

# 기혼 여성의 시간제 근로와 만족도\*

최 효 미\*\*

본 연구는 기혼 여성의 시간제 근로 결정 요인과 근로형태가 생활만족도와 직무만족도에 미친 영향을 알아보기 위한 것이다. 기혼 여성들의 근로 형태 결정에 영향을 미친 요인에 대한 분석은 미취업자를 기준으로 하는 다항 로짓 분석을 실시하였으며, 근로 형태가 생활만족도 및 직무만족도에 미친 영향은 패널 고정 효과와 패널 임의효과 분석을 실시하였다.

분석 결과, 영아 자녀가 있는 경우 기혼 여성의 시간제 근로 확률이 다소 높아지는 현상이 포착되긴 하였으나, 아직까지도 시간제 근로는 가구소득을 보전하기 위한 목적이 더 큰 것으로 보인다. 한편, 영유아 자녀가 있는 경우 전반적으로 생활만족도가 높아졌으나, 시간제 근로에 따른 생활만족도는 그다지 높지 않은 것으로 분석됐다. 특히, 생활만족도에 가장 유의한 효과를 보인 변수는 가구소득(본인소득제외)로, 가구소득이 낮을수록 불만족도가 높아지는(만족도가 낮아지는) 것으로 나타났다. 전반적인 시간제 근로 기혼 여성의 직무만족도는 생활만족도에 비해서도 현저히 낮은 것으로 분석됐다. 정부는 기혼 여성들의 경력단절 방지를 위해 시간제 근로를 확대하려고 하지만, 시간제 근로가 기혼 여성들의 대안적 일자리로 작동하기 위해서는 일자리의 질 제고를 위한 노력이 병행되어야 할 것으로 사료된다.

## 1. 서 론

정부는 최근 고용률 70% 로드맵을 제시하며 양질의 시간제 일자리 확대를 통한 기혼 여성의 고용률 증진에 힘쓰고 있다. 정부가 추진 중인 양질의 시간제 일자리 정책은 육아를 위한 정규직 근로자의 근로시간 유연화 및 자발적 시간 선택제 활용을 통한 양질의 시간제 일자리 확대 정책으로, 어린 자녀가 있는 기혼 여성의 경력단절을 방지하고 노동시장 참여를 촉진코자 함이다(고용노동부, 2013). 실제로 고용노동부가 최근 실시한 실태조사에 따르면, 취업의사가 있는 미취업 여성의 다수가 취업 희망 근로형태 중 시간 선택제를 선호하는 것으로 나타났으며(고용노동부, 2013), 대졸이상 미취업 기혼 여성의 대부분도 괜찮은 시간 선택제 일자리라면 일할 의사가 있다고 응답한 것으로 조사됐다(한국고용정보원, 2013). 이러한 연구 결과는 양질의 시간제 일자리에 대한 구직자들의 높은 기대를 잘 보여주고 있다.

---

\* 이 논문의 일부 내용은 육아정책연구소에서 진행 중인 『어린이집·유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용방안』(2015년 10월 기준) 연구의 일부와 중복되는 부분이 있음을 밝힌다.

\*\* 육아정책연구소 부연구위원

그럼에도 불구하고, 이러한 시간제 일자리 정책은 새로운 일자리의 창출이 아닌 기존 일자리를 쪼갠 것에 불과하며, 중국에는 노동시장 전반에 걸친 왜곡과 질적 저하를 초래하게 될 것(이주희, 2013; 남우근, 2014 등)이라는 학계의 우려가 높은 것이 사실이다. 이와 함께 시간제 일자리 정책이 여성에게 집중됨에 따라, 정부가 육아의 책임을 여성에게 전가하는 한편 질 낮은 일자리로 여성을 내몰고 있는 것은 아니냐(홍찬숙, 2011; 국미애, 2013; 신경아, 2014 등)는 비판 또한 거센 것이 현실이다. 반면, 한국 사회에 만연한 장시간 근로 관행과 일가정 양립의 어려움으로 인한 기혼 여성의 낮은 경제활동참여율을 감안할 때, 양질의 시간제 일자리 정책은 오히려 여성의 육아와 노동시장참여 사이에 선택권을 확장하고 일가정 양립에 도움을 줄 것이라는 주장(황수경, 2010; 고승연, 2013 등)이 상존하는 상황이다.

이 연구는 근로 형태가 기혼 여성의 만족도에 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보는 연구로써, 특히 시간제 근로가 기혼 여성들의 생활만족도 및 직무만족도에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 고찰한 연구이다. 기존 연구들은 대체로 기혼 여성들의 시간제 근로 선택 요인, 즉 어떤 사람들이 시간제 근로를 하게 되는지, 혹은 시간제 근로자의 객관적인 근로 조건이 전일제 근로자와 어떻게 차이가 나는지 등에 초점을 맞춘 연구가 주를 이뤘다. 반면, 근로 형태에 따른 만족도에 관한 연구는 찾아보기 어려웠다. 물론 만족도라는 것이 주관적인 판단에 따른 것이기 때문에, 이를 계량화하여 일률적으로 말하기 어려운 면이 있다. 하지만, 다수의 연구에서 나타나듯이 양질의 시간제 일자리의 식별 기준에는 자발성이 포함된다(안주엽 외, 2013; 이준엽, 2013 등). 만족도는 자발성과는 다소 다르지만, 스스로 희망하여 시간제 근로를 하는 경우 만족도에 긍정적 영향을 미쳤을 것이라고 생각할 수 있다. 이러한 맥락에서 이 연구는 기혼 여성의 시간제 근로 현황 및 근로 형태에 따른 만족도 차이 등을 살펴보고, 시간제 일자리가 기혼 여성들의 노동시장참여에 실제로 긍정적 영향을 미치는지, 시간제 일자리에 대해 기혼 여성들은 얼마나 만족하고 있는지 등을 고찰해보고자 한다.

## II. 기혼 여성의 시간제 근로

### 1. 시간제 일자리 정의 및 분석 대상

2000년대 초반까지만 해도 시간제 근로는 임금 지급 방식인 시간급제 근로와 근로시간을 기준으로 하는 단시간 근로를 지칭하는 용어로 혼용되곤 하였으며, 정의상 정규직 근로와 대별되는 비정규직 근로형태 중 하나였다. 그러나, 최근 연구들에서 시간제 근로라 함은 임금 지급 방식을 기준으로 구분하는 시간급제 일자리보다는 주 36시간미만의 단시간 근로 일자리를 의미하는 것으로 정착되어 가고 있다.

OECD는 근로시간을 기준으로 주당 30시간미만 일하는 경우(고용주 및 자영업자 포함)를 시간제 근로로 구분하고 있으며(OECD, 2011), ILO는 시간제 근로자는 '정규근로시간이 비교대상이 되는

상용 근로자의 정규 근로시간보다 짧은 피용자'라 정의하고 있다(황수경, 2004). 하지만, 국내 대부분의 연구들은 통계청의 경제활동인구조사의 조사 기준에 맞추어 '직장에서 정해진 근로시간이 동일 사업장, 동일 종류 업무 수행 근로자의 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 근로자'(성재민, 2014)로 정의하고 있다. 이러한 단시간근로자(이하 시간제 근로자)는 임금근로자에 한하는 개념으로 비정규직의 일부로 분류된다(통계청, 2014). 한편, 법제상 시간제 근로자는 「근로기준법」 제2조 8항1)의 '단시간 근로자'에 포함되며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 의해 보호를 받는다.

이같은 시간제 일자리는 정규직 일자리에 비해 현저히 낮은 임금과 열악한 근로조건을 가지고 있기 때문에(배규식, 2010; 이준협, 2013; 성재민, 2014 등), 시간제 근로는 곧 나쁜 일자리라는 인식이 컸던 것도 사실이다. 최근 정부가 특히 여성 인력을 활용한 시간제 일자리 창출 정책에 박차를 가하자, 노동계 및 여성계에서 정부가 고용률 상승을 위해 여성 근로자를 나쁜 일자리로 내몰고 있다며 강하게 반발하는(국미애, 2013; 신경아, 2014; 이주희, 2013 등) 이유가 바로 여기에 있다. 이에 정부는 질적으로 정규직과 큰 차이가 없는 양질의 시간제 일자리 창출과 일·가정 양립을 위한 유연근로 정책의 일환으로써 시간 선택제에 무게를 두고 정책을 추진 중에 있다.

그러나, 아직까지 시간제 근로자의 정의가 보편화되지 않은 것은 사실이다. 한국노동패널조사의 경우 시간제 근로를 판단할 수 있는 기준은 자기 응답식 근로시간형태 응답 방식과 근로시간을 기준으로 구분하는 방식, 두 가지 경우가 있다. 한국노동패널 6차년도~17차조사 자료를 이용하여 20~60세 사이의 기혼여성을 대상으로 각각의 기준을 적용하여 산출한 임금근로자 중 시간제 근로자 비중은 각각 2,409명(12.4%)과 2,526명(13.0%)인 것으로 나타났다. 이는 경제활동인구조사의 시간제 근로자 비중<sup>2)</sup>보다는 다소 낮은 수치인데, 분석 대상에 60세 이상의 여성근로자가 제외되어 있는 점을 감안하면 실제 시간제 근로자 비중은 이보다는 약간 더 높을 것으로 보인다.

〈표 1〉 기혼 여성 임금근로자 중 시간제 근로자 비중

단위: %, 사례

	(자기판단) 근로시간형태		단시간근로	
	시간제 근로	전일제 근로	36시간미만	36시간이상
빈도	2,409	17,025	2,526	16,933
비중	12.4	87.5	13.0	87.0
전체	19,459 (100.0)			

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 : 근로시간형태 문항에서 '모름/무응답'에 응답한 25명(0.1%)이 제외되어 있음.

이때, 자기 응답식 시간제 근로자(12.4%)에 비해 단시간 근로자(근로시간을 기준으로 한 시간제 근로자)의 비중(13.0%)이 약간 높은 것으로 나타났는데, 자기 응답식 시간제 근로자 여부와 단시간 근로자를 교차 빈도 분석한 결과, 둘 다에 해당하는 경우는 1,484명(43.0%)에 불과했다. 즉, 자신이

1) 근로기준법 제2조 8항(2014. 7. 1 기준)에 따르면, "단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다"라고 정의되어 있다.

