

정책자료
2023-09

한부모 가구주의 노동시장 참여에 관한 연구

김영아

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구 배경 및 목적	1
제2절 연구의 구성	2
제2장 한부모 가구주의 노동시장 참여 현황과 특성	4
제1절 서 론	4
제2절 선행연구	5
제3절 한부모 가구 전후의 노동시장 참여 특성	7
1. 분석자료	7
2. 한부모 가구 규모와 가구 구성 변화 추이	8
3. 한부모 가구주의 현재 노동시장 참여 특성	13
4. 한부모 가구 전후 노동시장 지위 특성	21
제4절 한부모 가구주의 노동시장 특성과 자녀 양육 어려움 ..	25
제5절 소 결	35
제3장 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형화	39
제1절 서 론	39
제2절 선행연구	41
제3절 연구 방법	43
1. 분석자료 및 방법론	43
2. 변수 측정	46

제4절 분석 결과	47
1. 한부모 전후 시기별 노동시장 지위 분포: 전체 특성 요약	47
2. 노동시장 이행 궤적의 유형화	52
3. 누가 불안정한 경력을 가지는가? 이행 궤적 유형의 결정요인	55
제5절 소 결	64

제4장 한부모 가구주의 일·가정 양립 경험에 대한 질적

접근	71
제1절 집단심층면접 개요	71
1. 조사 목적	71
2. 조사 설계	71
3. 조사 내용	73
4. 표적집단면접(FGI)의 참석자 특성	75
제2절 근로 실태	76
1. 한부모 이후 자녀 돌봄 병행을 위해 선택한 저소득 일자리	76
2. 한부모 이후 정기적인 수입을 위해 진입한 안정적 일자리	77
3. 한부모로 지속 가능한 유연한 근로 여건의 일자리	78
4. 생애 초기 불안정한 노동시장 경력과 현재 여성 한부모의 불안정한 일자리	79
5. 한부모 지원 제도 밖 한부모의 소득증대를 위한 이직 의지	80
제3절 한부모 가구주의 일·가정 양립 애로사항	83
1. 비양육 부모의 빈자리 채우기	83
2. 돌봄 공백으로 인한 자녀 혼자만의 시간 보내기	85
3. 자기돌봄 시간이 부족한 한부모 가구주	87
4. 비법정 한부모에게 접근성이 낮은 한부모 지원서비스	88
5. 법정 한부모 자격의 딜레마	89

6. 한부모 가구주로 눈치 보는 직장생활	90
7. 한부모에 대한 부정적 편견 노출	92
제4절 한부모 지원 정책 이용 경험 및 개선 사항	93
1. 법정 한부모 자격 기준의 비현실성	93
2. 정책 지원에서 역차별 당하는 비법정 한부모 가구주	95
3. 실질적 도움이 되는 가사서비스 확대	96
4. 한부모 대상 등·하원 지원 서비스	96
5. 한부모의 자기 계발 지원과 노후 준비	97
6. 심리상담 및 교육지원	99
7. 친인척의 도움이 필수적인 남성 한부모 가구주	100
제5절 소 결	101
제5장 결 론	105
제1절 주요 연구 결과 요약	105
제2절 고용정책 시사점	113
1. 모든 한부모를 위한 맞춤형 자기 계발 창구 개설	114
2. 일하는 한부모의 일·가정 양립을 위한 일상생활 지원 서비스 확대	115
3. 직업훈련 참여 방식의 다양화와 유연화	115
4. 한부모의 특수성을 반영한 맞춤 일자리 창출	116
참고문헌	117

표 목 차

〈표 2- 1〉 전체 한부모 가구 규모	8
〈표 2- 2〉 전체 가구 구성 추이(2015~2021년)	9
〈표 2- 3〉 가구주의 사회인구학적 특성별 가구 구성(2021년)	10
〈표 2- 4〉 현재 노동시장 지위(지난 1주일)별 한부모 가구 특성 (2021년)	15
〈표 2- 5〉 한부모 되기 1년 전과 한부모 가족 된 당시 종사상 지위 (2021년)	22
〈표 2- 6〉 한부모 가족 된 당시와 현재의 노동시장 지위(2021년)	24
〈표 2- 7〉 한부모가 된 기간별 현재 노동시장 지위 특성(2021년)	25
〈표 2- 8〉 변수 정의	29
〈표 2- 9〉 기초통계	30
〈표 2-10〉 자녀 연령별 자녀 양육 어려움 결정요인	32
〈표 3- 1〉 분석 대상자 기술통계	46
〈표 3- 2〉 전체 한부모 가구주 노동시장 이행 궤적 유형화 결정요인 다항로짓모형 추정	58
〈표 3- 3〉 남성 한부모 가구주 노동시장 이행 궤적 유형화 결정요인 다항로짓모형 추정	60
〈표 3- 4〉 여성 한부모 가구주 노동시장 이행 궤적 유형화 결정요인 다항로짓모형 추정	63
〈표 4- 1〉 표적집단면접(FGI)의 그룹 구성	72
〈표 4- 2〉 표적집단면접(FGI)의 조사 내용	73
〈표 4- 3〉 표적집단면접(FGI) 참석자 정보	75
〈표 4- 4〉 여성 그룹의 한부모 전후 일자리 변화	80

그림목차

[그림 2- 1] 남성 가구주 혼인상태별 가구 구성 추이 (2015~2021년)	11
[그림 2- 2] 여성 가구주 혼인상태별 가구 구성 추이 (2015~2021년)	12
[그림 2- 3] 남성 한부모 가구주 노동시장 지위 추이 (2015~2021년)	17
[그림 2- 4] 여성 한부모 가구주 노동시장 지위 추이 (2015~2021년)	18
[그림 2- 5] 혼인상태별 남성 한부모 가구주의 노동시장 지위 (2021년)	19
[그림 2- 6] 혼인상태별 여성 한부모 가구주의 노동시장 지위 (2021년)	19
[그림 2- 7] 가장 어린 자녀별 남성 가구주의 현재 노동시장 지위 (2021년)	20
[그림 2- 8] 가장 어린 자녀별 여성 가구주의 현재 노동시장 지위 (2021년)	21
[그림 2- 9] 미취학 자녀(만 7세 미만) 항목별 자녀 양육 어려움 평균	26
[그림 2-10] 초등학생(만 7세~만 13세 미만) 항목별 자녀 양육 어려움 평균	27
[그림 2-11] 중고등학생(만 13세~만 18세 미만) 항목별 자녀 양육 어려움 평균	28
[그림 3- 1] 전체 한부모 가구 전후 6년간 노동시장 지위 분포	48

[그림 3- 2] 성별 한부모 가구 전후 6년간 노동시장 지위 분포	49
[그림 3- 3] 남성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 지위 분포	51
[그림 3- 4] 여성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 지위 분포	51
[그림 3- 5] 전체 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 이행 궤적 유형화	52
[그림 3- 6] 남성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 이행 궤적 유형화	53
[그림 3- 7] 여성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 이행 궤적 유형화	54

요 약

본 연구는 저소득 여성 한부모 가구주에 국한해 왔던 기존 연구 범위를 확대하여, 전체 한부모 가구주의 노동시장 참여 특성을 종단적 관점에서 살펴보는 것을 목적으로 한다. 양적 연구로 남성 및 여성 한부모 가구주의 노동시장 참여 특성의 변화 추이와 한부모 가구 전후의 노동시장 이행 궤적 변화를 동태적으로 파악하고, 질적 연구로 한부모 가구 전후 근로 여건 변화 및 일·가정 양립의 어려움을 분석하였다.

1. 한부모 가구주의 노동시장 참여 현황과 특성

제2장은 한부모가족 실태조사 2015~2021 자료를 이용하여, 한부모 가구주 성별로 노동시장 참여 특성의 시계열적 변화추이와 한부모 가구 전후의 일자리 변화 특성을 살펴보았다. 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 2021년 한부모 가구의 전체 규모는 150만으로 전체 가구의 6.9%였으며, 여성 한부모가 전체 한부모 가구의 3/4으로 다수를 차지하였다. 한부모가족 실태조사를 통한 구체적인 가구 구성 특성을 보면, 남성 한부모 가구주는 본인과 자녀 외에 기타 가구원과 함께 사는 비중이 높았고, 기타 가구원은 자녀의 조부모인 경우가 많았다. 최근으로 올수록 남녀 한부모 모두 기타 가구원 없이 본인과 자녀와만 사는 경우가 증가하였다. 특히 이혼 또는 사별한 남성 한부모에서 기타 가구원 없이 자녀와만 사는 비중이 증가하였다. 하지만, 미취학 자녀가 있는 경우 조부모와 함께 사는 비중이 크게 나타나, 기타 가구원을 통해 돌봄 조력을 받고 있음을 알 수 있다.

둘째, 2021년 현재 여성 한부모 가구주의 33%가 상용직이며, 임시 및 일용직 27%, 비경제활동 상태 19%, 자영업 부문 11% 그리고 실업자 8%

순으로 나타났다. 남성 한부모 가구주 또한 상용직의 비중이 47%로 가장 크며, 임시 및 일용직 23%, 자영업 부문 18%, 비경제활동 7%, 그리고 실업자 3%의 순이었다. 여성 한부모의 비경제활동상태 비중은 남성의 2.5배였다. 혼인상태별로 세분화하면, 성별 노동시장 참여 특성이 두드러졌다. 남성 한부모는 미혼의 경우 임시 및 일용직이 가장 큰 부분을 차지하지만, 이혼의 상태에서는 상용직이 가장 큰 비중을 차지한다. 반면, 미혼 상태의 여성 한부모 가구에서 비경제활동의 비중이 가장 크며, 이혼의 경우 상용직 또는 임시일용직 근로자로 노동시장에 참여하는 비중이 가장 높았다. 20대와 50대 이상 한부모는 비경제활동 비중이 컸으나, 30대와 40대에서는 상용직의 비중이 높았다. 특히, 50대 이상 한부모는 임시 및 일용직의 비중이 높게 나타나 불안정한 노동시장 지위를 보였다. 교육수준이 높을수록 상용직의 비중이 높아지는 경향을 보였다. 자녀의 연령이 낮을수록 노동시장에 참여하지 않은 비중이 컸으며, 본인과 자녀 외에 돌봄 조력자가 될 수 있는 다른 가족구성원과 함께 사는 경우 경제활동 참여율이 높게 나타났다. 특히, 현재 노동시장 지위가 상용직인 한부모의 한부모가 된 기간 평균은 7.3년인 반면, 임시 및 일용직인 경우 평균 9.03년으로 나타났다.

주업에서의 근로시간은 자영업 및 무급가족 종사자가 하루 평균 8.68시간 일하며, 상용직이 8.07시간, 임시 및 일용직이 6.84시간으로 나타났다. 비임금근로자의 근로시간이 길고, 불안정한 고용 지위일수록 근로시간이 짧은 경향을 보였다. 서비스와 판매종사자의 비중이 가장 크며, 서비스 종사자의 절반이 임시 및 일용직이며, 판매 종사자의 30%도 임시 및 일용직이었다. 반면, 전문가 및 기능원, 장치 기계조작원 등 전문성을 요구하는 직종에서 상용직의 비중이 높았다. 단순 노무 직종에서 임시 및 일용직의 비중이 75% 수준으로 가장 높게 나타나고 있어, 전문적 지식 및 기술이 적게 요구되는 직종일수록 불안정한 고용 지위를 가진 비중이 높게 나타났다.

변화 추이를 보면, 남성 한부모 가구주는 주로 상용직으로 일하고 있지만 최근으로 올수록 비경제활동 상태인 남성 한부모 가구주도 다소 증

가하였다. 여성 한부모 가구주도 상용직이 가장 큰 비중을 차지하고 있지만 최근으로 올수록 임시 및 일용직, 비경제활동 상태, 그리고 실업자의 비중은 지속해서 증가하였다.

셋째, 한부모 전후 노동시장 지위 변화는 여성 한부모에서만 관측되었다. 여성 한부모의 경우 한부모 가구가 되기 1년 전 시점과 한부모가 된 시점의 종사상지위 분포는 비경제활동-비경제활동 41.2%, 상용직-상용직의 비중이 21.3%, 임시일용직-임시일용직 10.3%로 큰 비중을 차지하였다. 1년 사이 약 70%의 한부모가 종사상 지위 변화를 겪지 않았다. 하지만 비경제활동-임시 및 일용직 7.0%, 비경제활동-상용직 6.3%, 비경제활동-자영업부문 1.1%로 비경제활동에서 1년 사이 노동시장에 진입한 비중이 약 15%였다. 한부모가 된 시점을 기준으로 비경제활동 상태 있던 여성 한부모는 임시 및 일용직 임금근로 일자리를 통해 노동시장에 진입하였음을 보여준다.

한부모가 된 당시와 현재 시점의 노동시장 지위 변화도 유사한 결과를 보여준다. 한부모가 된 당시에는 비경제활동 상태가 46.1%로 가장 큰 비중을 차지하였으나, 현재는 상용직이 33.9%로 가장 큰 부분을 차지한다. 현재 시점에서 비경제활동 상태는 19.3%로 한부모가 된 시점보다 절반 수준으로 줄어든 것을 알 수 있다. 한부모가 된 당시에 비경제활동 상태에 있던 여성 가구주의 상당수가 현재 임금근로로 일자리를 가지고 있다.

한부모로 지낸 기간별 현재 노동시장 지위 특성을 보면, 한부모가 된 기간이 길수록 상용직과 임시일용직의 임금근로 비중이 증가하는 경향을 보인다. 여성 한부모의 경우 한부모가 된 지 1~2년 된 시점에서는 비경제활동 상태와 상용직의 비중이 높으나, 시간이 지나면서 경제활동 참여 비중이 증가하며 상용직과 임시 및 일용직의 비중이 점차 증가하는 경향을 보였다.

넷째, 한부모 가구주의 현재 노동시장 지위 특성별 자녀 양육의 어려움 정도를 보면, 미취학 자녀의 경우 양육 및 교육 비용 부담에서 가장 큰 어려움을 느꼈으며, 다음으로 돌봄 조력자 부재, 돌봄 시간 부재, 양

육 스트레스에 어려움을 느꼈다. 초등학교 이상 자녀를 둔 경우 양육 및 교육비용 부담에 대한 어려움이 가장 컸고, 다음으로 진로지도 어려움, 양육스트레스, 양육교육정보 부족, 학업성적 걱정 순으로 나타났다.

자녀 양육 어려움의 결정요인에 관한 회귀분석 결과를 보면, 한부모 가구주의 교육수준이 높을수록 자녀 양육에 어려움이 낮았다. 본인과 자녀로 구성된 가구에 비해 조부모와 함께 거주할수록 미취학 자녀 양육 어려움이 감소하였다. 이혼의 경우 다른 이유의 한부모 가구에 비해 미취학 자녀 양육 어려움이 감소하였다. 이혼의 경우 이전 배우자로부터 직간접적인 미취학 자녀의 양육과 관련된 지원을 받을 수 있기 때문으로 해석된다. 높은 가구소득은 미취학 자녀 양육의 어려움을 증가시키지만, 초등학교 이상 자녀의 양육 어려움은 감소시켰다. 자녀 수가 많을수록 양육의 어려움이 컸다. 상용직일수록 자녀 양육 어려움이 낮아졌다. 실업자의 경우 상용직에 비해 양육 어려움이 컸으며, 비경제활동 상태는 취학 자녀들의 어려움만 증가시켰다. 또한, 한부모가 된 시점에 경제활동을 한 경우 현재 미취학 자녀 양육의 어려움이 증가하였다. 현재 일자리의 근로시간이 길수록 자녀 양육의 어려움이 증가하였다. 특히 근로시간은 자녀의 나이가 어릴수록 양육 어려움을 증가시키는 폭이 커졌다. 이는 자녀가 어릴수록 돌봄에 요구되는 시간이 긴 것과 관련된 것으로 판단된다.

이러한 기초분석 결과를 종합하면, 한부모 가구주는 한부모가 되기 전후 시점에 일자리 변화를 겪게 되며, 이는 주로 여성 한부모 가구주에서 관측되는 특징이다. 특히, 한부모 가구가 된 시점을 기준으로 비경제활동에서 임금근로로 진입하는 경향이 있음을 확인하였다. 하지만 일자리 변화의 경로는 한부모 가구주가 노동시장에서 생애 초기부터 축적한 경력, 개인의 인적자본 그리고 가구 특성에 따라 개별적 차이를 보인다.

2. 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형화

제3장은 한국노동패널 1~24차 자료(1998~2021)를 이용하여, 한부모

가 되기 1년 전부터 한부모가 된 이후 3년간의 노동시장 이행 궤적을 유형화하였다. 한부모 가구주 개인 및 가족적 요인 그리고 노동시장의 이전 경력이 이러한 유형과 어떠한 관계인지를 분석하였다.

사건배열과 군집분석 결과, 한부모 가구 전후 4년간의 노동시장 이행 궤적은 네 가지로 유형화되었다. 첫째, “지속적상용직 유형”은 한부모가 되기 이전부터 상용직 임금근로자였고 한부모 이후에도 지속적으로 같은 지위를 이어가는 경우이다. 둘째, “불안정경력 유형”은 4년 동안 하나의 주요 일자리를 유지하기보다 상용직, 비임금근로자, 비경제활동 상태, 임시 및 일용직, 그리고 실업자 간의 상태 이동이 빈번하다. 셋째, “임시직과 일용직 유형”은 비상용직 위주로 일자리를 유지하는 유형이다. 한부모가 되는 시점을 기준으로 비경제활동 상태에서 임시 또는 일용직 일자리로 진입한 경우와, 한부모가 되기 이전부터 임시 또는 일용직으로 일해 왔던 경우로 구분할 수 있다. 넷째, “비임금근로화”로 한부모가 되기 전후 모두 임금근로를 하지 않은 경우로, 한부모가 된 이후에도 비임금근로 또는 비경제활동 상태로 남아 있는 경우이다.

성별로 세분화해 보면 지속적 상용직 유형은 남녀 한부모에서 큰 차이가 없다. 남성과 여성 한부모 모두 지속적 상용직 유형이 가장 큰 비중을 차지하였고, 한부모가 되기 이전부터 상용직이었던 경우가 다수를 차지하고 있다. 하지만 한부모 이후 상용직이 된 경로는 남성은 비임금, 일용직 또는 실업상태에서 이동한 반면, 여성의 경우 비경제활동 또는 실업상태에서 이동하였다. 남성 한부모 가구주의 지속적 상용직 유형은 한부모가 되기 전에도 경제활동에 참여하여 노동 지위를 가진 취업자였던 반면, 여성 한부모의 지속적 상용직 유형 중에는 한부모가 된 이후 노동시장 밖에 있다가 상용직으로 진입하여 이를 유지하는 경우가 존재한다. 이는 여성의 노동 생애에 있어 가족해체가 소리 없는 전환점이라고 한 Tamborini et al.(2015)의 연구 결과와 유사하다.

불안정경력 유형과 임시일용직 유형에서 성별 차이가 두드러진다. 남성 한부모의 불안정경력은 노동시장 내 임금근로와 비임금근로 간의 이동 사이에서 발생하는 경로인 반면, 여성 한부모에게 불안정경력

경제활동 상태에서 노동시장으로의 진입 또는 노동시장에서 이탈하여 비경제활동 상태가 되는 경로를 나타낸다. 남성 한부모에게 비경제활동 상태는 일시적인 상태인 반면, 여성 한부모에게는 빈번하며 지속적인 상태였다. 이러한 비경제활동 상태의 여성화는 비임금근로 유형에서도 확인된다. 임시일용직 유형의 성별 차이는 남성 한부모에게 일용직 일자리는 한부모 이전부터 해왔던 일을 지속적으로 이어간 것이지만, 여성 한부모에게는 비경제활동 상태를 벗어나 새롭게 노동시장에 진입한 일자리가 임시 또는 일용직 일자리를 보여주었다. 이러한 결과는 남성 한부모의 경우 한부모 전후 지속적으로 해왔던 일자리 지위를 유지하거나 이동하더라도 취업자로서 지위 이동이 있음을 보여준다. 하지만, 여성 한부모의 경우 한부모가 되는 시점에 노동시장 밖에 있던 비취업자의 경우 노동시장에 진입하면서 불안정경력 또는 임시일용직화에 노출될 가능성이 크다는 것을 보여준다. 일부 여성 한부모의 경우 한부모가 된 이후 바로 상용직으로 진입하여, 지속적 상용직 경로를 가지고 있다. 어떠한 개인적 요인이 한부모 여성들 간의 노동시장 이행 궤적 차이를 만들어 내는 것인가?

다항로지분분석 결과, 높은 교육수준이 지속적 상용직 유형이 될 가능성을 증가시켰다. 남성 한부모 가구주는 자녀가 많을수록 상용직 일자리를 지속적으로 유지하기보다 단기간에 노동시장 내에서 잦은 일자리 이동을 할 가능성이 컸다. 하지만 자녀가 많을수록 임시 및 일용직 유형보다 지속적 상용직이 될 가능성이 컸다. 15세 미만의 학령기 자녀는 남성 한부모의 임시 및 일용직 궤적 가능성을 증가시켰다. 어린 자녀가 있을수록 자녀 돌봄에 요구되는 시간이 많다는 것은 일반적인 사실이다. 한부모 가구주의 경우 배우자의 지원 없이 홀로 자녀를 돌봐야 하기에 상대적으로 시간 사용이 유연한 임시 또는 일용직 유형이 될 가능성이 높게 나타난 것으로 판단된다. 현재까지 축적된 노동시장의 경력이 미치는 영향을 보면, 경험한 일자리 수가 많을수록 지속적 상용직 유형보다 비임금근로화가 될 가능성을 증가시켰다. 상용직 근무 경력은 지속적 상용직 유형보다 불안정경력 유형이 될 가능성을 증가시키지만, 임

시일용직 유형이 될 가능성은 감소시킨다. 남성 한부모 가구가 되기 전 생애 동안의 경력이 안정적인 임금근로 일자리에서 쌓인 커리어인 경우 임신 및 일용직으로의 이동보다는 임금근로와 비임금근로 간의 이동 가능성이 증가되는 것을 의미한다. 비임금근로자로서의 경력이 오래될수록 한부모가 된 이후 남성 한부모가 비임금근로로의 이동을 활발하게 하는 요인으로 작용하였다.

여성 한부모도 자녀 수가 많을수록 임신 및 일용직 유형보다 지속적 상용직 유형이 될 가능성이 컸다. 하지만, 어린 자녀는 여성 한부모의 임신일용직 유형 가능성을 증가시켰다. 남성 한부모와 달리 자녀 요인은 불안정경력 유형에 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 가구소득이 높을수록 지속적 상용직 유형보다 불안정경력 유형이 될 가능성이 컸다. 임금소득 외에 안정적인 가구소득이 있는 경우 단기간에 비경제활동상태와 노동시장 내 종사상 지위 이동이 빈번하게 발생할 수 있음을 보여준다. 노동시장에서 상용직으로 근무한 경력이 길수록 한부모가 된 이후에도 지속적 상용직 궤적을 가질 가능성이 증가하였다. 하지만, 종사상 지위에 상관없이 임금근로 근무 경력이 길수록 불안정경력, 임신일용직 유형이 될 가능성을 유의미하게 증가시켰다. 또한 비임금근로 근무 경력이 길수록 한부모가 된 이후 임신일용직 또는 비임금근로화 유형이 될 가능성이 증가하였다. 남성과 달리, 상용직으로서 근무 경력이 길수록 불안정 경력형보다 지속적 상용직형 또는 비임금근로화 궤적을 가질 가능성이 컸다. 한부모가 되기 이전 상용직 일자리에서 축적한 커리어는 남성 한부모에게는 한부모가 된 이후 취업자로서 노동시장 내 이동에 긍정적 영향을 미쳤다. 하지만, 여성 한부모에게는 한부모 이전 상용직 커리어가 한부모 이후 지속적 상용직 지위를 이어가는 데 긍정적으로 작용하였다. 여성 한부모가 되기 직전 일자리 경력은 한부모 이후 노동시장 참여 강도 변화에 유의미한 영향 요인으로 알려져 있다(Thielemans and Mortelmans, 2019). 본 연구 결과는 여성 한부모 이전 축적된 노동시장 경력이 한부모 이후 노동시장 이행 궤적의 방향에도 유의미하게 영향을 미친다는 것을 보여준다.

남성 한부모는 한부모가 된 이후에도 이전 일자리 지위를 유지하거나 노동시장 내에서 취업자로서 지위가 변화하였다. 하지만 여성 한부모의 경우 한부모가 된 시점 노동시장 밖에 있던 비취업자의 경우 일부 상용직으로 진입에 성공하지만, 다수는 안정적이지 않은 일자리에 노출되거나 비경제활동 상태로의 이동을 빈번하게 경험하였다. 여성 한부모가 되기 이전 생애 동안 축적한 안정적인 일자리에에서의 커리어는 한부모가 된 이후 지속적으로 상용직으로 커리어를 이어가는 데 긍정적으로 영향을 미쳤다.

3. 한부모 가구주의 일·가정 양립 경험에 대한 질적 접근

제4장은 FGI를 통해 21명의 한부모 가구주를 성별, 가구소득별로 구분하여 노동시장 참여 형태, 한부모 가구 전후의 근로 변화 그리고 일·가정 양립의 어려움을 확인하였다.

한부모 가구주의 근로실태 변화에 대한 FGI 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 여성 한부모 가구주의 한부모 이후 일자리 변화 경로는 소득별로 다른 특성을 보였다. 저소득 그룹의 여성 한부모는 한부모가 된 이후 자녀 돌봄과 병행이 가능한 소득이 낮은 일자리를 자발적으로 선택하였다. 중간 소득에 있는 여성 한부모의 일자리는 안정적인 소득 확보를 위해 한부모가 된 이후 공공기관 일자리 또는 안정성이 높은 일자리로 이직한 경우였다. 한부모 이후 일자리 변화가 없는 그룹의 여성 한부모는 한부모가 되기 이전부터 노동시장에 참여하여 커리어가 있었던 경우이다. 주로 고소득 그룹에서 이러한 특성을 확인할 수 있었다. 특히, 기존 일자리가 유연한 근무 환경을 제공하여 일과 자녀 돌봄 병행이 가능한 경우 한부모가 된 이후에도 동일한 일자리를 이어갔다. 둘째, 한부모가 된 이후 일자리 변화는 여성 한부모에게서 주로 확인되는 특징이었으며, 생애 초기 노동시장 경력에 따라 한부모가 된 이후 진입하는 일자리가 달랐다. 한부모가 되기 전 일자리 경력을 기반으로 유사한 일자리로 이직 또는 재진입하였다. 생애 초기 불안정 일자리 경력을 가진

여성은 한부모가 된 이후 불안정한 일자리를 가지는 경향을 보였다. 즉, 한부모가 되기 전 노동시장의 커리어는 한부모가 된 이후에도 유사한 커리어 경로로 이어졌다. 셋째, 한부모 가구주들은 자녀가 성장함에 따라 가구 소득증대를 목적으로 일자리 이동을 계획하였다. 어린 자녀를 돌보며 일과 병행하기 위해 소득이 낮으나 유연한 근무 환경인 현재 일자리를 선택하여 일하지만, 자녀가 학령기에 진입한 이후에는 근로시간을 늘리거나 소득이 높은 일자리로 이직을 희망하였다.

한부모 가구주가 노동시장 참여와 돌봄을 병행하며 겪는 애로사항을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일하는 한부모로 자녀 돌봄 공백과 자기돌봄 부재에서 어려움을 겪었다. 공공영역에서 이루어지는 돌봄 지원 서비스의 대상이 되지 못할 경우 사교육으로 돌봄 공백을 메꿀 수밖에 없었다. 경제적 여건이 되지 않는 경우 자녀는 혼자 시간을 보내는 위험에 노출되었다. 한부모 가구주 또한 자기돌봄 시간이 필요하지만 일과 육아를 동시에 책임지고 있기에 자신만의 시간을 확보하기 어려웠다. 둘째, 비법정 한부모의 한부모 대상 지원 서비스의 접근성은 낮았다. 저소득 기준을 충족시키지 못하는 비법정 한부모 가구주의 경우 한부모를 대상으로 하는 지원 서비스의 대상이 되지 못하였다. 일과 돌봄을 홀로 책임지는 한부모의 경우 소득에 상관없이 자녀 돌봄에 있어 돌봄 지원 및 가사 지원의 욕구가 높았다. 그럼에도 현재 지원은 법정 한부모일 경우에만 한부모 정책의 지원 대상이 되고 있어, 실질적인 도움을 받지 못하였다. 셋째, 한부모에 대한 편견과 부정적 인식에 노출된 직장생활에 어려움을 느꼈다. 한부모의 일과 가정 양립에 우호적인 직장에 다니더라도 자녀 돌봄으로 발생하는 근무 공백으로 생겨나는 불이익과 부정적 편견에서는 자유로울 수 없었다. 그럼에도 한부모에 대한 배려가 있는 직장생활을 지속할 수 있기에 이러한 상황을 받아들이며 근무하였다. 넷째, 법정 한부모의 경우 자격 유지와 노동시장 참여 강도 증가 간의 딜레마를 겪고 있었다. 법정 한부모 자격 유지를 위해 일은 하지만 일정 소득 기준을 넘기지 않아야 했다. 전일제 근로로 소득증대를 희망하기도 하지만, 노동시장에서 벌어들이는 소득이 저소득 한부모 자격을 유지하여

지원받는 급여보다 높지 않아 적극적 노동시장 참여의 유인이 낮았다.

한부모 지원 정책의 개선 요구 사항은 다음과 같다. 비법정 한부모에게 법정 한부모 자격 취득 기준은 비현실적이지만, 모든 한부모 가구가 정책 지원을 받기를 희망하였다. 중간소득 이상의 임금 소득이 있는 한부모에게 법정 한부모 자격은 높은 진입장벽으로 느껴졌다. 비법정 한부모 가구주는 한부모에 대한 직접적 정책 지원의 대상이 되지 못할 뿐 아니라, 무주택자를 위한 주택정책 등에서도 신혼부부, 청년보다 우선순위가 낮아 한부모로 지원 혜택이 부재함을 호소하였다. 비법정 한부모도 포괄할 수 있는 한부모 지원 정책에 대한 모색이 필요할 것이다. 다음으로, 한부모가 되는 과정에서 받는 심리적, 정신적 스트레스로 인해 한부모 가구의 가구원들은 심리지원 상담 지원이 필요하였다. 특히, 성장기에 한부모 가구가 되는 과정을 겪은 자녀의 경우 지속적인 치료가 필요함에도 경제적 부담으로 상담을 그만둔 경우가 많았다. 한부모 가구의 자녀와 가구주가 지속적으로 참여하여 도움을 받을 수 있는 심리상담 서비스의 확대 방안이 필요할 것이다.

4. 고용정책 시사점

이상의 분석 결과를 바탕으로 한부모 가구주의 노동시장 참여 지원을 위한 정책적 시사점을 노동시장 공급과 수요 측면으로 구분하여 도출한다. 노동시장 공급 측면에서는 한부모 가구주의 취업과 커리어 전략에 대해 제언하며, 수요 측면에서 한부모 가구의 특수성에 맞는 일자리 창출을 제언한다.

가. 모든 한부모를 위한 맞춤형 자기 계발 창구 개설

한부모 가구주는 한부모 가구주가 되는 시점, 자녀의 연령 증가에 따라, 그리고 자녀가 독립하는 시점 전후에 일자리 변화를 겪는다. 한부모는 한부모가 되기 이전 인적자본과 노동시장 경력, 그리고 한부모 이후

자녀 돌봄 상황에 따라 경험해 온 일자리 경로가 다양하였다. 개인 및 가구 요인에 따라 현재 일자리의 근로 여건은 달랐지만, 법정 한부모와 비법정 한부모 모두 자녀의 연령이 증가함에 따라 향후 소득증대를 위한 이직, 투잡, 승진, 창업 등의 일자리 변화를 계획하고 있었다. 하지만 법정 한부모 자격이 없고, 그 외의 한부모 관련 정부 지원 없이 본인의 임금이 가구소득 대부분을 차지하는 일반 한부모의 경우 장기적인 커리어 플랜을 현실화하기 위한 전문적인 직업 상담의 경로가 부재하였다.

현재 한부모 자립 역량 강화는 노동시장 밖에 있는 경력단절 여성 및 비경제활동 여성에 초점을 맞추고 있다. 노동시장 진입 및 재취업을 준비하는 한부모의 경우 국민취업지원제도 및 여성새로일하기센터를 통해 직업능력 개발과 취업 준비 교육 및 훈련을 할 수 있다. 일하는 한부모의 경우 국민내일배움카드 발급을 통해 자기계발이 가능하다. 예비창업자를 대상으로 하는 창업에듀 및 혁신창업스쿨도 있다.

하지만, 한부모 가구를 대상으로 한 고용 관련 서비스의 대부분이 한부모가족증명서 발급이 가능한 경우로 제한되어 있어, 법정 한부모 자격이 없는 취업 한부모와 미취업 경력단절자는 서비스 대상자가 될 수 없다는 인식이 강했다. 실제, 법정 한부모의 경우 한부모를 대상으로 하는 정부 프로그램에 대한 정보를 많이 접하고 있지만, 비법정 한부모의 경우 본인이 받을 수 있는 고용 관련 서비스(예를 들어, 국민취업지원제도 II형)에 대한 정보 접근성이 낮았다. 직업능력을 개선하고자 하는 모든 한부모가 접근할 수 있으며, 각자의 커리어 플랜에 맞춤형 서비스를 연계 및 지원해 주는 서비스 창구가 필요하다.

나. 일하는 한부모의 일·가정 양립을 위한 일상생활 지원 서비스 확대

일하는 한부모는 소득에 상관없이 일상생활 조력에 대한 지원 서비스의 니즈가 컸다. 서울시에서 운영하는 한부모 대상 가사 지원 서비스를 이용하고 있는 경우 만족도가 상당히 높았다. 주기적이지 않더라도 가사서비스를 받음으로써 자기돌봄 시간을 확보할 수 있으며, 가사 일에

대한 스트레스를 덜 받는 점을 큰 장점으로 꼽았다. 가사 일에 서툰 남성 한부모에게 집안일의 부담을 덜 수 있는 가사 지원 서비스는 필요한 지원 중의 하나로 꼽힌다. 법정 한부모 자격 여부에 상관없이 일하는 한부모의 쉼과 일·가정 생활 지원을 위해 지자체 차원에서 시행되고 있는 가사 지원 서비스가 전국으로 확대되어 실시될 필요가 있다.

지역아동센터의 돌봄 지원 서비스를 이용하고 싶은 욕구가 높지만, 접근성이 낮아 이용에 어려움을 겪었다. 돌봄 조력자 없이 홀로 자녀 돌봄을 책임지는 일하는 한부모는 자녀의 시간에 맞춰 자동차로 학교, 학원 및 아동센터로 등·하원을 해주기가 어렵다. 한부모 가구 자녀들을 대상으로 한 등·하원 도우미 지원 서비스 도입을 검토할 필요가 있다. 현재 아이돌봄 서비스는 1회 최소 2시간을 기준으로 하고 있어 1시간 이내의 단시간이면서 정기적으로 등·하원 도움을 위해 이용하기는 어렵다. 아이돌봄 서비스 등 현재 제공되는 돌봄 지원 서비스에서 단시간이면서 장기적으로 이용할 수 있는 등·하원 도우미 지원 도입을 검토할 필요가 있다.

다. 직업훈련 참여 방식의 다양화와 유연화

돌봄과 경제활동을 동시에 수행해야 하는 한부모는 시간적 제약으로 인해 일반적인 직업능력 개발 서비스를 이용하기가 어려웠다. 현재 노동시장에서 일하고 있는 한부모의 경우 근로시간과 자녀 돌봄 시간 외의 시간을 할애하여 직업훈련에 참여해야 한다. 시간 빈곤에 시달리며, 자신을 돌보는 시간도 내기에도 어려운 이들에게 정해진 기간 동안 일정한 시간에 수업 듣고, 자격증 시험에 응시하여 자격증을 취득하는 일은 어려운 도전이었다. 국민내일배움카드의 직업훈련 과정은 짧게는 며칠에서 길게는 몇 달이 소요되며, 수업 이수 시간은 고정적인 경우가 많다. 직업훈련 참여 방식은 집체 과정, 스마트 과정 그리고 온라인 과정으로 다양해졌지만, 온라인으로 수강할 수 있는 훈련 과정이 제한적이다. 특히, 전직, 재취업 및 창업 가능성을 높일 수 있는 자격증 취득은 실습을

포함하는 경우가 많다. 이론 수업은 온라인으로 진행하고, 실습은 실습 주간에 이루어질 수 있는 스마트혼합훈련 과정이 확대될 필요가 있다. 직업훈련 시간, 기간, 그리고 장소도 선택의 폭을 넓혀 유연성을 확대할 필요가 있다.

라. 한부모의 특수성을 반영한 맞춤형 일자리 창출

미취업 한부모 가구주에게 노동시장 진입과 고용 유지는 경제적 자립의 중요한 기반이다. 미취학의 어린 자녀를 둔 한부모의 경우 돌봄을 홀로 책임져야 하는 상황으로 통상적인 전일제 일자리에서 장기근속하는데 어려움이 있다. 자녀의 연령이 어릴 때는 돌봄과 병행할 수 있는 유연한 일자리이면서, 자녀가 성장함에 따라 노동 강도를 증가하여 고용 안전성과 소득을 증대시킬 수 있는 일자리로의 진입이 중요하다. 한부모 자녀의 생애주기에 따라 노동 강도 유연성이 보장될 수 있는 일자리의 창출이 필요하다.

현재 국민취업지원제도는 취업취약계층의 개별 직무능력에 맞춤형 취업역량 강화 서비스를 제공하고, 생계를 위한 복지프로그램도 연계하고 있다. 취업자로서 역량과 생활안정을 지원하고 있지만, 개별 구직자의 가구 내 돌봄 책임에 대한 고려가 미비하다. 장애아동 또는 어린 미취학 자녀를 둔 한부모의 경우 지속적으로 참여 가능한 일자리가 일반 취업취약계층과는 다를 수밖에 없다. 한부모 가구주 및 가족 돌봄 책임의 특수성이 있는 취업취약계층의 상황을 반영한 맞춤형 일자리 연계 및 일 경험프로그램 알선이 필요하다.

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 목적

가족 구조의 변화로 한부모 가족의 구성은 다양해지고 있다. 여성 한부모 가구주가 여전히 다수를 이루지만 남성 한부모 가구도 증가하고 있다(통계청 인구총조사, 2021). 미혼모 및 미혼부는 최근 감소 추세에 있지만, 2022년 현재 미혼모 20,132명, 미혼부 5,889명으로 혼외 출산도 한부모 가구주를 구성하고 있다(통계청 인구총조사, 2022). 한부모 가구 지원은 생활 안정과 복지 증진에 집중되어 있으며, 한부모 가구의 노동시장 특성을 반영한 맞춤형 고용 연계 지원은 상대적으로 미비한 편이다. 특히, 한부모 가정에 대한 정책 지원은 복지 차원에서 빈곤에 초점을 두고 저소득 한부모 가구를 주요 대상으로 하고 있다. 이에 사회경제적 지위가 취약하여 저소득의 위험이 큰 여성 한부모 가구가 대상이 된다. 예를 들어, 국민취업지원제에서 미취업 미혼모(부) 및 한부모는 특정 계층으로 분류하여, 소득에 무관하게 취업지원서비스와 취업활동비용을 제공하고 있다.

