

# 생애단계별 여성의 취업행태와 정책과제

*Women's Employment Status in Varying Life Stages and Policy Implications*



김유경 한국보건사회연구원 연구위원

본고는 2012년 '전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사' 자료를 활용하여 생애단계별로 살펴본 결과, 취업률은 결혼 직전에 88%에서 지속적으로 감소하다 막내아 초등학교 입학 전부터 증가하여 입학직후에 43%의 수준을 보였다. 또한 결혼 및 첫째아 출산 전·후 단계에는 대체로 동일 직종 및 종사상 지위를 유지하는 경향을 보이다 막내아 출산 전·후 단계로 오면서 비전문직종은 다른 직종으로 변경되는 경향이 높았다. 취업중단 이유는 결혼 전·후 단계에는 결혼 때문에, 출산시기인 첫째아와 막내아 출산단계에는 자녀양육 때문에 중단한 경향이 많았다. 정책과제로는 생애단계별 기혼여성의 취업지속성 제고 방안, 경력단절 여성의 재취업 지원 방안, 생애단계별 고용안정화 방안, 노동시장에서의 성차별 제거방안 등을 제시하였다.

## 1. 들어가며

우리나라 여성은 고학력화, 취업에 대한 인식 변화 등으로 여성취업에 대한 욕구는 지속적으로 증대되고 있다. 우리나라의 여성의 경제활동 참가수준은 1970년 39.3%에서 2012년 48.5%로 지난 40년간 여성의 경제활동참여율은 지속적으로 상승하였다.<sup>1)</sup> 그러나, 취업여성에 대한 사회적 기반이 미흡하고, 가정 내 양육분담 또한 취약한 실정이다. 기혼 취업여성의 일가정의 과도한 이중부담은 여성으로 하여금 취업지속과 출산 중 하나를 선택하도록 강요하고 있다.

이는 여성의 연령별 취업 곡선에서 잘 나타나고 있다. 연령별 취업률은 결혼 전과 출산완료 및 양육기 단계인 40대 연령층은 취업률이 높은 데 비해 결혼·임신·출산이 집중적으로 이루어지는 25~34세 연령층에서는 급격히 저하되는 현상으로 취업은 생애단계별로 민감하게 영향을 받고 있음을 단적으로 보여준다. 즉, 우리나라 기혼여성은 결혼이나 출산·양육기는 노동시장을 떠났다가 초기 양육기를 지내고 재진입 하므로써 노동시장 참여의 불연속성을 보여서 경제활동에 부정적인 요인으로 작용할 가능성이 높다. 이는 여성의 결혼, 출산 및 양육 같은

1) 통계청(1970~2012). 경제활동인구조사.

생애주기 요인들이 여성의 경제활동 참가에 중요한 차이를 나타내어 여성의 노동시장 참여 및 고용상태를 결정하고 있음을 시사한다.

우리나라 여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가하나 OECD 평균인 61.8%에 훨씬 못 미치는 수준으로 급속히 진행되는 저출산·고령사회에 대비하여 안정적 노동공급 확보를 위해서는 양질의 여성인력 공급이 지속적으로 요구되므로 여성의 경력단절을 최소화하고 여성일자리 지속적 유지를 필요로 한다. 여성의 고용은 결혼, 출산 및 육아 등 생애사건과 밀접하므로 일가정 양립을 위한 바람직한 정책방안 모색을 위하여 생애단계별 여성의 취업행태를 살펴보고 문제점을 진단할 필요성이 제기된다.

따라서 본고는 기혼여성의 생애단계 분류 기준을 정립하고, '2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사'<sup>2) 3)</sup> 자료를 활용하여 생애단계별로 기혼여성의 취업률 변화를 분석하고, 취업을 지속한 기혼여성의 직종 및 종사상 지위 변화를 살펴본 후, 취업을 중단한 기혼여성을 대상으로 생애단계별로 취업중단 이유 등을 파악한다. 그리고 이를 바탕으로 정책과제를 제시코자 한다.

## 2. 생애단계 분류 기준

여성의 생애단계유형은 결혼과 출산과 같은

생애사건이 발생한 연령을 기준으로 구분하거나 생애사건 발생여부로 구분이 가능하다(나영선·이수경, 2001; 황수경, 2003; 김가을, 2007).

여성은 결혼, 출산, 육아 등 생애사건에 의해 각종 사회활동 참가가 제한을 받는다는 가정 하에 결혼, 출산, 육아 등의 생애사건과 연령을 기준으로 생애단계를 구분하면 다음과 같다. 생애단계 1단계는 20~24세의 여성으로서 취업준비 및 취업단계 시기이며, 2단계는 25~34세의 결혼, 출산, 육아의 생애사건을 경험하는 시기로 대부분 경력이 단절되는 시기이다. 3단계는 35세 이후로 육아가 종료된 후 재취업이나 기타 사회활동 요구가 증대하는 시기이다.

한편, 어머니 역할이라는 측면을 중심으로 자녀양육에 필요한 어머니 역할에 따라 사회참여 욕구가 달라질 것이라는 가정 하에 생애단계를 구분하면 다음과 같다. 1단계는 결혼 직후부터 첫 자녀출생 이전까지 시기이며, 2단계는 출산 직후의 육아부담이 집중되는 시기, 3단계는 막내 자녀가 만 2세의 영아기를 벗어나 초등학교 졸업까지 시기로 구분된다. 4단계는 막내 자녀가 중학교에 입학한 이후 시기이며, 5단계는 자녀가 결혼하면서 가족이 재편되는 시기이다. 자녀양육과 경제활동참가와의 관계를 보면, 생애주기 1단계를 지나 출산직후의 육아부담이 집중되는 2단계에 이르면 급격한 경제활동참가율의 감소가 나타나며 구직희망 비율도 매우 낮아진다. 이는 육아부담이 전

2) 본 조사는 한국보건사회연구원에서 2012. 4.23~7. 30일간 수행한 것으로 조사완료 가구는 14,970가구이며, 조사대상은 15~64세 기혼가구와 15~49세 기혼여성으로 각각 10,071가구와 6,218명이 조사완료됨.

3) 15~49세 기혼여성은 연령별로는 15~29세 7.9%, 30~39세 40.6%, 40~49세 51.4% 분포하며, 혼인상태별로는 유배우 93.8%, 사별·이혼·별거는 6.2% 분포함.

적으로 여성에게 있기 때문에 경제활동 참가 동기를 약화시킨다. 3단계는 막내자녀가 만 2세의 영아기를 벗어나 초등학교 졸업까지 시기가 되면 경제활동참가가 증가하는 데 취업자보다 실업자 비율이 높으며 이후 비경제활동인구로 전락하는 경우가 많다. 생애단계 4단계와 5단계에서는 경제활동참가가 점차 줄어드는 경향을 보인다.

