

# 기혼여성의 경력단절 여부와 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식: 시간선택제 일자리 이용경험을 중심으로

이 재 완

## 국문요약

본 연구는 기혼여성의 경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 영향을 분석하고, 나아가 실제 시간선택제 일자리 이용경험이 이들 간의 관계를 조절하는지를 실증분석하고 있다. 이를 위해 여성가족부가 조사한 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」 데이터를 활용하여 서열로짓모형(Ordered Logit Model)으로 분석하였다. 그 분석결과, 먼저 경력단절 여부는 효과성 인식에 유의미한 긍정적 영향을 나타내어 재직여성에 비해 경력단절여성이 여성의 경력유지 문제 해소에 시간선택제 일자리정책이 더 효과적이라고 인식하였다. 한편 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험의 상호작용항은 효과성 인식에 유의미한 부정적 영향을 미쳐서 경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 긍정적 효과를 약화시켰다. 본 연구는 경력단절여성이 실제로 시간선택제 일자리를 이용할 경우 겪게 되는 부정적 등으로 인한 좌절을 방지하기 위해 기존의 기업에 대한 금전적 지원에서 경력단절여성에 대한 교육훈련이나 컨설팅 등으로 정부의 지원방향이 전환될 필요가 있다는 점을 시사한다.

주제어: 시간선택제 일자리정책, 효과성 인식, 경력단절여성, 재직여성, 조절효과

## I. 서론

본 연구의 목적은 기혼여성의 경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 영향을 분석하고, 나아가 실제 시간선택제 일자리 이용경험이 이들 간의 관계를 조절하는지를 실증적으로 분석하는 것이다. 이를 위해 여성가족부가 ㈜포커스컴퍼니에 의뢰하여 조사한 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」 데이터 중 기혼 경력단절여성과 여성근로자 데이터를 활용하였다.

지난 2013년 11월 정부는 취업률 70%를 목표로 하는 '경제혁신 3개년 계획'의 핵심과제 중 하나로 여성고용률 제고를 위해 '시간선택제 일자리 활성화 추진 계획'을 발표하였다. 이 계획에 따라 정부는 민간기업들에게 시간선택제 일자리에 채용할 경우 인건비 및 사회보험료 등 다양한 형태

의 지원을 하겠다고 밝혔다. 이러한 시간선택제 일자리의 확산을 통해 노동시장 내에서 열악한 지위에 놓여 있는 여성의 구직활동을 촉진하여 그들의 경력단절 문제를 해소하고 동시에 국가 전체의 실업률을 낮추려는 의도를 가지고 있었다(김유휘·이승윤, 2014).

시간선택제 일자리를 활성화하려는 정부의 계획은 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧은 시간을 근무하면서 기본적인 근로조건은 차별 없이 보장되는 양질의 일자리를 지향하고 있다. 시간제 일자리는 특히 출산과 육아 부담으로 인해 직장을 그만두는 위험에 처해 있는 여성들의 경력단절을 완화하고 기업 입장에서는 우수한 인력을 잃지 않고 적절히 인력수급을 할 수 있는 긍정적인 효과를 가져올 것으로 기대되었다(「서울경제」, 2016).

고용노동부에 따르면, 정부의 노력과 지원에 힘입어 시간선택제 일자리가 양적으로 늘어났으며 동시에 업종도 다양화되고, 임금 수준도 상승하는 등의 개선이 있었다고 한다(고용노동부, 2017). 그간 정부의 시간선택제 일자리 지원 현황을 보면, 지원을 받는 기업이 지난 2013년 319개에서 2016년 5,193개로 무려 16배가 증가하였으며, 지원 인원도 2013년 1,295명에서 2016년 13,074명으로 10배 남짓 증가하였다. 지원근로자 중 여성이 72.7%를 차지하여 여성의 경력단절 해결에 기여했다는 평가를 내리고 있다(고용노동부, 2017). 하지만 이러한 가시적인 지표들의 성장에도 불구하고 시간선택제 일자리정책이 당초 목표로 내세웠던 여성의 경력단절 해소에는 큰 기여를 하지 못했다는 비판이 제기되고 있다. 시간선택제 일자리가 주로 상대적으로 저임금의 보조적인 일자리에 불과하며 근로시간에 대한 선택권도 사실상 누리지 못하기 때문이라고 한다(신경아, 2016). 또한 시간선택제 일자리에 채용된 경우도 정부의 보조금 지원이 만료되면 경력단절여성이 다른 업체를 찾아 떠나야 하는 등 고용 지속성이 떨어지는 한계가 있다고 지적 받고 있다(「전북도 민일보」, 2016).

이와 같은 논쟁에도 불구하고 기존 연구들은 주로 해외사례나 우수사례를 소개하거나 시간선택제 일자리의 창출 또는 현행 제도의 문제점과 개선방안을 모색하는 규범적 연구에 초점을 두어 왔다(이근수·이지인, 2014). 최근에는 중앙정부 차원을 넘어 지방자치단체 수준의 시간선택제 일자리정책을 다룬 연구들이 발표되고 있으나(전혜숙·강희영·김지혜, 2014; 조경욱·정유리, 2016), 이 연구들도 지역사회에 적합한 시간선택제 모형을 탐색하는 수준에 그치는 경우가 대부분이다. 몇몇 연구들이 시간선택제 일자리정책에 대한 여성근로자와 기업체의 인식을 조사하였으나, 그 활용 목적과 선호 요인, 지속적인 활용가능성 등을 기술적으로 분석한 것들이었다(박진희·양수경, 2011; 황수경·박지혜, 2014; 송영남, 2015). 반면 시간선택제 일자리정책의 효과성에 관한 실증연구는 거의 없다. 그 효과성을 다룬 연구가 있다하더라도 단순히 고용창출 효과나 만족도 향상 등을 다루고 있을 뿐이다(김유휘·이승윤, 2014; 한국고용정보원, 2017). 시간선택제 일자리정책이 궁극적으로 지향하는 여성의 경력단절 해소에 대해서는 실증적인 분석이 거의 없었다.

따라서 본 연구는 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」 데이터를 기초로 하여, 기혼여성들의 인식을 중심으로 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험이 시간선택제 일자리정책의 효과성에 미친 영향을 실증분석하고자 하였다.

## II. 논의의 배경과 관련 선행연구

### 1. 시간선택제 일자리정책의 개요

#### 1) 시간선택제 일자리정책의 의의

‘시간선택제 일자리’란 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적인 근로 조건이 보장되고, 차별이 없는 일자리를 의미하는 정책용어다(고용노동부, 2016). 정부는 2013년 11월 기존 남성·전일제 중심의 장시간 근로문화를 개선하고 일·가정양립을 위한 새로운 패러다임으로 시간선택제 일자리의 확산을 위한 “시간선택제 활성화 추진계획”을 발표하였다(고혜원·이지은·남지민, 2016). 시간선택제 일자리정책은 개인의 수요에 부합하고, 전일제와 차별이 없으며, 최저임금·4대 보험 등 기본적인 근로조건이 보장되는 양질의 시간제 일자리를 창출하기 위해 정부가 공공 및 민간부문에 시간선택제 일자리를 확대시키고자 하는 계획이다(관계부처합동, 2014).

시간선택제 일자리의 유형에는 ‘신규형’과 ‘전환형’ 두 가지가 있다. ‘신규형’은 주로 기업의 수요에 따라 시간선택제 근로자를 새로 채용하는 경우이며(최민정, 2015), 여기에는 다시 경력단절 여성이나 정년퇴직자들을 주요 대상으로 하는 ‘경력채용형’과 일·학업 병행 근로자를 주요 대상으로 하는 ‘신규채용형’이 있다. 그리고 ‘전환형’은 현재 전일제인 근로자가 필요에 따라 시간선택제 근로자로 전환하는 경우를 말하며, 여기에는 다시 일·육아 병행 재직근로자를 주요 대상으로 하는 ‘경력유지형’과 퇴직을 앞둔 장년층 근로자와 퇴직자를 주요 대상으로 하는 ‘경력연장형’이 있다(고용노동부·노사발전재단, 2013).

시간선택제 일자리정책의 전개는 그 초점을 중심으로 크게 두 시기로 나눌 수 있다. 먼저 ‘신규 창출형 중심기’로 2013년 11월부터 2014년까지에 해당한다(고혜원·이지은·남지민, 2016). 정부는 2013년 11월 13일 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」을 발표하여, 공무원, 교사, 공공기관 등 공공부문에서 시간선택제 일자리 창출을 선도하고, 시간선택제 일자리 창출기업에 대한 지원 확대 등 민간부문으로의 확산을 지원하며, 다른 한편으로 시간선택제 일자리에 대한 사회적 인식을 개선한다는 세 가지 기본방향을 설정하여 부분별 과제를 추진하였다(관계부처합동, 2013).

2014년부터는 상용형 시간선택제 일자리를 신규 도입한 중소기업 사업주에게 고용보험 및 국민연금 보험료의 사업자 부담분을 2년 동안 지원하는 한편, 시간선택제 일자리 전용 서비스를 워크넷(<https://www.work.go.kr>)에 개설하였다(고혜원·이지은·남지민, 2016).

2014년 10월 15일 「시간선택제 일자리 활성화 후속 보완대책」을 발표하였는데, 그 주요 내용은 크게 다음 네 가지이다(관계부처합동, 2014). 첫째, 범정부적인 시간선택제 창출 노력의 강화를 위해 공무원채용 목표 상향, 부처별 시간선택제 적합직무 지정 및 집중관리, 민간기업 인건비 및 인센티브 지원 확대 등을 하고, 둘째, 전일제에서 시간선택제로의 전환을 활성화하기 위해 공공부문 전환 선도, 민간부문 전환형 확산 등을 하며, 셋째, 시간제 일자리 근로조건 개선을 위해 사회보험 적용 및 퇴직급여 산정 개선, 시간선택제 공무원연금 적용, 무기계약직 전환 지원 등을 하며, 넷

째, 시간선택제 확산 기반 강화를 위해 시간선택제 모델 확산, 시간제 통계 세분화, 우수기업 우대 등을 추진하였다(관계부처합동, 2014).

