

연구논문

우리나라의 시간제 근로자 분류 기준 개선방안 연구: 경제활동인구 부가조사를 중심으로*

장신철** · 오시진***

우리나라에서 시간제 근로자 수가 지속적으로 증가하여 2020년 325만 명에 이르렀으나, 조사의 근간인 경제활동인구(경찰) 부가조사의 시간제 근로자 분류기준은 2002년 노사정위원회의 비정규직 범위 합의 이후 20년간 그대로 유지해 왔다. 그러나 향후 더욱 증가할 시간제 근로자에 대한 올바른 정책 수립을 위해서는 노사의 이해관계를 떠나 시간제 근로자 분류기준의 개선이 시급하다.

본 연구에서는 OECD, EU, 주요국의 사례를 참고하여 경찰 부가조사의 시간제 관련 분류기준에 대한 개선방안을 다음과 같이 모색하였다. ① 모든 시간제를 비정규직으로 분류하는 것은 국제기준이나 실증적으로 부합하지 않는 것이므로 정규직 속성을 가진 시간제는 비정규직에서 제외하는 것이 타당하다. ② ILO의 새로운 조사 기준(ICSE-18)에 따라 한국도 특수고용형태종사자(특고)를 비임금근로자 중에서도 조사하고 있으므로 비임금 특고인 시간제가 새로이 포함되어야 한다. ③ 근로시간단축 경향을 감안하여 평소 근무시간이 주 36시간 이상인 근로자는 시간제에서 제외하는 것이 타당하다.

본 연구에서 제시한 시간제 분류기준에 따라 2020년 8월 기준 시간제 근로자 수를 다시 추정해 본다면 ① 정규직 시간제 제외 시 52천 명 감소 ② 비임금 특고인 시간제 포함 시 150천 명 증가 ③ 주 36시간 이상인 시간제 제외 시 8천 명이 감소하여 결과적으로 90천 명의 시간제 증가를 가져오게 된다.

주제어: 시간제 분류기준, 시간제 근로자, 비정규직, 정규직 시간제, 비정규직 시간제

* 이 논문은 2021년도 한국기술교육대학교 교수 교육연구진흥과제 연구비 지원에 의하여 연구되었음.

** 한국기술교육대학교 고용서비스정책학과 교수(bikejang@koreatech.ac.kr), 교신저자, 제1저자.

*** 한국문화관광연구원 차석전문원(ohshijin@kcti.re.kr), 제2저자.

I. 연구배경

경제의 소프트화, 디지털화, 플랫폼화 등에 따른 고용형태의 다변화로 시간제 근로자가 크게 늘고 있다. 시간제 근로는 표준 고용관계(standard employment)에서 벗어난 다양한 근로형태 및 연성화(軟性化)된 고용계약(fragile contract)이 늘어날수록 확산되기 마련이다. 일·가정 양립 욕구의 증가와 취업 증대를 위한 정부 정책도 시간제 근로자의 증가세에 영향을 주었다. OECD 통계(stats.oecd.org)에 따르면 회원국의 시간제 근로자는 2000~2019년까지 52.2% 증가하였다. 한국의 증가세는 더 빠르다. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(이하 ‘경활 부가조사’라 함) 기준으로 2003년 100만 명에 미치지 못하였던 시간제 근로자수는 계속 증가하여 2020년 8월 325만 명에 이르렀다.

그러나 시간제 근로를 파악하는 정부 통계조사의 틀은 20년 전 그대로이다. 현재의 시간제 근로의 정의와 조사 문항은 2002년 7월 노사정위원회 비정규직특별위원회에서 비정규직 범위와 통계 개선을 위한 합의문에 따른 것이다. 이에 따라 비정규직 범위에는 현재 ‘모든 시간제 근로자’가 포함되어 있으므로 시간제에 대한 ‘분류기준’을 변경하면 비정규직 규모도 영향을 받는다. 그동안 비정규직 규모를 둘러싸고 노사의 생각이 크게 달랐기 때문에¹⁾ 양측은 비정규직 숫자가 달라질 수 있는 분류기준 개선에 소극적이었고, 정부도 노동계·경영계와의 협의를 거쳐서 비정규직 범위의 틀을 바꾸는 것이 쉽지 않은 과제이기 때문에 적극적으로 나서지 않았다.

본 연구의 문제인식은 여기에서 출발한다. 시간제 분류기준 개편에 따라 시간제 근로자의 수가 증감할 수 있고, 그에 따라 전체 비정규직의 규모도 영향을 받을 수 있지만, 국제기준과 동떨어져 있고 지난 20년간의 노동시장 변화를 반영하지 못한 분류기준은 개선하는 것이 필요하다. 앞으로 갈수록 늘어날 시간제 일자리에 대한 올바른 정책의 수립을 위해서도 시간제 분류기준의 개선이 요구된다. 시간제를 비판적으로만 볼 것이 아니라 일부 국가에서 볼 수 있듯이 일·가정 양립, 취약계층의 노동시장 참여와 사회통합이 가능한 일자리, 괜찮은 일자리(decent jobs)로 시간제

1) 노동계(김유선 2010)는 고용형태가 정규직이더라도 종사상 지위가 임시·일용직인 취약근로자까지를 비정규직에 포함시키는 반면, 경영계(한국경영자총협회 2017)는 용역, 시간제, 특고 등은 비정규직으로 볼 수 없다는 입장이다.

를 발전시켜 나갈 필요가 있기 때문이다(OECD 2010; 배규식 2010; Fagan et al. 2014; Haipeter 2013; EC 2017).

이를 위해 본 연구에서는 경찰 부가조사를 중심으로 시간제에 대한 새로운 분류 기준을 제시하고자 한다. 비정규직인지의 여부 판단에 있어 가장 중요한 1차적 판단기준은 고용의 한시성이기 때문에 2002년 노사정 합의에서 시간제를 비정규적으로 포함시킨 것 자체에 문제가 있지만, 그것을 그대로 인정하더라도 분류기준 개편이 필요한 사항들이 있다. 대안 제시에 있어서는 OECD와 EU 그리고 주요국의 사례에 대해 살펴보고, 가치판단이 개입할 수 있는 요소를 최대한 배제할 것이다. 논문의 흐름은 <그림 1>과 같다.

1)	현행 시간제 분류기준 검토	OECD, ILO, EU 및 한국의 사례 검토를 통한 문제점 분석
2)	우리나라 시간제 분류기준의 개선안 제시	① 정규직 시간제는 시간제에서 제외 ② 비임금 특고인 시간제를 새로이 포함 ③ 평소 근무시간이 주 36시간 이상인 경우 시간제에서 제외
3)	결론 및 제언	분류기준 개선에 따른 시간제 근로자 수의 변화 추정 및 제언

<그림 1> 본 논문의 흐름도

II. 시간제의 정의와 시간제 통계조사 현황

1. 국제기구와 주요 국가의 시간제 근로에 대한 정의

우선, 국제기구 또는 주요 국가에서 시간제를 정의하는 방식은 ① 근로자(응답자)의 주관적 판단(self-perception)에 따르는 방법, ② 일정 이하의 주당 근무시간(30 또는 35시간)을 기준으로 정의하는 방법(cut-off 방식), ③ 양자를 혼합하는 방법이

있다(OECD 1997; ILO 1994; EU 1997). 세 가지 방식에서도 조사대상을 임금근로자뿐만 아니라 자영업자, 무급가족종사자도 포함할지, 주당 근무시간 계산에 있어 모든 일자리(all jobs)를 기준으로 하는지 아니면 주된 일자리(main job)를 기준으로 하는지, 평소 근로시간(usual working hours) 기준인지 실제 근로시간이 기준인지 등에 차이가 있다.

