

이슈페이퍼

고용률 제고를 위한 시간제
일자리의 변화(2004~2013년)
분석과 정책 제언

오호영 · 이은혜

이슈페이퍼

고용률 제고를 위한 시간제 일자리의 변화(2004~2013년) 분석과 정책 제언

오호영 · 이은혜

고용률 제고를 위한 시간제 일자리의 변화(2004~2013년) 분석과 정책 제언

오호영¹⁾ · 이은혜²⁾

〈 목 차 〉

I. 분석 배경 및 목적	2
II. 시간제 근로 현황	4
III. 시간제 근로의 특징	9
IV. 정책 제언 및 결론	20
참고문헌	26
[부록]	29

이 보고서는 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료를 이용하여 2004~2013년간의 시간제 근로 변화를 분석하고, 시간제 근로 활성화를 위한 정책과제를 제시하였다. 분석결과, 분석기간 중 시간제 근로는 빠르게 증가하였으나 2013년 현재 OECD 회원국 평균 수준에는 미달하는 것으로 나타났다. 그리고 시간제 근로는 주당 15시간 미만, 65세 이상 노년층을 위주로 확대되었고, 일자리의 질은 낮은 것으로 나타났다. 시간제 근로 활성화를 위해서는 「근로기준법」, 「기간제법」 등의 입법적 보완을 통해 보호원칙을 명확화하고 구체화하여 시간제 일자리의 질적 개선을 유도할 필요가 있다. 아울러 공공부문부터 시간 선택제와 같은 양질의 일자리를 만들어 민간부문으로 파급될 수 있도록 해야 하며, 민간기업의 시간 선택제 도입 확대를 위해 세제·금융상의 지원과 함께 인사·노무관리 운영 매뉴얼을 개발하고, 컨설팅 등을 제공할 필요가 있다.

- 주제어: 시간제 근로, 시간 선택제, 시간제 일자리

1) 한국직업능력개발원 선임연구위원(E-mail: hyoh@krivet.re.kr)

2) 한국직업능력개발원 연구원(E-mail: ehlee@krivet.re.kr)

I. 분석 배경 및 목적

정부에서는 고용률 70% 달성을 경제분야의 핵심 어젠다로 설정하여 성별, 세대별 맞춤형 일자리 정책을 추진하고 있다. 노동수요가 제품시장의 파생수요라는 점을 고려하면 일자리 창출은 궁극적으로 경제성장의 제약을 받게 되지만, 고용 없는 성장(jobless growth)으로 인하여 성장정책과 별도로 일자리정책을 추진할 필요성이 제기되었다. 노동절약적 기술 진보, 경직적 노동시장, 오프쇼어링(off-shoring)의 확대 등으로 한국 경제는 고용탄력성의 둔화를 경험하고 있는데, 이러한 맥락에서 고용률 70% 달성은 일자리 친화적인 성장전략(job-friendly growth strategy)의 일환으로 볼 수 있다. 시간제 일자리는 제도적 개입을 통한 고용 창출이라는 관점에서 주목할 필요성이 있는데, 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 네덜란드, 독일 등 단기간에 고용률을 끌어올리는데 성공한 국가들은 공통적으로 시간제 일자리의 확대를 중요한 정책수단으로 활용하였다. 2000년 이후의 고용탄력성이 0.287이라는 점을 고려하면(정선영, 2013), 경제성장률 1% 증가 시 고용은 7.1만 개 일자리 증가에 그치게 되므로 고용률 70% 달성에 필요한 238만 개의 일자리를 성장정책만으로 달성하기란 불가능하다. 즉, 2012~2017년간 누적해서 33.5%의 경제성장이 이루어져야 가능한 수치인데, 4% 성장을 가정해도 누적 경제성장률은 21.6%에 그친다.

둘째, 인구구조를 고려할 때 시간제 일자리의 확대가 불가피하다. 학생, 주부 등과 같이 학업, 가사 등의 활동으로 전일제로 노동시장 참여가 곤란하거나, 고령자와 같이 체력적인 부담, 혹은 연금수령 등으로 인해 전일제를 기피하는 인구계층이 광범위하게 존재한다. 육아를 위한 사회적 지원시스템이 선진국에 비해 미흡한 우리나라 상황에서 육아, 가사 등을 병행해야 하는 주부에게는 시간제 일자리가 적합하다. 높은 대학 진학률과 등록금 부담에도 불구하고 우리나라 대학생의 시간제 근로 참여율은 선진국에 비해 낮은 편이므로 시간제 일자리의 확대 가능성이 높다.

셋째, 시간제 일자리는 경제의 복잡성과 불안정성 증대에 따른 기업의 유동적 인력수요와 노동공급자의 다양한 욕구를 동시에 충족시킬 수 있어 노동시장의 구조적 변화에 대응한 새로운 근로방식으로 재인식될 필요가 있다. '9시 출근, 6시 퇴근'의 표준적 근로자상은 컨베이어 벨트로 상징되는 20세기 대규모 공장제 생산시대의 산물이다. 이때에는 시장이 안정적이고 표준화된 생산방식으로 대량생산을 통해 가치를 창출하였기 때문에, 시간제 근로는 예외적인 현상으로 저임금, 열악한 근로조건 등 한계적 노동임이 분명했

다. 기업에게는 준고정적 비용(공장 및 장비, 세금, 근로자교육훈련)이 수반되는데, 시간제 근로자는 근로시간이 짧기 때문에 이를 회수하기 어려워 생산성을 고려한 상대적인 비용이 전일제 근로자보다 더 높아지게 된다. 이에 기업은 시간제 근로자에게 낮은 임금을, 혹은 부가급여 적용 제외 등을 통해 비용을 회수하려고 하여, 시간제 근로자의 근로 조건은 일반적으로 열악할 수밖에 없었다.

21세기에 접어들면서 가치창출 원천이 생산에서 혁신으로 이동, 글로벌화된 시장, 소비자의 급격한 선호변화, 경쟁자의 급속한 부상 등으로 경영환경의 불안정성, 예측불가능성이 높아짐에 따라 기업들은 동태적 유연성(dynamic flexibility)을 추구하기 시작했다. 즉, 낮은 임금, 부가급여 적용제외 등의 비용측면 이외에도 기업들은 경기변동에 대한 완충장치로 시간제 근로자에 주목하였다. 또한 서비스업이 부상함에 따라 고객이 물리는 시간(출근시간, 점심시간, 퇴근시간, 휴가철 등)에 대응하기 위한 조직적 유연성이 중요해졌는데, 시간제 근로는 이에 대한 해결책이 되었다. 이와 더불어 IT 기술 발전은 시공간의 구애를 받지 않고 업무수행이 가능한 환경을 만들어 비전형 근로(atypical work) 확대를 가져왔는데, 시간제 근로도 그 일환으로 성장하게 되었다.

1990년대 이전에는 주로 노동의 저활용, 비자발성 측면에서 시간제 근로에 주목한 연구가 이루어진 반면(OECD, 1995, 1990; Leppel and Clain, 1988), 1980년대부터 시간제 근로의 자발성에 주목하거나(OECD, 1983), 시간제 근로가 전일제 근로를 위한 디딤돌 역할을 한다거나(Blank, 1989), 시간제 근로가 기업과 근로자 모두에게 이득이라거나(Hamermesh, 1993; Hart, 1987), 일·가정 양립의 수단이 된다는(OECD, 2004) 등 시간제 근로의 이점을 다룬 연구가 이루어졌다.

시간제 근로의 확대는 비단 고용률 70% 달성을 위한 단기적 정책수단으로서 뿐 아니라, 노동시장의 구조적 변화에 대응한 새로운 근로방식으로서 중장기적 관점에서 바라볼 필요가 있다. 특히, 제조업 고용 창출이 정체 내지는 후퇴하는 상황에서 서비스업의 고용 창출이 중요하며, 선진국의 경험에 비추어 볼 때 시간제 근로는 제조업보다 서비스업에서 광범위하게 활용될 수 있는 여지가 많다. 하지만, 우리 사회에는 시간제 일자리의 확대를 일자리의 질적 저하와 동일시하는 우려가 있는 것 또한 사실이다.

이 연구에서는 고용률 70% 달성에 중요한 시간제 일자리의 변화를 장기적 관점에서 살펴보고, 시간제 일자리의 특성을 심층적으로 분석하여 양질의 시간제 일자리 확대를 위한 정책과제를 도출하고자 한다.

II. 시간제 근로 현황

1. 시간제 근로의 정의

시간제 근로자의 근로조건에 대해서는 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 규정하고 있다. 법에서는 시간제 근로자를 ‘단시간근로자’로 정의하고 있는데, 1주일 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자보다 짧은 근로자를 말한다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제2호 및 「근로기준법」 제2조 제1항 제8호). 시간제 근로자, 아르바이트, 파트타임 등 근로의 명칭과 관계없이 통상 근로자의 1주일간 소정근로시간에 비해 근로시간이 짧은 경우에는 모두 단시간근로자에 해당하여 법의 보호를 받을 수 있다.

