

기혼여성의 고용촉진을 위한 인력활용제도에 관한 연구*

A Study on Work Condition Systems for Labor Force Participation of Married Women*

중앙대학교 인간생활환경학과
교수 이경희
충남대학교 소비자생활정보학과
교수 김순미
제주대학교 가정관리학과
부교수 김혜연
여주대학 가정학과
조교수 김성희

Dept. of Human Life and Environment, Chung Ang University

Professor : Kyung-Hee Rhee

Dept. of Consumers' Life Information, Chungnam National University

Professor : Soon-Mi Kim

Dept. of Home Management, Cheju National University

Associate Professor : Hye-Yeon Kim

Dept. of Home Economics, Yeojoo Institute of Technology

Assistant Professor : Sung-Hee Kim

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------------|-------------|
| I. 문제의 제기 | IV. 결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구모델 및 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

This study aimed to analyze the attitudes which married women, who are employed or not, have to the four flexible work conditions; flexible working hours, home-based work, guarantee of reentering into the

* 이 논문은 1998년도 한국학술진흥재단의 공모과제 연구비에 의하여 연구되었음

work place, and a certain allocation of women's labor force. Whether the married women were employed or not, they showed a favorable attitude to the four flexible work conditions. For the married women who were not employed, their age, education level, husband's occupation, their wanted income(if they have a job), and work experience were significant variables to affect the attitudes to each work condition. In contrast to above results, the attitudes to each work condition that the employed women had were significantly different according to more various variables including personal variables, child related variables, and work related variables. These results suggest that married women hoped the sex conscious systems would be introduced in the labor market.

I. 문제의 제기

우리나라 여성의 경제활동은 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 배경으로 여성 노동력의 구성이 변화한 것을 들 수 있는데, 연령별로 살펴보면 20세 미만 여성의 경제활동 비율은 1980년 34.4%에서 96년 13.6%로 감소하였고, 교육수준별로 보면 1980년대 여성노동인구 중 중졸이하가 67.6%이었으나 1994년에는 중졸이하가 37.5%, 전문대졸이상인 18.3%여시고연령화와 고학력화의 경향이 나타나고 있다(통계청, 1985, 1995). 또한 출산율의 감소와 노동절약 가전제품의 보급으로 가사노동에 대한 부담이 적어지고 있고, 생활수준이 높아지면서 맞벌이로 소득증대를 도모하며, 능력개발이나 자아실현 등의 성취동기가 증가하고 있어 여성의 생애관점에서 경제활동이 중요해지고 있다.

한편 여성의 경제활동 증가는 사회에서의 여성노동력에 대한 수요가 높아진 데에도 그 원인을 찾을 수 있다. 이는 산업구조의 변화로 인해 여성에게 적합한 직종이 개발되고, 제 1차 노동자(25-54세 남성)에 의한 노동력 공급에 한계가 있게 되며, 노동시장에서의 남녀차별을 금지하는 입법조치와 같이 여성취업에 대한 제도 내지 사회의식의 변화가 진행되고 있기 때문이다(최강식, 정진화, 1997).

이에 따라 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 1970년대의 39.3%에서 1995년에는 48.3%로 증가하였으며 여성노동인구는 현재 노동시장에 참여하고 있는 노동인구 1,984만 명 가운데 40.4%를 차지하는 800여만 명에 이르고 있다(통계청, 1985, 1990, 1997).

그러나 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 서구

선진국에 비해 여전히 낮은 수준이며, 심지어 가사일에 종사하고 있는 여성은 각종 노동통계에서 비경제활동 인구로 분류됨으로써 실업율이 상대적으로 매우 낮은 수준이다. 구직활동에 따라 여성노동력을 구분해보면 구직활동을 하는 실업자(unemployment)와 구직활동을 하지 않으면서 취업의사가 있는 잠재실업자(hidden unemployment)로 나눌 수 있는데, 1992년 여성 유희인력의 규모는 약 180만명, 여성취업자의 26.9%에 해당하는 것으로 나타났다. 여성 유희인력의 38.5%는 30-39세, 22.1%는 40-54세의 연령층으로 대부분 노동시장에 재진입할 연령층이며 25-39세 연령층에서의 여성잠재 실업자 비율은 75%에 달하고 있다. 이와 같은 여성 잠재실업자가 구직활동을 하지 않는 가장 큰 이유는 학력과 관계없이 가사 및 육아와 직장생활의 병행이 어렵기 때문이다(최강식·정진화, 1997).

실제로 우리나라 여성의 경제활동은 20-24세 연령층에서 정점에 도달하였다가 결혼과 출산으로 이어지는 25-34세 연령층에서 급격히 하락하고 그 이후 다시 증가하는 전형적인 M자형 참가율을 보이는 것이 그 특징으로, 결혼, 출산 및 이에 따른 가사와 육아부담 등의 여성적 책임이 여성, 특히 기혼여성의 경제활동 참가에 결정적인 영향을 미치고 있음을 잘 나타낸다(김순미·김혜연, 1998; 김태홍, 1993).

이와 같은 우리나라 기혼 여성의 경제활동 참가의 어려움이나 불연속적 경제활동은 개인의 측면에서는 직업경력의 형성을 막고 가정이나 국가경제적으로는 인적 자원사용의 비효율성을 초래하게 된다. 특히 우리나라 기혼 여성은 그 양적 크기 뿐 아니라 높은 교육수준과 같이 질적으로도 우수한 잠재

적 노동력원이다. 더욱이 정보사회와 같은 미래의 산업구조의 변화 과정에서 여성 노동력의 중요성이 부각되고 있으므로(Webster, 조동기, 역, 1997) 기혼 여성 노동력의 활용은 시급한 과제라 하겠다.

선진국에서 여성의 경제활동이 상대적으로 높고 지속적으로 이루어지고 있는 데에는 제도적 지원이 필수적인 요인이었다. 선진국에 있어서 기혼 여성의 인력활용을 위한 제도적 지원은 필수적인 요인이었다. 여성의 인력활용에 대한 제도는 일반적으로 세 단계를 거쳤다고 할 수 있는데, 그것은 첫째, 종래의 성을 의식한(sex-conscious) 차별대우이며, 둘째, 성을 무시한(sex-blind) 공평한 대우, 즉 차별 안하기가 있고, 셋째, 다시 성을 의식해서 양성(양성)이 결과의 평등을 실현할 수 있도록 여성을 우대하는 단계이다(이향순, 김경희, 1996). 선진국에서도 여성의 인력활용은 고용에 있어서 남녀 차별을 없애는 남녀고용평등법이 기초가 되었다. 또한 산업구조의 변화와 함께 여성노동력에 대한 사회에서의 요구도 있었지만 여성고용 확대와 평등고용을 목표로 한 국가의 적극적 조치(affirmative action)¹⁾의 영향력이 컸다(Leonard, 1989; Smith & Ward, 1989).

적극적 조치에는 여러 제도적 지원이 포함되며 국가마다 다소 차이가 있다. 그러나 적극적 조치의 상당 부분이 여성의 인력을 활용하기 위해 여성, 특히 기혼여성 노동력의 특수한 상황, 즉 육아 및 가사노동의 책임과 직장일의 이중역할을 감소시키기 위한 것에는 일치한다. 왜냐하면 기혼 여성의 경제활동 참가는 노동시장의 시장임금(market wage)과 가사노동의 가치를 나타내는 유보임금(reservation wage) 간의 비교에 의해 결정되기 때문이다(Becker, 1975). 즉 시장임금이 유보임금수준보다 높을 때 여성은 노동시장에 진입하게 된다. 따라서 기혼 여성의 인력활용을 위한 제도에는 유보임금 수준을 낮추는 데에 중점을 두어 보육시설의 확충과 함께 산후휴직 및 육아휴직 등이 포함되는 경우가 많다(한국여성개발원, 1996).

그러나 여성의 이중역할 부담이 단시간의 일정기간이기 보다는 장기간 요구되며 더욱이 직종에 따라 육아휴직 등의 이직기간이 경력형성에 오히려

장애가 되는 경우도 있어 그 실효를 거두기 위해 선진국에서는 고용형태 및 노동시간 등을 다양화하고 신축적으로 조정하는 유연성 제도를 함께 실시하고 있다(Atkinson, 1987을 정영애, 1998에서 재인용).

우리나라는 지난 1990년대 이후 근로여성 복지 기본 계획 하에 가정과 직장을 병존할 수 있는 근로형태와 제도를 개발하고 시행을 촉구하고 있어 기혼여성의 노동력을 효율적으로 활용하기 위한 시도로 그 의의가 인정되지만 아직도 초기적 단계에 머물고 있어 사회적 인식이나 시행이 정착되지 않은 실정이며 이에 관한 연구가 거의 없는 실정이다.

지금까지 기혼여성의 노동력에 대한 연구는 경제활동 참가 특징 및 관련변수, 취업실태 및 복지문제(김태홍, 1993, 1994; 신영수, 1991; 양승주, 1993; 어수봉, 1991) 등을 중심으로 이루어져 기혼 여성의 인력을 활용하기 위한 제도적 지원에 대한 관심이나 실증적 분석이 부족하였다.

