

勞 動 經 濟 論 集
 第30卷(1), 2007. 3, pp. 109~137
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

시간제근로에서 자발성과 일자리 만족

성지미* · 안주엽**

우리 노동시장의 큰 특징 중 하나는 고용의 주축이 서비스업으로 상당히 이 전되었음에도 시간제근로가 차지하는 비중이 상당히 낮다는 것이다. 이러한 이유는, 시간제근로가 갖는 장점에도 불구하고, 낮은 시간당 임금, 저조한 사회보험을 포함한 부가급부, 그리고 미비한 고용안정성이라는 부정적 특성에 기인하고 있다. 본 연구는 두 가지 질문 —누가 시간제 일자리를 선택하는가와 시간제 일자리는 만족스러운가—에 대한 답을 구함으로써 시간제근로가 괜찮은 일자리로서 전일제근로의 대안이 될 수 있는지를 분석하고자 한다. 한국노동패널조사 8차년도 자료 중 16~64세 임금근로자 3,971명을 이용한 분석은, 예상대로 청년층, 기혼 여성, 고령층에 집중되어 있다는 기존 연구결과를 지지하고 있다. 또한, 여성에서는 시간제근로 선택의 자발성이 만족도에 통계적으로 유의한 긍정적 효과를 보이는 반면, 남성에서는 그렇지 않다는 결과를 보여주고 있다. 이러한 결과는 시간제근로가 자발적으로 이를 선택하는 경우 전일제근로에 대한 괜찮은 대안이 될 수 있다는 점을 보여주는 것이다.

—주제어: 시간제근로, 일자리 만족도, 자발적 근로형태 선택, 프러빗모형

I. 들어가는 글

우리나라 노동시장의 커다란 특징 중 하나는 취업자 또는 임금근로자 중 시간제근로¹⁾

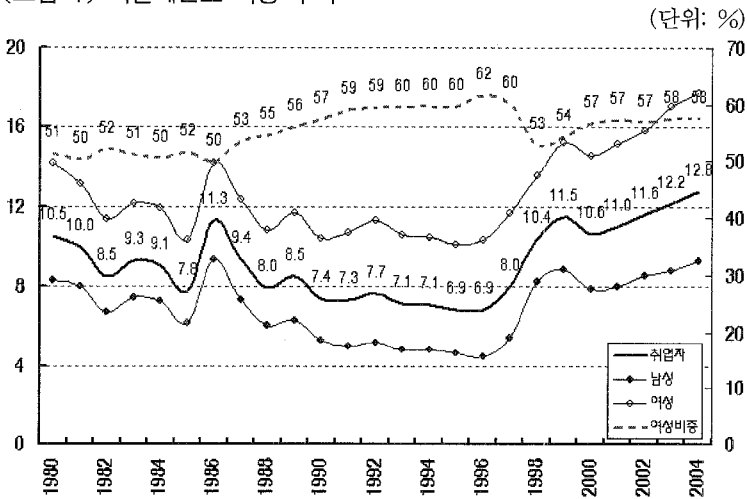
* 한국기술교육대학교 산업경영학부 조교수(jsung13@kut.ac.kr)

** 한국노동연구원 선임연구위원(jyahn@kli.re.kr)

가 차지하는 비중이 매우 낮다는 것이다. 그림에서 보듯, 시간제근로가 차지하는 비중은 1990년대 중반까지 하락하는 추세를 보이다가 그 이후 상승 추세로 반전하였다. 취업자 중 주당 근로시간이 36시간 미만인 근로자가 차지하는 비중은 1980년 10.5%에서 1996년 6.9%로 줄었다가 2004년에는 12.8%에 이르고 있다. 2006년 이러한 추세는 남성과 여성에서 동일하게 나타나고 있다.

시간제근로자의 임금수준은 2005년 8월 현재 5,872원으로 정규근로자(11,167원) 대비 52.6%에 불과하며 사회보험은 거의 적용되지 않고 있는 현실이다.²⁾ 이러한 임금 및 사회보험을 포함한 부가급부 격차는 노동공급 측면에서 시간제근로의 활성화를 제한하고 있는 것으로 판단된다.

(그림 1) 시간제근로 비중 추이



주: '취업자', '남성', '여성'은 각각 취업자, 남성 취업자, 여성 취업자 중 시간제근로가 차지하는 비중(좌측 축)이며, '여성 비중'은 시간제근로자 중 여성이 차지하는 비중(우측 축).
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각년도.

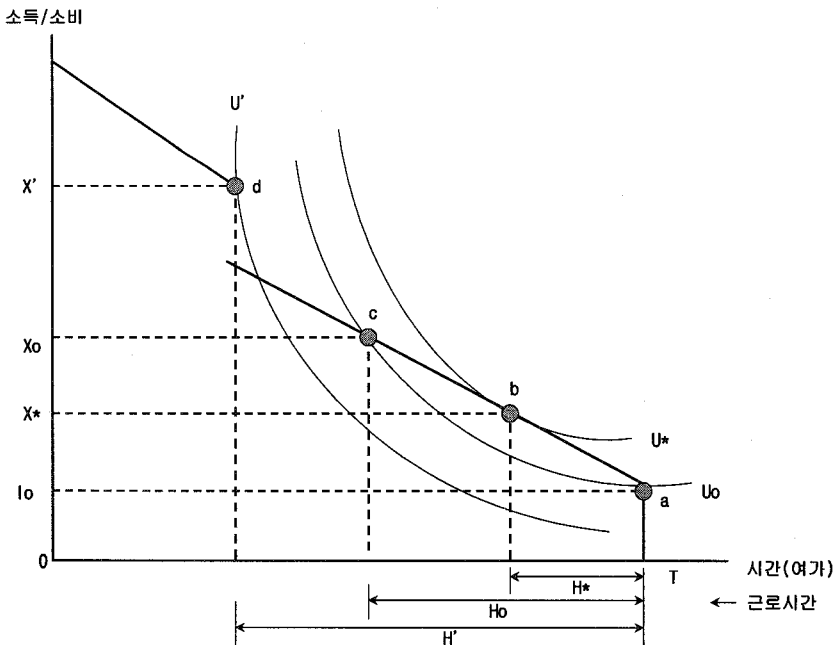
- 1) 파트타임근로(part-time work)나 단시간근로라고도 사용되는 것으로 전일제근로, 풀타임근로(full-time work)에 대응되는 개념이다. ILO는 「1994년 단시간근로에 관한 협약」(175호 협약)에서 단시간근로자를 “정규 근로시간이 비교대상이 되는 전일제근로자의 정규근로시간보다 짧은 피용자”로 정의하고 있으며, EU의 「유럽 단시간근로에 관한 기본협약」(1997년)도 이러한 전통을 따르고 있다. 근로기준법 역시 단시간근로를 사업장에서 동종 또는 유사 업무를 수행하는 종사자의 소정 근로시간보다 적게 일하는 것으로 정의하고 있다. 경제활동인구조사(통계청)에서는 36시간 미만 일하는 근로자를 시간제근로자로 정의한다. 자세한 논의는 황수경(2004, pp. 10~16)을 참조.
- 2) 고용형태별 월평균 임금 및 시간당 임금은 부표를 참조.

지난 2006년 11월 30일 단시간근로자와 기간제근로자에 대한 남용금지와 차별적 처우 해소를 핵심으로 한 비정규근로보호법이 국회를 통과하여 7년 여 논의의 첫 막을 내렸다. 여전히 법안에 대한 왈가왈부 논의는 많으나, 이로 인해 비정규근로자를 보호할 수 있는 근거가 마련되었으며, 향후 노동위원회에 설치될 차별시정위원회의 역할에 따라 법률의 실효성이 어느 정도나 확보될 것인지 결정될 것이다.

본 연구의 목적은 시간제근로와 관련된 두 가지 연구 질문에 답하는 것이다. 하나는 “누가 시간제근로로 일하는가?”, 또 다른 하나는, 보다 중요한 것으로, “과연 시간제근로가 만족스러운 일자리인가?”이다. 이러한 질문에 답함으로써 시간제근로가 괜찮은 일자리로서 전일제근로의 대안이 될 수 있으며, 인구고령화로 당면하게 되는 다양한 사회경제적 현안을 풀어가는 하나의 방안이 될 수 있다는 점을 부각시키고자 한다.

다음 그림은 시간제근로가 괜찮은 일자리로서 하나의 대안이 될 수 있음을 이론적으로 검토하고 있다. 만약 근로시간에 아무런 제약이 없다면 효용극대화(최적해)는 점 b에서 발생한다. 이 개인은 H^* 만큼 일하고, $T-H^*$ 만큼의 여가를 즐기고(T 는 하루 24시간에서 수면 등 필수 유지시간을 제외한 가용한 시간), X^* 만큼 소비함으로써 U^* 의 효용을 누린다.

(그림 2) 시간제근로가 괜찮은 대안인가?



이제 시장에서 적어도 H' (전일제)만큼 일하는 일자리만 제공되어 시간제근로의 가능성이 없는 상황을 상정해 보자. 그러면 이 개인에게 있어 점 d 를 통과하는 효용곡선은 전혀 일하지 않는 점 a 를 통과하는 효용곡선보다 열악한 것을 쉽게 알 수 있다. 따라서 이 개인은 미취업자로 남게 될 것이다. 최소 요구되는 근로시간이 H_0 보다 클 경우 동일한 최적해가 발생한다. 이러한 결과는 전일제근로와 시간제근로 사이에 현저한 임금격차가 존재하지 않는 한 마찬가지일 것이다. 따라서 이 그림에서 보듯 시간제근로가 전일제근로에 대한 괜찮은 대안일 수 있을 것이다.

본고의 구성은 다음과 같다. 다음 장에서는 시간제근로와 관련된 기존 문헌을 개략적으로 검토한다. 제 III장에서는 한국노동패널조사 제8차년도 자료와 본고에 사용되는 표본을 설명한 후 누가 시간제근로로 일하는가와 시간제근로가 만족스런 일자리인가에 대한 기초분석을 실시한다. 제 IV장에서는 프로빗모형(probit model)을 적용하여 두 가지 연구 질문에 대한 실증적 대답을 구하고 있다. 시간제근로를 선택함에 있어 자발성 여부에 대한 설문이 명시적으로 존재하지 않기 때문에 시간제근로의 선택을 추정한 결과로부터 표본별 확률추정치를 구하고, 시간제근로 여부와와의 차이를 자발성으로 정의한다. 마지막 장에서는 연구 결과를 간략히 요약하고 향후 연구 방향에 대해 언급한다.

