

**재외한인여성의 직업생활비교\***  
 - 미국, 중국, 러시아·중앙아시아 지역 한인여성을 중심으로 -  
**Differences in Working Life of Overseas Korean Women\***  
 - Focusing on America, China, and Russia · Central Asia -

전남대학교 사회과학연구원  
 전임연구원 이 선 미

The Academy of Social Science Studies, Chonnam National Univ.

*Full-time Researcher : Lee, Seon Mi*

◀ 목 차 ▶

- |                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| I. 서론<br>II. 연구방법<br>III. 연구결과 및 해석 | IV. 논의 및 결론<br>참고문헌 |
|-------------------------------------|---------------------|

< Abstract >

This study investigated the general trends and differences in the working life of overseas Korean women. The subjects were 872 working Korean women over 20 years of age living abroad in America, China, and Russia Central Asia. The subjects completed a questionnaire on working life and the data were analyzed using SPSS.

The working environment of Korean-American women was not stable. Many Korean-American women worked to help the home economy. They were paid by the hour, day and week. On the other hand, many Korean-Chinese women worked for self-achievement and usually for 8 hours a day. The working life of Korean women in Russia · Central Asia was not good. They had a small income and worked to help the home economy. The first variables for changing their occupation were income and bonus.

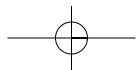
Despite their unstable working environment, overseas Korean women estimated their working life positively. They rated scores higher than the median on job satisfaction, business importance, duty ability, duty adaptation and family support. Job stress showed lower scores than the median. Korean women in Russia · Central Asia showed lower scores on job satisfaction, family support, and work time flexibility than the other two groups.

**주제어(Key Words):** 재외한인여성(Overseas Korean women), 직업생활(working life), 직업환경(working environment)

---

Corresponding Author: Seon-Mi Lee, The Academy of Social Science Studies, Chonnam National University, 300 Yongbong-dong, Buk-gu, Gwangju, 500-757, Korea Tel: 82-62-530-2702 FAX: 82-62-530-2707 E-mail: dreamlp@empal.com

\* 이 논문은 2003년도 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2003-072-BL2002).



## 1. 서론

산업혁명 이후의 사회적 변화는 다양한 측면에서 여성의 생활을 변화시켰다. 급격한 사회 경제적 발전으로 여성의 노동력은 중요한 생산수단으로 재인식되었고, 교육 기회의 확대는 여성의 의식을 변화시키는 계기가 되었다. 또한 자유연애 결혼의 풍조, 참정권의 획득, 피임법의 보급 등으로 여성들은 주체적 인간으로서 삶에 대한 새로운 인식을 갖게 되었고 이는 남녀의 성역할에 대한 개념을 재정립하도록 이끌었다.

전근대적 농촌사회나 수공업경제 체제하에서는 생산과 소비의 공동경제단위로서 가장의 직장이 가정과 분리되어 있지 않았다. 경제활동은 가족중심으로 진행되어 한 가족은 생활필수품의 생산과 소득을 위하여 상업과 수공업 또는 농업에 공동으로 종사해야 했다. 가정 내 역할이 구분되어 가장은 생산과 소비를 전적으로 지배하였고, 여성은 가사를 수행하거나 자녀를 양육하는 역할을 담당하였다(유영주, 김순옥, 김경신, 2000). 그러나 본격적인 산업사회가 진행되면서 남성의 직장은 가정과 분리되었고 여성노동력은 가정뿐 아니라 사회경제활동에 참여하도록 유도되었다.

최근에는 세계화라는 바람이 여성의 사회적 역할변화와 함께 여성의 삶에 영향을 미치는 또 다른 변인으로 대두되었다. '세계는 하나'라는 생각이 보편화되면서 국내외 교류가 빈번해 지고 있고, 이 과정에서 한 민족이며 한 핏줄을 가진 600만 재외한인의 관계 및 교류에 대한 관심이 증대되었다. 세계 각국에 거주하고 있는 재외한인은 수적으로 남한인구의 12.5%에 달하고 거주지에서 훌륭한 외교적 역할을 수행하며, 그들이 한민족 발전의 원동력이 될 수 있다는 측면에서 더욱 중시되고 있다.

재외한인은 세계 각국에 흩어져 생활하고 있는데, 2003년 현재 중국과 일본을 포함한 아시아 지역에 재외한인의 49.03%가 거주하고 있고, 이 중에서 중국 조선족이 71.98%를 차지하고 있다. 미주 지역에는 40.04%가 거주하고 있는데, 이 중 88.67%가 미국에 거주하고 있다. 구주지역에는 10.73%의 한인이 거주하고 있는데, 구주지역 거주 한인의 85.52%가 러시아·중앙아시아 등에 거주하고 있다(외교통상부, 2003).

재외한인의 과반수를 차지하는 여성들은 여성변화를 경험하면서 재외한인사회의 변화를 이끌어 가는 중심세력이 되고 있다. 재외한인여성들은 이제 더 이상 집에서 남편을 뒷바라지 하고 아이를 양육하는 전통적 생활을 하지 않는다. 자본주의의 모델이라 할 수 있는 미국에서 사는 한인여성들, 사회적 제도로서 남녀평등을 강조하며 여성 노동력의 사회화를 실시했으며 1978년 시장경제체제를 도입한 중국에서 생활하는 조선족여성들, 사회주의체제가 붕괴되면서 시장경제체제에 적응해야 하는 러시아·중앙아시아의 고려인 여성들은 거주지역은 다르지만 한인여성으로 가정에서 중요한 경제적 담당

을 하고 있다는 공통점을 가지고 있다. 그리고 그들의 직업생활은 재외한인가정의 경제적 안정과 밀접한 관련이 있다.

재미한인여성은 현재 이민 1세, 1.5세가 주류를 이루고 있는데, 이들의 대부분은 한국의 전통적 가부장제하에서 유년을 보낸 사람들로 여성의 취업보다는 가정내 역할 수행을 당연한 것으로 여겨왔던 사람들이다. 그러나 미국으로의 이민 후 한인여성들은 생존을 위한 급박성에 의해 취업을 하게 되는데, 이민 전과 비교시 여성의 취업률은 증가하게 된다(Min, 1992, 2001). 재미한인남성들은 언어적 장벽으로 인해 고학력자임에도 불구하고 안정적인 직업을 구하지 못하고 있고(Hurh & Kim, 1984), 이는 가정경제의 불안정으로 연결되었다. 따라서 많은 기혼여성들이 남편들의 충분하지 못한 수입을 보충하기 위해 취업을 하게 되었다.

미 상무성이 밝힌 2000년 센서스 자료에 의하면(미 상무성, 2005), 16세 이상 재미한인여성의 취업률은 58.5%로 나타났다는데, 많은 한인여성들이 가족비즈니스에 종사하거나 한인비즈니스들이 그들의 직업을 센서스에 보고하지 않는다는 점을 고려하면(Min, 2001), 취업한 재미한인여성의 비율은 현실적으로 더 증가할 것으로 보인다. 또한 16세 이상 재미한인취업여성은 경영·전문직에 34.1%, 판매·행정보조직에 33.8%, 서비스직에 19.8%, 생산·수송·노동직에 11.6%가 근무하는 것으로 나타나 많은 한인여성들이 전문성이 떨어지는 직종에 근무하는 것으로 볼 수 있다. 한편 전일제로 근무하는 재미한인여성은 전체 여성인구의 27.1%였는데, 유보수 전일제 취업여성은 26.85%, 무보수 전일제 취업여성은 0.25%였다. 유보수이나 전일제가 아닌 경우는 30.97%, 무보수 비전일제 종사자는 41.94%였다. 이 수치는 재미한인남성의 유보수전일제 42.39%, 미국 전체 여성의 유보수전일제 49.98%와 비교했을 때, 한인여성의 취업상황이 열악한 상황임을 나타내는 결과이다.

재미한인여성의 취업과 관련된 실증적 연구에서도 열악한 취업환경이 잘 나타나고 있다. Min(1992)에 따르면, 뉴욕거주 한인기혼여성 응답자의 70%가 직업을 가지고 있었고, 그들의 56.4%가 풀타임으로 근무하고 있었다. 그러나 한인여성은 대부분 자영업에 종사하고, 야채장사, 세탁업, 의류제조업과 같은 노동집약적인 특성을 가지고 있으며, 남편의 50%이상, 부인의 40%이상이 1주일에 60시간이나 그 이상을 일하고 있었다. 또한 많은 재미한인여성들이 하는 직장 일이라는 것은 보통 가정 내 '여성의 일'의 연속선상에 있는 것들이 많아, 남편과 함께 일하지만 남편과 동등한 파트너십을 형성하기 보다는 단순노동을 하는 종업원의 신분으로 전락하는 경우가 많았다(김연진, 1999).

