


Ⅰ 제11회 서울노동권익센터 노동권익포럼 Ⅰ

# 여성노동시장 취약계층 분석을 통해 본 젠더 이중구조

: 노동시장과 복지제도는 젠더 이중구조를 완화되고 있는가?



일시 : 2017년 12월 15일(금) 10:00~12:00

장소 : 서울노동권익센터 9층 교육실

  
서울노동권익센터

I·SEOUL·U



## 프로그램 안내

시 간(120분)	주 요 내 용
10:00~10:10 (10분)	개회 및 인사말씀 문종찬 (서울노동권익센터 소장)
	사회 : 이 철 (서울노동권익센터 정책연구팀장)
10:10~11:00 (50분)	(발표 1.) 여성노동시장에 대한 네 가지 질문: 노동시장정책은 젠더 이중구조를 완화하고 있는가? 이정아 (한국고용정보원 부연구위원)
	(발표 2.) 여성노동시장 취약계층 분석: 여성청년 니트와 경력단절 여성의 특징 최정은 (새로운사회를여는연구원 전 상임연구원)
11:00~11:30 (30분, 각 15분)	토론 토론 1. 정경은 (한국노동사회연구소 연구위원) 토론 2. 이승윤 (이화여자대학교 사회복지학과 교수)
11:30~12:00 (30분)	청중 토론, 질의/응답
12:00	폐회



## 목 차

발표문1: 여성노동시장에 대한 네 가지 질문: 노동시장정책은 젠더 이중구조를 완화하고 있는가? (이정아, 한국고용정보원 부연구위원) .....	7
발표문2: 여성노동시장 취약계층 분석: 여성 청년 니트와 경력단절여성의 특징 (최정은, 새로운사회를여는연구원 전 상임연구원) .....	25
토론문1: (정경은, 한국노동사회연구소 연구위원) .....	63
토론문2: (이승윤, 이화여자대학교 사회복지학과 교수) .....	64



# 여성노동시장에 대한 네 가지 질문

: 노동시장정책은 젠더 이중구조를 완화하고 있는가?<sup>1)</sup>

이정아 (한국고용정보원 부연구위원)

## I. 문제제기

이 글은 한국의 여성을 둘러싼 노동과 복지의 제도적 이중구조와 젠더불평등 양상을 검토한다. 아래와 같은 한국 여성노동시장에 대한 네 가지 질문을 통해 노동시장 (젠더) 이중구조와 젠더불평등의 완화 여부를 실증적으로 분석한다. 첫째, 여성의 노동시장 참가 증가는 노동시장 (젠더) 이중구조에 어떤 영향을 끼쳤는가? 둘째, 여성의 경제활동참가와 노동시장 참여 확대는 성별 임금격차를 줄임으로써 노동시장 내 이중구조와 젠더불평등을 완화하고 있는가? 셋째, 여성의 경제활동 참여 증가는 여성 노동시장의 규모뿐만 아니라 구성의 변화에 어떤 영향을 끼치고 있고, 이러한 변화의 원인은 무엇인가? 넷째, 여성을 위한 노동시장(일자리 지원) 및 복지정책은 젠더 이중구조를 완화하고 있는가? 아래에서는 여성노동시장에 대한 이상의 물음에 대해 경험적 자료를 통해 답함으로써 현재 노동과 복지의 제도적 이중구조와 젠더불평등이 완화되는 방향으로 가고 있는지, 아니면 강화되는 방향으로 가고 있는지, 혹은 새로운 이중구조와 젠더불평등이 나타나고 있는지 살펴보겠다.

## II. 이론적 논의

### 1. 노동시장과 젠더불평등: 지속되는 여성의 주변화와 양극화

젠더불평등은 노동시장 내에서, 가족 내에서, 그리고 사회정책 내에서 전 생애주기에 걸쳐 존재하는 구조적 현상이다. 특히, 가부장제에 의해 구조적으로 억압받고 있는 여성의 현실을 강조한 페미니즘 이론들은 성별 위계질서와 젠더불평등 구조를 유지하기 위한 여러 구조적 요인들을 규명하고자 노력해 왔다. 그 대표적인 학자인 올로프(Orloff, 1996)는 가부장적 성별 위계를 유지하기 위한 기제로 노동의 성별분리, 가족임금체계, 전통적 결혼과 이중적인 성도덕 기준을 들었다.

최근 선진국의 여성노동시장에 대한 분석들은 여성노동시장의 변화가 동시에 여성노동력의 양극화와 분화 혹은 분절을 초래했다고 지적하고 있는데, 단순사무직, 생산직, 서비스직 등 노

---

1) 이 글은 『여성노동시장 취약계층 분석』 연구프로젝트 연구보고서의 일부 내용(2~3장)을 노동권익포럼 발표를 위해 발췌한 것이다. 아직 연구프로젝트가 미완성이오니 인용은 삼가바랍니다.

동시장의 하위직에 속한 여성들이 경험하는 성별 직종 분리나 성별 임금 격차의 정도가 약화되지 않으며, 오히려 격차가 심화되는 현상이 나타나고 있다고 지적한다(Rubery, Fagan and Maier, 1996; Power, 1988). 이러한 현상은 특히 저학력, 고연령, 유색인 기혼여성들에게 두드러지게 나타나는데, 월비(Walby, 1997)는 이를 ‘여성들 내부의 세대 간 격차로 인한 이중구조’로, 파워(Power, 1988)는 ‘새롭게 출현하는 여성 엘리트와 주변적 여성 사이의 이중구조’로 규정하였다.

여성을 노동시장에 통합하는 긍정적인 변화에도 불구하고, 젠더 평등은 달성되지 않았다. 노동력의 여성화(feminization, 즉, 경제참가율 증가)는 존재했지만, 직업의 여성화는 제한적(여전히 성별 직종분리 존재 등)이고, 노동의 문화는 아직 여성화되지 않았다.

많은 여성들은 노동시장에 참여해 소득 활동을 함에도 불구하고, 여전히 가사노동과 양육노동의 주된 책임자로 여겨지고 있고, 그로 인해 노동시장 참여 형태가 남성과 상이한 경향을 보인다. 대표적인 예가 파트타임 노동이다. 물론 국가별로 파트타임 노동 비율, 그 내에서의 여성 비율, 파트타임에 대한 처우는 다양하게 나타나지만, 이러한 고용형태가 주로 기혼여성들에게 집중적으로 나타난다는 것은 공통적인 현상이다. 노동시간이 짧다는 것은 낮은 소득으로 이어질 수밖에 없고, 이는 가구 내 소득불평등의 문제로 이어질 수 있다. 오랜 기간에 걸쳐 남성과 여성의 성역할 태도가 보다 평등한 방향으로 전환해 왔음을 보여주는 많은 연구에도 불구하고(Ciabattari, 2001; Fan and Marini, 2000; Loo and Thorpe, 1998; Stickney and Konrad, 2007), 가정 내의 가사노동과 양육노동의 상당 부분은 여전히 여성의 몫으로 남겨져 있는 것이 사실이다. 즉, 유급노동의 세계는 혁명적인 전환과정을 겪고 있는데, 무급노동의 세계는 ‘지연된 혁명(stalled revolution)’의 상태가 지속되고 있는 것이다(Hochschild and Machung, 1989). 이는 여성이 일을 함에도 불구하고, 남성들은 가사와 양육 책임을 분담하지 않고 있기 때문이다.

## 2. 노동시장에서의 젠더불평등의 교차성과 복잡성

노동시장에서 남성에 비해 여성의 고용 비중이 상대적으로 증가하고 있다는 노동력의 여성화, 여성들이 이전에 남성에 의해 지배되었던 직업으로 이동하는 추세를 보이고 있다는 직업의 여성화, 노동시장에서 일자리, 직무, 숙련의 속성이 여성들에게 보다 적합하게 변화하고 있다는 노동의 여성화, 동등 기회 정책의 증가의 효과는 남성과 여성을 어느 정도 동등하게 만들었다. 하지만 이러한 변화는 연령, 계급, 인종, 젠더의 상호작용 속에서 여성들에게 서로 다르게 영향을 주고 있다. 예를 들어, 한 연구에 따르면, 구세대 여성들은 젠더 역할에 대해 보다 전통적인 시각을 가지고 있고 이러한 변화에 의심을 보이기도 한다. 중간세대의 여성들은 상대적으로 여성주의의 영향을 받아 젠더 차별과 불평등을 인식하였다. 가장 젊은 세대의 여성들은 여성주의적 사고를 드러내지만 자유, 독립, 선택권으로 특징지어지는 개인주의 담론에 더 많은 영향을 받았다. 구세대 여성들은 막다른 길자리에 갇히고 아이의 양육을 위해 노동시장에서 이탈할 가능성이 더 크다(Pilcher, 1998). 이를 이해하기 위해서는 젠더와 노동시장 지위의 상호작용에 따라 젠더불평등의 발현 양상이 다를 수 있다는 교차성(intersectionality) 관점을 필요로 한다(McCall, 2005).

서로 다른 연령집단의 경험은 계급에 의해 중재된다. 고학력의 젊은 중간계급 여성은 양질의 일자리에서 일할 수 있는 기회를 얻을 수 있지만, 노동계급의 배경을 가지고 있고 자격이

없는 여성은 자신의 어머니와 같이 제한적인 노동시장, 즉 저임금의 서비스 노동에 직면할 가능성이 높다. 이러한 젊은 여성은 조기에 출산을 선택하고 노동시장에서 이탈하기도 한다. 고용 궤적에 있어서 이 두 집단 사이의 양극화는 점점 더 커지고 있다(Harrop and Moss, 1994; Macran et al., 1996).

### 3. 노동과 복지의 제도적 이중구조와 젠더불평등

팔리어와 켈렌(Palier and Thelen, 2010)은 노동시장의 이중구조와 복지제도의 이중화가 서로 관련되어 있고, 사회정책이 노동시장 내, 사회 내 분할과 불평등에 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. 가령, 일과 가정생활의 양립을 지원하는 복지국가의 제도는 여성이 남성과 보다 동등한 조건으로 노동시장에 참여할 수 있게 함으로써 노동시장 내 젠더불평등을 완화시킬 수 있었다(Emmenegger et al., 2012). 이러한 논의들을 종합하여 에메네거 외(Emmenegger et al., 2012)는 복지국가의 급여, 서비스에 대한 권리 자격이 내부와 외부자에게 차별적으로 부여되는 것을 ‘제도적 이중구조’라고 보고, 기존의 이중구조가 심화되거나 새로운 형태의 이중구조가 생겨나는 과정을 ‘이중화(dualization)’라고 하였으며, 그 결과 격차, 양극화, 주변화 등 사회적 분절과 불평등이 발생한다고 보고 있다. 하지만 이중화가 반드시 격차를 크게 하는 것은 아니며, 외부자를 대상으로 하는 정책이 관대하다면 격차는 커지지 않을 수 있다는 점을 지적하고 있다.

서유럽 국가들의 경우 기혼여성 상당수가 파트타임 노동을 하고 있는데, 이는 소위 ‘마미 트랙(mommy track)’이라는 남성과 다른 별도의 노동시장 진입 경로가 존재함으로 의미한다. 사회서비스 일자리들 역시 여성들을 노동시장에 통합하기 위한 수단으로 주로 활용된다. 이는 여성들을 이차 소득자(secondary earner)로 취급하기 때문인데, 그렇다고 하더라도 네덜란드와 같이 풀타임 노동자와 동등한 권리를 보장받는 괜찮은(decent) 사회서비스 일자리라면, 이중구조로 인한 격차는 완화될 수 있을 것이다.

제도적 이중구조를 복지국가의 급여, 서비스에 대한 권리 자격이 내부자와 외부자에게 차별적으로 부여되는 것이라고 정의한 에메네거 외(Emmenegger et al., 2012)의 주장은 복지국가 시민권(citizenship), 특히 사회권 논의로 거슬러 올라간다. 젠더 관점에서 복지국가와 사회권을 조명한 연구들은 이 개념이 내포하고 있는 남성 중심성과 그로 인한 여성의 배제를 지적해 왔다. 사회권의 자격과 내용이 성별에 따라 다르게 형성되는 것은 공-사 분리 개념과 관련되는데, 남성들이 노동시장 참여를 전제로 노동자의 지위에 근거해 사회권을 보장받는 반면, 여성들은 아내로서, 어머니로서, 노동자로서 이중 삼중의 역할을 수행하면서 남성과 다른 생애 주기를 살아가고 있다(황정미, 2007). 이와 같이 아내, 어머니, 노동자라는 권리 자격에 따라 갖게 되는 사회권의 성격은 상이하며, 그에 따라 상이한 사회정책들이 실시되고 있다.

### 4. 여성노동시장 취약계층으로서 불안정 노동층

불안정 노동층은 주로 고용계약 형태, 종사상 지위와 관련해 사용되면서, 표준적이지 않은 계약, 상용직이 아닌 계약, 무기계약이 아닌 고용형태를 의미한다. 또한 최근 노동시장 변화의 중심에는 표준적 고용계약 관계의 틀로는 파악하기 어려운 경우가 늘고 있는데, 이 경우도 위

에서 정의한 방식에 따르면, 불안정 노동층에 속하게 된다. 예를 들어, 노동권 영역에서 포괄할 수 없지만 지속적으로 확대되고 있는 인구 집단, 즉 비경제활동인구 가운데 일할 능력이 있음에도 일을 포기하는 장기실업자, 프리터, 니트 등이 이에 해당한다. 그뿐만 아니라 불안정성은 비전형적인 고용형태 뿐만 아니라 사회급여(social benefit)의 제한이나 부재, 법적 수급자격, 높은 수준의 일자리 불안전성(insecurity), 짧은 근속기간, 저임금, 높은 산업재해 위험성으로 특징지어지는 노동형태들을 포괄하는 다차원적인 속성을 지니고 있으며, 성, 연령, 계급, 특정 인구집단 및 직업집단 등과 복합적인 상호작용 속에서 다양한 형태로 존재한다.

이상에 논의를 바탕으로 할 때, 한국의 여성노동시장의 취약계층으로서 불안정 노동층은 여성비정규직, 여성저임금노동자, 사회보험에서 배제된 여성임금근로 불안정 노동자, 취업자 중 여성불안정 노동층(여성 임금근로 불안정 노동자 + 여성 독립영세자영업자), 생산가능인구 중 여성 불안정 노동층 1(취업자 중 여성 불안정 노동층 + 여성실업자 + 중고령[55세] 미만 여성 비규직 니트), 생산가능인구 중 여성 불안정 노동층 2(취업자 중 여성 불안정 노동층 + 여성실업자 + 전연령층 여성 비규직 니트), 여성 빈곤층이 포함된 여성 불안정 노동층(생산가능인구 중 여성 불안정 노동층 2 + 여성 빈곤층), 경력단절여성 등이 될 수 있다. 이 중에서 이 연구는 불안정성이 심각하고 젠더, 연령, 비전형적인 고용, 복지로부터 배제라는 다차원적인 불안정성이 노동시장과 복지제도에서 상호작용하고 교차되며 복잡한 양상을 보여주고 있는 여성비정규직, 경력단절여성, 여성청년 니트에 주목하고자 한다.

여성노동의 불안정화는 여성노동자들이 비정규직 또는 비공식부문의 일자리로 집중되어 고용 안정성이 파괴되고 노동조건이 악화되는 경향이라 할 수 있다. 신자유주의가 본격화 된 이래 한국사회에서는 기간제, 시간제, 간접고용, 특수고용 등 다양한 형태의 비정규직 일자리와 노동법, 사회보장제도, 인구센서스 등의 사각지대에 놓인 비공식 부문의 일자리가 급증하였고, 특히 여성노동자들의 고용형태가 비정규직화·비공식화되는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 이러한 일자리들은 정규직에 비해 정리해고와 인력구조조정이 용이한 대상으로 고용의 지속성이 보장되지 않을 뿐만 아니라 임금, 부가급부, 사회보험 가입 등의 수준이 열악하며, 노동자성을 법적으로 인정받지 못하는 경우가 다수를 이룬다. 특히 시간제 비정규직은 여성의 일차적 본분으로 간주되는 출산, 양육, 가사노동 등의 재생산 노동과 양립될 수 있다는 이유로 전형적인 여성의 일자리로 여겨져서 국가정책상으로도 여성의 대안적인 임금노동의 형태로 공식화 되기에 이르렀으나,<sup>2)</sup> 다른 비정규직들에 비해서도 고용이 대단히 불안정하고 노동조건이 열악하며 노동법 및 노동조합의 보호로부터도 크게 벗어나 있는 것이 일반적이다.

한편, 여성노동자들 간 임금격차의 확대는, 여성 경제활동참가율의 증가가 경제적 지위의 향상을 수반하는 현상이기보다는 다수의 여성들이 고용이 불안정하고 노동조건이 열악한 일자리들로 대거 진입한 데 따른 가시적 결과일 수 있다는 점을 반영한다. 한편에서는 고학력화에 따라 전문·관리직에 종사하는 여성의 비율이 꾸준히 증가하고 있으나, 다른 한편에서는 더 많은 수의 여성들이 양질의 일자리가 아닌 비정규직·비공식 부문의 일자리들로 광범하게 확산되고 있는 것이다. 여성노동자들 간에 임금 격차가 점차 확대되는 현상은 여성의 일자리가 양극화되는 가운데 후자의 경향이 전자의 경향을 압도하고 있을 가능성을 나타낸다. 이러한 지점과 관련해서 이 연구는 다음으로 경력단절여성과 여성청년니트 집단에 주목한다.

2) 예컨대, 2013년 박근혜 정부는 '고용률 70% 로드맵'을 발표한 바 있는데, 이는 고용 창출의 중심축을 남성이 가장 장시간 노동으로부터 여성의 단시간 노동으로 이동시키고, 공공부문 및 민간부문에서 다양한 형태의 시간제 일자리를 대대적으로 확산하는 방안으로 요약된다.

### Ⅲ. 한국 여성 노동시장의 변화와 노동시장 이중구조

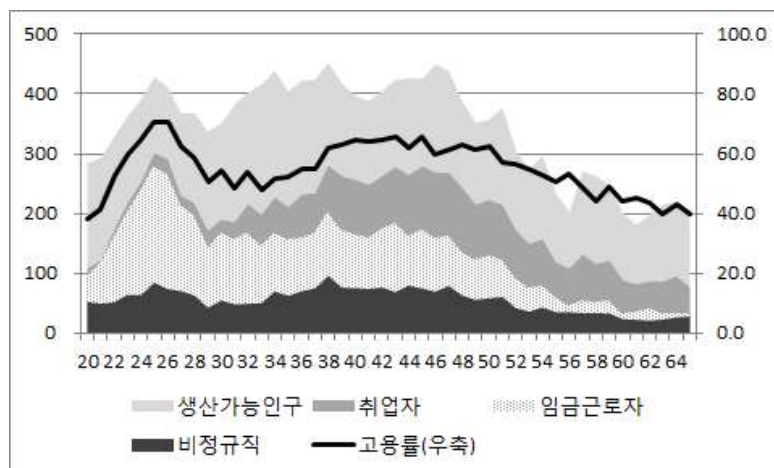
한국 여성 노동시장의 가장 두드러진 변화는 여성의 노동시장 참가 증대이다. 통계청의 경제활동인구조사 8월 부가조사에 따르면, 2016년 현재 15세 이상 여성 생산가능인구 규모는 22,156천 명으로 남성 생산가능인구 규모보다 약 847천 명 많고, 경제활동인구는 남성보다 4,215천 명 적은 11,655천 명이다. 이는 여성의 경제활동참가율이 남성보다 20%p 이상 낮은 52.6% 수준이기 때문이며, 아직도 여성 생산가능인구의 절반은 노동시장 바깥에 있지만 점진적으로 여성의 노동시장 참가 경향은 제고되어 왔다. 2006년과 비교하면 여성 생산가능인구 규모는 11.2% 증가하였으나 경제활동인구 규모는 17.0% 증가하였고, 경제활동인구 중에서도 취업자 규모는 16.6% 증가하였다.

여성 경제활동인구의 참가 증대의 배경은 크게 두 가지이다. 첫째는 출산과 육아를 이유로 하는 경력단절 여성의 감소이다. 통계청이 지역별로 세분화된 통계정보 제공을 위해 조사·발표하는 지역별고용조사 자료에서 경력단절 여성 규모는 2013년 1,955천 명에서 2016년 1,906천 명으로 줄었다. 경제활동인구조사에서 육아를 사유로 하는 전체 여성 비경제활동인구의 규모는 2006년 8월 1,501천 명에서 2016년 8월 1,358천 명으로 9.5% 감소하였으며, 가사 사유 비경제활동인구도 5,175천 명에서 7.5% 감소하였다. 그러나 이때 경력단절 인구 규모가 감소한 사실만으로 경력단절이 발생하는 근본 원인이 체계적으로 제거되고 있는지 혹은 경력단절이 발생할 수 있는 사건에 대한 개인의 선택이 줄어들고 있는지 논증할 수 없다.

여성 경제활동인구가 증대된 두 번째 배경은 여성 중고령 인구의 규모와 노동시장 참가 확대이다. 여성의 연령별 인구 구성을 나타낸 [그림 3-1]과 [그림 3-2]에서 보듯이, 2006년과 비교하여 2016년에는 중고령 인구 규모는 절대적으로 크다. 1955-1963년에 출생한 베이비부머는 2006년에는 43-51세의 노동시장 핵심연령층이었고 2016년에는 중고령층이 되었다. 그러므로 이 기간에 50-64세의 중고령 인구는 3,766천 명에서 5,565천 명으로 47.8%나 증가하였다. 게다가 규모가 커진 여성 중고령자들은 과거보다 더 노동시장에 참가하는 경향이 있다. 여성 중고령 인구의 고용률은 50.7%에서 58.5%로 높아졌다.

[그림 3-1] 2006년 연령별 여성 인구 구성

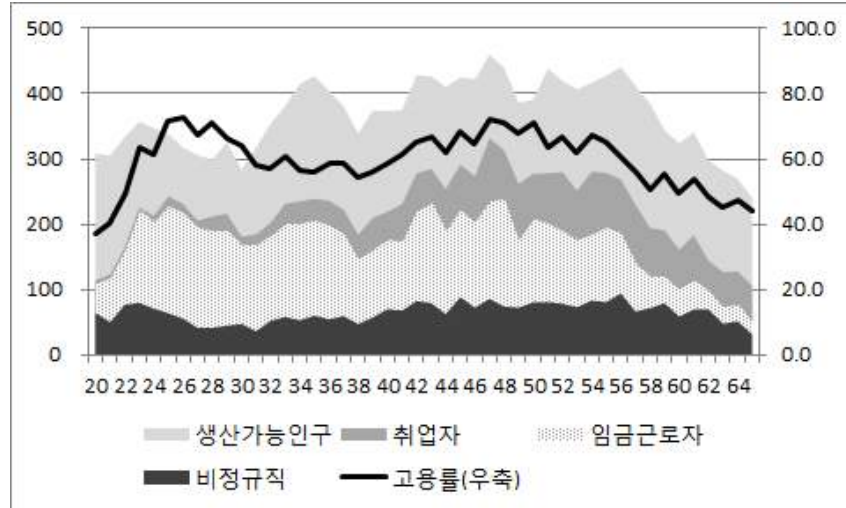
(단위: 천 명, %)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2006년 8월 원자료

[그림 3-2] 2016년 연령별 여성 인구 구성

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

한국의 여성 노동시장은 양적 측면에서 절대적으로 확대되었으며 남성과 비교하여 상대적으로도 커졌다. 전체 취업자 중 여성의 비중은 2006년 41.7%에서 2016년 42.5%로 높아졌으며, 특히 임금근로자 중에서 비중은 41.0%에서 43.9%로 높아졌다. 임금근로자 중 여성 비중 증가 경향은 전연령에 걸쳐 나타났지만 고연령층으로 갈수록 더 큰 폭으로 증가하였다. 여성 중고령 인구의 절대적 규모 증대와 절대적, 상대적으로 과거보다 더 높아진 경제활동 참가율, 특히 임금근로자로 참가할 확률의 상승은 여성 노동시장 변화의 가장 핵심적인 요소이다.

증대된 여성 노동인구는 어떤 근로조건에서 일 하고 있을까? 한국 노동시장에서 근로조건 전반의 열악함을 표지하는 개념은 비정규직이다. 비정규직은 정규직보다 낮은 임금을 받으며 높은 고용불안을 경험한다. 2016년 8월 임금근로자 중 비정규직의 월평균 임금은 149만 원으로 정규직의 53.5%에 불과하다. 정규직의 평균 근속기간은 89개월로 29개월인 비정규직의 세 배 이상이다. 고용보험 가입대상자 중 가입 비율은 비정규직이 42.8%, 정규직은 84.1%이며, 31.4%의 비정규직 임금근로자만이 유급휴가를 부여받은 반면 정규직은 74.3%가 부여받았다. 교육훈련을 받은 경험이 있는 임금근로자의 비중은 정규직이 62.6%이지만 비정규직은 45.6%이다. 정규직과 비정규직이라는 고용형태의 차이가 이와 같은 근로조건 격차의 대부분을 설명한다는 점에서 한국의 노동시장은 이중구조를 띠고 있다.

