여성 노동시장 취약계층 분석

이 정 아

이 철

최 정 은





발간사

지금까지 한국의 여성정책은 주로 출산과 육아로 인한 경력단절을 방지함으로써 여성의 경제활동을 제고하는 데 노력을 기울였다. 고령화와 학령인구 등생산가능인구 감소라는 한국 경제의 변화하는 현실에 대응하기 위해 여성 경제활동 제고는 반드시 추진해 나가야 할 정책 방향으로 공감을 얻어 왔다. 그러나여전히 여성은 대표적인 취약계층 중 하나이다. 여성이 대표적인 취약계층이 되는 배경이 경력단절이라는 여러 선진국의 진단과 경험을 기반으로 경력단절 방지는 주요한 여성정책의 목표가 되었다.

본 연구는 경력단절이라는 여성의 특정한 생애사적 사건에 집중하는 여성정책이 여성의 취약성을 극복하는 데 한계를 갖는다는 문제의식에서 출발하여, 더나은 효과를 얻는 여성정책을 제안하기 위한 기초 연구이다. 이를 위해 한국고용정보원 고용정보연구본부의 이정아 박사와 서울노동권익센터의 정책팀장인이철 박사, 연세대학교 행정학과의 최정은 박사과정이 공동연구를 진행하였다. 세 연구자의 공동연구 결과로 깊이 있는 이론 연구와 데이터를 다양하게 활용한실증 분석, 실제 여성의 경험과 의견이 담긴 인터뷰 결과 등이 함께 제시되었다.

본 보고서가 향후 여성정책의 더 나은 방향을 위한 건설적 작업이 되길 바란다.

2017년 12월

한국고용정보원 원장 이 재 흥

[차례]

제1장 서 론	1
제1절 연구 배경과 목적	1
제2절 분석 방법과 자료 및 보고서 구성	3
제2장 여성 노동시장 취약계층에 대한 이론적 논의	5
제1절 노동시장과 젠더불평등: 지속되는 주변화와 양극화	8
제2절 노동시장에서 젠더불평등의 교차성과 복잡성	11
제3절 노동과 복지의 제도적 이중구조와 젠더불평등	15
제4절 여성 노동시장에서 취약계층과 불안정 노동	19
제3장 한국 여성 노동시장에 관한 네 가지 질문과 실증	31
제1절 한국 여성 노동시장의 변화와 노동시장 이중구조	32
제2절 노동시장 안의 여성과 임금불평등	
제3절 노동시장 이행과 여성 취약계층	····· 42
제4절 여성정책과 젠더 이중구조	47
제5절 소결	52
제4장 여성 청년 니트	53
제1절 청년 노동시장과 니트	54
제2절 여성 청년 니트 실태조사	58
제3절 소결	80

제5장 경력단절 여성	· 83
제1절 경력단절 여성 현황	
제2절 경력단절 경험 여성 실태조사	89
제3절 소결	113
제6장 결론 ···································	
[부록] FGI 결과표 ·······	129

[표차례]

〈丑	3-1>	정규직과 비정규직의 근로조건	34
〈丑	3-2>	연령층별 여성 니트 증감	44
〈丑	3-3>	사업체 규모별 임금근로자의 성별 임금 격차 분해	51
〈丑	4-1>	청년 경제활동상태 구성	54
〈丑	4-2>	청년 경제활동상태에 관한 다항로짓분석 결과	57
〈丑	4-3>	청년 니트 인터뷰 대상자	61
〈丑	5-1>	30~40대 임금근로자의 성별 근속기간 차이 분해	86
〈丑	5-2>	경력단절 여성 인터뷰 대상자	92
〈丑	5-3>	경력단절 후 재취업 여성 인터뷰 대상자	92
く丑	6-1>	니트와 경력단절 여성의 취약성 경험	20

[그림 처례]

[그림	3-1] 2006년 연령별 여성 인구 구성	33
	3-2] 2016년 연령별 여성 인구 구성	
[그림	3-3] 연령층별 비정규직 규모	35
[그림	3-4] 연도별 월평균 임금 수준 및 성별 격차	37
[그림	3-5] 임금근로자의 월평균 임금 분포(kernel density function) ·········	38
[그림	3-6] 월평균 임금의 지니계수	39
[그림	3-7] 임금 분위별·성별 임금근로자 수	40
[그림	3-8] 임금 분위별.연령층별 여성 임금근로자 수	41
[그림	3-9] 2006년 여성 연령별 니트 구성 및 취업자	43
[그림	3-10] 2016년 여성 연령별 니트 구성 및 취업자	43
[그림	3-11] 연령층별 여성 고용보조지표	45
[그림	3-12] 육아휴직 사용률 및 복귀율	48
[그림	3-13] 산업별 여성 임금근로자 및 육아휴직 순지급자	49
[그림	3-14] 사업체 규모별 여성 임금근로자 및 육아휴직 순지급자	50
	4-1] 성별.연령층별 비정규직 비중	
[그림	4-2] 청년의 성별 비구직 사유	56
	5-1] 연령층별 근속기간 분포(kernel density function) ······	
	5-2] 연령별 정규직과 비정규직 규모 및 월평균 임금	
[그림	5-3] 연령층별 월평균 임금의 로렌츠 곡선	88
[그림	6-1] 여성 생애주기에 따른 경험과 위험 1	19

요 약

여성을 대상으로 하는 정책은 대개 여성이기에 공통적으로 직면하는 실질적 위험이 존재한다는 사회적 공감대를 바탕으로 만들어지고 운용된다. 노동시장에 서 여성과 남성의 구별을 발생시키는 주된 위험은 출산과 육아라는 생애사적 사 건과 이에 부과되는 책임에서 기인한다. 출산과 육아는 노동시장에 참가하고 있 는 여성이 노동시장으로부터 이탈을 선택하고 이후 노동시장에 재진입하려고 할 때 좋은 일자리를 갖기 어렵게 하여, 노동시장에서 여성을 취약하게 만든다.

하지만 다양한 여성이 직면하는 공통의 위험에만 집중하는 여성정책은 여성 각자가 처한 상이한 상황과 경험을 간과함으로써 또 다른 배제를 발생시킬 가 능성이 있다. 또한 출산과 육아라는 생애사적 사건은 사전적으로 통계적 차별을 발생시키는 원인으로 작동하기도 하는데, 생애사적 사건에만 집중하는 정책은 사전적으로 발생하는 통계적 차별과 사후적 어려움 모두를 해결하지 못한다. 따 라서 본 연구는 여성이 노동시장에서 직면하는 다양한 위험의 검토를 목표로 하다.

본 연구는 여성 전체를 노동시장 취약계층으로 다루는 관점을 비판적으로 고찰하고, 노동시장 진입과 재진입 후 불안정한 고용 상태와 저임금의 나쁜 일 자리를 전전하는 두 종류의 위험에 취약성을 갖는 집단을 '노동시장 취약계층'으로 제시하며 여성 내부의 차이와 다양성에 주목한다. 이를 위해 문헌검토, 통계청의 「경제활동인구조사」원자료와 한국고용정보원의 모성보호 DB 등을 활용한 양적 분석과 초점집단 인터뷰를 통한 질적 분석을 진행한다. 다양한 분석 방법을 활용하여 여성 하위집단의 실태를 확인하고 노동시장에서 경험하는 위험의 구체적 내용을 파악한다.

보고서는 크게 다섯 부분으로 구성된다. 제2장에서 문헌검토를 통해 기존의 연구 결과를 정리하고 분석을 위한 이론 틀을 마련하며, 제3장에서 한국의 여성 노동시장에 관한 네 가지 질문을 던지고 양적 분석을 통해 이를 실증한다. 제4장과 제5장에서 여성 노동시장 취약계층으로 간주되는 여성 청년 니트와 경력단절경험 여성의 실태를 각각 고찰하는데, 간략한 양적 분석을 통해 현황을 제시한 뒤 인터뷰 결과를 분석한다. 마지막 제6장에서는 분석 결과를 종합하고 정책 대안을 제안한다.

이 연구는 심각하고 다차원적인 불안정성이 노동시장과 복지제도에서 교차 함으로써 복잡한 양상을 보여주는 여성 비정규직, 경력단절 여성, 여성 청년 니 트에 주목한다. 여성 노동의 양적 증대와 더불어 여성 노동 내부 불평등의 심화 는 지금까지 여성정책이 여성 내부 다양성을 간과하였다는 사실과 관련이 있다.

청년 니트의 근본적인 원인은 좋은 일자리 부족에 있다. 청년들은 임시적, 탐색적 구직 경향을 갖는데 여기에 부정적인 일 경험이 영향을 끼치고 있었다. 특히 여성 청년 니트는 성별화된 일자리와 남성적 조직문화 등으로 구직에 어려움을 겪고 있는 집단으로 보이는데, 청년 니트에 주목하는 서구의 배경과 다른한국적 맥락이 있다고 할 수 있다. 경력단절 중인 여성과 경력단절 이후 여성이처하는 위험은 각각 '시간'과 '나이'로 대변된다. 과중한 육아 부담은 경력단절여성의 노동시장 재진입을 어렵게 하고, 가사와 돌봄의 부담에서 여전히 자유롭지 않은 여성이 노동시장에 재진입하더라도 젠더와 연령의 복합적인 차별구조로불안정한 일자리를 수용하게 된다. 그러므로 여성정책은 이와 같은 여성의 상이한 위험과 상황, 경험에 대응해야 한다.

서 론

제1절 연구 배경과 목적

여성은 단일한 집단이 아니다. 한국 경제활동인구의 40% 이상을 차지하는 여성 집단 내부의 다양성은 남성 집단 일반과 비교하여도 적지 않다. 그럼에도 불구하고 '여성'을 대상으로 하는 정책은 여성이기에 공통적으로 직면하는 실질적 위험이 존재한다는 사회적 공감대를 바탕으로 만들어지고 운용된다. 노동 분야를 관통하는 여성정책이 해결하고자 하는 여성의 위험이란 무엇인가. 노동시장에서 여성과 남성의 구별을 발생시키는 위험이란 결국 '일·가정 양립'이라는 익숙한 슬로건이 드러내듯 출산과 육아라는 생애사적 사건과 이에 부과되는 책임에서 기인한다고 할 수 있다. 출산과 육아는 노동시장에 참가하고 있는 여성이 노동시장으로부터 이탈을 선택하고 이후 노동시장에 재진입하려고 할 때 좋은 일자리를 갖기 어렵게 만든다. 즉, 출산과 육아라는 생애사적 사건은 노동시장에서 여성을 취약하게 만든다.

하지만 다양한 여성이 직면하는 공통의 위험에 집중하는 여성정책은 여성 각자가 처한 상이한 상황과 경험을 간과함으로써 또 다른 배제를 발생시킬 가능

성이 있다. 노동시장에서 여성과 남성의 구별을 발생시키는 생애사적 사건은 사 전적으로 통계적 차별을 발생시키는 원인으로 작동하기도 한다. 그러나 출산과 육아라는 여성의 생애사적 사건에 집중하는 여성정책은 사전적으로 작동하는 통 계적 차별과 사후적 어려움을 모두 해결하지 못한다. 나아가 여성을 출산과 육 아라는 생애사적 사건을 갖는 단일 집단으로 환원시킨다. 결과적으로는 출산과 육아를 선택하지 않지만 통계적 차별을 동일하게 경험하는 여성은 정책으로부터 체계적으로 배제될 수 있다.

본 연구는 여성이 노동시장에서 직면하는 출산과 육아로 인한 위험에 집중 하는 여성정책에서 지금까지 배제된 다양한 여성 내 하위 집단의 검토를 목표로 한다. 출산과 육아로 인한 노동시장 위험의 내용은 크게 두 가지로, 첫째는 노동 시장으로부터 이탈 및 이탈 후 재진입의 어려움이고, 둘째는 재진입 후 불안정 한 고용 상태와 저임금의 나쁜 일자리(bad job)를 전전하게 되는 것이다. 본 연구 에서는 여성 전체를 노동시장 취약계층으로 보는 관점을 비판적으로 고찰하고, 두 종류의 위험에 취약성을 가지는 집단을 '노동시장 취약계층'으로 제시하며 여성 내부의 차이와 다양성에 주목한다. 새롭게 제시되는 노동시장 취약계층의 관점에서 출산과 육아로 인한 여성의 경력단절에 초점을 두는 여성정책은 여성 중 일부를 배제하므로 보완이 필요하다.

여성정책으로부터 배제된 여성 집단의 확인과 적절한 정책 대안의 발굴이 의미를 갖는 것은 단지 배제된 여성 하위집단이 '여성'정책이 포괄하지 못하는 영역이기 때문만은 아니다. 이 연구를 통해 확인하고자 하는 노동시장 취약계층 은 여성으로서 남성과는 다른 위험을 갖는다. 같은 청년 니트(NEET: Not in Education, Employment or Training)이더라도 남성과 여성이 처한 상황이 다르 고, 동일한 연령집단이어도 대다수의 남성 중고령자는 노동시장 취약계층이 아 니지만 대다수의 여성 중고령자는 노동시장 취약계층이다.

본 연구는 전통적인 여성정책의 대상인 경력단절 여성 내 상이한 하위 집단, 출산과 육아를 선택하지 않을 가능성을 가진 여성 청년 니트, 경력단절 이후 중. 고령 여성이 맞닥뜨리는 위험의 내용을 분석한다. 여성 노동시장 취약계층인 이 들을 둘러싼 노동시장 실태를 분석하고 배제 경험을 확인함으로써 최종적으로는 적절한 정책 대안을 모색한다.

제2절 분석 방법과 자료 및 보고서 구성

데이터를 활용하는 양적 분석과 문헌검토 및 인터뷰를 병행하는 질적 분석 방법을 통해 여성 하위집단의 실태를 확인하고 노동시장에서 경험하는 위험의 구체적 내용을 파악함으로써 적절한 정책 대안을 구상하는 것이 본 연구의 최종 적인 목표이다. 여성 하위집단의 실태를 확인하기 위해 활용하는 자료는 통계청 의「경제활동인구조사」본조사 자료와 고용형태별 부가조사 자료이다. 「경제활 동인구조사」는 노동시장 외부의 노동력 실태까지 확인할 수 있다는 점에서 본 연구의 목표에 부합하는 분석을 가능하게 한다. 여성정책과 관련하여 한국고용 정보원의 모성보호 DB도 활용한다.

문헌검토를 통해 여성 노동시장에 관한 기존 연구 결과를 정리하고 여성 취 약계층 분석을 위한 이론 틀을 마련하는 과정도 본 연구의 중요한 부분이다. 여 성 내 다양하고 상이한 하위집단 간 차이에 주목할 필요성을 제기하는 이론 틀 을 제시하며 기존의 여성정책을 검토하고 기존 여성정책에서 배제된 집단을 확 인할 것이다. 본 연구에서는 그중 일부를 대상으로 표적집단인터뷰(Focus Group Interview)를 수행한다. 표적집단인터뷰는 청년 니트, 경력단절 여성, 경력단절 후 재취업한 여성 등 총 네 집단을 대상으로 한다. 인터뷰를 통해 공식통계조사 자료 및 행정 자료에서 파악할 수 없는 노동시장의 위험요소를 확인함으로써 여 성정책으로 보완할 수 있는 대안을 탐구한다.

보고서는 크게 다섯 부분으로 구성된다. 제2장에서는 문헌검토를 통해 기존 의 연구 결과를 정리하고 여성 취약계층 분석을 위한 이론 틀을 마련한다. 제3장 에서는 한국의 여성 노동시장과 관련한 네 가지 질문을 도출하고 통계청의 경제 활동인구조사 자료를 통해 개괄한다. 제4장과 제5장은 공식통계조사 자료를 이 용한 현황을 제시하고 인터뷰 결과를 분석함으로써 여성 노동시장 취약계층 내 하위집단별 현황 및 실태를 제시한다. 마지막으로 제6장에서 총괄 결론을 내리 고 시사점을 도출하여 정책 대안을 제시한다.

여성 노동시장 취약계층에 대한 이론적 논의

지난 몇 십 년 동안 선진산업국가는 경제 불황, 출산율 감소, 고령인구 증가로 대표되는 사회적, 경제적, 인구학적 도전과제에 직면했고, 이는 정책입안자가작업장에서의 노동력 부족, 사회보장비용 증가, 지속가능한 경제성장에 많은 관심을 기울이게 만들었다. 이러한 변화의 압력 속에서 선진산업국가의 정책입안자는 일련의 여성친화적인 고용과 적극적 노동시장정책의 실행으로 다층적인 문제의 정책 대응인 노동시장에서의 여성 고용을 적극적으로 증대시켰다. 여성고용의 증대, 남녀고용평등은 단순한 여성정책, 노동정책을 넘어 지속적인 경제성장, 지속 가능한 복지국가 체제를 위한 핵심 요소로 간주되고 있다. 하지만 이러한 필요성과 중요성, 그리고 다양한 정책적 노력에도 불구하고 여성의 고용 패턴과 젠더불평등은 국가별로 상당한 편차가 존재한다.

덴마크와 스웨덴 같은 국가는 모든 연령대에서 높은 수준의 여성 경제활동 참가율을 달성한 반면, 일본과 한국 같은 국가는 여성의 경제활동 참가가 전반 적으로 완만히 증가하였지만 30대 초반 여성의 경제활동 참여율이 감소하는 모 습을 띠기도 하였다.1) 게다가 여성 고용을 증대시키기 위한 정책은 매우 다양해 졌다. 네덜란드와 같은 일부 국가는 일하는 어머니가 일과 삶에서 균형을 잡는 것을 돕기 위해 작업장의 유연성 확대에 초점을 모았던 반면, 스칸디나비아 국 가처럼 다른 국가에서는 관대한 육아휴가와 적정 수준의 신뢰할 만한 공적인 육 아서비스 제공에 우선순위를 두었다.

현재 한국은 1990년대 말 경제위기를 겪으면서 소득불평등. 양극화가 점차 심화되고 있고 노동시장 불안전성, 고용 불안전성은 증가하고 있다. 2000년대 이 후에는 OECD 국가 중 출산율이 최하위인 상황에 놓여 있고 급속하게 인구가 고 령화되고 있다. 이러한 상황을 개선하기 위해서는 여성 고용, 남녀의 일ㆍ가정 양립, 젠더 평등이 중요한 전략이 되어야 한다는 인식하에 그동안 많은 정책적 노력을 기울여 왔다. 그렇다면 한국 사회도 여성의 삶에서 '전업주부'가 '평생고 용'으로 역할이 전환되는 '혁명적인 변화'가 일어났는가(에스핑-안데르센, 2014)? 이러한 정책적 노력은 노동시장 젠더불평등을 완화하였는가 혹은 강화하였는가? 이 과정에서 고용정책과 사회정책은 어떤 역할을 수행하였는가?

이하에서는 이런 문제를 이해하고 여성 노동시장 취약계층을 분석하려고 한 다. 먼저 1절에서는 노동시장의 젠더 구조를 분석하기 위한 이론적 논의로서 노 동시장의 불안정성 증가, 여성 노동시장 참여 증가 등 노동시장의 변화가 성별 에 따른 노동시장의 젠더 구조에 미친 영향을 여성(노동)의 경제적 지위가 '주변 화'되고 '양극화(혹은 계층화)'되는 과정으로 특징짓고자 한다. 2절에서는 젠더 와 노동시장 지위, 연령과 계급의 상호작용에 따라 젠더불평등의 발현 양상이 다를 수 있다는 노동시장에서 젠더불평등의 교차성과 복잡성을 다룰 것이다. 3 절에서는 고용체제와 복지체제의 관계(nexus)와 상보성의 맥락에서 복지국가의 사회정책이 여성의 삶, 제더 관계에 개입하는 제도적 전략으로 복지국가의 제도 적 이중구조와 젠더불평등을 다룬다. 4절에서는 취약계층에 대한 개념 정의가 가지고 있는 한계를 지적하고, 이를 보완할 대안적 개념으로 불안정 노동을 소 개한다. 불안정 노동의 개념 정의와 논의는 불안정성 증가와 이중화 논의를 통

^{1) 2014}년 현재 덴마크와 스웨덴 여성의 경제활동 참가율(15~64세)은 각각 75%와 79.3%인 반면, 일본과 한국 여성의 경제활동 참가율은 각각 66%와 57%였다. 좀 더 자세한 내용은 OECD 통계(http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS SEXAGE I R) 참조.

해 설명하며, 이를 여성노동의 주변화, 여성 내부의 양극화와 계층화 논의, 노동 시장과 복지국가의 젠더불평등 논의와 연계하여 한국에서 여성 노동시장 취약계 층인 불안정 노동층을 살펴본다.

제1절 노동시장과 제더불평등: 지속되는 주변화와 양극화

젠더불평등은 노동시장 내에서, 가족 내에서, 그리고 사회정책 내에서 전 생 애주기에 걸쳐 존재하는 구조적 현상이다. 특히 가부장제에 따라 구조적으로 억 압받고 있는 여성의 현실을 강조한 페미니즘 이론은 성별 위계질서와 젠더불평 등 구조를 유지하기 위한 여러 구조적 요인을 규명하고자 노력해 왔다. 그 대표 적인 학자인 올로프(Orloff, 1996)는 가부장적 성별 위계를 유지하기 위한 기제 로 노동의 성별 분리, 가족임금 체계, 전통적 결혼과 이중적인 성도덕 기준을 들었다.

노동의 성별 분리란 남성은 가정의 경제적 책임자이며 여성은 자녀 출산과 돌봄노동. 가사노동의 책임자라는 역할 분리를 의미한다. 가족임금 체계는 가족 부양이라는 이유로 남성에게는 우월한 임금과 세제 혜택을 주고, 여성은 노동시 장으로부터 배제하거나 유리한 지위에 접근할 수 없게 만들어 경제적으로 남성 에게 의존하도록 만드는 것이다. 과거 완전고용에서부터 단체협상, 노동시장 규 제. 사회적 보호에 이르기까지 복지 자본주의의 토대는 표준적 남성생계부양자 인 노동자를 보호하는 것이었다. 경제와 가족, 생산과 소비의 연계를 이루는 사 람은 바로 남성이었으며, 남성에 대한 보장은 곧 모두에 대한 보장으로 여겨졌 다(에스핑-안데르센, 2006). 1950년대와 1960년대 여성의 남성에 대한 경제적 의 존도는 거의 절대적이었다. 하지만 과거 20~30년에 걸쳐 여성교육 수준 향상, 노 동시장 참여 증가 등의 변화를 통해 한국 사회의 제더 격차는 감소해 왔다. 그럼 에도 불구하고 취업, 승진, 임금 등 직장에서의 차별과 육아 등 돌봄노동이 전적 으로 여성의 책임으로 지워져 있는 젠더 이중구조 양상은 여전하다.

최근 선진국의 여성 노동시장에 대한 분석은 여성 노동시장의 변화가 동시 에 여성노동력의 양극화와 분화 혹은 분절을 초래했다고 지적하고 있다. 단순사 무직, 생산직, 서비스직 등 노동시장의 하위직에 속한 여성이 경험하는 성별 직 종 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 기혼여성에게 두드러지게 나타나는 데 월비(Walby, 1997)는 이를 '여성 내부의 세대 간 격차로 인한 이중구조'로, 파 위(Power, 1988)는 '새롭게 출현하는 여성 엘리트와 주변적 여성 사이의 이중구 조'로 규정하였다.

여성을 노동시장에 통합하는 긍정적인 변화에도 불구하고 젠더평등은 달성 되지 않았다. 노동력의 여성화(feminization: 즉, 경제활동 참가율 증가)는 존재했 지만 직업의 여성화는 제한적(여전히 성별 직종분리 존재 등)이고 노동의 문화 는 아직 여성화되지 않았다.

많은 여성은 노동시장에 참여해 소득 활동을 함에도 불구하고 여전히 가사 노동과 양육노동의 주된 책임자로 여겨지고 있으며 그에 따라 노동시장 참여 형 태가 남성과 상이한 경향을 보인다. 대표적인 예가 파트타임 노동이다. 물론 국 가별로 파트타임 노동 비율, 그 내에서의 여성 비율, 파트타임 노동자 처우는 다 양하게 나타나지만 이러한 고용형태가 주로 기혼여성에게 집중적으로 나타난다 는 것은 공통적인 현상이다. 노동시간이 짧다는 것은 낮은 소득으로 이어질 수 밖에 없고, 이는 가구 내 소득불평등의 문제로 이어질 수 있다. 오랜 기간에 걸 쳐 남성과 여성의 성 역할 태도가 좀 더 평등한 방향으로 전화해 왔음을 보여주 는 많은 연구에도 불구하고(Ciabattari, 2001; Fan and Marini, 2000; Loo and Thorpe, 1998; Stickney and Konrad, 2007) 가정 내의 가사노동과 양육노동의 상 당 부분은 여전히 여성의 몫으로 남겨져 있는 것이 사실이다. 즉, 유급노동의 세 계는 혁명적인 전환 과정을 겪고 있는데 무급노동의 세계는 '지연된 혁명(stalled revolution)'의 상태가 지속되고 있는 것이다(Hochschild and Machung, 1989). 이 는 여성이 일을 함에도 불구하고 남성은 가사와 양육 책임을 분담하지 않고 있 기 때문이다.

노동시장에서 관계는 가족관계와 상호 교차로 얽혀 있다. 결과적으로 젠더화 된 변화를 완전히 이해하기 위해서는 생산과 재생산 관계를 모두 고려할 필요가 있다. 소위 '이중소득 파트너십'의 출현에도 불구하고 여성은 여전히 가사노동의 주요한 책임을 지고 있고, 따라서 남성과는 다른 조건하에서 노동시장에 진입하 게 되고, 여성의 노동력을 팔 수 있는 능력에 제약이 가해진다. 여성의 노동력은 저평가 또는 평가 절하되고 있다.

이상의 논의는 어떠한 것도 변화하지 않았다는 점을 주장하려는 것은 아니 다. 글로벌 경제변동은 여성에게 새로운 기회를 제공하고 있다. 현대 사회에서 여성은 독립과 자기실현을 위해 살아가고자 하기 때문에 여성의 삶에서 고용은 더욱 중요해지고 있다. 동등기회는 일부 여성에게 삶의 전망을 개선하였다. 그러 나 이러한 평등성이 모든 여성에게 동일하게 영향을 끼친 것은 아니다. 이러한 논의에 좀 더 다가가기 위해서는 여성 사이의 분할과 젠더불평등의 교차성 • 복 잡성을 고려해야 한다.

제2절 노동시장에서 젠더불평등의 교차성과 복잡성

중심부와 주변부 노동시장의 경계가 뚜렷한 한국의 분절 노동시장은 두 번 의 역사적 계기, 대기업을 중심으로 기업 내부 노동시장 제도를 착근시킨 1987 년 민주화와 비정규직 고용을 확대시킨 1997년 경제위기를 통해 형성되었으며 임금을 매개로 나타나는 다양한 사회불평등의 정도와 형태 모두에 매우 큰 영향 을 미치는 구조적 조건이 되었다. 그렇다면 이러한 구조적 조건이 여성에게 의 미하는 바는 무엇인가? 구체적으로 분절적 속성이 강한 한국 노동시장의 중심부 와 주변부에서 젠더불평등은 어떻게 나타나는가? 정규직 여성과 비정규직 여성 은 동일한 정도와 형태로 성차별을 경험할 것인가? 이러한 질문은 젠더와 노동 시장 지위의 상호작용에 따라 젠더불평등의 발현 양상이 다를 수 있다는 교차성 (intersectionality) 관점이 필요하다(McCall, 2005).

노동시장에서 남성에 비해 여성의 고용 비중이 상대적으로 증가하고 있다는 노동력의 여성화, 여성이 이전에 남성에게 지배되었던 직업으로 이동하는 추세 를 보이고 있다는 직업의 여성화, 노동시장에서 일자리·직무·숙련의 속성이 여성에게 좀 더 적합하게 변화하고 있다는 노동의 여성화, 동등기회 정책 증가 의 효과는 남성과 여성을 어느 정도 동등하게 만들었다. 하지만 이러한 변화는 연령, 계급, 인종, 젠더의 상호작용 속에서 여성에게 서로 다르게 영향을 주고 있 다. 한 연구에 따르면 구세대 여성은 젠더 역할에 좀 더 전통적인 시각을 가지고 있고 이러한 노동시장의 변화에 의구심을 보이기도 한다. 중간세대의 여성은 상 대적으로 여성주의에 영향을 받아 젠더 차별과 불평등을 인식하였다. 가장 젊은 세대의 여성은 여성주의적 사고를 드러내지만 자유, 독립, 선택권으로 특징지어 지는 개인주의 담론에 더 많은 영향을 받았다. 구세대 여성은 막다른 일자리에 각히고 아이의 양육을 위해 노동시장에서 이탈할 가능성이 더 크다(Pilcher, 1998).

서로 다른 연령집단의 경험은 계급에 따라 중재된다. 고학력의 젊은 중간계 급 여성은 양질의 일자리에서 일할 수 있는 기회를 얻을 수 있으나 자신의 어머 니 같은 노동계급의 배경이 있고 자격이 없는 여성은 자신의 어머니와 같이 제 한적인 노동시장, 즉 저임금의 서비스 노동에 직면할 가능성이 높다. 이러한 젊 은 여성은 조기에 출산을 선택하고 노동시장에서 이탈하기도 한다. 고용 궤적에 서 이 두 집단 사이의 양극화는 점점 더 커지고 있다(Harrop and Moss, 1994; Macran et al., 1996).

