

일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰

이정희*

초 록

이 글은 여성을 둘러싼 일·가족 양립 문제가 오늘날 새롭게 등장한 문제가 아니라 시대적 변화와 세대별 차이라는 역사적 맥락 위에서 살펴보아야 한다는 문제의식에서 시작했다. 이를 위해 여성의 일과 가족을 둘러싼 담론의 변화, 여성 노동시장 구조와 경제활동 형태의 변화, 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화라는 세 차원에서 일·가족 양립 문제의 변화를 살펴보았다.

먼저 일·가족 양립을 둘러싼 담론상의 변화를 살펴보면, 1980년대 중반 이후 여성의 전반적인 교육수준 상승과 여성의 경제활동참가율 증가로 일과 가족을 둘러싼 갈등이 사회문제화 되기 시작했지만, 이에 대한 근본적인 해결방안 모색 없이 여성 개인에게 책임을 전가하는 방식으로 담론이 형성되었다.

두 번째 여성 노동시장 구조를 살펴보면, 1980년대 중반부터 여성의 경제활동 참가가 급증했으며, 최근으로 올수록 여성 취업자의 연령이 전반적으로 높아졌고 3차 산업으로의 집중이 심화된 것으로 나타났다. 또한 세대간 차이를 살펴보기 위해 출생코호트에 따른 분석을 실시한 결과, 1970년대 이후 출생코호트로 올수록 경제활동참가율이 전반적으로 높아졌고 M자형 곡선도 완만해지는 등 변화가 일어나고 있음을 확인할 수 있었다.

마지막으로 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화를 살펴보면, 여성의 경력지속에 대한 긍정적 응답이 최근으로 올수록 증가하는 것을 확인할 수 있었으며, 여성 경력지속의 장애요인에 대해선 “육아부담”이라는 응답이 최근으로 올수록 오히려 더 증가하는 것으로 나타났다. 또한 출생코호트에 따른 차이를 살펴보면, 1970년대 이후 출생코호트가 다른 출생코호트에 비해 일의 중요성을 높이 평가하고 있었으며, 남성 일을 우선시하는 것에 대해서는 가장 부정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다.

* 경상대 사회학과 박사과정 수료(ejunghee00@gmail.com)

이러한 결과는 일·가족 양립 문제가 시대적으로 변화했을 뿐만 아니라 세대에 따른 차이도 존재함을 보여주고 있다. 여성의 사회진출이 활발해진 1980년대 중반 이후 교육을 마치고 사회에 진출한 젊은 세대들은 여성도 대학에 진학해서 졸업과 동시에 직업을 갖는 것이 당연한 생애경로라고 생각하고 있으며 이는 실제로 높은 경제활동참가율로 이어지고 있다. 하지만 일에 대한 높은 열망과는 다르게 결혼·출산·육아 등으로 인해 경력 지속이 어려운 현실은 여전하다. 이렇듯 여성들이 경험하는 이상과 현실 사이의 괴리는 최근세대로 올수록 더 커지고 있고, 이러한 괴리감으로 인해 여성들이 느끼는 일과 가족을 둘러싼 갈등의 체감지수는 이전보다 더 높을 것으로 추측할 수 있다. 이러한 연구결과는 경력단절여성 문제의 해결을 위해서는 ‘일·가족 양립 문제의 시대적 변화와 세대별 차이를 고려한 정책 마련이 필요함’을 시사한다.

주제어 : 일·가족 양립 문제, M자형 곡선, 경력단절여성, 경제활동참가율, 시대적 변화, 출생코호트, 여성의 일에 대한 사회적 인식, 직업의식.

I. 머리말

결혼과 일 중 하나를 선택하라고? 일자리는 여자들에게도 생존 그 자체다. 남자는 생존을 위해 직업을 원하고, 여자는 자아실현을 위해서만 직업을 원한다는 말은 틀리다. 요즘 세상에 직업이 없어도 되는 사람은 아무도 없다. [...] 결혼과 일 중 하나를 선택하라면 주저 없이 일을 선택하고 싶다. 결혼을 하고 싶다는 생각도 아직 별로 없고, 한다면 최대한 늦게 할 작정이다. (여성 취업준비생)¹⁾

아이가 어릴 때는 자동차 부품에 테이핑하는 재택 부업을, 아이가 걸어도 다닐 때쯤에는 학습지 영업 아르바이트, 식구들이 잠자리에 있는 새벽에는 우유배달도 했다. 새벽에 잠깐 일어나서 우유를 배달하면 가사에 방해도 안 되고, 돈도 벌고, 아이 우유도 싸게 먹일 수 있다는 생각이 들었다. 나에 대

1) 경향신문(2013.4.30), 「20대 “결혼과 일자리 중 하나를 선택하라고?”」.

한 자존감을 세우기 위해서 아르바이트라도 해야 한다고 되뇌었다. (경력단절여성)²⁾

결혼을 했으면 살아남지 못했다. 결혼한 여직원들은 하는 일의 비중이 높지 않아 언제든지 교체될 수 있는 일을 맡는다. 나는 지금까지 이뤄온 경력을 포기하고 싶지 않다. 내가 우리 회사 최초의 여자 과장, 여자 팀장이다. 지금 팀장급들을 보면 결혼 안 한 여자이거나, 아이가 없는 남자이거나, 부인이 전업주부인 남자 셋 중 하나다. (온라인 마케팅대행사 마케팅팀장)³⁾

한 일간지는 4월부터 시작한 연재기사를 통해 “왜 지금 ‘여성 일자리’인가”라는 질문을 던지고 있다. 위의 첫 번째 사례와 같이 취업을 준비하는 여성에게 있어서 “일”은 “생존 그 자체”이며, “결혼과 일 중 하나를 선택하라면 주저 없이 일을 선택”할 정도로 일에 대한 열망이 크다. 하지만 여성에게 “결혼과 일 중 하나를 선택”하라는 질문이 자연스럽게 던져지는 것처럼, 여전히 우리사회에서 여성에게 일과 결혼, 이후의 가정생활은 쉽게 양립할 수 없는 것이 현실이다. 4년제 대학을 나와 취업을 했다가 출산과 함께 직장을 그만 둔 두 번째 사례의 경우, 경력단절 이후 육아와 병행할 수 있는 일로 재택 부업, 학습지 영업, 우유배달 등 각종 아르바이트도 마다하지 않았다. 두 번째 사례는 이처럼 “아르바이트라도” 하는 것이 “나에 대한 자존감을 세우”는 일이라고 생각하고 있다. 즉, 출산·양육 문제로 인해 경력이 단절되었어도 어떠한 형태든지 경제활동을 이어가는 것이 스스로에게 떳떳하다고 생각하고 있는 것이다. 세 번째 사례는 “최초의 여자 과장, 여자 팀장”으로 성공한 “여성 커리어우먼”의 전형을 보여주지만, 이렇게 성공할 수 있었던 것은 역설적으로 결혼을 안 했기 때문이라고, 즉 “결혼을 했으면 살아남지 못했다”고 생각하고 있다. 결혼 이후에도 계속 일을 할 수 있긴 하지만, “결혼한 여직원들은 하는 일의 비중의 높지 않아” 직장에서의 성공은 보장할 수 없는 것이 현실이다. 위의 세 사례들은 여성에게 “일과

2) 경향신문(2013.4.26). 「같은 때 태어나 같은 대학 학과 졸업...18년 후 드러난 ‘남녀의 차이’」.

3) 경향신문(2013.5.10). 「기업 간부급 독신녀들 “결혼했다면 이 정도 위치까지 못 왔다”」.

가족” 둘 중 하나를 선택하라는 양자택일형의 질문이 아직도 유효한 우리 사회의 현실을 보여주고 있다.

유독 여성에게만 던져지는 이러한 일과 가족을 둘러싼 문제들, 이로 인한 여성의 경력단절 문제에 대해서 최근 다각도로 연구가 진행되고 있으며, 이에 따라 다양한 정책들이 제시되고 있다⁴⁾. 하지만 여성에게 제기되는 일·가족 양립을 둘러싼 갈등은 오늘날 새롭게 등장한 문제는 아니다. 예전에도 여성의 일과 가족을 둘러싼 갈등은 존재했지만 이를 문제시하는 담론이 변화했고, 실질적으로 여성의 경제활동 형태에도 변화가 있었다. 따라서 여성의 일·가족 양립 문제는 시대적 변화와 세대별 차이라는 역사적 맥락 위에서 살펴볼 필요가 있다. 이 글은 이러한 문제의식을 바탕으로 여성의 일과 가족을 둘러싼 문제의 변화양상을 크게 세 차원에서 살펴볼 예정이다. 첫 번째는 여성의 일·가족 문제를 둘러싼 담론의 시대적 변화이고, 두 번째는 여성 노동시장 구조 및 경제활동 형태의 변화, 세 번째는 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화이다. 이러한 세 차원에 대한 고찰을 통해 여성의 일과 가족을 둘러싼 문제가 시대적으로 어떻게 변화해 왔으며, 세대별로는 어떤 차이가 있는지를 종합적으로 분석하고자 한다.

4) 여성가족부의 경력단절여성을 위한 일자리 정책은 여성의 경력단절 방지를 위한 〈경력단절요인 제거〉 정책과 재취업지원을 위한 〈재취업기회 확대〉 정책 두 가지로 구분된다. 〈경력단절 요인 제거〉 정책에는 (1)육아휴직 제도 확충 및 정착 지원(분할 사용횟수 확대 및 아동연령 상향, 자동 육아휴직 관행 정착, 임신 등 여성 퇴사 많은 사업장 집중 점검), (2)육아휴직 대체인력 활용 획기적으로 확대(공공부문 대체인력 활용 확대, 민간부문 대체인력 활용 지원), (3)맞벌이 부부를 위한 일자리 중심의 보육서비스 확충(직장어린이집 설치 확대 방안 마련, 국공립·공공형 어린이집 확충, 보육서비스 다양화, 육아종합지원센터 단계적 확충), (4)적극적 고용개선조치의 실효성 강화, (5)가족 친화적 직장문화 조성 정책 등이 있다. 〈재취업기회 확대〉 정책에는 (1)돌봄 등 사회서비스 일자리 창출 및 근로여건 개선(생애주기별 사회서비스 확충, 세제·정책자금·R&D·홍보 등 지원 강화, 가격 규제 완화 등을 통한 유효수요 창출, 돌봄서비스 분야 종사자의 근로여건 및 서비스 품질 제고, 사회서비스 인력양성 확대), (2)경력단절여성 맞춤형 취업지원서비스 강화(경력단절 여성 특성에 따라 특화된 서비스 제공, 폴리텍·직업훈련기관새일센터 연계 지원, 여성 친화직종 훈련규모 확대) 등이 있다(여성가족부, 2013: 16-17).

Ⅱ. 연구방법 및 선행연구 검토

1. 개념 정의

일·가족 문제에 대해 윌리엄스(Williams, 2000)는 “시장노동(임금노동)과 가족노동(돌봄노동)을 사회적으로 조직하는 방식에서 형성되는 문제이며, 한 사회의 노동규범과 가족규범, 젠더 관계 규범과 관련된 것”이라고 규정하고 있다(신경아, 2007:9에서 재인용). 이것은 ‘일·가족 딜레마’, ‘일·가족 갈등’으로 지칭되며, 문제의 해결 방향은 ‘일·가족 양립’ 내지 ‘일·가족 균형’으로 설정되어 왔다(신경아, 2007: 9). ‘일·가족 갈등’ 개념을 처음으로 정의한 그린하우스와 뷰텔(Greenhaus & Beutell, 1985)은 “일과 가족 영역으로부터 형성되는 역할 압력들이 어떤 측면에서 서로 양립불가능한 상태가 되는 역할 간 갈등의 형식”으로 보았다(신경아, 2007:9에서 재인용).

일·가족 양립 문제는 근대로 넘어오면서 이전에는 공동체 내에서 공동으로 수행해왔던 일을 가족으로부터 분리시키고, 일은 남성, 가족은 여성의 영역으로 규정하면서 발생한 현상이다. 즉, 근대사회에서는 사회전체를 사회(공적 영역)와 가정(사적 영역)으로 구분하고 남녀의 전담 영역과 역할을 이념적·제도적으로 고정시켜 여성은 가사노동의 전담자(재생산자)로, 남성은 사회적 노동의 전담자(생산자)로 규정하였다(아이젠스타인, 1989, 강이수·신경아(2001: 44)에서 재인용). 이로 인해 “재산을 소유한 남성이 전적으로 가족의 경제적 부양을 책임지면서 여성은 가족 안에서 출산과 양육, 가사노동에 집중하는 전업주부”(강이수·신경아, 2001: 46)가 되는 성별분업 논리가 자리 잡게 된다. 이러한 성별분업 논리는 한 편으로는 여성이 가정에서 행하는 ‘일’ 중 많은 부분을 ‘일’로 인정하지 않으면서(강이수·신경아, 2001: 34)⁵⁾, 동시에 여성을 공적 영역의 ‘일’에는 접근하지 못하도록 배제하는 성차별 이데올로기를 강화시킨다. 즉, ‘남성 = 생계부양자’ 이데올로기는 일을 성별화시키는 주요한 정치학의 메커니즘으로 작용하고 있으며, 이

5) 이런 맥락에서 ‘일가족’이라는 용어가 가족 내에서 수행되는 가사양육돌봄 등의 역할에 함축된 ‘일(또는 노동)’의 속성을 고려하지 않은 동어반복이므로, 일·가족 양립이라는 표현에서 ‘일’을 ‘직장일’ 혹은 ‘직장’으로 대체하여야 한다는 주장이 제기되고 있다(마경화·김혜경, 2005: 192).

처럼 직업 혹은 일터는 노동시장 내 차별적인 젠더관계를 생산해내는 성별화된 공간이자 정치·사회적 산물이라고 할 수 있다(김현미·손승영, 2003: 75).

한국에서 일·가족 문제에 대한 연구는 1980년대 중반 이후 기혼여성들이 대규모로 노동시장에 진입하기 시작하면서 본격화되었다(신경아, 2007: 9). 현재 여성이 직장생활과 가정생활을 병행하는 데서 오는 이러한 어려움과 해결방안을 지칭하는 용어로 ‘일·가족 갈등’, ‘일·가족 양립’이 혼용되어 사용되고 있다. 이 글에서는 2008년 『남녀고용평등법』이 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』로 개정되면서 일·가정 양립이라는 표현이 정부 문서에 공식화되었는데, “가정”보다는 “가족”이라는 개념이 더 적절하다고 판단해서 ‘일·가족 양립 문제’라는 개념으로 통일해서 사용하고자 한다.

