

# 여성의 단시간근로 : 그 선택과 동기

안미보·반정호\*

## I. 머리말

우리나라는 경제위기와 세계화를 경험하면서 기업들의 구조조정과 고용형태의 다양화 등 노동시장의 유연성이 가속화되었다. 최근 우리나라는 비정규직의 뚜렷한 증가가 확인되고 있고 그 중에서도 경제위기 이후 지속적으로 증가하고 있는 단시간근로자가 그 대표적인 예라 할 수 있다. 1997년 임금근로자 대비 단시간근로자 비중(3.7%)은 경제위기를 거치면서 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있으며 2006년 현재는 임금근로자의 7.3% 수준까지 그 비중이 증가해 왔다. 선진국의 경험에 의하면 경영구조의 조정, 서비스산업화 및 직무의 분화에 따른 산업구조의 변화가 수요 측면에서, 노동력의 여성화, 노령화 및 고학력화에 의한 노동력 구조의 변화 현상이 공급 측면에서 단시간근로의 형태를 포함한 비정규직 근로자를 촉진하는 요인으로 작용하고 있다(송준호, 1997). 이와 같은 이유로 외국의 경우 단시간근로의 고용형태가 일찍 정착되어 임금근로자의 17% (2006년 OECD 회원국 평균) 정도가 단시간근로의 형태로 고용되어 있는 것으로 나타난다.

단시간근로자 비중의 증가와 함께 이들 집단을 둘러싸고 두 가지 정도의 논의들이 제기되고 있는데 하나는 단시간근로자의 고용불안정과 고용보호와 관련된 문제이며, 다른 하나는 단시간근로자의 대부분이 여성에게 집중되어 나타난다는 것이다. 우리나라의 경우 단시간근로자의 2/3 정도가 여성에게 집중되어 있는데, 이는 비단 우리만의 문제가 아니라 세계적인 추세인 듯하다. 2006년 OECD회원국의 남성 임금근로자의 6.7%가 단

\* 안미보=한국노동연구원 데이터센터 동향분석팀 연구원(miboahn@kli.re.kr).

반정호=한국노동연구원 데이터센터 동향분석팀 책임연구원(jhban@kli.re.kr).

시간근로자인데 비해 여성 임금근로자는 29%로 4배 이상의 격차를 보이고 있고, 단시간 근로자의 72.1%가 여성에게 집중되어 있다. 이와 같은 단시간근로의 여성 지배적인 양상을 두고 학계의 입장도 서로 상반된 것으로 보인다. 우선 수요 측면에서 노동시장의 유연성이 확보되고, 공급 측면에서는 육아가사로 경력단절이 생기는 것이 완화될 수 있으며, 기혼여성의 고용기회가 확대된다는 의미에서 여성 단시간근로를 긍정적으로 평가한다. 다른 한편에서는 저학력·저소득층 여성 근로자가 임금 및 근로조건에서 상대적 불이익을 받는 시장으로서의 단시간근로를 규정하며, 정규근로로 편입될 수 없는 경우에 택하는 불완전 취업으로 바라보는 부정적인 평가가 존재한다<sup>1)</sup>.

이에 본고는 여성의 단시간근로 증가에 초점을 두고 여성 단시간근로자의 현황과 특성을 파악하고 과연 여성들이 어떤 이유에서 단시간근로의 고용형태를 선택하게 되는지를 파악해 보고자 한다. 더 나아가 본고는 여성에게 있어서 단시간근로는 긍정적으로 평가할 수 있을 만큼 매력적인 고용형태인지 아니면 고용조건이나 보수 등에서 상대적으로 불이익을 받는 시장임에도 불구하고 어쩔 수 없이 선택하게 되는 고용형태인지를 실증하는데 그 목적이 있다.

## II. 여성 단시간근로 현황과 특성

### 1. 여성 단시간근로자의 규모

단시간근로를 정의하는 기준은 여러 가지가 있지만, 본고에서는 통계청 기준인 “평소 근로시간이 36시간 미만인 임금근로자”를 단시간근로자로 정의한다. 평소근로시간을 기준으로 단시간근로를 구분하기 때문에 지난주에만 일시적으로 36시간 미만 근무했다고 응답한 자와 일시휴직자(근로시간이 0인 자)는 단시간근로에 포함되지 않는다. 통계청(2007. 3)의 「경제활동인구조사 부가조사(임금근로)」 자료에서 여성 단시간근로자의 규모는 817천 명으로 남성 단시간근로자(381천 명)의 2배 이상을 상회하고 있다. 또한 <표 1>에서 나타나는 것처럼 여성 단시간근로자의 종사상 지위는 대부분 임시·일용직에 분포되어 있다. 여성 임금근로자 중 단시간근로자의 비중을 추세적으로 살펴보면, 외환

1) 여성의 단시간근로의 불완전 취업으로서의 성격을 파악하기 위해서는 노동공급 측면과 수요 측면의 논의가 함께 이루어져야 하지만, 본고에서는 일·가정양립이라는 이슈와 함께 여성 개인의 의사결정이 반영된 노동공급 측면에서의 해석을 주로 시도하고 있음을 밝힌다.

〈표 1〉 단시간근로자의 규모와 종사상 지위

(단위 : 천 명, %)

	여 성					남 성				
	36시간 이상	36시간 미만 <sup>1)</sup>	36시간 미만 <sup>2)</sup>	일시 휴직	전체	36시간 이상	36시간 미만 <sup>1)</sup>	36시간 미만 <sup>2)</sup>	일시 휴직	전체
취업자	7,942	1,220	357	128	9,646	12,132	646	553	144	13,475
임금근로자	5,569	817	139	99	6,625	8,423	381	225	77	9,106
상용	2,648	34	27	54	2,762	5,562	18	45	45	5,669
임시	2,379	440	62	37	2,919	2,069	137	46	16	2,269
일용	543	343	50	7	944	792	226	134	16	1,168
임금근로자대비 비중	(84.1)	(12.3)	(2.1)	(1.5)	(100.0)	(92.5)	(4.2)	(2.5)	(0.8)	(100.0)
비임금근로자	2,374	402	216	28	3,021	3,710	265	328	67	4,368
고용	306	18	3	2	329	1,158	23	30	14	1,224
자영	1,062	260	116	26	1,465	2,433	209	290	53	2,984
무급	1,006	124	97	0	1,227	119	33	8	0	160

주 : 1) 평소 36시간 미만 근로자.

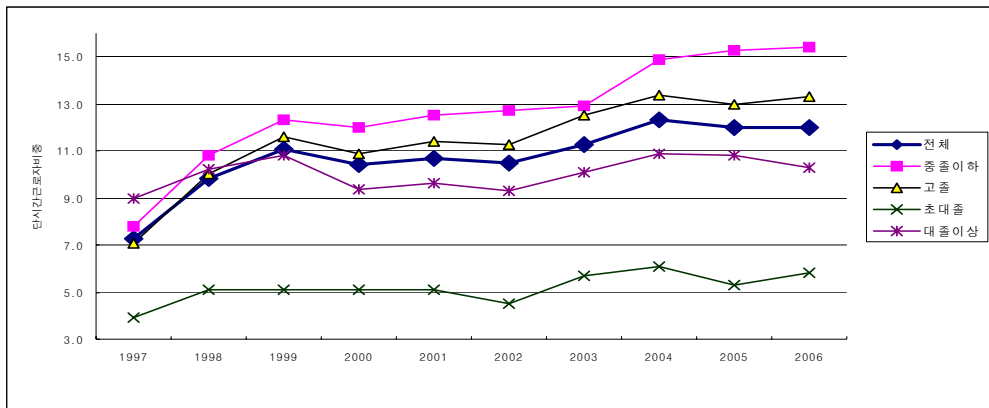
2) 일시적 36시간 미만 근로자.