젠더·인종·계급의 상호작용이 임금에 미치는 영향을 분석한 연구 결과에 서 한 가지 공통적인 경향성을 발견할 수 있다. 우선 제더와 인종의 상호작용을 분석한 연구를 보면 백인집단 내 젠더 격차가 소수인종 내 젠더 격차보다 더 크 다(Greenman and Xie, 2009; Blau and Beller, 1992). 또 일자리의 평균임금이 높 을수록 일자리 내 남녀 임금 격차가 크고(Huffman, 2004) 국가 간 차이는 있지만 고학력 집단에서 남녀 임금 격차가 더 크다(Evertsson et al., 2009). 임금 위계의 하층보다 상층에서 귀속적 지위에 기초한 불평등이 더 크게 나타나는 이러한 경 향성은 인종 격차를 분석한 연구에서도 발견되는데 임금이 높은 직종일수록 직 종 내 흑인과 백인 간 임금 격차가 더 크다(Grodsky and Pager, 2001).

이러한 연구는 모두 하층보다는 상층에서, 주변부보다는 중심부에서 젠더 격 차가 더 크다는 면을 보여준다. 주류집단 내 젠더의 장벽이 더 강고하다는 의미 일 것이다. 그러나 소수집단에서 성별 격차가 더 작다는 것이 주변부 집단에 속 한 여성이 상대적으로 차별을 덜 경험한다는 의미일까? 임금은 적을지언정 주변 부 집단 내에서 여성은 남성과 상대적으로 공평하게 대우받고 있다는 의미일까? 여기서 중요하게 지적되어야 할 점은 관찰되는 임금 격차가 모두 차별에 기인한 것은 아니라는 점이다. 특히 차별을 협소하게 정의하여 동일 일자리 내 직접적 인 임금차별로 한정한다면 더욱 더 그렇다. 임금 격차와 차별을 분석적으로 구 분하는 것이 필요한 이유는 그렇지 않았을 때 주변부 집단의 여성이 경험하는 불이익을 과소평가하거나 그 의미를 충분히 드러내지 못할 수 있기 때문이다.

격차와 차별을 개념적으로 구분하는 분석틀을 통해 분석한 국내의 연구결과 에 따르면 남녀 임금 격차는 정규직에서 더 크지만 직접적인 임금 차별은 비정 규직에서 더 큰 것으로 나타났다(김영미, 2015). 종사상 지위와 함께 기업규모도 이러한 제더불평등의 형태 차이를 낳는 중요한 원인으로 분석되었으며, 300명 이상 대기업에서는 남녀 근로자 간의 구성적 차이에 따라 임금 격차가 발생하는 데 반해 중소기업에서는 유사한 위치에 있는 남녀에게 차별적 임금 지급이 주된 원인인 것으로 나타났다. 직접적인 임금 차별은 정규직 내에서도 대기업을 제외 한 나머지 사업장에서 관행화되어 있는 것으로 보인다. 결론적으로 볼 때 시장 경쟁의 압력이 높고 (남성 근로자의) 사회적 폐쇄가 약한 주변부 노동시장일수 록 남녀 임금 격차의 총량은 상대적으로 적지만 고용주 및 관리자의 차별적 행

동을 억제할 공식화된 인사관리시스템, 공적 제재 수단의 부재 속에서 여성은 노골적인 임금 차별을 겪게 될 가능성이 높다.2)

이러한 연구 결과는 대기업 · 정규직 여성과 중소기업 · 비정규직 여성이 상 당히 다른 형태의 차별적 환경에 직면해 있음을 함의한다. 구체적으로 전자는 배치의 차별을, 후자는 직접적 임금 차별을 받게 될 가능성이 높다. 혹자는 여성 이 다른 형태의 차별을 경험한다는 것이 중요한가라는 질문을 할 수 있다. 오히 려 여성에 대한 차별이라는 점에서 모두 동일한 경험을 공유하는 것 아닌가 라 고 반문할 수도 있다.

그러나 여성 내 차별 경험의 상이함이 드러내는 정치적 함의는 생각보다 클 수 있다. 왜냐하면 차별의 형태에 따라 여성의 대응 전략이 달라지기 때문이다. 우선 일차 노동시장의 경우 능력주의 담론이 지배하는 공식적 평가시스템의 존 재하에서 여성 차별은 주로 '은밀한 차별(covert discrimination)', '선택적 비시민 성(selective incivility)' 등 비공식적 상호작용 속에서 드러나는 경향이 있으며 (Cortina, 2008) 차별이 실행되는 구체적인 형태는 동일 노동에 차등 임금 지급보 다는 고용, 승진 기회에서 불이익으로 나타날 가능성이 높다. 그러나 외관상 성 중립적인 능력주의는 가사와 육아 부담을 전제하지 않는다는 점에서 남성 중심 적이다. 이렇듯 남성 중심적으로 조직된 일차 노동시장에서는 여성이 여성으로 서의 요구를 드러내는 순간 고용이나 승진에서 탈락할 가능성이 높다. 많은 경 우 이 위치의 여성에게는 능력주의적이고 성중립적인 태도만이 배치상 차별을 돌파할 수 있는 거의 유일한 방법이 된다.

그러나 공식적 인사관리체제 및 성차별적 실천에 대한 공적 규제 장치가 부 재한 이차 노동시장은 은밀한 차별보다는 노골적 차별(overt discrimination)이. 능력주의보다는 전통적 성 역할 담론이 만연한 공간일 가능성이 높다. 직접적인 임금 차별이 가능하다는 것은 그만큼 그것을 정당화하는 담론이 만연하다는 의 미이다. 또한 여성에 대한 물리적 위협도 만연했을 가능성도 높다.③ 이러한 공간 에서는 성중립적 전략보다는 직접적인 차별로부터 여성을 보호하는 전략이 더 중요하게 요청될 것이다. 성중립적 전략이 오히려 여성 보호를 후퇴시킨다는 우

²⁾ 신경아 외(2013)의 비정규직 여성근로자의 포커스그룹 인터뷰는 비정규직 내에서 여성의 관 행적 임금 차별 사례를 보여 준다.

³⁾ 신경아 외(2013)에는 임금차별 외에도 비정규직 여성의 열악한 근로환경에 대한 사례도 다수 있다.

려가 있다면 이차 노동시장의 여성 이해는 일차 노동시장의 여성 이해와 대립될 수도 있다. 예컨대 2014년에 여성발전법 개정안으로 제정된 양성평등기본법에 대해서 "법안의 취지는 사회적 약자로서 여성의 지위를 전면 부정하는 것에 가 깝다. 이로써 여성에 대한 격차 해소 전략 및 지원책이 모두 사라진다는 의미이 기도 하다."라며 비판적 관점을 취한 여성민우회의 견해는 이러한 주변부 노동 시장에서 여성의 경험에 기반을 두고 있다고 할 수 있다.4)

여성주의적 전략 내 동등대우 요구와 여성보호 요구 간의 고전적 갈등은 분 절 노동시장에서 계층화된 여성 간 갈등으로 재연될 것인가? 그러나 이러한 잠 재적 갈등은 특정한 정치적 맥락의 산물이라는 점을 이해하는 것이 필요하다. 이주희는 "한국의 여성고용정책의 가장 대표적인 특성은 서구 대부분의 선진국 가에서 많은 관심과 주목을 받았던 임금 격차의 해소 등 노동시장에서의 성평등 과 형평성을 추구하는 정책이 거의 존재하지 않았다는 점"이라고 지적한다(이주 희, 2012: 40). 성평등을 위한 공적 개입이 없거나 유명무실한 상황에서 여성의 이해는 개인이 처한 사업장의 다종한 차별 상황에 개별적으로 적응하거나 대처 하는 과정에서 파편화되기 쉽다. 성평등 고용정책의 부재와 노동시장 분절이라 는 구조적 조건이 결합된 현재의 조건 속에서 여성의 요구가 분기하고 갈등이 발생할 수 있다는 것은 다른 말로 하면 여성 간의 연대 가능성은 그러한 구조적 조건을 극복하는 데서 찾아야 한다는 의미이다.

분절 노동시장에서 여성의 위치에 따라 여성의 정치적 이해가 달라질 수 있 다는 주장은 단지 '여성노동자 집단 내 차이를 반영한' 정책이 필요하다는 점을 주장하기 위해서가 아니다. 우리의 구조적 조건이 여성 내 연대의 형성을 어렵 게 만들고 있다는 점을 인식하면서 이 속에서 어떻게 연대를 만들어 갈 것인가 를 고민하기 위해서이다. 오히려 차이를 반영하는 정책은 차이를 더욱 강화하는 악순화으로 이어질 수 있음을 항상 염두에 두어야 한다. 이러한 조건에서 공공 정책은 차별금지의 집행력을 강화하여 성평등주의의 무너진 한쪽 바퀴를 다시 세우고 성평등주의적 원리를 정책의 포괄적 원리로 채택하여 모든 사업계획에서 일관되게 성평등주의적 원칙이 드러날 수 있도록 사업계획을 수립하는 것이 필 요하다.

⁴⁾ 강혜란(한국여성민우회 미디어운동본부 정책위원), "가난한 그대 이름은 '여자'", 시사인, 2014.11.5. (372호) http://www.sisainlive.com/news/articleView.html?idxno=21620

제3절 노동과 복지의 제도적 이중구조와 제더불평등

복지국가는 여성의 삶과 사회적 지위 전반에 직ㆍ간접적으로 영향을 미친다. 복지국가 제도가 젠더 관계를 규정하는 방식은 고정적인 것이 아니며, 정치ㆍ경 제적 조건의 변화 과정을 통해 제도의 구성 방식은 변화할 수 있고, 변화된 제도 는 기존의 젠더 관계 변형을 초래하고 여성의 삶을 변화시킬 수 있다. 즉, 복지 국가의 제도 구성 방식에 따라 기존의 젠더 관계를 재생산하는 억압 기제가 될 수도, 기존의 젠더 관계를 변형하는 해방의 기제가 될 수도 있는 '이중성'을 지 닌다고 할 수 있다(김영미, 2012).

복지국가가 여성의 삶에 개입하는 방식을 제도 수준에서 좀 더 구체적으로 논의하기 위해 이 글에서는 '이중화(dualism)'라는 개념을 사용한다. 이중화라는 개념은 본래 이중노동시장 이론에서 사용되었는데 이 이론에 따르면 노동시장 내 이중화는 양호한 근로조건, 높은 임금, 안정적 일자리, 승진 가능성을 특징으 로 하는 일차 노동시장과 저임금, 불안정하고 열악한 근로조건을 특징으로 하는 이차 노동시장을 의미한다. 노동시장 간 사회적 이동성이 낮아 이차 노동시장에 위치할 가능성이 높은 청년, 여성, 이민자 등이 일차 노동시장으로 상향 이동할 가능성은 낮다(Piore, 1980). 1970년대 이후 서비스업 비중이 증가하고 여성의 노 동시장 진입이 주로 서비스 부문을 중심으로 이루어짐에 따라 성별에 따른 노동 시장의 분할 가능성은 높아지고 있는 것으로 보인다.

노동시장 이론 외에 비판적 복지국가 분석에서도 '이중복지체계(dual welfare system)'라는 개념(Tussing, 1975)을 사용하였는데, 예를 들어 독일에서는 빈곤층 대상 정책과 노동자 대상 정책이라는 이원적 복지체제로 구분된다 (Emmenegger et al., 2012). 이와 유사하게 젠더 관점에서 미국 복지정책을 비판 적으로 분석한 연구는 미국 복지체제가 남성 중심의 사회보험과 여성 중심의 공 공부조 정책이라는 '이중 체계(two-tier system)'로 구성되어 있다고 하였다 (Orloff, 1993). 이러한 논의는 복지국가가 젠더에 따라 차별적으로 제도화되었고, 그 과정에서 여성은 이등 시민권을 부여받았다는 댈리(Daly, 2000)의 주장이나 남성이 노동시장 참여를 전제로 노동자의 지위에 근거한 복지급여 권리를 갖는 반면에 여성은 주로 남편에게 의존적인 아내, 자녀를 돌보는 어머니의 지위에 근거한 파생적 권리(derived right)를 갖는다는 패이트먼(Pateman, 1992)과 세인

즈베리(Sainsbury, 1996, 1999)의 주장과도 연결될 수 있다.

위의 두 가지 접근이 노동시장, 복지제도 각각의 이중화 분석에만 초점을 맞 추었다면 팔리어와 셀러(Palier and Thelen, 2010)은 노동시장의 이중구조와 복지 제도의 이중화가 서로 관련되어 있고 사회정책이 노동시장 내, 사회 내 분할과 불평등에 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. 가령 일과 가정생활의 양립을 지 원하는 복지국가의 제도는 여성이 남성과 좀 더 동등한 조건으로 노동시장에 참 여할 수 있게 함으로써 노동시장 내 젠더불평등을 완화시킬 수 있었다. (Emmenegger et al., 2012). 이러한 논의를 종합하여 에메네거 외(Emmenegger et al., 2012)는 복지국가의 급여, 서비스에 대한 권리 자격이 내부자와 외부자에 게 차별적으로 부여되는 것을 '제도적 이중구조'라고 보고 기존의 이중구조가 심화되거나 새로운 형태의 이중구조가 생겨나는 과정을 '이중화(dualization)'라 고 하였으며 그 결과 격차, 양극화, 주변화 등 사회적 분절과 불평등이 발생한다 고 보고 있다. 하지만 이중화가 반드시 격차를 크게 하는 것은 아니며 외부자를 대상으로 하는 정책이 관대하다면 격차는 커지지 않을 수 있다는 점을 지적하고 있다.

윌리엄스(Williams, 2000)는 우리의 경제가 '어머니들'과 '어머니가 아닌 사람 들'로 구성되어 있다고 하면서 미국의 남녀 간 임금 격차는 줄고 있지만 어머니 와 어머니가 아닌 사람 사이의 임금 격차는 더욱 커지고 있다는 연구결과를 발 표하였다. 이는 젠더 이중구조가 특히 '어머니' 역할을 중심으로 존재하고 있음 을 의미한다. 대부분의 국가에서 정도의 차이는 있지만 출산 · 양육 시기 여성의 경력단절 가능성이 가장 높고, 이는 이후 고용 기회와 임금 소득 수준에 부정적 인 영향을 끼친다는 수많은 연구결과가 이를 뒷받침한다. 이는 결국 여성이 남 성에게 경제적으로 의존하게 되며 가족 관계가 해체되었을 경우 경제적 취약성 혹은 빈곤으로 이어지게 만듦으로써 젠더불평등 체계의 중요한 기제로 작용한다. (Barrett, 1980; Smith, 1984; Sørensen, 2001; Sørensen and McLanahan, 1987). 또한 여성의 빈곤은 아동 빈곤으로까지 이어질 수 있고, 이는 아동의 성장과 발 달에 영향을 미침으로써 미래 세대에까지 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

서유럽 국가의 경우 기혼여성 상당수가 파트타임 노동을 하고 있는데 이는 소위 '마미 트랙(mommy track)'이라는 남성과 다른 별도의 노동시장 진입 경로 가 존재함을 의미한다. 사회서비스 일자리 역시 여성을 노동시장에 통합하기 위 한 수단으로 주로 활용된다. 이는 여성을 이차 소득자(secondary earner)로 취급 하기 때문인데, 그렇다고 하더라도 네덜란드와 같이 풀타임 노동자와 동등한 권 리를 보장받는 괜찮은(decent) 사회서비스 일자리라면 이중구조에 따른 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 올 라간다. 젠더 관점에서 복지국가와 사회권을 조명한 연구는 이 개념이 내포하고 있는 남성 중심성과 그에 따른 여성의 배제를 지적해 왔다. 사회권의 자격과 내 용이 성별에 따라 다르게 형성되는 것은 공-사 분리 개념과 관련되는데, 남성이 노동시장 참여를 전제로 노동자의 지위에 근거해 사회권을 보장받는 반면에 여 성은 아내로서, 어머니로서, 노동자로서 이중 삼중의 역할을 수행하면서 남성과 다른 생애주기를 거치고 있다(황정미, 2007). 이와 같이 아내, 어머니, 노동자라 는 권리 자격에 따라 갖게 되는 사회권의 성격은 상이하며, 그에 따라 상이한 사 회정책이 시행되고 있다.

아내로서의 사회권은 가부장적인 결혼제도 안에서 남편의 피부양자, 취약한 보호의 대상이라는 지위에 근거하는데, 이런 이유로 독립적인 개인을 전제로 하 는 시민권 개념과 맞지 않고 사회권의 독자적인 근거가 될 수 없다는 비판을 받 아 왔다. '개인주의(individualism)'가 사회정책의 주요 원칙으로 제도화되면서 아 내로서의 사회권은 약화되는 추세이다. 어머니로서의 사회권은 양육수당과 같이 돌봄노동 수행 자체를 보상하는 것과 출산휴가, 육아휴직과 같이 어머니 역할 수행을 위해 노동시장에서 퇴장함에 따른 소득 상실을 보상하는 것으로 구분되 는데, 후자의 경우 노동자로서의 사회권을 보장하는 성격도 띤다(김영미, 2009).

남성과 여성의 주된 역할이 유급노동과 무급노동으로 구분되어 있고, 여성이 노동시장에 참여하더라도 가사와 돌봄이라는 무급노동을 병행해야 하며 이차 노 동자라는 것이 전제되어 있는 소위 남성생계부양자 모델이 유지되는 사회에서는 노동자로서의 권리와 어머니로서의 권리는 상충되는 것일 수밖에 없다. 이는 소 위 '울스턴크래프트 딜레마(Wollstonecraft's Dilemma)'와 연결되는데 여성의 노 동시장 참여를 용이하게 함으로써 경제적 독립성을 획득하게 한다는 '평등'전 략과 여성의 양육노동 가치를 인정하고 보상하는 복지급여를 통해 경제적 독립 성을 획득하게 한다는 '차이' 전략으로 구분된다.

이때 제도적 이중구조는 국가가 여성에게 차이 전략을 구사할 때 유지된다 고 할 수 있을 것이다. 가족수당이나 양육수당 등 차이 전략을 통해 제도가 남성 과 여성을 달리 취급하고 다른 삶의 궤적을 따라 가게 한다고 하더라도 보장 수 준이 높다면, 출산・양육의 특정 시기가 지난 이후 노동시장 복귀 등 다시금 다 른 선택을 할 수 있도록 보장한다면 젠더불평등과 격차는 완화될 수 있을 것이 다. 만약 한 사회 안에서 평등 전략과 차이 전략 중 한 가지를 선택하는 것이 학 력, 계급, 계층 등의 요인과 결합되어 고학력 상층 여성이 평등 전략을 주로 택 하는 반면에 저학력 하층 여성은 차이 전략을 택한다면 여성 내부의 격차라는 새로운 이중구조가 발생할 수 있을 것이다.

한편 여성의 노동시장 참가 대세인 현재 상황에서 노동자로서의 권리와 어 머니로서의 권리는 대립, 상충되는 것보다는 통합되어야 하는 것으로 여겨지고 있다. 그리고 돌봄에 참여하는 것은 여성만의 책임이 아니라 남성과 분담되어야 한다는 인식 역시 증가하고 있다. 현재 많은 복지국가에서는 여성 노동자가 노 동권과 모성권을 잘 조화시킬 수 있도록, 남녀가 동등하게 노동시장에 참여하고 부모로서 양육에 참여할 수 있도록 지원하는 것을 중요한 역할로 인식하고 관련 지출을 늘리고 있는 추세이다. 국가가 여성, 나아가 부모의 일 · 가정 양립을 얼 마나 충분히 지원하는가에 따라 제도적 이중구조가 유지될 수도, 완화될 수도 있을 것이다. 하지만 일ㆍ가정 양립의 책임이 여전히 개별 가족, 그리고 여성에 게 지워져 있다면 이중구조는 유지될 것이고, 국가가 돌봄노동을 사회화하고 남 성에게도 아버지로서의 권리와 책임을 부여함으로써 기존의 젠더 구조를 조정하 고자 노력한다면 이중구조는 완화될 수 있을 것이다. 그러나 일ㆍ가정 양립을 지원하는 제도가 임금노동자, 그중에서도 안정적이고 보호된 일차 노동시장 내 의 노동자를 주로 지원한다면 새로운 이중구조와 불평등을 초래할 수도 있을 것 이다.

제4절 여성 노동시장에서의 취약계층과 불안정 노동

4.1. 취약계층 개념 정의의 비판과 보완

취약계층이란 용어는 일반적으로 사용되고 있지만 공유된 정의가 존재하는 것은 아니며 학술적, 법률적으로도 명확히 정의된 것은 아니다. 사회경제적 상황 의 변화와 정부 정책에 따라 다양하게 정의되어 사용되고 있다. 대체로 빈곤층, 장애인, 한부모 가정, 실업자, 노인 등에서 하나 또는 둘 이상의 특성을 중층적으 로 지닌 집단이 취약계층으로 불리고 있다.

취약계층을 정의하는 이론적 관점은 다양한데 크게 세 가지로 분류할 수 있 다(김화순, 2006; 김유선 외 2007). 첫째, 소득 면에서 취약계층을 정의하는 방식 이다. 이 방식은 소득을 고려하여 빈곤계층을 취약계층으로 정의한다. 이러한 정 의 방식은 정책 대상자를 쉽게 식별할 수 있고 기초생활보장 제도 같은 복지제 도의 수립에 유용하다는 장점이 있다. 하지만 빈곤계층은 경제적 관점에서 주목 한 분류로서 빈곤계층 그 자체만을 취약계층으로 파악하는 것은 한계가 있으며. 정책목표 집단을 단순화하고 포괄적으로 정의될 수 있는 위험성이 있다.

둘째, 인적 속성을 고려하여 여성, 청년, 장애인, 고령자 등을 취약계층으로 정의하는 방식이 있다. 이러한 정의 방식은 현행법상 취업취약계층의 개념 정의 에 가장 가깝다. 이 개념의 정의는 소득 면에서 취약계층을 정의하는 방식과 마 찬가지의 장점(정책 대상자 식별 용이)과 단점(정책목표 집단의 모호성과 포괄 성)을 지닌다. 인적 속성으로 취약계층을 정의하는 경우 상당히 광범위한 인구가 취약계층에 속하게 되고 각각의 사회적 취약계층 집단 간의 중첩 현상도 많이 나타난다. 무엇보다도 이러한 정의 방식은 노동복지정책을 수립하는 데 인적 속 성만 가지고는 노동정책의 방향을 설정하기 어렵다는 문제를 안고 있다.

셋째, 일자리 속성을 바탕으로 종사상 지위와 고용 형태면에서 취약계층을 정의하는 방식이다. 이러한 정의 방식은 노동시장의 불안정성을 반영하고 있기 때문에 정책 대상과 정책 방향을 명확히 할 수 있는 장점이 있다. 비록 장애인 • 고령자 등 인적 속성을 정책 목표 대상으로 하는 데 어려움이 있을 수 있지만, 우리나라 특성상 고령자와 여성 등 취약계층이 비정규직에 많이 분포한다는 점 을 고려하면 인적 속성이 정책 목표에 반영되지 못하는 문제도 어느 정도 해소

할 수 있다. 하지만 이러한 정의 방식으로 분류된 취약계층이 노동시장의 불안 정성에 기인한 일정한 약자임에는 의문의 여지가 없으나 종사상 지위의 취약성 만으로 이들을 취약계층으로 보기는 어려운 면도 존재한다. 일자리 속성을 종사 상 지위의 취약성으로만 파악하는 것은 노동 불안정성의 복합적 속성을 포괄하 지 못한다. 종사상 지위 개념은 개인을 대상으로 특정 시점에서의 노동시장 지 위를 반영할 뿐이다. 따라서 종사상 지위를 중심으로 하는 고용불안정뿐만 아니 라 소득불안정(시장임금, 시장소득), 사회보장(사회임금)불안정 등을 포괄하여 취 약계층 개념을 보완해야 한다. 이를 위해서 이 글에서는 대안적 개념으로서 불 안정 노동에 대해 검토하고 있다.

4.2. 대안적 개념으로서 불안정 노동층

대부분의 선진자본주의 경제에서 점점 더 많은 노동자가 표준고용관계(SER: Standard Employment Relationships) 혹은 표준고용계약(SEC: Standard Employment Contacts) 대신에 신축적(유연적, flexible) · 비표준적(nonstandard) · 한시적 (contingent) · 불안정(precarious)한 고용관계를 경험하고 있다. 이러한 고용관계 는 전일제의 지속적인 노동보다는 시간제의 프로젝트(제한적인 노동)를 제안한 다. 이러한 제도적 배치는 때때로 노동자를 자율적이고 독립적인 노동자 또는 자영업자로 배치하고, 때때로 파견업체 노동자로 배치하기도 하며 대규모 기업 의 핵심 노동력으로 전환해 배치하기도 한다. 이러한 고용관계의 정도와 특성은 부문 간, 국가 간에 다르지만 공통적인 점은 이러한 고용관계 모두가 표준고용 관계가 제공했던 안전성(security)에 미치지 못한다는 것이다. 장기근속은 줄어들 거나 사라지고 있을 뿐만 아니라 장기근속과 연관된 많은 급여도 줄어들거나 사 라지고 있다. 결과적으로 많은 국가에서 노조 조직률과 단체교섭 적용률이 쇠퇴하 고 있고, 노동자의 실질소득이 감소하고 있으며, 경제적 불평등이 증가하고 있다.

결국 불안정한 노동과 고용은 20세기 전반에 걸쳐 노동시장과 고용관계를 조직하고 규율했던 규제레짐을 약화시키고 있다. 이러한 규제 붕괴의 결과로서 노동자는 증대되고 있는 경제적 불안전성(insecurity)과 불평등의 사회적, 정치적, 심리적 효과를 점점 더 많이 경험하고 있다.

임금 노동과 관련된 불안정한 노동은 역사적으로 볼 때 결코 완전히 새로운

도전과제는 아니다. 실제로 불안정한 노동의 수준과 이차 노동시장은 조정되지 않는 시장의 부정적인 사회경제적 효과를 다루기 위해 도입된 사회보장의 확대. 단체교섭의 장려, 안전한(secure) 고용 촉진의 결과로서 과거에 성공적으로 감소 하였다. 새로운 것은 최근에 발생했던 '거대한 위험의 이전'이다. 그에 따라 핵 심적인 사회적 위험은 정부와 사용자로부터 개인에게로 점점 더 이전되었다. 이 러한 점은 작업장 내에서 시장의 힘(market forces)에 더 큰 역할을 부여하는 기 업정책, 공공정책과 함께 표준고용관계를 약화시키는 핵심적인 결정 요인이 되 었다.

불안정한 노동과 고용은 많은 국가에서 경제를 점점 더 규제하는 특징이 되 고 있지만 그만큼의 주목을 받고 있지는 못하다. 불안정 노동과 고용은 새로운 현상이 아니라 시대에 따라 다양한 모습으로 등장하였다. 불안정 노동의 공통된 정의, 불안정성 정도의 측정, 불안정성의 영향력은 사용자와 불안정한 관계에 있 는 노동자 수가 무한히 증가함에도 불구하고 규정하기 어려운 채로 남아 있다. 이러한 점은 노동시장의 차이, 서로 다른 노사관계의 맥락에서 정치적ㆍ경제적 계급 타협이나 불안정 노동 이슈를 연구하는 분석적 접근을 고려하면 이해가 된 다. 그 결과는 불안정 노동의 개념과 정의의 다양성이 유지된다는 점이다. 하지 만 이러한 다양성이 불안정 노동에 대한 공통된 이해의 마련과 국가 간 경계와 경제를 가로지르는 설명력을 가지는 불안정성 관련 연구가 불가능하다는 증거로 활용되면 안 된다.

정치적 목적뿐만 아니라 분석적 목적을 위해 불안정 노동에 대한 공통의 이 해를 마련하는 것은 가능하다. 불안정 노동과 고용에 관련한 연구문헌은 어떠한 종류의 노동과 노동자가 다루어질 것인가에 대한 포섭과 배제의 경계 틀을 짓고 규정하는 것에서 시작한다. 이러한 결과는 문헌에 따라 상당한 차이와 연구결과 를 직접적으로 비교하는 데 어려움을 초래한다. 또한 불안정 노동과 고용에 대 한 연구에는 몇 가지 공유된 변수, 가장 공통적인 것으로서 '고용 지위'로 환원 하려는 직관적인 흐름이 있다. 이는 다양한 맥락을 가로질러 비교를 손쉽고 간 단하게 할 수 있는 장점이 있다. 그렇지만 이러한 접근이 지닌 문제는 불안정 노 동과 고용을 모든 고용 지위에서 구조화된 것으로 본다는 점이다. 불안정 노동 과 고용에 대한 연구는 수피옷(A. Supiot)이 새로운 생산 영역의 출현에는 노동뿐 만 아니라 그것이 수반하는 종속과 그것이 창출하는 불안전성(insecurity)을 측정

하기 위한 다른 수단이 필요하다(Supiot, 2001)고 주장했던 것처럼 그 이상의 작 업이 필요하다. 불안전성(insecurity) 또는 불안정성(precariousness) 연구는 수피 옷(A. Supiot)의 제안처럼 단순한 고용 지위 비교를 넘어서야 한다. 이 글에서는 임금노동자를 비롯한 비임금노동자, 실업자, 취업준비자 등의 고용불안정, 소득 불안정, 그리고 사회임금 불안정을 검토한다.

소득을 얻을 수 있는 고용은 우리 사회에서 중심적인 활동이 되었고 계속 중 심적인 활동이 될 것이다. 노동은 사회적 인정(social recognition), 자존감, 개인 의 정체성, 사회참여의 핵심적인 요소이다. 노동은 개인의 정체성 형성에 중요하 고, 개인을 타자와 연계시키며, 사회구조 체계 내에 사람들을 위치시키는 데 도 움을 준다. 과거 오랫동안 노동은 안정적인 전일제 일자리를 의미했다. 대개 노 동은 ① 노동자가 단일 사용자와 종속적인 고용관계(사용자로부터 직접적인 지 시를 받는)를 맺고, ② 교육이 종료된 후부터 특정 은퇴연령까지 사전에 근로기 간을 정하지 않은 무기(無期)계약에 근거해 전일제 노동을 수행하며, ③ 사용자 나 사회보장체계가 직접적으로 제공하는 급여(benefit)를 받을 자격(사회보장체 계로 완전한 통합, 특히 연금·실업·건강보험 수급권)이 있고, ④ 상당한 소득 (substan-tial earnings)을 제공하고 정부의 보조금 지원을 받지 않는(not subsidized by government) 표준고용모델(standard employment model) 또는 표준고용관계 (standard employment relationship)와 연관되었다.