<표 3-1> 정규직과 비정규직의 근로조건

		임금근로자 (천 명)	급여 (만 원)	근속기간 (개월)	고용보험 (%)	유급휴가 (%)	교육훈련 (%)
2006년	정규직	9,894	190.8	70	64.7	55.0	31.2
	비정규직	5,457	119.8	25	36.3	23.1	22.2
2016년	정규직	13,183	279.5	89	84.1	74.3	62.6
	비정규직	6,444	149.4	29	42.8	31.4	45.6

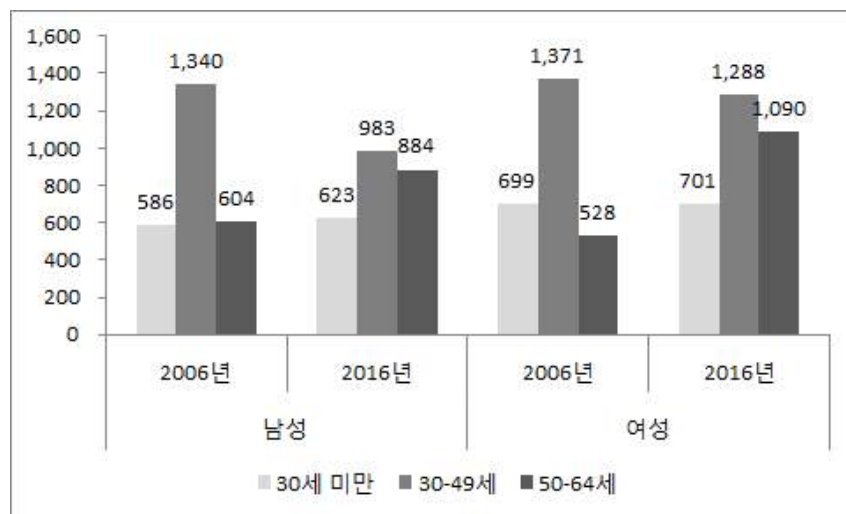
자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

임금근로자 중 비정규직의 비중은 2016년 전체 임금근로자 중 32.8%인 6,444천 명으로 2006년과 비교하여 2.7%p 감소하여 비정규직 비중은 점진적으로 낮아지는 듯 보인다. 그러나 비정규직과 정규직 간의 근로조건 격차는 오히려 커졌다. 정규직 대비 비정규직의 월평균 임금은 2006년 62.8%에서 더 낮아졌고 근무기간 격차는 2006년 45개월에서 60개월로 더 높아졌으며, 고용보험, 유급휴가, 교육훈련의 수혜율 차이도 커졌다. 정규직과 비정규직 사이의 간극이 더 넓어진 것이다.

노동시장에 참가하는 여성이 늘어나는 동안 비정규직과 정규직의 근로조건 격차는 더욱 커졌다. 여성 노동력 증대와 비정규직의 상대적 근로조건 악화는 무관하지 않다. 2006년 전체 임금근로자 중 비중이 42.0%였던 여성은 비정규직 중에서는 50.4%, 정규직 중에서는 37.3%를 차지했다. 2016년의 여성 비중은 전체 임금근로자 중 43.7%, 비정규직의 54.0%, 정규직의 38.5%로 모두 높아졌으나, 비정규직은 이전보다 더 여성에 의해 과대표 된다. 남성 비정규직은 2006년 대비 2016년에 단 7.4% 증가하였으나 여성 비정규직은 28.6% 증대된 결과이다.

[그림 3-3] 연령층별 비정규직 규모

(단위: 천 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

[그림 3-3]에서는 연도별 비정규직을 성별과 연령층으로 구분하여 나타냈다. 2006년과 비교하여 2016년의 비정규직 중에서 30-49세 연령층은 감소하고 50-64세 중고령층은 증가하는 현상은 성별을 불문하고 나타났다. 그러나 30-49세 연령층의 비정규직 남성은 357천 명 감소하고 여성은 83천 명 감소하는 데 그쳤으나, 중고령층 비정규직 남성은 280천 명 증가하고 여성은 두 배 이상인 562천 명 증가했으므로 비정규직 중 여성 비중은 더 높아지게 되었다. 한국 여성 노동시장의 가장 주요한 변화인 중고령층 노동력의 증대는 노동시장의 이중구조 강화에 기여하였다.

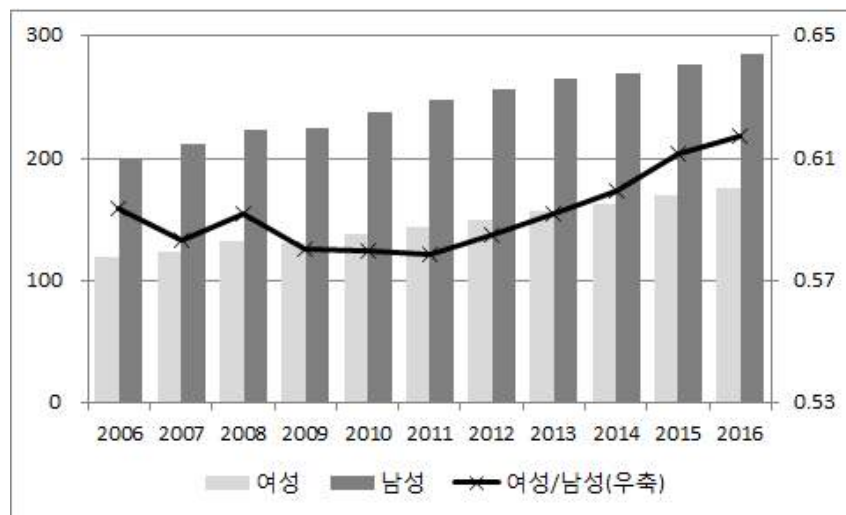
#### IV. 노동시장 안의 여성과 임금불평등

여성 노동시장의 확대가 한국 노동시장의 이중구조 강화에 기여하였다면, 여성의 경제활동

참가에 관한 전통적인 노동경제학 이론이 설명하지 않는 요인이 배경으로 작용하였다고 추론할 여지가 있다. 여성의 경제활동 참가에 관한 전통적인 경제학 이론은 여성들의 낮은 노동시장 참가율이 유보임금보다 낮은 시장임금에서 비롯된다고 설명한다. 여성 생산가능인구 중 자영업자인 취업자를 제외하고 임금근로자 비중만 살펴보더라도 2006년 32.3%에서 2016년 38.9%로 높아졌다. 이론대로 여성들이 받는 시장임금이 인상되었기 때문일까?

[그림 3-4] 연도별 월평균 임금 수준 및 성별 격차

(단위: 만 원, 비율)

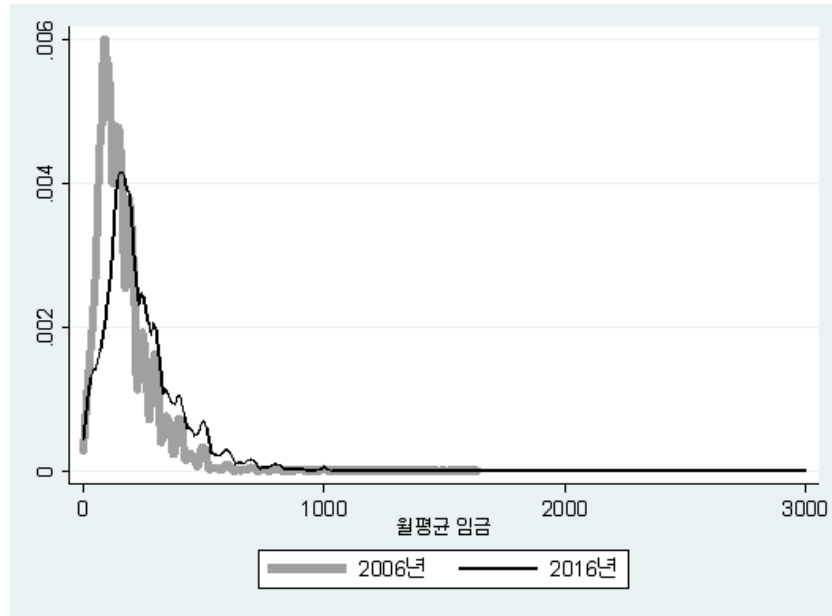


자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

여성 임금근로자의 월평균 임금 수준은 2006년 119만 원에서 2016년 176만 원으로 48.2% 상승하였다. 같은 기간 남성 임금근로자의 임금은 200만 원에서 42.6% 상승하였으므로 남성과 여성의 임금 격차는 다소 감소하였다. 월평균 임금 수준으로 봤을 때 여성 임금의 절대적 수준과 상대적 수준이 모두 향상된 듯 보인다. 그러나 간단히 ‘여성들’의 노동시장 임금 조건이 개선되었다고 말하기 어려운 이유는 2016년의 노동시장이 2006년보다 불평등하기 때문이다.

[그림 3-5]는 2006년과 2016년 전체 임금근로자의 월평균 임금 분포를 커널밀도함수로 나타낸 것이다. 2016년의 전반적인 임금분포는 2006년보다 상향 이동하였으나 그보다 더 두드러지는 특징은 오른쪽 꼬리가 매우 길어졌다는 점에 있다. 이는 저임금층과 고임금층 간의 임금 격차가 커졌기 때문이다. 불평등도를 추정하는 대표적인 지표인 지니계수를 월평균 임금으로 2006년과 2016년의 임금근로자에 대해 계산하면 0.339에서 0.341로 높아졌으므로 임금 불평등은 심화되었다고 할 수 있다.

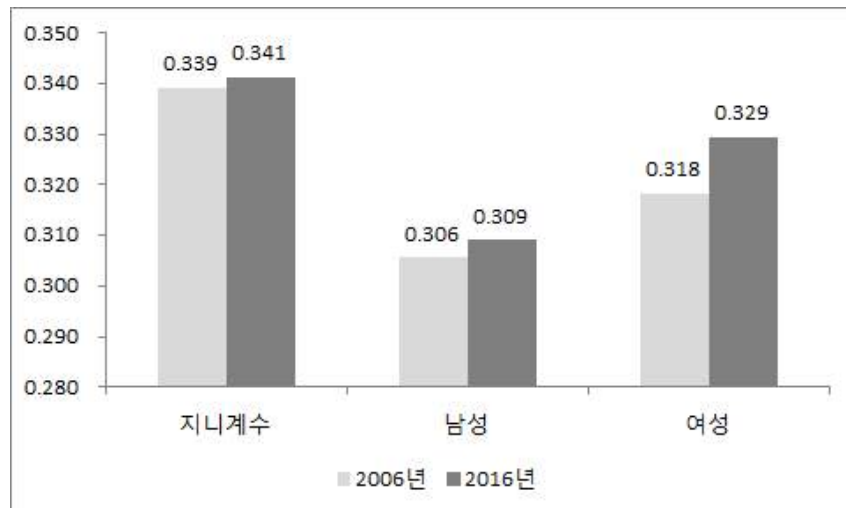
[그림 3-5] 임금근로자의 월평균 임금 분포(kernel density function)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

임금근로자 월평균 임금의 지니계수를 남성과 여성의 지니계수로 분리하여 계산하면 임금 불평등이 여성 내부에서 더 심각하게 진행되었음을 알 수 있다. 남성 임금근로자의 지니계수는 0.306에서 0.309로, 여성 임금근로자는 0.318에서 0.329로 높아졌다. 2006년에도 남성보다 여성 임금근로자의 내부 불평등도가 높았지만 2016년에는 차이가 더 커졌다. 그러므로 여성 집단 내부 불평등 심화가 전체 임금근로자의 불평등 심화를 주도하였다는 해석이 가능하다.

[그림 3-6] 월평균 임금의 지니계수



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

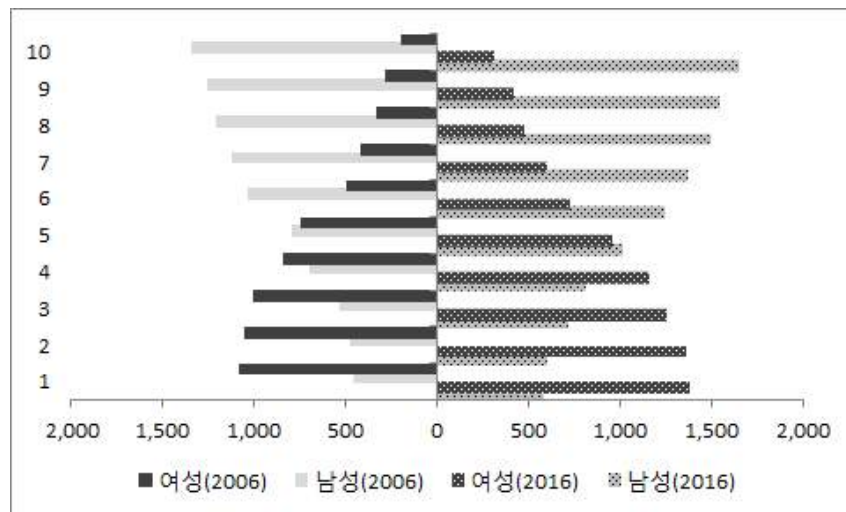
낮은 임금 분위에는 여성 임금근로자 비중이 압도적으로 높고 고임금으로 갈수록 남성 임금근로자 비중이 높다. 2016년에 1분위 임금근로자 중 여성 비중은 70.3%, 2분위에서는

69.3%였으나 9분위 중에서는 21.2%, 10분위에서는 16.0%였다. 남성 임금근로자의 5.3%가 포함된 1분위에 여성 임금근로자는 16.0%가 분포하며, 남성 임금근로자의 15.0%가 분포하는 10분위에 여성은 단 3.6% 분포한다.

2016년에도 2006년과 마찬가지로 임금구조의 바닥은 여성 임금근로자가 다수를 차지하고 있으나 고임금층에서 여성 비중이 높아졌다. 상위 9, 10분위에서 여성 비중은 2006년에 15.6%였으나 10년 후에는 18.6%로 증가하였다. 그러나 고임금층의 여성 임금근로자 증대가 여성 내부 불평등 심화의 모든 원인은 아니다. 2006년과 2016년 사이에 증가한 여성 임금근로자 2,176천 명 중 13.7%는 하위 1분위, 13.9%는 2분위에서 증가하고 10분위에서는 5.4% 증가하는 등 늘어난 일자리 중에는 저임금 일자리가 많다.

[그림 3-7] 임금 분위별·성별 임금근로자 수

(단위: 천 명)

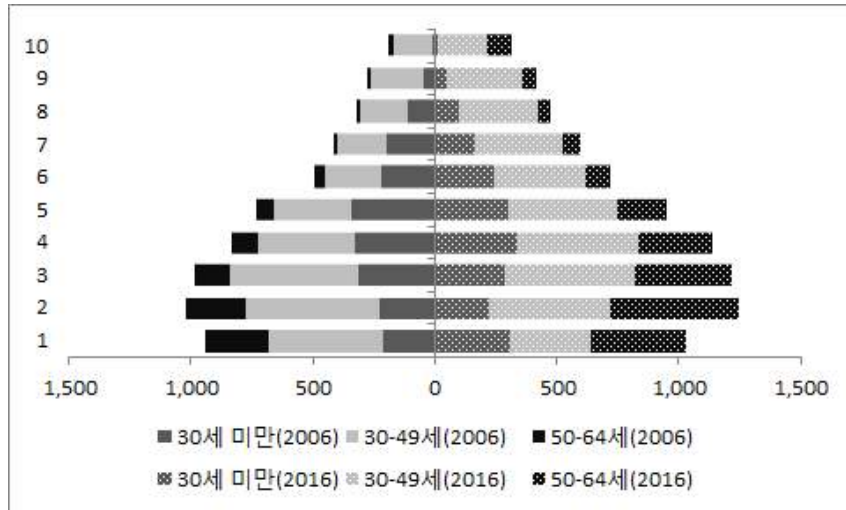


자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

여성 임금근로자의 임금 분위별로 연령 구성을 나타낸 [그림 3-8]은 3절에서 살펴본 여성 임금근로자의 증대 양상을 분명하게 드러낸다. 지난 10년 간 여성 임금근로자 규모는 30세 미만 청년층에서 48천 명이 줄었고 30-49세에서 621천 명, 50-64세 중고령층에서 1,244천 명 증가하였다. 청년층 임금근로자 규모는 감소하였지만 1분위에서는 89천 명 증가하였다. 중고령층은 모든 임금 분위에서 증가하였으나 특히 저임금층인 3분위 이하에서 653천 명 증가했다. 대조적으로 30-40대는 1, 2분위에서는 감소하고 3분위 이상에서 증가하였다. 즉, 여성 30-40대의 일자리는 임금구조의 중상위층에서 확대되고, 청년과 중고령층의 일자리는 저임금층에서 확대되어 여성 내부의 임금 불평등이 높아지게 된 것이다. 중고령층을 중심으로 더 많은 여성이 노동시장으로 나오게 되었지만 고임금 일자리보다는 저임금 일자리에서 일 할 확률이 더 높다. 이러한 여성 노동시장의 변화가 전체 노동시장의 불평등의 심화를 이끌었다. 그러므로 전통적인 여성 경제활동 참여에 관한 이론은 현재 한국 여성 노동시장의 변화를 절반만 설명할 뿐이다.

[그림 3-8] 임금 분위별·연령층별 여성 임금근로자 수

(단위: 천 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

## V. 노동시장 이행과 여성 취약계층

여성의 노동시장 참가 증대로 인한 여성 노동시장의 확대는 규모만이 아닌 구성에서 변화도 가져왔다. 여성 노동시장의 구성 변화는 특히 중고령 인구의 비중 증대라는 측면에서 두드러진다. 여성 중고령자는 베이비부머의 고령화로 인해 규모가 증대되기도 했지만 경제활동 참가율이 상승하였으므로 여성 노동시장의 확대에 기여하게 되었다. 노동시장의 핵심연령대를 지나 이탈해야 할 연령대의 경제활동은 어째서 증가하는가? 다수는 저임금의 일자리에 종사하는 현실에도 불구하고 경제활동을 선택하는 이유가 있을까?

여성 노동시장의 변화 원인은 노동시장의 내부가 아닌 노동시장의 외부로부터 찾을 수 있을지 모른다. 노동시장의 내부로 통합된 여성 노동력은 노동시장 외부의 특정 부문의 감소에서 비롯하였을 수 있다. 이를 확인하기 위하여 본고에서는 니트(NEET, Not in Education, Employment or Training) 개념을 활용한다. 니트의 정의는 청년 노동력의 유향화에 대한 문제 의식에서 도출되었지만, 여기에서는 언제든지 다시 노동시장의 내부로 통합이 가능한 인구의 구성을 살펴보기 위한 개념적 수단으로 다룬다.

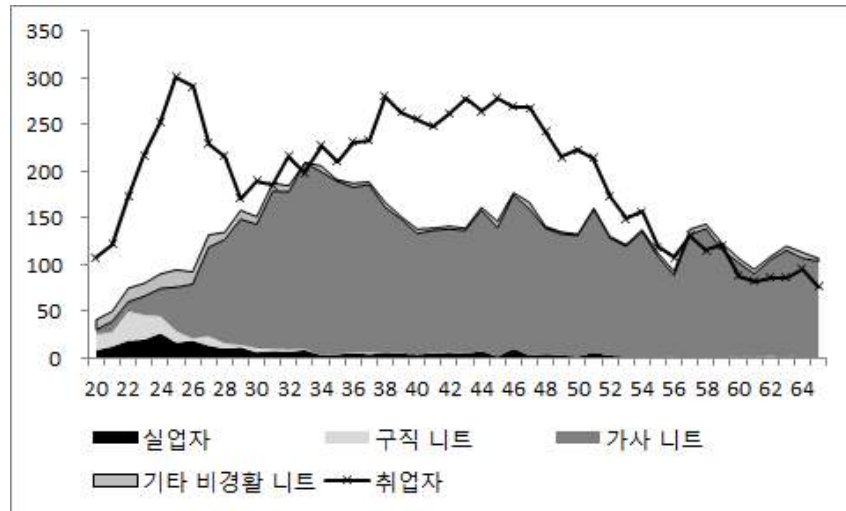
노동시장을 중심으로 노동시장의 가장 가까운 외부는 노동시장 진입을 위한 적극적인 활동을 하는 ‘실업자’일 것이다. 니트는 교육 또는 훈련을 받지 않는 상태의 비취업자로 정의되는데, 광의의 니트는 실업자도 포함한다. 광의의 니트는 실업자 외에도 주된 활동 상태에 따라 취업과 진학을 준비하는 ‘구직 니트’, 육아 또는 가사를 주로 하는 ‘가사 니트’, 쉬었거나 기타 활동을 했다고 응답한 ‘비구직/기타 비경활 니트’로 구분할 수 있다. 교육, 훈련을 받고 있거나 연로, 심신장애, 군입대 등의 사유로 비경제활동 상태인 인구가 여집합이다.

2006년 8월과 비교하여 2016년 8월 여성 취업자는 16.6% 증가하였는데 실업자는 29.5%, 구직 니트는 31.6%, 가사 니트는 3.6%, 기타 비경활 니트는 1.4% 증가하였다. 증가율에 있어서는 적극적으로 구직 활동을 하는 실업자와 취업을 준비하는 구직 니트의 증가율이 매우 높게 나타났다. 여성 노동시장은 구직자에 한해서만 확대된 것이 아니라 노동시장의 경계에 놓

인 인구 증대로 인한 변화도 함께 겪었다.

[그림 3-9] 2006년 여성 연령별 니트 구성 및 취업자

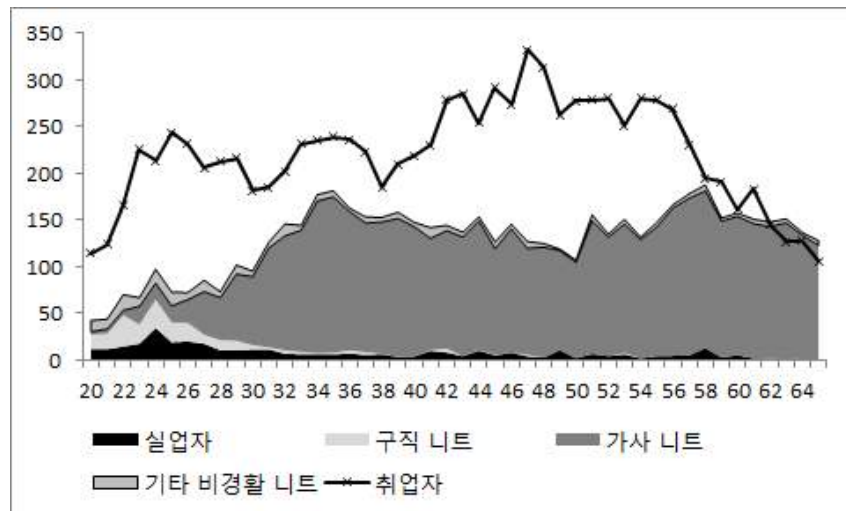
(단위: 천 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2006년 8월 원자료

[그림 3-10] 2016년 여성 연령별 니트 구성 및 취업자

(단위: 천 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

어느 연령층이든 실업자와 구직 니트는 큰 폭으로 증가하였다. 실업자는 2006년 301천 명에서 2016년 390천 명으로 29.5% 증가하였고 같은 기간 구직 니트는 184천 명에서 242천 명으로 31.6% 증가하였다. 노동시장으로 진입하기 위한 활동을 하고 있거나 진입을 위한 준비를 하는 여성 인구의 비중이 증가한 것이다. 특히 취업자 규모가 4.8% 감소한 30세 미만 청년층에서 실업자와 구직 니트 규모는 증가하였는데 적극적으로 구직 활동을 하고 있는 실업자보다 취업이나 진학을 준비하는 예비 취업자인 구직 니트가 더 큰 폭으로 증가하였다.

30-40대 여성 생산가능인구는 4.6% 감소하고 취업자는 1.1% 증가하였다. 생산가능인구가

감소하고 있음에도 불구하고 취업자가 증가할 수 있었던 이유는 가사 니트의 감소에 있다. 출산과 육아를 이유로 하는 경력단절은 대개 이 시기에 발생하는데, 전체 가사 니트의 혼인 상태 구성에서 90% 이상은 배우자가 있는 기혼자이다. 이 연령대의 가사 니트 감소 원인은 첫째, 유배우자 비중이 85.2%에서 79.6%로 감소하였고 둘째, 유배우자 중에서도 취업자 비중이 55.8%에서 58.5%로 증가하였다는 점이 복합적으로 작용한 데 있다.

<표 3-2> 연령층별 여성 니트 증감

(단위: 천 명)

	실업자			구직 니트		
	2006년	2016년	증감	2006년	2016년	증감
30세 미만	167	176	10	167	209	42
30-49세	108	138	30	16	31	15
50-64세	26	63	36	0	1	1
전체	301	390	89	184	242	59
	가사 니트			기타 비경활 니트		
	2006년	2016년	증감	2006년	2016년	증감
30세 미만	530	258	-272	149	119	-30
30-49세	3,104	2,573	-531	83	122	39
50-64세	1,751	2,128	377	59	64	5
전체	6,687	6,925	238	344	349	5

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각년도 8월 원자료

여성 중고령층은 생산가능인구 규모가 45.7% 증가하였다. 인구효과로 인해 모든 부문에서 여성 중고령층의 규모와 비중이 증가하였으나 증가 정도에는 차이가 있다. 가장 큰 특징은 여성 중고령층 인구가 과거보다 노동시장에 참가하는 경향이 높아졌다는 점이다. 그러므로 취업자 규모는 2006년 1,949천 명에서 2016년 3,275천 명으로 68.1% 증가하였다. 증가율에 있어서는 실업자 증가율이 139.3%로 취업자보다 높다. 전체 여성 중고령층 인구 중 실업자의 비중은 작지만 다른 연령층보다 더 큰 폭으로 증가하였으며, 따라서 취업과 취업을 위한 구직 활동이 모두 늘었다고 할 수 있다. 이는 취업자는 감소하고 실업자와 구직 니트는 증가한 청년층과는 다른 양상이다.