자료 : 통계청(2007.3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

위기 직후부터 1999년도까지 그 비중이 7%대에서 11%대로 급격하게 증가하지만, 이후 10% 후반대에서 안정되다가 2002~2004년에 소폭 증가하여 12%대를 유지하고 있다(그림 1 참조). 특히 학력별로 여성 단시간근로자의 비중을 살펴보면, 대졸 이상의 고학력

〔그림 1〕 연도별 여성 단시간근로자의 비중 추이

(단위 : %)

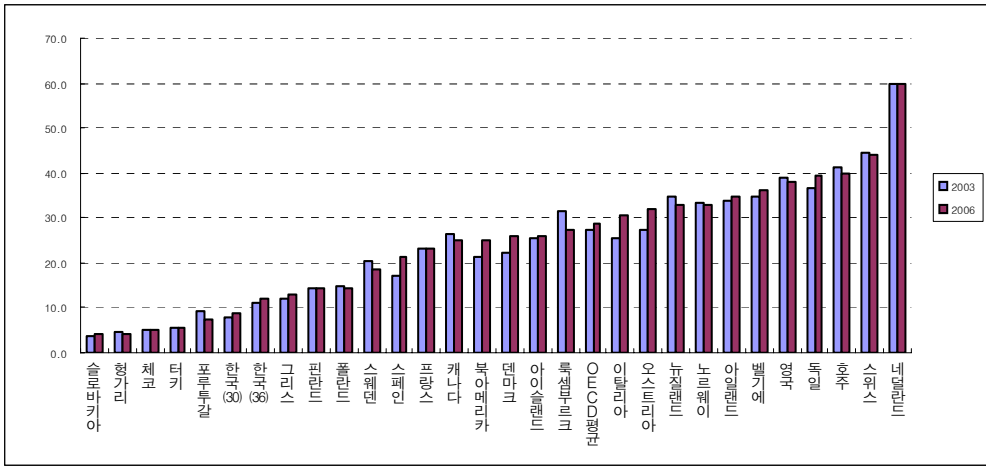


주 : 평소근로시간이 36시간 미만인 임금근로자에 일시휴직자(근로시간이 0인자)를 포함한 수치임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 한국노동연구원(2007), 『KLI 노동통계』에서 인용.

[그림 2] 여성 단시간근로자의 임금근로자 대비 비중 국제비교

(단위 : %)



- 주 : 1) OECD 자료의 파트타임 고용은 평상시 주된 일자리에서 1주 30시간 미만 일한 근로자를 말함.
- 2) 자영업(Self-employed)을 제외한 임금근로(Dependent employment)만 포함됨.
- 3) 한국의 경우, 한국(30)은 평소근로시간 30시간 미만 기준, 한국(36)은 36시간 미만 기준 단시간근로자.
- 4) 아이슬랜드와 호주는 실근로시간을 토대로 함.
- 5) 호주와 스위스는 모든 일자리에서의 근로시간을 토대로 함.

자료 : OECD Employment Statistics Database([http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=TEMP\\_I](http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=TEMP_I)).

여성의 경우 지난 10년간 9%대에서 11%대로 완만한 증가를 보인 반면, 중졸 이하의 저학력 여성의 비중은 외환위기 이후 급격하게 증가하여 15%를 넘어서고 있다.

[그림 2]는 OECD국가들의 임금근로자(dependent employment) 대비 여성 단시간근로자(part-time workers)<sup>2)</sup>의 비중을 보여주고 있다. 우리나라는 30시간 미만 기준(8.8%)이나 36시간 미만 기준(12.0%) 모두 여성 단시간근로자 비중은 대체로 낮은 국가에 속하는 것을 알 수 있다. 네덜란드를 비롯한 유럽 등에서는 단시간근로가 고용확대와 일자리창출을 주도한 것으로 평가받고 있는데, 여성 경제활동참가가 저조한 우리나라는 여성인력을 노동시장에 유인한다는 측면으로 보았을 때는 단시간근로 비중이 선진국에 비해 저조하다는 평가가 가능하다(황수경, 2004). 그러나 OECD국가에서의 단시간근로 활성화 이면에 상대적으로 짧은 근속기간과 높은 임시직 비중 등의 고용의 질 문제는 여전히 해결해야 하는 과제로 제기되는데(이인재 외, 2004), 이는 우리나라의 여성 단시간근로자의 현실과도 크게 다르지 않아 보인다.

2) OECD Employment Outlook에서 파트타임 고용(Part-time employment)은 평상시 주된 일자리에서 1주 30시간 미만 일한 근로자로 정의하고 있다.

〈표 2〉 여성 임금근로자의 연령·학력별 분포

(단위: 천 명, %)

		장시간	단시간	여성 임금근로자
연령별	15~29세	1,851 ( 31.9)	186 ( 22.7)	2,037 ( 30.7)
	30대	1,477 ( 25.4)	205 ( 25.1)	1,682 ( 25.4)
	40대	1,499 ( 25.8)	206 ( 25.2)	1,705 ( 25.7)
	50대	691 ( 11.9)	120 ( 14.6)	810 ( 12.2)
	60세 이상	290 ( 5.0)	101 ( 12.4)	391 ( 5.9)
학력별	중졸 이하	1,214 ( 20.9)	221 ( 27.1)	1,435 ( 21.7)
	고졸	2,352 ( 40.5)	382 ( 46.7)	2,734 ( 41.3)
	초대졸	939 ( 16.2)	68 ( 8.3)	1,007 ( 15.2)
	대졸 이상	1,302 ( 22.4)	146 ( 17.9)	1,449 ( 21.9)
전 체		5,807 (100.0)	817 (100.0)	6,625 (100.0)

자료: 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

## 2. 여성 단시간근로자의 특성

<표 2>에서는 여성 임금근로자를 단시간근로자와 장시간근로자<sup>3)</sup>로 구분하여 각각의 인적특성을 연령과 학력을 중심으로 보여주고 있다. 우선 여성 장시간근로자의 경우, 15~29세 연령에 가장 높은 비중을 보여주고 있으며 50대 이상의 고연령층으로 갈수록 그 비중이 감소하는 모습을 확인할 수 있다. 이와는 대조적으로 여성 단시간근로자의 경우는 30·40대 연령계층에서 높은 비중이 나타나고, 50대(14.6%)와 60대 이상(12.4%)에서도 비중이 크게 감소하지 않는다. 다음으로 학력별로 살펴보면, 여성 장시간근로자의 40% 정도가 초대졸 이상의 고학력 여성으로 구성되어 있는 반면, 여성 단시간근로자는 초대졸 이상의 고학력 여성이 26.2%에 불과해 전반적으로 여성 단시간 노동시장이 저학력 여성으로 구성되어 있다는 것을 파악할 수 있다.

<표 3>은 여성 단시간근로자의 학력별 연령분포를 분석한 것으로 중졸 이하의 저학력 단시간근로자의 경우 50세 이상의 비중이 높고, 고졸과 초대졸, 대졸 이상 학력자의 경우에는 40대 이하의 비중이 높은 것을 알 수 있다. 이는 현재 50대 이상에 해당하는 세대의 여성이 주로 저학력자로서 생계적 동기에서 저임금·저숙련 노동에 종사하던 70

3) 본고에서 ‘장시간근로자’는 단시간근로자에 대비되는 임금근로자의 개념으로 평소근로시간이 36시간 이상인 자를 의미하며, 통상의 근로시간이 길다는 의미가 아님을 밝힌다.

