

## 시간제 공무원제도에 관한 연구: 도입의 의의와 제도설계를 중심으로

신동면\* · 강정석\*\*

### <目 次>

- I. 서 론
- II. 시간제 근로자의 확대추세와 확대요인
- III. 공공부문의 시간제 근로에 대한 외국의 사례
- IV. 우리나라 시간제 공무원제도의 도입방안
- V. 요약 및 결론

### <요 약>

정부는 2002년 7월 계약직 공무원의 임용에 관한 규정을 개정하여 공공부문에 서도 시간제 계약직공무원을 도입하겠다고 공포하였다. 그러나 시간제 공무원을 도입하려는 주된 이유가 민간부문과 마찬가지로 임금 및 근로조건에서 시간제 공무원에 대한 차별을 통하여 예산의 절감을 도모하기 위한 것이 되어서는 안 된다. 본 논문은 이러한 문제의식에서 출발하여 시간제 계약직공무원제도의 성공적 안착을 위한 전제조건인 제도도입의 필요와 의의를 논의하고, 시간제 공무원 제도의 도입 및 확대방안에 대하여 살펴보고 있다.

시간제 공무원제도는 현행 공무원제도를 보완하여 행정서비스의 제공에 있어 시민에 대한 대응성을 높일 수 있으며, 공무원들의 개인적 요구와 직업적 요구를 적절하게 결합할 수 있는 계기를 마련해 주고, 사회적으로는 노동시장의 분절화를 완화하고 인력활용을 극대화하는 데 기여할 것이다. 한편, 시간제 공무원제도의 도입을 위한 제도설계에 있어서는 이미 시간제 공무원을 운용하고 있는 영국 과 미국 등의 사례에서 확인하는 바와 같이 형평의 원칙과 비례의 원칙이 인사관리의 핵심원칙이 되어야 한다. 즉, 시간제 공무원이라는 이유로 인해 인사관리의 제반 문제에서 차별해서는 안 되며, 시간제 공무원에 대한 혜택의 범위는 근로시간에 비례하여 결정되어야 한다.

현행 시간제 공무원제도는 계약직 공무원으로 국한하여 도입되었지만, 서구 국

\* 경희대학교 경영대학 사회과학부 행정학 전공 전임강사(제1저자)

\*\* 한국행정연구원 수석연구원(공동저자)

가들에서 볼 수 있는 것처럼 시간제 공무원제도가 적극적으로 활용되기 위해서는 계약직 공무원뿐만 아니라 다른 부문의 공무원들에게도 확대되어야 한다. 단기적으로 기능직·특정직·고용직 공무원을 대상으로 시간제 공무원제도를 확대할 수 있을 것이다. 한편, 실적제와 신분보장이 적용되는 일반직 공무원의 경우는 9급을 대상으로 중기 전략에 따라 시간제 공무원제도를 확대 도입할 수 있을 것이며, 상위 직급으로의 확대는 장기적 계획에 따라 점진적·순차적으로 추진하는 것이 바람직 할 것이다.

【주제어: 시간제 근로, 시간제 공무원, 계약직 공무원, 공무원 제도】

## I. 서론

오늘날 공공부문에서 개혁의 준거로 제시되고 있는 신공공관리(new public management)는 무엇보다도 민간부문의 경제성 원리를 공공부문에 적용하려는 시도라고 할 수 있다. 이제 공공부문은 보다 효율적이며 성과 지향적인 조직으로 변화하도록 요구받고 있다. 우리나라에서 이러한 요구들은 직업공무원제도의 핵심적 특징이라고 할 수 있는 신분보장과 폐쇄성에 대한 반성과 개혁으로 나타나고 있다(박중훈, 1995; 서울대학교 행정대학원, 1999). 예컨대, 1998년 2월, 정부는 전문직공무원 규정을 계약직공무원 규정으로 개정하고, 그 동안 일부 전문영역에서 제한적으로 운영된 계약에 의한 공직임용 방법을 일반행정 전 분야로 확대하였다. 이러한 조치는 고위직 임용에 경쟁을 도입함으로써 우리나라 공직 사회가 폐쇄형 임용제도에서 벗어나 개방형 임용제도로 발전시켜 나가는 계기를 마련하였다고 평가할 수 있다(서원석, 2000; 기획예산처, 2002). 그러나 개방형 임용제도를 효과적으로 운영해 나가기 위해서는 계약제 공무원과 같은 제한적인 방법만으로 불충분하며 보다 근본적인 제도개혁이라고 할 수 있는 직위분류제를 도입해야 한다는 지적이 일반적이다. 그럼에도 불구하고 직위분류제의 도입은 주지하는 바와 같이 장기간을 요하는 과제라고 할 수 있기 때문에, 정부는 개방형 임용을 확대하기 위한 후속 조치를 계획해 왔는데, 그 중 하나가 2002년 7월 정부에 의하여 발표된 시간제 계약직공무원제도의 도입이다.

즉, 정부는 계약직공무원에 관한 규정을 개정하여 시간제 공무원제도의 도입을 확정하였다. 신설된 규정에서는 계약직공무원의 유형으로 근무시간이 짧은 시간제 계약직공무원을 추가하였으며, 이들의 근무시간은 1주당 15시간 이상 32시간 이하의 범위 안에서 채용기관의 장이 자율적으로 정하도록 하였다(행정자치부,

계약직공무원 규정 개정내용, 2002년 7월 13일). 그러나, 시간제 계약직공무원제도라는 새로운 제도의 도입에도 불구하고, 아직까지 시간제 공무원제도의 도입이 왜 필요한지, 그리고 각 기관장들이 시간제 계약직공무원 제도를 도입할 경우에 고려해야 할 사항들이 무엇인지 등에 대한 충분한 논의와 합의가 이루어지지 않았다. 이와 같은 상태에서 각 기관별로 시간제 계약직공무원을 서둘러 도입하게 된다면, 자칫 민간 노동시장에서 이루어지고 있는 시간제 근로자에 대한 차별적 관행을 공공부문에서도 답습하는 결과를 초래할 가능성이 있다. 민간부문에서 고용주들은 노동비용을 절감할 목적으로 정규직 근로자를 시간제 근로자, 임시직 근로자, 일용직 근로자 등을 포함한 비정규직 근로자로 대체하고, 임금 및 후생복지에서 비정규직 근로자를 차별대우하고 있는 것이 우리나라 노동시장의 현실이다. 만약에 공공부문의 각 기관장이 해당 기관에서 시간제 공무원을 도입하려는 주된 이유가 민간부문에서 성행하는 비정규직 근로자에 대한 차별적 관행을 수용하여 예산의 절감을 도모하기 위한 것이라면 문제가 아닐 수 없다. 이러한 문제를 피하기 위해서는 무엇보다도 정부 내 각 기관장들이 시간제 계약직공무원제도 도입의 의의와 필요, 그리고 도입방안에 대한 올바른 이해가 확립되어야 할 것이다.

본 논문은 이러한 문제의식에서 출발하여 시간제 계약직공무원제도의 성공적 정착을 위한 전제조건인 제도 도입의 필요와 의의를 논의하고, 시간제 공무원제도의 도입에 따른 인사관리상의 문제와 확대방안에 대하여 살펴보고자 한다. 논문은 다음과 같이 크게 네 부분으로 구성되어 있다. 첫 번째로는 시간제 고용의 확대라는 노동시장의 변화를 이해하기 위하여 시간제고용의 확대추세와 그 원인에 대하여 살펴보고 있다. 두 번째로는 미국, 영국, 일본 등에서 시간제 공무원의 활용현황과 제도내용들을 살펴보고자 한다. 세 번째로는 우리나라에서 시간제 계약직공무원제도의 도입이 필요한 근거논리를 탐색하고 인사관리상의 문제와 확대방안에 대하여 논의하고 있다.