노사정위원회에서는 비정규 근로자 대책의 일환으로 비정규 근로자의 범위, 통계작성의 개선 등에 합의하였으며(2001년 7월), 동 지침에 따라 통계청에서는 매년 8월 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」를 실시하고 있다. 이 조사에서는 시간제 근로자를 ‘직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨’으로 정의하고 있다. 그리고 전일제 근로자와 시간제 근로자를 구별하는 문항으로 ‘지난주의 주된 직장(일)의 취업형태는 어떤 형태로 정해진 것입니까? 1. 전일제 근로, 2. 시간제 근로’를 사용하고 있으며, 본 연구에서는 이 문항을 활용하여 분석하였다.³⁾

2. 시간제 근로의 추이

분석을 위하여 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」를 활용하였으며, 시간제 관련문항이 일관성있게 조사된 2004~2013년간의 원자료를 이용하였다. 매년 조사시점이 8월이고 원자료 배포 시점이 그보다 늦기 때문에, 2014년 자료를 이용하여 최근의 시간제 근로 변화를 파악할 수 없는 점은 한계점으로 남는다.

3) 참고로 통계청에서도 시간제 근로를 집계할 때 동 문항을 활용하고 있다.

분석기간 중 전체 취업자는 290만 9천 명(13.0%) 증가했는데 비임금근로자는 74만 7천 명(-9.6%) 감소한 반면, 임금근로자는 전일제 284만 5천 명(21.1%), 시간제 81만 1천 명(75.7%) 각각 증가하였다. 시간제 근로자가 전일제 근로자에 비해 3배 이상 빠르게 증가하였고, 이에 따라 전체 취업자에서 시간제 근로자가 차지하는 비중은 4.8%(2004년)→7.4%(2013년)로 2.7%p 상승하였고, 임금근로자에서는 7.4%(2004년)→10.3%(2013년)로 2.9%p 상승하였다.

<표 1> 2004~2013년간 취업자 변화

(단위: 천 명, %, %p)

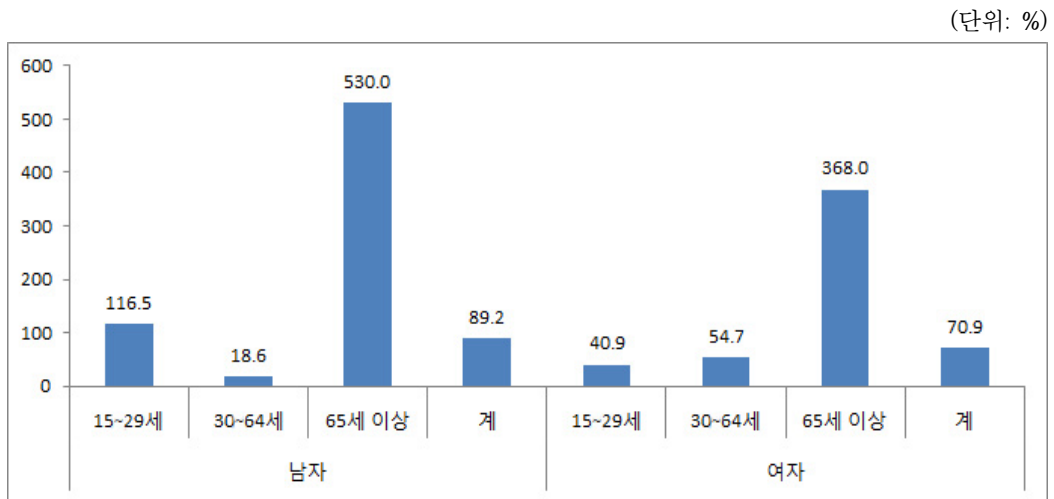
	임금근로자		비임금근로자	취업자
	전일제	시간제		
2004	13,512 (60.4)	1,072 (4.8)	7,798 (34.8)	22,382 (100.0)
2005	13,924 (60.9)	1,044 (4.6)	7,879 (34.5)	22,847 (100.0)
2006	14,216 (61.4)	1,135 (4.9)	7,813 (33.7)	23,164 (100.0)
2007	14,681 (62.6)	1,201 (5.1)	7,576 (32.3)	23,458 (100.0)
2008	14,875 (63.0)	1,229 (5.2)	7,513 (31.8)	23,617 (100.0)
2009	15,053 (63.7)	1,426 (6.0)	7,141 (30.2)	23,620 (100.0)
2010	15,428 (64.3)	1,620 (6.7)	6,957 (29.0)	24,005 (100.0)
2011	15,808 (64.5)	1,702 (6.9)	6,985 (28.5)	24,495 (100.0)
2012	15,907 (64.0)	1,826 (7.3)	7,126 (28.7)	24,859 (100.0)
2013	16,357 (64.7)	1,883 (7.4)	7,051 (27.9)	25,291 (100.0)
2013~2004(%p)	2,845 (4.3)	811 (2.7)	-747 (-7.0)	2,909
누적증감률	21.1	75.7	-9.6	13.0

자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

이 같은 시간제 근로자의 증가는 성별로는 남자, 연령별로는 노년층에서 주도하였다. 2004년 대비 2013년 시간제 근로자는 남자가 89.2%, 여자는 70.9%가 증가하였으며, 특히 65세 이상 노년층의 시간제 근로가 빠르게 증가하여 2004년 대비 2013년 남자는 530.0%, 여자는 368.0%가 증가하였다. 노후준비가 미흡한 베이비붐 세대의 대규모 은퇴가 예정되어 있으므로 향후 노년층의 시간제 근로는 더욱 확대될 것으로 예상된다. 한 가지 주목해야 할 점은 시간제 근로의 주된 공급계층인 주부가 주로 포함된 30~64세 여성의 시간제 근로 증가율이 54.7%로 높지 않다는 사실이다. 시간제 근로에 적합한 노동공급원은 청년층 학생, 주부, 중고령자 등인데, 우리나라는 남성중심적 고용구조로 인해 양질의 기혼여

성 인력 활용이 저조함에도 주부 시간제 근로는 담보상태에 머무르고 있다. 시간제 근로가 활성화되기 위해서는 가사, 육아 등과 병행할 수 있는 시간제 일자리를 창출하여 기혼 여성의 참여를 확대할 필요가 있다. 아울러 기혼여성의 역량에 적합한 양질의 시간제 일자리 확대를 통해 인력활용을 극대화할 필요도 있다.

[그림 1] 2004년 대비 2013년 시간제 근로자의 성별, 연령별 증가율



주: 청년층 15~29세, 장년층 30~64세, 노년층 65세 이상
 자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

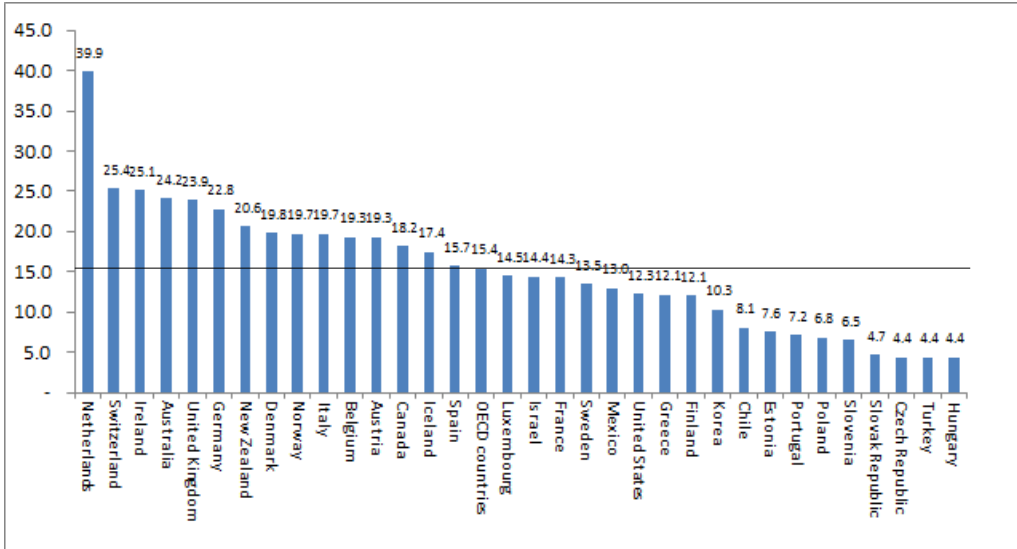
3. OECD 회원국과 우리나라의 시간제 근로 실태 국제 비교

우리나라의 경우 시간제 근로가 전체 임금근로자에서 차지하는 비중은 2013년 현재 10.3%⁴⁾로 OECD 회원국 33개국 중 25위에 있다. 이와 더불어 2013년 기준 OECD 평균이 15.4%⁵⁾임을 감안하면, 우리나라의 시간제 근로자 비중이 국제기준에 비추어 높지 않다고 볼 수 있다. 우리나라보다 시간제 근로자 비중이 낮은 국가들은 대체로 OECD 회원국 중에서도 소득이 낮은 편에 속하므로 경제가 성장할수록 시간제 근로자의 비중은 더욱 빠르게 증가할 것으로 예상된다.

4) 한국의 시간제 근로 비중은 2013년 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서 산출하였다.
 5) 칠레는 2013년 해당 통계가 제공되지 않아 2012년 시간제 근로자 비중을 사용하였다.

