

# 여성 시간제 일자리 확산과 함의

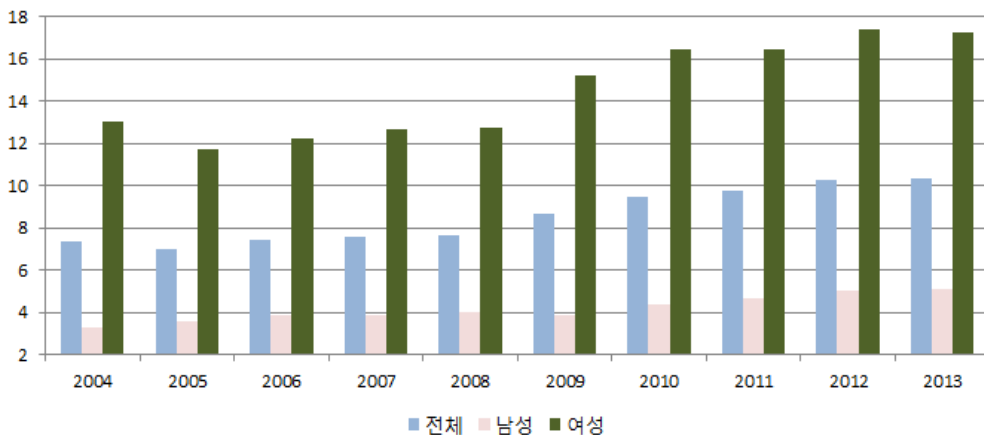
성재민\*

## I. 머리말

우리나라의 전체 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 2004년 7.4%에서 2013년 10.3%로 증가했으며, 같은 기간에 남성의 경우 3.3%에서 5.1%로, 여성의 경우 13.0%에서 17.3%로 증가했다.<sup>1)</sup>

[그림 1] 시간제 근로 비중 추이(각 연도 8월 기준)

(단위 : %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」, 원자료, 각 연도.

\* 한국노동연구원 전문위원(jmseong@kli.re.kr).

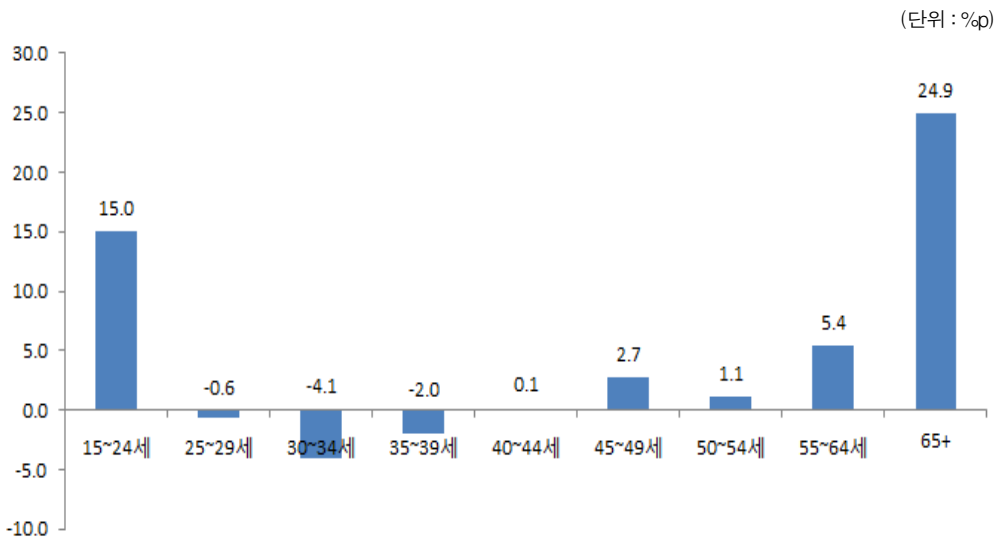
1) 이 연구의 시간제 근로자는 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」상의 시간제로 “직장에서 정해진 근로시간이 동일 사업장, 동일 종류 업무 수행 근로자의 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 근로자”를 말한다(통계청 보도자료 참고).

본 연구에서는 여성에 초점을 두어 이와 같은 시간제 증가가 주로 어떤 부문에서 나타났는지, 전일제 정규직 여성과 비교해 시간제 여성이 어떤 고용의 질을 갖는 일자리에서 일하고 있는지, 현재까지의 시간제 증가가 갖는 함의가 무엇인지 분석해 보고자 한다. 이를 위해 제Ⅱ장에서는 여성 시간제 근로의 증감을 개인 및 일자리 특성별로 분석할 것이며, 제Ⅲ장에서는 이와 같은 시간제 근로자 증가가 고용의 질에 대해 갖는 의미는 무엇인지 분석해 볼 것이다. 제Ⅳ장에서는 지금까지의 논의를 정리하면서 시간제 근로 확산이 실제 여성의 경력단절을 감소시킬 잠재력이 있는지, 확산의 전망은 어떤지 살펴볼 것이다.

## Ⅱ. 특성별 여성 시간제 고용 변화

먼저 2004년과 2013년 사이 여성 임금근로자 중 시간제 비중 증감을 연령별로 보면, 가장 많이 비중이 증가한 연령대는 65세 이상 고연령층으로 나타났다. 시간제 비중이 무려 24.9%p나 증가했으며, 그 다음은 15~24세로 15.0%p 증가하였다. 그에 반해 25~54세 사이에서는 시간제 비중에 큰 변화가 없었다. 30대 초반은 4.1%p 감소했으며, 40~44세는 변화가 없었고, 45~49세는 2.7%p 증가했을 뿐이었다. 노동시장 진입 연령대와 노동시장 퇴장 연령대에서만 시간제 비중이 크게 증가한 것이다.