노동과정과 표준고용모델은 여러 중요한 방식으로 변화되었다. 부분적으로 이것은 세계화의 과정, 전 지구적인 경쟁의 강화, 기술의 변화, 기업의 재구조화 에서 기인한다. '신축성(flexibility)'은 노동자에게 부정적인 효과를 미치면서 기 업 관리자에게는 고용표준을 약화시키는 선별적인 방식으로 추진되었다. 그렇게 함으로써 기업에서 노동자로 위험을 이전할 수 있었다. 정부는 노동시장의 탈규 제화를 증가시키고자 하는 정책을 통해 고용관계를 전환하는 데 중요한 역할을 수행하였고 과거 몇 십 년 동안 불안정한 노동(precarious work)의 출현과 성장 에 상당히 기여하고 있다.

불안정한 노동은 비전형적인 고용계약, 사회급여(social benefit)의 제한이나 부재, 법적 수급자격, 높은 수준의 일자리 불안전성(insecurity), 짧은 근속기간, 저임금, 높은 산업재해 위험성으로 특징지어지는 노동형태를 의미한다. 노동자 의 관점에서 볼 때 불안정한 노동은 불확실하고(uncertain), 예측할 수 없으며 (unpredictable), 위험한(risky) 고용이다(Kalleberg, 2009: 2).

불안정한 노동의 주요 동인으로는 상품의 질과 노동의 질, 임금, 깨끗한 환 경을 희생하여 비용 절감이 달성되는 경쟁으로 저진로 접근(low-road approache s)5), 새로운 정보통신기술의 도입에 따라 조정·운송비용을 절감함으로써 가능 하게 된 새로운 형태의 하도급(subcontracting)과 외주화(outsourcing), 위장된 고 용형태를 띤 자영업, 임시고용, 저임금 일자리의 증가에서 나타나듯이 노동자와 사용자 간의 전통적인 연계를 약화시키는 새로운 관리 형태와 계약 형태 등을 들 수 있다.

4.3. 불안정성의 증가와 이중화 과정

많은 연구자는 시간의 흐름에 따른 불안정 노동의 국가 간 변이와 추세를 설 명하기 위해 대개 두 종류의 서사(불안정성[precariousness]과 이중화[dualization]) 를 원용하였다. 과거에도 노동시장은 '좋은' 일자리와 '나쁜' 일자리에서 일하고 있는 노동자 간의 균열(cleavages)로 특징지어지기는 했지만(Piore and Doeringer, 1971; Reich et al., 1973; Kalleberg and Sørensen, 1979) 노동은 수많은 개인에게 점점 더 불안전한 것이 되었고, 노동시장 내부자와 외부자 사이에 실업의 위험, 임금, 사회적 보호(social protection)에서의 불평등은 최근 몇 십 년 동안 상당히 증가하였다(Rodgers and Rodgers, 1989; Rueda, 2007; Kalleberg, 2011; Standing, 2011; Emmenegger et al., 2012).

이러한 경향성은 그 자체로 충분히 문제가 되고, 많은 불안전 노동이 속하게 되는 범주, 즉 이차 노동시장(두 번째 층위의) 일자리에서의 고용이 서로 다른 인구집단 사이에 불균등하게 분포되기 때문에 그 결과는 악화된다(Gash and McGinnity, 2007, 파트타임 노동은 OECD 2010, 1인 자영업은 Buschoff and Protsch, 2008 참조). 임시고용은 주로 청년층에서 나타나는 현상이다. 유럽에서 노년노동 보다 청년노동에서 임시계약의 비중이 크다(Allmendinger et al., 2013). 대조적으 로 파트타임 노동은 매우 성별화된 현상이다. 유럽에서 루마니아 또는 체코처럼 파트타임 노동이 가장 낮은 비율(각각 생산가능인구의 1.4%와 2.9% 차지)을 보

⁵⁾ 저진로(low-road)는 수익이 적은 산업에서 볼 수 있는 위험하고 불안전하며 만족스럽지 않은 저숙련, 저임금 일자리를 의미한다.

이고 있는 나라에서조차도 여성은 남성보다 2~4배 더 많이 파트타임 노동 현장 에서 일하고 있다. 젠더 비율이 역전되기는 하지만 유사한 패턴은 1인 자영업에 서도 볼 수 있다. 스위스, 포르투갈, 네덜란드, 오스트리아를 제외하고 남성이 1 인 자영업자가 될 가능성은 여성이 1인 자영업자가 될 가능성보다 적어도 두 배 가 된다. 게다가 서로 다른 형태의 불안전 고용은 점점 더 서로 결합하고 중첩되 어 발생하고 있다. 예를 들어 네덜란드(약 19%), 스웨덴(약 12%), 스페인(약 6%), 핀 란드(약 6%)의 많은 청년은 임시계약을 한 파트타임으로 일하고 있다(Allmendinger et al., 2013).

각국에서의 이러한 발전과 노동시장의 결과를 기술하기 위해서 일부 학자는 전반적인 불안정성(precariousness)의 증가를 언급했던 반면(Bourdieu, 1998; Fevre, 2007; Kalleberg, 2011), 다른 학자들은 이중화(dualization)의 과정이 일자리와 노 동자 사이에서 진행 중이라고 주장했다(Davidsson and Naczyk, 2009; Emmenegger et al., 2012). 서로 밀접히 연관되어 있기도 한 이 두 가지 접근법은 불안전 고용 의 도입과 발전에서 국가 수준의 차이에 대한 제도적인 설명을 연구하는 데 유 용하다. 불안정성의 증가를 언급하는 접근법은 불안전 노동과 관련된 불안전성 (insecurity)을 포착하게 한다면, 이중화 이론은 정규 일자리와 불안전 일자리에 속한 개인 사이에 증대되고 있는 분할(예를 들어 여성 대 남성, 청년 대 노년, 저 숙련 대 고숙련)의 구성적 효과에 통찰력을 제공한다.

불안정한 일자리는 전형적으로 하나 혹은 몇 가지 차원에서 안전성(security) 이 부족한 것으로 기술된다. 불안정한 노동자는 자신들의 일자리 기간에 대한 통제력을 갖고 있지 못한다. 그들은 소득과 승진 전망이 형편없고 노동법, 단체 교섭제도, 복지국가 급여에 제대로 포괄되지 않는다(Rodgers and Rodgers, 1989; Standing, 2011). 불안정성 이론은 경제적인 경쟁의 증가, 경쟁 증가와 관련된 노 동시장의 탈규제화, 사회적 보호 제도의 해체, 노동조합 힘의 쇠퇴로 노동이 더욱 불안정해진다고 주장한다(Bourdieu, 1998; Kalleberg, 2011; Standing, 2011; Thelen, 2014). 일부 연구에 따르면 상시ㆍ전일제 고용도 저임금과 질 낮은 일자리 안전 과 연관될 수 있지만(Cranford and Vosko, 2006; Bernhardt and Krause, 2014) 불 안정성 이론에 근거한 연구는 불안전 노동 관련 분석이 중심적인 관심사이다. 이러한 초점과 관심은 임시, 파트타임, 1인 자영업의 낮은 보수와 불안정성을 포 착해 내는 '불안정한(precarious)/불안전한(insecure)'노동 같은 표현이 사용에 반

영된다(Nienhüser, 2005; Standing, 2011). 파트타임 노동은 충분한 임금과 연금 소득을 보장하지 않는다. 임시노동과 1인 자영업도 충분한 소득이 보장되지 않 을 수 있다. 또한 임시노동과 1인 자영업은 개개인의 주관적인 안녕에 중요한 결 과를 초래하며 개개인의 가족계획과 주택시장에서의 위치에 영향을 주는 상시적 인 일자리 부족과 관련된다(Kalleberg, 2009, 2011; Standing, 2011).

대조적으로 이중화 연구는 노동시장의 분절성을 강조했다. 이중화와 관련한 초기 문헌은 고용규제와 단체교섭이 어떻게 내부자로서 고용된 노동자와 외부자 로서 실업 상태 노동자 사이의 이중성을 창출했는가에 초점을 두었던 반면, 최 근의 문헌은 비정형적 노동자가 노동시장 외부자로 되는 것을 주로 다루고 있다 (예를 들어 개관에 대해서는 Davidsson and Naczyk, 2009를 참조; Eichhorst and Marx, 2012; Häusermann and Schwander, 2012). '신축적인(flexible)' 노동, '한시 적인(contingent)' 노동 같은 용어에는 핵심 노동력은 일자리 안전성과 다양한 급 여를 제공받는 반면 주변(margins)에 있는 피고용인은 사용자에게 신축성(flexibility) 을 제공하기 위해 조직화된 급여를 박탈당하고 (독일의 '미니잡 종사자' 또는 미 국의 파트타임 노동자처럼) 보건의료 또는 여타의 사회정책 프로그램 혜택 자격 을 반드시 취득할 필요가 없다는 사실이 담겨 있다. 따라서 노동시장 이중화는 핵심 노동력을 보호하기 위한 정부, 노조, 조직의 명백한 의도적 결과일 수 있다. 더욱이 그것은 서로 다른 인구집단에 차별적인(그리고 때로는 의도치 않은) 영 향을 끼치는 외견상 중립적인 정책의 결과가 될 수 있다(Allan and Scruggs, 2004; Estevez-Abe, 2005, 2006; Rueda 2005; DiPrete et al., 2006; Polavieja 2006; Palier and Thelen 2010; Eichhorst and Marx, 2011; Fleckenstein et al., 2011; Emmenegger et al., 2012).

4.4. 여성 노동시장 취약계층으로서 불안정 노동층

앞서 살펴보았듯이 불안정 노동층은 주로 고용계약 형태, 종사상 지위와 관 련해 사용되면서 표준적이지 않은 계약, 상용직이 아닌 계약, 무기계약이 아닌 고용형태를 의미한다. 또한 최근 노동시장 변화의 중심에는 표준적 고용계약 관 계의 틀로는 파악하기 어려운 경우가 늘고 있는데, 이 경우도 위에서 정의한 방 식에 따라 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 고용형태와 사회급여(social benefit)의 제 한이나 부재, 법적 수급자격, 높은 수준의 일자리 불안전성(insecurity), 짧은 근 속기간, 저임금, 높은 산업재해 위험성으로 특징지어지는 노동형태를 포괄하는 다차원적인 속성을 지니고 있으며 성, 연령, 계급, 특정 인구집단 및 직업집단 등 과 복합적인 상호작용 속에서 다양한 형태로 존재한다.

이상에 논의를 바탕으로 할 때 한국 여성 노동시장의 취약계층으로서 불안 정 노동층은 여성 비정규직, 여성 저임금노동자, 사회보험에서 배제된 여성 임금 근로 불안정 노동자, 취업자 중 여성 불안정 노동층(여성 임금근로 불안정 노동 자 + 여성 독립영세자영업자), 생산가능인구 중 여성 불안정 노동층 1(취업자 중 여성 불안정 노동층 + 여성 실업자 + 중고령[55세] 미만 여성 비구직 니트). 생산 가능인구 중 여성 불안정 노동층 2(취업자 중 여성 불안정 노동층 + 여성 실업자 + 전 연령층 여성 비구직 니트), 여성 빈곤층이 포함된 여성 불안정 노동층(생산 가능인구 중 여성 불안정 노동층 2 + 여성 빈곤층). 경력단절 여성 등이 될 수 있 다. 그중에서 이 연구는 불안정성이 심각하고 젠더, 연령, 비전형적인 고용, 복지 로부터 배제라는 다차원적인 불안정성이 노동시장과 복지제도에서 상호작용하 고 교차되며 복잡한 양상을 보여주고 있는 여성 비정규직, 경력단절 여성, 여성 청년 니트에 주목하고자 한다.

여성노동의 불안정화는 여성 노동자가 비정규직 또는 비공식 부문의 일자리 로 집중되어 고용 안정성이 파괴되고 노동조건이 악화되는 경향이라 할 수 있다. 신자유주의가 본격화된 이래 한국 사회에서는 기간제, 시간제, 간접고용, 특수고 용 등 다양한 형태의 비정규직 일자리와 노동법, 사회보장제도, 인구센서스 등의 사각지대에 놓인 비공식 부문의 일자리가 급증하였다. 특히 여성 노동자의 고용 형태가 비정규직화·비공식화되는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 이러한 일자리는 정규직에 비해 정리해고와 인력구조 조정이 용이한 대상으로 고용의 지속성이 보장되지 않을 뿐만 아니라 임금, 부가급부, 사회보험 가입 등의 수준이 열악하 며 노동자로서 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 국가정책

상으로도 여성의 대안적인 임금노동의 형태로 공식화하기에 이르렀으나() 다른 비정규직에 비해서도 고용이 대단히 불안정하고 노동조건이 열악하며 노동법 및 노동조합의 보호로부터도 크게 벗어나 있는 것이 일반적이다.

한편 여성 노동자 간 임금 격차의 확대는 여성 경제활동 참가율의 증가가 경 제적 지위의 향상을 수반하는 현상이기보다는 다수 여성이 고용이 불안정하고 노동조건이 열악한 일자리로 대거 진입한 데 따른 가시적 결과일 수 있다는 점 을 반영한다. 한편에서는 고학력화에 따라 전문·관리직에 종사하는 여성의 비 율이 꾸준히 증가하고 있으나 다른 한편에서는 더 많은 여성이 양질의 일자리가 아닌 비정규직 · 비공식 부문의 일자리로 광범하게 확산되고 있는 것이다. 여성 노동자 간 임금 격차가 점차 확대되는 현상은 여성의 일자리가 양극화되는 가운 데 후자의 경향이 전자의 경향을 압도하고 있을 가능성을 나타낸다. 이러한 점 과 관련해서 이 연구는 다음으로 경력단절 여성과 여성 청년 니트 집단에 주목 하다.

경력단절 여성이란 '임신, 출산, 육아와 기족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제 활동을 중단하거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여 성'으로 정의된다(「경력단절 여성 등 경제활동촉진법」제2조). 경력단절의 개념 은 여성 본인의 자발적인 의지와 선택이라기보다는 출산과 양육 등 돌봄 책임으 로 노동시장에서 이탈하게 된 상황에 대한 문제의식을 포함하고 있다(신경아, 2016). 정책 영역에서 경력단절 여성은 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등 을 이유로 경제활동을 중단한 여성을 지칭한다. 이러한 맥락에서 고용률 70%라 는 목표 아래 갑자기 주목받은 시간제 일자리와 같은 논의선상에 놓여 있다. 불 안정 노동으로서 시간제 일자리는 경력단절 여성이 일하면서도 가족을 돌볼 수 있는 일자리로 기획되었다.

우리나라 경력단절 여성의 경우 출산 및 양육 시기를 전후하여 취업률이 현 격히 낮아지고 결혼 전 취업 상태를 회복하지 못하는 M자형 경제활동 참가율이 뚜렷하게 나타난다. 남성이 젊을 때 가장 많이 일하고 있는 모습인 역U자 모양 과는 확연히 다르다. 이러한 현상은 전통적인 성 역할에 대한 사회적 규범과 함

⁶⁾ 예컨대 2013년 박근혜 정부는 '고용률 70% 로드맵'을 발표한 바 있는데, 이는 고용 창출의 중심축을 남성가장의 장시간 노동으로부터 여성의 단시간 노동으로 이동시키고 공공부문 및 민가부문에서 다양한 형태의 시가제 일자리를 대대적으로 확산하는 방안으로 요약된다.

께 출산 이후 자녀 양육 책임이 전적으로 여성에게 부과되는 데 기인하는 현상 으로, 결과적으로 여성의 노동시장 재진입으로 경제활동을 재개한 이후에도 여 러 불이익 현상이 벌어지게 되는 결과로 나타났다. 이는 경력단절 여성이 과거 에 정규직이었다 할지라도 대부분 비정규직으로 노동시장에 재진입한다는 것을 의미한다. 아이를 낳고 기르는 일은 여성에게 각자 알아서 하라고 떠넘겨 놓으 니 여성이 일보다는 가족 돌봄 책임을 우선시하는 선택으로 일을 그만두었다가 출산과 자녀 양육 후 다시 취업하려고 하자 비정규직 일자리 말고는 받아주는 곳이 거의 없는 셈이다. 결국 한국에서 경력단절 여성의 문제는 비정규직의 문 제이자 일 · 가족 양립의 문제이다.

N포 세대, 금수저와 흙수저, 헬조선, 이생망(이번 생은 망했다), 똥통(주로 스 무 살부터 취업을 시작하거나 비수도권에 살고 있는 '청년 밖의 청년'이 자신을 자조적으로 가리키며 하는 말) 등 한국의 청년에 관한 신조어는 청년의 불안정 성을 단적으로 보여주는 예이다.

한국 청년이 경험하고 있는 고용 불안정성은 전반적인 삶의 불안정성과 연 관되어 있다. 정규직의 54%에 불과한 임금을 받으며 고용불안에 시달려야 하는 한국의 비정규직 문제는 곧 청년 문제이다. 한국노동연구원에 따르면 2015년 기 준으로 15~29세 청년 5명 중 3명(64%)이 비정규직으로 사회에 첫발을 디뎠다. 2007년(54.1%)보다 10%포인트 증가한 수치이다. 청년실업 문제도 악화되고 있다. 2016년 5월 기준 청년명목실업률은 9.7%로, 공식 통계 집계 이후로 가장 높고 청 년 시간제 일자리, 취업 준비자, 구직 단념자 등을 포함한 청년실질실업률 추정 치는 청년명목실업률의 네 배에 해당하는 36.5%에 달한다(서울노동권익센터, 2016).

최근 한국 청년 노동시장의 불안정성을 대변하는 현상은 니트 등의 선택을 통해 노동시장에서 청년이 이탈하는 것이다(이승윤ㆍ이정아ㆍ백승호, 2016). 니 트는 청년 개인의 삶을 어렵게 할 뿐 아니라 정치ㆍ경제ㆍ사회적으로 많은 폐해 를 남긴다. 청년의 재능과 잠재력이 사장되고 가구소득이 줄며 빈곤에 빠질 위 험이 높아진다. 낙인효과와 임금페널티 등으로 미래의 취업과 소득에 불이익이 생기고 심리적 고통과 불만, 소외 등으로 육체적 · 정신적 건강이 손상된다. 안정 된 직업이 보장되지 않으면 가정을 꾸리기 어려워결혼이 늦어지고 출산율이 떨 어진다. 장기적으로 사회로부터 소외와 격리가 이어지고 최종적으로는 범죄에 빠질 위험성이 높아진다. 여기에 여성이라는 젠더 변수가 더해진 여성 청년 니 트는 여성 노동시장 취약계층으로서 대표적인 불안정 노동층에 속한다.

이상의 이론적 논의를 바탕으로 다음 장에서는 여성 노동시장 취약계층으로 서 대표적인 불안정 노동층인 여성 중고령자, 경력단절 여성, 여성 청년 니트를 중심으로 한국 여성 노동시장의 변화와 노동시장 이중구조 노동시장 안의 여성 불안정 노동층에 대한 임금불평등 감소 여부, 노동시장 외부 여성 취약계층을 살펴볼 것이다.

한국 여성 노동시장에 관한 네 가지 질문과 실증

3장에서는 이론적 논의를 바탕으로 한국의 여성을 둘러싼 노동과 복지의 제도적 이중구조와 젠더불평등 양상을 검토한다. 한국 여성 노동시장에 대한 네가지 질문을 통해 노동시장 젠더 이중구조와 젠더불평등의 완화 여부를 실증 분석한다. 첫째, 여성의 노동시장 참가 증가는 노동시장 젠더 이중구조에 어떤 영향을 끼쳤는가? 둘째, 여성의 경제활동 참가와 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 여성 노동시장과 관련한 이 같은 물음에 경험적 자료를 통해 답함으로써 현재 노동과 복지의 제도적 이중구조와 젠더불평등이 완화되는 방향으로 가고 있는지 혹은 새로운 이중구조와 젠더불평등이 나타나고 있지는 않는지를 살펴본다.

제1절 한국 여성 노동시장의 변화와 노동시장 이중구조

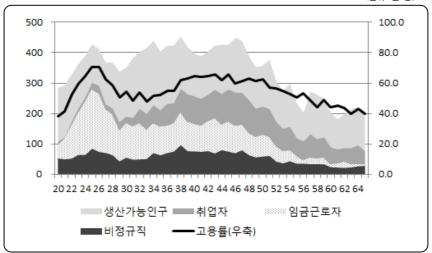
한국 여성 노동시장의 가장 두드러진 변화는 여성의 노동시장 참여 증대이 다. 통계청의 경제활동인구조사 8월 부가조사에 따르면 2016년 현재 15세 이상 여성 생산가능인구 규모는 2.215만 6.000명으로 남성 생산가능인구보다 약 84만 7,000명 많고, 경제활동인구는 남성보다 421만 5,000명 적은 1,165만 5,000명이다. 이는 여성의 경제활동 참가율이 남성보다 20%포인트 이상 낮은 52.6% 수준이기 때문이며, 아직도 여성 생산가능인구의 절반은 노동시장 바깥에 있지만 점진적 으로 여성의 노동시장 참가 경향은 제고되어 왔다. 2006년과 비교하면 여성 생 산가능인구 규모는 11.2% 증가하였으나 경제활동인구 규모는 17.0% 증가하였고 경제활동인구 중에서도 취업자 규모는 16.6% 증가하였다.

여성 경제활동인구의 참가 증대 배경은 크게 두 가지이다. 첫째는 출산과 육 아를 이유로 하는 경력단절 여성의 감소이다. 통계청이 지역별로 세분화된 통계 정보 제공을 위해 조사, 발표하는 지역별고용조사 자료에서 경력단절 여성 규모 는 2013년 195만 5,000명에서 2016년 190만 6,000명으로 줄었다. 경제활동인구조 사에서 육아를 사유로 하는 전체 여성 비경제활동인구의 규모는 2006년 8월 150 만 1,000명에서 2016년 8월 135만 8,000명으로 9.5% 감소하였으며, 가사 사유 비 경제활동인구도 517만 5,000명에서 7.5% 감소하였다. 그러나 이때 경력단절 인 구 규모가 감소한 사실만으로 경력단절이 발생하는 근본 원인이 체계적으로 제 거되고 있는지 혹은 경력단절이 발생할 수 있는 사건에서 개인의 선택이 줄어들 고 있는지 논증할 수 없다.

여성 경제활동인구가 증대된 두 번째 배경은 여성 중고령 인구의 규모와 노 동시장 참가 확대이다. 여성의 연령별 인구 구성을 나타낸 [그림 3-1]과 [그림 3-2]에서 보듯이 2006년과 비교하여 2016년 중고령 인구 규모는 절대적으로 크다. 1955~1963년에 출생한 베이비부머는 2006년에는 43~51세의 노동시장 핵심 연령 층이었고 2016년에는 중고령층이 되었다. 그러므로 이 기간에 50~64세의 중고령 인구는 376만 6,000명에서 556만 5,000명으로 47.8%나 증가하였다. 게다가 규모 가 커진 여성 중고령자는 노동시장에 참가하는 경향이 과거보다 더욱 강해졌다. 여성 중고령 인구의 고용률은 50.7%에서 58.5%로 높아졌다.

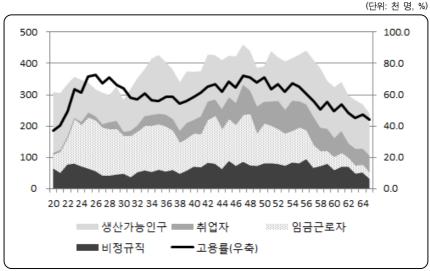
[그림 3-1] 2006년 연령별 여성 인구 구성

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2006년 8월 원자료

[그림 3-2] 2016년 연령별 여성 인구 구성



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

한국의 여성 노동시장은 양적 측면에서 절대적으로 확대되었으며 남성과 비 교하여 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 전 연령층에 걸쳐 나타났지만 고연령층으로 갈수록 더 큰 폭으로 증가하였다. 여성 중고령 인구의 절대적 규 모 증대와 절대적, 상대적으로 과거보다 더 높아진 경제활동 참가율, 특히 임금 근로자로 참가할 확률의 상승은 여성 노동시장 변화의 가장 핵심적인 요소이다.

증대된 여성 노동인구는 어떤 근로조건에서 일하고 있을까? 한국 노동시장 에서 근로조건 전반의 열악함을 표지하는 개념은 비정규직이다. 비정규직은 정 규직보다 낮은 임금을 받으며 높은 고용불안을 경험한다. 2016년 8월 임금근로 자 중 비정규직의 월평균 임금은 149만 원으로 정규직의 53.5%에 불과하다. 정 규직의 평균 근속기간은 89개월로 29개월인 비정규직의 세 배 이상이다. 고용보 험 가입 대상자 중 가입 비율은 비정규직이 42.8%, 정규직은 84.1%이며 31.4%의 비정규직 임금근로자만이 유급휴가를 부여받은 반면 정규직은 74.3%가 부여받 았다. 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 띠 고 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
2006년	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 각 연도 8월 원자료

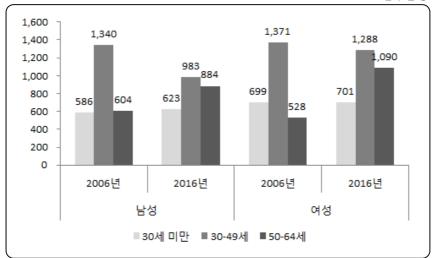
임금근로자 중 비정규직 비중은 2016년 전체 임금근로자 중 32.8%인 644만 4.000명으로 2006년과 비교하여 2.7% 감소하여 비정규직 비중은 점진적으로 낮 아지는 듯보인다. 그러나 비정규직과 정규직 가 근로조건 격차는 오히려 커졌다.

정규직 대비 비정규직의 월평균 임금은 2006년 62.8%에서 더 낮아졌고 근속기간 격차는 2006년 45개월에서 60개월로 더 높아졌으며 고용보험, 유급휴가, 교육훈련 의 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 비 정규직은 이전보다 여성에 의해 더욱 과대 대표된다. 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 각 연도 8월 원자료

[그림 3-3]에서는 연도별 비정규직 규모를 성별과 연령층으로 구분하여 나타 냈다. 2006년과 비교하여 2016년의 비정규직 중에서 30~49세 연령층은 감소하고 50~64세 중고령층이 증가하는 현상은 성별을 불문하고 나타났다. 그러나 30~49 세 연령층의 비정규직 남성은 35만 7.000명 감소하고 여성은 8만 3.000명 감소하 는 데 그쳤으나 중고령층 비정규직 남성은 28만 명 증가하고 여성은 두 배 이상 인 56만 2,000명 증가로 비정규직 중 여성 비중은 더 높아지게 되었다. 한국 여 성 노동시장의 가장 주요한 변화인 중고령층의 노동력 증대는 노동시장의 이중 구조 강화에 기여하였다.

제2절 노동시장 안의 여성과 임금불평등

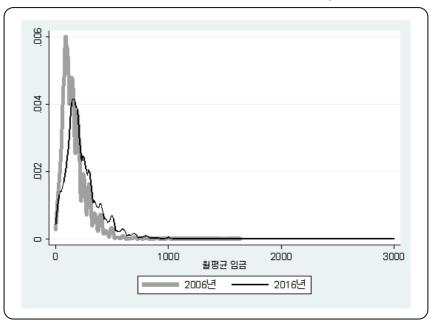
여성 노동시장의 확대가 한국 노동시장의 이중구조 강화에 기여하였다면, 여 성의 경제활동 참가에 관한 전통적인 노동경제학 이론이 설명하지 않는 요인이 배경으로 작용하였다고 추론할 여지가 있다. 여성의 경제활동 참가에 관한 전통 적인 경제학 이론은 여성의 낮은 노동시장 참가율이 유보임금보다 낮은 시장임 금에서 비롯된다고 설명한다. 여성 생산가능인구 중 자영업자인 취업자를 제외 하고 임금근로자 비중만 살펴보더라도 2006년 32.3%에서 2016년 38.9%로 높아졌 다. 이론대로 여성이 받는 시장임금이 인상되었기 때문일까?

(단위: 만 원, 배율) 300 0.65 200 0.61 100 0.57 0.53 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 ■ 여성 ■ 남성 → 여성/남성(우축)

[그림 3-4] 연도별 월평균 임금 수준 및 성별 격차

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각 연도 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 임 금 수준으로 봤을 때 여성 임금의 절대적 수준과 상대적 수준이 모두 향상된 듯 보인다. 그러나 간단히 '여성'의 노동시장 임금 조건이 개선되었다고 말하기 어 려운 이유는 2016년의 노동시장이 2006년보다 불평등하기 때문이다.



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

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각 연도 8월 원자료

[그림 3-5]는 2006년과 2016년 전체 임금근로자의 월평균 임금 분포를 커널 밀도함수로 나타낸 것이다. 2016년의 전반적인 임금분포는 2006년보다 상향 이 동하였으나 그보다 더 두드러지는 특징은 오른쪽 꼬리가 매우 길어졌다는 점이 다. 이는 저임금층과 고임금층 간의 임금 격차가 커졌기 때문이다. 불평등도를 추정하는 대표적인 지표인 지니계수를 월평균 임금으로 2006년과 2016년의 임금 근로자를 대상으로 계산하면 0.339에서 0.341로 높아졌으므로 임금 불평등은 심 화되었다고 할 수 있다.

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 높 았지만 2016년에는 차이가 더 커졌다. 그러므로 여성 집단 내부 불평등 심화가 전체 임금근로자의 불평등 심화를 주도하였다는 해석이 가능하다.