한편 일·가족 갈등으로 인해 여성이 직장을 그만두어야 하는 상황에 대해서는 ‘여성의 경력단절 현상’, ‘경력단절여성’이라고 지칭되고 있다. 2008년 제정된 『경력단절여성 등의 경제활동촉진법』 제2조에서는 ‘경력단절여성’을 “임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”으로 정의하고 있다. 하지만 법이 제정되기 이전에는 “여성의 경력개발 과정에서 직업생활을 계속적으로 영위할 수 없는 장애(barrier)”를 지칭하는 용어로 “경력장애, 경력단절, 경력장벽, 경력차단 등과 같은 다양한 용어”가 혼재되어 사용되어 왔다(이지연·은혜경, 2006: 367). 그래서 이지연·은혜경(2006)은 “여성의 경력 장애가 여성 스스로의 선택에 의한다는 능동적 의미보다 여성 외부의 보이지 않는 힘에 의해 경험된다는 수동적 의미를 부각시키기 위하여 ‘경력차단’이라는 용어를 사용한다”고 밝히고 있다. “경력단절”이라는 용어를 둘러싼 이러한 논의는 여성의 경력단절 현상에 관심을 갖기 시작한 것이 2000년대 중반 이후부터이며, “경력단절여성”이라는 용어가 보편적으로 사용되기 시작한 것도 2008년 법 제정 이후라는 점을 시사한다.⁶⁾

2. 연구방법 및 분석틀

6) 이러한 점은 국무총리실 산하 여성정책 전문 정부출연 연구기관인 한국여성정책연구원에서 수행한 ‘경력단절여성’ 관련 연구가 모두 2008년 이후 진행된 것에서도 알 수 있다.

이 글은 일·가족 문제의 변화양상을 크게 세 차원에서 살펴볼 예정이다. 첫 번째는 일·가족 문제에 대한 담론의 변화이고, 두 번째는 여성 노동시장 구조 및 경제활동 형태의 변화, 세 번째는 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화이다. 세 차원마다 분석방법은 각기 다르다(〈그림 1〉 참조).

문제의식	차원	분석방법	결론
일·가족 문제의 시대적 변화와 세대별 차이	담론 변화	◦ 문헌자료 분석	함의 도출
	여성 노동시장 구조와 경제활동 형태 변화	◦ 여성 노동시장 구조 시계열 분석 ◦ 여성 경제활동 연령·출생코호트 분석	
	여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화	◦ 『사회조사』 분석 ◦ 『세계가치조사』 분석	

〈그림 1〉 분석틀

먼저 담론 변화 부분에서는 기존 연구논문 및 문헌자료들을 중심으로 여성의 ‘일·가족 문제’를 언급하는 방식의 변화를 살펴볼 예정이다. 둘째, 여성 노동시장 구조 및 경제활동 형태의 변화에 대해서는 경제활동참가율, 취업자수, 고등학교 진학률 등의 기존 통계자료를 바탕으로 여성 노동시장의 시대별 변화 양상을 살펴본 후, 세대별 차이가 있는지를 확인하기 위해 통계청의 『경제활동인구조사』⁷⁾ 자료에 대한 연령과 출생코호트⁸⁾에 따른 분석을 실시하고자 한다. 셋째, 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화 부

7) 『경제활동인구조사』는 ‘15세 이상 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자, 비경제활동인구, 경제활동참가율, 실업률, 고용률’ 등의 자료를 제공한다. 『경제활동인구조사』는 크게 ‘구직기간 4주 기준’(1999년~현재)과 ‘구직기간 1주 기준’(1963년~현재)으로 구분되는데, 이 중 ‘구직기간 4주 기준’ 자료로 공식실업률을 도출하고 있지만, 이 글에서는 장기적인 변화를 살펴보고 하기 때문에 1963년부터 시행된 『경제활동인구조사』 ‘구직기간 1주 기준’ 자료를 이용한다.

8) ‘세대’와 ‘코호트(cohort)’는 많이 혼용되어서 사용되는 개념이다. 세대와 코호트의 개념을 엄밀히 구분하자면, 연구자가 자료 정리의 한 방편으로서 임의적으로 나눈 동일시기 출생자들은 ‘코호트’로 규정하고, 일정한 범위의 코호트에 대해 연구자가 역사적 실재로서의 의미를 부여할 경우에는 그 코호트를 ‘(사회역사적) 세대’로 규정할 수 있다(박재홍, 2003: 7). 이 글에서 사용하는 ‘세대’와 ‘코호트’는 엄밀하게 따지면 모두 ‘코호트’인데, 이 글에서는 문맥의 이해를 돕기 위해 일반적으로 많이 사용되는 ‘세대’라는 용어를 함께 사용하였다.

분에서는 통계청의 『사회조사』⁹⁾와 『세계가치조사(World Values Survey)』¹⁰⁾ 자료 중 여성의 일에 대한 문항을 중심으로 여성의 일에 대한 의식과 가치관이 어떻게 변화했는지 연령과 출생코호트에 따른 차이를 분석하고자 한다.

본 연구의 핵심 방법론은 시대적 변화와 세대에 따른 차이라는 개념이다. 여기에서 ‘세대’란 칼 만하임(Mannheim, 1952)의 전통에 따라서, 비슷한 시기에 동일한 문화권에서 태어나 역사적 경험을 공유하는, 그에 따라 유사한 의식과 행위양식을 갖는 동시기 출생집단(birth cohort)을 의미한다(박재홍, 2010: 76). 사회변동과 세대 현상은 서로 영향을 주고받는 관계이다. 즉, 구조적 수준에서의 사회문화적 변동은 미시적 수준에서 개인/코호트의 생애사 체험, 즉 역사적 사건 및 사회화의 경험을 의미한다. 또한 출생시기가 비슷한 코호트는 동일한 생애주기 단계에서 역사적 경험을 공유하기 때문에 사고방식이나 행위양식 면에서 비슷한 특성을 가질 개연성이 높다(박재홍, 2009: 360-363). 이렇게 세대가 사회변화에 미치는 영향은 크게 연령효과, 시기효과, 코호트 효과로 구분할 수 있다. 연령효과란 사회적·생물학적 성숙과정에 따른 차이를 말하며, 시기효과란 특정시점에서 관찰할 경우에 당시의 상황이나 사건의 영향을 받아 나타나는 차이를 말하며, 코호트효과란 역사적 사건이나 사회화 경험에 의해 빚어진 차이를 말한다(박재홍, 2005: 105). 즉, 일과 가족을 둘러싼 갈등이 특히 결혼·출산·육아를 담당하

9) 『사회조사』는 1977년 『한국의 사회지표』로 시작되었으며 2012년 기준 ‘가족, 소득과 소비, 노동, 교육, 보건, 환경, 복지, 문화와 여가, 안전, 사회참여’의 10개 부문을 매년 5개 부문씩, 1개 부문 당 2년 주기로 조사를 시행하고 있다(통계청, 2011a). 이 글에서는 〈노동〉 부문 중 “여성취업에 대한 견해”와 “여성취업 장애요인”의 두 질문에 대한 응답을 분석에 활용한다. 〈노동〉 부문의 조사주기는 그동안 ‘4년→3년→2년’으로 변화해 와서 1998년, 2002년, 2006년, 2009년, 2011년에 조사가 이루어졌다.

10) 『세계가치조사』는 여러 국가에서 거의 동일한 조사표로 조사를 수행하기 때문에 국제적 비교연구가 가능한 조사이며, 물질주의/탈물질주의 가치뿐만 아니라 광범위한 영역의 가치에 대한 문항들을 포함하는 방대한 자료로 자료의 분석적 가치가 굉장히 높다. 『세계가치조사』는 제1차 조사(1981-84년)에서 시작하여 제5차 조사(2005~2008년)까지 완료되었으며 제6차 조사는 완료되어 2014년 데이터가 공개될 예정이다. 한국은 제1차 조사 때부터 조사 대상국으로 지정되어 제1차 1982년, 제2차 1990년, 제3차 1996년, 제4차 2001년, 제5차 2005년에 조사가 실시되었다(박재홍·강수택, 2012: 76). 이 글에서는 『세계가치조사』 중 여성의 일에 대한 의식을 파악할 수 있는 문항을 중심으로 1990년, 1996년, 2001년, 2005년의 자료를 SPSS 18.0을 이용해 분석하였다.

는 30대에 고조되는 것은 연령효과의 영향으로 볼 수 있고, 시대적으로 변화되는 양상을 보이는 것은 시기효과의 영향이지만, 최근세대로 올수록 일과 가족을 둘러싼 갈등의 형태가 달라지는 양상을 보이는 것은 코호트효과의 영향으로 볼 수 있다. 연령효과, 시기효과, 코호트효과는 서로 밀접하게 관련을 맺으면서 세대에 따른 차이를 만들어낸다. 본 연구에서는 시대적 변화와 세대별 차이에 대한 이러한 문제의식을 바탕으로 여성의 일·가족 양립을 둘러싼 문제를 살펴보고자 한다.

3. 선행연구 검토

일·가족 양립 문제와 경력단절여성 현상에 대해서는 현황 및 실태조사, 경제활동촉진방안, 재취업 지원방안, 교육훈련과정 개발 등 주로 정책 개발에 초점을 맞춘 다각도의 연구가 진행되고 있다. 이 중 일·가족 양립의 문제를 시대적 변화의 맥락에서 고찰한 연구로는 김현미·손승영(2003), 이영자(2004), 신경아(2007)가 있다. 김현미·손승영(2003)는 한국 여성노동의 구성을 성별화된 노동 개념과 노동의 시공간적 배치가 결합된 결과로 인식하고, 공간과 시간의 축으로 구성된 노동의 위계화 과정이 성별성과 결합하면서 만들어 낸 ‘성별 노동의 시공간적 배치’의 역사성을 검토하고 있다. 이영자(2004)는 신자유주의 노동시장이 여성노동자의 신분과 조건을 어떻게 변화시켰으며, 노동의 유연화 전략이 여성노동자성과 어떠한 관계에 있는지를 역사적으로 고찰하고 있다. 신경아(2007)는 1960년대 산업화 시기 이후 일·가족 양립과 관련된 사회적 조건과 담론적 관심이 어떻게 형성되고 변화해왔는지를 신문기사 등 담론분석을 통해 크게 세 시기로 나누어서 고찰하고 있다.

또한 여성의 경제활동을 세대 또는 코호트별 차이에 따라 분석한 연구로는 김혜연(2010), 박기남(2011), 김혜경·이순미(2012) 등이 있다. 김혜연(2010)은 출산코호트별 노동과정 유형 분석을 통해 여성들의 노동과정 유형을 7집단으로 유형화하고 있다. 즉, 초기 노동시장 진입형(3.6%), 양육 후 노동시장 진입형(7.2%), 가사노동 지속형(45.4%), 가사-시장노동 병행형(22.4%), 노동시장 진입 후 재퇴장형(6.2%), 출산 후 노동시장 퇴장형

(13.1%), 노동시장 참여 지속형(2.0%)으로 구분하고 있다. 조사대상이 되는 여성의 절반 가까이(45.4%)는 가사노동 지속형으로 노동시장 진출 경험이 없는 집단이며, 결혼이나 출산 후에도 노동시장 참여를 지속하는 유형은 2.0%로 극소수에 불과하다. 하지만 이 논문의 분석자료인 한국노동연구원의 “고령화연구패널조사”는 45세 이상을 조사대상으로 하기 때문에 연령대가 높은 세대만 분석대상에 포함하고 있다는 한계가 있다. 즉, 여성의 일에 대한 인식이 다른 젊은 세대는 분석에 포함돼 있지 않다는 한계가 있다. 한편, 박기남(2011)은 20-30대 비혼여성을 대상으로 한 구술 생애사 심층면접을 통해 경제활동에 대한 욕구와 친밀성의 욕구 사이의 갈등 관계를 분석하고 있다. 이 연구는 20-30대 젊은 세대 여성들이 연애·결혼·출산 등의 친밀성의 욕구를 유예시키면서까지 안정된 일자리를 선택하고자 하는 현재 상황을 잘 보여주고 있다. 하지만 박기남(2011)의 연구는 질적 방법으로 접근하고 있기 때문에 젊은 세대의 일에 대한 인식에 대해 전체적인 현황을 파악하는 데는 한계가 있다. 김혜경·이순미(2012)는 한국노동연구원의 노동패널 자료를 바탕으로 노동시장 진입시점에 따른 “성인기 이행”의 특징을 밝히고 있는데, 최근으로 올수록 경제적 불확실성이 증가하고 있으며 여성 집단 내부에서 계층화가 진행되고 있다는 점을 실증분석을 통해 밝히고 있다.

일·가족 양립 문제를 시대적 변화와 세대별 차이에 주목해서 다루고자 하는 본 연구는 선행연구와 다음과 같은 점에서 차이가 있다. 먼저, 본 연구는 일·가족 문제의 시대적 변화와 세대별 차이에 대해 담론 변화, 노동시장 구조 변화, 여성의 일에 대한 인식 변화 등을 문헌분석과 통계자료를 활용한 실증분석 등을 통해 종합적으로 고찰하고 있다는 점에서 의의가 있다. 또한 세대별 차이에 대한 기존 연구가 자료의 한계로 인해 연령대가 높은 세대만 다루거나, 혹은 젊은 세대에 대해서는 질적 방법으로 접근할 수밖에 없는 한계가 있었는데, 본 연구에서는 젊은 세대를 아우르는 자료에 대해서도 실증분석을 시도해 연령대별 변화양상을 유추할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

Ⅲ. 일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰

이 부분에서는 일·가족 양립 문제의 시대적 변화를 세 차원으로 나눠서 살펴볼 것이다. 첫 번째 담론 변화 부분에서는 1960년대 산업화 이후 현재까지 여성의 일에 대한 담론이 어떻게 변화해왔는지를 전체적으로 개괄하고, 두 번째 여성 노동시장 구조 변화를 통해 실제로 여성의 경제활동이 실제로 어떻게 이루어져왔으며, 어떻게 변화해왔는지를 시계열적 변화와 연령별·코호트별 분석을 통해 살펴보고자 한다. 마지막으로 여성의 일에 대한 인식과 직업의식에 대한 설문조사를 통해 여성의 일에 대한 인식과 가치관이 어떻게 변화해왔는지에 대해 살펴보고자 한다.

1. 일·가족 양립 문제를 둘러싼 담론의 시대적 변화¹¹⁾

앞서 언급했듯이 한국에서 여성의 일·가족 양립과 관련된 연구가 활발해지기 시작한 것은 기혼여성들이 대규모로 노동시장에 진입하기 시작한 1980년대 중반 이후부터이다. 당시 일·가족 양립 문제에 대한 연구는 크게 세 범주로 구분할 수 있는데(신경아, 2007 : 9-10), 첫째, 일·가족 사이에서 겪는 여성들의 역할 갈등과 육체적·정신적 어려움에 대한 실태조사와 분석이며, 둘째, 일·가족 간의 갈등을 줄이고 삶의 만족도를 높이는 방안을 모색하는 연구이며, 셋째 일·가족 갈등을 해소하기 위한 정책적 접근들로 주로 모성보호와 육아휴직 보육의 사회화, 기업의 가족친화적 정책을 다룬 연구들이다. 이렇듯 일·가족 양립에 대한 관심과 연구는 당시의 시대적 상황에 맞추어 형성되었다고 볼 수 있다.