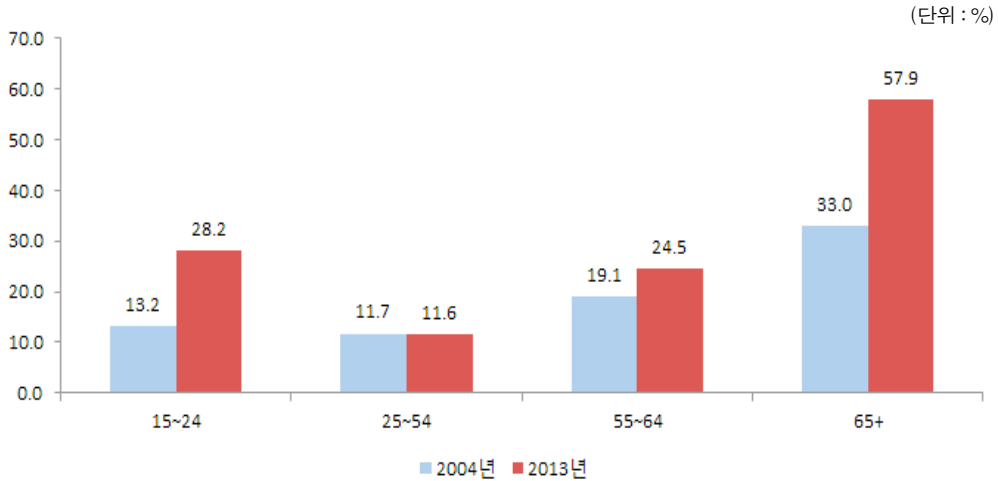
[그림 2] 연령별 여성 임금근로자 중 시간제 비중 증감(2004, 2013년 간)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」, 원자료, 각 연도.

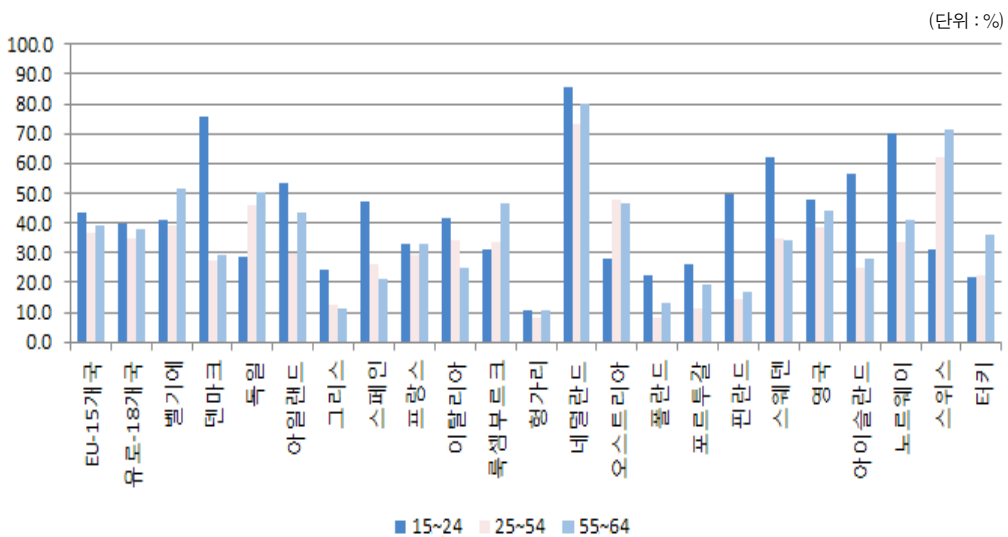
우리나라와 유럽 주요국의 여성 임금근로자 중 시간제 비중을 연령별로 보면, 노동시장 진입 연령대와 퇴장 연령대에서 시간제 비중이 다소 높은 것이 특이한 현상은 아니지만, 우리나라처럼 55~64세 시간제 비중이 25~54세보다 두 배 이상 높은 것은 예외적이라고 할 수 있다.

[그림 3] 연령별 여성 임금근로자 중 시간제 비중



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」, 원자료, 각 연도.

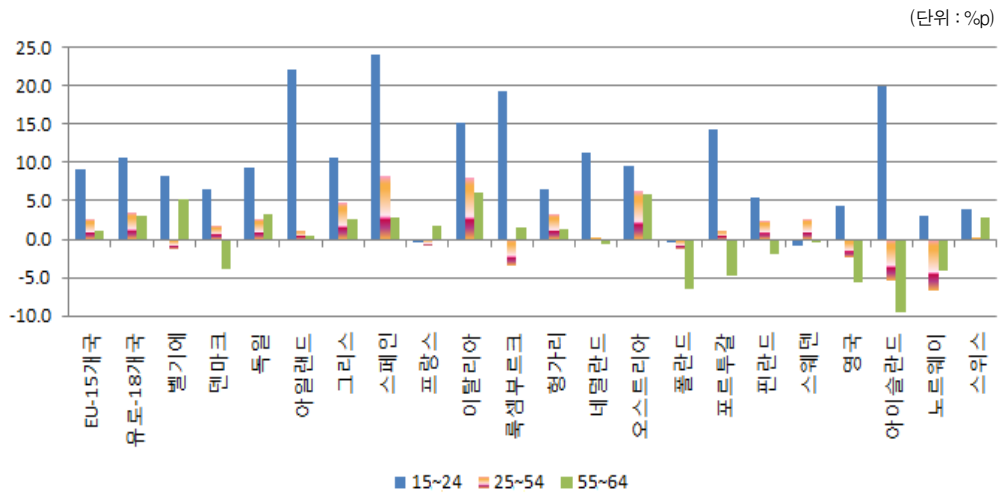
[그림 4] 유럽 주요국의 연령별 여성 임금근로자 중 시간제 비중(2013년)



자료 : EUROSTAT 홈페이지.