한부모 가구주는 한부모가 된 시점 전후로 노동시장 참여 행태, 고용 지위, 그리고 근로여건 등의 노동시장 특성이 동태적으로 변화될 수밖에 없다. 이는 단순히 미취업에서 취업 상태로의 변화뿐 아니라 노동시장 내에서의 지위 변화도 포함한다. 예를 들어, 비경제활동 기혼여성이 이혼으로 한부모

가구주가 된 초기 시점에서의 노동시장 지위는 자녀가 성장함에 따라 보다 안정적으로 변화되어 갈 가능성이 크다. 남성 한부모 가구주의 경우 자녀 돌봄을 위해 한부모 가구가 된 이후 시간이 지남에 따라 일자리 또는 근로 여건이 변화될 가능성이 크다. 홀로 육아를 책임지는 일하는 한부모 가구주는 소득과 무관하게 일·생활 균형의 어려움에 직면할 가능성이 크다. 2018년 한부모 가족실태조사에 따르면, 취업 중인 한부모의 41.2%가 하루 10시간 이상 장시간 근무하며, 주5일제 근무는 36%, 정해진 휴일 없이 일하는 경우는 16%로 나타난다. 하지만 현재 한부모 가족의 양육과 돌봄에 대한 정책 지원은 저소득 한부모 가구에 집중적으로 이루어지는 경향이 있어 이러한 한부모 가구주의 노동시장 참여의 어려움에 대한 연구가 부재한 실정이다.

‘저소득’ ‘여성’에 국한한 한부모 가구주에 대한 연구 범위를 확대하여, 전체 한부모 가구주의 노동시장 참여 현황과 특성을 이해하고, 한부모 가구 전후의 노동시장 참여 행태의 변화, 일·가정 양립의 어려움을 동태적으로 살펴보는 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 한부모가족 실태조사와 노동패널을 이용하여 남성 및 여성 한부모 가구주의 노동시장 참여 현황과 특성을 시계열적으로 살펴보고, 노동시장 이행 궤적의 유형화를 통해 노동시장 참여 형태 변화를 동태적으로 분석하고자 한다. 또한 FGI를 통해 한부모 가구주의 한부모 가구 전후의 근로 여건의 변화 및 일·가정 양립의 어려움을 심층적으로 분석하고자 한다.

제2절 연구의 구성

본 연구의 분석 대상인 한부모 가족은 18세 미만 자녀와 함께 살고 있으며 조사 시점에 배우자가 없는 경우이다. 연구의 구성은 다음과 같다.

제2장은 한부모 가구주의 노동시장 참여 현황과 특성을 분석한다. 한부모 가족 실태조사 3개년 조사(2015, 2018, 2021)를 이용하여, 한부모 가구주의

노동시장 참여 특성의 시계열적 변화추이와 노동시장 경력 특성을 살펴보고자 한다.

제3장은 한부모 가구주가 된 이후 변화하는 노동시장 이행 궤적을 분석한다. 한국노동패널 1~24차 자료(1998~2021)를 이용하여 한부모가 된 이후 노동시장 지위 변화 궤적을 유형화하고자 한다. 이러한 유형이 개인 및 가족적 요인 그리고 노동시장의 이전 경력과 어떠한 관계인지를 살펴보고자 한다.

제4장은 표적집단면접(FGI) 조사를 이용하여, 한부모 가구주를 성별, 가구소득별로 구분하여 노동시장 참여 형태, 한부모 가구 전후의 근로여건 변화 그리고 일·가정 양립의 어려움 등을 심층적으로 분석하여 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

제 2 장

한부모 가구주의 노동시장 참여 현황과 특성

제1절 서론

양부모 가족과 비교하면 한부모 가족은 가족 내 돌봄노동과 노동시장에서의 유급 노동에 할애하는 시간에 제약이 따를 수밖에 없다. 이에 국내의 한부모 가구 연구는 한부모 가구주의 경제활동 참여의 어려움에 초점을 두고 있다. 한부모 가구주로서 일과 양육을 동시에 수행하기에 발생하는 일·가정 양립의 어려움(김현숙, 2019; 김병인 외, 2021), 경제적 자립의 어려움과 빈곤의 위험(김미숙·문진영, 2015; 김은경 외, 2021; 이해정 외, 2021)을 주로 다루었다. 또한 심리적 측면에서 한부모 가족의 구성원으로서 가구주와 그 자녀들의 우울감과 심리적 안녕(김지혜, 2019; 박소현, 2019; 박주희, 2016; 손은주·박응임, 2017)도 주요 연구 주제이다.

이들 연구는 한부모 가구가 겪는 경제적, 심리적 어려움을 살펴보고, 그것이 가구주 본인과 자녀의 안녕(well-being)에 미치는 영향을 개인적인 측면에서 살펴보는 데 기여하고 있다. 하지만 이들 연구는 다음의 두 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 연구의 대상이 여성 한부모 가구주에 편중되어 있다. 이는 노동시장 참여율이 상대적으로 저조한 여성이 한부모가 되었을 때 경제적 어려움에 노출될 가능성이 높고, 남성보다 여성 한부모 가구주의 비중이 크기 때문으로 판단된다. 하지만 최근으로 올수록 홀로 일과 자녀

돌봄을 책임지는 남성 한부모 가구도 증가하는 추세를 보인다. 이에 남성 한부모를 포함한 전체 한부모 가구를 대상으로 경제활동 참여의 어려움을 살펴볼 필요성이 증가하고 있다. 둘째, 종단적 관점에서 한부모가 된 전후의 노동시장 참여 특성에 관한 관심이 부재하다. 현재까지 국내 연구들은 횡단 자료를 바탕으로 한부모가 된 시점 이후 특정 시점에서의 노동시장 지위와 일·가정 양립의 어려움을 포착하고 있다. 한부모가 된 과정과 그 기간은 개인 삶의 경로가 다양하듯 같지 않다. 개별화된 과정 동안 한부모 가구주 개인은 가족의 상황과 필요에 따라 노동시장의 참여 형태와 강도를 달리할 수 밖에 없다. 한부모가 된 지 1년이 경과한 경우와 10년이 경과한 경우의 노동시장 지위는 같지 않을 것이다. 또한 한부모 가구가 되기 이전 노동시장에서의 경력에 따라 한부모 가구가 된 이후의 고용 형태와 특성은 달라질 것이다. 즉, 한부모 가구 전후의 노동시장 경력, 한부모가 된 이후의 시기 등 종단적 관점에서 노동시장 특성을 파악할 필요가 있다.

이에 본 장에서는 3년마다 조사되는 한부모가족 실태조사 2015, 2018, 2021년 자료를 이용하여, 남성과 여성 한부모 가구주의 노동시장 참여 특성의 시계열적 변화추이와 한부모 가구 전후의 일자리 변화를 살펴보고자 한다.

제2절 선행연구

국내의 한부모 가구에 관한 연구는 주로 일·가정 양립의 어려움과 경제적 자립 측면에서 가구주의 고용 상태를 다루고 있으며, 노동시장 참여 특성을 중점적으로 다룬 연구는 미흡한 편이다. 그럼에도 기존 연구에서 파편적으로 확인되는 한부모 가구주의 노동시장 참여의 특성을 정리하면 다음과 같다.

첫째로, 일·가정 양립 측면의 연구이다. 김영정·김성희(2017)는 실태조사와 FGI를 통해 서울 한부모 가족의 일과 돌봄 실태를 파악하였다. 한부모 가구주는 시간적, 경제적 그리고 사회적 관계 측면에서 자원이 부족하여 일과 돌봄의 병행에 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다. 일·가정 양립 지

원 제도를 이용하는 수준이 낮으며, 자녀의 연령과 한부모 가구주의 연령에 따른 일·가정 양립의 경험과 지원 욕구에 대한 격차가 확인되었다. 박미진(2021)은 유럽과 한국의 근로환경조사 데이터를 이용하여 8세 미만 자녀를 둔 한부모와 양부모 가구 간 그리고 성별에 따른 일·가족 양립실태를 분석하였다. 한부모는 양부모 가구에 비해 유의미하게 일·가정 양립도가 낮았으며, 정부 재정에서 가족사회지출 비중이 높은 국가일수록 일·가정 수준은 높았다. 특히 후자의 관계는 한부모 여부에 따라 달라지지 않았다. 여성일수록, 노동시간이 길수록 일과 유급 노동 병행의 어려움 정도가 높았다. 전국의 31개 모자시설에 거주하는 여성 한부모 가구주를 대상으로 김미숙·나임순(2010)은 일·가정 양립 수준이 한부모 가구주의 삶의 질에 미치는 영향을 분석하였다. 여성 한부모 가구주의 건강이 좋을수록, 자녀가 적을수록, 가족적 환경이 좋을수록, 일·가정 양립 갈등이 낮을수록, 일·가정 양립을 지향할수록 삶의 질 수준이 높았다. 이혼으로 한부모가 된 남성 가구주의 일·가정 양립의 어려움을 연구한 박현정 외(2013)는 종단적 질적 연구 방법으로 4명 남성 한부모 가구주를 인터뷰하고, 3년 뒤에 다시 인터뷰하였다. 분석 결과 남성 한부모 가구주는 준비되지 않은 상태에서 한부모로 자녀를 양육하는 상황에 놓여, 일과 가정 양립을 위태로운 균형상태로 인식하며 견디는 삶을 사는 것으로 확인되었다. 한부모가 된 이후 3년 뒤 시점의 인터뷰를 통해 남성 한부모 가구주로서의 삶이 살아지는 삶에서 점점 살고픈 삶으로 변화하는 것으로 분석되었다. 이다미(2022)는 여성 한부모 가족 3명을 대상으로 심층면담을 통해 자녀 양육의 어려움을 분석하였다. 이전 배우자에게 양육비 지급을 받지 못하거나 임금근로를 하더라도 임금 수준이 낮은 상태로 경제적 어려움을 토로하였으며 경제적 무능력에 대한 불안을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 유급 노동과 자녀 양육을 주변의 도움 없이 홀로 병행하여 일·가정 양립의 어려움을 겪고 있는 것을 확인하였다.

둘째로, 빈곤에 초점을 둔 경제적 자립에 관한 연구이다. 김은경 외(2021)는 자활사업에 참여한 여성 가구주 6명의 심층 면담을 바탕으로 노동시장 참여 경험을 심층적으로 살펴보았다. 자활사업 참여 전 비숙련, 비정규, 그리고 비지속적인 노동시장 경력을 특성으로 하였다. 한부모가 되면서 경제적으로 더 어려움을 겪게 되었지만, 홀로 자녀를 돌보는 상황으로 인해 경

제활동에 제약이 있음을 확인하였다. 특히, 자녀 돌봄으로 근무조건에 제약이 발생하여 지속적인 경제활동 참여가 어려웠다. 자활사업을 통한 노동시장 참여는 자신감을 회복하고, 자립의 기반이 되는 데 도움이 되었다. 송치호·여유진(2010)은 한국복지패널과 미국의 PSID 자료를 이용하여 한 부모와 양부모의 빈곤 결정요인을 양 국가 간에 비교분석을 하였다. Oaxaca 요인 분석방법 결과 두 국가 모두에서 한부모와 양부모의 빈곤을 격차는 가구 특성으로 설명되지 않는 집단 간 차별에 의한 것이 큰 부분을 차지하였다. 한부모 가구의 빈곤 완화에 노동시장 참여, 교육, 양육 부담이 중요한 결정요인으로 작용하는 것을 확인하였다. 이에 연구진은 한부모 가구의 빈곤 탈출을 위한 노동시장 참여 촉진의 활성화 정책 중요성을 강조하였다.

제3절 한부모 가구 전후의 노동시장 참여 특성

1. 분석자료

본 장의 분석은 한부모가족 실태조사 자료 2015, 2018, 2021을 이용한다. 한부모가족 실태조사는 한부모가족지원법에 규정된 법정 조사로, 한부모 가구의 생활 실태 파악을 목적으로 2012년에 시작되어 3년을 주기로 조사된다. 한부모 가구에 대한 대표성 있는 조사로 통계청 승인 조사이다. 2012년, 2015년, 2018년, 그리고 가장 최근 네 번째 조사가 완료되었다. 본 연구에서는 자료가 공개되어 접근이 가능한 2015년에서 2021년까지의 자료를 활용한다.

한부모가족 실태조사 분석에 앞서 2016, 2018, 그리고 2021년 인구총조사를 이용하여 전체 한부모 가구 규모를 살펴보고자 한다. 한부모가족 실태 조사는 통계청 인구총조사를 모집단으로 층화추출한다. 이에 인구총조사는 전체 한부모 가구주의 규모 파악에 유용한 자료이다.

2. 한부모 가구 규모와 가구 구성 변화 추이

인구총조사의 자료를 살펴보면, 2016년 한부모 가구는 153만 가구로 전체 가구의 7.8%를 차지하였다. 2018년에 동일한 규모에서 2021년 150만 가구로 다소 감소하였으며, 전체 가구에서 차지하는 비중도 다소 감소하여 6.9%였다. 가구 구성 형태별로 보면 부자가구가 전체 한부모 가구의 1/4 정도를 차지하여 모자가구가 다수를 차지하고 있음을 알 수 있다. 부자가구는 모자가구보다 자녀 이외에 기타 가구원과 함께 사는 비중이 높게 나타났다.

〈표 2-1〉 전체 한부모 가구 규모

		총 가구 수	비중
2016	총가구_가구 (가구)	19,837,665	
	한부모 가구_계	1,539,868	7.8
	부+미혼자녀_소계	281,680	18.3
	모+미혼자녀_소계	950,867	61.7
	부+미혼자녀+기타가구원_소계	114,092	7.4
	모+미혼자녀+기타가구원_소계	193,229	12.5
2018	총가구_가구 (가구)	20,499,543	
	한부모 가구_계	1,539,362	7.5
	부+미혼자녀_소계	283,293	18.4
	모+미혼자녀_소계	962,894	62.6
	부+미혼자녀+기타가구원_소계	108,141	7.0
	모+미혼자녀+기타가구원_소계	185,034	12.0
2021	총가구_가구 (가구)	22,022,753	
	한부모 가구_계	1,509,958	6.9
	부+미혼자녀_소계	278,039	18.4
	모+미혼자녀_소계	974,672	64.5
	부+미혼자녀+기타가구원_소계	95,697	6.3
	모+미혼자녀+기타가구원_소계	161,550	10.7

주: 한부모 가구: 미혼자녀를 양육하는 법적으로 미혼, 이혼 및 사별인 모 또는 부 (원거리 거주 부부 제외), 저자 작성.

자료: 통계청, 인구총조사 2016~2021년.

즉, 모자가구가 자녀와 사는 비중이 높으며, 부자가구는 조부모나 자녀 아버지의 형제자매 등 그 외 기타 가구원과 함께 사는 비중이 높았다. 최근으로 올수록 남녀 한부모 모두 기타 가구원과 함께 사는 비중이 줄어들고, 자녀와 사는 비중이 다소 증가하는 추세를 보인다.

한부모 가구의 구체적 구성은 한부모가족 실태조사를 통해 살펴볼 수 있다. 인구총조사의 현황과 유사하게 최근으로 올수록 한부모와 자녀로 구성된 가구의 비중이 증가하고 있다. 기타 가구원의 구성으로 자녀의 조부모가 차지하는 비중이 한부모 가구주의 형제나 자매보다는 높았다. 특히, 여성보다 남성 한부모가 조부모와 함께 거주하는 비중이 높게 나타났는데 이는 여성보다 남성의 경우 미성년 자녀 돌봄 조력자의 도움이 더 필요한 부분이 반영된 것으로 판단된다.

2021년 한부모 가구 구성을 가구주의 인구학적 특성별로 살펴보면, 모자가구의 비중이 부자 가구의 두 배 정도로 나타났다. 조부모와 사는 비중은 여성 전체 한부모 가구의 18%지만 남성은 35%로 조부모와 동거하는 비중이 남성 한부모가 두드러지게 높은 것을 알 수 있다.

혼인상태별로는 이혼한 한부모 가구의 비중이 제일 높으며, 다음으로 사

〈표 2-2〉 전체 가구 구성 추이(2015~2021년)

가구구성	2015	2018	2021	Total	
				%	N
모(본인)+자녀	47.3	51.6	53.4	51.0	4,260
모(본인)+자녀+본인의 형제/자매	-	1.0	1.4	1.2	71
모(본인)+자녀+자녀의 조부모	-	12.8	12.0	12.4	718
모(본인)+자녀+기타	17.8	0.1	0.6	5.7	474
부(본인)+자녀	19.8	21.1	20.7	20.5	1,714
부(본인)+자녀+본인의 형제/자매	-	0.3	0.4	0.3	20
부(본인)+자녀+자녀의 조부모	-	13.0	11.5	12.1	704
부(본인)+자녀+기타	15.1	0.1	0.1	4.7	392
Total	2,552	2,500	3,300	100.0	8,352

주: 가중치 적용, %

자료: 한부모가족 실태조사 2015, 2018, 2021.

별, 미혼 그리고 별거 순으로 나타났다. 이혼 한부모 가구의 3/4은 기타 가족 구성원 없이 자녀와 살고 있으며 23%가 조부모, 1.3%가 본인의 형제 또는 자매와 함께 살고 있는 것으로 나타났다. 사별의 경우도 이혼의 경우와

<표 2-3> 가구주의 사회인구학적 특성별 가구 구성(2021년)

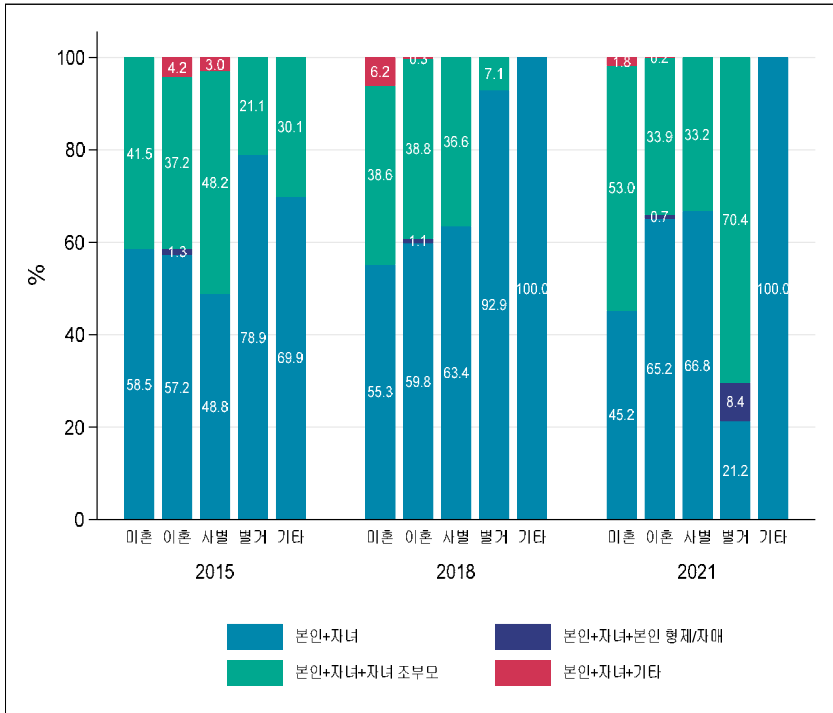
		2021				Total	
		본인+자녀	본인+자녀 +본인의 형제/자매	본인+자녀 +자녀의 조부모	본인+자녀 +기타	%	N
성별	여성	79.2	2.0	17.9	0.9	66.8	2,205
	남성	63.5	0.9	35.5	0.2	33.2	1,095
혼인 상태	미혼	63.7	3.7	32.3	0.4	4.2	137
	이혼	75.1	1.3	23.0	0.6	81.3	2,684
	사별	75.4	2.7	20.9	1.0	12.5	414
	별거	52.2	4.2	43.6	-	1.8	61
	기타	100.0	-	-	-	0.1	4
연령별	20대 이하	41.2	6.6	49.0	3.2	2.2	71
	30대	66.0	3.7	29.9	0.5	19.7	651
	40대	76.9	1.1	21.4	0.6	61.7	2,036
	50대 이상	80.0	-	19.5	0.6	16.4	542
교육 수준	중졸 이하	73.3	3.0	22.4	1.3	3.6	120
	고졸	75.7	1.2	22.7	0.4	53.9	1,778
	대학 이상	72.0	2.2	24.9	0.9	42.5	1,402
가장 어린 자녀 연령별	미취학	58.5	4.1	35.1	2.3	10.2	337
	초등학생	75.2	1.9	22.1	0.8	32.3	1,066
	중학생 이상	76.9	1.0	22.0	0.2	57.5	1,897
총 자녀 수	(평균)	1.55	1.19	1.34	1.95	(1.50)	3,300
한부모로 지낸 기간	(평균)	8.32	7.68	8.03	8.21	(8.24)	3,300
Total	%	74.1	1.7	23.6	0.6	100	
	N	2,446	55	779	21		3,300

주: 가중치 적용, %, 총 자녀 수, 한부모로 지낸 기간 %는 전체 조사 평균값.
 자료: 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

유사한 형태를 보였다. 미혼 한부모의 63.7%가 자녀와 살고 있으며, 32%가 조부모와 함께 살고 있다. 이는 미혼 한부모의 경우 이혼한 경우와 달리 전 배우자를 통한 양육 돌봄 지원이 부재하여 돌봄 조력자의 도움이 더 요구될 수 있음을 반영한 부분일 수 있다. 별거 한부모의 경우 기타 가족원과 함께 사는 비중이 가장 높게 나타났다. 이는 별거 동안 경제적 자립 또는 거주지 등의 문제로 조부모 또는 본인의 형제/자매의 도움이 필요한 상황일 수 있음을 시사한다.

한부모 가구주의 연령이 높을수록 본인과 자녀 가구의 비중이 높아지며, 연령이 낮을수록 자녀의 조부모와 함께 사는 비중이 증가한다. 교육수준별 가구 구성 분포는 큰 차이를 보이지 않는다. 가장 어린 자녀의 연령별 분포를 보면, 미취학 자녀가 있는 경우 조부모와 함께 사는 경우가 35.1%로 큰

[그림 2-1] 남성 가구주 혼인상태별 가구 구성 추이(2015~2021년)

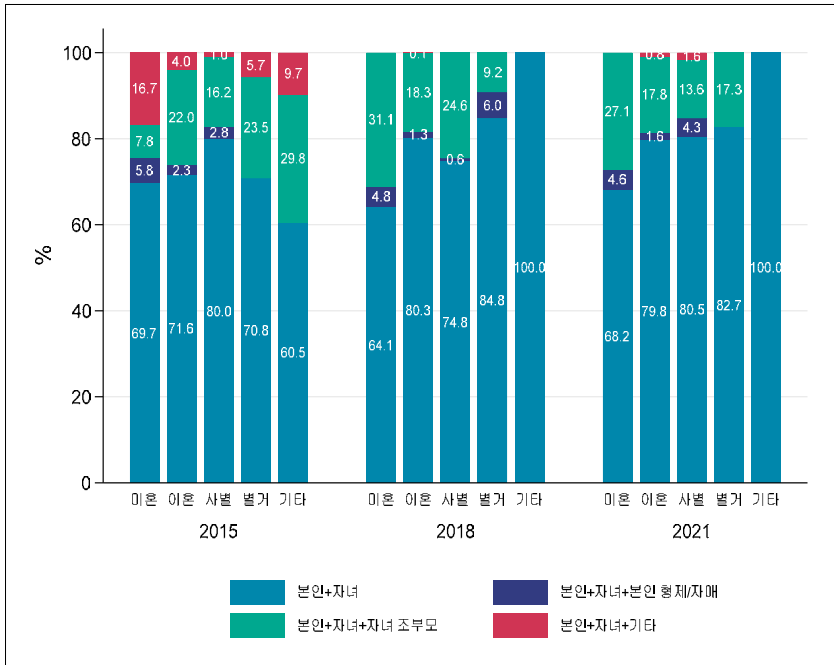


주: 가중치 적용, %
 자료: 한부모가족 실태조사 2015, 2018, 2021, 저자 작성.

비중을 차지한다. 자녀가 어려 돌봄조력자의 도움이 클수록 자녀 외 다른 가족 구성원과 함께 거주하고 있음을 시사한다. 평균 1.5명의 자녀가 있으며, 한부모로 지낸 기간은 평균 8.24년으로 나타났다. 본인과 자녀로 구성된 가구의 경우 다른 가족 구성원과 사는 경우에 비해 한부모로 지낸 기간이 긴 편으로 나타났다.

가구주의 성별 혼인상태별 가구 구성 변화추이를 보면, 여성 한부모의 경우 혼인상태에 따른 차이 없이 본인과 자녀로 구성된 가구가 다수를 차지하며 최근까지 이러한 경향이 이어진다. 반면, 남성 한부모의 경우 혼인상태에 따라 가구 구성 차이가 다소 두드러진다. 미혼 남성 한부모일 경우 자녀와만 사는 형태와 조부모까지 함께 사는 형태가 비슷한 비중을 차지하지만, 최근으로 올수록 자녀 외에 다른 가족 구성원과 함께 사는 경우가 다소 증가하는 경향을 보인다. 이와 반대로, 이혼 또는 사별하여 남성 한부모가 된 경

[그림 2-2] 여성 가구주 혼인상태별 가구 구성 추이(2015~2021년)



주 : 가중치 적용, %.
 자료 : 한부모가족 실태조사 2015, 2018, 2021, 저자 작성.

우에는 최근으로 올수록 자녀의 조부모와 함께 동거하는 비중보다 자녀와만 사는 비중이 증가하였다. 자녀가 있는 상태에서 이혼하는 경우 자녀의 양육권은 주로 어머니에게 주는 경향이 있다. 이에 이혼한 남성이 자녀의 양육권을 가지게 되었다는 것은 홀로 자녀 양육이 가능한 상황이었기에 양육을 책임지게 되었을 것이라 해석할 수 있다. 즉, 최근으로 올수록 이혼 또는 사별하여 자녀 양육권을 가진 이혼 남성 한부모는 다른 가족 구성원과 동거 없이 자녀를 홀로 양육하는 경우가 증가하고 있음을 의미한다. 별거 중인 남성 한부모의 경우 조부모 또는 본인의 형제와 함께 거주하는 비중이 커졌다.

여성 한부모 가구주의 가구 구성 변화추이를 보면, 미혼인 경우가 이혼, 사별 또는 별거에 비해 다른 가족 구성원과 동거하는 비중이 높으며 이러한 경향은 최근에도 이어지고 있다.

3. 한부모 가구주의 현재 노동시장 참여 특성

한부모가족 실태조사 자료를 이용하여 2021년 현재 한부모 가구주의 노동시장 지위 특성을 살펴보면 다음과 같다. 여성 한부모 가구주의 33%가 상용직으로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 다음으로 임시 및 일용직 27%, 비경제활동상태 19%, 자영업 및 무급가족종사자 11% 그리고 실업자 8%의 순으로 나타났다. 남성 한부모 가구주 또한 상용직의 비중이 47%로 가장 크며, 다음으로 임시 및 일용직 23%, 자영업 및 무급가족종사자 18%, 비경제활동 7%, 그리고 실업자 3%의 순이다. 여성의 경우 현재 일을 하지 않고 있는 경우가 남성의 2.5배인 것으로 나타났다.

미혼 한부모 가구의 경우 임시 및 일용직 임금근로자의 비중이 28%로 가장 크며, 다음으로 비경제활동 27%, 상용직 22%, 자영업 부문 17%, 실업자 4% 순으로 나타났다. 혼인 이후 가족 해체로 한부모가 된 경우와 달리 비경제활동 상태의 비중이 두드러지게 높은 특징을 보인다. 이혼, 사별 그리고 별거 모두 상용직의 비중이 제일 크고, 다음으로 비상용직 또는 자영업 부문에서 비임금근로로 경제활동을 하는 것으로 나타났다.

연령별로 보면, 20대이거나 50대 이상의 경우에 비경제활동 비중이 크며

그 외 연령대에서는 상용직의 비중이 높았다. 50대 이상 중고령대에 진입한 한부모 가구주의 경우 상용직 비중이 다른 연령대에 비해 적고, 임시 및 일용직이 상대적으로 높게 나타나, 노동시장 지위 측면에서 불안정성이 두드러지는 집단임을 알 수 있다.

교육수준이 높을수록 상용직의 비중이 높아지는 경향을 보인다. 중졸 이하 학력을 가진 한부모 가구주의 33%가 임시 및 일용직으로 가장 큰 부분을 차지하며, 다음으로 비경제활동 26%의 순으로 나타났다. 고졸 이하의 경우 상용직과 임시 및 일용직이 각각 29%로 나타났다. 대학 이상의 학력을 가진 경우 상용직의 비중이 51%로 과반을 차지하며, 다음으로 임시·일용직이 20%로 70%가 임금근로로 일하고 있는 것을 알 수 있다. 특히, 대졸 이상의 경우 비경제활동의 비중이 9%로 다른 학력에 비해 경제활동 참여율이 높다.

자녀의 연령이 낮을수록 비경제활동 상태 비중이 큰 편이다. 가장 어린 자녀가 미취학 아동인 경우 76%가 노동시장에 참여하는 반면 초등학생과 중학생 이상의 경우는 85%가 경제활동을 하는 것으로 나타났다. 노동시장 지위별 자녀 수를 보면, 비경제활동 상태와 비상용직 임금근로자의 경우 평균 1.55명으로, 실업자 1.50, 자영업 1.47명, 상용직 평균 1.45명보다 다소 많은 편으로 나타났다.

가구 구성을 보면, 자녀 외에 돌봄 조력자가 될 수 있는 다른 가족구성원과 함께 사는 경우 경제활동 참여율이 높게 나타났다. 본인과 자녀만 사는 경우의 84%가 경제활동에 참여하고 있으며, 37%가 상용직으로 일하는 것으로 나타났다. 조부모와 함께 사는 경우 87%가 경제활동에 참여하고 있으며, 상용직의 비중이 41%로 높게 나타났다.

현재 노동시장 지위별 한부모로 지낸 기간을 보면, 비경제활동 상태의 경우 9.23년으로 가장 길고, 다음으로 임시 및 일용직 9.03년, 실업자 8.33년, 자영업 부문 8.16년, 그리고 상용직 7.30년의 순으로 나타났다. 가구소득이 높을수록 경제활동 참여율이 높고, 상용직 비중이 크다.

일자리 특성을 보면, 주업에서의 근로시간을 보면 자영업 및 무급가족 종사자로 일하는 경우가 하루 평균 8.68시간으로 가장 길며, 다음으로 상용직이 8.07시간, 임시 및 일용직이 6.84시간으로 나타났다. 비임금근로자의 근로시간이 길고, 불안정한 고용 지위일수록 근로시간이 짧은 경향을 보

〈표 2-4〉 현재 노동시장 지위(지난 1주일)별 한부모 가구 특성(2021년)

		2021					Total	
		상용직	임시·일용직	자영업 및 무급가족 종사자	실업자	비경제활동 ¹⁾	%	N
성별	여성	33.9	27.4	11.0	8.4	19.3	67.4	2,224
	남성	47.3	23.7	18.1	3.3	7.7	32.6	1,076
혼인상태	미혼	22.0	28.1	17.8	4.7	27.4	4.7	155
	이혼	38.1	28.0	11.6	7.4	14.9	81.6	2,692
	사별	46.2	14.7	19.8	4.2	15.1	11.6	382
	별거	37.2	14.2	35.5	-	13.1	2.0	68
	기타	-	24.3	-	-	75.7	0.1	2
연령별	20대	36.5	13.3	9.6	11.0	29.7	2.7	89
	30대	40.3	25.2	8.2	9.4	17.0	21.0	692
	40대	40.0	27.1	14.2	5.8	13.0	60.7	2,003
	50대 이상	29.2	26.3	17.5	6.4	20.7	15.7	517
교육수준	중졸 이하	18.1	33.7	9.4	12.7	26.1	3.9	128
	고졸 이하	29.8	29.6	13.6	7.6	19.4	55.4	1,829
	대학 이상	51.7	20.7	13.3	5.1	9.2	40.7	1,342
가장 어린 자녀 연령별	미취학	40.0	19.6	8.4	8.0	24.0	12.1	398
	초등학생	41.1	26.8	10.8	6.9	14.2	31.7	1,045
	중학생 이상	36.3	27.2	15.7	6.4	14.4	56.3	1,857
총 자녀 수	(평균)	1.45	1.55	1.47	1.50	1.55	1.50	3,300
가구구성	본인+자녀	37.5	27.7	11.4	7.3	16.1	74.1	2,446
	본인+자녀+본인 형제자매	37.2	22.2	9.6	15.0	16.0	1.7	55
	본인+자녀+자녀의 조부모	41.0	21.7	19.6	4.5	13.2	23.6	779
	본인+자녀+기타	29.7	28.1	9.5		32.7	0.6	21
한부모로 지낸 기간	평균	7.30	9.03	8.16	8.33	9.23	8.24	3,300
가구소득	100만 원 미만	1.1	16.8	1.8	23.1	57.1	3.3	109
	100만~200만 원 미만	14.6	36.0	4.6	12.9	32.0	34.7	1,147

〈표 2-4〉의 계속

		2021					Total	
		상용직	임시·일용직	자영업 및 무급가족 종사자	실업자	비경제활동 ¹⁾	%	N
가구소득	200만~300만 원 미만	50.5	29.9	12.1	3.1	4.4	34.2	1,127
	300만 원 이상	57.2	10.4	27.0	1.8	3.6	27.8	917
근로시간	평균	8.07	6.84	8.68	-	-	7.76	3,300
회사 규모	1~4인	25.0	39.6	35.5	-	-	27.3	902
	5~9인	52.2	35.9	11.9	-	-	17.5	576
	10~29인	61.4	34.3	4.3	-	-	16.6	549
	30~99인	72.3	23.7	4.1	-	-	10.6	349
	100인 이상	77.9	15.4	6.7	-	-	5.7	189
직종	관리자	15.8	20.0	64.2	-	-	3.1	103
	전문가 및 관련 종사자	76.0	10.7	13.3	-	-	1.7	56
	사무종사자	91.5	6.9	1.5	-	-	16.4	541
	서비스 종사자	34.1	48.2	17.7	-	-	26.1	862
	판매 종사자	39.0	33.6	27.5	-	-	14.2	468
	농림어업 숙련 종사자	2.5	42.4	55.1	-	-	0.5	16
	기능원 및 관련 기능 종사자	56.4	21.4	22.3	-	-	5.6	184
	장치 기계조작 및 조립 종사자	66.8	13.4	19.8	-	-	3.4	114
	단순노무 종사자	23.8	74.8	1.4	-	-	6.7	221
Total	%	38.2	26.2	13.3	6.8	15.5	100	
	N	1,262	864	439	223	512		3,300

주 : 가중치 적용, %.

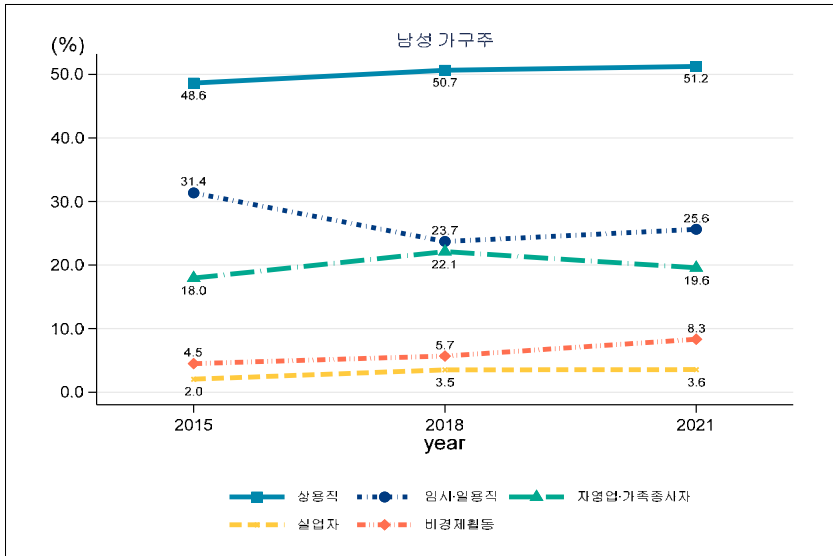
자료 : 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

- 1) 비경제활동인구: 취업자도 실업자도 아닌 사람, 즉 일할 능력은 있으나 일할 의지가 없거나(적극적인 구직활동을 하지 않은 경우) 혹은 일할 능력이 없는 경우이다.
 - 실업자: 현재 미취업자이면서, 지난 1주간 구직활동을 하였고 지난주에 일이 있었다면 일을 할 수 있었던 경우, 또는 지난 1주 동안은 구직활동을 하지 않았

였다. 임금근로자의 회사 규모를 보면 4인 이하 규모의 회사 비중이 가장 크며, 다음으로 5~9인, 10~29인 규모의 회사 순으로 나타나, 상대적으로 중소기업에 근무하는 경향이 큰 것을 알 수 있다. 직종을 보면, 서비스와 판매종사자의 비중이 가장 크게 나타났다. 서비스 종사자의 절반이 임시 및 일용직으로 일하며, 판매 종사자의 30%도 임시직 및 일용직으로 나타났다. 전문가 및 기능원, 장치 기계조작원 등 전문성을 요구하는 직종에서 상용직의 비중이 높다. 단순 노무 직종에서 임시 및 일용직의 비중이 75% 수준으로 가장 높게 나타나고 있어, 전문적 지식 및 기술이 적게 요구되는 직종일수록 불안정한 고용 지위를 가진 비중이 높은 것을 알 수 있다.

성별 한부모 가구주의 노동시장 지위의 변화추이를 보면, 상용직은 전체 남성 한부모 가구주에서 가장 큰 부분을 차지하고 있으며 이는 현재에도 지속되고 있는 추세이다. 최근으로 올수록 임시 및 일용직의 비중이 줄어드는

[그림 2-3] 남성 한부모 가구주 노동시장 지위 추이(2015~2021년)



주: 가중치 적용, %.

자료: 한부모가족 실태조사 2015, 2018, 2021, 저자 작성.

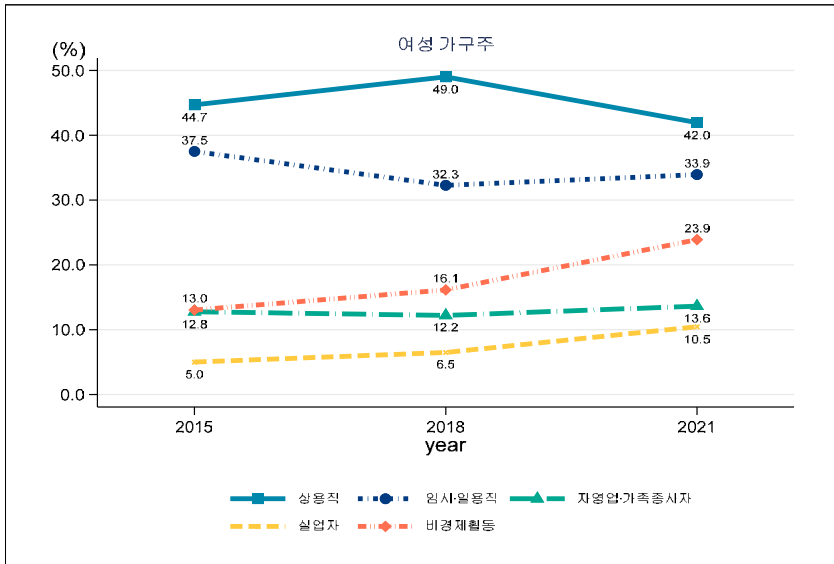
지만 지난 1개월 동안 구직활동을 한 적이 있고, 지난 1주 동안 적당한 일자리가 있었다면 일을 할 의사가 있는 경우를 말한다.

반면, 비경제활동 상태인 남성 한부모 가구주도 다소 증가하는 추세를 알 수 있다.

여성 한부모 가구주의 경우 상용직이 가장 큰 부분을 차지하고 있으나 최근으로 올수록 둘째로 큰 비중을 차지한 임시 및 일용직이 증가하는 추세를 보여 격차가 줄어들고 있다. 비경제활동 상태의 비중이 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있으며, 실업자도 꾸준히 증가하고 있다.