다음 '전환형 중심기'로 2015년부터 현재까지에 해당한다(고혜원·이지은·남지민, 2016). 2015년부터 시간선택제 일자리정책은 전환형 시간선택제 일자리로 초점을 옮기고 있다. 전환형 시간선택제란 전일제 근로자가 육아, 가족 돌봄, 학업, 퇴직준비, 건강 등 필요에 따라 일정기간 동안 근무시간을 줄여 시간선택제로 근무하다가 전환기간이 만료되면 다시 전일제로 복귀하는 제도를 말한다(고용노동부, 2015). 또한 질 낮은 기존 시간제 일자리의 고용안정과 임금개선을 촉진하기 위해 근로조건 개선 지원을 추진하면서, 6개월 이상 고용한 시간제 근로자를 무기계약직 이상의 시간선택제 근로자로 전환할 경우 간접노무비와 임금상승분의 70%를 지원하고 있다. 한편 영세 사업주들의 부담을 완화하기 위해 신규창출의 경우 최저임금 120% 이상~130% 미만인 경우 40만원 범위 내에서 최대 임금의 50%를 지원하고 있다. 그리고 사회보험료를 지원하던 것을 폐지하고, 대신에 간접노무비를 지원하도록 하였다(고혜원·이지은·남지민, 2016).

2016년에는 시간선택제 일자리정책의 방향의 중심이 신규창출보다는 전환형으로 이동하면서 전환형 시간선택제가 전면적으로 강조되었다. 특히 일·가정 양립 고용문화를 확산하기 위해 중소기업이 탄력근무제, 시차출퇴근제, 원격근무제, 재택근무제 등을 도입할 경우 재정지원을 하도록 하였다(고혜원·이지은·남지민, 2016).

## 2) 시간선택제 일자리정책의 현황과 성과

고용노동부가 최근 발표한 '2016년 시간선택제 일자리 지원사업 현황' 분석결과에 따르면, 시간선택제 일자리는 정부 정책에 힘입어 양적으로 성장하였으며, 업종 다양화 및 임금수준 상승 등 질적으로도 발전하였다고 한다(고용노동부, 2017). 시간제 일자리정책의 추진 성과를 지원기업, 지원인원 및 금액, 시간제 일자리 근로자의 임금수준을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 시간제 일자리정책에 의해 지원을 받은 기업은 2013년부터 2016년까지 시간선택제 일자리 지원기업은 16배가량 증가하였다. 2013년 319개에서 2014년 1,899개, 2015년 4,671개, 그리고 2016년 5,193개로 증가한 것이다. 이를 다시 유형별로 나누면, 신규채용형의 경우 2013년 319개, 2014년 1,899개, 2015년 4,512개, 2016년 4,643개로 증가하였으며, 전환형의 경우는 2015년 242개에서 2016년 746개로 늘었다. 그리고 두 유형 모두를 채용하여 지원을 받은 기업은 2015년 83개에서 2016년 196개로 증가하였다(고용노동부, 2017).

그리고 지원금액의 경우 약 15배 정도 증가하였다. 연도별로 보면, 2013년 34억원에서 2014년 130억원, 2015년 372억원, 2016년 510억원으로 늘었다. 그 유형별로는, 신규채용형이 2013년 34억원, 2014년 130억원, 2015년 366억원, 2016년 477억원이었고, 전환형은 2015년 6억원에서 2016년 33억원으로 증가하였다(고용노동부, 2017).

〈그림 1〉 시간선택제 일자리정책의 성과



출처: 고용노동부(2017).

다음 지원인원은 2013년 1,295명에서 2016년 13,074명으로 10배 남짓 증가하였다. 연도별로 보면, 2013년 1,295명에서 2014년 5,622명, 2015년 11,628명, 그리고 2016년 13,074명으로 증가한 것이다. 그 유형별로 구분하면, 신규채용형이 2013년 1,295명에서 2014년 5,622명, 2015년 11,072명으로 증가하다가 2016년 10,544명으로 약간 감소하였고, 전환형은 2015년 556명에서 2016년 2,530명으로 크게 늘었다(고용노동부, 2017).

시간선택제 일자리정책의 지원근로자 임금수준을 보면, 신규채용 근로자의 시간당 임금이 2013년 7,753원에서 2014년 8,813원, 2015년 9,668원, 2016년 9,986원으로 상승하였다. 월평균 임금도 2013년 99만 6천원에서 2014년 120만 6천원, 2015년 137만 8천원, 2016년 144만 6천원으로 상승하여 4년 동안 약 45.2%가 올랐다(고용노동부, 2017).

한편 2016년을 기준으로 지원근로자의 비중을 살펴보면, 전체 시간선택제 지원근로자 중 여성이 72.7%였다. 그리고 연령대별로 세분화하면, 30대가 38.1%로 가장 많았고, 20대 30.6%, 40대 20.0%, 50대 8.2%, 60대 이상 3.01% 순이었다. 그리고 전환근로자의 시간선택제 전환사유를 보면, 임신이 31.4%로 가장 많았고, 그 다음이 육아(29.8%)였으며, 자기계발(19.0%), 건강(12.4%), 가족돌봄(4.9%) 순이었다. 이러한 결과로부터 시간선택제 일자리정책이 임신과 육아부담을 안고 있는 젊은 여성들의 재취업과 경력단절 예방에 도움이 되는 것으로 평가하고 있다(고용노동부, 2017).

## 2. 시간선택제 일자리정책 관련 선행연구

시간선택제 일자리는 전일제 일자리보다 짧은 시간을 근로하는 형태로서 변형근무제(alternative work schedule)의 한 종류인 유연근무제라 할 수 있다(김기형·진종순, 2013; 이자성, 2014). 시간선택제 일자리는 정책용어로 사용되기 시작하였기 때문에 유연근무제와 유사한 성격을 가지고 있음에도 불구하고 상대적으로 연구가 미진한 편이다. 특히 해외연구의 경우 그 의미가 유연근무제와 엄격하게 구분되지 않기 때문에 유연근무제(flex working or flexible work arrangements)에 관한 연구들이 존재한다. 국내연구들의 경우도 도입 초기 시간제 일자리나 유연근무제와 구분되지 않고 연구되어 왔으며, 최근에 와서 시간선택제 일자리라는 용어를 사용한 연구들이 진행되고 있다. 본 연구에서는 이러한 학문적 경향에 따라 유연근무제에 관한 국내외 선행연구와 시간선택제에 관한 국내 선행연구들을 정리하고자 하였다.<sup>1)</sup>

유연근무제에 관한 연구는 주로 유연근무제 실시에 따른 종사자들의 직무태도, 스트레스나 이직의도, 조직성과로서 생산성 등을 다루어왔다. 간혹 유연근무제에 관한 종사자나 관리자의 선호도를 분석한 연구들이 있으며, 최근에는 일·가정양립과의 관련성을 분석한 연구가 존재한다.

먼저 종사자들의 직무만족도를 분석한 선행연구들은 유연근무제가 직무만족도에 긍정적 영향을 미친다는 것(Orpen, 1981; Almer & Kaplan, 2002; McNall, Masuda, & Nicklin, 2010)과 그렇지 않다는 것들(Pierce & Newstrom, 1983; Latack & Foster, 1985)이 동시에 존재한다. 유연근무 근로자가 그렇지 않은 근로자에 비해 직무만족도가 높다고 하였다. 한편 Gajendran과 Harrison(2007)은 메타분석을 통해 유연근무제와 직무만족도 간의 관계를 성별, 원격근무 이용경험 및 자율성이 조절한다고 하였다. 그리고 종사자들의 조직몰입을 분석한 연구들도 유연근무제가 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 것(Grover & Crocker, 1995; Dex & Smith, 2002)과 그렇지 않다는 것(Wang & Walumbwa, 2007)이 동시에 존재한다.

다음으로 유연근무제와 종사자의 스트레스나 이직의도를 다룬 연구들은 유연근무제가 스트레스를 감소시킨다는 연구결과가 있으며(Pierce & Newstrom, 1982), 유연근무제가 이직의도를 감소시킨다는 결과(Almer & Kaplan, 2002; Batt & Valcour, 2003; Stavrou & Kilaniotis, 2010)가 존재한다.

그리고 유연근무제와 생산성을 다룬 연구들로 Gomez-Mejia 외(1978)는 유연근무제가 생산성의 증가를 가져온다고 하였으며, Schein 외(1977)는 유연근무제가 적어도 생산성의 감소를 초래하지는 않는다고 보고하였다. 하지만 Orpen(1981)은 연방기관의 서기 64명을 대상으로 한 현장실험(field experiment) 결과 유연근무제는 생산성에 별다른 영향을 미치지 않는다고 하였다.

한편 유연근무제에 대한 선호도를 분석한 연구들은 종사자들의 개인적인 성향인 연령, 혼인상태, 성별 등이 영향을 미친다고 하였다(Mahoney, 1978; 이원행, 2012). 그리고 일·가정양립과의 관련성을 독일인 시간사용 데이터(German Time Use Data)에 기초하여 분석한 Scheffel(2013)은 유연

1) 여기서 시간제 일자리에 관한 연구를 제외한 이유는 시간제 일자리(part-time job)를 비정규직과 혼용하여 사용하고 있기 때문에 개념상의 혼란을 피하기 위한 것이다.

근무 종사여성이 아동들과 보내는 시간이 높은 것으로 나타나 유연근무제가 일·가정 양립 개선에 기여한 것으로 평가하였다.

시간선택제 일자리와 관련된 국내 선행연구들의 경향은 크게 규범적·처방적 연구, 사례연구, 그리고 실태조사 및 실증분석으로 나눌 수 있다. 먼저 규범적·처방적 연구들은 시간선택제 일자리 도입에 따른 문제점과 그 해결책에 대한 논의들을 주로 다루고 있다. 김영옥 외(2013)는 노동시장에서 상대적으로 열악한 지위에 놓여 있는 여성들의 고용률을 제고하기 위해 시간선택제 일자리의 개념 확립 및 법제화, 정책대상집단의 식별, 기업규모별 맞춤형 접근, 적합직무 및 직종 개발의 확산 등을 제안하였다. 시간선택제 공무원 도입에 관해 연구한 김기형·진종순(2013)은 제도 도입의 기본원칙 및 임용, 복수관리, 교육훈련, 보수, 사기 등 인사관리 전반에 대한 쟁점과 개선방안을 제시하였다. 공공기관의 시간선택제 일자리 활성화를 연구한 이자성(2014)은 유연한 인사복무제도의 가이드라인 마련, 인력운용 현황 분석 및 가이드라인 마련, 적합분야 발굴 및 수요조사 실시, 근무지원시스템 개선 등을 대안으로 제시하였다. 한편 일정 시간 시간선택제 일자리를 운영한 이후 시간선택제 일자리의 실상과 대응방안을 연구한 이준협(2015)은 민간 부담을 줄이기 위해서는 점진적인 시행과 생산성 향상이 뒷받침 되어야 하며, 다양한 인센티브 제공과 시간제 근로보호법의 점진적 시행 및 사회적 합의 도출을 강조하였다. 일·가정 양립을 위한 처방을 연구한 장수정·류선정(2015)은 시간제와 전일제 근로 전환 선택의 유연화, 일자리 보호정책, 노동권과 부모권/돌봄권의 보장 등이 필요하다고 하였다.