또한 동 기간 유럽 주요국의 여성 시간제 비중 증감을 보면, 대부분의 나라에서 15~24세 연령대의 시간제 비중은 크게 증가했으나, 25~54세에 비해 55~64세 연령대의 시간제 비중의 상대적 증가는 눈에 띄는 현상이 아니었다.

(그림 5) 유럽 주요국의 연령별 여성 임금근로자 중 시간제 비중 증감(2004, 2013년 간)



자료 : EUROSTAT 홈페이지.

업종별로 증감을 보면, 2004년 8월부터 2013년 8월 사이에 증가된 여성 시간제 근로자 563천 명 중 86.5%인 487천 명이 도소매업, 숙박 및 음식점업, 공공행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지서비스업 등 5개 업종에서 증가한 것으로 나타났다. 특히 보건 및 사회복지서비스업은 2004년 8월 18천 명에서 2013년 8월 196천 명으로 약 178천 명 증가하여 전체 증가의 31.6%를 차지했다. 이는 여성 시간제 근로자가 여러 산업 전반에서 증가한 것이 아니라 일부 산업에서 집중적으로 증가하고 있음을 의미하는 것이다.

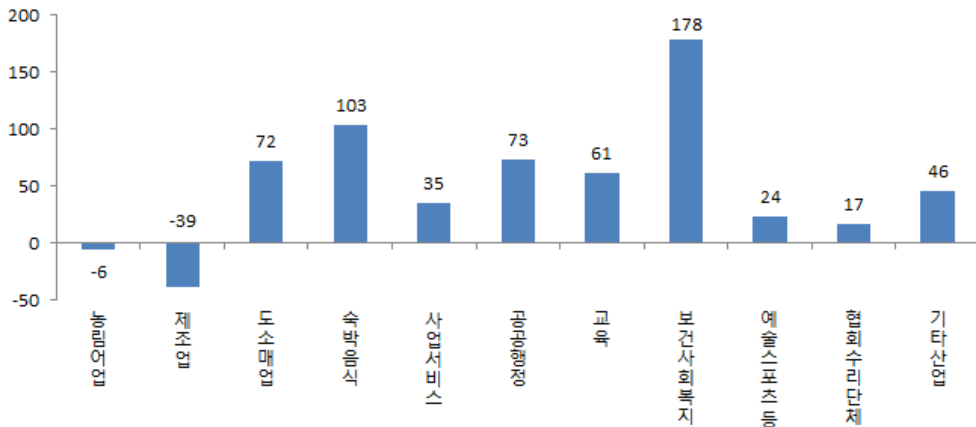
이와 같은 변화로 인해 2004년에는 시간제 근로자가 숙박 및 음식점업(18.9%) > 교육서비스업(17.7%) > 도소매업(17.4%) > 제조업(12.4%) 순으로 분포해 있었다가, 2013년에는 숙박 및 음식점업(18.6%) > 도소매업(15.4%) > 교육서비스업(14.9%) > 보건 및 사회복지서비스업(14.4%) 순으로 분포가 바뀌었다. 전체 여성 시간제 중 제조업 비중은 4.4%로 크게 줄어든 반면, 2004년 여성 시간제 근로자의 2.2%만 있었던 보건 및 사회복지서비스업의 비중은 크게 증가한 것이 가장 눈에 띄는 변화이다.

직업별로 보면, 단순노무직(195천 명↑)에서 가장 많이 시간제 근로자가 증가했으며, 서비스 종사자(127천 명↑), 전문가(110천 명↑) 순으로 증가폭이 크게 나타났다.

다음으로 직업과 산업을 교차해 임금근로자 중 시간제 비중 증감을 검토해 보았다. 2004년과 2013년을 비교할 때 가장 많이 비중이 증가한 산업×직업은 보건 및 사회복지서비스업

(그림 6) 2004, 2013년 간 여성 시간제 근로자 수의 업종별 증감

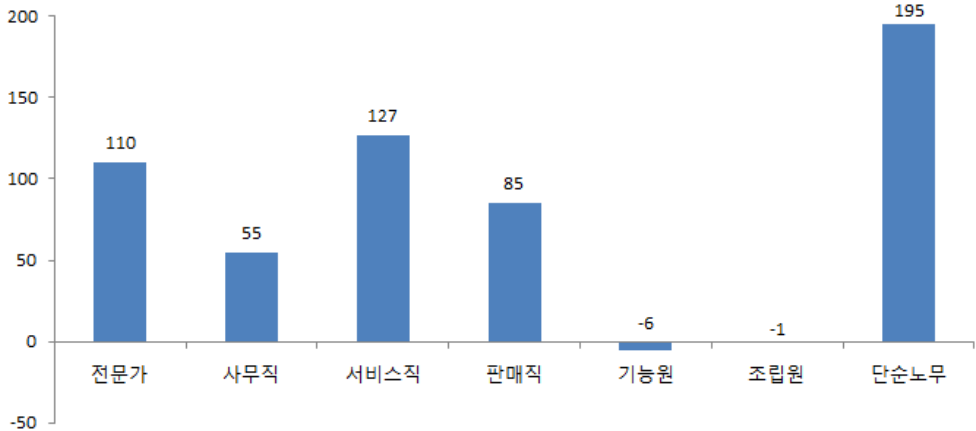
(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도.

(그림 7) 2004, 2013년 간 여성 시간제 근로자 수의 직업별 증감

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도.