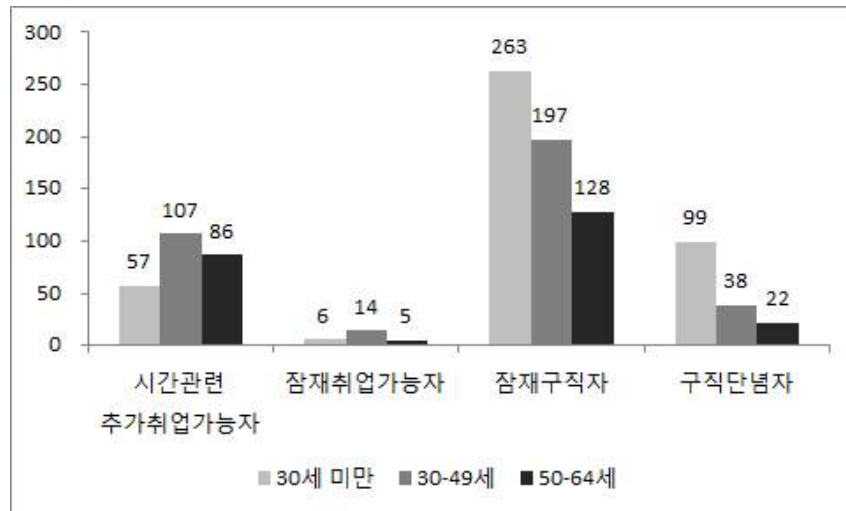
통계청의 고용보조지표는 ILO 기준을 따라 ‘일하고 싶은 욕구가 충족되지 못한 노동력’의 규모를 추정하는 지표이다. [그림 3-11]에서 보듯이 연령층에 따라 높게 나타나는 고용보조지표가 다르다. 청년층은 취업을 희망하며 취업이 가능하지만 구직활동을 하지 않은 인구인 잠재구직자의 비중이 매우 높다. 반면 단시간 근로를 하며 추가취업을 희망하는 시간관련 추가취업가능자는 30-40대에서 더 높게 나타난다. 이는 여성 시간제 일자리의 44.4%를 30-40대가 차지하고 있다는 사실과 무관하지 않다. 고령층은 고용보조지표에서는 상대적으로 적은 비중을 차지하고 있다.

‘여성들’이 노동시장에서 맞닥뜨리는 위험은 연령층에 따라 상이하게 나타난다. 청년층 여성의 노동시장 위험은 노동시장 진입에 있다. 청년층 여성 취업자는 감소하고 실업자와 ‘취업을 준비’하는 구직 니트는 증가하였는데 적극적 구직 활동을 하는 실업자보다 구직 니트가 더 많이 증가하였다. 30-40대 여성은 과거보다 더 노동시장에 통합되어 있으나 시간과 관련된 노동 욕구가 충족되지 않은 사람이 많다. 중고령층은 규모와 비중에서 모두 큰 폭으로 증가하였으나 취업한 일자리는 저임금의 비정규직이 많다. 그러므로 각각은 노동시장에서 다른 의미의 취약계층이 된다. 청년 여성은 노동시장의 진입에서 애로를 겪기 때문에, 30-40대 여성은

시간과 관련하여, 중고령층 여성은 취업한 일자리의 고용 불안정성과 낮은 임금으로 인해 취약한 상태가 될 수 있다. 이제 여성 내부 집단 간 상이한 취약성이 그들 자신에게 인지되고 있는지, 취약성의 내용이 무엇인지를 확인해야 한다.

[그림 3-11] 연령층별 여성 고용보조지표

(단위: 천 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

- 주: 1) 시간관련 추가취업가능자는 실제 취업시간이 36시간미만인면서, 추가 취업을 희망하고, 추가 취업이 가능한 자
- 2) 잠재취업가능자는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나, 조사대상주간에 취업이 가능하지 않은 자
- 3) 잠재구직자는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만, 조사대상주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자이며, 잠재구직자에는 구직단념자가 포함되었음

## VI. 여성정책과 젠더 이중구조

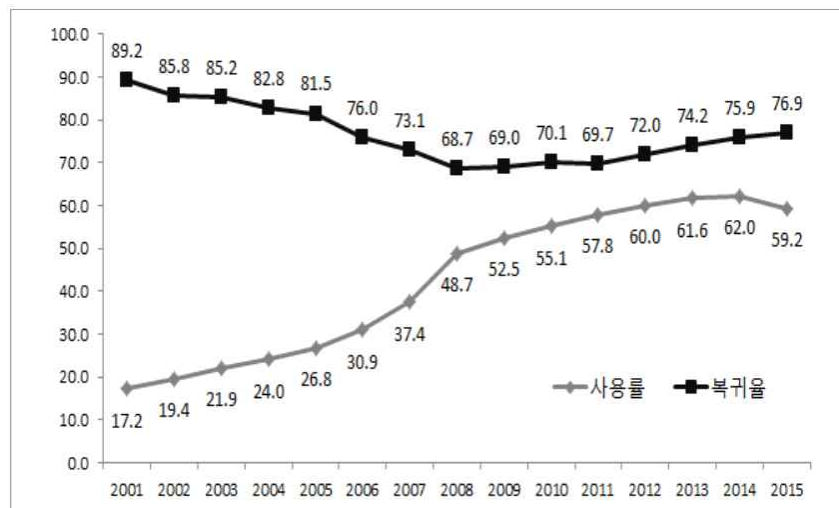
노동시장 관련 한국의 여성정책은 여성의 경력단절을 중심으로 한다. 여성의 경력단절을 방지하기 위한 제도로서 출산전후휴가 급여와 육아휴직 급여 등을 지원하는 모성보호육아지원 제도가 대표적이다. 제도는 취업상태의 여성이 출산, 육아로 인해 일자리를 잃지 않을 수 있도록 설계되었으나 고용보험에 가입한 자만이 수혜를 받을 수 있다는 점에서 한계를 갖는다. 여성가족부의 경력단절여성등의경제활동실태조사 2016년 자료에서 경력이 단절된 당시 고용보험에 가입한 응답자의 비중은 전체의 54.7%에 불과하였다. 나머지 16.3%는 미가입자, 26.5%는 비해당자 등이었다. 만약 고용보험 가입여부가 2절에서 논의하였듯이 학력, 계급, 계층 등의 요인과 결합되었다면 고용보험 가입을 조건으로 하는 육아지원 제도는 여성 내부의 격차를 심화시킴으로써 젠더 이중구조를 강화시키고 있을 수 있다.

대표적인 여성 경력단절 완화 정책인 육아휴직급여 지원 제도의 수혜에 있어 여성 내부 차이가 존재하는지 여부를 확인함으로써 제도의 이중구조 존재 여부에 관한 단서를 얻을 수 있다. [그림 3-12]는 출산년도 기준 출산휴가 사용자의 육아휴직 사용률 및 동일직장 복귀율이다. 모집단이 출산휴가 사용자이므로 직장을 다니던 중 출산을 하게 된 여성 전체를 포괄하지 못함에도 불구하고 사용률은 60% 내외 수준이다. 또한 육아휴직 사용자의 동일직장 복귀율은 계속 증가해왔지만 여전히 80%를 밑돈다. 제도가 존재하지만 어떤 이유에서든지 제도를 활용

하는 못하는 여성이 적지 않다. 경력단절여성등의경제활동실태조사에서 육아휴직 사용이 용이하지 않았다는 응답자 비중이 57.1%에 이르는 현실이 제도의 활용률과 활용 후 복귀율이 아직 낮은 이유를 설명한다. 육아휴직 활용으로 경력이 지속되는 데 있어 첫 번째 장애물은 고용보험 가입, 두 번째 장애물은 고용보험 가입자의 육아휴직 활용, 세 번째 장애물은 육아휴직 활용 후 직장 복귀이다. 세 단계의 장애물을 모두 통과한 여성만이 육아휴직 지원 제도가 목표한 경력단절 예방의 실제 수혜자가 된다.

[그림 3-12] 육아휴직 사용률 및 복귀율

(단위: %)



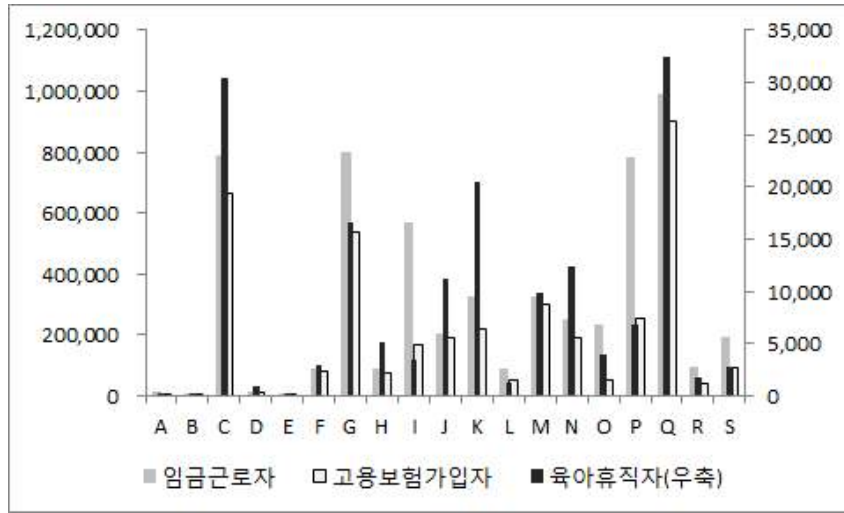
출처: 정한나·윤정혜·최숙희(2016), p.59

육아휴직 제도의 활용 가능성은 구조적으로 결정되어 있는가? 이를 확인하기 위하여 한국 고용정보원의 모성보호 DB에서 육아휴직 급여 지원을 받은 여성들의 일자리 특성을 살펴보았다. 2016년 한 해 동안 육아휴직 급여의 지급건수 723,739건 중 1회 이상 지급받은 순지급자 수는 174,393명이었으며, 이 가운데 약 75%가 육아휴직 급여 지원을 받은 소속 사업장이 두 군데 이상이었다. 육아휴직 급여의 순지급자 중 여성은 93.5%이었는데, 여성일수록 두 군데 이상의 사업장에서 지원을 받는 비중이 높다. 즉, 육아휴직을 받으며 직장을 옮겼을 가능성이 남성보다 높다. 이하에서는 2016년에 육아휴직 급여를 받은 마지막 사업장 정보를 이용하여 분석한다.

[그림 3-13]은 육아휴직 급여 지원을 받은 50세 미만의 여성 163,045의 산업별 분포를 통계청 경제활동인구조사의 50세 미만 여성 임금근로자 및 고용보험가입자의 분포와 함께 나타낸 것이다. 2016년에 1회 이상 육아휴직 급여를 받은 여성의 19.9%는 보건업 및 사회복지 서비스업, 제조업에 18.7%, 금융 및 보험업에 12.6%, 도매 및 소매업에 10.2% 분포한다. 육아휴직 급여 수혜자의 분포는 여성 임금근로자의 분포와 유사하게 나타나는데, 제조업과 금융 및 보험업은 임금근로자 분포보다 육아휴직 급여 수혜자가 더 많이 분포하고 도매 및 소매업은 육아휴직 급여 수혜자가 더 적게 분포한다.

[그림 3-13] 산업별 여성 임금근로자 및 육아휴직 순지급자

(단위: 명)



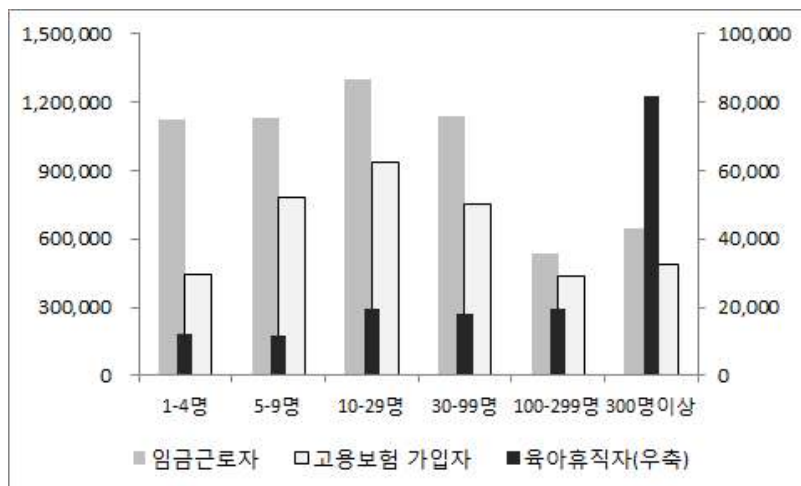
자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료; 한국고용정보원, 모성보호 DB

주: A 농업,임업 및 어업 B 광업 C 제조업 D 전기,가스,증기 및 수도사업 E 하수폐기물 처리,원료재생 및 환경복원업 F 건설업 G 도매 및 소매업 H 운수업 I 숙박 및 음식점업 J 출판,영상,방송통신 및 정보서비스업 K 금융 및 보험업 L 부동산업 및 임대업 M 전문,과학 및 기술 서비스업 N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 O 공공행정,국방 및 사회보장 행정 P 교육 서비스업 Q 보건업 및 사회복지 서비스업 R 예술,스포츠 및 여가관련 서비스업 S 협회 및 단체,수리 및 기타 개인 서비스업

사업체 규모별로 살펴보면, 임금근로자 중 300인 이상 사업체 비중은 11.1%이고 고용보험 가입자 중에서는 12.7%인데 육아휴직 급여 수혜자 중에서 비중은 50.2%이다. 50세 미만 여성 임금근로자의 60.4%가 30인 미만의 소규모 사업체에 종사하고 있지만 육아휴직 급여 수혜자 중에서는 26.6%만이 30인 미만 사업체 취업자이다. 육아휴직 급여 지원을 받는 데 있어 종사하는 사업체의 산업보다는 규모가 결정적이다. 사업체 규모에 따른 고용보험 가입 비중의 격차는 이러한 차이의 배경이 되는데, 30인 미만 사업체에서 고용보험 가입 비중은 62.6%, 30인 이상 사업체에서는 88.2%이다.

[그림 3-14] 사업체 규모별 여성 임금근로자 및 육아휴직 순지급자

(단위: 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료; 한국고용정보원, 모성보호 DB

육아휴직 급여 지원 제도로 대표되는 여성정책의 수혜 가능성은 노동자가 소속된 사업체 규모에 따라 달라지는 듯하다. 그렇다면 성별 격차 또한 사업체 규모에 따라 다른 양상으로 나타날 수 있다. 이를 확인하기 위하여 <표 3-3>에 Oaxaca-Blinder의 분해식을 활용하여 300인 이상 사업체와 300인 미만 사업체 각각에 대한 월평균 임금의 성별 격차를 분해한 결과를 제시하였다.

제도의 수혜율이 높은 대규모 사업체보다 소규모 사업체 내에서 성별 임금 격차는 더 크게 나타난다. 300인 이상 사업체에서 성별 임금 격차는 38.1%로 그 중 설명되는 차이는 단 24.2%에 불과하며, 300인 미만 사업체에서 격차는 40.9%로 더 크고 그 중 설명되는 차이는 39.0%이다. 사실 한국 노동시장에서 사업체 규모는 임금 격차의 큰 부분을 설명하므로 사업체 규모별 분석에서 설명되는 차이의 비중은 더 낮게 나타났다.

성별 임금 격차에서 설명되지 않는 차이의 비중이 크다. 300인 이상 사업체에서 성별 임금 격차는 적지만 설명되지 않는 차이의 비중이 크다는 점으로부터 소위 '유리천장'의 존재와 영향을 의심할 수 있다. 사업체 규모가 클수록 평균 근속기간이 길어진다. 근속기간이 길수록 기업 내 유리천장과 가까워지고, 비합리적인 요인에 의해 존재하는 유리천장의 효과는 크게 나타날 것이다. 그러나 그럼에도 불구하고 300인 미만 소사업체의 성별 임금 격차가 더 크다. 여성정책의 차별적 적용은 젠더 이중구조를 강화한다.

<표 3-3> 사업체 규모별 임금근로자의 성별 임금격차 분해

	300인 이상		300인 미만	
	Coef.	p-value	Coef.	p-value
여성	5.542	0.000	5.031	0.000
남성	5.923	0.000	5.440	0.000
차이	-0.381	0.000	-0.409	0.000
설명되는 차이	-0.092	0.000	-0.159	0.000
설명되지 않는 차이	-0.289	0.000	-0.250	0.000
상수	0.211	0.282	-0.048	0.358

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

## VII. 소결

이 장에서는 한국 여성 노동시장에 관한 네 가지 질문에 관한 답 또는 답을 찾기 위한 단서를 발견함으로써 한국 여성 노동시장의 문제와 취약계층을 확인하고자 하였다. 첫 번째 질문은 노동시장 이중구조와 한국 여성 노동시장의 변화가 어떤 관계를 갖고 있는지 여부였다. 지난 10년 간 한국 여성 노동시장의 확대에 중심적으로 기여한 여성 중고령자는 과거보다 더 비정규직으로 일하게 됨으로써 결과적으로 노동시장 이중구조를 강화하는 역할을 하고 있었다. 그리고 이러한 변화의 결과는 여성 내부에서도 확인되었다. 즉, 여성 내부의 불평등은 심화되었으며 여성의 경제활동 참여 증대가 시장임금이 인상된 결과가 아닐 수 있다는, 두 번째 질문에 대한 단서를 제공하였다.

세 번째 질문은 다수가 저임금 일자리에 종사함에도 불구하고 경제활동을 선택하는 배경에

관한 것이었다. 이에 대한 답은 노동시장 외부로 눈을 돌림으로써 얻고자 하였는데, 여성 노동력 전반에 있어서 취업자 뿐만 아니라 실업자와 비구직 니트도 증가하였음을 알 수 있었다. 실업자와 비구직 니트의 증가는 고용 취약계층이 증대되었음을 의미하며, 결국 노동시장으로 진입에 경제적 취약성이 원인으로 작용하고 있다고 추론할 수 있다. 마지막 질문은 이중구조가 존재하는 노동시장 위에서 실시되는 여성정책이 젠더 이중구조를 심화시키고 있지 않은지를 묻는 것이었다. 대표적인 제도인 육아휴직 급여 지원 제도의 수혜는 사업체 규모에 따라 차별적으로 나타났으며, 제도 수혜율이 낮은 소규모 사업체에서 성별 임금 격차는 더 컸다.

지난 10년간 한국 여성 노동시장 변화는 여성 노동시장 내부와 외부의 취약계층 증대로 특징지을 수 있다. 노동시장 내부의 불안정 노동자, 외부의 고용 취약계층은 연령층으로도 구분된다. 그러므로 이하에서는 노동시장 외부의 청년 니트와 노동시장 내부의 경력단절 여성과 그 이후 재취업한 중고령 여성을 구분하여 보다 구체적인 취약성의 내용을 살펴보고자 한다.

# 여성노동시장 취약계층 분석

## : 여성 청년 니트의 특징<sup>3)</sup>

최정은 (새로운사회를여는연구원)

### I. 들어가며

청년 노동시장을 이해하지 않고서는 증가하는 청년 니트의 문제를 해결하기는 더욱더 쉽지 않다. 한국적 맥락에서 청년 니트는 어떤 특징이 있고, 왜 증가하며, 그에 따른 취약성은 무엇인지 이해가 절실한 때이다. 이에 답하기 위해 통계적인 확인과 함께 추가적으로 초점집단 인터뷰(FGI) 과정을 거쳤다. 청년 세대들이 다른 세대와 다르게 안정적인 일자리로 진입하기 위해 적극적으로 장기간의 탐색 기간을 가지면서 ‘만들어진 청년 니트’의 현실에 처하게 되며, 여성보다 남성이 더 긴 탐색기를 갖는다는 차이도 통계적으로 확인할 수 있었다. 이어지는 초점집단인터뷰를 통해 구체적인 과정과 이유를 확인하고, 청년 니트 전반의 취약성과 여성 청년 니트만의 어려움도 알 수 있었다.

### II. 청년 노동시장과 니트

청년 중에서는 남성보다 여성의 고용률이 더 높다. 2016년 8월 현재 청년 남성의 고용률은 41.2%로, 여성이 3.5%p 정도 높다. 그러나 전체 청년 인구 중 실업자의 비중은 남성이 5.1%로 여성보다 1.4%p 높다. 취업자 중 현재 학교에 재학 또는 휴학 상태인 재학 중 취업자의 비중 또한 남성이 23.7%, 여성이 17.9%로 남성이 높다. 비경제활동 인구 중 취업 또는 진학을 준비 중인 구직 니트의 비중도 남성은 10.0%, 여성이 8.6%로 남성이 더 높다. 청년 남성이 청년 여성보다 고용률이 낮은 이유는 남성이 여성보다 취업하기 어렵기 때문이기 보다는 청년 노동시장의 성격을 반영한다고 할 수 있다. 재학 중 취업자의 비중이 보여주듯이 청년의 취업은 임시적 또는 탐색적 경향이 있다.

---

3) 이 글은 『여성노동시장 취약계층 분석』 연구프로젝트 연구보고서의 일부 내용(4~5장)을 노동권익포럼 발표를 위해 발췌한 것이다. 아직 연구프로젝트가 미완성이오니 인용은 삼가바랍니다.

<표 4-1> 청년 경제활동상태 구성

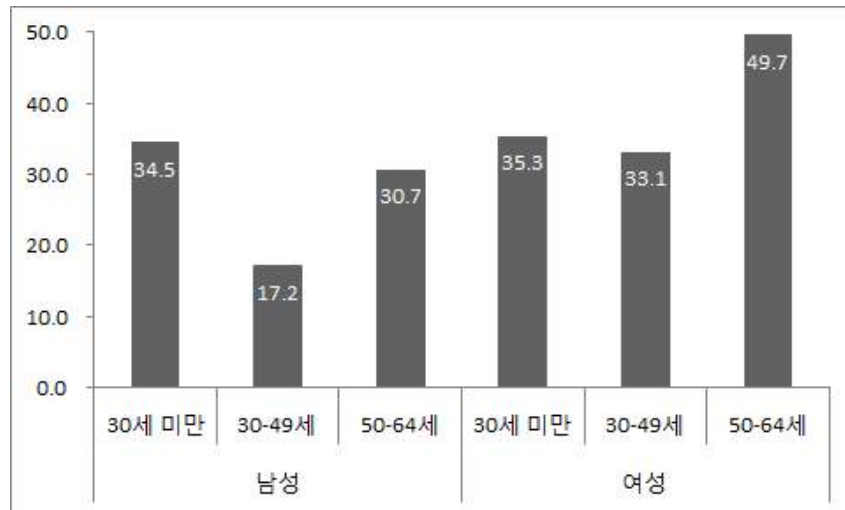
(단위: 천 명, %)

	전체		여성	
	수	비중	수	비중
생산가능인구	9,421	(100.0)	4,172	(100.0)
취업자	4,046	42.9	2,104	44.7
재학 중 취업자	836	8.9	376	8.0
실업자	416	4.4	176	3.7
비경활	4,959	(100.0)	2,431	(100.0)
육아	184	3.7	183	7.5
가사	82	1.7	75	3.1
정규교육기관 통학	3,618	72.9	1,717	70.6
입시학원 통학	75	1.5	34	1.4
취업을 위한 학원, 기관 통학	167	3.4	79	3.2
취업준비	292	5.9	133	5.5
진학준비	171	3.4	76	3.1
쉬었음	245	4.9	12	0.5

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

[그림 4-1] 성별·연령층별 비정규직 비중

(단위: %)

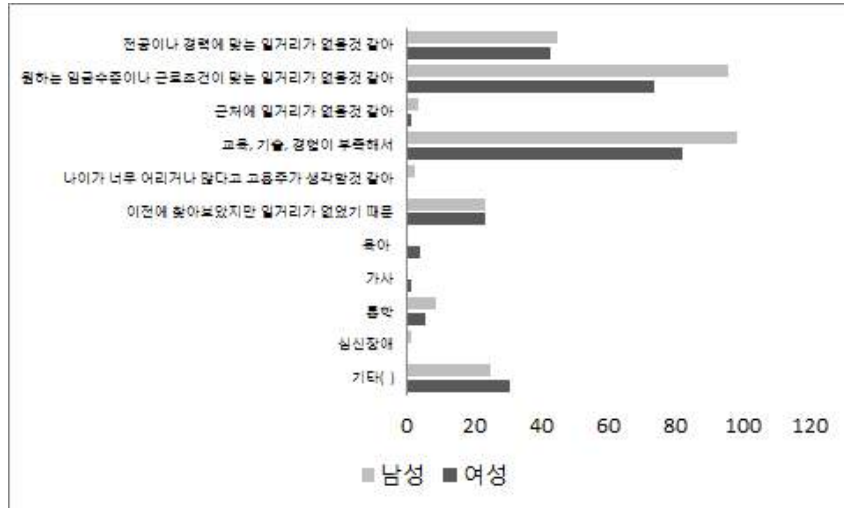


자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

청년 니트는 이와 같은 청년 노동시장의 특징에 대한 인식 속에서 이해할 필요가 있다. 청년 임금근로자 중 비정규직의 비중은 34.9%로 65세 미만 전체 임금근로자 중 비중 30.1%와 비교하여 높다. 이를 다시 남성과 여성으로 구분하면 청년은 남성과 여성의 비정규직 비중 차이가 크지 않지만 30대 이상 이상에서 격차가 더욱 크게 벌어진다. 즉, 남성은 30대로 가면서 비정규직 비중이 크게 감소하지만 여성은 나이가 들어도 크게 달라지지 않는다. 남성 청년의 실업자와 구직 니트 비중이 여성 청년과 비교하여 더 높은 이유를 여기에서 찾을 수 있을 것이다. 안정적인 일자리로 진입하여 오랜 기간 근속할 확률이 높다면 가능한 한 더 안정적인 일자리로 취업하기 위한 탐색을 더 적극적으로, 더 오래 할 것이다. 그러나 높은 비정규직 비중이 '여성' 노동시장의 고정된 현실이라면 더 좋은 일자리로 취업하기 위한 탐색의 유인은 감소한다.

