

여성 시간제근로자의 현황 및 특징

정 성 미*

I. 머리말

우리나라 여성의 경제활동참가율과 고용률은 오래도록 정체되어 있어 여성 고용률 제고를 위한 노동력 활용에 관심이 많다. 네덜란드를 비롯한 OECD 국가들의 여성 고용률은 높은 편이고 이 국가들의 시간제고용 비중은 상당히 높은 수준이다. 그러나 우리와는 다르게 시간제노동을 하더라도 다수가 무기계약의 틀을 유지하고, 제대로 된 일자리로 대우를 받고 있는 차이가 있다.

우리나라의 여성 고용은 아직 여성 생산가능인구의 절반을 넘기지 못하고 있다. 점차 증가하는 시간제고용의 활용을 통해 고용률 증가를 모색해 볼 수는 있다. 그렇지만 시간제근로자의 다수가 열악한 지위와 편중된 일자리에 몰려 있어 이미 고학력화되어 있는 젊은 여성이나 결혼 후 일·가정 양립이 필요한 이들에게 거대한 걸림돌이 될 것이며, 여성 노동력 활용도 낮을 수밖에 없게 된다.

국가적으로 장기간 정체된 여성 고용률 제고를 위한 각고의 노력이 진행 중이다. 인구의 절반이 여성이고, 여성노동력을 관철하게 활용하기 위한 정책마련이 시급하다. 따라서 본 연구는 여성 시간제일자리의 특징 및 변화를 살펴보고, 시간제일자리의 근로조건 현황을 짚어보도록 한다.

* 한국노동연구원 책임연구원(smjung@kli.re.kr).

II. 단시간근로와 시간제근로의 개념 및 범위

1. 단시간근로의 개념 및 정의

1994년 ILO에 의해 채택된 단시간근로(part-time work)에 관한 협약에 따르면, 단시간근로자(part-time workers)는 ‘정규 근로시간이 비교대상이 되는 상용근로자(full-time workers)의 정규 근로시간보다 짧은 피용자’로 정의하고 있다. 이때 정규 근로시간은 주당 근로시간 혹은 지정된 고용기간 동안 평균으로 산정된 시간을 말한다. 또 비교대상이 되는 상용근로자란 ① 해당 단시간근로자와 같은 사업부문이나 사업체에 고용되고, ② 해당 단시간근로자와 동일 유형의 고용관계를 맺고 있으며, ③ 동일 또는 유사한 근로유형이나 직업형태로 일하는 상용근로자를 일컫는다. 단, 정규 근로시간이 경제적·기술적이거나 구조적 이유로 집단적·임시적으로 단축된 경우는 제외하는 것을 규정으로 하고 있다.

우리나라에서는 1997년 근로기준법이 개정되기 전까지 법률적으로 ‘단시간근로자’ 대신 ‘시간제근로자’라는 용어가 사용되었으나 법 개정시 명칭을 ‘단시간근로자’로 바꾸었다. 1997년 개정된 근로기준법 21조에서 단시간근로자를 ‘1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자’로 정의하고 있다. 고용노동부는 근로기준법에 근거해 『단시간근로자에 대한 근로기준법 적용방법 지침』을 내놓았고, 해당 사업장의 정규근로자의 소정근로시간보다 1시간이라도 짧으면 모두 단시간근로자로 볼 수 있도록 하였다. 통계적 정의로는 정부의 노동통계에서 평소 주당 근로시간이 36시간 미만인 근로자를 통상 단시간근로자로 분류하고 있다.

그러나 단시간근로에 관한 통계적 정의 방식은 국가별로 통상근로시간이 다르고 제도적 맥락의 차이에 따라 동일하지는 않다. 일반적으로 컷-오프(cut-off) 방식과 자기판단을 이용해 판별하고 있다. 컷-오프(cut-off) 근로시간 기준을 사용하는 경우 대부분의 국가에서 평소 근로시간(usual working hours)이 1주 35시간(또는 30시간) 미만인 자를 단시간근로자로 파악하고 있으며, 이때 평소근로시간 대신 조사기간 중 실제근로시간(actual hours worked)이 기준이 되기도 한다. 자기판단은 스스로 ‘파트타임’이라고 응답하는 자를 단시간근로자로 정의하여 실태를 파악하는 것이다. 국가별로 두 가지 방식 중 하나를 택하는 경우도 있고, 두 가지 기준 모두를 결합해 판별하는 경우도 있다.¹⁾

1) 단시간근로의 정의에 관한 설명은 황수경(2004)의 연구를 주로 참고하였다.

2. 단시간근로자와 시간제근로자의 차이

매년 8월에 실시하는 「경제활동인구조사 부가조사」는 비정규 고용의 정확한 실태파악을 위해 고용형태를 판별하는 문항과 임금 및 사회보험 가입 여부 등 근로조건에 관한 내용들을 추가하여 조사하고 있다. 이 부가조사에는 “지난주의 직장(일)에서 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까?”를 묻고, ‘전일제’와 ‘시간제’ 여부를 파악하고 있다.