## II. 시간제 근로자의 확대추세와 확대요인

### 1. 시간제 근로자의 확대추세

시간제(part-time) 근무는 정상적인 노동시간보다 짧게 근무하는 고용계약을 의미하며 전통적 고용계약 형태인 전일제(full-time) 근무와 대비되는 고용형태라고 할 수

있다. 이때 정상적인 노동시간이란 법적 노동시간을 의미하는데, 예컨대 우리나라의 경우 주당 44시간으로 정해져 있으며 이는 다시 평일 8시간 그리고 토요일 4시간으로 분할되어 있다. OECD에서 발간한 시간제 근로자에 관한 통계자료에 따르면, OECD 회원국가들은 지난 30여 년 동안 시간제 근로자의 꾸준한 증가를 경험해 왔다. 비록 나라별로 커다란 차이를 보이고 있지만, 1996년 현재 총 고용에서 시간제 고용이 차지하는 비중은 평균하여 18%에 이르고 있다(Lemaitre, 1997).

<표 1> 유럽지역의 근로자 성별에 따른 시간제 근로 비중

(단위: %)

연도 국가	총고용 중 시간제 근로의 비중		여성고용 중 시간제 근로의 비중		남성고용 중 시간제 근로의 비중	
	1992	1995	1992	1995	1992	1995
벨기에	12.4	13.6	28.1	29.8	8.1	2.8
덴마크	22.5	21.6	36.7	35.5	10.1	10.4
프랑스	12.7	15.6	24.5	28.9	3.6	5.1
독일	14.4	16.3	30.7	33.8	2.7	3.6
그리스	4.8	4.8	8.4	8.4	2.8	2.8
아일랜드	9.1	12.1	18.6	23.0	3.9	5.5
이탈리아	5.9	6.4	11.5	12.7	2.9	2.9
네덜란드	34.5	37.4	63.8	67.2	15.4	16.8
포르투갈	7.3	7.5	11.3	11.6	4.1	4.2
스페인	5.8	7.5	13.7	16.6	2.0	2.7
영국	23.5	24.1	45.0	44.3	6.3	7.7
스웨덴	24.7	25.8	42.0	43.0	8.5	10.3
평균	14.3	16.0	28.8	31.3	4.2	5.2

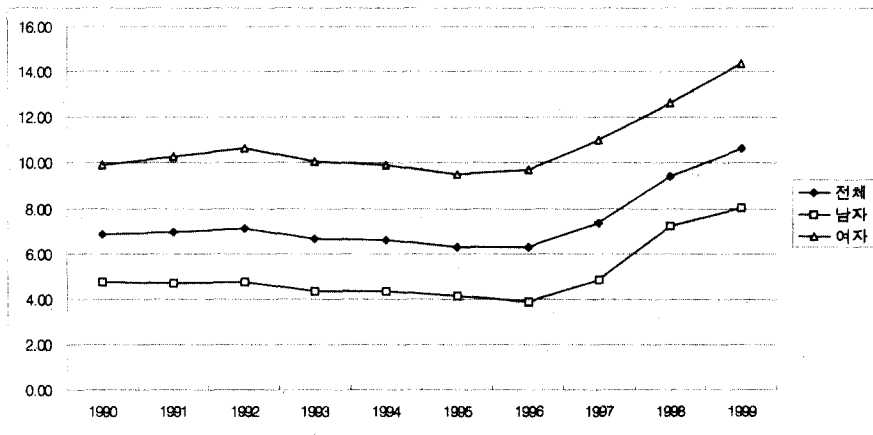
자료출처 : Clifford (1997: 558).

그런데, <표 1>에서 확인하는 바와 같이 각국에서 시간제 근로의 비중은 국가별로 큰 편차가 있음을 알 수 있다. 흥미로운 것은 노동시장에서 여성의 참여율이 높은 국가일수록 시간제근로의 비중이 높으며, 여성 근로자중에서 시간제 근로자의 비중 또한 월등히 높다는 것이다. 예컨대, 시간제 근로의 비중이 가장 높은 네덜란드는 1995년 기준으로 총 고용에서 시간제 근로자의 비중이 37.4%에 달하며, 여성 근로자들 중에서 시간제 근로자가 차지하는 비중이 67.2%에 달하고 있다. 사

실, 유럽지역에서 시간제 근로의 확대는 여성근로자의 노동시장의 참여와 함께 진행되어 왔다고 할 수 있다. 그 결과 시간제 근로자중에서 여성이 차지하는 비율은 유럽지역의 경우 평균 80% 정도에 이른다. 이러한 높은 수치는 노동시장 내 여성을 위한 일자리 공급의 실태와 여성 근로자의 시간제 근로에 대한 선호를 반영하는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

한편, 우리나라에서 시간제 근로는 뚜렷한 기준이 존재하지 않았던 관계로 시간제 근로의 추세를 보여줄 수 있는 통계자료를 구하기 어렵다. 다만, 매년도 발행되는 경제활동인구연보에서 근무시간별로 일하는 근로자의 수를 집계하고 있으므로 이 자료를 통해 시간제 근로의 추세를 대략적으로 확인할 수 있다<sup>1)</sup>.

(단위: %)



자료 : 경제활동통계연보 각년도

<그림 1> 우리나라 시간제 근로(주당 1~35시간)의 변화추이

<그림 1>에서 보는 바와 같이 우리나라에서 시간제 근로자의 비중이 높아진 것은 최근의 일이다. 남녀를 합하여 1990년에 6.9%이던 시간제 근로자의 비중은

1) 경제활동통계연보에서 집계하는 근무시간의 단위는 1-17시간, 18-26시간, 27-35시간, 36-44시간, 45-53시간, 54시간 이상 등으로 나누어져있다. 따라서 이 기준들은 현재의 근로기준법에서 제시하는 44시간 미만의 근로시간을 갖는 근로자만을 파악하기에도 곤란하고, 과거의 노동부지침에 따른 통상근로자의 4분의 3보다 작게 일하는 근로자(30.8시간미만)라는 기준에도 부합하지 않는다. 따라서 이 연구에서는 편의상 35시간 이하의 근무시간을 시간제 근로의 범주로 간주하여 그 추세를 살펴보고자 한다.

1999년에는 10%를 넘어 서고 있다. 남성 근로자 가운데 시간제 근로자의 비율도 1990년의 4.7%에서 1999년에는 8%대에 이르렀고, 여성 근로자의 경우에는 1990년의 9.9%에서 1999년에는 14.4%에 달하는 것으로 나타난다<sup>2)</sup>. 이는 앞서 살펴 본 바와 같이 유럽지역의 여성 근로자들 중에서 시간제 근로자의 평균 비율인 80%에 비하여 매우 낮은 수준이다. <그림 1>에서 한 가지 주목할 만한 사실은 남성과 여성, 그리고 전체 근로자 모두에서 1996년도까지는 뚜렷한 증가가 없이 안정적인 분포를 보이던 시간제 근로자의 비중이 1997년 이후 꾸준히 증가하고 있다는 것이다. 이 시기는 우리나라가 IMF 구제금융을 받으면서 경제적 위기를 겪기 시작한 시점이라는 점을 고려한다면, 시간제 근로의 증가는 경제적 위축과 불경기 그리고 이에 따른 실업의 증가와 일자리 부족에 따른 대응으로 이해할 수 있을 것이다.

