

일본과 대만의 시간제 고용에 관한 연구*

이 혜 경** 장 혜 경***

본 연구는 서비스산업의 확대와 노동유연성 추구라는 유사한 환경을 겪고 있는 일본과 대만에서 시간제 고용의 활성화와 여성화 현상이 매우 대조적임에 주목하였다. 즉 일본에서는 시간제 고용의 활성화와 여성화가 매우 활발히 진행되었고 대만은 전혀 그렇지 않은 것이다. 본 연구의 목적은 유사한 문화권의 두 나라가 시간제 고용을 중심으로 이렇게 대조적인 이유와 이는 양국의 여성 노동공급과 어떠한 연관성이 있는가를 살펴보는데 있다.

본 연구의 발견은 첫째, 시간제 고용을 둘러싼 일본과 대만의 현상을 시간제 '활성화'와 '비활성화'로 요약한다면, 이는 가사와 육아의 부담으로 인한 여성의 '자발적 선택'이라는 개인주의적 접근보다는 노동시장의 구조적 특성, 자본주의와 가부장제의 합작품, 그리고 국가의 복지 및 가족정책을 강조하는 구조주의적 접근으로 설명이 가능함을 보여주었다. 특히 노동시장분절론과 노동유연성론은 유용한 설명들을 제공하였다. 둘째, 여성의 노동공급에 있어서의 일본과 대만의 차이도 노동시장의 구조와 가족의 대응에서 그 해답을 찾을 수 있었다. 일본의 대기업 위주인 그리고 엄격히 분절적인 노동시장의 구조는 시간제 활성화와 여성화를 확대시켰고, 대만의 소(가족)기업 위주인 느슨한 그리고 덜 분절적인 노동시장은 한편으로는 기혼여성의 지속적인 정규직 취업을 용이하게 하였고, 다른 한편으로는 비공식 고용의 여지를 남겨 놓아, 시간제가 확대될 필요가 없었다.

그러므로 본 연구는 서비스산업의 확대와 노동유연성의 추구라는 유사한 환경변화에 대하여 국가별로 다른 적응과 대응방식이 가능함을 보여 주었다. 특히 대만의 사례는 비공식 노동시장의 중요성을 인식시켜 주었으며, 비공식 노동시장의 현존이 산업화가 덜 되어서가 아니라, 노동시장의 특성상 중요하며 하청망을 통한 다품종 소량생산이라는 산업화 전략의 일환일 수도 있음을 보여 주었다.

핵심단어: 시간제, 유연성, 여성고용, 노동시장특성, 일본, 대만

* 본 연구는 1997년 한국학술진흥재단의 공모과제 연구비에 의해 연구된 논문임.

** 배재대학교 사회과학부 교수.

*** 한국여성개발원 연구위원.

I. 들어가는 글

고용형태의 다양화 추세와 시간제 근로의 확산은 서유럽과 미국, 캐나다, 호주 등 미주권 국가들을 중심으로 지난 30년간 지속되어 왔다. 90년 이들 국가들의 시간제 근로자 수는 5천만 명에 달하고 있으며(Thurman and Trah, 1990: 23), 96년 이들 국가들 전체 취업자 4-5명중 한명꼴은 시간제 근로자였다(한국노동연구원, 1998: 38). 따라서 서유럽과 미주권 등에서는 비정규노동¹⁾ 특히 시간제 고용에 대한 학문적 논의가 매우 활발한 편으로, 이러한 연구의 일부는 국내에 소개되기도 하였다(김성환, 1992; 장영철, 1997; 정인수, 1996).

그러나 아시아 지역의 시간제 고용에 대해서는 일본에 대한 소개(김성환, 1992; 김순영, 1998; 김태홍, 1994; 신영수, 1996)외에는 국내에 소개된 것도 연구된 것도 전혀 없는 실정이다. 그 이유는 우선 아시아 지역 국가들 중에서 오직 일본에서만 시간제 고용이 활발하기 때문이다. 그리고 아시아 지역 국가들 중에서 시간제 고용에 관한 공식적인 통계를 비교적 체계적으로 보고하고 있는 경우는 일본과 대만 그리고 우리 나라뿐이기 때문이다.²⁾ 서유럽 및 미주권 국가들과 일본에서 시간제 고용이 증가한 것은 고도산업화 즉 서비스산업의 확대와 관련이 있으며, 시간제 고용은 특히 여성을 중심으로 확대되었다. 80년대 이후 대만을 위시한 아시아 신흥공업국에서도 서비스산업이 크게 확대되어서 유연한 노동력에 대한 수요가 절실한 형편인데, 이들 신흥공업국에서는 왜 시간제 고용의 활성화나 여성화가 진행되지 않는가? 싱가포르와 홍콩과는 달리, 대만은 지난 20년간 시간제 고용에 대하여 지속적으로 집계·보고하고 있음에도 불구하고, 그리고 대만의 이러한 공식통계에 의하면 그간 전체 취업자의 10% 가까이 시간제 근로자였음에도 불구하고, 시간제 고용에 대한 학문적 논의가 왜 없는가? 80년대 이후 세계경제의 급속한 변화 속에서 일본과 대만 모두 노동유연성에 대한 수요가 급증했음에도 불구하고, 시간제 고용은 왜 일본에서만 여성고용의 특수한 형태가 되었는가? 그렇다면 여성의 노동시장 참여에 있어서 일본과 대만은 어떠하며,

1) 비정규노동이란 임시직, 시간제, 파견제 및 특수계약직 등을 포괄하는 개념이다.

2) 싱가포르와 홍콩은 최근에야 시간제 고용에 대한 공식 통계를 보고하고는 있으나, 그 내용이 빈약하여 체계적인 비교가 불가능하다.

이는 시간제 고용과 어떠한 연관성이 있는가?

본 논문은 시간제 고용에 관한 이러한 질문들을 중심으로 일본과 대만의 경험을 비교하고자 한다. 그간 시간제 고용에 관한 국가간 비교는 대부분이 서유럽과 미주권 국가들간의 비교였으며, 이들 구미 국가들과 일본과의 비교도 어느 정도 수행되었다. 그러나 시간제 고용에 대한 아시아 지역내 국가간 비교는 전혀 없는 실정이다.³⁾ 그 이유는 한편으로는 시간제에 대한 논의가 대부분 서구권 및 미주권 학자들에 의하여 주도되었고, 일부 일본 학자들의 경우에도 선진공업국의 입장에서 일본과 미주권 및 서구권 국가간의 비교에 더 관심이 있었기 때문이다. 다른 한편으로는, 아시아 신흥공업국의 경우는 아직 산업화 단계에 있어서 충분히 고도산업화 단계에 도달하지 못하여 시간제 고용이 활성화되지 못했다고 속단하였기 때문이다. 그러나 이러한 시각은 아시아 각국의 특수한 경험을 무시한 채 아시아 지역 국가들의 산업화가 마치 구미 국가들과 일본의 전철을 그대로 따를 것이라는 가정에서 비롯된 것이다.

그러므로, 시간제 고용을 둘러싼 일본과 대만의 비교는 이러한 시각을 검토해 볼 수 있는 중요한 사례를 제공할 것이다. 특히 유교에 바탕을 둔 가부장적 문화를 공유하고 있는 일본과 대만의 사례는 시간제 고용에 관한 개인주의적 및 구조주의적 이론의 쟁점들을 검토해 볼 수 있는 실험적인 장도 제공할 것이다.

II. 시간제 고용에 관한 이론적 논의

시간제 고용에 대한 이론은 시간제 고용이 증가하는 이유와 고용구조 특히 여성고용구조에 미치는 영향 등을 검토함으로써 노동시장과 여성노동을 설명하는 이론체계의 연장선상에서 발달되었다. 특히 노동유연성 추구하고 관련하여 시간제 근로가 여성고용의 특수한 형태가 된 이유를 설명하는 이러한 이론들은 공급과 수요 측면으로 또는 개인주의적 접근과 구조주의적 접근으로 나눌 수 있다.

3) 최근 Yu(1999)는 일본과 대만의 성별 고용형태와 직업경로를 비교하고는 있으나, 시간제 고용에 대한 논의는 충분하지 않다.

1. 개인주의적 접근

개인주의적 접근의 대표적인 이론들은 성역할이론과 인적자본론 등이 있다. 성역할이론(Armstrong and Armstrong, 1984; Long and Jones, 1981; Van Velsor and O'Rand, 1984)은 노동력 부족으로 인하여 시간제 고용이 증가하나, 이 때 기혼여성은 가사와 육아부담으로 인하여 시간제 고용형태를 선호한다고 설명한다. 그리고 인적자본론(Beechey and Perkins, 1987; Mincer and Polacheck, 1974; Mincer and Ofek, 1982; Polacheck, 1975)은 이러한 성역할을 이미 주어진 것으로 전제한 후, 여성은 장래의 결혼과 육아로 인한 취업의 중단을 예견하여 비교적 기술변화가 적은 직종과 시간제가 가능한 직종을 선호한다고 본다.

그밖에 교육의 증가를 강조하는 교육확대론, 그리고 평균수명의 연장과 출산율 저하 등 인구사회학적 변화로 인한 가족생활주기중요성감소론(Blossfeld, 1997) 등은 이러한 특성들이 여성의 고용을 증가시키며, 이 때 기혼여성은 가사와 육아의 부담으로 시간제를 선호한다고 설명한다.

그러므로 개인주의적 접근은 시간제 취업이 여성 스스로의 자발적인 선택에 의해 선호되며, 그리고 자녀가 있는 여성들이 가정과 직장을 양립하기 위해 가장 적합하게 선택할 수 있는 취업형태임을 강조한다. 그러나 이러한 개인주의적 접근은 여성의 가정 내에서의 성역할과 노동시장 및 사회의 성별분업을 이미 주어진 것으로 전제함으로써, 현실적으로 상당수의 여성들은 가사와 육아에 대한 사회적·제도적 지원이 미흡하여, 그리고 노동시장에서 다른 취업기회가 없어서, 어쩔 수 없이 비자발적으로 시간제 취업을 하게 되는 측면을 간과하고 있다(Tam, 1997).

2. 구조주의적 접근

개인주의적 접근과는 달리 구조주의적 접근은 시간제 근로가 비자발적으로 또는 구조적으로 유인된다는 점을 강조한다. 구조주의적 접근은 먼저 노동시장의 구조에 주목하는 노동시장분절론, 후기산업사회론의 하나인 노동유연성론, 노동시장과 가부장적 사회제도 및 이데올로기의 상호작용에 초점을 맞추는 수정구조주의 이론, 그리고 노동시장과 국가의 복지 및 가족정책을 강조하는 복지국가유형론 등이 있다.