[그림 2] OECD 회원국의 임금근로자 중 시간제 근로자 비중(2013년 기준)

(단위: %)

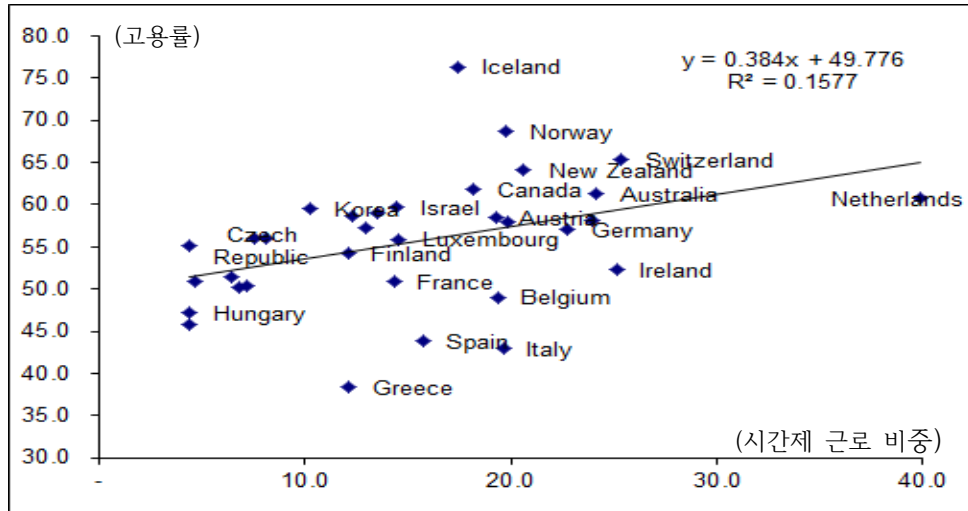


자료: OECD.StatExtracts(2013), incidence of FTPT employment-common definition(+15yrs & dependent employment).

시간제 근로의 확대가 고용률에 미치는 영향을 예상해 보기 위하여 2013년 기준 33개 OECD 회원국(일본 제외)의 시간제 근로 비중과 고용률을 산점도로 표시하고 상관관계를 계산하였다. 이에 따르면 시간제 근로자 비중이 1% 증가할 때 고용률은 0.384% 증가하는 것으로 나타났다. 우리나라의 시간제 근로자 비중(10.3%)이 OECD 회원국 평균 수준(15.4%)에 도달한다고 가정하면, 시간제 근로 비중이 약 5.1%p가 증가하는 것이고 여기에 시간제 근로자 비중의 탄성치인 0.384를 곱하면 약 2.0%p의 고용률 상승이 가능할 것이다. 고용률에 영향을 미치는 다양한 요인이 있고 국가별 편차가 존재하기 때문에 이를 일반화시킬 수는 없겠으나, 시간제 근로 확대의 효과를 대략적으로 가늠해 볼 수 있다.

[그림 3] 시간제 근로와 고용률(15세 이상 전 연령)

(단위: %)



자료: OECD.StatExtracts(2013), incidence of FTPT employment-common definition(+15yrs & dependent employment).

Ⅲ. 시간제 근로의 특징

1. 근로시간과 참여 동기

시간제 근로자의 근로시간별 구성비를 보면 15시간 미만인 18.8%(2004년)→26.4%(2013년)로 크게 늘어난 반면, 15~24시간, 25~36시간의 비중은 모두 감소하여 시간제 근로가 점차 단시간화되었다.

〈표 2〉 근로시간별 시간제 근로자 수

(단위: 천 명, %)

	15시간 미만		15~24시간		25~36시간		계	
2004	201	(18.8)	379	(35.4)	492	(45.9)	1,072	(100.0)
2005	186	(17.8)	410	(39.3)	449	(43.0)	1,044	(100.0)
2006	255	(22.5)	426	(37.5)	454	(40.0)	1,135	(100.0)
2007	262	(21.8)	441	(36.7)	498	(41.5)	1,201	(100.0)
2008	272	(22.1)	471	(38.3)	485	(39.5)	1,229	(100.0)
2009	313	(21.9)	566	(39.7)	547	(38.4)	1,426	(100.0)
2010	389	(24.0)	611	(37.7)	620	(38.3)	1,620	(100.0)
2011	456	(26.8)	611	(35.9)	634	(37.3)	1,701	(100.0)
2012	461	(25.2)	638	(34.9)	728	(39.9)	1,826	(100.0)
2013	498	(26.4)	619	(32.9)	766	(40.7)	1,883	(100.0)
2013-2004	297	(7.7p)	240	(-2.5p)	274	(-5.2p)	811	-
배	2.48		1.63		1.56		1.76	

자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

시간제 근로의 단시간화 현상을 좀 더 심층적으로 파악하기 위하여 근로시간이 주당 15시간 미만인 시간제 근로자의 연령별 추이를 살펴보았다. 주 15시간 미만 시간제 근로자는 20만 1천 명(2004년)→49만 8천 명(2013년)으로 2.48배 증가하였다. 주로 65세 이상 노년층에서 가장 큰 폭으로 증가하여 2만 3천 명(2004년)→19만 5천 명(2013년)으로 17만 2천 명(8.48배) 순증하였다. 청년층(15~29세)도 5만 1천 명(2004년)→13만 7천 명(2013년)으로 8만 6천 명(2.69배) 증가하였고, 30~64세는 1.31배 증가하는 데 그쳤다.

<표 3> 주 15시간 미만 시간제 근로자의 연령별 추이

(단위: 천 명, %)

	15~29세		30~64세		65세 이상		계	
2004	51	(25.4)	127	(63.2)	23	(11.4)	201	(100.0)
2005	53	(28.5)	107	(57.5)	26	(14.0)	186	(100.0)
2006	59	(23.1)	145	(56.9)	51	(20.0)	255	(100.0)
2007	83	(31.7)	123	(46.9)	56	(21.4)	262	(100.0)
2008	75	(27.6)	138	(50.7)	59	(21.7)	272	(100.0)
2009	75	(24.0)	138	(44.1)	100	(31.9)	313	(100.0)
2010	87	(22.4)	158	(40.6)	144	(37.0)	389	(100.0)
2011	107	(23.5)	175	(38.4)	174	(38.2)	456	(100.0)
2012	117	(25.4)	157	(34.1)	187	(40.6)	461	(100.0)
2013	137	(27.5)	166	(33.3)	195	(39.2)	498	(100.0)
2013-2004	86	(2.1p)	39	(-29.9p)	172	(27.7p)	297	-
배	2.69		1.31		8.48		2.48	

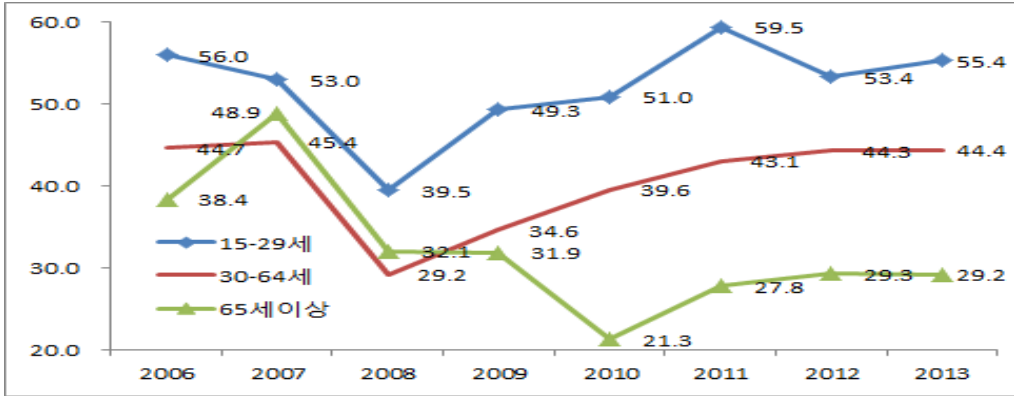
자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

시간제 근로에 참여하게 된 동기는 2006년부터 조사가 이루어졌는데, 자발적 사유와 비자발적 사유로 구분된다. 집계결과에 따르면, 비자발적 사유에 의한 시간제 근로가 소폭이지만 자발적 사유를 상회하는 것으로 나타났다. 자발적 사유에 의한 시간제 근로는 경기와 관계가 깊은 특징을 보이는데, 자발적 시간제 근로는 2008년 세계금융위기로 고용사정이 악화되었을 때 32.8%로 최저를 기록하였으며 이후 경기가 회복됨에 따라 점차 높아져 2013년에는 44.5%를 기록하였다.

연령별로 시간제 근로자 중 자발적 사유의 비중을 살펴보면, 2013년 기준으로 15~29세 시간제 근로자의 경우 55.4%로 높았고, 65세 이상은 29.2%에 그쳐 매우 낮은 수준을 보였다. 이는 청년층의 경우 학업 등으로 인해 자발적 시간제 근로 비중이 높지만, 65세 이상은 전일제 일자리를 구하지 못해 시간제로 일하는 특징을 보여주고 있다.