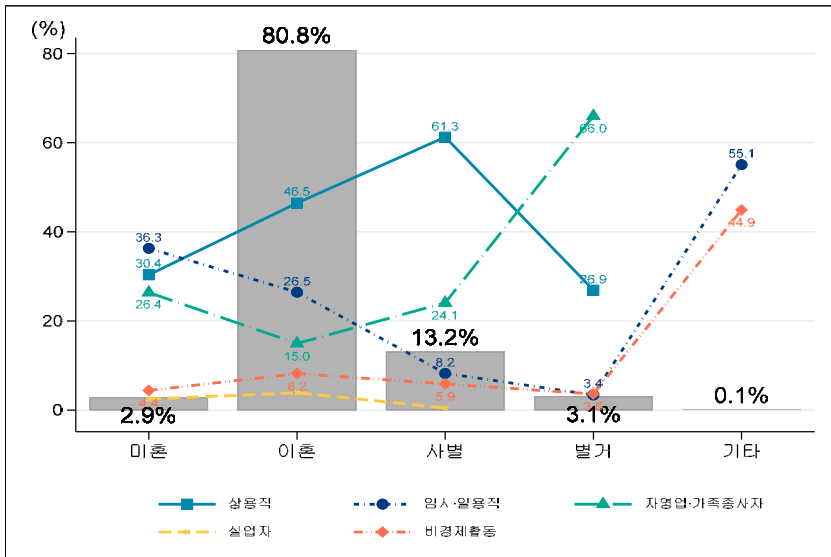
혼인상태별 남성 한부모 가구주의 노동시장 지위를 보면, 여성과 남성 한부모 가구의 혼인상태의 가장 두드러진 차이는 미혼의 비중이다. 여성 한부모 가구 전체의 5.6%가 미혼이지만 남성은 2.9%로 나타나, 여성 미혼 한부모 가구주의 비중이 상대적으로 많은 것을 알 수 있다. 남성 한부모는 미혼의 경우 임시 및 일용직이 가장 큰 부분을 차지하지만, 이혼 상태에서는 상용직이 가장 큰 비중을 차지한다. 여성의 경우 남성보다 비경제활동 비중이 크다. 특히 미혼 상태의 여성 한부모 가구에서 비경제활동의 비중이 가장 크게 나타난다. 반면 이혼 여성 한부모의 경우 상용직 또는 임시일용직의 임

[그림 2-4] 여성 한부모 가구주 노동시장 지위 추이(2015~2021년)



주: 가중치 적용, %.
 자료: 한부모가족 실태조사 2015, 2018, 2021, 저자 작성.

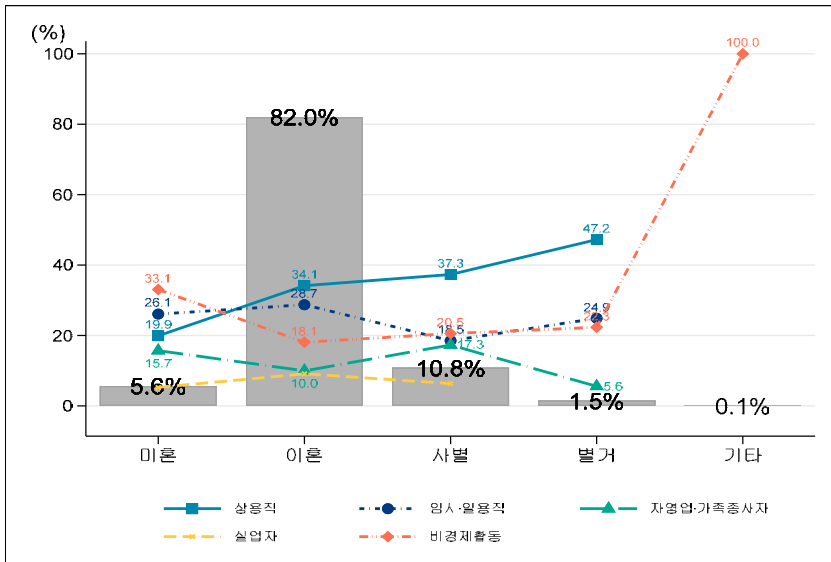
[그림 2-5] 혼인상태별 남성 한부모 가구주의 노동시장 지위(2021년)



주: 가중치 적용, %.

자료: 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

[그림 2-6] 혼인상태별 여성 한부모 가구주의 노동시장 지위(2021년)



주: 가중치 적용, %.

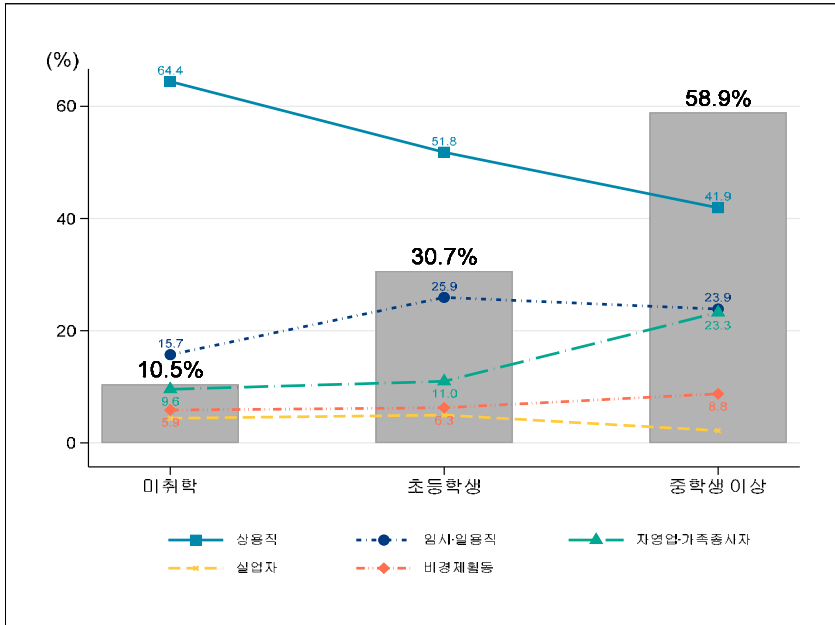
자료: 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

금근로자로 노동시장에 참여하는 비중이 크다. 즉, 이혼 모자가구주가 미혼, 별거, 사별 모자가구주보다 경제활동 참여율이 높고, 임금근로 일자리를 가진 비중이 큰 것을 알 수 있다.

가장 어린 자녀 연령별로 남성 한부모 가구주의 현재 노동시장 지위를 보면, 자녀의 연령이 어릴수록 경제활동 참여율이 높고, 상용직의 비중이 높다. 임시 및 일용직의 비중은 미취학 자녀가 있는 경우 15%와 초등 이상 자녀가 있는 경우에서 25% 수준으로 차이가 두드러진다. 중학생 이상 자녀가 있는 경우 자영업 분야의 비중이 큰 특성을 보인다.

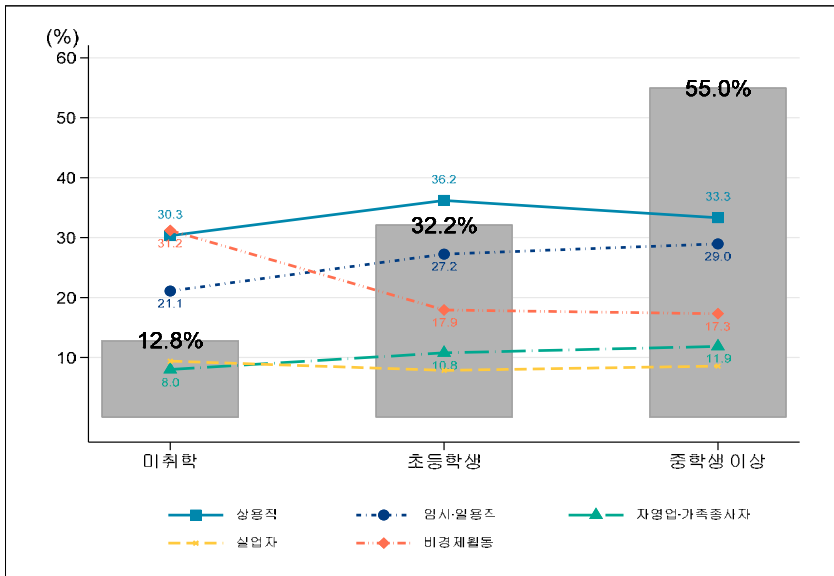
여성 한부모 가구주의 경우 남성과 달리 가장 어린 자녀의 연령에 따른 임금근로자 비중의 차이는 없다. 하지만 자녀의 연령이 어릴수록 비경제활동 상태의 비중이 높은 특성을 보인다. 미취학 자녀가 있는 여성 한부모 가구주의 경우 31%가 비경제활동 상태인 반면 중학교 이상의 경우에는 17%로 급격하게 그 비중이 낮아지는 것을 알 수 있다.

[그림 2-7] 가장 어린 자녀별 남성 가구주의 현재 노동시장 지위(2021년)



주: 가중치 적용, %.
 자료: 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

[그림 2-8] 가장 어린 자녀별 여성 가구주의 현재 노동시장 지위(2021년)



주: 가중치 적용, %.

자료: 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

4. 한부모 가구 전후 노동시장 지위 특성

한부모 되기 전후의 노동시장 지위 변화를 살펴보기 위해, 한부모가 되기 1년 전 시점과 한부모 가구가 된 시점에서의 종사상 지위를 성별로 구분해 보면 다음과 같다.

여성 한부모의 경우 한부모 가구가 되기 1년 전 비경제활동 상태가 55.6%로 가장 큰 부분을 차지하고, 상용직 24.6%, 임시 및 일용직 12.8%, 그리고 자영업 및 무급가족종사자 6.9%의 순으로 나타났다. 한부모가 된 당시에도 유사한 비중을 보이지만, 비경제활동 상태가 46%로 다소 줄어들었으며 임금근로 비중이 다소 증가하였다. 상용직의 경우 1년 전에 비해 약 3% 증가하여 27.8%, 임시 및 일용직은 6% 증가하여 18.4%로 나타났다. 비경제활동이 줄고 임금근로를 통한 노동시장 참여율이 증가하였음을 시사한다. 종사상 지위 변화를 통해 상세히 살펴보면, 비경제활동-비경제활동 41.2%, 상용직-상용직의 비중이 21.3%, 임시일용직-임시일용직 10.3%로 큰 비중을 차

지하여 1년 종사상 지위가 변하지 않은 경우가 70% 정도 수준임을 알 수 있다. 하지만 비경제활동-임시 및 일용직 7.0%, 비경제활동-상용직 6.3%, 비경제활동-자영업부문 1.1%로 나타나, 비경제활동에서 1년 사이 노동시장에 진입한 비중이 약 15%이다. 이는 노동시장 진입 일자리는 임금근로가 다수를 차지하며 그중 임시 및 일용직의 비중이 높은 편임을 보여주는 것이다.

남성 한부모의 경우 한부모가 된 시점 전후 1년 사이 종사상 지위 비중에 큰 차이를 보이지 않는다. 한부모가 된 시점 1년 전 49.2%가 상용직으로 일하고 있었으며, 임시 및 일용직 19.4%, 자영업자 18.2%, 비경제활동 13%의 순으로 대다수가 경제활동에 참여하고 있으며 절반 정도가 안정적인 일자리 지위를 가진 것을 알 수 있다. 한부모가 된 시점에서 상용직의 비중이 다소 증가하여 50.0%, 임시 및 일용직도 19.6%로 다소 증가하였다. 종사상 지

<표 2-5> 한부모 되기 1년 전과 한부모 가족 된 당시 종사상 지위(2021년)

		한부모가 된 시점의 종사상지위					Total	
		상용	임시 일용	자영 업자	무급 가족	비경제 활동	%	N
한부모 1년전 종사상 지위	여성	27.8	18.4	7.1	0.6	46.1	100.0	2,224
	상용근로자	21.3	1.0	0.2	-	2.0	24.6	547
	임시일용	0.2	10.3	0.1	-	2.2	12.8	285
	자영업자	0.1	-	5.9	-	0.6	6.5	145
	무급가족	-	0.1	-	0.4	-	0.4	10
	비경제활동	6.3	7.0	0.8	0.3	41.2	55.6	1238
	남성	50.0	19.6	18.0	-	12.3	100	1,076
	상용근로자	47.1	0.7	0.6	-	0.8	49.2	529
	임시일용	0.5	17.9	0.1	-	0.9	19.4	209
	자영업자	0.3	0.3	16.7	-	1.0	18.2	196
	무급가족	-	-	-	-	0.1	0.1	2
	비경제활동	2.1	0.8	0.6	-	9.5	13.0	140
Total(%)		35.0	18.8	10.7	0.4	35.1	100.0	
Total 합계		1,156	620	352	14	1,157		3,300

주 : 가중치 적용, %.
 자료 : 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

위별로 세분화해 보면 상용직-임시직이 된 경우가 0.7%, 상용직-자영업자 0.6%, 그리고 상용직-비경제활동상태 0.8%로 나타났다. 비경제활동상태 비중도 줄어들었는데, 비경제활동-상용직이 된 경우가 2.1%, 비경제활동-임시 및 일용직이 0.8%로 나타났다.

한부모 가구가 된 당시와 현재의 노동시장 지위 변화를 살펴보면 다음과 같다. 한부모가 된 시점 이후 현재까지의 기간은 응답자별로 차이를 가지고 있으나, 아래 표에서는 이러한 시점의 통제가 없이 변화를 살펴본다. 여성의 경우 한부모가 된 당시에 비경제활동 상태가 46.1%로 가장 큰 비중을 차지 하였으나, 현재 종사상 지위는 상용직이 33.9%로 가장 큰 부분을 차지한다. 상용직 이외에도 임시 및 일용직 일자리 비중도 27.4%로 증가하였으며, 자영업자도 10.8%로 나타났다. 현재 시점에서 비경제활동 상태에 있는 경우는 19.3%로 한부모가 된 시점의 46.1%에서 절반 이상 줄어든 것을 알 수 있다. 한부모가 된 시점에는 실업자 구분이 불가능하였다는 점을 감안하여 현재 실업자 8.4%를 비경제활동에 포함하여도 절반 수준으로 줄어든 것을 알 수 있다. 이는 한부모가 된 당시에 비경제활동 상태에 있던 여성 가구주의 상당수가 임금근로로 일자리를 가지게 된 것을 시사한다.

남성의 경우 한부모 가구주가 된 당시의 종사상 지위와 현재 종사상 지위의 비중 차이는 두드러지지 않는다. 다만, 한부모 당시에 비해 현재 시점에서 상용직 근로자 비중이 다소 감소하여 47.3%로 나타났다. 이에 반해 임시 및 일용직의 비중은 증가하여 23.7%로 나타났다. 자영업과 비경제활동 상태의 비중에는 큰 차이를 보이지 않는다. 특히, 한부모가 된 당시 상용직이었다가 현재 임시 및 일용직이 된 경우가 3.3%로 다소 높게 나타났다. 남성 한부모 가구주의 경우 한부모가 된 시점 이후 불안정 일자리의 비중이 증가하였음을 시사한다. 이와 달리, 여성 한부모의 경우 한부모가 된 시점에 상용직이었던 경우 현재 시점에 비경제활동 상태가 된 경우가 2.1%로 다른 경우의 일자리 변화보다 큰 비중을 차지한다. 이는 한부모가 된 이후 일자리 변화를 맞이하게 된 상용직 근로자의 경우 남성은 임시 및 일용직으로 이동 비중이 상대적으로 높고, 여성의 경우 비경제활동 상태로의 이동 비중이 높은 것을 보여준다.

한부모로 지낸 기간을 고려하여 현재 노동시장 지위 특성을 살펴보면 한

〈표 2-6〉 한부모 가족 된 당시와 현재의 노동시장 지위(2021년)

		현재 종사상지위						Total	
		상용	임시 일용	자영 업자	무급 가족	실업자	비경제 활동	%	N
한부모 가족 된 당시 종사상 지위	여성	33.9	27.4	10.8	0.2	8.4	19.3	100.0	2,224
	상용근로자	21.4	1.6	0.9	0.1	1.9	2.1	27.8	618
	임시일용	1.1	13.4	0.2	-	1.9	1.8	18.4	409
	자영업자	0.2	0.2	6.4	-	0.1	0.2	7.1	158
	무급가족	0.2	0.1	0.2	0.0	-	0.2	0.6	14
	비경제활동	11.1	12.1	3.1	0.1	4.5	15.1	46.1	1,024
	남성	47.3	23.7	17.9	0.1	3.3	7.7	100.0	1,076
	상용근로자	42.6	3.3	1.9	0.1	0.9	1.3	50.0	537
	임시일용	0.7	16.3	-	-	1.3	1.3	19.6	211
	자영업자	0.7	1.1	14.8	-	0.2	1.2	18.0	194
	무급가족	-	-	-	-	-	0.0	0.0	0
	비경제활동	3.3	3.0	1.2	0.1	0.9	3.9	12.3	133
	Total(%)	38.2	26.2	13.1	0.2	6.7	15.5	100	
	Total 합계		1,262	863	433	6	223	512	

주: 가중치 적용, %.
 자료: 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

부모가 된 기간이 길수록 상용직과 임시일용직의 임금근로 비중이 증가하는 경향을 보인다. 여성 한부모의 경우 1~2년이 지난 시점에서는 비경제활동 상태와 상용직의 비중이 높은 편이다. 시간이 지나면서 경제활동 참여 비중이 증가하며 상용직과 임시 및 일용직의 비중이 점차 증가하는 경향을 보인다.

남성 한부모의 경우 한부모가 된 기간이 1~2년의 경우 상용직 일자리 비중이 가장 높으며 시간이 갈수록 상용직 일자리의 비중이 크게 증가하는 것을 알 수 있다.

〈표 2-7〉 한부모가 된 기간별 현재 노동시장 지위 특성(2021년)

		현재 종사상지위						Total	
		상용	임시 일용	자영 업자	무급 가족	실업자	비경제 활동	%	N
한부모로 지내온 기간	여성	33.9	27.4	10.8	0.2	8.4	19.3	100.0	2,224
	1~2년	1.7	0.8	0.4	-	0.5	1.5	4.9	110
	3~5년	10.2	6.7	3.5	0.2	2.4	4.4	27.3	607
	6~9년	12.9	8.1	3.4	-	2.5	4.8	31.7	705
	10년 이상	9.0	11.8	3.5	0.0	3.0	8.7	36.1	803
	(평균)	7.6	8.8	8.1	6.2	8.2	9.1	8.3	
	남성	47.3	23.7	17.9	0.1	3.3	7.7	100.0	1,076
	1~2년	2.4	-	0.6	-	-	0.4	3.4	37
	3~5년	17.7	4.5	3.9	-	0.7	1.5	28.4	305
	6~9년	16.9	7.3	7.9	0.1	0.8	2.0	34.9	376
	10년 이상	10.3	11.9	5.6	0.1	1.7	3.8	33.3	358
	(평균)	6.9	9.5	8.2	9.1	8.8	9.7	8.0	
Total(%)	38.2	26.2	13.1	0.2	6.7	15.5	100		
Total 합계		1,262	863	433	6	223	512		3,300

주: 가중치 적용, %.

자료: 한부모가족 실태조사 2021, 저자 작성.

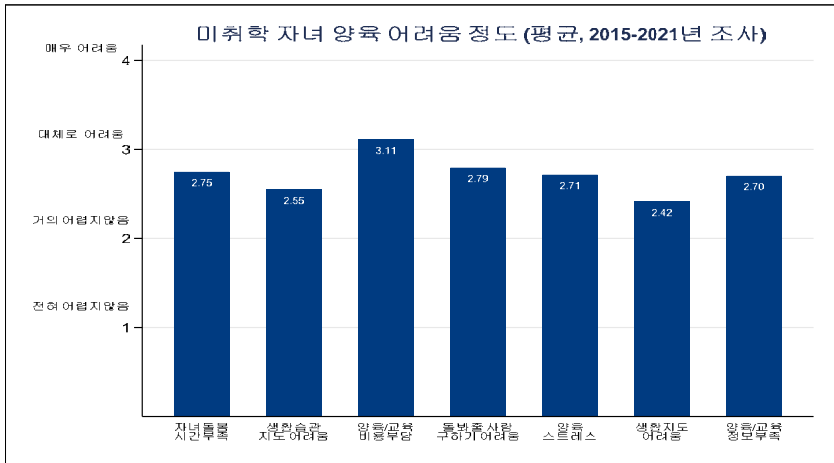
제4절 한부모 가구주의 노동시장 특성과 자녀 양육 어려움

본 절에서는 한부모 가구의 현재 노동시장 특성과 자녀 양육 어려움의 관계를 분석하고자 한다. 한부모가족 실태조사는 자녀 양육의 어려움 정도에 관해 만 7세 미만 미취학 자녀, 만 7세~만 13세 미만의 초등학교 자녀, 만 13세 이상 중고등학생 자녀별로 구분하여 돌봄 시간, 생활습관 지도, 양육 및 교육비 부담, 자녀 돌봄 조력자 구인, 자녀 양육 과정 스트레스, 생활 지도, 양육 정보 부재, 진로지도, 학업성적, 자녀와의 대화, 자녀 이성 문제 등

의 어려움 정도를 4점 척도(1 전혀 그렇지 않다, 2 거의 그렇지 않다, 3 대체로 그렇다, 4 매우 그렇다)로 확인하고 있다.

한부모 가구주의 자녀 양육 어려움 정도를 결정하는 요인을 살펴보기에 앞서, 미취학 자녀를 가진 한부모 가구주의 자녀 양육 어려움의 항목별 평균을 살펴보면 다음과 같다. 3개년 조사 전체의 평균으로 양육 및 교육비용의 부담에 대한 어려움이 3.11로 제일 크며, 다음으로 돌봐줄 믿을 만한 사람을 구하는 것에 대한 어려움이 2.79점, 직접 자녀를 돌볼 시간이 부족한 어려움이 2.75, 양육 스트레스가 2.71로 높은 편으로 나타났다. 그 외 양육교육 정보 부족, 생활습관 및 생활 지도 순으로 어려움을 느끼는 것으로 확인되었다.

[그림 2-9] 미취학 자녀(만 7세 미만) 항목별 자녀 양육 어려움 평균



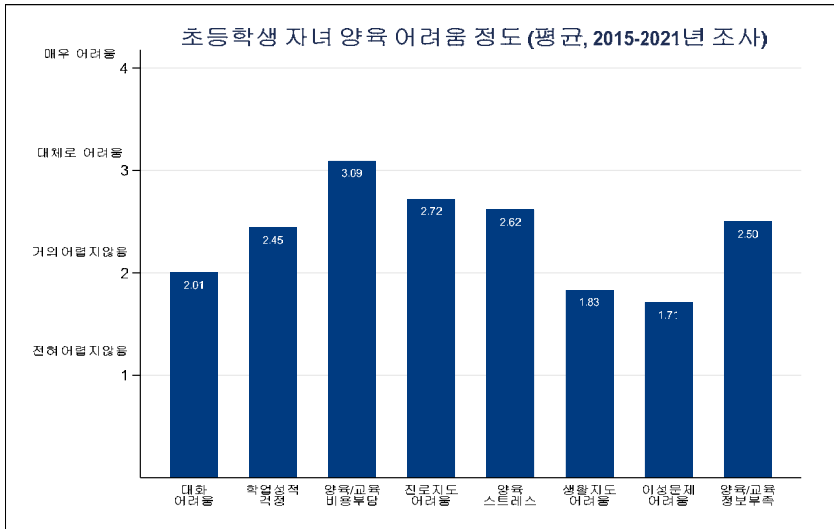
	자녀돌봄 시간부족	생활습관 지도 어려움	양육 교육 비용부담	돌봐줄 사람 구하기 어려움	양육 스트레스	생활지도 어려움	양육교육 정보부족
전체	2.75	2.55	3.11	2.79	2.71	2.42	2.7
2015	2.77	2.51	3.1	2.79	2.73	2.53	2.66
2018	2.83	2.62	3.26	2.86	2.82	2.34	2.74
2021	2.65	2.52	2.99	2.74	2.61	2.39	2.71

주: 가중치 적용, 평균 점수.
 자료: 한부모가족 실태조사 2015~2021, 저자 작성.

초등학생 자녀를 둔 한부모 가구주의 경우에도 양육 및 교육비용 부담에 대한 어려움이 3.09로 가장 높다. 하지만 둘째로 어려움의 수준이 높은 항목은 미취학 자녀를 둔 경우와 달리 진로지도에 대한 어려움이 2.72로 높은 수준으로 나타났다. 그리고 양육스트레스 2.62, 양육교육정보부족 2.5, 학업성적 걱정 2.45 등으로 어려움을 느끼는 항목이 학업적인 측면에서 확인되고 있다.

중고등학생 이상의 자녀를 둔 한부모의 경우에도 자녀에 대한 양육 및 교육비용에 관한 경제적 부분의 어려움이 제일 큰 것으로 나타난다. 진로지도

[그림 2-10] 초등학생(만 7세~만 13세 미만) 항목별 자녀 양육 어려움 평균

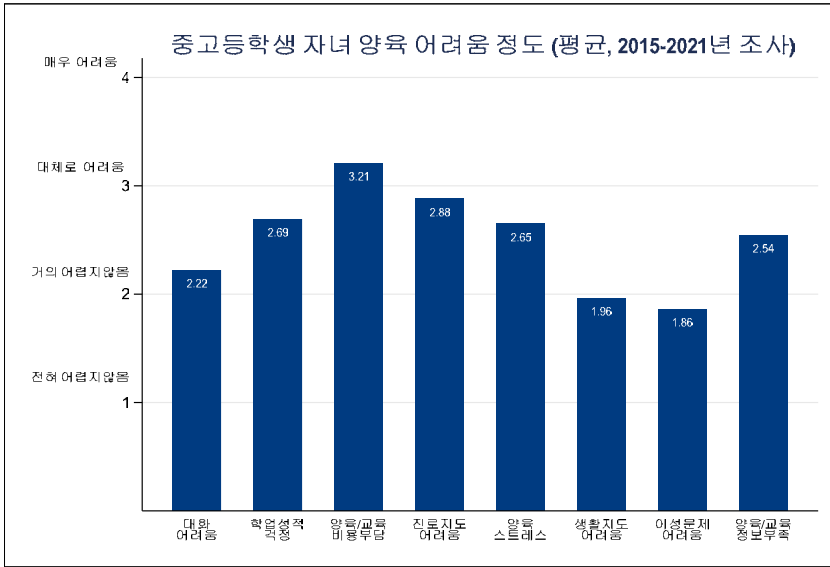


	자녀와 대화 어려움	학업성적 걱정	양육교육 비용부담	진로지도 어려움	양육 스트레스	생활지도 어려움	이성문제 어려움	양육교육 정보부족
전체	2.01	2.45	3.09	2.72	2.62	1.83	1.71	2.5
2015	1.96	2.53	3.18	2.81	2.72	1.7	1.55	2.55
2018	2.03	2.49	3.18	2.74	2.65	1.91	1.77	2.54
2021	2.02	2.34	2.95	2.63	2.5	1.87	1.8	2.44

주: 가중치 적용, 평균 점수.

자료: 한부모가족 실태조사 2015~2021, 저자 작성.

[그림 2-11] 중고등학생(만 13세~만 18세 미만) 항목별 자녀 양육 어려움 평균



	자녀와 대화 어려움	학업성적 걱정	양육교육 비용부담	진로지도 어려움	양육 스트레스	생활지도 어려움	이성문제 어려움	양육교육 정보부족
전체	2.22	2.69	3.21	2.88	2.65	1.96	1.86	2.54
2015	2.25	2.78	3.3	3	2.77	1.9	1.85	2.61
2018	2.24	2.7	3.28	2.9	2.67	1.99	1.83	2.55
2021	2.19	2.63	3.09	2.78	2.55	1.98	1.89	2.49

주: 가중치 적용, 평균 점수.
 자료: 한부모가족 실태조사 2015~2021, 저자 작성.

에 대한 어려움, 양육에 대한 스트레스, 학업성적 걱정 등 자녀의 학업 및 진로지도에 대한 어려움이 큰 부분을 차지하고 있다.

한부모 가구주의 자녀 양육 어려움의 결정요인 분석을 위해 한부모가족 실태조사 2015, 2018, 2021년도 데이터를 결합한 합동 자료(pooled data)를 이용하여 회귀분석을 실시하였다. 종속변수인 자녀 양육 어려움은 자녀 양육 어려움 항목들의 총합으로 구성하였다. 주요 변수로 한부모 가구주의 노동시장 특성은 현재 종사상 지위, 현재 하루 평균 주업에서 근로시간, 그리고 한부모가 된 당시 시점의 종사상 지위를 포함하였다. 한부모 가구의 특성

〈표 2-8〉 변수 정의

종속변수	carebaby_diff	미취학 자녀 양육 어려움 정도
	carekmid_diff	초등 자녀 양육 어려움 정도
	caremids_diff	중고등 자녀 양육 어려움 정도
노동시장 특성	work_status	현재 종사상 지위 1. 상용직, 2. 임시·일용직, 3. 자영업·무급가족종사자, 4. 실업자, 5. 비경제활동
	main_time	현재 1일 평균 근로시간
	work_sg	한부모 당시 종사상 지위 0. 비경제활동, 1. 경제활동
가족 특성	yrs_sgclass	한부모로 지내온 기간 2. 1~2년, 5. 3~5년, 9. 6~9년, 50. 10년 이상
	ex_work_status	현재 ex 종사상 지위 1. 상용직, 2. 임시·일용직, 3. 자영업·무급가족종사자, 5. 비경제활동, 9. 모름
	child_num	총 자녀 수
	hh	가구구성 1. 본인+자녀, 2. 본인+자녀+본인의 형제/자매, 3. 본인+자녀+자녀의 조부모, 4. 본인+자녀+기타
그 외 사회 인구학적 특성	sex	성별 1. 남성, 2. 여성
	ages	연령 29. 20대 이하, 39. 30대, 49. 40대, 99. 50대 이상
	edu	교육수준 1. 중졸 이하, 2. 고졸, 3. 대학 이상
	divorce	이혼 여부 0. 이혼 아님, 1. 이혼
	hh_income2	가구소득 1. 100만 원 미만, 2. 100만~200만 원, 3. 200만~300만 원, 4. 300만 원 이상
	region2	거주지역 1. 수도권, 2. 충청권, 3. 전라권, 4. 경상권, 5. 강원, 6. 제주
	year	2015, 2018, 2021

을 반영하기 위해 한부모로 지내온 시간을 한부모 이후 경과시간으로 포함하였고, 총 자녀 수, 가구 구성, 그리고 현재 전 배우자의 종사상 지위도 포함하였다. 그 외 성별, 연령, 교육수준, 혼인상태, 가구소득, 지역 그리고 연도를 통제변수로 포함하였다. 변수의 조작적 정의는 <표 2-8>과 같다.

분석 대상자의 기초통계치는 <표 2-9>와 같다.

자녀 양육 어려움에 영향을 미치는 개인, 가족, 그리고 노동시장 요인에 관한 회귀분석 결과는 다음과 같다. 한부모 가구주의 연령과 교육수준은 중등 자녀의 양육 어려움에 유의미한 영향요인으로 나타났다. 20대 가구에 비해 40대의 경우 중등 자녀 양육의 어려움이 0.79점 높다. 교육수준이 높을수록 자녀 양육에 어려움이 적은 것으로 나타났다. 중졸에 비해 고졸의

<표 2-9> 기초통계

Variable	Obs	Mean	Min	Max
carebaby diff	1011	19.107	7	28
carekids diff	2937	18.812	8	32
caremids diff	5409	19.993	8	34
work status	8352	2.234	1	5
main time	8351	6.59	0	22
work sg	8352	.64	0	1
yrs sgclass	8313	20.252	2	50
ex work status	8352	2.912	1	9
child num	8352	1.557	1	7
hh	8352	1.311	1	4
sex	8352	1.659	1	2
ages	8352	54.806	29	99
edu	8352	2.294	1	3
divorce	8352	0.785	0	1
hh income2	8352	2.614	1	4
region2	8352	2.585	1	6
year	8352	2018.269	2015	2021

자료 : 한부모가족 실태조사 2015~2021, 저자 작성.

학력을 가진 경우 중등 자녀 양육의 어려움이 1.07점 적으며, 대학 이상의 학력은 1.13점 적다.

한부모 가구의 구성은 자녀 양육 어려움에 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 본인과 자녀로 구성된 가구에 비해 조부모와 함께 거주하는 한부모 가구의 미취학 자녀 양육 어려움은 1.07점 낮다. 이혼으로 한부모가 된 경우 미혼, 사별, 별거의 경우에 비해 미취학 자녀 양육 어려움이 0.47점 적다. 이혼의 경우 이전 배우자로부터 직간접적인 미취학 자녀의 양육과 관련된 지원을 받을 가능성이 크기에 이러한 결과가 나온 것으로 판단된다. 가구소득은 자녀연령별로 양육 어려움에 미치는 영향의 방향이 다르게 나타났다. 미취학 자녀의 경우 가구소득이 높을수록 자녀 양육의 어려움이 크지만, 초등학교와 중등학교 이상 자녀를 가진 경우 자녀 양육의 어려움이 적은 것으로 나타났다. 자녀 수가 많을수록 양육의 어려움이 있는 것으로 나타난다. 자녀 1명이 늘어날수록 미취학 자녀 양육의 어려움은 0.37 증가하며, 초등 자녀의 경우 이보다 다소 낮은 0.32점이 증가하였다.

한부모 가구주의 노동시장 특성은 자녀 양육 어려움에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 확인된다. 현재 종사상 지위의 영향을 보면, 상용직일수록 자녀 양육에 어려움이 적은 것으로 나타났다. 임시직의 경우 상용직에 비해 미취학 자녀의 양육 어려움은 0.64점, 초등 자녀는 0.88점, 중등자녀는 0.30점 증가하였다. 실업자의 경우 상용직에 비해 미취학 자녀의 양육 어려움은 1.43점 증가하며, 초등 자녀는 1.92점 증가하였다. 비경제활동 상태의 경우에는 취학 자녀들의 어려움에만 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한부모가 된 당시의 경제활동 여부도 현재 자녀 양육 어려움에 영향 요인으로 나타났는데, 이는 미취학 자녀 양육 어려움에만 유의미하였다. 한부모가 된 시점에 경제활동을 한 경우 비경제활동 상태였던 경우에 비해 현재 미취학 자녀 양육의 어려움이 0.48점 더 증가하였다. 이전 배우자의 현재 종사상 지위는 자녀 양육 어려움에 영향요인으로 나타났다. 이전 배우자가 현재 상용직인 경우에 비해 임시 및 일용직인 경우 미취학 자녀 양육의 어려움은 1.00점, 초등 자녀는 0.85점, 중등 자녀는 0.69점 증가하였다. 자영업 및 무급가족종사자의 경우도 상용직인 경우에 비해 미취학 자녀 양육의 어려움이 1.29점 증가하였다. 현재 주업 일자리에서의 평균 근로시간의

영향을 보면, 근로시간이 길수록 자녀 양육의 어려움이 있는 것으로 나타났다. 1일 평균 근로시간이 1시간 늘어날수록 미취학 자녀 양육의 어려움이 0.21점 증가하며, 초등 자녀는 0.19점, 그리고 중등 이상 자녀는 0.07점 증가하였다. 이는 자녀의 연령이 어릴수록 자녀 양육에 요구되는 시간이 많은 것과 관련된 것으로 판단된다.

〈표 2-10〉 자녀 연령별 자녀 양육 어려움 결정요인

	미취학	초등	중등
1.sex(reference)			
2.sex	-0.32 (0.36)	-0.19 (0.21)	-0.21 (0.15)
29.ages(reference)			
39.ages	0.43 (0.37)	-0.21 (0.66)	
49.ages	0.04 (0.43)	0.25 (0.66)	0.79 ^{**} (0.23)
99.ages	-2.15 (1.53)	-0.86 (0.72)	0.39 (0.25)
1.edu(reference)			
2.edu	0.31 (0.57)	0.03 (0.38)	-1.07 ^{**} (0.24)
3.edu	0.36 (0.60)	-0.17 (0.40)	-1.13 ^{**} (0.26)
1.hh(reference)			
2.hh	-0.47 (0.97)	-0.52 (0.75)	-0.52 (0.76)
3.hh	-1.07 ^{**} (0.33)	0.00 (0.23)	0.03 (0.19)
4.hh	0.52 (0.92)	-0.05 (0.81)	-0.36 (0.71)
divorce	-0.47 [*] (0.28)	0.02 (0.20)	0.19 (0.14)

〈표 2-10〉의 계속

	미취학	초등	중등
1.hh_income2(reference)			
2.hh_income2	1.17 ^{**} (0.41)	-0.28 (0.33)	-0.17 (0.24)
3.hh_income2	1.37 ^{**} (0.52)	-0.14 (0.37)	-0.24 (0.27)
4.hh_income2	0.94 (0.58)	-0.75 [*] (0.41)	-0.67 ^{**} (0.30)
child_num	0.37 ^{**} (0.17)	0.32 ^{**} (0.12)	-0.07 (0.09)
1.work_status(reference)			
2.work_status	0.64 [*] (0.35)	0.88 ^{**} (0.21)	0.30 ^{**} (0.15)
3.work_status	-0.35 (0.46)	0.31 (0.27)	0.09 (0.18)
4.work_status	1.43 [*] (0.75)	1.92 ^{**} (0.51)	0.62 (0.39)
5.work_status	-0.72 (0.67)	1.26 ^{**} (0.47)	0.86 ^{**} (0.34)
work_sg	0.48 [*] (0.28)	0.22 (0.18)	0.02 (0.13)
1.ex_work_status(reference)			
2.ex_work_status	1.00 ^{**} (0.34)	0.85 ^{**} (0.23)	0.69 ^{**} (0.17)
3.ex_work_status	1.29 ^{**} (0.40)	0.25 (0.25)	0.23 (0.17)
5.ex_work_status	0.42 (0.41)	-0.26 (0.26)	0.07 (0.19)
9.ex_work_status	-0.13 (0.51)	-0.18 (0.36)	-0.02 (0.25)

〈표 2-10〉의 계속

	미취학	초등	중등
main_time	0.21 ^{**} (0.08)	0.19 ^{**} (0.05)	0.07 ^{**} (0.03)
2.yrs_sgclass(reference)			
5.yrs_sgclass	-0.12 (0.29)	0.29 (0.31)	-0.06 (0.35)
9.yrs_sgclass	0.08 (0.41)	0.38 (0.31)	0.16 (0.34)
50.yrs_sgclass	-0.87 (0.81)	0.15 (0.35)	-0.10 (0.34)
1.region2(reference)			
2.region2	-0.45 (0.44)	-0.94 ^{**} (0.28)	-1.07 ^{**} (0.20)
3.region2	-0.92 ^{**} (0.41)	-1.66 ^{**} (0.26)	-1.19 ^{**} (0.18)
4.region2	0.62 [*] (0.32)	-1.17 ^{**} (0.21)	-1.04 ^{**} (0.15)
5.region2	0.07 (0.43)	-0.89 ^{**} (0.28)	-0.36 [*] (0.21)
6.region2	0.03 (0.77)	-1.20 ^{**} (0.50)	-0.43 (0.37)
2015.year(reference)			
2018.year	0.11 (0.35)	0.82 ^{**} (0.24)	0.07 (0.18)
2021.year	-0.41 (0.37)	0.03 (0.25)	-0.55 ^{**} (0.18)
_cons	16.11 ^{**} (1.07)	16.82 ^{**} (0.98)	20.64 ^{**} (0.64)
R-squared	0.171	0.061	0.040
Observations	1,004	2,924	5,384

주 : * p<0.1, ** p<0.05, 괄호 안은 표준오차.
자료 : 한부모가족 실태조사 2015~2021, 저자 작성.

