

# 여성가족리포트

2014 제1호

## 서울시 경력단절 여성, 왜 경력이 단절되었을까?

국미애

정책연구실 연구위원



서울시여성가족재단  
Seoul Foundation of Women & Family

# 여성가족 리포트

2014 제1호

서울시 경력단절 여성, 왜 경력이 단절되었을까?

국미애 정책연구실 연구위원

# 직장을 그만둔 이유, 다음과 같이 질문해보면...

통계청에서 실시한 「지역별고용조사」

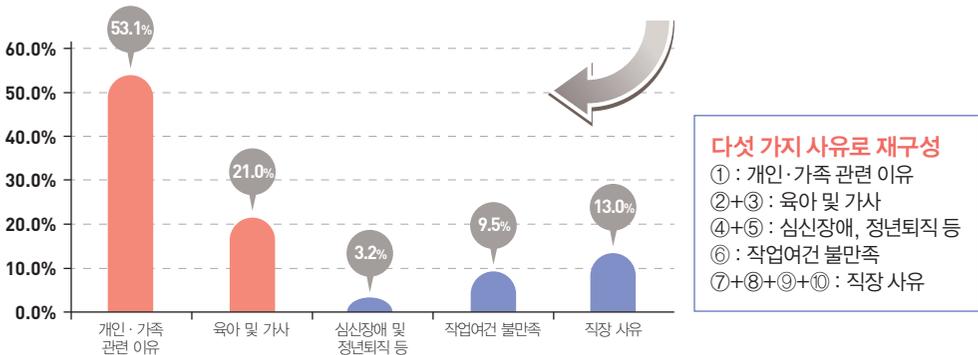
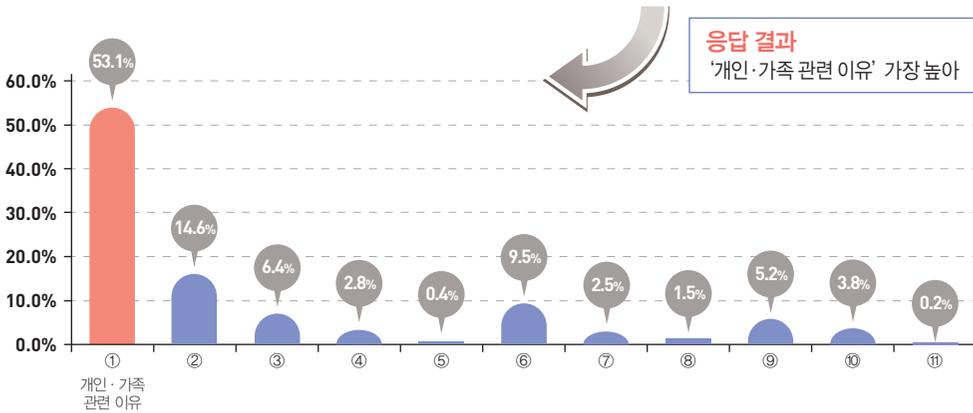
2013년 상반기

20 직장(일)을 그만 둔 이유는 무엇입니까?	
1 개인·가족 관련 이유	7 직장의 휴업, 폐업
2 육 아	8 명예 + 조기퇴직, 정리해고
3 가 사	9 임시 또는 계절적 일의 완료
4 심신장애	10 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화
5 정년퇴직, 연로	11 기 타( )
6 작업여건(시간·보수 등) 불만족	

20-1. 개인·가족적 이유 중 구체적으로 어디에 해당됩니까?	
① 결혼	③ 자녀의 교육(초등학생)
② 임신·출산	④ 기타 개인, 가족 관련 이유

자료 통계청, 2013년도 상반기 「지역별 고용조사」 조사표.



○ 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : '개인·가족 관련 이유' + '육아' + '가사' = 74.1%

- 여성은 주로 개인·가족생활과 관련된 이유로 직장을 그만두는 것으로 조사됨.

- 결혼, 임신·출산, 자녀교육을 '개인·가족 관련 이유'에 포함시킴으로써 이러한 상황을 둘러싼 고용관행이나 직장 환경은 전혀 고려되지 못함.

# 직장을 그만둔 이유, 다르게 질문해보면...

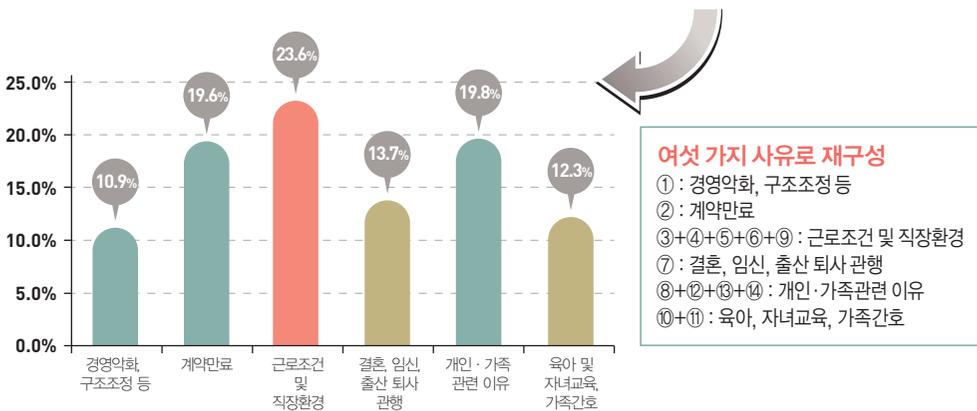
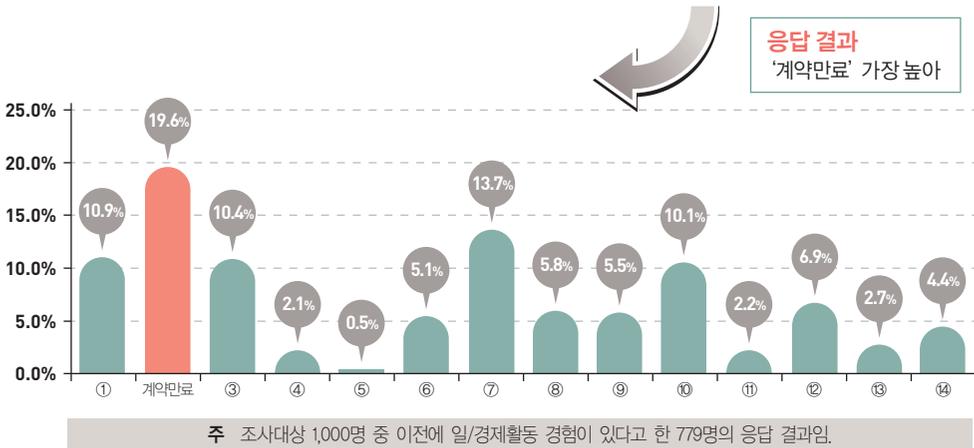
서울시여성가족재단에서 실시한 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」

2014.8

## 〈Q〉 귀하가 가장 최근에 일했던 곳을 그만둔 이유는 무엇입니까?

- |                        |                 |                    |
|------------------------|-----------------|--------------------|
| ① 경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등 | ② 계약만료          | ③ 근로조건(임금, 근로시간 등) |
| ④ 임금, 승진 등에서의 차별       | ⑤ 직장 내 성희롱      | ⑥ 상사 및 동료와의 갈등     |
| ⑦ 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행 | ⑧ 적성에 맞지 않음     | ⑨ 장래성, 발전가능성 없음    |
| ⑩ 육아 및 자녀교육 등의 부담      | ⑪ 부모 등 가족 간호/간병 | ⑫ 일하기 싫음           |
| ⑬ 남편 또는 다른 가족의 반대      | ⑭ 기타 : _____    |                    |

자료 서울시여성가족재단 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」 설문지.



