



# 시간제일자리 동향과 정책과제

이 덕 재

이 정 아

정 한 나

KEIS



# 시간제일자리 동향과 정책과제

이 덕 재

이 정 아

정 한 나

KEIS





# 발간사

---

2004년에 실시한 주 40시간제 도입 이후 우리나라의 평균 노동시간은 꾸준히 감소하여 왔습니다. 그런데 이러한 평균 노동시간 감소에 시간제 일자리의 증대가 적잖이 기여하였습니다.

특히 2018년 8월 취약계층 보호차원에서 고용보험법 시행령 개정으로 주 15시간 미만 일자라도 3개월 이상 계속 근무시 고용보험 당연 가입 대상으로 실업급여 수급 자격을 얻게 됨에 따라 시간제 일자리의 고용보험 피보험자 수가 크게 증가하였습니다.

이러한 시간제 일자리는 주로 여성들을 중심으로 빠르게 증가하고 있는데 이는 선진국들에서도 뚜렷하게 나타나는 현상입니다. 일반적으로 지적되고 있는 경제의 서비스화 현상 속에서 여성들의 높은 경제활동 참여가 시간제 일자리와 긴밀하게 연동되어 있는 것입니다.

이처럼 시간제 일자리는 새로운 산업구조 및 고용구조의 변화 속에서 앞으로도 중요한 영향을 차지할 수밖에 없지만 시간제 일자리의 양태, 그리고 관련한 여러 노동보호법적 쟁점들에 대해서는 체계적인 연구가 부족한 형편입니다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 새로운 고용형태로써 시간제 일자리에 대한 가능성을 주로 노동시장적 관점에서 종합적으로 살펴보았습니다. 즉 고용량과 고용의 질을 중심으로, 시간제 일자리 증대의 수요 및 공급 측 요인에 주로 초점을 맞추었습니다.

예컨대 산업별 사업체 규모 및 제도적 환경과 상호작용을 분석하여 시간제 일자리의 수요가 증대하는 원인을 파악하고, 공급 측면에서는 성별, 연령대별 시간제 일자리 구성 변화와 함께 시간제 노동의 자발성 여부 등을 세밀하게 살펴보고자 하였습니다.

오늘날 일자리 문제가 심각한 상황에서 시간제 일자리가 양적으로는 일자리 창출의 매우 중요한 동력이긴 하지만 동시에 전통적 고용 및 사회보장 차원의 보호에 취약하다는 약점을 안고 있습니다. 모쪼록 본 연구가 시간제 일자리의 여러 노동시장적 특성을 잘 밝혀내고 이러한 약점을 보완 및 개선하는 정책적 시사점을 도출하여 시간제 일자리가 경제의 서비스화 국면에서 양질의 일자리 창출을 위한 중요한 정책적 지렛대가 될 수 있도록 기여할 수 있기를 기대합니다.

본 연구보고서는 원내의 이덕재 부연구위원과 정한나 부연구위원, 그리고 이정아 부연구위원에 의해 작성되었습니다. 연구진들의 노고에 지면을 빌어 감사의 말씀을 전합니다.

참고로, 본 연구보고서에 수록된 내용들은 저자들의 개인적인 의견이며 본원의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 알려 드립니다.

2020년 12월  
한국고용정보원  
원장 나 영 돈

# [ 차례 ]

<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구 필요성 및 목적 .....	1
제2절 연구내용 .....	2
<b>제2장 경제사회구조변화와 시간제일자리</b> .....	<b>(이덕재) 6</b>
제1절 경제의 서비스화와 고용구조의 변동 .....	6
제2절 고용형태의 다변화와 시간제일자리 .....	10
제3절 노동유연성과 시간제 일자리 .....	13
제4절 시간제 일자리와 복지국가체계의 대응 .....	18
제5절 코로나-19 고용위기 하 시간제 일자리 .....	21
<b>제3장 시간제 근로자 특성과 일자리 질 분석</b> .....	<b>(정한나) 23</b>
제1절 연구 필요성 및 목적 .....	23
제2절 시간제 근로 추이와 특징 분석 .....	24
제3절 시간제 근로자의 일자리 질 분석 .....	29
제4절 육아 및 가사로 인한 여성 시간제 근로자 특징 분석 .....	38
제5절 소결 .....	44
<b>제4장 시간제 일자의 선택과 지속</b> .....	<b>(이정아) 46</b>
제1절 연구 필요성 및 목적 .....	46
제2절 분석 자료 .....	48
제3절 청년의 시간제 일자리 .....	50
제4절 고령자의 시간제 일자리 .....	67
제5절 결론 .....	83

제5장 결론: 요약 및 시사점 ..... 85

참고 문헌 ..... 93

## [ 표 차례 ]

<표 2-1> 주요시기별 산업별 고용비중의 변동(단위:천명) .....	7
<표 2-2> 임금근로자의 근로형태별 규모(8월 기준) .....	11
<표 2-3> 유연성의 형태 .....	14
<표 2-4> 시간제 일자리(총고용 대비) .....	15
<표 2-5> 시간제 일자리 이유(남성) .....	16
<표 2-6> 시간제 일자리 이유(여성) .....	17
<표 2-7> 네덜란드, 독일, 한국 시간제 일자리 관련 정책 비교 .....	19
<표 3-1> 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중(총괄) .....	29
<표 3-2> 산업별 시간제 취업자 추이 .....	30
<표 3-3> 직업별 시간제 취업자 추이 .....	31
<표 3-4> 성 및 근로사유별 시간제 근로 비율 .....	39
<표 3-5> 성 및 세부 근로사유별 시간제 근로 비율 .....	40
<표 3-6> 개인특성 및 근로사유별 시간제 근로 비율 .....	41
<표 3-7> 시간제 근로 형태별 사회보험 가입 비율 .....	43
<표 3-8> 시간제 근로 형태별 근로복지 및 교육훈련 경험 여부 .....	43
<표 4-1> 청년 경제활동 및 인적 구성 변화 .....	51
<표 4-2> 시간제 일자리 산업 분포 .....	54
<표 4-3> 청년 시간제 일자리 산업 분포 .....	55
<표 4-4> 청년 시간제 일자리 사업체 규모 분포 .....	56
<표 4-5> 청년 시간제 일자리의 속성 .....	58
<표 4-6> 청년패널 자료 현황 .....	60
<표 4-7> 다항 로짓 분석 결과(청년패널) .....	64

<표 4-8> 패널 로짓 및 확률 효과 분석 결과(청년패널) .....	65
<표 4-9> 고령자 경제활동 및 인적 구성 변화 .....	68
<표 4-10> 고령자 시간제 일자리 산업 분포 .....	71
<표 4-11> 고령자 시간제 일자리 사업체 규모 분포 .....	72
<표 4-12> 고령자 시간제 일자리의 속성 .....	74
<표 4-13> 고령화패널 자료 현황 .....	76
<표 4-14> 고령자 취업자 구성(고령화패널) .....	76
<표 4-15> 출생 코호트별 취업자 중 시간제 비중(고령화패널) .....	78
<표 4-16> 다항 로짓 분석 결과(고령화패널) .....	80
<표 4-17> 패널 로짓 및 확률 효과 분석 결과(고령화패널) .....	81

## [ 그림 차례 ]

[그림 2-1] 산업별 임금갭과 여성종사자 비율(2016년) .....	9
[그림 3-1] 1~35시간 근로자 추이 및 비중 .....	25
[그림 3-2] 성별 1~35시간 근로자 수 및 증감 추이 .....	25
[그림 3-3] 성별 1~35시간 근로자 수 및 증감 추이(근로사유별) .....	26
[그림 3-4] 교육수준별 1~35시간 근로자 수 및 증감 추이 .....	28
[그림 3-5] 시간제 일자리 질 구성요소 .....	32
[그림 3-6] 시간제 근로자의 고용안정성 비율 추이 .....	32
[그림 3-8] 시간제 근로자 근속기간별 구성비 .....	33
[그림 3-9] 시간제 근로자의 월평균 취업시간 및 증감 .....	34
[그림 3-10] 시간제 근로자 사회보험 가입자 비율 .....	34
[그림 3-12] 시간제 근로자의 근로복지 수혜 비율 .....	35
[그림 3-13] 시간제 근로자의 노동조합 가입 비율 .....	36
[그림 3-14] 시간제 근로자의 일자리 선택 동기 .....	36
[그림 3-15] 시간제 근로자의 일자리 선택 동기 (세부사유별) .....	37
[그림 3-16] 시간제 근로자의 근로계약서 서면 작성 비율 .....	38
[그림 3-17] 근로사유별 시간제 근로자 추이 .....	39
[그림 4-1] 연도별 임금근로자 중 시간제 및 청년 비중 .....	50
[그림 4-2] 연령구간별 청년 임금근로자 중 시간제 비중 .....	52
[그림 4-3] 전일제 대비 청년 시간제의 시간당 임금 비율 .....	57
[그림 4-4] 청년 시간제의 취업 사유 분포 .....	58
[그림 4-5] 청년 시간제의 근속기간 분포(커널밀도함수) .....	59
[그림 4-6] 시간제 노동자 비중(청년패널) .....	61

[그림 4-7] 출생 코호트별·연령 구간별 시간제 비중(청년패널) .....	62
[그림 4-8] 현재 시간제 일자리에서 근속기간(커널밀도함수, 청년패널) ...	63
[그림 4-9] 연도별 임금근로자 중 시간제 및 고령자 비중 .....	67
[그림 4-10] 2005-2020년 고령자 취업자 증가 요인 분해 .....	68
[그림 4-11] 성별·혼인상태별 고령자 임금근로자 중 시간제 비중 .....	69
[그림 4-12] 성별·혼인상태별 고령자 임금근로자 중 시간제 비중 .....	70
[그림 4-13] 전일제 대비 고령자와 청년 시간제의 시간당 임금 비율 .....	73
[그림 4-14] 고령자 시간제의 취업 사유 분포 .....	74
[그림 4-15] 고령자 시간제의 근속기간 분포(커널밀도함수) .....	75
[그림 4-16] 시간제 노동자 비중(고령화패널) .....	77
[그림 4-17] 현재 시간제 일자리에서 근속기간(커널밀도함수, 고령화패널) ..	79

## 요약

일반적으로 경제발전이 지속적으로 이루어지면서 산업구조는 1차산업에서 2차산업으로 그리고 최종적으로 3차산업 중심으로 변동하는 것으로 알려져 왔다. 이는 흔히 경제의 서비스화 현상으로 불리면서 동시에 고용구조에도 심대한 변동을 초래한다. 즉 경제의 서비스화 현상 속에 양질의 일자리가 점점 더 축소되면서 일자리 미스매치가 심화됨과 동시에 일-가정 양립 문제가 사회적으로 중요한 과제가 되는 것이다. 특히 경제의 서비스화 현상 속에서 여성의 활발한 경제활동인구 증가와 맞물려 서비스 업종을 중심으로 시간제 일자리는 지속적으로 늘고 있다. 여기에 경력단절여성의 일-가정 양립 문제를 해결하기 위한 수단으로 시간제 일자리를 장려하는 여러 정책적 노력과 함께 이러한 흐름은 강화되고 있다. 실제 2020년 8월 기준 임금근로자의 근로형태별 규모 추이를 보면(통계청, 2020) 시간제 근로자는 2013년 1,883천명에서 지속적으로 증가하여 2020년 8월 현재 3,252천명으로 7년 사이에 무려 1,369천명이 증가하였다. 이는 약 72.7%의 증가율로서 같은 기간 임금근로자 전체 증가율 11.1% 대비 약 7배나 높은 수치다. 예컨대 이 기간 임금근로자는 2,043천명 증가했는데 시간제 일자리의 증가가 차지하는 비중은 67.0%로 무려 2/3를 차지하여 시간제 일자리가 임금근로자 일자리 증가의 주요 추동요인임을 확인시켜주고 있다.

이처럼 시간제 일자리는 일자리 문제가 심각한 오늘날 고용상황에서 양적으로는 일자리 창출의 가장 중요한 동력이긴 하지만 동시에 전통적 고용 및 사회보장 차원의 보호에 취약하다는 약점을 안고 있다. 즉 시간제 근로자의 근로조건을 개선하고 고용보호의 수준을 높여나간다면 경제의 서비스화 국면에서 양질의 일자리 창출을 위한 중요한 정책적 지렛대가 될 수도 있다는 것

이다. 이러한 관점에서 우리는 특히 코로나-19의 충격을 감안하여 시간제 일자리에 대한 최근 동향을 종합적으로 점검하고자 하였다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

우선 제2장에서는 경제의 서비스화 현상에 따른 고용구조의 변화를 살펴 보았다. 먼저 우리나라의 경우 경제의 서비스화 현상이 어떻게 진행되어 왔는지 살펴보았다. 그 결과 우리나라의 경우 지속되는 농림어업 부문의 감소에 제조업 부문의 탈산업화의 힘이 더해져 전체 고용 비중에서 2019년 현재 무려 78.5%가 서비스업에 종사하는 산업구조로 재편된 것을 확인하였다.

이어 이러한 경제의 서비스화가 노동시장, 나아가 복지국가 체계 등 사회 정책에 미치는 정책적 함의가 무엇인지 보몰(Baumol, 1967)의 논의를 살펴보았다. 이를 통해 노동시장 이중구조(dualism) 문제가 경제의 서비스화 현상과 긴밀하게 맞물려 있음을 지적하였다. 한편, 경제의 서비스화 현상과 함께 고용형태도 다양화되었다. 이는 흔히 유연성(flexibility) 문제로 논의되어 왔는데 Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre(2003)를 중심으로 살펴보면 시한제 일자리는 임시적 유연성(temporal flexibility)에 해당함을 확인하였다.

한편, 이러한 유형화가 실제 각국들의 복지국가 체계 및 고용제도에 따라 어떻게 다르게 변이를 하는지 살펴보았다. 즉 시간제 일자리의 고용비중이 EU 15개국 평균이 18%로 독일과 스웨덴, 그리고 영국이 평균을 다소 상회하는 수준에 이르지만 네덜란드의 경우 무려 41.2%로 평균보다 2배 이상 높은 반면 스페인과 그리스는 각각 8.2% 및 4.6%에 그치는 등 매우 큰 차이를 보이고 있음을 확인하였다. 한편, 성별로 보면 EU 15개국 전체 평균이 남성이 6.3%인 반면 여성은 33.7%로 5배를 넘는다. 이러한 성별 차별화는 특히 독일에서 두드러지는데 독일의 경우 남성이 5%에 그치는 반면 여성은 37%로 거의 8배에 육박하였다. 이처럼 시간제 일자리가 유연화의 전세계적 흐름 속에서도 각국 복지국가 체계의 성격에 따라 매우 상이한 양상을 보이고 있음을 확인하였다.

이에 따라 시간제 일자리에 대한 각국들의 대응 양식도 매우 다양하였다. 우리는 시간제일자리가 적극적으로 추진되었던 독일과 네덜란드를 한국과 비교한 김유휘·이승운(2014)의 논의를 중심으로 다음과 같이 정리하였다. 첫째, 정책의 범위와 관련 우리나라 시간제 관련 정책의 경우 전일제근로에서 시간제근로로

의 전환과 시간제근로에서 전일제근로로의 전환 모두 제한적이며, 네덜란드와 독일처럼 전 사업장을 대상으로 근로자의 권리로 보장하지 않기 때문에 적용될 수 있는 업종이나 직종 또한 제한적일 가능성이 크다.

둘째, 시간제 근로자의 처우를 살펴보면, 독일과 네덜란드 정책은 시간제 선택을 권리로 규정하여 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지하며 임금, 사회보장, 휴가 및 휴직 등은 시간에 비례하여 제공하는 등 임금과 근로조건에서 전일제 근로자 대비 차별받지 않고 동등한 대우를 보장받는 반면 한국의 경우 시간제근로와 전일제근로의 차등적 처우가 가능하도록 여지를 남긴다.

셋째, 시간제 관련 지원 사업을 살펴보면, 네덜란드와 독일의 경우 시간제 근로자를 대상으로 한 별도의 지원금이나 세제 혜택 및 장려금을 제시하지 않는다. 반면, 한국의 시간선택제 일자리는 신규형 일자리와 전환형 일자리 모두 고용주를 대상으로 임금보조 등의 지원을 제공하여 시간선택제 일자리 창출과 근로자 채용을 촉진하여 일종의 활성화 정책의 초기단계에서 활용할 수 있는 정책으로 근로자에 대한 권리보장정책으로 보기 어렵다. 그나마 낮은 사업활용도를 보면 고용주들에게 충분한 인센티브조차 되지 않고 있다.

제3장은 경제활동인구조사 및 부가조사를 이용해 시간제 일자리 현황과 일자리 질을 확인하였다. 특히 코로나-19로 인한 고용위기가 시간제 일자리에 어떤 영향을 미쳤는지 본조사 추이를 통해 분석하고 또한 8월에 조사하는 부가조사 자료를 이용해 과거 기혼여성 인력의 노동시장 재진입, 일자리 나누기 등을 목표로 최저임금의 130% 임금보장, 4대 보험 가입 등을 전제로 하였다. 마지막으로 시간제 비중이 높은 여성 중 육아·가사로 인한 근로 동기를 가진 자들의 사회보험 가입, 근로복지, 교육훈련 경험 등 일자리 질적인 측면을 확인하고자 하였다.

주요 분석결과를 보면 우선 ‘20년 ‘사업부진, 조업중단’ 과 코로나-19로 36시간 미만 근로자 비중이 증가하였다. 또한 1~35시간 성별 근로자 수 추이와 관련 ‘18~’ 19년도에는 여성의 1~35시간 근로자 규모가 전반적으로 더 높게 나타났다. 한편 코로나-19의 영향권인 ‘20년 상반기에는 성별 규모 차이가 크지 않았는데 전년 동월대비 증감 추이를 통해 살펴보면 ’ 19년에는 남성은 1~35

시간 근로자 규모가 증가하고 여성은 감소하는 모습이다. '20년 상반기에는 남성은 감소하고 여성은 증가하는 추이를 보이며 8월에는 남성 1,929천명 증가, 여성 2,031천명 감소하였다.

한편 지난 주 36시간 미만 일한 경우 그 근로사유별 비중을 보면 '18년, '19년, '20년 모두 (1) 평소 1주일에 36시간 미만 일함, (4)연(휴)가, 공휴일, (9) 일시적으로 일거리가 없어서의 비중이 높았다. 눈여겨볼 특징으로는 '20년에 (10) 사업부진, 조업중단으로 인한 36시간 미만 근로의 응답율이 남성은 2.1%('18) → 2.9%('19)→12.3%('20)으로 증가하였으며 여성 역시 1% 미만 이던 해당 응답율이 8.5%로 증가하였는데 코로나-19로 인해 일시 휴직자 증가 뿐 아니라 36시간 미만 근로자 비중이 증가한 것으로 나타났다.

시간제 근로자의 월평균 임금은 '14년 8월 66.5천원에서 '19년 8월 92.7천원으로 증가 추이를 보이다가 '20년 8월 조사에서는 90.3천원으로 소폭 감소하였다. 최저임금 상승이 시간제 근로자의 월평균 임금 증가에 기여하다가 코로나-19발 경제 위기로 상대적으로 임금 조정이 쉬운 시간제 일자리의 월평균 임금이 감소한 것으로 판단된다. 이는 전년 동월대비 수치를 통해서도 확인할 수 있다(-2.6% 감소).

근속기간이 1년 이상인 시간제 근로자는 '14년에 비해 소폭 증가하여 일일 근로시간은 짧지만 근속기간은 긴 시간제 일자리가 증가하고 있었다. 시간제 근로자의 사회보험 가입자 비율이 모두 증가하였고, 교육훈련경험 비율 및 근로복지 수혜 비율 역시 전체 임금 근로자에 비해서는 낮지만 '14년에 비해 상승하였다. 한편 노동조합 가입 비율은 가입가능자 중 실제 가입자 비중은 소폭 감소하였으며 이는 전체 임금 근로자도 마찬가지였다.

자발적 사유에 의한 시간제 근로자 비중은 '14년도에 비해 높아졌으며 근로계약서 서면 작성 비율 역시 '14년의 42.2%에 비해 64%로 크게 상승하여 해당 영역에서 노동시장 전반에 긍정적인 변화가 있었음을 확인할 수 있다.

한편 여성의 경우 육아·가사 등을 병행하기 위하여 시간제 근로를 하는 경우가 전체 시간제 근로자의 12.8%로 나타났으며 같은 사유로 비자발적 시간제를 택한 자도 6.3%로 높게 나타났다. 육아·가사 사유를 가진 비자발적인 시간제의 경우 교육훈련 경험 비중이 높아 이를 통해 더 나은 일자리, 즉 전일제 등으로 옮기려는 노력이 있는 것으로 판단된다.

이어 제4장에서는 시간제 일자리의 주요 공급 부문인 청년과 고령자의 시간제 선택과 지속에 관한 분석을 통해 시간제 일자리가 계속 증대된 원인을 파악하고자 했다. 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료로 전반적인 현황을 파악하고 한국고용정보원의 청년패널조사와 고령화패널조사 자료로 인구 구성 효과를 통제하였을 때 나타나는 경향을 살펴보았다.

청년을 만 30세 미만 연령대로 정의하였을 때 전체 임금근로자 중 시간제 비중이 증가하는 속도보다 빠르게 청년의 시간제 비중이 늘어 2020년 현재 다섯 명 중 한 명은 시간제 노동을 하고 있음을 확인하였다. 청년의 시간제 선택 확률은 높아졌으나 공급 측면의 인적 구성은 시간제 노동 공급을 저해하는 방향으로 변화하였다. 고용률 하락, 여성 비중 하락, 저연령대 비중 감소 등이 주된 특징이다. 그럼에도 불구하고 시간제 선택 확률이 높아진 이유를 청년패널 조사로 확인한 결과 신규 코호트의 더 높은 시간제 선택 경향, 근속기간의 상승 등에서 찾을 수 있었다. 회귀분석 결과에서 확인된 또 다른 특징은 청년 내 인구 부문별 시간제 선택 확률의 차이가 줄어들었다는 점이다.

청년의 시간제 일자리 선택에 관한 공급 측면의 차이가 줄어들고 신규 코호트의 시간제 선택 확률이 높아졌으나 인구 규모가 감소하였으므로 시간제 일자리에서 청년의 비중은 줄어드는 추세이다. 청년 시간제 노동자의 절대 규모는 지난 15년간 두 배 이상 커졌다. 이와 같은 청년 시간제 일자리의 절대 규모 증대는 숙박 및 음식점업의 수요에 의해 견인되었다. 청년 시간제 일자리의 산업별 분포에서 숙박 및 음식점업이 차지하는 비중은 2005년 31.0%에서 2020년 41.1%로 높아졌다. 청년 시간제 노동자의 근속기간은 매우 짧지만 소폭 증가했다. 역설적이지만 시간제 일자리의 임시성은 청년이 시간제 일자리를 선택하는 주된 이유이다.

한편, 고령자는 만 55세 이상으로 정의하였으며, 기대 수명 증대와 저출생 등으로 인구에서 차지하는 비중이 매우 커졌다. 단순히 인구 효과만으로도 시간제 중 고령자 비중이 늘어났겠지만 고령자의 시간제 선택 확률도 청년과 마찬가지로 높아졌다. 고령자로 진입하는 신규 코호트일수록 시간제를 선택할 가능성이 높다. 고령자 내에서는 특히 여성의 시간제 공급이 크게 늘었는데, 근속기간이 짧은 일자리를 중심으로 늘었다.

청년과 달리 고령자 시간제 노동을 수요로 하는 산업은 특정 부문에 크게

집중되어 있지 않다. 여성 고령자가 많은 보건업 및 사회복지 서비스업을 비롯해 제조업, 건설업, 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업에 고령자인 시간제 노동자가 각각 10% 이상 분포한다. 고령자 시간제 일자리 내부의 이질성은 고령자의 시간제 선택과 근속기간에 관한 복잡한 양상과 관계가 있다. 신규 코호트의 더 높은 시간제 선택 확률에 더해 기존 코호트의 시간제 선택 확률도 높아졌는데, 가구 소득에 끼치는 영향이 적다. 이는 고령자 시간제 취업 사유에서 ‘당장 수입이 필요’ 하기 때문이라는 비자발적 사유의 비중은 줄고 자발적 선택의 비중이 크게 늘었다는 사실과도 관계가 있어 보인다.

한국에서 시간제 고용이 증대한 주된 배경은 과거보다 시간제 일자리를 선택하는 공급 측면의 성향 변화와 높은 수요라고 할 수 있다. 주요한 두 공급 부문인 청년 내에서 성별 차이는 줄어들고 고령자 내에서 분리는 커지는 까닭은 시간제 노동의 수요 측에서 찾아야 한다. 시간제 일자리를 선택하는 더 큰 인구 부문의 존재는 시간제 일자리의 취약성이 쉽게 개선되지 않는 배경이기도 하다. 전일제 대비 시간제의 시간당 임금 비율은 금융위기 전후에 80% 미만으로 떨어져서 여전히 70%를 하회하는 수준에 머물러 있다. 시간제 일자리는 법정 최저 임금의 주된 적용 부문이기도 하다. 지속적으로 증대하고 있는 시간제 노동자의 노동 환경을 개선하기 위한 정책과 노력이 곧 한국 노동시장의 하한을 끌어 올리는 결과로 이어질 수 있다.

이상의 분석결과를 토대로 시간제일자리가 적극적으로 추진되었던 독일과 네덜란드 등 해외사례를 참조하여 몇 가지 정책적 시사점을 다음과 같이 제안하였다.

첫째, 지금까지 확인한 것처럼 경제의 서비스화 현상과 함께 시간제 일자리가 점점 더 중요한 고용창출 기제가 될 것이 확실시되는 상황에서 시간제 관련 정책의 범위를 과감하게 확장할 필요가 있다. 즉 우리나라는 전일제 근로와 시간제 근로 간의 전환이 매우 제한적이고 또한 네덜란드와 독일처럼 전 사업장을 대상으로 근로자의 권리로 보장하지 않기 때문에 이러한 장벽을 넘어설 수 있는 좀 더 포괄적인 정책 범위의 수립이 필요하다는 것이다.

둘째, 시간제 근로자의 성패에 결정적인 조건으로 볼 수 있는 시간제 근로의 처우 개선에 관한 좀 더 과감한 입법 및 정책적 접근이 필요하다. 예컨대 독일과

네덜란드의 경우 시간제 선택을 하나의 권리로 규정하여 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지하도록 한다. 동시에 임금, 사회 보장, 휴가 및 휴직 등은 시간에 비례하여 제공되는 등 임금과 근로조건에서 전일제 근로자 대비 차별받지 않고 동등한 대우를 보장받도록 하고 있다. 본 연구에서도 다시 한번 확인되었지만 우리나라의 경우 시간제 근로와 전일제 근로의 차등은 매우 심한데 이러한 상황에서 시간제 일자리의 창출은 질 낮은 일자리의 창출이라는 사회적 비판은 면하기 어려움은 물론이고 동시에 정책적 효과도 제한적일 가능성이 크다.

셋째, 입법적 관점에서 시간제 근로를 보호할 수 있는 법적 보호 방안을 마련할 필요가 있다. 물론 이러한 입법적 보호 방안은 단순히 시간제 일자리에만 그치는 것이 아니라 노동유연화 현상에 따라 지속적으로 등장하는 새로운 형태의 고용 형태 전반에 해당되는 것으로 특히 고용정책의 영역만으로는 그동안의 한계가 뚜렷한 시간제 일자리에 대한 법적 강제가 필요하다고 보기 때문이다. 이에 대해서는 그동안 기존의 노동법적 대상을 확대하는 방식으로 포괄하거나 혹은 이들 유형들에 대한 새로운 입법례를 통하거나 하는 등의 논의들이 진행되어 왔다. 각각의 장단점이 뚜렷하기 때문에 당장 어떻게 해야 한다는 제안을 할 수는 없지만 분명한 것은 이들 논의들이 한창인 때에 시간제 일자리에 대해서도 입법적 보호 방안에 관한 논의가 보다 적극적으로 진행되어야 한다는 것이다.



# 제1장

---

# 서론

## 제1절 연구 필요성 및 목적

2004년에 실시한 주 40시간제의 단계적 확대가 종료된 2011년 이후에도 평균 노동시간은 꾸준히 감소하여 왔다. 2019년에 주52시간 상한제가 시작되었으나 주52시간 이상의 초장시간 노동이 규범인 일자리 비중은 7% 미만으로 계속 감소하였으므로 노동시간 감소 경향에 대한 영향은 미미한 편이었다. 따라서 최근까지 지속적인 한국의 평균 노동시간 감소를 이끈 주요한 원인의 하나는 시간제 일자리 증대였다고 볼 수 있다. 이처럼 시간제 일자리는 비중과 규모 측면에서 모두 증가세를 보이고 있다. 이러한 흐름에 따라 관련 연구들도 축적되고 있다(김영옥, 2014; 김혜진, 2015; 이주희, 2013, 정성미 2019 등).

특히 2018년 8월 고용보험법 시행령 개정으로 주 15시간 미만 일자리도 3개월 이상 계속 근무시 고용보험 당연 가입 대상이 되며 실업급여 수급 자격을 얻게 됨에 따라 고용보험 피보험자 수가 50만 명 이상 증가한 데에 시간제 일자리가 기여하였다. 새로운 고용형태로 주목받고 있는 시간제일자리가 실업급여 수급 자격 획득 및 권리 인식 확산으로 시간제 일자리의 고용보험 신규

취득이 피보험자 수 증대에 얼마나 기여하였는지 확인할 필요성이 증대하였다.

특히, 코로나-19 고용위기 국면에서 시간제 일자리가 어떤 영향을 받았으며 나아가 위기 극복의 대안으로서 가능성을 타진하는 것은 전국민 고용보험 논의와 맞물려 매우 중대한 실천적 의미를 지니고 있다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 코로나-19 고용위기 국면에서 새로운 고용 형태로써 시간제일자리에 대한 가능성을 주로 노동시장적 관점에서 종합적으로 살펴보고자 하였다. 노동시장적 관점이라 함은 시간제일자리에 대한 노동보호 법적 관점 및 일-가정 양립의 관점의 사회학적 관점보다는 고용량과 고용의 질을 중심으로 특히 시간제 일자리 증대의 수요측 요인과 공급측 요인을 분석하고자 한다는 것을 의미한다. 수요 측면에서는 산업, 사업체 규모 및 제도적 환경과 상호작용을 분석하여 시간제 일자리의 수요가 증대하는 원인을 파악하고, 공급 측면에서는 성별, 연령대별 시간제 일자리 구성 변화와 함께 시간제 노동의 자발성 여부 등을 좀더 자세하게 살펴보고자 한다.

결국 본 연구는 오늘날 시간이 갈수록 일자리 창출의 핵심 이니셔티브를 차지하고 있는 시간제 일자리의 동향을 종합적으로 점검함으로써 향후 주요 정책 활용을 위한 시사점을 도출하기 위함을 목적으로 한다.

## 제2절 연구내용

연구의 내용은 다음과 같다. 우선 국내 시간제 일자리 현황과 추세를 파악한다. 특히 우리나라 노동시장에서 시간제 일자리 증대 규모와 경향을 수량적으로 확인한다. 이어 이러한 수량적 경향을 엄밀한 계량적 분석, 예컨대 PSM 분석 등을 통해 전통적 시간제 일자리 부문의 증대와 신규 확대 부문의 영향을 확인하고자 한다.

