

대만 기혼여성의 취업구조와 경력단절*

이경아**

초 록

본 연구는 경력단절 수준이 한국여성에 비해 상대적으로 낮은 대만여성의 경험을 토대로, 대만여성의 경제활동참여 및 경력단절 수준을 파악하고, 대만 사회의 사회문화적 조건 하에서 여성의 경력단절 수준을 완화시키는 주요 요인을 분석하고자 하였다. 이를 위해 문헌분석의 기초 위에, 대만 행정원주계총처, 노동부 및 경제부 등의 국가통계자료를 중심으로 통계자료를 재구성하고 한국과의 비교를 시도하였다.

분석결과를 종합하면, 먼저, 대만여성의 연령별 경제활동참가율에서 한국은 'M자형', 대만은 비교적 완만한 '역U자형'을 나타내어, 대만 젊은 여성들의 경력단절 수준이 한국에 비해 낮다. 다음, 대만여성의 경력단절 완화 요인을 노동시장 요인, 법적·제도적 요인, 가정적 요인 및 개인적 요인 등으로 나누어 분석하였다. 1. 노동시장요인 중 취업구조 관찰을 위해 (1) 산업별 분포를 보면, 여성이 많이 종사하는 서비스업부문은 평균임금도 높을 뿐만 아니라 성별임금격차도 작다. (2) 직종별 분포를 보면, 관리직, 전문직, 사무직 및 기술직에 종사하는 비율이 한국여성에 비해 높고, 성별직종분리가 한국에 비해 심하지 않다. 또 경력단절 후 재취업 시 서비스 및 판매직 외에 관리직과 기술직에서도 증가추세를 보이고 있다. (3) 비정규직 비율이 상대적으로 낮고, 정규직 비율이 높은 정부부문에서 여성비율이 더 높다. (4) 대만의 성별임금격차는 2013년 기준 17.5% 수준으로 한국에 비해 상당히 양호하다. 2. 법적·제도적 요인을 보면, 대만의 현행 '성별고용평등법(性別工作平等法)'은 상대적으로 여성 친화적이고 실효성이 높으며, 그에 따른 기업의 남녀고용평등 수준도 높다. 즉 기업의 모성보호관련 휴가 및 탁아조치 제공수준이 높고, 육아휴직 후 원직복귀 비율 또한 높은 편이다. 3. 가정적 요인을 보면, (1) 대만의 낮은 임금수준은 맞벌이의

* 이 논문은 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2014S1A5B5A07042335).

** 호서대학교 시간강사(pkwlka@hanmail.net)

필요성을 증가시켰고, 낮은 성별임금격차는 여성의 가계소득에 대한 공헌을 높여, 여성의 취업을 지속시키는 중요 요인으로 작용한다. (2) 남성의 여성취업에 대한 지지와 적극적 가사노동분담 그리고 광범위한 매식(買食)문화 등은 여성의 가사노동을 경감시켜 지속적 취업을 유지하게 하였다. (3) 대만 특유의 가족 네트워크를 활용한 조부모의 자녀양육 분담을 통해 취업여성의 경력단절을 완화시킨다. 4. 개인적 요인을 보면, 대만여성의 교육수준 향상은 한국과 달리 경력단절 완화와 정(正)의 관계이다. 여성 교육수준의 향상은 대만인의 성역할태도에 직접적인 영향을 미치고 있다. 그 결과 육아휴직 신청자 중 남성비율은 2010년 기준 대만남성(17.9%)과 한국남성(2%)이 9배 차이가 난다.

결론적으로, 대만여성의 경력단절 완화는 위의 여러 가지 요인이 복합적으로 작용한 결과이며, 정부, 기업, 사회 및 가정 각 영역에서 오랜 시간 여성의 일·가정양립이 가능하도록 변화해왔기 때문에 가능한 것이다. 향후 대만여성의 일·가정양립을 가능하게 하는 사회문화적 및 제도적 조건에 대한 깊은 논의가 필요하다.

주제어 : 대만여성, 경력단절, 취업구조, 성별임금격차, 남녀고용평등, 가사노동분담, 가족네트워크, 성역할태도

I. 서론

여성 교육수준의 향상과 경제활동참여의 양적 증가에도 불구하고, 여성의 직무는 여전히 하위직에 집중되고, 유리천장이 존재하며, 성별임금격차는 점점 더 커지는 등 한국여성 경제활동참여의 질적 수준은 그다지 개선되지 못하고 있다. 최근 노동시장에서의 남녀불평등을 초래하는 보다 복잡적이고 근원적인 문제로 경력단절(Career Discontinuity)¹⁾이 새롭게 주목 받고 있다. 교육수준이 높은 우수한 여성인력이 점차 많아지고 있는 상황에서, 여성의 경력단절은 개인적인 손실일 뿐만 아니라²⁾, 기업과 국가의 입장에

1) ‘경력단절여성’이란 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 제17조 2항에 의하면, “임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었거나 재취업할 의사가 있는 여성”을 일컫는다.

2) 여성가족부의 “2013년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과 발표”에 따르면, 취업 경력단절여성의 월평균 임금은 149.6만원으로, 경력단절 없는 취업여성 월평균 임금 204.4만원의 73.2%에 불과하여, 경력단절 여부에 따른 임금차이는 월 54.8만원이다. 또 경력단절여성의 경력단절 후 재취업 시 월평균 임금은 22만원이 낮아졌다. 여성가족부 정책뉴스(2014.02.17.). “경력단절 여부에 따른 임금 차이, 월 54.8만원.”

서도 큰 손실이 아닐 수 없다. 또 여성의 경력단절은 재취업 시 서비스직, 판매직, 단순 노무직 등과 같은 저임금의 비정규직에 머물게 하며, 사회보험의 사각지대에 놓일 가능성을 높이고, 성별임금격차를 더욱 확대시키는 요인으로 작용한다.

그동안 한국여성들의 경력단절에 대해 많은 연구가 진행되어 왔으며, 여성관련 정책들이 수립되고 방안이 마련되었음에도 불구하고, 한국여성은 여전히 결혼과 출산으로 인한 심각한 경력단절을 경험하고 있다. 그 수준은 OECD 국가는 물론 경제발전 수준과 사회문화적 전통이 유사한 대만의 여성에 비해서도 더욱 심각하다. 단적인 예로, 생애주기별 경력단절현상을 보여주는 연령별 경제활동참가율을 살펴보면, 한국여성은 30대 전후에 급격히 감소하여 굴곡이 비교적 심한 ‘M자형’인 반면, 대만여성은 이미 2000년 이전부터 완만한 ‘역 U자형’으로 전환되었다. 그러므로 대만여성의 경제활동참여에 관한 경험연구는 한국여성의 경력단절 완화방안 마련에 실질적인 도움이 될 것이다.

경제활동참여 수준은 양적인 면에서 한국과 대만 양국 여성이 유사한 것처럼 보인다. 그러나 성별 경제활동 비중, 연령별 경제활동참가율, 직업분포, 정규직 비율, 성별임금격차 등을 통해서 살펴본 질적인 면에서는 큰 차이를 나타낸다. 이러한 차이를 가져온 대만사회의 경제적, 사회문화적 요인에 주목할 필요가 있다. 즉 대만여성의 지속적 취업을 가능하게 하는 대만사회의 구조적 메커니즘은 무엇이고, 한국여성과 대만여성의 경력단절의 차이를 가져오는 주요 요인이 무엇인지 밝히는 것은 한국여성의 경력단절 해소에 실마리를 제공할 수 있을 것이다.

본 연구는 위와 같은 문제의식 하에, 대만여성의 경제활동참여 및 경력단절 수준을 관찰한 후, 대만여성의 경력단절을 완화시킨 다양한 요인들을 분석하고자 한다. 먼저, 여성의 경제활동참여와 경력단절에 관련된 이론과 문헌 및 실증적 연구 자료들을 통해 경력단절에 영향을 미치는 다양한 요인을 검토하여, 본 연구의 분석틀을 마련한다. 다음, 양국의 통계자료를 활용하여 연령별 경제활동참가율, 경력단절 현황 등을 비교분석함으로써, 한국여성과 대만여성의 경제활동참여와 경력단절 수준의 차이를 살펴본다. 마지막으로, 대만여성의 경력단절 완화에 영향을 미친 주요 요인을 노동시장 요인

(취업구조, 성별임금격차 등), 법적·제도적 요인(남녀고용평등 수준 등), 가정적 요인(가계소득, 가사노동분담, 가족네트워크 등) 및 개인적 요인(교육수준 및 성역할태도 등) 등으로 나누어 분석한다.

Ⅱ. 선행연구 검토

대만은 한국과 유사한 경제발전 단계와 유교적 문화전통을 지니고 있어, 대만여성의 경제활동참여 경험은 한국여성에게 정면 혹은 반면교사로서 매우 유용하다. 그럼에도 불구하고 대만여성에 대한 기존연구는 미미한 수준이며, 그것도 대만여성만을 단독주제로 한 연구는 거의 없고, 국제비교연구에 대만여성을 포함시킨 경우가 대부분이다. 대만여성의 경제활동과 관련된 비교연구에는 여성고용(정이환·김영미·권현지, 2012), 가구고용형태(김영미, 2012), 가정 내 성별분업(이재경·나성은·조인경, 2012), 성별직업분리(한준, 2000) 등이 있다. 대부분의 연구가 다국 비교연구이며, 특정한 요인의 분석에 집중하고 있다. 본 연구는 대만사회만을 중심으로 여성의 경력단절에 영향을 미치는 다양한 요인을 분석하고 종합하되, 한국과의 상대적 관점에서 총체적으로 이해하고자 한다. 대만여성의 경력단절을 심층적으로 이해하기 위해서는 대만여성의 취업에 영향을 미치는 대만의 사회구조적 조건과 성평등문화를 깊이 관찰하고, 여성의 경제활동참여 및 경력단절을 야기하는 다양한 요인을 분석할 필요가 있다.

1. 노동시장 요인

성별직종분리(Job Segregation by Gender), 성별계층화(Gender Stratification), 성별임금격차(gender wage gap) 및 미혼여성 선호 등 노동시장에서의 성차별은 기본적으로 가부장제와 자본주의의 공모 하에 형성된 가부장적 기업문화에서 비롯된 것이며, 여성 경력단절의 주요 변수이다.

노동시장에서의 성차별이 심하면 여성이 취업기회를 얻기도 어려우며, 취업 후 보상이 작아 기혼여성들의 노동시장 진출을 억제하는 요인이 된다(정이환 외, 2012). 그럼에도 불구하고 경제발전에 따른 노동력수요 증가는

여성의 경제활동참여에 긍정적인 영향을 미친다. 쿵(Kung, 1994)에 의하면, 대만의 경우 경제발전이 시작된 후 1990년대 초까지 지속되던 노동집약산업에서의 값싼 노동력 수요의 증가는 노동력부족 현상을 가져왔고, 여성들에게 더욱 많은 취업기회를 제공하였다. 많은 여성들이 노동시장에 진입한 결과, 결혼과 가정에 대한 일차적 책임을 여성에게 지우던 기존의 성역할태도가 점차 변화하기 시작하였다고 주장한다. 한준(2000)의 연구에 의하면, 1960년과 1990년 사이에 동아시아 대만, 한국, 일본의 성별직업분리 지수는 전반적으로 감소하는 경향을 보인다. 직업별 양상을 보면, 대만은 한국과 일본에 비해 행정관리직에서 여성의 비중이 계속 증대하고 있어, 대만 노동시장의 성차별 수준이 상대적으로 낮아지고 있다.

리 & 히라타(Lee & Hirata, 2001)는 대만여성의 경력단절 수준이 한국여성이나 일본여성에 비해 상대적으로 낮은 것은 대만 산업발전 형태의 특수성 때문이라고 주장한다. 실제로 대만의 기업, 특히 중소기업들은 한국과 달리 특정지역에 집중되지 않고 각 지역에 분산되어 있기 때문에, 기혼여성들이 집을 떠나거나 장거리 이동 없이 취업할 수 있으며, 일과 가사의 병행을 가능하게 한다. 브린튼(Brinton, 2001)은 동아시아 한국, 일본 대만 세 나라 노동시장의 차이(대기업/중소기업 비율, 공공부문의 크기 등)가 여성고용 양상의 차이를 가져온다고 파악하였다. 또 정이환·김영미·권현지(2012)는 대만의 내부노동시장이 한국이나 일본에 비해 상대적으로 발달하지 않아 고용안정성은 낮지만, 내부시장 노동자와 외부시장 노동자 간, 기업규모별, 성별임금격차가 크지 않으며, 고용, 승진, 임금에서의 성차별 역시 작다고 주장한다.

요컨대, 여성의 경제활동참여가 증가함에도 불구하고 노동시장에서의 성차별은 경력단절을 야기하는 주요 요인 중의 하나이다. 기존연구에서는 대만 노동시장의 성차별이 한국에 비해 상대적으로 낮은 원인에 대해 노동시장의 차이(대기업 비율, 공공부문의 크기), 노동시장의 형태(내·외부 노동시장) 혹은 산업발전 형태(중소기업의 분포) 등을 들고 있다. 그러나 위의 연구들은 실제로 여성의 경력단절에 영향을 미치는 대만여성의 고용 및 임금 차별 등과 같은 대만 노동시장의 취업구조 및 현황에 대한 분석이 미흡하다.