이상과 같은 배경에서 본 연구는 기혼 여성의 인력을 활용하기 위한 고용형태의 유연성 제도 중 대표적인 탄력적 근로시간제, 재택근로제, 재고용장려제 및 고용할당제를 중심으로 이에 대한 비취업 주부와 취업주부의 태도와 영향변수를 분석하고자 한다. 이를 통해 기혼여성과 가정의 직업과 관련된 의사결정을 돕고 유희인력을 활용하고자 인력활용제도를 실시하게 되는 기업과 국가에게 유용한 자료를 제공할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 우리나라 여성의 경제활동 특징

우리나라 여성의 경제활동 참가율은 1985년

1) 적극적 조치란 고용평등이 법제화한 후 형식적이고 명목상의 고용평등이 아니라 실제로 공정하고 자유로운 경쟁을 하는 사실상의 고용평등을 이룩하기 위해 한층 더 강도높은 법률적 제도적 장치를 가지고 취해지는 부가적인 제2의 조치를 말한다(ILO, 1990).

41.9%, 1990년 47.0%, 1995년에는 48.3%와 같이 지속적으로 증가하는 추이를 보이고 있다. 그러나 <표 1>에서도 나타나듯이 1994년을 기준으로 미국이나 유럽 등 다른 선진국의 경제활동 참가율(50-70%)과 비교해보면 참가율은 여전히 낮은 수준이다. 특히 연령별로 여성의 경제활동 참가율을 살펴보면 그 수준 뿐 아니라 유형에 있어서도 차이가 나타난다(통계청, 1990, 1996).

우리나라 여성의 경제활동은 20-24세에 가장 높은 정점을 이루다가 다시 하락세를 보이며 그 후 40-44세에 다시 상승점이 나타나는 M자 형태를 보인다. 이러한 M자 형태는 취업여성들이 결혼이나 출산, 육아를 해야 하는 연령대에서 노동시장을 떠났다가 어느 정도 여성적 책임 부담이 감소되는 시기에 다시 노동시장에 진입함을 나타낸다. 이것은 가정과 직장의 일을 병행할 수 있는 무급가족종사자에게는 거의 M자 형태의 참가율이 나타나지 않

는다는 사실에서도 잘 나타난다.

M자 형태의 경제활동 유형은 우리나라 이외에 일본의 경우에 나타나는데 일본의 경우 다소 그 정점이 다르며 완만한 형태의 M자형을 갖는다. 이는 일본 여성 중에서도 결혼, 출산, 육아 등의 시기에도 계속 취업을 유지하는 여성의 수가 증가하고 있으며 재취업에 대한 제도적 지원과 함께 시간제직의 높은 비율과 같은 고용형태의 변화에서 기인한다고 할 수 있어, 기타 다른 선진국 여성의 경제활동 유형인 역 U자 형태의 과도기형으로 생각된다.

한편 미국을 비롯한 서구 여성의 경제활동 참가 유형을 살펴보면 결혼전, 출산 전과 재취업의 직업 지위가 동일한 경우는 많지 않다. 뿐만 아니라 시간제 직업을 갖고 있는 여성의 비율이 전체와 비교해보면 상당히 높게 나타난다. 더욱이 처음부터 여성의 경제활동 참가율패턴이 남성과 동일한 형태인 역 U자 형태가 된 것은 아니었다. 1980년대 이전까

<표 1> 각국 여성의 생애주기별 고용구조의 특징

항목 국가	여성경제 활동 참가율	시간제비율	생애주기별 참가율패턴	생애주기별 취업패턴	재취업특징
한 국	1995 : 48.3%	1993 : 여성 8.4% 전체 4.9%	1995년 M자형	결혼전 : 정규근로자 재취업 : 임시직	정규임금근로자로 재취업 극 히 힘들고 임시임금근로자 혹은 비임금취업자로재취업
일 본	1994 : 50.2%	1994 : 여성 35.7% 전체 21.4%	1995년 M자형	결혼전 : 정규근로자 재취업 : 임시시간제	정규임금근로자로 재취업 극 히 힘들고 시간제임금근로자 로 많이 재취업
영 국	1993 : 52.8%	1994 : 44.3% 전체 23.8%	1980년대후반기준 이전 : M자형 이후 : 역U자형	출산전 : 정규근로자 재취업 : 시간제근로자	고용단절 발생, 그러나 대부 분의 여성들이 시간제로 재 취업 역U자형태보임
미 국	1994 : 58.2%	1994 : 여성 27.7% 전체 18.9%	1980년 기준 이전 : M자형 이후 : 역U자형	출산전 : 정규근로자 재취업 : 정규근로자	계속 취업이 보편적, 상용임 금근로자로 계속 취업
프랑스	1994 : 47.6%	1994 : 여성 27.8% 전체 14.9%	1980년 기준 이전 : M자형 이후 : 역U자형	출산전 : 정규근로자 재취업 : 정규근로자	계속 취업이 보편적, 상용임 금 근로자로 계속 취업
스웨덴	1994 : 75.8%	1994 : 여성 41.0% 전체 24.9%	1980년 기준 이전 : M자형 이후 : 역U자형	출산전 : 정규근로자 재취업 : 정규근로자	계속 취업이 보편적이지만 상근제에서 상용시간제로 전 환했다가 다시 상근제로 자 동복귀

출처 : 한국여성개발원(1996). 여성재취업구조와 고용정책과제. 서울 : 한국여성개발원.

지 우리나라와 마찬가지로 서구의 여성들도 결혼, 출산과 함께 노동시장을 퇴출한 뒤 육아를 마치고 다시 재취업하였고 현재와 같이 계속 취업하는 경제활동 유형은 지난 5-15년 사이에 형성되었다(ILO, 1995). 말하자면 선진국 역시 상대적으로 높은 여성의 경제활동 참가는 과도기적 변화의 과정을 겪은 결과이며 아직도 어느 정도 여성적 책임이 미치는 영향을 받고 있다고 할 수 있다.

이와 같이 서구 여성의 경제활동 참가유형이 변화한 데에는 자녀수의 감소, 가사노동의 부담 감소, 여성의 취업동기 및 생활수준의 향상 육구 등의 여성과 가정적 상황이 변화한 데에도 원인이 있었지만 제도적 지원이 필수적인 요인이었다.

특히 여성고용 확대와 평등고용을 목표로 한 국가의 적극적 조치(affirmative action)의 영향력이 컸는데, 이는 주로 기혼 여성의 인력을 활용하기 위해 이중역할의 부담을 인식하고 장기적 관점에서 고용을 위한 제도적 장치를 마련하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 선진국에서는 고용형태 및 노동시간 등을 다양화하고 신축적으로 조정하는 유연성 제도를 실시하고 있다.

2. 기혼여성의 인력활용 제도와 관련연구의 고찰

기혼 여성의 인력활용을 위한 고용형태 및 노동시간의 유연성 제도 중 대표적인 제도와 이와 관련된 선행연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

1) 탄력적 근로시간제

탄력적 근로시간제(flexible working hours)²⁾는 일종의 변형근로시간제로 근로자들이 근로시간(working time)이나 작업시간(operating hours)을 탄력적으로 선택, 활용할 수 있는 제도이다(신영수, 1996). 다시 말해서 임금지불이 기준이 되는 회계기간 동안 정해진 총근로시간 범위, 예를 들어 일, 주, 월 및 연 단위로 근로자 스스로 매일의 근로시간이나 작업시간을 줄이거나 연장하여 근로할 수 있는 제도로써, 자율 출퇴근 근로시간제도보다 포괄적 개념의 근로형태이다.

탄력적 근로시간제는 1960년대 후반 유럽에서 시작된 이래 다양한 형태로 발전하였고, 경영자와 근로자 모두에게 유익한 것으로 평가되어 스위스, 독일, 프랑스 등 대부분의 유럽에서 보편적인 근로형태로 자리를 잡고 있다.

일본은 1986년 이후 총근로시간이 감소하자 그에 대한 보충의 의미로 기업단위의 변형근로시간제가 도입되기 시작했는데, 근로자의 입장에서 생활의 질적 향상을 가져올 수 있다는 판단에 의해 보급을 가속화하였다(OECD, 1994). 1992년 일본 금속공업의 경우 변형근로시간제를 실시한 기업은 39.6%였다(일본 노동성, 1992를 인용, 1996에서 재인용).

한편 미국의 경우 1970년대 초 취업부모를 위한 대안적 노동형태로 도입된 이래 1997년에는 약 30-40%의 노동자가 이러한 근무형태를 갖고 있는 것으로 나타났다(Work and Family Resource Kit, 1997). 탄력적 근로시간제를 택하고 있는 노동자를 대상으로 한 몇몇의 연구들(Christensen & Staines, 1990; Petersen, 1980; Ralston, 1990)은 이들이 직장일과 가족에 대한 책임을 보다 쉽게 조정할 수 있었고 특히 가족과 가사일에 보내는 시간은 증가하고 직장과 가정간의 갈등은 감소했다는 응답이 우세하였음을 보고하였다.

인구조사자료(Current Population Survey)를 이용한 Presser(1989)는 자녀를 가진 6,476명의 기혼 취업 여성과 2,105명의 미혼 취업여성을 비교하였다. 그 결과 미혼 여성에 비해 기혼 여성이, 또한 학령전 자녀를 가진 여성보다 학령기 자녀를 가진 여성이 더 탄력적 근로시간제를 선호하는 것으로 나타나

2) 탄력적 근로시간제는 흔히 시간제 근로(part time work)와 혼동된다. 그러나 시간제 근로란 근로시간이 보통의 근로시간보다 짧고 하루 혹은 주당근로시간으로 계약하여 근로하는 것으로 이는 정상근로시간의 일부를 근무하는 근로시간의 형태이다. 반면 탄력적 근로시간제란 일정기간에 규정된 근로시간의 잉여나 부족분의 보충을 위하여 근로자가 자발적으로 근로일과 시간을 선택할 수 있는 근로형태를 말한다. 특히 가장 뚜렷한 이들 간의 차이는 시간제 근로는 고용이 불안정하지만 탄력적 근로시간제는 고용의 안정성을 유지하면서 일일 근로시간의 선택이 가능하다는 것이다.

