

시간제근로자의 중요성과 노동시장 현황*

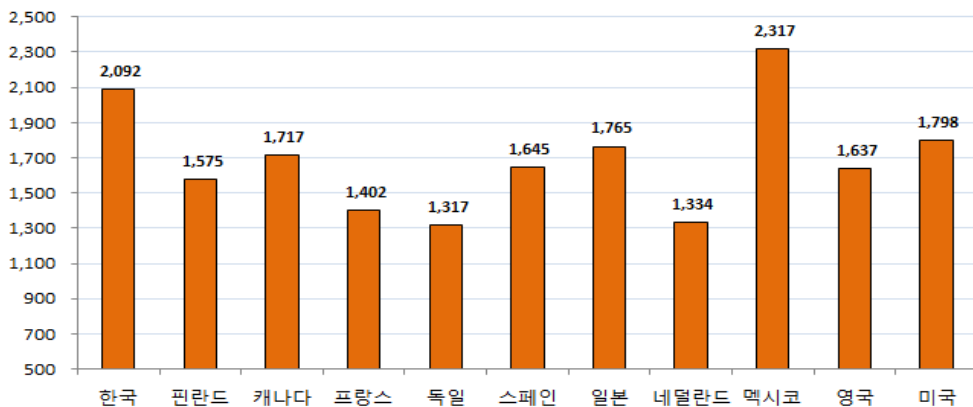
금재호**

I. 시간제 일자리의 중요성

1. 고용률, 근로시간, 그리고 시간제

한국인의 근로시간은 OECD 국가 중 가장 높은 수준으로, 이는 근로자의 ‘삶의 질’을 낮추는 하나의 요인이다(그림 1 참조). 2012년 한국 임금근로자의 근로시간은 연간 2,092 시간으로 OECD에서 셋째로 높다.¹⁾ 만약 한국의 근로시간이 OECD 평균 수준이라면

[그림 1] OECD 주요국 임금근로자의 연간 근로시간 : 2012년



자료 : OECD(2013), OECD Employment Outlook.

* 이 글은 경제사회발전노사정위원회 보고서 『시간선택제 일자리 및 일-가정 양립 정책 연구』(금재호 외, 2013)의 일부를 정리한 것이다.

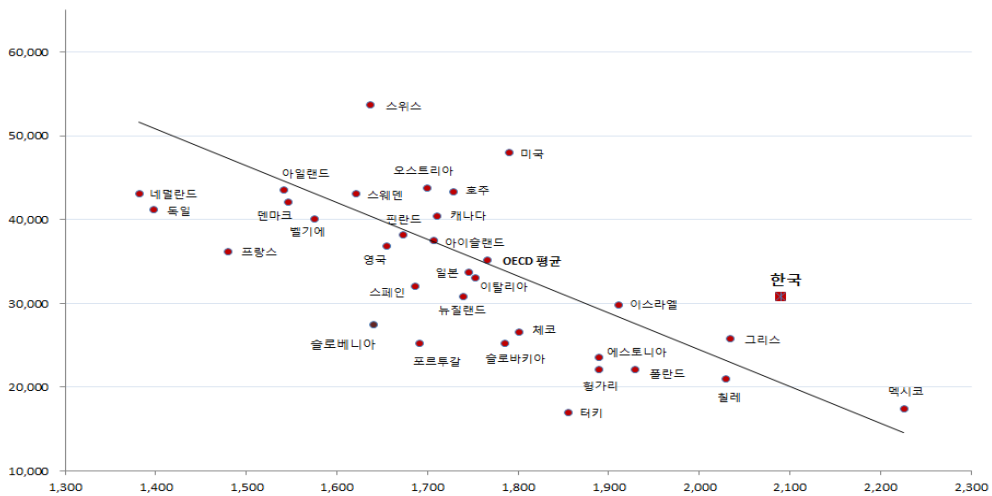
** 한국노동연구원 선임연구위원(keum@kli.re.kr).

1) 멕시코(2,317시간)와 칠레(2,102시간)의 임금근로자들이 한국의 임금근로자들보다 장시간 일하고 있다.

2012년도 한국의 고용률은 64.2%(15~64세 기준)에서 76.0%로 높아질 것이다. 한국의 근로시간이 장시간인 것은 정상근로시간(또는 법정근로시간)이 길고 초과근로가 많으며 시간제근로의 비중이 작은 세 가지의 원인이 있는데, 특히 시간제근로 관행이 제대로 정착되지 못하고 있는 것이 중요한 원인이다.

일반적으로 1인당 GDP가 높은 국가일수록 근로시간이 적는데, 이는 근로자의 생산성이 높고 시간제근로의 비중이 크기 때문이다. [그림 2]와 같이 1인당 GDP를 감안하여도 한국은 다른 국가에 비해 연간 근로시간이 장시간인 것으로 나타나고 있다.

[그림 2] OECD의 1인당 GDP(PPP 기준)와 전체 근로자의 연간 근로시간 : 2012년²⁾

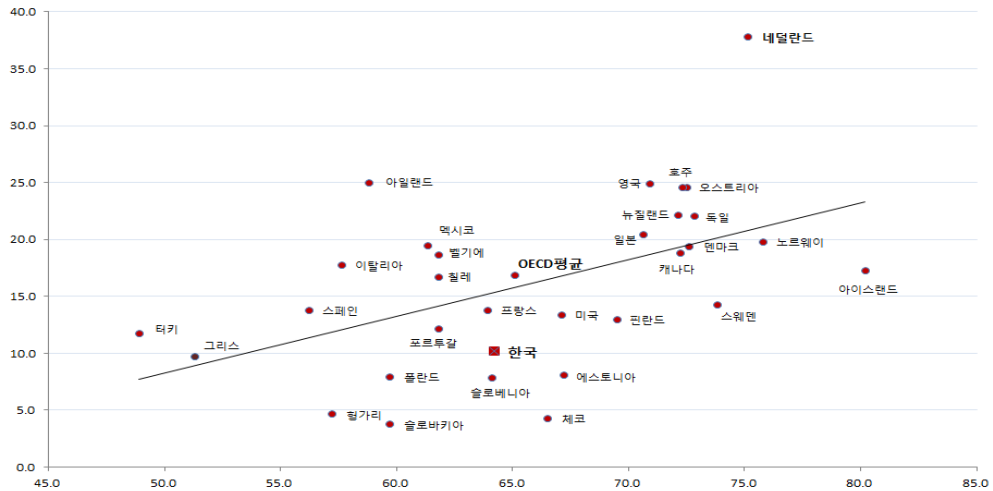


주 : 캐나다, 일본, 미국 등 일부 국가의 1인당 GDP는 2011년 자료이며, OECD 평균도 2011년 자료임. 수평축은 전체 근로자의 연간 근로시간, 수직축은 1인당 GDP임.
 자료 : OECD(2013), *OECD Database*.

또한 OECD 자료를 분석하면 [그림 3]과 같이 고용률과 시간제의 비중 사이에는 정(+)의 상관관계가 있다. 그러나 다른 OECD 국가들과 비교하여 한국은 고용률에 비해 시간제의 비중이 낮다. 2012년 한국의 시간제근로 비중은 10.2%로 추세선 상에 위치하기 위한 15.3%보다 5.1%포인트가 낮은 상황이다. 이러한 결과는 한국에서 시간제보다 전일제 근로를 선호하는 근로문화가 일반적임을 시사한다. 전일제 근로문화의 배경에는 시간제가 고용이 불안하다는 인식과 더불어 임금수준이 낮기 때문에 시간제로는 생계에 필요한 소득을 얻기 어렵다는 현실이 깔려 있다.

2) [그림 1]에서는 임금근로자의 연간 근로시간을, 그리고 [그림 2]에서는 자영업 종사자를 포함한 전체 근로자의 연간 근로시간을 나타낸다. 임금근로자가 아니라 전체 근로자를 대상으로 GDP와 연간 근로시간 사이의 관계를 보여주는 이유는 OECD 중 7개 국가는 전체 근로자의 근로시간만 보고하고 있기 때문이다.

[그림 3] OECD 국가들의 고용률과 시간제근로의 비중 : 2012년



주 : OECD에서 시간제근로자는 주된 일자리의 통상 근로시간이 주 30시간 미만인 취업자로 정의됨. 한국과 일본은 실 근로시간이 주 30시간 미만인 취업자를 의미함. 그리고 수평축은 고용률, 수직축은 임금근로자 중 시간제(part-time) 근로의 비중임.