## 2. 시간제 근로자의 확대 요인

앞서 살펴 본 바와 같이, 유럽지역은 물론 우리나라에서도 시간제 근로자의 비중은 꾸준히 늘어나고 있다. 이는 시간제 근무가 전일제 근무와 비교할 때, 고용조건의 변화를 통하여 유연성(flexibility)을 높일 수 있는 방법이기 때문이다. OECD에서 발간한 보고서에 따르면, 시간제 근무의 도입과 확대는 노동시장에서 노동수요와 노동공급의 양 측면에서 발견되는 변화에 보다 유연하게 대처하기 위한 근로방식이며, 시간제 근무는 경제적 구조조정, 실업문제에 대한 대처, 그리고 개인의 삶의 질을 향상시키는 데 기여할 수 있다고 본다(OECD, 1986: 18). 아래에서는 시간제 근무의 확대원인을 개인, 기업, 정부의 세 차원으로 나누어 보다 구체적으로 논의하고자 한다.

### 1) 개인적 차원

개인이 시간제 근무를 자발적으로 선택하게 되는 가장 큰 원인은 무엇인가? 이에 대한 답은 무엇보다도 시간제 근무가 기존의 전일제 고용이 주지 못하는 편익

2) 노동연구원에서 발간한 1999년도 노동통계연보에서는 우리나라 임금근로자의 근로시간 형태에 대하여 응답자에게 설문조사를 하였다. 약 4천여 명을 표본으로 한 이 조사의 결과에 따르면 전체 임금근로자의 12.4%가 자신이 시간제 근로자라고 응답한 것으로 드러났다. 본 연구에서 경제활동통계연보를 이용하여 제시한 결과인 10.6%와 비교해보면 조금 더 많은데, 이는 35시간 이하를 시간제 근로자로 간주한 것에 비추어보면 어느 정도 타당한 결과이다.

을 제공할 수 있다는 데서 찾아야 한다. 국민소득이 향상될수록 개인이 노동보다 여가를 더 선호하는 것은 일반적인 경향이다. 이에 따라 어떤 근로자들은 노동시간보다는 여가시간에 보다 높은 가치를 두며, 여가시간에 대한 효용이 상승하면서 노동으로 인하여 여가시간이 중단되는 것을 원치 않을 수 있다(안홍순, 1997: 115). 이러한 경우에 시간제 근무는 노동시간과 여가시간을 보다 균형 있게 조화시킬 수 있는 방법이 된다. 이 때, 시간제 근무의 편익은 어떤 사람들에게는 학업이나 육아에 필요한 시간을 제공하는 것이 될 수 있으며, 또 다른 경우에는 개인의 여가와 취미생활을 위한 것이거나 두 개 이상의 직업을 갖기 위한 것이 될 수도 있다. 따라서 자발적으로 시간제 근무를 선택한 개인에게 시간제 근무는 직업상의 경력과 개인적 요구를 동시에 충족시켜 줄 수 있는 방안이 된다고 하겠다. 이러한 가능성들은 실제 조사결과에서도 어느 정도 뒷받침되고 있다.

<표 2> 시간제 근로를 희망하는 이유

(단위 : %)

	실업자 (340명)			비경제활동인구 (537명)		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자
육 아	18.2	1.0	25.7	22.3	-	28.2
가 사	26.8	9.7	34.2	29.6	9.8	34.8
학 업	31.2	54.4	21.1	25.3	53.6	17.9
전일제직장을 못 구할 것 같아서	4.4	6.8	3.4	3.5	7.1	2.6
겸업희망	5.9	5.8	5.9	7.3	9.8	6.6
건강 등 개인사정	8.8	13.6	6.8	9.3	15.2	7.8
취미생활/여가활용	2.1	1.9	2.1	1.7	4.5	0.9
기 타	2.6	6.8	0.8	0.9	-	1.2
총 계	100	100	100	100	100	100

자료 : 한국노동연구원 홈페이지 (<http://www.kli.re.kr>)

<표 2>에서 보는 바와 같이, 1999년도에 한국노동연구원에서 조사한 결과에 따르면, 실업자들이 시간제 근로를 희망하는 가장 큰 이유는 학업(31.2%), 가사(26.8%), 육아(18.2%), 건강 등 개인사정(8.8%), 겸업희망(5.9%) 등의 순서로 나타난다. 특히 남성의 경우 학업 때문이라는 응답이 과반수를 넘고 있으며, 여성은 가사와 육아가 절대적인 이유가 되고 있음이 주목할 만하다. 이러한 결과는 실업자가 아닌 비경제활동인구를 대상으로 한 조사에서도 유사하게 나타나고 있다.

## 2) 기업 차원

기업의 입장에서 보면 시간제 근로를 활용하는 것은 고용관계 혹은 노동시장의 유연성을 높이기 위한 것이다. 노동시장의 유연성이란 급속히 변화하는 경제환경에서 노동시장의 적응능력을 말하는 것으로 노동수요의 측면과 노동공급의 측면으로 나누어 살펴볼 수 있다. 노동수요 측면, 즉 기업의 입장에서 유연성이란 상품가격 또는 노동력 공급의 변화에 대응하여 임금수준을 신속히 조정할 수 있으며 시장수요의 변화에 대처하여 근로시간이나 고용관계를 자유롭게 조정할 수 있는 상태를 말한다. 한편, 노동공급 측면, 즉 근로자의 입장에서 본다면 유연성이란 산업간·지역간 노동수요의 변화에 대응하여 개인이 자유롭게 직장 혹은 직업을 바꿀 수 있으며, 실직자들이 큰 어려움 없이 새로운 직업을 구할 수 있는 상태를 말한다(Blank, 1994: 158).

노동시장의 유연성에 대한 이러한 정의는 유연성이 여러 가지의 요소에 의하여 영향을 받는다는 것을 보여준다. OECD의 보고서에 따르면, 노동시장의 유연성 정도는 크게 노동비용, 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다. 이러한 요소들 중에서 시간제 근로는 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다. 이러한 요소들 중에서 시간제 근로는 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다. 이러한 요소들 중에서 시간제 근로는 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다. 이러한 요소들 중에서 시간제 근로는 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다. 이러한 요소들 중에서 시간제 근로는 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다. 이러한 요소들 중에서 시간제 근로는 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다. 이러한 요소들 중에서 시간제 근로는 고용조건, 근무관행, 정부규제, 교육훈련, 이동성 등에 의하여 결정된다.