OECD는 각 회원국들의 시간제에 대한 정의가 상이함을 고려하여 1997년 「The Classification of Part-time Work for the Purpose of International Comparisons」이라는 연구를 통해 시간제에 대한 통일적인 정의(common definition)를 마련한 후, 각국의 노동력 통계(labor force statistics) 데이터베이스(OECD.Stat)를 구축함으로써 국가 간 비교가능한 통계를 제공하고 있다. OECD의 시간제 정의는 ‘주된 일자리에서 평소 주당 근로시간이 30시간 미만인 일자리’이며 응답자의 주관적 판단은 고려하지 않는다. 반면, ILO는 주된 일자리에 대한 응답자들의 주관적 판단에 의해 전일제와 시간제를 판단하며, 비교대상(comparable) 전일제(full-time)보다 적게 일하면 시간제로 본다.²⁾ EU도 ILO의 기준에 따르고 있다.

<표 1> 국제기구의 시간제 정의

	정의	특징
OECD	Part-time employment refers to persons who usually work less than 30 hours per week in their main job	<ul style="list-style-type: none"> · 응답자의 주관적인 판단 불필요 · 국가 간 비교 가능(동일 기준 활용)
ILO	Full-time and part-time status is based on the self-perception/assessment by workers of their main job. A part-time worker is “an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers”	<ul style="list-style-type: none"> · 응답자의 주관적인 판단이 전일제와 시간제의 구분 기준 · 정의만 제시하며, 시간제 조사를 직접 실시하지 않음
EU	ILO 정의와 거의 유사하며, 주당 또는 연평균 근로시간을 계산한다는 점이 차이	<ul style="list-style-type: none"> · EU Labor Force Survey 실시

* OECD definition(1997); International Labour Conference, 81st session(1994); European Framework Agreement on Part-time work(1997).

2) C175-Part-Time Work Convention, 1994(No. 175).

국가별로 보면 ILO의 정의에 따라 ‘주된 일자리’를 기준으로, ‘응답자의 주관적 판단’(self-perception)에 근거하여 시간제를 판단하고, ‘비교대상 전일제’(comparable full-time workers)보다 적게 일하는 사람을 시간제로 보는 국가들이 있다. 영국, 독일, 프랑스, 스페인, 덴마크, 핀란드, 벨기에, 스위스 등 다수의 유럽국가들이 여기에 해당한다. 다음으로 응답자의 주관적 판단은 묻지 않고 ‘모든 일자리(all jobs)’를 기준으로 주당 일정 시간 미만 일한 자를 시간제로 보는 국가도 있다. 미국, 뉴질랜드, 스웨덴, 네덜란드가 해당되며 주당 35시간이 기준이다. 캐나다는 주된 일자리를 기준으로 주당 30시간 미만이 기준이다. 일본은 모든 일자리의 실근로시간이 주당 30시간 미만이면 시간제로 분류한다.

한편, 응답자의 주관적인 판단과 평소 근로시간 두 가지 기준을 혼합하여 시간제를 분류하고 있는 국가도 있다. 노르웨이는 모든 일자리에서 주당 37시간 미만 일하는 사람을 시간제로 분류한다. 그러나 주당 30~36시간을 일하더라도 본인들이 자신을 전일제라고 응답하면 전일제로 분류한다. 각국의 시간제 정의에 대하여서는 OECD.stat에서 확인할 수 있는데 2020년 9월 기준으로 정리해 보면 <표 2>와 같다. 한국은 혼합방식인데 다음 절에서 구체적으로 살펴본다.

<표 2> 국가별 시간제 근로의 정의 방식

시간제 정의		적용 국가
① 응답자의 주관적 판단	주된 일자리	· 영국, 독일, 프랑스, 스페인, 덴마크, 핀란드, 벨기에 등 다수의 유럽국가들
	주된 일자리 주 30시간 미만	· 캐나다
② 평소 근로시간	주 30시간 미만	· 일본(실 근로시간 기준), 뉴질랜드
	모든 일자리 주 35시간 미만	· 미국, 스웨덴, 네덜란드, 호주 (실 근로시간과 혼합)
①+② 혼합방식		· 한국(주 36시간 미만, 주된 일자리 기준) · 노르웨이(주 37시간 미만, 모든 일자리 기준. 응답자가 30~36시간 일하더라도 전일제라고 답하면 전일제로 분류)

Note: Labour Force Statistics in OECD Countries: Sources, Coverage and Definitions(OECD.Stat)를 재구성.

2. 우리나라의 시간제 통계조사 현황과 시간제 정의

시간제에 대한 정의는 통계청의 「경찰 부가조사」가 기준이다. 경찰 부가조사에서는 시간제 근로자를 ‘직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자’와, ‘평소 주당 36시간 미만 근무하기로 정해져 있는 경우’에 해당하는 근로자로 규정하고 있다. 조사지침(통계청 2020)에서 가장 먼저 따르는 기준은 ‘응답자 자신의 판단’이다. 응답자가 판단하기 어려울 경우 동일 회사에 동일 업무를 하는 동료(상사, 부하직원 포함)보다 정해진 근로시간이 1시간이라도 적으면 시간제 근로자로 분류한다. 앞의 두 기준으로도 판별이 어렵다면 평소 1주의 근로시간을 조사하여 36시간 미만일 경우에 시간제 근로자로 분류한다.³⁾ 용어 규정과 조사지침 등에 따르면 통계청의 시간제 근로자는 노사정위원회의 기본 정의 외에 평소 근로시간이 36시간 미만인 근로자라는 다른 정의가 추가된 것이다.

한국노동연구원의 「노동패널조사」(KLIPS)도 가구를 대상으로 시간제 근로자를 조사하고 있다. 노동패널조사는 1998년부터 조사대상을 추적조사하는 패널조사이기 때문에 장기 시계열 자료를 기초로 한 동태적 분석(dynamic analysis)이 가능하고, 개인의 일자리 정보(임금, 근로시간, 근로계약, 근로형태, 부업 일자리 정보 등) 외에도 가구정보(주거, 자녀교육, 소득, 소비, 저축, 자산, 부채)를 풍부하게 조사한다는 장점을 가지고 있다. 표본 수는 12,134가구로 경찰 부가조사의 표본 수인 35천가구의 약 1/3 수준에 불과한 한계는 있으나, 시간제의 특성과 관련한 조사항목에는 큰 차이가 없다.

고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」는 사업체를 대상으로 시간제 근로자를 포함한 고용현황 조사를 실시한다. 가구조사인 경찰 부가조사나 노동패널조사에 비해 시간제 근로자의 임금이나 사회보험 가입 여부 등을 좀 더 정확하게 파악할 수 있다는 장점이 있다. 다만, 「평소 근무시간이 36시간 미만」이라는 추가적인 분류 기준을 활용하지 않는다는 점이 경찰 부가조사나 노동패널조사와의 차이점이다. 또한

3) 분류기준에 따르면 평소 36시간 미만 근로자와 시간제 근로자를 동일하게 볼 수 있으나, 근로시간이 36시간 미만이라도 시간제 근로자에 포함되지 않은 경우가 존재할 수 있다. 예를 들어, 소정근로시간이 36시간 미만이고 다른 직원들과 동일한 시간을 근무한 경우에는 시간제 근로자로 분류되지 않는다. 다만, 2020년 8월 기준 평소 36시간 미만 임금 근로자 수는 3,562천 명, 시간제 근로자 수는 3,252천 명으로 큰 차이가 존재하지는 않는다.