그리고, 여성의 결혼과 연령을 기준으로 생애단계 유형을 구분하면, 첫째 유형은 미혼 및 기혼 청년기로 30대 미만 연령층이고, 두 번째 유형은 자녀 양육기로 막내자녀의 학령기 연령이 종결되는 시점으로 30~44세로 구분되며, 세 번째 유형은 중·고령기로 45~64세까지로 구분된다. 생애단계 유형별 경제활동참가를 보면,

15~29세 청년기에는 혼인상태에 따라 서로 다른 노동행태를 보여주며, 고용상태 변화에 있어 미혼여성이 기혼여성보다 노동시장 결속력이 강하다는 특성이 있다. 30~44세 자녀양육기 여성은 경력단절 현상으로 경제실업자와 순수 비경제활동인구와 구분되지 않아 경제활동참가율이 매우 낮으며, 중·고령기 여성은 취업의지는 높으나 노동시장에 진입보다는 퇴출현상이 강하다.

따라서 본고는 여성의 경제활동참여 차이를 잘 반영하는 결혼과 출산 및 자녀양육 등의 생애사건을 기준으로 생애단계를 결혼 전·후, 첫째아 출산전·후, 막내아 출산전·후, 막내아 초등학교 입학 전·후 등 4단계로 구분하고자 한다.

표 1. 생애단계 분류 기준

연구자	기준	생애단계 분류
나영선 · 이수경(2001)	생애사건(결혼, 출산)과 연령	1단계(20~24세): 취업준비 및 취업 2단계(25~34): 경력단절 3단계(35세 이후): 재취업
황수경(2003)	자녀양육에 대한 엄마역할	1단계: 결혼 및 출산 전 2단계: 결혼 직후(경력단절) 3단계: 막내 2세~초등학교 졸업 전(재취업) 4단계: 막내 중학교 입학 이후(실망실업) 5단계: 자녀의 결혼(실망실업)
김가을(2007)	결혼과 연령	미혼 및 기혼 청년기: 30대 미만 자녀 양육기: 30~44세 중·고령기: 45~64세

자료: 1) '나영선 · 이수경(2000). 여성생애주기별 특성에 따른 교육체계 구축방안에 관한 연구, 교육부' 인용.  
2) '황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조, 한국노동연구원' 인용.  
3) '김가을(2007). 비취업여성의 고용상태 변화와 결정요인에 관한 연구, 생애주기별 분석, 이화여자대학교 박사학위논문' 인용.

### 3. 생애단계별 기혼여성의 취업행태

#### 1) 결혼 전·후의 취업실태

##### (1) 결혼 전·후 취업수준 변화

기혼여성의 결혼 직전에 87.5%였던 취업률은 결혼 직후 47.8%로 39.7%pt 감소하였다. 연령별로는 결혼직전 취업률은 대체로 20대 이후부터 30대 연령층까지 높아지다 40대 이후에는 낮아지는 경향을 보였으며, 결혼직후 취업률도 유사한 경향을 보여서 다른 연령층에 비해 30대 연령층의 취업지속성이 높았다. 교육수준별로는 결혼직전 취업률은 교육수준이 높을수록 높았고, 결혼직후 취업률도 유사하여 고학력층이 저학력층보다 취업지속성이 높게 나타났다.

##### (2) 결혼 전·후 직종 및 종사상 지위 변화

결혼직전 취업 중인 여성 중에서 54.1%만이 결혼 직후에도 계속 취업하는 것으로 나타났고, 45.9%는 결혼 직후 비취업으로 나타났다. 결혼 직후 취업지속성은 과반수를 약간 상회하는 수준으로 결혼을 계기로 다수의 여성이 취업을 중단하는 경향을 보였다.

직종별로는 관리자가 75.0%로 취업지속 비율이 가장 높았고, 다음은 전문가 및 관련 종사자가 71.2%, 사무직 종사자 52.1%, 서비스·판매직 종사자 50.3%로 높은 편이었으며 기능원·장차·기계조작 및 조립종사자, 농·임·어업 그리고 단순노무직 및 기타 직종 등은 약 39~42% 정도로 낮은 편이었다. 이는 전문직에 비해 비전문직의 경우 취업지속성이 낮음을 시사한다.

결혼직전과 직후 모두 취업한 부인의 직종 간

표 2. 기혼여성의 특성별 결혼 전·후 취업률 변화

(단위: %, 명)

특성		결혼직전 취업률	결혼직후 취업률	(분석대상수)
전체		87.5	47.8	(6,218)
연령	15~24세	55.6	25.4	( 63)
	25~29세	85.3	49.1	( 430)
	30~34세	91.8	62.9	(1,120)
	35~39세	92.9	54.8	(1,406)
	40~44세	86.4	43.8	(1,697)
	45~49세	82.3	35.1	(1,502)
교육 수준	중학교 이하	70.2	29.2	( 342)
	고등학교	86.2	37.2	(2,946)
	대학 이상	90.8	60.7	(2,926)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

표 3. 기혼여성의 결혼 전·후 취업지속 여부

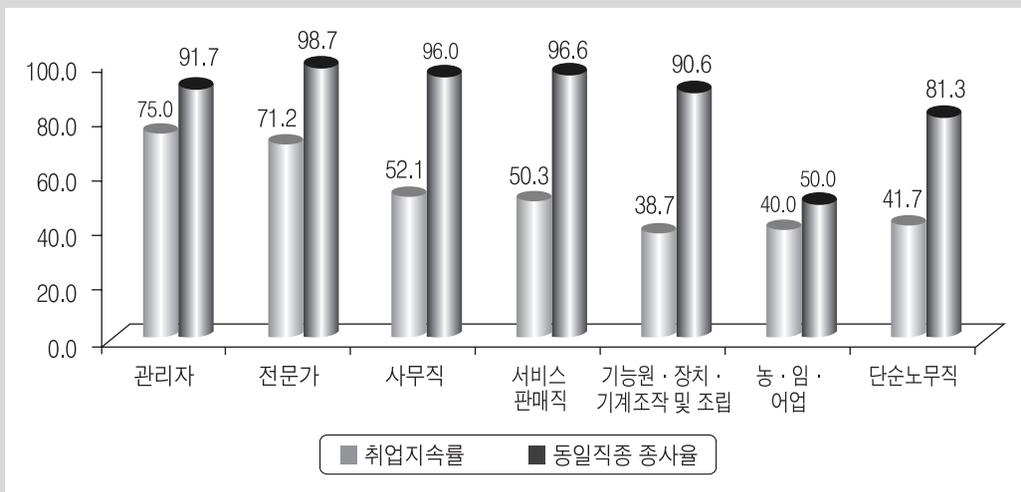
(단위: %, 명)

구분	결혼직후 취업	결혼직후 비취업	계(수)
결혼직전 취업	54.1	45.9	100.0(5,435)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

그림 1. 기혼여성의 직종별 결혼 전·후 취업지속률 및 동일 직종 종사율

(단위: %)



주: 분석대상수는 15~49세 기혼여성 5,435명임.