[그림 4-2] 청년의 성별 비구직 사유

(단위: 천 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

[그림 4-2]는 취업의사와 취업가능성이 있지만 지난 4주간 구직활동을 하지 않은 청년의 비구직 사유별 인원 수이다. 30-40대와 고령층은 기대조건에 맞는 일자리의 부재가 가장 큰 사유이고 다음으로 이전에 찾아보았지만 없었다는 응답 비중이 높게 나타나지만 청년층에서는 기술, 경력이 부족해서라는 응답 비중이 높게 나타난다. 청년들의 일자리 선택은 탐색적 성격을 띠며, 안정적인 일자리를 갖게 될 확률이 상대적으로 높은 청년 남성의 실업자, 구직 니트 비중이 높다.

계속적인 탐색 과정의 청년들이 취업자, 구직니트, 적극적 구직활동을 하는 실업자 중에서 경제활동상태를 선택할 확률에 끼치는 요인을 분석하기 위하여 다항 로짓 분석(multinomial logit regression)을 실시한 결과를 [표 4-2]에 제시하였다. 청년이 가구주이거나 유배우자라면 취업자보다 구직니트나 실업자가 될 확률이 낮다. 반대로 남성은 취업자보다 구직니트 또는 실업자의 선택 확률이 높다. 대부분 유의하지 않지만 저학력자가 구직니트가 될 가능성은 낮다.

<표 4-2> 청년 경제활동상태에 관한 다항 로짓 분석 결과

	구직니트		실업자		
	Coef.	p-value	Coef.	p-value	
연령	-0.083	0.000	-0.020	0.357	
남성	0.349	0.001	0.438	0.000	
가구주	-0.750	0.000	-0.486	0.004	
유배우자	-1.890	0.000	-0.662	0.008	
학력(대학원졸)	초졸	-13.559	0.984	1.641	0.072
	중졸	-0.736	0.160	0.306	0.676
	고졸	-0.812	0.056	0.298	0.642
	초대졸	-1.517	0.000	-0.125	0.847
	대졸	-0.467	0.259	0.651	0.305
상수항	0.642	0.345	-2.257	0.008	

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

청년 니트는 청년 노동시장의 상황에 의해 만들어진 집단이다. 노동시장에서 지속적인 탐색 과정에 있는 이들이 실업자라는 조작적 정의에 의해 포괄되지 않을 뿐이다. 여성과 남성 청년이 맞닥뜨리는 차별적 상황은 청년 노동시장의 현제가 아닌, 안정적인 일자리로 취업하게 될 가능성의 차이이다.

### Ⅲ. 여성 청년 니트 실태조사

#### 1 요약 및 시사점

##### (1) 취업준비 과정에서 만들어지는 ‘청년니트’

니트(NEET)는 의미 그대로 교육 받지 않으며, 어떠한 훈련도 받지 않는 비취업자로 정의하고 있으나, 광의의 개념으로 보면 실업자는 물론 실업자 이외에도 취업이나 진학을 준비하는 ‘구직니트’거나 ‘쉬었거나 기타 활동을 했다’는 비구직/기타 비경활 니트로 구분해볼 수 있다. 본고에서 정의한 불안정한 노동의 개념에서 보면, 청년니트들은 장기간 노동시장 밖이나 주변에 있게 되면서 겪는 불안정성이 삶의 불안정으로 이어진다는 점에서 취약성을 갖고 있다. 이러한 청년니트에 젠더 요인으로 인한 영향과 취약성은 무엇인지 더 살펴보고자 초점면접조사를 시행했다.

1차적으로 선정한 여성 청년니트 대상의 면접을 시행하면서, 청년들이 니트인 상태로 남아 있는 데는 부모를 포함한 가족의 경제적인 도움과 지원이 간접적인 원인일 수 있다는 판단을 배제하기 어려웠다. 이에 추가적으로 시행한 청년니트 대상의 면접에서는 가계소득을 500만 원 미만으로 제한을 두고, 청년니트 안에서 젠더의 영향을 파악하고자 남녀 모두를 포함해 대상자를 선정하였다.

청년니트 대상으로 시행한 1차와 2차 면접조사를 종합해 보면, 일반적으로 알려져 있는 청년니트는 20대 청년들이 처한 한국적 노동시장의 맥락에서 이해되어야 한다는 시사점을 얻을 수 있었다. 엄밀한 의미에서 청년니트는 한국적 맥락에서 ‘취준생(취업준비생)’으로 표현될 수 있으며, 안정적인 정규직 일자리를 위해 장기간 취업준비 과정을 거치면서 오히려 사회적으로 ‘만들어지는 청년니트’ 상태에 직면해있음을 발견할 수 있었다. 부모나 가족의 경제력이 많고 적음은 청년들이 단기 아르바이트를 어느 정도 해야 하는가의 기준이기는 하다. 그러나 근본적으로 청년들이 안정적이고 정년이 보장되는 정규직 일자리를 얻기 위해 뛰어드는 장기간 취업준비 과정이 오히려 청년들로 하여금 구조적으로 니트 상태에 머물게 하는 큰 요인으로 작동하고 있었다.

청년니트 대상자들 중 한 달이 훌쩍 넘는 기간 동안 공공기관과 사기업 인턴 채용과정에 뛰어들며, 다른 구직 과정을 포기하거나 경제적 그리고 정신적인 비용을 감당하고 있었다. 인턴은 채용형과 체험형으로 나뉘어 있으나, 이 둘 모두 누구든 6개월 후에 다시 노동시장 밖으로 밀어낼 수 있다는 불안을 안겨주고 있다. 이렇듯 인턴 채용과정에서 인턴 경험까지 최대 7~8개월의 기간을 거치고 나면 또다시 개별 공공기관과 기업에 맞는 자격증과 필기시험과 면접을 준비하는 청년들은 대다수 시간들을 쓰는 구조이다. 이 과정에서 유효기간을 넘긴 자격증과 영어점수를 다시 얻기 위해 고가의 학원비를 감당해야 하며, 이 비용과 생활비를 위해

단기 아르바이트에 지속적으로 참여하게 된다.

## (2) 청년들을 위한 생활안전망에 호응

장시간 취업 준비 과정에 있거나, 좋은 일자리나 개인의 진로를 결정하지 못해 양산되는 구직니트의 수가 증가하고 있다. 부모와 가족의 경제적 조력이 있다 하더라도 청년니트는 생활과 생존의 불안을 넘나들고 있다. 이러한 현실에서 장기간 취준생으로 남아있는 청년들에게 최근 서울시의 청년수당과 성남시의 청년배당은 생활비 부담을 덜어주는 데 효과적이라는 평가를 받고 있다. 서울시의 청년수당은 만 19~29세 청년을 대상으로 미취업기간과 가구소득을 감안해 2~6개월 월 50만원의 활동비를 지급한 데 반해, 성남시 청년배당은 만 19~24세 3년 이상 성남 거주자로 무조건 분기별 25만원을 지역통화로 지급하는 방식이다. 선정기준과 지원금은 다르지만, 경제력이 취약한 청년들의 안전망으로 실질적인 도움을 준다는 데 높게 평가 받고 있다.

## (3) '청년' 으로서 취약성에 젠더 취약성 추가

청년니트를 둘러싼 상황은 젠더적 차이를 갖기 보다는 청년으로서 공통의 취약성을 보게 했다. 청년들이 경험하는 직장 경험에서 성별화된 일자리를 경험한 바 있지만, 노동시장에 진입함에 있어서 젠더 영향을 크게 인식하고 있지는 못했다. 20대 청년니트 대상의 조사에서는 젠더의 영향보다는 노동시장에 진입하는데 숙련시간과 과정을 충분히 경험하지 못한 청년 그 자체로서 취약성을 갖고 있었다. 그럼에도 구직 과정에서 여성 청년 니트만이 겪는 어려움도 컸다. 이들은 구직 과정에서 여성이라는 이유로 연령과 결혼 등 불편한 질문을 받으며, 위계적이고 남성 중심의 조직 문화에서 적응이 어려운 현실에서 진로 전환도 적극적으로 고민하고 있다.

## 2. 주제별 공통의 경험

이하에서는 청년 니트 대상 인터뷰 결과를 주제별로 정리하여 제시한다. 두 번에 걸쳐 실시한 인터뷰는 20대 청년 니트를 대상으로 했으며 여성과 남성 니트 간 차이성을 포착하기 위해 남성 니트도 면접 대상에 포함하였다. 면접 대상자들은 모두 공식적인 교육이나 훈련을 받지 않고 있으며 적극적인 구직 활동은 지난 한 달 간하지 않은 비경제활동인구이다.

<표 4-3> 청년 니트 인터뷰 대상자

	연령	성별	거주지	가계소득 (한 달)	학력	과거 일 경험	현재
1-1	28	여	서울시 중랑구	모름	대졸 (4년제)	간호사	소방공무원
1-2	25	여	서울시 서초구	1000만원	고졸 (대학자퇴)	아르바이트	진로탐색
1-3	20	여	경기도 남양주시	모름	고졸	아르바이트, 프리랜서	개인샵 준비
1-4	24	여	서울시 송파구	400만원	대졸 (2년제)	단기 아르바이트	진로탐색
1-5	25	여	서울시 송파구	800만원	대졸 (2년제)	아르바이트	진로탐색
1-6	22	여	경기도 분당구	900만원	대졸 (2년제)	채용형 인턴	스튜어디스 준비
2-1	26	남	서울시 양천구	300만원	전문대 (1년)	제조공장 연습생	이직 준비
2-2	26	남	서울시 도봉구	500만원	대졸 (4년제)	은행원	경찰공무원 준비
2-3	26	여	경기도 일산서구	500만원	대졸 (2년제)	대학산단 계약직	자격증 준비
2-4	25	여	서울시 양천구	200만원	고졸 (대학자퇴)	콜센터 상담	신춘문예 준비
2-5	24	남	경기도 남양주시	400만원	대졸 (4년제)	공공기관 채험형 인턴	취업준비
2-6	26	여	서울시 서대문구	400만원	대졸 (4년제)	컨설팅 지원	진로탐색
2-7	27	여	경기도 부천시	300만원	대졸 (4년제)	문화기획 계약직	취업준비
2-8	24	남	서울시 마포구	400만원	고졸 (대학자퇴)	카페 바리스타	외국계회사 취업 준비
2-9	28	여	서울시 서대문구	500만원	대졸 (4년제)	청년혁신활 동가	사회복지 공무원 준비

### (1) 직장 혹은 아르바이트에서의 경험 및 어려움

청년니트들이 아르바이트라는 불안정한 고용형태에서 받은 부당한 대우와 노동의 현실에서 받은 부정적인 영향이 오히려 안정적인 고용형태로의 진입을 위한 취업준비 등에 장시간 노력을 투입하는 등 직, 간접접적인 영향을 끼치고 있다.

청년니트들은 임시직 아르바이트를 하면서 정직원 못지않은 업무 강도와 스트레스에 시달리거나, 임시직이라는 이유로 일정한 출퇴근 시간이나 근무 시간을 보장받지 못하는 등 차별을 받은 경험이 있다. 또한 청년니트들은 임시직이나 인턴을 통해 경험한 직장 조직의 경직성과 폐쇄적인 인간관계, 연장 근무 등 장시간 노동을 경험하면서 직장 생활에 대한 회의를 갖게 만들기도 했다.

특히 정규직과는 대조적으로 비정규직이기 때문에 받는 차별도 컸다. 청년니트들은 임시직과 인턴이라는 취약한 근무 조건에서 직장 상사의 성희롱, 불투명한 고용관계 등 취약한 환경에 처한 적도 있다. 또, 비정규직이란 이유로 부당 노동계약에도 불투명하거나, 서비스직에서

일하면서 과한 복장 지시와 태도 요구도 접한 경우가 있다. 특히 여성들은 남성들과 달리 머리스타일, 화장, 복장 등 지나친 요구를 받고 있었다.

### ① 아르바이트생에게 쏟아지는 과도한 일

저는 알바라고 할 수 있나 잘 모르겠는데 일급이어 가지고 학교 다닐 때 지금 다 졸업했으니 학교 다니다 한 3,4년 전에 수입차 전시장에서 리셉션하는 일을 일급으로 몇 번 했었어요. 저는 일은 잠깐 하루씩 했을 때 전시장이다 보니까 딜러들을 보조하는 역할을 해야 하는데 손님한테 받는 스트레스보다는 저도 그 직원들이 요구하는 사항들이 너무 많았어요.(1-5)

저는 사실 그냥 아르바이트 개념으로 생각을 하고 들어갔는데, 모 카페에서 요구하는 저에 대한 그 역할은 아르바이트 이상, 모 카페 직원 이상을 요구하는 경우가 굉장히 많았어요. 원래대로라고 치면 주5일 5시간 근무로 말을 하고 들어갔지만 조금 익숙해지니까 다른 사람을 채용하는 것보다 저한테, 오늘은 7시간 내일은 8시간 이렇게 업무강도가 너무 높았고. 그리고 아까 모 영화관에서도 말씀하셨는데 똑같이 근무가 일정하고 고정된 스케줄이 아니라 2~3일은 오픈하고 2~3일은 마감하고 이런 식으로 굉장히 스케줄 변동이 많아서(1-2)

옛날에 그냥 카페 같은 데서 잠깐 일했었는데 손님이 적게 올 때가 있고, 많이 올 때가 있잖아요. 손님이 많이 올 때는 집이 가까웠어요. 그래서 갑작스럽게 부르는 경우가 많았고 때로는 손님이 없거나 비가 오거나 이럴 때는 늦게 와 달라 하면서 제 시간이 정확하게 없는. 제 스케줄이 나중에는 항상 카페 스케줄에 맞춰져 있는 그런 식이 되더라고요.(1-4)

### ② 장시간 노동환경

배우는 데 너무 오래 걸려요. 응급상황에 대처하는 능력이 길러져야 하니까, 그 자체가 좀 힘들고 그걸 다 배우고 나서 연장 업무가 너무 길어요. 대개 아침 6시에 출근을 하면 3시, 4시쯤 퇴근을 해야 하는데 심할 때는 저녁 8시 9시까지도 연장을 하거든요.(1-1)

저희가 가서 교육을 해주고 그다음에 조리사 선생님 조리실 점검도 해주고 교육 같은 거 행사를 열어서 체험하게끔 해주는 건데 저희가 영양사 공부만 했어요. 영양사 공부만 한 사람인데 그런 걸 다 해야되니까 힘들죠.(2-3)

밤새는 분들 보면. 체험형 인턴인데도 11시까지 했거든요. 아, 그 밤새는 분들 보면서 이게 진짜 근무환경이 제대로 된 건가 싶을 정도로. 보면서 저는 일할 수 없을 거 같다 생각을 했거든요.(2-5)

### ③ 불투명한 고용관계

공장이 안산 쪽에 있어서 출퇴근에만 가는 데만 2시간이 걸리거든요. 근데 처음에 들어갈 때는 기숙사 제공해주겠다고 했는데 들어갔는데 제가 나갈 때까지 기숙사는 안 해주시고(2-1)

아는 사람이니까 뭐라고 하기가 쉽진 않았고. 웬만하면 믿고 있었죠. 이것도 말하긴 그렇지만 마지막 월급도 10월 달에 끝났는데 올해 3월에 받았어요.(2-1)

무급으로 써 있었고. 월 4일? 3일이다 5시간. 해주셨던 말씀이 자기같이 대단한 사람 밑에서 일하는 거 이걸 기회로 감사하게 생각해라. 그러셔가지고.(2-6)

풀 제도도 저희 직원보고 시키고. 고구마 같은 거 다 캐가지고 우수고객들한테 돌린다고 직

원들 시키더라구요. 인부들 쓰면 한 사람당 400만원씩 든다고. 그래가지고 그 돈 아끼려고 직원들 다 시켜서 산 전체 다 깎고 체육대회 한다고 와갖고 사장 와가지고 짜장면 하나 시켜주고. 직원들 너무 부러먹는구나.(2-2)

(근로계약서 쓰지 않았다) 저는 다 구두로 했었어요. 서류 같은 거 하나도 없었어요. 월급 받을 때 그냥 통장에 꽂아주셨고 명세표 이런 거 못 봤어요.(2-1)

#### ④ 정규직과 비정규직 간 격차 인지

서울시에서 주는 최저임금에 맞춰서 딱 그 시간에 주는 거기 때문에 추가수당 같은 건 없었고, 그래서 이제 오히려 일을 더 하면 손해다 이런 분위기가(2-9)

80만원이 나오더라구요. 주말에도 나가서 열심히 일했는데. 처음엔 잘못 나왔나 했죠. 사장님한테 말해보니까 원래 연습생은 야간비도 안 나오고 기본 정해진 시급은 나온다 이러더라고요.(2-1)

일을 해서 더 일을 할 기회가 생겨서 구두 상으로 이야기를 하고 5일 정도 쉬고 와라 해서 사실 그때는 아무것도 모르니까 친구랑 놀러도 좀 가고 여행도 가고 그랬는데 갑자기 계약서를 쓰는데 쓰고 나중에 다른 데에 제출해야 돼서 경력증명서를 떼는데 경력증명서가 2개로 나오더라고요. 그러니까 1년 일해야 하는데 9개월 일한거랑 1년, 12개월 일한거랑 따로따로(2-7)

계약직은 야근수당이나 주말근무에 대한 1.5배 이런 거 따로 없고 주말에 일을 하면 대신에 평일에 쉴 수 있어요. 쉴 수 있고 대체로, 정규직 선생님들은 야근을 하면 월에 얼마씩 리미트 해서 수당을 받고.(2-7)

당연히 내가 맡은 일에서 초과업무가 필요할 때에는 하는 게 당연한 건데. 수당이 똑같이 일하는데 저희 정규직선생님은 받고 저희는 못 받고 그러면 솔직히 저희 팀은 다 계약직이어서 다 못 받았었어요.(2-7)

#### (2) 현재 경제적 생활유지

청년니트의 불안정한 노동의 지위는 생활의 불안으로 이어질 수밖에 없다. 청년니트들이 노동시장 밖이나 주변에 머물면서 사회와 단절되는 문제도 간과할 수 없다. 청년니트는 부모나 가족이 지원해주지 않는다면 단기 아르바이트를 해야 하는 상황이다. 최근 서울이나 성남시 차원에서 각기 다른 형태의 청년 대상의 공공지원이 시작되면서 단기간이지만 긍정적인 평가를 받고 있다.

#### ① 단기 아르바이트, 가족의 경제적 지원, 공공지원 혜택에 의존

여태 모아둔 돈으로 하고 있어요.(1-1)

저는 100퍼센트 다 부모님 돈이죠. 솔직히 말하면 평생 가능할 거 같아요.(1-2)

저는 그만둔 지 두 달 밖에 안 됐으니까 아직 남아있는 돈으로 하고, 작업하다보면 집에 있는 게 거의여가지고 딱히 엄마 돈을 쓰거나 그런 건(1-3)

저는 부모님이 제 이름으로 주신 한 달에 돈 나오는 오피스텔 같은 게 있는데 근데 그걸 가지면 알바 안 하고 그냥 살아도 되는데 부모님이랑 싸우면 오늘 같이 (좌담회)나와야 돼요.(1-6)

저도 아직 아버지가 벌고 계시고, 언니랑 동생이 있는데 다 회사를 다니고 있어서 제가 집에 큰 문제가 되진 않아서 아마도 제가 뭔가 새로운 일을 하고 싶어질 때까지 지원을 받을 수 있을 거 같아요.(1-5)

저도 조금의 밥값 정도는 지원을 받고 있고요. 잠깐 필요할 때는 단기적으로 해서 쓰고 있습니다.(1-4)

그림으로 돈 벌 수 있는 게 많지 않잖아요. 회사 아닌 이상. 주위에 타투 하는 언니오빠들이 많으니까 그 쪽으로 나가려고 이번에 8월이나 9월달에 배우려고 했거든요.(1-3)

네 아무래도 영업압박 결국은 다 있는 거 같고. 지금은 돈 욕심보다는 안정적으로 하는 게 맞는 거 같아서 그쪽으로 전환하게 됐습니다.(2-2)

지금은 제가 원래 청약이나 이런 거 제가 내고 있었는데 어머니가 가져가 주시고, 누나한테 용돈 받고. 부모님한테 용돈 받고. 단기 알바 많이 하는데 전시회 같은 거 2회 뺏세게 하고. 그걸로 생활을 하려고 하고 있어요.(2-5)

저도 청년구직지원 대상 선정돼서 지원 받고 있기 때문에 진짜 너무 유용해서. 저는 그런 거 처음 받아봤는데 학원 결제하는 것도 그걸로 부담 없이 청년수당으로. 그걸로 할 수 있고 교재비로 그렇고 식비 교통비도 되서 그것도 좋고. 좋은 거 같더라고요.(2-8)

저도 단기알바 많이 해요. 근처에 킨텍스 같은 게 있어서 거기서 많이 하고. 저는 교통비는 부모님, 통신비는 주시구요. 외식하고 싶을 때 꼭 엄마아빠 대동해서. 사이가 너무 좋아졌어요. 그런 식으로 많이 해요. 친구들을 많이 못 만나는 것 같기는 해요.(2-3)

박람회 같은 거 많이 다니고 하는데, 우리가 생각하는 양질의 일자리가 별로 없고 그런데 가도 없거든요. 일산이나 코엑스, 코트라에서 심지어 막 주관하는 데도 올해 퇴사하고 그런데 못 다녀봐서 대학생 때 왜 이렇게 안 알아봤을까 하고 지금 다 다니고 있는데.(2-7)

저도 토익과 토스에 헛된 돈을 쓰고 있어요. 저 같은 경우는 알바를 단기로 많이 하는 편이에요. 좌담회 같은 거 있잖아요. 그렇게 해서 돈을 벌고, 청년수당? 그런 건 잘 몰랐어요. 알바를 하면서 살고 있어요.(2-6)

### (3) 현 상태를 변화시키기 위한 계획이나 준비

좋은 일자리가 부족한 현실이지만 청년니트들은 시간이 걸리더라도 안정적인 직장으로 취업을 준비하고 있다. 비정규직 고용이 정규직과의 차이와 혜택 범위가 달라지면서 현실적으로 대기업이나 공무원 등 안정적인 일자리로의 취업 준비에 몰리고 있다. 청년니트들은 자격증 준비나 영어공부, 공모전 지원 등을 통해 저마다 취업을 준비하고 있었다.

하지만 동시에 청년니트 중에서 실업자나 구직니트 비중이 높게 나타난 데는 노동시장 진입의 어려움을 설명해주고 있기도 하다. 청년니트 가운데는 뚜렷한 목표를 찾지 못하고 여전히 진로 탐색에 머무는 경우도 있다. 지인의 통한 간접경험으로 관심 분야의 안정성이 낮다고 인식되거나, 기업이 주최하는 일자리박람회에 좋은 일자리가 없는 상황에서는 진로 탐색을 통해 자신의 관심 분야를 찾으려고 한다.