II. 기존 문헌 검토

시간제근로에 대한 연구의 필요성에 대해 Danner(1995)는 <심포지엄: 파트타임 고용과 피용자>의 서두에서 “파트타임근로는…… 새로운 것이 아니다. 새로운 사실은 파트타임근로가 만연해 있다는 것이다. 일하는 모양이 바뀌고 있고 작업장도 변화하여 왔다. 기업가들은…… 유연성과 기업환경에 대해 점차 강조하고 있다. 피용자들은 점차 수요에 부합하는 근로를 원한다. 이 모든 것이 분명한데 비전통적 고용(nontraditional employment)에 관한 우리의 생각은 여전히 지난날의 굴뚝산업(smokestacks)에 깊은 뿌리를 두고 있는 것으로 보인다. 이 심포지엄의 목적은…… 새롭고 상이한 시각에서 파트타임고용과 피용자에 관한 생각을 자극하는 데 있다”고 밝히고 있다.

기존 문헌에 나타난 시간제근로에 대한 논의는 크게 누가 시간제근로자가 되는가를 다루는 시간제근로자의 인구학적 특성, 차별적 처우 등을 주로 다루는 시간제근로와 근로조건 격차, 시간제근로와 제반 노동관련 법제도, 시간제근로의 형태³⁾, 그리고 시간제근로의 역할에 대한 긴 논쟁으로 나뉜다. 이 중 가장 흥미로운 것은 시간제근로의 역할에 관한 논쟁이다.

시간제근로의 역할에 대해서는 두 가지 부류가 존재한다. 하나는 파트타임근로가 풀타임근로 또는 미취업의 대안적 역할을 한다는 균형가설(equilibrium hypothesis)이고, 또 다른 하나는 파트타임근로가 풀타임근로로 가는 또는 반대로 풀타임근로에서 미취업 또는 은퇴로 가는 과정에서 디딤돌 역할을 한다는 초석가설(steping-stone hypothesis)이다. Blank(1989, 1994)는 PSID 자료를 이용하여 성인 여성에 있어 파트타임근로는 풀타임근로로 가는 초석이라기보다는 미취업 또는 풀타임근로의 대안적 역할을 한다고 결론지었다. 그에 따르면 여성은 세 부류로 구분되는데 첫째는 전혀 일하지 않는 여성, 둘째는 전반적으로 풀타임근로를 하는 여성, 셋째는 경제활동상태를 빈번하게 바꾸는 여성이다. Anne(1997)은 NLSY 자료를 이용하여 노동시장에 신규 진입하는 청년층에 있어 시간제 일자리는 인적자본 수준에 부합하는 경력일자리(career job)로서 전일제 일자리를 탐색하면서 생계유지를 가능하게 해줌으로써 짧은 기간 내에 전일제근로로 이행하는 초석 역할을 하고 있음을 보이고 있다. 실업보험이 적용되지 않는 이들에 있어 전일제근로는 더 좋은 일자리를 탐색할 시간과 에너지를 남겨 놓지 않기 때문에 시간제근로가 이러한 문제를 해소해 준다는 것이다.

이 두 가지 가설은 서로 상이한 정책적 함의를 갖는다. 균형가설에서는 미취업자를 경제활동상태에 편입시키기 위해서는 전일제근로로 바로 취업하도록 정책을 고안해야 하지만 이들 역시 결국은 다시 원상태로 돌아갈 확률이 크므로 정책이 무의미하게 된다. 반대로 초석가설에서는 일단 시간제근로로 취업하도록 경미한 비용을 수반한 정책을 적용하면, 시간제 일자리에서 경력을 쌓으며 더 좋은 일자리를 탐색할 여유를 갖게 되며 궁극적으로 전일제 일자리를 찾아가므로 정책적 효과가 균형가설과는 달리 상당하다는 것이다. 이러한 논의는 결국 분석 대상이나 정책 대상의 인구학적 특성에 따라 상이한 결과를 가져오는 것으로 요약될 수 있다.

3) 단시간근로(일주일에 20시간을 전후한 근로), 파트워크근로(일주일에 3일 또는 4일만 근로), 그리고 최근에 등장하기 시작한 주말근로(weekend work) 등이 있다.

우리나라에서는 시간제근로가 널리 확산되지 않은 만큼 이에 대한 연구도 일천한 것이 사실이다.⁴⁾ 최근의 논의만 간단히 요약하기로 한다. 김태홍(1994)은 ‘근로계약기간이 단기간이고 근로시간이 정규근로자보다 짧은 임시 시간제 고용형태’는 근로자에게는 다양한 선택을 제공하고 사용자에게는 인건비 절감과 효율적인 인력관리를 가능케 하지만 고용불안정과 열악한 근로조건, 낮은 생산성과 높은 이직률, 낮은 소속감이라는 문제를 제기하고 있다.

비정규근로의 특성 등을 연구한 안주엽(2001, 2002, 2003, 2004)은 비정규근로가 갖는 장점에도 불구하고 경제위기 이후 사용자의 협상력 우위로 말미암아 구매자시장(buyers' market)이 되어 낮은 임금률, 저조한 부가급부(사회보험 적용 포함), 그리고 미비한 고용안정성이라는 부정적 특성만 노정되었으며 다양한 고용형태 중 특히 시간제근로는 근로조건 열악성을 면치 못하고 있음을 지적하고 있다.

황수경(2004)은 “단시간근로는 기혼여성의 관점에서 보면 미취업과 취업의 중간에 위치한 제3의 선택…… 노동시장 밖에 있는 여성을 노동시장의 영역 안으로 유인하는 과도기적 기제”라 보고, 여성인력의 활용도가 낮고 시간제근로가 정착되지 않은 우리 노동시장에서 풀타임-파트타임-비취업 세 상태의 선택을 다항로짓모형을 적용하여 파트타임 고용확률을 구하고 생애주기 단계별로 근로시간 선호의 차이를 분석한 결과, 여성의 저조한 경제활동참가가 기혼여성에게 상대적인 친화력을 가진 시간제근로가 발달하지 않기 때문이라 결론짓고 있다. 최경수(1997) 역시 유희인력 활용을 위해 기업 내부적인 인력개발방식의 개선을 토대로 시간제근로를 정착시킬 필요가 있다고 강조하고 있다.

성지미 외(2005)는 시간제근로가 전일제근로와 비경제활동상태에 완충지대의 역할을 하며, 전일제근로보다는 비경제활동상태를 선택하는 자들이 시간제근로를 통해 일을 할 확률을 높게 된다는 점에서 시간제근로를 활성화할 필요를 지적하고, 보육과 가사 부담으로 가용시간이 적은 기혼여성 나아가 기혼 유자녀 여성의 경제활동참가율을 제고하는 데 상당한 역할을 할 것이라는 취지에서 시간제근로를 활성화하기 위한 전제조건으로 총보수 격차를 줄이고 지역노동시장을 중심으로 한 정책방안과 정책전달체계, 가정-직장-보육기관 사이의 이동비용을 최소화하는 고용보험과 지역노동네트워크(파트타임게이트)의 활용을 제안하고 있다.

4) 안주엽(2006)은 비정규근로에 관한 연구에서 “대부분 OECD회원국, 특히 일본에서도 파트타임근로에 치중한 상대적으로 자발적인 비정규근로가 주를 이루는 반면, 우리 노동시장에서는 파트타임근로보다는 비자발성이 강하고 차별적 처우의 개연성이 높은 기간제나 계약제근로에 치중하고 있다”는 문제를 지적하고 있다.

III. 기초분석: 시간제근로

1. 연구자료 및 표본

한국노동연구원의 「한국노동패널조사」 8차년도 자료를 이용하여 시간제근로가 괜찮은 일자리인지를 살펴보는 본 연구에서는 표본을 임금근로자로 한정하였으며, 여성과 남성 간 차이, 그리고 전일제와 시간제의 차이를 분석하기 위해 16세 이상 65세 미만의 임금근로자 3,971명이 분석에 이용되었다. 표본에는 남성 임금근로자가 61.0%, 여성 임금근로자가 39.0%이며, 전일제와 시간제로 구분하면 전체 표본 중 전일제 근로자가 93.4%로 대부분을 차지한다. 성별로 보면, 남성 시간제근로는 3.1%에 불과한 반면 여성은 12.2%에 이르고 있다.⁵⁾

본고의 분석에서 시간제근로는 근로시간형태(P08736)가 시간제인지 전일제인지를 질문하는 문항으로 정의된다. 설문 문항에서 제시하고 있는 시간제근로는 ① 파트타임·아르바이트로 일하거나 ② 같은 업무에 종사하는 사람들보다 적은 시간 동안 일하거나 ③ 임금이 시간 단위로 지급되는 경우로 정의되며, 전일제는 시간제근로가 아닌 임금근로자이다.

본고에서 사용한 만족도는 취업자를 대상으로 현재 하는 일 전반에 대한 만족도(P08098)를 5점 척도를 이용하여 측정한 문항이다. 하는 일에 대한 전반적 만족도는 ‘매우 만족’ 또는 ‘만족스러운 편’이면 1, 그렇지 않으면 0으로 정의한다.

5) 본 연구에서 사용하는 한국노동패널조사 자료에서 나타나는 시간제근로의 비중은 경제활동인구조사에서 나타나는 시간제근로의 비중에 비해 상당히 낮은 것을 알 수 있다. 이러한 이유로는 두 가지를 들 수 있다. 첫째, 본 연구에서는 표본을 65세 미만으로 한정함으로써 상대적으로 시간제근로의 비중이 높은 65세 이상을 제외하였기 때문에 표본의 시간제근로 비중이 낮아진다. 둘째는 경제활동인구조사와 한국노동패널조사에서 적용하는 시간제근로에 대한 정의가 상이한 데서 오는 것이다. 경제활동인구조사에서는 ‘지난 주 실제 일한 시간’이 ‘36시간 미만인 자’를 기준으로 하고 있는데, 이러한 정의의 문제점과 다양한 정의에 따른 시간제근로자의 규모의 비교는 황수경(2004, pp.22~29)을 참조. 황수경(2004, pp.25~26)은 “2001년과 2002년의 결과(한국노동패널조사 자료)는 경제활동인구조사를 사용하여 (⑤)의 범주(평소 36시간 미만 또는 40시간 미만 임시직)로 파악된 단시간근로자와 매우 유사한 규모를 보이고 있다”고 결론짓고 있다.

2. 누가 시간제근로로 일하는가?

<표 1>~<표 3>은 성·연령, 교육수준, 혼인상태별 시간제근로자 비중을 보여주고 있다. 시간제근로자가 차지하는 비중은 남성에 비해 여성에서 높은 것으로 나타나 여성 근로자 중 시간제근로자가 차지하는 비중은 12.2%이다. 시간제근로자의 비중은 연령대에 따라 남성과 여성에서 차이를 보이는데 남성의 경우 노동시장 진입기에 해당하는 20대의 젊은층에서 시간제근로자가 많아 24.0%이며, 여성의 경우 20대보다 오히려 40대에서 높은 비중을 보인다. 여성 시간제근로의 비중은 20대를 제외한 모든 연령대에서 남성에 비해 높게 나타난다.