한편, 시간제 일자리의 수요측 요인을 확인하기 위해 워크넷 자료를 활용하여 수요가 실현된 일자리와 실현되지 않은 일자리를 확인하여 비교 분석한다. 이어 산업과 사업체 규모, 직종 등 시간제 일자리의 공급측 특성을 분석하고 전일제 일자리와 비교한다. 특히 시간제 일자리의 공급측 요인은 성별, 연령,

학력 등의 인적 속성을 중심으로 분석하고- 시간제 일자리로 입직의 결정 요인과 입직 후 근속 또는 다른 일자리로 이행 행태를 분석한다.

한편, 시간제 일자리의 질적 분석과 관련해서는 조사 데이터를 활용하여 시간제 일자리 질의 현황과 전일제 일자리와 격차, 변화 내용과 경향을 확인한다. 특히 코로나-19 고용위기 국면에서 시간제 일자리의 영향 및 고용위기 극복을 위한 대안으로써의 가능성도 검토한다. 나아가 각국별 대응과정에서 시간제 일자리의 제도적 특성을 파악하면서 한국에 주는 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

연구 방법은 크게 문헌검토와 실증분석으로 이루어져 있다.

각 장별 주요내용은 다음과 같다. 우선 제2장에서는 문헌검토를 중심으로 시간제 노동 및 시간제 일자리에 관한 국내외 연구 동향을 파악하고 이론적 내용을 정리한다. 특히, 시간제일자리가 주요한 고용형태로 점점 더 비중을 늘려가는 배경으로 경제의 서비스화 현상과 일-가정 양립의 생애주기적 관점에서의 필요성을 중심으로 의미를 살펴본다. 특히 이러한 경제의 서비스화 현상이 노동의 유연화 현상과 어떻게 체계적으로 연관되는지 살펴보고 나아가 시간제 일자리는 어떤 범주에 속하는지 일자리의 특성을 보다 명확히 하고자 한다. 이러한 범주 구분은 단순히 일자리 유형 나누기에 그치는 것이 아니라 향후 시간제 일자리 창출 및 관련 고용보호 방안을 논의하기 위한 주요 준거를 확보하려는 실천적 성격을 담고 있다. 그동안 시간제 일자리에 관한 연구들이 정책적 측면에서는 일자리 창출의 관점에서 노동시장적으로 접근하거나 혹은 고용보호와 관련해서는 사회보호법적 관점에서 접근하는 등 때때로 대립적 편향성을 띠면서 오늘날 시간제 일자리에 대한 균형잡힌 접근을 방해하고 있다고 판단되기 때문이다.

이어 제3장과 제4장에서는 시간제 일자리에 대한 다양한 실증분석을 시도한다. 특히 청년패널, 대졸자직업이동경로조사, 고령화연구패널 등 한국고용정보원의 조사 자료와 통계청의 경제활동인구조사를 활용하여 시간제 일자리에 대한 다양한 분석을 시도한다.

구체적으로 제3장에서는 시간제 근로자의 특성과 일자리의 질에 대한 종합적인 분석을 시도한다. 과거 시간제 일자리 창출 정책은 기혼여성 인력의 노동시장 재진입, 일자리 나누기 등을 목표로 최저임금의 130% 임금보장, 4대 보험 가입 등을 전제로 하였다. 이는 비정규직·최저임금 수준의 임금 및 사회보험

미가입 등으로 대표되던 기존 시간제 일자리와는 다른 것이었다(김혜진, 2015). 한편 최근 코로나19 확산, 경기 위축, 돌봄 수요 증가 등으로 노동시장 상황은 큰 변화를 맞이하고 있다. 노동수요자의 입장에서는 필요한 시간만큼만 채용할 수 있고, 근로조건 만족, 당장 일이 없어서 등 사유는 다양하지만 노동공급자의 입장에서는 필요에 따라 선택할 수 있는 일자리가 된다.

따라서 제3장에서는 경제활동인구조사 및 부가조사를 이용해 시간제 일자리 현황과 최근의 변화를 확인하고 시간제 일자리 질이 상승하였는지 등을 분석하는 데 그 목적이 있다. 경제활동인구조사 부가조사(8월)에서는 주된 직장(일)의 취업형태를 전일제 근로와 시간제 근로로 묻고 있다. 여기서 전일제 근로란 정상적으로 출근하여 소정 근로시간 동안 근로하는 자로 정의된다. 경비, 공장 가동 등으로 격일제 근무 또는 2~3교대 근무하는 경우도 대부분 전일제 근로에 해당한다. 시간제 근로는 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자이다. 동일 회사에 동일 업무를 하는 동료가 없는 경우에는 평소 근로시간이 주당 36시간 미만인 근로자이다. 부가조사를 이용할 경우 시간제 근로자의 일자리 형태 사유(자발적vs 비자발적 사유), 사회보험 가입 여부, 노동조합 가입 여부, 교육훈련 경험 등 일자리 질 분석을 할 수 있다는 장점이 있다.

또한 경제활동인구조사 본조사 자료를 이용해 1~35시간 근로자 추이를 월별로 살펴보고 각 연도 8월에 조사되는 부가 자료를 이용하여 시간제 일자리 질이 어떻게 변화했는지 분석한다. 또한 시간제 근로자 중 여성 근로자 높다는 점, 이들 중 육아 및 가사로 인한 시간제 선택 비중이 남성에 비해 높다는 점을 중심으로 이들의 사회보험 가입 여부, 근로자 복지 수준 및 교육훈련 여부를 통해 근로자 처우를 살펴보고자 하는 것이다.

이어 제4장에서는 한국고용정보원의 「청년패널조사(Youth Panel)」, 「고령화 연구패널조사(Korean Longitudinal Study of Ageing)」을 활용하여 시간제 일자리를 선택하는 주요 연령대인 청년과 고령자의 행태를 파악한다. 청년패널조사는 청년거주 가구를 모집단으로 설계되었다. 2001년에 조사를 시작한 청년패널 2001을 완료하고 새롭게 표본을 추출하여 2007년부터 조사를 시작한 청년패널 2007의 원표본은 2007년 기준 만15~29세 청년이 거주하는 9천 개 가구의 10,206명이다. 2015년에는 추가패널을 구성하여 조사를 실시하였으며, 추가패널은

2015년 기준 만15~22세인 3,516명이다. 2007년부터 매년 조사로 2018년 조사된 12차 자료까지 공개되어 있다. 교육 이수 및 학교생활, 구직활동과 방식, 아르바이트 경험, 경제활동 상태와 내용 등의 설문 문항으로 구성되어 있다.

고령화패널조사는 2006년 첫 조사 시점에 지역과 주거형태로 할당된 가구의 만45세 이상 가구원 10,254명이 원표본이다. 2006년부터 격년 조사를 실시하여 2018년 조사된 7차 자료까지 공개되었다. 가족 관계, 건강 상태, 경제활동과 소득 및 자산 등 매우 광범위한 영역에 걸쳐 설문 문항으로 구성되어 있다. 조사 대상의 연령대가 상승하여 노동시장에서 완전히 퇴장하거나 사망한 응답자 비중이 높아졌으므로, 2014년도 5차 조사 시점에 만52~53세였던 1962년과 1963년생 920명을 신규 표본으로 추가하였다. 본 연구에서는 신규 표본을 포함한 통합 표본에 대해 분석한다.

끝으로 제5장 결론에서는 지금까지의 이론적 논의 및 실증적 분석결과를 요약하고 이러한 요약을 토대로 몇 가지 정책적 시사점을 제안한다.

## 제2장

## 경제사회구조변화와 시간제일자리

## 제1절 경제의 서비스화와 고용구조의 변동

일반적으로 산업구조는 1차산업 → 2차산업 → 3차산업으로 발전해나가는 패턴을 보여주는 것으로 알려져 있다. 실제 이는 19세기까지 농업중심의 1차산업, 20세기를 주도하였던 제조업 중심의 2차산업, 그리고 20세기 후반부터 가속화하기 시작한 경제의 서비스화 함께 21세기에 전면적인 서비스화와 함께 3차산업 중심의 경제로 빠르게 이행하고 있는 것이다. 그런데 이러한 산업구조의 심대한 변화와 함께 20세기 후반부터 고령화의 급속한 진전, 여성들의 경제활동참가 증가, 경제의 세계화(globalisation), 최근 인공지능과 빅데이터를 중심으로 한 급격한 기술변화 등 심대한 경제사회 구조 변화가 함께 진행되면서 전통적인 고용구조, 그리고 그에 기반한 여러 사회정책들이 도전에 직면하고 있다.

한국은 특히 급속한 후발산업사회만큼 이러한 변화과정을 압축적으로 경험하고 있다. 아래의 <표 2-1>은 본격적인 산업화가 추진되기 시작했던 1963년부터 약 60여년 간 산업별 고용비중의 변동을 보여준다. 표에서 명확하게 볼 수

있듯이 지난 60여년 동안 전통적인 산업구분에 따른 1차산업 → 2차산업 → 3차산업의 뚜렷한 경제발전 패턴을 보여주고 있다.

<표 2-1> 주요시기별 산업별 고용비중의 변동(단위:천명)

	1963	1970	1980	1990	1998	2010	2019년
계	7,563	9,617	13,683	18,085	19,938	24,033	27,123
농림어업	4,763 (63.0)	4,846 (50.4)	4,654 (34.0)	3,237 (17.9)	2,397 (12.0)	1,586 (6.6)	1,395 (5.1)
제조업	601 (7.9)	1,268 (13.2)	2,955 (21.6)	4,911 (27.2)	3,917 (19.6)	4,078 (17.0)	4,444 (16.4)
서비스업	2,199 (29.1)	3,503 (36.4)	6,074 (44.4)	9,937 (54.9)	13,624 (68.3)	18,369 (76.4)	21,284 (78.5)

자료 : 통계청, 《경제활동인구조사》 데이터베이스

예컨대 1963년 농림어업 부문의 종사자수는 63.0%를 차지한 반면 제조업은 7.9%에 지나지 않았다. 그러나 1990년의 경우 농림어업 부문은 불과 27년 만에 17.9%로 크게 준 반면 제조업은 27.2%, 그리고 서비스업도 29.1%에서 54.9%로 증가하여 1차산업 중심의 산업구조를 완벽하게 탈피하고 있다. 또한, 2019년의 경우 지속되는 농림어업 부문의 감소에 제조업 부문의 탈산업화의 힘이 더해져 농림어업 부문은 이제 5.1%에 지나지 않고 제조업도 16.4%로 하락하면서 무려 78.5%가 서비스업에 종사하는 산업구조로 재편된 것이다.

그렇다면 이러한 경제의 서비스화가 노동시장, 나아가 복지국가 체계 등 사회정책에 미치는 정책적 함의는 무엇인가. 이에 관한 깊은 통찰력을 보여준 것은 보몰(Baumol, 1967)의 논의였다.<sup>1)</sup> 보몰은 노동의 활동을 그 자체 목적인 노동(서비스)과 수단으로써 노동(제조업)으로 구분한다. 중간재투입물으로써 노동 활동이 기술진보적이고 따라서 생산성이 누적적으로 증가하는 반면에 최종재로써 서비스 활동은 그 본질적 성격상 생산성이 정체된 활동으로 이해한다. 이 때문에 보몰은 이를 ‘불균형팽창(unbalanced expansion)’으로 부르는데 문제는 경제적 활동 그 자체가 목적인 서비스 활동들은 각각에 내재되어 있는 기술적 구조의 특성 때문에 이들 서비스를 공급하는 데 따르는 실질 비용의

1) 이하의 내용은 이택재(2018)에 소개된 내용을 압축적으로 요약한 것임을 밝힘.

누적적인 증가를 피할 수 없다는 점이다. 향후 각국들이 이 문제를 어떻게 제도화해 내는지는 복지국가 유형론에 대한 주요한 판단 증거를 제공한다. 간단히 보물의 2부문 모형을 살펴보자.<sup>2)</sup>

$$(1) Y_{1t} = aL_{1t}$$

$$(2) Y_{2t} = bL_{2t}e^{rt}$$

$$(3) W_t = We^{rt}$$

[여기서  $W$ 는 임금,  $Y$ 는 산출물,  $a$ 와  $b$ 는 투입계수이며, 1과 2는 각각 서비스 부문과 생산재 부문이다]

위의 식(1)과 (2)는 각각 2부문의 경우 생산성 진보에 따라 산출량이 지수적으로 성장하는 반면 1부문은 노동투입량에 비례적으로 성장한다는 점을 보여 준다. 이 조건에 따라 도출된 최종적 결론은 아래의 식(4)와 (5)로 나타난다.

$$(4) C_1/C_2 = (L_{1t}/Y_{1t})/(L_{2t}/Y_{2t}) = be^{rt}/a$$

[여기서  $C$ 는 비용이며,  $L$ 은 노동량이다]

$$(5) L_2 = L - L_1 = L/(1 + Ke^{rt})$$

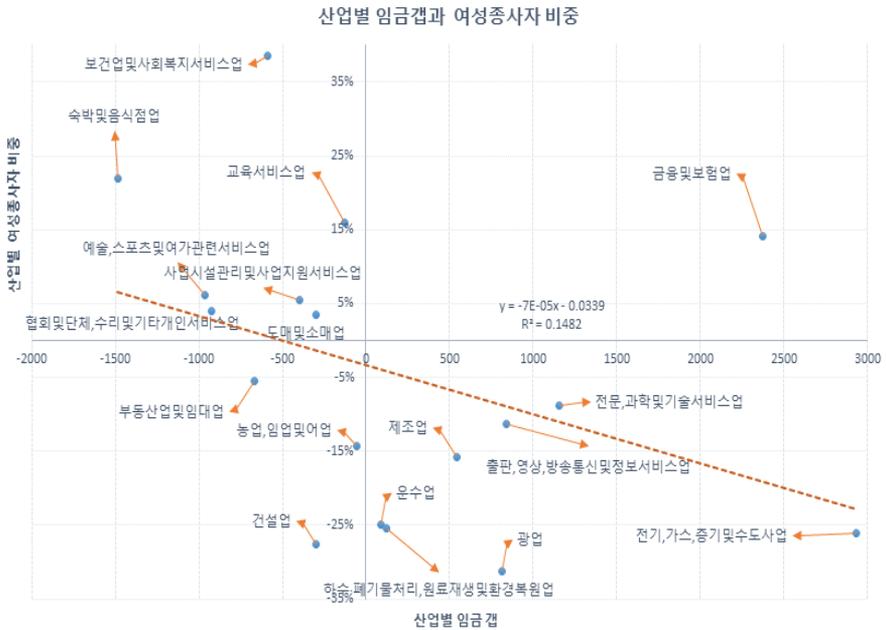
위의 (4)식은 생산성이 정체되어 있는 1부문의 비용은 생산성이 성장하는 2부문에 비해 상대비용이 급증하여 상대가격이 더 비싸지게 된다는 점을 가리킨다. 즉 시간이 흐름에 따라 서비스업 부문의 생산비용은 제조업 부문보다 비싸지면서 이에 따른 수요의 지속적 감소 및 실업자 증가를 예상할 수 있는데 이것이 바로 보물이 ‘서비스의 비용질병(cost disease of services)’이라고 부르는 현상이다. 한편, (5)식은 시간이 흐름에 따라 생산성이 정체된 서비스 부문의 노동이 전체 노동을 차지하게 된다는 귀결을 보여준다.<sup>3)</sup> 즉 시간이 흘러

2) 보물은 분석의 단순화를 위해 다음과 같은 세 가지 가정을 제시한다. 1)노동 이외의 모든 지출은 무시한다. 2)두 부문의 임금은 함께 변동한다. 3)화폐임금은 생산성이 증가하는 부문에서 시간당 산출물의 증가와 함께 증가한다.

3) 우리나라에서도 허재준(2007)은 “...1990-2005년 기간의 한국경제 구조변화는 ‘보물(Baumol)의 세계’에 머물러 있었다고 볼 수 있다” (허재준, 2007: 78)고 주장하며 황수경(2008) 역시 이에 동의하는 분석 결과를 제시한다.

감에 따라서 1부문의 노동은 전체노동 L로, 반면 2부문의 노동은 0으로 수렴해갈 것이라는 것인데 결국 제조업 부문 종사자들은 점점 더 서비스업 부문으로 이동하게 될 것이다. 앞의 표에서 확인한 우리나라의 상황은 이러한 논의내용의 타당성을 확인해주는 것이라고 할 수 있다.4)

[그림 2-1] 산업별 임금갭과 여성종사자 비율(2016년)



자료 : 고용노동부(2016), 《고용형태별근로실태조사》, 《기업체노동비용조사》  
출처 : 이덕재(2018)

그런데 이러한 경제의 서비스화가 고용시장에 미치는 효과는 주로 여성들이 고용되어 있는 저임금 서비스업종을 중심으로 일자리가 형성됨에 따라 이들 부문의 고용안정 및 근로조건, 즉 일자리의 질의 문제를 지속적으로 제기할

4) 한편, 보몰의 논의는 탈산업화라는 일반적 패턴에 대한 경제운동 범칙적인 명쾌한 논리를 제공했지만 이후 경제의 서비스화가 광범위하게 진행되면서 논의가 확장되었다. 즉, 경제의 서비스화에 따른 비용질병의 문제를 해결하기 위한 해법이 복지국가 체제별로 상이했는데 Iversen & Wren(1998)은 이를 ‘트릴레마(Trilemma)’ 논의와 연결하여 설명한 바 있다. 이덕재(2018)는 이를 자세히 소개하고 우리나라 고용체제와 관련하여 분석하였다.

가능성이 높아진다. 실제 경제의 서비스화 현상과 함께 지속적으로 제기되고 있는 노동시장 이중구조(dualism) 문제는 이러한 구조적 속성과 긴밀하게 연관되어 있는 것이다. 예컨대 위의 [그림 2-1]은 2016년 고용노동부의 《고용형태 별근로실태조사》, 《기업체노동비용조사》를 토대로 작성된 것으로 산업별 여성종사자 비율과 임금갭의 기울기가 음의 값을 가짐으로써 경제의 서비스화가 고용구조에 갖는 일반적인 함의를 확인시켜 주고 있는 것이다(이덕제, 2018).

## 제2절 고용형태의 다변화와 시간제일자리

앞의 보물의 비용질병 논의에서 결국 시간이 흐름에 따라 생산성이 높은 제조업 부문의 고용은 지속적으로 축소되는 반면 다수의 고용은 생산성이 상대적으로 정체된 서비스업에 집중되면서 저임금 및 저숙련 일자리들이 지배적인 고용형태로 자리잡게 될 가능성을 엿보게 한다. 특히 전통 제조업 시기의 노동 시장이 갖는 안정성과 달리 대부분의 서비스 노동은 매우 불안정하고 유동적이다. 따라서 이런 구조 속에서 자칫 노동보호 입법 혹은 노동조합이 취약할 경우 이들 부문 노동은 다양한 형태의 고용상 불리한 처지에 놓일 가능성이 있다.

그런데 이러한 경제의 서비스화는 여성들의 활발한 경제활동 참가와 맞물려 서비스 부문을 중심으로 상당 부분이 여성 고용을 흡수하면서 고용의 양과 질의 문제 외에 일-가정 양립 문제를 주요한 사회적 이슈로 부각시켰다. 이에 따라 각 정부에서는 시간제 일자리를 일자리 문제 해결을 위한 새로운 고용형태로 적극적으로 활용하였다. 예컨대 2013년 박근혜 정부는 핵심 일자리를 정책으로 ‘시간선택제 일자리’를 추진하였는데 당시 정부는 시간선택제 일자리를 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적인 근로조건이 보장되고, 차별이 없는 일자리로 소개하였다. 당시 정부는 취업률 70%를 달성하기 위한 로드맵으로 일자리 창출과 양질의 시간제 노동을 제공하겠다는 공언을 했지만 실제 시간선택제 일자리는 저임금 비정규직 일자리의 상징처럼 해석되었다.<sup>5)</sup>

이처럼 경제의 서비스화 현상 속에서 여성의 활발한 경제활동인구 증가와

맞물려 서비스 업종을 중심으로 시간제 일자리는 지속적으로 늘고 있다. 여기에 경력단절여성의 일-가정 양립 문제를 해결하기 위한 수단으로 시간제 일자리를 장려하는 여러 정책적 노력과 함께 이러한 흐름은 강화되고 있다. 아래의 <표 2-2>는 2020년 8월 기준 임금근로자의 근로형태별 규모 추이를 보여주고 있다(통계청, 2020). 표에서 볼 수 있듯이 시간제 근로자는 2013년 1,883천명에서 지속적으로 증가하여 2020년 8월 현재 3,252천명으로 8년 사이에 무려 1,369천명이 증가하였다. 이는 약 72.7%의 증가율로써 같은 기간 임금근로자 전체 증가율 11.1% 대비 약 7배나 높은 수치다. 실제 이 기간 임금근로자는 2,043천명 증가했는데 시간제 일자리의 증가가 차지하는 비중은 67.0%로 무려 2/3를 차지하여 시간제 일자리가 임금근로자 일자리 증가의 주요 추동 요인임을 확인시켜주고 있다.

<표 2-2> 임금근로자의 근로형태별 규모(8월 기준)

<전체>

(단위: 천명, %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
○ 임금근로자	18,403	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045	20,559	20,446
정규직	12,426	12,869	13,166	13,262	13,428	13,431	13,078	13,020
비정규직	5,977 (32.5)	6,123 (32.2)	6,308 (32.4)	6,481 (32.8)	6,578 (32.9)	6,614 (33.0)	7,481 (36.4)	7,426 (36.3)
한시직	3,446	3,529	3,655	3,671	3,725	3,823	4,785	4,608
시간제	1,883	2,035	2,236	2,488	2,663	2,709	3,156	3,252
비전형	2,234	2,137	2,229	2,245	2,112	2,071	2,045	2,073
<남자>								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
○ 임금근로자	10,517	10,796	11,007	11,086	11,188	11,171	11,396	11,361
정규직	7,740	7,944	8,103	8,166	8,242	8,236	8,040	8,027
비정규직	2,776 (26.4)	2,852 (26.4)	2,903 (26.4)	2,919 (26.3)	2,946 (26.3)	2,936 (26.3)	3,356 (29.4)	3,335 (29.4)
한시직	1,653	1,740	1,760	1,713	1,729	1,748	2,238	2,079

5) 즉 시간선택제일자리는 가장과 같은 주 소득자에 대해 여성을 저임금 보조적 노동으로 이끌 가능성이 크다는 비판을 받기도 하였다(여성신문, 2013). 또 전국여성노동조합은 여성의 시간제 일자리의 특성을 ‘쪼개기’, ‘구겨 넣기’, 그리고 저임금에 높은 노동강도를 요구하는 ‘압축 노동’이라 규정하기도 하였다(전국여성노동조합, 2019).

	시간제	523	584	684	707	761	737	846	915
	비전형	1,192	1,131	1,150	1,185	1,157	1,148	1,125	1,212
〈여자〉									
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
○ 임금근로자		7,887	8,196	8,468	8,658	8,818	8,874	9,163	9,085
정규직		4,686	4,925	5,063	5,096	5,186	5,195	5,038	4,994
비정규직		3,201 (40.6)	3,271 (39.9)	3,405 (40.2)	3,562 (41.1)	3,632 (41.2)	3,678 (41.5)	4,125 (45.0)	4,091 (45.0)
	한시직	1,793	1,789	1,895	1,958	1,996	2,075	2,547	2,529
	시간제	1,360	1,450	1,553	1,780	1,902	1,971	2,310	2,337
	비전형	1,042	1,006	1,079	1,060	954	923	920	861

출처: 통계청(2020: 27)2020년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과

한편, 앞에서 우리는 경제의 서비스화 현상이 주로 여성들이 고용되어 있는 저임금 서비스 일자리를 중심으로 이루어지고 있음을 지적하였다. 위의 표는 이를 다시 한번 확인시켜 주는데 2020년 현재 시간제 일자리에서 남성은 915천명으로 전체 고용에서 불과 28.1%에 그치고 있다. 즉 시간제 일자리에서 약 10명 중 7명 이상이 여성이 차지하고 있는데 이는 8년 전인 2013년 남성 비중 27.8%에서 크게 변화하지 않은 현상이다.

일반적으로 시간제 일자리는 대체로 사회보험 가입률이 낮고, 노후대비를 위한 국민연금 가입률도 매우 낮아 불안정한 일자리라는 평가를 받는다. 근로 조건에서도 임금 수준은 정규직 전일제 대비하여 낮고, 시간이 흐를수록 전일제 근로자에 대비한 시간당 임금의 격차가 점점 벌어지고 있다는 것이다(이준협, 2013: 4). 이는 여성 근로자들이 주로 사업·개인·공공서비스업 및 도소매·음식숙박업에 분포하고, 직무상 단순노무종사자나 서비스·판매 종사자로 일하는 등(통계청, 2020), 대부분 저숙련 근로자 중심의 단순업무 및 저부가가치 업종에 집중되어 있는 것과 깊게 관련되어 있다고 할 수 있다.

### 제3절 노동유연성과 시간제 일자리

시간제 일자리는 지난 30~40년 동안 진행된 “유연화(flexibility)” 현상의 일부분으로 진행되었다. 유연화는 생산의 유연화를 포함하여 노동시장의 유연화를 포함한 커다란 사회경제구조 변화의 흐름 속에서 진행되어 온 것이다. 제2차 세계대전 이후 자본주의적 황금기를 지배했던 이른바 “포드주의(Fordism)” 적 축적 체제 하의 생산방식 및 노동방식의 전면적 변화를 반영한 것인데 이 시기 고용체제의 표준은 남성 가장 중심의 제조업에 기반한 풀타임 종신고용이었다. Supiot(2001)는 노동법적 관점에서 포드주의적 전통적 고용관계가 조직적 위계에 의한 종속과 고용안정 간의 일정한 타협이었던 것으로 해석한 바 있다.

그러나 이러한 응집성은 1970년대 이래 지속된 경제사회구조의 구조적 변화와 함께 심대하게 훼손되기 시작했다. 이른바 “경제의 서비스화” 현상은 전통적으로 제조업 기반 고용 및 복지체계의 규범과 점점 더 갈등을 노출하기 시작했는데 왜냐하면 서비스에 기반한 고용 및 노동의 규범이 제조업에 기반한 그것과 모순적 요소들을 점점 더 강화해나가기 시작했기 때문이다. 예컨대 서비스업의 유동적 성격은 장소적 및 조직적 고정성에 기반한 경직성과 모순되기 시작한 것이다. 기업들은 이러한 서비스 기반의 시장변화에 기민하게 대응하여 조직 내적으로는 노동의 조직화 방식과 외적으로는 고용계약 방식 등에 있어서 새로운 방식들을 도입하기 시작했는데 이러한 방식은 포괄적으로 “유연화” 로 불렸던 것이다.

그러나 유연화의 내용은 논의 대상의 수준과 형태상에서 다양한 변이( variations)를 띠고 있다. 예컨대 팀제의 도입과 같은 조직 내 위계적 구조의 약화, 성과기반의 급여 및 보상 체계 도입, 전지구적 이동성과 다속련과업의 성장, 호출 및 프리랜서 노동과 같은 새로운 형태의 고용 등 열거할 수 없을 정도의 변이를 보여주고 있다. 시간제 일자리가 이러한 유연화의 한 고용형태라고 볼 때 우리는 이에 초점을 맞춰 일반적으로 논의되어 왔던 4가지 축, 즉 노동의 조직화 형태와 주로 관련한 양적 및 질적 유연성 그리고 주로 고용계약과 관련한 내적 및 외적 유연성으로 구분하여 시간제 일자리가 유연화의 어떤 범주에 속하는지 확인하고자 한다.

아래의 <표 2-3>은 유연성의 형태에 대해 Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre (2003: 8)가 제안한 것인데 이를 중심으로 간단히 살펴본다.

<표 2-3> 유연성의 형태

	양적 유연성	질적 유연성
외적 유연성	고용지위:계약유형(기간제, 임시직, 호출 등) 수량적/계약적 유연성	생산체계(하청, 프리랜서 노동의 활용) 생산적/지리적 유연성
내적 유연성	노동시간(초과, 시간제, 주말 노동, 불규칙 시간) 임시직/금융적 유연성	직업조직(직무순환, 다숙련, 용역 및 도급, 예산 등) 기능적/조직적 유연성

위의 표에서 첫 번째 축은 양적 및 질적 유연성으로 전자가 주로 고용 혹은 노동량과 관련된다면 후자는 전문직을 채용하거나 하청을 맡기는 관행과 관계한다. 또한 두 번째 축은 조직의 관점에서 내부와 외부를 기준으로 고용계약 형태를 중심으로 구분하고 있다. 여기서 외적 유연성이 피용자(employee)의 지위(status), 즉 고용계약의 특성과 주로 관련된다면 내적 유연성은 기존 고용관계 내에서 피용자의 활동들에 대한 조직화(organisation)와 관계한다. 따라서 이러한 4가지 기준에 따라 다음과 같은 4가지의 유형화가 제시된다.

- ▶ 수량적 유연성(numerical flexibility) : 주어진 과업과 조직 내에서 고용의 지위들(employment statuses)을 조절함(예, 기간제, 임시직, 호출 등)
- ▶ 생산적 유연성(productive flexibility) : 생산의 분권화 및 하청 등 외주의 활용
- ▶ 임시적 유연성(temporal flexibility) : 다양한 노동시간, 비정형 시간 혹은 긴급 호출 노동시간의 활용
- ▶ 조직적 유연성(organisational flexibility) : 노동자들의 다숙련기능 증대 및 전통적인 종속패턴으로부터의 이탈

물론 이러한 유형은 현실적으로 다양하게 중복될 것을 고려해야 한다. 어떠한 이러한 유형화에서 보면 시간제 일자리는 임시적 유연성에 주로 해당한다. 즉 양적으로는 노동시간의 유연성의 한 형태이며 조직적 관점에서는 조직 내 노동 및 생산조직의 유연성과 주로 관련된다는 것이다.

이러한 고용의 유연화는 앞에서 잠깐 언급했듯이 전통적인 포드주의적 체제하의 노동 규범, 즉 높은 종속적 위계과 고용안정성 간의 교환이라는 구조를 깨뜨리기 시작했다. 예컨대 이러한 포드주의 체제하의 고용보호 체계가 이러한 새로운 형태의 고용관계와 잘 맞지 않거나 심지어 충돌하기도 한 것이다. 또한 전통적 고용관계의 핵심 규범 중 하나인 “종속”의 의미를 살펴보면 전통적 자영(self-employed), 혹은 독립(independent) 노동자들이 서비스업을 중심으로 광범위하게 형성되기 시작함에 따라 종속의 규범적 영향력이 크게 약화되었다는 것이다(Supiot, 2001).

한편, 이러한 유연화에 대응한 각국의 대응은 나라별로 달랐다. 이는 에스핑 앤더슨(Esping-Anderson, 1990)의 세 가지 복지국가 체계가 유연성의 제도화에 있어서도 각기 다른 선택으로 나타남을 짐작케 한다. 예컨대 다음의 <표 2-4>는 이를 잘 보여준다.