[그림 4] 연령별 시간제 근로자 중 자발적 사유의 비중

(단위: %)



자료: 통계청(2006~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

2. 종사상 지위 및 기업 규모

경제활동인구조사에서는 근로계약기간에 따라 1년 이상은 상용직, 1개월 이상~1년 미만은 임시직, 1개월 미만은 일용직으로 구분하고 있다. 일반적으로 시간제 근로는 저임금에 고용이 보장되지 않는 질 낮은 일자리라고 인식하고 있는데, 여기서는 종사상 지위에 따른 시간제 근로 현황을 살펴본다.

<표 4> 종사상 지위별 시간제 근로

(단위: 천 명, %)

	전일제 근로			시간제 근로		
	상용직	임시·일용직	계	상용직	임시·일용직	계
2004	7,681 (56.8)	5,831 (43.2)	13,512 (100.0)	19 (1.8)	1,053 (98.2)	1,072 (100.0)
2013	11,668 (71.3)	4,688 (28.7)	16,356 (100.0)	174 (9.2)	1,709 (90.8)	1,883 (100.0)

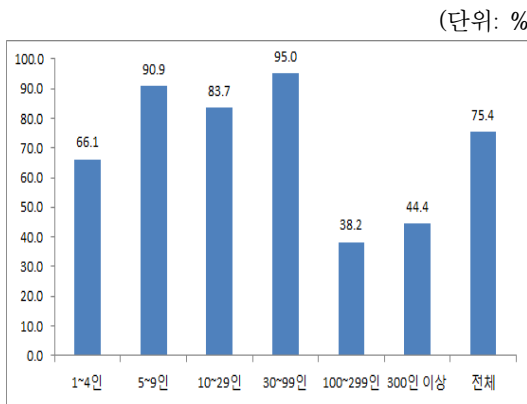
자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

2004년 이후 고용안정성이 상대적으로 높은 상용직 비중은 전일제, 시간제 모두에서 증가 추세를 보이고 있다. 전일제 근로자 중 상용직 비중은 56.8%(2004년)→71.3%(2013년)로, 시간제 근로자 중 상용직 비중은 1.8%(2003년)→9.2%(2013년)로 각각 높아졌다. 이는

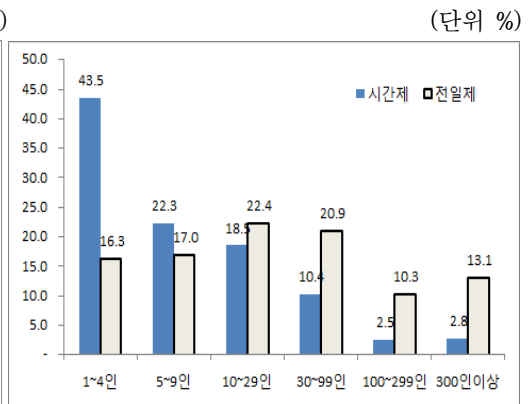
고용 안정성 측면에서 시간제 근로자의 고용의 질이 점차 개선되고 있다는 해석이 가능하다.

기업 규모별로 보면, 시간제 근로자는 99인 이하 중소기업에서 빠르게 증가하는 것으로 나타났다. 분석기간 중 시간제 근로자는 사업체 규모별로 30~99인(95.0%), 5~9인(90.9%), 10~29인(83.7%) 순으로 증가하였으며, 근로조건이 좋은 300인 이상 대기업의 시간제 근로자 증가(44.4%)는 평균에 못 미쳤다. 2013년 기준으로 전체 시간제 근로자의 43.5%는 1~4인 사업체에 종사하였으며, 300인 이상 대기업에는 불과 2.8%만이 종사했다. 반면, 전일제의 경우에는 300인 이상 대기업에 13.1%가 종사하였고, 1~4인 사업체에는 불과 16.3%만 종사하였다. 전체적으로 기업 규모가 작을수록 시간제 근로자의 비중이 높고 전일제 근로자의 비중이 낮은 특징을 보였다. 시간제 근로가 영세기업을 중심으로 활성화되어 있고, 이들 기업에서 빠르게 증가하고 있음을 고려할 때 질 좋은 시간제 일자리는 제한적인 것으로 보인다. 이는 대기업들이 일시적 주문증가 등으로 노동수요가 발생할 때, 시간제 근로자를 신규로 채용하기보다는 기존 근로자의 초과근무 등으로 대처하기 때문으로 해석된다.

[그림 5] 2004년 대비 2013년 시간제 근로자 증가율



[그림 6] 2013년 기업 규모별 근로자 구성



자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

3. 직종

시간제 근로자의 산업별 분포를 살펴보면, 2013년의 경우 1차산업(농림·어업)과 광공업의 비중은 5.4%, 서비스업은 94.6%로 시간제 근로자 대부분이 서비스업에 종사하고 있다. 분석기간 중 시간제 근로자는 총 81만 1천 명이 증가하였는데, 산업별로는 기타 서비스업이 58만 5천 명 증가하여 전체 증가인원의 72.1%를 차지하였으며, 도소매·음식·숙박업은 26만 1천 명(32.2%)이 증가하였고, 농림·어업·광공업은 3만 4천 명(-4.2%)이 줄어들었다.

연령별로는 상이한 특징을 보이는데, 15~29세 청년층은 분석기간 중 시간제 근로자가 19만 5천 명 증가하였고 이 중 도소매·음식·숙박업은 14만 7천 명으로 전체 증가인원의 75.4%를 차지했다. 30~64세의 경우에는 기타 서비스업이 29만 1천 명 증가하여 전체 시간제 근로자 증가인원(32만 7천 명)의 89.0%를 차지하였고, 65세 이상도 기타 서비스업이 24만 7천 명 증가하여 전체 시간제 근로자 증가인원(28만 9천 명)의 85.5%를 차지하였다.

<표 5> 시간제 근로자의 산업별 추이

(단위: 천 명, %)

연령	연도	농림·어업·광공업	도소매·음식·숙박업	기타 서비스업	계
전체	2004	136 (12.7)	355 (33.1)	581 (54.2)	1,072 (100.0)
	2013	102 (5.4)	616 (32.7)	1,166 (61.9)	1,883 (100.0)
	2013-2004(배)	-34 (-4.2)	261 (32.2)	585 (72.1)	811 (100.0)
15~29세	2004	5 (1.7)	135 (45.0)	159 (53.0)	300 (100.0)
	2013	7 (1.4)	282 (57.0)	206 (41.6)	495 (100.0)
	2013-2004(배)	2 (1.0)	147 (75.4)	47 (24.1)	195 (100.0)
30~64세	2004	112 (16.0)	201 (28.6)	389 (55.4)	702 (100.0)
	2013	78 (7.6)	271 (26.3)	680 (66.1)	1,029 (100.0)
	2013-2004(배)	-34 (-10.4)	70 (21.4)	291 (89.0)	327 (100.0)
65세 이상	2004	19 (27.1)	19 (27.1)	32 (45.7)	70 (100.0)
	2013	16 (4.5)	64 (17.8)	279 (77.7)	359 (100.0)
	2013-2004(배)	-3 (-1.0)	45 (15.6)	247 (85.5)	289 (100.0)

주: 분석기간 중 2008년 이전은 표준산업분류 8차, 2009년부터는 표준산업분류 9차에 따랐으며, 산업대분류 기준으로 분류하였고, 기타서비스업은 농림·어업, 광공업, 도소매·음식·숙박업 등에 속하지 않는 여타의 모든 서비스업을 의미함.

자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

시간제 근로자의 직종별 분포를 살펴보면, 전체적으로 생산직 및 서비스 판매직 비중이 높고, 관리자 및 전문가도 18% 정도를 차지하고 있다. 분석기간 중 시간제 근로자는

81만 1천 명이 증가하였는데, 직종별로는 생산직이 32만 2천 명 증가하여 전체 증가인원의 39.7%를 차지하였으며, 서비스 판매직은 28만 5천 명(35.1%), 관리자 및 전문가는 14만 7천 명(18.1%)이 증가하였다.

연령별로는 15~29세에서 시간제 근로자가 19만 5천 명 증가하였는데, 이 중 서비스판매직이 16만 4천 명 증가하여 전체 증가인원의 84.1%를 차지하였다. 30~64세의 경우에는 관리자 및 전문가가 12만 2천 명 증가하여 해당 연령의 시간제 근로자 증가인원(32만 7천 명)의 37.3%를 차지하였고, 65세 이상은 생산직이 23만 5천 명 증가하여 해당 연령 시간제 근로자 증가인원(28만 9천 명)의 81.3%를 차지하였다.