첫째, 시간제 근로자를 활용함으로써 기업은 시간당 노동생산성을 높일 수 있을 것이다. 예컨대, 조립라인에서 작업하는 단순 근로자의 노동시간을 6시간으로 단축하고 4교대 근무제를 도입한다면 사업체의 시설과 기계를 24시간 동안 가동할 수 있을 뿐만 아니라 노동의 강도를 높일 수 있기 때문에 기업은 시간당 노동생산성을 높일 수 있다. 둘째, 기업은 시장의 수요변화에 직면하여 시간제 근로자를 활용함으로써 노동비용을 절감할 수 있을 것이다. 예를 들면, 경제적 불황기에 전일제 근로자에 비해 보수와 혜택이 낮은 시간제 근로자를 고용하는 것은 노동비용을 절감하는 손쉬운 방법이며, 사업이 번창하는 경우에도 시간제 근로자를 고용하는 것은 상대적으로 낮은 노동비용을 들이고 늘어나는 상품 수요에 대응할 수 있는 좋은 방법이 된다(Jefferson & Bohl, 1998). 셋째, 기업은 시간제 근로가 노동조합의 힘을 약화시킬 수 있다는 점에서 이를 선호한다. 시간제 근로의 확대와 함께 시간



제 근로자들은 개별적 고용계약에 의하여 자신들의 이익을 도모하게 되고, 결과적으로 집단적 노동계약에 의하여 보호되었던 노동관계가 약화될 수 있기 때문이다. 위의 세 가지 이유들은 우리나라에서도 찾아볼 수 있다.

<표 3> 우리나라 기업들의 시간제 근로 실시이유

(단위 : %)

	단기적 업무량대처 및 적시성	경기변동의 대처	노무비 절약	노사분규 방지	인력확보 어려움	계
97년	45.8	15.4	21.3	0.4	17.1	100
98년	59.4	12.8	24.4	0.6	2.8	100
99년	60.4	18.9	17.9	-	2.8	100

자료 : 한국경영자총협회, 「신규인력 채용동태 및 전망조사」, 매년도.

<표 3>에서 보는 바와 같이 시간제 근로자가 필요한 이유와 관련하여 우리나라 기업들은 단기적 업무량의 증대에 대처하기 위한 것이라는 답이 응답자의 과반수를 넘고 있다. 다음으로 노동비용을 절감하기 위한 것이라는 응답이 전체의 20% 수준, 경기변동에 대처하기 위한 것이라는 응답이 약 15% 수준을 유지하고 있다. 다음으로 인력확보의 어려움으로 인하여 시간제 근무를 필요로 한다는 응답은 1997년에는 17.1%를 차지하였으나 1998년부터는 3% 미만에 머물고 있다. 다만, 시간제 근무를 채택하는 동기로서 노사분규를 방지하기 위한 것이라고 보는 견해는 무시할 만한 하다. 따라서 우리나라 기업이 시간제 근로를 택하게 되는 가장 큰 이유는 시장수요의 변화에 대응하여 인력운영의 유연성을 높이고 노동비용을 절감하기 위한 것이라고 할 수 있다.

### 3) 정부의 차원

서구의 각 국가들에서 정부는 공공부문에서 시간제 일자리를 창출하여 시간제 고용의 확산을 도모하고 있다. 공공부문에서 시간제 근로가 확대되는 것과 관련하여 Gow & Simard(1999: 7-8)는 다음과 같은 여섯 가지 이유를 들고 있다.

- 예산위기에 대처하여 생산성을 높이고 비용을 절감하는 수단이 된다.
- 인력감축 등에 따르는 번거로운 절차와 통제를 피할 수 있는 수단이 된다.
- 공무원 노조의 영향력을 약화시키는 수단이 된다.
- 정치적 선호나 고객주의에 부응하여 고용을 피할 수 있는 수단이 된다.

- 민간부문의 개혁성과를 공공부문에 전이시키는 효과가 있다.
- 실업문제에 대처하여 직업창출 정책의 일부로 기능한다.

이상의 근거들 중에서 앞의 네 가지 원칙들은 민간부문에서 시간제 근로를 확대해 가는 이유와 크게 다르지 않다. 즉 시간제 고용은 고용관계를 유연화하여 인력관리 비용을 절감하고 생산성을 높이려는 데 그 목적이 있다. 따라서 공공부문에서 시간제 고용의 확대는 민간부문에서 추진되고 있는 고용관계의 유연화 노력을 수용하는 것이라고 할 수 있다. 이 점에서 볼 때, 공공부문에서 시간제 근무의 도입은 신공공관리에서 추구하는 효율성과 생산성원리에 부합하는 것이다. Gow와 Simard가 언급하는 것처럼, 시간제 근무의 도입은 민간부문에서 진행되고 있는 고용관계의 유연화 노력을 공공부문에 이전하는 효과를 지닐 것이다.

이와 함께 공공부문에서 시간제 고용의 확대는 실업문제에 대처하는 유력한 수단이 될 수 있다(OECD, 1997). 특히, 지속적인 경제성장에도 불구하고 존재하는 장기 실업자들과 노동시장에 진입하기 어려운 사회적 취약집단(disadvantaged groups)들은 정부가 이들의 고용가능성을 높여주지 않는다면 노동시장에 편입하기 어려울 것이다. 예컨대, 남성 근로자에 비하여 여성, 특히 기혼여성은 사회적 편견 혹은 가사와 직업의 조화라는 특수한 요구로 인하여 상대적으로 일자리를 찾기 어렵다. 이들이 일자리를 구할 수 있도록 정부는 다양한 적극적 고용방법(affirmative actions)을 활용할 수 있으며, 그 중 하나의 방법으로 공공부문에서 시간제 근무의 도입을 고려할 수 있을 것이다. 정부의 이와 같은 일자리 창출 노력은 민간부문에서 시간제 근무를 확대하는 긍정적 파급효과를 지닐 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 시간제 근로는 개인, 기업, 정부의 차원에서 각각 서로 다른 필요에 따라 꾸준히 늘어나는 추세에 있다. 그러나, 시간제 근로의 확대는 시간제 근로자의 권리보호라는 새로운 문제를 야기하고 있다. 특히, 기업이 시간제 근로자를 고용하려는 주된 이유가 고용보호 규정의 적용을 받지 않는 인력운동을 통하여 고용관계의 유연성을 유지하려는 데 있다는 점을 고려한다면, 시간제 근로자의 보호는 중요한 사회적 문제로 인식되어야 한다(OECD, 1986: 11). 특히, 공익추구를 목적으로 하는 공공부문에서 시간제 근로의 도입은 직업의 안정성을 해치지 않는 범위 내에서 이루어져야 할 것이다. 다음에서는 우리나라에서 시간제 공무원제도를 도입할 때 고려할 원칙과 방법을 알아보기 위하여 외국의 경험에 대하여 살펴보고자 한다.

### Ⅲ. 공공부문의 시간제 근로에 대한 외국의 사례

#### 1. 시간제 공무원의 활용실태

대부분의 유럽국가들에서 시간제 근로는 민간부문보다 공공부문에서 보다 널리 활용되고 있다. Clifford의 연구에 따르면, 조사대상 14개 유럽국가들 가운데 민간부문의 시간제 고용 활용률이 공공부문보다 높은 곳은 이태리, 터키, 스페인 등 3개국뿐이며, 영국, 프랑스, 독일 등 대부분의 국가들에서는 공공부문에서의 시간제 고용의 활용이 더 높은 것으로 나타났다(Clifford, 1997: 562). 이는 유럽의 복지국가들이 공공부문에서 특히, 교육·의료·사회복지서비스 분야에서 시간제 일자리를 창출하여 실업문제에 대처함은 물론 여성을 위한 일자리를 제공해 온 결과라고 볼 수 있다.