#### ① 안정적인 일자리 취업 준비

목표를 잡은 항공사는 원래 전에 인턴했던 항공사만 생각했는데 이제 신체검사서 떨어지면 그게 마지막이거든요? 아무리 제가 면접을 잘 봐도 안 뽑는 수가 있다고 하더라고요. 타 항공사도 같이 생각하고 있는데, 거기 항공사는 영어점수가 기준이 있어요. 제가 준비한 데는

기준이 없는데. 혹시 모르니까 두 개 다 준비할 거 생각하고 영어점수는 그 항공사 기준으로 맞추고 체력, 신체도 같이하고 있어요.(1-6)

사회 내에서. 그래서 조금 안정적이고 제가 행복하게 일할 수 있는 거 찾아야겠다, 해서 어느 정도 경력을 쌓고, 이번에 퇴직을 하고 공무원 시험을 준비하고 있거든요.(1-1)

## ② 진로탐색 지속

솔직히 하면 딱 뭐를 해야겠다는 게 지금은 잘 모르겠어요. 왜냐면 제가 한국에서 학교를 다니다가 학교를 다 안마치고 자퇴한 다음에 해외에서 있다가 한국에 다시 돌아왔거든요.(1-2)

잘 모르겠지만 어쨌든 캐나다에서 살 것 같아요. 한국에서 평생을 살 것 같진 않아요. 점점 문이 좁아지고 있기는 하는데 컬리지 가서 취직해서 3년 정도 안정적으로 살면 돼요. 아직까지는 그게 달하진 않았어요.(1-2)

저는 원래 조교 일을 하다가 들어갈 수 있는 곳이 생겼어요. 그래서 거길 기다리고 있었는데 었어진 거예요. 사정이 안 좋아가지구. 었어지면서, 아 조금 다시 한 번 되돌아보자는 시기기도 하고.(1-4)

## ③ 자격증 준비

친구를 통해서 학점은행제를 하기 시작했어요. 나도 내가 하고 싶은 일을 좀 더 찾고, 페이를 많이 받든, 적게 받든 내가 하고 싶은 일을 하면서 만족할 수 있는 일을 하자 해서 지금 이려고 있어요.(1-4)

지금 영어를 중점적으로 영어 공부 많이 해서 외국 기업으로 취직하려고 준비하고 있거든요. 해외 브랜드나 해외 제품 우리나라에서 발매 할 건지 말건지 결정하는. MD쪽 많이 생각하고 취업준비하고 있어요.(2-8)

NCS 특강 듣는다고 실력이 느는 게 아니라 문제를 많이 풀어보고 스테디를 통해서 서로의 노하우를 공유하는 게 제일 좋은 거 같아요. 서로의 능력 같은걸. 제 생각이예요. 제 생각. 저는 그렇게 취업준비를 많이 하고 있어요. 공부 같은 경우에는 저 혼자 하고 있고.(2-5)

삼십 되기 전까지 서른 되기 전까지 기업도 기업인데, 신춘문예에 당선되는 게 꿈이에요. 그래서 소설을 쓰고 있는데 공모전도 넣어보고 하는 중이에요.(2-4)

일단 계획은 좋아하는 일로 직업을 삼을 생각은 없어요. 좋아하는 일로 직업을 삼으려고 학교를 다녀봤는데 제가 취미로 조리과를 다녔거든요. 아버지가 구해보신다고 해서 그거 기다리고 있고. 저도 적은 나이는 아닌데 엄청 많은 나이라고도 생각을 안하거든요. 해보고 괜찮으면 계속 하고 안되면 또 다른 도전을 해봐야죠.(2-1)

## (4) 현 공공정책 관련 생각

청년니트는 현 공공정책에 대한 관심도 높고 직접 이용하고 있는 경우도 많았다. 특히 청년니트들은 서울시 청년수당이나 성남시 청년배당 등 청년 대상의 공공지원정책에 관심이 높다. 다른 지역에 거주하거나 해당 지역에 살아도 지원 대상이 되지 않는 청년들은 노동시장 밖에 머물면서 현실적인 고민이 크다. 청년니트들은 고용노동부 취업성공패키지의 지원 방식이나 지원 대상, 지원 조건 등에 아쉬움을 나타냈으며, 정부가 지정한 학원에서 제공하는 서

비스에 대한 신뢰는 낮게 평가하고 있다.

## ① 서울시 청년수당과 성남시 청년배당 수혜

성남시에서 돈 주는 거나 직장 다니다가 그만뒀도 구직활동 중에도 돈을 주는 게 있다고 하더라고요. 아버지가 갑자기 돌아가서 돈이 필요해서 구직상태일 때 연봉의 얼마를 주고해서 그 친구는 도움 많이 받았거든요(1-6)

그냥 성남에서 지원이 잘된다고 들었어요. 성남에 사는 친구가 재래시장 10만원권인가 그런 거 받고. 그 친구는 나이가 93년 9월생인데 나이가 안 돼 가지고 자기는 못 받고 자기네 친 언니가 받았다고 하더라고요. 받는 데 굉장히 제한이 많다고 들어가시고 그런 정책들 말로는 홍보로는 다 줄 것처럼 하고는 막상 받으려고 보면 안 돼서 김빠지고 그래서 그래요.(1-5)

제출해야 하는 거, 증명해야 되는 거 매일 가서 출석하고 취업하고 나서도 계속 뭘 요구하더라고요. 과정들이. 필요한 절차겠지만. 저는 포기했어요. 시간낭비하고 생각해서 해서, 해야 할 것도 많은데(1-1)

성남시로 이사를 왔는데 백화점상품권도 주고 그런 게 있대요. 그것도 몇 년 이상 살아야지 해당이 되는 그런 거여서 나는 해당이 될 일이 없구나. 나는 혜택을 받을 수 없구나. 딱 그냥 들어서 그때부터는 알아보지 않고 있어요.(1-4)

## ② 취업성공패키지 경험

고용노동부에서 하는 취성패? 이런 거 들어는 봤고 제 친구가 실제로 하기도 했는데 그래서 조금 관심 있었어요. 내가 뭔가 해보고 싶은 게 없고 이것 해보면 좋을 거 같고 저것도 하면 좋을 때 나도 한번 해 봐야겠다. 했는데 너무 까다로워요. 소득제한은 이렇고, 어찌고저찌고하는데, 막상 가보면 누구 씨는 이래서 안 되고 저래서 안 되고 이런 것도 많이 있었고 잘 모르는 분야에서는 100%라고 많이 추천하는데 정작 내가 하고 싶은 것은 지원이 안 된다고 하니 까 굳이 그걸 이용할 필요가 있나 생각이 들더라고요.(1-2)

저도 취성패 알아봤는데 소득이라는 게 사실상 말하면 아빠 돈이지, 내 돈은 아니잖아요. 아 니 근데 계속 기준을 커트를 아빠 걸로 잡아가지고 저는 되게 20%인가? 보험금 그런 거 때문에 많이 못 받는대요. 사실상 그러면 학원도 정하지 못하고 거기서 정해주는 학원에 거리도 항상 멀어요.(1-5)

학원에 대한 신뢰도도 별로 없어요. 그 학원이 뭔가 괜찮은 학원인지 모르겠고, 막상 그런 공공기관 시스템의 학원을 등록해 보면 되게 많이 재미없고 체계적이지도 않고 그렇더라고요. 그래서 시간낭비이지 않을까 그런 생각이 많이 들더라고요. 정말 제가 원하는 학원에 등록할 수 있다면 저는 기꺼이 내면서 할 것 같은데 그게 아니다 보니까 그렇게 매력있게 느껴지지 않았어요.(1-4)

저는 하고 싶어도 어렵겠다는 생각이 든 게 그걸 하는, 고용노동부 거기를 하는 도중에 알 바 같은 거는 할 수 없다고 하더라고요. 경제적인 그런 거... 그럼 그동안에는 무엇을 먹고 살라는 건가 싶더라고요. 다른 계좌로 돈을 보내야 하나 그런 생각도 하고 했는데 아무래도 무리더라고요. 쯤 뭔가 말이 안 맞는 거 같은 거예요. 일자리를 찾아준다고 하면서 그동안 일을 하지 말라.(1-4)

## 5) 정책 관련 의견

청년니트는 현재 시행되거나 시행되기를 바라는 정책과 관련해 다음과 같은 의견을 주었다. 정규직과 달리 각종 수당 등에서 차별을 받고 있는 청년니트들은 비정규직에도 정규직과 마찬가지로 야근수당 지급을 바라고 있다. 청년니트들은 취업이나 청년수당 같은 공공 혜택 정보가 서울과 수도권 일부 지역에 집중되고 있다며 지역을 떠나 폭넓은 정보 공유를 요청했다. 청년니트들은 기업의 복잡한 채용 절차를 간소화해달라며, 특히 취업 시험 준비에 들어가는 과도한 시간과 노력, 잦은 면접 횟수에 문제를 제기했다. 또 영어시험이나 한국사 시험 성적 유효기간을 연장해달라며, 취업 자격요건을 맞추기 위해 들이는 시간과 비용부담이 크다고 한다. 청년니트는 수도권에서는 주거 부담이 가장 높기 때문에 청년을 위한 공공주택 지원이 활성화되기를 기대하고 있다.

### ① 야근수당

적어도 야근 수당은 줬으면 좋겠어요. 야근수당은 안 주는 데가 너무 많아서, 정말 최저임금이라도 좋으니까 합리화할 수 있는 그런 거라고 있으면 좋을 텐데 너무 그냥 안 주려고 떼먹는 거 같아서(1-4)

### ② 공공지원 정보 공유

모르는 게 많은 거 같아요. 그런 것 조금 알 수 있게 문자를 준다거나 제가 몰라서 못하고 있는 느낌을 많이 들거든요. 그런 거를 해주면 많이 찾기 않을까...(1-4)

저희 지역에도 그런 거 있었으면 좋겠어요. 너무 서울에 엄청. 정책들이 엄청 많고. 많이 해주는데 서울로 주소를 옮기고 싶은 정도로(2-7).

청년수당 같은 것들이 알아보기가 어렵더라고요. 가끔 저도 들어본 거 중에 지하철에서 광고만 보지 홍보하는 데가 없으니까 알아보기 쉬운 데가 없을까.(2-1)

### ③ 채용과정 간소화

청년니트들은 기업의 복잡한 채용 절차를 간소화해달라고 요구했다. 특히 취업 시험 준비에 들어가는 과도한 시간과 노력, 잦은 면접 횟수에 문제를 제기했다.

채용절차 얘기를 했어서. 필기시험이 너무 심하게 보는 기업이 있어요. 내가 시험을 준비하는 건지 취업을 준비하는 건지 헷갈릴 데가 굉장히 많아요. 그거를 조금 조치를 취해야 되지 않나. 정부 모든 기관이 다 그렇다는 것은 아니지만 일부 기관들이 그런 면이 있어지고.(2-5)

요새 서류에서도 만 자를 쓰는데 면접인터뷰에서도. 저 같은 경우에는 면접이 3차 이상이거든요. 계속 최종까지 가는데 3차 이상, 1차, 2차, 3차 다 면접이에요. 서류 따로. 인턴도 그렇고 그 전에도 그렇고. 이러니까 이게 너무 길어져 버리고. 텀이 기니까 이걸 준비하는 동안 다른 거에 집중 못하거든요.(2-7)

#### ④ 자격증 유효기간 연장

청년니트들은 영어시험이나 한국사 시험 성적 유효기간을 연장해달라고 요구했다. 일부 시험은 2년만 지나도 성적을 인정하지 않아 청년들은 시험 성적 유지를 위해 많은 시간과 비용을 들이고 있었다.

저는 영어시험 성적이나 한국사 성적 유효기간이라도 좀. 왜냐면 다른 거 아직 젊으니까 헤맬 수 있잖아요. 다른 것도 해보고 안 되면 돌아가고 다시 지원하고 할 수 있는데. 그 2년 전에 받은 거라고 해서 내 점수가 아닌 게 아닌데. 자꾸만 다시 최근에 나의 점수를. 영어실력 그렇게 별로 다르지 않거든요. 비용도. 토익은 5만원 가까이이고 토스도 8만원 가까이 되더라고요.(2-7)

#### ⑤ 청년 공공주택 지원

청년니트들은 주거 부담이 가장 높으면서 청년을 위한 공공주택 지원을 요구했다.

그래서 좀 약간 보증금 낮고 커뮤니티 이룰 수 있는 공공주택 많이 지원해주면 좋겠어요 청년들. 왜냐면 일자리를 구해도 주거비용이 제일 크니까. 지금도 제일 부담이거든요. 그게.(2-9)

#### (6) 미래 직업선택에 영향을 미치는 요소

청년들이 구직니트로 남는 이유는 정규직이나 공무원, 공공기관 같은 안정적으로 일할 수 있는 직장을 선호하기 때문이다. 이는 곧 안정적인 소득으로 이어질 수 있다는 의미이기도 하다. 그러나 다른 한편에서는 소득이나 적성보다도 스트레스가 덜한 일에 대해 선호하는 경우도 있고, 이의 연장선상에서 풀타임보다는 개인 시간을 확보할 수 있는 유연근무제를 바라기도 한다.

#### ① 안정적인 고용

일단 저도 정규직으로 들어가서 오래 일하는 게 목표고 일단 그래서 학교 다시 들어갈 생각도 하고 있거든요. 조금 오래 일할 수 있는 데를 찾으려고 노력하고 있어요.(2-8)

여행 가서 느낀 게 하고 싶은 거 하자. 지금 영어를 중점적으로 영어 공부 많이 해서 외국 기업으로 취직하려고 준비하고 있거든요.(2-8)

네 아무래도 영업압박 결국은 다 있는거 같고. 지금은 돈 욕심보다는 안정적으로 하는 게 맞는 거 같아서 그쪽으로 전환하게 됐습니다(2-2).

저는 다 같이 준비하고 있어요. 원래 저는 공공기관만 가고 싶었어요. 왜냐면 내가 퇴사하지 않으면 쫓아내지 않거든요. 저는 일단 안정적인 삶을 살고 싶었어요.(2-5)

#### ② 안정적인 소득

아, 꿈이 없는 거 같아요. 만약 본다면 돈을 보지 않을까요? 복지는 별로 신경이 안 쓰이는 거 같아요.(1-6)

안 중요한 건 없는 거 같아요. 주변 사람들을 보면서 많은 것을 요구하는 게 아니라고. 합리적인 페이는 있어야 된다고 생각했어요. 진짜 어렸을 때부터 꿈이어가지구 잡지사에서 친구가 2년 동안 30만원을 받고 매달 일을 해요. 근데 이번에 월급이 올랐대요. 그나마 JTBC랑 연합돼서 60만원이 됐대요. 한 달에. 그거 보고 좋아하는데. 아, 아무리 좋아하는 일이라도 내 들어오는 통장에 60만원 있으면 되게 좀 회의감 들 거 같거든요.(1-4)

### ③ 스트레스가 적은 직장

저는 무조건 행복이에요. 적성 말고. 적성이랑 맞는 말인데 제가 무조건 했을 때 행복한 게 최우선이에요. 그런 서비스직을 했을 때 제가 정신적이나 마음적으로 너무 많은 스트레스를 받았기 때문에, 지금도 아무리 돈을 많이 준다고 해도 저는 못할 거 같거든요.(1-5)

첫 번째는 하기 싫은 일을 하면 돈을 많이 받던지 아니면, 내가 하고 싶은 일을 하고 그럴 거면 돈을 적게 받아도 괜찮다 라는 기준(2-7)

안정적이게 살고 싶다는 생각을 1년 전부터 하게 됐는데. 그래서 공공기관을 잡고. 현실에 맞춰서 사기업도 보고 있는데.(2-5)

2015년 2월에 졸업을 하고 원래 방송작가를 하고 싶어서 준비를 하다가 고용불안정과 밤샘작업 이런 게 너무 고되어서. 프리뷰 알바 같은걸 했었는데 너무 고되어서. 진로를 조금 바꿔서 서울시에 뉴딜일자리라고 있어요.(2-9)

### ④ 유연근무제 선호

저는 사실 아직 일을 나중에 하게 되더라도 풀타임으로 일하고 싶지 않아요. 그래서 사실 더 뭔가 일을 시작한 게 저랑 조건이 안 맞는 경우가 많은 거 같아요. 대부분이 9시부터 6시까지 그렇게 풀타임 잡을 많이 찾으시는데, 채용하시는 분 입장에서 그게 더 좋겠죠? 근데, 저는 한 일주일에 세 번 정도만 일을 하고 싶고 그게 가장 우선인거 같아요. 제 시간을 많이 확보하고.(1-2)

### (7) 생애경로에 대한 기대

취업의 문턱에서 좌절을 경험하고 있는 청년니트에게 결혼이나 육아 등 미래는 다소 먼 현실로 받아들이고 있다. 이들은 경제적으로 안정된 기반 위에서 미래 계획도 세울 수 있다고 생각한다. 다른 한편에서는 경제적인 이유와 무관하게 개인 삶의 행복과 자유로운 가치관 위에서 자발적인 비혼을 선택하는 경우도 있다.

### ① 안정된 경제활동 기반

남자친구 그 이상을 상대랑 미래를 꿈꾸려면 정신적으로든 경제적으로든 안정적인 게 있어

야 한다고 생각을 해서 일단 제가 아주 100%는 그렇지 않다고 생각하고. 아직도 미성숙하고, 경제적인 것도. 좀 그게 된다면 생각을 할 거 같은데 아직은...(1-4)

하고 싶은 일을 하고 싶어서. 그런 후에 나머지를 생각하려고요. 전 원래 결혼생각 별로 없었기 때문에 직장 구하는데 있어서 그렇게. 나중에 직장 들어가면 결혼 못하겠지 이런 생각에 구매받지는 않고 있어요. 하고 싶은 거 하면서 사는 게(2-6)

저는 저도 지금 먼 미래가 잘 보이지 않아요. 당장 뭔가 소득이나 이런 게 안정이 돼야. 심지어는 소개팅 자리나 만남을 이어가도 제가 바로 서지 않으면 유지를 못한다고 생각을 하거든요? 좀 약간 제가 경제적으로 안정이 되고 직업적으로 제 커리어를 쌓을 수 있는 발판을 정확하게 꽂으면 그때 좋아하는 사람을 만나면 생각이 달라지겠지만 지금은 잘. 근 3년 5년 내에는. 커리어를 잡고 쌓아나가는데 치중해야죠.(2-7)

딱히 언제 결혼했으면 좋겠고 애를. 근데 애는 저는 딱히 구매받지 않아요. 솔직히 없어도 된다고 생각하고. 상황이 되면 낳는 거고 안되면 말고. 결혼도. 어쩔 수 없잖아요. 하고 싶다고 하는 게 아니니까. 일단은 수입의 안정이 최우선이고, 수입이 안정이 안되면 제가 하고 싶은 것 취미도 갖지 못하고. 계획을 세울 수가 없다고 생각이 돼서. 취업에 가장 중점사항을 두고 있고. 그리고 좀 직업은 안정적이었으면 하는 바람이죠.(2-5)

일찍 결혼하고 싶어요. 일찍 결혼해서 그래서 직장생활 안 하고 싶어요.(1-6)

## ② 자발적 비혼

앞으로도 사실 결혼할 생각이 전혀 없어서 제가 지금도 저만의 행복 그런 것들이 우선이라고 하는 게 다 그런 연관이 거 같아요. 저도 앞으로 하고 싶은 일을 찾으면 저 혼자 행복하게 저 혼자 살 수 있을 정도로 연봉이 적더라도 제가 혼자 산다면 무리 없다고 생각하거든요. 그래서 아이를 낳는 게, 굉장히 짐이라고 생각이 돼요. 요즘 들어서는. 그래서 미래에는 저랑 제가 나중에 여유가 되면 애완동물이라든가 그렇게만 생각하고 있어요.(1-5)

저는 결혼 생각 전혀 없어요. 앞으로 평생에 있어서, 바뀔 수도 있지만 꽤 오랜 시간 결혼 생각은 전혀 없는 상태예요. 저도 아까 말씀하신 것처럼 제가 제일 중요하고 모든 게 나의 행복, 나의 즐거움, 항상 모든 포커스가 다 저한테 맞춰있기 때문에 상대를 살피고 배려하고 이런 거 사실 좀 귀찮아요. 그렇게 평생 같이 살아갈 자신도 없고, 그냥 저 혼자 항상 행복하게 제가 원하는 대로 살고 싶어요.(1-2)

저는 동거는 괜찮는데, 결혼을 하고 싶지 않는데 일단은 결혼하게 되면 그 남자가 우선시되고 애 낳으면 애도 우선시되고. 내가 제일 밑에 있는 그런 느낌이니깐 그런 게 싫고. 제가 하고 싶은 거 자유롭게 못하잖아요. 간섭도 많이 받고 그런 게 싫어서(1-3)

저는 제가 하고 싶은 일 하면서 살았으면 좋겠어요. 제일 그거구요. 제일 최고라고 생각하구요. 일단 일은 오래 하고 싶는데 오래 하려면 제가 하고 싶은 거 하는 게 맞잖아요(2-8)

제가 하고 싶은 거 하고 싶어서. 하고 싶은 게 두개가 있어서 투잡을 준비중이거든요. 그래서 그걸 두개를 병행을 하려면 남들이 말하는 결혼은 절대 못해요.(2-3)

## 3. 여성 청년 니트만의 경험

여성 청년 니트는 남성과 다르게 취업과정에서 연령과 결혼 등에 대한 불편한 질문들을 받는 경우도 있었다. 결국 이로 인해 취업의 성패가 갈리는 현실을 보면서 취업과정이 여성에게 더 불리하게 작용하는 이유를 확인할 수 있었다. 일을 하려면 일과 가정 중 하나를 포기해야 하는 현실에서 여성 청년 니트가 결혼 및 출산 등에 긍정적인 인식을 갖기는 쉽지 않다.

## (1) 취업의 문턱에서 좌절

### ① 치열한 경쟁 속에서 남성 선호 분위기

남성분들도 많고. 여성분들이 많기도 한데 있으신 분들이 결혼을 안 한 게 다 일을 하셨어야 했다거나 아니면 거의 뭐 가정과 일을 양립을 할 수 없을 정도로 일에 치중되어 있는 선배 분들만 선임분들만. 되게 남성중심적이라고 느꼈던 게 첫 회식 때 분위기(2-9)

### ② 연령, 결혼 등 불편한 질문들

영양사가 특이해서 그런지 결혼에 민감하고 나이가 많은 거에 민감하더라고요. 그래서 뭐 인턴도 저희도 6개월인데 이걸 하면 감당할 수 있겠냐. 인턴 하는 도중에 결혼하면 어떡할 거냐. 질문도 물어 보고. 저희는 발령이 나면 시골에 날 수도 있고 도서지역에도 날 수가 있어요. 거기 가면 살 수 있냐? 이런 걸 다 따져서. 나이 어린 친구를 많이 선호하는 것 같아서. 되게 많이 떨어졌어요.(2-3)

## (2) 위계적, 남성적 조직 문화로 부정적 인식

여성 청년 니트는 지난 일 경험 과정에서 위계적이고 남성적인 조직 문화에 불편함을 느낀 적이 많았다. 상하 간 지위에 따른 대우가 극명한 조직에서 긴장하게 되면서 편안하게 일을 수행하고 배우기 어려운 상황들을 맞은 경험이 있었다. 서비스 직종에서는 여성에게 과도한 복장 규정을 적용해 불편함을 주는가하면, 여성의 일로 구분한 경우도 있었다. 또한 일의 연장선상에서 회식문화가 존재하고, 회식자리에서의 성희롱 발언도 듣는 등 사회 초년생에게 부정적인 인식을 심어주었다.

### ① 서열화된 직장 분위기

사람들과의 관계가 많이 폐쇄적이예요. 많이 수직적이고, 웃으면서 대화하기가 좀 힘든? 약간 그런 분위기에요.(1-1)

그런 사람들이 너무 막 대하는 거에 너무 지치고, 그게 일반사람들은, 다른 사람들은 어느 정도로 힘든지 모르겠는데 저는 그때 사람이 만나기 싫을 정도로 엄청 마음이 힘들었어요. 그래 가지고 하기가 싫더라고요.(1-5)

저도 항공과여서 항공사였는데. 아침에 어필하고 구두 신고 또 그런 게 어려웠어요. 또, 제가 들어갈 회사니까 잘 해야 하잖아요. 그분들이 인턴하고 끝낼 거면 대충해도 되는데 막 진짜 회사 갈 들어갈 생각을 하고 해야 하니까 예의차려야 되고 하는 게 어려웠었어요. 조금(1-6)

### ② 서비스직에 대한 과도한 복장과 태도 관련 요구

저는 임금이랑 적성이랑 그리고 남자 많이 없는 곳으로 하면서 남자들이 자꾸 그런 말을 많이 해가지고. 제 사생활이나 취향 같은 거에 간섭하고 이러니까 그런 것도 싫고. 모 영화관 CGV 일할 때도 남자들은 머리만 단정하게 하면 되는데. 저희 모 영화관 CGV 약간 오래된 모 영화관 CGV여서 옷도 와이셔츠에 치마인데, 남자들은 자기가 입고 싶은 거 입어도 되는데 여자는 정해진 거 입어야 하고 화장도 거기에 맞춰서 해야 하고 스타킹도 신어야 하고 신발도 구두 같은 거 신어야 되니까 약간 불편하고 그런 게 싫어서(1-3)

### ③ 성별화된 일자리 관련 요구

저는 일할 때 역할을 나누는 게 남자역할, 여자역할 나누는 게 남자들은 힘쓰거나 드는 거 하는데 그런 거에 불만을 가져서 화를 저희한테 내는 경우가 있어서, 역할을 반반씩 섞어서, 성비로 나누지 말고 섞어서 나누는 게 좋지 않을까(1-3)

### ④ 성희롱 발언

술을 마시면서 단장님께서 성희롱적인 발언을 하시는 거죠...첫 회식 자리인데 너무 충격을 받기도 했고 뭔가 적절한 대처는 못하고. 정색을 한다든지 기분 나쁜 티를 제대로 내지 못하고. 어중간하게 있었는데(2-9)

## IV. 소결

청년니트의 보다 넓은 개념에서 통계적으로는 실업자나 구직니트가 증가하는 경향을 확인할 수 있었다면, 이번 청년니트 대상의 초점집단면접에서는 그 배경과 이유를 살펴볼 수 있었다. 한국적 맥락에서 청년니트는 불안정 노동의 위험이 낮은 안정적인 정규직 일자리로 진입하기 위해 장시간 취업준비나 진로탐색기간을 가지면서 양산되는 측면이 있다. 이는 다시 말해 청년니트가 노동시장으로 진입하는 과정에서 이미 취약성이 크다는 사실을 말해주고 있다.

청년니트 면접조사 대상자들을 종합해보면, 한국사회에서 청년니트는 크게 몇 가지 유형으로 나뉜다. 청년니트라는 같은 이름으로 불리고 있으나, 이들은 사실상 대기업이나 공무원 등 안정적인 일자리로 진입하기 위해 노력하거나, 각종 일자리에서 요구되는 영어, 자격증 등 자격요건을 갖추기 위해 준비를 하고 있다. 또는 타투이스트 등 자신의 재능을 살리는 방향에서 드러나지 않는 수련과정을 거치고 있거나, 뚜렷한 목표를 정하지 못하고 여전히 진로를 탐색하는 등 청년니트는 노동시장 밖에서 치열한 현실과 마주하며 생활하고 있음을 확인하게 된다.

