

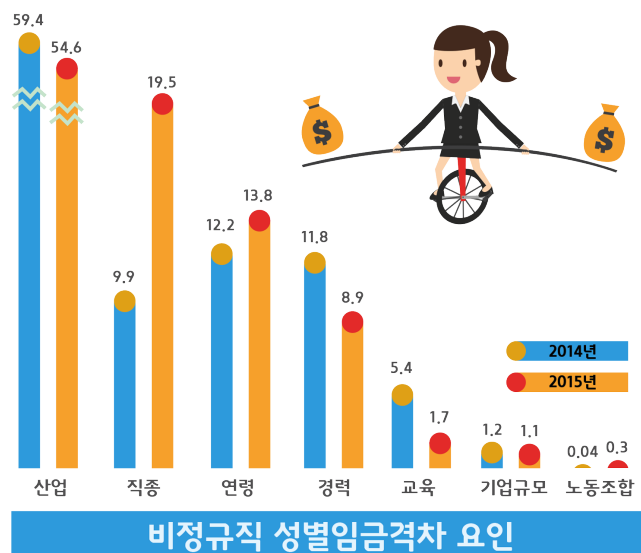
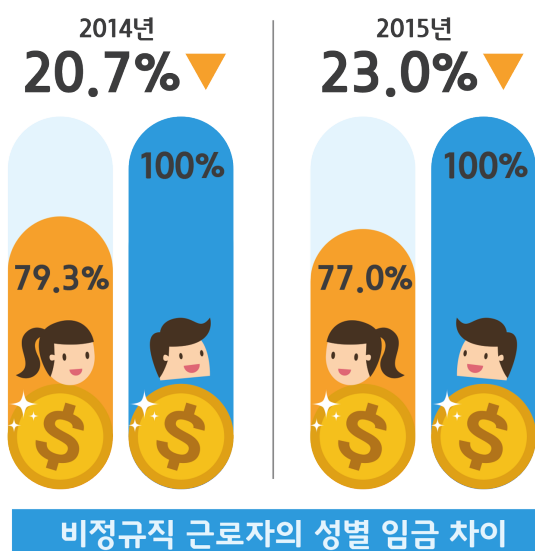
# KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 정부정책의 여성고용 영향과 분야별 개선 과제(Ⅱ) 과제책임자 김태홍 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7130 / e-mail: kimth@kwidmail.re.kr)

## 우리나라 남녀시간제 일자리 현황과 특성\*

“ 2010년대 중반이후 우리나라 고용률의 정체상태가 지속됨에 따라, 정부는 일자리 창출정책과 함께 여성고용의 양적 질적 제고를 위한 정책을 추진해 오고 있음. 본 연구에서는 시간제근로자 현황 분석과 함께 동 분석 결과를 기초로 제도개선방안을 마련하고자 함. ”

### 비정규직 성별임금차이와 임금격차 요인



- 2010년대 중반 이후 우리나라 경제의 지속적인 정체상태는 경제성장률이 2%대로 저하된 것뿐만 아니라 대기업 성과가 일자리 창출로 연계되지 않고, 장시간 근로 등이 만연한 데 기인함.
- 정부는 일자리 창출정책과 함께 여성고용의 양적 질적 제고를 위한 정책을 추진하고 있음.
- 본 연구는 시간제근로자 현황 분석 결과를 기초로 다음과 같이 제도개선방안을 제시하고자 함.
  - ① 시간제근로자의 성별 임금격차 완화
  - ② 시간제근로자의 성별 직종격리 완화
  - ③ 여성 시간제근로자의 동등 처우 보장
  - ④ 남녀 시간제근로자의 직업훈련
  - ⑤ 남녀 시간제근로자의 사회보험 가입률 제고
  - ⑥ 시간선택제 일자리 활성화를 통한 여성고용개선

## 1. 배경 및 문제점

### 고용창출과 여성 시간제근로자

- 📍 2010년대 중반이후 우리나라 경제의 고용창출력이 저하됨에 따라 고용률이 지속적으로 정체하는 상태를 보여 왔음.
  - ▶ 이러한 고용률의 정체상태는 경제성장률이 2%대로 저하된 것뿐만 아니라 대기업 성과가 일자리 창출로 연계되지 않고, 장시간 근로 등이 만연한데 기인하는 것으로 나타났음.
- 📍 이에 정부는 시간제 등 다양한 일자리 창출 정책과 함께 여성고용률 제고를 위해 양질의 시간선택제 일자리 지원 사업을 추진하였음.
  - ▶ 우리나라 시간제근로자는 2010년대 중반에 급증하였음. 특히 서비스직과 단순노무직 종사 50~60대 여성시간제가 큰 폭으로 증가하고, 사무직인 20~40대 여성은 소폭 증가 혹은 감소하였음.
  - ▶ 또한 여성 시간제는 대부분 시간제로 계속하기를 희망하였고, 과거와는 달리 40대 남성시간제의 상당수도 시간제근로를 선호하였음.