2. 가정적 요인

여성 경력단절의 주요 원인으로 꼽히는 결혼·임신·출산 및 육아 부담은 여성의 1차적 책임을 가정에 두는 가부장문화 때문이다. 많은 연구자(Waite, 1980 ; 陳玉華, 1993 ; Hsu, 1993 ; 簡文吟 & 薛承泰, 1996 ; Kalmijn and Luijkx, 2006)들이 여성의 취업과 경력단절에 영향을 미치는 요인으로 ‘가족생애주기’를 들고 있다. 모성이라는 성역할 때문에 가족생애주기는 남성보다 여성에게 더욱 많은 영향을 미치는 요소이며, 특히 결혼과 육아단계에서 여성의 노동참여에 큰 영향을 미친다. 김정호(2013)는 ‘여성 경력단절의 원인과 임금효과’라는 연구를 통해, 한국여성 경력단절의 가장 큰 원인으로 영유아 자녀의 양육부담과 가사부담을 지목하고 있다.

브린튼(Brinton, 2001)은 대만, 일본 및 한국 등 동아시아 국가에서는 전통적인 유교관념과 가부장제의 영향으로 경제활동에 참여했던 다수의 여성들이 결혼, 출산 후 가정책임을 이유로 노동시장을 떠난다고 주장하였다. 한국 기혼여성을 예로 든다면, 위의 주장은 여전히 일면 타당해 보인다. 최근 한국의 만 25세-49세 기혼 비(非)취업여성을 대상으로 한 면접조사에서도 퇴사(경력단절)의 이유로 ‘결혼, 임신, 출산 등(36.1%)’의 이유를 가장 많이 꼽았다.³⁾ 그러나 브린튼(Brinton, 2001)의 연구는 개별 국가의 특수성을 간과하고, 전통문화와 가부장제의 영향을 일반화시키는 오류를 범하고 있다. 예를 들면, 강한 유교적 전통에 입각한 강한 가족적 유대는 여성의 가사 책임을 증대시켜 여성고용을 억제한다고 보는 시각이 일반적인데, 대만의 경우 강한 가족적 유대는 서구에 비해 취약한 국가의 육아지원 서비스를 보완하는 역할을 수행함으로써, 오히려 기혼여성의 지속적 취업을 유지하는데 긍정적으로 작용하고 있기 때문이다(정이환 외, 2012: 173-74).

‘대만지구사회변천기본조사자료(臺灣地區社會變遷基本調查資料)’를 토대로, ‘가족생애주기’가 대만여성 취업에 미친 영향을 비교분석한 장광화(張芳華, 2008)의 연구에 의하면, ‘자녀가 있는 단계’ 가정의 2002년 여성취업

3) 다음은 ‘결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 회사관행 및 퇴직압력 때문에(8.3%)’, ‘수입이 본인의 기대에 미치지 못해서(6.3%)’, ‘일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각했기 때문에(6.3%)’ 등의 순으로 나타났다(권태희, 2014 : 47).

지수는 1991년에 비해 많이 향상되었으며, 학령자녀가 있음에도 불구하고 오히려 여성의 노동시장 진입은 증가하였다. 이러한 대만여성의 경험은 여성취업이 가족생애주기보다 사회경제적 조건과 가정역할관계 변화 등 사회문화적 조건의 변화에 따라 달라질 수 있음을 보여준다.

한편, 가계소득 수준 역시 여성의 경력단절에 영향을 미친다. 한국은 성별임금격차가 크기 때문에 중산층 여성이 육아나 가사와 병행해서 경제활동을 할 만큼 기회비용이 크지 않아, 가구소득이 많을수록 여성의 경제활동에 참여하는 기간이 줄어드는 것으로 나타났다(곽현주·최은영, 2015: 450). 그러나 한국에서도 소득수준이 낮은 사회경제적 위계의 하층에서 성별분업의 질서가 상대적으로 빠르게 해체되는 양상을 보인다는 연구결과가 있다(김영미, 2012). 대만의 경우, 평균임금이 상대적으로 낮고 성별임금격차가 작운데, 이는 전체적으로 소득수준이 낮고 남녀 간의 소득이 하향평준화되어 있음을 의미한다. 이러한 조건은 남편의 소득만으로 생활하기 힘들어 맞벌이를 해야만 하는 상황을 야기하고, 또 여성의 가정경제에 대한 공헌도를 높인다. 이러한 대만의 가정경제 상황은 대만여성의 경력단절을 완화시키는 주요 요인으로 작용한다.

요컨대, 기존연구에서 가정적 요인으로 ‘가족생애주기’와 ‘유교적 관념’ 및 ‘가부장제’의 영향을 들고 있으며, 한국의 상황에서 여전히 큰 영향력을 발휘하고 있다. 그러나 대만여성의 경험에 비추어볼 때, 사회경제적 조건이 변화함에 따라 남성의 일을 더욱 중시하는 ‘남성은 일, 여성은 가정’에 대한 관념이 바뀌고 있으며, 자녀양육 등 취업여성의 가정에 대한 책임은 남성 혹은 강한 가족적 유대관계를 맺고 있는 부모세대에 의해 분담되고 있다.

3. 개인적 요인

교육 및 성평등의식 수준에 따른 성역할태도 역시 여성의 경력단절에 영향을 미친다. 먼저, 교육수준은 여성의 취업은 물론 경력단절에 있어서도 중요한 변수이다. 일반적으로 여성의 교육수준이 높을수록 경제활동에 많이 참여하며, 임금수준도 높아 노동시장에서 퇴출 시 기회비용이 더 증가하기 때문에, 이직(경력단절)을 쉽게 선택하지 않을 것으로 인식된다. 즉 인적

자본의 시각에서 보면, 교육수준에 기초한 업무능력, 전문직 및 임금수준 등의 요소는 이직의 기회비용을 높이기 때문에, 여성의 직업생애를 지속시키는 중요한 요인이다(Eggeben, 1988; Desai & Waite, 1991; 伊慶春 외, 2001). 교육수준의 영향이 큰 화이트칼라 직무 역시 체력노동을 필요로 하는 블루칼라 직무보다 여성의 취업을 지속시키는 요인 중의 하나이다(McLaughlin, 1982).

한국 기혼여성의 경우 학력이 높을수록 경제활동참가율이 낮아, 교육수준이 취업과 그다지 직접적인 상관성을 지니지 않는다(Brinton & Lee, 2001: 140). 정이환 외(2012)는 대만여성과 한국여성의 고용 비교연구에서 한국의 경우 여성의 학력과 경제활동참가율 간에는 부(負)의 관계가 성립하지만, 대만의 경우 기혼여성의 학력과 경제활동참가율 간에는 뚜렷한 정(正)의 관계가 성립하여 양국이 상반된 결과를 보여주고 있다고 밝히고 있다.

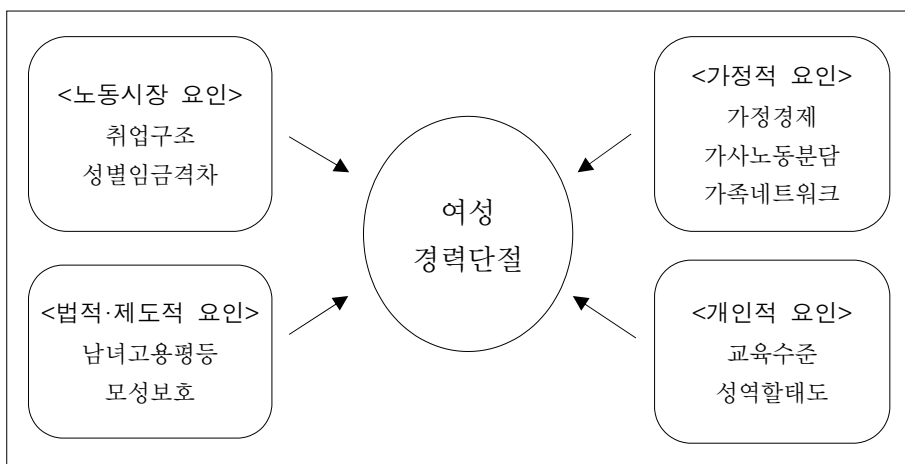
장광화(張芳華, 2008)의 대만사회변천 연구에서도, 대만에서 여성의 교육수준은 가족생애주기의 영향력을 초월하여, 기혼여성의 취업 증가에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 교육을 통해 배양된 사회문화적 규범인 성역할태도 역시 기혼여성의 지속적인 취업 혹은 조속한 재취업에 중요한 요소로 작용하였다고 주장한다. 이와 같이 성역할태도는 여성의 취업 및 경력단절과 일정한 관계가 있다. 성역할 분리인식이 명확한 전통적인 성역할 관념을 지닐수록 취업 가능성이 낮고 심지어 경력단절을 경험한다고 한다(Glass and Riley, 1998).

샤오위칭(蕭玉青, 2012) 역시 대만기혼여성의 경력단절이 갈수록 줄어드는 원인 중의 하나로 대만의 상대적으로 높은 성평등수준과 교육수준의 향상이 가져온 성역할태도 변화를 들고 있다. 이러한 성역할태도는 기혼여성에만 국한된 문제는 아니며 그 배우자의 성역할태도 역시 매우 중요하다(Chuang & Lee, 2003).

4. 소결

사회주의여성주의 이론에서는 기본적으로 가부장제와 자본주의의 공모 하에 가족임금(Family Wage)이 생겼고, 여성의 1차적 책임을 가정에 두으로써 여성노동이 폄하되어 왔다고 주장한다(Hartmann, 1981). 그러므로 결혼·임신·출산·육아로 인해 직장을 그만두게 되는 여성의 경력단절은 자본주의와 가부장제의 상호작용 하에 형성된 성차별적인 기업문화와 더불어 육아와 가사를 여성에게 책임지우는 가부장적 가정문화의 산물이라고 할 수 있다. 그러나 오늘날 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하고 복잡적이다. 즉 앞에서 검토한 노동시장 요인, 가정적 요인 및 개인적 요인뿐만 아니라, 여성고용을 보장하고 모성을 보호하며 일·가정양립을 가능하게 하는 국가의 법적·제도적 요인 등이 복합적으로 상호작용한 결과이다.

상기 요인들은 개별 국가의 역사적 사회문화적 맥락 속에서 여성의 경제활동참여에 영향을 미치며, 각기 서로 다른 모습을 드러내게 한다. 여성의 경력단절을 완화시킬 수 있는 성평등문화 역시 이러한 요소들의 작동에 의해 점진적으로 변화한다. 본 연구는 상기한 다양한 요인들이 대만여성의 경력단절에 어떠한 영향을 미치고 있는지 분석하고자 한다.



[그림 1] 분석시각: 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인

Ⅲ. 대만여성의 경제활동참여 및 경력단절 현황

대만여성의 경제활동참여와 경력단절 현주를 제대로 파악하기 위해, 한국과의 비교적 관점에서 통계자료를 이용하여 양국 여성의 경제활동참가율과 연령별 경제활동참가율을 비교 분석하고, 대만여성의 경력단절 수준과 재취업 상황을 파악한다.

1. 대만여성의 경제활동참여

대만은 수출주도형 경제체제로 한국과 유사한 경제발전단계를 경험하고 있으며, 1인당 GDP수준도 유사하다.⁴⁾ 대만여성의 경제활동참여 과정 또한 한국과 유사한데, 1950-60년대 노동집약형 산업의 발전과 함께 대만여성은 값싼 노동력으로서 대거 노동시장에 진입하였다. 70년대 중반 이후 경제사회주의로 인한 산업구조조정을 거친 후, 80년대 심각한 노동력부족현상을 겪으면서, 기혼여성이 채용되기 시작하였다. 90년대 또 한 차례의 산업구조조정으로 서비스부문이 증가하면서, 여성들이 대량 취업하게 되었다(蕭玉靑, 2012: 3-6).

먼저, 한국여성과 대만여성의 경제활동참가율을 비교해 보자. 교육수준의 향상과 서비스업의 발달이 제공하는 노동기회의 증가로 양국 여성의 경제활동은 꾸준히 증가하여, <표 2>와 같이, 양국 여성의 평균 경제활동참가율은 50% 정도로 유사하다. 그러나 성별 경제활동참가 비중을 자세히 살펴보면 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 한국의 경제활동인구 중 여성이 차지하는 비중은 2000년 즈음부터 줄곧 41% 수준에서 제자리걸음을 하고 있는 반면, 대만의 경제활동인구 중 여성의 비중은 꾸준히 증가하여 이미 44%를 넘어섰다. 이로써 대만의 성별 경제활동참가율 격차가 감소하는 추세임을 알 수 있다. 실제로 성별 경제활동참가율 격차는 2012년 기준 OECD 평균

4) <표 1> 한국과 대만의 1인당 GDP (Per Capita GDP) (단위: 달러)

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2014
대만	2,397	3,314	8,132	12,906	14,519	15,714	19,278	22,632
한국	1,632	2,290	5,893	11,490	10,937	17,551	20,265	26,013

출처 : IMF(International Financial Statistics)(IFS) & 대만 行政院主計處國民所得統計.
<http://twbusiness.nat.gov.tw/old/pdf/sec9.pdf>에서 2015.3.30 인출

18%⁵⁾에 비해 한국(23.3%)은 높고, 대만(16.6%)은 낮다. 한편, 기혼여성의 경제활동참가율은 2010년 기준 대만(54.4%)이 한국(49.1%)이나 일본(49.2%)에 비해 다소 높다(이재경 외, 2012).