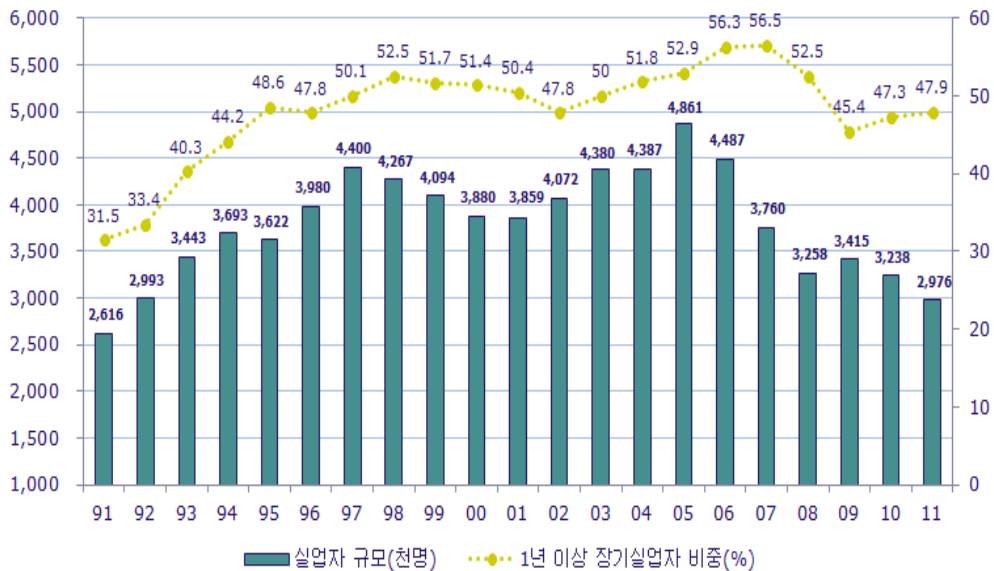
자료 : OECD(2013), *OECD Employment Outlook*.

한국경제는 성장 잠재력이 지속적으로 하락하고 있으며, 경제성장의 고용창출효과도 다른 국가에 비해 낮은 편이다. 경제성장 잠재력의 유지 및 확충을 위해 노동비용의 상승 역제가 중요하며, 이를 위해서는 ‘남성 중심의 외벌이’ 문화에서 ‘남녀 맞벌이’ 문화로 이동할 필요가 있다. ‘남녀 맞벌이’ 문화에서는 임금수준이 낮더라도 두 사람이 벌기 때문에 가구경제가 지탱가능하다. 또한 ‘남성 중심의 외벌이’ 문화에서는 가구생계를 한 사람이 책임지기 때문에 높은 임금을 요구하게 되고, 이는 기업의 노동비용 상승과 경쟁력 하락으로 이어지게 된다.

‘남녀 맞벌이’ 문화의 구축을 위해서는 시간제근로를 중심으로 하는 ‘고용창출형 일자리 나누기’의 지속적 추진이 요구된다. 빈곤층의 복지존도를 줄이고 ‘일하는 복지(workfare)’를 실현하기 위한 방안의 하나로도 시간제근로(part-time work)가 중요하다. 시간제의 활성화는 여성, 고령자 등 취약계층의 취업기회를 확충하고 빈곤층의 비중 감소와 양극화 해소에 기여할 것이다.

시간제근로 활성화를 통한 고용률 제고의 성공사례로 독일을 들 수 있다. 통일과 지나치게 관대한 복지제도로 인해 독일의 실업자 규모는 [그림 4]와 같이 급증하였다. 1991년 2,616천 명에 불과하였던 실업자 수는 2005년 4,861천 명에 달하였으며, 실업자 중에서도 1년 이상의 장기실업자가 1991년의 31.5%에서 2000년에는 51.4%로 늘어났다. 특히 구 서독지역보다 구 동독지역에서의 실업률이 심각하여 2000년의 경우 서독지역의 실업률은 7.8%였으나 동독지역은 17.4%로 서독지역보다 2배 이상 높았다.

[그림 4] 통일 이후 독일의 실업자 규모와 1년 이상 장기실업자의 비중 : 1991~2011년



자료 : OECD, OECD Database.

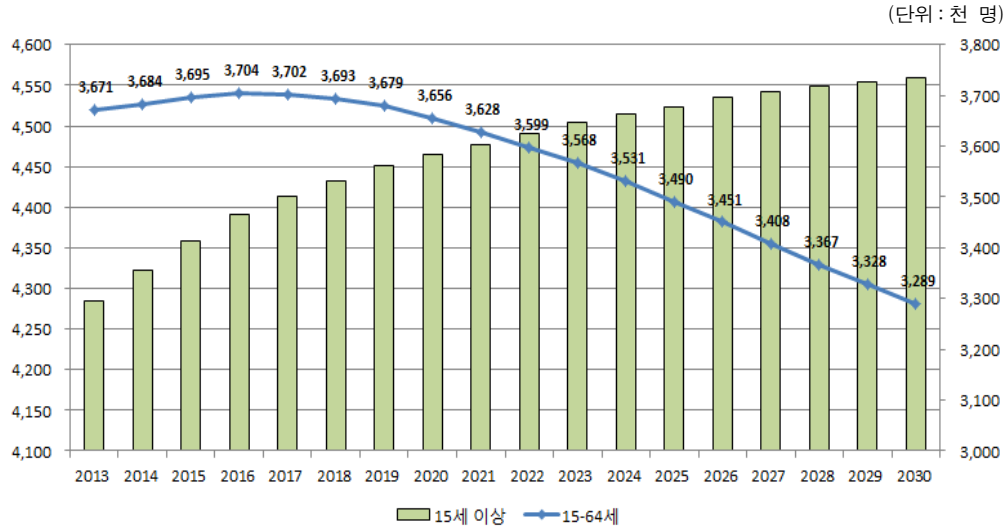
그렇지만 2003년의 하르츠(Hartz) 개혁 및 ‘어젠다 2010’의 성공으로 인해 2005년 이후 실업이 급감하고 고용률이 크게 상승하였다. 독일의 실업률은 2003년의 9.8%에서 2012년 5.5%로 하락하였으며, 고용률도 같은 기간 64.6%에서 72.8%로 상승하였다. 실업자 규모도 2005~2011년 사이 거의 2백만 명이나 줄어들었다.

독일의 실업률 하락과 고용률 상승에 시간제근로의 증가가 커다란 기여를 하였다. 시간제근로자의 숫자는 2003~2010년 사이 2,028천 명(7,168천 명→9,196천 명)이 늘어났으며, 임금근로자 중 시간제의 비중도 2003년의 19.6%에서 2011년 22.1%로 상승하였다.

2. 고령화와 시간제근로

시간제에 대한 수요는 앞으로 크게 늘어날 것으로 전망된다. 한국은 급속한 고령화로 인해 인력부족이 심화되고, 이에 여성, 고령자를 중심으로 시간제근로가 더욱 확산될 것이다. 지금까지는 인구고령화가 미래에 다가올 문제였다면 앞으로는 베이비부머의 은퇴, 생산가능인구의 감소 등으로 인해 고령화가 노동시장에 실질적 영향을 끼치게 된다. [그림 5]와 같이 15~64세 인구는 2017년부터 절대 숫자가 감소할 것이며, 15세 이상 전체 인구의 증가율도 급격히 하락하여 부분적 인력부족 현상이 심화될 것이다.

(그림 5) 생산가능인구의 전망



자료 : 통계청(2011), 『장래인구추계』.

[그림 5]처럼 15~64세 인구의 급속한 감소로 인해 15~64세 인구의 고용률은 2017년 이후 급속히 상승할 가능성이 높다. 경제성장률이 2017년의 3.8%에서 2030년 2.4%까지 완만하게 하락한다는 가정과 더불어 과거의 고용탄력성 자료를 이용하여 고용률을 전망 하면, 2022년경 15~64세의 고용률이 70% 수준에 도달할 수 있을 것으로 기대된다.³⁾

고령화 및 고용률 상승으로 인해 3D 업종을 중심으로 고용불안·저임금·저학력의 일자리는 인력난이 심화되는 반면, 고임금·고용안정·고학력의 일자리에 취업하기 위한 경쟁은 여전히 치열할 것이다. 인력난에 대처하기 위해 기업은 다양한 노력을 기울일 것이며, 특히 여성 및 고령자를 유치하기 위해 시간제 일자리를 확대하게 된다. 구체적으로 인력부족으로 인해 ‘손 쓰는 일’에 대한 상대적 노동가격이 상승하고 이는 시간제근로에 대한 노동수요와 공급을 모두 증가시키게 된다. 따라서 미래의 변화에 능동적으로 대처하기 위해 시간제 일자리의 확산에 대비하기 위한 법·제도의 정비, 시간제 모델의 개발·확산, 사회적 공감대 형성이 필요하다. 시간제근로의 활성화가 여성, 고령자 등 취약계층의 취업기회를 확충하고 빈곤층의 복지 의존도를 낮추며 양극화 해소에 기여하는 방향으로 귀결되도록 지금부터 준비해야 한다.