2) 경제활동인구조사 2014년 8월 기준 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 여성의 경우 19.3%임.

시간제 근로자라고 응답한 사람 중 925명(26.8%)은 근로시간을 기준으로 한 경우 시간제 근로자가 아니었으며, 실제로 단시간 근로자임에도 불구하고 자신은 시간제 근로자가 아니라고 응답한 사람은 1,039명(30.1%)이나 있었다. 실제로 단시간 근로자임에도 불구하고 자신은 시간제 근로자가 아니라고 응답한 경우의 상당수는 임금을 월급으로 받고 있는 경우이거나, 30시간이상 36시간미만 일을 하는 경우였다. 즉, 이와 같은 결과를 통해 아직까지도 다수의 사람들이 시간제 근로의 정의를 각자 나름의 방식으로 이해하고 있음을 엿볼 수 있었다.

〈표 2〉 기혼 여성 임금근로자 중 시간제 근로자 비중

단위: %, 사례

		단시간 근로		
		36시간미만	36시간이상	전체
(자기판단) 근로시간형태	시간제 근로	1,484 (43.0)	925 (26.8)	2,409
	전일제 근로	1,039 (30.1)	0 (0.0)	1,039
전체		2,526	925	3,448 (100.0)

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 : 괄호 안의 수치는 전체 3,448명 중에서 차지하는 비중.

이 연구의 분석 자료는 노동패널 6차(2003년)~17차년도(2014년) 총 12개 차수를 풀링(pooling)한 것이며, 20~60세 사이의 여성 50,777명을 대상으로 하여 자료를 구성한 것이다. 이중 임금근로자는 19,459명(38.3%)이며, 비임금근로자가 7,493명(14.8%), 미취업자가 23,825명(46.9%)이다. 임금근로자 중에서 시간제 근로자는 2,526명으로 기혼 여성 임금근로자의 13.0%인 것으로 나타났다.

## 2. 기혼 여성 근로 형태별 특성

이 절에서는 한국노동패널 자료를 활용하여, 기혼 여성 근로자의 근로형태별 인적 특성 및 근로 형태의 변화 등에 대해 알아본다. 먼저, 분석 대상들의 인적 특성을 근로형태별로 비교해보면 다음과 같다. 기혼 여성 시간제 근로자는 전일제 근로자나 미취업자에 비해 다소 높은 연령을 보였으나, 비임금 근로자에 비해서는 낮은 것으로 나타났다. 시간제 근로자는 40대가 가장 많았으며, 30대, 50대 순이었다. 시간제 근로자의 학력은 고졸이 33.0%로 가장 높았으나, 전일제 근로자나 비임금 근로자, 미취업자 모두 고졸 기혼 여성의 비중이 가장 높은 것으로 나타나 근로 형태에 따른 학력 차이가 크다고 보기는 어려웠다. 다만, 전일제 근로자의 경우 전문대졸이상과 4년대 대졸의 비중이 다소 높아, 평균 교육 년수가 12.7년으로 가장 높았다(<표 3> 참조).

기혼 여성 근로자의 근로형태별 자녀 연령 특성을 살펴보면, 미취업자의 경우 영아자녀가 있는 비중이 17.7%, 유아자녀가 있는 경우가 9.4%로 매우 높았다. 반면, 시간제 근로자의 경우 영아 자녀가 있는 경우가 6.5%, 유아 자녀가 있는 경우가 8.3%로, 어린 자녀가 있는 경우 시간제 근로가 제한됨을 알 수 있다. 반면 전일제 근로자의 경우 영아 자녀가 있는 경우가 8.3%인데 반해 유아 자녀가 있는 경우가 6.0%인 것으로 나타났다. 전일제 근로자의 평균 자녀 수는 0.65명으로 시간제

근로자의 평균 자녀 수 0.76명에 비해 적었다(<표 4> 참조).

<표 3> 기혼 여성의 근로형태별 인적 특성

단위: 명, %, 년

		임금근로자		비임금 근로자	미취업자
		시간제 근로자	전일제 근로자		
연령	20~29세	446 (17.7)	4582 (27.1)	314 (4.2)	5110 (21.5)
	30~39세	684 (27.1)	4862 (28.7)	1494 (19.9)	7771 (32.6)
	40~49세	792 (31.4)	4581 (27.1)	2773 (37.0)	4990 (20.9)
	50~60세	604 (23.9)	2908 (17.2)	2912 (38.9)	5954 (25.0)
	평균연령(세)	40.7	38.4	45.9	39.6
학력	고졸미만	640 (25.4)	3141 (18.6)	2805 (37.4)	4959 (20.8)
	고졸	833 (33.0)	5676 (33.5)	2865 (38.3)	9040 (38.0)
	전문대졸이하	523 (20.7)	3928 (23.2)	743 (9.9)	5703 (24.0)
	4년제대이상	527 (20.9)	4176 (24.7)	1078 (14.4)	4108 (17.3)
	평균교육년수	12.3	12.7	11.1	12.3

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

<표 4> 기혼 여성의 근로형태별 자녀 특성

단위: 명, %

	임금근로자		비임금 근로자	미취업자
	시간제 근로자	전일제 근로자		
영아자녀(만0-3세) 있음	165 ( 6.5)	1,406 ( 8.3)	330 ( 4.4)	4,214 (17.7)
유아자녀(만4-6세) 있음	210 ( 8.3)	1,015 ( 6.0)	412 ( 5.5)	2,229 ( 9.4)
초등학생 자녀 있음	377 (14.9)	2,067 (12.2)	996 (13.3)	2,889 (12.1)
그 외	1,774 (70.2)	12,445 (73.5)	5,755 (76.8)	14,493 (60.8)
평균자녀수	0.76	0.65	0.69	0.81

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

기혼 여성의 근로형태별로 가구 특성을 살펴보면, 월평균 가구소득이 200만원 이상 400만원 미만인 경우가 전체적으로 가장 높은 비중을 보였는데, 평균 가구소득액은 비임금 근로자인 경우가 370.3만원으로 가장 높고 전일제 근로자가 367.4만원으로 다음이었다. 다만, 분석 자료는 12개년 자료를 풀링한 자료로 소득 수준은 물가상승분을 고려하지 않은 명목 값을 사용하였으므로, 소득 액수는 절대 값이 아닌 근로형태들 간 상대적인 차이를 정도를 파악하는 것으로 활용하는 것이 적합하다. 한편, 기혼 여성 본인의 소득을 제외한 가구 소득은 기혼 여성이 미취업자인 경우가 가장 높았으며, 기혼 여성이 일하는 경우 전반적으로 가구 소득이 낮은 것으로 나타났다. 본인 소득을 제외한 평균 가구 소득이 가장 낮은 집단은 전일제 근로자로, 이를 통해 기혼 여성의 근로 사유가 적은 가구 소득 때문임을 짐작케 했다.

〈표 5〉 기혼 여성의 근로형태별 가구 소득 특성

단위: 명, %, 만원

		임금근로자				비임금 근로자		미취업자	
		시간제 근로자	전일제 근로자	시간제 근로자	전일제 근로자				
총 가구 소득	200만원미만	789	(31.2)	3,830	(22.6)	1,808	(24.1)	7,618	(32.0)
	200만원이상	1,067	(42.2)	6,766	(40.0)	2,851	(38.1)	10,409	(43.7)
	400만원미만	488	(19.3)	3,999	(23.6)	1,737	(23.2)	3,761	(15.8)
	400만원이상	182	( 7.2)	2,338	(13.8)	1,097	(14.6)	2,037	( 8.6)
	평균총가구소득	309.7		367.4		370.3		302.5	
	가구 소득 (본인 소득제외)	200만원미만	1,208	(47.8)	8,530	(50.4)	3,231	(43.1)	7,618
	200만원이상	941	(37.3)	6,056	(35.8)	2,584	(34.5)	10,109	(43.7)
	400만원미만	272	(10.8)	1,676	( 9.9)	1,109	(14.8)	3,761	(15.8)
	400만원이상	105	( 4.2)	671	( 4.0)	569	( 7.6)	2,037	( 8.6)
	평균가구소득	234.3		218.0		262.6		302.5	

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 : 분석 자료는 12개년 자료를 풀링한 자료로 소득 수준은 물가상승분을 고려하지 않은 명목 값을 사용하였으므로, 주의가 요구됨. 따라서 소득 액수는 절대 값이 아닌 근로형태들 간 상대적인 차이를 보는 것이 적합함.

〈표 6〉 기혼 여성의 근로형태별 일자리 특성

단위: 명, %, 원

		임금근로자				비임금 근로자	
		시간제 근로자	전일제 근로자	시간제 근로자	전일제 근로자		
산업	농림어업, 광업	28	( 1.1)	54	( 0.3)	857	(11.5)
	제조업	205	( 8.2)	3,495	(20.7)	690	( 9.2)
	전기가스, 건설업	82	( 3.3)	319	( 1.9)	62	( 0.8)
	도소매운수숙박, 음식점업	728	(29.0)	4,425	(26.2)	3,386	(45.3)
	출판금융부동산임대전문과학	106	( 4.2)	1,183	( 7.0)	581	( 7.8)
	사업시설관리공공교육보건	1,043	(41.5)	6,180	(36.6)	1,033	(13.8)
	예술협회 기타	323	(12.8)	1,211	( 7.2)	871	(11.6)
직종	관리자, 전문가	741	(29.4)	4,741	(28.1)	1,259	(16.9)
	사무직	237	( 9.4)	4,485	(26.6)	571	( 7.6)
	서비스, 판매	760	(30.1)	3,686	(21.8)	3,820	(51.1)
	농림어업	5	( 0.2)	12	( 0.1)	825	(11.0)
	기능원	136	( 5.4)	929	( 5.5)	455	( 6.1)
	기계조작조립	65	( 2.6)	131	( 1.8)	243	( 3.3)
	단순노무	580	(23.0)	1,717	(10.2)	300	( 4.0)
시간당평균임금		9,331		8,020		11,058	

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

기혼 여성의 근로형태별 산업을 살펴보면, 시간제 근로자의 경우 사업시설관리·공공·교육·보건업이 41.5%로 압도적으로 높았으며, 다음으로 도소매·운수·숙박, 음식점업의 비중이 29.0%였

다. 반면, 비임금 근로자의 경우 도소매·운수·숙박, 음식점업이 45.3%로 압도적인 비중을 보였다. 전일제 근로자의 경우에는 사업시설관리·공공·교육·보건업이 36.6%로 가장 높긴 했지만, 시간제 근로자에 비해 상대적으로 비중이 낮았으며, 다른 근로형태에 비해 제조업 종사자 비중이 20.7%로 매우 높았다.