제5절 소 결

본 장에서는 한부모가족 실태조사 2015~2021 자료를 이용하여, 한부모 가구주의 노동시장 참여 특성의 시계열적 변화추이와 한부모 전후 일자리 변화 특성을 한부모 가구주의 성별로 살펴보았다.

주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 2021년 한부모 가구의 전체 규모는 150만으로 전체 가구의 6.9%였으며, 여성 한부모가 전체 한부모 가구의 3/4으로 다수를 차지하였다. 한부모가족 실태조사를 통한 구체적인 가구 구성 특성을 보면, 남성 한부모 가구주는 본인과 자녀 외에 기타 가구원과 함께 사는 비중이 높았고, 기타 가구원은 자녀의 조부모인 경우가 많았다. 최근으로 올수록 남녀 한부모 모두 기타 가구원 없이 본인과 자녀와만 사는 경우가 증가하였다. 특히 이혼 또는 사별한 남성 한부모에서 기타 가구원 없이 자녀와만 사는 비중이 증가하였다. 하지만, 미취학 자녀가 있는 경우 조부모와 함께 사는 비중이 크게 나타나, 기타 가구원을 통해 돌봄 조력을 받고 있음을 알 수 있다.

둘째, 2021년 현재 여성 한부모 가구주의 33%가 상용직이며, 임시 및 일용직 27%, 비경제활동 상태 19%, 자영업 부문 11% 그리고 실업자 8% 순으로 나타났다. 남성 한부모 가구주 또한 상용직의 비중이 47%로 가장 크며, 임시 및 일용직 23%, 자영업 부문 18%, 비경제활동 7%, 그리고 실업자 3%의 순이었다. 여성 한부모의 비경제활동상태 비중은 남성의 2.5배였다. 혼인상태별로 세분화하면, 성별 노동시장 참여 특성이 두드러졌다. 남성 한부모는 미혼의 경우 임시 및 일용직이 가장 큰 부분을 차지하지만, 이혼 상태에서는 상용직이 가장 큰 비중을 차지한다. 반면, 미혼 상태의 여성 한부모 가구에서는 비경제활동의 비중이 가장 크며, 이혼의 경우 상용직 또는 임시일용직 근로자로 노동시장에 참여하는 비중이 가장 높았다. 20대와 50대 이상 한부모는 비경제활동 비중이 컸으나, 30대와 40대에서는 상용직의 비중이 높았다. 특히, 50대 이상 한부모는 임시 및 일용직의 비중이 높게 나타나 불안정한 노동시장 지위를 보였다. 교육수준이 높을수록 상용직의 비중이 높

아지는 경향을 보였다. 자녀의 연령이 낮을수록 노동시장에 참여하지 않은 비중이 컸으며, 본인과 자녀 외에 돌봄 조력자가 될 수 있는 다른 가족구성원과 함께 사는 경우 경제활동 참여율이 높게 나타났다. 특히, 현재 노동시장 지위가 상용직인 한부모의 한부모가 된 기간 평균은 7.3년인 반면, 임시 및 일용직인 경우 평균 9.03으로 나타났다.

주업에서의 근로시간은 자영업 및 무급가족 종사자가 하루 평균 8.68시간 일하며, 상용직이 8.07시간, 임시 및 일용직이 6.84시간으로 나타났다. 비임금근로자의 근로시간이 길고, 불안정한 고용 지위일수록 근로시간이 짧은 경향을 보였다. 서비스와 판매종사자의 비중이 가장 크며, 서비스 종사자의 절반이 임시 및 일용직이며, 판매 종사자의 30%도 임시 및 일용직이었다. 반면, 전문가 및 기능원, 장치 기계조작원 등 전문성을 요구하는 직종에서 상용직의 비중이 높았다. 단순 노무 직종에서 임시 및 일용직의 비중이 75% 수준으로 가장 높게 나타나고 있어, 전문적 지식 및 기술이 적게 요구되는 직종일수록 불안정한 고용 지위를 가진 비중이 높게 나타났다.

변화 추이를 보면, 남성 한부모 가구주는 주로 상용직으로 일하고 있지만 최근으로 올수록 비경제활동 상태인 남성 한부모 가구주도 다소 증가하였다. 여성 한부모 가구주도 상용직이 가장 큰 비중을 차지하고 있지만 최근으로 올수록 임시 및 일용직, 비경제활동 상태, 그리고 실업자의 비중은 지속해서 증가하였다.

셋째, 한부모 전후 노동시장 지위 변화는 여성 한부모에서만 관측되었다. 여성 한부모의 경우 한부모 가구가 되기 1년 전 시점과 한부모가 된 시점의 종사상지위 분포는 비경제활동-비경제활동 41.2%, 상용직-상용직의 비중이 21.3%, 임시일용직-임시일용직 10.3%로 큰 비중을 차지하였다. 1년 사이 약 70%의 한부모가 종사상 지위 변화를 겪지 않았다. 하지만 비경제활동-임시 및 일용직 7.0%, 비경제활동-상용직 6.3%, 비경제활동-자영업부문 1.1%로 비경제활동에서 1년 사이 노동시장에 진입한 비중이 약 15%였다. 한부모가 된 시점을 기준으로 비경제활동 상태에 있던 여성 한부모는 임시 및 일용직 임금근로 일자리를 통해 노동시장에 진입하였음을 보여준다.

한부모가 된 당시와 현재 시점의 노동시장 지위 변화도 유사한 결과를 보여준다. 한부모가 된 당시에는 비경제활동 상태가 46.1%로 가장 큰 비중을

차지하였으나, 현재는 상용직이 33.9%로 가장 큰 부분을 차지한다. 현재 시점에서 비경제활동 상태는 19.3%로 한부모가 된 시점보다 절반 수준으로 줄어든 것을 알 수 있다. 한부모가 된 당시에 비경제활동 상태에 있던 여성 가구주의 상당수가 현재 임금근로 일자리를 가지고 있다.

한부모로 지낸 기간별 현재 노동시장 지위 특성을 보면, 한부모가 된 기간이 길수록 상용직과 임시일용직의 임금근로 비중이 증가하는 경향을 보인다. 여성 한부모의 경우 한부모가 된 지 1~2년 된 시점에서는 비경제활동 상태와 상용직의 비중이 높으나, 시간이 지나면서 경제활동 참여 비중이 증가하며 상용직과 임시 및 일용직의 비중이 점차 증가하는 경향을 보였다.

넷째, 한부모 가구주의 현재 노동시장 지위 특성별 자녀 양육의 어려움 정도를 보면, 미취학 자녀의 경우 양육 및 교육 비용 부담에서 가장 큰 어려움을 느꼈으며, 다음으로 돌봄 조력자 부재, 돌봄 시간 부재, 양육 스트레스에 어려움을 느꼈다. 초등학교 이상 자녀를 둔 경우 양육 및 교육비용 부담에 대한 어려움이 가장 컸고, 다음으로 진로지도 어려움, 양육스트레스, 양육교육정보 부족, 학업성적 걱정 순으로 나타났다.

자녀 양육 어려움의 결정요인에 관한 회귀분석 결과를 보면, 한부모 가구주의 교육수준이 높을수록 자녀 양육에 어려움이 낮았다. 본인과 자녀로 구성된 가구에 비해 조부모와 함께 거주할수록 미취학 자녀 양육 어려움이 감소하였다. 이혼의 경우 다른 이유의 한부모 가구에 비해 미취학 자녀 양육 어려움이 감소하였다. 이혼의 경우 이전 배우자로부터 직간접적인 미취학 자녀의 양육과 관련된 지원을 받을 수 있기 때문으로 해석된다. 높은 가구 소득은 미취학 자녀 양육의 어려움을 증가시키지만, 초등학교 이상 자녀의 양육 어려움은 감소시켰다. 자녀 수가 많을수록 양육의 어려움이 컸다. 상용직일수록 자녀 양육 어려움이 낮아졌다. 실업자의 경우 상용직에 비해 양육 어려움이 컸으며, 비경제활동 상태는 취학 자녀들의 어려움만 증가시켰다. 또한, 한부모가 된 시점에 경제활동을 한 경우 현재 미취학 자녀 양육의 어려움이 증가하였다. 현재 일자리의 근로시간이 길수록 자녀 양육의 어려움이 증가하였다. 특히 근로시간은 자녀의 나이가 어릴수록 양육 어려움을 증가시키는 폭이 커졌다. 이는 자녀가 어릴수록 돌봄에 요구되는 시간이 긴 것과 관련된 것으로 판단된다.

이러한 기초분석 결과를 종합하면, 한부모 가구주는 한부모가 되기 전후 시점에 일자리 변화를 겪게 되며, 이는 주로 여성 한부모 가구주에서 관측되는 특징이다. 특히, 한부모 가구가 된 시점을 기준으로 비경제활동에서 임금근로로 진입하는 경향이 있음을 확인하였다. 하지만 일자리 변화의 경로는 한부모 가구주가 노동시장에서 생애 초기부터 축적한 경력, 개인의 인적 자본 그리고 가구 특성에 따라 개별적 차이를 보인다. 이에 다음의 장에서는 한부모 가구주가 된 이후 어떠한 일자리 경로를 가지게 되는지 노동시장 이행 궤적을 살펴보고자 한다.

제3장

한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형화

제1절 서론

한부모 가구주는 한부모가 되는 시점을 기준으로 노동시장 참여 형태가 변화될 가능성이 크다. 혼외 출산으로 인한 미혼 한부모도 있지만, 이혼 및 사별 등의 가족해체를 통한 한부모 가구주의 고용 연구가 주를 이루고 있다. 가족해체 이후 한부모 가구주의 고용변화를 다룬 연구들은 가구 소득 감소로 인해 노동시장 참여가 증가하거나 근로시간을 늘려야 할 경제적 필요 가설(economic necessity hypothesis) 관점에서 고용변화에 초점을 둔다(Tamborini et al., 2015; Thielemans and Mortelmans, 2022). 이와 달리, 사회학적 관점에 기반한 잠재적 박탈 가설(latent-deprivation model)은 노동시장 참여를 통해 잠재적으로 얻을 수 있는 사회적 지위, 사회적 관계 그리고 정체성 등 비경제적인 이유로 노동시장 참여 형태가 변할 수 있음에 주목한다(Thielemans and Mortelmans, 2019).

기존 연구 결과들은 한부모 가구가 된 이후 장기적인 시간을 관측하며 노동시장 이행 궤적을 추적하였다. 종단적 관점의 한부모 노동시장 변화에 관한 연구는 해외 연구에서 활발히 다루어지고 있는 주제이다. 한부모가 된 이후 시간이 지남에 따라 종사상 지위(Zagel, 2014), 직업 소득수준(Kalmijn, 2005), 근로시간(Thielemans and Mortelmans, 2019), 근로소득(Tamborini

et al., 2015; Brüggmann and Kreyenfeld, 2023)이 변화하는 것을 보여주었다. 양부모 가구주와 비교(Kalmijn, 2005; Tamborini et al., 2015)하여 한부모 가구주가 되면 어떻게 노동시장 참여 행태가 변화하는지를 보여주기도 했지만, 한부모 집단 내의 시간이 변화함에 따라 달라지는 노동시장 이행 형태의 격차(Zagel, 2014)도 확인해 왔다.

특히, 이들 결과는 한부모 가구가 되기 이전 가구 및 개인의 특성이 한부모 가구가 된 이후 노동시장 참여 형태와 관련이 있음을 보여주었다. 맞벌이 부부에서 한부모 가구주가 된 경우 홀벌이 가구에서 한부모가 된 경우에 비해 소득변화가 적다는 결과(Brüggmann and Kreyenfeld, 2023)는 가족해체 이전 가구 내 생계부양 모델과 노동시장 참여 여부의 중요성을 강조한다. 이와 유사하게 Thielemans and Mortelmans(2019)는 한부모 가구가 되기 전 경제활동 참여 강도가 높았을수록 한부모 이후 노동시장 참여 강도가 증가함을 보여주었다. 이는 한부모 가구주가 되기 전 개인의 노동시장 경력에 따라 한부모가 된 이후 개인의 노동시장 이행 궤적이 달라질 수 있음을 의미한다.

요약하자면, 이들 기존 연구는 한부모 가구주의 노동시장 참여에 관한 종단적 연구의 필요성, 노동시장 이행 경로의 다양성, 그리고 한부모 가구 이전의 노동시장 경력의 중요성을 확인하는 데 기여해 왔다. 하지만 다음의 세 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 한부모 가구가 되기 전 특정 시점에서 경제활동 지위만을 단편적으로 반영하였다. 한 개인의 노동시장 경력의 특성은 특정 시점에서의 노동시장 지위뿐 아니라 그 개인이 노동 생애 초기부터 현재까지 축적하며 쌓아온 직업력의 특성도 반영하고 있다. 예를 들어, 특정 시점에서 상용직의 지위를 가진 경우 노동 생애 전반에 걸쳐 쌓은 직업력이 상용직 위주의 경력일 수도 있으나 일용직 위주일 수도 있는 것이다. 이러한 개인의 생애 전반에 걸친 노동시장 경력의 특성을 반영하기 위해 현재까지의 직업력에 대한 고려가 필요하다.

둘째, 노동시장 이행 변화를 노동시장 참여 강도 또는 소득변화에 초점을 두고 있어 어떠한 종사상 지위 변화를 겪는지를 살펴보지 못하였다. 근로시간의 증감과 이로 인한 소득의 변화 추적을 통해 한부모 가구주의 노동시장 참여 강도를 종단적으로 분석할 수는 있지만, 안정적인 일자리로의 이동인

지, 비임금근로로의 이동인지에 대한 종사상 지위 변화에 따른 경로 분석은 불가능한 한계점을 가진다.

셋째, 주로 여성 한부모 가구주에게 국한하고 있다. 가족해체로 인해 노동시장 참여 행태의 변화가 필요한 경우는 경제적인 이유로 여성일 가능성이 크다. 하지만 최근으로 올수록 남성 한부모 가구주가 증가하고 있다. 남성의 경우 한부모가 되기 이전에도 노동시장에 참여해 왔을 가능성이 크기에 한부모가 된 시점 이후 노동시장 내에서의 종사상 지위 변화는 여성과는 다른 형태를 보일 가능성이 크다.

이에 본 연구에서는 한부모 가구주가 되기 이전 생애 전반에 걸친 개인 직업능력의 특성을 고려하여, 남성과 여성 한부모 가구주의 종사상 지위 변화에 초점을 둔 노동시장 이행 궤적을 분석하고자 한다. 한국노동패널 1~24차 자료(1998~2021)를 바탕으로 사건배열분석(sequence analysis)과 군집 분석(cluster analysis)을 이용하여, 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적을 유형화하고자 한다. 다항로지트분석을 이용하여 어떠한 개인 및 가구 특성 요인이 한부모의 노동시장 이행 궤적의 유형에 영향을 미치는지 분석한다.

제2절 선행연구

한부모 가구주의 노동시장 이행에 관한 연구는 이혼으로 인한 여성 한부모 가구를 주로 다루어 왔다. 종단적 관점에서 노동시장 이행 궤적의 다양성에 관한 관심이 증가하고 있는데 이는 해외 연구에서 활발히 다루어지는 주제이다.

Thielemans and Mortelmans(2019)는 벨기에 플랜더 지역 이혼 자료를 이용하여 여성들 간의 이혼 전후 총 4년 기간 동안의 고용 지위 변화를 분석하였다. 이혼 발생 이후 3개월 사이에 고용 가능성이 2배 이상 증가하였다. 이혼 전 노동시장에서의 근로시간이 길었던 경우에는 이혼 이후 고용이 유의미하게 증가하지 않았다. 하지만 이혼 직전 0시간 근로한 경우 시간제로 근로했던 경우에 비해 이혼 직후 고용이 증가할 가능성이 7% 높았으며, 전

일제 근로자와 비교하면 17% 높게 나타났다. 이러한 결과는 직전 일자리 경력 이혼 후 노동시장 참여 강도 변화에 중요한 영향요인이 될 수 있음을 보여준다.

Zagel(2014)은 여성 한부모 가구주들 간의 노동시장 이행의 격차를 살펴 보기 위해 영국과 독일의 경우를 비교 분석하였다. 사건배열분석 결과 영국의 여성 한부모는 임시적 고용 궤적이 주를 이루는 반면, 독일은 시간제 고용 궤적이 주를 이루었다. 특히, 영국의 경우 나이가 어린 여성 한부모일수록 비경제활동상태 또는 지연된 노동시장 진입 형태를 보였는데, 이는 한부모 가구에 대한 영국의 일·가정 양립 지원 정책이 미비하기 때문으로 해석하고 있다. 선형회귀분석 결과는 한부모가 된 시점의 나이가 어릴수록 비경제활동 고용 궤적을 가질 가능성이 컸으며, 이는 독일보다 영국에서 두드러지는 특징이었다. 전반적으로 영국의 여성 한부모 가구주의 노동시장 결착도(attachment)는 낮은 편인 반면, 독일 여성 한부모 가구주는 불안정한 노동 궤적을 가질 가능성이 큰 특징을 보였다. 이러한 결과는 한부모 노동시장의 궤적 격차는 개인 간의 특성 차이에서도 발생하지만 국가별 제도에 의해서도 발생할 수 있음을 시사한다.

Tamborini et al.(2015)는 미국 SIPP 2014 패널데이터를 이용하여 기혼여성 10,717명과 이혼 여성 2,079명의 14년간의 소득변화를 추적하였다. 이혼을 경험한 여성은 장기적으로 소득이 증가하였으며 이러한 경향은 재혼하지 않은 이혼 여성에게서 두드러지게 확인되었다. 또한 결혼을 유지한 여성과 비교해 이혼한 여성은 10년 이상 고용을 유지할 가능성이 3~10%포인트 높았다. 이러한 결과를 통해 저자는 이혼이 여성의 노동 생애에 있어 소리 없는 전환점이라고 해석하였다.

국내의 연구로는 김혜영 외(2008)이 설문조사를 통해 이혼 여성 가구주 252명의 직업변동을 살펴보았다. 이혼 후 여성 가구주의 취업률은 30%가량 증가하였으며, 응답자의 49%가 취업 지위에 변동을 경험한 것으로 확인되었다. 이혼 전에 취업하고 있던 여성의 직종 변화는 크지 않으며 주로 서비스 및 판매직의 비중이 컸다. 이혼 후 취업한 여성의 경우도 주로 서비스 및 판매직, 단순노무직의 비중이 컸다. 이혼 이후 취업한 여성의 종사상 지위는 임시·일용직의 비중이 높았다. 이혼 후 진입한 노동시장에서의 일자리는

주로 불안정한 고용 지위인 경우가 많은 것으로 확인되었다.

이러한 기존 연구 결과들을 통해, 여성 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적은 한부모가 되기 이전의 노동 강도, 지위에 따라 달라짐을 확인시켜 준다. 또한 한부모가 되기 이전과 이후의 시간의 흐름에 따라 노동시장 내 지위가 변화하며 이는 개인 삶의 특성 및 개인이 속한 사회에서 여성의 노동시장 참여 특성에 따라 차이를 보일 수 있음을 보여준다. 이에 본 연구에서는 한부모 개인의 삶의 특성을 반영할 수 있는 사회인구학적, 가족적 그리고 노동시장 특성을 반영하여 노동시장 이행 유형화에 어떠한 영향을 미치는지 세부적으로 살펴보고자 한다.

제3절 연구 방법

1. 분석자료 및 방법론

노동패널 1차(1998)부터 24차(2021)까지 총 24년 자료를 활용한다. 본 분석의 대상자인 한부모 가구주는 만 18세 이하 자녀를 양육하며 함께 살고 있는, 배우자가 없는 가구주이다. 24년간의 조사에서 별거를 포함하여, 이혼과 사별 상태로 가구주이면서 만 18세 미만 자녀와 함께 살고 있는 경우는 624명으로 총 2,536개의 관측치(person-year observations)가 확인되었다. 본 분석은 한부모가 되기 이전과 이후 시간변화에 따른 노동시장에서의 지위 변화를 살펴보는 것을 목적으로 한다. 기존 연구(Thielemans and Mortelmans, 2019)에서 사용한 관측 기간을 따라, 본 연구의 관측 기간은 한부모가 되기 1년 전과 이후 3년을 추적하여 총 4년으로 한다. 분석을 위해서는 한부모가 되기 이전과 이후의 경제활동, 개인 및 가족 특성 정보가 필요하다. 이에 노동패널 조사 시작 이전부터 한부모였던 가구주는 필요한 정보가 부재하여 분석에서 제외된다. 최종적으로 노동패널 조사 기간 동안 한부모가 되어 분석에 필요한 모든 정보를 모두 가진 229명이 4년간 만들어 낸 916개의 관측치가 최종 분석의 대상이다. 이들은 4년 동안 배우자 없이

18세 미만 자녀와 함께 살고 있으며, 분석에 필요한 4년간의 경제활동 상태와 개인 정보를 결측 없이 가지고 있는 경우이다.

한부모 가구주의 한부모가 된 시점 전후의 노동시장 지위 변화를 분석하기 위해 사건배열분석(sequence analysis)과 군집분석(cluster analysis)을 사용한다. 사건배열분석은 한부모 가구주가 한부모가 된 시점 이후 일자리 변화를 상태의 동적 연속성으로 묘사하는 방법이다. 군집분석은 한부모 가구주들이 만들어 낸 일자리 배열 특성을 요약하며, 몇 가지 대표 유형으로 그룹화한다. 이 두 방법론을 통해 총 4년간의 한부모 가구주들의 노동시장 지위 배열을 유형화하여 나타낼 수 있다.

사건배열 분석에서 한부모 가구주들의 노동시장 지위는 1년 단위로 비경제활동 상태, 상용직 임금근로자, 임시직 임금근로자, 일용직 임금근로자, 자영업 및 무급가족종사자인 비임금근로자 그리고 실업 상태 등 총 여섯 가지로 구분하였다.

한부모 가구주의 노동시장 지위 궤적을 유형화하는 첫째 단계는 한부모 가구주 개인들이 만들어 낸 배열 사이의 거리를 측정하는 것이다. 배열 쌍들의 유사성은 다양한 알고리즘에 의해 측정될 수 있다. 가장 일반적으로 사용되는 방법은 최적일치법(Optimal Matching Algorithm)으로, 하나의 배열이 다른 배열로 변환되는 데 최소의 비용(cost)이 드는 조합을 찾는 방법이다. 한 배열을 다른 배열로 전환하는 비용이 적을수록 배열 간의 유사성이 높다. 연구자는 이러한 배열 전환에 필요한 각각의 작업인 대체(substitution), 삭제(deletion) 또는 삽입(insertion)의 비용을 결정할 수 있다. 최적일치 전략은 세 가지 주요 요소를 바탕으로 한다. 첫째, 대체(substitution)는 단일 위치에서 다른 두 배열 간의 거리는 서로 다른 상태의 차이와 관련이 있다. 둘째, 나열(alignment)은 다른 위치에 있는 배열을 일치시키는 것으로 서로 떨어진 위치만큼 차이가 있음을 의미한다. 셋째, 누적의 최소화(minimizing cumulation)로 임의의 두 배열 간의 차이는 하나를 다른 하나로 매핑하기 위한 대체나 나열에 가장 적은 비용이 드는 연결로 계산된다. 세 가지 점을 역순으로 고려해 보면, 최소화된 작업의 연결이 임의의 배열 쌍 간의 거리를 변환하는 만족스러운 수단이다.

다음의 식과 같이 두 배열 간의 총거리를 구한다. $f_{1,i}$ 을 삭제하고 f' 를

생성하여 f_1 을 f_2 로 변경할 수 있다. 그리고 α 에서 β 를 변경하기 위한 f_1' 대체를 이용한다.

$$D(f_1, f_2) = D(f_1, f_1') + D(f_1', f_2) = \delta + \sigma_{\alpha, \beta}$$

최적의 총비용이 가장 저렴한 경로에서 도출되어야 한다는 것에 논쟁의 여지가 있을 수 있다. 하지만, 중간적인 비교를 통해 비용을 누적하는 다양한 방법도 고려할 수 있다. 예를 들어, f_1 , f_1' , 그리고 f_2 를 삼각형을 구성하는 것으로 생각한다면 $D(f_1, f_1') + D(f_1', f_2)$ 는 $D(f_1, f_2)$ 의 최댓값으로 볼 수 있다.

배열 정렬을 위한 올바른 알고리즘 선택은 연구자가 관심 있어 하는 배열의 특성에 따라 달라진다. 본 연구에서는 최적일치법(OMA) 외에 가장 일반적으로 많이 사용되는 알고리즘인 해밍거리(Hamming distance), 국소 최적일치법(localized OM), 시간왜곡수정거리(Time-warp edit distance)를 수행했으나 이들 결과는 최종적으로 선정한 최적일치법의 결과와 유사한 유형화를 보였다.

군집분석에서 군집(clusters)은 가장 일반적으로 적용되는 Wards 알고리즘을 사용하였다. 이는 군집 간의 분산을 최대화하며 군집 내 분산을 최소화하는 방법으로 동질적인 노동시장 경력 궤적을 생성하는 것을 목표로 한다. 정확한 군집의 수를 선택하기 위해 객관적인 측정 방법인 Calinski-Harabasz index를 이용한다. 분석 결과 3개(Pseudo F =100.47) 또는 4개(Pseudo F =88.53)의 군집이 본 연구에서 사용한 데이터에 가장 적합하게 나타났다. 3개의 군집 수는 일용직과 임시직 위주의 노동 경력을 쌓는 한부모를 구분하지 못하였다. 특히, 노동취약 계층으로서 어떠한 한부모가 불안정 일자리로 진입하는지를 보는 것이 본 연구의 주요 질문이기에 이러한 형태를 포함하는 것은 중요하다. 이에 상용직 위주, 임시 및 일용직 위주, 비임금과 비경제활동 등 각각의 경제활동 상태의 주요 형태를 잘 반영한 4개의 군집 수를 최종적으로 선정하였다. 이 4개의 군집은 노동 궤적의 다양성을 잘 반영하면서도 노동 취약계층의 일반적인 노동시장 이행 패턴도 담고 있다. 본 배열분석과 군집분석은 stata의 SADI 패키지를 이용한다. 다항로짓

분석을 이용하여 한부모 가구 전후 4개년 동안의 노동이행 궤적 유형과 한부모 가구주의 개인 및 가족요인 간의 관계를 살펴본다.

2. 변수 측정

종속변수는 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형으로 종사상 지위를 기준으로 측정하였다. 일자리 정보는 매년 조사된 시점을 바탕으로 1년 단위로 측정된다. 노동시장에 참여하여 종사상 지위를 가지고 있는 경우 임금근로자는 상용직과 임시 및 일용직으로 세분화하여 측정하였고, 현재 일 자리를 가지고 있지 않은 경우 실업자와 비경제활동 상태로 구분하였다. 노동시장의 지위는 1 상용직 임금근로자, 2 임시직 임금근로자, 3 일용직 임금근로자, 4 자영업 및 무급가족종사자인 비임금근로자, 5 실업자, 6 비경제활동

〈표 3-1〉 분석 대상자 기술통계

변수		변수	
sex		total months of employment	72.7
male	43.7%	total months of self-employment and non paid family worker	33.4
female	56.3%		
age	41.1세		
education		house type	
high-school	75.0%	property	41.7%
colleges	25%	jeonse	22.7%
parity	1.7명	monthly rent	25.4%
total household members under 15 years old	1.24명	etc	10.1%
household income(yearly)	2,669만 원	Region	
total numbers of jobs	4.38	Seoul	15.7%
total months of permanent employment	57.5	metropolitan	26.2%
		city	58.0%
total person-year observations		916	

자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021).

동상태 등 총 여섯 가지로 코딩하였다.

유형화 분석 이후 다항로지트 분석에 사용된 독립변수는 <표 3-1>과 같다. 한부모 가구주의 성별, 연령, 교육수준, 연 가구소득, 거주 주택 종류, 총 자녀 수, 15세 미만 가구원 수, 거주지역, 현재까지 가진 총 일자리 수, 현재까지 상용직 총 근무 기간, 임금근로자 총 근무기간, 자영업 및 무급가족종사자로 총 근무기간 등이다.

제4절 분석 결과

1. 한부모 전후 시기별 노동시장 지위 분포: 전체 특성 요약

한부모 전후 4년간의 노동시장 이행 관측이 본 연구의 주 관심사이다. 본 분석에 앞서 관측 기간을 6년으로 연장하여 노동시장 지위 분포를 기술적으로 먼저 검토해 보고자 한다.

가. 전후 6년간의 노동시장 지위 분포

한부모 가구가 되기 전후의 관측 기간이 길어질수록 경제활동 정보가 결측인 경우가 많이 발생한다. 가용한 정보를 최대한 활용하여 노동시장 이행의 패턴을 살펴보기 위해 결측치를 포함하여, 한부모가 되기 1년 전부터 이후 5년까지 총 6년 동안의 노동시장 이행 유형을 기술 분석하였다. 이 경우 분석의 대상은 624명이 만들어 낸 2,466개의 관측치이다.

한부모 가구가 되기 전후 6년 동안 분석 대상들의 노동시장 지위 분포를 시기별로 살펴보면 [그림 3-1]과 같다. 이는 개별 분석 대상자들의 노동시장 궤적에 대한 정보를 담고 있는 것이 아닌, 시점별 전체 한부모 가구주의 노동시장 지위의 분포를 나타내는 것이다.

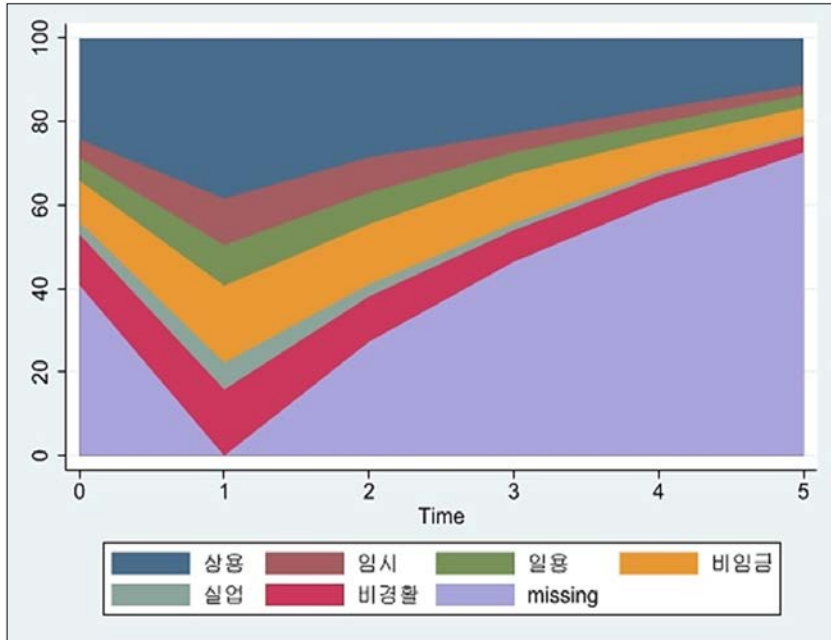
한부모가 되기 1년 전 시점의 분포를 보면, 결측값을 가진 경우가 40%로

가장 많았다. 경제활동상태 정보가 있는 경우들에서 가장 큰 부분을 차지하는 경우는 약 23% 정도 수준인 상용직 임금근로자이다. 다음으로 비경제활동상태가 약 15%, 비임금근로자가 약 10%, 일용직 임금근로자 5%, 임시직 임금근로자 5%, 실업자 2% 정도의 순으로 나타났다.

한부모가 된 시점의 노동시장 지위 분포는 결측값이 없어 노동시장 내 지위가 있는 경우의 비중이 크게 늘어났다. 상용직 임금근로자가 약 35%로 가장 큰 비중을 차지하였다. 다음으로 비임금근로자 20%, 비경제활동상태가 18%, 임시직 임금근로자 12%, 일용직 임금근로자 약 10%, 실업자 약 5%의 순으로 나타났다. 비임금근로자의 비중이 한부모가 되기 1년 전에 비해 크게 증가한 것을 알 수 있다.

한부모가 된 이후 시간이 지남에 따라 결측값의 비중이 크게 증가하는

[그림 3-1] 전체 한부모 가구 전후 6년간 노동시장 지위 분포



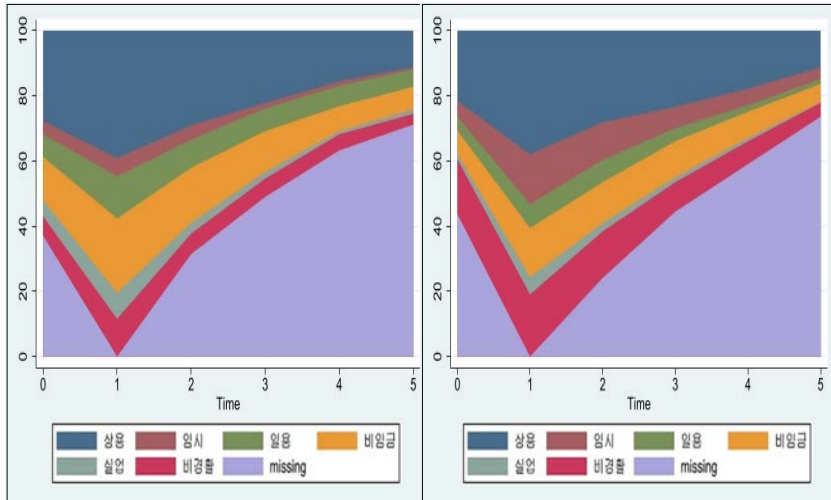
주: 한부모가 되기 1년 전부터 이후 5년까지 총 6년의 기간이 x축에 나타남. 0은 한부모가 되기 1년 전 시점이며 1은 한부모가 된 시점, 그 이후 매년 1년씩 증가하여 5년까지 매년 관측된 노동시장 지위를 나타냄.

자료: 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

경향을 보인다. 그럼에도 불구하고, 경제활동상태 정보를 가진 경우의 비중이 어떻게 변화하였는지 확인해 볼 수 있다. 먼저, 한부모가 된 이후 시간이 지남에 따라 상용직 임금근로자의 비중은 줄어든다. 한부모가 된 지 2년이 된 시점에서 약 22%, 3년 차에는 20%, 4년 차가 되는 시점에서 18% 정도가 상용직 임금근로자이다. 비임금근로자의 비중은 다른 종사상 지위에 비해 시간이 지남에 따라 비중의 변화가 크지 않다. 한부모가 된 시점에 증가한 비임금근로자의 비중은 이후 비슷한 수준을 유지하여 2년 차에도 약 20%, 3년 차에 약 18%로 나타났다. 하지만 4년 차 이후에는 약 10% 전후로 비중이 줄어들었다. 비경제활동 인구도 비슷한 비중을 유지한다.

일용직과 임시직 임금근로자의 비중은 한부모가 된 이후 3년이 된 시점을 기준으로 두드러지게 줄어든다. 2년 차까지 각각 10% 전후의 비중을 보였으나, 3년 이후 5% 정도 수준으로 5년 차에는 약 3% 수준으로 나타나서 시간이 지남에 따라 임시 및 일용직의 비중이 줄어드는 것을 알 수 있다. 실업자의 비중은 2년 차부터 줄어들기 시작하여 3년 차 이후의 비중은 약 1% 내

[그림 3-2] 성별 한부모 가구 전후 6년간 노동시장 지위 분포(왼쪽 : 남성, 오른쪽 : 여성)



주 : 한부모가 되기 1년 전부터 이후 5년까지 총 6년의 기간이 x축에 나타남. 0은 한부모가 되기 1년 전 시점이며 1은 한부모가 된 시점, 그 이후 매년 1년씩 증가하여 5년까지 매년 관측된 노동시장 지위를 나타냄.

자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

외로 나타난다.

지금까지 살펴본 결측치를 포함한 전체 한부모 가구주의 한부모 전후 6년간의 노동시장 지위 분포는 상용직으로 일하는 한부모 가구주가 많으며, 한부모가 된 기점으로 임시 및 일용직, 그리고 비임금근로의 비중이 느는 것을 보여준다.

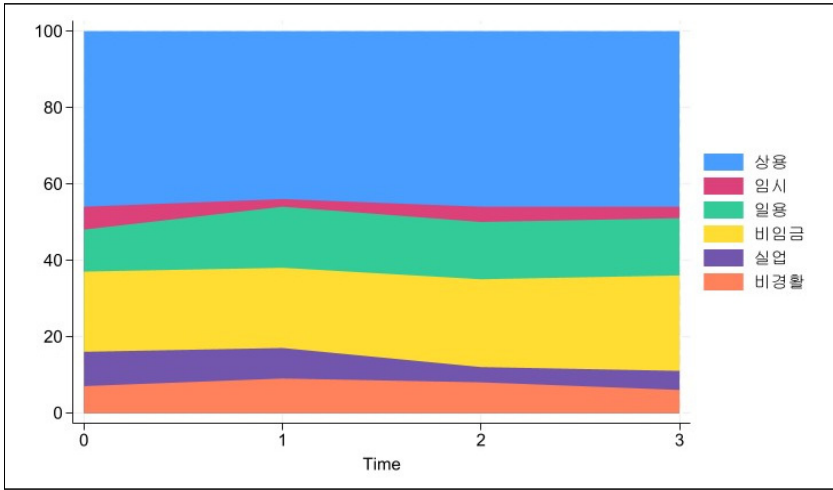
성별로 세분화하여 분포를 살펴보면, 남성 한부모 가구주의 경우 한부모가 되기 이전부터 상용직, 비임금근로자, 일용직 그리고 실업자의 비중이 여성보다 높다. 한부모가 된 이후 시간이 지남에 따라 상용직, 임시직, 실업자인 남성 한부모 가구주의 비중이 줄어든다. 반면, 일용직과 비임금근로자 그리고 비경제활동상태의 비중은 비슷한 수준을 유지하고 있다. 즉 한부모가 된 이후 상대적으로 시간 활용이 용이한 비임금 및 일용직의 비중이 큰 경향이 있음을 알 수 있다.

반면 여성 한부모 가구주는 한부모가 되기 이전 비경제활동 인구의 비중이 남성에 비해 월등히 높은 특징을 보여준다. 한부모가 된 시점에서 임시직의 비중이 급격하게 증가한다. 또한 비임금근로자도 한부모가 되면서 증가하였으며, 비중은 시간이 지나면서도 유지되었다. 남성 한부모가구와 유사하게 비상용직 일자리의 비중이 늘어났지만, 일용직이 증가한 남성과 달리 임시직의 비중이 크게 늘었다.

나. 전후 4년간 노동시장 지위 분포

배열분석과 군집분석에 사용된 결측값을 제외한 분석 대상들의 노동시장 지위 분포를 살펴보면 다음과 같다. 앞서 결측값을 포함하여 전체 노동시장 지위 변화를 본 것과 유사하다. 한부모가 되기 전 남성 한부모는 상용직의 비중이 제일 크고 다음으로 비임금, 일용직, 실업, 임시 그리고 비경제활동 상태 순으로 나타난다. 여성 한부모도 한부모가 되기 전 상용직의 비중이 제일 크지만, 비경제활동 상태가 다음으로 큰 부분을 차지하였다. 다음으로 비임금근로, 임시, 일용직 그리고 실업자의 순으로 나타났다. 남성 한부모 가구주는 한부모가 되기 이전부터 상용직, 일용직, 비임금근로와 실업의 비중이 여성보다 높았다.

