

노동정책연구  
2015. 제15권 제3호 pp.1~27  
한국노동연구원

연구논문

# 한국 여성의 시간제 일자리 이동 : 그 결정요인

김혜진\*

본 연구는 고용률 증가를 위해 여성들을 대상으로 한 시간(선택)제의 확산이 사회 이슈화되고 있는 시점에서, 현재 한국 여성들의 시간제 일자리로의/시간제 일자리로부터의 이동의 결정요인들을 연구하였다. 분석을 위해서는 한국 노동패널 1~15차 자료를 이용하였으며 다항로짓 분석을 사용하였다. 우선 시간제 일자리를 중심으로 한 이동에 대해서는, 학력, 나이, 배우자 동거 여부, 가구소득, 어린 자녀 등의 개인적 요인들과 임금과 근속기간, 정규직 여부라는 일자리의 질이 중요한 결정요인으로 분석되었다. 이러한 결과를 바탕으로 시간(선택)제의 확충 방안과 관련해, 사회적 돌봄의 확충이 여성의 고용률 향상을 위해 반드시 필요하다는 점, 현재 여성 시간제 일자리의 임금 상승이 여성의 경력단절 방지를 위해 필요하다는 점, 여성들이 전일제/시간제 그룹으로 구분되지 않기 때문에 시간(선택)제 정책이 특정 층의 여성을 겨냥하기보다는 전체 여성을 대상으로 할 필요가 있다는 점이 정책제언으로 제시되었다.

핵심용어 : 시간제, 여성고용, 일자리 이동

## I. 들어가는 글

현재 정부는 고용률 상승을 위한 시간제 일자리 창출이라는 고용정책을 시행

논문접수일: 2014년 11월 18일, 심사의뢰일: 2014년 11월 24일, 심사완료일: 2015년 7월 31일

\* 세종대학교 경영대학 부교수(haejinkim@sejong.ac.kr)

하고 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 재진입과 이들의 노동시장에서의 위치에 어떤 영향을 미칠 것인가를 예상함에 있어 현재까지 시간제로 일하는 여성들에 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 여성 시간제 일자리 현황과 추이를 연구하는 데 그 목적이 있다.

본 연구는, 구체적으로는 시간제 일자리로 진입한 여성들, 시간제 일자리를 떠난 여성들의 특징을 그 개인적/가정적 특징과 (미취업이 아닐 경우) 당시에 하고 있던 일자리의 특징을 중심으로 그 결정요인들을 살펴보고자 한다. 과연 어떤 특성을 가진 여성들이 미취업에서 시간제로 입직하는지 그 결정요인들을 밝혀내고, 또한 어떤 결정요인들이 여성들을 전일제에서 시간제로 변경하도록 하는지도 아울러 살펴본다. 또한 어떤 특성의 여성들이 시간제 일자리에서 미취업, 전일제로 이동하는지 그 결정요인들도 살펴본다. 분석을 위해서는 한국 노동패널 데이터를 사용하였다.

이 연구의 결과는 취업률 향상의 일환으로 진행되고 있는 기혼여성의 시간(선택)제 일자리 확충이라는 과제를 진행함에 있어 어떤 점들을 고려해야 할 것인지에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

## II. 한국의 시간제 일자리 현황

### 1. 한국 여성의 시간제 일자리 비중 추이

한국 여성의 시간제 일자리 비중을 살펴보기 전에, 먼저 이 연구에서 대상으

로 하고 있는 시간제 일자리의 성격을 명확히 하고자 한다. 우선, 시간제 근무에 대한 정의는 설문 답변자의 주관적 판단에 근거하는 경우도 있고, 주당 일하는 시간 자체로 구분하는 객관적 판단에 근거할 수도 있다. 외국의 논문들에서도 주관적 시간제 답변에 의한 정의나 객관적 단시간 근로시간으로 산정한 정의 중 하나를 사용하고 있고, 두 기준을 사용해도 대부분의 분석에 있어 큰 차이가 없다고 보고하고 있다. 그러면서 주관적 답변에 따른 시간제 구분이 ‘시간제 근로’라는 본래의 목적에는 더 적합하다고 지적하고 있기도 하다(Manning & Petrongolo, 2008). 그러나 이 논문에서 사용하고 있는 한국노동패널의 경우, 시간제 근로자라고 답한 사람들 중 40%가 일반적으로 단시간 근로의 기준으로 이야기되는 주당 36시간이나 그 이상을 일하고 있다고 답하고 있어 주관적 판단과 객관적 판단에 큰 차이가 존재했다. 또한 시간제 여부에 대한 주관적 답변의 범주로 “① 파트타임·아르바이트로 일하거나 ② 같은 업무에 종사하는 사람들보다 적은 시간동안 일하거나 ③ 임금이 시간 단위로 지급되는 경우”라고 하고 있어 ③과 같이 엄밀한 의미의 시간제가 아닌 경우도 주관적 답변에서는 시간제로 포함되어 있다(한국노동연구원, 2014 : 78). 따라서 이 논문에서는 설문 답변자의 주관적 판단과 36시간 미만이라는 객관적 정의 양자를 모두 충족하는 경우에만 시간제로 규정하였다.)

다음으로, 정부 통계에서 시간제 일자리는 비정규직의 한 범주로 포함되어 있다. 시간제 일자리의 비중이나 현황에 대한 연구들도 이 비정규직 정의를 따르고 있는 것이 대부분이다(대표적으로는 정성미·배기준, 2013을 참조). 그러나 미국 등에서는 시간제를 규정노동시간의 차이를 규정하는 범주로 보고, 시간제에는 상대적으로 근로조건이 양호한 정규직 시간제와 열악한 조건의 비정규직 시간제가 다 포함되는 것으로 취급하고 있다(Tilly, 1996). 한국노동패널의 질문지는 시간제 여부에 대한 질문과 정규직/비정규직 여부에 대한 질문이 독자적으로 존재하여 시간제이면서 정규직인 경우가 가능하게 되어 있어, 이 연구에서도 시간제/전일제 범주와 정규직/비정규직 범주를 별도의 개념으로 보고 분석하고 있다. 이 연구의 분석대상 중에서도 주관적으로 시간제 근로자라

1) 그러나 한국노동패널을 사용함에 있어서도 시간제의 정의에 대해 시간제 여부에 대한 설문 답변자의 주관적 판단에 근거할 것인가, 실제로 일하는 시간을 근거로 할 것인가, 아니면 양자를 다 사용해야 하는가에 대해서는 논란이 있을 수 있다.

고 답한 사람들 중 13.6%에 달하는 사람들이 정규직이라고 답했다. 따라서 이 연구에서는 시간제를 정규직과 비정규직 양자를 모두 포함하는 것으로 보고 분석하고자 한다.