중국 조선족여성들은 1945년 여성해방, 남녀평등을 정책적으로 추진하는 중국정권의 건립으로 새로운 변화를 맞이

하게 되었다. 중국은 여성의 노동계급화를 통하여 생산수단을 사회화하였고 법률적으로도 남녀평등의 사회적 지위를 확립시켰다(강순화, 2003; 김호웅, 1995; 오상순, 2000). 따라서 봉건적 사고를 가지고 있던 조선족여성들은 현실에 적응하기 위해 직업생활을 시작하였고, 사회적 남녀평등의 의식을 형성하게 되었다. 그러나 1978년 개혁개방이후 시장경제체제의 도입은 조선족여성의 경제활동에 새로운 도전을 제공한 한편, 위협 요인으로 작용하였다.

계획경제하에서 생활하다 자유경쟁의 시장경제체제에 적응해야 했던 조선족여성은 '잔지장사'로 대표되는 상업활동을 시작으로 새로운 의미의 경제활동에 참여하기 시작하였다(김호웅, 1995; 정신철, 2000). 1997년말 연변에는 약 7만 2천개의 개체공상호(자영업을 하는 가게)가 있었는데 그중 60-70%를 여성이 경영하였고, 그들은 주로 상업, 음식업에 종사했다. 2000년에 실시된 제5차 전국인구조사(연변통계국, 2004)에 따르면 연변지역에서 여성의 제1차 산업종사자 비율은 48.9%이며 제2차 산업종사자비율은 14.2%이고 제3차 산업종사자비율은 36.7%였다. 이는 중국 전체의 1차 산업 종사자 비율 50%, 2차 산업 종사 22.3%, 3차 산업 종사 27.7%와 비교할 때, 연변지역 여성의 2차 산업 종사자 비율이 낮고 3차 산업 종사자 비율이 높음을 나타내고 있다. 그러나 1990년대 중기 이후부터 조선족여성 기업가들의 영역은 제3산업 이외에 공업, 광고업, 관광업, 정보자문업 등 새로운 영역으로 확장해나가고 있는 추세이다(김호웅, 1999).

한편 개혁개방은 조선족여성의 경제활동 안정성을 위협하는 요인으로 작용하기도 했다. 중국은 시장경제를 실시한 이래 많은 기업들에서 구조조정을 실시하였는데, 이때 1차 내 부퇴직 대상자들은 주로 45세 이상의 여성들이었다. 이런 이유로, 2000년 제5차 인구보편조사 자료에 의하면 연변지역 45세 이상 여성의 취업 하강비율은 남성의 취업 하강비율보다 더 급격한 것으로 나타났다(림금숙, 2003). 연변지역 여성의 연령별 취업률에 따르면, 20대에 60%대를 유지하다 30대와 40대 초반에는 70%대로 상승하나 45세 이후에는 60%, 50대 초반과 후반에는 각각 45%, 30%로 하락하였다. 또한 조선족취업여성의 취업 안정성과 발전가능성을 위협하는 요인으로 취업여성 중 과학기술, 고등교육 분야에 종사하는 비율이 낮고, 비정규직으로 근무하는 여성들이 많다는 것이 지적되고 있다(김호웅, 1999).

러시아·중앙아시아의 고려인여성도 사회주의체제에서 남녀평등과 여성노동력의 사회화를 보장받아왔다. 그러나 구사회주의체제로부터 시장경제체제로의 전환과정에서 최소의 투자로 최대의 이익을 얻으려는 시장경제원리에 밀려, 또한 구 소련시절 보장되었던 육아지원 등의 사회복지 지원이 시장경제체제에서는 보장되지 않음으로 인해 여성취업자의 어려움

은 더욱 증가하고 있다. 한편 고려인여성의 취업과 관련된 공식적인 자료는 찾아보기 어렵다. 러시아나 중앙아시아는 과학적인 통계조사를 실시하지 못하고 있으며, 러시아의 경우 여러 민족을 하나로 이끌어가기 위해 최근 많은 부분에서 민족 구분을 하지 않고 있기 때문이다. 따라서 고려인여성의 직업생활에 대한 정보는 몇몇 연구를 통해서 찾아볼 수 있는데, 이 연구의 대부분은 중앙아시아의 고려인을 대상으로 실시되었다(성동기, 1999; 이애리아, 백태현, 2001; 이정옥, 1996).

고려인여성은 체제변화이후 도입된 시장경제체제에 적응하기 위해 직업구조를 변화시킬 수밖에 없는 상황에 처해졌다. 물가상승으로 인해 기존 임금으로는 생활을 유지하기 어렵고, 게다가 체제전환과정에서 실업자들이 많이 생겼기 때문이다. 특히 우즈베키스탄에 거주하는 고려인들은 우즈베키스탄 정부가 국어를 우즈베크어로 정하는 등 민족정책을 진행하자 더 큰 경제적 어려움을 겪고 있다. 독립 전에 사용되었던 러시아어는 이제 원칙적으로 우즈베키스탄에서 사라지게 되기 때문이다. 따라서 러시아어 구사능력은 뛰어나나 우즈베크어를 능숙하게 하지 못하는 고려인여성들은 고등교육을 받고도 원하는 직장을 찾지 못하고 있고, 비록 직장을 잡았다고 하더라도 이권이 개입되는 곳은 갈수가 없는 실정에 있다.

안정적인 가정생활을 유지하기 어렵게 되면서, 고려인들은 많은 돈을 벌 수 있는 직업으로 전업을 하고 있다. 상당수의 고려인들은 학력이나 이전의 직업적 지위와 관계없이 상업 활동에 종사하고 있다. 이러한 상황의 중심에는 여성들이 있고, 따라서 여성들의 상업 활동은 고려인 가정경제의 주요한 근원이 되고 있다. 그들은 경제적 상황에 따라 무역업, 건축업에서부터 요식업, 시장의 소매업까지 다양한 직종에서 근무하고 있다(성동기, 1999; 이애리아, 백태현, 2001; 황영삼, 2003). 러시아나 중앙아시아 지역 각 도시의 시장은 고려인여성들이 상당수 점유하고 있으며, 그들은 특히 의류나 반찬을 만들어 파는 활동을 하고 있는데, 고려인여성의 상업 활동에 관해서는 이애리아, 백태현(2001), 이정옥(1996), 성동기(1999) 등의 연구에서도 잘 나타나고 있다. 중앙아시아 최대의 도매시장인 우즈베키스탄의 이빠드롬에서 장사를 하는 고려인을 연구한 성동기(1999)의 연구에서도 여성의 경제적 활약은 두드러지는데, 이빠드롬 한국시장에서 장사를 하는 고려인중에는 여성이 남성보다 많고, 전직 엔지니어와 교사였던 사람들이 많았다.

이처럼 재외한인여성은 거주국가의 사회경제적 환경에 영향을 받으며 직업생활을 하고 있다. 최근 전 세계 한인여성을 하나로 연결하여 한인여성공동체를 구성하려는 움직임이 정부와 민간차원에서 진행되고 있으나, 재외한인여성들이 처해있는 실정에 대한 정보는 그리 많지 않은 실정이다. 특히 각 지역에서 여성의 경제활동참여가 가족의 안정적 생활

## 4 대한가정학회지: 제44권 1호, 2006

에 중요 역할을 담당하고 있는 지금, 재외한인여성의 경제활동 및 직업생활에 관한 연구는 그 중요성이 크다고 보여 지나 이에 대한 연구는 거의 실시되지 않았다.

중국과 러시아·중앙아시아 개방 이후 조선족여성이나 고려인여성의 국내 취업이 증가하고 있고, 이는 국내 여성의 직업환경이나 직업에 대한 평가를 변화시키는 요인이 되고 있다. 이러한 현상은 재외한인여성이 처해있는 상황이 비단 개인의 문제가 아니라 재외한인가정, 재외한인사회 나아가 국내의 사회문제로 확대될 수 있음을 보여주는 단적인 예라 할 수 있다. 따라서 재외한인과의 교류가 빈번해 질수록 재외한인여성의 직업생활에 대한 연구의 필요성은 더욱 요구된다고 볼 수 있다.

따라서 이 연구는 한인의 거주 비율이 높은 아시아지역, 미주지역, 구주지역에서 각 지역별로 한인의 수가 가장 많은 중국, 미국, 러시아·중앙아시아를 선정하여 한인취업여성의 직업생활실태를 파악하고자 한다. 20세 이상 재외한인취업여성을 대상으로 그들의 직업환경과 직업생활에 대한 평가를 통해 직업생활실태를 파악하고, 지역에 따른 차이를 비교분석하려 한다. 이를 통해 재미한인여성, 조선족여성, 고려인여성의 직업생활에 대한 자세한 정보를 제공하고, 지역별 특성을 파악하는데 도움을 주고자 한다. 또한 재외한인여성의 직업생활을 향상시킬 수 있는 대안을 모색해 보려 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 재외한인취업여성의 직업환경은 어떠한가, 지역에 따라 어떤 차이를 보이는가?
- 2) 재외한인취업여성은 자신의 직업에 대해 어떤 평가를 하고 있으며, 이는 지역에 따라 어떤 차이를 보이는가?