통계청의 조사지침서에 의하면 이 문항은 해당 사업장에서 본인이 일하기로 정해진 근로형태를 파악하기 위한 것으로, 평소 근무하기로 정해져 있는 근로시간의 길이에 따라 근로시간이 주당 36시간 미만으로 정해져 있으면 시간제, 그 이상이면 전일제로 구분하여 조사하도록 되어 있다. 즉 실제 근로시간과 관계없이 고용계약 관계로 시간제를 구분하고 있는 것이다. 따라서 이 문항은 근로자의 소정근로시간을 기준으로 단시간근로 여부를 판별하게 함으로써 지금까지 사용된 ‘평소 36시간 미만 근로자’를 단시간근로자로 판별하는 것보다 정교한 분류기준을 제공한다는 점에서 실제 고용형태상의 특징을 보다 잘 반영할 것으로 기대할 수 있다(황수경, 2004).²⁾

<표 1>을 통해 두 가지 기준에 따른 차이점을 살펴보면, 2010년 8월 근로시간 기준으로 본 여성 단시간근로자는 1,443천 명으로 여성 임금근로자의 19.9%가 되는 데 반해 고용형태 기준으로 보면 여성 시간제근로자는 1,194천 명으로 여성 임금근로자의 16.4%가 되는 것으로 나타난다. 고용형태로 본 경우가 근로시간으로 본 경우보다 근소하게 적게 잡히고 있다. 한편 고용형태가 시간제인 1,194천 명 중 88.5%만이 36시간 미만 일을 하고 나머지 11.5%는 36시간 이상 일을 하는 것으로 조사되었다. 두 가지 기준에 의한 단시간 근로의 전체적인 규모는 매우 유사한 수치를 보이고 있다.

그러나 2003년부터 2010년까지의 추세는 조금 다른 모습이다. 고용형태 기준으로 본 시간제는 2003년 이후 임금근로자에서의 비중이 꾸준히 증가하는 모습을 보이지만, 근로시간을 기준으로 본 단시간근로자는 각 연도마다 다소 일관되지 않은 모습을 보이고 있다. 이는 각 연도 8월에 조사하는 특성상 평소 근로시간을 묻는 경우 여름휴가나 장마 등에 의한 계절적 변동이 매년 8월에 동일하기 어려워 연도별 편차를 보이고 있는 것으로 판단해 볼 수 있다.

2) 황수경(2004)은 「경제활동인구조사」가 통상의 근로시간을 묻지 않고 지난주 실제 일한 시간을 묻고 있기 때문에 몇 가지 문제점을 안고 있다고 보고 있다. 첫째, 실제로 풀타임 상용직이지만 조사기간 중에 특별한 사유로 인해 36시간 미만을 일한 경우 단시간근로자로 파악되게 된다. 둘째, 사실상 단시간근로자라 하더라도 연장근로를 하여 실제 근로시간이 36시간을 넘게 되면 단시간근로로 파악이 되지 않는다. 이러한 점들을 고려할 때 고용형태 기준에 따른 시간제가 본래 단시간근로의 취지에 더욱 부합해 보인다.

〈표 1〉 근로시간 기준과 고용형태 기준에 따른 여성 단시간근로

(단위: 천 명, %)

		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
임금근로자		5,866	6,096	6,286	6,442	6,647	6,737	6,964	7,265
근로시간 기준	36시간 미만 단시간	1,316 (22.4)	962 (15.8)	1,370 (21.8)	1,497 (23.2)	1,837 (27.6)	1,840 (27.3)	1,374 (19.7)	1,443 (19.9)
	36시간 이상 전시간	4,550 (77.6)	5,133 (84.2)	4,916 (78.2)	4,946 (76.8)	4,811 (72.4)	4,897 (72.7)	5,590 (80.3)	5,822 (80.1)
고용형태 기준	시간제	689 (11.7)	794 (13.0)	736 (11.7)	790 (12.3)	843 (12.7)	857 (12.7)	1,058 (15.2)	1,194 (16.4)
	전일제	5,177 (88.3)	5,302 (87.0)	5,550 (88.3)	5,653 (87.7)	5,804 (87.3)	5,881 (87.3)	5,906 (84.8)	6,071 (83.6)

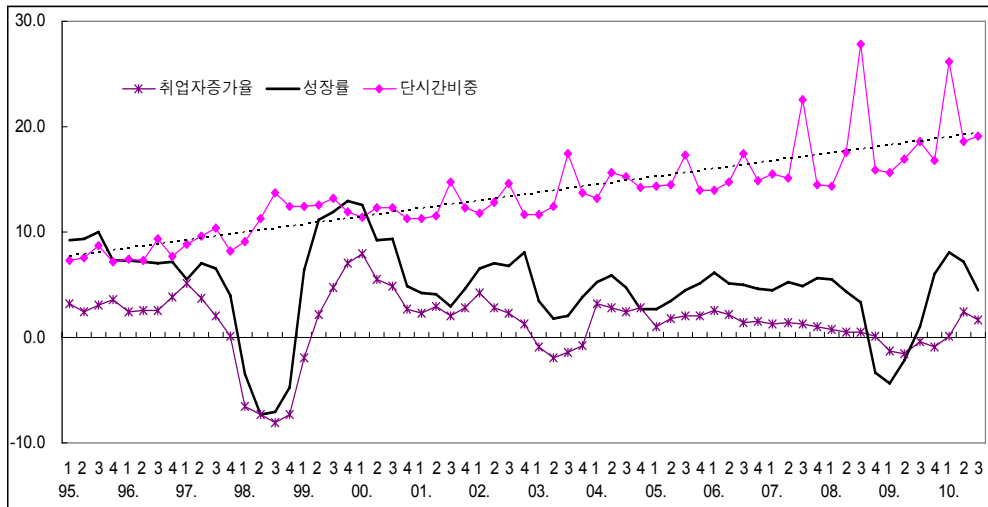
주: ()안은 임금근로자 대비 비중.
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 원자료, 각년도 8월.