반면에 미국과 일본의 경우, 공공부문에서 시간제 근로의 활용은 매우 제한된 범위에서 이루어지고 있다. 미국에서 시간제 근로를 포함한 임시직 고용의 수가 공공부문에서 크게 늘어나지 않는 것과 관련하여 Ban(1999)은 다음의 두 가지의 이유를 들고 있다. 첫째, 시간제직과 임시직의 활용에 대해 실적제보호위원회(MSPB)와 회계감사국(GAO)의 지속적인 견제가 있어왔기 때문이다. 이는 시간제직과 임시직의 지나친 활용이 인사행정에서 실적주의 원칙을 침해할 가능성이 있다는 판단에 기인한다. 둘째, 시간제직과 임시직을 활용하지 않고도 관리상의 효율성을 증대시킬 수 있는 유력한 방법으로 계약직의 활용이 증가해 왔기 때문이다. 특히, 관료제적 성향이 강한 대규모 조직일수록 외부 계약직의 사용을 더 선호하는 경향을 유지해 왔다. 이러한 이유로 인하여 미국은 공공부문에서 시간제 공무원을 제한적 범위 내에서 활용해 왔다.

한편, 일본에서는 아직까지 시간제 공무원제도를 도입하지 않았지만, 행정개혁의 일환으로 시간제 공무원제도의 도입을 고려하고 있다. 일본에서 아직까지 시간제 공무원제도를 도입하지 않은 것과 관련하여 Hayakawa & Simard(1999)는 일본의 관료제가 지니는 다음과 같은 두 가지 특성에 기인하는 것으로 설명하고 있다. 첫째, 일본 관료문화의 한 특성인 대과대부주의(大課大部主義)로 인하여 한 부서의 구성원은 그 부서의 업무 모두를 잘 알고 있어야 하는 것으로 치부되어 왔다. 이러한 분위기에서 시간제 고용이 활성화되기 어려웠다. 둘째, 일본 관료제 특유의 종신고용, 실적주의, 중립성 원칙, 능력위주 인사제도 등은 관료제의 중요한 특징으로 이해되어 왔다. 이러한 전통 하에서 시간제 고용은 일본 관료제의 전통을

위협하는 것으로 이해되어 왔기 때문에 일본은 아직까지 시간제 공무원제도를 도입하지 않고 있다.

결국 공공부문에서 시간제 근로의 활용은 나라별로 큰 차이를 보인다고 할 수 있다. 유럽 국가들에서 보는 바와 같이 시간제 고용이 공공부문에서 강력하게 추진되는 경우가 있는가 하면, 미국이나 일본 등과 같이 아직까지 본격화되지 않은 경우도 있다. 다음에서는 우리나라에서 시간제 공무원을 도입할 때 고려되어야 할 원칙을 정립하기 위하여 시간제 공무원을 적극적으로 활용하고 있는 영국과 시간제 공무원을 소극적으로 활용하거나 꺼리고 있는 미국, 일본 등 3개국을 중심으로 시간제 공무원의 활용과 관련한 법제도적 내용을 살펴보기로 한다.

## 2. 시간제 공무원의 활용과 관련한 원칙

미국은 시간제 공무원의 활용에 관한 사항을 연방정부의 공무원 인사에 관한 사항을 다루는 U.S. Code Title 5, Chapter 34에 규정하고 있다. 이 법에 따르면, 공공부문에서 시간제 공무원을 활용하는 주된 이유를 생산성의 향상, 여가시간의 제공, 직무에 대한 유연성 확보, 실업률의 감소 등에서 찾고 있다. 또한, 이 법에서는 시간제 근로자를 고용할 수 없는 연방기관을 구체적으로 명시하고 이를 제외한 다른 공공기관에서는 시간제 공무원을 활용할 수 있도록 정하고 있다<sup>3)</sup>. 이와 함께 정부기관의 장과 인사관리처(OPM)의 장이 시간제 근무의 확대를 위하여 시간제 경력고용 프로그램(part-time career employment program)을 설치하고 실시할 의무를 부여함으로써, 시간제 고용이 미국 연방정부 내에서 하나의 고용유형으로 자리잡도록 유도하고 있다. 특히, 이 법은 시간제 공무원의 신분을 정규직 근로자(regular permanent worker)로 명시하고 이들에 대한 어떠한 차별도 하지 않을 것을 명시하고 있다. 따라서 시간제 공무원은 보수, 퇴직, 연금, 훈련, 기타 급여 등에서 정규직 공무원과 동일한 규정을 적용하여 동등한 자격을 부여받고 있으며, 보수, 연금, 기타 급여 등의 수준은 근무시간에 비례하여 결정되고 있다.

영국은 시간제 공무원만을 위한 법규정이 별도로 존재하지 않으며, 「시간제근로에 관한 시행령(Regulation on Part-time Work)」이 민간부문과 공공부문에서 공통

3) 시간제 근무자를 고용할 수 없는 정부기관으로 다음을 정하고 있다. 정부법인(Government Controlled Corporation), 테네시청(Tennessee Valley Authority), 버진 아일랜드청(Virgin Islands Authority), 연방조사국(Federal Bureau of Investigation), 법무성(Department of Justice), 중앙정보국(Central Intelligence Agency), 국가안전국(National Security Agency), 국방부(Department of Defense)

적으로 적용되고 있다. 이 시행령은 1997년 EU에서 합의된 '시간제 근로지침 협약(European Directive 97/81/EC)'을 집행하기 위한 것으로 2000년 7월부터 시행되었다. 시행령의 기본 목적은 시간제 근로자가 전일제 근로자에 준하는 권리를 누릴 수 있도록 특별한 조치를 도입하는 데 있다. 시행령은 강제규정과 권고규정으로 나뉘어 있다. 강제규정에서는 근무시간 조정, 보수와 수당, 연금, 휴가, 훈련, 정리해고 등에 있어서 시간제 근로자에 대한 불리한 처우를 금지하도록 규정하고 있다. 또한 이러한 항목들을 시간제 근로자에게 적용하는 경우에 시간제 근로자의 근무시간에 비례하여 대우하도록 정하고 있다. 한편, 권고규정에서는 신규인력의 충원 시 시간제직을 발굴하여 시간제 근로자를 채용하고, 기존인력의 시간제직 전환에 대한 요구에 민감하며, 업무공유(job sharing)를 적극적으로 활용하도록 권장하고 있다. 또한 시간제 근로자들이 활용하기 편리하도록 교육훈련의 시간과 장소를 배정하도록 권고하고 있다.

일본은 앞에서 언급한 바와 같이 공공부문에서 시간제 공무원을 활용하는 것과 관련한 법규정이 존재하지 않는다. 민간 부문에서는 1993년부터 적용되어온 「시간제 근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률」이 존재하지만, 이 법은 적용대상에서 공무원을 제외하고 있다. 따라서, 일본의 공무원 가운데 시간제 근로를 하는 공무원은 없다고 할 수 있다. 다만, 2001년 4월부터 일본 인사원에서는 정년퇴직자 재임용제도를 개정하면서 정년 퇴직한 공무원들이 시간제 근로가 가능하도록 하였다<sup>4)</sup>. 이 법에 따르면 시간제로 재임용되어 근무하는 정년퇴직자는 보수와 수당, 휴가 등에 있어서 전일제로 근무하는 직원과 동일한 기준을 적용 받으며 근무시간에 비례하여 지급 받도록 하고 있다. 그러나, 시간제 공무원들은 1년의 시한 내에서 한시적으로 근무하는 임시직으로 그 신분을 제한하였다.