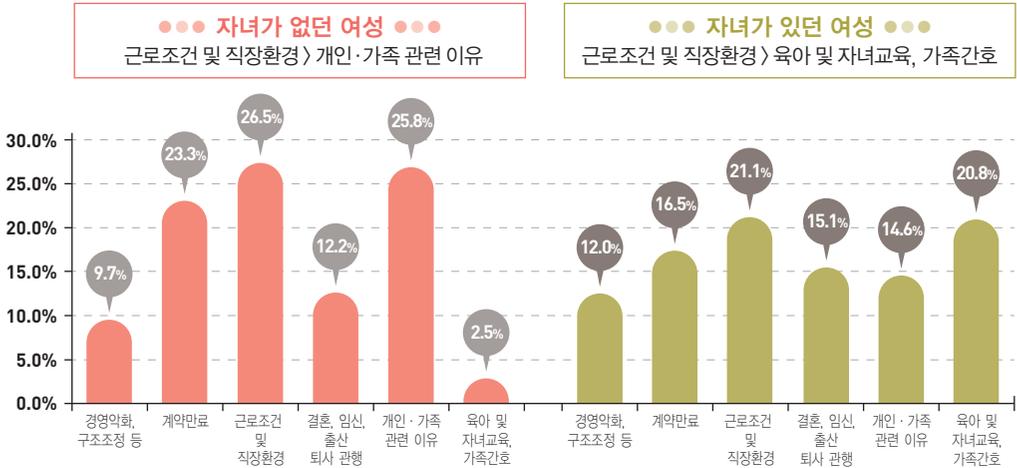
### ○ 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 :

'근로조건 및 직장환경' + '계약만료' + '경영악화 등' + '결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행' = 67.8%

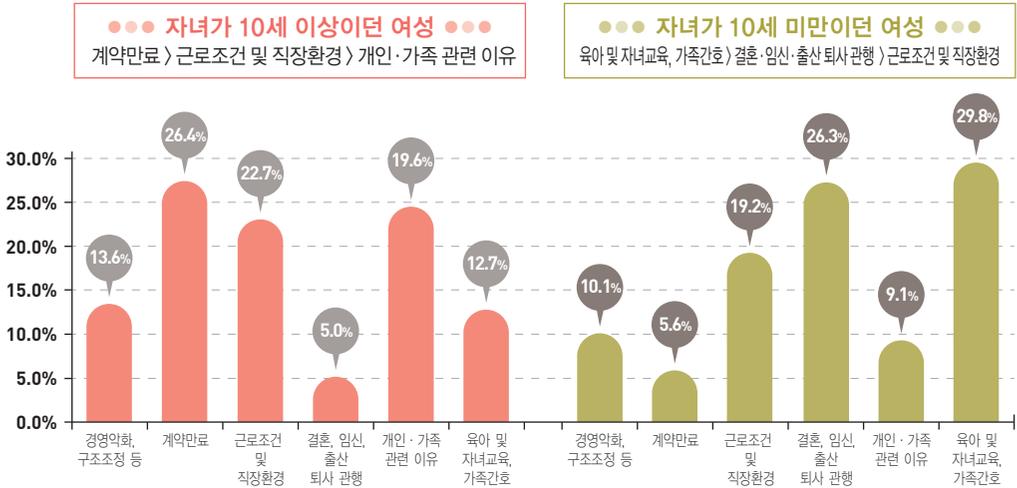
- '육아 및 자녀교육, 가족간호' 를 이유로 직장을 그만둔 비율은 12.3%에 그침.

# 직장을 그만둔 이유, 자녀를 고려해보면...

○ 서울시여성가족재단에서 실시한 조사에서는 자녀유무와 자녀연령을 고려하여 직장을 그만둔 이유를 분석함



주 이전에 일/경제활동 경험이 있다고 한 779명의 응답 결과임(자녀가 없던 여성 361명, 자녀가 있던 여성 418명).



주 당시 자녀가 있던 여성 418명의 응답 결과임(자녀연령 10세 이상 여성 220명, 자녀연령 10세 미만 여성 198명).

- 자녀가 있던 여성도 '근로조건 및 직장환경'으로 인해 직장을 그만둔 비율이 가장 높음.
- 자녀의 연령에 따라서는 직장을 그만둔 주된 사유가 '계약만료' 혹은 '육아 및 자녀교육, 가족간호'로 다르게 나타남.

※ 통계청 조사 결과, 서울시 여성이 직장을 그만둔 사유로 '개인·가족 관련 이유' 및 '육아 및 가사'가 높게 나타남.  
 ※ 서울시여성가족재단 조사결과, 서울시 여성이 직장을 그만둔 사유로 '근로조건 및 직장환경', '계약만료'가 높게 나타남.

# CONTENTS

I	들어가며 : 경력단절과 여성 고용률 .....	08
II	“직장(일)을 그만둔 이유는 무엇입니까?” .....	10
III	경력단절 이유, 다르게 질문하기 .....	14
IV	누가 ‘경단녀’로 규정되는가 .....	20
V	나오며 : 확장시켜 초점 맞추기 .....	22

<b>표 1</b>	직장(입)을 그만둔 이유 '보기'의 재구성 : 지역별고용조사 .....	10
<b>표 2</b>	직장(입)을 그만둔 이유 질문 및 보기 : 지역별고용조사 .....	13
<b>표 3</b>	직장을 그만둔 이유 질문 및 보기 : 서울시 비취업여성 조사.....	14
<b>표 4</b>	직장을 그만둔 이유 '보기'의 재구성 : 서울시 비취업여성 조사 .....	16
<b>그림 1</b>	서울시 여성과 남성의 경제활동참가율 및 고용률 .....	08
<b>그림 2</b>	서울시 여성과 남성의 연령별 고용률 .....	09
<b>그림 3</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 .....	10
<b>그림 4</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유(5개 사유).....	11
<b>그림 5</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 연령별 .....	11
<b>그림 6</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 혼인상태별 .....	12
<b>그림 7</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사 .....	15
<b>그림 8</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사(6개 사유) .....	16
<b>그림 9</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사(자녀유무) .....	17
<b>그림 10</b>	서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사(자녀연령) .....	18