성별·교육수준별 시간제근로자의 비중을 보면, 교육수준별 시간제근로자의 비중은 남성과 여성에서 비슷한 유형을 보이는데 대졸 집단에서 가장 낮고 대학원 졸업 집단에서 가장 높은 것으로 나타난다. 전반적으로 대졸·전문대졸에서 낮은 편이고 고졸 이하와 대학원 졸업에서 높은 편이다. 교육수준이 젊은층에서 높고 고연령층에서 낮은 경향이라면 학력수준이 상대적으로 높은 젊은층의 시간제 비중이 높다고 할 수 있다.

성과 혼인상태별 시간제근로자의 비중을 보면, 남성의 경우 미혼 집단에서 시간제근로의 비중이 가장 높은 것으로 나타나고, 여성의 경우 기혼유배우 여성에서 가장 높은 것으로 나타난다. 이는 남성의 경우 젊은층에서 시간제근로자의 비중이 높다는 것을 확인해 주는 부분이며 여성의 경우 직장 일과 가정 일을 함께 해야 되는 기혼여성의 상황을 반영해 주는 것으로 보인다.

<표 1> 성·연령대별 시간제근로

(단위: 명, %)

연령대	전체	전일제	시간제	남성						여성			
				전체	전일제	시간제	전체	전일제	시간제				
전체	3,971	3,708	263	(6.6)	2,423	2,349	74	(3.1)	1,548	1,359	189	(12.2)	
20대	284	235	49	(17.3)	96	73	23	(24.0)	188	162	26	(13.8)	
30대	1,382	1,324	58	(4.2)	827	804	23	(2.8)	555	520	35	(6.3)	
40대	1,145	1,061	84	(7.3)	754	743	11	(1.5)	391	318	73	(18.7)	
50대	808	757	51	(6.3)	497	490	7	(1.4)	311	267	44	(14.1)	
60대	352	331	21	(6.0)	249	239	10	(4.0)	103	92	11	(10.7)	

주: ()안 숫자는 시간제근로 비중.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도, 원자료.

〈표 2〉 성·교육수준별 시간제근로

(단위: 명, %)

교육수준	전체	전일제	시간제	남성						여성		
				전체	전일제	시간제	전체	전일제	시간제			
전체	3,971	3,708	263 (6.6)	2,423	2,349	74 (3.1)	1,548	1,359	189 (12.2)			
고졸 미만	733	665	68 (9.3)	381	368	13 (3.4)	352	297	55 (15.6)			
고졸	1,507	1,382	125 (8.3)	938	899	39 (4.2)	569	483	86 (15.1)			
전문대졸	666	632	34 (5.1)	370	360	10 (2.7)	296	272	24 (8.1)			
대졸	919	893	26 (2.8)	617	610	7 (1.1)	302	283	19 (6.3)			
대학원졸	146	136	10 (6.8)	117	112	5 (4.3)	29	24	5 (17.2)			

주: ()안 숫자는 시간제근로 비중.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 8차년도, 원자료.

〈표 3〉 성·혼인상태별 시간제근로

(단위: 명, %)

혼인상태	전체	전일제	시간제	남성						여성		
				전체	전일제	시간제	전체	전일제	시간제			
전체	3,971	3,708	263 (6.6)	2,423	2,349	74 (3.1)	1,548	1,359	189 (12.2)			
미혼	1,082	1,001	81 (7.5)	584	545	39 (6.7)	498	456	42 (8.4)			
기혼유배우	2,638	2,472	166 (6.3)	1,735	1,701	34 (2.0)	903	771	132 (14.6)			
별거	44	42	2 (4.5)	23	23	0 (0.0)	21	19	2 (9.5)			
이혼	119	113	6 (5.0)	70	69	1 (1.4)	49	44	5 (10.2)			
사별	88	80	8 (9.1)	11	11	0 (0.0)	77	69	8 (10.4)			

주: ()안 숫자는 시간제근로 비중.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 8차년도, 원자료.

〈표 4〉 사업체규모별 시간제근로

(단위: 명, %)

사업체규모	전체	전일제	시간제	남성						여성		
				전체	전일제	시간제	전체	전일제	시간제			
전체	3,971	3,708	263 (6.6)	2,423	2,349	74 (3.1)	1,548	1,359	189 (12.2)			
규모 모름	609	548	61 (10.0)	376	354	22 (5.9)	233	194	39 (16.7)			
5인 미만	527	462	65 (12.3)	258	241	17 (6.6)	269	221	48 (17.8)			
10인 미만	474	430	44 (9.3)	247	237	10 (4.0)	227	193	34 (15.0)			
50인 미만	772	743	29 (3.8)	485	479	6 (1.2)	287	264	23 (8.0)			
100인 미만	303	286	17 (5.6)	200	194	6 (3.0)	103	92	11 (10.7)			
300인 미만	351	339	12 (3.4)	238	234	4 (1.7)	113	105	8 (7.1)			
500인 미만	120	117	3 (2.5)	73	73	0 (0.0)	47	44	3 (6.4)			
1,000인 미만	128	122	6 (4.7)	79	78	1 (1.3)	49	44	5 (10.2)			
1,000인 이상	687	661	26 (3.8)	467	459	8 (1.7)	220	202	18 (8.2)			

주: ()안 숫자는 시간제근로 비중.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 8차년도, 원자료.

<표 4>는 사업체규모별 시간제근로자의 비중을 보여주고 있다. 사업체규모에 따른 시간제근로자의 비중은 남성과 여성에서 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 여성의 경우 남성에 비해 사업체규모가 큰 편인 일자리에서도 시간제근로자의 비중이 높은 것으로 나타나고 있어 사업체도 성별에 따라 시간제근무 일자리의 공급에 차이가 있을 수 있음을 시사한다.

3. 시간제근로는 만족스러운 일자리인가?

<표 5>는 성·고용형태별로 일자리에 대한 전반적 만족도를 보여주고 있다. 전일제 근로자가 시간제근로자에 비해 '매우 만족'과 '만족하는 편'에 응답한 비율이 높고, 남녀 간에는 만족도에서 별다른 차이가 없는 것으로 나타난다.

<표 6>과 <표 7>은 전일제-시간제근로자의 일자리에 대한 전반적 만족도를 인구학적 특성과 일자리 특성에 따라 보여준다. 만족은 5점 척도에서 '매우 만족'과 '만족스러운 편', 비만족은 나머지에 응답한 경우로, 전일제근로 중 28.5%가 만족하는 반면, 시간제근로에서는 17.5%로 전일제근로가 상대적으로 만족스러운 것을 알 수 있다.

<표 5> 전일제-시간제근로와 만족도

(단위: 명, %)

	전체	매우 만족	만족하는 편	보통	불만족스러운 편	매우 불만족	무응답
전체	3,971	0.9	26.9	58.2	12.9	0.5	0.6
고용형태							
전일제	3,708	0.9	27.6	58.2	12.2	0.5	0.6
시간제	263	0.4	17.1	58.2	23.2	1.1	0.0
성							
남성	2,423	0.9	26.5	57.3	14.2	0.5	0.6
여성	1,548	0.8	27.5	59.6	11.0	0.6	0.6
성 고용형태							
남성 전일제	2,349	1.0	26.9	57.2	13.8	0.5	0.6
시간제	74	0.0	12.2	60.8	25.7	1.4	0.0
여성 전일제	1,359	0.8	28.7	59.9	9.4	0.5	0.7
시간제	189	0.5	19.0	57.1	22.2	1.1	0.0

주: 다양한 만족도 중 일자리에 대한 전반적 만족도임.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 8차년도, 원자료.

〈표 6〉 인구학적 특성별 만족도

(단위: 명, %)

	전체				전일제				시간제			
	전체	만족	비만족	비만족	전체	만족	비만족	비만족	전체	만족	비만족	비만족
전체	3,971	1,102 (27.8)	2,869	3,708	1,056 (28.5)	2,652	263	46	263	46 (17.5)	217	
성												
남성	2,423	664 (27.4)	1,759	2,349	655 (27.9)	1,694	74	9	74	9 (12.2)	65	
여성	1,548	438 (28.3)	1,110	1,359	401 (29.5)	958	189	37	189	37 (19.6)	152	
연령대												
15~19	4	2 (50.0)	2	4	2 (50.0)	2	0	0	0	0	0	
20~24	197	43 (21.8)	154	153	40 (26.1)	113	44	3	44	3 (6.8)	41	
25~29	600	169 (28.2)	431	570	161 (28.2)	409	30	8	30	8 (26.7)	22	
30~34	717	241 (33.6)	476	693	236 (34.1)	457	24	5	24	5 (20.8)	19	
35~39	628	188 (29.9)	440	595	176 (29.6)	419	33	12	33	12 (36.4)	21	
40~44	540	144 (26.7)	396	493	135 (27.4)	358	47	9	47	9 (19.1)	38	
45~49	506	124 (24.5)	382	465	121 (26.0)	344	41	3	41	3 (7.3)	38	
50~54	374	101 (27.0)	273	355	96 (27.0)	259	19	5	19	5 (26.3)	14	
55~59	257	66 (25.7)	191	242	66 (27.3)	176	15	0	15	0 (0.0)	15	
60~64	132	22 (16.7)	110	124	21 (16.9)	103	8	1	8	1 (12.5)	7	
65+	16	2 (12.5)	14	14	2 (14.3)	12	2	0	2	0 (0.0)	2	
교육수준												
고졸 미만	733	88 (12.0)	645	665	83 (12.5)	582	68	5	68	5 (7.4)	63	
고졸	1,507	294 (19.5)	1,213	1,382	275 (19.9)	1,107	125	19	125	19 (15.2)	106	
전문대졸	666	218 (32.7)	448	632	210 (33.2)	422	34	8	34	8 (23.5)	26	
대졸	919	418 (45.5)	501	893	406 (45.5)	487	26	12	26	12 (46.2)	14	
대학원졸	146	84 (57.5)	62	136	82 (60.3)	54	10	2	10	2 (20.0)	8	

주: 전반적 일자리에 대한 만족도 중 '매우 만족'과 '만족스러운 편'을 '만족'으로, 나머지를 '비만족'으로 정의. ()안의 숫자는 '만족'이 차지하는 비중.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 8차년도, 원자료.