위에서 살펴본 미국과 영국, 일본 등 3개국의 시간제 공무원에 대한 사례는 각국에서 시간제 공무원의 도입은 서로 다른 필요와 조건에서 이루어졌으며 시간제직의 활용범위에서도 차이가 있음을 보여준다. 그럼에도 불구하고 이들 3개국에서 시간제 공무원은 다음의 두 가지 원칙을 바탕으로 활용되고 있음을 발견할 수 있다. 첫째는 형평의 원칙이다. 즉, 시간제로 근무한다는 사실이 공직사회 내에서 어떠한 불평등한 대우의 이유가 될 수 없다는 것이다. 보수 및 복무조건에서 시간제 공무원은 전일제 공무원에게 적용되는 규정을 동등하게 적용 받고 있다. 둘째

4) 물론 이 제도가 도입된 보다 중요한 요인은 일본 공무원연금의 지급개시연령이 상향 조정됨에 따라 늘어난 공무원들의 불만을 덜어줄 수 있도록 고용과 연금을 연계시키고자 하는 데 있었다.

는 비례의 원칙이다. 즉, 시간제로 근무하는 공무원들에 대한 처우는 그들의 근무 시간에 비례하여 수준을 결정해야 한다는 것이다. 이상의 두 가지 원칙, 즉 형평의 원칙과 비례의 원칙은 시간제 공무원의 보수와 수당, 연금, 휴가, 교육훈련, 해고 등의 인사관리상의 제반 문제에 관한 원칙으로 자리잡고 있다.

#### IV. 우리나라 시간제 공무원제도의 도입방안

##### 1. 시간제 공무원제도의 필요에 대한 인식의 확산

공공부문에 시간제 고용의 확대는 민간부문에 추진되고 있는 고용관계의 유연화 노력을 수용하는 것이라고 할 수 있다. 그러나 공익을 추구하는 정부 관료제에서 시간제직을 활용하는 주요 목적이 민간부문과 마찬가지로 인건비 절감 혹은 구조조정의 추진에 있다고 보기 어렵다. 특히 공무원의 신분을 보장하는 우리나라 공무원제도에서 시간제직의 도입은 공무원제도의 구조조정을 위한 수단이 아님은 분명하다. 그러면, 새로운 근무형태로서 시간제 공무원 제도를 도입하는 것은 현행 공무원제도에 대하여 어떠한 의의를 지닐 수 있을까? 이러한 질문에 대한 대답, 즉 시간제 공무원제도의 도입의 필요성에 관한 올바른 인식이 확산되었을 때 정부에서 도입하려는 시간제 계약직공무원제도가 활성화될 수 있을 것이다.

시간제 공무원제의 도입은 현행 공무원제도하에서 전일제 근무가 채워주지 못하는 부분을 보완할 수 있다는 데 의의가 있다. 전일제 근무는 행정의 지속성과 업무의 책임성을 높일 수 있는 전통적 근무형태라는 데는 이견이 없다. 그러나 적어도 다음의 세 가지 점을 충족시키기에 전일제 근무는 취약성을 지니고 있으며, 이러한 이유로 시간제 공무원제도의 도입이 필요하다고 할 수 있다. 첫째, 행정서비스의 대응성의 측면에서 전일제 근무의 한계를 지적할 수 있다. 전일제 근무는 '9 to 5' 근로시간을 원칙으로 법으로 정해져 있는 주당 44시간을 일하기 때문에 근무시간 이외의 행정수요에 유연하게 대응할 수 없다. 그러나 시간제 공무원을 활용하여 대민 행정부서의 업무시간을 연장하거나 서비스의 제공의 기회를 확대함으로써 행정의 대응성을 높일 수 있을 것이다. 특히, 현재 논의되고 있는 근로시간의 단축이 노동계의 요구대로 타결되고 나면 주당 노동시간이 40시간으로 정해져 주 5일 근무를 실시하게 된다. 이 경우에 국민의 행정 서비스 요구에 대한 대응성을 높이기 위한 방안으로 시간제 공무원제도를 활용할 필요가 증가할 것이다.

둘째, 시간제 공무원제의 도입을 통하여 공무원의 다양한 삶의 욕구에 대응할 수 있게 한다. 예컨대, 기존 여성공무원들의 경우에 직장에서의 공무원으로서의 역할과 가정에서 어머니로서의 책임을 두고 갈등하는 경우가 있는데, 시간제 근로는 직장과 가정간의 균형을 도모하는 데 실질적으로 도움을 줄 수 있다. 또한 오늘날 개인의 가치관과 삶의 스타일의 변화는 개인들로 하여금 보다 유연하고 자유로운 조직을 선호하도록 흐름을 바꾸고 있다. 이러한 사회적 환경의 변화에 대응하여 시간제 근로의 도입은 공무원들에게 근로의 유연성을 높임으로 개인적 요구와 직업의 요구를 적절하게 결합할 수 있도록 할 것이다.

셋째, 시간제 공무원제의 도입은 공공부문에서 새로운 유형의 일자리의 창출을 통하여 노동시장에서 배제되어 왔던 노동인력의 활성화(activation)를 꾀하는 계기가 될 수 있다. 대부분의 국가에서 시간제 근로에 대한 수요가 주로 여성 및 노년층 등에 집중되어 있다는 사실을 고려한다면, 시간제 공무원제의 도입은 여성 및 노년층의 고용 기회를 확대하여 노동시장의 분절화에 대처할 수 있는 수단이 될 수 있음을 보여 준다<sup>5)</sup>. 특히, 우리나라가 복지국가를 향하여 발전해감에 따라 사회복지서비스의 보편주의적 경향이 심화될 것이며, 이에 따라 교육 및 복지 분야에서 시간제 공무원의 확대가 불가피할 것이다. 시간제 공무원의 적극적 활용을 통하여 정부는 사회 전체의 인력활용을 극대화하는 데 선도적 역할을 수행할 수 있을 것이다.

요컨대, 시간제 공무원제도는 행정서비스의 제공에 있어 시민에 대한 대응성을 높일 수 있으며, 공무원들의 개인적 요구와 직업적 요구를 적절하게 결합할 수 있는 계기를 마련해 주고, 사회 전체의 인력활용을 극대화할 수 있는 단초를 마련해 줄 수 있다는 점에서 그 의의가 인정되어야 한다.

## 2. 시간제 공무원제도의 도입을 위한 제도설계

우리나라에서 시간제 공무원제도는 앞서 논의한 두 가지 원칙, 즉 형평의 원칙과 비례의 원칙에 근거하여 도입되어야 할 것이다. 그런데 이러한 원칙을 바탕으로 시간제 공무원제도를 도입하는 데 있어서 고려해야 할 여러 가지의 인사관리

5) 노동시장의 분절화란 노동시장이 이중적으로 나뉘어 있음을 의미한다. 즉 비교적 안정적인 취업관계를 갖고 보다 나은 노동조건과 임금수준으로 특징지어지는 1차 부문과 불안정한 취업관계, 보다 불리한 노동조건, 낮은 임금수준 등을 포함하는 2차 부문으로 나뉘어 있다는 것이다. 여성, 청소년, 신체장애자, 외국인 노동자 등은 2차 부문에 속하는 대표적 집단이다.