신경아(2007)는 산업화 이후 ‘일-가족 문제’를 둘러싼 담론의 변화를 크게 세 시기(1960~1970년대 초, 1970년대 중반~1980년대 말, 1990년대 초~현재)로 구분해서 살펴보고 있다. 그 내용을 간략히 요약하면 <표 1>과 같다.

11) 이 부분은 ‘일·가족 문제’의 담론 변화를 신문기사 등 문헌자료를 바탕으로 분석하고 있는 신경아(2007)의 연구결과를 참조하여 작성하였다.

제1시기(1960년~1970년대 초)의 경우 여성취업인구의 대다수가 농민이었으며, 농촌에서는 육아와 가사노동을 공동체에서 공유하는 등 일터와 가족이 분리되지 않은 상태였다. 또한 당시 도시지역 여성취업자의 대부분은 경공업에 종사하는 미혼여성이었는데 당시만 해도 ‘결혼퇴직제’¹²⁾가 일반적으로 받아들여졌기 때문에 일부 전문직과 사무직 외에는 결혼 이후에 경력을 지속하기가 쉽지 않았다. 한편, 당시 급속한 산업화로 인한 이혼향도 현상의 시대적 산물인 ‘식모(가족부)’ 집단의 광범위한 존재¹³⁾는 ‘일·가족 문제’가 수면 위로 떠오르지 않게 하는 데 상당히 기여하기도 했다.

12) 성별분업 이데올로기가 한국의 여성노동자들에게 끼친 부정적 영향은, 산업화 과정에서 여성을 국가의 중심 노동력으로 사용하면서도 이데올로기적으로는 모성화하여 자신들의 노동자성을 인식하지 못하게 한 점이다. 성별 노동분업 이데올로기에 의해 여성노동자들은 자신의 미래를 전업주부에 투사하고 노동을 일시적으로 생각하여 결혼 퇴직을 당연시한 것으로 수용함으로써 열악한 노동현장을 참아내게 하였다(김현미·손승영, 2003: 76). 결혼퇴직제는 1970년대 초 은행권을 중심으로 문제가 제기되고 시작했고 1976년 금융 업종 내에서 공식적으로 폐지되었다(신경아, 2007: 20). 또한 여성 조기정년제는 오랜 법정 투쟁 끝에 1989년에 이르러 “남녀 정년 차별은 위법”이라는 대법원 판결을 받아내면서 폐지되었다(전경옥 외, 2011: 217).

13) 1973년 동아일보 기사에 따르면, 서울시의 경우 127만 가구에서 일하고 있는 가족부수는 24만 6천 명으로, 평균 다섯 가구 중 한 가구가 가족부를 두고 있는 것으로 나타났다(신경아, 2007: 16). 이 당시 식모는 취업주부만이 아니라 전업주부에게도 필요한 인력이었다(신경아, 2007: 18).

〈표 1〉 일·가족 양립의 담론 변화

제1시기	미혼여성 중심의 공식노동시장과 일-가족 담론의 부재
1960년대 ~1970년대 초	1) 국가주도적 공업화와 일 중심적 사회체제의 재편 2) 공식노동시장과 일-가족 관심의 부재 ① 여성 농업인구와 일-가족 영역의 미분화 ② 미혼여성 중심의 공식노동시장과 결혼퇴직제 ③ 광범위한 '식모' 집단의 존재 3) 비공식부문 여성과 일-가족 문제의 비가시화
제2시기	기혼여성노동자 집단의 형성과 일·가족 문제의 담론화
1970년대 중반 ~1980년대 말	1) 기혼여성의 공식 노동시장 참여와 일-가족 문제의 조건 ① 결혼퇴직제 폐지와 모성보호의 시작 ② 대졸여성 취업문제의 제기 ③ 기혼여성의 공식 노동시장 진입 2) 일-가족 문제와 본질주의 ① 기혼여성 취업에 대한 부정적 시각: 여성 취업 비판론 ② 여성의 다중 역할과 개인적 해결: 여성 취업 확대론 ③ 여성의 태도 개선론: 여성 책임론
제3시기	일·가족 담론의 확산과 상품화의 지배
1990년대 초 ~현재	1) 주부인력 활용론 2) 맞벌이 담론의 변화와 대안적 양육모델의 부재 3) 돌봄의 상품화와 시장 담론

출처 : 신경아(2007 : 11-39).

제2시기(1970년대 중반~1980년대 말)에는 금융권을 시작으로 결혼퇴직제가 폐지되기 시작하면서 결혼 이후에도 경력 지속이 가능했으며, 공무원과 교사를 중심으로 모성보호에 대한 논의가 시작되기도 했다. 또한 졸업정원제로 대학생 인구가 늘면서 대졸여성의 취업 문제가 본격적으로 제기된 시기이기도 하다. 하지만 여성의 일에 대해서는 다소 모순적인 모습을 보이는데 한 편에서는 “취업주부는 자녀 양육이나 남편 내조에 부실할 수밖에 없다”, “맞벌이 부부는 문제가 있는 부부”라는 ‘여성 취업 비판론’이 언론지상에 자주 등장한 반면 국가 정책 차원에서는 “주부인력을 적극적으로 활용해야 한다”는 ‘여성 취업 확대론’이 공존했다. 결국 해결책으로는 “일·가족 갈등은 여성이 노력해서 해결해 나가야 한다”는 ‘여성 태도 개선론’ 또는 ‘여성 책임론’으로 귀결되는 양상을 보였다.

제3시기(1990년대 초~현재)는 3차 산업 부문이 확대되면서 전문직과 서비스직으로의 여성 진출이 크게 증가하고, 여성의 학력이 높아지면서 평생

취업 의식 역시 향상되었으며, 출산율이 급격히 낮아진 시기이기도 하다. 1990년대 들어 생산직의 인력난이 심각해지자 경제발전을 위해서는 “유휴 인력”인 주부를 적극 활용해야 한다는 논의가 정부 차원뿐만 아니라 경제 부문에서도 많이 등장하였다. 이런 흐름 속에서 1980년대 문제 집단으로 간주되던 맞벌이 부부가 1990년대 들어 “새로운 부부상의 등장”, “이중 커리어 가족”, “신세대 부부”와 같은 방식으로 재해석되었다. 하지만 여전히 양육과 돌봄노동은 여성의 역할로 인식되었기 때문에, 맞벌이 부부의 자녀들은 “무언가 결핍된 존재”로, 그리고 이로 인해 취업주부는 “항상 자녀들에게 미안함을 느끼는 존재”로 묘사되었다. 이와 더불어 90년대 들어 맞벌이 부부를 대상으로 한 전면적인 “상품화 추세”는 보육 문제를 시장중심적인 방식으로 해결하도록 했는데, 이러한 상품화와 시장 담론의 확산은 일과 가족 중 일 중심성을 강화하는 현상으로 이어졌다. 즉, 민간 보육시설의 보육시간 연장이 맞벌이 부부의 양육문제를 해결할 수 있는 방안으로 제시되면서 장시간 노동과 같은 남성중심적 기업문화에 대한 비판적 의식은 전혀 거론되지 않았던 것이다.

요약하자면 본격적인 경제개발이 시작되기 전인 제1시기는 농촌 중심의 공동체 문화가 여전히 남아 있었고, 취업 여성 대부분이 미혼여성이었기 때문에 일과 가족을 둘러싼 갈등이 가시적으로 드러나지 않았다면, 경제개발이 한창이었던 제2시기의 경우 오히려 “남성=일, 여성=가족”과 같은 형태의 성별분업 이데올로기가 강화되는 양상을 보였고, 제3시기에 들어서면서 여성의 사회진출이 활발해지면서 일·가족을 둘러싼 여러 가지 갈등들이 나타났지만 이에 대한 해결책은 여성 본인의 책임으로 전가하는 방식이었다. 이에 대해 “왜 지금 ‘여성 일자리’인가”라는 주제를 다룬 『경향신문』 연재기사에서는 1960년대 이후부터 2013년 현재까지 일·가족 양립 문제의 변화 양상을 “일·가족 동일체→남성=일/여성=가족→남성=일/여성=일과가족”이라는 도식으로 요약해서 설명하고 있다¹⁴⁾. 이러한 일·가족 양립을 둘러싼 담론의 변화는 엄밀한 시기 구분에 의한 분석이라기보다는 1960년대 산업화 이후 지금까지 약 50년간의 시간을 개괄적으로 파악할 수 있게

14) 경향신문(2013.5.24), 「여성에게 일이란 무엇인가」.

해준다는 점에서 의의가 있다. 또한 이러한 담론의 시대적 변화를 살펴보는 것은 “일·가족 양립 문제를 단순히 개인적 차원을 넘어서서 사회적 차원의 과제로 설정”(신경아, 2007 : 39)하려는 노력이라는 점에서 의의가 있다.

한편으로 여성의 일·가족 양립 문제를 살펴볼 때 1997년 외환위기 이후의 변화된 양상에 대한 고려도 필요하다. 광범위하게 추진된 기업 구조조정의 과정에서 여성들은 첫 번째 희생양으로 노동시장에서 퇴출당하는 경우가 많았다. 비숙련·저소득 여성 노동자들을 대상으로 한 기업 구조정의 과정은 여성의 경제활동참가율을 대폭 감소시키는 노동시장의 변화를 가져왔다¹⁵⁾. 신자유주의적 시장논리에 입각한 IMF 체제는 노동시장의 유연성 제고를 위해 여성 노동자들을 임시직, 비정규직화함으로써 저임금, 저숙련 직종으로 여성들을 집중시켰고 결과적으로 여성 노동자들은 주변부적 노동자로 내몰리게 되었던 것이다(장지연, 2001; 배은경, 2007). 또한 외환위기는 사회적으로 가족관계 변화에도 많은 영향을 미쳤다. IMF 외환위기 이후 이혼율 증가¹⁶⁾와 남성 가장의 실직으로 인해 생계를 책임지게 된 여성 가장의 증가는 여성의 일을 삶의 재생산을 위해 필수적인 것으로 인식하게 만드는 계기로 작용하기도 하였다. 이러한 여성의 일에 대한 인식의 시대적 변화를 바탕으로 여성 노동시장 구조의 변화를 살펴보는 것이 필요하다.

2. 여성 노동시장 구조의 변화

1) 여성 노동시장 구조에 대한 시계열적 분석

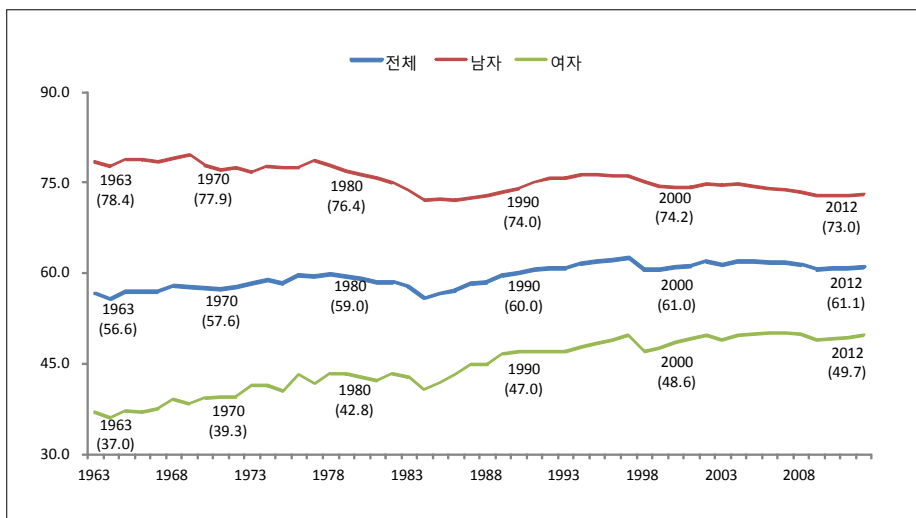
그렇다면 여성의 노동시장 구조는 약 50년간 어떻게 변화해왔을까? 통계청의 『경제활동인구조사』는 1963년 자료부터 제공하고 있기 때문에 1963년부터 현재까지 약 50년 동안의 경제활동 현황에 대한 개괄이 가능하다.

먼저 1963년부터 2012년까지 여성의 경제활동참가율 변화를 살펴보면 <그림 2>와 같다. 전체 경제활동참가율은 1963년 56.6%에서 2012년 61.1%

15) 이에 대해서는 <그림 2> 참조.

16) 1995년 이혼상태에 있는 여성가구주의 비율은 7.1%에서 외환위기가 지난 2000년에는 11.6%로, 2005년에는 14.4%로 급격한 증가추세를 보였다(통계청, 2005).

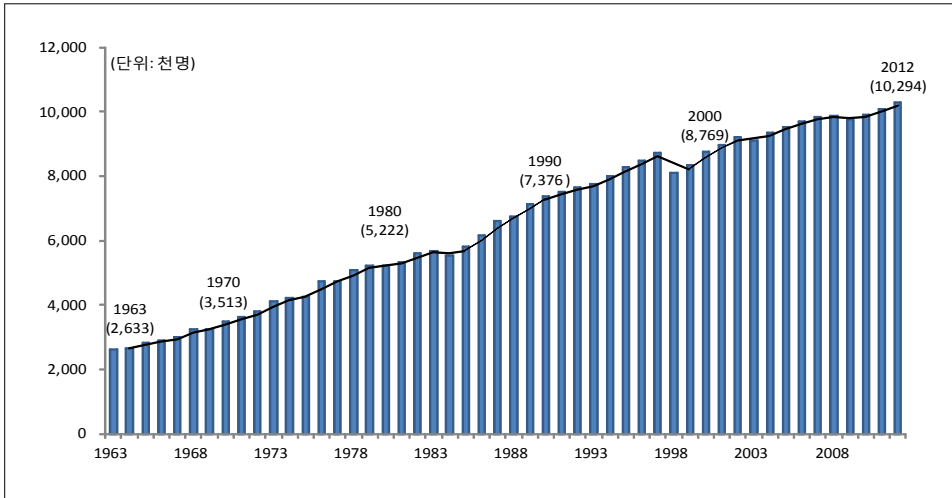
로 4.5%p 상승했는데, 이중 남성의 경제활동참가율은 1963년 78.4%에서 2012년 73.0%로 오히려 5.4%p 하락한 반면, 여성의 경제활동참가율은 1963년 37.0%에서 2012년 49.7%로 12.7%p 상승해, 전체 경제활동참가율을 높이는 데에 여성의 경제활동참가율 증가가 많은 기여를 했음을 알 수 있다. 여성의 경제활동참가율은 1980년대 중반 이후 높은 증가세를 보이다 1997년 IMF 외환위기를 겪으면서 잠시 감소했다가 이후 다시 서서히 증가하는 추세를 보이고 있다.