<표 2-4> 시간제 일자리(총고용 대비)

(단위: %)

	독일	스페인	그리스	네덜란드	스웨덴	영국	EU15
남성	5	2.9	2.6	19.3	36.3	9	6.3
여성	37.9	17.2	7.9	70.6	10.7	44.5	33.7
전체	19.4	8.2	4.6	41.2	22.8	24.9	18

출처: Eurostat. 2000(Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre, 2003: 14)에서 재인용

위의 표를 보면 EU15개국 평균이 18%임에 비해 각국들의 시간제 일자리 고용 비중은 상당히 다르다. 예컨대 독일과 스웨덴, 그리고 영국이 평균을 다소 상회하는 수준에 이르긴 하지만 네덜란드의 경우 무려 41.2%로 평균보다 2배 이상 높은 반면 스페인과 그리스는 각각 8.2% 및 4.6%에 그치고 있다. 한편, 성별로 보면 EU15개국 전체 평균이 남성이 6.3%인 반면 여성은 33.7%로 5배를

넘는다. 이러한 성별 차별화는 특히 독일에서 두드러지는데 독일의 경우 남성이 5%에 그치는 반면 여성은 37.7%로 거의 8배에 육박한다. 네덜란드는 성별 격차는 크지 않지만 절대적 비중은 여성이 70.6%로 압도적인 비중을 차지한다. 한편, 특이한 것은 스웨덴으로 남성이 36.3%인 반면 여성은 10.7%에 그쳐 대부분의 시간제 일자리를 여성들이 차지하는 일반적인 패턴과 매우 상이하다는 점이다. 이처럼 시간제 일자리가 유연화의 전세계적 흐름 속에서도 각국의 복지국가 체계 성격에 따라 매우 다름을 알 수 있는 것이다.

한편, Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre(2003)은 이처럼 시간제 일자리에 대한 각국별 성별 차이에 대해 남성과 여성별로 상이한 이유를 중심으로 다음과 같이 설명한다.

<표 2-5> 시간제 일자리 이유(남성)

(단위:%)

	독일	스페인	그리스	네덜란드	스웨덴	영국	EU15
전일제고용을 못찾아서	16.8	22.1	49.1	4.5	22	19.7	22.7
전일제고용을 원하지않아서	42.8	3.3	17.8	54.8	33.2	41.8	36.3
훈련중임	25.4	14.4	9.9	24.5	19	34.3	23.7
상병/애로	6.7	2.5	(5.1)	1.3	12.7	3.5	2.4
기타/미응답	8.3	57.7	15.8	14.8	2.5	-	11.8

출처: Eurostat. 2000(Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre, 2003: 14)에서 재인용

우선, 남성의 경우 독일과, 네덜란드 그리고 영국에서 주된 이유는 의도적인 선택이 1순위로 가장 많다. 뒤이어 훈련중임과 전일제일자리를 찾지 못해서 순으로 나타났다. 그러나 비중을 보면 차이가 매우 크다. 예컨대 전일제 일자리를 찾지 못해서는 독일과 영국에서 대략 20% 정도의 수준을 차지하는 데 비해 네덜란드는 불과 4.5%에 지나지 않는다. 마찬가지로 영국에서는 훈련중 비중이 34.3%로 비교국가들에서 가장 높고 그리스의 경우 절반에 해당하는 비중(49.1%)이 전일제고용을 찾지 못해서라는 응답이 1위를 차지하고 있다. 한편, 스페인의 경우 전일제고용을 원하지 않아서라는 응답은 불과 3.3%에 지나지 않았다.

&lt;표 2-6&gt; 시간제 일자리 이유(여성)

(단위:%)

	독일	스페인	그리스	네덜란드	스웨덴	영국	EU15
전일제고용을 못 찾아서	11.2	23	40.8	3.1	23.5	7.2	14.1
전일제고용을 원하지 않아서	79.3	7.3	37.2	77.8	52.3	80.2	65.1
훈련중임	4.7	5.4	(3.6)	9.5	10.4	10.8	7.5
상병/애로	1.7	0.6	(2.2)	0.9	7	1.4	2.2
기타/미응답	3.1	63.7	15.4	8.8	6.2	0.4	11.1

출처: Eurostat, 2000(Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre, 2003: 14)에서 재인용

한편, 위의 <표 2-6>에서 여성들의 경우를 보면 EU15개국 평균 65.1%가 전일제 고용을 원하지 않아서로 나타나 남성의 36.3%에 비해 두 배 가까운 비중을 차지하였다. 특히 독일과 영국, 네덜란드는 80% 안팎의 높은 비중을 보여주고 있다. 한편 남성과 마찬가지로 스페인 여성의 경우 기타/미응답 비중이 60% 안팎의 높은 비중을 보여준 반면 그리스의 경우 남성과 마찬가지로 전일제 고용을 찾지 못해서가 가장 높은 비중을 보였다.

실제 시간제 일자리<sup>6)</sup>의 질에 대한 여러 선행적 연구들은 이러한 특성들을 다양하게 제기하고 있다. 예컨대 성재민(2014)은 고용의 질과 관련 근속(tenure)과 여성 시간제 임금격차를 분석하는데 우선 평균 근속기간의 경우 2013년(8월 기준) 여성 전일제 정규직은 63.7개월을 보인 데 반해 여성 시간제는 19.6개월에 불과했다. 참고로 EU가 2002년에 발표한 “Part-Time Work in Europe”이라는 보고서에 따르면, EU(15개국) 회원국 여성 전일제 근로자의 중위(median) 근속 기간, 즉 여성 전일제의 근속기간을 크기순으로 줄 세웠을 때 중간에 해당하는 근속기간이 6년, 시간제 근로자의 경우 4년인 것으로 나타났다. 그러면서 스페인과 독일의 경우 전일제와 시간제의 경우 각각 5.1년과 4.5년, 그리고 10.6년과 8.8년(구서독)이라는 자료를 제시하고 있다(Fernández-Kranz et al., 2010; Wolf, 2013).

6) 이 연구의 시간제 근로자는 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)상」의 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 보도 자료 참고).

한편, 여성 전일제 정규직 대비 시간당 임금격차를 계산해 보면 2013년 8월 현재 여성 전일제 정규직 대비 시간제 임금은 22.1% 낮다면서 전체적으로 시간제 일자리가 임금 차별이 큰 일자리는 아닌 것으로 보이지만 문제는 시간제 일자리가 날이 갈수록 저임금 일자리에 집중되는 경향이 심화되면서 고용의 질이 하락하는, 일종의 저임금 직업으로의 직업분리(occupational segregation)가 심화되고 있다고 결론짓는다.

## 제4절 시간제 일자리와 복지국가체계의 대응

한편, 박근혜 정부는 2013년 기존의 시간제 일자리와 다른 ‘양질의’ 시간제로 ‘시간선택제 일자리’ 정책을 도입하였는데 이때 주요 참조대상은 독일, 네덜란드였다. 이 중에서도 독일의 미니잡은 2013년 기획재정부에서 발표한 『고용률 70% 로드맵』(관계부처합동, 2013a; 2013b; 2014)과 고용노동부에서 발표한 『시간선택제 일자리 도입·운영안내서』의 해외사례 항목으로 자세히 소개되기도 하였다. 고용률을 높이는 데는 긍정적으로 작용하였으나, 다른 한편으론 젠더화된 일자리가 되어버린 미니잡은 경미 고용(geringfügige Beschäftigung) 또는 450유로잡(450-Euro-Job)으로도 불리는 월 급여 최대 450유로(약 57만원)의 세금 및 사회보장세가 면제되는 일자리이다. 두 일자리 정책의 공통점은 정부가 이 두 정책을 통해 고용률 증대를 목표로했다는 것이다.

참고로 정책이 도입된 독일과 한국의 노동시장은 분절적 이중 노동시장구조(dualism)와 함께 동시에 가부장적이고 보수적인 남성중심적 생계부양자모델(the breadwinner model)이라는 특성도 공유하는 측면이 있다. 이러한 특성 때문에 한국과 독일은 각각의 정책에서 여성 노동자의 비중이 높게 나타나며 젠더화되는 결과까지도 공유하는 배경이 되었다는 것이다(신술아, 2020).

그럼에도 두 나라와 한국의 정책 추진의 내용과 함의는 상당히 달랐는데 김유휘·이승윤(2014)은 그 차이점을 다음과 같이 정리하였다.

&lt;표 2-7&gt; 네덜란드, 독일, 한국 시간제 일자리 관련 정책 비교

	네덜란드	독일	한국
책 내용 및 범위	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자에게 근로시간 조정의 법적인 권리부여</li> <li>• 10인 이상 사업장에 1년 이상 근무한 모든 근로자</li> <li>• 개인적 사유와 관계없이 근로시간조정 요청 가능</li> <li>- 업종과 직종에 관계없이 전 영역에서 근로자가 근로시간 조정 신청 가능</li> <li>- 시간제에서 전일제로, 전일제에서 시간제로의 전환이 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자에게 근로시간 단축의 법적인 권리부여</li> <li>• 15인 이상 사업장에 6개월 이상 근무한 모든 근로자</li> <li>• 개인적 사유와 관계없이 근로시간단축 요청 가능</li> <li>- 업종과 직종에 관계없이 전 영역에서 근로자가 근로시간 단축 신청 가능</li> <li>- 근로시간 단축을 일시적 혹은 장기적으로 선택 가능</li> <li>• 근무시간을 늘리고자 하는 시간제근로자를 공석 발생 시 우선적으로 고려</li> <li>• 고용주가 시간제근로 가능 여부와 공석 발생에 대한 정보를 고지할 의무 광범위한 영역에서 모든 근로자가 근로시간 축소의 권리를 가짐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정책대상자가 제한적</li> <li>• 육아, 가족돌봄, 건강 등과 같이 특정 사유에 한하여 근로자가 근로시간 단축 가능</li> <li>• 기타 가사 및 학업 등의 이유로 시간제를 신청하는 경우 고용주가 전환을 노력하도록 규정</li> <li>- 전일제근로에서 시간제근로로의 전환과 시간제근로에서 전일제근로로의 전환 모두 제한적</li> <li>• 공무원의 경우 시간제근로 신규채용과 시간제근로 전환은 보장되지만 반대로 시간제근로 공무원의 전일제로의 전환은 규정되지 않음</li> <li>정책의 적용 범위가 제한적임</li> </ul>
시간제 처우	<ul style="list-style-type: none"> <li>시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지</li> <li>• 임금 및 휴가, 사회보장 등이 근로시간의 비율에 따라 동등하게 책정</li> <li>• 구인 및 채용 과정, 계약, 공무원 임명,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지</li> <li>• 임금 및 휴가, 사회보장 등이 근로시간의 비율에 따라 동등하게 책정</li> <li>• 임금과 처우조건에서 근로시간에 따른 차별 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지</li> <li>• 임금 등의 처우조건은 있지만 훈련 및 승진의 처우조건에서 차별금지 법령이 없음</li> </ul>

	네덜란드	독일	한국
	근무조건, 교육 및 훈련, 승진 전 과정에서 근로시간에 따른 차별 금지		<ul style="list-style-type: none"> <li>시간제근로 취업규칙을 전일제근로 취업규칙과 다른 기준으로 작성할 여지가 있음</li> </ul>
지원 사업	고용주 및 근로자 대상으로 시간제근로 관련 지원금이나 세제 혜택을 제공하지 않음	고용주 및 근로자 대상으로 시간제근로 관련 지원금이나 세제 혜택을 제공하지 않음	고용주를 대상으로 시간선택제 창출에 대한 임금, 사회보험료, 컨설팅비 등을 지원 - 근로자 대상 지원금이나 세제 혜택을 제공하지 않음

즉 위의 <표 2-7>을 중심으로 크게 세 가지로 정리하는데 첫째, 정책의 범위와 관련 우리나라의 시간제 정책의 경우 전일제근로에서 시간제근로로의 전환과 시간제근로에서 전일제근로로의 전환 모두 제한적이며, 네덜란드와 독일처럼 전 사업장을 대상으로 근로자의 권리로 보장하지 않기 때문에 적용될 수 있는 업종이나 직종 또한 제한적일 가능성이 크다.

둘째, 시간제 근로자의 처우를 살펴보면, 독일과 네덜란드 정책은 시간제 선택을 권리로 규정하여 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지하며 임금, 사회보장, 휴가 및 휴직 등은 시간에 비례하여 제공하는 등 임금과 근로조건에서 전일제 근로자 대비 차별받지 않고 동등한 대우를 보장하는 반면 한국의 경우 시간제근로와 전일제근로의 차등적 처우가 가능하도록 여지를 남긴다.

셋째, 시간제 관련 지원 사업을 살펴보면, 네덜란드와 독일의 경우 시간제 근로자를 대상으로 한 별도의 지원금이나 세제 혜택, 그리고 시간제 일자리 활성화에 대한 별도의 장려금을 제시하지 않는다. 반면, 한국의 시간선택제 일자리리는 신규형 일자리와 전환형 일자리 모두 고용주를 대상으로 임금보조 등의 지원을 제공하여 시간선택제 일자리 창출과 근로자 채용을 촉진하는 일종의 활성화 정책의 초기단계에서 활용할 수 있는 정책으로 근로자에 대한 권리보장

정책으로 보기 어렵다. 그나마 낮은 사업활용도를 보면 고용주들에게 충분한 인센티브조차 되지 않고 있어 실효성이 의문스럽다고 해석한다.

한편, 시간제 노동자들의 일자리 선택 동기를 살펴보면 자발적 사유인 경우가 45.3%로 나타났는데 주요 내용은 이직으로 인한 이동이나 육아 및 교육 병행 등이었다(통계청, 2014:12). 취업 의사가 있는 미취업 여성 중 시간선택제를 희망하는 경우가 84%로 높았고(고용노동부, 2013), 특히 주부를 포함한 여성이나 은퇴를 앞둔 50대 이상에서 양질의 시간제 일자리에 대하여 찬성하는(현대경제연구원, 2013: 4) 등 시간선택제 일자리에 대한 노동수요 또한 높은 상황이다. 결국 시간제의 비자발성은 “전일제 일자리를 구할 수 없어서”로 측정하는 것이 타당할 수도 있는데 실제 정성미(2019)는 이 지표를 이용하면 시간제의 자발성이 70%대로 상승한다고 주장한다.

## 제5절 코로나-19 고용위기 하 시간제 일자리

코로나-19는 주지하다시피 전례가 없는 경제적 충격 및 고용위기를 안겨 주고 있다. 특히 코로나-19는 시간제 일자리와 같이 불안정한 고용부문에 보다 집중적인 충격을 주고 있음이 지속적으로 보고되고 있다. 특히 앞에서 보았듯이 독일과 네덜란드와 달리 한국의 시간제 일자리는 충분한 안전장치가 부족한 상태에서 코로나-19에 따른 고용충격이 매우 컸을 것으로 예상된다.

예컨대 에비게일 애덤스 영국 옥스퍼드대 교수와 테오도라 보네스 스위스 취리히대 교수 등이 최근 미국과 영국의 근로자 8,000명을 조사했더니 코로나-19에 따른 고용충격은 소득이 적고 고용이 불안정한 청년 근로자들에게 집중되었음을 밝힌 바 있다. 즉 코로나-19 사태로 지난해 2만달러 미만 소득자들의 16%가 실직한 반면 5만달러 이상의 경우 7%만이 일자리를 잃었다는 것이다. 이런 차이는 코로나-19 사태에서 재택근무가능 여부와 관련성이 높는데 고소득근로자의 66%가 재택근로가 가능했지만, 2만달러 미만 저소득의 경우 재택근무가 가능하지 않으면서 일자리를 잃거나 무급휴직 대상이 되면서 직접적인 충격을 받았다는 것이다.

이처럼 저소득 근로자들은 대체로 비정규직근로 종사자들인데 특히 시간제

일자리가 그 타격을 크게 받았다는 보고들이 지속되고 있다.<sup>7)</sup> 국내에서도 최근 (9.21)시만단체 직장갑질119가 여론조사 전문기관 ‘엠브레인퍼블릭’에 의뢰한 ‘코로나-19와 직장생활 변화 3차 설문조사 결과’를 발표했는데 이에 따르면 노동자들의 비자발적 실직 경험이 취약계층에 집중됐음이 뚜렷하게 확인되었다. 즉 코로나-19 확산 8개월간 본인의 의지와 무관하게 실직을 경험했다고 응답한 비정규직 노동자는 31.3% 정규직 4.3%와 비교하여 7.3배에 달했다는 것이다. 특히 월소득 150만원 미만인 저임금 노동자의 실직 경험 비율이 29.9%로, 월 소득 500만원 이상인 고임금 노동자(3.3%)의 9.1배에 달했다는 것이다. 그 외 비사무직의 실직 경험 비율(22.6%)은 사무직(7.6%)의 3.0배였고, 여성(20.0%)의 실직 경험이 남성(11.4%)의 1.8배로 조사됐다는 것이다.

한편, 위의 조사결과에 따르면 실직경험자 중 실업급여 수급자는 19.2%에 지나지 않았는데 실직경험자 중 54.1% 이상이 고용보험 미가입자로 고용안정망의 사각지대에 놓여 있었고 26.2%는 고용보험 가입자이지만 수급요건 미달로 실업급여를 못 받았다고 답해 허약한 고용안정망이 고용위기 국면에서 뚜렷하게 나타났다. 반면 각종 정부정책지원프로그램(실업급여, 고용안정지원금, 휴업수당 등) 중 정규직의 53.8%는 하나라도 받아봤다고 응답하여 대조를 이뤘다. 고용보험 미가입 비정규직의 경우 혜택을 받은 경우는 28.9%에 그쳐 10명중 7명이 정부 지원책에서 배제되고 있는 것으로 확인되었다.

이처럼 코로나-19에 따른 고용위기는 고용불안정이 심한 취약 근로계층에 그 피해가 집중되고 있고, 특히 우리나라처럼 고용보험 등 고용안정망이 취약한 경우 문제는 보다 심각해진다. 특히 지금까지 본 바대로 주로 고용보호에서 제외된 저숙련 일자리에 주로 형성된 시간제 일자리는 코로나-19와 같은 충격에 직접적인 타격을 받을 가능성이 높다. 이러한 문제의식에서 2020년 8월 경제활동인구조사 및 부가조사를 분석하여 특히 코로나-19 위기의 충격이 시간제 일자리에 어떤 양상으로 진행되었는지도 함께 살펴보고자 한다.

7) “코로나 바이러스가 미국을 강타한 지난달 초, 세계 최대 화장품 매장 세포라는 미국 내 매장 직원 3754명을 해고했다. 해고된 직원은 모두 근무 기간이 비교적 짧고 시간당 12달러를 버는 시간제근로자였다. 반면 정규직 근로자 9000명은 매장이 정상 운영될 때까지 평균 근무시간을 기준으로 100% 급여를 지급하기로 했다. 북미 최대 가전 판매업체인 베스트바이 역시 지난달 중순 직원 5만 1000명을 해고했다. 대부분이 시간제근로자였고, 정규직의 82%는 고용을 유지하기로 했다” (조선일보, 2020.5.6.일자).

## 제3장

# 시간제 근로자 특성과 일자리 질 분석

## 제1절 연구 필요성 및 목적

과거 시간제 일자리 창출 정책은 기혼여성 인력의 노동시장 재진입, 일자리 나누기 등을 목표로 최저임금의 130% 임금보장, 4대 보험 가입 등을 전제로 하였다. 이는 비정규직·최저임금 수준의 임금 및 사회보험 미가입 등으로 대표되던 기존 시간제 일자리와는 다른 것이었다(김혜진, 2015). 한편 최근 코로나-19 확산, 경기 위축, 돌봄 수요 증가 등으로 노동시장 상황은 큰 변화를 맞이하고 있다. 노동수요자의 입장에서는 필요한 시간만큼만 채용할 수 있고, 근로조건 만족, 당장 일이 없어서 등 사유는 다양하지만 노동공급자의 입장에서는 필요에 따라 선택할 수 있는 일자리가 된다.

본 장은 경제활동인구조사 및 부가조사를 이용해 시간제 일자리 현황과 최근의 변화를 확인하고 시간제 일자리 질이 상승하였는지 등을 분석하는데 그 목적이 있다. 경제활동인구조사 부가조사(8월)에서는 주된 직장(일)의 취업 형태를 전일제 근로와 시간제 근로로 묻고 있다. 여기서 전일제 근로란 정상적으로 출근하여 소정 근로시간 동안 근로하는 자로 정의된다. 경비, 공장 가동

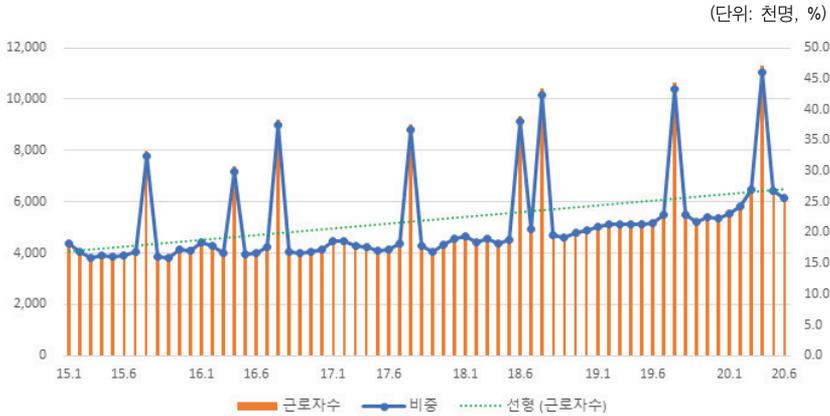
등으로 격일제 근무 또는 2~3교대 근무하는 경우도 대부분 전일제 근로에 해당한다. 시간제 근로는 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자이다. 동일 회사에 동일 업무를 하는 동료가 없는 경우에는 평소 근로시간이 주당 36시간 미만인 근로자이다. 부가조사를 이용할 경우 시간제 근로자의 일자리 형태 사유(자발적vs비자발적 사유), 사회보험 가입 여부, 노동조합 가입 여부, 교육훈련 경험 등 일자리 질 분석을 할 수 있다는 장점이 있다. 본 장에서는 경제활동인구조사 본조사 자료를 이용해 1~35시간 근로자 추이를 월별로 살펴보고 각 연도 8월에 조사되는 부가 자료를 이용하여 시간제 일자리 질이 어떻게 변화했는지 분석한다. 또한 시간제 근로자 중 여성 근로자 높다는 점, 이들 중 육아 및 가사로 인한 시간제 선택 비중이 남성에 비해 높다는 점을 중심으로 이들의 사회보험 가입 여부, 근로자 복지 수준 및 교육훈련 여부를 통해 근로자 처우를 살펴본다.

## 제2절 시간제 근로 추이와 특징 분석

본 절에서는 경제활동인구조사 본조사를 이용하여 1~35시간 근로자 추이와 특징을 살핀다. 본조사 분석에서 시간제 근로는 ‘주된 일(주업) 실제 취업시간’이 0~35시간인 근로자 중 ‘평소 1주일에 36시간 미만 일하는 사유’가 ‘정규 근무시간이 36시간 미만인자’를 제외한 ‘건강’, ‘육아’, ‘가사’, ‘통학’, ‘본인이 원해서’, ‘평소 일거리가 없어서’ 및 ‘기타 사유’에 해당하는 자이다.<sup>8)</sup> [그림 3-1]를 살펴보면 1~35시간 근로자는 2015년 이래 규모와 비중 모두 증가 추세이다.

8) 본조사 활용 시 교육수준, 연령, 혼인상태, 지난주 36시간 미만 일한 사유, 추가취업 및 전직희망, 추가취업 가능성, 지난 4주내 추가취업 구직여부, 산업 및 직업 분포, 종사자 규모 분포, 종사자 지위(상용, 임시일용, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자), 경력, 고용계약여부 및 기간, 구직방법, 구직경로, 구직활동기간, 취업상태(일시휴직 여부 등) 등의 변수를 활용할 수 있다.

[그림 3-1] 1~35시간 근로자 추이 및 비중



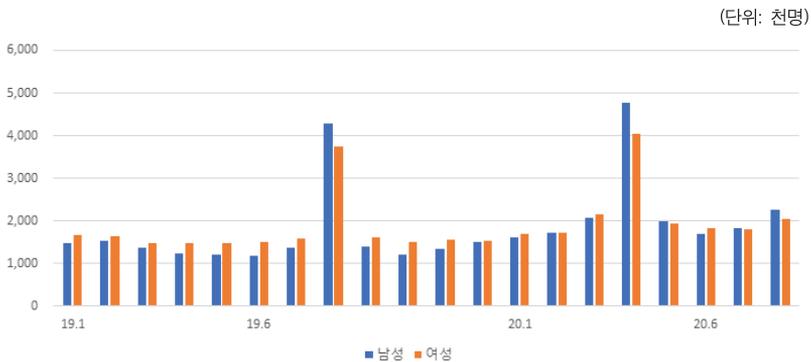
주 1) 비중: (1~35시간 취업자 수/취업자 수)\*100

2) 2019년 자료에는 병행조사 효과로 인해 전년 미포착 기간제 규모가 반영되어, 기간제, 한시적, 비정규직, 정규직 근로자의 규모를 2018년 대비 증감으로 비교하는 것은 불가함

자료: 경제활동인구조사, 원자료

2015년 6월 3,995천명, 전체 취업자 중 16.2%였던 1~35시간 근로자는 2020년 6월 6,294천명(25.6%)으로 증가하였다. 하계 성수기, 정부 일자리 사업 등의 영향으로 시간제 근로자 크게 증가하는 시기가 나타나는 것을 그래프에서 확인할 수 있다.

[그림 3-2] 성별 1~35시간 근로자 수 및 증감 추이



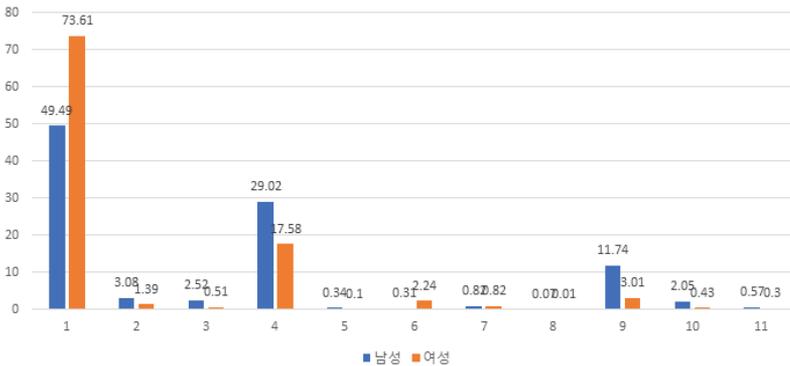


주: 2019년 자료에는 병행조사 효과로 인해 전년 미포착 기간제 규모가 반영되어, 기간제, 한시적, 비정규직, 정규직 근로자의 규모를 2018년 대비 증감으로 비교하는 것은 불가함  
 자료: 경제활동인구조사, 원자료

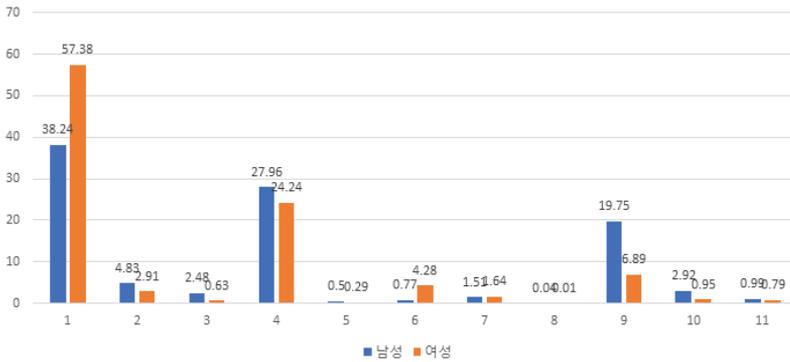
최근 1~35시간 근로자 수 추이를 성별로 살펴보면 ‘18~’ 19년도에는 여성의 1~35시간 근로자 규모가 전반적으로 더 높게 나타났다. 한편 코로나-19의 영향권인 ‘20년 상반기에는 성별 규모 차이가 크지 않았다. 전년동월대비 증감 추이를 통해 살펴보면 ’ 19년에는 남성은 1~35시간 근로자 규모가 증가하고, 여성은 감소하는 모습이다. ‘20년 상반기에는 남성은 감소하고, 여성은 증가하는 추이를 보이며 8월에는 남성 1,929천명 증가, 여성 2,031천명 감소하였다.

[그림 3-3] 성별 1~35시간 근로자 수 및 증감 추이(근로사유별)

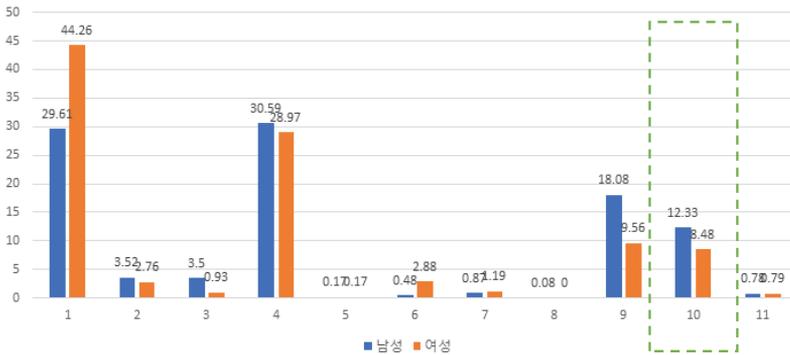
(단위: %)



[A. 2018]



[B. 2019]



[C. 2020]

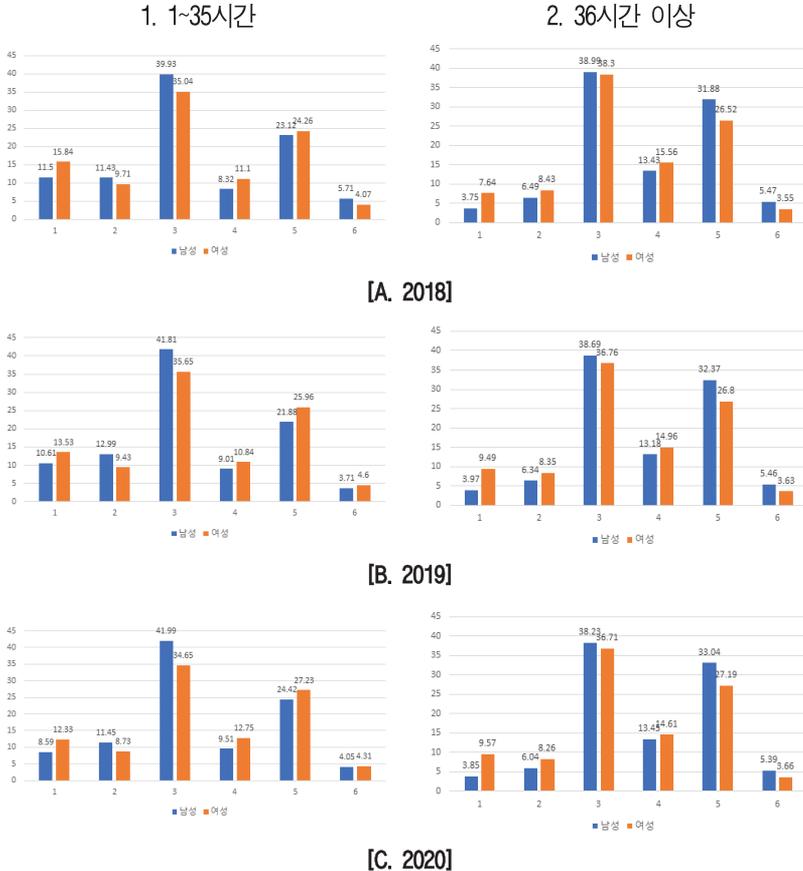
자료: 경제활동인구조사, 원자료

주: 근로사유 - (1) 평소 1주일에 36시간 미만 일함, (2) 일시적 병, 사고, (3) 일기불순, (4) 연(휴)가, 공휴일, (5)교육, 훈련, (6)육아, (7) 가족적 이유, (8) 노사분규, (9) 일시적으로 일거리가 없어서, (10) 사업부진, 조업중단, (11) 기타

지난 주 36시간 미만 일한 경우 그 근로사유별 비중을 보여주는 그래프가 [그림 3-3]이다. '18년, '19년, '20년 모두 (1) 평소 1주일에 36시간 미만 일함, (4)연(휴)가, 공휴일, (9) 일시적으로 일거리가 없어서 1-36시간 미만 근로를 하고 있는 경우의 비중이 높다. 한편 눈여겨볼 특징으로는 '20년에 (10) 사업부진, 조업중단으로 인한 36시간 미만 근로의 응답률이 남성은 2.1%('18) → 2.9%('19)→12.3%('20)으로 증가하였으며, 여성 역시 1% 미만이던 해당 응답률이 8.5%로 증가하였다. 코로나-19로 인해 일시 휴직자 증가 뿐 아니라 36시간 미만 근로자 비중이 증가한 것이다.