결혼여부나 자녀의 연령에 따라 탄력적 근로시간제에 대한 선호가 차이가 있음을 밝혔다.

Mellor(1986) 역시 동일한 자료를 이용하여 남성 노동자의 탄력적 근로시간제 선택을 분석하였는데 인종이 백인인 경우, 그리고 다른 연령집단에 비해 35-44세 집단과 65세 이상 집단이 이러한 노동형태를 더 많이 갖고 있는 것으로 나타났다.

우리나라에서는 이 제도의 필요성을 인식하고는 있지만 실제로 실시하고 있는 경우는 거의 없으며 LG그룹에서 일부 시행하고 있다(신영수, 1996).

이러한 탄력적 근로시간제는 가사와 직장일을 편리한 시간에 선택할 수 있게 한다는 점에서 기혼 여성의 고용을 증대시키며 여가시간의 질적 향상을 도모할 수 있다. 반면 탄력적 근로시간제가 저임금의 단순노동력, 비정규직 노동력 활용에 초점이 모아질 경우 여성노동의 주변화와 불이익이 초래될 수 있다(신영수, 1996).

2) 재택근로제

재택근로(home-based work 혹은 telework)³⁾는 장소가 사무실로 제한되지 않는다는 점에서 탄력적 공간(flexiplace)의 노동형태라고 할 수 있다. 구체적으로 말하자면 전통적으로 사무실 공간에서 하던 업무를 매일매일의 통근대신 통신이나 컴퓨터 터미널을 통해 전부 또는 부분적으로 대체하는 근무형태(Appellbaum, 1987)이다.

처음으로 이 용어가 등장한 것은 1970년대 미국이었는데 80년대 들어 여성의 인력활용에 효율적인 고용형태로 인식되었다. 90년대 들어서는 세계적인 경제불황을 극복하기 위한 경영전략과 더불어 정보통신혁명에 의한 산업구조 및 그에 따른 일 자체의 변화와 관련하여 급속하게 부각되고 있다.

1985년 미국의 인구조사는 1,730만명의 미국인이 비농가에서 어떤 유형이나 어느 정도의 재택근로와 관계를 맺고 있으며, 840만명 혹은 비농가노동력의 11%가 적어도 주당 8시간을 가정에서 일하고 있다고 밝혔다(Hovarth, 1986). 또한 미국재택근로자협회에 따르면 미국의 재택근로자 수는 96년 말 약 1,000만명, 근로자의 10%에 해당하는 것으로 집계되나

계속 증가할 것으로 예상되고 있다(Williams, 1996).

우리나라의 재택근로는 (주)프로랜스가 1988년 5월 설립 때부터 번역 및 무역 서비스에 재택근로제의 특성을 적극 활용하면서 시작한 이후 기업과 근로자의 꾸준한 관심 속에 여러 직종으로 서서히 확대되었다. 1996년 삼성건설, STM(주), 이랜드, 웅진출판 등 20여개의 기업에서 재택근무제가 부분적으로 실시되고 있으며, 한국IBM에서는 1995년 7월부터 영업사원 700명을 대상으로 '모빌오피스제'를 실시하였다. 그러나 우리나라에서 이러한 재택근로가 수용되고 있는 직종은 전산직 등 특정분야로 한정되어 있어서 선진국과는 대조적이다(한국전산원, 1996을 류영달, 1998에서 재인용).

Rowe 등(1992)은 재택근로자의 가정특징을 조사했는데, 기혼이고 자녀가 있는 가정이 가장 많았으며(60.9%), 그 다음 기혼이고 무자녀 가정(24.5%), 비가족 가정(10.7%), 그리고 편부/모 가정(3.8%)의 순으로 나타나 결혼과 자녀유무가 중요한 변수였다. 임금근로자와 재택기업주에 대한 한 비교연구(Masuo, Walker & Furry, 1992)에서는 재택기업주가 더 나이가 많고, 그 지역에 오래 살았으며, 주택소유율이 높고, 계절적 노동의 형태가 많았으며, 시간제 근로자였던 경향이 있었다. 그러나 마케팅과 판매직 종사자는 거의 없는 것으로 나타나 근로자의 일반적 특성과 함께 직업특성에 따라 재택근로의 선택에 차이가 있음을 알 수 있었다.

한편 Thomas(1995)는 Du Pont사에서 재택근로제를 실시한 이래 기업의 생산성이 높아지고 재택근로자의 직장/가정의 갈등이 유의하게 감소하였다고 밝혔다. 이와 같이 재택근로제는 가정과 직장일을 병행할 수 있는, 즉 노동에 있어서 유연성을 제공한

3) 재택근로자는 일의 성격에 따라 재택기업주(home business owner), 재택고용인(home based employee) 그리고 독립근로자(independent contractor)로 구분될 수 있으며 이에 대해서는 다양한 견해들이 있다. 그러나 여기에서는 근로자의 고용지위와 관계없이 가정내에서 행해지는 특정 유형의 노동자라는 Christensen(1987)의 개념을 따르고자 한다. 따라서 무보수 가내노동자는 여기에서 제외된다.

다는 점에서 이중역할의 부담을 갖게 되는 기혼여성의 인력활용에 유용한 것으로 알려져있다.

반면 우리나라 여성재택근로자들이 대체로 저녁 9시 이후에 가장 집중적인 업무시간을 가진다는 조사(조성혜, 1995)에서도 나타나듯이 재택근로를 한다 할지라도 여성은 업무와 가사의 우선순위에 있어서 갈등을 겪게 된다. 특히 가사나 어린 자녀의 방해로 인해 업무를 위한 시간배분이 용이하지 않을 수 있어 재택근로의 가장 큰 장점인 자율성이 오히려 스트레스의 요인으로 변화될 수 있다(Huws, 1990; Ramsower, 1985).

3) 재고용제

여성 재고용제는 결혼, 출산, 육아 및 가족간호 등의 이유로 회사를 퇴직한 여성근로자를 일정기간 이후 다시 고용하면서 퇴직 당시의 임금과 직위를 보장하는 제도이다. 이 제도는 1965년 인력부족에 대처하기 위하여 일본에서 도입되었는데, 최근에는 여성근로자에 대한 교육훈련비용의 회수 뿐 아니라 여성근로자가 생애에 걸쳐 일을 할 수 있게 하는 제도로 활용되는 경우도 많다.

1993년 일본 기업 중에서 여성재고용을 도입하고 있는 업체 비율은 19.7%였다. 업종별로는 금융보험업에 속하는 업체의 반 이상(51.6%), 도소매숙박업의 23.0%가 여성재고용제를 도입하고 있었다. 기업 규모별로는 종업원수 30-99인 사업체가 29.6%, 100-499인 21.9% 그리고 500인 이상은 19.0%로서 사업체 규모가 적을수록 재고용제의 도입비율이 높았다(한국여성개발원, 1996).

일본에서 여성재고용제를 도입한 업체를 대상으로 도입효과를 조사한 결과에 의하면 전체 조사대상업체의 81.4%가 효과가 있다고 응답한 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 노동력 부족에 대응(45.0%), 전문적 및 숙련기능인의 재활용(41.5%), 원활한 결원보충(37.4%), 여성근로자의 근로의욕 제고(19.3%)였다(한국여성개발원, 1997).

한편 우리나라의 여성개발원(1997)에서 기업체의 인사노무담당자를 대상으로 여성의 재고용제에 대한 견해를 조사한 결과에 따르면 전체 조사대상기

업의 55.9%가 찬성하였고 31.0%는 그저그렇다, 13.2%는 반대라는 응답을 보여 대체로 긍정적인 태도를 갖고 있었다. 기업규모별로 살펴보면 종업원수 300인 미만 중소기업의 64.9%가 찬성하는 반면 종업원수 300인 이상의 대기업은 45.8%가 찬성하여 일본과 마찬가지로 중소기업의 선호가 더 높았다.

기혼여성이 재고용될 경우, 여성근로자 측면에서는 과거에 근무하였던 직장에 재고용되므로 쉽게 적응할 수 있어 기혼여성의 경제활동 참가를 높이는 데 중요한 역할을 할 수 있으며, 기업 측면에서는 숙련된 인력을 확보할 수 있기 때문에 교육훈련에 필요한 비용을 절감할 수 있다는 장점이 있다.

그러나 육아휴직제도가 완전히 정착되지 않았으며 보육시설도 부족한 우리나라의 경우 기업에서 육아휴직대신 여성재고용 제도의 이용을 유도할 경우 별다른 대안이 없는 우리나라 여성근로자들은 이 제도를 이용할 가능성이 커진다. 반면 이러한 재고용제에서는 육아휴직제와는 달리 기업이 반드시 재고용할 의무를 가지지 않고 또한 재고용되더라도 경력단절이 발생하게 되므로 정부의 홍보와 행정감독이 필수적으로 요구된다(최강식, 정진화, 1997).

4) 고용할당제

남녀고용평등법이 제정, 시행된다고 해도 여성에 대한 고용은 오랜 관행으로 인해 차별적 요소를 갖게 된다. 따라서 형식적이고 명목상의 고용평등이 아니라 사실상의 고용평등을 이루기 위해서는 여성을 우대하는 적극적 조치(affirmative action)(ILO, 1990)가 수반되어야 한다. 여성고용 확대와 평등고용을 목표로 한 적극적 조치 중 대표적인 것이 여성 고용할당제이다.