〈표 2〉 대만과 한국의 성별 경제활동참가율 및 경제활동인구 비중 비교
(단위 : %)

	대만		한국	
	남 (비중)	여 (비중)	남 (비중)	여 (비중)
2000	69.4 (59.74)	46.0 (40.26)	74.4 (58.89)	48.8 (41.12)
2005	67.6 (57.86)	48.1 (42.14)	74.6 (58.47)	50.1 (41.53)
2010	66.5 (56.04)	49.9 (43.96)	73.0 (58.56)	49.4 (41.44)
2011	66.7 (56.09)	50.0 (43.91)	73.1 (58.50)	49.7 (41.50)
2012	66.8 (56.02)	50.2 (43.98)	73.3 (58.39)	49.9 (41.60)
2013	66.7 (55.76)	50.5 (44.24)	73.2 (58.25)	50.2 (41.75)
2014	66.8 (55.65)	50.6 (44.35)	74.0 (57.99)	51.3 (42.01)

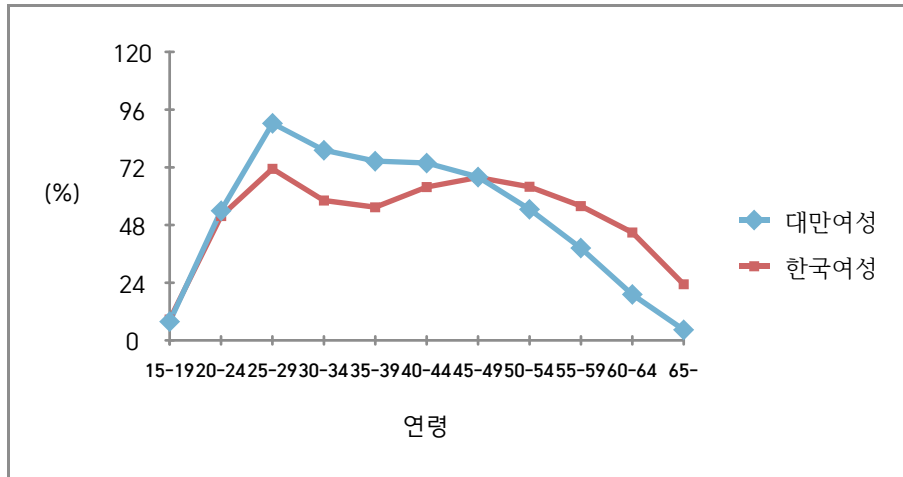
출처 : 行政院主計總處, “就業失業統計,” 臺灣地區男(女)性勞動力參與率 & 臺灣地區就業者年平均(結構比) ; 국가통계포털, “성별 경제활동인구,” 경제활동인구조사.

비고 : 한국의 성별 경제활동인구 비중은 “성/연령별 경제활동인구” 자료를 이용하여 계산함.

다음, 연령별 경제활동참가율을 통해 양국 여성의 생애주기별 경력단절 수준을 비교해 보자 ([그림 2] 참조). 한국(25-29세 71.4%, 30-34세 58.2%)은 젊은 2, 30대 여성들이 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하고, 40대에는 다시 상승했다가 50대 이후 비교적 완만한 곡선을 그리며 하향하는 ‘M자형’으로, 한창 일해야 할 젊은 여성들이 심각한 경력단절을 경험하고 있다. 반면, 대만은 2,30대(25-29세 90.3%, 30-34세 79.1%)에서 가장 높은 경제활동참가율을 보이고, 연령이 많아질수록 차츰 하향하는 ‘역U자형’을 나타내고 있어, 젊은 여성들의 경력단절이 상대적으로 적다. 또 4,50대 여성을 비교해보면, 한국여성은 경력단절을 경험하여 비정규직으로 갈 확률이 높아지는 4,50대에 오히려 퇴직한 남편이나 미취업 자녀 대신 일하는 여성이 늘고 있으며, 자녀의 돌봄을 받지 못하는 65세 이상의 여성도 다수 경제활동을 하고 있는 실정이다. 반면, 대만 4,50대 여성

5) 최정은(2013.09.10.), “저임금 고령 여성노동자, 주변에 왜 많을까: 여성경제활동참가율 55.2%, 경력단절현상 심해.” 오마이뉴스.

의 경제활동참가율은 다소 급격히 낮아지는데, 이는 대만 중년여성들이 젊은 자녀를 위해 양육이나 가사를 분담할 가능성을 엿보게 한다.



출처: 行政院主計總處; 통계청 국가통계포털(KOSIS)

[그림 2] 대만여성과 한국여성의 연령별 경제활동참가율 (2013)

2. 대만 기혼여성의 경력단절 현황

먼저, 기혼여성 취업자의 과거 이직(경력단절) 경험을 통해, 양국 여성의 경력단절 수준을 살펴보자. 통계청 보도자료에 의하면, 2015년 4월 기준 한국의 15-54세 기혼여성 942만 명 중, 경력단절여성은 205.3만 명(21.8%)이었으며, 연령대별로 보면 30대가 53.1%로 가장 많았다. 또 한국의 15-54세 기혼여성 취업자(560만 5천명) 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 때문에 직장(일)을 그만둔 적이 있는 경험자(253만 8천명)는 45.3%로, 전년 동기대비 26만 3천명(11.6%)이 증가하였다.⁶⁾ 한국 경력단절여성의 실제 규모는 다양한 생애사건이나 노동시장의 차별관행으로 경력단절을 경험하는 여성까지 포함한다면, 훨씬 더 많을 것으로 추정된다(김영옥 외, 2014).

6) 국가통계포털(2015.12.02.). “2015년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 및 사회보험 가입현황.” 통계청 보도자료. 5쪽 & 10쪽.

반면, 아래 <표 3>를 참고하면, 대만이 15-64세를 조사대상으로 하여 한국(15-54세)에 비해 통계대상의 범위가 더 넓은에도 불구하고, 2013년 기준 15-64세 기혼여성 취업자 중 결혼, 출산(임신)·육아 및 기타 사유로 이직경험이 있는 여성은 31.6% 수준에 불과하다.

<표 3> 양국 기혼여성 취업자의 과거 취업경력 및 이직(경력단절) 경험 및 사유
(단위: 천명, %)

대만	15-64세 취업여성 (천명)	15-64세 기혼여성 중 취업자 비율 (%) 7)	15-64세 기혼여성 취업자					
			(%)	이직경험여성(100.0)의 이직 사유			이직경험 없음	
				결혼	출산(임신) 및·육아	기타 원인	결혼 전 취업	결혼 후 취업
2003	2,648	50.5	100.00	17.64	11.63	6.63	53.94	11.15
2006	2,761	52.6	100.00	17.24	12.86	6.44	54.80	9.57
2010	2,939	54.5	100.00	16.14	11.94	7.06	54.19	11.35
2013	3,004	55.9	100.00	12.84	11.38	7.42	57.16	12.48
한국	15-54세 기혼여성 (천명)	15-54세 기혼여성 중 취업자 비율 ⁸⁾ (%)	경력단절 여성 비율 (%)	한국 경력단절여성의 경력단절 사유				
				결혼	임신·출산	육아	자녀교육	가족돌봄
2011	9,866	58.6	19.3(100.0)	47.0	20.0	28.7	4.3	-
2012	9,747	58.5	20.3(100.0)	46.9	24.2	24.9	4.0	-
2013	9,713	58.2	20.1(100.0)	45.9	21.2	29.2	3.7	-

출처: 行政院主計處, “102年婦女婚育與就業調查結果綜合分析,” 10쪽, <表14> 15至64歲目前有工作已婚女性過去就業經歷; 국가통계포털, 2014 통계로 보는 여성의 삶, III-24. 경력단절 여성.

다음, 경력단절 기간이 짧을수록 재취업이 쉬우며 임금손실이 적는데, 대만여성은 이직 횟수가 적을 뿐만 아니라, 이직 후 재취업 비율 또한 높다. 대만 ‘성별통계지표’에 의하면, 대만 기혼여성 취업자의 출산(임신) 및 육아로 인한 이직 횟수는 2013년 기준 평균 1.06회 수준이다.⁹⁾ <표 4>를 참고하여

7) 대만 기혼여성(15-64세) 취업자 비율이 한국에 비해 낮은 것은 통계범위가 한국은 15-54세 이고, 대만은 취업률이 현저히 낮은 5,60대 기혼여성을 포함하고 있기 때문이다.

8) 한국 ‘기혼여성(15-54세) 중 취업자 비율’은 15-54세 기혼여성에서 ‘비취업여성 비율’을 뺀 수치임.

9) 대만 行政院主計總處(2015), 性別統計指標, <表17> 臺灣地區15至64歲已婚生育女性曾因生育離職者之平均離職次數.

경력단절여성의 재취업비율을 살펴보면, 2013년 15-64세 기혼여성 중 결혼으로 인한 이직 후 재취업비율은 44%이며, 출산(임신)으로 인한 이직 후 재취업비율은 53.3%이다. 또 평균 재취업에 걸린 기간을 살펴보면, 결혼으로 인한 이직 후 85.5개월, 출산(임신)으로 인한 이직 후 77.9개월이었다.

또 2013년 15-64세 기혼여성 중 결혼 전 취업비율은 83.4%이다.¹⁰⁾ 그 중 <표 4>에서 나타난 바와 같이, 결혼으로 인한 이직과 첫째 출산(임신) 및 양육에 의한 이직 비율은 각각 26.8%와 21.0%로, 10년 전(2003년)에 비해 각각 8.8%, 8.5% 감소하였다. 한편, 재취업비율을 살펴보면, 2013년 결혼으로 이직했다 재취업한 비율은 44.0%, 출산(임신) 및 육아로 이직했다 재취업한 비율은 53.3%로, 10년 전에 비해 각각 5.1%, 5.0% 증가하였다. 이직비율 감소와 재취업비율의 상승은 대만여성의 일·가정 양립이 보다 수월해지고 있다는 증거이다.

<표 4> 대만 기혼여성(15-64세)의 결혼·출산·양육으로 인한 이직 및 재취업 상황
(단위 : %)

	결혼으로 인한 이직 및 재취업					출산(임신) 및 육아로 인한 이직 및 재취업				
	이직 비율	재취업 상황	재취업 안함	재취업 (%)	평균재 취업 기간(월)	이직 비율	재취업 상황	재취업 안함	재취업 (%)	평균 재취업 기간(월)
1993	33.5	100.0	76.0	24.0	98.8	29.9	100.0	56.4	43.6	75.9
2003	35.6	100.0	61.1	38.9	84.5	29.5	100.0	51.7	48.3	75.0
2013	26.8	100.0	56.0	44.0	85.5	21.0	100.0	46.7	53.3	77.9

출처 : 行政院主計總處, “102年婦女婚育與就業調查報告,” 28-31쪽. <表 21> 15至64歲已婚女性曾因結婚離職者之復職情形 & <表 24> 15至64歲已婚女性曾因生育離職者之復職情形 활용하여 재구성.

10) 行政院主計總處(2014.08.06.), “15-64歲女性結婚離職率較92年減8.8個百分點.” 國情統計通報, 第148號.

Ⅳ. 대만여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인 분석

1. 노동시장 요인: 취업구조 및 성별임금격차

여성을 경력단절에 이르게 하는 노동시장 요인에는 고용, 승진, 임금 등 각 영역에서의 성차별 정도를 포함하여, 일·가정양립을 어렵게 하는 노동환경을 들 수 있다. 본 연구는 ‘취업구조’와 ‘성별임금격차’를 중심으로 대만여성의 경력단절에 영향을 미친 노동시장 요인을 관찰한다.