〈표 7〉 일자리 특성별 만족도

(단위: 명, %)

사업체규모	전체				전일제				시간제			
	전체	만족	비만족	비만족	전체	만족	비만족	비만족	전체	만족	비만족	비만족
전체	3,971	1,102 (27.8)	2,869	3,708	1,056 (28.5)	2,652	263	46	263	46 (17.5)	217	
규모 무응답	609	220 (36.1)	389	548	213 (38.9)	335	61	7	61	7 (11.5)	54	
5인 미만	527	80 (15.2)	447	462	70 (15.2)	392	65	10	65	10 (15.4)	55	
10인 미만	474	85 (17.9)	389	430	78 (18.1)	352	44	7	44	7 (15.9)	37	
50인 미만	772	140 (18.1)	632	743	132 (17.8)	611	29	8	29	8 (27.6)	21	
100인 미만	303	82 (27.1)	221	286	79 (27.6)	207	17	3	17	3 (17.6)	14	
300인 미만	351	96 (27.4)	255	339	95 (28.0)	244	12	1	12	1 (8.3)	11	
500인 미만	120	44 (36.7)	76	117	44 (37.6)	73	3	0	3	0 (0.0)	3	
1,000인 미만	128	45 (35.2)	83	122	44 (36.1)	78	6	1	6	1 (16.7)	5	
1,000인 이상	687	310 (45.1)	377	661	301 (45.5)	360	26	9	26	9 (34.6)	17	

주와 자료: 이전 표를 참조.

전일제근로에서 만족이 차지하는 비중은 20~50대에서는 20%대 후반으로 나타나며 30~34세에 34.1%로 가장 높고, 60대에서는 약간 감소하는 경향을 보인다. 반면 시간제 근로에서는 연령대별로 일정한 경향을 보이지는 않으며, 35~39세에 만족 비중이 가장 높게 나타난다. 학력별 만족 비중을 보면, 대졸 시간제근로자에서 만족 비중이 다른 집단에 비해 상당히 높게 나타나는 것이 특징적이다.

전일제근로에서 만족 비중을 사업체규모별로 보면, 1,000인 이상, 300~1,000인 미만, 50~300인 미만, 50인 미만의 순으로 나타난다. 시간제근로에서는 일정한 유형을 보이지 않는데, 1,000인 이상에서 만족하는 비율이 가장 높고, 10~50인 미만에서 다음으로 높은 것으로 나타난다.

IV. 실증분석

1. 실증분석 모형

가. 실증분석 모형-시간제근로 선택

본 연구에서는 누가 시간제근로를 선택하는가와, 시간제근로가 만족스러운 일자리인가에 주목하고 있다. 먼저 누가 시간제근로를 선택하는지 살펴보기 위한 실증분석 모형은

$$(모형 1) \quad y_i^* = X_{1i}\beta_1 + \epsilon_i$$

$$(모형 2) \quad y_i^* = X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + \epsilon_i$$

$$(모형 3) \quad y_i^* = X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + X_{3i}\beta_3 + \epsilon_i$$

$$(모형 4) \quad y_i^* = X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + X_{3i}\beta_3 + X_{4i}\beta_4 + \epsilon_i$$

이며, 여기서 X_1 은 연령과 이의 제곱, 교육수준, 성·혼인상태, 상대적 건강상태 등 기본적인 인적특성, X_2 은 성·자녀 연령구조와 사교육 또는 사보육 실시 여부 등 자녀와 관련된 변수들, X_3 은 주택 소유 현황, 월평균 총지출액과 부채 여부 등 가구의 재정상태를 나타내는 변수, X_4 은 광역시·도 단위 지역을 나타내는 가변수, 그리고 β_k 는 이에 상응

하는 추정되어질 계수의 벡터이다. 종속변수 y_i^* 가 잠재변수(latent variable)이므로 관찰가능한 변수

$$y_i = 1 \text{ (시간제근로 선호)}$$

$$0 \text{ (전일제근로 선호)}$$

로 표현되며, 종속변수가 이항변수(binomial variable)이며, 오차항이 정규분포를 한다고 가정하여 프로빗모형(probit model)을 추정하는 방식을 따른다.

모형이 변화함에 따라 추가된 변수들에 대한 우도비 검정통계량(likelihood ratio test)을 이용하여 가설검정을 실시한다. 모형 1과 모형 2를 예로 들면, 모형 1은 귀무가설에 따르는 기준모형이라 보면, 모형 2는 대립가설에 따르는 대안모형으로 두 모형을 비교하는 것으로, 귀무가설과 대립가설은 각각

$$H_0: \beta_2 = 0 \quad \text{vs.} \quad H_A: \beta_2 \neq 0$$

이다. 귀무가설과 대립가설하에 얻어진 최우도(maximum log-likelihood)를 각각 L_r 과 L_u 라 하면, 우도비 가설검정 통계량은

$$LR = (L_u - L_r) * 2 \sim \chi^2(r)$$

이며, 이는 자유도 r 을 가진 카이제곱 분포를 한다. 여기서 자유도는 귀무가설에서 주어진 제약식의 개수와 같다.

다음 표는 누가 시간제근로를 선택하는가를 실증분석하기 위한 변수의 정의 및 기초통계량을 보여주고 있다. 시간제근로 선택식에 사용된 변수의 기초통계를 보여주고 있다. 15세 이상 65세 미만의 임금근로자를 전일제 남성, 전일제 여성, 시간제 남성, 시간제 여성의 네 집단으로 구분하여 인구통계학적 특성, 가구 특성, 그리고 경제관련 변수에 따라 평균과 빈도를 제시하였다. 남성의 경우 시간제에 비해 전일제근로자가 평균 연령이 약간 높은 반면, 여성의 경우 전일제에 비해 시간제근로자의 평균 연령이 약간 높은 것으로 나타난다.

교육수준의 경우 4개 각 집단 모두에서 고졸자의 비중이 가장 높은 것은 공통적인 특징이지만 시간제의 경우 남녀 모두에서 고졸자의 비중이 각 집단 내에서 한층 높고 상대적으로 대졸자의 비중은 낮은 것으로 나타난다. 자녀의 연령별 존재 여부의 경우 남성에

서는 전일제종사자가 시간제종사자에 비해 2세 미만, 2~6세 미만, 6~12세 미만, 12~18세 미만 자녀가 있는 경우 비율이 높은 것으로 나타난다. 여성 중 2세 미만 유자녀 비중은 전일제종사자에서 더 높은 것으로 나타나고 있어, 시간제종사자가 자녀의 취학 후 직장 일을 하고 있는 여성임을 짐작하게 한다. 이는 사교육/보육에 의존하는 비중이 시간제 여성보다는 전일제 여성에서 더 높게 나타나는 것으로도 일부 입증된다. 주택소유 형태를 보면 시간제근로 남성의 경우 전세의 비중이 높고 전일제 남성에 비해 월세의 비중도 상당히 높은 것으로 나타난다.

〈표 8〉 기초통계-누가 시간제근로를 선택하는가?

변수	변수 정의	전체	전일제 남성	전일제 여성	시간제 남성	시간제 여성
표본		3,971	2,349	1,359	74	189
Age	연령/10 (세)	3.84	3.96	3.65	3.43	3.88
AgeSq	(연령/10)의 제곱	15.9	16.7	14.5	13.5	16.1
Edu1	고졸 미만	0.1846	0.1567	0.2185	0.1757	0.2910
Edu2	고졸	0.3795	0.3827	0.3554	0.5270	0.4550
Edu3	초대졸	0.1677	0.1533	0.2001	0.1351	0.1270
Edu4	대졸(준거집단)	0.2314	0.2697	0.2082	0.0946	0.1005
Edu5	대학원졸	0.0368	0.0477	0.0177	0.0676	0.0265
Fnever	성 혼인상태 여성 미혼	0.1254	---	0.3355	---	0.2222
Fmarry	여성 기혼 유배우	0.2274	---	0.5673	---	0.6984
Fever	여성 기혼 무배우	0.0370	---	0.0971	---	0.0794
Mnever	남성 미혼	0.1471	0.2320	---	0.5270	---
준거집단	기혼 유배우 남성	0.4369	0.7241	---	0.4595	---
Mever	남성 기혼 무배우	0.0262	0.0438	---	0.0135	---
준거집단	상대적 건강: 매우 양호	0.0448	0.0456	0.0464	0.0541	0.0212
HealthR2	상대적 건강: 양호한 편	0.4712	0.4870	0.4474	0.5946	0.3968
HealthR3	상대적 건강: 중립	0.4107	0.4070	0.4246	0.2297	0.4286
HealthR4	상대적 건강: 안 좋은 편	0.0713	0.0596	0.0787	0.0946	0.1534
HealthR5	상대적 건강: 매우 안 좋음	0.0020	0.0009	0.0029	0.0270	0.0000
Fch02	2세 미만 자녀 가진 여성	0.0128	---	0.0361	---	0.0106
Fch06	6세 미만 자녀 가진 여성	0.0431	---	0.1104	---	0.1111
Fch12	12세 미만 자녀 가진 여성	0.0642	---	0.1553	---	0.2328
Fch18	18세 미만 자녀 가진 여성	0.0801	---	0.1884	---	0.3280

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 8차년도, 원자료.

<표 8>의 계속

변수	변수 정의	전체	전일제 남성	전일제 여성	파트타임 남성	파트타임 여성
Fcare	사교육/보육 의존 여성	0.0123	---	0.0353	---	0.0053
Mch02	2세 미만 자녀 가진 남성	0.0446	0.0732	---	0.0676	---
Mch06	6세 미만 자녀 가진 남성	0.1136	0.1894	---	0.0811	---
Mch12	12세 미만 자녀 가진 남성	0.1282	0.2129	---	0.1216	---
Mch18	18세 미만 자녀 가진 남성	0.1103	0.1831	---	0.1081	---
mcare	사교육/보육 의존 남성	0.0133	0.0221	---	0.0135	---
준거집단	자가	0.6361	0.6475	0.6365	0.4865	0.5503
Junse	전세	0.2581	0.2597	0.2494	0.3243	0.2751
Rent	월세	0.1058	0.0928	0.1141	0.1892	0.1746
LExpend	가구 생활비 지출(로그)	5.1735	5.1875	5.1809	4.8992	5.0540
ExpendDk	가구 생활비 지출 모름	0.0020	0.0026	0.0015	0.0000	0.0000
YDebt	부채 있음	0.4986	0.4849	0.4923	0.6351	0.6614

나. 실증분석 모형-시간제근로에 대한 만족도

시간제근로가 만족스러운 일자리인가 살펴보기 위한 실증분석 모형은

$$(모형 1) S_i^* = Z_{1i}\alpha_1 + \eta_i$$

$$(모형 2) S_i^* = Z_{1i}\alpha_1 + Z_{2i}\alpha_2 + \eta_i$$

$$(모형 3) S_i^* = Z_{1i}\alpha_1 + Z_{2i}\alpha_2 + Z_{3i}\alpha_3 + \eta_i$$

$$(모형 4) S_i^* = Z_{1i}\alpha_1 + Z_{2i}\alpha_2 + Z_{3i}\alpha_3 + Z_{4i}\alpha_4 + \eta_i$$

$$(모형 5) S_i^* = Z_{1i}\alpha_1 + Z_{2i}\alpha_2 + Z_{3i}\alpha_3 + Z_{4i}\alpha_4 + Z_{5i}\alpha_5 + \eta_i$$

$$(모형 6) S_i^* = Z_{1i}\alpha_1 + Z_{2i}\alpha_2 + Z_{3i}\alpha_3 + Z_{4i}\alpha_4 + Z_{5i}\alpha_5 + (y_i - P^*[y_i = 1])\theta + \eta_i$$

이며, 여기서 Z_1 은 전반적 일자리 만족도에 가장 중요한 역할을 하는 월평균 임금수준(로그)과 연령 및 이의 제곱, 교육수준, 성·혼인상태 등 기본적 인적 특성, Z_2 은 교육수준 및 기술수준 대비 하는 일의 수준, 현재 직무의 범용성, 현재 일자리에 대한 전망, 사회계층 인식 등 주관적 인식, Z_3 은 자기선언적 정규근로 여부, 주관적인 일자리 안정성,

노동조합 조합원 여부 등 근로 특성, Z_4 은 사업체 유형과 사업체규모, Z_5 은 산업 중분류 및 직업 대분류 가변수이며, α_k 는 이에 상응하는 추정되어질 계수의 벡터이다.

y_i 는 시간제근로이면 1, 전일제근로는 0이며, $P^*[y_i = 1]$ 은 한 개인이 시간제근로를 선택할 확률로 이전 모형에서 얻은 추정치를 활용하여 구해진다.⁶⁾ y_i 와 $P^*[y_i = 1]$ 의 차이는 다음 그림과 같이 표현할 수 있다.