청년니트가 노동시장 밖에 머무는 데는 경제적으로 여유로워서가 아니다. 가족이 경제적으로 여유로운 경우를 제외하면, 생활비를 감당할 정도로 부모나 가족의 경제적인 조력을 받고 있지는 않았다. 최근 청년수당과 청년배당과 같은 한시적인 공공지원으로 혜택을 받거나, 생활비를 벌기위해 단기 아르바이트를 수시로 해야 하는 상황이다.

직장이나 아르바이트를 해본 이전의 경험이 향후 일자리를 구하는데 직간접적인 영향을 주고 있다. 청년니트와 인터뷰 결과를 보면, 청년니트들은 학창시절이나 졸업한 후에 일을 경험하면서 정규직과 다른 불안정한 고용상태에서 차별을 당하는 등 긍정적인 경험과 인식을 공

유하고 있지 않았다. 청년니트들은 임시직임에도 불구하고 정직원 못지않은 일의 강도와 야근을 감당해야 한다던가, 개인의 일정과 무관하게 근무시간이 변경되는 등 부당한 대우를 받기도 했다. 또한 여성청년니트는 직장에 따라 별도의 복장 규정을 요구받거나, 회식 자리에서 성희롱 발언도 듣는 등 성역할이 구분된 일이나 부당한 대우에도 업무평가 등의 이유로 제대로 대응하지 못한 경험을 안고 있었다.

이와 같이 청년니트의 일 경험은 이후 직장의 선호에도 영향을 주고 있음을 확인하게 된다. 대다수 청년니트들은 공무원과 같이 안정성이 보장되거나, 아니면 저임금의 비정규직이 아니라 임금이 높은 정규직을 선호하게 된다. 안정적인 소득이나 고용형태는 생애경로상 결혼과 육아 등 미래를 계획하는 토대로 인식하고 있어, 생활의 안정이 보장되지 않는 이상 결혼은 선택지가 되기 어려움을 짐작하게 된다. 이러한 안정된 생활에 대한 대다수의 선호와 다른 방향의 선호도 나타나고 있다. 기존의 직장 개념과 문화의 틀에서 벗어나 주3일 노동 등 일시간을 줄이는 대신, 스트레스를 덜 받으며 개인의 시간과 행복에 보다 가치를 두는 방향에서 고민도 적극적으로 나타나고 있다. 이의 연장선상에서 결혼이나 육아 보다는 자신의 행복과 자유로운 삶에 가치에 더 두면서 자발적인 비혼을 선택하고 있기도 했다.

무엇보다도 현재 청년니트들은 청년 대상의 공공지원 정책에 대한 인식과 관심이 높았다. 몇 명의 청년니트들은 서울시의 청년수당과 성남시의 청년배당을 받고 있었고, 친구나 지인의 경험을 들어 알고 있었다. 타 지역에 거주하는 청년들은 해당 자자체가 사업을 하고 있지 않아 지원대상이 되지 못한다며 따른 아쉬움을 나타내었다. 반면, 고용노동부가 적극적으로 수행하고 있는 취업성공패키지의 지원방식이나 조건에는 아쉬움을 느끼고 있으며, 지정된 학원에 대한 신뢰도 높지 않아 개선 방향 모색이 필요해 보인다.

인터뷰에서 청년들은 앞으로 마련되기를 바라는 정책으로 몇 가지를 꼽았다. 우선은 정규직과 다르게 비정규직이 받는 차별대우에서 야근수당 지급을 요구하고, 청년수당과 배당과 같은 공공지원이나 혜택과 관련된 정보가 폭넓게 공유될 수 있도록 취업사이트 등의 활용을 제안하였다. 현재 기업의 복잡한 채용 절차를 간소화하여 취업준비에 할애되는 시간과 노력, 비용이 줄어들어야 한다는 의견이 높았다. 이에 덧붙여 장시간 취업준비 과정으로 영어 성적이나 한국사 시험 등 자격증의 유효기간을 연장해주는 정책적 필요성에 대한 의견도 있었는데, 결국 청년 니트의 니트 구성 요인이 구직활동의 장기화에 있음을 드러낸 것이다.

# 여성노동시장 취약계층 분석

## : 경력단절 여성의 특징<sup>1)</sup>

최정은 (새로운사회를여는연구원)

### I. 들어가며

경력단절 여성의 규모는 통계적으로 확인되고 있다. 그러나 경력단절 여성이 노동시장 재진입 과정에서 어떤 어려움을 겪고 있으며, 어떤 지원이 필요한지에 대한 정책적 함의는 얻기 어려운 실정이다. 또한 경력단절을 경험한 후 재취업 여성들이 노동시장 안에서 어떤 어려움을 겪는지에 대해서도 파악하기 어려운 부분이다. 이렇듯 노동시장 내부와 외부에 있는 경력단절 여성들의 취약성과 실태를 확인하기 위해 초점집단인터뷰를 시행했다.

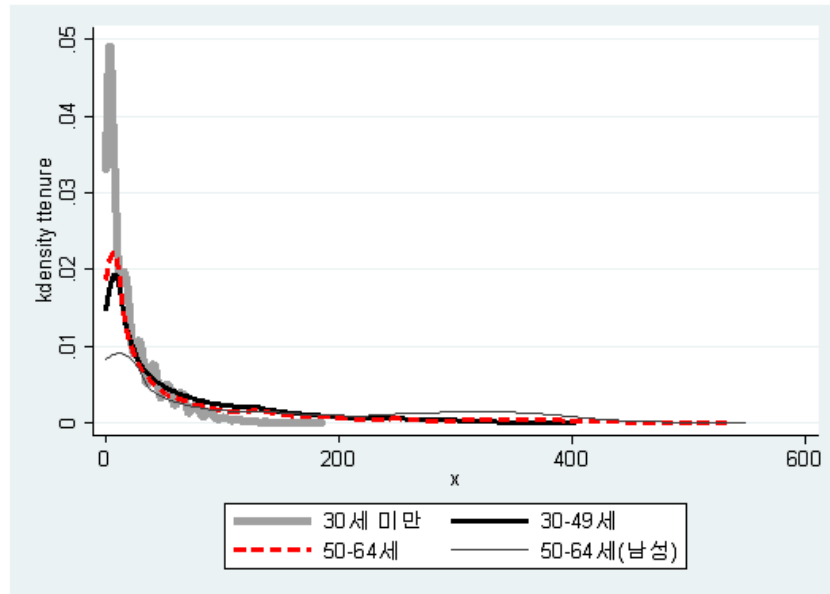
### II. 경력단절 여성 현황

한국 여성 노동시장의 주요한 변화는 경력단절기의 여성 경제활동 참가 증가와 중고령층 비중 및 규모 증대이다. 통계청의 지역별고용조사에 따르면 55세 미만 경력단절 여성은 2016년 1,906천 명으로, 연령층별로는 30세 미만 청년층이 161천 명, 30-40대가 1,599천 명, 50-54세 중고령층 중에서는 146천 명이었다. 2016년 경력단절 여성의 규모는 30-40대 여성 생산가능인구 7,823천 명의 약 24%, 비경제활동인구 2,818천 명의 3분의 2 수준이다. 2016년 8월에 30-40대 여성 36.0%는 비경제활동인구이며 적어도 그들 세 명 중 두 명은 경력단절로 노동시장의 외부에 있다.

노동시장의 내부에도 경력단절 여성은 있다. 2016년 30-40대 여성 중 138천 명은 실업자이다. 통계 자료로는 현재 시점에 노동시장 외부에 있는 경력단절 여성의 규모를 추정할 수 있을 뿐이지만, 경력단절을 경험한 여성은 현재 구직 활동 중일 수도 있고 취업한 상태일 수도 있다. [그림 5-1]의 여성 연령층별 근속기간 분포에서 보듯이 고연령층으로 갈수록 장기 근속자가 늘어나면서 꼬리가 긴 형태로 변한다. 흥미로운 점은 중고령층의 근속기간 분포가 꼬리가 긴 형태로 나타나는 한편 단기 근속자의 비중이 30-40대보다 더 높게 나타난다는 점이다. 30-40대 여성 임금근로자의 평균 근속기간은 66개월로 중고령층보다 단 1개월 짧으며, 중위 근속기간은 36개월로 25개월인 중고령층보다 더 길다. 여성 중고령자의 일자리에겐 장기간 근속하며 유지한 일자리와 단기간에 이직해야 하는 불안정한 일자리가 상존한다.

1) 이 글은 『여성노동시장 취약계층 분석』 연구프로젝트 연구보고서의 일부 내용(4~5장)을 노동권익포럼 발표를 위해 발췌한 것이다. 아직 연구프로젝트가 미완성이오니 인용은 삼가바랍니다.

[그림 5-1] 연령층별 근속기간 분포(kernel density function)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

그러므로 여성과는 다른 경력경로를 갖는 남성과 근속기간의 격차가 고연령층으로 갈수록 커지는 것은 당연하다. 30-40대의 성별 평균 근속기간 차이는 20개월 정도지만 중고령층은 60개월에 가깝다. 이와 같은 근속기간의 차이가 발생하는 원인을 확인하기 위하여 30-40대 임금근로자의 근속기간에 대하여 Oaxaca-Blinder 분해를 실시한 결과를 <표 5-1>에 제시하였다.

30-40대 임금근로자의 성별 근속기간 차이에서 변수로 설명되는 차이가 설명되지 않는 차이는 각각 절반씩이다. 남성과 여성의 성별 근속기간 격차에서 절반은 변수 차이로 설명되지 않는다. 이 분해 결과에서 중요한 변수는 배우자 유무이다. 배우자 유무는 성별 근속기간의 설명되는 차이를 줄인다. 이는 평균적으로 표본 집단 전체에서 유배우자의 근속기간이 더 길고, 근소하지만 여성 중 유배우자 비중이 남성 중 유배우자 비중보다 높기 때문에 나타나는 결과이다. 그런데 배우자 유무의 설명되지 않는 차이는 성별 근속기간 차이를 크게 확대시킨다. 여성에게 배우자의 존재는 남성과는 달리 근속기간을 짧게 만드는 원인으로 작용한다. ‘경력단절’은 여성에게 있어서 차별적 현상으로 존재한다.

<표 5-1> 30-40대 임금근로자의 성별 근속기간 차이 분해

	coef.	p-value
여성	66.430	0.000
남성	87.025	0.000
차이	-20.595	0.000
설명되는 차이	-10.290	0.000
설명되지 않는 차이	-10.305	0.000
설명되는 차이		
학력	0.621	0.000
산업	1.943	0.008
직업	-0.189	0.732
사업체 규모	-5.185	0.000
종사상 지위	-5.801	0.000
전일제 여부	-2.188	0.000
배우자 유무	0.509	0.006
설명되지 않는 차이		
학력	0.565	0.799
산업	1.166	0.674
직업	3.389	0.269
사업체 규모	0.794	0.051
종사상 지위	-6.612	0.000
전일제 여부	-0.601	0.005
배우자 유무	-15.715	0.000
상수	6.709	0.165

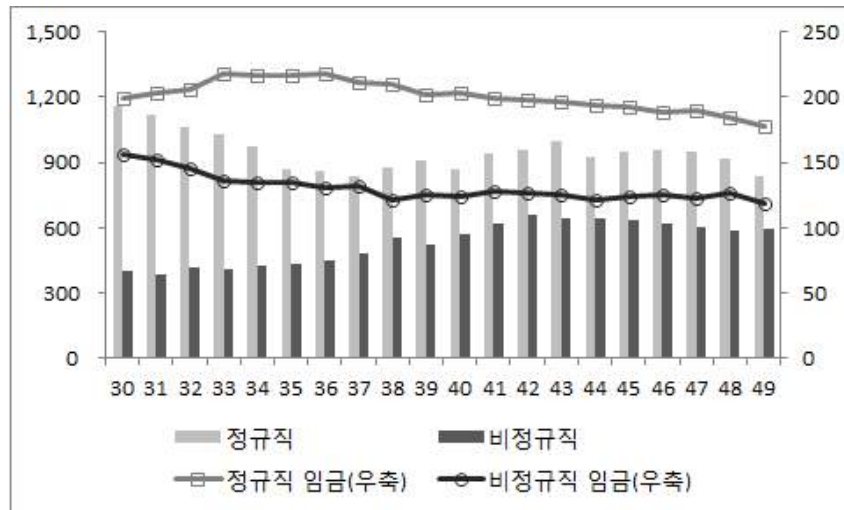
자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

경력단절이 없다면 노동자의 자발적 선택에 의해 한 직장에서 오랜 기간 근속할 확률이 높다. 그러나 경력단절을 경험하고 어떠한 이유에서든 노동시장에 재진입하려고 하는 많은 ‘경력단절 여성’들은 노동시장에서 자신의 취약성을 인지하게 된다. 30-40대 여성 중 실업자보다 더 많은 197천 명의 잠재구직자 수는 취업애로를 겪는 여성이 적지 않음을 보여준다.

또한 취업을 하더라도 불만족스러운 일자리일 가능성이 높다. 여성의 연령별 정규직과 비정규직 규모 및 월평균 임금 수준을 나타낸 [그림 5-2]에서 보듯이 여성 정규직 대비 비정규직 규모의 비율은 30세에 34.1%에서 49세에는 71.3%로 큰 폭으로 높아진다. 정규직 대비 비정규직의 월평균 임금 수준은 78.6%에서 66.6%로 감소하는데, 정규직의 임금 수준도 다수 여성이 경력단절을 경험하는 30세 초반을 지나며 꾸준히 낮아진다. 한 직장에서 장기간 근속할 수 없는 상황으로 인하여 노동시장에서 경력이 쌓여도 일자리 지위와 근로조건이 개선되길 기대하기 어려운 상황으로 보인다.

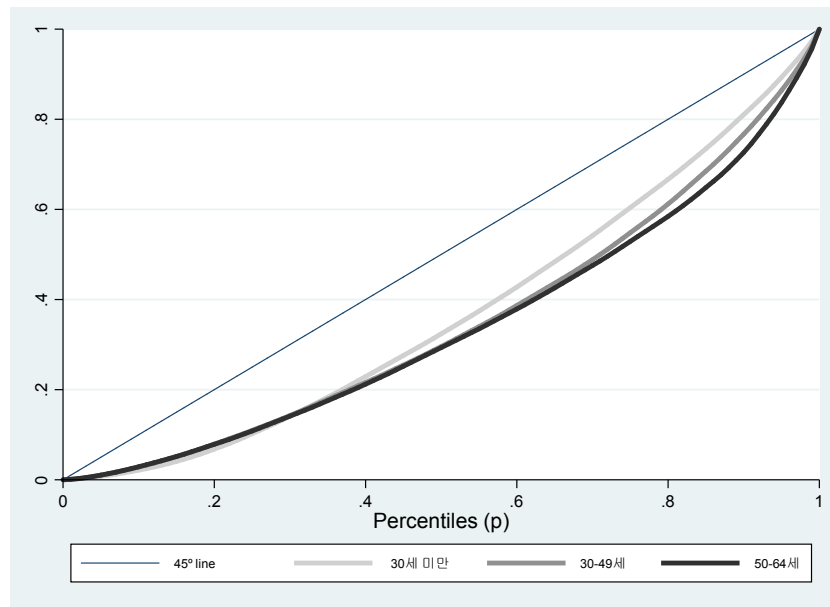
[그림 5-2] 연령별 정규직과 비정규직 규모 및 평균 임금

(단위: 천 명, 만 원)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

[그림 5-3] 연령층별 월평균 임금의 로렌츠 곡선



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

결과적으로 월평균 임금의 연령층별 로렌츠 곡선은 여성 내부에서 고령층으로 갈수록 불평등이 심화되는 양상을 나타내게 된다. 경력단절의 경험은 경력단절 이후 여성 노동자를 노동시장의 취약계층으로 만든다. 이하의 초점집단인터뷰 조사 결과는 경력단절의 배경과 이후 경력단절 여성이 겪는 애로의 내용, 경력단절 이후 노동시장에 진입한 여성 중고령자의 상황을 면밀히 이해하기 위하여 제시되는 것이다.

### Ⅲ. 경력단절 경험 여성 실태조사

#### 1. 요약 및 시사점

##### (1) 여성의 경력단절, 젠더 이중구조의 결과

여성이 결혼이나 임신, 출산과 육아 등으로 노동시장 안에 머물지 못하고 어쩔 수 없이 노동시장 밖으로 밀려나가는 현실에서 경력단절 여성들의 취약성을 파악하고자 하였다. 그동안 어린이집 확대, 부모 육아휴직제, 대체근무, 시간선택제 등 여성들의 경력단절을 선택하지 않고 일과 가정을 양립할 수 있는 친가족적인 제도들이 많이 늘기도 했다. 그러나 여전히 한국 사회에서 경력단절 여성이 줄지 않는 데는 그 제도들이 얼마나 실질적인 도움이 되었느냐의 문제로 다시 돌아가게 된다.

경력단절 여성들의 면접조사는 경력단절 상태에 있는 30대 여성들과 경력단절을 경험한 후 재취업한 40대 중고령 여성들로 나뉘 진행되었다. 두 대상 간에도 연령과 경력단절을 경험한 시기가 다른 차이는 분명히 있다. 하지만 자녀가 중고등학생 시기까지 되더라도 여성이 가정에서 주 돌봄의 역할을 담당하는 같은 고민을 안고 있으며, 이러한 상황을 감안해 노동시장 재진입을 준비하고 있다. 그러나 한국 사회에서 ‘일’의 개념과 이에 바로 뒤따르는 노동시간이 여성이 짧아지고 있는 돌봄과 병행하기 어려운 현실은 개선되지 못하고 있음을 확인하게 된다.

여성의 교육 수준이 증가하고, 노동시장 참여가 활성화되는 등의 변화에도 불구하고 취업이나 승진, 임금 등 직장에서 차별은 물론 육아 등 돌봄 노동을 전적으로 여성이 책임지게 되는 젠더의 이중구조 양상은 여전히 작동되고 있음을 확인하게 된다. 여성들이 노동시장 안에서 겪는 불평등의 문제를 복지정책 등으로 개선하려고 하나 여전히 역부족인 상황이다. 남성이 가사와 육아에 적극적으로 참여하는 등 가정 안에서 가부장적인 성역할이 바뀌고, 남성 중심의 근무 조건과 환경이 여성의 현실적인 육아 부담을 나누는 적극적인 노력이 동시에 이어져야 공고화된 젠더의 이중구조 문제를 단계적으로 풀어갈 수 있다.

##### (2) 30대 ‘시간’, 40대 ‘나이’ 걸림돌

여성이 노동시장으로부터 이탈하고 재진입하는데 30대 경력단절여성과 40대 중고령 여성의 공통된 고민은 ‘시간’이다. 여성이 돌봄 노동의 주된 역할을 맡으면서 어머니로서의 권리와 노동자로서의 권리가 통합되지 못하고 상충되는 모습을 보이고 있다.

30대 경력단절 여성은 비교적 자녀들이 어리기 때문에 재취업하는데 기존에 해오던 돌봄의 역할을 병행하기 위해 일할 시간을 줄여야 한다. 40대 중고령 여성들도 자녀가 성인이 되기 이전이라면 돌봄에 어느 정도의 시간을 할애해야하는 현실은 비슷하다.

표면적으로는 경력단절 여성들이 시간제 일자리를 선호하는 것처럼 보이지만, 실상은 다르다. 여성은 남성과 다르게 노동시장에서 자신의 재능과 능력에 따라서만 일자리를 선택할 수 없고, 돌봄 노동의 역할을 병행하는 방향에서 재취업을 고민할 수밖에 없는 현실에서 시간제 일자리의 선택으로 이어지고 있다.

중고령 여성들은 젠더 요인 이외에도 ‘연령’차별을 크게 느끼고 있다. 면접 대상으로 선정된 중고령 여성들은 과거 경력단절 이전에 정규직으로 일을 했지만, 장시간 경력이 단절된 후 다시 재취업을 한 경우로 현재 계약직이나 비정규직 형태로 일하고 있다.

경력단절을 경험한 중고령 여성들이 정규직과 대우가 다른 비정규직 상태에 있으면서 고용의 불안정성에 항상 노출되어 있다. 이와 동시에 중고령 여성들이 ‘연령’ 제약으로 새롭게 시작할만한 일자리도 많지 않다보니, 노동시장 밖으로 이탈될 경우에 대비해 저임금지만 안정적인 일로 인식되는 요양보호사, 간호조무사, 보육교사 등 자격증을 준비하려는 계획을 세우고 있다.

이와 같이, 경력단절 여성은 ‘시간’과 관련해서, 중고령 여성은 저임금 비정규직 일자리 형태와 연령 등의 다차원적 요인에 영향을 받으면서 노동시장 안과 밖에서 취약성을 갖고 있다.

### (3) 공공지원정책 관련 요구

경력단절 여성들이 주로 민간사이트를 통해 재취업 일자리 정보를 얻고 있다. 온라인 지원 과정이 쉽지 않은데다, 시간과 나이를 고려해 할 만한 일자리 정보를 얻기 어려운 현실에서 민간구직사이트나 지인을 통해 취업 준비를 하고 있다. 워크넷에 경력단절 여성들을 위한 별도의 페이지가 구성된다면 정보 접근성이 높아지고, 시간을 고려해 일자리를 취합해 선택의 폭도 넓어지리라 기대가 크다. 지자체마다 희망근로의 기본급이 다르거나, 저임금 사회서비스 일자리 등에서 소득을 올리는 방안으로 최저임금 인상을 지지하고 있다.

## 2. 주제별 공통의 경험

이하에서는 현재 경력단절 중인 여성과 경력단절을 경험하고 노동시장에 재진입한 여성들을 대상으로 실시한 인터뷰의 내용을 주요 주제별로 정리한다. 현재 경력단절 중인 여성 7명은 30대 초반으로 결혼과 출산으로 인해 회사에서 퇴직한 경험을 가지고 있다. 경력단절 후 재취업한 40대 여성 7명은 마찬가지로 결혼과 출산으로 경력단절을 경험하였으며 자녀가 성장하여 취학한 이후 소득의 필요성 등을 이유로 노동시장에 재진입하였다.

<표 5-2> 경력단절 여성 인터뷰 대상자

	연령	자녀 (명)	거주지	기존 직업 (근속기간/고용형태)	경력단절이유
3-1	33	1명	서울시 서초구	중학교교사 (2년/계약직)	재계약 안 된 시기 출산과 육아로 퇴사
3-2	34	3명	서울시 동작구	사기업근무 (4년6개월/정규직설비사)	임신 후 건강 이유로 퇴사
3-3	33	3명	서울시 강남구	회계직 (4년/정규직)	임신과 휴직 반복 중 퇴사
3-4	30	1명	경기도 광명시	방사선사 (5년/정규직)	육아로 잦은 이직, 무직
3-5	31	없음	경기도 수원시	간호사 (6년/정규직)	결혼 후 이사
3-6	30	없음	서울시 강동구	디자이너 (7년/정규직)	임신준비 퇴사
3-7	30	없음	경기도 부천시	의류디자이너 (4년/정규직)	임신준비, 건강 이유로 퇴사

<표 5-2> 경력단절 후 재취업 여성 인터뷰 대상자

	연령	자녀 (명)	거주지	기존 직업 (근속기간/고용형태)	현재 직업 (고용형태)	경력단절이유
4-1	41	2명	서울시 동작구	반도체수출입검사 (계약직)	학습지 방문교사	임신, 재계약 안됨
4-2	48	1명	서울시 마포구	여행사 (사무 정규직)	가사도우미(과건)	임신
4-3	47	2명	경기도 시흥시	제조업체근무	마트직원 (계약직)	출산 육아
4-4	46	1명	서울시 강동구	사무직 (6년/정규직)	유치원 보조교사	결혼
4-5	42	1명	서울시 송파구	건설사 (11년/정규직)	건설회사 (사무직 계약직)	출산 육아
4-6	47	2명	경기도 수원시	무역회사 (정규직)	병원근무 (간호보조 계약직)	결혼
4-7	46	3명	서울시 강남구	사무직-관공서 (6년/정규직)	관공서 (계약직)	결혼

### (1) 직장을 그만두게 된 이유

여성들이 노동시장에서 이탈하게 되는 이유는 여성이기 때문에 직장 안에서 차별과 돌봄 노동의 책임을 떠안으면서 겪는 젠더의 이중구조가 여전히 크기 때문이다. 여성이 직장 안과 가정 안에서 역할이 상충되면서 여성이 이중부담을 안고 견디거나, 시간과 건강 상의 이유로 둘 중 하나를 선택해야 하는 현실에 직면하면서 경력단절을 경험하게 된다.

경력단절여성들은 결혼을 계기로 직장을 그만두거나, 결혼으로 인해 다니던 직장에서 지리적으로 멀어지거나 남편에게 경제적으로 의존하게 되면서 일을 그만두기도 했다. 결혼 이후에 직장생활을 이어가던 경력단절여성들도 임신과 출산을 하면서 육체적, 정신적으로 힘들어 직장을 그만두는 경우가 많았다. 출산 이후에도 직장 생활을 계속 이어가던 여성도 어린 자녀 육아 문제로 일을 그만두기도 했다. 결혼 이후에도 직장 생활을 하던 여성들은 맞벌이를 하면서도 집안 살림까지 도맡는 경우가 많아 육체적 피로 누적으로 건강을 해쳐 결국 직장을 그만두기도 했다.