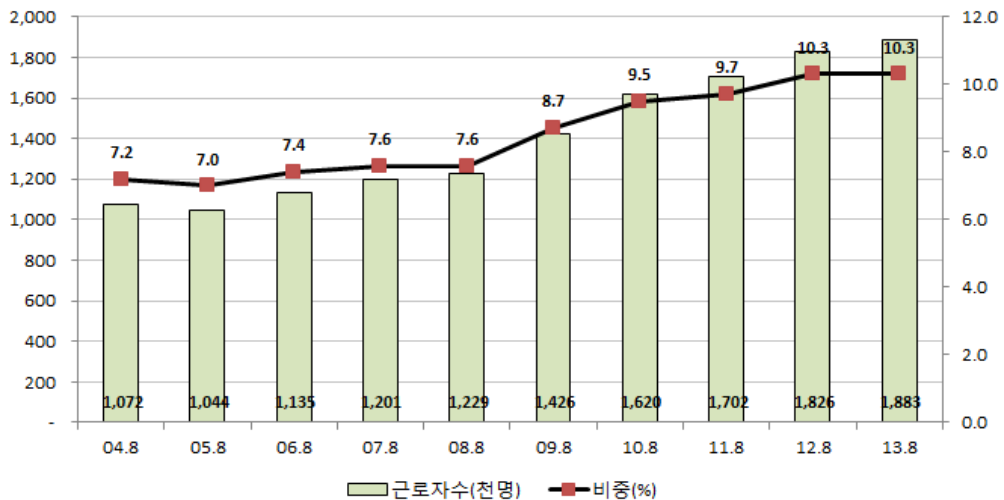
3) 이 추정결과는 검증되지 않은 결과로 인용을 금한다. 또한 65세 이상 인구의 경제활동 증가 및 서비스업의 낮은 생산성으로 인해 15~64세 인구의 고용률이 실제 70%에 도달할 것인지도 불명확하다.

Ⅱ. 시간제근로의 사회경제적 특징

1. 시간제근로자의 특성

현 상태에서 시간제근로자의 사회경제적 특성을 제대로 분석하기는 쉽지 않다. 시간제 근로의 정의가 명확하지 않을 뿐만 아니라 시간제근로 여부를 판단할 수 있는 정확한 통계조사도 없기 때문이다. 따라서 논의를 단순화하기 위해 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』에서 시간제근로자로 분류된 비정규직을 대상으로 분석을 실시한다. [그림 6] 과 같이 2013년 8월 임금근로자 중 시간제의 비중은 10.3%, 근로자 규모는 1,883천 명으로 2004년 8월 이후 지속적으로 증가하고 있다. 이에 따라 근로자의 규모도 동 기간 1,072천 명에서 1,883천 명으로 75.7%나 늘어났다.

[그림 6] 시간제근로의 비중 및 근로자 수의 추이



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 연도.

가. 인구학적 특성

성별로 남성 임금근로자 중 시간제는 5.1%에 불과한 반면, 여성은 17.3%로 여성이 시간제일 가능성이 남성의 3배 이상이다(표 1 참조). 연령대별로는 시간제근로의 비중은 30

대를 저점으로 하는 U자 형태로 특히 60대의 31.6%가 시간제로 나타났다. 그리고 학력이 낮을수록 시간제근로의 비중이 높아 초졸 이하의 경우 29.6%가 시간제로 취업하고 있었다.

〈표 1〉 시간제근로자의 인구학적 특성

(단위: %, 천 명)

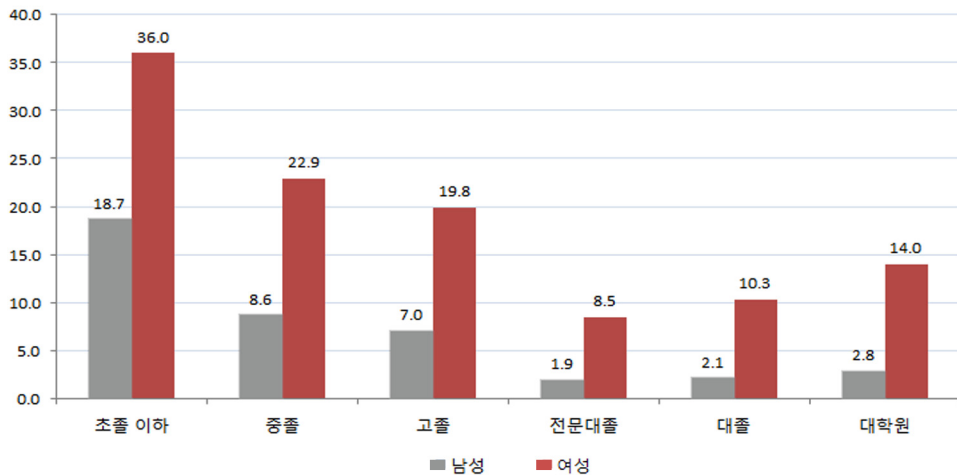
| 성 별 | 남 성 | | 여 성 | | 전 체 | |
|------|------------|------------|------------|-----------|-------------|------------|
| 비중 | 5.1(28.0) | | 17.3(72.0) | | 10.3(100.0) | |
| 근로자수 | 526 | | 1,357 | | 1,883 | |
| 연령 | 10대 | 20대 | 30대 | 40대 | 50대 | 60대 이상 |
| 비중 | 55.6(6.9) | 11.1(19.4) | 5.1(13.0) | 6.9(17.8) | 8.9(16.5) | 31.6(26.5) |
| 근로자수 | 130 | 366 | 244 | 334 | 311 | 499 |
| 학력 | 초졸 이하 | 중졸 | 고졸 | 전문대 | 대졸 | 대학원 |
| 비중 | 29.6(18.6) | 16.2(11.4) | 12.5(46.1) | 5.0(7.5) | 5.1(13.6) | 6.1(2.8) |
| 근로자수 | 351 | 214 | 868 | 142 | 256 | 52 |

주: 괄호 안의 값(%)은 시간제근로자 중에서 해당자가 점유하는 비중임.
 자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

나아가 성별·학력별 임금근로자 중 시간제근로자의 비중을 살펴보면 [그림 7]과 같이 모든 학력에 걸쳐 여성의 시간제 비중이 남성보다 높다. 특히 4년제 대졸의 고학력 남성은 2.1%만이 시간제 일자리에 종사하고 있는 반면, 여성은 그 비중이 10.3%에 달하고 있었다.

[그림 7] 성별·학력별 임금근로자 중 시간제의 비중

(단위: %)



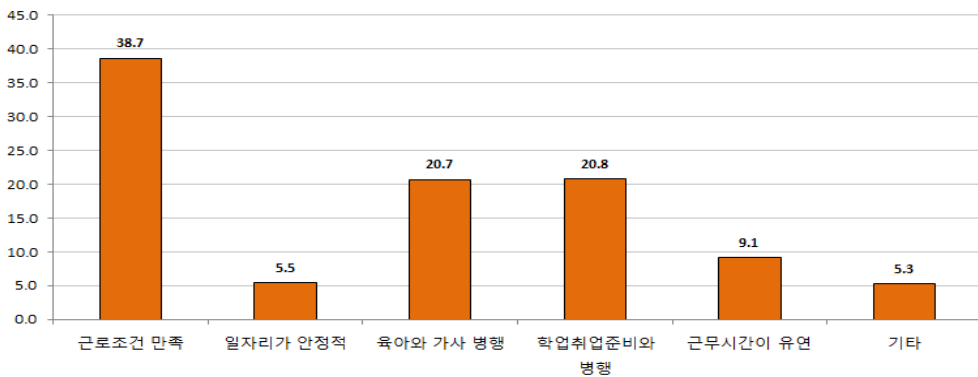
자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

나. 시간제근로의 사유

시간제근로자의 44.2%는 자발적으로 시간제를 선택한 것으로 조사되었다. 자발적 시간제근로의 사유는 ‘근로조건에 만족하여’가 38.7%로 가장 많고, 그 다음이 ‘육아·가사 등을 병행하기 위하여’와 ‘학업, 취업준비와 병행하기 위해서’가 각기 20.7%와 20.8%이다. 또한 ‘근무시간이 유연해서’가 9.1%로 나타나고 있어, 상당수의 시간제근로자들이 일 자리에 대해 어느 정도 만족하고 있는 것으로 여겨진다.