## II. 연구방법

### 1. 조사도구

재외한인여성의 직업생활을 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문지는 인구사회학적 변인을 측정하기 위한 문항, 직업환경을 파악하기 위한 문항, 직업생활에 관한 심리적 평가와 관련된 문항으로 구성하였다.

#### 1) 인구사회학적 변인

조사대상자의 인구사회학적 특성은 거주지역, 연령, 학력, 종교, 생활수준, 가족형태, 혼인상태 등으로 구성하였는데, 단일문항으로 측정하였다.

#### 2) 직업환경

재외한인여성의 직업생활과 관련된 조건 및 환경을 파악하기 위해 조사대상자의 직업, 취업동기, 직업지위, 출근소

요시간, 급여형태, 하루평균 근무시간, 직장규모, 근무기간 등을 단일문항으로 측정하였다.

### 3) 직업평가

자신의 직업생활에 대한 심리적 평가를 파악하기 위해 직장생활을 하면서 느끼는 어려움, 직장내 남녀차별의 종류, 이직시 고려할 근로조건 등을 단일문항으로 측정하였다. 또한 직업만족도, 업무중요도, 직무능력도, 직무적응도, 가족지지도, 직업생활 융통성, 직무스트레스를 측정하였는데, 각 문항은 5점 Likert척도를 이용하여 '매우 그렇다'에 5점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주었다.

직업만족도는 현온강(1993)의 척도를 참고로 4문항으로 구성하였다. 점수가 높을수록 직업만족도가 높은 것을 의미하며 척도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 재미한인여성이 .87, 조선족여성이 .75, 고려인여성이 .80이었다. 업무중요도, 직무능력도, 직무적응도, 가족지지도는 각각 단일문항으로 구성하였는데, 점수가 높을수록 긍정적인 평가를 의미한다.

직업생활 융통성은 서혜영(1998), 조은숙(1997)의 척도를 참고로 3문항으로 구성하였다. 점수가 높을수록 직업생활에 융통성이 있음을 의미하며, 척도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 재미한인여성이 .78, 조선족여성이 .82, 고려인여성이 .76이었다.

직무스트레스는 이승욱(2002)이 사용한 직무스트레스 측정 문항 6문항과 직장생활을 하면서 여성으로서 느끼는 스트레스 관련 3문항을 추가하여 총 9문항으로 구성하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미하며, 척도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 재미한인여성이 .72, 조선족여성이 .75, 고려인여성이 .57이었다.

### 2. 조사지역 및 조사대상자

재외한인여성의 경제활동실태를 파악하기 위해 미국, 중국, 러시아·중앙아시아에 거주하는 20세 이상 한인취업여성 872명을 조사하였다. 미국에서는 총 212명을 조사하였는데, LA에서 130명(61.3%), 뉴욕에서 82명(38.7%)을 조사하였다. 조선족취업여성은 340명이 조사되었는데, 길림성 거주자가 198명(58.2%), 요녕성 거주자가 80명(23.5%), 흑룡강성 거주자가 62명(18.2%)이었다. 고려인여성은 연해주 및 사할린 지역에서 150명(46.9%), 우즈베키스탄 타슈켄트에서 111명(34.7%), 카자흐스탄 알마티에서 59명(18.4%) 등 총 320명이 조사되었다.

설문조사는 2004년 12월부터 2005년 2월까지 각 지역에서 동시에 실시되었다. 설문조사를 실시하기 전에 해외한인 연구를 실시한 국내 학자, 해외의 대학, 해외에 있는 한글학교 등을 통해 현지조사를 실시할 수 있는 기관이나 책임자를

소개 받았다. 최종적으로 미국에서는 로스앤젤레스와 뉴욕에 거주하는 유학생들, 중국에서는 연변대학교, 러시아는 블라디보스토크 한국교육원, 중앙아시아는 우즈베키스탄 타슈켄트의 한글학교, 카자흐스탄 알마티의 카자흐스탄 한국학 센터가 현지조사를 도와주었다.

현지조사를 효율적으로 진행하기 위해 현지조사 총 책임자를 두었는데, 연구자는 E-mail과 전화를 통해 이들에게 연구의 취지와 조사방법, 조사내용, 조사원 교육과 관리 등에 관한 사전교육을 실시하였다. 미국과 중국은 연구자가 직접 방문하여 조사책임자에 대한 교육을 실시하였다. 조사책임자는 다시 현지 조사원에게 조사와 관련된 교육을 실시하였고, 조사원은 취업중인 한인여성을 직접 방문하여 설문조사를 실시하였다. 중국과 미국에서는 한국어 설문지가 사용되었고, 러시아·중앙아시아에서는 러시아어 설문지가 사용되었다.

조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 재미한인여성의 경우 30대와 40대의 비율이 높았고, 조선족여성과 고

려인여성은 30대의 비율이 가장 높았으나 20대, 40대, 50대의 비율도 상당히 높게 나타났다. 학력은 세 지역 모두에서 대졸이 가장 높은 비율로 나타났다. 종교는 재미한인여성의 경우 기독교의 비율이 82.5%로 상당히 높았으나, 중국 조선족여성들은 종교가 없는 경우가 77.9%로 높게 나타났고, 러시아·중앙아시아의 고려인여성은 기독교 48.8%, 무종교가 32.5%로 나타났다. 세 지역 모두에서 자신의 생활수준을 중이라고 생각하는 비율이 높았고, 핵가족이 보편적 가족형태였으며 한인과 혼인한 기혼자의 비율이 높았다.

### 3. 자료분석

수집된 자료분석은 SPSS 12.0 Package를 이용하였다. 빈도, 백분율, Cronbach'  $\alpha$ , 평균, 표준편차,  $\chi^2$ , ANOVA, Duncan's Multiple Range test 등이 실시되었다.

## III. 연구결과 및 해석

### 1. 재외한인여성의 직업환경

재외한인여성의 지역별 직업환경은 <표 2>와 같다. 재외한인여성은 전반적으로 사무직에 종사하는 비율이 높게 나타났다. 재미한인여성은 사무직에 종사하는 비율이 27.8%였고, 조선족여성들은 51.2%, 고려인여성은 27.2%였다. 고려인여성의 경우 사무직 이외에 전문·경영관리직이 23.8%, 자영업·판매직이 20.6%, 단순노무직이 10.9%였다. 단순노무직, 자영업·판매직의 경우 고려인여성의 비율이 다른 지역보다 높게 나타났는데, 이는 체제개방 이후 경제적 어려움을 겪고 있는 고려인여성들이 안정적인 직업을 가지지 못하고 있음을 나타내는 결과이다.

재외한인여성은 '가정경제에 도움'을 주기 위해 취업을 한 비율이 가장 높게 나타났고, 다음으로 '자기성취와 발전의 기회'를 위해 취업한 비율이 높았다. 중국의 경우 다른 지역에 비해 '자기성취와 발전의 기회'를 가지기 위해 취업한 비율이 높게 나타났는데, 이는 개혁개방이후 조선족여성의 가치관 변화와 관련되어 나타나는 현상으로 볼 수 있다. 중화인민공화국 건국 이후부터 문화대혁명시기까지 조선족여성들은 사회주의 건설을 위한 헌신적 사명 의식과 강한 사회 의식을 지니고 사업적 가치 사회적 가치를 추구하였고, 문화대혁명의 10여 년 동안 정치지상주의의 사회분위기 속에서 평등의 요구를 초월하여 정치운동에 열광적으로 뛰어들었다. 그러나 개혁개방이후 80-90년대의 조선족여성들은 보다 높은 차원에서 여성의 진정한 가치에 대하여 모색하고 있으며 자아가치를 실현하려고 시도하고 있다(오상순, 2000). 따라서 취업도 단순한 사회적 가치나 생존의 가치에서 뿐만

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성 N(%)