직종별로는 시간제 근로자와 비임금 근로자는 서비스 판매직 비중이 가장 높았으나, 전일제 근로자들은 관리자 전문가 비중이 가장 높았으며, 사무직 종사자 비중도 26.6%나 되는 것으로 나타났다. 시간제 근로자의 경우에도 서비스·판매직 종사자 비중이 가장 높긴 하지만, 관리자·전문가 비중이 29.4%로 높은 비중을 보였으며, 단순노무직의 경우에도 23.0%나 되는 것으로 나타나, 시간제 근로자 간에도 일자리 질이 상당한 차이가 있음을 엿볼 수 있었다.

### 3. 기혼 여성 시간제 근로자의 근로형태 변화

이 절에서는 한국노동패널 자료를 활용하여, 여성 시간제 근로자의 근로형태의 변화를 관찰하고, 시간제 근로 진입자의 특성에 대해 알아보았다.

〈표 7〉 기혼 여성 근로자의 근로형태 변화

단위: 사례, %

t기		임금근로자		비임금 근로자	미취업자	전체
		시간제 근로	전일제 근로			
임금 근로자	t-1기					
		시간제 근로	<b>1,008 (44.6)</b> [43.8]	687 (30.4) [4.4]	88 (3.9) [1.3]	479 (21.2) [2.3]
	전일제 근로	<b>600 (4.0)</b> [26.1]	12,516(82.5) [80.8]	292 (1.9) [4.1]	1,770 (11.7) [8.4]	15,178(33.1)
비임금근로자		<b>61 (0.9)</b> [2.7]	253 (3.6) [1.6]	6,133 (87.3) [86.9]	579 (8.2) [2.8]	7,026(15.3)
미취업자		<b>633 (3.0)</b> [27.5]	2,033 (9.5) [13.1]	543 (2.5) [7.7]	18,215(85.0) [86.6]	21,424(46.7)
전체		2,302 [5.0]	15,489 [33.8]	7,056 [15.4]	21,043 [45.9]	45,890(100.0) [100.0]

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주: ( )는 행백분률을 의미하며, [ ]는 열백분률을 의미함.

〈표 7〉은 전기(t-1기)와 현재(t기) 사이에 분석 대상들의 근로형태 변화를 나타낸다. 대부분의 경우 근로형태가 변화 없이 유지되는 양상을 보였으며, 전일제 근로를 지속하는 경우와 미취업상태가 지속되는 경우가 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 본고의 관심인 현재 시간제 근로 여성의 경우 시간제를 지속하고 있는 경우가 상대적으로 낮은 비중을 보였다. 또한, 전기에 미취업 상태에서 시간제 근로로 진입한 경우<sup>3)</sup>가 27.5%, 전일제 근로를 하다가 시간제 근로로 전환한 경우

3) 현재(t기) 시간제 근로를 하는 경우는 첫 번째 열(응답 처리된 부분)에 해당하는 사람들로, 이들의 전기(t-1기) 근로형태에 따른 비중은 [ ]의 수치를 기준으로 해석하면 된다. 반대로 전기(t-1기)에 시간제 근로를 하던 경우는 표의 첫 번째 행을 기준으로 현재 근로형태에 따른 비중은 ( )의 값을 기준으로 한다.

도 26.1%로 상대적으로 시간제 근로자의 근로형태 변화가 큼을 알 수 있었다. 반대로, 전기에 시간제 근로를 하던 여성의 경우에는 전일제 근로로 전환한 경우가 30.4%로 비교적 높은 비중을 보였으며, 미취업자로 전환된 경우는 21.2%인 것으로 나타났다. 이를 통해 시간제 근로자의 경우 근로형태의 변화가 다른 경우에 비해 큰 편임을 알 수 있었다.

<표 8>은 근로 형태 변화를 기준으로 현재 시간제 근로를 하는 경우와 관련된 3가지 유형과 비교집단(전일제 지속)인 경우만 추출하여, 유형별 특징을 비교한 것이다. 먼저, 미취업자였던 사람이 시간제 근로로 진입한 경우(이하 시간제 근로 진입자)는 30대 31.8%, 40대 27.2%, 20대 20.5%, 50대 20.5%인 것으로 분석됐다. 반면, 전일제 근로자였다가 시간제 근로자가 된 경우(이하 시간제 근로 전환자)와 시간제 근로자를 지속하는 경우(이하 시간제 지속 근로자)에는 40대에서 가장 높은 비중을 보였으며, 전일제 근로 상태가 지속된 근로자(이하 전일제 지속 근로자)는 30대가 가장 높은 비중을 보였으며, 40대의 비중과 큰 차이를 보이지 않은 것으로 나타났다. 한편, 시간제 근로 전환자와 시간제 지속 근로자의 경우에는 상대적으로 50대 비중이 높았으며, 시간제 근로 진입자와 전일제 지속 근로자는 상대적으로 20대의 비중이 높았다. 학력별로는 고졸 학력자의 비중이 전체적으로 높았다. 상대적 비중은 시간제 근로 진입자는 전문대졸이하의 비중이 전일제 지속 근로자는 4년제 대졸이상 학력자의 비중이 높은 것으로 나타났다. 반면, 시간제 근로 전환자의 경우에는 고졸미만 학력자의 비중이 상대적으로 높았다.

요컨대, 시간제 근로 진입자의 경우 30대와 40대 비중이 높고, 고졸이하 학력 소지자의 비중이 높은 것으로 분석됐는데, 이는 학력수준이 낮고 자녀 양육을 위해 경력단절이 발생한 적이 있는 30대, 40대 기혼 여성을 중심으로 시간제 근로 진입이 높음을 내포하고 있다.

<표 8> 인적특성별 기혼 여성 근로자의 근로형태 변화

단위: 명, %

		미취업자→ 시간제근로	전일제근로→ 시간제근로	시간제근로→ 시간제근로	전일제근로→ 전일제근로
연령대별	20~29세	130 (20.5)	85 (14.2)	116 (11.5)	2,974 (23.8)
	30~39세	201 (31.8)	144 (24.0)	272 (27.0)	3,664 (29.3)
	40~49세	172 (27.2)	208 (34.7)	361 (35.8)	3,605 (28.8)
	50~60세	130 (20.5)	163 (27.2)	259 (25.7)	2,273 (18.2)
학력별	고졸미만	142 (22.5)	182 (30.3)	271 (26.9)	2,378 (19.0)
	고졸	222 (35.1)	223 (37.2)	322 (32.0)	4,174 (33.4)
	전문대졸이하	157 (24.8)	82 (13.7)	183 (18.2)	2,858 (22.9)
	4년제대이상	111 (17.6)	113 (18.8)	230 (22.9)	3,099 (24.8)
전 체		633 (100.0)	600 (100.0)	1,006 (100.0)	12,516(100.0)

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주: 학력의 경우 결측치가 미취업자→시간제 근로의 경우 1개, 전일제근로→전일제 근로자의 경우 7개임.

한편, 어린 자녀가 있는 기혼 여성은 그렇지 않은 경우에 비해 노동시장참여가 현저히 낮다는 것은 잘 알려진 사실이다. 다만, <표 9>을 통해서도 알 수 있듯이, 미취업 상태에 있다가 시간제 근로자로 진입한 경우 초등학교 자녀가 있는 경우의 비중이 16.3%로 비교적 높은 비중을 보였으며,



영아자녀가 있는 경우 13.3%, 유아자녀가 있는 경우 10.7%로, 기혼 여성이 전일제 근로가 아닌 시간제 근로로 진입하는 사유가 자녀 돌봄과 관련되어 있음을 알 수 있다. 또한, 시간제 근로를 지속하는 경우에도 초등학교 자녀가 있는 경우가 17.2%, 유아기 자녀가 있는 경우 8.7% 등으로 상대적으로 높은 비중을 보였다.

한편, 전일제 지속 근로자의 경우에 영아자녀가 있는 경우의 비중이 8.5%로 시간제 근로 전환자 혹은 시간제 지속 근로자에 비해 높은 비중을 보였는데, 이는 양질의 일자리에 정규직으로 취업해 있는 기혼 여성들의 영향일 것으로 추측된다. 즉, 양질의 일자리에 취업한 기혼 여성의 경우에는 제도적으로 일가정 양립 지원이 잘 이뤄질 뿐 아니라 경력단절에 따른 기회비용이 커 노동시장이 탈이 적은 편인데, 전일제 지속 근로자 중 영아자녀가 있는 기혼 여성의 비중이 높은 것은 이에 기인한 것으로 보인다.

〈표 9〉 자녀 특성별 기혼 여성 근로자의 근로형태 변화

단위: 명, %

	미취업근로→ 시간제근로	전일제근로→ 시간제근로	시간제근로→ 시간제근로	전일제근로→ 전일제근로
영아자녀(만0-3세) 있음	84 (13.3)	27 ( 4.5)	40 ( 4.0)	1,060 ( 8.5)
유아자녀(만4-6세) 있음	68 (10.7)	40 ( 6.7)	88 ( 8.7)	748 ( 6.0)
초등학생 자녀 있음	103 (16.3)	79 (13.2)	173 (17.2)	1,548 (12.4)
그 외	378 (59.7)	454 (75.7)	707 (70.1)	9,160 (73.2)
<b>전 체</b>	<b>633 (100.0)</b>	<b>600 (100.0)</b>	<b>1,008 (100.0)</b>	<b>12,516(100.0)</b>

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 : 자녀의 연령은 만나이를 기준으로 하였음.

### III. 기혼 여성 시간제 근로자의 만족도

이 장에서는 기혼 여성들의 생활만족도 및 직무만족도에 대해 살펴보고자 한다. 특히 기혼 여성들의 만족도가 각각의 근로 형태에 따라 어떠한 차이를 보이는지에 초점을 맞추어 고찰해보고자 한다.