비즈니스업의 단순노무직(43.9%p ↑), 공공행정·국방 및 사회보장 행정의 단순노무직(36.2%p ↑), 교육서비스업의 단순노무직(29.2%p ↑), 보건 및 사회복지서비스업의 서비스 종사자(28.0%p ↑)인 것으로 나타났다.

이와 같은 증가는 단순히 시간제 고용이 많았던 산업과 직업의 고용량 확대가 중요한 것이 아니라 특정 산업, 직업에서 시간제 고용 관계의 확산이 중요한 역할을 했을 것임을 시사한다. 즉 특별한 몇 개 산업과 직업에서 집중적으로 시간제가 증가한 것이 전체적인 시간제 증가를 이끌었다는 의미이다.

〈표 1〉 2013년 직업×산업별 여성 임금근로자 중 시간제 비중 / 2004, 2013년 간 시간제 비중 증감

	전문가		사무 종사자		서비스 종사자		판매 종사자		단순노무		모든 직업	
	%	증감 (%p)	%	증감 (%p)	%	증감 (%p)	%	증감 (%p)	%	증감 (%p)	%	증감 (%p)
제조업	0.0	-1.3	3.7	2.8	10.9	-8.2	14.9	5.5	11.5	-5.4	5.6	-2.4
도매 및 소매업	14.1	10.8	6.2	3.9	33.2	18.2	22.3	7.7	42.0	-2.6	20.3	5.7
숙박 및 음식점업	10.8	-14.8	0.0	-3.6	27.0	8.8	54.9	37.7	31.0	7.8	29.6	11.0
사업시설관리 및 사업지원서비스업	3.7	3.7	3.0	-1.6	14.2	-7.5	13.7	-5.9	20.1	9.1	13.1	2.2
공공행정·국방 및 사회보장 행정	22.6	8.8	15.9	-2.8	34.0	16.1	-	-	75.3	36.2	32.3	10.3
교육서비스업	23.5	4.3	12.6	1.5	5.0	-7.9	9.2	-8.8	59.8	29.2	21.8	3.6
보건 및 사회복지서비스	5.0	2.5	7.4	1.1	36.7	28.0	-	-	60.1	43.9	15.8	11.5
예술·스포츠 및 여가 관련 서비스	24.0	14.4	8.6	4.1	30.8	13.7	47.7	28.3	31.1	-2.6	25.7	9.3
협회·단체, 수리 및 기타 개인서비스	23.2	-1.1	13.8	8.9	15.8	6.5	18.1	1.8	37.0	1.6	19.2	5.1
기타 산업	6.8	5.4	3.8	0.7	5.0	-22.5	8.6	0.9	34.3	-0.7	11.1	1.0
모든 산업	12.8	1.0	6.7	1.8	26.1	9.2	21.2	8.0	31.8	7.2	17.3	4.3

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)』, 원자료, 각 연도.

표에 보고하지는 않았지만, 2004년 8월과 2008년 8월 간 여성 시간제 비중 증감을 보면 단순노무 임금근로자 중 시간제 비중은 -0.3%p, 서비스 근로자 -0.8%p, 판매 종사자 0.0%p 변화했으며, 같은 시기 숙박 및 음식점업 0.6%p, 공공행정 1.5%p, 보건 및 사회복지서비스 3.1%p만 증가했을 뿐이어서 <표 1>에서 나타난 변화의 대부분은 국제금융위기로 인한 경제적 충격이 있었던 2009년 이후 나타난 현상이었다.

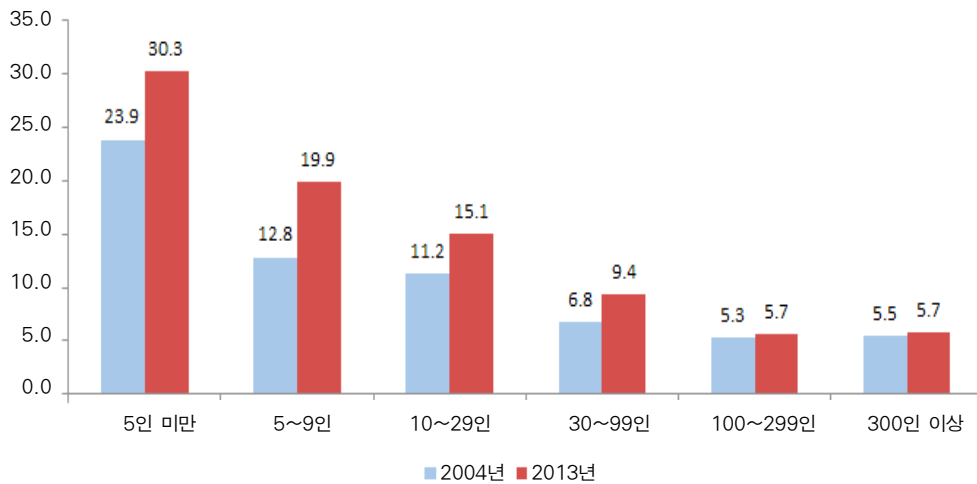
사업체 규모별로 보면, 100인 이상 사업체에서는 여성 시간제 근로자 비중이 거의 변화하지 않았으나, 5인 미만은 23.9%에서 30.3%로 6.4%p, 5~9인은 7.1%p 증가한 것으로 나타났다. 사업체 규모가 작을수록 고용의 질이 낮은 것으로 알려져 있는데, 소규모 사업체에 집중된 시간제 근로자 증가는 고용의 질에 안 좋은 함의를 가질 가능성이 높다.