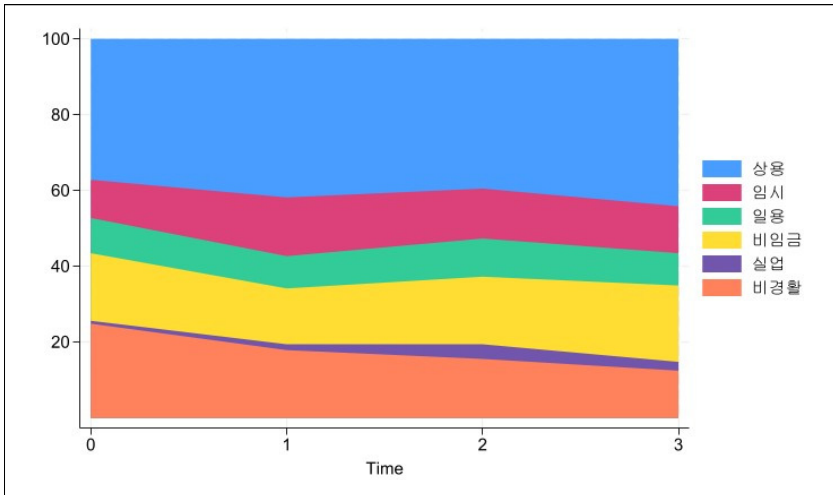
[그림 3-3] 남성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 지위 분포



주: 한부모가 되기 1년 전부터 이후 3년까지 총 4년의 기간이 x축에 나타남. 0은 한부모가 되기 1년 전 시점이며 1은 한부모가 된 시점, 그 이후 매년 1년씩 증가하여 3년까지 매년 관측된 노동시장 지위를 나타냄.

자료: 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

[그림 3-4] 여성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 지위 분포



주: 한부모가 되기 1년 전부터 이후 3년까지 총 4년의 기간이 x축에 나타남. 0은 한부모가 되기 1년 전 시점이며 1은 한부모가 된 시점, 그 이후 매년 1년씩 증가하여 3년까지 매년 관측된 노동시장 지위를 나타냄.

자료: 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

한부모가 된 이후, 남성 한부모의 경우 비경제활동상태와 상용직은 비슷한 수준을 유지하는 반면, 실업의 비중이 줄어든다. 한부모가 된 초기 시점에 일용직의 비중이 다소 늘었으며, 시간이 지나면서 비임금근로자의 비중이 늘어나는 경향을 보인다.

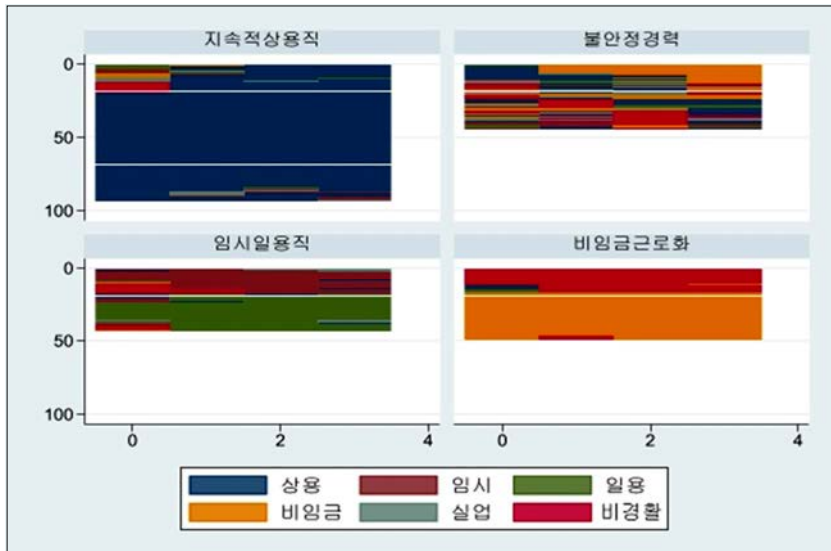
여성 한부모의 경우 한부모가 된 이후 비경제활동상태가 꾸준히 감소한다. 한부모 초기 시점에는 임시직과 실업자의 비중이 다소 증가한다. 시간이 지남에 따라 상용직과 비임금근로, 그리고 임시직의 비중이 증가하는 경향을 보인다.

2. 노동시장 이행 궤적의 유형화

가. 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 이행 궤적 유형화

사건배열분석과 군집분석을 시행하여 도출한 한부모 가구 전후 4년간의 노동시장 이행 궤적을 유형화한 결과는 다음 그림과 같다.

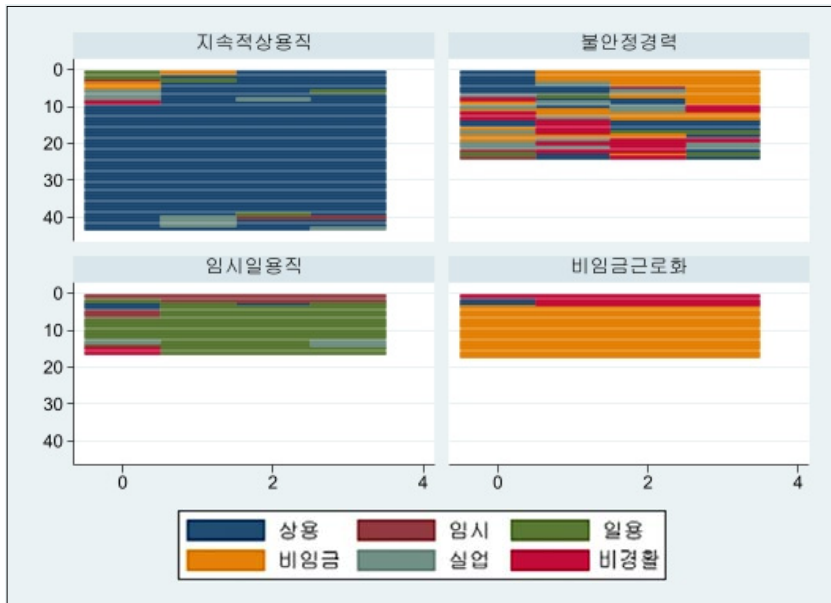
[그림 3-5] 전체 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 이행 궤적 유형화



자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

첫째, “지속적상용직 유형”은 한부모가 되기 이전부터 상용직으로 임금근로를 해왔고, 이후에도 지속적으로 상용직으로 일하는 유형이다. 둘째, “불안정 경력 유형”은 한부모 가구가 되기 전후 4년 동안 종사상 지위가 지속적으로 변하는 유형이다. 이들은 하나의 주요 일자리를 유지하기보다 지속적으로 일자리를 바꾸어 불안정한 경력을 가진다. 상용직, 비임금근로자, 비경제활동 상태, 임시 및 일용직, 그리고 실업자 간의 상태 이동이 빈번하다. 셋째, “임시직과 일용직” 위주의 임금근로를 유지하는 유형이다. 한부모가 되는 시점을 기준으로 비경제활동 상태에서 임시 또는 일용직 일자리로 진입한 경우와, 한부모가 되기 이전부터 임시 또는 일용직으로 일해 왔던 경우로 구분할 수 있다. 한부모가 되기 전에 노동시장 지위는 다양했지만, 한부모가 된 시점을 기점으로 임시직 또는 일용직으로 노동시장 지위를 유지하는 공통점을 가지고 있다. 넷째, “비임금근로화”로 한부모가 되기 이전부터 임금근로를 하지 않고, 이후에도 임금근로가 아닌 비임금근로 또는 비경제활동 상태로 남아 있는 경우이다.

[그림 3-6] 남성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 이행 궤적 유형화

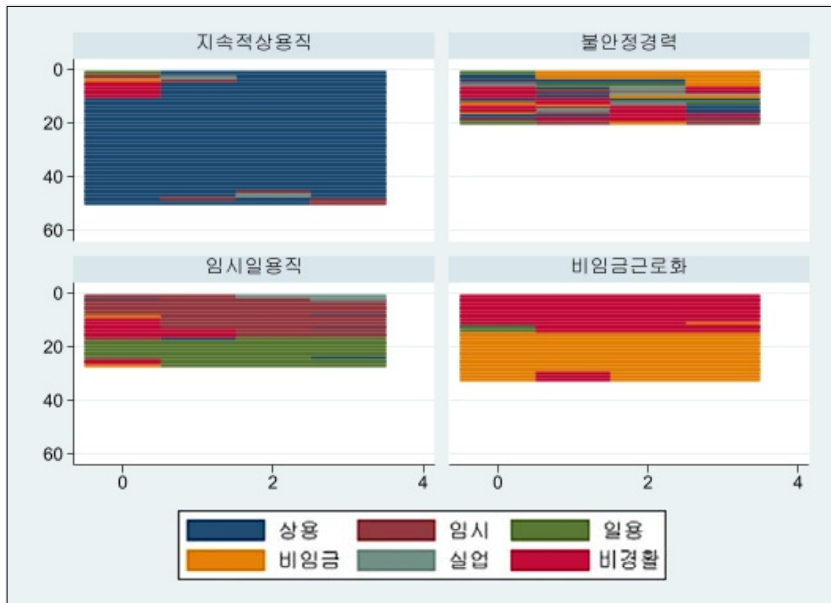


자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

성별로 구분하여 노동시장 이행 궤적 유형화를 살펴보면, 남성 한부모 가구주의 경우 “지속적 상용직”이 가장 큰 비중을 차지한다. 남성과 여성 한부모 모두 한부모가 되기 전부터 상용직이었던 비중이 제일 크다. 하지만, 상용직이 아니었던 다른 노동시장 지위에서 상용직이 된 경우를 보면 성별 차이가 두드러진다. 한부모가 되기 전부터 상용직이었던 경우를 제외하면, 남성 한부모의 지속적 상용직 유형의 궤적은 비임금근로, 일용직 또는 실업 상태에서 시간이 지남에 따라 상용직으로 이동하는 특징을 보인다. 반면, 여성 한부모 가구주의 지속적 상용직 유형은 비경제활동상태 또는 실업에서 상용직으로 이동하는 궤적이 뚜렷하다. 즉, 남성 한부모 가구주의 지속적 상용직 유형은 한부모가 되기 전에도 경제활동에 참여하여 노동 지위를 가진 근로자였다. 반면, 여성 한부모의 지속적 상용직 유형 중에는 한부모가 되기 이전에는 노동시장 밖에 있었지만, 한부모가 된 시점 이후 지속적으로 상용직을 유지하는 경우가 다수 존재한다.

불안정 경력 유형은 남성 한부모에서 둘째로 큰 비중을 차지한 반면, 여

[그림 3-7] 여성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 이행 궤적 유형화



자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

성 한부모에게서는 가장 작은 비중을 차지한 유형이다. 남성의 경우 상용직, 임시 및 일용직, 비임금근로 간의 이동이 활발하며, 비경제활동상태는 이러한 이행 사이에서 드물게 관측된다. 하지만 여성의 불안정 경력 궤적을 보면 남성과 달리 비경제활동상태에서 상용직, 임시 및 일용직, 그리고 비임금근로로의 이동이 활발하며, 이러한 궤적 사이에 비경제활동상태가 빈번하게 나타난다. 즉, 남성 한부모의 경우 불안정 경력 유형은 노동시장 내에서 일자리를 이동하는 과정에서 비경제활동 시기가 생겨나는 것을 보여준다. 반면, 여성 한부모 가구주의 불안정 경력 유형은 비경제활동상태에서 벗어나 노동시장에 진입하며 겪는 다양한 일자리 이동 경로를 보여주고 있다.

비임금근로화 유형은 여성 한부모에서는 둘째로 큰 비중을 차지한다. 남성 한부모의 경우 비임금근로 유형은 임시일용직과 비슷한 비중으로 세 번째 비중을 차지한다. 남성의 경우 주로 비임금근로로 자영업 부분에서 지속적으로 일하지만, 여성의 경우 지속적으로 비임금근로로 일하는 경우와 함께 비경제활동상태를 유지하는 경우로 이분화되어 있다. 한부모 가구 전후 비경제활동상태를 꾸준히 이어가는 경우는 여성 한부모에서만 관측되는 특징이다. 또한 일용직이었다가 한부모 가구주가 된 이후 비경제활동상태를 이어가는 경우도 여성에게서만 관측되는 궤적이다.

임시일용직 유형은 여성 한부모에게는 세 번째 비중을 차지하였고, 남성에게는 가장 작은 비중을 차지한 유형이다. 남성 한부모의 임시일용직 유형은 일용직 위주의 일자리 경력을 가진 경우이며, 한부모 가구가 되기 이전에도 일용직이었으며 이후에도 지속적으로 일용직으로 일한다. 하지만, 여성의 경우 비경제활동상태에서 임시직 또는 일용직으로 이행한 궤적을 보인다. 이는 남성의 경우 한부모 전 일용직이었던 경우 일용직 일자리를 이어가는 경우이지만, 여성의 경우에는 비경제활동상태에서 한부모가 된 시점을 기점으로 노동시장에 진입하며 고용 안정성이 떨어지는 일자리를 가지는 것을 보여주는 것이다.

3. 누가 불안정한 경력을 가지는가? 이행 궤적 유형의 결정요인

배열분석과 군집분석 결과, 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적은 네 가

지 유형으로 요약되었다. 유형화의 성별 분포를 통해 유형별로 남성과 여성의 일자리 배열과 비중에 차이가 있음을 탐색적으로 확인하였다.

이에 본 분석에서는 다항로짓분석을 이용하여, 성별을 포함한 한부모 가구주 개인의 인구학 및 사회학적 요인, 그리고 가족 요인이 노동시장 이행 궤적 유형에 미치는 영향을 살펴보았다. 한부모 전체를 대상으로 분석한 뒤, 성별 노동시장 이행 궤적 유형의 결정요인 차이를 보기 위해 남녀 각각 분석하였다.

다항로짓분석의 종속변수는 앞서 확인된 네 가지 노동시장 이행 궤적 유형이다. 준거집단으로는 상대적으로 안정적인 노동시장 궤적이라 할 수 있는 “지속적 상용직”을 설정하였다. 가장 안정적인 노동시장 궤적을 가진 경우와 비교하여 어떠한 개인적 특성을 가진 경우 불안정한 경력, 일용직 또는 비임금근로 궤적을 가지게 되는지를 확인하는 것을 목적으로 한다.

가. 전체

전체 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형 결정요인 분석결과는 다음의 표와 같이 오즈비(odds ratios)로 나타난다. 남성에 비해 여성 한부모 가구주일 경우 불안정 경력 유형보다 지속적 상용직을 가질 오즈가 2배 높았다. 이는 앞서 살펴본 성별 분포에서 확인된 것처럼 남성의 유형에서 불안정 경력 비중이 높았던 것과 관련이 있다. 불안정 경력 유형은 노동시장 진입과 이탈로 인한 지위변화뿐 아니라, 노동시장 내에서 단기간에 종사상 지위가 변화하는 것을 특징으로 하고 있다. 이러한 궤적은 상대적으로 노동시장 정착도가 높고, 다양한 임금근로 또는 비임금근로 이동이 가능한 개인적 여건이 갖춰진 경우에 생성될 수 있다. 여성 한부모의 경우 일자리를 통한 경제적 안정의 필요성이 큰 특징을 가지고 있다. 이에 단기간에 빈번한 일자리 이동을 거치며 불안정한 경력을 쌓기보다 상용직 지위를 유지하며 안정성을 추구할 가능성이 높은 것으로 판단된다.

학력이 높을수록 지속적 상용직 유형을 가질 가능성이 높다. 전문대 이상의 학력을 가진 경우 고졸 이하의 학력을 가진 경우보다 지속적 상용직보다 불안정 경력 유형을 가질 가능성이 56%, 임시 및 일용직 유형을 가질 가능

성이 80% 감소하였다. 자녀 수가 많을수록 지속적 상용직 유형보다 불안정 경력 유형을 가질 가능성이 높다. 자녀 1명이 늘어날수록 지속적 상용직 유형보다 불안정 경력 유형이 될 가능성이 43% 증가한다. 불안정 경력은 노동시장 내에서 빈번한 일자리 이동을 경험한 것을 의미한다. 이에 자녀가 많을수록 한부모 가구주는 상용직 일자리 지위를 지속적으로 유지하기보다 단기간에 비임금, 임시 및 일용직, 그리고 다른 상용직 일자리로의 이동을 많이 하였음을 의미한다. 하지만, 자녀가 많을수록 임시 및 일용직보다는 지속적 상용직 유형을 가질 가능성이 1.5배 증가한다. 이는 자녀가 많을수록 경제적 필요 등에 의해 임시 또는 일용직의 지위보다 상용직 지위를 지속적으로 유지할 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다. 하지만 15세 미만 자녀가 많을수록 지속적 상용직 유형보다는 임시일용직 유형의 가능성이 증가하였다. 15세 미만 자녀 1명이 증가할수록 임시일용직 유형이 될 오즈는 1.45배 증가하였다. 가구소득이 높을수록 지속적 상용직 유형이 될 가능성이 낮게 나타났지만, 비임금근로 유형이 될 가능성은 높게 나타났다. 가구소득이 높을수록 노동시장에서 지속적으로 상용직으로 일하기보다 다양한 경력을 쌓는 불안정 경력형, 임시일용직형이 되는 경향이 있음을 보여준다.

한부모가 되기 이전부터의 노동시장 경력에 한부모가 된 이후 노동시장 궤적 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 직업력 변수를 통해 살펴볼 수 있다. 노동시장 진입 이후 현재까지의 상용직 근무 경력에 길수록 지속적 상용직 유형을 가질 가능성이 증가한다. 상용직 근무 경력이 1개월 증가할수록 지속적 상용직 유형보다 불안정 경력 유형이 될 가능성이 0.02%, 임시 및 일용직 유형이 될 가능성은 0.07% 감소하였다. 종사상 지위에 상관없이 임금근로 근무 경력이 길수록 지속적 상용직보다 비임금근로화 유형이 될 가능성이 0.03% 감소하였다. 하지만 임시일용직형이 될 가능성은 증가하였다. 즉, 임금근로에서 근무 경력이 길수록 한부모가 된 이후 임금근로 일자리 궤적을 가질 가능성이 증가하지만, 어떠한 종사상 지위를 유지하며 경력을 쌓았는지에 따라 한부모가 된 이후 노동시장 이행 궤적이 달라지는 것을 알 수 있다. 자영업 또는 무급가족종사자로 근무 경력이 길수록 지속적 상용직 유형이 될 가능성이 줄어들었다.

거주하는 집의 형태는 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형이 유의

미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전세인 경우 자가에 비해 지속적 상용직보다 임시일용직 유형일 가능성이 2.3배 증가하였다. 월세의 경우 불안정 경력형이 될 가능성이 1.95배 높았으며, 임시일용직은 2.96배 높았다. 지역과 관련하여, 광역시에 거주할수록 수도권에 비해 지속적 상용직보다 비임금근로화가 될 가능성이 2.72배 증가하였다.

〈표 3-2〉 전체 한부모 가구주 노동시장 이행 궤적 유형화 결정요인 다항로지모형 추정

r: 지속적 상용직	불안정경력	임시일용직	비임금근로화
	exp(b)	exp(b)	exp(b)
1.sex(reference)			
2.sex	0.49** (0.12)	0.82 (0.24)	1.19 (0.34)
age	1.01 (0.02)	1.01 (0.03)	1.02 (0.03)
1.edu2(reference)			
2.edu2	0.44** (0.13)	0.20** (0.10)	1.05 (0.32)
parity2	1.43* (0.28)	0.63* (0.15)	0.85 (0.20)
lonum	0.89 (0.16)	1.45* (0.32)	1.04 (0.22)
inc	1.00** (0.00)	1.00* (0.00)	1.00** (0.00)
jobseq	0.96 (0.04)	0.93 (0.05)	0.94 (0.05)
ttenure1	0.98** (0.01)	0.93** (0.01)	1.01 (0.01)
ttenure2	1.01 (0.01)	1.05** (0.01)	0.97** (0.01)
ttenure3	1.01** (0.00)	1.01** (0.00)	1.02** (0.00)

〈표 3-2〉의 계속

r: 지속적 상용직	불안정경력	임시일용직	비임금근로화
	exp(b)	exp(b)	exp(b)
1.housetype(reference)			
2.housetype	1.32 (0.38)	2.33** (0.84)	0.63 (0.22)
3.housetype	1.95** (0.56)	2.96** (1.08)	1.02 (0.36)
4.housetype	1.34 (0.55)	4.85** (2.14)	2.19* (1.03)
1.region3(reference)			
2.region3	1.08 (0.38)	1.34 (0.53)	2.72** (1.29)
3.region3	1.11 (0.35)	1.12 (0.41)	1.31 (0.59)
_cons	0.69 (0.73)	0.43 (0.53)	0.20 (0.24)
Log likelihood	-710.03008		
N	816		

주: * p<0.1, ** p<0.05, 괄호 안은 표준오차.
 자료: 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

나. 남성

남성 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형화 결정요인 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 학력은 불안정 경력 유형의 유의미한 결정요인으로 나타났다. 전문대졸 이상의 학력을 가진 경우 고졸 이하 학력에 비해 불안정 경력 유형이 될 가능성이 51% 감소하였다. 자녀가 많을수록 지속적 상용직 유형보다 불안정 경력 유형이 될 가능성이 2배, 비임금근로화가 될 가능성은 4.3배 높게 나타났다. 하지만 임시일용직이 될 가능성은 자녀가 1명 증가할수록 0.66% 감소하는 것으로 나타났다. 15세 미만 자녀가 있는 경우 총 자녀 수와는 반대의 영향력을 보였다. 15세 미만 자녀 수가 1명 증가할수록

지속적 상용직형보다 불안정 경력형이 될 가능성이 43%, 비임금근로화가 될 가능성은 0.66% 감소하였다. 하지만 임시일용직 유형이 될 가능성은 3배 높게 나타났다. 요약하면, 남성 한부모 가구주는 자녀 수가 많을수록 지속적으로 상용직으로 일하기보다는 빈번하게 일자리 이동을 하거나 비임금근로를 할 가능성이 높다. 하지만, 임시일용직 유형으로 일하기보다 상용직으로 일할 가능성이 컸다. 하지만, 15세 미만의 학령기 자녀가 많을수록 임시일용직 궤적을 가질 가능성이 크다. 현재까지 축적된 노동시장의 경력이 미치는 영향을 보면, 경험한 일자리 수가 많을수록 지속적 상용직 유형보다 비임금근로화가 될 가능성이 유의미하게 크다. 경험한 일자리가 1개 증가할수록 비임금근로화 유형이 될 가능성은 22% 증가한다. 상용직 근무 경력은 지속적 상용직 유형보다 불안정 경력 유형이 될 가능성을 증가시키지만, 임시일용직 유형이 될 가능성은 감소시킨다. 이와 반대로 종사상 지위에 상관없는 임금근로 경력은 불안정 경력과 비임금근로 유형보다 지속적 상용직 유형이 될 가능성을 증가시켰다. 반대로 임시일용직 유형이 될 가능성은 임금근로 경력의 1개월 증가할수록 9% 증가하였다. 비임금근로 근무 경력은 지속적 상용직 유형에 비해 불안정 경력 유형과 비임금근로화 유형이 될 가능성을 유의미하게 증가시켰다.

〈표 3-3〉 남성 한부모 가구주 노동시장 이행 궤적 유형화 결정요인 다항로지모형 추정

r: 지속적 상용직	불안정경력	임시일용직	비임금근로화
	exp(b)	exp(b)	exp(b)
age	1.00 (0.03)	0.99 (0.05)	0.92 (0.06)
1.edu2(reference)			
2.edu2	0.49* (0.20)	0.00 (0.00)	1.04 (0.75)
parity2	2.04** (0.61)	0.33* (0.21)	4.30** (2.36)
lonum	0.58* (0.16)	3.00* (1.68)	0.34** (0.16)

〈표 3-3〉의 계속

r: 지속적 상용직	불안정경력	임시일용직	비임금근로화
	exp(b)	exp(b)	exp(b)
inc	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)
jobseq	0.97 (0.06)	0.83 (0.10)	1.22* (0.13)
ttenure1	1.04** (0.02)	0.86** (0.03)	1.76 (0.63)
ttenure2	0.95** (0.02)	1.09** (0.02)	0.55* (0.20)
ttenure3	1.01* (0.00)	0.98 (0.02)	1.03** (0.01)
1.housetype(reference)			
2.housetype	1.52 (0.64)	9.92** (9.00)	0.18** (0.13)
3.housetype	1.18 (0.52)	4.60* (4.00)	0.22* (0.19)
4.housetype	0.70 (0.42)	12.32** (12.04)	1.16 (1.03)
1.region3(reference)			
2.region3	1.81 (1.04)	0.59 (0.53)	1.21 (1.03)
3.region3	1.18 (0.62)	0.41 (0.33)	0.16** (0.14)
_cons	1.15 (1.92)	2.51 (6.70)	9.13 (26.14)
Log likelihood	-235.01554		
N	373		

주 : * p<0.1, ** p<0.05, 괄호 안은 표준오차.

자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

현재 거주하고 있는 집의 형태는 임시일용직 유형과 비임금근로화 유형의 결정요인으로 나타났다. 전세인 경우 자가에 비해 지속적 상용직 유형보다 임시일용직 유형이 될 가능성이 9.9배 증가하였으며, 월세인 경우 4.6배 증가하였다. 반면 전세와 월세의 경우 자가에 비해 비임금근로가 될 가능성은 유의미하게 감소시켰다. 서울이 아닌 소도시에 거주할수록 비임금근로화보다 지속적 상용직 유형이 될 가능성이 유의미하게 높게 나타났다.

다. 여성 한부모

여성 한부모 가구주의 경우 학력이 높을수록 지속적 상용직 유형의 가능성이 유의미하게 높게 나타났다. 전문대졸 이상 학력의 경우 지속적 상용직에 비해 불안정 경력 유형이 될 가능성이 65%, 임시일용직 유형이 될 가능성은 0.71% 감소하였다. 자녀 수가 많을수록 임시일용직 유형이나 비임금근로화 유형보다 지속적 상용직 유형 가능성이 증가하였다. 하지만 15세 미만 자녀 수가 1명 증가할수록 지속적 상용직 유형보다 임시일용직이 될 가능성이 1.62배 증가하였다. 여성 한부모의 경우 앞서 살펴본 남성 한부모 가구주와 동일하게 자녀 수가 많을수록 지속적 상용직 유형의 가능성이 커지나, 어린 자녀가 많으면 임시일용직 유형의 가능성이 증가하였다. 불안정 경력에 있어 남성과 달리 여성 한부모 가구주는 자녀 수와 자녀 나이가 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 가구소득이 높을수록 지속적 상용직 유형보다 불안정 경력 유형이 될 가능성이 증가하였다.

노동시장에서 근무 경력이 미치는 영향을 보면, 상용직으로 근무한 경력이 길수록 한부모가 된 이후에도 지속적 상용직 궤적을 가질 가능성이 증가하였다. 상용직 근무 경력이 1개월 증가할수록 지속적 상용직 유형에 비해 불안정 경력 유형이 될 가능성이 4%, 임시일용직 유형은 6%, 비임금근로화는 3% 감소한다. 종사상 지위에 상관없이 임금근로 근무 경력이 길수록 불안정 경력, 임시일용직 유형이 될 가능성을 유의미하게 증가시킨다. 또한 비임금근로 근무 경력이 길수록 한부모가 된 이후 임시일용직 또는 비임금근로화 유형이 될 가능성이 증가한다. 남성과 달리, 상용직으로서 근무 경력이 길수록 불안정 경력형보다 지속적 상용직형 또는 비임금근로화 궤적을 가

질 가능성이 크다. 남성 한부모 불안정 경력형은 노동시장에서 안정적인 커리어를 쌓았던 경우 한부모가 되고 다양한 일자리로 이동하며 불안정 경력 궤적을 형성하지만, 여성 한부모의 경우 한부모 이전 노동시장의 경력이 불안정화된 커리어일수록 불안정한 경력형이 되는 것을 의미한다.

거주하는 주택 형태는 임시일용직형에 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 자가에 비해 전세에 거주하면 지속적 상용직형보다 임시일용직형이 될 가능성이 2.5배, 월세는 4.3배, 기타는 7.7배 증가하였다. 주거가 안정적인지 않을수록 여성 한부모 가구주는 지속적 상용직 유형보다 임시일용직 유형일 가능성이 크다.

〈표 3-4〉 여성 한부모 가구주 노동시장 이행 궤적 유형화 결정요인 다항로짓모형 추정

r: 지속적 상용직	불안정경력	임시일용직	비임금근로화
	exp(b)	exp(b)	exp(b)
age	1.00 (0.04)	1.05 (0.04)	1.03 (0.04)
1.edu2(reference)			
2.edu2	0.35 ^{***} (0.17)	0.29 ^{***} (0.15)	0.90 (0.38)
parity2	1.28 (0.40)	0.51 ^{***} (0.16)	0.54 [*] (0.18)
lonum	1.08 (0.29)	1.62 [*] (0.46)	1.40 (0.41)
inc	1.00 [*] (0.00)	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)
jobseq	1.02 (0.07)	0.99 (0.07)	0.91 (0.07)
ttenure1	0.96 ^{***} (0.01)	0.94 ^{***} (0.01)	0.97 ^{***} (0.01)
ttenure2	1.03 ^{***} (0.01)	1.05 ^{***} (0.01)	1.00 (0.01)
ttenure3	1.00 (0.01)	1.02 ^{***} (0.00)	1.02 ^{***} (0.00)

〈표 3-4〉의 계속

r: 지속적 상용직	불안정경력	임시일용직	비임금근로화
	exp(b)	exp(b)	exp(b)
1.housetype(reference)			
2.housetype	1.12 (0.51)	2.56* (1.28)	1.26 (0.57)
3.housetype	1.84 (0.76)	4.33** (2.00)	1.58 (0.71)
4.housetype	2.56 (1.59)	7.72** (4.90)	3.53* (2.42)
1.region3(reference)			
2.region3	0.66 (0.34)	1.54 (0.77)	3.26e+06 (1.59e+09)
3.region3	1.32 (0.60)	1.58 (0.76)	2.62e+06 (1.28e+09)
_cons	0.30 (0.44)	0.05* (0.08)	0.00 (0.00)
Log likelihood	-394.92435		
N	443		

주: * p<0.1, ** p<0.05, 괄호 안은 표준오차.
 자료: 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

제5절 소 결

본 장에서는 한부모가 되기 1년 전부터 한부모가 된 이후 3년간 노동시장 지위가 어떻게 변화하였는지 이행 궤적의 특성을 종단적으로 분석하였다. 한부모 전후 노동시장 이행 궤적을 유형화하여 남녀 한부모 가구주의 특성 차이를 살펴보고, 개인과 가구 특성이 노동시장 이행 궤적 유형화에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 위해 한국노동패널 1~24차 자료를 이용하여, 한부모가 되기 전후의 경제활동 및 가구 정보를 가진 한부모를 분석하였다.

한부모가 되기 전후 4년 동안의 시점별 노동시장 지위 분포를 보면, 한부모가 되기 전 남성 한부모는 상용직의 비중이 제일 크고, 다음으로 비임금, 일용직, 실업, 임시 그리고 비경제활동상태 순이었다. 여성 한부모도 상용직의 비중이 제일 크지만, 비경제활동상태가 둘째로 큰 비중을 차지하였고 다음으로 비임금근로, 임시일용직 그리고 실업자의 순으로 나타났다. 한부모가 된 이후에는 남성 한부모는 실업의 비중이 줄어들고 일용직과 비임금근로의 비중이 늘어났다. 여성 한부모는 비경제활동상태 비중이 줄어들고, 초기에는 임시직 위주로 증가하였다가 2년 이후에는 비임금과 상용직의 비중도 증가하였다.

사건배열과 군집분석 결과 한부모 가구 전후 4년간의 노동시장 이행 궤적은 네 가지로 유형화되었다. 첫째, “지속적상용직 유형”은 한부모가 되기 이전부터 상용직 임금근로자였고 한부모 이후에도 지속적으로 같은 지위를 이어가는 경우이다. 둘째, “불안정경력 유형”은 4년 동안 하나의 일자리를 유지하기보다 상용직, 비임금근로자, 비경제활동상태, 임시 및 일용직, 그리고 실업자 간의 상태 이동이 빈번하다. 셋째, “임시직과 일용직 유형”은 비상용직 위주로 일자리를 유지하는 유형이다. 한부모가 되는 시점을 기준으로 비경제활동상태에서 임시 또는 일용직 일자리로 진입한 경우와, 한부모가 되기 이전부터 임시 또는 일용직으로 일해 왔던 경우로 구분할 수 있다. 넷째, “비임금근로화”로 한부모가 되기 전후 모두 임금근로를 하지 않은 경우로, 한부모가 된 이후에도 비임금근로 또는 비경제활동상태로 남아 있는 경우이다.

성별로 세분화해 보면 지속적 상용직 유형은 남녀 한부모에서 큰 차이가 없다. 남성과 여성 한부모 모두 지속적 상용직 유형이 가장 큰 비중을 차지하였고, 한부모가 되기 이전부터 상용직이었던 경우가 다수를 차지하고 있다. 하지만 한부모 이후 상용직이 된 경로는 남성은 비임금, 일용직 또는 실업상태에서 이동한 반면, 여성의 경우 비경제활동 또는 실업상태에서 이동하였다. 남성 한부모 가구주의 지속적 상용직 유형은 한부모가 되기 전에도 경제활동에 참여하여 노동 지위를 가진 취업자였던 반면, 여성 한부모의 지속적 상용직 유형 중에는 한부모가 된 이후 노동시장 밖에 있다가 상용직으로 진입하여 이를 유지하는 경우가 존재한다. 이는 여성의 노동 생애에 있

어 가족해체가 소리 없는 전환점이라고 한 Tamborini et al.(2015)의 연구 결과와 유사하다.

불안정경력 유형과 임시일용직 유형에서 성별 차이가 두드러진다. 남성 한부모의 불안정경력은 노동시장 내 임금근로와 비임금근로 간의 이동 사이에서 발생하는 경로인 반면, 여성 한부모에게 불안정경력은 비경제활동 상태에서 노동시장으로의 진입 또는 노동시장에서 이탈하여 비경제활동상태가 되는 경로를 나타낸다. 남성 한부모에게 비경제활동상태는 일시적인 상태인 반면, 여성 한부모에게는 빈번하며 지속적인 상태였다. 이러한 비경제활동상태의 여성화는 비임금근로 유형에서도 확인된다. 임시일용직 유형의 성별 차이는 남성 한부모에게 일용직 일자리는 한부모 이전부터 해왔던 일을 지속적으로 이어간 것이지만, 여성 한부모에게는 비경제활동상태를 벗어나 새롭게 노동시장에 진입한 일자리가 임시 또는 일용직 일자리임을 보여주었다. 이러한 결과는 남성 한부모의 경우 한부모 전후 지속적으로 해왔던 일자리 지위를 유지하거나, 이동하더라도 취업자로서 지위 이동이 있음을 보여준다. 하지만, 여성 한부모의 경우 한부모가 되는 시점에 노동시장 밖에 있던 비취업자의 경우 노동시장에 진입하면서 불안정경력 또는 임시일용직화에 노출될 가능성이 크다는 것을 보여준다. 일부 여성 한부모의 경우 한부모가 된 이후 바로 상용직으로 진입하여, 지속적 상용직 경로를 가지고 있다. 어떠한 개인적 요인이 한부모 여성들 간의 노동시장 이행 궤적 차이를 만들어 내는 것인가?

다항로지분분석 결과, 높은 교육수준이 지속적 상용직 유형이 될 가능성을 증가시켰다. 남성 한부모 가구주는 자녀가 많을수록 상용직 일자리를 지속적으로 유지하기보다 단기간에 노동시장 내에서 찾은 일자리 이동을 할 가능성이 컸다. 하지만 자녀가 많을수록 임시 및 일용직 유형보다 지속적 상용직이 될 가능성이 컸다. 15세 미만의 학령기 자녀는 남성 한부모의 임시 및 일용직 궤적 가능성을 증가시켰다. 어린 자녀가 있을수록 자녀 돌봄에 요구되는 시간이 많다는 것은 일반적인 사실이다. 한부모 가구주의 경우 배우자의 지원 없이 홀로 자녀를 돌봐야 하기에 상대적으로 시간 사용이 유연한 임시 또는 일용직 유형이 될 가능성이 높게 나타난 것으로 판단된다. 현재까지 축적된 노동시장의 경력이 미치는 영향을 보면, 경험한 일자리 수가 많

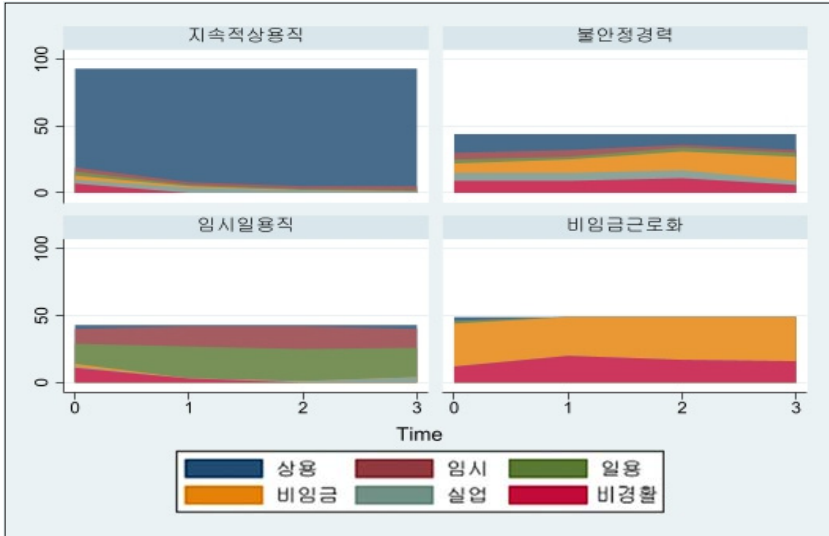
을수록 지속적 상용직 유형보다 비임금근로화가 될 가능성을 증가시켰다. 상용직 근무 경력은 지속적 상용직 유형보다 불안정경력 유형이 될 가능성을 증가시키지만, 임시일용직 유형이 될 가능성은 감소시킨다. 남성 한부모 가구가 되기 전 생애 동안의 경력이 안정적인 임금근로 일자리에서 쌓인 커리어인 경우 임시 및 일용직으로의 이동보다는 임금근로와 비임금근로 간의 이동 가능성이 증가되는 것을 의미한다. 비임금근로자로서의 경력이 오래될수록 한부모가 된 이후 남성 한부모가 비임금근로로의 이동을 활발하게 하는 요인으로 작용하였다.

여성 한부모도 자녀 수가 많을수록 임시 및 일용직 유형보다 지속적 상용직 유형이 될 가능성이 컸다. 하지만, 어린 자녀는 여성 한부모의 임시일용직 유형 가능성을 증가시켰다. 남성 한부모와 달리, 자녀 요인은 불안정경력 유형에 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 가구소득이 높을수록 지속적 상용직 유형보다 불안정경력 유형이 될 가능성이 컸다. 임금소득 외에 안정적인 가구소득이 있는 경우 단기간에 비경제활동상태와 노동시장 내 종사상 지위 이동이 빈번하게 발생할 수 있음을 보여준다. 노동시장에서 상용직으로 근무한 경력이 길수록 한부모가 된 이후에도 지속적 상용직 궤적을 가질 가능성이 증가하였다. 하지만, 종사상 지위에 상관없이 임금근로 근무 경력이 길수록 불안정경력, 임시일용직 유형이 될 가능성을 유의미하게 증가시켰다. 또한 비임금근로 근무 경력이 길수록 한부모가 된 이후 임시일용직 또는 비임금근로화 유형이 될 가능성이 증가하였다. 남성과 달리, 상용직으로서 근무 경력이 길수록 불안정 경력형보다 지속적 상용직형 또는 비임금근로화 궤적을 가질 가능성이 컸다. 한부모가 되기 이전 상용직 일자리에서 축적한 커리어는 남성 한부모에게는 한부모가 된 이후 취업자로서 노동시장 내 이동에 긍정적 영향을 미쳤다. 하지만, 여성 한부모에게는 한부모 이전 상용직 커리어가 한부모 이후 지속적 상용직 지위를 이어가는 데 긍정적으로 작용하였다. 여성 한부모가 되기 직전 일자리 경력은 한부모 이후 노동시장 참여 강도 변화에 유의미한 영향 요인으로 알려져 있다(Thielemans and Mortelmans, 2019). 본 연구 결과는 여성 한부모 이전 축적된 노동시장 경력이 한부모 이후 노동시장 이행 궤적의 방향에도 유의미하게 영향을 미친다는 것을 보여준다.