[그림 8] 자발적 시간제근로자의 사유

(단위 : %)

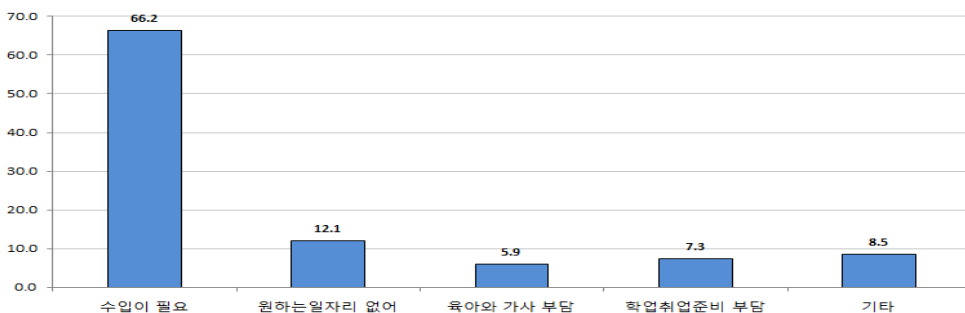


자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』

그러나 시간제근로자의 절반이 넘는 55.8%는 비자발적으로 시간제를 선택하고 있었다. 이들 비자발적 시간제근로자의 66.2%는 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’ 시간제 일자리에 종사하고 있으며, ‘육아·가사 등을 병행하기 위하여’는 5.9%로 나타났다. 그리고 ‘원하는 일자리가 없어서’라는 응답은 12.1%에 그쳐 일자리의 질보다는 생계가 더욱 중요한 것으로 보인다.

[그림 9] 비자발적 시간제근로자의 사유

(단위 : %)



자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』

다. 사업체 규모

시간제근로자의 대부분은 30인 미만의 소규모 사업체에 근무하고 있다. 2013년 8월을 기준으로 시간제근로자의 43.5%가 1~4인 업체에 근무하고 있었으며, 5~9인 업체에 22.3%, 그리고 10~29인 업체에 18.6%가 분포되어 있다. 이에 대해 30~99인 업체에는 10.4%, 100~299인 업체 2.5%, 그리고 300인 이상의 대기업에는 불과 2.8%(52천명)만이 근무하여 시간제근로자의 대부분은 영세기업의 근로자임을 알 수 있다.

시계열적으로 시간제근로자의 기업규모별 분포를 보면, <표 2>와 같이 어떤 특정한 패턴을 찾아보기 어렵지만 2004년 8월 이후 시간제근로자의 3분의 2 정도가 10인 미만의 영세사업체에 근무하고 있다는 점은 변화가 없다.

또한 사업체 규모가 작을수록 임금근로자 중 시간제근로의 비중이 높아 [그림 10]처럼 2013년 8월 기준 1~4인 사업체는 시간제의 비중이 23.5%에 달하나, 300인 이상 사업체는 그 비중이 2.4%에 불과하다. 시계열적으로 보아도 300인 이상 사업체에서 시간제의 비중

<표 2> 기업규모와 시간제근로자의 분포

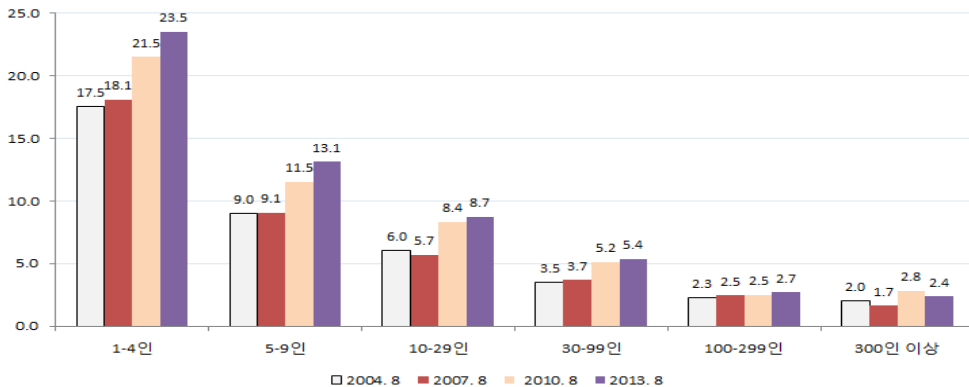
(단위 : %)

| | 04.8 | 05.8 | 06.8 | 07.8 | 08.8 | 09.8 | 10.8 | 11.8 | 12.8 | 13.8 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1~4인 | 46.0 | 47.5 | 46.4 | 47.7 | 44.5 | 43.1 | 42.4 | 43.4 | 43.5 | 43.5 |
| 5~9인 | 20.5 | 20.1 | 19.8 | 20.3 | 21.4 | 20.4 | 20.7 | 19.8 | 21.6 | 22.3 |
| 10~29인 | 17.7 | 17.5 | 18.3 | 16.7 | 19.1 | 19.9 | 19.9 | 20.5 | 19.4 | 18.6 |
| 30~99인 | 9.3 | 9.1 | 9.4 | 9.6 | 9.4 | 10.5 | 11.1 | 10.3 | 9.9 | 10.4 |
| 100~299인 | 3.1 | 2.7 | 3.2 | 3.1 | 2.8 | 3.4 | 2.6 | 2.7 | 2.9 | 2.5 |
| 300인 이상 | 3.4 | 3.2 | 2.9 | 2.5 | 2.9 | 2.7 | 3.3 | 3.3 | 2.6 | 2.8 |
| 소계 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 연도.

[그림 10] 사업체 규모별 시간제 일자리의 비중

(단위 : %)



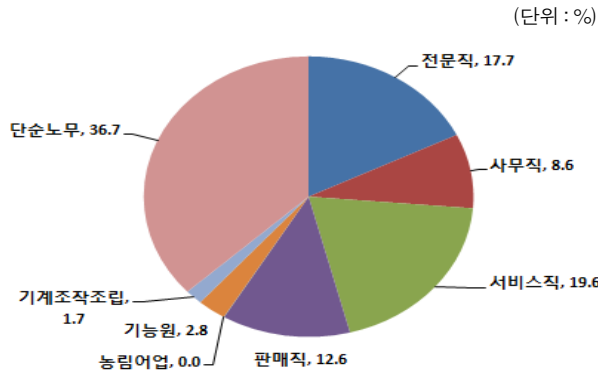
자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

은 2007년 8월 이후 낮아진 것이 아니라 반대로 약간 높아졌지만 증가폭은 크지 않다. 반대로 100인 미만의 기업에서는 임금근로자 중 시간제근로의 비중이 높아져 왔다. 결론적으로 시간제근로의 증가는 100인 이상의 사업체가 아니라 100인 미만 중소기업의 시간제 증가에 기인한다.

라. 직종 분포

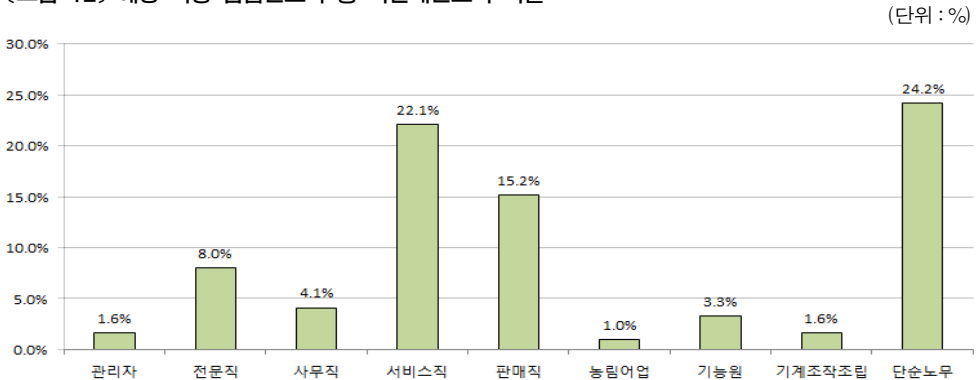
시간제근로자의 직종분포를 보면 단순노무가 36.7%로 가장 많고, 그 뒤를 서비스직(19.6%)과 전문직(17.7%)이 따르고 있다(그림 11 참조). 이 외에도 사무직이 8.6%, 판매직이 12.6%로 조사되었다. 해당 직종에 속한 임금근로자 중 시간제의 비중도 [그림 12]와 같이 단순노무 종사자 중 24.2%가 시간제근로자로 그 비중이 가장 높다. 서비스직도 해당 임금근로자의 22.1%가 시간제이다.