<표 6> 시간제 근로자의 직종별 추이

(단위: 천 명, %)

연령	연도	관리자 및 전문가	사무직	서비스 판매직	생산직	계
전체	2004	191 (17.8)	104 (9.7)	321 (29.9)	456 (42.5)	1,072 (100.0)
	2013	338 (18.0)	161 (8.6)	606 (32.2)	778 (41.3)	1,883 (100.0)
	2013-2004(배)	147 (18.1)	57 (7.0)	285 (35.1)	322 (39.7)	811 (100.0)
15~29세	2004	85 (28.3)	46 (15.3)	124 (41.3)	44 (14.7)	300 (100.0)
	2013	93 (18.8)	42 (8.5)	288 (58.2)	73 (14.7)	495 (100.0)
	2013-2004(배)	8 (4.1)	-4 (-2.1)	164 (84.1)	29 (14.9)	195 (100.0)
30~64세	2004	105 (15.0)	54 (7.7)	190 (27.1)	353 (50.3)	702 (100.0)
	2013	227 (22.1)	109 (10.6)	283 (27.5)	411 (39.9)	1,029 (100.0)
	2013-2004(배)	122 (37.3)	55 (16.8)	93 (28.4)	58 (17.7)	327 (100.0)
65세 이상	2004	1 (1.4)	4 (5.7)	6 (8.6)	59 (84.3)	70 (100.0)
	2013	19 (5.3)	11 (3.1)	35 (9.7)	294 (81.9)	359 (100.0)
	2013-2004(배)	18 (6.2)	7 (2.4)	29 (10.0)	235 (81.3)	289 (100.0)

주: 분석기간 중 2008년 이전은 표준직업분류 5차, 2009년은 표준직업분류 6차에 따랐으며, 관리자 및 전문가는 5차에서 고위임직원 및 관리자(0), 전문가(1), 준전문가(2), 6차에서는 관리자(1), 전문가(2)이고, 사무직은 5차 및 6차 모두 사무직, 서비스직, 판매직이며, 생산직 역시 5차 및 6차 모두 농림어업직, 기능원, 장치조작직, 단순노무직 등임.

자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

4. 시간제 근로의 질

가. 근로기준의 적용

단시간근로자는 근로시간 비례의 원칙에 따라 근로기준의 적용을 받으며(근로기준법 제18조 제1항), 주휴일, 생리휴가, 산전후휴가, 연차휴가 등 근로기준법상의 보호를 받도

록 되어 있다. 또한 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률에서는 임금, 상여금, 성과급, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 관해 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하고 있다. 여기서는 상여금, 시간외수당, 유급휴일, 근로계약서 작성 등 근로기준과 관련된 항목을 중심으로 시간제 근로자에 대한 적용실태를 파악한다.

우선 전체적으로 근로기준 미적용 비율은 점차적으로 개선되는 추세를 보이고 있으나, 시간외수당, 유급휴일 등은 여전히 90% 이상의 시간제 근로자들이 적용을 받지 못하는 것으로 나타났다. 근로계약서 작성을 하지 않은 경우는 85.7%(2004년)→61.4%(2013년)로 크게 개선되었고, 상여금의 적용을 받지 않는 경우도 98.2%(2004년)→82.7%(2013년)로 다소 개선되었다.

<표 7> 시간제 근로자에 대한 근로기준 미적용 비율

(단위: %)

연도	상여금	시간외수당	유급휴일	근로계약서 작성
2004	98.2	98.2	98.4	85.7
2005	98.2	97.5	98.6	85.5
2006	98.1	97.6	97.9	83.5
2007	96.9	97.8	97.8	82.8
2008	96.3	97.8	97.6	80.6
2009	91.2	95.1	95.7	76.3
2010	88.8	94.3	94.0	73.3
2011	87.7	93.6	94.7	68.3
2012	87.3	93.3	93.2	67.0
2013	82.7	91.2	91.0	61.4
2013-2004	-15.5p	-7.0p	-7.4p	-24.3p

자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

나. 사회보험

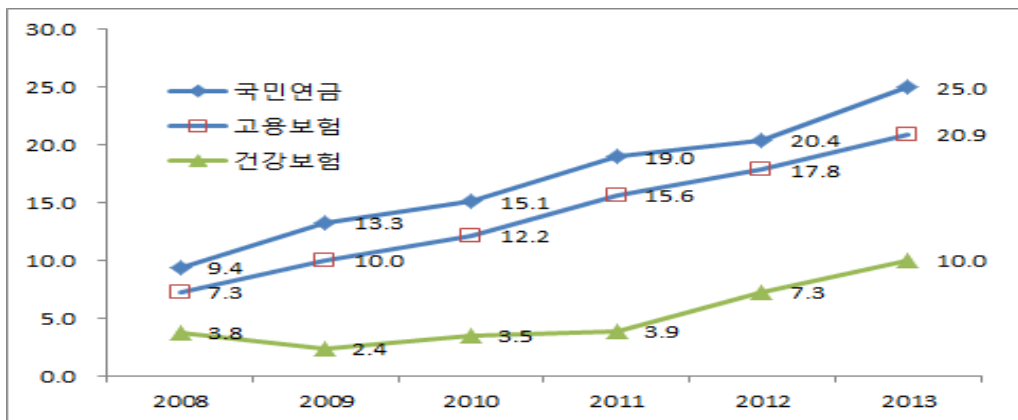
취업 시 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등의 4대 사회보험 제공 여부는 일자리의 질을 가늠할 수 있는 지표가 된다. 여기서는 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서 제공하는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 이렇게 3가지 사회보험 변수를 중심으로 시간제 근로자의 가입 현황을 분석한다. 사회보험은 모든 근로자를 대상으로 하는 것이 아니라 연령, 근로시간, 근로계약기간 등을 기준으로 적용제외자가 있기 때문에 분석

과정에서 이를 고려하였다.⁶⁾ 아울러, 사회보험에 가입되어 있다고 응답했다더라도 직장가입자가 아닌 지역가입자, 피부양자 등의 형태로 가입된 경우는 재직 중인 직장에서 사회보험이 제공되지 않는 것으로 보아 미가입으로 간주하고 집계하였다.

전반적으로 볼 때 시간제 근로자의 국민연금, 고용보험, 건강보험 가입실적은 지속적으로 높아지고 있으나 아직은 미흡한 수준이다. 2013년 기준으로 가입비율이 가장 높은 국민연금의 경우 의무가입 대상자 중 직장가입 비율은 9.4%(2008년)→25.0%(2013년)으로 15.6%p, 고용보험은 7.3%(2008년)→20.9%(2013년)로 13.6%p, 건강보험은 3.8%(2008년)→10.0%(2013년)로 6.2%p 각각 상승하였다.

[그림 7] 시간제 근로자의 사회보험 가입 현황

(단위: %)



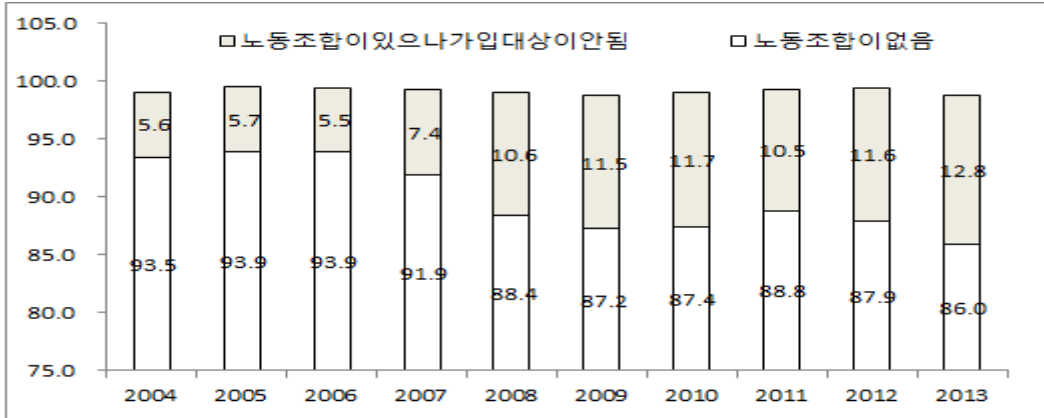
자료: 통계청(2008~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

근로자는 노동조합을 통해 협상력을 높이고 사측에 대한 근로조건 개선 요구를 보다 효과적으로 수행할 수 있다. 하지만 근로조건이 상대적으로 열악한 시간제 근로자의 노동조합 가입률은 2013년 0.6%로, 같은 해 전일제 근로자의 노동조합 가입률 13.7%에 비해 현저하게 낮다. 시간제 근로자는 노동조합이 없는 기업에서 근무하는 비중이 높으나, 노동조합이 있어도 가입대상이 안 되는 비중이 증가하는 추세이다.

6) 자세한 내용은 <부표 2> 참조.