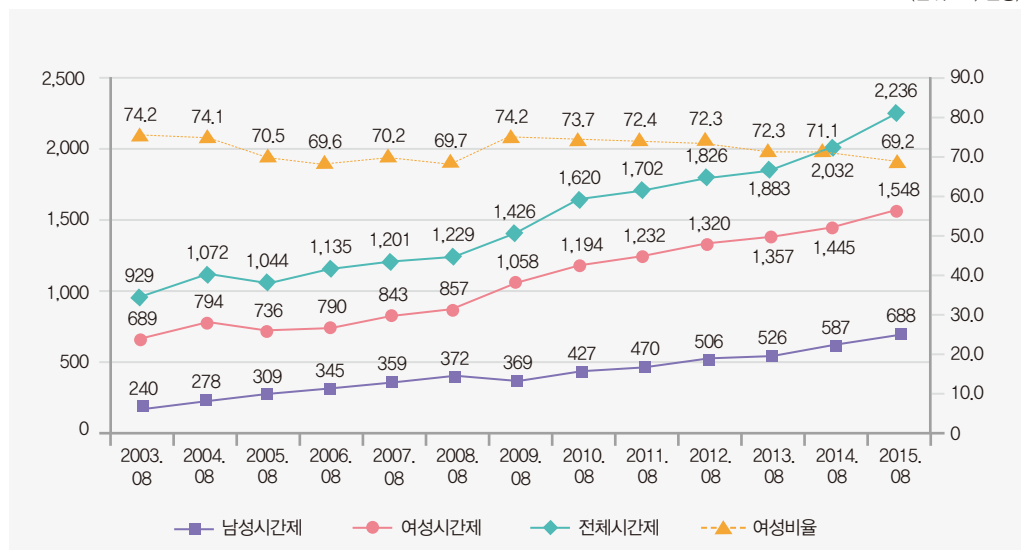
## 2. 조사 및 분석결과

### 성별 시간제근로자의 변화 추이

- 2003년 이후 우리나라 시간제근로자의 변화 추이를 보면, 전체 시간제근로자는 2003년 929천 명에서 급속히 증가하여 2013년 1,883천 명 그리고 2015년에는 2,236천 명이었음.
- 이에 따라 전체 취업자 중에서 시간제근로자가 차지하는 비율도 2003년 4.2%에서 2013년 7.4%, 2015년 8.6%로 증가하였음.
- 그리고 여성취업자 중에서 시간제근로자 비율도 2003년 7.6%에서 2013년 12.8% 그리고 2015년 14.0%로 급증하였음.
- 이와 함께 전체 시간제근로자 중에서 여성 시간제가 차지하는 비율을 보면 [그림 1]에서와 같이 2003년 74.2%에서 2008년 69.7%로 소폭 하락하였으나, 2009년에 다시 74.2%로 증가한 뒤에 계속해서 하락하여 2015년에는 69.2%를 나타내었음.

[그림 1] 연도별 성별 시간제근로자와 여성비율 변화

(단위: %, 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도(2003~2015년) 8월

- 시간제근로자의 연평균 증감률을 보면 2003~2015년 동안에 시간제근로자는 연평균 6.6% 수준을 유지하였음.
- 그리고 동 기간을 구분하여 보면 [그림 2]에서와 같이 시간제근로자의 연평균 증가율은 글로벌 금융위기가 있었던 2008~2012년에 10.4%로 가장 높았고, 2013~2015년에도 연평균 9.0% 수준을 유지하였음.
- 또한 2003년 이후 시간제근로자의 연평균 증감규모를 나타내는 [그림 2]를 보면 먼저 비임금 근로자는 2003년 이후 연평균 10만명 수준의 감소가 있었음. 이에 비해 시간제근로자는 2000년대 중반에 연간 68천명, 2010년경에 149천명 그리고 2014년경에는 연간 177천명이 증가하였음.
- 즉, 시간제근로자의 경우 2013년 이후 시간제근로자가 지속적으로 증가하였고, 전일제근로자도 2003년 이후 매년 250~360천명이 증가한 것으로 나타났으나, 연평균 증가율은 시간제근로자보다 훨씬 낮았음.

[그림 2] 전체 시간제근로자의 연평균 증감률과 증감규모 추이

(단위: %, 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년도(2003~2015년) 8월 자료 재분석<sup>1)</sup>

📍 **성별 시간제근로자의 변화 추이를 보면 여성 시간제근로자의 연평균 증가 규모가 남성보다 훨씬 컸음.**

- ▶ 특히 글로벌 금융위기가 있었던 2008~2012년에는 여성 시간제근로자가 연평균 116천명 수준으로 증가한 반면, 남성은 34천명 수준에 불과하였음.
- ▶ 2013~2015년에도 남녀 시간제근로자 모두 연평균 90천명 정도 증가하는 추이를 보였음. 전일제 근로자의 경우 남성은 2003~2007년, 2008~2012년에 각각 연평균 208천명, 159천명 수준으로 증가하여 여성 전일제근로자 증가 규모보다 훨씬 더 높은 특징을 보였음.
- ▶ 2013~2015년에는 여성 전일제근로자의 연간 증가폭이 남성보다 더 높은 198천명을 나타내었음.