1) 노동시장 분절론

노동시장분절론은 노동시장이 '일차' 및 '이차' 부문으로 형성되어 있으며, 시간제 고용을 이차부문에 속하는 것으로 본다⁴⁾ 초기의 노동시장분절론(Doeringer and Piore, 1971)은 기업 자체를 일차 또는 이차부문에 속한다고 설명했으나, 후기의 분절론(Osterman, 1982; 1988)은 하나의 기업이 기업내 직무에 따라 일차 및 이차부문을 동시에 창출한다고 본다.⁵⁾ 이는 기업이 비용최소화, 유연화, 예측가능성 제고라는 세 가지 목표를 달성하기 위함이며, 이때 상품에 대한 수요가 큰 폭으로 변동하는 기업은 이들 세 가지 목표 중 유연화를 우선적으로 추구한다고 본다. 따라서 노동시장분절론은 시간제 고용이 증가하는 원인을 기술변화와 외부시장 환경의 변화 등도 고려하나, 기본적으로는 자본과 노동의 각축 속에서 자본 또는 고용주의 이해가 반영된 것으로 보며, 이 과정에서 여성은 시간제 근로 외에는 다른 선택의 여지가 별로 없다고 본다 (Bakker, 1988: 22; Sakamoto and Chen, 1991: 295). 그러나 노동시장분절론은 시간제 고용의 확대를 이해하는데 유용한 틀을 제공하나, 성관점의 결여로 인하여 시간제 고용의 여성화를 충분히 설명하지는 못하고 있다.

2) 노동유연성론

노동시장분절론이 60년대 이후 갈등론적 관점으로 출발하였다면, 노동유연성론은 80년대 이후 구조기능주의 관점으로 대두되었다. 노동유연성론은 70-80년대 서구경제의 위기를 그간의 포드주의적 대량생산체제의 한계로 인식하고 이를 극복하려는 후기산업사회론의 하나로 대두된 것이다.⁶⁾ 80년대 초 피오르와 세이블(Piore and Sabel, 1984)이 다기능적 '유연성'을 제기한 이후 유연성에 대한 논의가 매우 활발하다. 유연성의 유형은 양적 및 질적 유연성, 또는 임금, 고용형태 및 기능유연성 등 다양하게 나눌 수 있으며,⁷⁾ 이때 양적 또는 고용형태유연성의 핵심이 시간제 근로란 것

4) 노동시장분절론에 대한 자세한 설명은 이혜경(1994)과 이혜경외(1998)를 참조하시오.

5) 한 기업 내에 경영자나 숙련기술자를 위한 일차부문과 비숙련 노동자를 위한 이차부문이 창출되며(Osterman, 1982), 일차부문은 다시 산업노동자부문, 셀러리맨부문, 기능직부문으로 다시 나누어진다고 본다(Osterman, 1988).

6) 후기산업사회론은 다시 영국의 전문유연성론, 독일의 신생산개념론, 프랑스의 조정이론 등으로 나누어지며, 이에 대한 상세한 설명은 이영희(1994: 63-66)를 참조하시오.

7) 유연성의 유형에 대해서는 김태홍(1999: 16)과 정인수(1998: 2) 등도 참조하시오.

이다(Atkinson, 1987; Beechey and Perkins, 1987; Rosenberg, 1989). 노동유연성론은 시간제 고용의 증가 원인을 70년대 석유파동과 이로 인한 세계경제의 위기, 생산기술의 변화, 자본의 세계화, 서비스산업의 확대 등으로 설명한다. 즉 이러한 환경의 변화로 기업은 일차부문에서는 질적 또는 기능적 유연화전략을 그리고 이차부문에서는 양적 유연화전략을 추구하게 되었다는 것이다. 그러나 노동시장분절론과 마찬가지로 노동유연성론도 왜 시간제가 여성고용의 특수한 형태로 확대되고 있는지에 대해서는 설명력이 부족하다.

3) 수정구조주의 이론

시간제의 여성화에 대하여는 페미니스트 관점인 수정구조주의이론(Duffy and Pupo, 1992; Smith, 1983; Walby, 1986)이 보다 구체적으로 설명하고 있다. 이에 의하면, 시간제 고용은 자본주의와 가부장제의 합작품이라는 것이다. 우선 시간제 고용이 증가한 원인에 대하여는 노동시장분절론과 노동유연성론과 설명을 같이 한다. 즉 서비스산업의 확대에 의한 시간제 직종의 확대, 인건비 절약과 경기변동에 대처하기 위한 고용주의 유연노동에 대한 이해, 노조의 대응 및 노조에 대한 자본의 통제, 시간제 취업이 가능한 대규모 유희노동력의 존재 등 복합적인 요인들 때문이라는 것이다.

그러나 자본은 동시에 여성들이 저임금 노동과 가사노동을 병행하기를 원한다는 것이다. 그 이유는 한편으로는 여성들이 취업을 함으로써 그 소득으로 보다 많은 상품과 서비스를 시장에서 구매할 수 있고, 동시에 취업으로 인하여 담당할 수 없는 가사노동의 상당부분을 다시 시장에서 구입할 것이기 때문이다. 다른 한편으로는 자본의 노동재생산 비용을 줄이기 위해서는 가사노동의 상당 부분은 그래도 계속 여성이 맡아야 한다는 것이다. 그러므로 이러한 자본의 요구에 부응하여 여성 취업은 시간제 고용형태로 증가한다는 것이다(소콜로프, 1990:210-68; Duffy and Pupo, 1992:78; Walby, 1986). 이 때 여성의 시간제화로 인한 혜택은 자본 외에도 가부장적 사회의 남성들에게도 돌아가, 자본주의와 가부장적 사회는 함께 여성의 노동이 저임금·시간제화하도록 유인한다는 것이다. 이렇게 볼 때 동 이론은 여성의 시간제 고용에 있어서 자본의 이해와 가족내 성별분업 즉 가부장적 사회와 가족구조의 중요성을 제기하였다는 점에서 의의가 있다.

4) 복지국가유형론

복지국가유형론은 여성의 노동형태가 복지국가의 유형에 따라 좌우된다고 본다. 우선 사회민주주의 복지국가 유형은 평등원리를 강조하며 계급과 성평등을 추구하므로, 국가의 관련 정책들은 여성의 유급노동을 지지하며 기혼여성들이 시간제보다는 풀타임 정규근로를 하도록 격려한다. 과거 가족이 담당하던 역할의 상당부분을 국가의 복지정책으로 흡수한 스칸디나비아의 국가들이 그 예이다(Blossfeld and Hakim, 1997: 7-17; Hakim, 1997).

한편, 영국⁸⁾과 미국 같은 자유주의 복지국가 유형은 개인의 자유를 강조하므로 기혼여성의 고용을 특별히 장려하지는 않는다. 비교적 경쟁적인 자유노동시장은 저임금·저기술의 시간제 직업들을 창출하고 국가의 관련정책은 생계보조와 어느 정도의 사회보장을 제공함으로써 여성들로 하여금 유급고용과 자녀양육을 병행할 수 있도록 한다. 그러므로 사회민주주의 복지국가에 비해 자유민주주의 국가에서 여성의 시간제 고용이 더 보편화된다는 것이다.⁹⁾ 마지막으로 네덜란드와 독일 등 보수주의 유형의 국가들은 기혼여성들의 가족활동에 우선 순위를 두므로, 세금제도 등 관련정책들은 기혼여성들이 시간제보다는 전업주부를 그리고 정규직보다는 시간제를 선택하도록 고무한다.¹⁰⁾

지금까지 살펴본 다양한 이론들은 서로 겹쳐지기도 하면서 상호보완적으로 시간제의 활성화 및 여성화를 설명하고 있다. 노동시장의 구조는 정부와 기업으로 하여금 노동유연성 제고정책으로 시간제 보급정도와 특성에 중요한 영향을 미치고 있고 시간제의 여성화 현상은 노동시장과 관련하여 각국의 가부장적인 사회 및 가족구조, 복지제도와 밀접하게 관련되어 있음을 보여준다.

8) Esping-Andersen(1990)은 영국의 경우를 보수주의-조합주의적 복지국가 유형으로 분류하고 있다. 자세한 내용은 Esping-Andersen(1990: 26-29)을 참조하시오.

9) 그러나 자유민주주의 복지국가 유형 내에서도 국가의 의료보험제도, 세금제도 등 관련정책에 따라 영국은 여성 파트타임의 활성화를 미국은 여성 정규근로의 활성화를 꾀었다. 보다 상세한 내용은 Hakim(1997)을 참조하시오.

10) 독일, 프랑스, 남부 및 동부유럽국가들에서 국가정책이 여성의 취업형태에 미치는 영향에 대하여는 Blossfeld and Hakim (1997: 14-16)을 참조하시오.

III. 일본과 대만의 시간제 고용현황

시간제 근로에 대한 전 세계적인 기준은(ILO, 1989)은 '정규 근로시간보다는 충분히 적은 시간을 정기적으로 근로하는 것' 이므로, 적은 '근로시간' 과 '정기적' 인 임금 근로가 그 핵심이다. 근로시간에 따른 기준은 각 국가에 따라 주당 30-37시간 등 그 기준이 다양하나, 일반적으로 주당 35시간을 기준으로 하는 국가가 많은 편이다.

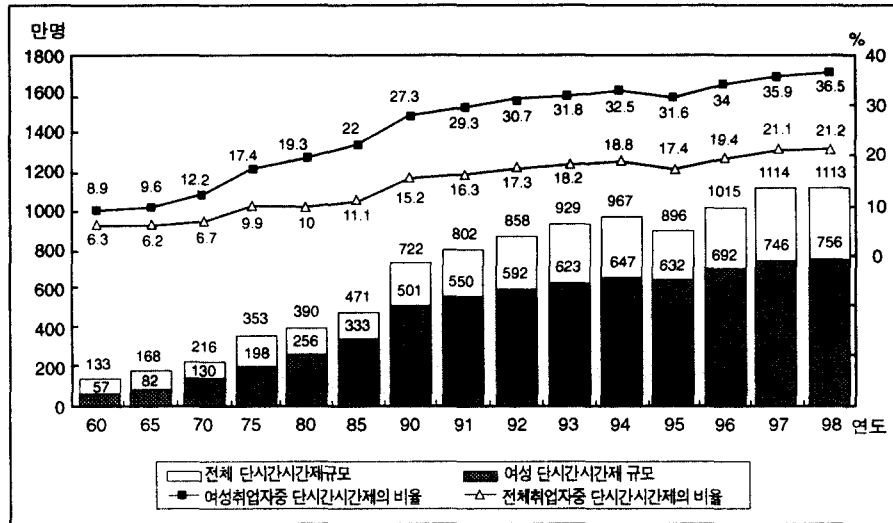
일본은 주당 35시간을 기준으로 시간제를 분류하고 있으나, 노동시간과는 무관하게 회사에서의 지위나 호칭이 '파토(pato)' 인 경우도 있다. 즉 회사에서는 '파토' 로 불리나 주당 35시간 이상을 일하는 장시간시간제도 있는 것이다. 한편 대만은 주당 40시간을 기준으로 시간제를 분류하고 있으나, 95년부터는 주당 근로시간이라는 객관적 기준 외에도 본인의 주관적 인식을 함께 조사하여 분류하고 있다(대만 행정원 주계처, 1995). 그러므로 대만에서도 95년 이후에는 주당 40시간 이상 일하는 장시간시간제 근로자가 집계되었다. 따라서 일본과 대만 각 사회에서 주당 근로시간을 기준으로 한 시간제 근로자를 '단시간시간제' 로 그리고 주당 근로시간과 무관한 실제의 시간제 근로자를 '실제시간제' 로 나누어 살펴보자.