0.350 0.339 0.341 0.340 0.329 0.330 0.318 0.320 0.309 0.306 0.310 0.300 0.290 0.280 여성 지니계수 남성 ■2006년 ■2016년

[그림 3-6] 월평균 임금의 지니계수

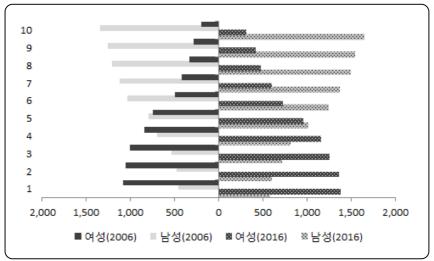
자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각 연도 8월 원자료

낮은 임금 분위에는 여성 임금근로자 비중이 압도적으로 높고 고임금으로 갈수록 남성 임금근로자 비중이 높다. 2016년에 1분위 임금근로자 중 여성 비 중은 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% 분포하다.

2016년에도 2006년과 마찬가지로 임금구조의 바닥은 여성 임금근로자가 다 수를 차지하고 있으나 고임금층에서 여성 비중이 높아졌다. 상위 9, 10분위에서 여성 비중은 2006년에 15.6%였으나 10년 후에는 18.6%로 증가하였다. 그러나 고 임금층의 여성 임금근로자 증대가 여성 내부 불평등 심화의 모든 원인은 아니다. 2006년과 2016년 사이에 증가한 여성 임금근로자 217만 6,000명 중 13.7%는 1분 위, 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)

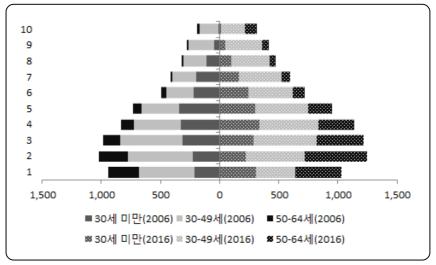


자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각 연도 8월 원자료.

여성 임금근로자의 임금 분위별로 연령 구성을 나타낸 [그림 3-8]은 1절에서 살펴본 여성 임금근로자의 증대 양상을 분명하게 드러낸다. 지난 10년간 여성 임금근로자 규모는 30세 미만 청년층에서 4만 8,000명이 줄었고 30~49세에서 62 만 1.000명, 50~64세 중고령층에서 124만 4.000명 증가하였다. 청년층 임금근로 자 규모는 감소하였지만 1분위에서는 8만 9.000명 증가하였다. 중고령층은 모든 임금 분위에서 증가하였으나 특히 저임금층인 3분위 이하에서 65만 3,000명 증 가했다. 대조적으로 30~40대는 1, 2분위에서는 감소하고 3분위 이상에서 증가하 였다. 즉. 여성 30~40대의 일자리는 임금구조의 중상위층에서 확대되고, 청년과 중고령층의 일자리는 저임금층에서 확대되어 여성 내부의 임금 불평등이 높아지 게 된 것이다. 중고령층을 중심으로 더 많은 여성이 노동시장으로 나오게 되었 지만 고임금 일자리보다는 저임금 일자리에서 일할 확률이 더 높다. 이러한 여 성 노동시장의 변화가 전체 노동시장에서 불평등의 심화를 이끌었다. 그러므로 전통적인 여성 경제활동 참가에 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 각 연도 8월 원자료

제3절 노동시장 이행과 여성 취약계층

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

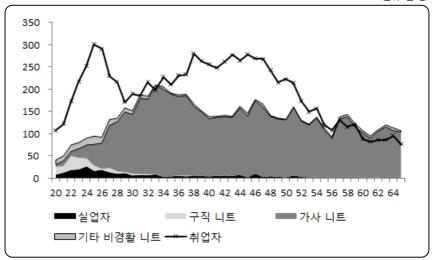
여성 노동시장의 변화 원인은 노동시장의 내부가 아닌 외부로부터 찾을 수 있을지 모른다. 노동시장의 내부로 통합된 여성 노동력은 노동시장 외부의 특정 부문 감소에서 비롯하였을 수 있다. 이를 확인하기 위하여 본고에서는 니트 (NEET: Not in Education, Employment or Training) 개념을 활용한다. 니트의 정 의는 청년 노동력의 유휴화에 대한 문제의식에서 도출되었지만, 여기에서는 언 제든지 다시 노동시장의 내부로 통합이 가능한 인구의 구성을 살펴보기 위한 개 념적 수단으로 다룬다.

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 니트 는 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 실업 자는 29.5%, 구직 니트는 31.6%, 가사 니트는 3.6%, 기타 비경활 니트는 1.4% 증 가하였다. 또 적극적으로 구직 활동을 하는 실업자와 취업을 준비하는 구직 니 트의 증가율이 매우 높게 나타났다. 여성 노동시장은 구직자에 한해서만 확대된 것이 아니라 노동시장의 경계에 놓인 인구 증대에 따른 변화도 함께 겪었다.

[그림 3-9] 2006년 여성 연령별 니트 구성 및 취업자

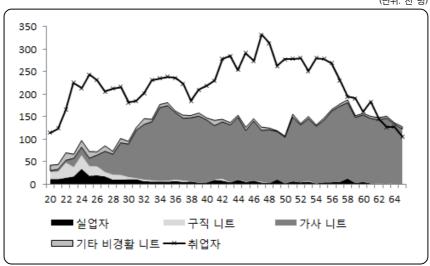
(단위: 천 명)



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 연령층이든지 실업자와 구직 니트는 큰 폭으로 증가하였다. 실업자는 2006년 30만 1,000명에서 2016년 39만 명으로 29.5% 증가하였고 같은 기간 구직 니트는 18만 4.000명에서 24만 2.000명으로 31.6% 증가하였다. 노동시장으로 진 입하기 위한 활동을 하고 있거나 진입을 위한 준비를 하는 여성 인구의 비중이 증가한 것이다. 특히 취업자 규모가 4.8% 감소한 30세 미만 청년층에서 실업자 와 구직 니트 규모가 증가하였는데 적극적으로 구직 활동을 하고 있는 실업자보 다 취업이나 진학을 준비하는 예비 취업자인 구직 니트가 더 큰 폭으로 증가하 였다.

30~40대 여성 생산가능인구는 4.6% 감소하고 취업자는 1.1% 증가하였다. 생 산가능인구가 감소하고 있음에도 불구하고 취업자가 증가할 수 있었던 이유는 가사 니트의 감소에 있다. 출산과 육아를 이유로 하는 경력단절은 대개 이 시기 에 발생하는데, 전체 가사 니트의 혼인 상태 구성에서 90% 이상은 배우자가 있 는 기혼자이다. 이 연령대의 가사 니트 감소 원인은 첫째, 유배우자 비중이 85.2%에서 79.6%로 감소하였고 둘째, 유배우자 중에서도 취업자 비중이 55.8%에 서 58.5%로 증가하였다는 점이 복합적으로 작용한 데 있다.

〈표 3-2〉 연령층별 여성 니트 증감

(단위: 천 명)

						(21) 2 8/	
	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 각 연도 8월 원자료.

여성 중고령층은 생산가능인구 규모가 45.7% 증가하였다. 인구효과로 모든 부문에서 여성 중고령층의 규모와 비중이 증가하였으나 증가 정도에는 차이가 있다. 가장 큰 특징은 여성 중고령층 인구가 과거보다 노동시장에 참가하는 경 향이 높아졌다는 점이다. 그러므로 취업자 규모는 2006년 194만 9,000명에서 2016년 327만 5.000명으로 68.1% 증가하였다. 또 실업자 증가율이 139.3%로 취업 자보다 높다. 전체 여성 중고령층 인구 중 실업자의 비중은 작지만 다른 연령층 보다 더 큰 폭으로 증가하였으며 이에 따라 취업과 취업을 위한 구직 활동이 모 두 늘었다고 할 수 있다. 이는 취업자는 감소하고 실업자와 구직 니트는 증가한 청년층과는 다른 양상이다.

[그림 3-11] 연령층별 여성 고용보조지표

263

197

잠재구직자

128

(단위: 천 명)

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

6 14 5

잠재취업가능자

300

250

200 150

100

50

0

107

시간관련

추가취업가능자

57

86

주: 1) 시간 관련 추가취업가능자는 실제 취업시간이 36시간 미만이면서, 추가 취업을 희망하고, 추가 취업이 가능한 자임

■30세 미만 ■30-49세 ■50-64세

- 2) 잠재취업가능자는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나 조사 대상 주간에 취업이 가능하지 않은 자임
- 3) 잠재구직자는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만 조사 대상 주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자이며, 잠재구직자에는 구직단념자가 포함되었음

통계청의 고용보조지표는 국제노동기구(ILO) 기준을 따라 '일하고 싶은 욕구 가 충족되지 못한 노동력'의 규모를 추정하는 지표이다. [그림 3-11]에서 보듯이 연령층에 따라 높게 나타나는 고용보조지표가 다르다. 청년층은 취업을 희망하 며 취업이 가능하지만 구직활동을 하지 않은 잠재구직자의 비중이 매우 높다. 반면 단시간 근로를 하며 추가취업을 희망하는 시간 관련 추가취업가능자는 30~40대에서 더 높게 나타난다. 이는 여성 시간제 일자리의 44.4%를 30~40대가 차지하고 있다는 사실과 무관하지 않다. 고령층은 고용보조지표에서는 상대적으 로 적은 비중을 차지하고 있다.

'여성'이 노동시장에서 맞닥뜨리는 위험은 연령층에 따라 상이하게 나타난 다. 청년층 여성의 노동시장 위험은 노동시장 진입에 있다. 청년층 여성 취업자 는 감소하고 실업자와 '취업을 준비'하는 구직 니트는 증가하였는데 적극적 구 직 활동을 하는 실업자보다 구직 니트가 더 많이 증가하였다. 30~40대 여성은 과 거보다 더 노동시장에 통합되어 있으나 시간과 관련된 노동 욕구가 충족되지 않 은 사람이 많다. 중고령층은 규모와 비중에서 모두 큰 폭으로 증가하였으나 취 업한 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 불안정 성과 낮은 임금으로 취약한 상태가 될 수 있다. 이제 여성 내부 집단 간 상이한 취약성이 그들 자신에게 인지되고 있는지, 취약성의 내용이 무엇인지를 확인해 야 하다.

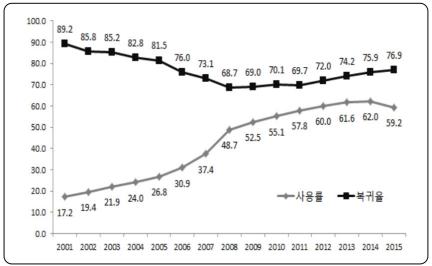
제4절 여성정책과 제더 이중구조

노동시장 관련 한국의 여성정책은 여성의 경력단절을 중심으로 한다. 여성 의 경력단절을 방지하기 위한 제도는 출산전후휴가 급여와 육아휴직 급여 등을 지원하는 모성보호육아지원 제도가 대표적이다. 제도는 취업상태의 여성이 출 산, 육아로 일자리를 잃지 않도록 설계되었으나 고용보험에 가입한 자만이 혜택 을 받을 수 있다는 점에서 한계가 있다. 여성가족부의 「경력단절여성등의경제활 동실태조사」2016년 자료에서 경력단절된 여성 중 당시 고용보험에 가입한 응 답자의 비중은 전체의 54.7%에 불과하였다. 나머지 16.3%는 미가입자, 26.5%는 비해당자 등이었다. 만약 고용보험 가입 여부가 제2장에서 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 수혜에서 여성 내부 차이가 존재하는지를 확인함으로써 제도의 이중구조 존재 여부에 관 한 단서를 얻을 수 있다. [그림 3-12]는 출산연도 기준 출산휴가 사용자의 육아 휴직 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 증가해 왔 지만 여전히 80%를 밑돈다. 제도가 존재하지만 어떤 이유에서든지 제도를 활용 하지 못하는 여성이 적지 않다. 경력단절여성등의경제활동실태조사에서 육아휴 직 사용이 용이하지 않았다는 응답자 비중이 57.1%에 이르는 현실이 제도의 활 용률과 활용 후 복귀율이 아직 낮은 이유를 설명한다. 육아휴직을 활용해 경력 을 지속시키는 데 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 육아휴직지원 제도가 목표한 경력단절 예방의 실제 수혜자가 된다.

[그림 3-12] 육아휴직 사용률 및 복귀율

(단위: %)



출처: 정한나·윤정혜·최숙희(2016), p. 59

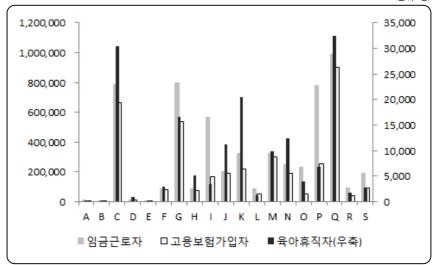
육아휴직 제도의 활용 가능성은 구조적으로 결정되어 있는가? 이를 확인하 기 위하여 한국고용정보원의 모성보호 DB에서 육아휴직 급여 지원을 받은 여성 의 일자리 특성을 살펴보았다. 2016년 한 해 동안 육아휴직 급여의 지급 건수 72 만 3.739건 중 1회 이상 지급받은 순지급자 수는 17만 4.393명이었으며, 이 가운 데 약 75%가 육아휴직 급여 지원을 받은 소속 사업장이 두 군데 이상이었다. 육 아휴직 급여의 순지급자 중 여성은 93.5%였는데. 여성일수록 두 군데 이상의 사 업장에서 지원을 받는 비중이 높다. 즉. 육아휴직을 받으며 직장을 옮겼을 가능 성이 남성보다 높다. 이하에서는 2016년에 육아휴직 급여를 받은 마지막 사업장 정보를 이용하여 분석한다.

[그림 3-13]은 육아휴직 급여 지원을 받은 50세 미만의 여성 16만 3.045명의 산업별 분포를 통계청 경제활동인구조사의 50세 미만 여성 임금근로자 및 고용 보험가입자의 분포와 함께 나타낸 것이다. 2016년에 1회 이상 육아휴직 급여를 받은 여성의 19.9%는 보건업 및 사회복지 서비스업, 제조업에 18.7%, 금융 및 보 험업에 12.6%, 도매 및 소매업에 10.2% 분포한다. 육아휴직 급여 수혜자 분포는 여성 임금근로자 분포와 유사하게 나타나는데, 제조업과 금융 및 보험업은 임금

근로자 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



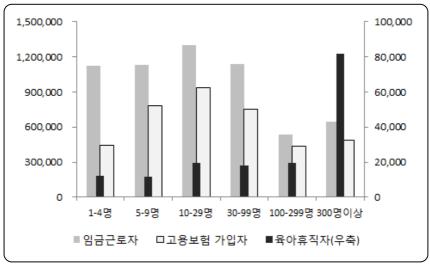


자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료; 한국고용정보원, 모성보호 DB 주: A: 농업, 임업 및 어업 B: 광업 C: 제조업 D: 전기, 가스, 증기 및 수도사업 E: 하수폐기물 처리, 원료재 생 및 환경복원업 F: 건설업 G: 도매 및 소매업 H: 운수업 I: 숙박 및 음식점업 J: 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 K: 금융 및 보험업 L: 부동산업 및 임대업 M: 전문, 과학 및 기술 서비스업 N: 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 O: 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 P: 교육 서비스업 Q: 보건업 및 사회복 지 서비스업 R: 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 S: 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

사업체 규모별로 살펴보면 임금근로자 중 300명 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 30명 미만 사업체 종사자이다. 육아휴직 급여 지원을 받는 데서는 종사하는 사업체의 산업보다 규 모가 결정적이다. 사업체 규모에 따른 고용보험 가입 비중의 격차는 이러한 차 이의 배경이 되는데, 30명 미만 사업체에서 고용보험 가입 비중은 62.6%, 30명 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 300명 이상 사업체와 300명 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. 300명 이상 사업체에서 성별 임금 격차는 38.1%로, 그 중 설명되는 차이는 단 24.2%에 불과하며 300명 미만 사업체에서 격차는 40.9% 로 더 크고 그중 설명되는 차이는 39.0%이다. 사실 한국 노동시장에서 사업체 규 모는 임금 격차의 큰 부분을 설명하므로 사업체 규모별 분석에서 설명되는 차이 의 비중은 더 낮게 나타났다.

성별 임금 격차로 설명되지 않는 차이의 비중이 크다. 300명 이상 사업체에 서 성별 임금 격차는 적지만 설명되지 않는 차이의 비중이 크다는 점에서 소위 '유리천장'의 존재와 영향을 의심할 수 있다. 사업체 규모가 클수록 평균 근속기 간이 길어진다. 근속기간이 길수록 기업 내 유리천장과 가까워지고, 비합리적인 요인에 따라 존재하는 유리천장의 효과는 크게 나타날 것이다. 그럼에도 불구하 고 300명 미만 소사업체의 성별 임금 격차가 더 크다. 여성정책의 차별적 적용은 젠더 이중구조를 강화한다.

〈표 3-3〉 사업체 규모별 임금근로자의 성별 임금 격차 분해

	300명	이상	300명 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

제5절 소결

이 장에서는 한국 여성 노동시장에 관한 네 가지 질문에 관한 답 또는 답을 찾기 위한 단서를 발견함으로써 한국 여성 노동시장의 문제와 취약계층을 확인 하고자 하였다. 첫 번째 질문은 노동시장 이중구조와 한국 여성 노동시장의 변 화가 어떤 관계를 갖고 있는지 여부였다. 지난 10년간 한국 여성 노동시장의 확 대에 중심적으로 기여한 여성 중고령자 중 과거보다 더 많은 여성이 비정규직으 로 일하게 됨으로써 결과적으로 노동시장의 이중구조를 강화하는 역할을 하고 있었다. 그리고 이러한 변화의 결과는 여성 내부에서도 확인되었다. 즉, 여성 내 부의 불평등은 심화되었으며 여성의 경제활동 참여 증대가 시장임금이 인상된 결과가 아닐 수 있다는, 두 번째 질문의 단서를 제공하였다.

세 번째 질문은 다수가 저임금 일자리에 종사함에도 불구하고 경제활동을 선택하는 배경에 관한 것이었다. 그 대답을 노동시장 외부로 눈을 돌림으로써 얻고자 하였는데, 여성 노동력 전반에서 취업자뿐만 아니라 실업자와 비구직 니 트도 증가하였음을 알 수 있었다. 실업자와 비구직 니트의 증가는 고용 취약계 층이 증대되었음을 의미하며, 결국 노동시장으로 진입하는 데 경제적 취약성이 원인으로 작용하고 있다고 추론할 수 있다. 마지막 질문은 이중구조가 존재하는 노동시장 위에서 시행되는 여성정책이 젠더 이중구조를 심화시키고 있지는 않는 지 묻는 것이었다. 대표적인 제도인 육아휴직 급여 지원 제도의 수혜는 사업체 규모에 따라 차별적으로 나타났으며 제도 수혜율이 낮은 소규모 사업체에서 성 별 임금 격차는 더 컸다.

지난 10년간 한국 여성 노동시장 변화는 여성 노동시장 내부와 외부의 취약 계층 증대로 특징지을 수 있다. 노동시장 내부의 불안정 노동자, 외부의 고용 취 약계층은 연령층으로도 구분된다. 그러므로 이하에서는 노동시장 외부의 청년 니트와 노동시장 내부의 경력단절 여성과 그 이후 재취업한 중고령 여성을 구분 하여 좀 더 구체적인 취약성의 내용을 살펴보고자 한다.

여성 청년 니트

청년 노동시장을 이해하지 않고서는 증가하는 청년 니트 문제를 해결하기가 쉽지 않다. 노동시장 밖에 머물고 있는 청년 니트는 한국적 맥락에서 어떤 특징이 있고, 왜 증가하며, 그에 따른 취약성은 무엇인지 먼저 이해할 필요가 있다. 청년 세대가 다른 세대와 다르게 안정적인 일자리로 진입하기 위해 장기간의 탐색 기간을 거치면서 '만들어진 청년 니트'의 현실에 처하게 되며 여성보다 남성이 더 긴 탐색기를 갖는다는 차이도 통계적으로 확인할 수 있었다. 그렇다면 청년 니트가 일을 선택하는 과정과 그 이유를 구체적으로 짚어보면서 청년 니트 전반의 취약성을 확인해 보고 여성 청년 니트만의 어려움을 알고자 초점집단인 터뷰를 진행하였다.

제1절 청년 노동시장과 니트

청년 중에서는 남성보다 여성의 고용률이 더 높다. 2016년 8월 현재 청년 남 성의 고용률은 41.2%로, 여성이 3.5%포인트 정도 높다. 그러나 전체 청년 인구 중 실업자의 비중은 남성이 5.1%로 여성보다 1.4%포인트 높다. 취업자 중 현재 학교에 재학 또는 휴학 상태인 재학 중 취업자의 비중 또한 남성이 23.7%, 여성 이 17.9%로 남성이 높다. 비경제활동인구 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 때문이라기보 다는 청년 노동시장의 성격을 반영한다고 할 수 있다. 재학 중 취업자의 비중이 보여주듯이 청년의 취업은 임시적 또는 탐색적 경향이 있다.

〈표 4-1〉 청년 경제활동상태 구성

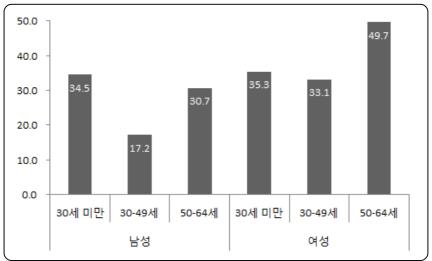
(단위: 천 명, %)

(ETF E O						
	전	체	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		
비경활인구	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: %)

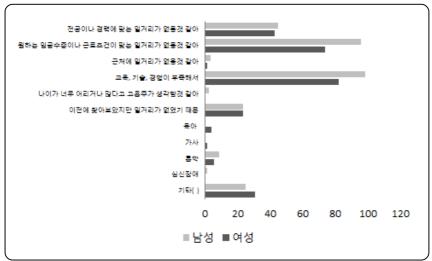


자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

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

[그림 4-2] 청년의 성별 비구직 시유

(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 인원수이다. 30~40대와 고령층은 기대조건에 맞는 일자리의 부재가 가장 큰 사유이고 다음으로 이전에 찾아보았지만 없었다는 응 답 비중이 높게 나타나지만 청년층에서는 기술, 경력이 부족해서라는 응답 비 중이 높게 나타난다. 청년의 일자리 선택은 탐색적 성격을 띠며 안정적인 일자 리를 갖게 될 확률이 상대적으로 높은 청년 남성의 실업자. 구직 니트 비중이 높다.

계속적인 탐색 과정의 청년이 취업자. 구직 니트 적극적 구직활동을 하는 실업자 중에서 경제활동상태를 선택할 확률에 끼치는 요인을 분석하기 위하여 다항로짓분석(multinomial logit regression)을 진행한 결과를 [표 4-2]에 제시하였 다. 청년이 가구주이거나 유배우자라면 취업자보다 구직 니트나 실업자가 될 확 률이 낮다. 그러나 남성은 취업자보다 구직 니트 또는 실업자의 선택 확률이 높 다. 대부분 유의하지 않지만 저학력자가 구직 니트가 될 가능성은 낮다.

⟨∓	1-2>	처녀	겨제화도	사태에	과하	다항로짓분석	견자

		구직	니트	실업	
		Coef.	p-value	Coef.	p-value
연령		-0.083	0.000	-0.020	0.357
성별(님	計 성)	0.349	0.001	0.438	0.000
가구주	-	-0.750	0.000	-0.486	0.004
유배우	-자	-1.890	0.000	-0.662	0.008
창	초졸	-13.559	0.984	1.641	0.072
9 력(중졸	-0.736	0.160	0.306	0.676
대 학	고졸	-0.812	0.056	0.298	0.642
학편(대학원절)	초대졸	-1.517	0.000	-0.125	0.847
르	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. 노동시장에 서 계속적인 탐색 과정에 있는 이들이 실업자라는 조작적 정의에 의해 포괄되 지 않을 뿐이다. 여성과 남성 청년이 맞닥뜨리는 차별적 상황은 청년 노동시 장의 현재가 아닌 안정적인 일자리로 취업하게 될 가능성의 차이이다.

제2절 여성 청년 니트 실태조사

2.1. 요약 및 시시점

니트(NEET)는 의미 그대로 교육받지 않으며, 어떠한 훈련도 받지 않는 비취 업자로 정의하고 있으나 광의의 개념으로 보면 실업자는 물론 실업자 외에도 취 업이나 진학을 준비하는 '구직 니트'거나 '쉬었거나 기타 활동을 했다'는 비구 직ㆍ기타 비경활 니트로 구분해 볼 수 있다. 본고에서 정의한 불안정한 노동의 개념에서 보면 청년 니트는 장기간 노동시장 밖이나 주변에 있게 되면서 겪는 불안정성이 삶의 불안정으로 이어진다는 점에서 취약성을 지닌다. 이러한 청년 니트에 젠더 요인으로 인한 영향과 취약성은 무엇인지 더 살펴보고자 초점면접 조사를 시행했다.

1차적으로 선정한 여성 청년 니트 대상의 면접을 진행하면서 청년이 니트인 상태로 남아있는 데는 부모를 포함한 가족의 경제적인 도움과 지원이 간접적인 원인일 수 있다는 판단을 배제하기 어려웠다. 이에 추가로 시행한 청년 니트 대 상의 면접에서는 가계소득을 500만 원 미만으로 제한을 두고 청년 니트 안에서 젠더의 영향을 파악하고자 남녀 모두를 포함해 대상자를 선정하였다.

(1) 취업준비 과정에서 만들어지는 '청년 니트'

청년 니트 대상으로 진행한 1차와 2차 면접조사를 종합해 보면 일반적으로 알려져 있는 청년 니트는 20대 청년이 처한 한국적 노동시장의 맥락에서 이해되 어야 한다는 시사점을 얻을 수 있었다. 엄밀한 의미에서 청년 니트는 한국적 맥 락에서 '취준생(취업준비생)'으로 표현될 수 있으며 안정적인 정규직 일자리를 위해 장시간 취업준비 과정을 거치면서 오히려 사회적으로 '만들어지는 청년 니 트' 상태에 직면해 있음을 발견할 수 있었다. 부모나 가족의 경제력이 많고 적음 은 청년이 단기 아르바이트를 어느 정도 해야 하는가의 기준이기는 하다. 그러 나 근본적으로 청년이 안정적이고 정년이 보장되는 정규직 일자리를 얻기 위해 뛰어드는 장기간 취업준비 과정이 오히려 청년으로 하여금 구조적으로 니트 상 태에 머물게 하는 큰 요인으로 작용하고 있었다.

청년 니트 대상자 중 한 달이 훨씬 넘는 기간에 공공기관과 사기업 인턴 채 용과정에 뛰어들며 다른 구직 과정을 포기하거나 경제적, 정신적인 비용을 감당 하고 있는 대상자도 있었다. 인턴은 채용형과 체험형으로 나뉘어 있으나 이 두 가지 인턴 모두에게 6개월 후에 다시 노동시장 밖으로 밀려날 수 있다는 불안을 안겨주고 있다. 이렇듯 인턴 채용과정에서 인턴 경험까지 최대 7~8개월을 거치 고 나면 또다시 개별 공공기관과 기업에 맞는 자격증과 필기시험, 면접을 준비 하는 데 대다수 시간을 쓰는 구조이다. 이 과정에서 유효기간을 넘긴 자격증과 영어점수를 다시 얻기 위해 고가의 학원비를 감당해야 하며 이 비용과 생활비를 마련하기 위해 단기 아르바이트를 지속적으로 하게 된다.

(2) 긴 탐색기간, '좋은 일자리'가 부족하기 때문

청년 니트가 안정된 일을 위해 장기간 탐색기간을 거친다는 의미는 다시 말 해 한국 사회에 그만큼 '좋은 일자리'가 없다는 의미이기도 하다. 취준생이 공무 원이 되거나 공공기관 등에 취업하기 위해 다양한 자격증을 취득하며 시간과 비 용을 투자하는 이유도 다른 데 있지 않다. 이 같은 일이 안정된 소득을 유지하면 서 정년이 보장되는 몇 안 되는 일자리이기 때문이다. 청년은 아르바이트를 통 해 비정규직 노동자로서 부당한 차별을 받는 등 부정적인 경험을 하게 된다. 이 러한 이전의 경험이 청년으로 하여금 정규직의 안정된 일자리로 가기 위해 탐색 기를 장기화하는 요인 중 하나이다. 청년 니트는 현재 삶의 불안정성으로 미래 결혼이나 출산 등은 생각하지 못하게 된다. 안정된 일자리에 취업한 후 미래 계 획을 세울 수 있다며 결혼이나 출산 등의 문제를 후순위로 두거나 아예 비혼을 선호하는 경향도 보이고 있다.

(3) 청년을 위한 생활안전망에 호웅

장시간 취업 준비 과정에 있거나 좋은 일자리, 개인의 진로를 결정하지 못해 양산되는 구직 니트가 증가하고 있다. 부모 등 가족의 경제적 조력이 있다 하더 라도 청년 니트는 생활과 생존의 불안을 넘나들고 있다. 이러한 현실에서 장기 간 취준생으로 남아있는 청년에게 최근 서울시의 '청년수당'과 성남시의 '청년 배당'은 생활비 부담을 덜어주는 데 효과적이라는 평가를 받고 있다. 서울시의

청년수당은 만 19~29세 청년을 대상으로 미취업기간과 가구소득을 감안해 2~6개 월 월 50만 원의 활동비를 지급한 데 비해 성남시 청년배당은 만 19~24세 청년 을 대상으로 3년 이상 성남 거주자이면 무조건 분기별 25만 원을 지역통화로 지 급하는 방식이다. 선정 기준과 지원금은 다르지만 경제력이 취약한 청년의 안전 망으로 실질적인 도움을 준다는 데 높은 평가를 받고 있다.

