

광주지역 시간제 노동시장 분석*

홍성우

전남대학교 경제학부

나간재

전남대학교 사회학과

형광석

목포과학대학 행정학과

1. 머리말

지역간 노동이동은 법적으로 아무런 제약이 없지만 경제주체들에게 경제적·사회적·문화적 비용을 발생시키므로 제한적으로 이루어지고, 각 지역마다 상이한 노동시장이 형성된다. 이 글은 광주지역 노동시장에 관한 연구의 일환으로 시간제 노동시장의 수요공급결정요인을 분석한다. 노동시장 유연화의 장단점을 둘러싼 논의가 이루어지고 있지만 유연화의 방향으로 나아가고 있는 것이 현실이고 이 글의 분석대상인 시간제 노동도 선진국의 경험으로 보아 앞으로 크게 증가할 것으로 예상되므로 이에 대한 연구는 의의가 있다고 생각한다.

시간제 근로자란 통상 근로자의 소정시간보다 노동시간이 상당정도 짧은 근로자를 의미한다. 그러나 시간의 장단을 기준으로 할 때 구분이 간단해지는 장점이 있는 반면 현실로 존재하는 다양한 고용형태의 하나로서 시간제 근로자를 파악하는

데는 난점이 있다(최경수, 1997: 3). 특히 노동시장 유연화의 관점에서 노동시장을 분석할 때 더욱 그러하다. 노동부 「시간제 근로자에 대한 지침」(1992. 10)의 3항 정도 짧은 근로자라는 규정을 적용하여 주 30.8시간을 기준으로 할 경우 그 시간을 초과하여 근무하는 시간급 임시직들은 이 범주에서 제외되는데 이들의 각종 고용조건은 30.8시간 미만 단시간 근로자와 동일하고, 오히려 정규직 근로자와는 다르다. 따라서 이 글에서는 기업에서 시간제 근로자, 파트타임어, 아르바이트 등으로 불리우는 근로자를 시간제 근로자로 정의하기로 한다. 이들은 기업에서 정규직과 신분상의 차이를 가지면서 고용기간의 장단과 관계없이 임시직적 성격을 띠고 있고, 임금이 시간급으로 지급되며, 근로시간은 법정근로시간에 미치지 못하기도 하고 초과하기도 하는 전형적으로 유연한 고용형태의 하나이다.¹⁾

시간제 근로자에 대한 연구와 실태조사로는 최경수(1997), 정양희(1995), 박승희외(미간), 김태홍(1994, 1996) 경제단체협의회(1993) 등이 있다. 박승희 등 많은 연구들은 시간제 노동이 수요측의 필요, 즉 노동비용감소와 고용의 유연성 제고를 위

* 본 연구는 1996년도 한국학술진흥재단 대학부설 연구소과제 연구비에 의하여 연구되었음. 유의한 비평을 해주신 익명의 심사위원들께 깊은 감사드립니다.

해 증가하고 있고, 여기서 발생하는 저임금과 고용불안정을 지적하고 있다. 우리는 회귀분석과 업종별 분석을 통해 이러한 사실을 더 정확하게 확인한다. 그러나 시간제 근로는 공급측의 요구이기도 하다.²⁾ 김태홍(1996)은 기혼여성이 35시간 이하 단시간노동을 선택하는 요인을 분석하고 있다. 우리는 위에서 정의한 시간제 노동의 개념으로 동일한 모형을 추정하며, 덧붙여 하루노동시간, 주노동시간, 근속기간의 결정요인을 분석할 것이다. 따라서 우리의 연구는 새로운 가설을 제시하기보다는 광주지역의 자료를 이용하여 더 구체적인 실증자료를 제시하고, 연구범위를 확장하는 의미를 갖는다.

이 연구는 광주지역에서 행해진 설문조사와 면접조사를 기초로 이루어졌다. 기존 연구와 다른 점은 관리자, 시간제 근로자, 정규직 근로자, 잠재적 시간제 근로자인 미취업 주부 등을 모두 조사 분석하였고, 조사의 편의상 기존연구들이 연구대상을 일정규모 이상의 기업에 국한하였으나 우리는 영세규모의 기업들을 포함시켰다. 또한 광주지역 시간제 노동시장에 대한 연구 공백을 메꾼다는 의미도 있다.

논문의 전개순서는 다음과 같다. 먼저 2장에서 설문면접 조사자료의 성격을 설명하고, 3장에서 시간제 노동수요의 결정요인을, 4장에서 공급 결정요인을 분석하며, 5장에서 이상의 논의를 요약 정리한다.

2. 자료의 성격

1) 조사방법

설문 및 면접조사는 1997년 7월 10일부터 9월 10일까지 2개월에 걸쳐 이루어졌다. 먼저 관리자, 시간제 및 정규직 근로자 설문조사대상은 광주광역시 소재하는 시간제 근로자가 주로 고용되는 업종인 도소매업, 금융업, 병원업, 편의점·당구장 등 소규모 서비스업, 제조업 등이다.³⁾ 각 기업마다 3가지 대상에 대해 조사를 하려고 했으나 관리자 설문지를 회수하지 못한 기업이 2개 있고 시간제 근로자를 고용하고 있지 않은 기업이 포함되어 있으므로 3가지 설문지를 다 갖추지 못한 조사기업도 있다. 관리자 설문은 기업의 인사업무를 담당하는 간부나 소규모

표 1. 업종별 회수된 설문지수

(단위 : 개, 명, %)

업종별		제조업	도소매업	병원	금융업	음식점업	숙박업	레저산업	주유소	계
관리자	업체수	6	8	3	7	6	1	6	2	39
	시간제 고용	2	8	3	7	6	1	4	1	32
시간제	인원수	-	179	104	85	51	10	9	26	464
	여성비율	-	64.8	85.6	95.3	47.1	90.0	66.7	19.2	71.1
정규직	인원수	-	118	98	98	6	11	17	12	360
	여성비율	-	54.2	53.1	22.4	16.7	72.7	64.7	25.0	44.7

주 : 도소매업은 백화점과 대형할인점, 금융업은 시중은행과 협동조합, 음식점업은 편의점과 일반식당, 숙박업은 호텔, 레저산업은 당구장, 볼링장, 노래방 등이다

기업의 사업주가 작성하였고, 시간제와 정규직 근로자 설문은 이들의 협조를 얻어 표본의 편의를 줄이기 위해 한 기업의 한, 두개 부서를 전수조사하는 방식을 택하였다. 한편 미취업 주부 설문은 주로 가사에 종사하는 기혼여성을 대상으로 광주광역시 북구에서 조사자가 가정을 방문하여 실시하였다. 설문은 모두 자계식으로 작성되었다.

설문지는 관리자, 시간제, 정규직, 주부들에게 각각 54부, 686부, 530부, 250부를 배포하였으나 각각 39부, 464부, 360부, 225부가 회수되어 회수율은 각각 72.2%, 67.6%, 67.9%, 90.0%이다. 회수된 설문지의 업종별 분포는 표 1과 같고 시간제 근로자가 많이 고용되는 유통업, 병원, 금융업, 음식점업 등의 비중이 높아서 표본의 대표성에 큰 문제는 없다고 생각된다.

2) 응답자의 인적 속성

시간제 근로자의 성별 구성은 다른 연구에서와 마찬가지로 여성의 비중이 71.1%로 높게 나타났다.⁴⁾ 업종별로는 야간근무가 많은 편의점, 주유소를 제외하고는 여성의 비중이 모두 60%를 넘었고, 정규직의 여성비율과 현격한 차이를 보여준 업종은 병원업, 금융업, 음식점업 등이었다.

