

한국여성의 시간제 일자리 이동 : 그 결정요인들과 임금변화

김혜진*, 박범서**

본 연구는 고용을 증가를 위해 여성들을 대상으로 한 시간(선택)제의 확산이 사회이슈화되고 있는 시점에서, 현재 한국 여성들의 시간제 일자리로의/시간제 일자리로부터의 이동의 결정요인들과 이동에 따른 임금변화를 연구하였다. 분석을 위해서는 한국노동패널 1-15차 자료를 이용하였다. 우선 시간제 일자리를 중심으로 한 이동에 대해서는, 학력, 나이, 배우자 동거 여부, 가구소득, 어린 자녀 등이 중요한 결정요인으로 분석되었다. 시간제와 전일제 간의 이동이 시간당 임금에 미치는 영향은 기업 내 이동인가 기업 간 이동인가에 의해 조절되었으며, 시간제로의 이동은 기업 내에서의 이동이, 전일제로의 이동은 기업을 옮기는 것이 임금삭감을 줄일 수 있었다. 이러한 결과를 바탕으로 시간(선택)제의 확충 방안과 관련해, 유아원·공부방 등 공공시설을 확충해야 한다는 점, 고학력과 고가구소득의 여성들을 유인하기 위해서 학력, 기술수준, 기대임금 등에서 양질의 시간제 일자리를 창출하여야 한다는 점, 현재 열악한 조건의 시간제 일자리를 양질의 시간제 일자리로 전환해야 한다는 점, 전일제를 주로 고용하는 기업에서 좋은 시간제 일자리를 많이 창출할 필요가 있다는 점들이 정책제언으로 제시되었다.

1. 들어가는 글

현재 정부는 고용률 상승을 위한 시간제 일자리 창출이라는 고용정책을 시행하고 있다. 이러한 시간제 일자리 창출 정책은 특히 기혼여성 인력의 노동시장 재진입을 주요 목표로 하고 있는 것으로 보인다. 물론 추진되고 있는 시간(선택)제 일자리는, 정규직 / 최저임금의 130% 임금 보장 / 4대 보험 가입 등을 전제로 하는 것으로, 비정규직 / 최저임금 수준의 임금 / 사회보험에의 미가입 등으로 대표되던 기존의 시간제 일자리와는 다른 것으로 제시되고 있다. 그러나 이러한 새로운 시간(선택)제 일자리가 기혼여성들의 노동시장으로의 재진입, 노동시장에서의 위치에 어떤 영향을 미칠 것인가를 예상함에 있어 지금까지의 여성의 시간제 일자리에 대한 분석 없이는 시간제 일자리의 이중화 구조로 인한 갈등, 좋은 시간제 일자리의 기존(좋지 않은) 시간제 일자리로의 하락화 등의 우려를 불식시킬 수 없다고 보인다. 따라서 이 연구에서는 기존의 여성의 시간제 일자리 현황과 추이를 연구하는 데 그 목적이 있다.

* 세종대학교 경영대학 부교수. haejinkim@sejong.ac.kr,

** 세종대학교 일반대학원 경영회계학과 석사과정

본 연구는, 구체적으로는 현재 한국 여성들의 시간제 일자리의 현황을 시간제 일자리로 진입한 여성들, 시간제 일자리를 떠난 여성들의 특징을 그 가정적 배경 등의 결정요인으로 살펴보고, 시간제 일자리로/시간제 일자로부터의 이동이 이들의 임금에 어떤 변화를 미치는가에 대해 연구하고자 한다. 과연 어떤 특성을 가진 여성들이 미취업(실업자와 비경제활동인구 포함)에서 시간제로 입직하는지 그 결정요인들을 밝혀내고, 또한 어떤 결정요인들이 여성들을 전일제에서 시간제로 변경하도록 하는지도 아울러 살펴본다. 또한 어떤 특성의 여성들이 시간제 일자리에 미취업, 전일제로 변경하는지 그 결정요인들도 살펴본다. 또한 이 연구는 여성들이 전일제에서 시간제로, 시간제에서 전일제로 근무형태를 변경할 때, 그들의 시간당 임금에는 어떤 변화가 있는지도 분석한다. 이 연구는 노동패널 데이터에서 시간제 진입/진출 자료를 추출하여 진행되었다.

이 연구의 결과는 취업률 향상의 일환으로 진행되고 있는 기혼여성의 시간(선택)제 일자리 확충이라는 과제를 진행함에 있어 좋은 시간(선택)제 일자리가 어떤 점들을 고려하고 어떤 점에 역점을 두어야 할 것인지에 시사점을 제공하는 데 도움이 될 것이다.

II. 한국의 시간제 일자리 현황

1. 한국 여성의 시간제 일자리 비중 추이

통계청의 경제활동인구조사에서 근무형태별 부가조사가 실시된 2002년부터 2013년까지의 자료를 통한 시간제 여성의 비율 추이는 <표 1>에 요약되어 있다. 이 표에서 볼 수 있듯이, 여성의 경제활동참가율이 2002년 40.0%에서 2013년 42.9%로 약간 증가하고 있고 전체 임금근로자 중 여성의 비율은 2002년 41.5%에서 2013년 43.0%로 조금 늘었다. 전체 임금근로자 중 시간제 근로자 비율은 2002년 5.7%에서 2013년 10.3%로 증가했는데, 여성 임금근로자 중 시간제 여성근로자 비율은 같은 기간 10.0%에서 17.3%로 증가하여 남성에 비해 증가폭이 더 크다. 2013년 현재 전체 임금근로자의 7.4%에 해당하는 135만 7천명의 여성들이 시간제로 일하고 있는 것이다.

이런 추세로 보면 시간제 노동의 확대와 관련하여 남녀가 큰 차이가 없는 것으로 보이나, 시간제 일자리에 있어서 여성이 70% 정도로 항상 대다수를 점했다는 점은 시간제노동의 이슈들을 여성의 시각으로 접근하도록 만드는 이유이기도 하다. 더구나 현 정부에서 추진하고 있는 시간(선택)제 일자리가 기혼여성을 주요 대상으로 하고 있기에 앞으로도 시간제노동의 이슈는 여성들을 중심으로 전개될 전망이다.

<표 1>에서 한 가지 더 지적하고 넘어갈 점은, 전체적으로 시간제근로자의 비중이 2009년을 기점으로 증가추세가 가속화되고 있다는 것이다. 이 원인을 규명하는 것은 또 다른 연구에서 다루어야 할 주제이겠지만, 2008년을 전후해서 전 세계 경제에 큰 영향을 미친 미국 발 금융위기가 일정하게 연관성이 있지 않을까 생각된다.

<표 1> 근로형태별 규모 및 비중 추이

연도	경제활동참가율(%)		임금 근로자(천명)		시간제(천명)		시간제비율(%)	
	전체	여성	전체A	여성B	전체C	여성D	C/A	D/B
2002	48.0	40.0	14,030	5,772 (40.8)	807	579 (62.3)	5.7	10.0
2003	47.9	39.5	14,149	5,866 (41.5)	929	689 (74.2)	6.6	11.7
2004	48.6	40.5	14,584	6,096 (41.8)	1,072	794 (74.1)	7.4	13.0
2005	49.2	41.1	14,968	6,286 (42.0)	1,044	736 (70.5)	7.0	11.7
2006	49.5	41.5	15,351	6,442 (42.0)	1,135	790 (69.6)	7.4	12.3
2007	49.7	41.6	15,882	6,647 (41.9)	1,201	843 (70.2)	7.6	12.7
2008	49.6	41.5	16,103	6,737 (41.8)	1,229	857 (69.7)	7.6	12.7
2009	49.5	41.0	16,479	6,964 (42.3)	1,426	1,058 (74.2)	8.7	15.2
2010	49.9	41.4	17,048	7,265 (42.6)	1,620	1,194 (73.7)	9.5	16.4
2011	50.2	41.8	17,510	7,476 (42.7)	1,702	1,232 (72.4)	9.7	16.5
2012	50.8	42.3	17,734	7,600 (42.9)	1,826	1,320 (72.3)	10.3	17.4
2013	51.3	42.9	18,240	7,848 (43.0)	1,883	1,357 (72.1)	10.3	17.3

자료: 노동부. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사. 2002-2013년도 8월. 정성민·배기준(2013)에서 재구성.

() 안은 해당 범주에서의 여성비중.

2. 한국 시간제 일자리의 질

노동시장에서 점차 그 비중이 증가하고 있는 시간제 일자리의 질은 어떠한가?