경찰 부가조사와 노동패널조사의 경우 시간제 근로자는 기간제 등 다른 비정규직 고용형태와 중복될 수 있는데, 고용형태별 조사는 다른 고용형태와의 중복을 허용하지 않는 것이 특징이다.

이외에 한국보건사회연구원의 「한국복지패널조사」에서도 시간제 근로자를 조사하고 있다. 다만, 시간제에 대한 연구에서는 주로 앞의 세 조사를 주로 활용하고 있다. 본 연구에서는 3개의 조사 간에 시간제 근로자에 대한 정의가 큰 차이가 없다는 점, 경찰 부가조사가 우리나라의 고용 분야 기초통계인 점, 비정규직을 정의한 2002년 노사정위원회의 합의 내용에 따라 경찰 부가조사가 시작되었다는 점을 고려하여 경찰 부가조사를 중심으로 검토하겠다.

Ⅲ. 한국 시간제 분류기준의 개선방안 모색

본 장에서는 경찰 부가조사를 기초로 하여 새로운 시간제 분류기준을 제시하고자 한다. 우선, 모든 시간제를 비정규직으로 분류하고 있는 현행 경찰 부가조사의 비정규직 분류기준은 수정이 필요하다고 보는데, ‘정규직 시간제’라는 개념을 도입하여 그 특성과 임금격차에 대한 실증분석을 통해 그 논거를 제시하도록 하겠다. 그리고 시간제를 임금근로자 이외에 의존계약자 중에서도 찾아야 한다는 점과 평소 근무시간이 주 36시간 이상인 경우는 시간제에서 제외함이 타당하다는 점을 살펴본다.

1. 정규직 성격의 시간제는 비정규직에서 제외

(1) 2002년 노사정 합의에 의한 비정규직 범위의 문제점

2002년 노사정위원회에서 비정규직 범위에 대해 합의를 하면서 모든 시간제를 비정규직 범위에 포함시켰는데,⁴⁾ 2003년 경찰 부가조사에 반영된 이후 그 틀이 그대로 유지되어 오고 있다. 그러나 ① 비정규직은 고용의 한시성을 기준으로 보아야 한

4) 2002.7월 비정규근로대책 관련 노사정위원회 합의문을 보면 “비정규 근로자는 각각의 개별적 고용형태에 따라 분류할 수 있으며, 고용계약기간, 근로제공의 방식, 고용의 지속성, 근로시간 등 국제적 기준과 아울러 우리나라 특성을 고려하는 다차원적인 기준에 의거 파악되어야 한다.”라고 밝히고 있다. 2002년 당시에는 시간제를 안 좋은 일자리로 여기는 시각이 워낙 강했기 때문에 모든 시간제가 비정규직 범위에 포함되게 되었다.

다는 점에서 근로시간은 비정규직의 분류기준으로는 타당하지 않고 ② 시간제를 비정규직으로 분류한 현재의 기준을 유지하더라도 ‘모든 시간제’를 비정규직으로 분류하는 것은 적절치 않다고 본다(장신철 2011, 2012; 일자리위원회 2018). 본 연구에서는 후자에 초점을 맞추어 시간제 분류기준을 개편해야 함을 설명하고자 한다.

시간제 근로자 중에서 전일제 일자리와 비교할 때 다른 근로조건은 동일하거나 차별이 없고, 근로시간만 짧은 근로자들이 존재한다. 전반적인 근로시간 단축 경향에 따라 정규직이면서도 주당 36시간 미만을 일하는 근로자 비중이 늘고 있고, 또한 일·가정 양립의 확산에 따라 정규직으로 근무하다가 일시적인 사유(임신, 육아, 질병, 교육훈련 등)에 의해 주 36시간 미만의 근로를 선택하는 경향도 확산되고 있다. 따라서 이들을 근로시간이 짧다고 해서 모두 기계적으로 비정규직으로 분류하는 방식은 개선할 필요가 있다. 시간제 중에서는 기간제, 파견 등 다른 비정규직과 중복되지 않으면서 고용기한에 제한이 없는 ‘정규직 속성을 가진 시간제’들이 존재한다. 본 연구에서는 이들을 「정규직 시간제」라고 호칭하기로 하며, 이들을 비정규직에서 제외하는 것이 타당한 이유를 아래에서 제시하고자 한다.

여기서 유의할 점은 정규직 시간제는 (소위) 「양질의 시간제 일자리」와는 다르다는 점이다. <표 3>에서 보듯이 국내외 많은 학자들이 ILO의 예(Anker et al. 2003; Castillo 2011; Fagan et al. 2014)를 참고하여 양질의 시간제의 개념을 정의한 바 있다. 연구자들은 공통적으로 정규직과 유사한 근로조건(임금, 사회보험 등), 고용안정성, 시간제 선택의 자발성, 전일제와 시간제로의 자유로운 전환 가능성 등을 양질의 시간제 일자리 요건으로 언급하고 있다.

그러나 무엇이 양질이나 하는 것은 적지 않은 가치 판단이 내포될 수밖에 없어 객관적인 분류기준으로 삼기는 어렵고 사회적 합의도 쉽지 않다. 금재호·박철성(2014)은 적절한 임금수준을 어떻게 결정할 것인지, 고용안정성의 정도는 어떻게 측정할 것인지, 다른 근로자와의 차별 여부를 어떻게 판단할 것인지 등 양질의 시간제 측정의 어려움을 지적한 바 있다.

근로형태가 정규직인 근로자 중에서도 임금이 최저임금 언저리에 있고 4대 사회보험이나 퇴직금 혜택이 없는 질 낮은 정규직도 많이 존재하는 것이 사실이다. 따라서 본 연구에서 말하는 정규직 시간제는 양질의 시간제 일자리와 동의어가 될 수 없고, 다소 일자리의 질이 낮은 시간제라 하더라도 그 일자리의 속성이 정규직이라면 정규직 시간제로 분류하는 것이 타당하기 때문에 비정규직에서는 제외해야 한다는 것이다.

<표 3> 국내 학자들이 제시한 양질의 시간제 일자리 요건

	요건	연구자명
공 통 요 소	① 시간제 일자리 선택의 자발성	성재민 2015
	② 지속적 근무기능(고용안정성, 고용기간 정함 없음)	안주엽 2013
	③ 최저임금, 휴가, 상여금, 사회보험 등 적용	금재호 외 2013
	④ 시간제↔전일제 전환에서 근로자의 선택 가능성	
	· 시간당 임금이 최저임금을 초과하거나, 시장 기대임금의 90% 이상	금재호 외 2013
	· 시간당 임금이 정규직의 70% 이상	이준협 2013
기 타	· 생활임금 수준의 소득	김윤호 외 2012
	· 개인의 ‘자기 결정’ 존중 (주당 근로시간, 근로시간 시작·종료, 근로일 배분 등)	안주엽 2013
	· 경력 단절 없이 가정과 일 병행 가능	이상준·김기홍 2015

(2) 정규직 시간제의 조작적 정의

경찰 부가조사에서 근로형태가 시간제에만 해당하는 ‘순수 시간제’가 존재한다. 즉, 이론적으로 시간제는 기간제, 파견, 용역 등 모든 다른 고용형태와 중복될 수 있음에도 불구하고 다른 비정규직과 중복되지 않는 일부 시간제가 존재하는 것이다. 여기서 순수 시간제 중 고용기한의 정함이 없는 시간제가 정규직 속성을 가진 시간제로 분류될 수 있다. 통계적으로는 경찰 부가조사에서 종사상 지위가 ‘상용직’ 이면서(&), ‘목시적인 고용관행(정년 등)에 의해’⁵⁾(&) ‘계속 근로할 수 있다’⁶⁾라고 응답한 경우가 해당한다. 여기에서 상용직이라는 조건은 첫 번째 조건(다른 근로형태와 중복되지 않음)이 있으므로 불필요해 보일 수도 있지만, 고용계약기간이 설정되어 있지 않은 경우의 상용직 판별 기준이 통상적인 정규직의 개념과 유사한 부분

5) (문항 53-1) “예”(계속 다닐 수 있음)로 답한 이유는 무엇입니까?