한국노동연구원의 한국노동패널 1~15차, 1998년부터 2012년까지의 자료를 통한 시간제 여성의 비율 추이는 <표 1>에 요약되어 있다. 이 표에서 볼 수 있

<표 1> 근로형태별 규모 및 비중 추이

	경제활동참가율(%)			임금근로자 비율(%)			시간제 비율(%)		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성
1998	55.81	42.70	69.69	62.40	59.58 (36.93)	64.18	4.91	9.78 (73.60)	2.06
1999	55.35	42.96	68.72	63.53	62.67 (40.01)	64.11	5.34	10.00 (75.00)	2.23
2000	53.84	41.30	67.36	64.16	63.16 (39.22)	64.82	4.46	8.70 (76.05)	1.75
2001	54.38	42.33	67.38	65.70	64.86 (39.97)	66.27	3.98	7.34 (73.20)	1.77
2002	55.75	43.80	68.55	66.50	66.35 (40.32)	66.61	4.20	7.84 (74.85)	1.76
2003	55.78	43.31	69.20	67.53	67.33 (40.12)	67.67	4.20	8.14 (77.40)	1.58
2004	56.32	43.57	69.96	67.74	67.44 (39.71)	67.94	4.25	7.40 (69.06)	2.18
2005	56.10	42.86	70.38	65.78	64.53 (38.97)	66.60	3.75	7.29 (75.82)	1.48
2006	56.39	43.53	70.23	67.73	66.48 (39.07)	68.55	3.37	6.25 (72.41)	1.53
2007	55.88	42.89	69.66	68.00	67.15 (39.05)	68.56	3.47	6.84 (76.82)	1.32
2008	55.87	42.44	70.24	68.08	67.45 (38.88)	68.49	3.25	5.92 (70.92)	1.55
2009	55.84	42.99	69.76	66.66	65.77 (39.45)	67.26	4.82	9.77 (80.00)	1.59
2010	56.86	44.36	70.47	67.48	66.77 (40.23)	67.96	5.07	9.358 (74.25)	2.18
2011	57.45	44.63	71.47	68.63	68.34 (40.54)	68.83	5.32	10.032 (76.49)	2.10
2012	58.13	45.53	71.75	68.58	68.83 (40.84)	68.41	5.83	11.55 (80.82)	1.89

주: 임금근로자 비율은 경제활동인구 중 임금근로자의 비율, 시간제 비율은 임금근로자 중 시간제 근로자 비율을 의미.

( )안은 각 범주 내에서의 여성 비율.

자료: 한국노동연구원(1998~2012). 「한국노동패널조사」.

듯이, 여성의 경제활동참가율이 1998년 42.70%에서 2012년 45.53%로 약간 증가하고 있고 전체 임금근로자 중 여성의 비율은 1998년 36.93%에서 2012년 40.84%로 조금 늘었다. 전체 임금근로자 중 시간제 근로자 비율은 1998년 4.91%에서 2012년 5.83%로 증가했는데, 2008년 3.25%까지 감소하다가 2009년부터 다시 증가하기 시작했음을 보여주고 있다. 이는 2008년 세계금융위기 영향의 일환일수도 있겠다. 여성들의 시간제 비율은 남성들에 비해 2009년 이후 증가 추세가 더 확연하다. 시간제 일자리에서의 여성의 비중은 1998년 73.60%에서 2012년 80.82%로 다소 부침이 있으나 증가하는 추세를 보이고 있다.

요약하자면, 시간제 일자리에서 여성의 비율은 계속 증가하고 있고 현재 81% 정도로 절대다수를 점하게 되었다. 이는 시간제 노동의 이슈를 여성의 시각으로 접근하도록 만드는 이유이기도 하다. 더구나 현 정부에서 추진하고 있는 시간(선택)제 일자리가 기혼여성을 주요 대상으로 하고 있기에 앞으로도 시간제 노동의 이슈는 여성들을 중심으로 전개될 전망이다.

## 2. 한국의 여성 시간제 일자리의 질

노동시장에서 점차 그 비중이 증가하고 있는 여성의 시간제 일자리의 질은 어떠한가? 여기에서는 여성의 시간제 일자리를 전일제 일자리와 비교하여 보고자 한다. <표 2>는 여성의 전일제 일자리와 시간제 일자리에서의 시간당 평균 임금, 주당 평균 근로시간, 국민연금 가입률, 고용보험 가입률, (직장)건강보험 가입률, 산재보험 가입률을 비교한 결과를 보여준다.

시간제 여성들은 2012년 시간당 임금에 있어 전일제의 92.2%를 받고 있다. 그런데 1998~2010년까지는, 전반적 하락 추세이기는 하지만, 대부분 시간제 여성의 임금이 전일제 여성보다 높았다. 이는 일반적 인식과 조금 다를 수 있지만, 정성미·배기준(2013)이 경제활동인구조사 자료를 가지고 분석한 결과에서도 2002년 시간제 임금이 정규직 임금보다 더 높은 것으로 나타나고 있고, 또한 이 논문과 동일한 한국노동패널을 사용한 성재민(2014)은, 개인적 특성(연령, 교육수준)과 일자리 특성(직업, 산업, 종업원 수)를 통제했을 때도 시간제가 오히려 임금프리미엄을 받고 있음을 보여주고 있다. 한국노동패널 데이터가 일

〈표 2〉 시간제 여성의 고용조건 추이

	시간당임금 (원, %)		주근로시간 (시간)		사회보험 가입률(%)								
	F	P	F	P	국민연금		고용보험		건강보험		산재보험		
					F	P	F	P	F	P	F	P	
1998	4113	4972 (120.9)	50.4	23.1									
1999	3834	6015 (156.9)	50.5	20.9			40.2	5.8	42.6	3.9			
2000	4023	5591 (139.0)	50.2	20.7	46.3	4.8	42.6	3.2	46.1	1.6	32.3	4.0	
2001	4893	7322 (149.6)	48.9	19.7	47.1	7.8	41.0	7.1	45.8	6.3	35.4	4.5	
2002	5061	7105 (95.7)	48.6	20.5	47.9	4.9	41.9	5.7	48.6	4.8	36.1	5.7	
2003	6108	9114 (140.4)	48.8	20.3	50.0	5.9	47.0	5.1	51.5	5.9	44.1	4.4	
2004	6288	7918 (125.9)	48.1	21.0	50.9	1.7	50.0	2.4	52.1	1.6	46.1	1.6	
2005	6498	7507 (115.5)	47.8	23.3	55.2	6.2	52.8	8.1	57.4	8.0	49.2	7.1	
2006	7049	8342 (118.3)	46.6	21.6	61.3	11.9	60.2	12.9	62.8	13.6	58.1	13.7	
2007	7375	8586 (116.4)	46.6	20.5	63.0	12.4	58.9	12.5	63.5	12.3	58.3	11.7	
2008	7585	7940 (104.7)	45.8	20.1	61.7	10.0	59.0	10.1	62.1	12.0	57.9	11.0	
2009	7748	9062 (117.0)	45.4	20.9	62.7	12.7	60.2	12.9	63.5	14.2	59.6	13.3	
2010	7956	10798 (135.7)	45.3	20.5	64.6	15.1	62.0	15.1	65.5	18.6	61.1	14.7	
2011	8578	8036 (93.7)	44.6	20.2	66.8	13.3	64.6	13.5	67.9	13.3	64.1	12.0	
2012	9104	8390 (92.2)	43.9	20.5	67.4	19.5	66.2	19.2	69.1	18.8	64.4	18.5	

주: F = 전일제, P = 시간제.

( )는 전일제 대비 시간제의 임금 비율.

자료: 한국노동연구원(1998~2012). 「한국노동패널조사」.

반적 경험과 반대로 시간제가 전일제에 비해 시간당 보상 수준이 높게 나타나  
는 것이다. 있다. 본 논문은 여성만을 대상으로 했고(여성은 남성에 비해 전일

제의 임금 자체가 낮다), 시간제 안에 정규직과 비정규직 양자를 모두 포함(이는 동시에 전일제 안에 정규직과 비정규직 양자를 모두 포함하는 것을 의미한다)했기에 이러한 경향이 더 두드러질 수 있다. 주당 노동시간과 관련해, 전일제 여성의 경우 전반적 노동시간 단축의 흐름 속에서 1998년 50.4시간에서 2012년 43.9시간으로 6.5시간 정도 단축된 것에 비해, 시간제 여성의 주당노동시간은 같은 기간 23.1시간에서 20.5시간으로 2.6시간 정도 단축되어 비슷한 단축 추세를 보였다. 시간제 여성의 사회보험 가입률은 증가하고 있는 추세이다. 국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험에 있어 시간제 여성의 가입률이 2000년 3~4%대였던 것에 비해 2012년 18~19%대로 증가하였다. 그러나 시간제 여성의 사회보험 가입률을 전일제 여성과 비교하면, 여전히 큰 차이를 보이고 있다.