## I 들어가며 : 경력단절과 여성 고용률

“결혼·육아 등 이유로 일 포기한 경력단절 여성 작년보다 증가”

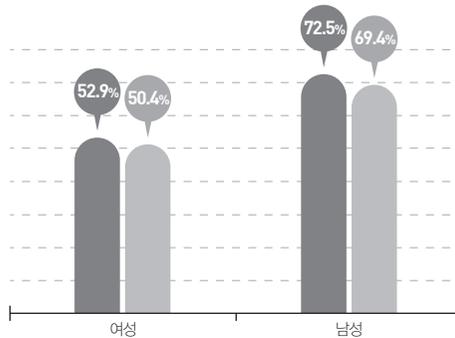
“20·30대 여성, ‘애 키우느라 경력은 못 키워’ ”

“‘애 키우느라...’ 일 포기한 2030 여성 작년보다 증가”

“여성 5명 중 1명은 결혼하면 일 관둔다”<sup>1)</sup>

- 위의 표제들은 통계청의 2013년 상반기 「지역별고용조사」<sup>2)</sup> 결과 발표를 보도한 기사들을 장식한 것임. 여성의 경력단절 이유 중 결혼이나 출산, 육아에 특별히 초점이 맞추어져 있음.
- 여성의 경력단절에 대한 관심은 여성의 경제활동참가율을 높여야 한다는 정책적 관심과 관련됨. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 2000년 48.8%에서 2013년 50.2%로 소폭 상승함. 서울여성의 경제활동참가율은 2000년 48.8%에서 2013년 52.6%로 증가하여 우리나라 전체 여성의 경제활동참가율보다 약간 높음(통계청, 경제활동인구조사).
- 최근에는 경제활동인구에서 실업자를 제외한 수치인 고용률이 경제활동참가율에 비해 보다 현실적인 지표로 통용되고 있음. 고용률은 통상적으로 경제활동참가율보다 낮음<sup>3)</sup>. <그림>은 서울여성의 고용률이 50.4%로, 서울남성의 고용률인 69.4%보다 19.0%p 낮음을 보여줌.

<그림1> 서울시 여성과 남성의 경제활동참가율 및 고용률



- 여성 고용률과 경력단절의 관계는 일반적으로 <그림2>와 같은 연령별 곡선에 의해 설명됨. 남성의 연령별 고용률 곡선이 역U자형을 보이는 것에 비해 여성의 연령별 고용률은 M자 곡선을 보임.
- 여성의 고용률은 20~24세에 70.9%로 가장 높고, 30~34세에 68.3%, 45~49세에 67.4% 등의 순으로 나타남. 35~39세 여성의 고용률은 57.8%임.

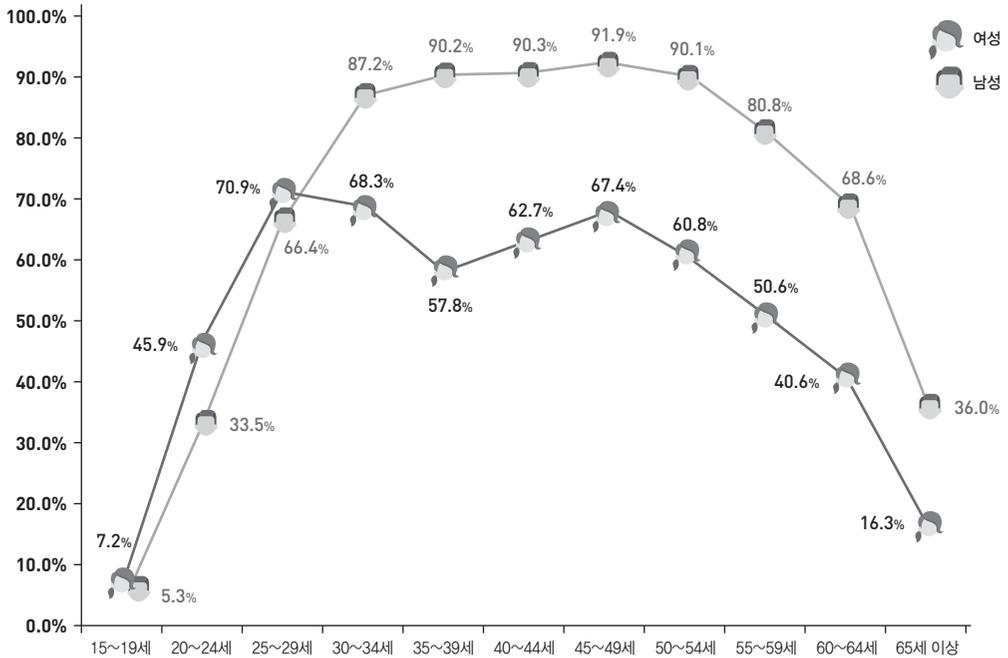
1) 서울경제 2013. 11. 27, 세계일보 2013. 11. 27, 연합뉴스 2013. 11. 27, 이데일리 2013. 11. 27.

2) 통계청에서는 지역의 고용정책 수립에 필요한 시군 단위의 세분화된 고용 현황을 파악할 수 있도록 2008년부터 「지역별고용조사」를 실시하여 기본 통계를 생산하고 있음. 조사대상은 전국 표본가구 내 상주하는 만15세 이상 가구원이며, 2013년 상반기 조사규모는 전국 199,000가구, 404,066명임.

3) 경제활동참가율은 만15세 이상 인구 중 경제활동인구(실제 수입이 있는 일을 한 '취업자' + 일을 하지는 않았으나 구직활동을 한 '실업자')의 비율을 의미하며, 고용률은 만15세 이상 인구 중 '취업자'의 비율을 의미함.

- 남성의 고용률은 30대부터 대체로 높은 수준을 유지함. 60~64세 남성의 고용률은 비교적 낮은 68.6%인데, 이는 30대 여성의 고용률보다 높은 것임.