지금까지의 분석은 시간제 증가가 특정 인적 특성이나 일자리에 집중된 고용관행의 변화에 따른 성장이었음을 보여준다. 또한 흔히 생각하는 것처럼 시간제 고용이 많았던 인적 특성이나 산업, 직업의 고용규모가 증가함에 따라 자연스럽게 시간제 고용이 늘어난 것도 아닐 가능성도 시사한다. 즉 지금까지의 시간제 성장은 사회 전반적인 시간제 고용관행의 확산과는 무관하며, 시간제가 많았던 부문의 전반적인 고용성장과도 큰 관련성이 없다는 의미가 된다.

시간제가 많았던 부문의 전반적인 고용성장과 시간제 비중 변동의 관련성을 좀 더 엄밀하게 검토하기 위해 인적 특성, 일자리 특성별 시간제 고용비중이 고정되어 있다는 가정하에 각 특성별 고용량 변화가 2004년과 2013년 간 시간제 비중 변동을 얼마나 설명할 수 있는지 <표 2>에서 Oaxaca 분해를 통해 분석해 보았다. 결과만 보면, 특성별 고용량 변동은 기껏해야 총 시간제 비중 변화량의 3.6%, 또는 -1.1% 정도만 설명해서 전혀 설명력이 없는 것으로 나타났다.

[그림 8] 2004, 2013년 간 사업체 규모별 여성 임금근로자 중 시간제 근로자 비중

(단위 : %)



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)』 원자료, 각 연도.

<표 2> 2004, 2013년 간 시간제 비중 변화 Oaxaca 분해 결과

		개인 특성(연령, 교육, 혼인상태)		일자리 특성(직업, 산업, 사업체 규모)		개인+일자리 특성	
2013년 시간제 비중	17.29						
2004년 시간제 비중	13.02						
차이	4.27						
	분포 변화로 설명되는 부분	-0.05	-1.1%	0.16	3.6%	-0.02	-0.5%
	분포 변화로 설명되지 않는 부분	4.32	101.1%	4.11	96.4%	4.29	100.5%

주 : 연령, 연령제곱, 교육(중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상), 혼인상태(기혼, 이혼, 사별), 산업 및 직업 대분류, 사업체규모(5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300+)를 설명변수로 하였음.

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)』 원자료, 각 연도.

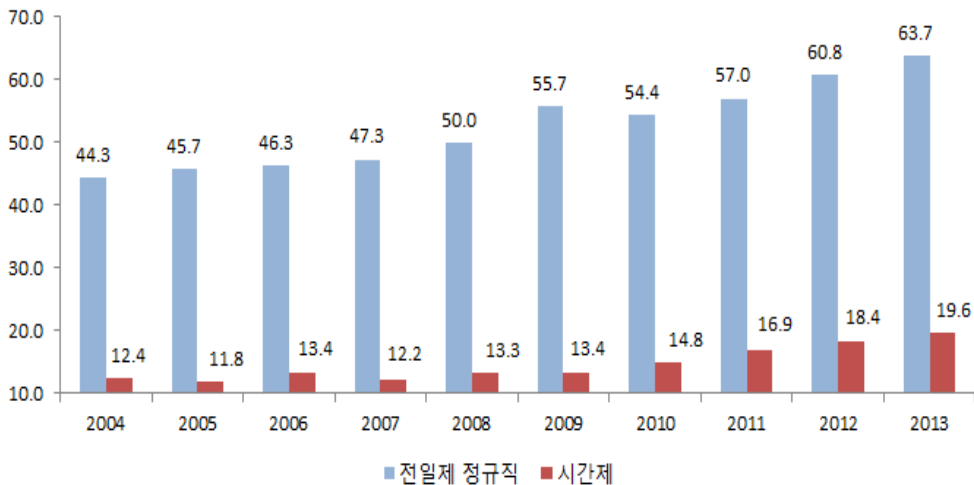
### Ⅲ. 시간제 일자리의 질(Quality)

이 장에서는 앞서 본 바와 같은 시간제 일자리의 일부 부문, 연령계층에의 집중이 고용의 질에 대해 함의하는 바가 무엇인가를 보기 위해 흔히 고용 안정의 대리 지표로 사용되는 근속(tenure)과 여성 시간제 임금격차를 분석해 보았다.

먼저 평균근속기간 추이를 계산해 보면, 2013년(8월 기준) 여성 전일제 정규직은 63.7개월, 즉 5년 약간 넘는 기간의 평균근속기간을 보인 데 반해 여성 시간제는 19.6개월로 2년에 못 미치는 것으로 나타났다. 그나마 2004년의 12.4개월에 비해서는 약 7개월 정도 길어진 것이지만, 전일제 정규직에 비해 약 30% 정도 수준밖에 안 되는 셈이다.

(그림 9) 여성 전일제 정규직과 시간제 근로자의 평균근속기간 추이(2004~2013년)

(단위 : 개월)

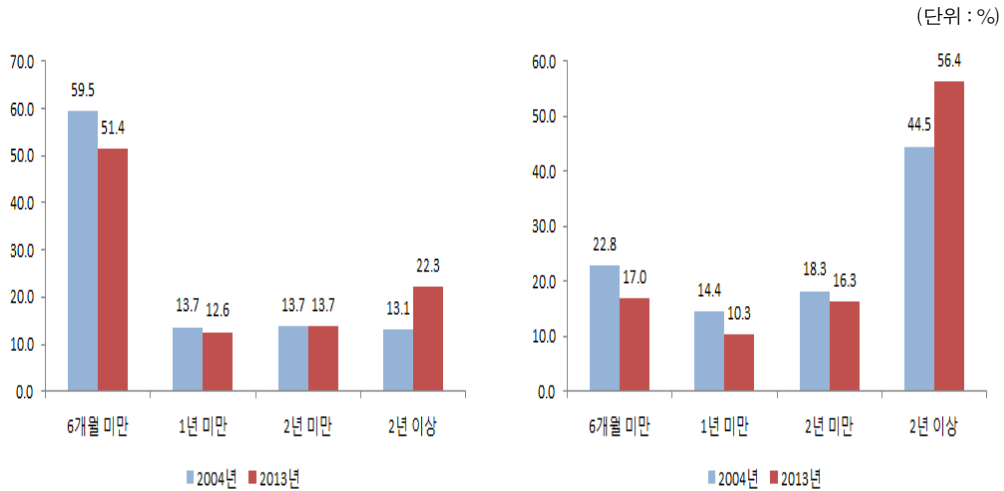


자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)』, 원자료, 각 연도.

