

재취업 경력단절여성의 고용유지 현황과 정책지원방안

책임연구원 : 신하영(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

위촉연구원 : 서정은(서울시여성가족재단 여성정책실 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

2008년 여성의 경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위해 『경력단절 여성등의 경제활동 촉진법』이 제정된 이후 10년이 지났습니다. 그동안 중앙정부와 서울시는 여성의 경력단절을 예방하고, 일가족양립과 재취업을 지원하는 등 다양한 정책을 추진해 왔습니다. 그러나 경력단절여성들 중 상당수가 재취업에 성공한 성과 이면에 재취업 이후 지속적으로 일자리를 유지하는 비율이 낮은 현실로 인해 정책의 효과에 대한 문제의식이 자리하고 있습니다.

이 연구는 재취업 준비, 구직활동, 재취업 이후 고용유지 과정 등 경력단절여성의 현실을 파악하고 정책적 지원방안을 찾는 데 목적을 두었습니다. 이를 위해 경력단절여성의 재취업 후 고용유지에 영향을 미치는 다양한 요인을 취업준비, 구직과정, 재취업 후 고용단계로 나누어 분석하였습니다. 연구 결과, 서울시 경력단절여성의 특징과 요구를 반영해 다양한 영역의 일자리가 선택지로 확보될 필요성을 확인했습니다. 특히 본 연구는 서울시 여성일자리 정책의 중요한 전달체계로 기능하는 여성 인력개발기관을 통해 재취업한 여성들에 현황과 수요 분석의 초점을 맞추었다는 점에서 의의를 가집니다.

이 연구보고서는 여러 분야의 전문가와 유관기관, 현장 종사자와 연구 참여자의 협조로 완성될 수 있었습니다. 경력단절여성이 재취업 이후 다시금 맞닥뜨리는 어려움에 깊이 공감하고 함께 해결책을 모색해 주신 재단 내외의 자문위원과 전문가 분들께도 감사를 드립니다. 무엇보다 이 연구는 서울시 여성들이 설문조사와 면접을 통해 다양한 목소리를 내주었기 때문에 가능했습니다. 경력단절과 재취업, 고용유지로 이어지는 과정의 경험을 현장의 목소리로 전해준 여성들에게 감사를 전하며, 쉽지 않은 현실에서 일을 통해 자신을 찾아가는 모든 여성들에게 고마움과 응원을 보냅니다.

2018년 12월
서울특별시여성가족재단
대표이사 강경희

Contents

I 서론_01

1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	12
1) 연구의 내용	12
2) 연구의 방법	13
3) 연구의 추진체계	15
3. 선행연구 검토 및 시사점	16

II 경력단절여성의 재취업 현황 및 지원정책_21

1. 경력단절여성의 재취업과 고용유지	23
1) 여성의 경력단절과 재취업 현황자료 분석	24
2) 재취업 여성의 고용유지	29
3) 경력단절여성의 일가족양립과 고용유지	33
2. 국내 경력단절여성 지원정책 현황	36
1) 중앙정부 경력단절여성 지원정책	36
2) 서울시 경력단절여성 지원정책	38
3) 국내 지원정책 검토에 따른 시사점	43
3. 경력단절여성의 재취업 지원의 해외정책사례 연구	45
1) 영국: 시간제일자리 확대로 여성고용률 제고	47
2) 스웨덴: 적극적인 일가족양립제도	51

3) 핀란드: 노동정책 연계 지원제도	55
4) 일본: 여성재도전 계획과 재취업 지원 기관운영	58
5) 해외 정책사례 검토에 따른 시사점	62

III 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황 _ 65

1. 현황 조사 개요	67
1) 현황 조사 대상	67
2) 현황 조사 절차와 방법	69
3) 현황 조사 내용과 문항	71
2. 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황 분석	73
1) 서울시 재취업 경력단절여성의 특징	73
2) 경력단절-재취업 이행경로	77
3) 재취업-고용유지 이행경로	89
3. 현황분석 결과 정리	106

IV 재취업 경력단절여성 고용유지 정책지원 수요 _ 109

1. 정책지원방안 설계를 위한 정책수요 파악	111
1) 재취업 경력단절여성 정책수요 파악	113
2) 재취업 채용처 정책수요 파악	117
3) 재취업 지원기관 정책수요 파악	125
2. 재취업 경력단절여성 고용유지 정책 방향 도출	128
1) 좋은 일자리는 적성에 맞고, 일가족 양립이 가능한 일자리	128
2) 서울시 경력단절여성 지원기관 활성화가 필요	133
3) 양질의 시간제 일자리 확대와 연령차별 해소가 필요	137

4) 여성이 다수 일하는 직종 근로조건 개선 140
 5) 돌봄지원 대책과 고용성평등 제도 적용 강화 142
 6) 서울시 여성인력개발기관 기능 강화 148

V 재취업 경력단절여성 고용유지 정책지원방안 _ 157

1. 재취업 경력단절여성의 고용유지 지원정책159
 1) 경력이음 동아리(가칭) 조직으로 자립과 경쟁력 강화159
 2) 인프라 강화형 상향식 교육과정 기획 및 운영161
 3) 프라임 파트타임(가칭) 제도 운영164
 4) 경력이음 데모데이(가칭) 개최167
 5) 서울시 유관사업과 적극적 연계169
 2. 재취업 여성 고용유지 정책추진을 위한 증장기과제171

참고문헌_173

Abstract_177

부 록_179

[부록 1] 재취업 경력단절여성 FGI 시나리오(20-40대 여성)181
 [부록 2] 재취업 경력단절여성 채용경험 기업 담당자 FGI 시나리오 ..182
 [부록 3] 재취업 지원기관(여성인력개발기관) 실무자 FGI 시나리오 ...183
 [부록 4] 여성인력개발기관 경로 재취업 경력단절여성 대상 현황 및
 정책수요 조사 설문지185

Table Contents

표 목차

표 I-1	기혼 경력단절여성의 재취업 고용유지율	10
표 I-2	여성의 경력단절과 재취업 관련 선행연구 정리	18
표 II-1	시도별 경력단절여성 및 비취업여성 현황(최근 4개년 평균)	26
표 II-2	경력단절여성 현황 (연령별/교육수준별)	28
표 II-3	재취업 형태별 고용유지 가능성	31
표 II-4	기혼여성의 경력단절 및 재취업 현황 (연령별/교육수준별)	35
표 II-5	서울시 여성인력개발기관 취·창업 실적	39
표 II-6	서울시 여성일자리 정책사업 및 기관 경력단절여성 집중 지원 현황	41
표 II-7	해외 정책사례 분석의 틀	46
표 II-8	OECD 주요 국가별 연령대별 여성 고용률	47
표 II-9	영국의 성별 시간제 일자리 고용률(OECD, 2018)	49
표 II-10	스웨덴의 성별 고용률(OECD, 2018)	51
표 II-11	스웨덴의 성별 시간제 고용률(OECD, 2018)	53
표 II-12	일본의 성별 고용률(OECD, 2018)	59
표 II-13	일본의 성별 시간제 일자리 고용률(OECD, 2018)	60
표 II-14	일본의 경력단절여성 재취업 지원 정책사업	62
표 III-1	응답자 취업상태별 응답여부 분류	68
표 III-2	재취업 경력단절여성 고용유지현황 표본 특징	69
표 III-3	응답자 취업상태별 응답여부 분류	70
표 III-4	설문조사 영역별 항목 구성	72
표 III-5	재취업 경력단절여성 고용유지현황 설문조사 개요	73
표 III-6	서울시 재취업 경력단절여성 특징	74
표 III-7	고용유지에 영향을 미치는 인구사회학적 배경변인	77
표 III-8	경력단절의 발생 관련 요인	79
표 III-9	고용유지에 영향을 미치는 경력단절 발생 관련 요인	81
표 III-10	재취업 이행과 경력단절 지속 요인	82
표 III-11	고용유지에 영향을 미치는 재취업 이행과 경력단절 지속 요인	84
표 III-12	구직과 재취업 경험 관련 현황	86
표 III-13	구직과 재취업 경험에 따른 고용유지	88
표 III-14	재취업한 일자리의 질	92

표 III-15	고용유지 요인: 가족관련 요인	95
표 III-16	남성생계부양자 우선성에 대한 인식과 고용유지 유형	99
표 III-17	여성의 경제적 자립 중요성에 대한 인식과 고용유지 유형	100
표 III-18	재취업한 일자리 조직관련 요인: 조직구성	102
표 III-19	재취업한 일자리 조직관련 요인: 노동조합과 조직풍토	105
표 IV-1	고용유지 정책지원 수요 조사 문항	111
표 IV-2	채용처 인사담당자 FGI 주요내용(안)	112
표 IV-3	재취업여성 지원기관 관계자 FGI 주요내용	112
표 IV-4	재취업 경력단절여성 면접조사 참여자와 특징 정리	113
표 IV-5	좋은 일자리의 조건: 연령별	130
표 IV-6	좋은 일자리의 조건: 학력별	131
표 IV-7	좋은 일자리의 조건: 경력단절기간별	132
표 IV-8	서울시 직장맘지원센터 인지도 및 활용도: 연령, 학력, 경력단절기간에 따라	134
표 IV-9	서울시 일가족양립 지원센터 인지도 및 활용도: 연령, 학력, 경력단절기간에 따라	136
표 IV-10	경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해, 서울시가 추진해야하는 정책	137
표 IV-11	경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해, 서울시가 추진해야하는 정책	139
표 IV-12	여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선: 경력단절여성 특징별	141
표 IV-13	재취업 시 구직경로에 따른 고용유지 현황	150
표 IV-14	여성인력개발기관 활용경험에 따른 고용유지 현황	152
표 IV-15	교육 및 훈련과정 유용성 인식에 따른 고용유지 현황	154
표 IV-16	취업지원 유용성 인식에 따른 고용유지 현황	155
표 V-1	정책지원방안 ①: 경력이음 동아리 조직과 운영	160
표 V-2	정책지원방안 ②: 상향식 취업지원 프로그램 운영	162
표 V-3	정책지원방안 ③: 프라임 파트타임(가칭) 인력풀 운영	166
표 V-4	정책지원방안 ④: 재취업여성 데모데이(가칭) 개최	168
표 V-5	서울시 추진 정책사업과 재취업여성 고용유지 지원 연계(안)	170
표 V-6	경력단절-재취업-고용유지에 이르는 이행경로	171
표 V-7	정책목표 및 중점과제	172

그림 목차

▶ 그림 I-1	▶ 연령별 고용률 비교(2017년 기준)	5
▶ 그림 I-2	▶ 서울시 여성의 연령별 고용률 변화	6
▶ 그림 I-3	▶ 새일센터를 통한 재취업 경력단절여성의 고용유지 기간	9
▶ 그림 II-1	▶ 부모가 전업(무급)가사노동에 임했을 때 발생하는 임금손실	25
▶ 그림 II-2	▶ 경력단절 경험여부에 따른 여성의 임금차이	33
▶ 그림 II-3	▶ 혼인여부에 따른 연령대별 남녀 평균임금 차이	34
▶ 그림 II-4	▶ 국내경력단절여성 지원정책 구조도	37
▶ 그림 II-5	▶ 서울시 경력단절여성 지원 정책전달체계	41
▶ 그림 II-6	▶ 영국의 여성고용률 제고 정책의 변화	50
▶ 그림 II-7	▶ 스웨덴의 성별·연령별(OECD, 2018)	52
▶ 그림 II-8	▶ 스웨덴의 여성고용률 제고 정책 및 여성 경력단절예방 정책 구조	54
▶ 그림 II-9	▶ 핀란드의 연령별 여성 고용률(OECD, 2018)	55
▶ 그림 II-10	▶ 핀란드 여성고용률 제고정책 및 재취업 지원방안	58
▶ 그림 III-1	▶ 설문조사 응답자 URL 수신 화면	70
▶ 그림 III-2	▶ 문항요인 도출 및 타당화 과정	71
▶ 그림 III-3	▶ 남성생계부양자 우선성에 대한 인식	98
▶ 그림 III-4	▶ 여성의 경제적 자립 중요성에 대한 인식	100
▶ 그림 IV-1	▶ 면접조사를 통해 파악한 재취업 여성, 기업, 지원기관 정책수요	127
▶ 그림 IV-2	▶ 좋은 일자리의 조건*	128
▶ 그림 IV-3	▶ 서울시 직장맘 지원센터 인지도 및 활용도	134
▶ 그림 IV-4	▶ 일가족 양립지원센터 인지도 및 활용도	135
▶ 그림 IV-5	▶ 경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해, 서울시가 추진해야하는 정책 (1+2순위)	138
▶ 그림 IV-6	▶ 여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선	140
▶ 그림 IV-7	▶ 직장 내 어린이 집 등 육아지원시설 증설	142
▶ 그림 IV-8	▶ 저소득층 맞벌이 가정에 가사 및 돌봄 서비스 지원	142
▶ 그림 IV-9	▶ 돌봄 휴가 제공	143
▶ 그림 IV-10	▶ 출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화	143
▶ 그림 IV-11	▶ 남성의 일·가족 양립 지원	144
▶ 그림 IV-12	▶ 보육시설 및 초등돌봄교실 프로그램 확충	144

■ 그림 IV-13	■ 성별을 기준으로 차별적 언행, 수치심을 주는 성희롱 해소	145
■ 그림 IV-14	■ 고위직 관리직의 성별 격차해소	145
■ 그림 IV-15	■ 결혼여부, 연령으로 차별하는 직장문화 개선	146
■ 그림 IV-16	■ 정규직과 비정규직 간의 격차 및 차별 해소	146
■ 그림 IV-17	■ 출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화	147
■ 그림 IV-18	■ 노동시간 단축을 위한 정부 노력	147
■ 그림 IV-19	■ 재취업 일자리 구직 경로	149
■ 그림 IV-20	■ 여성인력개발기관 교육 및 훈련 과정	151
■ 그림 IV-21	■ 재취업 시 교육훈련 과정의 유용성	153
■ 그림 IV-22	■ 재취업 시 취업지원 프로그램의 유용성	155

연구요약

□ 연구배경 및 목적

- 여성의 전 생애에 걸쳐서 경력단절, 특히 결혼, 출산, 육아 및 가정돌봄 등의 이유로 경제활동이 중단되는 30~40대 시점은 가장 큰 노동시장 이탈을 보이는 지점으로 관찰됨.
 - 2008년 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』 제정 이후 여성의 경력단절을 해결하기 위해 다양한 정책적 지원방안이 도입되었고, 지난 10년간 나름의 효과를 보였음.
- 경력단절예방을 위한 일가족양립지원, 돌봄영역 국가책무가 강화되고, 경력단절 이후 노동시장에 복귀하는 재취업을 위한 새일센터 사업 등이 운영됨에 따라 여성 경제활동 참가율이 어느 정도 회복되었으나 여전히 남성과 여성 간에 경제활동참가율에 절대적 차이가 존재함.
 - 가장 큰 원인으로 경력단절여성의 재취업이 쉽지 않은 것과 재취업한 경력단절 여성의 지속적 고용유지가 어려운 현실이 지적됨.
- 경력단절여성을 위한 재취업에 초점을 맞추는 정책방안에 머무르지 않고 지속적인 고용유지 및 노동시장 재이탈 방지를 위한 고용유지 지원정책이 촉구됨.

표 1 기혼 경력단절여성의 재취업 고용유지율

(단위: 명, %)

재취업한 일자리를 현재까지 유지하고 있는가?	기혼	비혼	전체
유지하고 있음	231(20.8)	2(0.2)	233(21.0)
현재는 경력이 중단되거나 이직하였음	874(78.8)	2(0.2)	876(79.0)
합계	1,105(99.6)	4(0.4)	1,109(100.0)

자료: “경력단절여성등의 경제활동 실태조사” 통계청, 2016

- 연구의 목적은 다음과 같음.
 - 경력단절여성의 재취업 및 고용유지 현황 파악

- 재취업 경력단절여성의 고용유지를 위한 정책적 수요 파악
- 재취업 경력단절여성 고용유지를 지원하기 위한 정책지원방안 제시

□ 연구내용 및 방법

- 국내외 경력단절여성 지원 정책사례 검토
 - 이론 및 정책관련 문헌자료 분석, 패널데이터 통계 분석
- 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황 분석
 - 재취업한 경력단절여성 대상으로 재취업 및 고용유지 관련 설문조사 실시
 - ▶ 조사대상 범위: 여성인력개발기관 경로 재취업 경험이 있는 서울시 거주 여성
 - ▶ 표본수: 모집단 700명, 응답자수 표본 518명
 - ▶ 조사방법: 구조화된 설문을 통한 온라인 조사(서울시 여성일자리 지원기관 23개소 협조 요청)
 - 재취업 경력단절여성 대상 면접조사 실시(심층면접, 표적집단면접)
- 재취업 경력단절여성의 고용유지를 위한 정책수요 도출
 - 재취업 경력단절여성 대상 설문조사 및 면접조사 실시
 - ▶ 설문조사 대상: 여성인력개발기관 이용 재취업 경력단절여성 518명
 - ▶ 면접조사 대상: 경력단절경험이 있는 서울시 거주여성 11명
(고용유지 상태 8명, 고용중단 상태 3명/ 기혼 4명, 미(비)혼 7명)
 - 경력단절여성 채용 경험 채용기업 인사담당자 및 관계자 면접조사 실시
 - ▶ 면접조사 대상: 재취업 경력단절여성 채용기업 2곳, 인사담당자 2명
 - 경력단절여성 재취업 지원기관(여성인력개발기관) 취업담당자 면접조사 실시
 - ▶ 면접조사 대상: 여성인력개발기관 실무책임자 15명
- 재취업여성의 고용유지를 위한 정책지원방안 제시
 - 재취업 및 고용유지 현황과 정책수요 조사 결과를 바탕으로 정책지원방향 설정
 - 서울시 여성일자리 정책전달체계를 활용한 재취업 여성 지원체계(안) 제시
 - 서울시 고용성평등·일가족양립 지원체계 간 통합적 고용유지 지원체계(안) 제시

□ 연구결과

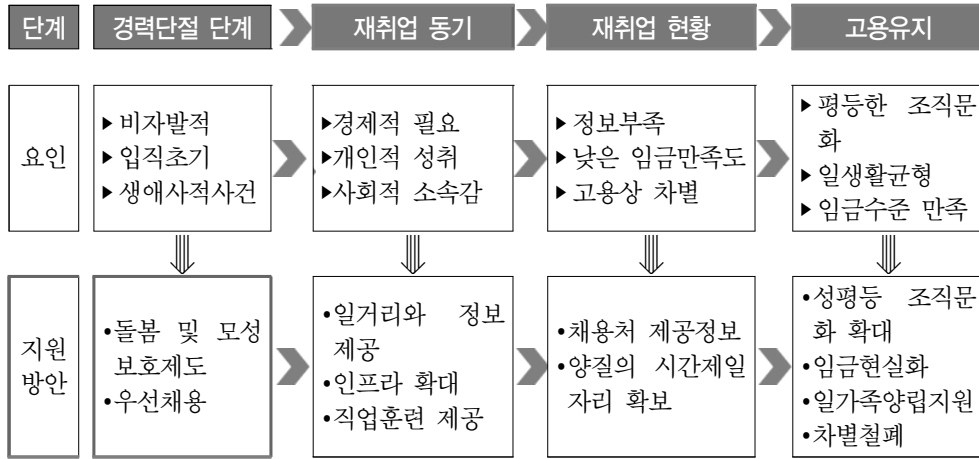
□ 국내외 경력단절여성 지원정책 현황 분석 결과

- 영국, 스웨덴, 핀란드, 일본의 여성고용률 제고 정책의 특징과 효과를 분석한 결과, 경력단절여성을 위한 정책의 방향이 복지정책-노동정책인지에 따라 정책의 방향과 동원 수단이 상이함
- 핀란드의 경우 여성 고용률이 높으면서도(주요 생산가능인구 경제활동참가율 80% 상회) 시간제일자리 비율에서도 여성비율이 낮음. 적극적으로 여성노동이 부차적 노동·저임금으로 소외되는 것을 방지한 결과임.

□ 서울시 재취업 경력단절여성 고용유지 현황 분석 결과

- 서울시 재취업 경력단절여성의 특징: 고학력, 30-40대 연령대, 기혼·유배우자
- 경력단절 발생: 주요 경력단절 사유는 자발적 사유가 50%에 가까웠으나, 부당한 대우와 낮은 임금 등이 주된 퇴사 사유였음
- 경력단절 지속: 경력단절 당시 낮은 임금, 계약만료가 이유였을 경우 재취업 후 고용이 유지되기 어려움
- 재취업 경험: 경력단절여성이 재취업 하는 주요 동기는 경제적 필요와 소속감 추구였음. 재취업 동기가 생계부양인 경우, 재취업 후 고용유지 비율이 높음. 재취업 여성이 가장 많은 분야는 교육 및 사회서비스 업종이었으며, 해당 분야에서 고용유지 비율 역시 높았음.
- 고용유지 요인: (일자리 요인)월평균 임금 200만원, 고용유지 기간 대부분 1년 미만으로 나타나 일자리의 질 개선이 필요함. 고용중단 사유는 계약만료, 낮은 임금, 처우개선을 위한 이직 등이었음. (가족요인) 배우자가 안정적인 고용상태, 높은 임금이더라도 경력단절여성은 재취업 후 고용을 유지함. (규범요인) 젠더 정체성 규범을 내재화한 정도가 낮을수록 재취업 후 고용이 유지되는 비율이 높음. 여성의 경제적자립 필요성에 대한 인식이 전반적으로 높음. (조직요인) 여성 집중화 업종임에도 직장 내 성평등, 민주적 조직문화가 정착되지 않음.

【그림 1】 경력단절-재취업-고용유지에 이르는 이행경로



□ 재취업 경력단절여성 고용유지 정책수요 분석 결과

- 서울시 재취업 경력단절여성 정책 수요 설문조사 분석 결과: 연령대가 높아질수록 양질의 시간제 일자리 확대를 위한 서울시의 노력을 필요로 하고 있고, 연령대가 낮을수록 장시간 일하는 문화 개선, 가족친화적 기업문화 조성 등 조직문화 개선을 필요로 함.
- 고령자 재취업 경력단절여성은 일반기업 일자리 확대 보다는 공공부문 일자리 창출을 원하고, 낮은 연령대 재취업 여성은 일가족양립을 위한 지원제도를 필요로 함.

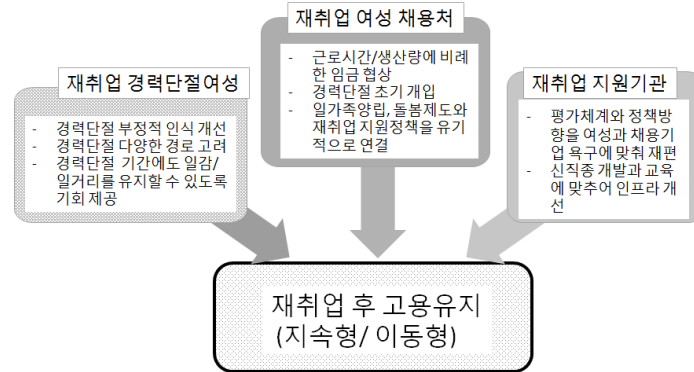
□ 재취업 여성 채용기업 정책수요 분석 결과

- 미취학 자녀가 있는 재취업 여성은 육아문제로 인해 전일제일자리 채용 기피
- 경력직을 선호하는 기업에게 해당 분야 경력직 여성에 대한 정보 및 연결이 필요
- 시간제 일자리 제공 확대와 함께 합리적인 연봉제시와 재취업 여성의 수용이 필요
- 경력단절 기간 동안 일 감각을 잃지 않도록 고용시장과 접촉이 유지되어야 함.

□ 재취업 경력단절여성 고용유지 정책수요 분석 결과

- 새로운 직업훈련 분야, 직종개발 요구에 부응하기 위한 인프라 지원이 절실
- 경력단절여성의 다양성을 반영한 재취업 경로 다양화(취업/창업/창직 경로 구분)

【그림 2】 면접조사를 통해 파악한 재취업 여성, 기업, 지원기관 정책수요



□ 정책방안 및 추진계획

- 본 연구에서 도출한 재취업 경력단절여성의 고용유지를 위한 정책목표와 추진 방향, 해당 정책의 중점과제를 제시하면 다음과 같음.

【그림 3】 정책목표 및 중점과제

정책 목표	경력단절 초기 재취업 유도	질 좋은 일자리로 재취업	고용지속 환경 조성
추진 방향	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 출산/육아휴직 후 복귀 및 경력유지 ▷ 직업교육의 종류/층위 다양화 ▷ 생애경력개발 로드맵 제시 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 성평등 조직문화 조성 지원 ▷ 사각지대 정책수단 강화 ▷ 차별 금지 정책 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 근로·노무의식 함양 ▷ 정책전달체계강화 ▷ 고용성평등제도 용이성·실효성 제고
중점 과제	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리정책 및 정보 제공 플랫폼 구축 • 육아휴직 진입 전 경력 개발 상담 과정 진행 • 여성발전센터, 여성인력 개발센터 상담기능 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 성평등 인사 관리 및 일생활 균형 지원 • 주52시간 근무제 엄수 조치 • 질 좋은 양질의 시간제 일자리 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용평등, 노동권의 교육 확산 • 여성 집중 취업 직종 서비스업종 처우개선 • 모성보호제도 적용단위 기업규모 하향조정

I

서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 추진 체계

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

1. 연구 배경 및 목적

2008년 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』 제정 이후 지난 10년간 중앙정부를 비롯하여 다양한 방식으로 여성의 경력단절을 해결하기 위한 정책적 지원방안이 도입되고 나름의 성과를 거두어 왔다. 그러나 여전히 한국 여성의 연령대별 경제활동참가율 곡선은 경력단절로 인한 여성의 노동시장 대거 이탈을 보이는 M자형 경향을 보이고 있다. 특히 20-40대 여성 거주집중률이 높은 서울시 여성의 연령별 경제활동을 살펴보면 이러한 경향이 더욱 뚜렷하게 나타난다.

2017년 기준으로 파악한 가장 최근의 연령별 고용률 분포를 살펴보면, 남성과 여성의 차이를 명확하게 알 수 있다. 15-54세로 산정된 생산가능인구, 경제활동인구에 해당하는 연령대에 해당하는 여성 고용률은 30-39세를 기점으로 60% 초반으로 감소한다. 이후 40대에 접어들어서도 이를 회복하지 못하다가 50대에 접어들어서 비로소 입직초기 64.9% 정도로 회복되는 M자 형태를 보이는데, 1990년대 급격한 경사를 보였던 것에 비해 완만한 고용률 감소를 보인다(20대 여성 고용률 62.7%→30대 여성 49.3% 이후 50대 여성 50.2%로 회복).

그러나 절대적 수준의 경제활동참가율을 회복하기에 약 20~30년의 시차를 겪는다는 점에서 여전히 경력단절이 실제적으로 확인되는 경향을 보인다. 또한, 여성들의 경제활동참가율이 회복되더라도 실제로 다시 시작하는 경제활동(혹은 일자리)의 질적 측면을 고려할 때, 노동시장에 성공적으로 재진입, 안착하기가 힘든 현실이다. 인적자본

축적과 경력개발의 지속성 관점에서 볼 때, 이러한 경력의 단절 경험은 이후 새로운 일자리를 획득하더라도 노동시장 진입 초기부터 경력이 단절되기 이전의 소득수준과 고용안정성, 전문성을 회복하기 힘들게 만든다는 것이 밝혀졌다.

경력단절로 인해 여성이 고용시장에서 저평가 받게 되는 현상은 최근 들어 더 심각한 성별격차 문제로 나타나고 있다. 과거에는 교육수준과 인력개발에 해당하는 준비 단계에서부터 성별간 격차가 존재했다. 때문에 경력단절 이후 여성의 일자리가 저임금·저숙련 직종과 ‘안 좋은 일자리’에 집중되는 현상은 곧 이중노동시장이 가지는 구조적 문제로 이해됐다. 그러나 현 시점 한국사회에서 여성이 경력단절 이전에 축적하는 인적자본과 개발된 역량은 남성과 큰 차이를 보이지 않는다. 대표적으로 대학진학률을 들 수 있다. 2000년을 전후로 여성의 대학진학률이 크게 높아짐에 따라 여성인력의 고학력화가 진행되었다. 2000년 당시 63.5%(남성 60.3%)였던 여학생 대학진학률은 꾸준히 증가해, 거의 80%에 육박하다가 2017년 기준 다소 줄어든 72.7%(남성 65.35)로 나타났다.¹⁾ 또한 PISA 등의 학업성취도 결과에서도 2015년 기준으로 여학생이 전 영역에서 더 높은 평균을 나타내는 등 학령기 여성의 역량개발 역시 진보한 상황이다(2015년 기준, OECD). 이에 따라 여성대졸자의 비율이 인구 전체에서 매우 높고, 그만큼 평균임금이 높게 기대되는 생산인구에서 여성이 차지하는 비율이 높아졌다.

그 결과 청년여성의 고용시장 진입은 남성과 비슷한 수준으로 이루어진다. 실제로 20~29세 청년기 여성과 남성 간 전체 고용률 차이는 1~3%p 정도로 미미한 수준이다. 그러나 구체적으로 20대 초반 비진학 여성청소년, 군복무를 거치지 않은 청년여성의 빠른 취업으로 인해 일시적으로 고용률이 높을 뿐 20대 후반이 되면 청년남성 고용률이 더 앞서는 것을 확인할 수 있다. 그리고 30~40대를 넘어서면서 여성들이 20대 초중반 초기에 입직한 일자리가 유지되지 못하는 고용시장 이탈 혹은 퇴장이 빈번하게 발생한다.

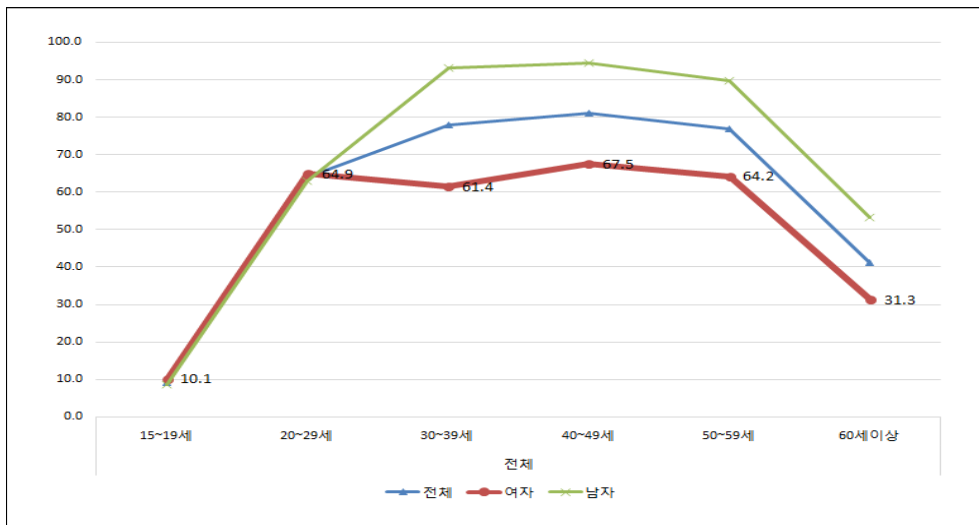
OECD 주요 국가 연령별 여성경제활동 참여율과 한국 여성의 경제활동참가율을 비교하면, 한국 여성은 입직 후 높은 고용률을 보이다가 30대 후반을 전후로 급격히 낮

1) 이렇게 대학진학률이 소폭 하락한 것은 대졸자 미취업률이 높게 나타나는 고용난이 발생한 점, 고교 다양화에 따라 특성화고등학교, 산업연계형 마이스터고등학교 진학자의 고졸 취업자 수가 늘어난 것이 작용한 것으로 판단된다.

아졌다가 중장년층에 고용률이 회복된다. 전체적으로 30대 남녀의 고용률 격차는 1987년대 38.6%에서 30여년이 지난 2017년에 30.6%로 나타나, 지속적인 정책 추진에도 불구하고 여성의 고용률을 크게 높이지 못하고 있다. 지난 15년간 2003년 47.4%까지 올라섰던 여성 고용률이 2017년 기준으로 50.8%에 머물고 있어, 다른 OECD 주요국가의 연령별 여성고용률과 비교했을 때 확연한 M자형 그래프를 보이고 있다.

여성이 이중노동시장에 노출되어 있다는 문제제기가 이어지고 있는 일본의 경우에도 25-29세에서 30-34세에 이르는 경력단절의 결정적 시점에서 고용률이 크게 떨어지는 하나, 80%대 고용률이 70% 초반대로 떨어진 이후 꾸준히 회복되어 노년기에 이르기까지 70%에 가까운 여성고용률 수준을 유지하는 것을 보인다. OECD 평균 수준이 전연령 여성고용률 69.3%라는 것을 감안할 때, 한국의 여성고용률은 여전히 심각한 상황으로, 최근 늘어난 여성의 대학진학률과 각종 성차별해소 노력에도 불구하고 노동시장 진입 문제는 답보 상태에 있다.

■ 그림 I-1 ■ 연령별 고용률 비교(2017년 기준)



출처: 통계청(2018). 경제활동인구조사

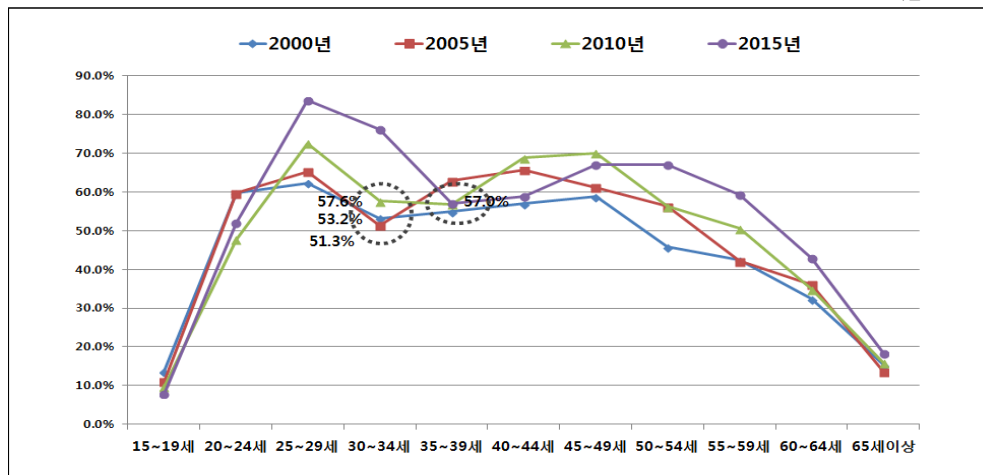
전반적인 입직초기 고용률 상승에 반하는 여전한 경력단절 현상은 서울시에도 큰 차이 없이 적용되어 나타난다. 다음은 서울시 여성의 경제활동참가율을 5년단위로 나

누어 최근 20년간의 변화경향을 나타낸 것이다. 우선 서울시 여성의 연령별 경제활동을 살펴보면, 입직 후 높은 고용률을 보이다가 30대 후반을 전후로 급격히 낮아졌다가 중장년층 들어 회복되어 M자 유형의 경력단절형 고용률 경향을 보인다. 20년의 시간차를 두고 비교해 보았을 때, 20-30대 여성의 경제활동이 매우 활발해 졌다. 여기에는 서울 여성의 고학력화와 함께 사회적 인식 변화 및 서비스업의 확대, 초혼연령이 늦어짐 등을 원인으로 꼽을 수 있다.

또한 2005년 대비 경력단절 집중 시점으로 추측되는 시점이 지연된 것으로 나타나, 여성들이 입직 이후 노동시장에 머무는 경력보유 기간은 상대적으로 늘어났음을 알 수 있다(2005년 30~34세→2015년 35~39세). 그러나 오히려 경력단절 집중시기에 노동시장을 이탈하는 여성의 비율은 늘어나고 있다(2005년 63%→51%, 2015년 77%→57%). 그리고 이렇게 경력단절을 경험한 여성들이 다시 노동시장에 진입하는, '재취업'의 시점이 도래하는 시점 이후에도 50대 초반에 60% 중반까지 회복되지만 30대 여성의 경제활동참가율의 70%대에 미치지 못하고 있다.

【그림 I-2】 서울시 여성의 연령별 고용률 변화

(단위 : %)



자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사, 인구주택총조사. 국미에(2017)에서 재인용.

6 | 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황과 정책지원방안

2016년 4월 기준으로 한국사회 경력단절여성은 205만 명으로 나타났고, 이는 기혼 여성 10명 중 2명에 해당한다(한국여성정책연구원, 2016). 이는 곧 여성의 경력단절은 개인적 차원의 인적자원 손실, 경제력 상실 뿐 아니라 한국 사회 젠더규범과 고용성차별이 복합적으로 작용한 데 따른 사회적 문제라는 점을 시사한다. 이러한 현상은 무엇보다 여성 개인이 노동시장 진입을 위해 축적한 교육과 직업훈련 등의 인적자본이 충분히 활용되지 못하고 지속적인 경력개발을 할 수 없게 된다는 측면에서 개인적으로 큰 손실이다. 한편 기혼여성 중 20%, 비취업 여성 중에서 50%가 일했던 경험이 있음에도 불구하고 현재 비취업 상태인 경력단절여성이라는 점과 이들 대부분이 경력단절 전에도 중소기업·계약직·단순사무직종 종사자였다는 점은 여성이 전 생애에 걸쳐 경력을 설계하고 유지하기에 불리한 구조라는 점을 방증한다.

경력단절 이후 여성의 노동시장 재진입, 임금수준 회복이 어렵다는 점에서 경력단절 경험은 여성의 노동생애에 결정적인 저해요인으로 작용하고 있다. 때문에 중앙정부와 서울시는 그간 여성고용정책의 중심에 경력단절 예방과 경력단절여성의 재취업을 중심에 두고 개별 정책을 추진해 왔다. 그리고 여성의 경력단절을 해결하려는 이러한 정책적 노력은 고용 및 노동정책을 성주류화 하는데 큰 기여를 했다고 볼 수 있다. 또한 1970년대부터 민간단체가 시초가 되어 이루어진 여성직업교육 역시 경력단절여성의 재취업 뿐 아니라 전반적인 여성 취업률을 향상시켜왔다.

과거 정부는 “180만명 경력단절 해소”를 목표로 경력단절여성에 대한 지원정책을 추진해 왔다. 이 정책에서 주요한 추진분야는 주로 정책 추진 당시 경력이 단절된 여성을 대상으로 한정된 고용지원 서비스였다. 특히 여성새로일하기센터(이하 ‘새일센터’)를 정책전달체계로 두고, 경력단절여성의 경제활동 지원, 일가족양립, 재취업(새로 일하기)을 지원해 왔다. 새일센터를 통한 경력단절여성 지원정책은 경력단절 발생을 전제로 하는 정책적 사후 조치로 분류된다. 새일센터는 기존의 여성일자리 지원기관(중앙, 광역, 기초 새일센터, 여성인력개발센터, 여성발전센터 등) 시설 및 인력 기반을 활용해 경력단절여성들에게 직업훈련을 제공한다. 양적인 측면에서 접근하면, 새일센터의 취업성과는 2009년 51.8%, 2010년 62.1%, 2011년 62.8%, 2012년 63.1%로 향상되었다(김종숙 외, 2015).

또한 정부는 경력단절을 방지하는 데 목적을 두고 출산 및 육아휴직 역시 여성고용

자가 일가족양립에 있어 어려움을 겪지 않도록 일가족양립지원(일생활균형) 제도를 다각적으로 도입했다. 다양한 모성보호제도 역시 큰 틀에서는 여성의 경력단절을 예방하는 효과를 기대한다는 점에서 도입되었고, 여성노동자의 삶의 조건을 반영한 정책이었다. 2012년 정부가 도입해서 2013년부터 본격적으로 도입된 무상 유아교육·보육을 골자로 하는 누리과정 재정지원정책 역시 정책의 주요 목표로 여성의 경제력 증진을 두고 있다. 기혼여성의 경제활동에 가장 큰 부담인 육아의 문제를 공적 영역에서 유아교육과 보육서비스 무상 제공해서 해결함으로써 경력단절을 예방하려 한 정책이라 할 수 있다. 이러한 정책들은 모두 일하는 여성, 일을 하고자 하는 여성의 조건을 개선한다는 측면에서 노동정책에 평등의 가치를 실현하는 결과를 가져온다.

이렇듯 직·간접적으로 여성의 경력단절 예방과 해소를 위한 정책적 수단이 성평등 노동정책이나 여성경제활동 활성화 정책 등으로 추진되어 왔음에도 불구하고, 여전히 한국의 경력단절여성 인구는 20~60대 기준 2백만에 가깝게 나타나고 있다(2018.6.19. 한겨레신문). 1998년 「남녀고용평등법」²⁾이 제정된 이후 30여년이 지난 현재까지도 여성 고용실태를 알려주는 주요 지표는 확연한 변화를 보이지 않고 있다. 무엇보다 30대에 경력단절이 발생하는 비율이 전체 경력단절발생 중 50%에 육박하는 것으로 나타났다. 노동시장에서 이탈하는 시점으로 나타난 30대가 임신·출산·육아가 집중되는 생애사적 사건 발생 시기와 부합한다는 것은, 그간의 경력단절여성 지원정책에 대한 실효성을 점검할 필요성을 제기하는 지점이다. 경력단절 예방을 위한 정책적 환경에는 일가족양립 제도가 아직 완전히 정착되지 못했다는 점, 중소기업 등 사업장의 조직문화와 대체인력 수급이 용이하지 않은 구조적 문제 등이 작용한다.

경력단절여성을 위한 정책지원방안의 궁극적인 목적은 이들의 취업 그 자체에 있는 것이 아니라, 지속가능한 경제활동 및 경력개발을 도모하는 데 있다. 때문에 경력단절 여성에 대한 정책지원의 성공 여부는 재취업 자체보다는 재취업 이후의 고용유지에 두어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 현재까지 경력단절여성에게 제공되는 서비스들은 취업시점에 초점을 맞춘 직업훈련과 취업연계에 집중되어 있는 것이 사실이다. 최근의 연구와 정책고찰들은 이러한 한계에 집중해, 재취업한 경력단절여성 중 취업(고

2) 현재 이 법은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 2012년 개정되었으나, 본 연구에서는 약칭으로 쓰기로 한다.

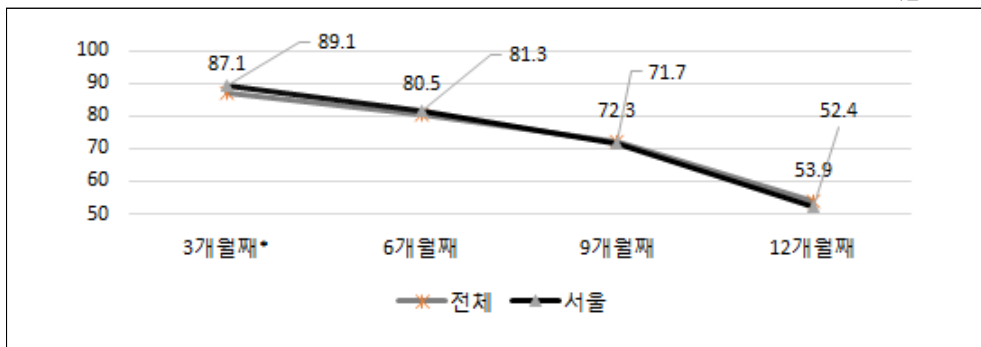
용)이 유지되는 여성의 비율, 즉 고용유지율과 그 현황에 집중하고 있다.

다음은 2016년 기준으로 65만 명의 재취업자로 보고되는 새일센터의 취업실적을 고용유지의 관점으로 정리한 것이다.³⁾ 다음의 ‘고용유지 현황’은 취업률 조사 이후 재취업 3개월, 6개월, 1년 여 기간이 경과한 후 재취업한 일자리에 계속 근무하는지 실태를 파악한 것이다. 새일센터를 통한 경력단절여성의 재취업 시점 이후에 추적조사를 통해 고용이 유지되는지 여부를 통해 재취업 후 고용의 유지 여부와 기간을 파악하였다.