[그림 3-4] 교육수준별 1~35시간 근로자 수 및 증감 추이

(단위: %)



[A. 2018]

[B. 2019]

[C. 2020]

주: 1) 초졸이하, 2) 중졸, 3) 고졸, 4) 초대졸, 5) 대졸, 6) 대학원졸  
 자료: 경제활동인구조사, 원자료

[그림 3-4]는 교육 수준별 1~35시간 근로자 수 및 증감 추이이다. 1~35시간 근로자의 경우 초졸 이하, 중졸 비중이 36시간 이상 근로자에 비해 높다. 한편 36시간 근로자는 1~35시간 근로자에 비해 초대졸 이상 교육 수준 비중이 높다. 한편 '18년에 비해 ' 20년에 1~35시간 근로자의 중졸 이하 비중이 줄고 초대졸 이상 근로자 비중이 증가했다. 이는 평균적인 학력 증가가 원인일 수 있지만 이를 고려하더라도 학력이 높은 그룹에서 36시간 미만 근로에 참여하는 사례 증가도 원인으로 볼 수 있다.

### 제3절 시간제 근로자의 일자리 질 분석

한편 경찰 부가조사를 이용해 시간제 근로자 수 추이를 살펴보면 <표 3-1>과 같다. 시간제 근로자는 ‘14년 8월 조사 기준 2,035천명 → 2,633천명(’ 17.8월) → 3,252천명( ‘20.8월)으로 7년간 1,121천명(59.8%) 증가했다. 동 기간 1,454천명(7.6%) 증가한 임금 근로자와 비교하여 증가 폭이 크다. 근로형태별 구성비 변화를 통해 한국 노동시장 구조 변화를 살펴보면 한시적 근로자 증가가 두드러지고, 비전형은 소폭 감소하였다.

<표 3-1> 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중(총괄)<sup>9)</sup>

(단위: 천명, %)

성별	2014. 08								
	임금근로자		정규직		비정규직		한시적	시간제	비전형
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	규모	규모
계	18,992	100.0	12,869	67.8	6,123	32.2	3,529	2,035	2,137
남자	10,796	100.0	7,944	73.6	2,852	26.4	1,740	584	1,131
여자	8,196	100.0	4,925	60.1	3,271	39.9	1,789	1,450	1,006
	2017. 08								
계	20,006	100.0	13,428	67.1	6,578	32.9	3,725	2,663	2,112
남자	11,188	100.0	8,242	73.7	2,946	26.3	1,729	761	1,157
여자	8,818	100.0	5,186	58.8	3,632	41.2	1,996	1,902	954
	2019. 08								
계	20,559	100.0	13,078	63.6	7,481	36.4	4,785	3,156	2,045
남자	11,396	100.0	8,040	70.6	3,356	29.4	2,238	846	1,125
여자	9,163	100.0	5,038	55.0	4,125	45.0	2,547	2,310	920
	2020. 08								
계	20,446	100.0	13,020	63.7	7,426	36.3	4,608	3,252	2,073
남자	11,361	100.0	8,027	70.6	3,335	29.4	2,079	915	1,212
여자	9,085	100.0	4,994	55.0	4,091	45.0	2,529	2,337	861

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

9) 한시적근로자: 근로계약기간을 정한 근로자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함, 시간제근로자: 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨, 비전형 근로자 : 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자

정규직에 비해 비정규직 비중이 증가하였고 특히 여성의 이 39.9%( '14.8월) → 41.2%( '17.8월) → 45.0%( '20.8월)로 증가 폭이 컸다. 한시적, 시간제 근로자 모두 여성 근로자 수가 남성보다 많고 특히 시간제 근로자에서 여성 비율이 높다. 전일제 근로자에 비해 근로시간이 짧아 돌봄 등을 동시에 수행하는데 더 나을 수 있지만 반면 일자리 질이 낮은 일자리에 여성 근로자 비중이 더 높다고 볼 수 있다.

<표 3-2> 산업별 시간제 취업자 추이

(단위: 천명, %)

산업별	2014. 08		2020. 08	
	규모	비중	규모	비중
계	2,035	100.0	3,252	100.0
A 농업, 임업 및 어업	20	1.0	16	0.5
B 광업	0	0.0	0	0.0
C 제조업	88	4.3	144	4.4
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1	0.0	1	0.0
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2	0.1	11	0.3
F 건설업	76	3.7	154	4.7
G 도매 및 소매업	290	<b>14.3</b>	373	<b>11.5</b>
H 운수 및 창고업	24	1.2	56	1.7
I 숙박 및 음식점업	379	<b>18.6</b>	523	<b>16.1</b>
J 정보통신업	22	1.1	29	0.9
K 금융 및 보험업	20	1.0	29	0.9
L 부동산업	28	1.4	48	1.5
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	19	0.9	47	1.4
N 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	95	4.7	160	4.9
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	169	8.3	303	9.3
P 교육 서비스업	299	<b>14.7</b>	352	<b>10.8</b>
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	299	<b>14.7</b>	716	<b>22.0</b>
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	53	2.6	102	3.1
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	123	6.0	127	3.9
T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	28	1.4	59	1.8
U 국제 및 외국기관	-	-	2	0.1

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

산업별로는 보건업 및 사회복지 서비스업, 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업, 교육 서비스업의 시간제 근로자 비중이 높았으며 특히 2014년도에 비해 전체 시간제 근로자 중 보건업 및 사회복지 서비스업의 비중은 높아졌고, 교육 서비스업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업의 비중은 낮아졌다.

<표 3-3> 직업별 시간제 취업자 추이

(단위: 천명)

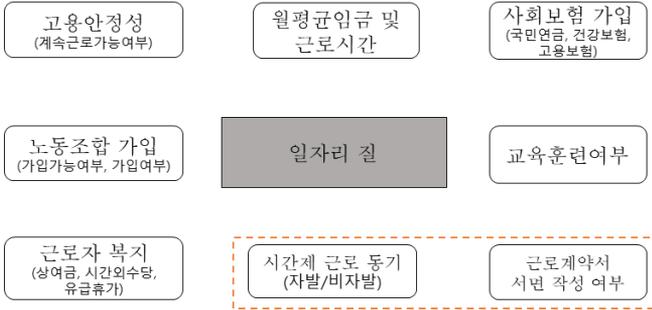
직업별	2014. 08		2020. 08	
	규모	비중	규모	비중
계	2,035	100.0	3,252	100.0
관리자	3	0.1	7	0.2
전문가 및 관련 종사자	340	<b>16.7</b>	401	<b>12.3</b>
서비스 종사자	431	21.2	496	15.3
판매 종사자	246	12.1	350	10.8
기능원 및 관련 기능종사자	50	<b>2.5</b>	372	<b>11.4</b>
장차기계조작 및 조립종사자	38	1.9	98	3.0
사무 종사자	171	8.4	68	2.1
단순노무 종사자	755	37.1	927	28.5
농림어업 숙련종사자	3	0.1	7	0.2

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

직업별로는 서비스, 단순노무 종사자, 전문가 및 관련 종사자의 시간제 비중이 높다. 한편 기능원 및 관련 기능종사자의 전체 시간제 취업자 중 비중이 2014년도 대비 크게 증가하였다(2.5% → 11.4%).

[그림 3-5]는 본 연구에서 다루는 시간제 일자리의 질 항목들이다. 일자리 질 지표화 구성은 본 연구 범위에서 벗어나므로 시간제 일자리의 각 항목별 특징을 살펴보고 일자리 질 수준을 가능하는 것을 목표로 한다. 먼저 계속 근로 가능 여부를 통한 고용안정성, 월평균 임금 및 근로시간, 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험) 가입 여부, 노동조합 가입, 근로자 복지(상여금·시간외수당·유급휴가), 교육훈련 여부를 살펴본다. 한편 시간제 근로자 특징을 반영하여 근로 동기와 근로계약서 작성 여부를 포함한다.

[그림 3-5] 시간제 일자리 질 구성요소



고용안정성은 계속근로가능여부로 확인된다. '14년 8월 기준 58.1%, '19년 8월 기준 52.5%가 고용이 안정적이라 응답하였다. 2017년 60.0%가 계속 근로 가능하여 고용안정성이 확보된 시간제 일자리로 응답하였으나 그 이후로 지속적으로 그 비중이 낮아지고 있다.

[그림 3-6] 시간제 근로자의 고용안정성 비율 추이



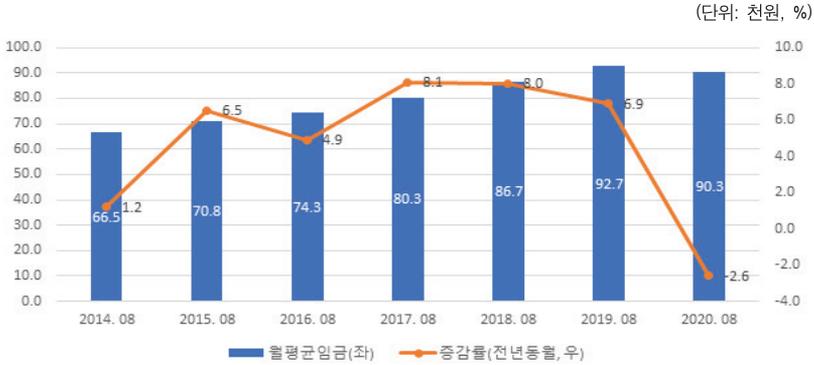
자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

시간제 근로자의 월평균 임금은 '14년 8월 66.5천원에서 '19년 8월 92.7천원으로 증가추이를 보인다. '20년 8월 조사에서는 90.3천원으로 소폭 감소하였다. 최저임금 상승<sup>10)</sup>이 시간제 근로자의 월평균 임금 증가에 기여하다가 코로나-19발 경제 위기로 인해 상대적으로 임금 조정이 쉬운 시간제 일자리의

10) '14년 시간급 5,210원(인상률 7.1%), '15년 5,580원(7.2%), '16년 6,030원(8.1%), '17년 6,470원(7.3%), '18년 7,530원(16.4%), '19년 8,350원(10.9%)

월평균 임금이 감소한 것으로 판단된다. 이는 전년동월대비 수치를 통해서도 확인할 수 있다(-2.6% 감소).

[그림 3-7] 시간제 근로자의 월평균임금 및 증감



자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

시간제 근로자의 근속기간별 구성비를 살펴보면 임금 근로자에 비해 1년 미만 비중이 높다. 이는 근로시간이 한정되어 있다는 점에서 어느 정도 수긍 가능한 결과이다. 한편 ‘14년 8월에 비해 1년 미만 비중은 소폭 감소하고 1년 이상 비중은 소폭 상승하여 근속기간이 1년 이상인 시간제 근로자가 소폭 증가하였다. 일 근로시간은 짧지만 장기간 일할 수 있다는 점은 긍정적인 요소로 판단된다.

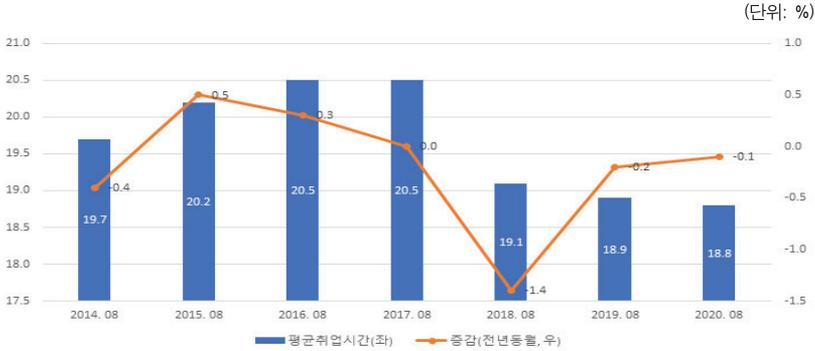
[그림 3-8] 시간제 근로자 근속기간별 구성비



자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

반면 시간제 근로자의 월평균 취업시간을 살펴보면 ‘18년 8월 조사부터 평균 취업시간이 19.1시간으로 전년동월대비 -1.4% 감소하였고 이 추이는 ’ 20년 8월 조사에서도 나타났다(18.8시간).

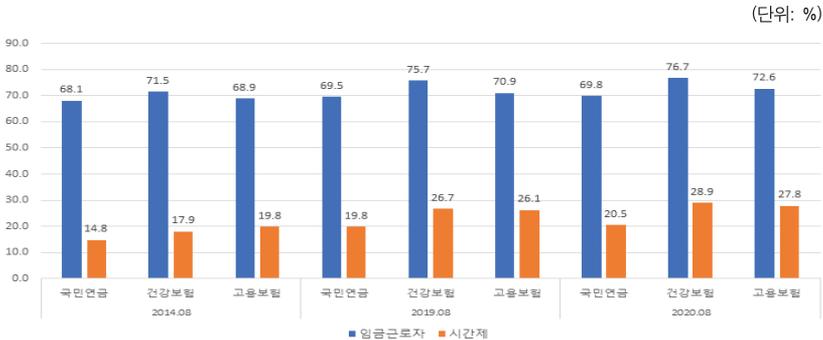
[그림 3-9] 시간제 근로자의 월평균 취업시간 및 증감



자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

시간제 근로자의 국민연금, 건강보험, 고용보험 가입자 비율을 살펴보면 ’ 14년 및 ’ 19년 8월 조사에 비해 ’ 20년 8에 사회보험 가입자 비율이 모두 증가하였다. 그 중에서도 건강보험 가입자 비율이 17.9%에서 28.9%로 가장 많이 증가하였다. 하지만 임금 근로자 가입률에 비해서 시간제 근로자는 여전히 사회 보험 가입률이 낮다. 이는 가입 제외 조건에 해당될 수도 있고 가입 조건은 되지만 시간제라는 이유로 해당 가입의 사각지대에 놓인 결과일 수 있다.

[그림 3-10] 시간제 근로자 사회보험 가입자 비율

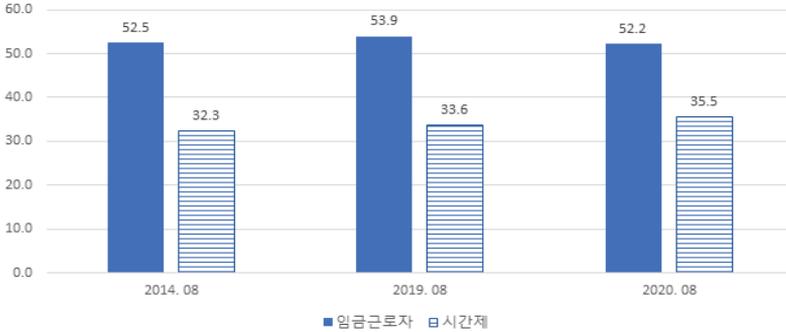


자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

시간제 근로자의 교육훈련경험 비율을 살펴보면 '14년 8월 32.3%에서 '20년 8월 35.5%로 소폭 상승하였다. 임금 근로자에 비해서는 약 17%p 교육 훈련경험 비율이 낮다.

[그림 3-11] 시간제 근로자의 교육훈련경험 비율

(단위: %)

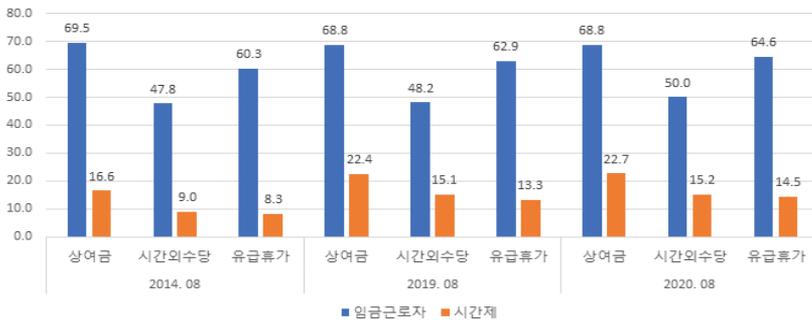


자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

한편 상여금, 시간외수당, 유급휴가로 이루어진 시간제 근로자의 근로복지 수혜 비율을 살펴보면 상여금 지급 비율이 가장 많았으며, 유급휴가 지급 비중 상승폭이 컸다. '14년 및 '19년에 비해서도 시간제 근로자의 근로복지 수혜 비율은 증가하고 있었다.

[그림 3-12] 시간제 근로자의 근로복지 수혜 비율

(단위: %)



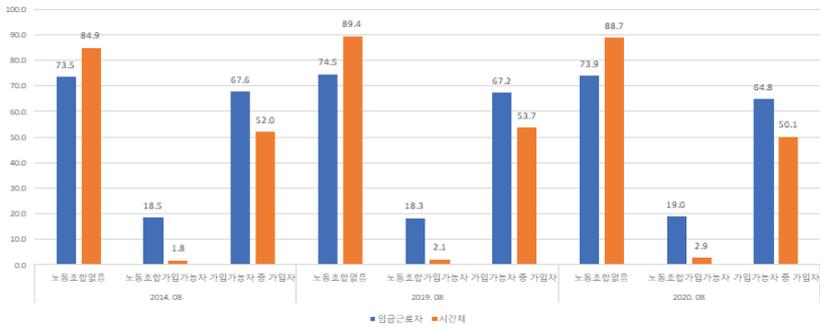
자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

주: 퇴직연금 제외

한편 노동조합 가입 비율은 2020년 기준 가입 가능자가 2014년 및 2019년에 그 비중이 증가하고 있지만 가입가능자 중 실제 가입자 비중은 소폭 감소하고 있다. 이는 임금근로자도 마찬가지로 특징을 보인다.

[그림 3-13] 시간제 근로자의 노동조합 가입 비율

(단위: %)

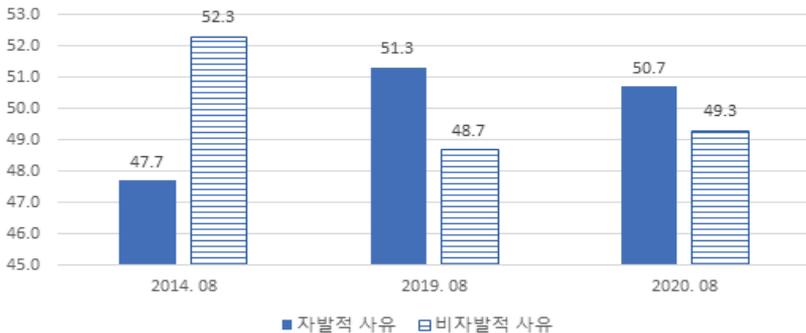


자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

시간제 근로자 중 자발적 사유로 시간제가 된 자와 비자발적 사유로 시간제를 선택하게 된 자의 비중을 살펴보면 자발적 사유에 의한 시간제 근로자 비중이 '14년도에 비해 높아졌다.

[그림 3-14] 시간제 근로자의 일자리 선택 동기

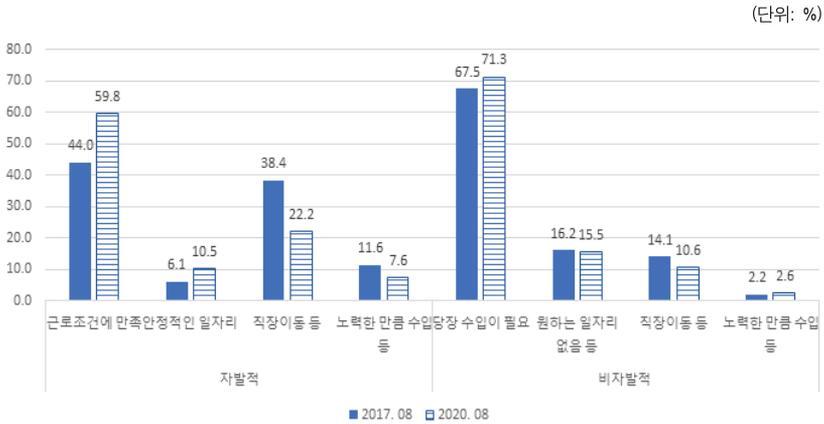
(단위: %)



자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

일자리 선택 동기를 세부사유별로 살펴보면 자발적 동기에 의한 근로자 중 근로조건에 만족하여 시간제 일자리를 선택한 경우가 '20년 8월 조사 기준 59.8%였으며 이는 '17년 8월 기준 44.0%에 비해 약 15%p 증가한 것이다. 시간제 근로조건에 만족하는 근로자가 증가하고 있다는 의미로 해석된다. 안정적인 일자리라 선택했다는 응답 비중도 '17년 6.1%에서 '20년 10.5%로 증가하였다. 비자발적 사유로 시간제를 선택한 경우 그 사유가 원하는 일자리 없음인 응답은 소폭 감소했고 당장 수입이 필요해서 선택했다는 응답은 67.5%에서 71.3%로 상승했다.

[그림 3-15] 시간제 근로자의 일자리 선택 동기 (세부사유별)

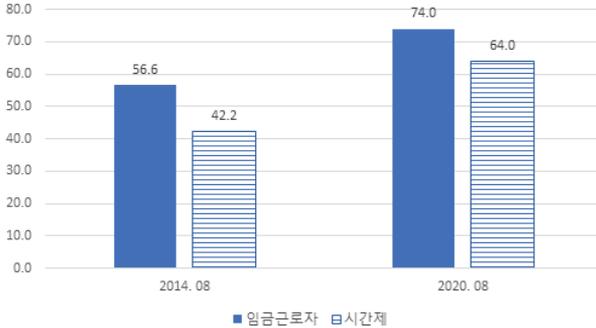


자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

근로계약서 서면 작성 비율 역시 '14년의 42.2%에 비해 '20년에는 64%로 크게 상승하였으며 이는 임금근로자도 유사하게 나타나 해당 영역에서 노동시장 전반에 긍정적인 변화가 있었음을 확인할 수 있다.

[그림 3-16] 시간제 근로자의 근로계약서 서면 작성 비율

(단위: %)



자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), KOSIS.

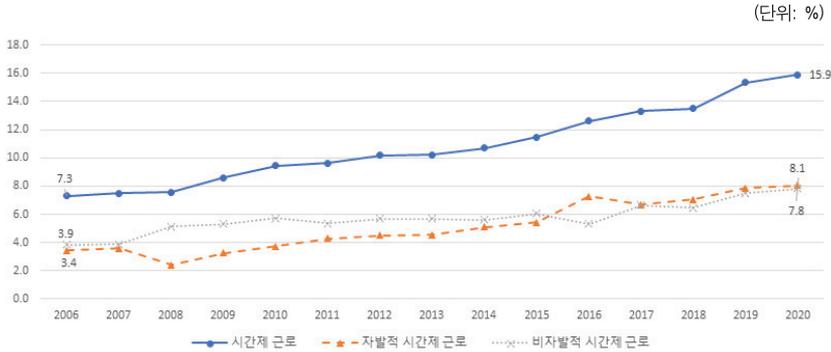
## 제4절 육아 및 가사로 인한 여성 시간제 근로자 특징 분석

시간제 일자리에 대한 데이터는 통계청의 경제활동인구조사 및 8월 부가 조사를 사용할 수 있다. 경제활동인구조사는 매월 조사되는 가구조사이며 경제 활동인구, 취업률, 실업률 및 근로시간 등을 조사한다.

경제활동인구조사 부가조사(이하 경활 부가조사)에서 시간제 근로자는 근로 동기에 따라 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 자발적으로 시간제 근로를 하는지 아니면 비자발적 사유로 시간제 근로를 하고 있는지 여부이다. 자발적으로 시간제 근로를 하는 이유는 가정에서의 의무, 학업 혹은 부분 퇴직 등이 포함될 것이다. Stratton(1996)에 따르면 시간제 근로를 자발적, 비자발적 요인으로 나누는 것은 중요하다. 비자발적 시간제 근로자의 경우 자발적 시간제 근로자에 비해 미래에 전일제 근로자가 될 가능성이 높기 때문이다.

임금근로자 대비 시간제 근로자는 '20년 기준 15.9%로 '06년 7.3%에서 지속적으로 증가 추세이다. 이 중 자발 및 비자발적 시간제 근로자 비중은 각각 3.4%, 3.9%( '06기준)에서 8.1%, 7.8%( '20기준)로 자발적 근로 비중이 소폭 더 상승하였다.

[그림 3-17] 근로사유별 시간제 근로자 추이



자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)

주: (1~36시간미만 근로자/임금근로자수)\*100

<표 3-4>에 따르면 '20년 조사 기준 3,252천명 시간제 근로자 중 여성이 2,337천명(71.9%)으로 남성(28.1%)에 비해 매우 많았다. 근로 사유별로는 남성 시간제 근로자 중 자발적 사유에 의한 시간제 근로자 비중이 42.3%, 비자발 사유가 57.7%였으며 여성은 각각 53.9%, 46.1%로 남성은 비자발적 사유가, 여성은 자발적 사유 비중이 높았다. 이에 대해 세부 사유별로 살펴본 것이 <표 3-5>이다.

<표 3-4> 성 및 근로사유별 시간제 근로 비율

(단위: 천명, %)

	자발적인 사유		비자발적인 사유		합계	
	천명	비율	천명	비율	천명	비율
남자	387	42.3	528	57.7	915	28.1
여자	1,261	53.9	1,077	46.1	2,337	71.9
합계	1,648	50.7	1,605	49.3	3,252	100.0

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), 원자료

세부 근로사유별로 살펴보면 자발적인 사유의 경우 근로조건(임금, 근로시간)에 만족하여 시간제 근로를 하는 경우가 남성과 여성 모두 가장 높았다. 여성의 경우 육아·가사 등을 병행하기 위하여 시간제 근로를 하는 경우가 전체 시간제 근로자의 12.8%로 나타났으며 같은 사유로 비자발적 시간제를 택한 자도 6.3%로

높게 나타났다. 비자발적 시간제 근로의 세부사유로는 생활비등 당장 수입이 필요해서, 원하는 분야의 일자리가 없어서로 응답한 자의 비중이 높았다.

<표 3-5> 성 및 세부 근로사유별 시간제 근로 비율

(단위: 천명, %)

	자발적인 사유				비자발적인 사유				합계 (N)
	남성		여성		남성		여성		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
근로조건(근로시간, 임금등)에 만족하여	237	61.2	748	59.3	0	0.0	0	0.0	237
안정적인 일자리이기 때문에	40	10.4	132	10.5	0	0.0	0	0.0	40
생활비등 당장 수입이 필요해서	0	0.0	0	0.0	388	73.4	756	70.2	388
원하는 분야의 일자리가 없어서	0	0.0	0	0.0	66	12.6	125	11.6	66
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서	0	0.0	0	0.0	24	4.5	34	3.1	24
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	9	2.4	17	1.4	8	1.5	17	1.6	17
육아·가사 등을 병행하기 위하여	0	0.0	161	12.8	1	0.1	68	6.3	1
학업·학원수강·직업훈련 등을 병행하기 위하여	68	17.6	109	8.7	29	5.6	48	4.4	97
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	14	3.5	26	2.1	4	0.7	12	1.1	17
근무시간을 신중적으로 조절할 수 있어서	17	4.5	62	4.9	9	1.6	15	1.4	26
기타	2	0.5	5	0.4	0	0.0	2	0.2	2
합계	387	100.0	1,261	100.0	528	100.0	1,077	100.0	915

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), 원자료

연령, 혼인상태, 학력별로 시간제 근로 비율을 살펴보면 남성은 미혼, 여성은 사별의 경우 시간제 근로 비중이 높았고, 특히 미혼 남성의 경우에는 비자발적 사유에 의한 시간제 근로가, 유배우 여성의 경우 자발적 사유에 의한 시간제 근로 비중이 높았다. 연령대별로는 남성은 25~29세 시간제 근로 비중이 높았고, 여성은 자발적 사유에 의한 경우 30대 후반에서 40대 초반, 비자발적 사유에 의한 경우는 50대 비중이 높았다. 여성은 육아·가사로 인해 자발적 시간제 근로가 높은 것으로 보이며, 경제적 이유/ 다른 일자리가 없어서 등 비자발적 사유에 의한 50대 시간제 근로 비중이 높게 나타난 것으로 해석된다. 학력별로는 남성은

고학력자의 경우 시간제 근로 비중이 높았고, 여성은 초졸 이하 혹은 초대졸의 경우 시간제 근로 비중이 높았다.

<표 3-6> 개인특성 및 근로사유별 시간제 근로 비율

(단위: 천명, %)

	자발적인 사유		비자발적인 사유	
	남자	여자	남자	여자
미혼	196	309	208	215
	<b>38.7</b>	61.3	<b>49.2</b>	50.8
유배우	168	710	251	535
	19.2	80.9	32.0	68.0
사별	14	184	19	235
	6.9	<b>93.1</b>	7.5	<b>92.5</b>
이혼	10	58	50	92
	14.3	85.7	35.3	64.7
합계	387	1,261	528	1,077
15~19세	31	49	14	26
	38.3	61.7	35.6	64.4
20~24세	87	163	78	108
	34.7	65.3	42.0	58.0
25~29세	48	62	37	46
	<b>43.4</b>	56.7	<b>44.0</b>	56.0
30~34세	19	64	27	36
	22.8	77.2	43.1	56.9
35~39세	12	103	19	44
	10.2	<b>89.8</b>	29.9	70.1
40~44세	6	113	26	61
	5.1	<b>94.9</b>	30.2	69.8
45~49세	15	107	27	68
	12.1	87.9	28.8	71.2
50~54세	5	106	44	109
	4.6	95.4	28.8	<b>71.2</b>
55~59세	13	114	49	109
	10.5	89.5	30.8	69.2
60~64세	32	107	57	118
	23.0	77.1	32.7	67.3
65세이상	120	271	149	351
	30.6	69.4	29.8	70.2
합계	387	1,261	528	1,077

	자발적인 사유		비자발적인 사유	
	남자	여자	남자	여자
초졸 이하	30	189	72	285
	13.7	86.3	20.2	<b>79.8</b>
중졸	39	104	78	150
	27.1	72.9	34.0	66.0
고졸	201	533	262	426
	27.4	72.6	38.1	61.9
초대졸	19	138	34	75
	12.1	<b>87.9</b>	31.0	<b>69.0</b>
대졸	78	267	68	124
	22.5	77.5	35.4	64.6
대학원졸	21	30	15	17
	<b>40.9</b>	59.1	<b>47.5</b>	52.5
합계	387	1,261	528	1,077

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), 원자료

한편 시간제 근로자 중 성별 차이가 크게 나타나는 부분은 육아·가사 등을 병행하기 위하여 시간제 근로를 하는 경우였다. 자발적 사유에서 혹은 비자발적 사유에서 육아·가사로 인한 시간제 일자리를 가진 근로자들의 일자리 질 특징을 살펴봄으로써 노동시장에서의 정책적 함의를 도출하고자 한다.

먼저 사회보험 가입 비율을 살펴보면 여성 비자발적/육아가사로 인한 시간제 근로자가 전체 시간제 근로자 및 자발적/육아가사로 인한 시간제 근로자에 비해 사회보험 가입 비율이 소폭 낮게 나타났다.