여성 고용할당제에는 고용, 승진, 배치, 훈련 등에 있어서 일정비율의 여성을 할당하는 것이 포함될 수 있는데, 일반적으로는 고용에 있어서 채용할당제를 의미한다.

성고용평등에 적극적인 북유럽 국가 중 스웨덴은 여성과 남성 각각의 동일한 고용수준을 목표로 성고용할당제를 발전시켜 채용에서 어느 한 쪽 성이 40%가 되도록 하였다. 즉 40% 채용할당제라고 할

수 있는데, 남성중심 직종에서는 여성의 비율을 40%넘도록 시정하는 반면 여성중심 직종에서는 남성의 비율이 40%이상이 되도록 한다(Brown & Wilcher, 1987를 이향순, 김경희(1996)에서 재인용).

미국은 적극적 조치가 가장 먼저 입법화되고 제도화된 사회로 1965년 설치된 노동부 산하 연방정부 계약준수감독청(OFCC)가 발효시켜 지금까지 실시되고 있는 고용목표와 시간표제도(Smith & Ward, 1989)가 고용할당제의 의미를 담고 있다.

고용목표란 수량으로 표시된 고용달성 목표량으로 각 직업과 직위의 대표성과 활용성에 못미치는 소수민과 여성의 고용을 확대하기 위한 것이며, 시간표는 그러한 고용 목표를 언제까지 달성할 것인가를 계획한 것이다. 말하자면 최종 고용 목표를 달성하기까지의 일정을 연차적으로 작성한 것이라 할 수 있는데, 설정하는 고용 목표량은 대표성과 활용성을 근거해서 산정된다. 예를 들어 24명의 남자와 1명의 여자로 구성된 직장이 있다고 하자. 그리고 그 직무와 직위에서 요구하는 자격과 학위를 갖춘 여성이 20%라고 하자. 그러면 25명 중에서 적어도 5명은 여성이어야 한다는 계산을 할 수 있다. 따라서 목표를 5명으로 설정하고 매년 신규채용에서 다섯 명 중 한 명은 여성을 선발한다. 다섯 명의 여성 고용 목표가 달성되고 나면 대표성과 활용성에 근거해서 목표를 다시 설정하고 같은 방법으로 그 목표를 달성한다(Goldman, 1979).

한편 우리나라는 1995년 공무원과 공기업의 여성 채용을 늘리기 위해 여성응시자에게 일정 점수를 가산해주는 여성가산점제를 도입하였다. 이것은 여성비율 20%를 최종 목표로 매년 그 비율을 높여가는 식으로 시간표에 따라 순차적으로 목표율을 달성하도록 하는 한시적인 적극적 조치이다.

적극적 조치가 도입된 이후 이에 대한 평가는 엇갈리는 경향이 있다. 미국의 경우 Leonard(1989)는 1966-86년간의 추이를 실증적으로 분석한 결과 1970년대 격렬한 논쟁과 미약한 집행에도 불구하고 적극적 조치가 소수민족과 여성의 경제적 지위를 향상시키는데 기여했다고 주장하였다. Smith(1978)는 1974-80년까지 68,690개 기업체 표본을 대상으로 조

사한 결과 가장 혜택을 받은 집단이 흑인여성이라고 밝혔다. 반면 불황이 계속되는 시기에는 백인 남성은 물론이고 흑인 남성의 고용상황조차 악화시키고 이는 적극적 조치에 대한 저항으로 나타났다. 더욱이 적극적 조치가 여성차별의 문제에 대한 은폐품의 기능만을 갖고 있다는 주장(Farley, 1979)도 제기되고 있다.

성고용평등이 성공적으로 실시되고 있는 것으로 인식되는 스웨덴에서도 고용할당제가 양적으로 여성고용의 확대를 가져왔지만 질적으로는 여성고용의 수준을 떨어뜨렸다는 비판도 있다. 왜냐하면 40% 채용 조건에는 시간제 고용도 포함되어 있어 많은 여성인력이 시간제 노동에 유입되었기 때문이다(Ginsburg, 1985; Peterson, 1993).

우리나라 역시 여성계에서는 남녀간의 평등한 작업환경을 만들기 위한 여성의 임계질량(critical mass)(UN, 1995)을 30%로 올리도록 요구하고 있는 반면 다른 사회 일각에서는 군복무 가산점제 등과 관련하여 제도의 폐지를 거론하고 있다. 이것은 여성에 대한 적극적 조치에 의해 야기되는 일반적인 문제, 즉 남성이라는 이유로 여성에 비해 불이익을 당한다는 역차별(Dworkin, 1985; Goldman, 1979)과 관계가 있다.

III. 연구모델 및 연구방법

1. 연구모델

본 연구는 취업 주부와 비취업 주부를 대상으로 기혼여성의 고용촉진을 위한 인력활용제도에 대한 태도를 비교 검토하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 인력활용제도의 도입과 실시를 위한 정보를 얻고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 다음과 같은 연구모델을 설정하였다.

비취업 주부의 기혼 여성 인력활용제도에 대한 태도
= f (개인적 특성, 가정환경 특성, 직업관련특성)
취업 주부의 기혼 여성 인력활용제도에 대한 태도
= f (개인적 특성, 가정환경 특성, 직업관련특성)

위의 연구모델에서 기혼 여성 인력활용제도에 대한 태도란 인력활용제도의 실시에 대한 찬성여부를 의미한다. 이 때 기혼 여성의 인력활용제도에 대한 태도는 기혼여성의 이중역할 부담을 감소해주기 위한 고용형태 유연성 제도 중 탄력적 근로시간제, 재택근로제, 재고용제 및 고용할당제의 4개 제도가 포함되었다. 주부의 인력활용제도에 대한 태도에 영향을 미칠 것으로 가정된 독립변수는 이와 관련된 실증연구가 거의 없는 실정이므로 여성의 경제활동 참가와 관련된 요인에 관한 선행연구들(김태홍, 1993, 1994; 신영수, 1991; 양승주, 1993; 어수봉, 1991) 및 분석자료의 설문(한국노동연구원, 1995)을 기초로 주부의 개인적 특성, 가정환경 특성 및 직업관련 특성과 같은 일반적인 영향변수로 선정하였다. 개인적 특성은 주부의 연령과 교육수준으로 구성되었으며, 가정환경 특성에는 가족형태, 자녀수, 취학전 자녀유무, 남편직업, 가계소득 등이 포함된다. 직업관련 특성은 주부의 취업유무에 따라 그 상황이 다르므로 비취업 주부의 경우 구직여부, 구직시 원하는 직업, 이유 및 임금수준, 구직에 대한 남편의 태도 및 과거 취업경험 등과 같은 과거 직업경력이나 구직에 대한 변수가 포함되었다. 반면 취업 주부의 경우 직업, 주부소득, 취업이유, 가정/직장 양립 어려움, 취업에 대한 남편의 태도, 현 직장에서의 근무년수 및 노조 가입여부 등과 같은 현 직장과 관련된 변수로 구성하였다. 본 연구에 사용된 구체적인 변수의 정의와 측정방법은 <표 2>와 같다.

2. 연구방법

1) 자료 및 표본

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원(1995)에서 실시된 여성인력고용촉진을 위한 취업실태조사 원자료로서 이것은 서울과 수도권 지역에서 거주하는 취업여성 270명, 비취업여성 818명, 취업남성 589명을 대상으로 추출하여 가구주 및 가구원의 노동공급유형을 설문 조사한 것이다. 본 연구는 기혼여성의 고용을 촉진시키기 위해 인력활용제도에

대한 기혼여성의 태도를 분석하고 관련변수의 영향력을 파악하는 데 그 목적이 있으므로, 비취업 주부 125명, 취업 주부 757명, 총 882명의 주부가 표본으로 선택되었다.

2) 분석방법

표본의 일반적인 경향은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 통해 파악하였으며, 주부의 취업여부에 따른 집단간 차이는 교차분석과 t 검증을 통해 분석하였다. 비취업 주부와 취업 주부의 인력활용제도에 대한 태도에 미치는 독립변수의 영향력을 분석하기 위해 Probit Analysis 모델을 적용하였다. 분석에 앞서 연구모형에 사용된 변수들의 상관관계를 확인하였는데, 취업 주부에 대한 연구모델에서 가계소득과 주부소득의 상관관계가 높아 주부소득을 제외시켰다.

IV. 결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자인 비취업 주부와 취업 주부의 일반적 특성을 비교한 결과는 <표 3>과 같다.

비취업 주부의 연령은 평균 37.7세, 취업 주부는 38.2세로 취업 주부의 연령이 약간 높았다. 교육수준은 비취업 주부와 취업 주부의 경우 대략 비슷한 분포를 보였고 고졸 및 초대졸 비율이 모두 가장 높았다. 가족형태를 보면 비취업 주부와 취업 주부 모두 핵가족의 비율이 90% 이상인 것으로 나타났다. 취학전 자녀유무를 보면 비취업 주부 가정의 경우 40.69%가 취학전 자녀가 있는 반면 취업 주부의 경우 24.80%만이 취학전 자녀가 있었는데, 이러한 두 집단의 집단간 차이는 유의하였다.