시간제 근로자의 연령분포를 보면 25세 이하의 비중이 높게 나타났는데 이것은 대학생과 야간 고등학생 및 고졸 신규취업대기자가 많기 때문이다.⁵⁾ 기혼여성만 구분하여 보면 시간제와 정규직은 뚜렷한 차이를 보여주었다. 시간제는 서구에서와 같이 역 U자 모양을 보여주어(Neubourg, 1985) 36-40세가 39%로 가장 많고 26-30세, 31-35세, 41-45세가 모두 17%인 반

표 2. 설문응답자의 인적 속성

(단위 : 명, %)

		시간제		정규직		미취업 주부	
		인원수	구성비	인원수	구성비	인원수	구성비
연령	20세 이하	125	27.2	32	9.0	0	0.0
	21-25	178	38.8	71	19.9	2	0.9
	26-30	57	12.4	103	28.9	15	6.7
	31-35	22	4.8	76	21.3	51	22.7
	36-40	49	10.7	44	12.3	81	36.0
	41-45	18	3.9	19	5.3	36	16.0
	46-50	6	1.3	9	2.5	23	10.2
	51-55	3	0.7	3	0.8	11	4.9
	56세 이상	1	0.2	0	0.0	6	2.7
	계	459	100.0	357	100.0	225	100.0
학력	초등학교졸	5	1.2	2	0.6	2	0.9
	중졸	15	3.5	2	0.6	19	8.6
	고졸	157	36.8	116	34.5	118	53.6
	전문대졸	110	25.8	72	21.4	27	12.3
	대졸 이상	140	32.8	144	42.9	54	24.5
	계	427	100.0	336	100.0	220	100.0

면, 정규직은 31-35세가 39%로 가장 많고 26-30세 30%, 36-40세 17%, 41-45세 7% 순이었다.

시간제 근로자의 학력은 전체적으로 정규직보다 약간 낮아서 대졸 이상의 비중은 10.1% 포인트 낮은 반면 전문대졸은 4.4% 포인트 높았다. 기혼여성만 구분하여 보면, 학력차이가 뚜렷하였다. 시간제는 중졸이하 16.3%, 고졸 69.6%, 전문대졸 6.5%, 대졸 7.6%임에 반해 정규직의 학력수준이 높아 각각 6.3%, 43.8%, 29.2%, 20.8%였다. 한편 미취업 주부는 중졸이하 9.5%, 고졸 53.6%, 전문대졸 12.3%, 대졸 24.5%로 전문대졸 이상의 고학력자 비율이 높았다.

3. 시간제 노동수요의 결정요인

1) 낮은 훈련비용

광주지역에서 시간제 근로자를 고용하는 업종은 다른 지역과 마찬가지로 몇몇

업종에 집중되어 있었다. 조사대상 기업들 중 시간제 근로자의 고용비율이 높은 업종은 도소매업으로 백화점이 5-15%, 대형할인점이 35-70%였고 모든 기업들이 시간제 근로자를 고용하고 있었다. 많은 금융기관이 시간제 근로자를 활용하고 있었는데 비율은 대부분 10% 미만이었다. 제조업에서 시간제 근로자를 고용하고 있는 기업은 찾기 어려웠고 고용하는 기업의 경우도 그 비율이 극히 미미하였다⁶⁾. 한편 소형 편의점이나 주유소 등은 시간제 근로자 비율이 크게 달랐다.

이러한 업종간 차이를 알아보기 위해 시간제 근로자들이 담당하는 직무의 성격을 알아본다. 우선 숙련형성의 필요성이 작은 직무를 시간제 근로자가 주로 담당할 것으로 예상된다. 왜냐하면 시간제 근로자들은 준고정비용인 훈련비용을 회수하기에 충분할 정도로 근속기간이 길지 않기 때문이다.⁷⁾ 제조업에서 시간제 근로자를 고용하지 않는 가장 큰 이유로 높은 이직률, 업무의 연속성 부족을 들고 있는

표 3. 시간제 근로자의 작업내용

업종	작업내용
제조업	부품제조, 사무보조
도소매업	계산원, 주차원, 창고정리, 식품소분, 수레정리, 고객안내, 상품진열, 배달, 청소
병원	환자안내, 간호사 심부름, 환자기록부 배달, 세탁, 식당배식,약품운반, 검사, 조제, 영안실 관리
금융업	사무정리, 고객안내, 전화모니터링, 사무보조, 파출수납, 365열린 코너 관리, 복사, 전화응대, 청소, 취사, 현금정사, 현금정산, 여신연체관리
음식점업	식당 서빙, 청소, 설거지, 계산원, 주방, 고객안내
숙박업	식음료부서 서빙
레저산업	계산원, 청소, 고객안내,
주유소	주유

것은 바로 이를 의미한다. 도소매업, 음식점업에서는 표 3에서와 같이 실제로 숙련이 거의 필요하지 않은 직무를 분리하여 시간제 근로자를 사용하고 있었다.⁸⁾

그러나 전문적인 지식이나 기능이 필요한 직무에도 시간제 근로자가 활용되고 있었다. 병원의 검사, 약 조제, 간호 등의 직무, 금융기관의 텔러, 카드연체관리 등의 직무는 상당한 숙련이 소요된다. 이들은 정규직과 거의 동일한 업무, 동일한 시간을 일하고 있었고 고용보장, 임금, 부가급여, 책임정도 등에서 정규직과 구분되었다. 이들 업종의 시간제 근로자들은 대부분 퇴직 경력자들로서 별도의 훈련이 필요하지 않았다.⁹⁾

결국 시간제 근로자의 직무의 공통점은 기업의 훈련비용 부담이 거의 없다는 점이다. 조사에 의하면 시간제 근로자에게 전혀 교육이나 연수를 실시한 적이 없는 기업이 39개 중 22개나 되었고 교육을 실시한 기업도 교육기간은 대부분 1-3일로 아주 짧았다. 즉 업종간 시간제 근로자 고용비용의 차이는 고용의 연속성이 전제되지 않을 경우 기업이 부담해야 하는 훈련비용이 적은 직무가 차지하는 비중에 의존한다고 할 수 있다.

2) 낮은 노동비용

기존연구에 의하면 기업이 시간제 근로자를 고용하는 중요한 이유는¹⁰⁾ 첫째, 정규직보다 낮은 임금을 지불하고 여러 가지 부가급여를 지불하지 않음으로써 노동비용을 절감할 수 있고 둘째, 노동수요의 변화에 대해 유연성을 확보할 수 있다. 하루, 일주일 또는 일년 중 업무량이 변동할 경우 전체 근로자를 정규직으로 사용하면

시간이나 일자별로 과잉노동력이 발생하며, 해고의 어려움 때문에 경기변동에 맞추어 신속하게 대응하기 어렵다.