&lt;표 3-7&gt; 시간제 근로 형태별 사회보험 가입 비율

(단위: 천명, %)

		시간제(total)		여성 시간제 자발적/육아가사		여성 시간제 비자발적/육아가사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
국민연금	아니오	2,217	68.2	33	48.6	80	50.0
	또는 특수 직연금	667	20.5	23	34.1	54	33.6
직연금	지역가입자	369	11.3	12	17.3	27	16.5
	아니오	98	3.0	1	1.9	7	4.5
건강보험 (직장의료 보험)	직장가입자	939	28.9	24	34.7	55	33.8
	지역가입자	814	25.0	13	18.4	26	16.2
	의료수급권자	91	2.8	1	1.8	2	1.4
	직장가입피부양자	1,309	40.3	29	43.3	71	44.1
고용보험	0	24	0.7	1	0.8	1	0.6
	예	896	27.6	27	40.0	59	36.7
	아니오	2,332	71.7	40	59.3	101	62.7

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), 원자료

반면 상여금, 시간외 수당 등 근로 복지면에서는 여성 비자발적/육아가사로 인한 시간제 근로자의 처우가 평균적으로 낮지 않았으며 오히려 자발적/육아가사로 인한 시간제 근로자가 시간외수당, 교육훈련 경험 여부 등에서는 더 낮았다. 비자발적인 시간제의 경우 교육훈련 경험을 통해 더 나은 일자리, 즉 전일제 등으로 옮기려는 노력이 원인 중 하나로 유추된다.

&lt;표 3-8&gt; 시간제 근로 형태별 근로복지 및 교육훈련 경험 여부

(단위: 천명, %)

		시간제(total)		여성 시간제 자발적/육아가사		여성 시간제 비자발적/육아가사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
상여금	예	737	22.7	21	30.3	49	30.5
	아니오	2,515	77.3	47	69.7	112	69.5
시간외수당	예	495	15.2	12	18.2	33	20.5
	아니오	2,757	84.8	56	81.9	128	79.5
유급휴가	예	472	14.5	14	20.7	33	20.5
	아니오	2,781	85.5	54	79.3	128	79.5
교육훈련 경험 여부	예	1,156	35.5	18	26.3	60	37.2
	아니오	2,097	64.5	50	73.7	101	62.8

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), 원자료

## 제5절 소결

본 분석은 경제활동인구조사 및 부가조사를 이용해 시간제 일자리 현황과 일자리 질 확인이 목적이다. 먼저 코로나-19로 인한 고용위기가 시간제 일자리에 어떤 영향을 미쳤는지 본조사 추이를 통해 분석하였다. 또한 1년에 1회 8월에 조사하는 부가조사 자료를 이용해 과거 기혼여성 인력의 노동시장 재진입, 일자리 나누기 등을 목표로 최저임금의 130% 임금보장, 4대 보험 가입 등을 전제로 하였던 과거 시간제 일자리 창출 정책 이후 시간제 일자리 질의 변화를 분석하였다. 마지막으로 시간제 비중이 높은 여성 중 육아·가사로 인한 근로동기를 가진 자들의 사회보험 가입, 근로복지, 교육훈련 경험 등 일자리 질적인 측면을 확인하였다.

분석결과 ‘20년’ 사업부진, 조업중단 ‘으로 인한 36시간 미만 근로는 증가하여 코로나-19로 인해 36시간 미만 근로자 비중이 증가하였다. 일자리 질에서는 월평균 임금이 ‘20년 기준 감소한 것으로 나타났다. 최저임금 상승 등의 영향으로 취업 시간은 감소하지만 월평균 임금은 증가 추세였던 시간제 일자리가 코로나-19발 경제 위기로 인한 근로시간 감소에 따라 월평균 임금 역시 감소한 것으로 해석된다. 근속기간이 1년 이상인 시간제 근로자는 ‘14년에 비해 소폭 증가하여 일일 근로시간은 짧지만 근속기간은 긴 시간제 일자리가 증가하고 있었다. 시간제 근로자의 사회보험 가입자 비율이 모두 증가하였고, 교육훈련경험 비율 및 근로복지 수혜 비율 역시 전체 임금 근로자에 비해서는 낮지만 ‘14년에 비해 상승하였다. 한편 노동조합 가입 비율은 가입가능자 중 실제 가입자 비중은 소폭 감소하였으며 이는 전체 임금 근로자도 마찬가지였다.

자발적 사유에 의한 시간제 근로자 비중은 ‘14년도에 비해 높아졌으며 근로계약서 서면 작성 비율 역시 ‘14년의 42.2%에 비해 64%로 크게 상승하여 해당 영역에서 노동시장 전반에 긍정적인 변화가 있었음을 확인할 수 있다.

한편 여성의 경우 육아·가사 등을 병행하기 위하여 시간제 근로를 하는 경우가 전체 시간제 근로자의 12.8%로 나타났으며 같은 사유로 비자발적 시간제를 택한 자도 6.3%로 높게 나타났다. 육아·가사 사유를 가진 비자발적인 시간제의 경우 교육훈련 경험 비중이 높아 이를 통해 더 나은 일자리, 즉 전일제 등으로 옮기려는 노력이 있는 것으로 판단된다.

다행스러운 것은 시간제 일자리에 대한 지속적인 정책적 노력(ex. 고용유지 지원금 사업 중 시간제 일자리 지원금 등)을 통해 일자리 질은 좋아지고 있는 것으로 판단된다. 코로나-19발 갑작스런 경기 위축으로 인한 시간제 근로자 증가, 높은 비율의 육아·가사로 인한 시간제 근로자 등에 지속적인 정책적 노력이 필요하며 특히 교육훈련, 고용 서비스 등을 통해 육아·가사로 인해 시간제 근로를 하고 있으나 더 나은 일자리로의 이직을 원하는 근로자들에 집중하여 시간제 일자리 지원금, 전직지원서비스 등이 실효성 있고 구체적으로 시행 될 수 있도록 하는 것이 필요하다.

## 제4장

## 시간제 일자리의 선택과 지속

## 제1절 연구 필요성 및 목적

코로나-19 감염병의 확산은 한국 노동시장의 취약한 부문이 어디인지를 명확하게 드러내는 계기가 되었다. 남성보다는 여성이 영향을 더 크게 받았고, 구직 시기의 청년은 쉽게 직업을 찾지 못하게 되었으며, 다수의 저임금 대면 서비스업 종사자는 소득이 없는 상태에서 휴직을 하거나 단시간 노동을 하게 되었다. 여성, 청년과 고령자, 서비스업으로 특징지어지는 시간제 일자리의 취약성은 이와 같은 인구 부문, 산업 부문의 특성과 교차한다.

한국에서 ‘시간제’ 일자리는 단순히 사회적으로 합의된 통상적인 노동시간보다 짧은 시간 일하는 일자리라는 개념으로 치환되지 않는다. 영어로 파트타임(part-time)의 ‘시간제’보다 더 적절한 한국어 번역은 ‘단시간’ 일자리이다. 시간제 일자리는 대개 통상적인 노동시간보다 소정노동시간이 짧은 단시간 일자리이지만 시간제 일자리라는 명칭 속에는 더 큰 함의가 있다.

시간제 노동자는 전일제와 마찬가지로 한 달 단위로 지출 등의 생활을 하지만 전일제와 달리 임금의 지불 단위가 시간이다. 임금의 지불 단위가 시간이라고

하더라도 대부분 급여 지불은 월 단위로 받는다. 매달의 영업일이 상이하더라도 매월 같은 액수의 급여를 평균하여 받는 전일제와 달리 시간제는 노동시간에 정확히 비례한 임금을 받는다. 이는 시간제 일자리의 임시성을 가리킨다. 따라서 시간제 일자리는 종종 계속 고용을 기대할 수 없는 비정규직으로 분류된다. 한국의 비정규직은 고용 불안정성뿐만 아니라 임금을 비롯한 모든 일자리 질 측면에서 정규직보다 처우가 열악하다. 이처럼 시간제 일자리의 부정적 특성에 대한 인식을 개선하고자 지난 정부에서는 시간제를 ‘시간선택제’ 라는 용어로 대체하고자 했다. 그러나 용어의 변경만으로 시간제 일자리의 열악한 속성까지 개선할 수는 없는 일이다. 코로나-19 확산 이후 급속한 시간제 일자리의 감소는 시간제 일자리의 취약성을 방증하는 사실이 되었다.

시간제 일자리는 주요 비정규직 일자리 부문이며 한국 노동시장의 양적 증대를 견인해온 핵심적인 축이다. 노동수요 측면의 유인이 되는 요인은 노동 공급 측면에서는 기피 요인이 될 수 있다. 시간제 일자리의 취약성은 유연성에 기인하므로 시장 수요에 민감한 업종에 유인이 되지만 안정적 일자리를 원하는 개인에게는 기피 요인이 된다. 그럼에도 불구하고 실제 시간제 일자리의 양과 비중이 계속 증대하였으므로 늘어난 노동 수요에 공급이 부응하였다고 할 수 있다.

시간제 일자리의 취약성에도 불구하고 확대를 지속할 수 있었던 이유는 청년, 고령자, 여성 등 꾸준한 공급 부문이 존재했기 때문이다. 이 장의 주요 관심은 시간제 일자리의 열악한 속성에도 불구하고 공급이 계속 증가할 수 있었던 요인을 확인하는 데 있다. 증대한 시간제 일자리의 공급 부문은 경제활동참가 경향이 높아진 인구 부문의 존재 때문인가 아니면 시간제 일자리에 대한 태도가 달라진 것일까? 이하에서 시간제 일자리를 선택하는 인구 부문의 선택 요인을 파악하고 진입과 지속을 살펴봄으로써 한국 노동시장의 주요 변인의 내용을 확인하고 이러한 질문에 대답하기 위한 시론적 탐색을 시도할 것이다.

## 제2절 분석 자료

이 장에서는 한국고용정보원의 「청년패널조사(Youth Panel)」, 「고령화연구패널조사(Korean Longitudinal Study of Ageing)」를 활용하여 시간제 일자리를 선택하는 주요 연령대인 청년과 고령자의 행태를 파악한다. 연속적인 일자리 선택 등 노동시장 이행 경로를 확인하는 데 대규모 횡단면 자료는 한계를 가진다. 따라서 표본 규모는 작지만 패널조사 자료를 활용하여 분석할 것이다.

한국의 노동시장 내 이행을 파악하기 위해 이용 가능한 다른 자료로 한국노동연구원의 「한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)」가 있다. 한국노동패널조사는 1998년에 첫 조사를 시작하여 현재까지 유지되고 있는 대표적인 장기 패널조사이다. 전체 도시가구의 노동시장 참여 실태 파악을 목적으로 설계되었으므로 이 연구에도 활용할 수 있는 자료이다. 그러나 시간제 일자리의 주요 공급 부문인 청년과 고령자에 초점을 맞추어 분석하는 본 연구의 목표에 청년패널조사와 고령화연구패널조사가 한국노동패널조사보다 적합하다.

청년패널조사는 청년거주 가구를 모집단으로 설계되었다. 2001년에 조사를 시작한 청년패널2001을 완료하고 새롭게 표본을 추출하여 2007년부터 조사를 시작한 청년패널2007의 원표본은 2007년 기준 만15~29세 청년이 거주하는 9천 개 가구의 10,206명이다. 2015년에는 추가패널을 구성하여 조사를 실시하였으며, 추가패널은 2015년 기준 만15~22세인 3,516명이다. 2007년부터 매년 조사로 2018년 조사된 12차 자료까지 공개되어 있다. 교육 이수 및 학교생활, 구직 활동과 방식, 아르바이트 경험, 경제활동 상태와 내용 등의 설문 문항으로 구성되어 있다.

고령화패널조사는 2006년 첫 조사 시점에 지역과 주거형태로 할당된 가구의 만45세 이상 가구원 10,254명이 원표본이다. 2006년부터 격년 조사를 실시하여 2018년 조사된 7차 자료까지 공개되었다. 가족 관계, 건강 상태, 경제활동과 소득 및 자산 등 매우 광범위한 영역에 걸쳐 설문 문항이 구성되어 있다. 조사 대상의 연령대가 상승하여 노동시장에서 완전히 퇴장하거나 사망한 응답자 비중이 높아졌으므로, 2014년도 5차 조사 시점에 만52~53세였던 1962년과 1963년생 920명을 신규 표본으로 추가하였다. 본 연구에서는 신규 표본을 포함한 통합 표본에 대해 분석한다.

패널 분석에 앞서 한국 노동시장에서 전반적인 현황과 추세를 확인하기 위해서 통계청의 「경제활동인구조사」 매년 8월에 실시하는 근로형태별 부가조사 자료를 활용한다. 경제활동인구조사의 본조사에는 전일제와 시간제 노동을 구별하는 문항이 없지만 근로형태별 부가조사에서 근로시간 형태 및 다양한 일자리 관련 질문을 담고 있다.

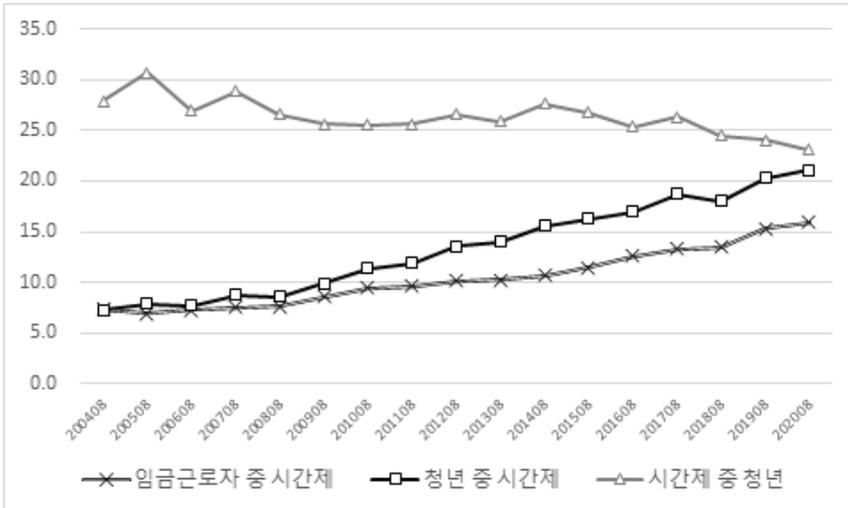
## 제3절 청년의 시간제 일자리

### 3.1. 청년 시간제 노동 현황

통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료에서 임금근로자 중 시간제의 비중은 매년 증가하였다. 2020년 8월 현재 시간제 노동자의 비중은 15.9%로 15년 전의 두 배 이상이다. 30세 미만 청년층에서 시간제 노동자의 비중은 더 빠르게 증가하였으며, 현재 청년 임금근로자 다섯 명 중 한 명은 시간제로 일하고 있다. 2004년까지 청년이 시간제로 일하는 비중은 전연령 평균과 다르지 않았으나 시간제 일자리를 선택할 확률이 높은 인구 부문이 되었다. 반대로 시간제 노동자 중 청년의 비중은 감소하였으며, 이는 전체 생산가능인구 중 청년 비중의 감소 경향에서 비롯한다.

[그림 4-1] 연도별 임금근로자 중 시간제 및 청년 비중

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

청년의 시간제 일자리 선택 확률이 높아진 이유를 첫 번째로 공급 측면의 인적 구성 변화, 두 번째로는 수요 측면의 일자리 구성 변화에서 찾아볼 수 있다. 먼저 공급 측면의 청년 인적 구성 변화에 있어 일정한 경향성이 확인된다(〈표 3-1〉 참조). 청년의 경제활동참가율과 고용률은 하락하다가 2013년 전후를 기점으로 반등하였다. 2013년은 대외 및 실물경기 둔화의 영향이 국내 노동시장에 반영되었던 시기이며 특히 청년 고용이 부진했다. 2013년에 39.6%까지 하락했던 청년 고용률은 2019년 44.0%로 상승하였으나 최근 코로나-19의 확산으로 다시 하락하였다. 불황기에는 청년 고용이 가장 먼저 타격을 받는다.

〈표 4-1〉 청년 경제활동 및 인적 구성 변화

(단위: 천 명, %)

	2005년	2010년	2015년	2019년	2020년
생산가능인구	9,934	9,722	9,380	9,050	8,886
경제활동참가율	48.4	43.4	45.4	47.4	46.4
고용률	44.8	40.4	41.8	44.0	42.9
실업률	7.4	7.0	8.0	7.2	7.7
여성 비중	51.6	50.6	50.1	50.0	50.0
유배우자 비중	13.5	10.8	7.7	5.6	5.9
15-19세 비중	30.4	<b>34.7</b>	33.2	28.7	27.4
20-24세 비중	<b>31.4</b>	26.7	<b>32.5</b>	32.3	32.3
25-29세 비중	38.2	<b>38.7</b>	34.3	<b>39.0</b>	<b>40.4</b>
고졸이하 비중	70.9	69.7	67.9	66.0	66.1
재(휴)학자 비중	47.3	52.9	52.9	48.0	47.7
재(휴)학 중 취업 비중	17.8	15.3	17.3	17.0	17.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

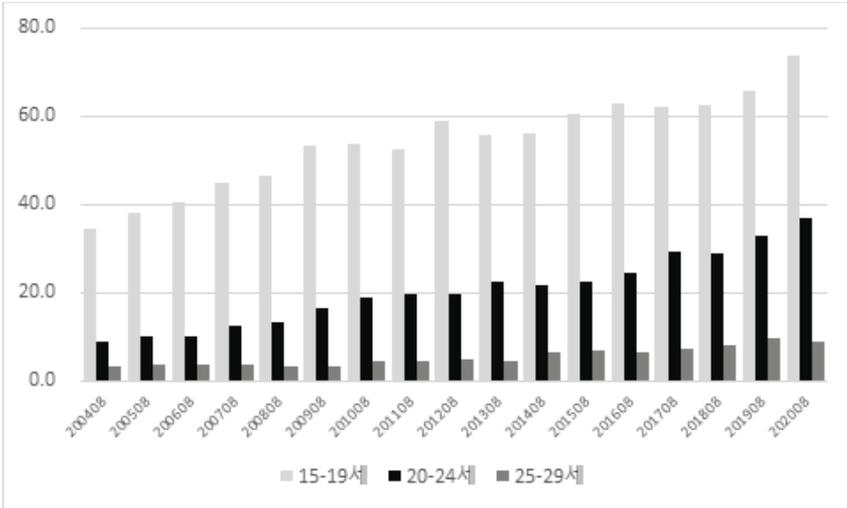
청년 중 여성의 비중과 유배우자의 비중은 꾸준히 감소하였다. 청년 여성의 비중 감소는 여아 대비 남아의 출생성비가 지속적으로 상승하였기 때문이며, 유배우자 비중의 감소는 혼인율의 하락과 만혼 경향이 복합적으로 작용한 결과이다. 여성-유배우자는 시간제 일자리의 가장 큰 인구 부문이지만, 인구 구성 측면의 청년 시간제 일자리 유인 요소는 아니라고 할 수 있다. 청년 여성-유

배우자의 시간제 일자리 비중은 2005년 7.3%에서 2020년 13.2%로 높아졌지만 같은 기간에 청년 시간제 노동자 중에서 여성-유배우자의 비중은 7.1%에서 2020년 2.8%로 감소하였다. 청년 시간제 노동자 중에서는 결혼하지 않은 여성이 2020년 기준 57.7%로 가장 큰 비중을 차지한다.

저출생과 그에 따른 인구규모 감소로 청년 내 저연령층의 비중은 계속 줄고 상대적으로 고연령층의 비중은 늘었다. 다만 베이비붐 세대의 자녀 세대인 에코붐 세대의 청년 연령대 진입으로 인한 약간의 왜곡이 있을 뿐이다.<sup>11)</sup> 청년 시간제 노동자 중 저연령층의 비중 감소는 성별 구성과 마찬가지로 시간제 일자리의 공급측 저해 요인이다. 임금근로자를 선택시 근로시간 형태가 시간제일 가능성은 저연령층일수록 높다. 물론 모든 연령층에서 임금근로자의 시간제 일자리 비중이 증가했지만 저연령층에서 더 큰 폭으로 늘었다.

[그림 4-2] 연령구간별 청년 임금근로자 중 시간제 비중

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

11) 1차 에코붐 세대인 1979-1985년 출생자는 2005년에 모두 20대였으나 2015년에 30대가 되었다. 2차 에코붐 세대는 1991-1996년 출생자이며 2015년이 지나 모두 20대가 되었고 2020년 현재 20대 후반이다.

최종 학력 구성 중 고졸 이하의 비중 감소도 공급 측면의 시간제 일자리 선택 확률을 낮추는 요인으로 작용한다. 2005년에 고졸 이하의 시간제 일자리 비중은 11.9%, 초대졸 이상에서 비중은 3.7%였으며 2020년에는 각각 37.1%와 8.7%로 높아졌다. 시간제 선택의 학력별 격차는 더 커졌다. 고졸 이하 학력자의 비중 감소는 저연령층 감소와 관계가 있어 보이며 시간제 일자리 증대에 기여한 요인이 아니다.

한편 시간제 일자리 선택 확률이 높은 재(휴)학자 비중은 2013년까지 증가했다가 감소하여 15년 전과 2020년 현재가 약 47% 수준으로 같다. 재(휴)학 중 취업자 비중 약 17% 내외 수준에서 유지되고 있다. 재(휴)학자의 시간제 노동자 비중은 2015년 9.7%에서 2020년 43.5%로 크게 높아졌다. 이와 같은 공급 측면에서 청년의 인적 구성 변화는 각 인구 부문의 시간제 일자리 선택 비중이 같았다면 청년 중 시간제 노동자 비중과 규모를 축소시키는 방향으로 작용했을 것으로 추정된다.

시간제 일자리의 선택 확률이 높아진 다른 배경으로 수요 측면의 일자리 구성 변화가 있을 수 있다. 수요 측면의 견인 요인을 확인하기 어려운 이유는 결과적으로 노동시장에서 실현된 수요만을 파악할 수 있기 때문이다. 이하에서는 일자리의 구성 변화가 수요의 실현된 부분만을 드러낸다는 한계에 대해 인식하며 수요 변화를 추정하기 위해 일자리 분포 변화를 살펴본다.

<표 4-2>와 <표 4-3>은 전체 임금근로자와 청년 임금근로자의 시간제 일자리 분포 변화이다.<sup>12)</sup> 전체 시간제 일자리 중에서 가장 높은 비중을 차지하는 산업은 숙박 및 음식점업에서 보건업 및 사회복지 서비스업으로 바뀌었다. 시간제 일자리의 절대적인 규모는 농림어업을 제외한 모든 산업에서 증대하였으나, 보건업 및 사회복지 서비스업에서 시간제 일자리는 가파르게 늘었다. 그러나 이와 같은 산업별 시간제 일자리의 분포 변화는 청년 시간제 노동에 대한 수요와 상관관계가 낮아 보인다. 청년 시간제 노동자가 가장 많이 분포하는 산업은 2020년에도 여전히 숙박 및 음식점업으로 과거보다 비중이 10%p 이상 더 높아졌다. 과거와 비슷하게 분포하지만 숙박 및 음식점업 다음으로 청년 시간제 일자리 규모가 커진 산업은 도매 및 소매업과 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이다. 청년에 대한 시간제 일자리 수요는 산업별로 차별적으로 존재한다.

12) 2005년과 2010년은 한국표준산업분류의 9차 개정, 2015년과 2020년은 10차 개정 기준의 자료이다. 개정 전후 차이가 있지만, 이하에 언급하는 산업은 그 차이가 크지 않다.

〈표 4-2〉 시간제 일자리 산업 분포

(단위: %)

산업(9차 개정)	2005년	2010년	산업(10차 개정)	2015년	2020년
A 농업, 임업 및 어업	3.0	1.8	A 농업, 임업 및 어업	1.4	0.5
B 광업	0.0	0.0	B 광업	0.0	0.0
C 제조업	8.9	5.8	C 제조업	5.2	4.4
D 전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.1	0.0	D 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	0.1	0.0
E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.1	0.2	E 하수·폐기물 처리, 원료재생업	0.2	0.3
F 건설업	7.7	5.2	F 건설업	4.8	4.7
G 도매 및 소매업	15.5	16.1	G 도매 및 소매업	13.5	11.5
H 운수업	1.7	1.4	H 운수 및 창고업	1.4	1.7
<b>I 숙박 및 음식점업</b>	<b>18.7</b>	<b>15.6</b>	<b>I 숙박 및 음식점업</b>	<b>17.9</b>	<b>16.1</b>
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1.2	0.8	J 정보통신업	1.2	0.9
K 금융 및 보험업	1.4	0.7	K 금융 및 보험업	1.0	0.9
L 부동산업 및 임대업	1.9	1.4	L 부동산업	1.4	1.5
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	1.2	0.7	M 전문, 과학 및 기술 서비스업	1.3	1.5
N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.8	4.2	N 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	5.7	4.9
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	5.3	9.4	O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	7.6	9.3
P 교육 서비스업	16.2	15.5	P 교육 서비스업	12.7	10.8
<b>Q 보건업 및 사회복지 서비스업</b>	<b>2.1</b>	<b>10.9</b>	<b>Q 보건업 및 사회복지 서비스업</b>	<b>14.5</b>	<b>22.0</b>
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3.2	2.6	R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3.5	3.1
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3.6	3.9	S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5.4	3.9
T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	4.4	3.8	T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	1.0	1.8

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

〈표 4-3〉 청년 시간제 일자리 산업 분포

(단위: %)

산업(9차 개정)	2005년	2010년	산업(10차 개정)	2015년	2020년
A 농업, 임업 및 어업	0.0	0.3	A 농업, 임업 및 어업	0.1	0.0
C 제조업	3.5	3.2	C 제조업	1.8	2.5
E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.0	0.2	E 하수·폐기물 처리, 원료재생업	0.0	0.2
F 건설업	2.8	1.1	F 건설업	1.3	1.5
G 도매 및 소매업	16.6	17.0	G 도매 및 소매업	16.5	19.8
H 운수업	0.7	2.4	H 운수 및 창고업	0.6	2.4
<b>I 숙박 및 음식점업</b>	<b>31.0</b>	<b>30.0</b>	<b>I 숙박 및 음식점업</b>	<b>42.8</b>	<b>41.1</b>
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	2.4	1.7	J 정보통신업	2.4	1.9
K 금융 및 보험업	0.9	0.7	K 금융 및 보험업	0.5	0.1
L 부동산업 및 임대업	1.5	0.8	L 부동산업	0.1	0.2
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	0.3	0.2	M 전문, 과학 및 기술 서비스업	0.8	0.5
N 사업시설관리 및 사 업지원 서비스업	3.1	2.5	N 사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1.3	1.3
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1.8	2.4	O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1.0	1.1
P 교육 서비스업	23.6	24.5	P 교육 서비스업	17.1	13.8
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	3.1	3.3	Q 보건업 및 사회복지 서비스업	2.3	4.0
R 예술, 스포츠 및 여 가관련 서비스업	6.3	6.2	R 예술, 스포츠 및 여 가관련 서비스업	9.3	7.7
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1.5	3.1	S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.1	1.8
T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자 가소비 생산활동	0.8	0.2	T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자 가소비 생산활동	0.0	0.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

사업체 규모에 있어서도 청년은 전체 시간제 일자리 구성에 나타나는 변화와 다른 경향을 드러낸다. 시간제 일자리에서 5인 미만의 소규모 사업체가 차지하는 비중은 압도적이지만 줄어들고, 10-29인 규모 사업체의 비중이 증가하는 추이를 보이지만, 청년 시간제 일자리에서 5인 미만 사업체의 비중은 계속 증가하였다. 2020년에 청년 시간제 일자리에서 5인 미만 소규모 사업체의 비중은 48.7%에 달한다. 이는 앞서 살펴본 산업 분포와 관련이 있다. 평균적으로 숙박 및 음식점업은 사업체 규모가 작다. 시간제 일자리에서 청년에 대한 수요는 다른 인구 부문과 구분된 것으로 보인다. 공급 측면에서 청년의 인구 구성 변화는 시간제 일자리 증대 요인이 아니지만, 다른 인구 부문과는 구별된 청년 시간제 노동 수요가 청년 시간제 노동자 규모 증대를 견인한 것이다.

<표 4-4> 청년 시간제 일자리 사업체 규모 분포

(단위: %)

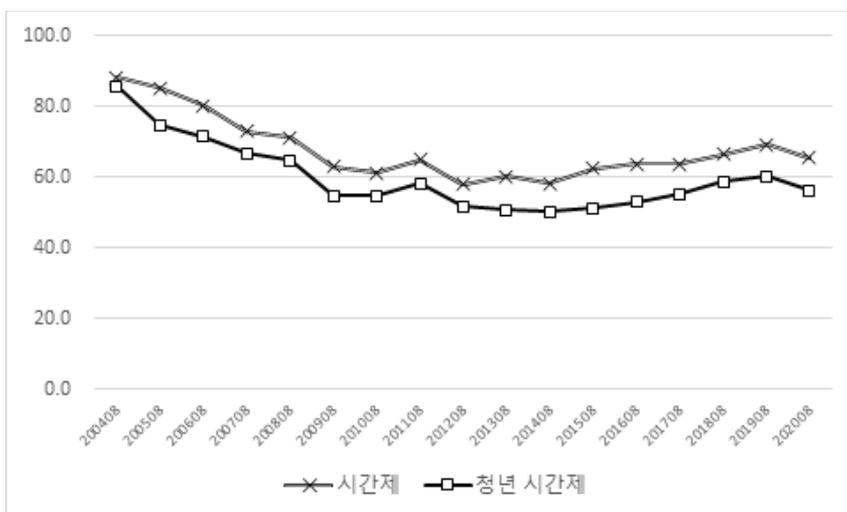
	2005년	2010년	2015년	2019년	2020년
임금근로자 전체					
1-4명	47.3	42.3	41.1	39.3	38.6
5-9명	20.1	20.6	22.5	22.0	21.9
10-29명	17.6	19.9	19.1	21.0	21.6
30-99명	9.1	11.1	10.2	11.2	11.1
100-299명	2.7	2.6	3.1	3.9	3.7
300명이상	3.2	3.3	4.1	2.6	3.1
청년					
1-4명	41.9	41.4	44.1	48.7	48.7
5-9명	24.9	27.0	27.6	27.4	24.7
10-29명	17.2	14.4	13.2	15.0	14.9
30-99명	9.2	9.2	6.5	5.6	5.4
100-299명	3.2	2.9	2.1	2.2	3.1
300명이상	3.6	5.2	6.6	1.1	3.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

시간제 일자리의 속성 측면에서 청년의 일자리는 전일제와 격차가 크고 전체 시간제 일자리 평균보다 취약하다. 전일제와 비교한 시간제의 시간당 임금 비율은 2020년 현재 56.3%이며 이는 15년 전보다는 낮지만 가장 낮았던 2013~2014년보다 높은 수준이다. 2013년까지 전일제 대비 시간제의 시간당 임금 비율이 하락하다가 최근 5년간 점진적으로 회복하는 경향은 청년 시간제뿐만 아니라 전체 시간제 일자리에서 나타나는 경향이다. 그러나 청년 시간제와 시간제 평균의 임금 격차는 청년 중 시간제 비중이 증가하는 시점부터 커진 것으로 보인다.