[그림 3] 남녀 시간제근로자의 연평균 증감규모

(단위: %, 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도(2003~2015년) 8월 자료 재분석

## 성별 시간제근로자의 특성

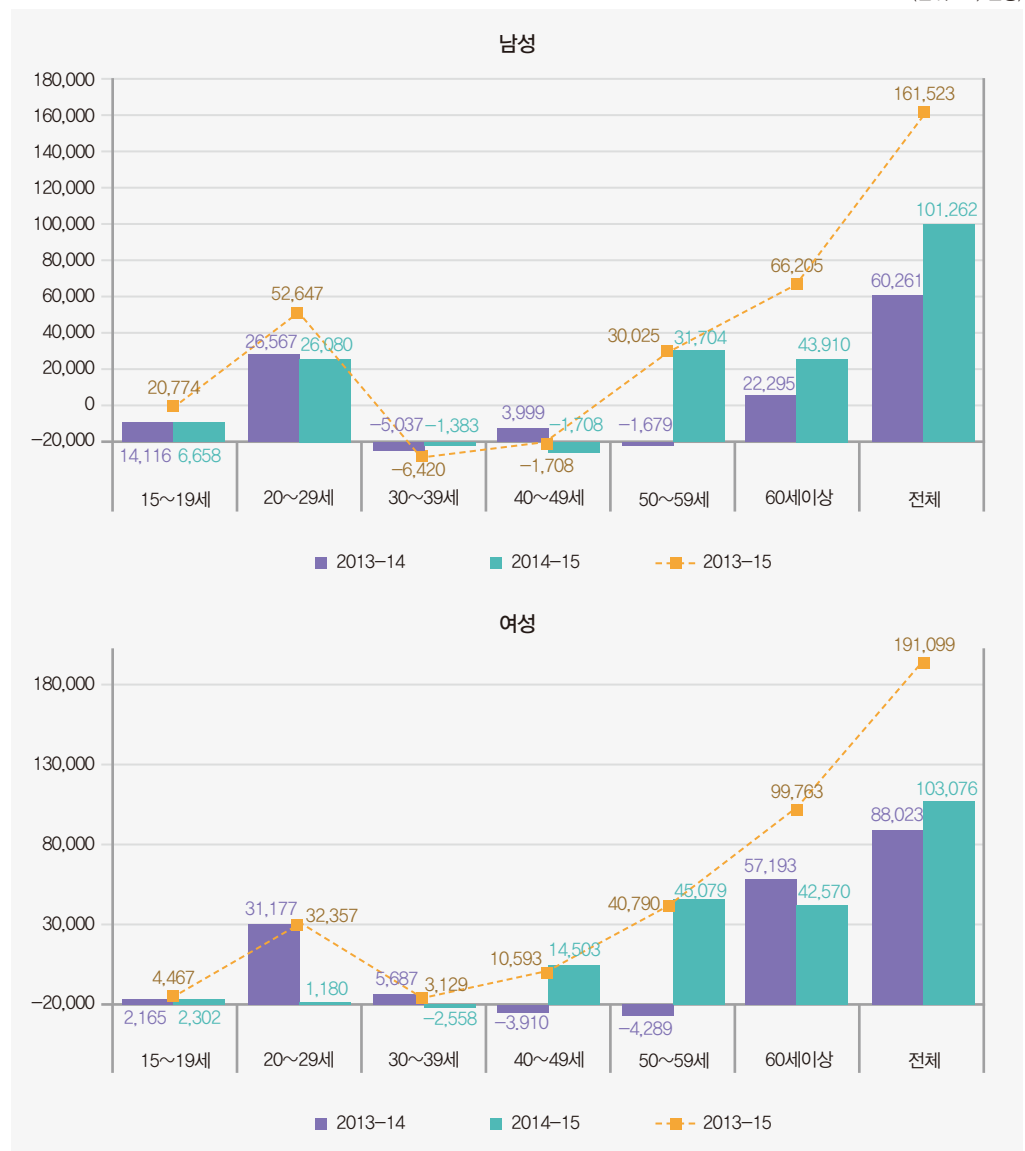
### 1) 연령별 직종별 남녀 시간제근로자 변화

- 📍 우리나라 시간제근로자의 현황을 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」로 보면 시간제근로자의 증감이 연령별로 상당한 차이를 보였음. 즉, 2013~2015년 동안에 시간제근로자가 353천명 증가하였음.
- ▶ 이러한 시간제근로자의 변화를 연령별로 구분해서 보면 시간제근로자가 가장 많이 증가한 연령집단은 60세 이상(전체 증가된 시간제의 47.1%, 166천명)이었고, 20대(24.1%, 85천명), 50대(20.1%, 71천명) 순이었음. 그러나 30대 시간제는 동 기간 중에 감소(-3천명)하였고, 40대는 9천명 증가 그리고 10대는 25천명 증가하였음.<sup>2)</sup>
- ▶ 그리고 여성취업자 중에서 시간제근로자 비율도 2003년 7.6%에서 2013년 12.8% 그리고 2015년 14.0%로 급증하였음.
- ▶ 성별로 구분해서 보면 [그림 4]에서와 같이 남성 시간제근로자는 동 기간 동안에 162천명 증가하였음.