고용유지 관점에서 볼 때, 경력단절여성들은 재취업한 일자리를 오래 유지하지는 못하는 것으로 나타났다. 가장 높은 비율의 여성들이 3~6개월째 고용유지 상태를 유지하는 것으로 나타났다(87.1%, 80.5%). 경력단절여성들은 취업상담, 직업훈련 및 취업연계의 종합적인 서비스를 거쳐 재취업한 후에도 반년 정도에 그치는 고용유지 기간을 갖는 것으로 해석된다. 또한 조사 시점에 1년의 근속기간을 가진 경력단절여성이 전국 평균 53.9%에 그쳐, 절반을 조금 넘는 여성만이 유의미한 재취업 상태를 이어나가는 것으로 확인되었다. 이중 서울지역 여성의 재취업 후 고용유지 비율은 전국 17개 광역자치단체 중 중간 수준에 머무르는 것으로 나타났다.

■ 그림 I-3 ■ 새일센터를 통한 재취업 경력단절여성의 고용유지 기간

(단위 : %)



* 조사시점을 기준으로 파악한 것임.

출처: 김종숙 외(2015)에서 발췌 및 재구성

3) “새일센터 사업소개” <<http://www.itgood.co.kr/saeil/sub/Info.html>> last retrieved. 2018.06.28.

기혼여성의 경우, 경력단절 이후 재취업을 하더라도 고용유지율은 더 낮은 수준으로 확인된다. 다음은 2016년 “경력단절여성 등의 경제활동실태조사”를 통해 확인된 기혼 여성의 경력단절 이후 재취업 후 고용유지 관련 문항의 응답 결과이다. 2016년 기준으로 기혼 경력단절여성 중 단 20.8%에 해당하는 여성만이 재취업한 일자리를 계속 유지하는 것으로 나타났다. 나머지 78.8%에 해당하는 기혼 경력단절여성들은 재취업한 일자리에서의 경력이 유지되지 않는 것으로 나타났다.⁴⁾

표 I-1 | 기혼 경력단절여성의 재취업 고용유지율

단위: 명, %

재취업한 일자리를 현재까지 유지하고 있는가?	기혼	비혼	전체
유지하고 있음	231(20.8)	2(0.2)	233(21.0)
현재는 경력이 중단되거나 이직하였음	874(78.8)	2(0.2)	876(79.0)
합계	1105(99.6)	4(0.4)	1109(100.0)

자료: “경력단절여성등의 경제활동 실태조사” 통계청, 2016

실제로 경력단절여성들은 현재 취업한 일자리를 그만두고 싶은 가장 큰 이유로 근로조건을 꼽았다. 경력단절 이전과 비교해 재취업 후에 시간제근무가 더 증가한다는 점(15.7%→16.8%)과 또한 경력단절을 경험하기 이전의 사업장과 비교해 영세한 소규모 사업장에 종사하는 비율이 더 높아진다는 점(10.0%→15.0%)은 일가족양립제도에 해당하는 유연근무제, 자유로운 연(월)차사용, 모성보호 휴가(휴직)제도를 자유롭게 사용하기 어려운 환경으로 이어진다.

최근에는 이러한 실태를 반영해, 경력단절여성의 지속가능한 재취업, 즉 재취업 후 고용상태의 유지에 초점을 맞추어야 한다는 논의가 이어지고 있다. 김난주(2016)는 재취업한 경력단절여성이 고용을 유지하는 데 작용하는 결정요인을 탐색하였다. 연구를 통해 밝혀진 고용유지 요인은 경력단절 이후 처음으로 취업한 일자리의 특성과 재취업 목적, 재취업까지의 소요 기간, 여성의 연령, 배우자 상태, 미취학자녀 유무 등이었다. 분석 결과 재취업 당시 연령이 적을수록, 근로시간이 짧을수록, 배우자가 없는 경

4) 이 경우 비혼여성의 재취업 후 경력유지율이 낮게 나타나는 것은, 응답자 중 경력단절 경험 유무로 인해 추출된 표본 중 비혼여성이 극히 낮은 데(전체 1109 중 비혼여성 경력단절 경험자 4명) 기인함.

우, 8세 이하 자녀가 없는 경우, 그리고 생계를 책임지는 경우 취업 상태를 유지할 확률이 높게 나타났다. 경력단절여성의 고용상태를 유지하는 데 경제적요인(본인이 생계 책임 여부), 가족요인(미취학 자녀 유무), 근로조건(시간제 유연근무에 대한 수요) 등의 복합적인 요인이 상호작용한다는 것이 밝혀진 것이다. 추가적으로 이 연구에서는 최근 늘어나는 고학력 경력단절여성에 대한 대책으로, 전문성 개발과 일가족양립을 병행할 수 있는 양질의 시간제 일자리 제공을 제시하기도 하였다.

본 연구는 앞서 살펴본 바와 같이 경력단절여성을 위한 직접적 정책지원방안이 도입되어 왔음에도 불구하고 재취업 후 유의미한 경력유지가 어려운 현실에 착안하였다. 경력단절예방을 위한 다양한 모성보호제도와 일가족양립지원제도가 확대되는 현 시점에서 직접적인 경력단절여성을 위한 정책 지원방안의 방향설정과 차기 모형이 필요한 시점이라 판단하였다. 또한 연구의 대상을 서울시 경력단절여성으로 두고, 서울시 경력단절여성의 재취업 현황, 재취업 후 고용유지에 초점을 맞추었다. 본 연구에 앞서 국미애(2017)는 서울시 경력단절여성의 주요 경력단절 경로 및 영향요인을 도출하는 연구를 수행한 바 있다. 해당 연구에서는 서울시 30-40대 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 밝히고, 여성의 원치 않는 경제활동 중단을 막기 위해 근로조건 개선과 가족돌봄 책임 공유 등을 제시하였다. 앞선 연구가 경력단절 이전부터 경력단절까지의 경로 및 영향요인이 작용하는 시점에 초점을 맞추었다면, 본 연구는 경력단절 이후 재취업 시점부터 고용유지에 이르는 시기에 초점을 맞추었다.

경력단절여성의 노동시장 재진입 자체만큼이나 고용이 유지될 수 있는 질 좋은 일자리와 지속적인 일거리 확보 역시 중요하다. 따라서 재취업 경력단절여성을 위한 고용유지를 위한 서비스체계가 현재의 직업교육 분야에 국한되지 않고 지속가능한 양질의 일자리를 유지할 수 있도록 지원하는 방향으로 확대되어야 할 것이다. 이를 위한 우선적 과제로 경력단절경험 여성의 재취업 및 고용유지 현황을 입체적으로 파악할 필요가 있다. 그리고 경력단절을 경험한 여성을 지원하는 정책적 지원방안을 마련이 마련되어야 건강한 고용상태가 유지됨으로써 경력단절의 재발을 방지할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 경력단절을 경험한 여성의 고용유지 현황과, 고용상태가 지속되는 데 영향을 미치는 요인을 중점적으로 분석하고 이를 토대로 정책지원방안을 설계하는 데 목적을 둔다. 구체적인 연구의 목표는 다음과 같다.

첫째, 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황과 이와 관련된 요인에 관한 실태 조사를 설문조사의 방법으로 실시한 후 통계처리를 통해 분석한다. 경력단절 경험 여성의 재취업 경험은 일련의 경력(고용)단절을 경험하고 난 후 다시 고용시장에 진입하기 위한 직업훈련교육과 구직활동으로 나타난다. 고용유지 영향요인은 다시 재취업 여성 개인적 요인, 가사 및 육아와 관련한 일가족양립 요인, 임금수준과 처우 등 채용처와 관련된 일자리 요인으로 나누어 파악할 수 있다.

둘째, 재취업 여성의 고용유지를 위한 실질적 정책지원방안을 도출하기 위해 재취업 후 고용유지에 영향을 치는 요인을 탐색하고, 실태 조사 결과와 면접조사 결과, 사례조사 결과를 통해 파악한 정책 수요를 반영해 재취업 여성의 고용유지율을 높이기 위한 정책지원방안을 실천적 수준까지 제시한다. 특히 현장의 정책 수요를 다각적으로 파악하기 위해, 재취업 경험 여성을 비롯해 이들의 취업을 지원하는 여성인력개발 기관 관계자, 채용 및 인사에 관여하는 채용처 관계자를 대상으로 집단 및 심층 면접 조사를 실시한다.

본 연구를 통해 재취업 현황을 직업교육, 구직의사, 채용처, 개인(건강, 가정 등 요인) 요소로 나누어 입체적으로 분석하고, 이러한 요인들이 경력단절여성의 고용유지에 미치는 영향을 파악할 수 있다. 추가적으로 이를 통해 재취업 경력단절여성의 고용유지에 있어 정책적 개입이 필요한 실제적 수요를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

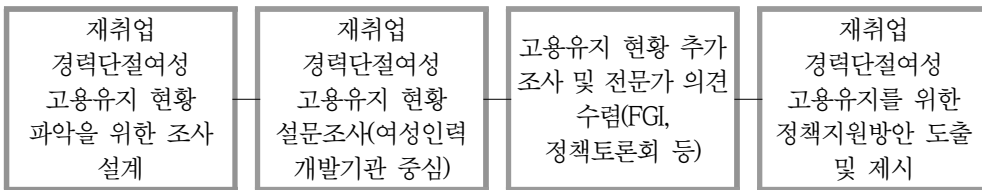
2. 연구 내용 및 방법

1) 연구의 내용

본 연구의 내용은 다음과 같이 경력단절여성의 재취업 후 고용유지 현황에 대한 분석과 고용유지 및 재취업 실태개선을 위한 정책지원방안에 대한 제언으로 이루어진다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 서울시를 중심으로 경력단절여성의 재취업 현황과 관련 국내외 정책 사례를 검토한다. 둘째, 설문조사 등을 통해 수집된 자료를 통해 재취업 경력단절여성의 고용

유지 현황과 고용유지 영향요인을 분석한다. 셋째, 재취업 여성을 대상으로 설문조사를 실시해, 고용유지를 위해 필요한 정책적 지원방안에 대한 수요를 파악한다. 넷째, 설문조사 결과를 통해 파악된 현황과 정책수요를 반영해, 경력단절여성의 재취업 후 고용유지를 위한 정책적 지원방안을 탐색한다. 다섯째, 재취업 경력단절여성의 고용유지방안을 현행 서울시 여성일자리 지원기관(여성발전센터, 여성인력개발센터)과 서울시 여성새로일하기센터 사업 추진방향과 연계해 제시한다. 다음은 연구의 수행 흐름을 간략하게 나타낸 것이다.



2) 연구의 방법

본 연구를 수행하기 위해 본 연구에서 활용한 연구방법은 다음과 같다.

먼저, 문헌연구와 2차 자료 분석의 방법을 활용했다. 전국적인 경력단절여성의 재취업 경로 및 고용시장 재진입 현황을 파악하기 위해서 경력단절여성을 대상으로 하는 직업교육 및 취업지원 사업 관련 현황자료를 분석하였다. 또한 국내 여성고용률과 경력단절여성 관련 실태조사 자료를 분석하기 위해 통계청과 여성가족부 등의 패널데이터를 활용했다. 경력단절여성의 재취업과 고용유지를 위한 국내 정책사례는 ‘경력단절여성 등의 경제활동 촉진법’, ‘여성새로일하기센터’ 등 정책 도입 배경 및 정책추진과정, 근거법령 및 추진체계를 중심으로 비판적으로 검토한다. 또한 국내 정책도입 및 정책 정비과정에 시사점을 제공할 만한 해외 정책사례를 수집하여 성공전략과 추진조직, 전달체계 등을 파악하였다. 해외 정책사례 분석 대상으로 선정한 국가는 영국, 핀란드, 스웨덴, 일본이었다.

재취업 경력단절여성의 재취업 현황, 고용유지 현황, 고용유지를 위한 정책수요를 파악하기 위해 설문조사 및 통계분석을 실시하였다. 설문조사의 대상은 서울시 여성인력개발기관을 통해 직업교육, 취업지원, 사후관리의 일자리 지원정책을 전달받은 경력단절여성이다. 본 연구에서는 서울지역 재취업여성을 주요 분석대상으로 두었다. 특

히 서울시 여성일자리 정책의 효과성을 제고하는 차원에서 서울시 여성인력개발기관(여성발전센터, 여성인력개발센터)을 경로로 재취업한 여성들을 분석대상으로 삼았다.

설문조사의 내용은 다음과 같다. 먼저, 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황을 분석하기 위해서 재취업 경력단절여성의 주요 채용처와 직군, 직종을 통해 재취업 경로와 일자리의 질을 파악한다. 이들의 주요 채용처를 파악하되, 직종, 직군을 파악하고 이들이 받은 직업교육, 취업지원 서비스 별로 나누어서 재취업 현황을 분석하였다.

다음으로 재취업 경력단절여성의 고용유지 및 고용(재)단절에 영향을 미치는 요인들을 도출해 내었다. 고용유지 및 이탈 결정요인 도출을 도출하기 위해 채용처, 문화개선, 경력개발, 일생활 균형 등 다양한 요인이 고용유지에 미치는 영향력을 탐색하였다. 특히 일자리 내 여성임원의 수, 여성 관리자의 비율, 현재 일자리에서 성폭력·성희롱·성별임금 및 직제 배치 차별을 겪었는지 여부를 물어 질 좋은 여성일자리에 대한 새로운 시각을 반영하였다.

마지막으로 재취업 경력단절여성의 고용유지를 위한 정책방안을 마련하기 위해 재취업 여성들의 수요를 파악하였다. 취업여성은 현재 일자리를 기준으로, 재취업 경험은 있으나 현재 비취업 여성은 가장 최근 그만둔 일자리를 기준으로 채용처 요인과 개인적 요인으로 나누어 정책수요와 관련된 요인에 대한 문항 응답값을 구하였다. 채용처 요인에는 임금수준, 고용형태, 근로시간 등의 일자리 요인 등이 포함된다. 한편 개인적 요인에는 직무만족도, 직장만족도, 고용유지 의사 등이 포함된다.

조사결과를 토대로 경력단절, 구직과 취업, 일자리 경험, 고용유지에 관한 각각의 문항에 대한 응답값의 전체 평균과 집단 간 평균 비교를 통해 각 연구변인이 고용유지에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구에 쓰이는 자료는 Microsoft Excel 2013과 SPSS 23.0을 활용해 통계 처리하였다.

고용유지를 위한 재취업여성의 정책지원 수요를 보다 현장감 있게 파악하기 위해, 추가적으로 표적집단면접법(FGI: focus group interview)을 통해 20~40대 경력단절 경험 여성의 의견을 수렴하였다. 또한 2회 이상의 자문회의와 정책 토론회를 기반으로 학계와 현장전문가, 시민의 정책수요와 해당 주제에 대한 의견을 수렴하였다.

3) 연구의 추진체계

다음은 본 연구의 추진체계를 연구 수행방식과 내용을 연계하여 나타낸 것이다.

단 계		주요 내용		
1단계	계 획 설 계	▶과제시행계획서 작성	-연구목적, 내용, 추진방법 등 계획수립	연구방향 설정 및 주요 연구내용 도출
		▶재단 내·외부 전문가 자문회의 개최 *착수자문회의 개최	-학계 전문가, 현장 활동가, 서울시 담당자, 재단 내부 전문가 등의 의견 청취 -연구방향 및 설계 적절성, 연구방법 타당성, 연구내용의 적절성 등	
2단계	자 료 분 석	▶재취업 경력단절여성 고용유지 관련 정책자료, 선행연구 분석	-관계 법령 및 관련 계획, 관련 정책 검토를 통한 문제점 파악 및 개선 방안 모색 -경력단절여성 직업교육 및 재취업, 고용유지에 관한 시사점 도출	정책 현황 및 연구대상 집단의 현황, 특성 분석
		▶관련 통계 및 문헌 분석을 통한 현황과 특성 파악	-전국 및 서울시 경력단절여성, 재취업 경력단절여성 현황 파악	
3단계	조 사 연 구	▶실태조사 진행을 위한 전문가 의견 수립 *전문가 자문회의 개최	-조사내용 구성 및 개별문항 등 자문	재취업 경력단절여성 고용유지 현황, 고용유지 결정요인 분석
		▶재취업 경력단절여성 고용유지현황 및 결정요인 파악 *설문조사 및 FGI 실시	-서울시 여성일자리 지원기관을 통해 재취업한 경력단절여성 700명 설문조사 및 FGI -재취업 경력단절여성이 재직 중인 채용처를 포함해 채용처 인사담당자 FGI(최소 10개소)	
4단계	정 책 방 안 도 출	▶전문가 자문회의	-정책 방향성 도출을 위한 전문가 의견 청취	재취업 경력단절여성 고용유지를 위한 정책지원방안 도출
		▶정책방안 정리	-정책방안 및 추진과제 발굴	
5단계	결 과 보 고	▶결과보고서 작성	-연구보고서 작성	최종 연구보고서 제출

3. 선행연구 검토 및 시사점

그간 여성의 경력단절여성을 연구의 대상으로 삼고 수행된 연구를 연구의 목적과 접근방식에 따라 구분하여 제시하면 다음과 같다. 먼저 경력단절여성의 실태를 드러낸 기초조사와 경력단절이 여성 생애 경제력 축적에 미치는 영향을 분석한 연구가 있었다. 둘째, 경력단절이 발생하는 경로와 그 영향요인을 탐색한 연구들이 있었다. 셋째, 경력단절여성의 재취업 후 고용유지 실태를 파악하고 지속가능한 경제활동을 위한 제도를 모색한 연구가 있었다. 마지막으로 여성의 ‘경력단절’이 발생하는 중첩적인 구조에 대한 접근과 함께 기존의 접근방식에서 탈피해 ‘경력보유’ 혹은 ‘경력이동’ 관점에서 새롭게 접근한 관점의 연구들이 있다.

경력단절여성의 실태조사를 목적으로 이루어진 연구들은 경력단절여성의 세대별 분포와 경력단절 경로를 드러내기 위해 이루어졌다. 특히 초기 단계 2000년대 후반부터 이루어진 경력단절여성 실태조사의 경우 “전국 180만 경단녀(경력단절여성) 해소”라는 구호로 통칭되는 정책을 추진하기 위한 기초 작업으로 수행되었다. 2008년 12월 시행된 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」의 제정을 중심으로 이루어진 대단위 실태조사는 현황 파악에 집중했다. 김종숙 등(2011)의 연구는 경력단절여성의 임금손실을 추정해서 단순한 경력단절 상태를 나타내는 데서 나아가 여성의 전생애적 관점에서 가져오는 부정적 효과를 드러내었다.

노동경제학에서는 임금노동자 1인에게 초점을 맞추어, 경력단절여성의 비연속적 경력축적에 대해서 가사노동과 생애사건에 따른 거래비용 발생으로 접근했다(김남훈, 2012). 노동경제학에서는 여성이 노동시장에서 역할퇴장(role exiting)과 재진입(reentry)이 일어나는 중간 시기를 경력단절 시기로 보는 것이 지배적이다. 이러한 접근에 바탕을 둔 연구는 여성의 경력발달의 비연속성, 즉 경력단절이 일어나는 요인을 분석하는 데 초점을 맞추었다. 이들 연구에서 밝혀진 바에 따르면, 여성의 노동시장 역할퇴장에 영향을 미치는 결정요인은 개인요인과 가족요인으로 나타난다(최수정·정철영, 2010; 김난주·권태희, 2009; 성미영·권희경·장영은, 2010).

양현순·박재원(2016)의 연구와 전해진(2016)의 연구는 보다 미시적인 관점에서 공통

적으로 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 도출했다. 이들 연구에서 경력단절 영향요인으로 나타난 것에는 기업복지 및 배우자 효과, 모성벌칙 요인 등이 있었다. 특히 가족요인 중에서 배우자의 역할, 가사노동의 분담, 자녀 돌봄 분배 상황 등이 경력단절 결정에 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 흥미로운 사실은 이 요인들이 재취업 이후 고용이 유지되지 못하게 만드는 요인으로 또다시 작용한다는 것이 확인되었다는 점이다(김난주, 2016). 이는 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」에서 대표적인 경력단절의 유입경로인 결혼·출산·육아 등 여성의 재생산 및 생애사건을 명시하고 있는 것과 상이한 결론이다. 따라서 여성의 고용이 중단되는 데는 고용시장의 구조적 요인과 여성의 생애사적 사건이 중첩적으로 작용함이 확인되었다 할 수 있다.

경력단절여성의 노동시장 재진입, 즉 재취업에 관한 연구는 크게 재취업한 일자리의 질을 중심으로 이루어진 실태조사와 재취업을 결정하는 요인을 탐색하는 연구로 정리된다. 김종숙(2013)의 연구는 여성고용률 제고를 위한 전략을 개발하기 위해 수행되었으며 경력단절여성의 재취업 질이 낮은 원인을 국내 저숙련·저임금 분야 취업 집중화에서 찾았다. 구명숙(2005)은 기혼여성의 재취업 구조에서 일자리 질의 기준점이 되는 학력과 학습경험이 매개변수라는 점을 밝혔다. 먼저 재취업한 여성의 일자리 질과 관련해 최민정(2015), 김난주(2016)의 연구들은 경력단절여성의 노동시장 이탈 경험이 일자리-학력, 일자리-보유경력 간 미스매칭으로 이어지는 하향 이행에 미치는 영향을 중심으로 분석했다. 경력단절여성의 하향취업이 주로 이루어지는 것은 근본적으로 노동시장의 이중구조 때문이라는 점을 주목하였다. 이러한 수요-공급 불일치를 해소하려면 학력이 생산성 향상에 기여하는 바를 파악하여 조기진로 설정을 지원하는 교육제도와 노동시장 내 이행을 지원 하는 자격제도 등을 정비해야 할 것을 주장하였다.

경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구들은 주로 구조적 저해 요인을 중심으로 파악한 연구와 경력단절여성 개인의 진로성숙도 및 취업준비도의 낮음에서 원인을 찾은 연구들로 정리된다. 최근에는 개인적 요인 보다는 가족요인, 특히 가정 내 지지를 주요 변인으로 하여 여성의 고용시장 재진입 결정여부를 설명하고자 하는 시도가 이어지고 있다. 경력단절여성이 재취업을 결정하는 데는 가족 상태, 남편의 직업, 여성경력에 대한 남성배우자의 태도가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기혼

여성의 경우 자녀양육에 관한 태도가 주요 가족요인으로 분석의 대상이 되었다. 가부장적 사회규범과 여성을 일차적 양육자로 상정하고 양육의 책임을 지우는 가정 내 문화가 ‘개인이 재취업을 결정’하는 것에 미치는 영향력이 질적·계량적인 방법으로 증명된 바 있다(Leibowitz, 1990; 박경숙·김영혜, 2003; 강민지, 2014).

마지막으로 여성의 경제활동 중단 혹은 비연속적인 경력개발을 중립적인 경력이동의 개념으로 상정한 뒤, 이를 매개로 형성되는 여성의 경력태도 형성에 초점을 맞추는 연구들도 있었다. 특히 이들 연구는 유동적이며 변화하는 상황에 따라 자신의 업무, 조직, 직종 등을 자기 주도적으로 변화시켜 나가는 ‘프로티언 경력태도’(protean career attitude)⁵⁾ 개념을 중심으로 전개되었다. 신덕상(2015)의 연구는 경력단절여성의 경력변화 경로를 좇으면서 프로티언 경력지향성이 재취업과 주관적 경력성공에 미치는 영향을 파악한 바 있다. 노경란과 허선주, 임현선(2014)의 연구에서는 여성의 취업경험별로 프로티언 경력태도가 달리 형성된다는 점에 주목하였다. 그리고 경력단절 경험 여부에 따라 경력태도를 형성하는 변인이 다르므로, 이후 재취업 지원에 있어서도 차별화된 전략이 필요하다고 제시하였다.

【 표 1-2 】 여성의 경력단절과 재취업 관련 선행연구 정리

연구방향	연구대상 및 연구방법	주요결과
경력단절 여성 실태 및 원인 파악	실태 파악	김종숙 외(2011): 한국노동패널 1-11 자료를 통해 기초분석, 모수적 방법, 비모수적 방법으로 경력을 단절한 여성들의 특징과 임금손실분을 파악 매년 노동시장을 떠나는 경력단절여성은 조금씩 변동이 있지만 지난 4-5년간 약 50만명 내외 규모임. 임금손실분 추정 결과, 5년 이상의 장기 경력단절을 거칠 경우 임금의 손실은 38.8%로 평균 손실보다 약 1.8배나 높게 나타남. 반면 5년 미만의 경력단절을 거칠 경우 이 손실은 평균보다 낮은 18.7%의 손실 정도를 보여주고 있음
	구조적 원인	김남훈(2012): 이중노동시장에서 여성 비정규노동자가 다시 비정규노동자가 되는 상황을 시계열 통계자료 가변자본의 증가, 사물화와 의식, 노동탈숙련화와 비정규직 고용, 노동력의 물신화 과정으로 인해 비반복적 게임에서 분쟁비용이 가장 적은 여성노동자가 비

5) 여러 형태로 자유롭게 바꾸는 능력을 가지고 있었던 그리스 신화의 프로테우스(Proteus)의 이름에서 유래하였다.

연구방향	연구대상 및 연구방법	주요결과	
개인 가족요인	로 제시함	정규직으로 고착되는 상황을 분석	
	최수정·정철영(2010): 기혼 여성이 보이는 전 생애 경력개발의 경향을 유형으로 분류	기혼여성의 경력패턴은 비연속형, 분절형, 단절형으로 나타나며 연속적으로 나타나는 경우는 고학력·고소득 직종과 저소득으로 극단화되어 나타남	
	김난주·권태희(2009): 직장을 가진 기혼여성의 삶의 질을 탐구	기혼여성의 직장-가정균형과 삶의 질 간에는 긴장관계가 존재하며, 직장-가정균형이 저해되고 삶의 질이 동반 저하될 경우 경력단절에 노출될 경향이 강해짐	
성미경·권희경·장영은(2010): 대학생 자녀가 어머니의 취업에 대해 가지는 인식을 조사함	성미경·권희경·장영은(2010): 대학생 자녀가 어머니의 취업에 대해 가지는 인식을 조사함	대학생 자녀가 어머니의 (재)취업에 대해 부정적 신념을 가지게 하는 주요 결정요인으로 어머니의 취업력, 대학생의 직업양성평등의식, 대학생의 성취동기를 도출함	
	노동시장 재진입	김종숙(2013): 경력단절여성의 재취업 증진을 포함해 여성 고용률을 제고하기 위한 전략을 모색함	경력단절여성이 저숙련·저임금 분야에 집중화되는 현상을 지적
	재취업 구조	구명숙(2005): 기혼여성의 재취업 구조에 대해 사례연구를 수행함	전업주부 재취업훈련 참가자의 사례를 통해 학력이 결정요인, 학습경험이 매개요인임을 밝혀냄
경력단절 여성 재취업 요인 및 전략	미시적 요인	강민지(2014): 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인을 여성가족패널조사 3차년도까지의 자료를 분석해서 도출함	경력단절여성 재취업에 영향을 미치는 요소는 가계생산이론과 관련된 변인이 대부분임. 배우자 일자리 요인은 오히려 부적으로 작용했으며, 재취업 후 고용유지에 영향을 미치는 요인 중 배우자의 긍정적 태도와 가사분담이 가지는 영향력이 지지됨
	Leibowitz(1990): 가족관계 및 가족 내 역동이 여성 재취업 및 경력연속에 미치는 영향을 입증	페미니즘 노동이론에서 그간 가족관계 및 전통적 여성역할을 강조한 분야의 논의와 연구대상을 간과해서는 안 될 것을 제안함	
경력보유 여성 및 여성 경력이동 관점	경력단절 여성의 프로티언 경력태도	신덕상(2015): 경력단절여성의 경력변화 경로를 추적	경력변화 경로 중에 프로티언 경력지향성을 구축한 경력단절여성은 주관적 경력성공 기준을 가지고 객관적인 재취업을 획득함을 밝힘
	여성의 프로티언 경력태도 영향요인	노경란·허선주·임현선(2014): 1600여명 서울시 거주 여성의 취업경험별로 프로티언 경력태도가 상이한 경향과 영향변인을 분석	여성이 프로티언 경력태도를 가지는 데는 연령과 학력, 일자리 수용 태도가 개인적 특성 변인으로 작용하고, 취업장벽 변인으로서는 실패에 대한 두려움과 준비 부족, 자녀 양육 환경의 제약성 등이 도출됨

II

경력단절여성의 재취업 현황 및 지원정책

1. 경력단절여성의 재취업과 고용유지
2. 국내 경력단절여성 지원정책 현황
3. 해외 경력단절여성 지원정책 사례

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

경력단절여성의 재취업 현황 및 지원정책

1. 경력단절여성의 재취업과 고용유지

다음에서는 서울시 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황을 파악하기에 앞서 전반적인 여성의 경력단절과 재취업, 그리고 고용유지로 이어지는 경로와 관련한 현황 자료를 분석하였다. 현황자료 고찰을 통해, 여성의 경력단절과 관련해 제기되는 구조적 문제와 젠더규범·가족 및 개인적 문제요인을 도출해 본 연구의 실태조사 항목을 구성하고 정책대안을 탐색하는 데 반영하였다.

국내 경력단절여성의 재취업과 고용유지에 관한 전반적 경향을 파악하기 위해서 다음에서는 통계청 및 여성가족부의 패널데이터를 활용하였다. 연구에 활용한 자료는 여성가족부와 한국여성정책연구원이 2016년 <경력단절여성 등의 경제활동실태조사>로 수행한 조사결과와, 고용노동부가 실시한 <지역별고용조사> 중 주제별 데이터 “경력단절여성 현황” 조사결과이다. 지역별고용조사 데이터 추출은 국가통계 마이크로데이터 서비스 시스템(MDIS: Microdata Integrated Service)을 통해 결과값을 요인별로 지정해서 추출하였다. 통계처리를 위해서는 SPSS 19.0을 사용하였다. 지역별고용조사는 지역별 전수조사를 기본으로 실시되었으며, 경력단절여성 경제활동실태조사의 경우 조사 표본은 총 4,834명이었다. 응답자의 평균 연령은 40.76세였다.

1) 여성의 경력단절과 재취업 현황자료 분석

(1) 경력단절여성 지원정책의 필요성

여성의 경력단절은 국내 현안에 그치지 않고, 전 세계적으로 여성의 일과 관련한 가장 중요한 정책적 개입 분야이자 여성 보편의 노동생애사적 사건이다. 경력단절은 여성 뿐 아니라 모든 성(性)의 근로자에게 발생할 수 있는 고용중지 기간, 경력의 비유지 기간으로 적용된다.⁶⁾ 결혼·임신·출산·육아 등 여성의 생애사건과 관련되어 여성의 생애주기에 따른 경력단절 발생에 초점을 맞추는 접근이다. 최근에는 여성이 출산 관련 생애사건 이후 경력단절로 이어지는 경로가 다양한 형태의 일가족양립 방식으로 예방되거나 지연되는 경우가 발견된다. 대표적으로는 남성들의 육아참여, ‘아빠육아’, ‘라떼파파’ 등의 사회현상이 등장하고 ‘워킹맘’이나 ‘직장맘’⁷⁾ 등의 다양한 일가족양립 방식이 자리를 잡고 있는 형태이다. 그러나 여전히 성별 간 경력단절 비용의 차이를 그림에도 불구하고 가사돌봄과 육아와 관련된 경력의 단절은 특정성별, 즉 여성에게 발생하고 있다.

여성의 경력단절에 정책적 개입이 필요한 이유는, 현재의 왜곡된 노동시장구조와 성별임금격차를 고려할 때 개인과 시장의 선택을 통해서도 경력단절 발생을 막을 수 없기 때문이다. 다음은 <미국 진보를 위한 연구소>(the Center for American Progress)에서 실시한 육아비용 산출 결과에 기초해서 남성과 여성의 예상 임금손실액을 추산한 것이다. 5년간 육아 및 가사, 가정 내 돌봄을 위해 본인의 경력, 전일제 임금노동에서 떠나있을 경우에 각각의 임금손실(lost wages), 임금상승 손실(lost wage growth), 퇴직 및 처우개선 손실(lost retirement and benefit)을 나타냈다. 통계에서 산정한 연령대는 20-35세 남성과 여성이었고, 이들의 평균임금 범위는 2만 달러에서 10만달러로 나타났다(한화 2,240만 원~1억 1,200만 원). 기대 퇴직연령은 67세로 산정한 결과이다.

전업 가사돌봄 및 무급가사노동, 육아에 참여했을 경우에 나타나는 전생애 임금 손실을 살펴보면, 남성의 경우 취업연속성을 유지했을 경우보다 거의 40%에 가까운

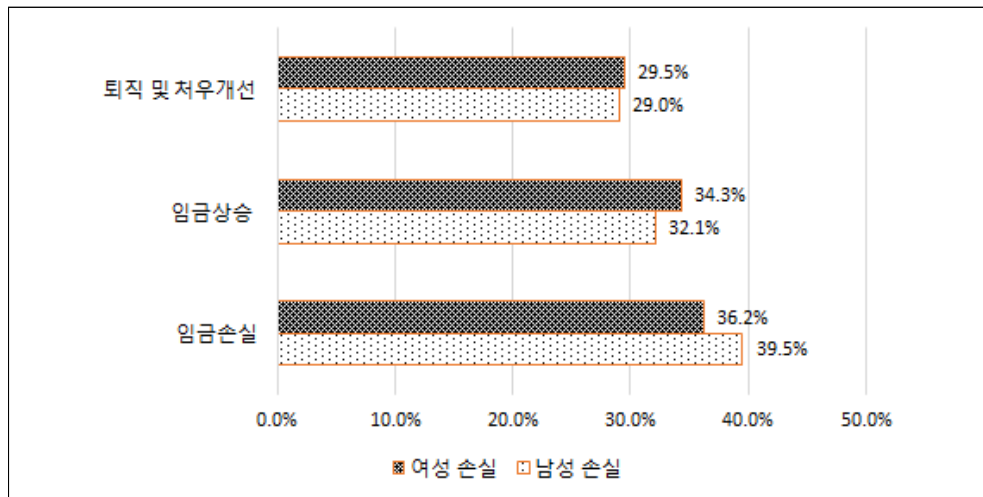
6) 전 생애에 걸친 경력개발을 주장하는 이들에게는 비경제적 활동에 따른 경력의 축적까지를 포괄한 경력개발기간으로 보기 때문에 특정시기의 경력단절은 없을 수 있다.

7) 서울시는 ‘직장맘 지원센터’를 운영하는 등 여성의 일가족양립 지원정책의 중요한 용어로 채택해서 사용하고 있다. 그러나 직장에 다니는 기혼 여성을 유자녀 기혼여성에 국한한다는 비판 역시 존재한다.

(39.5%) 손실을 경험한다. 반면, 여성의 임금손실에 36.2%로 그보다 낮았다. 임금손실과 임금상승률은 상충적 관계인데, 남성의 경우 전입 가사노동과 육아에 참여했을 경우 생애소득을 높일 수 있는 기회가 32.1%가 감소하지만 여성의 경우 34.3% 감소한다. 퇴직 혹은 은퇴 후의 삶의 질과 각종 사회적 혜택과 관련해서는 남성과 여성이 겪는 손실수준에서 큰 차이가 없었다(남성 29.0%, 여성 29.5%).

이를 통해, 기혼 남녀 중 누가 경제활동을 중단하고 가사노동에 참여할지를 선택하는 순간 이루어지는 선택은 합리적이거나 경제적인 최적화 선택이 아닐 수 있다는 점을 알 수 있다. 경제적 측면에서 합리적 선택 이론에 따르면 현실적 노동시장 구조에서 명백히 손실이 낮은 쪽을 선택해야 한다. 그러나 가족 내 여성양육자(모)와 배우자간에 존재하는 크지 않은 임금손실 차이를 상쇄하는 임금상승 손실분, 퇴직 및 처우개선 손실분이 분명히 존재함에도 경력단절이 발생한다는 점에서 문제의식을 가질 필요가 있다. 경제적 이유 외에 젠더규범·가족관계 내 역동이 비경제적 요인으로 경력단절을 결정하는 요인으로 작용한다면, 경력단절여성이 경제적 이유로 다시 재취업을 결정하더라도 여전히 해당 요인이 작용할 것이기 때문이다.

■ 그림 II-1 ■ 부모가 전업(무급)가사노동에 임했을 때 발생하는 임금손실



출처: 미국 진보를 위한 연구소(the Center for American Progress). 2017년 11월 기준

(2) 여성 경력단절 현황

다음은 2014~2017년 최근 4개년간의 여성의 경력단절 발생 및 분포 현황을 살펴본 것이다. 2014년부터 2017년에 이르는 최근 4개년도 지역별고용조사 결과를 토대로 시도별 경력단절여성 및 비취업여성의 현황을 생산가능인구 대비 살펴본 결과는 다음과 같다. 전반적인 경향을 볼 때, 여전히 비취업여성이 전국적으로 37%를 넘고 있으며 이는 2017년 기준 전국 평균 여성경제활동 58.4%에 그친 것과 일맥상통한 결과이다. 40%에 가까운 비취업 여성 중 경력이 단절된 여성 즉 자신의 교육수준과 경력개발 정도에 따라 획득한 노동시장 위상과 고용상 지위를 유지하지 못하는 비율이 15%에 이르고 있다.

구체적으로 보면, 먼저 전국적으로 생산인구로 상정되는 15-54세 여성 중 기혼여성으로 한정했을 때, 비취업 여성의 비율은 37.1%로 나타났다. 이는 전반적인 여성 경제활동참가율이 50.8%로 나타나는 것에 비해, 기혼여성의 경제활동참가율이 현격히 떨어지는 것을 보여준다(2017년 기준, 통계청). 경력단절여성의 비율은 기혼 생산여성 인구 중에서 14.9%에 해당하며, 이 수치는 취업 경험은 있으나 현재 취업 상태에 있지 않아 노동시장에서 결혼 및 여러 요인으로 이탈한 비율을 의미한다.

【 표 II-1 】 시도별 경력단절여성 및 비취업여성 현황(최근 4개년 평균)

(단위: 명, %)

지역	비취업여성 (a)	경력단절여성 (b)	15 - 54세 기혼여성 (A)	비취업여성비율 (a/A)	경력단절여성비율 (b/A)
시/도구분	천명			%	
전국	3,795	1,999	9,469	37.1	14.9
				37.5*	14.6*
서울	731	359	1,771	35.2	14.5
부산	249	116	593	33.9	14.2
대구	173	93	452	36.5	13.9
인천	234	118	568	39.4	16.2
광주	116	61	286	37.9	15.3
대전	116	65	290	37.8	15.1
울산	124	72	242	43.2	22.1

지역	비취업여성 (a)	경력단절여성 (b)	15 - 54세 기혼여성 (A)	비취업여성비율 (a/A)	경력단절여성비율 (b/A)
시/도구분	천명			%	
세종	22	14	52	42.3	12.7
경기	992	559	2,467	39.7	15.9
강원	97	47	262	34.8	12.8
충청	105	58	294	37.4	13.3
충청	168	97	421	40.6	16.2
전라	118	54	316	34.4	12.8
전라	108	57	300	33.4	12
경상	181	97	465	35	13.6
경상	257	135	630	38.5	15.7
제주	33	16	116	38	10.8

* 평균은 각 시도별 비율의 평균임

자료: 통계청, 지역별고용조사. “시도별 경력단절여성” 2014-2017. 각년도 자료.

지역별로 살펴보면, 서울시의 경우 경력단절여성 비율(14.5%)로, 전국에서 8번째로 높아 중간 수준에 머물렀다. 그러나 시지역 중에서는 세종, 부산 다음으로 세 번째로 낮은 비율을 보였다. 서울지역 비취업 여성의 비율(35.2%)은 전국에서 6번째로 낮고 또한 시지역 중에서는 가장 낮게 나타났다. 이에 따라 서울지역 여성들은 대체로 높은 경제활동참가율을 보이는 것으로 예측되었다. 반면 울산지역의 경우 비취업 여성(43.2%)과 경력단절여성의 비율(22.1%)로 가장 높게 나타났다. 비취업여성의 비율이 가장 낮은 지역은 전남(33.4%)이었으며, 경력단절여성 비율이 가장 낮게 나타난 지역은 제주(10.8%)였다.

(3) 교육수준·연령과 여성 경력단절 및 재취업

다음은 여성의 경력단절 현황을 노동시장 진입 전후에 작용하는 주요 요인을 중심으로 분석한 것이다. 본 연구에서는 경력단절을 경험한 여성의 현황을 살펴보기 위해서 개인배경변인별 특성을 살펴보았다. 변인 선정의 기준은 미혼여성⁸⁾의 입직 초기

8) 젠더관점에서 미혼(未婚)여성이라는 용어는 차별적 함의를 가지고 있다는 점에서 지양되고 있는 현실

취업에 유의미한 영향력을 가지는 것으로 확인된 연령과 교육수준이다. 본 연구는 여성의 경제력과 경력개발의 관점에 입각해, 경력단절여성의 개괄적 현황을 살펴봄에 연령과 교육수준을 주요 변인으로 설정하였다.

다음의 경력단절여성의 교육수준에 따른 분포를 통해서도 확인되듯이, 취업률에서 큰 차이를 보이지 않는 고졸여성과 대졸여성임에도 불구하고 오히려 대졸여성의 경우 경력단절 비율이 더 높은 것으로 나타난다(고졸 42.7%, 대졸이상 28.5%). 여성의 경력 단절 발생은 개인의 역량이나 교육연한이 부족해서가 아니라 구조적 문제에서 기인한다는 것을 방증한다고 할 수 있다.

■ 표 II-2 ■ 경력단절여성 현황 (연령별/교육수준별)

(단위: 명, %)

구분		인원	비율
연령	25~29세	79	(4.0)
	30~39세	717	(36.0)
	40~49세	881	(44.3)
	50~54세	313	(15.7)
교육수준	중졸이하	64	(3.2)
	고졸	849	(42.7)
	전문대졸	510	(25.6)
	대졸이상	567	(28.5)
합계		1,990	(100.0)

자료: “경력단절여성등의 경제활동 실태조사” 여성가족부, 2016

이다. 최근에는 혼인경험 및 혼인상태의 다양성을 포괄할 수 있는 중립적 용어로 ‘미혼(非婚)여성(single woman)의 용어의 사용이 확대되고 있다. 그러나 현재 관련 법령상 용어로 쓰이고 있고, 대부분의 정부정책(여성가족부 경력단절여성 대책 등)에서 본 연구에서는 미혼여성이라는 용어를 현실 반영적 관점에서 사용하기로 한다. 출처: 홍승아 외(2017). 새 정부 여성정책 비전과 정책과제. 한국여성정책연구원 연구보고서(수시과제 2017-1).