〈표 3〉 여성 단시간근로자의 학력별 연령분포

(단위: 천 명, %)

	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	전 체
중졸 이하	9( 4.2)	6( 2.7)	52(23.6)	68(30.8)	86(38.8)	221(100.0)
고졸	111(29.1)	114(29.9)	108(28.2)	39(10.2)	10( 2.7)	382(100.0)
초대졸	23(34.6)	29(43.6)	11(16.7)	3( 5.1)	0( 0.0)	68(100.0)
대졸 이상	42(28.7)	56(38.0)	35(23.7)	9( 6.2)	5( 3.3)	146(100.0)

주: ( )안은 각 학력그룹에서 해당 연령대가 차지하는 비중임.  
 자료: 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

년대의 여성 노동공급시장에 속하던 사람들이라면, 최근 고학력자의 증가와 더불어 고 임금·고속런 노동에 종사하고 있는 여성들이 주로 젊은 세대라는 인구변화 경향과도 일치하는 것으로 볼 수 있다.

여성 단시간근로자의 산업 및 직업분포를 살펴보면 산업별로는 도소매 및 음식숙박업과 기타 공공·민간서비스업에 단시간근로자가 많이 분포해 있는 것으로 나타났으며, 직업별로는 단순노무, 서비스판매직, 사무직 순으로 그 비중이 큰 것을 확인할 수 있다. 사업체규모별로 단시간근로자의 분포를 살펴보면, 10인 미만의 소규모 사업체에 단시간근로자의 65.4%가 분포하고 있고 장시간근로자의 분포와도 차이가 큰 것으로 나타났다(표 4 참조).

특히 통계청의 2006년 8월 「경제활동인구조사 부가조사(임금근로)」에서 단시간근로자의 직업분포를 중분류까지 살펴보면 학력별로 큰 차이가 나타난다. 중졸 이하의 경우, 주로 청소, 가사보조, 수위경비, 배달 등의 저임금 노동이 대부분을 차지하는 서비스관련 단순노무직에 절반(52.9%) 가량이 분포되어 있고, 그 외에 조리 및 음식서비스에 18.7%가, 제조관련 단순노무직에 6.8%가 분포해 있다. 고졸의 경우, 조리 및 음식서비스(19.6%)뿐만 아니라, 여성의 비중이 높은 도소매판매직(18.3%)에도 높은 분포를 보이고 있다. 그러나 초대졸, 대졸 이상 학력자의 경우에는 교육전문가(보조교사, 강사 등)가 각각 25.4%와 28.3%를 차지하고 있으며, 이 외에도 총무·회계 등의 일반사무와 교육전문가(교사, 대학 및 학원강사 등)에 주로 분포해 있어 고졸 이하 학력자와는 직업분포가 상이하다는 것을 알 수 있다(표 5 참조).

장시간근로자와 비교했을 때, 단시간근로가 상대적으로 비중이 높은 직종을 살펴보면, 단순노무직에서 단시간근로의 비중이 22.4%를 차지해 가장 높게 나타났고, 그 외에도 준전문가(16.0%), 서비스종사자(15.0%), 판매종사자(12.8%)에서 단시간근로의 비중이 여타 직종에 비해 높았다. 반면, 고위관리직(0.0%), 장치기계조작(2.9%), 기능직(5.8%)에

〈표 4〉 여성 단시간근로자의 산업·직종·사업체규모별 분포

(단위 : %, %P)

		임금근로자	장시간(A)	단시간(B)	B-A
산업	농림어업광업	1.6	1.6	2.2	0.66
	제조업	17.5	18.7	9.2	-9.48
	전기가스수도업	0.3	0.3	0.1	-0.25
	건설업	2.1	2.3	1.3	-0.99
	도소매음식숙박업	27.2	26.1	35.1	8.98
	운수통신업	2.3	2.5	1.1	-1.46
	금융보험업	5.9	6.5	2.1	-4.39
	부동산임대업	10.8	11.3	7.2	-4.02
	기타 공공서비스업	24.4	23.7	29.7	6.06
	기타 민간서비스업	7.8	7.2	12.1	4.89
전 체		100.0	100.0	100.0	
직업	고위관리직	0.2	0.3	0.0	-0.26
	전문직	12.3	13.0	7.8	-5.18
	기술/준전문직	9.5	9.1	12.3	3.21
	사무직	24.1	25.7	12.6	-13.07
	서비스직	16.8	16.3	20.4	4.14
	판매직	10.9	10.9	11.4	0.48
	농림어업직	0.5	0.5	0.4	-0.04
	기능직	3.7	3.9	1.7	-2.22
	장치기계조작	4.1	4.6	1.0	-3.61
	단순노무직	17.8	15.8	32.3	16.55
전 체		100.0	100.0	100.0	
사업체 규모	10인 미만	44.4	41.4	65.4	24.0
	10~29인	20.7	21.0	18.7	-2.4
	30~99인	19.5	20.7	10.9	-9.8
	100~299인	8.0	8.7	3.4	-5.3
	300인 이상	7.4	8.2	1.7	-6.5
전 체		100.0	100.0	100.0	

주 : 기타 공공서비스업에는 공공행정·국방 및 사회보장 행정(N), 교육서비스업(O), 보건 및 사회복지사업(P), 국제 및 외국기관(T)이 포함되어 있으며, 기타 민간서비스업은 오락·문화 및 운동관련 서비스업(Q), 기타 공공·수리 및 개인서비스업(R), 가사서비스업(S) 등이 포함됨.

자료 : 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

서 단시간근로의 비중이 낮았다. 이는 국제비교를 통해서도 드러나는데 유럽연합의 2002년 자료와 비교해 보면, 특히 고위관리직, 전문가, 사무직, 기능직에서 우리나라의

〈표 5〉 여성 단시간근로자의 학력별 직종분포

(단위 : %)

	전 체	중졸 이하	고졸	초대졸	대졸 이상
고위관리직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전문직	6.6	0.0	1.2	12.1	30.5
기술/준전문직	12.2	0.3	9.3	30.0	32.3
사무직	13.5	3.8	17.9	19.8	14.7
서비스직	20.7	21.3	26.8	8.9	7.7
판매직	12.6	4.7	18.5	14.1	8.5
농림어업직	0.6	1.8	0.2	0.0	0.0
기능직	2.0	2.1	2.5	2.2	0.0
장치기계조작	0.9	0.9	1.2	1.2	0.2
단순노무직	31.0	65.3	22.5	11.6	6.0
상위 3개 직종 중분류)	서비스관련 단순노무(23.6)	서비스관련 단순노무(52.9)	조리 및 음식 서비스(19.6)	교육 준전문가(25.4)	교육 준전문가(28.3)
	조리 및 음식 서비스(15.8)	조리 및 음식 서비스(18.7)	도소매판매(18.3)	도소매 판매(14.1)	교육전문가(23.3)
	도소매 판매(12.4)	제조관련 단순노무(6.8)	서비스관련 단순노무(14.7)	일반사무 관련직(13.7)	일반사무 관련직(11.7)

자료 : 통계청(2006. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

여성 단시간근로 비중이 상대적으로 매우 낮는데 반해, 단순노무직에서는 상대적으로 비중차이가 적은 것을 확인할 수 있다(표 6 참조).