출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

〈그림 2〉 경제활동참가율 변화(1963-2012)

또한 여성 취업자 규모를 살펴보면, 1963년 263만 명에서 2012년 1,029만 명으로 50년 동안 4배가량 증가했다(〈그림 3〉). 여기에는 50년 동안 급속한 경제발전으로 인해 전체 인구규모가 급증한 것도 영향을 미쳤다고 볼 수 있는데, 전반적인 증가추세는 경제활동참가율과 유사한 모습을 보인다. 즉, 여성 취업자 규모도 여성 경제활동참가율과 마찬가지로 1960년대부터 꾸준히 증가해오다, 1980년대 중후반부터 증가폭이 커졌으며, 1998년 경제위기 이후 일시적으로 감소했다가 현재까지 꾸준히 증가하는 양상을 보이고 있다.



출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

〈그림 3〉 여성 취업자 수 변화(1963-2012)

〈표 2〉 상급학교 진학률1) 변화

(단위: %)

연도	중학교 → 고등학교2) 진학률			고등학교 → 고등교육기관3) 진학률		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
1970년	70.1	-	-	26.9	-	-
1975년	74.7	-	-	25.8	-	-
1980년	84.5	-	-	27.2	-	-
1985년	90.7	88.2	93.1	36.4	34.1	38.3
1990년	95.7	95.0	96.3	33.2	32.4	33.9
1995년	98.5	98.4	98.6	51.4	49.8	52.8
2000년	99.5	99.6	99.5	68.0	65.4	70.4
2005년	99.7	99.8	99.7	70.5	80.8	83.3
2010년	99.7	99.7	99.7	79.0	80.5	77.6
2012년	99.7	99.7	99.7	71.3	74.3	68.7

주: 1) 진학률=(진학자수/졸업자수)×100

2) 고등학교 과정은 고등학교 및 고등학교 과정의 기타학교가 포함됨

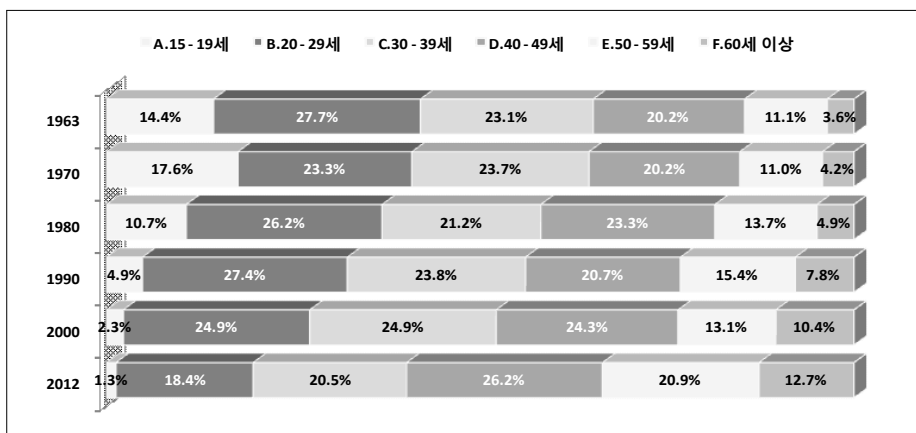
3) 고등교육기관에는 전문대학, 교육대학, 대학, 각종학교(전문대학/대학과정), 방송통신대학, 산업대학, 기술대학이 포함됨

출처: 교육인적자원부·한국교육개발원(2001: 15), 교육과학기술부·한국농촌교육연구센터(2013: 38-39),

주재선·송치선·박건표(2012: 171).

1980년대 이후 여성의 경제활동참가가 증가한 것에 대해서 여성의 교육 수준이 상승했다는 것이 주된 이유로 많이 언급된다. 상급학교 진학률에 대한 통계를 살펴보면(〈표 2〉 참조), 고등학교 진학률이 1970년 70.1%, 1980년 84.5%, 1990년 95.7%로 20년 동안 큰 폭으로 증가했음을 알 수 있다. 대학 등 고등교육기관 진학률은 1980년대에 들어서면서 증가하기 시작해서 1990년대 들어서 급속하게 상승해서 2000년대에도 상승세가 꾸준히 유지되는 양상을 보여준다. 단적으로 1980년 대학진학률은 27.2% 였는데, 2000년 대학진학률은 68.0%로 20년 동안 대학 진학 비율이 두 배 이상 크게 증가했음을 알 수 있다.

진학률에 대한 성별분리통계는 1985년부터 제공되고 있어서 1980년대 이전 상황에 대해서는 성별 비교가 불가능하다는 한계가 있다. 하지만 1985년 이후 자료를 살펴보면, 여성의 고등학교 진학률은 80년대에서 90년대로 넘어오면서 상승했고, 대학진학률은 1990년대 중반부터 상승하기 시작해서 2000년대 들어서면서 급격히 상승했음을 확인할 수 있다. 특히 2010년 이후에는 오히려 남성의 대학진학률보다 여성의 대학진학률이 더 높아진 것으로 나타난다. 상급학교 진학률에 대한 이러한 통계는 여성의 경제활동 증가의 한 원인이 여성의 교육수준 상승에서 기인한다는 점을 뒷받침해준다.



출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

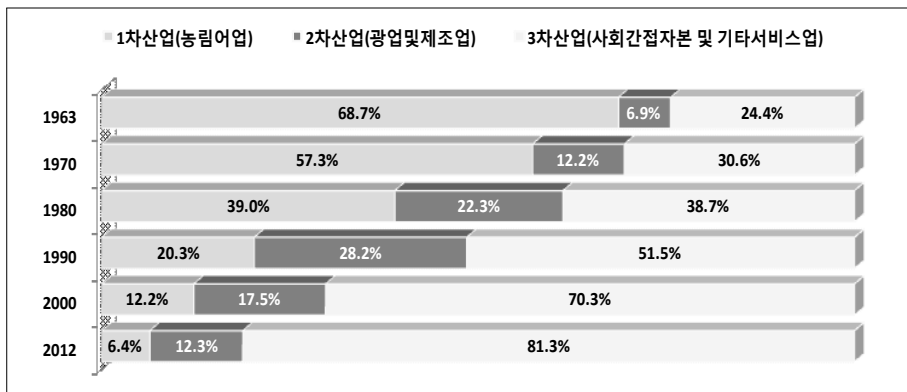
〈그림 4〉 여성 취업자의 연령분포 변화(1963-2012)

다음으로 여성 노동시장 구조의 특징을 분석하기 위해 여성 취업자의 연령분포와 산업분포에서의 변화를 살펴보았다. 연령분포 변화에서의 특징(<그림 4>)으로 우선 15~19세 여성 취업자 수가 1980년 이후 급격히 감소했다는 점을 꼽을 수 있다. 이는 앞에서 살펴보았듯이 1960,70년대 산업화 시기의 주된 여성 취업자가 경공업에 종사하는 저연령 미혼 여성이었다가, 이후 여성의 대학 진학을 상승 등으로 인해 여성의 취업연령이 높아지고 있음을 보여준다. 또한 20~29세 연령대의 여성 취업자 비율은 계속해서 20% 중반대의 분포를 보이다가 2012년에 18.4%로 급감한다. 이는 전사회적인 청년실업 문제의 영향 때문인 것으로 해석할 수 있다. 또한 30~39세의 경우도 1963년부터 23.1%로 줄곧 20% 초반대의 비율을 보이다가 2012년에는 20.5%로 급격히 낮아지는데, 이는 여성들의 결혼·출산·육아 시기가 점차 늦어지고 있기 때문으로 보인다. 또 다른 특징으로 40세 이상의 여성 취업자가 꾸준히 증가하고 있다는 점을 들 수 있다. 40대 이상, 즉 40~49세, 50~59세, 60세 이상의 모든 집단에서 여성 취업자가 최근으로 올수록 꾸준히 증가하고 있으며, 특히 2012년에는 40세 이상의 여성 취업자가 전체 여성 취업자의 59.8%를 차지하고 있다. 즉, 전체 여성 취업자 10명 중 6명 이상이 40대 이상으로 전반적으로 여성 취업자의 연령이 높아지고 있음을 알 수 있다.

여성 취업자의 산업분포 변화¹⁷⁾의 특징을 살펴보면(<그림 5>), 지난 50년간 1차 산업(농림어업) 종사자의 비율은 급격히 감소하고, 3차 산업(사회간접자본 및 기타서비스업) 종사자의 비율은 급격히 증가해서 2012년 현재 여성 취업자의 80% 이상이 3차 산업에 종사하는 양상을 보이고 있다. 이는 우리사회의 전반적인 산업구조 변화를 반영하는 결과이다. 2차 산업(광업 및 제조업) 종사자는 1963년 6.9%였지만 1970년부터 상승하기 시작해서 1980년 22.3%, 1990년 28.2%까지 증가했지만 이후 2000년 17.5%, 2012년

17) 산업분포의 기준이 되는 ‘한국표준산업분류’는 1964년 제정된 이후 유엔 국제표준산업분류의 개정과 국내 산업구조 및 기술변화를 반영하기 위해 1965년, 1968년, 1970년, 1975년, 1984년, 1991년, 1998년, 2000년, 2008년 9차례 개정되었다(통계청 통계분류, <http://kostat.go.kr/kssc>). 이 글에서는 각 개정판에 따른 자료를 크게 ‘1차 산업(농림어업)’, ‘2차 산업(광업 및 제조업)’, ‘3차 산업(사회간접자본 및 기타서비스업)’으로 분류해서 자료 분석에 이용하였다.

12.3%로 급격히 감소하고 있다. 이는 1970년 이후 경공업 중심 제조업에서 여성 수요가 증가했지만 1990년대 후반 경제위기와 전반적인 제조업 경기 위축으로 인해 2차 산업에 종사하는 여성의 수가 급격히 감소하고 있기 때문으로 해석할 수 있다. 1차 산업과 2차 산업의 축소는 결과적으로 3차 산업에 여성이 집중되는 결과로 이어졌다.



출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

〈그림 5〉 여성 취업자의 산업분포 변화(1963-2012)

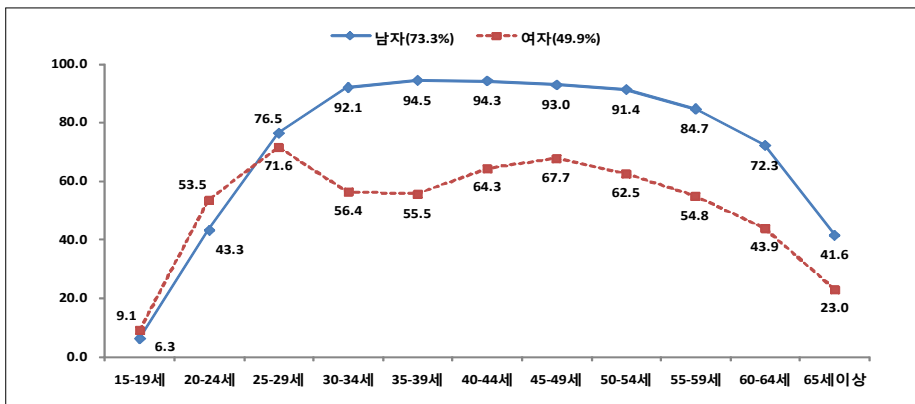
여성 노동시장 구조 변화의 특징을 종합해보면, 여성 경제활동참가율과 여성 취업자 규모는 1980년대 중반부터 급증하기 시작했다가 1997년 IMF 직후 상승세가 주춤하다가 2000년대에 들어서 다시 증가하는 양상을 보이고 있다. 상급학교 진학을 또한 이러한 흐름에 맞춰서 1990년대 중반 이후 급격하게 상승하는 양상으로 나타났다. 여성 취업자의 연령분포와 산업분포에서의 변화를 종합하면, 최근으로 올수록 여성 취업자의 연령이 전반적으로 높아지고 있으며, 산업별로는 3차 산업의 비중이 급증해서 여성 취업자의 80% 이상이 3차 산업에 집중적으로 종사하고 있는 것으로 나타났다.

2) 연령과 출생코호트에 따른 차이 분석

지금까지 여성 경제활동참가율, 여성 취업자 수, 여성 취업자의 연령 및 직종 분포 상의 특징을 살펴보았는데, 이제 이러한 노동시장 구조의 특징이

연령에 따라서는 어떻게 나타나는지를 살펴보자. 먼저 2012년 남녀의 연령별 경제활동참가율을 그래프로 나타내보면 <그림 6>과 같다.

남성은 10대 후반, 20대 초반에 노동시장에 진입해서 60대 이후 노동시장에서 퇴장하기까지의 과정이 원만한 ‘역U자형 곡선’으로 나타나는 반면, 여성은 20대에 노동시장에 진입했다가 30대에는 퇴장했다가 40대 이후 다시 진입했다가 60대 이후 퇴장하는 ‘M자형 곡선’¹⁸⁾의 형태를 띠고 있다. 이러한 M자형 곡선은 결혼·출산·육아와 겹치는 20대 후반부터 30대까지 노동시장에서 퇴장하는 여성의 경력단절 현상을 단적으로 보여주고 있다.

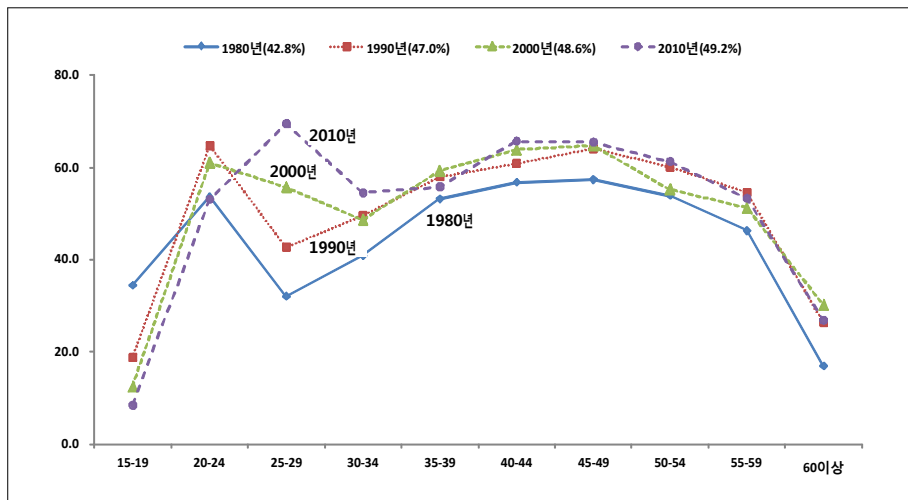


출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(공식 실업률, 구직기간 4주 기준)

<그림 6> 2012년 연령별 경제활동참가율 남녀 비교

여성의 경력단절 현상을 나타내는 ‘M자형 곡선’이 시대에 따라서 변화된 점이 있는지를 살펴보기 위해, 1980년, 1990년, 2000년, 2010년 네 시기로 구분해서 각 시기마다 연령별 여성 경제활동참가율을 살펴보면 <그림 7>과 같다.¹⁹⁾

18) 여성의 경력단절 현상을 보여주는 ‘M자형 곡선’은 전세계적으로 보편적인 현상은 아니다. 가령, 미국, 영국, 프랑스, 독일, 스웨덴 등 주요 선진국의 경우 경제활동이 집중되는 20대 중반 이후부터 50대 중반까지 여성 경제활동참가율에 큰 변화가 없는 남성과 같은 역U자형으로 나타난다(정이환 외, 2012: 151-152). 여성의 ‘M자형 곡선’이 문제가 되는 원인은 여성의 경력단절 현상이 여성의 경제활동참가율을 낮추는 주된 원인으로 작용하기 때문이다. 한국은 2012년 여성의 경제활동참가율이 49.9%로 50%에도 못 미치는 반면, 덴마크(76.1%), 호주(70.5%), 영국(70.4%), 미국(67.8%) 등보다 현저히 낮으며, OECD 평균인 61.8%와 비교해도 많은 차이를 보인다(여성가족부 정책가이드).



