

# 인천시 기혼여성의 취업력(就業歷)에 관한 사례조사

박혜경 · 김창연 · 국미애



---

---

**연 구 진**

연구책임

- 박혜경 / 여성개발센터 연구위원

연구원

- 김창연 / 여성개발센터 책임연구원

연구원

- 국미애 / 여성개발센터 책임연구원
- 
-

## 서 문

여성의 지위가 한 사회의 복지와 인권 수준을 가늠하는 한 잣대가 되어 가고 있습니다. 인천광역시도 남녀평등 도시구현을 위하여 여러 정책적 노력을 기울여 왔습니다. 하지만 인천에 남녀평등을 정착시키기 위한 과제는 여전히 산적해 있습니다.

여성의 경제적 지위 향상은 여성의 삶의 질 개선을 위한 노력 중 가장 기본적인 사항일 것입니다. 인천은 산업도시의 이미지에도 불구하고 여성의 취업률이 전국 평균보다 낮아 2004년의 경우 전국 평균이 49.8%인 데 비해 인천은 48.2%입니다. 인천 여성의 실업률은 3.9%로 전국 평균 3.1%보다 훨씬 높고 순위별로는 4.2%인 서울 다음으로 높습니다. 인천광역시는 여성의 경제적 지위향상을 위한 노력이 절실하게 요구되는 상황에 처해 있습니다.

남녀 일의 구분이 점점 약화되고 노동 시장의 불안정이 증가하면서, 남성 혼자 벌어서 전체 가족을 부양해야 한다는 관념이 변화되고 있습니다. 여성들의 취업 욕구도 증가하고 있는데, 여성들의 취업률이 여전히 낮은 것은 여성들이 취업을 하지 않기 때문이 아니라 중도에 그만두는, 즉 취업 단절 현상 때문입니다. 이제 여성노동 정책은 취업 단절의 원인과 실태 파악을 기반으로 하여야 합니다. 본 연구는 인천시 여성들의 취업 단절의 원인과 실태를 파악하기 위하여 이루어졌습니다.

모쪼록 이 연구가 인천여성의 취업 단절을 불러오는 원인 이해에 도움을 줌으로써 그에 대한 적절한 정책 개발에 일조하게 되기를 기대합니다. 사례조사에 협조하여 주신 인천시민 여러 분과 사례 소개를 도와주신 여성단체 및 기관들에 깊은 감사를 드립니다.

2005. 7.

인천발전연구원장 김창섭

# 요약 및 정책건의

## □ 연구 목적, 연구 방법 및 연구 대상

### 1. 연구 목적

여성의 노동시장 참여는 여성 인력 활용의 측면에서나 여성 빈곤의 해결 및 여성 지위의 향상, 나아가 특정성을 배제하거나 도태시키지 않는, 사회통합을 이루기 위해 그 중요성이 인정되고 있다. 그러나 한국의 여성 경제활동참가 형태는 입출 변동이 심한 불안정한 형태를 띠고 있어, 여성의 경제활동 참여 촉진을 위해서는 노동시장 진입뿐만 아니라 고용상태 유지에도 관심을 두어야 함을 보여준다. 그리고 여성취업지원정책의 보다 다각적인 모색을 위해서는 여성들의 삶의 맥락 속에서 노동시장 행동을 분석할 필요가 있다.

본 연구에서는 인천여성의 노동시장 입출 요인을 알아보기 위하여 첫 취업과 노동시장 최초 이탈, 재취업과 재이탈의 시기와 동기를 조사하였다. 그리고 이를 생애 과정의 맥락 속에서 분석함으로써 노동시장 진입과 이탈이 결혼, 출산 등 생애 과정에서 일어나는 사건들과 어떠한 시간적 관련을 갖는지를 분석하였다.

### 2. 연구 방법 및 연구 대상

본 조사는 반구조화된(*semi-structured*) 설문을 바탕으로 한 면접조사의 방식으로 이루어졌다. 연구 대상은 인천시에 거주하고 있는 30~40대의, 배우자와 한 자녀 이상을 둔 기혼 여성으로 한정하였다. 총 54사례를 조사하였고, 적합하지 않은 사례를 제외한 47사례가 분석되었다.

면접대상자의 일반적인 특성은 다음과 같다. 연령은 40대가 23명, 30대가 24명이며 학력별로는 대졸 이상이 21명, 고졸 이하가 26명이다. 자녀수는 최소 1명에서 최대 3명으로 나타났고, 자녀 수가 2명인 사례가 30명으로 가장 많다.

현재 취업 중인 사례는 자영업과 시간제 근로를 포함하여 24사례이며, 23사례는 비취업 상태이다. 현재 배우자가 비취업 상태인 사례는 6사례이다. 현재 비근로소득이 있다고 응답한 사례는 4사례이다. 취업교육경력에 대해서는 18사례가 교육을 받은 적이 있다고 응답하였다. 현재 함께 거주하고 있는 가족은 부부와 자녀로 구성되어 있는 경우가 가장 많아 총 40사례가 이에 해당하였다.

## □ 연구 결과

### 1. 응답자들의 취업현황

현재 취업중인 응답자 24명의 현황을 구체적으로 살펴보면, 연령별로는 30대가 13명, 40대가 11명이며, 학력별로는 고졸 이하가 11명, 대졸 이상이 13명이다. 고용형태별로는 정규직이 6명, 자영업이 7명이고, 비정규직·계약직·시간제 아르바이트·일용직 등으로 응답한 사례가 11명이다. 수입은 월 30만 원에서 연 1억~1억 5천만 원까지 다양하게 나타나는 가운데 월 100만 원 이하의 소득을 가진 사례가 15명으로 나타나 대다수가 저임금의 상황에 놓여 있음을 보여준다. 근속기간은 최단 1개월에서 최장 8년까지 다양하게 나타났다.

### 2. 첫 취업의 시기와 요인

본 조사에서 최초 취업은 대부분 결혼 전에 일어났다. 학교 교육을 마친 이후부터 결혼을 하는 시기까지 조사 대상 여성들의 대부분이 취업을 하였는데, 만혼현상이 지속되고 있으므로 여성이 결혼 전에 첫 취업을 할 가능성은 계속 높아진다. 이것은 직업생활이 여성의 생애주기에 있어 한 요소로 자리잡아가고 있음을 의미한다.

취업요인에서도 결혼을 위한 수단적 의미로 취업을 생각한 사례는 발견되지 않았다. 첫 취업 요인은 '취업 또는 돈벌이는 당연하다', '특정분야에 대한 흥미와 관심'과 같은 주체적 선택과 '가족부양이나 경제적 조력 등 생계 책임'과 같은 상황적 강제와 타협으로 구분할 수 있다. 전반적으로 조사 대상 여성들의 첫 취업 요인은 취업하는 것 자체를 당연한 것으로 보는 주관적인 직업의식에

의한 경우가 많은 것으로 발견되었다. 그 중에서도 경제적 요인을 강하게 가지고 있는 사례들이 많았다.

### 3. 노동시장 최초 이탈의 시기와 요인

본 연구에서 노동시장 최초 이탈이란 처음으로 직장을 그만 둔 것을 의미하지 않고, 직장을 그만두면서 구직 활동이나 구직의사를 갖지 않은 것을 의미한다. 조사에서 최초 이탈은 시기적으로 결혼, 임신과 깊은 관련을 가진 것으로 나타났다. 또는 결혼 뒤 경제적 상황이 나아지고 나면 노동시장을 이탈하는 사례들도 발견되었다. 이탈 시기가 가족 상황의 변화 시기와 관련되어 있지 않은 경우에는 대개 노동 시장 내부에서의 문제로 인한 경우가 많았다. 불만이 있던 직장을 그만두면서 이직하지 않고 노동시장을 이탈하는 것은 여성들의 특수성으로 볼 수 있다.

최초 이탈의 요인은 '결혼 혹은 임신을 하면 그만두어야 한다는 당위적 생각 때문에', '직업의식 미약'과 같은 관습적 선택과 '아이를 맡길 데가 없어서', '임신으로 건강이 나빠져서', '이주 및 먼 직주거리'와 같은 상황적 강제와 타협, 그리고 '임신퇴직 압력', '남편이나 시댁의 반대'와 같은 타의에 의한 강제 요인으로 구분할 수 있다. 자의에 의한 것이든 타의에 의한 것이든 여성들이 노동시장을 떠나는 것은 결혼과 임신, 육아 등의 요인이 크게 작용하는 것으로 나타났다. 임시적·단기적인 노동자로서의 위치가 여성으로 하여금 쉽게 노동시장을 떠나게 만든다. 또한 여성 스스로 직업의식을 분명하게 갖지 않아 이탈한 경우도 볼 수 있다.

### 4. 노동시장 1차 복귀의 시기와 요인

여성들이 1차 이탈 후 다시 노동시장에 복귀하는 시기는 생애과정에서 대부분 결혼과 출산이 일어난 다음이었다. 많은 경우 둘째 아이까지 출산한 뒤 어느 정도 아이가 자랐을 때 아이를 보아줄 사람에게 맡긴 뒤에 다시 직장을 가졌다. 경제적 필요가 커진 상황 또한 여성들의 복귀를 요구하였다.

노동시장 1차 복귀의 요인으로는 '자기 개발을 위하여', '집에 있는 것이 싫어서', '직업 또는 특정 일에 대한 선호'와 같은 주체적 선택과, 배우자의 수입이 없거나 혹은 새로운 경제적 필요가 발생하는 등의 '경제적 어려움', '가사 스트레스'와 같은 상황적 강제와 타협 요인이 있었다.

## 5. 노동시장 재이탈 시기와 요인

본 조사에서 재이탈을 경험한 여성들은 총 10사례이다. 재이탈 시기는 미취학 자녀 그리고 가구경제와의 관련성이 큰 것으로 나타났다. 재이탈 시기에 미취학 자녀가 있었던 사례는 6사례이며, 배우자의 수입이 늘어나는 등 가구경제가 안정된 시기에 재이탈하는 것이 발견되었다.

재이탈 요인으로는 '임신으로 인하여', '직업의식 미약', '단기적 목표의 성취'와 같은 관습적 선택과 '양육의 문제', '시부모 부양의 문제', '이주'와 같은 상황적 강제와 타협 요인이 있었다.

## 6. 노동시장 재복귀의 시기와 요인

노동시장 재복귀 시기는 자녀들이 어느 정도 성장하여 적어도 미취학 연령기를 지난 상황이거나 경제적 필요성이 발생한 경우가 많았다.

재복귀 요인으로는 '하고 싶은 일이 있거나 혹은 일을 하는 것이 중요하다', '집에만 있기 답답하다'와 같은 주체적 선택과 '경제적 어려움', '새로운 경제적 필요의 발생'과 같은 상황적 강제와 타협 요인이 있었다. 시부모 부양이나 자녀 양육의 짐을 덜 수 있었던 가족 상황의 변화가 취업을 가능하게 만드는 여건으로 작용했던 사례도 발견할 수 있었다.

## 7. 노동시장 이탈 및 복귀와 여성 삶의 변화

여성들의 노동시장 이탈은 결혼 및 임신, 출산 등으로 인한 가족상황의 변화와 밀접한 관련을 갖는다. 여성들은 취업을 결혼 전 시기에 한정된 것으로 생

각하는 경향이 많은데, 이는 결혼 생활에서 여성이 가사와 양육을 전담해야 하는 것이 결혼과 동시에 예상되는 상황에서 곧 닥칠 가족 내의 역할을 담당할 준비를 하는 것이라고 볼 수 있다. 여성들이 노동시장에서 주변적인 위치에 처해 있을 경우 성역할 고정관념에 기대어 결혼과 동시에 노동시장을 이탈하는 결정을 내리기 더욱 쉬운 것으로 보인다.

이러한 성역할 통념은 여성들로 하여금 스스로를 단기적·일시적 노동력으로 인식하게 만드는 원인이 된다. 진입과 이탈이 반복되면 경력이 유지되지 않고 단절된 여러 번의 짧은 경력만이 남기 때문에 노동시장에서의 지위는 더욱 주변화될 수밖에 없다. 조사 대상 여성들의 경우 노동시장 이탈과 복귀를 반복하면서 임금 수준이 하락하거나 고용형태가 불안정해지는 등 노동시장에서의 지위가 악화되는 경향을 보였다. 이처럼 노동시장에서의 지위가 악화될수록 여성들은 더욱 단기적이고 일시적인 노동력으로 남게 되는 악순환에 놓인다.

## 8. 노동시장으로 복귀하지 않는 이유

본 조사에서 노동시장에서 이탈한 상태이면서 취업의사가 없는 사례는 모두 12사례였다. 노동시장에 복귀하지 않는 이유로는 ‘자신에 대한 투자를 위해’, ‘현재 생활에 만족하여’, ‘육아에 전념하기 위해’와 같은 관습적 선택과, ‘본인의 건강악화’, ‘육아 혹은 자녀 간병을 전담해야 하기 때문에’와 같은 상황적 강제와 타협 요인이 있었다.

## 9. 취업경력유형별 분류

분석대상 사례들의 취업경력유형은 크게 5가지로 범주화할 수 있다. 첫 번째 범주인 “지속형”은 첫 번째 취업 이후 경력단절의 경험 없이 현재까지도 지속적으로 취업하고 있는 경우로 총 7사례가 이 유형에 해당한다. 두 번째 범주인 “변동형”은 현재 취업 중이지만, 지속형과는 다르게 노동시장을 이탈했던 경험을 가지고 있는 경우로 총 17사례가 이에 속한다. 세 번째 범주인 “중단형”은 현재 취업 중인 것은 아니지만 취업의사를 가지고 있는 경우로 총 11사례가

이 유형에 해당한다. 네 번째 범주인 “단절형”은 현재 취업 중이지 않고 취업 의사 또한 없는 사례로 총 12사례가 이에 속한다. 마지막 범주인 “생애비취업형”은 결혼 전부터 현재까지 취업경험이 없는 유형이다. 그러나 본 연구에서 조사된 사례 중에는 생애비취업형에 해당하는 사례가 없다. 이는 직장 생활이 여성의 생애과정 중 일부가 되어 있음을 의미한다.

본 조사에서 가장 많이 발견되는 유형은 변동형이며, 그 다음으로 많은 범주는 단절형과 중단형의 순이다. 이는 기혼 여성들의 경우 첫 취업 이후 노동시장을 이탈하지 않고 취업을 유지하고 있는 경우나 한번도 노동시장에 들어가지 않은 경우보다는 이탈과 복귀를 반복하는 사례들이 많다는 것을 보여준다.

## □ 정책적 함의

### 1. 시사점

이번 조사에서 대부분의 여성들이 생애 과정 동안 직업을 가진 경험을 하는 것으로 나타나 여성들의 노동시장 진입 그 자체에 대해서는 장애가 작용하는 것으로 보이지 않는다. 따라서 여성 취업과 관련된 문제는 입직보다는 직장생활을 유지하는 것이 과제로 보인다. 또한 여성이 취업을 지속한 경우에도 이중직종으로의 이직이 많고 입직시 노동시장에서의 지위가 낮고, 학력이 낮은 경우 등이 많아 취업 지속 사례에서도 시장 지위 상승이나 임금 상승 등을 발견할 수 없었다. 이 점은 여성들의 노동시장 지위개선과 취업 안정화를 위해서는 단지 취업 지속만이 아니라 지속적인 경력 관리가 필요하다는 것을 보여준다. 이에 더하여 여성의 노동자로서의 지위 상승을 위해서는 노동시장과 관련 제도에 존재하는 성차별적 요인들을 제거하는 것이 여전히 중요하지만 가족 질서를 성평등한 방향으로 개편하는 것 또한 절대적으로 중요하다. 따라서 여성 노동정책과 성평등가족정책이 통합, 제공되어야 한다.

### 2. 취업지원정책의 문제점 및 정책 제언

여성의 경제활동 참여 제고를 위한 중앙부처와 인천광역시의 정책은 여성의

노동시장 입직에 관심을 두고 입직이 보다 용이하도록 여성 개인의 인적 자본을 개발하는 것을 주된 방식으로 채택하고 있다. 그러나 여성 취업지원 정책이 인적 자본 개발을 중심으로 구상·실행되는 것은 다음과 같은 한계를 갖는다.

첫째, 여성의 경제활동 참가율이 낮고 노동시장에서의 지위가 주변적이고 불안정한 것이 인적 자본이 부족하기 때문이라고는 단정할 수 없다.

둘째, 여성의 인적 자본 개발을 통해 취업률을 높이겠다는 구상은 여성이 노동시장에서 주변적인 위치로, 가치가 낮은 노동력으로 평가받게 된 역사적인 맥락을 생략한다.

셋째, 몇몇 특화 프로그램을 제외하고는 유사한 능력을 키우는 유사한 내용의 교육이 실시되고 있어 여성들로 하여금 이미 사회적으로 저평가되고 있는 유사한 분야에 진출할 수밖에 없게 하는 현실을 만들어낸다.

넷째, 노동시장으로의 진입, 재진입에 관심을 두고 있을 뿐, 여성들이 노동시장 이탈을 반복하는 이유를 설명하지 못한다. 이러한 기초 하에서 이탈 방지를 위한 대책은 구상하기 어렵고 그럼으로써 여성의 경제활동이 안정성을 보장받기 어렵다.

인천여성의 경제활동을 보다 활발하게 하기 위해서는 진입과 진입 이후에 대한 정책적 고려가 균형을 유지하여야 한다. 특히 가사와 육아로 인한 비경제활동 인구의 대부분이 여성이라는 점을 고려할 때, 가사와 육아에 관한 여성의 부담을 줄이는 정책은 기업이나 국가 등의 사회적 책임을 상기시키는 것뿐 아니라 가족 내 성별분업을 해체하는 것을 목표로 해야 한다.

이처럼 성평등가족정책과 여성노동정책을 통합적으로 이루기 위하여 인천광역시 행정상의 체계나 전략을 갖추는 것이 필요하다. 동시에 성평등한 가족정책을 위한 시민 홍보가 구체적으로 이루어져야 한다. 또한 여성의 취업 교육만이 아니라 남성에게 가정 내에서의 역할을 담당할 수 있도록 돕는 교육이 실시되어야 할 것이다. 더불어 여성들의 직업 의식을 강화하고 성역할 고정관념을 변화시킬 수 있는 의식화가 여전히 필요한 것으로 보인다. 정책 방향의 일관성도 고민하여야 한다. 여성 정책, 가족 정책, 노동 정책 등이 모두 여성의

취업 상황에 영향을 미치는 것들인데, 이 정책들 사이에 여성 취업에 대한 관점의 일관성이 필요하다.

## 목 차

제1장 서론 .....	3
제1절 연구의 목적 .....	3
제2절 연구의 개념, 연구 방법 및 연구 대상 .....	6
1. 연구의 개념 .....	6
2. 연구 방법 .....	8
3. 연구 대상 .....	9
제2장 여성취업 현황과 여성취업에 관한 이론적 배경 .....	17
제1절 한국 여성노동 및 인천시 여성노동 현황 .....	17
제2절 이론적 배경 .....	29
제3절 선행연구검토 .....	34
제3장 인천시 기혼여성의 취업력 분석 .....	43
제1절 응답자들의 취업현황 .....	45
제2절 첫 취업의 시기와 요인 .....	47
1. 첫 취업 시기 .....	47
2. 첫 취업 요인 .....	50
제3절 노동시장 최초 이탈의 시기와 요인 .....	59
1. 노동시장 최초 이탈의 시기 .....	59
2. 노동시장 최초 이탈의 요인 .....	63
제4절 노동시장 1차 복귀의 시기와 요인 .....	73
1. 노동시장 1차 복귀의 시기 .....	73
2. 노동시장 1차 복귀의 요인 .....	74
제5절 노동시장 재이탈 시기와 요인 .....	81
1. 노동시장 재이탈의 시기 .....	81
2. 노동시장 재이탈의 요인 .....	84

제6절 노동시장 재복귀의 시기와 요인 .....	90
1. 노동시장 재복귀의 시기 .....	90
2. 노동시장 재복귀의 요인 .....	91
제7절 노동시장 이탈 및 복귀와 여성 삶의 변화 .....	96
1. 노동시장 이탈 및 복귀와 여성 생애사건 .....	96
2. 노동시장 이탈 및 복귀와 노동시장 지위변화 .....	99
3. 취업지속 사례에서의 노동시장 지위변화 .....	104
제8절 노동시장으로 복귀하지 않는 이유 .....	106
제9절 취업경력유형별 분류 .....	123
<b>제4장 연구 결과의 정책적 함의 .....</b>	<b>133</b>
제1절 연구 결과의 시사점 .....	133
제2절 취업 지원 정책의 현황 .....	136
1. 중앙부처의 취업 지원 정책 .....	137
2. 인천광역시의 취업 지원 정책 .....	140
3. 취업 지원 정책의 문제점 및 정책 제언 .....	146

## 표 목 차

<표 1-1> 조사대상자의 일반적 특성 .....	12
<표 2-1> 성별 경제활동참가율 및 실업률 .....	17
<표 2-2> 성별·시도별 경제활동참가율 .....	19
<표 2-3> 성별·시도별 실업률 .....	20
<표 2-4> 성별·시도별 경제활동인구 및 비경제활동인구 .....	21
<표 2-5> 활동상태별 비경제활동인구 .....	22
<표 2-6> 성별·시도별 비경제활동인구 - “가사·육아, 통학”을 중심으로 .....	23
<표 2-7> 성별·시도별·종사상지위별 취업자 분포 .....	24
<표 2-8> 성별·시도별·교육정도별 취업자 분포 .....	25
<표 2-9> 성별·시도별·산업별 취업자 분포 .....	26
<표 2-10> 성별·시도별·직업별 취업자 분포 .....	27
<표 2-11> 성별·학력별 월평균 임금 .....	28
<표 3-1> 취업 중인 응답자들의 현재 취업 상황 .....	46
<표 3-2> 최초취업 시기와 동기 .....	48
<표 3-3> 최초 노동시장 이탈 및 재진입 시기와 동기 .....	60
<표 3-4> 노동시장 재이탈 및 재복귀 시기와 동기 .....	81
<표 3-5> 재취업 시기의 자녀 관련 여부 .....	83
<표 3-6> 재복귀 시기 .....	90
<표 3-7> 노동시장 이탈 전 직업과 1차 복귀 후 첫 직업 .....	99
<표 3-8> 취업의사 없는 사례들의 일반적 특성 .....	108
<표 3-9> 취업의사 없는 사례의 노동시장 이탈 동기 및 이후 사건 .....	113
<표 3-10> 취업경력유형별 연구대상자의 일반적 특성 .....	125
<표 4-1> 5개 대학 여대생커리어개발센터 특화 프로그램 .....	138
<표 4-2> 2004년 맞춤형취업지원사업 내용 .....	139
<표 4-3> 여성인적자원 개발 관련 추진실적 및 연차별 계획 .....	141
<표 4-4> 여성복지관 직업전문교육 .....	141

<표 4-5> 여성문화회관 직업전문교육 .....	142
<표 4-6> 여성의광장 직업전문교육 .....	142
<표 4-7> 여성인력개발센터 운영개요 .....	143
<표 4-8> 여성인력개발센터 운영 및 지원의 연차별 계획 .....	144
<표 4-9> 여성인력개발센터 운영 프로그램 .....	145
<표 4-10> 인천여성취업센터 주요 사업계획 .....	146

## 그림 목 차

<그림 2-1> 연령대별 여성 경제활동참가율 비교 .....	18
-----------------------------------	----

참고문헌 .....	152
------------	-----

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 목적

한국여성의 경제활동참가율은 2004년 현재 49.8%로 지속적으로 상승하여 왔다. 기혼여성의 경제활동참가율은 지속적 상승세를 보이다가 2003년 현재 50.7%로 전년 대비 1.3% 낮아졌다.<sup>1)</sup> 이러한 수치는 남성의 경제활동참가율인 74.8%보다 현저히 낮은 것이다. 한국은 OECD 국가 중 여성의 경제활동이 낮은 국가에 속하기 때문에 여성의 경제활동을 지원하는 노동정책이 각별히 요구된다.<sup>2)</sup>

인천시 여성의 경제활동참가율은 2004년 현재 48.2%로 전국 평균보다 낮은데, 인천남성의 경제활동참가율은 전국 평균인 74.8%보다 높은 75.8%이다. 여성의 경제활동참가율을 기준으로 경기도를 포함한 대도시간 순위를 나열하여 보면, 2004년 현재 서울(51.6%), 대구(50.0%), 경기도(48.4%) 다음으로 인천이 4위이다. 남성의 경제활동참가율을 기준으로 대도시간 순위를 나타내면 울산(78.6%), 경기도(77.2%) 다음으로 인천이 3위이며, 그 다음이 서울(75.0%), 대구(73.0%), 대전(72.8%)의 순이다. 경제활동참가율만을 기준으로 하여 볼 때, 인천은 남성의 경제활동참가율과 여성의 경제활동참가율의 차이가 상대적으로 높은 도시이다.

하지만 경제활동참가율 개념은 주부를 비경제활동인구에 포함시키고 있는 것이어서, 비취업 여성의 다수가 사실상 구직활동은 하지 않으나 취업의사가 있는 '실망실업자'라는 사실은 반영하지 못한다. 여성들의 다수가 실망실업자라고 보고되고 있으므로<sup>3)</sup> 사실상 여성 경제활동인구는 통계치보다 많을 것이다.

1) 여성가족부 홈페이지, <http://www.mogef.go.kr>.

2) 한국노동연구원이 OECD 회원국의 고용 관련 통계를 분석한 '2004 해외노동통계'에 따르면, 2003년 현재 한국여성의 경제활동참가율이 48.9%인 것에 비해 스웨덴 60.4%, 미국 59.5%, 호주 57.1%, 영국 55.6%, 프랑스 50.7% 등으로 나타난다. 한국여성의 경제활동참가율보다 낮은 국가는 일본 47.7%, 대만 47.1% 등이다.  
한국노동연구원, [http://www.kli.re.kr/06\\_stati/file/ComparativeStatistics\\_2004\\_2.pdf](http://www.kli.re.kr/06_stati/file/ComparativeStatistics_2004_2.pdf).

더욱이 경제활동참가율은 총량적 접근으로서 경제활동인구로 집계되는 집단 내부 구성의 불안정성을 반영하지 못한다. 여성들의 경제활동인구가 50% 정도 된다는 사실이 생애 과정에서 경제활동에 참가하는 여성들이 50%라는 사실을 나타내는 것이 아니다. 50%의 여성이 일생 동안 경제활동인구로 살아간다는 사실을 의미하지도 않는다. 남성들은 대개 일생 동안 취업자와 실업자의 지위를 번갈아가며 경제활동인구로서 살아가지만, 여성들은 생애 과정에서 비경제활동인구에서 경제활동인구로의 지위 변동을 반복하기 때문이다.

여성의 노동시장 참여는 사회 발전에 여성 인력을 활용할 필요가 있다는 측면에서나, 여성 빈곤의 해결 및 여성지위의 향상, 나아가 특정 성(gender)을 배제하거나 도태시키지 않는 사회통합을 이루기 위해서 그 중요성이 인정되고 있다. 한국 사회의 발전, 나아가 여성의 지위 향상이 이루어지고 있고, 특히 여성의 교육 수준 향상으로 여성 인력이 질적으로 양적으로 양산되고 있는 상황에서 여성의 경제활동참가가 여전히 저조한 현실은 사회적 비효율일 뿐 아니라 한국사회가 특히 전통적 성역할 고정 관념이 강한 사회임을 보여준다.

인천시의 상황은 한국 사회 전반의 상황과 유사하나, 앞에서 지적된 바와 같이 여성의 경제활동참여를 촉진시키기 위하여 더욱 특별한 노력이 요구된다. 그러기 위해서는 여성의 노동시장 행동의 특이성이 파악되고 그 요인들이 분석되어야 한다.

여성의 경제활동참가 형태가 노동시장 입출 변동이 심한 불안정한 형태를 띠고 있기 때문에 대다수의 여성들이 생애과정에서 경제활동에 참가하더라도 여성의 경제활동참가율 통계는 높아지지 않는다. 노동 공급의 측면에서만 보더라도, 여성들은 일차적으로 가사노동의 책임을 부여 받고 있기 때문에 결혼, 임신, 출산 등이 여성의 노동 시장 행동에 크게 영향을 미친다. 여성의 경제활

3) 황수경(2004)에 따르면 2002년 경제활동인구 구성에서 비경제활동인구 중 실망실업자는 214천명, 경계실업자는 60천명 규모가 되는 것으로 나타나고 있다. 성별로는 남성(125천명)보다는 여성(149천명)의 경우가 이러한 잠재실업자(실망실업자 또는 경계실업자)의 규모가 큰 것으로 파악되고 있다. 연령대별로 보면 20대 초반의 실업자와 잠재실업자에서는 모두 여성 비중이 높게 나타나지만 20대 후반에 들어서면 남성의 수가 여성을 능가한다. 그러나 30대에 들어서면 남성은 실업자에서, 여성은 잠재실업자에서 각각 압도적인 다수를 점하게 된다. 40대의 경우에도 30대와 유사한 구조를 취하고 있다. 이는 30대와 40대 여성에서 실망실업과 경계실업 등 취업을 원하는 구직 포기자가 많다는 것을 의미한다 (황수경, 2004 : 82~86).

동참가를 촉진시키기 위해서는 여성이 노동시장에서 매우 불안정하게 존재하는 현실을 타개할 대책이 필요하다.

여성 노동 시장 행동의 불안정성은 노동자로서의 여성의 지위를 더욱 불안정하고 주변적인 것으로 만들 가능성이 크다. 여성의 비정규직화가 빠르게 진행되고 있는 현실에서 여성의 불안정한 시장행동이 경력단절로 이어지고 이것이 여성 노동력의 시장 가치를 위협하기 때문이다.

노동자로서의 여성의 지위 불안은 당장 여성의 빈곤 문제로 나타나고 있으며, 이러한 현상이 가속화되고 있기에 여성의 빈곤화가 전면화될 가능성이 크다. 빈곤 인구의 양산은 사회적 비용을 크게 증가시킬 뿐 아니라 사회 통합을 저해하므로 근본적인 대책이 요구된다.

여성 빈곤을 막을 방법으로는 여성의 경제활동참여를 촉진시키는 것이 가장 근본적인 대책이다. 여성노동이 불안정하다는 사실은 여성의 경제활동 참여 촉진을 위한 전략이 노동시장 진입만이 아니라 고용상태를 유지할 수 있도록 하는 데에도 관심을 두어야 함을 의미한다. 이에 대하여 보육의 양적 질적 확대 등이 제안되고 있으나, 보다 다각적인 측면에서의 지원과 노력이 필요할 것으로 보인다. 이를 위해서는 여성들의 삶의 맥락 속에서 여성들의 노동시장 행동을 분석할 필요가 있다.

결혼이나 출산 등이 여성의 노동시장 행동과 관련 있다는 사실은 기존 연구들을 통해 밝혀져 있고 노동시장 복귀는 이러한 과업들이 어느 정도 달성된 이후라는 사실이 밝혀져 있다. 그러나 대략 통계적 상관관계를 밝히고 있을 뿐, 어떠한 동기로, 어떠한 과정을 통해, 어떠한 일자리로 복귀하는지에 관한 구체적인 연구는 이루어져 있지 않다.

이 조사는 이러한 구체적인 사실들을 알아내기 위하여 사례조사로 이루어졌다. 인천 여성의 노동시장 입출 및 이직 동기에 관한 사례조사를 통하여 개인의 생애사의 맥락 속에서 노동시장 진입이나 탈퇴가 결혼, 출산 등 생애 과정의 사건들과 어떠한 시간적 관련을 갖는지를 분석하였다. 또한 이러한 노동시장 행동의 주관적 동기와 의미를 생애 과정의 맥락(context) 속에서 분석하였다.

인천은 산업도시의 이미지에도 불구하고 여성 경제활동참가율이 낮고, 여성 실업률이 높게 나타나는 등 여성의 경제적 지위 향상을 위한 노력을 분발하여야 하는 상황에 있다. 본 조사에서 여성의 노동시장 행동에 영향을 미치는 요인들이 파악됨으로써 인천여성의 상황에 맞는 정책 개발의 기초를 다지게 되기를 기대한다.

## 제2절 연구의 개념, 연구 방법 및 연구 대상

### 1. 연구의 개념

본 연구에서 사용하는 여성의 취업력(*work history*)은 여성 취업과 관련된 경험의 역사를 의미한다. 이는 최초의 취업과 이직, 퇴직 노동시장 복귀 등의 과정으로 나타나며, 세부적으로는 직종 및 지위, 임금 등 근로 조건에 관한 내용을 담고 있다.

취업력에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 조사에는 결혼, 가족 상황 변화에 관한 정보를 포함하였다. 선행연구들에서 이러한 가족 상황이 여성의 취업 상황 변화에 중요한 영향을 미친다고 지적하고 있기 때문이다(한수진, 1999; 조혜선, 2000; 김영옥, 2002; 김지경, 2002; 박수미, 2002; 최선영, 2003).

요인은 선택과 강제로 구분하였다. 선택은 주체적 선택과 관습적 선택으로 세분하였는데, 주체적 선택은 관습적 선택과 대립되는 개념으로서 관습적 선택이 전통적 성역할 관념 등 습관적 사고에 의한 선택이라는 점에서 다소 소극적이라면, 주체적 선택은 적극적이며, 주관에 의한 선택이라고 할 수 있다. 개념적으로는 명확하게 구분되지만 실제 사례에서 주체적 선택과 관습적 선택이 명확히 구분되기는 어렵다. 주체라는 것이 또한 상황에 구속되어 있는 것이므로 적절한 개념이라고 보기 어려울 수도 있다.

하지만 본 연구에서는 관습적인 성격과 구분하기 위하여 주체적 선택이라는 범주를 사용하고, 여기에서 주체의 개념은 자율적 주체라는 의미로 사용한다. 이것은 행위의 유형화를 위한 조작적 정의일 뿐이므로 본 연구가 주체의 개념

에 대해 어떤 이론적 가정을 가지고 있다고 해석될 필요는 없다. 사실상 주체적 선택이나 관습적 선택 모두 선택으로 분류되기 때문이다.<sup>4)</sup>

강제는 상황에 의한 강제 및 타협과 보다 심각한, 타의에 의한 강제로 구분하였다. 상황에 의한 강제 및 타협은 상황에 의한 강제로 내려진 결정은 사실상 상황에 대한 타협을 어느 정도 내포하기 때문이다. 사례에 따라서는 타협의 성격이 약한 경우도 있다.

따라서 본 연구의 분류들은 요인을 선택과 강제로 이원화하되, 이원적 틀의 단순성을 극복하기 위하여 양극단에 쏠리지 않은 범주를 설정하였는데 그것이 관습적 선택과 상황적 강제 및 타협이다. 그 둘은 선택과 강제의 이분법적 항목의 세부 항목으로 들어가 있지만, 사실상 명확하게 구분되기보다는 매우 밀접하게 관련되어 있다. 가부장적 제도와 연루된(*complicated*) 주체 행위의 복잡성을 고려할 수밖에 없었다.

취업 선택에서도 직업 자체를 선택한다는 차원과 특정 직업을 선택한다는 두 차원으로 분류할 수 있지만, 본 조사에서는 이 두 가지를 분명하게 구분하지 않았다. 여성들이 응답할 때 이 두 가지를 분명하게 구분하지 않았기 때문이다. 어떤 사례에서는 특정 직업을 선택한 동기를 직업 선택의 동기라고 대답하고, 다른 사례에서는 취업 자체의 동기를 대답하기도 하였다. 마찬가지로 특정 직업을 그만둔 것과 노동 시장 자체를 이탈한 것이 동시에 일어날 때, 그것은 퇴직이 아니라 노동시장 탈퇴로 보았다. 이것 역시 여성들이 특정 시점에서의 퇴직을 시장 탈퇴와 동일시하였기 때문이다.

경력 단절은 노동시장 이탈이 장기화된 것을 의미한다. 본 연구에서 주된 초점은 노동시장 진입과 탈퇴에 주어졌고, 이직은 경력 단절로 보지 않았다. 본 연구에서 첫 취업은 생애 첫 직장을 가진 것을 의미한다. 부업이나 무보수 가족 종사자도 직업으로 포함하였다. 노동시장을 떠난 것을 이탈, 또는 탈퇴로, 노동시장에 다시 들어온 것은 복귀, 거듭된 이탈과 복귀는 재이탈, 재복귀로 칭하였다.

---

4) 주체, 자율의 개념은 매우 중요하나 본 연구의 범위와 능력을 벗어나는 것이기에 이러한 개념들을 본격적으로 다루지는 않는다.

## 2. 연구 방법

본 연구는 여성의 취업상태가 생애 과정을 통해 변화를 겪는다는 관점에서 출발한 것으로, 이러한 변화의 요인을 분석하기 위하여 사례 조사를 실시하였다. 사례 조사는 반구조화된(*semi-structured*) 설문을 바탕으로 한 면접조사의 방식으로 이루어졌으며, 조사된 내용을 통해 취업력을 분석하였다.

여성들의 취업력을 분석하는 데에는 취업, 이직, 시장 탈퇴, 시장 복귀 등의 시장 행동에 관한 요인 분석이 필요하며, 요인 분석은 맥락적 분석을 통해 이루어져야 한다.

맥락적 분석이란 관찰 대상을 분석하고자 할 때 그 대상의 앞뒤의 맥락(*context*) 속에서 관찰 대상의 의미를 파악하는 방법이다. 즉, 여성의 노동시장 탈퇴라는 행동 요인을 파악하고자 할 때, “일이 지겨워서”라는 식의 주관적 응답만을 가지고 분석하는 것이 아니라, 시장 탈퇴라는 행동 앞뒤의 상황을 파악하는 방법이다. 본 연구에서는 이 맥락에 결혼, 출산 등의 사건을 포함하였고, 남편의 직업 및 수입 등도 고려하였다.

그리고 이러한 사건들이 일어난 시기(*timing*)들 간의 관계를 통해 한 사건의 의미를 파악하였다. 예를 들어, 여성의 노동시장 복귀라는 사건이 일어났을 때, 주관적인 응답으로는 “일이 적성에 맞아서”라고 하였지만, 그것만으로는 복귀 현상이 충분히 설명되지 않는다. 노동시장 이탈과 복귀 사이에 출산, 자녀 양육, 자녀가 대리 양육자에게 맡길 수 있는 연령이 되었는가 등의 사실들이 나타나는지를 보아야 하고 그러한 사실이 시장 복귀 행동의 요인을 설명하는 데 중요하게 고려되어야 한다. 이러한 사건들이 일어난 순서 역시 중요하다. 즉 복귀 전에 출산이 완료되었는가 그렇지 않은가, 둘째아 출산이라는 사건 뒤에 재이탈이 일어나는가 하는 것 등이다.

본 연구는 반구조화된 설문을 기초로 면접을 하였기 때문에 노동시장 탈퇴 이유로 “남편이나 시어머니의 반대” 등이 나타나기도 하였는데, 이것은 본 연구가 주관적 응답을 포함하였기 때문에 얻을 수 있는 자료였다. 완전히 구조화된(*structured*) 설문조사나, 연구자가 설계한 특정 변수들간의 관계만을 분석하

도록 설계된 양적 조사에서는 이러한 자료를 얻을 수 없다. 이 점 때문에 본 연구에서는 동태적이면서도 미시적인 분석이 가능하였다. 맥락 분석은 개인 생애사 맥락에 관한 분석이지만, 개인이 놓인 사회적 상황 또한 중요한 맥락이다. 이 점을 염두하고 가능한 분석에 포함하려 하였다.

요약하면, 본 연구의 분석 방법은 노동시장 입출에 관한 동태적 분석이며, 입출 행동 요인에 관하여 주관과 객관을 포함한 질적 분석으로서, 미시적 접근이 되, 거시적 분석을 포함하려 하였다.

본 연구는 다수의 표본을 토대로 한 통계 조사의 경우와는 달리, 변수들간의 인과관계나 상관관계를 분명하게 밝혀내지는 못하는 한계가 있다. 이 점 때문에 본 연구가 여성들의 취업 단절을 일으키는 요인을 분석하지 못하는 것으로 볼 수도 있지만, 사례에 대한 질적 접근은 연구자가 전제한 변수들간의 관계나 연구자가 가설을 세운 요인 관계를 수치로 증명하는 대신, 복잡하고 다양한 요인들의 동시적 또는 상호적 작용을 드러내 준다. 실제의 삶의 경험에서 일어나는 사건은 단일 요인으로 설명되기 어렵기 때문이다. 본 연구는 복잡하게 얽혀 있는 요인들을 드러내는 데에 관심을 두었고 그것을 생애 사건과의 시간 배열 관계 속에서 파악하였다.

### 3. 연구 대상

여성들의 노동시장행동에 영향을 미치는 생애사를 파악하기 위한 본 조사에서는 결혼, 출산 등 중요한 생애 사건을 경험한 여성들이 그 연구대상이다. 따라서 본 조사의 조사대상은 인천시에 거주하고 있는 30~40대 기혼여성으로서 배우자와 한 자녀 이상을 둔 여성들 중에 직업훈련기관이나 여성단체 등의 소개를 받아 면접한 여성들이다.

연령층을 한정된 이유는 그 연령층이 노동시장 탈퇴와 복귀를 경험하였을 가능성이 높고, 비교적 젊은 층으로 전통적 성역할관을 많이 벗어나 있을 것으로 기대되기 때문에 취업 행동에서 변화를 보여줌으로써 취업 행동의 다양한 요인 파악을 가능하게 할 것으로 보이기 때문이다.

유배우 및 유자녀 여성으로 한정된 이유는 선행연구에서 배우자 관련 요소와 자녀 관련 요소가 기혼여성들의 취업력에 많은 영향을 미치고 있다고 보고되기 때문이다. 배우자의 소득 정도와 자녀의 유무, 특히 6세 미만 자녀 유무는 기혼여성의 노동시장 진입에 부(-)의 영향을 미치는 주요한 요인으로서 지적되고 있다.

조사 대상을 정할 때에 취업 경력을 가진, 30~40대의, 유자녀 기혼여성이라는 것을 제외하고는 다른 한정을 두지 않았다. 예를 들어 종사 산업, 직업, 지위, 임금수준 등이 인천 지역 여성노동자의 전체 상황을 대표할 수 있도록 유의표집되지 않았다. 따라서 이들의 직업상의 지위 등 상황이 전체 인천시 기혼 여성을 대표한다고 볼 수 없다. 다만 특수한 사례들이 조사에 포함되지 않도록 하기 위한 일반적인 조건을 두었을 뿐인데, 이러한 사례 조사에서는 구체적인 생애 맥락을 보여줌으로써 전체 여성들의 상황을 이해하는 데 도움을 준다.

조사대상은 인천시 소재 여성단체와 여성사회교육기관들로부터 소개를 받았다. 조사 기간은 3월 14일부터 5월 6일까지였으며, 팩스와 전화를 통한 조사를 원했던 한 사례를 제외하고 다른 모든 사례들은 연구대상이 원하는 시간과 장소에서 직접 만나 조사하였다. 조사된 사례의 수는 총 54사례이다. 그 중에서 분석에 적합하지 않은 사례를 제외하고 총 47사례가 분석되었다.

면접대상자들의 일반적인 특성을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선 연령은 40대가 23명, 30대가 24명이다. 학력별로는 대졸 이상이 21명, 고졸 이하(현재 대학재학 중인 한 사례 포함)가 26명이다. 자녀수는 최소 1명에서 최대 3명으로 나타나고 있다. 자녀수가 1명인 사례는 11명, 2명인 사례는 30명, 3명인 사례는 6명으로 자녀수가 2명인 사례가 가장 많다. 거주지별로 보면 남구 거주자가 15명으로 가장 많고 부평구가 11명, 동구가 5명, 서구와 남동구, 계양구가 각각 4명, 연수구와 중구가 각각 2명이다.

자영업과 시간제 근로를 포함하여 현재 취업 중인 사례는 24사례이며, 23사례는 비취업 상태였다. 현재 취업을 하고 있지 않다고 응답한 사례 중 여러 가지 부업 등을 통해 소득을 얻고 있는 경우가 있어(사례17, 사례24) 취업 사례로 분류하였다.

전체 사례 중 현재 배우자가 비취업 상태인 사례는 6사례이다. 배우자가 취업 중이지만 수입이 일정치 않거나 거의 없다고 응답한 경우는 4사례이다. 배우자의 수입을 밝힌 경우 그 액수는 최소 월 90만 원에서 최대 연 6,500만 원 까지 다양하게 나타나고 있다.

현재 비근로소득이 있는지 여부도 조사되었다. 비근로소득이 있다고 응답한 경우는 총 4사례인데, 부업 등을 통한 자신의 근로소득을 비근로소득이라고 인식한 2사례를 제외하고 2사례가 비근로소득이 있었다. 사례47은 월 30만 원 정도의 임대수입이 있고, 사례26은 농사를 짓는 친정에서 보내주는 쌀 등 농산물이 있다.

현재 함께 거주하고 있는 가족상황은 부부와 자녀로 구성되어 있는 경우가 가장 많아 총 40사례가 이에 해당되었다. 다음으로는 시부·모와 부부, 자녀로 구성되어 있는 경우로 3사례가 이에 해당하며, 배우자가 따로 거주하고 있어 본인과 자녀들만 함께 살고 있는 경우가 1사례, 배우자가 따로 거주하고 친정 부모와 본인, 자녀들로 구성된 경우가 1사례, 부부와 자녀, 친정부모가 함께 거주하고 있는 사례가 1사례이다.