다음으로 여성 단시간근로자의 근로조건을 살펴보면, 94.7%가 유급휴가 혜택이 없으며, 86.5%가 교육훈련을 받지 못한 것으로 나타났다. 또한 국민연금과 고용보험과 같은 사회보험 혜택도 90% 이상이 없는 것으로 나타났고, 부가급부 역시 90% 이상이 퇴직금, 상여금, 시간외수당의 혜택을 받지 못하는 것으로 나타났다. 또한 단시간근로자 중 계약기간을 정한 기간제근로자가 23.5%이며, 평균근속기간은 1.08년으로 장시간근로의 기간제 비중이 16.6%이고 평균근속기간이 3.29년인 것에 비해 기간제근로의 비중이 높고 근속기간이 짧은 것으로 조사되었다. 이를 통해 단시간근로자의 고용안정 문제에 대한 의문이 남아있음을 알 수 있다. 또한 여성 단시간근로자는 대부분 노조가입이 용이하지 않으며, 근로계약서를 작성하지 않은 경우가 대다수였다. 이러한 현상은 학력에 관계없이 나타나 낮은 고용의 질이 여성 단시간근로자의 전반에 걸쳐 나타나는 현상임을 알 수 있다. 이상의 내용으로 미루어 볼 때, 우리나라 여성 단시간근로 시장은 전통적인 저임금 노동시장의 특징들과 유사한 열악한 고용조건을 가지고 있으며, 그 안에 산업과 직



〈표 6〉 여성 직종별 단시간근로의 비중

(단위: %)

	한국		유럽연합		B/A
	장시간	단시간(A)	장시간	단시간(B)	
의회의원, 고위임직원 및 관리자 (Legislators, senior officials and managers)	100.0	0.0	81.1	18.9	-
전문가(Professionals)	92.2	7.8	54.0	46.0	5.91
기술공 및 준전문가 (Technicians and associate professionals)	84.0	16.0	64.6	35.4	2.21
사무종사자(Clerks)	93.5	6.5	65.2	34.8	5.38
서비스종사자 (Service workers and shop and market sales workers)	85.0	15.0	49.3	50.7	3.65 <sup>1)</sup>
판매종사자	87.2	12.8			
농림어업 숙련종사자 (Skilled agricultural and fishery workers)	88.5	11.5	74.2	25.8	2.24
기능원 및 관련기능종사자 (Craft and related trades workers)	94.2	5.8	76.9	23.1	4.00
장치기계조작 및 관련기능종사자 (Plant and machine operators and assemblers)	97.1	2.9	82.4	17.6	6.13
단순노무종사자(Elementary occupations)	77.6	22.4	44.0	56.0	2.50
전 체(All employment)	87.7	12.3	59.1	40.9	3.32

주: 1) 서비스종사자와 판매종사자의 단순평균을 사용함.  
 자료: 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

Colette Fagan and Brendan Burchell(2002), "Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union", European Union.

중, 연령구성 등에서 차이를 보이는 이질적인 그룹이 혼재한 양상을 보여준다.

### 3. 여성 단시간근로의 사유 및 추가취업희망 여부4)

과연 여성들은 어떠한 이유에서 단시간근로의 고용형태를 선택하게 되는 것일까? 현재의 고용형태를 선택하게 된 주된 이유를 묻는 질문에 여성 단시간근로자들은 육아가

4) 「경제활동인구조사 부가조사」에서 고용형태를 선택한 사유에 대해 “지난주의 일자리 형태로 일하게 된 것이 자발적인 사유에 의한 것입니까? 아니면 비자발적인 사유에 의한 것입니까?”(51번)로 질문하고 있다. 본고에서는 “51번에서 답한 주된 이유는 무엇입니까?”(51-1번)라는 질문에 대한 답변을 중심으로 단시간근로의 사유를 정리했다. 또한 「경제활동인구조사」의 “지난주에, 일하는 시간을 늘리기 원하셨습니까? 또는 다른 일을 더 하거나 더 많이 일할 수 있는 다른 직장(일)으로 바꾸기 원하셨습니까?”(15번)라는 질문에 대한 답변을 중심으로 추가취업희망 여부를 정리했다.

〈표 7〉 여성 단시간근로자의 근로조건

(단위 : %)

		임금 근로자	장시간	단시간				
				중졸 이하	고졸	초대졸	대졸 이상	
유급휴가	없음	61.7	57.1	94.7	97.3	94.5	91.2	93.2
교육훈련	없음	75.4	73.8	86.5	93.2	88.0	75.0	77.4
국민연금	미가입	47.9	41.6	92.3	96.5	91.6	82.9	92.2
고용보험	미가입	53.7	48.2	92.5	96.7	91.7	82.9	92.6
퇴직금	미지급	55.5	50.0	95.2	97.6	94.3	92.4	95.4
상여금	미지급	55.9	50.7	93.4	95.6	92.6	91.0	93.3
시간외수당	미지급	67.0	62.8	97.1	99.3	96.1	92.8	98.3
유기계약(기간제)		17.4	16.6	23.5	27.1	21.1	22.9	24.5
노조가입	없음	93.0	92.1	99.1	99.5	99.0	98.5	99.3
근로계약서 작성	없음	63.8	60.9	84.3	90.8	86.3	75.3	73.6
평균근속기간(년)		3.02	3.29	1.08	1	1.02	0.93	1.4

자료 : 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

사 병행(26.4%), 생계유지(21.9%), 근로조건 만족(18.9%), 학업 등의 병행(10.4%) 순으로 응답이 높았다. 반면, 장시간근로자는 근로조건(27.4%), 생계문제(25.8%), 직장의 안정성(24.9%) 순으로 나타나 단시간근로자의 선택사유와는 다른 경향이 보인다. 단시간근로를 택한 여성의 고용형태 선택사유를 남성과 비교해 보면, 남성 단시간근로자의 경우 생계유지의 이유(38.5%)로 단시간근로를 택한 경우가 가장 많았고, 그 다음으로는 학업 등의 병행(15.7%) 사유가 높아 주로 육아가사의 동기가 높은 여성 단시간근로자와 대조되는 모습을 보인다.

또한 단시간근로의 사유가 학력별로 차이를 나타내고 있는 점에 주목해야 하는데, 우선 학력수준을 불문하고 여성의 단시간근로는 육아가사와 일을 병행하기 위해 선택하는 고용형태인 것으로 보여진다. 단, 중졸 이하 저학력 여성의 경우는 특별히 생계유지의 사유로 단시간근로를 택한 경우가 매우 높은 반면, 초대졸 이상의 고학력 여성의 경우는 근로조건에 만족하기 때문이라는 사유가 상대적으로 높게 나타난다. 또한 중졸 이하의 저학력 여성의 경우 경력축적을 통한 이직(0.3%), 학업 등의 병행(3.1%)을 통한 인적자원개발을 위한 사유는 3.4%에 그치는 반면, 고졸여성은 19.1%, 초대졸과 대졸여성은 각각 13.5%와 18.7%로 단시간근로를 택하는 동기 역시 학력수준별로 상이하다는 사실이 발견된다.