〈그림2〉 서울시 여성과 남성의 연령별 고용률



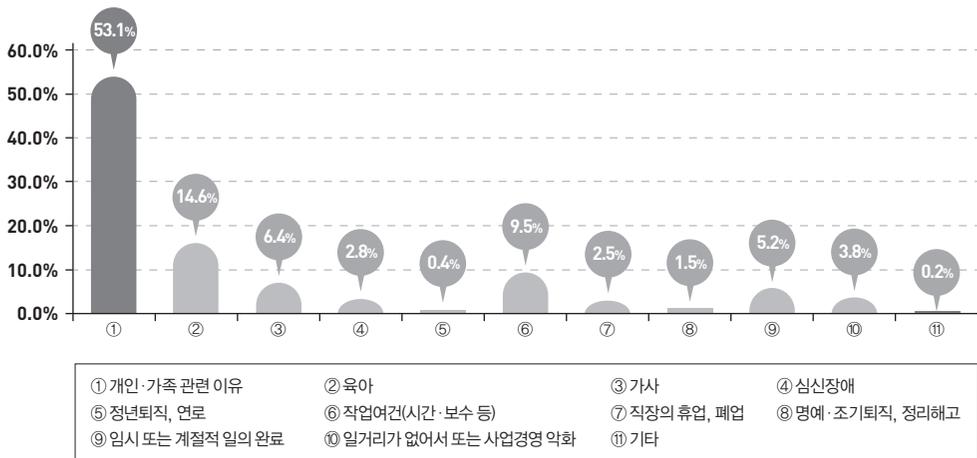
- 여성의 고용률은 20대를 제외한 모든 연령대에서 남성의 고용률보다 낮으며, 특히 30대 후반과 40대 초반에 상당히 낮음.
- 고용률이 결혼 및 출산, 육아기에 속한 연령대에서 현저히 낮다는 것은 여성의 경력단절 예방이 이 시기의 노동시장 이탈 방지와 직결되어 있음을 의미함. 최근 정부에서 ‘고용률 70%’ 달성을 위한 「여성고용 후속·보완 대책」으로 어린이집 확충 등의 보육 지원과 육아기 근로시간 단축 등의 이른바 ‘모성보호제도 활성화’를 강조한 것은 육아 등의 돌봄 지원이 확대되어야 할 필요성을 반영한 것으로 보임.
- 돌봄 책임을 여성의 역할로 당연시하는 문화에서 육아에 대한 사회적 책임을 강조하고 이에 대한 정책 지원을 확대하는 것은 필요한 일임.
- 그렇다면, 여성의 경력단절 사유를 출산 및 육아에 따른 부담으로 규정하는 것은 충분한 진단인가. 모성보호제도 활성화는 여성의 노동시장 이탈을 방지하는 데 얼마나 효과적일까. 원인을 무엇으로 진단하는가는 그에 대해 어떤 처방을 내릴 것인가와 관련됨. 본고는 서울시 여성들이 어떤 이유로 경력단절을 겪는지 살펴보기 위하여 기존 통계자료를 비판적으로 검토하고 시사점을 도출하고자 함.



## II “직장(일)을 그만둔 이유는 무엇입니까?”

- 「지역별고용조사」에서는 과거에 소득을 목적으로 일한 경험이 있으면서 현재 비취업 상태인 여성들에게 “직장(일)을 그만둔 이유는 무엇입니까?” 라고 질문함. 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유로 가장 많이 꼽은 것은 ‘개인·가족 관련 이유’ (53.1%)임.

〈그림3〉 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유



자료 통계청, 2013년도 상반기 지역별고용조사 마이크로데이터 분석.

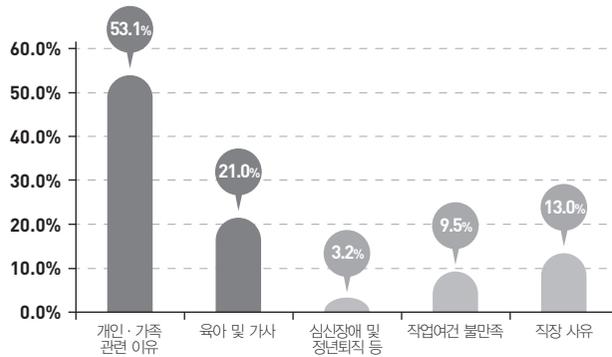
- 유사한 성격의 보기들을 묶어보면 다음과 같이 5가지로 재구성될 수 있음.

〈표1〉 직장(일)을 그만둔 이유 ‘보기’의 재구성 : 지역별고용조사

보기	재구성	보기	재구성
개인·가족 관련 이유	개인·가족 관련 이유	작업여건(시간·보수 등) 불만족	작업여건 불만족
육아	육아 및 가사	직장의 휴업, 폐업	직장 사유
가사		명예·조기퇴직, 정리해고	
심신장애	심신장애 및 정년퇴직 등	임시 또는 계절적 일의 완료	
정년퇴직, 연로		일거리가 없어서 또는 사업경영 악화	

- <그림4>는 '개인·가족 관련 이유'와 '육아 및 가사'를 이유로 직장을 그만둔 서울시 여성이 74.1%에 달한다는 것을 보여줌.

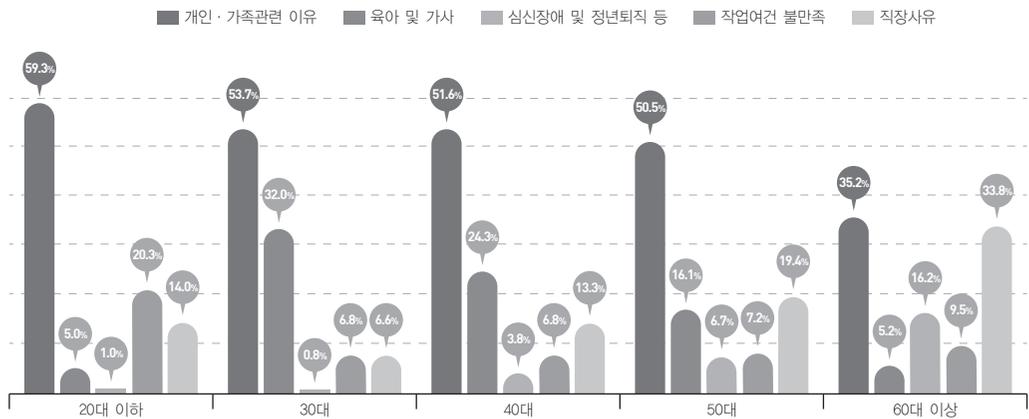
<그림4> 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유(5개 사유)



자료 통계청, 2013년도 상반기 지역별고용조사 마이크로데이터 분석

- 직장을 그만둔 이유를 연령별로 살펴보면, 20대이하에서는 '작업여건 불만족', 30대와 40대에서는 '육아 및 가사', 50대와 60대이상에서는 '직장 사유'가 비교적 높은 비율로 나타남. 하지만 모든 연령대에서 '개인·가족 관련 이유'가 차지하는 비율이 가장 높음.