2) 재취업 여성의 고용유지

(1) 경력단절여성의 재취업 특성

경력단절을 경험한 여성이 취업, 창업 등 새로운 소득활동을 통해 노동시장에 재진입하는 하는 것을 경력단절여성의 재취업이라고 한다. 재취업 혹은 재고용은 보다 보편적인 의미로 쓰이는데, 노동자의 권리 보호와 고용안정성 차원에서 다른 접근을 보인다. 비단 여성의 경력단절에 국한되지 않고, 기본적으로 자본주의 사회에서 노동이동 또는 직업의 이동은 일반적으로 생활과 소속계층의 저하를 의미한다. 그러나 직종별 또는 공장별로 정하여진 선임권순서⁹⁾에 관한 협약에 따라, 사업의 재개·확장·고용증가 때 이전의 종업원(피해고자)을 동일 사업장에 재흡수한다는 것이 재고용의 관행으로서, 미국 등에서 실례를 찾아볼 수 있다.¹⁰⁾

국내 고용안정성이 떨어지는 현상에 대해서 이러한 재고용이 관행으로 자리 잡지 않는 것에서 원인을 찾기도 한다. 이는 이전 사업장에서 근속기간 동안 꾸준한 전문성 개발과 업무 역량이 축적되지 않아 발생하는 것이라는 의견이 지배적이다(박추환, 2018). 근로자가 근속기간동안 개발된 경력을 다시 동일 사업장에서 재흡수하는 과정에서는 노동자의 인적자본이 축적된 정도와 노동이동, 해당 사업장 혹은 동종업계 이탈 기간 동안 유실된 전문성과 역량의 정도 간 비교가 이루어진다. 이때 유실된 이탈 기간에 대한 비용 보다 축적된 근속기간의 인적자본의 합이 커야 한다. 이탈기간이 길수록 재고용을 통한 성공적인 노동시장 재진입은 불가능하다. 이러한 상황에서 여성의 경력단절은 재고용과 같은 선상에서 이루어지기를 기대되는 노동시장으로의 안착, 보유한 경력을 인정받는 재진입이 불가능한 구조로 해석될 수 있다.

다음은 일반적인 재취업과 경력단절여성의 재취업, 재고용과 이직 간의 관계를 노동시장 재진입 용이성과 재진입 이후의 가치평가, 고용유지를 기준으로 정리한 것이다. 재취업은 다시 재고용, 전직(이직), 재진입 성격의 재취업으로 나뉜다. 가치평가는 재취업 시점 이전에 본인의 경력개발이 유지되었던 당시의 임금수준, 고용형태, 처우

9) 기업이 노동자의 배치전환·해고·재고용·승진·휴직 등을 정할 때 근무연한의 우선권을 인정하는 제도. 출처: “선임권” [seniority, 先任權] (두산백과)

10) 출처: “재고용” [再雇傭] (두산백과)

와 비교해 하향·상향조정되는 정도를 의미한다.

먼저, 이직과 재고용은 고용 상태에서 고용 상태로 수평이동하는 경우에 해당한다. 이때 구직자 입장에서는 취업이 연속되는 측면이 강하다. 고용주·사측에서도 조직경영 차원에서도 ‘out-placement’, ‘replacement’ 등으로 표현하는 경우가 많다. 이직 (turnover)은 전직으로도 불리며, 대부분의 경우에 개인의 임금수준 상향 조정, 처우개선, 경력개발 및 역량발달을 위한 자발적인 퇴사 이후 이루어진다. 노동시장 이탈의 기간이 가장 짧거나 없기 때문에 재취업에 따르는 비용이 가장 낮다고 할 수 있다(Luciano, 1998).¹¹⁾ 재고용의 경우는 앞서 살펴본 바와 같이 동종업계, 동일고용주가 일자리를 비연속적으로 제공하는 경우가 다수 있기 때문에, 신규입사자나 저경력·비숙련자에 비해 가치평가가 높고 재진입 역시 상대적으로 용이하다(Martin, & Lekan, 2006).¹²⁾

반면, 실직상태에서 고용 상태로의 전환은 신규 고용의 차원에서 이루어진다는 측면에서 구직자 입장에서는 부담이 더 크다. 새로운 채용이 이루어진다는 측면에서 ‘re-employment’, ‘re-entry’로 표현되는 경우가 많다. 특히 ‘re-entry’의 경우는 노동시장으로의 재편입, 재진입에 해당되지 때문에 구직자 차원에서는 가장 높은 진입장벽을 경험한다. 재취업에 해당하는 경우, 취업에 성공했지만 원하는 직업과 직장을 위해 다시 취업 시장으로 회귀하는 사람들을 일컫는 말로써 2010년 이후 ‘리터너족 (re-turner族)’이라는 특정세대 사회적 집단으로 명명되기도 한 바 있다.¹³⁾ 리터너족으로 불리는 퇴사 후 재취업 유형은 재진입 용이성이 낮긴 하지만, 실직 기간을 자격증 취득과 진학을 통한 학위 취득으로 보내는 경우에는 노동력에 대한 상향 가치평가를 받으면서 노동시장에 안착한다. 그러나 이와 비교해서 경력단절여성의 재진입은 대부분 실직상태 동안 기존 경력개발과는 유리된 사회문화적 경험을 한다는 측면에서 고용시장에서 가치가 하향 조정될 가능성이 높다.

11) Luciano, J. M. (1998). Involuntary job loss: An examination of the factors that predict reemployment and satisfaction with outplacement services.

12) Martin, H. J., & Lekan, D. F. (2008). Individual differences in outplacement success. *Career Development International*, 13(5), 425-439.

13) 리터너족은 20대에 많은 것으로 알려지고 있다. 한국고용정보원에 따르면 2012년 9월 기준으로 20대 실업자 25만 명 가운데 취직을 했다가 퇴사 후 1년 이상 재취업을 하지 못한 실업자 비율은 28.4퍼센트(7만 1,000명)로 이는 2011년(21.7퍼센트)에 견줘 6.7퍼센트 늘어난 수치다. (출처: 리터너족 [re-turner族] (트렌드 지식사전 2, 2014. 5. 23., 인물과사상사)).

【표 II-3】 재취업 형태별 고용유지 가능성

구분	형태	특징	재진입 용이성	가치평가
고용→고용	이직(전직)	임금상승, 처우개선 등을 기대하며 사업장을 옮기는 경우	높음	높음 수평이동
	재고용	동종업계, 동일고용주 일자리 제공	높음	동일하거나 약간 낮음
실직→고용	재진입*	경력단절여성이 노동시장에 재진입하는 것	낮음	낮음 대부분 하향이동
	재취업	퇴사자(실직자)가 구직과정을 다시 거치는 것	낮음	낮음 (특정 경우 상향이동)

* 경력단절여성의 재진입 (re-entry)과 관련해서는 경력단절여성 관련 연구에서 재취업으로 통용되고 있음

여성의 경력단절 현상이 뚜렷한 한국 사회에서 여성의 경력개발과 고용유지가 개인 책임 하에 있다는 전제 하에서 고용문제의 개인화가 매우 극심하다. 한 사회의 고용률·경제활동참가율의 증감은 다양한 사회안전망과 경제적 체계가 상호작용하여 나타나는 집단 현상이다. 특히 가변자본의 증가, 사물화와 의식, 노동 탈숙련화와 비정규직 고용, 노동력의 물신화 과정으로 인해 노동자는 기업과 시장이 수행하는 정리해고와 기업 간 인수·합병 등의 비반복적 게임에 노출된다. 이 과정에서 해고와 임금삭감 등의 분쟁초래 선택상황에서 분쟁비용이 가장 적은 비정규직이 진입장벽이 낮은 일자리로 내어진다. 그 결과 입직 준비도가 경력단절여성이 해고가 용이한 피고용인, 비정규직 혹은 플랫폼 노동자로 고착되는 상황이 빈번히 발생한다(김남훈, 2012).

또한 노동시장의 유연화, 고용불안정성의 상시화, 고용형태의 다양화 등 고용환경의 변화는 경력개발의 주체가 조직 중심에서 개인 중심으로 이동시키고 있다(박용호, 한역천, 2013). 이러한 고용환경 변화의 상당수 요인은 과학기술개발과 산업구조 변화, 생산방식의 혁신 등 개인의 통제를 벗어나 있음에도 불구하고, 노동자 개인은 끊임없이 자기개발과 역량강화, 인적자원개발(human resources development)을 요구받고 있다. 이때 여성 노동자의 경우 고용불안정의 요인과 함께 경력단절의 위기로인을 개인 단위, 혹은 가족단위로만 관리해야 하는 중첩된 구조 속에 있다고 판단된다(김혜원 외, 2005). 구조적으로는 분쟁비용이 적은 비정규직으로 고착되는 상황에 놓여있으면서도 끊임없이 시장에서 경쟁력을 갖기 위해 인적자원개발을 위한 자원 조달이 불리한 상

황에서도 노력해야 하는 이중적인 어려움에 놓여 있는 상황이다.

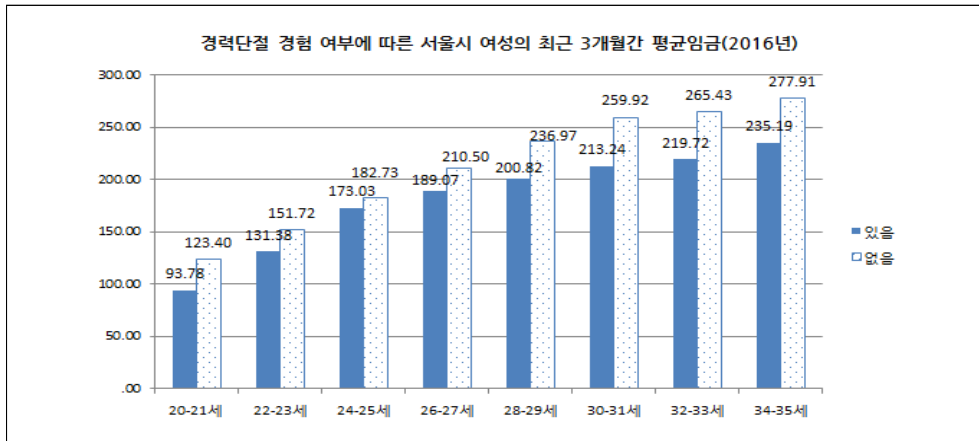
(2) 재취업 여성 일자리의 질

경력단절여성은 일반적으로 재취업을 한 후에도 저임금, 비정규직, 저숙련의 일자리로 진입하는 경우가 많다. 이들은 일자리에 대한 만족도 또한 떨어지는 것으로 나타났다. 국미애(2017)는 서울시 여성의 경력단절 현황을 분석하면서 재취업한 여성의 39.4%가 '1년 이내에 재취업한 현재 일자리를 그만둘 의향이 있다'고 응답하였다고 분석하였다. 이들 응답자의 절반 이상은 고용을 유지하지 않으려는 이유로 '근로조건'(52.2%)을 들었다.

모든 연령대 여성들에게서 경력단절 여부는 낮은 평균임금으로 이어지는 것으로 나타났다. 특히 30-31세 연령대 여성의 경우, 경력단절을 경험하는 경우 평균적으로 46.7만 원가량 더 낮은 임금수준을 보였다. 가장 낮은 임금차이를 보인 연령대인 24-25세 연령대 여성의 경우에도 임금차이 크기는 9.7만원으로 나타났다. 이 차이가 월평균 임금의 차이라는 점을 감안한다면, 경력단절을 경험 여성의 경우 최소 6%에서 22% 정도의 임금차이를 경험하고 있다는 일차적 접근이 가능하다.

추가적으로, 이러한 결과는 경력단절이 여성의 연령과 맺는 복합적인 관계를 보여주고 있다. 먼저, 경력단절 여부에 따라서 여성의 임금이 연령에 따라 증가하는 차이를 확인해 보았다. 2016년 기준으로 20~35세 여성의 임금분포를 연령별로 확인한 결과, 전체적으로 20대 여성의 경우 교육연한이 짧고, 평균 116만 원 정도로 낮은 임금을 받고 있었다. 연령대별로 교육연한과 경력보유 기간이 길어짐에 따라서 평균임금이 상승하여, 34-35세 여성의 경우 평균임금이 256만 원 정도로 나타났다.

Ⅱ-2 | 경력단절 경험여부에 따른 여성의 임금차이



3) 경력단절여성의 일가족양립과 고용유지

다른 측면에서는 여성의 경력단절에 영향을 미치는 가장 큰 요인 중 하나로 혼인여부를 설정하였다. 그간 여성이 경력단절을 경험하게 영향을 미치는 결정요인에 대해서는 개인적인 요인 외에도 가부장제 인식에 따른 “모성벌칙의 영향요인”(양현순, 2016), 보다 구조적·제도적 요인으로서의 “기업복지”와 가부장제 및 가정 내 돌봄 불균형의 문제에 초점을 맞춘 “배우자 효과”(전혜진, 2016), 사교육비 지출의 과중함으로 인한 기회비용 및 여성 노동의 “거래적 효과와 선택구조”(오은진 외, 2013)에 초점을 맞춘 연구들이 존재한다.

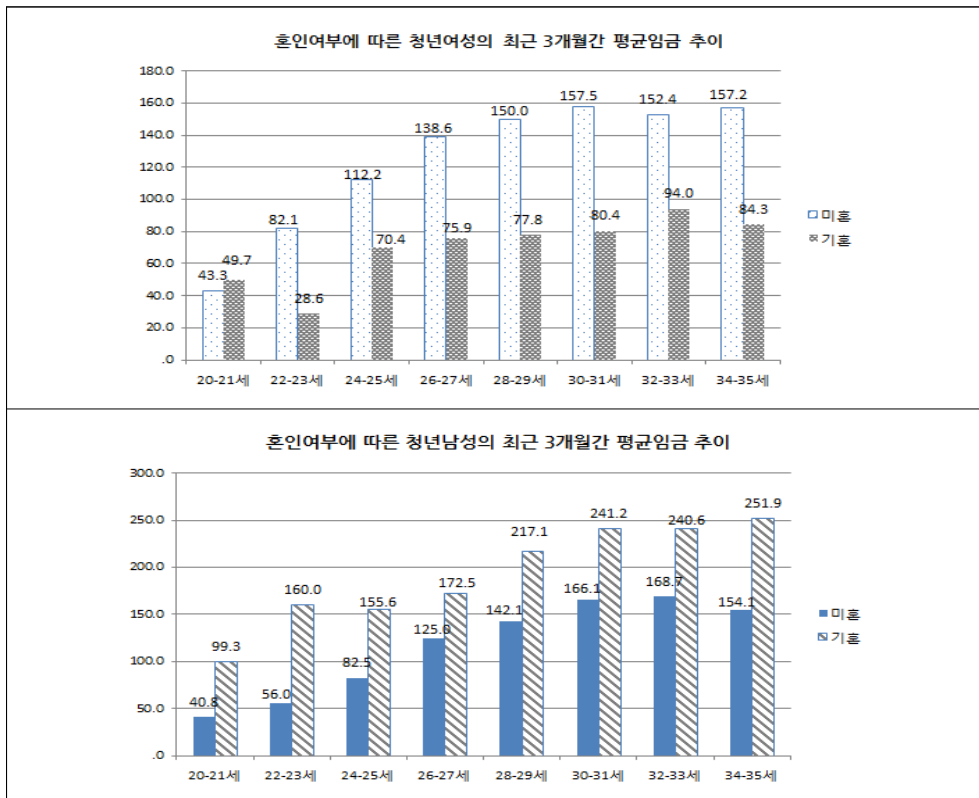
또한, 혼인여부는 연령과 교차하여 파악할 때 여성이 이중노동시장에서 저임금·저숙련에 처하게 되는 실태를 고착화시킨다. 아래에서 확인 할 수 있는 것처럼, 혼인여부와 성별을 교차하면, 임금격차가 가장 크게 나타나는 집단은 기혼남성과 기혼여성이다. 본격적인 경력단절 집중시기가 아직 도래하지 않은 30-31세를 전후로 하더라도, 기혼 여성의 평균 임금은 80.4만원 수준에 머무른 데 반해, 이 시기 기혼 남성은 세 배에 가까운 241.2만원의 월평균 임금을 받는 것으로 나타난다. 이러한 임금차이는 같은 연령대의 미혼여성과의 상대적 비교를 통해서도 나타난다. 경력단절 발생 전에도 기혼 근로여성의 임금결정에는 모성벌칙이 작용함을 방증한다.

임금변화 추세를 보면 이러한 혼인여부에 따른 임금차별은 더욱 확연히 나타난다.

미혼여성과 기혼남성은 전반적으로 20-21세 노동시장 진입 초기 연령대를 거치면서 지속적으로 평균임금이 상승하지만(기혼남성: 99.3→251.9만원, 미혼여성: 43.3→157.2만원), 기혼여성과 미혼남성의 경우 30세부터 35세까지에 해당하는 기간 동안 평균임금이 증가했다가 오히려 감소하는 하는 것으로 나타났다(기혼여성: 94.0→84.3만원, 미혼남성: 166.1→154.1만원).

이를 통해 혼인여부는 노동시장 진입초기부터 남성과 여성 간의 절대적인 임금 차이에 영향을 미칠 뿐만 아니라 여성근로자 내 상대적 임금차이에도 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 결과적으로 한국의 이중노동시장구조는 성별에 따른 노동시장 분절 뿐 아니라 혼인여부가 성별에 따라 다르게 작용하는 사회문화적 기제가 매개가 되어 다시금 중첩된 임금격차를 야기하게 된다. 자료 분석을 통해 확인된 평균임금의 구조는 기혼남성>미혼남성>미혼여성>기혼여성의 순이었다.

■ 그림 II-3 ■ 혼인여부에 따른 연령대별 남녀 평균임금 차이



다음은 2016년 기준 실태조사를 바탕으로 경력단절여성 중 기혼여성을 한정으로 재취업 현황을 살펴본 것이다. 전반적으로 재취업 경력단절여성 중 절반내외가 40대(54.1%)의 고졸(49.2%)여성이었다. 유형별로 보면, 현재까지도 고용이 유지되는 여성 중에는 40대가 가장 많았고(26.1%), 교육수준으로 접근하면 고졸여성(24.8%)의 비율이 높았다. 40대 고졸여성을 제외하고 일자리가 유지되거나 이직을 통해서라도 고용시장에 남아있는 여성 중에는 30대(17.4%)가 가장 많았으며, 학력으로 보았을 때는 전문대 졸업자(19.2%)가 이에 속한다. 이를 통해 알 수 있는 것은 재취업 경력단절여성을 위한 고용유지 지원이 30-40대 여성에게 우선적으로 집중될 필요가 있다는 것이다. 이 시기는 경력단절과 재취업이 활발하게 이루어지면서 동시에 육아 및 가사 부담이 집중되는 시기이다. 때문에 재취업을 통해 고용시장에 진입한 후에도 일가족양립 및 일생활 균형에 어려움을 겪을 가능성이 높을 것이다. 이러한 부담을 개인과 가족단위에서 관리하는 것에는 한계가 있기 때문이다.

한편 현재 한국의 대졸 여성 비율을 고려했을 때, 대졸여성이 전체 여성에서 차지하는 비중 대비 경력단절 이후 고용이 유지되는 경우는 상대적으로 낮은 것(22.9%)으로 나타났다. 이는 2005년 이후 꾸준히 70%이상 유지되어 온 여성의 대학진학률을 고려할 때 대졸이상 고학력 여성이 경력단절 이후 재취업으로 노동시장에 진입하고 이를 유지하는 데 상대적으로 저해요인이 더 많을 수 있다는 점을 시사한다. 1997년 외환위기와 2002년 대졸여성 취업자 코호트에 대한 김이선 등(2018)의 연구에 따르면, 이 시기 여성들은 높은 대학졸업률을 보이나, 고용안정성과 임금수준에서 높은 수준을 경력단절 이전에 획득하지 못하는 노동시장 이탈이 빈번하게 발생하는 것으로 관측되었다.

표 II-4 | 기혼여성의 경력단절 및 재취업 현황 (연령별/교육수준별)

(단위: 명, %)

구분	경력단절 (경험)여성						합계		
	유형 ①		유형 ②		유형③		인원	비율	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율			
연령	25-29세	4	(0.4)	13	(1.2)	1	(0.1)	18	(1.6)
	30-39세	68	(6.1)	156	(14.1)	48	(4.3)	272	(24.5)
	40-49세	114	(10.3)	289	(26.1)	197	(17.8)	600	(54.1)
	50-54세	45	(4.1)	104	(9.4)	70	(6.3)	219	(19.7)

구분	경력단절 (경험)여성						합계		
	유형 ①		유형 ②		유형③		인원	비율	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율			
교육수준	중졸이하	14	(1.3)	17	(1.5)	14	(1.3)	45	(4.1)
	고졸	99	(8.9)	275	(24.8)	172	(15.5)	546	(49.2)
	전문대졸	51	(4.6)	134	(12.1)	79	(7.1)	264	(23.8)
	대졸이상	67	(6.0)	136	(12.3)	51	(4.6)	254	(22.9)
합계		231	(20.8)	562	(50.7)	316	(28.5)	1,109	(100.0)

자료: “경력단절여성등의 경제활동 실태조사” 통계청, 2016

유형 ①: 기혼여성 중 경력단절 경험이 있고, 재취업에 성공하였으나 조사시점 비취업 여성

유형 ②: 기혼여성 중 경력단절 경험이 있고, 재취업에 성공하였으며 그 일자리를 조사시점까지 유지하고 있는 취업 여성

유형 ③: 경력단절 경험이 있고, 재취업에 성공한 후 그 자리에서 이직하여 다른 자리에서 일하고 있는 취업 여성

이러한 실태파악과 이론적 논의를 통해 본 연구는 다음의 시사점을 도출하였다. 첫째, 여성은 이중노동시장 구조와 일가족양립이 어려운 한국의 젠더규범과 고용제도로 인해 경력단절에 노출된다. 둘째, 경력단절 이후 재취업한 여성들은 단절 이전의 전문성과 경력에 대한 평가절하를 경험하며 낮은 임금수준과 취약한 고용 상태에 놓인다. 셋째, 기혼 경력단절여성은 임금이 더 낮으며 고학력임에도 불구하고 고용유지가 힘든 것으로 나타났다.

2. 국내 경력단절여성 지원정책 현황

다음에서는 경력단절여성의 재취업과 고용유지를 위해 추진되고 있는 국내 정책을 정리하였다. 중앙정부 주요 사업과 함께 서울시의 주요 경력단절여성 지원사업과 제도를 살펴보았다.

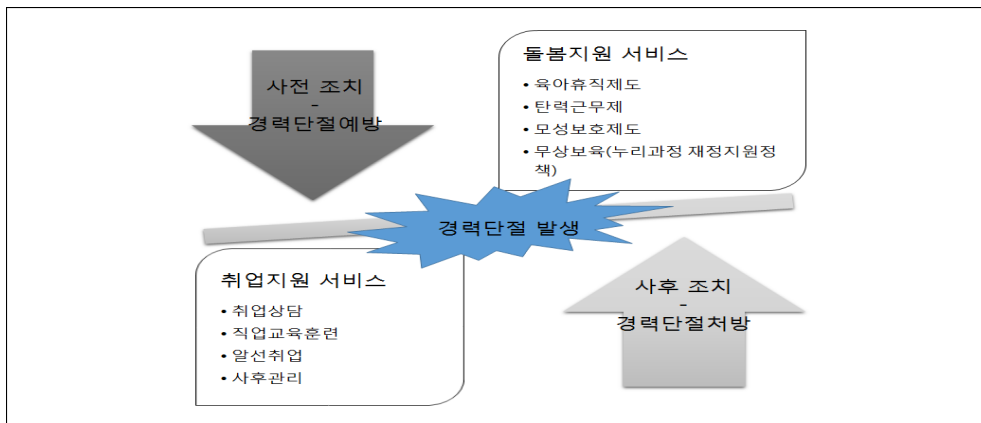
1) 중앙정부 경력단절여성 지원정책

지금까지 한국의 여성고용정책은 여성의 경력단절을 전후로 하여 자원과 기획이 집중되어 왔다고 해도 과언이 아니다. 경력단절여성에 대한 정책적 지원은 2008년에 제

정된 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」에 근거하여 이루어져왔다. 이 법에서는 경력단절여성을 “혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”으로 정의하고 있다. 동법에서는 국가와 지방자치단체가 경력단절여성 등의 지원을 위해 종합적인 시책을 세우고 이를 추진함에 있어 여성의 생애주기, 모성, 취업저해요인의 특성 등을 고려해야 한다고 규정하고 있다. 또한 사업주로 하여금 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 근로환경 조성을 위해 노력해야 한다고 명시하고 있다(국미애, 2017; 김난주 외, 2016; 최민정, 2016).

국내외 경력단절여성 지원 정책은 크게 취업지원서비스와 돌봄 서비스로 나누어 볼 수 있다(최민정, 2014). 취업지원 정책으로는 취업상담, 교육, 취업연계 및 사후관리 등을 종합적으로 지원하는 새일센터와 임신과 육아로 경력단절에 놓인 여성들의 고용률 증가를 위한 시간선택제 일자리 사업을 중심으로 이루어진다. 취업지원 정책은 이미 발생한 경력단절 시점 이후에 개입하는 사후적 정책적 조치에 해당한다. 한편 돌봄서비스 정책은 육아휴직 및 직장어린이집 설치 확대, 누리과정 재정지원정책 등 보육지원을 주요 정책방향으로 삼고 있다. 돌봄서비스 정책은 현재 직장생활과 육아를 병행하는 유자녀 경제활동여성을 위주로 지원이 이루어진다는 점에서 경력단절을 예방하는 성격이 강하다. 따라서 경력단절 시점 이전에 개입하는 사전적 정책적 조치에 해당한다. 다음은 이러한 정부의 경력단절여성 지원정책을 경력단절 시점을 기준으로 나타낸 것이다.

Ⅱ-4 국내경력단절여성 지원정책 구조도



2) 서울시 경력단절여성 지원정책

서울시의 경력단절여성 지원정책은 여성인력개발기관을 통한 여성일자리 지원정책을 중심으로 파악할 수 있다. 여성인력개발기관은 서울시여성능력개발원, 여성인력개발센터와 여성발전센터의 세 유형으로 구분된다. 먼저 여성능력개발원은 여성의 능력개발에 필요한 사업계획의 수립 및 시행, 여성발전센터와 여성인력개발센터에 대한 총괄·조정·평가 및 지원을 위해 설립된 기관이다. 향후 서울시 여성일자리 정책 추진의 효과성 및 사업성과를 높이고 여성발전센터와 여성인력개발센터의 일자리 지원 전문성 강화를 지원하기 위한 거점 역할이 강화될 필요가 있다. 또한 여성일자리 정보에 대한 시민 접근성을 높일 수 있는 통합 홍보를 강화하고 서울시 및 시의회, 일자리 유관기관과의 정책 추진 협력망 구축을 통해 네트워크를 활성화해야 하는 과제를 안고 있다.

여성인력개발센터는 고용노동부(당시 노동부)가 1970년대 국가경제성장의 차원에서 유희여성인력의 활용 차원에서 구직의사를 가진 전업주부 등을 대상으로 운영하던 ‘일하는 여성의 집’을 전신으로 한다. 당시 일하는 여성의 집은 취업경험이 없거나 보유기술이 없는 여성들을 위해 단기직업훈련을 제공하였다. 이후 1998년 IMF 이후 여성실업자 및 여성생계부양자를 위한 재취업 훈련과 직업훈련기관으로서 ‘일하는 여성의 집’ 운영사업이 크게 확대되어 2000년에 전국 36개소로 늘어났다. 여성인력개발센터는 이후 2001년 여성부로 업무가 이관되었고 2005년 다시 지방정부로 이양되었다. 2018년 현재 서울시 소재 여성인력개발센터는 장애여성인력개발센터를 포함해 총 18개소이다. 이들 여성인력개발센터는 여성인력개발을 위한 직업교육과 취·창업 지원 사업을 실시하고 있으며 특화직업교육을 운영하고 있다.

한편, 여성발전센터는 광진구, 양천구, 금천구, 노원구, 마포구 등 5개 자치구에 위치하고 있다. 초기 부녀복지관으로 출발했던 지역기반의 시설들이 여성회관을 거쳐 여성발전센터로 명칭이 바뀌고 기능 또한 지역사회 및 여성복지 기능에서 여성직업교육 훈련 기능이 강조되는 것으로 운영 방향이 변경되었다. 그러나 여전히 여성발전센터들은 여성의 직업교육 및 취·창업 지원사업 뿐 아니라 여성의 사회참여 및 복지를 위한 시설(수영장 등)도 운영하고 있다. 또한 여성 창업 육성을 위한 공간 제공 등의 사업을 실시하고 있다.

장애여성인력개발센터 1개소를 제외한 22개 여성인력개발기관이 모두 새일센터를 운영하고 있다는 점에 서울시 여성인력개발기관은 곧 서울시 경력단절여성 지원정책의 주요 전달체계라 할 수 있다. 이에 다음에서는 서울시 경력단절여성 지원정책의 추진 실적을 파악하기 위해 이들 여성인력개발기관 직업훈련 및 취업지원 실적을 살펴 보았다. 2017년 서울시 여성인력개발기관 사업 운영 성과평가 기초자료를 바탕으로 직업교육훈련 취·창업 실적 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 여성발전센터는 구직자 대비 취·창업률이 54.87%로 나타났다. 여성인력개발센터는 구직자 대비 취·창업률이 47.55%로 집계되었다. 이러한 전체 취·창업 실적 대비 고용유지율을 살펴보면, 발전센터와 여성인력개발센터 모두 71% 수준을 보였다. 그러나 여성인력개발기관 고용유지율 집계를 당해 연도 취업자에게 고용유지 여부를 묻는 것이기 때문에 실제 재취업 이후 지속적인 고용유지를 의미한다고 보기엔 무리가 있다.

표 II-5 | 서울시 여성인력개발기관 취·창업 실적

(단위: %)

구분	전체 취창업수	재취업		고용유지
	전체 취·창업률*	상용직	여성취약계층	고용유지율
여성발전센터	54.87	29.73	2.01	71.95
여성인력개발센터	47.55	68.17	3.29	71.20

* 취·창업률=전체 취창업자수/구직등록자수 × 100

자료: 서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 기초자료, 서울시여성능력개발원 내부자료(2018.3.)

이상 검토한 내용이 경력단절여성의 재취업 지원에 초점을 맞춘 것이라면, 서울시는 기혼 유자녀 여성근로자의 고용유지를 지원하기 위한 기관으로 직장맘지원센터를 운영하고 있다. 서울시 직장맘지원센터는 2012년 처음 문을 연 이래 현재 3개 센터가 운영 중이며, 2019년 네 번째 직장맘지원센터가 설치될 예정이다. 올해로 개소 5년을 맞이한 직장맘지원센터의 주요 사업은 직장맘 3고충(직장 내 고충, 가족관계에서의 고충, 개인적 고충) 종합지원사업, 직장맘 임파워먼트 지원 사업, 직장맘 지원 기반 구축 사업, 일·가족 양립 사회 환경 조성을 위한 홍보 등으로 구성된다.

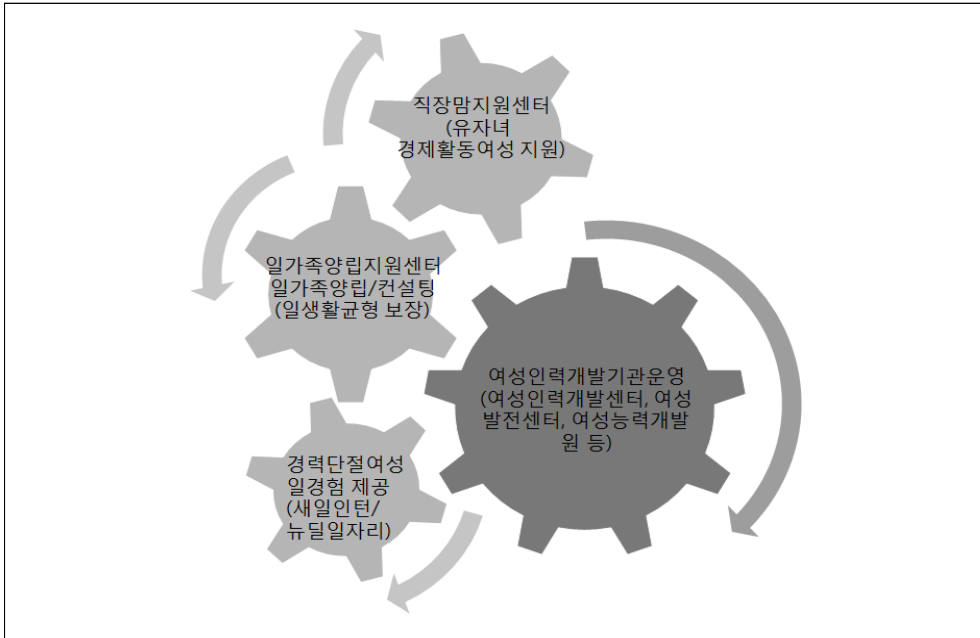
이중 가장 집중적으로 활성화되어 온 영역은 직장맘 3고충 해소를 위한 종합지원사

업이다. 2012년부터 2016년까지 이루어진 종합상담 유형을 살펴보면, 직장 내 고충으로 인한 상담이 79.6%, 가족관계에서의 고충에 대한 상담이 15.7%, 개인적 고충 상담이 4.7%로 집계되었다. 직장 내 고충 상담 가운데 모성보호에 관한 상담이 차지하는 비중은 75.0%에 달한다(서울시 직장맘지원센터, 2017: 국미애, 2017에서 재인용). 직장맘지원센터를 이용하는 여성 상당수가 출산휴가·육아휴직 등의 사용을 둘러싼 부당한 대우나 적대적 태도, 노골적 괴롭힘 등을 호소하였고, 최근으로 올수록 복귀 이후 직장 적응이나 업무 배정 등의 문제에 관한 상담이 증가하는 것으로 분석된 바 있다(신경아, 2017).

또한 서울시는 공공일자리 창출을 통해 여성들에게 일자리와 일 경험을 제공하고 있다. 경력단절여성을 위한 일자리 제공은 주로 사회서비스 및 보육분야 자격증을 취득한 경력단절여성을 돌봄공백을 채우거나 육아휴직 등 인력공백을 채우는 대체인력 수급 방식으로 추진된다. 따라서 40대 이상 중장년 재취업여성의 노동이 집중된 사회서비스 분야 처우개선과 연계된 정책 지원사업인 ‘서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터’ 및 권역별 센터 운영, 육아휴직제도 활성화를 위한 대체인력파견 제도까지 간접적으로는 경력단절여성 지원정책 사업으로 이해될 수 있다.

민선 6, 7기에 걸쳐 대대적으로 확대된 서울형 뉴딜일자리 역시 대표적인 경력단절여성 일자리 및 일 경험 제공 사업이라 할 수 있다. 특히 경력단절여성을 위한 뉴딜일자리 인력배치를 따로 구분해 양질의 공공영역 직무를 통해 일 경험 및 초기 경력형성의 길을 열어두었다. 또한 서울시가 추진하는 사회적 경제·마을공동체 정책과 연계해 취업 외에도 창직과 창업을 통한 경력단절여성 경제활동 참여 재개를 도모하고 있다. 경력단절여성들은 지역 커뮤니티 내 다양한 마을기업, 여성협동조합, 여성기업의 주체가 되어 지원을 받을 수 있다. 다음은 서울시가 직·간접적으로 경력단절여성을 지원하기 위해 운영하고 있는 제도를 여성인력개발기관 운영을 중심으로 나타낸 것이다.

Ⅱ-5 서울시 경력단절여성 지원 정책전달체계



다음은 현재 서울시 여성일자리 정책사업 및 기관의 경력단절여성 집중 지원 현황을 나타낸 것이다. 현재 서울시 여성일자리 정책사업 중 경력단절여성으로 대상을 특화한 정책 분야는 여성새로일하기센터 광역 단위 운영, 여성인력개발기관(새일센터) 운영 정도이다. 그러나 공예산업 육성과 여성 손작업자 육성 및 창업 지원, 여성창업플라자 등 여성의 창업과 창직을 위한 정책사업 추진에서 경력단절여성에 대한 선발 및 지원 우선순위 지정, 여성인력개발기관 참여자 연계 등 직·간접적으로는 대부분의 여성일자리 정책 사업에 경력단절여성이 집중 지원 대상으로 포함되어 있다.

Ⅱ-6 서울시 여성일자리 정책사업 및 기관 경력단절여성 집중 지원 현황

고용지원 서비스	정책목표 및 주요내용	정책대상	재취업 경력단절여성 집중 지원 여부
청년원더플러스	[청년원더(wonder) 플러스] 청년여성이 원하는 일로 더 나은 삶 만들기	청년여성 중 취업 취약계층인 예체능 계열 전공자	

고용지원 서비스	정책목표 및 주요내용	정책대상	재취업 경력단절여성 집중 지원 여부
오프라인 공예마켓*	우수 여성 공예인의 발굴 및 판로를 지원/ 여성공예문화 확산	서울여성공예창업소전 수상자(초기창업자, 공예학과 학생 등), 공예창업대전 수상자 등	○
온라인 여성 공예샵*	서울여성공예인의 온라인 판로개척 여성공예사업 활성화	서울여성공예창업대전 · 소전 수상자 등	○
맞춤형 성장지원	경력단절여성의 공예사업 참여 유도	서울여성공예창업대전 수상자	○
여성새로일하기 센터	개인별 맞춤형 취업지원 서비스, 여성 인턴십 프로그램, 직업교육 프로그램	경력단절여성	●
일자리 부르릉 서비스	전문 취업상담사 현장 지원	일자리 상담 및 취업을 희망하는 여성	○
여성창업플라자	공예 · 디자인 업종 집중 육성	공예·디자인 업종의 여성(예비) 창업자로, 창업(사업자등록) 3년 이내인 여성	○
여성창업보육센터	여성 (예비)창업자 사업 성장 지원	창업을 준비하는 여성 또는 창업 후 2-3년 미만 여성	○
여성공예센터 더아리움	여성공예인을 위한 체계적인 창업지원 프로그램 운영	여성공예인, 지역주민	○
일가족양립지원 센터	성 평등한 일·가족 양립을 위한 연구, 인식개선 및 문화조성 캠페인, 기업컨설팅	자녀를 양육하는 직장여성	(○)
여성인력개발기관	여성 직업훈련 및 취업상담, 취업알선 등	기관 이용자/ 개별사업 대상자	●
직장맘지원센터	출산휴가, 육아휴직 등 직장맘 종합고충상담, 역량강화교육, 기업 지원 활동.	서울시 거주 또는 서울소재 직장에 재직 중인 직장맘	(○)

3) 국내 지원정책 검토에 따른 시사점

이상과 같이 중앙정부와 서울시의 경력단절여성을 대상으로 하는 지원정책을 검토한 결과 도출한 시사점은 다음과 같다. 먼저, 양성평등기본법이 제정된 이후 정부의 여성고용 지원정책을 추진함에 있어 경력단절여성 지원정책을 중심에 두고 추진한 것은 적절한 정책방향이었다 판단된다. 또한 정책 추진에 있어 전달체계를 구축하는 데 막대한 행·재정적 비용이 소모됨을 감안해, 민간 및 공공영역에 이미 구축된 여성고용 지원 기반시설을 적극적으로 활용했던 점에서 정책의 효율성을 제고했다고 할 수 있다. 특히 새일센터 사업을 전국적으로 운영되고 있던 여성직업훈련 및 여성문화·복지 시설로 운영되던 여성인력개발센터 및 여성회관 등의 기반시설에서 위탁사업으로 수행토록 한 것은 정책전달체계를 신속히 확보하는 데 효과적이었다.

둘째, 서울시 경력단절여성 지원정책은 정책전달체계로 기초자치구 단위로 균형있게 분포되어 있는 여성인력개발기관을 활용하고 있다는 점에서 추진의 효율성을 확보하고 있다. 뉴딜일자리 사업 등 일자리노동국의 주요 시책사업과 적극 연계한 경력단절여성 지원방안을 모색한다는 점에서 정책의 확산 및 지속효과 역시 기대할 수 있다. 또한 서울시는 잠재적으로 경력단절의 위기를 겪을 수 있는 청년여성을 위해 고용지원서비스 체계를 구축하고, 뉴딜일자리와 사회적 경제 활성화 사업 등 일자리 정책 외에도 다양한 시책사업 분야에 여성의 취업 및 창업을 연계하는 등 여성일자리 지원정책의 체계를 확장적으로 재구성해 나가고 있다.

셋째, 정책지원방안의 다각화에 있어서는 다양한 경력단절여성을 포괄하기 어려웠다는 한계점을 가지고 있다. 이것은 서비스 지원정책을 통해 경력단절여성을 지원하려는 정책지원방안이 설정하는 과정에서, 여성이 연속적으로 경력을 개발하지 못하는 원인으로 임신·출산·양육을 기본 전제로 두고 있는 것에서 찾을 수 있다. 비자발적으로 경제활동 참여를 그만두는 경우를 포괄하는 개념으로서 경력단절을 설정하고 있는 현행법을 근거로 했을 때 여성의 경력단절의 경로는 단일하지 않다(국미애, 2017; 김난주, 2016). 특히 임신·출산·육아에 경력단절의 다양한 양상을 회귀시키는 것은 현재 국내 인구구조 변화(1인 가구 급증, 고령화, 저출생 등)와 함께 반영되어야 할 여성 내 다양성을 담아내지 못한다. 특히 청년여성의 절대다수가 비정규직·저임금에 노출되어 조기에 경력이동 및 고용시장 이탈, 직장 내 성차별로 인한 퇴사 등을 경험하고, 비혼

여성이 늘어나 생애사적사건 외 다양한 구조적·환경적 요인에 의해 고용상태가 변화하는 등 여성의 특성변인이 변화하고 있다. 이러한 상황에서 경력단절의 귀인을 획일적인 생애사적 사건을 위주로 재구성하다보면, 경력단절여성을 위한 정책지원방안 역시 직업훈련과 취업지원 제공 등 개인적 차원에서 보완하는 데 집중될 수밖에 없다. 경력단절여성 개인 차원에서 육아가 집중되는 특정 시기 단절기간 동안 경력을 개발하지 못한 데 대한 인적자원 소실분을 제공하는 데 그치기 때문이다.

넷째, 여성경제활동 참여 양상과 젠더규범체계의 변화를 반영하지 못한 정책설계로 한계를 보이고 있다. 경력단절여성의 대부분이 30-40대 여성이라는 점, 현재 해당 연령대 여성들이 매우 고학력이라는 점과 취업경험이 있다는 점 등 경력단절여성의 특성변인이 변화한 것이 정책에 반영되어야 할 필요가 있다. 이러한 경향은 현재 새일센터 직업훈련의 내용과 전문성 수준에 대한 채용처와 사용자의 입장을 통해 드러난다. 많은 여성들이 “새일센터 단기 직업훈련 과정만 수료해서는 바로 취업시장에 뛰어들기 힘들다”고 어려움을 호소하고 있고, 채용처 역시 새일센터 직업훈련 과정을 통해 배출되는 재취업여성들에게 전문성을 요하며 임금수준이 양호한 직종의 일자리를 제공하지 않는 현실이다. 또한 새일센터를 통한 취업지원이 재직자 및 실직자 대상 고용노동부의 타 고용지원서비스와 중복되어 제공된다는 점 역시 정책대상과 정책전달체계 서비스 공급자에게 혼선을 가져올 수밖에 없다.

이와 같은 현실적 제약은 경력단절여성을 위한 지원정책에서 동원할 자원이 실효성 있게 운용되지 못하는 결과를 가져올 뿐 아니라, 궁극적으로 재취업한 경력단절여성의 지속적인 경제활동 참여를 높이는 데 정책이 작용하지 못하게 한다. 단기적 직업훈련 및 취업지원 서비스를 통해 경력단절여성이 저임금·저숙련 일자리에 초기 대거 투입되는 것은 진입장벽의 문제와 초기 경력(재)형성 차원에서 불가피할 것이다. 그러나 이러한 일자리들이 초기에 제공된 이후에는 재취업 경력단절여성들의 취업의 질이 개선되어야 하고, 고용유지를 위한 지원이 연계되어야 한다. 그러나 현재는 근시안적으로 ‘경력단절여성 맞춤형 일자리’의 미명 하에 직업적 위상이 낮거나, 생계부양자로서 여성을 상정하지 않은 일자리 제공이 이어지고 있다. 또한 이러한 일자리들의 근로조건이 열악하고 직업적 위세가 낮다는 점, 공사 영역을 불문하고 여성의 돌봄 책임을 자연화하며 돌봄영역의 여성 집중화에 대한 숙고가 결여되어 있는 점 역시 비판의 여

지가 있다. 정책의 추진체계 면에서는, 여성의 고용단절 예방 및 지속가능한 경제활동 지원을 위한 정책과, 이미 고용단절을 경험한 여성들을 지원하기 위한 정책 간의 연결성이 부족하다는 점도 매우 심각한 문제로 발견된다.