〈표 8〉 여성 단시간근로 사유

(단위 : %)

	여 성						남 성	
	장시간	단시간					장시간	단시간
		전체	중졸 이하	고졸	초대졸	대졸 이상		
근로조건(근로시간, 임금)에 만족하여	27.4	18.9	15.4	18.5	20.5	24.5	31.1	13.7
안정적인 일자리이기 때문에	24.9	3.5	1.4	3.3	2.8	7.4	32.4	3.4
생활비 등 당장 수입이 필요해서	25.8	21.9	43.9	17.9	8.4	5.4	18.4	38.5
원하는 분야의 일자리가 없어서	5.2	3.8	2.3	3.6	5.0	6.0	5.2	8.1
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서	1.4	0.9	0.5	0.9	1.1	1.3	1.7	3.0
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해서	5.6	4.0	0.3	2.9	7.4	10.6	6.0	5.3
육아, 가사 등을 병행하기 위해서	2.8	26.4	20.8	28.3	37.4	24.7	0.0	0.1
학업, 학원수강, 직업훈련 등을 병행하기 위해서	0.6	10.4	3.1	16.2	6.5	8.1	0.5	15.7
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	4.5	2.8	4.4	1.8	5.6	1.7	3.3	4.0
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	1.4	5.9	6.4	4.9	3.3	8.8	0.7	6.5
기타	0.5	1.5	1.4	1.6	2.1	1.5	0.5	1.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

단시간근로를 선택하는데 있어 자발성 여부를 살펴보기 위해 “지난주의 일자리 형태로 일하게 된 것이 자발적인 사유에 의한 것입니까? 아니면 비자발적인 사유에 의한 것입니까?”(51번)라는 질문에 대한 답변을 중심으로 사유를 재구성하면, 남성 단시간근로(40.6%)보다 여성 단시간근로(60.5%)에서 자발성의 비중이 높다. 현재 우리나라의 여성 단시간근로는 적어도 남성보다는 자발성에 기초해 진입하게 되는 노동시장으로 그 성격을 규정할 수 있을 것이나, 앞서 살펴본 것처럼 그 고용의 질은 매우 열악한 양면성을 동시에 지니고 있다. 여성에게 있어서 이 자발성이라는 측면이 향후 이들이 노동시장에서의 상향이동을 가능하게 하는 등의 순기능을 발휘하는 요소로 작용될 수 있을 때 긍정적인 평가도 가능할 것이다. 또한 [그림 3]에서 알 수 있듯이, 우리나라에서 단시간근로자 중 비자발적 단시간근로자의 비중이 국제적으로도 높은 수준이라는 점도 주지해야 할 필요가 있다.

〈표 9〉 여성 단시간근로의 자발성

(단위 : %)

		여 성		남 성	
		장시간	단시간	장시간	단시간
자발적	근로조건(근로시간, 임금)에 만족하여	42.8	31.3	42.9	33.8
	안정적인 일자리이기 때문에	38.8	5.8	44.9	8.3
	경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해서	6.9	4.6	6.3	8.7
	육아, 가사 등을 병행하기 위해서	2.7	33.1	0.1	0.2
	학업, 학원수강, 직업훈련 등을 병행하기 위해서	0.6	10.7	0.6	26.7
	노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	5.9	3.9	3.9	7.3
	근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	1.8	8.4	0.8	12.7
	기타	0.5	2.3	0.5	2.3
	전 체	100.0 (64.0)	100.0 (60.5)	100.0 (72.3)	100.0 (40.6)
비자발적	생활비 등 당장 수입이 필요해서	71.6	55.5	66.6	64.9
	원하는 분야의 일자리가 없어서	14.5	9.7	18.9	13.6
	전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서	3.8	2.2	6.1	5.1
	경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해서	3.2	3.0	5.3	3.0
	육아, 가사 등을 병행하기 위해서	3.0	16.0	0.0	0.0
	학업, 학원수강, 직업훈련 등을 병행하기 위해서	0.6	10.0	0.4	8.2
	노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	1.9	1.1	1.9	1.7
	근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	0.8	2.1	0.4	2.3
	기타	0.5	0.4	0.4	1.2
	전 체	100.0 (36.0)	100.0 (39.5)	100.0 (27.7)	100.0 (59.4)

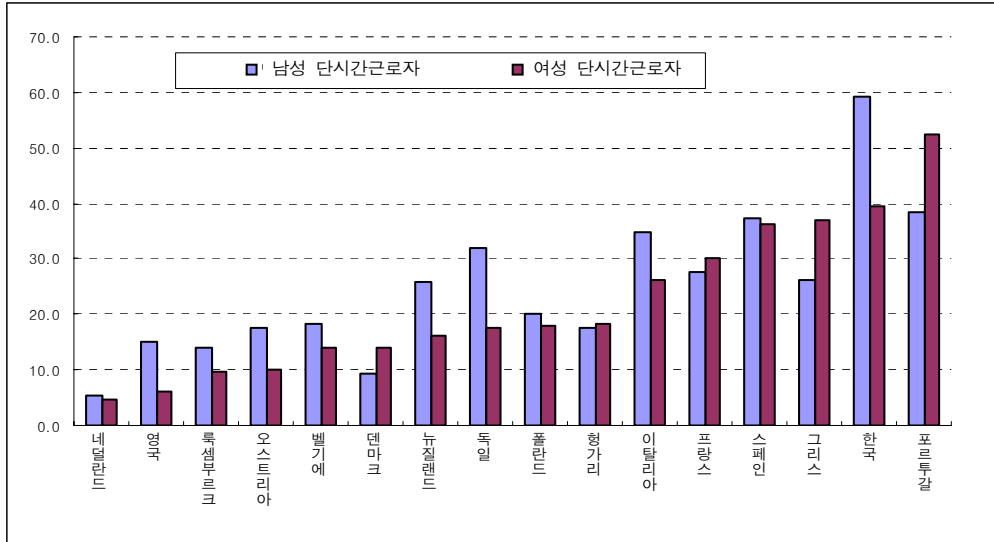
주: ( )안은 전체에서 자발적·비자발적 사유가 차지하는 비중임.  
 자료: 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

단시간근로자의 추가취업희망 여부를 살펴보면, 여성 단시간근로자의 27%, 남성의 51% 정도가 추가취업을 희망하고 있어 여성 단시간근로자의 1/3 정도는 그리고 남성의 절반 정도는 불완전 취업에 가까운 계층이라고 볼 수 있다. 이들의 고용형태 선택사유도 비자발성이 높는데, 여성의 경우 생계유지(50.1%) 사유를 비롯한 비자발적 사유로 단시간근로를 선택하는 경우가 65%, 남성의 경우는 85%에 이른다<sup>5)</sup>. 또한 추가취업을 희

5) 여기에서 ‘비자발성’이란 “생활비 등 당장 수입이 필요해서”, “원하는 분야의 일자리가 없어서”, “전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서”라는 질문에 답변한 경우를 의미하는데, 이것은 <표 9>에서도

[그림 3] 비자발적 단시간근로자의 비중 국제비교

(단위 : %)



- 주 : 1) OECD 자료(European Labour Force Survey)의 비자발적 단시간근로자 비중은 전체 단시간근로자 대비 풀타임 고용을 찾을 수 없었기 때문에 단시간근로를 택했다고 대답한 사람의 비중을 의미함.
- 2) 자영업(Self-employed)을 제외한 임금근로(Dependent employment)만 포함됨.
- 3) 한국의 경우, 「경제활동인구조사」에서 36시간 미만 기준 단시간근로자(표 9 참조).

자료 : OECD Database on Involuntary Part-time Employment([http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=INVPT\\_](http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=INVPT_))

망하는 여성 단시간근로자 중 중졸 이하 저학력 여성의 70% 정도가 생계유지를 사유로 꼽았고, 고졸학력자의 경우도 45%가 이에 해당한다는 점에서 저학력 여성의 불안전취업이 더 심하다는 것을 유추할 수 있다.