다음으로 사례연구로는 국가간 비교사례연구와 지역단위 및 기업단위의 연구가 있다. 국가간 비교사례연구로 시간선택제 일자리를 먼저 도입한 유럽의 국가들과 우리나라를 비교한 연구들이 있다. 윤조덕(2015)은 독일과 우리나라의 시간선택제 일자리를 비교 연구하였으며, 김유휘·이승윤(2014)은 노동시장 활성화를 위해 네덜란드, 독일 및 우리나라의 시간선택제 일자리 정책을 비교 연구하였다. 안주엽 외(2014)는 시간선택제로의 전환을 활성화하기 위한 인센티브 방안을 모색하기 위해 프랑스, 일본, 미국 사례를 연구하였다. 한편 지역단위의 사례연구로 이곤수·이지인(2014)은 경북지역의 시간선택제 일자리 수요자인 여성과 공급자인 사업체를 대상으로 연구하였다. 전해숙·강희영·김지혜(2014)는 부산지역의 일·가정 양립을 위한 시간선택제 일자리의 창출방안을 연구하였으며, 조경옥·정유리(2016)는 전북지역의 경력단절여성을 위한 시간선택제 활성화 방안을 연구하였다. 그리고 기업단위의 연구로 김영옥(2014)은 시간선택제를 도입한 기업을 조사하였으며, 이호창·남지민(2015)은 시간선택제 고용 우수기업의 특징과 성공요인을 분석하였다.

그리고 실태조사 및 실증연구로 초기에는 설문조사를 통한 시간선택제의 도입 가능성이나 의견 등을 조사하여 관련정책의 성과와 과제를 연구하였다. 김복태·조경호·문미경(2014)은 노동패널 및 설문조사를 통해 ‘공공부문의 중복형 시간제 일자리 도입 가능성을 젠더의 전략적 선택’이라는 관점에서 분석하였다. 한국경영자총협회(2014)는 관련기업들의 시간선택제와 일·가정양립에 관한 의견을 분석하였다. 박윤희 외(2014)는 시간선택제 일자리 관련 구직자와 재직자 의견을 분석하였으며, 황수경·박지혜(2014)는 기업, 청년층 및 여성을 대상으로 시간선택제 일자리에 관한 설문조사를 통해 시간선택제 일자리정책의 성과와 과제를 도출하였다. 한편 일정 기간이 경과

한 후에는 시간선택제 일자리정책의 성과를 비판적으로 분석하여 과제를 제시하거나 특정 직종에서의 인식을 분석한 연구들이 등장하였다. 윤자영(2015)은 시간선택제 일자리정책의 고용영향평가와 운영 만족도를 분석하였으며, 신경아(2015)는 시간선택제 일자리정책으로 채용된 여성근로자의 조직 내 주변화 현상을 비판적으로 분석하였다. 고혜원·이지은·남지민(2016)은 시간선택제 일자리의 교육훈련 실태를 분석하여 기업내 교육훈련에서 차별금지, 중소기업 특성에 맞는 교육훈련프로그램 개발, 전환형 시간제 확대를 위한 대체인력에 대한 교육 및 경력개발 지원, 시간선택제 근로자들 간의 네트워크 지원 등을 과제로 제시하였다. 그리고 김미영·김은정·최수진(2016)은 간호사들을 대상으로 시간선택제 근무에 대한 인식조사를 분석하여 단축근무에 대한 필요성과 지원의향이 높다고 보고하였다.

한편 여성의 시간선택제 선호요인을 실증 분석한 송영남(2015)은 현재 재직 중인 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 시간선택제 일자리를 덜 선호하며, 육아나 가사, 가족 등의 이유를 가진 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 시간선택제 일자리를 더 선호한다고 하였다. 그리고 대기업을 희망하는 여성이 시간선택제를 더 선호하고, 블루칼라 직종을 선호하는 여성이 시간선택제를 덜 선호한다고 하였다. 그리고 시간제 일자리 선호요인을 분석한 박진희·양수경(2011)은 청년층과 고령층이 다른 연령층에 비해 시간제 일자리를 더 선호하고, 기혼여성이 미혼보다 더 선호한다고 하였다. 직종의 경우 단순노무직이 다른 직업에 비해 선호되고 제조업이 다른 산업에 비해 덜 선호된다고 하였다.

재택근무에 대한 태도를 연구한 양문희·배정근(2009)은 재택근무의 장점과 동료와의 커뮤니케이션이 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 한편 장애인의 시간제 일자리 결정요인을 연구한 류정진(2014)은 성별과 연령, 실직 및 비경제활동 경험, 가구주, 직종, 기업 규모 등이 유의미한 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 그리고 원격근무의 효과성을 다룬 박계관·권용수(2010)는 제도에 대한 이해 정도(제도인식), 조직지원협력, 조직쇄신성이 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 또한 유연근무제가 일·가정 양립에 미치는 효과를 분석한 권태희(2010)는 유연근무 중 직무의 유연성과 재택근무는 일·가정 양립에 긍정적 기여를 하지만, 근로시간 유연성은 유의미하지 않다는 결과를 제시하였다.

### 3. 선행연구의 검토와 본 연구의 차별성

기존 선행연구들은 시간선택제 일자리정책보다는 주로 시간선택제 일자리를 도입한 경우의 문제점이나 그에 대한 개선책을 모색하는데 초점을 두었다. 이러한 연구경향은 시간선택제 일자리라는 제도가 도입된 지 얼마 안 되는 초기단계라는 점에서 시행착오를 줄이고 우리나라 노동시장의 특색에 맞는 일자리를 찾기 위한 노력의 일환이라고 볼 수 있다. 일부 연구들이 시간선택제 일자리를 일·가정 양립과 관련하여 논의를 전개하고 있으나 엄밀한 실증연구가 아닌 단순한 실태조사에 그친 한계가 있다.

그리고 몇몇 연구들이 유연근무제의 효과를 분석한 것들이 있는데, 이들 역시 유연근무제를 도



입한 경우 조직의 효과성, 구성원의 만족도, 이직의도 등 조직관리 차원에서 논의를 전개하고 있을 뿐 정책적 차원에서는 논의가 부족하다.

이러한 연구경향을 보이는 선행연구들과 달리 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 점에서 차별성을 갖는다고 할 수 있다. 첫째, 시간선택제 일자리정책의 수혜자이면서 그로부터 창출되는 일자리의 수요자인 기혼여성을 대상으로 분석하였다는 점이다. 선행연구들은 시간선택제나 유연근무제 등과 관련된 기업들이나 남녀 구분 없이 근로자들을 대상으로 그 근무형태에 대한 선호도나 만족도 등을 분석하여 집단 간의 차이를 분석하였다. 이러한 분석을 통해 정책관련집단들 간의 인식 차이를 분석할 수는 있었지만, 시간선택제 일자리정책이 실제로 목표로 하는 대상집단(target group)에 대한 정밀한 분석은 제대로 진행하지 못한 한계가 있었다. 둘째, 시간선택제 일자리정책의 도입취지에 맞는 효과에 초점을 두어 분석하였다는 점이다. 기존의 선행연구들은 시간선택제 일자리나 유연근무제 도입을 통해 여성 구직자들의 고용률 증가나 여성 근로자들의 시간선택제 일자리 선택 이유나 만족도 등을 분석하였다. 이러한 분석을 통해 시간선택제 일자리정책의 시행에 따른 노동시장 내에서의 전반적인 여성들의 지위 변화를 파악하고 시간선택제 일자리의 활용도 등을 분석할 수 있었다. 그렇지만 시간선택제 일자리정책이 가사나 육아 부담으로 인해 다니던 직장을 그만두어야만 하는 여성의 경력단절문제 해소에 얼마나 기여하는지는 분석할 수 없는 한계가 있었다.

### III. 연구의 모형과 방법

#### 1. 연구의 가설과 분석모형

##### 1) 본 연구의 가설

시간선택제 일자리정책은 일·가정 양립을 위한 정책으로 기혼여성들의 가사와 육아부담을 완화하고자 하는 것이 그 도입 취지이다. 따라서 이러한 도입취지를 반영하여 가사와 육아부담을 지고 있는 기혼여성들을 대상으로 그들의 경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성에 미치는 효과를 분석하고자 하였다. 현재 근로에 종사하지 않고 있는 경력단절여성인지 혹은 현재 직장에 다니고 있는 재직여성인지 여부가 시간선택제 일자리정책이 여성의 경력단절 해소에 얼마나 기여하는지에 대한 인식이 다를 것이다. 특히 재직여성은 경력단절여성에 비해 전일제로 근무하는 경우가 많은데, 이들은 시간선택제 일자리의 경우 자신들이 받는 보수보다 더 낮다고 생각하기 때문에(송영남, 2015) 시간선택제 일자리정책이 큰 도움이 안 되며, 그 효과도 별로 없을 것이라고 볼 것이다. 반면 경력단절여성은 가사와 육아부담으로 인해 직장을 그만둔 경우가 많은데, 시간선택제 일자리의 경우 근로시간을 조정하여 가사, 육아 등과 병행할 수 있어 경력단절을 해소하는데 도움이 된다고 인식할 수 있다. 본 연구에서는 이와 같은 가능성을 검증하기 위해 다음과 같은 가설 1을 설정하였다.