시간제 여성은 2009년 이후 노동시장에서 그 비중이 점점 커지고 있는 반면, 그 노동조건, 특히 사회보험의 보장은 전일제 여성과 비교해 아직도 열악한 수준에 머물고 있음을 알 수 있다. 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(정성미·배기준, 2013).

### Ⅲ. 여성의 시간제 근로에 관한 기존 연구들

여성의 시간제 노동을 둘러싼 긍정적 측면과 부정적 측면에서의 논의는 특히 다른 나라들에서 큰 관심의 대상이었다. 여기서는 시간제 일자리의 주요 공급자, 특히 가사노동·자녀양육의 주 담당자인 여성 관점에서의 논의에 한정하고자 한다. 긍정적 측면을 강조하는 입장에서는, 가정에서의 역할 등으로 전일제 일자리에 일할 수 없는 여성들에게 시간제 일자리는 가정과 일의 균형을 추구할 수 있는 대안을 제시함으로써 여성의 노동시장 단절을 완화할 수 있어 참

여하는 개별 여성/가정들과 노동시장 양자에 긍정적인 효과가 있다고 주장한다. Booth & Van Ours(2013)는, 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(Booth & Van Ours, 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 있어 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 여성 중심 직업들을 그 기술자격조건에 따라 15등급으로 나눈 후, 전일제에서 시간제로 이동한 여성들의 직업에 어떤 변화가 일어났는지를 연구했다. 그 결과는, 전일제에서 시간제로 이동한 여성들 중 25% 정도는 직업등급의 하락을 경험했는데, 같은 기업 내에서 이동을 한 경우는 하락이 적었다. 또한 전일제 여성들이 직업 하락을 감수하면서도 시간제로 이동하는 결정요인으로는 취학 전 자녀의 존재 등 개인·가족적 요인보다는 시간제 근무가 가능한 곳이 한정되어 있기 때문이라는 것을 발견하여 여성의 시간제 일자리 질의 문제를 구조적 문제로 결론지었다. 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 심하다고 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 간의 인식·전략의 공통점(시간제 노동을 자신들의 선택이라고 인식하는 것)과 차이점(전문직의 경우 남성 중심의 이상적 노동자상을 추종, 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).

한국에서 여성 시간제·단시간 일자리에 대한 논의도 다양한 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 기혼여성들의 노동시장에 재진입은 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.

한편 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 경력단절을 완화시켜준다는 것이다. 정영순 외(2012)는 전일제와 시간제 기혼취업여성의 이직의사에 관한 연구에서, 전일제 여성에 비해 시간제 여성은 작은 규모에서 일하고 있으며, 비정규직일 가능성이 더 높고 전일제 월급여의 절

반보다 낮은 소득을 가지고 있으며 일 만족도가 낮아 이직의사가 더 높다고 보고하였다. 또한 시간제 여성은 전일제 여성에 비해 비정규직일 때나 가사도움이 없을 때 이직의사가 높다는 것을 보고하여 시간제 일자리의 질이 전일제에 비해 더 낮다는 것을 보고하였다.

#### IV. 시간제 일자리로의 이동과 시간제 일자리로부터의 이동

본 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널 1~15차 자료를 이용하여 어떤 여성들이 시간제 일자리로 이동하고, 또 어떤 여성들이 시간제 일자리를 떠나 가는가를 분석한다. 이를 위해, 한국노동패널 1~15차 데이터에서 25세 이상 55세 미만의 여성만을 대상으로 하여, 조사된 개인별로 인접한 두 해의 자료가 존재하는 경우를 하나의 케이스로 하여 데이터를 재구성하였다. 예를 들어, 1~15차 조사에 빠짐없이 참가한 1차 당시 25세 여성의 경우 한 사람당 14개의 케이스가 만들어지는 것이다. 각각의 케이스에 대해 이전 차수의 자료를 새로운 변수로 나중 차수의 자료에 포함하여, 결과적으로 패널데이터가 아닌 횡단면적 데이터로 구축하였는데, 각 연도의 차이는 해당 연도를 통제변수로 사용하여 통제하고자 하였다.

이렇게 구축된 데이터를 기초로, 시간제 일자리로의 이동과 시간제 일자리로부터의 이동을 분석하기 위해 임금근로자, 비임금근로자, 실업자, 경제활동 비참가자 중 비임금근로자를 분석대상에서 제외했다. 또한 실업자와 경제활동 비참가자를 같이 묶어 ‘미취업’의 범주로 만들었다. 따라서 시간제 일자리 선택과 관련한 범주는 ‘전일제’, ‘시간제’, ‘미취업’으로 재구성되었다.

이 세 범주 간의 이동과 관련해 각각의 범주에서 모든 범주로의 이동이 가능하다. 우선 이전 해에 미취업이던 여성들 중 어떤 여성들이 다음 해에 전일제로 가는지, 시간제로 가는지, 혹은 미취업에 그대로 남아 있는지를 분석하고, 다음으로는 이전 해에 전일제이던 여성들 중 어떤 여성들이 다음 해에 시간제로 가는지, 미취업으로 가는지, 혹은 전일제에 남아 있는지를 분석하였다. 마지막으로 이전 해에 시간제이던 여성들 중 어떤 여성들이 다음 해에 전일제로 가는지,

〈표 3〉 기술통계

N	전체		전일제		시간제		미취업	
	M	SD	M <sup>3)</sup>	SD	M	SD	M <sup>3)</sup>	SD
연도								
1999	.0766	.2659	.0706***	.2562	.0900	.2863	.0826	.2753
2000	.0687	.2529	.0630	.2430	.0689	.2533	.0752	.2637
2001	.0642	.2450	.0621	.2414	.0540	.2261	.0671	.2502
2002	.0652	.2468	.0647	.2461	.0681	.2520	.0665	.2474
2003	.0659	.2481	.0656	.2477	.0634	.2437	.0663	.2489
2004	.0701	.2552	.0696	.2545	.0618	.2409	.0711	.2570
2005	.0712	.2572	.0703	.2557	.0626	.2423	.0728	.2598
2006	.0718	.2581	.0719***	.2583	.0516	.2214	.0729***	.2599
2007	.0719	.2584	.0729	.2600	.0587	.2351	.0716	.2579
2008	.0696	.2544	.0714***	.2575	.0477	.2133	.0689***	.2532
2009	.0681	.2519	.0681	.2519	.0736	.2611	.0678	.2514
2010	.0803	.2718	.0849	.2787	.0939	.2918	.0742***	.2621
2011	.0785	.2689	.0827	.2754	.0947	.2929	.0726***	.2594
2012	.0781	.2683	.0820***	.2743	.1111	.3144	.0715***	.2576
교육수준								
중졸 이하	.2390	.4265	.2692	.4436	.2692	.4437	.2021***	.4016
고졸	.4525	.4977	.4118	.4922	.4335	.4958	.5008***	.5000
전문대졸	.1256	.3314	.1237***	.3293	.0915	.2885	.1300***	.3363
4년 대졸 이상	.1829	.3866	.1953	.3964	.2058	.4044	.1671***	.3731
나이								
25~34세	.3303	.4703	.3024***	.4593	.2582	.4378	.3671***	.4820
35~44세	.3572	.4792	.3572***	.4792	.4311	.4954	.3525***	.4777
45~54세	.3125	.4635	.3403**	.4738	.3106	.4629	.2805**	.4492
배우자 동거 여부	.8056	.3958	.7379***	.4398	.8005	.3998	.8842***	.3200
작년 가구소득 <sup>1)</sup>	2675.8	2670.7	2435.4	2442.7	2390.9	2025.9	2972.0***	2917.9
자녀수	1.5351	.8786	1.4958***	.9151	1.5673	.8403	1.5786	.8346
막내자녀 나이								
영아(0~1세)	.0635	.2438	.0295***	.1692	.0164	.1272	.1058***	.3075
유아(2~5세)	.1802	.3844	.1213***	.3265	.1917	.3938	.2477***	.4317
초등학교생	.0024	.0487	.0025	.0501	.0031	.0559	.0022	.0466
중등학교생	.1342	.3409	.1531**	.3601	.1761	.3810	.1097***	.3125
고등학교생	.0958	.2943	.1123	.3158	.1088	.3115	.0758***	.2646
고졸이상	.3843	.4864	.4138**	.4925	.3834	.4864	.3503**	.4771
무자녀	.1397	.3466	.1675***	.3734	.1205	.3257	.1087	.3112
시간당 임금(원) <sup>2)</sup>	7423.8	6183.0	7340.0***	5930.9	8999.4	9653.7		
근속개월 수 <sup>2)</sup>	57.06	61.41	58.48***	62.22	30.35	3395		
정규직 여부 <sup>2)</sup>	.6825	.4655	.7115***	.4531	.1360	.3431		