[그림 7] 시간제 근로자의 노동조합 가입 현황

(단위: %)



자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

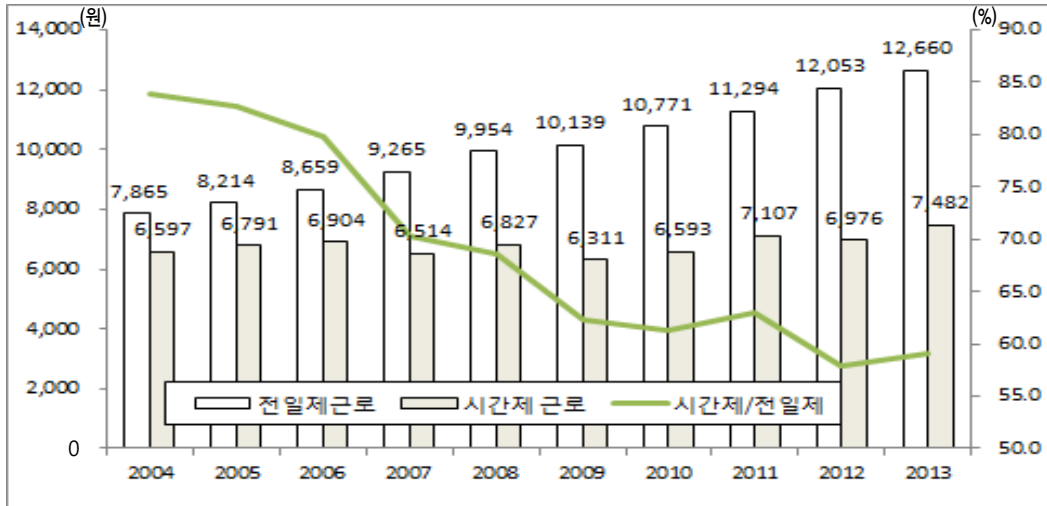
시간제 근로자 중 노동조합이 없는 기업에 종사하는 비율은 93.5%(2004년)→86.0%(2013년)로 낮아졌고, 노동조합은 있으나 가입대상이 안 되는 기업에 종사하는 비율은 5.6%(2004년)→12.8%(2013년)로 높아졌다. 노동조합이 있는 기업에서 시간제 근로자가 지속적으로 증가하고 있으나, 노동조합에서는 이들을 가입대상으로 인정하지 않고 여전히 정규직 중심으로 운영하기 때문으로 보인다. 이는 시간제 근로자의 근로조건 개선을 위해서는 노동조합을 통한 노사자율의 접근보다는 노동보호입법 등과 같은 제도적 접근이 필요함을 시사한다.

다. 시간제 근로자의 임금수준

시간제 근로자의 시간당 임금은 2013년 기준 7,482원으로 전일제 근로자의 12,660원의 약 60% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 시간제 근로자의 시간당 임금수준은 전일제 근로자에 비해 상대적으로 불리해지고 있는데, 전일제 근로자 대비 시간제 근로자의 임금수준은 82.7%(2004년)→59.1%(2013년)로 하락하였다. 이는 시간제 근로자의 임금수준이 시간당 약 7,000원 내외에서 정체되어 있는 반면, 전일제 근로자의 임금 수준은 지속적으로 상승하고 있기 때문이다.

[그림 8] 근로형태별 시간당 임금수준

(단위: 원, %)



자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

최저임금은 모든 근로자에게 적용되는 최소한의 임금임에도 불구하고 이를 준수하지 않는 사업장이 여전히 존재하고 있으며, 특히 시간제 근로에서 그 비율이 높다. 시간급을 기준으로 했을 때 우리나라 전체 임금근로자의 약 10% 내외가 최저임금보다 낮은 임금을 받고 있으며, 시간제 근로자의 상당수가 이에 해당한다. 시간제 근로자의 임금이 정체된 반면 최저임금은 2004년 이후 2010년을 제외하고 매년 평균 임금인상률보다 높게 책정되었는데, 시간제 근로자 중 최저임금 미만을 받는 근로자 비율은 17.2%(2004년)→36.4%(2013년)으로 크게 높아졌다.

연령별로는 청년층과 노년층 시간제 근로자들이 최저임금의 적용을 받지 못하는 사례가 많아 2013년 기준으로 이들 중 약 절반 정도가 최저임금보다 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다. 시간제로 일하는 15~29세 청년층의 경우 최저임금 미만을 받는 근로자 비율은 21.3%(2004년)→49.5%(2013년)로 28.2%p 높아졌다. 65세 이상의 경우에는 최저임금 미만을 받는 시간제 근로자 비율이 원래 높아 42.9%(2004년)→49.9%(2013년)로 7.0%p 상승하였다. 30~64세는 최저임금 미만을 받는 근로자 비율이 13.0%(2004년)→25.3%(2013년)로 12.3%p 상승하였다.

<표 8> 시간당 임금기준 최저임금 미만 근로자 비율

(단위: %)

	시간제 근로자				근로자 전체
	15~29세	30~64세	65세 이상	계	
2004	21.3	13.0	42.9	17.2	5.8
2005	28.1	15.2	47.5	21.6	8.1
2006	26.7	18.4	34.8	22.3	9.4
2007	30.5	18.0	44.4	24.6	11.9
2008	35.3	18.2	48.1	26.4	10.8
2009	46.9	25.9	58.6	36.1	12.8
2010	38.0	21.4	57.8	31.7	11.5
2011	34.2	19.7	53.2	29.2	10.4
2012	32.7	18.7	51.5	28.5	9.6
2013	49.5	25.3	49.9	36.4	11.4
2013~2004(%p)	28.2	12.3	7.0	19.2	5.6

자료: 통계청(2004~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

IV. 정책 제언 및 결론⁷⁾

■ 시간제 일자리의 질 개선을 위한 제도 보완

시간제 일자리 활성화를 위해 추진되어야 할 과제는 무엇보다 일자리의 질적 개선을 통해 시간제 일자리에 대한 인식을 전환시키는 것이다. 시간제 일자리의 질을 전일제 일자리의 질과 비교해 보면 시간당 임금 수준이 상대적으로 낮아지고 있으며, 최저임금 미만인 비율도 증가하는 추세에 있다. 아울러 시간제 근로자의 상여금, 시간외수당, 유급휴일, 근로계약서 작성 등 근로기준의 적용 비율과 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 사회보험 직장가입 비율은 개선되고 있으나 여전히 미흡한 실정이다. 시간제 근로자의 노동조합 가입비율도 대단히 낮아 시간제 근로의 질 개선은 노동조합을 통한 노사자율의 접근보다는 제도적 접근이 우선적으로 필요하다.

우선 시간제 일자리의 질적 개선을 위해서 노동보호입법 및 제도 정비가 필요하다. 예를 들어, 소정근로시간이 주당 평균 15시간 미만인 극단시간 근로자에게는 근로기준법과 노동관계법, 사회보험법이 적용되지 않고, 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 사용자에게 퇴직급여제도 설정 의무가 부여되지 않는다. 이를 일부 사업장에서 악용하는 경우도 빈번하게 발생하고 있어 법적 사각지대에 있는 시간제 근로자들을 보호할 수 있도록 관련법의 보완이 요구된다.

또한 현행법상 시간제 근로자의 근로조건에 적용되는 기준이 모호하다는 문제가 있다. 시간제 근로자의 근로조건은 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)」에 근거하고 있다. 「근로기준법」은 근로시간 비례 결정의 원칙에 따라 시간제 근로자의 근로조건을 규정하고 있고 「기간제법」은 차별금지 원칙을 따르고 있으나, 입법 취지와 논리적 상호관계를 고려하면 「근로기준법」의 근로시간 비례 보호 원칙이 선행적으로 검토되어야 한다. 「근로기준법」에서는 임금을 제외하고 통상근로자에게 보장된 모든 근로조건이 근로시간에 비례하여 분할될 수 있는지가 불명확하다. 즉, 「근로기준법」은 근로시간에 따라 분할 가능한 근로조건과 그렇지 않은 근로조건을 제시하지 않고 있으며, 근로시간에 따라 분할할 수 없는 근로조건은 어떤 기준과 원칙으로 보장해야 하는지를 명확히 제시해 주고 있지 않다. 「기간제법」에서도 이를 명확히 규정짓

7) 다수의 전문가 자문회의를 통해 정책 아이디어를 도출하여 작성함.

지 않고 있어 근로시간 비례 보호 원칙을 적용할 수 있는 근로조건과 그렇지 않은 조건을 구별하는 규정이 필요하다(박지순, 2014). 시간에 비례하여 분할할 수 있는 금전적인 근로조건이라도 근로시간에 따라 차등지급을 해야 하는 합리적인 이유가 없는 경우(예: 명절수당, 교통비, 식비 등의 복리후생비나 생활보장성 급여)에는 전일제 근로자와 동일하게 보장해 주는 것이 바람직하다(남우근, 2014).

■ 시간제 일자리의 다양화와 공공부문의 시간제 일자리 창출 유도

양질의 시간제 근로 활성화를 위해서는 사용자와 근로자의 수요에 적합한 다양한 일자리 창출이 필수적이다. 현재 파트타임과 아르바이트 형태의 저급 시간제 일자리가 다수를 이루고 있는 상황에서 시간 선택제 일자리의 확산은 시간제 일자리의 질적 다양화를 가지고 올 수 있다. 시간 선택제 일자리는 근로자가 일과 가정의 양립, 점진적 퇴직 및 재취업, 일학습 병행을 위해 근로시간, 업무의 시작 및 종료 시간, 근무요일 등을 사용자와 협의하여 선택할 수 있는 일자리이다(이자성, 2014). 정부에서 추진하고 있는 시간 선택제 일자리는 주 20시간 근무하는 것을 원칙으로 개인의 필요에 맞게 근무시간대를 선택할 수 있고, 4대 보험 가입 등 기본적인 근로조건이 보장되며 승진, 보수 등의 인사관리는 근무시간에 비례하여 이루어지는 정규직 일자리이다(김기형·진중순, 2013; 이자성, 2014). 정부에서는 외국어 통·번역, 법률해석과 같은 전문직종과 주차단속, 우편배달, 운전과 같은 대체가능한 정형화된 업무, 도서관리, 홈페이지 관리, CCTV 모니터링 등의 행정관리, 사서나 간호사와 같은 특정시간대 업무 등 주로 단순하고 주변적인 업무를 중심으로 시간 선택제 일자리를 마련하였다(이자성, 2014).