조사대상자의 일반적 특성을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

<표 1-1> 조사대상자의 일반적 특성

사례번호	나이	학력	자녀수	배우자 취업상황	취업상황
1	46	고졸	1	비정기직 (월 100만 이하)	계약직
2	38	고졸	2	정규직 (월 200만 이상)	아르바이트
3	32	대학원졸	1	정규직 (연 4000만)	정규직
4	35	고졸	2	비취업	계약직
5	35	고졸	1	계약직 (월 120만)	계약직
6	37	대졸	1	정규직 (월 110만)	비정규직
7	44	대졸	2	비취업	정규직
8	42	고졸	2	정규직 (잘 모름)	자영업
9	49	고졸	3	비취업	일용직
10	40	고졸	2	정규직 (월 350~400만)	자영업
11	41	고졸	3	정규직 (연 6500만)	자영업
12	42	대졸	2	정규직 (연 2000~2500만)	자영업
13	42	대졸	3	자영업 (월 100~200만)	계약직
14	40	대학원졸	2	정규직 (밝히지 않음)	정규직
15	42	대학원졸	3	자영업 (월 300만)	정규직
16	37	고졸	2	정규직 (월 250만)	계약직
17	33	고졸	2	정규직 (월 160만)	일용직
18	37	대재	2	정규직 (월 180만)	정규직
19	39	대졸	1	정규직 (월 267만)	정규직
20	39	대졸	2	비취업	계약직
21	36	대졸	2	자영업 (연 2500만)	비정규직
22	36	대학원졸	2	자영업 (월 500만)	자영업
23	45	대졸	3	정규직 (연 3500만)	자영업
24	39	고졸	2	자영업 (월 150만)	자영업

사례번호	나이	학력	자녀수	배우자 취업상황	취업상황
25	45	중졸	2	비정규직 (월 200만)	비취업 (취업의사 있음)
26	49	고졸	2	영업직 (일정치 없음)	
27	44	고졸	2	자영업 (밝히지 않음)	
28	42	대학원졸	1	정규직 (연 3500만)	
29	34	고중퇴	1	비취업	
30	32	고졸	2	자영업 (거의 없음)	
31	39	대졸	1	전문직 (거의 없음)	
32	41	대졸	2	정규직 (월 300만)	
33	42	대졸	2	군인 (연 6000만)	
34	41	고졸	2	자영업 (월 250만)	
35	43	고졸	2	정규직 (월 250만)	비취업 (취업의사 없음)
36	47	중졸	2	계약직 (월 90만)	
37	40	중졸	2	정규직 (월 140만)	
38	41	고졸	1	자영업 (월 210만)	
39	42	고졸	2	자영업 (월 250만)	
40	35	고졸	2	자영업 (월 300만)	
41	34	고졸	2	정규직 (월 300만)	
42	35	고졸	3	자영업 (월 400만)	
43	35	대졸	1	정규직 (연 4400만)	
44	38	대졸	2	자영업 (일정치 없음)	
45	34	대졸	2	비취업	비취업 (취업의사 있음)
46	39	대학원재	2	정규직 (월 250~300만)	
47	32	대졸	1	정규직 (월 350~400만)	

## 제2장 여성취업 현황과 여성취업에 관한 이론적 배경

### 제1절 한국 여성노동 및 인천시 여성노동 현황

여성의 경제활동참가율로 볼 때, 한국은 OECD 국가들 중 여전히 낮은 축에 속하지만, 꾸준한 상승세를 나타내 왔다. 1970년의 여성 경제활동참가율이 39.3%인 것에 비해 2004년에는 49.8%로 10% 가량 상승한 것을 알 수 있다. 다음의 표는 여성 경제활동참가율의 지속적인 증가를 보여주고 있다.

<표 2-1> 성별 경제활동참가율 및 실업률(1970년~2004년까지 5년 간격)  
(단위: %)

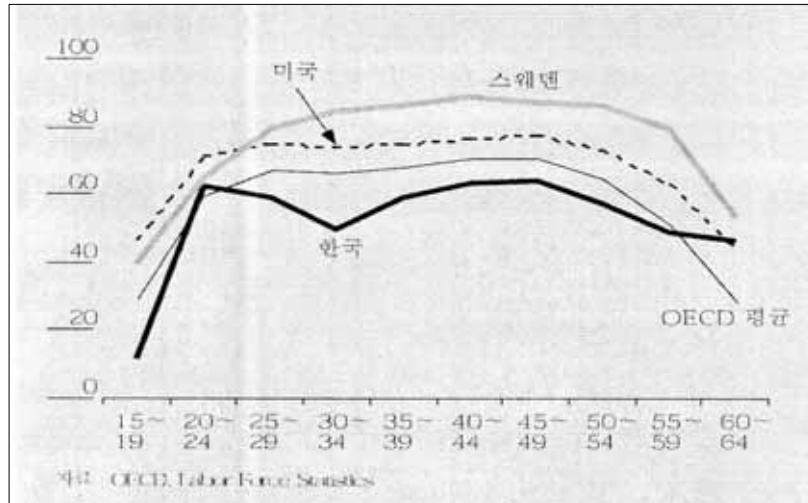
		1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2004
경제활동 참가율	남	77.9	77.4	76.4	72.3	74.0	76.4	74.2	74.8
	여	39.3	40.4	42.8	41.9	47.0	48.4	48.6	49.8
실업률	남	5.3	5.0	6.2	5.0	2.9	2.3	4.7	3.7
	여	2.8	2.5	3.5	2.4	1.8	1.7	3.3	3.1

※ 자료 : 통계청, 성별 경제활동인구총괄,  
[http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws\\_999.cgi](http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws_999.cgi), 2005. 4. 27. 검색.

여성의 경제활동참가율이 지속적으로 증가하고 있음에도 기혼여성의 경제활동참가율은 오히려 하락세를 보이고 있다. 1990년 49.1%, 1995년 49.5%, 2000년 51.0%, 2001년 51.5%, 2002년 52.0%로 점진적인 증가 양상을 보이다가 2003년 50.7%로 오히려 낮아진 것이다. 기혼여성의 경제활동참가율 증가세가 주춤하고, 과거에 비해 완화되었다고 하지만 여전히 뚜렷한 쌍봉구조를 보이는 M자 곡선은 출산과 육아가 기혼여성의 경력 단절에 강력한 영향을 미치는 요인임을 알게 해 준다.

아래 그림은 OECD 회원국의 평균 경제활동참가율과 미국, 스웨덴의 경제활동참가율을 한국의 경제활동참가율과 함께 나타낸 것이다. 25~34세 기혼여성의 경제활동참가율이 현저하게 낮아지고 있음을 볼 수 있다.

(단위: %, 세)



<그림 2-1> 연령대별 여성 경제활동참가율 비교 (2003년 현재)

2004년 통계에 의하면 전국의 여성경제활동참가율은 전국이 49.8%이고, 인천이 48.2%로서 전국보다 인천은 낮은 비율을 보이지만, 대도시간 순위로는 서울, 대구, 경기도에 이어 4위를 나타내었다.

2005년 2월 현재 인천시의 15세 이상 인구는 남성이 1,001,000명, 여성이 1,029,000명으로서 여성인구가 약간 많으나 경제활동인구에서 여성이 차지하는 비율은 39.1%로 나타나 성별 불균형을 보여준다. 같은 시기에 경제활동인구 중 여성비율을 대도시간에 비교하였을 때, 광주(43.1%), 대구(42.6%), 부산(42.1%), 서울(41.8%), 대전(40.3%)에 이어 인천은 6위를 나타냈다. 인천은 전국 평균 41.0%보다 낮으며, 인천보다 하위를 나타내는 시도는 울산(34.9%)과 경기도(38.9%)이다.

성별 및 시도별 통계를 구할 수 있는 시기의 자료를 참조하면, 인천시의 여성경제활동참가율은 1990년의 44.4%이던 것이 2004년 48.2%로 증가하였으며,

이는 같은 시기의 전국 평균이 47.0%에서 49.8%로 크게 증가한 것과 맥락을 같이한다. 전국 평균과의 차이가 1990년에는 2.6%였던 데 비해 2004년에는 1.6%의 차이를 보임으로써 그 차이의 폭이 좁아졌다.

<표 2-2> 성별·시도별 경제활동참가율(1990, 1995, 2000, 2004)

(단위: %)

		1990	1995	2000	2004
전국	남	74.0	76.4	74.2	74.8
	여	47.0	48.4	48.6	49.8
서울	남	74.9	77.6	74.5	75.0
	여	46.8	48.6	48.6	51.6
부산	남	73.4	74.6	72.4	70.8
	여	44.8	48.6	47.1	46.0
대구	남	69.5	74.7	71.2	73.0
	여	42.4	47.7	47.3	50.0
인천	남	77.5	79.1	76.7	75.8
	여	44.4	46.7	46.3	48.2
광주	남	63.8	72.4	68.5	69.2
	여	42.2	44.9	45.3	47.3
대전	남	69.2	72.8	69.8	72.8
	여	43.8	43.9	45.7	46.6
울산	남	-	-	79.0	78.6
	여	-	-	40.8	44.1
경기	남	78.0	80.0	77.3	77.2
	여	46.4	46.3	47.2	48.4

주 : 1997. 7. 15. 울산광역시 승격으로 1998년부터 자료 산출.

자료 : 통계청, 시도별 성별 경제활동참가율, [http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws\\_999.cgi](http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws_999.cgi), 2005. 4. 27. 검색.

실업률의 변화를 살펴보면, 인천시의 여성 실업률은 전국의 여성 실업률을 상회하면서 동일한 추세로 오르내리고 있음을 알 수 있다. 다만 1995년에는 전국 평균과의 차이가 0.3%인데 비해 2004년에는 0.8%로 그 차이가 벌어졌다. 2004년도의 실업률을 시도별로 살펴보면, 서울이 가장 높고 인천이 두 번째로 높게 나타나고 있다.

<표 2-3> 성별·시도별 실업률(1995~2004)

(단위: %)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
전국	남	2.3	2.4	2.8	7.8	7.2	4.7	4.3	3.5	3.6	3.7
	여	1.7	1.6	2.3	5.7	5.1	3.3	3.1	2.5	3.1	3.1
서울	남	3.1	2.8	2.9	8.4	8.1	5.5	5.0	4.7	4.8	4.8
	여	2.0	2.0	2.4	6.5	5.3	3.8	3.9	3.4	4.2	4.2
부산	남	3.9	3.9	4.2	9.8	10.4	7.5	6.2	4.2	4.1	4.5
	여	3.3	2.8	3.5	7.6	7.2	5.0	3.9	2.9	3.5	3.3
대구	남	2.7	3.6	4.1	9.3	8.4	5.7	5.6	4.8	4.5	4.1
	여	2.8	2.6	3.2	6.0	5.4	3.3	3.0	2.9	3.6	3.8
인천	남	2.1	2.5	3.6	9.4	8.6	5.1	4.7	4.0	4.6	4.7
	여	2.0	2.2	3.1	6.8	6.5	4.7	3.4	3.3	3.7	3.9
광주	남	3.1	3.0	3.3	8.4	9.2	6.2	5.2	4.0	4.8	4.6
	여	2.3	2.2	2.9	6.7	5.6	4.5	3.9	3.0	3.6	3.3
대전	남	3.3	2.9	3.1	7.7	7.1	5.0	4.6	3.6	3.3	3.6
	여	3.3	2.3	2.2	6.2	5.2	3.6	3.4	3.2	3.7	3.6
울산	남	-	-	-	7.9	6.9	4.0	3.0	2.3	3.0	3.1
	여	-	-	-	6.4	5.2	3.8	3.7	2.3	3.2	3.8
경기	남	1.7	1.9	2.9	8.8	7.2	3.8	3.7	2.7	3.3	3.7
	여	1.4	1.4	3.1	7.7	6.5	3.5	3.1	2.5	3.1	3.2

주 : 1997. 7. 15. 울산광역시 승격으로 1998년부터 자료 산출.

자료 : 통계청, 시도별 성별 실업률, [http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws\\_999.cgi](http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws_999.cgi), 2005. 3. 11. 검색.

<표 2-4>에서는 각 시도별·성별 비경제활동 인구의 수와 비율을 확인할 수 있다. 2005년 2월 현재 인천시의 여성 비경제활동인구는 인천시 전체 비경제활동인구의 68.1%를 차지하는데, 이는 전국 비경제활동인구 중 여성비율 평균인 67.5%를 상회한다. 인천의 비경제활동인구 중 여성 비율은 울산(72.9%), 경기(69.3%) 다음으로 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 2-4> 성별· 시도별 경제활동인구 및 비경제활동인구 (2005. 2. 현재)

		15세 이상 인구		경제활동인구		비경제활동인구	
		천명	%	천명	%	천명	%
전국	남	18,462	48.6	13,584	59.0	4,878	32.5
	여	19,549	51.4	9,427	41.0	10,122	67.5
서울	남	3,919	48.6	2,953	58.2	967	32.3
	여	4,144	51.4	2,121	41.8	2,023	67.7
부산	남	1,389	47.9	971	57.9	419	34.2
	여	1,513	52.1	706	42.1	807	65.8
대구	남	970	48.3	695	57.4	275	34.4
	여	1,039	51.7	515	42.6	524	65.6
인천	남	1,001	49.3	742	60.9	258	31.9
	여	1,029	<b>50.7</b>	477	<b>39.1</b>	552	<b>68.1</b>
광주	남	526	48.0	362	56.9	165	35.8
	여	570	52.0	274	43.1	296	64.2
대전	남	559	48.8	392	59.7	167	34.2
	여	586	51.2	265	40.3	321	65.8
울산	남	418	50.1	329	65.1	89	27.1
	여	415	49.9	176	34.9	239	72.9
경기	남	4,074	49.2	3,080	61.1	995	30.7
	여	4,202	50.8	1,961	38.9	2,241	69.3

자료 : 통계청, 시도별 성별 15세 이상 인구·경제/비경제활동인구,  
[http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws\\_999.cgi](http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws_999.cgi), 2005. 3. 30. 검색.

비경제활동인구를 가사, 육아, 통학, 연로, 심신장애, 기타 등 활동상태별로 분류해 보았다. 여성의 경우 가사·육아 인구가 압도적으로 높게 나타나고 통학 인구가 두 번째로 높게 나타나고 있는데 반해, 남성은 통학 인구의 비율이 가장 높게 나타나고 두 번째로는 연로 혹은 기타 인구가 높게 나타나고 있어, 성별로 뚜렷한 차이가 있음을 알 수 있다. 가사와 육아를 구분하여 육아로 인한 비경제활동인구의 비율을 살펴보면 여성의 경우 2000년에 99.7%, 2003년에 99.8%를 나타내고 있어 여성들이 특히 육아의 문제로 인해 노동시장을 떠나고 있음을 보여준다.

<표 2-5> 활동상태별 비경제활동인구<sup>a)</sup> (전국, 1995, 2000, 2003)

(단위: 천명, %)

	총수			가사·육아				통학		연로		심신장애		기타	
	합계	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
1995	12,814	3,842	8,972	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
(%)	100.0	30.0	70.0	467	6,180	-	-	2,322	1,928	469	657	152	62	431	145
2000	14,118	4,522	9,596	3.6	48.2	-	-	18.1	15.1	3.7	5.1	1.2	0.5	3.4	1.1
(%)	100.0	32.0	68.0	383	6,404	5	1,769	2,285	2,067	635	693	215	114	1,004	318
2003	14,424	4,601	9,823	2.7	45.4	0.3	99.7	16.2	14.6	4.5	4.9	1.5	0.8	7.1	2.3
(%)	100.0	31.9	68.1	107	6,563	3	1,500	2,089	1,907	868	799	293	157	1,244	396
				0.7	45.5	0.2	99.8	14.5	13.2	6.0	5.5	2.0	1.1	8.7	2.8

a : 비경제활동인구는 조사대상 주간 중 취업자도 실업자도 아닌 만 15세 이상인 자로서 주된 활동상태에 따라 가사, 육아, 취업준비, 통학, 연로, 심신장애, 기타 등으로 분류된다(통계청, 2002:7).

b : 1997년부터 가사와 육아를 별도로 구분하여 조사. 육아의 인원과 비율은 '가사·육아' 부분에서 '육아'를 이유로 한 부분을 별도 산출한 것임. 즉, '가사·육아'를 이유로 한 비경제활동인구에서 '육아'만을 이유로 한 경우를 100으로 보았을 때, 남성은 0.28%이고 여성은 99.72%라는 의미임.

자료 : 통계청, 활동상태별 비경제활동인구, 온라인간행물-경제활동인구연보, 2005. 3. 17. 검색.

비경제활동인구를 가사·육아, 통학을 중심으로 성별·시도별로 살펴보면, 전국 평균과 각 시도의 여성 비경제활동인구가 조금씩 줄어드는 추세를 알 수 있다. 이러한 추세는 인천도 마찬가지여서 1995년에 71.8%였던 여성 비경제활동인구 비율이 2003년에는 70.0%로 줄어들고 있다. 비경제활동인구 중 여성 비율이 점차 줄어들고 있다는 것은 남성의 경우 그만큼 늘어나고 있다는 것을 의미한다. 인천의 비경제활동인구 중 가사·육아 인구는 여성에게서 압도적으로 높게 나타나고 있는데, 그 비율은 조금씩 줄어들고 있다고 보인다. 그런데 남성 가사·육아 인구도 비중이 줄고 있고 그 폭이 여성에 비해 크게 나타나고 있다.

<표 2-6> 성별·시도별 비경제활동인구 - “가사·육아, 통학”을 중심으로

(단위: %)

	1995						2000						2003					
	가사 육아		통학		비경제활동 인구 전체		가사 육아		통학		비경제활동 인구 전체		가사 육아		통학		비경제활동 인구 전체	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
서울	0.8	39.2	14.3	12.4	22.0	78.0	1.3	46.5	17.2	15.2	32.0	68.0	0.4	45.4	15.9	14.3	32.4	67.6
					3,725(천명)						3,111(천명)						3,050(천명)	
부산	0.3	46.9	18.6	15.2	31.8	68.2	0.3	45.0	16.4	15.5	32.3	67.7	0.2	46.3	14.4	13.1	33.1	66.9
					1,152(천명)						1,203(천명)						1,246(천명)	
대구	2.6	45.9	22.5	16.1	31.8	68.2	2.7	43.5	17.9	16.1	33.7	66.3	0.5	45.2	15.4	14.7	33.5	66.5
					738(천명)						805(천명)						790(천명)	
인천	2.4	53.8	18.7	13.1	28.2	71.8	0.9	48.9	14.7	14.0	29.4	70.6	0.4	49.0	14.0	13.4	30.0	70.0
					632(천명)						734(천명)						763(천명)	
광주	6.0	43.7	22.6	19.9	32.8	67.2	0.9	40.7	19.1	16.9	34.7	65.3	0.2	41.6	17.2	15.5	34.2	65.8
					403(천명)						450(천명)						459(천명)	
대전	4.7	45.6	21.8	16.7	32.6	67.4	4.2	43.6	19.1	16.7	34.4	65.6	1.8	43.9	17.1	14.6	32.8	67.2
					408(천명)						450(천명)						451(천명)	
울산	-	-	-	-	-	-	0.0	54.1	14.1	14.1	25.9	74.1	0.3	54.4	13.2	12.7	26.1	73.9
					-						305(천명)						318(천명)	
경기	3.7	57.7	13.1	10.3	24.9	75.1	3.2	50.3	14.7	13.6	29.2	70.8	0.5	48.1	13.4	12.7	29.4	70.6
					2,013(천명)						2,585(천명)						2,970(천명)	

주 : 1997. 7. 15. 울산광역시 승격으로 1998년부터 자료 산출.

자료 : 통계청, 『1998 경제활동인구연보』; 통계청, 경제활동인구 총괄, 온라인간행물-경제활동인구연보, 2005. 2. 23. 검색.

성별·시도별·종사상지위별 취업자 분포를 살펴보았다. 전국 평균을 비롯하여 모든 시도에서 남성들의 경우 상용직의 비중이 가장 높게 나타나고 있고, 여성의 경우 임시직의 비중이 가장 높게 나타나고 있다. 일용직 비율을 비교하면 남성취업자 중 일용직 비율이 여성 취업자 중 일용직 비율보다 약간 더 높게 나타나고 있는 대전을 제외하면, 전국 평균 및 나머지 모든 시도에서 자영업주와 상용직의 경우 남성에게서 그 비율이 높고 그 외에 무급가족종사자나 임시직, 일용직의 경우 여성에게서 그 비율이 높다. 여성들의 일자리가 주로 비정규직화되어 있고, 고용형태가 불안정하고 일시적인 것임을 보여준다. 특히 무급가족종사자의 비율의 경우 성별 차이가 매우 뚜렷하게 나타나고 있다.

<표 2-7> 성별·시도별·종사상지위별 취업자 분포 (2003)

(단위: %)

		계	자영업주	무급가족 종사자	상용	임시	일용
전국	남	58.9	34.0	1.3	39.6	16.7	8.4
	여	41.1	17.8	16.7	23.1	31.0	11.4
서울	남	58.5	30.9	1.0	38.2	21.1	8.8
	여	41.5	15.9	11.2	25.9	35.2	11.8
부산	남	58.7	30.3	1.1	37.2	22.2	9.2
	여	41.3	16.9	12.0	18.5	39.9	12.7
대구	남	57.7	35.0	1.5	35.2	18.0	10.3
	여	42.3	17.4	15.7	20.5	31.5	14.9
인천	남	60.9	28.3	1.0	41.1	20.2	9.4
	여	39.1	15.8	10.2	23.4	37.8	12.8
광주	남	57.9	31.6	0.9	42.1	17.5	7.9
	여	42.1	14.9	13.3	25.3	36.9	9.6
대전	남	59.7	28.3	0.5	47.1	13.6	10.5
	여	40.3	17.4	11.3	27.1	34.1	10.1
울산	남	65.5	18.6	0.6	59.0	15.4	6.4
	여	34.5	16.5	9.1	27.4	37.8	9.2
경기	남	61.4	30.7	0.9	44.8	16.2	7.4
	여	38.6	13.8	13.9	28.4	32.7	11.2

자료 : 통계청, 종사상지위별 취업자, 온라인간행물-경제활동인구연보, 2005. 3. 22. 검색.

교육정도별 취업자 분포에 있어서도 성별에 따른 차이를 확인할 수 있다. 전국 평균을 비롯하여 모든 시도에서 성별에 관계없이 고졸 취업자의 비율이 높고 그 다음으로 대졸 이상 학력을 가진 취업자의 비율이 높다. 그러나 몇몇 경우 - 서울과 대전, 경기의 고졸 취업자 비중과 울산의 대졸 이상 취업자 비중 - 를 제외하고는 고졸과 대졸 이상 취업자 비율의 경우 여성보다 남성에게서 높고, 초졸 이하 및 중졸 취업자 비율의 경우 여성에게서 높게 나타난다.

<표 2-8> 성별· 시도별· 교육정도별 취업자 분포 (2003)

(단위: %)

		계	초졸이하	중졸	고졸	대졸이상
전국	남	58.9	10.1	11.0	44.8	34.1
	여	41.1	20.6	13.6	41.0	24.8
서울	남	58.5	5.2	9.3	41.2	44.3
	여	41.5	11.0	12.6	44.0	32.4
부산	남	58.7	6.9	13.5	47.5	32.1
	여	41.3	14.9	17.1	42.9	25.1
대구	남	57.7	8.6	11.8	43.7	35.9
	여	42.3	18.7	15.6	38.7	27.0
인천	남	60.9	6.3	9.9	54.7	29.1
	여	39.1	13.9	14.7	51.2	20.2
광주	남	57.9	7.3	8.2	40.1	44.4
	여	42.1	14.8	12.0	38.8	34.4
대전	남	59.7	7.1	7.9	41.4	43.6
	여	40.3	12.0	11.7	44.0	32.3
울산	남	65.5	6.4	10.8	56.9	25.9
	여	34.5	16.4	13.9	43.6	26.1
경기	남	61.4	6.4	9.6	47.5	36.5
	여	38.6	13.4	12.3	48.3	26.0

자료 : 통계청, 교육정도별 취업자, 온라인간행물-경제활동인구연보, 2005. 3. 21. 검색.

산업별 취업자 분포를 살펴보면, 전국 평균 및 경기도를 제외한 모든 시도에서 여성이 가장 많이 취업하고 있는 산업은 도소매·음식숙박업이다. 경기도에서는 사업·개인·공공서비스 및 기타의 산업에 여성들이 가장 많이 취업하고 있는데, 이 산업은 다른 시도의 경우 여성들이 두 번째로 많이 취업하고 있는 분야이다. 남성들의 경우 제조업, 도소매·음식숙박업, 사업·개인·공공서비스 및 기타의 산업에서 비교적 고른 분포를 보이고 있다. 여성들의 경우 남성들에 비해 취업하고 있는, 그리고 취업할 수 있는 직종이 제한되어 있음을 알 수 있다. 인천의 경우 남성들이 제조업(29.8%) 분야에 가장 많이 취업하고 있는 것으로 나타나는데, 이는 울산(48.4%)과 더불어 제조업이 활성화된 지역이기 때문인 것으로 볼 수 있다.

<표 2-9> 성별· 시도별· 산업별 취업자 분포 (2003)

(단위: %)

		계	농림 어업	제조업 외 광공업	제조업	건설업	도소매· 음식숙박업	전기·운수· 통신·금융	사업·개인·공공 서비스 및 기타
전국	남	58.9	7.9	0.1	21.0	12.8	20.5	12.2	25.5
	여	41.1	10.1	0.01	16.2	1.6	34.9	6.2	30.9
서울	남	58.5	0.07	0.0	16.6	13.0	26.1	12.9	31.3
	여	41.5	0.2	0.0	16.4	2.2	37.5	8.0	35.7
부산	남	58.7	1.7	0.0	21.9	12.6	23.9	16.4	23.5
	여	41.3	2.4	0.0	17.4	1.7	43.6	6.6	28.3
대구	남	57.7	2.3	0.1	23.5	13.8	23.5	11.5	25.3
	여	42.3	2.7	0.0	20.2	1.4	40.2	5.0	30.5
인천	남	60.9	1.4	0.1	29.8	12.3	19.8	13.2	23.4
	여	39.1	1.1	0.0	24.7	1.7	35.4	6.7	30.4
광주	남	57.9	3.5	0.0	15.8	16.1	22.8	14.3	27.5
	여	42.1	5.6	0.0	10.9	2.4	36.7	6.9	37.5
대전	남	59.7	1.6	0.0	14.2	16.3	22.3	14.7	30.9
	여	40.3	1.5	0.0	10.9	1.9	39.5	7.4	38.8
울산	남	65.5	2.9	0.0	48.4	12.8	10.6	7.7	17.6
	여	34.5	5.4	0.0	14.5	1.8	36.4	6.7	35.2
경기	남	61.4	3.6	0.03	25.1	12.7	19.9	11.5	27.1
	여	38.6	4.1	0.0	20.2	1.2	33.1	6.9	34.5

자료 : 통계청, 산업별 취업자, 온라인간행물-경제활동인구연보, 2005. 3. 24. 검색.

직업별 취업자 분포를 보면, 여성들의 경우 전국 평균 및 모든 시도에서 서비스 및 판매 종사자로 일하는 경우가 가장 높게 나타나고 있다. 같은 직업에 종사하는 남성들의 비율과 큰 차이를 보인다.

인천의 경우 서비스 및 판매 종사자로 일하는 여성의 비중은 38.8%인데 반해, 남성은 16.2%로 나타나고 있다. 남성이 여성들에 비해 월등하게 높은 비중을 보이는 직업은 기능, 기계 조작 조립종사자군이다. 같은 직업에 종사하는 여성들과 비중이 있어 큰 차이를 보인다. 상대적으로 고임금의 직업이라 할 수 있는 의회의원, 고위임직원 및 관리자군의 경우 남성에게서 그 비율이 높은 반면, 상대적으로 저임금의 직업이라 할 수 있는 단순노무종사자군의 경우 여성에게서 그 비율이 높게 나타난다.

<표 2-10> 성별·시도별·직업별 취업자 분포 (2003)

(단위: %)

		계	의회의원, 고위임직원 및 관리자	전문가, 기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 및 판매종사자	농어업 및 숙련종사자	기능, 기계 조작 조립종사자	단순노무 종사자
전국	남	58.9	4.3	17.9	12.9	16.8	7.7	31.1	9.3
	여	41.1	0.4	16.5	16.4	37.2	9.1	8.1	12.3
서울	남	58.5	6.4	28.5	12.6	19.1	0.2	25.0	8.2
	여	41.5	0.6	21.0	22.3	36.5	0.1	9.6	9.9
부산	남	58.7	3.9	14.1	13.6	18.6	1.4	39.1	9.3
	여	41.3	0.5	13.7	16.5	44.1	2.1	10.8	12.3
대구	남	57.7	3.9	13.8	13.8	21.4	2.1	35.8	9.2
	여	42.3	0.4	15.4	14.0	42.1	2.3	12.2	13.6
인천	남	60.9	3.8	16.8	11.4	16.2	1.4	40.9	9.5
	여	39.1	0.4	17.1	16.7	38.8	0.9	12.2	13.9
광주	남	57.9	4.4	20.3	14.3	18.3	3.2	30.5	9.0
	여	42.1	0.4	20.9	16.9	39.4	4.8	8.0	9.6
대전	남	59.7	4.7	20.7	14.4	20.0	1.6	28.6	10.0
	여	40.3	0.4	21.0	19.5	43.2	1.2	5.4	9.3
울산	남	65.5	3.5	13.5	11.5	8.7	2.9	50.3	9.6
	여	34.5	0.6	16.9	17.5	37.3	5.4	9.0	13.3
경기	남	61.4	5.0	20.9	15.3	15.1	3.6	30.4	9.7
	여	38.6	0.4	19.3	19.1	35.9	3.0	7.0	15.3

자료 : 통계청, 직업별 취업자, 온라인간행물-경제활동인구연보, 2005. 3. 25. 검색.

월평균 임금에 있어서도 성별의 차이는 확연하게 드러나고 있다. 해를 거듭할수록 그 격차가 조금씩 줄어드는 추세를 보이고 있기는 하지만, 남성 임금 대비 여성의 임금은 평균 65.2%에 머물고 있다. 성별간 임금격차는 학력이 낮아질수록 더 커지고 있다. 여성의 임금이 평균적으로 남성보다 낮은 이유는 종사상 지위와 산업·직업별 성별 차이 및 사업장 내 직급별 차이 등이 모두 반영된 결과라고 볼 수 있을 것이다.

여성의 경제활동 참가율은 전통적으로 여성이 가사전담자라는 지위에서 벗어나 노동시장에 진입함으로써 이분화된 성역할 구조에 변화가 일어나고 있는 현실을 보여주고 있다. 하지만 여성들은 여전히 단순하위직에 몰려 있고 저임

금준이며 고용상태는 점점 불안정해지고 있다. 다른 한편으로 신자유주의 경제 질서는 남성노동자들뿐 아니라 여성노동자들도 양극화시킬 것으로 전망된다. 이에 단순한 총량적 접근으로는 여성 노동 참여의 다양한 현실을 포착하기 어렵다.

<표 2-11> 성별·학력별 월평균 임금

(단위: 원)

		1980	1985	1990	1995	1998	2000	2003
전체	평균	150,747	268,766	501,992	927,891	1,148,122	1,313,910	1,651,100
	남	192,589	328,177	588,320	1,049,646	1,274,784	1,473,789	1,850,106
	여	85,674	158,486	323,692	628,275	804,343	954,292	1,206,802
	남녀대비 (남자 100)	44.5	48.3	55.0	59.9	63.1	64.8	65.2
중졸이하	평균	113,143	204,019	407,800	782,099	910,466	1,041,664	1,225,664
	남	149,178	258,819	498,006	932,352	1,066,944	1,216,952	1,437,150
	여	76,744	137,763	285,176	539,688	642,022	755,322	909,638
	남녀대비 (남자 100)	51.4	53.2	57.3	57.9	60.2	62.1	63.3
고졸	평균	155,647	257,297	465,044	860,868	1,040,208	1,185,870	1,455,716
	남	180,687	300,369	538,480	976,037	1,153,628	1,327,986	1,619,708
	여	99,665	166,978	326,172	613,709	763,725	886,191	1,097,642
	남녀대비 (남자 100)	55.2	55.6	60.6	62.9	66.2	66.7	67.8
초대졸	평균	226,763	333,259	542,501	935,978	1,108,744	1,226,448	1,489,264
	남	242,170	351,454	583,494	1,021,022	1,221,440	1,377,148	1,689,728
	여	157,563	264,240	411,130	721,477	868,709	984,530	1,188,025
	남녀대비 (남자 100)	65.1	75.2	70.5	70.7	71.1	71.5	70.3
대졸이상	평균	338,208	552,460	812,168	1,263,681	1,550,242	1,789,179	2,208,440
	남	348,513	564,800	833,004	1,297,778	1,599,488	1,882,416	2,351,369
	여	210,981	411,642	593,777	985,564	1,225,303	1,396,469	1,688,414
	남녀대비 (남자 100)	60.5	72.9	71.3	75.9	76.6	74.2	71.8

자료 : 통계청, 학력 및 성별 임금, [http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws\\_999.cgi](http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws_999.cgi), 2005. 3. 30. 검색.

인천시의 경우 여성의 경제활동참가율은 전국 평균보다 낮지만, 1990년과 2004년의 여성 경제활동참가율을 비교해 보면 전국 평균과의 격차가 좁아지고 있음을 알 수 있다. 인천시의 여성 실업률과 여성 비경제활동인구 비율은 전국 평균을 약간 상회하고 있다. 여성 비경제활동인구 중 가사·육아 인구가 압도적으로 많은 것은 인천도 예외는 아니다. 종사상 지위나 교육정도별 취업자 분포, 산업별, 직업별 취업자 분포에서도 인천은 전국 평균이나 다른 시도와 유사한 분포를 보인다. 여성의 경우 임시직의 비중이 높고, 고졸 취업자가 많으며, 도소매·음식숙박업에서 높은 비중을 보이고 있다. 서비스 및 판매종사자로 일하는 여성이 압도적으로 많이 나타나고 있다.

이처럼 한국 여성의 경제활동참가율은 꾸준한 상승세를 보이고 있어 남성=생계부양자, 여성=가사전담자라는 성별분업구조에 변화가 일어나고 있는 것을 알 수 있다. 그러나 성별에 따라 종사상의 지위나 취업해 있는 산업, 직업에서 뚜렷한 차이가 나타나고 있어 노동시장 구조의 성별 이분화 자체가 문제임을 알 수 있다. 또한 여성 비경제활동인구의 경우 여전히 가사·양육인구가 압도적으로 높아 성역할 분리의 해체가 여성의 노동자로서의 지위 상승에 관건임을 알 수 있다.

## 제2절 이론적 배경

근대 사회에서 일터와 가정이 공간적으로 분리되면서, 전통적인 성별분업(*gender division of labour*)이 강화되었다. 일터는 남성의 영역으로 가정은 여성의 영역으로 성별화(*gendered*)된 것이다. 즉, 경제활동이라는 인간 활동 중 특정한 한 가지가 성별(*gender*)로 독립적이지 않고 일차적으로 남성적인 역할로 의미화된 것이다. 남성은 경제별이자로서 정체화(*identified*)된 반면에, 여성은 경제별이자가 아니라 일차적으로 남성에게서 경제적 부양을 받는 존재로 정체화되었다.

성별분업은 가족, 문화 등 전영역에 걸쳐 일어난 성별이원화<sup>5)</sup>와 더불어 강화되었기 때문에, 성별분업을 해체하고자 하는 시도는 성별 이원 구조와 관련된 거의 모든 영역으로부터의 저항에 직면한다. 즉, 성별은 단순히 남녀에 대한 구분이 아니라, 노동 시장, 가족, 일상 문화 속에 작동하며 효과를 발휘하는 성별 정치(*gender politics*)의 문제가 된다.

성별분업 관념은 생물학이 삶의 방식을 결정하게 함으로써 그 자체로 억압적이라는 문제를 안고 있지만, 또한 중요한 것은 그것이 한 사람(남성)이 멀어서 전체 가족원이 먹고 살 수 있다는 사실을 가정하고 있기 때문에, 중산층 가족을 모델로 한 중산층 중심적인 관념이라는 사실이다. 대다수의 남성들은 사실상 단독 부양자의 역할을 하지 못하기 때문에, (기혼이든 미혼이든)대다수의 여성들은 가족의 생계 책임을 같이 부담해야 하는 것이 현실이다. 그러나 모든 여성에게는 남성 생계 부양자가 있다는 가정 때문에 여성은 노동시장에서 임시적이고 보조적인 인력으로 인식되어 왔다.

이러한 조건에서도 여성들의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하여 가정 내에서 가사분담을 위한 노력이 시도되고, 육아휴직제를 통해 남녀 노동자가 모두 가족 안에서 돌봄의 역할과 노동자로서의 삶을 양립시킬 수 있는 방안이 모색되는 등 우리 사회의 이원적 성별 분업 구조와 관념은 많이 약화되고 있다.

하지만 여전히 여성의 노동시장에서의 지위는 낮고 주변적이며, 여성의 취업은 지속력이 약한 것으로 나타나고 있다. 여성의 경제활동은 쌍봉구조를 나타내는데, 쌍봉구조란 출산과 초기 양육을 경험하는 연령대에서 취업률이 최저점을 나타내고 그 앞뒤의 시기가 상대적으로 높은 곡선을 그리기 때문에 나타나

5) 젠더 이원 구조란 인간이나 사물의 특성을 여성성과 남성성의 두 가지 성격으로 분류하고, 여성성과 남성성을 반대항의 극구조 관계로 이해하는 것이다. 이것은 인간이건 사물이건 여성적이거나 남성적인 것이 있을 뿐 복수의 성이나 다양한 스펙트럼을 가지고 있다고 보지 않는 것이다. 또한 여성적일수록 남성적이지 않다고 봄으로써 여성과 남성을 반대의 성격이라고 구분한다. 이러한 분리의 경계를 넘어서는 것은 바람직하지 않거나 비정상적이라고 여긴다. 이러한 젠더 이원 구조의 논리는 또한 남성적인 것을 여성적인 것보다 우월한 것으로 평가하고 있어서, 여성은 여성적이어야만 하지만 여성적이기 때문에 또한 열등하다고 주장한다. 젠더구조는 지속적으로 재생산되고 재구성되는 것이어서 최근 젠더간 경계가 흐려지고 있거나 도전에 직면하고 있다고 분석된다.

는 M자형 곡선을 일컫는다. 이러한 현실은 여성 노동자의 경력 단절을 가져와 노동시장에서 여성의 지위를 불안정하게 만든다.

여성의 경제활동참가에 영향을 끼치는 요인들로는 여러 가지가 제시된다. 우선, 여성의 경제활동으로 인한 소득이 가구 경제에 미치는 효과가 주요 요인으로 여겨진다. 여성의 노동 참가로 인한 소득이 가구 경제에 미치는 효과가 클수록 여성이 경제활동에 참가할 가능성이 크다고 보는 것이다. 차은영과 유옥란(2002)은 여성의 노동 시장 참여로 인한 추가 소득에서 생계비 비중이 높을수록 여성이 경제활동에 참가하는 경향이 있다고 분석한다. 시도간 비교연구에서, 총평균소득에서 생계비가 차지하는 비중이 높은 대구와 인천의 기혼여성들의 경우, 생계비가 증대함에 따라 경제활동이 증가하여 생계비 증가와 경제활동증가 사이에 정(positive)의 관계를 나타냈다.

인적자본론(*human capital theory*)에서는 학력이 높을수록 시장임금이 높으므로 고학력 여성이 저학력 여성에 비해 노동시장 참가를 더 많이 한다고 가정된다(김지경, 2002).

신고전경제학에서는 여성이 취업으로 얻게 되는 시장임금(*market wage*)이 여성이 가사를 전담함으로써 얻게 되는 경제적 이득(유보임금 : *reservation wage*)과 같거나 그보다 많을 때 노동 공급을 할 가능성이 크다고 본다(김지경, 2002). 그들은 기혼여성의 유보임금은 자녀수 및 자녀의 연령과도 관련된다고 본다. 즉, 자녀수가 많을수록, 자녀의 연령이 어릴수록 유보임금이 높다. 이러한 가설에 따르면, 여성은 자녀수가 적을수록, 자녀 연령이 높을수록 경제활동에 참가할 가능성이 높다. 여성의 교육수준 향상과 더불어 자신의 능력을 개발하고자 하는 여성의 욕구가 여성의 노동 시장 참여에 영향을 미친다고 가정되기도 한다(차은영, 유옥란, 2002).

이러한 분석들은 여성 노동 공급측 시장 행동의 가장 중요한 변수를 경제적 이익이라고 보고, 공급자의 측면에서 여성 경제활동참가 요인을 설명한 것이다. 여기에서 생계비 비율, 교육 수준, 자녀수와 연령은 모두 경제적 이익 또는 순임금(*net wage*)에 영향을 미치는 변수들로 고려된다. 이러한 변수들이 고려되는 것은 남성과는 달리 여성의 경제활동참가에는 가족에서의 역할 수행에

대한 기회비용이 고려되는 특수성이 있기 때문이다. 가족 내의 전통적 성역할 관념이 남성의 경우와는 달리 여성의 노동시장 참가 결정 요인을 훨씬 복잡하게 만드는 것이다. 따라서 여성의 경제활동참가를 결정하는 공급측의 요인들을 분석하고자 할 때 가족 상황이 중요하게 고려되어야 한다.

시장 현상은 노동 공급측의 시장 행동만이 아니라 수요측의 시장 행동을 통해서도 설명되어야 한다. 수요 측면에서 보면, 여성의 경제활동참가율이 낮고 시장에서 지위가 낮은 것은 여성의 노동력에 대한 시장의 수요가 적기 때문이다.

민서-플라ček(1974)은 여성의 낮은 인적 자원 투자가 노동 시장에서 여성 노동력에 대한 수요를 감소시키는 결과를 가져온다고 분석한다. 여성의 경제활동참가가 비연속적이고, 경력 단절이 일어나기 때문에 여성에 대한 인적자본의 투자회수기간이 짧아져 인적자본투자량이 적어지게 됨으로써 여성인력의 시장 임금 감소를 가져오고, 동시에 수요 감소를 낳는다는 것이다(차은영, 유옥란, 2002에서 재인용).

여성주의자들은 인적 자본론의 설명은 인적자본의 투자가 많은 고학력여성이 저학력여성보다 취업하기 어렵다는 사실을 설명하지 못한다고 비판한다. 고학력 여성의 취업이 어려운 이유는 시장수요가 여성 노동력의 경우에는 주로 저학력 노동력에 대해 발생하기 때문이다.

여성의 낮은 취업률과 노동 시장에서의 낮은 지위를 설명하기 위해 거시적으로 노동시장의 구조가 분석되기도 한다. 마르크스주의 정치경제학적 분석에서 자본주의 경제구조는 산업예비군을 필수적 요소로 포함하고 있으며, 여성노동자들이 산업예비군으로 존재하기 때문에 취업이 단기적이고 임시적이며 임금이 낮다고 설명한다. 여성주의자들은 이러한 산업예비군론이 특히 여성들이 산업예비군에서 대다수를 차지하는 원인, 즉 산업예비군이 성별화되어 있는 현상을 설명하지 못한다고 비판한다(Sokoloff, 1990).

노동시장 분리론은 노동시장이 고임금, 고용안정, 승진의 기회로 특징지어지는 1차 노동시장과 반대의 특징을 가진 2차 노동시장으로 분리되어 있으며, 여

성들은 2차 노동시장에 존재하기 때문에 취업이 불안정하다고 본다(Sokoloff, 1990). 이에 대해서도 여성주의자들은 여성노동자들이 특히 2차 노동시장에 몰려 있는 원인을 설명하지 못한다고 비판한다.

소콜로프는 노동시장이 성별로 분리되어 있어 여성들은 여성노동시장에 진입하게 된다고 설명한다. 그것은 노동시장 자체가 성별로 분리되어 있어서 여성은 여성적 산업과 직종으로 진입하게 되는데 그 산업과 직종의 특성이 저임금, 단순한 업무, 승진 기회의 제한, 불안정한 고용 상태로 나타나기 때문에 여성노동자는 저임금의 하위직에 몰려 있으며 승진의 기회가 거의 없고, 대체 가능한 노동력으로서 불안정한 고용상태에 있게 된다는 설명이다(Sokoloff, 1990).

여성주의자들은 입직시의 성차별, 승진승급시 여성노동자가 맞닥뜨리는 유리천장, 임금차별, 남성중심적인 직장문화, 성차별적인 각종 법과 관행들이 여성의 취업을 어렵게 하고, 여성노동자의 지위를 불안정하게 하는 중요한 요인이라고 분석한다.

하지만 이러한 노동 시장의 구조와 성차별이 여성의 노동자로서의 지위를 주변적인 것으로 만들고 있다 해도, 여성들의 가족 내 역할이 노동시장에서 여성의 지위에 영향을 미친다는 사실은 여전히 중요하다. 여성주의자들은 가족 안에서 가사 및 육아가 여성에게 일차적으로 부과되어 있는 현실이 여성의 노동자로서의 지위를 위협한다고 지적하면서, 노동 시장에서의 지위 개선을 위하여 가족 질서가 변화되어야 하며, 또한 가부장적인 가족 질서가 변화되기 위해서도 노동 시장에서의 여성 지위가 개선되어야 한다고 지적한다.

여성 경제활동의 특성을 이해하기 위해서는 노동 공급 측의 요인을 분석하는 것만이 아니라 시장 구조에 대한 거시적 분석이 필요하다. 미시적 이해와 거시적 이해가 모두 요구되는 것이다. 미시적 접근이든, 거시적 접근이든 여성 노동에 관한 어떠한 이론에서든, 여성의 가정 내 역할이 여성의 노동 시장 행동 특성이나 시장 구조와 관련이 있다는 사실을 부인할 수 없다.