#### 1. 만족도 측정 방법

한국노동패널 자료에는 주관적인 만족도를 질문하는 문항이 다수 포함되어 있는데, 크게 모든 개인 응답자에게 질문하는 생활만족도와 취업자들에게 질문한 직무만족도로 구분된다. 생활만족도는 전반적인 생활만족도를 포함하여, 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계 등 총 6개 항목에 대한 만족도를 조사하고 있다. 한편, 취업자들에게 질문하는 직무만족도 문항은 좀 더 복잡한 문항 구조를 가지고 있다. 직무만족도는 우선 현재 다니고 있는 직장에 대한 만족도인 일자리 만족도와 지금 하고 있는 일에 대한 만족도인 일 만족도로 구분된다. 다음으로 나는 현재 하고 있는 일에 만족한다 등 좀 더 세분된 항목별로 일자리 및 일에 대한 만족도를 조

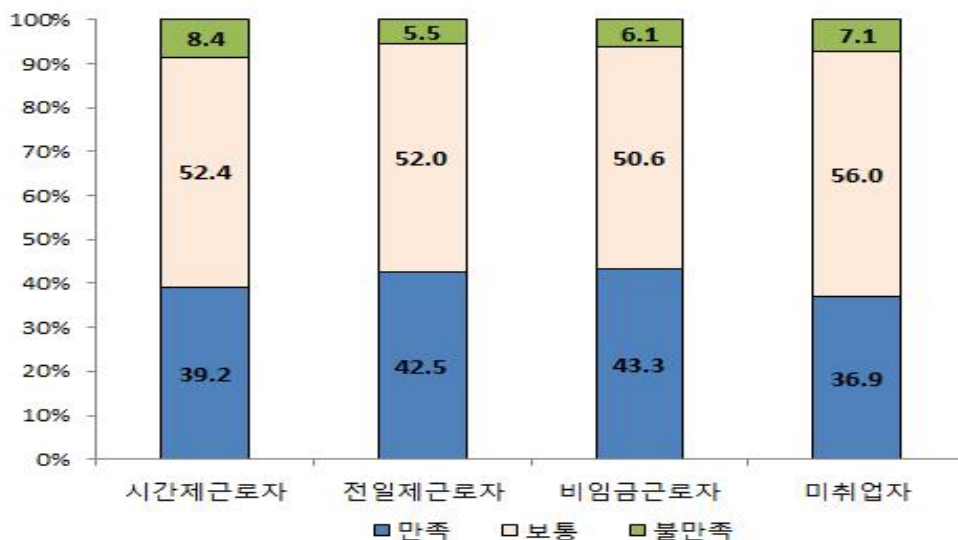
사하고 있다. 마지막으로, 복리후생제도, 인사고과 공정성, 의사소통 및 인간관계, 개인의 발전 가능성, 근로시간, 근무환경, 하고 있는 일의 내용, 취업의 안정성, 임금 또는 보수 등 총 9개 요인에 대한 각각의 직무만족도를 조사하고 있다.

이 연구에서는 한국노동패널조사에서 조사하고 있는 만족도 문항 전반에 걸쳐 기혼 여성의 근로 형태와 만족도 사이의 관계를 고찰해본다. 근로 형태가 만족도에 미친 영향을 분석한 IV장에서는 논의의 편의상, 전반적인 생활만족도와 전반적인 일자리 만족도, 전반적인 일 만족도, 그리고 항목별 생활만족도 총합과 요인별 직무만족도 총합을 주요 종속변수로 하고 있다. 한편, 생활만족도 및 직무만족도는 전체 5점 척도를 기준으로 조사되고 있으며, '3' 보통을 기준으로 '1'이 매우 만족을 '5'가 매우 불만족을 의미한다. 한국노동패널조사 본 설문에서는 만족도 척도가 뒤바뀌어 있는 경우가 섞여 있으나, 본 연구에서는 다수의 문항에서 적용된 척도인 '1' 매우 만족, '5' 매우 불만족을 기준으로, 응답 척도가 역순으로 되어 있는 경우에는 재코딩하였다. 따라서, 본 연구에서는 점수가 높을수록 만족도가 낮아지는(불만족도가 높아지는) 것을 의미하고 있으므로 주의가 요구된다.

## 2. 기혼 여성의 근로형태별 생활만족도

시간제 근로자의 전반적 생활만족도는 만족한다는 비중이 39.2%, 보통 비중이 52.4%, 불만족이 8.4%였다. 시간제 근로자의 경우에 불만족 비중이 8.4%로 다른 근로 형태에 비해 조금 높았으며, 비임금 근로자의 만족 비중이 43.3%로 가장 높았다.

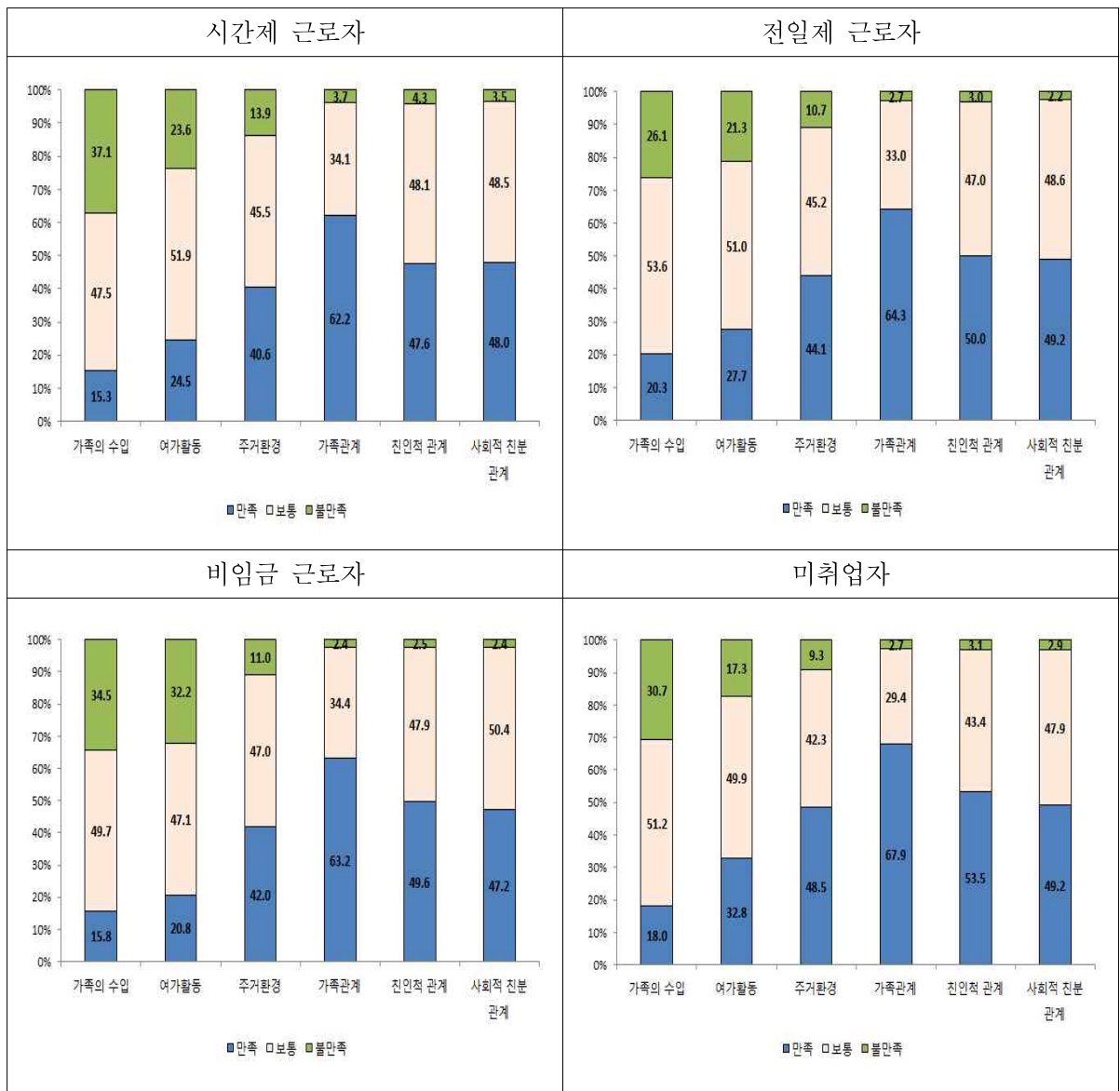
[그림 1] 기혼 여성의 근로형태별 전반적 생활만족도



항목별 생활만족도를 살펴보면, 근로 형태와 무관하게 전반적으로 가족 관계에 대한 만족도가 높아, 60%이상이 가족 관계에 만족한다고 응답하였다. 반면, 가족의 수입에 만족한다는 응답이 가장

낮아 15~20% 정도의 수치를 보였는데, 시간제 근로자와 비임금 근로자의 가족 수입에 대한 만족 비중이 다소 낮아 각각 15.3%와 15.8%에 그친 반면, 전일제 근로자의 경우 20.3%가 가족의 수입에 만족한다고 응답하였다. 한편, 주거 환경과 친인척 관계, 사회적 친분 관계 등도 근로 형태와 무관하게 만족한다는 비중이 40%대였다. 반면, 여가활동의 경우 시간제 근로자와 전일제 근로자는 각각 24.5%와 27.7%가 만족한다고 응답하였는데, 비임금 근로자의 경우에는 만족한다는 비중이 20.8%로 상대적으로 낮은 반면, 미취업자의 경우에는 32.8%로 높은 비중을 보였다. 이러한 현상은 여가 활동에 대한 만족도가 근로시간에 영향을 받기 때문인 것으로 추측되나, 근로시간이 시간제 근로자에 비해 긴 전일제 근로자의 만족도가 더 높다는 점은 다소 의아한 점이다. 추측컨데, 여가 활동을 위한 가구 소득 수준이 영향을 미친 것으로 보인다.