3. 여성 단시간근로자의 증가

[그림 1]은 1995년 이후의 성장률, 여성 취업자증가율, 여성 단시간근로자 비중 추이를 시계열로 나타내고 있다. 경기변화와 여성 단시간고용의 비중을 비교해 봤을 때, 여성 단시간고용의 비중이 외환위기와 금융위기를 겪은 시기 모두를 포함해 증가하는 추세를 유지하고 있음을 보이고 있다.

〔그림 1〕 성장률, 여성 취업자증가율, 여성 단시간고용 비중 추이

(단위: %)



주: 단시간근로는 여성 임금근로자 중 평소 근로시간이 36시간 미만인 근로자임.
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, 각년도.

여성 취업자증가율은 경기변동과 추세를 같이하고 있는 모습과는 다른 양상을 보이고 있다. 보통 남성에 비해 경기 변동에 민감하게 반응하는 것이 여성 취업자이고, 두 번의 위기 모두 여성고용에 타격이 집중되었다. 그럼에도 불구하고 경기의 흐름에 민감하게 반응할 수 있는 유연화된 노동인 단시간고용 비중은 꾸준히 증가하고 있다.

4. 국제비교

OECD의 경우 취업자를 시간제(part-time)와 전일제(full-time)로 나누어 발표하고 있는데, 그때의 기준은 주된 업무(main job)에서 평소 근로시간(usual hours) 혹은 실제근로시간(actual hours)에서 1주에 30시간 미만 일하는 자로 파악하고 있다. 이처럼 국가마다 단시간근로에 대한 통계적 정의가 다르기 때문에 국제비교시에는 주의할 필요가 있다.

<표 2>에 나타난 OECD국가의 단시간고용의 비중을 살펴보면, 우리나라 전체고용 중 시간제고용 비중은 1990년 4.5%에서 2009년 9.9%까지 증가하였고, 여성고용 중 시간제고용의 비중은 1990년 6.5%에서 2009년 14.2%로 지속적으로 증가하였다. 특히 여성고용 중

<표 2> OECD국가의 단시간고용의 비중

(단위 : %)

	전체고용 중 시간제 비중					여성고용 중 시간제 비중				
	1990	1995	2000	2005	2009	1990	1995	2000	2005	2009
한국	4.5	4.3	7.0	9.0	9.9	6.5	6.6	9.8	12.5	14.2
호주	-	-	-	24.0	24.7	-	-	-	38.7	38.3
캐나다	17.0	18.8	18.1	18.3	19.1	26.7	28.5	27.2	26.9	27.0
덴마크	19.2	16.9	16.1	17.3	18.9	29.7	25.8	24.0	23.9	24.8
핀란드	7.6	8.7	10.4	11.2	12.2	10.6	11.7	13.9	14.8	15.9
프랑스	12.2	14.2	14.2	13.2	13.3	22.5	24.8	24.9	22.6	22.4
독일	13.4	14.2	17.6	21.5	21.9	29.8	29.1	33.9	38.8	38.1
그리스	6.7	7.8	5.5	6.4	8.4	11.6	13.3	9.5	11.4	14.4
이탈리아	8.9	10.5	12.2	14.6	15.8	18.4	21.1	23.4	28.8	30.5
일본	-	-	-	18.3	20.3	-	-	-	31.7	33.8
네덜란드	28.2	29.4	32.1	35.6	36.7	52.5	55.1	57.2	60.7	59.9
스페인	4.6	7.0	7.7	11.0	11.9	11.5	15.8	16.5	21.5	21.4
스웨덴	14.5	15.1	14.0	13.5	14.6	24.5	24.1	21.4	19.0	19.8
스위스	-	22.9	24.4	25.1	26.2	-	44.9	44.7	45.7	46.1
영국	20.1	22.3	23.0	23.0	23.9	39.5	40.8	40.8	38.5	38.8
미국	14.1	14.0	12.6	12.8	14.1	20.2	20.2	18.0	18.3	19.2
OECD 평균	10.8	11.6	11.9	15.1	16.2	19.1	20.2	20.2	25.3	26.1

- 주 : 1) 파트타임 취업자는 주업무(main job)에서 통상(usual hours) 주당 30시간 미만 일하는 자를 의미.
- 2) 한국과 일본은 실제(actual hours) 주당 30시간 미만 일한 자를 의미.
- 3) 호주는 모든 업무(all jobs)에서 주당 취업시간의 합이 실제(actual hours) 30시간 미만인 자를 의미.

자료 : OECD, <http://stats.oecd.org>.

시간제고용 비중은 1990년에 비해 2009년 2배 이상 증가했음에도 불구하고 OECD국가들에 비교해 매우 낮은 수준이며, OECD 평균의 절반보다 조금 높은 편이다.

여성고용 중 시간제 비중은 네덜란드(59.9%), 스위스(46.1%), 영국(38.8%), 호주(38.3%), 일본(33.8%) 등에서 높은 수준을 보이고 있다. 여성 시간제고용은 대륙유럽은 물론, 스칸디나비아와 앵글로색슨 체제에 확산되어 있는 모습이다. 덴마크와 스웨덴에서는 상당한 감소세가 나타나고, 프랑스와 영국, 미국에서도 소폭의 감소나 정체를 살펴볼 수 있지만, 여성 시간제고용의 증가 경향은 대세라 할 만큼 세계적 추세이다.