1) 취업구조

대만여성 취업구조의 특징을 파악하기 위해, 산업 및 직종별 분포, 민간 부문/정부부문별 분포, 노동유형별 분포 등에 대한 관찰을 통해, 이러한 여성의 취업구조가 경력단절 완화에 미치는 영향을 분석한다. 첫째, 성/산업별 분포를 살펴보면, 대만은 최근 대중국투자의 확대와 생산라인의 해외 이전 등으로 공업 비중은 감소 추세에 있으며, 서비스업이 전체 산업의 2/3를 차지하고 점차 증가 추세를 보이고 있다. 서비스업의 증가는 여성의 일자리가 지속적으로 늘어나고 있음을 의미한다. 대만 취업인구의 성/산업별 분포를 살펴보면, 2014년 대만 취업인구 중 남성은 공업부문에 44.5%, 서비스업 부문에 49.1% 종사하며, 여성은 공업부문에 25.6%, 서비스업 부문에 71.2%가 종사한다.¹¹⁾ 2014년 기준 평균임금수준은 여성이 다수를 점하는 서비스업 부문(대만화폐 48,815위안)이 공업 부문(대만화폐 45,378위안)에 비해 높을 뿐만 아니라, 남성임금 대비 여성임금 또한 서비스업 부문(86.7%)이 공업 부문(72.7%)보다 높아¹²⁾, 서비스업 부문의 성별임금격차가 상대적으로 작다. 이러한 취업구조는 여성의 경제활동참여와 임금상승에 긍정적으로 작용하며, 궁극적으로 경력단절을 완화시킨다.

11) 行政院主計總處, “肆 性別專題分析,” 人力資源調查性別專題分析(103年), 〈表1〉兩性就業人數按行業別分

12) 2014년 기준 대만 공업부문 남성 월평균임금은 대만화폐로 50,425위안, 여성 월평균임금은 36,643위안이며, 서비스업부문 남성 월평균임금은 52,594위안, 여성 월평균임금은 45,600위안이다. 行政院主計總處, 103年薪資與生產力統計年報, 〈表18〉歷年各業受僱員工每人每月薪資.

둘째, 직종별 분포를 살펴보면 양국 여성의 경제활동참여의 질적 차이가 더욱 드러난다. 아래 <표 5>에 의하면, 직업 안정성과 정규직 비중이 상대적으로 높은 관리직(대만여성 25.0% VS 한국여성 11.1%), 전문직(51.3% VS 46.3%), 사무직(79.1% VS 46.5%) 및 기술직(46.7% VS 14.1%) 부문에서 대만여성의 비율이 한국여성에 비해 높다. 반면, 단순하고 임금수준이 비교적 낮은 서비스종사자와 판매종사자의 평균비율은 한국여성이 57.9%로 대만여성의 54.6%에 비해 다소 높다. 대만여성의 관리직, 사무직 및 기술직 종사자 비율이 상대적으로 높다는 것은 성별직종분리가 한국에 비해 심하지 않고, 경력단절 수준이 비교적 낮을 개연성을 보여준다. 또 관리직 비율을 통해서, 대만(25.0%) 역시 유리천장 현상이 존재하지만 한국(11.1%)에 비해 다소 양호하다는 것을 알 수 있다.

〈표 5〉 한국과 대만의 성/ 직종별 분포(2013)

(단위 : %)

	한국			대만		
	남	여	구성비	남	여	구성비
관리자	88.9	11.1	1.6	75.0	25.0	3.7
전문가 및 관련종사자	53.7	46.3	19.5	48.7	51.3	11.7
사무종사자	53.5	46.5	16.7	20.9	79.1	11.2
서비스종사자	33.8	66.2	10.2	45.4	54.6	19.7
판매종사자	50.4	49.6	11.8			
농림어업숙련종사자	58.9	41.1	6.0	73.6	26.4	4.5
기능원 및 관련기능 종사자	85.9	14.1	8.9	53.3	46.7	17.9
장치·기계조작 및 조립종사자	87.0	13.0	12.1	74.0	26.0	31.3
단순노무종사자	46.7	53.3	13.2			
취업인구 중 남녀 비율 및 계	58.1	41.9	100.0	55.8	44.2	100.0

출처 : 공미숙·차태월(2013.10.30.). “2013년 상반기 지역별고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성.” 통계청 보도자료. 13쪽. 〈표 : 직업대분류별 성별 취업자 비율〉

참고 : 行政院主計總處. 人力資源統計年報(2014). 〈表14〉歷年就業者之職業.

한편, 양국 여성의 경력단절 전후 직업 변화를 보면, 2013년 기준 한국여성의 ‘제조업’ 취업비율(33.9%→16.8%)은 줄고, ‘도소매업’(17.0%→20.9%)이 다소 늘었으며, ‘숙박 및 음식점업’(2.8%→10.7%)은 3.8배로 늘어났다.

직종별로는 경력단절 당시보다 경력단절 이후에 ‘사무직’(39.4%→16.4%)은 크게 줄고, ‘서비스 판매직’(14.9%→37.0%)은 크게 늘어났다.¹³⁾ 그러나 대만 ‘2013년 기혼여성 취업자 300만 4천명의 혼전 및 현재 직종별 분포 변화 조사’에 의하면¹⁴⁾, 대만여성 역시 서비스 및 판매직(17.65→24.21%)과 농업생산직(1.92→3.41%)의 비율이 증가하였으나, 그 증가폭은 상대적으로 낮았다. 또 전문직(11.93→10.96%), 사무직(23.59→18.46%) 및 생산/노무직(28.08%→22.46%)은 감소하였으나 그 감소폭은 상대적으로 낮았고, 기술직(16.47→17.86%)과 민의대표 및 관리직(0.32→2.63%) 비율은 오히려 소폭 증가하였다.

셋째, 대만 취업인구의 종사상지위별 분포를 살펴보자(〈표 6〉참고). 지난 20년 간 여성취업자의 비중이 꾸준히 증가하여, ‘성별 취업자비중 격차’가 크게 감소하였을 뿐만 아니라, ‘피고용자의 남녀비율 격차’ 또한 1995년 12.4%에서 2014년 5.1% 차로 20년 간 절반 이상 감소하였다. 〈표 6〉에서 가장 눈에여겨봐야 할 부분은 안정적이고 복지체계가 잘 갖추어져 경력단절이 잘 일어나지 않는 정부부문 피고용자의 여성비율(4.86%)이 2011년 이미

〈표 6〉 대만 취업자의 성/종사상지위별 분포

(단위 : %)

	전체 성별 취업자 비중		고용주		자영업자		무급가족 종사자		피고용자			
									민간부분		정부부문	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
1995	61.45	38.55	4.60	0.71	13.74	3.25	2.30	6.19	34.12	24.00	6.68	4.41
2000	59.74	40.26	4.61	0.79	12.70	3.34	1.87	5.60	34.78	26.23	5.77	4.29
2005	57.86	42.14	4.18	0.88	11.07	3.39	1.64	5.06	35.77	28.34	5.20	4.47
2010	56.04	43.96	3.66	0.86	9.48	3.19	1.38	4.19	36.43	30.80	5.09	4.91
2011	56.09	43.91	3.62	0.86	9.17	3.19	1.44	3.95	37.03	31.05	4.83	4.86
2014	55.65	44.35	3.34	0.79	8.81	3.02	1.51	3.66	37.79	31.84	4.20	5.04

출처 : 行政院主計總處, 人力資源統計年報(2015), 〈表15〉歷年就業者之從業身分 활용.

13) 여성가족부 정책뉴스(2014.02.17.), “경력단절 여부에 따른 임금 차이, 월 54.8만원.”

14) 行政院主計總處, 102年婦女婚育與就業調查報告, 23쪽.[圖3] 已婚女性目前工作職業別.

남성비율(4.83%)을 초과하기 시작하였으며, 해마다 꾸준히 증가하고 있다는 점이다.¹⁵⁾ 또 2014년 기준으로 대만여성 무급가족종사자 비율은 3.66% 정도인데, 한국은 대만의 거의 3배인 9.8%에 이른다.¹⁶⁾

마지막으로, 노동유형에 따른 분류인 시간제, 임시직 및 파견직 노동자의 비율을 살펴보자. 한국은 2014년 여성 임금근로자(75.4%) 중 임시직 및 일용직 여성이 33.4%에 이르고, 상용근로자(42.1%) 중 비정규직까지 포함하면, 그 비율은 더욱 증가한다.¹⁷⁾ 반면, 대만은 전체 취업인구 중 시간제, 임시직 및 파견직 노동자의 비율이 상대적으로 낮으며, 시간제노동자(주당 35시간 미만)는 취업인구의 4% 정도에 불과하여, 일본(25%) 및 한국(9%)보다 낮다(張晉芬, 2014: 195). 대만 주계총처(主計總處)의 자료에 의하면¹⁸⁾, 대만의 시간제, 임시직 및 파견직 노동자의 비율은 2014년 5월 현재 전체 취업자 중 6.93%를 차지하고, 여성취업자 중 7.69%를 차지하고 있다. 전체 취업자 보다 여성취업자의 비율이 다소 높은데, 이는 여성이 일·가정 양립을 위해 시간제 노동을 선호한 결과로 이기도 하고, 또 일부 시간제 노동의 양호한 임금수준도 영향을 미친 것으로 판단된다. 대만의 경험에서 장기적으로 고용되는 시간제 노동자의 경우 시간당 임금은 오히려 정규직보다 더 높은 경우도 많다(柯志哲·張珮青, 2014: 166)

산업별, 직종별, 종사상지위별 및 노동유형에 따른 성별 분포를 살펴본 결과, 대만은 성별직종분리, 성별계층화 등 노동시장에서의 고용차별이 한국에 비해 상대적으로 작으며, 이는 여성의 경력단절 완화에 긍정적으로 작용한다.

15) 참고로 대만 공공부문 여성비율을 살펴보면, 정무수장(政務首長)은 28.2%(2012년), 대법관, 고시 및 검찰위원 23.1%(2010년), 입법위원(立法委員) 33.5%(2012), 직할시의원 34.1%(2010), 현(縣) 및 시의원 27.4%(2009) 등이다. 行政院主計總處(2012.03.08.), “我國女性社經概況,” 國情統計通報, 第44號.

16) 국가통계포털(2015.07.02.). 2015 통계로 보는 여성의 삶. 26쪽. 16. 종사상 지위별 취업자. 17) 상동

18) 行政院主計總處(2015). 103年人力運用調查報告. 〈表22〉就業者主要工作之類別—按主要工作職業分.

2) 성별임금격차

노동시장에서의 성별분업 및 성별계층화 등과 같은 고용차별 역시 여성의 경제활동참여에 영향을 미치지만, 여성으로 하여금 경력단절에 이르게 하는 직접적인 요인으로는 ‘성별임금격차’를 들 수 있다. 성별임금격차가 작고 여성의 가정경제에 대한 공헌이 크면, 가족들은 여성의 경제활동참여를 적극 지지하게 된다. 반면, 성별임금격차가 크면 여성의 경제활동참여에 대한 기회비용을 낮추는 효과가 있어서, 특히 가구소득이 높은 중산층 이상의 여성은 결혼, 임신, 출산 등을 이유로 쉽게 노동시장을 떠나게 된다. 경력단절을 경험한 여성은 정규직 취업이 더욱 어렵게 되고, 재취업 시 점차 저임금, 비정규직 일자리로 밀려나게 된다. 특히 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 큰 국가에서는 여성의 비정규직 비율이 높아짐에 따라, 성별임금격차는 더욱 커지게 된다.

대만여성의 성별임금격차 또한 한국에 비해 상당히 작다. 대만여성의 초임월평균임금은 2014년 기준 대만화폐 25,337위안으로 남성의 97.72%에 이르러, 성별임금격차가 거의 없다.¹⁹⁾ 아래 <표 7>을 살펴보면, 한국의 성별임금격차는 2000년 35.3%에서 2013년 31.9%로 감소 추세이지만, 10여년 사이 고작 3% 정도 줄어든 정도에 그쳤다. 그러나 대만의 성별임금격차는 30년 전에 이미 30% 수준이었으며, 꾸준히 감소하여 2014년 현재 17.5%로 선진국 수준이다.²⁰⁾ 따라서 대만여성의 경제활동참여의 양적 수준은 한국과 유사한 듯 보이나, 성별임금격차 등 질적 수준은 한국에 비해 상당히 양호하며, 오랜 기간 변화를 통해 축적된 것이다. 이는 대만여성이 경력단절 없이 경제활동에 지속적으로 참여하게 하는 원동력이자, 경력단절 수준이 낮아진 주요 요인이기도 하다.

19) 대만 勞動部(2015). “貳 薪資及工時.” 性別勞動統計.

20) OECD가 발표한 성별임금격차를 살펴보면, 2012년 기준으로 한국의 성별임금격차는 37.4%에 달했다. 한국에 이어 일본(26.5%), 미국(19.1%), 캐나다(18.8%), 영국(17.8%), 슬로바키아(16.0%) 순으로 임금 격차가 컸다. 임금 격차가 가장 작은 국가는 뉴질랜드(6.2%)와 노르웨이(6.4%)였다. 이하나(2014.08.04.). “한국 성별임금격차 13년째 1위 ‘불명예’ : OECD 조사 결과, 임금격차 37.4%.”