주 : 1) 작년 가구소득은 작년 가구총소득 중 본인의 근로소득을 제외한 소득(단위 : 만 원). 한국노동패널 설문지 자체에서 이전 해의 가구소득을 묻고 있음.  
 2) 시간당 임금, 근속개월 수, 정규직 여부는 임금근로자만 해당되기 때문에, 전체 N=13256, 전일제 N=12587, 시간제 N=669임.  
 3) 전일제, 시간제, 미취업 간의 차이에 관한 통계적 유의도는 집단 간의 평균비교 t-검정을 사용함. 전일제와 미취업을 각각 시간제와 비교 검정한 결과의 통계적 유의성을 \*\*는 p<0.05, \*\*\*는 p<0.01로 표시함.

미취업으로 가는지, 혹은 시간제에 남아 있는지를 분석했다. 이런 분석 요구에 맞추어 분석방법은 다항로짓모형(multinomial logistic regression)을 사용하였다.

우선, 이 분석에 사용된 케이스들의 특징을 살펴보겠다. <표 3>이 케이스들의 기술통계를 보여준다. 이 기술통계들은 연속된 2년 중 나중 연도의 것을 나타낸다. 단, 본인의 근로소득을 제외한 가구소득은 설문문항 자체가 전년도의 소득을 묻고 있기 때문에 나중 연도의 자료를 사용했지만 실질적으로는 이전 연도의 소득을 나타내고 있다. <표 3>을 보면, 전일제에 비교해 시간제는 2006년, 2008년에는 더 적게 존재하고 1999년, 2012년에는 더 많이 존재했다. 또한 교육수준은 전문대졸의 경우, 시간제보다 전일제가 더 많이 존재한다. 나이그룹으로 볼 때는 25~34세 그룹, 45~54세 그룹에서 전일제에 비해 시간제로 더 적게 일하고, 35~44세 그룹에서는 더 많이 시간제로 일한다. 전일제와 비교하여 시간제에서 일하는 경우 배우자 동거율이 더 높았으며 자녀수는 전일제에 비해 시간제가 더 많았다. 전일제에 비해 시간제의 경우 막내자녀가 유아·중학생인 그룹에서는 더 많이 존재하고 영아와 고졸 이상, 무자녀 그룹에서는 더 적게 존재한다. 시간제가 전일제에 비해 시간당임금은 더 높는데 근속개월 수는 더 짧으며 정규직일 확률도 훨씬 더 낮다.

미취업과 비교해 시간제는 2006년, 2008년에는 더 적게, 2010~2012년에는 더 많이 존재했다. 교육수준으로 볼 때 중졸 이하와 4년대졸 이상에서는 미취업에 비해 시간제가 더 많이 존재하고 고졸과 전문대졸의 학력에서는 더 적게 존재한다. 나이그룹으로는 25~34세 그룹에서는 미취업보다 시간제가 더 적었으며 35~54세 그룹에는 미취업보다 시간제가 더 많다. 배우자 동거비율과 본인의 근로소득을 제외한 작년 가구소득은 미취업에 비해 시간제가 더 낮았다. 막내자녀가 영아나 유아일 경우 미취업보다 시간제로 일할 확률이 더 적었으며, 막내자녀가 중·고생, 고졸 이상일 경우 미취업보다 시간제로 일할 확률이 더 높았다.

시간제를 전일제나 미취업과 함께 비교할 때, 학력은 전문대졸이 가장 적었으며, 연령은 25~34세 그룹에서는 적었고 35~44세 그룹에서는 많았다. 배우자 동거여부는 전일제(상대적으로 낮음)와 미취업(상대적으로 높음)의 중간에

있었으며, 막내자녀가 영아일 때 시간제가 전일제나 미취업에 비해 적었고 유아나 고졸 이상일 때 전일제와 미취업의 중간에, 중학생일 때 많았다.

여기서 관심을 끄는 것은, 전일제와 시간제 간의 시간당 임금의 차이이다. 앞의 <표 2>에서는 2012년에 전일제 9,104원, 시간제 8,390원으로 시간제 여성은 전일제 여성의 92.2%를 받는다고 했는데, 여기서는 전일제의 7,424원에 비해 시간제가 8,999원으로 전일제의 121.2%로 나타나고 있다. 이러한 차이는 <표 3>에서는 25~54세의 여성에 국한해 계산한 결과라고 추정된다. 25~54세 시간제 여성의 시간당 임금에 비해 55세 이상 시간제 여성의 시간당 임금이 낮기 때문일 수 있다. 이 외에도 시간제 여성들의 근속개월 수는 전일제 여성들의 절반 수준 정도밖에 되지 않으며, 전일제의 71.2%가 정규직인 데 비해 시간제 여성은 13.6%만이 정규직이었다. 따라서 단순비교로만 볼 때, 시간제 여성들은 자신들의 나이, 학력과 같은 인적 조건과 자녀돌봄, 배우자 동거 등과 같은 가정적 환경에서 정규직이나 미취업과 차이가 있었다.

## 1. 시간제 일자리로의 이동

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. 모든 다항로짓분석은 다중공선성의 가능성을 염두에 두고 robust 분석으로 진행하였으며 각각의 모델에 대해서는 Wald  $\chi^2$ 가 보고되어 있다. 그러나 모델 1에서 모델 2(교호항 포함)로의 변화의 통계적 유의성을 검증하기 위해서는 robust로 진행하지 않은 다항로짓분석을 통한 Likelihood Ratio(LR)  $\chi^2$ 를 사용하였다. 교육수준, 나이그룹, 배우자 동거상태의 변화, 본인 근로소득을 제외한 전년도 가구소득, 자녀수, 막내자녀의 나이 그룹이 영향을 미칠 것으로 예상을 하여 독립변수로 선정하였으며(황수경, 2004), 연도를 통제변수로 사용하였다.