[그림 4-3] 전일제 대비 청년 시간제의 시간당 임금 비율

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

주: 시간당 임금은 평소 주간 노동시간을 월단위로 환산하여 월급여를 나눈 값으로 계산

<표 4-5>에 나타난 다른 일자리 속성 측면에서도 시간제 평균과 청년 시간제 간 차이가 확인된다. 청년 시간제의 주간 노동시간은 시간제 평균보다 더 짧고 고용보험 가입 비중은 현저하게 낮다. 근로조건에 만족하거나 안정적인 이유는 자발적으로 시간제를 선택하는 비중이 매우 빠른 속도로 늘었으나 여전히 비자발적 선택의 비중이 높다. 2020년에 시간제 선택의 가장 큰

이유는 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’ 이지만 청년 시간제 노동자의 가장 큰 선택 이유는 ‘학업·학원수강·직업훈련·취업준비 등을 병행하기 위하여’이다. 역설적이지만 시간제 일자리의 임시성이 청년으로 하여금 시간제 일자리를 선택하도록 하는 주된 이유로 작동한다.

<표 4-5> 청년 시간제 일자리의 속성

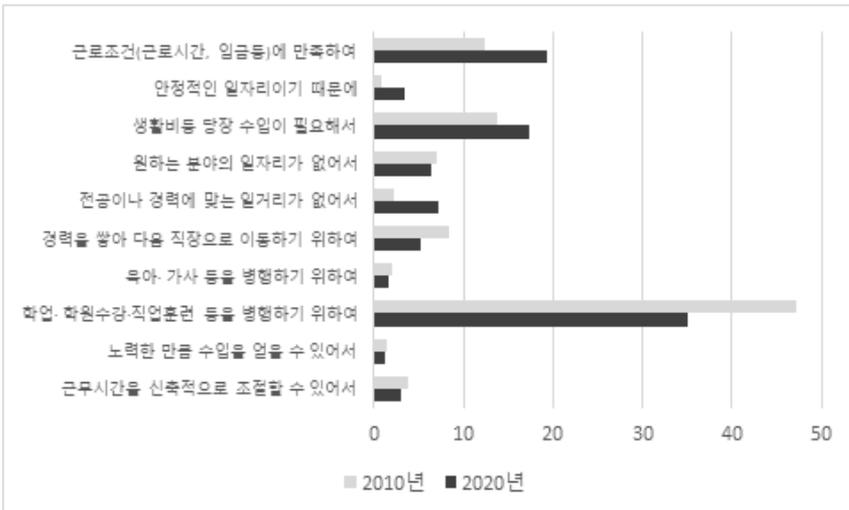
(단위: %)

		2005년	2010년	2015년	2019년	2020년
주간 노동시간	전일제	49.4	45.8	44.1	43.3	42.8
	시간제	22.2	21.1	20.7	20.0	19.6
	청년 시간제	22.2	21.3	20.6	19.3	18.4
고용보험 가입 비중	전일제	57.0	69.4	75.6	79.7	81.7
	시간제	2.2	10.7	19.0	26.1	27.8
	청년 시간제	1.6	6.3	10.0	15.6	18.8
자발적 시간제 선택 비중	시간제 평균	9.3	14.0	21.3	33.2	35.6
	청년 시간제	6.4	13.0	14.2	25.7	30.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

[그림 4-4] 청년 시간제의 취업 사유 분포

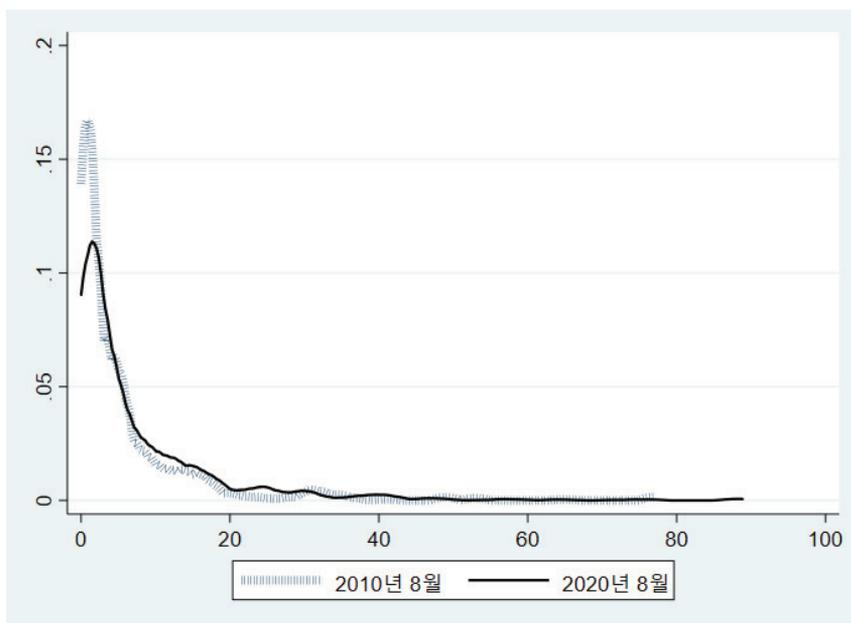
(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

시간제 일자리에선 청년의 평균 근속기간은 2010년 5.5개월에서 2020년 7.3개월 상승하였다. 전체 임금근로자의 근속기간은 같은 기간에 59.5개월에서 71.8개월로 상승하였으며, 시간제 노동자의 근속기간은 13.4개월에서 20.7개월로 상승하였다. 청년 시간제 노동자의 근속기간은 여전히 시간제 평균보다 현저하게 짧지만 근소하게 늘어났다. 이는 [그림 4-5]의 청년 시간제의 근속기간 분포 그래프에서 보듯이 더 장기간 근속하는 일자리가 많아진 데에서 비롯한다. 상대적 취약성에도 불구하고 과거보다 개선된 시간제 일자리의 질과 수요 증대, 근속기간 증가로 인해 청년 시간제 일자리의 확대가 지속된 것으로 보인다.

[그림 4-5] 청년 시간제의 근속기간 분포(커널밀도함수)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

주: 횡축은 근속기간(개월 수)이며 조사연월과 입직연월이 같을 때 0개월로 계산됨

### 3.2. 청년의 시간제 선택과 지속

청년의 고용률은 하락하고 청년 내 인구구성은 시간제 노동 공급을 저해하는 방향으로 변화하였다. 그럼에도 불구하고 숙박 및 음식점업, 소규모 사업체를 중심의 청년 시간제 노동 수요에 부응한 공급 증대가 지속되었다. 이 절에서는 청년의 시간제 노동의 선택 확률 증가 배경을 한국고용정보원의 청년패널 조사 자료를 활용하여 분석한다. <표 4-6>은 청년패널 조사 자료의 현황으로, 응답자의 출생연도 범위가 1978~1994년에서 추가 표본을 구성함에 따라 1978~2000년으로 확대되었다. 2018년 12차 조사에서 30세 미만 청년의 비중은 50.0%로 낮아졌으며 청년 중 58.7%가 취업자이다.

<표 4-6> 청년패널 자료 현황

조사 연도	원표본 (명)	추가 표본 (명)	가중치 적용 (천 명)	유형(%)			30세 미만 비중	유형(%)		
				학생	취업자	미취업자		학생	취업자	미취업자
2007	10,206		10,527	47.0	40.5	12.5	100.0	47.0	40.5	12.5
2008	8,830		10,512	43.7	42.8	13.5	93.7	46.6	40.5	12.9
2009	8,113		10,500	38.6	46.7	14.7	87.5	43.8	42.6	13.5
2010	7,552		10,490	32.6	51.6	15.8	80.0	40.5	45.2	14.3
2011	7,191		10,811	27.5	55.3	17.1	72.8	37.3	47.5	15.2
2012	7,057		10,823	24.5	57.3	18.2	64.7	37.3	48.0	14.7
2013	7,092		10,830	19.6	60.6	19.9	56.0	33.7	50.4	15.9
2014	7,055		10,834	15.4	64.7	19.9	50.0	29.1	54.8	16.1
2015	10,551	3,516	16,125	36.4	47.5	16.1	62.7	57.2	30.9	11.9
2016	10,164	3,142	16,293	30.8	51.7	17.5	59.7	51.1	35.2	13.8
2017	9,983	2,980	16,342	25.9	55.8	18.2	55.6	46.1	38.8	15.1
2018	9,857	2,861	16,464	21.9	58.7	19.3	50.0	43.1	39.6	17.3

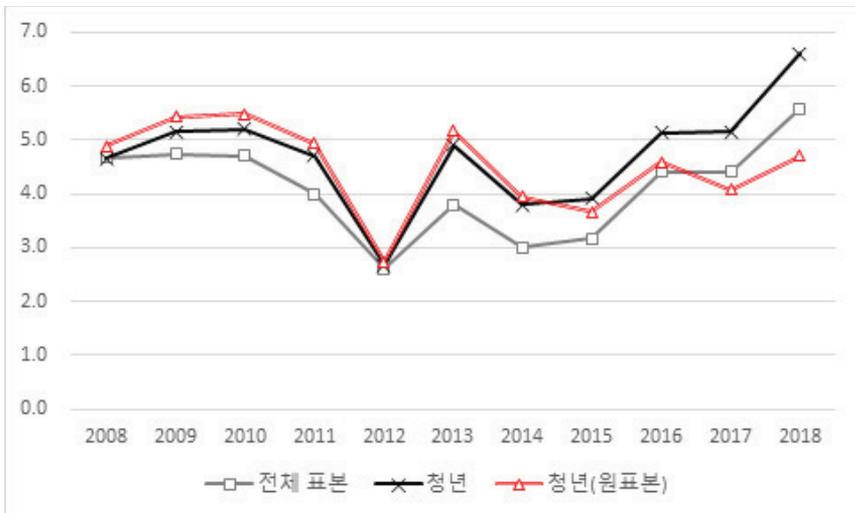
자료: 한국고용정보원, 청년패널조사(YP), 각 연도 원자료.

주: 응답자의 유형 중 학생은 대학원생 이하를 모두 포함함

취업자인 응답자 중 현재 일자리에서 근로시간 형태가 시간제인 비중은 조사설계 당시 추출된 표본의 상태가 반영된 탓에 낮게 유지된 것으로 보인다. 통계청 경제활동조사 근로형태 부가조사 자료에서 청년 중 시간제의 비중은 2008년 8.6%에서 2018년 18.0%로 빠르게 상승하였으나, 청년패널 조사에서 청년 중 시간제는 같은 기간에 4.7%에서 6.6%로 2.0%p 상승하였다. 2015년부터 조사한 추가 표본을 제외한 원표본 중 청년 시간제의 비중은 오히려 약간 하락하였다. 이는 청년 중 시간제 노동의 증가가 동일 집단 내에서 시간제 일자리를 선택하는 경향이 더 높아진 데에서 비롯하지 않았음을 의미한다. 원표본보다 추가 표본의 시간제 일자리 비중이 높다는 점을 고려할 때, 청년 중 시간제 비중의 증가 추세는 청년으로 신규 진입한 코호트의 더 높은 선택 경향에서 기인하였다고 해석할 수 있다.

[그림 4-6] 시간제 노동자 비중(청년패널)

(단위: %)



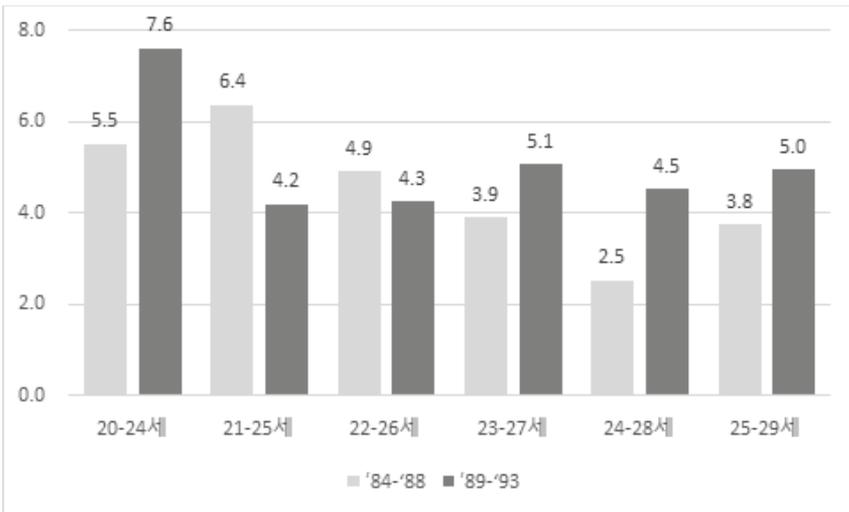
자료: 한국고용정보원, 청년패널조사(YP), 각 연도 원자료.

[그림 4-7]은 두 연령 코호트의 연령 구간별 시간제 비중을 나타낸 것이다. 1984~1988년에 출생한 코호트는 2008년에 20~24세 연령 구간이었고 1989~1993년에 출생한 코호트는 2013년에 20~24세 연령 구간이었다. 25~29세 연령 구간

에 들어선 시점은 1984~1988년생은 2013년, 1989~1993년생은 2018년이다. 각 코호트가 동일한 연령 구간에 들었을 때의 시간제 비중은 21~25세와 22~26세 구간을 제외하면 최근 코호트에게서 더 높게 나타난다. 즉, 이와 같은 결과를 통해 원표본보다 추가 표본의 시간제 일자리 비중이 높게 나타나는 배경으로 코호트 효과가 작용함이 확인된다.

[그림 4-7] 출생 코호트별 · 연령 구간별 시간제 비중(청년패널)

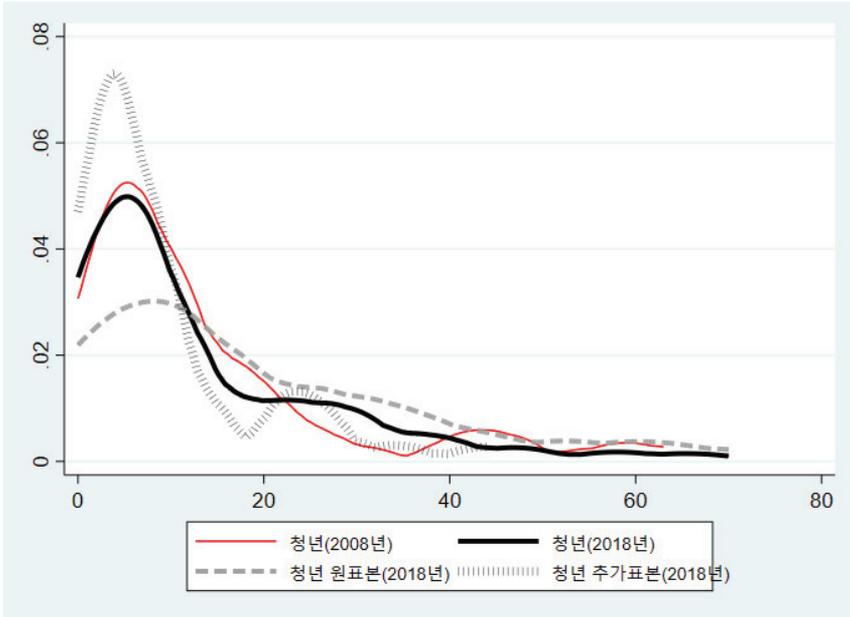
(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 청년패널조사(YP), 각 연도 원자료.

조사 시점에 청년의 현재 일자리가 시간제인 경우 평균 근속기간은 13.5개월에서 12.9개월로 약간 감소하였다. 그러나 추가 표본을 제외하면 평균 근속기간은 18.6개월로 증가하는데 이는 추가 표본의 평균 근속기간이 2018년 8.8개월로 매우 짧기 때문이다. 2018년에 청년 중 원표본의 연령 범위는 만24~29세이며 추가 표본의 연령 범위는 18~25세이다. [그림 4-8]에서 보듯 2008년과 2018년의 시간제 일자리에서 근속기간의 분포는 비슷하지만 원표본과 추가 표본 간의 분포가 매우 상이한 이유는 연령 범위의 차이에서 찾을 수 있을 것이다. 청년 내에서도 저연령대의 시간제 선택 확률은 더 높고 근속기간은 더 짧다.

[그림 4-8] 현재 시간제 일자리에서 근속기간(커널밀도함수, 청년패널)



자료: 한국고용정보원, 청년패널조사(YP), 각 연도 원자료.

주: 횡축은 근속기간(개월 수)이며 조사연월과 입직연월이 같을 때 0개월로 계산됨

<표 4-7>은 청년패널 조사 1-12차 자료를 통합(pooling)하여 재학 중인 학생과 비학생 집단에 대하여 시간제 노동의 선택 요인을 다항 로짓 분석으로 확인한 결과이다. 학생 집단 내에서 취업자로 분류되는 재학 중 취업자가 적어 유의한 변수가 많지 않다. 학생 집단 내에서는 연령이 높을수록 재학 중 취업을 선택 하며 시간제보다는 전일제를 더 많이 선택한다. 그러나 비학생 집단 내에서는 연령이 높아질 때 시간제 취업과 미취업의 선택 확률이 낮아진다.

학생이 아닐 때 시간제 일자리는 연령이 낮을수록 더 선택한다. 고졸 미만 학력자이거나 여성, 수도권 거주자이거나 부모와 동거할 때 전일제보다 시간제를 선택할 확률이 더 높다. 수도권에 거주하거나 부모와 동거 중이면 전일제든지 시간제든지 취업하였을 가능성이 높으며, 차이가 매우 적지만 가구 총소득은 높을수록 시간제나 미취업자보다는 전일제 취업자일 확률이 높다.

&lt;표 4-7&gt; 다항 로짓 분석 결과(청년패널)

학생 집단(기준: 비취업 재학생)				
	재학중 취업: 전일제		재학 중 취업: 시간제	
	b	p	b	p
연령	0.275	0.000	0.243	0.000
고졸 미만	-1.930	0.000	-1.675	0.153
여성	0.372	0.000	0.141	0.670
수도권 거주	-0.815	0.054	-10.559	0.986
수도권 학교	0.131	0.741	-10.980	0.987
본인 학비부담	2.726	0.000	-16.983	1.000
부모 동거	-0.019	0.932	-13.249	0.983
가구 총소득	0.000	0.690	0.000	0.046
추가 표본	-0.640	0.000	0.466	0.298
상수	-9.541	0.000	-11.235	0.000

비학생 집단(기준: 전일제 취업자)				
	시간제 취업자		미취업자	
	b	p	b	p
연령	-0.024	0.000	-0.008	0.002
고졸미만	1.784	0.000	1.386	0.000
여성	0.747	0.000	1.245	0.000
수도권 거주	0.494	0.000	-0.051	0.339
부모 동거	0.286	0.018	-0.003	0.955
가구 총소득	0.000	0.000	0.000	0.000
추가 표본	0.657	0.000	0.930	0.000
상수항	-2.343	0.000	-0.460	0.000

자료: 한국고용정보원, 청년패널조사(YP), 각 연도 원자료.

주: 비학생 집단 분석에서 취업자 중 재학 중 취업자는 제외함

분석 대상 중 추가 표본인지 여부는 학생 집단 내에서 전일제 취업자보다는 재학생이나 시간제 취업자일 확률을 높이지만 시간제 취업자의 선택 확률은 유의하지 않다. 비학생 집단 내에서 추가 표본은 전일제 취업자보다 시간제 취업자나 미취업자일 확률이 모두 유의하게 높다. 청년패널 조사에서 2015년에 추가된 표본 여부는 학생 집단과 비학생 집단 내에서 모두 전일제보다 시간제의 선택 확률을 높이는 것으로 나타났다. 두 번의 분석에서 모두 연령 변수를 포함시켜 통제하였으나 시간제 선택 확률에 대한 코호트 효과를 파악하기 위하여 추가적인 분석을 실시하였다.

<표 4-8> 패널 로짓 및 확률 효과 분석 결과(청년패널)

	취업자의 시간제 선택				시간제의 근속기간			
	원표본		추가 표본		원표본		추가 표본	
	b	p	b	p	b	p	b	p
연령	-0.499	0.000	-0.492	0.002	1.139	0.005	1.749	0.002
고졸 이하	-0.309	0.356	0.049	0.939	1.478	0.388	4.678	0.073
여성	-1.304	0.000	-0.226	0.682	-1.611	0.271	-1.500	0.468
수도권 거주	(omitted)		0.114	0.859	(omitted)		1.996	0.430
부모 동거	(omitted)		0.418	0.429	(omitted)		-0.213	0.916
가구 총소득	0.000	0.692	0.000	0.025	0.000	0.753	0.000	0.292
상수항	8.211	0.000	7.044	0.054	-16.003	0.085	-33.535	0.013

자료: 한국고용정보원, 청년패널조사(YP), 각 연도 원자료.

주: 원표본은 1986~1992년 출생자의 2-5차 조사 자료를 활용함

<표 4-8>은 2008년 기준 만15-21세 취업자의 2008~2011년 원표본 자료와 2015년 기준 만15-21세 취업자의 2015~2018년 추가 표본 자료를 활용한 패널 분석 결과이다. 서로 다른 시점의 두 집단을 선택한 이유는 추가 표본이 전체 표본 중 가장 저연령대를 형성하므로 같은 기준으로 분석하기 위함이다. 표본 수가 적어 유의하지 않은 변수가 많지만 방향성을 중심으로 살펴본다.

먼저 취업자 중 전일제가 아닌 선택제를 선택한 청년의 인적 속성별 영향에서 원표본보다 추가 표본에서 연령, 고졸 이하 학력, 여성 등의 영향이 모두 약화된 것으로 보인다. 시간제 노동의 선택에 있어 청년 내에서 인적 속성에 따른 차이가 줄어들고 있는 것으로 해석된다. 반면 근속 기간에서 연령과 학력에 따른 차이는 확대되었다. 연령이 높을수록 시간제를 선택할 확률은 낮지만 선택했을 때 근속기간은 길다.

이상의 분석 결과를 종합하면, 청년 내 어느 부문이 시간제를 더 많이 선택했는가와 관련한 인구 구성은 청년의 시간제 노동 공급이 감소하는 방향으로 변화하였다고 할 수 있다. 그러나 그러한 인구 부문 간의 시간제 선택 확률 차이가 줄었다는 점이 청년 시간제 노동 증대에 기여한 것으로 보인다. 청년 내 동일 집단 내에서 시간제 비중이 유지되었으므로 특히 경제활동을 시작하는 신규 집단에서 이와 같은 경향이 발생한다고 볼 수 있다. 또한 시간제 일자리에서 평균적인 근속 기간이 길어짐에 따라 상대적인 공급량이 늘어난 것으로 보인다. 그 결과 청년 중 시간제 노동자 비중은 계속 늘었으나 청년 인구 감소에 의해 시간제 노동자 중 청년의 비중은 줄어들게 되었다.

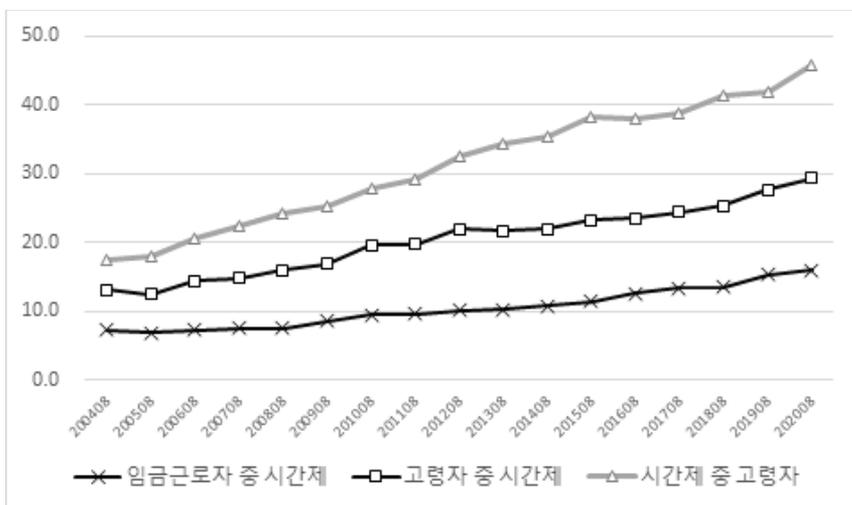
## 제4절 고령자의 시간제 일자리

### 4.1. 고령자 시간제 노동 현황

만 55세 이상 고령자 중 시간제의 비중이 2004년 13.1%에서 2020년 29.3%로 빠르게 상승하는 동안 시간제 노동자 중 고령자 비중은 같은 17.5%에서 45.8%로 더 가파르게 늘었다. 임금근로자로 일하는 고령자 약 두 명 중 한 명은 시간제 노동자다. 시간제 일자리에서 고령자의 비중은 고령자의 시간제 선택 확률 상승과 고령자 인구 부문 증대의 결합된 결과로 크게 증가하였다.

[그림 4-9] 연도별 임금근로자 중 시간제 및 고령자 비중

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

고령자 취업자 규모 증대에 고령자의 꾸준한 경제활동참가율, 고용률 상승 경향에 따른 고용효과보다 인구효과가 더 크게 기여하였다(그림 4-9 참조). 기대 수명 상승, 베이비붐 세대의 고령층 진입 등이 고령자 생산가능인구 증대의 주된 이유일 것이다. 더 큰 규모의 고령자 인구가 더 높은 확률로 임금근로자로서 경제활동을 함에 따라 2020년에 시간제 노동자 두 명 중 한 명은 고령자가 되었다.

<표 4-9> 고령자 경제활동 및 인적 구성 변화

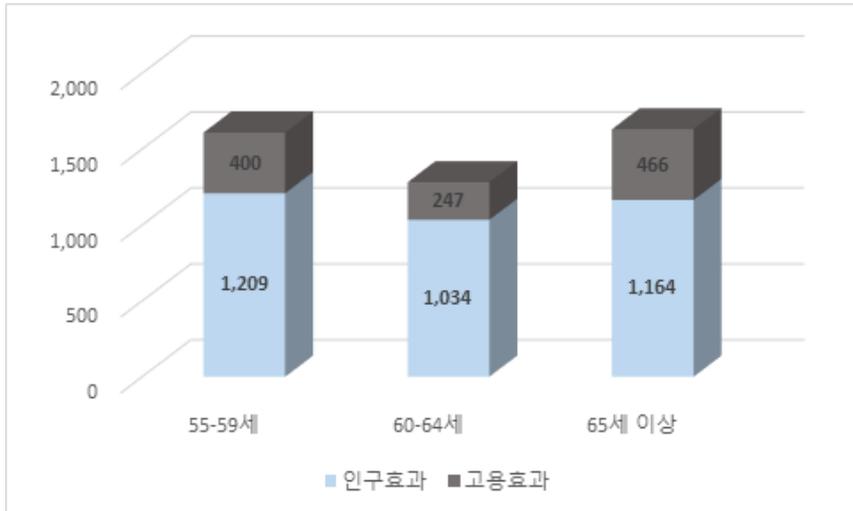
(단위: 천 명, %)

	2005년	2010년	2015년	2019년	2020년
생산가능인구	8,584	10,453	13,260	15,675	16,256
경제활동참가율	45.3	46.9	50.6	52.3	52.4
고용률	44.5	46.0	49.4	51.2	51.3
실업률	1.9	1.9	2.4	2.1	2.2
여성 비중	55.7	55.0	54.3	53.7	53.6
유배우자 비중	68.1	72.1	72.8	72.2	72.5
55-59세 비중	26.7	27.2	<b>29.5</b>	27.3	25.9
60-64세 비중	22.6	21.3	21.0	<b>23.3</b>	<b>23.6</b>
65세 이상 비중	50.6	51.5	49.5	49.5	50.5
고졸이하 비중	92.1	90.5	86.4	82.4	81.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

[그림 4-10] 2005-2020년 고령자 취업자 증가 요인 분해

(단위: 천 명)

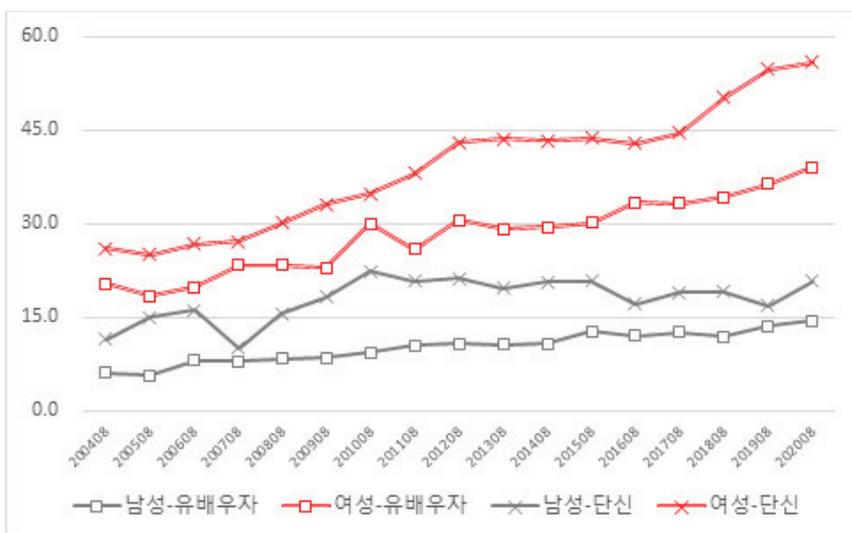


자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

고령자 중 여성 비중은 감소하였고 유배우자 비중은 늘었다. 특히 여성 고령자의 시간제 비중은 남성 고령자의 약 세 배 수준이다. 시간제 일자리 선택 확률이 매우 빠른 속도로 높아졌으므로 고령자 중 여성과 유배우자 비중의 감소가 시간제 일자리에 있어 공급 측면의 저해 요인으로 작용하였다고 생각하기 어렵다. 게다가 고령자 생산가능인구 규모가 매우 큰 폭으로 늘었으므로 고령자 중 비중이 감소한 여성과 유배우자의 절대 규모는 각각 약 두 배로 커졌다. 최종 학력 구성도 마찬가지로 상대적으로 시간제 비중이 낮은 고졸 이하 학력자의 비중이 낮아졌으나 절대 규모가 크게 늘었다.

[그림 4-11] 성별·혼인상태별 고령자 임금근로자 중 시간제 비중

(단위: %)

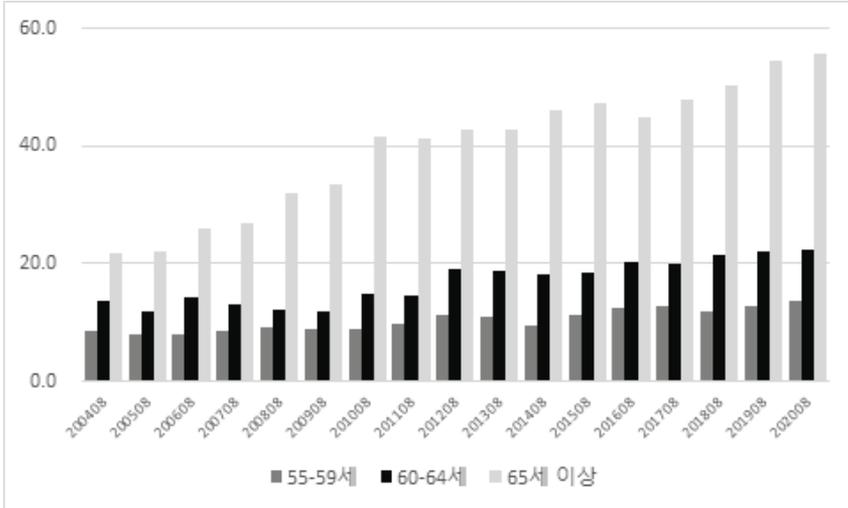


자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

청년 내에서는 저연령층일수록 시간제 비중이 높았지만 고령자 내에서는 고연령층일수록 시간제 비중이 높다. 청년과 마찬가지로 고령자 임금근로자의 시간제 비중은 모든 연령층에서 증가하였으나 특히 시간제 비중이 높은 고연령층에서 더 빠르게 증가하였다. 고령자 내에서 비중이 유지되고 있는 65세 이상 연령층의 절반 이상의 임금근로자가 시간제 노동자이다.