EU가 2002년에 발표한 “Part-Time Work in Europe”이라는 보고서에 따르면, EU(15개국) 회원국 여성 전일제 근로자의 중위(median) 근속기간, 즉 여성 전일제의 근속기간을 크기 순으로 줄 세웠을 때 중간에 해당하는 근속기간이 6년, 시간제 근로자의 경우 4년인 것으로 나타났다. Fernández-Kranz et al.(2010)이 사회보장행정자료를 이용한 연구에 따르면 스페인 여성 정규직 전일제는 평균근속기간이 5.1년, 시간제 정규직은 4.5년이었으며, Wolf(2013)의 연구에 따르면 독일은 구 서독지역의 경우 전일제 10.6년, 시간제 8.8년, 구



(그림 10) 근속기간 구간별 비중(좌측 : 여성 시간제 근로자, 우측 : 여성 전일제 정규직)



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)』, 원자료, 각 연도.

동독지역의 경우 전일제 10.7년, 시간제 11.0년인 것으로 나타났다. 이와 같은 선진산업국가들의 여성 전일제와 시간제 간의 평균근속기간은 전일제에 비해 시간제 근속이 짧은다는 점에서는 우리나라와 유사하지만, 우리나라 여성 시간제 평균근속기간은 전일제 정규직의 1/3~1/4 수준에 불과하다는 점에서 큰 차이를 보인다.<sup>2)</sup> 이는 우리나라 여성 시간제 일자리가 고용이 안정된 일자리가 아니라 잠시 일하고 말거나 매우 단기간 일하는 일자리 특성을 가지고 있음을 잘 보여준다. 다만, 우리나라에서도 2년 이상 근속 비중이 2004년 13.1%에서 2013년 22.3%로 증가하는 등 아직까지 미약하긴 하지만 변화의 조짐이 나타나고 있음도 주목해 봐야 한다.

다음으로 시간당 임금 기준 저임금 일자리 비중을 계산해 보았다. 우리나라 저임금 비중은 전체적으로 보면 대략 24~29% 안팎에서 변동하고 있으며, 여성에 한정하더라도 40%를 중심으로 변동하고 있다. 적어도 2000년대 중반 이후로는 상승 추이가 나타나지 않고 있는데, 시간제는 그렇지 않았다. 시간제 일자리는 2004년에 저임금 비중이 47.4%로 시작해 2013년에 62.5%로 꾸준히 상승하는 모습을 보였다. 앞서 분석된 것처럼 시간제 일자리 비중이 고용의 질을 높이기 어려운 연령대와 특정 부문에서 집중적으로 증가한 것이 반영된 결과로 보인다.

다음으로 여성 전일제 정규직 대비 시간당 임금격차를 계산해 보았다. 2013년 8월 자료를 이용해 계산해 보면 여성 전일제 정규직 대비 시간제 임금은 22.1% 낮은데, 연령과

2) 비정규직을 포함한 전일제 평균근속기간을 계산해 보아도 2004년 36.7개월, 2013년 55.9개월로 나타나 시간제 근속은 약 35% 남짓에 불과하다.

〈표 3〉 저임금 비중 추이(2004~2013년)

(단위 : %)

	전체 저임금 비중	여성 저임금 비중	여성 시간제 저임금 비중	여성 시간제 제외 비정규직 저임금 비중
2004	26.3	41.5	47.4	48.8
2005	26.6	41.7	49.7	48.8
2006	29.3	44.8	54.7	52.2
2007	27.4	42.3	53.4	49.7
2008	26.8	40.8	55.6	45.1
2009	27.3	41.1	56.2	49.2
2010	26.3	39.8	56.6	44.2
2011	26.7	40.3	58.0	45.6
2012	25.7	38.5	62.5	42.5
2013	24.7	37.1	62.5	41.4

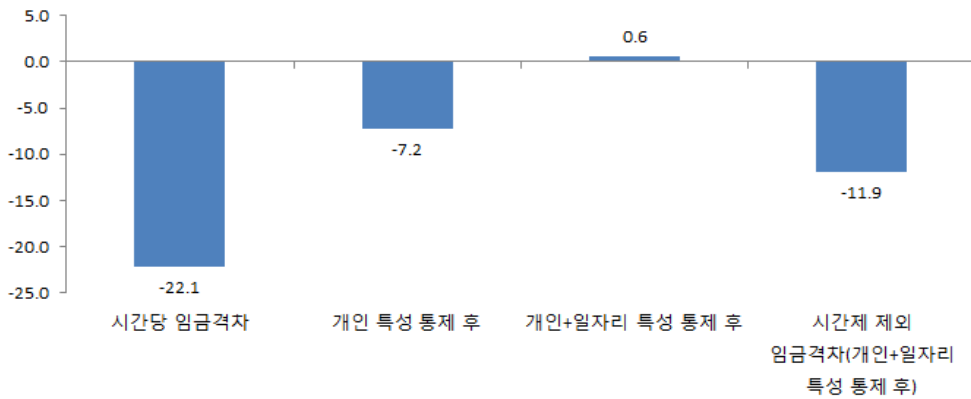
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」, 원자료, 각 연도.