(4) '청년' 으로서 취약성

청년 니트를 둘러싼 상황은 젠더적 차이보다는 청년으로서 공통의 취약성을 보여 준다. 청년은 직장에서 성별화된 일자리를 경험한 바 있지만 노동시장에 진입하면서 젠더 영향을 크게 인식하고 있지는 못했다. 20대 청년 니트 대상의 조사에서는 젠더의 영향보다는 노동시장에 진입하는 데 숙련시간과 과정을 충분 히 경험하지 못한 청년 그 자체로서 취약성을 갖고 있었다. 그럼에도 구직 과정 에서 여성 청년 니트만이 겪는 어려움도 컸다. 이들은 구직 과정에서 여성이라 는 이유로 연령과 결혼 등 불편한 질문을 받으며 위계적이고 남성 중심인 조직 문화로 적응이 어려운 현실에서 진로 전환도 적극적으로 고민하고 있다.

2.2. 주제별 공통의 경험

이하에서는 청년 니트 대상 인터뷰 결과를 주제별로 정리하여 제시한다. 두 번에 걸쳐 진행한 인터뷰는 20대 청년 니트를 대상으로 했으며 여성과 남성 니 트 간 차이성을 포착하기 위해 남성 니트도 면접 대상에 포함하였다. 면접 대상 자는 모두 공식적인 교육이나 훈련을 받지 않고 있으며 적극적인 구직 활동은 지난 한 달간 하지 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	1000만 원	고졸 (대학자퇴)	아르바이트	진로 탐색
1-3	20	여	경기도 남양주시	모름	고졸	아르바이트, 프리랜서	개인 숍 준비
1-4	24	여	서울시 송파구	400만 원	대졸 (2년제)	단기 아르바이트	진로 탐색
1-5	25	여	서울시 송파구	800만 원	대졸 (2년제)	아르바이트	진로 탐색
1-6	22	여	경기도 분당구	900만 원	대졸 (2년제)	채용형 인턴	스튜어디스 준비
2-1	26	남	서울시 양천구	300만 원	전문대 (1년)	제조공장 연습생	이직 준비
2-2	26	남	서울시 도봉구	500만 원	대졸 (4년제)	은행원	경찰 공무원 준비
2-3	26	여	경기도 일산서구	500만 원	대졸 (2년제)	대학산단 계약직	자격증 준비
2-4	25	여	서울시 양천구	200만 원	고졸 (대학자퇴)	콜센터 상담	신춘문예 준비
2-5	24	남	경기도 남양주시	400만 원	대졸 (4년제)	공공기관 체험형 인턴	취업준비
2-6	26	여	서울시 서대문구	400만 원	대졸 (4년제)	컨설팅 지원	진로 탐색
2-7	27	여	경기도 부천시	300만 원	대졸 (4년제)	문화기획 계약직	취업준비
2-8	24	남	서울시 마포구	400만 원	고졸 (대학자퇴)	카페 바리스타	외국계회사 취업 준비
2-9	28	여	서울시 서대문구	500만 원	대졸 (4년제)	청년혁신활동가	사회복지 공무원 준비

(1) 직장 혹은 아르바이트에서의 경험 및 어려움

청년 니트가 아르바이트라는 불안정한 고용형태에서 받은 부당한 대우와 노 동의 현실에서 받은 부정적인 영향이 오히려 안정적인 고용형태로 진입하기 위한 취업준비 등에 장시간 노력을 투입하는 등 직 · 간적접적인 영향을 끼치고 있다.

청년 니트는 임시직으로 일하거나 아르바이트를 하면서 정직원 못지않은 업 무 강도와 스트레스에 시달리거나 임시직이라는 이유로 일정한 출퇴근 시간이나 근무 시간을 보장받지 못하는 등 차별받은 경험이 있다. 또한 청년 니트는 임시 직이나 인턴을 통해 경험한 직장 조직의 경직성과 폐쇄적인 인간관계, 연장근무 등 장시간 노동을 경험하면서 직장 생활에 회의를 하기도 했다.

특히 정규직과 는 대조적으로 비정규직이기 때문에 받는 차별도 컸다. 청년 니트는 임시직과 인턴이라는 취약한 근무 조건에서 직장 상사의 성희롱, 불투명 한 고용관계 등 취약한 환경에 처한 적도 있다. 또 비정규직이란 이유로 노동계 약이 불투명하거나 서비스직에서 일하면서 과한 복장 지시와 태도 요구를 접한 경우도 있다. 특히 여성은 남성과 달리 머리스타일, 화장, 복장 등과 관련해 지나 친 요구를 받고 있었다.

① 아르바이트생에게 쏟아지는 과도한 일

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

저는 사실 그냥 아르바이트 개념으로 생각을 하고 들어갔는데, 모 카페 에서 요구하는 저에 대한 그 역할은 아르바이트 이상, 모 카페 직원 이 상을 요구하는 경우가 굉장히 많았어요. 원래대로라고 치면 주5일 5시 간 근무로 말을 하고 들어갔지만 조금 익숙해지니까 다른 사람을 채용 하는 것보다 저한테, 오늘은 7시간 내일은 8시간 이렇게 업무강도가 너 무 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 있 고, 많이 올 때가 있잖아요. 손님이 많이 올 때는 집이 가까웠어요. 그래 서 갑작스럽게 부르는 경우가 많았고 때로는 손님이 없거나 비가 오거 나 이럴 때는 늦게 와 달라 하면서 제 시간이 정확하게 없는, 제 스케줄 이 나중에는 항상 카페 스케줄에 맞춰져 있는 그런 식이 되더라고 요.(1-4)

② 장시간 노동환경

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

저희가 가서 교육을 해주고 그 다음에 조리사 선생님 조리실 점검도 해 주고 교육 같은 거 행사를 열어서 체험하게끔 해주는 건데 저희가 영양 사 공부만 했어요. 영양사 공부만 한 사람인데 그런 걸 다 해야 되니까 힘들죠.(2-3)

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

③ 불투명한 고용관계

공장이 안산 쪽에 있어서 출퇴근 때 가는 데만 2시간이 걸리거든요. 근 데 처음에 들어갈 때는 기숙사 제공해 주겠다고 했는데, 들어갔는데 제 가 나갈 때까지 기숙사는 안 해 주시고…(2-1)

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

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

제초도 저희 직원보고 시키고. 고구마 같은 거 다 캐가지고 우수고객들 한테 돌린다고 직원들 시키더라고요. 인부들 쓰면 한 사람당 400만 원 씩 든다고. 그래가지고 그 돈 아끼려고 직원들 다 시켜서 산 전체 다 깎 고 체육대회 한다고 와 갖고, 사장 와 가지고 짜장면 하나 시켜주고, 직 원들 너무 부려먹는구나.(2-2)

(근로계약서 쓰지 않았다.) 저는 다 구두로 했었어요. 서류 같은 거 하나 도 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 추 가수당 같은 건 없었고, 그래서 이제 오히려 일을 더 하면 손해다 이런 분위기가…(2-9)

80만 원이 나오더라고요. 주말에도 나가서 열심히 일했는데. 처음엔 잘 못 나왔나 했죠. 사장님한테 말해보니까 원래 연습생은 야간비도 안 나 오고 기본 정해진 시급은 나온다 이러더라고요.(2-1)

일을 해서 더 일을 할 기회가 생겨서 구두상으로 이야기를 하고 5일 정 도 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 나오더라 고요. 그러니까 1년 일해야 하는데 9개월 일한거랑 1년, 12개월 일한거 랑 따로따로….(2-7)

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

당연히 내가 맡은 일에서 초과업무가 필요할 때에는 하는 게 당연한 건 데, 수당을, 똑같이 일하는데 저희 정규직 선생님은 받고 저희는 못 받 고 그러면 솔직히 저희 팀은 다 계약직이어서 다 못 받았었어요.(2-7)

(2) 현재 경제적 생활 유지

청년 니트의 불안정한 노동의 지위는 생활의 불안으로 이어질 수밖에 없다. 청년 니트가 노동시장 밖이나 주변에 머물면서 사회와 단절되는 문제도 간과할 수 없다. 청년 니트는 부모나 가족이 지원해 주지 않는다면 단기 아르바이트를 해야 하는 상황이다. 최근 서울시나 성남시 차원에서 각기 다른 형태의 청년 대 상 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 같아 요.(1-2)

저는 그만둔 지 두 달밖에 안 됐으니까 아직 남아있는 돈으로 하고, 작 업하다 보면 집에 있는 게 거의여가지고 딱히 엄마 돈을 쓰거나 그런 거…(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 다니 고 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 단기적 으로 해서 쓰고 있습니다.(1-4)

그림으로 돈 벌 수 있는 게 많지 않잖아요. 회사 아닌 이상. 주위에 타투 하는 언니오빠들이 많으니까 그쪽으로 나가려고 이번에 8월이나 9월달 에 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 가져 가 주시고, 누나한테 용돈 받고. 부모님한테 용돈 받고. 단기 알바 많이 하는데 전시회 같은 거 2회 빡세게 하고. 그걸로 생활을 하려고 하고 있 어요.(2-5)

저도 청년구직지원 대상 선정돼서 지원받고 있기 때문에 진짜 너무 유 용해서. 저는 그런 거 처음 받아봤는데 학원 결제하는 것도 그걸로 부담 없이 청년수당으로, 그걸로 할 수 있고, 교재비도 그렇고 식비 교통비도 돼서 그것도 좋고. 좋은 거 같더라고요.(2-8)

저도 단기알바 많이 해요. 근처에 킨텍스 같은 게 있어서 거기서 많이 하고, 저는 교통비는 부모님, 통신비는 주시고요. 외식하고 싶을 때 꼭 엄마아빠 대동해서. 사이가 너무 좋아졌어요. 그런 식으로 많이 해요. 친 구들을 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 이 렇게 안 알아봤을까 하고 지금 다 다니고 있는데….(2-7)

저도 토익과 토스에 헛된 돈을 쓰고 있어요. 저 같은 경우는 알바를 단 기로 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 청년 니트는 시간이 걸리더라도 안정적인 직장으로 취업을 준비하고 있다. 비정규직 고용이 정규직과의 차이와 혜택 범위 가 달라지면서 현실적으로 대기업 종사자나 공무원 등 안정적인 일자리를 대상 으로 하는 취업준비에 몰리고 있다. 청년 니트는 자격증 준비나 영어공부, 공모 전 지원 등을 통해 저마다 취업을 준비하고 있었다.

하지만 동시에 청년 니트 중에서 실업자나 구직 니트 비중이 높게 나타난 데 는 노동시장 진입의 어려움을 설명해 주고 있기도 하다. 청년 니트 가운데는 뚜 렷한 목표를 찾지 못하고 여전히 진로 탐색에 머무는 경우도 있다. 지인을 통한 간접경험으로 관심 분야의 안정성이 낮다고 인식되거나 기업이 주최하는 일자리 박람회에 좋은 일자리가 없는 상황에서는 진로 탐색을 통해 자신의 관심 분야를 찾으려고 하다.

① 아정적인 일자리 취업 준비

목표를 잡은 항공사는 원래 전에 인턴했던 항공사만 생각했는데 이제 신체검사에서 떨어지면 그게 마지막이거든요? 아무리 제가 면접을 잘 봐도 안 뽑는 수가 있다고 하더라고요. 타 항공사도 같이 생각하고 있는 데, 거기 항공사는 영어점수가 기준이 있어요. 제가 준비한 데는 기준이 없는데. 혹시 모르니까 두 개 다 준비할 거 생각하고 영어점수는 그 항 공사 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 진로 탐색 지속

솔직히 말하면 딱 뭐를 해야겠다는 게 지금은 잘 모르겠어요. 왜냐면 제 가 한국에서 학교를 다니다가 학교를 다 안 마치고 자퇴한 다음에 해외 에서 있다가 한국에 다시 돌아왔거든요.(1-2)

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

저는 원래 조교 일을 하다가 들어갈 수 있는 곳이 생겼어요. 그래서 거 길 기다리고 있었는데 엎어진 거예요. 사정이 안 좋아가지고. 엎어지면 서, 아 조금 다시 한 번 되돌아보자 하는 시기기도 하고…(1-4)

③ 자격증 준비

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

지금 영어를 중점적으로, 영어 공부 많이 해서 외국 기업으로 취직하려. 고 준비하고 있거든요. 해외 브랜드나 해외 제품 우리나라에서 발매할 건지 말 건지 결정하는 MD 쪽 많이 생각하고 취업준비하고 있어요.(2-8)

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

삼십 되기 전까지 서른 되기 전까지 기업도 기업인데, 신춘문예에 당선 되는 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 구해 보신다고 해서 그거 기다리고 있고. 저도 적은 나이는 아 닌데 엄청 많은 나이라고도 생각을 안 하거든요. 해보고 괜찮으면 계속 하고 안 되면 또 다른 도전을 해 봐야죠.(2-1)

(4) 현 공공정책 관련 생각

청년 니트는 현 공공정책에 관심도 높고 직접 이용하고 있는 경우도 많았다. 특히 청년 니트는 서울시 청년수당이나 성남시 청년배당 등 청년 대상의 공공지 원 정책에 관심이 높다. 다른 지역에 거주하거나 해당 지역에 살아도 지원 대상 이 되지 않는 청년은 노동시장 밖에 머물면서 현실적인 고민이 크다. 청년 니트 는 고용노동부 취업성공패키지의 지원 방식이나 지원 대상, 지원 조건 등에 아 쉬움을 나타냈으며, 정부가 지정한 학원에서 제공하는 서비스의 신뢰도는 낮게 평가하고 있다.

① 서울시 청년수당과 성남시 청년배당 수혜

성남시에서 돈 주는 거나 직장 다니다가 그만둬도 구직활동 중에도 돈 을 주는 게 있다고 하더라고요. 아버지가 갑자기 돌아가서 돈이 필요해 서 구직 상태일 때 연봉의 얼마를 주고 해서 그 친구는 도움 많이 받았 거든요.(1-6)

그냥 성남에서 지원이 잘된다고 들었어요. 성남에 사는 친구가 재래시 장 10만 원권인가 그런 거 받고. 그 친구는 나이가 93년 9월생인데 나이 가 안 돼 가지고 자기는 못 받고 자기네 친언니가 받았다고 하더라고요. 받는 데 굉장히 제한이 많다고 들어가지고 그런 정책들, 말로는 홍보로 는 다 줄 것처럼 하고는 막상 받으려고 보면 안 돼서 김빠지고 그래서 그래요.(1-5)

제출해야 하는 거, 증명해야 되는 거, 매일 가서 출석하고 취업하고 나 서도 계속 뭘 요구하더라고요. 과정들이. 필요한 절차겠지만. 저는 포기 했어요. 시간낭비하고 생각해서, 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 없 구나. 나는 혜택을 받을 수 없구나. 딱 그냥 들어서 그때부터는 알아보 지 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 봐야 겠다. 했는데 너무 까다로워요. 소득제한은 이렇고, 어쩌고저쩌고 하는 데, 막상 가 보면 누구 씨는 이래서 안 되고, 저래서 안 되고, 이런 것도 많이 있었고 잘 모르는 분야에서는 100%라고 많이 추천하는데 정작 내 가 하고 싶은 것은 지원이 안 된다고 하니까 굳이 그걸 이용할 필요가 있나 생각이 들더라고요.(1-2)

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

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

저는 하고 싶어도 어렵겠다는 생각이 든 게 그걸 하는, 고용노동부 거기 를 하는 도중에 알바 같은 거는 할 수 없다고 하더라고요. 경제적인 그 런 거… 그럼 그동안에는 무엇을 먹고 살라는 건가 싶더라고요. 다른 계 좌로 돈을 보내야 하나 그런 생각도 하고 했는데 아무래도 무리더라고 요. 좀 뭔가 말이 안 맞는 거 같은 거예요. 일자리를 찾아준다고 하면서 그동안 일을 하지 말라…(1-4)

(5) 정책 관련 의견

청년 니트는 현재 시행되거나 시행되기를 바라는 정책과 관련해 다음과 같 은 의견을 주었다. 정규직과 달리 각종 수당 등에서 차별을 받고 있는 청년 니트 는 비정규직도 정규직과 마찬가지로 야근수당 지급을 바라고 있다. 청년 니트는 취업이나 청년수당 같은 공공 혜택 정보가 서울과 수도권 일부에 집중되고 있다. 며 지역을 떠나 폭넓은 정보 공유를 요청했다. 청년 니트는 기업의 복잡한 채용 절차를 간소화해 달라며, 특히 취업시험 준비에 들어가는 과도한 시간과 노력, 잦은 면접 횟수에 문제를 제기했다. 또 영어시험이나 한국사 시험 성적 유효기 간을 연장해 달라며, 취업 자격요건을 맞추기 위해 들이는 시간과 비용 부담이 크다고 했다. 청년 니트는 수도권에서는 주거 부담이 가장 높기 때문에 청년을 위한 공공주택 지원이 활성화되기를 기대하고 있었다.

아근수당

적어도 야근수당은 줬으면 좋겠어요. 야근수당은 안 주는 데가 너무 많 아서, 정말 최저임금이라도 좋으니까 합리화할 수 있는 그런 거라도 있 으면 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 찾지 않을까···(1-4)

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

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

③ 채용과정 간소화

채용절차 얘기를 했어서…. 필기시험을 너무 심하게 보는 기업이 있어 요. 내가 시험을 준비하는 건지 취업을 준비하는 건지 헷갈릴 때가 굉장 히 많아요. 그거를 조금 조치를 취해야 되지 않나. 정부 모든 기관이 다 그렇다는 것은 아니지만 일부 기관들이 그런 면이 있어가지고…(2-5)

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

④ 자격증 유효기간 연장

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

⑤ 청년 공공주택 지원

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

(6) 미래 직업선택에 영향을 미치는 요소

청년이 구직 니트로 남는 이유는 정규직이나 공무원, 공공기관 같은 안정적 으로 일할 수 있는 분야를 선호하기 때문이다. 이는 곧 안정적인 소득으로 이어

질 수 있다는 의미이기도 하다. 그러나 다른 한편에서는 소득이나 적성보다도 스트레스가 덜한 일을 선호하는 경우도 있고, 이의 연장선상에서 풀타임보다는 개인 시간을 확보할 수 있는 유연근무제를 바라기도 한다.

안정적인 고용

일단 저도 정규직으로 들어가서 오래 일하는 게 목표고, 일단 그래서 학 교 다시 들어갈 생각도 하고 있거든요. 조금 오래 일할 수 있는 데를 찾 으려고 노력하고 있어요.(2-8)

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

네. 아무래도 영업압박 결국은 다 있는 거 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 별 로 신경이 안 쓰이는 거 같아요.(1-6)

안 중요한 건 없는 거 같아요. 주변 사람들을 보면서 많은 것을 요구하 는 게 아니라요. 합리적인 페이는 있어야 된다고 생각했어요. 진짜 어렸 을 때부터 꿈이어가지고 잡지사에서 친구가 2년 동안 30만 원을 받고 매달 일을 해요. 근데 이번에 월급이 올랐대요. 그나마 JTBC랑 연합돼서 60만 원이 됐대요. 한 달에. 그거 보고 좋아하는데. 아, 아무리 좋아하는 일이더라도 내 들어오는 통장에 60만 원 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 정신적 이나 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 받든지 아니면, 내가 하고 싶 은 일을 하고 그럴 거면 돈을 적게 받아도 괜찮다 라는 기준…(2-7)

안정적이게 살고 싶다는 생각을 1년 전부터 하게 됐는데. 그래서 공공 기관을 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 같은 걸 했 었는데 너무 고되어서. 진로를 조금 바꿔서 서울시에 뉴딜일자리라고 있어요.(2-9)

④ 유연근무제 선호

저는 사실 아직 일을 나중에 하게 되더라도 풀타임으로 일하고 싶지 않 아요. 그래서 사실 더 뭔가 일을 시작한 게 저랑 조건이 안 맞는 경우가 많은 거 같아요. 대부분이 9시부터 6시까지 그렇게 풀타임 잡을 많이 찾 으시는데, 채용하시는 분 입장에서 그게 더 좋겠죠? 근데, 저는 한 일주 일에 세 번 정도만 일을 하고 싶고 그게 가장 우선인 거 같아요. 제 시 간을 많이 확보하고…(1-2)

(7) 생애경로에 대한 기대

취업의 문턱에서 좌절을 경험하고 있는 청년 니트에게 결혼이나 육아 등 미 래는 다소 먼 현실로 받아들여지고 있다. 이들은 경제적으로 안정된 기반 위에 서라야 미래 계획도 세울 수 있다고 생각한다. 다른 한편에서는 경제적인 이유

와 무관하게 개인 삶의 행복과 자유로운 가치관 위에서 자발적인 비혼을 선택하 는 경우도 있다.

① 안정된 경제활동 기반

남자친구 그 이상을 상대랑 미래를 꿈꾸려면 정신적으로든 경제적으로 든 안정적인 게 있어야 한다고 생각을 해서 일단 제가 아주 100%는 그 렇지 않다고 생각하고. 아직도 미성숙하고, 경제적인 것도. 좀 그게 된 다면 생각을 할 거 같은데 아직은…(1-4)

하고 싶은 일을 하고 싶어서. 그런 후에 나머지를 생각하려고요. 전 원 래 결혼생각 별로 없었기 때문에 직장 구하는 데 있어서 그렇게. 나중에 직장 들어가면 결혼 못하겠지 이런 생각에 구애받지는 않고 있어요. 하 고 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 서 지 않으면 유지를 못한다고 생각을 하거든요? 좀 약간 제가 경제적으로 안정이 되고 직업적으로 제 커리어를 쌓을 수 있는 발판을 정확하게 꽂 으면 그때 좋아하는 사람을 만나면 생각이 달라지겠지만 지금은 잘. 근 3년 5년 내에는. 커리어를 잡고 쌓아나가는 데 치중해야죠.(2-7)

딱히 언제 결혼했으면 좋겠고 애를. 근데 애는 저는 딱히 구애받지 않아. 요. 솔직히 없어도 된다고 생각하고. 상황이 되면 낳는 거고 안 되면 말 고, 결혼도, 어쩔 수 없잖아요. 하고 싶다고 하는 게 아니니까, 일단은 수 입의 안정이 최우선이고, 수입이 안정이 안 되면 제가 하고 싶은 것, 취 미도 갖지 못하고, 계획을 세울 수가 없다고 생각이 돼서, 취업에 가장 중점사항을 두고 있고, 그리고 좀 직업은 안정적이었으면 하는 바람이 죠.(2-5)

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

② 자발적 비혼

앞으로도 사실 결혼할 생각이 전혀 없어서 제가 지금도 저만의 행복 그 런 것들이 우선이라고 하는 게 다 그런 연관인 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 생 각하고 있어요.(1-5)

저는 결혼 생각 전혀 없어요. 앞으로 평생에 있어서, 바뀔 수도 있지만 꽤 오랜 시간 결혼생각은 전혀 없는 상태예요. 저도 아까 말씀하신 것처 럼 제가 제일 중요하고 모든 게 나의 행복, 나의 즐거움, 항상 모든 포 커스가 다 저한테 맞춰 있기 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 괜찮은데, 결혼을 하고 싶지 않은데 일단은 결혼하게 되면 그 남자가 우선시 되고 애 낳으면 애도 우선시되고. 내가 제일 밑에 있 는 그런 느낌이니까 그런 게 싫고. 제가 하고 싶은 거 자유롭게 못하잖 아요. 간섭도 많이 받고 그런 게 싫어서….(1-3)

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

제가 하고 싶은 거 하고 싶어서. 하고 싶은 게 두개가 있어서 투잡을 준 비 중이거든요. 그래서 그걸 두 개를 병행을 하려면 남들이 말하는 결혼 은 절대 못해요.(2-3)

2.3. 여성 청년 니트의 경험

여성 청년 니트는 남성과 다르게 취업과정에서 연령과 결혼 등 불편한 질문 을 받는 경우도 있었다. 결국 이 때문에 취업의 성패가 갈리는 현실을 보면서 취 업과정이 여성에게 더 불리하게 작용하는 이유를 확인할 수 있었다. 일을 하려 면 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 선배분들만 선임분들만. 되게 남성 중심적이라고 느꼈던 게 첫 회식 때 분위기…(2-9)

② 연령, 결혼 등 불편한 질문들

영양사가 특이해서 그런지 결혼에 민감하고 나이가 많은 거에 민감하다. 라고요. 그래서 뭐 인턴도 저희도 6개월인데 이걸 하면 감당할 수 있겠 냐. 인턴 하는 도중에 결혼하면 어떡할 거냐. 질문도 물어 보고. 저희는 발령이 나면 시골에 날 수도 있고 도서지역에도 날 수가 있어요. 거기 가면 살 수 있나? 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 긴장 하게 되면서 편안하게 일을 수행하고 배우기 어려운 상황을 맞은 경험이 있었다. 서비스 직종에서는 여성에게 과도한 복장 규정을 적용해 불편함을 주는가 하면 여성의 일로 구분한 경우도 있었다. 또한 일의 연장선상에서 회식문화가 존재하 고, 회식자리에서의 성희롱 발언도 듣는 등 사회 초년생에게 부정적인 인식을 심어주었다.

서열화된 직장 분위기

사람들과의 관계가 많이 폐쇄적이에요. 많이 수직적이고, 웃으면서 대 화하기가 좀 힘든? 약간 그런 분위기예요.(1-1)

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

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

② 서비스직에 대한 과도한 복장과 태도 관련 요구

저는 임금이랑 적성이랑 그리고 남자 많이 없는 곳으로 하면서 남자들 이 자꾸 그런 말을 많이 해가지고. 제 사생활이나 취향 같은 거에 간섭 하고 이러니까 그런 것도 싫고. 모 영화관은 일할 때도 남자들은 머리만 단정하게 하면 되는데. 저희 모 영화관은 약간 오래된 영화관이어서 옷 도 와이셔츠에 치마인데, 남자들은 자기가 입고 싶은 거 입어도 되는데 여자는 정해진 거 입어야 하고 화장도 거기에 맞춰서 해야 하고 스타킹 도 신어야 하고 신발도 구두 같은 거 신어야 되니까 약간 불편하고 그 런 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 나누 는 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 있었는 데….(2-9)

제3절 소결

청년 니트의 넓은 개념에서 통계적으로는 실업자나 구직 니트가 증가하는 경향을 확인할 수 있었다면 이번 청년 니트 대상의 초점집단면접에서는 그 배경 과 이유를 살펴볼 수 있었다.

한국적 맥락에서 청년 니트는 불안정 노동의 위험이 낮은 안정적인 정규직 일자리로 진입하기 위해 장시간 취업준비나 진로탐색기간을 거치면서 양산되는 측면이 있다. 이는 다시 말해 청년 니트가 노동시장으로 진입하는 과정에서 이 미 취약성이 크다는 사실을 말해주고 있다.

청년 니트 면접조사 대상자를 종합해 보면 한국 사회에서 청년 니트는 크 게 몇 가지 유형으로 나눠진다. 청년 니트라는 이름으로 불리고 있으나 이들은 사실상 대기업이나 공무원 등 안정적인 일자리로 진입하기 위해 노력하거나 각 종 일자리에서 요구되는 영어, 자격증 등 자격요건을 갖추기 위해 준비하고 있 다. 또는 타투이스트 등 자신의 재능을 살리는 방향에서 드러나지 않는 수련과 정을 거치고 있거나 뚜렷한 목표를 정하지 못하고 여전히 진로를 탐색하는 등 청년 니트는 노동시장 밖에서 치열한 현실과 마주하며 생활하고 있음을 확인하 게 된다.

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

직장이나 아르바이트를 해본 이전의 경험이 향후 일자리를 구하는 데 직ㆍ 가접적인 영향을 주고 있다. 청년 니트와 인터뷰 결과를 보면 청년 니트는 학창 시절이나 졸업한 후에 일을 경험하면서 정규직과 다른 불안정한 고용상태에서 차별을 당하는 등 긍정적인 경험과 인식을 공유하고 있지 않았다. 청년 니트는 임시직임에도 불구하고 정직원 못지않은 일의 강도와 야근을 감당해야 한다든 지, 개인의 일정과 무관하게 근무시간이 변경되는 등 부당한 대우를 받기도 했 다. 또한 여성 청년 니트는 직장에 따라 별도의 복장 규정을 요구받거나, 회식 자리에서 성희롱 발언도 듣는 등 성 역할이 구분된 일이나 부당한 대우에도 업 무평가 등의 이유로 제대로 대응하지 못한 경험을 안고 있었다.

이와 같이 청년 니트의 일 경험은 이후 직장의 선호에도 영향을 주고 있음 을 확인하게 된다. 대다수 청년 니트는 공무원같이 안정성이 보장되거나. 아니 면 저임금의 비정규직이 아니라 임금이 높은 정규직을 선호하게 된다. 안정적인 소득이나 고용형태는 생애경로상 결혼과 육아 등 미래를 계획하는 토대로 인식 하고 있어 생활의 안정이 보장되지 않는 이상 결혼은 선택지가 되기 어려움을 짐작하게 된다. 이러한 안정된 생활에 대다수의 선호와 다른 방향의 선호도 나 타나고 있다. 기존의 직장 개념과 문화의 틀에서 벗어나 주3일 노동 등 일 시간 을 줄이고 스트레스를 덜 받으며 개인의 시간과 행복에 더욱 가치를 두는 방향 에서도 고민이 적극적으로 나타나고 있다. 이의 연장선상에서 결혼이나 육아보 다는 자신의 행복과 자유로운 삶에 더욱 가치를 두면서 자발적인 비혼을 선택 하기도 했다.