시간제고용 증가가 이처럼 여성에 집중되는 현상은 여성고용의 비정규직화와 맞물려 생각할 수 있다. 시간제고용의 여성화 현상은 시간제고용이 임금이나 근로조건의 측면에서 상대적으로 낮은 지위에 있기 때문에 여성의 지위약화로 귀결되는 부정적 측면이 있다. 반대로 가정과 직장을 병행해야 하는 기혼여성에게 고용의 기회가 확대된다는 긍정적인 측면도 동반하고 있다. 여성 노동력을 노동시장으로 끌어들이는 것이 필요하다는 측면에서 강조되는 부분인 것이다. 즉 여성고용의 질적인 부분과 양적인 부분이 혼재되어 있는 것이다. 중요한 것은 이러한 시간제고용의 여성화의 문제를 어떤 정책적 대안을 갖고 대응하는가이다. 다음 장을 통해 시간제고용의 현황과 특징을 살펴보고, 여성 시간제고용의 근로조건을 분석해 보도록 한다.

Ⅲ. 시간제근로 현황 및 특징

1. 시간제고용의 특징

고용계약 관계가 시간제인 일자리는 부가조사를 실시한 이후 꾸준히 증가해 2005년 736천 명에서 2010년 1,194천 명이라는 절대적 수치의 증가를 보였다. 임금근로자 전체에서 여성 시간제고용이 차지하는 비중은 4.9%(2005년)에서 7.0%(2010년)로 증가했고, 여성 임금근로자에서 여성 시간제근로자가 차지하는 비중은 11.7%(2005년)에서 16.4%(2010년)로 증가한 것이며, 비정규직 전체 중 여성 시간제고용이 차지하는 비중은 13.4%(2005년)에서 21.0%(2010년)에 달하는 수치이다. 특히 여성 비정규직 가운데 여성 시간제가 차지하는 비중이 크게 증가해 2005년 26.8%에서 2010년 39.3%를 기록했다.

한편 전체 시간제근로의 73.7%(2010년)가 여성으로 나타났으며, 2005년에 비해 3.3%p 증가했다. 이는 다른 고용형태의 여성 비중보다 매우 높은 수준이어서 시간제근로의 여성고용의 집중도가 매우 높은 것으로 나타났다. 즉 2005년 이후 5년 사이 여성고용의 비

〈표 3〉 근로형태별 여성고용 비중(2005년, 2010년)

(단위: 천 명, %)

	전 체		여 성		각 고용형태별 여성 비중	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
임금	14,968	17,048	6,286	7,265	(42.0)	(42.6)
정규직	9,486	11,362	3,539	4,228	(37.3)	(37.2)
비정규직	5,483	5,685	2,747	3,037	(50.1)	(53.4)
한시적	3,614	3,281	1,750	1,704	(48.4)	(52.0)
기간제	2,728	2,494	1,244	1,283	(45.6)	(51.5)
계약반복	302	305	131	137	(43.3)	(44.9)
기대불가	585	481	376	284	(64.2)	(59.0)
시간제	1,044	1,620	736	1,194	(70.4)	(73.7)
비전형	1,907	2,289	941	1,074	(49.3)	(46.9)
파견	118	211	75	107	(63.6)	(50.7)
용역	431	608	183	274	(42.6)	(45.1)
특수	633	590	394	397	(62.2)	(67.3)
가내	141	70	127	65	(90.1)	(93.0)
호출	718	870	252	263	(35.1)	(30.3)

주: ()안은 각 고용형태 대비 비중.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 8월.

정규직화, 여성 비정규직의 시간제화가 상당히 진행된 것으로 보인다.

여성고용이 집중되어 있는 시간제근로를 <표 4>를 통해 살펴보자. 2005년에서 2010년 사이 임금근로자와 비정규직에서 여성 시간제근로가 차지하는 비중이 각 특징에서 모두 크게 증가하는 모습을 보이고 있다. 2005년에서 2010년 비정규직의 증가가 크지 않고, 임시직의 정체와 일용직의 큰 감소에도 불구하고, 시간제근로가 증가했다는 사실에 주목할 필요가 있다.

먼저 가구주 여부에서 나타나는 특징을 보면, 비정규직 가구주 가운데 시간제근로를 하는 여성 가구주는 2010년 10.8%로 2005년에 비해 2배 가까이 증가했다. 배우자가 있는 여성 시간제근로자도 2005년에 비해 크게 증가해 비정규직의 40%에 가까운 수치를 기록했다. 가구주의 전체 시간제근로 중 여성 시간제 비중을 보면, 시간제근로 가구주의 56.3%가 여성임을 보이고 있다.

혼인상태별로 나누어 보면, 미혼보다는 유배우자나 이혼·사별에서 여성 시간제근로의 비중이 높아졌다. 특히 이혼·사별은 임금근로자 가운데 시간제 비중이 2005년에 비해 크게 증가해 2010년 15.4%에 이르고 있다. 여성 시간제근로의 60% 이상을 차지하는 유배우자는 비정규직에서 차지하는 비중이 2005년 13.2%에서 2010년 29.6%로 크게 증가했다.