- 증가된 남성 시간제근로자의 연령별 분포를 보면, 60세 이상이 41.0%(66천명), 15~29세가 45.5%(73천 명), 50대가 18.6%(30천 명)이었고 30대와 40대는 각각 -4.0%(-6천 명), -1.1%(-2천 명) 하락하였음.
- 여성 시간제근로자는 2013~2015년 동안에 191천명이 증가되었음. 증가된 여성 시간제 근로자의 연령별 분포를 보면 60세 이상이 52.2%(100천명), 50대 21.3%(41천명) 그리고 15~29세 19.3%(37천명)이 증가하였고, 30대가 1.6%(3천명), 40대 5.5%(11천명) 순으로 적게 증가하였음.
- 즉, 남녀 시간제근로자 모두 동 기간 동안에 60세 이상인 시간제근로자가 가장 많이 증가하였고, 그다음은 20대, 50대 시간제근로자 순으로 많이 증가하였음. 이에 비해 30대, 40대 시간제근로자는 소폭 증가 혹은 감소하는 추이를 보였음.

[그림 4] 연도별 연령별 시간제근로자의 증감규모

(단위: %, 천명)



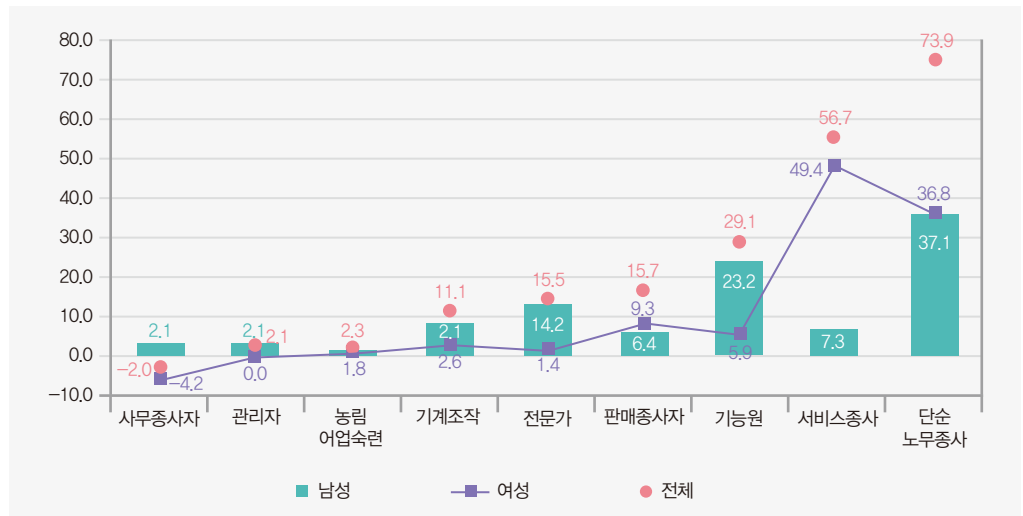
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도(2013~2015년) 8월 원자료 분석

▶ 또한 2014~2015년 동안 시간제근로자의 직종별 분포와 증감을 보면, 먼저 동 기간 중에 증가된 시간제근로자는 204천명이었음.

- 이들 직종분포를 좀 더 자세히 보면 [그림 5]에서와 같이 단순노무직 종사자가 74천 명(동 기간 시간제증감률 36.1%)이 증가하였고, 그 다음은 서비스종사자 57천 명(27.8%), 기능원 및 관련 기능종사자 29천 명(14.3%) 증가했음.
- 그러나 사무직 종사 시간제근로자는 오히려 2천 명(-1.0%) 감소하였음. 성별로 보면 여성 시간제 근로자의 경우 서비스직 종사자가 전년대비 49천 명으로 가장 많이 증가하였고, 그 다음은 단순 노무직으로 37천 명이 증가하였음.
- 그리고 사무종사자는 4.2천 명(-4.0%)이 감소하였다. 이에 비해 남성 시간제근로자는 단순노무자 (37천 명), 기능원 및 관련 기능종사자(23천 명), 전문가(14천 명) 순으로 많이 증가한 것으로 나타났음.

[그림 5] 전체 시간제근로자의 직종별 증감규모(2013~2014년)

(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년도(2014~2015년) 8월 원자료 분석

▶ 연령별 직종별 시간제근로자 증감추이를 보면 앞에서 본 바와 같이 2014~2015년에 가장 많이 증가한 시간제근로자는 60세 이상이었고, 이들의 직종별 증감을 보면 단순노무직종사자(27천 명) 이었고, 그 다음은 서비스직(23천 명), 기능직종사자(12천 명) 순으로 많았음.