무엇보다도 현재 청년 니트는 청년 대상의 공공지원 정책에 인식과 관심이 높았다. 몇 명의 청년 니트는 서울시의 청년수당과 성남시의 청년배당을 받고 있었고 친구나 지인의 경험을 들어 알고 있었다. 타 지역에 거주하는 청년은 해 당 지자체가 사업을 하고 있지 않아 지원 대상이 되지 못한 데 따른 아쉬움을 나 타내었다. 반면에 고용노동부가 적극적으로 수행하고 있는 취업성공패키지의 지 원방식이나 조건에는 아쉬움을 느끼고 있으며, 지정된 학원의 신뢰도가 높지 않 아 개선 방향 모색이 필요해 보인다.

인터뷰에서 청년은 앞으로 마련되기를 바라는 정책으로 몇 가지를 꼽았다. 우선은 정규직과 다르게 비정규직이 받는 차별대우에서 야근수당 지급을 요구하 고 청년수당과 배당과 같은 공공지원이나 혜택과 관련된 정보가 폭넓게 공유될 수 있도록 취업사이트 등의 활용을 제안하였다. 현재 기업의 복잡한 채용 절차 를 간소화하여 취업준비에 할애되는 시간과 노력, 비용이 줄어들어야 한다는 의 견도 많았다. 이에 덧붙여 장시간 취업준비 과정으로 영어 성적이나 한국사 시 험 등 자격증의 유효기간을 연장해 주는 정책적 필요성에 대한 의견도 있었는데. 결국 청년 니트의 구성 요인이 구직활동의 장기화에 있음을 드러낸 것이다.

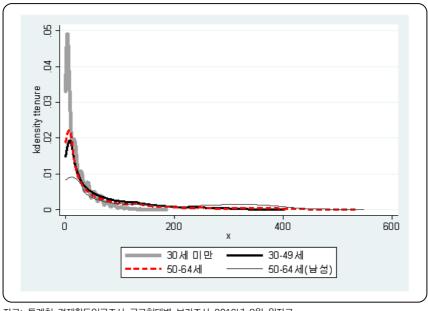
경력단절 여성

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 여성이 노동시장 안에서 어떤 어려움을 겪는지도 파악하기 어려운 부분이다. 이 렇듯 노동시장 내부와 외부에 있는 경력단절 여성의 취약성과 경력단절이라는 공통된 경험에 어떤 연결성이 있는지 파악하기 위해 초점집단인터뷰를 진행했다.

제1절 경력단절 여성 현황

한국 여성 노동시장의 주요한 변화는 경력단절기의 여성 경제활동 참가 증 가와 중고령층 비중 및 규모 증대이다. 통계청의 지역별고용조사에 따르면 55세 미만 경력단절 여성은 2016년 190만 6,000명으로, 연령층별로는 30세 미만 청년 층이 16만 1,000명, 30~40대가 159만 9,000명, 50~54세 중고령층 중에서는 14만 6,000명이었다. 2016년 경력단절 여성의 규모는 30~40대 여성 생산가능인구 782 만 3.000명의 약 24%. 비경제활동인구 281만 8.000명의 3분의 2 수준이다. 2016 년 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 13만 8.000명은 실업자이다. 통계자료로는 현재 시점에 노동시장 외부에 있는 경력단 절 여성의 규모를 추정할 수 있을 뿐이지만 경력단절을 경험한 여성은 현재 구 직활동 중일 수도 있고 취업한 상태일 수도 있다. [그림 5-1]의 여성 연령층별 근 속기간 분포에서 보듯이 고연령층으로 갈수록 장기 근속자가 늘어나면서 꼬리가 긴 형태로 변한다. 흥미로운 점은 중고령층의 근속기간 분포가 꼬리가 긴 형태 로 나타나는 한편 단기 근속자의 비중이 30~40대보다 더 높게 나타난다는 점이 다. 30~40대 여성 임금근로자의 평균 근속기간은 66개월로 중고령층보다 단 1개 월 짧으며 중위 근속기간은 36개월로 25개월인 중고령층보다 더 길다. 여성 중 고령자의 일자리에는 장기간 근속하며 유지한 일자리와 단기간에 이직해야 하는 불안정한 일자리가 상존한다.



[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 고연령 층으로 갈수록 커지는 것은 당연하다. 30~40대의 성별 평균 근속기간 차이는 20 개월 정도지만 중고령층은 60개월에 가깝다. 이와 같은 근속기간의 차이가 발생 하는 원인을 확인하기 위하여 30~40대 임금근로자의 근속기간에 대하여 Oaxaca-Blinder 분해를 진행한 결과를 〈표 5-1〉에 제시하였다.

30~40대 임금근로자의 성별 근속기간 차이에서 변수로 설명되는 차이와 설 명되지 않는 차이는 각각 절반이다. 남성과 여성의 성별 근속기간 격차에서 절 반은 변수 차이로 설명되지 않는다. 이 분해 결과에서 중요한 변수는 배우자 유 무이다. 배우자 유무는 성별 근속기간의 설명되는 차이를 줄인다. 이는 평균적으 로 표본 집단 전체에서 유배우자의 근속기간이 더 길고, 근소하지만 여성 중 유 배우자 비중이 남성 중 유배우자 비중보다 높기 때문에 나타나는 결과이다. 그 런데 배우자 유무의 설명되지 않는 차이는 성별 근속기간 차이를 크게 확대시킨 다. 여성에게 배우자의 존재는 남성과는 달리 근속기간을 짧게 만드는 원인으로 작용한다. '경력단절'은 여성에게 차별적 현상으로 존재한다.

〈표 5-1〉 30~40대 임금근로자의 성별 근속기간 차이 분해

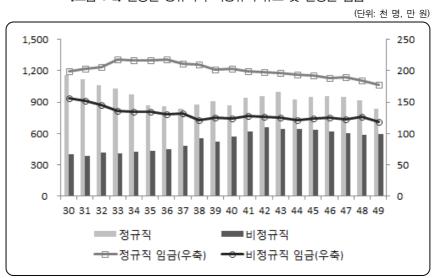
	coef.	p-value				
여성	66.430	0.000				
남성	87.025	0.000				
차이	-20.595	0.000				
설명되는 차이	-10.290	0.000				
설명되지 않는 차이	-10.305	0.000				
설명되는 차이	<u>'</u>					
학력	0.621	0.000				
산업	1.943	0.008				
직업	-0.189	0.732				
사업체 규모	-5.185	0.000				
종사상 지위	-5.801	0.000				
전일제 여부	-2.188	0.000				
배우자 유무	0.509	0.006				
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				
다고, 문제된 거래한다이고도!! 그그런데써 뭐고도!! 004이네 0인 이지고						

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016년 8월 원자료

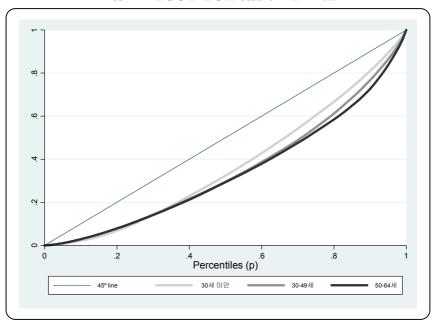
경력단절이 없다면 노동자의 자발적 선택에 따라 한 직장에서 오랜 기간 근 속할 확률이 높다. 그러나 경력단절을 경험하고 어떠한 이유에서든 노동시장에 재진입하려고 하는 많은 '경력단절 여성'은 노동시장에서 자신의 취약성을 인지 하게 된다. 30~40대 여성 중 실업자보다 더 많은 19만 7.000명이라는 잠재구직자 수는 취업애로를 겪는 여성이 적지 않음을 보여준다.

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 상황 이어서 노동시장에서 경력이 쌓여도 일자리 지위와 근로조건이 개선되길 기대하 기는 어려울 것으로 보인다.

[그림 5-2] 연령별 정규직과 비정규직 규모 및 월평균 임금



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 고령층으 로 갈수록 불평등이 심화되는 양상을 드러내게 된다. 경력단절의 경험은 경력단 절 이후 여성 노동자를 노동시장의 취약계층으로 만든다. 이하의 초점집단인터 뷰 조사 결과는 경력단절의 배경과 이후 경력단절 여성이 겪는 애로 내용, 경력 단절 이후 노동시장에 진입한 여성 중고령자의 상황을 면밀히 이해하기 위하여 제시되는 것이다.

제2절 경력단절 경험 여성 실태조사

2.1. 요약 및 시시점

여성이 결혼이나 임신, 출산과 육아 등으로 노동시장 안에 머물지 못하고 어 쩔 수 없이 노동시장 밖으로 밀려 나가는 현실에서 경력단절 여성의 취약성을 파악하고자 하였다. 그동안 어린이집 확대, 부모 육아휴직제, 대체근무, 시간선 택제 등 여성이 경력단절을 선택하지 않고 일과 가정을 양립할 수 있는 친가족 적인 제도가 많이 늘어나기도 했다. 그러나 여전히 한국 사회에서 경력단절 여 성이 줄지 않는 데는 그런 제도가 얼마나 실질적인 도움이 되었느냐의 문제로 다시 돌아가게 된다.

경력단절 여성의 면접조사는 경력단절 상태에 있는 30대 여성과 경력단절을 경험한 후 재취업한 40대 중고령 여성으로 나눠 진행되었다.

(1) 여성의 경력단절, 젠더 이중구조의 결과

현 경력단절 여성과 경력단절 경험 후 재취업한 두 대상 간에도 연령과 경력 단절을 경험한 시기의 차이는 분명히 있다. 하지만 자녀가 중고등학생이 되더라 도 여성이 가정에서 주 돌봄 역할을 담당해야 하는 같은 고민을 안고 있으며, 이 러한 상황을 감안해 노동시장 재진입을 준비하고 있다. 그러나 한국 사회에서 '일'의 개념과 이에 동반되는 노동시간과 여성이 짊어지고 있는 돌봄을 병행하 기 어려운 현실은 개선되지 못하고 있음을 확인하게 된다.

여성의 교육 수준이 증가하고 노동시장 참가가 활성화되는 등의 변화에도 불구하고 취업이나 승진, 임금 등 직장에서 차별은 물론이고 육아 등 돌봄노동 을 전적으로 여성이 책임지게 되는 젠더의 이중구조 양상은 여전히 작동되고 있 음을 확인하게 된다. 여성이 노동시장 안에서 겪는 불평등 문제를 복지정책 등 으로 개선하려고 하나 여전히 역부족인 상황이다. 남성이 가사와 육아에 적극적 으로 참여하는 등 가정 안에서 가부장적인 성 역할이 바뀌고, 남성 중심의 근무 조건과 환경이 여성의 현실적인 육아 부담을 나누는 적극적인 노력이 동시에 이 루어져야 공고화된 젠더의 이중구조 문제를 단계적으로 풀어갈 수 있다.

(2) 30대 '시간', 40대 '나이' 걸림돌

여성이 노동시장으로부터 이탈하고 재진입하는 데 30대 경력단절 여성과 40 대 중고령 여성의 공통된 고민은 '시간'이다. 여성이 돌봄노동의 주된 역할을 맡 으면서 어머니로서의 권리와 노동자로서의 권리가 통합되지 못하고 상충되는 모 습을 보이고 있다.

30대 경력단절 여성은 비교적 자녀가 어리기 때문에 재취업 시 기존에 해 오 던 돌봄 역할을 병행하기 위해 일하는 시간을 줄여야 한다. 40대 중고령 여성도 자녀가 성인이 되기 전이라면 돌봄에 어느 정도의 시간을 할애해야 하는 현실은 비슷하다.

표면적으로는 경력단절 여성이 시간제 일자리를 선호하는 것처럼 보이지만 실상은 다르다. 노동시장에서 여성은 남성과 다르게 자신의 재능과 능력에 따라 서만 일자리를 선택할 수 없고 돌봄노동의 역할을 병행하는 방향에서 재취업을 고민할 수밖에 없는 현실이 시간제 일자리의 선택으로 이어지고 있는 것이다.

중고령 여성은 젠더 요인 외에도 '연령' 차별을 크게 느끼고 있다. 면접 대상 자로 선정된 중고령 여성은 과거 경력단절 이전에 정규직으로 일을 했지만 장시 간 경력이 단절된 후 다시 재취업을 한 경우로 현재 계약직이나 비정규직 형태 로 일하고 있다.

경력단절을 경험한 중고령 여성은 정규직과 대우가 다른 비정규직 상태에 있으면서 고용의 불안정성에 항상 노출되어 있다. 이와 동시에 중고령 여성이 '연령' 제약으로 새롭게 시작할 만한 일자리도 많지 않다 보니 노동시장 밖으로 이탈될 경우에 대비해 저임금이지만 안정적인 일로 인식되는 요양보호사, 간호 조무사, 보육교사 등 자격증을 준비하려는 계획을 세우고 있다.

이와 같이 경력단절 여성은 '시간'과 관련해서, 중고령 여성은 저임금 비정 규직 일자리 형태와 연령 등의 다차원적 요인에 영향을 받으면서 노동시장 안과 밖에서 취약성을 지니고 있다.

(3) '취업'통해 '사회적 인정' 얻고자

경력단절 여성에게는 비자발적으로 일을 중단하거나 포기한 공통된 경험이 있다. 경력단절 여성은 어떤 선택을 할 때 늘 '돌봄'을 고려하고 있다. 그들은 자 녀가 성장하는 시기에 맞춰 하고 싶은 일을 찾을 수밖에 없다고 생각한다. 공보 육 제도가 뒷받침되거나 자녀 돌봄의 손길이 덜해진다면 여성은 적극적으로 취 업준비에 나설 수 있다고 한다. 경력단절 여성에게 일은 소득 이상의 의미를 갖 는다. 일은 사회 참여의 장이자 여성 스스로 삶의 가치를 발견할 수 있는 기회로 생각하고 있다.

(4) 공공지원정책 관련 요구

경력단절 여성은 주로 민간사이트를 통해 재취업 일자리 정보를 얻고 있다. 온라인 지원과정이 쉽지 않은데다 시간과 나이를 고려할 만한 일자리 정보를 얻 기 어려운 현실에서 민간구직사이트나 지인을 통해 취업준비를 하고 있다. 워크 넷에 경력단절 여성을 위한 별도의 페이지가 구성된다면 정보 접근성이 높아지 고, 시간을 고려한 일자리를 취합하면 선택의 폭도 넓어지리라는 기대가 크다. 지자체마다 희망근로의 기본급이 다르거나 저임금 사회서비스 일자리 등에서 소 득을 올리는 방안으로 최저임금 인상을 지지하고 있다.

2.2. 주제별 공통의 경험

이하에서는 현재 경력단절 중인 여성과 경력단절을 경험하고 노동시장에 재 진입한 여성을 대상으로 진행한 인터뷰의 내용을 주요 주제별로 정리한다. 현재 경력단절 중인 여성 7명은 30대 초반으로 결혼과 출산으로 회사에서 퇴직을 경 험했다. 경력단절 후 재취업한 40대 여성 7명은 마찬가지로 결혼과 출산으로 경 력단절을 경험하였으며 자녀가 성장하여 취학한 이후 소득의 필요성 등을 이유 로 노동시장에 재진입하였다.

⟨표 5-2⟩ 경력단절 여성 인터뷰 대상자

	연령	자녀 수	거주지	기존 직업 (근속기간/고용형태)	경력단절 이유
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	디자인 (7년/정규직)	임신준비 퇴사
3-7	30	없음	경기도 부천시	의류디자인 (4년/정규직)	임신준비, 건강 이유로 퇴사

〈표 5-3〉 경력단절 후 재취업 여성 인터뷰 대상자

	연령	자녀 수	거주지	기존 직업 (근속기간/고용형태)	현재 직업 (고용형태)	경력단절 이유
4-1	41	2명	서울시 동작구	반도체수출입검사 (계약직)	학습지 방문교사	임신, 재계약 안 됨
4-2	48	1명	서울시 마포구	여행사 (사무 정규직)	가사도우미(파견)	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

여성이 노동시장에서 이탈하게 되는 이유는 여성이기 때문에 직장 안에서 차별과 돌봄노동의 책임을 떠안으면서 겪는 젠더의 이중구조가 여전히 크기 때 문이다. 여성은 직장에서 역할과 가정에서 역할이 상충되면서 이중부담을 안고 견디거나 시간과 건강을 이유로 둘 중 하나를 선택해야 하는 현실에 직면하면서 경력단절을 경험하게 된다.

경력단절 여성은 결혼을 계기로 직장을 그만두거나, 다니던 직장에서 지리적 으로 멀어지거나, 남편에게 경제적으로 의존하게 되면서 일을 그만두기도 했다. 결혼 이후에 직장생활을 이어 가던 경력단절 여성도 임신과 출산을 거치면서 육 체적, 정신적으로 힘들어 직장을 그만두는 경우가 많았다. 출산 이후에도 직장 생활을 계속 이어 가던 여성도 어린 자녀 육아 문제로 일을 그만두기도 했다. 결 혼 이후에도 직장 생활을 하던 여성은 맞벌이를 하면서도 집안 살림까지 도맡는 경우가 많아 육체적 피로 누적으로 건강을 해치게 돼 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 신부수업이나 한다고 회사를 그 만두었어요. 그만두고 결혼 생활을 쭉 했는데….(4-4)

저 같은 경우는 부산에 살다가 결혼하면서 수원 왔어요. 그러니까 처음 에 수원 왔을 때 너무 무서운 거예요. 밖에 나가기가…. 아시다시피 사 투리도 쓰고 그런 거에 대한 공포가 되게 많았던 거 같아요.(4-6)

저도 아가씨 때 직장을 지방에서 다니다가 결혼하면서 서울로 오면서 이제 직장을 안 다녔어요. 쭉 안 다니다가, 이명박 대통령 때 희망근로 라고, 그게 있었어요. 그거 딱 들어가서 그때 연결돼가지고 지금까지 하 고 있어요.(4-7)

② 임신과 출산

대학 졸업하고 한 5년 정도 일을 했었는데 임신하면서 그만둬서 아기가 지금 21개월이어서 아직 아기가 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 연달 아 생기면서 지금 애 셋 엄마고요….(3-3)

결혼하고 나서 해외지원파트로 옮기게 됐어요. 신랑이랑 결혼하고 옮기 게 됐는데 아이가 생긴 거예요. 근데 시댁이 서울이고 신접살림을 서울 에서 해야 된다. 시아버지가…. 저는 직장이 구민데…. 신랑도 그때 당시 에는 해외출장이 굉장히 많은 직업이고 저도 해외지원파트로 갔기 때문 에 저도 해외로 계속 나가야 되는 입장인 거예요. 차장님이 사업부 옮겨 주겠다고 해서 기다리고 있었는데 저도 몸이 너무 안 좋은 거예요. 저도 계속 입덧이 심해서 하혈하고 해서 결국, 결국에는 휴직도 못하고 그만 두고 지금까지 아기 키우고 있습니다.(3-2)

저는 둘째 임신하고 2010년도 계약할 찰나에 임신도 하고 그래서 재계 약이 안 돼서 퇴직하면서 둘째 출산하고, 그러면서 3년 정도? 육아로 단 절 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 일했었고요. 출산 휴가 갔다 와서 학교에서 시간강사로 일을 했었는데 아기가 너무 어리 고 오랜 기간 어린이 집에 있으니까 아이가 너무 스트레스를 많이 받고 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 하려다 보니까 매일같이 그렇게 늦게 들어가고 살림도 해야 하고. 남편이 물론 많이 도와주긴 했는데 이런 게 겹치다 보니까 너무 견딜 수가 없이 힘들어서 대상포진도 왔거든요. 근 데도 쉬라는 말을 안 한 거예요, 저한테. 당연히 병원에선 입원해야 한 다. 그렇게 말했는데…(3-7)

어렸을 때는 나름대로의 목표가 있어서 견디고 하고 했는데 결혼을 하 고 나서도 저는 변함없이 일을 할 거라 생각을 했는데 병이 오는 거예 요. 대상포진이 오거나 갑상선에 기능저하증이 생겨서 일을 더 이상 못 할 것 같은데 휴식도 없고 그렇다고 회사 쪽에서는 몇 주간 쉬라고 하 는 그런 것도 없고 해서 일단은 몸 때문에 그만두었는데…(3-6)

(2) 결혼이나 임신, 육아 과정에서 직장 반응

여성은 결혼이나 임신, 육아 과정에서 여성 내 차별을 경험하기도 한다. 여 성이라 하더라도 정규직과 비정규직 등 고용형태에 따라 육아휴직이나 출산휴가 등의 사용에서 차별과 배제를 경험하게 된다. 여성 노동자로서 권리를 누릴 수 있게 뒷받침하는 지원 제도를 일차 임금노동자를 중심으로 향유되는 현실에서 불안정한 이차 노동자와의 이중구조와 불평등이 여성 사이에서도 차별을 심화시 키고 있다. 또 다른 차원에서는 장시간 노동이 만연한 남성 중심의 직장 문화가 결혼과 출산을 포기하게 만들거나 아니면 일을 그만두게 하는 양극단의 선택으 로 내몰고 있다.

여성은 임신, 육아 과정에서도 직장에서 야간 근무 제외 같은 배려를 받지 못해 장시간 노동에 시달려야 했다. 경력단절 여성은 임신이나 결혼 뒤 직장에 서 암묵적으로 퇴사를 강요받거나 가족 등 주변의 눈치 때문에 직장을 그만두는 경우가 있었다. 경력단절 여성은 임신 과정에서 직장의 배려를 받지 못했고 출 산휴가 이후 복직에도 어려움을 겪었다.

① 장시간 노동 지속

같은 여자끼리인데도 더 심한 거 있잖아요. 본인도 애를 낳아 봤으면서. 실장님이 자기도 애를 낳아보고 했으면서도 자기 밑에 대리님, 과장님 급의 분이 임신하셨을 때 절대 가란 소리 안 해요. 11시, 12시가 돼도 절 대 가란 소리 안 하고 그들도 내가 임신했다는 이유로 남들에게 피해를 줄까 봐 아니면 내 위치가 잘못될까 봐 더. 저 오늘 몸이 안 좋아서 빨 리 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 누군가에게 피해를 주게 되는 건 분명히 있 는 거예요. 야간근무를 못하니까, 무조건 피해를 주게 되니까, 그걸로 인해서 눈치가 보이고 그런 건 있는데 순번을 정해서 하는 건 절대 없 고요. 근데 결혼을 한 사람이 많이 적기는 해요.(3-5)

개인병원에 있으면 원장님 마인드에 따라서 많이 다른데, 보통 임신했 다고 그만두라고 강압적으로 하는 건 아닌데 일이 힘드니까, 그때그때 무거운 것도 들고 할 때도 있고 힘드니까 스스로 그만둔 경우가 많아 요.(3-4)

어쨌든 결혼하면, 제가 96년도에 했는데 결혼하면 안 다니는 분위기이 기도 했고, 저 스스로가 너무 힘든 거예요. 그만둬서 수원 왔는데…. (4-6)

제가 임신을 해도 안 될 거 같고, 시부모님들도 하지 말라고, 임신을 하 는 동안에는…. 아기를 잘 키우면 좋겠다 하고 저는 한 10년 동안을 놀 았어요.(4-5)

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

③ 출산휴가 등에 대한 직장 내 배려

니가 그래서 출산휴가 쓰겠다고 냈는데 출산휴가 줄 필요 없다. 그냥 푹 계속 쉬어라. 이렇게 얘기를 하는 거예요. 그 언니는 영영 못 나오게 된 거예요. 그 실장님 때문에 좀 밉다는 이유로…. 자기가 복직하겠다는 데 도 실장님 선에서 그 언닐 자른 거죠.(3-7)

제가 일했던 데는 여자 100%인 곳이었는데. 거의 반 이상이 결혼을 안 했어요. 그런 환경이다 보니까 결혼을 해서 신혼이다 이런 건 당연히 있 을 수가 없는 일이고, 임신한 여자들에 대한 배려 같은 것도 없었 고…(3-6)

젊은 객기로 버틴 거였는지 뭔지는 모르겠는데 그렇게 해서 인정은 되 게 빨리 받은 케이스였고 다들 안타까워하셨죠. 그만두게 돼서…(3-2)

(3) 재취업과 안정적 일자리를 위해 지속적 노력

소득을 얻을 수 있는 취업은 우리 사회의 중심적인 활동으로 자리매김하면 서 노동을 통해 사회적 인정이나 자존감을 높이고 사회참여 기회를 얻을 수 있 다. 이렇게 노동의 가치를 인식하고 노력하는 모습이 30대 경력단절 여성이나 40 대 중고령 여성 모두에게서 공통적으로 나타나고 있다. 경력단절 여성은 재취업 과 안정적 일자리를 찾기 위해 자격증 시험 준비와 재취업 교육을 위해 꾸준히 노력하고 있다.

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

고용노동부에서 하는 내일배움카드가 있더라고요. 한 달에, 한 달은 아 니고 일 년 과정인데 200만 원 한도까지 해서 되더라고요. 제가 플로리 스트를 하고 싶어서 한 건데 그게 연봉이나 소득 면에서 좋지는 않겠지.

만 아기를 낳고 프리랜서로 활동하면 괜찮지 않을까 해서 일단 배우고 있어요.(3-6)

제 서울시 일자리포털 이런 데서 봤는데 요새 좀 쉬고 있으니까 아무래 도 눈치도 보이고 왜냐면 남편이랑 합의하에 그만두긴 했지만 어쨌든 대출금도 있고, 막 그런데 제가 벌던 돈을 안 벌고 있으니까 눈치가 보 이잖아요. 확인해 봤더니 공인중개사 이런 데가 10시부터 4시 딱 좋은 거예요. 그래서 봤는데 아, 월급을 안 주는구나.(3-2)

지금은 아직 결정을 딱 못한 상태인데 그런 쪽으로 알아보고 면접을 보 기도 하고 아예 포기하고 공부를 할까 해서 저도 공인중개사 이런 거. 공무원 이런 거 여러 가지 알아봤거든요. 그런 것도 시간이나 돈이나 이 런 것도 녹록지 않고 해서 아직 저는 과도기 상태…(3-7)

인력프리라는 곳에서 여성가정, 여성복지부 이런 데서 시험을 보고 거 기서 시험에 통과가 되면 거기서 교육을, 이수를 받아요. 제가 지금 나 이가 마흔 여덟이거든요. 만으로 마흔일곱, 마흔여덟이어서 정말 제 나 이에는 불가능한 거라고 생각하는데 한번 해보려고요.(4-4)

나이가 시부모님도 나이가 80 다 되시니까, 친정어머니도 70 넘으시니 까 노양보호사 따 놓으면 친정 부모님 아프셔도 돈이 나온다고 하더라. 고요. 따볼까.(4-5)

저 같은 경우 나이가 제일 많을 거 같은데. 알바하면서 사회복지사 공부 를 하고 있어요. 제가 지금 알바하는 것도 유료직업소개소를 통해서 알 바를 하거든요. 유료직업소개소 직업상담사를 할까 하고, 사회복지 1년 반. 이제 6개월만 다니면 돼요. 실습단계만 남았는데 그거 끝나면 유료 직업소개소 창업을 해볼까 하고…. 전에도 계속 자영업만 했었는데 놓 은 기간이 한 3년, 알바하면서 사회복지 공부하면서 창업을 해볼까 하 고…(4-2)

간호사 조무사 자격증이 있으니까요. 개인병원이나 한의사. 급여는 높지 는 않지만 한의원 쪽이…. 나이 많은 사람들, 요양원 얘기하시는데 3교 대 전혀 생각 못하고…. 한의원은 나이 있는 사람 좀 많이 뽑고 하니까 그쪽으로 이직하지 않을까…(4-1)

제가 강동구에 사니까 강동구청 홈페이지에 들어가라 그러면 강동구에 서 추천하는 피라미드 아닌 안전한 직장이 있지 않을까 이 정도…. 저희 가 모르니까 공지사항 들어가서 강동구 소식, 서울시 소식 이런 거 보고 서 같이 찾고 있거든요. 제 주위 일하고 싶어 하는 사람들이 많아서 정 보교환 하고 있어요.(4-4)

(4) 경력단절 여성으로서의 재취업 시 어려움

경력단절 여성은 현실적으로 돌봄 문제를 해결하면서 일이 가능한 파트타임 일자리를 선호하고 있다. 이는 현실적인 이유에서라지만 우리 사회에서 젠더의 이중구조가 여전히 크게 자리하고 있음을 확인하게 된다. 경력단절 여성이 일자 리를 구하는데 '시간'을 가장 큰 고려사항으로 보는 데는 돌봄노동에 여성의 책 임이 공고히 자리하고 있기 때문이다. 이런 사회적 구조에서 여성은 일하는 시 간을 확보하기 위해 어린이집, 시간제 보육 등 충분하고 현실적인 보육지원을 기대하고 있다. 육아지원이 현실화되기 전까지는 대다수 직장의 경직된 근무 시 간이 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 경 력단절이 안 되고 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. 시 간제보육은 엄마가 1분이라도 늦으면 그달에 제가 예약한 게 다 취소가 돼요. 벌점이 7점이거든요. 1분이라도 늦으면. 그걸 저뿐만이 아니라 그 걸 이용하시는 분들이 땀을 흘리면서 미친 듯이 택시타고 애를 찾아가 는데 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 아기 가 아프거나 어린이집 못가거나 하면 연차나 이런 거 내기가 힘들어요. 혼자 일하니까. 그래서 그런 것도 있고, 또 데려가는 시간도 보통 어린 이집에 늦어도 대여섯 시에 데려가는데 엄마들이 7시에 끝나서 가면 너 무 늦고, 그러면 하원도우미 따로 쓰시는 분들도 있고, 또 이것저것 그 런 거 보면서 다시 돌아가기 힘든 거 같아요.(3-4)

② 일과 가정 병행의 어려움

시설관리공단 직원을 뽑는다, 이거 어려운 일 아니니까, 공무원 같은 거 다 내봐라 알아봐 주셔서 하려고 보니까 그것도 6시인 거예요. 애들이 늦어도 6시면 오는데 6시에 끝나서, 6시에 끝난단 보장도 없잖아요 그 렇다고 거기에다가 맨날 양해를 구할 수도 없고 어떻게 보면 맨날 민폐 녀가 되는 거잖아요. 근데 저희같이 아이 키우는 입장에선 6시도 시간 제가 불가능하거든요. 10시부터 4시, 3시 이런 게 좋은데 보통 6시에 끝 나니까 신청도 하기 전에 좌절하게 되더라고요.(3-2)

제가 애를 키우면서 커버도 안 될뿐더러. 애를 키우면서 일과 가정 양립 을 하려면 어느 정도 페이를 받고 해야 하는데 사람을 쓸래도 인건비가 커버되야 되는데, 그것은 커버를 해줘야 하는데 그것도 안 되는 임금은 안 보게 되더라고요. 양질의 일자리가 없어요.(3-3)

(5) 재취업 고려 이유

경력단절 여성이 재취업을 고려하는 이유는 경제적인 필요와 돌봄노동 외에 여성 개인 삶의 가치 발견과 사회참여를 위해서다. 경력단절 여성은 자녀 사교 육비 마련이나 독자적인 경제력 확보 등 재정적 필요 때문에 취업에 나서는 경 우가 많았다. 경력단절 여성은 일을 통해 삶의 보람과 자존갂을 되찾으려고 재 취업에 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 지 내고 있는데 큰 애를 조금씩 사교육을 시작하면서 계산기를 두드려 보 면 앞으로 10년, 15년 들어갈 금액을 생각하니 어마어마하더라고요 .큰 애도 이제 뭐하고 싶어도 돈이 없어서 못 하게 되면 부모로서 되게 좌 절이 클 거 같아요.(3-3)

경제적인 이유도 예전에 결혼하고서 한 1년 반, 2년 반 동안 일을 하고 서 그만뒀는데 돈이 모이는 속도가 달라요. 같이 벌면 금방금방 집 놀리 고 할 수 있는데 딱 그만두고 나면 저금하는 금액도 줄어들고 아기한테. 들어가는 돈도 있고, 아기가 지금은 어려서 손이 많이 가는 시기니까 어 려서 집에 있지만 아기도 크면 점점 저도 집에 혼자 있는 시간도 늘어 나고 무료하고 그럴 것 같아요.(3-4)

그만둘 때 제일 많이 고민했던 게 돈 때문인 거 같아요. 주변사람들 말 로는 아기 낳기 전에 돈을 많이 모아놔야지 아기 낳고 나서 들어가는 돈이 많으니까 그런 얘길 많이 들었어가지고 좀만 더 참자 참자 했는데 정말 안 되겠어서 어쩔 수 없이 이를 악물고 일을 그만두었는데 1년 지 나고 퇴직금 이런 돈들이 쓰다 보니까 점점 줄어들고 맞벌이 때보다 많 이 그러더라고요. 그래서 돈 때문에….(3-7)

저도 돈. 경제력이나 여자한테도 전문성이 있어야 된다고 생각하거든요. 나중에 아기한테도 돈이 필요할 거고 아기를 키워 놓으면 엄마가 아닌 여성으로서 삶이 지속되려면 직업이 필요하다고 생각해요.(3-6)

② 돌봄 이외의 삶의 보람과 자존감

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

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

확실히 일을 하다가 일 년 정도 놀아보니까 누가 뭐라고 안 해도 눈치 보게 되고 자존감이 많이 떨어지기는 하더라고요. 그래서 일단은 그것 을 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 가정주부 로 나중에 취업이 어려울 텐데 미리 준비해야겠다는 생각이 들어 서….(3-6)

(6) 경력단절 후 재취업자의 과거 직업

한국 노동시장에서 비정규직은 정규직 임금의 53.5%, 평균 근속기간은 29개 월로 정규직의 3분의 1, 고용보험 가입비율은 정규직의 절반 정도인 42.8%, 유급 휴가 사용에서도 비정규직 임금근로자의 31.4%만이 부여받고, 교육훈련을 받는 비율도 낮은 등 고용형태의 차이에 따른 근로조건의 격차는 물론이고 차별까지 경험하고 있다. 최근 노동시장에 참가하는 비정규직 여성 임금노동자가 증대되 면서 노동시장 안에서 이중구조를 확인할 수 있다. 이는 여성 내부에서 임금 불 평등이 더 심화된 데는 고용형태에 따른 불안정이 어떻게 여성의 일과 가정에서 의 역할에 영향을 주었는가를 설명해 주기도 한다. 여성 내부의 차별을 더 키우 는 현실을 말해주고 있는 것이다.