표 4는 관리자들에게 시간제 근로자를 고용하는 이유를 물어 그 중요도를 점수화한 것으로 이러한 주장을 확인해준다. 평균적으로 특히 높은 점수가 부여된 이유들로는 '일이 집중되는 시간대나 요일의 업무수행' 2.20, '낮은 시간당 임금' 1.83, '근로시간 단축과 연장이 용이함' 1.65, '정규직과 동일한 시간 일할 수 없는 근로자 활용' 1.62, '각종 수당 절약' 1.50 등이었다. 반면 급진과 노동시장분단론자들의 주장처럼 근로자들의 단결을 막기 위함이라는 응답비율은 극히 낮았다.¹¹⁾

먼저 시간제와 정규직의 임금함수를 OLS로 추정함으로써 시간제 고용에 따른 노동비용 절감효과를 알아보았다. 종속변수는 시간당 임금에 대수를 취한 값이고 독립변수는 표 5와 같다. 시간제와 정규직 근로자의 임금격차를 보여주는 시간제 근로자 더미는 예상대로 음의 부호가 나왔는데 두 개의 추정식에서 각각 44.7%, 39.3% 임금격차가 있음을 보여주었다. 이 수치는 광주지역 시간제 근로자의 임금을 여성고졸 초임 기준과 단순 비교한 나간채외(1998)의 50-75% 나 미국의 약 60%(Kahne, 1992: 296)에 비해서 적은 수치이지만 시간제 근로자들이 받지 못하는 부가급여를 포함한다면 그 격차는 훨씬 커질 것이다. 이러한 격차는 주부, 학생 등 시간제 노동공급자가 가계에서 갖는 2차노동력적 성격 때문에 노동공급곡선이 달라서(박원구, 1982: 146) 최저수락임금이 낮고, 기업의 제의임금 또한 낮기 때문이라고 생각된다(Ermish and Wright, 1989).

표 4. 시간제 근로자를 고용하는 이유

(단위 : 개, 점)

	시간제 근로자를 고용하는 이유	중요함			중요하지 않음	무응답	평균 점수
		3점	2점	1점	0점		
유연성	근로시간의 단축과 연장이 용이함	8	9	9	5	1	1.65
	일이 집중되는 시간대나 요일의 업무수행	16	7	4	3	2	2.20
	감원이 용이함	6	4	11	10	1	1.19
	정규직과 동일한 시간 일할 수 없는 근로 자활용	5	14	4	6	3	1.62
낮은 노동 비용	정규직에게 지불할 잔업수당 절약	3	6	6	11	6	1.04
	각종 수당 절약	7	10	4	9	2	1.50
	낮은 시간당 임금	11	6	10	3	2	1.83
	승진, 승급 불필요	1	6	7	15	3	0.76
인력 확보	정규직이 기피하는 일을 시킬 수 있음	2	7	3	16	4	0.82
	이전에 근무했던 경력 사원 활용	3	10	9	8	2	1.27
	정규직에 비해 채용이 쉬움	5	5	6	12	4	1.11
높은 생산성	일을 더 열심히 함	2	7	10	10	3	1.03
	시설의 활용도가 높아짐	1	9	7	12	3	0.97
	정규직 채용을 위한 능력 파악	3	8	8	8	5	1.22
	노사분규 방지 및 손쉬운 대처	1	8	4	16	3	0.79

표 5. 임금함수 추정결과(OLS)

	추정식 1		추정식 2	
상수항	7.09550**	(59.685)	7.0023**	(57.550)
시간제 더미(시간제 1, 정규직 0)	-0.44657**	(-12.368)	-0.39287**	(-11.271)
남성 더미(남성 1, 여성 0)	0.11908**	(4.200)	0.10837**	(3.752)
연령(세)	0.01264**	(6.291)	0.01201**	(5.863)
교육년수	0.04752**	(6.957)	0.05228**	(7.566)
경력년수	0.00570**	(6.685)	0.00752**	(9.402)
경력년수 자승	-0.00001**	(-4.424)	-0.00002**	(-6.034)
금융업 더미(금융업 1, 나머지 0)	0.22413**	(6.019)		
레저산업 더미(레저산업 1, 나머지 0)	-0.07193	(-0.997)		
병원 더미(병원 1, 나머지 0)	0.18791**	(4.860)		
숙박업 더미(숙박업 1, 나머지 0)	0.04708	(0.624)		
음식점업 더미(음식점업 1, 나머지 0)	-0.13742**	(-2.664)		
주유소 더미(주유소 1, 나머지 0)	-0.24373**	(-4.128)		
대규모 더미(대규모 1, 중규모, 소규모 0)			0.10541**	(2.749)
소규모 더미(소규모 1, 대규모, 중규모 0)			-0.16670**	(-3.642)
관측치수	691		691	
R ²	0.735		0.721	

주 : ()안은 t값. ** 1% 수준에서 유의.

한편 남성더미, 연령, 교육년수, 경력년수, 경력년수 자승 등 다른 변수들은 임금 함수를 추정했던 다른 연구결과들과 동일하게 각각 양, 양, 양, 양, 음의 부호를 나타냈고, 도소매업을 중심으로 본 업종별 더미는 모두 유의하게 나타나지는 않았지만 상대적으로 높은 교육수준과 숙련이 필요한 금융업과 병원업이 양의 부호를, 대부분 단순업무인 음식점업과 주유소가 음의 부호를 보여주었다. 규모별 임금격차도 유의하게 나타났는데 규모가 클수록 임금수준이 높았다.

3) 노동의 수량적 유연성

경쟁의 격화로 노동의 수량적 유연성 요구가 증가하고 있다. 시간제 노동은 고용조정의 중요한 수단이다. 생산직, 판매직, 서비스직, 사무직 등의 부족으로 인력 조정을 할 때 시간제 근로자를 채용하겠다는 비율은 전체 대상업체의 53.8%이었으며 특히 그 비율이 높은 업종은 도소매업, 음식점업, 레저산업 등 이미 시간제 근로자의 활용비율이 높은 기업들이었다.

조사기업 중 지난 1년간 시간제 근로자가 증가한 기업은 16개나 되는 반면 감소한 기업은 3개에 불과하였으며, 이미 시간제를 고용하고 있는 32개 업체 중 12개업체도 앞으로 비중을 높일 계획이었고 1개업체만 낮추겠다고 답함으로써 앞으로 시간제 근로자가 더욱 증가할 전망이다.

특히 시간제 노동은 하루, 일주일, 일년 중 업무량 변동이 큰 업종에 속하는 경우 유연하게 대처할 수 있는 수단이 된다. 광주상공회의소(1997: 21)의 조사에 의하면 광주지역 소비자들의 백화점 이용은 특정 시간대에 집중되어 있었다. 하루 중 시간대별 이용자 비율은 오후 3시-6시가 39.5%로 가장 많고, 정오-오후 3시 27.5%, 오후 6시-9시 21.7%, 오전 9시-정오 11.3%이었다. 편의점 등 음식점업, 노래방, 볼링장, 당구장 등 레저산업도 집중되는 시간대가 다르지만 하루 중 업무량의 변동이 컸다. 반면 제조업은 대부분 하루의 작업량이 일정하여 시간제를 활용할 유인이 작다.¹²⁾

그림 1과 그림 2는 하루 중 각 시간대에 근무하는 시간제 근로자수를 하루의

표 6. 인력부족시 조정 방법(복수응답)

(단위 : 개, %)

업종별	정규직채용	근무시간 연장	시간제사원 채용	임시직 채용	일용직 채용	용역, 파견 증대	계
제조업	5(83.3)	1(16.7)	1(16.7)	-	1(16.7)	1(16.7)	9(150.0)
도소매업	4(50.0)	-	6(75.0)	4(50.0)	1(12.5)	-	15(187.5)
병원	2(66.7)	-	1(33.3)	-	1(33.3)	-	4(133.3)
금융업	2(28.6)	2(28.6)	2(28.6)	2(28.6)	1(16.7)	3(42.9)	11(157.1)
음식점업	2(33.3)	-	5(83.3)	-	-	-	8(133.3)
숙박업	1(100.0)	-	-	-	-	-	1(100.0)
레저산업	2(33.3)	-	5(83.3)	-	1(50.0)	-	7(116.7)
주유소	1(50.0)	-	1(50.0)	-	-	-	3(150.0)
계	19(48.7)	3(7.7)	21(53.8)	6(15.4)	5(12.8)	4(10.3)	58(148.7)

연근로시간수로 나누어 집중도를 계산한 것이다. 업종별로 나누어 볼 때 크게 두가지 유형으로 구분이 되었다. 첫 번째 유형으로 금융업과 병원업은 하루 중 시간제 근로자가 주간과 야간에 거의 고르게 분포되어 있었다. 금융업은 오전 9시부터 오후 6시 사이에, 병원업은 오전 9시부터 오후 4시 사이에 시간제 근로자가 집중되어 있다.¹³⁾ 이들 업종은 하루의 작업량 변동만을 고려할 때 시간제 근로자를 고용할 유인이 크지 않으나 앞에서 보았듯이 숙련된 퇴직자를 적은 노동비용으로 고용할 수 있다는 이점이 있기 때문인 것으로 보인다.