두 표본을 비교하자. 표본 1과 2가 각각 시간제근로를 선택할 확률의 추정치는 P^*_1 와 P^*_2 이다. 표본 2는 표본 1에 비해 시간제근로를 선택할 확률은 낮으나 양자 모두 시간제근로를 선택하였다. 이를 어떻게 해석할 것인가? 시간제근로를 선택할 확률이 높은 사람(시장의 판단을 나타내는 추정식에 따르면 시간제근로가 상대적으로 적합한 사람)이 시간제근로를 선택하였다면 이는 상대적으로 자발성보다는 시장 상황에 부응하는 선택을 한 것이며, 시간제근로를 선택할 확률이 낮은 사람(시장의 판단을 나타내는 추정식에 따르면 전일제근로가 적합한 사람)이 시간제근로를 선택하였다면, 이는 시장 상황에 부응하는 선택(예를 들면 전일제근로를 선택)을 하기보다는 자발성을 바탕으로 시간제근로를 선택한 것으로 볼 수 있을 것이다. 따라서 후자가 상대적으로 시간제근로의 선택에서 자발성이 높다고 판단할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 이를 자발성의 대변수로 사용한다.^{7) 8)} 시간제근로를 선택할 확률이 낮음에도 불구하고 이를 선택하였다면 스스로 이를 선택하였을 가능성이 높고, 이러한 개연성, 즉 자발성이 높을수록 만족도에 미치는 영향은 긍정적으로 나타날 것이다.

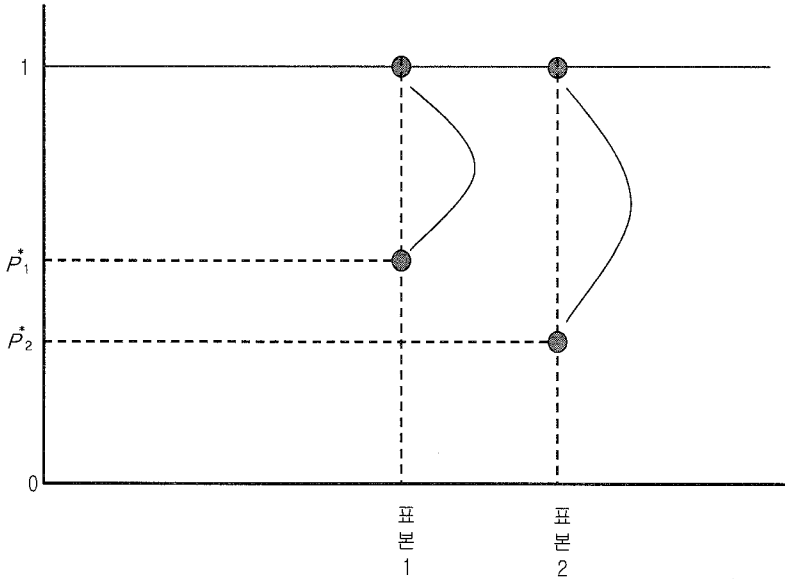
6) $P^*[y_i = 0] = 1 - P^*[y_i = 1]$ 은 전일제근로를 선택할 확률이다. $y_i - P^*[y_i = 1]$ 는 1에서 -1의 값을 가진다. 자발성의 값이 -1인 경우는 시간제근로를 선택할 확률이 1인 자가 여러 가지 이유로 전일제근로를 선택한 것으로 시간제근로의 자발성이 가장 낮은 경우이다. 학회 토론회에서 이 점을 지적해 준 토론자에게 감사한다.

7) 물론 이를 달리 해석할 수도 있다. 예를 들면, 실제 확률(시간제근로를 선택하면 1)과 추정된 확률의 차이로 본 모형에 포함되지 않은 변수들이 불리하게 작용한 결과라고 해석할 수도 있다는 점이다. 이 경우 불리한 사정으로 시간제근로를 택했다면 만족도에는 부정적 영향을 미칠 것이다. 미리 언급하면, 추정 결과는 그 반대로 나타나 본문에서 제시한 가정을 지지하고 있다.

8) 한국노동패널조사에서 현재의 고용상태를 선택한 이유를 묻는 명시적인 설문항이 있으면 이런 문제는 다소 완화될 것이나 그렇지 못한 상태이다.

{그림 3} 자발성의 측도

시간제근로 확률



종속변수 S_i^* 가 잠재변수(latent variable)이므로 관찰가능한 변수

$S_i = 1$ (일자리에 대한 전반적 만족도가 매우 만족 또는 만족스러운 편)

0 (그렇지 않음)

로 표현되며, 종속변수가 이항변수이며 오차항이 정규분포를 한다고 가정하여 프로빗모형을 추정하는 방식을 따른다. 모형이 변화함에 따라 추가된 변수들에 대한 우도비 검정 통계량을 이용한 가설검정은 이미 논의한 방법과 같다. 다음 표는 실증분석에 사용되는 변수의 정의 및 기초통계량을 보여주고 있다. 산업별·직종별 가변수는 이에 포함시키지 않고 있다.

〈표 9〉 변수의 정의 및 기초통계량-만족도 모형

	진채	만족=1	만족=0	만족=1		만족=0	
				남성	여성	남성	여성
표본	3,971	1,102	2,869	664	438	1,759	1,110
FemaleAA	자발적 파트타임 선택-여성				-0.0095		0.0027
MaleAA	자발적 파트타임 선택-남성			-0.0089		0.0044	
Lwage	월평균임금(만원)	169.1	227.9	146.6	271.1	162.4	174.3
	월평균임금(로그)	4.9354	5.2338	4.8208	5.4510	4.9045	5.0258
WageDK	월평균임금 모름	0.0043	0.0064	0.0035	0.0060	0.0068	0.0034
Age	연령/10	3.84	3.76	3.87	3.94	3.49	3.94
AgeSq	(연령/10)의 제곱	15.9	15.2	16.1	16.5	13.2	16.7
Edu1	교육수준(고졸기준)고졸 미만	0.1846	0.0799	0.2248	0.0678	0.0982	0.1910
Edu3	초대졸	0.1677	0.1978	0.1562	0.1627	0.2511	0.1489
Edu4	대졸	0.2314	0.3793	0.1746	0.4036	0.3425	0.1984
Edu5	대학원졸	0.0368	0.0762	0.0216	0.1054	0.0320	0.0267
Fnever	성혼인상태(남성 기혼 유배우 기준) 여성 미혼	0.1254	0.1352	0.1216	0.0000	0.3402	0.0000
Fmarry	여성 기혼 유배우	0.2274	0.2377	0.2234	0.0000	0.5982	0.0000
Fever	여성 기혼 무배우	0.0370	0.0245	0.0418	0.0000	0.0616	0.0000
Mnever	남성 미혼	0.1471	0.1225	0.1565	0.2033	0.0000	0.2553
Mever	남성 기혼 무배우	0.0262	0.0118	0.0317	0.0196	0.0000	0.0517
MatchEdu	교육수준 불일치	0.1984	0.0690	0.2482	0.0678	0.0708	0.2456
MatchSk1	기술수준 불일치	0.1881	0.0662	0.2349	0.0633	0.0708	0.2314
MatchEtc	기술유용성	0.8464	0.9283	0.8149	0.9337	0.9201	0.8459
Positive	일자리 증가 긍정적	0.2130	0.2868	0.1847	0.2726	0.3082	0.1620
Social1	사회적 지위: 상층	0.0101	0.0272	0.0035	0.0286	0.0251	0.0023
Social3	사회적 지위: 하층	0.3762	0.1642	0.4577	0.1340	0.2100	0.4423
RegWork	정규직	0.7104	0.8557	0.6546	0.9096	0.7740	0.7072
JobSec	일자리안정성	0.9345	0.9637	0.9233	0.9699	0.9543	0.9176
UnionMem	노조상태(노동조합 존재, 미가입기준) 노동조합원	0.1181	0.2069	0.0840	0.2395	0.1575	0.1148
NoUnion	노동조합 없음	0.7766	0.6116	0.8400	0.5648	0.6826	0.8039
FirmType2	회사형태(민간회사 기준): 외국인회사	0.0146	0.0263	0.0101	0.0301	0.0205	0.0108
FirmType3	공기업	0.0353	0.0690	0.0223	0.0873	0.0411	0.0244
FirmType4	법인단체	0.0494	0.0926	0.0328	0.0738	0.1210	0.0279
FirmType5	정부기관	0.0889	0.1815	0.0533	0.1717	0.1963	0.0523
FirmType6	무소속	0.0546	0.0136	0.0704	0.0120	0.0160	0.0785
FirmType7	시민종교단체	0.0093	0.0245	0.0035	0.0301	0.0160	0.0028
firmsize1	사업체규모(1,000인 이상 기준): 5인 미만	0.1327	0.0726	0.1558	0.0497	0.1073	0.1279
firmsize2	10인 미만	0.1194	0.0771	0.1356	0.0678	0.0913	0.1148
firmsize3	50인 미만	0.1944	0.1270	0.2203	0.1280	0.1256	0.2274
firmsize4	100인 미만	0.0763	0.0744	0.0770	0.0738	0.0753	0.0858
firmsize5	300인 미만	0.0884	0.0871	0.0889	0.0964	0.0731	0.0989
firmsize6	500인 미만	0.0302	0.0399	0.0265	0.0377	0.0434	0.0273
firmsize7	1,000인 미만	0.0322	0.0408	0.0289	0.0361	0.0479	0.0313
firmsize9	사업체규모 모름	0.1534	0.1996	0.1356	0.1867	0.2192	0.1433

주와 자료: 이전 표를 참조.