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

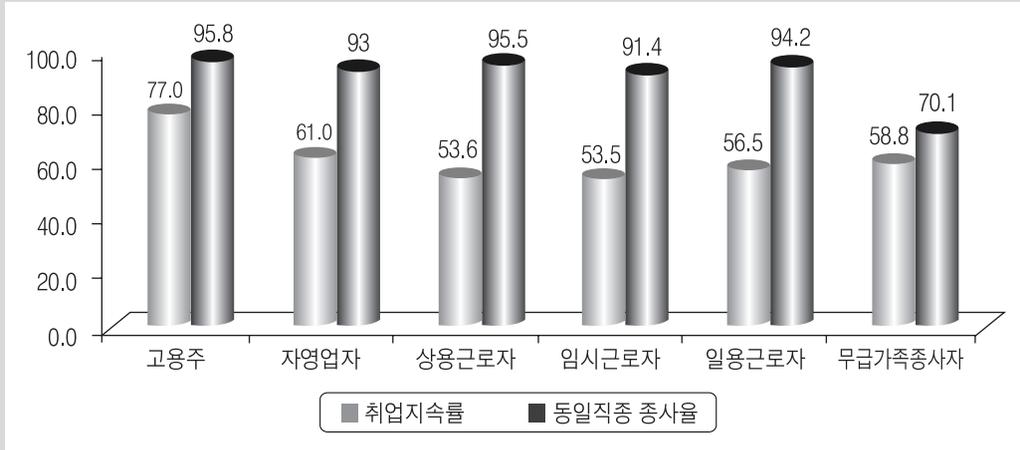
에 연속성을 보면, 관리자, 전문가 및 관련종사자, 사무직 종사자 그리고 서비스 판매종사자와 기능원·장치·기계조작 및 조립 종사자 등은 약 91~99%가 동일 직종에 종사하였고, 단순노무직 및 기타 직종은 81.3%로 다소 낮았으며, 농·임·어업은 동일직종이 50.0%에 불과하였으며, 나머지는 단순 노무직 및 기타 직종에 종사하는 것으로 나타났다.

종사상 지위별로는 고용주가 77.0%로 취업지

속 비율이 가장 높았으며 다음은 자영업자, 무급가족종사자, 일용근로자 등은 약 57~60%가 취업을 지속하였고, 상용근로자와 임시근로자는 약 54%로 다른 종사상 지위에 비해 낮았다. 결혼직전과 직후 종사상지위 간에 연속성을 보면 고용주, 자영업자, 상용근로자 그리고 임시 및 일용근로자는 모두 90% 이상이 동일 종사상 지위를 유지하였으나, 무급가족종사자는 70% 수준으로 타 종사상 지위에 비해 낮은 편이었다.

그림 2. 기혼여성의 종사상지위별 결혼 전·후 취업지속률 및 동일 지위 종사율

(단위: %)



주: 분석대상수는 15~49세 기혼여성 5,429명임.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012), 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

### (3) 결혼 전·후 취업중단 이유

결혼직전 취업 중이었다가 결혼직후 취업을 중단한 이유는 '결혼 때문'이 88.4%로 다수를 차지하였고, 다음은 '배우자나 기타 가족의 반대', '자녀양육 때문'에 등의 순이었다. 연령별로는 모든 연령층에서 결혼 때문에 취업을 중단한 비율이 약 84~93%로 가장 높았고, 특히 45~49세에서 높았다. 15~29세는 다른 연령층에 비해 자녀양육 때문이, 35~44세는 배우자 및 기타 가족 반대가 많은 편이었다.

### 2) 첫째아 출산 전·후<sup>4)</sup>의 취업실태

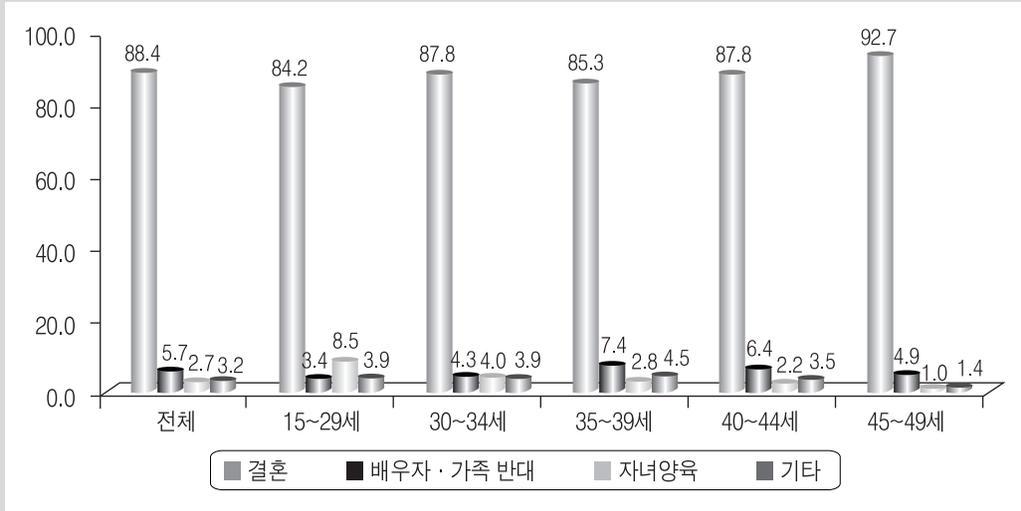
#### (1) 첫째아 출산 전·후 취업수준 변화

첫째아 출산전에 31.0%였던 취업률은 첫째아 출산 후 25.4%로 5.6%pt 감소하였다. 연령별로는 첫째아 출산 전 취업률은 대체로 20대 이후부터 30~34세 연령층까지 높아지다, 35세 이후부터 낮아지는 경향을 보였으며, 첫째아 출산 후 취업률도 유사한 경향을 보여서 다른 연령층에 비해 30대 연령층의 취업지속성이 높았다. 교육수준별로는 첫째아 출산 전 취업률은 교육수준이 높을수록 높았고, 첫째아 출산 후 취업률도 유사하여 고학력층이 저학력층보다 취업

4) 첫째아 출산 직전과 직후의 기준은 첫째아 출산 전·후 3~6개월의 기간을 말하며, 출산 때문에 취업을 중단한 경우는 1년이 소요된 경우도 포함.

그림 3. 기혼여성의 연령별 결혼 전·후 취업중단 이유

(단위: %)



주: 1) 분석대상수는 15~49세 기혼여성 중 결혼직후 취업을 중단한 2,489명임.

2) 기타에는 회사에서 나가기를 원해서, 부모 및 기타 가족부양 때문, 건강이 안 좋아서, 회사가 문을 닫게 되어 등 포함.