〈표 4〉 인적 특성

(단위 : %)

		임금근로자 대비 여성시간제 비중		비정규직 대비 여성시간제 비중		시간제 대비 여성시간제 비중		구성비	
		2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
전 체		4.9	7.0	13.4	21.0	70.4	73.7	100.0	100.0
가구주 여부	가구주	2.0	3.1	6.2	10.8	49.8	56.3	23.1	24.7
	배우자	13.2	17.3	27.7	39.7	97.7	97.4	50.2	51.1
	기타	5.3	7.1	14.0	20.4	60.5	61.5	26.7	24.2
혼인상태	미혼	4.4	5.8	12.1	17.7	55.4	58.0	26.8	23.2
	유배우	4.6	6.6	13.2	20.9	77.2	79.4	58.7	61.2
	사별이혼	9.9	15.4	18.3	29.6	82.8	83.4	14.5	15.6
연령	15~19세	21.7	34.2	30.7	49.0	56.8	63.6	7.0	6.1
	20~29세	4.0	5.6	12.2	18.0	66.2	63.4	20.6	16.2
	30~39세	4.0	4.5	13.2	19.3	76.4	81.1	24.7	18.0
	40~49세	4.5	6.2	12.4	20.8	76.2	83.8	23.0	23.6
	50~59세	5.0	6.7	11.6	16.9	70.2	78.9	12.6	15.9
	60세 이상	10.9	19.0	16.4	27.4	67.0	67.1	12.1	20.3
학력	중졸 이하	8.7	13.7	15.4	24.8	72.0	73.6	31.8	32.4
	고졸	5.3	7.7	13.9	21.2	68.9	71.6	47.2	44.0
	전문대졸	2.5	3.6	9.1	14.8	79.0	85.1	6.3	7.4
	대졸 이상	2.8	3.9	11.2	18.4	69.0	75.1	14.7	16.1

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 8월.

연령별 특징을 보면, 대부분 연령대에서 임금근로자와 비정규직 가운데 여성 시간제가 차지하는 비중이 증가했다. 특히 30~40대 여성 비정규직 중 시간제근로가 차지하는 비중은 2005년 10% 초반에서 2010년 20%까지 증가했다. 사회초년생일 가능성이 높은 20대 여성의 시간제근로 비중도 2005년에 비해 증가했다. 임금근로자에서 차지하는 비중이 4.0%(2005년)에서 5.6%(2010년)로 늘었고, 20대 비정규직에서 차지하는 비중도 2010년 18%까지 증가했다.

학력수준별 특성을 보면, 2005년에 비해 전문대졸과 대졸 이상의 고학력 임금근로자에서 여성 시간제근로 비중이 소폭 증가한 반면, 고졸과 중졸 이하의 저학력에서 시간제근로가 차지하는 비중은 크게 늘었다. 여성 시간제근로의 구성비를 보면 고졸과 중졸 이하의 저학력이 차지하는 비중이 80%에 가까울 만큼 시간제근로의 대부분을 차지하고 있다. 고학력 여성이 시간제근로를 하지 않는 이유는 여러 가지가 있겠지만 그 중에서도 가장 먼저 들 수 있는 것이 다양한 일자리가 존재하지 않기 때문이라고 추측해 볼 수 있다. 따라서 산업과 직종, 사업체규모 등 일자리의 특성과 관련된 분석을 하도록 한다.

여성 시간제근로의 산업, 직종 및 사업체규모 특징을 <표 5>를 통해 살펴보도록 한다. 먼저 산업별 특징을 보면, 여성 시간제근로는 주로 도·소매업, 숙박 및 음식점업, 보건업

〈표 5〉 산업, 직종 및 사업체규모별 특징

(단위 : %)

		임금근로자 대비 여성시간제 비중		비정규직 대비 여성시간제 비중		전체 시간제 대비 여성시간제 비중		구성비	
		2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
전 체		4.9	7.0	13.4	21.0	70.4	73.7	100.0	100.0
산업	농림어업	14.8	13.6	18.8	19.2	67.1	80.3	2.9	1.9
	광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	제조업	2.2	2.2	10.6	14.5	81.4	80.6	10.3	6.3
	전기가스증기 및 수도사업	0.9	0.0	4.6	0.0	56.1	0.0	0.1	0.0
	하수폐기물처리 등	0.4	1.1	1.4	5.1	23.5	25.5	0.0	0.1
	건설업	0.7	0.8	1.1	1.6	11.5	13.4	1.2	1.0
	도소매업	6.5	9.8	18.4	31.9	74.2	76.0	16.4	16.6
	운수업	1.2	1.1	4.4	6.5	41.0	33.3	1.0	0.6
	숙박 및 음식점업	13.5	17.3	28.0	45.3	77.6	77.4	20.5	16.5
	출판영상방송통신 등	1.5	1.4	5.6	6.9	67.5	70.8	1.2	0.7
	금융보험업	1.5	1.5	3.3	3.8	75.5	100.0	1.5	1.0
	부동산업 및 임대업	5.5	6.3	13.5	15.5	86.8	91.3	2.3	1.7
	전문과학 및 기술서비스업	1.5	0.9	5.8	5.0	61.8	56.5	1.0	0.5
	사업시설관리 등	3.4	5.4	4.4	6.9	62.5	82.8	3.4	4.7
	공공행정, 국방, 사회보장행정	5.2	10.6	23.6	31.4	71.6	66.9	5.5	8.5
	교육서비스업	10.4	13.9	28.1	36.6	77.3	78.5	17.8	16.5
	보건업 및 사회복지서비스업	3.2	14.0	11.8	39.1	84.4	89.2	2.5	13.2
	예술스포츠 및 여가관련업	9.4	7.8	20.4	18.5	61.7	42.6	2.8	1.5
협회 및 기타개인서비스업	4.6	6.2	16.7	23.9	68.1	64.9	3.4	3.4	
가구내고용활동 등	37.7	45.0	47.6	69.7	99.2	100.0	6.2	5.2	
직종	관리자	0.0	0.2	0.0	1.5	0.0	22.8	0.0	0.1
	전문가 및 관련 종사자	4.8	6.0	17.2	24.7	73.2	75.4	18.1	18.7
	사무 종사자	1.9	2.7	8.9	15.1	75.3	81.3	8.3	8.1
	서비스 종사자	10.4	14.8	23.7	38.5	79.4	79.1	20.2	19.1
	판매 종사자	6.8	12.3	14.4	25.9	84.1	89.4	12.6	15.2
	농림어업 숙련종사자	10.0	2.2	14.4	4.4	51.1	32.3	0.8	0.1
	기능원 및 관련 기능종사자	0.9	0.8	2.0	2.1	23.9	21.5	2.0	1.1
	장치, 기계조작 및 조립종사자	0.4	0.4	1.8	2.5	24.0	31.8	0.9	0.7
단순노무 종사자	11.2	15.3	17.3	24.1	71.5	71.3	37.1	36.9	
규모	1~4인	12.4	16.2	24.6	35.5	74.3	75.3	50.1	43.3
	5~9인	5.4	7.6	13.2	20.3	63.6	66.0	18.1	18.5
	10~29인	4.0	6.4	10.8	17.7	70.4	76.2	17.5	20.6
	30~99인	2.3	4.2	6.9	13.2	71.5	81.0	9.2	12.2
	100~299인	1.1	1.9	3.8	8.9	58.1	74.5	2.2	2.6
	300인 이상	1.1	1.7	5.8	11.0	63.9	60.9	2.9	2.8