3. 경력단절여성의 재취업 지원의 해외정책사례 연구

다음에서는 경력단절여성의 재취업을 지원하는 정책방안을 도출하기 위한 기초자료로써, 주요 국가의 정책 사례를 비교 분석하였다. 해외 정책사례로 검토할 국가로는 영국, 스웨덴, 핀란드, 일본을 선정하였다. 각 국가를 선정한 이유는 다음과 같다.

영국의 경우 복지 및 고용정책의 기본 전제가 남성생계부양자를 기본 정책대상 단위로 두던 것에서 차츰 여성고용 정책을 복지 및 고용정책의 일환으로 받아들이고 있다는 점에서 현 시점의 국내 정책 방향과 유사성을 가진다. 또한 대표적인 자유주의 시장경제 국가이면서도 적극적인 다양성 정책과 성평등정책을 펼치고 있다는 점, 최근 일가족양립을 위한 가족지원 프로그램을 고용정책과 연계해 제공하고 있다는 점에서 한국의 정책방안을 모색하는 데 시사점을 줄 수 있을 것이라 판단했다.

스웨덴과 핀란드는 대표적인 사회민주주의 복지국가 모델을 지향하고 있다. 물론 최근 들어 신자유주의 정책기조에 따라 교통, 통신 분야에서 민영화가 상당부분 이루어지고 있지만, 여전히 노동과 복지 정책에 있어서는 국가 주도의 재원 투입과 전달체계 전면 운영의 원칙이 지켜지고 있다(SCIPS 스칸디나비아 정책연구소, 2016). 때문에 경력단절여성의 재취업을 포함해 지속가능한 여성의 경력개발과 노동을 지원하기 위한 다각적인 정책수단을 강구하고 있다는 점에서 선진사례로 시사점을 얻고자 하였다.

마지막으로 일본의 경우 성격차지수가 2015년 기준 144개국 중 111위로 나타나, 116위에 그친 한국과 마찬가지로 성평등 관련 정책의 필요성이 높게 제기되는 국가이다(World Economy Forum, 2016). 성별에 따른 임금격차 역시 OECD 평균보다 높게 나타나며, 여성 경력단절 현상도 심각하다는 국내외적 진단을 받아오고 있다. 그러나 일본은 1990년 당시에는 제조업 기준 여성근로자의 임금이 남성의 43.4%에 지나지 않는

심각한 임금격차를 보였던 것에서 크게 개선되었다는 차이점을 가지고 있다. 이렇게 일본은 2000년 33.9%에서 2012년 26.5%로 7.4%포인트 줄었다. 이러한 임금격차 해소와 늘어난 여성고용률 등을 일본의 여성고용 상황 개선의 정책 노력의 결과로 두고 사례를 분석하고자 하였다.

각 국가의 정책사례는 정책의 경력단절여성을 위한 정책지원 방향, 정책 전달체계, 재원조달과 추진규모 등을 중심으로 파악하였다. 다음은 본 연구에서 해외사례 분석의 틀을 나타낸 것이다.

【표 II-7】 해외 정책사례 분석의 틀

분석 영역	주안점	적용사항
정책 내용	정책 추진 대상	경력단절여성 한정인지? 아니면 전체 여성인지? 청년 미취업자가 포함되어 있었는지? 한부모 가정이나 다른 취약계층을 특정하였는지?
	주요 지원 내용	직업교육인지 취업지원인지, 인턴십 지원인지 등
정책 전달체계	정책 추진 주무부처	중앙정부 주무부처, 지방자치단체, 시민사회 연계(민간협력)
	지방정부 자체 정책 유무	경력단절여성 지원을 위한 지방정부 정책이 있는가? 있다면 중앙정부 사업과 연계하는가? 별도로 자체 추진하는가?
	정책 추진 기간	재취업 여성이 지속가능하게 고용을 유지할 수 있도록 지속적으로 추진되었는가? 일회성 사업으로 끝나지 않고 정부계속 추진 사업(체)로 정립되었는가?
	정책 소요 예산	본 정책을 추진하기 위해 해당 주무부처에서 지출한 예산은 어느 정도인가? 해당 프로그램의 수혜 대상자의 수익자 부담금은 없는가?

다음은 2017년 기준으로 OECD 주요국가의 연령대별 여성 고용률을 나타낸 것이다. 본 연구에서 해외 정책사례의 대상으로 삼은 영국, 일본, 스웨덴과 핀란드의 주요 생산인구 연령대(25-54세) 고용률의 평균을 보면, 한국을 제외하고 2007년 이후 모든 국가가 OECD 평균을 상회하고 있다. 특히 가장 높은 수치를 보이는 것은 스웨덴(83.7%), 이었고, 한국(63.9%)을 제외한 나머지 세 국가는 비슷한 수준의 여성고용률(73.9~76.7%)을 나타내고 있다.

표 II-8 OECD 주요 국가별 연령대별 여성 고용률

(단위: %)

	15-64세				15-24세 (YOUTH)				25-54세 (PRIME AGE)				55-64세 (OLDER POPULATION)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
스웨덴	72.2	71.8	74.0	74.8	45.4	42.2	45.3	45.9	81.7	83.0	83.2	83.7	62.4	67.2	72.3	73.6
핀란드	64.5	68.5	67.7	67.6	39.9	44.7	42.9	43.3	77.6	80.7	77.3	76.7	40.9	54.8	62.6	63.0
영국	65.6	66.3	68.6	69.5	59.1	54.9	52.8	54.2	73.1	74.6	76.6	76.9	41.4	48.8	55.3	58.0
일본	56.7	59.5	64.6	66.1	43.0	41.5	40.9	42.9	63.6	67.4	72.7	73.9	47.9	51.2	57.8	59.6
한국	50.0	53.2	55.7	56.2	33.7	30.4	30.7	30.8	56.0	60.5	63.3	63.9	47.9	46.9	53.1	53.5
OECD	55.0	57.2	58.6	59.4	40.6	29.4	37.3	37.9	63.8	66.3	67.4	68.1	36.8	43.7	50.0	51.1

자료: OECD Employment Database & Ifsnotes



1) 영국: 시간제일자리 확대를 여성고용률 제고

2000년대에 이르기까지 영국의 사회복지정책은 남성 생계부양자모델에 근거해 발전해왔으며, 가족임금 이데올로기가 여성의 노동참여를 평가절하 하는 측면이 있었기 때문에, 여성의 고용을 증진시키려는 목표를 달성하는 데에는 많은 어려움이 따랐다. 그럼에도 불구하고 영국 정부는 지속적으로 맞벌이 근로가구를 위한 정책들을 발전시켜왔다. 2003년부터는 장시간노동 문화를 가진 영국의 사업장을 개선하고, 가정과 직장의 양립을 돕기 위해 어린 자녀를 둔 부모에게 유연한 근무제를 선택하고 단시간노동자에게 정규직과 같은 휴직 제도를 사용할 수 있도록 하는 권리를 부여하고자 노력해 왔다. 이에 해당하는 대표적인 예가 2006년 통과된 ‘일과 가족법’(Work and Family Act)¹⁴⁾이다. 정부는 이 법을 통해 모성 및 부성휴직 권리를 확장하고¹⁵⁾, 근로시간을

14) 일과 가족법의 내용은 다음과 같다.

첫째, 부모에게 자녀양육을 위한 선택권을 더욱 넓혀주기 위하여, 2007년 4월부터 법정 출산휴가급여(Statutory Maternity Pay) 및 모성수당(Maternity Allowance), 그리고 법정 입양급여(Statutory Adoption Pay) 기간을 9개월로 연장하였다(당시 영국 여성들의 평균 출산휴가기간은 6개월). 이 법으로 인해 총 40만 명 정도의 여성이 약 1,400파운드의 추가급여 혜택을 받을 것으로 예측되었다. 둘째, 사용자들이 좀 더 쉽게 출산휴가 및 급여지급을 실시할 수 있도록 유연성을 부여하였다. 셋째, 여성 근로자와 사용자 간의 원활한 의사소통과 빠른 직장 복귀를 위해 출산휴가 및 입양휴직 기간 동안 사용자가 휴직 중인 근로자와 필요한 연락(reasonable contact)을 취할 수 있는 조항을 마련해 두었다(Keeping in Touch (KIT) days). 이러한 조항은 강제적인 것이 아니라 사용자와 여성 근로자 간에 합의되었을 때에만 실시된다. 넷째, 유연근무 요청 권리를 기존의 6세 미만의 아동 혹은 장애아동을 둔 부모에게 한정된 것에서

더 유연화할 수 있는 선택지를 제공하는 등, 근로가구를 위한 휴직 및 휴가 제도를 더욱 보강하여 근로자들의 일가족양립의 어려움을 개선하고자 하였다. 유연근로의 경우, 학교가 개학하여 수업을 진행하는 동안만 근무하는 학기제(term-time) 노동, 연간 시간제(annualized hours), 직무공유(job sharing), 2주간 9일 근무제 등으로 다양하다.

영국은 2000년대 이래로 노동시장정책을 통해 여성을 노동시장에 통합하려는 시도를 꾸준히 해왔다. 전업주부의 노동시장 참가를 촉진시키고, 전통적으로 남성취업이 지배적이던 분야에 여성고용을 촉진하기 위한 자격증 및 훈련제도를 도입했다. 또한 2006년 보육법(Childcare Act)을 마련하여 지방자치단체에게 초기 보육의 질을 높일 의무를 부과하는 등, 가족 및 보육정책과 연계하여 사회 전반적인 변화를 꾀하였다. 그 결과 2016년 OECD를 통해 발표된 영국 여성의 경제활동참가율은 73.0%에 이르렀다. 이는 서유럽 국가 중 스위스(79.5%)와 독일(73.6%) 다음으로 높은 수치이다. 영국은 동등임금법(1970년), 성차별금지법(1975년) 등에 의한 성평등 제고 및 보육지원 확대를 여성 고용증진을 위한 정책방향으로 삼고 있다. 한국 역시 양성평등법 제정 이후 무상 보육 정책을 추진함에 있어서 여성의 경제활동참가율 제고를 주요 목표로 삼았다는 점에서 정책 추진의 방향의 유사성을 가진다.

영국의 여성 고용률과 경제활동참가율이 가지는 특징은 근로형태의 단시간 근로비중이 높다는 점이다. 영국은 서비스업 외에도 모든 업종에 시간제 근로제가 도입되어 있으며, 시간제일자리 비중을 늘리면서 30~40대 여성 경제활동참가율이 늘고 있다.¹⁶⁾ 이러한 시간제일자리 확대는 여성의 경제활동참가율을 높이는데 기여했다. 다음은 영국의 성별에 따른 시간에 일자리 고용률을 나타낸 것이다.

확대되어 성인을 부양하고 간호하는 근로자에게도 같은 권리를 부여한다.

다섯째, 일과 가족법 시행 전 아버지들에게는 2주간의 배우자 출산휴가급여가 지급되는 배우자 출산휴가만 제공되었지만, 시행 후에는 총 26주간 더 휴직을 할 수 있는 자격이 부여되었다.

15) 당시 일과 가족법에 따르면, 1997년 대부분의 여성들은 단 14주의 출산휴가만을 받을 수 있었는데, 2007년부터 이를 3배 이상인 52주로 확대하고자 하였다. 또한 여성의 휴가급여 또한 97년 기준 18주 지속에서, 2007년 4월부터 이 기간 역시 39주로 확대하자는 방안을 담고 있었다.

16) “[경단녀 줄일 묘수는?] 시간제 일자리로 워킹맘 늘릴 수 있어” 중앙시사매거진, 2018년 5월 14일자 기사.

표 II-9 | 영국의 성별 시간제 일자리 고용률(OECD, 2018)

	연령대	2000	2005	2010	2014	2015	2016
남성	15-24	24.7	25.0	30.9	27.6	27.7	29.2
	25-54	3.7	4.2	6.0	6.4	6.4	6.3
	54-64	12.3	13.2	14.2	14.9	14.1	13.6
	Total	8.5	9.5	11.6	11.7	11.9	11.6
여성	15-24	39.7	40.6	45.4	43.4	43.2	42.0
	25-54	38.5	35.4	35.6	34.2	34.0	34.0
	54-64	52.4	48.2	46.6	44.5	42.9	43.1
	Total	40.7	38.5	39.3	38.1	37.7	37.5

자료: OECD(2018)

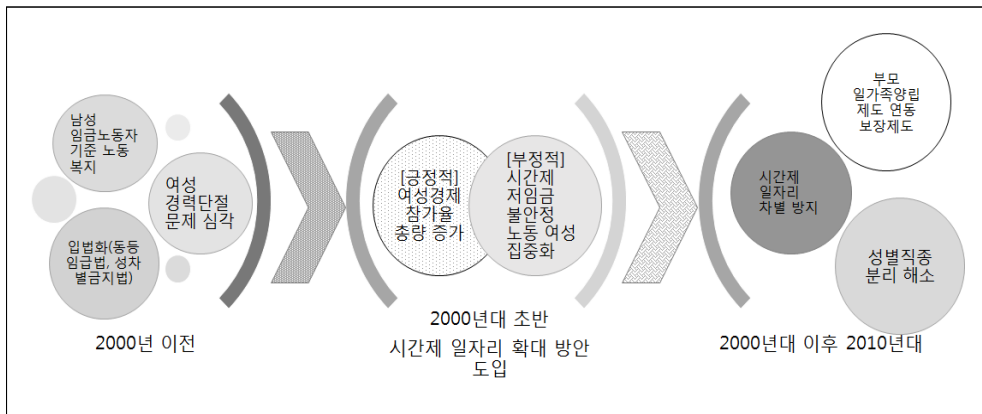
이러한 시간제일자리를 통한 여성경제활동참가율 제고는 일차적으로는 단시간근로를 통해 여성이 임금노동에 참여할 수 있도록 한다. 그러나 단시간근로 직종에 여성이 집중되는 것은, 또 다른 측면으로 성별 직종분리를 심화시킬 우려가 있다. 또한 결과적으로 여성들이 전반적으로 낮은 임금총액을 갖게 되는 결과로 이어질 수 있다. 실제로 영국은 2000년대 이후 적극적으로 시간제일자리에 여성들, 특히 경력단절여성이 대거 유입됨에 따라 단시간고용 직종에 여성 집중화 현상이 두드러지게 나타났다. 특히 2인 이상의 자녀 혹은 5세 미만의 아동을 자녀로 둔 여성의 상당수는 단시간고용에 집중되는 결과를 초래했다(김혜원 외, 2007). 자료에 따르면 2016년 기준 전체 고용된 여성 중 55.4%만이 전일제 노동에 종사하고 있었다. 반면, 여성의 단시간 근로 비율은 총 37.5%로, 남성의 단시간근로 비중이 11.6%인 것과 비교해 여전히 큰 격차를 보인다(OECD, 2018).¹⁷⁾

이렇게 시간제·단시간근로에 여성이 집중되는 현상은 일가족양립, 가사노동, 육아의 부담을 가지고 있는 여성의 문제를 근본적으로 해결하지 않음에서 기인한 것이다. 또한 비정규직·플랫폼 노동자에게 휴가기간, 상여금 등의 각종 복리후생제도가 차별적으로 제공되는 구조를 개혁하지 않은 상태에서 노동시간에 따른 차별에 여성이 그대로 노출될 우려가 있다. 영국 정부는 여성일자리가 시간제근로에 집중됨에 따라 여

17) OECD 통계 http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=GENDER_EMP

성일자리의 질이 저하되는 문제를 해결하기 위해 다음과 같은 정책지원방안을 설계, 추진하였다. 다음은 2000년 시간제일자리 확대 방안 도입을 기점으로 하여 여성고용률 제고를 위해 추진한 영국 정부의 정책 변화 흐름을 나타낸 것이다.

■ 그림 II-6 ■ 영국의 여성고용률 제고 정책의 변화



첫째, 정부의 유아보육(Early Years Provision) 지원을 점진적으로 확대했다. 이를 통해 근본적으로 일하는 여성 혹은 일하기를 원하는 여성에게 보편적으로 지원되는 보육지원 예산이 1998년 10억 파운드(당시 한화 1조 4,256억 원)에서 2018년 현재 50억 파운드(기준시점 한화 7조 1,302억 원)까지 확충되었다.

둘째, 여성 집중 현상이 나타나는 서비스 업종의 소득이 평균적으로 낮아 결과적으로 남녀 간 임금격차로 확대될 가능성을 고려해, 성별직종분리 완화를 위한 적극적 정책을 시행하고 있다. 특히 취업 알선 시 비전통적 여성 진출 분야를 권유하고, 해당 업종 특성화 자격증 취득과정 및 훈련생 제도 운영에 여성 구직자의 참여를 인센티브 등을 통해 유도하는 것 역시 성별간 직종분리를 완화시키려는 노력이라 할 수 있다(한국은행, 2018.3.15.).

셋째, 여성 뿐 아니라 남성의 출산휴가·육아휴직 기간을 확대하고 사용이 용이하도록 제도를 정비하는 노력을 기울이고 있다. 구체적으로 영국에서는 남편이 아내의 출산휴가(유급 최대 39주, 무급 최대 52주)의 잔여기간 및 수당(주급의 최대 90%)을 승계(Shared Parental Leave)할 수 있도록 연동하여 제도를 운영하도록 방침을 세웠다.

넷째, 출산휴가·육아휴직 사용자가 휴직 이후 종전의 급여와 근무지, 근무부서를 유지하도록 기본원칙을 세웠다. 불가피하게 휴직 후 급여 산정과 근무부서 등에 변경이 필요한 경우 휴직으로 장기 부재 전에 고용주와 미리 협의를 거치도록 했다. 또한 이러한 방침을 법제화하여, 이를 지키지 않는 고용주에게 불이익이 돌아가도록 해서 강제력을 갖도록 하였다.

2) 스웨덴: 적극적인 일가족양립제도

스웨덴은 국가에서 상당한 소득과 서비스를 제공하여 국민들로 하여금 시장 시스템에 덜 의존하도록 하는 사회민주주의 국가체제 운영의 대표적 국가이다. 스웨덴에서는 국가와 시장에 의해 아동과 노인을 위한 돌봄이 제공되기 때문에 여성의 유급고용이 촉진되며, 따라서 여성의 배우자에 대한 경제적 의존도 역시 낮다(Evertsson, & Grunow, G..2012).

【 표 II-10 】 스웨덴의 성별 고용률(OECD, 2018)

		(단위: %)					
	연령대	2000	2005	2010	2014	2015	2016
남성	15-24	47.9	43.0	38.3	41.4	42.2	42.9
	25-54	85.9	86.6	87.0	87.8	87.9	88.0
	54-64	67.7	72.2	74.2	76.6	77.0	77.6
	15-64	76.3	76.2	74.5	76.6	77.0	77.5
	평균	69.6	69.3	67.4	68.6	68.8	69.0
여성	15-24	45.4	43.6	39.0	43.9	45.3	45.9
	25-54	81.7	81.1	80.9	82.8	83.2	83.7
	54-64	62.4	66.9	67.0	71.7	72.3	73.6
	15-64	72.2	71.8	69.7	73.2	74.0	74.8
	평균	63.9	63.6	61.4	63.8	64.4	65.1

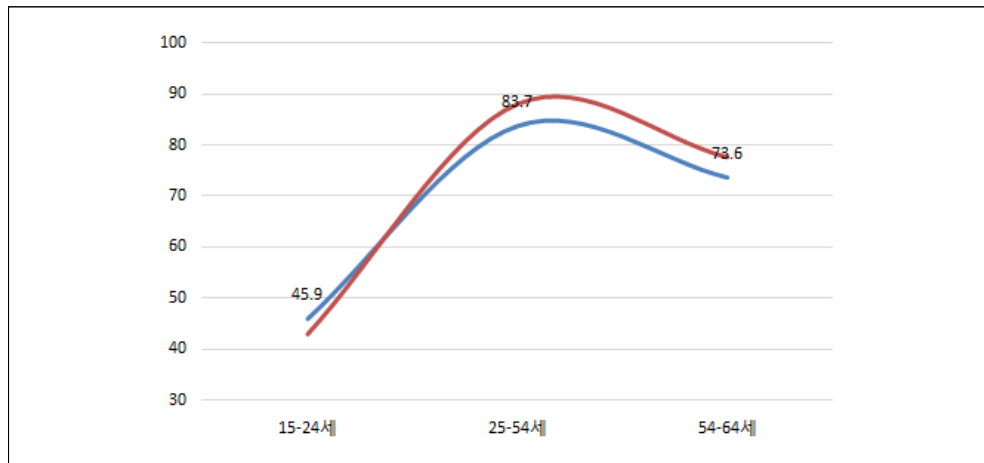
자료: OECD(2017); 김난주(2016)에서 발췌 및 재구성

출산과 육아의 부담이 집중되는 만20세에서 만39세 사이에는 여성의 경력단절이 발생할 가능성이 크다. 그러나 스웨덴에서는 적극적 여성고용확대 정책의 효과로 만20

세에서 만39세 사이에는 여성의 경제활동참가율이 높은 역U자형 곡선을 띤다. 2016년 기준으로 파악한 OECD 발표 자료에 따르면, 스웨덴 15~64세 여성 고용률은 평균 72.2%로 같은 시기 동일연령대 한국 평균 여성고용률 56.4%보다 16%p 정도 높은 수치를 보였다. 특히 스웨덴의 여성 고용률과 관련해서 주목할 만한 것은, 2006년 3세 이하 자녀를 둔 어머니의 72%가 고용 상태에 있다는 점이다. 보수적인 사회복지 정권으로 알려져 있는 독일의 경우, 3세 이하 자녀를 둔 여성의 고용률이 49%로 나타난 것(OECD, 2006)과 대비되는 수치이다.

■ 그림 II-7 ■ 스웨덴의 성별·연령별(OECD, 2018)

(단위: %)



여성의 경제활동참가가 활발하고 고용 성평등지수가 높은 스웨덴이지만, 여전히 여성은 여러 방면으로 노동시장에서 상대적으로 취약한 지위에 처해 있다. 스웨덴 여성 취업자 중 많은 수가 직장생활과 자녀양육을 병행하기 위해 단시간근로를 선택한다. 2001년 스웨덴 통계청의 노동시장 조사에 따르면 951,600명이 시간제 일자리로 일했으며, 그 중 25%는 노동시간을 늘리길 원했는데, 이중 72%가 여성인 것으로 나타났는데(스웨덴 산업고용통신부, 2002 발표자료), 15년여의 시간이 지난 2016년 기준 파악한 성별 시간제 고용률 실태에서는 남성 뿐 아니라 여성의 시간제 일자리 수가 현저히 감소하였다(2000년 여성 평균 21.4%→2016년 여성 평균 17.8%). 특히 주력 생산인구로 여겨지는 25-54세 연령대 여성의 시간제 일자리 고용률은 2000년 당시

25.8%에 달하던 것이 2016년에는 15.2%로 10%p 정도로 크게 감소하였다. 이렇게 시간제일자리가 감소하였음에도 불구하고, 해당 연령대 여성의 고용률은 여전히 80%를 웃도는 수준이고, 2000년 81.7% 보다 2%p 증가한 83.7%로 나타났다.

표 II-11 | 스웨덴의 성별 시간제 고용률(OECD, 2018)

(단위: %)

	연령대	2000	2005	2010	2014	2015	2016
남성	15-24	24.1	26.6	27.6	27.9	29.5	28.5
	25-54	4.3	5.3	5.0	5.3	5.4	5.4
	54-64	10.5	11.4	10.5	8.8	9.1	7.7
	평균	7.3	8.5	10.1	10.5	10.6	10.1
여성	15-24	40.1	45.7	48.8	46.6	46.7	46.8
	25-54	17.9	14.5	13.4	12.5	12.0	11.7
	54-64	25.8	21.2	19.1	15.4	15.0	15.2
	평균	21.4	19.0	19.4	18.3	18.0	17.8

자료: OECD(2017): 김난주(2016)에서 발췌 및 재구성

이렇게 스웨덴이 시간제일자리에 여성의 집중화 현상을 피하면서도 꾸준히 높은 여성 고용률을 지속할 수 있었던 것은 여성의 고용문제를 다각적으로 해결하려 했기 때문이다. 먼저, 스웨덴의 일가족양립제도 즉 출산휴가와 육아휴직은 여성 한쪽에 국한된 모성보호제도에 국한되어 출발하지 않았다. 1970년대 스웨덴 여성들이 본격적으로 고용시장에 진출할 때부터, 보편적인 노동권 보장의 일환으로 사회보장 부모휴가 계획(social security parental leave scheme)도 함께 도입되었다.¹⁸⁾ 여기에는 모성휴가, 부성휴가와 같은 부모(육아) 휴가 권리에 대한 기본 원칙들이 포함된다.

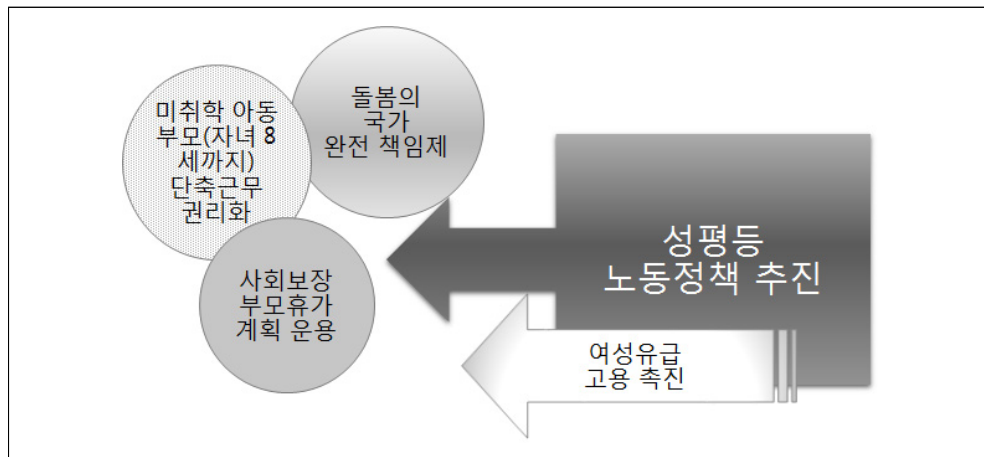
스웨덴에서는 육아휴직 기간이 1974년 도입 이래로 꾸준히 확대되었다. 1974년 90%의 임금대체 수준에서 6개월간 보장되었던 휴가는 1989년 12개월, 2002년에는 13개월, 2018년 현재는 약 16개월(480일)까지 보장되고 있다. 자녀가 8살이 될 때까지 사용할 수 있는 480일 중 390일 동안 부모는 최대 약 80%의 급여를 받을 수 있으며, 나머지

18) The Parental Leave Act(PLA) Act (1995:584)

90일간 역시 일률적으로 매일 180 크로나(한화 약 2만 3천원)가 지급된다. 또한 90일 또는 3개월 정도의 휴가는 각 부모에게 할당되며, 서로에게 양도될 수 없다. 입양부모 역시 이 육아 휴직을 사용할 수 있다. 또한 480일의 휴가와 별개로, 스웨덴의 부모들은 자녀가 8세가 될 때까지 근무시간을 25%까지 줄일 수 있는 법적 권리를 가지고 있다.¹⁹⁾

다른 한편으로 여성의 고용유지를 지원하는 정책지원방안을 단순히 일가족양립 지원의 측면 뿐 아니라 보편적인 성평등 노동정책의 일환으로 접근한 것을 성공전략으로 들 수 있다. 이는 현재의 한국 상황에도 많은 시사점을 가지는 정책 설계 방안이다. 근본적인 채용·고용상 성차별이 사라지지 않는 한, 여성의 고용률을 제고하기 위한 어떤 정책도 충분히 효과를 갖지 못하기 때문이다. 2009년 스웨덴 정부는 Riksdag(스웨덴 의회)에 노동시장과 사업 부문에 대한 양성 평등을 위한 전략을 서면형태로 제시했다. 이 전략은 성평등한 근로생활, 비즈니스, 교육 정책 및 사회정책을 목표로 하는 성평등 대책을 조정·개발하는 것이었다. 여기에는 정책목표를 확립하는 분석과 60개가 넘는 전략적 조치가 제시되어 있다. 특히 노동시장에서의 성평등을 실현하고 폭력을 척결하기 위한 조치에 당시 총 2억 3500백만 크로나(한화 약 300억 원)가 투자되었다.

■그림 II-8 ■ 스웨덴의 여성고용률 제고 정책 및 여성 경력단절예방 정책 구조



19) 스웨덴 정부 홈페이지

<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>Duvander, A.-Z., L. Haas and P. Hwang(2017), "Sweden country note", in S. Blum, A. Koslowski and P. Moss(eds.), International Review of Leave Policies and Research 2017. 자료: 송지원(2018)에서 재인용.

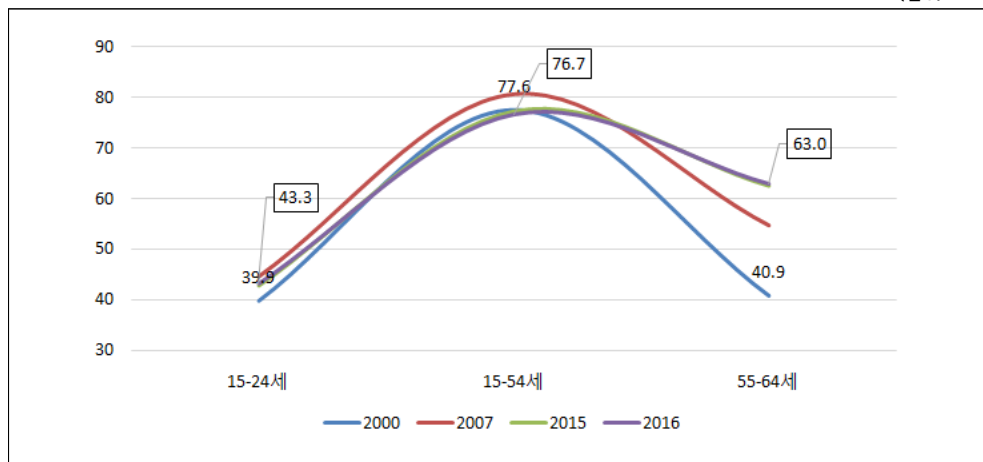
3) 핀란드: 노동정책 연계 지원제도

여성고용률 제고 정책으로 핀란드 정부가 지향하는 바는 다음과 같다. 먼저 적극적 개선조치르 통해 여성이 직장생활을 더 많이, 더 오래 지속할 수 있도록 하는 것이다. 다음으로는 가족 내 성평등을 통해 일가족균형을 이루고, 직장 내 성평등을 통해 여성의 경제활동참가에 동기부여를 한다. 핀란드의 여성고용률 제고 정책에 있어서 주목할만한 점은 이러한 정책 목표를 실현시키는데 정부와 함께 사회적 파트너들의 참여가 수반된다는 점이다.

핀란드는 성별에 따른 고용률 차이가 거의 없는 국가 중 하나이다. 2005년 자료에 이미 생산인구 중 15-64세 연령대 고용률에서 여성의 경우 67%, 남성의 경우 70%도 나타났으며, 2016년 기준 여성의 고용률은 67.6%이다(핀란드 사회보건부 발표자료, 2006; OECD, 2018). 다음은 핀란드의 연령별 여성고용률을 나타낸 것이다. 주목할 만한 점은 2016년 기준으로 55세 이상 중고령 여성의 고용률이 63.0%로 나타나, 2000년 동일연령대 40.9%의 고용률에 비해 20%p 이상 증가한 것이다. 노령인구의 고용률이 증가하는 경향은 고령화사회가 진행됨에 따라 발견되기는 하나, 핀란드의 경우 여성 고령인구의 높은 고용률이 큰 특징으로 나타난다.

그림 II-9 | 핀란드의 연령별 여성 고용률(OECD, 2018)

(단위 : %)



현재 핀란드는 유자녀 기혼여성의 전일제 근로 비율이 가장 높은 국가 중 하나이다. 여기에는 아동 양육 및 가족 휴가제도가 큰 작용을 한다. 주목할만한 점은 스웨덴과 마찬가지로 핀란드의 경우도, 일가족양립과 전일제일자리 간에 ‘거래’(pay-off)로 나타나는 시간제일자리 증가가 나타나지 않는다는 점이다. 유자녀 직장인들은 일가족균형을 위해 시간제일 자리를 택하기 보다는 다양한 국가의 돌봄책임제도를 활용한다. 그 결과 2016년 기준 핀란드에서 전일제·상근제로 일하는 남성의 전연령 평균 고용률이 68.4%, 여성은 58.5%로 나타났다(OECD, 2018). 핀란드 정부는 2016-2019년 3개년으로 추진된 ‘성평등을 위한 추진계획’(*sukupuolten tasa-arvon toimintasuunnitelma: the Action Plan for Gender Equality*)을 통해 노동시장에서의 성평등과 일가족양립 및 일생활균형을 제고하는 계획을 발표했다.

이 추진계획에서 핵심이 되는 사항은 노동자의 권리 보장으로서 일가족양립 제도 및 돌봄지원서비스 이용을 내세운 것이다. 특히 국가는 노동조합의 단체행동을 통해 사업장별 환경과 상황에 따라 권리 보장으로서 다양한 추가적인 여성 고용유지를 위한 지원제도를 확충할 것을 권하고 있다. 핀란드는 남성과 여성 모두 노동조합 가입률이 매우 높다. 노동조합을 통한 여성고용률 제고와 일가족양립 기반 확대 과정에서 핀란드 정부는 노동조합의 요구에 부응하는 과정에서 발생하는 고용주의 비용을 줄이려 노력했다. 이를 위한 정책수단으로는 고용주가 근로자에게 제공할 ‘가족휴가’(출산휴가 및 육아휴직을 포괄하는 핀란드 제도) 비용을 2,500유로(한화 약 320만원)의 일시금으로 경감하는 방식으로 기업을 지원하고 있다. 또한 경제 및 산업 주무부처인 노동경제부(Talous- ja työllisyysministeriö; Ministry of Economic Affairs and Employment)는 2016년부터는 모성수당(육아휴직 중 받는 급여) 지급기간에 유연성을 도입가능성을 평가해서, 직장에서 가족친화적 제도를 보다 탄력적으로 운용하도록 육성하고 있다(핀란드 정보은행, 2018).²⁰⁾

20) infopankki(정보은행) (2018.3.6. 업데이트)(아래의 휴가와 수당에 관련된 세부 내용을 참고함)
<https://www.infopankki.fi/en/living-in-finland/family/support-for-families/kela-s-benefits-for-a-family-after-a-child-is-born>

(1) 자녀 출산 가족을 위한 제도 : 자녀가 태어나 부모 중 한명이 집에 머물러 아이를 돌볼 경우 다양한 종류의 부모수당(*vanhempainpäiväraha*)을 지급한다. 여기에는 출산수당 및 특별수당, 부모수당, 아버지 수당 등이 포함되며, 또한 자녀를 돌보는 보호자의 경우, 자녀가 17세가 될 때까지 아동수당(*lapsilisa*)을 지급받는다.

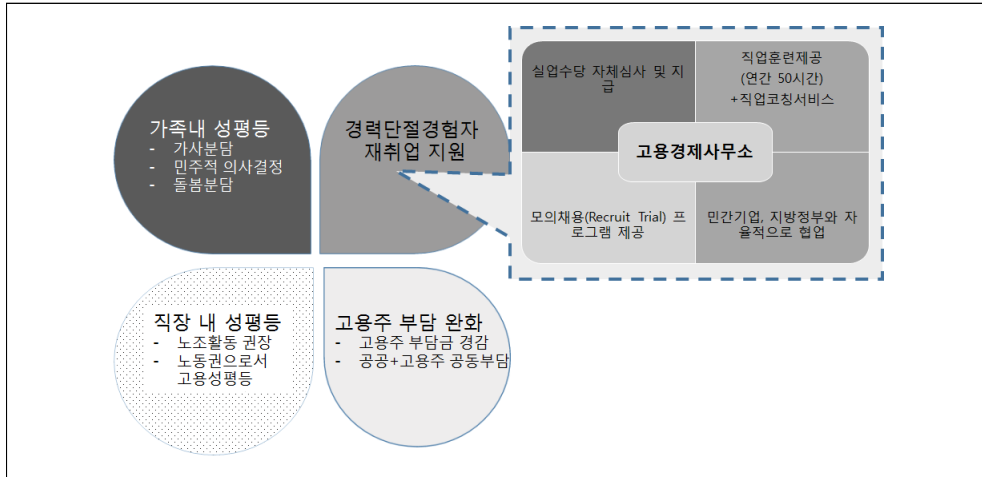
핀란드는 개인적·환경적 요인으로 노동시장을 이탈했다가 다시 재취업하는 구직자를 위한 다양한 고용서비스를 제공하고 있다. 가장 눈에 띄는 것은 고용경제개발사무소(TE Office: Employment and Economic Development Offices)를 통한 실업수당-직업훈련-구직상담 통합 서비스다. 국내 고용서비스 지원사업 중에 기관 성격으로는 권역별 고용플러스 센터에 가깝고, 사업의 성격으로는 고용노동부가 민간위탁 직업훈련 기관을 통해 수행하고 있는 취업상담패키지에 가까운 모형이다. 한편으로는 국내 경력단절여성을 위한 취업지원서비스인 새일센터 직업훈련, 취업상담, 알선취업과 유사하다.

핀란드의 고용경제개발사무소가 다른 정책사업과 가지는 차별점은 구직자에게 실업수당을 제공할지 여부를 독자적으로 판단하는 자율권과 행정력을 가지고 있다는 점이다. 취약계층에서 고용서비스를 지원할 때 현재 국내 고용서비스 제공기관들은 한국고용정보원이 운영하는 워크넷(Work-Net)을 통해 구직자 지원 가능 여부를 판단해야 하기 때문에 서비스가 분절될 수 밖에 없다. 취약계층의 구직자일 경우에는 사회보장정보원을 경로로 하는 정보조회가 이루어져야 하는 행정적 비용이 발생한다. 반면 핀란드의 고용경제개발사무소가 제공하는 재취업 지원서비스는 자율적인 실업수당 및 직업훈련 바우처 제공 여부를 결정할 뿐 아니라 민간기업과의 협업 프로그램 기획 및 진행에 있어서도 자율권을 보장받는다. 구직자 입장에서는 지역별로 접근이 용이한 고용경제사무소를 방문함으로써 재취업 과정과 연동한 사회보장 서비스를 이용할 수 있어 편리하고, 서비스 제공자 입장에서는 분절화된 행정체계로 인한 비용을 줄일 수 있는 사업체계이다.

다음은 핀란드의 여성고용률 제고 정책과 고용경제개발사무소를 통한 경력단절 구직자를 위한 재취업 고용서비스를 일목요연하게 나타낸 것이다.

- (2) 부모 수당(Parenthood Allowance) : 핀란드 사회보장(Finnish Social Security)의 혜택을 받으며 핀란드, EU 혹은 EEA회원국, 또는 스위스의 건강보험에서 최소 180일 이상 지속해서 가입상태를 유지한 경우, 부모 수당을 신청할 수 있다. 이는 신청자의 소득에 따라 금액이 달라지며, 대개 소득의 70%가 지원된다. 소득이 없는 경우 최소한의 부모수당을 받게 되며, 실직 상태의 부모 역시 이 혜택을 받을 수 있다. 수당을 받는 기간 동안 고용주가 급여를 지불하면, Kela가 고용주에게 그 수당을 지불하는 방식이다. 피고용인은 고용주에게 부모 휴가 사용 두 달 전에 통보하여야 한다.

그림 Ⅱ-10 핀란드 여성고용률 제고정책 및 재취업 지원방안



4) 일본: 여성재도전 계획과 재취업 지원 기관운영

일본은 가부장적인 가치관과 경직적인 조직문화 등으로 인하여 여성이 가사를 전담하는 문화가 강하고, 20~30대를 중심으로 여성의 경력단절현상이 나타난다. 그러나 2012년 아베내각은 집권이후 아베내각은 여성고용률을 높이기 위한 구조적 개혁의 표어를 ‘우머노믹스’(Womenomics)라고 부르며, 적극적인 여성고용률 제고 및 경력단절여성 지원 정책을 펼쳤다. 구체적으로 보육시설을 확충하고, 기업의 여성임원 비율 공개를 의무화하며, 여성의 전일제 근로유인을 감소시켰던 세금제도를 개혁하는 등 여러 개혁을 추진했다. 육아지원제도 및 보육시설 확충은 2010년 이후 심각하게 진행된 저출생과 고령화에 대비하기 위한 생산가능인구 감소와 저성장문제 해결의 성격이 강하다.

다음은 2000년부터 최근까지 시점별로 일본의 성별, 연령별 고용률을 나타낸 것이다. 주목할 만한 점은, 일본의 주요 생산연령대인 25~54세 여성고용률이 빠르게 증가하고 있다는 점이다(2006년 65.1%→2016년 74.0%). 그리고 이에 따라 연령대별 여성고용률 곡선이 M자 형태를 보이는 경향도 완화되고 있다. 그럼에도 30대에서 많은 경력단절이 일어나고 있으며, 증가한 여성일자리의 상당수가 비정규직, 시간제 일자리에 해당하고, 대형기업의 여성임원은 5.1% 수준으로 질적 개선은 여전히 미흡하다는 지적이 제기되고 있다. 결혼과 출산 후 여성들의 상당수가 장시간 근로환경, 가부장적인

문화 등으로 인하여 비정규직·저임금 일자리에 종사하게 되는 문제가 여전히 남아있다(양서영, 2018).

【 표 II-12 】 일본의 성별 고용률(OECD, 2018)

(단위: %)

	연령대	2000	2005	2010	2014	2015	2016
남성	15-24	42.5	40.1	37.9	39.6	40.4	42.0
	25-54	93.4	92.1	91.4	92.1	92.1	92.5
	54-64	78.4	78.9	78.8	81.5	82.4	83.5
	15-64	80.9	80.4	80.0	81.5	81.8	82.5
	Total	72.6	69.9	67.7	67.7	67.8	68.1
여성	15-24	43.0	41.7	40.5	41.0	40.9	42.9
	25-54	63.6	65.7	68.2	71.8	72.7	73.9
	54-64	47.9	49.4	52.1	56.1	57.8	59.6
	15-64	56.7	58.1	60.1	63.6	64.6	66.1
	Total	47.1	46.3	46.3	47.6	48.1	48.9

자료: OECD(2017); 김난주(2016)에서 발췌 및 재구성

다음은 2016년 기준 일본의 생산가능인구인 64세 이하 여성의 시간제 일자리 고용률을 살펴본 것이다. 여성 시간제 근로자 비율은 42.4%로, 같은 연령대의 생산가능 남성인구 시간제 근로자 비율이 10.8%인 것에 비해 3배에 달한다. 특히 입직초기에 해당하는 15~24세 사이의 여성근로자의 35.6%가 시간제 일자리에 종사하고 있고, 주요 생산인구인 25~54세의 여성은 32.4%, 55~64세는 42.4%가 시간제 일자리 근로자였다. 이렇듯 전일제 근로자 중 여성비율이 적은 것은 두 가지 설명이 가능하다. 첫째, 여성이 일가족양립이 가능한 시간제일자리를 선호하는 자발적 선택의 측면이다. 둘째, 앞서 영국과 스웨덴, 핀란드 정책 사례에서 발견된 바와 같이 전일제 일자리를 선택할 수 없는 환경적 요인으로 인한 거래로서의 결과로 주어지는 측면도 동시에 존재한다.