한국에서 시간제는 한시적 근로, 비정형적 근로와 함께 비정규직 범주에 포함되고 있다. 그러나 임시직 근로나 파견 근로와 같은 다른 비정규직과 달리, 시간제 일자리에 대해서는 질이 높다거나 낮다고 이론적으로 이야기하기 어렵다. 전문 직종에서의 상용직 시간제 일자리와 비숙련직종에서

의 임시직 시간제 일자리의 질은 많은 차이가 있을 수 있기 때문이다. 그러나 한국에서 시간제 일자리를 지속적으로 조사하고 있는 경제활동인구조사 부가조사는 시간제 내의 유형화 없이 비정규직에 포함하고 있어 그 일반적 특징을 살펴볼 수밖에 없다. 경제활동인구조사 부가조사의 결과를 분석한 정성민·배기준(2013)에 따른, 시간제 근로에서의 고용조건 추이는 <표 2>에 정리되어 있다.

<표 2> 시간제 근로자 고용조건 추이

연도	시간당 임금수준 (%)		평균 주당 근로시간 (시간)		사회보험 가입률 (%)					
	정규직	시간제	정규직	시간제	국민연금		고용보험		건강보험	
					정규직	시간제	정규직	시간제	정규직	시간제
2002	100.0	101.1	51.0	21.6	62.9	2.0	56.2	3.1	65.6	2.7
2003	100.0	85.1	50.2	23.0	70.8	2.1	59.7	3.0	72.5	2.7
2004	100.0	80.2	49.7	22.6	72.5	2.4	61.5	3.6	73.8	3.7
2005	100.0	76.7	49.2	22.2	75.7	2.1	63.8	2.2	75.9	2.3
2006	100.0	73.1	48.5	21.5	76.1	3.2	64.7	3.2	76.1	3.8
2007	100.0	66.6	47.9	21.7	76.3	3.3	64.3	3.7	76.7	4.0
2008	100.0	64.7	46.9	21.5	77.3	6.4	65.8	6.3	78.0	6.1
2009	100.0	56.2	45.9	21.3	78.9	7.4	67.6	9.1	79.8	8.8
2010	100.0	55.5	45.6	21.1	78.4	9.3	67.6	10.6	79.5	10.6
2011	100.0	59.3	45.0	20.7	79.1	11.0	68.9	13.4	80.9	13.0
2012	100.0	53.3	44.2	21.0	80.3	12.2	70.4	14.8	82.2	14.6
2013	100.0	55.5	44.0	21.2	81.2	13.5	71.8	17.2	83.5	17.9

자료: 노동부. 경제활동인구조사 근무형태별 부가조사. 2002-2013년도 8월. 정성민·배기준(2013)에서 재구성.

시간제 근로자들은 정규직에 비해 시간당 임금이 2013년에 55.5%밖에 되지 않는다. 그런데 더 큰 문제로 보이는 것은, 시간제의 시간당 임금이 2002년 정규직보다 약간 높았었는데(101.1%), 그 이후 10년 간 거의 절반으로 떨어졌다는 사실이다. 주당 평균시간을 살펴보면, 정규직의 경우 전반적 노동시간 단축의 흐름 속에서 2002년 51.0시간에서 2013년 44.0시간으로 7시간이나 단축된 것에 비해, 시간제의 주당노동시간은 같은 기간 거의 변화가 없다. 시간제의 시간당 임금이 급격하게 감소하고 있는 추세에 비해, 시간제의 사회보험 가입률은 조금씩 증가하고 있는 추세이다. 국민연금, 고용보험, 건강보험에 있어 시간제 근로자의 가입률이 2002년 3% 내외였던 것에 비해 2013년 각각 13.5%, 17.2%, 17.9%로 증가하였다. 그러나 시간제 근로자의 사회보험 가입률을 정규직과 비교하면, 각각 정규직의 16.6%, 24.0%, 21.4%에 지나지 않는다. 사회보험 가입률의 격차가 아직도 아주 심각한 것이다.

시간제 노동은 노동시장에서 그 비중이 점점 커지고 있는 반면, 그 노동조건은 정규직과 비교해 아주 열악한 수준에 머물고 있음을 알 수 있다. 물론 모든 시간제 일자리의 질이 정규직 일자리에

비해 낮다고 할 수는 없지만, 적어도 한국에서는 평균적으로 많이 낮다고 말할 수 있겠다. 더구나 시간제 근로자들이 스스로 임금 등 근로조건을 개선시키는 데 기여할 수 있는 노동조합 조직률은 2013년 정규직의 17.0%에 비해 시간제 근로자들의 경우 0.6%에 불과하고, 노동조합이 조직되어 있는 직장에서 일하고 있는 경우도 정규직의 30.2%에 비해 14.0%에 불과해, 시간제 일자리의 질 향상을 시간제 근로자들 스스로의 손에 맡겨 두기에도 힘든 현실이다(정성민·배기준, 2013).

III. 여성의 시간제 근로에 관한 기존의 연구들

여성의 시간제 노동을 둘러싼 긍정적 측면과 부정적 측면에서의 논의는 특히 다른 나라들에서 큰 관심의 대상이었다. 여기서는 시간제 일자리의 주요공급자, 특히 가정·자녀양육의 주담당자인 여성 관점에서의 논의에 한정하고자 한다. 긍정적 측면을 강조하는 입장에서는, 가정에서의 역할 등으로 전일제 일자리에서 일할 수 없는 여성들에게 시간제 일자리는 가정과 일의 균형을 추구할 수 있는 대안을 제시함으로써 여성의 노동시장 단절을 완화할 수 있어 참여하는 개별 여성/가정들과 노동시장 양자에 긍정적인 효과가 있다고 주장한다. Booth & Van Ours는, 네덜란드의 시간제 일자리에서 일하는 기혼여성들이 높은 직무만족도를 보이며 노동시간을 바꾸기를 원치 않는다고 보고하고 있다. 시간제 일자리는 “대부분의 네덜란드 여성들이 원하는 일자리(what most Dutch women want)”라는 것이다(2013:264).

여성의 시간제 노동에 대한 부정적인 시각으로는, 투자된 인적자원에 비해 과소사용(under-utilization)되고 있다는 관점(Connolly and Gregory, 2008), 여성의 시간제 일자리는 대부분 이중노동시장이론에서 말하는 주변적 부문에 집중되어 있음으로 해서 임금, 승진 기회 등 노동조건이 열악하다는 관점(Tilly, 1996), 가정에서의 역할분리 유지와 이에 따른 노동시장에서의 불평등을 구조화하고, 이는 일자리의 전형을 ‘장시간 일하는 남성 중심의 일자리’로 유지하여(Webber and Williams, 2008) 기업주들의 이익에 기여할 뿐이라는 관점들이 포함되어 있다.

영국 여성의 시간제 일자리와 관련해, Connolly and Gregory(2008)는 여성중심 직업들을 그 기술자격조건에 따라 15등급으로 나눈 후, 전일제에서 시간제로 이동한 여성들의 직업에 어떤 변화가 일어났는가를 연구했다. 결과는, 전일제에서 시간제로 이동한 여성들 중 25% 정도는 직업등급의 하락을 경험했는데, 같은 기업 내에서 이동을 한 경우는 이 하락이 적었다. 또한 전일제 여성들이 직업 하락을 감수하면서도 시간제로 이동하는 결정요인으로는 취학 전 자녀의 존재 등 개인·가족적 요인보다는 시간제근무가 가능한 곳이 한정되어 있기 때문이라는 것을 발견하여 여성의 시간제 일자리 질의 문제를 구조적 문제로 결론지었다. 이와 비슷한 맥락에서 Manning & Petrongolo(2008)는, 전일제에서 시간제로 이동한 영국 여성들이 직업의 변화로 인한 임금저하(pay penalty)를 경험하고 있는데, 이는 특히 기업을 이동할 경우 더 심했다고 분석하였다. 이 두 논문에서는 시간제로 일하는 여성들은 자신들이 더 높은 기술수준의 직업을 수행할 능력이 있음에도 불구하고 시간제 일자리를 제공하는 더 낮은 수준의 직업에서 일함으로써 본인들과 사회 전반적으로

인적자원의 비효율을 초래한다고 주장한다.

여성의 시간제 일자리에 대한 유형화는 이러한 상반된 시각들을 일정 정도 학문적으로 통합시키는 데 기여했다고 볼 수 있다. 시간제 일자리를 노동시장에서의 위상에 따라 좋은 시간제와 나쁜 시간제 일자리로 나누어 고찰하여 노동조건의 명확한 차이를 밝히기도 하고(Tilly, 1996), 자녀를 부양하는 전문직과 이차적 직종(서비스업 등)의 시간제 여성들을 인터뷰해 그들 인식·전략의 공통점(시간제 노동을 자신들의 선택이라고 인식하는 것)과 차이점(전문직의 경우, 남성중심의 이상적 노동자상을 추종, 기업주와 동일시하고 자신의 가치를 증명하는 전략을 사용하는 데 반해, 서비스업의 경우, 시간제가 만연한 곳에서 일하며 가능하면 전업주부를 꿈꾸는 등의 차이)을 규명하기도 했다(Webber and Williams, 2008).