[그림 2] 기혼 여성의 근로형태별 항목별 생활만족도



이 같은 현상은 생활만족도 평균 점수에도 그대로 반영되어 나타나는데, 가족의 수입에 대한 만족도가 3점을 넘는데 반해, 가족 관계에 대한 만족도는 2.3점대의 낮은 수치를 보이고 있다. 생활만족도 점수는 1점이 매우 만족을 5점이 매우 불만족을 나타내므로, 점수가 낮을수록 만족도 높은 것에 해당한다. 요컨대, 항목별 생활만족도는 근로형태별로 큰 차이를 보이지 않고 유사한 패턴을 보이지만, 가족관계 등 인관 관계에 대한 만족도가 전반적으로 높는데 반해 가족 수입과 여가활동 등에 관한 만족도가 상대적으로 낮은 경향을 보였다.

〈표 10〉 기혼 여성의 근로형태별 항목별 생활만족도(평균)

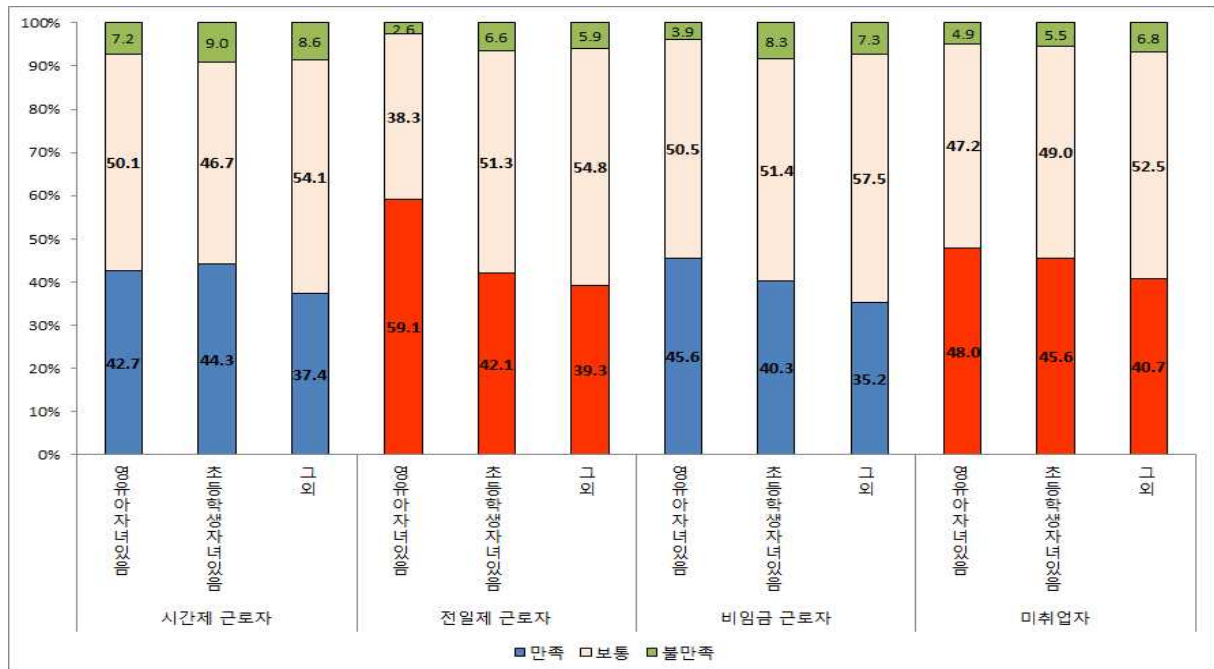
단위: 점

	임금근로자		비임금 근로자	미취업자
	시간제 근로자	전일제 근로자		
가족의 수입	3.26	3.08	3.23	3.16
여가활동	3.00	2.94	3.14	2.85
주거환경	2.73	2.66	2.69	2.60
가족관계	2.38	2.35	2.37	2.31
친인척 관계	2.55	2.52	2.52	2.48
사회적 친분 관계	2.54	2.51	2.54	2.52
총합 평균	2.74	2.68	2.75	2.65
전반적인 생활만족도	2.69	2.62	2.70	2.63

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

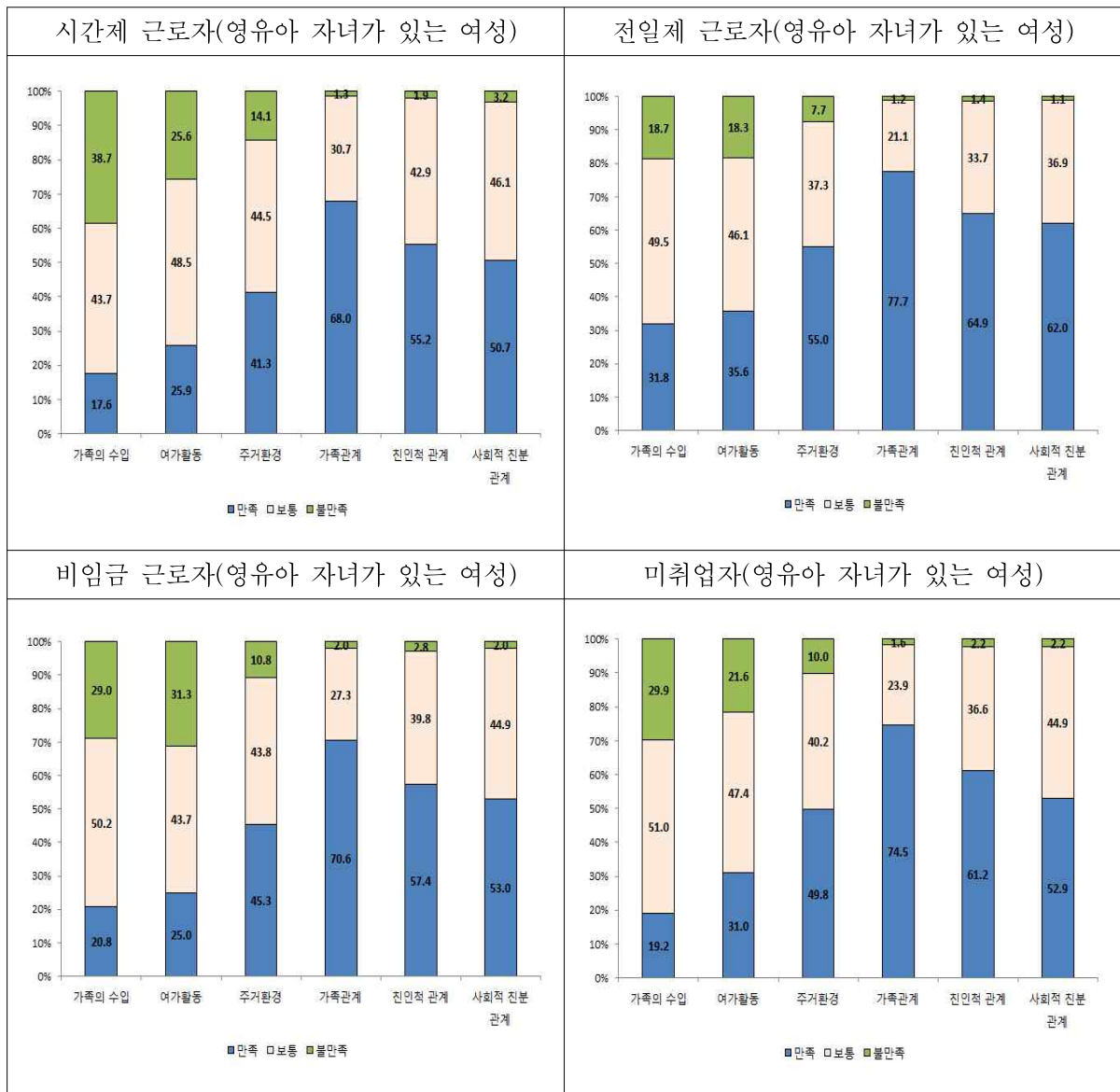
주 : 점수가 낮을수록 만족도가 높은 것임.

[그림 3] 기혼 여성의 근로형태 및 자녀유무별 생활만족도



좀 더 자세하게 근로형태 뿐 아니라 영유아 자녀 유무를 함께 고려한 상태에서의 생활 만족도를 살펴보면, 전반적으로 영유아 자녀가 있는 경우의 생활만족도가 그렇지 않은 경우에 비해 전반적으로 높게 나타났다. 구체적으로는 영유아 자녀가 있는 전일제 근로자의 59.1%가 만족한다고 응답하여 다른 근로 형태에 비해 높은 수치를 기록했다. 이에 반해 시간제 근로자의 경우에는 만족한다는 비중이 영유아가 자녀가 있는 경우 42.7%로 비교적 높은 비중을 보이긴 했으나, 초등학교 자녀가 있는 경우에 만족한다는 비중이 44.3%로 좀 더 높은 것으로 나타났다. 그러나, 초등학교 자녀가 있는 전일제 근로자의 경우 불만족한다는 응답도 9.0%로 다른 경우에 비해 높은 비중을 보였다.