【표 II-13】 일본의 성별 시간제 일자리 고용률(OECD, 2018)

(단위: %)

	연령대	2000	2005	2010	2014	2015	2016
남성	15-24	18.4	23.7	27.5	29.9	29.9	30.6
	25-54	3.0	3.6	4.5	5.4	5.3	4.9
	54-64	12.6	9.8	11.3	12.5	11.6	10.8
	Total	7.1	8.8	10.4	12.0	12.0	11.9
여성	15-24	23.2	27.0	30.5	35.2	35.2	35.6
	25-54	27.8	29.4	30.2	33.1	32.5	32.4
	54-64	35.1	37.0	40.5	43.7	42.5	42.4
	Total	29.0	31.7	33.9	37.2	36.9	37.1

자료: OECD(2017); 김난주(2016)에서 발췌 및 재구성

시간제 일자리는 플랫폼 노동, 즉 파견직과 비정규직으로 전일제 일자리에 비해 고용이 불안정한 경우가 많고, 수입 역시 불안정한 경우가 많다. 때문에 일본 정부는 시간제 일자리의 여성 집중화, 플랫폼 노동에 여성 근로자가 쏠리는 현상을 완화하기 위한 다양한 정책을 추진하였다. 그 결과 일본에서는 경력단절여성이 재취업할 경우 서비스업종과 단순 사무직으로 직종이 쏠리고, 많은 경우 시간제 일자리에 고착되는 현상이 나타났다. 이러한 상황은 국내 재취업 경력단절여성이 가장 많이 취업하는 직종이 교육 및 사회서비스업이라는 것과 유사하다. 따라서 일본정부가 여성 재취업을 확대해 여성 고용률을 제고하고, 더 나아가 재취업하는 일자리의 질을 향상시키기 위해 추진한 계획을 통해 한국 상황에 적용할 수 있는 요소를 발견할 수 있을 것이다.

‘여성 재도전 응원 계획’(女性再挑戦を応援プラン, 혹은 기회균등을 위한 여성 재도전 지원계획)은 일본정부가 2005년 6월 「경제재정운영과 구조개혁에 관한 기본방침 2005」를 통해 마련한 여성의 재취업 및 창업 등에 관한 종합지원책을 바탕으로 마련한 경력단절여성 정책지원방안이다. 여성 재도전 지원(응원) 계획은 2006년 2,270백만 엔, 2007년도 6,992백만 엔²¹⁾의 예산을 두고 착수되었다. 이 정책은 지역 기반 네트워크의

21) 2007년의 경우, 세부 사용내역은 다음과 같다. 종합적인 여성의 재도전지원 사업(60백만 엔), 의사 재취업지원사업(96백만 엔), 육아여성에 대한 재취업지원(1,970백만 엔), 출산 육아 등으로 퇴직한 여성 중 재취업희망자 지원 사업(490백만 엔), 도전을 위한 학습지원시스템 구축(도전 희망여성에 대한 배움 지원, IT기반 정비 지원을 포함)(528백만 엔), 특별연구원사업의 출산 육아에서의 복귀지원(262



구축 등을 통한 재도전지원, 학습·능력개발 지원, 재취업 지원, 창업 지원, 국가 차원의 종합적인 정보 제공·홍보와 같은 주요사업을 추진하였다. 지원 계획의 목표는 커리어 기술을 습득하고 이를 활용해 여성들이 재취업을 실현하고 지역사회를 활성화하여, 재도전을 희망할 수 있는 사회를 실현하는 것이다.

여성 재도전 지원 계획은 청년 및 노인을 포함하는 ‘재도전 지원 종합계획’이라는 국가 규모의 정책사업 내에 포함된다. 성별과 연령을 통틀어 실직자·노동시장 이탈 상태에 있는 구직자들에게 정보제공, 상담 및 직업훈련을 제공하는 고용복지 정책의 일환이다. 여성 재도전 지원계획은 전반적인 고용복지 정책사업 중 대상을 경력단절여성 및 육아 중인 여성으로 특화시킨 것이라 할 수 있다. 이 정책사업을 통해 경력단절 여성에게 지원되는 고용서비스는 초기 단계 정보제공을 거쳐 지역사회 내에서 재취업 도전 동지를 만들기, 역량개발을 위한 교육과 훈련 제공, 취업과 창업 지원으로 단계별로 이루어진다. 2007년부터 본격적으로 추진된 여성 재도전 지원 계획은 2010년 이후에는 포털사이트 운영과 지역 단위 대학과 전문학교 지원내용이 추가되면서 확장 및 보완되고 있다.²²⁾

경력단절여성을 위한 일본 정부의 사업은 기존에 운영 중이던 여성지원기관, 주로 복지와 관련된 국가 기관에 취업지원 및 직업훈련 기능이 강화되는 형태로 추진되었다. 다음은 일본 정부가 추진하는 경력단절여성 지원정책사업의 주요 내용을 정리한 것이다.

백만 엔) 등에 6,992백만 엔이 사용되었다.

22) 2007년 당시 정책사업 중 세부사업명은 ‘재도전하기 쉬운 지역 환경 만들기’, ‘학습 능력 개발 지원’, ‘재취업 지원’, ‘기업 지원 및 사회참가의 촉진’, ‘국가레벨의 종합적인 정보 제공 및 조사’였음. 이후 초기에 진행되던 지원방안에 대학이나 전문학교 지원 플랜 추진, 구직 중인 여성에 대한 육아지원 충실화, 배우자 폭력 피해 여성이나 모자 가정의 여성 자립 지원(신원보증인 확보, 주거마련), 여성의 재도전 지원 포털 사이트 운용 등을 추가하여 시행을 확장 및 보완함.

【 표 II-14 】 일본의 경력단절여성 재취업 지원 정책사업

정책사업명(기관명)	주요 기능	특징
헬로워크 상담창구	<ul style="list-style-type: none"> • 구직활동 정보 • 여성 노무, 취업 정보 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업지원기관들과 연계한 정보제공 서비스
여성취업지원센터	<ul style="list-style-type: none"> • 상담과 세미나 지원 • 여성취업촉진 지원 사업, 여성취업 촉진지원 프로그램 개발 및 제공 등을 추진 	<ul style="list-style-type: none"> • ‘여성의 일과 미래관’을 전신으로 함 • 전국적으로 전문인력 및 강사 파견(허브역할)
시고토센터 (しごとセンター) 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업을 목적으로 하는 여성에게 재취업 노하우를 제공하고 능력개발을 지원 • 재취업을 위해 직장실습 및 체험 등 종합적인 지원을 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 도쿄도 시고토재단이 운영 하는 민간위탁 시설 • 경력단절여성 뿐 아니라 중고령자 인력개발 서비스 제공
마더스 헬로워크	<ul style="list-style-type: none"> • 전국 일자리 정보 제공 • 구직자지원제도(직업훈련) • 여성 재도전 지원 계획 사업 • 남녀공동참여 기획센터 • 취업지원서비스 	<ul style="list-style-type: none"> • 유자녀 직장여성 정보서비스 • 유자녀 경력단절여성 재취업 지원

5) 해외 정책사례 검토에 따른 시사점

각 국가별 여성고용률 현황과 시간제일자리 고용률을 중심으로 성별 및 연령별 고용실태를 파악한 결과, 여성고용률이 높은 국가들에서는 전일제 일자리에서 여성의 비율이 낮아지는 경향을 보이기도 했다. 다만 핀란드의 경우 여성의 고용률이 높으면서도 시간제 일자리 비율이 성별에 관계없이 꾸준히 낮아진 것으로 나타났다. 이것은 적극적으로 시간제일자리에 여성이 ‘소외’되는 현상을 막으려는 적극적인 노력이 있었기 때문에 가능했던 것으로 나타난다.

또 다른 해외 정책사례 검토의 시사점은 국가별로 경력단절여성 발생 실태에 따라 여성고용 및 노동 지원 정책의 지원내용과 방향이 상이하다는 점이다. 국내 상황과 유사한 점이 많은 일본의 경우는 여성의 경력단절 상황이 심각한 경우는 경력단절여성에게 특화된 정책지원을 점진적으로 확대하고 있다. 반면 상대적으로 북유럽 사민주의 및 복지중심국가는 남성과 여성의 고용률에 큰 차이가 없다. 그러나 여전히 시간제일자리에 여성이 집중되고, 여성 관리자 비율이 낮아 직장 내 여성의 대표성이 부재하는

등 여성노동과 관련한 전반적인 문제가 상존하고 있다. 이러한 문제의식에 기반을 두고 스웨덴과 핀란드는 일가족양립 보장과 돌봄의 국가책임을 사회권으로서 보장하고, 노동권과 연동하여 강화시키고 있는 현실이다. 특히 핀란드의 일-가족조화 제도, 스웨덴의 사회보장제도와 연계한 출산·육아휴직제도는 여성의 경력단절을 예방한다는 측면에서 효과성이 입증되어, 경력단절여성의 지속가능한 일가족양립을 기반으로 한 고용유지 지원방안에 시사점을 제공한다.

영국의 경우 복지정책의 일환으로 여성고용 정책에 접근하던 노선을 변경하여 2000년대를 기점으로 여성을 위한 ‘소득강화 정책’을 시도하였다. 특히 여성의 절대적인 고용률이 낮지는 않지만 시간제 일자리, 저임금 일자리에 여성이 집중되어 있는 현실에 대한 개선 의지를 보였다. 특히 여성이 일가족양립, 육아와 고용지속 간에 비용갈등을 겪지 않도록 하는데 정책적 주안점을 두었다. 이는 지속가능한 여성의 고용유지를 통한 소득 증대의 방향성 측면에서 시사점을 가진다.

마지막으로 일본은 대도시 지역, 유자녀 경력단절여성이 많은 도쿄시가 선도적으로 마더스 헬로워크, 시고토 센터 운영 등을 통해 재취업을 위한 훈련과 정보제공을 지원하고 있었다. 이러한 정책지원 사례는 지방자치제도가 잘 발달되어있는 일본의 특징을 반영했다는 점, 한국과 마찬가지로 유자녀 기혼여성의 경력단절 비율이 높다는 실태가 반영되었다는 점에서 국내 적용에 시사점을 가진다. 특히 국내의 경우에도 서울시가 중앙정부 새일센터 사업과 함께 선도적으로 여성의 경력단절 문제 해결을 위해 다양한 정책지원방안을 모색하고 있는 현실이다. 때문에 도쿄도의 마더스 헬로워크와 헬로워크 정보제공 서비스와 연동한 여성근로자 지원제도는 향후 서울시가 여성인력 개발기관을 거점으로 하여 지역 내 고용서비스, 여성복지서비스와 연동한 고용복지서비스를 경력단절여성에게 제공하는 방안을 구상하는 데 적용점이 많다고 할 수 있다.

III

재취업 경력단절여성의 고용유지 현황

1. 현황 조사 개요
2. 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황 분석
3. 현황분석 결과 정리

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

재취업 경력단절여성의 고용유지 현황 분석

1. 현황 조사 개요

다음은 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황을 설문조사와 면접조사를 통해 파악하였다. 현황 조사의 목적은 다음과 같다. 첫째, 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황을 서울시 경력단절여성 지원정책과 연결점을 갖고 파악한다. 둘째, 경력단절여성의 경력단절 경험과 재취업 경험 간에 존재하는 연결성과 영향관계를 분석한다. 셋째, 재취업 경력단절여성의 고용유지 실태를 직업교육기관, 채용처, 개인 단위로 다각도로 파악한다.

1) 현황 조사 대상

위와 같은 목적에 부합하고자 설문조사와 면접조사의 대상은 다음과 같이 설계하였다. 우선 설문조사의 대상은 23개 서울시 여성인력개발기관 즉 18개 여성인력개발센터, 5개 여성발전센터를 통해 재취업한 경력단절여성으로 선정하였다. 이러한 설문조사 대상 선정은 기존의 여성가족부·여성정책연구원이 2013년, 2016년 2차례에 걸쳐 수행한 경력단절여성 실태분석과 변별력을 가진다. 본 연구의 궁극적인 목적은 서울시 경력단절여성을 위한 종합적 재취업과 고용유지 대책을 마련하는 것이며, 주요한 정책전달체계로 기능하는 것이 여성인력개발기관이라는 점에 착안하였다.

본 연구의 현황 파악의 목적이 경력단절 혹은 재취업 자체가 있다기보다는 재취업

이후 고용유지에 있다는 점에 입각해, 재취업과 고용유지 여부에 따라 설문응답자와 응답의 형태를 분류하였다. 다음과 같은 응답자 분류 체계에 따라, 웹조사로 구성된 순차적 문항 제시 절차 중 문항 전체 혹은 부분 응답 해당자임을 안내하였다.

이렇게 구분한 응답자를 각각 유형 1, 2, 3으로 구분하였다. 유형 1은 경력단절을 경험하고, 재취업하였고 현재도 여전히 재취업한 일자리에 고용이 유지되고 있는 경우에 해당한다. 유형 2은 경력단절을 경험한 후 여성인력개발기관을 통해 재취업하였고 현재도 취업 상태이나, 최초 재취업 일자리가 아닌 다른 일자리에 취업 상태인 경우에 해당한다. 유형 3은 경력단절을 경험하고 여성인력개발기관을 이용해 재취업했음에도 불구하고 현재 고용이 유지되지 않고 있는 경우이다. 유형 1은 재취업 경력단절 여성 중 ‘지속적 고용유지형’으로 분류하였다. 이직 등을 통해 일자리를 옮겨 재취업 상태를 이어가는 유형 2는 ‘고용유지 이동형’으로 분류하였다. 유형 3은 ‘고용중단형’으로 분류하였다.

표 Ⅲ-1 | 응답자 취업상태별 응답여부 분류

유형	경력단절 경험	재취업 경험	현재 취업 여부	재취업 고용유지	응답 여부
1	○	○	○	○	○ (구직경험, 고용경험 모두 응답)
2	○	○	○	×	△ (구직경험, 고용경험[현재 일자리 기준] 응답)
3	○	○	×		△ (구직경험만 응답)

본 조사에 응답한 전체 표본 수는 518명으로, 이중 인력개발센터 18개소를 통해 조사에 응한 경력단절여성이 372명(72.8%)이며, 여성발전센터 5개소를 통해 응답한 경력단절여성은 146명(28.2%)이었다. 상대적으로 여성발전센터 5개소를 통한 응답이 많았다. 응답자 표본을 파악함에 있어 현재 여성인력개발기관은 여성능력개발원 총괄 기능 및 거버넌스 운영에 따라 권역별로 나누어져 있다는 점에 착안해 지역별(권역별) 구분자를 적용해 보았다. 동남권 여성인력개발기관 이용자는 전체 중 20.3%, 동북권

20.3%, 서북권 23.7%, 서남권 36.5%으로 서남권을 제외하고는 대체로 20~23% 대로 고루 분포해 있었다. 다만 서남권에는 비교적 규모가 크고 설립연도가 오래되어 이용자 수도 많아, 상대적 비중이 높을 수밖에 없었다.²³⁾

Ⅲ 표 Ⅲ-2 Ⅱ 재취업 경력단절여성 고용유지현황 표본 특징

단위: 명, %

구분	응답자 특징	응답자 수 (명)	비중 (%)
응답자 이용 기관	여성인력개발센터 (18개소)	372	72.8
	여성발전센터 (5개소)	146	28.2
지역별	동남권	105	20.3
	동북권	101	19.6
	서북권	123	23.7
	서남권	189	36.5
합계		518	100

2) 현황 조사 절차와 방법

조사 절차와 방법은 크게 두 가지 방향으로 이루어졌다. 여성인력개발기관을 통해 재취업한 경력단절여성들에게 접촉하기 위해서는 불가피하게 개인정보에 대한 접근이 필요했다. 그러나 중앙새일센터와 여성가족부가 관리하는 e-새일센터로 수합되는 개인 연락처 및 경력단절 기간, 직업교육훈련 관련 정보는 타 용도로는 사용이 불가능하다. 이러한 연구윤리지침 및 개인정보보호법에 의거해, 1) 서울시여성인력개발기관을 통한 간접 설문조사 진행방식과 2) 개인정보제공 동의 여부 조사 후 직접 설문조사 진행방식으로 나누어 진행하였다.

1)과 2)의 절차 모두 연구진이 마련한 설문조사지를 사회정책 조사업체를 통해 웹으로 구축하였다. 이후 해당 URL을 발송할 응답대상의 수신처를 수집하는 데 있어 직접

23) 여성인력개발기관 권역별 구분 (취창업협의체 등 실무 협의를 위한 권역 구분)

동남권: 강동, 성동, 송파, 용산 인력개발센터 및 중부, 동부 여성발전센터)

동북권: 강북, 노원, 동대문, 종로, 중랑 인력개발센터 및 북부 여성발전센터

서남권: 관악, 구로, 동작, 서초 인력개발센터 및 남부여성발전센터

서북권: 강서, 서대문, 영등포, 은평 여성인력개발센터 및 서부여성발전센터

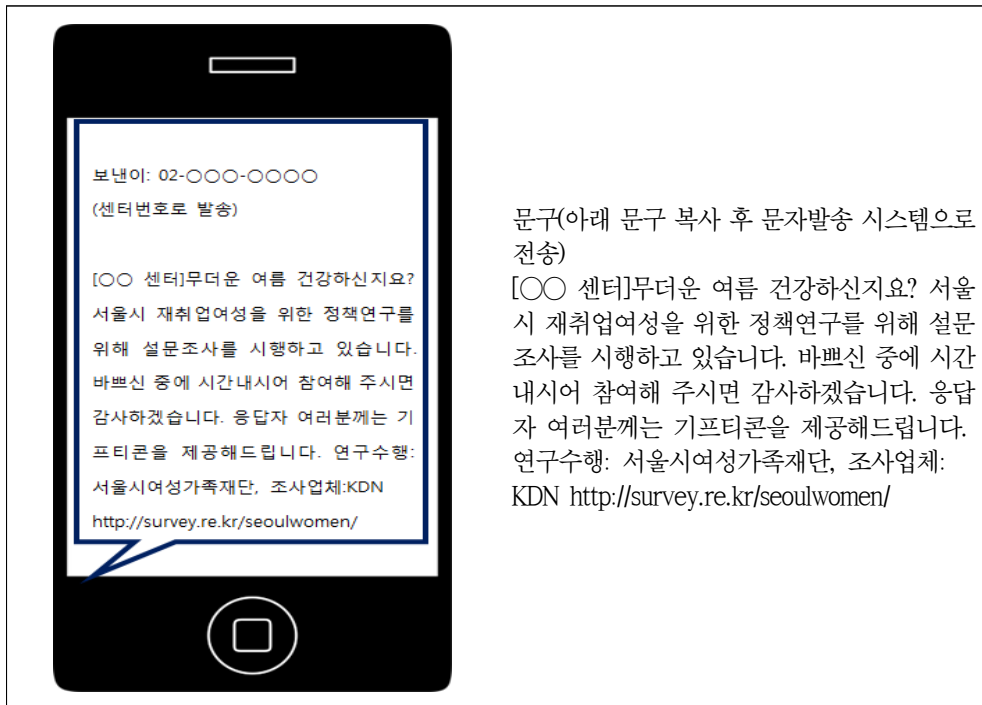
방식과 간접 방식으로 구분하였다. 이를 위해 인력개발기관 23개소에 2018년 7월과 8월에 2차례에 걸쳐 협조공문과 이메일, 전화를 통해 설문조사 협조를 요청하였다.

표 Ⅲ-3 | 응답자 취업상태별 응답여부 분류

협조방식	절차 및 방법	고려사항
협조방식 1	① 개별센터에서 '사후관리 대상자 정보 기입 양식' 작성 후 회신→② 조사업체가 센터이용자에게 설문지(웹 조사 링크) 발송	제3자 정보이용 동의를 신규로 득한 후 가능
협조방식 2	① 연구진 측에서 설문지(웹 조사 링크) 개별센터에 전달→② 개별센터가 센터이용자에게 직접 설문지 발송	개인정보동의 및 관련 설문조사 참여에 대한 동의를 이미 인력개발기관이 득함

수합된 조사 대상자 수신처에 다음과 같은 문자메시지와 이메일로 전달, 모바일과 PC를 통해 웹상으로 자신의 응답값을 입력하게 하였다. 재취업 여성의 개인정보를 보호하기 위해 식별가능한 개인정보 대신, 고유 ID를 부여받은 후 응답하도록 하였다.

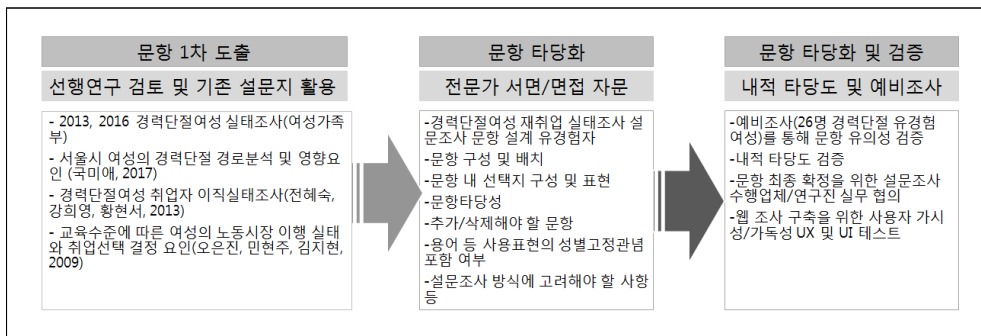
그림 Ⅲ-1 | 설문조사 응답자 URL 수신 화면



3) 현황 조사 내용과 문항

현황 조사 문항은 2차례에 걸친 자문회의와 전문가 의견조사 및 문항 타당성을 거쳐 확정된 문항을 예비조사를 통해 검증한 후 도출하였다. 다음은 설문지 문항 설계를 위해 거친 문항 도출과 타당화 과정을 나타낸 것이다. 먼저, 문항 1차 도출을 위해 선행 연구 중 여성의 경제활동 및 경력단절을 대상으로 한 실태조사 설문지를 검토했다. 다음으로, 문항 타당화를 위하여 전문가 서면 의견조사와 자문회의를 통한 의견수렴을 거쳤다. 마지막으로 조사지 내 문항 타당도를 확보하고 문항 간 유의성 검증을 위해 예비조사를 실시하였다. 예비조사 표본으로는 서울시 거주 경력단절여성 26명을 대상으로 선정하였다.

Ⅲ-2 문항요인 도출 및 타당화 과정



이와 같은 절차를 설문조사의 내용 영역은 크게 응답자 개인 상태에 대한 문항, 일자리 관련 경험, 정책지원 수요로 나누어진다. 경력단절과 재취업을 모두 경험한 여성으로 응답자를 구분하고 배경변인을 파악하기 위해 1) 응답자의 인구사회학적 배경과 2) 응답자의 경력단절 및 재취업 여부를 확인하였다. 연구의 주요 변인에 해당하는 3) 구직 및 취업경험, 4) 고용유지 상태에서 겪은 일자리 경험을 묻는 개인적 변인과 가구 변인으로 이루어진다. 마지막으로 본 연구의 정책적 제언을 위해 현장의 목소리를 수렴하고자 응답자들에게 본인의 경력단절과 재취업 경험을 통해 느낀 정책적 필요, 애로사항 등을 물었다.

다음은 설문조사에 활용된 문항들을 영역별로 구분하여 제시한 것이다. 연구의 주

안점이 되는 일자리 경험은 현재 일자리에 대한 보편적 직종, 업종, 근로형태 외에도 개인적인 만족감과 고용환경에 대한 인식을 포함하였다. 특히 선행연구와 현재 고용성평등과 일가족양립 정책의 일환으로 추진되는 모성보호제도와 의사결정 구조 내 여성대표성 존재 등을 문항화하였다. 고용유지를 위한 정책 수요를 묻는 문항으로는 현재적 관점에서 고용유지에 적합한 환경이지를 묻고, 동시에 보다 미래적 관점에서 여성의 경제활동 확대를 위해 서울시가 적극적으로 추진했으면 하는 정책을 보기 중 선택하도록 하였다.

표 Ⅲ-4 | 설문조사 영역별 항목 구성

조사항목	조사내용
경력단절 및 재취업 여부	<ul style="list-style-type: none"> • [이전 경력] 이전 소득활동 여부, 소득활동 중단, 중단 기간, 중단 이유 등 • [경력단절] 경력단절 이후 소득활동 여부, 현재 소득활동 여부, 이유 등
구직 및 취업경험	<ul style="list-style-type: none"> • [재취업] 재취업 이유, 재취업 형태(취·창업), 취업 혹은 창업 이유 • [재취업 경로] 정보 습득 경로, 재취업 과정 애로사항, 재취업 소요기간, 고려요인
일자리 경험	<ul style="list-style-type: none"> • [현재 일자리] 기업 및 기관 형태 분류, 직업분류, 산업 분류 등 • [일자리 질] 종사상 지위, 고용형태, 노조가입 여부, 월평균임금, 근무기간, 주당 근무시간, 복리후생제도, 사회보험가입 여부, • [만족도] 만족도, 근속의향, 그만두려고 하는 이유, 직장 분위기 등 • [고용환경] 종사자 수, 여성직원 비율, 여성 관리자 비율, 부업(추가적인 일) 희망 여부 및 이유, 추가적으로 일하길 원하는 분야 및 이유 등
고용유지를 위한 정책 수요	<ul style="list-style-type: none"> • [정책환경 인식] 고용유지에 적합한 환경인지 • [제도개선 요구] 직장 내 성폭력 및 성차별 경험(직·간접), 본인이 생각하는 '좋은 일자리'상(象), 서울시 추진했으면 하는 정책, 여성 경제활동을 위해 필요하다고 생각하는 정책 등
인구사회학적 배경	<ul style="list-style-type: none"> • [개인] 연령, 성, 학력 • [일가족양립] 배우자 직업(소득)자녀 여부 및 수, 자녀 및 가족구성원 돌봄 방법 등 • [가구] 가구지출, 주거형태 등

다음은 위와 같이 도출한 문항을 통해 구축한 웹 조사 질문지로 조사업체를 통해 수행한 현황조사 설문조사의 개요를 나타낸 것이다. 전체 표본 수는 23개 기관을 통해 수집된 조사지 직접 전달 표본 127명과, 간접적으로 기관을 통해 구조화된 웹 설문지

를 전달한 391명을 합하여 총 518명이었다.

【 표 Ⅲ-5 】 재취업 경력단절여성 고용유지현황 설문조사 개요

항목	내 용
조사기간	• 2018년 8월~9월 • 2차에 걸친 웹조사 고유 웹주소 url 발송
조사대상 범위	• 서울시 거주, 여성인력개발기관 경우 재취업 경력단절여성
표본추출 방법	• 여성인력개발기관(새일센터) 사후관리 지원대상자(재취업자)
표본수	• 약 518 명
조사방법	• 구조화된 설문을 통한 온라인 조사
자료처리 방법 및 절차	• 확인, 검정을 끝낸 후 입력, 수정을 거쳐 SPSS, EXCEL 등 통계처리 • 코딩 및 기본분석, 결과 제시

2. 재취업 경력단절여성의 고용유지 현황 분석

1) 서울시 재취업 경력단절여성의 특징

다음은 본 조사에 응한 재취업 경력단절여성의 인구사회학적 특징을 정리한 것이다. 연령대로 보았을 때, 30대 32.6%, 40대 41.5%로 가장 높은 비중을 보였다. 경력단절을 경험하고 재취업을 시도하는 여성들 중 가장 많은 연령대는 30-40대라 할 수 있다(전체 새일센터 중 74.1%에 해당). 상대적으로 20대가 11.8%로 가장 낮았는데, 그럼에도 불구하고 40-50대가 주 이용층이라고 보고되던 기존 연구와 실태 조사(오은진 외, 2016; 신하영, 2017)와는 구별되는 현황이었다. 여성인력개발기관 이용자 중 재취업하는 여성의 경우 20대 청년여성 비중이 증가했음을 시사한다.

학력별 분포를 보면, 75.5%에 해당하는 절대 다수의 경력단절여성들이 대학교졸업의 비교적 고학력으로 나타났다. 대학원 석사 졸업의 비율도 9.2%로 나타났는데, 이는 고등학교 졸업 학력이 14.5%인 것에 비해 5%p 정도 차이 나는 수준이었다. 이를 통해 2018년 현재 서울시 경력단절여성들의 학력 수준이 전체 경력단절여성 학력 수준 보다 상당히 높다는 것을 확인할 수 있다. 2016년 여성가족부 전국 조사 당시 기혼여성

중 경력단절여성의 경우 고졸 이상이 49.2%, 초대졸(전문대졸+대졸이상) 46.7%로 나타난 것에 구별된다. 그간 여러 실태조사에서 보고되었던 서울시 여성의 고학력 경향을 고려하면, 서울시 경력단절여성의 학력평균도 전국 평균 대비 높을 것으로 예상되었다. 본 실태조사에서 상대적으로 더 고학력 여성의 비율이 높게 나타난 것은 이러한 서울시 전체 여성 학력평균을 고려할 때 이해가능하다.

또한 연구의 표본이 정책의 추진 효과를 점검하고 향후 실천적 지원방안을 도출하려는 목적 하에 서울시여성인력개발기관 이용자로 선별되었다는 점 역시 표본의 학력 평균을 높이는 데 작용했으리라 추론 가능하다. 서울시여성인력개발기관에서 제공하는 재취업 프로그램은 3~6개월 과정으로 이루어지는 단기 교육과정이고, 이를 통해 취업에 성공하는 경우는 이미 취업준비도가 상대적으로 높은 경우에 해당하기 때문이다(신하영, 2017). 취업준비도가 높고, 알선취업에서 채용처가 선호하는 경력단절여성 구직자의 경우 대졸 사무직중, 교육 및 사회서비스업종이 많았기 때문에 기관을 통해 취업한 응답자 중 대졸이상 학력을 가진 응답자 비율이 높게 나타난 것으로 이해된다.

혼인상태에 대한 응답자 조사결과는 다음과 같다. 혼인경험이 없어 미혼이거나 비혼 상태로 응답한 경우는 전체의 35.4%였다. 또한 기혼·유배우자의 비율은 58.8%로 나타났다. 재취업 경력단절여성 중 이혼상태로 답한 경우도 4.5%로 나타났다. 그간 서울시여성인력개발기관 서비스 대상으로 상정되어 오고, 더 나아가 경력단절여성을 논할 때 기본적인 전제로 여겨지던 기혼·유배우자의 절대적 비율에 대한 반론이 가능한 수치이다. 한편으로는, 혼인경험이 없는 구직자일수록 경제활동참가에 대한 절실함이 높고, 1인가구 생계부양자일 경우 경력단절을 경험한 후에 재취업 의사가 높다고 해석할 수 있다.

【 표 III-6 】 서울시 재취업 경력단절여성 특징

		(단위: 명, %)	
		사례수 (명)	비율 (%)
전 체		359	100.0
연령대	20대	42	11.7
	30대	117	32.6
	40대	149	41.5
	50대	51	14.2

		사례수 (명)	비율 (%)
전 체		359	100.0
학력	초등학교 졸업이하	2	0.6
	고등학교 졸업	52	14.5
	대학교 졸업	271	75.5
	대학원 석사 졸업	33	9.2
	대학원 박사 졸업	1	0.3
혼인상태	미혼/비혼	127	35.4
	기혼·유배우	211	58.8
	기혼·별거	4	1.1
	이혼	16	4.5
	사별	1	0.3

다음은 고용유지 유형에 따라서 재취업 경력단절여성의 인구사회학적 특징을 살펴본 것이다. 이를 통해 연령과 학력, 혼인상태의 개인적 배경변인이 고용유지에 미치는 영향을 분석했다. 유형별로 보면, 재취업 후 지속적으로 고용을 유지하는 경우 30대(31.6%)와 40대(43.7%)의 비율이 높았다. 이러한 차이는 재취업 후 일자리를 이동한 경우와 현재 비취업 상태인 유형과 비교해서 유의미하게 나타났다($p < .01$). 특히 고용중단형의 경우 50대의 비율이 높았다(31.3%). 이는 재취업 후 30대와 40대일수록 고용이 유지되는 경향이 강하다는 것을 시사한다. 한편, 지속적 고용유지형의 20대 비율(11.7%)이 고용유지 이동형의 동일 연령대 비율(7.3%)보다는 높았으나, 현재 고용이 중단된 재취업 경력단절여성 중 20대 비율(13.8%)보다 낮았다. 이는 20대의 경우 경력단절을 경험한 후 재취업을 하였으나 다시 고용이 중단되는 경우가 상대적으로 많다는 것을 의미한다. 20대 재취업 경력단절여성의 이러한 경향성에 대해서는 20대에 임신, 출산, 양육 등 생애사적 사건이 발생할 수 있다는 것과 대학원 진학 혹은 자격증 취득 준비 등 재취업을 위한 준비기간을 다시 가질 수 있다는 설명이 가능하다.

다음으로 학력이 재취업 경력단절여성의 고용유지에 미치는 영향을 살펴보았다. 기본적으로 지속적 고용유지형에 해당하는 여성들은 대졸자가 대부분(80.0%)이었다. 그 다음으로는 대학원 석사 졸업(9.1%)인 상대적 고학력자보다 고등학교 졸업(10.3%)에 해당하는 경우가 나타났다. 고용유지 이동형의 경우도 비슷한 경향이 나타났는데, 다

만 대졸자 비율(75.4%)이 낮아지는 대신 고졸자 비율(16.7%)이 상대적으로 높았다. 고용이 중단된 경우는 대졸자 비율(62.1%)이 현저하게 낮게 나타났는데, 고용을 유지하는 재취업 여성보다 20%p 가깝게 대졸자의 비율이 낮았다. 반면 고졸(22.4%)의 비율이 매우 높게 나타나, 학력에 따라서 고용유지가 달라짐을 확인할 수 있었다. 또한 대학원 석사졸업의 경우 재취업 후 고용을 중단한 경우에서 가장 높은 비율(12.1%)을 보였다. 이를 통해 재취업 여성이 진입할 수 있는 일자리가 고졸보다는 대졸 정도의 학력에 적합한 직종으로 분포되어있음과 대학원 졸업 이상의 고학력 경력단절성의 경우 재취업 후 고용시장에서 이탈하는 비율이 높다는 것을 추론해 볼 수 있다.

혼인상태가 재취업 경력단절여성의 고용유지에 미치는 영향을 살펴본 결과, 기혼·유배우자의 경우 고용중단형에 해당하는 비율(65.5%)이 가장 높았다. 반면, 미혼이거나 비혼으로 현재 혼인경험이 없고 현재 혼인상태가 아닌 경우는 고용지속형에 속하는 비율(37.7%)이 가장 높았다. 이동을 통해서 고용이 유지되는 비율(35.7%)도 비슷한 수준으로 나타났다. 한편 이혼한 재취업 여성은 고용이 중단되는 경우(6.9%)도 많았으나, 지속적으로 고용이 유지되는 경우(5.7%)도 상당히 높았다. 이러한 차이는 통계적으로도 유의미했다. 이러한 경향성에 대해서는 다음과 논의가 가능하다. 혼인을 경험하지 않은 미혼 혹은 비혼 1인가구 생계부양자이거나 상대적으로 낮은 연령대로, 임신·출산·양육 등의 고용유지 저해요인으로부터 상대적으로 자유로울 가능성이 있다. 이혼한 재취업 여성은 상대적으로 경제적 필요가 높아졌음에도 불구하고 고용중단형에 속하는 경우가 많았는데, 이는 이혼 후 자녀양육·주택비용에 대한 부담이 높아지는 등의 생활상의 변화 요인이 작용했을 것이라 판단된다. 반면, 기혼·유배우자의 지속적 고용유지가 상대적으로 낮게 나타난 것은 배우자 및 자녀와 관련된 가족 변인이 작용했으리라 추론된다.

【 표 Ⅲ-7 】 고용유지에 영향을 미치는 인구사회학적 배경변인

(단위: %)

변인	구분	고용유지 유형		
		유형 1	유형 2	유형 3
연령대	20대	11.7	7.3	13.8
	30대	31.6	19.8	17.5
	40대	43.7	38.7	37.5
	50대	13.0	24.1	31.3
	$\chi^2=21.080^*$			
학력	초등학교 졸업이하	0.6	0.0	1.7
	고등학교 졸업	10.3	16.7	22.4
	대학교 졸업	80.0	75.4	62.1
	대학원 석사 졸업	9.1	7.9	12.1
	대학원 박사 졸업	0.0	0.0	1.7
	$\chi^2=14.966$			
혼인상태	미혼/비혼	37.7	35.7	27.6
	기혼·유배우	54.9	61.1	65.5
	기혼·별거	1.1	1.6	0.0
	이혼	5.7	1.6	6.9
	사별	0.6	0.0	0.0
	$\chi^2=7.967$			

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

유형 3= 고용중단형

2) 경력단절-재취업 이행경로

본 연구는 경력단절여성이 고용유지에 이르는 과정을 순차적으로 두 단계로 나누어 파악하였다. 먼저, 경력단절이 발생한 시점부터 직업훈련 기간, 재취업을 위해 구직기간을 거치는 시기가 존재한다. 그간의 연구들은 경력단절이 발생하는 이유와 이후 재취업이 성공하는 요인에 대해서는 초점을 맞추었지만, 경력단절이 발생한 후 다시 구직활동에 나서게 되는 동기와 계속적으로 자발적 혹은 비자발적으로 고용 중단상태에 놓이게 되는 단계에 대한 논의가 충분히 이루어지지 않았다.

이에 본 연구는 경력단절 상태에서 재취업 상태로 넘어가기 전의 이 시기를 경력단절에서 재취업으로 이행하는 시기로 보았다. 본 연구의 응답자들의 경우 이 시기는 서울시 여성인력개발기관을 이용하는 시기에 해당한다. 여성인력개발기관을 이용해 직업훈련 및 취업 프로그램에 참여했음에도 불구하고 실제 모든 응답자가 이 단계의 이행경로를 밟지는 않았다. 공통적으로 경력단절이 발생했을지라도 여성인력개발기관이 제공하는 직업훈련, 상담, 취업지원 기능을 활용하거나 자신이 동원 가능한 다른 자원을 통해 재취업하는 여성들이 있는 반면, 일부는 계속 고용이 중단된 상태를 이어가기도 했다.

(1) 경력단절의 발생과 지속

경력단절이 발생하게 된 원인에 따라서 경력단절 이후 재취업 과정으로 이행할지 여부가 달라진다는 가설 하에, 본 연구는 경력단절의 발생 사유에 대해서 분석하였다. 먼저 조사에 응한 경력단절여성들에게 과거에 일을 그만 둔 이유를 조사한 결과, 비자발적인 경력단절에 해당하는 ‘계속 다니고 싶었지만 어쩔 수 없이 그만둠’이 절반보다 조금 높은 50.2%로 나타났다. 그러나 여성들이 자발적으로 노동시장에서 이탈하기를 선택했다고 회고하는 것을 그대로 보고하는 것에 대해 선행연구에서는 ‘비자발적인 자발성’으로 표현되는 제한된 선택지 상의 선택임을 지적하고 있다. 국미애(2017)는 서울시 30-40대 여성의 경력단절경로와 영향요인을 분석하면서, 근로조건 즉 경력단절 이전 직장의 ‘계약기간 만료’가 미치는 영향이 크다는 것을 실증하였다. 즉 경력단절 발생은 구조적으로 여성들이 비정규직 등 고용안정성이 낮은 직장에 다수 분포함에 따라 개인적인 요인, 즉 가족돌봄과 일생활균형으로 인한 부담이 커질 경우 경력을 유지하는 데 드는 기회비용을 고려하게 되면서 발생한다고 지적하였다.

실제로 본 연구에서 조사에 응답한 재취업 경력단절여성들 역시, 과거에 일을 그만둘 때 고려한 사항을 조사한 결과, ‘낮은 임금/수입’이 25.7%로 가장 높게 나타나고, 그다음으로 높게 나타난 이유가 ‘계약기간 만료’ 17.2%, ‘상사의 비인격적 대우/갈등’ 15.8%였다. 이 세 가지 요인 모두 근로조건에 해당하는 요인이다. 노동시장 이탈의 자발성을 자기보고식으로 회고함에 따라 누락되는 구조적 요인을 추론할 수 있는 응답 결과라 할 수 있다. 과거에 일을 그만둔 이유는 ‘좀 더 나은 일자리로 이직을 위해서’가 15.6%로 그 뒤를 이었고, 일반적으로 경력단절의 주요 원인으로 꼽히는 ‘임신, 출산을

위해서' 일을 그만두는 경우는 경력단절 당시 고려한 우선사항에서 상대적으로 낮은 비율인 13.3%에 그쳤다.

응답자들에게 과거에 일을 그만 둔 기간을 조사한 결과, '3개월 이상~1년 미만'이 37.8%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '1년 이상~3년 미만' 37.3%, '3년 이상~5년 미만'이 24.9%순으로 나타났다. 현재 재취업한 여성이라면, 경력단절기간이 대부분 3년 미만이라는 점에서 경력단절 기간이 지속될수록 재취업할 수 있는 가능성이 낮아지고 재취업 의사도 흐려진다는 선행연구의 결과에 상응한다고 할 수 있다. 정책적으로 경력단절 초기에 개입이 필요하다는 기존 정책적 논의에 힘을 실어주는 결과라 할 수 있다.

다음에서는 응답자 간 경력단절 기간의 차이를 연령별, 혼인상태별, 학력별로 비교해 보았다. 그 결과, 20대의 절반(50.0%)이 '3개월 이상~1년 미만'으로 상대적으로 짧은 경력단절 기간을 가지는 것으로 나타났다. 반면 연령대가 높아질수록 경력단절이 장기화되는 것으로 나타나는데, 40대의 경우 34.4%가, 50대의 경우 28.2%가 선택지로 주어진 경력단절 기간 중 가장 긴 3년~5년 간의 경력개발 공백기를 경험하는 것으로 나타났다.

표 III-8 | 경력단절의 발생 관련 요인

		(단위: 명, %)	
변수명	구분	사례수(명)	비율 (%)
		518	100
경력단절 자발성	계속 다니고 싶었지만 어쩔 수 없이 그만둠	260	50.2
	스스로 원해서 그만둠	258	49.8
경력단절 사유*	낮은 임금/수입	133	25.7
	계약기간 만료	89	17.2
	상사의 비인격적 대우/갈등	82	15.8
	좀 더 나은 일자리로 이직	81	15.6
	임신, 출산을 위해	69	13.3
	새로운 분야로 진출하기 위해	62	12.0
	긴 근로시간	60	11.6
	취학자녀 교육을 위해	52	10.0
	경력단절기간	3개월 이상~1년 미만	196
	1년 이상~3년 미만	193	37.3
	3년 이상~5년 미만	129	24.9

* 선택지 중 1순위와 2순위로 선택한 비율의 합(비율의 총합>100.0)

** 현재 재취업하지 않은 경력단절여성 대상 응답결과(N=83).

경력단절이 발생한 시점의 자발성과 그 사유가 현재의 고용유지에 미치는 영향을 살펴보기 위해 고용유지 유형별로 교차분석을 실시하였다. 먼저, 경력단절의 자발성에 있어서 취업상태가 유지되고 있는 유형 1과 유형 2 간에는 큰 차이가 없었지만, 현재 취업상태에 있지 않은 고용중단형인 경우 비자발적 퇴사 이유(61.9%)로 경력단절이 발생한 비율이 다른 유형보다 10%p 가깝게 더 높게 나타났다. 한편, 경력단절의 사유 역시 고용유지 유형에 따라서는 차이를 보이고 있었다. 특히 재취업은 하였지만 현재 고용이 중단된 경우는 경력단절 당시에 낮은 임금과 수입을 원인으로 일을 그만둔 비율(40.3%)이 고용이 지속되고 있는 다른 두 유형보다 20%p 가량 월등히 높았다. 또한 계약기간 만료로 인해 그만둔 경우(26.4%)도 다른 두 유형에 비해 2배에 가까운 비율로 높게 나타났다. 경력단절 당시 일자리의 객관적 질(고용안정성, 임금수준)이 낮은 경우, 이후 취업을 하더라도 고용이 중단될 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 특이사항으로는 임신, 출산을 위해 일을 그만두었던 경우(8.8%)는 전체 재취업자 유형 중 가장 낮게 나타났다는 것이다. 생애사적 사건(임신, 출산)보다 객관적 일자리의 질이 경력단절에 유효하게 작용했던 것을 뒷받침하는 결과라 할 수 있다.