경력단절 여성 가운데는 과거 자영업을 하거나 직장에서 정규직으로 일하다. 결혼, 출산 등을 계기로 일을 그만둔 경우가 많았다. 그러나 경력단절 여성이 다 시 노동시장으로 재진입하는 과정에서 경력 단절에 따른 업무 공백으로 정규직 일 자리를 찾기 어려워 비정규직이나 계약직 일자리로 다시 돌아온 경우가 많았다.

과거 정규직 일자리

저는 자영업을 했었어요. 한 3년 전까지는 자영업을 결혼하고 하다가. 너무 시기가… 저희가 하던 게 외식업이었는데 너무 힘들어갖고 20년 정도 하다가 3년 전에 그만두게 됐어요. 사실은 거의 실패라고 해야 죠.(4-2)

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

처음에는 결혼하기 전에는 여행사에서 일했었어요. 근무하고, 결혼하다 가 임신하면서 퇴직하고 신랑도 그만두라고 했었고, 임신해서 6개월까 지는 다녔어요. 다녔는데, 배도 불러오고 그러니까 좀 그렇더라고. 계속 내가 다니기가 민망하더라고…(4-2)

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

저는 6~7년 정도를 같은 회사에, 건설회사였거든요. 정규직으로 있었어 요. 6년 되니까 대리를 달아주더라고요. 건설회사는 자재 같은 거. 세금

계산서 같은 거 제가 뽑고, 또 외부활동이 많았어요. 공장 내려가서 자 재 같은 거 확인하고 어디어디 납품을 해라, 그 정도 외부활동이 많다. 보니까 제가 임신을 해도 안 될 거 같고, 시부모님들도 하지 말라고, 임 신을 하는 동안에는…. 아기를 잘 키우면 좋겠다 하고 저는 한 10년 동 안을 놀았어요.(4-5)

네 수원 와서 저는 무역 업무회사를 다녀서 해서 무역이라는 게 시차가 있어서 거의 야근이 백프로거든요. 밤샐 때도 많고. 어쨌든 결혼하면, 제가 96년도에 했는데 결혼하면 안 다니는 분위기이기도 했고 저 스스 로가 너무 힘든 거예요. 그만 둬서 수원 왔는데…(4-6)

② 재취업 과정에서 걸림돌

할 수 있는 거는 다 알아봤는데, 시간적으로, 경력적으로…, 첫 번째 나 이에서 잘렸고요. 두 번째는 시간이었고요. 세 번째는 육아. 이렇게…. 그래서 어쩔 수 없이 가만히 생각해 보니까 가지고 있는 게 자격증 그 거 하나밖에 없더라고요. 그 자격증을 활용하게 된 거죠.(4-4)

부모교실 그래 가지고 강의가 있었어요. 강의를 듣고 하다가 교원 쪽에 서 강의 듣는 것도 애도 양육할 수 있으니까 교육 프로그램도 알고 그 러면서 통합독서지도사자격증을 가지면 일을 할 수 있다고 얘기를 하다. 라고요. 해보겠냐 해서 해보겠다고…(4-1)

희망근로가 수련관 가니까 벽보에 붙어있었어요. 그걸 보고 가서 처음 에 가서 신청을 했고 거기서 6개월 동안 하고 끝나는 거였는데, 거기 근 무를 하다 보니까 계약직이 막 있더라고요. 그래서 계약직을 해봐야겠 다, 해서 원서를 넣고 합격해서 지금까지 다니고 있고. 그게 계기가 돼 서….(4-7)

회사에 있는 분한테, 아직 몇 분이 계셨거든요. 부탁을 드렸더니, 했던 사람이 아니까 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. 9시까 지 도저히 출근을 못 하겠는 거예요.(4-5)

(7) 현재 경제활동에 가장 영향을 끼치는 중요한 요소

경력단절 여성은 경제활동을 준비하거나 이어가는 데 '시간'을 가장 중요한 요소로 인식하고 있다. 경력단절 여성도 자녀 육아 시간 때문에 풀타임 업무를 하지 못하고 시간제 업무를 하는 경우가 많았고 직장을 고를 때 출퇴근 거리도 제약을 받았다.

여성의 노동시장 참가가 많아지고 있으나 저임금의 불안정한 일을 선택할 수밖에 없는 현실에서 안정적인 일자리와 고용형태에 대한 기대가 높아지고 있 다. 경력단절 여성은 맞벌이인 경우가 많아 소득이 적더라도 정년이 보장되는 안정적인 일자리를 선호했다.

직장이나 가정에서 성역할의 구분을 없애려는 노력을 최우선으로 해야 하지 만, 단기적으로는 여성이 자녀 육아 등에서 배려받는 직장 문화를 바라고 있다.

① 육아시간 확보

지금은 풀타임으로 일하던 거를 아이 육아 때문에 어쩔 수 없이 보조교 사로 4시간 반을 일하고 있어요. 걔가, 아들이 3시에 학교 끝나고 오는 데. 출근을 해서 제가 2시에 퇴근해서 집에 들어가서 밥을 해주 고…(4-4)

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

멀리 가기 싫어하잖아요. 아까도 애들이 어리니까 뭔 일 있으면 뛰어가 야 되기 때문에, 저도 애들은 컸지만, 그래도 집 가까이에, 무슨 일 생기 면 갈 수 있어서 지금까지도 가까운 자리만 찾았어요.(4-3)

저는 처음에 보는 거는 시간인 거 같아요. 애가 어려서 시간을 어떻게 쓰냐. 급여는 조금이더라고 애를 케어할 수 있는 걸 보다 보니까.(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 못 해요. 일이 힘들어갖고…. 거의 미혼들. 남자 들은 이해를 못 하는 거죠. 왜 일찍 가는 거야? 이해를 못하는 거예 요.(4-5)

④ 직장 내 여성 차별, 성별화된 일자리 변화

같이 근무를 해도 내 윗사람이 만약에…. 저희 같은 경우엔 컴플레인 같 은 거 많이 걸리잖아요. 그 고객들이 대화할 때, 자기가 싸우러 오는 거 잖아요. 그런데 여기에 여자냐 오냐, 남자냐 오냐에 따라서 또 이게 달 라지는 거예요. 저희 같은 경우는 점장이 여자가 들어왔어요. 그랬는데 어쨌든 고객들도 여자가 대응하러 오면 벌써 무시를 하는 거죠.(4-3)

여자가 상대하면, 원래 우리 아저씨는 주방에서만 하지 홀은 제가 사장 인 거처럼 다 하는데 손님들이 벌써 여자가 주인이라 그러면 깔고 들어 가요. 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, 보육교사, 조무사 하면 4개밖에 없잖아요. 그 네 개가 그나마 취직하는 건데 기본급 자체가 낮 잖아요. 낮고 거기서 더 이상의 인상이 없어요. 고정…. 최저임금에서 올 라가질 않잖아요.(4-4)

(8) 취업지워 서비스 이용 경험

경력단절 여성이 재취업하려고 할 때 관련 정보가 충분히 공유되고 있지 않 다는 데 따른 문제 제기가 있다. 경력단절 여성은 워크넷과 같은 공공 취업지원 플랫폼 취업에 도움이 된다고 인정하면서도 아쉬움 또한 적지 않다고 한다. 민 간 취업사이트에 비해 정보의 구체성이 떨어지거나 다양한 일자리 정보가 부족 하다는 이유에서다. 그 때문에 경력단절 여성은 민간 취업지원사이트나 지인을 통해서도 취업정보를 얻고 있었다. 워크넷이 경력단절 여성을 위해 시간을 고려 한 일자리 정보만을 모아 제공해 준다면 도움이 클 것으로 기대하고 있다.

① 공공 취업지원 플랫폼 이용

그 워크넷이랑 연결이 되어 있어서 봤는데, 막상 워크넷도 보면, 인크루 팅 사이트들을 다 모아놓은 거더라고요. 특별할 건 없는데…. 봤는데 일 단 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 들어가게 되면 워크넷은 큼직하게만 얘기해놓지 원래 세부사항은 또 들어가면 잡코리아면 잡코리아로 들어가야 세부사항이 나오더라고요. 굳이 그렇게 들어갈 거면 잡코리아 들어가서 그냥 찾으 면 되는 거니까.(3-1)

일자리센터라고 다 있어요. 그거 구청마다 다 있을 거예요. 센터가 다 있는데 1층에 가면 있어요. 민원창구처럼 되어 있어 가지고. 젊은 사람 들은 인터넷으로 신청하고 나이 든 사람들이 많이 오죠.(4-7)

내가 지금 커리어가 적어진 상태에서는, 협소한 상태에서는 오히려 워 크넷이 더 유용하더라고요. 근데 좀 더 아쉬운 거는 물론 거기도 제 의 지보단 더 넓게 보기 때문에 경력단절 여성을 전문으로 하진 않기 때문 에 좀 아쉬워요. 10시부터 4시나 5시가 최적의 시간이거든요. 그런 걸 로, 그리고 회사 내에서도 여러 군데 면접을 보다 보면 그 시간만 원하 기도 해요. 인건비 많이 드니까 짧게, 근데 그분들도 찾기가 힘든 거 같 아요. 그런 매개체 역할을 조금만 더 해주면 좋지 않을까.(3-3)

자격증이 없고, 워크넷 자체가 거기서도 시간제가 있다고 하는데 그다 지 많지 않았어요. 저희가 얘기하는 유료, 알바몬이라든지 벼룩시장 이 런 거에 비하면 정보가 너무 적었어요. 어떻게 보면 믿을 수는 있었어. 요. 회사 측은 믿을 수 있었지만 정보가 적었고. 그쪽보다는 다른 쪽 $0|\cdots(4-1)$

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, 해야 됐으니까 그렇게 해서 했죠.(4-6)

일반 구직사이트 사람인이나 이런 데서도 얻고요. 의료직만 모아서 해 놓은 사이트가 있어요. 보통 사이트에서 보고 병원에서도 보통 많 0 | ... (3-4)

이쪽 디자이너 잡 이런 식으로 사이트에 알아보는 것도 있고, 주변 사람 들 소개로 하는 것도 있는데 그런 게 많지가 않다 보니까.(3-7)

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

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

(9) 정책 관련 의견

경력단절 여성과 중고령 여성은 현재 노동시장 재진입 과정에서나 노동시장 안에서 취약성을 지적하며, 다음과 같이 정책 관련 의견을 제시하였다. 내일배움 카드 등 정책지원을 경험한 경력단절 여성은 재직자와 구직자 간 자기부담금 차 이, 수강료보다 많은 재료비 부담, 취업보다 자영업에 치중된 교육 커리큘럼 문 제 등을 말했다. 경력단절 여성 가운데는 워크넷 같은 취업지원사이트의 존재를 모르거나 정보 부족으로 취업에 어려움을 겪기도 했다. 또한 육아휴직 등 육아 지원 정책이 민간 기업에서는 잘 받아들여지지 않고 회사나 직장 상사 눈치 때 문에 제대로 활용할 수 없으며, 어린이집 같은 보육지원시설이 부족해 일과 가 정 양립에 어려움을 겪고 있기도 했다. 이런 현실에서 경력단절 여성은 일과 육 아, 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 어려움을 겪는 경우도 있었다.

① 내일배움카드

내일배움카드 봤는데 같은 과정이어도 구직자랑 재직하는 사람이랑 자 기 부담금이 다르더라고요. 재직자는 자기부담금이 0원인데 구직자는 괜찮다 싶어서 보면 백만 원, 6개월, 3개월에 백만 원…(3-7)

서초인력센터 이런 데 배우려고 천연비누 방향제, 석고방향제, 소이캔 들, 이런 것도 배웠는데 나중에는 재료비가 어마어마하더라고요. 배우 는 건 수강료가 한 달에 8만 원인데 재료비가 처음엔 10만 원인데 나중 엔 20만 원, 30만 원…, 그래서 배우다가 자격증을 발급받으려면 자격증 갖고 계신 분한테 돈을 또 주고 발급을 받아야 하는 거예요. 처음엔 한 두 가지 배우면 30만 원이었는데 그게 여성인력센터에서 하는 것인데도 너무 비싸 문화센터랑 똑같은 거예요.(3-2)

보면 다 자영업이더라고요 창업이에요. 비누, 플로리스트, 고용이 되는 게 아니라 창업이에요. 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 있으니까요. 한식은 근데 너무 폭이 넓더라고 요. 아, 이거는 너무 힘들고, 다른 걸로 바꾸면 안 될까? 다시 뭐 어린이 집 보조강사나 사회복지사로 돌리면 안 될까? 했더니 또 그런 쪽은 안 된다고 하는 거예요. 상담을 다시 하고 대화를 하고. 아니라는 게 이 사 람이 안 된다는 거가 돼야 된다. 그게 또 바뀐다고 하더라고요. 또 번거 롭구나.(4-1)

② 정보 부족

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

정보를 가정주부들이 이런 정보를 알 수 있다면 좀 더 쉽게 취업을 하 고 싶을 때 찾아 볼 수 있고요. 가령. 예를 들어 단순직이지만 공장에서 조립을 한다든지 다들 되게 엄마들 하루에 4시간이라면 엄마들이 단체 로 좀 하고 싶어 하는 거 같아요. 왜냐면 간단하게 몇 시간 갔다 와서 일하면, 왜냐면 그걸로 인해서 아이들 학원비로 보탤 수 있고 한데. 주 변에 그런 정보들이 아예 없다는 거죠.(4-4)

③ 육이지원제도 사용 현실화 미흡

되게 못 쓰는 거 같아요. 회사에서 육아휴직이나 이런 걸, 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 작년 재작년 애들을 계속 안 받아주는 거예요. 일은 안 하니까 우선순위에서 계속 밀리고, 그러니까 참 이게 어려울 거 같아요.(3-3)

그리고 1시간에 최대 9명 봐 줄 수 있는데 서초구는 3군데인 거예요. 서 초구가 강남보다 넓거든요. 우면동부터 해서 크거든요. 근데 정말 거리 가 띄엄띄엄 있는데 국공립어린이집에서는 단 한군데에서만 시간제 보 육을 하고 나머지는 영유아지원센터에서 하는데 시간당 3명만 봐줄 수 있대요.(3-1)

일을 계속하고 인구도, 계속 출산을 장려하려면 출산 맘에 대한 어린이 집 육아 이런 게 해결이 되어야지 경력단절이 안 되고 일을 계속할 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 시 간선택제가 있다고 하는데. 제가 선택한다고 해서, 그렇잖아요. 거기는 갑이고 저는 을인데 이렇게 해주세요. 하기에 뭐한데 거기서 공지를 내 주면 저희가 하는 거니까 그런 식으로 하면 시간선택제로 해서 하면 낫 지 않을까 싶고…(4-1)

경력단절이 안 되려면 재택근무 같은 걸 하면 얼마나 좋을까. 한곳에 다 같이 모여서 근무를 해야 되는 그런 시스템이 너무 강해서. 외국도 보면 집에 가서 재택근무 많이 하거든요. 여행가면서도 근무하고 컴퓨터 들 고 가고 저는 그게 너무 부러운데. 저 같은 경우에는 그렇게 해도 될 거 같은데. 전화하고 그쪽에 통화하고 아니면 집에서 서류 보내주고 이러 면 될 거 같은데 우리나라 시스템이 한곳에 모여서 같이 일을 하고, 같 이 야근을 해야 되고. 모여서, 집단적인 것이 너무 강해서…(4-5)

⑤ 안정적인 사회보장제도

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

(실업급여) 그만두는 과정에서 받고 싶었어요. 그런데 원장이 이건 무조 건 자진퇴사를 하게끔 분위기를 유도하는 거예요. 국민연금공단인가 어 디에선가 퇴사된 서류가 왔는데 자발적 퇴사라고 정확하게 적어 놓았다.

라고요. 본인의 개인사정에 의한 자발적 퇴사. 실업급여를 저의 직종에 서는 안 주기 위해서 분위기상 원장이 누가 한 명 그만두게 유도를 한 다든가 이런 식으로 해요.(4-4)

제3절 소결

노동시장의 취약계층이라는 기존의 개념과 다른 대안적인 접근으로 '불안정 노동'을 통해 경력단절 여성과 중고령 여성의 취약성을 초점면접조사를 통해 살 펴보았다. '불안정 노동'이 포괄하는 젠더, 연령, 비정규직 고용, 사회보험이나 복지로부터의 배제라는 다차원적 불안정성이 교차하면서 경력단절 여성과 중고 령 여성의 취약성을 나타내고 있음을 한국 사회 현실에서 확인할 수 있었다. 가 장 크게는 여성이 일과 돌봄을 책임지는 이중부담이 구조화되면서 노동시장에서 의 이탈이 발생하고 있다. 그 과정에서 여성 내 다양한 차별이 복합적으로 작용 하고 있다.

경력단절 여성이 직장을 그만두는 이유는 결혼과 임신, 출산, 육아, 개인 건 강상의 문제가 크게 작용하고 있었다. 40대 중고령 여성 대상자는 신부수업 등 결혼 전 준비 과정에서 직장을 그만둔 경우가 많았다. 40대와 비교해 10년의 시 간이 흘렀지만 현재 30대 경력단절 여성도 유사한 이유에서 직장을 떠났다. 결 혼이나 임신과 출산, 육아 과정에서 직장 내 눈치 등의 압박이 있거나. 야근이 많은 일의 특성상 건강이 나빠지면서 임신도 어려워져 직장을 그만두는 경우가 다수였다.

여성이 일한 경력이 짧든 길든 안정된 직장을 떠난 데는 여성이기 때문에 겪 는 어려움이 크다. 생애주기상 자연스럽게 결혼 과정을 거치지만, 유독 여성은 임신과 육아 부담에 대해서 직장 내 배려를 받지 못하고 있다. 임신한 여성조차 야간 근무에서 배려받지 못하고 장시간 노동을 감당해야 했고, 출산휴가 이후 복직을 하면서도 직장으로부터 오히려 암묵적인 퇴사를 강요받기까지 한다.

30대 경력단절 여성은 현재 육아를 전담하며 많은 제약에 부딪히고 있다. 이 들은 재취업이나 안정적인 일자리를 찾기 위해 자격증 시험과 재취업 교육 등에 관심을 기울이고 있다. 재취업 준비 과정에서 경력단절 여성은 여러 어려움을 겪는다. 특히 여성이 일하는 시간을 확보하기 위해서는 어린이집이나 시간제 보 육 등 보육지원이 절실하지만 부정기적인 야근 등의 시간까지 보장해 주지는 못 한다. 게다가 경직된 근무시간으로 일과 가정의 병행이 현실적으로 어렵다고 말 하다.

물론 이러한 힘든 과정이 반복되고 있어도 경력단절 여성은 재취업을 고민

하게 된다. 여성에게 노동은 소득 이상의 의미로 확장되고 있다. 여성이 경제적 인 목적으로 일하고 싶어 하지만 불가피하게 매여 있던 돌봄노동 이외의 영역에 참여하면서 개인적 삶의 가치를 높이는 기회의 장으로 인식하고 있다.

경제적인 이유와 장기적인 관점에서 삶의 의미와 연결되어 있다고 본다. 경 력단절 여성은 자녀가 커 가면서 드는 교육비 등을 해결하기 위해서 당장 재취 업이 필요하다고 생각하며, 경제 여건에 따라 남편의 일자리마저 불안정해질 것 을 우려해 독립적인 경제력을 확보하려는 욕구가 크다. 이런 현실적인 문제와 다르게 여성은 가사와 육아를 벗어나 삶의 보람과 자존감을 회복하고 싶은 내재 적 욕구도 높다.

30대 경력단절 여성은 단절 시기가 비교적 최근이라 이전에 하던 일의 범위 안에서 재취업을 고민하고 있으나 40대 중고령 재취업자의 현실은 달랐다. 과거 에 어떤 일을 했는지와 무관하게 중고령 여성은 재취업 과정에서는 연령 요인이 추가되면서 비정규직 일자리 이외에 안정적 일자리로의 재진입이 현실적으로 어 려웠다. 이들 또한 과거에 통역사, 반도체수출입 검사 등 전문적인 영역에서 정 규직으로 경력을 쌓았으나 재취업 과정에서 현실적으로 마트판매원, 보육교사, 간호조무사 등 비정규직이나 계약직 일자리로 진입할 수밖에 없었다. 30대 경력 단절을 경험한 중고령 여성이 재취업 과정에서 경력단절과 연령 제한, 그리고 자녀가 커도 여전히 여성의 돌봄이 요구되는 시간의 문제까지 더해져 재취업이 쉽지 않다.

40대 중고령 여성은 현재 일을 하고 있음에도 고용 안정성을 계속 고민하고 있다. 우선 재계약이 되지 않을 경우에 대비해 정년이 보장되는 일자리를 구하 려는 욕구가 높다. 일자리 불안에 따른 가계 경제의 어려움이 크기 때문이다. 육 아를 위해 출퇴근 거리가 가깝고 풀타임보다는 시간적 여유가 있는 시간제 업무 를 선호하고 있다. 또한 직장 안에서 야근 제외 등 육아에 대한 배려를 받았으면 하는 기대도 높았다.

재취업 과정에서 경력단절 여성을 돕는 수단으로는 지인 소개나 민간사이트 비중이 높았다. 민간사이트는 구인정보가 다양해 선호하는 반면에 워크넷과 같 은 공공사이트는 일자리 정보의 양과 구체성이 떨어진다는 인식을 하고 있다. 향후 워크넷은 경력단절 여성에게 특화된 일자리를 제공하는 사이트로의 기능을 추가해 줄 것을 제안했다. 이외에도 경력단절 여성을 위한 정책지워으로 내일배 움카드를 활용하는 데 추가 비용 부담과 취업보다 자영업에 치중된 교육 내용 관련 문제가 제기되었다. 현재 존재하는 육아지원 정책이 공공뿐 아니라 민간 기업에도 현실화되고 양질의 보육시설 증가가 절대적으로 중요하다고 강조한다. 또한 현실적인 육아를 해결하지 못한 상황에서는 불가피하게 시간선택제 일자리 나 재택근무와 같은 경력단절 시기 여성 맞춤형 일자리가 다양하게 제공되었으 면 하는 의견도 많았다. 그와 함께 경력단절 여성이 실업급여 등 정보를 몰라 불 이익을 받지 않도록 사회보장제도나 프로그램에 대한 정보가 폭넓게 공유될 필 요가 있다.

결론

여성 내부의 차이에 주목하는 본 연구는 여성이 노동시장의 내부와 외부에서 맞닥뜨리는 상이한 취약성의 내용을 발견하고자 하였다. 여성을 대상으로 하는 정책이 일반적으로 여성이기에 공통적으로 직면하게 되는 위험에 집중함으로써 여성 각자가 처한 상이한 상황과 경험을 간과할 수 있다는 인식이 본 연구의출발점이었다. 젠더는 여성이 노동생애 기간 내내 인지할 수밖에 없는 차이의축으로 작동하지만 젠더와 연령의 교차를 통해 시기마다 다른 양상의 취약성을 경험하게 된다. 시기에 따라 상이한 취약성을 경험하는 여성에게 궁극적인 위험은 노동시장에서 주변화하고 양극화되는 것이다.

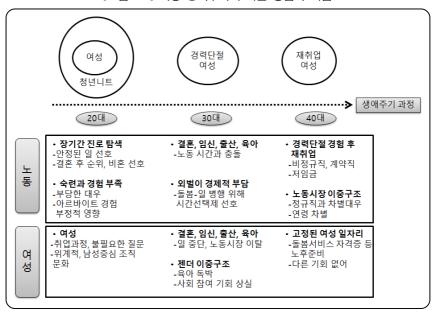
여성의 특정 시기, 특정 경험에 치우친 제도는 여성 내부의 불평등을 심화시킬 수 있다. 노동시장의 이중구조에 대한 맹목성은, 노동시장에서 여성이 겪는 위험을 경감시키려는 제도가 노동시장 중심부의 여성에게만 차별적으로 적용되어 주변부 여성과 차이를 오히려 키울 수 있음을 간과한다. 그러므로 '여성' 정책은 여성 내부의 차이를 직시해야 한다.

노동시장에서 상이한 위험을 경험하는 여성 집단을 본 연구에서는 여성 노동시장 취약계층이라는 개념으로 포괄하여 고찰하였다. 노동시장 취약계층은 노

동시장 안의 노동자뿐만 아니라 노동권으로 포괄되지 않는 지속적으로 확대되고 있는 장기실업자, 프리터, 니트 등을 포함한다. 이들은 단지 노동시장 외부에 머 무르는 것이 아니라 노동시장 주변부인 내부와 외부를 불안전하고 불안정하게 넘나든다. 이러한 관점에서 여성 노동시장 취약계층은 비정규직으로 대표되는 불안정 노동자와 니트, 경력단절 여성 등으로 구성된다. 노동생애를 이제 시작하 는 청년에게 노동시장 이중구조와 불안정성은 그들의 문제이다. 노동시장에서 주변화된 불안정 노동자가 되지 않기 위해 니트가 선택지가 되기도 한다. 그러 므로 대표적인 여성 노동시장 취약계층으로 여성 청년 니트, 경력단절 여성, 경 력단절 후 재취업한 여성 중고령자를 중심으로 각각의 여성 하위집단별 취약성 의 내용을 확인하였다.