<그림5> 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 연령별

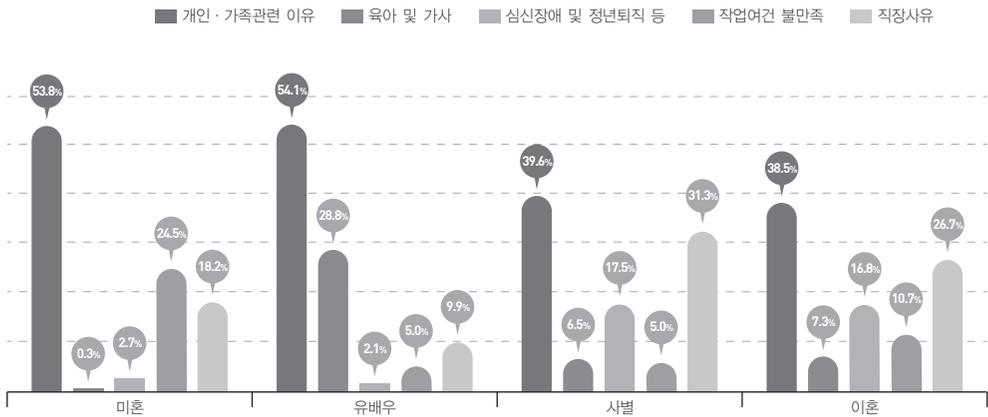


자료 통계청, 2013년도 상반기 지역별고용조사 마이크로데이터 분석



- 직장을 그만둔 이유를 혼인상태별로 살펴보면, 상대적으로 미혼여성은 '작업여건 불만족'을, 유배우여성은 '육아 및 가사'를 많이 꼽았으며, 사별과 이혼 상태인 여성들은 '직장 사유'로 인해 직장을 그만두었다는 비율이 비교적 높음. 하지만 혼인상태를 불문하고 직장을 그만둔 이유로 '개인·가족 관련 이유'가 차지하는 비율이 가장 높음.

〈그림6〉 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 혼인상태별



자료 통계청, 2013년도 상반기 지역별고용조사 마이크로데이터 분석

- 출산 및 육아 부담, 일·가족 양립의 어려움은 여성이 직장을 그만두는 주요인으로 인식됨. 그런데 '개인·가족 관련 이유'와 '육아 및 가사'로 직장을 그만둔 비율이 약 75%에 이르는 결과는 「지역별고용조사」에서 직장을 그만둔 이유를 묻는 방식과 관련되는 것으로 보임. 아래는 해당 질문을 제시한 것임. '개인·가족 관련 이유'의 보기로는 '결혼', '임신, 출산', '자녀의 교육(초등학생)', '기타 개인, 가족 관련 이유'가 제시되어 있음.

〈표2〉 직장(일)을 그만둔 이유 질문 및 보기 : 지역별고용조사

20 직장(일)을 그만 둔 이유는 무엇입니까?	
1 개인, 가족 관련 이유	7 직장의 휴업, 폐업
2 육 아	8 명예 + 조기퇴직, 정리해고
3 가 사	9 임신 또는 계절적 일의 완료
4 심신장애	10 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화
5 정년퇴직, 연로	11 기 타( )
6 작업여건(시간·보수 등) 불만족	
20 -1. 개인·가족적 이유 중 구체적으로 어디에 해당됩니까?	
① 결 혼	③ 자녀의 교육(초등학생)
② 임신, 출산	④ 기타 개인, 가족 관련 이유

자료 통계청, 2013년도 상반기 「지역별고용조사」 조사표.

- 요컨대, '개인·가족 관련 이유'가 포괄하는 범위(결혼, 임신, 출산, 자녀의 교육, 기타 개인·가족 관련 이유)와 '육아', '가사' 등의 선택지(options) 간에 배타성이 충족되기 어려움에도 불구하고 직장을 그만둔 이유를 파악하는 문항에서 이들을 별도로 제시함으로써 위의 이유로 직장을 그만두었다는 응답이 높게 나오는 결과를 낳고 있음.
- 또한 결혼, 임신·출산, 자녀교육을 '개인·가족 관련 이유'에 포함시킴으로써 이러한 상황을 둘러싼 고용관행이나 직장환경으로 인해 직장을 그만둔 상황은 전혀 포착되지 못함.
- 이러한 결과는 여성이 개인적인 이유나 가족과 관계된 이유로 직장을 쉽게 그만둔다는 통념, 여성의 직업의식이 낮다는 통념을 강화할 수 있으며, 여성고용을 기피하게 하는 강력한 기제로 작동할 수 있음.



### III 경력단절 이유, 다르게 질문하기

- 다르게 질문하면 다른 결과가 나타날 것인가. 직장을 그만두는 이유를 어떻게 질문하는가에 따라 여성들이 처한 현실은 다르게 구성될 수 있음. 본고에서는 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」 결과를 참고하고자 함. 이 조사는 현재 소득활동을 하고 있지 않은 서울시 거주 여성(만20세 이상 만65세 미만) 1,000명을 대상으로 실시되었음<sup>4)</sup>.
- 출산 및 육아 등은 여성의 직업 지속을 어렵게 하는 주요 계기로 작용함. 여성의 임신·출산을 부담스러워 하거나 공공연히 퇴직을 종용하는 사례가 여전히 보고되고 있음<sup>5)</sup>. 또한 불안정 고용에 시달리거나 부당한 대우를 당할 때, 혹은 직업 전망이 보이지 않을 때 직장을 그만둘 가능성은 높아짐.
- 양적 조사를 통해 직장을 그만둔 이유를 파악하는 과정에서는 위와 같은 맥락이 삭제될 위험이 높음. 이에 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」에서는 가능한 범위에서 다양한 선택지를 제시하여 직장을 그만둔 이유를 질문하였음.

〈표3〉 직장을 그만둔 이유 질문 및 보기 : 서울시 비취업여성 조사

**〈Q〉 귀하가 가장 최근에 일했던 곳을 그만둔 이유는 무엇입니까?**

① 경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등	② 계약만료	③ 근로조건(임금, 근로시간 등)
④ 임금, 승진 등에서의 차별	⑤ 직장 내 성희롱	⑥ 상사 및 동료와의 갈등
⑦ 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행	⑧ 적성에 맞지 않음	⑨ 장래성, 발전가능성 없음
⑩ 육아 및 자녀교육 등의 부담	⑪ 부모 등 가족 간호/간병	⑫ 일하기 싫음
⑬ 남편 또는 다른 가족의 반대	⑭ 기타 : _____	

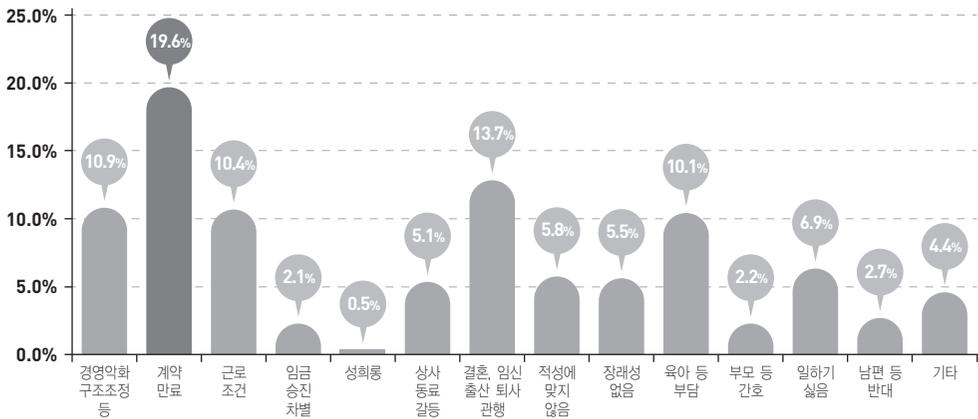
자료 서울시여성가족재단, 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」 설문지.