한편 기혼여성의 경력단절여부가 동일한 경우라도 시간선택제 일자리의 이용경험이 있는지 여부에 따라 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 차이가 있을 수 있다. Gajendran과 Harrison (2007)에 따르면 유연근무제의 한 유형인 원격근무의 이용경험이 유연근무제와 근로자의 만족도 간의 관계를 조절한다고 하였다. 시간선택제의 경우도 실제로 이용하고 있는 경우 직장 내의 기존 정규직들과 같등으로 인해 다른 구성원들과 융화되기 어렵고(「동아일보」, 2013), 기업 입장에서 정부 보조금을 지원 받는 시점까지 고용했다가 그 후 해직하는 사례들이 있다(「한겨레」, 2016). 이와 같이 시간선택제 일자리 이용경험 여부가 오히려 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 영향을 줄 것이다. 즉 동일한 경력단절여성이나 재직여성의 경우도 시간선택제 일자리를 이용해본 경험에 차이가 있으면 시간선택제 일자리정책의 효과성을 인식하는 정도에도 차이가 있을 것이다. 이러한 가능성을 검증하기 위해 본 연구는 가설 2를 설정하였다.

가설 1: 기혼여성의 경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 시간선택제 일자리 이용경험이 이들 간의 관계를 조절할 것이다.

위와 같은 분석을 통해 시간선택제 일자리정책이 여성의 경력단절 해소에 실질적으로 기여하고 있는지를 정책대상집단을 보다 세분화하여 실증적으로 검증할 수 있을 것이다. 나아가 이를 통해 추후 노동시장 내에서 여성들의 고용과 지위를 향상시키기 위한 대안에 대한 논의를 보다 풍부하게 하는 데에도 기여할 것이다.

## 2) 연구의 분석모형과 방법

〈그림 2〉 본 연구의 분석틀



본 연구에서는 기혼여성의 경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 효과와 그 효과를 조절하는 시간선택제 일자리 이용경험을 반영하여 〈그림 2〉와 같은 분석틀을 구성하였다. 여기서 종속변수는 '효과성 인식'이며, 독립변수는 기혼여성의 '경력단절 여부'로 설정하

였고, 조절변수로 '시간선택제 일자리 이용경험'을 설정하였다. 그리고 본 연구의 통제변수는 선행연구들을 참조하여 개인 특성인 '정책인지도', '연령', '교육', '소득'을 설정하였으며,<sup>2)</sup> 직장 특성인 '업종'과 '규모'를 설정하였다.

한편 서열형으로 측정된 효과성 인식에 대한 영향력을 분석하기 위해 서열 로짓분석(Ordered Logit Analysis)을 하였다. 종속변수가 서열척도(ordinal scale)로 측정되었기 때문에 일반적인 선형 회귀모형의 기본가정을 충족하지 못하는데, 이 때문에 잘못된 결론에 이를 수도 있다(Long & Freese, 2014: 309). 이산적 반응을 처리하지 못하는 전통적 선형회귀모형의 한계와 서열화된 선택의 분석이 어려운 이항 로짓모형의 단점을 극복할 수 있는 것이 서열 로짓모형이다. 이러한 서열 로짓모형은 서열형의 응답을 확률 개념으로 처리한다(이성우 외, 2005: 142). 이를 수식으로 나타내면 다음과 같다.

$$y^* = \sum_{k=1}^k \beta_k X_k + \epsilon$$

여기서  $\epsilon$ 는  $E(\epsilon)=0$ 인 대칭(symmetric) 분포이며, 누적분포함수(CDF: Cumulative Distribution Function)는  $F(\epsilon)$ 이다. 여기서  $y^*$ 는 관찰 불가능한(unobservable) 반응변수(Response Variable)이고 응답자가 관찰할 수 있는 반응  $y$ 를 선택할 수 있도록 하는 기준이 된다(이성우 외, 2005: 142). 응답자가 선택 가능한 반응( $y$ )이  $J$ 개 존재한다면, 응답자가 1부터  $J$ 까지 선택하기 위해 내재하는 기준, 즉  $y^*$ 는 일정 범위 내에서  $j$ 를 선택할 수 있도록 하는 관찰할 수 없는 기준이다(이성우 외, 2005: 143). 다음의 식은 범주화된 기준  $y^*$ 와 관찰 가능한 반응  $y$ 의 관계를 나타낸 것이다(Greene, 2008: 832).

$$\begin{aligned} y &= 1 \text{ if } y^* \leq \mu_1 (= 0) \\ y &= 2 \text{ if } \mu_1 < y^* \leq \mu_2 \\ y &= 3 \text{ if } \mu_2 < y^* \leq \mu_3 \\ &\vdots \\ y &= J \text{ if } \mu_{J-1} < y^* \end{aligned}$$

이때  $\mu_1, \mu_2, \dots, \mu_{J-1}$ 은  $y^*$ 의 경계값(threshold)으로서 총  $J$ 개의 관찰 가능한 응답들 중에서  $j$ 를 선택할 수 있는 기준이 되며, 만약  $y=2$ 를 선택했다면 응답자는  $\mu_1$ 과  $\mu_2$ 사이의  $y^*$  값을 가지고 있음을 의미한다(이성우 외, 2005: 143). 일반적으로  $\mu_j$ 는 다양한 값들이 추정될 수 있도록 되어 있

2) 선행연구들에서는 성별, 혼인여부, 가족 수 등이 영향을 미치는 변수들이었으나, 본 연구는 연구대상을 기혼여성으로 한정하여 성별과 혼인여부를 제외하였고, 가족 수는 2차 자료라는 한계 때문에 분석에 포함시킬 수 없었다.

으나 회귀분석이 용이하도록  $\mu_1=0$ 으로 정규화(normalization) 시켜주는데, 이는 추정된 회귀식을 평행 이동시켜 확률 값을 양(+)으로 만들어서 동일한 벡터 공간 안에서 분석 가능하도록 하는 단순한 선형변환(Linear Transformation)이다(이성우 외, 2005: 143).

## 2. 데이터의 출처와 변수의 측정

### 1) 데이터의 출처

본 연구는 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」라는 2차 자료를 활용하였다.<sup>3)</sup> 이 데이터는 여성가족부가 경력단절여성의 경력유지 정책의 기초자료를 확보하기 위해 정책수요자들의 인지도와 활용실태, 애로사항 등을 종합적으로 파악하고자 (주)포커스컴퍼니에 의뢰하여 조사한 결과이다((주)포커스컴퍼니, 2014). 조사기간은 2014년 5월 20일부터 동년 6월 10일까지이며, 조사방법은 구조화된 설문지를 통한 온라인 조사로 진행하였다((주)포커스컴퍼니, 2014).

조사대상은 전국의 경력단절여성 500명과 남녀 근로자 1,000명인데, 경력단절여성은 지역별, 연령별 비례할당을 통해 표집되었고, 남녀 근로자는 제조/비제조업의 연령별 유의할당을 통해 표집되었다((주)포커스컴퍼니, 2014). 경력단절여성 데이터의 표본오차는 95% 신뢰수준에서 최대 허용오차  $\pm 4.4\%$ 이며, 남녀 근로자 데이터의 표본오차는 95% 신뢰수준에서 최대 허용오차  $\pm 3.1\%$ 이다((주)포커스컴퍼니, 2014).

본 연구는 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」 데이터 중 경력단절여성 500명 및 남녀근로자 조사 데이터 중 기혼여성 근로자 데이터 300명의 자료를 활용하였다. 경력단절여성 데이터(500명)는 기혼여성만을 조사하였으므로, 근로자 데이터에서 여성이면서 동시에 기혼인 사례(300명)를 추출하여,<sup>4)</sup> 가급적 경력단절여성 집단과 재직여성 집단 간의 동등화를 기하고자 하였다.

3) 일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사는 원래 전국의 경력단절여성 500명, 남녀 근로자 1,000명, 기업체 인사담당자 100명을 대상으로 진행되었다. 이 조사의 원자료(raw data)는 정책브리프 아카이브 전문자료(<http://www.korea.kr/archive/expDocMainList.do>)에 공개되어 있다.

4) 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」의 남녀근로자 데이터의 성별 및 혼인여부의 분포를 보면, 아래 표와 같다. 여기서 기혼이면서 여성인 조사대상자는 300명이다.

		성 별		합 계
		남 성	여 성	
혼인 여부	기 혼	454명	300명	754명
	미 혼	144명	102명	246명
합 계		598명	402명	1,000명

2) 주요 변수의 조작적 정의와 측정

먼저 본 연구의 종속변수인 효과성 인식은 “귀하는 시간선택제 일자리 활성화제도가 여성의 경력유지 문제 해소에 어느 정도 효과가 있을 것이라고 기대하십니까?”라는 질문을 하여 ‘①전혀 효과가 없을 것이다, ②별로 효과가 없을 것이다, ③보통이다, ④다소 효과가 있을 것이다, ⑤매우 효과가 있을 것이다’의 5점 척도로 측정하였다.

〈표 2〉 본 연구의 변수와 측정

영역	변수	측정문항 및 조작화	변수값	
종속 변수	효과성 인식	귀하는 시간선택제 일자리 활성화제도가 여성의 경력유지 문제 해소에 어느 정도 효과가 있을 것이라고 기대하십니까?	‘①전혀 효과가 없을 것이다, …, ⑤ 매우 효과가 있을 것이다’	
독립 변수	경력단절 여부	임신, 출산, 육아와 가족 구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하거나 경제활동을 한 적이 없는지 여부	해당(경력단절여성=1), 비해당(재직여성=0)	
조절변수	시간선택제 일자리 이용경험	귀하는 시간선택제 일자리를 활용한 경험이 있으십니까?	예(=1), 아니오(=0)	
통제 변수	개인 특성	정책인지도	귀하는 위에서 설명한 시간선택제 일자리 활성화제도에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?	①전혀 모른다(=0), ②잘 모르나 들 어본 적 있다(=1), ③잘 알고 있다 (=2)
		연 령	귀하는 올해 만 나이로 어떻게 되셨습니까?	①만24세~만29세, ②만30세~만 39세, ③만40세~만49세, ④만40 세~만59세
		교 육	응답자의 최종학력	‘①중졸 이하, ②고졸, ③대졸, ④대 학원 이상’
		소 득	귀택의 한 달 총수입은 어느 정도입니까?	‘①100만원 미만, ②100~200만원 미만, …, ⑨800만원 이상’
	직장 특성	업 종	귀하가 근무했던(or 근무하고 있는) 회사의 주 업종은 어떻게 되십니까?	①제조업, ②건설업, ③유통/개인서 비스업, ④생산자/사회서비스업
규 모		귀하가 근무했던(or 근무하고 있는) 회사의 상시근로자(임 시직, 일용직 근로자 제외) 수는 몇 명입니까?	①100인 미만, ②100~299인, ③ 300인 이상	

다음 본 연구의 독립변수는 기혼여성의 경력단절 여부를 말하는데, 여기서 경력단절 상태에 처해 있는 여성, 즉 경력단절여성은 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」 제2조에 따라 “임신, 출산, 육아와 가족 구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하거나 경제활동을 한 적이 없는 여성”을 말한다(주포커스컴퍼니, 2014). 반면 경력단절 상태에 처해 있지 않는 근로여성, 즉 재직여성은 “직업의 종류에 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는” 여성을 말한다(주포커스컴퍼니, 2014).