지난 10년간 한국 여성 노동시장은 경제활동 참가 증대로 크게 확대되었고 여기에 가장 큰 기여를 한 집단은 50세 이상의 중고령자였다. 그러나 크게 증가 한 여성 중고령 취업자의 다수는 노동시장의 주변부를 표지하는 고용형태인 비 정규직으로서 종사하고 있었다. 크게 확대된 노동력 집단이 주로 노동시장의 주 변부로 (재)진입하면서 노동시장의 이중구조는 더욱 강화되었고, 여성 내부 불평 등은 심화되었다. 여성 내부의 불평등은 전체 노동시장의 불평등 심화를 주도하 였다. 반대로 취업한 청년 인구의 규모는 감소하였다. 노동시장의 외부에서 적극 적으로 구직 활동을 하는 실업자와 '취업을 준비'하는 구직 니트는 증가하였는 데, 실업자보다 구직 니트가 더 큰 폭으로 증가하였다. 한국 여성 노동시장의 변 화는 중고령자를 중심으로 한 여성 노동력 구성의 변화와 그에 따른 노동시장 이 중구조 심화, 불평등도 악화, 노동시장 외부의 구직 니트 증대로 특징지어진다.

청년 노동시장에서 취업은 임시적이고 탐색적인 경향을 지닌다. 이는 젠더를 불문한 공통의 상황이지만 취업 이후 노동시장에서 갖는 가능성의 측면에서 남 성과 여성이 다르다. 또한 인터뷰한 청년 니트 대부분은 부정적인 일 경험을 갖 고 있었다. 그럼에도 불구하고 장기적으로는 취업을 기대하는 경우가 대부분이 었는데 취업 과정이 길고 복잡한 점이 큰 애로사항으로 지적되었다. 여성 청년 니트가 경험하는 부정적인 일 경험과 남성보다 상대적으로 더 어려운 취업 과정, 취업 이후 예상되는 남성과 다른 경력 경로는 여성 청년 니트의 현실을 규정하 고 있었다. 경력단절 여성의 규모는 감소하고 있다고 하더라도 여전히 존재하며, 경력단절 이후 노동시장 재진입은 상당한 어려움을 초래한다. 인터뷰 대상자는 경력과는 무관한 일자리를 가져야 하거나, 상당한 가사와 양육의 책임을 지고 있는 상황에서 시간 조정이 되지 않아 문제가 되더라도 가구의 생계를 위한 선 택으로 노동시장에 재진입을 시도하고 있었다. 경력단절 이후 재취업한 여성 중 고령자의 '현실'은 경력단절 여성에게는 피하고 싶은 '위험'이었다.



[그림 6-1] 여성 생애주기에 따른 경험과 위험

[그릮 6-1]과 〈표 6-1〉은 인터뷰를 통해 확인하게 된 여성의 생애주기 혹은 집단별 경험과 위험을 요약하여 나타낸 것이다. 여성의 취약성 경험은 생애주기 에 따라 다르게 구성된다. 그러므로 여성은 단일한 취약계층이 아니다. 상이한 위험과 경험에 기반을 둔 정책이 마련되지 않는다면 특정 집단에만 유효하거나 미미한 효과만을 갖게 되고 나아가 여성 내 불평등을 더욱 심화시킬 수 있다.

〈표 6-1〉 니트와 경력단절 여성의 취약성 경험

711	청년 니트		경력단절 여성			
구분	전체	여성	현재	경험 후 재취업		
성		취업과정 성차별적 질문위계적, 남성중심 조직 문화	•육아 독박 •남편 장시간 노동	• 육아 눈치		
연령		과 숙련 부족 한 대우	•임신 출산 육아 시기 •돌봄 독박	•나이 걸림돌		
복지	아르 부족 • 필수 비용	의 지원이나 바이트 외 경제적 지원 화된 자격증, 시간과 부담 배당, 청년수당 정책	• 노동시간과 일 시간 충돌 • 돌봄 공백	•4대 보험 배제 •정규직과 차별		
노동		간 인턴채용 과정에서 회비용 발생	•일 중단 •일과 육아 시간 충돌 •결혼, 임신, 출산, 육아에 따른 휴가 사용 포기	비정규직 불안한 고용 저임금 정년보장 X 서비스 등 고정된 여성일자리		
미래 준비		된 직장이 먼저, 결혼 위 및 비혼 선호	• 아이 성장 이후 고려 자격증 준비 • 경력단절 기간 짧아 이전 전문직 선호	•정년보장 가능한 안정된 일 선호 •노인요양보호사 등 자격증 준비		
정책 제안	• 자격 • 청년 등 ^토	채용 인센티브 부여 중 유효기간 연장 교육비와 저비용 주거 탁지 지원 중요 바이트 야근 수당	•육아병행 가능한 시간대 교육지원 •공공취업사이트에 경력단절 여성 맞춤형 일자리 정보 기대 •교육지원 후 직장연계 •전문직 시간선택제 •대체근무지원	• 공공지원 정보 불충분, 홍보 적극 기대 • 최저임금 인상		

이상의 연구를 통해 고찰한 여성 하위 집단에 필요한 정책 대안을 몇 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 여성 중고령자는 한국 임금구조의 바닥을 차지하는 주변 화된 일자리에 몰려 있다. 여성 중고령자의 일자리 경험과는 무관한 '여성 일자 리'로 내밀리면서 저임금, 불안정성으로 고충을 겪는다. 노동시장 주변부의 안정 성을 강화하는 정책은 곧 여성 중고령자를 위한 정책이 될 수 있다. 둘째, 경력 단절 여성을 위한 제일의 정책은 경력단절을 방지하는 정책인데, 현재 시행 중 인 모성보호 정책의 접근성을 확대할 필요가 있다. 특히 노동시장의 주변부에 있으므로 제한되는 정책 접근성을 제고해야 한다. 경력단절 여성과 인터뷰를 통 해 제도가 계속 운영 중인 지금도 한국의 여성은 출산과 육아로 경력단절을 피 하기 어려운 상황임을 확인할 수 있었다. 세 번째 제안은 좀 더 근본적인데, 출 산과 육아에 따른 돌봄의 부담이 여성에게 집중되지 않도록 공보육을 확충하고 지원해야 한다. 넷째로 취업 과정이 장기화되고 복잡하므로 발생하는 비자발적 니트가 존재한다. 부정적인 일 경험은 청년으로 하여금 취업 과정이 복잡하고 경쟁이 심하더라도 상대적으로 안정적인 일자리로 진입하기 위해 대기하도록 하 는 데 기여하고 있다. 청년은 일 경험이 없어서 니트가 되는 것이 아니다. 아르 바이트 등 노동 과정에서 부당한 대우를 받은 경험은 청년으로 하여금 긴 시간 을 투여해야 하는 채용 과정에 뛰어들게 한다. 따라서 청년이 임시적 일자리에 서 부당한 대우를 받지 않고, 받더라도 부정적 인식이 각인되지 않도록 하는 구 제 수단이 마련되어야 할 것이다. 끝으로 모든 인터뷰에서 언급되었던 맞춤형 채용정보 채널을 구축할 필요가 있다. 취업 정보의 접근성 확대는 취업 과정에 서 겪는 마찰을 경감시킬 수 있을 것이다.

참고 문헌

- 김영미(2009). 「복지국가의 일가족양립정책 개혁과 여성 시민권: 영국, 독일, 네덜란드 의 개혁을 중심으로」, 『사회보장연구』, 25(3): 211-241.
- 김영미(2012). 「복지국가의 가족정책이 성역할 태도에 미치는 영향에 관한 비교 분석 계획」, 『사회보장연구』, 28(2): 211-241.
- 김영미(2015). 「분절노동시장에서의 젠더불평등의 복합성」, 『경제와 사회』, 106: 205-237.
- 김유선·한준·김영미·인수범(2007). 『취약계층 근로자의 규모 추이와 일자리 이동 분석 및 취약계층 취업촉진 정책방안 연구』, 노동부.
- 김화순(2006). 「취약계층 고용서비스 전달체계의 새로운 방향」, 『한국사회정책』, 제13권, 한국사회정책학회.
- 서울노동권익센터(2016). 「2016년 통계로 본 서울의 노동」, 서울노동권익센터.
- 신경아 · 김영미 · 김진 · 남우근 · 오민홍(2013). 『비정규직 여성근로자 임금실태 조사』. 국가인권위원회.
- 신경아(2016). 「여성 노동시장 변화에 관한 여덟 가지 질문」. 『페미니즘연구』. 16(1): 321-359.
- 에스핑-안데르센, 요스타(2006[2002]). 『21세기 새로운 복지국가』(유태균 외 옮김), 나남.
- 에스핑-안데르센, 요스타(2014[2009]). 『끝나지 않은 혁명: 성 역할의 혁명, 고령화에 대응하는 복지국가의 도전』(주은선 · 김영미 옮김), 나눔의 집.
- 이승윤ㆍ이정아ㆍ백승호(2016). 「한국의 불안정 청년 노동시장과 기본소득 정책안」, 『비판사회정책』, 52: 365-405.
- 이주희(2012). 「여성의 평등한 노동권을 위한 고용과 복지의 재구조화」, 『한국여성학』, 28(3): 35-62.
- 정한나 윤정혜 최숙희(2016). 『한국 여성 고용과 경력단절에 관한 연구: 고용보험 DB를 활용하여』, 한국고용정보원.
- 황정미(2007). 「여성 사회권의 담론적 구성과 아내・어머니・노동자 지위」. 『페미니즘 연구』, 7(1): 13-54.
- Allan, J. P. and Scruggs, L.(2004). "Political Partisanship and Welfare State Reform in Advanced Industrial Societies." American Journal of Political Science, 48(3): 496-512.
- Allmendinger, J., Hipp, L. and Stuth, S.(2013). Atypical Employment in Europe

- 1996-2011. Discussion Paper No. 1169 P 2013-003. August. Berlin. WZB.
- Barrett, M.(1980). Women's Oppression Today: The Marxist Feminist Encounter, London: Verso.
- Bernhardt, J. and Krause, A.(2014). "Flexibility, Performance and Perceptions of Job Security: A Comparison of East and West German Employees in Standard Employment Relationships." Work, Employment & Society, 28(2): 285-304.
- Blau, F. D. and Beller, A. H.(1992). "Black-White Earnings over the 1970s and 1980s: Gender Differences in Trends." The Review of Economics and Statistics, 74(2): 276-286.
- Bourdieu, P.(1998). "Job Insecurity is Everywhere Now." In P. Bourdieu(eds.). Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market. New York: New Press, pp. 81-87.
- Buschoff, K. S. and Protsch, P.(2008). "(A-)typical and (In-)secure?: Social Protection and 'Non-standard' Forms of Employment in Europe." International Social Security Review. 61(4): 51-73.
- Ciabattari, T.(2001). "Changes in Men's Conservative Gender Ideologies: Cohort and Period Influences", Gender & Society, 15: 574-591.
- Cortina, L. M.(2008). "Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations." Academy of Management Review, 33(1): 55-75.
- Cranford, C. J. and Vosko, L. F.(2006). "Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work across Social Location and Occupational Context." In Leah F. Vosko(eds.). Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada. Montreal: McGill-Queen's University Press. pp. 43-66.
- Daly, M. (2000). "A Fine Balance: Women's Labor Market Participation in International Comparison", in F. W. Scharf and V. A. Schmidt(eds.). Welfare and Work in the Open Economy, Oxford University Press.
- Davidsson, J. and Naczyk, M.(2009). "The Ins and Outs of Dualisation. A Literature Review." REC-WP 02/20-09. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. RECWOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh
- DiPrete, T. A., Goux, D., Maurin, E., Quesnel-Vallee, A.(2006). "Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the US." Research in Social Stratification and Mobility, 24(3): 311-332.
- Eichhorst, W. and Marx, P.(2011). "Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility." Journal of European Social Policy. 21(1): 73-87.

- Eichhorst, W. and Marx. P.(2012). "Whatever Works: Dualization and the Service Economy in Bismarckian Welfare States." In P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier and M. Seeleib-Kaiser(eds.). The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies. New York: Oxford University Press, pp. 73-99.
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier B. and Seeleib-Kaiser, M.(2012). The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies, Oxford University Press.
- Estevez-Abe, M.(2005). "Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation." Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 12(2): 180-215.
- Estevez-Abe, M.(2006). "Gendering the Varieties of Capitalism." World Politics. 59(2): 142-175
- Evertsson, M. et al. (2009). "Is gender inequality greater at lower or higher educational levels? Common patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States." Social Politics, 16(2): 210-241.
- Fan, P. L. and Marini, M. M.(2000). "Influences in Gender-role Attitudes during the Transition to Adulthood", Social Science Research, 29: 258-283.
- Fevre, R.(2007). "Employment Insecurity and Social Theory: The Power of Nightmares." Work, Employment & Society, 21(3): 517-535.
- Fleckenstein, T., Adam M. Saunders, A. M. and Seeleib-Kaiser, M. (2011). "The Dual Transformation of Social Protection and Human Capital Comparing Britain and Germany." Comparative Political Studies, 44(12): 1622-1650.
- Gash, V. and McGinnity, F.(2007). "Fixed-Term Contracts—The New European Inequality?: Comparing Men and Women in West Germany and France." Socio-Economic Review, 5(3): 467-496.
- Greenman, E. and Xie, Y.(2008). "Double Jeopardy? The Interaction of Gender and Race on Earnings in the United States." Social Forces, 86(3): 1217-1244.
- Grodsky, E. and Pager, D.(2001). "The structure of disadvantage: Individual and occupational determinants of the black-white wage gap." American Sociological Review, 542-567.
- Harrop, J. and Moss, P.(1995). "Trends in Parental Empolyment." Work, Employment and Society, 7(1): 97-120.
- Häusermann, S. and Schwander, H.(2012). "Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides across Regimes." In P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier and M. Seeleib-Kaiser. (eds.). The Age of Dualization.

- The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies. New York: Oxford University Press, pp. 27-51.
- Hochschild, A. and Machung, A.(1989). The Second Shift, New York: Viking.
- Huffman, M. L.(2004). "Gender inequality across local wage hierarchies." Work and Occupations, 31(3): 323-344.
- Kalleberg, Arne L.(2009). "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." American Sociological Review, 74(1): 1-22.
- Kalleberg, Arne L.(2011). Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, Arne L. and Aage B. Sørensen(1979). "The Sociology of Labor Markets." Annual Review of Sociology, 5: 351-379.
- Loo, R. and Thorpe, K.(1998). "Attitudes toward Women's Roles in Society: A Replication After 20 Years", Sex Roles, 39: 903-912.
- Macran, s., Joshi, H. and Dex, S.(1996). "Employment after Childbearing: A Survival Analysis." Work, Employment and Society, 10(2): 273-296.
- McCall, L.(2005). "The Complexity of Intersectionality." Signs, 30(3): 1772–1800.
- Nienhüser, Wr.(2005). "Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work?: Introduction to the Special Issue." Management Revue, 16(3): 299-303.
- OECD. (2010). "How Good Is Part-time Work?" In OECD. OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis. Paris: OECD Publications, pp. 211-266.
- Orloff, A. S.(1996). "Gender and the Social Rights of Citizenship: the Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States", American Sociological Review, 58: 303-328.
- Orloff, A. S.(1993). "Gender in the Welfare State", Annual Review of Sociology, 22: 51-78.
- Palier, B. and Thelen, K.(2010). "Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany", Politics and Society, 38(1): 119-148.
- Pateman, C.(1992). "Equality, Difference, Subordination: the Politics of Motherhood and Women's Citizenship", in G. Bock and S. James(eds.). Beyond Equality and Difference, Routledge.
- Pilcher, J.(1998). Women of Their Time: Generation, Gender Issues and Feminism, London: Ashgate.
- Piore, M. J. (1980). "An Economic Approach", in S. Berger and M. J. Piore(eds.). Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Cambridge: Cambridge University Press.

- Piore, M. J. and Doeringer P. B.(1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA: DC Heath.
- Polavieja, J.r G.(2006). "The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why Is Spain Different?" European Sociological Review, 22(1): 61-78.
- Power, M.(1988). "Women, the State and the Family in the US: Reaganomics and the Experience of Women", in J. Rubery(eds.). Women and Recession, London: Routledge & Kegan Paul.
- Reich, M., Gordon, M. and Edwards(1973). "A Theory of Labor Market Segmentation", American Economic Review, 63(2): 359-365.
- Rodgers, G. and Rodgers. J(eds.).(1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Geneva, Switzerland, International Labour Organisation.
- Rubery, J., Fagan, C. and Maier, F.(1996). "Occupational Segregation, Discrimination and the Equal Opportunity", in G, Schmid, J. O'Reilly, K. Schomann (eds.). International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Edward Elgar.
- Rueda, D.(2005). "Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties." American Political Science Review, 99(1): 61-74.
- Rueda, D.(2007). Social Democracy Inside Out: Government Partisanship, Insiders, and Outsiders in Industrialized Democracies. Oxford: Oxford University Press.
- Sainsbury, D.(1996). Gender Equality and Welfare States, Cambridge: Cambridge University Press.
- Sainsbury, D.(1999). "Gender and Social-Democratic Welfare States", in D. Sainsbury (eds.). Gender and Welfare State Regimes, Oxford University Press.
- Smith, J.(1984). "The Paradox of Women's Poverty: Wage-earning Women and Economic Transformation", Signs, 10: 291-310.
- Sørensen, A.(2001). "Gender Equality in Earnings at Work and at Home", in M. Kautto, J. Fritzell, B. Hvinden, J. Kvist and H. Uusitalo(eds.). Nordic Welfare States in the European Context, Routledge.
- Sørensen, A. and McLanahan, S.(1987). "Married Women's Economic Dependency 1940–1980", American Journal of Sociology, 3: 659–687.
- Standing, G.(2011). The Precariat: The New Dangerous Class. New York: Bloomsbury Academic.
- Stickney, L. T. and Konrad, A. M.(2007). "Gender Role Attitudes and Earnings: A Multinational Study of Married Women and Men", Sex Roles, 57: 801-811.
- Supiot, A.(2001). Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe, trans. P. Meadows. Oxford: Oxford University Press.

Thelen, K.(2014). Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. New York: Cambridge University Press.

Tussing, A. D.(1975). Poverty in a Dual Economy, New York: St. Martin's Press. Walby, S.(1997). Gender Transformation, London: Routledge.

Williams, J. C.(2000). Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It, New York: Oxford University Press.

부록

FGI 결과표

니트	(만) 나이	과거 일 경험	현재 경제생활	미래 준비	공공지원 경험	정책제안
1-1	28	간호사고된 일, 사람관계 수직적, 연장업무	• 모아둔 돈	• 소방공무원 - 안정성, 사람관계 스트레스 적어	지인 청년배당제출증명 많아 포기	
1-2	25	• 커피전문점 - 스케줄 변동 많고, 아르바이트 이상의 일 요구	• 부모님께 전적으로 의존	• 주3일 근무 선호 - 풀타임 비선호, 비혼 선호	• 취업성공 패키지 관심	
1-3	20	• 그림 프리랜서, 영화관 아르바이트 - 엄격한 복장규정 불편, 회사생활과 안 맞아	• 자립	• 개인숍 • 결혼보다 동거 고민		
1-4	24	• 경험 거의 없음	• 반값 정도 지원 받음	 진로 고민 중, 학점은행제 참여 같은 분야 지인들 삶 만족도 낮아, 저임금 안정된 후 결혼 	• 공공지원 학원 신뢰도 낮아	• 정보 부족 - 문자 제공 기대
1-5	25	수입차 전시장 리셉션 이르바이트 직원 요구 많고, 타인 배려 없어 서비스직 안 맞아	• 가족들로부터 경제적 지원	 진로고민, 행복이 기준 사람들 스트레스 적은 일 비혼 선호 	• 고용센터 - 지원 복잡, 불친절	• 여성고용 혜택 증진
1-6	22	카페, 채용형 인턴 스케줄 불안정 차용형 인턴이라 항상 긴장	• 부모님 물려준 - 오피스텔 임대료	 스튜어디스 영어점수, 체력 준비 결혼하면 직장생활 중단 	성남시 청년배당 인지받는 과정 자체 어려울 듯	• 구직활동 기간 중 현금 지원

,	니트	(만) 나이	과거 일 경험	현재 경제생활	미래 준비	공공지원 경험	정책제안
	2-1	26	공익 제대 후 공장 취업 - 2시간 출퇴근, 기숙사제공 인해줘. 주말 이근해도 연습생 기본급 줘 부당 대우	• 모아둔 돈	기술 등 실용적인 일 - 공장마다 사정 달라 경험 쌓고자 노력		• 청년수당 등 정책 정보 부족 - 홍보 활성화
	2-2	26		• 수학 이르바이트와 부모님 용돈 지원으로 생활	• 경찰공무원 시험 준비 - 임금보다 안정성 중요		• 청년지원 정책 홍보
	2–3	26	대학산단 어린이급식 관리지원센터 1년, 카페, 좌담회 등 단기 이르바이트 정부-지자체-대학 중복 작성 서류 많아, 센터 근무자 모두 계약직, 육아휴직 불허		• 영양사 관련 고칭교육 준비, 바리스타 준비 • 일에 집중하고 결혼은 나중	취업성공 패키지	과도한 자기 소개서 면접 때 결혼과 나이 질문 많아 난감
	2-4	25	콜센터 인센티브 한달반 정규직, 단기 이르바이트 참여 이주머니 사원과 친분 어려워, 콜 응대 고객 무례함으로 감정서비스 힘들어	 현재 청년수당 혜택 식비와 인문학강좌 수강 외 계획 중 	• 신춘문예 공모전 준비	• 청년수당 혜택	
	2–5	24	광공기관 체험형 인턴 5개월 체험형 기계적 업무, 국정감사 기간 밤샘 근무환경 열악, 채용형 인턴 공정성 의문	• 모은 돈과 부모님 용돈지원	광공기관 채용 준비 경쟁률 치열해 사기업도 같이 준비, 자소서, 토익점수 등 비용과 시간 부담 안정된 취업 후 미래계획 가능		 공공기관 기산점 기준 때문에 자격증 필수 경향, 진입정벽 자격증 유효기간 연장

니트	(만) 나이	과거 일 경험	현재 경제생활	미래 준비	공공지원 경험	정책제안
2-6	26	• 컨설팅사 지원업무 열정페이 요구, 부당 신고로 인한 보복 염려		 진로 고민 하고 싶은 일 수선 결혼은 취직후 고민 		• 토익점수 준비에 비용과 시간 소모 커, 단기아르 바이트 전전
2-7	27	문화기획 계약직 2년 경력 2개로 나뉘어 단시간 기간체로 경력인정 힘들어 계약직 직원이 다수	• 모은 돈 단기 아르바이트	공공기관, 외국계기업 취업 준비 지명과정에서합격까지 고-3개월 소모, 다른 지원 포기 경쟁 치열 남자선호 소득안정 후연애결혼 가능		• 취업 준비로 영어점수 만료, 또다시 시간과 비용 소모
2-8	24	• 카페 바리스타 정규직 - 4대보험 보장 안됨	• 현 청년수당 혜택 - 학원비, 교재비, 식비, 교통비 도움	 외국계 한국본사 목표로 취업 준비 정규직 전환 잘돼 선호 일자리 안정성 중요 	• 현 청년수당 혜택	
2-9	28	마을중간지원조직 청년혁신활동가 9개월 수직적, 남성중심 조직문화, 야근 등 노동강도 높아 비슷한 시기 입사 남성이 고용 승계	 현 청년수당 혜택 인터넷 강의 취업프로그램 소개, 멘토링 상담 연결 유용 	사회복지 공무원 준비 청년혁신활동가 경험 중 사회복지사 만난 경험 긍정적 작용, 공부 시작	• 현 청년수당 혜택	

1명이라 출산육이휴직 불가능

사이트 정보

경력 단절	(만) 나이	자녀	경력단절 경험	이직과정	미래준비	공공지원 경험	정책 제안
3-5	31	없음	• 병동간호사 5년 근무, 결혼 후 지방 이사로 퇴사 - 육아휴직은 발령 감, 혜택 후 퇴사 많아	대취업 고민 남편 경제력 의존 불안감 자존감 낮아져 지방 이주 일자리 협소, 고강도, 저임금	다른 분야 고민 공무원, 공인중개사 준비 고려 그러나 취업 문턱 높은 반면 저임금, 4대 보험 혜택 없고, 교육비 비싸		정부 교육지원 혜택 정보 부족 취업사이트 정보 부족 지역 여성 교육지원 선발과정 복잡
3-6	30	없음	• 여성복 패션디자인 7년 근속, 임신 준비 차 퇴사 - 야근 많아 건강 나빠져 - 휴가 안돼 퇴사	재취업 고민 경제력과 전문성 중요 엄마 아닌 여성 직업 필요 작종 떠나기 업지 않지만 아이계회과 충돌 - 상주 돌보미 없으면 일 지속 어려워, 구인 어렵고 비용부담 커	• 다른 일 배우는 중 - 자격증 회득 후 프리랜서 활동 고민	고용노동부 내일배움가드 - 플로리스트 과정 취압성공 패키지 - 일 연계 하지 않아!, 스스로 구해야 수당 혜택	• 일 때문에 임신 계속 지연 • 임신해도 일반인처럼 일 어려워 고민
3-7	30	없음	의류회사 디자인 이근 젖아 건강상 퇴사 여성직종 임에도 임신출산 배려 없어 보통 산전휴가후 퇴사	재취업 고민 임신 노력이 먼저 외벌이 어려움, 경제적 문제 패션 쪽 사이트와 지인 소개로 준비	 같은 직종 일이 힘들어도 대우 협소, 시즌제 일, 임신 부담 여전 		• 내일배움카드 - 구직자와 재직자 자기부담 달라 - 구직자 부담 줄여 줘야
4-1	41	2명	• 회사에서 수출입검사 계약직, 둘째 출산 후 퇴사 - 장시간 근무, 주말아근에 육이병행 어려워	• 현 방문교사 - 시간대가 잘 맞아 육이와 병행 - 정년도 없어	간호조무사 자격증 있어 개인병원과 한의원 고민 그러나 현재는 육이와 병행 가능한 시간대 일 선호	• 내일배움 카드로 교육 - 교육 중 적성 맞지 않아 변경하려 했으나 거절	 주말 쉬고 육아 병행 가능한 일 조건이 중요, 공공취업 사이트 일 정보 양 적어

경력 단절	(만) 나이	자녀	경력단절 경험	이직과정	미래준비	공공 지원 경험	정책 제안
							- 시간선택제 현실적 이용 가능하게 정보 공지
4-2	48	1명	외식업 자영업 20년 하다 사업실패 - 일본원전사고, 세월호사고 등으로 경기회복 안돼 폐업	• 재취업 - 유료직업 소개소 통해 포장 아르바이트 시작	 사회복지사 공부 중, 유료직업소개 소 등 창업 고민 		자영업 고용보험기입 제도 정보 확산 기대 - 폐업과정에서 실업급여 등 혜택 못 받아 - 책자 등 홍보 중요
4-3	47	2명	• 실업고 졸업 후 서울 와 일하다 결혼, 육이에 매진	• 지인 소개로 마트일 시작 - 중학생 아이 교육비 부담 커	 고 연령, 고경력 부담스러워해 비정규직 불안정 정년퇴직 보장 중요 		온라인취업 사이트 조건 까다로워 일 찾기 어려워 비정규직의 정년퇴직 보장
4-4	46	1명	• 일어통역 가이드 하다 결혼 후 육아 매진	남편 퇴사로 현재 보육교사로 일 - 육아기간 중 자격증 취득 - 업계 좁아 소문 중요 아이 사춘기로 일 시간 단축 - 재취업에 나이와 자녀돌봄이 걸림돌	• 아이 성장 맞춰 종일반 근무, 구립으로 이직 준비 - 민간운영 유동적, 원장 파워 커	• 최저임금 올라 도움	실업급여 받고 싶지만 자발적 퇴사 유도 공공지원 혜택 생소 정보공유 기대
4-5	42	1명	• 건설업 6-7년 일하다 결혼임신으로 퇴사	• 10년 육아 후 건설사 복귀 - 초등자녀 돌봄으로 10-6시 퇴근 조정 - 눈치, 직급 없어	정규직 아니라 불안 자격증준비 노인요양 보호사 자격증 준비계획		 대학 전까지 자녀 돌봄 여전 재택근무제 중요

경력 단절	(만) 나이	자녀	경력단절 경험	이직과정	미래준비	<i>공공</i> 지원 경험	정책 제안
4-6	47	2명	• 지방에서 무역업하다 결혼 후 이사, 중간에 대기업 시간선택제 경험, 주로 육아 전념	대학병원 건호보조원 계약직 일 시작 나조 없어 부당 대우 고발보복 두려워 침묵	계약직 불안 노인요양 보호사 등 준비 고민	시간선택제로 실업급여 급여수준 낮아 절반 혜택 급여수령 실패자 눈치 불편	3교대 해도 비정규직 임금 낮고, 차별대우 기간제 실업급여 절반 공공취업 사이트 사무직 중심, 40대 채용, 정보 거의 없어
4-7	46	3명	• 지방에서 일하다 결혼 후 서울 이주, 자영업 실패	관광서 단기 희망근로 계기로 현재 계약적 근무 정규칙과 복지 달라 최대 5년 보장 후 채취업 과정 거쳐야	• 4시간 정규직 공무원 준비 - 정년보장으로 안정적		관광서 계약직 정직원과 기본급 수당 차이 민원처리 중심 일 이의 제기 쉽지 않아

집 필 진 이 정 아 (한국고용정보원 부연구위원)

이 철 (서울노동권익센터 정책연구팀장)

최 정 은 (연세대학교 행정학과 박사괴정)

여성 노동시장 취약계층 분석

인 쇄 일 2017년 12월 20일

발행일 2017년 12월 30일

발 행 인 이재흥

발 행 처 한국고용정보원

27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6

1577-7114

홈페이지 www.keis.or.kr

조판 및 인쇄 (사)한국장애인유권자연맹인쇄사업부

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 시전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다. ISBN 978-89-6331-778-6 / 93320

여성 노동시장 취약계층 분석





27740 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6 T,1577-7114 www.keis.or,kr