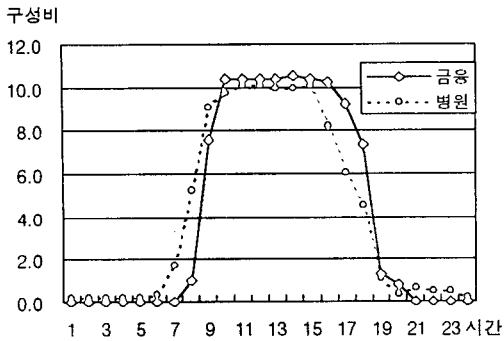


그림 1. 시간대별 분포(1)

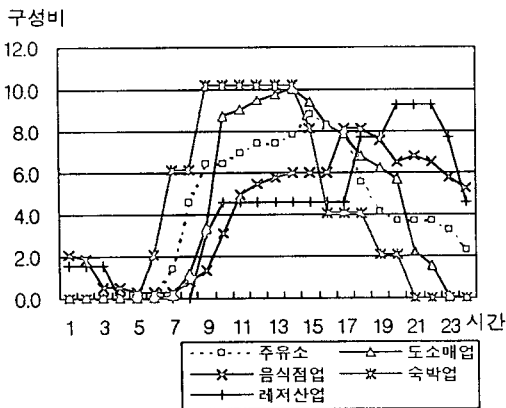


그림 2. 시간대별 분포(2)

두 번째 유형으로 도소매업, 음식점업, 숙박업, 레저산업은 업종의 성격에 따라 시간제 근로자가 주간과 야간에 불규칙하게 분포되어 있다. 이들 업종은 특히 하루 중 시간대별 작업량 변동이 크기 때문에 시간제 근로자를 고용하고 있다고 할 수 있고 시간제 근로자의 하루 노동시간대 분포의 분산이 크다.

두 번째 유형의 경우 야간근로가 상당 부분 차지하므로 주부들을 사용하지 못하고 학생들이 주로 사용된다. 그림 3은 시간제 근로자 중 학생과 기혼여성을 구분하여 시간대별 집중도를 보여주고 있다. 기혼여성은 오전 10시부터 오후 4시까지 집중적으로 분포되어있고 학생은 기혼여성보다 주간의 집중도가 작고 야간시간까지 분포되어있음을 알 수 있다.

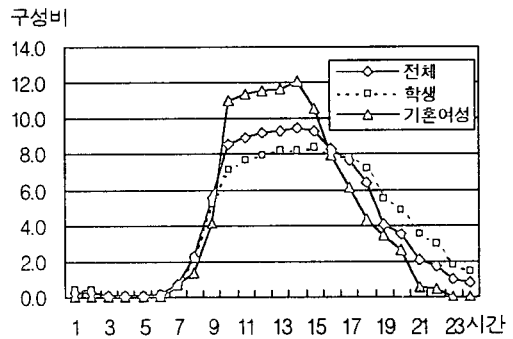


그림 3. 시간대별 시간제근로자수

이상의 논의를 요약해보면 시간제 노동을 고용하는 이유는 적은 훈련비용이 드는 직무에서 노동비용의 절감, 노동의 수량적 유연성을 제고하기 위함이라고 할 수 있다.

4) 시간제 근로자 고용의 문제점

이와같이 시간제 근로자를 고용할 경우 이점도 있지만 업무의 연속성 부족, 높은 이직률, 회사에 대한 약한 충성심, 낮은 업무수행의 질 등 때문에 생산성이 하락한다는 점이 지적되고 있다.¹⁴⁾ 시간제 근로자 고용에 따른 생산성 변화를 측정하는 것이 어렵기 때문에 득실을 판단하기는 어렵지만 현재 시간제 근로자를 고용하고 있고 또한 그 비율을 상승시키려는 기업이 많은 것으로 보아 위에 서술한 이점이 생산성 하락 이상을 충분히 보상하

고 있다고 생각된다.

여기서는 관리자와 근로자들에 대한 설문결과를 이용하여 생산성이 하락하는 이유에 대해 알아 본다. 표 7은 관리자들이 시간제 근로자를 고용할 때 느끼는 애로사항을 항목별로 중요도에 따라 점수화한 결과이다. 평균점수가 1.5를 넘은 항목은 예상대로 '업무의 연속성 부족', '높은 이직률', '충성심이 약함' 등으로 나타난 반면, '훈련비용 증가', '인원증가에 따른 관리문제', '정규직과의 갈등' 등은 평균 1.0 미만으로 낮은 점수를 기록하였다.

시간제 근로자와 정규직 근로자의 작업

표 7. 시간제 근로자의 애로사항(관리자 설문)

애로사항	중요함			중요하지 않다	무응답	평균 점수
	3점	2점	1점	0점		
업무의 연속성 부족, 업무 조정이 잘 안됨	9	12	5	4	2	1.87
높은 이직률	11	8	4	6	3	1.83
회사에 대한 충성심이 약함	11	7	7	5	2	1.80
낮은 업무수행의 질(예: 서비스, 불량율 등)	6	7	8	6	5	1.48
시간제 근로자의 사정으로 원하는 시간에 작업을 시키지 못함	3	8	13	4	4	1.36
일을 열심히 하지 않음	6	8	5	10	3	1.34
경험 부족으로 비생산적	4	5	13	6	4	1.25
지각이나 무단결근이 빈번함	6	4	6	13	3	1.10
인원 부족으로 시간제 근로자의 근로시간 연장	2	8	8	10	4	1.07
정규직에 비해 감독이 어려움	4	6	4	13	5	1.04
특정부문, 특정 기능을 가진 시간제 근로자를 찾기 어려움	2	6	8	12	4	0.93
정규직과 인화가 잘 안됨	3	2	10	11	6	0.88
시설이 효율적으로 이용되지 못함	1	6	8	13	4	0.82
근로자수가 많아져서 관리가 어렵다	1	6	5	14	6	0.77
시간제로 입사한 경우 능력이 있어도 승진시킬 수 없다	1	6	4	15	6	0.73
시간제로 입사한 근로자가 승진 요구	1	2	7	17	5	0.52
더 많은 수를 교육, 훈련시키므로 비용 증가	0	3	5	20	4	0.39

표 8. 시간제 정규직 근로자의 작업태도

(단위 : 명, %)