- 성별로 보면 60세 이상 여성 시간제의 경우 서비스직(20천 명), 단순노무직(17천 명) 순으로 많이 증가하였고, 60세 이상 남성은 기능종사자(13천 명), 단순노무직(10천 명) 순이었음.
- 즉, 최근 시간제근로자는 60세 이상 특히 여성 서비스종사자와 단순노무종사자 그리고 남성 기능직과 단순노무종사자가 가장 많이 증가한 것으로 나타났으며, 그 다음은 50대로 여성 단순 노무종사자와 전문가 그리고 남성은 단순노무종사자와 기능공의 증가폭이 큰 것으로 나타났음.
- 이에 비해 상대적으로 증가폭이 낮은 20대와 30대 여성시간제의 경우 각각 사무직종사자가 소폭 감소되는 현상을 보였음.

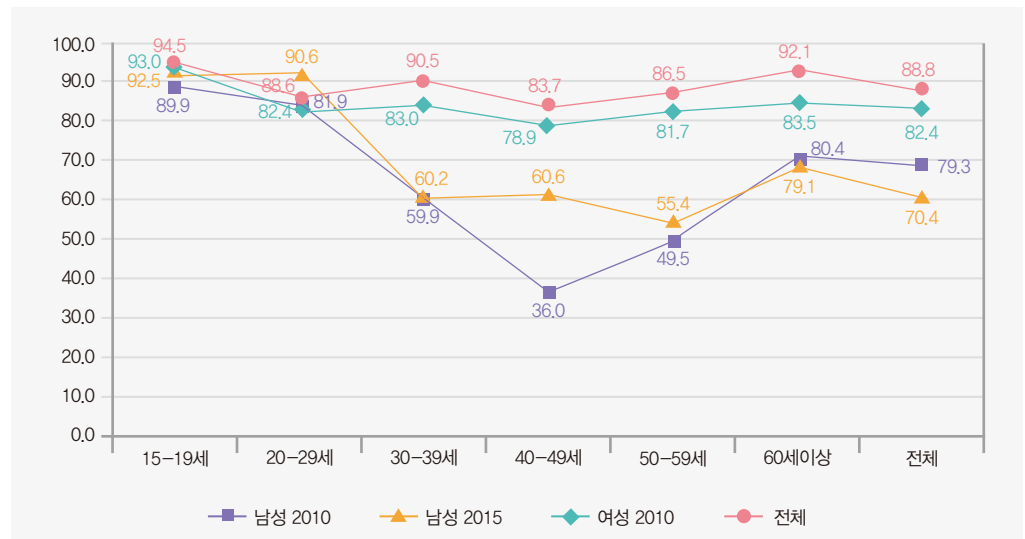
## 2) 남녀 시간제근로자의 전직 · 추가취업 희망

📍 우리나라 시간제근로자의 전직 및 추가취업 희망 여부 즉, 근로시간을 더 많이 갖기를 희망하는지를 분석한 결과를 보면 [그림 6]과 같았음.<sup>3)</sup>

- ▶ 추가 취업과 전직희망 조사항목은 원칙적으로 평소 1주일을 기준으로 하는 것이 적절하나 자료입수의 한계로 인하여 지난주를 기준으로 한 2010년과 2015년 조사결과를 이용하였음.
- ▶ 분석결과에 의하면 2010년 남성 시간제근로자 중에서 16.5%만이 '더 많은 시간을 일하고 싶다'고 응답했으나, 2015년에는 동 비율이 13.8%로 오히려 하락하였음.
  - 이에 비해 2010년 남성 시간제근로자의 70.4%는 '계속 그대로 일하고 싶다'고 한 반면 2015년에는 79.3%로 동 비율이 증가하였음.
  - 그리고 여성 시간제근로자는 2010년과 2015년에 각각 82.4%, 88.8%가 계속 그대로 일하고 싶다'고 하였다. 즉, 남녀 시간제근로자 모두 2010년에 비해서 2015년에 '계속 그대로 일하고 싶다'고 응답한 비율이 높았음.
- ▶ 연령계층별로 남녀 시간제근로자의 전직 및 추가취업 희망 여부를 살펴보면, 앞의 [그림 6]에서와 같이 남성 시간제근로자는 2010년 30대, 40대, 50대의 경우 '계속 그대로 일하고 싶다'의 비율이 상대적으로 낮았음.
  - 그리고 2015년에는 40대의 경우 동 비율이 25%p나 증가하였고 50대도 소폭 증가하였으나, 30대, 40대, 50대 남성 시간제근로자 중 '계속 그대로 일하고 싶다'는 비율은 55~60% 수준으로 상당히 낮은 특징을 보였음.
  - 이에 비해 여성 시간제근로자는 연령에 관계없이 2010년 '계속 그대로 일하고 싶다'고 응답한 비율 대부분 80% 전후로 비슷하였고, 2015년 모든 연령계층에서 동 비율이 증가하였음.
  - 즉, 2015년 여성 시간제근로자의 90% 전후가 '계속 그대로 일하고 싶다'한데 비해, 남성 시간제근로자 특히 40대의 경우 2010년 '추가근무, 전직희망'에서 2015년 '시간제 근로'를 희망하는 방향으로 전환되었음.