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

표 4. 기혼여성의 특성별 첫째아 출산 전·후 취업률 변화

(단위: %, 명)

특성		첫째아 출산직전 취업률	첫째아 출산직후 취업률	(분석대상수)
전체		31.0	25.4	(5,665)
연령	15~24세	12.5	12.5	( 48)
	25~29세	21.1	16.4	( 261)
	30~34세	43.5	33.8	( 932)
	35~39세	36.1	29.9	(1,323)
	40~44세	27.2	23.1	(1,637)
	45~49세	24.8	20.7	(1,464)
교육 수준	중학교 이하	17.0	15.5	( 323)
	고등학교	20.2	15.9	(2,768)
	대학 이상	44.4	36.9	(2,571)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

지속성이 높게 나타났다.

(2) 첫째아 출산전·후 직종 및 종사상 지위 변화

첫째아 출산직전 취업한 기혼여성 중에서 76.8%가 첫째아 출산 직후에도 지속적으로 취업하였고, 23.2%는 첫째아 출산 직후 비취업으로 나타났다. 첫째아 출산직후 취업지속성은 2/3을 훨씬 상회하는 수준으로 결혼직후보다

약 23%pt 높은 비율을 보였다.

직종별로는 농·임·어업이 100.0%로 취업 지속 비율이 가장 높았으며, 다음은 전문가 및 관련 종사자와 관리자가 각각 84.0%와 83.3%로 높았고, 또한 서비스·판매종사자, 사무직 종사자, 단순노무직 및 기타, 기능원·장치·기계조작 및 조립종사자 순으로 높았다. 첫째아 출산직전·직후 모두 취업한 부인의 직종 간에 연속성을 보면, 관리자, 서비스·판매직 종사

표 5. 기혼여성의 첫째아 출산 전·후 취업지속 여부

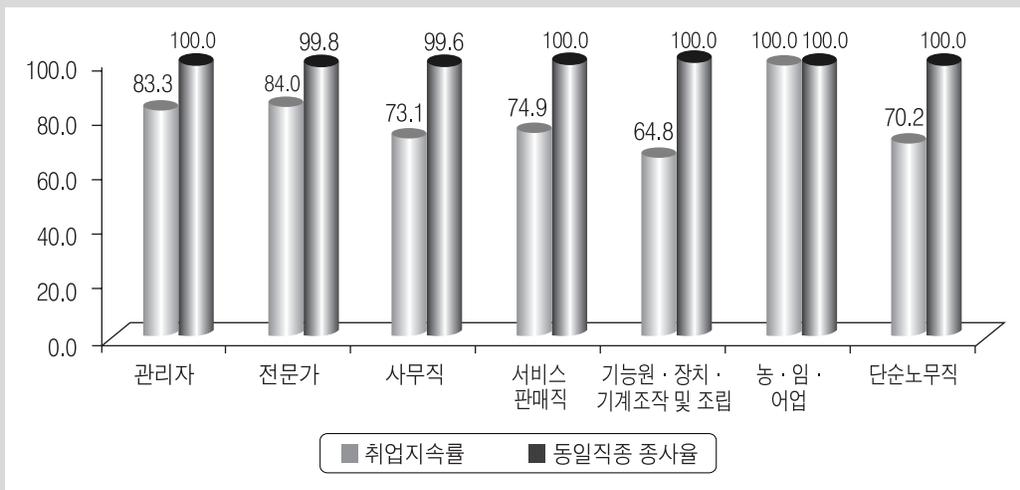
(단위: %, 명)

구분	출산직후 취업	출산직후 비취업	계(수)
첫째아 출산직전 취업	76.8	23.2	100.0(1,755)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

그림 4. 기혼여성의 직종별 첫째아 출산 전·후 취업지속률 및 동일 직종 종사율

(단위: %)



주: 분석대상수는 15~49세 기혼여성 중 첫째아 출산전에 취업 중인 1,755명임.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

자, 기능원·장치·기계조작 및 조립직 종사자, 농·임·어업, 그리고 단순노무직 및 기타는 첫 자녀 출산 전·후 모두 동일한 직종에 종사하는 것으로 나타났다. 이외에 전문가 및 관련종사자는 99.8%, 사무직 종사자는 99.6%가 동일직종에 종사하였다. 직종 간에 연속성은 첫째아 출산 전·후가 결혼 전·후에 비해 높았다.

종사상지위별로는 무급가족종사자가 97.1%로 취업지속 비율이 가장 높았고, 다음은 자영업자, 고용주 및 상용근로자 등이 약 77~87%로 높은 편이었으며, 임시 및 일용근로자는 약 52~63%로 다소 낮은 편이었다. 첫째아 출산직전과 직후 종사상지위 간에 연속성을 보면 고용주, 일용근로자 및 무급가족종사자는 모두 동일 종사상지위를 유지하였으며, 자영업자와 상용근로자는 약 99%, 임시근로자는 약 96%가 동

일하여 전반적으로 결혼 전·후에 비해 종사상지위의 연속성이 높았다.

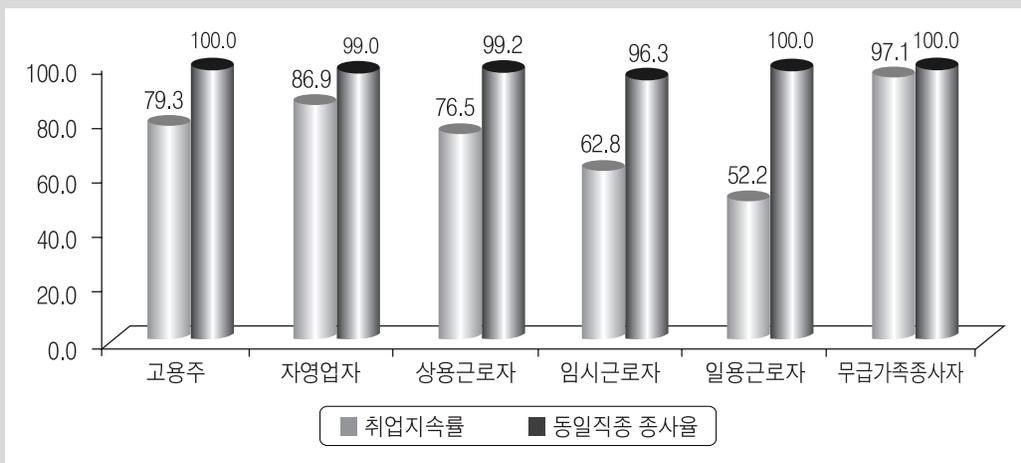
(3) 첫째아 출산 전·후 취업중단 이유

첫째아 출산 전 취업 중이었다가 출산 후 취업을 중단한 이유는 '자녀양육 때문'이 92.7%로 나타나서 자녀양육 부담으로 인한 취업중단이 주를 이루었다. 미미하나 '결혼 때문', '배우자 및 기타 가족 반대', '회사에서 나가기를 원해서'와 '건강이 안 좋아서' 등을 포함하는 기타가 일부 나타났다.