작업태도	응답자	정규직	시간제	비슷하다	모르겠다	계
열심히 일함	정규직	205(60.3)	15(4.4)	105(30.9)	15(4.)	340(100.0)
	시간제	64(14.7)	103(23.7)	235(54.0)	33(7.6)	435(100.0)
빈번한 결근	정규직	21(6.6)	117(36.9)	83(26.2)	96(30.3)	317(100.0)
	시간제	51(12.3)	58(14.0)	100(24.2)	205(49.5)	414(100.0)
작업규칙 위반	정규직	31(9.8)	114(36.0)	80(25.2)	92(29.0)	317(100.0)
	시간제	51(12.3)	59(14.2)	106(25.5)	200(48.1)	416(100.0)
높은 업무 처리능력	정규직	266(79.2)	9(2.7)	39(11.6)	22(6.5)	336(100.0)
	시간제	186(42.8)	40(9.2)	142(32.6)	67(15.4)	435(100.0)
높은 책임감	정규직	292(86.4)	2(0.6)	30(8.9)	14(4.1)	338(100.0)
	시간제	201(46.1)	44(10.1)	136(31.2)	55(12.6)	436(100.0)

태도에 대한 설문내용을 보면 모든 문항에서 자신의 집단에 유리한 응답을 하고 있다. 하지만 시간제 근로자가 결근과 작업규칙위반을 더 빈번히 한다는 점을 시간제 근로자도 인정하였고, 정규직의 업무처리 능력이 높고 책임감이 높다는 점에서는 많은 시간제 근로자들이 동의하였다. 이러한 결과는 정규직 근로자를 시간제 근로자로 대체할 때 어느 정도의 생산성 하락을 감수할 수밖에 없음을 보여준다.

4. 시간제 노동공급의 결정요인

1) 노동공급시간의 결정요인

시간제 근로자들 중 단시간노동을 하고 있는 근로자의 비중은 높지 않았고 절반 이상이 하루 8시간 이상을 근로하고 있어서 노동시간만을 기준으로 할 때 정규직 근로자와의 차이가 없는 시간제 근로자가 많았다. 업종별로 보면 도소매업, 음식점업, 레저산업은 단시간노동의 비중이 높

았지만 병원업, 금융업에서는 다수가 정규직 근로자와 거의 동일한 시간동안 근로하고 있었다.

표 9. 하루노동시간 분포

(단위 : 명)

	3시간 이하	4-5 시간	6-7 시간	8시간 이상	계
금융업	2	4	18	60	84
레저산업	0	4	3	2	9
병원	0	3	15	85	103
숙박업	0	0	2	8	10
음식점업	2	9	24	15	50
주유소	0	0	3	22	25
도소매업	2	33	51	88	174
계	6 (1.3%)	53 (11.6)	116 (25.5)	280 (61.5)	455 (100.0)

시간제 근로자의 주 노동시간 역시 하루 노동시간과 마찬가지로 많은 수가 정규직과 비슷하였다. 업종별로 다소의 차이는 있지만 어느 업종이나 35시간 이하의 단시간노동을 하는 시간제 근로자의

표 10. 주 노동시간 분포

(단위 : 명)

	-18시간	19-30	31-35	36-44	45-60	61시간이상	계
금 용 업	4	6	4	28	34	5	81
레저산업	1	2	1	2	0	2	8
병 원	1	8	7	18	55	9	98
숙 박 업	0	0	0	1	9	0	10
음식점업	2	5	4	17	19	2	49
주 유 소	1	1	0	3	16	4	25
도소매업	4	21	20	29	39	55	168
계	13 (3.0%)	43 (9.8)	36 (8.2)	98 (22.3)	172 (39.2)	77 (17.5)	439 (100.0)

비중은 매우 낮았다.

이제 시간제 근로자의 노동공급시간 결정요인을 OLS로 추정해보자. 종속변수는 실제노동시간이고 독립변수는 표 11과 같다. 결정계수가 각각 0.16, 0.12로 설명력은 극히 작다는 문제점이 있지만, 대체효과와 소득효과에 의해 시간당 임금은 양의 부호를, 타소득은 음의 부호를 가질 것으로 예상했으나 통계적으로 유의하지 않았다. 주부더미와 6세 이하 자녀의 수는 예상대로 음의 부호가 나왔다. 가사 특히

6세 이하의 육아를 담당하는 주부의 경우 단시간노동을 할 수밖에 없기 때문이다. 비자발성은 예상대로 양의 부호를 보여주었다. 비자발적으로 시간제 노동을 하고 있는 근로자는 노동시간공급에 제약이 적다는 것을 의미하기 때문이다. 교통비, 육아비용 등 시간제 노동에 따른 출근비용이 많이 소요될수록 예상대로 하루노동시간이 길었다. 교통비는 근로시간과 무관하게 부담하는 고정비용이고, 시간증가에 따른 한계육아비용은 일정하거나 오히려

표 11. 하루 및 주 노동시간공급의 결정요인 추계(OLS)

	하루 노동시간	주 노동시간
상수항	7.0883 ** (25.997)	46.369** (18.753)
주부더미(주부 1, 나머지 0)	-0.66900** (-3.508)	-5.8874** (-3.425)
시간당 임금(원)	0.00004 (0.392)	-0.0013 (-1.554)
타소득(만원)	-0.00070 (-0.919)	0.0066 (0.953)
비자발성 더미(비자발성 1, 자발성 0)	0.69801** (4.127)	4.2749** (2.802)
하루 출근비용(원)	0.00007** (2.585)	0.0004 (1.575)
경제적 이유 더미(경제적 이유 1, 기타 0)	0.16684 (1.027)	3.3572* (2.280)
6세 이하 자녀수	-0.70114** (-3.799)	-4.2541** (-2.558)
관측치수	314	312
R ²	0.16	0.12

주 : ** 1%에서 유의, * 5%에서 유의함.

체감하는 경우가 많기 때문이다. 마지막으로 시간제 근로를 자아실현이나 경험을 쌓기 위한 것보다는 경제적인 이유 때문인 경우 소득효과에 의해 예상대로 주 노동공급시간이 길어지는 것으로 나타났다.

2) 근속기간의 결정요인

시간제 근로자들은 유동성이 매우 높아서 기업특수적 훈련에 대한 인적자본투자가 이루어지기 곤란하다는 점은 앞에서 지적한 바와 같다. 조사대상 시간제 근로자들의 근속기간은 매우 짧아서 25.4%가 1개월 미만이고 1-6개월이 41.4%, 6개월 - 1년이 15.8%로 1년 미만인 근로자가 82.6%나 되었다. 이러한 현상은 상대적으로 근로시간이 길고 숙련을 가지고 있는 병원, 금융업의 경우에도 마찬가지였다.

시간제 근로자의 근속기간이 짧은 것은 임금, 인간적인 대우, 정규직과의 관계, 작업환경, 일의 내용 등 근로조건에 대한 불만이 크기 때문이기도 하지만, 공급측 요인도 있다. 회귀분석을 통해 근속기간의 결정요인을 알아보자. 종속변수는 근속월수이고 독립변수는 표 13과 같다. 두 개의

추정식 모두 결정계수가 0.226, 0.158로 설명력이 매우 작지만 그 결과를 보면 예상대로 남성 더미는 음의 부호를 나타냈다. 시간제 근로를 하는 남성은 대부분 군복무 전후한 시기에 있거나 방학 중에 있는 인력이므로 장기간 머무르지 않는다. 연령과 주부더미가 양의 부호를 나타내고 있는 것은 주부의 근속년수가 길다는 사실을 나타낸다. 주부의 소득은 가계보조적이므로 정규직에 비해 낮은 임금 하에서도 주부들은 장기간 근속한다. 시간당 임금은 통계적으로 유의하지 않았으나 시간제 근로자들은 월 임금이 높을수록 근속기간이 긴 것으로 나타났다. 이것은 2차노동시장에 속해있는 이들의 노동소득이 가계보조적이라고는 하지만 그 효용이 아주 크다는 점을 반영한 것으로 생각된다. 소득효과에 의해 타소득이 작을수록 근속기간이 길 것으로 예상했으나 통계적으로 유의하지 않았고, 비자발적인 시간제 근로자는 정규직에 취업하면 퇴직할 것이므로 근속기간이 짧을 것으로 예상했지만 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다.