한국에서의 여성 시간제 일자리에 대한 논의도 이러한 상이한 관점에 따라 전개되었다. 황수경(2004)은 한국노동패널 자료를 활용하여, 기혼여성의 가족주기를 5주기로 나누어 이 가족주기별로 기혼여성의 근로시간 결정을 분석하였다. 주기별로 보았을 때, 40시간 미만을 일하는 단시간 근로자 비중이 3주기(평균연령 36세)에 가장 높고 4주기(평균연령 55세)와 5주기(평균연령 71세)에서도 비교적 높은 수준을 유지하며, 2주기(평균연령 30세) 이후 노동시장에 재진입하는 기혼여성들이 주로 개인서비스업이나 판매서비스직의 시간제로 이루어지고 있음을 보여주었다. 또한 배우자가 있는 경우 미취업보다는 시간제 고용을 선택할 확률이 높음을 보고하고 있다. 이는 시간제 일자리가 여성의 가족주기에 따른 노동시장 활동에 유용하게 활용되고 있다는 것을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

한 편으로, 김지경(2003)의 출산 직후 여성에 대한 분석에 따르면, 일·가정 양립이 가장 필요한 시기에 여성들이 전략적으로 시간제 취업을 한다는 기존의 논의에 반해, 출산 전 전일제 근로를 하였던 여성이 시간제 근로를 했던 여성에 비해 출산 후 노동시장으로 복귀하는 이행률이 3.4배 정도 높다고 보고하고 있다. 이는 출산 전 직장에서 출산 후에도 계속 일할 수 있는 기회를 더 많이 주는 것으로도 해석할 수 있어, 상대적으로 전일제 일자리가 여성의 노동시장 경력 단절을 완화시켜준다는 것이다. 정영순 외(2012)는 전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 관한 연구에서, 전일제 여성에 비해 시간제 여성은 작은 규모에서 일하고 있으며, 비정규직일 가능성이 더 높고 전일제 월급여의 절반보다 낮은 소득을 가지고 있으며 작업만족도가 낮아 이직의사가 더 높다고 보고하였다. 또한 시간제 여성은 전일제 여성에 비해 비정규직일 때, 가사도움이 없을 때 이직의사가 높다는 것을 보고하여 시간제 일자리의 질이 전일제에 비해 더 낮다는 것을 보고하였다.

IV. 시간제 일자리의 이동과 시간제 일자리로부터의 이동

본 연구는 한국노동연구원에서 조사하는 한국노동패널 1-15차 자료를 이용하여 어떤 여성들이 시간제 일자리로 이동하고, 또 어떤 여성들이 시간제 일자리를 떠나는가를 분석한다. 이를 위해, 한국노동패널 1-15차 데이터에서 15세 이상 65세 미만의 여성만을 대상으로 하여, 조사된 개인별로

인접한 두 해의 자료가 존재하는 경우들을 하나의 케이스로 하여 데이터를 재구성하였다. 예를 들어 1-15차 조사에 빠짐없이 참가한 1차 당시 15세 이상이고 15차 당시 65세 미만인 여성의 경우 한 사람당 14개의 케이스가 만들어지는 것이다. 각각의 케이스에 대해 이전차수의 자료를 새로운 변수로 나중차수의 자료에 포함하여, 결과적으로 패널 데이터가 아닌 횡단면적 데이터로 구축하였는데, 각 차수(연도)의 차이는 해당 연도로 통제하였다.

이렇게 구축된 데이터를 기초로, 시간제 일자리로의 이동과 시간제 일자리로부터의 이동을 분석하기 위해 임금근로자, 비임금근로자, 실업자, 경제활동 비참가자 중 비임금근로자를 분석대상에서 제외했다. 이는 이 연구가 고찰하려고 하는 임금근로 내 시간제근로에 집중하기 위한 것으로, 비임금근로자(자영업자, 가족종사자)의 경우 동일한 시간의 근무에도 상당히 다른 인적, 직업적 특성이 존재할 것이라고 보았고, 현재의 '시간(선택)제 일자리'도 임금근로 내의 시간제를 겨냥한 것으로 보았기 때문이다. 또한 실업자와 경제활동 비참가자를 같이 묶어 '미취업'의 범주로 만들었다. 경제활동 참가여부에 있어서는 차이가 있지만, 시간제 일자리 선택과 관련해서는 큰 차이가 없을 것으로 생각했기 때문이다. 따라서 시간제 일자리 선택과 관련한 범주는 '전일제', '시간제', '미취업'으로 재구성되었다. 그런데 시간제와 전일제 구성에 있어, 시간제인지 전일제인지 묻는 질문에 대한 답변으로 분석했을 때, 시간제라고 답한 케이스 중 40% 정도가 주당 정규근로시간이 36시간을 넘는 등 문제점이 발견되어, 주당 정규근로시간을 계산하여 36시간 이상이면 전일제, 36시간 미만이면 시간제로 규정하였다. 또한 주당 168시간을 넘는 답변은 168시간으로 정정하여 사용하였다.

이 세 범주 간의 이동과 관련해 각각의 범주에서 모든 범주로의 이동이 가능하다. 우선 지난 해 미취업이던 여성들 중 어떤 여성들이 다음 해에 전일제로 가는지, 시간제로 가는지, 혹은 미취업에 그대로 남아 있는지를 분석하고, 다음으로는 지난 해 전일제이던 여성들 중 어떤 여성들이 다음 해에 시간제로 가는지, 미취업으로 가는지, 혹은 전일제에 남아 있는지를 분석하고, 마지막으로 지난 해 시간제이던 여성들 중 어떤 여성들이 다음 해에 전일제로 가는지, 미취업으로 가는지, 혹은 시간제에 남아 있는지를 분석했다. 이런 분석 요구에 맞추어 분석방법은 다항로지트모형(multinomial logistic regression)을 사용하였다.

우선, 이 분석에 사용된 케이스들의 특징을 살펴보겠다. <표 3>이 케이스들의 기술통계를 보여준다. <표 3>을 보면, 시간제에 비교해 전일제는 2000년, 2008년은 더 많이 존재하고 2002년은 더 적게 존재한다. 교육수준은 중졸 이하와 고졸은 더 적게 존재하고 전문대졸과 4년대졸 이상은 더 많이 존재한다. 나이그룹으로 볼 때는 25-34세 그룹이 더 많이 전일제로 일하고, 35세 이상 그룹에서는 더 적게 전일제로 일한다. 배우자와 동거하고 있는 경우는 시간제보다 전일제에서 더 많이 일한다. 막내자녀의 나이그룹으로 볼 때는 전일제가 시간제에 비해 유아, 중학교생 그룹에서는 더 적게 존재하고 영아와 고졸이상 그룹에서는 더 많이 존재한다. 전일제가 시간제에 비해 시간당임금은 더 높고 근속개월수도 더 길다.

시간제와 비교해 미취업의 경우는, 2008년에는 더 많이 2012년에는 더 적게 존재한다. 교육수준으로 볼 때 중졸 이하와 고졸은 미취업이 더 많이 존재하고 4년대졸 이상은 더 적게 존재한다. 나이그룹으로는 15-24세, 55-64세 그룹에 미취업이 더 많이 존재하고, 35-54세 그룹에서는 더 적게 존재한다. 본인의 근로소득을 제외한 작년 가구소득은 시간제에 비해 미취업이 더 많았으며, 자녀