#### ① 결혼

4년 6개월 일을 했지만 결혼하면서 남편이랑 직장이랑 살림하는 집이 너무 멀어서 그만두게 됐고요.(3-2)

저는 결혼하면서, 결혼하기 3개월 전에 신부수업이라 한다고 회사를 그만두었어요. 그만두고 결혼 생활을 쪽 했는데(4-4)

저 같은 경우는 부산에 살다가 결혼하면서 수원 왔어요. 그니까 처음에 수원 왔을 때 너무 무서운 거예요. 밖에 나가기가. 아시다시피 사투리도 쓰고 그런 거에 대한 공포가 되게 많았던 거 같아요.(4-6)

저도 아가씨 때 직장 지방에서 다니다가 결혼하면서 서울로 오면서 인제 직장을 안 다녔어요. 쪽 안 다니다가. 이명박대통령 때 희망근로라고 그게 있었어요. 그거 딱 들어가서 그때 연결돼가지고 지금까지 하고 있어요.(4-7)

## ② 임신과 출산

대학 졸업하고 한 5년 정도 일을 했었는데 임신하면서 그만둬서 애기가 지금 21개월이어서 아직 애기가 어리고 해가지고 지금 전업주부로 그냥 있어요.(3-4)

대학 졸업하고 같은 회사에서 계속 일을 하다가 같은 회사에서 신랑을 만나서 결혼을 하고 임신을 하면서 제가 몸이 안 좋아서 휴직을 하다가 그때부터 회사를 그만두고 복직기회가 계속 있었는데 애가 계속 연달아 생기면서 지금 애 셋 엄마구요.(3-3)

나서 해외지원파트로 옮기게 됐어요. 신랑이랑 결혼하고 옮기게 됐는데 아이가 생긴 거예요. 근데 시댁이 서울이고 신접살림을 서울에서 해야 된다. 시아버지가. 저는 직장이 구민데. 신랑도 그때 당시에는 해외출장이 굉장히 많은 직업이고 저도 해외지원파트로 갔기 때문에 저도 해외로 계속 나가야 되는 입장인거예요. 차장님이 사업부 옮겨주겠다고 해서 기다리고 있었는데 저도 몸이 너무 안 좋은 거예요. 저도 계속 입덧이 심해서 하혈하고 해서 결국 결국에는 휴직도 못하고 그만두고 지금까지 애기 키우고 있습니다.(3-2)

저는 둘째 임신하고 2010년도 계약이 할 찰나에 임신도 하고 그래서 재계약이 안 돼서 퇴직도 하면서 둘째 출산하고 그러면서 3년 정도? 육아로 단절 시작한 것 같아요.(4-1)

저는 6, 7년 동안 한 회사에 있다가 결혼하면서 임신하면서 시댁에서 그만두라고.(4-5)

## ③ 육아

최근에 일했던 거는 학교에서 기간제교사로 3년 정도 일 했었고요. 출산휴가 갔다 와서 학교에서 시간 강사로 일을 했었는데 아기가 너무 어리고 오랜 기간 어린이 집에 있으니까 아이가 너무 스트레스를 많이 받아 해서, 또 따로 봐주실 분이 안 계셔서 한 4개월 정도 근무하고 어쩔 수 없이 퇴직하게 됐습니다.(3-1)

## ④ 개인 건강

남편이랑 결혼하고 같이 생활을 하려다보니까 매일 같이 그렇게 늦게 들어가고 살림도 해야 하고. 남편이 물론 많이 도와주긴 했는데 이런 게 겹치다 보니까 너무 견딜 수 가없이 힘들어서 대상포진도 왔거든요. 근데도 쉬라는 말을 안 한 거예요. 저한테. 당연히 병원에선 입원해야 한다. 그렇게 말했는데(3-7)

어렸을 때는 나름대로의 목표가 있어서 견디고 하고 했는데 결혼을 하고 나서도 저는 변함 없이 일을 할 거라 생각을 했는데 병이 오는 거예요. 대상포진이 오거나 갑상선에 기능저하증이 생겨서 일을 더 이상 못할 것 같은데 휴식도 없고 그렇다고 회사 쪽에서는 몇 주간 쉬라고 하는 그런 것도 없고 해서 일단은 몸 때문에 그만두었는데(3-6)

### (2) 결혼이나 임신, 육아 과정에서 직장 반응

여성들은 결혼이나 임신, 육아 과정에서 여성 내 차별을 경험하기도 한다. 여성이더라도 정규직과 비정규직 등 고용형태에 따라 육아휴직이나 출산휴가 등의 사용에서 차별과 배제를 경험하게 된다. 여성 노동자로서 권리를 누릴 수 있게 뒷받침하는 지원 제도를 1차 임금노동

자를 중심으로 향유되는 현실에서 불안정한 2차 노동자와의 이중구조와 불평등이 여성 안에서 차별을 심화시키고 있다. 또 다른 차원에서는 장시간 노동이 만연한 남성 중심의 직장 문화가 결혼과 출산을 포기하게 만들거나, 아니면 일을 그만두게 하는 양극단의 선택으로 내몰고 있다.

여성들은 임신, 육아 과정에서도 직장에서 야간 근무 등에서 배려를 받지 못해 장시간 노동에 시달려야 했다. 경력단절여성들은 임신이나 결혼 뒤 직장에서 암묵적으로 퇴사를 강요받거나 가족 등 주변의 눈치 때문에 직장을 그만두는 경우가 있었다. 경력단절여성들은 임신 과정에서 직장에서 배려를 받지 못했고 출산휴가 이후 복직에도 어려움을 겪었다.

### ① 장시간 노동 지속

같은 여자끼리인데도 더 심한 거 있잖아요. 본인도 애를 낳아봤으면서 실장님이 자기도 애를 낳아보고 했으면서도 자기 밑에 대리님 과장님 급의 분이 임신 하셨을 때 절대 가란 소리 안해요. 11시, 12시가 돼도 절대 가란 소리 안하고 그들도 내가 임신했다는 이유로 남들에게 피해를 줄까봐 아니면 내 위치가 잘못될까봐 더 저 오늘 몸이 안 좋아서 빨리 가겠습니다라는 말을 못하시더라고요. 그래서 배가 아파 죽겠는데 그걸 부여잡고 억지로 일을 하시고(3-7)

### ② 임신으로 인한 직장 내 눈치와 퇴사

그렇지만 임신을 하게 되면 임신을 하게 되면 누군가에게 피해를 주게 되는 건 분명히 있는 거예요. 야간근무를 못하니까 무조건 피해를 주게 되니까 그걸로 인해서 눈치가 보이고 그런 건 있는데 순번을 정해서 하는 건 절대 없어요. 근데 결혼을 한 사람이 많이 적기는 해요.(3-5)

개인병원에 있으면 원장님 마인드에 따라서 많이 다른데, 보통 임신했다고 그만두라고 강압적으로 하는 건 아닌데 일이 힘들니까 그때그때 무거운 것도 들고 할 때도 있고 힘들니까 스스로 그만둔 경우가 많아요.(3-4)

어쨌든 결혼하면 제가 96년도에 했는데 결혼하면 안 다니는 분위기이기도 했고 저 스스로가 너무 힘든 거예요. 그만 뒤서 수원 왔는데.(4-6)

제가 임신을 해도 안 될 거 같고, 시부모님들도 하지 말라고 임신을 하는 동안에는. 애기를 잘 키우면 좋겠다고 저는 한 10년 동안을 놓았어요.(4-5)

회사 측에서도 안 된 것도 있고, 어차피 재계약도 안 해주니까 그래 그럼 애 낳아서 좀 더 키우자하고 직장생활을 포기한 거죠.(4-1)

### ③ 출산휴가 등에 대한 직장 내 배려

니가 그래서 출산휴가 쓰겠다고 냈는데 출산휴가 쓸 필요 없다. 그냥 폭 계속 쉬어라. 이렇게 얘기를 하는 거예요. 그 언니는 영영 못나오게 된 거예요. 그 실장님 때문에 좀 밉다는 이유로. 자기가 복직하겠다는 데도 실장님 선에서 그 언닐 자른 거죠.(3-7)

제가 일했던 데는 여자 100%인 곳이었는데. 거의 반 이상이 결혼을 안했어요. 그런 환경이다 보니까 결혼을 해서 신혼이다 이런 건 당연히 있을 수가 없는 일이고 임신한 여자들에 대한 배려 같은 것도 없었고(3-6)

젊은 객기로 버틴 거였는지 원지는 모르겠는데 그렇게 해서 인정은 되게 빨리 받은 케이스 였고 다들 안타까워하셨죠. 그만두게 돼서(3-2)

### (3) 재취업과 안정적 일자리를 위해 지속적 노력

소득을 얻을 수 있는 고용은 우리 사회의 중심적인 활동으로 자리매김하면서, 노동을 통해 사회적 인정이나 자존감을 높이고, 사회참여 기회를 얻을 수 있다. 이렇게 노동의 가치를 인식하고 노력하는 모습이 30대 경력단절 여성이나 40대 중고령 여성 모두에서 공통적으로 나타나고 있다. 경력단절여성들은 재취업과 안정적 일자리를 찾기 위해 자격증 시험과 재취업 교육을 위해 꾸준히 노력하고 있다.

경기도 지역 여성 아이티 관련 교육 이런 걸 한다. 이런 걸 써 붙여놨는데 그 내용을 자세히 보고 싶어서 들어간 적은 있어요. 근데 그것도 선발과정이 복잡하고 지원이 많으면 시험을 통해서 상위 몇 프로를 뽑고 이렇더라고요.(3-2)

고용노동부에서 하는 내일배움카드가 있더라고요. 한 달에 한 달은 아니고 일 년 과정인데 2백만원 한도까지 해서 되더라고요. 제가 플로리스트를 하고 싶어서 한 건데 그게 연봉이나 소득 면에서 좋지는 않겠지만 얘기를 넣고 프리랜서로 활동하면 괜찮지 않을까 해서 일단 배우고 있어요.(3-6)

제 서울시 일자리포털 이런데서 봤는데 요새 좀 쉬고 있으니까 아무래도 눈치도 보이고 왜냐면 남편이랑 합의 하에 그만두긴 했지만 어쨌든 대출금도 있고 막 그런데 제가 벌던 돈을 안 벌고 있으니까 눈치가 보이잖아요. 확인해봤더니 공인중개사 이런 데가 10시부터 4시 딱 좋은 거예요. 그래서 봤는데 아 월급을 안주는구나.(3-2)

지금도 아직 결정을 딱 못한 상태인데 그런 쪽으로 알아보고 면접을 보기도 하고 아예 포기하고 공부를 할까 해서 저도 공인중개사 이런 거, 공무원 이런 거 여러 가지 알아봤거든요. 그런 것도 시간이나 돈이나 이런 것도 녹록치 않고 해서 아직 저는 과도기상태.(3-7)

인력프리라는 곳에서 여성가정, 여성복지부 이런 데서 시험을 보고 거기서 시험이 통과가 되면 거기서 교육을 이수할 수 있어요. 제가 지금 나이가 마흔 여덟이거든요. 만으로 마흔일곱, 마흔 여덟이어서 정말 제 나이에겐 불가능한 거라고 생각하는데 한번 해보려고요.(4-4)

나이가 시부모님도 나이가 80 다 되시니까, 친정어머니도 70 넘으시니까 노양보호사 따놓으면 친정 부모님 아프셔도 돈이 나온다고 하더라고요. 따볼까.(4-5)

저 같은 경우 나이가 제일 많을 거 같은데. 알바하면서 사회복지사 공부를 하고 있어요. 제가 지금 알바하는 것도 유료직업소개소를 통해서 알바를 하거든요. 유료직업소개소 직업상담사를 할까 하고, 사회복지 1년 반. 이제 6개월만 다니면 돼요. 실습단계만 남았는데 그거 끝나면 유료직업소개소 창업할 해볼까하고. 전에도 계속 자영업만 했었는데 놓은 기간이 한 3년, 알바하면서 사회복지 공부하면서 창업할 해볼까하고.(4-2)

간호사 조무사 자격증이 있으니까요. 개인병원이나 한의사. 급여는 높지는 않지만 한의원 쪽이. 나이 많은 사람들. 요양원 얘기하시는데 3교대 전혀 생각 못하고. 한의원은 나이 있는 사람 좀 많이 뽑고 하니까 그 쪽으로 이직하지 않을까 (4-1)

제가 강동구에 사니까 강동구청 홈페이지에 들어가라 그러면 강동구에서 추천하는 피라미드 아닌 안전한 직장이 있지 않을까 이 정도. 저희가 모르니까 공지사항 들어가서 강동구 소식 서울시 소식 이런 거 보고서 같이 찾고 있거든요. 제 주위 일하고 싶어 하는 사람들이 많아서 정보교환 하고 있어요.(4-4)

#### (4) 경력단절 여성으로서의 재취업시 어려움

현실적으로 경력단절 여성들은 돌봄의 문제를 해결하면서 일이 가능한 파트타임 일자리를 선호하고 있다. 이는 현실적인 이유에서이지만 우리 사회에서 젠더의 이중구조가 여전히 크게 자리하고 있음을 확인하게 된다. 경력단절 여성이 일자리를 구하는데 ‘시간’을 가장 큰 고려 사항으로 보는 데는 돌봄노동에 대한 여성의 책임이 공고히 자리하고 있기 때문이다. 이런 사회적 구조에서 여성들은 일하는 시간을 확보하기 위해 어린이집, 시간제 보육 등 충분하고 현실적인 보육 지원을 기대하고 있다. 육아지원이 현실화되기 전까지는 대다수 직장의 경직된 근무 시간이 일과 육아, 집안일을 병행하기 어렵게 한다고 말한다.

##### ① 일 시간 보장하는 보육지원 부족

100일 애 데리고 라이딩을 했는데. 일을 계속하고 인구도 계속 출산을 장려하려면 출산 맘에 대한 어린이집 육아 이런 게 해결이 되어야지 경력단절이 안되고 일을 계속 할 수 있을 거 같아요. 그게 제일 중요한 거 같아요.(3-3)

그러면 되는 날은 다행히 어린이집에 보낼 수가 있는 거고, 어린이집이 안됐을 때. 근데 안 되는 날은 주변에 연락을 해야 하는 거예요. 그런 게 일하는 데 되게 부담이 되고 만약에 1시간, 학교에서 잔업을 시킬 수도 있죠. 시킬 수도 있어요. 시킬 수 있는데 마음이 너무 불안한 거예요. 시간제보육은 엄마가 1분이라도 늦으면 그 달에 제가 예약한 게 다 취소가 돼요. 별점이 7점이거든요. 1분이라도 늦으면. 그걸 저뿐만이 아니라 그걸 이용하시는 분들이 맘을 흘리면서 미친 듯이 택시타고 애를 찾아가는데 그럴 때 저한테 잔업을 시키실 때 정말 멘붕이 오는 거예요.(3-1)

어린이집을 보내면. 제가 근무시간이 늦는 때는 7시까지 하는 경우도 있고 한데 저는 혼자 일하다 보니까 대체 그런 것도 없고 만약에 애기가 아프거나 어린이집 못가거나 하면 연차나 이런 거 내기가 힘들어요. 혼자 일하니까. 그래서 그런 것도 있고, 또 데려가는 시간도 보통 어린이집 늦어도 대역섯 시에 데려가는데 엄마들이 7시에 끝나서 가면 너무 늦고, 그러면 하원도우미 따로 쓰시는 분들도 있고, 또 이것저것 그런 거 보면서 다시 돌아가기 힘든 거 같아요.(3-4)

##### ② 일과 가정 병행의 어려움

시설관리공단 직원을 뽑는다 이거 어려운 일 아니니까 공무원 같은 거다 내보라 알아봐주셔서 하려고보니까 그것도 6시인거예요. 애들이 늦어도 6시면 오는데 6시에 끝나서, 6시에 끝난 단 보장도 없잖아요 그렇다고 거기에 다가 맨날 양해를 구할 수도 없고 어떻게 보면 맨날 민폐녀가 되는 거잖아요. 근데 저희같이 아이 키우는 입장에선 6시도 시간제가 불가능하거든요. 10시부터 4시, 3시 이런 게 좋은데 보통 6시에 끝나니까 신청도 하기 전에 좌절하게 되더라고요.(3-2)

제가 애를 키우면서 커버도 안 될 뿐더러. 애를 키우면서 일과 가정 양립을 하려면 어느 정도 페이를 받고 해야 하는데 사람을 쓸래도 인건비가 커버되어야 되는데 그것은 커버를 해줘야 하는데 그것도 안되는 임금은 안 보게 되더라고요. 양질의 일자리가 없어요.(3-3)

## (5) 재취업 고려 이유

경력단절 여성이 재취업을 고려하는 이유는 경제적인 필요와 돌봄 노동 이외에 여성 개인 삶의 가치 발견과 사회참여를 위해서다. 경력단절여성들은 자녀 사교육비 마련이나 독자적인 경제력 확보 등 재정적 필요 때문에 취업에 나서는 경우가 많았다. 경력단절여성들은 일을 통해 삶의 보람과 자존감을 되찾으려고 재취업에 나서기도 했다.

### ① 자녀 사교육비 등 재정적 필요

저는 돈 때문이에요 확실히. 지금은 애들이 어려서 교육비도 별로 안 들어가고 신랑 버는 걸로 생활도 하고 제가 하고 싶은 것도 하면서 지내고 있는데 큰 애를 조금씩 사교육을 시작하면서 계산기를 두드려보면 앞으로 10년 15년 들어갈 금액을 생각하니 어마어마하더라고요. 큰 애도 이제 뭐하고 싶어 돈이 없어서 못하게 되면 부모로서 되게 좌절이 클 거 같아요.(3-3)

경제적인 이유도 예전에 결혼 하고서 한 일년 반 2년 반 동안 일을 하고서 그만 뒀는데 돈이 모이는 속도가 달라요. 같이 벌면 금방금방 집 늘리고 할 수 있는데 딱 그만 두고 나면 저금하는 금액도 줄어들고 애기한테 들어가는 돈도 있고 애기가 지금은 어려서 손이 많이 가는 시기니까 어려서 집에 있지만 아기도 크면 점점 저도 집에 혼자 있는 시간도 늘어나고 무료하고 그럴 것 같아요.(3-4)

그만둘 때 제일 많이 고민 했던 게 돈 때문인 거 같아요. 주변사람들 말로는 애기 낳기 전에 돈을 많이 모아놔야지 애기 낳고 나서 들어가는 돈이 많으니까 그런 애길 많이 들었어가지고 좀만 더 참자 참자 했는데 정말 안 되겠어서 어쩔 수 없이 이를 악물고 일을 그만 두었는데 1년 지나고 퇴직금 이런 돈들이 쓰다보니까 점점 줄어들고 맞벌이 때보다 많이 그러더라고요 그래서 돈 때문에(3-7)

저도 돈. 경제력이나 여자한테도 전문성이 있어야 된다고 생각하거든요. 나중에 애기한테도 돈이 필요할거고 애기를 키워놓으면 엄마가 아닌 여성으로써 삶이 지속되려면 직업이 필요하다고 생각해요.(3-6)

### ② 돌봄 이외의 삶의 보람과 자존감

나중에 혼자되기 싫어서요. 나중에 애 다 키워놓고 나면 어머니 같은 경우에도 6명을 키웠는데 1남 5녀, 엄마가 나중에는 일이 없으시니까 갱년기가 되게 심하게 오셨어요. 주변에도 보니까 너가 이제 애를 키우고 중학교 갈 때쯤에는 무언가 일을 해라 그래야 너도 활력이 생긴다. 아무리 책을 보고 아무리 공부를 해도 자격증을 따도 일을 하지 않으면 쓸 곳이 없는 거예요. 그래서 더 일 하고 싶은 마음이 생기더라고요.(3-2)

아이를 열심히 케어하는 것도 당연한 일이고 가정주부로서 밥을 하고 뭘 챙기는 것도 당연한 일니까. 당연한 일이 아닌데 당연하다고 생각을 하더라고요. 그래서 나 자신의 성취나 존재 가치를 집에서 찾기가 쉽지가 않아서 바깥에서 찾아야하는 거 같아요.(3-1)

확실히 일을 하다가 일 년 정도 돌아보니까 누가 뭐라고 안 해도 눈치보게 되고 자존감이 많이 떨어지기는 하더라고요. 그래서 일단은 그것을 회복하고 싶고 미래가 두려운 게 생겨요. 만약 남편이 평생 같이 잘 살면 좋지만 무슨 일이 생길지 모르잖아요. 남편이 먼저 죽을 수도 있고 (웃음) 회사에서 잘릴 수도 있고 어떻게 될지 모르는데 이렇게 가정주부로 나중에 취업이

어려울 텐데 미리 준비해야겠다는 생각이 들어서(3-6)

## (6) 경력단절 후 재취업자의 과거 직업

한국 노동시장에서 비정규직은 정규직 임금의 53%, 평균 근속기간은 29개월로 정규직의 1/3기간, 고용보험 가입비율은 정규직의 절반 정도인 42.8%, 유급휴가의 사용에서도 비정규직 임금근로자의 31.4%만이 부여받고, 교육훈련을 받는 비율도 낮은 등 고용형태의 차이로 인한 근로조건의 격차는 물론 차별을 경험하고 있다. 최근 노동시장에 참여하는 비정규직 여성임금 노동자의 증대되면서 노동시장 안에서 이중구조를 확인할 수 있다. 이는 여성 내부에서 임금 불평등이 더 심화된 데는 고용형태에 따른 불안정이 어떻게 여성의 일과 가정에서의 역할에 영향을 주었는가를 설명해주기도 한다. 여성 내부의 차별을 더 키우는 현실을 말해주고 있다.

경력단절여성들 가운데는 과거 자영업을 하거나 직장에서 정규직으로 일하다 결혼, 출산 등을 계기로 일을 그만둔 경우가 많았다. 그러나 경력단절여성들이 다시 노동시장으로 재진입하는 과정에서 경력 단절에 따른 업무 공백으로 정규직 일자리를 찾기 어려워 비정규직이나 계약직 일자리로 다시 돌아온 경우가 많았다.

### ① 과거 정규직 일자리

저는 자영업을 했었어요. 한 3년 전까지는 자영업을 결혼하고 하다가. 너무 시기가 저희가 하던 게 외식업이었는데 너무 힘들어갔고 20년 정도하다가 3년 전에 그만 두게 됐어요. 사실은 거의 실패라고 해야죠.(4-2)

그 뭐였지 핸드폰이라든지 와이파이 그런 반도체 수입, 수출, 검사해주고 그런 일을 했었어요. 1년하고 재계약하고, 1년하고 재계약하고 하잖아요. 1년하고 재계약이 됐는데 다시 1년하고는 재계약이 안 됐어요. 또 힘든데 9시부터 7시까지 또 일이 많을 때는 12시, 수출하는 게 출고 나가면 밤새우기도 하고 토요일, 일요일도 근무를 하기도 했어요.(4-1)

처음에는 결혼하기 전에는 여행사에서 일했었어요. 근무하고, 결혼하다가 임신하면서 퇴직하고 신랑도 그만 두라고 했었고, 임신해서 6개월까지는 다녔어요. 다녔는데, 배도 불러오고 그러니까 좀 그렇더라고. 계속 내가 다니기가 민망하더라구(4-2)

저는 결혼하기 전에는 통역가이드라고, 일본어 통역가이드를 했어요. 아시겠지만 서울타워라고 하나있는데 거기서 외국인들 방문하면 타워 내를 안내를 하고 그 외 별도로 회사 같은 거 체결해서 알바로. 그때는 가이드가 많지 않았을 텐데. 통역해주고 서로 계약 체결하게끔 해주고 했는데.(4-4)

저는 6-7년 정도를 같은 회사에, 건설회사였거든요. 정규직으로 있었어요. 6년 되니까 대리를 달아주더라고요. 건설회사는 자재 같은 거, 세금계산서 같은 거 제가 뽑고. 또 외부활동이 많았어요. 공장 내려가서 자재 같은 거 확인하고 어디어디 납품을 해라 그 정도. 외부활동이 많다보니까 제가 임신을 해도 안 될 거 같고, 시부모님들도 하지 말라고 임신을 하는 동안에는. 애기를 잘 키우면 좋겠다하고 저는 한 10년 동안을 놀았어요.(4-5)

네 수원 와서 저는 무역 업무회사를 다녀서 해서 무역이라는 게 시차가 있어서 거의 야근이 백프로거든요. 밤샘 때도 많고. 어쨌든 결혼하면 제가96년도에 했는데 결혼하면 안 다니는 분위기가기도 했고 저 스스로가 너무 힘든 거예요. 그만 뒤서 수원 왔는데.(4-6)

## ② 재취업 과정에서 걸림돌

할 수 있는 거는 다 알아봤는데, 시간적으로, 경력적으로. 첫 번째 나이에서 짤렸고요. 두 번째는 시간이었고요. 세 번째는 육아. 이렇게 그래서 어쩔 수 없이 가만히 생각해보니까 가지고 있는 게 자격증 그거 하나밖에 없더라고요. 그 자격증을 활용하게 된 거죠.(4-4)

부모교실 그래 가지고 강의가 있었어요. 강의를 듣고 하다가 교원 쪽에서 강의 듣는 것도 애도 양육할 수 있으니까 교육 프로그램도 알고 그러면서 통합독서지도사자격증을 가지면 일을 할 수 있다고 얘기를 하더라고요. 해보겠냐 해서 해보겠다고(4-1)

희망근로가 수련관 가니까 벽보에 붙어있었어요. 그걸 보고 가서 처음에 가서 신청을 했고 거기서 6개월 동안 하고 끝나는 거였는데, 거기 근무를 하다보니까 계약직이 막 있더라고요. 그래서 계약직을 해봐야겠다, 해서 원서를 넣고 합격해서 지금까지 다니고 있고. 그게 계기가 돼서.(4-7)

회사에 있는 분한테, 아직 몇 분이 계셨거든요. 부탁을 드렸더니, 했던 사람이 아니니까 와서 일 좀 했음 좋겠는데. 저는 이제 시간이 조금. 애가 아직 어리니까. 애가 4학년 때부터 3년 동안 했거든요. 10시부터 했으면 좋겠다. 왜냐하면 초등학생들은 제가 녹색어머니회도 해야 되고, 9시까지 도저히 출근을 못 하겠는 거예요.(4-5)

## (7) 현재 경제활동에 가장 영향을 끼치는 중요한 요소

경력단절여성은 경제활동을 준비하거나 이어가는데 있어서 ‘시간’이 가장 중요한 요소로 인식하고 있다. 경력단절여성들도 자녀 육아 시간 때문에 풀타임 업무를 하지 못하고 시간제 업무를 하는 경우가 많았고 직장을 고를 때 출퇴근 거리도 제약을 받았다.