표 12. 근속기간 분포

(단위 : 명, %)

	1개월 이하	1-3	3-6	6개월-1년	1-1.5년	1.5-2년	2-3년	3년 이상	계
금융업	9	7	17	20	11	4	7	6	81
레저산업	6	2	1	0	0	0	0	0	9
병원	17	11	30	17	6	8	3	9	101
숙박업	3	2	3	0	0	0	0	1	9
음식점업	17	21	8	1	1	0	1	0	49
주유소	15	6	2	2	0	0	0	0	25
음식점업	44	46	25	29	5	10	4	0	163
계	111 (25.4)	95 (21.7)	86 (19.7)	69 (15.8)	23 (5.3)	22 (5.0)	15 (3.4)	16 (3.7)	437 (100.0)

표 13. 근속기간 결정요인 추정

	추정식 1	추정식 2
상수항	-7.2827** (-3.012)	-4.9744** (-2.736)
남성더미(남성 1, 여성 0)	-4.5312** (-4.035)	
연령(세)	0.2521** (3.954)	
주부더미(주부 1, 기타 0)		4.4286** (3.988)
시간당 임금(원)	-0.0002 (-0.362)	0.0003 (0.576)
월 임금(만원)	0.1552** (4.811)	0.1654** (5.292)
타소득(만원)	0.0079 (1.715)	0.0071 (1.575)
비자발성(비자발성 1, 자발성 0)	1.5513 (1.468)	0.4448 (0.436)
관측치수	318	312
R ²	0.226	0.158

주 : ()안은 t값. ** 1%에서 유의함.

3) 기혼여성의 시간제 노동선택 결정 요인

남성과 미혼여성의 경우 특수한 경우를 제외하고 시간제 노동을 선택하지 않을 것이다. 그러나 가사를 주로 담당하는 기혼여성은 여러 가지 요인을 고려하여 가사노동, 시간제 노동, 정규직 노동 중 하나를 선택하게 된다. 따라서 여기서는 이들만을 별도로 구분하여 시간제 노동선택의 결정요인을 분석해본다.

1996년 광주직할시 여성 비경제활동인구는 261천명이고 그 중 64.0%인 171천명이 그 사유가 가사이고 이들의 대부분은 기혼이다. 여성의 가사에 의한 비경제활동인구는 꾸준히 그 비율이 감소하고 있으며 서구의 경험으로 볼 때 적당한 취업 기회가 주어지고, 여성의 임금이 상승하며, 탁아시설 등 취업이 가능하게 하는 제도들이 정비된다면 빠른 속도로 시장노동 특히 시간제노동으로 활용 가능한 부분이다.

미취업 기혼여성 응답자 216명 중 51.9%인 112명은 취업을 희망하고 있어서 기혼여성이 취업할 수 있는 조건이 조성된다면 이들 인력 중 다수가 경제활동에 참가할 것으로 판단된다. 취업을 희망하는 이유로는 '경제적인 이유 때문'이 42.5%로 가장 많았고, '사회생활을 하고 싶어서' 28.5%, '자아실현을 위해' 25.6%, 기타 3.4%였다. 경제적인 이유의 구체적인 내용으로는 '학비와 사교육비 충당'이 40.8%, '생활비 부족' 18.5%, '여가활동비용 충당' 15.2%, '저축을 위하여' 13.0%이었다.

취업을 할 경우 70.3%라는 높은 비율이 시간제 근로를 희망하는 것으로 나타났다.¹⁵⁾ 전체 여성을 분석한 김태홍(1994: 103)의 연구 41.7%보다 훨씬 높은 이유는 미혼 여성 중 시간제 희망자가 적기 때문이다. 정규직이 아닌 시간제를 희망하는 이유로는 육아 때문에 하루종일 일할 수 없다는 응답이 57.1%로 가장 많았고 자유로운 여가시간을 위해서가 27.6%를 차지

하였다. 이와 같이 시간제근무를 희망함에도 불구하고 그 동안 시간제 근무를 하지 않고 있는 이유로는 '아이를 돌보아 줄 사람이 없어서' 24.5%, '근무시간대가 맞지 않아서' 20.9%, '적성에 맞는 일이 없어서' 20.4%, '임금수준이 너무 낮아서' 19.9%로 나타나서, 취업희망자들이 시간제 근무마저도 육아 때문에 곤란함을 보여주었다. 이에 따라 응답자의 28.4%는 시간제 근무를 할 수 있도록 기업이나 정부에서 탁아소를 설치해주기를 희망하고 있었다.

기혼여성이 선택할 수 있는 정규직 취업(r), 시간제 취업(t), 미취업(n) 중 선택요인을 각 집단에 대한 설문조사결과를 이용하여 추정하여 보았다. 모형은 신영수(1991)와 김태홍(1996)에서 사용되었던 다항로짓모형(multinomial logit model)이다.

기혼여성 i 가 어떤 선택을 할 확률은 다음과 같다.

$$P_{ij} = \frac{\exp(\beta_j X_i)}{\sum_j \exp(\beta_j X_i)}$$

여기서 $j = r, t, n$, β_j '는 파라메타 벡터, X_i 는 설명변수 벡터이다. 실제 추정식은 다음과 같은데 이것은 양변에 자연대수를 취해 뺌으로써 비경제활동(n)에 대한 정규직 취업(r)과 시간제 취업(t) 확률의 비율을 의미한다.¹⁶⁾ 이때 추정된 계수는 $\beta_j - \beta_n$ 의 추정치로 해석된다.

$$\ln\left(\frac{P_{ij}}{P_{in}}\right) = \alpha_j X_i + \epsilon_i \quad \text{여기서 } j = r, t$$

추정결과는 표 14와 같다. 연령변수는 정규직, 시간제 모두 음의 부호를 나타냄으로써 연령이 많아질수록 취업할 의사가 작음을 보여주었다. 이것은 선행연구에서

설명되었듯이(김태홍, 1996) 기혼여성의 취업에 대한 세대간 의식차이 때문이라고 볼 수도 있지만 육아 등의 이유로 한 번 퇴직한 경우 동일한 조건으로 다시 취업하기 어려운 노동시장의 수요 측면이 중요한 것으로 생각된다. 즉 연령이 많아질수록 신규취업 또는 재취업을 희망할 경우 더 낮은 임금을 감수해야하기 때문에 경제활동을 포기하는 임금효과가 나타난 것이라고 해석된다.

자녀의 수는 취학 이전의 6세 미만과 6세 이상을 구분하여 추정하였다. 6세 미만 자녀수가 많을수록 시간제 노동공급 확률이 작은 것으로 나타났는데 이것은 저렴한 탁아시설이 미비된 한국의 현실에서 예상된 결과이다. 그러나 시간제의 경우 6세 이상 자녀의 수는 통계적으로 유의하게 나오지 않았다. 정규직의 경우 6세 미만 아이의 수는 음의 부호가 나올 것으로 예상했으나 통계적으로 유의하지 않았고, 6세 이상 아이의 수가 많을수록 정규직 노동공급 확률이 낮은 것으로 드러났다. 이것은 기존연구와 다른 결과로 취학하고 있는 자녀의 수가 많을 경우 교육비의 증대 등에 의해 오히려 경제활동이 촉진될 수 있는 가능성도 있으나(김태홍, 1996) 자녀교육은 시간집약적인 상품으로 부모의 관심이 중요하고 여성의 임금이 상대적으로 낮은 점을 고려하면 근무시간이 고정되어있는 정규직을 선택하지 않을 가능성이 높다.