- ① 근로기간을 정하지 않은 계약을 하였으므로
- ② 계약의 반복 갱신으로 고용이 지속되고 있으므로
- ③ 목시적인 고용관행(정년 등)에 의해

6) (문항 53) 회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 고용조정을 하거나 귀하가 특별히 잘못을 하지 않는다면, 귀하가 원하는 한 계속 그 직장에 다닐 수 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

이 있음을 고려한 것이다. 두 번째와 세 번째 조건은 통상 정규직의 경우 정년까지 근로할 수 있는 일자리로 인식되며, 조사문항에 나타난 묵시적인 고용관행이 정년을 포함한 응답인 점 등을 고려하였다.

(3) 정규직 시간제 규모의 추정

위의 방법에 따라 정규직 시간제를 추정해 보면 <표 4>와 같다.

<표 4> 연도별 정규직 시간제 추정

(단위: 천 명, %)

조사 시기	임금 근로자			비 정규직			
		정규직	동일조건 전일제		시간제 (A)	정규직 시간제 (B)	비중 (B/A)
2010	17,189	11,475	3,001	5,715	1,623	4	(0.25)
2012	17,941	11,987	3,029	5,954	1,828	20	(1.09)
2014	18,992	12,869	3,397	6,123	2,035	14	(0.69)
2016	19,743	13,262	3,830	6,481	2,488	22	(0.88)
2018	20,045	13,431	4,011	6,614	2,709	36	(1.33)
2020	20,446	13,020	4,208	7,426	3,252	52	(1.60)

자료: 통계청 경황 부가조사 원자료(8월 기준).

주: 동일조건 전일제는 상용직이면서(&) ‘묵시적인 고용관행(정년 등)에 의해’ 계속 근로할 수 있는 정규직 근로자.

시간제 근로자 수가 빠르게 성장함에 따라 정규직 시간제의 규모도 빠르게 증가하였다. 정규직 시간제 수는 2010년 4천 명 수준이었으나 2020년에는 52천 명으로 확대되었다. 전체 시간제 근로자 대비 정규직 시간제의 비중은 2010년 0.25%에 불과하였으나, 2020년에는 1.60%로 증가하였다. 규모 측면에서는 과거 10년간 13배, 전체 시간제 중 비중 측면에서는 6.4배 증가하였다.

(4) 정규직 시간제의 특성 및 임금분석을 통한 실증

정규직과 비정규직간에 임금 격차가 존재함을 보여주는 연구들이 많이 있다(김용민·박기성 2006; 김윤환·김기승 2018; 백학영 2013; 안주엽 2001; 이인재 2011). 분석을 통해 정규직 시간제의 임금이 비정규직 시간제의 임금보다 높고 또한 정규직 시간제의 임금이 정규직 전일제의 임금보다 낮지 않음을 보인다면 정규직 시간제를 비정규직으로 분류하는 것은 문제가 있음을 실증적으로 보여주는 것이다.

먼저 정규직 시간제의 임금과 근속기간에 대한 기초통계는 <표 5>와 같다. 정규직 시간제의 평균 실질 시간당 임금은 비정규직 시간제의 2배 수준이었으며, 정규직 전일제와는 비슷한 수준이다. 평균 근속기간도 정규직 시간제는 비정규직 시간제의 약 4.5배 수준으로 정규직 전일제와 비슷한 것으로 나타났다. 그 외 정규직 시간제 및 유형별 근로자의 특성별 비중은 <표 6>과 같다.

<표 5> 기초 통계: 실질 시간당 임금과 근속기간

구분	비정규직 시간제	정규직 시간제	비정규직 전일제	정규직 전일제
관측치 수(명)	29,216	345	44,405	129,911
평균 실질 시간당 임금(원)	8,736 (0.53)	16,571 (1.00)	10,419 (0.63)	15,201 (0.92)
평균 근속기간(개월)	19 (0.23)	84 (1.00)	36 (0.43)	98 (1.17)
관측치 수(천 명)	20,618	253	32,567	104,681
가중치 적용				
평균 실질 시간당임금(원)	9,121 (0.52)	17,566 (1.00)	10,777 (0.61)	15,257 (0.87)
평균 근속기간(개월)	19 (0.22)	85 (1.00)	35 (0.41)	90 (1.06)

자료: 통계청 생활 부가조사(2013~2020 pooled data).

주: 1) 기본 자료는 가중치를 적용하지 않은 원자료 빈도수 기준.

2) ()는 정규직 시간제 대비 비율.

3) 비정규직 전일제는 기간제 근로자, 파견·용역 근로자 등과 같이 전일제로 근무하나 비정규직으로 분류되는 근로형태를 의미.

<표 6> 근로자 유형별 기초 통계

항목	구분	비정규직 시간제 (n=29,216)		정규직 시간제 (n=345)		비정규직 전일제 (n=44,405)		정규직 전일제 (n=129,911)	
		(obs)	(wgt)	(obs)	(wgt)	(obs)	(wgt)	(obs)	(wgt)
성별	여자	21,464 (73.5)	14,474 (71.8)	264 (76.5)	190 (75.0)	20,556 (46.3)	14,302 (43.9)	51,907 (40.0)	40,182 (38.4)
	남자	7,752 (26.5)	5,694 (28.2)	81 (23.5)	63 (25.0)	23,849 (53.7)	18,265 (56.1)	78,004 (60.0)	64,499 (61.6)
연령	15-29세	5,618 (19.2)	5,130 (25.4)	24 (7.0)	22 (8.6)	5,838 (13.1)	5,424 (16.7)	18,987 (14.6)	18,624 (17.8)
	30-39세	2,790 (9.5)	2,254 (11.2)	80 (23.2)	63 (25.0)	7,261 (16.4)	5,956 (18.3)	33,937 (26.1)	29,701 (28.4)
	40-49세	4,296 (14.7)	3,121 (15.5)	78 (22.6)	61 (24.1)	10,100 (22.7)	7,354 (22.6)	38,508 (29.6)	29,438 (28.1)
	50-59세	4,850 (16.6)	3,363 (16.7)	83 (24.1)	53 (21.1)	11,375 (25.6)	7,950 (24.4)	29,930 (23.0)	21,375 (20.4)
	60세 이상	11,662 (39.9)	6,300 (31.2)	80 (23.2)	54 (21.2)	9,831 (22.1)	5,882 (18.1)	8,549 (6.6)	5,541 (5.3)
결혼	미혼	13,134 (45.0)	9,671 (48.0)	71 (20.6)	51 (20.3)	15,589 (35.1)	12,522 (38.5)	41,826 (32.2)	37,404 (35.7)
	기혼	16,082 (55.0)	10,497 (52.0)	274 (79.4)	202 (79.7)	28,816 (64.9)	20,045 (61.5)	88,085 (67.8)	67,277 (64.3)
학력	중졸 이하	10,894 (37.3)	5,881 (29.2)	40 (11.6)	21 (8.1)	10,521 (23.7)	6,432 (19.8)	11,253 (8.7)	7,359 (7.0)
	고졸	11,820 (40.5)	9,147 (45.4)	117 (33.9)	80 (31.4)	18,937 (42.6)	14,101 (43.3)	46,492 (35.8)	36,153 (34.5)
	초대졸	2,096 (7.2)	1,578 (7.8)	47 (13.6)	36 (14.4)	5,460 (12.3)	4,247 (13.0)	21,097 (16.2)	17,253 (16.5)
	대졸 이상	4,406 (15.1)	3,563 (17.7)	141 (40.9)	116 (46.0)	9,487 (21.4)	7,787 (23.9)	51,069 (39.3)	43,916 (42.0)
산업	제조업	1,238 (4.2)	958 (4.7)	36 (10.4)	27 (10.6)	4,650 (10.5)	3,456 (10.6)	34,712 (26.7)	27,113 (25.9)
	서비스업	26,230 (89.8)	18,082 (89.7)	287 (83.2)	211 (83.3)	31,277 (70.4)	23,132 (71.0)	85,225 (65.6)	70,059 (66.9)
규모	300인 미만	28,502 (97.6)	19,580 (97.1)	323 (93.6)	234 (92.3)	41,614 (93.7)	30,254 (92.9)	109,574 (84.3)	87,844 (83.9)
	300인 이상	714 (2.4)	588 (2.9)	22 (6.4)	19 (7.7)	2,791 (6.3)	2,313 (7.1)	20,337 (15.7)	16,837 (16.1)
평균 근속기간(개월)		19	19	85	84	35	36	90	98
노조	미가입	29,014 (99.3)	20,018 (99.3)	309 (89.6)	226 (89.4)	42,797 (96.4)	31,358 (96.3)	108,984 (83.9)	88,891 (84.9)
	가입	202 (0.7)	150 (0.7)	36 (10.4)	27 (10.6)	1,608 (3.6)	1,209 (3.7)	20,927 (16.1)	15,790 (15.1)