[그림 11] 시간제 임금근로자의 직종분포



자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

[그림 12] 해당 직종 임금근로자 중 시간제근로의 비율



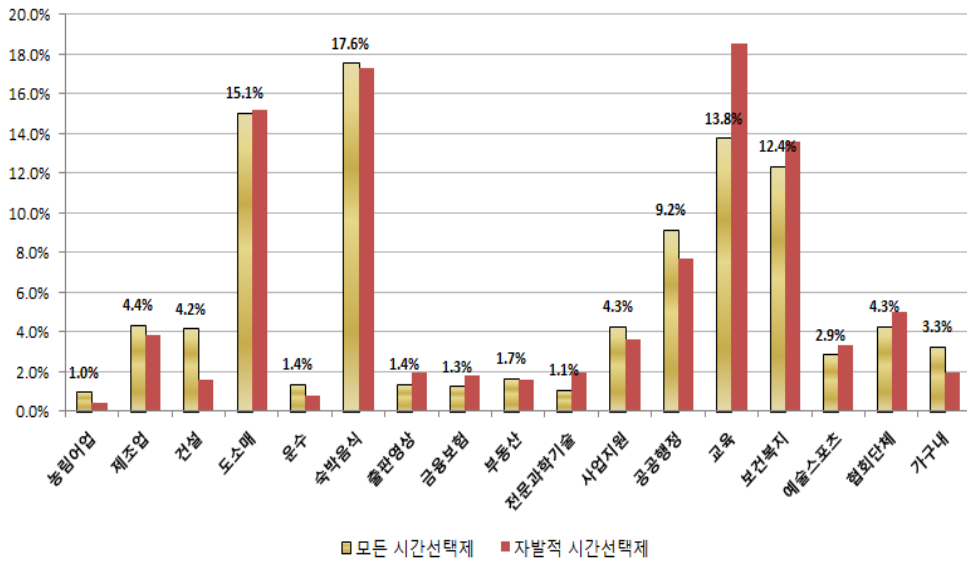
자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

마. 업종 분포

시간제근로자의 업종별 분포를 보면 도소매업(15.1%), 숙박 및 음식(17.6%), 교육(13.8%), 보건 및 복지(12.4%) 등에 집중되어 있다. 한편 근로자의 4.4%만이 제조업 분야에 종사하여 시간제를 활용하기 어려운 제조업의 특성을 보여준다.

[그림 13] 시간제 임금근로자의 업종분포

(단위 : %)

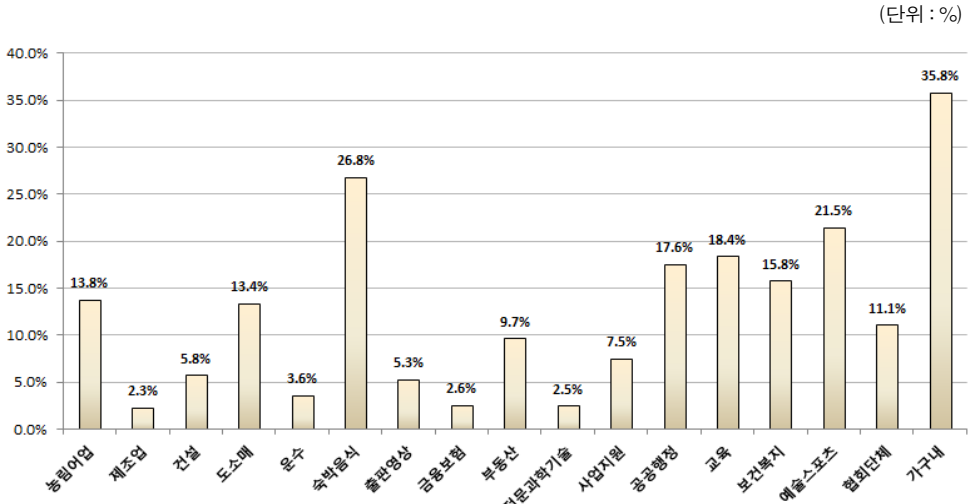


자료 : 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

자발적 시간제로 분석대상을 제한하면, [그림 13]과 같이 교육(18.5%), 보건복지(13.6%) 등에서 자발적 시간제의 비중이 더 높은 반면, 도소매(15.2%), 숙박음식(17.3%)에서는 그 비중의 차이가 거의 없다. 건설업의 경우 자발적 시간제의 비중이 1.6%로 낮아져 비자발적 근로자의 비중이 다른 산업에 비해 높다.

나아가 해당 업종 임금근로자 중 시간제의 점유 비중을 보면 가구내서비스의 경우 근로자의 35.8%가 시간제이고, 숙박음식(26.8%), 예술/스포츠(21.5%) 등이 그 뒤를 따르고 있다. 근로자 중 시간제의 비중이 낮은 업종은 제조업(2.3%), 전문·과학·기술(2.5%), 금융보험(2.6%), 운수(3.6%) 등이다.

〔그림 14〕 해당 업종 임금근로자 중 시간제근로의 비율



자료 : 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

바. 종사상 지위

시간제근로자 중 상용직은 9.2%에 불과하며, 임시직(61.7%)과 일용직(29.0%)이 대부분을 차지하고 있다. 한편 전일제 근로는 71.3%가 상용직이다. <표 3>처럼 다른 비정규직 형태와 비교하여도 시간제는 상용직의 비중이 크게 낮음을 알 수 있다. 이러한 분석결과는 현 단계에서 상용직 형태로 시간제근로자를 활용하는 기업문화나 인사관리시스템이 미비하다는 점을 보인다. 특히 비정규직일지라도 상용직일 때 근로조건이 좋다는 점을 감안하면 향후 상용형 시간제근로의 확산이 ‘양질의 시간제근로’의 확산에 매우 중요하다는 점을 분석결과가 시사한다.

〈표 3〉 시간제와 종사상 지위

(단위 : %, 천 명)

| 종사상 지위 | 시간제 여부 | | | 정규직 여부 | | |
|--------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
| | 시간제 | 전일제 | 전체 | 정규직 | 비정규직 | |
| | | | | | 한시적 | 비전형 |
| 상용직 | 9.2 | 71.3 | 64.9 | 79.1 | 53.5 | 26.2 |
| 임시직 | 61.7 | 22.6 | 26.7 | 19.4 | 38.5 | 34.0 |
| 일용직 | 29.0 | 6.1 | 8.4 | 1.5 | 8.0 | 30.8 |
| 전 체 | 100.0 (1,883) | 100.0 (16,357) | 100.0 (18,240) | 100.0 (12,294) | 100.0 (3,431) | 100.0 (2,215) |

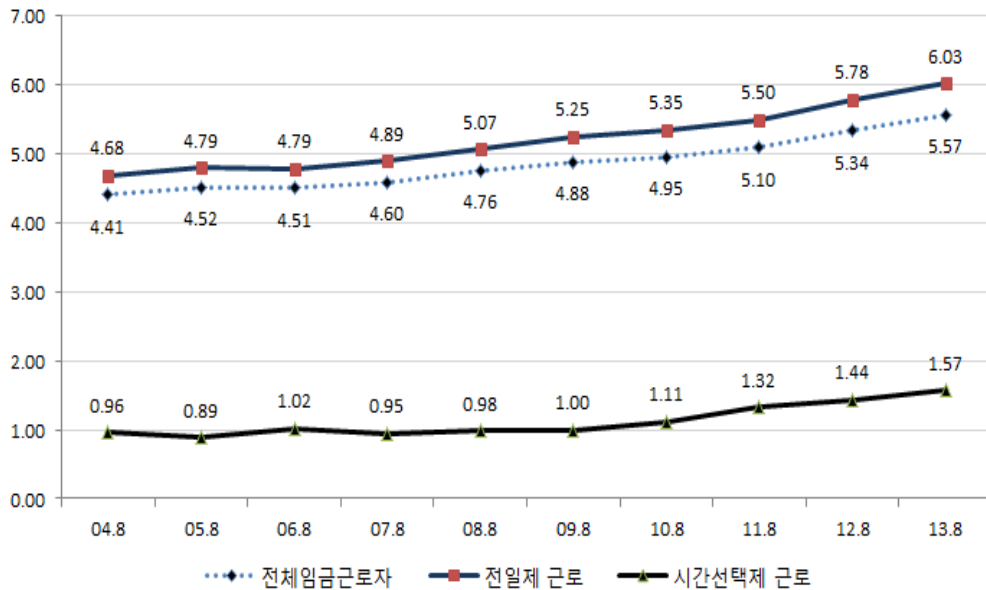
자료 : 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

사. 근속기간

현 직장에서의 근속기간은 전일제가 평균 6.03년인 것에 비해 시간제는 1.57년으로 나타나고 있다. 임금근로자 전체로는 5.57년이다. 시계열적으로 보면, 전일제와 시간제 모두 근속기간이 늘어나는 추세를 보인다. 특히 시간제근로자의 근속기간은 2009년 8월의 1.00년에서 2013년 8월에는 1.57년으로 무려 57.0%나 증가하였다. 이러한 증가추세는 전일제 근로자의 근속연수 증가율 14.9%보다 훨씬 높아 시간제근로자의 고용이 과거에 비해 안정되었음을 보여준다.