### Ⅲ. 여성 단시간근로 결정요인

#### 1. 단시간근로 결정요인

노동시장에서 단시간근로라는 고용형태를 결정하는 요인을 실증하기 위해 여기에서는 전체 임금근로자(모형 1)와 여성 임금근로자(모형 2)로 표본을 분리하여 이항선택회귀분석(binary logit regression)을 실시하였다. 분석모형에 투입된 변수들은 성, 연령, 학

알 수 있듯이 이 세 가지 사유에는 모든 사람이 비자발적 사유라고 대답했기 때문이다.

〈표 10〉 여성 단시간근로자의 추가취업희망 여부

(단위 : %)

	여성 단시간근로자						남성 단시간근로자	
	현재 유지	추가취업희망					현재 유지	추가 취업 희망
		중졸 이하	고졸	초대졸	대졸 이상			
근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여	25.2	2.0	2.8	0.3	3.3	4.1	27.8	1.2
안정적인 일자리이기 때문에	4.4	1.0	0.0	1.1	0.0	3.8	6.7	0.4
생활비 등 당장 수입이 필요해서	11.5	50.1	69.4	45.2	21.4	24.2	9.2	64.6
원하는 분야의 일자리가 없어서	0.7	12.3	5.5	12.8	26.8	23.2	0.6	14.8
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서	0.2	2.6	1.2	3.3	6.1	2.8	0.0	5.7
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해서	4.0	3.9	0.0	1.7	22.5	13.6	7.3	3.5
육아, 가사 등을 병행하기 위해서	29.8	17.2	12.3	24.1	2.2	15.8	0.2	0.0
학업, 학원수강, 직업훈련 등을 병행하기 위해서	11.7	7.0	1.1	10.5	10.3	11.1	28.7	4.2
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	3.2	1.6	3.4	0.0	2.4	1.4	6.6	1.6
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	7.2	2.3	4.3	0.9	5.1	0.0	10.6	2.9
기타	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	0.9
전 체	100.0 (73.1)	100.0 (26.9)	100.0 {38.3}	100.0 {41.8}	100.0 {5.8}	100.0 {14.1}	100.0 (47.1)	100.0 (52.9)

주 : ( )안은 단시간근로에서 현재유지와 추가취업희망이 각각 차지하는 비중을 의미하며, { }안은 추가취업을 희망하는 여성 단시간근로자 중 각 학력그룹이 차지하는 비중을 의미함.

자료 : 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

력 등의 인구사회학적 변인과 현재 고용형태를 선택하게 된 사유(혹은 동기), 노조가입 유무, 사업체 규모나 산업 및 직종 등 일자리 관련 변인들이다. 개인의 노동시장에서의 의사결정 측면에 주목한다는 의미에서 인적특성과 개인적인 고용형태 결정사유를 고려한 모형과 사업장 변수를 추가한 모형이 함께 제시되었다.

먼저 전체 임금근로자(모형 1)의 단시간근로 결정요인들을 살펴보면, 인적특성만을 포함한 모형에서는 50세 이상의 고연령자가 청년층(15~29세)이나 중장년층(30~49세)보다 단시간근로를 택할 가능성이 높았으며, 여성인 경우, 비가구주이며 배우자가 없는 경우 단시간근로를 택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 학력별로는 대졸자 대비 중졸

이하나 고졸에서 단시간근로를 택할 가능성이 높은 것으로 분석되고 있다. 고용형태 선택사유 변수에서는 육아가사의 사유가 발생했을 경우 단시간근로를 선택하게 될 가능성이 높아진다. 이는 단시간근로를 선택하는 사유에 있어 특히 여성은 육아가사가 높은 비중을 차지하고 있는 앞서의 분석과도 일맥상통한다. 다음으로 사업장 관련 변수가 포함된 모형을 통해 알 수 있는 사실을 정리하면, 노조에 가입되어 있는 경우는 대부분 장시간근로의 고용형태를 유지할 가능성이 높고, 사업체규모별로는 10인 미만의 소규모 사업체 종사자일수록 단시간근로의 가능성이 높아진다. 단시간근로자는 도소매 및 음식숙박업, 건설업, 운수통신업이나 기타 서비스업에 분포할 확률이 크며, 직종의 경우 단순노무직에서 다른 모든 직종에 비해 단시간근로의 고용이 많이 이루어진다.

여성 임금근로자를 표본으로 하는 모형 2의 결과는 전체 임금근로자를 대상으로 한 결과와 크게 다르지 않으나, 사업장 변수가 포함된 모형에서 남성 단시간근로자가 주로 분포한 건설업, 운수통신업, 금융보험업 등에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다는 점이 다르다.<sup>6)</sup>

## 2. 기혼여성의 단시간근로 선택<sup>7)</sup>

가구단위의 경제활동에서 일-가정양립의 이슈를 고민해야 하는 우리나라 기혼여성의 경우 남성배우자의 노동시장 성과가 의사결정에 큰 영향을 미칠 것임을 짐작할 수 있다. 특히 기혼여성의 근로시간 선택의 문제가 남성배우자의 소득 등의 노동시장 성과에 영향을 받는다면, 저조한 성과를 보이는 경우 보다 그렇지 않은 경우에 단시간근로를 택할 가능성이 높아질 것이다. 즉, 배우자의 소득이 높고 고용형태가 안정적이라면 2차적인 소득원으로서 경력개발을 이어가려는 동기에서 자발적으로 단시간근로를 택할 가능성이 높은 반면, 배우자의 소득이 낮거나 고용형태가 불안 또는 미취업상태에 있는 경우, 생계적 동기에서 비자발적 동기로 단시간근로를 선택할 수 있기 때문이다. 이것은 우리나라 가구소득이 여전히 남성중심으로 구성되어 있다는 함의를 주며, 여성의 경제

6) 여성 임금근로자를 대상으로 한 모형 2에서 사업장 변수가 포함된 모형의 경우, 학력변수 중 중졸 이하와 고졸의 변수가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 사업장 변수와의 상호작용에 의한 것으로 보이며, 이에 대한 자세한 분석은 추후 연구과제로 남아있다.

7) 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료에 제공되고 있는 가구아이디와 가구원아이디를 이용해 (남성 가구주+여성 배우자)의 경우와 (남성 배우자+여성 가구주)의 경우를 모아서 데이터를 작성했다. 「경제활동인구조사 부가조사(임금근로)」의 경우 임금근로자만을 대상으로 조사하는 한계가 있어 본고의 분석에서는 남녀 모두 데이터가 있는 임금근로자만을 대상으로 했다. 황수경(2004)에서는 한국노동패널(KLIPS)을 이용하여 비경제활동인구와 실업자를 대상에 포함시켜 분석하고 있으며, 노동시장에의 참여 결정과 더불어 단시간근로를 분석하고 있는 점이 다르다.