교육년수는 시간제의 경우만 음의 부호가 나왔다. 시간제의 임금이 정규직에 비해 현저히 낮고, 업종에 따라서는 시간제 임금이 교육년수와 무관한 경우도 있으므로 고학력자들은 시간제 노동을 기피할 가능성이 많다고 생각된다. 타소득은 예

표 14. 다항로짓모형에 의한 기혼여성의 시간제 및 정규직 선택 결정요인 추정

종속변수	$\ln\left(\frac{P_r}{P_n}\right)$	$\ln\left(\frac{P_t}{P_n}\right)$
상수항	16.994** (3.534)	18.185** (4.691)
연령	-0.104** (-2.862)	-0.107** (-3.887)
6세 미만 아이의 수	-0.360 (-1.374)	-0.626** (-2.578)
6세 이상 아이의 수	-0.687** (-2.860)	-0.119 (-0.727)
교육년수	-0.035 (-0.380)	-0.263** (-3.516)
ln(기타 가구소득)(만원)	-0.920** (-2.803)	-0.776** (-2.941)
-2 log likelihood	551.60	
표본수	399	

주 : ()안은 t값. **는 1% 수준에서 유의함.

상대로 소득효과에 의해 정규직과 시간제에서 모두 음의 부호를 보여주었다.

5. 맺음말

이 연구는 광주지역에서 도소매업, 금융업, 병원업, 음식점업 등을 중심으로 관리자, 시간제 근로자, 정규직 근로자, 미취업 주부 등을 대상으로 한 설문 및 면접 조사를 기초로 하여 시간제 노동수요와 공급의 결정요인을 분석하였다.

연구의 내용을 요약하면 수요를 결정하는 요인으로는 첫째, 기업은 훈련비용이 적게되는 직무에서 시간제 근로자를 선호한다. 시간제 근로자가 주로 고용되는 직무는 훈련비용이 적게드는 숙련이 불필요한 단순직무이거나 이미 형성된 숙련을 추가적인 훈련비용을 부담하지 않고 활용할 수 있는 퇴직자를 고용할 수 있는 직무였다. 도소매업의 시간제 근로자 비중이 높은 것은 단순 직무가 대부분을 차지하기 때문이었고, 병원업과 금융업은 퇴직자들을 활용할 수 있기 때문이었다. 둘째, 기업은 시간제 근로자의 낮은 노동비

용을 이용한다. 임금함수 추정 결과 부가급여를 제외하고 시간제는 정규직에 비해 약 40% 낮은 임금을 받고 있었다. 셋째, 기업은 시간제 근로자를 통해 유연성을 제고시킨다. 시간제 노동을 중요한 고용 조정의 수단으로 생각하고 있었고, 도소매업 등은 하루 중 불규칙한 작업량을 시간제 노동을 통해 대처하고 있었다.

다음으로 공급 결정요인으로는 첫째, 하루 노동공급시간은 주부, 특히 6세 이하의 자녀가 많을수록 짧았으며, 비자발적인 근로자가 길었고, 출근비용이 많이 들수록 길었다. 한편 주 노동시간은 가사 노동을 담당하는 주부, 특히 6세 이하의 자녀가 많을수록 짧았으며, 비자발적일수록, 경제적인 이유에서 시간제를 선택한 경우 노동공급시간이 길었다. 둘째, 시간제 근로자의 근속기간은 1년 미만인 근로자가 82.6%로 아주 짧았는데 회귀분석 결과 근속기간은 연령이 많은 주부의 경우, 월 소득이 많을수록 길었다. 셋째, 기혼여성의 시간제, 정규직, 비경제활동의 선택을 다항로짓모형으로 추정한 결과 연령이 적을수록, 6세 이하 자녀수가 적을수록,

교육년수가 짧을수록, 타소득이 적을수록 시간제 선택 가능성이 큰 것으로 나타났다. 미취업 주부 중 51.9%가 취업을 희망하고 있었고 그들 중 70.3%가 주로 육아 때문에 시간제를 희망하고 있으나 육아는 시간제 선택에도 장애요인으로 작용하고 있었다.

결론적으로 시간제는 정규직을 대체함으로써 임금을 낮추고 고용을 불안정하게 하는 부분이 없지 않지만 유연하고 효율적인 인적자원 배분을 가져온다. 이러한 연구결과는 노동시장 유연성을 둘러싼 찬반양측의 주장을 모두 지지하면서도 노동 수요·공급 양측에서 모두 시간제 노동활동의 요구가 있음을 보여주었다는 데에 의미가 있다. 따라서 기혼여성의 효율적인 활용을 위해 육아문제를 해결해 줄 정책이 시급하다.

본 연구는 몇 가지 한계점을 갖는다. 우선 제조업의 시간제 근로자 활용도가 높지는 않다고 하더라도 이들에 대한 조사와 분석이 이루어지지 않음으로써 이 연구가 전체 시간제 근로자 분석을 보여준다고 보기는 어렵다. 둘째, 시간제 근로자를 고용하는 이유는 본문에서 설명한 요인들을 설명변수로 하여 노동수요함수를 추정하여야 하지만 훈련비용 등에 대한 자료의 부족으로 개연성만을 서술하고 있다. 셋째, 광주지역의 시간제 노동시장 분석이므로 전국과 비교하여 그 특징을 밝혀내는 것이 필요함에도 불구하고 전국을 대상으로 한 기존연구와 분석대상, 방법 등이 일치하지 않아 비교분석을 하지 못하였다. 그러나 비교할 수 있는 부분에서는 기존연구들과 큰 차이를 발견하기 어려웠다. 이러한 한계점들은 앞으로의 연구과제이다.

주

- 1) 이들을 시간을 기준으로 분류한 단시간 근로자와 구분하여 '유사 단시간 근로자', '유사단축시간 노동자', '명목시간제 근로자', '의사시간제 근로자' 등으로 부르기도 한다. 최경수(1997: 3) 및 정양희(1995: 13-14)
- 2) 시간제는 위험과 기회라는 양측면이 있다. 미국의 경우 소수(retention part-timer)를 제외하고 시간제 근로자의 대부분이 2차노동시장에 속해 있는 것이 사실이다(Tilly, 1996). 그러나 기술변화, 경쟁격화, 서비스 생산비용의 증가라는 수요측 요인과 연령별·성별 노동력구성변화, 다른 활동과의 시간배분에 대한 태도 변화라는 공급측요인은 시간제 근로라는 형태를 요구하고 있다(B. D. Warne et al., 1992). 한국에서도 근로자들이 시간제노동을 선택한 이유는 '정규직 구직불가'때문(27.0%)인 경우도 있지만 '자유로운 시간추구'(30.1%)를 위한 비율이 높다(김병조·김순영, 1996).
- 3) 노동부조사에 의하면 제조업의 단시간 근로자가 8.6%를 차지하는데(최경수 1997: 57) 본 연구에서는 관리자 설문만 이루어졌고 근로자 설문은 실시되지 못함으로써 제조업 시간제 근로자에 대한 조사가 빠져있다. 그 이유 중 하나는 이 지역에서 시간제 근로자의 활용이 미흡하다는 점이다.
- 4) 1995년 단시간 근로자 중 여성의 비율은 미국 68.0%, 일본 70.1%, 스웨덴 80.1%, 독일 87.4% 등이고, 한국은 노동부조사에서 78.3%였다. 최경수(1997: 39-40).
- 5) 학생 192명, 주부 103명, 신규취업대기자 79명, 기타 75명으로 조사시기가 여름방학기간이었기 때문에 대학생의 수가 평소보다 많았을 것으로 생각된다. 서구에서는 은퇴시기에 시간제를 근무를 장려하는 금전적 유인제도가 있고(Thurman and Trah, 1990) 노령자들이 "연금충격"을 줄이기 위해 시간제로 종사하는 경우가 많지만(Delsen, 1993) 본 조사에서는 그러한 경우를 찾기 어려웠고 따라서 고령자가 거의 없다.
- 6) 예를들어 조사대상기업 중 L기업은 정규직 근로자가 휴가를 가는 경우 그 자리를 메꾸기 위해 정규직 근로자의 가족을 활용하고 있는 정도였다.
- 7) 시간제 근로자의 평균근속기간은 응답업체 26개 중 3개월 이하 13개, 6개월 이하 4개, 1년 이하 4개로 대부분 1년 이하였다. 한편 미국