변 인	구 분	미 국	중 국	러시아· 중앙아시아
연 령	60대	13( 6.1)	61(17.9)	20( 6.3)
	50대	30(14.2)	48(14.1)	73(22.8)
	40대	81(38.2)	68(20.0)	76(23.8)
	30대	74(34.9)	98(28.8)	81(25.3)
	20대	14( 6.6)	65(19.1)	70(21.9)
학 력	고졸이하	28(13.2)	81(23.9)	78(24.6)
	대졸	116(54.7)	177(52.4)	197(61.9)
	대학원이상	68(32.1)	80(23.7)	43(13.5)
종 교	기독교	175(82.5)	35(10.3)	156(48.8)
	불교	5( 2.4)	16( 4.7)	21( 6.6)
	천주교	15( 7.1)	11( 3.2)	2( 0.6)
	유교	0( 0.0)	2( 0.6)	0( 0.0)
	기타	1( 0.5)	11( 3.2)	37(11.6)
	종교 없음	16( 7.5)	265(77.9)	104(32.5)
생활수준	상	12( 5.7)	29( 8.5)	4( 1.3)
	중상	42(19.8)	86(25.3)	22( 6.9)
	중	123(58.0)	172(50.6)	228(71.3)
	중하	26(12.3)	51(15.0)	49(15.3)
	하	9( 4.2)	2( 0.6)	17( 5.2)
가족형태	핵가족	136(64.2)	205(60.3)	213(66.6)
	확대가족	14( 6.6)	44(12.9)	55(17.2)
	부부가족	43(20.3)	71(20.9)	14( 4.4)
	기타	19( 9.0)	20( 5.9)	38(11.9)
혼인상태	미혼	34(16.0)	80(23.5)	48(15.0)
	한인과 혼인	154(72.7)	226(66.4)	201(62.8)
	이민족과 혼인	3( 1.4)	12( 3.5)	12( 3.8)
	별거	4( 1.9)	1( 0.3)	6( 1.9)
	이혼	11( 5.2)	14( 4.1)	33(10.3)
	사별	4( 1.9)	7( 2.1)	20( 6.3)
	기타(동거)	2( 0.9)	0( 0.0)	0( 0.0)

〈표 2〉 지역별 직업환경

N(%)

		미 국	중 국	러·중앙	계	$\chi^2$
본인직업	단순노무직	11( 5.2)	14( 4.1)	35(10.9)	60( 6.9)	125.53***
	자영업·판매직	29(13.7)	46(13.5)	66(20.6)	141(16.2)	
	기술직	19( 9.0)	11( 3.2)	14( 4.4)	44( 5.0)	
	전문기술직	32(15.1)	27( 7.9)	17( 5.3)	76( 8.7)	
	사무직	59(27.8)	174(51.2)	87(27.2)	320(36.7)	
	전문·경영관리	22(10.4)	58(17.1)	76(23.8)	156(17.9)	
	기타	40(18.9)	10( 2.9)	25( 7.8)	75( 8.6)	
취업동기	가정경제에 도움	140(66.0)	170(50.0)	201(63.6)	511(58.9)	20.19***
	자기성취와 발전의 기회	65(30.7)	142(41.8)	97(30.7)	304(35.0)	
	시간보내기	7( 3.3)	28( 8.2)	18( 5.7)	53( 6.1)	
직업지위	임시직	9( 4.2)	20( 5.9)	19( 6.0)	48( 5.5)	18.03**
	일반직원	140(66.0)	220(64.7)	164(51.9)	524(60.4)	
	중간책임자	43(20.3)	71(20.9)	102(32.3)	216(24.9)	
출근소요시간	총책임자	20( 9.4)	29( 8.5)	31( 9.8)	80( 9.2)	51.77***
	집에서 일 한다	31(14.6)	63(18.5)	40(12.7)	134(15.5)	
	30분미만	103(48.6)	161(47.4)	123(39.0)	387(44.6)	
	30분-1시간미만	61(28.8)	58(17.1)	126(40.0)	245(28.3)	
급여형태	1시간이상	17( 8.0)	58(17.1)	26( 8.3)	101(11.6)	211.91***
	월급	67(31.6)	301(88.5)	201(63.6)	569(65.6)	
	보수체계 없는 자영업	23(10.8)	16( 4.7)	41(13.0)	80( 9.2)	
근무시간	기타(시간급, 일당, 주급)	122(57.5)	23( 6.8)	74(23.4)	219(25.2)	64.15***
	8시간미만	54(25.5)	65(19.1)	103(32.9)	222(25.7)	
	8시간	102(48.1)	235(69.1)	123(39.3)	460(53.2)	
직장규모	8시간초과	56(26.4)	40(11.8)	87(27.8)	183(21.2)	58.85***
	나 혼자 일함	22(10.4)	22( 6.5)	51(16.1)	95(10.9)	
	직원10명 이내	86(40.6)	90(26.5)	72(22.8)	248(28.6)	
	11-100명 사업장	61(28.8)	106(31.2)	108(34.2)	275(31.7)	
	101-300명 사업장	14( 6.6)	73(21.5)	41(13.0)	128(14.7)	
근무기간	301-1000명 사업장	6( 2.8)	26( 7.6)	17( 5.4)	49( 5.6)	17.18***
	1000명 이상 사업장	23(10.8)	23( 6.8)	27( 8.5)	73( 8.4)	
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	D	
근무기간	근무 개월 수	47.8(62.5)	121.6(136.3)	96.0(185.0)	c/b/a	

\*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

#: Duncan의 사후검정은 미국/중국/러시아·중앙아시아의 순서임.

아니라 자아가치를 추구하는 하나의 수단으로 여기는 것으로 볼 수 있다. 한편 같은 사회주의 체제였으나 체제전환을 실시한 러시아·중앙아시아의 고려인사회는 경제적으로 아직 불안정한 과도기에 있어 '가정경제에 도움을 주기 위해' 취업한 여성의 비율이 더 높은 것으로 볼 수 있다.

지역별 직업지위는 전 지역에서 일반직원의 비율이 가장 높게 나타났고, 다음으로 중간책임자의 비율이 높았다. 중간책임자의 비율은 고려인여성이 다른 지역에 비해 높은 것으로 나타났다. 지역별 출근소요시간에 따르면, 재미한인여성 과 조선족여성은 출근소요시간이 '30분미만' 인 여성의 비율이 가장 높았고, 다음이 '30분-1시간미만' 이었다. 고려인여성은 '30분-1시간미만' 이 40%, '30분미만' 이 39%로 나타나 재미한인여성의 출근소요시간은 1시간 이내가 일반적임

을 알 수 있다.

지역별 급여형태에 따르면, 재미한인여성은 시간급이나 일당, 주급의 형태로 급여를 받는 비율이 57.5%였고, 월급을 받는 비율이 31.6%였다. 조선족여성은 월급을 받는 비율이 88.5%로 높게 나타났고, 고려인여성은 월급을 받는 비율이 63.6%, 시간급이나 일당을 받는 비율이 23.4%로 나타났다. 재미한인여성의 경우 시간급이나 일당, 주급의 형태로 급여를 받는 비율이 다른 지역에 비해 월등히 높게 나타났는데, 이는 16세 이상 재미한인여성 중 전일제로 근무하는 여성이 27.1%밖에 되지 않는다고 밝힌 미 상무성(2004)의 보고와 유사한 결과이다. 따라서 한인여성의 고용안정성은 상당히 낮은 것으로 볼 수 있다.

하루평균 근무시간은 세 지역 모두 8시간 근무가 가장 높

은 비율이었으나 재미한인여성과 고려인여성은 조선족여성의 근무시간에 비해 '8시간미만'과 '8시간 초과' 근무를 하는 비율이 상당히 높게 나타났다. 조선족여성들은 하루 8시간 근무를 하고 월급을 받는 사무직의 비율이 높으나 재미한인여성과 고려인여성은 자영업에 종사하거나 임금을 시간급, 일급, 주급 등의 형태로 받는 비율이 높기 때문에 하루평균 근무시간도 '8시간미만'이거나 '8시간초과'의 비율이 높은 것으로 볼 수 있다. 재미한인여성의 이같은 불안정한 직업환경에 대해서는 Min(2001)의 연구에서도 잘 나타나고 있다. 이에 따르면, 재미한인여성들은 8시간 근무의 안정적인 직업을 가지지 못하고 파트타임으로 일하면서 여러 직업을 동시에 갖는 경향이 있고, 자영업이나 기술직에 종사하는 여성들이 대부분 과잉노동을 하고 있는 것으로 나타났다.

재미한인여성은 '10명 미만의 사업장'에서 근무하는 비율이 40.6%로 가장 높게 나타났고, '11-100명의 사업장'에서 일하는 비율이 28.8%로 나타났다. 중국 조선족의 경우 '11-100명의 사업장'에서 근무하는 비율이 31.2%, '10명 미만의 사업장'에서 일하는 비율이 26.5%로 나타났고, 고려인여성의 경우도 '11-100명의 사업장'에서 근무하는 비율이 34.2%, '10명 미만의 사업장'에서 일하는 비율이 22.8%로 나타났다. 따라서 재미한인여성이 근무하는 직장규모는 다른 지역의 한인여성에 비해 작은 것으로 볼 수 있다. 현 직장예 근무한 기간은 조선족여성이 평균 121.62개월로 10년이 조금 넘었고, 다음은 고려인여성으로 8년이 못되는 것으로 나타났다. 재미한인여성의 평균근무기간은 4년이 조금 못되는 것으로 나타났는데, 이는 급여형태나 근무시간, 직장규모 등과 함께 재미한인여성의 불안정한 직업 환경을 나타내고 있다.