1년 전 미취업이었던 여성들의 다음 해 일자리 상태(전일제, 시간제, 미취업)의 변화를 다항로짓 분석한 결과는 <표 4>에 보고되어 있다. 연도는 통제변수

〈표 4〉 미취업에서의 상태 변화에 대한 다항로짓 분석

다음 차수	Model 1				Model 2			
	전일제		시간제		전일제		시간제	
	계수	SE	계수	SE	계수	SE	계수	SE
교육수준								
고졸	-.1935***	.0657	-.4076***	.1546	-.1259	.0664	-.4095***	.1570
전문대졸	-.0815	.1006	-.1839	.2484	-.0019	.1014	-.1856	.2448
4년대졸 이상	-.0547	.0893	-.0896	.2084	.0152	.0903	-.0991	.2088
나이								
35~44세	-.3367***	.0720	-.0103	-.1632	-.2436***	.0733	-.0231	.1649
45~54세	-.6883***	.0814	-.5923***	.2084	-.5501***	.0843	-.6045***	.2110
배우자변화								
무→유(2)	-.3706	.2439	-.0033	.6386	-.0987	.3248	-.2173	.8743
유→무(3)	.5754**	.2555	1.2600**	.6326	.8929**	.3558	2.6873***	.8837
유→유(4)	-.7391***	.0775	.1050	.2262	-.3355***	.1057	.0761	.2813
전년 가구소득(5)	-.0001***	.0000	-.0001***	.0000	-.0000	.0000	-.0001	.0001
배우자 변화*								
전년 가구소득								
(2)*(5)					-.0001	.0001	.0001	.0002
(3)*(5)					-.0002	.0001	-.0013**	.0006
(4)*(5)					-.0002***	.0000	.0000	.0001
자녀수	.0587	.0414	-.0731	.1003	.0535	.0412	-.0721	.0992
막내자녀 나이								
영아(0~1세)	-1.7072***	.1919	-1.4100***	.5021	-1.6882***	.1918	-1.4048***	.5040
유아(2~5세)	-.6925***	.1277	.1171	.3227	-.6760***	.1276	.1217	.3245
초등학교생	-.0947	.5275	.2517	1.0866	-.1228	.5425	.2626	1.0867
중등학교생	.0100	.1310	.7161**	.3234	.0237	.1305	.7337**	.3250
고등학교생	-.0509	.1329	.2985	.3448	-.0516	.1329	.3040	.3463
고졸 이상	-.3542***	.1081	.2570	.2765	-.3602***	.1073	.2722	.2776
N	17088							
Wald Chi <sup>2</sup>	676.71***				644.21***			
Log Likelihood차					36.87***			

주: 1) 미취업 → 미취업이 base로 사용되었으며, 통계학적 유의성은 base와의 차이의 유의성을 나타냄.

2) 2000~2012년 각 연도는 통제변수로 사용됨.

3) 교육수준은 중졸 이하가, 나이는 25~34세 그룹이, 배우자 동거 변화는 배우자 무 → 배우자 무가, 막내자녀 나이는 무자녀가 base로 사용됨.

4) 작년 가구소득은 작년 가구총소득 중 본인의 근로소득을 제외한 소득임.

\*\*는 p<0.05, \*\*\*는 p<0.01.

로 포함되어 분석되었으나 표에서는 생략되었다. 이 표에는 나와 있지 않지만, Model 1에서 미취업에서 미취업으로, 미취업에서 전일제로, 미취업에서 시간제로 간 경우, 세 회귀분석식이 서로 같지 않다는 것도 likelihood-ratio test로 확인하였다.

<표 4>의 Model 1은 각 변수들을 독자적으로 포함한 분석이고, Model 2는 배우자 유무의 변화와 전년도 가구소득(당사자의 근로소득 제외)의 상호작용 효과를 포함한 것이다. 이는 일자리 이동에 있어 배우자 유무 변화가 가구소득과 상호작용을 할 수 있다는 고려에 따른 것이다.<sup>2)</sup> 우선, Model 1을 보면, 지난해에 미취업이었던 케이스 중 다음연도에 미취업으로 남아 있는 케이스들과 다음연도에 시간제로 변동한 케이스들을 비교해 볼 때, 중졸 이하 대비 고졸과 25~34세 대비 45~54세 나이그룹의 경우, 다음 해에 시간제로의 이동이 미취업 잔존보다 낮았다. 연속 2년 배우자가 없었던 그룹에 비해 배우자가 있다가 다음 해에 없게 된 그룹은 다음 해에 미취업 잔존보다 시간제로의 이동이 더 많았다. 또한 전년 가구소득(본인의 근로소득 제외)이 낮을 경우 다음 해에 미취업 잔존보다 시간제 이동이 더 많았다. 무자녀 집단 대비 막내자녀가 영아인 경우 시간제 취업보다 미취업 잔존을 선호했으며 막내자녀가 중학생인 경우 미취업 잔존보다 시간제 취업을 선호했다.

Model 2에서 배우자 유무 변화와 이전 해 가구소득(본인의 근로소득 제외)의 상호작용 변수를 포함하면, Model 1과 비교해 전년 가구소득의 효과가 통계적으로 유의성을 잃는 대신 배우자가 있다가 없게 된 경우 미취업 잔존보다 시간제 취업이 훨씬 증가하는데, 전년 가구소득이 낮을수록 이 경향성이 더 높았다. 이 외의 변수들의 효과에는 별 변화가 없었다. 또한 위의 표에는 직접 보고되고 있지 않지만, 지난해에 미취업이었던 케이스 중 전일제로 변동한 케이스들을 시간제로 변동한 케이스들과 비교해 보면, 배우자가 2년 연속 없는 경우에 비해 배우자가 있다가 없어진 경우 시간제 → 전일제 → 미취업 순으로 선택했으며, 무자녀에 비해 막내자녀가 중학생일 경우, 미취업 잔존이나 전일제 취업보다 시간제 취업을 더 많이 선택했다.

위의 결과들을 종합해 볼 때, 이전 차수에 미취업이었던 여성들 중, 25~34세

2) 이 상호작용 가능성에 관해서 심사위원의 제안에 감사드린다.

그룹에 비해 45~54세 그룹에 속한 여성들이 시간제나 전일제 취업보다 미취업 잔존을 더 많이 선택했으며, 2년 연속 배우자가 없는 경우보다 배우자가 있다가 없게 된 경우 미취업 잔존보다 시간제나 전일제 취업을 더 많이 선택했다. 또한 무자녀에 비해 막내자녀가 영아인 경우 시간제나 전일제 취업보다 미취업 잔존을 더 많이 선택했다. 여기서 중요한 것은, 현재는 여성의 자기개발보다는 경제적 필요성이 여성들을 미취업에서 시간제로 이동시킨다는 것인데, 배우자가 있다가 없어진 여성들 중, 특히 가구소득이 낮은 층이 더 많이 미취업에서 시간제로 이동한다는 사실이 이를 보여준다. 따라서 여성의 노동시장 진출에 있어 노동시장에서의 경제적 보상이 아주 중요한 변수임을 알 수 있다.

다음으로는 이전 차수 전일제에서 다음 차수 시간제를 선택하는 경우의 결정 요인들에 대해 살펴보겠다. 전일제에서 전일제로, 전일제에서 시간제로, 전일제에서 미취업으로 간 경우, 세 회귀분석식이 서로 같지 않다는 것은 *likelihood-ratio test*로 확인하였다. 미취업에서의 이동과 마찬가지로 배우자 유무의 변화와 전년도 가구소득(당사자의 근로소득 제외)의 상호작용 효과를 포함하여 분석했으나, 이 교호항을 포함한 모델로의 확장에 따른 *log likelihood*의 차이가 통계적으로 유의하지 않아 모형의 설명력 증가를 의미하지 않기에 <표 5>에는 포함시키지 않았다.