자료: 통계청 경찰 부가조사(2013~2020 pooled data).

주: 1) obs는 가중치 미적용(관측치, 단위 명), wgt는 가중치 적용(단위 천명),

()는 각 유형별 전체 대비 비중(단위 %).

2) 서비스업은 ‘농업, 임업 및 어업’, ‘광업’, ‘제조업’, ‘전기, 가스 증기 및 공기조절 공급업’, ‘수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업’, ‘건설업’을 제외한 나머지 산업.

3) 근속기간은 현재 일자리 기준.

정규직 시간제와 비정규직 시간제, 정규직 시간제와 정규직 전일제 간 임금 격차는 임금 관련 연구에서 많이 사용되는 Mincer의 임금함수⁷⁾ 방식을 활용하여 분석해보았다. 자료는 2013년~2020년의 8월 기준 통계청의 경찰 부가조사를 Pooled data로 작성하여 활용하였다. 앞에서 경찰 부가조사를 기준으로 시간제 정규직에 대한 정의를 논의하였으며, 표본 수도 많아서 가장 적합한 자료라고 볼 수 있다.

임금함수 분석을 위해 총 3개의 모형을 설정하였다. 모형 1과 모형 2는 정규직 시간제를 비정규직 시간제와 비교·분석하기 위한 모형이다. 모형 1은 기본 모형으로 비정규직 시간제(준거집단)와 정규직 시간제만을 포함하여 정규직 시간제의 임금 프리미엄을 분석하였다. 모형 2는 모형 1을 확장하여 비정규직 시간제(준거집단)와 정규직 시간제 외에도 정규직 전일제와 비정규직 전일제까지 포함하여 분석하였다. 모형 3은 정규직 시간제를 정규직 전일제와 비교·분석하기 위한 모형으로, 정규직 시간제와 정규직 전일제만(준거집단)을 모형에 포함하여 분석하였다.

<표 7>은 임금함수 추정결과이다. 우선, 정규직 시간제는 비정규직 시간제에 비해 높은 임금을 받고 있는 것으로 분석되었다. 정규직 시간제의 임금 프리미엄(계수)은 모형 1과 모형 2 모두 1% 유의수준에서 귀무가설이 기각되었으며, 크기는 모형 1은 21.3% 모형 2는 15.8%으로 나타났다.

한편, 정규직 시간제는 정규직 전일제와 비교해서도 더 높은 임금을 받는 것으로 보인다. 모형 2의 결과에 따르면 비정규직 시간제 대비 임금 프리미엄은 정규직 시간제가 정규직 전일제보다 높게 나타났다. 모형 3에서는 정규직 시간제는 정규직 전일제와 비교하여 17.2%의 임금 프리미엄이 있는 것으로 분석되었다. 모형 2와 모형 3의 결과 모두 1% 유의수준에서 귀무가설이 기각되었다. 이러한 결과는 정규직 시간제의 정의가 일반적인 정규직에 대한 정의보다 엄격한 조건을 가지고 있어, 평균적인 전일제 정규직보다 좋은 일자리가 포함되었기 때문으로 보인다.⁸⁾

7) 추정식은 $\ln(\text{real_wage}) = \alpha + X'\beta_1 + \text{emp_type}'\beta_2 + \varepsilon$ 이며, 종속변수는 연도별 소비자물가지수로 실질화한 로그 시간당 임금이다. X는 성별 더미(남자=1), 연령, 연령 제곱, 결혼 더미(유배우=1), 학력 더미(중졸 이하, 전문대·초대졸, 대졸 이상), 근속기간, 근속기간 제곱, 산업 더미(10차 분류, 대분류 수준), 직업 더미(7차 분류, 대분류 수준), 사업체 규모 더미, 노조가입 더미, 연도별 더미를 포함한다. emp_type은 일자리 형태에 대한 더미변수(기본모형에서는 비정규직 시간제=0, 정규직 시간제=1) 변수이다.

8) 2020년 8월 기준 정규직 시간제와 동일한 근로조건(상용직 & 목시적인 고용관행(정년 등)에 의해 고용 기간의 정함이 없음)을 가진 정규직은 4,208천 명으로 전체 정규직의 32%만이 해당된다. 또한, 정규직 시간제와 근로조건이 동일한 정규직의 월평균임금은 389.6만 원, 시간당 임금 21,715원으로 정규직 평균인 월평균임금 323.4만 원, 시간당 임금 17,746원보다 높은 수준이었다.

<표 7> 정규직 시간제의 임금프리미엄 추정

(종속변수: ln 실질 시간당 임금)		모형 1	모형 2	모형 3
시간제	비정규직	(준거집단)	(준거집단)	-
	정규직	0.213***	0.158***	0.172***
전일제	비정규직	-	-0.065***	-
	정규직	-	0.011**	(준거집단)
성별(남성=1)		0.040***	0.201***	0.219***
결혼(유배우=1)		0.040***	0.069***	0.078***
연령	연령	0.022***	0.031***	0.038***
	연령 제공	-0.000***	-0.000***	-0.000***
중졸 이하		-0.059***	-0.060***	-0.101***
학력	전문대·초대졸	0.054***	0.083***	0.082***
	대졸 이상	0.159***	0.180***	0.178***
노조가입 여부(노조가입 = 1)		0.060*	0.050***	0.038***
근속년수	근속년수	0.001***	0.002***	0.001***
	근속년수 제공	-0.000	-0.000**	0.000**
사업장 규모	5-9인	0.079***	0.108***	0.129***
	10-29인	0.108***	0.168***	0.197***
	30-99인	0.139***	0.221***	0.247***
	100-299인	0.240***	0.270***	0.292***
	300인 이상	0.193***	0.377***	0.411***
_cons		8.914***	8.410***	8.259***
N		29561	203877	130256
R ² _a		0.316	0.575	0.602
F		162	4386	3287
p		0.0000	0.0000	0.0000

주: 1) 유의수준: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$.