여성의 노동시장 참여가 많아지고 있으나 저임금의 불안정한 일을 선택할 수밖에 없는 현실에서 안정적인 일자리와 고용형태에 대한 기대가 높아지고 있다. 경력단절여성들은 맞벌이인 경우가 많아 소득이 적더라도 정년이 보장되는 안정적인 일자리를 선호했다.

직장이나 가정에서 성역할의 구분을 없애는 노력이 최우선해야 하지만, 단기적으로는 여성들이 자녀 육아 등에서 배려를 받는 직장 문화를 바라고 있다.

### ① 육아시간 확보

지금은 풀타임으로 일하던 거를 아이 육아 때문에 어쩔 수 없이 보조교사로 4시간 반을 일하고 있어요. 개가 아들이 3시에 학교 끝나고 오는데, 출근을 해서 제가 2시에 퇴근해서 집에 들어가서 밥을 해주고.(4-4)

임금도 중요하지만 시간. 9시 출근하는 거 불가능하고요. 아침 10시나 11시정도에 출근해서 6시 퇴근할 수 있는 그런 거를 찾는데 없더라고요.(4-5)

멀리 가기 싫어하잖아요. 아까도 애들이 어리니까 뭘 일 있으면 뛰어가야 되기 때문에. 저도 애들은 컸지만, 그래도 집 가까이. 무슨 일 생기면 갈 수 있어서 지금까지도 가까운 자리만 찾았어요.(4-3)

저는 처음에 보는 거는 시간인 거 같아요. 애가 어려서 시간을 어떻게 쓰냐. 급여는 조금 더라고 애를 케어할 수 있는 걸 보다보니까.(4-1)

### ② 안정적 고용

어차피 신랑이랑 같이 버니까, 조금 적더라고 정년이 보장되는 그런 일 하고 싶어요.(4-6)

### ③ 육아를 배려하는 직장문화

나이가 있고, 팀장도 아니고 그냥 직원이니까. 그래도 제가 또 야근을 안 하잖아요. 가버리니까 애 때문에. 중간에 간 적이 몇 번 있거든요. 애가 아파서 아니면 학교 일 때문에 그렇게 하면 안 좋아하죠(4-5)

건설회사는 결혼하면 잘 못해요. 일이 힘들어 갖고. 거의 미혼들. 남자들은 이해를 못하는 거죠. 왜 일찍 가는 거야? 이해를 못하는 거예요.(4-5)

### ④ 직장 내 여성 차별, 성별화된 일자리 변화

같이 근무를 해도 내 뒷사람이 만약에. 저희 같은 경우엔 컴플레인 같은 거 많이 걸리잖아요. 그 고객들이 대화할 때, 자기가 싸우러 오는 거잖아요. 그런데 여기에 여자냐 오냐, 남자냐 오냐에 따라서 또 이게 틀러지는 거예요. 저희 같은 경우는 점장이 여자가 들어왔어요. 그랬는데 어쨌든 고객들도 여자가 대응하려고 하면 벌써 무시하는 거죠.(4-3)

여자가 상대하면, 원래 우리 아저씨는 주방에서만 하지 홀은 제가 사장인 것처럼 다 하는데 손님들이 벌써 여자가 주인이라 그러면 깔고 들어가요. 사과도 더 많이 해야 되고. 그런 게 좀 그렇더라고요.(4-2)

급여에서 이미 나타나고. 여성들이 나이가 들어서 재취업을 하려고 할 때는 아까 말한 것처럼 사회보호사, 요양보호사, 보양교사자격증, 조무사를 하면 4개밖에 없잖아요. 그 네 개가 그나마 취직하는 건데 기본급 자체가 낮잖아요. 낮고 거기서 더 이상의 인상이 없어요. 고정. 최저임금에서 올라가질 않잖아요.(4-4)

## (8) 취업지원 서비스 이용 경험

경력단절 여성이 재취업하는데 있어서 충분한 정보가 공유되고 있지 못한데 따른 문제제기가 있다. 경력단절 여성들은 워크넷과 같은 공공 취업지원 플랫폼 취업에 도움이 된다고 인정하면서도 아쉬움 또한 적지 않다. 민간 취업 사이트에 비해 정보의 구체성이 떨어지거나 다양한 일자리 정보가 부족하다고 이유에서다. 이 때문에 경력단절여성들은 민간 취업지원 사이트나 지인을 통해서도 취업 정보를 얻고 있었다. 워크넷이 경력단절 여성들을 위해 시간을 고려한 일자리 정보만을 모아 제공해준다면 도움이 클 것으로 기대하고 있다.

### ① 공공 취업지원 플랫폼 이용

그 워크넷이랑 연결이 되어 있어서 봤는데, 막상 워크넷도 보면, 인크루팅 사이트들을 다 모아놓은 거더라고요. 특별할 건 없는데. 봤는데 일단 지금은 교육에 치중하고 있어요.(3-6)

워크넷은 어떻게 보면 사무직인데 알바몬 이런 거는 몸으로 하는? 그런 일이 더 많긴 하더라고요. 저 같은 경우는 어쨌든 당장 일을 하고 싶고, 해야 됐으니까 그렇게 해서 했죠.(4-6)

워크넷을 통해 들어가더라도 이 채용공고가 어디 났는지 아래 출처가 뜨잖아요. 거기를 들

어가게 되면 워크넷은 큼직하게만 얘기해놓지 원래 세부사항은 또 들어가면 잡코리아면 잡코리아로 들어가야 세부사항이 나오더라고요. 굳이 그렇게 들어 갈 거면 잡코리아 들어가서 그냥 찾으시면 되는 거니까(3-1)

일자리 센터라고 다 있어요. 그거 구청마다 다 있을 거예요. 센터가 다 있는데 1층에 가면 있어요. 민원창구처럼 되어 있어가지고. 젊은 사람들 인터넷으로 신청하고 나이 든 사람들이 많이 오죠.(4-7)

내가 지금 커리어가 적어진 상태에서는 협소한 상태에서는 오히려 워크넷이 더 유용하더라고요. 근데 좀 더 아쉬운 거는 물론 거기도 제 의지보단 더 넓게 보기 때문에 경력단절여성을 전문으로 하진 않기 때문에 좀 아쉬워요. 10시부터 4시나 5시가 최적의 시간이거든요. 그런 걸로, 그리고 회사 내에서도 여러 군데 면접을 보다보면 그 시간만 원하기도 해요. 인건비가 드니까 짧게, 근데 그 분들도 찾기가 힘든 거 같아요. 그런 매개체 역할을 조금만 더해주면 좋지 않을까.(3-3)

자격증이 없고, 워크넷 자체가 거기서도 시간제가 있다고 하는데 그닥 많지 않았어요. 저희가 얘기하는 유료, 알바몬이라든지 벼룩시장 이런 거에 비하면 정보가 너무 적었어요. 어떻게 보면 믿을 수는 있었어요. 회사 측은 믿을 수 있었지만 정보가 적었고. 그 쪽보다는 다른 쪽이(4-1)

## ② 민간 플랫폼과 지인 소개

워크넷은 어떻게 보면 사무직인데 알바몬 이런 거는 몸으로 하는? 그런 일이 더 많긴 하더라고요. 저 같은 경우는 어쨌든 당장 일을 하고 싶고, 해야했으니까 그렇게 해서 했죠.(4-6)

일반 구직 사이트 사람이거나 이런 데서도 얻고요. 의료직만 모아서 해놓은 사이트가 있어요. 보통사이트에서 보고 병원에서도 보통 많이.(3-4)

이 쪽 디자이너 잡 이런 식으로 사이트에 알아보는 것도 있고. 주변 사람들 소개로 하는 것도 있는데 그런 게 많지가 않다보니까.(3-7)

저는 집에 있다 보면 옆에서 지인을 통해서. 옆에 일자리가 있으니까, 사람 구한다고 하니까 한번 가서 면접을 봐봐라.(4-3)

지인들 통해서. 알바몬 이런 거는 안 알아봤고. 나이도 그렇고. 시간이 너무 9시부터 6시까지(4-5)

## (9) 정책 관련 의견

경력단절 여성과 중고령 여성들은 현재 노동시장 재진입 과정에서나 노동시장 안에서 취약성을 지적하며, 다음과 같이 정책 관련 의견들을 제시하였다. 내일배움카드 등 정책 지원을 경험한 경력단절여성들은 재직자와 구직자간 자기부담금 차이, 수강료보다 많은 재료비 부담, 취업보다 자영업에 치중된 교육 커리큘럼 문제 등을 말했다. 경력단절 여성들 가운데는 워크넷 같은 취업지원 사이트 존재를 모르거나 정보 부족으로 취업에 어려움을 겪고 있기도 했다. 또한 육아휴직 등 육아지원정책들이 민간 기업에서는 잘 받아들여지지 않고 회사나 직장 상사 눈치 때문에 제대로 활용할 수 없으며, 어린이집 같은 보육지원시설이 부족해 일과 가정 양립에 어려움을 겪고 있기도 했다. 이런 현실에서 경력단절 여성들은 일과 육아, 가정 양립을 위해 시간선택제 근무나 재택근무 같은 유연근무제를 선호하고 있다. 때로는 고용보험 등과 관련해 정보가 많이 알려져 있지 않아 실업급여 등 사회안전망 지원을 받지 못해 어려움

을 겪는 경우도 있었다.

## ① 내일배움카드

내일배움카드 봤는데 같은 과정이어도 구직자랑 재직하는 사람이랑 자기 부담금이 다르더라고요. 재직자는 자기부담금이 0원인데 구직자는 괜찮다 싶어서 보면 백만원, 6개월, 3개월에 백만원(3-7)

서초인력센터 이런 데 배우려고 천연비누 방향제 석고방향제 소이캔들 이런 것도 배웠는데 나중에는 재료비가 어마어마하더라고요. 배우는 건 수강료가 한 달에 8만원인데 재료비가 처음엔 10만원인데 나중엔 20만원, 30만원. 그래서 배우다가 자격증을 발급받으려면 자격증 갖고 계신 분한테 돈을 또 주고 발급을 받아야 하는 거예요. 처음엔 한두 가지 배우면 30만원이었는데 그게 여성인력센터에서 하는 것인데도 너무 비싸다 문화센터랑 똑같은 거예요.(3-2)

보면 다 자영업이더라고요 창업이예요. 비누, 플로리스트. 고용이 되는 게 아니라 창업이예요. 플로리스트도 임신했을 때 태교한다고 갔더니 이걸 자격증을 따고 나서도 인턴과정 해서 무급으로 몇 달 일해야 되는 거예요. 일 배우라고.(3-1)

한식이 있으면 다 할 수 있으니깐요. 한식은 근데 너무 폭이 넓더라고요. 아, 이거는 너무 힘들고. 다른 걸로 바꾸면 안 될까? 다시 뭐 어린이집 보조강사나 사회복지사로 돌리면 안 될까? 했더니 또 그런 쪽은 안 된다고 하는 거예요. 상담을 다시 하고 대화를 하고. 아니라는 게 이 사람이 안 된다는 거가 돼야 된다 그게 또 바뀐다고 하더라고요. 또 번거롭구나,(4-1)

## ② 정보 부족

저 같은 경우 지금 말한 워크넷, 희망근로, 고용센터, 취업성공패키지 이런 거 다 처음 들었어요. 처음 들어봤어요.(4-4)

정보를 가정 주부들이 이런 정보를 알 수 있다면 좀 더 쉽게 취업을 하고 싶을 때 찾아 볼 수 있고요. 가령 예를 들어 단순직이지만 공장에서 조립을 한다든지 다들 되게 엄마들 하루에 4시간이라면 엄마들이 단체로 좀 하고 싶어 하는 거 같아요. 왜냐면 간단하게 몇 시간 갔다 와서 일하면. 왜냐면 그걸로 인해서 아이들 학원비로 보탬 수 있고 한데. 주변에 그런 정보들이 아예 없다는 거죠.(4-4)

## ③ 육아지원제도 사용 현실화 미흡

되게 못 쓰는 거 같아요. 회사에서 육아휴직이나 이런걸. 남자가 쓰면 이상한 눈으로 보는 거 같고 공사 아니면 공무원 아니면 이 제도는 쓸 수 없어요. 공사 아니면 공무원 아니면 (3-2)

그게 애를 맡겨야 일을 시작할 수 있는데 이런 딜레마도 있는 거예요. 일을 하고 싶어서 맡기고 싶은데 작년작년 애들을 계속 안 받아주는 거예요. 일은 안하니깐 우선순위에서 계속 밀리고. 그니까 참 이게 어려울 거 같아요.(3-3)

그리고 1시간에 최대 9명 봐줄 수 있는데 서초구는 3군데인 거예요. 서초구가 강남보다 넓거든요. 우면동부터 해서 크거든요. 근데 정말거리가 띄엄띄엄 있는데 국공립어린이집에서는 단 한군데에서만 시간제 보육을 하고 나머지는 영유아지원센터에서 하는데 시간당 3명만 봐줄 수 있대요.(3-1)

일을 계속하고 인구도 계속 출산을 장려하려면 출산 맘에 대한 어린이집 육아 이런 게 해결이 되어야지 경력단절이 안되고 일을 계속 할 수 있을 거 같아요. 그게 제일 중요한 거 같아요.(3-3)

#### ④ 시간선택제 일자리

저도 반 타임 식으로 9-2시 할 수 있는 사람, 2-7시 할 수 있는 사람 시간선택제가 있다고 하는데. 제가 선택한다고 해서. 그렇잖아요. 거기는 갑이고 저는 을인데 이렇게 해주세요 하기에 뭐한테 거기서 공지를 내주면 저희가 하는 거니까 그런 식으로 하면 시간선택제로 해서 하면 낫지 않을까 싶고.(4-1)

경력단절이 안 되려면 재택근무 같은 걸 하면 얼마나 좋을까. 한 곳에 다 같이 모여서 근무를 해야 되는 그런 시스템이 너무 강해서. 외국도 보면 집에 가서 재택근무 많이 하거든요. 여행가면서도 근무하고 컴퓨터 들고 가고 저는 그게 너무 부러운데. 저 같은 경우에는 그렇게 해도 될 거 같은데, 전화하고 그쪽에 통화하고 아니면 집에서 서류 보내주고 이러면 될 거 같은데 저희 나라 시스템이 한 곳에 모여서 같이 일을 하고, 같이 야근을 해야 되고. 모여서, 집 단적인 것이 너무 강해서(4-5)

#### ⑤ 안정적인 사회보장제도

저 같은 경우는 고용보험에 전에 사업을 할 때도 저는 몰라서 지금 고용보험을 못 탔거든요. 사업주였는데 나중에 폐업하고 알았어요. 그 있다는 정책을 사업하는 동안에는 그걸 몰랐어요. 남편명으로 하다가 제 명의로 옮기면서 고용보험을 들었으면 실업급여를 받을 수 있었어요. 근데 그걸 몰랐어요. 홍보를 안 하니까. 이런 정책이 생긴 지가 몇 년 됐나 봐요. 근데 그걸 몰랐으니까 안 들었죠.(4-2)

(실업급여) 그만두는 과정에서 받고 싶었어요. 그런데 원장이 이걸 무조건 자진퇴사를 하게끔 분위기를 유도하는 거예요. 국민연금공단인가 어디에선가 퇴사된 서류가 왔는데 자발적 퇴사라고 정확하게 적어 놓았더라고요. 본인의 개인사정에 의한 자발적 퇴사. 실업급여를 저의 직종에서는 안주기 위해서 분위기상 원장이 누가 한 명 그만두게 유도를 한다든가 이런 식으로 해요.(4-4)

### IV. 소결

노동시장의 취약계층이라는 기존의 개념과 다른 대안적인 접근으로 ‘불안정 노동’을 통해 경력단절 여성과 중고령 여성의 취약성을 초점면접조사를 통해 살펴보았다. ‘불안정 노동’이 포괄하는 젠더, 연령, 비정규직 고용, 사회보험이나 복지로부터의 배제라는 다차원적 불안정성이 교차하면서 경력단절 여성과 중고령 여성의 취약성을 나타내고 있음을 한국 사회 현실에서 확인할 수 있었다. 가장 크게는 여성들이 일과 돌봄을 책임지는 이중부담이 구조화되면서 노동시장에서의 이탈이 발생하고 있다. 그 과정에서 여성 내 다양한 차별이 복합적으로 작용하고 있다.

경력단절 여성들이 직장을 그만두는 이유는 결혼과 임신과 출산, 육아, 개인 건강상의 문제가 크게 작용하고 있었다. 40대 중고령 여성 대상자들은 신부수업 등 결혼 전 준비과정에서

직장을 그만둔 경우가 많았다. 40대와 비교해 10년의 시간이 흘렀지만, 현재 30대 경력단절 여성도 유사한 이유에서 직장을 떠났다. 결혼이나 임신과 출산, 육아 과정에서 직장 내 눈치 등의 압박이 있거나, 야근이 많은 일의 특성상 건강이 나빠지면서 임신도 어려워지면서 직장을 그만두는 경우가 다수였다.

여성들이 일 경력이 짧거나 길든 안정된 직장을 떠난 데는 여성이기 때문에 겪는 어려움이 크다. 생애주기상 자연스럽게 결혼과정을 거치지만, 유독 여성들은 임신과 육아의 부담에 대해서 직장 내 배려를 받지 못하고 있다. 임신한 여성은 야간 근무에서 배려 받지 못하고 장시간 노동을 감당해야 했고, 출산휴가 이후 복직을 하면서도 직장으로부터 오히려 암묵적인 퇴사를 강요받기까지 한다.

30대 경력단절 여성들은 현재 육아를 전담하며 많은 제약에 부딪히고 있다. 이들은 재취업이나 안정적인 일자리를 찾기 위해 자격증 시험과 재취업 교육 등에 관심을 기울이고 있다. 재취업 준비과정에서 경력단절 여성들은 여러 어려움을 겪는다. 특히, 여성들이 일하는 시간을 확보하기 위해서는 어린이집이나 시간제 보육 등 보육지원이 절실하지만 부정기적인 야근 등의 시간까지 보장해주지는 못한다. 게다가 경직된 근무시간으로 일과 가정의 병행이 현실적으로 어렵다고 말한다.

물론 이러한 힘든 과정이 반복되고 있지만 경력단절 여성들은 재취업을 고민하게 된다. 여성들에게 노동은 소득 이상의 의미로 확장되고 있다. 물론 경제적인 고려에 의해 여성들이 일하고 싶어 하지만, 여성이 불가피하게 매여 있던 돌봄 노동 이외의 영역에 참여하면서 개인적 삶의 가치를 높이는 기회의 장으로 인식하고 있다.

경제적인 이유와 장기적인 관점에서 삶의 의미와 연결되어 있다고 본다. 재취업한 당장의 필요는 자녀들이 커가면서 드는 교육비 등을 해결하기 위해서이며, 경제 여건에 따라 남편의 일자리마저 불안정해질 것을 우려해 독립적인 경제력을 확보하려는 욕구가 크다. 이런 현실적인 문제와 다르게 여성들은 가사일과 육아를 벗어나 삶의 보람과 자존감을 회복하고 싶은 내재적 욕구도 높다.

30대 경력단절 여성들은 단절 시기가 비교적 최근이라 이전에 하던 일의 범위 안에서 재취업을 고민하고 있으나, 40대 중고령 재취업자의 현실은 달랐다. 과거에 어떤 일을 했는지와 무관하게 중고령 여성들은 재취업 과정에서는 연령 요인이 추가되면서 비정규직 일자리 이외에 안정적 일자리로의 재진입이 현실적으로 어려웠다. 이들 또한 과거에 통역사, 반도체수출입 검사 등 전문적인 영역에서 정규직으로 경력을 쌓았으나, 재취업 과정에서 현실적으로 마트나 보육교사, 간호조무사 등 비정규직이나 계약직 일자리로 진입할 수밖에 없었다. 30대 경력단절을 경험한 중고령 여성들이 재취업 과정에서 경력단절과 연령 제한, 그리고 자녀가 커도 여전히 여성의 돌봄이 요구되는 시간의 문제까지 더해지면서 재취업이 쉽지 않다.

40대 중고령 여성들이 현재 일을 하고 있음에도 고용 안정성에 대한 고민을 계속하고 있다. 우선, 재계약이 되지 않을 경우에 대비해 정년이 보장되는 일자리에 대한 욕구가 높다. 일자리 불안에 따른 가계 경제의 어려움이 크기 때문이다. 육아로 인해 출퇴근 거리가 가깝고 풀타임보다는 시간적 여유가 있는 시간제 업무를 선호하고 있다. 또한 직장 안에서 야근 등 육아에 대한 배려는 받았으면 하는 기대도 높았다.

재취업 과정에서 경력단절여성들을 돕는 수단으로는 지인소개나 민간사이트 비중이 높았다. 민간사이트는 구인 정보가 다양해 선호되는 반면, 워크넷과 같은 공공사이트는 일자리 정보의 양과 구체성이 떨어진다는 인식을 하고 있다. 향후 워크넷은 경력단절 여성에 특화된 일자리

제공 사이트로 기능을 추가해주기를 제안했다. 이외에도 경력단절여성을 위한 정책지원으로 내일배움카드 활용하는데 추가비용 부담과 취업보다 자영업에 치중된 교육 내용의 문제가 나온다. 현재 존재하는 육아지원정책들이 공공뿐 아니라 민간 기업에도 현실화되고 양질의 보육 시설 증가가 절대적으로 중요하다고 강조한다. 또한, 현실적인 육아를 해결하지 못한 상황에서는 불가피하게 시간선택제 일자리나 재택근무와 같은 경력단절 시기 여성 맞춤형 일자리가 다양하게 제공되었으면 하는 의견도 많았다. 게다가, 경력단절 여성이 실업급여 등 정보를 몰라 불이익을 받지 않도록 사회보장제도나 프로그램에 대한 정보가 폭넓게 공유될 필요가 있다.

<토론문 1>

정경은/한국노동사회연구소 연구위원(경영학 박사)

○ 여성의 경제활동참가율이 지속적으로 높아지고 있으나 다수는 저임금·비정규직 등 불안정 노동자로 삶을 영위하고 있음을 잘 보여주고 있음

○ 취약계층 여성을 청년 니트와 경력단절 여성으로 구분하여 양적·질적 연구를 수행한 점도 맞춤형 정책 설계 및 실행의 필요성을 보여준다고 해석됨

- 청년들의 야근수당 지급 등은 5인 미만 사업체의 경우 근기법 개정을 통해 해법을 모색할 필요를 제기하고 있음

- 고용보험 미적용 여성의 산전후휴가 및 육아휴직 사용의 접근성조차 부재하다는 점에서 제도 개선이 시급함을 보여줌

- 30대 여성의 경우 '시간'이, 40대 여성의 경우 '나이'가 불안정 노동자로 남게 하는 주요 요인 중 하나임을 잘 보여줌

○ 다만, 연구자들에게 다음과 같이 두 가지 질문을 하고 싶고, 이 연구에서 보완하기 어렵다면 추후 연구로 제안하고자 함

- 첫째, 50대 또는 60대 이상 고령층 여성을 연구 대상에서 제외한 이유가 있는가? 이들의 다수는 환경미화원, 요양보호사, 가사 및 육아도우미 등 저임금 일자리에 포진하고 있다는 점에서 대표적인 여성 취약계층이라고 사료됨

- 둘째, 청년니트와 경력단절여성 모두 대졸 또는 전문대졸 이상을 가정하고 있는가? 학력 격차는 성별 격차와 상호작용하여 여성의 노동시장을 교란시키는 원인 중 하나임. 우리나라 여성의 경우 50대 중반 이후는 중학교 이하의 저학력, 40대-50대 중반은 고졸, 20-30대의 경우 대졸이 다수인 것으로 보임. 대졸이 다수인 20-30대 여성 중에서 저학력자의 경우 더욱 취약한 일자리를 전전할 가능성이 높음. 우리나라 역대 정부가 청년니트와 경력단절여성 대상 노동시장 정책이 고학력자를 가정하는 것으로 보인다는 점에서 저학력 취약계층에 대한 실태 파악을 통한 정책 설계가 필요함.

<토론문 2>