연령별로는 모든 연령층에서 자녀양육 때문에 취업을 중단한 비율이 약 91~96%로 가장 높았고, 특히 15~29세와 30~34 연령층에서 높았으며, 회사를 포함한 기타 이유 때문에 중단한

그림 5. 기혼여성의 종사상지위별 첫째아 출산 전·후 취업지속률 및 동일 지위 종사율

(단위: %)



주: 분석대상수는 15~49세 기혼여성 중 첫째아 출산전에 취업 중인 1,755명임.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012), 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

비율은 40~44세 연령층이 높은 경향을 보였다.

### 3) 막내아 출산 전·후<sup>5) 6)</sup>의 취업실태

#### (1) 막내아 출산 전·후 취업수준 변화

막내아 출산전에 25.8%였던 취업률이 막내아 출산 후 24.8%로 감소하였다. 연령별로는 막내아 출산 전 취업률은 대체로 25~29세 이후부터 30~34세 연령층까지 높아지다 35세 이후에 낮아지는 경향을 보였다. 막내아 출산 직후 취업률은 15~24세 이후부터 35~39세까지 높아지다 40세 이후부터는 낮아지는 경향을 보여서 막내아 출산 전·후 취업률 변화는 다소 차이를 보였다. 취업지속성은 다른 연령층에 비해 30대 연령층이 높은 경향을 보였다. 교육수준별로는 막내아 출산직전 취업률은 대학이상

의 고학력층이 높았으나 일정하지 않았으며, 막내아 출산직후 취업률도 비슷한 경향을 보여서 고학력층이 저학력층보다 취업지속성이 높았으며, 저학력층에서는 중학교 이하가 고등학교보다 높았다.

#### (2) 막내아 출산 전·후 직종 및 종사상 지위 변화

막내아 출산직전 취업중인 기혼여성 중에서 88.2%인 다수가 막내아 출산 직후에도 계속 취업하는 것으로 나타났고, 11.8%만이 막내아 출산 직후 비취업이어서 결혼직후와 첫째아 출산 직후보다 취업지속성이 높은 경향을 보였다.

직종별 취업지속비율은 관리자가 100.0%로 가장 높았고, 다음은 전문가 및 관련종사자와 농·임·어업이 약 92~97%로 높았으며, 서비스·판매종사자, 사무직, 그리고 단순노무직 및

표 6. 기혼여성의 연령별 첫째아 출산 전·후 취업중단 이유

(단위: %, 명)

특성		결혼 때문에	배우자, 기타 가족 반대	자녀양육 때문에	기타	계(수)
전체		1.7	2.2	92.7	3.4	100.0(404)
연령	15~29세	-	-	95.5	4.5	100.0( 22)
	30~34세	0.9	3.7	94.5	0.9	100.0(109)
	35~39세	1.9	1.9	91.3	4.8	100.0(104)
	40~44세	1.0	2.0	92.0	5.0	100.0(100)
	45~49세	4.3	1.4	92.8	1.4	100.0( 69)

주: 기타에는 회사에서 나가기를 원해서, 건강이 안 좋아서, 회사가 문을 닫게 되어 등 포함.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012), 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

5) 막내아란 출산을 완료한 경우 마지막 출생아를 말하며, 자녀가 1명인 경우는 출산을 완료한 경우에 해당됨.  
 6) 막내아 출산 직전과 직후의 기준은 막내아 출산 전·후 3~6개월의 기간을 말하며, 출산 때문에 취업을 중단한 경우는 1년이 소요된 경우도 포함.

표 7. 기혼여성의 특성별 막내아 출산 전·후 취업률 변화

(단위: %, 명)

특성		막내아 출산직전 취업률	막내아 출산직후 취업률	(분석대상수)
전체		25.8	24.8	(4,931)
연령	15~24세	-	6.3	( 16)
	25~29세	10.8	11.8	( 93)
	30~34세	30.3	27.0	( 567)
	35~39세	29.7	30.0	(1,202)
	40~44세	24.9	23.1	(1,597)
	45~49세	23.1	22.5	(1,456)
교육 수준	중학교 이하	20.4	24.7	( 304)
	고등학교	17.7	16.9	(2,509)
	대학 이상	36.4	34.1	(2,115)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

표 8. 기혼여성의 막내아 출산 전·후 취업지속 여부

(단위: %, 명)

구분	출산직후 취업	출산직후 비취업	계(수)
막내아 출산직전 취업	88.2	11.8	100.0(1,755)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

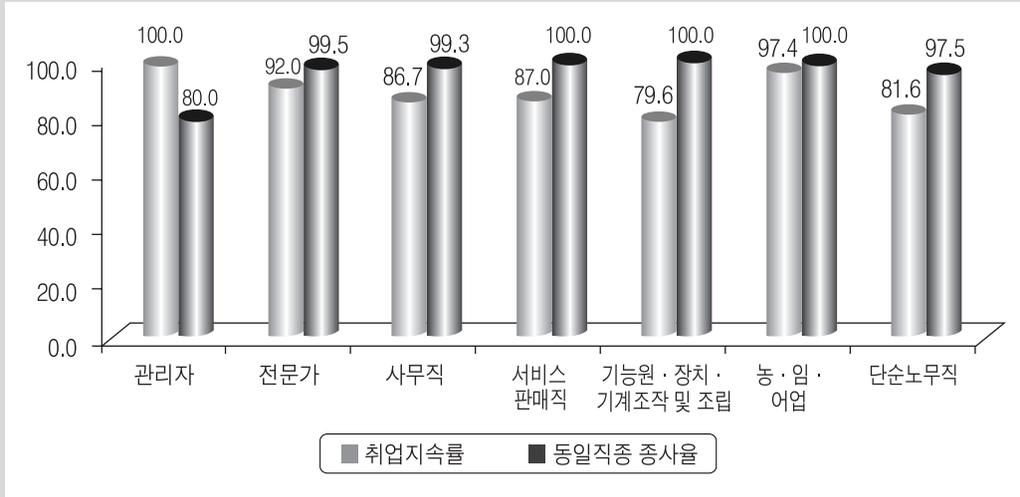
기능원·장치·기계조작 등은 약 80~87%로 다른 직종에 비해 다소 낮았다.

막내아 출산전·후 모두 취업한 부인의 직종 간에 연계성은 서비스·판매직 종사자, 기능원·장치·기계조작 및 조립직 종사자, 그리고 농·임·어업 등은 모두 동일한 직종에 종사하는 것으로 나타났다. 다음은 전문가 및 관련 종사자, 사무직 종사자 그리고 단순노무직 및 기타 직종에 종사하는 경우 97.5~99.5%로 높은 편이었으며, 관리자는 80%로 타 직종에 비해 가장 낮았다.