<표 5>에서 전일제에서 시간제로 이동한 케이스를 보면, 배우자가 계속 없었던 여성들에 비해 배우자가 없다가 생긴 여성들이 시간제 이동보다 전일제 잔존을 선택했다. 또한 무자녀에 비해 막내자녀가 유아일 경우 전일제 잔존보다 시간제로의 이동을 많이 선택했다. 노동조건과 관련해서는, 이전 해의 시간당 임금이 적을수록, 근속개월 수가 짧을수록, 비정규직일수록 전일제 잔존보다 시간제로의 이동을 선택했다. 전일제에서 시간제로 이동한 케이스들과 미취업으로 이동한 케이스들의 특징들을 비교해 보면, 배우자가 2년 연속 없었던 경우와 비교해 배우자가 없다가 있게 된 경우 미취업 → 전일제 → 시간제의 순으로 선택하는 것으로 나타났다. 이전 해에 전일제였던 여성들은 당시 시간당 임금이 높고 근속개월 수가 적으며 정규직이었을 경우, 시간제나 미취업으로의 이동보다는 전일제 잔존을 더 많이 선택했다.

종합하자면, 개인적·가정환경 측면에서는 배우자의 동거 유무 변화(무에서



〈표 5〉 전일제에서의 상태 변화에 대한 다항로짓 분석

다음 차수	시간제		미취업	
	계수	SE	계수	SE
교육수준				
고졸	.0535	.2616	.0928	.0985
전문대졸	-.0131	.4474	-.0681	.1446
4년대졸 이상	.2290	.4828	-.2034	.1542
나이				
35~44세	.4976	.3497	-.5487***	.1185
45~54세	.5959	.3769	-.4276***	.1252
배우자 변화 <sup>1)</sup>				
무→유(2)	-12.8159***	.3818	1.2873***	.1620
유→무(3)	-.0154	1.0926	-.0845	.4693
유→유(4)	.3733	.3346	.4201***	.1055
전년 가구소득 <sup>2)</sup> (5)	.0001**	.0000	.0001***	.0000
자녀수	-.2089	.1631	-.0393	.0571
막내자녀 나이 <sup>3)</sup>				
영아(0~1세)	1.45553	1.2170	.9733***	.2057
유아(2~5세)	1.4165**	.6333	-.1781	.1914
초등학교생	.1903	1.2988	.8217	.8831
중등학교생	.9938	.5374	-.3714**	.1879
고등학교생	.9562	.5497	-.4972**	.1925
고졸 이상	.7858	.4487	-.1259	.1376
전일제 당시 시간당 임금	-1.4248**	.5918	-.7274***	.2164
전일제 당시 근속개월 수	-.0090***	.0033	-.0100***	.0014
전일제 당시 정규직 여부	-3.7287***	.6390	-.3681***	.0797
N	10537			
Wald Chi <sup>2</sup>	13572.31***			

주 : 1) 전일제 → 전일제가 base로 사용되었으며, 통계학적 유의성은 base와의 차이의 유의성을 나타냄.

2) 2000~2012년 각 연도는 통제변수로 사용됨.

3) 교육수준은 중졸 이하가, 나이는 25~34세 그룹이, 배우자 동거 변화는 배우자 무 → 배우자 무가, 막내자녀 나이는 무자녀가 base로 사용됨.

4) 작년 가구소득은 작년 가구총소득 중 본인의 근로소득을 제외한 소득임.

\*\*는 p<0.05, \*\*\*는 p<0.01.

유)와 막내자녀의 연령(유아)이 전일제 여성의 시간제 이동과 연관이 있었다. 이러한 개인적 환경 외에 노동조건도 아주 중요한 영향을 미치는데, 이전 차수에서 전일제 당시 시간당 임금이 높고 오래 근속하고 정규직으로 일한 여성일

수록 시간제나 미취업으로의 이동보다는 전일제 잔존을 선택한다. 따라서 여성의 취업률을 높이기 위해서 전일제에서 미취업으로의 이동을 방지하려면, 영아를 가진 여성들이 일과 가정을 양립할 수 있는 육아시설 등의 확충이 필요하고 노동조건이 개선이 필요한 것이다. 장지연·김지경(2001)도 어린 자녀를 다른 가족이 돌보거나 보육시설에 맡길 수 있으면 여성의 취업단절 가능성에 영향을 미치지 않는다는 결과를 보고한 바 있다.

## 2. 시간제 일자리로부터의 이동

시간제 일자리에 대해 전일제로 가는 다리의 역할을 강조할 것인가, 아니면 시간제 일자리를 가진 여성들이 지속적으로 시간제 일자리에서 일할 수 있도록 하는 것을 추구할 것인가는 여성의 시간제 일자리 이슈를 다룰 때 중요한 문제이다. 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 하지만, 본 연구에서 사용한 데이터를 사용하여 전일제와 시간제의 경우, 현재 일자리 선택의 자발성, 자발적 선택의 이유, 직무와 자신의 교육수준과의 적합성, 직무와 자신의 기술수준과의 적합성, 직무만족도를 비교하여 보았다. 그 결과는 <표 6>에 보고되어 있다.

<표 6>에서 보면, 한국의 시간제 여성들은 2000년대 후반에서 2010년대 초반에 들어오면서 전일제와 시간제 모두 비자발적으로 일자리를 선택하는 비율이 2.5배 정도 증가했는데 이는 세계금융위기 이후 전일제라도 비정규직이 점차 증가하는 추세를 반영할 수도 있겠다. 그러나 비자발성에서의 전일제와 시간제 차이가 점점 명확해지는데, <표 2>에서 보았던 것처럼 이 기간에 전일제 대비 시간제의 시간당 임금이 급격히 하락한 것에도 기인할 것이다. 시간제 여성들은 자발적으로 일자리를 선택했다고 하더라도 해당 직무가 만족스러워서가 아니라 과도적인 일자리로 생각하고 있거나 상황을 고려한 선택이라는 답변에서 전일제와 큰 차이를 보이고 있다. 또한 시간제 여성들은 전일제에 비해 직무와 본인의 교육수준이나 기술수준과의 적합도를 더 낮게 인식하고 있었으며 직무만족도도 더 낮았다. 이로써 한국에서 시간제로 일하는 여성들은 주관

적으로는 시간제 일자리를 과도기적 성격으로 보고 있다고 할 수 있겠다.

그렇다면, 이전 해에 시간제이던 케이스가 다음 해에 전일제나 미취업으로

〈표 6〉 전일제 여성과 시간제 여성 간의 비교

	전일제	시간제
	평균(표준편차)	평균(표준편차)
일자리선택의 비자발성		
2007년	.0845 (.0079)	.1447 (.0406)
2008년	.0601 (.0067)	.0923 (.0362)
2009년	.0612 (.0063)	.1349*** (.0306)
2010년	.1304 (.0086)	.1680 (.0336)
2011년	.1779 (.0098)	.3178*** (.0412)
2012년	.2096 (.0105)	.3267*** (.0384)
자발적 선택 이유		
현재직무에 만족		
2007년	.6170 (.0138)	.3649*** (.0563)
2008년	.6105 (.0137)	.2813*** (.0566)
2009년	.6519 (.0125)	.2937*** (.0407)
2010년	.6265 (.0123)	.2720*** (.0400)
2011년	.6558 (.0121)	.3125*** (.0411)
2012년	.6530 (.0123)	.3423*** (.0390)
현재직무를 과도기적으로 생각		
2007년	.3542 (.0135)	.4459 (.0582)
2008년	.3603 (.0135)	.5000** (.0630)
2009년	.3222 (.0122)	.5476*** (.0445)
2010년	.3489 (.0121)	.4640*** (.0448)
2011년	.3220 (.0119)	.4375*** (.0440)
2012년	.3245 (.0121)	.4631*** (.0410)
상황고려(가정, 학업 등)		
2007년	.0288 (.0047)	.1892*** (.0458)
2008년	.0293 (.0047)	.2188*** (.0521)
2009년	.0259 (.0042)	.1587*** (.0327)
2010년	.0246 (.0039)	.2640*** (.0396)
2011년	.0222 (.0038)	.2500*** (.0384)
2012년	.0225 (.0038)	.1946*** (.0325)