[그림 6] 계속 그대로 일하기를 희망하는 시간제근로자 비율

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 년도(2010, 2015년) 원자료 분석



## 남녀 시간제근로자와 임금 및 근로조건

### ♡ 시간제근로자의 고용의 질과 관련된 지표 중의 하나로 성별임금격차가 있음.

- ▶ 우리나라의 경우 비정규직 시간제근로자의 성별 임금격차를 요인 분해한 결과에 의하면 2015년 기준으로 여성 시간제근로자의 임금수준은 남성 시간제근로자 임금의 63.8%인 것으로 나타났음.
- ▶ 이러한 임금격차의 78.2%는 남녀 생산성 차이 등으로 설명할 수 있는 요인으로, 산업, 직종, 기업 규모 등에 따른 고용구조 차이에 기인하는 것으로 나타났음.

### ♡ 시간제근로자와 전일제(통상)근로자의 근로조건 및 처우를 보면 정부지원기업의 경우 전일제와 시간제의 각각 95.3%, 88.7%에게 유급휴가를 제공하고, 휴가제공 비율 격차가 상당히 적었음.

- ▶ 이에 비해 육아휴직, 출산전후휴가, 배우자출산휴가의 경우 전일제와 시간제간의 휴직 및 휴가 제공 비율의 차이가 15~20%p 정도였음.
- ▶ 일반기업의 경우 전일제와 시간제간의 유급휴가, 육아휴직, 출산전후휴가 등의 제공비율 차이가 50%대로 상당히 큰 편이었음.
- ▶ 그리고 전일제와 시간제 간의 육아휴직 제공 비율 차이를 보면 일반기업이 정부지원기업보다 제공비율 격차가 훨씬 컸고, 출산전후휴가도 유사한 특징을 보여 일반기업의 전일제와 시간제 간의 휴가 제공비율 차이가 훨씬 컸음.

### ♡ 시간제근로자의 대부분이 비정규직근로자인데 이들 비정규직근로자가 정규직으로 전환하기 위해서는 직업교육훈련을 이수하는 것이 상당히 중요하다. 우리나라의 교육훈련경험이 있는 여성 시간제근로자 비율은 34.4%로 남성의 27.9%보다 높으나, 여성 전일제의 54.1%보다 훨씬 낮았음.

- ▶ 연령별로 보면 30대와 40대 '사무직', '서비스직', '판매직'에 종사하고 있는 여성 시간제근로자는 상당수가 교육훈련을 경험한 것으로 나타난데 비해서, 동일한 직종에 종사하는 남성 시간제 근로자는 거의 교육훈련 경험이 없는 것으로 나타났음. 즉, 연령 및 직종에 따라 남녀 시간제 근로자의 교육훈련 경험비율이 편차가 컸음.

### ♡ 시간제근로자의 안정성을 2015년 근속년수별 분포로 보면 69.1%가 12개월 미만이었고, 성별로는 남성 78.7%, 여성 64.8%로 근속기간 1년 미만인 시간제는 남성이 여성보다 더 많은 것으로 나타났음.

- ▶ 그러나 남녀 시간제근로자의 근속년수별 분포를 보면 근속기간 12개월 미만 여성 시간제 근로자가 각각 1,002천명이고 남성이 541천명으로, 근속기간이 짧은 여성 시간제근로자가 훨씬 많은 것으로 나타났음.
- ▶ 즉, 남녀를 불문하고 시간제근로자의 경우 고용안정성을 제고시키기 위해서, 일용직 및 임시직 시간제근로자를 상용직 혹은 무기계약 및 정규직으로 전환을 촉진시키는 것이 필요함.

## 남녀 시간제근로자와 사회보험

♥ 우리나라 남녀 시간제근로자의 고용보험 가입률을 보면 여성 시간제의 경우 2010년 12.6%에서 점진적으로 증가하였음에도 2015년 22.0%에 불과하였음.

▶ 성별로는 여성 시간제(22.0%)가 남성(11.6%)보다 고용보험 가입률이 약간 더 높았음.

▶ 종사상지위별 시간제근로자의 고용보험 가입률을 보면 남녀 상용직근로자의 경우 각각 60.4%, 83.6%이었으나, 남녀 임시직은 각각 12.0%, 17.3% 그리고 일용직은 각각 3.4%, 3.2%에 불과하였다. 이와 같은 현상은 상대적으로 고용안정성이 높을수록 가입률도 높다는 것을 확인시켜주었다.