출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

〈그림 7〉 여성의 연령별 경제활동참가율 변화

19) 『경제활동인구조사』에서 연령별 자료는 1980년 이후부터 제공하고 있기 때문에 연령에 따른 분석은 1980년 이후부터 실시하였다. 〈그림 7〉의 토대가 되는 기본 통계자료는 〈표 4〉와 같다.

〈표 3〉 성별·연령별 경제활동참가율 변화(1980~2010)

성별	연령	연 도 (단위: %)						
		1980년	1985년	1990년	1995년	2000년	2005년	2010년
여 자	15-19세	34.4	21.1	18.7	14.5	12.4	10.2	8.4
	20-24세	53.5	55.1	64.6	66.1	60.9	62.2	53.0
	25-29세	32.0	35.9	42.6	47.9	55.7	65.9	69.4
	30-34세	40.8	43.6	49.5	47.6	48.6	50.1	54.4
	35-39세	53.1	52.9	57.9	59.2	59.1	58.8	55.7
	40-44세	56.7	58.2	60.7	65.7	63.7	65.4	65.6
	45-49세	57.3	59.2	63.9	60.6	64.7	63.0	65.4
	50-54세	53.9	52.4	60.0	58.8	55.2	58.3	61.2
	55-59세	46.2	47.2	54.4	54.1	51.1	49.0	53.2
	60세 이상	16.9	19.2	26.4	28.7	30.1	28.1	26.8
남 자	전체	42.8	41.9	47.0	48.4	48.6	50.0	49.2
	15-19세	27.3	14.5	10.8	9.5	11.5	7.9	5.4
	20-24세	76.5	63.3	60.2	58.8	52.4	49.5	42.4
	25-29세	95.0	90.8	91.9	89.6	84.0	80.7	76.1
	30-34세	97.6	96.4	97.2	97.0	95.3	93.3	91.6
	35-39세	97.3	96.5	97.0	97.0	95.6	95.2	94.0
	40-44세	96.1	94.9	95.7	96.6	94.4	94.5	93.9
	45-49세	94.4	93.3	94.2	95.2	92.6	92.3	93.0
	50-54세	90.5	88.1	90.6	91.3	89.1	89.1	90.3
	55-59세	80.0	77.3	83.6	83.9	77.7	80.6	83.2
전체	60세 이상	45.2	44.2	49.9	54.1	49.6	49.7	50.1
	전체	76.4	72.3	74.0	76.4	74.2	74.4	72.8

출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

1980년대부터 2010년까지 여성 경제활동참가율 그래프를 보면 모두 M자형 곡선의 형태를 띠고 있지만 몇 가지 변화된 양상도 나타나고 있다. 첫째, 1980년과 1990년에는 경제활동참가율이 가장 낮은 연령대가 25~29세였다면, 2000년 이후부터는 30~34세로 변화했음을 알 수 있다. 이는 여성들의 교육수준이 상승하면서 결혼·출산·육아의 시기가 늦춰진 현실을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 둘째, 최근으로 올수록 25~29세의 경제활동참가율이 점점 높아지고 있는데, 이는 대학 졸업 이후 취업으로 진로를 선택하는 여성들이 점차 증가하고 있음을 보여준다. 셋째, 전반적으로 M자형 곡선이 완만해지는 경향을 볼 수 있다. 즉, 결혼·출산·육아로 인한 경제활동참가율의 하락폭도 감소했고, 이후에도 빠르게 다시 상승하는 것으로 나타나, 전반적으로 경력단절 기간이 줄어들고 있음을 알 수 있다. 넷째, 전반적으로 여성의 경제활동참가율이 상승했으며, 특히 4,50대의 경제활동참가율이 꾸준히 상승하고 있음을 알 수 있다. 이는 앞에서 살펴본 바와 같이 여성 취업자의 연령이 점차 높아지고 있는 현상과 일맥상통한다.

〈표 4〉 출생코호트별 경제활동참가율 변화

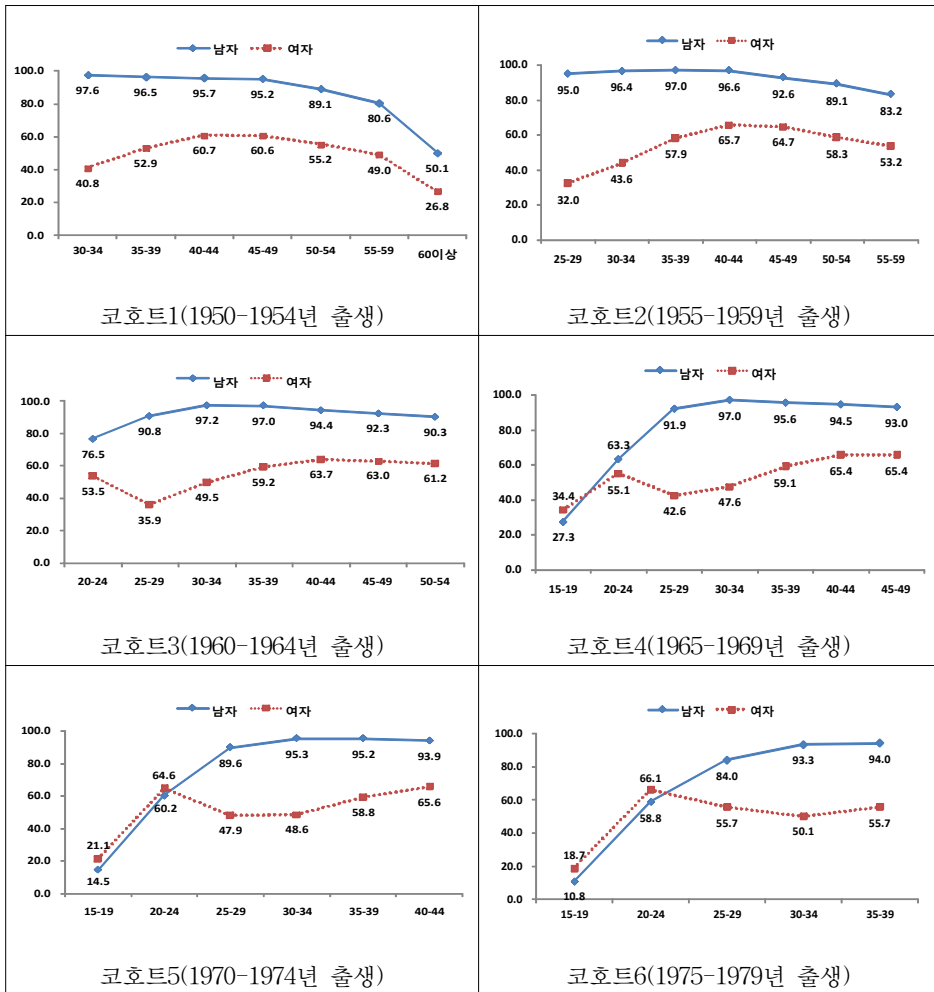
(단위 : %)

성별	구분	출생년도	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60세 이상
여 자	코호트1	1950-1954				40.8	52.9	60.7	60.6	55.2	49.0	26.8
	코호트2	1955-1959			32.0	43.6	57.9	65.7	64.7	58.3	53.2	
	코호트3	1960-1964		53.5	35.9	49.5	59.2	63.7	63.0	61.2		
	코호트4	1965-1969	34.4	55.1	42.6	47.6	59.1	65.4	65.4			
	코호트5	1970-1974	21.1	64.6	47.9	48.6	58.8	65.6				
	코호트6	1975-1979	18.7	66.1	55.7	50.1	55.7					
남 자	코호트1	1950-1954				97.6	96.5	95.7	95.2	89.1	80.6	50.1
	코호트2	1955-1959			95.0	96.4	97.0	96.6	92.6	89.1	83.2	
	코호트3	1960-1964		76.5	90.8	97.2	97.0	94.4	92.3	90.3		
	코호트4	1965-1969	27.3	63.3	91.9	97.0	95.6	94.5	93.0			
	코호트5	1970-1974	14.5	60.2	89.6	95.3	95.2	93.9				
	코호트6	1975-1979	10.8	58.8	84.0	93.3	94.0					

출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

그렇다면 이러한 시기에 따른 변화가 세대별로는 어떠한 차이를 보여주는지를 살펴보기 위해 출생코호트별 분석을 실시하였다. 위의 〈표 3〉의 경제활동참가율 기본자료를 바탕으로 조사시점의 연령을 산출하여 출생코호트

자료로 변환하여 살펴보았다. 연령별 경제활동참가율 자료를 출생코호트별 경제활동참가율로 변환한 것이 <표 4>이며, 이를 바탕으로 각 출생코호트별 경제활동참가율을 성별로 구분해서 도표로 나타낸 것이 <그림 8>이다.



출처: 통계청, 『경제활동인구조사』(구직기간 1주 기준)

<그림 8> 출생코호트별 경제활동참가율 변화 남녀 비교

우선 코호트1(1950-1954년 출생)과 코호트2(1955-1959년 출생)는 자료의 한계 상 20대의 경제활동참가율은 알 수 없기 때문에 부분적인 해석만 가능하다. 1950년대에 출생한 코호트1과 코호트2에 해당하는 여성들은, 30

대 이후 경제활동참가율이 상승해서 40대(1990년대)에 경제활동참가율이 60%까지 올라가지만 50대 이후에 서서히 노동시장에서 퇴장하는 양상을 보인다. 코호트1과 코호트2의 남성들이 20대 이후 높은 경제활동참가율을 보이다가 50대 후반 이후 노동시장에서 퇴장하는 형태와는 다른 모습을 보인다. 또한 코호트1과 코호트2는 모두 남성의 경제활동참가율과는 많은 격차를 계속해서 유지하고 있다.

코호트3(1960-1964년 출생)과 코호트4(1965-1969년 출생)는 1960년대 출생해서 1970년대 후반과 1980년대에 교육을 마치고 사회에 진출한 세대이다. 먼저 두 코호트의 남성들은 20대 초반부터 전체의 60~70% 가량이 경제활동에 참가하다가 30대 이후부터는 10명 중 9명 이상이 경제활동에 참가하는 양상을 보인다. 이와는 다르게 두 코호트의 여성들은 공통적으로 20~24세에는 각각 53.5%(코호트3), 55.1%(코호트4), 즉 절반 이상이 경제활동에 참여하지만, 25~29세에는 경제활동참가율이 각각 35.9%, 42.6%로 낮아지는 경력단절 현상이 나타난다. 30대 이후에는 경제활동참가율이 다시 꾸준히 상승해 40대 이후 가장 높은 취업률을 보이고 있다. 우리나라의 전형적인 M자형 곡선(<그림 6> 참조)과 비교했을 때 20대보다 40대 이후에 취업률이 더 높다는 점에서 차이를 보인다. 이는 경력단절 전과 후의 여성이 구분되는 여성 집단일 가능성이 크다는 기존 연구결과²⁰⁾, 즉 경제활동을 하다가 임신·출산·육아로 인해 직장을 그만둔 여성이 노동시장에 다시 진입하는 것이 아니라 이전에 경제활동 경험이 없는 집단이 새롭게 노동시장에 진입하고 있다는 기존 연구결과를 뒷받침하는 결과이다. 아마도 코호트3과 코호트4가 40대에 접어든 시기는 IMF 직후인 2000년대로 경제위기로 인한 가계소득의 어려움을 타파하기 위해 이전에 경제활동 경험이 전혀 없다가 40대 이후에 새롭게 노동시장에 진입한 여성들이 많아진 것으로 해석할 수 있다.

20) 황수경(2003)은 20대 초반과 40대의 경제활동참가율이 최고조에 달하는 두 연령층 여성의 취업구조 상의 특성을 비교해 볼 때, 20대 초반은 대다수가 서비스업과 제조업의 사무직, 생산직에 임금근로자의 형태로 취업하고 있는 데 비해서 30대 후반 이후의 여성들은 주로 농림어업과 판매서비스직에서 자영업자나 무급가족종사자의 형태로 나타나기 때문에 두 집단이 이질적인 집단으로 구성되어 있을 가능성에 대해 언급하였다(김혜연, 2010:154에서 인용)

코호트5(1970-1974년 출생)와 코호트6(1975-1979년 출생)은 1970년대에 태어나서 여성의 사회 진출이 활발해진 1990년대에 절반가량(1995년 기준 여성의 대학 진학률은 49.8%였음)은 대학에 진학해서 교육을 마치고 사회 생활을 시작한 세대이다. 이 두 코호트의 가장 큰 특징은 20~24세의 경제 활동참가율이 60% 이상으로 높아졌다는 점인데, 이는 같은 연령대의 남성 보다 더 높은 수치이다. 20~24세 여성의 경제활동참가율은 최근 코호트로 올수록 점차 높아지고 있는데(53.5% → 55.1% → 64.6% → 66.1%), 이와 반대로 같은 연령대 남성의 경제활동참가율은 최근 코호트로 올수록 낮아지고 있다(76.5% → 63.3% → 60.2% → 58.8%). 남성들의 경우 군 복무 시기와 겹쳐 있고, 또한 전반적인 교육수준 상승으로 취업연령이 늦어졌기 때문으로 유추할 수 있다. 또한 최근 코호트로 올수록 대학 졸업 이후에 바로 노동시장 진입을 선택하는 것이 보편화되는 등 여성들의 취업에 대한 욕구가 더 강해졌기 때문으로 해석할 수도 있다. 특히 코호트6의 경우 20세 이후 전 연령대에서 경제활동참가율이 50% 이상을 보여 다른 출생코호트에 비해 취업에 더 적극적임을 알 수 있다. 즉, 다시 말하면 1975년 이후 출생한 여성들 중에서 절반 이상은 연령이나 생애주기와 관계없이 노동시장에 진출해 있음을 보여준다. 이러한 양상이 여성 경제활동의 하나의 추세로 자리 잡을지에 대해선 이후의 출생코호트에 대한 지속적인 추적조사를 통해 살펴봐야 할 것이다.