종사상지위별로 막내아 출산직후 취업지속 비율은 고용주, 무급가족종사자, 그리고 자영업자가 약 92~98%로 높았고, 다음은 상용근로자와 일용근로자도 약 84~89%로 높은 편이었으며, 임시근로자는 약 70%로 가장 낮았다. 막내아 출산직전과 직후 종사상 지위 간에 연속성은 고용주와 무급가족종사자가 95% 이상으로 높았고, 자영업자, 상용근로자 및 일용근로자는 80~89.7%로 높은 편이었으며, 임시근로자는 약 63%로 다수가 다른 지위로 변경되었음을 의미한다.

그림 6. 기혼여성의 직종별 막내아 출산 전·후 취업지속률 및 동일 직종 종사율

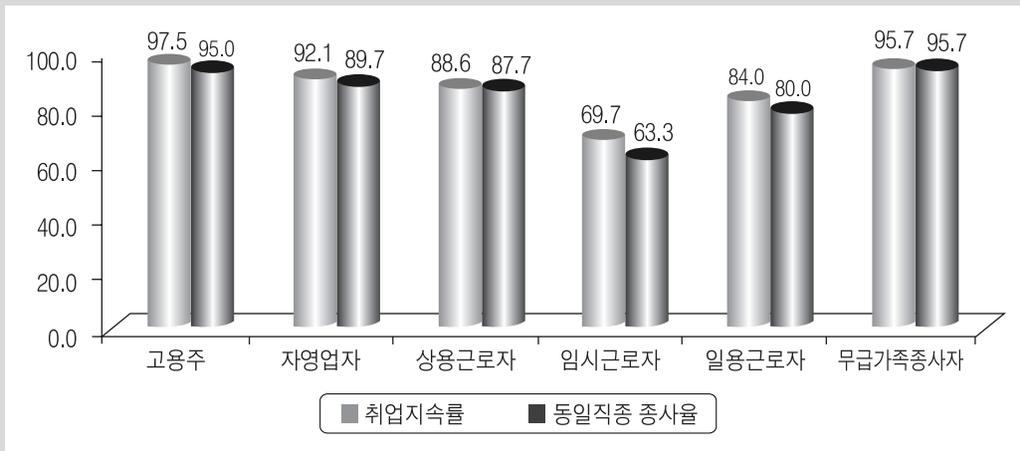
(단위: %)



주: 분석대상수는 15~49세 기혼여성 중 막내아 출산전에 취업 중인 1,273명임.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

그림 7. 기혼여성의 종사상지위별 막내아 출산 전·후 취업지속률 및 동일 지위 종사율

(단위: %)



주: 분석대상수는 15~49세 기혼여성 중 막내아 출산전에 취업 중인 1,270명임.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

(3) 막내아 출산 전·후 취업중단 이유

막내아 출산 전 취업 중이었다가 출산 후 중단한 경우는 '자녀양육 때문'이 95.3%로 첫째아 출산 후 중단한 경우와 비슷한 수준이었고, 나머지는 미미하였다.

연령별로는 모든 연령층에서 자녀양육 때문에 취업을 중단한 비율이 약 92~100%로 가장 높았고, 특히 15~34세 연령층에서 높았으며, 회사를 포함한 기타 이유 때문에 중단한 비율은 40~44세 연령층에서 높은 경향을 보였다.

4) 막내아 초교입학 전·후<sup>7)</sup>의 취업실태

(1) 막내아 초교입학 전·후 취업수준 변화

결혼과 출산으로 지속적으로 감소하던 취업률은 막내아 초등학교 입학 직전에는 40.3%로

증가하였고, 막내아 초등학교 입학 후에는 43.4%로 더욱 높아졌다. 이는 결혼과 자녀출산이 부인의 취업에 결정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다.

연령별로는 막내아 초교입학 전 취업률은 대체로 25~29세 이후부터 35~39세 연령층까지 높아지다 40~44세에 잠시 낮아지고, 다시 45~49세에 소폭으로 증가하는 경향을 보였다. 막내아 초교입학 직후 취업률도 유사한 경향을 보여서 다른 연령층에 비해 35~39세 연령층의 취업지속성이 높았다. 교육수준별로는 막내아 초교입학 직전 취업률은 대학 이상의 고학력층이 높았으나 일정하지 않았으며, 막내아 초교입학 직후 취업률은 교육수준이 높을수록 높은 경향을 보여서 다소 차이를 보였다. 취업지속성은 고학력층이 저학력층보다 높은 특성을 보였다.

표 9. 기혼여성의 연령별 막내아 출산 전·후 취업중단 이유

(단위: %, 명)

특성		자녀양육 때문에	기타	계(수)
전체		95.3	4.7	100.0(148)
연령	15~29세	100.0	-	100.0( 3)
	30~34세	100.0	-	100.0( 25)
	35~39세	97.8	2.2	100.0( 46)
	40~44세	92.2	7.8	100.0( 51)
	45~49세	95.7	4.3	100.0( 23)

주: 기타에는 결혼 때문, 회사에서 나가기를 원해서, 건강이 안 좋아서 등 포함.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012), 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

7) 막내아 초교 입학 직전과 직후의 기준은 막내아 초교입학 전·후 3~6개월의 기간을 말하며, 초교입학 때문에 취업을 중단한 경우는 1년이 소요된 경우도 포함.

**표 10. 기혼여성의 특성별 막내아 초교입학 전·후 취업률 변화**

(단위: %, 명)

특성		막내아 초교입학 직전 취업률	막내아 초교입학 직후 취업률	(분석대상수)
전체		40.3	43.4	(3,637)
연령	15~24세	-	-	-
	25~29세	20.0	16.7	( 5)
	30~34세	41.5	46.2	( 118)
	35~39세	49.9	51.9	( 668)
	40~44세	37.9	40.6	(1,400)
	45~49세	38.0	41.9	(1,446)
교육 수준	중학교 이하	42.9	41.5	( 282)
	고등학교	37.0	41.8	(2,028)
	대학 이상	44.7	46.2	(1,323)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

**(2) 막내아 초교입학 전·후 직종 및 종사상 지위 변화**

막내아 초등학교 입학 직전에 취업 중인 기혼 여성 중에서 96.4%인 대다수가 막내아 초등학교 입학 직후에도 취업 중인 것으로 나타나서 다른 생애단계보다 취업지속성이 가장 높은 것으로 나타났다.