시간 선택제 일자리가 양질의 일자리로 자리 잡기 위해서는 적용 범위를 좀 더 확대하여 전문성을 가진 경력단절자나 퇴직 예정자를 유인하는 것이 필요하다(이자성, 2014). 업무 특성 외에도 주부를 위한 ‘일-가정 양립형 일자리’와 남성을 위한 ‘장시간 직무 분할형’, 고령자를 위한 ‘사회 참여형’ 일자리, 전문직을 위한 ‘핵심업무형’ 일자리 등 근로자의 특성에 따라 시간제 일자리를 다양화하는 방법도 고려해 볼 수 있다(고혜원, 2014; 이준협, 2013). 조직의 유형별로 시간 선택제 일자리에 대한 주기적인 수요조사와 직무분석을 실시하여 조직의 특성과 노사의 수요에 부합하는 다양한 시간제 일자리를 지속적으로 창출해야 한다. 또 근로자의 생애주기와 필요에 따라 유연하게 근로형태를 바꿀 수 있는

전환형 시간 선택제 일자리를 운영하고, 직무분할이 가능한 직종을 발굴하여 일자리의 다양성을 확보하도록 한다.

시간 선택제 일자리를 민간부문으로 확산하기 위해서는 공공부문에서 선도적으로 다양한 일자리를 발굴하고 적용하는 것이 필요하다. 정부는 2010년부터 유연근무제를 적극적으로 시행하여 왔으나 경직된 조직문화, 초과근무의 일상화와 같은 조직 풍토와 협업이 많고 정형화되어 있지 않은 업무의 특성, 승진이나 근평과 같은 인사상의 불이익에 대한 두려움, 복무관리의 어려움 및 구체적인 지침 부족 등으로 활용이 저조하다(김기형·진종순, 2013; 배귀희·양건모(2011); 양인숙, 2011). 이는 대부분의 기업이 시간제 일자리 또는 시간 선택제 일자리 도입 시 당면할 수 있는 문제이므로 시간 선택제에 적용할 수 있는 평가 시스템과 급여체계, 교육에 대한 제도 개선이 요구된다. 정부에서는 신규 인력 중 시간 선택제 공무원의 비중을 20%로 확대하는 등 신규채용에 초점을 맞추어 시간 선택제 근로를 적극적으로 추진하고 있는데, 신규채용뿐만 아니라 전일제에서 시간제로 전환할 수 있는 제도도 함께 추진하여 다양한 시간 선택제 근로를 선도적으로 운영할 필요가 있다(이자성, 2014). 또 책임소재가 분명하고 단순성과 독립성이 높은 직무부터 시작하여 장기적으로는 모든 직무를 대상으로 시간 선택제 일자리를 확대해 나가 지속적으로 시간제 일자리를 발굴하는 것이 필요하다(김기형·진종순, 2013).

■ 기업의 시간제 일자리 확대 및 운영 지원

시간제 근로가 양질의 일자리로 자리 잡기 위해서는 기업이 ‘반듯한 시간제 일자리’를 창출하도록 유인하는 것이 필요하다. 양질의 시간제 일자리는 전일제 일자리보다 더 많은 비용이 들고 직무분석과 시간제 근로자를 위한 인사정책 수립 등 새로운 과업이 요구되기 때문에, 기업 입장에서는 양질의 시간제 일자리를 도입하는 것이 부담스러울 수밖에 없다. 그러나 시간제 일자리에 대한 부정적인 인식을 불식시키기 위해서는 양질의 시간제 일자리 공급이 필수적이기 때문에 기업의 부담을 경감시켜 줄 수 있는 대책이 필요하다.

질 좋은 시간제 일자리 창출에 대한 기업의 부담을 경감시키기 위해서는 첫째, 양질의 시간제 일자리를 공급하는 기업에게 인건비, 사회보험료, 복리후생비를 보조하고, 세계 혜택과 금융상의 정책적 지원을 제공한다. 현재 정부에서는 시간 선택제 일자리 창출 시

임금의 50%(월 80만 원 한도)를 1년간 지원하고, 중소기업에는 국민연금과 고용보험료의 사업주 부담금을 2년간 100% 지원할 예정이며, 세액공제 혜택도 제공하고 있다(고용노동부, 2013.11.13. 보도자료). 정부의 이러한 노력은 기업이 시간제 일자리 창출 및 확산에 동참하도록 하는 인센티브가 되므로 바람직하다고 볼 수 있다. 다만, 시간제 일자리가 어느 정도 자리 잡을 때까지 지속적인 지원이 필요하므로 장기적인 재원 마련에 힘을 쏟아야 할 것이다.

둘째, 시간제 일자리 제도의 원만한 정착을 위해 근로자 및 기업을 대상으로 한 컨설팅 서비스를 제공해야 한다. 기업이 시간제 일자리를 창출하기 위해서는 복잡한 직무분석이 수행되어야 하고, 전일제 근로자에 적합한 인사관리제도를 시간제 근로자에게도 통용될 수 있도록 개편하는 작업이 필요하다. 또 시간제 일자리를 실제로 운영하면서 다양한 상황에 부딪힐 수 있어 기업에 재정적 부담뿐만 아니라 업무상의 부담도 크다. 따라서 정부에서는 시간 선택제 도입 및 인사·노무 관리 원칙 등의 운영매뉴얼을 제작·배포하여 가이드라인을 제시하고(이자성, 2014), 직무분석과 인사제도 재설계를 위한 컨설팅을 제공하는 것이 필요하다. 기업뿐만 아니라 근로자에게도 새로운 시간제 일자리 종류와 혜택, 권리 및 의무를 알려 주고 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 하는 상담 서비스도 제공하여 시간제 일자리가 원활하게 운영되도록 지원한다.

셋째, 시간제 일자리 활성화를 위한 구인·구직 중개 서비스를 제공한다. 시간제 근로 활성화를 위해서는 고용 알선이 중요하므로 대기업과 정부에서 마련한 양질의 시간제 일자리를 알리는 대규모 취업 박람회를 정기적으로 개최하고, 위크넷처럼 민간 취업 사이트에 시간제 일자리 코너를 따로 만들어 손쉽게 검색할 수 있도록 장려한다. 또 시간제 일자리 구직자가 자신에 대한 정보를 등록하여 기업에서 필요한 인력을 보다 용이하게 구할 수 있도록 시스템을 개편할 필요가 있다.

■ 대상별 맞춤형 정책 개발

시간제 일자리는 고용률 70%를 달성하기 위해 전일제 근무가 어려운 주부와 고령층을 노동시장으로 유입시키기 위한 하나의 방안이다. 이 두 집단은 특성과 노동시장 진입장벽이 상이하기 때문에 정책 대상별로 특성화된 지원 정책이 필요하다.

〈주부를 위한 시간제 일자리 정책〉

첫째, 보육정책 강화를 통한 주부들의 취업 여건 조성이 선행되어야 한다. 공보육이 잘 되어 있는 북유럽이나 사보육 시장이 형성된 미국 등의 선진국은 여성의 사회적 진출이 활성화되어 있다(이주희, 2011). 그러나 우리나라의 경우 보육 서비스가 확충되지 않아 육아와 일을 병행하기 어려운 실정이다. 육아와 병행할 수 있는 일자리 발굴도 중요하지만, 그에 앞서 일하는 동안 아이를 맡길 수 있는 보육 서비스가 충분히 확대되어야 주부의 노동시장 진입 장벽이 한결 낮아질 것이다.

둘째, 고학력 경력단절 주부를 위한 양질의 시간제 일자리 발굴이 필요하다. 여성 시간제 근로자는 주로 도매업, 음식숙박업, 사회서비스업, 서비스직, 단순노무직과 같은 저부가가치 산업과 저숙련 직종에 종사하고 있다(김복순, 2013). 즉, 고학력 경력단절 여성을 흡수할 수 있는 일자리 자체가 부족하여 이들을 노동시장으로 편입시키는 것이 어려운 실정이다. 사무직이나 교육 현장 등에서 시간제 일자리의 수요를 조사하고, 직무를 정형화하여 고학력 주부를 타깃으로 하는 시간제 일자리를 개발하는 것이 필요하다.

셋째, 여성새일센터와 연계하여 시간제 일자리 알선 및 취업 지원 서비스를 강화한다. 여성새일센터는 경력단절 여성이나 무경력 여성을 대상으로 직업상담, 직업교육훈련, 구인구직 관리, 인턴십, 취업 연계, 취업 후 사후관리 등을 종합적으로 지원하는 기관이다(여성가족부 홈페이지, 2014.10.22.). 여성새일센터의 사업이 여성 취업에 특화되어 있는 만큼 결혼, 출산, 육아로 인해 노동시장에 진입하기 어려운 여성들이 자신의 여건에 맞는 시간제 일자리를 보다 효율적·효과적으로 찾을 수 있도록 지원 가능할 것이다.