한편, 코호트5와 코호트6에서는 다른 코호트에 비해 M자형 곡선이 완만하게 나타나고 있다. 두 코호트 모두 경제활동참가율 하락이 25~29세와 30~34에 걸쳐 장기간에 걸쳐서 나타나고 있으며 이후에 35~39세가 되면 다시 경제활동참가율이 상승하는 추세를 보이고 있다. 이렇게 경력단절 현상이 장기간에 걸쳐서 나타나는 이유로는 먼저 여성의 생애주기가 예전보다 다양해졌다는 점을 들 수 있을 것이다. 예전에는 대부분의 여성이 비슷한 연령대에 결혼·출산·육아를 경험했다면, 최근에는 사회적 이슈가 되고 있는 초혼 연령 상승, 독신가구 증가, 출산을 감소 등으로 인해 여성의 생애주기가 보다 다양해지고 있다. 다음으로, 예전에는 직장을 그만두는 이유가 사회적 압력 등으로 인해 주로 '결혼'에 집중되어 있었다면, 이제는 결혼, 임신, 첫 아이 출산, 둘째 아이 출산 등 다양한 원인으로 분화되었기 때문으

로도 해석할 수 있다.

하지만 여성의 경제활동참가율도 높아졌고 M자형 곡선도 완화되는 양상을 보이지만 신자유주의적 노동시장 유연화로 인해 여성들의 노동시장 참여는 여전히 남성들보다 안정적이지 못하다. 대졸여성 청년층(20세 이상 34세 이하)의 노동시장 구조에 대해 연구한 김종숙 외(2007)의 연구에 따르면, 여성의 취업유동률이 남성에 비해 매우 높고 또 크게 증가하고 있다고 한다. 즉, 여성의 취업상태가 남성에 비해 더욱 불안정적인데 그 이유는 종사상 지위의 차이로 인한 것으로 나타났다. 즉, 여성은 남성에 비해 임시직의 비중이 매우 높게 나타난다. 임시직은 근로기간이 1년 미만인 경우가 대부분이기 때문에 이들의 고용은 상용직에 비해 불안정적일 수밖에 없다(김종숙 외, 2007: 64-65). 여성의 고용형태가 불안정적이면 출산·육아의 시기가 겹쳤을 때 모성보호와 관련된 제도적 장치들이 마련돼 있음에도 불구하고, 여성들 본인의 의지와 상관없이 직장을 그만두어야 할 가능성이 높음을 의미한다. 실제로 같은 연구에서 청년층의 비경제활동사유 중 남성은 통학이 81%로 가장 주요한 사유로 나타난 반면, 여성은 육아가 48%로 가장 높게 나타났으며, 특히 30대 초반에는 육아로 인한 비경제활동이 72%나 차지하고 있어 여전히 육아에 대한 부담이 비경제활동화를 견인하는 원인이 되고 있음을 알 수 있다(김종숙 외, 2007: 46)

여성 노동시장의 구조 변화에 대한 분석을 종합하면, 결론적으로 최근 출생코호트로 올수록 여성의 경제활동참가율이 높아졌고, M자형 곡선이 점차 완화되는 모습을 보이고 있다는 것이다. 이런 변화가 일어난 원인으로는 앞에서 살펴보았듯이 여성의 일에 대한 사회적 인식이 시대적으로 변화해왔기 때문으로 볼 수 있으며, 또한 이러한 변화된 사회적 인식 속에서 성장한 각각의 출생코호트들의 직업의식 또한 변화되었기 때문으로 볼 수 있다. 즉, 여전히 M자형 곡선이 나타나고 있다는 점에서 여성의 연령에 따른 생애주기의 영향을 간과할 수는 없지만, 최근 들어 여성의 경제활동참가율이 점차 증가하고 있다는 점에서 시대적 변화 요인도 고려해야 한다. 덧붙여서 최근 출생코호트로 올수록 경제활동참가율이 높아지고 있고 M자형 곡선이 완만해지는 등 출생코호트 즉 세대에 따른 변화도 있다는 점을 고려해야 한다. 그럼에도 불구하고 여성들에게 불리하게 작용하고 있는 노동시장

유연화라는 시대적 추세 등도 종합적으로 고려할 필요가 있다.

3. 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화

다음으로 이 부분에서는 이러한 세대에 따른 차이가 여성의 일에 대한 인식이나 직업의식에는 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보고자 한다. 여성과 일에 관한 대부분의 연구는 여성들이 사회구성원으로서의 승인과 동시에 자아 존중감, 경제적·인격적 자유, 정서적 자율성을 제공해주는 직업을 가지는 것을 당연한 것으로 인식하고 있음을 전제하고 있다(박홍주·이은아, 2004: 143). 하지만 여성의 일에 대한 인식은 1980년대와 1990년대를 거치면서 많은 변화가 있어왔고, 여성이 직업을 갖는 것을 당연한 것으로 받아들이게 된 것도 이러한 시대적 변화의 산물이다. 1990년대에 들어서면서 대중매체에서 “자기 일을 가진 당당한 여성”의 이미지가 자주 등장하기 시작했는데(강이수·신경아, 2001: 22), 이러한 영향으로 1990년대 이후 여자 대학생을 대상으로 한 대부분의 조사에서 여학생들의 취업 욕구가 90%를 훨씬 웃도는 것으로 나타났다(강이수·신경아, 2001: 24).

하지만 여성들의 직업에 대한 열망은 더욱 높아지고 있지만, 여성들의 높은 취업 욕구와 그들이 부딪히는 현실 사이에는 상당한 격차가 존재하는 게 현실이다.²¹⁾ 게다가 여성의 생애주기에서 겪게 되는 결혼·출산·육아 등은 여성의 노동시장에서의 지위를 낮추는 기제로 작동한다. 특히 한국사회에서 연령·계층·학력·결혼상태 등 여성들 내부의 많은 차이 중에서도 ‘기혼 여성’이라는 조건 자체는 여성의 능력과 무관하게 여성의 가치와 노동 영역을 결정하는 역할을 해왔다(김현미·손승영, 2003: 70). 이렇게 점점 높아지는 여성의 취업에 대한 열망과 여전히 변하지 않는 노동시장에서의

21) 이를 강이수·신경아는 2001년 ‘90%를 넘는 취업 희망률과 50%에 그치는 취업률’의 차이로 설명한다(강이수·신경아, 2001: 27). 이러한 상황은 10년 이상 지난 지금도 마찬가지다. 취업현장에서 존재하는 성차별에 대해 공대 출신 여성 취업희망자는 다음과 같이 말한다: “남자이고 싶다는 생각까지는 안 해 봤지만 여자가 취업에서 불리한 건 사실인 것 같다. 원래 전공은 건축이다. [...] 우리 과 여자들은 석사 학위 따려고 대학원에 많이 간다. 공대와 여자가 적은데도, 대학원에는 여자가 반이다. 건축 판에서 여자는 월등히 스펙이 좋아야 남자와 경쟁이 되기 때문이다.”(경향신문(2013.4.30), 「20대 “결혼과 일 자리 중 하나를 선택하라고?”」.)

여성의 위치 사이의 격차는 점점 더 커지고 있으며, 이로 인해 여성이 경력을 지속하는 과정에서 경험해야 하는 갈등과 괴리감은 점점 더 증가하고 있다.

이 부분에서는 여성의 일에 대한 인식 및 가치를 평가하고 있는 통계청의 『사회조사』와 전 세계적 조사인 『세계가치조사』 자료를 중심으로 여성의 일에 대한 인식이 어떻게 변화해왔으며, 세대별로 차이가 있는지를 살펴보고자 한다.

1) 『사회조사』 : “여성 취업에 대한 견해”와 “여성 취업 장애요인”

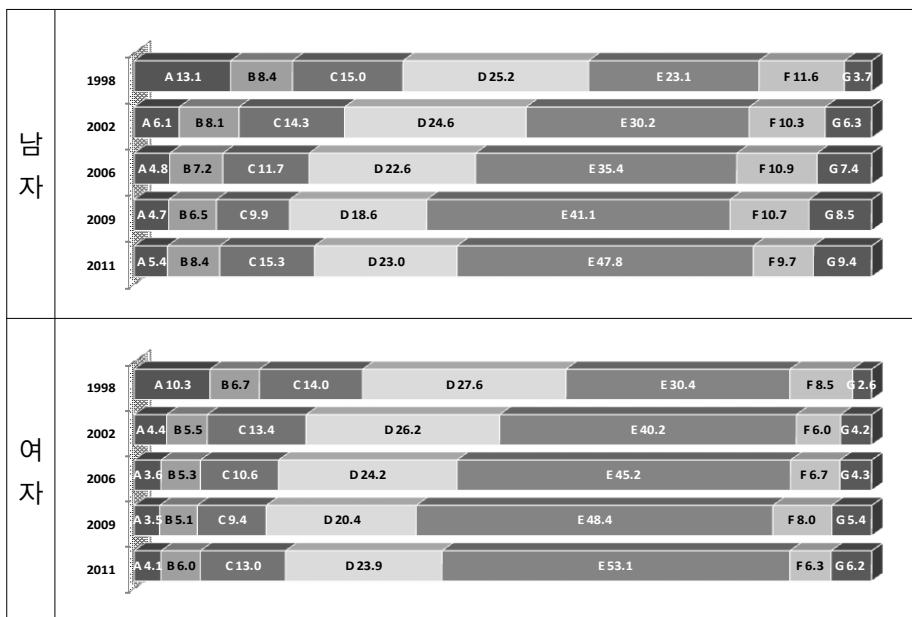
『사회조사』에서 여성의 일에 대해 분석할 수 있는 문항은 “여성 취업에 대한 견해”와 “여성 취업 장애요인” 두 가지이다. 먼저 “여성 취업에 대한 견해”에 대해서는 “귀하는 여성취업에 대하여 어떻게 생각하십니까? 직업을 가지는 것이 좋다면, 어느 시기에 취업하는 것이 좋다고 생각하십니까?”라고 질문하고 있다(질문 문항은 <표 6> 참고). 이에 대한 조사연도별 응답을 그림으로 나타내면 <그림 9>와 같다. 조사결과를 살펴보면 1998년에서 2011년까지 “취업보다 가족 일에 전념하는 것이 더 중요하다(F)”고 응답한 비율은 남녀 모두 감소하고 있고, “가족 일에 관계없이 계속 취업해야 한다(E)”고 응답한 비율은 남녀 모두 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 5〉 여성 취업에 대한 견해 질문 내용

질문	귀하는 여성취업에 대하여 어떻게 생각하십니까? 직업을 가지는 것이 좋다면, 어느 시기에 취업하는 것이 좋다고 생각하십니까?	
보기	1. 직업을 가지는 것이 좋다	
	① 결혼 전까지만 A.
	② 첫 자녀 출산 전까지만 B.
	③ 자녀가 성장한 후 C.
	④ 출산 전과 자녀 성장 후 D.
	⑤ 가족 일에 관계없이 계속 취업 E.
	2. 취업보다 가족 일에 전념하는 것이 더 중요하다 F.
	3. 잘 모르겠다 G.

출처: 통계청(2011b).

하지만 여성취업에 대한 견해에 대해선 성별에 따라 다소 차이가 존재한다. 2011년 기준으로 “가족 일과 관계없이 계속 취업해야 한다”는 의견이 남자 47.8%, 여자 53.1%로 여자가 더 높았으며, 각 조사연도마다 남자보다 여자가 더 높은 응답을 보였다. 반대로 “가족 일에 전념하는 것이 더 중요하다”는 의견에 대해서는 2011년 남자 9.7%, 여자 6.3%로 여자의 비율이 더 낮았으며, 각 조사연도마다 남자보다 여자가 더 낮은 응답을 보였다. 즉, 여성의 경력 지속에 대한 긍정적 응답이 남성보다 여성들이 조사시기와 관계 없이 일관되게 높았다.



출처: 통계청, 『사회조사』

〈그림 9〉 여성취업에 대한 견해 남녀 비교(1998~2011)

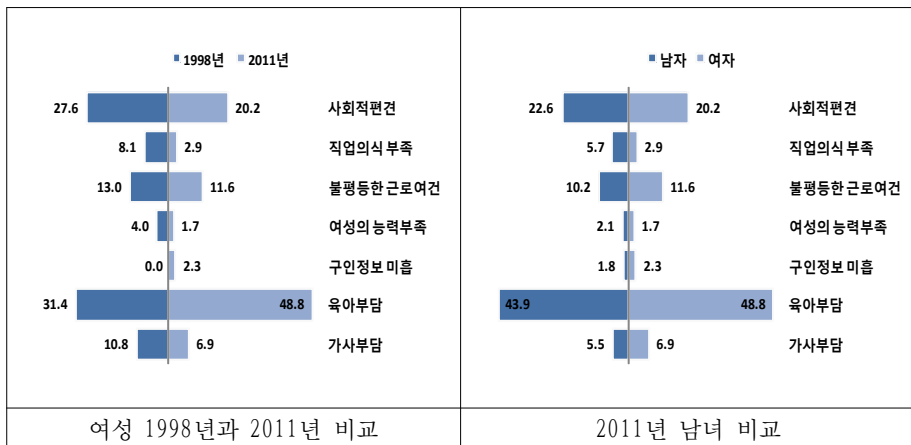
다음으로 “여성취업 장애요인”에 대한 질문인 “여성취업을 어렵게 하는 가장 큰 요인이 무엇이라고 생각하십니까?”에 대해선 남녀 모두 육아부담이라는 응답이 가장 많았으며, 최근으로 올수록 육아부담이라는 응답이 더 증가하는 양상을 보이고 있다(〈표 7〉). 육아보육 문제의 해결을 위해 정부에서 많은 정책적 노력을 기울이고 있음에도 불구하고 육아부담의 체감지수는 최근으로 올수록 오히려 더 높아지고 있는 것이다.