주 : 산업은 9차 산업분류, 직종은 6차 직업분류를 따름.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 8월.

및 사회복지서비스업, 교육서비스업 등 서비스업에 60% 이상 몰려 있는 것으로 나타났다. 한편 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 등의 산업에는 여성 시간제근로자가 거의 없는 것으로 나타나고 있다.

각 산업별 임금근로자에서 여성 시간제근로자가 차지하는 비중이 크게 늘어난 산업은 공공부문인 공공행정, 국방 및 사회보장 행정업과 보건업 및 사회복지서비스업 그리고 교육서비스업, 숙박 및 음식점업 등이다. 특히 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업과 교육서비스업은 시간제근로 구성비가 가장 많은 곳으로 절대적 규모가 크게 늘어난 것으로 보인다. 한편 각 산업별 비정규직에서 여성 시간제근로자가 차지하는 비중이 크게 늘어난 산업은 제조업, 도소매업, 숙박 및 음식점업, 공공부문인 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등이다. 특히 2005년에서 2010년 사이 숙박 및 음식점업과 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업의 비정규직 가운데 시간제근로 비중이 크게 증가했다.

직종별 특징을 보면, 여성 시간제근로를 주도하는 직종은 단순노무종사자(36.9%)와 판매 및 서비스종사자로 나타났다. 특히 2010년 판매종사자의 경우 임금근로에서 시간제근로가 차지하는 비중이 2005년의 2배 가량 증가했으며, 단순노무종사자의 시간제근로 비중도 크게 늘었다. 각 직종별 비정규직 내에서 시간제근로가 차지하는 비중은 저숙련 서비스업뿐만 아니라 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자까지 소폭 확대되어 대체로 증가한 경향을 보이고 있다.

여성 시간제근로자들의 사업체규모별 분포를 보면, 10인 미만 영세사업장에 60% 이상이 몰려 있으며, 30인 미만 사업장으로 확대하게 되면 80% 이상이 몰려 있음을 알 수 있다. 다른 고용형태와 비교하더라도 영세사업체나 중소기업에 더욱 집중적으로 몰려 있는 모습이다. 또 영세사업체나 중소기업의 임금근로자 중 여성 시간제근로의 비중은 2005년에 비해 확대되고 있으며, 비정규직 내에서 차지하는 비중 역시 크게 증가한 모습을 보이고 있다.

이상을 종합해 보면, 여성 시간제근로의 유입구가 상당히 제한적임을 알 수 있다. 상대적으로 저학력이 몰리는 서비스업과 단순노무종사직 등 질 낮은 일자리에 집중된 현황을 확인할 수 있고, 영세사업장에 몰려 있어 근로조건이 열악한 곳에 집중되어 있었다. 이는 제한된 유입구로 인해 고학력·경력유지가 필요한 여성의 진입이 어려워짐을 의미한다. 장기적으로 여성 일자리 질과 양의 문제를 함께 고려해야 하고, 현재와 같은 상황이 지속되는 것을 경계하며 대책을 마련해야 한다.

2. 시간제근로 종사자의 근로조건

여성 시간제근로자의 일자리 선택 사유를 보면, 근로조건에 만족하거나 안정된 일자리 혹은 근무시간 조절가능 등 자발적인 선택은 전체 여성시간제 근로자의 20%에 미치지 못하는 수준인 반면, 당장 수입이 필요해서(36.5%)는 압도적으로 높게 나타났다.

한편 육아·가사나 학업·직업훈련을 병행하기 위한 취업사유가 전체 여성 시간제근로자의 30%에 육박해 높은 수준을 보이고 있다. 그러나 당장 수입이 필요해서 시간제근로를 하는 여성의 비중은 증가하는 추세를 보이는 반면, 육아·가사나 학업·직업훈련을 병행하기 위해 시간제근로를 선택하는 비중은 감소하는 추세를 보이고 있다.