또 한 가지 중요한 사실은 여성 취업이 불안정적이기 때문에 여성의 경제활동참가율이라는 총량적 접근만으로는 여성 취업 현황이 충분히 설명되지 못한

다는 사실이다. 여성의 취업이 불안정하기 때문에 경제활동참가율 통계에 포착되는 여성은 그 내부가 계속 변화하는 가변적인 집단이다. 사실상 거의 대부분의 여성이 생애 과정에서 경제활동참가 경험을 가진다는 것이다. 따라서 여성 취업에 관한 질문과 관심은 어떻게 여성의 경제활동 참가를 촉진할 것인가만이 아니라, 어떻게 여성의 경제활동을 유지시킬 것인가 하는 것에 두어져야 한다.

본 연구에서는 여성의 경제활동을 유지시키기 위한 방법 모색의 일환으로서, 여성의 경제활동 중단이 일어나는 요인을 여성의 주관적 동기와 가족 상황과 관련된 주요 사건들(결혼, 출산 등)을 맥락적으로 분석함으로써 살펴보고자 한다. 주관적 동기와 가족 상황에 관한 맥락적 분석은 미시적 사건 분석에 거시적인 해석을 결합시킬 수 있도록 해 줄 것이라고 기대된다. 개인의 경험과 그 경험이 놓인 가족적·사회적 상황에 대한 이해는 방법론적 개인주의<sup>6)</sup>를 극복하게 해 주면서, 동시에 구조환원론<sup>7)</sup>에 빠지는 것을 막아줄 것이다.

### 제3절 선행연구검토

기혼여성들의 경제활동 참여는 지속적이기보다는 단절적이며, 재취업 시 일반적으로 비정규직, 저임금 직종 등 기존 직종에서 하향 이동하고 있다는 특징을 보인다. 선행연구들은 이것이 연령이나 교육수준, 자격증 등 여성들의 인적 자본 자체가 노동시장에 적합하지 않기 때문이라기보다는 기혼여성의 경제활동참여가 여성의 생애주기와 가족상황에 의해 구성된다는 점에 주목하고, 기혼여성들의 취업여부나 취업유형, 취업연속성 등에 영향을 미치는 요인이 무엇인

6) 방법론적 개인주의는 사회현상의 원인력을 궁극적으로 개인이 가지고 있다고 보고, 개인들의 행위 속성을 사회현상의 원인으로 본다. 이렇게 구성의 오류를 범함으로써 개인적 차원의 분석을 집단적 차원의 분석으로 환원하는 즉, 개인 행동에 관한 설명을 집단 행동에 관한 설명으로 보는 문제를 안고 있다.

7) 구조환원론은 사회구조를 선형적으로 전제함으로써 사회구조를 생산, 변화시키는 주체의 행위를 설명하지 못한다. 사회 현상의 원인력을 궁극적으로 사회 구조에게로만 돌리기 때문에 개인 행위와 사회구조 사이의 역동적 관계를 설명하지 못하고 단순화한다. 또한 유사한 사회 구조들 사이의 다양한 내적 차이와 변화를 설명하기 어렵다.

가를 분석하고 있다(한수진, 1999; 이정원, 2000; 조혜선, 2000; 서명선, 2002; 김영옥, 2002; 박수미, 2002; 김지경, 2002).

서명선(2002)은 기혼 여성 중에서도 도시 저소득 모자가정 여성가구주를 대상으로 그들의 취업에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보고 있다. 서명선은 일차 노동시장과 이차 노동시장으로 이분화·위계화되어 있는 이중노동시장에서 저임금과 비숙련으로 특징지어지는 이차노동시장 노동력이 대부분 여성들로 구성되어 있는 이유는 가족주기와 관련되어 있다는 이론에 근거하여 취업여부 및 취업형태에 영향을 미치는 요인들을 구성하고 설문조사를 통해 이를 검토하였다. 연구 결과에 따르면 취업여부에 영향을 미치는 요인은 건강, 취업중단경험, 취학자녀의 방과 후 보호비용이며, 취업형태에 영향을 미치는 요인은 건강이다. 연령, 학력, 과거취업기간, 자격증, 취학 전 아동, 방과후 시설 이용, 사적이전소득, 공공부조액 등과 같은 다른 변수들은 여성가구주들의 취업여부와 취업형태에 유의미한 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 저소득 모자가정을 대상으로 한 이정원(2000)의 연구에서도 학력, 연령, 과거취업기간, 자격증, 미취학 자녀, 사적이전소득 등의 요인이 모두 취업형태에 영향을 미치지 않는다는 유사한 결론이 도출되었다.

한수진(1999)은 비취업주부의 취업희망의사 및 취업주부의 이직, 취업중단의사를 결정하는 요인이 무엇인지를 분석하고 있다. 이 연구에 따르면 취업주부가 비취업주부에 비해 자녀수가 적고, 6세 이하 자녀가 있으며, 막내자녀의 연령이 낮고, 가사노동시간이 적다고 한다. 또한 6세 미만의 자녀가 있는 비취업주부의 취업희망의사가 높은 것으로 나타나고 있다. 6세 미만의 자녀가 기혼여성의 취업여부에 부정적인 영향을 미치지 않는다는 것이다. 뿐만 아니라 교육수준이 높을수록 비취업주부의 취업희망의사가 낮은 것으로 나타나, 학력이 취업여부에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다.

김영옥(2002)은 여성의 첫 노동시장 퇴출을 결정하는 요인이 무엇인가를 분석하고 직업과 생애주기가 유의미한 요인임을 보여주고 있다. 전문직에 종사할수록 노동시장의 퇴출은 늦추어지며, 결혼이나 출산에 비해 6세 미만의 자녀유무가 중요한 퇴출 요인으로 나타난다.

조혜선(2000)은 노동시장이 주요하게 성에 의해서 구조적으로 분리되어 있지만, 이러한 구조적 차별 하에 모든 여성들이 동등한 조건을 가지고 노출되어 있는 것이 아니라 결혼, 출산 등 가족형성의 단계에 따라 나타나는 사건들이 여성 내부의 이질성을 구성하고 있다고 본다. 연구 결과에 따르면 남성의 노동경험이 연속적인 것에 비해 여성의 노동경험이 단절적이고 간헐적인 데에는 생애사건이 큰 효과를 가지고 있다. 그러나 노동지향성이 높은 여성들은 직업을 오래 계속하고 있어 “선호”라는 요소가 여성들의 경험을 다르게 할 수 있음을 보여준다. 또한 어떠한 직업을 가졌는가에 따라서도 지속기간에 유의미한 차이가 있다. 여성의 경제활동 참여를 결정짓는 데 있어 남편의 경제적 위치는 중요한 영향을 미치며, 자녀양육과 관계된 생애주기상의 위치는 모든 형태의 경제활동 참여에 제약요인이 되고 있다고 보고한다.

박수미(2002)는 생애과정과 관련된 여성 취업의 중단적 분석을 통해 최초 노동시장 진입 및 퇴장, 두 번째 노동시장 진입 및 퇴장에 영향을 미친 결정 요인이 무엇인지 보여주고 있다. 연구 결과에 따르면 “첫 취업·비취업 이행”에 있어서는 출생코호트나 학력수준과는 무관하게 모든 여성들에게서 공통적으로 결혼, 출산, 어린 자녀의 유무 등과 같은 생애사건들이 여성들의 경제활동상태를 결정하는 중요한 설명변인으로 나타났다. 즉 여성들이 교육과정을 마치고 노동시장에 진입할 때, 결혼이나 출산과 같은 생애사건은 세대나 학력수준과는 상관없이 커다란 장애요인으로 작용한다는 것이다. 반면 학력의 경우는 고학력 여성일수록 일률적으로 경력단절현상이 높게 나타남에 따라 인적자본론의 주장과 정 반대의 현상을 보이고 있음을 알 수 있다. “두 번째 취업·비취업 이행”에 있어서는 마찬가지로 여성들의 학력, 아버지의 학력, 어머니의 취업경험과 같은 인적자본은 여성들의 재취업 이행과 재퇴장 이행 모두에 대해 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 보고된다. 여성들의 취업경력 또한 이후 노동시장 재진입에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 이와는 달리 여성들의 생애과정상의 변화들, 예를 들어 결혼, 첫 출산, 6세 미만의 자녀 양육기 등과 같은 생애사건, 생애주기들은 여성의 재취업률을 유의미하게 낮추고 있다고 보고한다.

김지경(2002)은 기혼여성들이 출산 후에 경험하는 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석을 통해 “출산”이 비자발적 경력단절을 가져오는 가장 핵심적인 요인이라고 지적한다. 그리고 기혼여성들의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 영향을 미치는 변수로 연령과 학력, 배우자의 소득, 기혼 여성들의 출산 전 노동시장 지위 등을 들고 있다.

이상의 연구들은 여성의 인적자본이 그들의 경제활동참여 여부와 형태를 결정한다는 인적자본론에 대한 비판으로부터 시작한다. 다만 조혜선(2000)의 경우 노동시장 내에 성별직업분리구조는 존재하고, 인적자본의 차이는 이러한 구조적 맥락의 특성에 따라 다르게 작용한다고 봄으로써 인적자본론에 대한 부분적 비판의 입장을 가지고 있다. 또한 김지경(2002)은 기혼 여성들의 출산 후 경력단절기간이 학력수준이 높아질수록 짧아진다고 함으로써 인적자본론을 지지하는 결과를 보이고 있다.

모든 연구 결과들이 일관되게 나타나고 있지는 않지만, 공통적으로 합의하고 있는 바는 여성들의 노동시장 진입과 유지, 이탈의 문제는 단지 그 여성노동자의 인적자원이나 노동시장의 구조만으로 접근할 수 없다는 것이다. 여성들의 경제활동은 생애과정에서 일어나는 결혼, 임신, 출산 등 가족상황을 둘러싼 사건들과 맥락적 관계를 갖는다. 따라서 여성들의 경험세계에 보다 포괄적으로 접근하는 것이 필요하다. 선행연구에서는 여성들의 이러한 시장 행동을 결정하는 요인을 분석하기 위하여 관련 요인에 학력, 연령, 가족 상황 등 다양한 요인들을 포함하면서 동태적 분석을 시도하고 있다.

“학력”의 경우 취업여부에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 보고하는 연구들(한수진, 1999; 김영옥, 2002; 박수미, 2002)과 학력은 취업여부와 취업형태에 유의미한 영향력을 미치지 못한다고 보고하는 연구들(이정원, 2000; 서명선, 2002), 그리고 학력이 경력단절기간에 정(+)의 영향을 미친다는 연구(김지경, 2002)가 공존한다. 한수진은 비취업주부의 교육수준이 높을수록 취업희망의사가 낮다는 점에서, 김영옥은 여성의 학력이 생애주기에 관계없이 일관되게 취업기속기간을 짧게 한다는 점에서 그리고 박수미는 고학력일수록 경력단절현상이 높게 나타난다는 점에서 학력이 여성의 취업에 부정적인 영향을 미친다

고 보고 있다. 김지경에 의하면 기혼여성의 출산 후 경력단절기간은 고졸 학력을 가진 여성이 가장 길고 학력수준이 높아질수록 짧아져 대졸 이상의 학력을 가진 여성들의 경우 가장 짧게 나타난다. 또한 출산 후 2개월 이내에 빠른 복귀를 하는 여성들은 고학력이고 고소득의 전문관리직 종사자일 가능성이 높다고 한다.

연령이라는 요인과 관련하여, 기혼여성의 노동시장 참여 유형이나 그 결정요인의 세대별 차이에 주목한 연구들이 있다(김영옥, 2002; 박수미, 2002; 최선영, 2003). 김영옥(2002)의 경우, 취업지속기간에 있어 세대효과가 있는지 분석하고 최근 세대로 올수록 취업연속성이 증가하는 추이는 나타나지 않는다고 보고하고 있다. 박수미(2002) 역시 취업과 비취업으로의 이행 결정 요인에 있어 출생 코호트별 차이가 없어 구별되는 세대효과는 나타나지 않는다고 보고하고 있다. 각 출생 코호트별로 여성의 생애취업유형을 비교분석한 최선영(2003)에 따르면, 지난 40여 년간 여성의 노동시장 참여를 주도한 연령층은 20대 초반과 40대 후반에 한정되며, 20대 후반과 30대 연령층에서 유업률의 증가현상은 나타나지 않는다. 그러나 생애취업의 성별화된 유형은 최근 세대로 올수록 더욱 분명하고 심각하게 표출되고 있어서, 여성의 노동시장 참여는 20대 초·중반까지 급격히 상승하여 남성과의 격차가 거의 드러나지 않지만, 불과 3~4년 만에 최저점으로 떨어지는 현상을 보인다고 한다. 즉 생애취업유형에 있어 세대별 차이는 없으나 최근 세대로 올수록 더 보수적인 경향을 갖는다는 것이다. 김지경(2002)은 최근 세대로 올수록 경력단절기간이 짧아지고 있다고 보고하고 있다. 김영옥과 박수미는 세대 효과가 나타나지 않는다고 보고하나 최선영은 최근 세대가 더 보수적인 경향을 갖는다는 점에서, 그리고 김지경은 그렇지 않다는 점에서 세대 효과를 찾고 있어 세대별 차이에 대한 연구 결과가 일률적이지 않음을 보여주고 있다.

“6세 미만 자녀 유무”의 경우에도 일관된 경향을 보이지 않는다. 한수진(1999)의 경우에는 6세 미만 자녀가 기혼여성의 취업에 부정적인 영향을 미치지 않는다고 보지만, 다른 논의(조혜선, 2000; 김영옥, 2002, 박수미, 2002)에서는 경제활동참여에의 중요한 제약요인으로 분석되고 있다. 이에 더하여 취학

전 아동의 유무가 기혼 여성들의 취업여부나 취업형태에 유의미한 영향력을 미치지 않는다고 보고하는 연구도 있다(이정원, 2000; 서명선, 2002).

배우자의 소득이라는 요인과 관련해서는 배우자의 소득이 높을수록 기혼여성들의 경제활동참여에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 일관된 결과가 나타나고 있다. 조혜선(2000)은 여성들의 경제활동참여를 결정짓는 데 있어 남편의 경제적 위치가 중요한 영향을 미친다고 분석하면서, 일례로 남편이 자영업을 하고 그 규모가 크지 않을 경우 여성들의 동원은 자주 나타나는 전략임을 지적한다. 한수진(1999)은 취업주부의 경우 남편의 근로소득이 높을수록 취업중단의사가 높다고 보고한다. 김지경(2002)은 배우자의 소득이 기혼여성들의 출산 후 경력단절기간이나 노동시장복귀에 미치는 영향을 분석한다. 연구에 따르면, 남편소득이 200만 원 이상인 여성이 그 이하인 여성에 비해 평균 경력단절기간이 다소 길고 남편의 소득이 높을수록 노동시장에 복귀하지 않는다.

이처럼 여성의 경제활동이 생애과정 및 가족상황과 밀접한 관계를 갖기 때문에 몇몇 선행연구들은 사건사 분석을 하고 있다(조혜선, 2000; 박수미, 2002; 김지경, 2002)<sup>8)</sup>. 사건사 분석은 시간의 축에서 일어나는 일련의 변화들을 사건(event)으로 정의하고 이러한 변화들이 일어나는 원인에 대하여 설명하는 분석 방법이다. 사건이라는 단어가 주는 뉘앙스처럼 이 때 고려되는 변화는 점진적인 것이라기보다는 급격한 변화들을 지칭한다. 예를 들면 노동시장과 관련된 중요한 사건으로서 승진, 해고, 은퇴, 전직 등이 있다 (Allison, 1984, 조혜선, 2000: 91에서 재인용). 사건사 분석은 분석 대상이 단일시점이 아니기 때문에 시간에 따른 동태적인 변화의 양상을 충분히 반영할 수 있으며 기간(duration)의 문제를 분석에 포함할 수 있다는 점에서 유의미하다. 특히 여성들의 경우는 생애주기적 사건들로 인해 경제활동참여가 크게 영향을 받고, 그럼으로써 취업력이 복잡하고 불연속적인 경우가 많으므로 사건사 분석을 사용하면 생애주기의 단계에 따른 변화를 분석에 효과적으로 포함할 수 있다 (조혜선, 2000: 89~90).

8) 김지경(2002)은 연구방법에서 '사건사 분석'을 한다고 제시하고 있지 않고 콕스비례제해울모형을 사용하여 분석하고 있다. 그러나 출산을 경력단절의 시작으로, 노동시장 복귀를 경력단절의 종결로 봄으로써 각 사건에 대한 분석을 하고 사건간 기간(duration)의 문제를 포함하고 있다는 점에서 사건사 분석을 하고 있다고 볼 수 있다.

사건사 분석을 하고 있는 연구들을 포함하여 모든 선행연구들이 양적조사방법을 사용하고 있다. 설문조사를 하고 결과를 통계수치로 산출해 내는 양적 조사방법은 조사대상의 수를 보다 많이 포함할 수 있고 전반적인 경향을 파악하는 데 있어 유용하다. 양적 방법을 이용해 사건사 분석을 하는 경우에도 각 사건들 간의 관계가 통계적으로 분석되어 빈도와 경향을 볼 수 있다. 그러나 이에 더하여 각 사건들 간의 맥락적 관계를 파악하고 연구 대상들의 주관적 동기의 맥락을 분석하는 연구가 필요하다. 이는 사례조사를 통해서 가능하다.

한편 인천광역시(2002)는 인천광역시 구별 세대수에 비례한 무작위 표본추출과 하위집단 가구 수에 비례한 균등할당에 의해 표본을 설정, 총 1,054가구의 20세 이상 여성 1,054명을 대상으로 여성정책 욕구조사를 실시하였다. 여기에는 인천시의 여성고용현황에 대한 조사가 포함되어 있어 현재의 취업상황과 더불어 일을 하지 않는 이유, 종사산업, 고용형태, 취업경로, 소득, 직장 내 성차별 및 성희롱 경험도, 희망하는 정책 등이 무엇인지 파악할 수 있다. 이 조사는 인천시 여성고용현황을 전반적으로 이해하는 데 유용한 자료이다. 그러나 이에 더하여 인천시의 기혼 여성들의 현재 경제활동 상황이 그 여성의 생애주기나 가족상황, 사회구조 등과 어떠한 관계에 있는지를 분석하는 연구가 이어져야 할 것이다.

### 제3장 인천시 기혼여성의 취업력 분석

여성들의 취업 경력은 단지 직업세계에서의 경험만이 아니라 결혼, 출산 등 생애 과정의 맥락에서 살펴보아야 하며, 그러한 생애사건에 대한 주관적 의미 부여와 대응행동에 따라 그러한 생애 사건들이 미치는 영향 또한 다르므로, 생애 사건 자체가 곧장 요인으로 작용하지 않는다는 것이 본 연구의 관점이다.

남성의 경우 결혼과 출산의 경험이 직장을 그만두게 하는 경험이 되지 않지만, 여성들의 경우에는 전통적으로 내조와 모성의 역할 등 가족에서 여성에게 기대되는 성역할은 여성으로 하여금 가족과 직장을 양자택일하여야 하는 상황에 처하도록 하는 경우가 많다. 이런 이유로 여성들의 취업 곡선은 결혼, 출산, 양육이 일어나는 연령대에서 최저점을 이루는 엠(M)자형 곡선을 나타낸다.

일반적으로 여성 취업이 저조한 원인에 대해서는 여성들의 직업의식이 희박하기 때문일 것이라는 다분히 선입관에 의한 진단이 내려지곤 한다. 여성의 취업력을 높이기 위한 조치로 직업 의식 훈련과 함께 취업 교육이 행해진다. 직업의식 강화와 취업 교육은 모두 취업에 필수적인 요소들이지만, 여성의 경우에는 취업 중단에 대한 대책이 매우 필요하다.

이번 조사에서 여성들의 취업 경력상의 특징은 노동시장 진입 자체의 어려움보다도 취업 중단에서 비롯되는 문제들이 많은 것으로 나타났다. 이러한 취업 중단은 결혼, 출산, 육아, 환자 발생 등의 돌봄 노동이 가족 안에서 요구될 때 주로 여성에게 그 역할이 배당되기 때문에, 이러한 인간 생애 과정에서 일어나는 변화가 남성에게는 노동자로서의 경력 단절을 가져오지 않지만 여성에게는 노동자로서의 삶에서 커다란 변화를 겪게 한다.

여성들의 첫 취업을 포함하여 매번의 취업 요인과 노동시장 이탈 요인을 살펴보았다. 이러한 요인들은 여성들의 생애 과정의 다른 사건들과의 맥락 속에서 분석하였다. 취업 행동 요인을 선택과 강제로 구분하고 선택은 그 세부항목으로 주체적 선택과 관습적 선택으로 구분하였다. 강제는 상황에 의한 강제 및 그에 대한 타협과 타의에 의한 강제로 구분하였다. 이러한 분류는 우선, 여성

의 취업 행동이 자신의 선택 때문인지 상황이나 강제에 따른 것인지를 구분할 수 있게 해 주고, 자신의 선택이라도 주체적인 선택인지, 전통적인 성역할 고정관념과 같은 관습적인 사고 때문인지를 구분할 수 있게 해 준다.

하지만 첫 취업, 첫 이탈, 재취업, 재이탈 등 매계기마다 이 모든 항목이 다 유효한 것은 아니다. 예를 들어 첫 취업의 경우 타의에 의한 강제라는 분류에 적합한 사례는 발견되지 않았는데, 그런 경우에는 첫 취업 요인 분석에 해당 항목은 넣지 않았다. 이러한 방법은 매계기들간의 요인의 차이를 드러내는 효과도 있었다. 또한 관습적 선택과 상황적 강제 및 타협은 상당히 밀접한 관련이 있는 항목이다. 상황적 강제 및 타협은 사실상 상황에 대한 타협을 내포하는 사례들이 많기 때문에 설정한 것인데, 그러한 타협이 관습적 사고와 무관하지 않다. 관습적 선택과 상황적 강제 및 타협이라는 항목이 상위 범주인 선택과 강제라는 분류의 이원적 단순성을 극복하기 위한 항목이기 때문에 이 둘간의 유사성은 크다. 이러한 유사성에도 불구하고 더욱 중요해 보이는 특성에 따라 분류를 시도하였다.

취업 행동 요인을 선행연구들에서처럼 결혼이나 출산 등 생애사건 자체로 구분하지 않은 것은 그 사건들의 의미나 그에 대한 대응은 주관에 따라 달라지기 때문이다. 따라서 같은 사건이라도 주관에 따라 다른 영향을 미쳤다. 선택과 강제라는 요인과 결혼, 출산 등의 생애 사건의 관계가 분석되었다.

이러한 분류는 주관과 객관의 결합을 가능하게 함으로써 결혼이나 출산 등 생애 사건이라는 객관적 상황에서 요인을 찾는 것의 한계를 벗어날 수 있게 해준다. 이러한 장점에도 불구하고 도식적 분류는 사실상 실제 사례에서 나타나는 복잡한 요인들을 다소 단순화할 위험이 있다.

하지만 이런 식의 요인 분류를 통해 여성들이 취업을 하는 이유, 노동시장을 떠나는 이유가 여성의 자발적 선택인지, 그 경우에도 잘못된 직업의식이나 성역할 고정관념, 또는 전통적 가족상 때문인지, 여성의 문제가 아니라 주변적인 요인으로 인한 것인지를 구분하는 것이 용이하다. 이에 단순화의 위험을 무릅쓰고 이러한 분류들을 설정하였다.

이러한 요인 분류를 통하여 여성 취업 중단 요인으로서 여성 자신의 요인은 무엇이며, 가족과 노동 시장 등 상황적 요인은 무엇인지를 살펴볼 수 있었다. 이것은 나아가 정책적 대응책을 만드는 데에도 여성 의식의 어떠한 부분을 변화시켜야 하며, 가족 생활에서는 어떠한 변화가 필요한지, 노동 시장 구조적인 차원에서의 대응책은 무엇인지를 구체적으로 파악하는 데 도움을 줄 것이다.

## 제1절 응답자들의 취업현황

총 47명의 응답자들 중 24명은 현재(조사 시점) 취업중이고 23명은 현재 취업을 하고 있지 않다. 현재 취업 중인 응답자들을 살펴보면, 연령별로는 30대가 13명, 40대가 11명이다. 그리고 학력별로는 고졸 이하가 11명, 대졸 이상이 13명으로 나타나 30대 그리고 대졸 이상의 학력자가 약간 더 많다.

고용형태별로는 정규직이 6명, 자영업이 7명이고 비정규직·계약직·시간제 아르바이트·일용직 등으로 응답한 사례가 11명이다. 자영업에는 FC(보험설계사), 판매·영업 등 개인사업자의 형태로 이루어지는 직업이 6사례로 대부분을 차지하고 있다. FC와 같은 경우에는 노동자성을 두고 논의가 있으나 현재 법적으로 노동자가 아닌 개인사업자로 분류되는 것에 따랐다.

수입을 살펴보면, 월 30만 원에서 연 1억~1억 5천만 원까지 다양하게 나타나고 있다. 그러나 월 100만 원 이하라고 응답한 사례가 15명으로 대다수가 저임금의 상황에 놓여 있음을 알 수 있다.

근속기간은 최단 1개월에서 최장 8년까지 다양하다. 5년 이상 비교적 장기근속하고 있는 사례는 8사례로, 고소득의 직업이거나 NGO와 같이 본인의 선호와 의지가 주요하게 요구되는 직업이 포함되어 있다.

취업 중인 응답자들의 현재취업현황을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

<표 3-1> 취업 중인 응답자들의 현재 취업 상황

사례 번호	나이	학력	직업	고용형태	수입	취업시기
1	46	고졸	여성직업훈련기관	계약직	월 80만	2004년
2	38	고졸	생협매장	아르바이트	월 40만	미상
3	32	대학원졸	여성직업훈련기관	정규직	연 1500만	2003년
4	35	고졸	자활훈련기관	계약직	월 100만	2004.8
5	35	고졸	NGO	계약직	월 65만	2000.3
6	37	대졸	회사	비정규직	월 80만	2002.10
7	44	대졸	NGO	정규직	월 65만	2004.9
8	42	고졸	FC	자영업	연 1억~1억5천	1999년
9	49	고졸	가사도우미	일용직	시간당 5000원	조사시점 즈음 일주일
10	40	고졸	녹즙영업	자영업	월 120~130만	2003년
11	41	고졸	FC	자영업	연 8000만	2000.1
12	42	대졸	FC	자영업	월 600만	2002년
13	42	대졸	방과후 교사	계약직	월 130만	1998년
14	40	대학원졸	여성직업훈련기관	정규직	밝히지 않음	1997년
15	42	대학원졸	NGO	정규직	월 50만	1999년
16	37	고졸	회사	계약직	월 120만	2000.3
17	33	고졸	고무 뜯기 부업	일용직	월 30만	1998년
18	37	대재	어린이집연합회	정규직	월 90만	2003.6
19	39	대졸	NGO	정규직	월 70만	2005.2
20	39	대졸	동사무소 상담원	계약직	월 30만	2005.3
21	36	대졸	학원강사	비정규직	월 80만	2005년
22	36	대학원졸	체육관 운영	자영업	월 500만	2004.11
23	45	대졸	화장품 판매	자영업	월 50~70만	2004.1
24	39	고졸	우유배달 등	자영업	월 35만	미상

현재 취업중이지 않은 23명의 여성들 중 11명은 취업의사가 있거나 현재 구직중이며, 이들 중에는 경제적 어려움으로 인해 적극적으로 취업을 모색하고 있는 사례들이 포함되어 있다.

## 제2절 첫 취업의 시기와 요인

이 절에서는 최초 취업의 주관적 동기와 시기 그리고 그 맥락을 살펴봄으로써 사건으로서의 최초 취업이 다른 생애 사건들과 시간적인 관계가 어떠한지를 살펴본다. 나아가 사례 조사에서 면접자의 응답을 통해 사건들의 주관적 의미와 사건들 간의 관계를 파악함으로써 첫 취업 요인을 분석한다.

이 절에서 말하는 최초의 취업이란, 생애 과정에서 처음으로 별이를 목적으로 한 직업 취득을 의미한다. 무임 가족 종사자로 일한 경우도 포함되었다.

취업 동기와 시기 분석에서 연령과 학력에 따른 차이를 비교하였다. 젊은 세대 여성일수록, 그리고 고학력 여성일수록 직업의식이 투철할 것이라는 통념이 있지만, 선행연구에서는 이에 관해 일관된 결과를 보이지 않는다.

### 1. 첫 취업 시기

최초 취업이라는 사건이 일어난 시기와 그 의미는 다른 생애 사건과의 관계 속에서 파악되어야 한다. 최초 취업 시기에 관해서는 특히 결혼 시기와의 관계를 살펴보았다. 여성이 결혼과 직업을 병행하는 것이 당연하고 바람직하다는 의식이 확산되어 가고 있지만, 여전히 여성에게는 결혼이 취직에 대한 대안으로 제시되는 경우가 적지 않기 때문에 최초 취업이 결혼 전에 일어나는지 결혼 후에 일어나는지를 살펴보았다.

이번 조사에서 최초 취업은 대부분 결혼 전에 일어났다. 취업과 결혼을 양자택일의 관계로 보고 선택하기보다는 일단 취업이 선택의 시간적 순서에서 우선하였다. 이것은 만혼 현상과도 관련이 있지만, 그럼에도 불구하고 본 조사에

응답한 여성들이 취업과 결혼을 “취업 대신 결혼”의 관계 속에서 보고 있지 않았음을 알 수 있다.

본 조사에 응답한 여성들의 최초 취업의 시기(결혼 시기와의 관계)와 동기를 표로 정리하면 아래와 같다.

<표 3-2> 최초 취업 시기와 동기

사례번호	나이	학력	시기	최초 취업 동기	최초 취업 경로
1	46	고졸	결혼 전	당연하게	학교 추천
2	38	고졸	결혼 전	진학실패, 부모가 취업을 원함	학교 소개
3	32	대학원졸	결혼 전	당연하게	권유
4	35	고졸	결혼 후	남편의 실직	모집 광고
5	35	고졸	결혼 후	내가 생각하는 사회를 만들고자	지인 소개
6	37	대졸	결혼 후	남편의 실직	소개
7	44	대졸	결혼 후	경제적 이유	생활정보지
8	42	고졸	결혼 전	당연하게	학교 추천
9	49	고졸	결혼 전	취직을 원함	지인 소개
10	40	고졸	결혼 전	자립하고자	공채
11	41	고졸	결혼 전	경제적 이유	학교 추천
12	42	대졸	결혼 전	당연하게	소개
13	42	대졸	결혼 전	아이들이 좋아서	소개
14	40	대학원졸	결혼 전	적성에 맞아서	소개
15	42	대학원졸	결혼 전	경제적 이유	소개
16	37	고졸	결혼 전	학교 추천	학교 추천
17	33	고졸	결혼 전	경제적 이유	학교 알선
18	37	대재	결혼 전	경제적 이유	학교 알선
19	39	대졸	결혼 전	경제력을 갖고자	소개
20	39	대졸	결혼 전	관심 분야	교수 추천
21	36	대졸	결혼 전	집안의 유일한 대졸자	조교 소개

사례번호	나이	학력	시기	최초 취업 동기	최초 취업 경로
22	36	대학원졸	결혼 전	공무원 시험 탈락	소개
23	45	초대졸	결혼 전	주위의 권유	친지 소개
24	39	고졸	결혼 전	가르치는 일이 좋아서	지인 소개
25	45	중졸	결혼 전	경제적 이유	친지 소개
26	49	고졸	결혼 전	특별한 동기 없음	알음알음
27	44	고졸	결혼 전	경제적 이유	학교 소개
28	42	대학원졸	결혼 전	당연하게	소개
29	34	고중퇴	결혼 전	경제적 이유	소개
30	32	고졸	결혼 전	집에 있기 뭐하고 기술 배우러	가족 권유
31	39	대졸	결혼 전	컴퓨터 관련 일을 하면 좋을 것 같아서	친지의 회사
32	41	대졸	결혼 후	아동에 관심이 많아서	신문 광고
33	42	대졸	결혼 전	놀기가 위해서	공채
34	41	고졸	결혼 전	사회발전에 기여	공채
35	43	고졸	결혼 전	대학진학 실패	오빠 소개
36	47	중졸	결혼 전	경제적 이유	친구 소개
37	40	중졸	결혼 전	기술 배우러	친척 소개
38	41	고졸	결혼 전	대학진학 실패	친구 권유
39	42	고졸	결혼 전	대학진학 실패	모집 공고
40	35	고졸	결혼 전	경제적 이유	소개
41	34	고졸	결혼 전	경제적 이유	오빠 소개
42	35	고졸	결혼 전	대학진학 실패	모집 공고
43	35	대졸	결혼 전	경제적 이유	PC 통신
44	38	대졸	결혼 전	경제적 이유	학교 추천
45	34	대졸	결혼 전	전공이어서	모집 공고
46	39	대학원재	결혼 전	특별한 동기 없음	가족 권유
47	32	대졸	결혼 전	특별한 동기 없음	가족 권유

위의 표에서 보듯이 대부분의 여성들의 최초 취업은 결혼 전에 일어났던 것으로 파악되었다. 학교 교육을 마친 이후 시기부터 결혼을 하는 시기까지 대부분의 여성들이 취업을 하였는데, 결혼을 하는 시기가 점점 늦추어지는 만혼 현상이 지속되고 있으므로, 여성이 결혼 전에 첫 취업을 할 가능성은 계속 높아진다. 이것은 직업 생활이 여성의 생애 주기의 한 요소로 자리잡아가고 있음을 의미한다. 결혼 후 취업한 사례는 총 47사례 중 5사례에 지나지 않았다는 사실도 이러한 추측을 뒷받침한다.

일생 동안 한번도 취업하지 않은 여성 사례는 구하기 매우 어려웠는데, 일생 동안 비취업 응답자로 여러 명을 소개 받았지만, 알고 보니 취업 경험을 가지고 있었다. 그들은 “한 번도 직장을 안 다녔던 사람이 어디 있냐?”고 반문하였다. 결혼 후 첫 취업을 경험한 여성들의 수가 상대적으로 적다는 사실과 일생 비취업 여성을 만나기 매우 어려웠다는 사실 또한 직장 생활이 여성의 생애 과정의 일부가 되어가고 있다는 판단을 뒷받침해 준다. 선행 연구들에서도 일생 동안 취업 경험을 가진 여성들이 대부분이라고 지적하고 있다.

## 2. 첫 취업 요인

취업 요인 분석에서도, 취업 동기 자체가 분명하지 않은 경우가 있었지만, 결혼 전에 결혼 자금을 모으기 위해서 취업하였다든지 하는 결혼을 위한 수단적 의미로 취업을 생각한 사례는 발견되지 않았다. 그보다는 취업하는 것을 당연하게 여기거나, 경제적 필요 때문에 취업하였다고 응답한 경우가 많았다. 경제적 필요도 객관적으로 절박한 상황인 경우뿐 아니라 경제적인 자립 등을 필요로 한 경우, 그저 “돈을 벌려고” 하였다는 식으로 돈을 버는 것을 당연하게 여긴 경우들이 많았다.

본 조사에서 여성들의 취업 요인은 주관적인 동기 및 의미 부여와 객관적인 상황 모두를 고려하여 분류하였다. 본 연구는 주체적 선택, 관습적 선택, 상황적 선택, 타의에 의한 강제의 네 가지 항목 분류가 가정되어 있지만, 첫 취업을 타의의 강제로 인하여 하는 경우는 발견되지 않았다.

하지만 현실 생활에서는 선택과 강제가 명확하게 구분되는 것은 아니다. 예를 들어 경제적으로 형편이 어려운 경우, 경제적 목적으로 취업을 하였다고 하면 경제적 상황에 구속된 경우라 할 수 있지만, 사례의 맥락상 이 여성이 경제적 어려움이 없었다 하더라도 취업하고자 하였을 것으로 보이는 경우에는 주체적 선택으로 분류하였고, 그렇지 않으면 상황에 의한 강제로 분류하였다.

여성들의 첫 취업 요인을 선택과 강제로 구분하였을 때, 선택요인에 의한 경우가 20사례, 강제요인이 작용한 경우가 27사례로 강제 요인이 작용한 경우가 다소 많았다. 이 강제요인은 타의에 의한 강제가 아니라 모두 상황적 강제에 해당하는 것으로 여성들의 첫 취업이 상황에 대한 대응인 경우도 많은 것으로 보인다.

### 1) 주체적 선택

주체적 선택 요인에 의한 경우에는 취업하는 것을 당연한 것으로 생각하였거나 자연스러운 생애 과정의 일부로 여기고 취업을 한 경우가 해당된다. “당연하게 생각”하였다는 것이 관습적인 것처럼 보일 수 있으나, 본 논문에서 의미하는 “관습적인” 것은 전통적 성역할관과 관련된 것이다. 전통적 성역할관에 비추어본다면, 여성이 직업을 갖는 것을 당연하게 여겼다는 것은 관습적이기보다는 관습을 벗어난 사고라고 보는 것이 합당하다. 여전히 여성의 취업에 대한 사회적 어려움이 있는 사회에서 직업을 당연하게 선택하였다는 것은 주체적 선택이라고 보아도 무방할 것이다.

취업 준비를 위하여 열심히 구직활동을 하였거나, 학교(상업고등학교나 대학)나 학원에서 취업과 관련된 분야를 배운 경우가 대부분이다. 가정 형편이 어려워 워서라기보다는 자신의 돈을 벌어야 한다고 생각하거나, 특정 분야에 관한 관심이 취업에 큰 영향을 미친 경우가 많고, 많은 경우 취업을 “당연한 것”으로 여겼다. 첫 취업은 대개 결혼 전에 일어났다.

전체 47사례 중 20사례가 여기에 해당하였다. 학력은 중졸, 고졸, 대졸 등 다양하여 특별히 학력과 연관된 특징이라고 보기는 어려웠다. 연령대도 30대, 40

대가 모두 포함되었다. 다만 대학교 졸업의 경우에, 사례에 따라서는 많이 배웠으므로 당연하게 사회에 참여하여야 한다는 생각을 가진 경우가 있는 것으로 보인다. 이것은 상업고등학교 졸업자가 “학교 졸업 후 당연하게”라고 말하는 것과는 다소 의미가 다르다.

### (1) 취업, 또는 돈벌이는 당연하다

상업고등학교를 졸업한 사례들에서 취업 동기는 가장 간단하고 명료한 것으로 나타났다. 상업 고등학교를 졸업한 경우에는 대개 “학교 졸업 후 당연하게 취업하였다”고 응답한 경우가 가장 많았다. 이미 상업고등학교로 진학할 때부터 취업을 한다는 사실이 전제되어 있었기 때문일 것이다.

사례1은 상고를 졸업하고 학교 추천으로 사무직에 1년 계약직으로 취업한다. 결혼 전이었다. 본인은 상고를 다녔으므로 당연히 취업을 해야 한다고 생각하였다. 현재 42세인 사례8 역시 상고를 졸업하였다. 상고를 졸업하면서 학교로 추천이 많이 들어와서 취업하였는데, 취직하는 것을 “그냥 자연스럽게”생각하였다.

대학을 나왔으니 당연히 취업을 하여야 한다는 경우는 상고 졸업의 경우에 “당연하다”는 것과는 조금 다른 차원의 의미가 덧붙여진 것으로 보인다. 즉 자신에게 투자를 많이 하였으니 그 만큼 유익한 일을 하여야 한다는 의미로 해석된다.

사례3은 최종학력은 대학원을 졸업하였지만, 첫 취업을 한 것은 대학교를 졸업한 직후였다. 학습지교사로 취업하였는데, “대학까지 나왔으니 당연히 취업을 해야 한다”고 생각하였고 구직활동을 하던 중 학습지 교사로 일하던 주변의 권유를 받고 서류 및 면접 등의 공식적 채용 절차를 거쳐 취업하였다. 결혼 전이었고, 아버지가 직장 생활을 하면서 가계를 책임지고 있었기 때문에 특별히 가족 부양의 책임 때문에 취업을 한 것은 아니었다.

사례28은 42세로 대학교를 졸업한 후 자연스럽게 취업하였다. 취업 당시는 결혼 전이었고 집안에는 아버지와 언니 둘이 모두 직장에 다니고 있었다. 사례

28 연령의 세대가 대학을 졸업할 당시인 1980년대 중반은 대졸이라 하더라도 여성의 취업이 자연스럽게 받아들여지는 환경은 아니었다. 여성 노동자에게 임신, 결혼 퇴직 압력이 관행적으로 존재하던 사회적 분위기 속에, 취업은 그저 결혼 자금을 모으기 위한 것으로 여겨졌고, 따라서 경제적으로 여유가 있는 가족적 배경을 가진 경우에는 취업을 하지 않은 채 결혼 준비를 하는 경우도 흔했다. 이러한 분위기에서 사례 28이 자연스럽게 취업하였다고 하는 것은 사례 28의 주관이 그러했다는 의미로 받아들일 수 있다. 사례28은 아르바이트로 과외지도를 하면서 소득을 늘인 것으로 보아 경제력에 대한 의지가 강했던 것으로 보인다.

이처럼 주체적 선택에 의한 사례들은 취업이 이미 오래 전에 결정된 경우가 있을 수 있고, 자신의 취업 의지가 강한 경우도 있다. 자신의 의지뿐만 아니라 사회 환경적으로 여성의 취업을 자연스럽게 당연하게 받아들여지는 환경도 이러한 선택에 영향을 미쳤을 것이다.

직업을 가지는 것을 당연하다고 보고 그 이유로서 돈을 버는 것이 당연하다고 한 경우들도 많았다. 여기에는 돈을 벌어야 하는 상황적 필요를 느꼈다기보다는 주관적으로 성인이면 경제적 별이를 하는 것을 당연하게 여긴 것으로 보이는 사례들이 포함된다. 상업고등학교 졸업한 사례들이 “당연하게” 취업하였다는 것만큼 경제적 이유는 취업 동기로 가장 많이 지적되었다.

사례15는 결혼 전 대학을 졸업한 직후에 첫 취업을 하였다. 소개로 들어간 곳이었는데 동기는 “돈을 벌기 위해서”였다. 당시에 부모님과 함께 살고 있었고, 아버지가 별이를 하고 계셨다. 백화점 판매원으로 아르바이트도 하였다.

39세인 사례19는 결혼 전에 “경제력을 가지려고” 첫 취업을 하였다. 부모님과 동생들이 함께 살고 있었고, 아버지가 소득이 있었다. 자신은 과외지도를 통해서 별도의 소득도 있었던 것으로 보아 경제적 동기가 강했던 것으로 보인다.

사례41은 34세로 고졸이다. 취업 전에 학원을 다니며 컴퓨터를 배웠고, 오빠 소개를 통해 회사에 취직하였다. 취업 동기는 용돈과 결혼 자금 등 “돈을 벌고

싶어서”였다고 한다. 경제적으로 약간 어려운 형편이었던 것으로 보이나 아버지가 별이가 있었고, “막내였기 때문에 경제적 도움을 드릴 필요는 없었다”고 한다.

사례10은 대학에 가려는 생각이 원래 없었기 때문에 고등학교를 졸업하고 취업해야 한다고 생각하였다. 좋은 회사에 취직을 하고 싶어서 서울로 올라와서 친구와 함께 유통업체에 취업하였다. 그녀가 대학 갈 생각이 없었던 것은 가정형편이 어려웠기 때문이다. 연로하신 부모님의 막내로서 자립해야 한다는 생각이 강했고 좋은 데 취업하고 싶다는 생각이 강했다.

## (2) 특정 분야에 관한 흥미와 관심

특정한 일이 좋아서, 혹은 전공이기 때문에 취업한 사례들이다. 이들은 취업 동기를 묻는 질문에 대하여 취업 그 자체에 대한 동기보다는 특정 분야에 취업한 동기를 응답하였다.

사례13은 하는 일에 대한 애착이 취업에 강한 영향을 미친 경우이다. 방송통신대를 졸업한 그녀는 임시직이지만 어린이집 교사로서 처음 취업하여 첫 직장에서 5년을 일했다. 보육교사였는데 “아이들이 좋아서” 취업하였다고 한다. 결혼 전에 취업하였고 첫 직장을 다니는 동안 결혼하였다.

39세인 사례20은 취업을 위해 학원을 다니고 관심분야였기 때문에 취업을 하였다. 평생 직장을 삼으려고 하였다고 한다. 사례24는 39세로 고졸이다. 결혼 전에 학원강사로 첫 취직을 하였는데 “아이들을 좋아하고 가르치는 일을 좋아해서”였다.

사례31은 대학 졸업 후 1990년에 사무직에 첫 취업을 하였다. 그 전에 전산원에 다니며 취업교육을 받았었다. 당시 컴퓨터 보급이 한창이어서 컴퓨터를 배워야겠다는 생각을 가졌고 취업은 “컴퓨터와 관련된 일을 하게 될 것 같아서”였다고 한다. 장기적인 직업 경력을 관리하는 차원에서 취업한 것으로 보인다.

사례32는 드물게 결혼 후에 첫 취업을 한 경우이다. 결혼 후에 놀이방 교사

로 시간제 취업을 하였는데, 결혼 전에 탁아교사 과정을 이수하였고 결혼하고 나서 바로 보육교사 자격증을 취득하였으므로 취업은 장기적으로 준비한 것이었다. “아동에게 관심이 많아서”였다. 신문에 난 광고를 보고 찾아갔다.