〈표 11〉 단시간근로의 결정요인

		모형 1 (전체 임금근로자)				모형 2 (여성 임금근로자)			
		계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차
상수항		0.952 ***	0.1353	0.767 ***	0.1816	0.802 ***	0.1614	0.905 ***	0.2189
인적 특성	15~29세 (기준: 50세 이상)	-0.859 ***	0.1037	-0.619 ***	0.1085	-0.960 ***	0.1327	-0.610 ***	0.1413
	30~49세	-0.659 ***	0.0690	-0.460 ***	0.0729	-0.546 ***	0.0906	-0.299 **	0.0964
	남성	-0.618 ***	0.0606	-0.456 ***	0.0693				
	가구주	-0.540 ***	0.0631	-0.512 ***	0.0649	-0.303 ***	0.0842	-0.323 ***	0.0872
	유배우	-0.376 ***	0.0630	-0.252 ***	0.0649	-0.241 **	0.0884	-0.164 #	0.0915
	중졸 이하 (대졸 이상)	0.496 ***	0.0894	0.239 *	0.1128	0.258 *	0.1139	-0.179	0.1421
	고졸	0.242 ***	0.0723	0.173 #	0.0914	0.186 *	0.0900	-0.019	0.1128
	전문대졸	-0.531 ***	0.1115	-0.629 ***	0.1171	-0.451 ***	0.1288	-0.612 ***	0.1349
고용 형태 선택 사유	근로조건 (육아가사)	-2.888 ***	0.0939	-2.535 ***	0.0992	-2.628 ***	0.0951	-2.295 ***	0.1011
	생계, 원하는 일자리 없음	-2.351 ***	0.0945	-2.407 ***	0.0997	-2.536 ***	0.1004	-2.552 ***	0.1059
	경력개발	-1.159 ***	0.1156	-1.065 ***	0.1217	-0.872 ***	0.1323	-0.834 ***	0.1394
노조가입				-1.786 ***	0.2750			-2.192 ***	0.4552
사업 체 규모	10~29인 (10인 미만)			-0.419 ***	0.0685			-0.310 ***	0.0855
	30~99인			-0.924 ***	0.0893			-0.755 ***	0.1052
	100~299인			-0.767 ***	0.1272			-0.814 ***	0.1654
	300인 이상			-1.240 ***	0.1708			-1.119 ***	0.2209
산업	농림어업광업 (제조업)			0.622 ***	0.1879			0.653 **	0.2158
	전기가스수도업			0.575	0.7405			0.953	0.8009
	건설업			1.226 ***	0.1292			0.173	0.3034
	도소매숙박업			1.017 ***	0.1147			1.053 ***	0.1380
	운수통신업			0.915 ***	0.1822			0.298	0.3539
	금융보험업			0.521 *	0.2080			0.190	0.2435
	부동산임대사업 서비스업			0.231 #	0.1326			0.318 *	0.1618
	기타 공공서비스업			1.789 ***	0.1170			1.605 ***	0.1464
기타 민간서비스업			1.173 ***	0.1254			1.152 ***	0.1535	



〈표 11〉의 계속

		모형 1 (전체 임금근로자)				모형 2 (여성 임금근로자)			
		계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차
직종	관리자 및 전문가(단순노무)			-1.112 ***	0.1358			-1.584 ***	0.1765
	기술공 준전문가			-0.963 ***	0.1202			-1.133 ***	0.1569
	사무직			-1.106 ***	0.1049			-1.297 ***	0.1287
	서비스판매			-0.877 ***	0.0821			-1.071 ***	0.0987
	농림어업숙련			-1.037 ***	0.2954			-0.821 *	0.3412
	기능원관련			-1.097 ***	0.1162			-1.073 ***	0.2525
	장치기계조작			-1.174 ***	0.1519			-1.425 ***	0.3118
카이제곱값		2308.0505 ***		3311.9929 ***		1181.3134 ***		1766.1188 ***	
max-rescaled R square		0.1997		0.2813		0.1862		0.2715	
-2LL		12016.597		11012.654		7375.694		6790.889	
표본수		26523		26523		11451		11451	

주: 1) \*\*\*은 p<0.001, \*\*은 p<0.01, \*은 p<0.05, #은 p<0.1을 의미함.

2) 고용형태 선택사유에서 “근로조건”은 ‘근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여’, ‘안정적인 일자리이기 때문에’, ‘노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서’, ‘근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서’를 의미하고, “생계, 원하는 일자리 없음 등”은 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’, ‘원하는 분야의 일자리가 없어서’, ‘전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서’를 의미하며, “육아가사”는 ‘육아 가사 등을 병행하기 위하여’에 해당하고, “경력개발”은 ‘경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여’, ‘학업, 학원수강, 직업훈련 등을 병행하기 위하여’에 해당함.

자료: 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

활동참가에 본질적인 질문을 던질 수 있는 이슈이다. 본 절에서는 이러한 측면에 주목해 배우자 소득이 여성의 단시간근로 결정에 영향을 미치는지 살펴보고, 기혼여성의 단시간근로 선택의 성격을 알아본다.

<표 12>에는 여성 임금근로자 전체와 배우자가 있는 기혼여성, 그리고 그 남성 배우자의 월평균 임금<sup>8)</sup>이 나타나 있다. 먼저 단시간근로 여성의 경우 월평균 임금이 50.8만 원이며, 장시간근로의 경우 129.7만 원이다. 청년층이나 고령층의 비중이 상대적으로 적을 것으로 보이는 기혼여성의 경우 임금근로자 전체보다 조금 높은 수준의 월평균 임금을 받는 것으로 나타났다. 기혼여성의 배우자의 경우, 여성 단시간근로자 배우자의 소득(230.3만 원)이 장시간근로자 배우자의 소득(217.5만 원)보다 높은 것으로 나타나, 단시

8) 조사표의 57번 문항(“최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 월평균 임금 또는 보수는 얼마였습니까?”)에 기초하고 있다.

〈표 12〉 여성의 단시간근로 여부와 소득 및 배우자 소득

(단위 : 만 원, %)

		여 성	기혼여성	기혼여성의 배우자
단시간	근로조건 만족	62.8	65.5	258.5
	생계, 원하는 일자리 없음 등	44.2	48.3	152.8
	육아가사	47.3	47.7	239.4
	경력개발	42.3	64.6	299.8
	계	50.8	53.9	230.3
장시간	근로조건 만족	155.7	168.9	244.4
	생계, 원하는 일자리 없음 등	92.5	92.4	163.7
	육아가사	84.4	85.3	215.2
	경력개발	117.4	119.5	232.5
	계	129.7	139.6	217.5
전 체		119.9	128.0	219.2

주 : 1) 통계청 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료에 제공되고 있는 가구아이디와 가구원아이디를 이용해 남성 가구주+여성 배우자의 경우와 여성 가구주+남성 배우자의 경우를 결합하여 데이터를 작성하였음.

2) 개인가중치를 고려하지 않고 작성한 수치임.

자료 : 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

간근로 선택에 2차적 소득원으로서의 요인이 작용하고 있음을 유추해 볼 수 있다. 근로 형태 선택사유를 고려하여 월평균 임금을 살펴보면, 생계, 원하는 일자리 없음 등의 비자발적 사유로 단시간근로를 택할 경우에는 오히려 배우자소득이 장시간근로 배우자보다 낮아, 배우자의 노동시장 성과가 영향을 끼침을 다른 각도에서 살펴볼 수 있다.

지금까지 살펴본 내용을 바탕으로 배우자 소득을 고려한 기혼여성 단시간근로의 결정요인을 이항선택회귀분석을 통해 알아보았다. <표 13>에서 알 수 있듯이, 배우자소득은 기혼여성의 단시간근로 결정에 유의한 요인으로 나타났으며, 배우자소득이 높을수록 단시간근로를 택하는 것으로 나타났다. 이것은 앞서 예상한 대로 가구소득이 남성 중심적인 우리나라에서 기혼여성의 노동시간 선택은 남성 배우자의 노동시장 성과에 따라 달라지며, 특히 일-가정양립이라는 문제를 여전히 기혼여성이 전담하는 우리나라의 상황에서 육아가사의 동기를 가진 경우 단시간근로를 택할 가능성이 높다는 앞서의 결과를 다시 한번 확인시켜 주는 결과라 하겠다.