한편, 고용이 지속되는 유형 1과 유형 2는 전반적인 경향이 공유되고 있었지만 몇 가지 경력단절 사유의 분포에는 차이가 존재했다. 재취업한 최초 일자리로부터 이직을 하여 고용을 유지하고 있는 이동형의 경우, 과거 경력단절 당시 좀 더 나은 일자리로 이직했던 비율(19.5%) 역시 모든 유형 중 가장 높았다. 또한 임신, 출산을 위해 당시 일을 그만두었던 비율(15.2%) 역시 세 유형 중 가장 높게 나타났다. 또한 과거 채용처와의 계약기간이 만료되어 일을 그만두게 되었던 경우(18.4%) 역시 상대적으로 높게 나타났다. 경력단절사유별로 고용유지 유형의 차이는 통계적으로도 유의미했다($p < .05$).

과거 경력단절기간이 현재 고용유지 상태에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저, 재취업한 일자리에 그대로 다니고 있는 지속적 고용유지형은 경력단절 기간이 가장 짧았다(3개월~1년 미만 38.9%). 반면, 재취업을 하긴 했으나 조사 시점에는 고용이 유지되지 않고 있는 경우에는 과거 경력단절기간이 상대적으로 긴 3년 이상 5년 미만인 비율(26.3%) 역시 세 가지 유형 중 가장 높았다. 종합적으로 보면, 경력단절 기간이 짧은 경우 재취업을 할 확률이 높아지는 전반적인 경향이 있을 뿐 아니라 재취업 후 고용유지에도 경력단절 기간이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

【 표 Ⅲ-9 】 고용유지에 영향을 미치는 경력단절 발생 관련 요인

(단위: %)

변인	구분	고용유지 유형		
		유형 1	유형 2	유형 3
경력단절 자발성	계속 다니고 싶었지만 어쩔 수 없이 그만둠	52.3	53.1	61.9
	스스로 원해서 그만둠	47.7	46.9	38.1
	$\chi^2=4.109$			
경력단절 사유	낮은 임금/수입	23.8	22.6	40.3
	계약기간 만료	13.5	18.4	26.4
	상사의 비인격적 대우/갈등	17.9	16.2	8.8
	좀 더 나은 일자리로 이직	14.4	19.5	11.4
	임신, 출산을 위해	13.4	15.2	8.9
	새로운 분야로 진출하기 위해	12.7	11.6	11.4
	긴 근로시간	11.5	11.5	12.6
	취학자녀 교육을 위해	10.6	8.9	8.8
$\chi^2=62.614^*$				
경력단절 기간	3개월 이상~1년 미만	38.9	38.2	33.8
	1년 이상~3년 미만	37.2	36.1	40.0
	3년 이상~5년 미만	23.9	25.7	26.3
	$\chi^2=.861$			

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

유형 3= 고용중단형

다음은 경력단절 발생 이후 재취업으로 이행하는 경로와 관련된 요인을 분석한 것이다. 전반적으로 다시 재취업을 하기까지 소요된 재취업 구직기간은 6개월 미만(41.7%)인 경우가 가장 많았다. 반면 1년 이상 비교적 장기간의 재취업 구직기간을 가지는 비율이 가장 낮았다(27.0%). 이렇게 재취업 구직기간이 짧게 나타난 것은 응답자들이 이용한 여성인력개발기관의 직업훈련 과정이 대체로 3~6개월의 단기 교육과정으로 구성되어 있다는 것과 개연성이 있을 것이다.

재취업 경력단절여성들에게 다시 경제활동을 시작한 이유를 조사한 결과, ‘생활비에 보태기 위해서’와 ‘나의 만족과 발전을 위해서’가 각각 44.0%, 43.6%로 높게 나타났으며,

그 다음으로 ‘사회적 소속감을 갖고 싶어서’가 24.9%, ‘자녀 교육비를 마련하려고’ 22.0%, ‘생계를 책임지기 위해서’가 18.1% 순으로 나타났다. 전반적으로 경제적 필요가 가장 주요한 재취업 동기로 판단된다. 경력개발과 자아실현 등 보다 개인적 차원에서 나타난 동기는 사회적 소속감(24.9%), 단절 이전의 경력을 활용하는 것(15.6%)등이 재취업 이유로 응답되었다. 최근 20-30대 여성의 경제활동 참여가 크게 증가하면서, 단절을 경험하기 이전에 노동시장 진입 후 일을 해본 경험이 많아져, 자신이 보유한 경력에 대한 인지와 활용에 대한 욕구가 높아진 것을 반영한다(Lee, Song, Jee, & Kang, 2018).

반대로 재취업을 하지 않는 경우 혹은 경력단절을 경험한 이후 다시 일하려 하지 않는 이유에 대한 이유는 가사부담이 43.4%, ‘육아 및 자녀교육부담’이 37.3%로 가장 큰 수치를 보였다. 경력단절기간 동안 가사와 양육이 여성에게 전가되어 있었기 때문에, 재취업할 경우 이를 대체할 인적자원을 구하거나 돌봄비용을 추가적으로 지출해야 하는 경우가 있다는 것을 의미한다. 재취업을 위한 인적 네트워크 부족이 36.1%, 업계이탈 장기화에 따른 자신감 부족이 8%에 해당해, 경력단절을 기점을 인적자원이 상실되었다고 느끼는 부분도 재취업을 결심하지 못하는 데 크게 작용함이 확인되었다. 또한 여성들은 경력단절 이전에 경험했던 불평등한 근로여건(30.1%)과 채용 및 인사상의 성차별(16.9%)을 경력단절 이후 재취업으로 이행하지 않는 이유라 답했다.

■ 표 Ⅲ-10 ■ 재취업 이행과 경력단절 지속 요인

(단위: 명, %)

변수명	구분	사례수(명)	비율 (%)
		518	100
재취업 구직기간	6개월 미만	216	41.7
	6개월 이상 12개월 미만	162	31.3
	12개월 이상	140	27.0
재취업하지 않는 이유*	가사부담	36	43.4
	육아 및 자녀교육 부담	31	37.3
	인적 네트워크 부족	30	36.1
	기타	26	31.3
	불평등한 근로여건(승진차별, 임금차별 등)	25	30.1
	채용이나 업무 배치 시 남성 선호	14	16.9
	외모관리에 대한 부담	3	3.6

		사례수(명)	비율 (%)
변수명	구분	518	100
재취업 동기*	직장 내 성희롱	1	1.2
	생활비에 보태기 위해서	228	44.0
	나의 만족과 발전을 위해서	226	43.6
	사회적 소속감을 갖고 싶어서	129	24.9
	자녀 교육비를 마련하려고	114	22.0
	생계를 책임지기 위해서	94	18.1
	나의 경력을 활용하기 위해서	81	15.6
	나의 노후 생활자금을 준비하려고	73	14.1
	빚을 갚기 위해서	47	9.1
	재산을 늘리기 위해서	43	8.3

* 선택지 중 1순위와 2순위로 선택한 비율의 합(비율의 총합>100.0)

** 현재 재취업하지 않은 경력단절여성 대상 응답결과(N=83).

재취업 구직기간과 재취업의 동기가 현재의 고용유지에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다음과 같은 교차분석을 실시하였다. 먼저 재취업 구직기간이 짧은 경우 고용이 유지되는 경우가 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과를 취업준비도와 취업 관련 정보가 축적되어 재취업 성공률이 높다고 보고된 선행연구의 결과와 연결지어 해석할 때, 다음의 사항을 고려할 필요가 있다. 첫째, 6개월 미만의 재취업 구직기간을 가졌음에도 재취업한 경우는 이미 취업준비도가 높거나 기존에 보유하고 있는 경력이 높은 경우에 해당할 것이다. 둘째, 6개월의 짧은 구직기간을 갖고 재취업을 하는 경우 즉각적으로 취업이 필요한 사유가 발생할 가능성이 있을 수도 있다. 이에 따라 재취업 후 고용을 의지하려는 경향 역시 해당 사유가 없어지지 않는 한 이어질 것으로 예상된다.

다음은 재취업을 하게 된 동기에 따라서 고용유지 유형이 어떻게 달라지는지를 확인한 것이다. 재취업 후 고용을 지속적으로 유지하고 있는 경우에는 자기만족과 자기 발전을 재취업 동기로 하는 비율(46.2%)이 상대적으로 높았다. 한편, 재취업 후에 지속적으로 고용이 유지되지 않는 경우는 경력단절 이전에 본인이 갖고 있던 경력을 활용하기 위해 재취업을 시도한 비율(18.8%)이 상대적으로 높았다. 재취업의 동기가 큰 틀에서 경제적 이유에 속한다고 해도, 재산을 늘리기 위해서거나 노후 생활자금을 준비하는 등 즉각적인 필요 보다는 장기적인 자금 축적을 동기로 삼는 경우는 고용유지가

되지 않는 경우가 많았다. 한편, 생계를 책임지려고 재취업에 나선 경우는 재취업한 일자리에서 고용이 유지되는 비율(20.7%)이 가장 높았다. 이는 다른 두 고용유지 유형에 비해서 5%p 이상 높은 수치였다. 이러한 고용유지 유형별 재취업 동기 차이는 통계적으로 유의미했다.

【 표 III-11 】 고용유지에 영향을 미치는 재취업 이행과 경력단절 지속 요인

(단위: 명, %)

변수명	구분	고용유지 유형		
		유형 1	유형 2	유형 3
재취업 구직기간	6개월 미만	46.2	39.3	33.8
	6개월 이상 12개월 미만	29.6	33.5	31.3
	12개월 이상	24.3	27.2	35.0
	$\chi^2=5.765$			
재취업 동기 ⁺	생활비에 보태기 위해서	39.6	49.7	43.8
	나의 만족과 발전을 위해서	46.2	40.8	42.6
	사회적 소속감을 갖고 싶어서	25.9	25.7	20.0
	자녀 교육비를 마련하려고	20.2	23.5	22.6
	생계를 책임지기 위해서	20.7	15.7	16.3
	나의 경력을 활용하기 위해서	15.4	14.6	18.8
	나의 노후 생활자금을 준비하려고	13.3	14.1	18.8
	빚을 갚기 위해서	8.1	10.0	10.0
	재산을 늘리기 위해서	10.5	6.8	5.0
	$\chi^2=18.841^*$			

⁺ 선택지 중 1순위와 2순위로 선택한 비율의 합(비율의 총합>100.0)

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

유형 3= 고용중단형

(2) 구직활동과 재취업 경험

다음은 재취업 경력단절여성들에게 구직활동과 재취업과정의 경험을 조사한 결과이다. 구직활동 다시 희망한 일자리의 형태를 물어본 결과, 대부분의 여성(87.5%)이 일반적인 취업을 하는 것을 희망하고 있었다. 일반적인 취업을 선호하는 경우, 직업 혹은 직종 중에는 사무직에 취업하기를 원하는 경우가 가장 많았고(48.6%), 경력을 살리거나 새로운 직업훈련을 받아 특정 분야의 전문가가 되기를 희망하는 경우(20.3%)나 자격증을 취득해 기능 종사자가 되기를 원하는 비율(4.4%)도 유의미하게 관측되었다. 이는 경력단절을 경험하기 이전인 입직초기 여성이 사무직과 서비스직에 포진해 있는 것과 연결된다. 전문가와 기능원 등 채용처가 보장해주는 고용안정성과 고용환경에서 상대적으로 영향을 덜 받는 직군을 선호하는 것으로 보인다.

창업이나 협동조합, 사회적 기업을 선호하는 경우 가장 대표적인 이유가 자율적인 시간 활용 때문이었다. 창업을 선호하는 경우에는 연령에 구애받지 않는 것(15.8%)과 원하는 일자리에 취업하기 어려움(13.2%)을 그 이유로 꼽는 경우도 많았다. 이 두 가지 경우는 곧 경력단절여성이 재취업 과정에서 경험하는 연령차별을 포함한, 기대하는 수준의 일자리 조건이 충족되지 않는 등의 어려움이 있음을 시사한다. 협동조합과 사회적 기업을 선호하는 이유에도 안정적 근로환경과 복지를 기대하기 때문이라는 응답의 비중(14.8%)이 높게 나타났다.

재취업 과정에서 겪은 어려움 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 원하는 임금에 맞는 일자리가 부족하다는 것(40.0%)이었다. 또한 일자리 경험이나 경력이 부족하다는 것(30.3%)도 응답 비율이 높았는데, 이에 대해서는 경력단절 이전 경력에 대한 충분한 인정과 보상이 이루어지지 않는다는 것과, 경력직 입사자에게 요구되는 경력연수와 자격기준이 높다는 것을 원인으로 들 수 있다. 일자리 정보와 취업알선의 부족(24.3%)도 높은 비중을 차지하고 있었는데, 현재 공공영역이나 사실 구직정보 경로를 통해 제공되는 대부분의 정보에서 경력단절여성이 소외되어 있음을 의미한다. 경력단절여성 우대 채용 공고가 절대적으로 부족할 뿐 아니라, 혼인여부와 자녀유무에 따른 불이익이 없을 것이라 예상되는 공정한 채용에 대한 정보 역시 부족함을 현장에서는 원인으로 꼽고 있다. 재취업에 있어서 가사노동 분담 부족(15.6%)과 자녀육아/보육의 지원이 부족해서 겪는 어려움(6.9%)도 유의미한 비중을 차지하고 있었다.

【표 Ⅲ-12】 구직과 재취업 경험 관련 현황

(단위: 명, %)

변수명	구분	사례수(명)	비율(%)
		518	100
취업당시 희망한 일자리 형태	일반적인 취업을 하는 것	453	87.5
	일반적인 창업을 하는 것	38	7.3
	협동조합, 사회적 기업 등에서 일하는 것	27	5.2
취업 선호시 희망직업 (상위 5개)	사무종사자	252	48.6
	전문가	105	20.3
	서비스종사자	97	18.8
	기능원 및 관련기능 종사자	23	4.4
	관리자	20	3.8
창업선호 시 이유*	시간을 자유롭게 활용하고 싶어서	15	39.5
	연령에 구애받지 않아서	6	15.8
	수입이 더 많을 것 같아서	6	15.8
	원하는 일자리에 취업하기가 어려워서	5	13.2
	일과 가정을 양립하고 싶어서	3	25.9
협동조합, 사회적 기업 취업 이유**	시간을 자유롭게 활용하고 싶어서	3	14.8
	하고 싶은 업종이 있어서	4	14.8
	안정적 근로환경과 복지를 기대해서	4	14.8
	지역사회에 공헌할 수 있을 것 같아서	3	11.1
재취업 과정 어려움***	원하는 임금 맞는 일자리 부족	207	40.0
	일자리 경험이나 경력 부족	157	30.3
	일자리 정보, 취업알선 부족	126	24.3
	사회적 편견	116	22.4
	원하는 근무시간 맞는 일자리 부족	113	21.8
	그 외 근로조건 맞는 일자리 부족	97	18.7
	취업에 필요한 기술 부족	83	16.0
	자녀육아/보육의 어려움	81	15.6
	가사노동 부담 부족	36	6.9
	기타	8	1.6
재취업한 일자리 산업 분류	교육 서비스업	154	29.7
	보건업 및 사회복지 서비스업	96	18.5
	도매 및 소매업	44	8.5
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	40	7.7

		사례수(명)	비율(%)
변수명	구분	518	100
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	39	7.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	34	6.6
	기타	32	6.2
	숙박 및 음식점업	27	5.2
	제조업	20	3.9
	금융 및 보험업	19	3.7
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	13	2.5

* 창업선호 하는 경우 (N=38)

** 협동조합, 사회적 기업 선호하는 경우 (N=27)

다음은 경력단절여성이 재취업 과정에서 겪었던 어려움과 실제로 취업한 일자리 산업 분류에 따라 현재의 고용유지에 차이가 존재하는지를 분석하기 위해 교차분석을 실시한 결과이다. 먼저, 재취업 과정 중 겪은 어려움 중 가장 많은 경우로 꼽혔던 것은 원하는 임금에 맞는 일자리가 부족했던 상황이었다. 이 요인은 이후 고용이 유지되는데도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 재취업은 하였으나 고용이 중단된 경우, 재취업 당시 원하는 임금에 맞는 일자리를 찾지 못해 어려움을 겪었던 비율(37.7%)이 가장 높았다. 일자리 정보나 취업알선이 부족했던 상황을 겪었던 경우는 상대적으로 재취업 이후 고용유지가 양호하게 되는 것으로 나타났다(36.5%). 또한 현재 고용을 지속적으로 유지하고 있는 여성의 경우, 취업 당시에는 취업에 필요한 기술이 부족하다고 느낀 비율(18.1%)이 가장 높았다. 이는 조사대상 여성들이 여성인력개발기관을 통해 재취업에 성공한 경우라는 점과 개연성을 가진다. 현재 여성인력개발기관은 구직자 맞춤형으로 직업훈련과 알선취업 서비스를 제공하고 있기 때문이다.

한편, 원하는 근무시간에 맞는 일자리를 찾지 못해서 어려움을 겪었던 경우는 재취업을 한 이후에도 고용이 유지되기 어려운 것(37.8%)으로 나타났다. 고용이 지속된 다른 두 유형(지속적 고용유지형 23.2%, 고용유지 이동형 29.8%)에 비해서 10%p를 정도 높은 비율이었다. 고용유지가 되지 않고 고용중단을 다시 경험하게된 유형은 재취업 당시에 가사노동의 부담이 부족하고(12.6%), 근로조건에 맞는 일자리가 부족했던 경우(20.2%)가 많았다. 재취업 후에 고용이 중단된 경우는 구직 당시에는 취업에 필요한

기술이 부족하다거나(12.6%), 일자리 경험이나 경력이 부족함을 경험한 비율(26.5%)이 가장 낮았다. 이러한 취업기술이나 일자리 경험은 일반적인 취업에 있어 매우 중요한 결정요인이나, 경력단절여성의 고용유지에는 다른 맥락과 구조로 작용하고 있음을 알 수 있다. 고용유지 유형에 따라 재취업 당시 겪었던 어려움이 상이하게 나타난 결과는 통계적으로도 유의미했다(p<.05).

경력단절여성이 재취업한 일자리 산업분류에 따라 고용유지가 어떻게 달라지는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저, 교육서비스업에 재취업한 여성은 고용이 유지되는 비율이 높았다. 전반적으로 고른 고용유지율을 보여주는 산업 분야는 보건업 및 사회복지 서비스업이었다. 고용유지가 상이하게 나타나는 재취업 일자리의 산업분야는 숙박 및 음식점업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업이었다. 특히 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업은 경력단절 이전 청년여성의 취업이 두드러지게 나타나는 분야임에도 불구하고 재취업 후 고용이 중단되는 경우(6.3%)가 월등히 높았다. 숙박 및 음식점업으로 재취업하는 경우에도 재취업 이후 다시 고용이 중단되는 비율(8.8%)이 고용유지 비율보다 2배에 가깝게 높았다.

【 표 III-13 】 구직과 재취업 경험에 따른 고용유지

(단위: 명, %)

변수명	구분	고용유지 유형		
		유형 1	유형 2	유형 3
재취업 과정 어려움*	원하는 임금 맞는 일자리 부족	36.5	31.2	37.7
	일자리 경험이나 경력 부족	30.3	32.7	26.5
	일자리 정보, 취업알선 부족	25.7	24.3	21.3
	사회적 편견	21.7	24.8	20.1
	원하는 근무시간 맞는 일자리 부족	23.2	29.8	37.8
	그 외 근로조건 맞는 일자리 부족	19.9	17.5	20.2
	취업에 필요한 기술 부족	18.1	15.4	12.6
	자녀육아/보육의 어려움	16.4	14.8	16.4
	가사노동 분담 부족	7.0	6.9	12.6
	$\chi^2=25.034^*$			
재취업한	교육 서비스업	31.6	29.3	25.0

변수명	구분	고용유지 유형		
		유형 1	유형 2	유형 3
일자리 산업 분류	보건업 및 사회복지 서비스업	18.2	19.4	17.5
	도매 및 소매업	8.1	9.4	7.5
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5.7	9.9	8.8
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	7.3	7.3	8.8
	전문, 과학 및 기술 서비스업	7.3	6.3	5.0
	숙박 및 음식점업	4.5	4.7	8.8
	제조업	5.3	1.6	5.0
	금융 및 보험업	4.0	3.1	3.8
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1.6	2.1	6.3
	$\chi^2=17.695$			

* 선택지 중 1순위와 2순위로 선택한 비율의 합(비율의 총합>100.0)

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

유형 3= 고용중단형

3) 재취업-고용유지 이행경로

다음에서는 재취업 후 고용유지가 이루어지는 이행경로와 관련한 현황을 파악하였다. 재취업 경력단절여성의 고용유지에 영향을 미치는 요인은 재취업한 일자리의 질, 재취업한 일자리의 조직문화 및 복리후생, 가족과 관련된 요인, 젠더규범 정체성으로 나누어 분석하였다.

(1) 재취업 일자리의 질과 고용유지

본 연구는 재취업한 경력단절여성들의 고용유지를 결정하는 또 다른 요인으로 재취업한 일자리 관련 요인을 배치하고, 그 영향력을 분석하였다. 구체적으로는 현재 일자리 고용안정성, 현재 일자리 임금수준, 현재 일자리 취업 유지기간, 현재 일자리 만족도, 향후 1년 내 퇴사 의사와 그 사유로 설정하였다.

임금수준과 정규직 근로여부는 보편적으로 일자리의 질을 나타내는 대리지표로 활용된다(신선미 외, 2016). 재취업을 경험한 경력단절여성들의 임금수준을 보면, 가장

많은 응답자가 속한 임금수준 집단은 100만원 이상 200만원 이하에 해당하는 수준이었다(46.8%). 월평균이 200만원 이상인 경우는 20.3%에 해당했다. 30대 직장인 평균 소득이 276만원, 40대 평균이 300만원이라는 점을 감안하면, 상대적으로 경력단절여성의 임금수준은 매우 낮다. 또한 2018년 서울시는 서울에 사는 노동자 한 사람이 혼자 벌어서 3인 가족을 부양할 수 있는 최소 임금 수준을 기준으로 2018년 서울시 생활임금을 월 192만원으로 책정한 바 있다. 본 연구에서 조사한 경력단절여성들 518명 전원이 서울시 거주 응답자라는 점을 고려하면, 임금수준이 도시생활인구 절대적 기준에서도 충분치 않음을 시사한다.

전체 표본의 고용형태를 살펴보면, 정규직은 41.8%로 나타나 절반에 미치지 못하는 수준이었다. 이때 정규직은 무기계약직으로 사실상 안정적인 고용형태에 해당하는 경우를 포괄한 것이었다. 비정규직은 3개월 미만의 파트타임 고용을 포괄한 것으로, 37.3%가 이에 해당하였다. 비자발적으로 경력단절을 경험한 이유 중의 상당수가 계약 만료 등 근로조건 상의 이유였다는 점을 감안하면, 재취업 후에도 다시 고용시장에서 동일한 이유로 이탈할 가능성이 높다는 점을 알 수 있다.

조사에 응한 재취업 경험자 중 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 무급가족 종사자인 사람들을 대상으로 현재 일자리에서의 종사 기간을 조사한 결과, 근속기간은 다음과 같이 나타났다. '6개월 미만' 48.8%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '6개월 이상 12개월 미만' 28.4%, '12개월 이상 18개월 미만' 12.1%, '18개월 미만' 10.7% 순으로 나타나며, 75%이상의 응답자가 현재 일자리에서 1년 미만 일한 것으로 나타났다. 재취업한 이후 현재 일자리에서의 근속기간을 물었을 때, 1년 이상 근속하는 경우는 전체 재취업 경력단절여성 중 22.8%에 지나지 않았다. 6개월 미만에 그치는 경우가 48.8%로 가장 비율이 높았다. 전체 고용유지 기간과 함께 경력축적과 고용안정성 면에서 해당 일자리에서의 근속연수는 중요한 요인으로 작용한다. 그러나 재취업한 여성들은 전반적으로 근속기간이 짧은 것으로 나타났으며, 이는 2016년에 수행된 경력단절여성의 고용유지 실태조사 결과와 크게 다르지 않은 수치였다.

이에 대한 원인은 현재 직장에 대한 만족도와 연결 지어서 생각해 볼 수 있는데, 재취업 경력단절여성들에게 현재 일자리에 대한 만족도를 조사한 결과, 5점 만점기준으로 '가족, 개인시간의 확보'가 3.44점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '조직문

화' 3.30점, '전공, 경력의 적합성' 3.23점, '직업전망' 3.10점, '고용안정성' 3.04점, '임금 소득 수준' 2.82점 순으로 나타났다. 전반적으로 고용안정성과 임금소득 수준에 대한 만족도가 가장 낮게 나타났다. 이는 임금소득 수준은 고용유지 효과에 영향을 미치는 주요 요인으로 선행연구를 통해 도출된 바 있고(김난주, 2016), 고용안정성의 경우 최초 경력단절 당시 비자발적 단절에서 주요한 원인이었던 것과 마찬가지로 현 직장에서도 계약만료 등의 이유로 비자발적 퇴사로 이어질 가능성이 높다는 것을 의미한다.

현재 고용유지 상태이더라도 향후 1년 이내 퇴사할 의사가 있는 경우는 잠재적으로 고용유지가 되지 않을 경우에 해당한다. 조사 응답자들에게 자발적 퇴사 의사와 비자발적 퇴사 예정에 대해서 물었을 때, 계속 일하고자 하는 이들은 66.7%로 높았다. 그러나 비자발적으로 '어쩔 수 없이' 그만둘 예정인 응답자의 비율이 21.4%로 자발적인 퇴사 비율의 두 배에 달했다.

1년 내 퇴사를 예정하고 있는 이들에게 좀 더 구체적으로 퇴사의 사유를 물었을 때, 가장 높은 비중을 차지하는 퇴사 사유는 계약기간 만료(54.0%)로, 과반 이상을 차지하고 있었다. 그 다음으로는 좀 더 나은 일자리로 이직(43.8%)과 낮은 임금(수입)을 이유로 든 경우(41.6%)로 나타나, 전반적으로 일자리의 질이 낮은 것이 퇴사의 이유로 꼽혔다. 또 다른 측면으로는 집과 직장의 거리가 먼 것(5.8%)이 다른 일가족양립 및 일생활 균형을 위한 이유(취학자녀 교육, 임신, 출산, 미취학 자녀 양육)를 모두 합한 것보다 더 높은 비율을 보였다. 출퇴근 시간이 길다는 것은 직접적으로는 일생활균형에 어려움을 가져올 뿐 아니라 장기적으로는 현재의 일자리를 유지하는 데 있어서 기회비용으로 여겨진다. 이는 재취업 경력단절여성을 위해서 더 많은 일자리가 지역적으로 고루 분포되어야 할 필요함을 시사한다. 또한 직장 내 차별과 긴 근로시간, 인원감축 또는 명예퇴직 역시 구조적 이유로 재취업 후 고용유지를 이어갈 수 없는 데 구조적 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-14 재취업한 일자리의 질

(단위: 명, %, 점)

변수명	구분	사례수	비율(%)
		518	100.0
현재 일자리 고용안정성	정규직	150	41.8
	비정규직	134	37.3
	응답 대상 아님	69	19.2
현재 일자리 임금수준	100만원 미만	43	12.0
	100만원 이상~200만원 미만	168	46.8
	200만원 이상	73	20.3
	응답 대상 아님	75	20.9
현재 일자리 취업 유지기간	6개월 미만	201	48.8
	6개월 이상 12개월 미만	117	28.4
	12개월 이상 18개월 미만	50	12.1
	18개월 이상	44	10.7
현재 일자리 만족도*	임금소득 수준	2.82	17.2
	고용안정성	3.04	26.5
	전공, 경력의 적합성	3.3	32.3
	가족, 개인시간의 확보	3.44	48.3
	직업전망	3.10	27.9
	조직문화	3.30	38.6
향후 1년 내 퇴사 의사	계속 다니고 싶지만 어쩔 수 없이 그만둘 예정임	88	21.4
	스스로 원해서 그만둘 예정임	49	11.9
	그만둘 의향 없음	275	66.7
1년 내 퇴사 사유**	계약기간 만료	79	54.0
	좀 더 나은 일자리로 이직	64	43.8
	낮은 임금/수입	61	41.6
	장래성, 발전가능성 없음	17	11.7
	집과 직장의 거리가 멀어서	9	5.8
	새로운 분야로 진출하기 위해	9	5.8
	업무가 적성에 맞지 않아서	7	5.1
	임금, 승진 등에서의 차별	6	4.4
	긴 근로시간	5	3.6
	인원감축 또는 명예퇴직	5	3.6
	기타 이유	19	13.1

* 사례수는 5점 만점 평균점, 비율은 긍정적 응답의 비율.

** 향후 1년 이내 퇴사 희망하는 경우에 해당(N=137), 1순위+2순위 응답비율값 합산. 전체 비율>100%

(2) 가족관련 요인

선행연구들은 여성의 경력단절이 발생하는 데 가족과 관련된 요인이 유의미한 영향을 가짐을 보고하고 있다. 특히 최근에는 결혼과 임신, 출산, 양육 당시에 발생하는 경력단절 뿐 아니라 지속적인 일가족양립의 어려움, 가족돌봄 등 보다 다양한 가족관련 요인에 대한 논의가 이루어지고 있다. 본 연구에서는 이러한 가족관련 요인이 경력단절여성의 재취업과 고용유지에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구에서 혼인상태가 고용유지에 미치는 영향을 확인한 결과, 기혼이면서 배우자가 있는 경우는 상대적으로 지속적 고용유지 유형에 속하는 비율이 낮았다. 본 연구에서는 가족관련 요인을 배우자, 자녀, 가계경제로 나누어 파악하였다. 배우자 요인은 배우자의 경제활동 여부, 종사상 지위, 배우자의 고용형태로 파악하였다. 자녀요인은 자녀의 수, 막내자녀 현재 연령, 미취학 자녀 돌봄형태로 나누어 파악하였다. 가계경제 요인은 가구소득, 가구지출, 주거형태를 나누어 분석하였다.

다음은 조사에 응한 재취업 경력단절여성들의 혼인상태와 배우자 경제활동여부와 형태, 배우자의 종사상 지위를 파악한 것이다. 최근 경력단절여성 뿐 아니라 여성노동과 관련 논의들은 여성의 경제활동참가를 부가적인 노동으로 취급하는 경향에 대한 문제를 제기하고 있다(국미애, 2017; 김난주, 2016; 윤자영, 2018). 여성의 구직의사와 취업 여부에 영향을 미치는 배우자의 소득, 배우자의 생계부양 여부는 매우 절대적인 요인으로 취급되어, 여성의 경제활동참가를 예측하거나 노동시장 이탈 가능성을 예측할 때도 주요 변인으로 취급되어 왔다. 그러나 이에 문제를 제기하는 논의들은 정성적인 여성들의 구직 의사에 대한 질적인 자료 축적과 정량적인 실태조사 결과를 토대로 이러한 경향성은 열어지거나 혹은 왜곡되어 있음이 입증한다.

배우자의 경제활동 여부에 대한 응답결과, 배우자가 현재 경제활동을 하고 있다고 응답한 경우가 기혼 응답자 211명 중 절대 다수에 해당하는 86.7%로 나타났다. 남성배우자가 현재 경제활동을 하고 있더라도 경력단절여성들은 여성인력개발기관을 통해 적극적으로 구직활동에 나서고, 재취업에 성공하고 있었다. 이러한 결과는 여성의 경제활동참가가 배우자의 경제활동 여부로 인해 결정될 것이라고 주장하는 남성생계부양자 모델에 대해 반론을 제기한, 최근의 여성 경제활동참가 동기에 대한 연구 결과와 일맥상통한 결과라 할 수 있다.

배우자의 경제활동 형태 중에는 상용근로자(75.4%)의 비율이 가장 높았고, 다음으로 자영업자(12.6%)의 비율이 높았다. 고용안정성의 대리지표로 사용되는 종사상 지위와 관련해서는 앞서 무급가족종사자, 고용주, 자영업자를 제외한 근로자(전체 기혼 응답자 중 83.1%) 중 88.2%의 배우자들이 정규직으로 나타나, 재취업한 경력단절여성의 배우자의 절대다수가 상용직·정규직 근로자로 나타났다. 배우자의 월평균 수입을 조사한 결과, 재취업 여성 중 기혼·유배우자인 경우, 배우자의 소득은 평균적으로 월에 388.5만원 정도로 나타났다. 서울시 거주 남성 임금 노동자 평균이 2017년 기준 310만원 정도였다는 점을 감안하면, 상당히 높은 평균값을 보인다. 이는 근로소득 외에 자산소득 등이 포함되어 나타난 것으로 추론된다. 한편, 배우자 월평균 수입을 급간별로 나누어 파악해 보면, 배우자의 월평균 소득이 500만원 이상의 고소득자인 경우(32.2%)와 300~400만원 정도인 비율(29.5%)이 높게 나타났다.

자녀와 관련해서는 자녀가 있는 경우(80.6%)가 대부분이었고, 자녀의 수는 2명인 경우(65.2%)가 가장 많았다. 초등학교 재학 이하의 연령대 자녀를 둔 경우, 자녀 돌봄방식은 응답자 본인 혹은 학원, 자녀 혼자 있음으로 응답해 경력단절여성이 재취업하였음에도 불구하고 가족 내외에서 돌봄공백을 채울 자원을 충분히 공급받지 못하는 현실을 반영하고 있었다.

가계경제와 관련한 사항으로 월평균 가구소득과 가계지출, 주거형태를 살펴본 결과는 다음과 같다. 가장 많은 분포를 보인 월평균 가구소득 수준은 400~600만원 급간이었다. 또한 가구 지출 역시 해당 급간에 가장 많이 분포해 있었다. 주거형태는 전세(28.4%)보다 자가 비율(53.0%)이 훨씬 높았으며, 재취업 여성들이 상대적으로 주거가 안정된 경우가 많음을 나타내었다.

이러한 결과를 바탕으로 서울시 재취업 경력단절여성의 현황을 파악해 보면, 재취업한 경력단절여성의 배우자들은 종사상 지위가 상용직·정규직 노동자면서 평균적으로 400만원 가까운 높은 소득을 보인다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 다음의 몇 가지 가설을 세우도록 한다. 첫째, 여성들은 배우자의 고용이 안정적이고 소득이 높았기 때문에 입직 초기 이후 경력지속에 위기요인이 닦쳤을 때 고용시장을 이탈하는 '선택'을 하였다. 둘째, 배우자의 고용이 안정되어 있고 소득이 높음에도 불구하고 경력단절 이후 재취업을 시도하려 했다는 점에서 구직 동기에 경제적 필요 외에 다른 측면을

고려해야 한다. 셋째, 배우자의 소득 즉 경력단절시기 가계경제 주요 수입의 규모가 서울시 평균, 전국평균을 웃도는 것으로 나타났다는 점에서 절대적으로 부족하지 않았음에도 재취업을 해야 할 정도로 가계경제의 지출수요가 소득수준 대비 크다. 넷째, 여성들은 경력단절시기에는 안정적으로 확보되는 배우자 소득으로 생활이 가능했으나, 자녀 혹은 주택마련 등 추가적인 가계경제 지출수요가 생김으로 인해서 재취업 전선에 뛰어들었을 것으로 추정된다.

【표 III-15】 고용유지 요인: 가족관련 요인

(단위: 명, %)

구분	가족관련 요인	응답선택지	(%)
배우자	배우자의 경제활동 여부 (N=211)	예	86.7
		아니오	13.3
	배우자 종사상 지위 (N=183)	상용근로자	75.4
		임시근로자	4.4
		일용근로자 ¹	3.3
		고용주	4.4
		자영업자	12.6
	배우자 종사상 지위 (N=152)	정규직	88.2
		비정규직	11.8
	배우자 일자리 형태 (N=152)	전일제 일자리	97.4
		시간제 일자리	2.6
	배우자 근로계약 주체 (N=152)	직접고용	92.1
		간접고용(파견직 등)	7.9
	배우자 월평균 수입 (N=183)	200만원 미만	8.7
		200~300만원 미만	14.8
300~400만원 미만		29.5	
400~500만원 미만		14.8	
500만원 이상		32.2	
자녀	자녀유무 (N=232)	자녀있음	80.6
		자녀없음	19.4
	자녀 수 (N=187)	1명	28.9
		2명	65.2
		3명	5.3
		4명	0.5

구분	가족관련 요인	응답선택지	(%)
	초등학교 재학 이하 자녀 돌봄방법 (N=134)	응답자 본인	63.4
		자녀의 외조부모	11.9
		배우자	17.2
		혼자 있음	20.9
		학원	22.4
가계경제	월평균 가구소득 (N=211)	200만원 미만	9.1
		200~399만원	25.9
		400~599만원	56.0
		600~800만원	6.5
		1000만원 이상	2.6
	월평균 가구지출 (N=211)	200만원 미만	9.5
		200~399만원	39.2
		400~599만원	47.8
		600~800만원	3.0
		1000만원 이상	0.4
	주거형태 (N=211)	자가	53.0
		전세	28.4
		반전세	3.0
		월세	9.1
		공공임대 등 정부지원주택	2.6
무상(사택 등)		1.3	
기타*	2.6		

* 주거형태 기타: 부모님집, 시부모집, 형제집, 친척집 등

(3) 젠더정체성 규범

여성이 사회에서 규정하는 성역할을 당연하게 받아들이거나 정당하다고 생각하는 경우, 젠더정체성 규범을 내면화했다고 할 수 있다(Akerlof, & Kranton, 2000). 젠더정체성 규범을 정체화한 정도에 따라 남편이 아내보다 더 많이 벌어야 한다는 규범을 위반하지 않기 위해 이를 피하기 위해 노동시장에 참여하지 않는 선택을 하거나 본인의 소득 잠재력보다 낮은 임금을 받도록 노동시간을 축소시키는 등의 의사결정을 하는 것이 미국과 스웨덴의 사례를 통해 확인된 바 있다(윤미례·김태일, 2018). 이경곤 (2016) 역시 성(역할)정체성이 기혼여성의 경제활동에 미치는 영향을 국내사례를 통해

분석했는데, 아내가 남편보다 많이 벌 확률이 높은 여성일수록 노동시장에 참여할 가능성이 낮고, 노동시장에 참여하는 여성이라도 소득과 노동시간을 줄임으로써 조정 혹은 거래를 시도함을 확인하였다.²⁴⁾

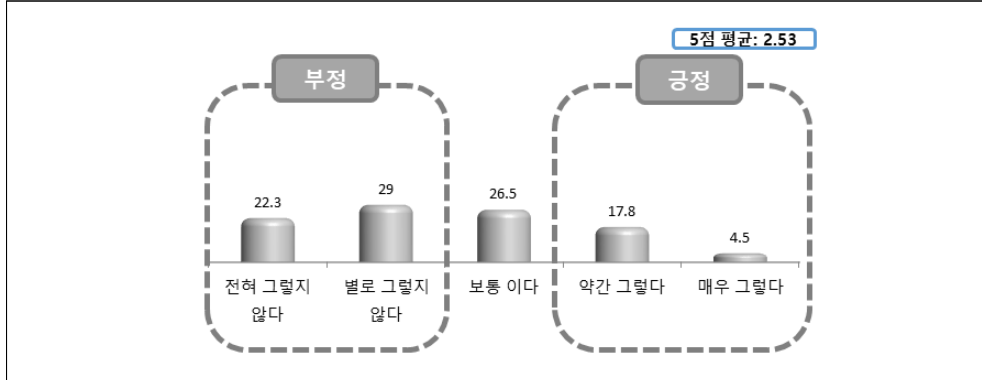
본 연구에서는 여성이 경력단절을 경험한 이후 다시 노동시장에 참여하는 것, 즉 재취업하는 것에 젠더정체성 규범이 어떻게 작용하는지 살펴보고자 했다. 또한 재취업한 이후에 고용을 유지하는데 있어서도 여성의 경제적 자립에 대한 중요도 인식과 남성부양자 우선성에 대한 인식이 작용하는지 분석하였다. 이를 통해 경력단절여성이 젠더정체성 규범을 내면화한 정도를 살펴보고자 하였다. 이를 확인하기 위한 가설로, 젠더정체성 규범을 내면화한 정도가 높은 경우 재취업 후 고용유지 가능성이 낮을 것을 설정했다. 이와 함께 또 다른 형태로 젠더정체성 규범을 다른 형식의 물음으로 확인하였다. 여성의 경제적 자립에 대한 중요성 인식을 따로 질문해서 젠더정체성 규범과는 별개로 경제활동참가에 대한 여성 개인의 인식을 물었다. 선행연구에서는 기혼 유배우자 여성일 경우 남편의 젠더정체성과 연계해 상대화시켜 자신의 젠더정체성을 규정짓는 경향이 있다고 보고한 바 있다.

가족의 생계부담자로서 남성부양자의 우선성에 대한 재취업 경력단절여성의 인식을 조사한 결과, 부정적으로 응답(별로 그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)한 비율이 51.3%의 비율로 나타났다. 절반정도 되는 응답자들이 남성이 우선 생계부양자가 아니라고 생각하고 있었다. 이들 응답자들은 모두 경력단절을 경험했음에도 불구하고 구직 및 취업준비 기간을 거쳐 재취업을 성공했기 때문에 어느 정도는 젠더정체성 규범에서 자유로울 수 있었음을 알 수 있다.

24) 이러한 선행연구들에서는 아내보다 남편의 소득이 높은 확률추정치 자체가 가지는 내생성 문제를 해결하지 못했다는 한계를 가진다.

【그림 Ⅲ-3】 남성생계부양자 우선성에 대한 인식

(단위 : %)



이러한 젠더정체성 규범에 따라 재취업한 경력단절여성의 고용유지 정도가 달라지는지 확인하기 위해 다음의 교차분석을 실시하였다. 먼저, 가족의 생계는 주로 남성이 책임져야 한다는 명제에 부정적인 응답 비율이 높은 경우는 재취업한 일자리에 그대로 다니는 지속적 고용유지 형태가 나타났다. 전통적 규범에서 상대적으로 자유로울 경우, 재취업 후 고용이 유지될 가능성이 높을 수 있음을 의미한다. 또한 남성 생계부양자 모델에 대해 부정적으로 응답한 비율(57.8%) 역시 재취업 유형 중 지속적 고용유지 유형이 다른 두 유형 보다 월등히 높게 나타났다. 재취업한 첫 일자리에서 고용을 유지하지 않고 이동하는 고용유지 이동형의 경우 여타의 다른 요인에 대해서는 지속적 고용유지형과 큰 차이를 보이지 않았던 것과 대비되는 결과이다. 고용유지유형별로 남성생계부양 우선에 대해 나타난 차이는 통계적으로도 유의미했다($p < .05$).

특이사항으로는 남성이 가족의 생계를 책임져야 한다는 남성생계부양에 대한 명제에 ‘매우 그렇다’고 응답한 경우는 모든 유형에서 매우 낮은 비율(4.5%)로 나타났다는 점이다. 한국사회에서 남성생계부양형 가족경제공동체에 대한 규범적 인식이 많이 낮아진 것을 보여준다고 판단된다. 이를 정책적인 시사점으로 도출하면, 여성 집중화가 나타나는 직종의 임금 등 처우개선과 여성근로자를 위한 일가족양립 제도 확충을 저해하는 요인으로 꼽히는 남성생계부양 규범에 대한 국민적 인식이 이미 상당히 변화했다는 점을 알 수 있다. 따라서 이러한 과거의 남성생계부양 규범을 토대로 여성의 노동을 이차적 노동, 부수적 가계수입으로 치부하는 기본전제를 바로잡아야 할 근거

가 된다.