교육수준을 통제할 경우 7.2% 낮은 것으로 격차가 감소하며, 산업, 직업, 사업체 규모를 추가로 통제하면 격차가 통계적으로 유의하지 않은, 즉 격차가 통계적으로 발견되지 않게 된다. 시간제를 제외한 비정규직과 정규직 간의 임금격차를 계산해 보면, 개인 및 일자리 특성을 통제해도 비정규직의 시간당 임금이 11.9% 낮은 것으로 나타났다. 시간제의 경우 다른 비정규직과 달리 개인 특성과 일자리 특성이 같을 경우 전일제 정규직과 비교해 임금 불이익이 없다는 것을 의미하는 것이다. 그럼에도 불구하고 시간제 일자리 10개 중 6개는 저임금 일자리였는데, 이는 결국 낮은 인적자본을 요구하는 저임금 가능성이 높은 일자리에 시간제 일자리가 집중되는 경향이 점점 더 강해진 결과로 보아야 할 것이다.

다시 말해, 시간제 일자리는 임금 차별이 큰 일자리는 아닌 것으로 보인다. 인적 특성, 일자리 특성만 같다면 임금 차이가 없어 차별이 크다고 보긴 어렵기 때문이다. 이는 경제활동인구조사에서 추정해 볼 때, 다른 비시간제 비정규직 일자리와는 구별되는 특징이라 볼 수 있다. 그러나 시간제 일자리가 날이 갈수록 저임금 일자리에 집중되는 경향이 심화되면서 고용의 질이 하락하는, 일종의 저임금 직업으로의 직업분리(occupational segregation)가 심화되고 있다고 결론지을 수 있을 것이다.

(그림 11) 여성 특성별 시간제 임금격차

(단위 : %)



주: 1) 「시간당 임금격차」는 전일제 정규직과 시간제 근로자 간의 시간당 임금격차, 「개인 특성 통제 후」는 연령, 교육 수준을 설명변수로 추가하고 회귀식을 추정했을 때 도출되는 전일제 정규직과 시간제 근로자 간의 시간당 임금격차, 「개인+일자리 특성 통제 후」는 개인 특성 외에도 직업, 업종, 사업체규모를 설명변수로 추가하고 회귀식을 추정했을 때 도출되는 시간당 임금격차를 의미함. 「시간제 제외 임금격차」는 시간제를 제외한 비정규직과 전일제 정규직 간의 임금격차인데, 개인 및 일자리 특성을 설명변수로 추가했을 때 도출되는 시간당 임금격차임. 직업, 업종은 표준대분류, 사업체 규모는 1~4, 5~9, 10~29, 30~99, 100~299, 300인 이상임.

2) 「개인+사업체 특성 통제 후」는 통계적으로 유의한 격차가 아니었으나, 나머지는 모두 1% 수준에서 유의하였음. 자료: 통계청(2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료.

#### IV. 맺음말

우리나라에서 시간제는 경력단절을 막아 여성 인력의 유희화를 막고 고용률을 끌어올리기 위한 정책수단으로 접근되고 있다. 지금까지 보았듯이 아직까지 시간제가 25~54세 연령층에서는 그런 역할을 할 만큼 활성화되어 있지는 않은 상황으로 보이며, 주로 노동시장 진입연령대와 은퇴연령대에서 수입확보 수단으로 활성화되고 있는 것으로 판단된다.

그렇다고 해서 우리나라에서 시간제가 전혀 그런 역할을 못하고 있는 것은 아니다. 자녀 관련 변수가 있는 한국노동패널조사를 이용해 계산해 보면, 자녀가 없거나 성인 자녀가 있는 경우에 비교해 볼 때 6세 이하 자녀가 있으면 여성이 미취업보다 전일제 정규직 취업을 택할(또는 남아 있을) 가능성은 18.1%p나 낮은 것으로 추정된다. 그러나 같은 조건일 때 미취업보다 시간제 취업을 택할(또는 남아 있을) 가능성은 2.1%p 낮은 뿐이어서 전일제에 비해 노동시장에서 빠져나갈 가능성이 현저히 낮게 나타난다. 또한 같은 조건에서 정규직 전일제보다 시간제로 일하고 있을 가능성은 5.6%p 높아, 시간제를 할 경우 육아를 위해 아예 노동시장에서 빠져나갈 가능성이 전일제에 비해 낮은 것은 틀림없어 보인다.

〈표 4〉 자녀, 배우자 소득에 따른 경제활동 선택

(단위: %p)

	미취업보다 전일제 정규직으로 일하고 있을 가능성	미취업보다 시간제로 일하고 있을 가능성	전일제 정규직보다 시간제로 일하고 있을 가능성
6세 이하 자녀 있음	-18.1	-2.1	5.6
7~12세 자녀 있음	-17.6	-4.1	4.6
13~19세 자녀 있음	15.4	7.6	5.4
배우자 연간 소득(천만 원 증가)	-1.7	-0.4	0.6

주: 5% 수준에서 통계적으로 유의한 결과임. 연령, 연령제곱, 교육, 혼인상태가 추가로 통제된 선형확률모형임. 로버스트 표준오차 계산.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 원자료(12~15차 조사자료).

또한 배우자 연간 소득이 천만 원 증가할 때 미취업 대비 전일제 정규직 취업 가능성은 1.7%p 감소하지만, 미취업 대비 시간제 취업 가능성은 단지 0.4%p 감소하고, 정규직 대비 시간제 취업 가능성은 0.6%p 증가하는 것으로 나타난다. 다시 말해, 남편 소득이 높을 때 여성은 노동시장에서 퇴장할 가능성이 높긴 하지만, 시간제일 경우 전일제에 비해 퇴장 가능성이 낮다는 의미이다.