〈표 7〉 대만과 한국의 남성 대비 여성(월평균)임금비율 및 성별임금격차

(단위 : %)

		1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
대만	여/남 (격차)	70.0 (30.0)	74.1 (25.9)	78.4 (21.6)	80.5 (19.5)	80.3 (19.7)	81.1 (18.9)	81.5 (18.5)	82.5 (17.5)
한국 21)	여/남 (격차)	59.8 (40.2)	64.7 (35.3)	66.2 (33.8)	66.9 (33.1)	67.7 (32.3)	68.0 (32.0)	68.1 (31.9)	-

출처: 行政院主計總處, 103年薪資與生產力統計年報, 〈表18〉歷年各業受僱員工每人每月薪資(공업 및 서비스업); 국가통계포털, “2014 통계로 보는 여성의 삶.” III-20. 성별임금격차.

대만이 한국에 비해 성별임금격차가 작은 원인은 다음과 같다. 첫째, 대만은 맞벌이가정이 대세이고 사회전반의 성평등문화 수준이 한국사회에 비해 높은 편이어서, 젊은 여성의 경력단절이 상대적으로 적다. 이러한 대만 여성의 낮은 경력단절 수준은 기혼여성이 저임금 영역으로 이동하는 것을 일정한 정도로 방어해주는 효과를 발휘한다. 즉 경력의 지속적 유지는 임금 수준의 유지 혹은 상승에 기여하기 때문이다. 한편, 시간제 일자리를 선택하였다 할지라도, 대만에서 장기적으로 고용되는 시간제노동의 상대적으로 높은 임금수준도 성별임금격차에 다소 긍정적인 효과를 발휘한다(柯志哲·張珮青, 2014: 166).

둘째, 대만은 한국에 비해 기업규모별, 산업별 및 직종별 임금격차가 작다. (1) 기업규모별로 보면, 한국 중소기업 직원의 평균 보수는 대기업 직원의 61% 수준이다.²²⁾ 반면, 대만은 2014년 기준 취업인구수가 가장 많은 제조업부문 중소기업의 임금은 대기업의 86.9% 수준이며, 다음으로 취업인구가 많은 도소매업의 중소기업 임금수준은 대기업의 79.0%, 건설업은 64.1%, 대기업과 중소기업 간의 임금격차가 가장 큰 부동산업도 52.5% 수준이다.²³⁾ (2) 산업별 임금격차 수준을 살펴보면, 2014년 현재 대만 공업부문의 성별임금격차는 27.3%이고 서비스업부문은 13.3%인데²⁴⁾, 70% 이상의

21) 2014 통계로 보는 여성의 삶. III-20 성별임금격차, 상용근로자 5인 이상 규모의 상용근로자 대상이며, 매년 6월 기준의 정액 및 초과급여임(특별급여는 제외).

22) 조은애(2014.12.21.), “국내 1500대 상장사 평균보수 분석.”

23) 대만 經濟部中小企業處, “第4章: 中小企業人力資源.” 2015中小企業白皮書, 116쪽. 〈表4-2-2〉2014 年有酬就業者各行業人數及平均主要工作收入—按規模別.

24) 각주12) 참고할 것. 2014년 기준 성별평균(시급)격차는 대만 전체 평균 15.0%, 공업 26.5%, 서비스업 10.8%이다. 勞動部(2015), “貳 薪資及工時.” 性別勞動統計專輯(103年). 3쪽. 〈表2-2〉我國兩性薪資差距.

대만여성이 종사하는 서비스업 부분의 성별임금격차가 2배 이상 낮은 점도 대만의 성별임금격차를 줄이는데 기여한다. (3) 대만의 직종별 임금격차는 아래 〈표 8〉과 같다. 대만 역시 직종에 따른 성별임금격차가 존재하며, 관리직, 전문직 및 기술직 등이 서비스 및 판매직 등과 같은 단순노동직 보다 성별임금격차가 작다. 그런데 전술한 〈표 5〉에서 확인한 바와 같이, 대만은 한국에 비해 여성의 관리직, 전문직 및 기술직 고용비율이 현저히 높다. 이는 성별임금격차를 줄이는데 긍정적으로 작용할 뿐만 아니라 여성의 경력 단절을 완화시키는데 큰 도움이 된다.

〈표 8〉 대만의 성/직업별 분포 및 성별임금격차 (2014년 5월)

(단위 : %)

	총계	관리직	전문직	기술직	사무직	서비스 및 판매직	1차 산업 생산직	생산기계조작 및 노무직
남성	100.00	4.77	10.25	16.79	4.23	16.09	5.84	42.02
여성	100.00	2.03	14.27	19.43	20.01	23.89	2.69	17.68
성별 임금격차		10.9	19.8	14.5	14.5	23.4	21.7	26.8

출처: 勞動部, “貳 薪資及工時,” 性別勞動統計專輯(103年), 4쪽. 〈表2-3〉受僱就業者每月主要工作之收入—按職業別—年齡別分.

셋째, 앞에서 살펴본 바와 같이, 대만여성은 공공부문 종사자의 비율이 상대적으로 높다. 대만 성별임금 차이의 변화에 관한 한 연구에 의하면, 1982년에서 2000년 사이 성별임금격차가 줄어 든 이유로 도시지역과 공공 부문에서 여성의 고용이 증가하였음을 들고 있다(曾敏傑, 2001: 176). 대만 여성은 공공부문 취업비율이 높을 뿐만 아니라, 대부분 정규직으로 고용된다(정이환 외, 2012: 162-163). 또 대만의 경력단절이 임금에 미치는 영향에 대한 경험연구에 의하면, 민간기업(대기업 및 중소기업)에 종사하는 경력단절여성의 임금은 공공부문보다 20-35% 정도 더 낮아진다(李筱琪, 2012: 54). 그러므로 대만여성의 높은 공공부문 취업비율은 대만의 성별임금격차를 줄이는데 기여한다.

2. 법적·제도적 요인: 남녀고용평등

여성의 경력단절을 완화시키기 위해서, 정부는 여성의 일·가정양립을 가능하게 하는 여성 친화적인 법과 제도를 마련해야 하고, 적극적인 실천의지와 함께 제대로 된 감시기능을 가져야 한다. 본 연구는 대만의 ‘성별고용평등법’을 중심으로 경력단절에 영향을 미치는 법적·제도적 요인을 관찰하고자 한다.

한국의 ‘남녀고용평등법(1987년)’은 대만에 비해 일찍 제정되었지만, 법과 현실이 동떨어져 줄곧 실효성이 낮았다. 반면, 대만의 ‘성별고용평등법(性別工作平等法)’²⁵⁾은 제정시기부터 ‘출산휴가(產假 8주)’는 물론이고, ‘배우자출산휴가(陪產假)’, ‘육아휴직(育嬰留職停薪)’, ‘가족돌봄휴가(家庭照顧假)’, ‘근로시간단축(工作時間之減少及調整)’ 등을 포함하는 등 법안의 내용이 풍부하고 구체적이며, 법 제정 후 보다 체계적인 실천으로 법안의 실효성이 높다. 그 원인은 다음과 같이 3가지를 상정해 볼 수 있다. 첫째, 법을 통과시키기 위한 여성단체들의 정부, 기업 및 대중에 대한 장기간의 설득과 노력으로 성평등 인식의 변화를 수반하였다. 대만은 2012년 현재 여성 국회의원(立法委員)의 비율이 33.6%에 이르는 등 여성의 정치참여 수준이 높은 편이며, 이는 여성관련 법안의 입법과 실행에 유리하게 작용한다(이경아, 2015).

둘째, 여성 친화적으로, 한국보다 먼저 도입(시행)되거나 의무화한 부분이 많다. 예를 들면, 한국의 ‘배우자출산휴가’는 2007년 도입 당시 3일이었다가, 2011년 5일로 확대되었지만 아직까지 3일간만 유급이다. 반면, 대만의 ‘배우자출산휴가’는 도입(2001년 2일) 당시부터 의무이자 유급으로, 2008년 3일, 2014년 5일로 확대되어 현행 5일 의무이자 유급이다. 또 가족돌봄휴가(2001, 30인 이상 사업단위 1년 7일 이내) 역시 한국의 가족돌봄휴직(2007)보다 먼저 도입하였고, 시행과 더불어 의무화함으로써 내실을 기하

25) 대만은 1987-89년 이미 ‘남녀고용평등법(男女工作平等法)’ 초안을 마련하였으나, 2001년이 되어서야 ‘양성고용평등법(兩性工作平等法)’으로 명칭을 바꿔 입법 통과되었고, 2002년 공포되었다. 2008년 개정 때, 다시 ‘성별고용평등법(性別工作平等法)’으로 명칭을 변경하였다. ‘성별고용평등법’이 제정되기 이전 대만의 성차별 및 모성보호 관련 규정은 주로 노조법(工會法), ‘근로기준법(勞動基準法)’ 및 ‘취업복무법(就業服務法)’ 등에 포함되어 있었다.

였다. 심지어 한국에는 아직 도입되지도 않은 ‘산전검사휴가(2014, 5일 유급)’ 및 태아안착을 위한 ‘유산방지휴양(安胎休養)(2011)’ 등을 선도적으로 도입하여 실시함으로써, 취업여성의 모성을 보호하고 있다.²⁶⁾

셋째, 대만의 ‘성별고용평등법’은 모성보호, 육아휴직 시행주체인 사업단위 규모, 기간 등에 대한 법령이 애매모호하지 않고 상대적으로 보다 구체적이다. 사업단위 규모를 예로 들면, 육아휴직(임직 1년 후, 3세 이하 자녀가 있는 경우)의 경우 2001년 30인 이상 사업단위에서 2008년부터는 모든 기업에 적용되기 시작하였고, 가족돌봄휴가는 2001년 30인 이상 기업에서 2008년 5인 이상 기업으로, 2011년부터는 모든 기업에 적용하기 시작하였다.²⁷⁾ 또 위반 시의 처벌 규정이 상세하게 명문화되어 있고, 개선기한을 두고 이를 어길 시 재차 처벌을 행하기 때문에 기업에 일정한 영향력을 미칠 수 있다. 또 벌칙 규정과 관리감독을 지속적으로 강화함으로써, 제도가 보다 일찍 정착할 수 있도록 하였다.

여성의 경력단절에 미치는 또 다른 직접적인 영향은 일·가정양립을 가능하게 하는 기업의 모성보호 및 육아휴직 등과 같은 기업의 남녀고용평등 수준이다. 이는 여성노동자에 대한 기업의 인식 및 성별문화 수준을 의미한다. 기업의 입장에서 여성노동자의 경력단절을 낮추려면, 출산휴가 등과 같은 모성보호의 실시와 함께, 육아휴직 후 직장에 복귀할 수 있도록 하는 배려가 필요하다. 또 ‘육아기 근로시간단축제’를 통해 노동시간을 단축함으로써, 육아기 여성의 경력유지에 실질적인 도움을 줄 수도 있다.

2014년 대만노동부 발표에 의하면(〈표 9〉 참조), 2014년 각 사업단위에서 여성의 모성보호 관련 휴가 신청을 받아들인 비율은 90% 이상이다. 출산휴가가 95.1%로 가장 높고, 유산휴가 93.1%, 유산방지휴양 90.9% 순이다. 2013년 실제 휴가제공 비율을 보면, 고용주들의 인식변화가 감지된다. 특히 유산방지휴양은 2011년부터 실시되기 시작하였음에도 불구하고, 3년 만에 45.6%의 제공비율을 보이며, 2014년 노동자의 신청에 동의한 사업단위

26) 대만 S-link 電子六法全書, ‘性別工作平等法’ 修正案內容與新舊條文自動對比와 한국 국가법령정보센터. ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’을 비교분석하여 정리함.

27) 상동

비율이 90%를 상회한다는 것은 큰 의미가 있다. 또 대만의 2013년 배우자 출산휴가 제공비율은 59.8%였으며, 2014년 배우자 출산휴가(유급)를 3일에서 5일로 확대하였음에도 불구하고 고용주의 동의 비율이 85.6%에 달한다. 비록 실제 제공비율과 동의비율을 직접 비교하기는 어렵겠지만, 이는 모두 여성고용 보장과 저출산 문제해결을 위해 정부가 수립한 정책에 사업단위가 적극적으로 호응하고 있다는 증거이다.

〈표 9〉 대만 사업단위의 모성보호 관련 휴가 제공 및 동의 비율
(단위 : %)

	휴가 제공 비율						신청에 동의한 비율
	2002	2004	2010	2011	2012	2013	2014
생리휴가	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7
유산방지휴양	39.0	41.1	45.6	90.9
유산휴가	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1
출산휴가	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1
배우자 출산휴가	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6
육아휴직 ²⁸⁾	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5
30인 이상 규모	38.9	56.7	75.3	79.1	79.8	79.4	95.3

출처 : 勞動部(2015.03.05.), “103年僱用管理性別平等概況調查統計結果.” 〈表1〉事業單位實施促進工作平等措施之情形.