<표 3> 기술통계

	전체		전일제		시간제		미취업	
N(케이스수)	55002		18405		2934		33663	
변수	평균(M)	표준편차(SD)	M ³	SD	M	SD	M ³	SD
연도								
1999	.0766	.2659	.0663	.2489	.0723	.2590	.0826	.2752
2000	.0702	.2555	.0621***	.2413	.0613	.2400	.0754	.2640
2001	.0657	.2477	.0609	.2392	.0671	.2503	.0681	.2519
2002	.0657	.2477	.0631**	.2431	.0753	.2640	.0662	.2487
2003	.0659	.2482	.0655	.2475	.0740	.2618	.0654	.2473
2004	.0696	.2545	.0688	.2531	.0760	.2651	.0695	.2543
2005	.0685	.2527	.0666	.2493	.0644	.2455	.0700	.2551
2006	.0692	.2538	.0685	.2525	.0658	.2479	.0699	.2550
2007	.0707	.2563	.0721	.2587	.0654	.2473	.0703	.2557
2008	.0693	.2540	.0714***	.2575	.0566	.2311	.0693***	.2540
2009	.0685	.2525	.0693	.2540	.0651	.2467	.0683	.2522
2010	.0805	.2720	.0870	.2818	.0804	.2720	.0769	.2664
2011	.0797	.2708	.0887	.2844	.0828	.2757	.0745	.2626
2012	.0800	.2713	.0897	.2858	.0934	.2910	.0736***	.2611
교육수준								
중졸 이하	.3145	.4643	.2379***	.4258	.3112	.4631	.3567***	.4790
고졸	.4244	.4943	.3905***	.4879	.4196	.4936	.4434**	.4968
전문대졸	.1147	.3186	.1683***	.3742	.0900	.2862	.0875	.2826
4년대졸 이상	.1464	.3535	.2032***	.4024	.1793	.3836	.1124***	.3159
나이그룹								
15-24세	.1926	.3944	.1266	.3325	.1278	.3340	.2344***	.4236
25-34세	.2470	.4313	.3096***	.4623	.2093	.4069	.2161	.4116
35-44세	.2293	.4204	.2653***	.4415	.2965	.4568	.2038***	.4028
45-54세	.1838	.3873	.2164**	.4118	.2362	.4248	.1614***	.3679
55-64세	.1473	.3544	.0822***	.2747	.1302	.3366	.1843***	.3878
배우자 동거	.6366	.4810	.5887***	.4921	.6486	.4775	.6618	.4731
작년가구소득(만원) ¹	2674.2	2830.7	2233.8	2140.1	2225.1	2077.9	2954.1***	3163.9
자녀수	1.4964	.9474	1.4658	.9684	1.4785	.9534	1.5146**	.9348
막내자녀나이그룹								
영아(0-1세)	.0509	.2198	.0305***	.1721	.0133	.1145	.0653***	.2471
유아(2-5세)	.1350	.3417	.1008***	.3011	.1380	.3450	.1534**	.3604
초등학교생	.0018	.0428	.0023	.0483	.0027	.0522	.0015	.0385
중등학교생	.1142	.3181	.1171***	.3216	.1387	.3457	.1105***	.3135
고등학교생	.1207	.3257	.1007	.3009	.1029	.3039	.1331***	.3397
고등학생졸이상	.4029	.4905	.4562***	.4981	.4185	.4934	.3723***	.4834
무자녀	.1745	.3795	.1923	.3941	.1858	.3890	.1638***	.3701
시간당임금(만원) ²	.7850	.4300	.7906***	.4300	.6863	.4197		
근속개월수 ²	63.69	63.13	64.80***	63.98	44.22	41.15		

¹작년가구소득은 작년가구총소득 중 본인의 근로소득을 제외한 소득이다.

²시간당 임금은 임금근로자만 해당되기 때문에, 전체 N=12250, 전일제 N=11589, 시간제 N=661이다.

³근속개월수는 임금근로자만 해당되기 때문에, 전체 N=12247, 전일제 N=11589, 시간제 N=661이다.

평균에 있는 **와 ***는 시간제와의 차이에 대한 통계적 유의성을 나타낸다. **는 p<0.05, ***는 p<0.01.

수도 더 많았다. 막내자녀 나이 그룹에서는, 영아, 유아와 고등학생 그룹에서 미취업이 더 많았으며 중학생, 고졸이상, 무자녀 그룹에서 더 적었다. 전체적으로 볼 때 시간제는, 교육수준에서는 전일제와 미취업의 중간정도를 보이고 있고, 35-54세 그룹에서 전일제와 미취업보다 많이 분포하고 있으며, 막내자녀가 영아와 중학생일 때 전일제와 미취업보다 많이 존재했다. 전일제와 비교해서 시간당 임금은 더 낮고 근속개월수도 더 짧았다.

그런데 여기에서 관심을 끄는 것은, 전일제와 시간제 간의 시간당 임금의 차이이다. 앞의 <표 2>에서는 2002년 시간제 근로자들이 정규직에 비해 시간당 임금이 약간 더 높았었는데, 이후 10년에 걸쳐 거의 절반 수준으로 떨어져 2013년에 55.5%밖에 안 된다고 했는데, 이 연구에서 사용한 데이터는 전일제의 7906원에 비해 시간제가 6863원으로 전일제의 86.8%에 달한다. 우선, <표 2>에서는 정규직과 비교한 것임에 비해 이 연구에서는 정규직/비정규직에 관계없이 주당 표준노동시간으로 전일제/시간제를 나눔으로 해서 임금이 낮은 비정규직 전일제 근로자들이 전일제에 포함되었기 때문일 수도 있다. 또한 이 연구에서는 1999년부터 2012년까지의 자료를 사용함으로써 이전의 상대적으로 높은 시간제 임금이 포함되어 2013년만을 보는 것보다 시간제의 상대임금이 높을 수도 있다. 또 한 가지 가능성은, 사용한 데이터가 특히 노동시간과 임금 부분에 있어 정확도가 떨어지며 극단치가 많이 있다는 것이다. 뒤에서 설명하듯 특히 임금변동에 대한 분석을 할 때 몇 가지 제한을 두어 분석을 했지만, 데이터가 정확하지 못할 가능성도 배제할 수 없다.

1. 시간제 일자리로의 이동

1년 사이 시간제 일자리로의 이동을 보기 위해서는, 이전 차수에 미취업이었던 케이스 중 다음 차수에 시간제로 이동한 경우와 이전 차수에 전일제였던 케이스 중 다음 차수에 시간제로 이동한 경우를 살펴보아야 한다. 따라서 각각의 경우에 대한 다항로짓분석을 실시하였다. 이전 차수에 미취업이었던 경우에는 교육수준, 나이그룹, 배우자 동거상태의 변화, 본인 근로소득을 제외한 이전년도 가구소득, 자녀수, 막내자녀의 나이그룹 등이 영향을 미칠 것으로 예상을 하였고(황수경, 2004), 연도를 통제변수로 사용하였다.

1년 전 미취업이었던 여성들의 다음 해 일자리 상태(전일제, 시간제, 미취업)의 변화를 다항로짓 분석한 결과는 <표 4>의 Model 1에 보고되어 있다. 이 표에는 나와 있지 않지만, Model 1에서 미취업에서 미취업으로, 미취업에서 전일제로, 미취업에서 시간제로 간 경우, 세 회귀분석식이 서로 같지 않다는 것을 likelihood-ratio test로 확인하였다.

우선, 지난해에 미취업이었던 케이스 중(Model 1) 미취업으로 남아 있는 케이스들을 시간제로 변동한 케이스들과 비교해 보면, 고졸 이상의 고학력은 다음해에 시간제로 많이 변동했으며, 35-44세 나이그룹이 다음해 미취업보다 시간제를 선택했고, 지난해와 다음해에 배우자와 계속 동거했던 케이스들은 시간제를 선택한 경우가 적었다. 또한 작년에 본인의 근로소득을 제외한 가구소득이 높을수록 시간제 대신 미취업을 선택했으며, 영아가 있는 경우 미취업으로 남는 것을 선호했다.