1. 시간제 근로자 규모

원래 시간제 근로란 농림어업 부문에서 보편적인 현상이다. 그러나 일본에서는 60년대부터 비농업 부문에서도 시간제 근로가 시작되었다. 즉 비농업 부문에서 단시간 시간제로 일하는 사람의 수가 60년 133만 명에서 75년 353만 명으로 크게 증가하였고, 그 후 계속 증가하여 96년 1,000만 명을 넘어섰고, 98년에는 1,113만 명에 달하고 있다(그림 1)). 전체 취업자 중 단시간시간제가 차지하는 비율을 살펴보면, 70년대 이후 꾸준히 증가하는 추세 속에서도 특히 70-75년 사이와 85-90년 사이에 가장 급격히 증가하였음을 알 수 있다.

한편 비농업 부문에서 시간제 고용이 시작된 60년대에는 전체 단시간시간제의 43%만이 여성이어서, 시간제 근로란 그 시작부터 여성의 전유물은 아니었다. 그러나 70년대로 들어오면서 단시간시간제의 여성화가 진행되어, 전체 단시간시간제중 여성

〈그림 1〉 일본 단시간시간제의 추이: 비농업 부문, 1960-1998



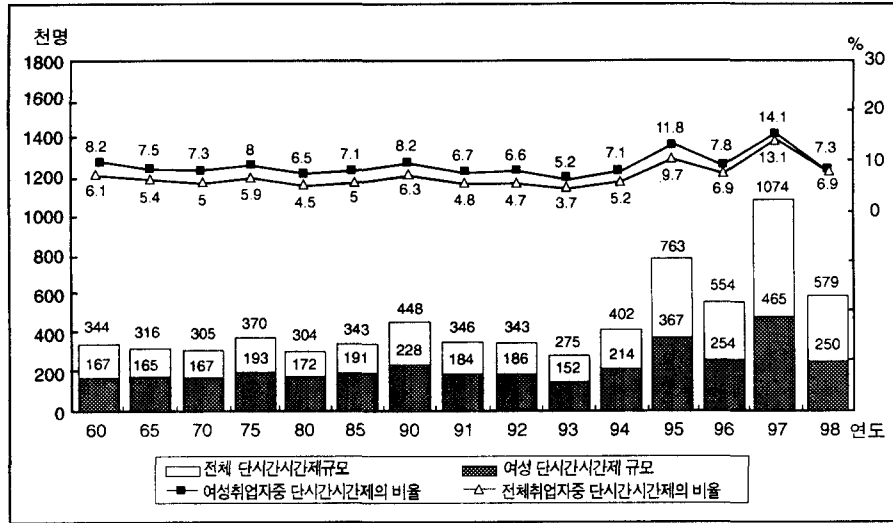
자료: 일본 노동성 여성국(1997), 총계청 통무국(1998)

의 비율이 70년 60%로, 그리고 85년 이후 70% 정도로 안정화되고 있다. 그러므로 〈그림 1〉은 일본에서는 70년대와 80년대를 통하여 단시간시간제가 급증하였고, 70년대 이후 단시간시간제의 증가와 함께 시간제의 여성화가 동시에 진행되었음을 보여 준다.

대만의 비농업 부문에서의 단시간시간제의 추이는 〈그림 2〉와 같다. 우선 일본과는 다르게, 지난 20년간 단시간시간제의 비율은 경기변동에 따른 약간의 지그재그를 보이고는 있으나 비교적 안정적인 편이다. 즉 94년과 97년의 증가를 예외로 하면, 전체 취업자중 단시간시간제가 차지하는 비율은 지난 20년간 7% 미만이다. 그리고 여성 취업자중 시간제의 비율도 94년과 97년을 예외로 하면, 지난 20년간 9% 미만으로, 전체 단시간시간제중 여성이 차지하는 비율은 지난 20년간 50% 미만이었다. 그러므로 일본과는 달리, 대만에서는 시간제 근로자의 규모가 작은 편으로, 노동력의 시간제 화나 시간제의 여성화가 진행되지 않았음을 알 수 있다.

일본에서는 위에서 살펴본 단시간시간제외에도 호칭 '파트'(이후 장시간시간제로 통일함)가 있다. 이들은 정규근로자와 주당노동시간이 비슷하고 업무내용도 유사하나,

<그림 2> 대만 단시간시간제의 추이: 비농업 부문, 1983-98



자료: 대만 행정원 주계처(1998)

계약시 '파트'로 입사하여 임금과 노동조건 등이 열악한 비정규근로자들이다. 일본 노동성(1991, 1997)의 《파트타임 실태조사 보고》에 의하면 전체 시간제 근로자중 장시간시간제의 비율은 90년과 95년 각각 27.3%와 16.2%였다(표 1)). 90년에 비하여 95년에 장시간시간제가 감소한 이유는 그 동안 장시간시간제가 집중되었던 제조업 부문이 축소하였고, 대신 단시간시간제가 집중되는 도소매·음식업 등 서비스 부문이 증가하였기 때문이다. 어쨌든 이들 실태조사들은 일본에는 단시간시간제외에도 정규근로자와 비슷한 시간을 근무하는 장시간시간제가 상당 수 있음을 보여 주었고, 일본에서의 시간제 근로자란 이들 단시간 및 장시간시간제를 포괄하는 개념임을 알 수 있다.

한편 대만 행정원은 83년 이후 94년까지는 주당 노동시간(40시간)을 기준으로 시간제와 정규근로자를 집계하다가, 95년부터는 주당 노동시간외에도 응답자 스스로 자신의 노동조건이 시간제와 정규 중 어디에 속하는지를 질문하였다.¹¹⁾

11) 95년 이후 대만 행정원의 시간제 개념을 구체적으로 알아내기 위하여 대만 중앙연구원(Academia Sinica)의 Dr. Tu. Suhao의 도움을 받았다. Dr. Tu는 행정원 자료를 집계하는 DGBAS에 조사방식의 구체적인 변화내용을 문의하여 그 결과를 본 연구진에게 알려 주었다.

〈표 1〉 일본 시간제 근로자 규모

(단위: 천명, %)

		총근로자	실제시간제 (A+B)	단시간시간제 (A)	장시간시간제 (B)
1990	합계	41,593 (100.0%)	6,480 (15.6)	4,708 (11.3)	1,772 (4.3)
	합계	44,735 (100.0%)	7,983 (17.8)	6,687 (14.9)	1,296 (2.9)
1995	남성	27,396 (100.0%)	2,094 (7.6)	1,521 (5.6)	573 (2.1)
	여성	17,339 (100.0%)	5,589 (34.0)	5,166 (29.8)	723 (4.2)

자료: 일본 노동성(1991, 1997)

주: 비농림부문에서 종업원 5인 이상 사업체와 그 종사자를 대상으로 함.

〈표 2〉 대만의 실제시간제와 단시간시간제의 비율

연도	실제시간제				단시간시간제				
	전체 취업자중 시간제%	남성 취업자중 시간제%	여성 취업자중 시간제%	시간제 중 여성 %	전체 취업자중 시간제%	남성 취업자중 시간제%	여성 취업자중 시간제%	시간제 중 여성 %	
전 체	1996	1.2	0.5	2.3	75.5	8.3	7.9	8.9	42.1
	1997	0.9	0.4	1.7	75.0	14.0	13.5	14.7	41.4
	1998	0.7	0.2	1.4	70.7	8.0	7.9	8.1	40.0
농 업	1996	2.8	1.1	6.7	72.0	20.4	20.0	21.3	30.8
	1997	1.5	0.5	4.0	76.9	21.9	21.5	22.9	30.5
	1998	1.0	0.3	2.6	75.0	18.9	19.1	18.3	28.1
비 농 업	1996	1.0	0.4	1.9	76.5	6.9	6.2	7.8	45.8
	1997	0.8	0.3	1.5	74.6	13.1	12.5	14.1	43.3
	1998	0.7	0.2	1.3	80.4	6.9	6.6	7.3	43.2

자료: 대만 행정원 주계처(1996, 1997, 1998)

따라서 95년 자료부터는 주당 40시간 미만을 일하는 정규근로자와 주당 40시간 이상을 일하는 장시간시간제가 구별되었다. 그러나 이러한 새로운 기준에 의하면(〈표 2〉),

남성 취업자의 1% 미만이 그리고 여성 취업자의 2%정도만이 실제시간제 근로자로 나타나, 대만에서는 남녀 모두에게 실제시간제란 매우 드문 현상임을 알 수 있었다. 즉 일본과는 달리 대만에서는 노동시간에 의한 시간제 구분은 의미가 없으며 즉 단시간시간제의 상당수가 정규근로자이며, 따라서 실제시간제 근로자의 규모는 매우 적다. <표 2>에 의하면, 단지 농업부문에서 그리고 남성보다는 여성에게 실제시간제가 약간 더 많은 편으로, 대만의 실제시간제의 수는 96년 14만명, 97년 11만명, 그리고 98년 10만명에 불과하다. 그러나 실제시간제의 70% 이상이 여성이었다.

2. 시간제 근로자 특성

<표 3>은 일본 시간제 근로자의 특성을 집계하였다. 비교를 위하여, 노동성(1997)의 <파트타임 실태조사 보고>에 나타난 일본 전체 시간제 근로자(실제시간제)의 특성과 98년 <노동력조사 특별조사보고>에 나타난 단시간시간제와 정규근로자의 특성을 함께 요약하였다. 우선 일본에서는 실제시간제와 단시간시간제의 특성이 매우 유사하다. 이들 시간제 근로자를 정규근로자와 비교할 때, 남녀 모두에게 있어서 시간제 근로자가 정규근로자에 비하여 학력이 낮으며, 도소매업과 개인서비스업에 집중되어 있다. 그러나 시간제 근로란 여성에게 있어서는 35-54세 사이의 중년층의 일이나, 남성에게는 25세 미만의 젊은 층이거나 또는 55세 이후의 노년층의 일로 나타났다. 즉 일본에서 시간제란 남성의 경우에는 10대 후반 20대 초 젊은이의 첫 취업형태이거나 55세 이상 노년층의 정년퇴직 이후의 근로형태이며, 여성의 경우에는 30대에서 50대까지의 중년 기혼여성의 취업 형태임을 알 수 있다.¹²⁾

<표 4>는 98년 대만의 시간제와 정규근로자의 특성을 비교·정리한 것이다. 우선 대만에서는 남녀 취업자의 1~2% 정도가 실제시간제이므로, 그 규모는 남녀 각각 4만명과 6만명이 채 안된다. 대만에서 시간제란 남녀 모두 35세 이상의 중년층의 일이며, 농림어업과 도소매업 및 개인 및 기타서비스업에 집중되어 있다. 그러나 여성의 경우에는

12) 일본 여성 시간제 근로자의 82%가 기혼자로, 이들의 대부분이 결혼과 육아 등의 이유로 퇴직했다가 재취업한 경우이므로, 일본 여성의 전형적인 취업형태는 미혼일 때에는 정사원으로 그리고 결혼 후에는 시간제임을 알 수 있다 (일본 노동성, 1997).