[그림 4-12] 성별·혼인상태별 고령자 임금근로자 중 시간제 비중

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

청년과 달리 고령자 인구 구성 변화는 공급 측면에서 시간제 일자리 선택 확률이 유지되었더라도 시간제 일자리 규모 증대에 기여하였을 것으로 보인다. 수요 측면에서 고령자 시간제 일자리 증대 요인으로서 무엇보다 보건업 및 사회복지 서비스업 부문의 확대가 중요하다. 보건업 및 사회복지 서비스업은 시간제 일자리에서 산업별 분포가 가장 크게 늘어난 산업이지만 청년 시간제 노동자 내에서 분포는 늘지 않았다. 그러나 고령자 내에서는 빠르게 증가했다. 보건업 및 사회복지 서비스업의 고용 증진은 고령자 시간제 노동의 증가와 궤를 같이 한다.

고령자 시간제 노동자가 가장 많이 분포하는 산업은 2005년 사업시설관리 및 사업지원 서비스업에서 보건업 및 사회복지 서비스업으로 바뀌었다. 청년 시간제 노동자가 많이 분포하는 숙박 및 음식점업의 비중은 고령자 내에서 상대적으로 적다. 제조업과 건설업, 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업은 모두 여전히 고령자 시간제 일자리가 많은 산업이다. 청년과 달리 고령자 시간제 일자리는 특정 산업에 과도하게 쏠려 있지 않다.

&lt;표 4-10&gt; 고령자 시간제 일자리 산업 분포

(단위: %)

산업(9차 개정)	2005년	2010년	산업(10차 개정)	2015년	2020년
A 농업, 임업 및 어업	5.8	3.6	A 농업, 임업 및 어업	1.9	1.0
B 광업	0.1	0.1	B 광업	0.1	0.1
<b>C 제조업</b>	<b>14.7</b>	<b>13.0</b>	<b>C 제조업</b>	<b>14.8</b>	<b>14.2</b>
D 전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.3	0.2	D 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	0.4	0.3
E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.7	0.5	E 하수·폐기물 처리, 원료재생업	0.7	0.9
<b>F 건설업</b>	<b>11.0</b>	<b>10.8</b>	<b>F 건설업</b>	<b>10.1</b>	<b>10.5</b>
G 도매 및 소매업	6.6	7.4	G 도매 및 소매업	8.1	6.9
H 운수업	4.6	4.6	H 운수 및 창고업	4.9	5.0
I 숙박 및 음식점업	6.3	5.7	I 숙박 및 음식점업	6.9	5.9
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.8	0.5	J 정보통신업	0.8	1.1
K 금융 및 보험업	2.2	1.9	K 금융 및 보험업	1.8	2.4
L 부동산업 및 임대업	7.7	4.7	L 부동산업	4.0	3.1
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	1.4	1.8	M 전문, 과학 및 기술 서비스업	1.4	2.6
<b>N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업</b>	<b>15.8</b>	<b>16.0</b>	<b>N 사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업</b>	<b>14.4</b>	<b>10.3</b>
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	5.6	9.7	O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	6.9	7.7
P 교육 서비스업	5.2	4.8	P 교육 서비스업	4.9	5.2
<b>Q 보건업 및 사회복지 서비스업</b>	<b>1.9</b>	<b>6.1</b>	<b>Q 보건업 및 사회복지 서비스업</b>	<b>10.0</b>	<b>16.4</b>
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.0	0.8	R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.0	1.0
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4.0	4.1	S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5.4	3.7
T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	4.0	3.5	T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	1.4	1.5
U 국제 및 외국기관	0.4	0.2	U 국제 및 외국기관	0.1	0.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

시간제 일자리 내에서 5인 미만 사업체 비중이 감소하는 경향도 청년과 고령자 시간제 일자리의 다른 측면이다. 고령자 시간제 일자리에서 5인 미만 사업체 규모의 비중이 여전히 가장 높지만 줄어들고, 300인 미만의 더 큰 규모의 사업체 비중은 계속 증가하였다. 상대적으로 평균적인 사업체 규모가 큰 여러 산업 부문에 고령자 시간제 노동자가 분포한다는 점이 반영되었기 때문이며, 고령자 시간제 일자리의 변화가 전체 시간제 일자리의 경향을 좌우하는 것으로 보인다.

<표 4-11> 고령자 시간제 일자리 사업체 규모 분포

(단위: %)

	2005년	2010년	2015년	2019년	2020년
임금근로자 전체					
1-4명	47.3	42.3	41.1	39.3	38.6
5-9명	20.1	20.6	22.5	22.0	21.9
10-29명	17.6	19.9	19.1	21.0	21.6
30-99명	9.1	11.1	10.2	11.2	11.1
100-299명	2.7	2.6	3.1	3.9	3.7
300명이상	3.2	3.3	4.1	2.6	3.1
고령자					
1-4명	56.6	41.5	43.9	36.8	35.9
5-9명	13.8	17.3	19.8	18.6	20.4
10-29명	17.1	24.9	20.6	25.4	25.0
30-99명	8.3	11.2	10.2	12.3	12.9
100-299명	0.3	2.0	3.0	4.1	3.7
300명이상	4.0	3.1	2.5	2.9	2.0

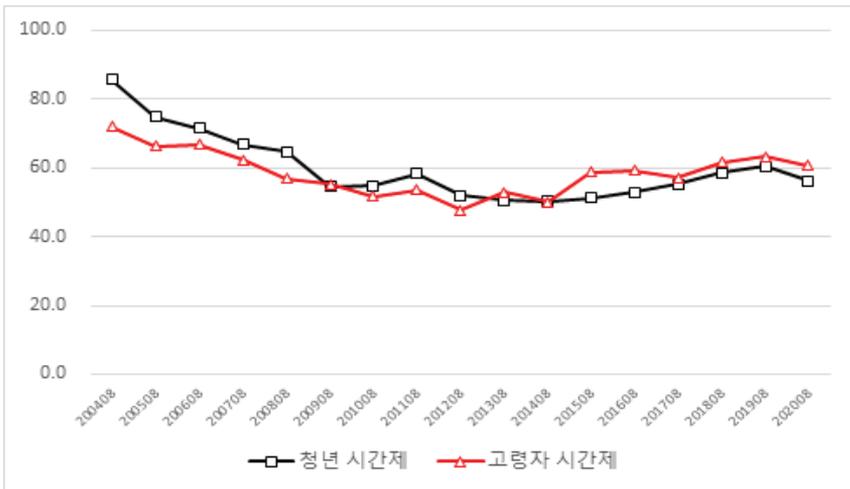
자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

고령자의 시간제 일자리에서 전일제 평균 대비 평균 시간당 임금 수준은 2012년에 가장 낮은 47.6%에서 2020년 60.7%까지 증가하였다. 전체 시간제 중 고령자가 두 명 중 한 명이지만 전체 시간제 일자리와 고령자 시간제 일자리의

평균 시간당 임금 수준 간에 여전히 격차가 있다. 시간제 중 고령자의 비중이 늘면서 시간제 평균 대비 고령자 시간제 평균 임금 수준은 2004년 81.6%에서 2020년 92.3%로 높아졌으며, 같은 기간 청년 시간제의 평균 임금 수준은 97.1%에서 86.0%로 감소하였으므로 고령자와 청년 시간제 간 평균 임금의 관계가 역전되었다.

[그림 4-13] 전일제 대비 고령자와 청년 시간제의 시간당 임금 비율

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

주: 시간당 임금은 평소 주간 노동시간을 월단위로 환산하여 월급여를 나눈 값으로 계산

연령대에 따른 인구 부문 중에서 시간제 노동자 중 고령자 비중이 가장 높지만 일자리의 질은 전체 시간제 평균 일자리보다 열악하다. 청년 시간제와 마찬가지로 시간제 평균보다 고령자 시간제 노동자의 노동시간은 더 짧고 고용 보험 가입 비중은 더 낮다. 근로조건이나 일자리 안정성을 이유로 자발적으로 시간제를 선택한 고령자 비중은 상대적으로 높는데 이는 고령자가 선택할 수 있는 일자리가 제한적이기 때문으로 보인다. 2010년과 비교하여 근로조건에 만족하는 고령자 시간제 노동자 비중이 늘었으나 ‘당장 수입이 필요해서’ 시간제를 선택한 고령자가 여전히 절반에 가깝다. 고령자 시간제 노동에 대한 수요와 공급의 증대는 모두 고령자 일자리의 취약성에 기반한다.

<표 4-12> 고령자 시간제 일자리의 속성

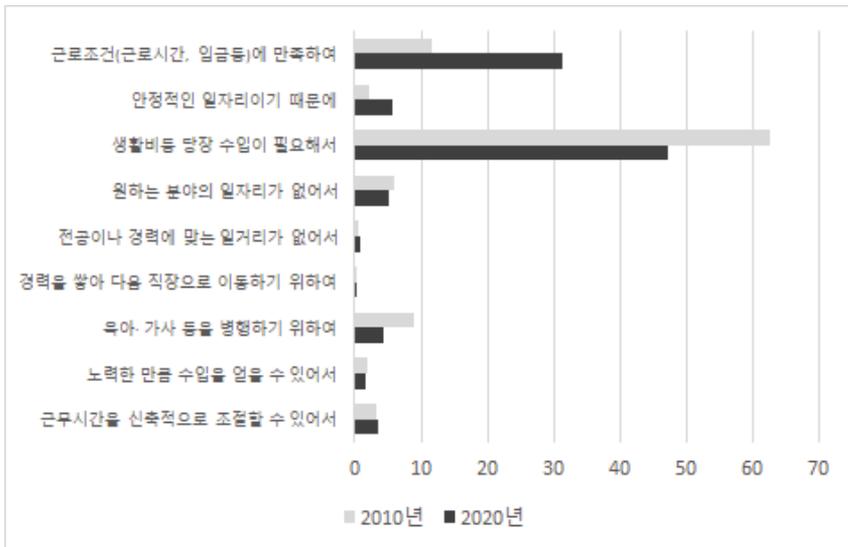
(단위: %)

		2005년	2010년	2015년	2019년	2020년
주간 노동시간	전일제	49.4	45.8	44.1	43.3	42.8
	시간제	22.2	21.1	20.7	20.0	19.6
	고령자 시간제	21.1	18.1	18.8	18.0	17.8
고용보험 가입 비중	전일제	57.0	69.4	75.6	79.7	81.7
	시간제	2.2	10.7	19.0	26.1	27.8
	고령자 시간제	1.4	7.3	14.7	21.2	22.4
자발적 시간제 선택 비중	시간제 평균	9.3	14.0	21.3	33.2	35.6
	고령자 시간제	14.6	13.9	22.2	34.6	36.9

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

[그림 4-14] 고령자 시간제의 취업 사유 분포

(단위: %)

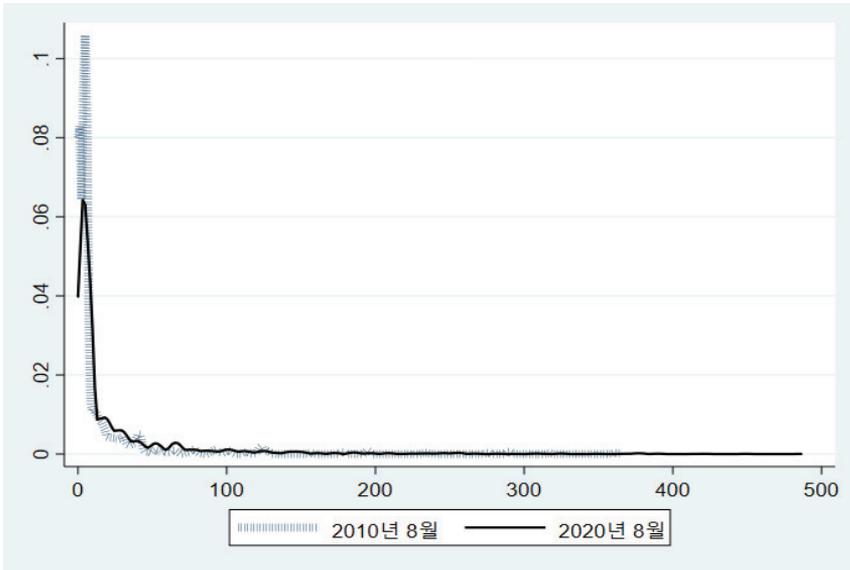


자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

고령자 시간제 노동자의 평균 근속기간은 시간제 평균 근속기간보다 길다. 2010년 2020년의 고령자 시간제의 근속기간은 13.5개월과 23.5개월이었고 이는

시간제 평균보다 각각 0.1개월과 2.8개월 더 긴 수준이다. 고령자 시간제 일자리의 증대에 수요와 공급이 모두 확대되었을 뿐 아니라 한 일자리에서 근속기간이 비교적 길다는 사실도 기여한다.

[그림 4-15] 고령자 시간제의 근속기간 분포(커널밀도함수)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료.

주: 횡축은 근속기간(개월 수)이며 조사연월과 입직연월이 같을 때 0개월로 계산됨

## 4.2. 고령자의 시간제 선택과 지속

전체 인구에서 55세 이상 고령자가 차지하는 비중과 절대적인 규모가 꾸준히 증대되었을 뿐 아니라 고령자의 경제활동참가 성향도 높아짐에 따라 취업자 중 고령자의 비중은 매우 크게 늘었다. 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 취업자 중 고령자의 비중은 2005년 16.8%에서 2020년 30.8%로 증가하였고, 시간제 노동자 중에서 비중은 같은 기간 18.0%에서 45.8%로 증가하였다. 고령자 일자리 증대의 상당 부분은 시간제 일자리의 증대에 힘입었다.

〈표 4-13〉 고령화패널 자료 현황

조사 연도	표본 (명)	가중치 적용 (천 명)	유형(%)			55세 이상 비중	유형(%)		
			취업자	실업자	비경활		취업자	실업자	비경활
2006	10,254	15,879	45.7	2.3	52.0	55.2	30.1	2.0	67.9
2008	8,688	15,482	49.6	1.2	49.2	62.1	36.3	1.1	62.6
2010	7,920	15,032	50.2	1.0	48.8	69.9	40.3	0.9	58.8
2012	7,486	14,621	47.3	0.7	52.0	79.0	40.7	0.6	58.8
2014	7,029	14,167	45.5	1.0	53.5	88.8	42.1	0.6	57.3
2016	6,618	13,696	43.8	0.7	55.5	100.0	43.8	0.7	55.5
2018	6,136	13,207	43.3	0.8	56.0	100.0	43.3	0.8	56.0

자료: 한국고용정보원, 고령화연구패널조사(KLoSA), 각 연도 원자료.

〈표 4-14〉 고령자 취업자 구성(고령화패널)

(단위: %, %p)

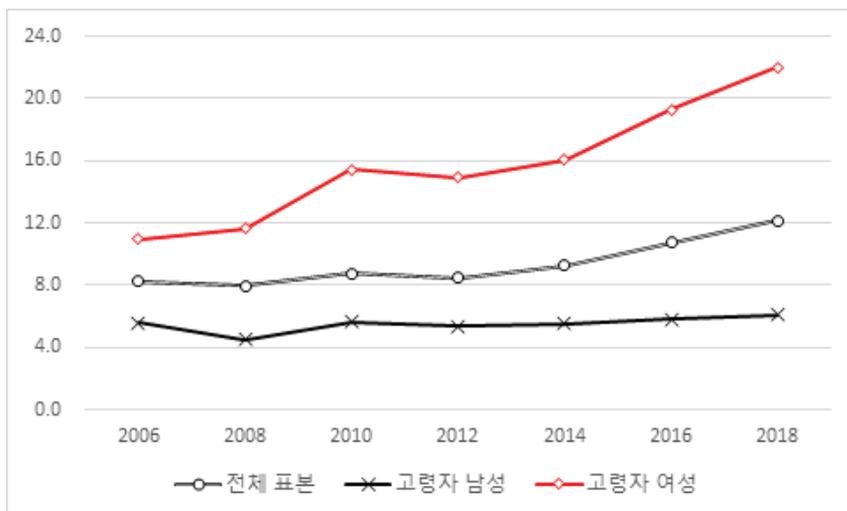
조사 연도	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	차이(18-16)
표본 중 여성	53.0	53.2	53.5	53.7	54.0	54.1	54.3	1.4
취업자 중 여성	31.4	35.7	37.0	36.8	37.1	36.6	38.0	6.6
남성 중 취업자	66.6	68.2	68.0	64.5	62.3	60.4	58.7	-7.9
55-59세	68.8	77.9	80.9	84.0	86.2	87.9	85.6	16.9
60-64세	54.8	60.9	66.1	63.5	69.9	71.3	70.5	15.7
65세 이상	29.7	32.9	37.1	36.4	36.0	36.1	39.5	9.8
여성 중 취업자	27.0	33.3	34.8	32.4	31.2	29.6	30.3	3.3
55-59세	28.2	39.1	46.2	45.5	47.5	51.4	56.2	28.0
60-64세	21.2	27.8	33.0	36.4	36.3	38.2	39.9	18.7
65세 이상	9.7	14.3	15.5	14.7	15.6	15.2	17.4	7.7

자료: 한국고용정보원, 고령화연구패널조사(KLoSA), 각 연도 원자료.

한국고용정보원의 고령화연구패널 조사에서 2006년부터 2016년까지 취업자 비중은 2010년을 정점으로 하락 추세이지만 표본의 노후화에도 불구하고 55세 이상 고령자 중 취업자의 비중은 늘고 비경제활동인구의 비중은 감소하였다. 이는 경제활동인구조사에서 확인된 경향과 일치한다. 고령자 취업자 증대의 인구 구성 요인을 파악하기 위해 나타낸 <표 4-14>에서 확인할 수 있듯이, 여성 고령자의 경제활동 참가 경향이 주된 이유로 보인다. 그중에서도 55-59세의 취업자 비중은 여성과 남성 모두 큰 폭으로 늘었지만 2006년 대비 2018년에 여성에서 증가폭이 28.0%p로, 남성의 증가폭 16.9%p를 크게 상회한다.

[그림 4-16] 시간제 노동자 비중(고령화패널)

(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 고령화연구패널조사(KLoSA), 각 연도 원자료.

과거보다 경제활동참가 성향이 높은 고령자 여성의 노동 공급은 과거보다 더 높은 비중으로 시간제 일자리를 통해 수요를 찾았다. 2006년과 2016년 사이에 취업자인 고령자 남성의 시간제 노동 비중은 0.5%p 증가하였으나, 취업자인 고령자 여성의 시간제 노동 비중은 11.1%p 증가하였다. 과거보다 더 높은 확률로 시간제 일자리를 선택하며 경제활동을 하는 고령자 여성이 늘었으며 이는 전체 시간제 일자리의 증대를 견인하였다.

〈표 4-15〉 출생 코호트별 취업자 중 시간제 비중(고령화패널)

(단위: %)

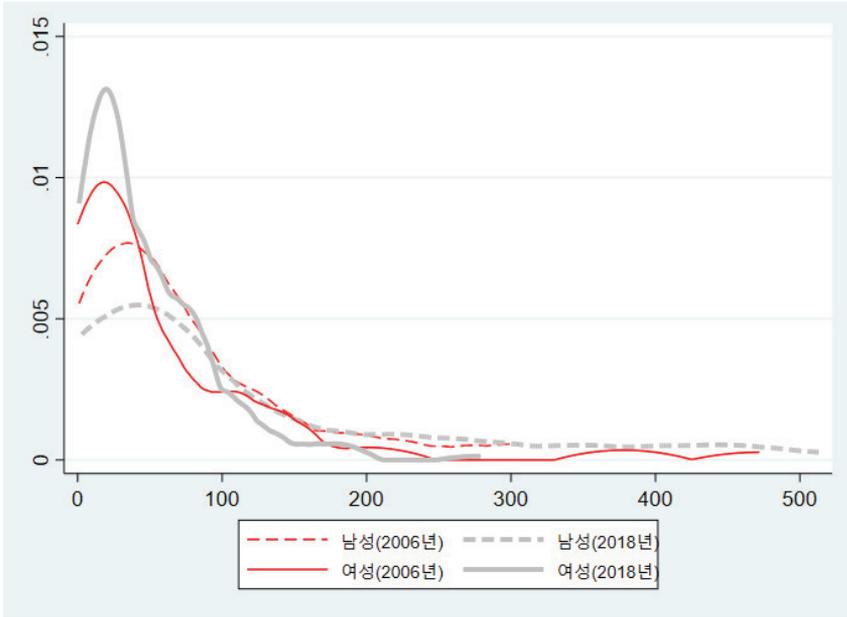
출생 코호트	전체			남성			여성		
	'44-'49	'50-'55	'56-'61	'44-'49	'50-'55	'56-'61	'44-'49	'50-'55	'56-'61
2006	6.9	7.4	9.4	5.0	5.4	5.8	11.7	12.0	16.8
2008	7.6	7.6	8.6	4.2	5.4	4.5	15.1	12.2	15.4
2010	8.7	9.4	8.2	4.4	5.3	4.7	17.5	16.9	13.9
2012	8.6	9.0	7.9	4.4	5.2	4.7	17.7	15.8	13.2
2014	9.8	9.0	8.6	4.8	5.1	5.0	19.4	16.3	14.6
2016	11.0	9.3	10.6	4.4	5.8	5.4	24.0	16.2	19.3
2018	15.0	10.3	11.1	5.7	5.8	5.5	30.9	19.0	20.1

자료: 한국고용정보원, 고령화연구패널조사(KLoSA), 각 연도 원자료.

〈표 4-15〉는 고령자 중 시간제 비중의 증가 경향이 코호트 효과인지 확인하기 위해 출생연도 구간별로 조사 시점별 시간제 비중을 나타낸 것이다. 1944~1949년 출생자는 2006년에 57~62세 연령이었고 1950~1955년 출생자는 2012년에, 1956~1961년 출생자는 2018년에 57~62세 연령이었다. 따라서 동일한 연령 구간에 들어간 세 시점을 비교함으로써 코호트 효과를 판단한다.

57-62세 동일 연령 구간에 들어선 고령자의 취업자 중 시간제 비중은 최근 코호트로 올수록 높아졌다. 1944~1949년생보다 1956~1961년생은 남성의 경우 0.5%p 높아졌으며 여성은 8.3%p 높아졌다. 청년과 마찬가지로 최근 코호트의 시간제 선택 확률이 더 높다. 청년과 고령자의 시간제 선택 비중이 증가하는 데 신규 코호트가 기여하였다는 점에서 같지만 고령자는 동일 코호트 내에서도 증가 경향을 보인다는 점에서 청년과 차이가 있다. 1944~1949년생은 57~62세였던 2006년보다 69~74세인 2018년에 시간제 비중이 높다. 이는 경제활동에 참가하는 고령자가 선택할 수 있는 일자리가 제한되기 때문이다.

[그림 4-17] 현재 시간제 일자리에서 근속기간(커널밀도함수, 고령화패널)



자료: 한국고용정보원, 고령화연구패널조사(KLoSA), 각 연도 원자료.

주: 횡축은 근속기간(개월 수)이며 조사연월과 입직연월이 같을 때 0개월로 계산됨

통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 나타난 결과와 달리 고령화연구패널조사에서 시간제 노동을 하는 고령자의 현재 일자리에서 평균 근속기간은 감소하였다. 고령자의 시간제 노동자의 평균 근속기간은 2006년 64.9개월에서 2018년 63.9개월로 줄었다. 청년과 고령자 모두 횡단면 조사와 패널 조사의 근속기간 추세가 상이한 까닭은 표본의 노후화 때문으로 추정할 수 있다.

고령자의 성별로 구분하여 살펴보면, 남성은 같은 기간 72.0개월에서 107.9개월로 늘었고, 여성은 57.8개월에서 45.3개월로 감소하였다. 시간제 선택 확률이 늘어난 인구 부문의 근속기간이 짧아졌다는 점은 청년과 고령자가 공유하는 특징이다. 청년 중에서는 청년층의 신규 진입 부문이고 고령자 중에서는 특히 여성이다.

<표 4-16>은 고령화연구패널 조사 1-7차 자료를 통합하여 고령자 중 미취업자와 취업자 중 전일제, 시간제를 구분하여 인적 속성에 따른 시간제 노동의 선택 요인을 다항 로짓 분석으로 확인한 결과이다. 동일 코호트 내에서 연령이 상승해감에 따라 취업자 중 시간제 비중은 늘었으나, 미취업자와 비교하면 고령자의 시간제 취업 확률은 낮다. 여성은 미취업자의 선택 확률이 가장 높지만 전일제보다는 시간제로 취업할 가능성이 더 높으며, 고졸 이하 학력자는 미취업자보다는 취업자일 가능성이 높다. 이는 은퇴 연령에 들어서 취업을 지속할 수밖에 없는 조건과 관련이 있기 때문으로 생각할 수 있다.

<표 4-16> 다항 로짓 분석 결과(고령화패널)

모형1 (기준: 미취업)	전일제 취업		시간제 취업	
	b	p	b	p
연령	-0.117	0.000	-0.101	0.000
여성	-1.526	0.000	-0.326	0.000
고졸 이하	0.541	0.000	0.374	0.000
수도권 거주	-0.445	0.000	0.276	0.000
유배우자	0.067	0.041	-0.438	0.000
동거 자녀	-0.241	0.000	-0.205	0.000
가구 총소득	0.000	0.000	0.000	0.000
상수항	7.291	0.000	3.882	0.000
모형2 (기준: 미취업)	전일제 취업		시간제 취업	
	b	p	b	p
연령	-0.125	0.000	-0.109	0.000
여성	-1.513	0.000	-0.213	0.000
고졸이하	0.309	0.000	0.117	0.178
수도권 거주	-0.394	0.000	0.367	0.000
유배우자	0.165	0.000	-0.217	0.000
동거 자녀	-0.067	0.009	0.125	0.024
가구 총소득 (개인 임금소득 제외)	0.000	0.004	-0.000	0.000
상수항	8.168	0.000	4.790	0.000

자료: 한국고용정보원, 고령화연구패널조사(KLoSA), 각 연도 원자료.

수도권에 거주하는 경우 미취업보다는 시간제로 취업할 확률이 높게 나타났다. 고령자가 선택할 수 있는 시간제 일자리의 수요가 많은 지역에 거주하기 때문일 것이다. 배우자가 없을 때 시간제로 취업할 가능성이 가장 높고, 동거 자녀가 있을 때에도 시간제로 취업할 가능성이 높다. 지난 해 가구 총소득이 고령자의 취업 선택에 끼치는 영향은 긍정적이지만 미미한 수준이다. 응답자 개인의 임금소득을 제외하고 계산한 가구 총소득을 포함한 모형2에서 가구의 소득 수준은 시간제 취업에 대해서도 미미하지만 부의 상관관계를 갖는다.<sup>13)</sup> 근로소득의 필요성이 적을 때 미취업이나 전일제 취업보다 시간제를 선택하지 않는다.

<표 4-17> 패널 로짓 및 확률 효과 분석 결과(고령화패널)

	취업자의 시간제 선택		시간제의 근속기간	
	b	p	b	p
연령	0.123	0.000	4.463	0.000
여성	2.711	0.000	-13.724	0.055
고졸 이하	-0.298	0.480	-25.577	0.014
수도권 거주	2.115	0.000	-6.946	0.272
유배우자	-1.126	0.000	12.959	0.006
동거 자녀	0.172	0.366	-3.967	0.185
가구 총소득 (개인 임금소득 제외)	0.000	0.000	0.001	0.421
상수항	-19.486	0.000	-219.013	0.000

자료: 한국고용정보원, 고령화연구패널조사(KLoSA), 각 연도 원자료.

<표 4-17>에 취업자인 고령자의 시간제 선택에 대한 패널 로짓 분석과 시간제로 취업한 고령자의 근속기간에 대한 패널 확률 효과 분석을 실시한 결과를 제시하였다. 취업자 중에서는 연령이 높고 여성일 경우 시간제 노동을 선택할 확률이 높다. 고졸 이하 학력자는 미취업보다는 취업을 선택할 가능성이

13) 모형2에서 시간제 선택에 대한 가구 총소득 변수의 오즈비는 0.9998이다.

높은데 시간제보다는 전일제를 선택한다. 수도권 거주자는 시간제 선택 확률이 높고, 배우자가 없거나 동거 자녀가 있을 때 시간제 일자리를 더 선택한다.

시간제를 선택한 고령자의 현재 일자리에서 근속기간에 대한 분석 결과에서 연령은 근속기간을 높이지만, 여성, 고졸 이하 학력자, 수도권 거주자는 근속기간이 짧다. 시간제 선택 확률 분석 결과와 반대로 배우자가 있거나 동거 자녀가 없을 때 시간제 일자리에서 근속기간이 더 길게 나타난다. 본인의 임금소득을 제외한 지난 해 가구 총소득 수준은 시간제 선택 확률과 시간제 일자리에서 근속기간을 모두 높인다.

고령자의 시간제 일자리 선택과 지속은 복잡한 양상을 띤다. 고령자의 경제 활동참가 경향 및 시간제 일자리 선택 확률 증가는 특히 여성 고령자와 신규 코호트에서 기인한다. 여성 고령자는 시간제 노동 선택 및 확대의 주된 공급 부문이다. 그러나 시간제를 선택한 여성 고령자의 근속기간은 짧다. 고령자 남성의 시간제 선택은 여성과 비교하여 적은 폭의 증가를 보였으나 근속기간이 크게 늘었고, 여성 시간제 비중은 크게 늘었으나 각 일자리에서 근속기간은 평균적으로 짧아졌다. 신규 코호트를 중심으로 전반적인 고령자의 시간제 선택 확률 증가는 고령자 시간제 노동의 양적 증대의 의심할 수 없는 배경이다. 그러나 근속기간이 짧은 불안정한 일자리에서 여성 시간제 일자리가 대폭 늘었다는 이면의 사실에 대해 관심을 가질 필요가 있다.

## 제5절 결론

이 장에서는 시간제 일자리의 주요 공급 부문인 청년과 고령자의 시간제 선택과 지속에 관한 분석을 통해 시간제 일자리가 계속 증대된 원인을 파악하고자 했다. 통계청의 경제활동인구조사 근로형태 부가조사 자료로 전반적인 현황을 파악하고, 한국고용정보원의 청년패널조사와 고령화패널조사 자료로 인구 구성 효과를 통제하였을 때 나타나는 경향을 살펴보았다.

본고에서는 청년을 만 30세 미만 연령대로 정의하였다. 전체 임금근로자 중 시간제 비중이 증가하는 속도보다 빠르게 청년의 시간제 비중이 늘어 2020년 현재 다섯 명 중 한 명은 시간제 노동을 하고 있다. 청년의 시간제 선택 확률은 높아졌으나 공급 측면의 인적 구성은 시간제 노동 공급을 저해하는 방향으로 변화하였다. 고용률 하락, 여성 비중 하락, 저연령대 비중 감소 등이 주된 특징이다. 그럼에도 불구하고 시간제 선택 확률이 높아진 이유를 청년패널조사로 확인한 결과 신규 코호트의 더 높은 시간제 선택 경향, 근속기간의 상승 등에서 찾을 수 있다. 회귀분석 결과에서 확인된 또 다른 특징은 청년 내 인구 부문별 시간제 선택 확률의 차이가 줄어들었다는 점이다.