<표 4> 시간제 일자리의 상태 변화에 대한 다항로지 분석

이전 차수	미취업(Model 1)				전일제(Model 2)			
다음 차수	전일제		시간제		시간제		미취업	
	계수	SE	계수	SE	계수	SE	계수	SE
교육수준								
고졸	.4384***	(.0618)	.4872***	(.0958)	.5465***	(.2053)	.0384	(.0934)
전문대졸	1.5301***	(.0849)	.6219***	(.1668)	.6686**	(.2846)	-.3754***	(.1316)
4년대졸 이상	1.2212***	(.0822)	.7851***	(.1376)	1.1710***	(.2807)	-.4053***	(.1432)
나이								
25-34세	.4534***	(.0873)	.2535	(.1538)	.0099	(.2677)	-.0397	(.1006)
35-44세	.2920***	(.0960)	.4353***	(.1568)	.5263	(.3393)	-.6064***	(.1393)
45-54세	.0901	(.1015)	.2366	(.3988)	.7568**	(.3276)	-.4835***	(.1438)
55-64세	-.9527***	(.1169)	-.3192	(.1890)	.9250**	(.3632)	-.1816	(.1704)
배우자동거변화 ¹								
무→유	-.4530	(.2788)	-.3058	(.4893)	.4840	(.4782)	1.2697***	(.1575)
유→무	.8423***	(.2422)	.6036	(.3988)	-1.0557	(1.0237)	.0203	(.3979)
유→유	-.6014***	(.0794)	-.3255**	(.1373)	.1263	(.1945)	.3426***	(.0949)
작년가구소득 ²	-.0001***	(.0000)	-.0001***	(.0000)	-.0000	(.0000)	.0001***	(.0000)
자녀수	.1208**	(.0367)	.0153	(.0601)	-.0536	(.1108)	-.0764	(.0469)
막내자녀나이								
영아(0-1세)	-2.0289***	(.2145)	-1.7842***	(.3748)	-.5643	(.8024)	1.2152***	(.1958)
유아(2-5세)	-1.2190***	(.1259)	-.1729	(.1989)	.0286	(.4149)	.0266	(.1748)
초등학교생	-.4605	(.5843)	.3959	(.6683)	.9526	(1.3126)	.3468	(1.0685)
중등학교생	-.6889***	(.1259)	.1326	(.1994)	-.0016	(.3520)	-.1437	(.1697)
고등학교생	-.8759***	(.1221)	-.3246	(.1962)	-.4757	(.3786)	-.2950	(.1658)
고졸이상	-.3561***	(.0967)	-.1085	(.1560)	.0823	(.2628)	-.0161	(.1137)
작년시간당임금					-1.8792***	(.4124)	-1.2037***	(.1784)
작년근속개월수					-.0046**	(.0020)	-.0098***	(.1753)
연도								
2000	-.5045***	(.0947)	-.6848***	(.1729)	-.0209	(.3965)	-.1281	(.1487)
2001	-.2869***	(.0936)	-.1644	(.1536)	-.5157	(.4511)	-.2485	(.1505)
2002	-.4351***	(.0994)	-.1480	(.1565)	.2435	(.3725)	-.3452**	(.1549)
2003	-.3230***	(.0997)	-.1818	(.1614)	-.0758	(.4045)	-.0303	(.1440)
2004	-.3819***	(.0996)	-.5192***	(.1772)	.3977	(.3823)	-.2369	(.1550)
2005	-.5974***	(.1092)	-.4129**	(.1807)	.4606	(.3678)	-.3837**	(.1547)
2006	-.4835***	(.1057)	-.4926***	(.1823)	.7166	(.3706)	-.4463***	(.1592)
2007	-.4962***	(.1115)	-.3826**	(.1825)	.2622	(.3821)	-.2813	(.1587)
2008	-.4611***	(.1144)	-.4716**	(.1971)	.5749	(.3762)	-.3161	(.1637)
2009	-.6348***	(.1223)	-.2376	(.1834)	.5990	(.3790)	-.2466	(.1639)
2010	-.3348***	(.1173)	-.1989	(.1774)	-.1870	(.4365)	-.4426**	(.1767)
2011	-.5328***	(.1273)	-.0755	(.1865)	.2671	(.4165)	-.1479	(.1782)
2012	-.4849***	(.1376)	-.1227	(.2073)	.6225	(.3930)	-.2826	(.1832)
N	30278				11831			
Wald Chi ²	1563.48				562.52			
Pseudo R ²	.9997***				.9997***			

¹배우자 동거 변화는 배우자 무→배우자 무가 base로 사용되었다.

²작년가구소득은 작년가구총소득 중 본인의 근로소득을 제외한 소득이다.

는 $p < 0.05$, *는 $p < 0.01$.

위의 표에는 보고되고 있지 않지만, 지난해에 미취업이었던 케이스 중 전일제로 변동한 케이스들을 시간제로 변동한 케이스들과 비교해 보면, 전문대졸과 4년대졸 이상의 경우 미취업에서 시간제보다는 전일제를 더 많이 선택했으며, 55-64세 그룹은 전일제보다 시간제를 더 많이 선택했다. 막내자녀가 유아, 중학생, 고등학생일 경우 전일제보다는 시간제를 더 많이 선택했다. 위의 결과들을 종합해 볼 때, 고졸의 학력, 55-64세의 나이인 경우, 미취업에서 (전일제보다도) 시간제로 더 많이 변동을 한다는 것을 알 수 있다. 이는 고용률 증대를 위한 시간(선택)제의 대상을 주로 고학력, 2-30대의 어린 자녀가 있는 배우자가 있는 여성들을 상정한 것과 조금 다른 현상을 보여준다. 물론 지금까지의 시간제 고용이 노동조건이 열악한 일자리였던 데 비해, 앞으로 창출하고자 하는 시간제는 좋은 일자리일 것이라는 차이가 있을 수 있지만, 시간(선택)제 대상 선정에 있어서 현실의 상황을 충분히 고려할 필요가 있다고 생각된다.

다음으로는 Model 2의 지난해 전일제였던 경우를 살펴보겠다. 여기서도 Model 1에서와 마찬가지로 전일제에서 전일제로, 전일제에서 시간제로, 전일제에서 미취업으로 간 경우, 세 회귀분석식이 서로 같지 않다는 것을 likelihood-ratio test로 확인하였다. 전일제에서 시간제로 이동한 케이스를 보면, 고졸, 전문대졸, 4년대졸 이상의 경우 전일제에 머물지 않고 시간제로 이동했으며, 45-64세 그룹이 전일제 잔존보다 시간제로의 이동을 선택했다. 또한 지난해의 시간당 임금이 적고 근속개월수가 짧을수록 전일제 잔존보다 시간제로의 이동을 선택했다. 위의 표에는 나타나 있지 않지만 전일제에서 시간제로 이동한 케이스들과 미취업으로 이동한 케이스들의 특징들을 비교해 보면, 고졸, 전문대졸, 4년대졸 이상에서, 그리고 35-64세 그룹에서 미취업보다 시간제로의 이동을 더 많이 선택했으며, 막내자녀가 영아일 때와 근속개월수가 낮을수록 시간제보다 미취업으로의 이동을 더 많이 선택하였다. 종합하자면, 고졸, 전문대졸, 4년대졸 이상의 경우와 45-64세의 그룹에서 전일제에서 시간제로의 이동을 (미취업으로의 이동보다) 더 많이 선택하였다. 따라서 미취업으로의 이동에 따른 고용률 저하를 방지하려면, 중졸이하의 낮은 학력과 25-34세 그룹, 막내자녀가 영아인 전일제 여성들에게 미취업으로의 이동 대신 시간제를 선택할 수 있는 대안을 마련해주어야 할 것이다.

2. 시간제 일자리로부터의 이동

시간제 일자리에 대해 전일제로 가는 다리의 역할을 강조할 것인가, 아니면 시간제 일자리를 가진 여성들이 지속적으로 시간제 일자리에서 일하는 것을 겨냥할 것인가는 여성의 시간제 일자리 이슈를 다룸에 있어 중요한 요소였다. Booth & Van Ours(2013)는 네덜란드 여성들의 시간제 일자리는 전일제로 가는 다리의 역할이 아닌 지속적 시간제 일자리라는 것을 네덜란드 시간제 여성들의 만족도 조사를 통해 제시한 바 있다. 한국의 경우, 이에 대한 전반적인 연구가 부족하기는 하지

만, 본 연구에서 사용한 데이터를 사용하여 전일제와 시간제의 경우, 현재 일자리 선택의 자발성, 자발적/비자발적 선택의 이유, 직무와 자사의 교육수준과의 적합성, 직무와 자신의 기술수준과의 적합성, 직무만족도를 비교하여 보았다. 그 결과는 <표 5>에 보고되어 있다.

<표 5> 전일제와 시간제 간의 비교

	전일제	시간제
	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)
일자리선택의 자발성	.1088 (.0040)	.2186*** (.0226)
자발적/비자발적 이유		
현재직무에 만족	.6832 (.0060)	.4204*** (.0271)
현재직무를 과도기적으로 생각	.3032 (.0059)	.4414*** (.0273)
상황고려(가정, 학업 등)	.0136 (.0015)	.1381*** (.0189)
직무와 교육수준의 적합성 ¹	2.8519 (.0038)	2.7610*** (.0231)
직무와 기술수준의 적합성 ¹	2.8615 (.0037)	2.7640*** (.0208)
직무만족도 ²	2.8081 (.0047)	2.8604*** (.0183)

¹적합성은 1.매우 낮다 2.낮은 편이다 3.맞는다 4.높은 편이다 5.매우 높다로 측정되어 평균이 높을수록 적합성이 좋은 것이다.

²만족도는 1.매우 만족 2.만족 3.보통 4.불만족 5.매우 불만족으로 측정되어 평균이 높을수록 만족도가 낮은 것이다.

***는 $p < 0.01$.

<표 5>에서 알 수 있는 것은, 현재 한국에서의 시간제는, 전일제에 비교해, 비자발적으로 택하며 상황에 따른 과도기적 일자리로 생각되고 있다. 또한 시간제 근무자는 직무와 본인의 교육수준이나 기술수준과의 적합도를 더 낮게 인식하고 있으며 직무만족도도 더 낮았다. 이로써 위에서 언급한 네덜란드와는 다른 양상을 보이는 한국의 시간제 일자리는 전일제로 가기 위한 다리로 인식되고 있다고 볼 수 있다.