〈표 3〉 일본 시간제 근로자의 특성, 1995^a, 1998^b

(단위: 만명, %)

		실제시간제 ^a		단시간시간제 ^b		정규근로자 ^b	
		여 성	남 성	여 성	남 성	여 성	남 성
연령	15 ~ 24세	10.6	45.4	16.8	28.4	15.8	8.4
	25 ~ 34세	15.3	9.4	14.4	10.2	23.8	23.7
	35 ~ 44세	29.5	5.9	21.3	8.6	16.9	21.7
	45 ~ 54세	32.0	7.1	24.7	12.9	24.9	25.9
	55 ~ 64세	10.9	20.3	14.2	18.2	14.4	15.6
	65세 이상	1.7	11.9	8.6	21.7	4.1	4.7
	합 계 (n)	100.0 (558.9)	100.0 (209.4)	100.0 (1,100)	100.0 (567)	100.0 (1,559)	100.0 (3,296)
학력	고졸 이하	80.6	84.2	76.5	79.0	67.5	65.8
	전문대 이상	19.4	15.8	23.5	21.0	32.5	34.2
	합 계 (n)	100.0 (558.9)	100.0 (209.4)	100.0 (960)	100.0 (434)	100.0 (1,531)	100.0 (3,261)
산업	농림어업	-	-	6.6	12.5	3.2	2.6
	광업	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.2
	건설업	1.5	3.9	3.7	14.2	4.1	14.9
	제조업	21.7	7.6	18.0	13.7	21.6	25.5
	전기·가스업	0.2	0.1	0.1	0.7	0.2	0.7
	운송업	3.2	5.1	2.9	7.2	2.9	8.8
	도·소매업	45.6	51.6	34.8	21.4	25.6	18.7
	금융업	1.8	0.2	3.4	3.1	5.7	3.7
	개인서비스	26.1	31.4	29.6	23.9	34.3	20.0
	공공행정	-	-	0.8	2.9	2.3	4.9
	합 계 (n)	100.0 (516.6)	100.0 (152.1)	100.0 (972)	100.0 (415)	100.0 (1,539)	100.0 (3,268)

a : 일본 노동성(1997) : 비농업 부문, 1995년

b : 일본 총계청 통무국(1998) : 전산업, 1998년

제조업에 그리고 남성의 경우에는 건설업에도 시간제의 상당수가 집중되어 있다.

우선 일본과 대만 모두에서 도소매업에 시간제 근로자가 집중된다는 사실은 구미 선진국의 경험과 유사하나, 일본과 대만은 이들 선진공업국에 비해서 제조업에도 여성 시간제의 고용이 활발한 편이다. 그리고 일본에서는 노동시장에 막 진출하려는 젊

〈표 4〉 대만 시간제 근로자의 특성, 1998

(단위: 천명, %)

		실제시간제		단시간시간제		정규근로자	
		여 성	남 성	여 성	남 성	여 성	남 성
연령	15 ~ 24세	8.8	13.9	10.0	9.8	18.4	21.5
	25 ~ 34세	24.6	13.9	26.7	20.2	32.0	26.7
	35 ~ 44세	40.4	30.6	33.0	26.8	29.3	27.0
	45 ~ 54세	17.5	25.0	18.7	21.4	14.7	15.9
	55 ~ 64세	7.0	11.1	9.3	15.6	4.9	7.4
	65세 이상	1.8	5.6	2.3	6.2	0.7	1.5
	합 계 (n)	100.0 (57)	100.0 (36)	100.0 (300)	100.0 (481)	100.0 (3,343)	100.0 (5,890)
학력	고졸 이하	-	-	70.5	81.3	73.9	75.6
	전문대 이상	-	-	29.5	18.7	26.1	24.4
	합 계	-	-	100.0	100.0	100.0	100.0
	(n)	-	-	(292)	(439)	(3,388)	(5,172)
산업	농림어업	12.8	11.1	14.9	25.1	5.7	9.1
	광업	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.2
	건설업	0.0	22.2	4.5	30.6	2.4	12.2
	제조업	29.8	11.1	18.3	11.7	28.6	30.0
	전기·가스업	0.0	0.0	0.0	0.5	0.1	0.5
	운송업	0.0	0.0	2.1	4.1	2.5	7.2
	도·소매업	31.9	33.3	20.1	8.7	27.3	20.1
	금융업	0.0	0.0	4.8	2.5	5.7	3.2
	개인서비스	25.5	22.2	31.8	14.3	24.5	13.8
	공공행정	0.0	0.0	3.5	2.3	3.1	3.7
	합 계 (n)	100.0 (47)	100.0 (9)	100.0 (289)	100.0 (435)	100.0 (3,346)	100.0 (5,122)

자료 : 대만 행정원 주계처(1998) : 전산업

은 남성과 정년퇴직을 한 노년 남성들이 시간제로 일하고 있음에 비해, 대만에서는 35세 이상의 중년층 남성들도 농림어업과 건설업 및 서비스업에서 시간제로 일하고 있어서, 대만에서의 시간제란 일종의 일용직 또는 임시직의 개념으로 보인다.¹³⁾

13) 대만 《인력자원조사통계연보》에는 일용직, 임시직의 집계는 없다.

IV. 시간제 활성화(일본) 대 비활성화(대만) 원인

일본에서 시간제 고용은 60년대부터 시작되었다. 전후 급속한 경제성장으로 일본은 60년대 중반부터 노동력 부족을 겪어왔다. 그러나 교육기회의 확대로 젊은 여성들의 노동참여가 줄어들자, 60년대 중장년층 기혼여성을 시간제로 제조업의 생산공장에서 단순·보조 노동력으로 활용하기 시작하였다. 그러나 일본에서 시간제 고용이 본격화된 것은 70년대부터이다. 우선 기업은 70년대 석유파동으로 인한 불경기와 산업구조의 재편과정을 겪으면서 종신고용 근로자들을 해고하는데 큰 어려움을 겪었다. 따라서 기업은 경기변동에 즉각적으로 대처할 수 있는 탄력적인 노동력이 필요하게 되었다. 즉 해고가 용이한 시간제를 선호하게 된 것이다. 따라서 70년대부터 기혼 여성의 시간제 취업이 본격적으로 증가하였다. 일본에서는 기혼여성의 노동공급과 시간제 고용이 함께 일어났으며, 즉 기혼 여성이 시간제로 노동시장에 참여한 것이다. 그러므로 이들 기혼여성들은 70년대 일본의 노동시장에서 '경기완충제' 또는 '산업에 비균'의 역할을 담당한 것이다(다케니카 에이코, 1996: 195-6).

한편 일본 서비스산업의 확대도 70년대 두 차례의 석유파동을 겪으면서 본격화되었다. 즉 75년을 고비로 제조업 부문의 취업자 수가 서서히 감소하면서, 전체 취업자 중 서비스 부문 종사자의 비율이 75년부터 50%를 넘었고, 93년부터는 60%를 넘게 되었다. 서비스산업은 노동의 수요가 시간과 주 그리고 계절별로 파동이 크다. 그러므로 기업의 입장에서는 통상 정규근로자의 수는 수요가 적을 때의 노동량으로 대응시키고, 수요가 많을 때에는 시간제나 파견사원 등으로 노동량을 조정하게 되었다.

80년대 중반 플라자 합의에 따른 엔고현상은 특히 제조업에 큰 부담이 되었고, 이들은 시간제를 고용함으로써 인건비를 절약하고자 하였다. 더욱이 80년대 후반 일본 경제의 소프트화, 국제화, 고도정보화, 서비스화의 증가로 경제활동이 24시간화되자, 80년대 후반부터 시간제 노동력은 더 이상 보조나 조달책이 아닌 기간 노동력이나 전문 노동력으로도 활용되고 있다(일본 노동성, 1997). 한편 일본 노동력의 고령화현상도 종신고용과 연봉제가 특징인 일본기업에게 인건비 부담을 높이는 요인이다. 그러므로 현재의 연봉제를 파괴하지 않으면서 노동력 부족, 경기변동, 노동유연성 및 노동력의 고령화 등에 대한 일본기업의 대응이 시간제 고용인 것이다.

대만은 80년대부터 노동력 부족을 겪고 있다. 그러므로 80년대 초반부터 여성의

노동참여가 큰 폭으로 증가하고 특히 기혼여성의 취업이 급증하였다. 대만은 85년을 고비로 제조업부문의 취업자 규모는 서서히 감소하고 서비스산업이 확대되기 시작한다. 따라서 서비스산업으로의 여성의 진출은 팔목할 만하다. 여성 취업자중 서비스산업 종사자의 규모가 80년 40%에서 90년 52%로 그리고 98년에는 63%에 달하고 있다(대만행정원 주계처, 1983: 1998). 80년대 후반부터 대만도 서비스산업의 확대, 국제화, 정보화를 겪고 있으며, 최근 국가간 경쟁이 더욱 치열해지고 있으므로, 노동력 유연성 제고에 대한 요구가 크다. 즉 대만도 일본과 마찬가지로 인건비 절약과 경기변동에 따라 해고가 용이한 유연한 노동력에 대한 수요가 증가하였다. 그러나 대만은 노동력 부족, 경기변동, 서비스산업의 확대, 노동력 유연성 제고 등 일본과 유사한 노동환경의 변화 속에서도 일본처럼 기혼 여성의 시간제화가 일어나지 않았다. 80년대 이후 대만 여성의 노동공급은 거의 전적으로 풀타임 정규근로자로서의 취업을 통해 확대된 것이다.

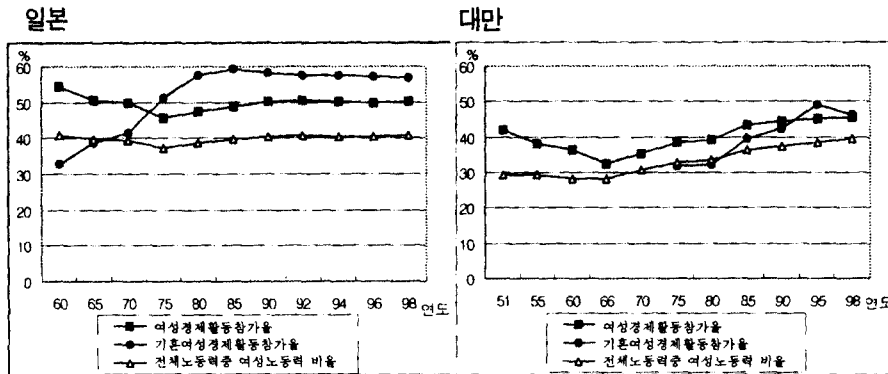
이상과 같이 일본과 대만은 유사한 노동환경의 변화 속에서 다른 대응 방식을 보이고 있다. 일본이 시간제를 특히 여성 시간제를 적극적으로 활용하고 있다면, 대만은 시간제를 거의 활용하고 있지 않다. 왜 일본에서는 시간제가 활발한데 대만에서는 활발하지 않은가라는 질문에 답하기 위해서는 두 나라에서 여성의 노동시장 참여가 어떻게 이루어졌으며, 두 나라 노동시장이 어떠한 특성을 가지고 있는가를 살펴봐야 한다.

1. 여성의 노동참여

산업화 이전의 농업중심 사회에서는 여성도 남성과 함께 농업에 종사하였다. 그러나 산업화가 시작되면서 가정과 일터가 분리되자, 남성의 임금노동자화에 이어 미혼 젊은 여성의 임금노동자화가 먼저 시작되고, 기혼 여성의 임금노동자화는 비교적 나중에 진행된다. 그러므로 산업화 단계에 따른 여성의 노동시장 참여는 'V자' 형태로 탈농업화과정에서 노동공급이 감소하다가, 제조업과 서비스산업의 팽창으로 노동공급이 상승하는 모습을 보인다. 일본과 대만의 여성 노동공급도 이러한 전형적인 산업화 단계별 유형에서 예외는 아니다.