사례45는 34세로 대졸이다. 첫 취업은 대학 전공대로 직장을 구했다. 공고를 보고 전화로 문의하여 찾아갔다. “전공이니까 자연스럽게” 취직하였다고 한다. 사례45는 1990년대에 대학을 다녔고 1990년대 후반에 대학을 졸업하였다. 1990년대는 여성의 노동력에 대한 수요가 증가되어 있었으므로 여성의 취업률을 높이기 위한 방안들이 모색되던 시기였으므로, 대학 졸업 이후 취업을 하겠다는 생각이 자연스러운 것으로 여겨질 수 있는 상황이었다.

이 밖에도 흥미나 관심과 관련 있는 것이지만 어떤 신념과 관계된 일을 하거나, 직장 생활 자체를 집안에 있는 것보다 의미 있는 삶의 방식으로 여긴 사례도 발견된다.

사례34는 고졸 여성으로 41세다. 첫 직장을 10년 다녔는데, 사무직이었다. 취업 동기는 “사회발전에 기여하기 위해서”였다. 취업 당시는 결혼 전이었다. 35세 고졸인 사례5는 결혼 후에 첫 직장을 가졌다. 1년 동안 단체에서 자원봉사를 한 뒤였다. 취업한 곳은 일종의 사회단체였는데 취업 동기는 “내가 생각하는 사회를 만드는 것과 맞아서”였다. 취업 당시에는 남편이 개인사업을 하고 있어서 경제적으로 여유가 있었다.

취업이 대학 진학이나 다른 시험에 낙방한 뒤 차선으로 선택된 경우도 있다. 이러한 사례들은 위의 사례들처럼 당위가 앞섰다고는 할 수 없지만, 바라는 것이 장기적으로 취업 경쟁력을 높여 주거나, 자신의 전문직과 관련된 일이었기 때문에 사실상 취업을 전제로 하고 있었다고 할 수 있다. 다만 특정 분야에서 다른 차선의 분야로 진로를 바꾼 것으로 분류할 수 있을 것이다.

취업이 주체적 선택에 의한 것일지라도 차선의 선택인 경우도 있다.

사례42는 35세의 고졸이다. 대학진학에 실패한 뒤 첫 취업을 하였다. 모집공고를 보고 찾아갔으므로 적극적인 구직활동을 하였다. 아버지는 안 계셨고 어머니가 소득활동을 하던 상황이었으므로 가정 형편으로 보아서도 취업이 필요

한 상황이었을 것이라고 짐작할 수도 있지만 일차적으로 대학 진학 실패라는 사건이 중요하게 작용하였다고 할 수 있다. 대입이 최선의 선택이었다면 취업은 차선의 선택이었다고 볼 수 있다. 사례22도 차선책으로 취업을 선택한 경우이다. 대학을 졸업한 뒤 체육지도자로 첫 취업을 하였는데 경찰시험에 떨어졌기 때문이다.

이 외에도 진학이나 다른 취직 시험 등이 실패하여 취업한 경우는 많다. 현재 41세인 사례38은 대학진학 실패 후 의류 가게에 점원으로 첫 취업을 하였다. 친구 권유에 의한 것이었는데, 취업이 진학에 대한 차선책으로 선택되었다.

## 2) 상황적 강제와 타협 : 생계책임 - 가족부양, 경제적 조력

상황에 의한 강제가 작용하고 그에 대응한 경우는 특정 상황에 처하지 않았더라면 취업하지 않았을 가능성이 높은 경우가 해당한다. 첫 취업이 결혼 후에 일어난 경우는 대부분 상황에 의한 강제에 대한 타협의 성격이 강한 것으로 나타났다. 이 경우는 대개 성역할 고정관념을 가지고 있지 않아서 취업을 한 것이기보다는 어쩔 수 없이 돈을 벌어야 하는 상황에 대한 대응이라는 점에서 주체적이기보다는 상황적이라고 할 수 있다.

본 조사에서 첫 취업이 결혼 후에 일어난 경우 모두 경제적인 어려움에 직면하였을 때 취업하였다. 남편의 실직이나 사업 실패로 인한 부채 등으로 남편에게서 생계 부양을 받는 것을 더 이상 기대하기 어려워진 상황에서 여성들이 취업을 하는 것이다. 이러한 경우에 마지못해서 취업했다기보다는 상황에 대응하여 적극적으로 취업에 임하였다. 하지만 특정 상황이 아니라면 취업하지 않았을 것이므로 취업은 상황에 의한 강제가 요인이었다고 할 수 있다.

사례4는 35세로 고졸이다. 2001년에 제조업에 첫 취업을 하였는데 당시 남편이 무직 상태였고 자녀가 둘 있었다. 남편의 실직상태가 지속되어서 카드 빚을 많이 진 상태라 전셋집을 줄여서 이사하였다. 취업을 위해 아이들은 어린이집에 보냈다. 남편의 실직과 빚, 어린 자녀에 대한 책임감이 사례4를 취업으로 내몰았던 것으로 보인다. 어린 자녀는 취업에 걸림돌이 되지만 취업을 위해 자

녀들을 어린이집으로 보내는 등 상황에 적극적으로 대처하였다는 점에서 타의에 의한 강제이기보다는 상황에 의한 강제가 취업 요인이었다.

사례7은 결혼 후 방문학습지 교사로 첫 취업을 하였다. 당시에는 남편이 무직 상태였고 자녀도 한 명 있었다. 취업 동기가 “생활비를 벌기 위해서”였으며, 본인의 소득만 가지고 전 가족이 생활하였다.

다음은 결혼 전에 첫 취업한 경우지만 집안 형편이 어려워 가족을 경제적으로 일부 책임지는 것을 자신의 몫으로 생각한 경우이다.

사례36은 중졸이다. 1975년에 봉제업에 임시직으로 첫 취업을 하였다. 친구 소개로 간 것이었는데 동기는 “경제적 책임을 다 하려고”였다. 아버지가 직업이 있었지만 사례36이 진학하지 않은 것으로 보아 가정 형편이 넉넉지 못하였을 것으로 보인다. 이와 유사하게 사례37은 42세로 고졸이다. 대학진학을 포기한 후 가정 경제에 도움이 되기 위하여, 동생들 등록금을 마련하기 위하여 취업하였다.

사례에 따라서는 응답자가 자세한 내용을 알리기를 꺼려한 경우도 보인다. 다소 어려운 상황이었기 때문이 아닌가 짐작된다. 이러한 경우에 취업 동기에 빈곤이 영향을 미쳤을 것이다. 적극적이기는 하였으나, 상황에 대한 대응이었던 것으로 보인다.

사례25는 45세로 중학교를 졸업하였다. 17세에 처음 취직하였는데 “돈을 벌기 위해서”였다고 한다. 가족 중에 아버지와 오빠가 직업이 있었다. 고등학교를 가지 않은 것으로 미루어보아 가정 형편이 넉넉하지 않은 상황이었던 것으로 보인다. “돈을 벌기 위해서”라는 표현은 사례에 따라 그 의미가 다르다. 처한 상황의 맥락을 보건대, 선택이었다기보다는 가정 형편상 진학하지 않고 취업을 한 경우라고 해석된다.

사례27은 고등학교 졸업 후 아는 사람 소개로 첫 취직을 하였는데, “경제적인 이유” 때문이었다. 주산학원에서 경리를 보면서 간단하게 가르치는 일도 하는 등 업무가 분명하지 않은 소규모 학원에 취업한 것으로 보아 취업이 절박하게 필요했던 상황이었을 것으로 여겨진다.

사례29는 고등학교를 다니던 중학교 다니기가 싫어 중퇴 후 집에 있다가 할머니 친구의 소개로 공장에 취업하였다. 이유는 “경제적 이유”였다고 한다. 당시 부모님은 일찍 돌아가셨고 동생들과 함께 조부모의 부양을 받으면서 살고 있었다. 할아버지가 직업이 있었고, 할머니는 외병중이었다. 당시 상황으로 미루어보아 취업을 하지 않을 수 없는 상황이었던 것으로 보인다.

그밖에 선택이되, 주체적이거나 관습적인 경우에 해당되지는 않고 미분류에 가까운 사례들도 있었다. 취업을 하였으며, 어쩌다 보니 하였다는 식으로 소극적으로 대답한 경우들이다.

사례30은 고등학교 졸업 후 가족들이 권유로 취직을 하였다. “그냥 집에 있기 위해서”였다고 한다. 사례33은 42세로서, 대학에서 무역학을 전공하고 비서로 첫 취업을 한 경력을 가지고 있다. 결혼 전이었는데, 취업동기는 “뚜렷한 동기는 없었고” “대학 졸업하고 놀기가 위해서”였다고 한다. 아버지가 직장에 다니고 계셨고, 동생들이 대학에 다니고 있었던 것으로 보아, 경제적으로 어려운 상황은 아니었던 것으로 보인다. 이러한 사례들의 경우 특별히 학력이 낮거나 하는 특징을 보이지 않았다.

첫 취업이 결혼 전에 일어난 여성들은 대부분 선택에 의한 것으로 나타났다. 전체 응답자 47명 중에 선택에 의한 첫 취업 사례가 20명이고, 그 중 대졸이 10명, 고졸이 10명이다. 이번 조사는 통계 자체가 의미를 가지도록 설계되지 않았지만, 취업이나 경제력을 당연한 것으로 여기는 것은 여성의 학력과는 관련이 없는 것으로 보인다. 여성이 교육을 많이 받을수록 성평등 의식을 더 많이 갖게 되고 그에 따라 경제적 자립의 중요성을 더 많이 인식할 것이라고 여겨지지만, 선행 연구들에서 학력이 취업에 대하여 부정적인 영향을 미친다는 보고가 많다. 여성의 학력은 취업여부(한수진, 1999), 취업지속기간(김영옥, 2002; 박수미, 2002)에 부정적인 영향을 미친다고 보고되거나, 취업여부와 취업 형태에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 보고된다(서명선, 2002). 이러한 선행연구 결과와 마찬가지로 여성의 경제적 자립의 욕구에서는 학력에 따른 차이는 발견되지 않았다.

선택 요인 사례에는 30대보다는 40대 연령인 사례들이 많았다. 이러한 차이

가 유의미한지는 본 연구에서 분석할 수 없으나, 젊은 세대의 여성들이 보다 직업 의식이 강할 것이라는 통념은 지지되지 않는 것으로 보인다. 이 점 역시 선행 연구들의 결과(서명선, 2002; 박수미, 2002)와 일치한다.

### 제3절 노동시장 최초 이탈의 시기와 요인

노동시장 최초 이탈이란 처음으로 직장을 그만둔 것을 의미하지 않고, 직장을 그만두면서 구직 활동이나 구직 의사를 갖지 않은 것을 의미한다. 그러므로 첫 실직이나 첫 이직과는 다르다. 직장을 그만두고 다른 직장으로 옮긴 경우에는 이직의 경우로서 노동시장 이탈에 해당하지 않는다. 퇴직과 이직 사이에 시간적 차이가 있는 경우 6개월 이내에 해당하는 경우는 이직으로 분류하였다. 퇴직이 이직을 위한 것인지 노동시장 이탈을 의도한 것인지는 때로는 재취업 성공 여부로 판단되기도 하므로, 사실상 성공한 이직만이 이직으로 그렇지 않은 경우에는 노동시장 이탈로 분류되었다.

조사에서 최초 이탈의 요인은 결혼과 내용적으로 시기적으로 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이 점을 고려하면 많은 경우에 퇴직이 재취업 실패, 즉 실질적으로 이어진 것이 아니라 사실상 노동시장 이탈이었던 것으로 보아도 무방할 듯하다.

#### 1. 노동시장 최초 이탈의 시기

노동시장 이탈과 재진입이 일어난 사례들의 이탈 시기와 동기를 표로 나타내면 다음과 같다. 사건들 간의 시간 배열 관계를 알아보기 위하여 노동시장 이탈 이전에 일어난 사건, 노동시장 이탈 동기, 노동시장 재진입 이전에 일어난 사건들을 표로 나타내었다. 노동시장 이탈에서 재진입 사이에 시간 간격이 긴 경우 재진입 바로 직전에 일어난 사건만이 아니라 그 기간 안에 일어난 일련의 생애 사건들을 기록하였다. 이러한 사건들은 모두 출산, 결혼 등 가족 상

황과 관련된 것들인데, 여성 노동 시장의 입퇴출이 가족 상황 변화와 밀접한 관련을 가지기 때문이다.

<표 3-3> 최초 노동시장 이탈 및 재진입 시기와 동기

사례 번호	나이	학력	이전 사건	최초 노동시장 이탈 동기	1차 복귀 이전 사건	재취업 동기
8	42	고졸	결혼, 첫아이 출산	지검고, 전업주부 당연	둘째 출산, 주식투자로 재산 손실	경제적 이유
9	49	고졸	직장 폐업	직장 폐업	결혼, 출산, 남편사업부진	자녀들 등록금 필요, 남편사업 부진
10	40	고졸	결혼 및 임신	지검고, 입덧 심함	아파트 당첨	경제적 필요 (아파트 분양금)
11	41	고졸	결혼, 자녀 2 출산	비정규직 차별	셋째 자녀 출산	숨 막히는 느낌, 내 손으로 벌어서 쓰고 싶어서
12	42	대졸	결혼	건강 악화	자녀 2 출산, 남편 부도로 가산 완전히 탕진, 친정살이	판촉상품 타려고
13	42	대졸	없음	타 지역으로 이주	남편 취업	아이들이 좋아서
14	40	대학원졸	둘째 임신	임신으로 몸 허약	둘째 자녀 놀이방 감	적성에 맞아서
15	42	대학원졸	없음	회사 폐업	결혼	본인의 의지
16	37	고졸	임신	임신	자녀 성장	경제적 필요, 심심
17	33	고졸	결혼과 동시	결혼	자녀 2 출산	돈 벌려고
18	37	대재	결혼	결혼	자녀 2 출산	도태되지 않고 자아개발
19	39	대졸	없음	임금이 적어서	독립	지역활동 하고자
20	39	대졸	결혼	결혼하면 당연히	자녀 2 출산 남편실직	경제적 이유

사례 번호	나이	학력	이전 사건	최초 노동시장 이탈 동기	1차 복귀 이전 사건	재취업 동기
21	36	대졸	임신	임신 퇴사 압력	결혼	시댁 스트레스 벗어나고자
22	36	대학원졸	없음	직장 내 갈등	결혼, 유산	관심 분야
23	45	초대졸	없음	진학 공부	대학졸업	졸업 후 용돈과 저축 필요
24	39	고졸	없음	직장 내 폭력과 성추행	자격증 취득, 결혼	특별한 동기 없음
25	45	중졸	없음	거리가 멀어서	결혼, 자녀 2 출산	돈 벌려고
26	49	고졸	결혼	결혼	남편 부도	생계 어려워
27	44	고졸	결혼	결혼하고 어쩌다 보니	자녀 2 출산	자녀 교육비
28	42	대학원졸	없음	해고	결혼	단기 일자리라는 권유로
29	34	고중퇴	회사 지방 이전	지방 이전하기 어려워	없음	친척 호프집 점원
30	32	고졸	결혼	결혼으로 이주, 남편 반대	남편 이직 (사업→회사원), 자녀 2 출산	경제적 이유, 집에서 할 수 있는 일 찾음
31	39	대졸	결혼, 임신, 창업	장사가 안 되어		취업 결심
32	41	대졸	친정엄마 지방 이전	양육 맡길 데 없어		
33	42	대졸	결혼	배우자 직장 이동	자녀 2 출산	구직중
34	41	고졸	결혼	결혼하면 당연히		구직중
35	43	고졸	없음	성차별 불만	없음	다양한 사회 경험, 전문성 있는 일 찾고자
36	47	중졸	없음	일이 힘들어서	결혼, 자녀 2 출산	월세에서 전세로 옮기려고
37	40	중졸	결혼, 임신	여자는 아이만 잘 키우면 된다는 생각	자녀 2 성장	경제적 이유
38	41	고졸	남편사업(직장) 실패와 동시	직장(남편사업) 폐업	없음	없음

사례 번호	나이	학력	이전 사건	최초 노동시장 이탈 동기	1차 복귀 이전 사건	재취업 동기
39	42	고졸	동생 학비 보조	결혼하면서	자녀 2 출산, 남편 사업부진	살림에 도움이 되고자
40	35	고졸	남편 사업 실패, 남편 새 사업 구상 중	남편 가게 폐업	남편 사업 호전	취업 의사 없음
41	34	고졸	결혼, 유산, 임신	임신 후 조심하느라	남편 월급 상승	자신에 대한 투자 후 취업 고려
42	35	고졸	결혼, 자녀 2 출산, 내 집 장만	자녀의 잦은 병치레	남편 고액 소득	취업 의사 없음
43	35	대졸	경제적 안정, 임신	조직 부적응	자녀 1 출산	취업 의사 없음
44	38	대졸	결혼	결혼하면 당연히	자녀 2 출산, 남편 저소득	성취욕 때문에
45	34	대졸	결혼, 출산	자녀 2 장애아 진단	없음	취업 생각 못 함
46	39	대학원 재학중	대학 졸업	별 달리 동기 없음	결혼, 자녀 2 출산	취업 의사 없음
47	32	대졸	없음	별달리 동기 없음	결혼, 출산, 자녀성장(7세)	취업 위한 수강 중

여성들이 최초로 노동시장을 떠나는 것은 시기적으로 결혼, 임신과 깊은 관련을 가진 것으로 나타났다. 결혼과 동시에 직장을 그만두면서 아예 노동시장을 이탈하는 사례도 있고, 결혼하고 난 뒤 얼마 있다가 노동시장을 떠나는 사례도 여럿 발견되었다. 임신 이후에도 노동 시장 이탈 사건이 일어났다. 첫 자녀 출산 이후, 혹은 둘째 자녀 출산 이후에 노동시장 이탈이 일어났다.

사례27은 “경제적인 이유”로 결혼 전에 취직하였다가 다른 업종으로 이직하여 5년 정도 일한 뒤 결혼하고 나서 직장을 그만두었다. 결혼 후 조금 지나고 난 뒤였다. 스스로는 “결혼하고 어찌다 보니” 직장을 그만두게 되었다고 말하였는데 그녀가 직장을 그만둔 것도 1985년이어서 사례26과 마찬가지로 결혼 퇴직 관행의 영향을 받았을 것으로 보인다. 한국사회에서 결혼퇴직 관행이 약

화된 것은 1988년 제정된 남녀고용평등법에서 처음 결혼해고가 금지되고 난 뒤에 개별 작업장들에서 회사 규정 및 관행을 바꾸기 위한 험난한 싸움이 있고 난 뒤였다.

또는 결혼 뒤 경제적 상황이 나아지고 나면 노동시장을 이탈하는 사례들도 발견되었다. 내 집을 장만하였다든지, 경제적 안정을 이루고 난 뒤에 노동시장을 떠나는 사례도 있었다.

노동 시장 이탈 시기가 가족 상황의 변화 시기와 관련되어 있지 않은 경우는 대개가 노동 시장 내부에서의 문제로 인한 경우가 많았다. 회사가 폐업하였거나 지방으로 이전한 경우, 또는 임금이 적어 불만을 가졌거나 성추행 등 직장 생활을 더 이상 지속하기 어려운 사유들이 발생한 경우들이다. 이 경우에도 다른 직장을 구하지 않고 아예 그만두고 진학을 하거나 결혼을 하는 등의 사건이 뒤이어 일어난 것으로 보아, 여성들이 직장에 회의를 가지게 된 경우 노동시장을 잠정적으로라도 떠나는 결정을 하는 경향이 있는 것이 아닌가 한다. 하지만 직장을 그만두는 것과 노동시장을 떠나는 것은 다른 것이다. 많은 사례에서 불만이 있던 직장을 그만두면서 동시에 노동시장을 떠나는 것으로 나타나는 것은 여성들의 특수성으로 볼 수 있을 것이다.

## 2. 노동시장 최초 이탈의 요인

사실상 노동자로 평생 살아가는 것을 지지 받기 어려운 처지에 있는 여성의 노동시장 퇴출이 선택에 의한 것인가 강제에 의한 것인가를 명확하게 구분하는 것은 다소 문제가 있다. 여성이 선택한 경우라 하더라도 사회적 환경은 여성으로 하여금 노동시장에 지속적으로 남아 있겠다는 결정을 내리게 하기보다는 노동시장을 빠져나가겠다는 결정을 내리기 더 쉽게 하기 때문이다. 이런 상황에서는 선택과 강제가 분명하게 구분되지 않는다. 그럼에도 불구하고 여성들이 노동 시장을 떠나는 사건에 대해서 누가, 왜 그것을 결정하였는지를 살펴보는 것은 중요한 문제이다.

## 1) 관습적 선택

직장을 옮기는 것은 사례에 따라서는 매우 여러 차례 일어나고 대부분의 여성들이 몇 번의 이직을 경험한다. 하지만 단지 이직이 아니라 아예 노동시장을 떠나는 결정을 내리는 시기가 있다. 그것이 결혼과 출산 등 가족 안에서 여성의 전통적인 성역할이 요구되는 시점과 깊은 관련이 있으며, 여성 자신이 가지고 있는 결혼관이나 성역할관과도 깊은 관련이 있었다. 최초 이탈의 요인은 성역할 고정관념에 따른 관습적 선택인 경우가 많았다.

### (1) 결혼하면 그만두어야 한다는 생각 때문에

취업 자체를 당연한 것으로 여기고 직장생활을 꾸준히 잘 하던 여성들도 결혼하면 당연히 직장을 그만두는 것으로 여긴 경우가 많았다. 애초에 취직을 하는 것이 당연하다는 생각은 결혼 전에만 해당되는 것이었다고 할 수 있는데, 여성들 스스로가 의식하고 있지는 못하지만, 직장 생활을 임시적인 것으로 생각하는 경향이 있다고 평가할 수 있다. 이런 경우 직장 생활에 의례 있을 수 있는 지겹고 고통스러운 부분을 견디기 더욱 어려워질 수 있다. 그리고 이러한 싫증이 이직의 동기가 되는 것이 아니라 아예 노동 시장을 이탈하는 정당화의 근거로 사용된다.

사례8은 상고를 졸업한 후 취업은 당연한 것이라 여기며 은행원으로 취직하여 13년 정도를 근무하였다. 1993년에 퇴직하였는데 결혼은 1988년에 하였다. 1989년에 첫 아이를 출산하였다. 오랜 직장 생활이 지겨웠고 결혼하면 전업주부로 사는 것이 당연하다고 여겼기 때문에 그만두었다. 그런 생각에 비하면 퇴직 결정이 오히려 조금 늦은 감이 있다. 남편도 은행원이었고 월급이 한 배 반 정도 되었으므로 남편만의 월급으로도 경제적 안정을 누릴 수 있을 것으로 여겼을 것이다.

당시는 여행원제도가 남아 있던 시기로, 은행에서 남자 행원은 행원으로, 여자 행원은 여행원으로 분류되어, 여자 행원이 남자 행원이 밟는 승진의 경로를 추구하자면 행원 자격을 따야 했던 승급 승진 체계상의 성차별과, 동일한 노동

에 대한 성차별 임금의 현실이었다. 사례8의 경우에는 이런 이유 외에도 경제적으로 안정되어 있었다는 조건이 퇴직 결심을 비교적 쉽게 하였다.

사회나 직장의 관행을 규범으로 내면화한 경우도 있다. 사례26은 매우 적극적으로 직장 생활을 하고 있다가 3년 뒤인 1980년에 결혼하면서 직장을 그만둔다. 결혼했다고 하여 그만두라는 압력이 있었던 것은 아니었지만 그녀가 근무하고 있던 비서실에 관행적으로 기혼여성은 없었고, 결혼하면 그만두거나 복지과로 옮기는 것이 관행이었다. 이러한 관행의 영향도 있었고, 본인 스스로 “워낙 가정주부가 꿈이었고 아이들 때문에 일할 수 없기도 했다”고 말한다. 작업장의 관행, 가족생활에 대한 이상이 스스로를 전업주부로 꿈꾸게 한 점, 장래 육아에 대한 부담 등이 복합적으로 작용하여 자진 퇴사를 하기에 이르렀다.

사례26이 결혼으로 직장을 떠난 시기인 1980년대까지 여성들은 결혼퇴직이나 임신퇴직 등을 규정한 회사 내규나 고용 관행으로 인하여 결혼 후에 또는 임신 후에 회사를 그만두는 것이 거의 대부분이었으므로 사례26이 혼자 이 관행과 싸우기는 어려웠을 것이다.<sup>9)</sup>

현재 41세인 사례34는 고졸 여성으로서 1981년부터 다니던 직장을 결혼하면서 10년 만에 그만두었다. “결혼하면 직장은 당연히 그만두는 것이라고 생각하였다”고 한다. 그녀는 취업동기가 무엇이었냐는 질문에 “사회발전에 기여하려고” 라고 대답하였다. 사회적 존재로서의 책임감 또는 공속의식은 남성의 그것과 유사한데, 전통적인 가족에서의 성역할 또한 유지하고 있는 점이 의식의 이중성을 보여준다.

사례44는 대학교를 졸업한 뒤 학교 추천을 통해 1987년에 경리로 회사에 취직한다. 이후 증권회사로 이직하여 1993년에 중매로 결혼하면서 퇴직하였다. 그녀는 “결혼하면 당연히 그만둬야 하는 것으로 알고 퇴직준비와 결혼준비를 동시에 하였다”고 한다. 그 후 다시 성취욕 때문에 일을 시작하기까지 5년의 기간이 지났고 전에 하던 일과는 전혀 다른 학습지 교사일을 시작하였다.

---

9) 여성들의 임신퇴직, 결혼퇴직 관행은 1988년에 제정된 남녀고용평등법에서 불법으로 금지하였지만 노동 현장에서 그 관행이 사라진 것은 개별 사업장에서마다 여성 노동자들의 매우 어려운 싸움을 통해서였다.

사례44는 사례26과 비슷한 시기에 직장생활을 시작하였다. 사례44가 당위적으로 생각한 결혼 퇴직은 사례26이 결혼퇴직 관행을 내면화한 것과 유사하게 보인다. 당시 여성의 직장생활은 결혼 전까지라고 생각하는 사회적 통념과 관행이 대졸인 사례44에게도 결혼 퇴직을 당연한 것으로 알도록 하였던 것으로 보인다.

사례39는 대학진학을 포기하고 동생들의 등록금을 마련하는 등 가정경제에 보탬을 주기 위해 1981년에 취직을 하였다. 그 후 13년을 근무한 뒤 결혼하면서 직장을 그만두었다. 퇴직 당시에는 경리과장이었으나, 그 무렵 업무량이 갑자기 늘어났다. 그녀는 “집안 가장 노릇하느라 직장생활한 것이 지겨워서 결혼으로 도피하고 싶은 마음이 많았다”고 한다. 결혼한 여성은 남편이 경제적으로 부양을 해 줄 것이므로 돈을 벌지 않아도 된다는 사회 통념이 직장 생활에 지친 여성들로 하여금 결혼을 도피처로 기대하게 한다.

그 후 5년 뒤 그녀는 남편 사업이 부진하여 생활이 어려워지자 살림에 보탬이 되고자 친구 소개로 경리로 취직한다. 그녀가 경리 과장으로 일하던 전 직장을 그만둘 당시에 받던 월급은 대략 130만 원 정도였다. 5년 뒤 평직원인 경리로 다시 취업하면서 받게 된 월급은 100만 원 정도였다. 물가상승률까지 고려하면 월급이 상당히 낮아진 것이다.

## **(2) 임신하면 당연히 직장을 그만두어야 한다고 생각하여**

사례37은 만 40세로 중졸이 최종학력이다. 1982년부터 줄곧 의상실에서 일해 왔으나 1993년에 결혼하고 임신하자 직장을 그만두었다. 그녀의 별이는 남편의 별이보다 조금 더 나아 가구 경제에 많은 도움이 되었었지만, “여자는 아이만 잘 키우면 된다는 생각이 컸다”고 한다.

사례10은 백화점에서 관리직으로 7년 동안 일하다 결혼했다. 바로 임신하였는데 입덧이 너무 심하여 직장을 계속 다니기 어려웠다. 마침 직장 생활도 지겨웠다. “결혼하면 집에서 편하게 남편 월급 받아 생활한다는 생각이 전반적으로 강하던 때”였다고 한다. 그 후 자녀 둘을 낳아 기르는 6년 동안 직장을 다니지 않았다.

### (3) 직업 의식 미약

직장에 대한 불만 때문에 직장을 그만둔 경우들이 있다. 이 경우를 자발적 선택인지 상황에 의한 강제인지 명확하게 구분하는 것은 어렵다. 하지만 단지 직장을 그만둔 것이 아니라 아예 노동시장을 떠난 것으로 여기에는 단지 직장에 대한 불만만이 작용하지는 않는다. 그것은 결정적인 계기였을 것이고, 배경에는 남편의 수입이 안정적이라든지 하는 것이 작용한다. 적극적으로 성별분업 관념을 받아들인 것과는 다르지만, 남편의 주벌이자라는 관습적 통념과 협상이 이루어진 것으로 보인다. 여성에게서 발견되는 직업 미약의 경우 여성의 성역할관과 무관하다고 볼 수 없다.

사례17은 결혼과 동시에 5년 다니던 직장을 그만두었다. 싫증이 나서였다고 한다. 고등학교 재학중에 학교에서 단체로 의류회사에 취업하여 생산직에서 일했다. 보수도 적었다. 단순노동에 보수도 적다면 직업에 애착을 갖기 어려웠을 것이다. 다른 직업으로 전환하지 않은 것으로 보아 직업 의식이 미약했던 것으로 보인다.

사례11은 직업의식이 미약했다기보다는 좌절감이 있었다고 할 수 있다. 명문 상고를 졸업하고 10년 동안 은행을 다녔다. 월급도 많았고, 당시 여행원제도가 있던 은행에서 “남자 일”을 했다. 결혼 당시에는 남편은 대학을 다니고 있었다. 둘째 아이를 출산할 무렵 남편이 졸업을 하고 은행에 취직하자, 시어머니가 며느리인 사례8에게 직장을 그만두라고 하였다. 직장을 그만두고 싶지 않았지만 “내가 돈을 안 벌면 어떻게 되나 한번 겪어 봐라”하는 심정으로 직장을 그만두었다. 그런데 그 후 3개월 뒤 재취업하였으므로 여기까지의 이야기로는 본 연구의 분류에 따르면 노동시장 이탈이 아니라 이직에 해당한다.

노동시장 이탈은 재취업 이후에 일어났다. 재취업한 동기는 우울증이었다. “아이를 돌보는 데 주변에서 간섭이 너무 많았다. 시댁 식구들이 가만히 놓아 두질 않았다. 그래서 너무 우울했다. 생산적인 일을 하고 싶었다.” 재취업하여 1년 반 정도 다니다 직장을 그만두었다. 최초의 노동시장 이탈이다. 이유는 비정규직에 대한 차별 때문이었다. 결혼 전부터 이미 오래 다니던 은행이었는데 “비정규직이라는 이유로 직면하게 되는 여러 가지 차이가 나를 너무 허탈하게

만들었다. 치사하다는 생각이 들었다.” 그래서 계약기간이 만료된 후 더 이상 재계약을 하지 않았다. 정규직으로 다닐 때 우리사주를 받은 것이 있는데 배당금이 생겼다. 남편은 여전히 은행에 다니고 있었다. 그 후 재취업하기까지 4년 정도 집에서 아이들을 길렀다. 경제적인 안정과 남편의 직장 안정 등이 재취업하고자 하는 동기를 약화시킨 배경이었을 것이다.

그밖에 해고나 폐업으로 퇴직한 뒤 재취업을 하지 않은 경우들이 있다. 이것으로는 일단 상황에 의한 강제로 보이지만 하지만 재취업하지 않고 노동시장을 한동안 이탈하는데, 그것은 직업의식이 미약하기 때문이 아닌가 한다.

대학교를 졸업하자마자 잡지사에 기자로 취직하여 2년 정도 다니다가 회사가 폐업하는 바람에 그만둔 사례15 등 결혼이나 출산 등 생애 사건이 일어난 것도 아닌데, 재취업하지 않은 사례들도 여럿 있다.

하던 일이 잘 되지 않아 좌절하였던 것으로 보이는 사례들도 있다.

올해 39세이며 대졸인 사례31은 자녀 한 명을 둔 여성으로서 대학 졸업 후 취직하여 6번째 직업으로 이전하기까지 줄곧 일을 하여 왔으나, 최근까지 운영하던 슈퍼마켓이 장사가 잘 되지 않아 2003년에 폐업한 뒤 재취업하지 않았다.

사례38은 처음에는 옷장사를 자영업으로 하다가, 다양한 사업을 하기 위해 사진을 공부하려고 가게 문을 닫고 사진을 배웠다. 학원에서 소개해 준 사진관에서 임시직으로 일하고 있던 중 결혼을 하면서 직장을 그만두었다. 곧 남편이 경영하는 사업이 어려워지자 남편 회사에서 경리업무와 직원들 식사를 챙겨주는 일을 하였다. 1년 만에 회사가 어려워 문을 닫으면서 노동시장을 떠났다. 이 경우는 관습적 선택의 측면도 있고, 상황에 의한 강제와 타협의 측면도 강하게 나타난다. 직업 의식이 미약했다고 단정하기 어렵지만, 결혼하면서 직장을 그만둔 것으로 보아 전통적 성역할 분업에 기초한 결혼관을 가지고 있었던 것으로도 보인다. 남편 회사 일을 도운 것도 임시방편적인 도움의 차원에서였지 직업 의식이 있어서 한 일이라고 보기는 어렵다.

## 2) 상황적 강제와 타협

여기에도 출산, 육아 등의 생애사건이 일어난 뒤라는 점에서 관습적 선택과 유사한 측면이 있다. 하지만 관습적 선택이 성역할 고정관념 때문에 내린 선택이라면, 이 경우는 아이를 돌볼 사람이 없다든가 하는 식의 상황 때문에 어쩔 수 없이 직장을 그만둔 경우들이다. 이러한 결정은 상황의 강제와 상황에 대한 타협이 작용한 결과이다. 하지만 사례에 따라서는 타협의 성격이 약하고 상황의 강제성이 크게 작용한 경우도 있다.

### (1) 아이를 맡길 데가 없어서

현재 만 41세인 사례32는 대졸여성으로 지역신문사에서 비정규직으로 일하고 있었으나 자녀 양육을 맡아 주시던 친정어머니가 지방으로 가시자 양육을 위해 직장을 그만두었다. 자녀 양육 책임으로 인하여 여성이 직장을 그만두는 것은 자녀 양육의 일차적 책임은 어머니라는 사고방식이 작용한 결과이다. 고소득 여성의 경우에는 양육을 대신할 사람을 고용하여 해결하지만, 소득이 많지 않은 여성들은 직장을 그만두는 예가 흔하다.

### (2) 임신으로 건강이 나빠져서

건강이 나빠거나 임신으로 인하여 조심할 필요가 있어 직장을 그만둔 경우도 있다. 여기에는 특히 임신이 주된 사유인 것으로 나타난다. 결혼하면 당연히 그만두어야 한다는 생각을 가진 경우와는 달리 자신의 상황이 주된 사유였다는 점에서 자의로 인한 경우 중에서도 어쩔 수 없는 상황에 의한 결정이라는 측면도 포함하고 있다.

사례14는 종교단체에서 사무직으로 일하다 결혼했고, 임신하면서 직장을 그만두었다. 임신이나 출산을 했다고 하여 다니지 못하게 하는 직장은 아니었으나, 스스로 몸이 약해서 1989년에 자발적으로 퇴직하였다. 남편은 굴지의 자동차회사 정규직으로 “똥이 벌었다.” 이러한 조건이 퇴직 결정을 쉽게 하였을 것이다. 이후 1997년도에 다시 취업하기까지 9년 정도를 직장에 다니지 않았다.

사례16은 상고 졸업 후 은행을 10년간 다녔다. 행원 시절 결혼하였고 임신 사실을 안 후 곧 자발적으로 퇴직하였다. 다시 취업할 때까지 6년의 공백이 있었다. 퇴직한 이유는 건강상의 이유로 임신 사실을 알자 퇴직하였다고 한다.

위의 사례에서 임신의 경우에 노동시장을 떠나는 것과 육아로 떠나는 것은 조금 다르게 보인다. 육아의 문제는 어쩔 수 없는 상황에 가깝지만, 임신의 경우에는 건강을 위한 조심의 차원에서 미리 그만둔 것으로 보이는 사례도 있기 때문이다. 몸이 매우 약한 상태가 아니라면 임신으로 직장을 그만두는 사례는 많지 않다. 본 조사의 사례들에서 임신으로 인한 이탈의 경우에는 관습적 사고가 전혀 작용하지 않았다고 보기는 어려울 것이다. 하지만 임신이라는 새로운 생애 사건이 일어났고, 그에 임신하면 당연히 그만두어야 한다는 식의 의식을 갖지는 않은 것으로 보아 상황에 의한 강제로 분류하였다.

순수하게 건강이 안 좋아서 직장을 한동안 다니지 않은 사례도 있다.

사례12는 대졸인 42세의 여성으로 사회단체에서 실무자로 일하던 중 몸이 안 좋아서 그만두었다. 남편은 국책연구원에 다니고 있었다. 그 후 10년 간 남편을 낳아 기르며 가사노동을 했다. 사회단체 실무자들의 작업 환경을 대체로 과로하기 쉽고 보상도 낮다고 할 수 있다. 의욕과 보람으로 일을 하지만 장기적으로 하는 경우에 건강을 해치는 경우도 적지 않다. 하지만 남편의 직장이 비교적 안정되어 있었기 때문에 이직보다는 노동시장 이탈 결정을 하기 쉬웠을 것이고 장기간의 전업주부 생활을 유지할 수 있었을 것으로 보인다.

### (3) 이주 및 먼 직주 거리

사례 33은 1989년에 직장을 그만두고 현재까지 가사에 전념하여 왔다. 최근에는 다시 취업을 하려고 생각하고 있다. 그녀가 직장을 그만둔 것은 직업군인과 결혼하여 남편을 따라 이동을 하여야 했기 때문이다. 남편의 직장이 지역적 이동이 잦은 경우 또는 남편이 지방에 근무하는 경우 대부분의 여성들은 직업을 유지하기 어렵다. 여성의 직업을 따라 남편이 이동하거나 퇴직하는 사례가 극히 적은 것에 비추어볼 때, 남편과 부인 둘 다 직업을 유지하는 것이 어렵다면 남편이 직업을 가져야 한다는 통념이 있기 때문이다. 또한 여성들이 노동시

장에서 주변적인 위치에 있기 때문에 직업적 전망이 밝지 않다는 점도 직업을 상대적으로 쉽게 그만두게 하는 요인이 된다. 우리 사회에서 여성에 비해 남성이 직업 세계에서 상대적으로 장래성이 크게 기대되기 때문에, 남편이 생계 별이를 담당하고 여성이 가사를 전담하는 방식으로 가족 전략이 채택되기 쉽다.

사례13은 어린이집 교사로 일하던 중 결혼하여 첫 아이를 임신하고 직장을 그만둔다. 자영업을 하는 남편의 수입이 일정치 않은데 시부모에게 생활비를 보내면서 어렵게 살았다. 그 후 남편이 실직하여 생활이 어려워지자 바로 시간제 미싱공으로 취업하였다. 직장을 다니는 동안 아이를 셋을 낳았다. 그 후 남편이 부도를 내어 타지방으로 이사를 가면서 직장을 그만두었다. 그 후 다시 방과후 교사로 일하게 되기까지 5년 정도 직장을 다니지 못하였다.

사례 29는 고등학교를 중퇴하고 경제적인 이유로 취직하였다가 2년 정도 근무한 뒤 회사가 지방으로 이전하자 그만둔 경우이다. 남성들에 비해 여성들은 덜 자유로운 노동자여서, 직장이 지방으로 이전하는 경우에 타지에서 지내야 하는 것을 부담으로 여겨 그만두는 경우가 많다. 하지만 다른 직장을 알아보지 않은 것은 직업 의식이 미약했기 때문으로 보인다. 사례 29는 다시 경제적인 이유로 취업하기까지 2년 정도 직업을 갖지 않았다.

사례 25는 결혼 전에 “돈을 벌기 위해” 처음 공장에 취직하였다가 몇 년 뒤 소개를 받아 다른 공장으로 이직한다. 하지만 1년 정도 다닌 후에 거리가 멀다는 이유로 퇴직한다. 비정규직이라는 앞날이 불안정한 일자리였기 때문에 퇴직 결정이 상대적으로 쉬웠을 것으로 보인다.

## 2) 타의에 의한 강제

### (1) 임신퇴직 압력

스스로 원하지 않았어도 임신 후에 퇴직 압력을 받아 퇴직하는 경우도 있다. 사례21은 학습지 회사에서 사무직으로 있던 중 결혼을 했고, 그 후부터 직장 상사가 눈치를 주기 시작하였다고 느꼈다. 임신을 하니까 압력이 심해지고 스트레스가 많았다.

## (2) 남편이나 시댁의 반대

비교적 젊은 연령층에 속하는 경우에도 직장 생활에 대하여 남편의 반대로 직장을 그만두기도 한다.

고졸인 사례30은 결혼하면서 서울로 이주하였다. 당연히 다니던 직장을 그만둘 수밖에 없었는데, 남편이 아내가 일하는 것을 원치 않아서 1992년 말에 직장을 그만두고 재취업하지 않았다. 그 후 다시 취업하기까지 5년 정도 공백기가 있다.

자의적 선택에 의한 것이든 강제에 의한 것이든 여성들이 노동시장을 떠나는 것은 결혼과 임신, 육아 등의 생애 사건과 밀접한 관련을 가지는 것으로 나타났다. 이러한 생애 사건은 객관적인 상황이고 여기에 여성들의 전통적 성역할관, 직업의식, 남편이 생계별이자라는 관념 등 주관적인 요인이 함께 작용하면서 선택이나 강제로 나타나게 된다.

임신의 경우도 스스로 임신하면 당연히 그만두어야 한다고 생각한 경우도 있고, 임신으로 건강이 나빠진 경우, 임신으로 퇴직 압력을 느낀 경우도 있다. 임신으로 인하여 직장을 그만두는 경우에는 임신 기간이 길기 때문에 당분간 노동시장 자체를 이탈하는 것으로 나타난다. 결혼으로 인한 경우에는 대부분 결혼하면 직장을 그만두어야 한다거나 그만두어도 된다고 하는 전통적인 성역할 고정관념으로 인한 경우이기 때문에 당연히 퇴직 자체가 노동시장 이탈로 나타난다.

육아 문제가 해결이 되지 않을 때에도 여성이 직장을 그만두는 것으로 결정을 내린다. 노동 시장에서 남성에 비해 여성의 지위가 낮고 승진 승급의 기회도 낮을 것으로 전망되기 때문에, 또한 아이는 어머니가 가장 잘 기를 것이라는 통념 때문에 육아를 맡길 데가 마땅하지 않을 때, 부부 중 여성이 직업을 그만두는 것은 가족을 공통의 이해관계를 가진 하나의 집단으로 보고 내린 가족 전략적 결정이다. 그렇지만 가족이 공통된 이해관계를 가진 하나의 단위라는 전통적인 가족에 대한 정의는 의문에 부쳐지고 있다(Thorne & Yalom,

1991). 이러한 가족관은 가족 내부의 갈등 표출을 억압함으로써 갈등을 키우게 될 가능성도 있다.

여성은 노동시장에서 임시적이고 단기적인 노동자로 여겨지고 있다. 여성노동자에 대한 이러한 인식은 여성노동자의 위치를 불안정하게 만들기 때문에 여성들은 쉽게 노동시장을 떠나고, 그럼으로써 다시 여성노동자를 임시적인 노동자로 보는 통념이 강화되는 악순환이 지속된다.

여성 스스로 직업 의식을 분명하게 갖지 않은 경우도 있다. 첫 취업을 할 때는 직업을 갖는 것을 당연하게 생각하였지만, 결혼하면 당연히 직장을 그만두는 것으로 생각하고 스스로 퇴직하였다는 여성들도 많은 것으로 나타났다. 여성들이 취업을 하는 것을 당연하게 여기는 경향이 강하게 나타났지만, 평생 직업을 갖겠다는 의지를 가지지 않은 경우도 많은 것으로 나타났다. 이렇게 여성들의 낮은 직업의식 또한 노동시장에서 여성들을 주변적인 위치에 머물게 하는 악순환의 한 고리로 작용하고 있다. 본 조사에서도 여성들의 노동시장 이탈은 확실히 여성다움, 여성의 역할에 관한 전통적 사고와 밀접한 관련이 있었다.

## 제4절 노동시장 1차 복귀의 시기와 요인

### 1. 노동시장 1차 복귀의 시기

취업하였던 여성들이 최초로 노동시장을 떠났다가 다시 돌아온 시기는 여성들의 생애과정에서 대부분 결혼과 출산이 일어난 뒤였다. 노동시장의 최초 이탈이 결혼이나 임신과 시기를 같이 한 경우가 많았으므로 당연히 복귀는 그 이후이다. 많은 경우 둘째아이까지 출산한 뒤 어느 정도 아이가 자랐을 때 아이를 보아줄 사람에게 맡긴 뒤에 다시 직장을 가졌다.

경제적 필요가 커진 상황도 취업을 요구하였다. 남편의 실직이나 사업실패, 빚 등이 사유가 되는 경우도 있고, 전셋집이나 자기 집 장만, 자녀 교육비 등을 위해 경제활동을 시작하기도 한다. 이러한 경우들은 직장 생활을 단기적이

고 수단적으로만 여기는 경향이 있다. 노동시장 최초이탈로부터 복귀까지 걸리는 시간은 사례마다 달랐다. 몇 년씩 걸린 경우도 있고 1~2년으로 짧은 경우도 있다.