2) 산업, 직업, 연도의 효과는 더미 변수로 통제. 분석결과는 생략함.

3) 전일제 비정규직은 기간제 근로자, 파견·용역 근로자 등과 같이 전일제로 근무하나 비정규직으로 분류되는 근로형태를 의미.

분석결과를 정리해 보면, 정규직 시간제는 근로계약기간의 정함이 없고, 평균 근속기간도 정규직과 유사한 수준으로 나타남으로써 일자리의 안정성도 높다고 판단된다. 임금도 비정규직 시간제는 물론 정규직 전일제보다도 높은 것으로 분석되었다. 결국, 정규직 시간제는 일자리의 안정성과 질적 측면에서 정규직과 차이가 없음을 알 수 있다. 따라서 근로계약기간, 평균 근속기간 및 시간당 임금 등 일자리의 안정성 관점에서 볼 때 정규직 시간제는 비정규직 분류기준에서 제외하는 것이 타당하다. 그래야만 시간제 통계의 왜곡도 막고 「모든 시간제 = 비정규직」이라는 오분류도 시정할 수 있게 된다. 물론, 근로시간의 길고 짧음이 비정규직의 분류기준으로는 적절치 않기 때문에 시간제 전체를 비정규직에서 제외하는 방향의 분류기준 개선 노력은 노사정이 지속해 나갈 필요가 있다.

2. 비임금 특고 중에서도 시간제 산출

(1) 문제 제기

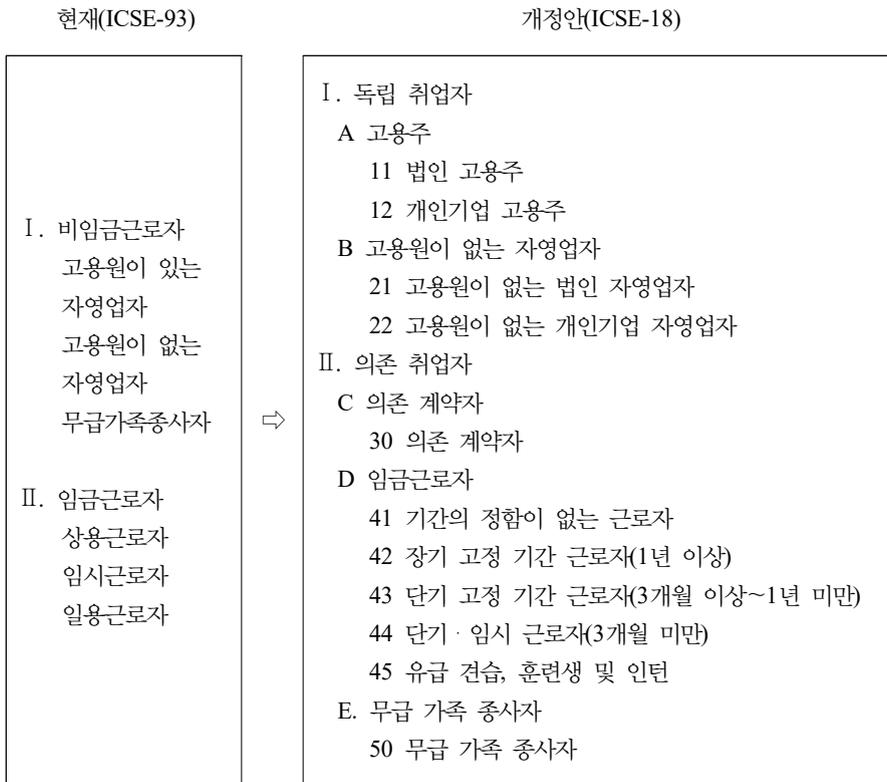
특고(보험설계사, 방문판매원, 학습지도사, 대리운전기사 등)는 근로자와 자영업자의 중간 영역에 있는 노무제공자로서 2002년 7월 노사정위원회에서의 「비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문」에 따라 비전형근로자의 하나로 비정규직 범위에 포함되었다. 현행 경찰 부가조사에서는 특고를 취업자 중 임금근로자 중에서만 조사하고 있다. 그러나 현실적으로 특고는 비임금근로자인 1인 자영업자 중 상당수가 존재하기 때문에 조사대상을 비임금 특고까지 넓힐 필요가 있다(박호환 외 2011; 조돈문 외 2015; 정홍준 2019). 2002년 7월 노사정의 비정규직 합의에 따라 통계청이 경찰 부가조사를 실시하면서 임금근로자만을 대상으로 조사를 한 이유는 통계청 경찰부가조사 설명자료에 나와 있듯이 ‘임금근로자에 대한 비정규직의 실태 및 규모를 파악’하고자 했기 때문이다. 이 때문에 노동시장에서는 특고의 숫자가 크게 늘고 있으나 경찰 부가조사에서는 2004년 709천 명에서 2020년 498천 명까지 감소되어 현실과의 괴리가 커져 왔다. 그에 따라 시간제 근로자 수도 임금근로자인 시간제 중에서만 산출되므로 역시 과소 추정되는 문제가 있다.

(2) 비임금 특고 조사 공표 시 시간제 비임금 특고도 포함

2018년 말 ILO는 세계통계인총회를 통해 1993년 마련된 기존 지위분류체계가 임금 vs. 비임금이라는 이분법적 범주에 포함되지 않는 집단을 포착하지 못하는 문

제점을 시정하여 <그림 2>와 같이 의존계약자(dependent contractors)를 신설하여 체계를 개정하였다.⁹⁾ 의존계약자는 고용원이 없는 자영업자로서 상품, 서비스의 제공을 위해 다른 경제주체에 의존하고 감독받는 종사자를 의미한다(ILO 2018).

이에 따라 한국 통계청도 ILO의 새로운 조사 기준(ICSE-18)에 따라 2019년부터 비임금근로자를 대상으로 특고를 시범조사하고 있다. 따라서 이제 ILO의 새로운 분류기준에 따라 의존계약자(특고) 통계를 산출하게 되므로 비임금 특고(의존계약자)에 속하는 시간제도 비정규직 분류기준에 새롭게 포함하여야 할 것이다. 그럴 경우 다음에서 보듯이 특고인 시간제 근로자 수는 크게 증가하게 된다.



* 통계청(2021), 수정 인용

<그림 2> 국제종사상지위분류(ICSE-18) 개정안(경찰 기준)

9) 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10-19 October 2018.

비임금 특고의 규모를 정홍준(2019)의 연구결과를 적용하여 추정하면 2020년 8월 기준으로 978천 명이며, 이 중 시간제 특고는 150천명으로 추정된다.¹⁰⁾ 따라서 시간제인 특고의 규모는 기존 77천 명(시간제인 임금 특고)보다 크게 증가한 227천 명으로 추정된다.