그렇다면, 지난해 시간제이던 케이스가 다음해에 전일제로 이동하거나 미취업으로 이동하거나 아니면 시간제로 지속하는 결정요인들은 어떤 것들인지 앞서서와 같은 다항로지분석을 통해 보고자 한다. 이 결과는 <표 6>에 보고되어 있다.

Model 3에서는 지난해 시간제이던 경우를 살펴보겠다. 여기서도 앞서서와 마찬가지로 시간제에서 전일제로, 시간제에서 미취업으로, 시간제에서 시간제로 간 경우, 세 회귀분석식이 서로 같지 않다는 것을 likelihood-ratio test로 확인하였다. 시간제에서 미취업으로 이동한 케이스를 보면, 25-54세 그룹과 지난해 본인의 근로소득을 제외한 가구소득이 높은 경우 미취업으로의 이동보다 시간제로의 잔존을 선택했다. 영아와 초등학생의 막내자녀를 둔 여성의 경우 시간제에 남아 있기보다 미취업으로의 이동을 택했다. 작년의 시간당 임금이 높을수록, 작년의 근속개월수가 적을수록 시간제 잔존보다 미취업으로의 이동을 선택했다. 시간제 여성의 미취업으로의 이동을 방지하기 위해서는, 영아와 초등학생들을 돌볼 수 있는 공공영아원과 공부방의 확충 등 자녀돌봄의 사회적 기반 확대가 필요할 것이다.

<표 6> 시간제 일자리로부터의 상태 변화에 대한 다항로짓 분석

이전 차수 다음 차수	시간제(Model 3)			
	전일제		미취업	
	계수	SE	계수	SE
교육수준				
고졸	.1351	(.2297)	.2077	(.2465)
전문대졸	.3918	(.3278)	-.3159	(.3899)
4년대졸 이상	-.1656	(.3301)	-.1839	(.3548)
나이				
25-34세	.0392	(.3595)	-1.2368***	(.3673)
35-44세	.4098	(.3809)	-1.3668***	(.4033)
45-54세	.1218	(.4004)	-1.2125***	(.4313)
55-64세	.7080	(.4699)	-.0762	(.5134)
배우자동거변화 ¹				
무-유	-1.3408	(.8715)	.9574	(.7318)
유-무	1.4752	(1.2449)	-.0008	(1.2990)
유-유	-.6182***	(.2372)	.2739	(.2849)
작년가구소득 ²	-.0000	(.0000)	.0001**	(.0000)
자녀수	-.0529	(.1518)	.1892	(.1564)
막내자녀나이				
영아(0-1세)	.6021	(1.2273)	2.6361***	(.8511)
유아(2-5세)	-.4661	(.5172)	.2091	(.4980)
초등학교생	9.7493***	(1.2642)	13.5950***	(1.3905)
중등학교생	.4782	(.4491)	-.5474	(.4827)
고등학교생	.0870	(.4694)	-.3627	(.4957)
고졸이상	.2884	(.3399)	-.3854	(.3539)
작년시간당임금	.4108**	(.2064)	.5808***	(.2183)
작년근속개월수	-.0000	(.0021)	-.0145***	(.0049)
연도				
2000	-.2485	(.5113)	.0218	(.5279)
2001	-.1651	(.5238)	-.4037	(.5155)
2002	-.4217	(.5183)	-.0211	(.5130)
2003	.1335	(.4814)	.0017	(.5227)
2004	-.7650	(.4614)	-.7540	(.4669)
2005	-.9450	(.4880)	-.0256	(.4659)
2006	-.5621	(.4470)	-1.1001**	(.4864)
2007	-.2323	(.4674)	-.2272	(.4964)
2008	-.4606	(.4863)	.2314	(.4773)
2009	-.3222	(.5117)	-.1421	(.5056)
2010	-.2493	(.4887)	.1433	(.5183)
2011	-.4898	(.4706)	-1.2890**	(.6030)
2012	-1.0235**	(.4871)	-1.1987**	(.5216)
N	1027			
Wald Chi ²	434.64			
Pseudo R ²	.9997***			

¹배우자 동거 변화는 무-무가 base로 사용되었다.

²작년가구소득은 작년가구총소득 중 본인의 근로소득을 제외한 소득이다.

는 $p < 0.05$, *는 $p < 0.01$.

한국에서 많은 시간제 여성들이 시간제 일자리를 전일제로의 과도기적 일자리로 생각한다면, 시간제에서 전일제로 이동하는 여성들의 특성은 어떠한가? <표 6>에서 볼 때, 이전 차수와 다음 차수에 계속 배우자와 동거하는 여성의 경우 전일제로 옮기지 않고 시간제에 남았고, 막내자녀가 초등학교일 때와 작년의 시간당 임금이 높을 때는 전일제로 옮겼다. 막내자녀의 나이그룹과 관련하여 미취업으로의 이동과 동일하게 초등학생의 경우 전일제로 옮기는 것이 상반되게 보이나, 이는 자녀의 연령에 대한 영향이 어린 자녀를 다른 가족이 돌보거나 보육시설에 맡길 수 있으면 여성취업 단절 가능성에 영향을 미치지 않는다는 장지연·김지경(2001)의 결과를 가지고 해석할 수도 있겠다. 미취업으로의 이동을 막기 위한 방안과 마찬가지로 시간제 여성들을 전일제로 이동하도록 하기 위해서는 자녀들의 공부방 확충이 필요하다고 하겠다.

V. 시간제/전일제 일자리 이동에 따른 임금변화

시간제에서 전일제로, 전일제에서 시간제로 이동할 때, 임금에는 어떤 변화가 일어날 것인가? 시간제/전일제 일자리 이동에 따른 임금변화를 고찰하기 위해, 이전 차수와 다음 차수의 시간당 임금의 변화를 종속변수로 하고, 전일제→전일제, 전일제→시간제, 시간제→전일제, 시간제→시간제로의 일자리 변화 유형을 독립변수로 선정하였다. 또한 Connolly and Gregory(2008)와 Manning & Petrongolo(2008)의 연구결과를 참고해, 기업 내에서의 이동인가 기업 간의 이동인가를 일자리 변화 유형과 시간당 임금 변화와의 관계를 조절하는 조절변수로 사용하였다. 기업 내 이동/기업 간 이동 변수는 근속개월 수를 산정하여 12개월 미만인 경우 기업 간 이동으로, 12개월 이상인 경우 기업 내 이동으로 간주하였다. 시간당 임금변화를 계산함에 있어 극단치(outliers)를 제외하기 위해 주당 정규노동시간과 주당임금 평균의 3x표준편차 밖에 존재하는 케이스들과 15시간 미만 일하는 초단시간 케이스를 제외하였다. 이는 특히 초단시간 케이스에서 시간당 임금이 지나치게 높게 계산되는 등 데이터의 오류가 있다고 보였기 때문이다. 연도는 통제변수로 사용하여 OLS 회귀분석을 실시하였다. 일반적으로 임금은 정규분포와 다른 특징의 분포를 보임에 따라 임금의 자연로그로 회귀하지만, 이 분석에서는 임금의 차이가 종속변수이고 이 임금차이의 분포가 정규분포에 가까웠기 때문에 그냥 임금차이를 종속변수로 사용하였다. 회귀분석 결과는 <표 7>에 보고되어 있다.

<표 7>에 따르면, Model 1에서는 이전 차수에 전일제에서 다음 차수에도 전일제로 남은 케이스들에 비해, 전일제에서 시간제로 이동한 경우 시간당 임금이 919원 상승했고, 시간제에서 전일제로 이동한 경우 1111원 감소했으며, 시간제에서 시간제로 남아 있는 경우는 시간당 임금에 차이가 없었다. 이는 특히 한국의 경우, 전일제가 되면 추가근무수당을 받지 않고 근무하는 추가근무가 많은 사실을 반영할 수도 있다. 그러나 기업 간 이동을 조절변수로 포함할 경우 Model 2에서 보이는