## 2. 노동시장 1차 복귀의 요인

여성들이 일단 결혼을 하고 난 뒤에 이루어지는 취업 행동에서 주체적 선택이란 상황의 변화에 따른 고려와 무관하지 않다. 주체적 선택이 상황에 대한 고려보다 우선하기보다는 후자가 전자보다 선행하는 경향이 있다. 여기에서 주체적 선택을 가능하게 해 주는 상황은 자녀 양육이 어느 정도 이루어졌다거나 하는 것들이다. 하지만 이러한 경우는 상황이 강제하였다고 보기는 어렵다. 자녀 성장 이후에 모든 여성이 노동시장으로 복귀하는 것은 아니며 이때 묻어두었던 취업에 대한 의지가 있었기 때문에 재취업이라는 행동으로 나타난 것이기 때문이다.

노동시장 복귀시는 이제 대부분의 여성들이 기혼여성이 되었고, 이 경우에는 상황에 대한 고려를 포함한 주체적 선택과는 구분되는, 상황적 강제와 타협에 의한 복귀가 많았다. 그것은 남편의 직업적 상황 변화가 원인인 경우도 많았지만 자녀 성장에 따라 전에 노동시장을 떠날 때는 예상하지 못했던 지출이 늘어나는 등의 상황 변화가 발생하는 경우도 많았다.

### 1) 주체적 선택

노동시장 최초 이탈 시기와 동기가 결혼이나 출산으로 인한 경우가 많았고, 그런 사유가 아니었다 하더라도 이탈해 있는 동안 결혼과 출산을 경험하는 것이 대부분이므로, 여성으로서의 성역할을 충족하였으므로 직업은 필요하면, 부가될 수는 있어도, 필수적인 것이라고 볼 정도로 여성들의 직업의식이 투철해졌다고 보기는 어렵다.

### (1) 자기 개발을 위하여

고졸로 37세인 사례18은 결혼하면서 직장을 그만두었다. 가사와 양육의 책임을 져야 한다고 생각했기 때문이다. 연봉이 1,300만 원이었다. 그 후 6년 후에 사회단체에 정규직으로 취업하였다. 사무직인데 매월 90만 원을 받고 있다. 남편은 전에 다니던 직장보다 대우가 좋은 직장에 다니고 있다. 취업 동기는 “아이도 어느 정도 컸는데, 집에만 있으려니 도태되는 것 같았고, 자아개발이 필요하다고 생각하였다”고 한다. 현재 시어미니와 함께 살고 있어 방과 후에 아이들을 돌보아 주신다. 2000년도부터 방통대에 다니고 있는데 취업 준비를 위해서가 아니라 아이가 초등학교에 들어가면서 아이들을 가르치고 함께 공부할 수 있기 위해서이다.

그녀에게는 아내와 어머니로서의 위치가 가장 중요한 것으로 보인다. 비취업 기간 동안에 자격증을 땀는데 그것은 취업을 위한 게 아니라 남편이 하는 일에 자격증이 필요했기 때문에 자신이 대신 그것을 따 준 것이었다. 후에 재취업 분야도 그 자격증과는 무관한 일이었고 남편 역시 전업하였다.

자기 개발을 위해 직장에 다니고 있으나 직업적 발전을 더 이상 꾀하고 있다고 보기는 어렵다. 지금 하고 있는 공부가 직업적 발전 기회를 가져다 줄 것인데 그녀에게 공부는 그것을 위한 것이 아니라 자녀 공부 지도를 위한 것이다. 재취업이 자기 개발을 위한 것이었지만 사례18의 자기 개발의 목표는 높거나 지속적이라고 보기는 어렵다. 그것은 다른 기혼 여성들의 직업적 발전이 대단하지 않기 때문에 상대적인 기준조차 높일 필요가 없을 수도 있다. 단지 “도태되지 않는 것”, 즉 집안에만 있지 않는 것이 목표의 전부였을 수도 있다. 하지만 학력 및 직업 경력의 쌓이면서 의식은 변화될 수도 있다. 이밖에도 “성취욕 때문에”(사례44) 재취업한 경우도 있다.

### (2) 집에 있는 것이 싫어서

직장 생활을 적극적으로 하고 싶어서라기보다는 집안에만 있는 것이 싫거나 회의가 느껴져서 직업을 필요로 하였다는 소극적인 경우도 있다. 즉 가사전담 자로서의 경험이나 가족에 고립되어 있는 경험에 대한 부정적 인식이 있고, 그

에 대한 탈출구로서 직업을 생각하는 경우이다. 하지만 동기는 항상 한 가지만 있는 것은 아니어서 이 경우에도 대부분 경제적인 동기가 함께 나타났다. 이러한 경우는 자발적 동기와 상황적 동기가 공존하는 경우라고 할 수 있다.

주체적 선택이라도 직업에 대한 적극적인 동기보다는 가사노동이나 전업주부의 위치에 대한 염증 때문에 노동시장으로 복귀하는 경우도 많다. 다소 상황에 의한 강제로 보이는 측면이 있으나, 성역할에 대한 거부의 측면이 있기 때문에 관습적 선택과는 다르다.

### **(3) 직업, 또는 특정 일에 대한 선호**

여기에 해당되는 사례들은 직업이나 특정 분야에 대한 선호를 재취업 동기로 설명하지만, 사실상 아이가 어느 정도 자라 직장을 다닐 수 있는 환경이 되었다는 공통점이 있다. 전체적으로 동기의 특성은 직장을 다니는 것이 집안에 있는 것보다 좋을 것 같아 취업한 경우들이다. 이런 의미에서 본다면 자의적 동기가 있는 것이지만, 구체적인 사례에서 자의적 동기와 상황적 동기가 이분법적으로 구분되는 것은 아니기 때문에 새로운 각도의 분석도 필요하다. 여기에 분류된 사례들은 대개 취업을 방해하는 요소들이 제거된 상황을 취업 동기로 지적하고 있기 때문에, 자의적인 요소도 있고, 상황 변화가 전제되었으므로 상황적이기도 하다. 자의적 동기로 분류된 사례들보다 다소 소극적이었던 것으로 보아 이들 사례들의 재취업을 상황 변화에 따른 것으로 판단하였다.

사례14는 첫 아이를 낳으면서 직장을 그만두고 10년 가까이 지내면서 둘째를 낳았다. 아이가 어느 정도 연령에 이를 때까지는 엄마가 키우는 것이 좋다고 생각했다. 둘째가 5살이 되면서 놀이방에 맡길 수 있게 됨에 따라 다시 취업할 수 있었다. 공채였고, “적성에 맞아서” 응시하였다.

## **2) 상황적 강제와 타협**

### **(1) 경제적 어려움**

노동시장을 한번 이탈하였다가 다시 진입한 사례는 본 조사에서 총 33사례

였다. 이 중에 16사례 정도가 경제적인 필요 때문에 취업하였다. 이때의 경제적인 필요라는 것은 결혼 전에 취업동기로서 경제적인 목적과는 다르다. 몇 사례를 제외하고는, 생계부양자이기보다는 주로 자기 자신의 경제력을 추구하는 것이 결혼 전의 “경제적 이유”라는 동기의 의미였다면, 노동시장을 이탈한 뒤에 다시 재취업할 때의 경제적인 이유는 경제적 자립을 위해서보다는 경제적 필요, 즉 결핍에서 비롯되었다.

경제적 필요에 의한 것도 두 가지로 구분된다. 남편의 실직이나 부도로 경제가 급격히 어려워진 경우가 있고, 그러한 변동 없이 생애 과정상에서 새로운 필요가 발생한 경우가 있다. 후자는 집장만이라든가 자녀의 교육비 부담이 가중되는 경우 등이다. 전자는 예상하지 못한 사태라고 할 수 있지만, 후자는 사실상 미리 예상하지만 여성은 결혼하면 살림만 하고 돈은 남성이 벌 것이라는 신화가 이렇게 당연한 예상을 하는 것도 불가능하게 하였다.

#### ① 남편 부도 또는 남편 수입이 없어서

현재 49세이고 고졸인 사례26은 결혼 전에 “내 인생의 가장 행복했던 시기”라고 말할 정도로 즐거운 직장생활을 7년 동안 했다. 무척 성실했고, 인정도 받았다. 1980년에 결혼하면서 직장을 그만두었다. 시댁이 “워낙 부자”였고 남편 직장도 “이름만 대면 알 수 있는 곳”이었다. 그러다 남편이 사업을 하다 크게 망했다. 그래도 직장에 나가지는 않았는데 1997년에 남편 회사가 또 부도가 났다. 집안에 차압딱지가 붙었다. 고등학생, 중학생이 된 아이들을 데리고 자살할 생각까지 했는데, 아이들에게서 용기를 얻어 다시 직장 다닐 생각을 했다. 친척 소개로 운수회사 경리로 취업하였다. 직장을 그만둔 지 18년만의 재취업이었다.

사례8은 퇴직 후 둘째를 낳고 기르던 중 퇴직금으로 주식에 투자한 것이 실패하자 재취업을 고민하였다. 퇴직한 지 4년 만에 다시 은행으로 취업하였는데 이 때 이유는 경제적인 문제였고, 직위는 훨씬 낮아졌다. 퇴직할 당시에는 정규직이었으나 퇴직 후 재입사 시에는 계약직이었으며 월급은 퇴직 당시가 150만 원 정도, 4년 뒤에 재취업시에는 120만 원 정도였다. 재취업 동기가 주식 투자

실패만이 아니라 남편의 상황이 달라진 점에도 유의하여야 한다. 남편이 직장을 그만두고 서점을 운영하였으나 수입이 거의 없는 상황이었다. 결혼 퇴직을 하는 경우에는 여성은 결혼하면 가사를 돌보아야 한다는 전통적 성역할 관념을 가진 경우인데, 남편이 전업하는 과정에서 경제력을 잃거나, 고용구조 조정이 일어나던 상황에서 실직을 하게 되는 경우에 여성들이 취업을 한다. 은행의 구조조정으로 정규직 여행원 자리가 축락적으로 전환되면서 이전에 은행을 그만두었던 기혼 여성들이 재기용되었기에 가능했던 일이지만 동시에 비정규직으로 지위가 낮아졌다.

## ② 새로운 경제적 필요가 발생하여

사례10은 경제적 어려움 때문이라고 하기는 어렵지만 경제적 필요에 의해서 재취업을 결심하였다. 아파트를 분양 받으면서 갚아야 할 대출금이 많아 남편의 벌이만으로는 감당하기 어려워져서 일이 필요했다. 하지만 구직을 하는데 취업이 어려워 취업을 위해 학원을 다니다 비정규직으로 일하는 학원 강사 생활을 시작했다. 주 2회 강의가 있었는데 벌이는 “속빈 강정이었다”고 한다.

중졸인 사례36은 결혼 전에 일이 힘들어서 직장을 그만두었다. 지금은 자녀가 둘이 있는데 월세에서 전세로 옮기려고 직장을 구하고 있다. 월세로 사는 것으로 보아 경제적으로 어려운 형편인데도 직장 생활을 비교적 단기 목표를 달성하기 위한 임시적인 것으로 여기고 있다.

사례17은 직장을 1993년에 그만두고 1998년부터 집에서 부업을 하고 있다. 자동차 부품으로 들어가는 고무제품의 불필요한 고무를 뜯어내는 작업이다. 수입은 일정하지 않지만 매월 약 30만 원 정도를 벌고 있다. 동기는 “돈을 벌려고”이다. 아이가 둘이 있어서 경제적인 동기가 강했을 것으로 보인다.

사례9는 자녀들이 한꺼번에 대학에 들어가야 해서 등록금 등 비용이 갑자기 필요해져서 재취업을 결심하였다. 남편이 건축 하청업을 하고 있었는데 수입이 거의 없었다. 교육비와 생활비가 많이 드는 상황이었다. 결혼 전 직장에서 경리로 일한 경력이 있었지만 결혼 전 일을 그만두고 13여년을 직장생활을 하지 않았기에 식당 주방에서 일하게 되었다. 설거지, 상차리기 등을 하면서 70만

원 정도를 월급으로 받았다.

사례13은 남편 부도로 타지방으로 이주하여 5년을 전업주부로 살다가 방과 후 교사로 재취업한다. 그녀의 첫 직장도 어린이집 교사였다. 취업동기는 “아이들이 좋아서”였지만, 경제적인 필요도 있었을 것으로 여겨진다. 남편의 수입이 불안정하다가 다시 남편이 자영업을 시작했지만 월수입이 100만 원~200만 원으로 일정하지 않은 데다 아이들은 셋이기 때문이다.

사례6은 임신 후 직장을 그만두고 6년 만에 회사원으로 계약직으로 재취업하였다. 물품 반입, 반출 및 재고 관리 업무 담당으로서 전에 하던 은행업무와는 달랐다. 은행을 그만들 1997년 당시에는 월급이 200만 원 정도였고 재취업한 회사에서는 120만 원을 받았다. 취업 동기는 경제적 필요도 있었고, 아이가 어느 정도 커서 아이 양육을 가까이 사는 친정 부모임에 맡겼기 때문이다. 또 “심심해서”이기도 했다.

이 경우는 아이 성장이라는 상황이 직업을 다시 택하기에 유리하였고, 경제적 필요와 가사일의 무료함이라는 상황적 강제가 복합적으로 작용한 사례라고 할 수 있다.

## (2) 가사 스트레스 때문에

아래의 사례들에서 취업 동기는 다소 복합적이다. 경제적 필요뿐만 아니라 가사 노동으로부터의 스트레스가 같이 작용했다. 시집으로부터의 스트레스, 집에만 있는 생활의 답답함 등이 직업생활로 여성들을 밀어내는 경우도 있다.

사례21은 노동시장을 이탈한 지 2년 뒤에 다시 학습지 교사일을 시작하였다. 취업 동기는 시집과의 관계에서 오는 스트레스 때문이었다. 살림 간섭과 시집 방문을 하여야 한다는 의무감에서 벗어나고 싶었다고 한다. 20개월이던 아이를 놀이방에 맡기고 직장생활을 하였다.

직장을 다니는 것이 며느리로서의 의무에서 벗어날 수 있게 해 주는 알리바이가 될 것으로 기대한 경우이다.

사례11은 비정규직에 대한 차별 때문에 직장 생활에 대해 회의를 느끼던 중 계약 기간이 만료되자 다시 재계약하지 않고 4년 정도 직장에 다니지 않았다. 퇴직 후 바로 셋째를 임신하였다. 셋째가 돌이 지난 후 “일을 해야겠다”는 생각을 다시 했다. “애 보는 게 장난이 아니더라. 숨 막히는 느낌이 있었다”고 한다. 뿐만 아니라 시아버지 병환을 돌보기도 했고, 시집에 생활비를 보태었는데 “남편 수입만으로는 어려웠다”. “내 손으로 일해서 벌어서 내가 관리하고 쓰던 버릇이 있어서 일을 하고 싶었다”. 아이 양육을 위해 친정 어머니를 근처에 이사 오시게 하고 돈을 조금 드리면서 아이를 맡겼다. 경제적으로 어려워진 점, 가사노동에 지친 점, 대리 양육자를 구한 점 등의 상황이 재취업의 요인이었다.

비취업 상태에서 재취업할 때 대부분의 여성들은 결혼 상태였다. 결혼으로 그만둔 경우는 당연히 그러할 것이지만, 결혼 전에 직장을 그만 둔 경우에도 비취업 상태에서 결혼하고 그 후에 상황에 따라 다시 취업을 희망하게 된다. 대부분의 경우 자녀도 출산한다. 결혼하고 난 후 그만둔 경우나 결혼하기 전에 그만둔 경우나 일정한 기간 동안 비취업 상태인 여성들은 그 동안 결혼생활과 자녀 양육에 전념한다.

후에 다시 취업하고자 할 때는 자녀 양육의 짐을 어느 정도 벗을 수 있게 되었을 때였다. 자녀가 어느 정도 자라서 돌봄이 필요 없거나, 부분적으로 양육을 대리하여 줄 사람이 있거나, 자녀가 어린 경우라도 양육을 맡아 줄 사람이 있거나 하는 등의 경우이다. 여성들의 취업은 자녀 양육에 대한 대비책이 있을 경우에 취업을 생각하는 경우도 있고, 취업이 필요할 때 양육 문제를 적극적으로 해결하는 경우도 있다. 이러한 점에서 노동시장 복귀 시점에서 기혼 어머니가 된 여성들의 취업 행동 요인은 아무리 주체적 선택이라 하더라도 상황적 배경과 분리되지 않는다.

## 제5절 노동시장 재이탈 시기와 요인

이 절에서는 노동시장 첫 이탈과 복귀를 경험한 여성들이 노동시장을 재이탈하는 시기와 그 요인을 살펴본다. 본 조사에서 재이탈을 경험한 여성들은 총 10사례이다. 학력별로는 초대졸 이상이 4사례, 고졸 이하가 6사례이며, 연령별로는 30대가 6사례, 40대가 4사례로 나타났다.

### 1. 노동시장 재이탈의 시기

노동시장 재이탈과 재복귀가 있었던 사례들의 이탈 시기와 동기를 표로 나타내면 다음과 같다. 최초 이탈의 경우와 마찬가지로 사건들 간의 시간배열관계를 알아보기 위하여 재이탈이 일어나기 이전의 사건, 재이탈하게 된 동기, 재복귀하기 이전의 사건, 재복귀하게 된 동기를 나열하였다. 재이탈이 일어나기 이전의 사건에는 노동시장 1차 복귀 이후부터 재이탈 이전까지의 기간에서 발견되는 생애사건을 모두 기록하였다. 그리고 재복귀 이전의 사건에서는 재이탈 이후 재복귀 이전까지의 기간에서 발견되는 생애사건이 기록되었다. 이러한 사건들은 모두 가족상황과 밀접하게 관련된 것들이다.

<표 3-4> 노동시장 재이탈 및 재복귀 시기와 동기

사례 번호	나이	학력	재이탈 이전 사건	재이탈 동기	재복귀 이전 사건	재복귀 동기
19	39	대졸	결혼, 결혼으로 인해 경제사정 어려워짐	급여불만	자녀 1 출산	그 단체에서 일하고 싶어서
21	36	대졸	자녀 1 출산, 20개월부터 놀이방에 맡기고 취업했었음, 아파트 당첨	둘째 임신	배우자가 사업을 시작, 수입 일정치 않으나 이전보다는 많아짐	경제력도 갖고 싶고, 도태되기 싫어서

사례 번호	나이	학력	재이탈 이전 사건	재이탈 동기	재복귀 이전 사건	재복귀 동기
22	36	대학원 졸	자녀 2 출산, 배우자가 사업 시작하면서 시댁과 통장분리. 저축 늘어남	육아	대학원 진학	지도자 육성에 기여
23	45	초대 졸	결혼, 시부모님을 모시고 살아 직장생활 어려워짐	결혼	자녀 3 출산, 시부모님 안 계심	자녀 학원비
24	39	고졸	1년간 일하다가 육아문제로 1년간 휴직, 다시 복직 후 퇴직함	아이가 엄마와 떨어지길 원치 않음	없음	미상
25	45	중졸	수입이 늘어남	실적부진	배우자가 산재로 입원, 경제사정 악화됨	봉사 차원에서
29	34	고 중퇴	결혼, 백령도 이주	결혼으로 이주	시어머니와 함께 살게 됨, 자녀 1 출산	경제적 이유
30	32	고졸	자녀 2 출산,	유행 지나고 같이 하던 사람 그만둠	배우자가 사업 시작, 소득 거의 없음	경제적 이유, 답답함, 스트레스, 자기계발
36	47	중졸	없음	아이들 취학문제	월세에서 전세로 옮김	내 집 장만
39	42	고졸	배우자 사업부진으로 생활 어려움	육아문제	배우자의 수입이 다소 늘어남	제안 받고

앞서 살펴보았듯이 여성들이 노동시장을 처음으로 이탈하는 것은 시기적으로 결혼, 임신과 깊은 관련이 있었다. 재이탈 시기는 결혼과의 관련성보다는 미취학 자녀 그리고 가구경제와의 관련성이 더 큰 것으로 나타났다. 시기적으로 결혼과 관련이 있는 경우는 사례23과 사례29이다. 이들은 결혼과 동시에 재

이탈하였다. 사례23과 사례29는 첫 이탈이 결혼과 관련되지 않았으나 재이탈에서 결혼과의 관련성을 보인다. 결혼과 관련해서는 그것이 첫 이탈이건, 재이탈이건 시기적 연관성이 나타나고 있음을 알 수 있다.

재이탈 시기에 자녀가 미취학 연령인 경우는 6사례이다. 미취학 자녀가 있었던 사례들이 재이탈하던 당시의 자녀 연령을 정리해 보면 다음과 같다.

<표 3-5> 재취업 시기의 자녀 관련 여부

사례번호	자녀 관련 여부
21	첫째 3세, 둘째 임신 4개월
22	첫째 6세, 둘째 1세
24	첫째 10세, 둘째 7세
30	첫째 미취학, 둘째 미취학
36	첫째 6세, 둘째 4세
39	첫째 6세, 둘째 3세

선행연구들은 미취학 자녀의 유무가 기혼 여성들의 취업에 부정적인 영향을 미친다고 보고하기도 하고(조혜선, 2000; 김영옥, 2002; 박수미, 2002) 또는 이에 동의하지 않기도 한다(한수진, 1999; 이정원, 2000; 서명선, 2002). 본 연구에서는 몇몇 사례들이 미취학 자녀가 있는 시기에 노동시장에서 재이탈하고 있어 시기적으로 관련을 갖는다고 할 수 있다.

또한 재이탈 시기가 가구경제의 변화와 관련되어 있는 경우들을 발견할 수 있다. 사례21은 아파트 분양 당첨이라는 변화가 있었고, 사례22는 배우자가 사업을 시작하면서 저축이 늘어났던 시기이기도 하며, 사례25와 사례30 역시 배우자의 수입이 늘어났던 시기와 재이탈 시기가 일치한다. 재이탈 시기 배우자의 수입을 보면, 2002년도에 재이탈한 사례21의 경우 월 150만 원, 2001년도에 재이탈한 사례22의 경우 월 200만 원, 2001년도에 재이탈한 사례25의 경우 월 300만 원, 1998년도에 재이탈한 사례30의 경우 월 200~300만 원으로 적지 않은 편에 속한다. 가구 경제가 안정된 시기에 여성의 노동시장 재이탈이 발생할 가능성이 있는 것으로 보인다.

본 연구에서 첫 이탈의 경우 그 시기가 가족상황의 변화 시기와 관련 되어 있지 않은 경우 노동시장 내부에서의 문제로 인한 사례가 많이 발견되었으나, 재이탈의 경우에는 노동시장 내부의 문제는 나타나지 않았다.

## 2. 노동시장 재이탈의 요인

여성들이 노동시장을 재이탈하게 되는 요인은 관습적 선택 그리고 상황적 강제와 타협으로 구분할 수 있다.

### 1) 관습적 선택

노동시장 최초 이탈 요인과 마찬가지로 재이탈의 요인 또한 성역할 고정관념에 따른 관습적 선택의 결과로 발생하는 경우가 많았다.

#### (1) 임신으로 인하여

대졸인 만 36세의 사례21은 1992년 대학을 졸업한 후 몇 번의 이직을 거쳐 가며 꾸준히 일을 해 오다가 1997년 임신을 이유로 한 직장 내 성차별로 인해 첫 이탈을 경험한다. 그리고 2년 뒤 20개월 된 자녀를 놀이방에 맡기고 다시 취업을 하여 3년간 근무하다가 재이탈을 경험하는데, 이 때의 사유는 둘째 아이의 임신이다. 그 후 약 3년 정도의 공백기간을 보내고 다시 취업하여 현재까지 일하고 있다.

임신으로 인한 사례21의 재이탈에는 다른 여러 가지 상황이 개입했을 수 있다. 당시 그녀의 직업이 학습지 교사였다는 점을 감안하면 잦은 이동을 요하는 업무 자체가 임신한 상태에서는 쉽지 않았을 것이라는 점 또한 고려의 대상이 되었을 것이다. 또한 사례21의 당시 가구경제에도 큰 변화가 있었는데, 아파트 분양당첨이 그것이다. 이처럼 근무조건, 가구경제의 변화 등은 사례21이 임신을 이유로 재이탈하겠다는 결심으로 이끈 배경이 되었을 것이다.

## (2) 직업의식 미약

재이탈에서도 직장에 대한 불만으로 인해 일을 그만둔 경우를 찾아볼 수 있다. 그러나 그 배경에는 결혼으로 인해 남편이라는 주된 생계벌이자 가 있었다는 점이 작용하고 있다.

사례19의 경우 본인이 언급한 재이탈 사유는 “급여불만”이다. 대졸인 만 39세의 사례19는 재이탈 이전 결혼을 하였고 결혼으로 인해 생활이 다소 어려워졌지만, “돈을 벌기 위해서” 1년간 해 온 글쓰기 교사직을 임금이 적다는 이유로 그만두고, 약 3년간의 재이탈을 경험한다. 경제적 이유로 했던 일을 보수가 적어서 그만두어야 했음에도 불구하고 급여 여건이 더 나은 다른 직장으로 이직하지 않은 것으로 보아 직업의식이 미약했던 것으로 보인다.

그런데 그녀가 이직하지 않은 데에는 결혼이라는 배경이 있었던 것으로 보인다. 당시 사례19의 배우자는 정규직으로서 월 210만 원의 수입을 올리고 있었다. 결혼으로 인해 다소 경제적인 부담이 발생했을 수 있으나 사례19가 3년간의 재이탈 기간을 가졌던 것으로 보아 반드시 일을 해야 할 만큼 절박한 경제적 어려움에 노출되었던 것은 아니라고 볼 수 있다.

사례19처럼 일에 비해 임금이 적어서 불만이 있거나, 혹은 기타 여러 가지 이유로 다니던 직장에 불만족할 시, 안정적인 수입이 있는 배우자의 존재는 이탈을 보다 쉽게 선택하도록 만들 수 있다. 굳이 자신이 일을 하지 않더라도 생활에 지장이 없기 때문이다. 이는 특히 생계부양의 책임으로부터 자유롭다고 여겨지는 여성의 경우 더 쉽게 나타날 수 있다. 사례19의 경우 본인이 언급한 이탈 사유는 급여에 대한 불만이었지만, 실질적으로는 결혼이라는 여건이 3년간의 노동시장 이탈을 가능하게 했던 배경이었다고 볼 수 있다.

사례25는 주위의 보험설계사로부터 권유를 받고 귀동냥이나 하려는 의도로 교육을 들으러 갔다가 보험설계사 일을 시작하여 7년간 해 왔다. 그러다가 새로운 계약을 개척하기가 힘들고 이에 실적도 부진해짐에 따라 그만두게 된다. 사례25가 이직을 하지 않고 약 2년간의 재이탈 기간을 갖게 된 데에는 주된 생계벌이자 배우자의 수입증가라는 배경이 있었기 때문으로 보인다. 만일 그녀가 반드시 일을 해야 하는 경제적 이유가 있었다면 재이탈 기간을 갖기 어려웠을 것이다.

### (3) 단기적 목표의 성취

취업을 했던 사유 자체가 단기적 목표를 위한 것이었을 때, 이것이 성취되면 그 취업은 유지되기 어려운 경우가 많다. 단기적이고 일시적인 필요에 의해서 취업을 한다는 것은 그만큼 스스로를 임시적 노동력으로 인식하고 있다는 것을 의미한다. 여성의 일차적인 자리는 가정이라는 성역할관을 내면화하고 있을 경우 이러한 인식을 갖게 되기 쉽다.

중졸인 만 47세의 사례36은 세 번째 이탈까지 경험한 유일한 사례이다. 첫 이탈은 1977년에 2년간 다니던 공장을 '일이 힘들어서'라는 이유로 그만둔 후 5년 동안이었고, 재이탈은 1984년에 2년간 일했던 환경미화원을 '아이들 취학 문제'로 그만둔 7년 동안이었다.

사례36은 취업과 이탈을 계속 반복해 온 사례이다. 그녀의 취업력을 간단하게 요약해 보면, '공장(1만 3천 원) → 첫 이탈(5년간) → 환경미화원(11만 원) → 재이탈(7년간) → 회사원(70만 원) → 세 번째 이탈(5년간) → 조리사(30~90만 원)'이다. 이렇게 취업과 비취업 상황을 반복했던 이유는 그녀의 취업동기를 통해서 파악할 수 있다. '경제적 책임을 다 하려고' 혹은 '월세에서 전세로 옮기려고', '전세에서 내 집을 장만하려고', '자녀들 대학등록금 준비'와 같은 동기는 사례36의 취업이 단기적·일시적이고 구체적인 필요에 의한 것임을 보여준다. 이런 경우 그 필요가 충족되면 더 이상 취업을 지속할 직접적인 동기는 사라지기 때문에 취업이 유지되기 어려울 수 있다. 사례36의 경우 사유로 들고 있는 육아의 문제나 동료들과의 잦은 충돌 등이 실제로 이탈을 결정하는 계기가 되었을 수 있지만, 일시적인 이유로 취업하여 자신의 취업 자체를 단기적인 것으로서 인식하고 있다면 그러한 계기들이 발생해도 이를 극복하고 일을 계속할 이유를 갖기 어렵다.

### 2) 상황적 강제와 타협

여기에서는 자녀 양육이나 시부모님 부양과 같은 돌봄 노동에 대한 책임이 여성들에게 배타적으로 주어지면서 직장을 그만 두게 되는 경우와 배우자의 직장을 따라 이주해야 했던 경우가 포함되어 있다.

## (1) 양육의 문제

위의 표에서 보듯이 양육으로 인해 재이탈을 경험한 사례가 네 사례(사례 22, 24, 36, 39)인 것으로 나타나고 있다. 양육으로 인해 직장을 그만 둔 경우는 관습적 선택과 구분되기 어려운 측면이 있다. 여기에서는 양육과 일을 병행하고자 했음에도 불구하고 아이가 자주 아프다거나 하는 상황 때문에 직장을 그만두어야 했던 경우들을 포함하였다.

사례24는 재이탈 동기로 “아이가 엄마와 떨어지기를 원치 않아서”라는 이유를 들고 있다. 그녀는 재이탈 이전 직장을 2000년부터 1년간 다니다가 육아문제로 1년간 휴직 후 다시 복직, 7개월간 근무하다 다시 육아의 문제로 노동시장을 이탈한 사례이다. 현재 우유배달이나 산후조리 등 여러 가지 부업을 하면서 구직 중이다. 고졸인 만 39세의 사례24는 1985년부터 학원강사나 보육사, 어린이집 등 “아이들을 좋아하고 가르치는 일을 좋아하는” 자신에게 적합한 일을 꾸준히 해 왔다. 1차 비취업시 보육사 자격증을 취득할 만큼 그 일을 하는 것에 많은 의미를 두고 있다. 그러한 그녀가 현재 유사한 직종의 전일제 근무보다는 여러 가지 부업을 하고 있는 이유 역시 양육과 일을 병행하기 위한 것으로 보인다.

고졸의 만 42세인 사례39 역시 양육 문제로 일을 그만두게 된다. 노동시장 첫 이탈 후 5년간의 공백을 거쳐 경제적 이유로 복귀하지만, 약 1년 정도 근무하다가 “아이가 자주 아파 병원을 다니기 어려워서”, 당시 배우자의 사업 부진으로 생활이 어려웠음에도 불구하고 일을 그만두게 된다. 당시 사례39의 가족 상황은 부부와 두 자녀이다. 가족구성원 중 누군가에 대한 간병이 필요할 때, 이러한 노동은 흔히 여성들에게 전담되기 쉽다. 가족 내 고착화된 성별분업은 여성들로 하여금 지속적으로 일을 하기 어렵게 만드는 주요한 요인이 된다.

대학원을 졸업한 만 36세의 사례22는 “육아가 너무 힘들어서”라는 이유로 일을 그만두고 재이탈을 경험한다. 사례22는 재이탈 이전에 학원을 운영하고 있었고 배우자 역시 마찬가지로였다. 자녀 양육이 여성인 사례22에게만 전담되었음을 엿볼 수 있다. 동시에 당시 사례22의 가구경제력이 향상되는 변화가 있었

다. 배우자가 사업을 시작하면서 저축이 늘어났던 것이다. 이는 사례22로 하여금 재이탈을 하도록 한 배경이 되었을 것이다.

## (2) 시부모 부양의 문제

초대졸의 학력을 가진 현재 만 45세의 사례23은 1986년에 노동시장에서 재이탈한다. 당시 그녀는 경리로 일을 하면서 월 약 25만 원의 소득을 올리고 있었다. 부모님과 동생 두 명이 함께 살고 있었고 대학 졸업 후 용돈과 저축이 필요해서 하던 일이었다. 결혼을 하게 되었는데 시부모님을 모시고 살아야 했던 관계로 직장생활이 어려웠다고 한다. 그녀의 재이탈 기간은 18년으로 매우 장기간이었다.

사례23의 재이탈은 결혼으로 인한 가족 구성원의 변화와 거기에서 발생하는 책임이 남성과 여성에게 다르게 주어진 결과라고 볼 수 있을 것이다. 다시 말해서 결혼으로 인해 돌보아야 할 가족 구성원이 증가할 경우 시장노동을 통해 돈을 벌어 이들을 경제적으로 부양하는 책임은 대부분 남성들에게 배타적으로 주어지는 반면, 여성들에게는 가정 내에서 보살피고 돌보는 책임이 배타적으로 주어진다는 것이다.

## (3) 이주

고등학교를 중퇴한 만 34세의 사례29는 1996년 결혼을 하면서 배우자의 일터가 지방이었던 관계로 약 4년간 일해 온 호프집을 그만두게 된다. 선원이었던 배우자와 함께 배우자의 일터인 백령도로 이주를 했기 때문이다. 배우자의 직업과 자신의 직업 중 어느 한 쪽만을 선택해야 하는 상황일 때, 흔히 생계별 이자로 인식되는 남성의 직업이 유지되는 성별분업에 대한 인식을 엿볼 수 있다.

노동시장 재이탈에 있어 학력 혹은 연령에 따른 차이는 발견되지 않는다. 고졸 이하의 학력(6사례)과 30대(6사례)가 대졸 이상의 학력(4사례)과 40대(4사례)보다 다소 많기는 하지만, 그 차이 자체가 의미있다고 할 수 있는 정도는 아니다. 미취학 자녀를 두고 있는 사례가 6사례였고, 이들 중 자녀 양육의 문제라는, 상황적 강제와 그에 대한 타협으로 인해 재이탈하는 사례들이 발견되어 미취학 자녀가 기혼여성의 경제활동에 부(-)적 영향을 미친다는 선행연구와 일치하는 점을 볼 수 있다.

첫 이탈에서와 마찬가지로 재이탈에서도 여성의 생애주기 및 가족상황과 관련된 요인들이 주를 이루고 있었다. 결혼과 그로 인해 발생하는 자녀 양육 및 부모 부양의 문제는 여성들을 노동시장에서 다시 한번 이탈하게 하는 요인으로 나타났다.

또한 가구 경제력의 향상이 재이탈이 일어나는 중요한 배경이라는 점이 관찰되었다. 10사례 중 4사례에서 가구경제의 변화와 재이탈 시기가 일치하고 있으며, 배우자의 수입이 증가하는 경우들이 있었다. 이들이 재이탈한 시기에 배우자의 수입은 월 150만 원~300만 원까지의 분포를 보이고 있다.

경제사정이 어려울 때는 취업을 필요로 하다가 경제사정이 다소 좋아지면 다시 노동시장에서 이탈하는 것은 여성들이 스스로를 임시적 노동력으로 인식하는 것을 보여준다. 자신의 경제활동은 경제적으로 필요할 때 동원되는 것이라고 인식할 경우 스스로 단기적인 목표를 설정하고 일을 하기도 한다. 그럴 경우 그 목표가 성취되면 더 이상 일을 계속할 이유를 찾기 어렵기 때문에 노동시장에서 이탈하는 것이다. 이러한 인식 역시 여성의 일차적 자리는 가정이라는 성역할 통념에서 기인한 것으로 볼 수 있다.

## 제6절 노동시장 재복귀의 시기와 요인

이 절에서는 노동시장에서 재이탈하였던 여성들이 노동시장으로 재복귀하게 되는 시기와 요인에 대하여 논한다.

### 1. 노동시장 재복귀의 시기

각 사례들의 노동시장 재이탈 후 재복귀 시기는 자녀, 그리고 가구경제 변화와 관련이 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 첫 이탈 후 복귀는 많은 경우 둘째아까지 출산한 뒤 어느 정도 자랐을 때 이루어지거나 혹은 경제적 필요가 커진 상황에서 가능했다. 재이탈 후 재복귀 역시 마찬가지이다. 자녀들이 어느 정도 성장하여 적어도 미취학 연령기를 지난 상황이거나 경제적 필요가 발생한 경우가 많았다. 각 사례별로 재복귀 시기를 자녀 관련 여부와 가구경제 관련 여부로 정리하면 다음과 같다.

<표 3-6> 재복귀 시기

사례번호	자녀 관련 여부	가구경제 관련 여부
19	자녀 4세	없음
21	첫째 6세, 둘째 3세 (둘째 자녀가 놀이방에 잘 적응)	배우자의 소득이 다소 불안정
22	첫째 9세, 둘째 3세	없음
23	첫째 고2, 둘째 중1, 셋째 초4	없음
24	첫째 13세 가랑, 둘째 10세 가랑	없음
25	자녀 성장 이후	배우자가 산업재해로 입원, 경제사정이 악화됨
29	자녀 1세	배우자 직업 변경, 이주
30	첫째 초3, 둘째 6세(유치원)	배우자 사업 시작, 소득 거의 없음 사교육비 지출이 생김
36	첫째 13세, 둘째 11세	없음
39	첫째 7세, 둘째 4세	배우자의 수입이 약간 증가

## 2. 노동시장 재복귀의 요인

재복귀 요인은 크게 주체적 선택 그리고 상황적 강제와 타협으로 구분할 수 있다.

### 1) 주체적 선택

노동시장에 재복귀하는 요인에서도 주체적 선택을 발견할 수 있다. 그러나 1차 복귀의 요인에서도 살펴보았듯이, 첫 취업과는 다르게 노동시장을 이탈한 후 다시 복귀할 때에는 주체적 선택에 의한 복귀라 하더라도 여기에는 상황적인 변화가 동반되고 있다는 점이 발견된다. 자녀 양육의 부담이 덜어졌다든가, 혹은 경제적인 이유가 발생하는 등의 변화가 복귀를 선택하는 데 있어 배경이 되고 있다.

#### (1) 하고 싶은 일이 있고 일을 하는 것이 중요하다

재이탈 이후 재취업한 요인에 있어 가장 눈에 띄는 사유는 자신의 '선호'와 관련한 부분이다. 현재 NGO에서 일하고 있는 사례19는 "그 단체에서 일하고 싶어서"라는 이유로, 사례21은 "경제력도 갖고 싶고, 도태되기 싫어서"라는 이유로, 체육학을 전공하고 체육관을 운영하고 있는 사례22는 "지도자 육성에 기여하고 싶어서"라는 이유로, 홈 헬퍼 일을 했던 사례25는 "봉사 차원에서"라는 이유로 재취업하였다. 조사 대상자들이 표현하는 언어는 다양하지만, 결과적으로는 본인이 하고 싶은 일이 있거나, 일을 하는 것 자체가 본인에게 유의미하고 중요하기 때문에 재취업한 것임을 알 수 있다.

이들이 가지고 있는 취업과 일에 대한 적극성은 각각의 취업력을 통해 다양하게 드러나고 있다. 앞서 언급했던 것처럼 사례21은 첫째 자녀가 20개월일 때부터 놀이방에 맡기고 취업한 바 있으며, 재이탈 기간 중에도 동네에서 품앗이로 피아노와 과외를 주고받았던 경험이 있다. 사례22는 취업을 위한 준비로 대학원에 진학하여 자신이 그동안 해 왔던 일, 앞으로 하고자 하는 일에 대한 전문성을 키웠고, 사례24는 1차 이탈 기간 중 보육사 자격증을 따 놓는 등 자신

이 좋아하고 하고자 하는 일에 대한 준비를 게을리하지 않았다.

관련하여 조혜선은 여성들이 경제활동을 지속하는 데 있어 이러한 '선호'가 유의미한 영향을 끼친다고 분석한다. 남성들의 경우는 생계부양자로 정형화되어 있기 때문에 자신의 선호와 상관없이 경제활동을 지속하는 경향이 강한 반면, 여성들의 경우는 경제적 형편이 허락하는 한 경제활동 여부를 어느 정도 선택할 수 있기 때문에 선호도가 직업지속기간에 영향을 미치고 있는 것으로 해석할 수 있다는 것이다. 따라서 노동활동 자체를 즐기는 노동지향성이 높은 여성일수록 직업의 지속기간은 긴 것으로 나타난다고 한다(조혜선, 2000: 99). 여성들의 경제활동지속성에 '선호'라는 요소가 유의미한 영향을 미칠 수 있다는 점은 바꾸어 말하면 일을 계속할 것인가의 문제가 여성들에게 있어서는 개인적 차원의 선택의 문제일 수 있다는 점이다. 이는 여성의 경제활동이 어떠한 방식으로 구성되어 있는지를 보여준다. 이러한 논의는 자칫 여성들이 노동시장에 오래 남아 있는가 아닌가의 문제가 여성들 자신의 직업의식, 취업과 일에 대해 가지고 있는 태도의 문제처럼 보이기 쉽다. 그러나 여성의 일차적인 영역은 가정이라는 사적영역이고 가사와 양육이 여성에게 배타적으로 주어지는 성별에 따른 구분이 여성의 경제활동을 '선호에 따른 선택의 문제'로 만들고 있다고 보아야 한다.

이러한 선호가 발생했을 때 실제로 노동시장으로 복귀할 수 있는 데에는 가족 상황이 또한 뒷받침이 되기 때문이기도 하다는 점을 염두에 둘 필요가 있다. 사례21은 둘째 자녀가 놀이방에 잘 적응하고 아이들이 엄마의 직장생활을 반기는 것이 자신이 다시 일을 하는 데 도움이 되었다고 말한다. 양육의 문제로 재이탈하였던 사례22와 사례24가 다시 복귀할 수 있었던 것도 자녀들이 어느 정도 성장하였기에 가능했을 것이다.

## (2) 집에만 있기 답답하다

다소 막연하게 보일 수 있지만, "답답함, 스트레스, 자기계발"과 같은 이유로 재취업하는 경우가 있다. 사례30은 결혼을 하면서 서울로 이사를 가게 되어 첫 이탈을 경험한다. 첫 이탈의 주된 이유는 결혼으로 인한 이주라기보다는 자신

이 일하는 것을 배우자가 원하지 않았다는 것이다. 이후 경제적 이유로 머리핀 만드는 일을 '부업'의 형태로 하게 되는데, 아직 아이가 어렸던 이유로 집에서 할 수 있는 일을 찾다보니 그 일을 하게 되었다고 한다. 그러나 이 일은 유행에 민감한 일이기도 했고, 하루 종일 집에만 있어야 하는 일이어서 금방 지루하고 답답해지기도 했으며, 같이 하던 사람이 일을 못하게 되면서 자신도 손을 떼게 된다. 그리고 5년간의 재이탈 기간 이후 놀이방 교사로 취업하여 일을 하게 된다. 배우자의 사업이 부진하여 회사만 운영하는 정도일 뿐 소득이 거의 없다시피 한 것은 전일제 근무 방식의 일을 할 수 있었던 조건이 되었을 것이다. 또한 사례30은 경제적 이유가 재취업의 사유라고 언급했지만, 다음과 같은 이유가 더 크게 작용했던 것으로 보인다.

“아이들도 어느 정도 컸고, 일찍 결혼을 하고 난 후, 약 10년간 집에만 있었는데 답답했다. 집안일은 뭘 해도 티가 잘 안 나는데, 남편이 ‘집에 있으면서 뭐했냐?’는 소리를 하는 게 듣기 싫기도 했다. 원래 성격이 활발하고 친구들도 많이 사귀는 편인데, 계속 집에만 있으니 그런 것을 못해서 몸이 안 좋아지고, 짜증도 많아지고, 스트레스도 많아진 것 같다. 그래서 알림방 보고 일을 하게 되었다 ... 남편 사업이 잘 될 때 비밀 통장이라도 만들어 놓을 걸 하는 후회를 가끔 하기도 한다. 계속 집에만 있고, 나를 위해서 돈을 쓰려고 해도 사정이 넉넉하지도 않고 해서 답답한 느낌이 들기도 하고, 어디 돌아다니는 것도 자신감이 없어지고 그렇다.” (사례30)

사례30이 재복귀를 선택한 배경에는 가구 상황의 변화들이 있음이 발견된다. 배우자의 사업이 부진하여 소득이 거의 없는 상황인데다가 자녀들의 취학으로 사교육비가 필요해졌기 때문이다. 자녀들의 사교육비로 월 평균 50만 원의 지출이 필요하다고 한다. 자녀들이 어느 정도 성장한 점 또한 사례30이 노동시장으로 재복귀할 수 있었던 배경 중 하나였을 것이다.

## 2) 상황적 강제와 타협

여기에서는 경제적 이유가 주된 요인으로 작용하고 있다. 경제적 이유는 두 가지로 구분할 수 있는 데, 하나는 경제적으로 급격히 어려워진 경우이며 또 다른 하나는 새로운 경제적 필요가 발생한 경우이다.

### (1) 경제적 어려움

고등학교를 중퇴한 만 34세의 사례29는 1996년 결혼을 하면서 배우자의 일터가 지방이었던 관계로 약 4년간 일해 온 호프집을 그만두고 이주한다. 이후 약 5년간의 재이탈 기간을 갖는데 그 동안 자녀 한 명을 출산한다. 그리고 배우자의 직업이 월 150만 원의 수입이 있는 일용직으로 달라지면서 시어머니가 살고 계시는 인천으로 이주한다. 사례29는 2001년부터 경제적인 이유로 집에서 할 수 있는 여러 가지 부업을 해 왔는데 현재로서는 부업이 거의 들어오지 않아 적극적으로 구직 중이다. 더구나 두 달 전부터는 배우자가 부상으로 전혀 일을 하지 못하고 있어 취업이 시급한 상황이다.