♥ 시간제근로자의 건강보험 가입률을 보면 2015년 남녀 각각 20.5%, 10.8%로 남성 가입률이 더 높았으나, 전일제 가입률 80%대와 비교하면 상당히 낮게 나타남. 건강보험도 상용직 시간제 근로자의 가입률이 임시·일용직 시간제보다 훨씬 높았고, 기업규모가 큰 사업체에 종사하는 시간제근로자일수록 건강보험 가입률이 훨씬 높았음.

▶ 직종별 남녀 시간제근로자 가입률을 보면 성별에 관계없이 판매직과 기능원 종사자는 가입률이 10%미만으로 극히 낮았음.

▶ 업종은 여성 시간제의 경우 숙박 및 음식점업, 개인서비스업, 금융 및 보험업, 도소매업 순으로 가입률이 낮았음.

♥ 우리나라 국민연금 가입률은 2010년 이후 점진적으로 증가하여 2015년 36.9%이었고, 성별로는 남성 35.8%, 여성 37.9%이었다. 남녀 시간제근로자의 국민연금 가입률은 2015년 각각 6.3%, 16.4%이었음.

▶ 전일제 및 정규직의 경우 남성의 국민연금 가입률이 여성보다 훨씬 높은 반면, 시간제와 비정규직은 여성 가입률이 남성보다 높은 특징을 보였음.

▶ 사업체 규모별로 보면 10인 미만 사업체에 종사하는 남녀시간제의 가입률은 각각 남성 1.9%, 여성 10.2%인데 비해, 100~299인은 각각 21.5%, 45.1%로 여성가입률이 남성보다 훨씬 더 높았다. 그리고 국민연금보험에 (직장가입자) 가입률을 보면, 위의 세 개 보험 중에서 한 개만 가입한 시간제근로자는 전체 시간제근로자의 5.2%이고, 두 개는 3.4% 그리고 세 개는 12.4%에 불과하였음. 이와 같은 현상은 여성 시간제근로자도 비슷했음.

## 3. 정책제언

### 시간제근로자의 성별 임금격차 완화

♥ 성별임금격차 추이를 보면 2010년대 초반 67~68% 수준을 지속적으로 유지하고 있으며, OECD 회원국 중에서도 가장 임금격차가 큰 국가에 속함. 그리고 이러한 시간제근로자 등의 성별임금격차는 크게 설명 가능한 요인과 설명 가능하지 않은 요인으로 구성됨에 따라, 아래와 같은 방향으로 성별 차별을 해소하는 것이 필요함.

▶ 시간제근로자의 불합리한 성별, 근로형태별 임금차별에 대한 근로감독 강화.

▶ 시간제근로자의 성별 임금격차 해소를 위해 매년 정기적으로 '임금격차 요인분석'을 실시하고, 격차 해소방안 마련 및 시행.

## 시간제근로자의 성별 직종격리 완화

📍 성별임금격차 개선을 위해 성별 직종격리 현상을 개선하는 것이 필요함. 이를 위해 여성 시간제근로자의 비전통적인 남성집중 직종 혹은 업종 진출을 위한 법적 근거를 마련하는 것이 필요함.

- ▶ 이를 위해 여성 고용이 저조한 저조한 (비전통적인) 취업유망 업종 및 직종을 선정하고, 해당 직종에 여성취업 지원을 강화함.
- ▶ 상대적으로 임금수준에 차이가 있는 기업 규모별 남녀직종구조를 개선하여 성별임금격차를 완화시키기 위해, 적극적 고용개선조치제도의 사업 분포를 현행 상시 500인 이상에서 300인 이상으로 단계적으로 확대함과 동시에 세분화하고 근로자 현황 제출에 시간제근로자를 포함.
- ▶ '경력단절여성등의 경제활동 촉진법' 제정 이후 경력단절현상이 크게 개선되지 못하고, 여성의 짧은 경력기간으로 인해 발생된 성별임금차이를 해소하기 위해, 여성 경력단절 예방을 강화하는 정책 필요함. 이를 위해 경력유지를 위해 시간선택제 신규창출 사업에 30대 여성 시간제근로자 지원을 확대하고, 현행 '경력단절여성 등의 경제활동 촉진법'의 경우 경력단절 예방 지원관련 법적 규정이 미비함에 따라, 동법을 아래와 같이 일부 혹은 전문 개정하여 임금격차를 해소함.

## 여성 시간제근로자의 동등 처우 보장

📍 시간제관련 정부지원이 없는 일반기업의 경우 시간제근로자와 전일제(통상)근로자의 휴가 및 휴직제공비율에 상당한 차이를 보였음. 따라서 여성 시간제근로자의 처우를 통상근로자와 동등하게 보장하는 것이 필요함.

- ▶ 사업주가 시간제근로자와 관련된 차별 즉, 평가, 자격제도, 직업능력개발, 임금 등의 차별 개선을 위한 제도 도입 · 운영하는 경우, 정부가 일정한 인센티브를 제공함.
- ▶ 시간제근로자의 고용관리, 통상근로자와 균등대우 정도와 과제를 파악하기 위한 시간제균등 처우 지표를 구축함.