시간제근로자들은 노동시장에서 비정규직 가운데서도 임금수준이나 사회보험 가입률 및 기업복지 혜택에서도 상당히 낮은 지위에 머무르고 있다. 따라서 이후의 연구에서 저임금근로자 비중 추이와 사회보험가입률, 기업복지혜택을 분석하도록 한다.

〈표 6〉 여성 시간제근로자의 주된 취업사유

(단위 : %)

	2006	2007	2008	2009	2010
여성 시간제근로자 전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
근로조건 만족	17.0	16.9	8.9	12.9	13.2
안정된 일자리	3.2	2.5	0.9	1.6	1.7
당장 수입이 필요	25.5	26.6	33.4	34.4	36.5
원하는 일자리 없어서	5.0	3.8	6.2	5.2	5.2
경력에 맞는 일자리 없어서	1.1	0.8	1.3	1.7	1.8
경력을 쌓아 직장 이동	2.9	3.5	4.4	3.7	3.4
육아·가사 병행 위해	21.8	21.8	21.0	18.5	18.2
학업·직업훈련 병행 위해	12.0	12.7	12.8	11.5	11.1
노력한 만큼의 수입	3.2	3.8	2.7	2.7	2.4
근무시간 조절가능	6.9	6.6	7.4	6.7	5.6
기타	1.4	1.1	1.0	1.1	0.9

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 8월.

저임금근로자를 시간당 임금 중위수준의 2/3 이하 임금을 받는 근로자로 정의할 경우, 여성 시간제근로자 중 저임금근로자는 2010년 56.6%를 기록해 여성 시간제근로자의 절반 이상이 저임금상태로 나타났다. 또 2005년에 비해 2010년 저임금근로자 비중이 증가되어 시간이 지날수록 지속적으로 증가하고 있음을 나타내고 있다. 한편 여성 시간제근로자의 저임금근로자 비중은 여성 정규직(33.1%)보다 높은 수준이며, 여성 비정규직(49.1%)보다도 높은 수준을 보이고 있다.

〈표 7〉 근로형태별 저임금근로자 비중

(단위 : %)

	전 체		남 성		여 성	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
임금	26.6	26.3	15.6	16.3	41.7	39.8
정규직	19.4	18.3	9.4	9.5	36.1	33.1
비정규직	39.1	42.3	29.1	34.6	49.0	49.1
한시적	37.7	40.2	26.4	31.8	49.9	48.1
기간제	35.5	39.3	27.3	32.9	45.2	45.4
계약반복	27.3	15.1	11.3	5.9	48.2	26.3
기대불가	53.6	60.8	31.7	47.1	65.7	70.4
시간제	46.6	56.4	39.2	55.8	49.7	56.6
비전형	43.3	43.5	36.4	38.5	50.5	49.1
파견	31.5	33.7	12.7	25.1	42.3	42.0
용역	56.0	54.5	48.0	47.8	66.7	62.6
특수	25.5	23.4	26.5	26.7	24.9	21.8
가내	65.7	87.9	36.1	81.4	69.0	88.4
호출	50.9	49.2	36.7	39.2	77.3	72.4

주 : 저임금근로자는 시간당 임금 중위수준의 2/3 미만의 임금을 받는 자.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 8월.

여성의 일자리 선택에 주요한 영향을 미치는 고용조건과 관련된 변수들로 사회보험 가입률 및 기업복지혜택이 있다. 그러나 사회보험의 기초가 되는 취업노동은 상대적으로 비정규직과 영세사업장, 저임금근로에 집중되어 있는 여성에 낮은 권리부여가 될 뿐만 아니라 시간제근로에는 그 권리가 더더욱 낮은 실정이다.

여성 시간제근로의 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 사회보험 수혜율은 정규직에 비해 현저히 낮은 수준을 보이고 있다(표 8 참조). 여성 비정규직 중 국민연금을 받는 비중이 46.0%로 정규직(74.1%)보다도 현저하게 낮은 수준인데, 여성 시간제근로자는 19.8%에 그치고 있다. 건강보험과 고용보험 역시 비정규직보다도 낮은 10% 초반의 수혜율을 보이고 있다. 이는 시간제근로자의 짧은 계약이나 근속기간의 영향과 취업 지위와 연관성이 높은 제도의 특성이라 볼 수 있다.

한편 여성 시간제근로자의 근로복지 혜택을 보면, 다른 고용형태들과 비교가 되지 않을 만큼 낮은 수준을 보이고 있다(표 9 참조). 여성 정규직은 66.7%가 퇴직금을 받는 반면, 여성 시간제근로는 7.8% 수준에 그치고 있다. 취업을 했더라도 취업시간이나 근속연수, 성, 고용형태 등 차별이 심각한 우리나라 여성의 근로조건은 상대적으로 열악할 수밖에 없으며, 시간제근로의 열악함은 더욱 심각하다.