## 2. 재외한인여성의 직업평가

### 1) 직장생활에서의 어려움

재외한인여성이 직장을 다니면서 느끼는 어려움을 파악하기 위해 직업생활상 애로사항, 직장내 남녀차별 유무 및 종류, 이직시 원하는 조건 등을 조사하였다.

직업생활에서의 전반적인 애로사항은 <표 3>과 같다. 직장생활에서 재미한인여성이 느끼는 애로사항으로는 '일과 가사, 육아 등을 병행하기 힘들'이 25.9%로 가장 높게 나타났고, '노력에 비해 수입이 적음'이 19.3%로 나타났다. 반면 조선족여성은 '노력에 비해 수입이 적음'이 30.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '전문지식이 부족함'이 23.5%로 나타났다. 고려인여성도 중국과 유사한 경향을 보여 '노력에 비해 수입이 적음'이 49.5%, '전문지식이 부족함'이 15.7%였다.

조선족여성과 고려인여성은 시장경제체제의 도입 이후 과거에 비해 더 치열한 노동시장에 내몰리게 되었다. 이에 반해 치솟는 물가, 적은 임금, 육구의 다양화 등으로 인해 경제적으로 어려움을 겪게 되면서 고려인여성과 조선족여성은 노력에 비해 수입이 적다고 느끼는 것으로 볼 수 있다. 또한 개혁개방이후 서방의 신기술과 새로운 정보가 유입되면서 직업생활을 유지하기 위해 필요한 조건들이 많아지고 있는데, 조선족여성과 고려인여성은 이로 인해 직장과 관련된 '전문지식의 부족'을 느끼고 있는 것으로 볼 수 있다. 조선족사회나 고려인사회와 달리 재미한인사회는 형성 역사가 짧고 이민 1세대나 1.5세가 많기 때문에 재미한인여성은 아이를 양육하고 가사노동을 하는데 부모나 친척의 도움을 받기 어려운 상황에 있다. 따라서 사회적 지원이 없는 상황에서 일과 가사, 육아 등을 병행하는 데는 상당한 어려움이 있을 것이다. 재미한인취업여성의 일과 가사노동에 대한 부담감은 여러 선행연구들과 일치하는 결과이다(Kim & Kim, 1998; Min, 1998; Moon, 1998).

재미한인여성의 직장 내 남녀차별의 내용은 <표 4>와 같다. 세 지역 모두 직장 내에서 남녀차별이 없다고 응답한 여성의 비율이 높게 나타났다. 차별이 있다고 응답한 사람들 중에는 재미한인여성의 경우 '임금차별', '교육기회 부족', '승진차별' 등이 존재하는 것으로 나타났고, 조선족여성은 '승진차별', '교육기회 부족', '정년이 남성보다 빠름' 등의 순이었다. 조선족여성이 겪고 있는 정년퇴직연령에서의 차별은 림금숙(2003)의 연구에서도 지적된 바 있다. 고려인여성은 '교

<표 3> 지역별 직장생활에서의 애로사항

	미 국	중 국	러·중앙	계	N(%)
노력에 비해 수입이 적음	41(19.3)	104(30.6)	156(49.5)	301(34.7)	155.67***
승진, 보직 등 남녀차별이 있음	8( 3.8)	27( 7.9)	9( 2.9)	44( 5.1)	
대인관계가 어려움	27(12.7)	45(13.2)	8( 2.5)	80( 9.2)	
일자체가 많고 힘들	26(12.3)	28( 8.2)	27( 8.6)	81( 9.3)	
전문지식이 부족함	15( 7.1)	80(23.5)	41(13.0)	136(15.7)	
일, 가사, 육아 등을 병행하기 힘들	55(25.9)	19( 5.6)	35( 11.1)	109(12.6)	
자기계발을 위해 투자할 시간이 없음	19( 9.0)	14( 4.1)	28( 8.9)	61( 7.0)	
기타(소수민족차별, 언어문제)	21( 9.9)	23( 6.8)	11( 3.5)	55( 6.3)	

\*\*\*p<.001

## 8 대한가정학회지: 제44권 1호, 2006

〈표 4〉 직장 내 남녀차별 순위(%)

	미 국	중 국	러·중앙
차별이 없음	1(74.5)	1(58.2)	1(81.9)
임금차별이 있음	2(9.0)	5(8.2)	3(5.3)
승진차별이 있음	4(7.1)	2(16.2)	4(4.4)
여자는 보조일등 역할차별이 있음	5(6.6)	6(7.9)	7(2.2)
결혼한다든가 자녀가 생기면 퇴직해야 함	8(2.4)	8(1.5)	6(3.4)
정년이 남성보다 빠름	7(2.8)	4(10.3)	5(4.1)
남성보다 교육이나 훈련을 받을 기회가 적음	3(8.5)	3(10.6)	2(5.6)
기타	6(4.7)	7(1.8)	8(1.6)

※ 중복응답

〈표 5〉 이직시 고려사항 N(%)

	미 국	중 국	러·중앙	계
급여 및 수당	86(40.8)	103(30.3)	198(64.5)	387(45.6)
근로환경	21(10.0)	44(12.9)	21(6.8)	86(10.1)
동료	3(1.4)	11(3.2)	6(2.0)	20(2.4)
관리자 및 관리체계	7(3.3)	34(10.0)	15(4.9)	56(6.6)
업무의 종류	68(32.2)	113(33.2)	50(16.3)	231(27.2)
업무의 양	2(0.9)	6(1.8)	0(0.0)	8(0.9)
업무책임정도	0(0.0)	4(1.2)	6(2.0)	10(1.2)
근로시간	0(0.0)	3(0.9)	1(0.3)	4(0.5)
출퇴근시간	4(1.9)	6(1.8)	2(0.7)	12(1.4)
근로시간, 출퇴근시간 용이성	19(9.0)	16(4.7)	5(1.6)	30(3.5)
직장주변환경	1(0.5)	0(0.0)	2(0.7)	3(0.4)
기타	0(0.0)	0(0.0)	1(0.3)	1(0.1)

육기회 부족, '임금차별', '승진차별' 등의 순으로 나타났다.

재외한인여성의 이직 시 고려사항은 〈표 5〉와 같다. 세 지역 모두 '급여 및 수당', '업무의 종류'를 신중히 고려할 것으로 나타났다. 그러나 조선족여성은 다른 지역 여성과 달리 '업무의 종류'가 33.2%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 고려인여성은 64.5%가 '급여 및 수당'이라고 응답하여 세 지역 중 가장 높은 비율을 나타냈다. 이러한 결과는 조선족여성이 자아실현을 위해 취업한 비율이 높은 반면, 고려인여성은 가

정경제에 도움을 주기 위해 취업한 비율이 높은 것과 일맥상 통하는 결과라 볼 수 있다.

## 2) 직업만족도

지역별 직업만족도는 〈표 6〉과 같다. 재외한인여성의 전체적인 직업만족도는 재미한인여성이 3.52점, 조선족여성이 3.59점, 고려인여성이 3.33점으로 세 지역 모두에서 중간점인 3점보다 높은 점수를 보이고 있다. 따라서 재외한인여성은 비교적 자신의 직업생활에 대해 만족하는 것으로 볼 수 있다. 전체적인 직업만족도는 지역에 따라 유의한 차이를 나타내고 있는데, 재미한인여성과 조선족여성에 비해 고려인여성의 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

직업만족도의 각 문항별 결과를 보면, 재외한인여성은 만족도의 각 영역 중에서 경제적 조건에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 재미한인여성의 경제조건 만족도는 3.27점, 조선족여성은 3.27점, 고려인여성은 2.84점으로 고려인여성이 경제조건에 대한 직장의 만족도가 다른 지역 여성보다 낮은 것으로 나타났다.

한편 재외한인여성은 거주국에서 소수민족으로 생활하면서 한국에서의 직업생활과는 다른 환경에 처해지게 된다. 따라서 한인여성임을 염두에 두고 직장생활에 대한 만족도를 평가할 때, 고려인여성의 만족도가 다른 지역 여성보다 낮은 것으로 나타났다. '직업생활을 통한 성취감'에서는 조선족 여성이 다른 지역의 한인여성보다 더 높은 성취감을 갖는 것으로 나타났고, '직장 내 역할'에 대한 만족도는 지역에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다.