이러한 결과를 종합하면, 남성 한부모는 한부모가 된 이후에도 이전 일자리 지위를 유지하거나 노동시장 내에서 취업자로서 지위가 변화하였다. 하지만, 여성 한부모의 경우 한부모가 된 시점에 노동시장 밖에 있던 비취업자의 경우 일부는 상용직으로의 진입에 성공하지만, 다수는 안정적이지 않은 일자리에 노출되거나 비경제활동상태로의 이동을 빈번하게 경험하였다. 여성 한부모가 되기 이전 생애 동안 축적한 안정적인 일자리에서의 커리어는 한부모가 된 이후 지속적으로 상용직으로 커리어를 이어가는 데 긍정적으로 영향을 미쳤다.

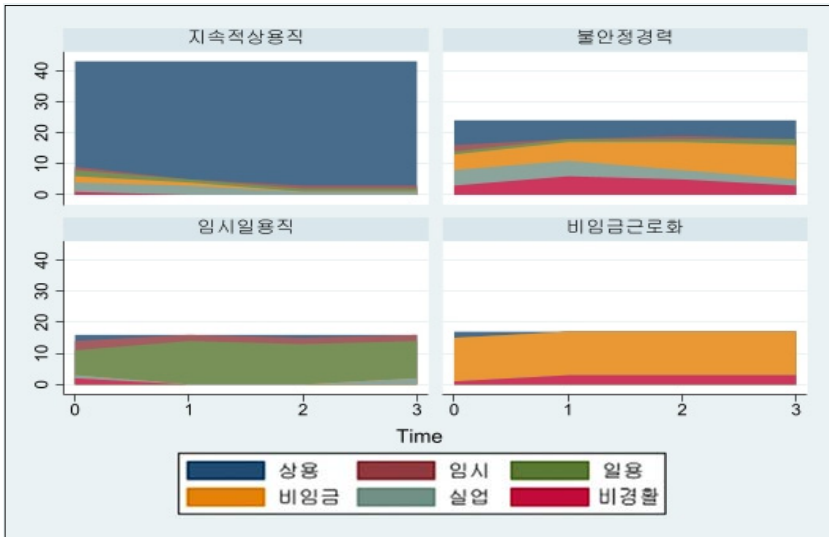
[부록]

[부도 3-1] 한부모 가구주의 노동시장 이행 궤적 유형별 노동시장 지위 분포



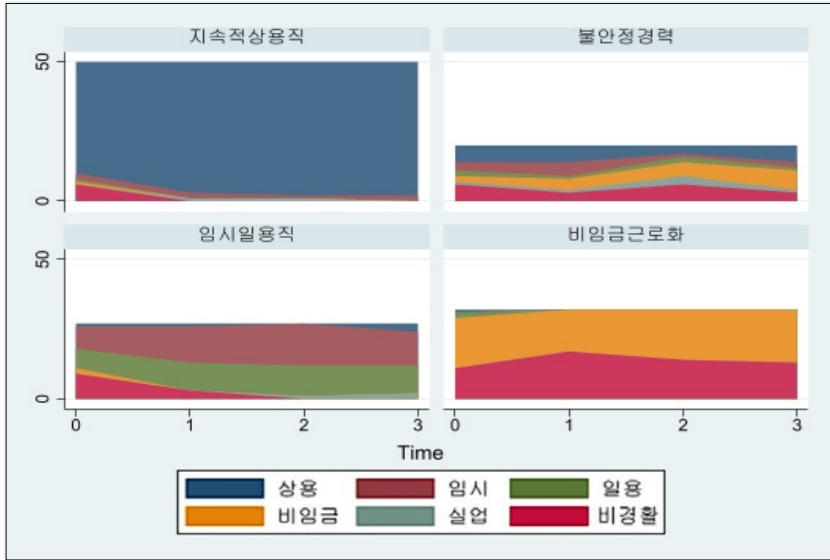
자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

[부도 3-2] 남성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 지위 분포



자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

[부도 3-3] 여성 한부모 가구 전후 4년간 노동시장 지위 분포



자료 : 한국노동패널 1~24차(1998~2021), 저자 작성.

제 4 장

한부모 가구주의 일·가정 양립 경험에 대한 질적 접근

제1절 집단심층면접 개요

1. 조사 목적

제2장과 제3장의 양적 자료 분석을 통해 한부모 가구주는 한부모가 된 이후 경제활동과 자녀 돌봄을 동시에 수행할 가능성이 커지는 것을 확인하였다. 이에 본 장에서는 양적 분석에서 확인하기 어려운 한부모 가구주의 한부모 가구 이전과 이후의 노동시장 참여 형태 변화 그리고 일·가정 양립의 어려움을 표적집단면접(FGI: Focus Group Interview)을 통해 구체적으로 파악하였다. 이를 바탕으로 현재 한부모 가구주에 대한 정책의 개선 방향성에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

2. 조사 설계

표적집단면접(FGI)의 대상자는 총 4개 그룹으로 수도권 거주 만 19세~53세까지 한부모 가정의 가구주 21명이다. 가구주의 성별, 연령, 월소득, 경력을 기준으로 설계되었다. 그룹의 구성은 <표 4-1>과 같다.

세부 표집 기준은 2021년 한부모 가족 실태조사 결과를 고려하였다. 2021

〈표 4-1〉 표적집단면접(FGI)의 그룹 구성

소득수준	가구주	가구주 성별			
		① 여성 가구주		② 남성 가구주	
		19~39세	40~53세	19~39세	40~53세
① 고소득(월소득 300만 원 이상)	그룹-2(5명)		그룹-4(5명)		
② 중소득(월소득 200만~300만 원 미만)	그룹-3(6명)				
③ 저소득(월소득 200만 원 미만)	그룹-1(5명)				
합 계		4개 그룹(21명)			

자료 : 저자 작성.

년 조사 결과 ‘모자가정’과 ‘부자가정’의 비율이 대략 66% 대 34%에 근접하였다.²⁾ 이 점을 고려하여 전체 그룹을 ‘모자가정’ 3그룹, ‘부자가정’ 1그룹으로 나누어 구성하였다. 한부모 가구주 월 소득 수준³⁾은 고소득(월 소득 300만 원 이상), 중소득(월 소득 200만~300만 원 미만), 저소득(월 소득 200만 원 미만) 등 3개 그룹으로 구성하였다. 다만 남성 그룹은 1개 그룹이며 과반수가 월 소득 200만 원 이상이라는 점에서 중소득 이상으로 구성하였다. 기본적인 설계 요소 외에 가구주 연령은 자녀 학령을 고려하여 ‘30대 이하’(19~39세)와 ‘40대 이상’(40~53세)로 구분하여 적절하게 배분되도록 리쿠르팅을 하였다. 그리고 한부모 가정 가구주의 경력과 관련하여 한부모 가정이 되기 전후의 노동시장 참여 특성을 파악하기 위해 직업 변동이 있는 대상자

2) 2021년 한부모 가족 실태조사의 모자가정과 부자가정의 비율은 다음과 같다.

세부특성	2015	2018	2021
모자가정	65.1	65.5	67.4
부자가정	34.9	34.6	32.6

3) 2021년 한부모 가족 실태조사의 한부모가정 월 소득 수준은 다음과 같다.

세부 특성	2015	2018	2021
근로·사업소득(평균, 만 원)	189.6	219.6	245.3
100만 원 미만	10.4	7.5	3.3
100만~200만 원 미만	51.5	42.6	34.7
200만~300만 원 미만	22.4	27.0	34.2
300만 원 이상	15.7	23.0	27.8

를 우선 표집하였다.

3. 조사 내용

면접조사는 반구조화된 설문지를 바탕으로 온라인 좌담회로 진행되었다. 조사 내용은 다음의 표와 같이 한부모 가구주의 근로 실태, 한부모 가구주 로 일·가정 양립의 애로사항, 정책 이용 경험 및 개선 요구로 구성되었다.

면접조사에 앞서 사전 설문지를 배포하여, 가족구성원의 성별, 연령, 학력 그리고 직업, 한부모가 된 시기와 사유, 월평균 가구소득과 소득원, 한부모 가족 아동양육비, 한부모가족 증명서 발급 및 국민기초생활제도 급여 수급 여부, 그리고 개인의 직업력 정보를 확인하였다.

〈표 4-2〉 표적집단면접(FGI)의 조사 내용

A. 한부모 가구주의 근로실태	
현재까지의 일자리 정보와 근로 양태	1) 현재 일자리의 근속기간과 근로시간에 대해 말씀 부탁드립니다. 2) 현재 일자리를 선택하게 된 이유에 대해 말씀 부탁드립니다.
한부모 전후 일자리 변화	3) 한부모 가구가 되기 전후에 경제활동상태에 있어 변화를 경험 하였습니다니까? - 어떠한 변화를 가지게 되었습니까? 근로시간, 종사상 지위, 업종변경 등 - 그 이유는 무엇입니까?
향후 일자리 계획	4) 현재 일자리를 지속하기 희망합니까? - 그렇다면, 그 이유? - 아니라면, 어떠한 일을 하기를 희망합니까? 5) 이직 등을 계획하고 있습니까? - 있다면, 이를 위해 어떠한 준비 또는 노력하는지? - 아니라면, 그 이유?
B. 한부모 가구주로 일가정 양립의 애로사항	
가족 삶에서의 어려움	6) 자녀 돌봄 및 양육에 있어 어떠한 어려움이 있습니까? 다음의 항목을 예시로 자유롭게 말씀 주십시오. - 자녀 등하원 및 방과 후 돌봄 시간 부족 - 돌봄에 필요한 경제적 여건의 미비함 - 자녀 양육에 관한 전문적 지식 미비 - 자녀가 느끼는 아버지 자리의 공백

〈표 4-2〉의 계속

B. 한부모 가구주로 일가정 양립의 애로사항	
가족 삶에서의 어려움	7) 가족과의 관계 및 가족생활에서 있어 어떠한 어려움이 있습니까? 다음의 항목을 예시로 자유롭게 말씀 주십시오. - 자녀 돌봄 및 양육 조력자의 부재 - 함께 살지 않는 아이 가족과의 관계
직장에서의 어려움	8) 현재 일에서 업무상 어려움이 있습니까? 다음의 항목을 예시로 자유롭게 말씀 주십시오. - 근로시간, 임금 수준, 직장 내 차별, 괴롭힘 등 - 그 외(기타 의견) 9) 한부모 가구주로 일과 가정일을 병행하는데 직장에서 겪는 애로사항이 있습니까? 다음의 항목을 예시로 자유롭게 말씀 주십시오. - 근로환경 - 그 외(기타 의견)
C. 정책 이용 경험 및 개선 요구	
정책 이용 및 개선 요구	10) 한부모가 된 이후에 양육·돌봄 관련 한부모를 대상으로 하는 정책을 이용한 경험이 있습니까? * 예시 : 저소득 한부모가족 아동양육비, 청소년한부모 아동양육비, 청소년부모 아동양육비, 긴급복지지원, 청소년한부모 등 자립지원 패키지, 맞춤형 기초생활보장, 가족희망드림, 아이돌봄서비스, 지역아동센터, 초등돌봄교실, 청소년 방과후 아카데미, 자녀교육비 지원 등 - 있다면, 도움이 되었습니까? 어떠한 개선이 필요하다고 생각하십니까? - 없다면, 이용 희망합니까? 이용하지 않은 이유? 11) 한부모가 된 이후에 교육·취업 관련 한부모를 대상으로 하는 정책을 이용한 경험이 있습니까? * 예시 : 국민취업지원제도 등 - 있다면, 도움이 되었습니까? 어떠한 개선이 필요하다고 생각하십니까? - 없다면, 이용 희망합니까? 이용하지 않은 이유? 12) 한부모가 된 이후에 금융·법률 관련 한부모를 대상으로 하는 정책을 이용한 경험이 있습니까? * 예시 : 양육비 이행지원 서비스, 한부모가족 무료법률 구조, 미소금융, 희망저축계좌, 청년내일저축계좌 - 있다면, 도움이 되었습니까? 어떠한 개선이 필요하다고 생각하십니까? - 없다면, 이용 희망합니까? 이용하지 않은 이유?

자료: 저자 작성.

4. 표적집단면접(FGI)의 참석자 특성

한부모 가구주 표적집단면접(FGI)의 그룹 1은 월 소득 200만 원 미만의 모자가정으로, 가구주 연령은 40대 초반이 가장 많았고, 주로 미취학이나 초등생 자녀와 함께 거주하고 있다.

그룹 2는 월 소득 200만~300만 원 미만의 모자가정으로, 가구주 연령은 30대 중반에서 45세까지였고, 직업별로는 과반수가 사무직 종사자였으며, 자녀는 대부분 초등생이었다.

그룹 3은 월 소득 300만 원 이상의 모자가정으로, 가구주 연령은 30대 후

〈표 4-3〉 표적집단면접(FGI) 참석자 정보

	가구주 특성					한부모가정 특성		
	이름	거주지	연령	직업	월평균 가구소득 (만 원)	자녀 현황	유형	지속 기간
그룹 1	A	서울	31세	실업자	200 미만	3세(미취학) 남 1명	미혼모	2년 이상
	B	서울	39세	사무직		12세(초5) 여 1명 7세(미취학) 여 1명	모자가정	9년
	C	서울	43세	비정규직 임금근로자		13세(중1) 남 1명 11세(초4) 여 1명	모자가정	7년
	D	경기	41세	사무직		11세(초4) 여 1명 6세(미취학) 남 2명	모자가정	3년
	E	경기	42세	자영업 (소매업)		9세(초3) 남 1명 7세(초1) 여 1명	모자가정	3년
그룹 2	K	서울	45세	공공기관 사무직	200~300 미만	14세(중2) 남 1명 12세(초6) 남 1명 9세(초3) 남 1명	모자가정	4년
	L	경기	45세	공공기관 사무직		11세(초4) 남 1명	모자가정	9년
	M	서울	34세	대학생+ 비정규직		5세(미취학) 남 1명	미혼모	5년
	N	경기	36세	사무직		8세(초1) 남 1명	모자가정	3년
	O	서울	40세	실업자		13세(초6) 여 1명	모자가정	3년
	P	경기	35세	사무직		9세(초2) 여 1명 8세(초1) 여 1명	모자가정	1년 반

〈표 4-3〉의 계속

	가구주 특성					한부모가정 특성		
	이름	거주지	연령	직업	월평균 가구소득 (만 원)	자녀 현황	유형	지속기간
그룹 3	F	서울	39세	사무직	300 이상	5세(미취학) 남 1명 5세(미취학) 여 1명	모자가정	2년
	G	서울	38세	공공기관 현장직		16세(중3) 남 1명	모자가정	13년
	H	서울	43세	사무직		18세(고3) 여 1명	모자가정	5년
	I	경기	41세	사무직		13세(중1) 여 1명	모자가정	7년
	J	서울	40세	사무직		11세(초4) 남 1명	모자가정	10년
그룹 4	P	경기	43세	사무직	300 이상	9세(초2) 여 1명	부자가정	3년
	R	서울	44세	사무직	300 이상	9세(초3) 여 1명	부자가정	2년
	S	서울	30세	사무직	200~300 미만	7세(미취학) 여 1명	부자가정	2년
	T	서울	35세	사무직	300 이상	5세(미취학) 여 1명	부자가정	1년 반
	U	서울	37세	자영업	300 이상	6세(미취학) 남 1명	부자가정	3년

자료 : 저자 작성.

반과 40대 초반이었으며, 대부분 사무직 종사자였으며, 자녀는 미취학부터 초중고생 자녀까지 다양하였다.

그룹 4는 부자가정으로, 가구주 연령은 30대가 40대보다 많았고, 직업별로는 사무직 종사자가 대부분이었으며, 자녀는 미취학 자녀, 월소득은 300만 원 이상이 과반을 차지하고 있다.

제2절 근로 실태

1. 한부모 이후 자녀 돌봄 병행을 위해 선택한 저소득 일자리

여성 한부모 가구주의 일자리 선택에 있어 자녀 돌봄이 임금보다 중요하

게 여겨졌다. FGI에 참여한 여성 한부모 과반이 자녀 돌봄과 병행을 할 수 있기에 지금의 일자리를 선택 또는 유지하였다. 이들의 일자리는 주로 비정규직이거나, 정규직이더라도 소득이 낮은 일자리로 유연한 근무 환경을 특징으로 하였다. 시간제 일자리이거나 전일제 일자리라도 회사의 배려와 이해로 유연하게 일할 수 있는 근로 여건을 가지고 있었다.

“아이들이 어려서 재택근무를 할 수 있는 일을 하려고 이 일을 택했고, 지금 재택근무를 하고 있고요. 근무시간은 정규직 풀타임 근무로 얘기를 하고 들어왔는데 아이들이 어리다 보니까 대표님하고 합의를 해서 4시간 정도 일하고 있어요.” (D)

“아이들 케어 때문에 먼저 말씀을 드리고 들어왔습니다. 처음에 들어갈 때부터 제가 혼자 있다 보니까 애가 아플 때나 그럴 때는 양해를 해달라고 요청을 드려놓은 상황입니다. 좀 더 유연하게 할 수 있는 일자리기 때문에 선택한 겁니다. 실시간으로 일해야 하는 자리 말고, 제가 늦게 출근하면 2시간 야근함으로써 이렇게 일을 보충할 수 있는 자리로 배치를 해주셔서 일을 하고 있습니다.” (B)

“아침에 등교·하교시간 챙겨줘야 되니까. 그리고 애들은 무슨 일이 생길지 모르잖아요. 그래서 고정적인 시간은 좀 힘들고 저녁시간에 잘 시간을 이용하거나 아니면 비고정적인 일로 선택했습니다. 보통 새벽 시간을 이용해서 애들 잘 때 그 시간 이용해서 하고 있고. 고정적인 시간은 애들 때문에 낮에는 못 하고 파트타임 잡(서빙, 배달 등)으로 몇 개를 돌아가면서 하고 있어요. 근무지랑 저랑 일이 맞을 때 일을 하는 거라서 보통 한 5개 정도를 해요. 그걸 시간 돌아가면서 계속 하고 있어요.” (C)

“한부모가 되기 이전에는 병원 치과에서 비정규직으로 일했었는데 한부모 되면서 아기 돌보기 위해서 파트타임으로 간간히 일을 하고 있습니다.” (M)

2. 한부모 이후 정기적인 수입을 위해 진입한 안정적 일자리

여성 한부모가 된 이후 정기적인 경제적 수입 확보를 위해 안정적 일자리

로 진입하였다. 한부모 가정으로서 경제적 독립을 위해 경력단절에서 정규직 일자리로 재진입하거나, 불안정한 일자리에서 안정적인 공공기관으로 이직하였다. 한부모가 된 시점을 기준으로 가구의 경제적 독립을 위해 적극적으로 안정적 일자리로의 진입을 준비하였다. 노동시장 경력이 단절되었거나 불안정한 일자리 경력을 특징으로 하여, 고소득의 전문직 일자리보다는 안정성이 높은 중간 소득 일자리로 진입을 선택하였다.

“아이들 아빠가 가시고 나서 정기적인 급여가 좀 필요한 상황이 돼서 제가 사회복지사 공부를 해서 취업을 해서 돌봄기관에서 근무를 하고 있어요.” (K)

“비정규직(학원강사)으로 6시에 고정적으로 끝날 수 있는 일을 하다가 다시 정규직으로 하려고 공부를 해서 다시 정규직(공기업)으로 입사하였습니다. 특히 제가 혼자 벌어서 살아야 하니까 직장이 정년까지 보장되는 곳을 원해서 공기업으로 들어갔습니다.” (L)

“일(이혼)이 일어날 거 같은 느낌이 들어서 신속한 경제적 독립과 아이돌봄을 생각했고, 그러면서 현재 일자리를 찾았습니다.” (H)

3. 한부모로 지속 가능한 유연한 근로 여건의 일자리

자녀 돌봄과 일을 병행하기에 유연한 근무 환경을 가진 일자리에서는 한부모가 된 이전과 이후에도 동일한 일자리에서의 업무를 지속했다. 아이 돌봄에 대한 배려가 있고, 유연한 근무형태를 가진 일자리는 한부모 가구주 이후 증가하는 자녀 돌봄의 책임을 병행하며 지속하기에 적절한 환경이다.

“오래 근무하기도 했고 유연한 근무환경 때문에 계속 근무를 하고 있었어요. 7년 근무했고 지금 아이가 많이 커서 14살 중학생이 됐어요. 그래서 회사일과 집안일을 같이 하고 있는 상태입니다. 전일제로 일하고 있어요. 현재는 재택근무를 주로 하고 있었는데 슬슬 출근을 하게 돼서 주 1~2회 정도 하고 있고 점차 늘려가면서 올해 안에는 다시 전일제 출근을 하게 될 거 같아요.” (I)

“사무직과 영업직 비슷하게 외근도 많이 해요. 제가 외근을 쓸 수 있는 시간이 좀 돼서 애들을 데리러 가고 좀 돌봐주기 편한 시간도 있어서, 제가 이 일

을 좀 오래 하고 있거든요.” (R)

“중간에 제가 혼자 아이를 케어하게 되면서 회사에서 배려를 좀 많이 받았어요. 출근시간 조정이라든지 급한 일이 있으면 그래도 집에서 직장이 멀지 않아서 제가 좀 급한 일이 있으면 중간에 왔다 갔다 하면서 케어를 하고 있어요. 배려받은 기간은 3년 정도 됐습니다. 근로시간은 9~6시인데 중간에 좀 유연하게 왔다 갔다 할 수 있고 출퇴근 시간은 직장 배려로 약간 유연하게 쓰고 있어요.” (P)

4. 생애 초기 불안정한 노동시장 경력과 현재 여성 한부모의 불안정한 일자리

한부모가 된 이후 일자리 변화는 여성 가구주에서 빈번하게 확인되는 특성이었다. 여성의 경우 노동생애 초기부터 축적한 노동시장 경력에 따라 한부모가 된 이후 일자리 변화에 차이를 보였다. 현재 일자리의 소득그룹별로 한부모 전의 일자리 특성 차이를 보면, 저소득 그룹은 전업주부, 중소득 그룹에서는 비정규직, 고소득 그룹에서는 정규직 경력이 많았다.

둘째, 전업주부였어도 노동 생애 초기에 직장 경험이 있는 경우 노동시장 경력이 전무한 경우보다 현재 안정적인 지위의 일자리를 가지는 경향을 보였다. 직장 경험이 있었던 전업주부 2명(D, H)은 한부모가 된 이후 정규직 일자리를 구하였으나, 경력이 전무했던 전업주부 2명 중 1명(C)은 정규직을 구했지만 다른 1명(B)은 서빙, 배달 등 다양한 비정규직 업무를 수행하고 있다. 또한 한부모 이전 일자리 경력을 기반으로 한부모가 된 이후 유사한 일자리의 정규직으로 이직하였다.

셋째, 한부모 이전 커리어는 한부모가 된 이후도 유사한 커리어 경로로 이어졌다. 한부모가 되기 전 정규직 일자리를 가진 경우에는 한부모가 된 이후에도 정규직 일자리를 유지하였지만, 비정규직 일자리를 가진 경우 일자리 이동이 빈번하여 불안정한 커리어 경로를 보였다.

〈표 4-4〉 여성 그룹의 한부모 전후 일자리 변화

그룹	이름	한부모 직전 일자리	한부모 후 일자리	한부모 이후 일자리 변경 횟수
여성 저소득 그룹	A	정규직(유치원교사)	실업자	
	B	전업주부	정규직(사무직)	
	C	전업주부	비정규직(서빙, 배달 등)	
	D	전업주부(이전 직장경력 있음)	정규직(영어교육업체)	
	E	비정규직(이전 전업주부)	자영업(스마트스토어 운영)	1회
	M	비정규직(치위생사)	비정규직(바리스타)	1회
여성 중소득 그룹	K	특수형태근로자(보험설계 사)	특수형태근로자(보험설계사) 유지, 2년 후 정규직(공공기관-사회복지 사)	1회
	L	비정규직(학원강사)	비정규직(공기업), 정규직(공기업)	2회
	N	비정규직(대학 계약직)	정규직(중소기업)	1회
	O	비정규직(보육교사)	비정규직(보육교사) 유지, 4년 후 자영업	1회
	P	정규직	정규직(건설사 사무직)	변화없음
	H	전업주부(이전 직장경력 있음)	정규직(콜센터)	
여성 고소득 그룹	F	정규직	정규직(중소기업)	변화없음
	G	비정규직(장례지도사)	비정규직(장례지도사) 유지, 2년 후 정규직(화장로기사)	1회
	I	정규직(사무직)	정규직(IT업체)	변화없음
	J	정규직(사무직)	정규직(인테리어 디자이너)	1회

자료 : 저자 작성.

5. 한부모 지원 제도 밖 한부모의 소득증대를 위한 이직 의지

여성 한부모 가구주는 현재 일자리에서 이직 희망자와 지속 근무 의향자 대다수가 현재 일자의 임금 수준이 부족한 편으로 인식하였다. 특히 자녀의 성장에 따른 교육비 증가가 현 급여 수준에 대한 불만족의 주요 원인이었다. 여성 한부모 가구주의 다수가 자격증 취득, 승진, 투잡 등을 통해 장기

적으로 소득을 증대하려는 목표를 가지고 있다.

“지금 하는 일이 사실 아이들 때문에 결정을 하게 된 거고, 주변 지인 분의 도움도 있었는데, 하다 보니까 재미를 느끼고 저한테 잘 맞는 거 같아서 이 일이 좋거든요. 다만 단점은 매출적인 부분이나 경제적인 부분이 아이 둘을 키우는 데 있어서 많이 부족한 감이 있어요. 좀 여유가 된다면 제 매장을 가지고 운영을 하는 게 제 목표입니다. 사실 혼자 아이 둘 키우면서 생활을 하고 주변에 도움을 주는 분들이 없고 국가적인 도움도 있지만 경제적으로 크게 도움이 되는 부분이 많지 않거든요. 그래서 어려움이 많지만 빨리 목돈을 모아서 개인 오프라인 매장을 여는 게 목표예요.” (정책지원 받고 있음. E)

“파트타임으로 하고 있지만 안정적으로 풀타임으로 하나만 했으면 하는 생각은 있습니다. 풀타임을 하기 위해서 자격증이나 훈련이나 따로 있는 건 아닙니다.” (정책지원 받고 있음. C)

“우선은 지금 제가 다른 회사를 가는 거보다 있는 게 나을 거 같아서 계속 있을 거 같아요. 다만 직장이 연차가 늘수록 급여가 느는 회사가 아니라는 거예요. 아이가 초등학교 4학년이 되면서 앞으로 내가 써야 될 돈, 아이에게 들어갈 비용들이 늘어나는데, 수입이 ‘부족하다’는 느낌이 들었어요. 저희 회사는 투잡이 가능한 회사여서 제가 다니면서 자격증 공부라든지 아니면 저의 노후를 위해서 뭔가 해야겠다는 생각을 지금 갖고 있어요. 찾고 있고 시작할 거 같아요.” (정책지원 받고 있음. J)

“아이 교육비가 많이 들게 되니까, 임금을 좀 많이 받고 싶어서 다른 직장으로 옮기고 싶은 마음은 있어요.” (S)

하지만, 이를 현실화하여 현재 일자리의 이직을 직접 고려하며, 준비하는 경우는 중간 소득 이상의 임금을 받은 일자리를 가진 경우였다. 특히 이들은 한부모 가구를 대상으로 하는 정책 지원의 대상이 아니기에 고용보험 또는 개별적 자원을 이용하여 자격증 취득, 학업 그리고 창업 등의 준비를 하였다.

“3년 안에 이직을 할 계획을 하고 있어요. 그래서 아이 교육비 지원, 대학지원

되는 회사로 알아보고 있어요. 그래서 저는 지금 대학원을 다니고 있어요. 이 걸로 이직하려고 하고. 그리고 이직을 하게 되면 저도 제 노후를 준비해야 하니까 자격증이나 다른 것도 준비하려고 생각하고 있어요.” (I)

“지금 일자리는 전공 분야기도 하고 마음에 들긴 하지만 월급이 작아서 이직을 계획하고 있고요. 내년엔 베이킹 쪽 하려고 하고 있거든요. 한식 쪽으로 디저트 좋아해서 그쪽으로 자격증 따서 창업을 생각하고 있어요. 자격증 따기 위한 교육은 HRD-Net(직업훈련포털)에서 지원해주는 프로그램이 있습니다.” (H)

“사무직을 계속하면서 어쨌든 돈을 조금씩 올려 받아야 되잖아요. 그래서 지금 공부를 하고 있어요. 제가 작은 건설회사에 다니는데 ‘건축기사’라든가 ‘기사’ 자격증을 따려고 애 재워놓고 2~3시간 정도 공부하고 있어요. 조금 더 돈을 많이 받기 위해서 그렇게 하고 있어요. 이번에 1월부터 해서 하나는 땀 거든요. 하나 더 하려고 지금 열심히 노력하고 있는 거 같아요.” (P)

“집에서 회사까지 1시간 정도 걸려서 아이들을 잘 케어를 못 하고 있고 일이 좀 많아서 야근이 잦거든요. 당장은 아니지만 제가 학교 복지사 쪽으로 관심이 좀 있어서 가고 싶어서 관련 자격증 따려고 공부를 하고 있어요. 저는 평생교육 바우처를 받아서 그걸로 지금 수강하고 있어요.” (K)

“아이가 초등 3학년으로 올라가면 돌봄 문제까지 생겨 변동을 주고 싶은 마음은 있으나 좀 힘들 거 같고요. 가능하면 좀 더 아이를 키우기 좋은, 아이한테 좀 친화적인 직장으로 옮기고 싶은 마음은 있는데 쉽지가 않습니다. 장기적으로 보면 제가 외국어를 배우고(야나두 등으로) 좀 능통하게 해서 동일 업종의 다른 회사로 좀 옮길 생각을 하고 있어요. 앞으로 3, 4년 정도를 보고 준비하고 있습니다.” (Q)

“지금 내일배움카드로 코딩 배우고 있습니다. IT 쪽으로 가서 개발자로 하려고 지금 준비하고 있습니다.” (U)

정부의 지원이나 다른 가족원의 소득 지원 없이 본인의 임금이 가구소득에서 큰 부분을 차지하는 한부모의 경우 이직 준비를 할 여력이 부족하다.

이직 준비를 위한 근무 외 시간을 내기가 어렵고, 창업 준비를 위한 전문적인 지원을 받을 수 있는 경로가 부재하여 어려움을 토로하였다.

“아이가 들어서 교육비나 심리치료 비용도 들어가는데 제가 지원받을 수 있는 게 사실 거의 없더라고요. 아이들한테 부족함 없이 해주고 싶어서 계속 찾고 있어요. 그래서 작년엔 창업을 할까 알아보고 했었는데 혼자 창업을 준비하는 게 너무 부담스럽고 어렵더라고요. 그래서 창업 생각을 접고 그냥 일을 다니고 있습니다. 마음속에선 어떤 자격증이나 그런 게 필요하다면 내가 준비해야 되겠구나라는 생각은 하고 있고 조금씩 찾아보고 있어요.” (F)

“아무래도 소득이 들쭉날쭉 불안정하고. 경기도 안 좋고 썩 잘 되지가 않아요. 그래서 이걸 앞으로 계속할 것인지 말 것인지 그게 가장 고민이고. 또 주말이나 공휴일에 아이를 케어하는 데 어려움이 좀 있다 보니까 그냥 직장을 가는 게 나올 거 같기도 하고 고민 중입니다. 하지만 40대가 되니까 쉽지가 않고 그래서 제가 결국 하던 일을 다시 찾아서 할 수밖에 없는 약간 지금 그런 구조더라고요. 아예 새로운 직업으로 하기가 쉽지가 않아요. 그러려면 공부를 다시 해야 하고 하는데. 제가 혼자 외벌이다 보니까 그런 걸 매달 수입이 없으면 생활이 힘들잖아요. 그래서 공부나 이런 걸 하기가 쉽지가 않더라고요. 한두 달 하는 것도 아니고 장기적으로 준비를 해야 하는 경우는 경제적 그런 것들 때문에 자기발전에 제한이 있는 거 같아요.” (O)

제3절 한부모 가구주의 일·가정 양립 애로사항

1. 비양육 부모의 빈자리 채우기

한부모 가구주와 성별이 다른 자녀를 양육하면서 비양육부모가 채워줄 수 있는 부분을 홀로 감당하면서 겪는 어려움을 가지고 있다. 남자아이를 양육하는 여성 한부모의 경우 남자만이 입장이 가능한 장소, 그리고 2차 성징과 관련된 교육, 동일한 성별일 경우 공유할 수 있는 공감대 등에 있어 어

려움을 토로하였다. 일시적인 도움이 필요한 상황에서는 다른 남성 가족 구성원을 통해 빈자리를 채울 수 있지만, 지속적이며 긴밀한 관계 형성을 전제로 하는 경우에는 비양육 부모의 빈자리를 채우는 데 한계가 발생할 수밖에 없다. 특히 2차 성징 대응과 성별 격차가 반영된 진로 선택에 있어 한부모는 지도 및 소통 방법에 대한 전문가의 도움을 필요로 하였다.

“‘성’에 대한 문제, 이런 교육도 필요한데. 그런 게 앞으로 숙제 같아요. 이걸 어떻게 하면 덜 상처 받게 얘기를 잘 할까 고민인데, 이것도 전문가의 도움을 좀 받고 싶어요.” (J)

“아무래도 남자 애인데 성향도 거칠고 얘기도 잘 안 통하는 문제가 있습니다.” (G)

“아이들은 어린데도 어린이집에서 아빠가 오거나 그럼 자기 전에 얘기를 하더라고요. 그리고 제가 찾아본 조언은 별로 거기에 굳이 노출되지 않는 게 좋다고 하는데 어쩔 수 없이 노출되는 게 있어서 그런 부분이 많이 힘든 거 같아요.” (F)

“저도 아빠의 부재가 되게 컸어요. 저 혼자 아빠의 역할도 했다가 엄마처럼 하니까 저도 혼란스럽고.” (I)

“아무래도 여자 아기다 보니까 남자라 전문지식이 좀 모자라는 부분이 있고 대화가 좀 부족한 거 같아요.” (R)

“지금 초2 여아인데, 현재도 제가 샤워를 시키거든요. 초1 때까지는 괜찮았었는데 올해부터는 애가 부끄러워하는 걸 약간 느끼거든요. 모른 척하고 가야 하는지 그런 거 때문에 스트레스를 많이 받고요.” (Q)

“자녀가 미취학 여아니까 엄마의 부재에 대해서 어떻게 설명을 해야 하나가 제일 힘든 점인 거 같습니다.” (T)

“아이가 유치원에 다니고 있는데, 유치원 발표회 있을 때 다른 애들은 엄마·아빠 같이 오는데 자기는 아빠만 온다고 눈치를 보네요. 그런 부분이 힘들어요.” (S)

“저는 불행하게도 아들만 셋이에요. 제가 아빠가 해주어야 하는 부분을 잘 못 하지만 주변에 도와주시는 분이 계세요. 큰아이랑 막내가 운동을 하는데 운동부에 계시는 같은 학부모 중에 아버님 한 분이 저희 아이들을 잘 상담해 주셔서 제가 의지를 좀 하고 있고.” (K)

“어려운 점은 남자 애니까 몸으로 놀아주는 게 굉장히 힘들죠.” (N)

2. 돌봄 공백으로 인한 자녀 혼자만의 시간 보내기

생계유지를 위해 일과 자녀 돌봄을 홀로 책임지고 있는 대부분의 한부모는 돌봄 공백을 일·가정 양립에 가장 큰 어려움으로 느끼고 있었다. 학교 방과 후 가정에서 자녀를 돌봐줄 사람이 없어 초등돌봄 교실을 보내거나 사교육으로 학원을 보내며 돌봄 공백을 메꾸고 있다. 초등학교 저학년 위주로 운영되는 초등돌봄교실은 자녀가 고학년이 되었을 때 이용하기 어려워 돌봄 공백을 사교육으로 채우고 있다. 이로 인한 경제적 부담을 느낄 수밖에 없는 현실이었다. 특히, 일자리의 임금이 높지 않은 경우 돌봄 비용을 내면서까지 전일제로 일할 유인이 없어 시간제 일을 선택하였다.

“아이돌봄 서비스를 알아봤는데 허들이 높더라고요. 저한테 해당되는 게 거의 없고 오히려 비용을 지불하고 해야 하는 부분인데. 사실 아이돌봄 비용 지불하면서 제가 풀타임으로 근무할 이유가 없는 거죠. 그런 부분이 좀 고민입니다.” (D)

“초등생인 8살, 9살 딸 둘인데. 학교 돌봄에 있을 수 있을 만큼 있고 학원 한 군데 보내고 제가 퇴근할 시간에 애들이 집에 올 수 있게끔. 지금은 돌봄에 대한 어려움은 없지만, 초등학교 고학년이 되면 돌봄이 안 되니까 그때는 좀 힘들지 않을까? 사실 걱정이 되긴 해요.” (P)

“저는 아들이 하나인데. 어렸을 땐 등하원을 어린이집 등하원을 제가 출퇴근 하면서 시켰는데, 솔직히 아이가 혼자 있는 시간이 많아요. 아이가 혼자 많이 있는 편인데 그렇다고 사교육을 엄청 원하거나 그러진 않아서 학교에서 하는 방과후하고 태권도 정도만 다니고 있어요.” (L)

“저학년 때는 애가 집에 혼자 있을 때가 많아서 저녁까지 거의 학원을 보내요. 혼자 있으면 위험하고 불안하니까. 계속 학원을 돌리니까 돈은 많이 들고 그래서 직업을 바꾼 겁니다. 초등돌봄교실은 저학년만 있고, 고학년 되면 못 써서 결국 학원을 돌릴 수밖에 없어요. 그리고 저학년도 순위가 있어요. 신청자가 많다 보면 그 순위에서 또 잘려요. 한부모가정 중에서도 법정 한부모가 우선이어서 이용이 쉽지 않아요. 그리고 기초수급자, 차상위계층 등이 무조건 1순위라 밀리더라고요. 그래서 돌봄을 못 가면 학원으로밖에 돌릴 수 없는 거구요. (O)

“유치원 다닐 때 등교시간에 대한 고충이 되게 컸지만 유치원이나 어린이집은 오후 5~6시까지 돌봐주었고. 대신 초등학교는 너무 빨리 끝나니까 돌봄을 보낼 수밖에 없고. 돌봄도 거의 한 3시면 전반적으로 아이가 다 하교를 하더라고요. 그 후에 태권도를 보내는데, 태권도가 좋은 게 방학 때 돌봄을 해줘요.” (N)

“아이가 학교 갔다 집에 와서 책을 보거나 공부를 하진 않거든요. 그래서 학원 두 곳을 보내고 있는 상태이고, 방과후학교는 싸움이 벌어지는 등 케어가 잘 되는 거 같진 않아서 아예 끊는 상황입니다.” (J)

“제가 정말 필요하다고 생각하는 건 제가 학원을 다닌다거나 아니면 주말에 시험을 본다거나 이렇게 하는데 사실 1~2시간도 맡길 데가 없더라고요. 어린이집을 하루 종일 오픈하는 데는 거의 없고. 사실 초등학생도 혼자 있긴 힘들거든요. 주말이라도 오픈할 수 있는 아이를 돌볼 수 있는 곳이 있었으면 좋겠어요.” (D)

경제적 여건이 되지 않아 사교육의 접근이 가능하지 않은 여성 한부모의 경우 자녀가 홀로 시간을 보내게 되는 방임 환경을 목인할 수밖에 없는 상황이었다.