2. 실증분석: 누가 시간제근로를 선택하는가?

다음 표는 누가 시간제근로를 선택하는가에 대한 실증분석 결과를 보여주고 있다. 먼저 모형탐색 과정을 보면, 추가된 변수들이 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 모형 1보다는 모형 2가, 이보다는 모형 3, 그리고 또 이보다는 모형 4가 적절한 것을 알 수 있다. 또한 변수를 추가할 때 기존 변수들의 추정치가 지나치게 변하지 않고 있음을 볼 때 추정치들이 상당히 robust한 것으로 판단된다. 모형 4를 중심으로 시간제근로를 선택할 확률에 미치는 효과를 설명한다.

연령과 이의 제공의 추정치는 연령이 시간제근로를 선택할 확률에 미치는 영향이 U자형을 나타내 청년층에서 시간제를 선택할 확률이 높고 일정 연령(turning point)까지는 연령이 많아질수록 시간제근로를 선택할 확률이 낮아지다가, 그 이후에는 연령이 많아질수록 시간제근로를 선택할 확률이 높아짐을 알 수 있다.⁹⁾ 이는 상대적으로 시간제근로가 청년층과 고령층에서 선호되고 있음을 보여주는 기존 결과들과 동일하다.¹⁰⁾

교육수준이 시간제근로를 선택할 확률에 미치는 영향을 보면, 대졸자에 비해 고졸 미만과 고졸자, 그리고 대학원 졸업 이상인 경우 시간제를 선택하는 확률이 높은 것으로 나타난다. 즉 교육수준이 미치는 영향 역시 U자형으로 나타나는 것을 알 수 있다.

시간제근로를 선택할 확률을 성별로 보면, 여성이 남성에 비해 전반적으로 높은 것으로 나타나며, 여성 중에서는 기혼 여성에서 미혼 여성에 비해 상대적으로 높고, 기혼 여성 중에서는 무배우보다는 유배우 여성에서 더 높은 것을 알 수 있다. 남성을 보면, 기혼 남성보다는 미혼 남성에서 시간제근로를 선택할 확률이 높은 반면 기혼 남성에서는 유배우와 무배우에서 유의한 차이가 없는 것을 알 수 있다. 이를 종합하면, 시간제근로가 남성에 비해 여성, 특히 기혼 여성에 보다 적합한 근로형태인 것으로 보이나 무배우 기혼 여성은 시간제근로가 일정한 가계소득을 보장하지 못한다는 측면에서 유배우 기혼여성에 비해 상대적으로 시간제근로보다는 전일제근로를 찾고 있음을 알 수 있다.

상대적 건강상태가 매우 양호한 편인 근로자에 비해 상대적 건강상태가 안 좋은 편이

9) 모형 4의 추정식에 따르면 전환점은 22.6세에서 발생하는 것을 알 수 있다.

10) 기존 문헌에서는 시간제근로를 선호하는 집단으로 경력일자리를 찾는 과정에서 일자리 탐색과 생계 유지가 동시에 필요한 청년층, 가사부담이나 가정 내 생산(home production) 등으로 시간제약이 심한 여성, 특히 기혼 여성, 그리고 노동시장에서 퇴장하는 과정에서 부분 은퇴 등 중간 단계로 시간제근로를 활용하는 고령층으로 파악하고 있다.

라고 응답한 근로자인 경우 시간제를 선택하는 확률이 높은 것으로 나타나 시간제근로와 건강상태가 어느 정도 관계가 있음을 보인다.

자녀의 연령구조가 시간제근로의 선택에 미치는 영향을 보면, 남성에서는 통계적으로 유의한 효과가 없는 반면, 여성에서는 12~18세미만의 자녀가 있을 때만 시간제근로를 선택할 확률이 높은 것으로 나타난다. 즉 중고등학생 자녀를 가진 기혼 여성은 가사를 병행하고자 노동시장에서 보다 접근가능한 시간제근로를 선택하는 상황을 보여준다. 주목할 점은 여성이 사교육이나 사보육을 이용할 때 시간제근로보다는 전일제근로를 선택할 확률이 매우 높게 나타난다는 것이다.

가구 재정상태가 시간제근로를 선택하는 확률에 미치는 영향을 보면, 먼저 주택을 소유한 가구에 비해, 전세 또는 월세에서 시간제근로를 선택하는 확률이 높은 것으로 나타나는 반면, 가구지출이 많을수록 시간제근로를 선택할 확률은 낮은 것으로 나타난다. 부채의 존재는 시간제근로를 선택할 확률에 긍정적으로 작용한다.

〈표 10〉 실증분석 결과 - 누가 시간제근로로 선택하는가

(시간제근로 = 1, 전일제근로 = 0)

	모형 1		모형 2		모형 3		모형 4
Intercept	-0.6349 (.5529)		-0.2092 (.5806)		0.4519 (.6891)		0.8948 (.7160)
Age	-0.0956 (.0250) ***		-0.1160 (.0262) ***		-0.1218 (.0265) ***		-0.1214 (.0268) ***
AgeSq	0.1065 (.0298) ***		0.1308 (.0312) ***		0.1405 (.0316) ***		0.1371 (.0320) ***
Edu1	0.5032 (.1295) ***		0.4637 (.1308) ***		0.3612 (.1357) ***		0.4188 (.1391) ***
Edu2	0.4978 (.1041) ***		0.4268 (.1068) ***		0.3459 (.1103) ***		0.4006 (.1130) ***
Edu3	0.1694 (.1264)		0.1356 (.1282)		0.1316 (.1309)		0.1824 (.1341)
Edu5	0.6573 (.1910) ***		0.6356 (.1929) ***		0.6697 (.1945) ***		0.6508 (.1993) ***
Fnever	0.5232 (.1436) ***		0.4217 (.1759) **		0.4397 (.1801) **		0.3678 (.1839) **
Fmarry	1.0209 (.0923) ***		0.8924 (.1310) ***		0.9347 (.1345) ***		0.9347 (.1371) ***
Fever	0.6369 (.1656) ***		0.5481 (.1812) ***		0.4357 (.1865) **		0.4028 (.1913) **
Mnever	0.4286 (.1320) ***		0.3963 (.1617) **		0.4033 (.1658) **		0.3601 (.1695) **
Mever	-0.3081 (.3727)		-0.3182 (.3787)		-0.4526 (.4028)		-0.4961 (.4061)
HealthR2	0.2084 (.1841)		0.2374 (.1874)		0.2728 (.1939)		0.2627 (.1956)
HealthR3	0.1529 (.1864)		0.1878 (.1897)		0.2060 (.1959)		0.1741 (.1962)
HealthR4	0.5389 (.2086) ***		0.5932 (.2121) ***		0.5873 (.2182) ***		0.5698 (.2193) ***
HealthR5	1.0528 (.4999) **		1.1032 (.4984) **		0.8865 (.5186) *		0.6937 (.5311)
Fch02			-0.4610 (.3517)		-0.5244 (.3682)		-0.5687 (.3734)
Fch06			0.1135 (.1557)		0.0765 (.1570)		0.0853 (.1596)
Fch12			0.1583 (.1147)		0.1174 (.1164)		0.1235 (.1182)
Fch18			0.3334 (.1038) ***		0.3423 (.1056) ***		0.3351 (.1074) ***
Fcare			-0.9205 (.4485) **		-0.9302 (.4677) **		-1.0038 (.4841) **

<표 10>의 계속

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
Mch02		0.1599 (.2307)	0.1021 (.2322)	0.1327 (.2371)
Mch06		-0.1888 (.1968)	-0.2138 (.1988)	-0.1988 (.2031)
Mch12		0.0469 (.1690)	0.0392 (.1715)	0.0248 (.1754)
Mch18		-0.0558 (.1770)	-0.0205 (.1815)	0.0162 (.1838)
mcare		0.2662 (.4083)	0.3264 (.4112)	0.3173 (.4166)
Junse			0.2437 (.0822) ***	0.1818 (.0853) **
Rent			0.2724 (.1013) ***	0.2286 (.1040) **
LExpend			-0.1660 (.0677) **	-0.1932 (.0733) ***
ExpendDk			-6.0782 (.5832)	-6.1097 (.5827)
YDebt			0.3109 (.0704) ***	0.3116 (.0719) ***
지역가변수	0	0	0	0
- log(우도)	850.73	837.01	814.90	794.48
가설검정		27.44 (.0022) ***	44.22 (.0000) ***	40.84 (.0003) ***
자유도		10	5	15

주: ()안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 각각 추정치가 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 통계적으로 유의함을 의미. 가설검정(통계량)은 이전 모형에 변수들을 추가하였을 때 이들이 통계적으로 유의미한가를 검정하는 것. 지역가변수(광역시도)에 대한 추정치는 제시하지 않음.

3. 실증분석: 시간제근로가 만족스러운 일자리인가?

다음 표는 시간제근로가 만족스러운 일자리인가에 대한 실증분석 결과를 보여주고 있다. 먼저 모형탐색 과정을 보면, 추가된 변수들이 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 모형 6이 가장 적절한 것을 알 수 있다. 변수를 추가할 때 임금 변수를 제외한 대부분 기존 변수들의 추정치가 지나치게 변하지 않고 있음을 볼 때 추정치들이 상당히 robust한 것으로 판단된다. 로그임금의 계수 추정치는 일자리 특성이 고려되지 않은 모형 1에서는 0.86으로 상당히 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나지만 일자리 특성이 추가됨에 따라 모형 5에서는 0.47로 작아져 긍정적인 영향이 다소 줄어드는 것을 알 수 있다.

모형 5를 중심으로 만족도에 미치는 요인을 간략히 살펴본다. 먼저 연령이 일자리에 대한 전반적 만족도에 미치는 효과를 보면 선택에서와 마찬가지로 U자형을 보여, 일정 연령까지는 연령이 많아질수록 만족도에 부정적 효과가 커지다가 그 이후에는 연령이 많아질수록 만족도에 긍정적 효과가 커지고 있음을 알 수 있다.¹¹⁾

11) 모형 6의 추정식에 따르면, 전환점은 25.0세로 계산된다.

교육수준이 만족도에 미치는 효과를 보면, 고졸과 비교할 때 전문대졸과 대졸에서는 보다 긍정적인 반면, 고졸 이하와 대학원졸 이상에서는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다.

성과 혼인상태를 보면, 기혼 유배우 여성과 기혼 무배우 여성이 상대적으로 통계적으로 유의하게 만족도가 높은 것으로 나타나는 반면, 나머지 집단에서는 만족도에서 통계적으로 유의한 결과를 보이지 않고 있다.

