶', '유예된 미래, 빈곤을 만드는 노동 - 90년대생 여성노동자 실태조사 토론회' 자료집, p.91

아 대타를 요청하거나 초과노동을 하는 경우라 하더라도 초단시간의 노동법 배제는 적용된다. 소정근로시간을 기준으로 하기 때문이다.

3. ‘초단시간’, 일로서 인지되지 않는 ‘알바’ : 소모되는 노동⁵⁾

- 한국여성노동자회는 90년대생 여성노동자 실태조사의 응답자 중 중증 우울증을 가진 이들의 응답을 추적 조사하여 분석⁶⁾하였다. 현재 일하고 있지 않다고 응답하였으나 15시간 미만 초단시간 노동여부에 대해 “지금 하고 있다”고 응답한 이들이 있었다. 초단시간 노동을 하고 있는 청년여성노동자들은 스스로 일하고 있다고 생각하지 않는다. 그것은 그저 ‘알바’ 일 뿐이다.
- ‘알바’로서의 초단시간 노동은 경력이 되지 않는다. “일단 초단시간이잖아요? 정규직 근로가 아님 사실 경력을 내가 3년을 알바를 했어도 금토일만 일했는데 3년이라고 써도 되나 싶잖아요”, 업체들도 “같은 직종이면 일한 날짜(주 몇회) 물어보고 2-3일 일했다고 하면 사실상 다시 배워야 한다”고 생각한다. “실제로 안 해본거나 다름없다 제대로 배우지 못했을거다 하는 편견”을 경험한다. 오히려 경력으로 쓰면 마이너스가 될 거라 생각한다. 단기적 계약 반복은 평가에 불리할 것이라 인지하는 것이다. “커피숍 7개월 프랜차이즈 4개월, 이렇게 오히려 내가 장기적으로 일을 못 하는 노동자인 것처럼 보이게 할 거 같구 그럴죠”, “커피숍에서 경력자 우대 살펴보면 바리스타 자격증 있는 게 차라리 낫다”고 판단한다. 초단시간 노동의 경험은 청년층에게 자기소개서에 들어가는 소재 이상이 되지 못한다. “잠깐 흘러가는 일이고 메인잡이 아니”기 때문이다.
- 학업 등의 병행을 위해 초단시간 노동을 선택할 수밖에 없는 상황이라하더라도 이것은 분명한 노동이다. 하지만 노동으로 ‘인식’되지 않는다. ‘인정’되지 않기 때문이다. 더욱 심각한 것은 이 상태로 초단시간 노동이 대세가 된다면 전업 노동을 찾기 어려워질 수 있다는 것이다. 여성노동자 중 시간제 노동자가 26.2%라는 것은 노동의 불안정성이 심화되었다는 심각한 경고이다. 초단시간 노동자의 급증은 더욱 심각한 위협으로 판단해야 한다. 초단시간 노동이 반복되면 “저는 뭘 알바를 하든 일을 빨리 배우는 편이었는데 그런데도 알바하면서는 내가 XX… 직장을 가질 수가 있는 인간인가”, “나 XX 취업 가능한가??”라는 질문으로 스스로에게 하는 경험을 하게 된다. 결국 “호프집 알바가 나한테 남겨준 거는 ‘토끼모양으로 사과깎기’밖에 없다”는 결론에 이르게 된다.
- 초단시간 노동은 압축노동이며 소모되는 노동이다. 일의 불안정성과 노동강도가 높고 노동환경도 좋지 않은 경우가 많다. 게다가 여러 일을 병행하기 때문에 피로도도 더 높아진다.

5) 한국여성노동자회 집담회 ‘초단시간 노동 경험 말하기’(2023)

6) 박선영(2022), ‘90년대생 여성노동자의 노동실태가 우울에 미치는 영향’, ‘90년대생 여성노동자의 우울 : 차별과 모멸로 구성된 일터’ 토론회 자료집, 한국여성노동자회

“일을 오래하기가 힘들잖아요? 그리고 뭔가랑 병행을 하고 있거나 투잡쓰리잡하고 있으니까 너무 체력적으로 힘들고 그래서 일이라는 거는 엄청나게 엄청나게 힘든 거고 알바가 심지어 돈도 많이 안 주잖아요. 그니까 이 돈 버는 것도 이렇게 힘든데 정규직으로 월급 받으려면 얼마나 힘들까 이런 생각 드니까요. 나는 못할 거 같다”고 생각하게 된다. 하지만 “막상 정규직으로 취업해서 일해보니까 정규직으로 강 일하는게 돈도 더 많이 주고 일도 더 쉽더라고요... 진짜 속은 기분이었음”이라고 경험을 털어 놓는다. 취업이 되었다는 안도감, 일에 집중할 수 있는 환경, 정규직이 주는 안정감, 미래를 예측할 수 있는 기대감은 이전의 초단시간 노동에서 경험한 소모적인 노동 경험과 다른 희망을 품게 하는 것이다.