<표 7> 일자리변화에 따른 시간당 임금 변화 회귀 분석 결과

	Model 1	Model 2	Model 3
	B (SE)	B (SE)	B (SE)
일자리유형변화 ¹			
전일제→시간제	.0907*** (.0168)	.0919*** (.0168)	.1150*** (.0187)
시간제→전일제	-.1121*** (.0182)	-.1111*** (.0183)	-.1361*** (.0208)
시간제→시간제	-.0042 (.0140)	-.0041 (.0139)	.0032 (.0145)
기업간 이동 ²		-.0102 (.0076)	-.0095 (.0078)
일자리유형변화 x 기업간이동			
전→시 x 기업간이동			-.1126*** (.0382)
시→전 x 기업간이동			.1334*** (.0373)
시→시 x 기업간이동			-.0755 (.0476)
연도			
2000	.0146 (.0101)	.0142 (.0101)	.0139 (.0101)
2001	.0578*** (.0103)	.0571*** (.0103)	.0576*** (.0102)
2002	.0544*** (.0104)	.0538*** (.0104)	.0533*** (.0104)
2003	.0760*** (.0101)	.0754*** (.0101)	.0754*** (.0102)
2004	.0678*** (.0099)	.0670*** (.0099)	.0680*** (.0099)
2005	.0558*** (.0103)	.0550*** (.0103)	.0553*** (.0103)
2006	.0511*** (.0102)	.0504*** (.0102)	.0499*** (.0102)
2007	.0538*** (.0103)	.0530*** (.0103)	.0530*** (.0103)
2008	.0523*** (.0110)	.0515*** (.0110)	.0518*** (.0110)
2009	.0295** (.0117)	.0285** (.0117)	.0279** (.0117)
2010	.0365*** (.0114)	.0358*** (.0114)	.0366*** (.0114)
2011	.0438*** (.0118)	.0430*** (.0118)	.0424*** (.0118)
2012	.0423*** (.0106)	.0416*** (.0107)	.0423*** (.0106)
N	10829	10829	10829
R ²	.0232***	.0234***	.0275***
ΔR ²		.0002	.0042***

¹전일제→전일제가 base

²기업내 이동이 base

는 p<0.05, *는 p<0.01.

것과 같이 상황은 달라진다. Model 3을 보면, 전일제에서 전일제로 남아 있는 경우에 비해, 기업을 바꾸면서 전일제에서 시간제로 이동했을 때는 Model 2에 비해 임금차이가 감소했고, 반면에 시간제에서 전일제로 기업을 바꾸면서 이동했을 때는 Model 2에 비해 임금차이가 증가했다.

이를 더 명확히 분석하기 위해, 이전 차수에 전일제였던 케이스만을 대상으로 OLS회귀분석을 했고, 또한 이전 차수에 시간제였던 케이스만으로도 OLS회귀분석을 했다. 그 결과는 각각 <표 8>과 <표 9>에 보고되어 있다.

<표 8>에서 보면, 전일제에서 전일제로 있는 케이스에 비해, 전일제에서 시간제로 옮겼을 때는 시간당 임금이 900원 정도 감소했지만, Model 3에서의 조절효과로 인해 1150 - 95 - 1124 = -69로 전일제에서 시간제로 이동하면서 기업도 옮기면 시간당 임금이 69원 정도 임금이 삭감되는 것이다. 또한 <표 9>를 보면, 시간제에서 시간제로 있는 케이스에 비해, 시간제에서 전일제로 옮겼을 때는

<표 8> 전일제에서의 일자리변화에 따른 시간당 임금 변화 회귀 분석 결과

	Model 1	Model 2	Model 3
	B (SE)	B (SE)	B (SE)
전일제→시간제 ¹	.0907*** (.0168)	.0926*** (.0168)	.1150*** (.0187)
기업간 이동 ²		-.0161** (.0076)	-.0095 (.0078)
전→시 x 기업간이동			-.1124*** (.0382)
연도			
2000	.0107 (.0099)	.0101 (.0099)	.0096 (.0100)
2001	.0510*** (.0100)	.0499*** (.0100)	.0501*** (.0100)
2002	.0488*** (.0104)	.0477*** (.0104)	.0477*** (.0103)
2003	.0697** (.0103)	.0686*** (.0103)	.0690*** (.0103)
2004	.0653*** (.0101)	.0639*** (.0101)	.0646*** (.0102)
2005	.0558*** (.0103)	.0544*** (.0103)	.0544*** (.0103)
2006	.0459*** (.0102)	.0447*** (.0102)	.0451*** (.0102)
2007	.0515*** (.0104)	.0502*** (.0105)	.0504*** (.0105)
2008	.0444*** (.0110)	.0431*** (.0111)	.0434*** (.0111)
2009	.0258** (.0118)	.0240** (.0118)	.0239** (.0118)
2010	.0335*** (.0117)	.0324*** (.0117)	.0325*** (.0117)
2011	.0411*** (.0118)	.0397*** (.0118)	.0400*** (.0118)
2012	.0388*** (.0105)	.0375*** (.0105)	.0381*** (.0105)
N	10128	10128	10128
R ²	.0135***	.0140***	.0156***
ΔR ²		.0006**	.0016**

¹전일제→전일제가 base

²기업내 이동이 base

는 p<0.05, *는 p<0.01.

시간당 임금이 1,100원 정도 감소했지만, Model 3에서는 조절효과로 인해 $-1428 - 885 + 2118 = -195$ 로 시간제에서 전일제로 이동하면서 기업도 옮기면 시간당 임금이 195원 정도만 삭감되는 것으로 계산되었다.

<표 8>의 결과와 <표 9>의 결과는 아주 재미있는 현상을 설명한다고 할 수 있다. 전일제에서 시간제로 옮길 때, 기업 내에서 옮기면 전일제로 계속 남아 있는 사람들에 비해 시간당 임금이 올라가는 것에 반해, 기업을 옮기면 시간당 임금이 낮아진다. 전일제 여성을 많이 고용하고 있는 기업이 내부에서 시간제 일자리를 제공하지 않으면, 필요에 따라 시간제로 이동하고자 하는 여성들은 시간당 임금 삭감을 감수하면서 시간제 일자리를 제공하는 다른 기업으로 옮기지 않을 수 없는 것이다. 반면에 시간제에서 전일제로 옮기는 경우, 시간제로 계속 남아 있는 케이스에 비해, 기업 내에서 전일제로 이동하면 임금삭감의 폭이 큰데 반해 기업을 이동하여 전일제로 옮기면 삭감 폭이 크게 줄어든다는 것이다. 시간제를 많이 사용하는 기업에서는 전일제 일자리가 있다 하더라도 임금이 낮은 전일제로의 전환이 주로 가능할 뿐이어서 차라리 전일제로 이동할 거라면 기업도 옮기는 것이 더 유리하다는 것이다. 이는 거꾸로 시간제 일자리를 많이 가지고 있는 경우, 이들에게

<표 9> 시간제에서의 일자리변화에 따른 시간당 임금 변화 회귀 분석 결과

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B (SE)		B (SE)		B (SE)	
시간제→전일제 ¹	-.1119*** (.0236)		-.1158*** (.0243)		-.1428*** (.0261)	
기업간 이동 ²			.0455 (.0320)		-.0885 (.0498)	
시→전 x 기업간이동					.2118*** (.0624)	
연도						
2000	.0662	(.0644)	.0659	(.0640)	.0730	(.0635)
2001	.1566**	(.0654)		.1572** (.0661)	.1662***	(.0633)
2002	.1353**	(.0587)		.1325** (.0588)	.1317**	(.0601)
2003	.1610***	(.0463)	.1571***	(.0462)	.1615***	(.0460)
2004	.1047**	(.0415)	.1083***	(.0410)	.1162***	(.0414)
2005	.0562	(.0512)	.0557	(.0510)	.0683	(.0516)
2006	.1185**	(.0499)		.1184** (.0494)	.1126**	(.0495)
2007	.0826	(.0486)	.0841	(.0479)	.0857	(.0480)
2008	.1762***	(.0578)	.1771***	(.0575)	.1829***	(.0573)
2009	.0786	(.0621)	.0793	(.0610)	.0792	(.0596)
2010	.0733	(.0464)	.0784	(.0461)	.0908	(.0462)
2011	.0787	(.0615)	.0781	(.0609)	.0719	(.0607)
2012	.0897	(.0621)	.0898	(.0616)	.0996	(.0610)
N	701		701		701	
R ²	.0675***		.0711***		.0887***	
ΔR ²			.0037		.0184**	

¹시간제→시간제가 base

²기업내 이동이 base

는 p<0.05, *는 p<0.01.

제공되는 전일제 일자리가 시간제보다도 더 열악한 일자리일 수 있다는 것이다. 결국, 전일제를 중심으로 하는 기업과 시간제를 중심으로 하는 기업이 상당히 분리되어 있다고 볼 수 있다. 그렇다면, 현재 창출하려고 하는 시간(선택)제는 어디에서 창출되어야 여성들의 노동조건을 일정하게 보장하면서 일자리를 늘릴 수 있을 것인가? 당연히 전일제를 중심으로 하는 기업에서 좋은 시간제 일자리를 많이 창출하는 것이 필요하다. 이는 전일제에서 미취업으로 이동하지 않고 상대적으로 양호한 조건에서 시간제 일자리로 이동할 수 있어서 고용률의 감소를 막을 뿐 아니라, 미취업에서 새롭게 직업을 얻고자 하는 여성들에게도 동기부여를 강하게 할 수 있어 궁극적으로 고용률을 높이는 동시에 여성들 중심의 시간제 일자리의 질을 높일 수 있는 방안인 것이다.