상의 문제들이 있다. 시간제 공무원의 근무시간, 신분보장, 활용범위, 채용과 승진, 보수, 복무, 사회보장 및 수당, 휴가 등이 이에 해당한다. 그런데, 2002년 7월 계약직 공무원 임용규정의 개정을 통하여 새롭게 도입된 시간제 계약직공무원제도에 관한 규정들을 보면, 근무시간과 신분보장에 관한 기준을 분명하게 정하고 있다. 즉, 시간제 공무원의 1주당 근무시간을 15시간 이상 32시간 이하의 범위에서 정하도록 하였으며, 시간제 공무원의 신분은 계약직 공무원으로 정하여 채용기간을 3년 이내로 제한하고 있다. 따라서, 여기에서는 시간제 계약직공무원의 인사관리와 관련하여 활용범위, 보수, 복무, 사회보장 및 수당, 휴가 등에 관한 사항만을 논의하고자 한다.

### 1) 시간제 공무원의 활용범위

시간제 공무원제도는 직급별 정원 원칙과 책임 인력운영 원칙에 근거하여 활용범위를 정해야 할 것이다. 현행 공무원제도에서는 중앙행정기관, 지방행정기관, 특별지방행정기관 그리고 부속기관에서 법률에 따라 직급별로 정원을 정하고 있다. 따라서, 시간제직을 도입하는 경우에도 이러한 직급별 정원의 한도 내에서 이루어져야 한다. 다만 시간제 공무원의 정원관리는 공무원의 근무시간을 기준으로 전일제 근무자수로 환산하여 이루어져야 한다.

책임 인력운영 원칙이란 각급 행정기관장의 책임 하에 시간제 근무가 가능한 직무를 적극적으로 발굴하고 법으로 정해진 직급에서 일정비율의 범위 내에서 자유롭게 시간제 공무원을 활용할 수 있게 하는 것을 의미한다. 그러나, 미국의 사례에서 보는 바와 같이 업무의 성격상 시간제직 활용이 곤란한 경우는 예외로 하여야 할 것이다. 예컨대, 국가안보와 직결된 업무를 수행하는 행정기관, 치안을 담당하는 행정기관, 그리고 감사나 감찰을 담당하는 행정기관에서 시간제직을 활용하기 어려울 것으로 판단된다.

### 2) 보 수

시간제 공무원의 보수는 형평의 원칙과 비례의 원칙에 근거하여 지급되어야 한다. 미국에서는 시간제 공무원이 전일제 공무원과 동일한 보수표에 따라 보수를 지급 받고 있으며, 영국에서도 시간제 근로자는 전일제 근로자와 동일한 시간당 보수율을 적용 받아야 한다고 법률로 명시하고 있다. 따라서 시간제 공무원 제도를 도입하는 경우에 보수는 같은 직급의 동일한 직무를 수행하는 전일제 공무원



이 지급 받는 보수액을 기준으로 근무시간에 비례하여 결정되어야 한다.

### 3) 복 무

시간제 공무원의 복무와 관련해서는 국가공무원 복무규정에 명시되어 있는 규정에 준하여 정할 수 있다. 다만 공무원의 복무규정을 시간제 공무원에 적용하는 경우에 영리업무 및 겸직금지 조항(국가공무원법 제 61조)은 재고되어야 할 것이다. 왜냐하면 시간제 공무원 도입의 중요한 취지 중 하나가 개인의 다양한 요구와 직업의 요구를 병행하도록 하는 데 있기 때문이다.

### 4) 사회보장 및 제 수당과 휴가

시간제 공무원에 대한 사회보장 및 제 수당과 휴가는 형평의 원칙과 비례원칙을 적용하여 결정되어야 한다. 시간제 공무원은 전일제 공무원이 받는 사회보장의 혜택을 동일하게 적용 받아야 하며, 이를 위해서는 동일한 요율에 따라 보험료를 납부하도록 하여야 한다. 수당과 휴가 또한 형평의 원칙에 따라 동등하게 적용되어야 하며, 수당의 금액과 휴가일수는 근로시간에 비례하여 계산되어야 한다.

## 3. 시간제 공무원제도의 확대

2002년 7월에 도입된 시간제 공무원제도는 계약직 공무원에 국한되어 있다. 시간제 공무원제라는 새로운 제도를 일시에 모든 부문에서 도입하는 것이 적절하지 않다는 것을 고려한다면, 계약직에 국한하여 시간제 공무원제도를 도입한 것은 바람직한 출발이라고 할 수 있다. 그러나, 시간제 공무원제도가 영국을 비롯한 서구 국가들에서 볼 수 있는 것처럼 적극적으로 활용되기 위해서는 계약직 공무원 뿐만 아니라 다른 부문의 공무원들에게도 시간제직을 확대하는 전략적 접근이 요구된다. 이를 위하여 가장 먼저 고려되어야 하는 것은 직무분석의 실시이다. 현재 일부 부처에서 시범적으로 직무분석이 시행중이며 이는 전 정부 차원에서 확대 적용될 예정이므로 시간제 공무원제도의 확대를 위한 토대는 마련되어 가고 있다고 하겠다.

그런데, 직무분석을 바탕으로 시간제 근무의 활용이 가능한 직급을 결정하기에 앞서 우선적으로 고려할 것은 공무원 구분을 기준으로 할 때 시간제 공무원제도를 확대 도입할 수 있는 대상을 어떻게 할 것인가의 문제이다. 공무원 분류기준에 따라 설명하면, 경력직 공무원 중에서는 일반직과 기능직에서 시간제 공무원의 활용이

가능할 것이며 특정직은 업무의 성격을 고려하여 부분적으로 시간제 공무원을 활용할 수 있을 것이다. 일반직에서 시간제직의 활용이 가능한 직급은 직무의 성격상 조직관리나 정책결정을 수행하는 것이 아니라 주로 대민 서비스에 관련되어 있는 9급에서 6급까지로 정하는 것이 바람직하다. 기능직 공무원은 현재 10급과 9급에 집중적으로 분포되어 있기 때문에<sup>6)</sup> 시간제직의 활용 범위를 9급과 10급으로 정할 수 있을 것이며, 특정직에서는 교육공무원에서 시간제직을 활용할 수 있을 것이다. 한편, 특수경력직 공무원의 경우 시간제 공무원의 활용은 고용직에서 가능할 것이다. 다만, 어느 경우이든 해당 직급별 정원의 일정한도를 넘어서지 않는 범위 내에서 직위에 따라 시간제 공무원의 활용범위를 해당기관장의 책임 하에 결정하여야 할 것이다.

시간제 공무원의 활용이 가능한 공무원과 그 직위를 발굴했으면, 다음으로 시간제 공무원제도의 도입시기를 순차적으로 정하는 전략적 접근이 필요하다. 시간제 계약직공무원제도가 정착되고 나면, 우선 단기적으로 기능직, 특정직, 고용직 공무원을 대상으로 시간제 공무원제도를 확대할 수 있을 것이다. 한편, 실적제와 신분보장이 적용되는 일반직 공무원의 경우는 9급을 대상으로 중기 전략에 따라 시간제 공무원제도를 확대 도입할 수 있을 것이며, 상위 직급으로의 확대는 장기적 계획에 따라 점진적·순차적으로 추진하는 것이 바람직 할 것이다.