청년의 시간제 일자리 선택에 관한 공급 측면의 차이가 줄어들고 신규 코호트의 시간제 선택 확률이 높아졌으나, 인구 규모가 감소하였으므로 시간제 일자리에서 청년의 비중은 줄어드는 추세이다. 청년 시간제 노동자의 절대 규모는 지난 15년간 두 배 이상 커졌다. 이와 같은 청년 시간제 일자리의 절대 규모 증대는 숙박 및 음식점업의 수요에 의해 견인되었다. 청년 시간제 일자리의 산업별 분포에서 숙박 및 음식점업이 차지하는 비중은 2005년 31.0%에서 2020년 41.1%로 높아졌다. 청년 시간제 노동자의 근속기간은 매우 짧지만 소폭 증가했다. 역설적이지만 시간제 일자리의 임시성은 청년이 시간제 일자리를 선택하는 주된 이유이다.

고령자는 만 55세 이상으로 정의하였으며, 기대 수명 증대와 저출생 등으로 인구에서 차지하는 비중이 매우 커졌다. 단순히 인구 효과만으로도 시간제 중 고령자 비중이 늘었겠지만 고령자의 시간제 선택 확률도 청년과 마찬가지로 높아졌다. 고령자로 진입하는 신규 코호트일수록 시간제를 선택할 가능성이 높다. 고령자 내에서는 특히 여성의 시간제 공급이 크게 늘었는데, 근속기간이

짧은 일자리를 중심으로 늘었다.

청년과 달리 고령자 시간제 노동을 수요로 하는 산업은 특정 부문에 크게 집중되어 있지 않다. 여성 고령자가 많은 보건업 및 사회복지 서비스업을 비롯해 제조업, 건설업, 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업에 고령자인 시간제 노동자가 각각 10% 이상 분포한다. 고령자 시간제 일자리 내부의 이질성은 고령자의 시간제 선택과 근속기간에 관한 복잡한 양상과 관계가 있다. 신규 코호트의 더 높은 시간제 선택 확률에 더해 기존 코호트의 시간제 선택 확률도 높아졌는데, 가구 소득이 끼치는 영향은 적다. 이는 고령자 시간제 취업 사유에서 ‘당장 수입이 필요’ 하기 때문이라는 비자발적 사유의 비중은 줄고, 자발적 선택의 비중이 크게 늘었다는 사실과도 관계가 있어 보인다.

한국에서 시간제 고용이 증대한 주된 배경은 과거보다 시간제 일자리를 선택하는 공급 측면의 성향 변화와 높은 수요라고 할 수 있다. 주요한 두 공급 부문인 청년 내에서 성별 차이는 줄어들고, 고령자 내에서 분리는 커지는 까닭은 시간제 노동의 수요측에서 찾아야 한다. 시간제 일자리를 선택하는 더 큰 인구 부문의 존재는 시간제 일자리의 취약성이 쉽게 개선되지 않는 배경이기도 하다. 전일제 대비 시간제의 시간당 임금 비율은 금융위기 전후에 80% 미만으로 떨어져서 여전히 70%를 하회하는 수준에 머물러 있다. 시간제 일자리는 법정 최저 임금의 주된 적용 부문이기도 하다. 지속적으로 증대하고 있는 시간제 노동자의 노동 환경을 개선하기 위한 정책과 노력이 곧 한국 노동시장의 하한을 끌어올리는 결과로 이어질 수 있다.

## 제5장

# 결론: 요약 및 시사점

일반적으로 경제발전이 지속적으로 이루어지면서 산업구조는 1차산업에서 2차산업으로 그리고 최종적으로 3차산업 중심으로 변동하는 것으로 알려져 왔다. 이는 흔히 경제의 서비스화 현상으로 불리면서 동시에 고용구조에도 심대한 변동을 초래한다. 즉 보물의 논리가 보여준 것처럼 시간이 흐름에 따라 생산성이 높은 제조업 고용은 지속적으로 축소되고, 다수의 고용은 생산성이 상대적으로 정체된 서비스업에 집중된다. 이러한 결론은 경제구조의 서비스화 현상이 광범위하게 진행되면서 저임금 및 저숙련 일자리들이 지배적인 고용형태로 자리 잡게 될 것임을 추론케 한다.

특히 전통 제조업 시기의 노동시장이 갖는 일정한 패턴들, 예컨대 표준적인 노동과정, 연공급, 종신고용 등과 달리 대부분의 서비스 노동은 매우 불안정하고 유동적인 성격을 갖는다. 이는 경제구조의 유연성과 함께 노동시장에 불가피한 영향을 미칠 수밖에 없지만 자칫 노동보호 입법 혹은 노동조합이 취약할 경우 고용상의 불리한 대우를 갖게 될 가능성이 높다.

한편, 이러한 경제의 서비스화 현상 속에 양질의 일자리가 점점 더 축소되는 반면 신규노동시장에 진입하려는 구직자들이 많아지면서 일자리 미스매치가

심화되는 등 지속되는 고용문제와 일-가정 양립 문제의 사회적 이슈화 속에서 각 정부에서는 시간제 일자리를 적극적인 고용형태로 정책적으로 추진하기도 하였다. 예컨대 2013년 박근혜 정부의 핵심 일자리 정책으로 추진된 ‘시간선택제 일자리’는 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적인 근로조건이 보장되고, 차별이 없는 일자리로 소개되었다. 당시 정부는 취업률 70%를 달성하기 위한 로드맵으로 일자리 창출과 양질의 시간제 노동을 제공하겠다는 공언을 했지만 실제 시간선택제 일자리는 저임금 비정규직 일자리의 상징처럼 여겨졌다.

이처럼 경제의 서비스화 현상 속에서 여성의 활발한 경제활동인구 증가와 맞물려 서비스 업종을 중심으로 시간제 일자리는 지속적으로 늘고 있다. 여기에 경력단절여성의 일-가정 양립 문제를 해결하기 위한 수단으로 시간제 일자리를 장려하는 여러 정책적 노력과 함께 이러한 흐름은 강화되고 있다. 실제 2020년 8월 기준 임금근로자의 근로형태별 규모 추이를 보면(통계청, 2020) 시간제 근로자는 2013년 1,883천명에서 지속적으로 증가하여 2020년 8월 현재 3,252천명으로 7년 사이에 무려 1,369천명이 증가하였다. 이는 약 72.7%의 증가율로써 같은 기간 임금근로자 전체 증가율 11.1% 대비 약 7배나 높은 수치다. 예컨대 이 기간 임금근로자는 2,043천명 증가했는데 시간제 일자리의 증가가 차지하는 비중은 67.0%로 무려 2/3를 차지하여 시간제 일자리가 임금근로자 일자리 증가의 주요 추동요인임을 확인시켜주고 있다.

우리는 경제의 서비스화 현상이 주로 여성들이 고용되어있는 저임금 서비스 일자리를 중심으로 이루어지고 있음을 지적하였다. 통계청 자료는 이를 다시 한번 확인시켜 주는데 2020년 현재 시간제 일자리에서 남성은 915천명으로 전체 고용에서 불과 28.1%에 그치고 있다. 즉 시간제 일자리에서 약 10명 중 7명 이상이 여성이 차지하고 있는 것인데 이는 8년 전인 2013년 남성 비중 27.8%에서 크게 변화하지 않은 현상이다. 한편, 일반적으로 시간제 일자리는 질이 낮은 것으로 평가된다. 즉 시간제 일자리는 대체로 사회보험 가입률이 낮고, 노후대비를 위한 국민연금 가입률도 매우 낮게 조사되어 불안정한 일자리라는 것이다.

이처럼 시간제 일자리는 일자리 문제가 심각한 오늘날 고용상황에서 양적으로는 일자리 창출의 가장 중요한 동력이긴 하지만 동시에 전통적 고용 및

사회보장 차원의 보호에 취약하다는 약점을 안고 있다. 그러나 시간제 근로자의 근로조건을 개선하고 고용보호의 수준을 높여나간다면 경제의 서비스화 국면에서 양질의 일자리 창출을 위한 중요한 정책적 지렛대가 될 수도 있다는 것이다. 이러한 관점에서 우리는 특히 코로나-19의 충격을 감안하여 시간제 일자리에 대한 최근 동향을 종합적으로 점검하고자 하였다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

우선 제2장에서는 경제의 서비스화 현상에 따른 고용구조의 변화를 살펴 보았다. 먼저 우리나라의 경우 경제의 서비스화 현상이 어떻게 진행되어 왔는지 살펴보았다. 그 결과 우리나라의 경우 지속되는 농림업업 부분의 감소에 제조업 부분의 탈산업화의 힘이 더해져 전체 고용 비중에서 2019년 현재 무려 78.5%가 서비스업에 종사하는 산업구조로 재편된 것을 확인하였다.

이어 이러한 경제의 서비스화가 노동시장, 나아가 복지국가 체계 등 사회 정책에 미치는 정책적 함의가 무엇인지 보몰(Baumol, 1967)의 논의를 살펴보았다. 보몰의 논의는 시간이 흐름에 따라 생산성이 정체된 서비스 부문의 노동이 전체 노동을 차지하게 된다는 귀결을 보여준다. 그런데 이러한 경제의 서비스화가 고용시장에 미치는 효과는 주로 여성들이 고용되어 있는 저임금 서비스 업종을 중심으로 일자리가 형성됨에 따라 이들 부문의 고용안정 및 근로조건, 즉 일자리의 질의 문제가 지속적으로 제기될 가능성이 높다는 것이다. 실제 경제의 서비스화 현상과 함께 지속적으로 제기되고 있는 노동시장 이중구조(dualism) 문제는 이러한 사정과 맞물려 있음을 지적하였다.

한편, 경제의 서비스화 현상과 함께 고용형태도 다양화되었다. 이는 흔히 유연성(flexibility) 문제로 논의되어 왔는데 시간제 일자리가 구체적으로 어떤 범주에 들어가는지 명료하게 살펴보고자 하였다. 양적 및 질적 유연성과 내적 및 외적 유연성을 축으로 논의한 Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre(2003)를 중심으로 살펴보았는데 이에 따르면 우리나라의 시간제 일자리는 임시적 유연성(temporal flexibility)에 해당함을 확인하였다.

그런데 이러한 유형화가 실제 각국들의 복지국가 체계 및 고용제도에 따라 어떻게 다르게 변이를 하는지 살펴보았다. 즉 시간제 일자리의 고용비중이 EU 15개국 평균이 18%로 독일과 스웨덴, 그리고 영국이 평균을 다소 상회하는 수준에

이르지만 네덜란드의 경우 무려 41.2%로 평균보다 2배 이상 높은 반면 스페인과 그리스는 각각 8.2% 및 4.6%에 그치는 등 매우 큰 차이를 보이고 있음을 확인하였다. 한편, 성별로 보면 EU 15개국 전체 평균이 남성이 6.3%인 반면 여성은 33.7%로 5배를 넘는다. 이러한 성별 차별화는 특히 독일에서 두드러지는데 독일의 경우 남성이 5%에 그치는 반면 여성은 37%로 거의 8배에 육박하였다. 이처럼 시간제 일자리가 유연화의 전제계적 흐름 속에서도 각국 복지국가 체계의 성격에 따라 매우 상이한 양상을 보이고 있음을 확인하였다.

이에 따라 시간제 일자리에 대한 각국들의 대응 양식도 매우 다양하였다. 우리는 시간제 일자리가 적극적으로 추진되었던 독일과 네덜란드를 한국과 비교한 김유휘·이승훈(2014)의 논의를 중심으로 다음과 같이 정리하였다. 첫째, 정책의 범위와 관련 우리나라 시간제 관련 정책의 경우 전일제근로에서 시간제근로로의 전환과 시간제근로에서 전일제근로로의 전환 모두 제한적이며, 네덜란드와 독일 처럼 전 사업장을 대상으로 근로자의 권리로 보장하지 않기 때문에 적용될 수 있는 업종이나 직종 또한 제한적일 가능성이 크다.

둘째, 시간제 근로자의 처우를 살펴보면, 독일과 네덜란드 정책은 시간제 선택을 권리로 규정하여 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지하며 임금, 사회보장, 휴가 및 휴직 등은 시간에 비례하여 제공되는 등 임금과 근로조건에서 전일제 근로자 대비 차별받지 않고 동등한 대우를 보장하는 반면 한국의 경우 시간제근로와 전일제근로의 차등적 처우가 가능하도록 여지를 남긴다.

셋째, 시간제 관련 지원 사업을 살펴보면, 네덜란드와 독일의 경우 시간제 근로자를 대상으로 한 별도의 지원금이나 세제 혜택 및 장려금을 제시하지 않는 반면, 한국의 시간선택제 일자리는 신규형 일자리와 전환형 일자리 모두 고용주를 대상으로 임금보조 등의 지원을 제공하여 시간선택제 일자리의 창출과 근로자 채용을 촉진하여 일종의 일자리 활성화 정책의 초기단계에서 활용할 수 있는 정책으로 근로자에 대한 권리보장정책으로 보기 어렵다. 그나마 낮은 사업활용도를 보면 고용주들에게 충분한 인센티브조차 되지 않고 있다.

제3장은 경제활동인구조사 및 부가조사를 이용해 시간제 일자리 현황과 일자리 질을 확인하였다. 특히 코로나-19로 인한 고용위기가 시간제 일자리에

어떤 영향을 미쳤는지에 대하여 본조사 추이를 통해 분석하고, 또한 8월에 조사하는 부가조사 자료를 이용해 과거 기혼여성 인력의 노동시장 재진입, 일자리 나누기 등을 목표로 최저임금의 130% 임금보장, 4대 보험 가입 등을 전제로 하였던 과거 시간제 일자리 창출 정책이 시간제 일자리 질을 상승시켰는지에 대하여 분석하였다. 마지막으로 시간제 비중이 높은 여성 중 육아·가사로 인한 근로 동기를 가진 자들의 사회보험 가입, 근로복지, 교육훈련 경험 등 일자리 질적인 측면을 확인하고자 하였다

주요 분석결과를 보면 우선 ‘20년 ‘사업부진, 조업중단’ 과 코로나-19로 36시간 미만 근로자 비중이 증가하였다. 또한 1~35시간 성별 근로자 수 추이와 관련 ‘18~’ 19년도에는 여성의 1~35시간 근로자 규모가 전반적으로 더 높게 나타났다. 한편 코로나-19의 영향권인 ‘20년 상반기에는 성별 규모 차이가 크지 않았는데, 전년 동월대비 증감 추이를 통해 살펴보면 ’ 19년에는 남성은 1~35시간 근로자 규모가 증가하고 여성은 감소하는 모습이다. ‘20년 상반기에는 남성은 감소하고, 여성은 증가하는 추이를 보이며 8월에는 남성 1,929천명 증가, 여성 2,031천명 감소하였다.

한편 지난 주 36시간 미만 일한 경우 그 근로사유별 비중을 보면 ’ 18년, ‘19년, ’ 20년 모두 (1) 평소 1주일에 36시간 미만 일함, (4)연(휴)가, 공휴일, (9) 일시적으로 일거리가 없어서의 비중이 높았다. 눈여겨볼 특징으로는 ‘20년에 (10) 사업부진, 조업중단으로 인한 36시간 미만 근로의 응답률이 남성은 2.1%(’ 18) → 2.9%(’ 19)→12.3%(’ 20)으로 증가하였으며 여성 역시 1% 미만 이던 해당 응답률이 8.5%로 증가하였는데 코로나-19로 인해 일시 휴직자 증가뿐 아니라 36시간 미만 근로자 비중이 증가한 것으로 나타났다.

시간제 근로자의 월평균 임금은 ’ 14년 8월 66.5천원에서 ’ 19년 8월 92.7천원으로 증가 추이를 보인다 ‘20년 8월 조사에서는 90.3천원으로 소폭 감소하였다. 최저임금 상승이 시간제 근로자의 월평균 임금 증가에 기여하다가 코로나-19발 경제 위기로 상대적으로 임금 조정이 쉬운 시간제 일자리의 월평균 임금이 감소한 것으로 판단된다. 이는 전년 동월대비 수치를 통해서도 확인할 수 있다(-2.6% 감소).

근속기간이 1년 이상인 시간제 근로자는 ‘14년에 비해 소폭 증가하여 일일 근로시간은 짧지만 근속기간은 긴 시간제 일자리가 증가하고 있었다. 시간제

근로자의 사회보험 가입자 비율이 모두 증가하였고, 교육훈련경험 비율 및 근로 복지 수혜 비율 역시 전체 임금 근로자에 비해서는 낮지만 '14년에 비해 상승하였다. 한편 노동조합 가입 비율은 가입가능자 중 실제 가입자 비중은 소폭 감소하였으며 이는 전체 임금 근로자도 마찬가지였다.

자발적 사유에 의한 시간제 근로자 비중은 '14년도에 비해 높아졌으며 근로계약서 서면 작성 비율 역시 '14년의 42.2%에 비해 '20년에는 64%로 크게 상승하여 해당 영역에서 노동시장 전반에 긍정적인 변화가 있었음을 확인할 수 있다.

한편 여성의 경우 육아·가사 등을 병행하기 위하여 시간제 근로를 하는 경우가 전체 시간제 근로자의 12.8%로 나타났으며 같은 사유로 비자발적 시간제를 택한 자도 6.3%로 높게 나타났다. 육아·가사 사유를 가진 비자발적인 시간제의 경우 교육훈련 경험 비중이 높아 이를 통해 더 나은 일자리, 즉 전일제 등으로 옮기려는 노력이 있는 것으로 판단된다.

이어 제4장에서는 시간제 일자리의 주요 공급 부문인 청년과 고령자의 시간제 선택과 지속에 관한 분석을 통해 시간제 일자리가 계속 증대된 원인을 파악하고자 했다. 통계청의 경제활동인구조사 근로형태 부가조사 자료로 전반적인 현황을 파악하고 한국고용정보원의 청년패널조사와 고령화패널조사 자료로 인구 구성 효과를 통제하였을 때 나타나는 경향을 살펴보았다.

청년을 만 30세 미만 연령대로 정의하였을 때 전체 임금근로자 중 시간제 비중이 증가하는 속도보다 빠르게 청년의 시간제 비중이 늘어 2020년 현재 다섯 명 중 한 명은 시간제 노동을 하고 있음을 확인하였다. 청년의 시간제 선택 확률은 높아졌으나 공급 측면의 인적 구성은 시간제 노동 공급을 저해하는 방향으로 변화하였다. 고용률 하락, 여성 비중 하락, 저연령대 비중 감소 등이 주된 특징이다. 그럼에도 불구하고 시간제 선택 확률이 높아진 이유를 청년패널조사로 확인한 결과 신규 코호트의 더 높은 시간제 선택 경향, 근속기간의 상승 등에서 찾을 수 있었다. 회귀분석 결과에서 확인된 또 다른 특징은 청년 내 인구 부문별 시간제 선택 확률의 차이가 줄어들었다는 점이다.

청년의 시간제 일자리 선택에 관한 공급 측면의 차이가 줄어들고 신규 코호트의 시간제 선택 확률이 높아졌으나 인구 규모가 감소하였으므로 시간제 일자리에서

청년의 비중은 줄어드는 추세이다. 청년 시간제 노동자의 절대 규모는 지난 15년간 두 배 이상 커졌다. 이와 같은 청년 시간제 일자리의 절대 규모 증대는 숙박 및 음식점업의 수요에 의해 견인되었다. 청년 시간제 일자리의 산업별 분포에서 숙박 및 음식점업이 차지하는 비중은 2005년 31.0%에서 2020년 41.1%로 높아졌다. 청년 시간제 노동자의 근속기간은 매우 짧지만 소폭 증가했다. 역설적이지만 시간제 일자리의 임시성은 청년이 시간제 일자리를 선택하는 주된 이유이다.

한편, 고령자는 만 55세 이상으로 정의하였으며, 기대 수명 증대와 저출생 등으로 인구에서 차지하는 비중이 매우 커졌다. 단순히 인구 효과만으로도 시간제 중 고령자 비중이 늘었겠지만 고령자의 시간제 선택 확률도 청년과 마찬가지로 높아졌다. 고령자로 진입하는 신규 코호트일수록 시간제를 선택할 가능성이 높다. 고령자 내에서는 특히 여성의 시간제 공급이 크게 늘었는데, 근속기간이 짧은 일자리를 중심으로 늘었다.

청년과 달리 고령자 시간제 노동을 수요로 하는 산업은 특정 부문에 크게 집중되어 있지 않다. 여성 고령자가 많은 보건업 및 사회복지 서비스업을 비롯해 제조업, 건설업, 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업에 고령자인 시간제 노동자가 각각 10% 이상 분포한다. 고령자 시간제 일자리 내부의 이질성은 고령자의 시간제 선택과 근속기간에 관한 복잡한 양상과 관계가 있다. 신규 코호트의 더 높은 시간제 선택 확률에 더해 기존 코호트의 시간제 선택 확률도 높아졌는데, 가구 소득이 끼치는 영향이 적다. 이는 고령자 시간제 취업 사유에서 ‘당장 수입이 필요’ 하기 때문이라는 비자발적 사유의 비중은 줄고 자발적 선택의 비중이 크게 늘었다는 사실과도 관계가 있어 보인다.

한국에서 시간제 고용이 증대한 주된 배경은 과거보다 시간제 일자리를 선택하는 공급 측면의 성향 변화와 높은 수요라고 할 수 있다. 주요한 두 공급 부문인 청년 내에서 성별 차이는 줄어들고 고령자 내에서 분리는 커지는 까닭은 시간제 노동의 수요측에서 찾아야 한다. 시간제 일자리를 선택하는 더 큰 인구 부문의 존재는 시간제 일자리의 취약성이 쉽게 개선되지 않는 배경이기도 하다. 전일제 대비 시간제의 시간당 임금 비율은 금융위기 전후에 80% 미만으로 떨어져서 여전히 70%를 하회하는 수준에 머물러 있다. 시간제 일자리는 법정 최저 임금의 주된 적용 부문이기도 하다. 지속적으로 증대하고 있는 시간제 노동자의

노동 환경을 개선하기 위한 정책과 노력이 곧 한국 노동시장의 하한을 끌어 올리는 결과로 이어질 수 있다.

이상의 분석결과를 토대로 몇 가지 정책적 시사점을 제안하면 다음과 같다. 지금까지 본대로 시간제 일자리의 핵심적 특성은 주로 여성들을 중심으로 저임금 저숙련 일자리에 집중되어 있다는 것이다. 그리하여 양적으로는 일자리 창출을 주도하는 핵심적 고용형태다. 따라서 일자리 문제를 고민하는 정부의 입장에서 일자리를 창출을 위한 손쉬운 정책 대상이 될 수 있지만 시간제 일자리가 갖는 일-가정 양립과 같은 복합적 가치 때문에 시간제 일자리의 양과 질 모두를 잡기 위해서는 매우 섬세한 정책적 접근 노력이 필요하다. 특히, 제2장에서 시간제 일자리에 대한 각국들의 대응과 관련하여 고용비중 및 남녀별 참여 비중, 그리고 참여의 사유 등과 관련하여 다양한 변이를 보이는 것은 그 나라의 복지 국가체계 유형 및 고용체제, 나아가 가족제도의 특수성 등이 복합적으로 작용하고 있음을 확인하였다.

이러한 점을 고려할 때 본 연구에서 그동안 시간제 일자리의 질을 개선하기 위한 정책적 노력이 일정하게 긍정적 측면이 확인된 것은 다행스러운 일이다. 즉 3장의 분석결과에 따르면 다행스럽게도 시간제 일자리에 대한 지속적인 정책적 노력(ex. 고용유지지원금 사업 중 시간제 일자리 지원금 등)을 통해 일자리 질은 좋아지고 있는 것으로 판단되었다. 그럼에도 전체적으로 코로나-19 발발 직후 경기 위축으로 인한 시간제 근로자 증가, 높은 비율의 육아·가사로 인한 시간제 근로자 등에 지속적인 정책적 노력이 필요하며 특히 교육훈련, 고용 서비스 등을 통해 육아·가사로 인해 시간제 근로를 하고 있으나 더 나은 일자리로의 이직을 원하는 근로자들에 집중하여 시간제 일자리 지원금, 전직 지원서비스 등이 실효성 있고 구체적으로 시행될 수 있도록 하는 것이 필요하다.

이를 위한 제도적 측면에서 시간제 일자리가 적극적으로 추진되었던 독일과 네덜란드 등을 참조하여 다음과 같이 정책적 시사점을 제안한다.

첫째, 지금까지 확인한 것처럼 경제의 서비스화 현상과 함께 시간제 일자리가 점점 더 중요한 고용창출 기제가 될 것이 확실시 되는 상황에서 시간제 관련 정책의 범위를 과감하게 확장할 필요가 있다. 즉 우리나라는 전일제 근로와 시간제 근로 간의 전환이 매우 제한적이고 또한 네덜란드와 독일처럼 전 사업장을

대상으로 근로자의 권리로 보장하지 않기 때문에 이러한 장벽을 넘어설 수 있는 좀 더 포괄적인 정책 범위의 수립이 필요하다는 것이다.

둘째, 시간제 근로자의 성패에 결정적인 조건으로 볼 수 있는 시간제 근로의 처우 개선에 관한 좀 더 과감한 입법 및 정책적 접근이 필요하다. 예컨대 독일과 네덜란드의 경우 시간제 선택을 하나의 권리로 규정하여 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지하도록 한다. 동시에 임금, 사회 보장, 휴가 및 휴직 등은 시간에 비례하여 제공되는 등 임금과 근로조건에서 전일제 근로자 대비 차별받지 않고 동등한 대우를 보장받도록 하고 있다. 본 연구에서도 다시 한번 확인되었지만 우리나라의 경우 시간제 근로와 전일제 근로의 차등은 매우 심한데 이러한 상황에서 시간제 일자리의 창출은 질 낮은 일자리의 창출이라는 사회적 비판은 면하기 어려움은 물론이고 동시에 정책적 효과도 제한적일 가능성이 크다.

셋째, 입법적 관점에서 시간제 근로를 보호할 수 있는 법적 보호 방안을 마련할 필요가 있다. 물론 이러한 입법적 보호 방안은 단순히 시간제 일자리에만 그치는 것이 아니라 노동유연화 현상에 따라 지속적으로 등장하는 새로운 형태의 고용 형태 전반에 해당되는 것으로 특히 고용정책의 영역만으로는 그동안의 한계가 뚜렷한 시간제 일자리에 대한 법적 강제가 필요하다고 보기 때문이다. 이에 대해서는 그동안 기존의 노동법적 대상을 확대하는 방식으로 포괄하거나 혹은 이들 유형들에 대한 새로운 입법례를 통하거나 하는 등의 논의들이 진행되어 왔다. 각각의 장단점이 뚜렷하기 때문에 당장 어떻게 해야 한다는 제안을 할 수는 없지만 분명한 것은 이들 논의들이 한창인 때에 시간제 일자리에 대해서도 입법적 보호 방안에 관한 논의들이 보다 적극적으로 진행되어야 한다는 것이다.

## 참고 문헌

- 김상호. (2015). “독일 미니잡 취업자의 사회적 보호”. 『동북아법연구』, 8(3), pp. 65-85.
- 김수완. (2017). “근로시간 선호와 선택에 관한 연구: 시간제 일자리를 중심으로”. 『비판사회정책』, 55, pp. 153-186.
- 김영옥. (2014). “시간선택제 근로 정책이 여성고용률을 높이려면”. 『젠더리뷰』, pp. 28-35.
- 김유선. (2019). “한국 노동시장의 구조와 쟁점”. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼. 한국노동사회연구소.
- 김유휘 · 이승운. (2014). “‘시간선택제 일자리’ 정책의 분석과 평가: 한국, 네덜란드, 독일 비교 연구”. 『한국사회정책』, 21(3), pp. 93-128.
- 김혜진. (2015). “한국 여성의 시간제 일자리 이동: 그 결정요인”. 『노동정책연구』, 15(3), pp. 1-27.
- 성재민. (2014). “여성 시간제 일자리 확산과 함의”. 『노동리뷰』. pp. 20-33.
- 신솔아. (2020). “독일과 한국의 젠더화된 일자리 정책: ‘미니잡’ 과 ‘시간선택제 일자리’ 중심으로”, 중앙대학교 대학원 석사학위 논문
- 이덕재(2018), ” 경제사회 양극화와 ‘트릴레마’ “: 산업구조 및 고용체제의 변동”, 『경제와사회』, 통권125호, 한국비판사회학회, pp. 14-41.
- 이주희. (2013). “시간제 근로의 확대와 정책대안”. 『노동리뷰』. pp. 52-60.
- 이준협 (2013). “시간제 일자리의 실상과 대응방안-양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점 맞춰야”, 한국경제주평. 546. pp. 1-21.
- 전국여성노동조합. (2019). 『“시간제 일자리 여성에게 선택인가? 강요인가?” 시간제 노동의 문제점과 정책방안 마련을 위한 토론회 자료집』.
- 정성미. (2019). “우리나라 시간제 일자리의 특징과 비자발적 시간제 국제비교”. 『노동리뷰』. pp. 101-113.
- 허재준(2007), “한국경제 서비스화가 양질의 일자리 창출로 이어지기 위해서는 무엇이 필요한가?”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, pp. 51-80
- 황수경(2008), “서비스산업 고용 및 노동생산성 변동의 구조 분석”, 『노동정책연구』 제8권 제1호, 한국노동연구원, pp. 27-62

- Baumol, W. J.(1967), “Macroeconomics of Unbalanced Growth : The Anatomy of Urban Crisis,” *American Economic Review*, Vol. 57, No. 3, pp. 415-426.
- Esping-Anderson(1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press(박시중 옮김, 『복지 자본주의의 세 가지 세계』, 성균관대학교 출판부, 2007)
- Fernández-Kranz, Daniel and Núria Rodríguez-Planas(2010), “The Part-Time Pay Penalty in a Segmented Labor Market,” Working Paper.
- Iversen, T. and Wren, A.(1998), “Equality, Employment, and Budgetary Restraint: The Trilemma of the Service Economy,” *World Politics* 50(July), pp. 507-46
- Stratton, L. S.(1996), “Are ‘Involuntary’ Part-Time Workers Indeed Involuntary” , *ILR Review*, Vol. 49, No. 3, pp. 522-536.
- Supiot, A.(2001), *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press.
- Vielle, Pascale; Walthéry, Pierre(2003), *Flexibility and social protection: Reconciling flexible employment patterns over the active life cycle with security for individuals*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- 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.

고용노동부. (2013). 시간선택제 일자리 도입·운영 안내서

고용노동부. (2017). 2016년 시간선택제 일자리 지원사업 현황.

관계부처합동. (2013a). 고용률 70% 로드맵.

관계부처합동. (2013b). 시간선택제 일자리 활성화 추진계획.

관계부처합동. (2014). 시간선택제 일자리 활성화 후속·보완대책.

여성신문. (2013.12.16). 시간선택제 일자리, 대안 아니다.

통계청 (2014). 2014년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금 근로 부가조사 결과.

통계청. (2014). 2014년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과.

통계청. (2016). 2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과.

통계청. (2019). 2019년 8월 경제활동인구조사근로형태별 부가조사 결과.

통계청. (2020). 2020년 8월 경제활동인구조사근로형태별 부가조사 결과.



집필진 이덕재 (한국고용정보원 부연구위원)  
이정아 (한국고용정보원 부연구위원)  
정한나 (한국고용정보원 부연구위원)

---

## 시간제일자리 동향과 정책과제

인쇄 2020년 12월 20일  
발행 2020년 12월 20일  
발행인 나영돈  
발행처 한국고용정보원  
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6  
☎ 1577-7114  
홈페이지 [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)  
조판 및 인쇄 한국장애인문인복지후원회  
☎ 02-2279-5119

- 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.  
ISBN 978-89-6331-995-7



# 시간제일자리 동향과 정책과제



**한국고용정보원**  
Korea Employment Information Service

27740 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6  
T.1577-7114 [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)