[그림 4] 영유아 자녀가 있는 기혼 여성의 항목별 생활만족도



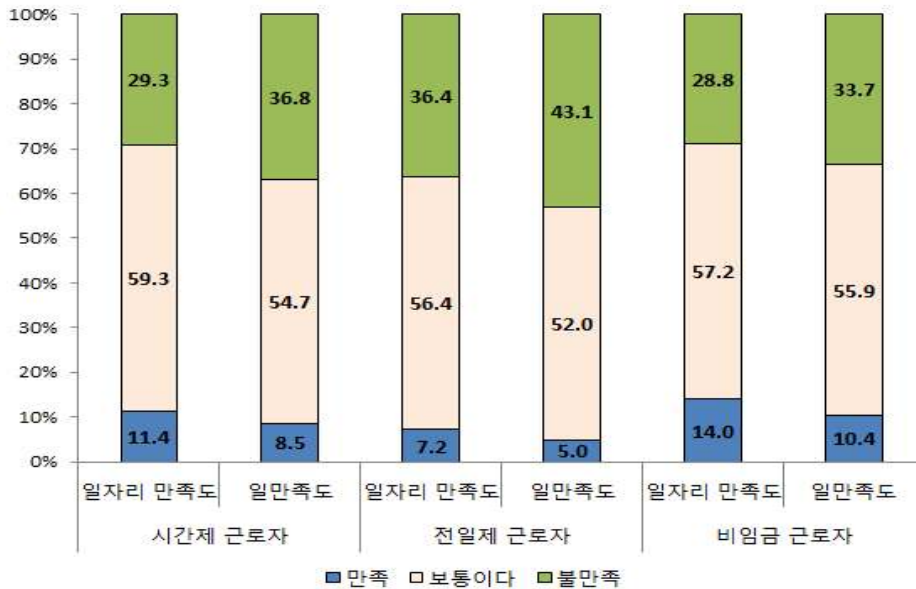
영유아 자녀가 있는 기혼 여성의 항목별 생활만족도를 살펴보면, 전반적으로 전일제 근로자가 모

든 항목에 만족한다는 응답 비중이 높게 나타나는데 반해, 시간제 근로자의 경우 전반적으로 만족한다는 비중이 낮은 경향을 보였다. 영유아 자녀가 있는 기혼 여성 시간제 근로자의 경우 여가활동에 만족한다는 비중이 비임금 근로자에 비해 미미하게 높게 나타난 것을 제외하고는 모든 항목에서 다른 경우에 비해 만족한다는 비중이 낮은 특징을 보였다. 한편, 영유아 자녀가 있는 기혼 여성의 경우에도 앞서 [그림 2]에서와 마찬가지로, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계 등에 만족한다는 응답이 높게 나타나는데 반해, 가족의 수입에 만족한다는 비중이 낮은 것으로 나타났다. 다만, 가족 수입에 만족한다는 응답 비중은 전체 기혼 여성에 비해 영유아 자녀가 있는 기혼 여성들의 경우 최저 1.2%p(미취업자인 경우)에서 최대 11.5%p(전일제 근로자인 경우)까지 높은 것으로 나타났다([그림 4] 참조).

### 3. 기혼 여성 근로자의 직무만족도

기혼 여성의 근로형태별 전반적인 직무만족도를 살펴보면, [그림 5]와 같다. 일자리에 대한 만족도는 비임금 근로자의 14.0%가 만족하며 가장 높은 비중을 보였으며, 시간제 근로자의 11.4%도 만족하는 편이라고 응답하였다. 반면, 전일제 근로자의 경우에는 7.2%만이 일자리에 만족한다고 응답하였으며, 일에 대한 만족도는 더 낮아져 5.0%만이 만족한다고 응답하였다. 반면 앞서 생활만족도와 비교하여 일자리에 대한 만족도 및 일에 대한 만족도는 현저히 낮은 만족도를 보였으며, 특히 상대적으로 생활만족도에서 만족한다는 응답이 높았던 전일제 근로자의 경우 직무만족도에서는 시간제 근로자에 비해서도 낮은 수치를 보이고 있었다.

[그림 5] 기혼 여성의 근로형태별 전반적 직무만족도



항목별 직무만족도 평균을 살펴보면, 전반적으로 평균보다 약간 높은 점수를 보여, 불만족 비중

이 다소 높음을 짐작케 하였는데, 기혼 여성 전일제 근로자의 경우 시간제 근로자에 비해 항목별로 0.1점 이상 높은 것으로 나타났다. 특히, ‘현재 하고 있는 일을 앞으로도 계속하고 싶다’에 대한 응답에서 부정적 응답 비중이 높았다.

〈표 11〉 기혼 여성의 근로형태별 항목별 직무만족도(평균)

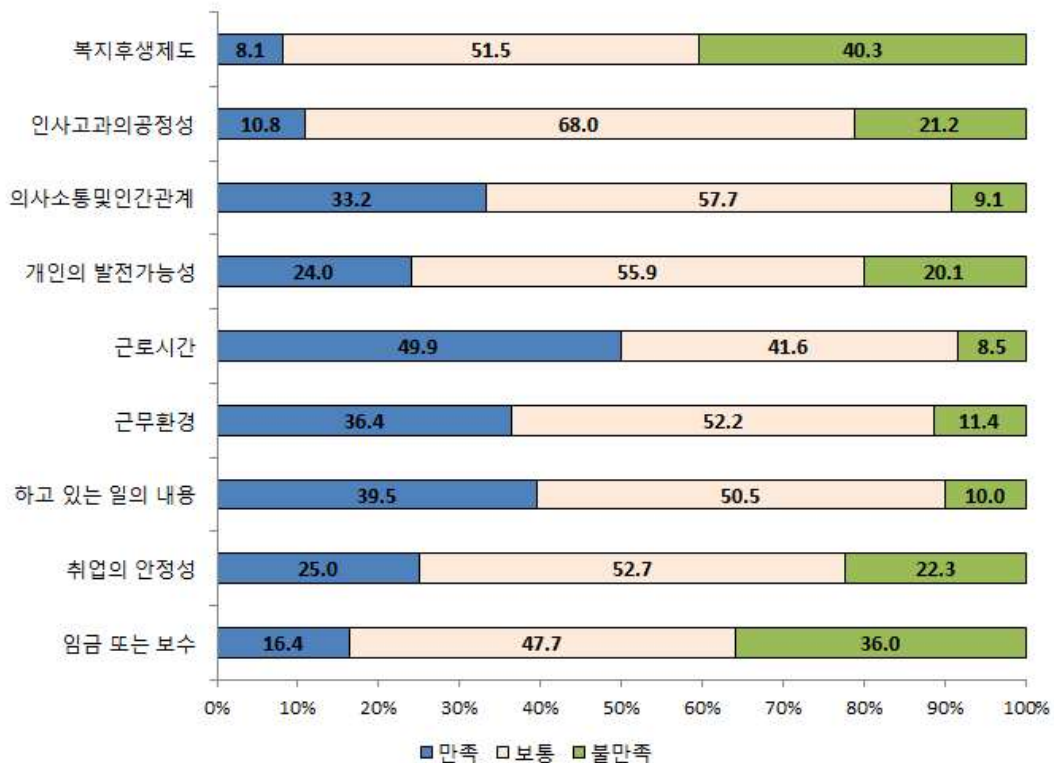
단위: 점

	임금근로자		비임금 근로자
	시간제 근로자	전일제 근로자	
나는 현재 하고 있는 일에 만족하고 있다	3.27	3.40	3.16
나는 현재 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다	3.36	3.47	3.39
나는 현재 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다	3.37	3.47	3.33
나는 현재 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다	3.34	3.44	3.30
나는 현재 하고 있는 일을 계속 하고 싶다	3.51	3.67	3.54

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 : 점수는 5점 척도로 1이 매우 만족을 의미함.

[그림 7] 기혼 여성 시간제 근로자의 요인별 직무만족도



한편, 기혼 여성 시간제 근로자의 요인별 직무만족도를 살펴보면, 복지후생 제도에 불만족한다는 비중이 40.3%로 가장 높았으며, 다음으로 임금 또는 보수에 대한 불만족 비중도 높아 36.0%가 불만족한다고 응답하였다. 반대로 복지후생제도에 만족한다는 응답은 8.1%에 불과했으나, 다음으로

만족 비중이 낮은 요인은 인사고과의 공정성이었다. 임금 또는 보수에 불만족한다는 비중은 36.0%로 두 번째로 불만족 비중이 높았으나, 만족한다는 응답 또한 16.4%로 상대적으로 낮은 비중을 보였으나, 아주 적지는 않은 것으로 나타났다. 반면, 시간제 근로자의 경우 근로시간에 대한 만족도가 매우 높아, 만족한다는 비중이 49.9%로 절반가량이었으며, 불만족한다는 비중은 8.5%에 그친 것으로 나타났다. ‘개인의 발전 가능성’면에서 만족한다는 응답은 24.0%, 취업 안정성에 만족한다는 응답은 25.0% 등이었으며, 의사소통 및 인간관계, 근무환경, 하고 있는 일의 내용에 만족한다는 비중은 30%대였다.

근로 형태별로 요인별 직무만족도 평균 점수를 살펴보면, 모든 근로형태에서 임금 또는 보수에 대한 만족도가 전반적으로 낮았으며, 전일제 근로자에 비해 시간제 근로자의 경우 임금 또는 보수에 대한 만족도와 복지후생 제도에 대한 만족도가 낮은 반면, 근로시간에 대한 만족도는 높은 것으로 나타났다. 임금 또는 보수에 대한 만족도는 비임금근로자 < 시간제 근로자 < 전일제 근로자 순으로 높아지는 양상을 보였으며, 취업의 안정성에 대한 만족도는 시간제 근로자 < 비임금 근로자 < 전일제 근로자 순으로 높아졌다. 요인별 직무만족도 점수의 합계 평균을 보면, 전일제 근로자의 만족도가 가장 높고, 비임금 근로자와 시간제 근로자가 비슷한 수준을 보였다.

〈표 12〉 기혼 여성의 근로형태별 요인별 직무만족도

단위: 명, %, 만원

	임금근로자		비임금 근로자
	시간제 근로자	전일제 근로자	
임금 또는 보수	3.23	3.10	3.37
취업의 안정성	2.99	2.63	2.83
하고 있는 일의 내용	2.69	2.57	2.72
근무환경	2.74	2.67	2.85
근로시간	2.57	2.71	2.97
개인의 발전가능성	2.97	2.83	2.90
의사소통및인간관계	2.75	2.64	2.74
인사고과의공정성	3.13	2.94	
복지후생제도	3.40	3.12	
총합(평균)	2.93	2.80	2.91

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 : 점수는 5점 척도로 1이 매우 만족을 의미함.

#### IV. 근로 형태 결정 요인 및 근로 형태가 만족도에 미친 영향

이 장에서는 근로 형태 결정에 영향을 미친 요인과 근로 형태가 생활만족도 및 직무만족도에 미친 영향에 대해 살펴보고자 한다. 분석에 이용된 변수로는 개인의 인적 특성으로 연령과 학력, 가구 특성 중에서 가구소득(본인의 소득 제외)과 영유아 자녀 유무 등이다. 이들 변수는 기혼 여성의



취업 결정에 크게 영향을 미치는 것으로 알려진 주요 요인들로서, 이 연구에서는 이들 요인이 기혼 여성들의 노동시장참여 결정을 넘어서 근로 형태 선택에도 영향을 미치고 있는지를 살펴보고자 하였다. 또한, 현재 근로 형태가 실제 생활만족도와 직무만족도에는 어떠한 영향을 미치고 있는지 고찰해보았다.