사례29는 가구형편상 본인의 일이 꾸준히 필요했던 것으로 보인다. 배우자의 수입이 많은 편이 아니고, 일용직이다 보니 수입이 일정하지도 않을 것이다. 2000년에 자녀가 태어나면서 지출이 늘었을 것임을 알 수 있고, 시어머니가 평생 일하여 모은 돈을 시아주버니가 사업을 한다고 탕진했던 가구경제의 변화도 있었다. 그래서 현재는 철거단지에서 거주하고 있다. 이러한 가구경제력의 급격한 변화들이 사례29로 하여금 경제적인 이유로 재복귀하도록 만들고 있다.

### (2) 새로운 경제적 필요의 발생

사례23은 배우자가 정규직으로서 연봉 3,500만 원 정도의 소득을 올리고 있어 경제적으로 본인의 취업이 시급한 상황이라기보다는 자녀의 사교육비와 자신의 용돈을 충당하기 위해서 취업을 한 사례이다. 현재 화장품 판매를 하고 있는데 월 50만 원~70만 원 정도의 소득을 올리고 있다.

사례23의 경우에는 급격한 가구경제상의 필요에 의한 것이라기보다는 자녀

의 사교육비라는 새로운 경제적 필요의 발생에 의한 것이라고 볼 수 있다. 그리고 시부모님을 모시고 살아야 한다는 것 때문에 노동시장에서 재이탈했던 사례23에게는 현재 시부모님이 계시지 않은 상황이 또한 일을 할 수 있도록 만들었던 배경이 될 것이다.

중졸의 만 47세인 사례36은 약 2년간 해 오던 환경미화원일을 1984년에 그만두게 된다. “아이들 취학문제”가 이유였는데, 당시 배우자는 일용직으로 월 25만 원의 수입이 있었다. 이후 7년간의 이탈 기간을 거쳐 “전세에서 내 집을 장만하려고”라는 이유로 재복귀한다. 이러한 경우 역시 새로운 경제적 필요가 발생한 것이라 볼 수 있다.

재이탈 요인을 살펴보면 논의한 바와 같이 사례36은 계속해서 단기적인 목표를 가지고 취업했던 사례이다. 그녀는 “동료들과의 잦은 의견충돌”을 이유로 재복귀한 후 또 다시 이탈하게 되는데 이 때는 어렵긴 했지만 내 집 장만이라는 재복귀의 동기를 달성한 뒤였다. 이후 약 5년간의 세 번째 이탈을 거쳐 “자녀들 대학 등록금 마련”이라는 동기로 다시 한번 노동시장에 복귀하게 된다. 약 5년간 일을 하다가 사업장이 폐업하면서 그만두지만 자녀들의 대학 등록금도 저축한 뒤였다. 이처럼 사례36은 단기적인 목표가 발생하면 취업하여 일을 하다가 그 목표가 달성되면 다시 이탈하기를 반복하고 있다.

노동시장 재복귀 요인은 1차 복귀의 요인과 매우 유사하게 나타나고 있다. 그 일을 하고 싶어서 혹은 지도자 육성에 기여하고 싶어서, 경제력을 갖고 싶고 도태되기 싫어서, 봉사 차원에서 등 일 자체 혹은 어떤 특정한 일에 대한 선호가 드러나는 이유를 가지고 있거나 ‘집에만 있는 것이 너무 답답하고 스트레스가 쌓여서’라는 이유를 가지고 있는 경우들을 발견할 수 있다. 또한 급격한 가구경제력의 감소나 새로운 경제적 필요의 발생과 같은 경제적인 이유로 재복귀하는 상황적 요인들도 찾아볼 수 있었다.

경제적인 어려움으로 인해서 자신의 취업이 절실했던 사례를 제외하고 다른 사례들의 경우 가족 상황이 또한 취업을 가능하게 만드는 여건으로 작용했던

점 또한 볼 수 있다. 시부모님 부양의 문제가 사라졌다던가, 자녀들이 어느 정도 성장한 점, 아이들이 놀이방에 잘 적응하여 양육부담의 짐을 어느 정도 덜 수 있었던 점 등은 사례들이 노동시장으로 재복귀하는 것을 가능하게 만드는 주요한 배경이 되고 있다.

## 제7절 노동시장 이탈 및 복귀와 여성 삶의 변화

이 절에서는 노동시장 이탈 및 복귀와 관련된 여성 삶의 변화를 분석한다. 세부적으로는 이탈 및 복귀와 관련된 가족 상황 변화를 토론하고, 이탈 및 복귀가 노동자로서의 여성의 생애에 미치는 영향을 논한다.

### 1. 노동시장 이탈 및 복귀와 여성 생애사건

여성들이 취업을 한 후 노동시장에서 이탈하는 것은 결혼, 임신, 출산 등 가족 상황과 관련된 사건과 깊은 관계가 있는 것으로 나타났다. 첫 이탈에서도 그리고 재이탈에서도 시간적으로 볼 때 노동시장 이탈이라는 사건(event)이 일어날 때 그것은 이러한 사건들과 동시이거나 이후였다. 의미상으로 볼 때는 이들 사건들과 동시인 경우에 그리고 이들 사건들이 일어난 지 얼마의 시간이 지났더라도 그 사건들을 이유로 노동시장을 이탈한 사례들이 많은 것으로 나타났다.

흥미로운 점은 노동시장 이탈이 결혼, 임신, 출산 등을 이유로 한 것이 아니라더라도 최초 노동시장 이탈이라는 사건과 재취업이라는 사건 사이에는 결혼과 출산, 육아가 거의 모든 사례에서 일어났다는 것이다. 결혼, 임신, 출산 등으로 최초 노동시장 이탈이 일어나거나, 혹은 이탈해 있는 동안 결혼하고, 출산하고, 아이를 기르는 일을 한다. 결혼, 임신, 출산이 여성으로 하여금 노동시장을 이탈하게 하는 데 직접·간접의 영향을 미치고 있는 것으로 분석된다.

여성들의 노동시장 이탈과 결혼 및 임신 등의 관계는 남성의 경우와는 대조

적이다. 남성들은 결혼을 하게 되면, 혹은 결혼을 하기 위해서 더욱 열심히 직장을 다녀야 한다고 생각하는 것이 일반적인 데에 반해 여성들에게는 결혼이 퇴직에 영향을 미치는 것이다. 여성들이 결혼과 직업을 양자택일의 문제로 생각하고, 여전히 취업을 결혼 전 시기에 한정된 것으로 생각하는 경향이 많은 것이다. 결혼 생활에서 여성이 가사를 전담하고 출산 후에는 자녀 양육을 전담해야 하는 것이 결혼과 동시에 예상되는 상황에서 곧 닥칠 가족 내의 역할을 담당할 준비를 하는 것이라고 볼 수 있다.

결혼하면서 퇴직한 경우에는 결혼하면 직장을 그만두는 직장 관행의 영향을 받은 경우도 있고, 본인이 결혼하면 당연히 전업주부가 되어야 하는 것으로 여긴 경우들도 있다. 본인의 이러한 생각 때문에 그만둔 경우는 자발적 퇴직이라고 볼 수 있다. 이 경우 상당한 기간 동안 노동시장을 이탈하게 된다.

남편이나 시댁에서 직장 다니는 것을 반대한 경우도 있는데 이 경우의 퇴직은 상황에 의한 강제에 대하여 타협으로 대응한 것이다. 퇴직에 대한 압력이 있는 경우 이에 저항한 경우도 있지만, 그렇지 않고 비교적 순순히 받아들인 경우에 직업 의식이 상대적으로 약했던 것으로 볼 수도 있기 때문이다.

결혼과 동시에 노동시장을 이탈한 경우이지만 결혼 전 노동시장에서 지위가 너무 미약하고 수입이 적어서 노동 자체가 삶에서 의미를 갖기 어려웠을 것으로 보이는 사례도 있다. 그렇더라도 결혼생활에 대하여 전통적 성역할 고정관념을 가지고 있었던 것이 직장을 그만두는 데 영향을 미쳤을 것이다. 본 연구 사례들 중, 젊은 세대로서 고등학교 중퇴나 중졸 등 저학력 여성의 경우 상대적으로 노동시장에서 더욱 주변적인 위치에 처하기 쉽고, 이 경우 성역할 고정관념에 기대어 결혼과 동시에 노동시장을 이탈하는 결정을 더욱 내리기 쉬운 것이 아닌가 한다. 이 여성들이 결혼시장에서도 낮은 협상력을 갖는다는 점을 고려할 때 사실상 결혼 이후에도 맞벌이를 하는 것이 더욱 요구될 상황임에도, 결혼과 동시에 노동시장을 이탈함으로써 빈곤이 지속되는 경향이 있다.

재이탈의 경우에도 결혼이나 임신, 양육의 문제로 인해 이탈하는 사례들이 발견되고 있다. 특히 재이탈에서는 미취학 자녀가 있는 사례들이 다수 있어 결혼이나 임신과 함께 양육의 문제 또한 여성들의 노동시장 재이탈에 영향을 미

쳤던 것을 알 수 있다. 미취학 자녀가 있을 때 노동시장을 이탈했다가 그 자녀들이 어느 정도 성장하거나 여러 가지 방식으로 양육의 문제가 해결되었을 때 다시 노동시장으로 재복귀하는 양상을 보인다.

이는 양육에 대한 책임이 여성들에게 전담되어 있음을 보여준다. 노동시장에서 일을 하고 있는 여성들에게 양육책임이 전담될 때 이러한 이중부담은 여성들로 하여금 일을 포기하게 만드는 요소가 된다. 일례로 한 사례에서 볼 수 있었던 것처럼 맞벌이 부부이지만, 아이가 자주 아파 병원에 가야 할 일이 잦을 때, 부부 중 누군가 직업을 포기해야 한다면 흔히 여성이 일을 그만두고 남성은 직업을 유지한다. 병원을 데리고 다니면서 간병하는 일은 여성에게 주어지고, 아이의 병원비를 벌기 위해서 계속 직장을 다녀야 하는 일은 남성에게 주어지는 것이다. 양육과 같은 돌봄 노동은 일차적으로 여성의 몫이라는 인식이 여성들로 하여금 노동시장에서 이탈하도록 만든다.

또한 여성들 스스로가 이러한 인식을 내면화하고 있다. 일례로 현재 구직중인 사례30이 원하는 일자리는 가사와 양육에 방해가 되지 않는 일이다. 자신은 일차적으로 “주부”이기 때문이다.

“알림방에서 여러 직업을 알아 봤는데, 주부 생활에 맞는 직업 즉 휴일에는 쉬고 야근이 없는 직업을 찾기 어려웠다. 주부가 돈을 버는 거라 굳이 돈이 목적이 아니다. 집안 일, 아이 돌보는 일을 무리 없이 할 수 있는 직업이 많이 있었으면 좋겠다.” (사례30)

이러한 성역할 통념은 여성들로 하여금 스스로를 단기적·일시적 노동력으로 인식하게 만드는 원인이 된다. 몇몇 사례들의 경우 결혼한 지 얼마의 시간이 지나면서 배우자의 직장생활이 안정 궤도에 오르고 그에 따라 가구 경제력 또한 향상되는 시기가 되면서 노동시장을 이탈하는 경우가 있다. 혹은 경제적인 필요가 발생하면 노동시장에 복귀하여 일을 하다가 그 필요가 성취되면 다시 이탈하는 사례도 찾아볼 수 있다. 진입과 이탈이 반복되면 경력이 유지되지 않고 단절된 여러 번의 짧은 경력만이 남기 때문에 노동시장에서의 지위는 더

욱 주변화될 수밖에 없다. 그리고 노동시장에서의 지위가 약화될수록 여성들은 더욱 단기적이고 일시적인 노동력으로 남게 된다.

## 2. 노동시장 이탈 및 복귀와 노동시장 지위변화

노동시장 이탈 및 복귀는 노동시장에서의 지위에도 영향을 미친다. 지위의 변화는 주로 경력단절, 임금의 하락, 고용형태의 불안정화 등으로 나타나고 있다. 학력이나 이탈기간이라는 변수를 고려해 볼 수 있지만, 본 조사에서는 학력에 따라 복귀시 지위에 있어 큰 차이가 발견되지 않았다. 본 조사에서 10년 이상 이탈기간을 갖고 복귀한 사례는 모두 7사례이다. 그러나 이탈기간이 길기 때문에 노동시장에서의 지위가 더 낮아졌다고 할 수 있는 사례는 발견되지 않았다. 경력의 단절이나 임금의 하락, 고용형태의 불안정화 등은 학력이나 이탈기간에 관계없이 찾아볼 수 있다.

아래의 표는 노동시장 최초 이탈 및 복귀 과정에서 여성의 노동자로서의 지위 변화가 어떻게 나타나는지를 보여준다.

<표 3-7> 노동시장 이탈 전 직업과 1차 복귀 후 첫 직업

사례 번호	나이	학력	첫 직업에서 1차 이탈 전까지 직업 및 직위	첫 복귀 시 직업 및 직위
8	42	고졸	은행원(정규직)	은행원(계약직)
9	49	고졸	관광안내원(1차)→학원 경리(2차)	식당 주방일(임시직)
10	40	고졸	백화점 점원(정규직)	한복기능사 강사 (비정규직)
11	41	고졸	은행원(정규직)→은행원(계약직)	은행원(계약직)
12	42	대졸	사회단체 실무자→잡지사기자→ 사회단체 실무자	카드모집원
13	42	대졸	어린이집 교사→미싱사	방과후 교실 교사
14	40	대학원졸	종교단체 사무원→종교단체 사무원	사회기관
15	42	대학원졸	잡지사 기자	공부방 교사
16	37	고졸	은행원(정규직)	회사원(비정규직)

사례 번호	나이	학력	첫 직업에서 1차 이탈 전까지 직업 및 직위	첫 복귀 시 직업 및 직위
17	33	고졸	의류회사 직원	가내하청부업 (고무뜨기)
18	37	대재	호텔직원→회사원→회사원	어린이집연합회 실무자
19	39	대졸	학원강사(정규직)	공부방 실무자
20	39	대졸	사무직(정규직)	동사무소 상담원 (계약직)
21	36	대졸	학원강사→여행사직원→학원강사→ 학습지회사 사무직	학습지 교사
22	36	대학원졸	태권도 사범(비정규직)→ 태권도사범(비정규직)	태권도사범 (비정규직)
23	45	초대졸	회사 경리(정규직)	회사 경리(정규직)
24	39	고졸	학원강사→학원강사→학원강사→ 학원강사→가족종사자	보육사
25	45	중졸	공장 생산직→공장 생산직	보험설계사
26	49	고졸	공공기관 비서직	운수회사 경리
27	44	고졸	학원 경리→미용사	자영업(옷가게)
28	42	대학원졸	출판사 편집부 직원	자활후견기관
29	34	고중퇴	공장 생산직	친척 호프집 점원
30	32	고졸	미용실 견습생→공장 생산직	가내하청부업 (머리핀 제작)
32	41	대졸	놀이방교사→공장 생산직	보험설계사
36	47	중졸	봉제업 시다(임시직)	청소(임시직)
37	40	중졸	미싱사 보조→미싱사→미싱사	판매, 관리교육
38	41	고졸	자영업(의류판매)→사진사보조	남편회사 경리
39	42	고졸	사무직	사무직
44	38	대졸	경리→증권회사 사무직	학습지교사

여성들이 노동시장을 이탈하였다가 재취업한 경우에 동종 직업으로 재취업한 경우는 은행원, 경리직(일반 사무직 재취업까지 포함) 등이었다. 단순노동에 종사하고 있던 경우에 동종 직종으로의 재취업이 의미가 없기도 하다. 은행원의 경우도 결혼퇴직 하였던 여행원들을 촉탁직으로 다시 불러들일 필요가 있었던 은행계의 고용전략에 따른 것이다. 창구업무가 비정규직으로 바뀌면서 여행원들이 구조조정을 당하고 같은 창구업무가 전에 일하던 기혼 여성들을 촉탁직으로 재기용하였다. 이 기회에 전에 직장을 그만두었던 본 연구의 사례들이 여행원으로 재취업할 수 있었다. 당연히 임금은 전에 비해 매우 낮아졌다. 기술자로 일하다가 경력 단절로 인하여 동종업에 재취업하지 못하고 다른 직종에서 취업하여 수입이 많이 줄어든 사례도 있다.

40세에 중졸인 사례37은 미싱사 보조로 직업생활을 시작하여 미싱사가 되어 월급을 많이 주는 곳으로 옮겨다니며 1993년까지 10년간 직장생활을 하였다. 결혼한 후 임신하자 직장을 그만두고 10년 가까이 전업주부로 있었다. 2003년에 다시 취업하였을 때는 모정수기 회사의 판매원으로서 관리교육까지 하게 되었다. 1993년에 미싱사로 일하던 때에 월급은 120만 원이었다. 10년 뒤인 2003년에 정수기 판매원으로 받는 월급은 100만 원이다. 미싱사로 이력을 잘 쌓아오다 10년의 공백기를 거쳐 경력이 단절된 사례이다. 전혀 다른 직종에서 일을 구하면서 수입이 상당히 줄었다.

은행업이나 미싱사의 경우, 개인의 경력 단절로 인해서 재취업시 지위가 낮아졌거나 동종 분야에 재취업하지 못한 것으로만 볼 수는 없다. 은행업의 구조조정, 의류봉제업의 사양화 등 구조적인 문제가 있기 때문이다. 고용 구조 자체가 불안정하게 변화하고 일부 산업이 불안정해지는 등의 변화와 더불어, 개인의 경력 단절이 여성의 고용 지위 저하에 가세한 것으로 보인다.

취업 경력도 짧은 데다 육아마저 혼자 담당하고 있다면 재취업은 더욱 불안정한 일자리에 하게 된다. 32세로 고졸인 사례30은 길게 직장생활을 한 적이 없다. 결혼 전 3개월 정도 봉제 공장에서 일하다 결혼하면서 타지역으로 이사하게 되어 직장을 그만두었다. 남편이 부인이 일하는 것을 원하지 않아 직업을 갖지 못하였다. 그러다 5년 뒤 경제적인 이유로 일을 시작했다. 하지만 아이가

어려서 집에서 할 수 있는 일을 찾다보니 하청업을 하게 되었다. 집으로 일감을 가져다가 머리핀을 만드는 일을 하였는데, 한달에 9만 원이나 10만 원을 벌었다. 이런 식의 부업은 상당히 지루한 작업이라고 말하였다. 이런 부업은 상당히 불안정하다. 사례30은 그 일을 6개월 정도 했는데, 유행이 지나 일감이 줄어들고 있는 데다 같이 하던 이웃이 그 일을 그만두면서 못하게 되었다. 그 후 다시 재취업하기까지 5년 정도가 흐른다.

경력이 단절된 것은 아니지만, 이탈과 복귀를 하면서 임금수준이 하락하는 경우도 찾아볼 수 있다. 사실상 임금의 변화는 그 원인을 노동시장 이탈에서만 찾을 수 있는 것은 아니다. 노동시장 이탈의 경험 없이 지속적으로 경제활동을 했다고 하더라도 비정규직화로 인한 고용형태의 변화, 더 급여가 낮은 직종 혹은 직장으로서의 이직 등으로 인해 임금은 얼마든지 낮아질 수 있다. 그럼에도 불구하고 이탈 이후 재취업하였을 때 임금이 낮아진 사례들이 발견되었다. 다양한 요인들이 작용한 결과이겠지만, 노동시장으로부터 장기간 이탈해 있었던 것 또한 주요한 요인이 되었을 것이다.

대졸의 36세인 사례21은 두 번째 직장인 여행사를 제외하고는 학원 강사 혹은 학습지 교사라는, 유사한 업종과 직종으로서의 이직 및 복귀를 반복하였다. 첫 취업을 학원강사로 시작하여 두 번째 직장인 여행사에서 월 38만 원의 수입을 올리며 6개월간 근무하다가 다시 학원강사로 일을 하여 50만 원을 받았다. 여기에서 다시 학습지 회사로 이직하여 이곳에서 사무직으로 근무할 때는 월 130만 원을, 그리고 영업직으로 근무할 때는 월 180만 원을 받았다. 그리고 첫 이탈을 약 2년간 거친다. 이후 1차 복귀도 학습지 교사로 하여 월 100만 원 정도의 임금을 받았다. 그리고 다시 약 3년간의 재이탈을 거친다. 이후 학원강사로 재복귀하여 현재 월 80만 원의 임금을 받고 있다. 사례21의 경우 첫 이탈 이전에는 계속해서 임금이 상승하고 있는 것을 알 수 있다. 그런데 이탈 후 1차 복귀에서 임금이 다소 하락했으며, 재이탈 후 재복귀에서 임금 수준이 다시 하락하고 있음을 보여준다. 이탈을 경험할수록 임금수준이 하향하고 있는 것이다. 유사한 업종과 직종에서의 오랜 직업경력이 있음에도 불구하고 이탈과 복귀가 반복되면서 경력 관리가 되지 않았다.

대졸의 39세인 사례20의 경우에도 이탈 이전과 이후 임금수준에 있어 상당한 차이를 보이고 있다. 그녀 역시 마찬가지로 고용형태 또한 달라졌음을 알 수 있다. 1987년부터 1995년까지 화장품회사 소비자상담실에서 정규직으로 일하며 월 100만 원의 수입을 올렸으나 약 10년간의 이탈 기간 이후에는 계약직인 동사무소 상담원으로 일하며 월 30만 원의 소득을 올리고 있다.

위의 사례에서도 볼 수 있듯이 임금수준의 하락과 동시에 고용형태의 변화도 나타난다. 여성 노동력을 중심으로 한 비정규직화는 1997년 외환위기 이후 현재까지 여성노동시장을 재편해 왔다. 연구대상자들 또한 그 흐름에서 자유로울 수 없기 때문에 많은 경우 비정규직으로 일하고 있다. 노동시장에서 이탈하지 아니하고 정규직으로 지속적으로 일을 해 왔다 하더라도 다양한 경로를 통해서 비정규직화되었을 수 있지만, 이탈 후 재취업하는 경우에는 비정규직으로 진입하기 더 쉽다.<sup>10)</sup>

고졸인 40세의 사례10은 이탈 후 재취업 시 자신이 접근가능한 일자리가 비정규직 비율이 높은 직종<sup>11)</sup>이어서 고용형태의 변화가 있었던 경우이다. 사례10의 경우 결혼 전 첫 직장은 백화점인데 정규직으로 당시로서는 비교적 높은 수준의 임금인 월 60만 원을 받고 일하다가 노동시장에서 6년간 이탈한 뒤에는 계속 비정규직으로 이직하고 있다. 한복기능사 강사, 마트의 캐셔, 다단계 영

10) 강이수·신경아(2001)는 여성의 생애주기와 비정규직화가 밀접한 관련을 맺고 있다고 논의한다. 연령별 비정규직 분포를 보았을 때, 남성의 경우 25세 미만의 젊은 신규 노동자층과 60세 이상의 고연령층에서 임시고·일고가 지배적인 데 비해, 여성의 경우에는 30대 이후 임시고·일고의 비율이 일관되게 높게 나타나며 특히 35세 이후부터는 70%를 넘는 여성노동자가 임시·일용직 노동자로 일하고 있다. 이는 결혼과 출산, 육아로 인해 노동시장에서 퇴장한 후 재진입할 때 여성들의 대부분이 상용고보다는 임시직과 일용직에 취업하게 됨을 보여준다. 이러한 수치는 남성 임시직·일용직 노동자가 저학력·고연령이라는 한계 노동자(marginal worker)의 특성을 갖고 있는 반면, 여성의 경우에는 결혼·출산·육아 시점을 전후로 고용형태가 전환될 가능성이 있다는 것을 보여준다. 이러한 전환은 임금이나 고용상의 제조조건에서 더 낮은 지위를 지닌 일자리로의 하향 이동을 의미한다 (강이수·신경아, 2001: 238~239).

11) 비정규직 여성노동자의 직종별 구성을 살펴보면 다음과 같다. 여성 임시고·일고 노동자의 35.3%가 서비스 및 판매직, 27.9%가 단순 노무직, 13.2%가 사무직, 11.8%가 기능원으로 나타난다. 상용직 노동자의 경우 사무직원, 기술공 및 전문가, 전문가의 세 직업군에 대다수의 노동력이 집중되어 있는 것에 비해 임시·일고 고용은 하위직을 중심으로 폭넓게 분포하고 있는 것을 알 수 있다 (강이수·신경아, 2001: 241~242).

업, 녹즙 영업 등이 그것이다. 그녀가 접근 가능한 강사나 판매, 영업직은 비정규직 비율이 매우 높게 나타나는 직종이다. 비정규직 비율이 가장 높은 직종으로 나타나고 있는 판매, 서비스직이나 단순 노무직의 경우 노동시장에서의 이탈을 경험한 기혼 여성들이 가장 접근하기 쉬운 일자리이기도 하다.

이처럼 노동시장 이탈과 복귀는 여성의 취업력에 다양한 영향을 미친다. 특히 경력이 단절되어 수입이 줄고, 고용형태가 불안정해지는 변화를 겪는다. 전반적으로 노동시장에서의 지위가 저하되는 것이다.

### 3. 취업지속 사례에서의 노동시장 지위변화

본 연구에서 취업이 지속된 사례는 7사례였는데, 그들의 경우가 앞의 취업 단절의 경험을 가진 사례들과 별반 다른 결과를 보이지 않았다. 그것은 취업 지속의 경우라도 한 가지 경력을 추구하여 전문성을 기르거나 관계망을 쌓았다기보다는 여러 다른 직종으로 이직을 경험하였기 때문이다. 또한 입직시의 노동시장의 지위가 낮았거나 고용상태가 불안정한 특징을 보이는 경우도 많았다.

예를 들어 고졸의 만 35세인 사례4는 배우자의 실직으로 인해 결혼 후 처음

<표> 비정규직 여성노동자의 직종별 구성

(단위 : 천명, %)

항목	상용	임시 · 일용		
		임시	일용	
입법 공무원, 고위 임직원 및 관리자	0.2	0.0	0.0	0.0
전문가	12.7	1.4	0.2	1.1
기술공 및 준전문가	13.9	9.6	1.7	7.4
사무 직원	40.6	17.1	2.7	13.2
서비스 및 상점 시장 판매	9.2	39.2	24.5	35.3
농어업 숙련	0.0	0.0	2.1	0.6
기능원 및 관련 기능	7.0	11.1	13.9	11.8
장치, 기계 조작원 및 조립원	8.4	2.9	2.2	2.7
단순 노무직	8.1	18.7	52.8	27.9
합계	1,963 (100.0)	2,354 (100.0)	870 (100.0)	3,225 (100.0)

※ 자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1997, 1998  
출처 : 권혜자(1999), 강이수·신경아(2001)에서 재인용.

으로 노동시장에 진입하여 현재까지 일하고 있다. 그녀의 취업력을 간략하게 요약하면 '공장(일당 2만5천 원) → NGO(월 60만 원) → 공장(월 85만 원) → 자활후견기관(월 100만 원)'으로 임금이 조금씩 더 높아진 듯이 보이나 물가상승을 고려하면 그렇지도 않다.

대졸인 만 37세의 사례6 역시 배우자의 실직으로 인해 노동시장에 진입하여 '방과후 아동지도교사(월 60~62만 원) → 학원강사(50만 원) → 학원강사(80만 원) → 회사(80만 원)'로 변화를 겪었다.

대졸의 만 44세인 사례7도 결혼 후에 노동시장에 진입하여 현재까지 이탈 없이 일하고 있다. 그녀의 취업력은 '학습지교사(월 70~100만 원) → 자활후견기관(월 70만 원) → 공장(월 85~90만 원) → 공장(월 90만 원 이상) → 공장(월 90~100만 원) → NGO(월 65만 원)'이다.

비교적 유사한 직종에서 경력을 쌓아 왔다고 할 수 있는 사례3의 경우에도 크게 사정은 다르지 않다. 취업 경력을 쌓는 중도에 대학원을 졸업한 만 32세의 사례3은 결혼 전이었던 1995년 "당연히 일을 해야 한다"는 생각으로 취업하여 지금까지 일하고 있다. 그녀의 취업력은 '학습지교사(월 130~140만 원) → 보육교사(월 130만 원) → 병원(월 100만 원) → 사회복지관(월 60만 원) → 방과후교실 교사(월 50만 원) → 여성직업훈련기관(연 1500만 원)'이다.

노동시장 이탈 없이 취업을 지속하고 있는 사례들 중에서도 상당히 이질적 직종에서 일했던 취업력을 가진 경우도 있다. 고졸인 만 46세의 사례1은 '치안본부(월 4만 원) → 회사(월 10만 원 이상) → 보험설계사(월 50~60만 원) → 보험설계사(100만 원 이상) → 철물점 운영(수입 거의 없음) → 방과후교실 교사(월 60만 원) → 여성직업훈련기관(월 80만 원)'으로 균질하지 않은 취업력을 가지고 있다. 사례1은 세 번째 직장과 네 번째 직장인 보험설계사 일을 총 8년간 하면서 수입도 두 배로 상승하였고 그 일에 대한 자신감을 가지고 있었다. 그런데 배우자가 실직을 하게 되면서 "남편을 집에서 살림을 시킬 수는 없고 같이 장사를 하는 게 좋겠다"는 생각에 함께 철물점을 운영하게 된다. 만일 사례1이 보험설계사 일을 그만두지 않았다면, 그녀는 지금 다른 취업력을 가지고 있을 지도 모른다.

현재 방송통신대학에 재학 중인 만 38세의 사례2는 대학진학 실패 후 대기업에 입사하여 5년간 일하면서 임금이 13만 원에서 40만 원으로 상승했다. 그러나 여직원에게는 승진기회가 없고 그러다보니 성취감도 적어져 “쉬면서 집안 일 돕다가 결혼하려”는 생각에 아버지가 경영하는 중국음식점에서 일을 하게 된다. 이후 돈도 모으고 열등감도 극복하고 인간관계도 넓히고 싶어서 식품회사 대리점에 취업, 월 48만 원의 수입을 올렸지만 사장이 너무 권위적이고 복지가 열악한 것이 불만족스러워 작은 공장(월 50만 원)으로 이직한다. 여기도 사장의 심한 권위주의 때문에 그만두고 이후 식품회사 판매원(월 70만 원), 신문배달, 야쿠르트 배달, 교통방송 모니터 등을 거쳐 현재는 생협 매장에서 오전 아르바이트를 하고 있다. 사례2의 경우 그동안 해 왔던 일 자체가 경력을 인정받기 어려운 일이었기 때문에 임금의 상승 등 지위의 향상이 보이지 않는다고 할 수 있다.

취업을 지속한 사례들에서도 노동시장에서의 지위상승이나 수입 증가 등은 발견되지 않았다. 취업은 지속하였지만 상당히 이질적인 분야로 이직을 경험한 사례들이 많아서 경력을 쌓기 어려웠기 때문인 것으로 분석된다. 여성들이 노동시장에서 전문적 경력을 쌓을 수 있는 직업에 접근하지 못한 것도 또 하나의 이유라고 할 수 있다. 학력에 따라 노동시장이 구분되어 있기 때문에 학력에서 오는 제약을 경험한 사례들도 있지만, 대졸 여성이라 하더라도 학습지 교사, 학원 강사 등 경력 쌓기가 지위나 수입에 별로 영향을 미치지 않는 임시적이고 주변적인 일자리에 취업하였다.

이로써 취업 지속이라는 단순한 사실만이 아니라 경력을 지속적으로 추구할 수 있도록 돕는 것도 여성의 노동시장에서의 지위 상승과 안정화를 위한 전략의 하나라는 점을 알 수 있다.

## 제8절 노동시장으로 복귀하지 않는 이유

본 절에서는 노동시장을 이탈한 상태이면서 취업의사가 없는 사례들이 노동

시장으로 복귀하지 않는 이유를 살펴보고자 한다. 이들의 '취업의사 없음'은 조사 시점에서의 취업의사 유무를 기준으로 한 것으로, 현재의 상태가 향후 변하지 않고 지속될 것이라고 단정할 수는 없다. 조사 시점으로부터 2~3개월이 지난 지금 이들 중 취업의사를 갖게 된 경우가 있을 수 있으며 혹은 이미 다시 취업을 한 여성도 있을 수 있다. 앞서 분석하였듯이 기혼여성의 (재)취업 사유는 배우자의 취업상황을 비롯하여 가구의 경제 상황 변화와 밀접한 관련을 맺고 있다. 이들의 취업의사 유무는 가변적인 것으로, 이들이 노동시장으로 복귀하지 않는 이유를 분석하는 것은 본 연구의 조사 결과에 한정된다.

본 절의 분석대상은 총 12사례이다. 연령별로는 30대가 7사례, 40대가 5사례로 나타나 40대보다 30대가 더 많은 것으로 나타났다. 학력별로는 중졸이 2사례, 고졸이 6사례, 대졸이 3사례, 대학원재학이 1사례이다. 자녀수별로 보면, 자녀가 1명인 경우가 2사례, 2명인 경우가 9사례, 3명인 경우가 1사례로 대부분 2명의 자녀를 두고 있는 것으로 나타났다. 배우자의 월수입이 300만 원 이상인 경우가 5사례, 200만 원 이상~300만 원 미만인 경우가 3사례, 200만 원 미만인 경우가 2사례, 수입이 일정하지 않아 소득액을 정확히 밝히지 않은 경우와 배우자도 현재 비취업 상태인 경우가 각 1사례씩이다.

노동시장으로 복귀하지 않는 이유를 분명하게 밝힌 경우는 8사례인데, 크게 다음의 세 가지로 나타난다. 첫째, 자녀육아 및 교육, 간병 등 본인이 적극적으로 선택하였던 상황에 의한 것이건 자녀를 돌보는 것을 전담하기 위해 취업의사를 갖지 않는 경우이다. 5사례로 가장 많았다. 둘째, 본인 건강상의 문제로 취업을 유보 혹은 포기한 경우로, 1사례가 해당한다. 셋째, 노동시장을 이탈한 이후 여성 자신이 적극적으로 현재의 비취업 상황을 '선택'했고 현재 상태를 선호한다고 진술한 경우이다. 2사례가 이에 해당한다. 그 외 4사례는 노동시장으로 복귀하지 않는 이유를 분명하게 언급하지 않았다. 이들의 현재 상황은 과거 노동경험과 노동시장을 이탈하게 된 배경, 본인 및 가구원의 상황에 비추어 분석할 것이다.

취업의사가 없는 사례들의 일반적 특성은 다음 표와 같다.

<표 3-8> 취업의사 없는 사례들의 일반적 특성

사례 번호	현재 연령	최종 학력	배우자 직업상황	자녀수 ( )은 연령	노동시장으로 복귀하지 않는 이유
35	43	고졸	정규직(월 250만)	2 (10, 9)	현재 생활에 만족
36	47	중졸	계약직(월 90만)	2 (27, 25)	본인 건강 악화
37	40	중졸	정규직(월 140만)	2 (13, 9)	-
38	41	고졸	자영업(월 210만)	1 (11)	육아부담
39	42	고졸	자영업(월 250만)	2 (12, 9)	-
40	35	고졸	자영업(월 300만)	2 (12, 4)	육아부담
41	34	고졸	정규직(월 300만)	2 (7, 2)	자신에 대한 투자 위해
42	35	고졸	자영업(월 400만)	3 (13, 9, 5)	-
43	35	대졸	정규직(연봉 4,400만)	1 (2)	육아에 전념
44	38	대졸	자영업(일정치않음)	2 (12, 9)	-
45	34	대졸	비취업	2 (6, 6)	육아 및 간병
46	39	대학원재	정규직(월 250~300만)	2 (13, 11)	자녀교육

사례들의 특징을 연령별로 보면 최근 우리나라 여성의 노동공급 유형인 M자형이 상당히 완화되는 추세로 여성들의 경제활동 참여가 지속되고 있다는 기존 연구(금재호, 2002: 10~16; 통계청, 2002: 29~31)와 다른 측면을 볼 수 있다. 즉 최근 세대로 올수록 경제활동 참여의 지속성이 높아지고 있다는 진단과는 달리, 본 연구의 사례에서 비취업 상태이면서 재취업의사가 없는 집단은 40대보다 30대가 더 많은 것으로 나타났다. 그 차이의 정도가 중요하다고 보기는 어렵다. 그러나 이러한 현상은 최근 세대로 올수록 취업단절을 기피하여 취업 연속성이 증대되고 있다는 전망과 다른 양상이다. 이는 노동시장을 떠나는 데

에는 구별되는 세대 효과가 없다(박수미, 2002)는 결과를 뒷받침한다고 할 수 있다. 김영옥(2002)은 표면상 나타나는 여성의 경제활동 참여 증가는 취업 연속성의 향상에 기인한 것이 아니라 취업경력이 짧은 신규 진입자의 증가에 의한 것이라고 보고하고 있다.

학력 변수 역시 여성들의 취업 단절에 큰 영향을 미친다고 보기는 어렵다. 학력이 여성의 취업 지속 여부를 결정하는 요인인가에 대해서는 선행연구 검토에서 살펴본 바와 같이 연구에 따라 매우 상이한 결과를 보여준다. 그럼에도 불구하고 학력이 여성의 (재)취업에 미치는 일관된 영향은 발견할 수 있다. 최초 취업의 경우 고학력자는 저학력자보다 상대적으로 안정적이고 전문성 있는 일을 할 수 있는 기회를 가질 가능성이 더 크다. 그러나 단순 이직이 아니라 노동시장 이탈을 겪고 난 후 재취업을 할 경우에 고학력이라는 인적 자본은 여성의 노동시장 진입에 정(+)의 효과만을 갖지 않는다. 수개월 혹은 수년간 노동시장을 떠나 있다가 재취업 하고자 하는 기혼여성에게 높은 학력은 오히려 장애요인으로 작용하기도 한다.

또한 고학력 여성은 저학력 여성에 비해 결혼이나 임신, 육아 등의 생애사건으로 인한 취업 중단(혹은 단절)을 겪을 가능성은 더 적은 것으로 보고되고 있다. 하지만 일정 기간 취업을 중단한 후 재취업 하고자 할 때는 이전에 갖던 고용지위나 근로조건을 유지하기가 매우 어려운 것으로 나타난다(최선영, 2003). 본 연구의 사례에서 결혼과 임신으로 인한 취업 중단을 겪은 후 재취업을 시도하면서 '대졸'임을 밝힐 것인가 여부로 고민했던 사례33의 경험에서 알 수 있듯이, 학력은 여성의 취업 단절 자체에 영향을 미치는 요인이기보다는 재취업시 여성의 고용지위에 더 많은 영향을 미치는 것으로 보인다.

본 절의 분석대상 사례에서 대졸 이상의 학력을 가진 여성은 4사례이며 대졸 이하의 학력을 가진 여성은 8사례이다. 대졸 이상의 학력인 여성들은 모두 육아 및 간병, 자녀교육 등 자녀와 관련한 이유로 취업의사가 없다고 하였고, 대졸 이하의 학력인 여성들의 노동시장 미복귀 이유는 육아부담, 본인 건강 악화, 자신에 대한 투자 우선, 현재 생활에 만족하기 때문 등으로 다양하게 나타났다. 그러나 이것을 학력으로 인한 차이라고 보기는 어렵다. 오히려 배우자의

고용상태를 비롯한 가구의 경제적인 상황, 취업에 대한 태도가 여성의 취업 의사 유무에 영향을 미치고 있다.

자녀양육 부담이 있더라도 배우자의 수입으로 생활이 어려울 경우 취업의사를 가질 가능성이 높다. 자녀양육이나 간병을 이유로 재취업하지 않는 사례들의 경우 배우자의 수입은 최소 월 210만 원, 최고 월 400만 원까지로 나타난다. 이것을 안정적인 경제 상황으로 볼 것인가 여부는 수입의 지속성 및 안정성, 그리고 가구의 전반적인 경제 상황과 관련하여 판단해야 할 것이다. 그러나 이 여성들 모두 대리양육자가 없다는 점을 고려할 때, 대리양육에 드는 높은 비용과 이 여성들이 재취업을 하여 얻을 수 있는 소득의 불확실성은 배우자의 현재 수입 정도를 상대적으로 안정적인 것으로 생각하게 할 수 있다. 이는 배우자의 소득이 높을수록 여성이 시장노동을 하지 않는 경향이 더 있다(김지경, 2002; 김지경·조유현, 2003; 조혜선, 2000; 한수진, 1999)는 기존 연구와 맥을 같이하는 결과이다.<sup>12)</sup>

“현재 생활에 만족”하기 때문에 재취업 의사가 없다고 밝힌 사례35는 “이웃 주부들과 차 마시며 아이들 교육에 신경 쓰며 사는 지금이 좋다”고 한다. 사례41은 자신에 대한 투자를 하고 난 후 취업을 고려하겠다고 한다. 사례41의 경우 생후 13개월 된 아이가 있는데, 양육 부담으로 인해 재취업 의사가 없는 것은 아닌 것으로 나타났다. 사례35와 사례41이 ‘현재 생활에 만족’하거나 ‘자신에 대한 투자를 먼저’ 하겠다는 생각의 배경에는 여러 이유가 있을 수 있지만, 배우자의 소득이 뒷받침되기 때문인 상황과 무관하다고 할 수는 없다. 기존 연

12) 비단 배우자의 ‘소득’만이 아니라 배우자의 계층적 지위 역시 기혼여성의 노동시장 참여 여부에 중요한 영향을 미친다. 『4차 여성의 취업실태조사(2002)』 중 생애취업사 자료를 이용하여 3,060명 사례를 분석, 한국여성의 생애취업유형 변화를 추적한 최선영(2003)은 유배우 여성의 노동시장 참여가 배우자의 교육수준 및 직종과 밀접한 관련이 있다고 보고하고 있다. 연구결과에 따르면, 초졸 이하를 제외하고는 남편의 교육수준이 높아질수록 여성의 결혼 이후 노동시장 참여 정도가 낮아졌다. 이는 계층적 지위가 높을수록 여성이 결혼 이후에도 직업을 가질 가능성은 낮아진다는 것을 의미한다. 결혼한 이후 취업률이 가장 높은 여성집단의 남편 직종은 서비스직으로 나타났는데, 이에 대해 최선영은 전통적인 서비스직 대부분이 자영업의 형태를 취하기 때문에 여성이 무급가족종사자로서 취업하기 용이하기 때문이라고 보고 있다. 남편의 직업이 노동시장의 위계에서 가장 낮은 위치에 있는 단순노무직인 경우 63.6%의 여성들이 결혼 이후 노동시장에 진입하였다. 반면 남편의 직업이 전문직인 경우는 결혼 이후 취업하는 경우가 23.1%로 가장 낮게 나타났다(최선영, 2003: 75~76).

구에서도 여성의 경제활동 여부는 경제적 형편이 허락하는 한 어느 정도 '선택'의 문제인 것으로 나타나고 있다(조혜선, 2000). 특히 두 사례 모두 최후 직장을 퇴직한 것이 결혼과 임신을 이유로 한 자진퇴사라는 점에 비추어 볼 때, 배우자의 안정적인 수입은 이들의 취업 중단 및 재취업 의사 여부에 상당한 영향을 미친다고 할 수 있다.

한편 배우자의 수입이 월 90만 원인 사례36의 경우는 본인의 건강 악화로 인해 현재 취업의사를 갖기 어려운 상태이고, 사례45는 배우자도 실직 중이라 소득이 없고 가구 경제의 전반적인 경제 상황이 매우 어렵다. 하지만 자녀가 장애진단을 받아 육아뿐 아니라 간병의 부담까지 안고 있어 "아이들 때문에 취업은 전혀 생각도 못"하고 있다. 배우자의 수입이 상대적으로 낮거나 배우자도 실직 상태라 취업이 절실하여도, 여성 자신의 건강이 매우 좋지 않거나 자녀육아와 간병을 여성이 전담해야 하는 상황은 취업의사를 유보하거나 포기하는 현실로 나타나고 있다.

사례들이 노동시장에 복귀하지 않는 양상은 크게 두 가지로 구분된다. 첫 번째는 현재와 같은 노동시장 이탈 상황을 본인이 적극적으로 유지하고 있는 경우이다. 이는 전통적인 성역할관을 수용하는 태도와 관련된다. 4사례가 이에 해당한다. 두 번째는 본인의 건강 악화, 자녀를 맡길 데가 없거나 자녀가 아파 간병을 필요로 하는 경우 등 상황에 의해 어쩔 수 없이 비취업 상태를 유지하는 경우이다. 6사례가 이에 속한다. 물론 노동시장으로 복귀하지 않는 현재의 상태를 여성 개인이 적극적으로 선택한 것인지, 아니면 상황에 의한 것인지를 사례 여성의 이야기 속에서 파악하기 어려운 경우도 있다. 여성의 취업의사 없음을 유지시키는 가장 강력한 요인이 여성의 주관인가 상황인가는 현실에서 대치되어 나타나지 않기 때문이다. 두 가지가 복합적으로 나타나거나 둘 중 어느 쪽인지를 여성 자신도 알기 어려운 경우가 많다.