4. 모든 노동은 생계를 위한 임금을 목적으로 한다

- 여성의 노동은 흔히 ‘반찬값’ 노동이라 폄하당한다. 노인의 노동은 ‘용돈벌이’로, 청년의 노동은 ‘알바’로 인식된다. 하지만 그 모든 노동은 모두 노동자의 생계 꾸리기 위한 임금을 목적으로 한다. 저임금을 받아 당연한 노동은 없다. 반찬값이나 용돈벌이, 알바라는 이름은 저임금을 합리화하기 위한 억울한 평가일 뿐이다. 노동 시간이 짧으면 압축노동을 요구한다. 이는 노동 강도가 높고 경험으로 쌓이지 않는 파편화된 노동으로 이어진다. 이렇듯 소모되는 노동이 일반화된 노동시장은 불안정성이 극대화되고, 노동자의 삶은 위협당한다. 초단시간 노동의 확대 뒤에는 성별과 업종, 연령에 따른 노동의 저평가라는 차별이 도사리고 있다. 그리고 이를 견인하는 것은 합법적 노동권 배제이다. 특정 조건의 노동자라는 이유만으로 노동권에서 배제되는 현행법은 차별을 조장하고 불안정성을 심화시킬 수밖에 없다. 게다가 이러한 일자리를 확대하고 있는 자는 바로 정부이다. 그러나 정부는 노동자의 권리를 보장해야 하는 책임 주체이다. 지금 상황은 정부가 초단시간 노동자의 확대를 견인하고 민간이 따라가고 있는 형국이다. 이러한 아이러니를 바로잡기 위해서는 현행 초단시간 노동자에 대한 차별적 법 조항은 하루빨리 삭제되어야 한다.

토론 2.

초단시간 노동 현장 속 노인

고 현 중

노년유니온 사무처장

토론 3.

노동자 권리 찾기를 위한 입법 방향

양 승 업

한국노동연구원 연구위원

노동자 권리 찾기를 위한 입법 방향

양승엽(한국노동연구원 부연구위원)

I. 초단시간 노동자의 차별대우에 대한 헌법적 근거의 취약함

초단시간 노동자의 차별대우에 관한 제반 입법을 개정할 때 규범적으로 부딪칠 문제는 바로 기존 헌법재판소가 이에 관하여 합헌 결정을 내린 바가 있다는 점이다. 우리 헌법재판소는 2021. 11. 25. 2015헌바334·2018헌바42(병합) 사건에서 초단시간 노동자의 「근로자퇴직급여 보장법」 적용을 배제하는 규정에 대해 6대3의 의견으로 합헌 결정을 하였다. 당시 헌법재판소의 다수의견이 합헌 결정을 내린 근거는 다음과 같다.⁷⁾

첫째, 근로조건 보장은 일방적으로 근로자를 두텁게 보호하는 것만으로 달성되는 것이 아니라, 사용자의 효율적인 기업경영 및 기업의 생산성 측면과 조화를 이룰 때 달성이 가능하고, 이것이 헌법 제32조 제3항이 근로조건 기준을 법률로 정한 취지라는 점이다. 그런데 근로자가 일시적이거나 임시적으로 근로를 제공하는지에 관계없이 모든 근로자에 대하여 퇴직급여 지급의무를 부담하게 하는 것은 지나치게 과중한 부담이 될 수 있으며, 사용자가 감당하기 어려운 경제적 부담만을 가중시켜 오히려 근로조건을 악화시키는 부작용을 초래할 우려가 있다는 것이다. 특히 퇴직급여법상 퇴직급여는 사회보장적 성격이 강하며 근로자의 장기간 복무와 충실한 근무를 유도하는 기능을 갖고 있는데, 근로자의 해당 사업 또는 사업장에서의 전속성이나 기여도가 퇴직급여 성립의 전제가 된다고 할 것이다. 그러므로 전속성이나 기여도가 낮은 일부 근로자를 한정하여 지급대상에서 배제한 것이 입법형성권의 한계를 일탈하여 명백히 불공정하거나 불합리한 판단이라 할 수는 없다는 것이다.

둘째, 현행 법조문은 이러한 사업 또는 사업장에 대한 전속성이나 기여도를 '소정근로시간'을 기준으로 삼아 판단하도록 되어 있는데, '근로실적' 또는 '근로성과' 등의 지표를 객관적으로 측정하기 힘들기 때문에 객관적이고 명확한 기준인 '소정근로시간'을 기준으로 삼은 것을 두고 현저히 불합리하다고 평가하기는 어렵다는 것이다. 이러한 판단에는 현실적으로 초단시간 근로계약이 대부분 계약기간을 정하지 않거나 1년 미만의 단기고용인 점이 전제되었다.