<표 6>의 계속

	전일제	시간제
	평균(표준편차)	평균(표준편차)
직무와 교육수준의 적합성 <sup>1)</sup>		
2007년	2.8095 (.0136)	2.5789*** (.0707)
2008년	2.8209 (.0125)	2.5384*** (.0696)
2009년	2.8465 (.0112)	2.8254 (.0466)
2010년	2.8522 (.0101)	2.7200*** (.0490)
2011년	2.8628 (.0099)	2.6589*** (.0460)
2012년	2.8738 (.0100)	2.6933*** (.0422)
직무와 기술수준의 적합성 <sup>1)</sup>		
2007년	2.8186 (.0135)	2.6816*** (.0746)
2008년	2.8368 (.0121)	2.5385*** (.0696)
2009년	2.8527 (.0111)	2.8095 (.0474)
2010년	2.8651 (.0100)	2.7360*** (.0470)
2011년	2.8674 (.0098)	2.6667*** (.0471)
2012년	2.8864 (.0099)	2.6933*** (.0401)
직무만족도 <sup>2)</sup>		
2007년	2.7966 (.0149)	3.0351*** (.0574)
2008년	2.8040 (.0142)	3.0256*** (.0555)
2009년	2.7719 (.0141)	3.0088*** (.0560)
2010년	2.7746 (.0127)	2.8862** (.0392)
2011년	2.7349 (.0127)	2.9302*** (.0370)
2012년	2.7165 (.0128)	2.8230** (.0369)

주: 1) 적합성은 1. 매우 낮다, 2. 낮은 편이다, 3. 맞는다, 4. 높은 편이다, 5. 매우 높다  
 로 측정되었고, 평균이 높을수록 적합성이 좋은 것임.

2) 만족도는 1. 매우 만족, 2. 만족, 3. 보통, 4. 불만족, 5. 매우 불만족으로 측정되  
 였고, 평균이 높을수록 만족도가 낮은 것임.

3) 전일제와 시간제 간의 차이에 관한 통계적 유의도는 집단 간의 평균비교 t-검  
 정을 사용함.

\*\*는  $p < 0.05$ , \*\*\*는  $p < 0.01$ .

자료: 한국노동연구원. 한국노동패널조사. 자발적 근무여부를 조사하기 시작한 2007~  
 2012년의 응답자 중 25~54세의 여성으로 제한하여 산정.

이동하거나 아니면 시간제로 잔존하는 결정요인들은 어떤 것들일지 앞에서와  
 같은 다항로짓 분석을 통해 보고자 한다. 이 결과는 <표 7>에 보고되어 있다.  
 여기서도 앞에서와 마찬가지로 다항로짓 분석은 다중공선성의 가능성을 염두

〈표 7〉 시간제 일자리로부터의 상태 변화에 대한 다항로지 분석

다음 차수	전일제		미취업	
	계수	SE	계수	SE
교육수준				
고졸	.1638	.2969	.4530	.3456
전문대졸	.0375	.5030	.8676	.5209
4년대졸 이상	-.4701	.3963	.7469	.5224
나이				
35~44세	.0139	.3919	-.7627	.4088
45~54세	-.0397	.3919	-.4481	.4505
배우자 동거 변화				
무-유	-14.0229***	.7050	1.8255	1.4425
유-무	1.8352	1.0997	-12.5352***	1.0185
유-유	-.5848	.3482	.3001	.4452
작년 가구소득	.0000	.0001	.0001	.0001
자녀수	-.0718	.2081	-.0300	.2241
막내자녀 나이				
영아(0~1세)	1.0706	.7728	18.5879***	1.3455
유아(2~5세)	.0501	.6534	.7520	.7863
초등학교생				
중등학교생	.8642	.6490	.8557	.7961
고등학교생	-.0642	.6292	.0766	.7956
고졸 이상	.1876	.5051	.4315	.6842
시간제 당시 시간당 임금	-.0943	.1259	-1.2921***	.4136
시간제 당시 근속개월 수	-.0014	.0035	-.0056	.0060
시간제 당시 정규직 여부	.0016	.3353	-.5509	.3928
N	547			
Wald Chi <sup>2</sup>	2464.59***			

주: 1) 시간제 → 시간제가 base로 사용되었으며, 통계학적 유의성은 base와의 차이의 유의성을 나타냄.

2) 2000~2012년 각 연도는 통제변수로 사용됨.

3) 교육수준은 중졸 이하가, 나이는 25~34세 그룹이, 배우자 동거 변화는 배우자 무 → 배우자 무가, 막내자녀 나이는 무자녀가 base로 사용됨.

4) 작년 가구소득은 작년 가구총소득 중 본인의 근로소득을 제외한 소득임.

\*\*는 p<0.05, \*\*\*는 p<0.01.

에 두고 robust 분석으로 진행하였으며 따라서 모델의 적합성을 판단하는 데 Wald  $\chi^2$ 가 보고되어 있다. 시간제에서 시간제로, 시간제에서 전일제로, 시간제에서 미취업으로 간 경우, 세 회귀분석식이 서로 같지 않다는 것은 likelihood-ratio test로 확인하였다. 전일제에서의 이동과 마찬가지로 배우자 유무의 변화와 전년도 가구소득(당사자의 근로소득 제외)의 상호작용 효과를 포함하여 분석했으나, 새로운 모델로의 log likelihood의 차이가 통계적으로 유의하지 않아 <표 7>에 포함시키지 않았다. 연도 통제변수는 표의 보고에서 제외하였다.

시간제에서 미취업으로 이동한 케이스를 보면, 배우자가 2년 연속 없는 경우에 비해 배우자가 있다가 없어진 경우 미취업 이동보다 시간제 잔존을 더 많이 선택했다. 무자녀에 비해 영아를 막내자녀로 둔 여성의 경우 시간제로 남기보다 미취업으로 이동을 택했으며, 이전 해의 시간당 임금이 높을수록 미취업 이동보다 시간제 잔존을 선택했다. 이 결과에 근거해 볼 때, 시간제 여성의 미취업으로의 이동을 방지하기 위해서는 영아들을 돌볼 수 있는 육아시설의 확충과 시간제 일자리에서의 시간당 임금 인상이 중요하다고 볼 수 있다.

앞에서 고찰한 대로 한국에서 많은 시간제 여성들이 현재의 일자리를 전일제로의 과도기적 일자리로 생각한다면, 시간제에서 전일제로 이동하는 여성들의 특성은 어떠한가? <표 7>에서 볼 때, 배우자가 2년 연속 없었던 경우에 비해 없다가 있게 된 경우 전일제 이동보다는 시간제 잔존을 선택하는 것 외에는 다른 변수들의 영향을 찾아볼 수 없었다. 이 결과로서는 실증적으로 한국의 시간제 여성들의 일자리가 과도기적이라고 보기 어렵다. 전일제로 가는 과도적 일자리라면, 막내자녀의 나이가 올라감에 따라, 혹은 결혼·육아 적령기가 지남에 따라 시간제에서 전일제로 이동하는 추세가 보여야 하는데 그렇지 않기 때문이다. 이는 <표 6>에서의 주관적 답변과 일치되지 않는데, 이는 시간제로 일하는 여성들이 전일제로 가고자 하는 희망은 가지고 있으나 실제로는 전일제로의 이동이 이루어지고 있지 않은 현실을 반영하고 있는 것이거나 이 논문에서 시간제의 정의를 협의로 잡아 표본 수가 적은 데서 오는 것일 수도 있다.