하는 일의 내용과 비교하여 교육수준이나 기술수준이 높을수록, 즉 일자리 불일치(job mismatch)가 심할수록 만족도가 하락하는 것으로 나타나며, 하는 일의 내용이 범용성을 가질 때 만족도가 높은 것으로 나타난다. 현재 일자리의 고용이 가까운 장래에 늘어날 것이라는 긍정적인 반응을 보인 개인일수록 현재 일자리에서 만족도가 높은 것으로 나타나며, 높은 사회계층에 있다고 인식하는 개인이 그렇지 않은 개인보다 상대적으로 만족도가 높은 것으로 나타난다.

일자리 특성을 모두 통제하였을 때, 자기선언적 정규근로 여부는 만족도에 통계적으로 유의한 추가적 효과를 보이지 않고 있는 반면, 현재 일자리의 안정성에 긍정적인 개인의 만족도는 그렇지 않은 개인보다 높은 것으로 나타난다. 한편 노동조합 조합원 여부는 만족도에 통계적으로 유의한 효과를 나타내지 않은 반면, 노동조합이 없는 사업장에 소속된 근로자의 만족도는 노동조합이 있는 사업장에 소속된 근로자에 비해 낮은 것으로 나타나, 노동조합의 존재가 만족도에 어느 정도 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

기업 유형이 일자리에 대한 전반적 만족도에 미치는 영향을 보면, 일반적 민간사업체나 개인사업체와 비교할 때 공기업, 법인단체, 정부기관, 시민종교단체에 소속된 근로자의 만족도가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타나는 반면, 예상과 달리 외국인 회사는 통계적으로 유의한 효과를 보이지 않고 있다.

사업체규모가 만족도에 미치는 영향을 보면 일정한 양상을 보이지는 않지만 전반적으로 50인 미만 사업장에 속하는 근로자의 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 나타나며, 그 이상 규모에서는 커다란 차이는 없는 것으로 나타난다.

모형 6은 시간제근로 여부(시간제근로면 1, 그렇지 않으면 0)와 시간제근로를 선택할 확률의 추정치 사이의 차이로 정의한 시간제근로 선택에서의 자발성이 만족도에 미치는 영향을 보여주고 있다. 추정 결과에서 보듯, 가설검정 결과 귀무가설을 기각하여 추가된 변수가 유의미한 것을 알 수 있다. 특히 여성에서는 이러한 자발성이 만족도에 통계적으로 유의한 긍정적 영향을 미치는 반면, 남성에서는 다소 긍정적 효과를 보이고 있지만 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 나타난다.

〈표 11〉 일자리 만족 추정 결과

	모형 1			모형 2			모형 3		
Intercept	-3.5742	(.4456)	***	-2.8221	(.4660)	***	-2.1273	(.4917)	***
FemaleAA									
MaleAA									
Lwage	0.8620	(.0539)	***	0.6425	(.0576)	***	0.5099	(.0622)	***
WageDK	4.6585	(.4140)	***	3.6817	(.4256)	***	3.1092	(.4377)	***
Age	-0.0947	(.0201)	***	-0.0730	(.0209)	***	-0.0733	(.0210)	***
AgeSq	0.1189	(.0239)	***	0.0944	(.0248)	***	0.0943	(.0249)	***
Edu1	-0.1966	(.0820)	**	-0.1957	(.0847)	**	-0.1989	(.0855)	**
Edu3	0.3475	(.0674)	***	0.3141	(.0696)	***	0.3092	(.0702)	***
Edu4	0.4937	(.0610)	***	0.4190	(.0629)	***	0.4044	(.0637)	***
Edu5	0.6830	(.1177)	***	0.5539	(.1197)	***	0.5583	(.1217)	***
Fnever	0.3096	(.0957)	***	0.2384	(.0983)	**	0.2045	(.0993)	**
Fmarry	0.6214	(.0671)	***	0.5087	(.0689)	***	0.4923	(.0693)	***
Fever	0.6112	(.1379)	***	0.6383	(.1406)	***	0.6401	(.1412)	***
Mnever	0.0456	(.0829)		0.0624	(.0853)		0.0660	(.0860)	
Mever	-0.2442	(.1749)		-0.1576	(.1798)		-0.1562	(.1803)	
MatchEdu				-0.3651	(.1464)	**	-0.3648	(.1482)	**
MatchSk1				-0.2243	(.1491)		-0.2086	(.1505)	
MatchEtc				0.1333	(.0773)	*	0.1654	(.0779)	**
Positive				0.2214	(.0550)	***	0.2494	(.0554)	***
Social1				0.5244	(.2255)	**	0.5431	(.2267)	**
Social3				-0.3787	(.0576)	***	-0.3659	(.0581)	***
RegWork							0.0181	(.0659)	
JobSec							0.1977	(.1098)	*
UnionMem							0.0983	(.0923)	
NoUnion							-0.3486	(.0745)	***
FirmType2									
FirmType3									
FirmType4									
FirmType5									
FirmType6									
FirmType7									
firmsize1									
firmsize2									
firmsize3									
firmsize4									
firmsize5									
firmsize6									
firmsize7									
firmsize9									
산업가변수	X			X			X		
직종가변수	X			X			X		
-(로그 우도)	2006.1			1928.2			1900.9		
가설검정				155.8	(.0000)	***	54.6	(.0000)	***
자유도				6			4		

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 각각 추정치가 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 통계적으로 유의함을 의미.

모형 5와 6은 산업 중분류, 직종 대분류 가변수를 포함하였으나 본 표에서는 이를 제시하지 않음. 가설검정(통계량)은 이전 모형에 변수들을 추가하였을 때 이들이 통계적으로 유의미한가를 검정하는 것.

〈표 11〉의 계속

	모형 4			모형 5			모형 6		
Intercept	-1.8155	(.5040)	***	-1.7394	(.5388)	***	-1.8208	(.5441)	***
FemaleAA							0.4858	(.1334)	***
MaleAA							0.0377	(.2345)	
Lwage	0.4703	(.0661)	***	0.4691	(.0706)	***	0.5128	(.0722)	***
WageDK	2.8993	(.4583)	***	2.8334	(.4837)	***	3.0149	(.4935)	***
Age	-0.0761	(.0214)	***	-0.0713	(.0222)	***	-0.0820	(.0225)	***
AgeSq	0.0943	(.0255)	***	0.0901	(.0266)	***	0.1026	(.0269)	***
Edu1	-0.1358	(.0873)		-0.0682	(.0925)		-0.0546	(.0929)	
Edu3	0.2780	(.0713)	***	0.2137	(.0755)	***	0.2026	(.0757)	***
Edu4	0.3051	(.0658)	***	0.1957	(.0744)	***	0.1728	(.0748)	**
Edu5	0.3411	(.1271)	***	0.0973	(.1400)		0.0730	(.1402)	
Fnever	0.1508	(.1008)		0.0862	(.1066)		0.0962	(.1072)	
Fmarry	0.4496	(.0716)	***	0.3909	(.0787)	***	0.4271	(.0797)	***
Fever	0.5668	(.1459)	***	0.5237	(.1532)	***	0.5614	(.1540)	***
Mnever	0.0643	(.0871)		0.0286	(.0901)		0.0351	(.0904)	
Mever	-0.1054	(.1822)		-0.1100	(.1854)		-0.1146	(.1860)	
MatchEdu	-0.3361	(.1497)	**	-0.3654	(.1575)	**	-0.3724	(.1581)	**
MatchSk1	-0.1983	(.1518)		-0.1288	(.1593)		-0.1302	(.1600)	
MatchEtc	0.2021	(.0796)	**	0.1937	(.0841)	**	0.2029	(.0844)	**
Positive	0.2295	(.0563)	***	0.2268	(.0586)	***	0.2234	(.0587)	***
Social1	0.5599	(.2299)	**	0.5375	(.2329)	**	0.5436	(.2334)	**
Social3	-0.3407	(.0592)	***	-0.3274	(.0608)	***	-0.3104	(.0610)	***
RegWork	0.0205	(.0700)		-0.0284	(.0736)		0.0111	(.0755)	
JobSec	0.1666	(.1113)		0.1878	(.1136)	*	0.2028	(.1142)	*
UnionMem	0.0949	(.0937)		0.1348	(.0974)		0.1286	(.0976)	
NoUnion	-0.2073	(.0817)	**	-0.1563	(.0853)	*	-0.1572	(.0855)	*
FirmType2	0.2388	(.1785)		0.2518	(.1807)		0.2532	(.1809)	
FirmType3	0.4204	(.1213)	***	0.3555	(.1318)	***	0.3585	(.1319)	***
FirmType4	0.4020	(.1016)	***	0.3159	(.1167)	***	0.3287	(.1168)	***
FirmType5	0.9798	(.2897)	***	0.8923	(.3136)	***	0.9211	(.3148)	***
FirmType6	0.2387	(.3156)		0.3502	(.3352)		0.3727	(.3354)	
FirmType7	1.4121	(.2370)	***	1.0500	(.3140)	***	1.1006	(.3154)	***
firmsize1	-0.2074	(.1022)	**	-0.2383	(.1114)	**	-0.2334	(.1119)	**
firmsize2	-0.2183	(.1009)	**	-0.2385	(.1099)	**	-0.2299	(.1100)	**
firmsize3	-0.2914	(.0878)	***	-0.2816	(.0952)	***	-0.2749	(.0954)	***
firmsize4	-0.1805	(.1042)	*	-0.1809	(.1101)		-0.1846	(.1102)	*
firmsize5	-0.2916	(.0964)	***	-0.2960	(.1018)	***	-0.2952	(.1020)	***
firmsize6	-0.1222	(.1393)		-0.1020	(.1425)		-0.0904	(.1428)	
firmsize7	-0.2844	(.1322)	**	-0.2678	(.1357)	**	-0.2741	(.1358)	**
firmsize9	-0.6052	(.2849)	**	-0.5602	(.2925)	*	-0.5821	(.2937)	**
산업가변수	X			O			O		
직종가변수	X			O			O		
-(로그 우도)	1841.6			1794.0			1787.6		
가설검정	119.0	(.0000)	***	95.2	(.0000)	**	12.8	(.0000)	***
자유도	13			67			2		

V. 연구 요약 및 향후 연구 과제

본 연구에서는 누가 시간제근로로 일하는가와, 시간제근로가 만족스러운 일자리인가에 초점을 맞추어 이를 프로빗모형을 추정함으로써 실증분석하고 있다. 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기초분석에서 보듯, 임금근로자 중 6.6%가 시간제근로로 일하고 있는데 남성(3.1%)보다는 여성(12.2%)에 치중되어 있으며, 남성에서는 20대에 가장 높고 다른 연령층에서는 거의 나타나지 않고 있는 반면, 여성에서는 30대를 제외하고는 전반적으로 높은 편이다. 혼인상태별로 보면, 남성 시간제근로는 대부분 미혼인 반면 여성에서는 미혼에서 가장 낮고 기혼 유배우에서 가장 높게 나타난다. 이러한 결과는 시간제근로가 청년층, 여성, 특히 기혼 여성 그리고 고령층에서 선호하는 근로형태라는 기존 연구 결과와 일치한다.