그리고 조절변수인 시간선택제 일자리 이용경험은 “귀하는 시간선택제 일자리를 활용한 경험이 있으십니까?”라는 질문을 통해 ‘예(있음)’라고 응답한 경우를 1, ‘아니오(없음)’라고 응답한 경우를 0으로 하여 더미변수로 측정하였다.

통제변수의 경우 먼저 개인적 특성 중 정책인지도는 새로운 업무방식을 도입할 경우 그 제도 및 조건에 대한 이해가 무엇보다 중요하며 유의미한 영향요인으로 알려져 있다(박계관·권용수, 2010). 여기서는 “귀하는 위에서 설명한 시간선택제 일자리 활성화제도에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?”라고 질문하여 ‘①전혀 모른다(전혀 모름), ②잘 모르나 들어본 적 있다(잘 모르나 들어봄), ③잘 알고 있다(잘 알고 있음)’로 구분하여 더미변수로 측정하였다. 연령은 “귀하는 올해 만 나이로 어떻게 되셨습니까?”로 질문하여 ‘①만24세~만29세, ②만30세~만39세, ③만40세~만49세, ④만40세~만59세’로 구분해 더미변수로 측정하였다. 교육은 “실례지만 학교를 어디까지 마치셨습니까?”로 질문하여 ‘①중졸 이하, ②고졸, ③대졸, ④대학원 이상’으로 구분해 측정하였다. 그리고 소득은 “귀댁의 한 달 총수입은 어느 정도입니까?(상여금, 이자, 임대료 등 가족 전체의 수입을 합하여 월평균으로 말씀해 주십시오)”로 질문하여 ‘①100만원 미만, ②100~200만원 미만, ③200~300만원 미만, ④300~400만원 미만, ⑤400~500만원 미만, ⑥500~600만원 미만, ⑦600~700만원 미만, ⑧700~800만원 미만, ⑨800만원 이상’으로 구분하여 측정하였다.

다음 직장 특성 중 업종은 “귀하가 근무했던(or 근무하고 있는) 회사의 주 업종은 어떻게 되십니까?”라고 질문하여 ‘①제조업, ②건설업, ③유통/개인서비스업, ④생산자/사회서비스업’으로 구분해 더미변수로 측정하였다. 그리고 규모는 “귀하가 근무했던(or 근무하고 있는) 회사의 상시근로자(임시직, 일용직 근로자 제외) 수는 몇 명입니까?”라고 질문하여 ‘①100인 미만, ②100~299인, ③300인 이상’으로 구분해 측정하였다.<sup>5)</sup>

주요 변수들의 조작적 정의와 측정을 정리하면 <표 2>와 같다.

## IV. 분석의 결과 및 논의

### 1. 주요 변수의 기초통계

#### 1) 응답자의 특성과 주요 변수의 기술통계량

본 연구에 활용된 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」의 기혼여성 응답자들의 특성 분포를 살펴보면 <표 3>과 같다. 먼저 서열형으로 측정된 종속변수인 효과성 인식은 ‘다소 있을 것이다’가 47.56%로 가장 많았고, ‘보통이다’(21.40%), ‘매우 있을 것이다’(20.62%), ‘별로 없을 것이다’(8.09%), ‘전혀 없을 것이다’(2.33%) 순이었다. 다음으로 기혼여성의 경력단절 여부의 경우 ‘경력단절여성’이 55.43%로 과반수를 차지하였으며, ‘재직여성’은 44.57%였다.

그리고 개인 특성인 정책인지도의 경우 ‘잘 모르나 들어봄’이 57.50%로 과반수를 차지했고, ‘잘

5) 직장 특성과 관련된 질문의 경우 경력단절여성을 대상으로 한 조사에서는 “귀하가 근무했던”이라고 하여 이전 직장의 특성을 물었고, 재직여성을 대상으로 한 조사에서는 “귀하가 근무하고 있는”이라고 하여 현재 직장의 특성을 물었다.

알고 있음'(23.50%), '전혀 모름'(19.00%) 순으로 나타났다. 다음 연령 분포의 경우 '만40세~만49세'가 37.25%로 가장 많았으며, '만30세~만39세'(33.70%), '만50세~만59세'(19.84%) 순이었다. 교육의 경우 '대졸'이 70.51%로 가장 많았으며, '고졸'(21.73%), '대학원 이상'(7.21%), '중졸 이하'(0.55%) 순이었다. 그리고 직장의 특성인 업종의 경우 '생산자/사회서비스업'이 38.91%로 가장 많았으며, '유통/개인서비스업'(35.70%), '제조업'(20.29%), '건설업'(5.10%) 순이었다. 규모의 경우 '100인 미만'이 67.18%로 가장 많았으며, '100인~299인'과 '300인 이상'이 각각 16.41%를 차지하였다. 그리고 시간선택제 일자리 이용경험은 '경험이 없는 경우'가 88.14%로 다수를 차지하였으며, '경험이 있는 경우'는 11.86%로 나타났다.

〈표 3〉 응답자의 특성 분포

(단위: 명)

변 수	범 주	빈도(%)	변 수	범 주	빈도(%)
효과성 인식	전혀 없을 것이다	21(2.33)	경력단절 여 부	경력단절여성	500(55.43)
	별로 없을 것이다	73(8.09)		재직여성	402(44.57)
	보통이다	193(21.40)	연 령	만24세~만29세	83(9.20)
	다소 있을 것이다	429(47.56)		만30세~만39세	304(33.70)
	매우 있을 것이다	186(20.62)		만40세~만49세	336(37.25)
정책 인지도	전혀 모름	152(19.00)	만50세~만59세	179(19.84)	
	잘 모르나 들어봄	460(57.50)	교 육	중졸 이하	5(0.55)
	잘 알고 있음	188(23.50)		고 졸	196(21.73)
업 종	제조업	183(20.29)		대 졸	636(70.51)
	건설업	46(5.10)	대학원 이상	65(7.21)	
	유통/개인서비스업	322(35.70)	규 모	100인 미만	606(67.18)
	생산자/사회서비스업	351(38.91)		100~299인	148(16.41)
	시간선택제 일자리 이용경험	경험 무		795(88.14)	300인 이상
경험 유		107(11.86)			

〈표 4〉 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험의 교차분포

		시간선택제 일자리 이용경험		
		경험 없음	경험 있음	합 계
경력단절 여부	재직여성	268명(89.33%)	32명(10.67%)	300명(100%)
	경력단절여성	434명(86.80%)	66명(13.20%)	500명(100%)
	합 계	702명(87.75%)	98명(12.26%)	800명(100%)

$$\chi^2 = 1.1194, P\text{-value} = 0.290$$

한편 응답자들을 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험을 중심으로 나눠보면, 〈표 4〉와 같다. 먼저 재직여성 중 시간선택제 일자리 이용경험이 없는 경우는 268명(89.33%), 이용경험이 있는 경우는 32명(10.67%)이었다. 다음 경력단절여성 중 시간선택제 일자리 이용경험이 없는 경우는 434명(86.80%), 이용경험이 있는 경우는 66명(13.20%)이었다.

본 연구에 사용된 주요 변수들의 기술통계량은 <표 5>와 같다. 효과성 인식을 연속형 변수로 가정할 때, 그 평균은 5점 만점에 3.786점으로 비교적 높게 나타났다. 그리고 개인 특성인 정책인지도를 연속형 변수로 가정할 때, 평균은 3점 만점에 2.045점으로 나타났다. 연령을 연속형 변수로 가정할 때, 평균은 4점 만점에 2.785점이었고, 교육의 경우도 연속형 변수로 가정할 때 평균은 4점 만점에 2.826점이었다. 소득의 평균은 9점 만점에 4.893점으로 나타났다. 직장 특성인 규모의 경우는 연속형 변수로 가정할 때 평균은 3점 만점에 1.500점으로 나타났다.

<표 5> 주요 연속형 변수들의 기술통계량

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
효과성 인식	800명	3.786	0.932	1	5
정책인지도	800명	2.045	0.651	1	3
연령	800명	2.785	0.838	1	4
교육	800명	2.826	0.542	1	4
소득	800명	4.893	1.799	1	9
규모	800명	1.500	0.762	1	3

## 2) 경력단절 여부에 따른 효과성 인식

경력단절 여부에 따른 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식의 분포를 살펴보면, 먼저 재직여성의 경우 '다소 있을 것이다'가 49.33%로 가장 많았고, '보통이다'(22.00%), '매우 있을 것이다'(15.67%), '별로 없을 것이다'(9.67%), '전혀 없을 것이다'(3.33%) 순이었다. 다음 경력단절여성의 경우 '다소 있을 것이다'가 48.60%로 가장 많았고, '매우 있을 것이다'(24.00%), '보통이다'(19.40%), '별로 없을 것이다'(6.60%), '전혀 없을 것이다'(1.40%) 순이었다. 경력단절여성이 재직여성보다 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 더 긍정적이었다.