비취업 주부의 남편직업은 고위임직원이 31.6%로 가장 많았던 반면 취업주부의 경우 기술공, 준전문가, 사무직에 종사하는 경우가 34.3%로 가장 높게 나타났다. 비취업 주부와 취업 주부의 취업이유나 구직이유는 모두 경제적 이유와 관계가 있었다. 취

〈표 2〉 변수의 정의 및 측정방법

변 수	정의 및 측정 방법
종속변수	
고용촉진제도에 대한 태도	탄력적 근로시간제에 대한 찬성여부 1 = 찬성 0 = 반대
탄력적 근로시간제에 대한 태도	
재택근로제에 대한 태도	
재고용제에 대한 태도	
고용할당제에 대한 태도	고용할당제에 대한 찬성여부 1 = 찬성 0 = 반대
독립변수	
개인적 특성	
주부연령	주부의 연령 1=29세 이하 2=30~39세 3=40~49세 4=50세 이상
주부의 교육수준	주부의 교육수준 1=고등학교 이하 0=전문대학 이상
가정환경 특성	
가족형태	가족형태 1=확대가족 0=핵가족
취학전 자녀유무	자녀수 가정의 자녀수(명) 취학전 자녀유무 1=있다 0=없다
남편직업	남편의 직업 1=고위임직원, 고위관리자, 전문가 2=기술공, 준전문가, 사무직원 3=서비스근로자, 상점과 시장판매근로자, 기능원, 관련근로자 4=장치기계조작원 및 조립원, 단순노무직 근로자 월 평균 가계소득(만원)
가계소득	
직업관련 특성	
주부직업 ¹⁾	주부의 직업 1=서비스근로자, 기능원, 기계조작원, 단순노무직 근로자 0=고위임직원, 전문가, 기술공, 사무직원
주부소득 ²⁾	주부의 평균임금(상여금, 이자, 배당금 등 포함)(만원/월)
취업이유 ³⁾	주부가 일을 하는 이유 1=경제적 이유 0=기타
가정/직장 양립 어려움	일과 가사를 돌보거나, 자녀양육 양립의 어려움 1=상당히 어렵다 3=그저 그렇다 5=전혀 문제가 없다
취업에 대한 남편태도 ⁴⁾	주부 취업에 대한 남편의 찬성여부 1=찬성 0=반대
근속년수	현 직장에서의 근속년수(개월)
노동조합가입여부	노동조합 가입 여부 1=가입함 0=가입하지 않음
과거취업경험*	과거에 취업한 경험 1=있다 0=없다
구직여부*	지난 6개월 동안 일자리를 구해 본 경험 1=있다 0=없다

1) 비취업 주부의 경우 구직시 원하는 직업 2) 비취업 주부의 경우 구직시 원하는 임금수준

3) 비취업 주부의 경우 구직 이유

4) 비취업 주부의 경우 주부의 구직에 대한 남편태도

* 비취업 주부에게만 해당하는 직업관련 변수

<표 3> 조사대상자의 일반적 특성

범주형 변수		비취업주부(757)		취업주부(125)		x ²
		빈도	백분율	빈도	백분율	
교육수준	중졸이하	170	22.46	33	26.40	4.25
	고졸, 초대졸	454	59.97	63	50.40	
	대졸이상	133	17.57	29	23.20	
가족형태	확대가족	48	6.34	12	9.60	1.79
	핵가족	709	93.66	113	90.40	
취학전 자녀유무	있다	308	40.69	31	24.80	11.44***
	없다	449	59.31	94	75.20	
남편직업	고위임직원	232	31.65	32	29.63	2.12
	기술공, 준전문가	213	29.06	37	34.26	
	서비스근로자	131	17.87	21	19.44	
	단순노무직	157	21.42	18	16.67	
취업이유 (구직이유)	경제적 이유	617	81.51	93	74.40	
	기타	140	18.49	32	25.60	
주부직업 (구직직업)	서비스근로자 등	577	76.22	43	34.40	
	고위임직원 등	180	23.78	82	65.60	
취업(구직)에 대한 남편 태도	찬성	176	23.25	97	82.20	
	반대	581	76.75	21	17.80	
과거 취업경험	있다	530	70.0			
	없다	227	30.0			
구직여부	있다	90	11.9			
	없다	667	88.1			
노조가입 여부	가입			15	12.0	
	미가입			110	88.0	
연속형 변수		평균	표준편차	평균	표준편차	t-value
주부연령(세)		37.73	8.01	38.15	8.44	2.08*
가계소득(만원)		188.98	92.59	210.35	93.05	-2.36*
주부(구직시)소득(만원)		36.94	48.02	93.46	50.26	
가정/직장 양립 어려움(1-5) ¹⁾				1.98	1.08	
근속년수(개월)				55.98	64.48	

1) 1 : 매우 그렇다, 3 : 보통이다, 5 : 전혀 그렇지 않다

* 결측값으로 인해 빈도에 차이가 있음

* p < .05, *** p < .001

업주부의 직업은 고위임직원, 준전문가, 사무직 등의 비율이 높았던 반면 비취업 주부의 구직 직업은 서비스 근로자, 기능원 등의 비율이 높아 대조적이었다. 취업주부는 노조가입을 하지 않는 경우가 대부분이었고 평균근속년수는 약 56개월로 5년 정도였다. 또한 취업주부는 가정/직장 양립의 어려움에 대한 응답이 평균 1.98점으로 어려움을 느끼는 수준

이었다.

주부의 취업에 대한 남편의 태도를 보면 비취업 주부의 경우는 남편의 반대가 76.8%인 반면, 취업 주부는 남편의 찬성이 82.2%로 나타나 현재 주부의 취업지위에 대해 남편은 찬성하는 경향을 보였다. 한편 비취업 주부의 경우 과거 취업 경험이 있는 경우가 70%를 차지하고 있었지만 최근 6개월 이내

구직여부는 없다는 응답이 88.1%여서 대부분의 비취업 주부들이 과거 취업 경험에도 불구하고 현재 구직을 위한 노력을 하지 않는 것으로 나타났다.

가계소득을 보면 비취업 주부의 경우 월평균 가계소득이 189만원인 반면 취업 주부 가계의 월평균 소득은 210만원으로 취업 주부 가계가 유의하게 높게 나타났다. 취업주부의 평균임금인 주부소득은 평균 93만 5천원으로 가계소득의 거의 1/2 정도 수준이었다. 한편 비취업 주부가 구직시 원하는 임금수준은 평균 36만 9천원으로 매우 낮은 수준이었다. 이것은 비취업 주부가 구직시 원하는 직업이 서비스, 판매직 등이었던 것과 관계가 있는 것으로 사료된다.

2. 기혼 여성의 인력활용제도에 대한 주부들의 일반적 태도

기혼 여성의 탄력적 근로시간제, 재택근로제, 재고용제 및 고용할당제에 대한 찬성여부와 실시방법에 대한 인식을 통해 기혼 여성의 인력활용제도에 대한 주부들의 일반적인 태도를 살펴보면 <표 4>와 같다.

전체적으로 취업 여부와 관계없이 주부들은 기혼 여성의 인력활용제도인 탄력적 근로시간제, 재택근로제, 재고용제 및 고용할당제에 대해 긍정적인 태도를 보이는 것으로 나타났다. 이것은 주부들이 여성의 특수한 사회적 위치와 역할부담을 인식하고 이를 고려한 제도가 실시되기를 원한다는 것을 의

<표 4> 기혼 여성의 인력활용제도에 대한 주부들의 일반적 태도

변 수		비취업주부(757)		취업주부(125)		t-value / χ^2
		평균(빈도)	S.D.(백분율)	평균(빈도)	S.D.(백분율)	
인력활용제도에 대한 찬성여부 ¹⁾						
탄력적 근로시간제(1~5점)		4.096	0.877	4.333	0.732	-3.233**
재택근로제(1~5점)		4.096	0.877	4.049	0.931	0.531
재고용제(1~5점)		4.255	0.821	4.244	0.793	0.143
고용할당제(1~5점)		4.302	0.772	3.935	0.797	4.764***
가장먼저 실시되어야 할 제도	탄력적 근로시간제	315	41.83	40	33.33	8.91*
	재택근로제	201	26.69	28	23.33	
	재고용제	208	27.62	42	35.00	
	고용할당제	29	3.85	10	8.33	
탄력적 근로시간제의 출근시간		9.751	0.805	9.583	0.927	1.839
탄력적 근로시간제의 퇴근시간		16.661	1.140	16.922	1.085	-2.381*
재택근로의 직업교육을 받을 의사	장기간교육 받을 것임	149	19.74	29	23.77	1.85
	단기간교육 받을 것임	424	56.16	66	54.10	
	받을 생각 없음	154	20.40	21	17.21	
	기타	28	3.71	6	4.92	
고용할당제 실시 비율	5% 이하	23	3.35	5	4.39	10.12*
	5~10%	91	13.27	11	9.65	
	10~20%	167	23.34	21	18.42	
	20~30%	233	33.97	33	28.95	
	30~40%	172	25.07	44	38.60	
고용할당제 우선실시 기관	국가, 공기업 등	439	60.47	63	53.85	4.18
	500인 이상 기업체	94	12.95	21	17.95	
	300인 이상 기업체	56	7.71	13	11.11	
	100인 이상 기업체	137	18.87	20	17.09	

¹⁾ 1 : 전혀 찬성하지 않음, 3 : 보통, 5 : 매우 찬성

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

미한다.

가장 긍정적으로 인식되는 제도는 비취업 주부의 경우 여성 고용할당제여서 노동시장에의 진입이 어려우므로 여성 고용할당제를 통해 취업 기회를 증가시키려는 기대를 반영하고 있었다. 반면 현재 직업을 갖고 있는 취업주부는 탄력적 근로시간제에 대해 가장 우호적인 태도를 보였고 재택근로제에 대한 인식이 가장 낮은 수준이었다. 이것은 현재의 고정된 노동시간 형태보다는 탄력적인 노동시간으로 직장과 가정일의 이중역할을 조절하고 싶어하는 태도를 보여주는데, 이것은 자녀가 어린 경우 특히 요구가 클 수 있다. 그러나 가정에서 직장일을 병행하는 재택근로제에 대한 인식이 상대적으로 낮았던 것은 Huws(1990)의 지적처럼 가정에서 직장 업무를 보는 것이 오히려 스트레스 요인이 될 수 있는 현실에서 비롯될 수 있다.