7) 이하의 내용은 양승엽, "초단시간 근로자의 퇴직급여 미지급 위험 여부", 「노동리뷰」 2022년 1월호, 한국노동연구원, 2022. 1, pp.142~143을 발췌함.

셋째, 이렇게 초단시간 근로자의 퇴직급여 지급이 제한된다고 하더라도 이러한 상황을 보완해 줄 다른 사회보장적 제도, 즉 국민연금제도, 기초노령연금제도, 기초생활보장제도, 그리고 「고용보험법」상의 실업급여제도가 존재한다는 점도 감안이 되어야 한다.

넷째, 국제노동기구(ILO)의 제175호 「단시간 근로 협약」(1994) 제8조에서도 단시간 근로자의 근로시간 또는 소득이 일정 기준에 미달하는 경우 법정 사회보장제도의 모든 범주, 고용관계 종료, 연차 유급휴가와 유급휴일, 병가제도에 대해 예외 가능하도록 하고 있다는 점도 고려될 수 있다고 한다.

다섯째, 평등원칙 위배 역시 되지 않는다고 하는데, 국가는 합리적인 수준에서 능력이 허용하는 범위 내에서 법적 가치의 상향적 구현을 위해 제도의 단계적 개선을 추진할 수 있다고 전제한다. 즉, 어떤 사회보장적 가치를 실현하는 데 일거에 그것이 곤란할 때는 단계적 실현이 가능하다는 것이다. 퇴직급여법의 목적은 '안정적인 노후생활 보장'(제1조)인데 초단시간 근로자의 배제 역시 퇴직급여제도의 보편적인 적용이라는 법적 가치의 상향적 구현을 단계적으로 추구하는 과정에서 발생한 결과로 사용자와의 이해관계를 조정하기 위한 나름의 합리적 이유가 있어 입법 재량을 벗어난 자의적인 재량권 행사라고 보기 어렵다는 것이다.

그러나 헌법재판소의 위 다수의견은 노동법적 시각에서 볼 때 논리적 근거가 취약하며 모순적임을 지적할 수 있다.

첫째, 헌법 제32조 제3항이 규정하고 있는 근로조건 법정주의의 의의다. 다수의견은 사업주에게 지나친 -헌법재판소의 표현으로는 감당하기 어려운- 경제적 부담을 가중시키면 오히려 근로조건을 악화시키는 부작용을 초래한다고 한다. 이러한 논리는 비단, 퇴직금(급여)뿐만 아니라 유급 주휴일, 연차휴가 및 사회보험 적용에도 그대로 통용될 것이다. 그러나 헌법 제32조 제3항의 근로조건 법정주의는 사용자의 경제적 상황-효율적인 기업경영 및 기업의 생산성-을 고려한 것이 아니다. 헌법 제32조는 사회적 기본권, 즉 생존권으로 불리는 조항으로 사용자와 비교해 힘의 열위에 설 수밖에 없는 노동자의 생존을 규범적으로 보장하는 것이지, 사업주의 효율적인 기업경영과 생산성을 고려한 기본권이 아니라는 점이다. 그렇기에 헌법 제32조 제3항은 근로조건 의 기준은 “인간의 존엄성을 보장하도록” 법률로 정한다고 규정한다.

인간 존엄성의 보장 기준에 대해 우리 헌법재판소가 입법자의 재량 형성을 널리 인정한다고 하나, 노동법적 보호를 비례 적용이 아닌 전면 배제하는 것은 헌법 제37조 제2항이 규정하고 있는 기본권 제한의 한계, “자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할

수 없다”는 내용을 위배한 것으로 볼 수 있다.

부차적으로 퇴직금(급여)을 사회보장적 성격으로 보는 것도 학계와 대법원의 확립된 견해와 맞지 않는다. 학계의 통설과 대법원의 기존 판시는 퇴직금을 ‘후불임금’이라고 보고 있다(대법원 2017. 5. 11. 선고 2012다200486 판결 등). 퇴직금의 일시금적 성격을 연금으로 나누었다고 해서 그 성격이 달라질 수는 없다. 따라서 퇴직금과 퇴직급여는 모두 기한이 붙어 있는 후불임금적 성격이다. 임금의 성격인데 그것을 비례적으로 배분하는 것은 가능할 지라도 전면적인 배제는 근로의 대가를 지급하지 않는 것이 되고 만다.