대만의 30인 이상 규모 사업단위의 평균 육아휴직 제공은 ‘성별고용평등법(性別工作平等法)’을 시행하기 시작한 2002년 38.9%에서 2012년 79.8%로 10년 사이 무려 2배 이상 상승하였으며, 250인 이상 규모인 경우 거의 대부분의 사업단위에서 육아휴직을 제공하고 있다. 2014년 대만 국정통계

28) 대만의 현행 ‘성별고용평등법’에 의하면, 만 3세 이하의 자녀가 있는 모든 노동자들은 임직 6개월 후부터 2년 이내의 (무급)육아휴직을 신청할 수 있다. 육아휴직수당(育嬰留職停薪津貼) 신청은 보험가입기간 1년 이상을 기준으로 하며, 휴직신청일로부터 6개월 전까지의 평균임금 보험액의 60%를, 자녀 당 최장 6개월 간 지급하는데, 두 자녀를 돌보고 있는 경우에도 한 자녀를 기준으로 지급한다. 부부가 모두 피보험자인 경우 각각 다른 시기에 신청 가능하다. 勞動部勞工保險局:

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=ybp56iObtGY%3D>에서 2015.11.5 인출

통보(제69호)에 의하면,²⁹⁾ 2014년 기준 대만의 육아휴직진수는 7.4만 건으로 전년 대비 9.4%, 2009년 대비 1.5배가 증가하였다.

아래 <표 10>를 참고하면, 대만은 2014년 기준 육아휴직 후 직장으로 복귀 시, 원래 회사로 돌아간 비율이 90.3%로, 여성의 89.2%, 남성의 94.7%가 원래 일자리로 돌아갔다. 여성이 원래 자리로 돌아가지 못하는 경우, 그 원인은 이미 다른 사람이 대신하고 있기 때문이 가장 많았으며(5.4%), 회사가 업무를 조정하여 직위가 없어졌거나(2.2%), 본인이 다른 직위 신청한 경우(1.9%), 기타(1.3%) 순으로, 남성과 큰 차이를 보이지 않고 있다.

<표 10> 대만 남녀의 육아휴직 후 원직 복귀 상황(2014.07)

(단위 : %)

	복귀	복귀 못함	복귀 못한 원인			
			원직이 없어짐	원직 타인 대체	직위 변동 신청	기타
총계	90.3	9.7	1.9	5.0	1.8	1.1
여성	89.2	10.8	2.2	5.4	1.9	1.3
남성	94.7	5.3	0.7	3.2	1.2	0.1

출처 : 行政院主計總處(2015.04.20.), “103年育嬰留職停薪津貼初次核付件數增9.4%.”
國情統計通報, 第69號.

한편, 대만은 일찍부터 기업의 탁아시설 설립 혹은 그에 준하는 조치의 실시를 의무화하였다. 2014년 250인 이상 사업단위의 탁아시설 설립은 4.1% 수준으로 낮은 편이지만, 77.3%가 탁아조치를 제공하고 있어, 탁아시설 설립 혹은 탁아조치 제공비율은 81.4%에 이른다.³⁰⁾ 이는 2002년에 비해 45.1%, 전년도인 2013년에 비해 2.3% 향상된 수치로 기업의 기혼여성에 대한 배려가 반영되어 있다.

29) 行政院主計總處(2015.04.20.), “103年育嬰留職停薪津貼初次核付件數增9.4%.” 國情統計通報, 第69號.

30) 勞動部統計處(2015.03.05.), “103年僱用管理性別平等概況調查統計結果.” 3-4쪽. <表1> 事業單位實施促進工作平等措施之情形.

3. 가정적 요인: 가계소득, 가사노동분담 및 가족네트워크

여성의 경력단절에 영향을 미치는 가정적 요인으로는 가계소득, 가사노동분담 및 가족네트워크의 활용 등을 들 수 있다. 첫째, 대만에서는 ‘가족임금’이라는 개념이 거의 사라지고 남성의 생계부양자로서의 역할이 상대적으로 약해졌다. 대만과 한국의 1인당 GDP 차이(87%)에 비해 임금수준의 차이는 훨씬 크다(〈표 1〉 참고). 2014년 기준 대만의 월평균임금수준은 NT\$ 47,300(한화 약 175만원)으로 한국(319만원)의 55% 수준이다.³¹⁾ 대만의 상대적으로 낮은 임금수준은 생계유지를 위해 여성의 지속적 취업의 필요성을 증대시킨다. 또 성별임금격차가 작기 때문에 여성 소득의 가정경제에의 공헌도도 높는데, 이러한 조건들은 여성의 경력단절을 완화시킨다. 김영미(2012)의 연구에 의하면, 실제로 대만에서는 전일제 맞벌이가 지배적인 가구고용형태이며, 고학력층에서의 전일제 맞벌이로의 변화가 빠르게 나타나고 있다.

둘째, 여성의 경력단절을 완화하기 위해서는 부부 혹은 가족성원의 가사노동분담 역시 중요하다. 한국의 맞벌이가정 역시 증가하고 있지만, 가사노동은 여전히 주로 여성의 몫이다. 한국의 가사노동분담 현황(2014년)³²⁾에 의하면, 부인이나 남편의 응답 중 여성이 전적으로 혹은 주로 담당하는 경우가 80%를 넘고 있으며, 젊은 층인 19-29세(74.2%)와 30-39세(79.5%) 역시 큰 차이를 보이고 있지 않다. 또 2014년 기준으로 한국 유배우 가정의 가사노동 시간은 남자가 50분, 여자가 4시간 19분으로 여성의 가사노동 시간이 훨씬 길었으며, 맞벌이가정의 경우에도 남자의 가사노동시간은 40분,

31) 行政院主計總處 “八 國際勞工統計.” 受僱員工薪資調查統計.〈表32〉 主要國家工業及服務業每人每月‘週’時薪.

32) <표 11> 한국 19세 이상 인구의 가사분담 실태(2014)

응답자		부인이 전적으로 책임	부인이 주로 하지만 남편도 분담	공평하게 분담	남편이 주로 하지만 부인도 분담	남편이 전적으로 책임
부인(전체)	100.0	29.6	51.9	16.0	2.0	0.5
남편(전체)	100.0	25.0	55.5	16.4	2.3	0.8

출처: 국가통계포털. “가사분담현황.” http://kosis.kr/customStatis/customStatis_01List.jsp에서 2015.6.22 인출

여자는 3시간 14분으로 5배 정도의 큰 격차를 보였다.³³⁾

최근 대만 기혼여성의 가사노동 시간만을 놓고 본다면, 한국과 유사하다. 대만 기혼여성(15-64세)의 하루 평균 가사노동시간은 2013년 기준 약 4시간 22분으로, 집안일(2.41), 자녀돌봄(1.29), 노인돌봄(0.18), 기타 가족돌봄(0.34) 순이다. 그 중 취업여성의 평균 가사노동 시간은 3시간 41분으로 실업(4.49) 혹은 비취업여성(5.27)에 비해 1시간 이상 적다.³⁴⁾ 물론 한국여성의 가사노동시간이 국제기준에 비추어 적은 편이며, 한국의 ‘성별가사노동 시간격차’ 역시 그리 큰 것은 아니라는 평가도 있다.³⁵⁾ 그러나 <표 12>에 의하면, 대만남성의 가사노동시간은 2004년에 이미 1시간 39분으로, 10년이라는 시간적 차이에도 불구하고 한국남성 가사노동시간 2014년 50분보다 훨씬 길다. 또 대만남성 가사노동참여 시간이나 비율은 여성의 거의 절반 수준이며, 4년간(2000-2004) 평일은 물론이고 주말에도 모두 증가추세를 보였다. 이로써 대만가정은 10년 전부터 이미 가정 내에서의 성별분업이 완화된 있음을 알 수 있다.

〈표 12〉 대만의 성별 가사노동참여(시간 : 분) 및 비율

		가사노동참여시간 (시간 : 분)	참여비율(%)		
			평일	토요일	일요일
남성	2000	-	27.8	27.7	32.2
	2004	1 : 39	31.3	34.4	36.9
여성	2000	-	73.6	73.9	76.4
	2004	3 : 09	75.0	76.3	76.6

출처 : 行政院主計總處(2004). “93年社會發展趨勢調查(時間運用).” <表1-12> 參與家事工作者之每日家事時間分配 & [圖1-8] 兩性之家事參與率(民國89年與93年比較) 참고.

비고 : 2004년 대만 행정원주계총처에서 위탁하여 실시한 조사결과이며, 그 조사범위와 대상은 대만 전 지역, 15세 이상 국민이다.

33) 장규석(2015.12.07.). “맞벌이 늘어도...남편 가사노동은 고작 '3분' 늘어: 보육시설 이용 아동이 가정양육 아동 2배 넘어.”

34) 行政院主計總處. “102年婦女婚育與就業調查報告.” 22쪽 <表11> 15至64歲已婚女性每天平均料理家務時間.

35) 정현수(2015.12.07.). “OECD 남성 가사노동시간 '꼴찌'...여자가 5배 더 일한다: 통계청, '2015 일·가정 양립지표'...기혼여성이 미혼여정보다 가사일 4배 더 해.”

한편, 한국에서 ‘가사를 공평하게 분담해야 한다’는 생각은 2014년 47.5%로 비율이 계속 증가하는 추세지만, 실제로 가사를 공평하게 부담하고 있는 남편은 16.4%에 불과해 생각과 행동 간에 큰 차이가 있는 것으로 조사됐다.³⁶⁾ 그러나 대만은 한국과 상이한 양상을 보여주고 있다. 뤼위샤(呂玉瑕, 2011)와 리메이링 외(李美玲等, 2000)의 연구에 의하면, 대만은 1990년대에 이미 대만국민의 성역할태도가 비전통적인 방향으로 바뀌었으며 남성의 가사노동 참여가 다소 증가하였는데, 이는 남녀평등 이념의 영향도 있지만, 여성의 소득부분도 어느 정도 영향을 미쳤다고 한다. 대만남성의 여성경제활동참여 지지 확대와 가사노동분담의 증가는 여성의 일·가정양립을 가능하게 하며, 여성의 결혼으로 인한 경력단절을 감소시킨다.

다른 한편, 대만의 가사분담문제와 관련하여 대만 특유의 매식(買食)문화에 대한 고려가 필요하다. 대만은 1980년대에도 이미 광범위한 매식문화가 형성되어 있었다. 아침식사만 전문적으로 판매하는 식당이 보편화되어 있으며, 점심 및 저녁의 경우, 대만의 거리에서 쉽게 발견되는 자조찬(自助餐)이라 불리는 뷔페 형식의 식당에서는 서민을 위한 수십 가지의 값싼 각종 요리를 제공한다. 서민들은 이들 중 몇 가지를 선택하여 식당에서 먹거나 포장해서 집으로 돌아와 식사를 해결한다. 이러한 매식문화의 보편화는 여성의 가사부담을 낮춰주는 또 다른 사회적 기제이다.

셋째, 대만의 특수한 점은 가족네트워크이다. 대만은 육아의 상당부분을 가족네트워크를 활용하여 해결하고 있다. 이는 한국보다 상당히 오래된 전통이다. 기혼여성은 양가 부모를 통해 육아문제를 해결하고, 그 부모는 유급 육아노동을 통해 경제적 문제를 해결하는 구조가 오래 전부터 뿌리내리고 있다. 양가 모친위주의 가사노동분담은 비록 여성이 가사와 육아를 담당한다는 가부장제의 큰 틀을 벗어나지는 않지만, 취업여성의 가사노동을 경감시키는 효과가 있으며, 양가부모의 육아지원은 여성의 경력단절 완화에 큰 도움이 된다. 대만 주계층처의 2010년 자료에 의하면, 15-49세 기혼여성이 만 3세 이하 자녀의 육아를 부모님께 위탁하는 비율은 33.6%에 이른다(王舒芸·王品, 2014: 44). 이재경 외(2012)의 연구는 대만 가족특성 상 3세대

36) 장규석(2015.12.07.). “맞벌이 늘어도… 남편 가사노동은 고작 '3분' 늘어: 보육시설 이용 아동이 가정양육 아동 2배 넘어.”

동거가구의 비율이 높고, 결혼한 자녀에 대한 부모세대의 돌봄지원이 가사 부담을 줄이는데 기여한다고 밝히고 있다. 정이환 외(2012)와 이재경 외(2012)의 연구 역시 3세대 동거 비율과 부모방문 횟수가 많은 등 강한 가족적 유대를 대만 기혼여성의 노동시장 참여를 촉진하는 요인으로 간주한다. 이처럼 대만의 중년여성은 자녀의 취업을 지원하고 육아를 분담하며 자녀세대와 경제적 교환관계를 형성하고 있다.

4. 개인적 요인: 교육수준 및 성역할태도

대만은 여성의 교육수준 향상과 더불어 여성의 경제활동참여율이 지속적으로 증가하였으며, 여성의 노동형태도 더욱 안정적이 되었다. 대만여성의 경력단절이 기혼여성의 임금에 미치는 영향을 분석한 연구에 의하면(李筱琪, 2012: 53), 교육수준이 높은 여성은 취업을 지속하는 경향이 있고, 교육받은 년 수가 1년 증가할 때마다 임금증가폭이 4%를 넘었다. 반면 교육수준이 낮은 여성은 쉽게 경력단절에 이르고 경력단절 기간도 비교적 길었다. 또 학력이 높은 여성일수록 경력단절로 인한 기회비용이 더 높았는데, 경력단절 상황에서 교육기간이 1년이 길면, 임금은 상대적으로 1.14%의 손실을 가져왔다.