표 Ⅲ-16 Ⅰ 남성생계부양자 우선성에 대한 인식과 고용유지 유형

(단위: %)

고용유지 유형	동의정도: 가족의 생계는 주로 남성이 책임져야 한다					전체
	부정		-	긍정		
	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	
전체	22.3	29.0	26.5	17.8	4.5	100.0
유형 1	26.9	30.9	22.3	14.3	5.7	100.0
유형 2	18.3	28.6	27.8	20.6	4.8	100.0
유형 3	17.2	24.1	36.2	22.4	0.0	100.0

$\chi^2=12.934^*$

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

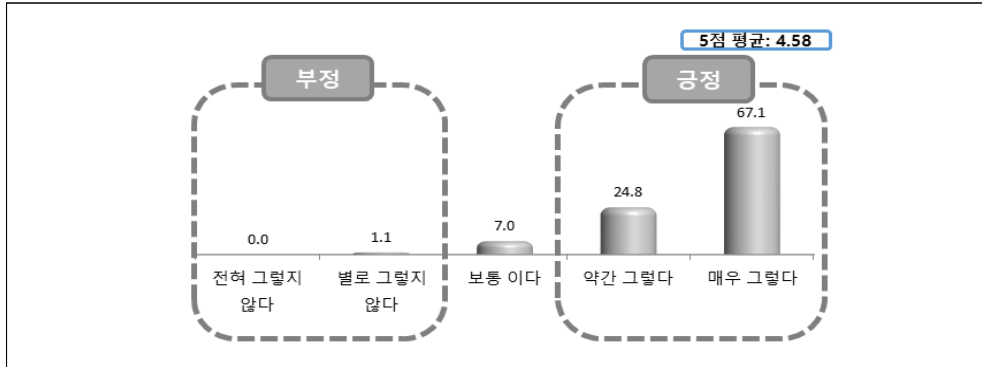
유형 1= 지속적 고용유지형, 유형 2= 고용유지 이동형, 유형 3= 고용중단형

Ⅲ

다음은 재취업을 한 경력단절여성들을 대상으로 여성의 경제적 자립이 얼마나 중요한지에 대한 인식을 조사한 결과이다. 경제적 자립은 곧 배우자의 수입, 배우자의 생계 부양 여부 등 객관적인 조건과는 관계없이 경제활동에 참가하도록 하는 동기를 부여할 것이다. 본 연구는 이러한 인식이 여성의 고용을 유지하는 데 긍정적으로 작용할 것으로 기대했다. 조사 결과, 여성의 경제적 자립이 중요하다고 생각하는 긍정적 답변(약간 그렇다+매우 그렇다)의 비율이 절대다수(91.9%)의 재취업 여성들에게서 나타났다. 대부분의 여성의 경제적 자립의 중요성에 대해 인식하고 있다고 나타났고, 이는 2017년 실시된 서울시 성평등 인식조사에서 여성의 경제적자립에 대한 중요도 인식이 80%가 조금 못 미치는 것으로 나타난 것보다 10%p 정도 높은 수준이다(서울연구원, 2017.11.28.). 경력단절을 경험하더라도 재취업한 여성들은 여성인구 전반의 수준보다 여성의 경제적자립에 대한 필요성을 더 체감하고 있다고 판단할 수 있다.

【그림 Ⅲ-4】 여성의 경제적 자립 중요성에 대한 인식

(단위 : %)



여성의 경제적 자립에 대한 중요성 인식이 재취업한 여성의 고용유지에 미치는 영향을 알아보기 위해 고용유지 유형별로 인식차이를 살펴보았다. 모든 유형의 재취업 여성들에게서 여성의 경제적 자립에 대한 중요성 인식은 매우 높게 나타났다. 특이사항은 재취업 후 고용이 중단된 경우라도 역시 긍정적 인식 93.1%로 매우 높게 나타났다는 점이다. 이를 통해 일차적으로는 현재의 경력단절여성 중 적극적으로 여성인력 개발기관을 이용하고, 구직과 취업과정을 거치면서 경제활동참가에 대한 인식을 더욱 확고히 했음을 추론할 수 있다. 또한 환경적 요인 혹은 다른 여러 요인으로 인해 고용이 중단되었더라도 경력단절 기간을 종료하고 재취업을 시도한 만큼, 여성의 경제적 자립에 대한 인식은 공통적으로 높게 나타날 수밖에 없을 것이라 추론이 가능하다.

【표 Ⅲ-17】 여성의 경제적 자립 중요성에 대한 인식과 고용유지 유형

(단위 : %)

고용유지 유형	동의정도: 여성의 경제적 자립은 매우 중요하다					전체
	부정		-	긍정		
	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	
전체	0.0	1.1	7.0	24.8	67.1	100.0
유형 1	0.0	0.0	6.3	28.0	65.7	100.0
유형 2	0.0	3.2	7.9	23.0	65.9	100.0
유형 3	0.0	0.0	6.9	19.0	74.1	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형, 유형 2= 고용유지 이동형, 유형 3= 고용중단형

(4) 재취업 일자리 조직관련 요인

최근 여성의 채용, 승진, 고용유지에 영향을 미치는 요인으로 조직관련 요인이 다수 다루어지고 있다. 윤종민과 이희수(2017)의 연구에서는 조직문화의 유형에 따라 여성 구성원의 조직몰입이 다르게 나타난다고 보고되었다. 이때 대기업과 중소기업 여부 보다는 과업지향문화를 제외한 모든 종류의 조직문화 유형이 여성근로자의 조직몰입도를 결정하는 데 통계적으로 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 또한 조직 내 여성대표성의 존재, 전반적인 여성직원의 비율 역시 여성의 조직몰입도·조직만족도를 높이는 데 정적 영향력을 가진다고 밝혀진 바 있다. 안세연·김효선(2009)의 연구에서는 기혼여성 관리자의 이직의도에 조직 내 여성비율, 조직 내 분위기가 크게 작용한다고 밝혀진 바 있으며, 김효숙(2016)은 기업과 여성직원 간의 관계성을 모형화하려는 시도로 성별다양성 기업 풍토(조직문화)에 따른 여성의 이(퇴)직 의도를 분석하였다. 이러한 선행연구의 결과, 직장 내에 성별 다양성 풍토가 정착되어있다고 인식하는 여성근로자는 이직의도가 낮은 것으로 나타나는 등 조직관련 요인이 여성의 고용유지에 영향력을 가지는 것으로 입증되었다.

이에 본 연구는 먼저 재취업 경력단절여성의 고용유지에 작용하는 조직관련 변인을 객관적 지표와 주관적 인식 지표로 나누어 파악하였다. 구체적으로 객관적 지표에 해당하는 조직 규모, 성별구성과 주관적인 지표로 노동조합 인지여부와 가입여부, 개인이 인식하는 조직의 민주적이고 성평등한 조직문화(풍토) 등을 나누어 분포적 현황과 고용유지 유형별 차이를 분석하였다.

다음은 경력단절여성들이 재취업한 일자리의 조직관련 요인의 기초통계량을 정리한 것이다. 재취업한 여성들은 대부분(73.5%)이 30인 미만 소규모 사업장에 종사하고 있었다. 30인~100인 미만 중소규모 사업장에 종사하는 경우(13.3%)까지 통틀어 대부분의 재취업 여성(86.8%)이 중소규모의 조직에서 일하고 있음이 나타났다.

조직의 성별구성은 여성 관리자 비율과 동료집단 여성비율로 나누어 살펴보았다. 이와 함께 응답자가 현재 소속된 부서의 책임자 성별을 확인했다. 조직의 성별구성과 여성대표성을 확인한 결과는 다음과 같다. 먼저, 과장급 이상의 관리자 여성비율이 50%가 넘는 경우가 53.6%로 과반수가 넘는 수준이었다. 2017년 기준국내 민간기업 등업체의 여성 관리자 비율이 20.29%에 그쳤다는 점을 고려하면 굉장히 높은 수준이다

(고용노동부, 2017.9.28.). 경력단절여성들의 재취업한 업종이 교육 및 사회서비스 업종에 집중되어 있다는 점에서 여성이 절대다수인 사업장이 많을 것이고, 이에 따라 여성 관리자의 비율 역시 전체 평균치를 훨씬 웃도는 것으로 설명된다.

재취업 여성들이 현재 종사하고 있는 직장에서 함께 일하는 동료 여성의 비율은 곧 직장 내 여성고용률을 알 수 있는 대리지표에 해당한다. 재취업한 여성들이 종사하는 일자리에 실무자급 여성비율이 80~100%인 경우가 61.7%로 나타났다. 70%이상으로 절대다수가 여성인 일자리까지 포함하면, 전체 재취업 일자리 중 70%가 넘는 경우가 여성 집중화된 일자리를 것을 알 수 있다. 2017년 기준으로 고용노동부에서 파악한 국내 전체 사업장의 평균 여성고용률이 37.8%에 그쳤던 것과 비교하면, 경력단절여성이 재취업하는 일자리의 특성이 나타나는 지표라 할 수 있다. 재취업한 여성의 직속상관, 즉 현재 속한 부서의 책임자 성별을 확인해 본 결과 여성이 74.8%로 나타났다. 앞서 살펴본 바와 같이 실무자급(응답자의 동료) 여성비율, 여성 관리자 비율과 일맥상통한 결과로 판단된다.

【 표 Ⅲ-18 】 재취업한 일자리 조직관련 요인: 조직구성

			(단위: %)
구분	조직관련 요인	응답선택지	(%)
조직 규모	30인 미만 사업장	1~4인	12.1
		5~9인	15.0
		5~29인	46.4
	100인 미만 사업장	30~99인	13.3
		대규모 사업장	100~299인
	300~499인		1.2
	500인 이상		2.7
		잘 모름	3.2
조직 성별구성	과장급 이상 관리자의 여성비율	10% 미만	15.3
		10~30% 미만	10.2
		30~50% 미만	8.5
		50~70% 미만	3.9
		70~80% 미만	6.3
		80~100% 미만	43.4
		잘 모름	12.4

구분	조직관련 요인	응답선택지	(%)
	현재 속한 부서의 책임자 성별*	남성	25.2
		여성	74.8
	함께 일하는 동료 여성 비율	10% 미만	7.5
		10~30% 미만	3.4
		30~50% 미만	6.1
		50~70% 미만	7.0
		70~80% 미만	10.4
		80~100% 미만	61.7
		잘 모름	3.9

* 부서책임자: 부서장/팀장/파트장

다음은 경력단절여성이 재취업한 일자리의 조직관련 요인 중 주관적 인식을 구분하여 살펴본 결과이다. 먼저, 노동조합과 관련해서는 노동조합이 존재하는 경우와 존재하지 않는 경우, 존재여부를 모르는 경우로 나누어 파악했다. 노동조합이 없는 경우가 67.2%에 달했는데, 이는 재취업 여성의 절대다수가 소규모 사업장에 종사하고 있는 것으로 나타난 앞선 현황조사 결과와 연결해서 이해될 수 있다. 주목할 것은 재취업한 경력단절 여성 중에 현재 일자리에서 노동조합의 존재 여부를 모르는 경우가 전체의 21.8% 였다는 점이다. 재취업을 위해 여성인력개발기관에서 이루어지는 교육내용 중 실제 사업장에서 노동자로서 겪을 수 있는 노동권 보장과 관련한 기초적인 노무 정보를 제공할 필요가 있을 것으로 판단된다. 한편, 노동조합이 존재하고 이에 대해 인식하고 있는 나머지 10% 정도의 재취업 여성 중에서도 실제로 노동조합에 가입되어 있는 경우는 단 2.4%에 불과했다. 특히 재취업 여성은 현재 일하고 있는 사업장에서 본인은 노동조합 조합원 대상이 아니라고 응답한 경우가(6.3%) 상대적으로 많았다. 이는 경력단절여성이 재취업할 경우 고용안정성이 낮은 일자리로 취업하게 되는 비율이 높은 것으로 나타난 앞선 결과를 고려할 때 중요한 시사점을 제공한다. 지난 2017년 보고된 바에 따르면, 노조에 가입하고 싶어도 기존 노조의 가입규약 때문에 가입하지 못하는 비정규 노동자들의 비율이 크게 증가했다. 사업장에 노조가 있어도 가입에서 배제된 비율은 12년 전인 2006년도 기준 56.8%에서 2017년 기준 71.1%로 16.3%p나 높아졌다. 이러한 비정규직의 노조 가입 배제는 비정규직 노동자들이 사업장에서 사용자의 부당한 처우로부터 보호받을 수단을 갖지 못한다는 것을 의미한다(민주노총 금속노조 노동연구원, 2017).

조직풍토와 관련해서는 조직 분위기를 알려주는 대리지표로 조직관리 연구 등에서 조직풍토를 관측하는 데 널리 쓰이는 복리후생 사용 용이성 등을 활용하였다. 구체적인 조직풍토 관련 변인별 통계량은 다음과 같다. 먼저, 조직 내에서 근로자가 느끼는 성평등한 조직문화와 관련된 문항으로는 인사관리에서의 성차별 여부, 나이·결혼여부에 따른 여성직원 차별대우를 선정하였다. 조사 결과, 재취업한 경력단절여성들의 대다수(79.0%)가 인사상 여성차별이 존재한다고 응답했다. 또한 나이와 결혼에 따라서 조직 내 여성직원에 대한 대우가 다르다고 응답한 비율(80.0%)이 매우 높게 나타났다. 인사관리를 포함해 성별과 결혼, 나이에 따라 여성직원을 차별하는 경향은 일반적인 직장내 성평등 문화 수준을 고려할 때 의외로운 결과는 아니다. 그러나 본 연구에서 표본으로 삼은 재취업 여성들이 취업한 사업장의 대다수가 여성직원들로 이루어져 있다는 점과, 여성 관리자의 비율이 국내 사업장 평균보다 훨씬 높게 나타난 현황을 고려할 때는 매우 심각한 수준이라 할 수 있다. 이러한 성평등한 조직문화와 조직 내 성별구성 간의 불일치는 절대적인 사업장 내 여성비율과 여성 관리자 비율이 그대로 성평등한 조직문화로 이어지는 것은 아니라는 점을 시사한다.

그 밖의 복리후생제도 중 모성보호제도, 유연한 시차근무제, 자유로운 유급휴가 사용 분위기에 대한 재취업 여성의 인식을 조사한 결과는 다음과 같다. 모성보호제도에 해당하는 육아휴직, 산전·산후휴가, 배우자 출산 휴가 중 사용 용이성에 있어서 배우자 출산휴가 사용이 용이하다고 응답한 비율(67.7%)이 가장 낮았다. 배우자 출산휴가와 비슷한 수준으로 사용이 용이하다고 응답한 항목은 개인사정으로 따로 사유를 밝히지 않고 쓸 수 있는 연차휴가였다(66.3%). 주목할 점은 경력단절여성들이 재취업한 일자리가 야근이나 휴일 근무가 잦은 비율(72.7%)이 매우 높다는 것이었고, 상사보다 먼저 퇴근하기 어려운 경우 역시 적지 않은 비율(27.6%)로 나타났다.

과반수 이상의 재취업 여성이 30인 미만 소규모 사업장에 종사하고 있다는 점을 고려하면, 조직풍토에 있어서 자유도가 떨어지고 일생활균형을 확보하기 어렵다는 사실이 발견된다. 이 부분은 일가족양립의 문제로 인해 돌봄공백으로 다시 일자리로 돌아가지 못하는 경력단절여성이 여전히 많다는 점을 고려할 때, 즉각적인 정책 개입이 필요한 판단된다. 이러한 결과는 앞선 재취업 경력단절여성의 일자리 질과 관련해 주관적 요인으로 조직문화 만족도를 물었을 때, 5점 만점에 3.30점 정도에 긍정적 응답 비

율이 38.6%에 그쳤다는 것과 연결지어 이해되어야 한다. 정리하면, 재취업 경력단절여성의 일자리 만족도를 낮추는 객관적인 요인으로서 임금과 고용안정성 외에도 주관적으로 인식되는 민주적이고 성평등한 조직문화 요인 역시 재취업 후 고용유지를 위해 적극적으로 개선되어야 함을 시사한다.

■ 표 Ⅲ-19 ■ 재취업한 일자리 조직관련 요인: 노동조합과 조직풍토

(단위: 점, %)

구분	조직관련 요인	응답선택지	(%)
노동조합	노동조합 존재	가입대상이 아님	6.3
		가입하지 않음	2.2
		가입함	2.4
	노동조합이 없음		67.2
	존재 여부 모름		21.8
조직풍토 (분위기)	육아휴직 용이성	쉬움	80.1
		쉽지 않음	19.9
	산전·산후 휴가	쉬움	80.2
		쉽지 않음	19.8
	배우자 출산휴가	쉬움	67.7
		쉽지 않음	32.3
	개인사정 휴가 용이성	쉬움	66.3
		쉽지 않음	33.7
	상사보다 먼저 퇴근	쉬움	72.4
		쉽지 않음	27.6
	야근이나 휴일 근무가 잦음	긍정	72.7
		부정	27.3
	시차출퇴근제 용이성 (유연근무제)	쉬움	67.5
		쉽지 않음	32.5
	인사관리에서 성차별이 존재	존재함	79.0
존재하지 않음		21.1	
나이, 결혼여부에 따라 여성직원 대우가 다름	긍정	79.9	
	부정	20.2	
직장 내 보육시설	쉬움	76.5	
	쉽지 않음	23.5	

* 부서책임자: 부서장/ 팀장/ 파트장



3. 현황분석 결과 정리

본 연구는 서울시 여성인력개발기관 이용 재취업 경력단절여성 518명을 대상으로 재취업 여성의 고용유지 현황과 영향요인을 분석하였다. 경력단절여성이 재취업을 거쳐 고용유지에 이르거나 고용이 중단되는 유형을 구분하여 경력단절-재취업 이행경로와 재취업-고용유지 이행경로로 파악하였다. 다음은 경력단절-재취업 이행경로와 재취업-고용유지 이행경로로 구분해서 분석한 재취업 및 고용유지 영향요인의 분석 결과를 제시한 것이다.

먼저, 재취업한 여성들의 일반적인 특징은 고학력, 30-40대 연령대, 기혼·유배우자였다. 이러한 재취업 여성들의 일반적 특징이 재취업 후 고용유지에 미치는 영향을 살펴해보았다. 먼저, 연령은 고용유지에 영향을 미치는 요인으로 나타났는데, 30-40대 여성의 고용유지 확률이 상대적으로 높았다.

경력단절-재취업 이행경로는 다시 경력단절의 발생과 지속 상태로 구분하여 파악할 수 있었다. 재취업한 여성 중에는 경력단절이 자발적인 경우도 절반에 가깝게 나타났다. 그러나 자발적으로 퇴사를 선택했다고 하더라도 해당 사유가 부당한 대우, 낮은 임금으로 나타났으며 개인 보다는 가족요인, 즉 일가족양립 어려움과 관련된 사유 역시 상당한 비율로 나타났다. 이러한 경력단절 시점 관련 실태 분석 결과는 경력단절이 일어나는 경로요인이 단일하지 않다는 선행연구의 결과를 뒷받침하고 있었다. 경력단절 발생 관련 요인 중 고용유지에 영향을 미치는 요인은 경력단절 발생 사유에서 비롯된 차이였다. 특히 낮은 임금과 계약기간 만료 등의 사유로 경력이 단절되었을 경우 재취업 후 고용이 유지되는 경우가 상대적으로 적었다.

재취업 관련 요인 중에는 재취업에 소요된 구직기간과 재취업 동기의 차이를 설정했고, 두 가지 요인 중 통계적으로 유의미하게 고용유지 유형 간 차이가 나타난 것은 재취업을 하게 된 동기였다. 생계를 책임지기 위해 재취업에 나선 경우 가장 지속적으로 고용이 유지되는 경향을 보였다. 구직활동과 취업경험 관련 요인을 분석했을 때, 재취업 과정 중 겪은 어려움 중 가장 큰 비율을 차지하는 것은 원하는 임금이 맞는 일자리가 부족한 것과 일자리 경험과 경력의 부족이었다. 재취업 시 어떤 어려움을 겪

었느냐에 따라 재취업 후 고용유지 양상 역시 달라지는 것이 확인되었다. 다음으로 재취업 여성들이 가장 많이 종사하는 분야는 교육 서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업이었으며, 고용이 오래 유지되는 경우 해당 분야에 집중화 경향이 더 강한 것으로 나타났다.

재취업-고용유지 이행경로로 나누어 파악한 요인에 해당하는 것은 일자리 질 관련 요인, 가족관련 요인, 젠더규범과 진로성숙도, 재취업한 일자리 조직관련 요인 등이었다. 재취업한 일자리의 질을 확인해 본 결과 비정규직 비율이 높았고, 대부분 월평균 임금이 200만원 미만으로 나타났다. 재취업을 하더라도 고용이 유지되는 기간은 1년 미만이 다수였다. 조사 시점에서 재취업한 일자리를 1년 이내 퇴사하려는 이유를 물었을 때, 계약기간 만료를 제외하고는 더 높은 임금과 더 나은 처우를 찾으려 한다는 응답이 가장 많았다. 가족관련 요인과 관련해서는 혼인상태와 배우자의 경제활동, 자녀 관련 사항을 파악하였는데, 배우자가 안정적인 고용상태에서 높은 임금수준을 보이는 경우가 다수 나타나 기혼 유배우자 여성의 노동에 대한 전환적 논의를 뒷받침하고 있었다. 유자녀 기혼 재취업여성의 경우 자녀가 2명인 경우가 가장 많았고, 주거형태 역시 상대적으로 안정적인 자가 형태였다.

젠더정체성 규범을 내면화시킨 정도와 여성경제적 자립에 대한 인식 정도에 따라 고용유지 현황이 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 전반적으로 남성생계부양자 우선성에 대한 인식이 낮게 나타났다. 그리고 이러한 경향이 강할수록 재취업 후 고용이 유지되는 비율도 높았다. 비슷한 맥락으로, 재취업 여성에게는 여성의 경제적자립에 대한 인식 역시 절대적으로 높은 비율로 나타났다.

재취업한 일자리의 조직문화 및 조직 내 성별구조 등 조직관련 요인이 고용유지에 미치는 영향을 살펴본 결과, 전반적으로 재취업하는 직장의 여성 집중화가 빈번히 관측되었지만 직장 내 성평등한 조직문화, 민주성과 개방성은 충분히 확보되지 못한 것으로 나타났다. 대표적으로 소규모 사업장 재취업이 많은 만큼 노동조합에 대한 접근성이 낮은 것과, 여성 관리자 비율이 높음에도 불구하고 인사관리 등에서 여성차별이 존재하는 비율이 높은 것을 예로 들 수 있다.

이상과 같은 실태조사 분석결과를 토대로 다음과 같은 논의점들을 발견할 수 있다. 첫째, 서울시 재취업한 경력단절여성의 학력 수준이 전국 기준으로 상대적으로 높을

뿐만 아니라 대학원 졸업 이상의 고학력자 비율 역시 높다는 것을 확인하였다. 이에 따라 저숙련, 단순노무직 보다는 본인의 전문성과 학력에 따른 직군으로 복귀하는 재취업 전략이 필요한 것으로 분석된다.²⁵⁾

둘째, 전반적으로 재취업 여성들의 일자리 만족도가 높지 않은 것으로 나타난 상황에서 생계를 책임지는 경우 지속적인 고용유지로 이어지는 비율이 높은 상황은 질 좋은 일자리 공급이 절실함을 시사한다. 경제활동을 멈출 수 없는 불가피한 경우의 재취업 여성을 제외하면 더 나은 일자리를 찾아 이동하거나, 다시 고용이 중단되는 경우가 발생하는 것을 확인할 수 있기 때문이다.

셋째, 경력단절 경로요인이 다양한 만큼 재취업하는 여성의 동기 역시 다양함을 알 수 있었다. 특히 생계부양자로 남성배우자를 상정하지 않고 여성의 경제적독립을 중요시하는 경향이 강한 것으로 나타나, 기혼유배우자 및 유자녀 여성의 경제활동참가 동기에 대한 전환적 시각이 필요하고 정책 구상에 반영되어야 함을 시사한다.

넷째, 조직문화 관련 요인 간에 불일치와 긴장 관계가 발견되었다. 재취업 일자리가 여성 집중화된 인적구성을 보임에도 불구하고 조직 내 민주적 분위기, 성평등한 조직 문화, 노동친화적 근로환경이 보장되지 않은 것으로 나타났고 이는 곧 재취업 여성의 일자리에 대한 만족도를 저해하는 요인을 작용한다. 임금수준과 고용안정과 같은 객관적 근로환경 외에도 재취업 여성의 고용유지를 위한 적극적인 조직문화 개선이 필요함을 확인할 수 있었다.

25) 2016년 여성가족부 전국 조사 당시 기혼여성 중 경력단절여성의 경우 고졸 이상이 49.2%, 초대졸(전문대졸+대졸이상) 46.7%로 나타남(여성가족부, 2016.11.29. 보도자료)

IV

재취업 경력단절여성 고용유지 정책지원 수요

1. 정책지원방안 설계를 위한 정책수요 파악
2. 재취업 경력단절여성 고용유지 정책 방향 도출

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV 재취업 경력단절여성 고용유지 정책지원 수요

1. 정책지원방안 설계를 위한 정책수요 파악

본 연구는 경력단절여성의 재취업과 고용유지를 위해 필요한 정책수요를 파악하기 위해 재취업 경력단절여성, 채용기업, 경력단절여성 재취업 지원기관의 수요를 파악했다. 정책수요는 실태조사와 동일한 방법과 표본을 대상으로 한 설문조사와 추가적인 면접조사를 통해 파악했다.

설문조사는 518여명의 서울시 여성인력개발기관 경유 재취업 경력단절여성을 대상으로 진행되었으며, 재취업 단계 수요와 고용유지를 위한 채용처 근무환경과 복리후생, 일가족양립과 역량개발을 중심으로 하는 문항의 응답값을 중심으로 분석하였다. 면접조사는 재취업 경력단절여성 정책지원 대상군에 따라 나누어 이루어졌다. 먼저 재취업 경력단절여성을 대상으로 하는 표적집단면접법(FGI: Focus Group Interview)과 일대일의 심층면담을 수행하였다. 다음은 경력단절여성 대상 재취업 정책지원 수요를 조사 문항을 정리한 것이다.

▣ 표 IV-1 ▣ 고용유지 정책지원 수요 조사 문항

영역	구분
채용처	▶직장 내 조직문화, 육아휴직, 유연근무제 활용 등에 대한 수요
일생활균형	▶일가족양립 지원 서비스(직장맘 지원센터 등)에 대한 수요
경력개발	▶직업교육 받고 싶은 분야, 이용하고 싶은 기관 유형 및 서비스 수요

이와 함께, 추가적으로 정성적인 자료를 수집해서 실제적인 경력단절경험 여성의 재취업 욕구를 파악하고 재취업 과정에서 겪는 애로사항을 파악하기 위해 서울시 거주 경력단절경험이 있는 여성을 대상으로 면접조사를 수행했다. 면접대상자는 다시 재취업 경험여부, 재취업한 일자리 종류별로 다양하게 확보하였다.

다음으로는 경력단절여성들이 재취업한 채용처, 즉 고용주에 해당하는 채용기업의 인사정책 담당자, 기업대표와의 면담과 서면 의견조사를 통해 경력단절여성 채용 경험에 근거한 정책 수요를 도출하였다.

【 표 IV-2 】 채용처 인사담당자 FGI 주요내용(안)

영역	구분
재취업여성 채용 배경	▶ 재취업 여성 채용/불채용 여부 및 그 이유 ▶ 재취업 여성 채용 시 선호하는 직무/ 기피하는 직무 등
재취업여성 인사관리 관련	▶ 일가족양립 보장을 위한 제도, 사내규범 운용 여부 등, 일가족양립 컨설팅 지원사업 활용 여부, 향후 활용 계획 등
향후 채용 확대 의사	▶ 향후 경력단절여성 추가 채용 의사 있/없는지 그 이유 등
기타	▶ 정부 정책지원 확대 및 개편 필요 부분 및 이유

마지막으로 경력단절여성 취업지원 프로그램을 직접 운영하는 여성발전센터, 여성인력개발센터 취업상담사와 고용유지를 위한 사후관리 프로그램을 운영하는 담당자, 새일센터 운영책임자를 대상으로 면접조사와 서면 의견조사를 실시하였다. 이를 통해 현행 경력단절여성 재취업 지원 사업이 고용유지에 보다 적합한 형태로 발전하는 데 필요한 사항에 대한 의견을 수렴하였다. 다음은 정책수요 조사 방법과 조사 대상을 정리한 것이다.

【 표 IV-3 】 재취업여성 지원기관 관계자 FGI 주요내용

영역	구분
직업교육 사업 운영	▶ 새일센터, 내일배움카드, 취업성공패키지 등 사업 운영 현황
경력단절여성 사업 참여 현황	▶ 기관 이용 경력단절여성 유형 및 수요 파악
취업지원 현황	▶ 재취업 여성 선호 채용처, 고용조건, 애로사항, 채용처 연계 시 애로사항, 고려사항 등
기타	▶ 정부 정책지원 확대 및 개편 필요 부분 및 이유

1) 재취업 경력단절여성 정책수요 파악

다음은 경력단절과 재취업 경험이 모두 있는 서울시 거주 여성을 대상으로 진행한 면접조사 결과를 주제별로 질적 자료를 유목화하여 제시한 것이다. 면접조사 결과를 통해 도출된 경력단절 이후 재취업 과정의 애로사항, 재취업 후 고용유지에 지원이 필요하다고 면접참여자가 구술한 사항들을 중심으로 재취업 경력단절여성을 위한 고용유지 지원방안에 대한 현장의 수요를 도출하려 하였다. 다음은 재취업 경력단절여성 면접조사 대상자의 대략적인 정보와 주요 특징을 정리한 것이다.

【 표 IV-4 】 재취업 경력단절여성 면접조사 참여자와 특징 정리

조사 참여자 (가명)	연령대	배경변인	경력단절사유	재취업 후 고용유지 상태
한○○	30대 초반	대졸, 비혼	계약만료	고용유지
신○○	30대 초반	대학원 박사졸업, 비혼	계약만료	고용 중단
윤○○	30대 초반	대졸, 비혼	이직준비	고용유지
심○○	40대 초반	대졸, 비혼	공무원 시험 준비	고용유지
박○○	20대 중반	대졸, 기혼무자녀	출산	고용 중단
이○○	20대 중반	대졸, 비혼	휴식	고용유지
맹○○	30대 초반	대학원 석사졸업, 비혼	이직준비	고용유지
이○○	30대 후반	대학원 석사졸업, 비혼	진학 및 이직	고용유지
안○○	30대 후반	대졸, 기혼유자녀	이사 및 육아	고용유지
임○○	50대 중반	대졸, 기혼유자녀	이민 및 둘째 육아	고용유지
김○○	30대 중반	대학원 석사졸업, 기혼유자녀	이사 및 육아	고용중단

단절이 아니라 중지, 혹은 장애물

면접을 통해 만난 재취업 경력단절여성들의 특징은 자기 회고적 서사를 가진 구술 능력이 풍부했고, 의사소통능력이 매우 탁월했다는 것이다. 연구자에게 생애사적 서사로 자신의 경력목표를 이루어가는 과정을 전달하는 데 익숙해보였다. 이러한 배경에는 본 연구에서 면접대상자로 선정한 조사 참여자들의 학력수준이 평균적으로 대졸-대학원 졸업에 걸친 상대적 고학력자라는 점과 함께, 한국 여성이라면 ‘누구나 겪을만한

일'을 공유한다는 데서 오는 강한 공감대 형성이 작용한 것으로 판단된다.

조사에 참여한 여성들은 자신들이 현재적으로 겪고 있는 고용중단이나 과거에 겪었던 경력단절 경험을 부정적인 시각으로만 회고하지 않고 있었다. 이들은 전체적인 생애전반에 걸친 '커리어'(경력이라는 용어보다 해당 용어를 선호하는 것으로 나타났음)를 개발하는 데 있어서 거쳐야 할 하나의 과정으로 보는 시각이 많았다. 때문에 경력단절이라는 단어보다는 경력중지라는 단어를 쓰는 참여자도 있었다.

경력단절이 그동안 협의적으로만 쓰였다고 생각해요. 결혼과 임신과 출산을 통해서만 경력단절 된다고 얘기했는데, 사실 경력이라는 것을 고용이라는 말로만 바꿔놓으면 전세대 여성들, 사실 여성남성 다 포함되는 것. 사실 고용이라는 것이 단절되었던 경험, 그리고 그 단절이라는 게 본인이 그만 둔 것도 결국은 단절. 그렇게 되었을 때 '중지'라고도 표현할 수 있는 것을 경험했고……. (임○○)²⁶⁾

한편 조사에 참여한 여성들은 경력단절을 자신이 헤쳐 나가야 할 하나의 장애물로 인식하기도 했다. 그리고 해당 장애물들은 그동안 한국사회의 경쟁과 실업난 속에서 본인이 구사해 온 여러 문제해결 전략을 동원해 '넘어서야 할 과제' 혹은 '극복할 수 있는 것'으로 여겨지고 있었다. 장애물은 경력이 단절되는 위기이기도 하지만, 주도적으로 경력을 개발하는 것을 막는 다른 구조적 요인들(재직 중인 회사, 교육과정이 현장과 불일치하는 학교 등) 모두를 의미하는 것이었다.

...내가 추진하게 하는 내적이고 외적인 요인이 무엇이 있는지, 그리고 나를 방해하는 내적이나 외적인 요인이나 장애물은 무엇이 있는지 좀 나누어서 생각하면 정리가 되더라고요... 그래서 내가 장애물이 어떤 것이 있었고 그 추진력과 대처전략이 사실 비슷할 수밖에 없어서 이어지는 부분에...(신○○)

저도 과거부터 현재까지 비슷한 것 같아요. 과거. 다만 좀 차이점이 있으면 **확실히 과거에는 학교가 장애물 그 자체였어요.** 일단 교육이나 수업 자체가 엄청 부재했고요 취업시스템도 없었을 뿐더러 교양수업도 다양하지 않았어요...제가 아무리 주도적이어도 독립성이 강하더라도 그게 너무 정보가 부족하고 피드백이 없다보니까 그게 너무 많이 힘들었고 현

26) 굵은 글씨는 연구자가 판단한 중요도에 따라 강조 표시한 것임

재는 또 회사가 장애예요. 조직이, 환경도 안 좋고 너무 열정페이다보니까 더 이상 하고 싶은 생각을 없게 만드는 환경이 저한테 지금 장애물이고 또 사회가 진짜 많이 급변하니까 4차산업혁명이든 뭐든 워낙 세상이 빠르게 돌아가다 보니까 이 디자인 업계도 오래할 수 없다는 워낙 **환경도 안좋을뿐더러** 디자인도 시통해서 할 수도 있고 솔직히 말해서 창의력이 없어요 디자인은...(이○○)

자기 확신을 가지고 욕구에 충실해짐으로써 경력 장애물(경력단절)을 극복

이 경우 면접조사 참여자들은 사회에서 바라보는 경력 '단절'이라는 부정적인 어감이 실패와 낙오 등을 의미하는 단어라고 생각하고 기피하는 경향을 보였다. 적극적으로 고용이 중지되었던 기간에 대한 긍정과 함께 구조적인 장애물을 극복하려는 전략을 펼쳐온 서사를 재구성해, 경력목표에 다가서기 위한 과정으로 고용이 중단되었던 경험에 의미를 부여하고 있었다. 이 과정에서 자발적으로 경력단절을 경험했던 20~30대 여성의 경우 자신의 욕구와 주도성에 대한 확신을 드러내고 있었다.

그래서 이런 뭔가 **환경들이 지금 현재 장애물**이고 뭔가 추진력은 과거에부터 지금까지는 확실히 저는 독립성이 강한 편이고, 그나마 정보력을 얻으려고 **인터넷이든 모르는 사람이든 연락을 알아알음 해가지고 하는 편이고요.**(이○○, 휴식을 위해 고용을 중단했다가 재취업해 고용유지 중)

육아와 이직을 이유로 경력단절을 경험했다라도, 재취업을 시도하고 재취업 후 고용유지를 이어나가는 데 있어서 자신의 욕구를 정확히 파악하는 것이 중요하다고 생각하는 것은 공통적인 생각이었다. 그런데 기혼 유배우자 재취업 경력단절여성의 경우 고용을 중단한 이후에 재취업할 경우 일가족양립의 욕구와 계속해서 경력을 이어나가고자 하는 욕구 간에 균형을 찾으려는 새로운 자구책을 적극적으로 찾고 있었다. 시간제일자리, 유연한 일자리를 선호하는 경우가 많았는데, 전일제 일자리에 복귀하기 위해 육아나 돌봄의 도움을 받기 보다는 국가적으로 유연한 시간제일 자리를 확충할 것을 더 요구하고 있었다.

저는 그 전에서도 그 전에도 이미 **이렇게 돼야 되는 게 맞는데 리는 것을 항상 가지고 있거든요.** 근데 그런 일을 한다고 하니까 **제 욕구랑 딱 맞아떨어진 일이기도 하고** 그런 조직

문화를 이렇게 작은 스타트업이나 소셜단체에서 시작을 하면은 그래서 그 안에 경력단절여성들이 잘 해내, 그럼 '오 유연근무 괜찮다.' 경험치가 쌓일 거 아니에요? 그럼 그런 경험치가 서서히 올라가는 거죠. 사회적으로도 그게 되게 필요한 것 같아요. (안○○, 이사 및 육아로 고용을 중단했다가 재취업해 고용유지 중)

이와 유사하나 조금은 다른 경우로 여성의 경력단절 발생 방지를 위한 정책의 실효성에 의문을 가지는 조사 참여자도 있었다. 조사 참여자 임○○은 현재 한국 정부가 제공하는 보육바우처의 도입 배경에는 여성의 경제력 향상 등 경력단절 최소화가 있었으나 실제 경력단절여성들은 그 실효성을 체감하지 못한다고 지적했다. 오히려 1,2년간의 휴직 이후에 고용시장에 복귀하려는 본인의 의지가 더 중요하고, 국가 역시 고용시장에 바로 복귀하는 여성들을 위해 경쟁력을 더하기 위한 고용서비스를 제공해야 한다고 응답했다. 조사 참여자는 현재 국내 경력단절여성 정책지원의 방향과 지원대상이 취약계층에 해당하는 장기 경력단절여성, 초기 단계 직업훈련과 상담이 필요한 여성에게만 초점이 맞추어진 것이라고 지적했다.

이 경력이 단절된 사람들이 1,2년 휴직을 하고 어떻게 하면 대부분 돌아올 수 있을까 하는 거에 집중해야지 무슨 다른 거를 한다고... 어디로 가는 건지도 잘 모르겠고...또 놀라운게 뭐냐 하면 무료 보육비(바우처)를 주잖아요. 그것을 하게 된 동기가 뭐냐 하면 경력단절을 최소화하기 위해서 한 정책 중에 하나예요. 그런데 길거리를 다니다가 사람들에게 물어봐요 그 정책이 그거랑 연결되어 있는지 아는 사람이 누가 있는지. 지금 일하고 있는 여자들 이라면 몰라도...경력단절에서 빠져나오는데 바우처는 중요한게 아니에요...경쟁력이 더 중요하지..이런 상황에서는 굉장히 복잡하고...(임○○, 경력단절 10년 경험 후 재취업 후 고용유지)

육아를 위해 고용을 중단했다가 재취업한 후 고용을 유지하고 있는 기혼유배우자 재취업 여성의 경우에도, 현재의 저출산(저출생) 대책이 가지고 있는 맹점을 지적했다. 이 참여자는 시간제일자리와 탄력근무가 가능한 조직문화를 만들어, 자아실현과 일가족양립이 모두 보장되는 상황에서 일에 대한 의미를 찾을 수 있을 것이라 주장했다.

내가 어떤 것을 정해놓고 그걸 맞춰서 성장을 하고 어제보다 좀 더 나아지고 이런 느낌 성

장에 대한 욕구인지 아니면 내가 어떤 쓸모 있는 사람이고 내가 돈을 벌어온다던가 아니면 실체화된 성과를 내는 사람인지를 확인하고 싶어 하는 것인지(확실히 알아야 함)... 다 있긴 있어요. 있긴 있는데 여기서 제가 일에 대한 의미는 여기오기 전부터 저는 육아수당이라든지 저출산 정책을 보면서 정말 빅피처를 보는 사람들이 없구나, 그리고 이 조직문화가 열시출근 다섯 시 퇴근만 보장이 되어도 모든 기업들이 엄마아빠가 육아를 같이 할 수 있고 그렇게 되면 아이들도 안정적으로 잘 크고 그럼 올바른 사회인을 키우게 되는 거고 그들이 아이들이 밖에 나갔을 때 좋은 사람이 되는 거고 이렇게 되게 선순환 되는 거 있잖아요. 크게 봤을 때 그렇게 된다고 보거든요. (안○○, 이사 및 육아로 고용을 중단했다가 재취업해 고용유지 중)

경력단절기간에도 꾸준히 일감, 일거리를 가까이 하는 것이 중요

재취업에 성공하고 현재도 고용을 유지하고 있는 조사 참여자의 경우, 오랜 기간 경력을 쌓아오던 대기업에서 육아를 이유로 퇴사하면서 경력이 단절되었던 사례에 해당한다. 해당 사례의 조사 참여자는 둘째 자녀가 태어난 이후 육아를 최우선으로 두던 10여 년간의 시간 동안 전일제로 일을 하지는 않았으나, 꾸준히 경력을 쌓아오던 분야 지인들과 연결점을 유지했다. 또한 10년간 기업에 의한 고용은 중단되었지만, 비정기적으로 앞서 경력축적 기간 동안 보유한 업무 파트너들에게 컨설팅 등의 형태로 일감을 받아 전문성을 제공하는 형태로 일거리를 적극적으로 찾았다고 했다.

그런데 저는 떠나 있는 기간 동안에도 조그마하게 제 컨설팅은 하고 있었죠. 풀타임으로 한 것은 아니지만 그것을 하고 사업하는 친구들이 많으니까 종종 만나서 컨설팅 해주고 사업 방향 정해주고 이런 것들을 하면서 손에서 놓지는 않고 있었죠. 그런데 저는 돈을 받지 않았어요. 저한테 일을 주니까 고마운 거죠. 돈 이야기를 하면 저는 그냥 맛있는 밥을 사달라고 했어요. 왜냐하면 제가 S기업에 있었을 때에는 방대한 resource를 쓸 수 있었지만 혼자 있으면서 쓸 수 있는 resource는 이미 미디어에 나와 있는 resource 였기 때문에 저는 (그 일을 해서 정보를 얻는 것 자체를) 그 가치로 했고 그리고 내가 배운다고 생각하고 한 것이고 돈을 벌려고 한 것은 아니었으니까.(참여자 임○○, 경력단절 10년 후 재취업 후 고용유지)

2) 재취업 채용처 정책수요 파악

다음은 경력단절여성을 실제로 채용하는 기업들의 정책수요를 파악하기 위해 본 연

구에서 면접조사를 수행한 채용기업 조사결과를 정리한 것이다. 조사업체는 2곳이었으며, 두 기업 모두 경력단절여성을 실제로 재취업만을 위한 특화 사업으로 채용한 경험이 있었다. 조사에 참여한 2명의 채용기업 담당자들은 모두 인사 및 전략 관련 직무를 수행하고 있었다. 이들 기업은 실제 경력단절여성 채용절차를 진행한 적이 있거나, 현재도 진행 중이었다. 조사 참여자들은 이 과정에서 경력이 단절된 경험이 있고 재취업에 도전하는 구직여성의 채용을 진행했다. 다음은 재취업을 진행하는 채용사들이 경력단절여성을 위한 직업훈련 및 재취업 준비와 관련해서 정책적 지원이 필요한 부분으로 응답한 것이다.