## 남녀 시간제근로자의 직업훈련

📍 비정규직인 시간제근로자의 경우 직업교육훈련은 능력개발, 승진, 임금뿐만 아니라, 정규직 전환 등에 직 · 간접적으로 영향을 미치는 근로조건 중의 하나임. 이에 따라 교육 훈련은 합리적으로 실시할 필요가 있음(고용노동부, 2016:118). 2015년 우리나라 근로자의 직업교육훈련 경험비율을 보면 비정규직이 정규직보다, 시간제가 전일제 근로자보다 훨씬 낮았음. 따라서 성별, 연령계층별, 종사 직종별에 따라 충분한 능력발휘와 경력개발을 할 수 있도록 시간제근로자의 직업교육훈련 강화가 필요함.

- ▶ 이를 위해 남녀 시간제근로자를 대상으로 재직근로자 직업능력개발훈련 지원을 강화하고, 남녀 시간제근로자 직업훈련지원 제도 도입 사업체에 대한 인센티브 제공이 필요함.
  - 시간제근로자를 위한 교육훈련제도 도입 및 운영 등을 취업규칙 및 단체협약 명기하고, 일정 수의 근로자를 훈련시킨 경우 지원금 지급

## 남녀 시간제근로자의 사회보험 가입률 제고

📍 여성 시간제근로자의 사회보험 가입률을 보면 2015년 고용보험 가입자비율은 22.0%(미가입자 1,204천 명)으로 상당히 낮음. 또한 건강보험은 가입자 비율이 20.5%, 국민연금 16.4%임. 고용보험 적용제외자인 주당 소정 근로시간 15시간미만 자를 제외하여도 고용보험 및 건강 보험료 가입률이 각각 28.7%, 28.0%에 불과함으로, 사회보험 가입률 제고 방안을 마련하는 것이 필요함.

- ▶ 고용보험 등 사회보험 미가입 신고센터 확충 및 연계강화가 필요함. 본 연구의 2015년 통계청 원자료 분석에 의하면 고용·건강·국민연금보험을 모두 가입한 시간제근로자 비율은 12.4%(276천명)에 불과함.
- 시간제근로자와 관련하여 고용보험 미가입 사업장 신고 활성화를 위한 시민 모니터링단 구축 및 운영

## 시간선택제 일자리 활성화를 통한 여성고용개선

☞ 정부는 2015년부터 전환형 시간선택제 도입과 기간제인 시간제근로자를 무기계약으로 전환한 사업주를 지원하는 제도를 도입, 시행하였음. 동 제도는 전일제근로자가 자녀 보육, 학업, 가족간병 등 본인이 필요한 때에 시간선택제로 전환할 수 있는 제도로 동 제도를 도입·운영한 사업주에게 정부가 장려금을 지급함.

☞ 전환형 시간선택제 지원인원은 2015년 556명, 2016년(예산 기준) 2,040명이며, 예산은 각각 30억 원, 41억 원임. 따라서 정부 장려금을 통한 전환형 지원인원 및 기업지원 확산을 위해서는 향후 적정 예산 확충 및 근로시간 단축 청구권관련 규정 등을 마련하는 것이 필요함. 또한 전환형 시간제 확산을 위해 업종별 단계를 기준으로 '시간선택제 도입·운영 우수사례 및 사례집' 등을 발굴·배포함.

- 1) 비임금근로자는 '취업자 중 임금근로자 제외', 전일제는 '임금근로자 중 시간제 제외'로 산정함.
- 2) 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년도(2003~2015년) 8월
- 3) 통계청의 통계설명자료에 의하면, 전직 및 추가 취업 희망 여부는 '수입 있는 일을 했다 하더라도 더 많은 시간을 추가로 일하기를 원하였거나 이 일을 그만두고 다른 일을 원하였는지'를 조사한 것임. <http://meta.narastat.kr/metasvc/index.do?iemInputNo=0000094372090> 에서 2016.12.12. 인출
- 4) 고용노동부, 「전환형 시간선택제 운영 매뉴얼」, 2015. 9. p. 99.

## 참고자료

- 고용노동부(2016a). 2015년 고용형태별근로실태조사, pp.1~7,20,52~53.
- 김영옥 외(2014). 시간선택제 도입기업 사례조사. 연구보고서(수시과제)-3, 한국여성정책연구원, pp.5~6.
- 김태홍 외(2013). 성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인분해. 「여성연구」 Vol.84 No.1. 한국여성정책연구원, pp.37~39
- 안주엽 외(2013). 양질의 시간제일자리 창출 고용영향평가 연구. 고용노동부·한국노동연구원, pp.4~6.
- 윤자영(2015). 시간선택제 일자리 지원사업 고용영향평가 현장점검 보고서. 고용노동부·한국노동연구원, pp.2,12.
- 황수경·박지혜(2014). 시간선택제 일자리 지원정책의 성과와 과제. KDI Research Monograph, 2014-2, 한국개발연구원, p.6.

주관부처: 고용노동부 여성고용정책과, 여성가족부 여성인력개발과