대만에서 높은 교육수준은 서구의 경험에서와 같이 여성의 경제활동참여의 인적자본을 증가시키기도 하지만, 경력단절로 인한 기회비용을 높여 취업을 지속하게 하는 요인으로 작용한다(Eggeben, 1988; Desai & Waite, 1991; 伊慶春 외, 2001). 대만의 2011년 성별 대학졸업자를 비교하면, 49세까지 여성의 비율이 오히려 남성보다 높다(游美惠, 2014: 212). 또 대만 고등교육에서 여성의 비율은 한국보다 10여 년 앞서 1996년 이미 남성을 초월하였는데, 당시 남학생 대비 여학생의 비율은 103.2였다(이경아, 2015: 150). 대만은 여성의 교육수준이 높으면 높을수록 여성의 남성 대비 임금비율도 높기 때문에(張晉芬, 2014: 190), 대만에서 여성의 높은 교육수준은 분명 경력단절을 완화시키는 효과가 있다.

한국의 경우, 여성의 교육수준과 경력단절과의 상관관계가 그다지 크지 않고, 학력이 취업지속에 큰 영향을 미치지 않는다. 한국여성의 교육수준은 2009년 이래 대학진학률이 이미 남성을 추월할 정도로 높아졌고,³⁷⁾ 2013

년에는 20대 한국여성의 경제활동참가율이 같은 나이대의 남성을 추월하였음에도 불구하고, 한국 대졸여성의 경제활동참가율은 여전히 OECD 국가 중 최하위권 수준이다.³⁷⁾ 민세진(2013)의 연구에 의하면, 한국여성의 취업에 교육수준의 영향력은 미미하여, 교육을 많이 받은 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 경제활동에 참여할 확률이 겨우 0.05% 상승하는 데 불과하였다.

다음, 한 사회의 성역할인식 혹은 성역할태도가 여성의 경력단절에 영향을 미치는 것은 분명하다. 이는 여성 자신에게만 국한된 것은 아니며, 남성의 성역할태도 또한 중요하다(Glass & Riley, 1998; Chuang & Lee, 2003). 한국 경력단절여성의 경력단절 사유는 2013년 기준 결혼(45.9%), 육아(29.2%), 임신·출산(21.2%) 순이다(〈표 3〉 참고). 이와 같이, 한국여성 경력단절의 가장 큰 원인은 절대적인 시간을 필요로 하는 출산과 육아가 아니라 오히려 결혼 때문이다. 결혼과 더불어 직장을 그만 두는 관행은 비록 시대적 변화에 따른 세대별 차이가 감지되고(이정희, 2014), 중상층에 비해 하층에서 성별분업의 질서가 빠르게 해체되는 계층별 차이를 나타내고 있지만(김영미, 2012: 129), 한국사회에 아직 남성은 생계부양자, 여성은 가사 및 육아 담당이라는 전통적 관념이 남아있으며, 성별분업이 여전히 강력하게 잔존하고 있음을 반증한다.

류위샤(呂玉瑕, 2011)의 대만의 성역할태도 변화에 관한 연구에 의하면, 비록 남녀 간에 다소 차이를 보이고 있지만, 과거 10년 간(1991-2001년) 대만인의 성역할태도가 현저하게 변화하였다고 지적한다. 남성은 주로 같은 세대의 영향을 받아 가치관의 변화를 가져왔고, 현실생활을 반영하여 여성 취업에 대한 지지태도가 증가하였다. 여성의 태도변화는 세대교체에 따라 진행되었으며, 집단적인 의식형태를 기초로 가정 내 성별구분에 대한 가치관이 비전통적인 방향으로 바뀌었다. 대만남성의 여성 취업에 대한 지지는 전일제 맞벌이가정의 증가로 나타났으며, 이 또한 대만사회의 성역할 인식 혹은 성역할태도를 나타내준다.

37) KOSIS국가통계포털. “2014 통계로 보는 여성의 삶.” IV-18. 대학진학률.

38) 한국의 대졸이상 여성고용률은 2011년 기준 60.5%로 OECD 평균 78.4%에 비해 매우 낮다(권태희, 2014: 41).

마지막으로, 남성의 육아휴직 신청비율을 통해, 자녀양육에 대한 사회적 인식, 돌봄에 대한 성역할태도 및 육아휴직을 제공하는 기업의 성별문화에 대해 살펴보자. 한국남성은 1년간의 육아신청을 할 수 있고, 육아휴직을 이용하는 한국남성 근로자는 매년 소폭 증가하고 있지만, 여성에 비하여 이용 실적은 미미하다. 2014년 현재 한국의 남성 육아휴직자는 전체 육아휴직자의 4.5% 정도이다.³⁹⁾ 그러나 <표 13>을 보면, 2010년 기준 대만의 육아휴직 신청자 중 남성비율은 17.9%에 이르렀으며, 한국남성 2%와 비교하여 9배의 차이를 보인다. 한국남성의 육아휴직 사용률이 그다지 높지 않은 것은, 한국에서 육아는 여전히 여성의 일로 간주되고 있으며, 남성 육아휴직에 대한 인식이 아직 생소하기 때문이다. 요컨대, 육아휴직 비율을 통해서도 대만남성의 가사 및 육아에 대한 태도가 한국남성에 비해 매우 적극적이라는 것을 확인할 수 있다.

〈표 13〉 한국과 대만의 성별 육아휴직수당(育嬰留職停薪津貼) 신청자

(단위 : 건수, %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
대만총계	29,182	37,929	44,387	60,713	67,568	73,899
대만여성	24,209	31,126	37,102	51,306	56,720	62,279
대만남성 (%)	4,973 (17.0)	6,803 (17.9)	7,285 (16.4)	9,407 (15.5)	10,848 (16.1)	11,620 (15.7)
한국남성 (%)	502 (1.4)	819 (2.0)	1,402 (2.4)	1,790 (2.8)	2,293 (3.3)	3,421 (4.5)
한국여성	34,898	40,914	56,735	62,279	67,323	73,412
한국총계	35,400	41,733	58,137	64,069	69,616	76,833

출처 : 勞動部(2015). 性別勞動統計專輯-性別勞動統計(103年) 統計結果表. 〈表21〉 育嬰留職停薪津貼核付情形 ; 통계청. “V. 일·가정 양립지표.” 2015 통계로 보는 여성의 삶. 23. 육아휴직자.

39) ‘남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률’에 의하여 육아휴직을 사용하고 고용보험에서 지급하는 육아휴직급여를 지급받은 근로자수를 말함. 국가지표체계(2015.02.22.). “출산 및 육아휴직 현황.”

V. 결론

본 연구는 경력단절 수준이 한국여성에 비해 상대적으로 낮은 대만여성의 경험을 토대로, 먼저 대만의 국가통계자료를 활용하여 대만여성의 경제활동참여 및 경력단절 수준을 파악하고, 대만사회의 사회문화적 조건의 영향 속에서 여성의 경력단절 수준을 완화시키는 주요 요인을 분석하고자 하였다. 그 주요 요인은 노동시장 요인, 법적·제도적 요인, 가정적 요인 및 개인적 요인 등이다.

여성의 경제활동참여 및 경력단절 수준을 관찰한 결과, 대만여성의 양적 경제활동참여 수준은 한국과 유사해 보이지만, 질적 수준은 한국에 비해 상대적으로 높은 편이다. 전체 취업인구 중 취업여성의 비중이 높고, 연령별 경제활동참가율은 비교적 완만한 ‘역U자형’으로, 한국에 비해 젊은 여성들의 경력단절이 적다.

대만여성 경력단절 완화의 첫 번째 요인은 노동시장 요인으로, 취업구조와 성별임금격차를 중심으로 관찰하였다. 먼저, 취업구조가 대만여성의 경력단절에 미친 영향을 파악하기 위해 (1) 산업별 분포를 보면, 대만의 취업 여성은 2014년 기준 공업부문에 25.6%, 서비스업부문에 71.2%가 종사하고 있다. 여성취업자가 다수를 점하는 서비스업부문은 평균임금도 높을 뿐만 아니라 성별임금격차도 작다. (2) 직종별 분포를 보면, 2013년 기준 직업안정성이 비교적 높은 관리직, 전문직, 사무직 및 기술직에 종사하는 비율이 한국여성에 비해 높고, 성별직종분리가 한국에 비해 심하지 않다. 경력단절 후 재취업 시에도 서비스 및 판매직 외에 관리직과 기술직에서도 증가추세를 보이고 있다. (3) 비정규직 비율이 상대적으로 낮고, 정규직 비율이 높은 정부부문에서 여성비율이 더 높다. 다음, 대만의 성별임금격차 수준은 30년 전 이미 현재의 한국과 유사한 30% 수준이었고, 최근 17.5%로 감소하여 한국에 비해 상당히 양호하다. 요컨대, 대만의 취업구조와 성별임금격차 수준은 대만여성의 경력단절 완화에 긍정적인 영향을 미치고 있다.

둘째, 법적·제도적 요인을 살펴보니, 대만의 ‘성별고용평등법’은 비교적 여성 친화적이며, 제도 마련과 함께 의무화하여 실효성이 높다. 법적·제도적 조건에 기초한 기업의 남녀고용평등 수준이 상당히 양호하다. 즉 모성보호

관련 휴가 및 탁아조치 제공수준이 높고, 육아휴직 후 원직복귀 비율 또한 높은 편이다.

셋째, 가정적 요인으로서는 가계소득, 가사노동분담 및 가족네트워크 등이 작용하고 있다. (1) 대만의 낮은 임금수준은 맞벌이의 필요성을 증가시켰고, 낮은 성별임금격차는 여성의 가계소득에의 공헌을 높여, 여성의 취업을 지속시키는 중요 요인으로 작용한다. (2) 남성의 여성 취업에 대한 지지와 적극적 가사노동분담 그리고 광범위한 매식(買食)문화 등은 여성의 가사노동을 경감시켜 지속적 취업을 유지하는데 긍정적 효과를 발휘하였다. (3) 대만 특유의 가족네트워크를 활용한 조부모의 자녀양육 분담을 통해 취업여성의 경력단절을 완화시킨다. 브린튼(2001)의 연구와 달리, 대만에서의 강한 유교적 관념에 기초한 가족적 유대는 대만여성을 노동시장에서 떠나게 하기 보다는 오히려 부모세대의 양육분담으로 여성의 가정책임을 덜어주는 작용을 하고 있다.

넷째, 교육수준 및 성역할태도 등 개인적 요인 역시 경력단절에 영향을 미치는 주요 요인이다. 대만여성의 교육수준 향상은 한국과 달리 경력단절 완화와 정(正)의 관계이다. 대만에서는 여성 교육수준의 향상과 더불어 성평등의식 수준도 높아졌을 뿐만 아니라, 여성의 경제활동참여 증가로 성역할태도 또한 바뀌고 있다. 예로 육아휴직 신청자 중 남성비율은 2010년 기준 대만남성 17.9%, 한국남성 2%로 9배 차이가 난다. 이러한 젊은 세대의 양육 및 가사 분담과 같은 성역할태도 변화는 여성의 경력단절을 완화시키는데 공헌하고 있다.

결론적으로, 대만여성의 경력단절 완화는 위의 여러 가지 요인이 복합적으로 작용한 결과이며, 정부, 기업, 사회 및 가정 각 영역에서 오랜 시간 여성의 일·가정양립이 가능하도록 변화해왔기 때문에 가능한 것이다. 대만여성의 경력단절 수준은 비록 한국여성에 비해 상대적으로 양호하지만, 대만 역시 여성의 보다 나은 ‘일·가정 양립’ 환경을 마련하기 위해, 노동환경, 보육 및 돌봄노동 문제 해결 등 다방면에서 지속적으로 개선해 나가야 할 것이다.

참고문헌

- 국가법령정보센터. “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률.”
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=180140&efYd=20160128#0000> (2016.02.28. 인출)
- 국가지표체계(2015.2.22.). “출산 및 육아휴직 현황.”
http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504 (2015.12.18. 인출)
- 국가통계포털. 2014 통계로 보는 여성의 삶 & 2015 통계로 보는 여성의 삶.
_____. “Ⅲ-24. 경력단절여성.” 2014 통계로 보는 여성의 삶.
http://kosis.kr/ups/ups_02List01.jsp?kor_id=&pubcode=KL&type=F (2016.01.06. 인출).
- _____. “가사분담현황.” http://kosis.kr/customStatis/customStatis_01List.jsp
(2015.06.22. 인출).
- _____. “성별 경제활동인구” & “성/연령별 경제활동인구”. 경제활동인구
조사. http://kosis.kr/customStatis/customStatis_04List.jsp
(2015.05.02. 인출).
- _____. (2015.07.02.). “2015 통계로 보는 여성의 삶.” 통계청 보도자료.
- _____. (2015.12.02.). “2015년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절
여성 및 사회보험 가입현황.” 통계청 보도자료.
- 공미숙·차태월(2013.10.30.). “2013년 상반기 지역별고용조사 취업자
의 산업 및 직업별 특성.” 통계청보도자료.
- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인
: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로.” 여성연구. 88(1).
429-256.
- 권태희(2014). “대졸이상 경력단절여성 실태와 시간선택제 일자리 인식.”
고용이슈. 7(1). 서울: 한국고용정보원. 40-68.
- 김영미(2012). “동아시아 가구고용형태의 다양성 : 한국, 일본, 대만 비교
연구.” 여성학논집. 29(2). 107-137.