〈그림 3〉은 일본과 대만의 여성 경제활동참여율을 비교한 것이다. 우선 일본은 메이지유신 이후 산업화를 시작하였고, 제2차대전후의 더욱 급속한 산업화로 60년대부

〈그림 3〉 일본과 대만 여성의 경제활동참여율 추이, 1960-98



자료 : 〈그림1〉과 〈그림2〉와 동일

터는 명실공히 탈농업국가였다. 그러므로 산업화 단계중 탈농업화와 관련된 'V자형' 모습은 60년대 이전에 있었고,¹⁴⁾ 제2차 대전 이후 현재까지 일본 여성의 노동공급은 경기변동에 따른 약간의 영향을 제외하고는 50%정도로 매우 안정적임을 알 수 있다 (Osawa, 1992). 그러므로 〈그림 3〉에 나타난 일본의 완만한 V자형은 70년대 두 차례 석유팽동으로 인한 불경기와 산업구조의 조정과정에서 여성 노동력의 감축과 신규공급 제한이 심각했음을 보여주는 것이다. 따라서 70년대를 제외하면 전체 노동력중 여성 노동력이 차지하는 비율은 지난 40년간 40%정도로 매우 안정적이다.

한편 대만의 산업화는 멀리는 식민지 시대(1895-1945)부터 시작되기는 했으나, 제2차대전 이후에야 본격화되었다. 제2차대전 직전인 1940년에는 전체 취업자의 64%가 농업어업에 종사하였는데, 그후 농업어업 종사자의 비율은 꾸준히 줄어들어, 60년 50%, 80년 29%, 그리고 98년 9%로 줄어들었다(대만행정원 주계처, 1983, 1998). 제조업 부문은 60년대 중반부터 80년대까지 빠르게 증가하였고, 85년 전체 취업자의 34%가 제조업에 종사했던 것을 고비로 그 후 약간 감소하여서 90년대 이후에는 전

14) 일본의 메이지유신 이후의 산업화 과정과 특히 1920년대부터 1960년대까지 일본 여성의 임금 노동자화에 대한 설명은 다케나카 에이코편(1996)을 참조하시오.

체 취업자의 28%로 안정화되고 있다. 한편 전체 취업자중 서비스 부문 종사자의 비율은 60년 29%, 80년 38%, 95년 이후 50% 이상으로 증가하였다. 그러므로 <그림 3>은 대만 여성의 노동공급이 산업화 단계중 탈농업화에 따른 전형적인 'V자형'을 보여주고 있다.

한편 일본과 대만 모두 미혼 여성의 노동공급이 먼저 시작되었고, 기혼여성의 노동 참여는 일본에서는 70년대부터 대만에서는 80년대부터 증가하기 시작하였다. 그러나 <그림 3>은 대만 여성들의 노동시장 참여가 일본보다 낮다는 것을 보여준다. 즉 90년대 일본 여성의 50%와 일본 기혼여성의 60% 가까이가 노동시장에 참여하고 있음에 비하여, 대만 전체 여성과 기혼여성의 45% 정도가 노동시장에 참여하고 있기에 말이다. 그러나 대만의 공식적인 정부 통계에 의하면 그간 남성의 전반적인 경제활동참여율도 일본보다는 낮다. 더욱이 다른 국가의 경우에는 산업화가 본격화되기 이전인 농업사회 시기에는 일반적으로 여성의 경제활동참여율이 60% 가까이로 높은 편인데, 50년대 대만이 농업중심사회였을 적에도 여성의 경제활동참여율은 42%로 상당히 낮은 편이다. 그러므로 대만에서는 전반적으로 경제활동참여가 낮다고 속단하기보다는, 대만 정부의 공식통계가 대만의 노동공급 현상을 과소평가할 가능성을 검토해 보아야 할 것이다. 실제로 대만 정부의 공식적인 통계는 대만 노동력의 규모를 과소집계하고 있으며,¹⁵⁾ 그 이유는 아래에서 다룬 대만 노동시장의 특성과 관련이 깊다.

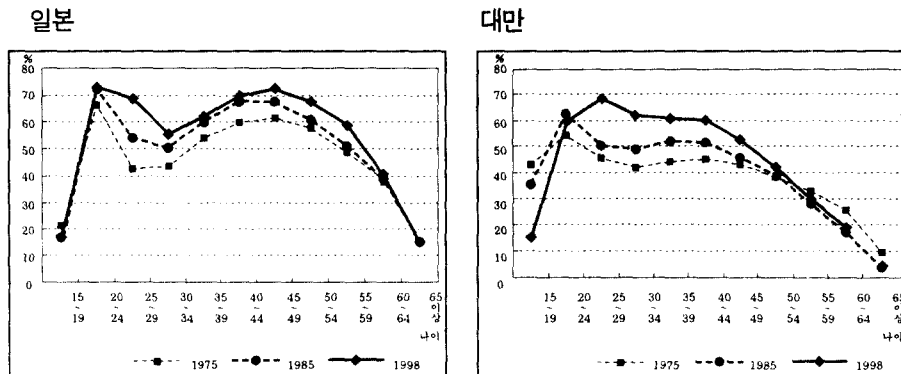
<그림 4>는 일본과 대만 여성의 연령별 경제활동참여율을 보여준다. 우선 일본은 여성 노동공급에 있어서의 전형적인 M자형을 보여주며, 대만은 일본과 비교시 75년부터 이미 M자형의 등이 비교적 완만하며, 98년에 이르면 엷어놓은 사발 모양의 \cap 자형이 되고 있다. 물론 <그림 4>는 코호트(cohort) 자료를 이용하여 그린 것이 아니므로, 그 해석에 주의가 필요하다.¹⁶⁾

그러나 대만에서는 여성들이 혼인과 육아를 이유로 노동시장에서 퇴장하는 정도가 일본에서보다는 적다고 말할 수 있다. 달리 말하자면, 대만에서는 일본보다 여성의 취업형태가 가정과 직장의 양립이 가능하다고 볼 수 있다. 그러나 대만 취업 여성의 2% 정도만이 실제시간제이므로 거의 모든 취업여성이 정규근로자인데, 어떻게 가정과 직

15) 대만의 공식통계는 미등록 사업체 종사자를 비경제활동 인구로 간주하며, 과소집계에 대한 더 구체적인 내용은 본문 IV.3(25쪽)을 참조하시오.

16) Yu(1999)는 코호트 자료를 이용하여 일본과 대만 여성의 연령별 경제활동참여율을 제시하였으나, 그 유형과 해석은 본 연구와 유사하다.

〈그림 4〉 일본과 대만 여성의 연령별 경제활동참여율, 1975, 1985, 1998



자료 : 일본 총리부 통계국(1975), 노동대신관공 정책조사부(1985, 1998)
 대만 행정원 주계처(1977, 1987, 1998)

장의 양립이 일본보다 더 가능한 것일까? 이에 대한 해답도 양국의 노동시장 특성에서 찾을 수 있다.

2. 노동시장의 특성

일본과 대만은 전후 눈부신 경제성장을 하였고, 현재 서비스산업의 확대, 정보화, 국제화 등이 활발하다. 물론 대만이 일본보다 뒤늦게 산업화를 시작하였으므로, 산업화 단계에 따른 대만 노동시장의 변화는 일본에 비해 조금씩 뒤늦은 감도 없지 않다. 그러나 대만의 산업화 과정은 단순히 일본의 전철을 그대로 따라가는 것이 아니라, 일본과는 매우 대조적인 측면이 있다(Cumings, 1987; Yu, 1999). 특히 시간제 및 여성 고용과 관련하여 대만에서는 기혼여성의 취업률이 일본보다는 낮지만 이들의 취업형태가 시간제가 아닌 정규근로의 형태이며, 결혼과 육아로 인한 여성의 노동시장 퇴출이 일본보다는 심각하지 않다. 양국간의 이러한 대조적인 현상은 두 나라 노동시장의 특성을 이해해야만 제대로 설명할 수 있다.

1) 샐러리맨 사회 대 자영업 사회

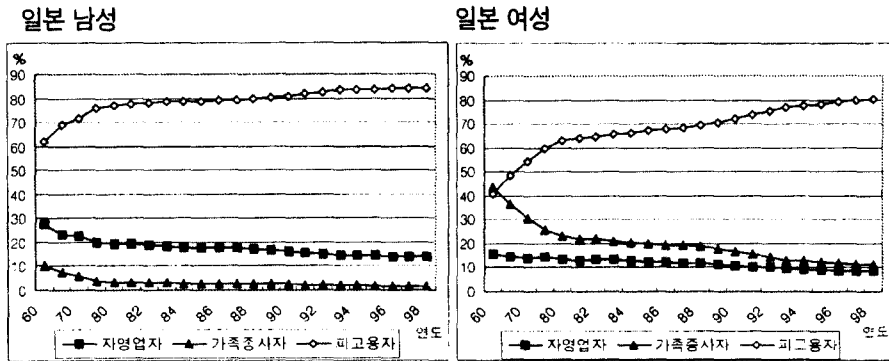
두 나라 모두 산업화 과정에서 그 동안 자영업 종사자의 규모가 줄어들고 대신 임금 근로자의 규모가 크게 증가하였다. 그러나 자영업 종사자의 규모에 있어서 일본과 대만은 대조적이다(〈그림 5와 6〉). 원래 자영업이란 농업사회에서 보편적인 현상이었으므로, 대부분의 국가에서 산업화란 탈자영업화를 의미하기도 한다. 일본에서는 탈농업화가 이미 상당히 마무리된 80년대 초반부터 자영업 종사자의 규모는 이미 상당히 낮아져 있었고 그 후에도 비록 완만하나 감소하고 있다. 98년 일본 남성의 14%와 일본 여성의 8%정도가 자영업에 종사하고 있다.

대만은 일본에 비하여 비교적 늦게 산업화가 시작되었으므로, 〈그림 6〉은 탈농업화로 인한 탈자영업화 현상을 보여준다. 그러나 대만은 80년대 초부터는 자영업자의 규모가 매우 안정적이다. 즉 80년대 이래로 대만 남성의 30% 정도가 그리고 대만 여성의 10% 정도가 자영업에 종사하고 있다. 따라서 〈그림 5와 6〉은 대만은 일본보다 자영업 종사자의 비율이 높으며, 특히 자영업에 종사하는 남성의 규모가 일본에 비해 두 배나 크다. 대만에서도 그간 자영업이 축소된 것은 사실이나, 이는 농업부문이 축소됨으로 자영업이 축소된 것이지, 비농업부문의 자영업은 급격한 산업화과정 속에서 자기 자리를 지키거나 오히려 완만히 증가했다(Sen, 1994: 52). 즉 대만에서는 '세명만 모여도 사업을 한다'는 말이 있을 정도로 회사에 고용되어 샐러리맨으로 일하기보다는 자기사업(자영업)을 하는 경우가 많기 때문이다(박번순 1992: 66).¹⁷⁾

일본 남성의 전형적인 취업형태는 평생을 샐러리맨으로 회사에 충성하여 '회사인간'이라고 불리기도 한다(오사와, 1995). 그러나 대만 남성의 전형적인 취업형태는 젊을 때에는 임금 근로자 생활을 하다가 곧 자기사업을 차린다는 것이다(Yu, 1999). 자기사업을 하는 것이 이렇게 용이한 이유는 대만에는 광대한 하청체계망이 발달해 있어서 누구나 쉽게 소규모 자회사를 차릴 수 있기 때문이다. 대만에 자영업이 많다는 사실은 여성의 취업에 영향을 미친다. 즉 가정이 곧 일터인 가족기업이 많으므로 대만의 기혼여성은 가정과 취업을 병행하기가 쉬운 것이다.