## 1. 시간제 근로 결정 요인

먼저, 시간제 근로 결정에 영향을 미친 요인이 무엇인지 살펴보기 위해 미취업자를 기준으로 하는 다항로짓 분석을 실시하였다. 분석 결과, 분석에 이용된 모든 변수가 유의한 효과를 가진 것으로 나타났다. 구체적으로는 기혼 여성의 연령이 높을수록 취업자일 확률이 높았는데 계수의 크기를 비교해볼 때, 비임금 근로 확률이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 학력의 경우에도 다소 상이한 효과가 관측되었는데, 고졸이하 학력자에 비해 그 이상의 학력 소지자가 미취업 대비 임금 근로(시간제 근로와 전일제 근로)를 할 확률이 높은 것으로 분석됐다. 이때 4년제 대졸이상 학력자가 고졸 이상 4년제 대졸 미만 학력자에 비해 임금 근로 확률이 높았다. 즉 학력이 높을수록 미취업자이기 보다는 임금 근로자일 가능성이 높았고, 시간제 근로보다 전일제 근로를 하고 있을 가능성이 있음을 알 수 있었다. 반면, 비임금 근로 확률은 고졸이상 4년제대졸 미만 학력자의 경우 음수로, 고졸 미만 학력자가 4년제 대졸 미만 학력자에 비해 비임금 근로 확률이 높은 것으로 나타났다. 그러나, 4년제 이상 학력소지자의 경우에는 미취업 대비 비임금 근로 확률이 높았다.

〈표 13〉 기혼 여성의 근로형태 결정에 영향을 미친 요인

단위: 명, %, 만원

	기혼 여성의 근로 형태(미취업자 기준)		
	시간제 근로	전일제 근로	비임금 근로
연령	0.164 ***	0.187 ***	0.406 ***
연령의 제곱	-0.002 ***	-0.003 ***	-0.004 ***
4년제대졸미만	0.173 ***	0.131 ***	-1.632 ***
4년제대졸이상	0.488 ***	0.580 ***	0.230 ***
가구소득(본인소득제외)	-0.001 ***	-0.002 ***	-0.001 ***
영아자녀있음	1.390 ***	-1.400 ***	-1.153 ***
유아자녀있음	-0.522 ***	-1.030 ***	-0.598 ***
상수	-4.940 ***	-2.967 ***	-9.941 ***
관측치	50,777		

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 1 : 학력은 고졸 이하가 기준이며, 자녀는 영유아 자녀가 없는 경우가 기준임. 모든 모형은 시차변수(각 조사차수 더미)를 통제한 상태에서의 결과 값임.

주 2 : \*, \*\*, \*\*\*은 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 유의함을 의미함.

한편, 가구 소득은 전반적으로 유의미한 음수로, 소득이 낮을수록 취업 확률이 높아짐을 다시 한번 확인할 수 있었다. 특기할만한 점은 영아 자녀가 있는 경우에는 미취업 대비 시간제 근로 확률은 증가하는데 반해, 전일제 근로와 비임금 근로 확률은 유의미하게 낮은 것으로 분석됐다. 즉, 영아 자녀가 있는 경우 기혼 여성들의 전일제 근로와 비임금 근로는 제약을 받지만, 시간제 근로 확률은 오히려 높은 것으로 나타나, 어린 자녀가 있는 기혼 여성에게 있어 근로 시간에 대한 기회 비용이 높음을 짐작할 수 있었다. 하지만, 유아 자녀가 있는 경우에는 전일제 근로와 비임금 근로 뿐 아니라 시간제 근로의 경우에도 유의미한 음수로 어린 자녀로 인한 기혼 여성의 노동시장참여 제약을 재확인할 수 있었다.

## 2. 시간제 근로가 생활만족도에 미친 영향

지금부터는 근로 형태, 특히 시간제 근로가 기혼 여성의 생활만족도에 미친 영향에 대해 살펴보고자 한다. 분석에 활용된 모형은 패널 고정 효과 모형, 패널 임의효과 모형이며, 근로 형태는 미취업자를 기준으로 한 더미 변수이다. 생활만족도는 전반적인 생활만족도를 묻는 문항에 대한 응답값과 항목별 생활만족도 문항의 총합 변수 2개를 종속변수로 하였으며, 점수가 높을수록 불만족도가 높음을 의미한다.

분석 결과, 모든 모형에서 가장 유의한 효과를 보인 변수는 가구소득(본인소득제외)인데, 가구소득이 낮을수록 불만족도가 높아지는(만족도가 낮아지는) 것으로 나타났다. 한편 영유아 자녀 유무는 임의효과 모형에서 유의한 효과들이 관측되었는데, 모든 경우에 계수의 부호가 음수로 영유아 자녀가 있는 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 생활만족도는 높아지는(불만족도가 낮아지는) 것으로 분석됐다. 이는 앞서 III장에서 살펴본 바와 같이 영유아 자녀가 있는 가구의 생활만족도가 높은 것과 맥을 같이 하는 결과이다.

한편, 근로 형태별로는 종속 변수가 무엇인지 어떤 모형으로 추정하였는지에 따라 유의미한 효과가 상이하게 나타났다. 먼저 시간제 근로와 비임금 근로의 경우에는 종속변수가 항목별 생활만족도 총합인 경우에는 유의미한 양의 효과가 관측되었으며, 반면 전일제 근로의 경우에는 전반적 생활만족도의 경우에만 유의미한 음의 효과가 관측되었다. 즉, 시간제 근로와 비임금 근로의 경우에는 미취업에 비해 시간제 근로를 하는 경우 항목별 생활만족도 총합이 유의미하게 높은 현상, 즉 불만족도가 높은 것으로 분석됐다. 반면, 전일제 근로자의 경우에는 전반적 생활만족도(불만족도)가 미취업자에 비해 유의미하게 높은(낮은) 것으로 분석됐다. 추측컨대, 이는 생활만족도에는 가구의 소득 수준이 매우 유의미한 영향을 미치는데, 시간제 근로자의 경우 미취업 여성에 비해 가구의 소득수준이 낮은 것에 기인한 것으로 보인다. 즉, 시간제 근로가 가구의 소득을 보전하기 위해 이뤄지는 것으로 이로 인한 만족도 저하로 보인다.

〈표 14〉 기혼 여성의 근로형태가 전반적 생활만족도에 미친 영향

단위: 명, %, 만원

	전반적 생활만족도		항목별 생활만족도 합계	
	고정효과 모형	임의효과 모형	고정효과 모형	임의효과 모형
4년제대졸미만	-0.047	-0.184***	-0.244*	-1.010***
4년제대졸이상	-0.012	-0.256***	-0.070	-1.371***
가구소득(본인소득제외)	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.001***
영아자녀있음	-0.023**	-0.049***	-0.010	-0.109**
유아자녀있음	-0.003	-0.024**	-0.149	-0.092**
시간제 근로	-0.001	0.020	0.116*	0.225***
전일제 근로	-0.019**	-0.013*	0.003	0.045
비임금 근로	-0.001	0.009	0.122**	0.189***
상수	2.744***	0.047	16.314***	17.675***
sigma_u	0.412	0.285	2.108	1.541
rho	0.401	0.243	0.459	0.312
관측치	50,529	50,529	50,510	50,510

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 1 : 학력은 고졸 이하가 기준이며, 자녀는 영유아 자녀가 없는 경우가 기준이며, 근로형태는 미취업자가 기준임. 모든 모형은 연령, 시차변수(각 조사차수 더미)를 통제한 상태에서의 결과 값임.

주 2 : \*, \*\*, \*\*\*은 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 유의함을 의미함.

주 3 : 점수가 낮을수록 만족도가 높음.

### 3. 시간제 근로가 직무만족도에 미친 영향

이 절에서는 시간제 근로가 직무만족도에는 어떠한 영향을 미치는지 살펴본다. 분석에 활용된 모형은 생활만족도와 마찬가지로 패널 고정효과 모형과 패널 임의효과 모형이며, 점수가 높을수록 불만족도가 높아짐을 의미한다. 종속 변수는 전반적인 일자리 만족도와 일 만족도, 항목별 직무만족도 총합 평균과 요인별 직무만족도 총합 평균 총 4개이며, 근로 형태는 비임금 근로자를 기준으로 하는 더미 변수이다.

직무만족도 또한 생활만족도와 전반적인 경향성을 비슷하였는데, 분석 대상이 미취업자를 제외한 취업자로 비임금 근로자가 기준이었기 때문에 가구소득의 경우 고정효과 모형에서는 유의한 효과가 사라지는 등의 차이가 포착되었다. 가구소득이 전반적인 일자리 만족도와 일 만족도에 미친 영향은 임의효과 모형에서만 유의한 음의 효과가 발견되었으며, 가구 소득이 낮을수록 직무만족도도 낮아짐을 알 수 있었다. 한편, 영유아 자녀 유무의 경우에는 모든 경우에 유의미한 음의 효과가 관측되어, 영유아 자녀가 있는 경우에는 생활만족도 뿐 아니라 전반적인 직무만족도도 높아짐을 알 수 있었다.

시간제 근로 여부는 전반적 일자리 만족도를 종속변수로 하는 고정효과 모형을 제외하고는 유의미한 효과가 관측되지 않았으며, 반대로 전일제 근로 여부는 그 경우를 제외한 모든 경우에 유의미한 음의 효과가 관측되었다. 즉, 기혼 여성이 시간제 근로를 하는 경우 비임금 근로를 하는 경우에 비해 전반적인 일자리 불만족도 및 일 불만족도가 다소 높은 경향을 보이기는 했으나 유의미한 호

과는 아니었다. 반면 전일제 근로를 하는 경우는 비임금 근로를 하는 경우에 비해 전반적인 일자리 불만족도 및 일 불만족도가 유의미하게 낮은 것으로 분석됐다.