- 김영옥 · 오은진 · 한지영(2014). 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법 · 제도 개선방안 연구. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 김정호(2013). “여성경력단절의 원인과 임금효과.” 사회경제평론. 제41호. 97-127.
- 민세진(2013.12.23.). “여성고용률 제고 방안 - 비경제활동인구 조사를 중심으로.” 전경련 보고서.
- 여성가족부 정책뉴스(2014.02.17.). “경력단절 여부에 따른 임금 차이, 월 54.8만원.”
- <http://enews.mogef.go.kr/view/board/bbs/view.jsp>(2014.05.24. 인출)
- 이경아(2015). “대만여성의 정치참여연구: 법적·제도적 기반과 사회문화적 요인 분석.” 의정연구. 21(1). 131-164.
- 이재경 · 나성은 · 조인경(2012). “동아시아 기혼여성의 성별분업에 관한 태도와 실천 : 한국, 일본, 대만 비교 연구.” 여성학논집. 29(2). 139-173.
- 이정희(2014). “일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰.” 여성연구. 86(1). 281-324.
- 이하나(2014.08.04.). “한국 성별임금격차 13년째 1위 ‘불명예’ : OECD 조사 결과, 임금격차 37.4%.” 여성신문.
- http://www.womennews.co.kr/news/74383#.V0_p6bvlpMu (2015.12.10. 인출)
- 장규석(2015.12.07.). “맞벌이 늘어도...남편 가사노동은 고작 '3분' 늘어 : 보육시설 이용 아동이 가정양육아동 2배 넘어.” 노컷뉴스.
- <http://www.nocutnews.co.kr/news/4514402> (2015.12.26. 인출)
- 정이환 · 김영미 · 권현지(2012). “동아시아 신흥 선진국의 여성고용 : 한국과 대만 비교.” 한국 여성학. 28(1). 147-181.
- 정현수(2015.12.07.). “OECD 남성 가사노동시간 '꼴찌'... 여자가 5배 더 일 한다.” 머니투데이.
- <http://www.mt.co.kr/view/mtview.php?type=1&no=2015120708304638791&outlink=1> (2015.12.26. 인출)
- 조은애(2014.12.21.). “국내 1500대 상장사 평균보수 분석.”
- <http://bridgenews.tistory.com/340> (2015.12.23. 인출)

최정은(2013.09.10.). “저임금 고령 여성노동자, 주변에 왜 많을까 : 여성경제 활동참가율 55.2%, 경력단절현상 심해.”

http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001905127(2014.05.10. 인출)

한준(2000). “동아시아 성별직업분리의 변화 비교.” 한국인구학. 23(1). 119-145.

經濟部中小企業處(2015). “第4章：中小企業人力資源.” 2015中小企業白皮書.

http://book.moeasmea.gov.tw/book/doc_detail.jsp?pub_SerialNo=2015A01237&click=2015A01237 (2016.01.15. 인출).

勞動部 “貳 薪資及工時” & “參 非典型就業狀況” 性別勞動統計專輯(103年).

<http://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2465/23491/> (2015.12.17. 인출).

_____. “103年僱用管理性別平等概況調查統計結果.” (2015.03.05.).

<http://www.mol.gov.tw/statistics/2461/2473/12999/> (2015.12.10. 인출).

勞動部勞工保險局. <http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=ybp56iObtGY%3D> (2015.11.05. 인출).

全國法規資料庫. “性別工作平等法.”

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014> (2015.11.03. 인출).

S-link電子六法全書. “性別工作平等法.” 修正案內容與前原條文對比.

<http://www.6law.idv.tw/6law/law/%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%B3%95.htm> (2016.01.02. 인출).

行政院主計總處. “93年社會發展趨勢調查(時間運用).”

<https://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=4793&CtUnit=1308&BaseDSD=7&mp=1> (2016.01.25. 인출).

_____. 102年婦女婚育與就業調查報告.

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=30507&CtNode=5633&mp=1> (2015.06.02. 인출).

_____. 103年薪資與生產力統計年報. 表18. 歷年各業受僱員工每人每月薪資.

- http://www.dgbas.gov.tw/ct_view.asp?xItem=37472&ctNode=3367 (2015.12.10. 인출).
- _____. 103年人力運用調查報告.
http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=36761&ctNode=3580&mp=1 (2015.09.04. 인출).
- _____. “婦女婚育與就業調查統計表.”
https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=35733&CtNode=3304&mp=1 (2015.12.20. 인출).
- _____. “性別統計指標.”
http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=37200&ctNode=517&mp=4 (2015.12.10. 인출).
- _____. “八、國際勞工統計.” 受僱員工薪資調查統計.
http://www.stat.gov.tw/ct_view.asp?xItem=17269&ctNode=525 (2016.02.10. 인출).
- _____. “肆、性別專題分析.” 人力資源調查性別專題分析(103年).
http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=35734&ctNode=516&mp=4 (2015.12.05. 인출).
- _____. “人力資源統計年報.”
http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4943&mp=1 (2014.05.10. 인출).
- _____. “就業失業統計.” 臺灣地區男(女)性勞動力參與率 & 臺灣地區就業者年平均(結構比)
http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/more_f.asp (2015.05.02. 인출).
- _____. (2012.03.08.). “我國女性社經概況.” 國情統計通報. 第44號.
- _____. (2014.08.06.). “15-64歲女性結婚離職率較92年減8.8個百分點.” 國情統計通報. 第148號.
- _____. (2015.04.20.). “103年育嬰留職停薪津貼初次核付件數增9.4%.” 國情統計通報. 第69號.
http://www.stat.gov.tw/public/Data/5420161683HCMH93O.pdf (2015.12.05. 인출).

- 柯志哲·張珮青(2014). “區隔的勞動市場?: 探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異.” 臺灣社會學刊, 第55期, 127-177.
- 簡文吟(1997). 臺灣地區已婚婦女就業型態之分析: 離職與復職的檢視. 臺灣大學社會學研究所碩士論文.
- 簡文吟·薛承泰(1996). “臺灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素.” 人口學刊, 第17期, 113-134.
- 蕭玉青(2012). 家庭生命週期對女性就業形態之影響: 事件史分析法之應用. 國立政治大學社會學研究所碩士論文.
- 呂玉瑕(1994). “城鄉經濟發展與已婚婦女就業: 女性邊緣化理論初探.” 人口學刊, 第16期, 107-133.
- 呂玉瑕(2011). “臺灣民眾性別角色態度的變遷: 1991-2001.” 臺灣社會學刊, 第48期, 51-94.
- 王舒芸·王品(2014). “臺灣照顧福利的發展與困境.” 陳瑤華主編, 臺灣婦女處境白皮書: 2014年, 臺北: 女書文化, 29-76.
- 游美惠(2014). “性別教育向前行?.” 陳瑤華主編, 臺灣婦女處境白皮書: 2014年, 臺北: 女書文化, 209-239.
- 伊慶春·簡文吟(2001). “已婚婦女的持續就業: 家庭制度與勞動市場的妥協.” 臺灣社會學, 第1期, 149-182.
- 李美玲等(2000). “家務分工: 就業現實還是平等理念?.” 臺灣社會學刊, 第24期, 59-88.
- 李筱琪(2012). 就業間斷對已婚婦女工資差異之研究. 國立中央大學產業經濟研究所碩士論文.
- 張芳華(2008). 已婚婦女就業影響因素之探討: 不同家庭生命週期的檢視. 國立臺北大學社會學系碩士論文.
- 張晉芬(2014). “性別勞動平權的進步與檢討.” 陳瑤華主編, 臺灣婦女處境白皮書: 2014年, 臺北: 女書文化, 171-207.
- 曾敏傑(2001). “臺灣地區兩性薪資差異與變遷: 1982、1992及2000年的比較.” 人口學刊, 第23期, 147-209.
- 陳玉華(1993). 臺灣婦女就業型態之研究. 臺灣大學農業推廣研究所碩士論文.

- 黃淑玲・游美惠主編(2012). 性別向度與臺灣社會. 臺北：巨流圖書公司.
- Brinton, Mary C.(2001). Married Women's Labor in East Asian Economies. In Mary C. Brinton(Ed.). *Women's Working Lives in East Asia*. CA : Stanford University Press. 1-37.
- Brinton, Mary and Sunhwa Lee(2001). Women's Education and the Labor Market in Japan and South Korea. In Mary C. Brinton(Ed.). *Women's Working Lives in East Asia*. CA: Stanford University Press. 125-150.
- Chuang, Hwei-Lin & Hsih-Yin Lee(2003). The Return on Women's Human Capital and the Role of Male Attitudes toward Working Wives: Gender Roles, Work Interruption, and Women's Earnings in Taiwan. *The American Journal of Economics and Sociology*. 62(2). 435-459.
- Desai, Sonalde & Linda J. Waite(1991). Women Employment during Pregnancy and After the First Birth : Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociology Review*. 56. 551-566.
- Eggeben, David, J.(1988). Determinants of Maternal Employment for White Preschool Children : 1960-1980. *Journal of Marriage and Family*. 50. 149-159.
- Glass, Jennifer L. & Lisa Riley(1998). Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth. *Social Forces*. 76. 1401-1435.
- Hartmann, Heidi(1981). The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism : Toward a More Progress Union. In Lydia Sargent(Ed.). *Women and Revolution : A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*. Boston : South End Press.
- Hsu, C. G.(1993). Time Concepts in Women and Men's Work and Family. *Journal of Women and Gender*. 4. 175-206.

- Kalmijn, M. and R. Luijkx(2006). Changes in Women's Employment and Occupational Mobility in the Netherlands : 1995-2000. In Heather Hofmeister(Ed.), *Globalization, Uncertainty and Women's Careers*. UK: Edward Elgar Publishing Limited. 84-112.
- Kung Lydia(1994). *Factory Women in Taiwan*. NY: Columbia University Press.
- Lee, Yean-Ju and Shuichi Hirata(2001). Women, Work, and Marriage in Three East Asia Labor Markets : The Cases of Taiwan, Japan and South Korea. In Mary C. Brinton(Ed.), *Women's Working Lives in East Asia*. CA: Stanford University Press. 96-124.
- McLaughlin Steven D.(1982). Differential patterns of Female Labor Force Participation Surrounding the First Birth. *Journal of Marriage and the Family*. 44. 407-420.
- Waite, Linda J.(1980). Working Wives and the Family Life cycle. *American Journal of Sociology*. 86(2). 272-294.

Abstract

Married Women's Employment Structure and Career Discontinuity in Taiwan

Kyung-Ah, Lee

This study tries to explore employment structure and career discontinuity of married women in Taiwan. It observes women's economic participation and the career discontinuity level of married women, and then analyzes the important factors that moderate the career discontinuity under socio-cultural condition in Taiwan.

First, women's economical participation level in Taiwan looks similar with that in Korea, nevertheless the graph of women's economical participation rate in Korea shows 'M' shape but that in Taiwan shows 'reverse U' shape. It means the women's career discontinuity level in Taiwan is lower than that in Korea.

Next, it analyzes the four moderation factors of women's career discontinuity in Taiwan. The first one is the labor market factor. (1) The average wage is high and the gender wage gap is small in the service sector where women's workers hold a majority. (2) The rate of women that engage in managerial, professional, clerical and technical workers in Taiwan is higher than that in Korea, and job segregation by gender in Taiwan is not heavier than that in Korea. (3) Women irregular worker's rate is relatively low, and women worker's rate is higher than men worker's rate in government sector where regular workers hold a majority. (4) The gender wage gap in Taiwan is 17.5% and better than that in Korea.

The second one is the legal and institutional factor. The Equal Employment Opportunity Law is relatively woman-friendly and effective, thereby the level of corporate equal employment opportunity is high. The level of motherhood protection institutions and public child-care measures of corporateness is high, and women's reappointment rate is high as well.

The third one is the family factor. Household income, division of household labor and family network are important as family factor.

(1) Lower wage level and lower gender wage gap increase the women's contribution to household income. (2) The positive division of household labor and the eating-out culture reduce women's household labors. (3) The married women share child-care works with grand parents and grand parents in law using the Taiwan's unique family network.

The fourth one is the personal factor. The educational standard and the gender role attitude have an influence on women's career discontinuity, and then there is positive relation between women's educational standard and moderation of career discontinuity. The gender role attitude is changing according to the elevation of women's educational standard and the increase of their economic participation.

Key Words : Taiwan's Women, Career Discontinuity, Employment Structure, Gender Wage Gap, Gender Equality in Labor Market, Division of Household Labor, Family Network, Gender Role Attitudes