“초등학교 3학년부터는 학교 돌봄 서비스가 없어요. 그래서 정규수업만 하고 아이가 방과후를 하든 끝나게 되는데 그 후에 저도 일을 해야 하는데. 몇 시간 비는 타임에 아이가 방치돼 있는 느낌이 많이 들거든요. 그런 부분이 많이 걱정이 되고 아이들하고 트러블이 많이 생기는 거 같아요.” (E)

“다른 것보다 아이들이 아프거나 할 때 사실 회사를 나오고 해야 해서 그런 게 너무 힘들고 감당하기 어려울 정도로 그렇더라고요.” (F)

“아이가 좀 크긴 했지만 계속 밥을 주는 게 힘들었습니다. 밥시간에 맞춰서 제가 퇴근할 수가 없으니까 퇴근하면 너무 늦고 해서 밥시간이 가장 많이 신경이 쓰였어요.” (I)

“초등학교에서 돌아가면서 아침 교통정리 하는 게 있는데, 당근 알바(1시간 30분에 2만~3만 원)로 대체하지만 여러모로 귀찮고 부담됩니다.” (R)

“초3이 되면 돌봄이 끝난다고 하니 돌봄서비스를 신청을 하든지 다른 방향으로 해야 하는데, 다행히 미술학원을 좋아해서 미술학원 알아보고 있는데 경제적 부담이 가장 큰 고민입니다.” (Q)

초등돌봄 및 사교육을 통한 돌봄 공백 메꾸기는 주말, 휴일 및 방학에는 불가능하다. 개인 연차 등을 이용하여 직접 자녀를 돌보기도 하지만 이러한 선택지도 누구나 가질 수 있는 것은 아니었다. 근무 특성상 주말이나 이른 새벽에 출근해야 하는 경우 어려움은 가중되었다.

“학교 재량휴업일, 학교방학 이럴 때가 난감해요. 그래서 연차가 있음에도 불구하고 아이를 위해서 5분 대기조처럼 준비하고 있어야 하는 그런 문제가 있는 거 같아요.” (N)

“애가 어릴 때는 주변에 도움받을 분이 안 계셔서 이직까지 했지만, 새벽출근이나 주말/명절에도 출근을 해야 해서 아이돌보미를 이용하려고 해도 그 시간에 오려는 분도 별로 없고, 사설도우미를 쓰자니 비용 부담이 너무 컸습니다.” (G)

3. 자기돌봄 시간이 부족한 한부모 가구주

한부모로서 자기돌봄의 욕구는 높았으나, 생계유지를 위해 일과 육아를 동시에 책임지다 보니 시간적인 여유가 부족하였다. 한부모 가구가 되는 과정에서 겪게 되는 상처뿐 아니라 육아와 생계유지를 동시에 책임지는 과중

한 역할 수행에서 오는 스트레스로 자신을 돌볼 시간이 필요하였다. 하지만 일상생활이 자녀 돌봄 위주로 돌아가고, 다른 조력자의 도움을 받기 어려운 상황 속의 한부모는 자신의 돌봄 시간이 부족한 상황이었다.

“혼자서 양육, 근로, 가사를 다 해야 하니까 시간이 제일 부족했구요. 제일 먼저 줄이는 건 개인시간이란 말이에요. 책을 읽거나 공부를 하거나 인간관계를 유지하거나 등등의 시간이 자꾸 줄어들어드니까 힘들어요.” (C)

“독박육아를 하고 있거든요. 아무래도 아픈 상황일 땐 제가 풀타임으로 일을 했다고 하면 그게 아찔하더라고요.” (D)

“이혼 과정에서도 법원에서 저도 우울증이 심하고 상처를 많이 입은 상태에서 전문가의 도움을 받으라고 조언을 받았지만 애를 돌보는 데 너무 포커스가 돼 있다 보니 저를 돌보지 못했거든요. 심리적인 서포트를 받고 싶은 이런 생각이 있고요.” (J)

“주말에 혼자만의 시간도 보내고 싶고 나가서 놀고 싶고 한데, 그럴 만한 상황이 아니다 보니까 가족들한테 항상 맡길 수도 없는 노릇이고 그게 좀 답답하긴 합니다.” (T)

4. 비법정 한부모에게 접근성이 낮은 한부모 지원서비스

한부모를 대상으로 하는 정책 지원 서비스의 니즈는 있지만, 법정 한부모 자격이 없어 아쉬움을 토로하였다. 특히, 초등돌봄교실 등 공공영역에서 이루어지는 정책 지원에서 우선순위를 가지는 한부모는 법정 한부모 자격을 취득한 경우에 한정된다. 또한 지자체 차원에서 지원하는 한부모 가사서비스 또한 소득 기준을 가지고 있어 모든 한부모에게 지원이 이루어지는 것이 아니다. 한부모 가구주의 경우 소득에 상관없이 자녀 돌봄과 가사에 있어 도움이 필요함에도 불구하고, 현재 한부모를 대상으로 하는 지원서비스는 법정 한부모 가구 및 소득 기준을 충족한 한부모 가구만을 대상으로 하고 있다.

“아이가 들어서 교육비나 심리치료 비용도 들어가는데 법정 한부모가 아닌 제가 지원받을 수 있는 게 사실 거의 없더라고요. 아이들한테 부족함 없이 해주고 싶어서 계속 찾고 있어요. 그래서 작년엔 창업을 할까 알아보고 했는데 혼자 창업을 준비하는 게 너무 부담스럽고 어렵더라고요. 그래서 창업 생각을 접고 그냥 일을 다니고 있습니다.” (F)

“초등돌봄교실은 저학년만 있고, 고학년 되면 못 써서 결국 학원을 돌릴 수밖에 없어요. 그리고 저학년도 순위가 있어요. 신청자가 많다 보면 그 순위에서도 잘려요. 한부모가정 중에서도 법정 한부모가 우선이어서 이용이 쉽지 않아요. 그리고 기초수급자, 차상위계층 등이 무조건 1순위라 밀리더라고요. 그래서 돌봄을 못 가면 학원으로밖에 돌릴 수 없는 거고요.” (O)

“법정 한부모는 해당이 되지 않아서 받을 수 있는 서비스는 전무하다고 봐야 하고.” (D)

“법정 한부모 등록을 알아보니까 소득이 엄청 낮아야 되고요. 그렇게 낮은 없으니까 지원 받을 수 있는 것도 없고.” (I)

5. 법정 한부모 자격의 딜레마

한부모가족지원법에 따른 보호를 받을 수 있는 법정 한부모 자격은 기준 중위소득 60% 이하를 대상으로 한다. 또한 저소득 한부모 가정은 국민기초생활보장제도를 통해 소득 지원을 받는다. 제도적 지원 대상 자격을 유지하기 위해 노동시장에 적극적으로 참여할 유인이 감소하였다. 일을 하더라도 자격 유지가 가능한 수준을 넘지 않는 수준의 시간제 일자리를 유지하였다.

“법정 한부모이다 보니 소득이 일정 기준을 넘어가면 안 되거든요. 그래서 풀타임을 못하는 것도 있어요. 기준이 되는 소득을 넘지 않게 맞춰야 해서 풀타임을 못하는 것도 있습니다. 만약 풀타임 근무로 연봉이 많아지면 굳이 법정 한부모를 유지할 필요 없지만 실질적으로 풀타임으로 해서 벌어들일 수 있는 수익이 그렇게 많지 않기 때문에 법정 한부모를 유지하려고 합니다. 취업을 한다고 해도 그럼 소득이 또 법정 한부모 기준을 넘어가고 그럼 취업을 또 안

하게 되는 거예요. 그게 약간 모순이 있다고 생각을 해요.” (C)

“한부모가족으로 인정받으려면 장벽이 너무 높고, 그 기준에 맞추려면 솔직히 돈을 벌면 안 돼요. 그러니까 너무 현실과 괴리가 많더라고요.” (Q)

“한부모 복지 차원에서 하는 카페에서 일하고 있어서 근로시간은 아이가 유치원 가는 그 시간에만 출근할 수 있고 임금은 최저임금이지만, 직장생활의 어려움은 없습니다.” (M)

법정 한부모 자격을 취득함으로써 자녀에게 가게 될 사회의 부정적 시각을 염려하여 자격 등록을 고려하지 않기도 하였다. 이혼 등의 가족 해체 증가로 한부모 가구가 증가하여 사회적 인식이 변화하고 있음에도 한부모 가구로서 인지하는 부정적 선입견이 여전히 존재하고 있었다.

“법정 한부모 등록을 안 했어요. 법정 한부모 등록을 하면 학교에 통보가 간대요. 그 사실을 학교 선생님이 알게 되고 공공연하게 그런 게 노출이 된다고 해서. 그리고 한부모가정이 된다고 해서 엄청나게 서포트를 받는 것도 아니더라고요. 차라리 내가 그걸 안 받고 아이를 지키고자 안 했거든요.” (J)

“법정 한부모로 등록을 하면 아이 정보가 드러날 수 있겠다는 생각이 들어서 못 했어요.” (I)

6. 한부모 가구주로 눈치 보는 직장생활

유연한 근무환경과 자녀 돌봄에 대한 배려로 일과 자녀 돌봄을 수행하고 있지만, 잦은 연차 사용, 조퇴 그리고 단축 근로 등으로 생겨나는 불이익은 감수해야만 했다. 한부모 가구의 자녀 돌봄에 대한 조직 문화를 가지고 있는 직장이더라도, 빈번하게 발생하는 배려 상황으로 인해 한부모 가구주가 회사 동료와 상사에게 눈치가 보이는 상황임을 토로하였다. 특히 이러한 배려는 낮은 임금 그리고 승진에 있어서 불이익으로 이어졌지만, 한부모들은 이를 받아들일 수밖에 없다.

“회사에서 공식적으로 차별을 한다거나 그런 건 없고, 연차를 제 마음대로 쓰

기도 하지만 아이가 아프면 달려와야 하고 그런 일이 많아서 얘기하고 나올 때도 많은데 눈치가 보이긴 해요. 그래서 그런 상황을 안 만들려고 노력하고 ‘아이가 아파서 갑니다’보다는 ‘다른 핑계’를 대고 그렇게 가려고 하죠.” (J)

“지금 회사에서 많이 편의를 봐주고 계시긴 한데. 지난주 같은 경우 애가 많이 아팠는데 휴가를 내기가 너무 미안하더라고요. 그래서 사실 입원치료가 필요했는데 집에서 케어를 했습니다. 회사의 배려라는 게 사업주 입장에서의 배려이기 때문에 저도 그것을 이해하고 고려를 해야 한다고 생각을 해요. 사실 지금은 애가 어려서 4시간을 일하고 있지만 (사업주가 계속 말씀을 하시긴 했지만) 앞으로는 시간을 늘려야 할 거 같기도 합니다.” (D)

“저는 임금수준이 다른 동료들보다 더 좀 적습니다. 왜냐하면 근로시간에 양해를 해주시는 면도 있고, 승진을 해서 관리직으로 가고 싶은데 그렇게 가지 못하니깐 비슷한 시기에 들어온 사람보단 임금이 좀 적은 거 같습니다. 그런데 충분한 양해를 해주시기 때문에, 제가 임금인상 요구할 수 없는 거예요. 그런 부분이 좀 불편합니다. 또한 양해를 구할 때마다 제가 약간 굵신거린대거나 눈치를 본다는 점이 불편합니다. 그런 걸 만회하기 위한 노력을 해요. 예를 들어서 이번 추석 때 샌드위치 연휴 5일인데, 연휴 다 제가 일을 하겠다고 했어요. 다른 사람 일도 조금씩 다 배워서 급한 일은 제가 도와주고 합니다. 여름휴가도 안 가요. 바쁠 때 제가 역할을 하려고 노력을 하는데, 그렇게라도 해야 하는 것이 부담스럽고 그렇습니다.” (B)

“연차 사용할 때 자제하라는 말씀도 하시더라고요. 아이 때문에 또 갑자기 쓰게 되면 다른 사람한테 피해를 주니 ‘필요할 때만 쓰라’는 그런 말을 들었어요.” (H)

“직장생활을 하면 아이를 혼자 케어하기 때문에 중간에 조퇴하는 일도 있을 거고 연차를 무리하게 써야 하는 경우도 있을 텐데, 그럴 경우 임금이 다른 분들보다 낮게 책정이 돼서 매달 들어오는 수입이 줄지 않을까 하는 그런 걱정도 있어요.” (A)

“제가 특별한 얘기를 해야 할 때는 제가 아이 때문에 요구를 해야 하는 거기 때문에 일단 별로 좋아하지 않습니다. 일단 얘기를 할 때 저도 상대방도 부담

스러워요. 그런 거 자체가 굉장히 스트레스입니다. 회사에서 저를 위해 배려를 해서 받긴 받는데 눈치가 많이 보이는 건 사실입니다.” (Q)

7. 한부모에 대한 부정적 편견 노출

한부모 가구에 대한 부정적 인식을 회사 동료들에게서도 확인하기도 하였다. 한부모의 자녀 돌봄으로 인한 공백은 주변 동료들에게 업무 부담이 늘어날 수 있는 상황이 생겨나기에 이로 인한 부정적 평가에 노출될 수밖에 없었다. 하지만, 이혼에 대한 부정적인 사회적 편견을 바탕으로 한부모가 될 수밖에 없는 사람이라며 부정적 프레임을 씌우기도 하였다.

“직장동료들은 그걸 좋은 시선으로 보진 않더라고요. 고용주는 어쩔 수 없는 상황이라 이해하지만 직장동료들, 특히 남자 동료직원들의 따카운 시선을 느꼈던 거 같아요. 아이가 갑자기 아파서 갑자기 휴가를 쓴다거나 부모참여수업, 상담 이런 게 학기 중에 몰려 있기 때문에 그 시기엔 빠지는 게 되게 많았어요. 그래서 그게 회사 입장에선 ‘재는 또 빠지네, 또 빠지네’ 이런 말이 나왔던 거 같아요.” (N)

“입사 초기에 솔직하게 한부모가정인 것을 오픈하고 지냈습니다. 지금 일하는 직업이 역센 면이 있어서 우리나라에선 여자가 하지 않던 직업이고 제가 국내 1호예요. 그러다 보니까 아이도 혼자 키우고 이 분야에서 일하는 것도 남자 동기들이 이해하지 못하는 것이 있었어요. 그런 것에 대해 프레임이 씌워지더라고요. ‘저러니까 이혼을 당했지!’ 식으로. 이미 사람들 마음속엔 제가 이혼도 하고 평범하게 못 사는 이상한 사람이라는 생각이 있는 거 같아요.” (G)

“결혼 전에 회사를 다녔는데, 그때는 회사 사람들이 몰랐지만, 이혼소송으로 연차를 쓰게 되고 이 사실이 알려지게 됐어요. 그 후에는 제가 다른 남자 직원이나 동기와 인사만 해도 ‘친하게 지내지 말라. 그 사람 와이프가 알게 되면 기분이 나쁘지 않겠냐’는 말을 하고 프레임을 씌워요. 조금 더 조심하고 있어요.” (H)

직장을 벗어난 일상생활에서도 한부모 가구주로서 사회적 편견에 노출되어 있다고 판단하여, 부정적으로 인식하는 경향도 있었다.

“우리 아이들이 아빠가 없어서 학교나 학원의 선생님들이 한부모라 이렇게 하시는 건가, 그런 생각이 들 때가 가끔 있거든요. 그럴 땐 좀 많이 속상하고 이걸 제가 채워줄 수가 없으니까 그런 부분에선 항상 아이들에게 미안하고 어려움이 있는 거 같아요.” (E)

“저도 자책지심 같은 게 있는지 모르겠는데 뭔가 불편하거나 손해 보는 상황에서 저도 내가 한부모라서 이런 대우를 받는 건가, 이런 생각을 했던 적이 일하는 부분에서도 있었거든요.” (A)

제4절 한부모 지원 정책 이용 경험 및 개선 사항

1. 법정 한부모 자격 기준의 비현실성

법정 한부모가족 자격은 소득인정액이 중위소득 60% 이하인 경우이다. 가구의 경제적 안정을 위해 적극적으로 노동시장에서 일하는 한부모는 이러한 기준이 현실적이지 못하다고 평가하였다. 한부모로서 정책지원의 니즈는 있지만, 소득 기준을 충족시키지 못하는 한부모의 경우 지원에서 배제되었다. 특히, 적극적인 노동시장 참여를 통해 임금 소득을 올리고자 하는 한부모 가구주에게 현재의 법정 한부모 자격 기준은 일을 하지 않아야만 받을 수 있는 진입장벽이 높은 지원으로 인식되었다.

“한부모니까 더 많이 벌어야 되고, 한부모니까 노후도 더 걱정이 되고 돈을 많이 벌어야 하는데, 벌면 벌수록 나라에서 도움받을 수 있는 건 없어요.” (G)

“한부모가족의 자격기준(중위소득 60% 이하)이 워낙 현실적이지 않다 보니까 받을 수 있는 게 아무것도 없었어요. 제가 알아봤을 당시에는 세전인가 세후인가 금액이 130 정도였는데 그 돈을 받아서 아이랑 같이 지내면서 월세

내고 생활을 할 수 있는 사람이 누가 있겠어요? 친정부모님이 있고 아르바이트하는 수준이 아니고서야 그 소득기준을 어떻게 맞추겠어요.” (G)

“요즘 최저임금도 많이 올랐는데, 한부모가족의 자격기준(중위소득 60% 이하)을 현실화했으면 좋겠고요.” (H)

“한부모가족으로 인정받으려면 장벽이 너무 높고, 그 기준에 맞추려면 솔직히 돈을 벌면 안 돼요. 그러니까 너무 현실과 괴리가 많더라고요. 한부모가족이 기초생활수급자분들보다 지원범위도 넓고 액수도 많고, 많은 걸 받는 거 같아요. 지원받는 걸 보면 규모가 상당해서 오히려 어설프게 일하면서 돈 버는 사람이 여건이 더 안 좋은 거 같은 느낌이 들어요.” (Q)

“저도 법정 한부모가 돼서 혜택받는 게 많이 있긴 한데, 소득기준을 선정하실 때 채무를 다 반영 안 하시더라고요. 또한 생활비나 고정지출이 많이 들어가는데, 그런 걸 소득 기준 해서 반영을 안 해주니까. 소득기준을 정하는 게 일반가정이랑 좀 달라야 하지 않을까 생각합니다.” (K)

“한부모가족이 되려면 중위소득 60% 이하가 되어야 하는데, 기준이 너무 낮다 보니까 해당이 안 되는 거잖아요. 그래서 매년 중위소득을 높여서 정책을 확장하는 방식으로 가고 있다고 하지만 그래도 너무 낮게 돼 있어서 개선이 필요합니다.” (J)

“법적 한부모가 되면 좀 더 혜택이 있겠지만, 내가 혜택을 받기 위해서 일을 그만둬야 되나? 이런 생각을 진짜 많이 해요. 한부모가 자립을 해서 아이들을 키우라고 하는 건지 아니면 정말 생색만 내는 건지 이것에 대해서 생각이 많아요.” (F)

“지금처럼 문턱이 높은 그런 정책 말고, 진입장벽이 좀 낮고 좀 범위는 넓고 높이는 낮은 그런 정책이 많이 필요해요.” (Q)

소득인정액 산정 시 한부모 가구원 수의 조정과 지역의 격차를 반영하기를 희망하였다. 한부모의 경우 자녀와 함께 가구를 구성하지만, 경제적 역할 측면에 있어 자신과 비양육 부모까지 2인의 역할을 동시에 수행하고 있기에 1인이 아닌 1.5인 수준의 가산이 있기를 요구하였다. 소득인정액에 포함되

는 재산액 산정 시 지역 간 주택 가격 차이를 고려하여 산정되기를 요구하였다.

“2인 가족이면 저는 한부모라 엄마 아빠의 역할을 동시에 해서 소득기준을 2인 가족이 아니라 3인 가족이라든지 아니면 2.5라든지 이런 식으로 좀 바뀌어야 한다고 생각을 해요.” (M)

“대상자가 되려면 소득이 얼마 안 되지만 재산을 또 보잖아요. 근데 재산이란 것이 거의 주거를 위한 재산인데, 지방보다 서울/수도권은 가격이 비싸잖아요. 그런 지역적인 차등 이런 것도 좀 고려해 줬으면 좋겠고요.” (O)

2. 정책 지원에서 역차별 당하는 비법정 한부모 가구주

법정 한부모 자격이 없는 한부모는 한부모 지원 정책 대상이 되지 않을뿐더러 주택정책 및 아이돌봄 서비스에서도 우선순위 대상이 되지 못했다. 주택정책은 청년과 신혼부부를 대상으로 주거지원 혜택을 주지만, 한부모 가구는 이러한 제도에서 배제되어 있다. 공공임대주택으로 주거안정 지원을 하고 있지만, 이 또한 저소득 무주택 한부모 가족이 대상이 되기에 법정 한부모 자격이 되지 않은 한부모의 경우 지원대상이 되지 못하는 것이 현실이다.

“나는 한부모니까 임대주택 신청을 할 수 있지 않을까 하고 알아봤더니 법정 한부모 기준이고, 둘이 합쳐서 1억 정도 버는 신혼부부 후배한테도 그 순위가 밀리더라고요. 주택담보대출 같은 것도 안 됐어요.” (G)

“연말정산 할 때 한부모 가족 양육이 크지 않더라고요. 되게 깜짝 놀랐어요. 배우자 공제였나? 제가 남편이랑 별 때는 배우자 공제로 50만 원? 100만 원 공제가 됐으면 한부모는 50만 원인가?. 별 차이가 없었어요. 전 애가 둘인데. 다자녀 주차장 할인 말고 더 받을 수 있는 것이 없어요. 진짜 속상한 건 사람들은 내가 진짜 혜택을 많이 받고 있다고 생각을 하고 있어요.” (F)

“열심히 살아서 돈을 벌고 있기 때문에 혜택을 하나도 못 받더라고요. 우리보다 주변에 신혼부부라든가 청년들이 받을 수 있는 혜택이 훨씬 많은 거예요.

아직 집이 없는데 임대주택이든 희망청약도 해보려고 알아봐도 한부모에 대한 건 아무것도 없고. 다 청년 아니면 신혼부부. 아니면 다자녀는 있어도 한부모는 없더라고요.” (I)

“집을 사다 보면 전세든 매매든 간에 대출을 이용하게 되는데 거기도 우대조건으로 다 법정 한부모만 대상이에요.” (N)

3. 실질적 도움이 되는 가사서비스 확대

지자체의 한부모지원 서비스가 확대되면서 비법정 한부모로 지원받을 수 있는 가사지원서비스에 대한 만족도가 높았다. 한부모 가구의 경우 일과 가사를 홀로 감당하고 있기에 청소지원 서비스가 일상의 어려움에 실질적으로 많은 도움이 되었다고 평가하였다. 남성 한부모의 경우 이러한 지원에 수요가 높은 편이었다.

“제가 받을 수 있는 걸 검색해 보다가 서울시에서 지원하는 청소서비스(분기에 3회?, 4회?)가 있더라고요. 집에 와서 정리하는 것만 조금만 도와줘도 한결 도움이 될 거 같거든요.” (Q)

“서울시 한부모가족지원센터에서 가사지원서비스만 됐어요. 너무 좋았어요.” (F)

“남자들이다 보니까 청소라든가 집안일을 많이 덜어주셨으면 좋겠어요.” (R)

4. 한부모 대상 등·하원 지원 서비스

아동돌봄 서비스 이용 욕구가 높음에도 불구하고 접근성이 낮아 이용에 어려움이 있었다. 일하는 한부모의 경우 자녀를 픽업하여 등하원 해주기에 시간적 제약이 있다. 가정에서 돌봄 및 아동센터까지 자녀 혼자 갈 수 있는 거리에 있는 것을 선호하였다. 또한 부모가 동행하여 서비스를 이용하는 경우에도 자동차를 타고 이동해야 하는 거리에 있어 자동차가 없는 한부모의 경우 이러한 서비스를 이용할 수 없었다. 이에 한부모를 대상으로 하는 등

하원 도우미 지원 서비스에 대한 수요가 높았다.

“저는 지역아동센터를 이용해 본 적이 있는데요. 문제는 지역아동센터까지 가는데 데려다줄 사람이 없다는 거예요. 그래서 동네 엄마가 같이 다니는 엄마를 어떻게 찾아서 그 아이랑 같이 다니게 됐는데 그분이 안 다니게 되니까 이제 애는 아직까지 거길 혼자서 못 가니까 못 다니게 됐던 기억이 있습니다. 초등학교 픽&드랍 서비스가 있어서 ‘도우미가 와서 데려다주면 좋겠다’는 이런 생각을 해봅니다.” (B)

“초등돌봄이나 지역아동센터도 초등학교 입학하자마자 알아봤는데, 바로 집 앞에 있지 않아서 아이가 혼자 갈 수가 없어요. 셔틀버스가 오는 것도 아니고 그래서 이걸 아예 이용을 못 했고요.” (L)

5. 한부모의 자기계발 지원과 노후 준비

저소득 한부모로 법정 기준을 충족한 경우 취업지원 대상이 되어 직업능력개발 훈련과 각종 시험의 수수료 면제 등 지원을 받는다. 자녀의 연령이 증가함에 따라 한부모 가구주는 노동시장의 임금 소득을 증대하기 위해 이직이나 창업 의향을 가지고 있었다. 취업한 비법정 한부모가 접근 가능한 자기계발 주로 내일배움카드를 통해서였다. 하지만 한부모 가구주가 이용하기에는 시간적 유연성 부분에서 어려움이 있음을 토로하였다. 또한 창업을 희망하는 경우 창업 준비에 관련된 지원의 욕구가 있었다.

“아이가 돌이어서 교육비나 심리치료 비용도 들어가는데 제가 지원받을 수 있는 게 사실 거의 없더라고요. 아이들한테 부족함 없이 해주고 싶어서 계속 찾고 있어요. 그래서 작년엔 창업을 할까 알아보고 했었는데 혼자 창업을 준비하는 게 너무 부담스럽고 어렵더라고요. 그래서 창업 생각을 접고 그냥 일을 다니고 있습니다.” (F)

“내일배움카드를 받아서 사용하고 있는데 그것도 한부모이기 때문은 아니고, 회사 근로시간이 8시간이 아니기 때문에 발급을 받은 거지. 한부모 때문은 아니고, 결국 법정 한부모든 일반 한부모든 자기계발을 해야 하는 게 맞는

데, 너무 허들이 높지 않나 생각합니다.” (D)

“제가 만약 이 수업을 하고 싶으면 20번 수업 중에 3번 정도는 강의를 가고 나머지 17번은 줌으로 할 수 있게 해주면 좋겠고, 3~4번 실습이 필요한 부분은 그렇게 보강할 수 있게 여러 가지 프로그램이 나오면 적극적으로 이용을 할 거 같아요.” (B)

“전문직종 여성이 아니어서 자격증을 취득해 두면 바로 취업이 안 되더라도 아이들이 좀 더 큰 상태에 취업을 할 수 있잖아요. 그런데 일단 시간이 없으니까 학원을 다닐 수가 없어요. 일을 해야 하는데 일을 하지 말고 아예 학원을 가든지. 아니면 야간에 공부를 하면 야간에 누가 아이를 전담해서 봐줄 사람이 필요한데 그런 여건이 전혀 되지 않는 저로서는 뭔가를 배우는 건 아예 불가능인 거 같아요.” (E)

자녀가 연령이 증가하면서 필요하게 되는 교육비의 문제, 그리고 자녀가 독립한 이후 자신의 노후에 대한 대비책으로 자기계발을 준비하고자 하였다. 특히, 자녀가 성인이 된 이후에는 독거노인이 될 수 있다는 두려움으로 자산 형성에 대한 욕구가 높았다.

“저희 회사는 투잡이 가능한 회사여서 제가 다니면서 자격증 공부라든지 아니면 저의 노후를 위해서 뭔가 해야겠다는 생각을 지금 갖고 있어요. 찾고 있고 시작할 거 같아요.” (J)

“3년 안에 이직을 할 계획을 하고 있어요. 그래서 아이 교육비 지원, 대학지원 되는 회사로 알아보고 있어요. 그래서 저는 지금 대학원을 다니고 있어요. 이 걸로 이직하려고 하고. 그리고 이직을 하게 되면 저도 제 노후를 준비해야 하니까 자격증이나 다른 것도 준비하려고 생각하고 있어요.” (I)

“한부모 자녀가 청년이 되고 성인이 되고 나면 더 이상 한부모라고 하지도 않잖아요. 그러면 저는 독거노인(한부모 노인)이 되는 건데 그거에 대한 대책도 같이 나라에서 고려를 해주면 좋겠어요.” (I)

6. 심리상담 및 교육지원

한부모 가구의 구성원은 한부모가 되는 과정에서 겪는 심리적 상처로 심리상담의 욕구가 높았다. 한부모 가구주 스스로 가족 해체 경험에서 오는 스트레스와 우울로 인해 전문가의 심리적 지원이 필요했다. 성장기의 자녀는 한부모가 되는 과정을 경험하게 됨으로써 불안감 등의 심리 및 정서적 불안감에 노출되어 지속적인 심리상담 지원을 받아야 하는 경우가 많았다. 지속적인 상담이 필요함에도 비싼 심리상담 비용으로 치료를 중단한 경우도 있었다. 이에 한부모를 대상으로 하는 심리상담 지원서비스가 확대되기를 희망하였다.

“이혼 과정에서도 법원에서 저도 우울증이 심하고 상처를 많이 입은 상태에서 전문가의 도움을 받으라고 조언을 받았는데, 아이도 그렇고 좋은 사춘기를 넘기기 위해 한부모가정을 위한 심리적인 서포트를 받고 싶은 생각이 있고요.” (J)

“아이가 중학교 3학년 때 이 일(이혼)이 생기니까 아이가 심리상담이 많이 필요한 상태였어요. 여자아이인데도 상당히 폭력적으로 변하고, 아빠랑 같이 가는 친구를 만나면 마음적으로 힘들어하더라고요. 그래서 저도 자비로 상담을 한 2달 정도 받았는데 더 이상은 경제적으로 너무 힘든 거예요. 그런 부분에서 나라에서 좀 도움을 주면 좋지 않을까라는 생각이 있고.” (H)

“상담 같은 건 정말 필요해서 받는 건데 상담비용이 너무 비싸요. 그래서 상담이나 정신적인 문제 같은 건 진짜 한부모든 아니든 진짜 더 많이 혜택을 다양하게 받을 수 있게 해주면 좋겠어요.” (I)

양부모가 있는 가정보다 자녀의 교육에 신경 쓸 수 있는 부분이 약해 자녀의 교육 지원에 관한 욕구도 있었다. 일반 가정의 아이들에 비해 한부모로서 자녀의 교육에 소홀히 할 수밖에 없는 환경이라 교육에서 뒤처질까 봐 걱정하였다.

“저는 아이가 초등학교에 곧 입학할 거니까 나라에서 한부모가정 애들에 대해 교육지원을 많이 해주는 제도가 있으면 좋겠어요. 다른 아이들보다 교육

부분에 뒤처질 가능성이 있으니까 사교육 같은 것을 지원해 주면 좋겠어요. 저는 아이가 학교 다니면서 학교 공부를 못 따라갈까 봐 이 부분이 걱정이 많이 되거든요. 아이가 나중에 스스로 자립을 못 하고 올바른 학생이 못 되면 제 책임일 거라는 생각이 들어서 교육적인 부분도 많이 지원이 됐으면 좋겠어요.” (S)

7. 친인척의 도움이 필수적인 남성 한부모 가구주

일하는 남성 한부모의 경우 친인척 도움이 필수적이었다. 자녀 돌봄에 있어 주변에 거주하고 있는 자녀의 할머니, 자녀의 고모 등 친인척의 도움 없이 일과 가정을 동시에 책임지는 것에 어려움이 있었다. 이러한 주변의 자녀 돌봄 지원이 없었다면, 워라밸이 보장되고 유연한 직장으로 이직했을 수밖에 없었을 것이라고 평가하였다. 또한 남성 한부모의 경우 자녀 돌봄에 있어 필요한 정보채널의 접근에 어려움이 있었다. 자녀 양육에 필요한 정보는 지역 커뮤니티 또는 맘카페 등의 온라인 채널을 통해서 이루어지는데 이러한 채널은 어머니에게 가입 자격이 있어 한부모 아버지는 접근의 어려움이 있었다. 가정 내 자녀 돌봄에서 주변 친인척의 도움이 필요할 뿐 아니라, 자녀 양육에 필요한 정보채널 접근에서도 여성을 통한 도움이 필요할 수밖에 없는 상황이었다.

“주변에서 도움을 줄 수 있는 분이 없다고 가정하면, 지금 수입보다 더 낮은 직장 그리고 좀 더 워라밸이 보장된 직장을 구할 수밖에 없었을 거예요.” (T)

“할머니랑 누나가 많이 도와줘서 그렇게 케어를 하는 거고요. 저도 애들이 더 크면 더 노력해서 케어를 해야죠. 다만 누나가 조카가 있어서 많이 좀 정보도 얻고 옷이라든가 그런 거 장난감 물려받아서 쓰기 때문에, 근처에 또 친척들이 있기 때문에 많이 도와주면서 케어하고 있습니다.” (U)

“저는 이모 쪽에서 조금 맡아주긴 하는데 눈치가 보여서 방과후 아카데미 쪽으로 맡기고 싶어요. 하지만 기준이 너무 까다롭더라고요. 여기 남자분들은 거의 해당이 안 돼요.” (R)

“지금 하고 싶은 마음은 굴뚝 같은데 제가 자리를 긴급하게 비웠을 땐 저희 어머니께서 케어를 해주고 계신데 항상 부탁드릴 수가 없잖아요. 어머니도 어머니 인생이 있으시니까.” (T)

“맘카페에는 학교생활이라든가 어떤 학생이 문제라든가 이런 얘기들이 오고 가는 거 같은데, 전 그거에 대해서 접근할 루트가 없으니깐 그것도 좀 답답합니다.” (T)

제5절 소 결

본 장에서는 양적 분석에서 확인하기 어려운 한부모 가구주의 한부모 전후의 노동시장 참여 형태의 변화와 일·가정 양립의 어려움을 표적집단면접(FGI)을 통해 파악하였다. FGI는 가구주의 소득과 성별, 연령을 고려하여, 고소득 여성 가구주, 중소득 여성 가구주, 저소득 여성 가구주 그리고 남성 가구주 1개 그룹씩 총 4개 그룹으로 구분하여 총 21명을 대상으로 하였다. 2023년 9월 5일~13일 동안 반구조화된 설문지를 바탕으로 온라인 면접조사가 그룹별 90분 내외로 진행되었다. 사전 설문지를 통해 한부모 가구의 배경과 가구주의 직업력 등을 조사하였고, FGI는 한부모 전후 근로 실태 변화, 일·가정 양립 어려움, 정책 이용 및 개선 사항을 확인하였다.

FGI에 참석한 여성 한부모 가구주의 평균연령은 39.5세이며, 학력은 대졸인 경우가 가장 많았고, 한부모가 된 기간은 평균 5.4년으로 짧게는 1년 길게는 14년으로 다양했다. 이혼이 10명으로 가장 큰 부분을 차지하며, 사별 4명, 미혼모도 2명 존재하였다. 주로 1명의 자녀가 있지만, 2명 이상의 자녀가 있는 경우도 6명, 3명 이상이 1명 있었다. 정규직으로 일하는 경우는 11명, 비정규직 2명, 자영업 2명 그리고 실업자 1명이었다. 임금근로자로 일하는 여성 한부모 중 10명이 전일제로 일하며, 3명이 시간제였다. 남성 한부모의 경우 평균연령은 37.8세이며, 모두 대졸이고 한부모가 된 지는 평균 2.4년으로 짧게는 1년 길게는 3년으로 나타났다. 남성 한부모 모두 이혼으

로 한부모가 되었으며, 자녀는 1명이었다. 정규직으로 일하는 4명은 전일제로 임금근로자이며, 비정규직 1명은 특수형태근로종사자로 시간제로 일하였다.

한부모 가구주의 근로실태 변화에 대한 FGI 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 여성 한부모 가구주의 한부모 이후 일자리 변화 경로는 소득 별로 다른 특성을 보였다. 저소득 그룹의 여성 한부모는 한부모가 된 이후 자녀 돌봄과 병행이 가능한 소득이 낮은 일자리를 자발적으로 선택하였다. 중간 소득에 있는 여성 한부모의 일자리는 안정적인 소득 확보를 위해 한부모가 된 이후 공공기관 일자리 또는 안정성이 높은 일자리로 이직한 경우였다. 한부모 이후 일자리 변화가 없는 그룹의 여성 한부모는 한부모가 되기 이전부터 노동시장에 참여하여 커리어가 있었던 경우이다. 주로 고소득 그룹에서 이러한 특성을 확인할 수 있었다. 특히, 기존 일자리가 유연한 근무 환경을 제공하여 일과 자녀 돌봄 병행이 가능한 경우 한부모가 된 이후에도 동일한 일자리를 이어갔다. 둘째, 한부모가 된 이후 일자리 변화는 여성 한부모에게서 주로 확인되는 특징이었으며, 생애 초기 노동시장 경력에 따라 한부모가 된 이후 진입하는 일자리가 달랐다. 한부모가 되기 전 일자리 경력을 기반으로 유사한 일자리로 이직 또는 재진입하였다. 생애 초기 불안정 일자리 경력을 가진 여성은 한부모가 된 이후 불안정한 일자리를 가지는 경향을 보였다. 즉, 한부모가 되기 전 노동시장의 커리어는 한부모가 된 이후에도 유사한 커리어 경로로 이어졌다. 셋째, 한부모 가구주들은 자녀가 성장함에 따라 가구 소득증대를 목적으로 일자리 이동을 계획하였다. 어린 자녀를 돌보며 일과 병행하기 위해 소득이 낮으나 유연한 근무 환경인 현재 일자리를 선택하여 일하지만, 자녀가 학령기에 진입한 이후에는 근로시간을 늘리거나 소득이 높은 일자리로 이직을 희망하였다.

한부모 가구주가 노동시장 참여와 돌봄을 병행하며 겪는 애로사항을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일하는 한부모로 자녀 돌봄 공백과 자기돌봄 부재에서 어려움을 겪었다. 공공영역에서 이루어지는 돌봄 지원 서비스의 대상이 되지 못할 경우 사교육으로 돌봄 공백을 메꿀 수밖에 없었다. 경제적 여건이 되지 않는 경우 자녀는 혼자 시간을 보내는 위험에 노출되었다. 한부모 가구주 또한 자기돌봄 시간이 필요하지만 일과 육아를 동시에 책임지

고 있기에 자신만의 시간을 확보하기 어려웠다. 둘째, 비법정 한부모의 한부모 대상 지원 서비스의 접근성은 낮았다. 저소득 기준을 충족시키지 못하는 비법정 한부모 가구주의 경우 한부모를 대상으로 하는 지원 서비스의 대상이 되지 못하였다. 일과 돌봄을 홀로 책임지는 한부모의 경우 소득에 상관없이 자녀 돌봄에 있어 돌봄 지원 및 가사 지원의 욕구가 높았다. 그럼에도 현재 지원은 법정 한부모일 경우에만 한부모 정책의 지원 대상이 되고 있어, 실질적인 도움을 받지 못하였다. 셋째, 한부모에 대한 편견과 부정적 인식에 노출된 직장생활에 어려움을 느꼈다. 한부모의 일과 가정 양립에 우호적인 직장에 다니더라도 자녀 돌봄으로 발생하는 근무 공백으로 생겨나는 불이익과 부정적 편견에서는 자유로울 수 없었다. 그럼에도 한부모에 대한 배려가 있는 직장생활을 지속할 수 있기에 이러한 상황을 받아들이며 근무하였다. 넷째, 법정 한부모의 경우 자격 유지와 노동시장 참여 강도 증가 간의 딜레마를 겪고 있었다. 법정 한부모 자격 유지를 위해 일은 하지만 일정 소득 기준을 넘기지 않아야 했다. 전일제 근로로 소득증대를 희망하기도 하지만, 노동시장에서 벌어들이는 소득이 저소득 한부모 자격을 유지하여 지원받는 급여보다 높지 않아 적극적 노동시장 참여의 유인이 낮았다.