<표 6> 경력단절 여부에 따른 효과성 인식 교차분석

구분	효과성 인식					합계
	전혀 없을 것이다	별로 없을 것이다	보통이다	다소 있을 것이다	매우 있을 것이다	
재직여성	10명 (3.33%)	29명 (9.67%)	66명 (22.00%)	148명 (49.33%)	47명 (15.67%)	300명 (100%)
경력단절여성	7명 (1.40%)	33명 (6.60%)	97명 (19.40%)	243명 (48.60%)	120명 (24.00%)	500명 (100%)

$$\chi^2 = 12.4535, P\text{-value} = 0.014$$

한편 효과성 인식을 연속형 변수로 가정하여 경력단절 여부에 따라 경력단절여성과 재직여성 간의 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식의 평균 차이를 비교하면, 그 결과는 다음과 같다. 먼저 경력단절여성의 효과성 인식의 평균은 3.872점으로 나타났으나, 재직여성의 효과성 인식 평균은



3.643점으로 약간 낮은 것으로 나타났다. 두 집단의 평균 차이는 0.229점이었으며, 그 차이의 통계적 유의미성을 분석하기 위해 t-test 단측검정을 하였다. 그 결과 t 값은 -3.380이었으며, p-value는 0.000으로 나타났다. 따라서 경력단절여성과 재직여성 간의 효과성 인식에 유의미한 차이가 존재하였으며, 경력단절여성의 효과성 인식이 재직여성에 비해 통계적으로 유의미하게 높았다.

〈표 7〉 경력단절 여부에 따른 집단간 효과성 인식 차이

구 분	관측치	평균	차이	t 값 (p-value)
재직여성	300명	3.643	-0.229	-3.380 (0.000)
경력단절여성	500명	3.872		

3) 시간선택제 일자리 이용경험에 따른 효과성 인식

시간선택제 일자리 이용경험에 따른 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식의 분포를 살펴보면, 먼저 시간선택제 일자리 이용경험이 없는 경우 '다소 있을 것이다'가 49.29%로 가장 많았고, 그 다음으로 '보통이다'와 '매우 있을 것이다'가 각각 20.09%였으며, '별로 없을 것이다'(8.26%), '전혀 없을 것이다'(2.28%) 순이었다. 다음 이용경험이 있는 경우는 '다소 있을 것이다'가 45.92%로 가장 많았고, '매우 있을 것이다'(26.53%), '보통이다'(22.45%), '별로 없을 것이다'(4.08%), '전혀 없을 것이다'(1.02%) 순이었다. 재직여성과 경력단절여성의 시간선택제 일자리 이용경험이 있는 경우가 이용경험이 없는 경우보다 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 약간 더 긍정적인 것으로 나타났다.

〈표 8〉 시간선택제 일자리 이용경험에 따른 효과성 인식 교차분석

구 분	효과성 인식					합계
	전혀 없을 것이다	별로 없을 것이다	보통이다	다소 있을 것이다	매우 있을 것이다	
경험 없음	16명 (2.28%)	58명 (8.26%)	141명 (20.09%)	346명 (49.29%)	141명 (20.09%)	702명 (100%)
경험 있음	1명 (1.02%)	4명 (4.08%)	22명 (22.45%)	45명 (45.92%)	26명 (26.53%)	98명 (100%)

$$\chi^2 = 4.7272, P\text{-value} = 0.316$$

한편 효과성 인식을 연속형 변수로 가정해 시간선택제 일자리 이용경험을 한 집단과 그렇지 않은 집단 간의 효과성 인식의 평균 차이를 비교하면, 그 결과는 다음과 같다. 먼저 시간선택제 일자리 이용경험이 없는 집단의 효과성 인식의 평균은 3.766점인데 반해, 시간선택제 일자리 이용경험이 있는 집단의 효과성 인식의 평균은 3.928점으로 약간 높은 것으로 나타났다. 두 집단의 평균 차이는 0.162점이었으며, t-test 결과 그 차이의 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉 유의수준 5%에서 시간선택제 일자리의 이용경험을 한 집단과 그렇지 않은 집단 간의 효과성 인식에

는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

〈표 9〉 시간선택제 일자리 이용경험에 따른 집단간 효과성 인식 차이

구 분	관측치	평균	차이	t 값 (p-value)
이용경험 없음	702명	3.766	-0.162	-1.615 (0.053)
이용경험 있음	98명	3.928		

4) 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험 및 효과성 인식의 연관성

〈표 10〉 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험 및 효과성 인식의 연관성

효과성 인식	경력단절 여부	시간선택제 일자리 이용경험		합 계
		없음	있음	
전혀 없을 것이다	재직여성	10명 (100.0%)	0명 (0.0%)	10명 (100.0%)
	경력단절여성	6명 (85.7%)	1명 (14.3%)	7명 (100.0%)
	소 계	16명 (94.1%)	1명 (5.9%)	17명 (100.0%)
별로 없을 것이다	재직여성	28명 (96.6%)	1명 (3.4%)	29명 (100.0%)
	경력단절여성	30명 (90.9%)	3명 (9.1%)	33명 (100.0%)
	소 계	58명 (93.5%)	4명 (6.5%)	62명 (100.0%)
보통이다	재직여성	62명 (93.9%)	4명 (6.1%)	66명 (100.0%)
	경력단절여성	79명 (81.4%)	18명 (18.6%)	97명 (100.0%)
	소 계	141명 (86.5%)	22명 (13.5%)	163명 (100.0%)
다소 있을 것이다	재직여성	132명 (89.2%)	16명 (10.8%)	148명 (100.0%)
	경력단절여성	214명 (88.1%)	29명 (11.9%)	243명 (100.0%)
	소 계	346명 (88.5%)	45명 (11.5%)	391명 (100.0%)
매우 있을 것이다	재직여성	36명 (76.6%)	11명 (23.4%)	47명 (100.0%)
	경력단절여성	105명 (87.5%)	15명 (12.5%)	120명 (100.0%)
	소 계	141명 (84.4%)	26명 (15.6%)	167명 (100.0%)

Cochran-Mantel-Haenszel 검정:  $\chi^2 = 0.70$ , p-value = 0.4018

경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험 그리고 그 효과성 인식이라는 3개의 범주형 변수들 간의 연관성을 분석하기 위해 Cochran-Mantel-Haenszel(CMH) 검정 통계량을 구하였다. 여기

서 재직여성 및 경력단절여성 각각의 집단에서 시간선택제 일자리 이용경험과 그 효과성 인식 간의 관계와 전체 기혼여성에서 시간선택제 일자리 이용경험과 그 효과성 인식 간의 관계가 다를 수 있는 우려가 있다. 이처럼 전체 수준에서의 변수 간의 관계와 부분 수준에서의 변수 간의 관계가 달라지는 심슨의 역설(Simpson's paradox)을 방지하기 위한 방법 중 하나가 CMH 검정이다(Agresti, 1996; 고길근, 2014). CMH 검정 결과를 보면, 그 통계량은 0.70으로 p-value가 0.4018로 나타났다. 따라서 기혼여성의 경력단절 여부, 시간선택제 일자리 이용경험, 그리고 그 효과성 인식 간에는 유의수준 5%에서 서로 연관성이 없다고 할 수 있다.

그러나 이러한 결과는 다른 혼란변수들(confounding variables)을 통제하지 않기 때문에 단순히 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험 유무에 따른 차이일 뿐이다. 그 차이가 어디에서 기인하는 것인지 확인하기 위해 관련 변수들을 통제한 추가 분석이 필요하다.

## 2. 효과성 인식에 대한 분석결과

경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 효과와 이들 간의 관계를 시간선택제 일자리 이용경험이 조절하는지를 분석하기 위해 서열 로짓회귀모형을 설정하였다. 그 분석결과를 보면, 다음과 같다.

먼저 독립변수인 경력단절 여부는 효과성 인식에 유의미한 긍정적 영향을 나타내어 가설 1이 채택되었다. 즉 재직여성에 비해 경력단절여성이 시간선택제 일자리정책의 효과성을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 경력단절여성이 여성의 경력단절 해소에 시간선택제 일자리정책이 더 효과적이라고 인식한다는 것이다. 이러한 결과는 현재 일을 하지 않는 여성이 일을 하고 있는 여성보다 시간선택제 일자리 선택에 비우호적이라는 송영남(2015)의 연구결과와는 다른 것이다. 그러나 비록 시간선택제 일자리가 저임금의 질 낮은 일자리일지라도 구직을 희망하는 경력단절여성에게 육아나 가족돌봄 등과 어느 정도 병행하면서 근로를 할 수 있는 기회를 제공하기 때문에 효과성 인식이 높은 것으로 추정할 수 있다.

그리고 시간선택제 일자리 이용경험이 효과성 인식에 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 시간선택제 일자리 이용경험이 있는 경우가 이용경험이 없는 경우보다 여성의 경력 유지 문제 해소에 시간선택제 일자리정책이 더 효과적이라고 인식한다는 것이다. 이러한 결과는 재택근무 이용경험이 있는 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 그 정책에 대해 긍정적인 태도를 갖는다는 양문희·배정근(2009)의 연구결과와 유사하다.

한편 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험의 상호작용항(A×B)은 효과성 인식에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조절변수인 시간선택제 일자리 이용경험이 독립변수인 경력단절 여부가 종속변수인 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 긍정적 효과를 약화시켜서 가설 2가 채택되었다.