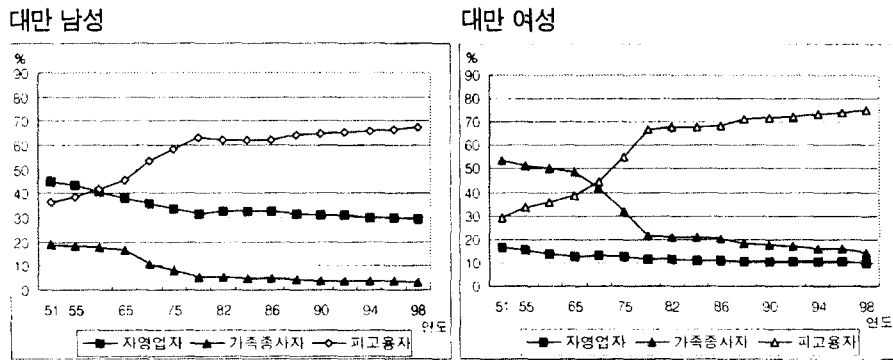
17) 대만은 88년 인구가 2천만 명이었고, 이중 노동인구 800만 명 정도였는데, 70만개의 사업체가 운영되고 있었다(주성환, 1998). 96년에는 900만 명 노동인구에 102만개의 사업체가 운영되고 있었다(최용호, 1998: 119). 이는 88년에는 노동인구 11명중 1명이 그리고 96년에는 노동인구 9명중 1명이 소사장인 셈이다.

〈그림 5〉 일본의 성별 취업자의 종사상 지위 추이, 1960-98



자료 : 〈그림 1〉과 동일

〈그림 6〉 대만의 성별 취업자의 종사상 지위 추이: 1951-98



자료 : 〈그림 2〉와 동일

2) 대기업 사회 대 소기업 사회

일본의 노동시장이 대기업 위주라면, 대만의 노동시장은 자기사업이 많으므로 소기업 위주이다. 대만에서 창업은 자신의 저축과 가족의 도움으로 또는 친구나 친척간에 동업으로 이루어지므로 전체 사업체중 소기업이 많다. 그러므로 대만의 남성과 여성 취업자가 종사하는 업체의 규모가 작을 수밖에 없다. 80년대 대만 전체 취업자의 절반 이상이 종업원 규모가 10명 미만인 영세기업에서 근무하였고, 전체 취업자의 2/3 이상이 종업원 규모가 30명 미만인 소기업에서 일하고 있었다(Sen, 1994: 72). 이러한 현상은 90년대에도 계속되어, 98년 이러한 소기업(30명 미만)에서 일하는 취업자의 규모는 70% 이상이다(〈표 5〉). 80년대 이후 대만이 자본 및 기술집약적 산업화를 추진하고 있음에도 이러한 소규모 사업체의 번성은 놀라울 정도이다. 이러한 현상은 종업원 규모가 500명 이상인 대기업에 근무하는 취업자의 규모를 비교해 보아도 마찬가지이다. 대만에서는 대기업 종사자의 규모가 80년 7%에서 90년 5%로 감소하였고(Sen, 1994: 72), 98년에도 5% 미만임을 알 수 있다. 그러나 〈표 5〉는 일본에서는 98년 전체 취업자의 20% 정도가 대기업에 종사하고 있음을 보여 준다.¹⁸⁾

〈표 5〉 일본과 대만 취업자의 종사업체 규모, 1998

(단위: 천명, %)

	일 본		대 만	
	여 성	남 성	여 성	남 성
1 ~ 29	51.5	45.1	70.3	77.2
30 ~ 99	15.1	15.0	14.3	10.8
100 ~ 499	15.5	16.2	10.7	7.8
500이상	17.9	23.7	4.8	4.2
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0
(n)	(24,110)	(34,670)	(3,271)	(5,045)

자료 : 일본 총계청 통무국(1998) : 전산업
 대만 행정원 주계처(1998) : 전산업

18) 일본에서는 남녀간 종사하는 기업의 규모가 다르다. 즉 남성은 대기업에서 그리고 여성은 소기업에서 일하는 경향이 있다. 그러나 대만에서는 이러한 성별 차이가 거의 없다(〈표 5〉).

3) 규격화된 노동시장 대 느슨한 비규격화된 노동시장

일본과 대만의 노동시장은 규격화(standardized)된 정도에 있어서 매우 대조적이다 (Yu, 1999). 일본의 기업은 연공서열제를 바탕으로 내부노동시장이 매우 잘 발달되어 있다. 물론 이러한 규격화의 정도는 고도기술집약적인 그리고 자본집약적인 일본의 대기업에서 더 높지만, 일본의 다른 중소기업들도 여건이 허락하는 한 이러한 규격화 모델을 따르고 있다. 그러나 대만의 민간 기업은 규모가 작으므로, 그리고 일본에 비하면 아직도 노동집약적인 기업이 더 많으므로, 내부노동시장이 일본처럼 발달할 필요가 없었다. 대만 기업의 대다수는 가족기업이며, 나머지는 친구 또는 친척과 동업한 합자회사이므로 '혈연'과 '인맥' 등 관계(quansi network)를 중시하는 공동체적 소기업 자본주의를 발전시켰다.

일본 기업은 '혈연'보다는 '성과'를 더 중시한다는 점에서는 구미 선진공업국 기업 유형과 유사하나, 일본은 보다 조직적인 그리고 내부노동시장 중심적인 독특한 '家(이에)' 중심적 대기업 자본주의를 발전시켰다. 한편 대만에서는 생산공정의 많은 부분이 외부화되어 있는 하청체계가 발달되어 있으며, 이는 국내의 수요에 따라 그 크기를 변화시키는 구매자창출(buyer driven) 조직인 것이다(주성환, 1998: 16). 고용과 노사관계에 있어서 대만 기업들의 느슨하며 비규격화된 특성은 대만의 기혼여성이 비록 정규직으로 일할 경우에도 기업주와의 교섭이 가능하며, 따라서 가정과 직장의 양립이 일본보다는 더 쉬울 수 있는 조건을 제공한다.¹⁹⁾

4) 집중적 대 분산적 노동시장

일본과 대만의 노동시장은 자본의 집중 정도에서도 차이가 있지만, 지역적인 집중 정도에 있어서도 차이가 있다. 구미 선진공업국과 마찬가지로 일본의 산업화가 도시 중심으로 이루어졌음에 비하여, 대만의 산업화는 지방분산적으로 진행되었다. 그러므로 대만의 지방 구석구석까지 소규모 공장과 서비스업체가 분산되어 있는 것이다. 따라서 대만의 농촌은 순수한 농업부문이 아니다. 왜냐하면 대만농가의 대부분이 농업

19) 이러한 기업조직과 노동시장의 특성에 있어서, 일본과 대만의 차이는 가족에 대한 두 문화권의 차이에서도 그 유래를 찾을 수 있다. 두 사회 모두 가족주의적인 문화를 가지고 있으나, 일본의 가족(家, 이에) 개념은 '혈연'보다는 성과를 중시하며, 대만의 가족 개념은 '혈연'을 중시하나 분산적 '공동체'적인 요소가 강하다. 대만의 가족제도는 서열의식이 약한 방(房)단위의 연합으로, 각 방의 자립성은 보장하면서 상호협력하는 형태이다(최용호, 1998: 19).

과 함께 다른 산업에 종사하게 되었기 때문이다.²⁰⁾

대만의 분산적 노동시장에 비해 일본의 대도시 집중적인 노동시장은 기혼여성의 풀타임 정규 취업을 가로막는 요인 중의 하나이다. 즉 직장으로서의 출퇴근 시간이 길고, 직업과 관련된 지역적 이동이 잦아서 기혼 여성은 시간제를 선택할 수밖에 없는 것이다. 89년 일본 노동연구기구의 여성 시간제 조사에 의하면, 현재의 시간제 직장을 선택한 가장 중요한 이유가 '집에서 가까우므로(45.5%)' 였다는 사실은 이를 뒷받침한다. 반면 노동집약적인 경공업 위주의 지방분산적인 대만의 노동시장은 기혼여성의 풀타임 취업을 가능케 한 것이다(Brinton, Lee, and Parish, 1995).

이상과 같이 일본과 대만의 노동시장은 매우 대조적이다. 일본이 대기업 위주의 고도자본주의를 발전시켰다면, 대만은 소기업 위주의 어느 정도는 전근대적인 자본주의를 발전시켰다. 이러한 대조적인 노동시장의 특성으로 인하여 두 나라는 유연 노동력에 대한 수요를 다르게 해결할 수가 있었다.

3. 유연노동력 활용 전략

80년대 이후 세계경제의 흐름이 정보, 통신, 금융의 급속한 발달과 제품수명주기의 단축으로 이어지자, 그리고 세계경제에서의 선진공업국간의 그리고 신흥공업국과의 경쟁이 더욱 치열해지자, 일본과 대만 모두 유연 노동력 활용이 기업과 국가적 차원에서 매우 중요한 과제가 되었다.

일본의 유연성 전략은 두 가지 방향으로 진행되었다. 첫 번째 방안은 내부노동시장 내의 중핵노동력을 유연하게 이용하기 위하여, 직무의 다양화 및 배치전환 등 질적 유연성을 제고하는 방향이었다. 두 번째 방안은 시간제, 임시직, 파견 근로자 등 비정규 노동력을 활용하여 양적 유연성을 높이는 것이었다. 이때 일본에서는 비정규고용의 유형중 시간제가 핵심임은 말할 필요가 없다(일본노동연구기구, 1991).

한편 대만은 소기업 위주의 노동시장이므로, 비록 생산의 규모는 작으나 수많은 소기업이 다양한 부문에서 활동하므로 결국 다품종 소량생산이 가능하다. 특히 국내외

20) 농가에 대한 센서스자료에 의하면, 전업농가의 비율이 60년 48%에서 80년 9%로 감소하였다 (Sen, 1994: 64).

시장의 수요가 폭증하여 생산량을 갑자기 증가해야 할 경우에는 방대한 하청망을 가동시켜 즉각적으로 대응하고 있다. 이 때 기혼여성의 비공식적인 고용이 핵심이 된다. 대만에서 여성의 비공식 고용이란 (1)가족기업에서 무급종사자로 일하는 경우, (2)비가족기업에서 공식적인 계약을 하지 않고 간헐적으로 일하는 경우, 그리고 (3)집에서 일하는 가내종사자(home-base piece work)를 의미한다. 이러한 비공식적 고용은 대만에서 통상 비경제활동인구로 집계되고 있다(Lu, 1992: 206). 대만에서는 방대한 하청망이 발달되어 있고, 이들 하청사업체들은 국내외 시장의 수요에 따라 생산과 노동력의 규모를 조절한다. 이러한 비정규 또는 가변적 근로자들은 정부의 공식통계에 잘 포착되지 않으며, 특히 이들이 등록되지 않은 영세 하청업체에서 일할 경우에는 정부의 공식 통계에서는 노동력으로 간주되지 않는다. 그러므로 대만의 공식적인 통계는 여성의 비공식적 노동참여를 거의 포착하지 못하고 있어서, 실제적인 여성의 노동참여를 매우 과소집계하고 있는 것이다.