〈표 13〉 배우자 소득을 고려한 여성 단시간근로 결정요인

		기혼여성			
		계수	표준편차	계수	표준편차
상수		0.410	0.2609	0.605 #	0.3416
인적특성	15~29세(기준 : 50세 이상)	-0.736 *	0.2866	-0.301	0.3028
	30~49세	-0.280 #	0.1590	0.004	0.1692
	중졸 이하(기준변수 : 대졸 이상)	0.059	0.2010	-0.334	0.2454
	고졸	-0.038	0.1546	-0.309	0.1935
	전문대졸	0.172	0.2110	-0.050	0.2245
배우자 소득		0.001 *	0.0005	0.002 **	0.0005
고용형태 선택 사유	근로조건(기준 : 육아가사)	-2.874 ***	0.1323	-2.490 ***	0.1436
	생계, 원하는 일자리 없음 등	-2.667 ***	0.1488	-2.687 ***	0.1605
	경력개발	-2.112 ***	0.3324	-2.121 ***	0.3511
노조가입			-2.350 **	0.7211	
사업체규모	10~29인(기준변수 : 10인 미만)			-0.607 ***	0.1472
	30~99인			-1.099 ***	0.1725
	100~299인			-1.079 ***	0.2677
	300인 이상			-1.708 ***	0.4126
산업	농림어업광업(기준변수 : 제조업)			-0.220	0.7110
	전기가스수도업			1.865 *	0.8589
	건설업			0.350	0.4361
	도소매숙박업			1.051 ***	0.2230
	운수통신업			0.162	0.6233
	금융보험업			0.470	0.3509
	부동산임대사업서비스업			0.455 #	0.2598
	기타공공서비스업			1.630 ***	0.2451
기타민간서비스업			1.379 ***	0.2612	
직종	관리자 및 전문가(기준변수 : 단순 노무)			-1.853 ***	0.3042
	기술공 준전문가			-1.282 ***	0.2727
	사무직			-1.220 ***	0.2046
	서비스판매			-1.156 ***	0.1680
	농림어업숙련			-0.828	0.9716
	기능원관련			-1.192 **	0.3954
	장치기계조작			-1.142 **	0.4266
Chi-square		568.4192 ***		827.9508 ***	
max-rescaled R-Square		0.2468		0.3481	
-2LL		2536.612		2277.08	
표본수		3917		3917	

주 : 1) \*\*\*은 p<0.001, \*\*은 p<0.01, \*은 p<0.05, #은 p<0.1을 의미함.

2) 고용형태 선택사유에서 “근로조건”은 ‘근로조건(근로시간, 임금 등에 만족하여’, ‘안정적인 일자리이기 때문에’, ‘노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서’, ‘근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서’를 의미하고, “생계, 원하는일 자리 없음 등”은 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’, ‘원하는 분야의 일자리가 없어서’, ‘전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서’를 의미하며, “육아가사”는 ‘육아 가사 등을 병행하기 위하여’에 해당하고, “경력개발”은 ‘경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여’, ‘학업, 학원수강, 직업훈련 등을 병행하기 위하여’에 해당함.

자료 : 통계청(2007. 3), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

## IV. 맺음말

본고에서 주로 다루는 이슈는 우리나라에서 여성의 단시간근로가 어떤 성격을 지니는가에 있다. 그러한 성격을 규명하는 관점은 크게 두 가지로 접근할 수 있다. 이 두 가지의 관점은 기혼여성이 경력단절을 겪지 않고 일-가정양립을 통해 노동시장에 유연한 노동력으로 남아있을 수 있는 대안인지, 아니면 장시간근로로 편입되지 못한 근로자가 고용조건 등에서 상대적인 불이익을 감수하면서도 생계문제와 같은 비자발적인 동기로 선택하는 것인가라는 관점으로 압축된다. 특히 우리나라의 경우 외환위기 이후 여성 단시간근로자가 저학력자를 중심으로 증가하고 있는 현실을 감안해 볼 때 후자의 성격이 강하게 나타나고 있으면서도 일-가정양립의 이슈를 다룰 때 정책대안으로서 단시간근로 활용이 제기되고 있다는 점에서 단시간근로의 성격을 규명하는 일은 중요한 의미를 갖는다. 또한 국제적으로 단시간근로 활용정도는 여전히 낮은 것을 감안해 볼 때 그 중요성이 더해진다.

단시간근로를 바라보는 두 가지 관점에 관해 본고는 다른 인적특성과 동기를 가진 이질적인 집단이 노동시장에 혼재되어 있다는 것을 살펴보았다. 청소나 기사보조, 배달 등의 저임금·저숙련 노동에 집중되어 있는 저학력·고연령의 여성 단시간근로자 그룹과 주로 교육관련 준전문 업종이나 사무에 종사하며 육아가사를 병행하는 고학력 여성 단시간근로자 그룹이 여성 단시간근로 노동시장에 공존하고 있다는 점을 확인할 수 있었다. 또한 이들의 자발성과 추가취업희망 여부도 사유별로 차이가 있어 생계유지의 사유를 가진 저학력 여성 단시간근로자들의 상당수가 불완전 취업에 처해 있음을 알 수 있었다.

다음으로 단시간근로를 결정하는 요인을 살펴보면 크게 인적특성과 근로형태 결정 사유, 그리고 일자리 관련 변수(노조 유무, 사업체 규모, 산업, 직종)들이 있었다. 연령이 높을수록, 저학력인 경우 비가구주이고, 배우자가 없는 경우 단시간근로를 택할 가능성이 높았으며, 고용형태 선택의 사유에서는 육아가사의 동기에서 단시간근로를 택할 가능성이 다른 어떤 사유보다도 높게 나타났다. 일자리 관련 변수에 있어서는 노조에 가입하지 않았거나 10인 미만의 소규모 사업체인 경우 단시간근로의 가능성이 높았으며, 도소매 및 음식숙박업이나 기타 서비스업 또는 단순노무직종에서 단시간근로자가 분포할 확률이 높았다. 특히 일-가정양립의 이슈를 안고 있는 기혼여성의 경우 육아가사의 동기와 더불어 배우자의 노동시장 성과가 단시간근로 결정에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 본 연구에서 살펴보았듯이 단시간근로자가 근로조건이나 부

가급부, 사회보험, 직업훈련 등에서 상대적으로 소외받고 있는 상황에 주목한다면, 특히 불안전 취업에 속하는 단시간근로자를 중심으로 한 고용안정과 근로조건 개선이 중요한 문제라고 할 수 있다.

본고에서는 주로 여성의 노동공급 결정을 중심으로 공급 측면만을 다루었으나, 향후 노동수요 측면과 제도적인 접근을 통해 최근 증가하고 있는 여성 단시간근로를 면밀히 분석할 필요가 있다. 아울러 일-가정양립으로 단시간근로를 택했던 여성이 육아가사기가 끝나고 난 후 정상적으로 노동시장에 좋은 근로조건을 보장받고 진입할 수 있는지 여부도 추가적인 연구가 필요하다고 하겠다. **KLI**

### <참고문헌>

송준호(1997), 「단시간근로자의 근로보호」, 『사회과학연구』 5(2), 안양대학교 사회과학 연구소.

이인재·김재훈·황수경(2004), 『단시간근로 활성화방안 연구』, 노동부.

황수경(2004), 『단시간근로와 여성인력 활용』, 한국노동연구원.

Colette Fagan and Brendan Burchell(2002), "Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, European Union.

OECD(1999, 2003, 2006). *OECD Employment Outlook*.