한부모 지원 정책 경험과 정책개선 요구 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 비법정 한부모에게 법정 한부모 자격 취득 기준은 비현실적이며, 모든 한부모 가구주가 정책 지원을 받기를 희망하였다. 중간소득 이상의 임금 소득이 있는 한부모에게 법정 한부모 자격은 높은 진입장벽으로 느껴졌다. 비법정 한부모 가구주는 한부모에 대한 직접적 정책 지원의 대상이 되지 못할 뿐 아니라, 무주택자를 위한 주택정책 등에서도 신혼부부, 청년보다 우선순위가 낮아 한부모로 지원 혜택이 부재함을 호소하였다. 비법정 한부모도 포괄할 수 있는 한부모 지원 정책에 대한 모색이 필요할 것이다. 둘째, 가사 지원과 자녀 등·하원 지원 등 일상생활 조력에 대한 지원 서비스에 대한 니즈가 컸다. 소득에 상관없이 일하는 한부모로서 실질적인 도움이 되는 서비스로 가사 지원을 꼽았다. 일과 가사를 병행하기에 실질적인 시간이 부족한 한부모의 상황을 반영한 니즈로 보인다. 또한 아동센터의 돌봄지원 서비스 이용 욕구에도 불구하고 접근성이 떨어져 이용에 어려움을 겪었다. 자녀의 시간에 맞춰 자동차로 등·하원을 해주기 어려운 한부모에게 등·하원

지원 서비스가 필요하였다. 한부모 가구주의 일상 생활에 적절하게 활용할 수 있는 서비스를 확대하여, 일가정 양립의 어려움을 완화시켜 줄 방안 모색이 필요해 보인다. 셋째, 자녀 연령이 증가함에 따라 한부모 가구주는 커리어 준비를 위한 자기계발이 필요하였다. 법정 한부모와 비법정 한부모 모두 자녀가 성장함에 따라 노동시장 임금 소득증대를 위해 이직 또는 창업 의향을 가지고 있다. 하지만, 현재 자기계발 수준은 가구의 경제적 상황과 자녀의 돌봄 상황에 따라 달랐다. 직업능력을 개선하고자 하는 모든 한부모가 접근이 가능하도록 자기계발 기회가 확대되고, 직업 훈련 방식도 유연화할 수 있는 방안 모색이 필요하다. 넷째, 한부모가 되는 과정에서 받는 심리적, 정신적 스트레스로 인해 한부모 가구의 가구원들은 심리지원 상담 지원이 필요하였다. 특히, 성장기에 한부모 가구가 되는 과정을 겪은 자녀의 경우 지속적인 치료가 필요함에도 경제적 부담으로 상담을 그만둔 경우가 많았다. 한부모 가구의 자녀와 가구주가 지속적으로 참여하여 도움을 받을 수 있는 심리상담 서비스의 확대 방안이 필요할 것이다.

제 5 장 결 론

제1절 주요 연구 결과 요약

본 연구는 저소득 여성 한부모 가구주에게 국한해 왔던 기존 연구 범위를 확대하여, 전체 한부모 가구주의 노동시장 참여 특성을 종단적 관점에서 살펴보는 것을 목적으로 한다. 양적 연구로 남성 및 여성 한부모 가구주의 노동시장 참여 특성의 변화 추이와 한부모 가구 전후의 노동시장 이행 궤적 변화를 동태적으로 파악하고, 질적 연구로 한부모 가구 전후 근로 여건 변화 및 일·가정 양립의 어려움을 분석하였다.

제2장은 한부모가족 실태조사 2015~2021 자료를 이용하여, 한부모 가구주 성별로 노동시장 참여 특성의 시계열적 변화 추이와 한부모 가구 전후의 일자리 변화 특성을 살펴보았다. 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 2021년 한부모 가구의 전체 규모는 150만으로 전체 가구의 6.9%였으며, 여성 한부모가 전체 한부모 가구의 3/4으로 다수를 차지하였다. 한부모가족 실태조사를 통한 구체적인 가구 구성 특성을 보면, 남성 한부모 가구주는 본인과 자녀 외에 기타 가구원과 함께 사는 비중이 높았고, 기타 가구원은 자녀의 조부모인 경우가 많았다. 최근으로 올수록 남녀 한부모 모두 기타 가구원 없이 본인과 자녀와만 사는 경우가 증가하였다. 특히 이혼 또는 사별한 남성 한부모에서 기타 가구원 없이 자녀와만 사는 비중이 증가하였다.

하지만, 미취학 자녀가 있는 경우 조부모와 함께 사는 비중이 크게 나타나, 기타 가구원을 통해 돌봄 조력을 받고 있음을 알 수 있다.

둘째, 2021년 현재 여성 한부모 가구주의 33%가 상용직이며, 임시 및 일용직 27%, 비경제활동 상태 19%, 자영업 부문 11% 그리고 실업자 8% 순으로 나타났다. 남성 한부모 가구주 또한 상용직의 비중이 47%로 가장 크며, 임시 및 일용직 23%, 자영업 부문 18%, 비경제활동 7%, 그리고 실업자 3%의 순이었다. 여성 한부모의 비경제활동상태 비중은 남성의 2.5배였다. 혼인상태별로 세분화하면, 성별 노동시장 참여 특성이 두드러졌다. 남성 한부모는 미혼의 경우 임시 및 일용직이 가장 큰 부분을 차지하지만, 이혼의 상태에서는 상용직이 가장 큰 비중을 차지한다. 반면, 미혼 상태의 여성 한부모 가구에서 비경제활동의 비중이 가장 크며, 이혼의 경우 상용직 또는 임시일용직 근로자로 노동시장에 참여하는 비중이 가장 높았다. 20대와 50대 이상 한부모는 비경제활동 비중이 컸으나, 30대와 40대에서는 상용직의 비중이 높았다. 특히, 50대 이상 한부모는 임시 및 일용직의 비중이 높게 나타나 불안정한 노동시장 지위를 보였다. 교육수준이 높을수록 상용직의 비중이 높아지는 경향을 보였다. 자녀의 연령이 낮을수록 노동시장에 참여하지 않은 비중이 컸으며, 본인과 자녀 외에 돌봄 조력자가 될 수 있는 다른 가족구성원과 함께 사는 경우 경제활동 참여율이 높게 나타났다. 특히, 현재 노동시장 지위가 상용직인 한부모의 한부모가 된 기간 평균은 7.3년인 반면, 임시 및 일용직인 경우 평균 9.03년으로 나타났다.

주업에서의 근로시간은 자영업 및 무급가족 종사자가 하루 평균 8.68시간 일하며, 상용직이 8.07시간, 임시 및 일용직이 6.84시간으로 나타났다. 비임금근로자의 근로시간이 길고, 불안정한 고용 지위일수록 근로시간이 짧은 경향을 보였다. 서비스와 판매 종사자의 비중이 가장 크며, 서비스 종사자의 절반이 임시 및 일용직이며, 판매 종사자의 30%도 임시직 및 일용직이었다. 반면, 전문가 및 기능원, 장치 기계조작원 등 전문성을 요구하는 직종에서 상용직의 비중이 높았다. 단순 노무 직종에서 임시 및 일용직의 비중이 75% 수준으로 가장 높게 나타나고 있어, 전문적 지식 및 기술이 적게 요구되는 직종일수록 불안정한 고용 지위를 가진 비중이 높게 나타났다.

변화 추이를 보면, 남성 한부모 가구주는 주로 상용직으로 일하고 있지만

최근으로 올수록 비경제활동 상태인 남성 한부모 가구주도 다소 증가하였다. 여성 한부모 가구주도 상용직이 가장 큰 비중을 차지하고 있지만 최근으로 올수록 임시 및 일용직, 비경제활동 상태, 그리고 실업자의 비중은 지속해서 증가하였다.

셋째, 한부모 전후 노동시장 지위 변화는 여성 한부모에서만 관측되었다. 여성 한부모의 경우 한부모 가구가 되기 1년 전 시점과 한부모가 된 시점의 종사상 지위 분포는 비경제활동-비경제활동 41.2%, 상용직-상용직의 비중이 21.3%, 임시일용직-임시일용직 10.3%로 큰 비중을 차지하였다. 1년 사이 약 70%의 한부모가 종사상 지위 변화를 겪지 않았다. 하지만 비경제활동-임시 및 일용직 7.0%, 비경제활동-상용직 6.3%, 비경제활동-자영업부문 1.1%로 비경제활동에서 1년 사이 노동시장에 진입한 비중이 약 15%였다. 한부모가 된 시점을 기준으로 비경제활동 상태에 있던 여성 한부모는 임시 및 일용직 임금근로 일자리를 통해 노동시장에 진입하였음을 보여준다.

한부모가 된 당시와 현재 시점의 노동시장 지위 변화도 유사한 결과를 보여준다. 한부모가 된 당시에는 비경제활동 상태가 46.1%로 가장 큰 비중을 차지하였으나, 현재는 상용직이 33.9%로 가장 큰 부분을 차지한다. 현재 시점에서 비경제활동 상태는 19.3%로 한부모가 된 시점보다 절반 수준으로 줄어든 것을 알 수 있다. 한부모가 된 당시에 비경제활동 상태에 있던 여성 가구주의 상당수가 현재 임금근로 일자리를 가지고 있다.

한부모로 지낸 기간별 현재 노동시장 지위 특성을 보면 한부모가 된 기간이 길수록 상용직과 임시일용직의 임금근로 비중이 증가하는 경향을 보인다. 여성 한부모의 경우 한부모가 된 지 1~2년 된 시점에서는 비경제활동 상태와 상용직의 비중이 높으나, 시간이 지나면서 경제활동 참여 비중이 증가하며 상용직과 임시 및 일용직의 비중이 점차 증가하는 경향을 보였다.

넷째, 한부모 가구주의 현재 노동시장 지위 특성별 자녀 양육의 어려움 정도를 보면, 미취학 자녀의 경우 양육 및 교육 비용 부담에서 가장 큰 어려움을 느꼈으며 다음으로 돌봄 조력자 부재, 돌봄 시간 부재, 양육 스트레스에 어려움을 느꼈다. 초등학교 이상 자녀를 둔 경우 양육 및 교육비용 부담에 대한 어려움이 가장 컸고, 다음으로 진로지도 어려움, 양육스트레스, 양육교육정보 부족, 학업성적 걱정 순으로 나타났다.

자녀 양육 어려움의 결정요인에 관한 회귀분석 결과를 보면, 한부모 가구주의 교육수준이 높을수록 자녀 양육에 어려움이 낮았다. 본인과 자녀로 구성된 가구에 비해 조부모와 함께 거주할수록 미취학 자녀 양육 어려움이 감소하였다. 이혼의 경우 다른 이유의 한부모 가구에 비해 미취학 자녀 양육 어려움이 감소하였다. 이혼의 경우 이전 배우자로부터 직간접적인 미취학 자녀의 양육과 관련된 지원을 받을 수 있기 때문으로 해석된다. 높은 가구소득은 미취학 자녀 양육의 어려움을 증가시키지만, 초등학교 이상 자녀의 양육 어려움은 감소시켰다. 자녀 수가 많을수록 양육의 어려움이 컸다. 상용직일수록 자녀 양육 어려움이 낮아졌다. 실업자의 경우 상용직에 비해 양육 어려움이 컸으며, 비경제활동 상태는 취학 자녀들의 어려움만 증가시켰다. 또한, 한부모가 된 시점에 경제활동을 한 경우 현재 미취학 자녀 양육의 어려움이 증가하였다. 현재 일자리의 근로시간이 길수록 자녀 양육의 어려움이 증가하였다. 특히 근로시간은 자녀의 나이가 어릴수록 양육 어려움을 증가시키는 폭이 커졌다. 이는 자녀가 어릴수록 돌봄에 요구되는 시간이 긴 것과 관련된 것으로 판단된다.

이러한 기초분석 결과를 종합하면, 한부모 가구주는 한부모가 되기 전후 시점에 일자리 변화를 겪게 되며, 이는 주로 여성 한부모 가구주에서 관측되는 특징이다. 특히, 한부모 가구가 된 시점을 기준으로 비경제활동에서 임금근로로 진입하는 경향이 있음을 확인하였다. 하지만 일자리 변화의 경로는 한부모 가구주가 노동시장에서 생애 초기부터 축적한 경력, 개인의 인적자본 그리고 가구 특성에 따라 개별적 차이를 보인다.

제3장은 한국노동패널 1~24차 자료(1998~2021)를 이용하여, 한부모가 되기 1년 전부터 한부모가 된 이후 3년간의 노동시장 이행 궤적을 유형화하였다. 한부모 가구주 개인 및 가족적 요인 그리고 노동시장의 이전 경력이 이러한 유형과 어떠한 관계인지를 분석하였다.

사건배열과 군집분석 결과, 한부모 가구 전후 4년간의 노동시장 이행 궤적은 네 가지로 유형화되었다. 첫째, “지속적상용직 유형”은 한부모가 되기 이전부터 상용직 임금근로자였고 한부모 이후에도 지속적으로 같은 지위를 이어가는 경우이다. 둘째, “불안정 경력 유형”은 4년 동안 하나의 주요 일자리를 유지하기보다 상용직, 비임금근로자, 비경제활동 상태, 임시 및 일용

직, 그리고 실업자 간의 상태 이동이 빈번하다. 셋째, “임시직과 일용직 유형”은 비상용직 위주로 일자리를 유지하는 유형이다. 한부모가 되는 시점을 기준으로 비경제활동 상태에서 임시 또는 일용직 일자리로 진입한 경우와, 한부모가 되기 이전부터 임시 또는 일용직으로 일해 왔던 경우로 구분할 수 있다. 넷째, “비임금근로화”로 한부모가 되기 전후 모두 임금근로를 하지 않은 경우로, 한부모가 된 이후에도 비임금근로 또는 비경제활동 상태로 남아 있는 경우이다.

성별로 세분화해 보면 지속적 상용직 유형은 남녀 한부모에서 큰 차이가 없다. 남성과 여성 한부모 모두 지속적 상용직 유형이 가장 큰 비중을 차지하였고, 한부모가 되기 이전부터 상용직이었던 경우가 다수를 차지하고 있다. 하지만 한부모 이후 상용직이 된 경로는 남성은 비임금, 일용직 또는 실업상태에서 이동한 반면, 여성의 경우 비경제활동 또는 실업상태에서 이동하였다. 남성 한부모의 가구주의 지속적 상용직 유형은 한부모가 되기 전에도 경제활동에 참여하여 노동 지위를 가진 취업자였던 반면, 여성 한부모의 지속적 상용직 유형 중에는 한부모가 된 이후 노동시장 밖에 있다가 상용직으로 진입하여 이를 유지하는 경우가 존재한다. 이는 여성의 노동 생애에 있어 가족해체가 소리 없는 전환점이라고 한 Tamborini et al.(2015)의 연구 결과와 유사하다.

불안정경력 유형과 임시일용직 유형에서 성별 차이가 두드러진다. 남성 한부모의 불안정경력은 노동시장 내 임금근로와 비임금근로 간의 이동 사이에서 발생하는 경로인 반면, 여성 한부모에게 불안정경력은 비경제활동 상태에서 노동시장으로의 진입 또는 노동시장에서 이탈하여 비경제활동 상태가 되는 경로를 나타낸다. 남성 한부모에게 비경제활동 상태는 일시적인 상태인 반면, 여성 한부모에게는 빈번하며 지속적인 상태였다. 이러한 비경제활동 상태의 여성화는 비임금근로 유형에서도 확인된다. 임시일용직 유형의 성별 차이는, 남성 한부모에게 일용직 일자리는 한부모 이전부터 해왔던 일을 지속적으로 이어간 것이지만, 여성 한부모에게는 비경제활동 상태를 벗어나 새롭게 노동시장에 진입한 일자리가 임시 또는 일용직 일자리를 보여주었다. 이러한 결과는 남성 한부모의 경우 한부모 전후 지속적으로 해왔던 일자리 지위를 유지하거나 이동하더라도 취업자로서 지위 이동이

있음을 보여준다. 하지만, 여성 한부모의 경우 한부모가 되는 시점에 노동시장 밖에 있던 비취업자의 경우 노동시장에 진입하면서 불안정경력 또는 임시일용직화에 노출될 가능성이 크다는 것을 보여준다. 일부 여성 한부모 경우 한부모가 된 이후 바로 상용직으로 진입하여, 지속적 상용직 경로를 가지고 있다. 어떠한 개인적 요인이 한부모 여성들 간의 노동시장 이행 궤적 차이를 만들어 내는 것인가?

다항로지분석 결과, 높은 교육수준이 지속적 상용직 유형이 될 가능성을 증가시켰다. 남성 한부모 가구주는 자녀가 많을수록 상용직 일자리를 지속적으로 유지하기보다 단기간에 노동시장 내에서 찾은 일자리 이동을 할 가능성이 컸다. 하지만 자녀가 많을수록 임시 및 일용직 유형보다 지속적 상용직이 될 가능성이 컸다. 15세 미만의 학령기 자녀는 남성 한부모의 임시 및 일용직 궤적 가능성을 증가시켰다. 어린 자녀가 있을수록 자녀 돌봄에 요구되는 시간이 많다는 것은 일반적인 사실이다. 한부모 가구주의 경우 배우자의 지원 없이 홀로 자녀를 돌봐야 하기에 상대적으로 시간 사용이 유연한 임시 또는 일용직 유형이 될 가능성이 높게 나타난 것으로 판단된다. 현재까지 축적된 노동시장의 경력이 미치는 영향을 보면, 경험한 일자리 수가 많을수록 지속적 상용직 유형보다 비임금근로화가 될 가능성을 증가시켰다. 상용직 근무 경력은 지속적 상용직 유형보다 불안정경력 유형이 될 가능성을 증가시키지만, 임시일용직 유형이 될 가능성은 감소시킨다. 남성 한부모 가구가 되기 전 생애 동안의 경력이 안정적인 임금근로 일자리에서 쌓인 커리어인 경우 임시 및 일용직으로의 이동보다는 임금근로와 비임금근로 간의 이동 가능성이 증가되는 것을 의미한다. 비임금근로자로서의 경력이 오래될수록 한부모가 된 이후 남성 한부모가 비임금근로로의 이동이 활발하게 하는 요인으로 작용하였다.

여성 한부모도 자녀 수가 많을수록 임시 및 일용직 유형보다 지속적 상용직 유형이 될 가능성이 컸다. 하지만, 어린 자녀는 여성 한부모의 임시일용직 유형 가능성을 증가시켰다. 남성 한부모와 달리 자녀 요인은 불안정경력 유형에 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 가구소득이 높을수록 지속적 상용직 유형보다 불안정경력 유형이 될 가능성이 컸다. 임금소득 외에 안정적인 가구소득이 있는 경우 단기간에 비경제활동 상태와 노동시장 내 종사상

지위 이동이 빈번하게 발생할 수 있음을 보여준다. 노동시장에서 상용직으로 근무한 경력이 길수록 한부모가 된 이후에도 지속적 상용직 궤적을 가질 가능성이 증가하였다. 하지만 종사상 지위에 상관없이 임금근로 근무 경력이 길수록 불안정경력, 임시일용직 유형이 될 가능성을 유의미하게 증가시켰다. 또한 비임금근로 근무 경력이 길수록 한부모가 된 이후 임시일용직 또는 비임금근로화 유형이 될 가능성이 증가하였다. 남성과 달리, 상용직으로서 근무 경력이 길수록 불안정 경력형보다 지속적 상용직형 또는 비임금근로화 궤적을 가질 가능성이 컸다. 한부모가 되기 이전 상용직 일자리에서 축적한 커리어는 남성 한부모에게는 한부모가 된 이후 취업자로서 노동시장 내 이동에 긍정적 영향을 미쳤다. 하지만, 여성 한부모에게는 한부모 이전 상용직 커리어가 한부모 이후 지속적 상용직 지위를 이어가는 데 긍정적으로 작용하였다. 여성 한부모가 되기 직전 일자리 경력은 한부모 이후 노동시장 참여 강도 변화에 유의미한 영향 요인으로 알려져 있다(Thielemans and Mortelmans, 2019). 본 연구 결과는 여성 한부모 이전 축적된 노동시장 경력이 한부모 이후 노동시장 이행 궤적의 방향에도 유의미하게 영향을 미친다는 것을 보여준다.

남성 한부모는 한부모가 된 이후에도 이전 일자리 지위를 유지하거나 노동시장 내에서 취업자로서 지위가 변화하였다. 하지만 여성 한부모의 경우 한부모가 된 시점 노동시장 밖에 있던 비취업자의 경우 일부 상용직으로 진입에 성공하지만, 다수는 안정적이지 않은 일자리에 노출되거나 비경제활동 상태로의 이동을 빈번하게 경험하였다. 여성 한부모가 되기 이전 생애 동안 축적한 안정적인 일자리에서의 커리어는 한부모가 된 이후 지속적으로 상용직으로 커리어를 이어가는 데 긍정적으로 영향을 미쳤다.

제4장은 FGI를 통해 21명의 한부모 가구주를 성별, 가구소득별로 구분하여 노동시장 참여 형태, 한부모 가구 전후의 근로 변화 그리고 일·가정 양립의 어려움을 확인하였다.

한부모 가구주의 근로실태 변화에 대한 FGI 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 여성 한부모 가구주의 한부모 이후 일자리 변화 경로는 소득별로 다른 특성을 보였다. 저소득 그룹의 여성 한부모는 한부모가 된 이후 자녀 돌봄과 병행이 가능한 소득이 낮은 일자리를 자발적으로 선택하였다.

중간 소득에 있는 여성 한부모의 일자리는 안정적인 소득 확보를 위해 한부모가 된 이후 공공기관 일자리 또는 안정성이 높은 일자리로 이직한 경우였다. 한부모 이후 일자리 변화가 없는 그룹의 여성 한부모는 한부모가 되기 이전부터 노동시장에 참여하여 커리어가 있었던 경우이다. 주로 고소득 그룹에서 이러한 특성을 확인할 수 있었다. 특히, 기존 일자리가 유연한 근무 환경을 제공하여 일과 자녀 돌봄 병행이 가능한 경우 한부모가 된 이후에도 동일한 일자리를 이어갔다. 둘째, 한부모가 된 이후 일자리 변화는 여성 한부모에게서 주로 확인되는 특징이었으며, 생애 초기 노동시장 경력에 따라 한부모가 된 이후 진입하는 일자리가 달랐다. 한부모가 되기 전 일자리 경력을 기반으로 유사한 일자리로 이직 또는 재진입하였다. 생애 초기 불안정 일자리 경력을 가진 여성은 한부모가 된 이후 불안정한 일자리를 가지는 경향을 보였다. 즉, 한부모가 되기 전 노동시장의 커리어는 한부모가 된 이후에도 유사한 커리어 경로로 이어졌다. 셋째, 한부모 가구주들은 자녀가 성장함에 따라 가구 소득증대를 목적으로 일자리 이동을 계획하였다. 어린 자녀를 돌보며 일과 병행하기 위해 소득이 낮으나 유연한 근무 환경인 현재 일자리를 선택하여 일하지만 자녀가 학령기에 진입한 이후에는 근로시간을 늘리거나 소득이 높은 일자리로 이직을 희망하였다.

한부모 가구주가 노동시장 참여와 돌봄을 병행하며 겪는 애로사항을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일하는 한부모로 자녀 돌봄 공백과 자기돌봄 부재에서 어려움을 겪었다. 공공영역에서 이루어지는 돌봄 지원 서비스의 대상이 되지 못할 경우 사교육으로 돌봄 공백을 메꿀 수밖에 없었다. 경제적 여건이 되지 않는 경우 자녀는 혼자 시간을 보내는 위험에 노출되었다. 한부모 가구주 또한 자기돌봄 시간이 필요하지만 일과 육아를 동시에 책임지고 있기에 자신만의 시간을 확보하기 어려웠다. 둘째, 비법정 한부모의 한부모 대상 지원 서비스의 접근성은 낮았다. 저소득 기준을 충족시키지 못하는 비법정 한부모 가구주의 경우 한부모를 대상으로 하는 지원 서비스의 대상이 되지 못하였다. 일과 돌봄을 홀로 책임지는 한부모의 경우 소득에 상관없이 자녀 돌봄에 있어 돌봄 지원 및 가사 지원의 욕구가 높았다. 그럼에도 현재 지원은 법정 한부모일 경우에만 한부모 정책의 지원 대상이 되고 있어, 실질적인 도움을 받지 못하였다. 셋째, 한부모에 대한 편견과 부정적인

식에 노출된 직장생활에 어려움을 느꼈다. 한부모의 일과 가정 양립에 우호적인 직장에 다니더라도 자녀 돌봄으로 발생하는 근무 공백으로 생겨나는 불이익과 부정적 편견에서는 자유로울 수 없었다. 그럼에도 한부모에 대한 배려가 있는 직장생활을 지속할 수 있기에 이러한 상황을 받아들이며 근무하였다. 넷째, 법정 한부모의 경우 자격 유지와 노동시장 참여 강도 증가 간의 딜레마를 겪고 있었다. 법정 한부모 자격 유지를 위해 일은 하지만 일정 소득 기준을 넘기지 않아야 했다. 전일제 근로로 소득증대를 희망하기도 하지만 노동시장에서 벌어들이는 소득이 저소득 한부모 자격을 유지하여 지원받는 급여보다 높지 않아 적극적 노동시장 참여의 유인이 낮았다.

한부모 지원 정책의 개선 요구 사항은 다음과 같다. 비법정 한부모에게 법정 한부모 자격 취득 기준은 비현실적이지만, 모든 한부모 가구주가 정책 지원을 받기를 희망하였다. 중간소득 이상의 임금 소득이 있는 한부모에게 법정 한부모 자격은 높은 진입장벽으로 느껴졌다. 비법정 한부모 가구주는 한부모에 대한 직접적 정책 지원의 대상이 되지 못할 뿐 아니라, 무주택자를 위한 주택정책 등에서도 신혼부부, 청년보다 우선순위가 낮아 한부모로 지원 혜택이 부재함을 호소하였다. 비법정 한부모도 포괄할 수 있는 한부모 지원 정책에 대한 모색이 필요할 것이다. 다음으로, 한부모가 되는 과정에서 받는 심리적, 정신적 스트레스로 인해 한부모 가구의 가구원들은 심리지원 상담 지원이 필요하였다. 특히, 성장기에 한부모 가구가 되는 과정을 겪은 자녀의 경우 지속적인 치료가 필요함에도 경제적 부담으로 상담을 그만둔 경우가 많았다. 한부모 가구의 자녀와 가구주가 지속적으로 참여하여 도움을 받을 수 있는 심리상담 서비스의 확대 방안이 필요할 것이다.

제2절 고용정책 시사점

이상의 분석 결과를 바탕으로 한부모 가구주의 노동시장 참여 지원을 위한 정책적 시사점을 노동시장 공급과 수요 측면으로 구분하여 도출한다. 노동시장 공급 측면에서는 한부모 가구주의 취업과 커리어 전략에 대해 제언

하며, 수요 측면에서 한부모 가구의 특수성에 맞는 일자리 창출을 제안한다.

1. 모든 한부모를 위한 맞춤형 자기 계발 창구 개설

한부모 가구주는 한부모 가구주가 되는 시점, 자녀의 연령 증가에 따라, 그리고 자녀가 독립하는 시점 전후에 일자리 변화를 겪는다. 한부모는 한부모가 되기 이전 인적자본과 노동시장 경력, 그리고 한부모 이후 자녀 돌봄 상황에 따라 경험해 온 일자리 경로가 다양하였다. 개인 및 가구 요인에 따라 현재 일자리의 근로 여건은 달랐지만, 법정 한부모와 비법정 한부모 모두 자녀의 연령이 증가함에 따라 향후 소득증대를 위한 이직, 투잡, 승진, 창업 등의 일자리 변화를 계획하고 있었다. 하지만 법정 한부모 자격이 없고, 그 외의 한부모 관련 정부 지원 없이 본인의 임금에 가구소득 대부분을 차지하는 일반 한부모의 경우 장기적인 커리어 플랜을 현실화하기 위한 전문적인 직업 상담의 경로가 부재하였다.

현재 한부모 자립 역량 강화는 노동시장 밖에 있는 경력단절 여성 및 비경제활동 여성에 초점을 맞추고 있다. 노동시장 진입 및 재취업을 준비하는 한부모의 경우 국민취업지원제도 및 여성새로일하기센터를 통해 직업능력 개발과 취업 준비 교육 및 훈련을 할 수 있다. 일하는 한부모의 경우 국민내일배움카드 발급을 통해 자기계발이 가능하다. 예비 창업자를 대상으로 하는 창업에듀 및 혁신창업스쿨도 있다.

하지만, 한부모 가구를 대상으로 한 고용 관련 서비스의 대부분이 한부모 가족증명서 발급이 가능한 경우로 제한되어 있어, 법정 한부모 자격이 없는 취업 한부모와 미취업 경력단절자는 서비스 대상자가 될 수 없다는 인식이 강했다. 실제, 법정 한부모의 경우 한부모를 대상으로 하는 정부 프로그램에 대한 정보를 많이 접하고 있지만, 비법정 한부모의 경우 본인이 받을 수 있는 고용 관련 서비스(예를 들어, 국민취업지원제도 II형)에 대한 정보 접근성이 낮았다. 직업능력을 개선하고자 하는 모든 한부모가 접근할 수 있으며, 각자의 커리어 플랜에 맞춤형 서비스를 연계 및 지원해 주는 서비스 창구가 필요하다.

2. 일하는 한부모의 일·가정 양립을 위한 일상생활 지원 서비스 확대

일하는 한부모는 소득에 상관없이 일상생활 조력에 대한 지원 서비스의 니즈가 컸다. 서울시에서 운영하는 한부모 대상 가사 지원 서비스를 이용하고 있는 경우 만족도가 상당히 높았다. 주기적이지 않더라도 가사서비스를 받음으로써 자기돌봄 시간을 확보할 수 있으며, 가사 일에 대한 스트레스를 덜 받는 점을 큰 장점으로 꼽았다. 가사 일에 서툰 남성 한부모에게 집안일의 부담을 덜 수 있는 가사 지원 서비스는 필요한 지원 중의 하나로 꼽힌다. 법정 한부모 자격 여부에 상관없이 일하는 한부모의 쉽과 일·가정 생활 지원을 위해 지자체 차원에서 시행되고 있는 가사 지원 서비스가 전국으로 확대되어 실시될 필요가 있다.

지역아동센터의 돌봄 지원 서비스를 이용하고 싶은 욕구가 높지만, 접근성이 낮아 이용에 어려움을 겪었다. 돌봄 조력자 없이 홀로 자녀 돌봄을 책임지는 일하는 한부모는 자녀의 시간에 맞춰 자동차로 학교, 학원 및 아동센터로 등·하원을 해주기가 어렵다. 한부모 가구 자녀들을 대상으로 한 등·하원 도우미 지원 서비스 도입을 검토할 필요가 있다. 현재 아이돌봄 서비스는 1회 최소 2시간을 기준으로 하고 있어 1시간 이내의 단시간이면서 정기적으로 등·하원 도움을 위해 이용하기는 어렵다. 아이돌봄 서비스 등 현재 제공되는 돌봄 지원 서비스에서 단시간이면서 장기적으로 이용할 수 있는 등·하원 도우미 지원 도입을 검토할 필요가 있다.

3. 직업훈련 참여 방식의 다양화와 유연화

돌봄과 경제활동을 동시에 수행해야 하는 한부모는 시간적 제약으로 인해 일반적인 직업능력 개발 서비스를 이용하기가 어려웠다. 현재 노동시장에서 일하고 있는 한부모의 경우 근로시간과 자녀 돌봄 시간 외의 시간을 할애하여 직업훈련에 참여해야 한다. 시간 빈곤에 시달리며, 자신을 돌보는 시간을 내기에도 어려운 이들에게 정해진 기간 동안 일정한 시간에 수업 듣고, 자격증 시험에 응시하여 자격증을 취득하는 일은 어려운 도전이었다. 국민내일배움카드의 직업훈련 과정은 짧게는 며칠에서 길게는 몇 달이 소요

되며, 수업 이수 시간은 고정적인 경우가 많다. 직업훈련 참여 방식은 집체 과정, 스마트 과정 그리고 온라인 과정으로 다양해졌지만, 온라인으로 수강할 수 있는 훈련 과정이 제한적이다. 특히, 전직, 재취업 및 창업 가능성을 높일 수 있는 자격증 취득은 실습을 포함하는 경우가 많다. 이론 수업은 온라인으로 진행하고, 실습은 실습 주간에 이루어질 수 있는 스마트 혼합훈련 과정이 확대될 필요가 있다. 직업훈련 시간, 기간, 그리고 장소도 선택의 폭을 넓혀 유연성을 확대할 필요가 있다.

4. 한부모의 특수성을 반영한 맞춤형 일자리 창출

미취업 한부모 가구주에게 노동시장 진입과 고용 유지는 경제적 자립의 중요한 기반이다. 미취학의 어린 자녀를 둔 한부모의 경우 돌봄을 홀로 책임져야 하는 상황으로 통상적인 전일제 일자리에서 장기 근속하는 데 어려움이 있다. 자녀의 연령이 어릴 때는 돌봄과 병행할 수 있는 유연한 일자리 이면서, 자녀가 성장함에 따라 노동 강도를 증가하여 고용 안전성과 소득을 증대시킬 수 있는 일자리로의 진입이 중요하다. 한부모 자녀의 생애주기에 따라 노동 강도의 유연성이 보장될 수 있는 일자리 창출이 필요하다.

현재 국민취업지원제도는 취업취약계층의 개별 직무능력에 맞춤형 취업 역량 강화 서비스를 제공하고, 생계를 위한 복지프로그램도 연계하고 있다. 취업자로서 역량과 생활안정을 지원하고 있지만, 개별 구직자의 가구 내 돌봄 책임에 대한 고려가 미비하다. 장애아동 또는 어린 미취학 자녀를 둔 한부모의 경우 지속적으로 참여 가능한 일자리가 일반 취업취약계층과는 다를 수밖에 없다. 한부모 가구주 및 가족 돌봄 책임의 특수성이 있는 취업취약계층의 상황을 반영한 맞춤형 일자리 연계 및 일경험프로그램 알선이 필요하다.

참고문헌

- 김미숙·나임순(2010), 「한부모가족시설 여성의 일-가정 양립과 삶의 질에 관한 연구」, 『한국비영리연구』 9(2), pp.103~138.
- 김미숙·문진영(2015), 「한부모가족 자립지원 저축제도에 대한 탐색적 연구 : 시설수급자 자립적립금을 중심으로」, 『사회복지정책』 42(4), pp.1~27.
- 김병인·이혜정·백경흔·장수정(2021), 「한국 한부모 여성의 돌봄권, 최저 소득과 돌봄시간 보장의 차원 : 국제비교를 통한 탐색적 접근」, 『비판 사회정책』 72, pp.7~38.
- 김영정·김성희(2017), 『서울시 한부모 가구의 일·가족 양립 지원방안』, 서울시 여성가족재단.
- 김은경·남보영·최선아·최서연(2021), 「빈곤 여성 한부모의 자립에 관한 질적연구 : 자활사업 참여 경험을 중심으로」, 『한국가족복지학』 26(1), pp.81~110.
- 김지혜(2019), 「여성 한부모의 지역사회 차별경험과 주관적 건강과의 관련성」, 『지방사와 지방문화』 22(2), pp.487~513.
- 김현숙(2019), 「한부모의 유·무급 노동시간과 시간부족 인식이 자녀의 학습 시간 및 컴퓨터이용시간에 미치는 영향」, 『한국가족복지학』 63, pp.65~96.
- 김혜영·변화순·윤홍식(2008), 「여성의 이혼과 빈곤 : 직업과 소득의 변화를 중심으로」, 『가족과 문화』 20(2), pp.37~63.
- 박미진(2021), 「한부모 가구주의 일·가족양립에 대한 비교 연구」, 『한국사회복지학회 학술대회 자료집』, pp.697~708.
- 박소현(2019), 「한부모가정 아동의 모래상자치료사례연구」, 『예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지』 9(2), pp.359~368.
- 박주희(2016), 「한부모 가정의 청소년이 지각한 부모양육태도 및 정서적 문제가 삶의 만족도에 미치는 영향」, 『가족자원경영과 정책』 20(1), pp.

1~22.

박현정 · 이기연 · 정익중(2013), 「이혼한 한부모 아버지의 양육 경험 : 가정이라는 밀림 속으로 들어간 남자」, 『한국가족복지학』 41, pp.199~224.

손은주 · 박응임(2017), 「한부모 가정 아동이 지각한 부모와의 애착이 아동의 또래관계능력에 미치는 영향 : 자아존중감의 매개효과를 중심으로」, 『한국가족복지학』 22(4), pp.695~716.

송치호 · 여유진(2010), 「한부모가구와 양부모가구 간 빈곤율 차이에 대한 요인분해 : 미국과의 비교연구」, 『한국사회정책』 17(3), pp.223~255.

이다미(2022), 「한부모가족 어머니의 자녀양육과 원가족경험에 관한 연구」, 『문화와융합』 44(4), pp.729~752.

이혜정 · 장수정 · 김병인 · 백경훈(2021), 「한부모가족 빈곤위험의 젠더격차와 영향요인」, 『사회복지정책』 48(2), pp.103~129.

통계청, 인구총조사 2016~2022.

Brüggmann, D. and M. Kreyenfeld(2023), “Earnings Trajectories After Divorce: The legacies of the earner model during marriage,” *Population Research and Policy Review* 42(2), pp.1~34. <https://doi.org/10.1007/s11113-023-09756-4>

Kalmijn, M.(2005), “The Effects of Divorce on Men’s Employment and Social Security Histories,” *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie* 21(4), pp.347~366.

Tamborini, C. R., K. A. Couch, and G. L. Reznik(2015), “Long-term Impact of Divorce on Women’s Earnings across Multiple Divorce Windows: A life course perspective,” *Advances in Life Course Research* 26, pp. 44~59. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2015.06.001>

Thielemans, G. and D. Mortelmans(2019), “Female Labour Force Participation After Divorce: How employment histories matter,” *Journal of Family and Economic Issues* 40(2), pp.180~193. <https://doi.org/10.1007/s10834-018-9600-9>

- _____ (2022), "Divorce and Female Labour Force Participation: Do women who expect an upcoming divorce increase their employment? Evidence from Flanders," *Acta Sociologica* 65(1), pp.3~23. <https://doi.org/10.1177/0001699321994189>
- Zagel, H.(2014), "Are All Single Mothers the Same? Evidence from British and West German Women's Employment Trajectories," *European Sociological Review* 30(1), pp.49~63. <https://doi.org/10.1093/esr/jc t021>

◆ 執筆者

- 김영아(한국노동연구원 연구위원)

한부모 가구주의 노동시장 참여에 관한 연구

- 발행연월일 | 2023년 12월 26일 인쇄
2023년 12월 29일 발행
- 발행인 | 허재준
- 발행처 | **한국노동연구원**
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 사단법인 남북장애인교류협회 인쇄사업부
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제2015-000013호

© 한국노동연구원 2023 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0707-3

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6093 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0707-3