그러므로 일본 기혼여성의 취업은 거의 대부분이 시간제란 형태로 이루어지며, 이들은 비록 경기변동에 예민하게 영향을 받기는 하여도, 시간제란 신분으로 정기적으로 취업하고 있다. 그러나 대만의 경우에는 기혼여성의 취업 형태가 일본보다 다양하다. 한편으로는 앞에서 살펴본 공식적인 통계에 잡히는 정규근로자가 있다. 이들은 공식적인 노동시장에서 일하고 있으나, 대만 노동시장의 소기업적인 그리고 느슨한 노사관계 속에서 비교적 용이하게 가정과 직장을 병행하고 있다. 다른 한편으로는 대만의 공식적인 통계로는 잘 포착되지 않는 비공식적인 취업을 하고 있는 기혼여성들이 있다. 대만에는 이러한 비공식적 고용의 규모가 상당히 크므로(Sen, 1994; Yu, 1999), 일본식의 시간제 유형이 발달할 필요가 없는 것이다.

이상을 종합하면, 노동유연성에 대한 양국의 전략은 비정규고용의 활용으로 연결되나, 노동시장의 특성에 따라 일본에서는 시간제로 대만에서는 비공식 취업으로 비정규근로의 유형이 다르게 나타난 것이다.

4. 국가의 역할

두 나라 모두 산업화과정에서 국가의 주도적인 역할이 컸으므로, 노동시장의 구조(특성)를 형성하는데 있어서 국가의 정책이 기여한 바가 크다. 우선 구미 선진공업국

들이 복지국가형 노동시장정책으로 과거 가정의 영역을 복지부문에 상당히 흡수하고 있음에 비해, 일본과 대만은 아직도 가족에게 복지의 상당 부분을 책임지우는 형태로 노동시장 정책을 시행하였다. 더욱이 일본은 구미 선진공업국의 여성 노동시장 정책을 가족의 측면에서 실패작이라고 본다. 구미 선진공업국의 높은 이혼율과 아동학대가 그 증거라는 것이다. 그러므로 일본의 여러 공공정책은 가정에서의 '모성'을 강조하고 있다. 이는 노동력 재생산과 노동자의 복지를 '가족' 내부의 사적인 문제로 돌려서, 기업의 착취를 용이하게 하였고, '회사가족의식'을 고양시킴으로써 일본적인 특수한 자본주의의 발전에 기여하였다.²²⁾

그러므로 일본의 균등법이 여성 취업의 M자형의 등을 완만하게 펴지 못한 이유는 일본적 노동시장의 특성과 성별 역할분업을 유지 및 재편시킨 국가의 관련 정책 탓이기도 하다. 일본의 공공정책은 여성 특히 주부의 시간제화를 부추겼는데 현재까지도 일본은 세계와 연금 등의 기본정책이 전업주부를 우대하는 방향이다.²³⁾

그간 시간제근로자의 급여소득이 연간 100만엔(89년 이후에는 135만엔)을 넘으면 자신의 소득에 과세가 되고 배우자 공제의 대상이 되지 못하여 오히려 가족의 입장에서는 불리하였다. 89년 11월 세계개혁으로 이러한 역전현상은 어느 정도 해결되었으나, 기본적으로 세계제도를 개인단위로 고치기 전에는 기혼여성은 시간제로 일하는 것이 정규로 일하는 것보다 차라리 나은 실정이다.²⁴⁾ 일본 노동성 여성국(1997)에 의하면 여성 시간제 근로자의 37%가 소득세 및 연금 등의 이유로 시간제로 취업하고 있어서 이러한 관련 정책들의 영향력을 알 수 있었다.

한편 대만은 84년 노동법을 개정하였고 87년 이를 강화하는 기관을 설치하였다. 그 주요한 내용은 남녀고용평등법, 연금적립, 여성 보호를 위한 야간근무와 잔업시간

22) '모성'을 통해 사회적 모순을 해결하려는 일본의 공공정책에 대한 비판은 다케니카 에이코편(1996: 209)을 참조하시오.

23) 86년 4월 실시된 연금개정은 국민연금에 임의로 가입하여 연금권을 얻은 샐러리맨의 부인은 기초연금 부분의 보험료가 면제되며, 그 기금은 남녀근로자가 지불하는 후생연금제도가 원조한다. 따라서 성별 역할분업을 수행한 아내는 이혼하지 않는 한 75%의 유족연금을 받기 때문에, 저임금으로 노동하여 보험료를 지불해 온 근로여성보다 높은 연금을 받을 수 있는 불공평한 예가 속출하고 있다(다케니카 에이코편 1996: 231).

24) 89년 세계개혁에 의하면, 배우자 특별공제는 남편소득이 1000만엔 이하의 경우에는 135만엔까지 공제가 인정되나, 아직도 부인의 수입이 공제범위내에 있는 편이 더 이익이다(다케니카 에이코편 1996: 231).

의 제한, 육아휴직제 등이다. 그러나 이러한 정책들은 오히려 기업들로 하여금 여성의 정규직 고용을 줄이고 대신 비공식 고용을 증가시켜, 이전의 여성 정규고용 증가세를 80년대 후반부터는 오히려 둔화시켰다고 한다(Sen, 1994: 95-6).

5. 가족의 대응

구미 선진공업국에서도 기혼여성의 노동참여는 개인주의적인 설명보다는 가족과 사회의 성별분업과 관련하여 가족의 전략으로 설명할 수 있다. 그러나 구미 선진공업국에서는 지속적인 사회복지 정책으로 여성의 노동참여에 있어서 개인주의적인 경향이 증가하였고, 따라서 여성 노동공급의 패턴이 과거 M자형에서 \cap 자형으로 변화하였다(Yu, 1999: 36).

그러나 일본과 대만은 문화적으로 가족주의의 뿌리가 깊고 국가의 복지정책이 구미 선진공업국에 비해 아직 미흡하므로, 여성의 노동시장 참여는 개인적 차원보다는 가족의 차원에서 파악해야 한다. 즉 일본과 대만의 기혼여성에게는 취업형태를 선택하는데 있어서 가정과 직장의 양립이 더 중요한 문제인데 양국 노동시장의 특성에 대한 가족의 대응은 일본에서는 여성 시간제로 그리고 대만에서는 공식부문내 정규근로자로 또는 비공식부문에서 일하는 것이다. 이러한 과정에서 두나라 모두 중단적·제한적인 기혼여성의 취업으로 기혼남성의 지속적·적극적인 노동참여가 가능했음을 주목해야 한다. 즉 일본 기혼여성의 시간제 고용은 '회사인간'인 기혼남성을 지탱해 주며, 대만 기혼여성의 비공식적 고용은 기혼남성의 '창업'과 소기업 운영을 뒷받침한 것이다. 그러나 일본과 대만의 사례는 두 나라 기혼여성의 노동시장 참여가 가족의 전략으로 주도적으로 수행되었다기보다는 각 노동시장의 특성에 대하여 대응한 것임을 보여준다.²⁵⁾

즉 일본 기혼여성들은 시간제를 자발적으로 선택했다기보다는 노동시장의 구조상 시간제외에는 다른 대안이 없었으며, 대만 기혼여성의 경우에는 일부는 상대적으로 느슨한 정규직으로 그리고 일부는 비공식 고용으로 대처한 것이다.

25) 취업을 희망하는 비경제활동 여성중 시간제를 선호하는 정도는 99년 일본에서는 86% 대만에서는 22%로 나타났다(일본 총무청 통계국, 1999: 274; 대만 행정원 주계처, 1999: 246). 이는 시간제에 대한 선호가 자발적이란기보다는 구조적으로 유인됨을 보여준다.

V. 맺는 글

본 연구는 서비스산업의 확대와 노동유연성 추구라는 유사한 환경을 겪고 있는 일본과 대만에서 시간제 고용의 활성화와 여성화 현상이 매우 대조적임을 보여 주었다. 즉 일본에서는 시간제 고용의 활성화와 여성화가 매우 활발히 진행되었고 대만은 전혀 그렇지 않은 것이다. 본 논문은 유사한 문화권의 두 나라가 시간제 고용을 중심으로 이렇게 대조적인 이유와 이는 양국의 여성 노동공급과 어떠한 연관이 있는가를 살펴보고자 하였다.

첫째, 시간제 고용을 둘러싼 일본과 대만의 현상을 시간제 '활성화'와 '비활성화'로 요약한다면, 이는 가사와 육아의 부담으로 인한 여성의 '자발적 선택'이라는 개인주의적 접근으로 설명하기에는 무리가 있다. 두나라 모두 가부장적 가족주의의 전통이 깊고, 사회복지의 수준이 비교적 낮은 편이어서, 가사와 육아는 거의 전적으로 개인 또는 가족의 부담이기에 말이다.

따라서 양국의 사례는 노동시장의 구조적 특성, 자본주의와 가부장제의 합작품, 그리고 국가의 복지 및 가족정책을 강조하는 구조주의적 접근으로 설명이 가능하다. 특히 노동시장분절론과 노동유연성론은 유용한 설명틀을 제공한다. 일본은 대만에 비해 노동시장의 분절 정도가 더 뚜렷하고, 특히 성별로 다른 부문에 배치된다. 따라서 일본 기업의 노동 유연성 전략은 일차부문의 남성에게는 질적유연성을 높이는 방향으로, 그리고 이차부문의 여성에게는 양적유연성을 높이는 방향으로 진행되었다. 이 때 이차부문내 기혼여성의 시간제 고용이 핵심이었다. 그러나 대만은 일본에 비해 노동시장 분절정도가 낮으며, 노동시장내 성별격차도 적으며, 경력에 따른 임금상승도가 파르지 않다. 그러므로 대만은 상대적으로 저임금 여성 정규직 활용을 꺼릴 이유가 적은 것이다. 즉 구태여 여성을 시간제로 활용할 이유가 적은 것이다.

둘째, 여성의 노동공급에 있어서의 일본과 대만의 차이는 다음의 세 가지로 요약된다. 첫째, 여성의 경제활동 참여는 일본이 대만보다 높으며, 둘째, 기혼여성의 주된 취업형태가 일본에서는 시간제로 그리고 대만에서는 정규직으로 나타났다. 셋째, 여성의 노동공급에 있어서 일본은 전형적인 M자형을 그리고 대만은 \cap 자형을 보이고 있었다. 양국의 이러한 차이도 노동시장의 구조와 가족의 대응에서 그 해답을 찾을 수 있다. 우선 처음 두 가지 차이는 현실을 정확히 반영한 것은 아니다. 왜냐하면 대만 노

동시장의 특성상 비공식 고용이 상당함에도, 비공식 고용은 그 특성상 정부의 공식통계로 잘 포착되지 않아서 대만 여성 취업의 현실을 상당히 과소평가하기 때문이다. 그러므로 현실은 대만 기혼여성의 주된 취업형태는 정규직이나 비공식 고용형태도 상당하다는 것이다. 그리고 두나라 모두 기혼여성은 취업중단과 재취업을 반복하고는 있으나, 대만에서는 혼인과 육아로 인한 취업중단이 일본보다는 적다는 사실이다. 일본의 대기업 위주인 그리고 엄격히 분절적인 노동시장의 구조는 시간제 활성화와 여성화를 확대시켰고, 대만의 소(가족)기업 위주인 느슨한 그리고 덜 분절적인 노동시장은 한편으로는 기혼여성의 지속적인 정규직 취업을 용이하게 하였고, 다른 한편으로는 비공식 고용의 여지를 남겨 놓아, 시간제가 확대될 필요가 없는 것이다.