## 3) 업무중요도, 직무능력도, 직무적응도, 가족지지도

지역에 따른 업무중요도, 직무능력도, 직무적응도, 가족지지도는 〈표 7〉과 같다. 재외한인여성은 대체로 자신이 하는 일과 직업생활에 대해 만족해하는 것으로 나타났다.

업무중요도는 세 지역 모두 3점 이상으로 나타나 재외한인여성은 자신의 업무를 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 지역별로는 재미한인여성과 고려인여성이 조선족여성보

〈표 6〉 지역별 직업만족도

문 항	미 국	중 국	러·중앙	F	D <sup>#</sup>
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
직업생활을 통해 성취감을 느낌	3.59(.97)	3.89(.81)	3.59(.96)	11.55***	b/a/b
현재 직장 내 역할에 만족함	3.57(.85)	3.57(.91)	3.48(.94)	.97	
현재 직장의 경제적 조건에 만족함	3.27(.83)	3.27(.94)	2.84(.98)	21.99***	a/a/b
한인여성으로서 지금의 직장에 만족함	3.67(.87)	3.64(.93)	3.42(.98)	3.09**	a/a/b
전 체	3.52(.75)	3.59(.68)	3.33(.77)	11.04***	A/A/B

\*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

#: Duncan의 사후검정은 미국/중국/러시아·중앙아시아의 순서임.



〈표 7〉 지역별 업무중요도, 직무능력도, 직무적응도, 가족지지도

문항	미 국	중 국	러·중앙	F	D <sup>#</sup>
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
업무중요도	3.76(.79)	3.55(.93)	3.64(.92)	3.62*	a/b/a
직무능력도	3.81(.73)	3.64(.83)	3.66(.85)	3.15*	a/b/b
직무적응도	3.87(.73)	3.73(.76)	3.67(.86)	4.35*	a/b/b
가족지지도	3.76(.87)	3.99(.92)	3.81(.83)	5.79**	b/a/b

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01

#: Duncan의 사후검정은 미국/중국/러시아·중앙아시아의 순서임.

다 자신의 일을 중요하게 생각하고 있었다. 직무능력도 세 지역 모두 3점 이상으로 나타나 재외한인여성은 자신이 직장에서 업무능력이 있는 편이라고 생각하였는데, 재미한인 여성이 다른 지역 여성보다 직무능력도를 높게 평가하였다.

재외한인여성은 자신의 직무적응도를 중간 수준 이상으로 평가하고 있었는데, 재미한인 여성이 다른 지역 여성보다 직무적응을 잘 하고 있는 것으로 나타났다. 재외한인 여성은 가족이 자신의 직장생활을 지지하고 있다고 생각했는데, 조선족 여성의 가족지지도가 다른 지역 여성들보다 높은 것으로 나타났다.

#### 4) 직업생활 융통성

지역별 직업생활 융통성은 〈표 8〉과 같다. 전체적으로 재미한인 여성의 직업생활 융통성은 중간점인 3.00점으로 보통 수준인 것으로 나타났고, 조선족 여성은 3.18점으로 재미한인 여성보다 직업생활 융통성이 더 있는 것으로 나타났다. 그러나 고려인 여성은 2.80점으로 직업생활 융통성이 가장 낮은 것으로 나타났다.

각 문항별 분석에 따르면, 세 지역 모두에서 출퇴근 시간이나 근무 중 개인외출 측면의 융통성은 적으나, 일의 양이나 속도의 조절 측면에서는 더 융통적인 것으로 나타났다. 출퇴근 시간 융통성에 대해서는 조선족 여성이 3.15점으로 보통수준 이상을 나타냈으나 재미한인 여성과 고려인 여성은 2.86점, 2.73점으로 융통성이 적은 것으로 나타났다. 근무 중 외출과 관련해서는 세 지역 모두에서 자유롭지 않은 것으로 나타났는데, 조선족 여성의 융통성이 가장 높고 고려인 여

성의 융통성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 일의 양이나 속도의 조절과 관련한 융통성은 고려인 여성이 재미한인 여성과 조선족 여성보다 낮은 것으로 나타났다.

#### 5) 직무스트레스

지역별 직무스트레스는 〈표 9〉와 같다. 재외한인 여성의 전체적인 직무스트레스 수준은 낮은 것으로 나타났다. 재미한인 여성의 직무스트레스는 2.54점, 조선족 여성은 2.49점, 고려인 여성은 2.53점으로 나타났는데, 지역별 유의한 차이는 나타나지 않았다.

각 문항별 분석에 따르면, 세 지역 모두에서 '여성으로서 중요업무가 맡겨지지 않음' '신체적 특성(생리, 출산 등)으로 인해 직장동료에게 업무상 피해를 줄까봐 걱정됨' 등에서 낮은 점수를 나타내, 재외한인 여성은 직업생활을 하면서 특별히 여성이기 때문에 많은 스트레스를 받는다는 것으로 볼 수 있다. 한편 세 지역 모두에서 '민주적 의사결정'이나 '직업 안정성' 등에서는 다른 영역보다 스트레스를 더 받는 것으로 나타났다.

각 지역별 직무스트레스의 유의한 차이는 '직업안정성', '상사의 도움정도', '여성이기 때문에 적응하기 어려운 업무', '업무부담', '중요 업무가 맡겨지지 않음' 등에서 나타나고 있다. '직업안정성'에 대한 스트레스는 미국이 가장 높고, 중국이 가장 낮은 것으로 나타났다. 미국의 경우 시간급, 일당, 주급 등 안정적이지 않은 형태의 급여를 받는 비율이 높고 이들은 직업안정성에 대해 스트레스를 받는 것으로 볼 수 있다.

〈표 8〉 지역별 직업생활 융통성

문항	미 국	중 국	러·중앙	F	D <sup>#</sup>
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
출퇴근 시간 융통성	2.86(1.23)	3.15(1.20)	2.73(1.27)	10.75***	b/a/b
근무 중 외출용이	2.84(1.18)	2.96(1.26)	2.66(1.15)	5.27**	ab/a/b
일의 양이나 속도 조절 가능	3.31(1.01)	3.42(1.10)	2.98(1.19)	13.23***	a/a/b
전 체	3.00(.96)	3.18(1.02)	2.80(.96)	12.39***	b/a/c

\*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

#: Duncan의 사후검정은 미국/중국/러시아·중앙아시아의 순서임.

〈표 9〉 지역별 직무스트레스

문항	미 국	중 국	러·중앙	F	D <sup>#</sup>
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
스스로 업무 결정 가능 ☆	2.47(.96)	2.46(1.07)	2.33(.83)	2.17	
민주적 의사결정 ☆	2.70(1.04)	2.75(1.10)	2.83(.93)	1.09	
직업 안정성 ☆	2.70(.98)	2.46(1.05)	2.61(.91)	4.13*	a/b/ab
일의 수행에 상사가 도움을 줌 ☆	2.58(.81)	2.44(.90)	2.71(.91)	7.93***	ab/b/a
함께 일하는 사람들이 도움을 줌 ☆	2.42(.81)	2.46(.90)	2.42(.86)	.17	
여성이어서 적응하기 어려운 업무가 있음	2.24(1.01)	2.58(1.12)	2.42(.90)	7.74***	b/a/a
업무가 많아 부담스러움	2.73(.86)	2.55(1.05)	3.00(.95)	18.22***	b/c/a
여성이어서 중요업무가 맡겨지지 않음	2.04(.94)	2.39(1.10)	2.15(.80)	9.83***	b/a/b
신체적 특성으로 인해 동료에게 업무상 피해를 줄까봐 걱정됨	2.16(1.00)	2.34(1.12)	2.28(.92)	2.03	
전 체	2.45(.54)	2.49(.59)	2.53(.42)	1.46	

\*p&lt;.05, \*\*\*p&lt;.001

☆: 역점수 처리한 결과임(점수가 높을수록 스트레스 수준이 높음).

#: Duncan의 사후검정은 미국/중국/러시아·중앙아시아의 순서임.

일을 수행하는데 있어 상사가 도움을 주지 않음으로 인한 스트레스는 고려인여성이 가장 높았고, 조선족여성이 가장 낮았다. 여성이기 때문에 적응하기 어려운 업무에 대한 스트레스는 조선족여성이나 고려인여성이 재미한인여성보다 높게 나타났는데, 이 결과는 조선족여성과 고려인여성의 상당수가 직장생활을 하면서 느끼는 어려움으로 '전문지식부족'을 든 것과 연관하다.