의 실증연구에 의하면 시간제 근로자의 대체 탄력성이 작고, 기업의 노동력에서 차지하는 비중이 낮은 것은 준고정비용 때문이다. Montgomery(1988).

- 8) 박승희(1996)에 의하면 도소매업에서 업무속달에 소요되는 시간은 시간제의 직무가 정규직의 직무보다 짧다. 1주일 이하가 시간제 62.0%, 정규직 43.9%이었고, 한달 이상은 시간제 8.9%, 정규직 20.4%였다.
- 9) 이러한 형태의 시간제 근로가 존재하는 것은 주로 여성들이 담당하는 이들 직무에 대한 초과공급이 있기 때문으로 이들 집단은 비자발적인 근로자의 비율이 높다. 비자발적인 시간제 근로자의 비율은 도소매업이 33.1%, 음식점업이 36.7%인데 반해 금융업과 병원업은 각각 50.0%, 75.0%로 높았다.
- 10) Hallaire(1968), Nollen et al(1978), O'Reilly(1996), Tilly(1996) 등. 노동부의 「단시간 근로자 실태조사」에 의하면 단시간 근로자를 고용하는 이유는 '고용의 탄력적 조절' 27.7%, '돌발적 업무폭증 대응' 22.5%, '인건비 절감 목적' 25.5%이었다(최경수, 1997: 67).
- 11) 이러한 결과는 노동운동이 상대적으로 약한 서비스업이 큰 비중을 차지하기 때문일 수 있다. 앞으로 제조업의 시간제 근로자 활용비율이 높아지면 '노사분규' 또는 '노무관리' 때문에 시간제를 선호하는 기업의 비율이 높아질 가능성이 있다.
- 12) 제조업에서 시간제 근로자는 하루단위로 고용하여 결근 또는 연월차휴가로 빈 자리를 메꾸기 위해 사용하는 예가 있었다. 이 경우 근로자는 시간제이지만 작업은 하루종일 이루어진다.
- 13) 예를들어 간호사의 경우 하루종일 근무해야 하지만 야간근무는 정규직이 하고 시간제는 근무인원이 많은 주간에만 투입된다.
- 14) 노동부의 조사에서 시간제고용의 문제점으로 응답업체의 41.9%가 소속감과 책임감 결여, 18.9%가 높은 이직률, 13.5%가 업무능력 부족, 8.1%가 업무의 연속성 부족을 들었고 정규직 근로자와의 갈등, 노무관리의 어려움 등은 5.4%씩이었다.(최경수, 1997: 98). 기업체 사례조사인 김태홍(1994: 164)의 연구에서도 높은 이직률과 귀속감 결여가 가장 큰 문제점으로 지적되고 있다.
- 15) 시간제로 근무할 경우 희망하는 하루 근로시간은 4-6시간이 전체의 72.7%를 차지하였고 주 노동시간은 35시간 이하가 82.1%였다.
- 16) 실제 추정에서 종속변수는 비경제활동 0, 정규직 1, 시간제 2로 사용하였다.

참고문헌

- 경제단체협의회, 1993.3, 『파트타임고용 실태조사』. 광주상공회의소, 1997. 11, 『광주상의』.
- 김병조·김순영, 「한국의 여성 시간제 노동자, 그들은 누구인가?」, 『경제와 사회』, 한울, 1996. 가을.
- 김태홍, 1996, 「단시간 노동선택의 결정요인 분석」, 한국노동경제학회, 『노동경제논집』.
- 김태홍, 1994, 「시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제」, 한국여성개발원.
- 나간채외, 1998, 「광주지역 시간제 노동시장 분석: 여성 시간제 노동자의 특성을 중심으로」, 한국산업노동학회, 『산업노동연구』 제3권 제2호.
- 박승희외, 1996(미발표), 「한국 여성 시간제 노동자의 노동실태와 의식구조에 관한 연구」.
- 신영수, 1996, 『가정·직장 병존적 근로형태 - 탄력적 근로시간제와 여성인력』, 한국노동연구원.
- 신영수, 1991, 『여성노동시장의 중장기 전망과 과제』, 한국노동연구원.
- 정양희, 1995, 「시간제 노동의 실태와 정책방향」, 『시간제노동의 실태와 정책방향 심포지움 발표문』, 시간제고용대책회의.
- 최경수, 1997, 「단시간근로의 실태와 정책과제 - 단시간근로제의 촉진과 보호」, 한국노동연구원.
- Delsen, Lei, 1993, "Part-time employment and the utilisation of labour resources," *Labor* 7(3), pp.73-91.
- Ermisch, John F. and Robert E. 1989, Wright, "Wage offers and full-time and part-time employment by women," *Birkbeck College Discussion Paper* no. 164.
- Hallaire, Jean, 1968, *Part-Time Employment*, OECD,
- Kahne, H., 1992, "Part-time work: a hope and a peril," B. D. Warme et al. eds.
- Montgomery, Mark, 1988, "On the determinants of employer demand for part-time workers," *The Review of Economics and Statistics*, 70(1): 112-123.
- Neubourg, Chris de, 1985, "Part-time work: an international quantitative comparison," *International Labour Review*, 124(5): 559-576.
- Nollen, Stanley et al, 1978, *Permanent Part-Time Employment-Manager's Perspective*, New York: Praeger Publishers.
- O'Reilly, 1996, Jacqueline, "Labour adjustments

- through part-time work," G. Schmid, et al., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edgar Elgar, Cheltenham, UK.
- Thurman, Joseph E. and Gabriele Trah, 1990 "Part-time work in international perspective," *International Labour Review*, 129(1).
- Tilly, Chris, 1996, *Half a Job : Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*, Philadelphia: Temple Univ. Press.
- Warne, 1992, B. D. et al. eds., *Working Part-Time-Risks and Opportunities*, NY: Praeger,

ABSTRACT

An Analysis of Part-timer Labor Market in Kwangju

Seong-Woo Hong
Chonnam National University

Kahn Chae Na
Chonnam National University

Gwang-Seok Hyung
Mokpo Science College

We analysed the determinants of part-timer labor demand and supply in Kwangju. The findings of this paper are as follows:

First, firms employ part-timer workers in the unskilled or skilled jobs not demanding much training cost. There are two reasons for firms to employ part-time workers: labor cost cut and flexible employment adjustment. Estimated wage differential is 40% not including fringe benefits differential.

Second, we find lots of married women to want part-time jobs. The more probably married women choose part-time work, the younger and the less educated they are, and the less kids and the less other income they have.