〈표 6〉 여성취업 장애요인

(단위 : %)

여성취업 장애요인	1998년		2002년		2006년		2009년		2011년	
	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자
여성에 대한 사회적 편견 및 차별적 관행	27.6	28.8	21.7	24.0	17.4	19.8	19.6	22.2	20.2	22.6
여성의 직업의식 및 책임감 부족	8.1	11.9	4.5	8.1	2.9	5.1	2.8	5.0	2.9	5.7
불평등한 근로여건(채용, 임금 등)	13.0	11.9	13.2	11.5	12.6	10.6	11.5	9.8	11.6	10.2
일에 대한 여성의 능력 부족	4.0	4.6	2.0	2.6	1.7	2.1	1.5	2.3	1.7	2.1
구인정보를 구하기 어렵다	0.0	0.0	2.4	1.6	3.2	2.2	3.0	2.2	2.3	1.8
육아부담	31.4	27.1	41.1	36.3	47.9	43.7	49.9	45.2	48.8	43.9
가사부담	10.8	10.4	9.2	8.6	7.4	6.9	6.3	5.9	6.9	5.5
기 타	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1
잘 모르겠다	4.9	5.2	5.8	7.1	6.9	9.5	5.3	7.4	5.6	8.3
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

출처: 통계청, 『사회조사』



출처: 통계청, 『사회조사』

〈그림 10〉 여성취업 장애요인

이 중 여성의 1998년과 2011년 응답, 2011년 여성과 남성의 응답을 비교해서 도표로 나타내면 〈그림 10〉과 같다. 우선 여성의 1998년과 2011년 응답을 비교해 보면, “사회적 편견”, “직업의식 부족”, “불평등한 근로여건”,

“여성의 능력부족”, “가사부담” 등의 응답은 줄어든 반면 “육아부담”이라는 응답은 31.4%에서 48.8%로 크게 증가한 것을 알 수 있다. 2011년 기준으로 성별에 따른 차이를 비교해 보면, 남녀 모두 “육아부담”을 가장 주요한 장애요인으로 꼽고 있는데 남성(43.9%)보다 여성(48.8%)의 응답이 더 높았다. “사회적 편견”, “직업의식 부족”, “여성의 능력부족”에 대해선 남성의 응답이 높았고, “불평등한 근로여건”, “구인정보 미흡”, “가사부담”에 대해선 여성의 응답이 높았지만 큰 차이를 보이지 않았다.

종합하자면, “여성취업에 대한 견해”에서는 “가족 일에 관계없이 계속 취업해야 한다”는 여성의 경력지속에 대한 의견이 1998년에서 2011년 사이에 남녀 모두 증가했으며, 여성의 경력지속에 대해 남성보다 여성이 모든 시기에 걸쳐서 일관되게 긍정적으로 답변하고 있었다. 또한 “여성취업 장애요인”에 대해서는 1998년에서 2011년으로 오면서 “육아부담”이 가장 큰 장애요인이라는 인식이 점차 더 강화되고 있는 것으로 나타났다. “육아부담”이 가장 큰 장애요인이라는 것에 대해선 남성도 많은 수가 공감하고 있었지만 여성이 더 높은 비율로 장애요인으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성의 취업 확대와 경력지속을 위해서는 육아문제로 인한 개인의 부담감을 경감시키는 것, 육아문제를 사회적으로 해결하는 것이 무엇보다 시급함을 보여준다.

2) 『세계가치조사』 : “일의 중요성” 과 “남성 일 우선에 대한 평가”

『세계가치조사』²²⁾에서는 “일의 중요성”에 대해 “귀하의 생활에서 직장(일)은 얼마나 중요하십니까?”라는 질문을 통해 조사하고 있다. 이 질문에 대해서는 “①대단히 중요하다, ②대체로 중요하다, ③거의 중요하지 않다, ④전혀 중요하지 않다” 4지선다로 응답하게 돼 있는데, 이 중에서 “①대단히 중요하다”와 “②대체로 중요하다”, 즉, 일이 “중요하다”고 응답한 것을

22) 『세계가치조사』에서는 1990년도 제2차 조사부터 출생년도에 대한 자료를 제공하고 있다. 여기에서는 출생년도를 임의로 ‘1949년 이전 출생’, ‘1950-1959년 출생’, ‘1960-1969년 출생’, ‘1970년 이후 출생’의 네 집단으로 구분하여 코호트별 분석을 실시하였다. 각 출생코호트별 분석 인원수는 <표 8>과 같으며, 1990년 조사에서 1970년 이후 출생자의 규모가 다른 집단에 비해 작긴 하지만 분석을 진행하기엔 무리가 없다고 판단하였다.

합산하여 표로 나타내면 <표 9>와 같다. 일의 중요성에 대해선 1990년을 제외하고는 여성보다 남성의 응답비율이 더 높게 나타나며 이런 차이들은 모두 성별로 유의미한 것으로 나타났다. 이는 “남성=직장, 여성=가족”이라는 식의 사회적 인식이 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 하지만, 남성과 여성 모두 90% 넘는 높은 수치를 보이고 있어서 성별에 따른 차이가 큰 의미는 없는 것으로 보인다.

<표 7> 일의 중요성에 대한 평가(1990~2005)

(단위 : %)

내용	성별	1990년	1996년	2001년	2005년
일의 중요성	여성	96.8	89.8	90.6	90.5
	남성	94.3	94.7	95.0	94.5
	성별 유의도	p=.021*	p=.001**	p=.002**	p=.006**

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 『세계가치조사』(제2차 조사~제5차 조사)

여성의 일의 중요성에 대한 평가가 세대에 따라 어떻게 다른지 살펴보기 위해 출생코호트별로 구분해서 나타내면 <표 10>과 같다. 1990년도 조사를 제외하고 각 조사연도마다 출생코호트별 차이가 유의미한 것으로 나타나는데, 이는 1960년대와 1970년대 이후 출생자들의 일의 중요성에 대한 평가가 다른 집단에 비해 높기 때문으로 볼 수 있다. 특히 1970년대 이후 출생자는 각 조사마다 90% 넘는 높은 응답률을 보이고 있다. 각 출생코호트별 일의 중요성에 대한 평가가 시기에 따라 어떻게 변화해왔는지를 그림으로

<표 8> 각 출생코호트별 분석 인원수

(단위 : 명)

출생코호트		조사연도			
		1990년	1996년	2001년	2005년
1949년 이전 출생	전체	433	340	201	230
	남자	169	178	136	119
	여자	264	162	65	111
1950년~1959년 출생	전체	329	271	315	203
	남자	158	129	141	91
	여자	171	142	174	112
1960년~1969년 출생	전체	414	358	287	267
	남자	214	176	150	124
	여자	200	182	137	143
1970년 이후 출생	전체	74	278	397	500
	남자	44	129	177	264
	여자	30	149	220	236
합계		1,250	1,247	1,200	1,200

출처: 『세계가치조사』(제2차 조사~제5차 조사)

나타내면 〈그림 11〉과 같다. 이를 살펴보면 1949년 이전 출생코호트와 1950년대 출생코호트의 일의 중요성에 대한 평가는 최근으로 올수록 오히려 감소하는 것으로 나타난다. 이는 한편으로 1949년 이전과 1950년대 출생코호트 모두 생애주기 상 노동시장에서 은퇴할 시점이 되었다는 것과도 무관하지 않겠지만, 다른 한 편으로 일의 중요성에 대한 평가가 세대별로 차이가 존재하는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 점은 1960년대와 1970년대 이후 출생코호트와 비교해보면 보다 분명히 드러난다. 1960년대 이후 코호트의 일이 중요하다고 응답한 비율이 대부분 90%가 넘는 수준을 유지

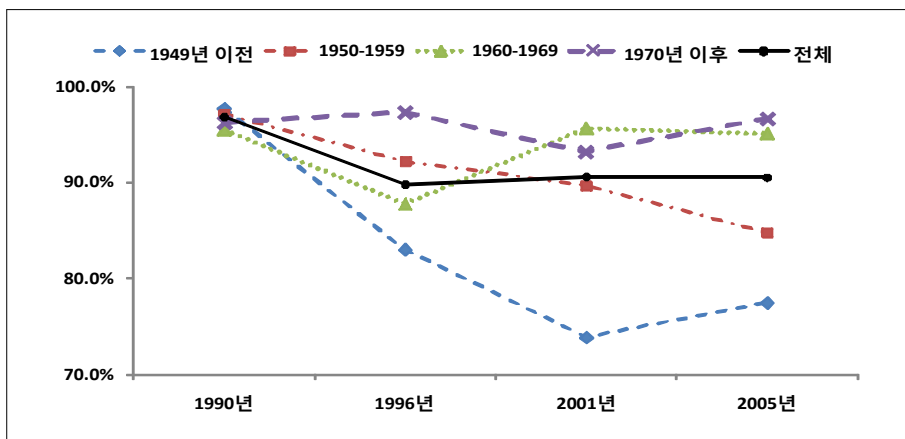
〈표 9〉 여성 출생코호트별 일의 중요성에 대한 평가(1990~2005)

(단위 : %)

조사연도	1990년		1996년		2001년		2005년	
출생코호트	중요	유의도 검정	중요	유의도 검정	중요	유의도 검정	중요	유의도 검정
1949년 이전	97.7	X2=1.865 df=3 p=.601	83.0	X2=18.768 df=3 p=.000***	73.8	X2=27.393 df=3 p=.000***	77.5	X2=39.989 df=3 p=.000***
1950-1959	97.1		92.2		89.7		84.8	
1960-1969	95.5		87.8		95.6		95.1	
1970년 이후	96.3		97.3		93.2		96.6	
전체	96.8		89.8		90.6		90.5	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 『세계가치조사』(제2차 조사~제5차 조사)



출처: 『세계가치조사』(제2차 조사~제5차 조사)

〈그림 11〉 여성 출생코호트별 일의 중요성에 대한 평가(1990~2005)

하고 있으며, 특히 1970년대 이후 출생코호트는 다른 코호트에 비해 조사연도와 상관없이 일관되게 가장 높은 수준을 유지하는 것으로 나타났다.

즉, 최근세대로 올수록 일의 중요성에 대한 인식이 시대 변화와 상관없이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

다음으로 “일자리가 귀할 때에는 여자보다 남자에게 우선 일자리를 부여해야 한다”는 질문에 대해 “①찬성 ②중립 ③반대”로 응답한 결과를 살펴보면 <표 11>과 같다. 1990년 조사에서 이 질문에 대한 찬성 의견은 남성 37.6%, 여성 46.2%이었고, 반대 의견은 남성 37.4%, 여성 22.3%로 오히려 남성이 남성 일 우선시에 대해 더 부정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 하지만 2005년 조사에서는 찬성 의견은 남성 40.7%, 여성 28.3%이었고, 반대 의견은 남성 16.2%, 여성 38.5%로 여성의 반대 의견이 눈에 띄게 증가했음을 알 수 있다. 남성은 조사 시점에 따라 일관된 흐름이 나타나지 않지만, 여성의 경우 최근으로 올수록 남성 일 우선시에 대한 찬성 의견이 큰 폭으로 감소하고 있고, 반대 의견은 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 이에 대해 유의도 검정을 실시한 결과, 조사연도마다 성별 차이가 모두 유의한 것으로 나타났다.

〈표 10〉 남성 일 우선에 대한 평가(1990~2005)

(단위 : %)

조사연도	남성				여성				성차 유의도 검정
	찬성	중립	반대	전체	찬성	중립	반대	전체	
1990년	37.6	25.0	37.4	100.0	46.2	31.5	22.3	100.0	p=.000***
1996년	50.2	14.4	35.4	100.0	35.7	33.3	31.0	100.0	p=.000***
2001년	44.3	16.8	38.9	100.0	33.0	37.5	29.5	100.0	p=.000***
2005년	40.7	43.0	16.2	100.0	28.3	33.2	38.5	100.0	p=.000***

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 『세계가치조사』(제2차 조사~제5차 조사)

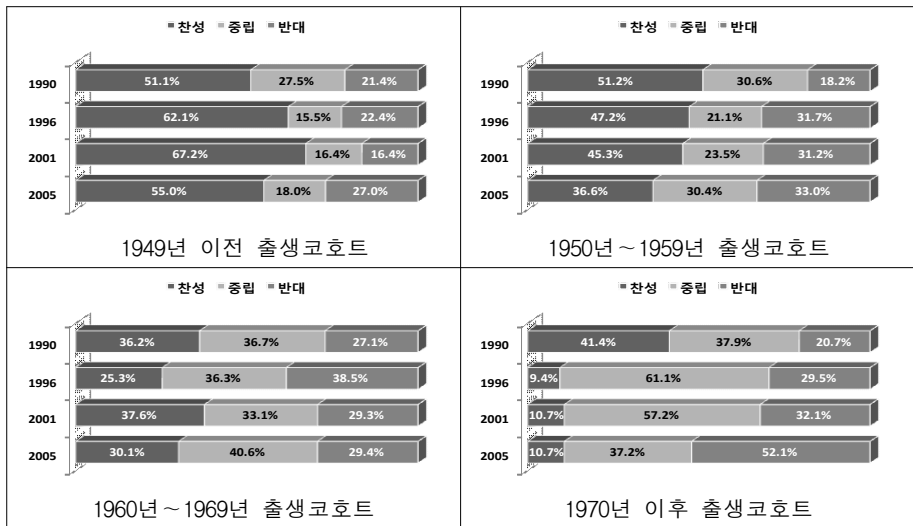
〈표 11〉 여성 출생코호트별 남성 일 우선에 대한 평가(1990~2005)

(단위 : %)

출생 코호트 조사시기	1949년 이전			1950~1959년			1960~1969년			1970년 이후			유의도 검정
	찬성	중립	반대	찬성	중립	반대	찬성	중립	반대	찬성	중립	반대	
1990년	51.1	27.5	21.4	51.2	30.6	18.2	36.2	36.7	27.1	41.4	37.9	20.7	$\chi^2=13.715$, df=6, p=.033**
1996년	62.1	15.5	22.4	47.2	21.1	31.7	25.3	36.3	38.5	9.4	61.1	29.5	$\chi^2=134.577$, df=6, p=.000***
2001년	67.2	16.4	16.4	45.3	23.5	31.2	37.6	33.1	29.3	10.7	57.2	32.1	$\chi^2=105.984$, df=6, p=.000***
2005년	55.0	18.0	27.0	36.6	30.4	33.0	30.1	40.6	29.4	10.7	37.2	52.1	$\chi^2=86.851$, df=6, p=.000***

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 『세계가치조사』(제2차 조사~제5차 조사)



출처: 『세계가치조사』(제2차 조사~제5차 조사)

〈그림 12〉 여성 출생코호트별 남성 일 우선에 대한 평가(1990~2005)

구체적으로 이러한 결과가 여성의 출생코호트별로 어떠한 차이가 있는지를 도표로 나타내면 〈그림 12〉와 같다. 분석 결과 가장 눈에 띄는 점은 1949년 이전 출생코호트의 경우 다른 출생코호트에 비해 “일자리가 귀할 때에는 남성 일을 우선해야 한다”는 응답이 가장 높다는 점이다. 1949년 이전 출생코호트의 이러한 평가는 조사시점에 따라 달라지지 않고 일관된 양상을 보여주고 있다. 이와는 다르게 다른 출생코호트 집단들은 최근으로 올

수록 “남성 일 우선”에 대한 찬성 의견은 점차 줄어들고 반대 의견은 점차 늘어나는 추세를 보여준다. 이러한 추세를 가장 잘 보여주는 집단은 1970년 이후 출생코호트로 1990년도에는 “남성 일 우선”에 대한 찬성 의견이 51.2%, 반대 의견이 20.7%였는데, 2005년도에는 찬성 의견이 10.7%로 급감하고 반대 의견이 51.2%로 급증했다. 1970년대 이후 출생코호트는 1996년도 조사부터 “남성 일 우선”에 대한 찬성 의견이 일관적으로 10% 내외로 매우 낮은 응답을 보이고 있다. 또한 반대 의견은 1996년 29.5%, 2001년 32.1%, 2005년 52.1%로 최근으로 올수록 점차 증가하는 추세를 보이고 있고, 2005년도에는 10명 중 5명 이상이 남성 일 우선시에 대해 반대 의견을 표명하고 있다. 이러한 결과는 조사시점이 최근일수록 남성 일 우선시에 반대하는 비율이 높아지고 있으며, 이러한 경향이 최근세대로 올수록 더 뚜렷하게 나타나고 있음을 보여준다.