4) 본 조사는 서울시여성가족재단의 『서울시 여성일자리 종합계획 수립 연구』 일환으로 2014년 8월에 실시되었음. 주요 조사내용은 일/경제활동 경험, 일/경제활동 중단·단절 경험, 일/경제활동 욕구 및 필요한 지원, 구직 경험 및 직업교육훈련 경험(경로, 인식, 고려사항 등), '좋은 일자리' 기준, 정책중요도 및 우선순위 등임.

5) "둘을 키우고 있는 직장맘이다. 회사 눈치가 보여서 산전후휴가만 쓰고 육아휴직을 한다는 것은 상상도 못하고 있었다. 지금 아이를 키우고 있는 여성들을 대상으로 퇴사를 강요하고 있다. 나뿐만 아니라 곧 출산을 앞두고 있는 여직원 2명도 사직을 권유받았다. 회사에서는 애가 있기 때문에 사직을 권유하는 것이 아니라 내가 일을 못하기 때문에 사직을 권유하는 것이라고 말한다"(500인 이상 규모의 사업장 / 한국여성민우회 2013년 7월 11일 상담). 출처 : 한국여성민우회 홈페이지.

- 조사대상인 서울시 비취업여성 1,000명 중 이전에 일/경제활동 경험이 있다고 응답한 여성은 779명임. 이들이 일/경제활동을 그만둔 이유로 가장 많이 꼽은 것은 '계약만료' (19.6%)임. 그 다음으로는 '결혼 임신, 출산으로 퇴사하는 관행' 이 13.7%, '경영악화, 구조조정 등' 이 10.9%, '임금이나 근로시간 등 근로조건' 이 10.4% 등으로 조사됨. '육아 및 자녀교육 등의 부담' 을 꼽은 여성은 10.1%, '부모 등 가족 간호/간병' 을 꼽은 여성은 6.9%임.

〈그림7〉 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사



자료 서울시여성가족재단, 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」.  
 주1) '기타'에는 '학업/취업준비', '장거리 이사', '건강상의 문제, 수술' 등이 포함됨.  
 주2) 이전에 일/경제활동 경험이 있다고 한 779명의 응답 결과임.

- 제시한 사유들 가운데 '경영악화, 구조조정, 폐업, 도산'은 그 개념상 사업장의 불가피한 사정이며, '계약만료'는 근로계약에 의한 것임. '결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행'은 직업 유지가 어렵도록 압박하는 문화적 장치임. 이처럼 다른 사유들과 묶이기 어려운 것을 제외하고 성격이 유사한 것들을 묶어보면, 아래 <표4>와 같이 6가지로 재구성될 수 있음.

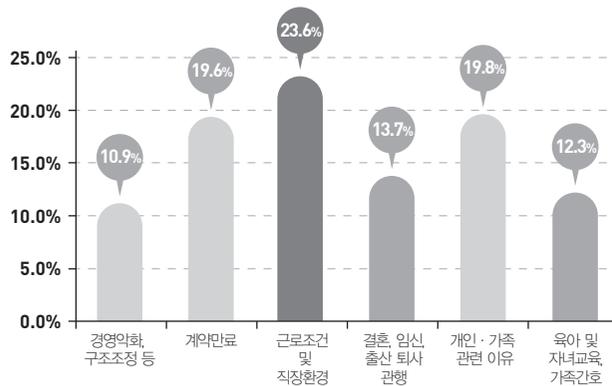


〈표4〉 직장을 그만둔 이유 '보기'의 재구성 : 서울시 비취업여성 조사

보기	재구성	보기	재구성
경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등	경영악화, 구조조정 등	결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행	결혼, 임신, 출산 퇴사 관행
계약만료	계약만료	육아 및 자녀교육 등의 부담	육아, 자녀교육, 가족간호
근로조건(임금, 근로시간 등)	근로조건 및 직장환경	부모 등 가족 간호/간병	
임금, 승진 등에서의 차별		적성에 맞지 않음	개인·가족 관련 이유
직장 내 성희롱		일하기 싫음	
상사 및 동료와의 갈등		남편 또는 다른 가족의 반대	
장래성, 발전가능성 없음		기타	

- 분석 결과, '근로조건 및 직장환경'으로 직장을 그만두었다는 응답이 23.6%로 가장 높게 나타남.
- '육아, 자녀교육, 가족간호'를 이유로 직장을 그만두었다는 응답은 12.3%이며, '결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행' 때문에 직장을 그만두었다는 응답이 오히려 더 높아 13.7%를 보임.

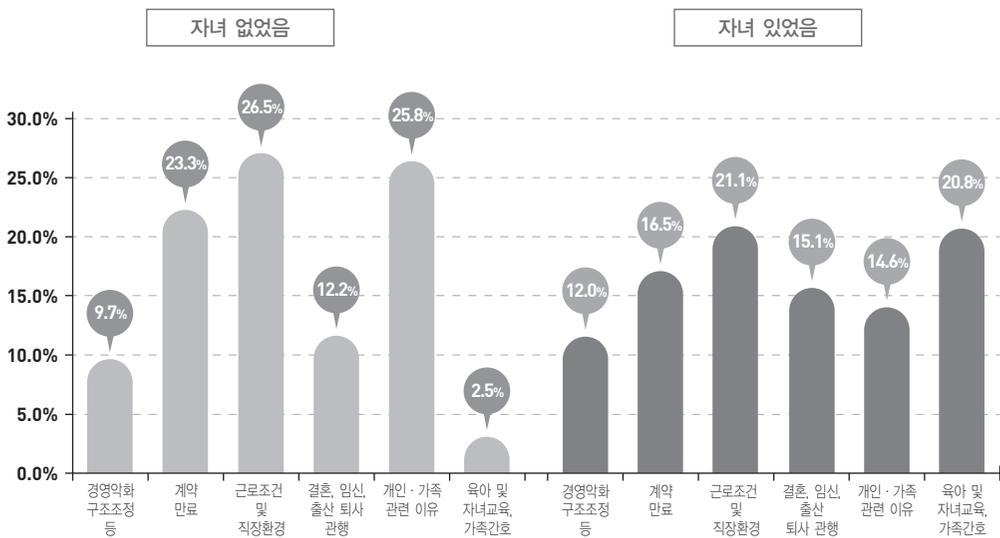
〈그림8〉 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사(6개 사유)



자료 서울시여성가족재단, 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」,  
 주) 이전에 일/경제활동 경험이 있다고 한 779명의 응답 결과임.