VI. 결론

본 연구는 고용률 증가를 위해 여성들을 대상으로 시간(선택)제의 확산이 사회 이슈화되고 있는 시점에서, 현재 한국 여성들의 시간제 일자리의 현황을 시간제 일자리로 진입한 여성들, 시간제 일자리를 떠난 여성들의 특징을 그 가정적 배경 등의 결정요인들을 통해 살펴보고, 시간제 일자리의/시간제 일자리로부터의 이동이 이들의 임금에 어떤 변화를 미치는가에 대해 연구하였다. 분석을 위해 한국노동연구원에서 주관하는 한국노동패널 1-15차 자료를 이용하여 다항로지분분석으로 시간제 일자리의/시간제 일자리로부터의 이동의 결정요인들을 살펴보았고, 1년 간 임금차이에 대한 OLS회귀분석으로 일자리 이동이 임금차이에 미치는 영향을 살펴보았다.

우선 시간제 일자리의 이동에 대해서는, 미취업으로 남아 있는 케이스들을 시간제로 변동한 케이스들과 비교해 볼 때, 고졸 이상의 고학력은 다음 차수에도 미취업에 남아 있는 것보다 시간제로 취업하는 것을 선호했으며, 35-44세 나이그룹도 다음 차수에 미취업보다 시간제를 선택했고, 이전 차수와 다음 차수에 배우자와 계속 동거했던 케이스들은 미취업으로 그대로 남아 있는 경향이 있었다. 또한 작년에 본인의 근로소득을 제외한 가구소득이 높을수록 미취업으로 남아 있는 것을 선택했으며, 영아가 있는 경우도 미취업으로 남는 것을 선택했다. 전일제에서 시간제로 이동한 케이스를 보면, 고졸, 전문대졸, 4년대졸 이상의 경우 전일제에 머물기보다 시간제로 이동하는 것을 더 많이 선택했으며, 45-64세 그룹도 전일제 잔존보다 시간제로의 이동을 선택했다. 또한 이전 차수의 시간당 임금이 적고 근속개월 수가 짧을수록 전일제 잔존보다 시간제로의 이동을 선택했다.

다음으로 시간제 일자리로부터의 이동에 대해서 보면, 25-54세 그룹은 미취업으로의 이동보다 시간제로의 잔존을 선택했고, 이전 차수에 본인의 근로소득을 제외한 가구소득이 높은 경우와 영아와 초등학생의 막내자녀를 둔 여성의 경우 시간제에 남아 있기보다 미취업으로의 이동을 택했다. 이전 차수의 시간당 임금이 높을수록, 이전 차수의 근속개월 수가 적을수록 시간제 잔존보다 미취업으로의 이동을 선택했다. 시간제에서 전일제로의 이동과 관련해서는, 연속한 2년 동안 계속 배우자와 동거하는 여성의 경우, 전일제로 옮기지 않고 시간제에 남았고, 막내자녀가 초등학생일 때와 이전 차수의 시간당 임금이 높을 때는 전일제로 옮겼다.

다음으로 연속된 2년 동안의 시간제와 전일제 사이에서의 일자리 이동이 같은 기간의 임금차이에 미치는 영향을 살펴본 바, 전일제에서 시간제로 옮길 때, 기업 내에서 옮기면 전일제로 계속 남아 있는 사람들에 비해 시간당 임금이 올라가는 것에 반해, 기업을 옮기면 시간당 임금이 낮아진다. 반면에 시간제에서 전일제로 옮기는 경우, 시간제로 계속 남아 있는 케이스에 비해, 기업 내에서 전일제로 이동하면 임금삭감의 폭이 큰데, 기업을 이동하여 전일제로 옮기면 삭감 폭이 크게 줄어들었다.

외국에서는 시간제로의 이동에 따른 직업 기술수준의 하락과 임금하락이 연구된 반면, 한국에서는 시간제 일자리에 어떤 사람들이 일하고 있고 그 노동조건은 어떠한지에 대한 횡단면적 연구에 그치고 있다고 보인다. 따라서 이 연구는 패널데이터를 사용하여 실제로 일자리형태를 변경한 사람들에 대한 구체적 연구를 했다는 점에 그 의의가 있다고 하겠다. 물론 데이터의 부정확성도 보

이고, 시간제의 시간당 임금 등에 대해 기존에 발표되었던 것들과 조금 다른 결과가 나오기도 했지만, 시간제를 둘러싼 일자리 변경의 결정요인들과 일자리 변경에 따른 임금변화에 대한 패널 연구의 새로운 장을 열었다고 볼 수 있겠다.

이러한 결과를 바탕으로 현재 추진되고 있는 시간(선택)제의 확충 방안에 대해 몇 가지 제언을 하고자 한다. 우선, 미취업에서 시간제로 이동하거나 시간제에서 미취업으로 이동하는 데 있어 어린 자녀를 돌보는 것이 중요한 요인이라는 것과 관련해, 특히 경력단절을 줄이기 위해 시간제를 확대하고자 한다면, 어린 자녀들을 맡길 수 있는 유아원, 공부방 등 공공시설이 확충될 필요가 있다는 것이다. 이러한 기반을 마련하지 않고서는 어떠한 시간제 확대 방안도 큰 실효를 거두기 어려울 것으로 보인다. 다음으로, 고학력의 가구수입이 높은 여성들이 미취업에서 시간제로 많이 몰린다는 것은, 창출될 시간제 일자리가 이들의 학력과 기술수준, 기대임금에 근접하는 양질의 일자리여야 할 것을 요구하고 있다. 기존에 시간제가 많이 고용되고 있는 저숙련, 저임금 일자리로서는 이들 시간제 선호 여성들을 유인하기 어려울 것이다. 또한 이들보다 더 많이 일하고 있는 저학력, 저소득 가구의 여성들에게도 노동조건을 향상시킴으로써 이들이 더 장기적으로 일자리를 유지할 수 있도록 하기 위해, 현재 열악한 조건의 시간제 일자리를 양질의 시간제 일자리로 전환하는 노력이 같이 경주되어야 한다.

마지막으로, 시간제/전일제 고용형태 이동에 따른 임금 변화 분석에 근거하여 볼 때, 현재는 전일제를 중심으로 하는 기업과 시간제를 중심으로 하는 기업이 상당히 분리되어 있다고 볼 수 있다. 전일제 여성을 많이 고용하고 있는 기업에서는 내부에서 시간제 일자리를 제공하지 않는 경향이 있어 시간제로 이동할 필요가 있는 여성들은 시간당 임금 삭감을 감수하면서 시간제 일자리를 제공하는 다른 기업으로 옮기지 않을 수 없는 것이다. 반면에 시간제를 많이 사용하는 기업에서는 전일제 일자리를 제공한다 하더라도 이 전일제 일자리가 더 열악한 일자리일 수 있다. 따라서 시간제 일자리 창출에 있어 전일제를 중심으로 하는 기업에서 좋은 시간제 일자리를 많이 창출하는 것이 필요하다고 하겠다.

일자리 형태를 변동하는 여성들이 어떤 산업에서 어떤 산업으로, 어떤 직업에서 어떤 직업으로 이동하는지 등 더 많은 자료를 통한 시간제 일자리 이동에 대해 더 깊은 연구는 앞으로의 과제로 남겨둔다.

『참고문헌』

김지경. 2003. 「기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석」. 『제4회 한국노동패널 학술대회 논문집』. 한국노동연구원.

장지연·김지경. 2001. 「양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향」. 『제3회 한국노동패널 학술대회 자료집』. 한국노동연구원.

정성민·배기준. 2013. 『KLI 비정규직 노동통계』. 한국노동연구원.

정영순·어윤경·최인선. 2012. 「전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석」. 『사회복지정책』. 39(3): 91-115.

Booth, Alison L. and Van Ours, Jan C. 2013. "Part-time jobs: what women want." *Journal of Population Economics*. 26: 263-283.

Connolly, Sara and Gregory, Mary. 2008. "Moving down: Women's part-time and occupational change in Britain 1991-2001." *The Economic Journal*. 119(February): F52-F76.

Manning, Alan & Petrongolo, Barbara. 2008. "The part-time pay penalty for women in Britain." *The Economic Journal*. 118(February): F28-F51.

Tilly, Chris. 1996. *Half a job: Bad and good part-time jobs in a changing labor market*. Philadelphia: Temple University Press.

Webber, Gretchen and Williams, Christine. 2008. "Mothers in "good" and "bad" part-time jobs: Different problems, same results." *Gender & Society*. 22(6): 752-777.