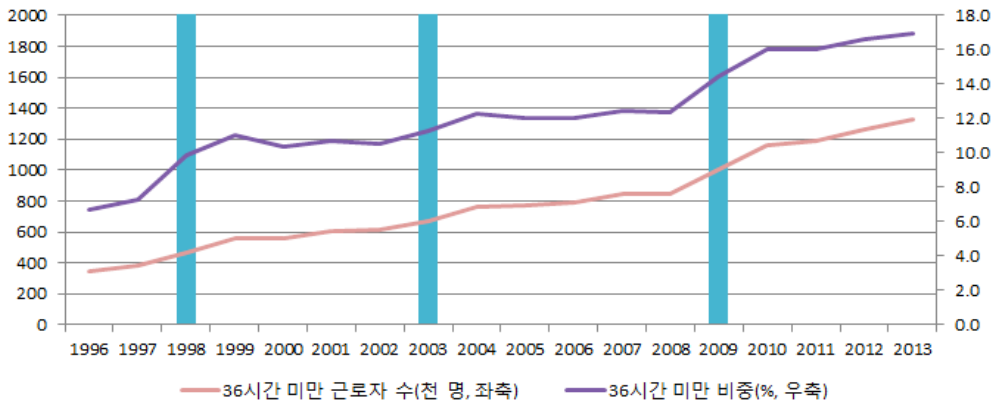
정리하면, 지금도 시간제가 경력단절 가능성을 낮추는 측면에서 일정한 역할을 하고 있으며, 배우자 소득이 높을 경우 여성 노동력의 유희화 가능성이 높는데 그 가능성도 전일제 정규직보다 낮아 여성 취업 제고에 역할을 하고 있다는 것이다.

표에 보고하지는 않았지만, 50세 이상으로 제한할 경우 배우자 연간 소득의 영향이 전일제 정규직 대비 미취업에서는 그대로 남아 있지만, 시간제 대비 미취업에서는 통계적 관련성이 사라지는 것으로 보아, 이 연령대에서 시간제는 배우자 소득과 무관하게 여성의 은퇴과정에서 소득을 올리는 유력한 수단으로 활용되고 있음을 짐작할 수 있다.

통상 비자발적 시간제와 자발적 시간제를 구별하곤 한다. 국제적으로 비자발적 시간제는 “전일제 일자리를 구할 수 없어서” 어쩔 수 없이 시간제 일자리를 선택한 경우로 정의 되는데, 이 문항이 있는 한국노동패널조사를 이용해 여성 시간제의 자발성을 측정해 보면 시간제 근로자의 77%가 자발적으로 시간제를 선택한 것으로 나타난다(15차년도, 2012년 조사시점 기준). 비록 저임금 특성을 갖는 부문에서, 저연령과 고연령대에서 집중적으로 증가하고 있긴 하지만, 시간 활용 측면에서 시간제 근로자들은 장점을 느끼고 있다는 의미일 것이다.

그런데, 과거부터 시간제 증가 추이를 보면, [그림 1]에서 보이듯 국제금융위기가 있었던 2009년과 위기로부터 빠져나온 2010년에 상당부분 증가했다. 좀 더 장기추이를 보기 위해 주당 통상 36시간 미만 일하는 여성 근로자 수와 비중 추이를 계산해 보면(그림 12 참조), 1998년 외환위기와 그 다음 해, 2003년 카드 사태로 인한 내수침체기와 그 다음

[그림 12] 36시간 미만 일하는 여성 임금근로자 수 · 비중 추이(1996~2013년)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

해, 2009년 국제금융위기와 그 다음 해 계단식으로 크게 증가했고, 이후 경제가 안정되면 비중 변동이 미미한 패턴이 반복되어 온 것으로 나타났다. 이는 시간제 일자리 공급과 시간제에 대한 근로자들의 선호 양면에서 어떤 변화가 나타날 만한 경제적 충격이 발생한 시기에 주로 증가가 집중되었음을 보여주는 것이다.

시간제 근로자 비중이 25~54세에서는 잘 늘고 있지 않은데, 결국은 지금까지 시간제 일자리 비중 확대가 집중되었던 특정 산업, 직업군을 넘어 시간제 고용 관행을 확산시킬 수 있는지가 중요할 것이다. 그러나 이와 같은 고용 관행 변화는 [그림 12]가 함의하듯이 쉽게 발생하는 것이 아니므로 기대보다는 증가에 좀 더 시간이 걸릴 가능성을 염두에 두고 꾸준히 정책적 노력을 기울여야 할 것이다.

마지막으로, 분석결과로부터 볼 때 차별 금지 관련 제도 강화는 현재 상태에선 비용이 크지 않을 것으로 보인다. 존재하는 차별 자체가 크지 않을 것으로 추산되기 때문이다. 관련 제도 정비가 필요하다면 지금이 좋은 시기로 보인다. **KLI**

### <참고문헌>

통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

\_\_\_\_\_, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도.

한국노동연구원(2009~2012), 「한국노동패널조사」 원자료(12~15차 조사자료).

Eurostat 홈페이지, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database).

Fernández-Kranz, Daniel and Núria Rodríguez-Planas(2010), “The Part-Time Pay Penalty in a Segmented Labor Market,” Working Paper.

Wolf, Elke(2013), “The German part-time wage gap: bad news for men,” Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2013: Wettbewerbspolitik und Regulierung in einer globalen Wirtschaftsordnung - Session: Wages in Germany, No. E18-V1.