3. 시간제에서 평소 근무시간이 주 36시간 이상인 경우 제외

(1) 문제 제기

앞에서 설명한 경찰 부가조사의 시간제 분류기준(응답자 자신의 판단, 동일 업무를 하는 동료 직원과의 소정근로시간 비교, 평균 1주당 근로시간 36시간 미만)은 한가지 문제점을 가지고 있다. 응답자가 평소 주 38시간 혹은 주 40시간 근로를 했더라도 주관적인 판단에 의해 시간제라고 응답한 경우와 동일 사업장의 다른 근로자보다 짧게 근무한 경우에는 시간제로 집계된다는 점이다. 시간제 판별 기준에 따르면 응답자가 판단하기 어려운 경우에는 평소 주당 근로시간이 36시간 이상이면 전일제 근로자로 분류하고 있으므로, 평소 주 38시간 혹은 주 40시간 근로를 하면 전일제 근로자로 분류되어야 한다. 이를 고려하면 다른 근로자보다 적은 시간을 근로한다고 해서 주 36시간 이상인 근로자까지 시간제에 포함하는 현재의 판단기준은 상호 충돌되는 측면이 있다. 실제로 경찰 부가조사 원자료를 살펴보면, 평소 근로시간이 주당 36시간 이상인 시간제 근로자는 2019년 8월 27천 명(0.8%), 2020년 8월 8천 명(0.2%)으로 집계된다. 따라서, 시간제 판별에는 근로시간을 추가적으로 고려할 필요가 있어 보인다.

(2) 주 36시간 이상 근로자는 시간제로 응답하더라도 전일제로 분류

OECD, 미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 스웨덴은 1주간 소정 근로시간을 기준으로 응답자의 주관적 판단을 묻지 않고 시간제 근로 여부를 판단하는 cut-off 방식을 사용한다. 즉, 주당 근로시간을 기준으로 국가별로 기준이 되는 시간 이하이면 시간제로 분류하는 것이다. 이러한 방법의 장점은 응답자의 정확한 응답이 가능하고 시간

10) 정홍준(2019)에 의하면 임금 특고는 745천 명, 비임금 특고는 1,463천 명(임금 특고의 1.964배)으로 조사되었다. 경찰 부가조사에서 임금 특고 중 시간제 & 특고의 비중은 2013년~2020년 평균 15.331%로 나타났다. 이를 2020년 8월 경찰 부가조사의 임금 특고 수 498천 명에 적용하면 비임금 특고는 978천 명(1.964배), 시간제 & 비임금 특고는 150천 명(비임금 특고의 15.331%)으로 추산하였다.

제이면서도 주 36시간 이상을 근무하는 불일치성을 없앨 수 있는 장점이 있다. 그러나 최근 근로시간 단축 경향에 따라 주 36시간 미만 근로자 중에서도 얼마든지 전일제 근로자가 있을 수 있기 때문에 이들이 모두 시간제로 분류되는 문제점은 있다. 미국, 캐나다 방식은 앞으로 주당 근로시간이 더욱 단축된다면 주 36시간 미만을 근무하는 정규직이 많이 늘어날 수 있다는 점에서 채택하기는 부적절한 것으로 본다. 따라서 기존 문항을 유지하여 응답자의 주관적 판단과 다른 근로자보다 1시간이라도 적게 일한 경우 시간제로 응답하도록 하는 기준을 유지하되, 소정 근로시간 기준(주 36시간)을 추가하여 주 36시간 이상 근로자는 시간제가 아닌 전일제로 분류하는 것이 타당하다고 본다. 이러한 판단기준에 따라 경우 2020년 8월 시간제 근로자 수는 3,252천 명에서 3,248천 명으로 소폭 하락한다.¹¹⁾

4. 새로운 분류기준을 적용한 시간제 근로자 수 추계

이상과 같은 새로운 분류기준을 도식화 해보면 <표 8>과 같다. 현행 시간제 분류 기준은 c와 같다. 새로운 분류기준을 적용하면 시간제 근로자는 c-d+h-e가 된다.

<표 8> 새로운 시간제 분류기준

구분	전일제	시간제	특고
	정규직 a		
임금 근로자	비정규직 b	d (정규직 시간제)	
		c	근로 시간 e (≥36) f (< 36) g
비임금근로자 중 의존적 계약자			h

이상의 새로운 분류기준을 적용하여 시간제 근로자를 집계해 보면 <표 9>에서 보듯이, 2020년 8월 기준 시간제 근로자는 3,343천 명으로 추정되어 현행 기준보다 2.8%(90천 명)가 증가하게 된다.¹²⁾ 즉, ① 정규직 시간제 제외 시 52천 명 감소 ② 비

11) 근로시간이 36시간 이상인 근로자는 전일제로 분류되더라도, 모두 전일제 비정규직으로 분류되는 것은 아니다. 근로형태가 시간제에만 해당되는 경우에는 정규직으로 분류될 것이며, 한시적(기간제 등) 또는 비전형(파견, 용역, 특고 등)에도 해당될 경우에는 비정규직으로 분류될 것이다.

임금 특고인 시간제를 포함할 경우 150천 명 증가 ③ 주 36시간 이상인 시간제 제외 시 8천 명 감소한다.

<표 9> 시간제 근로자 분류기준 개선안 적용 결과 추정 (단위: 천 명, %)

	시간제 근로자		정규직 시간제	평소 근로시간 36시간 이상	비임금 특고 중 시간제	차이	
	현행	분류기준 개선				B-A	비중
	(A)	(B)	(-)	(-)	(+)	(C)	(C/A)
2013	1,882	2,034	15	0	167	151	8.0
2014	2,035	2,161	14	20	161	127	6.2
2015	2,236	2,330	19	39	151	94	4.2
2016	2,488	2,612	22	5	151	124	5.0
2017	2,663	2,773	37	3	150	110	4.1
2018	2,709	2,822	36	2	152	113	4.2
2019	3,156	3,231	58	27	159	75	2.4
2020	3,252	3,343	52	8	150	90	2.8

주: 현행 시간제 근로자 기준에서 ‘정규직 시간제’와 ‘평소 근로시간이 36시간 이상’인 시간제는 제외되고, ‘비임금 특고 중 시간제’는 추가.

IV. 결어

이상에서 우리나라 시간제 통계의 산출 근거인 통계청의 경찰 부가조사를 중심으로 현행 시간제 분류기준의 문제점과 개선방안에 대해 살펴보았다.

시간제 분류기준을 변경하는 것은 우리나라 비정규직 숫자에 영향을 주기 때문에 노사간에 이해관계가 다를 수 있다. 예상컨대, 노동계는 비정규직 숫자가 줄어든

12) 시간제 근로자 수 추정과 관련하여 시간제 근로에 대한 정보는 이항변수(0=전일제, 1=시간제)로 표현할 수 있다. 가중값을 적용한 이항분포의 평균과 표준편차를 계산하는 방식을 이용하여 표준오차(standard error) 값을 산출하고 비교·분석하였다. 개선된 분류기준으로 추정된 시간제 근로자 수의 표준오차는 0.30~0.36으로 나타났으며, 이는 현행 기준으로 추정된 시간제 근로자 수의 표준오차와 동일한 것으로 분석되었다.

다면 반대할 것이지만 경영계는 찬성할 것이다. 그러나 2002년 노사정위원회 합의 이후 20년이 흐른 지금, 노동시장의 변화를 반영하여 시간제를 보다 정확하게 파악할 수 있도록 분류기준을 개편하는 작업은 노사의 이해관계를 떠나 반드시 필요하다.