직종별 취업지속비율은 관리자, 기능원·장치·기계조작 및 조립종사자 그리고 농·임·어업 등은 100.0%로 가장 높았고, 다음은 서비

스·판매직 종사자, 전문가 및 관련 종사자, 사무직 종사자, 그리고 단순노무직 및 기타 등이 약 94~98%로 높았다. 막내아 초교입학 전·후 모두 취업한 부인의 직종 간에 연속성을 보면, 기능원·장치·기계조작 및 조립종사자, 농·임·어업, 단순노무직 및 기타는 모두 동일 직종에 종사하는 것으로 나타났다. 이외에 관리자, 전문가, 사무직, 그리고 서비스·판매직은 약 94~99%가 동일직종에 종사하였다.

종사상지위별로 막내아 초교입학 전·후 취업지속비율은 고용주가 100%로 가장 높았고,

**표 11. 기혼여성의 막내아 초교입학 전·후 취업지속 여부**

(단위: %, 명)

구분	입학직후 취업	입학직후 비취업	계(수)
막내아 초교입학 직전 취업	96.4	3.6	100.0(1,463)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

**표 12. 기혼여성의 직종별 막내아 초교입학 전·후 취업지속률 및 동일 직종 종사율**

(단위: %, 명)

구분	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무직 종사자	서비스· 판매직 종사자	기능원·장치 ·기계조작 및 조립 종사자	농·임· 어업	단순 노무직 및 기타 종사자	(분석대상수)
취업지속률	100.0	96.3	94.6	97.7	100.0	100.0	93.7	(1,463)
동일직종 종사율	94.1	98.2	98.8	99.2	100.0	100.0	100.0	(1,463)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

무급가족종사자, 일용근로자, 자영업자, 임시근로자 및 상용근로자도 약 95~99%로 높은 편이었다. 막내아 초교입학 전·후 모두 취업한 부인의 종사상지위 간에 연속성은 95~100%로 종사상 지위 간에 차이가 거의 없었다.

단한 비율이 가장 높았고, 특히 15~39세 연령층이 40~49세보다 높았다. 이외에 15~39세 연령층은 회사에서 나가기를 원해서가, 40~49세 연령층은 건강이 안 좋아서, 회사가 문을 닫아서 등 기타가 다소 많았다.

(3) 막내아 초교입학 전·후 취업중단 이유

막내아가 초등학교 입학 직전 취업 중이었다가 입학 직후 중단한 이유는 ‘자녀양육 때문’이 52.9%로 첫째아나 막내아 취업중단이유로 응답한 비율에 1/2에 불과하였다. 이외에 ‘건강이 안 좋아서’, ‘회사에서 나가기를 원해서’, ‘회사가 문을 닫아서’를 포함한 기타 등 다양한 중단 이유를 보였다.

연령별로는 모두 자녀양육 때문에 취업을 중

## 4. 정책과제

### 1) 생애단계별 기혼여성의 취업지속 제고 방안

우리나라 기혼여성의 노동시장 참여는 지속적인 상승에도 불구하고 연령별 취업을 곡선은 M자형을 유지하고 있으며, 이는 본고에 제시된 기혼여성의 생애단계별 취업률과 취업지속성에서도 잘 나타나고 있다

**표 13. 기혼여성의 종사상지위별 막내아 초교입학 전·후 취업지속률 및 동일 지위 종사율**

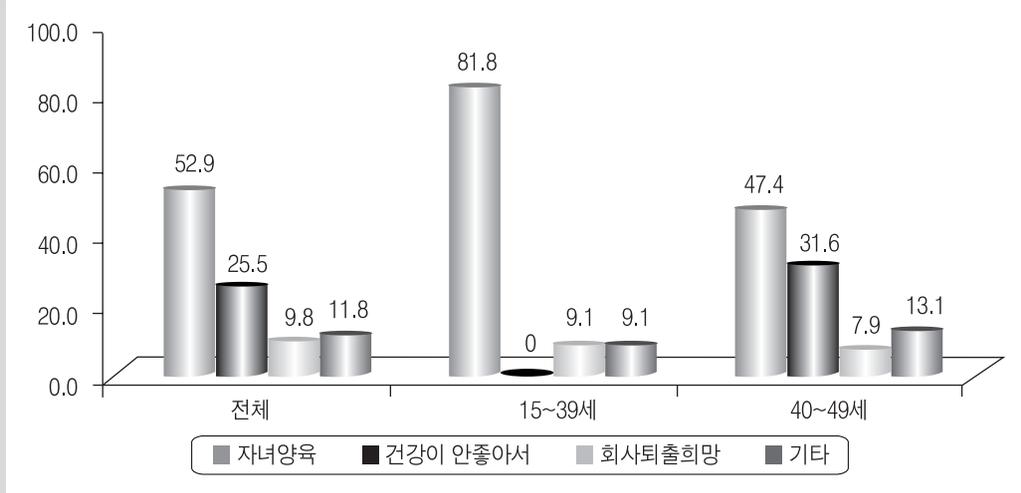
(단위: %, 명)

구분	고용주	자영업자	상용근로자	임시근로자	일용근로자	무급가족종사자	(분석대상수)
취업지속률	100.0	97.4	94.8	97.0	97.9	99.4	(1,458)
동일직종 종사율	95.1	98.7	98.0	98.7	100.0	98.8	(1,458)

자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

그림 8. 기혼여성의 연령별 막내아 초교입학 전·후 취업중단 이유

(단위: %)



주: 분석대상수는 15~49세 기혼여성 중 막내아 초등학교 입학전에 취업 중인 1,458명임.  
 자료: 한국보건사회연구원(2012). 2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 결과.

생애단계별 기혼여성의 취업률을 보면, 결혼 직전에 87.5%에서 결혼 직후 47.8%로 39.7%pt 감소하였고, 첫째아 출산 전에 31.0%였던 취업률은 첫째아 출산 후 25.4%로 6.5%pt 감소한 것으로 나타났다. 또한 막내아 출산 전에 25.8%였던 취업률은 막내아 출산 후 24.8%로 감소하였다. 그러나 결혼과 출산으로 지속적으로 감소하던 취업률은 막내아 초등학교 입학 전에는 40.3%로 증가하였고, 막내아 초등학교 입학 후에는 43.4%로 더 높아진 것으로 나타났다. 한편, 취업지속 비율은 결혼 전·후 약 54%에서 지속적으로 증가하여 막내아 초교 입학 전·후에는 약 96%의 지속성을 보였다.

대부분의 여성이 결혼과 자녀출산 및 집중적인 양육기에 취업률이 저조한 것은 결혼과 출산, 자녀양육 등이 기혼여성의 취업지속성에 상

당한 영향을 미친다는 것을 뒷받침하고 있다. 이는 취업중단이유에서도 잘 나타나고 있는데 생애단계별 취업중단 이유는 결혼과 자녀양육에 대한 부담에 편중되는 것으로 나타났다. 이와 같이 결혼과 출산은 여성의 경제활동과 밀접한 관련이 있으며, 여성의 경제활동과 출산과의 관계는 취업환경과 노동시장 재진입 구조 그리고 양육지원체계에 의해 영향을 받는다고 할 수 있다.