업무부담에 대한 스트레스는 고려인여성이 3.00점으로 보통수준을, 재미한인여성이 2.73점, 조선족여성이 2.55점으로 보통이하의 수준을 나타냈는데, 고려인여성의 업무부담스트레스는 다른 지역 여성의 업무부담스트레스보다 높은 것으로 나타났다. 여성이기 때문에 자신에게는 중요한 업무가 맡겨지지 않는 데서 오는 스트레스는 세 지역 모두 2점대로 스트레스인지도가 매우 낮았으나 조선족여성의 스트레스가 다른 지역 여성의 스트레스보다는 높은 것으로 나타났다.

#### IV. 논의 및 결론

이 연구는 제외한인여성의 직업생활실태를 파악하기 위해 미국, 중국, 러시아·중앙아시아에 거주하는 20세 이상의 한인취업여성을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사대상자는 총 872명이었는데, 재미한인 취업여성이 212명, 조선족 취업여성이 340명, 고려인 취업여성이 320명이었다. 주요 결과를 논의하고 결론을 내리면 다음과 같다.

1. 재미한인여성은 조선족이나 고려인에 비해 이주의 역사가 짧기 때문에 직업환경에서 많은 어려움을 가지고 있다. 재미한인여성은 가정경제에 도움을 주기 위해 취업을 한 비율이 다른 지역보다 높게 나타났고, 시간급, 일당, 주급 등의

형태로 보수를 받는 여성이 많고, 근무시간도 8시간미만이거나 8시간이상 근무하는 비율이 높게 나타났다. 또한 재미한인여성은 직업안정성 부분에서 다른 지역 여성들보다 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다.

재미한인들은 영어를 능숙하게 구사하지 못하기 때문에 한국에 비해 좋은 직장이나 고수익을 얻기 힘들다. 기혼여성들은 높은 물가에 비해 남편들의 수입이 충분하지 못하기 때문에 가족을 부양하기 위해 일을 갖게 된다. 이런 상황에서 재미한인여성이 할 수 있는 일은 대개 남편과 함께 자영업을 함으로써 인건비를 줄이거나, 식당 등 서비스업에 취업을 하거나, 파트타임 일을 하는 것이 일반적이다. 이는 재미한인여성의 직업안정성 수준이 다른 지역 여성보다 낮은 것에서도 잘 나타나고 있다. 2000년 미국 센서스 결과에서도 재미한인여성의 불안정한 직업실태를 잘 보여주고 있다(미 상무성, 2005). 16세 이상 인구 중 한인여성의 전일제 고용비율은 27.1%에 불과했다. 25세 이상 인구의 평균수입은 미국 전체가 33,628\$이나 한인은 30,080\$였고, 한인남성은 45,844\$인데 반해 한인여성은 18,872\$였다. 따라서 재미한인여성은 한인으로서 또한 여성으로서 복합적인 어려움을 가지고 있음이 드러났다.

이러한 불완전한 고용 상태는 언어장벽, 직업정보의 부족 등으로 인해(Hurh & Kim, 1984) 필연적으로 발생된다고 보여진다. 그러나 최근 실력을 갖춘 재미한인 1.5세, 2세 여성들이 주류사회에 진출하여 안정적인 직업생활을 하는 비율이 증가하고 있다. 따라서 재미한인여성이 직업을 수행하기 위한 실력을 갖추는 때 스스로의 직업복지를 향상시킬 수 있을 것으로 보여진다. 재미한인사회에서는 한인생활과 권익보호를 위해 여러 민간단체가 활동하고 있고, 이 단체에서

는 컴퓨터, 영어 등 다양한 분야의 교육을 실시하고 있다. 따라서 여성들이 실력향상에 대한 의지를 가지고 있다면 이를 달성시킬 수 있는 방법은 다양하다고 볼 수 있다. 재미한인 여성은 자신의 직업적 능력을 향상시키고, 직업선택의 폭을 넓히는 노력을 해야 할 것이다.

2. 중국 조선족여성들은 가정경제에 도움을 주기 위해 취업을 할 뿐 아니라 자아실현을 위해 취업을 한 비율이 다른 지역에 비해 높게 나타났다. 이직 시 고려사항도 다른 지역은 급여 및 수당이 가장 높은 비율을 나타냈으나 조선족여성들은 업무의 종류가 가장 높은 비율을, 다음이 급여 및 수당의 순으로 나타났다. 또한 급여를 월급으로 받고 8시간 근무하는 비율이 높으며 근무기간이 다른 지역에 비해 높은 것을 볼 때, 비교적 안정적인 직업생활을 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

그러나 조선족여성들은 직장생활에서 느끼는 애로사항으로 노력 대비 수입이 적음, 전문지식의 부족, 직장 내 지위확보의 어려움 등을 들고 있다. 이러한 애로사항은 중국사회가 개혁개방 이후 시장경제체제를 도입하면서 소득격차의 심화와 욕구의 다양화, 컴퓨터나 정보산업 등 신기술과 신직종이 급속히 도입되는 과정에서 느끼는 지식의 부족, 그리고 이런 요소들과 함께 소수민족이라는 사회적 위치가 복합적으로 작용한 결과로 볼 수 있다. 따라서 조선족여성의 직업환경을 개선하고 그들이 느끼는 어려움을 해소하기 위해서는 시대의 흐름에 빨리 적응하기 위해 노력하는 자세가 필요하다고 볼 수 있다. 또한 새로운 정보에 대한 교육을 실시하여 조선족여성의 지식수준을 제고하고, 자신감을 향상시키는 것이 필요할 것이다. 이러한 교육은 조선족여성 개인이나 단체에 의해 실시될 수도 있으나, 현실적으로 여성사회교육에 대한 개념이 아직 보편화 되지 않은 상황에서 조선족사회의 노력만으로는 한계가 있다고 보여 진다. 따라서 재외동포의 의식수준 제고 차원에서 한국정부 및 한국 내 사회단체가 주체가 되어 여성사회교육을 지원할 때 조선족여성의 직업환경이 개선되고, 나아가 조선족여성의 삶의 만족도도 향상될 수 있을 것이다.

3. 러시아·중앙아시아 고려인여성의 직업생활실태는 미국이나 중국의 한인여성들보다 더 열악한 것으로 나타났다. 고려인여성은 단순노무직이나 자영업 종사자가 다른 지역 여성들보다 많고, 취업을 한 이유도 가정경제에 도움을 주기 위해서가 가장 높은 비율로 나타났다. 직장생활에서의 애로사항도 노력에 비해 수입이 적다는 응답자의 비율이 가장 높았고, 이직시 고려사항도 급여 및 수당을 우선적으로 고려하겠다는 비율이 다른 지역에 비해 월등히 높게 나타났다. 따라서 고려인 여성은 경제적 어려움이 다른 지역 여성들보다 큰 것으로 볼 수 있다. 이런 직업환경이 복합적으로 작용하면서 고려인여성의 직업만족도는 다른 지역의 한인여성들보다 낮게 나타났다.

러시아와 중앙아시아는 체제전환이후 경제적으로 상당히

안정을 찾았다고들 하나 아직까지는 혼란이 존재하고 있다. 중국은 사회주의체제를 유지하면서 일부 자본주의 시장경제 체제를 도입하여 변화에 대한 완충제가 존재하나, 러시아는 사회주의 체제에서 자본주의 체제로 전환되면서 중국보다 더 많은 혼란을 경험하게 되었다. 게다가 중앙아시아의 경우 구소련으로부터의 독립이라는 또 다른 변수가 작용하여 경제 및 사회적 혼란은 증가되고 있고, 재외한인여성들은 소수민족이라는 현실이 더해지면서 직업생활에서 어려움을 겪고 있다. 예를 들어 우즈베키스탄의 경우, 제1언어가 우즈베크어로 결정되면서 구소련시절 러시아어를 주로 학습해 온 고려인여성들은 기존의 직장을 떠날 수밖에 없는 상황이 발생하였고, 그 와중에 경제적 및 경제활동상의 어려움은 더욱 증가되었다. 따라서 고려인여성들이 겪는 경제적 어려움은 미국이나 중국의 한인여성보다 더 크다고 할 수 있다.

실제 고려인여성은 직업생활을 유지하면서 느끼는 스트레스수준이 다른 지역 여성보다 높은 것으로 나타났는데, 특히 상사와의 관계나 업무능력 부분에서 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이러한 직업생활실태는 중국과 마찬가지로 체제변화과정에서 오는 과도기적 현상과 현 거주지내에서 소수민족으로 살아갈 수밖에 없는 고려인이 겪는 문제가 복합적으로 작용한 결과로 볼 수 있다. 현 상황에서 고려인여성의 직업생활의 질을 높이기 위해서는 업무능력의 향상이 요구되며, 이를 위한 고려인여성 스스로의 노력이 필요할 것이다. 고려인들은 지금까지 한국으로부터 상당한 금전적 지원을 받아왔으나 지원의 장기적인 효과는 나타나지 않고 있다. 따라서 고기를 주기보다는 낚시하는 법을 가르쳐주는 식의 지원이 더 효과적일 것으로 보여 진다. 고려인여성들, 나아가 고려인들을 대상으로 산업교육이나 언어교육 등을 실시할 수 있는 인력과 정보의 지원은 고려인여성들의 업무능력을 향상시켜 만족스럽고 건강한 직업생활을 유지하는데 도움을 줄 것이다.