다수의견의 두 번째 논거인 사업(장)에 대한 전속성이나 기여도를 ‘소정근로시간’을 기준으로 판단한 것도 매우 자의적이다. 근로의 대가인 퇴직금(급여)을 소정근로시간이 적다하여 주지 않는 것은 어불성설이지만 헌법재판소의 공로보상적 성격을 받아들인다고 하더라도 소수의견이 제시한 바와 같이 소정근로시간이 짧지만 근속기간이 긴 경우라면 충분히 전속성이나 기여도를 인정할 수 있는 것이다. 그리고 소정근로시간보다 실제 길게 실근무를 할 경우에는 어떻게 할 것인지도 문제가 된다. 초단시간 노동에 관한 규정이 나올 당시에는 초단시간 노동이 임시적이고 일시적이었다 하더라도 앞서의 발표에서 볼 수 있듯이 그 규모는 늘어났고 계속 증가할 전망이다.

세 번째 논거인 초단시간 노동자의 생활적 불안을 보완해줄 다른 사회보장적 제도, 국민연금, 기초노령연금, 기초생활보장제도, 「고용보험법」상의 실업급여제도가 있다는 것 또한 허점을 보이고 있다. 일단 사회보험인 국민연금과 고용보험은 초단시간 노동자의 경우 강제가입이 아니어서 생활적 불안을 보완해줄 수 없으며, 기초노령연금과 기초생활보장제도는 노령과 자산 심사라는 요건이 각각 붙어 있어 다수의 초단시간 노동자들을 보호할 수 있는 제도가 아니다.

네 번째 논거인 ILO의 175호 협약 「단시간근로 협약」도 본 협약이 ‘근로시간 및 소득 기준’이 다수의 단시간 노동자들을 배제하지 않도록 설정되어야 하며, 노사단체의 협의 등을 통해 그 기준이 정기적으로 검토되어야 한다고 하면서 점진적으로 보호 범위를 확대하기 위한 고려가 필요하다고 한 점을 염두에 두어야 한다.

이상이 근로의 권리에 관한 다수의견에 대한 반박이었다면 마지막으로 다섯 번째 논거인 평등원칙 침해 역시 다음과 같이 생각해볼 수 있다. 다수의견은 국가는 합리적인 수준에서 능력이 허용되는 범위에서 단계적 개선을 추진할 수 있다고 한다. 그러나 이는 사회보장적 입법에 관한 것으로서 퇴직금(급여)을 공로보상적 성격에서 파악한 것이다. 그리고 더 살펴볼 것은 퇴직금(급여)의 재원이 국가의 것인가하는 점이

다. 국가의 재원으로 하는 사회보장은 국가의 역량에 따라 이런 단계적 개선의 추진이 적합할지 모르나, 퇴직금(급여)의 재원은 사용자가 마련하는 것이어서 이러한 논리가 그대로 적용될지 의문이다.

그리고 헌법재판소의 소수의견대로 “퇴직급여의 사회보장적 기능에 따른 지급 필요성 역시 퇴직하는 근로자의 소정근로시간에 따라 본질적 차이가 있다고 보기 어렵고, 심판대상조항이 퇴직급여의 공로보상적 성격에 기인한 것이라 하더라도 소정근로시간은 그 합리적 기준이 될 수 없다”는 지적이 타당하다. 특히 단시간 노동자와 초단시간 노동자 사이에 어떤 질적인 차이가 있다고 보기 어렵다는 점에서 소정 근로시간만을 기준으로 퇴직금(급여) 적용 자체를 배제하는 것은 합리적이지 못하다고 한다.

위에서 살펴본 바는 초단시간 노동자의 퇴직금(급여) 배제만을 둘러싼 쟁점이었으나 헌법재판소 다수의견의 논리는 유급 주휴일, 연차휴가, 또는 사회보험 적용에 관해서도 그대로 쓰일 수 있으며 그에 대한 반박도 위와 같이 할 수 있을 것이다.

II. 초단시간 노동자 규정 삭제 이외의 입법 방향

따라서 단시간 노동자와 초단시간 노동자를 차별하는 입법은 헌법에 위배된다고 할 수 있다. 따라서 해당 내용들을 개정하는 것이 필요하며 쉽게도 그것들을 삭제함으로써 해결될 수 있다.

그러나 헌법재판소 다수의견에 대한 반박은 사업주 걱정이 차별대우를 합헌으로 만들어줄 규범적 근거가 되지 않는다는 것이지 국가가 그대로 있으라는 것은 아니다. 영세사업주(근로자 10인 미만 고용 등)에게는 사회보험료를 지원해주는 사업(두루누리 사업)을 확대하여 초단시간 노동자를 단시간 노동자로 전환하더라도 사회보험료의 부담을 감소할 수 있도록 하여야 하며, 주휴수당과 연차휴가수당에 대한 한시적인 지원책도 생각해볼 수 있다.