취업 주부는 비취업 주부에 비해 탄력적 근로시간제에 대해서 더 긍정적이었으며 비취업 주부는 취업주부에 비해 고용할당제에 대해 더 찬성하는 경향이 있었는데, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 반면 재택근로제와 재고용제에 대한 두 집단 간의 태도의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

한편 기혼여성의 인력활용제도 중 가장 먼저 실시되어야 할 제도로 비취업 주부는 탄력적 근로시간제로 응답한 비율이 가장 높았고 그 다음은 재고용제, 재택근로제, 고용할당제의 순이었다. 이러한 태도는 고용할당제에 대한 찬성이 가장 높았던 것과는 대조적이라고 할 수 있는데, 현실적으로 실시될 가능성이 높은 것에 우선순위를 둔 결과로 사료된다. 취업주부의 경우 비취업주부와 마찬가지로 고용할당제에 대한 응답비율이 가장 낮게 나타났고 탄력적 근로시간제, 재택근로제 및 재고용제에 대한 응답비율이 비교적 고른 분포를 보였다. 특히 탄력적 근로시간제와 재고용제는 거의 동일한 응답비율이 나타났다. 이것은 취업주부가 이중역할에 따른 역할갈등이 상당히 크며 따라서 탄력적 근로시간을 갖거나 어느 정도의 이직기간을 가진 후 가정역할이 감소된 시점에 복직함으로써 현재의 역할부담을

해소하려는 욕구를 반영한다고 하겠다.

탄력적 근로시간제가 실시될 경우 원하는 출근과 퇴근시간은 각각 약 오전 10시와 오후 5시여서 약 7시간의 근무시간을 원하는 것으로 나타났다. 이는 공무원의 오전 9시 출근 및 오후 6시 퇴근 시간을 기준으로 할 때 늦은 출근과 이른 퇴근 시간을 원한다고 할 수 있는데, 기혼 여성의 가정역할과 책임을 보여주는 것이라고 하겠다.

재택근로를 위한 직업교육을 받을 의사가 있는지의 여부를 질문하였을 때 대체로 교육을 받겠다는 응답이 많았다. 그러나 취업주부와 전업주부 모두 약 20% 정도는 받을 생각이 없다는 반응을 보였다. 더욱이 교육을 받는다고 할지라도 장기간 보다는 단기간 교육을 더 선호하였는데, 이러한 결과는 재택근로를 위해 필요한 지식이나 기술을 습득하기 위해 시간, 돈, 노력이 수반된 투자가 필요하다는 점이 재택근로에 대한 태도에 영향을 미친 것으로 생각된다.

여성 고용할당제 실시비용에 대해서는 비취업 주부의 경우 20~30%가 적합하다고 응답한 비율이 가장 많았으며, 취업 주부의 경우는 30~40%가 적합하다고 응답한 비율이 많았고, 이러한 두 집단 간의 태도의 차이는 통계적으로 유의하였다. 또한 고용할당제가 우선 실시되어야 한다고 생각하는 기관에 대해서는 비취업 주부와 취업 주부 모두 국가, 공기업이라고 응답한 비율이 가장 많아 공적 기관에서 우선적으로 실행되어야 한다고 생각하는 것으로 나타났다.

3. 기혼여성의 인력활용제도에 대한 태도에 영향을 미치는 요인

주부들의 인력활용제도에 대한 태도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Probit분석을 실시한 결과는 <표 5> <표 6>과 같다.

비취업 주부의 경우 <표 5> 탄력적 근로시간제와 재택근로제에 대해 30-39세 주부보다 50세 이상 주부 집단이, 또한 재고용제에 대해서는 40-49세 주부 집단이 찬성하지 않는 확률이 유의하게 높은 것은

〈표 5〉 비취업 주부의 인력활용제도에 대한 태도에 영향을 미치는 요인의 Probit 분석결과

변 수	탄력적 근로시간제		재택근로제		재고용제		고용할당제	
	Parameter Estimate	Standard Error	Parameter Estimate	Standard Error	Parameter Estimate	Standard Error	Parameter Estimate	Standard Error
개인적 특성								
연 령(30~39세)								
29세 이하	-0.151	0.156	-0.151	0.156	0.110	0.193	0.214	0.204
40~49세	-0.013	0.156	-0.013	0.156	-0.273+	0.166	-0.016	0.172
50세 이상	-0.351+	0.199	-0.351+	0.199	-0.305	0.212	-0.297	0.213
교육수준(전문대학 이상)	-0.225+	0.138	-0.225+	0.138	-0.076	0.157	-0.312+	0.169
가정환경 특성								
가족형태(핵가족)	-0.104	0.204	-0.104	0.204	0.036	0.229	0.135	0.240
자녀수	-0.017	0.065	-0.017	0.065	0.007	0.070	0.027	0.072
취학전 자녀유무(없음)	0.156	0.141	0.156	0.141	0.087	0.159	0.232	0.164
남편직업(고위임원직, 전문가)								
기술공, 준전문가, 사무직원	-0.297*	0.132	-0.297*	0.132	-0.099	0.155	-0.167	0.159
서비스근로자, 판매근로자	0.201	0.162	0.201	0.162	-0.340*	0.168	-0.264	0.176
장치기계조작원, 단순노무직	0.199	0.153	0.199	0.153	-0.140	0.162	-0.143	0.167
가계소득	0.000	0.001	0.000	0.001	-0.000	0.001	-0.001	0.001
직업관련 특성								
구직시 원하는 주부소득	0.003*	0.002	0.003*	0.002	0.003+	0.002	0.000	0.002
구직이유(기타)	0.057	0.157	0.057	0.157	-0.583**	0.216	-0.334+	0.204
구직직업(전문가, 준전문가, 사무직)	0.141	0.145	0.141	0.145	0.034	0.178	0.129	0.173
과거취업경험(없음)	-0.013	0.126	-0.013	0.126	0.148	0.130	0.399**	0.134
구직여부(없음)	-0.137	0.175	-0.137	0.175	-0.091	0.213	0.184	0.218
구직에 대한 남편태도(반대)	0.132	0.136	0.132	0.136	0.246	0.161	-0.054	0.159
상 수	-0.582	0.309*	-0.582	0.309*	-1.462	0.362***	-1.347	0.358***
Log Likelihood for Normal	-400.54		-400.54		-322.86		-294.51	

+ < .10, * < .05, ** < .01, *** < .001

로 나타났다. 이것은 30-39세의 주부집단이 자녀출산 및 양육에 의한 역할부담이 감소하면서 재취업을 시도하는 시기(김태홍, 1993; 통계청, 1996)이므로 기혼 여성의 고용을 촉진시킬 수 있는 인력활용제도에 대해 호의적인 반응을 보인 것으로 사료된다.

비취업주부의 연령 뿐 아니라 교육수준에 따라서도 기혼 여성의 인력활용제도에 대한 태도에는 차이가 있었다. 주부의 교육수준이 전문대학 이상인 집단이 고졸 이하인 집단에 비해 탄력적 근로시간제, 재택근로제 및 고용할당제에 대해 더 찬성할 확률이 높았다. 이러한 결과는 공기업에서 근무하는 여성을 대상으로 고용할당제에 대한 태도에 대한 조사에서 대졸여성이 고졸여성에 비해 유의미하게

고용할당제를 더 찬성하였던 김영옥(1997)의 연구결과와 일치한다.

비취업 주부의 가정환경 특성 중 남편의 직업은 인력활용제도에 대한 태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 남편직업이 고위임직원이나 전문가인 경우 기술공, 준전문가, 사무직인 경우에 비해 탄력적 근로시간제와 재택근로제를 찬성하는 확률이 높았다. 그러나 남편직업과 관계가 있는 가계소득 및 자녀관련변수는 통계적으로 유의한 변수가 아닌 것으로 나타났다.

비취업 주부의 직업관련 특성 중에서는 구직시 원하는 소득, 구직이유, 과거취업경험이 기혼여성의 인력활용제도에 대한 태도에 유의한 영향을 미쳤다.