4. 미국, 중국, 러시아·중앙아시아에 거주하는 한인취업 여성은 직업환경이 좋지 않고 직업생활을 하는데 여러 가지 어려움이 존재하지만 자신의 직업생활에 대해서는 전반적으로 만족하며 자신이 담당하고 있는 업무의 중요성, 자신의 직무능력 등에 대해서 상당히 긍정적인 평가를 하고 있었다. 부인의 취업에 대한 가족 지지도 또한 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 재외한인취업여성의 정신건강측면에서 상당히 긍정적인 것으로 평가할 수 있다. 그러나 한편으로는 재외한인취업여성들이 주어진 현실에 만족하며 적응해가는 소극적 대응을 하는 것으로도 볼 수 있다. 따라서 재외한인취업여성의 직업생활의 질을 높이기 위해서는 직업환경의 개선과 함께 재외한인취업여성의 적극적인 현실대처능력이 필요하다고 볼 수 있다.

5. 재외한인취업여성은 거주지역의 특성에 따라 차이는

있으나 대체로 열악한 직업환경에 처해있다. 세계가 하나가 되고 재외한인취업여성이 한국에 거주하는 한인취업여성의 발전에 영향을 준다고 할 때, 열악한 환경에 처해있는 재외한인취업여성에 대한 한국정부 및 한국단체의 지원이 필요하다고 보여진다.

현재 정부에서 실시하는 재외한인관련 정책은 여러 가지가 있다. 대표적인 것으로 교육인적자원부에서는 16개 지역에 한국교육원을 설치하여 한국어 교육을 실시하고 있고, 외교통상부 산하 재외동포재단에서는 각 지역의 각계 인사의 방한 초청, 장학생 선발, 각 단체의 활동 지원 등 여러 사업을 실시하고 있다. 그러나 이러한 것은 재외한인취업여성의 복지수준을 향상시키기 위한 목적이라기보다 한국을 알리고 한국문화를 전달한다는 측면의 목적이 강하다고 볼 수 있다. 물론 교육원이나 재외동포재단의 지원하에 한글교육뿐 아니라 컴퓨터 교육 등 실질적으로 취업에 도움을 줄 수 있는 교육이 진행되기도 하나 아직은 미흡한 실정이다. 여성가족부에서는 2001년부터 해마다 '한민족여성네트워크'를 운영하여 거주지역을 불문하고 한인여성의 공동체적 발전을 모색하고 있으나 많은 재외한인여성에게 실질적인 도움을 주고 있는가에 대한 언급은 시기상조인 듯 하다.

재외한인여성의 문제는 이제 더 이상 그들의 문제만은 아니다. 따라서 정부 및 국내 단체는 한인여성의 복지수준향상이라는 거대 목표를 설정하고 그 목표 달성을 위한 한 방법으로 재외한인취업여성의 직업생활에 관심을 가져야 할 것이다.

이 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 미국, 중국, 러시아·중앙아시아의 재외한인여성을 대상으로 설문조사를 실시하였으나 표본추출에 의한 조사이기 때문에 조사결과를 일반화하는데 오류가 발생할 수 있다. 둘째, 이 연구는 재외한인여성의 직업생활실태를 동일한 기준의 설문지를 통해 측정하였는데, 이는 동일한 비교의 기준을 제공해 준다는 측면에서는 긍정적으로 평가될 수 있으나, 각 지역의 독특한 환경을 반영하지 못할 가능성이 있다는 측면에서는 한계점이라 할 수 있다. 셋째, 이 연구에서 사용된 조사대상자의 일반적 사항과 직업생활과의 관련성을 살펴본 결과 혼인상태에 따라 직업생활평가에 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 혼인을 했을 때 직업생활에 대해 더 긍정적인 평가를 하는 것으로 나타났다. 이는 가족생활특성과 직업생활과의 관련성을 제시하는 주요 단서가 될 수 있다고 보여진다. 따라서 추후 연구에서는 가족생활관련 변인을 포함하여 좀 더 다각적인 측면에서 재외한인여성의 직업생활실태를 분석해야 할 것이다.

#### ■참고문헌

강순화(2003). 중국사회 가족의 변화. *여성연구*, 3, 154-170.

- 김연진(1999). 미국내 한국 이민과 소수 민족적 정체성의 형성. *미국학논집*, 31(1), 259-302.
- 김호웅(1995). 중국조선족 가족실태 연구. *가족학논집*, 7, 333-353.
- 김호웅(1999). 가족외 공적영역에서의 여성의 활동과 그 문제점-개혁, 개방후 중국조선족사회를 중심으로. *중국, 조선, 한국의 동포여성들의 삶*. 학술자료집, 32-48.
- 림금숙(2003). 중한녀성취업구조비교. *여성연구*, 3, 188-212.
- 미상무성(2005). 2000년 센서스자료. <http://www.census.gov/>
- 서혜영(1998). 남성의 일-아버지 역할갈등과 부모역할만족도 및 부모로서의 유능감. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 성동기(1999). 우즈베키스탄 독립에 따른 고려인의 직업변화와 앞으로의 전망(이빠드롬 앙케트 분석에 따라). *재외한인연구*, 8, 87-110.
- 연변통계국(2004). 제5차 전국인구조사. 연변부분 자료.
- 오상순(2000). 개혁개방과 중국 조선족 녀성들의 의식변화. *민족과 문화*, 9, 81-117.
- 외교통상부(2003). 재외동포현황. [http://www.mofat.go.kr/file/news/03-241\(1\).hwp](http://www.mofat.go.kr/file/news/03-241(1).hwp)
- 유영주, 김순옥, 김경신(2000). *가족관계학*. 서울: 교문사.
- 이승욱(2002). 근로자들의 직종별 직무스트레스. *인제대학교 석사학위논문*.
- 이에리아, 백태현(2001). 중앙아시아 고려인의 생활과 문화. *중앙아시아 고려인의 사회·문화생활과 민족정체성에 관한 연구: 카자흐스탄, 우즈베키스탄, 키르기즈스탄을 중심으로*(pp.100-131), 재외동포재단 연구보고서.
- 이정옥(1996). 중앙아시아 한인 가족구조의 변화-해체·재결합·분절의 역동성. *사회와 역사*, 48, 133-164.
- 정신철(2000). *중국조선족 사회의 변천과 전망*. 심양: 료녕민족출판사.
- 조은숙(1997). 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동정도와 지각된 대처효율성 및 관련변수. *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- 최숙진(1993). *현실생활에서의 흑룡강 조선족여성*. 제1차 동북아 여성학술대회 자료집.
- 현온강(1993). 어머니의 부모역할만족도와 관련변인. *동국대학교대학원 박사학위논문*.
- 황영삼(2003). 모스크바 고려인 3, 4세의 의식과 생활문화. *독립국가연합(CIS) 고려인 사회연구*(pp.15-42). 서울: 재외동포재단.
- Hurh, W. M., & Kim, K. C. (1984). *Korean Immigrants in America: A Structural Analysis of Ethnic Confinement and Adhesive Adaptation*. Cranberry,

- NJ: Association of University Presses.
- Kim, K. C., & Kim, K. S. (1998). Family and work role of Korean immigrants wives and related experiences. In Y. I. Song & A. Moon, eds., *Korean American Women: From Tradition to Modern Feminism*(pp.103-112). Westport, CT: Praeger Publisher.
- Min, P. G. (1992). Korean immigrant wives' overwork. *Korea Journal of Population and Development*, 21(1), 23-36.
- Min, P. G. (1998). The burden of labor on Korean American wives in and outside the family, In Y. I. Song & A. Moon, eds., *Korean American Women: From Tradition to Modern Feminism* (pp.89-102). Westport, CT: Praeger Publisher.
- Min, P. G. (2001). Changes in Korean Immigrants' Gender Role and Social Status, and Their Marital Conflicts. *Sociological Forum*, 16(2), 301-320.
- Moon, A. (1998). Attitude toward ethnic identity, marriage, and familial life among of Korean descent in the United States, Japan, and Korea. In Y. I. Song & A. Moon, eds., *Korean American Women: From Tradition to Modern Feminism* (pp.65-72). Westport, CT: Praeger Publisher.

---

(2005년 8월 26일 접수, 2005년 10월 31일 채택)