〈고령층을 위한 시간제 일자리 정책〉

첫째, 노인일자리사업의 확대를 통해 다양한 일자리 사업을 확보하는 것이 필요하다. 노인일자리사업은 공공분야 일자리의 경우 인건비와 부대 경비를 전액 지원하고, 민간분야 일자리는 부대 경비를 정부에서 지원하고 있다. 고령층 시간제 일자리 활성화를 위해 새로운 사업을 만들기보다는 기존의 노인일자리사업을 확대 지원하여 고령층의 시간제 근로 수요를 흡수하는 것이 더 효율적일 것이다. 그리고 고령층은 생산성을 중시하는 기업보다는 주로 사회적 가치를 중시하는 공공분야 일자리에 더 적합하므로, 노인일자리사업을 활성화하는 것이 적절하다.

둘째, 임금피크제와 정년연장을 연계한 시간제 일자리의 창출이 필요하다. 임금피크제와 시간제 근로를 통해 근로시간과 임금을 감축시키면서 퇴직시점을 늦춰 근로자가 은퇴

생활에 연착륙할 수 있도록 지원해야 한다.

셋째, 시간제 근로 고령 인력풀을 조성하여 고학력, 고경력 고령층을 양질의 대체인력으로 활용한다. 노동시장이 유연화되면서 적절한 수준의 대체인력을 확보하는 것이 인력 관리의 중요한 과제가 되었다. 대체인력이 필요할 때 인력풀에서 적합한 고령자를 선택해 투입하여 그들의 경력과 전문성을 십분 활용할 수 있도록 한다.

■ 시간제 근로자의 직업훈련 지원 강화

시간제 근로자에게 4대 보험 및 최저임금 보장과 같은 기본적인 근로조건을 보장하는 제도는 마련되어 있으나, 직업교육 및 훈련 기회 보장은 미미한 수준이다. 직업교육 및 훈련에 근로시간 비례 보호 원칙을 적용한다면 실효성 있는 교육이 이루어지기 어려우므로, 국가에서 직업교육 및 훈련 비용을 일부 또는 전액 부담하는 바우처를 제공하여 교육 기회의 접근성을 높일 필요가 있다.

참고문헌

- 고용노동부(2013.11.13). 『시간선택제 일자리 활성화 추진계획』. 보도자료.
- 고혜원(2014). 「행복한 선택, 시간선택제 일자리」, 『지방행정』, 제1월호, 42~45쪽.
- 김기형·진종순(2013). 「시간선택제 일반직 공무원 제도의 도입에 관한 연구」, 『행정논총』, 제51권, 제3호, 199~239쪽.
- 김복순(2013). 「여성 시간제 근로의 현주소」, 『월간노동리뷰』, 10월호, 61~74쪽.
- 남우근(2014). 「시간제 노동에 대한 비례보호 원칙의 허구성」, 『월간 복지동향』, 183호, 27~32쪽.
- 박지순(2014). 「단시간근로의 입법정책적 과제」, 『노동법포럼』, 제12호(2014.4.), 1~35쪽.
- 배귀희·양건모(2011). 「공무원 유연근무제 정책에 관한 실증적 연구: 탄력근무, 시간제근무 및 재택근무를 중심으로」, 『한국지방자치학회보』, 제23권, 125~153쪽.
- 양인숙(2011). 「행정기관 시간제근무제도의 확산 전망과 과제」, 『월간노동리뷰』, 3월호, 15~20쪽.
- 여성가족부 홈페이지(2014.10.22.). e새일시스템. http://saeil.mogef.go.kr/hom/HOM_Main.do.
- 이자성(2014). 「공공기관의 시간선택제 일자리 현황과 향후과제」, 『경남정책 Brief』, 2014~07.
- 이주희(2011). 「정규직 시간제 일자리 도입의 전제조건과 정책과제」, 『월간노동리뷰』, 3월호, 21~26쪽.
- 이준협(2013). 「성장 없는 고용은 “고용 없는 성장”보다 위험하다 - 고용률 70% 달성을 위한 시사점」, 『한국경제주평』, 제541호, 1~23쪽.
- 정선영(2013). 「인구구조 변화가 고용에 미치는 영향」, 『BOK 이슈노트』, No.2013-15.(2013.10.2.)
- Blank, R. M.(1989). The role of part-time work in women's labor market choices over time. *The American Economic Review* 79, No. 2(1989): 295~299
- Hamermesh, D.(1993). Labor Demand. *Princeton University Press*.
- Hart, R.(1987). Working Time and Employment. *Winchester, MA: Allen and Unwin*.
- Leppel, K., and S. H. Clain. The growth in involuntary part-time employment of men and women. *Applied Economics* 20, No. 9(1988): 1155~1166.
- OECD(1983). *Employment Outlook 1983*, Paris: OECD.

_____(1990). *Employment Outlook 1990*, Paris: OECD.

_____(1995). *Employment Outlook 1995*, Paris: OECD.

_____(2004). *Employment Outlook 2004*, Paris: OECD.

OECD.StatExtracts(2013). Incidence of FTPT employment-common definition(+15yrs & dependent employment). Retrieved from <http://stats.oecd.org/>

Abstract

Analysis on Changes of Part-time Jobs Between Year 2004 and 2013

Oh, Ho Young & Lee, Eunhye

This report investigates changes of part-time jobs in Korea between year 2004 and 2013, and proposes appropriate policies. Our analysis shows steep increase of total number of part-time jobs during the 10 year period. The proportion in total dependent employment remains below the OECD average, however.

The increase was concentrated in a few specific categories with less than 15 hours per week, and for elderly people of age above 65. The overall quality of part-time jobs is poor as only 10~15% of the workers are provided with the 4 social insurance programs and 98.8% of them do not have an opportunity to join a labor union in their companies. To grow quality part-time jobs, 「LABOR STANDARDS ACT」 and 「ACT ON THE PROTECTION, ETC. OF FIXED-TERM AND PART-TIME WORKERS」 should clearly define the legal protection principles. Public sectors should create good part-time jobs (e.g. flexible part-time jobs) first and then spread the movement to private sectors, as well. In addition to tax advantages and financial supports, the government should develop HRM manual for flexible part-time jobs and provide consulting services for companies and employees to increase good part-time jobs in private sectors.

Subject: part-time job, flexible part-time job, part-time employment, Part-time worker, part-time employee

〈부록〉

〈부표 1〉 동기별 시간제 근로 추이

(단위: 명, %)

	자발적인 사유		비자발적인 사유		계	
2006	534	(47.0)	601	(53.0)	1,135	(100.0)
2007	577	(48.0)	624	(52.0)	1,201	(100.0)
2008	397	(32.3)	832	(67.7)	1,229	(100.0)
2009	542	(38.0)	884	(62.0)	1,426	(100.0)
2010	640	(39.5)	980	(60.5)	1,620	(100.0)
2011	760	(44.7)	942	(55.3)	1,702	(100.0)
2012	804	(44.0)	1,022	(56.0)	1,826	(100.0)
2013	837	(44.5)	1,047	(55.6)	1,883	(100.0)
2013-2006	303	(-2.5p)	446	(2.6p)	748	(100.0)
배	1.57		1.74		1.66	

자료: 통계청(2006~2013), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

〈부표 2〉 국민연금, 건강보험, 고용보험 가입대상

	적용대상자	적용제외자
국민연금	사업장에 종사하는 18세 이상 60세 미만의 사용자 및 근로자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1개월 미만의 일용근로자 및 단시간근로자 ▪ 월 60시간 미만의 단시간근로자. 단, 생업을 목적으로 3개월 이상 근로제공 시 제외 ▪ 법인의 이사 중 과세대상 소득이 없는 자 등
건강보험	모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1개월 미만의 일용근로자 ▪ 비상근 근로자 또는 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 ▪ 비상근 교직원 또는 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제 공무원 및 교직원 ▪ 근로자가 없거나 비상근 근로자 등만을 고용하고 있는 사업장의 사업주 ▪ 학교에 재학 중인 자가 방학기간 중 일시적으로 근무하는 경우 제외
고용보험	사업(또는 사업장)에 종사하는 모든 근로자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 만 65세 이상자 ▪ 월 60시간 미만인 자(1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함). 단, 생업을 목적으로 3개월 이상 근로제공 시 제외

자료: 4대사회보험 정보연계센터(<http://www.4insure.or.kr>).

□ 저자 약력

- 오호영
 - 한국직업능력개발원 선임연구위원

- 이은혜
 - 한국직업능력개발원 연구원

고용률 제고를 위한 시간제 일자리의
변화(2004~2013년) 분석과 정책 제언

- 발행연월일 2014년 11월 8일 인쇄
 2014년 11월 10일 발행
- 발 행 인 이 용 순
- 발 행 처 한국직업능력개발원
 135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
 홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
 전 화: (02)3485-5000, 5100
 팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-999-5 93320
- 인 쇄 처 (주)한국장애인문화인쇄협회 (02)2683-0955