따라서 생애단계별 기혼여성 취업의 지속성을 제고하기 위해서는 취업지속의 장애요인인 자녀출산 및 양육의 부담을 완화시켜줄 수 있는 고용환경 개선과 실효성 있는 일·가정 양립을 위한 제도적 장치가 요구된다. 이를 위해 육아 휴직제를 개선하고 육아기 근로시간 단축제 활성화 등 유연한 근로형태를 확산하는 한편, 가

족친화 기업 및 직장보육시설 확대 등 가족친화 직장환경 조성을 통해 경력단절 위험을 완화하는 방안 등이 강구되어야 할 것이다. 또한 가사 부담 완화의 일환으로 탄력근무제도를 도입하여 활성화할 필요가 있으며, 이는 시간제 고용 안정이 선행적으로 마련될 때 실효성이 담보될 수 있을 것이다.

## 2) 경력단절여성의 재취업 지원방안

여성의 고학력화, 취업에 대한 인식 변화 등으로 여성취업에 대한 욕구는 지속적으로 증대되고 있다. 여성의 경제활동참가율은 1990년 46.8%에서 2000년 48.7%, 2010년 49.4%, 2012년 49.9%로 지속적으로 증가하여서 이를 잘 반영하고 있다. 그러나, 여성의 연령별 고용 형태는 M자형으로 20대 후반과 40~50대 여성 고용율은 증가하는 반면, 30대는 결혼·출산·육아로 고용률이 급속도로 낮아져 30대 초반의 경력단절 현상이 뚜렷하다. 이와 같은 현상은 생애단계별 취업률에서도 잘 나타나고 있다. 기혼여성의 취업률은 결혼 전에 거의 90%의 높은 수준에서 결혼과 출산 그리고 육아기인 결혼 직후부터 막내아 출산 시기까지 급격하게 감소하여 1/4 수준에 이르고 자녀 양육이 안정화된 시기인 막내아 초교부터 급격하게 증가하기 시작하는 형태를 보이고 있다. 이는 여성의 경력단절 현상을 단적으로 보여주는 것으로 저출산고령화 시대에 양질의 노동인력 공급을 위해서는 여성인력의 공급이 요구되며, 경력단절 여성을 대상으로 노동시장에 재진입할 수 있는 실효성 있는 지원시스

템이 필요함을 시사한다.

이를 위해 경력단절 여성을 대상으로 훈련 및 취업기회를 확대한다. 일환으로 여성의 유망직종 훈련과정 개발·보급, 고학력 여성 특화훈련 등 경력단절여성 대상의 특화된 교육훈련 체계를 마련한다. 재취업은 연령 및 교육수준 등에 영향을 받으므로 인적자원수준에 상응하는 일자리로 진입할 수 있도록 다양한 일자리 개발이 요구된다. 또한 경력단절 여성의 직장적응 지원을 위한 인턴제도 확대, 출산·양육 등으로 이직한 기혼여성의 재취업 지원을 위한 출산여성 신규고용촉진장려금 제도가 지속적으로 추진될 필요가 있다.

## 3) 생애단계별 고용안정화 방안

기혼여성의 취업지속성은 생애단계별로도 영향을 받으나 취업직종과 종사상 지위에 의해서도 차이를 보인다. 생애단계별 취업지속성은 결혼직전·직후 약 54%에서 지속적으로 증가하여 막내아 초교 입학 직전·직후 단계에서는 96%의 지속성을 보이며 동일한 생애단계 내에서도 전문직과 고용주·자영업자 그리고 상용근로자는 높은 지속성을 보이나 비전문직과 임시·일용근로자는 상대적으로 저조한 경향을 보였다.

다른 한편, 생애단계별로 직종 및 종사상 지위 간에 연속성을 보면 결혼 전·후 단계, 첫째아 출산 전·후 단계에서는 일부를 제외하고 대체로 동일 직종 및 종사상 지위를 유지하는 경향을 보였으나, 막내아 출산 전·후 단계로 오면서 전문가 및 관련 직종을 제외하고 서비스·

판매직과 사무직, 기능원·장치·기계조작 및 조립 등의 직종에서는 다른 직종으로 변경되는 경향이 높았다. 종사상 지위에 있어서도 자영업은 동일 지위를 유지하는 편이었으나 상용직과 일용·임시직은 다른 지위로 변경되는 경향을 보였다. 이는 기혼여성의 경우 생애단계별 경력 단절로 인해 재취업단계에서 하향직종 및 지위의 변화로 인해 고용상태가 불안정할 가능성이 높음을 시사한다.

따라서 생애단계별 경력단절을 최소화하고 취업의 지속성 강화를 위해 고용안정을 확보하는 제도적 장치가 필요하다. 이를 위해 사회보험이 적용되는 괜찮은 일자리 확대하는 방안이 강구되어야 할 것이다. 일환으로 여성의 직업훈련을 강화하고 사회보험이 적용되는 풀타임 정규직 여성일자리 연계가 강화되어야 할 것이다. 또한 취업여성을 대상으로 정기적인 고용현황 파악을 통해 사회보험 가입 점검을 강화한다. 이와 함께 여성의 경력단절방지를 위한 대체인력 풀을 마련하고, 풀타임 정규직 여성 일자리 확대 계획이 여성정책 기본계획에 적극 반영하는 방안이 검토되어야 할 것이다.

#### 4) 노동시장에서의 성차별 제거 방안

기혼여성의 취업 중단이유는 생애단계별로 차이를 보였다. 결혼 전·후 단계에서는 결혼 때문에 집중되는 경향을 보인다. 출산시기인 첫째아와 막내아 출산단계에서는 자녀양육 때문에 집중되는 경향을 보였으며, 이외에 회사에서 나가기를 원해서도 일부 나타나다가, 막내아 초등학교 입학단계에서는 그 정도가 다소 높아지는 경향을 보이고 있다. 이와 같이 기혼여성의 취업 중단이유로 결혼과 자녀양육 부담 외에 회사에서 나가기를 원해서와 같이 타율적인 취업 중단이 나타나는 것은 우리나라 노동시장에서의 성차별이 상당히 잔존하고 있음을 보여준다.

따라서 기혼여성의 노동시장에서 괜찮은 일자리 확보와 생애단계별 고용안정을 위해 노동시장에서 남녀 간의 성차별을 제거하는 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다. 이를 위해 기혼여성의 적극적 고용개선조치의 실효성을 확보하는 제도적 장치로 인센티브 등이 강화 될 필요가 있다. 또한 고용차별을 금지하는 법적 장치의 실효성 강화를 위하여 고용영역에서 차별을 금지하는 단일법률 제정이 요구되며 차별행위에 대한 제재가 강화되어야 할 것이다. 보건복지