예컨대 총 3차의 취업력을 가진 사례44의 경우 "돈을 벌려고" 첫 취업을 했고 6년간 한번의 이직이 있었을 뿐 쉬지 않고 직장생활을 했다. 그러다가 1993년 결혼과 동시에 2차 취업처를 그만두었다. 부모의 권유로 맞선을 본 상대와 결혼을 하게 됐는데, "결혼하면 당연히 그만둬야 하는 것으로 알고 퇴직 준비

와 결혼 준비를 동시에 했다”고 한다. 그리고 그 이듬해에 첫 자녀를, 1997년에 둘째 자녀를 출산했다. 하지만 1998년 “성취욕 때문에” 모집공고를 보고 지원하여 3차 취업을 하게 되고, 거주지 이주로 인해 일을 그만둬야 했던 1999년까지 1년 동안 학습지 교사로 일했다. 사례여성의 이야기를 통해 거주지 이주로 인해 직장을 그만두어야 했던 상황은 알 수 있지만, 이것이 단순히 직 혹은 일정기간 이탈 후 재진입으로 연결되지 않은 이유는 파악하기 어렵다.

현재 40세인 사례37의 경우도 유사하다. 총 4차의 취업력을 가지고 있는 사례37은 취업을 당위적인 것으로 생각했고, 이후 임금 등의 근로조건을 높여가면서 몇 차례 이직한 경험이 있다. 또한 개인 의상실을 갖고 싶다는 희망이 있어 1982년부터 1993년까지 같은 업종에서 일을 했다. 그러나 3차 취업처를 그만둔 이유는 ‘결혼 후 임신’이었다. “여자는 아이만 잘 키우면 된다는 생각이 컸다”고 한다. 이후 10년여의 기간 동안 노동시장을 이탈해 있다가 경제적인 필요로 인해 정수기 판매직으로 재취업을 하게 된다. 그러나 실적부진으로 1년 만에 그만두게 되었다. 성역할에 대한 그녀의 태도와 경제적 필요로 인해 10년여 만에 노동시장으로 재진입했지만 실적부진을 이유로 그만둔 점 등은 마지막 퇴사가 이직이 아닌 재이탈의 계기가 된 이유를 알기 어렵게 한다.

그럼에도 본 절에서 노동시장으로 복귀하지 않는 이유를 여성 개인의 주관과 상황에 의한 것으로 구분하여 보는 것은 여성이 현재 자신의 위치에 부여하는 의미와 이 여성을 둘러싼 객관적인 상황 모두를 고려하는 가장 적합한 방식이라고 판단하기 때문이다. 또한 이러한 구분은 노동시장으로 복귀하지 않는 현재의 이유만이 아니라 현재 상황에 영향을 미치는 과거의 사건, 즉 여성의 취업력에서 볼 수 있는 노동시장 (재)진입 및 (재)이탈의 시기와 그것에 영향을 미치는 요인이 어떤 관계에 있는지를 좀더 잘 볼 수 있게 해준다.

다음에서는 이들이 취업을 유보하거나 포기하는 혹은 비취업 상태를 선호하는 맥락을 살펴보도록 하겠다. 이들의 노동경험과 생애사건이 이 여성들로 하여금 어떤 시점에 어떤 이유로 노동시장을 이탈하게 하는지를 알아보기 위해 아래 표에 최후 직장 고용형태 및 임금, 퇴직 이유와 연도 그리고 퇴직 이후의 사건을 나타냈다.

<표 3-9> 취업의사 없는 사례의 노동시장 이탈 동기 및 이후 사건

사례 번호	현재 연령	최종 학력	최후 직장 고용형태 및 임금 (재직기간)	최후 직장 퇴직 이유 (최후 직장 퇴직 년도)	최후 직장 퇴직 이후 사건
35	43	고졸	비정규직/월 70만 (2년)	자진퇴사	결혼 및 임신 (1995) 첫 자녀 출산. 이듬해 둘째 자녀 출산
36	47	중졸	정규직/월 90만 (8년)	실직	사업장 폐업 (2005. 2) 남편 소득 감소
37	40	중졸	비정규직/월 100만 (1년)	자진퇴사	실적부진 (2004) -
38	41	고졸	임시직/월 130만 (1년)	실직	사업장 폐업 (1993) 남편 실직, 다시 사업 시작. 자녀 출산
39	42	고졸	개인사업자/월 50만 (1년)	자진퇴사	실적부진, 육아부담 (2001) -
40	35	고졸	무급가족종사자	자진퇴사	결혼 및 육아 (1994, 2004) <sup>1)</sup> 남편의 사업이 안정계도에 진입
41	34	고졸	정규직/월 120만 (3년)	자진퇴사	임신 (1997) 첫 자녀 출산(1998). 둘째 자녀 출산(2004)
42	35	고졸	비정규직/월 90만 (8년)	자진퇴사	육아 (1999) 셋째 자녀 출산(2000)
43	35	대졸	정규직/월 80만 (1년)	자진퇴사	육아, 조직부적응 (2003) 자녀 출산(2004)
44	38	대졸	개인사업자/월 100만 (1년)	자진퇴사	거주지 이주 (1999) 남편이 사업 시작. 첫 자녀 출산(1994). 둘째 자녀 출산(1997)
45	34	대졸	정규직/연봉 1500만 (5년)	자진퇴사	육아 및 간병 (2000) 남편이 실직
46	39	대학원 재	무급가족종사자 (1년 미만)	.	결혼, 출산, 양육. 본인 진학

주 : 사례 40의 경우 1994년에 결혼하면서 자진퇴사 했다. 결혼하면 당연히 그만두는 것으로 생각했다는 것이 퇴사 이유이다. 그 이후부터 2004년까지 남편이 하는 식당에서 무급가족종사자로 비정기적으로 일을 도왔다. 지금은 남편의 식당이 어느 정도 자리를 잡아 전혀 관여하지 않고 12세와 4세인 자녀양육에만 전념하고 있다.

### 1) 관습적 선택

노동시장으로 복귀하지 않는 이유를 밝힌 사례 중 관습적 선택에 의한 경우

는 총 4사례로, 사례35, 40, 41, 43이 이에 해당한다. 이들은 본인의 의지와 상반되게 노동시장으로 복귀하지 못하고 있는 것이 아니라 여성 자신이 현재의 비취업 상태를 적극적으로 유지하고 있다고 진술하고 있다. 이는 전통적 성역할관과 관련된다. 사례40과 사례43의 경우 “육아에 전념하기 위해” 노동시장으로 복귀하지 않고 있는데, 구체적인 맥락을 들여다보면 상황에 떠밀려 어쩔 수 없이 비취업 상태인 것이 아니라 본인이 현재의 상황을 매우 적극적으로 선택, 유지하고 있음을 알 수 있다. 사례41의 경우는 “자신에 대한 투자를 위해” 현재 취업할 의사가 없다고 하였지만, 직업인으로서의 능력을 키우기 위한 투자라고 보기 어렵고 향후 취업할 계획을 갖고 있지 않다.

#### (1) 현재 상태에 만족, 적극적 선택의 결과

대학진학 실패 후 오빠 소개를 통해 건설회사 경리로 취업했던 사례35는 “여자라는 이유로 상사에게 당했던 부당한 대우 때문에” 1년여 만에 직장을 그만두었다. 그리고 10년 가까이 비취업 상태로 지내다가 “다양한 사회경험을 해보고 전문성 있는 일을 찾아보려고” 직장을 구하게 되고 판매원으로 일하게 된다. 두 번의 취업시 고용형태가 모두 비정규직이었고, 첫 번째 취업은 거의 비자발적으로, 두 번째 취업은 “전문성 있는” 일을 원했던 본인의 바램과 달리 사회적 평가가 낮은 직종에서 일했던 사례35에게 취업경험은 그다지 유의미한 것으로 남아있지 않을 수 있다. 3년 정도 판매원으로 일한 후 “늦은 결혼이어서 아이를 빨리 갖고 싶어” 결혼과 동시에 직장을 그만두고 10여 년간 전업 주부로 지낸 사례여성은 “이웃 주부들과 차 마시며 아이들 교육에 신경 쓰며 사는 지금이 좋다”고 이야기한다. 기존의 성역할을 매우 적극적으로 받아들이고 있는 것으로 보이는데, 여기에는 과거의 취업경험이 부정적인 방식으로 작용했을 가능성이 높다.

현재 34세인 사례41은 7세와 생후 13개월 된 두 자녀를 두고 있지만, 어린 자녀의 존재로 인해 취업할 의사가 없는 것은 아니다. 총 2차의 취업력을 보이는 사례41에게 취업은 주체적으로 본인이 선택할 수 있는 문제였다. 1991년 본인의 용돈 마련과 결혼자금 준비 등 경제적인 이유로 취업을 하고자 했던 그

녀는 취업을 위해 6개월간 컴퓨터 학원에 다녔고, 사무기기 회사에 취직을 하여 일반 사무는 물론 컴퓨터 관련 업무를 맡게 되었다. 그러나 3년여의 기간 동안 일을 하면서 잡일이 여성에게 부과되는 등 여성에 대한 존중감이 없는 회사 분위기가 싫어 직장을 그만두게 되었다. 그리고 얼마 지나지 않아 무역회사에 취직을 하게 되고 3년여의 기간동안 급여도 2배 정도 오르는 등 직장생활이 안정적인 궤도에 진입하는 듯 했으나, 이전 유산 경험으로 인해 두 번째 임신 후에는 각별히 몸조심을 하기 위해 퇴직하게 된다. 그 후 전업주부로만 지내 왔으며, 작년에 둘째 자녀를 출산했다.

사례41은 자신에 대한 투자를 더 할 시간이 필요하다고 한다. 그러나 이러한 투자가 취업을 염두에 둔 것이라고 보기는 어렵다. 사례41이 자신에 대한 투자를 하고 난 후 취업을 고려해 보겠다고 했지만, 무엇을 위해서 어떤 내용으로 자신에 대한 투자를 할 것인지는 구체적이지 않기 때문이다. 그녀의 맥락은 오히려 자신에 대한 투자라는 막연한 계획으로 취업을 유보 혹은 고려하지 않을 수 있는 현재의 상황 그 자체에 대한 만족으로 보이기도 한다. 앞서 보았던 사례35와 마찬가지로 매우 적극적이고 자발적으로 현재의 비취업 상황을 유지하고 있는 것으로 보인다.

딸이면서 손위 형제자매와 나이 차이가 많이 나는 막내로 “강압적이고 가부장적이고 아들 위주의 사고방식을 가진” 아버지, 오빠들과 갈등을 겪으며 성장했던 사례41은 가족 내에서의 자신의 위치에 대한 고민이 많았다고 한다. “빨리 결혼하고 싶다는 생각이 강했다”는 그녀의 진술에서 그녀에게 ‘결혼’이 당시의 답답한 상황을 벗어날 수 있는 유일한 탈출구로 여겨졌음을 짐작할 수 있다. 주야간으로 교번근무를 하는 직장에 다니는 남편은 사례여성이 취미생활을 즐기거나 무언가를 배우러 다니는 등 자신에 대한 투자를 하고자 하는 것을 잘 이해하는 편은 아니라고 한다. 그렇다고 반대하는 것도 아니기에 이 문제로 사례여성과 갈등을 겪지는 않는다. 또한 배우자의 상대적 고소득은 이 여성의 재취업의사 여부에 상당한 영향을 미치는 것으로 보인다. 사례41의 배우자는 월 300만 원의 소득이 있고 고용지위가 안정적인 공기업에 다니고 있다.

임신으로 인해 최후 직장을 자진퇴사한 이후 쪽 전업주부로 지내고 두 아이

의 엄마가 된 지금, 현재의 비취업 상태를 유지하는 것은 사례여성의 적극적인 선택의 결과이다. 본인이 소득활동을 하지 않아도 되는 가계의 경제 상황, 아내의 문화생활을 이해하거나 지지하지는 않지만 “강압적이고 가부장적이고 아들 위주의 사고방식을 가진” 아버지나 오빠들과 달리 사례여성을 통제하려고 하지 않는 남편은 사례여성이 현재의 비취업 상태를 유지하는 데에 영향을 미친다.

노동시장 이탈을 경험한 기혼여성 중 육아나 간병, 노인부양 등의 가족사유가 아니라 사례35나 사례41와 같이 본인의 의사로 인해 취업의사가 없는 여성은 상대적으로 드러나지 않고 있다. 한국여성의 생애취업유형 변화를 보기 위해 출생코호트 간 비교를 시도한 최선영(2003)에 따르면, 본 연구의 사례들이 속하는 1957년~1976년 코호트는 가족형성기 탈취업 경향이 다른 코호트에 비해 더욱 강화되는 한편, 그 시점이 ‘결혼’과 ‘출산’으로 분화되는 특징을 보인다. 이 시기 여성의 탈취업 현상은 결혼 전의 취업 유지를 방해하는 방식으로 이루어진 부정적 효과로만 설명되기 어려우며, 오히려 ‘적극적’ 효과로서의 전업주부가 등장했다고 분석되고 있다. 이에 비추어 볼 때, 현재 3,40대이면서 노동시장을 이탈해 있는 기혼여성 중 본인이 적극적으로 현재의 비취업 상황을 선택하고 유지하는 경우가 매우 드물 것이라고 보기는 어렵다. 이 여성들의 주관적인 의사와 그녀를 둘러싼 외부 환경이 어떤 지점에서 현재의 상황을 적극적으로 지속하게 하는지에 대한 보다 심층적인 연구가 필요하다.

## (2) 육아에 ‘전념’하기 위해 : 어머니로서의 역할에 충실

12세와 4세인 자녀를 두고 있는 사례40과 얼마 전 돌이 지난 자녀를 두고 있는 사례43의 경우 모두 직장을 가진 배우자 외에 함께 사는 가구원이 없기 때문에 본인이 자녀양육을 전담하고 있는 경우이다. 현재 자녀양육을 전담하는 상태에 대해 특별한 문제의식을 갖거나 부담으로 느끼지 않는 이 사례들의 결혼 전 취업 경험, 취업에 대한 태도는 전혀 다르다.

결혼한 후 남편이 운영하는 식당에 “잠깐 나가서 설거지 정도 해 주”며 무급가족종사자로 일했던 사례40은 결혼 전 판매원으로 취업하여 5년 정도 직장

생활을 했었다. 하지만, 여성에게 직장은 “결혼하면 당연히 그만두는 것”이라고 생각하여 1994년 결혼과 동시에 쉽게 직장을 그만두었다고 한다. 사례40에게 결혼과 양육으로 인한 취업단절은 남성과는 다르게 어쩔 수 없이 경험하게 되는 부당한 현실이 아니라 여성의 생애에서 매우 당연한 경로로 의미화되었다고 할 수 있다.

사례43의 경우는 대학 졸업 직후인 1993년부터 2003년까지 8차에 걸친 취업력을 가졌을 만큼 거의 쉬지 않고 직장생활을 해왔다. 회사가 파산하여 이직을 해야 했거나 근무조건이 더 나은 직장, 본인이 원하는 직장을 다니게 되어 이직한 경우를 빼고는 불합리한 근무조건이나 성차별로 인한 갈등으로 인해 직장을 그만두었을 만큼 매우 적극적인 자세로 직장생활을 해왔던 사례43은 마지막 직장을 “조직에 적응하지 못”하여 그만둔 이후 현재는 아이 키우는 것에만 전념하고 있는 상황이다.

경제적인 이유는 2차의 취업력을 가진 사례40과 8차의 취업력을 가진 사례43 모두에게 취업동기였다. 그러나 취업 지속과 관련한 이들의 태도는 매우 달랐다. 사례40은 결혼과 동시에 직장을 그만두고, 결혼한 지 얼마 지나지 않아 임신을 하여 남편 식당 운영을 “많이 돕지도 못했다”고 한다. 대학을 졸업한 후 1993년 첫 취업을 했던 사례43은 1998년 결혼을 하고 2003년 8차 취업처를 그만둘 때까지 단순 이직이 몇 차례 있었을 뿐 노동시장을 이탈한 적은 한번도 없었다. 사례40에게 결혼은 더 이상 취업을 지속하지 않아도 되는 이유를 제공하는 사건이었지만, 사례43에게 결혼은 본인의 취업 지속 여부와는 아무런 관련이 없었다.

그런데 임신과 육아는 또 다른 문제이다. 결혼 이후에도 그 이전과 마찬가지로 직장생활을 해왔던 사례43은 조직 부적응을 이유로 최후 직장을 퇴직했는데, 당시 임신 초기였다는 사실도 퇴직에 영향을 미쳤던 것으로 보인다. 그리고 지금은 아이 키우는 재미에 푹 빠져있다고 한다. 결혼을 하여 누군가의 아내가 된다는 생애사건이 여성의 취업 지속 여부에 영향을 미치지 않았더라도 임신과 육아를 거치며 부여되는 ‘어머니’ 역할에서도 자유롭기는 어렵다. 남성과 여성에게 ‘일’과 ‘결혼’, ‘임신 및 육아’가 갖는 의미가 다르고, 남성보다 여

성에게 직장생활을 유지하기 어려운 요인이 더 많은 현재의 노동시장 조건이 변하지 않는 한 결혼과 임신, 육아 등으로 인한 여성의 취업 단절 양상 또한 변할 것이라 기대하기 어렵다.

## 2) 상황적 강제와 타협

노동시장으로 복귀하지 않는 사례 중 상황의 강제와 상황에 대한 타협이 작용한 경우는 총 6사례로, 사례36, 38, 39, 42, 45, 46이 이에 속한다. 본인의 건강 악화 또는 육아나 간병을 전담해야 해서 취업을 하지 못하고 있는 경우로 구분된다.

### (1) 본인의 건강 악화로 인한 취업 단절

현재 47세인 사례36은 총 4차의 취업력을 보이는데, 이전 직장을 그만두고 다른 곳에 취업할 때까지 최소 5년에서 최대 7년 정도의 기간동안 노동시장 이탈이 지속된다. 1차에서 3차 취업까지 각각의 지속기간은 2년을 넘지 않는다.

사례36이 노동시장에 진입해 있는 기간은 짧고 노동시장을 이탈해 있는 기간이 긴 것은 그녀의 취업 동기와 관련된다. 1975년 임시직으로 봉제업에 취직한 것은 어려운 가계 형편과 관련되어 있다. “경제적 책임을 다 하려고” 취업했지만 결국 일이 힘들어서 2년 정도 일하고 그만두었다. 그리고 1982년 재취업을 하기까지 5년이라는 기간동안 결혼을 하고 첫 자녀, 둘째 자녀를 2년 터울로 출산하게 된다. 자녀들이 4살, 2살이던 해에 이웃의 소개로 환경미화원으로 취직한다. 주거상태를 월세에서 전세로 바꾸고자 하는 동기에 의해서이다. 당시 맞벌이를 하면서 자녀를 돌보는 것에는 소홀해졌지만, 살림에는 여유가 생겼다고 한다. 취업 목표를 이룬 것이다. 이후 7년 정도 노동시장을 이탈해 있다가 “전세에서 내 집을 장만하려고” 3차 취업을 한다. 그리고 그 목표를 이루고 5년 정도 다시 비취업 상태로 돌아간다. 표면적인 퇴직 사유는 동료들과의 의견 충돌이었는데, 가계의 경제 상황이 안정되면서 퇴직을 결심하기가 용

이해된 것으로 보인다. 마지막 4차 취업은 1997년 자녀의 대학등록금을 마련하기 위해 시도되었고, 올해 2월 사업장 폐업으로 실직한 상태이다. 계약직으로 일하는 배우자의 월소득 90만 원이 가계수입의 전부지만, 본인은 “현재 몸이 아파 병원에 다니고 있어 취업을 할 수 있는 상황이 아니”라고 한다.

이 여성의 경우 적극적으로 취업할 의사를 갖지 않았다기보다는 본인의 건강이 좋지 않은 현재 상황을 받아들이고 취업을 보류한 것으로 보인다. 혹은 “어렵게 내 집을 마련했기 때문에”, 자녀가 27세, 25세여서 더 이상 대학 등록금을 마련하지 않아도 되거나 자녀가 알아서 해결할 수 있는 나이이기 때문에 본인의 건강 악화를 무릅쓰고 당장 일을 해야 할 만큼 경제적인 필요가 절박하지 않기 때문일 수도 있다. 경제적인 필요가 노동시장 (재)진입과 (재)이탈을 가능하게 했던 이 여성에게 ‘본인 건강 악화’라는 이유로 노동시장에 복귀하지 않는 것은 자가(自家) 마련과 성인이 된 자녀 등 가구(원)의 상황과도 연관이 있는 것으로 보인다.

## (2) 육아, 자녀간병을 ‘전담’해야 하기 때문에

### ① 자녀양육 대리자가 없어서

사례46은 현재 대학원에 다니고 있는데, 이것 때문에 취업의사가 없는 것은 아니다. “학교에 다니는 이유도 관련 전공으로 취업하고 싶어서라기보다는 아이들 영어를 가르쳐야 하기 때문”이라고 한다. 또 현재 자신의 전공이 “취업을 할 수 있을 만큼 그렇게 쓸모 있는 전공은 아니”라고 이야기한다. 가정에서의 자신을 “올라운드 플레이어”라고 말하는 사례46에게 자녀를 키운다는 것은 고학력이면서 전업주부인 여성들이 특히 적극적으로 수용하는 과학적 모성의 실천을 떠올리게 한다. 사례46은 아이들이 많이 자라면 취업을 생각해 볼 수도 있을 것이라고 하지만 취업의사가 생길 것이라고 본인 스스로 확신하지 못한다. 아이들이 학년이 올라갈수록 더 “손이 많이 갈 것”이라고 생각하고 있다.

이런 생각의 배경에는 경제적으로 어려움을 겪고 있는 언니가 “마음놓고 일할 수 있”도록 언니의 자녀들까지 돌보고 가르치는 상황도 있다. 사교육비를

많이 들이지 않고 직접 가르치며 가사를 돌보는 것이 남편의 직업생활뿐 아니라 언니의 직업생활까지도 지원한다는 의미가 있다. 배우자의 수입도 안정적이고 생활하기에 어려운 형편도 아니며, 본인과 언니의 자녀까지 4명을 돌보고 가르치는 여러 조건들이 사례46으로 하여금 아예 취업 의사를 갖지 않도록 하는 것으로 해석된다.

사례46은 결혼 전부터 취업에 매우 소극적이었다. 현재 39세인 그녀는 대학을 졸업하던 1989년 무렵 몇 개월 동안 어머니가 운영하던 대리점에서 일한 것이 유일한 취업경험이다. 대리점을 그만둔 시기가 대리점 폐업과 동시에 일어난 일인지 그보다 먼저인지는 기억이 나지 않는다고 한다. “나는 원래 취업에는 뜻이 없었다”라고 말하는 사례46은 대리점을 그만둔 이후 “그냥 집에서 놀았다”. 그러다가 1992년 결혼을 하고 1993년에 첫 자녀를, 1995년에 둘째 자녀를 출산했다. 이후 쪽 가사와 육아, 자녀교육을 전담해왔다. 취업에 대한 소극적 태도와 취업 의사를 가질 계기를 주기보다는 집에서 가사와 자녀를 돌보는 것을 전담하도록 하는 결혼 후 환경이 사례46의 취업의사 없음을 유지시키는 것으로 보인다.

현재 41세인 사례38은 총 3차의 취업력을 보이고 있고, 2차와 3차 취업 사이에 1년 정도를 비취업 상태로 보낸 적이 있다. 결혼을 하면서 2차 취업처를 그만두었던 사례38의 3차 취업처는 남편의 회사다. 남편이 회사 운영에 어려움이 있다며 경리 및 식사 준비 등 전반적인 살림을 하는 역할을 해줄 것을 요청했다고 한다. 상시 고용으로 월 130만 원의 급여를 받았기 때문에 무급가족종사의 경험으로 분류되지는 않는다. 결국 남편의 사업이 실패하면서 본인도 일자리를 잃게 되는데, 이것이 벌써 12년 전의 일이다. 이후 전업주부로 지냈다. 실직하고 1년 후 출산을 했고, 당시 사업에 실패했던 남편도 그 사이 직장을 다니다가 다시 사업을 시작하여 지금은 월 210만 원의 소득이 있다. 사례38은 남편과 자녀, 그리고 시어머니와 함께 살고 있는데 “집에 혼자 있는 아이 때문에 취업할 생각은 없다”고 한다. 칠순이 가까워 오는 시어머니가 지금 일을 하시는지 여부는 조사되지 않았지만, 11세인 아이가 방과 후 혼자 있게 되는 상황을 염려하는 것을 보면 시어머니가 손녀를 돌보아주지는 않는 것으로 보인다.

사례42의 경우 노동시장으로 복귀하지 않는 이유를 분명하게 밝히지는 않았다. 하지만, 취업단절 이유가 육아문제였고 현재 자녀가 3명이라는 점, 자녀양육 대리자가 없고 배우자의 수입이 월 400만 원인 점에 비추어 볼 때, 가구원 및 가구의 경제 상황에 이 여성으로 하여금 취업의사 없음을 유지하도록 하는 것으로 보인다. 사례43과 마찬가지로, 결혼이라는 사건이 취업 지속 여부에 영향을 미치지 않았던 사례42도 아이의 잦은 병치레와 셋째 자녀 출산, 그리고 세 아이를 돌봐야 하는 환경으로 인해 취업의사를 갖기 어려운 것으로 보인다. 남성의 노동경험이 연속적인 것에 비해 여성의 노동경험이 단절적이고 간헐적인 데에는 생애사건이 큰 효과를 미친다는 기존 연구(조혜선, 2000)는 사례여성들의 경험을 설명해준다.

## ② 장애를 가진 자녀를 돌보고 있어 취업은 생각도 못함

사례45는 현재 6세인 쌍둥이 자녀에 대한 육아뿐 아니라 간병을 이유로 하여 직장을 그만두게 된 특수한 경우이다. 대학 전공인 특수교육 분야에 취업하여 직장생활을 했던 사례여성은 출산한 자녀가 장애진단을 받아 본인이 원하는 일이었고 안정성도 보장된 직장을 그만두어야 했다. 자녀의 장애로 인한 지출이 커져 저축을 하지도 못할뿐더러 현재 남편도 실직 상태라 가계 경제가 매우 어려운 상태이지만, “아이들 때문에 취업은 전혀 생각도 못”한다. 현재 시누이가 생활비를 조금 보태주는 것 이외에는 소득이 전혀 없는 상태이다.

사례45의 이야기는 비단 육아만이 아니라 집안에 간병을 필요로 하는 가구원이 생길 경우 직장을 그만두게 되는 사람이 여성임을 보여준다. 당시 배우자가 공무원이라 안정적인 직장에 다니고 있었다는 것도 남편이 아닌 아내가 직장을 그만둔 이유일 수 있겠지만, 사례45도 사립특수학교 교사로 매우 안정적인 직장에 다니고 있었고 자신의 일에 대한 애착이 컸으며 남편보다 수입이 더 많기까지 했었다. 그럼에도 직장을 그만두고 육아와 간병의 책임을 떠안은 것은 여성이었다. 물론 사례45가 장애아를 보살피고 교육하는 일을 했었기 때문에 장애진단을 받은 자녀를 돌보는 일을 남편에 비해 훨씬 더 잘 할 수 있기에 직장을 그만둔 측면도 있을 것이다. 그러나 가정과 직장은 성별화된 영역

이라는 통념이 강한 우리 사회에서 사례45가 특수학교 교사가 아니었더라도, 수입과 안정성 면에서 남편보다 훨씬 더 나은 조건의 직장에 다니고 있었다라도 자녀간병을 이유로 직장을 그만두는 사람이 아버지가 아니라 어머니일 것이라는 점을 짐작하는 것은 어렵지 않다.

### ③ 자녀의 잦은 병치레 등

현재 42세인 사례39는 1981년 어려운 가정형편을 고려하여 대학 진학을 포기하고 경리로 취업하게 된다. 12년이라는 기간동안 같은 직장에 다니며, 입사 시 월 15만 원이던 임금이 1993년에는 월 130만 원이 된다. 그러나 “집안의 가장 노릇을 하기 위해 직장생활 한 것이 지겨워서” 도피하고 싶은 마음으로 결혼을 하고 동시에 퇴사한다. 결혼하고 얼마 지나지 않아 임신을 하고 첫 아이를 출산하게 되고 3년 후 둘째 자녀를 출산하며 가사를 돌보는 일에 전념한다. 그러다가 남편의 사업이 어려워지면서 살림에 보탬이 되고자 1998년 다시 경리로 취업을 한다. 하지만 아이가 자주 아파 병원에 다녀야 하는 일이 많아 취업을 지속하기가 어려워 이듬해 퇴사한다. 그리고 그 다음해인 2000년 보험설계사 일을 소개받고 3차 취업을 하지만, 수입이 월 50만 원에 그칠 정도로 보험판매 실적이 좋지 않았고 육아 문제가 여전히 해결되지 않아 1년 정도 후 다시 퇴사한다. 이후 취업을 시도하지 않았다.

대학 진학을 포기하고 취업을 하여 동생들의 학비를 보태야 했던 사례39에게 취업은 본인 의사에 따라 선택할 수 있는 문제가 아니었다. 남편 사업의 부진으로 가계 경제에 조력하고자 시도했던 2차 취업 역시 마찬가지이다. 자녀육아 부담뿐 아니라 실적이 좋지 않아 그만두게 된 3차 취업도 여건이 허락된다면 되돌아가고 싶은 노동경험이라고 하기 어렵다. 그녀에게 취업은 상황에 의해 시도하거나 상황에 의해 포기하게 되었던 일련의 과정이다. 배우자가 현재 자영업을 하며 월 250만 원 정도의 소득이 있다는 사실 또한 그녀가 취업 의사를 갖지 않아도 되는 환경을 제공하고, 취업 의사가 없는 이유를 굳이 설명할 필요가 없는 것으로 생각하게 하는 것으로 보인다.

사례39의 경험은 본인의 의사에 의해 적극적으로 선택한 취업이 아니고, 노

동시장 이탈 후 재진입 시에도 가구(원)의 상황에 의해 취업을 시도할 경우 그것이 지속되기 어렵다는 것을 보여준다. 취업을 할 수밖에 없었던 가구(원)의 특정 문제가 해결되면 언제든지 비취업 상태로 되돌아갈 수 있기 때문이다. 이는 과거 노동경험과도 연관된다. 동생 학비를 마련하기 위해, 남편 사업을 돕기 위해 경리로 취업을 했던 사례39에게 노동시장으로의 재진입은 불안정한 지위의 반복을 의미하는 것일 수 있다.

### 제9절 취업경력유형별 분류

이상의 분석을 통해서 기혼여성의 취업력을 몇 가지 유형으로 분류할 수 있다. 본 연구에서는 분석대상사례들의 취업경력유형을 크게 5가지로 범주화하였다.<sup>13)</sup>

우선 현재 취업 중인가의 여부에 따라 현재 취업중인 사례와 취업중이지 않은 사례로 분류하였다. 그리고 현재 취업 중인 사례의 경우 취업력에서 이탈과 복귀 없이 첫 취업에서부터 지금까지 취업을 지속하고 있는 경우를 “지속형”으로 묶었다. 그리고 이탈과 복귀의 경험이 있는 사례의 경우 “변동형”으로 범주화하였다.

현재 취업 중이지 않은 사례의 경우 구직의사가 있는가의 여부에 따라 또 다시 구분이 가능하였다. 현재는 취업 중이지 않으나 구직의사가 있는 경우는 “중단형”으로, 그리고 현재 취업 중이지 않으며 구직의사도 가지고 있지 않은

13) 은기수·박수미(2002)는 한국여성개발원에서 조사한 “2002년 여성취업력 조사” 자료 대상 가운데 학생을 제외한 15세 이상 64세 미만 4,136명의 여성을 대상으로 여성 취업이행 경로의 생애과정 씨퀀스를 분석한 연구에서 여성의 취업경력유형을 4가지로 구분하고 있다. 첫 번째 범주인 “연속취업형”은 학교 졸업 후 조사완료시점까지 한번도 경력단절을 경험하지 않은 여성들로서 32.2%인 1,332명이 해당한다. 두 번째 범주는 졸업 후 취업, 실업, 전업주부, 재취업 등의 과정을 반복적으로 경험한 “불연속 취업형”으로 16.3%인 673명이 이에 해당한다. “비경제활동형”은 졸업 후 조사완료시점까지 한번도 취업한 적이 없는 여성들로 16.9%인 700명이 이에 해당한다. 마지막으로 “결혼 후 퇴장형”은 한번 이상의 취업을 경험하고 결혼하면서 노동시장을 퇴장한 여성들이다. 이 유형이 34.6%, 1,431명으로 가장 비중이 크다 (은기수·박수미, 2002: 114~117).

사례들은 “단절형”으로 묶었다.

마지막으로 “생애비취업형”이라는 범주를 두는 것이 가능하다. 이 유형은 현재까지 한 번도 취업해 본 경험이 없는 경우를 말한다.

첫 번째 범주인 “지속형”은 결혼 전·후와 관계없이 첫 번째 취업 이후 경력단절의 경험 없이 현재까지도 지속적으로 취업하고 있는 경우이다. 첫 번째 직장에서 현재까지 계속 일을 하고 있다는 의미는 아니며, 이직의 경험을 여러 번 가지고 있으나 노동시장을 장기간 이탈하지 않고, 경제활동을 꾸준히 해 온 사례들의 범주이다. 조사 대상 중에서는 총 7사례가 이 유형에 해당한다.

두 번째 범주인 “변동형”은 현재 취업 중이지만, 지속형과는 다르게 노동시장을 이탈했던 경험을 가지고 있는 사례들이다. 즉 취업과 비취업을 넘나들면서 지금까지 일을 해 오고 있는 사례들이다. 총 17사례가 이 유형에 해당하여 가장 비중이 큰 유형이다.

세 번째 범주인 “중단형”은 현재 취업 중인 것은 아니지만 취업의사를 가지고 있는 사례들이다. 중단형에는 노동시장 이탈의 경험을 가지고 있는 사례와 그렇지 않은 사례가 섞여 있다. 총 11사례가 이 유형에 해당한다.

네 번째 범주인 “단절형”은 현재 취업 중이지 않고 취업의사 또한 없는 사례들이다. 단절형에도 마찬가지로 노동시장 이탈 경험을 가지고 있는 사례와 그렇지 않은 사례가 섞여 있다. 총 12사례가 이 유형에 해당한다.

마지막 범주로 “생애비취업형”이 있다. 이 유형은 결혼 전부터 현재까지 취업경험이 없는 유형이다. 그러나 본 연구에서 조사된 사례 중에는 이 유형에 해당하는 사례가 없다. 조사 과정에서 생애비취업형의 여성들을 만나기란 쉬운 일이 아니었다. 간혹 취업 경험이 전혀 없다는 여성들을 만나보면 실제로는 결혼 이전에 노동시장에서 잠깐이라도 일을 해 본 경험을 가지고 있었다. 조사 과정에서 만난 많은 여성들이 “결혼 전부터 지금까지 한 번도 일을 해 보지 않은 사람이 어디 있겠느냐”고 반문하곤 하였다.

본 연구의 연구대상자들을 취업경력유형별로 구분하여 정리하면 다음과 같다.

<표 3-10> 취업경력유형별 연구대상자의 일반적 특성

유형	사례 번호	나이	학력	자녀수	배우자 취업상황	취업상황
지 속 형	1	46	고졸	1	비정기적 (월 100만 이하)	계약직
	2	38	고졸	2	정규직 (월 200만 이상)	아르바이트
	3	32	대학원졸	1	정규직 (연 4000만)	정규직
	4	35	고졸	2	비취업	계약직
	5	35	고졸	1	계약직 (월 120만)	계약직
	6	37	대졸	1	정규직 (월 110만)	비정규직
	7	44	대졸	2	비취업	정규직
단 면 형	8	42	고졸	2	정규직 (잘 모름)	자영업
	9	49	고졸	3	비취업	일용직
	10	40	고졸	2	정규직 (월 350~400만)	자영업
	11	41	고졸	3	정규직 (연 6500만)	자영업
	12	42	대졸	2	정규직 (연 2000~2500만)	자영업
	13	42	대졸	3	자영업 (월 100~200만)	계약직
	14	40	대학원졸	2	정규직 (밝히지 않음)	정규직
	15	42	대학원졸	3	자영업 (월 300만)	정규직
	16	37	고졸	2	정규직 (월 250만)	계약직
	17	33	고졸	2	정규직 (월 160만)	일용직
	18	37	대재	2	정규직 (월 180만)	정규직
	19	39	대졸	1	정규직 (월 267만)	정규직
	20	39	대졸	2	비취업	계약직
	21	36	대졸	2	자영업 (연 2500만)	비정규직
	22	36	대학원졸	2	자영업 (월 500만)	자영업
	23	45	대졸	3	정규직 (연 3500만)	자영업
	24	39	고졸	2	자영업 (월 150만)	자영업

유형	사례 번호	나이	학력	자녀수	배우자 취업상황	취업상황
중 단 예	25	45	중졸	2	비정규직 (월 200만)	비취업 (취업의사 있음)
	26	49	고졸	2	영업직 (일정치 없음)	
	27	44	고졸	2	자영업 (밝히지 않음)	
	28	42	대학원졸	1	정규직 (연 3500만)	
	29	34	고중퇴	1	비취업	
	30	32	고졸	2	자영업 (거의 없음)	
	31	39	대졸	1	전문직 (거의 없음)	
	32	41	대졸	2	정규직 (월 300만)	
	33	42	대졸	2	군인 (연봉 6000만)	
	34	41	고졸	2	자영업 (월 250만)	
	47	32	대졸	1	정규직 (월 350~400만)	
단 절 예	35	43	고졸	2	정규직 (월 250만)	비취업 (취업의사 없음)
	36	47	중졸	2	계약직 (월 90만)	
	37	40	중졸	2	정규직 (월 140만)	
	38	41	고졸	1	자영업 (월 210만)	
	39	42	고졸	2	자영업 (월 250만)	
	40	35	고졸	2	자영업 (월 300만)	
	41	34	고졸	2	정규직 (월 300만)	
	42	35	고졸	3	자영업 (월 400만)	
	43	35	대졸	1	정규직 (연 4400만)	
	44	38	대졸	2	자영업 (일정치 없음)	
	45	34	대졸	2	비취업	
46	39	대학원재	2	정규직 (월 250~300만)		
생애 비취 업형	-	-	-	-	-	-

각 유형별로 연령별 분포와 학력별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 지속형의 경우 고졸 이하의 학력이 4사례, 대졸 이상의 학력이 3사례이고 연령별로는 30대가 5사례, 40대가 2사례로 학력분포에서는 별 차이가 없지만 상대적으로 젊은 연령대가 많이 분포되어 있는 것으로 나타난다.

변동형의 경우 고졸 이하의 학력이 8사례, 대졸 이상의 학력이 9사례이고 30대의 연령이 8사례, 40대의 연령이 9사례로 나타나 학력과 연령에서 모두 비슷한 분포를 보이고 있다.

중단형의 경우 고졸 이하의 학력이 6사례, 대졸 이상의 학력도 6사례이고 연령별로는 30대가 4사례, 40대가 7사례로 나타났다. 학력별로는 동일한 분포를 보이지만, 연령에 있어서는 40대가 상대적으로 많다.

단절형의 경우 고졸 이하의 학력이 8사례, 대졸 이상의 학력이 4사례이고 30대가 7사례, 40대가 5사례로 나타났다. 학력별 분포에서 고졸 이하의 학력이 상대적으로 많음을 알 수 있다.

연령별·학력별 분포에서 눈에 띄는 차이는 지속형의 경우 상대적으로 최근 세대가 많다는 점, 그리고 단절형의 경우 학력이 낮은 사례가 많다는 점이다. 그러나 지속형에서 젊은 세대를 많이 볼 수 있다는 것이 곧 최근 세대로 올수록 노동지향적임을 나타내는 것은 아니다. 단절형의 경우에도 40대보다 30대가 더 많기 때문이다. 또한 단절형의 경우 학력에 따른 차이가 있다고 보기 어려운 것은 앞서 제8절에서 논의한 바와 같다.

본 조사에서 가장 많이 발견되는 유형은 두 번째 범주인 “변동형”으로 모두 17사례가 해당한다. 그 다음으로 많은 범주는 “단절형”과 “중단형”의 순이다. 이는 기혼 여성들의 경우 첫 취업 이후 노동시장을 이탈하지 않고 취업을 유지하고 있는 경우나 한번도 노동시장에 들어가지 않은 경우보다는 이탈과 복귀를 반복하는 사례들이 많다는 것을 보여준다. 관련하여 모옌은 여성의 노동경력이 남성과 양적으로 뿐 아니라 질적으로도 매우 다르고, 여성들은 생애과정 단계에 따라 노동시장과 복잡한 상호작용을 하여 취업력 또한 매우 다양하다고 지적하며, 종단적 자료를 통해 여성 취업의 특성을 설명했다. 그의 연구

결과에 따르면, 여성의 노동시장 참여는 남성과 달라서 전일제 고용, 시간제 고용, 실업, 비경제활동 상태의 여러 영역 간에, 생애과정, 가족의 경제적 배경, 여성 개인의 특성에 따라서 매우 다양한 이행 경로를 보인다(Moen, 1985; 박수미, 2002: 35에서 재인용).

생애비취업형을 발견할 수 없었다는 점은 현재 30~40대 연령층에 속하는 여성들 중 대다수가 경제활동 경험이 있다는 것을 의미한다.<sup>14)</sup> 또한 지속형이 드물다는 점은 여성들이 취업을 유지하는 데 어려움을 겪고 있다는 것을 보이는 것이다. 다시 말해서 노동시장에 진입하는 여성들은 많지만, 그만큼 고용이 불안정하며, 이탈하는 여성들 또한 많다는 것이다. 지속형의 사례들 역시 지금은 경제적인 이유로 인해 취업상태를 유지하고 있지만, 계약직인 사례가 대부분으로 고용이 불안정한 상황이어서 이후 노동시장에서 이탈할 가능성을 가지고 있다.<sup>15)</sup> 또한 경제적인 필요에 의해서 취업을 지속하고 있는 경우 이후 경제적 어려움이 해소되면 이탈할 수 있다.

따라서 문제는 취업연속성이다. 관련하여 김영옥(2002)은 여성의 경제활동참여 증가가 취업연속성의 향상에 기인한 것이 아니라 취업경력이 짧은 신규 진입자의 증가에 의한 것이라고 논의하고 있다. 여성 경제활동참여율이 조금씩 높아진 것은 노동시장 최초 진입에서의 장벽이 여러 노력으로 인해 사라져 왔기 때문이다. 그러나 노동시장에 일단 진입한 여성들이 경제활동을 유지할 수 있도록 하기 위한 노력이 개입되지 않으면 여성경제활동참가율의 증가는 한계가 있을 것이다.

한편 기혼여성들의 노동시장 진입을 위한 노력도 여전히 중요하다. 본 조사에서 중단형은 현재 구직의사를 가지고 있고 그 중 몇몇 사례들은 현재 매우

14) 은기수·박수미(2002)의 연구에서 본 연구의 “생애비취업형”에 해당하는 “비경제활동형”에 16.9%인 700명이라는 많은 수가 포함될 수 있었던 것은 전체 조사 대상 여성의 연령이 15세 이상~64세 미만으로 10대에서 60대까지 포괄하고 있었기 때문인 것으로 보인다.

15) 지속형인 7사례 중에서 현직장 취업동기가 경제적 이유인 경우는 4사례이다. 사례1은 자녀 교육비가 많이 들고 빚도 있어서 일자리가 매우 필요했다고 한다. 사례3은 자신의 학력이 아깝기도 하지만 경제적 필요도 있어 취업하였다고 한다. 빚만 남기고 실직한 남편 때문에 월세집을 비워줘야 해서 무료임대주택인 시가로 이사한 사례4 역시 경제적 필요가 절실한 경우이다. 사례6도 취업동기로 경제적 필요를 들고 있다. 이들 중 사례3을 제외한 나머지는 모두 현재 비정규직으로 일하고 있다.

적극적으로 구직활동을 하고 있다. 이 사례들이 취업에 성공하면 변동형이 되지만, 취업하지 못할 경우 구직을 포기하고 비경제활동인구로 남을 수 있다. 따라서 진입장벽을 제거하기 위한 정책들도 계속되어야 할 것이다.

단절형의 경우 재취업하지 않는 것이 여성 자신의 선택에 의한 경우도 있지만, 육아나 자녀간병 등 양육과 보살핌의 책임이 일차적으로 주어져 있는 점, 노동시장으로의 재진입이 불안정한 지위의 반복을 의미한다는 점에서 상황적 제약 또한 있음을 확인하였다. 가족상황이나 노동시장의 구조가 기혼 여성들에게 취업장벽으로 남지 않기 위한 노력이 필요함을 보여주는 부분이라 하겠다.

## 제4장 연구 결과의 정책적 함의

### 제1절 연구 결과의 시사점

이번 조사에서 대부분의 여성들이 생애 과정 동안 직업을 가진 경험을 하는 것으로 나타났다. 특히 첫 취업이 대부분 결혼 전에 이루어지는 것으로 나타났다. 여성들의 취업 의식을 볼 때 취업 동기가 불분명한 경우도 많지만, 당연히 경제적인 벌이를 하여야 한다거나 직업을 갖는 것이 당연하다고 보는 여성들이 많았다. 특히 결혼 전에 첫 취업을 한 여성들은 직업을 갖는 것을 모두 당연한 것으로 생각하였다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 여성들의 노동시장에 최초 진입시에 시장 진입 그 자체에 대해서는 장애가 작용하는 것으로 보이지 않는다. 여성들이 적극적인 직업 의식을 가지고 있는 방향으로, 사회 환경도 여성의 취업을 받아들이는 방향으로 변화해 왔기 때문일 것이다.