〈표 15〉 기혼 여성의 근로형태가 전반적 직무만족도에 미친 영향

	전반적 일자리 만족도		전반적 일 만족도	
	고정효과 모형	임의효과 모형	고정효과 모형	임의효과 모형
4년제대졸미만	-0.179	-0.205***	0.051	-0.201***
4년제대졸이상	-0.017	-0.345***	-0.299	-0.352***
가구소득(본인소득제외)	-0.000	-0.000***	-5.170	-0.000***
영아자녀있음	-0.072***	-0.123***	-0.078***	-0.110***
유아자녀있음	-0.052***	-0.079***	-0.045**	-0.072***
시간제 근로	0.036*	0.022	0.024	0.008
전일제 근로	-0.022	-0.047***	-0.038*	-0.052***
상수	2.877***	0.070***	3.070	2.862*
sigma_u	4.611	0.300	0.564	0.309
rho	0.438	0.248	0.557	0.274
관측치	26,795	26,795	20,098	20,098

자료 : 한국노동패널 6차(2003년)~17차(2014년)

주 1 : 학력은 고졸 이하가 기준이며, 자녀는 영유아 자녀가 없는 경우가 기준이며, 근로형태는 미취업자가 기준임. 모든 모형은 연령, 시차변수(각 조사차수 더미)를 통제한 상태에서의 결과 값임.

주 2 : \*, \*\*, \*\*\*은 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 유의함을 의미함.

주 3 : 점수가 낮을수록 만족도가 높음.

## V. 결론

지금까지 기혼 여성 시간제 근로의 만족에 대해 살펴보았다. 연구 결과를 간략히 요약하자면 다음과 같다. 첫째, 기혼 여성 시간제 근로자는 전일제 근로자나 미취업자에 비해 다소 높은 연령을 보였으나, 근로 형태에 따른 학력차이는 크지 않았다. 한편, 어린 자녀가 있는 경우에는 시간제 근로가 제한되는 것으로 나타났으며, 산업별로 사업시설관리·공공·교육·보건업 종사자 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 둘째, 대부분의 경우 근로 형태가 변화 없이 유지되는 양상을 보였으며, 전일제 근로를 지속하는 경우와 미취업 상태가 지속되는 경우가 가장 높은 비중을 차지했다. 한편, 시간제 근로 여성의 경우 시간제 근로를 지속하는 경우가 상대적으로 낮은 비중을 보였으며, 시간제 근로자 진입자의 경우에는 학력수준이 낮고 자녀 양육을 위해 경력단절이 발생한 적이 있는 30-40대 기혼 여성을 중심으로 시간제 근로자 진입이 많은 것으로 분석됐다. 셋째, 미취업 상태에 있다가 시간제 근로자로 진입한 경우 초등학교 자녀가 있는 경우의 비중이 16.3%로 비교적 높은 비중을 보였으며, 영아자녀가 있는 경우 13.3%, 유아자녀가 있는 경우 10.7%로, 기혼 여성이 전일제 근로가 아닌 시간제 근로로 진입하는 사유가 자녀 돌봄과 관련되어 있음을 알 수 있다.

넷째, 시간제 근로자의 전반적 생활만족도는 만족한다는 비중이 39.2%, 보통 비중이 52.4%, 불만족이 8.4%로 다른 근로 형태에 비해 조금 높았으며, 비임금 근로자의 만족 비중이 43.3%로 가장

높았다. 항목별 생활만족도를 살펴보면, 근로 형태와 무관하게 전반적으로 가족 관계에 대한 만족도가 높아, 60% 이상이 가족 관계에 만족한다고 응답하였다. 반면, 가족의 수입에 만족한다는 응답이 가장 낮아 15~20% 정도의 수치를 보였는데, 시간제 근로자와 비임금 근로자의 가족 수입에 대한 만족 비중이 다소 낮아 각각 15.3%와 15.8%에 그쳤다. 다섯째, 영유아 자녀가 있는 기혼 여성 시간제 근로자의 경우 여가활동에 만족한다는 비중이 비임금 근로자에 비해 미미하게 높게 나타난 것을 제외하고는 모든 항목에서 다른 경우에 비해 만족한다는 비중이 낮은 특징을 보였다.

여섯째, 기혼 여성의 근로형태별 전반적인 직무만족도를 살펴보면, 생활만족도와 비교하여 일자리에 대한 만족도 및 일에 대한 만족도는 현저히 낮은 만족도를 보였다. 일곱째, 기혼 여성 시간제 근로자의 요인별 직무만족도는 복지후생 제도에 불만족한다는 비중이 40.3%로 가장 높았으며, 다음으로 임금 또는 보수에 대한 불만족 비중도 높아 36.0%가 불만족한다고 응답하였다. 모든 근로 형태에서 임금 또는 보수에 대한 만족도가 전반적으로 낮았으며, 전일제 근로자에 비해 시간제 근로자의 경우 임금 또는 보수에 대한 만족도와 복지후생 제도에 대한 만족도가 낮은 반면, 근로시간에 대한 만족도는 높은 것으로 나타났다.

여덟째, 근로 형태 결정에 영향을 미친 요인은 미취업자를 기준으로 하는 다항 로짓 분석을 실시하였으며, 분석 결과, 기혼 여성의 연령이 높을수록 취업자일 확률이 높았으며, 학력이 높을수록 미취업자이기보다는 임금 근로자일 가능성이 높았고, 시간제 근로보다 전일제 근로를 하고 있을 가능성이 있음을 알 수 있었다. 한편, 소득이 낮을수록 취업 확률이 높아짐을 다시 한번 확인할 수 있었으며, 영아 자녀가 있는 경우 미취업 대비 시간제 근로 확률이 증가하는 것으로 나타났다.

아홉째, 근로 형태가 생활만족도 및 직무만족도에 미친 영향은 패널 고정 효과와 패널 임의효과 분석을 실시하였다. 근로 형태가 생활만족도에 미친 영향을 분석한 결과, 모든 모형에서 가장 유의한 효과를 보인 변수는 가구소득(본인소득제외)인데, 가구소득이 낮을수록 불만족도가 높아지는(만족도가 낮아지는) 것으로 나타났다. 한편 영유아 자녀 유무는 임의효과 모형에서 유의한 효과들이 관측되었는데, 모든 경우에 계수의 부호가 음수로 영유아 자녀가 있는 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 생활만족도는 높아지는(불만족도가 낮아지는) 것으로 분석됐다. 근로 형태별로는 종속 변수가 무엇인지 어떤 모형으로 추정하였는지에 따라 유의미한 효과가 상이하게 나타났다. 시간제 근로와 비임금 근로의 경우에는 미취업에 비해 시간제 근로를 하는 경우 항목별 생활만족도 총합이 유의미하게 높은 현상, 즉 불만족도가 높은 것으로 분석됐다.

열 번째, 근로 형태가 직무만족도에 미친 영향을 분석한 결과에서는 가구소득은 임의효과 모형에서만 유의한 음의 효과가 발견되었으며, 영유아 자녀 유무의 경우에는 모든 경우에 유의미한 음의 효과가 관측되어, 영유아 자녀가 있는 경우에는 생활만족도 뿐 아니라 전반적인 직무만족도도 높아짐을 알 수 있었다. 시간제 근로 여부는 전반적 일자리 만족도를 종속변수로 하는 고정효과 모형을 제외하고는 유의미한 효과가 관측되지 않았다.

이상의 연구 결과를 통해, 기혼 여성들의 생활만족도는 영유아 자녀가 있는 경우 전반적으로 높아졌으나, 시간제 근로에 따른 생활만족도 및 직무만족도가 그다지 높지 않음을 알 수 있었다. 한편, 영아 자녀가 있는 경우 기혼 여성의 시간제 근로 확률이 다소 높아지는 현상이 포착되긴 하였으나, 아직까지도 시간제 근로는 가구소득을 보전하기 위한 목적이 더 큰 것으로 보인다. 결론적으

로, 정부는 기혼 여성들의 경력단절 방지를 위해 시간제 근로를 확대하려고 하지만, 시간제 근로가 기혼 여성들의 대안적 일자리로 작동하기 위해서는 일자리의 질 제고를 위한 노력이 병행되어야 할 것으로 사료된다.

## 참고 문헌

- 고승연(2013). 여성인력 활용의 선진 사례와 시사점 - 자발적·고부가가치 시간제 늘려야. 현대경제연구원. 현안과 과제 13-55. p1-15.
- 고용노동부(2013). 여성 시간선택제 일자리 수요조사 결과. 고용노동부 보도자료.
- 국미애(2013). 유연근무제와 노동시간의 젠더 정치 : 시간제근무를 중심으로. 여성학논집 30집 1호. p3-34.
- 남우근(2014). 시간제 노동에 대한 비례보호 원칙의 허구성. 월간복지동향 183호. p27-32.
- 배규식(2010). 시간제 근로의 촉진 - 정규직 시간제 근로를 중심으로. 노동리뷰 2010년 11월호. p17-32. 한국노동연구원.
- 성재민(2014). 여성 시간제 일자리 확산과 함의. 월간노동리뷰 2014년 6월호. p20-33. 한국노동연구원.
- 신경아(2014). 시간제 노동과 성평등. 한국여성학, 30권 1호.p81-112.
- 안주엽·배규식·김기선·김향아·허윤희·오상훈(2013). 양질의 시간제 일자리 창출 고용영향평가 연구. 2013 고용영향평가 연구시리즈. 고용노동부 수탁과제.
- 이주희(2013). 시간제 근로의 확대와 정책대안. 월간노동리뷰 2013년 6월호. p52-60.
- 이준엽(2013). 시간제 일자리의 실상과 대응방안 - 양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점을 맞춰야. 경제주평 통권 546호. p13-29. 현대경제연구원.
- 통계청(2014). 2014년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. 통계청 보도자료.
- 한국고용정보원(2013). 대졸이상 비취업 기혼여성 96.3% “괜찮은 시간 선택제 일자리면 일할 의사 있다”. 한국고용정보원 보도자료 2013.12.31.일자.
- 홍찬숙(2011). 시간제 고용은 일/가정 양립을 지원하는 적당한 방법인가? 구동서독 지역 여성 노동시장 비교를 통한 접근. 경제와 사회. 통권 90호. p363-386.
- 황수경(2004). 5차(2002년도) 한국 가구와 개인의 경제활동 : 한국노동패널 기초분석 보고서. 한국노동연구원.
- 황수경(2010). 일-생활 양립형 고용형태로서의 상용단시간근로 확대. 젠더리뷰 2010년 여름호. p41-50.
- OECD(2011). Part-time Employment in OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD Publishing.
- [법령]
- 근로기준법
- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률