- <그림7>과 <그림8>은 앞서 보았던 <그림4>, 즉 서울시 여성의 74.1%가 '개인·가족 관련 이유'와 '육아 및 가사'로 직장을 그만두었다는 결과와 확연히 다름. <그림7>과 <그림8>에 비추어보면, 서울시 여성이 직장을 그만두는 데는 근로조건 및 직장환경, 계약만료, 경영악화 및 구조조정, 그리고 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행이 상당한 영향을 미침.
- 서울시 여성의 경력단절 사유를 구체적 상황과 연관지어 살펴보기 위하여 직장을 그만둘 당시 자녀가 있었는지 여부를 분석한 결과, 당시 자녀가 없던 여성들과 자녀가 있던 여성들이 직장을 그만둔 이유는 다소 다르게 나타남.
- 직장을 그만둘 당시 자녀가 없던 여성들은 '근로조건 및 직장환경' (26.5%)을 가장 많이 꼽았으며, '계약만료'로 퇴사한 경우도 23.3%나 되는 것으로 나타남.
- 직장을 그만둘 당시 자녀가 있던 여성들이 '육아, 자녀교육, 가족간호'를 꼽은 비율은 20.8%로 나타남. 하지만 이들 역시 '근로조건 및 직장환경'을 이유로 직장을 그만두었다는 응답이 21.1%로 가장 높은 비율을 보였으며, '결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행' 때문에 그만둔 경우도 15.1%에 이름.

<그림9> 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사(자녀유무)



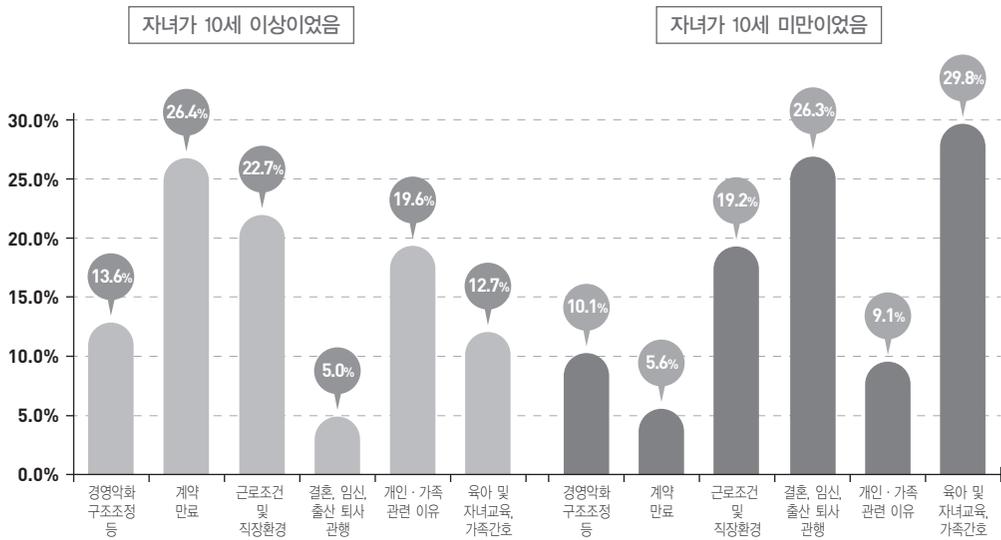
자료 서울시여성가족재단, 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」.

주) 이전에 일/경제활동 경험이 있다고 한 779명의 응답 결과임(자녀가 없던 여성 361명, 자녀가 있던 여성 418명).



- 선행연구에서는 여성의 경력단절에 자녀의 연령이 중요한 영향을 미치는 것으로 보고함. 이에 당시 자녀가 있던 여성들을 자녀 연령을 고려하여 다시 분석하였음. 자녀의 초등학교 입학과 하교시간 등에 대한 부담이 여성의 직업 지속을 어렵게 한다는 점을 고려하여 당시 자녀의 연령을 10세 기준으로 하여 살펴보았음.
- 분석 결과, 당시 자녀의 연령이 10세 이상이던 여성들의 경우 '계약만료'로 인해 직장을 그만둔 비율이 26.4%로 가장 높게 나타나며, '근로조건 및 직장환경'으로 인해 그만둔 비율이 22.7%로 나타남.
- 당시 자녀의 연령이 10세 미만이던 여성들의 경우 '육아, 자녀교육, 가족간호'를 가장 많이 꼽아 29.8%로 나타남. 그런데 '결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행' 역시 26.3%로 높게 나타나 육아 등에 따른 직접적인 물리적 부담 못지않게, 어린 자녀가 있는 여성노동자를 기피하는 문화적 시선과 압박 또한 상당한 영향을 미쳤음을 알 수 있음. 또한 '근로조건 및 직장환경'으로 인해 직장을 그만둔 비율도 19.2%로 상당히 높게 나타남.

〈그림10〉 서울시 여성이 직장을 그만둔 이유 : 서울시 비취업여성 조사(자녀연령)



자료 서울시여성가족재단, 「서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사」.  
 주) 당시 자녀가 있던 여성 418명의 응답 결과임(자녀연령 10세 이상 여성 220명, 자녀연령 10세 미만 여성 198명).

- 어린 자녀들 둔 많은 기혼여성들이 직장을 그만두는 주된 이유는 육아 부담일 가능성이 높음. 서두에 인용한 언론보도 표제와 같이 많은 여성들은 자녀양육을 위해 자신의 경력을 포기하기도 함. 이러한 어려움을 사회적 책임으로 인식하고 정책적 지원을 확대하려는 노력은 시급하고 유의미함.
- 하지만 지금까지 살펴본 바와 같이, 여성들이 직장을 그만두는 이유는 동질적이지 않으며 개인 상황과 가족생활 뿐 아니라 사업장 및 노동시장 상황이 중요한 영향을 미치고 있음.
- 이러한 결과는 그간의 질문 방식으로 인하여 '결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육 등'이 여성의 경력단절 사유로 과잉 대표되어왔음을 보여줌. 또한 이러한 사유가 직장의 상황과 분리된 채 '개인·가족 관련 이유'로 부각되어 왔음을 드러내줌.





## IV 누가 '경단녀' 로 규정되는가

- '어린 자녀를 둔 기혼여성'의 경력단절 사유가 여성 대부분의 경력단절 사유를 과잉 대표하는 데는 경력단절 여성에 대한 정의(definition)가 관련되어 있음.
- 정부는 여성의 경력단절 문제를 해소하기 위하여 2008년 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」을 제정하였고, 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획」(2010~2014)을 수립하여 추진 중임. 이 법에서 경력단절 여성은 다음과 같이 정의되어 있음.

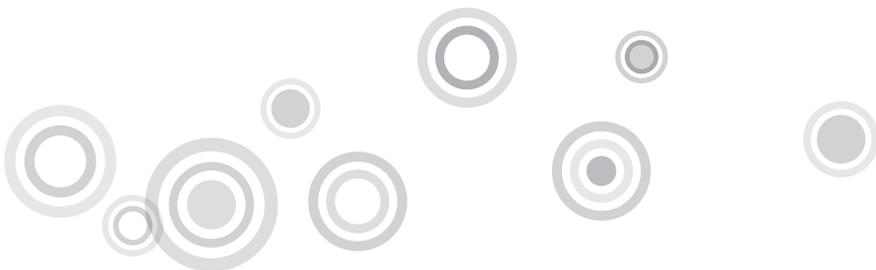
### 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」 제2조 정의 :

“경력단절여성 등”이란 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.