## V. 결 론

본 연구는 고용률 증가를 위해 여성들을 대상으로 시간(선택)제의 창출이 사회 이슈화되고 있는 시점에서, 현재 한국 여성들의 시간제 일자리 현황을 시간제 일자리로의 진입, 시간제 일자리로부터의 이동이라는 측면에서, 개인적·가정적 특성과 일자리 특성의 결정요인들을 통해 살펴보았다. 분석을 위해 한국노동연구원의 한국노동패널 1~15차 자료를 이용하였고 다항로짓 분석을 사용하였다.

한국 여성의 시간제 일자리로의 이동에 대해서는, 전년에 미취업이었던 여성들의 경우 학력, 나이, 막내자녀의 나이와 배우자 동거 여부 변화가 영향을 미쳤는데, 2년 연속 배우자가 없는 경우보다 배우자가 있다가 없게 된 경우, 특히 이전 해의 가구소득이 적을수록 더 뚜렷하게 미취업에서 시간제로 이동하는 것으로 나타났다. 전일제로 일하고 있던 여성들의 시간제로의 이동에 있어서는 배우자 동거 여부의 변화가 중요한 변수였으며 전년 가구소득, 막내자녀의 나이도 영향을 미쳤다. 또한 전일제 일자리 당시 시간당 임금이 낮고 짧게 근무하고 비정규직으로 일한 여성일수록 전일제에서 시간제로의 이동을 선택했다.

마지막으로 시간제 일자리로부터의 이동에 대해 우선 시간제에서 미취업으로 이동한 케이스를 보면, 배우자 동거 여부 변화와 막내자녀의 나이가 영향을 미쳤으며, 시간당 임금이 높을수록 미취업으로의 이동이 적었다. 시간제 일자리에서 전일제로의 이동을 살펴보면, 배우자가 2년 연속 없었던 경우에 비해 결혼 등으로 배우자가 없다가 생긴 경우에만 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

전체적으로 현재 한국 여성들의 시간제 일자리에 대해 정리를 하자면, 여성들의 노동시장 참여 여부와 전일제/시간제 일자리 선택에 있어 배우자 동거 여부와 막내자녀의 나이 등 가정 환경적 요인들이 아주 중요한 역할을 하고 있다는 점을 들 수 있다. 다음으로는, 여성들의 경제활동참가와 전일제/시간제 선택에 있어 임금이나 정규직 여부 등 노동조건도 중요한 영향을 미친다는 사실이

다. 마지막으로, 시간제 여성들은 원하는 전일제로의 이동이 실제로는 잘 이루어지고 있지 않음에도 불구하고, 전일제 여성들에 비해 자신들의 일자리를 비자발적으로 선택하고 과도기적으로 보고 있으며 직무적합도와 만족도에서 낮게 평가하고 있다는 점이다.

위의 결과를 바탕으로 현재 추진되고 있는 시간(선택)제의 확충 방안에 대해 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째로, 여성들의 고용률 향상을 위해서는 좋은 시간제 일자리 창출이라는 일자리 수요적 측면도 중요하지만, 육아 등 가정상황의 공급적 문제들이 해결되지 않으면 힘들 것이라는 점이다. 따라서 특히 영·유아 돌봄 제도의 확충이 병행되어야 할 것이다. 둘째, 이전 해 시간당 임금이 높은 시간제 여성일수록 직업을 그만두는 경우가 적다는 결과로부터는 앞으로 창출될 양질의 시간제 일자리만이 아니라, 현재의 전일제/시간제 일자리에서도 임금을 올리는 것이 여성의 경력단절을 방지하기 위해 필요하다는 것이다. 셋째, 전일제에서 시간제로, 시간제에서 전일제로의 이동 분석을 볼 때, 배우자 동거 여부 변화 외에는 잔존자와 이동자 간의 큰 차이가 없다는 것이다. 이는 한국의 경우 전일제로 일할 여성들과 시간제로 일할 여성들이 별개의 집단으로 존재하는 것이 아니라 하나의 집단에서 가정상황 등에 따라 전일제나 시간제를 선택하거나, 아니면 비자발적으로 시간제를 선택하게 된다는 것을 의미한다. 따라서 양질의 시간제 일자리를 특정 층(어린 자녀가 있는 고학력 여성 등)을 겨냥하는 것보다는 여성 전체를 대상으로 추진하는 것이 더 적합해 보인다.

외국에서는 시간제로의 이동에 따른 직업 기술수준의 하락과 임금하락이 일정 수준 연구된 반면, 한국에서는 시간제 일자리에 어떤 사람들이 일하고 있고 그 노동조건은 어떠한지에 대한 횡단면적 연구가 시간제 연구의 대부분을 이루고 있었다. 따라서 이 연구는 패널데이터를 사용하여 실제로 일자리 형태를 변경한 사람들에 대한 연구를 통해 시간제를 둘러싼 일자리 이동의 결정요인들을 살펴보았다는 점에 그 의의가 있다고 하겠다. 그러나 한국 여성의 시간제 일자리와 관련해 배우자 유무의 변화나 자녀 나이가 바로 다음 해의 시간제(로의/으로부터의) 이동에 영향을 주기에는 시간 간격이 적을 수 있다는 한계가 있다. 앞으로는 2년 연속이 아닌 중기에 걸친 일자리 이동도 살펴볼 필요가 있



겠다. 또한 일자리 형태를 바꾸는 여성들이 어떤 산업에서 어떤 산업으로, 어떤 직업에서 어떤 직업으로 이동하는지 등 더 많은 자료를 통한 시간제 일자리 이동에 대한 보다 깊은 연구도 앞으로의 과제가 될 것이다. 이러한 더욱 풍부한 일자리 이동 연구를 통해서 한국 여성들의 시간제 일자리가 과연 과도기적인지에 대한 심층적인 실증적 고찰도 가능할 것이다.

### 참고문헌

- 김지경(2003). 「기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석」. 『제4회 한국노동패널 학술대회 논문집』. 한국노동연구원. pp.1~25.
- 성재민(2014). 「여성 시간제 전일제 정규직 임금격차와 함의」. 『1~15차년도 한국노동패널 학술대회 논문집』. 한국노동연구원. pp.341~378.
- 장지연·김지경(2001). 「양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향」. 『제3회 한국노동패널 학술대회 자료집』. 한국노동연구원. pp.1~21.
- 정성미·배기준(2013). 『KLI 비정규직 노동통계』. 한국노동연구원.
- 정영순·어운경·최인선(2012). 「전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석」. 『사회복지정책』 39(3):91~115.
- 한국노동연구원(2014). 『1~15차년도 한국노동패널 통합설문지』.
- 황수경(2004). 「기혼여성의 노동공급과 단시간근로」. 『제5회 한국노동패널 학술대회 자료집』. 한국노동연구원. pp.357~374.
- Booth, Alison L. and Van Ours, C. Jan(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 and 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.

abstract

---

## The Movements from/to Part-time Jobs in Korea : Determinants among Women

Kim Haejin

In a job environment where creation of (selective) part-time jobs for women, for the purpose of increasing employment rate in Korea, has become a social issue, this study examines the determinants of job change from and to part-time. The 1st-15th Korea Labor Panel data were analyzed using multinomial logistic regression methods. Individual characteristics(education level, age, spouse, house income, and the age of the youngest child) and job characteristics(wage, tenure, and regular employment status) affect the movement from and to part-time jobs. To increase the female employment rate, policies should provide more child-care facilities, raise wages in current women's jobs, and create high-quality part-time jobs, not just for highly educated young women, but for the whole group of Korean women.

Keywords : part-time, women's employment, job movement