그간 시간제 고용에 관한 논의는 구미와 일본을 중심으로 이루어졌기 때문에 마치 시간제 고용이 비정규근로 유형의 핵심인 것처럼 이해되었다. 그러나 시간제 고용의 활성화와 여성화에 대하여 매우 대조적인 일본과 대만의 사례는 서비스산업의 확대와 노동유연성의 추구라는 유사한 환경변화에 대하여 다른 적응과 대응방식이 가능함을 보여 주었다. 특히 대만의 사례는 비공식 노동시장의 중요성을 인식시켜 주며, 비공식 노동시장의 현존이 산업화가 덜 되어서가 아니라, 노동시장의 특성상 중요하며 하청망을 통한 다품종 소량생산이라는 산업화 전략의 일환일 수도 있음을 보여 주었다. 일본과 대만의 사례는 산업의 서비스화와 기업의 유연성 전략으로 양국 모두 비정규고용이 증가하나, 어떠한 유형의 비정규노동이 증가할 것인지는 양국의 노동시장 특성에 달려 있음을 보여주었다. 따라서 향후의 노동시장분절론과 노동유연성론은 매개변인으로서의 노동시장의 구체적 특성에 대한 보다 미시적인 접근이 요구된다.

참고문헌

- 김성환 (1992), 《비정규노동에 관한 연구》, 한국노동연구원.
- 김순영 (1998), "일본의 여성시간제 노동의 현황과 시간제 노동의 기간노동력화," 한국여성 연구소. '98 남녀고용평등의 달 기념 심포지움 발표논문.
- 김태홍 (1994), 《시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제》, 한국여성개발원.
- (1999), 《비정규직 고용형태의 확산에 따른 여성고용구조의 변화와 정책과제》, 한국여성개발원.
- 다케나카 에이코 (1996), 《여성노동론》, 장하진 역, 페미니즘총서 10. 여성사
- 대만 행정원 주계처 (1977), 《대만지구 노동력 통계연보》.
- (1983-1986), 《대만지구 인력운영 조사보고》.
- (1987-1998), 《대만지구 인력자원조사 통계연보》.
- (1999), 《대만지구 인력운영 조사보고》.
- 박번순 (1992), 《대만경제 왜 강한가》, 열사람
- 소콜로프, 나탈리(Natali Sokoloff) (1990), 《여성노동시장이론》, 이효재 역, 이화여자대학교 출판부
- 신영수 (1996), 《가정·직장 並存적 노동형태: 탄력적 노동시간제와 여성인력》, 한국노동연구원.
- 이혜경 (1994), "외국인 노동자 고용에 관한 연구: 국내 노동시장에 미치는 영향," 《한국사회학》28, 89-113.
- 이혜경·정기선·강수돌·설동훈·석현호 (1998), 《한국사회와 외국인 노동자-그 종합적 이해를 위하여》, 미래인력연구센터.
- 오사와 마리(Osawa Mari) (1995), 《회사인간사회의 성》, 정진성 장화경 공역, 나남출판.
- 이영희 (1994), "신기술과 작업조직의 변화," 《한국사회학》28, 61-88.
- 일본 노동성 (1991, 1997), 《파트타임 실태조사 보고》.
- 일본 노동성 여성국 (1997), 《여성노동실태》.
- 일본 노동대신관공 정책조사부 (1985, 1998), 《노동력조사》.
- 일본 노동연구기구 (1989), 《여성 파트타임 실태조사 보고》.
- (1991), 《JIL》.
- 일본 총계청 통무국 (1982, 1987, 1992), 《고용구조조사》.
- (1998), 《노동력조사 특별조사보고》.
- 일본 총리부 통계국 (1975), 《노동력 조사보고》.

- 일본 총무청 통계국(1999), 《노동력조사 특별조사보고》.
- 장영철 (1997), 《기업의 유연조직화를 위한 정책과제-OECD의 최근 논의》, 한국노동연구원.
- 정인수 (1996), 《고용구조변화와 정책과제-OECD 경험의 함의와 한국의 고용정책》, 한국 노동연구원.
- (1998), 《파견근로의 실태와 정책과제》, 한국노동연구원.
- 주성환 (1998), “남한과 대만의 경제발전전략과 기업구조,” 《상경 연구》 23(1), 건국대학교 경제경영연구소, 169-190.
- 최용호 (1998), “한국·대만 양국의 중소기업발전과 경제정책,” 《경상논집》 26(2), 경북대학교 경제경영연구소, 117-140.
- 한국노동연구원 (1998), 《해외노동통계》.
- Armstrong, Pat and Hugh Armstrong (1984), *The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work*. Second Edition, Tronto: McClelland and Steward.
- Atkinson, John (1987), “Flexibility or Fragmentation?: the United Kingdom Labor Market in the Eighties,” *Labour and Society* 12, pp. 87-105.
- Bakker, Isabella (1988), “Women’s Employment in Comparative Perspective,” in Jane Jenson, Elizabeth Hagen, and Ceallaigh Reddy(eds.), *Feminization of the Labor Force: Paradoxes and Promises*, New York: Oxford Univ. Press.
- Beechey, Veronica and Tessa Perkins (1987), *A Matter of Hours: Women, Part-Time Work, and the Labour Market*, Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Blossfeld, Hans-Peter (1997), “Women’s Part-time Employment and th Family Cycle: A Cross-National Comparison,” in Blossfeld and Hakim(eds.), pp. 315-24.
- Blossfeld, Hans-Peter and Catherine Hakim (1997), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-time in Europe and the United States of America*, Oxford Univ. Press
- Brinton, Mary, Yean-ju Lee, and William L. Parish (1995) “Married Women’s Employment in East Asia,” *American Journal of Sociology* 100, 1099-1130.
- Cummings, Bruce (1987) “The Origins and Development of the Northeast Asian Political Economy: Industrial Sectors, Product Cycles, and Political Consequences,” pp. 44-83 in Frederic C. Deyo(ed.), *The Political Economy*

- of the New Asian Industrialism*, Cornell Univ. Press.
- Dorienger, Peter and Michael Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York: M. E. Sharpe.
- Duffy, Ann and Norene Pupo (1992), *Part-Time Paradox: Connecting Gender, Work, and Family*, Toronto: McClelland and Stewart Inc.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Hakim, Catherine (1997), "A Sociological Perspective on Part-time Work," Chapter 2 in Blossfeld and Hakim (eds.), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-time in Europe and the United States of America*, Oxford University Press, pp. 22-70.
- ILO (1989), "Part-Time Work," *Conditions of Work Digest*, 8(1).
- Long, James E. and Ethel B. Jones (1981), "Married Women in Part-Time Employment," *Industrial and Labour Relations Review* 34(3), 413-25.
- Lu, Yu-Hsia (1992), "Married Women's Informal Employment in Taiwan," *대만대학교 부녀여성연구소*.
- Mincer, J. and S. Polacheck (1974), "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women," *Journal of Political Economy* 82(March/April, Pt.2): S76-S108.
- Mincer, J. and H. Ofek (1982), "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital," *Journal of Human Resources*.
- Osawa, Mari (1992) "Feminization of Employment in Japan," *Annals of the Institute of Social Science* 34, 47-70.
- Osterman, Paul (1982), "Employment Structures Within Firms," *British Journal of Industrial Relations* 20(3), 349-61.
- (1988), *Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*, New York: Oxford Univ. Press
- Piore, M. and C. Sabel (1984), *The Second Industrial Divide*, New York: Basic Books
- Polacheck, S.W (1975). "Discontinuous Labor Force Participation and Its Effects on Women's Market Earnings," pp. 90-120 in C.B. Lloyd (ed), *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, New York: Columbia Univ. Press
- Rosenberg, Sam (1989), "From Segmentation to Flexibility," *Labour and Society* 14 (4)

- Sakamoto, Arthur and Meichu D. Chen (1991), "Inequality and Attainment in a Dual Labor Market," *American Sociological Review* 56, 295-308.
- Sen, Yow Suen (1994), "The Proletarianization Process and the Transformation of Taiwan's Working Class," Ph.D. Dissertation, University of Hawaii.
- Smith, Vicki (1983), "The Circular Trap: Women and Part-Time Work," *Berkeley Journal of Sociology* 28, 1-17.
- Tam, May (1997), *Part-time Employment: A Bridge or a Trap?* Aldershot: Brookfield.
- Thurman, Joseph E. and Gabriele Trah (1990), "Part-Time Work in International Perspective," *International Labour Review* 129(1), 23-40.
- Van Velsor, E. and A.M. O'Rand (1984), "Family Life Cycle, Work Career Patterns, and Women's Wages at Midlife," *Journal of Marriage and the Family* 46(2), 365-73.
- Walby, Sylvia (1986), *Patriarchy at Work*, Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Yu, Wei-hsin (1999), "The Employment Patterns, Diverse Career Paths: The Gender Stratification of Japan and Taiwan," Ph.D Dissertation, Dept. Of Sociology, Cicago Univ.

Part-time Employment in Japan and Taiwan

Hye-kyung Lee and Hye-kyung Chang

This study was focused on the contrasting pattern of part-time employment between Japan and Taiwan where the environments are similar in terms of expanding service industries and increasing flexibility of labor. In Japan, the expansion of part-time employment and its feminization have occurred, whereas they have not at all in Taiwan. The purpose of this study was to examine the reasons behind this phenomena, and to explore what relations they might have with the supply of women's labor in each country.

Data analysis showed the following results. First, when the phenomena of part-time employment in Japan and Taiwan are summarized as 'active' and 'inactive' models, the difference could be explained by a structure-oriented approach rather than an individual-oriented approach. In other words, the difference between the two countries is mainly because of the structural characteristics of the labor market, a combination of capitalism and patriarchy, and an effect of state welfare and family policies rather than a 'voluntaristic choice' due to household work and child rearing. In light of this, the labor market segmentation and flexibility of labor theory in particular provided a useful frame for explanation. Second, with regard to the supply of women's labor, the difference between Japan and Taiwan could be found in the structure of the labor market and in family response strategies. The large corporation-oriented and strictly divided labor market structure in Japan activated part-time employment and its feminization, whereas, the small family-oriented businesses and less divided labor market in Taiwan supported the continuity of full-time employment of married women. There was also a room for informal employment in Taiwan which made part-time employment unnecessary.

This study showed that even within similar environments of expanding service industry and pursuing flexibility of labor, different measures and adaptations were possible. The case of Taiwan in particular, showed the significance of an informal labor market which was a part of industrialization process and a strategy of producing various products through a subcontracting network.

Key Words: part-time, flexibility, women's employment, characteristics of labor market, Japan, Taiwan