[그림 15] 시간제 여부에 따른 평균 근속기간의 추이

(단위: %)

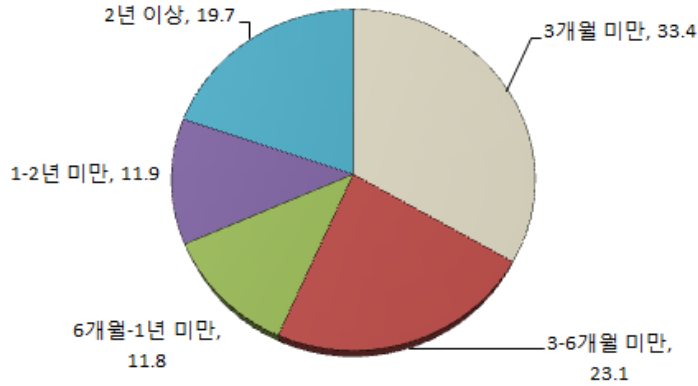


자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 연도.

근속기간의 분포를 보면 [그림 16]과 같이 근속기간 3개월 미만이 33.4%로 가장 많지만 시간제로 2년 이상 근무하고 있는 경우도 19.7%에 달하고 있었다. 2년 이상 장기근무자의 78.2%는 30인 미만의 영세사업장에 근무하고 있어, 일반적으로 영세사업체 근로자들의 고용이 불안하지만 환경에 따라서는 시간제라고 하더라도 장기간 근속이 가능함으로 보여준다.

[그림 16] 시간제근로자의 근속기간 분포

(단위 : %)



자료 : 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

아. 노조가입 여부

시간제근로자 중 노동조합에 가입한 근로자는 0.7%(13천 명)에 불과하다. 이는 일본의 경우 시간제근로자의 노조조직률이 6.3%(2012년 기준)인 점과 대비되며, 한국에서 전일제 근로자의 13.8%가 노동조합에 가입한 것보다도 비교가 된다. 또한 같은 비정규직 내에서 한시적 근로나 비전형 근로와 비교하여도 노동조합 가입률이 크게 낮다.

<표 4> 시간제와 노조가입

(단위 : %, 천 명)

| | 시간제 여부 | | | 정규직 여부 | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | 시간제 | 전일제 | 전체 | 정규직 | 비정규직 | | |
| | | | | | 한시적 | 비전형 | 소계 |
| 노조 없음 | 86.0 | 72.5 | 73.9 | 69.8 | 74.1 | 91.7 | 82.3 |
| 있으나 가입대상 아님 | 12.8 | 7.0 | 7.6 | 5.5 | 17.6 | 5.8 | 12.1 |
| 가입대상이나 미가입 | 0.6 | 6.7 | 6.1 | 7.7 | 4.0 | 1.1 | 2.6 |
| 노조 가입 | 0.7 | 13.8 | 12.4 | 17.0 | 4.4 | 1.5 | 3.0 |
| 전 체 | 1,883 | 16,357 | 18,240 | 12,294 | 3,431 | 2,215 | 5,946 |

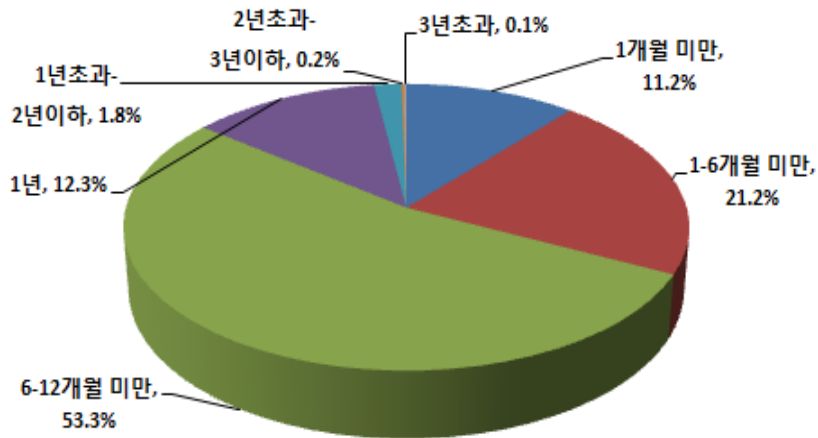
자료 : 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

2. 시간제근로자의 근로여건

가. 고용기간의 계약 여부

2013년 8월 시간제근로자의 30.8%만이 고용될 때 계약기간을 사전적으로 계약하였다. 고용계약기간은 6개월~1년 미만이 53.3%로 절반 이상을 차지하며, 1개월~6개월 미만이 21.2%이다. 1개월 미만의 초단기 계약도 11.2%에 달하며, 그 외 1년 계약이 12.3%로 나타났다. 계약기간 1년을 초과하는 계약은 시간제근로자의 2.1%에 불과하다.

[그림 17] 고용기간을 계약한 시간제근로자의 고용계약기간 분포



자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

고용기간을 계약하지 않은 시간제근로자의 69.3%는 회사가 폐업 또는 고용조정을 하지 않는 한 계속 근무가 가능한 것으로 답하였다. 그리고 사업체 규모가 클 경우 근로기간을 계약하고 일을 시작하였을 가능성이 높다. 이에 고용계약기간을 정하지 않고 일하는 시간제근로자의 88.8%가 30인 미만 영세사업체에 근무하고 있다. 고용이 매우 불안한 영세사업체의 특성을 감안할 때 고용기간을 계약하지 않았다고 고용이 안정적이라고 보기 어렵다.

나. 사회보험 가입

시간제근로자의 사회보험 가입률은 2008년 8월 이후 지속적으로 개선되어 왔지만 여전히 사회보험에서 대부분의 근로자가 소외되어 있다. 국민연금의 경우 2013년 8월 기준

시간제근로자의 13.5%만이 직장가입자이다. 또한 직장의 건강보험에는 17.9%, 고용보험에는 17.3%만이 가입되어 있었다. 전일제 임금근로자 70% 이상이 직장의 국민연금과 고용보험에 가입되어 있는 것에 비해 시간제 임금근로자의 대부분은 국민연금과 고용보험의 보호망에서 사각지대로 남아 있다.

나아가 국민연금, 고용보험 및 국민건강보험의 3대 사회보험 모두에 가입된 시간제근로자의 비중은 13.3%에 불과하며, 이는 전일제 근로자의 73.1%가 모두 가입된 것과 극명히 대비된다. 가입률이 높은 국민건강보험도 시간제근로자의 절반 가까이는 직장가입자의 피부양자로 가입되어 있어 일자리를 통한 사회안전망의 보호가 미흡한 실정이다.

〈표 5〉 직장에서 사회보험에 가입된 임금근로자 비중

(단위 : %)

| | | 국민연금 | | | 건강보험 | | | | | 고용보험 |
|---------|--------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|
| | | 직장 가입 | 지역 가입 | 미가입 | 직장 가입 | 지역 가입 | 의료수급 | 피부양자 | 미가입 | 가입 |
| 2013. 8 | 시간제 | 13.5 | 9.5 | 77.0 | 17.9 | 31.6 | 3.0 | 44.0 | 3.4 | 17.3 |
| | 전일제 | 73.8 | 6.0 | 20.2 | 77.5 | 12.7 | 0.5 | 8.3 | 1.0 | 74.0 |
| 시간제 | '08. 8 | 6.4 | 9.7 | 83.9 | 6.1 | 37.9 | 3.1 | 35.4 | 17.6 | 6.3 |
| | '09. 8 | 7.4 | 8.7 | 83.9 | 8.8 | 35.1 | 3.8 | 41.2 | 11.2 | 9.1 |
| | '10. 8 | 9.3 | 9.1 | 81.6 | 10.6 | 35.9 | 4.2 | 42.7 | 6.7 | 10.7 |
| | '11. 8 | 11.0 | 7.9 | 81.1 | 13.0 | 32.8 | 3.1 | 44.5 | 6.6 | 13.5 |
| | '12. 8 | 12.2 | 8.5 | 79.3 | 14.6 | 31.7 | 3.4 | 46.9 | 3.4 | 15.0 |

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 연도.