둘째, 사업체규모가 작아질수록 시간제근로가 차지하는 비중이 높게 나타나며, 기업형태별로는 무소속에서 가장 높게 나타나고 그 다음으로는 민간 또는 개인회사에서 상대적으로 높게 나타난다.

셋째, 만족도에 대한 기초분석을 보면, 전체적으로 28% 정도가 일자리에 대해 전반적으로 만족하고 있는데, 이러한 비중은 시간제근로(18%)보다는 전일제근로(29%)에서 월등하게 높게 나타나며, 여성(28%)이 남성보다 1%포인트 정도 높게 나타나는데, 전일제에서는 남성과 여성이 비슷한 반면, 남성 시간제근로에서는 12%만이 만족하고 여성에서는 약 20%로 상당한 차이를 보이고 있다. 또한 30대 이후에는 연령이 많아질수록 만족도가 낮아지며 교육수준이 높을수록 만족도가 상승하는 것으로 나타난다.

넷째, 사업체규모가 클수록 만족도가 높아지는 경향을 보이고 있으며, 기업형태별로 보면, 시민종교단체에서 만족도가 73%로 가장 높게 나타나고 공기업, 법인단체, 그리고 정부기관에서는 50%대에 이르는 반면 민간회사에서는 22%로 낮게 나타나고, 무소속에서는 7%에 불과한 낮은 수준을 보이고 있다.

다섯째, 누가 시간제근로로 일하는가에 대한 실증분석은 시간제근로가 청년층, 여성, 특히 기혼 여성 그리고 고령층에 집중되고 있다는 기존 결과를 지지하고 있으며, 가구의 재정상태나 지역과도 상당한 관련성이 있는 것으로 나타난다.

여섯째, 시간제근로로 일할 확률의 실증적 추정치와 시간제근로 여부의 차이를 시간제근로를 선택함에 있어 자발성으로 정의하고 이를 일에 대한 전반적 만족도에 영향을 미치는 설명변수로 추가한 실증분석 결과를 보면, 여성에서는 자발성이 만족도에 통계적으로 유의하게 긍정적인 영향을 미치는 반면 남성에서는 그렇지 않은 것으로 나타난다.

향후 연구과제를 네 가지 방향에서 언급하며 본고를 맺는다. 첫째, 분석방법론에 관한 연구방향이다. 본고에서는 누가 시간제근로로 일하는가와 시간제근로가 만족스러운 일 자리인가에 대한 두 가지 연구 주제에 대해 모두 단순프로빗 모형을 적용하고 있다. 우선 이를 이변량프로빗모형(bivariate probit model)으로 확장하여 두 모형식의 오차항의 상관가능성을 통제할 필요가 있다. 그리고 더 나아가 시간제근로의 선택 과정에는 미취업, 비임금근로, 시간제근로, 전일제근로의 네 가지 상태를 고려한 다항로짓모형(multinomial logit model)을, 5점 척도로 되어 있는 일자리에 대한 전반적 만족도에서도 다항로짓모형을 적용할 필요가 있다.

둘째, 현재의 근로형태를 선택하는 데 있어 자발성을 측정하는 방법에 대한 연구가 필요한 것으로 보인다. 본고에서는 시간제근로로 일할 확률의 실증적 추정치와 시간제근로 여부의 차이를 자발성의 대변수로 정의하고 있다, 향후 자발성에 대한 명시적 설문 이 도입되었을 때 나타나는 결과를 현재의 방법과 비교검토할 필요가 있다.

셋째, 시간제근로의 정의에 관한 연구가 필요하다. 본고에서는 자신이 시간제근로라고 응답하면 시간제근로라 정의하고 있다. 물론 이를 위해 시간제근로를 파트타임이나 알바로 일하거나, 같은 업무에 종사하는 근로자보다(소정근로시간보다) 적은 시간 동안 일하거나, 임금 산정이 시간 단위로 이뤄지는 경우로 한정하고 있다. 주당 몇 시간 미만 일할 때 이를 시간제근로로 정의할 것인지에 대해서는 여전히 의견이 분분하다. 경제활동동인구조사에서는 36시간 미만 일할 때 시간제근로로 정의하고 있으나 법정근로시간이 40시간으로 하향조정된 이후에 48시간이었을 때와 동일한 기준을 적용하는 데에는 명백히 문제가 존재한다. 하나의 방법은 시간제근로의 실증적 기준을 찾아내는 것이다. 즉 시간제근로를 정의하는 주당 근로시간을 다양하게 적용한 후 모형을 추정하고 최우추정법을 통한 우도함수가 가장 클 때의 기준을 이에 적용하는 것이다.

넷째, 시간제근로와 관련된 정책방향에 대한 것이다. 현재 전체 임금근로자의 임금은 월평균 169만 원이고 만족하는 표본에서는 228만 원, 그렇지 않은 표본에서는 147만 원으로 나타나 상당한 차이를 보이고 있다. 최근 통과된 비정규근로관련법에서 명시하듯, 임금과 부가급부 및 사회보험 등에서 근로형태에 따른 차별적 처우가 없다면, 시간제근

로와 전일제근로 간 시간당 임금은 상당히 유사해질 것이고 이에 따라 시간제근로에 대한 만족도는 더욱 증가할 것이다. 따라서 노동공급 측면에서 시간제근로가 갖는 긍정적 효과(시간제약을 우회한 효용극대화)와 노동수요 측면에서는 일자리의 가분성을 통한 이윤극대화를 동시에 추구할 수 있는 것으로 판단된다. 이 경우 시간제근로는 차별받는 근로형태가 아니라 괜찮은 일자리(a considerable alternative)가 될 것이며 다수의 근로자를 시간제약을 우회하는 방식으로 채용할 수 있는 여지가 생기며 이는 인구고령화에 직면하여 발생하는 사회경제적 문제들 대부분을 해소할 수 있을 것으로 본다.

참고문헌

- 김태홍. 『시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제』. 서울: 여성개발연구원, 1994.
- 성지미 외. 『여성친화적 사회적 기업 설치 및 양질의 단시간 일자리에 관한 연구』. 서울: 노동부, 2005.
- 안주엽 외. 『비정규근로와 정책과제(I)』. 서울: 한국노동연구원, 2001.
- _____. 『비정규근로와 정책과제(II)』. 서울: 한국노동연구원, 2002.
- _____. 『비정규근로와 정책과제(III)』. 서울: 한국노동연구원, 2003.
- _____. 『금융산업 노동』. 서울: 한국노동연구원, 2004.
- _____. 『노동과 차별(II)-인식과 실제』. 서울: 한국노동연구원, 2006.
- 최경수. 『단시간근로의 실태와 정책과제』. 서울: 한국노동연구원, 1997.
- 황수경. 『단시간근로와 여성인력 활용』. 서울: 한국노동연구원, 2004.
- Anne, Z. *Part-time Work and the Structure of Youth Labor Market Entry*, Dissertation Paper, Ohio State University, 1997.
- Blank, R. M. "The Role of Part-time Work in Women's Labor Market Choices Over time." *American Economic Review* 79 (1) (1989): 295-299.
- _____. "The Dynamics of Part-time Work." *NBER Working Paper* No. 4911, 1994.
- Danner, D. A. "Part-time Employment and Employees." *Journal of Labor Research* 16 (3) (1995): 237-238.

〈부표 1〉 다양한 고용형태별 임금수준

(단위: 천 원/월, %)

	월평균 임금	상대임금	시간당 임금	상대시간당 임금
임금근로	1,593		8,054	1,545
정규근로	2,199	100.0	11,167	100.0
차별받는 근로	1,126	66.6	4,981	44.6
임시직	1,147	68.2	5,067	45.4
일용직	848	48.7	3,847	34.4
비정규근로	1,117	49.5	5,954	53.3
한시근로	1,287	60.0	6,222	55.7
단시간근로	536	29.0	5,872	52.6
비전형근로	1,081	48.1	5,578	50.0
파견근로	1,317	65.5	6,572	58.9
용역근로	952	48.8	4,370	39.1
독립도급근로	1,461	61.9	7,632	68.3
호출대기근로	860	46.1	4,623	41.4
채택근로	566	31.2	3,549	31.8

주: 상대임금수준은 정규근로 대비 임금수준.
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』, 2005년 8월(원자료).

〈부표 2〉 성·직종별 시간제근로

(단위: 명, %)

직업(대분류)	전체	전일제	시간제	남성				여성				
				전체	전일제	시간제	(%)	전체	전일제	시간제	(%)	
전체	3,971	3,708	263	(6.6)	2,423	2,349	74	(3.1)	1,548	1,359	189	(12.2)
고위임직원 및 관리자	46	46	0	(0.0)	45	45	0	(0.0)	1	1	0	(0.0)
전문가	467	448	19	(4.1)	245	235	10	(4.1)	222	213	9	(4.1)
기술공 및 준전문가	588	561	27	(4.6)	400	392	8	(2.0)	188	169	19	(10.1)
사무종사자	723	699	24	(3.3)	360	353	7	(1.9)	363	346	17	(4.7)
서비스종사자	335	282	53	(15.8)	106	98	8	(7.5)	229	184	45	(19.7)
판매종사자	242	210	32	(13.2)	105	100	5	(4.8)	137	110	27	(19.7)
농림어업숙련	20	20	0	(0.0)	14	14	0	(0.0)	6	6	0	(0.0)
기능원및관련기능 종사자	628	592	36	(5.7)	508	485	23	(4.5)	120	107	13	(10.8)
장치기계조작및조립종사자	452	440	12	(2.7)	354	352	2	(0.6)	98	88	10	(10.2)
단순노무종사자	470	410	60	(12.8)	286	275	11	(3.8)	184	135	49	(26.6)

주: ()안 숫자는 시간제근로 비중.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 8차년도, 원자료.

abstract

Voluntary Choice of Part-time Work and Job Satisfaction

Jaimie Sung and Joyup Ahn

One of the key features of the Korean labor market is that, even though the central axis of employment has shifted from manufacturing sector to service sector, the ratio of part-time work is very low. Its major reasons are low wage rate, insufficient fringe benefits including social insurance, and deficient job security, even though part-time work has positive characteristics. This study examines whether part-time work would be a decent one and an alternative to full-time work by answering two questions: one is who chooses part-time work and another is whether part-time work is satisfactory. Analyses of 3,971 wage workers in the 8th wave of the Korea Labor and Income Panel Survey reveal that, as expected, part-time work is prevalent among the young, married women, and the old supporting the results from previous studies and that choosing part-time work on one's initiatives has a significant positive effect on job satisfaction for women while it is not for men. Form the result, it can be concluded that part-time work can be an appropriate alternative for full-time work if one chooses it voluntarily.

Key Words: Part-Time Work, Job Satisfaction, Voluntary Choice, Probit Model