본 조사에서 나타난 바로는 총 47명의 조사대상 여성 중 현재 자격증을 소유하고 있는 사례는 36사례이고 어떤 자격증도 가지고 있지 않은 사례는 11사례이다. 가장 많이 소유하고 있는 자격증은 운전면허증으로 총 29사례가 소지하고 있었다. 그 다음으로는 보험관련 여러 자격증(4사례), 주산·부기 자격증(4사례), 교사자격증(4사례), 보육교사 2급 자격증(4사례), 사회복지사 자격증(3사례)이었다. 몇몇 사례들의 경우 4~5개 정도의 자격증을 보유하고 있기도 했다. 그런 경우는 대체적으로 그 자격증이 자신이 현재 하고 있는 일과 밀접한 연관이 있는 경우였다. 예를 들어 현재 보험설계사로 일하고 있는 사례의 경우 보험모집인 자격증과 변액보험판매관리사 자격증 등 자신의 업무를 하기 위해 반드시 필요한 자격증을 갖추고 있었다.

또한 여성단체나 여성직업훈련기관 등에서 일하고 있는 사례들의 경우 성폭력상담원 자격증이나 심리상담사 자격증, 자원봉사 관리자 자격증, 노인지도사 자격증 등 자신이 하고 있는 업무와 밀접한 연관이 있는 자격증을 가지고 있었다. 그 외에 일반적으로 여성들에게 적합한 것으로 여겨지는 분야의 자격증

들도 있었다. 예를 들어, 미용사 자격증, 한식조리사 자격증, 레크레이션과 제과, 종이공예 관련 자격증, 한복기능사 자격증, 방과후 지도사 자격증 등의 그것이다. 이러한 자격증을 가지고 있는 여성들의 경우 실제로 본인들이 과거에 했거나 현재 하고 있는 일과 대부분 관련이 없었다.

취업교육을 받은 경력에 대해서도 조사하였다. 총 18사례가 취업교육을 받은 적이 있다고 응답했다. 가장 많이 받은 취업교육은 간병인·산후조리 교육으로 총 6사례가 수료했다. 그 다음으로 많이 받은 교육은 컴퓨터 관련 교육으로 총 4사례가 이에 해당하며, 조리사 교육 또한 3사례가 받았다고 응답했다. 간병인·산후조리 교육 수강생의 경우, 교육 이수 후 교육기관에서 직업을 알선해 주기 때문에, 교육을 받은 사례들에서 관련 직업을 가진 경력이 있는 것으로 나타났다. 다른 직업 교육은 여성의 실제 직업과 별 관련이 없었다.

여성 취업과 관련된 문제는 입직보다는 직장 생활을 유지하는 것이 과제로 보인다. 전체 47사례에서 비교적 경력 단절을 경험하지 않고 노동 시장에 지속적으로 남아 있는 사례는 단 7사례에 불과하였다. 대부분의 여성들이 노동시장의 진입과 퇴출을 반복하였고, 조사 시점에는 아예 노동 시장으로부터 퇴출되어 노동 시장과 단절되어 있는 경우도 발견되었다. 이 여성들 역시 시간과 환경의 변화에 따라 다시 노동시장 재진입을 시도할 가능성은 언제나 존재하지만, 현재 조건에서는 직업 생활이 불필요하다고 느끼거나 직업 생활을 꿈도 꿀 수 없는 형편이어서 아예 생각지 않는 경우들이다.

노동 시장 진입과 퇴출을 반복하는 일반적인 경우에 여성들의 고용상의 지위는 불안정한 것으로 나타났다. 비정규직화, 임금의 하락이 발견되었다. 하지만 차이는 미미하였는데, 이것은 노동시장 불안정 또는 변동이 여성의 노동자로서의 지위를 낮추는 데에서 미미한 효과를 보일 뿐이라고 단정할 수 없다. 본 조사의 사례들에서는 노동시장 초기 진입시부터 대부분의 여성들이 하위직에 종사하게 되어 시장 입출의 변동을 겪더라도 직위상의 차이가 크게 나타나지 않는 것으로 보인다. 시장 입출 변동이 여성노동자의 지위 변화에 미치는 영향에 대해서는 고임, 고학력 여성을 대상으로 하는 연구에서 심도 있게 다루어져야 할 것이다.

여성이 취업을 지속한 경우에도 이종 직종으로의 이직이 많고 입직시 노동 시장에서의 지위가 낮고, 학력이 낮은 경우 등이 많아 취업 지속 사례에서도 시장 지위 상승이나 임금 상승 등을 발견할 수 없었다. 이 점은 여성들의 노동 시장 지위 개선과 취업 안정화를 위해서는 단지 취업 지속만이 아니라 지속적인 경력 관리가 필요하다는 것을 일깨워준다.

여성의 직업 지위 개선은 단지 취업 상태를 의미하는 것이 아니라 정규직인가 비정규직인가의 여부, 안정성, 임금 수준 등에 관하여 이전보다 나아진 상태를 의미한다. 여성 취업 지원 정책은 단지 경제활동참가율이나 취업률을 높이는 것에 한정되는 양적인 접근에 그칠 것이 아니라, 취업의 보다 질적인 차원에도 관심을 기울여야 한다. 이번 조사 결과를 통해 볼 때, 여성 취업 지원은 여성의 노동시장 진입시의 개입만이 아니라 취업을 지속할 수 있도록 하는 환경을 만드는 것이 점점 더 중요해지고 있음을 알 수 있다.

여성의 노동자로서의 지위 개선을 위해서는 차별 금지, 모성 보호 등 노동관련 정책 및 제도의 개선이나 시장 개입 등을 통한 방법이 주로 모색되어 왔다. 본 연구가 시사하는 바는 여성의 노동자로서의 지위 상승을 위해서는 노동시장과 관련 제도에 존재하는 성차별적 요인들을 제거하는 것이 여전히 중요하지만, 가족 질서를 성평등한 방향으로 개편하는 것 또한 절대적으로 중요하다는 사실이다. 대부분의 여성들이 생애 과정에서 취업 경험을 하므로, 여성 노동 정책은 노동시장 진입에만 관심을 둘 것이 아니라 취업 유지에도 관심을 두어야 하기 때문이다.

여성들의 취업 유지를 위해서는 여성들이 가지고 있는 성역할 분업에 기초한 전통적 가족관, 결혼관, 모성관도 변화되어야 한다. 관습에 따른 것이든 상황과의 타협이든 여성들은 가족 안에서의 어머니로서의 위치, 아내로서의 역할, 주생계별이자가 아니어도 된다는 생각으로 직업생활에 대해서는 이차적인 중요성을 부여하는 경우가 많았다. 남성의 생계별이자로서의 역할이 불안정해지고 있는 상황에서 여성들의 이러한 전통적 사고는 가족의 생계를 위협하는 잠재적인 요인이 될 수 있다. 경제적 빈곤 상황에서 다시 취업하고자 하여도 노동시장에서 더욱 주변적인 위치에서 시작해야 할 뿐 아니라, 그 또한 잠정적

인 것으로 가정하고 있어서 성역할 분업은 재생산되고, 가족의 빈곤에 대한 근본적인 대책이 준비되기 어렵다.

그 동안 한국의 여성노동정책은 주로 노동 시장에만 초점을 맞추으로써 성평등한 가족 질서로의 개편을 위한 노력은 노동정책과는 별개의 문제로 보았던 경향이 없지 않다. 여성노동정책과 성평등한 가족정책이, 성별분업을 해체함으로써 성평등을 지향하는 여성정책으로 통합되어야 한다.

## 제2절 취업 지원 정책의 현황

본 절에서는 여성의 경제활동 참여를 제고하기 위한 지원정책을 펴고 있는 여성부와 노동부, 그리고 인천광역시의 정책을 살펴보고자 한다. 사례여성들의 경험에서 보았듯이 기혼여성의 취업상태는 매우 불안정하다. 이탈과 복귀를 반복하며 업종, 임금, 고용형태 등 고용지위의 하락을 경험하기도 하고, 이전 고용지위가 워낙 사회적으로 낮았기 때문에 이탈 후 복귀시에도 여전히 주변적인 일에 종사하는 양상도 나타난다.

또한 노동시장을 이탈하는 이유 중 압도적으로 많은 비중을 차지하는 것은 결혼이나 임신, 육아 등의 생애사건으로 나타났다. 퇴사 압력이나 본인 건강상의 문제, 대리양육자가 없어 본인이 육아를 전담해야 하는 경우 등 상황에 의해 노동시장을 이탈한 경우도 많았지만, 선택에 의한 이탈이라고 응답한 경우도 있었다. 이 경우 여성 자신의 주관적 의사가 우리 사회에 뿌리깊게 남아 있는 성역할관에서 완전히 자유롭다고 말하기 어렵다. 여성은 생계별이자의 역할을 하지 않아도 된다는 사회적인 인식이 이들의 노동시장 이탈의 배경이 되고 있는 것이다.

여성의 경제활동 참여가 양적인 측면에서의 증가만이 아니라 질적인 측면에서 제고되기 위해서는 현재의 불안정한 취업상태가 개선되어야 한다. 또한 가족과 노동을 배타적인 영역으로 경험하게 되는 여성과 남성의 구체적인 맥락

에 주목하여 어떤 시점에서 어떤 방식으로 정책이 개입되어야 하는지를 판단해야 할 것이다. 즉 여성의 취업을 지원하는 정책은 노동시장으로의 진입만이 아니라 고용상태를 지속할 수 있도록 하는 데에도 관심을 두어야 하며, 노동과 가족에 관한 여성과 남성의 경험이 이분화되어 있는 현실을 변화시키는 것을 목표로 하여야 한다. 노동시장에서의 안정적인 지위 확보는 시장의 변화만으로는 충분하지 않기 때문이다.

이러한 관점을 배경으로 하여 다음에서는 여성부와 노동부, 그리고 인천광역시에서 여성취업을 지원하기 위해 시행하고 있는 정책을 살펴보도록 하겠다. 현재의 취업 지원 정책이 여성의 경제활동 참가를 제고하기에 적절한지, 양적 증가뿐 아니라 질적인 변화를 도모하기에 충분한지를 검토한다.

## 1. 중앙부처의 취업 지원 정책

여성가족부와 노동부에서 실시하고 있는 취업 지원책은 그 성격상 4가지로 분류된다. 첫째, 여성의 인적자원 개발을 돕기 위해 교육·훈련 프로그램 실시 기관을 운영·지원하거나 교육생에게 수당을 지급하는 방식의 정책이 있다. 둘째, 일정한 조건을 충족하는 여성들에게 창업자금을 지원한다. 셋째, 여성의 신규고용뿐 아니라 재고용을 장려하기 위해 사업주에게 장려금을 지급한다. 넷째, 여성의 직업의식 제고와 직종 편중성 완화를 위해 유망직종을 발굴하고 지속적으로 홍보하는 사업을 실시한다.

여성가족부에서는 여성인력개발센터와 여대생커리어개발센터 지원사업, 맞춤형취업지원사업을 통해 각각 전업주부, 여대생, 청년여성의 취업 제고를 꾀하고 있다.

전국 51개소에서 운영 중인 여성인력개발센터는 취업을 희망하는 3,40대 기혼여성의 노동시장 재진입을 돕고, 5,60대 중고령 여성에 적합한 직종 개발을 목적으로 한다. 여성부와 지방자치단체가 운영비를 지원하고 있으며, 인천광역시에는 3개소가 있다.

여성가족부에서는 특히 고학력 여성의 경제활동참가가 낮은 현실<sup>16)</sup>을 고려

하여 권역별 5개 대학의 여대생커리어개발센터 설치를 지원하고 있다. 센터별 특화 프로그램은 아래 표와 같다.

<표 4-1> 5개 대학 여대생커리어개발센터 특화 프로그램

대학명	프로그램명
한양대학교	·i-Women을 양성하는 'Science Dream Center' ·이공계 여학생 양성 프로그램/생명과학자 양성 프로그램
아주대학교	·글로벌 여성리더들의 '오아시스(Oasis : Ajou,sisterhood)' ·해외(네팔) 자원봉사/2004 세계여성지도자회의 자원봉사 및 참가/ ·에듀케어 프로그램
충남대학교	·여성인재의 산실 '대덕 테크노 벨리' ·벤처마케터과정 교육/여성사무전문화과정 교육/여성네트워크전문가 양성 ·에듀케어 프로그램
전북대학교	·'문화산업 클러스터-호남'을 위한 여성인재 육성 ·문화, 생태해설사 및 문화컨텐츠 기획 전문인력 양성/ 멀티미디어 컨텐츠 ·제작, 컬러리스트 등 비주얼 분야 전문가 양성/ 음식산업 전문인력 양성
신라대학교	·여대생 취업능력 늘리기 'Up my Career!' ·CEO 프로그램/ 리더십 강화를 위한 특강 및 캠프/ 전공별 취업지원 ·프로그램/ 여대생취업 성공기

자료 : 여성가족부 홈페이지, <http://www.mogef.go.kr>.

여성가족부에서 실시하는 맞춤형취업지원사업은 기본 직업능력을 갖춘 미취업 여성청년층을 대상으로 하여 직업능력 개발교육 과정(bridge program)을 실시하고 산학협력을 통해 취업으로 연계하는 사업이다. 2003년에는 전국 8개 대학교에서 실시하여 214명의 여성이 교육을 받고, 118명이 취업을 했다. 2004년부터는 12개 대학으로 확대하여 실시 중이다. 노동부에서도 기혼여성의 경제활동 참여를 돕기 위해 여성인력개발센터, 학원, 공공훈련기관의 교육생에게 훈련비와 수당을 지급하고 있다. 여성가족부 사업과 달리 지원대상은 여성가

16) 한국의 대졸이상 고학력 여성인력의 경제활동 참가율은 57.1%로 OECD 국가 중 최하위이다. 영국 87.3%, 독일 83.0%, 이탈리아 82.7%, 캐나다 82.3%, 미국 80.4%, 일본 67.0%인 것에 비해 한국의 고학력 여성 경제활동 참가율은 매우 저조한 것이다. OECD 회원국의 평균은 77.9%이다(양희승, 2005: 36).

장<sup>17)</sup>으로 한정된다. 맞춤형취업지원사업의 2004년도 사업내용은 아래 표와 같다.

<표 4-2> 2004년 맞춤형취업지원사업 내용

대학명	소재지	사업내용
강릉대학교	강원	·문화예술관광코디네이터
경북대학교	대구	·무역실무여성인력
대구과학대학	대구	·애완동물테크니션
동덕여자대학교	서울	·국제회의전문여성인력
동신대학교	광주	·남도음식문화디자이너
숙명여자대학교	서울	·IT 마스터
신라대학교	부산	·컨벤션산업분야 전문인력
예원예술대학교	전주	·클레이애니메이션
이화여자대학교	서울	·병원코디네이터
창원대학교	창원	·기계설계전문가CAD
청강문화산업대학	이천	·표면장식디자이너
PSI컨설팅	서울	·기업인적자원개발전문가

자료 : 여성가족부 홈페이지, <http://www.mogef.go.kr>.

<표 4-1>과 <표 4-2>에서 볼 수 있듯이 인천광역시 관내에 소재하는 대학 및 기업은 여대생커리어개발센터와 맞춤형취업지원사업 모두에 포함되어 있지 않다.

여성가족부에서는 여성기술인력창업자금 지원사업도를 실시하고 있다. 국가가 인정하는 기술 또는 자격증을 소지한 여성, 문화사업이나 정보통신사업에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 여성, 친환경농산물재배·판매자, 기타 여성부장관이 인정한 여성(특허권자 등)을 대상으로 총 100억원 규모의 액수를 창업에 지원하고 있다. 2004년 12월 현재 309개 업체를 지원하였다.

여성가장에게 창업자금을 지원하는 사업은 여성가족부와 노동부 모두 실시하고 있다. 여성가족부는 최저생계비 1.5배 이하를 저소득으로 보고, 배우자의

17) 훈련대상자는 이혼이나 사별 등의 사유로 배우자가 없는 여성이거나, 배우자를 비롯하여 근로능력이 없는 혹은 군복무·학교재학 등으로 근로할 수 있는 상황에 있지 않은 직계 존·비속 또는 형제자매를 부양하는 여성이다. 미혼이어도 부모가 모두 없거나 부모 모두 근로능력이 없으면 훈련비와 수당 지급의 대상이 된다.

사망이나 이혼 또는 노동능력 상실 등으로 사실상 가족을 부양하는 여성을 여성가장으로 보아 '저소득 여성가장'에게 창업자금을 지원한다. 노동부는 미혼모와 임신부를 포함하여 실질적으로 여성가장이면 창업자금을 지원하고 있다. 여성가족부 사업은 한국여성경제인협회가, 노동부 사업은 근로복지공단이 점포임차와 여성가장에게 대여하는 일 등의 실질적인 지원 업무를 맡아 한다.

노동부에서는 여성을 고용하는 사업주에게도 장려금을 지급하여 여성 취업제고를 꾀하고 있다. 부양가족이 있는 여성가장을 고용할 경우 1인당 60만 원을 6개월간 지원하고 이후 30만 원을 6개월간 지원하는 '신규고용촉진장려금'과, 임신·출산·육아를 이유로 해당 사업장에서 퇴사한 여성근로자를 퇴직 후 6개월 이후 5년 이내에 재고용할 경우 지원하는 '여성재고용장려금'이 그것이다. 여성재고용장려금의 경우 1인당 30만 원씩 6개월간 지원한다.

2002년 처음 시도하여 매년 개최하고 있는 행사로 여성가족부의 '여성 신직업 페스티벌'이 있다. 여성에게 유망하고 앞으로 여성들이 도전할만한 직업을 소개함으로써 여학생들의 직종 편중성을 완화하고 직업의식을 제고하기 위해 마련된 '여성 신직업 페스티벌'은 여성가족부, 노동부, 교육인적자원부, 한국직업능력개발원의 연구자료 및 최근의 직업변화상을 토대로 한 「여성직업 100선」을 소개했다. 이 사업은 인천광역시에서도 2004년 처음 시도한 바 있으며, 2006년 두 번째 시행을 계획하고 있다.

## 2. 인천광역시의 취업 지원 정책

인천광역시의 여성취업 지원 정책은 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째는 여성복지관, 여성의광장, 여성문화회관 등의 여성사회교육기관 운영과 여성인력개발센터 지원이다. 두 번째는 2005년 3월 개소한 '인천여성취업센터'를 통해 인천여성의 경제활동 참가 제고를 위해 보다 집중적인 지원을 하겠다는 것이다.

여성사회교육기관과 여성인력개발센터를 통한 연차별 추진 실적 및 계획은 아래 표와 같다.

<표 4-3> 여성인적자원 개발 관련 추진실적 및 연차별 계획

지표명	단위	성과(실적)		계획		
		'03이전	'04	'05	'06	'07
여성인적자원 개발	계	78,993	88,856	74,548	90,700	90,700
여성사회교육기관 운영		75,749	85,758	71,248	87,000	87,000
- 여성복지관 운영	명	10,920	10,914	10,900	11,000	11,000
- 여성의광장 운영	명	-	1,770	5,348	6,000	6,000
- 여성문화회관 운영	명	64,829	73,074	55,000	70,000	70,000
여성인력개발센터 운영		3,244	3,098	3,300	3,700	3,700
- 인천여성인력개발센터 운영	명	1,274	941	1,000	1,000	1,000
- 남구여성인력개발센터 운영	명	1,215	1,233	1,300	1,300	1,300
- 서구여성인력개발센터 운영	명	755	924	1,000	1,400	1,400

자료 : 인천광역시(2005), 『여성정책추진계획』.

여성복지관과 여성문화회관은 각각 1987년과 1993년 설립되어 직업교육과 문화교양교육, 기타 복지사업 등을 실시하고 있다. 2004년 6월 개관한 여성의광장은 첫 해 연인원 1,770명이 교육을 받았고, 올해는 5,348명 교육을 목표로 하고 있다. 각 기관의 직업교육 과목은 아래 표와 같다.

<표 4-4> 여성복지관 직업전문교육

구 분	과 목
조리 제빵	한식조리실습, 한식조리기능사, 양식조리실습, 일식조리기능사, 중식조리기능사, 제과제빵기능사, 케익&홈베이킹
전통생활 문화	페백이바지음식, 김치전문반, 떡·한과, 한복기능사, 실용한복, 한국자수, 매듭규방공예, 왕골공예
컴퓨터 <sup>1)</sup>	PC활용, 컴퓨터 OA, 포토샵, 홈페이지 제작, 컴퓨터활용능력자격증, 웹디자인
도배 미용 양재	도배기능사, 도배창업, 미용기능사, 미용창업반, 피부특수관리, 양재기능사, 실용의상, 실용의상연구

주 : 여성복지관의 교육대상은 만 18세 이상인 인천광역시 거주 여성이나, 컴퓨터 분야는 야간반에 한하여 남성도 수강할 수 있도록 하고 있다.

자료 : 인천광역시(2005), 『여성정책추진계획』.

<표 4-5> 여성문화회관 직업전문교육

구 분	과 목
기술교육	도배기능사, 미용기능사, 제과제빵기능사, 한식조리기능사, 양장기능사, 한복기능사
정보화교육	컴퓨터 기초, 컴퓨터 중급, 홈페이지 제작, 포토샵, 직장인 OA, 웹디자인
일자리창출 교육	반찬창업, 출장전문 요리사, 패션디자인 전문교실, 꽃집창업, 산모와 아기돌보기, 베이커리 창업, 미용창업, 옥션창업, 전통공예창업

자료 : 인천광역시(2005), 『여성정책추진계획』.

<표 4-6> 여성의광장 직업전문교육

구 분	과 목
IT 전문가	웹디자인기반, 휴먼테리어디자인(3D MAX), 2D 애니메이션제작(플래쉬), 홈페이지제작, 인터넷쇼핑몰제작, 실무웹사이트제작, 컴퓨터그래픽운용기능사, 컴퓨터활용능력, 워드프로세서, 컴퓨터 OA, 전자상거래웹사이트구축, 스페셜웹디자인마스터, 애니메이션제작, 모바일컨텐츠개발
어학전문가	영어회화첫걸음, 토익, 일본어(JPT)시험대비반, 기본미디어영어회화, 기본중국어회화, 기본일본어회화, 전문미디어영어회화, 전문중국어회화, 전문일본어회화
전문인력	공인중개사, 부동산재테크, 부동산경매실무, 화훼장식기능사, 건강다이어트관리사, 한식조리기능사, 신나는상차림, 독서지도사

주 : 여성의광장 교육대상 역시 만 18세 이상인 인천광역시 거주 여성이나, 야간반 및 미달과목에 한하여 남성을 모집한다.

자료 : 인천광역시(2005), 『여성정책추진계획』.

인천광역시에 소재한 여성인력개발센터는 인천여성인력개발센터, 인천남구여성인력개발센터, 인천서구여성인력개발센터 등 총 3개소이다. 여성의 직업능력을 개발하고 사회경제적 지위 향상을 목적으로 설립되었으며, 각각 1994년, 1998년, 1999년에 개소하였다. 인천광역시에서는 운영비와 시설비를 지원, 올해까지 점차 그 규모를 확대할 계획이다. 3개 여성인력개발센터의 운영개요는 아래 표와 같다.

<표 4-7> 여성인력개발센터 운영개요

(단위: m<sup>2</sup>, 천원)

시설명	위치	개관일	시설규모	운영주체	임차보증금	시비보조금
계			5,970		2,943,700	462,000
인천	구월동 1175-19	94.07.28	1,484	(사)대한YWCA 연합회 후원회	1,030,000	154,000
인천남구	송의동 353-15	98.11.30	1,776	(사)한국부인회	1,170,000	154,000
인천서구	가정동 517	99.08.16	1,413	(사)대한어머니 회중앙연합회	743,700	154,000

자료 : 인천광역시(2005), 『여성정책추진계획』.

여성인력개발센터의 직업훈련 과정을 수료한 여성 중 절반에 약간 못 미치는 정도의 인원이 교육 후 실제 취업으로 연결되고 있다. 그러나 취업의 질적 측면과 취업 상태의 지속성은 자료를 통해 알기 어렵다.<sup>18)</sup> 그간 실적과 2006년 까지의 연차별 계획, 그리고 훈련 과정 이수 시점을 고려하여 설정한 올해의 분기별 취업 목표를 살펴보면 아래 표와 같다.

18) 인천광역시 소재 3개 여성인력개발센터의 문제점과 운영방향에 관해 연구한 이숙진(2002)이 고용지위 중심으로 2001년 취업 현황을 살펴본 결과에 의하면, 직업능력개발훈련과정을 이수한 후 취업한 여성 가운데 상용직은 32.4%, 창업 등은 9.7%에 불과한 것에 비해 일용직은 58.9%에 이르는 것으로 나타났다. 이에 대해 이숙진은 여성인력개발센터의 직업훈련이 안정된 소득을 제공하고 지속적인 고용의 기회를 부여하여 여성들의 경제적·사회적 능력과 지위를 개선하고자 하는 목적에 부합하지 못하고 있다고 지적했다(이숙진, 2002: 48~49).

<표 4-8> 여성인력개발센터 운영 및 지원의 연차별 계획

(단위: 명, 천원)

연차별 계획						
추진내용		계	2003년	2004년	2005년	2006년
인원별	직업훈련	13,342	3,244	3,098	3,300	3,700
	수료생 취업	5,737	1,003	1,434	1,500	1,800
사업비	운영비	1,719,389	399,029	396,360	462,000	462,000
	시설지원비	462,000		132,000	330,000	
2005년 계획						
추진내용		계	1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기
인원별	직업훈련	3,300	800	800	800	900
	수료생 취업	1,500	200	300	600	400
사업비	운영비	462,000	115,500	115,500	115,500	115,500
	시설지원비	330,000				330,000

자료 : 인천광역시(2005), 『여성정책추진계획』.

여성인력개발센터는 2003년 3,244명이던 직업훈련 연인원 규모를 2006년까지 3,700명으로 확대할 계획이며, 이중 1,800명이 실제 취업과 연결될 수 있도록 지원할 계획이다. 사업비 지원에 있어서는 운영비의 비중을 확대하되, 시설지원비는 2006년도에 지급할 계획이 없다.

3개 여성인력개발센터에서 운영하고 있는 프로그램의 내용은 아래와 같다.

<표 4-9> 여성인력개발센터 운영 프로그램

과목	인천여성인력개발센터	인천남구여성인력개발센터	인천서구여성인력개발센터
직업능력 개발	소규모 꽃집창업 폐백이바지 분식창업	애견옷제작 밀반찬창업 워드자격증	제과제빵 생활웃수선 미용연구반
단순직종	산모돕는 이 가사돕는 이 환자돕는 이 베이비시터	베이비시터 정보화기초 양식조리 산모도우미	전통혼례음식조리사 봉제보조원
실업자 재취직	제과제빵	제과제빵	
여성가장 무료훈련	한식양식조리기능사 OA전문가	양재 의류수선원	반찬창업
무료특강	비즈공예 삼색양식 퓨전떡	다함께차차차	홈베이커리 손뜨개
직업 적응훈련		근로의욕증진프로그램 정보화기초	근로의욕증진프로그램
창업 전문과정	분식집 소규모꽃집 맛깔나는 밀반찬 의류수선		

자료 : 인천광역시(2005), 『여성정책추진계획』.

여성복지관과 여성문화회관, 여성인력개발센터에서 실시하고 있는 프로그램은 전반적으로 매우 유사하다. 다만 여성인력개발센터가 타기관에 비해 컴퓨터 관련 프로그램이 적다. 반면 여성의광장은 컴퓨터와 어학 관련 분야의 프로그램을 집중적으로 특화하고 있다.

여성인력개발센터에서 운영하는 프로그램이 전문직종의 고숙련여성인력을 배출하기보다는 단순직종을 중심으로 한 단기간의 훈련과정으로 진행되고 있어 여성들의 사회경제적 능력과 지위를 개선하기에 매우 미흡하다는 점은 이미 오래 전부터 지적된 문제점이다. 이를 개선하기 위해서는 여타 여성사회교육기관과의 차별화가 필요하다는 지적도 제기되어 왔다(이숙진, 2002: 55).

한편 인천광역시에서는 여성취업활성화를 목표로 하여 2005년 3월 ‘인천여성취업센터’를 운영하기 시작했다. 사업은 한국여성경제인협회 인천지회가 주관하며, 기간은 올해 말까지이다. 주요 사업계획은 아래 표와 같다.

<표 4-10> 인천여성취업센터 주요 사업계획

주요 사업
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 실업계 고교 출신 및 여대생 기업 연수제 추진</li> <li>· 여성경제인과 관내사회교육기관 등 관계자와의 정례회의 개최 (월 1회)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 맞춤형교육 실시를 위한 취업 및 창업정보 교류</li> </ul> </li> <li>· 국내외 여성취업 활성화 사례 조사연구 및 활용</li> <li>· 일반여성 및 관내 여성사회교육기관에 대한 새로운 커리큘럼 개발 및 신직업 정보 제공</li> <li>· 관내 여성사회교육기관 수료자 및 실업고교 졸업생을 대상으로 전문취업·창업설명회</li> <li>· 관내 여성사회교육기관(6개소) 통합 홍보방안 마련</li> <li>· 정규직 취업알선 및 상담</li> </ul>

### 3. 취업 지원 정책의 문제점 및 정책 제언

앞서 살펴본 바와 같이 여성의 경제활동 참여 제고를 위한 중앙부처와 인천광역시의 정책은 여성의 노동시장 입직에 관심을 두고 입직이 보다 용이하도록 여성 개인의 인적 자원을 개발하는 것을 주된 개입 방식으로 채택하고 있다. 이러한 정책 기조 형성은 여성의 경제활동참가율을 높이기 위해 진행되었던 일련의 사회적 노력과 관련된다.

한국사회는 1989년 남녀고용평등법을 제정하고 이후 수차례 개정을 통해 노동시장에서의 성차별을 제거하기 위한 법적 기반을 마련해 왔다. 또한 여성인력 활용에 대한 선진 각국의 경험과, 21세기를 준비하며 대두된 여성인력 활용의 필요성은 1990년대 들어 여성의 경제활동에 관한 연구들의 질문을 종전의 “왜 취업하는가?”에서 “어떻게 해야 취업하는가?”로 바뀌는 계기를 제공했다. 전자의 질문은 여성들이 빈곤 때문에 취업하므로 빈곤을 해결해 주어야 한다는 결론으로 이어졌지만, 후자의 질문은 여성들이 직업능력이 부족하고 직업교육을 받지 못하여 취업하지 못하므로 취업교육을 실시, 활성화해야 한다는 분

석으로 이어졌다. 여기에는 낮은 출산율, 인구고령화의 가속화로 인해 여성을 적극적으로 가용인력으로 인식하기 시작한 사회적 태도의 변화도 그 배경으로 작용하고 있다. 여성이 직장가정 양립할 수 있도록 지원해야 한다는 주장도 지속적으로 제기되고 있다. 이에 보육서비스의 양적 확대와 질적 개선을 통해 자녀양육으로 인해 취업을 지속하기 어려운 여성들의 부담을 덜어주려는 방향의 노력도 정책의 중요한 부분이 되고 있다.

여성에게 다양한 교육프로그램을 제공하고 교육을 통해 자신의 잠재된 능력을 개발할 수 있도록 지원하는 것, 그리고 그 결과로 자신이 원하는 직업을 가질 기회를 보다 폭넓게 제공한다는 점에서 인적 자본 개발사업은 의미가 있다.

그러나 여성의 취업을 지원하는 정책이 인적 자본 개발을 중심으로 구상되고 실행되는 것은, 인적 자본 개발사업의 유의미성과는 별개로, 이미 그 자체로 한계를 내포하고 있다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 여성의 경제활동참가율이 낮고 노동시장에서의 지위가 주변적이고 불안정한 것이 인적 자본이 부족하기 때문이라고 단정할 수는 없다. 인적 자본은 '공식적 교육, 직업훈련, 직업경력, 건강, 지리적 이동 가능성' 등으로 표현되는 노동생산성 지표를 의미하는데, 여성의 경제활동 행위를 설명하는 데 있어 인적자본론이 적합한지에 대해서는 이견이 많다. 예컨대, 교육수준이 여성의 경제활동 참여에 미치는 영향에 대해서는 연구에 따라 매우 상이한 결과를 보여주고 있다.

둘째, 여성의 인적 자본 개발을 통해 취업률을 높이겠다는 구상은 여성이 노동시장에서 주변적인 위치로, 가치가 낮은 노동력으로 평가받게 된 역사적인 맥락을 생략한다. 이렇게 되면 여성의 취업은 그 자체로 사회적 비용을 필요로 하는 일이 되고, 여성의 경제활동 참가를 위해 지원하던 사회적 자원은 상황에 따라서 언제든지 회수 가능한 것으로 인식된다. 여성의 취업률을 높이기 위한 구체적인 정책은 여러 가지일 수 있다. 하지만 여성취업에 접근하는 국가와 지방자치단체의 기본 개념이 여성의 인적 자본 개발에 모아져서는 안된다는 것이다.

셋째, 앞서 교육기관들이 운영하고 있는 프로그램을 살펴본 바와 같이 몇몇 특화 프로그램을 제외하고는 유사한 능력을 키우는 유사한 내용의 교육이 실시되고 있다. 창업지원도 마찬가지이다. 이는 여성들이 종사하는 직종이 사회적으로 이미 저평가되는 상황에서 여성들이 결국은 유사한 분야에 진출할 수밖에 없는 현실을 만들어내는 데 기여한다. 노동시장에서의 입지가 더욱 좁아지고, 생존 확률은 낮아질 수밖에 없는 것이다.

넷째, 여성의 인적자본 개발을 통해 경제활동 참가를 높이고자 하는 정책은 노동시장으로의 진입 혹은 재진입에 관심을 두고 있을 뿐, 여성들이 노동시장 이탈을 반복하는 이유를 설명하지는 못한다. 또한 이러한 기조 하에서 이탈 방지를 위한 대책은 구상되기 어렵다. 이는 여성의 경제활동 참가를 양적 제고에 초점을 두기 때문에 나타나는 필연적인 함정이다. 경제활동참가율의 가시적인 증가나 M자 곡선의 상대적 완화 현상이 여성의 취업연속성 향상에 기인한 것이 아니라 취업경력이 짧은 신규 진입자의 증가라는 분석은 여성들이 노동시장 진입과 이탈을 끊임없이 반복하고 있음을 의미하는 것이다. 많은 선행연구의 결과와 본 연구의 사례여성들이 경험해 온 구체적 맥락은 여성의 생애사건이 여성의 취업상태에 미치는 영향이 크다는 것을 보여주고 있다. 기혼여성의 경제활동참가율이 오히려 하락하고 있다는 사실 역시, 여성의 인적자본을 향상시켜 시장에서 선호하는 노동력을 갖추도록 하는 정책의 개입만으로는 여성의 경제활동이 안정성을 보장받기 어렵다는 것을 보여준다.

여성의 경제활동참가율을 높이고 인천여성의 경제활동을 보다 활발하게 하기 위해서는 현재 실업자 혹은 비경제활동인구로 분류되는 여성들이 노동시장에 더 많이 참여할 수 있도록 지원하는 정책과, 이미 경제활동인구에 포함되어 있는 여성들이 노동시장에서 밀려나지 않도록 유지하는 정책이 모두 필요하다. 따라서 진입과 진입 이후에 대한 정책적 고려가 균형을 유지할 수 있도록 다양한 노력이 있어야 한다. 특히 가사와 육아로 인한 비경제활동 인구의 대부분이 여성이라는 점을 고려할 때, 가사와 육아에 관한 여성의 부담을 줄이는 정책은 기업이나 국가 등의 사회적 책임을 상기시키는 것뿐 아니라 가족 내 성역할 구분을 해체하는 것을 목표로 해야 한다.

가부장적 성별이원구조 속에서 남성의 일과 경험은 여성의 일과 경험보다 우월한 것으로 평가되어 왔기 때문에, 여성들은 남성의 영역으로 여겨져 온 노동시장에 진출함으로써 열등한 지위를 벗어나고자 하였다. 하지만 여성의 일과 경험은 열등한 것으로 여겨져 남성들은 여성의 가사 및 육아의 세계로 진입하는 것을 지위가 낮아지는 것으로 인식한다.

이러한 환경에서 여성들은 직업노동과 가사노동을 병행하는 이중부담을 지게 되고 그것이 현대 사회에서 남녀 사이에 갈등의 원인을 제공한다. 여성들은 성별분업을 해체해 가고 있는데, 남성들은 성별분업을 유지하거나 여성에게 이중부담을 지도록 하고 있는 것이다. 성평등을 위해서 이러한 남녀 사이의 의식 차이를 좁히려는 노력이 매우 필요하다.

이를 위해서는 가족 질서를 성평등한 방향으로 바꾸기 위한 노력이 여성노동정책의 일부로 이해되며, 여성의 노동 참여를 가능하게 하는 가족 정책이 구상되어야 한다. 여성부가 여성가족부로 개편되었으므로 성평등 가족정책과 성평등 노동정책이 통합적으로 추진될 수 있을 것으로 기대된다.

인천광역시에서는 이 점에 대하여 성평등가족정책과 여성노동정책의 통합과 행정전달이 원활히 이루어지도록 체계나 전략을 갖추는 것이 필요하다. 현재 인천광역시의 가족정책 업무는 여성복지보건국의 가족청소년과에서 담당하도록 되어 있어 여성정책과와 분리되어 있다. 이러한 조직 체계 하에서는 여성복지보건국이 가족정책과 여성정책을 성평등 정책으로 통합해 낼 전략을 갖추거나 가족업무를 여성정책과로 이관하는 등의 조치가 필요하다.

동시에 성평등한 가족정책을 위한 시민 홍보가 필요하다. 노동시장에서의 평등 추구는 주로 기업과 제도를 향한 요구에 집중되어 왔기 때문에, 가족의 성별분업 질서가 노동시장의 성평등을 저해하는 것을 차단하는 데 소극적이었다. 이에 가족의 성별분업을 해체하기 위한 노력이 필요하다. 남성이 가족 안에서 돌봄의 노동과 즐거움을 여성과 함께 나누도록 고무하여야 한다. 이를 위해서 아버지와 아이들이 함께 참여하는 행사를 조직하는 등, 아동 양육자로서의 남성의 이미지를 제고하기 위한 방안들이 마련되어야 한다.

양성평등 포스터 공모와 같은 행사도 추상적으로 양성평등을 제어로 내세우기보다는 구체적으로 “양성이 함께 나누는 돌봄”을 제어로 한 포스터 공모로 하는 등 제어를 양성평등의 구체적 전략과 연관되도록 함으로써, 돌봄 노동이 남녀가 함께 나누어야 하는 것이라는 사실을 사회적으로 일깨우는 방법도 있다.

아이 목욕시키기, 아이 어르기, 아이와 신체적 접촉하기 등의 장면에 남성이 등장하는 포스터 등을 제작하여 배포함으로써, 잃어버린 부성을 찾도록 하는 것도 방안이다. 스웨덴에서는 “아버지여 가정으로 돌아오라”는 제어 아래 양육자로서의 남성의 이미지를 제고하기 위한 각종 포스터와 선전물을 제작하여 배포하는 등 성평등한 가족 질서를 만들기 위한 구체적 전략들을 구사하였다.

여성의 취업 교육만이 아니라 남성에게 가정 내에서의 역할을 담당할 수 있도록 돕는 교육이 필요하다. 여성문화회관이 남성에게도 개방되었는데, 남녀 모두가 참여할 수 있다고 해서 성평등 전략인 것이 아니라, 프로그램 자체가 성별분업 등 성별이원구조를 해체하는 방향으로 조직되어야 성평등적인 것이다. 이런 점에서 여성문화회관은 남성을 위한 프로그램을 마련하여야 한다. 전통적으로 여성의 역할로 여겨져 온 활동에 남성이 참여할 수 있도록 돕는 프로그램들이 필요하다. 남성이 참여하는 요리 및 바느질 강좌, 아동 양육과 관련된 강좌 등이 남성에게 제공되어야 한다. 이러한 프로그램들의 홍보만으로도 시민 의식 변화를 크게 자극할 수 있을 것이다.

더불어 여성들의 직업 의식을 강화하고 성역할 고정관념을 변화시킬 수 있는 의식화가 여전히 필요한 것으로 보인다. 가족에서의 여성 역할에 대한 기대가 변화되지 않고는 여성의 취업 상황이 변화되기 어렵지만, 여성 스스로가 전통적이고 관습적인 사고를 가지고 있어서 결혼이나 출산으로 노동시장을 이탈하는 경우가 많기 때문이다.

정책 방향의 일관성도 고민하여야 한다. 여성 정책, 가족 정책, 노동 정책 등이 모두 여성의 취업 상황에 영향을 미치는 것들인데, 이 정책들 사이에 여성 취업에 대한 관점의 일관성이 필요하다. 성별분업을 강화하거나 재생산하는 효과를 가지는 정책은 여성의 취업을 장려하고 안정화하려는 정책의 효과를 감

소시킬 것이다. 가족의 안정화를 위한 정책이 ‘남성=생계부양자, 여성=전업주부’라는 성역할 이미지를 재생산하고 있지 않은지 검토하여야 한다. 성역할에 대한 정책들 사이의 일관성 결여는 시민들에게 정책의 효과를 약화시키고, 시민들에게 혼란을 주게 된다.

남녀 모두 노동하고 가족을 돌본다는 새로운 관념이 여성취업정책과 가족정책 사이의 일관성을 가져다 줄 것이다. 여성을 대상으로 한 정책이 아니라 성평등을 위한 정책이라는 여성정책의 논리 안으로 여성취업정책과 가족정책이 수렴될 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 강이수·신경아. 『여성과 일』. 서울: 동녘, 2001.
- 금재호. 『여성노동시장의 현상과 과제』. 한국노동연구원, 2002.
- 김영옥. “여성의 동태적 노동공급 - 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로.” 『한국인구학』 제25권 2호, 한국인구학회 편, 2002.
- 김우영. “결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업확률의 동태적 분석.” 『노동정책연구』 제3권 제1호, 한국노동연구원 편, 2003.
- 김지경. “기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석.” 중앙대학교 대학원 박사학위 논문, 2002.
- 김지경·조유현. “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장복귀에 관한 분석.” 『노동경제논집』 제26권 3호, 한국노동경제학회 편, 2003.
- 박수미. “한국여성의 생애과정과 경제활동 - 노동시장 진입·퇴장에 관한 종단적 연구.” 한국정신문화연구원 한국학대학원 박사학위 논문, 2002.
- 서명선. “도시 저소득 모자가정 여성가구주의 취업 영향요인 연구.” 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문, 2002.
- 양희승. “인력부족 시대의 도래와 여성인력 활용.” 웹진 「경제정보」. LG경제연구원, 2005.
- 오영란. “여성직업훈련참여자의 취업과정에 관한 사례 연구 - 부산지역 일하는 여성의 집 중심으로.” 신라대 사회정책대학원 사회복지학과 석사학위논문, 2001.
- 은기수·박수미. “여성 취업이행 경로의 생애과정 씨퀀스 분석.” 「여성의 생애와 취업 : 여성의 취업실태조사 학술세미나」, 한국여성개발원·한국인구학회, 2002.
- 이숙진. “인천의 여성인력개발센터 문제점과 운영방향.” 『2002년도 정책현안연구』. 인천발전연구원, 2002.
- 이원덕 편. 『한국의 노동 1987~2002』. 서울: 한국노동연구원, 2003.
- 이정원. “저소득 모자가정 가구주의 취업형태 결정요인.” 서울대학교 대학원 석사학위 논문, 2000.
- 인천광역시. 『인천여성정책기본계획』, 2002.
- \_\_\_\_\_. 『2004 인천여성백서』, 2004.
- \_\_\_\_\_. 『2003 여성정책추진계획』, 2003.
- \_\_\_\_\_. 『2004 여성정책추진계획』, 2004.
- \_\_\_\_\_. 『2005 여성정책추진계획』, 2005.
- 장지연. 『경제위기와 여성노동』. 서울: 한국노동연구원, 2001.
- 장지연·호정화. “여성 미취업자의 취업의사와 실업탈출 과정 : 미취업기간 탈출률의 성별 비교를 중심으로.” 『한국사회학』 제35집, 한국사회학회 편, 2001.
- 조혜선. “한국 노동시장 내 여성의 선택과 적응 - 기회와 조건의 불평등.” 연세대학교 대학원 박사학위 논문, 2000.
- 차은영·유옥란. “생계비가 기혼여성의 노동시장참가에 미치는 영향.” 『응용경제』 제4권 제1호, 한국응용경제학회 편, 2002.
- 최강식·정진화. 『여성 잠재인력의 활용방안』. 서울: 한국노동연구원, 1997.
- 최선영. “한국여성의 생애취업유형 변화 : 출생코호트 분석을 중심으로.” 서울대학교 대학원 석사학위 논문, 2003

- 통계청. 『경제활동인구연보』. 2002.
- 한수진. “비취업주부의 취업희망의사 및 취업주부의 이직, 취업중단의사의 결정요인분석.”  
성신여자대학교 대학원 석사학위 논문, 1999.
- 황수경. 『단시간 근로와 여성인력 활용』. 서울: 한국노동연구원, 2004.
- Sokoloff, Natalie J. 이효재 역. 『여성노동시장이론 : 여성의 가사노동과 시장노동의 변증법』. 서울: 이화여자대학교 출판부, 1990.
- Thorne, Barrie & Marylin Yalom. 권오주 외 역. 『페미니즘 시각에서 본 가족』. 서울: 한울. 1991.

---

IDI연구보고서 2005-05

---

인천시 기혼여성의  
취업력(就業歷)에 관한 사례조사

---

발행인 김 창 섭  
발행일 2005년 7월  
발행처 인천발전연구원  
404-190 인천광역시 서구 심곡동 산 64-1  
전화: 032-260-2600  
팩스: 032-260-2619  
<http://www.idl.re.kr>

---

[인쇄] 청송출판인쇄사 TEL 032-883-6543

---

**ISBN 89-5678-104-4 93330**

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 인천광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.  
출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.