다. 근로시간 분포

평균적으로 주 21.2시간을 근무하고 있는데, 주 10시간 미만 근무하는 시간제근로자의 비중은 12.5%에 불과하며, 20~29시간이 32.6%로 가장 큰 비중을 점유하고 있었다. 그리고 30~35시간 일하는 비중도 30.1%에 달한다.

〈표 6〉 시간제근로자의 주당 근로시간 분포 : 2013년 8월

(단위 : %, 천 명)

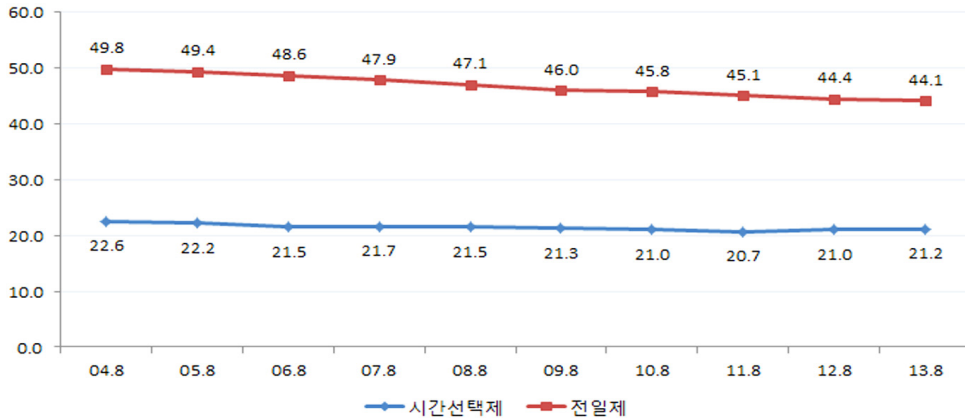
| | 0~<10시간 | 10~<20시간 | 20~<30시간 | 30~<36시간 |
|------|---------|----------|----------|----------|
| 비중 | 12.5 | 24.8 | 32.6 | 30.1 |
| 근로자수 | 236 | 467 | 615 | 566 |

자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

주당 평균 근로시간은 [그림 1-18]처럼 전일제 근로자는 2004년 이후 크게 줄어들고 있으나, 시간제근로자의 평균 근로시간은 큰 변화가 없이 21~22시간을 근무하고 있다.

[그림 18] 전일제와 시간제근로자의 주당 근로시간 추이

(단위 : 시간)



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 연도.

라. 근로형태

시간제근로자의 45.6%만이 순수한 시간제이며, 절반 이상은 한시적 일자리나 비전형 일자리에 종사하고 있다. 2013년 8월 기준 시간제근로의 36.4%는 시간제인 동시에 한시적 일자리이고, 21.5%는 동시에 용역, 파견, 특수형태 등 비전형 일자리이다.

<표 7> 시간제근로자의 근로형태 : 2004년 8월~2013년 8월

(단위 : %)

| | 한시적 일자리 | | 비전형 일자리 | | | | | | 순수 시간제 | 전체 |
|---------|---------|------|---------|-------|--------|---------|------|------|--------|-------|
| | 기간제 | 파견 | 용역 | 특수 형태 | 가정내 근로 | on-call | 소계 | | | |
| 2013. 8 | 36.4 | 30.8 | 2.1 | 3.0 | 4.2 | 2.3 | 11.5 | 21.5 | 45.6 | 100.0 |
| 2012. 8 | 35.2 | 30.2 | 2.1 | 3.1 | 4.7 | 2.1 | 13.4 | 23.3 | 44.9 | 100.0 |
| 2011. 8 | 35.0 | 29.0 | 1.5 | 3.2 | 6.0 | 2.6 | 15.1 | 26.0 | 42.7 | 100.0 |
| 2010. 8 | 35.2 | 28.0 | 1.3 | 2.8 | 5.5 | 2.5 | 14.3 | 24.8 | 43.5 | 100.0 |
| 2009. 8 | 36.0 | 29.3 | 1.3 | 2.7 | 7.3 | 4.0 | 17.9 | 28.7 | 39.2 | 100.0 |
| 2008. 8 | 33.3 | 23.8 | 0.8 | 3.4 | 5.9 | 3.5 | 17.5 | 27.4 | 41.9 | 100.0 |
| 2007. 8 | 33.6 | 25.7 | 1.3 | 2.4 | 9.3 | 4.5 | 19.9 | 31.8 | 38.9 | 100.0 |
| 2006. 8 | 41.6 | 35.0 | 0.9 | 2.3 | 10.1 | 6.3 | 16.6 | 30.6 | 33.5 | 100.0 |
| 2005. 8 | 40.1 | 32.3 | 0.7 | 2.4 | 7.2 | 6.3 | 18.7 | 29.9 | 35.4 | 100.0 |
| 2004. 8 | 43.7 | 35.0 | 0.9 | 2.7 | 9.6 | 6.9 | 17.8 | 32.4 | 30.8 | 100.0 |

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 연도.

시계열적으로 2008년 또는 2009년을 전환점으로 하여 시간제근로자의 구성에 있어 변화가 발생한 것으로 보인다. 기간제인 시간제근로자의 비중은 2008년까지 줄어들다가 다시 늘어나는 추세를 보인다. 비전형 근로인 시간제근로자의 비중도 2008~2009년을 기점으로 줄어들고 있다. 이에 따라 순수한 시간제근로자의 비중은 2009년 이후 늘어나고 있다.

마. 근로조건

현행 근로기준법에 비례보호의 원칙이 반영되고 있다.4) 구체적으로 근로기준법 시행령의 별표 2: ‘단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항’에서 근로계약서의 체결의무, 근로자 동의 없는 초과근로 금지, 유급휴일·연차유급휴가의 적용, 산전후휴가 제공 의무 등을 규정하고 있다. 그러나 실제 퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴일·휴가 등의 혜택을 받는 시간제근로자의 비중은 전일제 임금근로자의 1/4 수준에도 미치지 못하는 실정이다. 2013년 8월 기준 시간제근로자의 12.3%만이 퇴직금을 받을 수 있으며, 시간외 수당을 받을 수 있는 근로자 비중은 더욱 낮아 8.8%에 불과하다.

그렇지만 과거와 비교하여 퇴직금 등을 받는 시간제근로자의 비중은 크게 증가하였다. 퇴직금을 받을 수 있는 시간제근로자는 2004년 8월의 2.0%에서 2013년 8월에는 12.3%로 6배나 증가하였다. 상여금을 받을 수 있는 비중은 더욱 큰 폭으로 늘어나 같은 기간 1.8%

〈표 8〉 각종 혜택을 받는 임금근로자의 비중

(단위 : %)

| | | 여타 혜택 수혜율 | | | | | |
|---------|---------|-----------|------|--------|----------|-------|-------|
| | | 퇴직금 | 상여금 | 시간외 수당 | 유급휴일 /휴가 | 모두 수혜 | 모두 수혜 |
| 전일제 | 2013. 8 | 74.6 | 75.5 | 51.9 | 65.8 | 46.4 | |
| 시간제 | | | | | | | 전일제 |
| 시간제 | 2013. 8 | 12.3 | 17.3 | 8.8 | 9.1 | 2.1 | 46.4 |
| | 2012. 8 | 10.1 | 12.8 | 6.7 | 6.8 | 1.4 | 43.5 |
| | 2011. 8 | 9.5 | 12.4 | 6.4 | 5.3 | 1.1 | 41.3 |
| | 2010. 8 | 6.7 | 11.2 | 5.7 | 6.1 | 0.9 | 41.6 |
| | 2009. 8 | 5.5 | 8.8 | 4.9 | 4.3 | 0.9 | 40.2 |
| | 2008. 8 | 3.7 | 3.6 | 2.2 | 2.4 | 0.5 | 40.0 |
| | 2007. 8 | 1.9 | 3.1 | 2.3 | 2.3 | 0.2 | 39.1 |
| | 2006. 8 | 1.7 | 2.0 | 2.4 | 2.1 | 0.1 | 37.0 |
| | 2005. 8 | 1.8 | 1.8 | 2.5 | 1.4 | 0.3 | 40.1 |
| 2004. 8 | 2.0 | 1.8 | 1.8 | 1.6 | 0.3 | 40.4 | |

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도.