〈표 6〉 취업주부의 인력활용제도에 대한 태도에 영향을 미치는 요인의 Probit 분석결과

변 수	탄력적 근로시간제		재택근로제		재고용제		고용할당제	
	Parameter Estimate	Standard Error	Parameter Estimate	Standard Error	Parameter Estimate	Standard Error	Parameter Estimate	Standard Error
개인적 특성								
연령(30~39세)								
29세 이하	0.788	1.469	0.348	0.445	-0.509	0.673	0.059	0.489
40~49세	-0.528	0.637	0.603+	0.368	0.700+	0.448	0.947*	0.399
50세 이상	-2.422**	0.810	-0.447	0.527	-0.121	0.597	-0.329	0.563
교육수준(전문대학 이상)	-10.339	41512.5	-0.899*	0.431	-1.039+	0.582	-0.373	0.444
가정환경 특성								
가족형태(핵가족)	-2.310+	1.324	-0.544	0.487	-0.683	0.767	-0.938+	0.527
자녀수	-0.353+	0.213	-0.144	0.158	0.129	0.188	-0.187	0.176
취학전 자녀유무(없음)	5.753	45773.04	0.435	0.406	7.847	20147.7	0.1337**	0.486
남편직업(고위임원직, 전문가)								
기술공, 준전문가, 사무직원	-0.614	0.744	0.014	0.346	-0.785+	0.447	-0.679+	0.401
서비스근로자, 판매근로자	-0.705	0.818	0.233	0.421	-0.834	0.567	-1.181**	0.457
장치기계조작원, 단순노무직	-0.995	0.899	-0.356	0.436	-1.704**	0.648	-1.273*	0.525
가계소득	0.008+	0.005	-0.001	0.002	-0.002	0.002	-0.003	0.002
직업관련 특성								
취업이유(기타)	-0.939	0.776	0.106	0.344	-0.097	0.490	0.057	0.394
가정/직장 양립 어려움	-0.006	0.262	-0.003	0.140	-0.127	0.166	-0.197	0.14
주부직업(전문가, 준전문가, 사무직)	-0.932	0.671	-0.326	0.346	0.056	0.397	0.363	0.366
취업에 대한 남편태도(반대)	-1.058+	0.543	-0.142	0.382	-0.708	0.482	0.257	0.401
직장 근속년수	-0.003	0.004	-0.002	0.003	-0.006*	0.003	-0.006*	0.003
노동조합가입여부(가입하지 않음)	1.735+	0.948	0.386	0.475	0.327	0.637	0.455	0.534
상 수	-11.32	41512.5	-1.648	0.823*	-3.465	1.117***	-2.274	0.877**
Log Likelihood for Normal	-22.070		-60.028		-37.947		-50.908	

+ < .10, * < .05, ** < .01, *** < .001

즉 비취업 주부가 구직시 원하는 소득이 많을수록 탄력적 근로시간제, 재택근로제 및 재고용제에 찬성하는 확률이 높은 것으로 나타났다. 주부가 취업하려는 이유가 경제적인 집단에 비해 기타 다른 구직 이유를 갖고 있는 집단이 재고용제와 고용할당제에 찬성하는 확률이 높은 것으로 나타났으며, 과거취업 경험이 있는 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 고용할당제 찬성 확률이 높은 것으로 나타났다. 이상과 같은 결과는 직업지위가 높은 직업에 대한 구직 의사가 있으며 또한 직업을 가졌던 경험이 있는 주부가 기혼여성의 인력활용제도에 관심을 갖고 있음을 보여준다(신영수, 1996).

한편 취업주부의 인력활용제도에 대한 태도에 영

향을 미치는 요인 〈표 6〉을 살펴보면 주부의 연령은 유의한 영향변수였다. 즉 30~39세 집단에 비해 40~49세 집단은 재택근로제, 재고용제 및 고용할당제에 찬성하는 확률이 높은 것으로 나타났다. 이것은 비취업 주부의 인력활용제도에 대한 태도에 주부의 연령이 미쳤던 영향과 대조를 보인다. 즉 다소 인력활용제도에는 차이가 있지만 비취업 주부의 경우 30-39세 집단이 다른 연령의 집단에 비해 인력활용제도에 대해 찬성할 확률이 높았던 반면 취업주부의 경우 찬성할 확률이 높았던 것은 40-49세 연령 집단이었다. 이는 30-39세 비취업 주부는 경제활동에 다시 참가하려는 집단이라는 점에서 인력활용제도에 관심이 있는 반면 40-49세 취업 주부 집단은

어느 정도 직업지위가 안정된 상태에서 인력활용제도를 통해 고용조건을 유리하게 하는 데 관심이 있을 가능성을 시사해준다(김태홍, 1993, 1994).

또한 비취업 주부의 경우와 마찬가지로 30-39세 취업 주부 집단에 비해 50세 이상 집단이 탄력적 근로시간제를 찬성할 확률이 낮았다. 이것은 취업 여부와 관계없이 30-39세 집단이 자녀양육 등 여성의 가정내 역할부담이 가장 크다는 것을 보여주는 것이라고 하겠다(한국여성개발원, 1996).

취업 주부의 교육수준은 재택근로제와 재고용제에 대한 태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 취업 주부의 교육수준이 전문대학 이상일 경우 그렇지 않은 경우에 비해 재택근로제와 재고용제에 대해 찬성할 확률이 높았다. 이것은 비취업 주부의 경우와 마찬가지로 재택근로제를 위해서는 어느 정도의 특수한 지식과 기술이 요구된다는 인식에 따른 것으로 해석된다.

취업주부의 가정환경 특성 중 가족형태와 자녀수는 탄력적 근로시간제에 영향을 미치는 유의한 변수였다. 이것은 취업 주부의 연령이 미치는 영향에서도 나타났듯이 자녀와 관련된 역할부담과 관계가 있는 것으로 생각된다. 즉 확대가족보다는 핵가족의 가족형태인 경우 그리고 자녀수가 적을수록 탄력적 근로시간제에 대해 찬성하는 확률이 높았는데, 이것은 자녀가 어린 젊은 부부이면서 핵가족일 경우 자녀양육의 부담이 크므로 탄력적 근로시간제를 선호하는 것으로 해석된다(김순미, 김혜연, 1998; 정영애, 1998).

취업주부의 가족형태는 고용할당제에 대한 태도에도 유의한 영향을 미쳐 핵가족의 가족형태를 갖고 있는 경우 취업 주부는 고용할당제에 대해 찬성할 확률이 높았다. 취업주부의 가정환경 중 고용할당제에 유의한 영향을 미쳤던 또 다른 변수는 취학전 자녀유무와 남편직업이었다. 취업주부는 취학전 자녀가 있는 경우, 그리고 다른 직업지위에 비해 남편의 직업지위가 고위임원직 및 전문가일 때 고용할당제에 대해 찬성할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이와 유사하게 남편의 직업이 고위임원직 및 전문가인 취업 주부는 기술공, 사무직 및 조직원, 단선

직 등의 남편 직업 집단에 비해 재고용제에 대해 찬성할 확률이 높았다.

취업주부의 직업관련 특성 중 직장 근속년수는 재고용제와 고용할당제에 대한 태도에 유의한 영향을 미치는 변수였다. 즉 직장 근속년수가 길수록 취업주부는 재고용제와 고용할당제에 대해 부정적인 태도를 보였다. 이것은 직장에서 오랜 세월 근무하면서 가정과 직장 모두 어려운 시기를 지나 안정적인 생활상태와 지위를 달성했기 때문으로 해석된다.

취업주부의 탄력적 근로시간제에 대한 태도는 주부의 취업에 대해 남편이 반대할 때, 그리고 직장에서 노동조합에 가입하고 있을 때 우호적일 확률이 높은 것으로 나타났다. 이것은 남편이 취업에 대해 부정적으로 생각할 경우 탄력적 근로시간을 통해 이중역할을 수행하려는 의사를 갖고 있음을 보여준다. 또한 직장에서 노동조합의 가입은 일반적인 직장문제 뿐 아니라 근로자의 권익에 도움이 되는 제도에 대해 관심이 많을 가능성과 관계가 있기 때문에(김태홍, 1993) 탄력적 근로시간에 대해 찬성할 확률이 높은 것으로 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 취업 주부와 비취업 주부를 대상으로 기혼여성의 고용촉진을 위한 인력활용제도에 대한 태도를 비교 검토하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 이를 통해 취업 지위에 따라 주부의 노동력을 효율적으로 활용할 수 있는 인력활용제도의 도입과 실시를 위한 정보를 얻는데 그 목적이 있었다.

본 연구의 결과를 중심으로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 본 연구의 조사대상자인 주부들은 취업여부와 관계없이 4가지 기혼 여성 인력활용제도, 즉 탄력적 근로시간제, 재택근로제, 재고용제 및 고용할당제에 대해 모두 긍정적인 태도를 보였다. 이것은 무엇보다도 주부들이 여성의 특수한 사회적 위치와, 가정 및 직장의 이중역

할로 인해 여성을 우대하는 제도의 실시를 원하고 있다는 사실을 잘 보여준다.

둘째, 가장 긍정적으로 인식되는 제도는 비취업 주부의 경우 여성 고용할당제였고 취업주부의 경우에는 탄력적 근로시간제였다. 이것은 비취업 주부의 경우 노동시장에의 진입을 용이하게 하는 제도에 대한 관심을 보여주는 반면 취업주부는 현재 근로형태에 있어서의 다양화와 유연화를 요구한다고 할 수 있다. 그러나 가장 먼저 실시되어야 할 제도로는 취업주부와 전업주부 모두 탄력적 근로시간제에 대한 응답비율이 높았고 일반 근로자보다 늦게 출근하여 일찍 퇴근하는 시간을 선호하여 가정과 직장의 이중역할과 책임을 보여주고 있었다.

셋째, 재택근로는 특수한 지식과 기술이 필요하다는 점으로 인해 다른 제도에 비해 찬성수준이 다소 낮았으며 이를 위한 직업교육을 받을 의사도 높지 않아 대부분의 기혼 여성을 위한 인력활용제도로 실시되기에는 현실적으로 어려운 측면이 나타났다. 고용할당제 실시 비율에 대해서 취업주부가 비취업 주부에 비해 더 높은 수준인 30-50%로 응답한 비율이 높았는데 이는 여성 근로자의 비율이 더 많아져야 한다는 인식에서 비롯된 것으로 생각된다. 또한 취업여부와 관계없이 이러한 고용할당제 우선 실시 기관으로 국가, 공기업에 대한 응답이 높았던 것은 정부차원에서 고용평등을 위한 노력이 이루어져야 한다고 생각하고 있음을 보여준다.