고용률 제고를 위한 시간제근로 활용에 대한 관심이 높지만, 시간제근로의 근로조건은 정규직뿐 아니라 비정규직 내에서도 매우 열악한 일자리기 때문에 시간제근로를 활용하

〈표 8〉 고용형태별 사회보험 수혜율 비교(2010년 8월)

(단위 : %)

	전 체			여 성		
	국민연금	건강보험	고용보험	국민연금	건강보험	고용보험
임금	71.7	67.0	58.6	62.4	56.9	49.8
정규직	82.8	79.5	67.6	74.1	70.3	58.9
비정규직	49.5	42.1	40.4	46.0	38.3	37.3
한시적	64.7	64.6	60.6	61.7	59.1	56.8
기간제	68.7	71.1	66.4	68.0	66.9	64.3
계약반복	90.6	86.5	82.1	84.9	79.9	76.9
기대불가	27.3	17.4	17.0	22.1	14.0	13.4
시간제	18.4	10.6	10.6	19.8	11.9	12.5
비전형	41.5	28.8	28.6	40.5	26.9	27.2
파견	73.0	72.0	71.7	72.4	66.3	68.8
용역	63.3	81.3	74.2	67.9	77.0	75.0
특수	35.3	0.6	2.0	33.2	0.6	1.2
가내	14.3	6.9	8.9	14.5	6.6	8.7
호출	23.9	0.4	4.0	14.3	0.0	1.0

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 2010년 8월.

〈표 9〉 고용형태별 근로복지 혜택 비교(2010년 8월)

(단위 : %)

	전 체				여 성			
	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가
임금	63.1	64.7	44.4	58.7	52.1	54.5	34.7	48.3
정규직	76.6	79.3	55.4	71.3	66.7	70.6	45.7	61.4
비정규직	35.9	35.5	22.5	33.6	31.7	32.0	19.3	30.1
한시적	55.2	52.3	33.0	52.7	49.1	45.9	27.9	48.1
기간제	60.7	56.1	35.0	58.9	55.7	50.5	30.3	55.6
계약반복	82.9	81.3	57.9	75.8	73.9	71.8	50.7	66.9
기대불가	9.3	13.9	7.0	6.2	7.1	12.6	6.1	5.4
시간제	6.7	11.2	5.7	6.0	7.8	13.3	6.3	6.5
비전형	26.1	24.4	14.4	21.7	24.7	23.5	13.7	20.0
파견	66.7	67.9	44.8	67.2	63.3	61.8	43.6	63.3
용역	73.8	61.8	34.3	56.8	70.5	59.0	33.7	51.2
특수	0.5	4.3	0.0	0.8	0.3	4.8	0.0	1.2
가내	4.3	4.8	1.7	2.3	3.7	4.3	1.9	2.5
호출	0.2	1.6	3.2	0.3	0.1	1.0	2.9	0.2

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 2010년 8월.

여 고용률을 높이기에는 한계가 있어 보인다. 고학력 여성이나 일·가정 양립을 위해 혹은 경력 단절을 피하기 위한 수단으로 사용되기에는 부족한 점이 너무 많다. 시간제근로를 하더라도 정규직과 같은 대우를 받으며 괜찮은 일자리로서 보장을 받는 유럽 국가들의 제도를 그대로 수입하기에 우리나라 근로조건 환경이 매우 미흡해 보인다.

IV. 맺음말

장기간 정체상태를 보이는 고용률 문제와 낮은 여성 경제활동참가율을 높이기 위한 관심이 모아지면서 여성 노동력 활용에 대한 필요성이 사회적으로 대두되고 있다. 특히 시간제근로의 활용으로 고용률이 크게 증가한 네덜란드의 예를 좋은 모델로 보기도 한다. 그러나 여성과 청년에 집중되었다는 비판도 적지 않다. 그럼에도 불구하고 고용의 양적 증가를 뒷받침해 주는 법적·제도적 보완이 되어 있고, 전일제근로자와의 차별도 크지 않아 시간제근로가 유지되는 것은 우리에게 시사점을 주고 있다.

우리나라는 아직 시간제근로에 대한 인식이 좋지 못한 편이다. 기업들은 기존의 근로자에게 초과근로를 통한 추가적인 업무를 할당하거나, 여성의 경력을 이어갈 수 있는 대안으로 고려하지 않는 등 시간제고용을 꺼리고 있는 실정이다. 또 시간제 일자리의 특성상 열악한 환경과 낮은 질로 근로자가 꺼리게 되거나, 기혼 여성들이 차라리 비경제활동 상태에 머무는 것을 선호하게 만든다.

이러한 현실에 비추어 볼 때 여성 시간제근로에서 기혼 여성이 증가하고 있지만 시간제근로를 통한 여성 고용률 확대는 간단해 보이지 않는다. 아직까지 자녀양육과 가사노동이 여성에게 부담이 되고 있으며, 이들이 부블노동과 일자리를 병행하기에 현재 시간제근로는 매력적으로 보이지 않기 때문이다. 시간제노동의 활용을 통한 고용창출이 성공적으로 이루어지기 위해서는 시간제근로에 대한 차별시정과 보호를 통한 형평성 확보가 동반되어야만 한다. 선진국의 사례를 보더라도 후자를 확보하지 않았다면, 전자는 달성되기 쉽지 않았을 것이다.

고학력 여성이나 일·가정 양립이 필요한 기혼 여성을 노동시장으로 유입하기 위한 대책으로 시간제근로를 활용한다면, 좀 더 괜찮은 일자리로 보장받을 수 있도록 정부의 지원정책이 필요하다. 기업에 인센티브나 보조금, 좀 더 현실적인 보육정책 및 적극적인 홍보를 통한 기업의 협조로 정책 활용도를 증가시킬 정책이 필요하다. [11]

<참고문헌>

황수경(2004), 『단시간근로와 여성인력 활용』, 한국노동연구원.

Vosko, Leah F.(2000), *Temporary Work The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto: University of Toronto Press.