2002년 노사정위원회에서 비정규직 범위에 대해 합의하면서 ‘모든 시간제=비정규직’으로 분류한 것은 오분류라는 것을 본 연구가 지적하였지만, 그 외에도 한국의 비정규직 분류기준(범위)은 국제적으로 그 예를 찾기 어려운 독특한 것으로서 분류기준 자체를 개선할 필요가 있다. 국제적으로 시간제, 용역, 가정 내 근로를 한꺼번에 묶어서 비정규직이라는 이름으로 통계를 집계하는 국가는 없고, 필요시 각각의 고용형태에 대해 독립적으로 분석하는 것이 일반적이다. 용역업체에 정규직이 얼마든지 있음에도 용역업체 근로자라는 이유로 모두 비정규직으로 분류되는 것도 설명이 어렵다. 특히, 시간제의 경우 근로시간의 많고 적음이 있을 뿐 얼마든지 정규직이 있을 수 있고, 다른 고용형태와 모두 중복됨에도 시간제를 비정규직 범위에 포함시킨 것은 개선이 시급하다. 따라서 본 연구에서는 정규직 시간제 개념을 활용하여 경찰 부가조사의 시간제 관련 분류기준에 대한 개선방안을 제시하였지만, 사실 더 근본적으로 현행 비정규직 분류기준 자체에 대한 수정작업을 해나갈 필요가 있다.

마지막으로 본 연구의 정규직 시간제 vs. 정규직 전일제 간 임금격차 실증분석은 경찰 부가조사 데이터를 활용하였는데, 동 조사는 패널조사가 아니므로 개인의 특성을 고려할 수 없었고, 변수의 한계로 산업·직업 등 일자리의 특성을 통제할 수 없었다는 단점도 존재한다. 이러한 점은 별도의 연구에서 보완되어야 할 것으로 보인다.

참고문헌

- 고용노동부. 2019. 《고용형태별근로실태조사 보고서》.
- 금재호·배규식·김은지. 2013. 《시간선택제 일자리 및 일·가정 양립 정책 연구》. 경제사회발전노사정위원회 연구용역.
- 금재호·박철성. 2014. 《시간선택제 통계 세분화 방안 연구》. 고용노동부 연구용역.
- 김용민·박기성. 2006. “정규·비정규근로자 임금격차.” 《노동경제논집》 29(3): 25-48.
- 김유선. 2010. “2010년 비정규직 규모와 실태.” 《노동사회》 2011년 1·2월호: 63-103.
- 김윤환·김기승. 2018. “임금분포에 따른 정규직과 비정규직의 임금격차에 관한 연구.” 《

- 직업능력개발연구》 21(3): 167-190.
- 김윤호·성지미·박진명·우미혜. 2012. “시간제 근로 유형화와 양질의 시간제 일자리에 대한 다수사례 연구.” 《산업노동연구》 18(2): 115-148.
- 박호환·권순원·우창수·이종수·김난희·고진수·이채영·조유지. 2011. 《특수형태 업무 종사자 실태조사》. 고용노동부 연구용역.
- 배규식. 2010. “시간제근로의 촉진: 정규직 시간제 근로를 중심으로” 《월간노동리뷰》 68: 17~32.
- 백학영. 2013. “정규직과 비정규직의 임금 격차와 불평등 그리고 빈곤: 연령집단별 차이를 중심으로” 《사회복지정책》 40(3): 75-105.
- 성재민. 2015. 《시간제 통계 개선방안 및 분석》. 고용노동부 연구용역.
- 안주엽. 2001. “정규근로와 비정규근로의 임금격차.” 《노동경제논집》 24(1): 67-96.
- 안주엽·배규식·김기선·김향아·허윤희. 2013. 《양질의 시간제 일자리 창출》. 고용노동부 연구용역.
- 어수봉·금재호·최기성. 2017. 《비정규직 통계 개선을 위한 기초연구》. 경제사회노동위원회 연구용역.
- 이상준·김기흥. 2015. “시간제 일자리의 노동시간 성과 분석 연구 ” 《고용직업능력개발연구》 18(1): 163-189.
- 이인재. 2011. “정규직과 비정규직의 임금격차: 사업체-근로자 연결패널을 이용한 추정.” 《노동경제논집》 34(3): 119-139.
- 이준협. 2013. “시간제 일자리의 실상과 대응방안 - 양질의 시간제 일자리 늘리는 데 초점 맞춰야.” 《경제주평》 546: 13-29.
- 일자리위원회. 2018. “비정규직 통계 개선을 위한 노사정 결과보고” 보도자료.
- 장신철. 2011. “OECD의 임시직 개념과 각국의 규제 내용”, 《국제노동브리프》 7월호: 39-50.
- 장신철. 2012. “비정규직 범위와 규모에 대한 새로운 고찰.” 《산업관계연구》 22(1): 55-77.
- 정홍준. 2019. “특수고용형태종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근.” 《KLI 고용·노동브리프》 88(2019-3).
- 조돈문·조경배·심재진·김기선·황수옥·정홍준 외. 2015. 《민간부문 비정규직 인권상황 실태조사-특수형태근로종사자를 중심으로》. 국가인권위원회 연구용역.
- 통계청. 2021. 《한국중상위분류(KCSE) 개정 3차 조정(안) 설명 자료》. 국민생각함.
- 통계청. 2020. 《경제활동인구조사 8월 부가조사 지침서》
- 한국경영자총협회. 2017. “한국 비정규직 논란의 오해와 진실.” 미발간.
- 한국노동연구원. 2019. 《한국노동패널 1~21차년도 조사자료 User's Guide》.

- Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, and J. Ritter. 2003. “Measuring Decent Work with Statistical Indicators.” *International Labour Review* 142(2).
- Castillo, M. 2011. *Decent Work Measurement Framework and Indicators*. ILO Department of Statistics.
- Fagan, C., H. Norman, M. Smith, and C. Menéndez. 2014. “In Search of Good Quality Part-time Employment.” *International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch*, Geneva: ILO.
- European Council. 1998. “Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 Concerning the Framework Agreement on Part-time Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.”
- European Commission. 2017. “ANNEX to the Proposal for a COUNCIL DECISION on Guidelines for the Employment Policies of the Member States.” Brussels, Com (2017)677final.
- Haipeter, T.(2013), “독일의 양질의 시간제 일자리.” KLI 국제노동브리프, 2013. 9월호, pp.17~29.
- ILO. 1994. “*CI175-Part-Time Work Convention*. No. 175.”
- ILO, 2018, “*Data Collection Guidelines for ICSE-18*, ICLS/20/2018/Room Document 4.”
- OECD. 2010. “How Good is Part-time Work?” *Employment Outlook*.
- BLS. <https://www.bls.gov>(미국 노동통계국 홈페이지).
- EUROSTAT. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>(유럽연합 통계청 홈페이지).
- OECD. <http://stats.oecd.org>(OECD 통계 홈페이지).

<접수 2021.05.28; 수정 2021.08.08; 게재확정 2021.08.11>

A Study on the Classification of Part-time Workers in Korean EAP Survey

Sinchul Jang

(Korea University of Technology and Education)

Shi-jin Oh

(Korea Culture and Tourism Institute)

While the number of part-time workers in Korea is increasing up to 3,252 thousands in 2020, the classification of part-time workers in Economically Active Population (EAP) Additional Survey has remained without any change for the last twenty years since Tripartite Commission's agreement in 2002. To make better policies for ever increasing part-time, it is crucial to revise the classification of part-time regardless of labor and management politics.

This paper suggests to modify the classification as follows by referring to OECD, EU and member countries; i) Categorizing every part-time worker as a non-standard worker is discrepant with international standards and empirical testing of this paper, so it is appropriate to exclude 'part-time workers' with characteristics of regular workers from the category of non-standard workers. ii) Based on the ILO's revision of ICSE-18, non-wage part-time workers among special types of employment workers need to be newly included in the category of part-time workers. iii) Considering the trend of working time reduction, the persons whose usual working hours are over 36 hours per week need to be excluded from part-time classification.

With such revision of the classification, the number of part-time workers is estimated to increase from 3,242 to 3,343 thousands.

Key words: classification of non-standard workers, part-time workers, regular part-time workers, non-standard part-time workers