4) 또한 기간제·단시간법에서도 ‘차별적 처우를 하여서는 안 된다’로 표현되어 있다.

에서 17.3%로 높아졌다. 이 외 시간의 수당이나 유급휴일·휴가의 수혜비중도 크게 상승하여 시간제근로자에 대한 차별이 조금씩이나마 해소되고 있음을 알 수 있다.

3. 시간제근로자의 임금

시간제 임금근로자의 월평균 임금은 65.4만 원에 불과하며, 시간당 임금도 7,700원으로 전일제 근로자의 60.1%에 지나지 않는다. 기업규모에 따른 임금격차도 심하여 같은 시간제근로자일지라도 300인 이상 사업체에서는 시간당 16,129원을 벌지만 1~4인 업체에서는 6,550원에 그치고 있다.

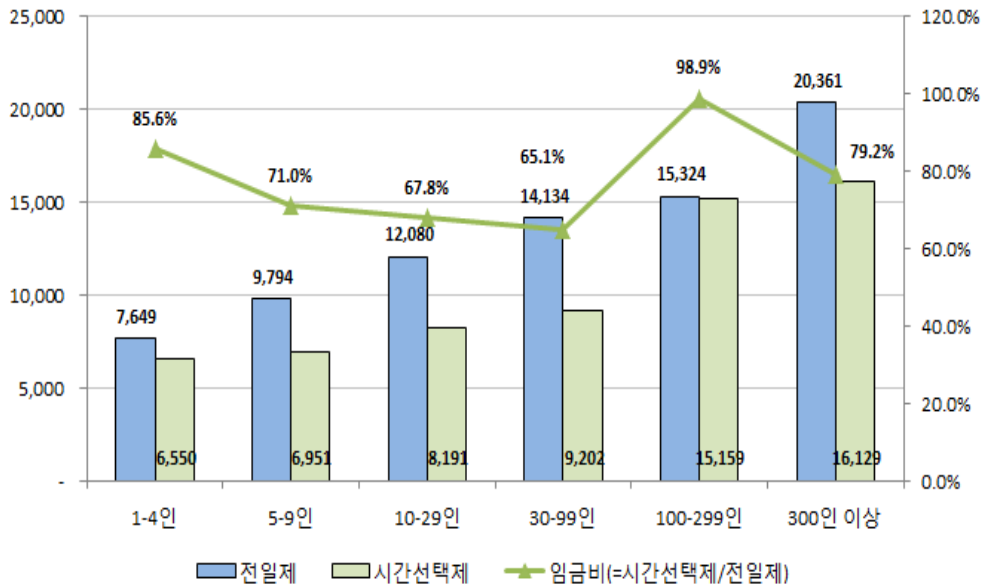
〈표 9〉 시간제 임금근로자의 임금수준

(단위: 천 원, 원)

| | 임금 근로자 | 정규직 | 비정규직 | | | | 전일제 |
|-------------|-----------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | | 전체 | 한시적 | 비전형 | 시간제 | |
| 월평균 임금(천 원) | 218.1 | 254.6 | 142.8 | 160.2 | 141.2 | 65.4 | 235.7 |
| 시간당 임금(원) | 12,289 | 13,883 | 8,993 | 9,587 | 8,092 | 7,700 | 12,818 |

자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

〔그림 19〕 기업규모별 시간제와 전일제 근로자의 시간당 임금 : 2013년 8월



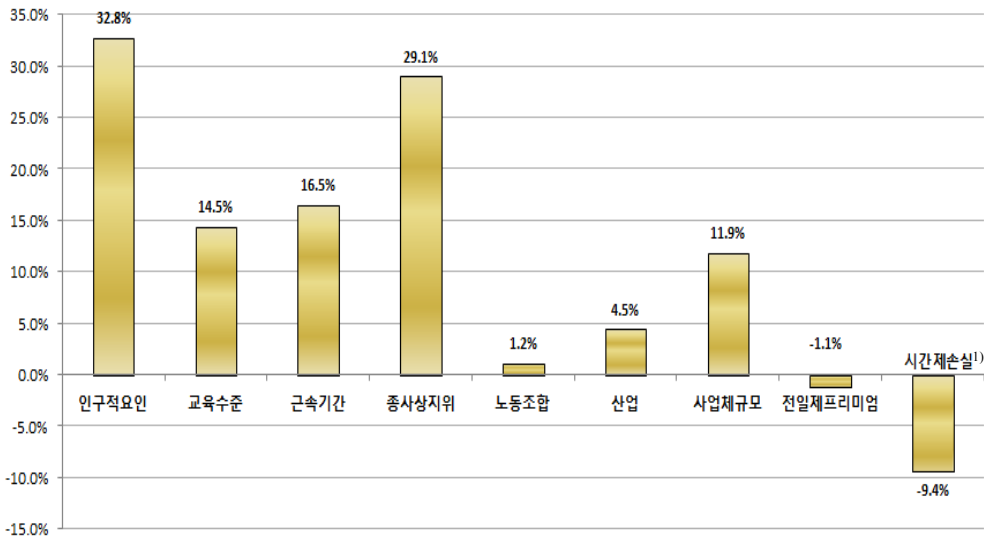
자료: 통계청(2013. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

2013년 8월의 경우 99인까지는 기업규모가 클수록 전일제 대비 시간제의 상대임금이 낮아지는 것을 발견할 수 있다. 1~4인 사업장의 경우 시간제근로자의 시간당 임금은 전일제의 85.6% 수준까지 높아진다. 그러나 100~299인에서는 전일제의 98.9%, 그리고 300인 이상에서는 전일제의 79.2%까지 시간당 임금수준이 높아지는데, 이는 표본의 한계로 여겨지며, 다른 관찰연도의 경우 이러한 현상은 나타나지 않는다.⁵⁾

이러한 임금격차는 근로자의 학력, 근속기간 등 생산성을 반영하지 못하는 것으로, 보다 정확하게 시간제근로자와 전일제 근로자 사이의 임금격차를 살펴보기 위해서는 임금분해(wage decomposition)가 필요하다.

Oaxaca and Ransom의 임금분해방법을 이용하여 전일제와 시간제근로의 임금격차를 분해하면, [그림 20]과 같이 인구학적 요인(성, 연령, 혼인상태)에 의한 임금격차가 가장 크고, 그 다음이 종사상 지위이다. 설명되지 않은 전일제와 시간제 사이의 임금격차는 부(-)의 값을 지니는 것으로 추정되었다. 따라서 전일제와 시간제 사이의 임금격차의 대부분은 인구학적 요인이나 교육, 근속기간, 사업체규모, 종사상 지위, 산업 등 알려진 요인들로 설명이 가능하다. 이러한 결과는 시간제근로자의 생산성이 상대적으로 낮아 임금수준이 낮다는 점을 반영한다.

[그림 20] 전일제와 시간제 임금격차의 요인 : 2012년 8월



주 : 1) 전일제 프리미엄은 차별적 요인으로 인해 전일제 근로자가 자신의 능력보다 더 많이 받는 임금을, 그리고 시간제 손실은 시간제 근로자가 차별적 요인으로 인해 자신의 능력보다 적게 받는 임금의 크기를 뜻함. 통상 전일제 프리미엄과 시간제 손실을 합하여 차별적 임금격차라고 함.

자료 : 통계청(2012. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

5) 100~299인 사업장에 종사하는 시간제근로자는 73명, 300인 이상은 756명에 불과하다.

그렇지만 임금분해에서의 높은 설명력에도 불구하고 한국의 시간제근로자는 여성, 고령자 등 저학력 취약계층으로 대부분 임시적 일자리에 저임금으로 종사하는 비정규직임을 부정할 수 없다. 또한 근로조건이 열악할 뿐만 아니라 법에 정하여져 있는 비례보호의 원칙도 제대로 적용되지 않고 있다. 따라서 향후 시간제 일자리의 과제는 양적 팽창이 아니라 질적 개선이 요구되며, 이를 위한 노사정의 노력이 필요하다.

<참고문헌>

금재호·배규식·김은지(2013), 『시간선택제 일자리 및 일-가정 양립 정책 연구』, 경제사회발전노사정위원회.

통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 연도.
 ____ (2011), 『장래인구추계』.

OECD(2013), *OECD Employment Outlook*.

____ (2013), *OECD Database*.