〈표 11〉 서열로짓 분석결과

구 분		Coef.	Std. Err.	z	Odds Ratio
정책인지도 (기준= 잘 모름)	잘 모르나 들어봄	0.008	0.180	0.04	1.008
	잘 알고 있음	0.446**	0.217	2.05	1.562
연 령	만30세~만39세	-0.251	0.343	-0.73	0.778
	만40세~만49세	-0.170	0.339	-0.50	0.843
	만50세~만59세	-0.315	0.362	-0.87	0.729
교 육		-0.031	0.132	-0.23	0.970
소 득		-0.001	0.040	-0.02	0.999
업종 (기준=제조업)	건설업	-0.567*	0.319	-1.78	0.568
	유통/개인서비스업	0.211	0.185	1.14	1.235
	생산자/사회서비스업	0.150	0.183	0.82	1.161
규 모		-0.164*	0.090	-1.83	0.849
경력단절 여부 (기준=재직여성) (A)		0.602***	0.152	3.95	1.826
이용경험 (기준=이용경험 없음) (B)		1.058***	0.362	2.93	2.880
A × B		-1.327***	0.438	-3.03	0.265
cut1_cons		-3.872***	0.596		
cut2_cons		-2.243***	0.556		
cut3_cons		-0.829	0.549		
cut4_cons		1.432***	0.550		
관측치		800			
Log likelihood		-1003.9836			
LR $\chi^2$		41.82***			
Pseudo $R^2$		0.0204			

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

시간선택제 일자리 이용경험이 없는 경우 경력단절여성이 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식이 재직여성보다 더 높지만, 시간선택제 일자리 이용경험이 있는 경우 오히려 재직여성보다 경력단절여성이 더 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 이유는 시간선택제 일자리의 고용 안정성이 떨어지기 때문이라고 추정된다. 즉 시간선택제 근로자들이 기존 정규직 근로자와의 같거나 차별적 대우 등을 겪는 경우가 존재하는데(「동아일보」, 2013), 이런 상황에서 그 직을 그만두게 되는 경우가 발생하여 경력단절여성들이 시간선택제 일자리정책에 대해 부정적으로 인식하기 때문이라고 추정할 수 있다. 한편으로는 시간선택제 활성화를 위해 정부가 기업에 제공하는 보조금이 1년만 지원되므로 경력단절여성이 시간선택제 일자리에 취업을 한 후 1년이 지나면 고용의 지속성이 보장되지 않기 때문이다(「제민일보」, 2016). 또한 기업 입장에서는 정부 정책에 의해 당초 무기계약이 아닌 2년 계약직으로 채용한 사례가 많았는데, 이들 기업이 계약기간이 만료되면 더 이상 고용을 유지하지 않기 때문으로도 볼 수 있다(「한겨레」, 2016).

통제변수들 가운데에서는 정책인지도의 경우 잘 알고 있는 경우 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식이 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 원격근무에 대한 제도인식이 높을수록 그 효과성에 긍정적 영향을 미친다는 박계관·권용수(2010)의 연구결과 및 일·가정양립제

도에 대해 여성들의 인지도가 높을수록 일·가정양립제도의 효과성을 높이 인식한다는 정미주·임상호(2016)의 연구결과와 동일하다. 해당 제도나 정책을 잘 알면 새로운 제도나 정책을 당연한 것으로 받아들이고(박계관·권용수, 2010), 해당 정책을 잘 알수록 그 정책이 가져다주는 편익을 정책대상자들이 보다 수월하게 누릴 수 있기 때문으로 추정할 수 있다(한익현·은중환·이재완, 2015).

한편 직장 특성인 업종 중 건설업이 통계적으로 유의미한 음(-)의 부호를 나타냈다. 즉 제조업에 비해 건설업에 종사하거나 했던 경우가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식을 더 낮게 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 업종별로 시간선택제 근로자 채용계획이 있는 경우가 일반서비스업(59%), 유통업(42%), 제조업(34%)보다 건설업(25%)이 더 낮아서(일요신문, 2014), 실제 시간선택제가 잘 활용되기 어려운 성격과 여성들이 참여하기 어려운 특성 때문으로 추정할 수 있다.

그리고 규모의 경우도 통계적으로 유의미한 음(-)의 부호를 나타냈다. 즉 종사하거나 했던 직장의 규모가 작을수록 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식이 더 높았다. 대기업보다 중소기업이 시간선택제 일자리를 도입하는 이유 중 '근로자 경력단절 예방 및 일가정 양립 지원'이 더 높다는 한국경영자총협회(2014)의 조사결과와 유사한 것이다.

## V. 결론: 요약 및 시사점

본 연구는 기혼여성의 경력단절 여부가 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 영향을 분석하고, 나아가 실제 시간선택제 일자리 이용경험이 이들 간의 관계를 조절하는지를 실증적으로 분석하였다. 본 연구의 종속변수인 효과성 인식은 서열수준으로 측정하였기 때문에 상호작용항을 포함한 서열로짓모형으로 분석하였다.

먼저 독립변수인 경력단절 여부는 효과성 인식에 유의미한 긍정적 영향을 나타내어 가설 1이 채택되었다. 즉 재직여성에 비해 경력단절여성이 여성의 경력유지 문제 해소에 시간선택제 일자리정책이 더 효과적이라고 인식하였다. 이는 비록 시간선택제 일자리가 저임금의 질 낮은 일자리일지라도 경력단절여성에게 육아나 가족돌봄 등과 어느 정도 병행하면서 근로기회를 제공하기 때문이라고 볼 수 있다.

한편 경력단절 여부와 시간선택제 일자리 이용경험의 상호작용항은 효과성 인식에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조절변수인 시간선택제 일자리 이용경험이 독립변수인 경력단절 여부가 종속변수인 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 미치는 긍정적 효과를 약화시켜서 가설 2가 채택되었다. 이는 시간선택제 근로자들이 기존 정규직 근로자와의 같등이나 차별적 대우 등을 겪는 경우가 존재하며, 시간선택제 활성화를 위한 정부 보조금이 1년만 지원돼서 고용의 지속성이 보장되지 않기 때문으로 추정된다.

본 연구는 기혼여성들이 인식하는 시간선택제 일자리정책의 효과성에 영향을 미치는 요인들을 분석함으로써 수요자 입장에서 시간선택제 일자리의 효과를 높일 수 있는 구체적인 전략의 모색

을 가능하게 한다는 점에서 그 의의가 있다고 할 것이다. 한편 효과성 달성에 순기능을 하는 양질의 시간선택제 일자리를 창출하기 위한 대상기업이나 업종을 탐색하는데도 유용한 방향성을 제공하고 있다.

본 연구의 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 기혼여성들은 시간선택제 일자리정책이 경력단절 문제 해결에 효과가 있을 것이라 기대하지만, 실제 시간선택제 일자리를 이용한 경험이 있는 경우 그 효과성에 대한 의문이 증가하고 있어 이에 대한 대책이 필요하다는 점이다. 시간선택제 근로자의 조직적응과 융합을 어렵게 하는 조직문화를 개선하고 이질화나 파편화를 방지하고 위한 사전교육이나 컨설팅이 필요하며, 채용 후에는 합리적인 인사 및 평가 제도를 확립할 필요가 있다(조경옥·정유리, 2016). 또한 시간선택제 일자리에 대한 경력단절여성의 고용 지속성을 확보하기 위해 정부의 지원이 단기에 그칠 것이 아니라 중장기적으로 이루어질 수 있도록 하는 방안이 필요하다. 보조금 형식의 금전적 지원 이외에 경영컨설팅이나 교육 등의 비금전적인 지원을 강화하고 사회적 인식을 개선시키기 위한 노력이 필요한 것이다.

둘째, 시간선택제 일자리정책의 목표를 일자리 창출에 초점을 맞춰 일자리 공급자인 기업에 대한 지원에 치중해 왔으나, 실제 시간선택제 일자리의 수요자인 경력단절여성에 대한 지원으로 방향이 전환될 필요가 있다는 점이다. 시간선택제 일자리를 창출하기 위한 채용박람회를 개최하고, 민간기업에 대해 인건비·사회보험료·세액공제 등을 제공해 왔으며, 공공부문의 시간선택제 일자리를 창출하는데 힘을 기울여왔다. 그러나 이미 일정기간 동안의 경력단절로 인해 일자리에서 요구하는 기술이나 노하우 등에서 뒤쳐져 버린 경력단절여성의 재취업을 위한 직업훈련이나 교육 등에 대한 투자가 절실하다. 특히 양질의 일자리에 대한 접근은 구직희망과 열정만 가지고 되는 것이 아니다. 경력단절여성의 직업훈련이 뒤따라줘야 부가가치가 높은 산업분야나 양질의 일자리로의 진출이 가능할 것이다.

셋째, 시간선택제 일자리정책에 대한 인지도가 높을수록 그 효과성에 대한 인식이 높아지므로 정책에 대한 적극적인 홍보가 필요하다는 점이다(황수경·박지혜, 2014). 이러한 홍보를 통해 시간선택제 일자리에 대한 사회적 인식이 변화될 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 2차 자료라는 한계로 인해 시간선택제 일자리정책의 효과성 인식에 영향을 미칠 수 있는 여러 변수들을 통제하지 못해 누락변수의 편향(omitted variable bias)이 개입할 여지가 있다. 추후 자녀나 가족의 수, 가구주 여부, 미취학 아동 수, 유보임금(희망소득), 종사자의 지위 등에 대한 추가 자료를 확보하여 정교한 분석을 할 필요가 있다. 둘째, 시간선택제 일자리의 유형이 신규채용형과 전환형으로 구분되어 있으나, 본 연구에서는 이러한 구분 없이 분석이 이루어졌다. 신규채용형보다 전환형이 만족도나 고용의 지속성 유지에 더 좋은 것으로 알려져 있으며, 정부에서도 전환형 시간선택제 일자리를 장려하고 있다. 추후 연구에서는 시간선택제 일자리의 유형별 조사 데이터에 근거한 정밀한 분석이 필요하다.