넷째, 비취업 주부의 경우 탄력적 근로시간제와 재택근로제에 대한 태도에 유의한 영향을 미쳤던 변수는 주부의 연령, 교육수준, 남편직업 및 구직시 원하는 소득이었다. 재고용제에 대한 태도에서는 주부의 연령, 남편직업, 구직시 원하는 소득 및 구직 이유가 유의한 영향변수였으며 고용할당제에 대한 태도에서는 주부의 교육수준, 구직이유 및 과거취업경험인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비취업 주부의

개인, 가정환경 및 직업관련 특성에 따라 기혼 여성 인력활용제도에 대한 태도가 유의하게 달라질 수 있음을 보여준다. 그러나 기혼 여성의 이중역할 부담과 관계가 있을 것으로 가정된 자녀수, 취학전 자녀유무와 같은 자녀관련변수나 가계소득 등의 변수의 영향력이 유의하지 않았던 것은 비취업 주부가 일반적으로 기혼 여성 인력활용제도에 대한 태도에 차별화되지 않은 집단일 가능성을 시사해준다고 하겠다. 즉 비취업 주부가 자신의 상황이나 여성의 이중역할에 적합한 인력활용제도를 선택하기 보다는 구별없이 인력활용제도를 인식하는 경향이 있을 수 있다는 것이다.

다섯째, 취업주부의 경우 탄력적 근로시간제에 대한 태도는 주부의 연령, 가족형태, 자녀수, 가계소득, 취업에 대한 남편태도 및 노동조합가입여부 등에 따라 유의한 차이가 있었다. 재택근로제에 대한 태도는 주부의 연령과 교육수준만이 유의한 변수로 나타났으며, 재고용제에 대한 태도는 주부의 연령, 교육수준, 남편직업 및 직장근속년수가 유의한 영향을 미쳤다. 또한 고용할당제에 대한 태도에서는 주부의 연령, 가족형태, 취학전 자녀유무, 남편직업 및 직장근속년수가 유의한 영향을 미치는 변수였다. 취업주부의 경우 재택근로제를 제외한 다른 인력활용제도에 대한 태도는 비취업 주부의 경우에 비해 보다 다양한 변수, 예를 들어 자녀관련변수 및 직업관련 특성 등에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 이것은 취업주부가 현재 직업을 갖고 있으므로 자녀양육 등의 부담과 여성근로자의 고용조건 등으로 인해 현실적으로 여성 고용에 대해 보다 많은 관심을 가질 수 있음을 보여준다고 하겠다.

이상과 같은 결론을 중심으로 다음과 같은 제언을 할 수 있다. 기혼여성의 노동시장 진입과 고용형태의 선택에 있어서 가정과 직장의 이중역할 부담이 미치는 영향이 매우 크므로 성평등적 성역할태도 형성을 위한 사회적 분위기 조성과 이를 위한

교육이 다각적 방면에서 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 이와 같은 의식의 전환과 함께 여성의 이중 역할 부담을 실질적으로 감소시킬 수 있는 기관의 설치 및 제도적 지원이 필수적으로 요구된다.

또한 기혼여성 노동력이 갖는 특징을 고려한 다양한 인력활용제도의 개발 및 이에 대한 적극적인 실시가 이루어져야 할 것이다. 이를 위해 본 연구에서 논의된 인력활용제도 뿐 아니라 그밖의 다른 제도를 시범적으로 일정 기관이나 사업체에서 실시하여 제도의 보완과 개선을 도모해야 할 것이다.

본 연구는 기혼 여성 인력활용제도에 대한 선행 연구의 부족으로 연구모형의 설계 및 관련변수에 대한 실증분석에 있어서 탐색적인 성격이 강했었다. 본 연구의 결과를 기초로 앞으로의 연구에서 연구모형의 정교화와 세분화된 영향변수의 설계는 취업지위에 따른 기혼 여성 인력활용을 위해 더 나아간 정보를 제공해줄 수 있을 것이다.

■ 참고문헌

- 1) 김순미·김혜연(1998). 성인여성의 경제활동 참가 및 노동이동 의사의 상호관련성. 대한가정학회지. 36(1), 65-79.
- 2) 김영옥(1997). 공기업 여성고용 구조와 인력관리의 현황 및 과제. 서울: 한국여성개발원.
- 3) 김태홍(1993). 여성의 취업실태조사. 여성연구. 11(1), 79-109.
- 4) _____(1994). 우리나라의 시간제 고용실태. 여성연구. 12(4), 28-51.
- 5) 류영달(1998). 재택근로의 전망과 과제: 새로운 노동양식으로서의 정책적 접근. 한국가족자원경영학회지. 2(2), 93-103.
- 6) 신영수(1991). 여성인력의 노동공급행태분석. 여성노동시장의 중장기 전망과 정책과제. 서울: 한국노동연구원.
- 7) _____(1996). 가정·직장 병존적 근로형태: 탄력적 근로시간제와 여성인력. 서울: 한국노동연구원.
- 8) 양승주(1993). 기혼여성의 경제활동 참가요인 분석. 여성연구. 11(3), 133-156.
- 9) 어수봉(1991). 한국의 여성노동시장. 서울: 한국노동연구원.
- 10) 이향순·김경희(1996). 여성고용 확대와 고용평등을 위한 적극적 조치: 시험적 모델의 모색. 서울: 한국노동연구원.
- 11) 정영애(1998). '직장·가정 병존적 고용' 과 여성근로자 삶의 질적 변화. 서울: 한국노동연구원.
- 12) 조성혜(1995). 재택근무자(텔레커뮤터)의 시공간행태에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 13) 최강식·정진화(1997). 여성의 잠재인력의 활용방안. 서울: 한국노동연구원.
- 14) 통계청(1985, 1990, 1995, 1996, 1997). 경제활동인구연보. 서울: 통계청.
- 15) 한국노동연구원(1995). 여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사 자료. 서울: 한국노동연구원.
- 16) 한국여성개발원(1996). 여성 재취업구조와 고용정책과제. 서울: 한국여성개발원.
- 17) _____(1997). 기업의 여성 인력관리제도 현황과 개선방안. 서울: 한국여성개발원.
- 18) Webster, F., 조동기(역)(1997). 정보사회이론. 서울: 나남출판사.
- 19) Appellbaum, E.(1987). 'Restructuring Work: Temporary, Part-time, and At Home Employment', H.Hartmann(ed.). Computer Chips and Paper Clips: Technology and Women's Employment, National Academy Press.
- 20) Becker, G. S.(1975). Human Capital. Chicago: The University of Chicago Press.
- 21) Christensen, K.E.(1987). 'Women, Families and Home Based Employment'. N. Gerstel & H. Gross(ed.). Families and Work. Philadelphia: Temple University Press.
- 22) Christensen, K.E. & Staines, G. L. (1990). Flexitime: A Viable Solution to Work/Family Conflict? J. of Family Issues. 11, 455-476.
- 23) Dworkin, R. (1985). A Matter of Principle. Cambridge: Harvard University Press.

- 24) Goldman, A. H. (1979). *Justice and Reverse Discrimination*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 25) Hovarth, F. W. (1986). *Work at Home: New Findings from the Current Population Survey*. *Monthly Labor Review*, 109(11), 31-35.
- 26) Huws, U.(1990). *Telework: Towards the Elusive Office*. John Wiley & Sons.
- 27) Farley, J. (1979). *Affirmative Action & the Woman Worker: Guidelines for Personnel Management*. NY: AMACOM.
- 28) Ginsburg, H. (1985). *Flexible and Partial Retirement for Norwegian and Swedish Workers*. *Monthly Labor Review*, 108, 33-43.
- 29) ILO(1990). *Women and Social Security*. NY: ILO.
- 30) ____ (1995). *Yearbook of Labor Statistics*. NY: ILO.
- 31) Leonard, J.S.(1989). *Women and Affirmative Action*. *J. of Economic Perspectives*, vol. 3, no. 1, 61-75.
- 32) Masuo, D., Walker, R. & Furry, M. (1992). *Home-Based Workers: Worker and Work Characteristics*. *J. of Family and Economic Issues*, 13, 245-262.
- 33) Mellor, E. F. (1986). *Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?* *Monthly Labor Review*, 109, 14-22.
- 34) OECD(1994). *Women and Structural Change: New Perspectives*. Paris: OECD.
- 35) Petersen, D. J. (1980). *Flexitime in the United States: The Lessons of Experience*. *Personnel*, 31, 21-31.
- 36) Peterson, J. (1993). *Part-Time Employment and Women*. *J. of Economic Issues*, 27(3), 909-914.
- 37) Presser, H. B. (1989). *Can We Make Time for Children? The Economy, Work Schedules, and Child Care*. *Demography*, 26, 523-543.
- 38) Ralston, D. (1990). *How Flexitime Eases Work/Family Tensions*. *Personnel*, 67, 45-48.
- 39) Ramsower, R. M. (1985). *Telecommuting: The Organizational and Behavioral Effects of Working at Home*. UMI Research Press.
- 40) Rowe, B. R. & Bentley, M. T. (1992). *The Impact of the Family on Home-Based Work*. *J. of Family and Economic Issues*, 13(3), 279-298.
- 41) Smith, J. P. (1978). *The Improving Economic Status of Black Americans*. *American Economic Review*, 68(2), 45-54.
- 42) Smith, J. & M. Ward(1989). *'Women in the labor market and in the family'*. *J. of Economic Perspectives*, 3(1), 9-24.
- 43) Thomas, I. M. (1995). *No more 9 to 5. Hispanic*, 8, 68-70.
- 44) Williams, B. (1996). *Trends in Employment Patterns and Policies*. *Public Management*, 78, 24-26.
- 45) *Work and Family Resource Kit(1997)*. Alternative Work Schedules. U.S. Department of Labor Office of the Secretary Women's Bureau.