- 또한 통계청은 경력단절 여성 통계를 발표하면서 경력단절 여성을 “15~54세의 기혼여성 중 현재 취업을 하고 있지 않은 여성으로 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학생) 때문에 직장을 그만둔 여성”으로 정의하고, 다음과 같은 결과를 발표함.

- 경력단절여성이 직장(일)을 그만둔 사유를 살펴보면, '결혼' > '육아' > '임신·출산' > '자녀교육' 순으로 나타났음.
- '결혼'이 45.9%로 가장 높게 나타났으며, '육아'는 29.2%, '임신·출산'은 21.2%, '자녀교육'은 3.7% 순으로 나타났음

자료 통계청(2013), 「2013년 경력단절여성 통계」.



- 경력단절 여성에 대한 법적 정의와 관련 통계에는 두 가지 문제가 내포되어 있음. 하나는 결혼을 하지 않은 여성의 경력단절은 포함되지 않으면서 “경제활동을 한 적이 없는” 여성 중 취업을 희망하는 여성은 포함된다는 것이고, 다른 하나는 기혼여성이 “결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학생)” 이외의 다른 이유로 직장을 그만둔 것은 중요하게 고려되지 않는다는 것임.
- 직장을 그만두는 사유는 복합적일 수 있기에 통계적으로 현실을 정확하게 파악하는 데는 상당한 제약이 따르며, 자료의 해석에 신중을 기할 필요가 있음. 하지만 현재와 같이 경력단절 여성을 정의하고 경력단절 사유를 묻는 방식을 통해서만 부분적인 현실이 전체를 대표하는 결과가 초래되며, 오히려 기존의 성별 통념을 강화하는 결과가 지속적으로 산출될 우려가 있음.
- 경력단절 여성의 규모와 그 사유를 정확하게 파악하고 여성 내부의 특성을 고려한 정책 접근이 필요함. 이를 위해서는 경력단절 여성에 대해 확장된 정의가 내려져야 하며 조사 항목의 근본적인 재설계가 필수적임<sup>6)</sup>.



6) 2014년 상반기 실시된 「지역별고용조사」에서는 해당 문항에서 '개인, 가족 관련 이유' 내에 있던 '기타 개인, 가족 관련 이유'가 없어지고 '가족 돌봄'과 '기타' 항목이 추가되었음. 하지만 기존의 질문 방식에 내재된 문제점이 개선된 것은 아님. 2013년 상반기 조사문항과 2014년 상반기 조사문항을 비교하면 아래와 같음.

〈2013년 상반기 조사표〉

<b>20 직장(일)을 그만 둔 이유는 무엇입니까?</b>	
1 개인, 가족 관련 이유	7 직장의 휴업, 폐업
2 육 아	8 명예 + 조기퇴직, 정리해고
3 가 사	9 임시 또는 계절적 일의 완료
4 심신장애	10 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화
5 정년퇴직, 연로	11 기 타( )
6 작업여건(시간·보수 등) 불만족	
→ 20-1. 개인·가족적 이유 중 구체적으로 어디에 해당됩니까?	
① 결 혼	③ 자녀의 교육(초등학생)
② 임신, 출산	④ 기타 개인, 가족 관련 이유

〈2014년 상반기 조사표〉

<b>20 직장(일)을 그만 둔 이유는 무엇입니까?</b>		
1 개인, 가족 관련 이유	7 직장의 휴업, 폐업	
2 육 아	8 명예 + 조기퇴직, 정리해고	
3 가 사	9 임시 또는 계절적 일의 완료	
4 심신장애	10 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화	
5 정년퇴직, 연로	11 기 타( )	
6 작업여건(시간·보수 등) 불만족		
→ 20-1. 개인·가족적 이유 중 구체적으로 어디에 해당됩니까?		
① 결 혼	② 임신, 출산	③ 자녀의 교육(초등학생)
④ 가족 돌봄	⑤ 기 타( )	



## V 나오며 : 확장시켜 초점 맞추기

- 여성의 고용률은 20대를 제외한 모든 연령대에서 남성의 고용률보다 낮으며, 특히 30대 후반과 40대 초반에 상당히 낮음. 남성의 고용률은 30대부터 대체로 높은 수준을 유지함. 60~64세 남성의 고용률은 다른 연령대에 비해 비교적 낮은 68.6%인데, 이는 30대 여성의 고용률보다 높은 것임.
- 성별·연령별 고용률의 이러한 격차는 여성의 경력단절, 노동시장 재진입시 하향 취업, 저임금·고용불안정 직종으로의 재진입 등 여러 차원에서 문제로 제기되어왔음.
- 경력단절의 주된 사유가 출산 및 육아라는 점에 초점이 맞추어질 경우 이와 관련된 정책 역시 출산 및 육아와 관련된 '부담 경감'으로 도출될 가능성이 높음. 최근 여성고용률을 높이기 위한 방안으로 정부가 강조하고 있는 '시간선택제' 일자리 확대는 바로 이러한 맥락을 드러내줌. '시간선택제' 일자리 확대는 당장의 여성고용률을 높이는 데 효과를 보일 수 있으나, 여성의 경제력을 약화시켜 빈곤 위험을 높이고 평등하게 일할 권리를 침해할 우려가 크다는 점에서 시급히 재고되어야 함.
- 특히 지속되고 있는 고용률의 성별·연령별 격차는 여성노인층의 경제적 어려움을 가중시키는 주요인으로 작용할 것이라는 점에서도 주목을 요함. 여성의 노년기가 남성에 비해 평균적으로 더 길다는 점은 이러한 어려움의 시기를 더 오랫동안 감내해야 함을 의미하기도 함<sup>7)</sup>. 노년기에 대한 대비가 노년에 접어들어 시작될 수 없음을 고려한다면, 여성의 자립과 경제력 강화를 지원하는 정책은 예방적 차원에 더욱 초점을 두고 전 생애에 걸쳐 지속되어야 함.
- 이러한 점에서 경력단절 여성에 대한 개념 정의는 결혼여부와 관계없이 실제적인 경험 중심으로 수정되어야 하며, 경력단절 사유는 여성 개인의 경험과 선택뿐 아니라 노동시장의 오래된 구조적 요인을 고려하여 접근되어야 함.

7) 여성은 남성보다 평균수명이 길어 고령화될수록 혼자 사는 기간이 길어짐. 서울시 독거노인 전수조사에 따르면, 65세 이상의 고령1인가구 중 여성은 77.6%이고 남성은 22.4%로 여성노인이 남성노인에 비해 3배 이상의 비중을 보임. 경제활동참가율 또한 여성은 7.7%, 남성은 14.7%로 차이가 나며, 월평균 소득은 여성 42.5만원, 남성 53.5만원으로 나타남. 문은영·강희영(2013), 『서울시 고령1인가구여성 생활실태 및 정책지원방안』, 서울시여성가족재단.





서울시여성가족재단  
Seoul Foundation of Women & Family