『세계가치조사』의 “일의 중요성”과 “남성 일 우선시”에 대한 응답을 살펴본 결과, 조사시기에 따른 변화보다는 여성의 출생코호트에 의한 차이가 두드러지는 것을 알 수 있었다. 즉, 1970년대 이후 출생코호트는 다른 출생 코호트와 비교해서 “삶에서 일이 중요하다”에 대해 가장 긍정적으로 응답했고, “일자리가 귀할 때에는 여자보다 남자에게 우선 일자리를 부여해야 한다”는 의견에 대해서는 가장 부정적으로 응답했다. 즉, 최근 출생코호트로 올수록 삶에서 일이 차지하는 중요성과 여성의 일에 대한 인식이 다른 출생코호트와 비교하여 보다 강하게 자리 잡고 있음을 확인할 수 있다.

IV. 맺음말

이 글은 여성을 둘러싼 일·가족 양립 문제에 대해 최근 많은 논의가 이루어지고 있고, 많은 정책들이 제시되고 있지만 이러한 일과 가족을 둘러싼 갈등이 오늘날 새롭게 등장한 문제가 아니므로, 시대적 변화와 세대별 차이라는 역사적 맥락 위에서 살펴볼 필요가 있다는 문제의식에서 시작했다. 이를 위해 일·가족 양립을 둘러싼 담론 변화, 여성 노동시장 구조와 경제활동

형태의 변화, 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화라는 세 차원에서 일·가족 양립 문제의 변화를 살펴보았다.

분석결과를 간략하게 요약하면 다음과 같다. 우선 1960년대 산업화 이후 지금까지 ‘일·가족 문제’를 둘러싼 담론의 변화는 “(제1시기) 일·가족 동일체→(제2시기) 남성=일, 여성=가족→(제3시기) 남성=일, 여성=일과 가족”라는 도식으로 표현할 수 있다. 즉, 1980년대 중반 이후 여성의 경제활동 참가가 급증하면서 일과 가족의 갈등이 사회문제화 되기 시작했지만, 이에 대한 근본적인 해결방안 모색 없이 여성에게 책임을 전가하는 방식으로 문제를 해결해왔다.

두 번째 여성 노동시장 구조를 살펴보면, 1980년대 중반부터 여성의 경제활동 참가가 급증했으며, 최근으로 올수록 여성 취업자의 연령이 전반적으로 높아졌고 3차 산업으로의 집중이 심화된 것으로 나타났다. 또한 세대 간 차이를 살펴보기 위해 출생코호트에 따른 분석을 실시한 결과, 최근 출생코호트로 올수록 경제활동참가율이 전반적으로 높아졌고 M자형 곡선도 완만해지는 등 변화가 있었음을 확인할 수 있었다.

마지막으로 여성의 일에 대한 인식과 직업의식의 변화를 살펴보면, 여성의 경력지속에 대한 긍정적 응답이 최근으로 올수록 증가했으며, 남성보다 여성의 긍정적 응답이 일관되게 높은 것으로 나타났다. 또한 여성 경력지속의 장애요인에 대해선 남녀 모두 “육아부담”이라는 응답이 많았으며 이러한 응답은 최근으로 올수록 오히려 더 증가하는 것으로 나타났다. 또한 출생코호트에 따른 차이를 살펴본 결과 1970년대 이후 출생코호트가 다른 출생코호트에 비해 “삶에서 일이 중요하다”에 대해서는 가장 긍정적으로, “일자리가 귀할 때는 여자보다 남자에게 우선 일자리를 부여해야 한다”에 대해서는 가장 부정적으로 응답한 것으로 나타났다.

이상의 결과는 여성의 일, 그리고 여성이 일과 가족 사이에서 경험하는 상황들이 시대적으로 변화했을 뿐만 아니라 세대에 따른 차이도 존재함을 보여주고 있다. 즉, 여성의 사회진출이 활발해진 1980년대 중반 이후 교육을 마치고 사회에 진출한 젊은 세대들은 여성도 대학에 진학해서 졸업과 동시에 직업을 갖는 것이 당연한 생애경로라고 생각하고 있으며 이는 실제

로 높은 경제활동참가율로 이어지고 있다. 하지만 일에 대한 높은 열망과는 다르게 결혼·출산·육아 등 여성들이 생애과정에서 경험하는 또 다른 부분들이 여성의 경력지속을 어렵게 하고 있는 현실은 여전히 지속되고 있다. 앞서 살펴보았듯이 “육아부담”과 같은 여성 경력지속의 장애요인은 예전보다 더 심각한 문제로 인식되고 있는 것이다. 이렇게 여성들이 경험하는 이상과 현실 사이의 괴리는 최근세대로 올수록 더 커지고 있고, 이러한 괴리감으로 인해 여성들이 느끼는 일과 가족을 둘러싼 갈등의 체감지수는 이전보다 더 높을 것으로 추측할 수 있다.

이러한 연구결과는 경력단절여성 문제의 해결을 위해서는 일·가족 양립 문제의 시대적 변화와 세대별 차이를 고려한 정책 마련이 필요함을 시사한다. 즉, 경제활동에 대한 욕구가 높은 젊은 세대 여성들이 직장생활을 계속하고 싶어도 결국 “육아”와 같은 경력지속 장애요인으로 인해 직장을 그만두지 않게 할 수 있는, 여성의 생애과정에서 겪게 되는 일들이 더 이상 경력지속의 장애물로 여겨지지 않게 하기 위한 세대별로 차별화된 정책 마련이 필요하다. 더 근본적으로는 일·가족 갈등이 여성 개인의 책임으로 전가되는 전반적인 사회적 분위기를 개선하기 위한 노력이 무엇보다 필요하다고 할 수 있다.

여성을 둘러싼 일·가족 양립 문제를 시대적 변화와 세대별 차이에 주목해서 살펴보고자 한 본 연구는, 문헌분석, 노동시장 통계 분석, 직업의식과 여성의 일에 대한 사회적 인식에 대한 통계분석 등을 통해 종합적으로 고찰했다는 점에서 의의가 있다. 또한 세대별 차이에 대한 기존 연구가 자료의 한계로 인해 연령대가 높은 세대만 다루거나, 혹은 젊은 세대에 대해서는 질적 방법으로 접근할 수밖에 없는 한계가 있었는데, 본 연구에서는 젊은 세대에 대해서도 실증분석을 시도해서 연령대별 변화양상을 파악하고자 했다는 점에서 의의가 있다. 하지만 본 연구는 몇 가지 점에서 한계가 있다. 우선 통계자료를 중심으로 살펴보다 보니 자료의 한계가 곧 본 연구의 한계로 이어졌다. 특히 여성의 일에 대한 인식을 알아보기 위해 활용한 『사회조사』와 『세계가치조사』의 경우 각 조사마다 해당하는 문항이 많지 않아서 분석이 단편적으로 이뤄질 수밖에 없었다. 여성의 일에 대한 인식

이나 직업의식과 관련한 부분은 각 연령대별 여성을 대상으로 한 심층면접이나 생애사 연구 등 질적 방법을 통해 보다 풍부하고 구체적인 연구가 가능할 것이다. 이러한 한계들은 추후 또 다른 연구를 통해 보완되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 경향신문(2013.4.26). 「같은 때 태어나 같은 대학 학과 졸업... 18년 후 드러난 ‘남녀의 차이’」.
- 경향신문(2013.4.30). 「20대 “결혼과 일자리 중 하나를 선택하라고?”」.
- 경향신문(2013.5.10). 「기업 간부급 독신녀들 “결혼했다면 이 정도 위치까지 못 왔다”」.
- 경향신문(2013.5.24). 「여성에게 일이란 무엇인가」.
- 교육인적자원부·한국교육개발원(2001). 『2001 교육통계편람』.
- 교육과학기술부·한국농촌교육연구센터(2013). 『2013 농어촌교육통계편람』.
- 『세계가치조사』 <http://www.worldvaluessurvey.org/>에서 2013.12.15 인출.
- 여성가족부 정책가이드
http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide02_07_01a1.jsp에서 2013.12.15 인출.
- 여성가족부(2013). 『제3차 여성인력정책포럼』.
- 통계청. 『경제활동인구조사』.
- 통계청. 『사회조사』.
- 통계청(2005). 『인구주택총조사보고서』. 통계청.
- 통계청(2011a). 『2011 사회조사지침서』.
- 통계청(2011b). 『2011 사회조사 조사표(가구주)』.
- 통계청. 통계분류(한국표준산업분류). <http://kostat.go.kr/kssc>에서 2013.12.15 인출.
- 강이수·신경아(2001). 『여성과 일』. 동녘.
- 김종숙 외(2007). 『대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제』. 한국여성정책연구원.
- 김현미·손승영(2003). 「성별화된 시공간적 노동 개념과 한국 여성노동의 ‘유연화’」. 『한국여성학』 제19권 2호. 63-96.

- 김혜경·이순미(2012). 「‘개인화’와 ‘위협’: 경제위기 이후 청년층 ‘성인기 이행’의 불확실성과 여성 내부의 계층화」. 『페미니즘연구』 제12권 1호, 35-72.
- 김혜연(2010). 「우리나라 중고령 여성의 생애 노동과정 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 출산코호트별 변화를 중심으로」. 『사회복지정책』 Vol. 37, No. 3, 141-169.
- 마경희·김혜경(2005). 「대학생의 ‘직업의식’과 젠더」. 『페미니즘 연구』 통권5호(2005.10), 189-237.
- 박기남(2011). 「20-30대 비혼 여성의 고용 불안 현실과 선택」. 『한국여성학』 제27권 1호, 1-39.
- 박재홍(2003). 「세대 개념에 관한 연구-코호트적 시각에서」. 『한국사회학』 제37집 3호, 1-23.
- 박재홍(2005). 『한국의 세대문제: 차이와 갈등을 넘어서』, 나남출판.
- 박재홍(2009). 「세대 계승과 갈등: 사회문화적 변동의 맥락에서」. 『대한민국 60년의 사회변동』, 인간사랑.
- 박재홍(2010). 「한국사회의 세대갈등: 정치 및 문화부문을 중심으로」. 『한국의 사회갈등과 통합방안』, 한국사회학회·사회통합위원회 주최 학술 심포지엄자료집.
- 박재홍·강수택(2012). 「한국의 세대 변화와 탈물질주의: 코호트 분석」. 『한국 사회학』 제46집 4호, 69-95.
- 박홍주·이은아(2004). 「기혼여성노동자의 일·가족 경험과 직업의식」. 『한국 여성학』 제20권 2호, 141-178.
- 배은경(2007). 「경제위기와 젠더관계의 재편」. 정운찬조흥식(편). 『외환위기 10년, 한국사회 얼마나 달라졌나』, 서울대학교출판부.
- 신경아(2007). 「산업화 이후 일-가족 문제의 담론적 지형과 변화」. 『한국여성학』 제23권 2호, 5-45.
- 아이젠스타인(1989). 「자본주의적 가부장제 이론과 사회주의 여성 해방론의 계발」. 김혜경·김애령 옮김. 『여성해방이론의 쟁점』, 태암.
- 이영자(2004). 「신자유주의 노동시장과 여성노동자성: 노동의 유연화에 따른 여성노동자성의 변화」. 『한국여성학』 제20권 3호, 100-138.

- 이지연·은혜경(2006). 「경력차단 여성을 위한 취업지원 프로그램 개발 및 효과 검증」. 『상담학연구』 Vol.7-2. 365-383.
- 장지연(2001). 「비정규직 노동의 실태와 쟁점」, 『경제와 사회』 제51권 3호. 68-95.
- 전경옥·유숙란·신희선·김은실(2011). 『한국 근현대 여성사: 1980년~현재』. 모티브북.
- 정이환·김영미·권현지(2012). 「동아시아 신흥 선진국의 여성고용: 한국과 대만 비교」. 『한국여성학』 제28권 1호. 147-181.
- 주재선·송치선·박건표(2012). 『2012 한국의 성인지통계』.
- 황수경(2003). 『여성의 직업선택과 고용구조』. 한국노동연구원.
- Mannheim, K.(1952). "The problem of Generations". Essays on the Sociology of Knowledge. New York: Oxford University Press. pp.276-320.
- Greenhaus, J. H. & N. J. Beutell(1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". Academy of Management Review. 10(1). 76-88.
- Williams, J.(2000). Unbending Gender. Oxford University Press.

Abstract

A Study on the Chronological Change of Work-Family Balance Issue

Lee, Junghee

This study focuses on the chronological change of work-family balance issues. First, discourses on women's work have been changed since 1980s. Because of rapid increase of women's participation in labor market and the improvement of education level, work-family balance issues became social issues but the problem were commonly considered an woman's personal matter. Second, in terms of women's labor market structure, in recent day the elder women over 40 years old have gradually increased and the women employed in service industry have increased more than 80 percent. And the result of birth-cohort analysis to investigate generational differences shows that the rate of labor force participation of birth-cohort after 1970 has been higher and M-curve as an index of women's career interruption has been more gentle than earlier birth-cohort. Finally, in regard to social awareness of women's work, most people agreed that career development is just as important to women. However, many people thought difficulties of child-rearing were still the strongest factor to interrupt women's career development.

The result of this study suggest that work-family balance issues have been changed chronologically and there are differences according to generations(or birth-cohorts). Under the influence of recent changes in women's economic activities, the desires of the younger generation to participate in labor market are very strong but barriers to career development are also very strong. Therefore, to solve work-family balance issues and to overcome the problem of career interrupted women, it is necessary to establish labor policies for women considering chronological changes and generational differences.

Key words : work-family balance issue, M-curve, career interrupted women, labor force participation, chronological change, birth cohort, social awareness of women's work, job consciousness.