## V. 요약 및 결론

우리나라에서 시간제 근로자의 비중은 1997년 경제위기를 경험한 이래 꾸준히 증가하고 있다. 민간부문에서 이와 같이 시간제 근로자의 비중이 꾸준히 늘어나는 것은 무엇보다도 노동비용을 절감하고 고용관계의 변화를 통하여 유연성을 확보하려는 고용주의 의도를 반영하는 것이다. 이러한 상황에서 정부는 2002년 7월 계약직 공무원의 임용에 관한 규정을 개정하여 공공부문에서도 시간제 계약직공무원을 도입하겠다고 공포하였다. 그러나, 공공부문에서 시간제직을 도입하려는 주된 이유가 민간부문과 마찬가지로 임금 및 근로조건에서 시간제 공무원에 대한 차별대우를 통하여 예산의 절감을 도모하기 위한 것이 되어서는 안 될 것이

6) 기능직 국가공무원의 63% 가 10급과 9급에 속해 있으며, 지방 공무원의 경우는 기능직의 약 90% 가 이에 해당한다(행정자치부, 2000).

다.

지금까지 논의한 바와 같이, 시간제 공무원제도는 현행 공무원제도를 보완하여 행정서비스의 제공에 있어 시민에 대한 대응성을 높일 수 있으며, 공무원들의 개인적 요구와 직업적 요구를 적절하게 결합할 수 있는 계기를 마련해 주고, 사회적으로는 노동시장의 분절화를 완화하고 인력활용을 극대화하는 데 기여할 것이다. 한편, 시간제 공무원제도의 도입을 위한 제도설계에 있어서는 이미 시간제 공무원을 운용하고 있는 영국과 미국 등의 사례에서 확인하는 바와 같이 형평의 원칙과 비례의 원칙이 인사관리의 핵심원칙이 되어야 한다. 즉, 시간제 공무원이라는 이유로 인해 인사관리상의 제반 문제에서 차별해서는 안 되며, 시간제 공무원에 대한 혜택의 범위는 근로시간에 비례하여 결정되어야 한다.

비록, 우리나라에서 현재 시간제 공무원제도는 계약직 공무원으로 국한하여 도입되었지만, 서구 국가들에서 볼 수 있는 것처럼 시간제 공무원제도가 적극적으로 활용되기 위해서는 계약직 공무원뿐만 아니라 다른 부문의 공무원들에게도 확대되어야 한다. 이를 위해서 우선적으로 시간제 계약직공무원의 임용에 관한 자율권을 지니고 있는 각 행정기관장들이 시간제 공무원제도의 의의와 필요성을 올바르게 숙지하고 새로운 제도가 성공적으로 안착할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 왜냐하면, 시간제 계약직공무원제도의 성공적 안착은 시간제 공무원제도의 확대를 촉진하는 토대가 될 수 있기 때문이다.

## 참 고 문 헌

- 기획예산처, 「국민의 정부 공공개혁백서」, 서울: 기획예산처 정부개혁실, 2002.
- 박중훈, 「정부인력관리의 신축성 제고방안」, 서울: 한국행정연구원, 1995.
- 서원석, 「공무원의 계약임용에 관한 연구」, 한국행정연구원 연구보고서 99-07, 2000.
- 서울대학교 행정대학원, 대우경제연구소, 「개방형 임용제도의 도입과 성과관리방안」-정부조직경영진단보고서, 1999.
- 안홍순, “노동시간 유연화와 고용안정,” 「사회정책논총」 제9집 101-127., 1996.
- 총무처 직무분석기획단, 「신정부혁신론」, 서울: 동명사, 1997.
- 통계청, 「경제활동통계연보」, 매년도.
- 한국경영자총협회, 「신규인력 채용동태 및 전망조사」, 매년도.
- 한국노동연구원, <http://www.kli.re.kr>.
- 행정자치부, 「통계연보」, 서울: 행정자치부, 2000.
- Ban, Carolyn, “The contingent workforce in the US federal government: a different approach,” *International Review of Administrative Science*. Vol. 65. pp. 41-53., 1999.
- Blank, Rebecca M. ed., *Social Protection vs. Economic Flexibility: Is There a Trade-off?*, Chicago: University of Chicago Press and NBER, 1994.
- Clifford, Norin et. al., “Part-time work in Europe,” *Employee Relations*. Vol. 19. No. 6. pp. 555-568., 1997.
- Dreze, Jacques H. and Charles R. Bean, *Europe's Unemployment Problem*, Cambridge, Mass.: MIT Press, 1990.
- Gow, James Iain & Francois Simard, “Introduction.” *International Review of Administrative Science*. Vol. 65. pp. 5-12., 1999.
- Hayakawa, Seiichiro & Francois Simard, “Temporary employees in the Japanese government : a growing and disadvantaged group,” *International Review of Administrative Science*. Vol. 65. pp. 25-40., 1999.
- International Labour Organisation, “Part-time Work Convention, No. 175”.
- Japanese Personal Management Bureau, “Annual Report in Pyungseong 11”, <http://www.jinji.admix.go.jp>.

Jefferson, Felicia, Don Bohl., "CBR Minisurvey : Part-time and Temporary Employees Demand Better Pay and More Benefits," *Compensation & Benefits Review*. Vol. 30. No. 6. pp. 20-25., 1998.

Lemaitre, Georges et. al., "International Comparisons of Part-time Work." *OECD Economic Studies* No. 29. pp. 139-152., 1997.

OECD, *Labour Market Flexibility*, Paris: OECD, 1986.

OECD, *Labour market policies: new challenges*, Paper submitted for a meeting of the employment, labour and social affairs committee at ministerial level, Paris: OECD, 1997.

UK Government, "Regulations on Part-time worker", 2000.

U.S. Code, Title 5, Chapter 34, "Part-time career employment".

## Abstract

### A study on Part-time Civil Servant: It's Aims and Measures for Extending to the Civil Service System

Dong-Myeon Shin · Jung-Seok Kang

The Korean government announced the introduction of part-time civil servant by the amendment of 'The Regulations on Contracted Service' in July 2002. Unlike the private sector where the employer pursues the cutting back on labour costs through discriminating between part-time and full-time workers in wage and working conditions, the main purpose of this new scheme should not be in cutting the governmental budget. With this practical aim, this paper discusses the necessities of the introduction of part-time civil servant and then examines how to introduce and expand this new scheme in the national civil service system.

Arguably, part-time civil servant will contribute to the national civil service system in the followings: It should increase the responsiveness of public service to the citizens. It should enable public officials to harmonize personal needs and career necessities in civil service. It should contribute to solve the problems of 'insider-outsider' cleavages in the labour market and to increase the participation of disadvantaged groups in the labour market. Part-time civil servant should be introduced in the present civil service system on the basis of two principles: the equity principle and the proportionality principle. The former means that part-time civil servant should be equally treated with full-time civil servant in wage, fringe benefits and working conditions. The later means that the amount of wage and fringe benefits for part-time civil servant should be proportionally decided according to his/her working hours compared with full-timer's.

Part-time civil servant has been introduced only in contracted service but should be extended to cover the other categories of civil service. In a short term, part-time civil servant can be introduced to technical skill service, specific service in particular educational service and labour service. In a middle term, the extension of part-time civil servant to general service, who is employed according to performance and qualifications and is expected to make a life-long commitment to the service, can be first carried out with 9th grade of general service. And then it could be incrementally extended to upper grades of general service according to the long-term plan.

【 Key words: part-time work, part-time civil servant, contracted service, civil service system 】