## 참고문헌

- 경력단절여성등의 경제활동 촉진법. (개정 2014.5.28, 법률 제12698호).
- 고길곤. (2014). 「통계학의 이해」. 서울: 문우사.
- 고용노동부. (2015). 전환형 시간선택제 운영 매뉴얼.  
 \_\_\_\_\_ . (2016). '16년 시간선택제 일자리 지원사업 시행지침.  
 \_\_\_\_\_ . (2017). 「2016년 시간선택제 일자리 지원사업 현황」 분석결과 발표. 1.25. 보도자료.
- 고용노동부·노사발전재단. (2013). 시간선택제 일자리 도입·운영 안내서.
- 고혜원·이지은·남지민. (2016). 「시간선택제 일자리의 교육훈련 실태와 과제」. 세종: 한국직업능력개발원.
- 관계부처합동. (2013). 시간선택제 일자리 활성화 추진계획. 11.13.  
 \_\_\_\_\_ . (2014). 시간선택제 일자리 활성화 후속·보완 대책. 10.15.
- 권태희. (2010). 유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과. 「여성연구」, 78(1): 5-30.
- 김기형·진종순. (2013). 시간선택제 일반직 공무원 제도의 도입에 관한 연구. 「행정논총」, 51(3): 199-239.
- 김미영·김은정·최수진. (2016). 간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식과 근무방안. 「한국산학기술학회논문지」, 17(1): 664-675.
- 김복태·조경호·문미경. (2014). 정부부처 중복형 시간선택제 일자리 창출에 관한 탐색적 연구: 젠더의 전략적 선택 관점의 적용. 「한국인사행정학회보」, 13(3): 219-250.
- 김영옥. (2014). 「기업의 시간선택제 일자리 수요 활성화 방안」. 한국여성정책연구원. 연구보고서(수시과제)-3.
- 김영옥·김종숙·강민정·성지미. (2013). 「여성 고용률 제고를 위한 바람직한 시간선택제 일자리 확산 방안」. 한국여성정책연구원. 연구보고서(수시과제)-10.
- 김유휘·이승윤. (2014). 「시간선택제 일자리」 정책의 분석과 평가. 「한국사회정책」, 21(3): 93-128.
- 「동아일보」. (2013). [아하! 경제뉴스]일-가정 두 토끼 잡을 수 있는 '시간선택제 일자리'란? 11.04.
- 류정진. (2014). 장애인의 시간제 일자리 선택 및 근로시간 연장의향 결정요인에 관한 연구. 「특수교육재활과학연구」, 53(1): 67-87.
- 박계관·권용수. (2010). 원격근무 효과성의 결정요인에 관한 연구. 「한국행정연구」, 19(4): 219-240.
- 박윤희·고혜원·심지현·전희선. (2014). 「시간선택제 일자리정책 특정성별영향분석평가」. 여성가족부. 연구보고서 2014-13.
- 박진희·양수경. (2011). 시간제 일자리창출 정책을 통한 여성 고용률 제고 가능성과 시간제 일자리 선호 결정요인 분석. 「입법과 정책」, 3(1): 73-96.
- 「서울경제」. (2016). [시간선택제 확산]고용 늘고 이직률 뚝...근로자기업 만족도 UP! 6.29.
- 송영남. (2015). 여성 시간선택제 일자리 선택요인에 관한 연구. 「경제연구」, 33(1): 171-187.
- 신경아. (2016). 시간선택제 여성노동자의 조직 내 주변화에 관한 연구. 「한국여성학」, 31(2):

131-179.

- 안주엽·김기선·정동관·황준옥·김명중. (2014). 「시간선택제 전환 활성화를 위한 인센티브 방안 연구」. 기획재정부. 연구보고서 사회정책과-479.
- 양문희·배정근. (2009). 재택근무에 대한 태도에 영향을 미치는 요인 연구: 특히청 심사관 재택근무 의식조사를 중심으로. 「커뮤니케이션학연구」, 17(2): 97-123.
- 윤자영. (2015). 「시간선택제 일자리 지원사업 고용영향평가 현장점검 보고서」. 서울: 한국노동연구원.
- 윤조덕. (2015). 시간선택제 일자리에 대한 한국과 독일의 비교 분석. 「사회법연구」, 27: 1-31.
- 이성우·민성희·박지영·윤성도. (2005). 「로짓·프라빗모형 응용」. 서울: 박영사.
- 이근수·이지인. (2014). 여성고용활성화를 위한 시간선택제 일자리 창출가능성 진단: 경상북도 사례. 「한국지방자치연구」, 16(3): 193-214.
- 이원행. (2012). 유통업체 종사자의 유동근무제에 대한 선호경향에 대한 연구. 「유통과학연구」, 10(4): 13-20.
- 이자성. (2014). 공공기관의 시간선택제 일자리 현황과 향후과제. 「경남정책 Brief」, 2014-07.
- 이준협. (2015). 「시간제 일자리의 실상과 대응방안: 양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점 맞춰야」. 경제주평. 13-29. 07. 05.
- 이호창·남지민. (2015). 시간선택제 고용 우수기업의 특징과 성공요인에 대한 분석. 「한국고용노동관계학회 2015년 동계학술대회 논문집」, 475-505.
- 「일요신문」. (2014). 김용남 의원 “시간선택제 일자리, 정부와 기업 엇박자”: 정부 고용률 70% 핵심과제로 추진 vs 채용 기업 26%는 추가 없어. 9.23.
- 장수정·류선정. (2015). 여성의 시간선택제 일자리: 일·가정 양립을 위한 방안으로서의 제언. 「젠더리뷰」, 2015(겨울호): 4-12.
- 「전북도민일보」. (2016). 경력단절여성 시간선택제, 현실적 괴리감 관건. 3.23.
- 전혜숙·강희영·김지혜. (2014). 「일·가정 양립을 위한 시간선택제 일자리 창출방안 연구」. 부산여성가족개발원. 연구보고서 2014-03.
- 정미주·임상호. (2016). 여성 근로자의 일·가정양립지원제도 인식과 활용에 관한 연구. 「산업진흥연구」, 1(2): 41-47.
- 「제민일보」. (2016). 경력단절여성 시간선택제, 실효성 미비. 3.29.
- 조경옥·정유리. (2016). 「전라북도 경력단절여성 시간선택제 일자리 활성화 방안」. 전주: 전북연구원.
- ☞포커스컴퍼니. (2014). 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 정책체감도 조사」. 서울: ☞포커스컴퍼니.
- 최민정. (2015). 경력단절 여성 지원정책의 현황과 과제. 「보건복지포럼」, 227: 62-73.
- 「한겨레」. (2016). 경단녀 ‘시간제 일자리’ 결국 2년짜리였다. 6.06.
- 한국경영자총협회. (2014). 「시간선택제 일자리와 일·가정양립 관련 기업의견 조사 결과」.
- 한국고용정보원. (2017). 「2016년 시간선택제 일자리 만족도 및 실태조사 결과」 발표. 1.16. 보도자료.



- 한익현·은종환·이재완. (2015). 불량식품 근절정책의 효과성 영향요인 분석: 소비자의 인식을 중심으로. 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(11): 386-396.
- 황수경·박지혜. (2014). 『시간선택제 일자리 지원정책의 성과와 과제』. 서울: 한국개발연구원.
- Agresti, A. (1996). *An Introduction to Categorical Data Analysis*. New York: Wiley.
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14: 1-34.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human Resources Practices as Predictors of Work-family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations*, 42(2): 189-220.
- Dex, S., & Smith, C. (2002). *The Nature and Pattern of Family-friendly Employment Policies in Britain*, Bristol: Policy Press and Joseph Rowntree Foundation.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown about Work from Home: A Meta-analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6): 1524-1541.
- Gomez-Mejia, L. R., Hopp, M. A., & Sommerstad, C. R. (1978). Implementation and Evaluation of Flexible Work Hours: A Case Study. *The Personnel Administrator*, 23(1): 39-41.
- Greene, W. H. (2008). *Econometric Analysis* (6th Ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who Appreciates Family-responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-parents. *Personnel Psychology*, 48: 271-288.
- Latack, J., & Foster, L. (1985). Implementation of Compressed Work Schedules: Participation and Job Redesign as Critical Factors for Employee Acceptance. *Personnel Psychology*, 38(1): 75-92.
- Long, J. S., & Freese, J. (2014). *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. College Station, Tex.: Stata Press.
- Mahoney, T. A. (1978). The Rearranged Work Week. *California Management Review*. 20(4): 31-39.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-family Enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1): 61-81.
- Orpen, C. (1981). Effect of Flexible Working Hours on Employee Satisfaction and Performance: A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 66(1): 113-115.
- Pierce, J. L., & Newstrom, J. W. (1982). Employee Responses to Flexible Work Schedules: An Inter-organization, Inter-system Comparison, *Journal of Management*, 8(1): 9-25.

- \_\_\_\_\_ (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. *Journal of Occupational Behavior*, 4(4): 247-262.
- Scheffel, J. (2013). Does Work-Time Flexibility Really Improve the Reconciliation of Family and Work?, Beitrage zur Jahrestagung des Vereins fur Socialpolitik 2013: Wettbewerbspolitik und Regulierung in einer globalen Wirtschaftsordnung - Session: Women and the Labor Market, No. G17-V1.
- Schein, V. E., Mauner, E. H., & Novak, J. F. (1977). Impact of Flexible Working Hours on Productivity, *Journal of Applied Psychology*, 62(4): 463-465.
- Stavrou, E., & Kilaniotis, C. (2010). Flexible Work and Turnover: An Empirical Investigation across Cultures. *British Journal of Management*, 21(2): 541-554.
- Wang, P., & Walumbwa, F. (2007). Family Friendly Programs, Organizational Commitment and Work Withdrawal: The Moderating Role of Transformational Leadership. *Personnel Psychology*, 60(2): 397-427.

---

이재완(李在完): 서울대학교 행정대학원에서 행정학 박사학위(2013)를 받고, 현재 호서대학교 법경찰행정학부 조교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 정보공개, 재정정책, 정책수단, 정책평가 등이다. 주요 논문으로 “사회적 약자 보호정책 선호 결정요인에 관한 연구”(공저, 2015), “사회복지 자원봉사 참여와 계층상승 가능성”(2017), “유사중복사업 통폐합 정책에 대한 기대효과와 태도”(2017) 등이 있다(noso791@gmail.com).

### Abstract

## Female Career Interruption and Perceived Effectiveness of Flexible Part-Time Job Policy: Focusing on the Moderating Effect of Flexible Part-time Job Experience

Lee, Jae-Wan

The objective of this research is twofold: First, to examine whether women's experiencing a interrupted career influences their perception on the effectiveness of the flexible part-time job policy; Second, to examine whether individuals' flexible part-time job experiences have moderating effects on the relationship between female career interruption and perceived effectiveness of the flexible part-time job policy. In this research, data gathered from Ministry of the Gender Equality and Family's "Survey on Policy Perception of Lifecycle-Friendly Career Support Programs for Working Women" were used for the purpose of analysis. The data were analyzed using an ordered logit model. The analysis results reveal that individuals' career interruption experiences significantly positively influence their perceived effectiveness of the policy. That is, women experiencing a interrupted career perceive the policy more effective than incumbent female employees do. In the meanwhile, the interaction term of individuals' career interruption and their flexible part-time job policy experience significantly negatively influence their perception on the effectiveness of the policy, thereby weakening the positive relationship between female career interruption and perceived effectiveness of the flexible part-time job policy. It can be inferred from the main findings of this study that there is a need to shift the government's policy focus from subsidizing companies to providing training and education opportunities and/or consulting services to women experiencing a discontinuous career so as to prevent those women from becoming frustrated with the flexible part-time job policy.

**Key Words:** Flexible Part-time Job Policy, Perceived Effectiveness, Career Interrupted Women, Incumbent Female Employees, Moderating Effect