먼저, 국가가 경력단절 초기에 개입해서 경력단절기간 동안 여성이 직무에 대한 이해와 경험이 소실되는 것을 최소화 할 것을 요구했다. 이렇게 요구한 데는, 경력단절 초기(기업 관계자는 5년으로 보았음) 여성의 경우는 적응력이 강하고 스스로 재취업 의지도 강할 것이라는 경험적 판단이 바탕이 되었다.

첫 아이를 낳고 경력이 단절 된지 5년 이내인 여성 인력들을 어떻게 하면 지속적인 스킬업(skill up), 경력개발을 해나갈 수 있겠는가. (국가가) 다른 거 하지 말고 다른데 돈 쓰지 말고, 이런 경우에는 적응력이 강하거든요. 그걸 넘어가면 어떻게 다 (재취업으로)연결해 주겠다는 건지.. 그리고 경력단절이 5년을 넘어가면 의지가 별로 없는 것이 아닌가. (S기업 경력단절여성 복귀 프로그램 담당자)

기업관계자들은 경력단절여성의 재취업을 위해 국가가 제공해야 할 직업훈련 및 직무역량 강화 교육내용으로 디지털 리터러시를 길러주는 교육과정이 필요하다고 응답하였다. 디지털 리터러시 교육을 통해 경력단절여성이 기를 수 있는 직무역량은 디지털 콘텐츠 활용에 대한 이해와 콘텐츠 제작 능력, 디지털 미디어 사용부터 디지털 뉴미디어로 유통되고 제작되는 정보에 대한 습득을 망라한 소양이다(최숙영, 2018; 박주현, 2018)

지금 경력단절여성들(채용 프로그램 진행) 하면서 제가 OECD 데이터를 봤는데 여성이 취업에 들어가는데 가장 큰 장애물이 뭐냐 하면 컴퓨터 literacy 예요. 요즘은 디지털 literacy 라고도 하는데. 그것을 여성들이 못하기 때문에 여성들이 재취업이 안 되는 거예요. 지금

젊은이들을 보면 어떤 전공을 했던 몇 가지 컴퓨터 소프트웨어를 운용할 수 없으면 아예 가능성이 없죠. 와서도 힘들어해요. 저희도 인턴을 뽑아서 훈련도 시키면서 진행을 하는데 진짜 기발한 아이디어를 많이 내요. 그 친구들은 정말 이해력이 빨라요. 저는 지금 몇 십년을 했는데 점점 느려지고 있고 그 친구들은 콘텐츠만 주면 똑딱똑딱 나오는 사람들이 많죠. 거기서 도태되면 안 되는데...아직까지도 이야기를 들어보면 내가 문과인데 왜 컴퓨터를 해야 하는 사람들이 많다고 하더라고요.(S기업 경력단절여성 복귀 프로그램 담당자)

기업이 원하는 것은 차이에서 오는 경쟁력

굴지의 글로벌 IT 기업에서 경력단절여성 직장 복귀 사업을 총괄하고 있는 한국 매니저인 조사 참여자는 다음과 같은 측면에서 경력단절여성이 재취업할 경우 성별과 연령의 다양성을 인정받을 수 있는 가능성을 제시했다. 이와 함께 경험과 사회 전반에 대한 이해에 바탕을 둔 사회문제 해결의 통찰과 현장경험에서 나오는 현안 분석 능력을 재취업에 경쟁력으로 가질 수 있음을 제시했다.

저는 예를 들어서 젊은 세대가 IT 기술로 막 나오고 있고 그것이 그 세대들은 DNA로 박혀 나오는 것 같아요. 우리 기성세대가 가지고 있는 **장단점들이 있잖아요**. 다양성에는 기성세대, 젊은 세대, 다름(참여자 표현: difference)도 들어갈 수 있는 거잖아요, 그래서 기성세대들은 디지털 literacy가 0점이 아닌 이상 어느 정도 가지고 있으면... 젊은 사람들하고 경쟁할 수는 없거든요. 그렇다면 내가 가지고 있는 **different aging point가 뭘까... 차별화, 다른 현안을 가지고 있는 거잖아요. 경험을 가지고 있고 또 그 사람들보다는 좀 더 넓게 볼 수 있는 거잖아요**. 그래서 **나이의 다양성도** 필요한 거고 **성별의 다양성도** 필요한 거고 **전공의 다양성도** 필요한 거고...(임OO, S사 경력단절여성 채용 파트너)

실제로 이 기업에서는 경력단절여성이 기업의 프로그램이 처음 제작될 때부터 시초의 기획과 설계에 대해서 경험적으로 알고 있는 점을 활용해 다방면의 자료를 통합해 기업 내 아카이브 구축하는 업무 등에 배치하는 방법을 시도하고 있었다. 물론 디지털 영역 지식에서 뒤쳐진 부분을 따라잡기만 하면 실무영역에도 충분히 채용이 가능하다는 점을 피력하기도 하였다.

기업이 제일 기피하는 이유는 결국 육아 문제

기업이 경력단절여성을 채용하기를 기피하는 이유에 대해 물어본 질문에 대해서, 채용사의 규모와 성격에 따라 다른 응답이 돌아왔다. 먼저 다국적 IT기업의 임원급 중진이면서, 현재 해당 기업의 경력단절여성 재고용 프로젝트를 담당하는 조사 참여자는 기업이 경력단절여성을 기피하는 경향은 분명히 있다고 인정하는 발언을 했다. 그리고 그 이유는 육아문제, 라고 응답하면서 경력단절여성을 채용한 후에도 일가족 양립으로 인해 기업과 개인에게 모두 ‘비용’이 발생할 수밖에 없는 현실을 명시했다.

(기업이 꺼려한다면 어떤 것 때문에 그럴까요: 연구자) 육아 문제가 제일 걸리는 것 같아요. 일을 하다보면 급하게 끝내야하는 일이 있는데 아이를 정해진 시간에 픽업해야한다거나 아이가 어려서 쉬어야 될 때라던가 이런 문제가 제일 큰...

경력단절여성의 경우 본인이 육아에 완전히 책임을 지고 있었던 기간이 있었던 만큼 재취업 후에도 여전히 육아에 대한 일차적 책임이 자신에게 있는 경우가 많았다. 조사 참여자 임○○은 경력단절여성 복귀 사업을 통해 다시 일터로 돌아온 재취업 경력단절여성들 중 고용유지가 되지 못하는 이유 역시 육아와 관련한 사유가 많았음을 지적했다. 그러면서 가족들의 돌봄 지원과 분담이 없으면 결국 육아 문제로 고용이 다시 중단되는 경우에 처하게 되는 현실을 꼬집었다.

일단은 경력단절여성이 와서 일을 하려면 우리나라에서는 육아문제가 해결이 되어야 합니다...그런데 일단은 여자들이 아이가 아프면.. 그래서 도중에 하차한 사람들도 있어요. 경력 단절여성 중에 하차를 했고, 다른 한명은 아이로 인해 너무 힘들어 했고, 그런데 그게 다 어린 아이들이예요. 미취학 아이들, 그리고 다른 한명은 아이가 초등학교 3학년 이상이니깐 조금 괜찮더라고요. 가족의 지원이 가장 중요한 것 같아요.

제가 봤을 때는 그 문제 그리고 디지털 리터러시 문제, 월급 문제가 있죠. 그런데 월급 문제는 여성들이 감수해야할 문제라고 저는 생각해요...제가 개인적인 의견으로 이렇다고 말할 수는 없지만 여성들은 그것을 감수해야하고 기업주들은 그래도 그것을 어느 정도 관대함을 보여야 하는 선이 있겠죠.

기업이 원하는 것은 직무와 맞는 경력

한편, 스타트업(신생 벤처기업) C기업의 채용매니저이자 전략기획이사인 조사 참여자 김○○의 경우 다른 관점의 응답을 내놓았다. C기업의 경우, 조사시점 두 달 전에 경력단절여성 재취업을 위한 소셜벤처 프로젝트인 '경력보유여성 채용'을 통해 경력단절여성 1인을 홍보 담당자로 채용한 경험이 있었다. 이 기업의 조사 참여자로서 김○○은 경력단절여성이 해당 직무에 대한 경험이 풍부하고, 기업이 원하는 능력치가 갖춰져 있다고 하면 큰 문제가 없을 것이라고 응답했다.

일단 처음 시작한 배경은 사실 경력단절여성을 타깃으로 채용하진 않았고요, 그냥 홍보포지션을 저희가 채용을 했는데 **홍보포지션이 필요했고** 저희 내부에 기존의 그 조직이 있지 않아서 리드할 순 없었기 때문에 어느 정도 **경력이 있는 분이 와야겠구나**라는 생각을 했어요.

신생 기업이나 벤처기업의 경우, 해당 분야 경력자를 높은 연봉을 제공하면서 경력직 채용하기 쉽지 않은 사정이다. 그러다보니 시간제로 유연하게 일을 하면서 연봉을 낮출 수 있는 경력자를 선호하게 되었다고 응답했다. 또한 신생 기업의 경우는 홍보와 대외협력 부분이 아직 업무가 과중하지 않아, 전일제 근무를 하지 않아도 충분히 업무량을 소화할 수 있다는 판단을 내렸다고 말했다.

중간관리자급. 그래서 새롭게 팀을 빌딩해주고 체계도 만들어주는 분을 기대를 했던 거죠... 몰라서, 경력 몇 년차가 어느 정도인지 제가 몰라서...그래서 막연하게 시작을 했고요. 운이 좋게 김○○ 대표님을 알게 되어서, 원래 이런 사업을 유연히 알게 돼서 **처음에는 경력이 있으신 분들이니까 아무래도 이거랑 매칭해서 하면 되겠구나**랑 아무래도 좀 더 유연하게 근무하시는 걸 원하실 텐데 저희도 초반에는 업무의 양이 그렇게 많지 않으니까 **처음 입장에서는 유연하게 근무하시는 분이 맞겠다** 싶어서 공고를 위커넥트 통해서 냈죠.

시간제일자리는 가능하지만, 낮아지는 연봉은 받아들여야 할 몫

앞서 살펴본 바와 같이, 기업 입장에서는 이윤을 추구하기 위해서 능력 있는 경력자라면 경력단절 사실 자체로 채용대상자에서 배제하는 선택은 하지 않을 것이라고 응답했다. 이러한 응답 결과는 다국적 대기업인 S기업이나 국내 소규모 신생기업인 C기

업 참여자 모두 동일하게 나타났다. 그러나 기업은 인사관리 차원에서 일가족양립을 보장하는 것을 일종의 비용으로 상정하고 있었다. 이에 따라서, C기업의 경우 경력단절여성이 시간제로 일하게 되는 경우 그에 비례해 연봉을 줄여서 채용하는 방법을 적용하는 경우도 있었다.

협상은 저희는 그냥 어쨌든 주 40시간 기준으로 주단위로 단축근로를 정하는데, 주 20시간이면 연봉의 50% 줘요... 사실 그렇게 협상의 여지가 있는 기업은 아니라서, 줄어드는 만큼 주는 거니까...그 저희 연봉 테이블이 있으니까 직급에 따라서 경력 선상에서 풀타임 했을 때 얼마, 그걸 처음에 협상을 했어요. 근데 일단 합의된 게 풀타임대비 몇 시간이니까 그거에 비례해서 드리는 게 어떨것나라고 해서 연봉협상을 했고, 주는 것에 대한 이익은 없으셨고 처음 시작점 풀타임 기준 그거에 대한 협의가 있었죠. (C기업, 김OO)

이때 채용에 지원한 경력단절여성의 당초 축적된 경력과 전문성을 기반으로 전일제 근무제를 상정했을 경우로 연봉을 책정하는 것에서부터 협의를 시작했다는 점이 흥미로웠다. 시간제일자리라고 해서 차별을 받지 않도록, 일한만큼 임금을 지불하겠다는 취지에서 동일가치노동 동일임금제공의 원칙에 가까운 합리적인 처사로 보인다.

한편 시간제 유연근무제를 전 세계 모든 지사에서 시도했다가 근태관리에 부담을 느껴 해당 제도를 폐지한 S기업의 경우에는 시간제 일자리 대신 비정규직 일자리를 일종의 수습으로 채용하고 있었다. 그리고 업무를 전담하지 않음으로써 일가족양립이 보장되는 만큼, 해당하는 정도를 기업 측에서 산정하여 그만큼 연봉을 낮추어 경력단절여성을 채용하는 방식으로 비용을 줄이고 있었다.

저희 회사의 경력단절여성 채용 프로젝트는...처음부터 정규직으로 뽑는 것은 아니에요, 사실...비정규직으로 하게 되는 거죠. 그래서 그 친구는 들어와서 얼마 있지 않다가 매우 좋은 평가가 들어왔고 지금은 그 팀의 리더를 하고 있죠. 그러니깐 여러 가지 팀과의 조화 (참여자 표현: '케미스트리')가 맞아야 해요. 처음 얼마동안은 자신의 월급이 적은 것을 어느 정도 감수를 할 수 있어야지... 저는 대부분 "그 돈이면 거기 안가요" 라는 말을 많이 들었거든요.

경력단절여성이 낮은 연봉과 비정규직으로 입사하는 일종의 '페널티'를 치르고 나서

중요한 것은 앞서 C기업 조사 참여자가 말한 것과 동일하게 능력으로 인정받는 것이었다. S기업 조사 참여자가 사례로 들었던 재취업 경력단절여성은 비정규직으로 재입사 혹은 재취업한 부서에서 정규직으로 고용지위가 바뀌는 경로를 경험했을 뿐 아니라, 본인이 속한 팀의 관리자로 승진되는 성과로 이어지기도 했다. 따라서 채용에 지원한 경력단절여성의 당초 축적된 경력과 전문성을 바탕으로 초반의 경력이 단절된 기간과 일가족양립에 분산되는 시간과 업무 전념성 등을 보상 혹은 상회하려는 노력이 필요하다는 것이 기업들의 공통된 입장이었다.

보유한 경력에 대해서는 기업-여성 간, 사회적 합의가 필요

최근 경력단절여성이 고용이 중지되었던 경험만으로 지나치게 제공할 수 있는 노동의 가치가 저평가되는 경력단절 패널티를 과하게 치르고 있다는 다양한 문제제기가 이루어졌다. 경력단절을 경험한 전문 직종 ‘커리어우먼’의 경력복귀를 돕는 소셜벤처²⁷⁾를 중심으로 2018년 한해 국내 여러 언론에서는 ‘경력보유여성’(career-retention/holding woman)이라는 전환적 용어 사용을 추진하기도 하였다.

연구를 통해 의견을 조사한 서로 다른 규모와 성격의 두 영리기업 S기업과 C기업은 이러한 사회의 전환적 분위기에 대해서는 매우 열린 태도를 취하고 있었다. 양쪽 모두 경력단절 경험 자체로 여성의 능력과 가치를 ‘디스카운트’(하향평가)하지는 않는다는 것이 응답이었다. 그럼에도 불구하고, 기업의 입장에서는 경력이 단절된 기간을 감안해 경력단절 이전의 경력에 대한 재평가가 이루어져야 하고, 경력단절 이전 경력을 얼마나 인정해줄지 정도에 대해서는 합의가 필요하다고 응답했다. 합의의 방식과 형태에 대해서는 참여자마다 조금씩 의견이 다르긴 했다. 우선 변화의 속도가 빠른 IT업계 대규모 기업에 해당하는 S기업의 경우 경력보유여성의 가치 인정 여부에 대해 사회적 합의가 필요하다는 입장이었다.

저는 우리가 경력 단절이라고 해서 집에 있을 때 사실은 그것을 **경력으로 인정을 해줄 것이나 그렇지 않을 것이나** 라는 문제에서 **사회적인 합의점**이 이루어져야 할 것 같습니다. 그런

27) 공익적 가치를 추구하는 스타트업을 의미하는 사회적 경제 용어)

데 기업에서 고용을 하는데 있어서 사회적인 합의가 이루어졌다고 해서 국가에서 도와줄 수도 없는 일이잖아요. 그것은 개인이 결정해야 하는 문제라고 생각을 하고...(채용사 S기업, 임OO)

반면, 상대적으로 의사결정이 소규모로 이루어지고 속도 역시 빠른 기업인 C기업의 경우 개인과 기업 간의 합의를 통해서 연봉에 대한 협상과 이전 경력에 대한 인정이 이루어질 수 있다고 응답했다. 다만 이 경우에는 경력단절여성 입장에서 기업과 동등하게 임금을 협상할 수 있는 권한과 자유가 부여되어야 한다는 전제가 따른다. 또한 많은 경력단절여성이 단절 이전의 경력을 충분히 입증할 만큼 초기 입직 이후 장기간의 경력을 축적하지 못한 상태로 자발적·비자발적으로 고용이 중단되는 경우가 많다는 것 역시 주의해야 할 지점이다.

해외에 계셔서 남편 분 주재원으로 가셔서 어학에 대한 노력도 많이 하시고 학술모임 이런 것도 하시고 그래서 계속 뭔가를 챌린지 하시는 분이라는 생각을 했고요. 아마 어느 직무에 따라 다르겠지만 3,4년 정도의 비어있는 공백이 있어도 그자체로 비워있다고 경력을 디스카운트하진 않을 것 같아요. 저희 회사 약간 특징이긴 한데, 저희는 반대로 경력이 10년이면 10년을 다 인정을 해주냐 그러진 않거든요. 그니까 저희의 기준이기 때문에...그래서 단순히 비어있는 것 자체가 플러스마이너스의 요인은 아니고요, 이 사람이 그 전에 일했던 게 어느 정도 저희는 경력을 경험치와 능력치라고 생각을 하는데 동일하게 2년을 일해도 사람이 다 똑같진 않잖아요. 그걸 보려고 하기 때문에, 지금 오신 분이 그 이전에 경력치가 어느 정도인지에 따라서 저희는 충분히 만족도가 있었기 때문에 굳이 그걸 가지고 쉬었으니까 디스카운트하자 그런 건 별로 하고 싶지 않았어요.(채용사 C기업, 김OO)

경력단절기간 동안 사회 적응력을 키우는 노력이 필요

경력단절여성의 재취업 및 경력복귀 프로젝트를 수행한 다국적 S기업의 경우 경력단절기간을 거쳐 재취업에 도전하는 여성에게 사회적 변화 흐름에 뒤처지지 않을 것을 요구했다. 또한 사회적으로도 경력단절여성들이 집중적으로 훈련을 받거나 지식을 쌓진 않더라도 꾸준히 조금씩 다양한 활동을 통해 일자리, 일거리, 일감과 관련한 감각을 잃지 않도록 지원이 필요함을 이야기했다.

그게 정부에서 아까 말씀드렸던 것처럼 경력단절 기간 동안 계속 관리를 해줘야 하는 거죠.

그래서 기술적으로도 떨어지지 않지만 mind set도 항상 뭔가를 배우고 시사에 대해서도 알고... 여성들이 예를 들어서 자기 자신한테 하루에 최소 1시간이라도 **사회가 변화하는 것에 대해서 어떤 형태로든 간에 공부를 하는 시간을 가졌으면 좋겠어요.** 왜냐하면 그렇게 안하면 일을 하든 안하든 아이들한테도 업신여김을 당하고 여러 가지 부작용이 있잖아요... 제 경우에는.. 10년 쉬는 동안 **지금처럼 컨설팅도 하고요, 아이 학교에서 활동도 많이 했어요. 그 다음에는 친구들 컨설팅도 많이 하고요.** 그리고 애 키우다보면 시간이 없어요. (정부에서 많은 지원이) 필요하죠 그런게 정말.(S기업, 임OO)

3) 재취업 지원기관 정책수요 파악

다음은 경력단절여성 재취업을 위한 서울시 지원기관으로서 여성인력개발기관의 취업담당자와 면접조사를 수행해, 정책수요를 파악한 결과이다. 현재 서울시 여성인력개발기관들은 경력단절여성들에게 직업훈련과 취업상담, 알선취업 등 다양한 재취업 지원서비스를 제공하고 있다.

획일화된 취업지원 보다는 다양한 재취업 경로가 있어야

재취업 여성들을 다년간 지원해 온 여성인력개발기관 팀장의 경우, 현재 정부의 경력단절여성 지원정책 방향의 가장 큰 문제점을 **획일화된 취업지원**이라고 지적했다. 정부의 취업지원 사업평가 체계에서 기준이 되는 지표가 소위 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산업재해보험) 가입을 전제로 하는 일자리로의 전일제 취업률에 머무르고 있는 것은 경력단절여성들의 재취업 욕구와 채용처의 구인욕구를 모두 충족시키지 못하고 있다고 말했다.

제가 보기에 우리나라에서 하고 있는 **경력단절여성에 대한 취업에 대해서 최소한 두, 세 개 트랙으로 나가줘야 된다고 생각해요.** 그러니깐 자기가 창업을 하거나 아니면 창업을 할 수 있는 사람들의 아이디어를 일반화하고 스타트업을 만들어 나가고 하는 그런 식의 교육 훈련이 있어야 할 것 같고 한 부분은 저소득층에 대한 건데 그 분들은 어떤 식으로든 일을 찾고 일을 해나가요 ...저소득층에 대한 것도 하면서....신산업 분야에 대한 전문적이 투자도 하고...**단계적으로 하면서 그런 것(경력단절여성이 느끼는 장벽)을 낮춰나가야 하죠.**(D여성인력개발기관 취업팀장, 11년차 근무)

현장 종사자들은 전일제, 정규직 일자리만을 ‘좋은 일자리’로 상정하고 경력단절여

성 재취업 지원사업의 방향을 획일화 하는 것에는 평가체계와 관련한 구조적 문제가 있다고 응답했다. 앞서 경력단절여성의 채용하려는 기업에서도 시간제일자리와 그에 비례해 연봉을 탄력적으로 책정하기를 원한다는 것을 확인했다. 본연구의 실태조사 결과와 면접조사 결과, 여전히 일가족양립 및 양육의 부담이 남아있는 경력단절여성 역시 유연한 시간제일 자리를 더 선호하는 것으로 확인되었다. 그럼에도 불구하고 여전히 고용노동부와 여성가족부 등 경력단절여성의 재취업을 지원하는 사업의 방향은 ‘취업실적 1점짜리(100% 인정되는 취업률)’ 일자리는 전일제 4대보험이 가입되는 자리로 재취업을 유도하도록 맞추어져 있었다.

경력단절여성들 중에는 당연히 시간제일 자리를 더 찾는(선호하는) 경우도 있죠...실제로는 굉장히(많아요)...그런데도 정부는 계속 풀타임 일자리(취업자)만 만들어내라고 우리를 압박하니까...그게 답답할 뿐이죠...실제로는 양쪽 모두 합리적인 월급을 받고 월급을 주고 싶어하는게 사실인데 말이죠...결국 평가체계가 문제라고 생각해요 저는. 다른 일자리 사업하고는 달라요, 경단녀(경력단절여성) 사업은, 그걸 알아야 사업 성격도 방향도 바뀌는 거라 니깐요. (N여성인력개발기관 취업팀장, 9년차 근무)

재취업 지원기관이 새로운 시대 요구에 부응하기에는 시설과 인력이 열악

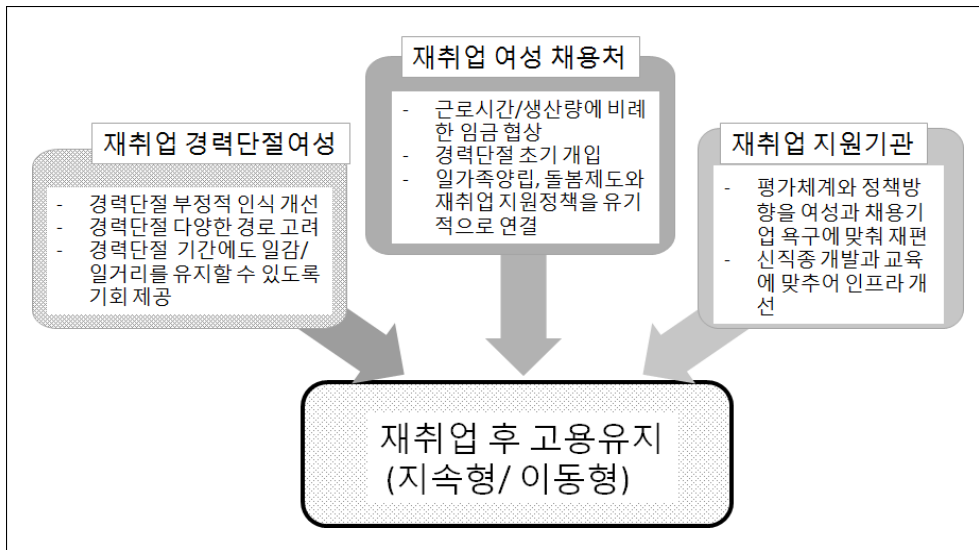
경력단절여성들의 재취업을 지원하는 현장 종사자들은 2010년을 전후로 이루어진 경력단절여성 지원정책의 확대규모에 비해서 시설 기반 확보가 충분하지 못한 점을 지적했다. 재취업 지원기관 현장 책임자들은 경력단절여성이 신생유망직종으로 진출하려면 고도로 전문성을 갖춘 강사진이 확보되어야 하고, 최첨단 기술이 접목된 강의 및 실습시설이 구비되어야 하는 현실적 조건을 제시했다. 그러나 현재 경력단절여성의 저임금·저숙련 직종 집중화를 막기 위해 ‘4차 산업혁명 맞춤형 일자리’, ‘더 좋은 여성일자리’, ‘지역산업 맞춤형 일자리’ 등 중앙정부와 지방정부가 연속적으로 정책은 확대·발전시켜 놓지만, 정책전달체계인 재취업 지원기관에 대한 설비 투자 등은 미비한 점을 문제로 제기했다.

근데 경쟁력이 있는, 인프라를 갖춘 경쟁... 50플러스(서울시 50플러스재단)처럼? 그런 데는 많아지고 있고, 점점 교육기관 많아지고 있고, 요즘엔 온라인, 무료강의도 많고, 온라인

강의도 많은 이런 상황에서 우리가 경쟁력을 우리가 가질 수 없는 인프라를 갖고 있는데, 실질적으로 압박을 받고 있고, 그리고 급변하는 요구를 받았거든요. 저희는 2009년을 기점으로, 폭발적으로 직훈(직업훈련)이 늘어났고, 새일센터 하면서도 서울시도 일자리 사업이 늘어났고, 굉장히 그래도 다 적응을 하셔서 모든 센터들이, 굉장히 기능부분 역할을 많이 했다고 생각해요 저는. 그 정도의 성과를 냈다고 생각해요. 그 어려운 가운데서 직종교육하고 신규과정 다 했다고 생각해요. 근데 저희는 지금 유망직종을 개발하라 이러지만, 저희 그냥 소수 열 명 남짓한 서울시 인력과... 그냥 취업상담하는 상담사들 인력밖에 없는데, 뭐, 신규... 언제 정책을 연구하고, 뭐 개발하고 이런 쪽 발굴까지 하고, 그걸 시뮬레이션을 하고 모집하고... 그거에서 취업실적까지 내는 거잖아요. 그런 토털 작업을 하기에 저희가 너무 힘들다는 거죠 힘에 부치는 거죠.

지금까지 재취업 경력단절여성, 재취업 경력단절여성의 채용처, 재취업을 지원하는 여성인력개발기관으로 나누어 조사 참여 대상자를 확보하고 정책수요를 파악한 결과를 정리하면 다음과 같다.

■ 그림 IV-1 ■ 면접조사를 통해 파악한 재취업 여성, 기업, 지원기관 정책수요



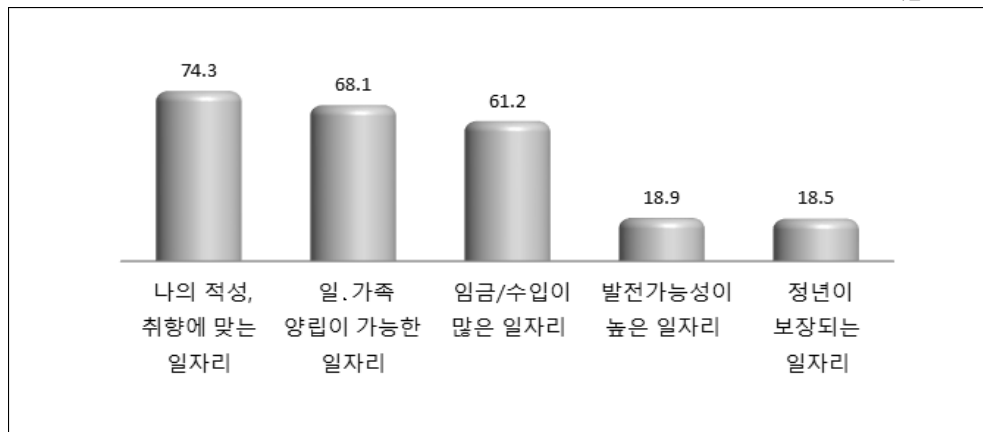
2. 재취업 경력단절여성 고용유지 정책 방향 도출

1) 좋은 일자리는 적성에 맞고, 일가족 양립이 가능한 일자리

재취업한 경력단절여성들에게 좋은 일자리의 조건을 조사한 결과, '나의 적성, 취향에 맞는 일자리'가 가장 높은 74.3%의 비율로 나타났다. 좋은 일자리의 또 다른 조건으로 꼽은 것은 '일, 가족 양립이 가능한 일자리' 68.1%, '임금/수입이 많은 일자리' 61.2%였다. 문항은 1, 2, 3순위를 고르는 것이었는데, 이 세 개의 조건에 대부분의 응답을 차지하는 것으로 나타났다.

■ 그림 IV-2 ■ 좋은 일자리의 조건*

(단위 : %)



* 조사문항에 대해 1순위, 2순위, 3순위로 응답한 비율의 값

이러한 응답결과는 경력단절여성 연령대별로 차이가 있었다. 먼저 20대는 나의 적성, 취향에 맞는 일자리를 선호하는 것으로 나타나(74.8%) 재취업 시에 직무에 대한 적성 일치도를 매우 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 20대 여성의 경우 정년이 보장되는 일자리를 선호하는 비율이 50대를 제외하고는 가장 낮았고, 반면 전문성을 인정받는 일자리에 대한 선호가 22.2%로 나타났다. 특히 20대는 의사소통이 자유로운 일자리(20.4%)와 성차별이 없는 일자리(16.7%)를 다른 연령대에 비해 매우 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 한편 일가족양립이 가능한 일자리에 대한 고려는 전 연령대

를 통틀어 가장 낮았다(50.0%). 여성 친화적 시설을 고려한다고 응답한 비율 역시 평균 6.6%의 절반 정도 수준에 그치는 3.7% 비율을 보여, 전반적으로 직장의 근무환경 보다는 자신의 직무와 처우, 역량강화에 초점을 맞추는 것으로 나타났다.

한편 30대의 경우 적성과 취향에 맞는 일자리를 선호하는 비율도 67.8%로 평균보다 낮았고, 임금/수입이 많은 일자리를 선호하는 비율이 53.7%로 나타나 다른 연령대보다 상대적으로 낮았다. 장시간 일하거나 업무 강도가 높은 직종이 대체로 임금/수입을 보장하는 반면 일가족양립이 힘든 현재의 고용시장 구조를 고려할 때, 육아부담이 집중되는 30대 시기에는 임금/수입 보다는 다른 요인이 더 우선적으로 고려되는 것으로 여겨진다. 이와 부합하는 결과로, 75.8%의 비율로 일가족양립이 가능한 일자리를 가장 우선시하는 연령대는 30대였다. 여성 친화적 시설이 갖춰진 일자리 역시 30대가 70.7%의 비율로 가장 많이 우선순위에 두고 있었다.

40대와 50대는 많은 경우에 중장년층 경력단절여성으로 통합적으로 정책 대상으로 분류되곤 한다. 하지만 본 연구에서 확인한 40대와 50대 재취업 경력단절여성들은 좋은 일자리의 조건으로 고려하는 우선순위가 상이하게 나타났다.

먼저 40대 경력단절여성들은 20대 여성과 거의 비슷한 수준으로 적성과 취향에 맞는 일자리를 중요하게 생각하고 있었다(73.6%). 40대 여성의 가장 큰 특징은 어느 정도 일가족양립이 중요하게 여기면서도(66.5%), 사회적 소속감을 보장하는 일자리(11.8%)를 전 연령 중 가장 선호하고, 전문성을 인정받는 자리에 대한 고려가 매우 높게(20.8%) 나타났다는 점이다.

50대 중년층 경력단절여성이 재취업하는 데 고려하는 우선순위는 임금수준과 적성과 취향, 그리고 자율적인 근무환경이었다. 업무재량권이 보장되는 일자리를 우선적으로 고려하는 비율은 50대가 6.8%로 평균보다 훨씬 높고, 모든 연령대 중 가장 높게 나타났다. 한편, 임금/수입에 대해 가장 많이 고려하는 것은 50대여성으로 나타났다(66%). 이는 노년기 노후보장을 위한 자립 생활비와, 큰 정신적 스트레스에 노출되기보다는 자율적인 근무환경에서 일하고자 하는 것으로 판단된다.

【 표 IV-5 】 좋은 일자리의 조건: 연령별

(단위 : 명, %)

	전 체	연령대			
		20대	30대	40대	50대
사례수	518	54	149	212	103
나의 적성, 취향에 맞는 일자리	74.3	72.2	67.8	73.6	86.4
사회적 소속감을 보장하는 일자리	10.8	9.3	9.4	11.8	11.7
일·가족 양립이 가능한 일자리	68.1	50	75.8	66.5	69.9
정년이 보장되는 일자리	18.5	18.5	18.8	18.9	17.5
임금/수입이 많은 일자리	61.2	63	53.7	63.7	66
업무재량권이 보장되는 일자리	5.8	5.6	6	5.2	6.8
전문성을 인정받는 일자리	18.1	22.2	15.4	20.8	14.6
발전가능성이 높은 일자리	18.9	18.5	24.2	18.9	11.7
성차별이 없는 일자리	5.8	16.7	6	3.8	3.9
의사소통이 자유로운 일자리	11	20.4	10.7	9.9	8.7
여성 친화적 시설이 갖춰진 일자리	6.6	3.7	10.7	6.1	2.9
기타	0.8	0	1.3	0.9	0

한편, 경력단절여성의 학력수준에 따라 좋은 일자리를 고르는데 고려하는 우선순위가 다른 것으로 나타났다. 대학원 석사졸업(72.7%)은 경력단절여성의 경우 본인의 적성과 취향에 맞는 일자리를 절대적 우선순위로 두고 있었다. 학력별로 보았을 때 의사소통이 자유로운 일자리를 선호하는 것은 고졸 경력단절여성(19.2%)이었으며, 전문성을 인정받는 일자리는 석사 졸업자가 제일 높은 것(42.4%) 다음으로 초등학교 졸업자(50.0%)로 나타난 것이 매우 의외로웠다. 반면 임금과 수입이 많은 일자리에 대한 우선적인 고려는 초등학교 졸업자가 월등히 높게 나타났다. 초등학교 졸업자와 대졸자의 경우 임금/수입이 많은 일자리를 고려하는 것으로 나타났고, 고학력일수록 적성과 취향에 맞는 일자리를 선호하는 것으로 나타났다. 고졸은 65.4%, 대졸은 65.7%, 대학원 석사 졸업이상은 72.7% 이상으로 나타났다. 발전가능성이 높은 일자리에 대한 선호는 대졸자가 27.7%로 가장 높았다.

【표 IV-6】 좋은 일자리의 조건 : 학력별

(단위 : 명, %)

	전 체	학력				
		초졸 이하	고졸	대졸	대학원 석사 졸업	대학원 박사 졸업
사례수	518	2	52	271	33	1
나의 적성, 취향에 맞는 일자리	74.3	50.0	65.4	65.7	72.7	100.0
사회적 소속감을 보장하는 일자리	10.8	0.0	15.4	14.0	15.2	0.0
일·가족 양립이 가능한 일자리	68.1	50.0	57.7	58.7	54.5	0.0
정년이 보장되는 일자리	18.5	50.0	28.8	22.9	21.2	0.0
임금/수입이 많은 일자리	61.2	100.0	46.2	51.3	33.3	100.0
업무재량권이 보장되는 일자리	5.8	0.0	7.7	6.3	15.2	0.0
전문성을 인정받는 일자리	18.1	50.0	25.0	21.0	42.4	0.0
발전가능성이 높은 일자리	18.9	0.0	19.2	27.7	15.2	100.0
성차별이 없는 일자리	5.8	0.0	7.7	7.0	12.1	0.0
의사소통이 자유로운 일자리	11	0.0	19.2	15.5	6.1	0.0
여성 친화적 시설이 갖춰진 일자리	6.6	0.0	7.7	8.5	12.1	0.0
기타	0.8	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0

IV

다음에서는 경력단절 기간에 따라 경력단절여성이 선호하는 재취업 일자리가 어떻게 다른지 알아보았다. 선행연구들에서는 경력단절기간이 길어질수록, 초기에 본인이 희망했던 일자리 그리고 본인이 경력을 보유한 해당 분야로 경력을 복귀하기 보다는 ‘하향취업’하는 경우가 많다고 보고된 바 있다. 이러한 경향은 경력단절 이전 경력을 저평가하는 취업시장의 관행, 여성 집중화 직종 전문성에 대한 고용시장 고정관념 등 구조적 문제와, 역량의 축적으로 통해 경력개발이 이루어진다는 연속적 경력개발 경로에 입각한 것이다.

조사 결과, 경력단절 기간이 길수록 자신의 적성과 취향에 맞는 일자리를 우선순위로 고려하는 비율이 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 관련주제로 수행된 실태조사 결과들에 부합한다. 구체적으로 보면, 평균적으로 74.3%로 적성과 취향에 맞는 일자리를 선호하지만 경력단절 기간이 1년 미만으로 짧은 경우 그 경향이

더 강했고(76.5%), 1년~3년 정도의 경력단절기간을 가진 경우(75.1%)와 3년 이상~5년 미만의 경력단절 기간을 거쳐 재취업 하는 경우(69.8%)는 그에 미치지 못했다. 한편 경력단절기간이 짧은 재취업 여성들은 전문성을 인정받는 일자리에 대한 선호가 높았고(19.4%), 의사소통이 자유로운 일자리(14.3%)를 선호하는 하는 것으로 나타났다. 상대적으로 성차별이 없는 일자리에 대한 선호는 짧은 단절기간을 거쳐 조기에 복귀하려는 여성들에게는 낮게 나타났다(3.6%).

한편, 조사에 응답한 경력단절여성 중 가장 긴 단절기간을 경험한 여성들에게 있어서 가장 중요하게 고려하는 요소는 일가족 양립이 가능한 일자리(74.4%)였다. 이 결과는 더 짧은 경력단절기간을 가진 여성들에 비해(평균 68.1%) 현저히 높게 나타난 것이었다. 정년이 보장되는 일자리에 대한 선호 역시 경력단절 기간이 가장 긴 집단에서 명확하게 나타났다(22.5%). 비교적 장기적인 경력단절기간을 거친 여성들은 성차별이 없는 일자리에 대한 고려가 가장 낮았고(3.1%), 여성 친화적 시설이 갖춰진 일자리에 대한 고려(5.4%)도 낮게 나타났다. 반면 더 짧은 경력단절기간을 보이는 여성들에 비해서 우선적으로 고려하는 사항에 해당하는 것이 임금/수입이 많은가(64.3%), 사회적 소속감을 보장하는가(13.2%)로 나타났다. 근무환경과 근로조건에 대한 다각적인 고려보다는 일을 통한 경제적 활동을 시작하고, 안정적으로 수입과 일자리를 확보하는 것을 우선적으로 고려하는 것으로 판단된다.

표 IV-7 | 좋은 일자리의 조건: 경력단절기간별

(단위 : 명, %)

	사례수	경력단절 기간		
		3개월 이상~ 1년 미만	1년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만
전체	518	196	193	129
나의 적성, 취향에 맞는 일자리	74.3	76.5	75.1	69.8
사회적 소속감을 보장하는 일자리	10.8	13.3	6.7	13.2
일·가족 양립이 가능한 일자리	68.1	63.8	68.4	74.4
정년이 보장되는 일자리	18.5	20.9	13.5	22.5
임금/수입이 많은 일자리	61.2	56.6	63.7	64.3
업무재량권이 보장되는 일자리	5.8	5.6	6.7	4.7
전문성을 인정받는 일자리	18.1	19.4	18.1	16.3

	사례수	경력단절 기간		
		3개월 이상~ 1년 미만	1년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만
발전가능성이 높은 일자리	18.9	18.4	19.7	18.6
성차별이 없는 일자리	5.8	3.6	9.8	3.1
의사소통이 자유로운 일자리	11	14.3	10.9	6.2
여성 친화적 시설이 갖춰진 일자리	6.6	6.6	7.3	5.4
기타	0.8	1	0	1.6

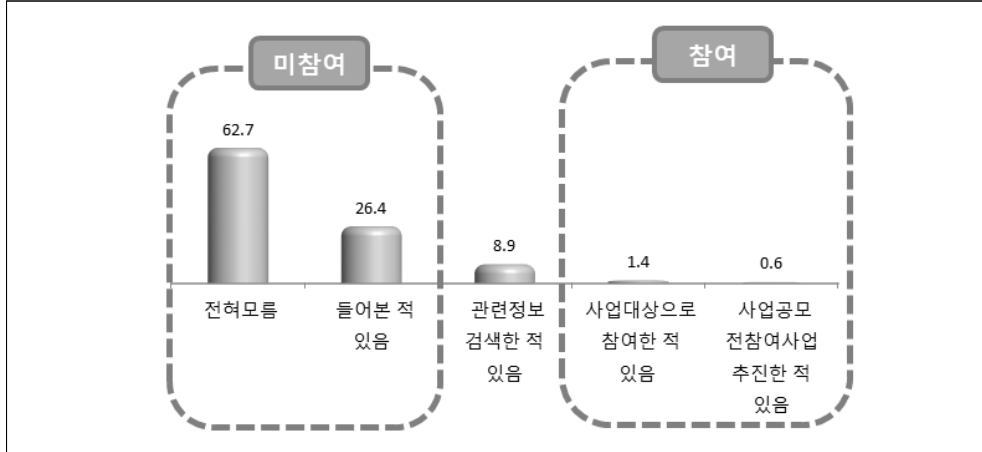
2) 서울시 경력단절여성 지원기관 활성화가 필요

다음에서는 서울시에서 현재 경력단절여성을 위한 정책전달체계로 활용하고 있는 주요 기관에 대한 인지도와 활용정도를 물었다. 문항에 포함된 기관은 서울시 일가족 양립지원센터와 서울시 직장맘지원센터이다. 이 두 기관에 대한 인지도와 정책 활용도를 문항으로 구조화하여 ‘전혀 모름’에서 ‘사업공모전, 참여사업 추진’에 이르기까지 단계화하였다.

첫째, 조사에 참여한 재취업 경력단절여성들에게 서울시 직장맘 지원센터 인지도 및 활용도를 조사한 결과, 미참여(전혀모름+들어본 적 없음)가 89.1%의 비율로 대부분의 응답자가 전혀 모르거나 들어본 정도로 나타났다. 아직 서울시 직장맘지원센터에 대한 경력단절여성들의 인지도가 낮고, 향후에 정책 홍보와 기관에 대한 노출이 다양한 경로로 이루어져야 함을 시사한다.

【그림 IV-3】 서울시 직장맘 지원센터 인지도 및 활용도

(단위 : %)



또한 이러한 결과는 연령대와 경력단절 기간, 학력에 따라 다르게 나타났다. 우선 연령대가 높은 경우 상대적으로 직장맘지원센터에 대한 인지도가 있는 것으로 나타났다. 50대의 경우 전혀 들어보지 못했다고 응답한 경우가 66.0%에 달해, 직장맘지원센터가 중장년 경력단절여성들에게는 정보 노출이 덜 되어있다는 것을 알 수 있다. 학력 별로 보면, 대졸자가 직장맘지원센터에 대해서 정보를 검색하거나(15.2%), 사업에 참여하여(3.0%) 다른 학력수준의 경력단절여성보다 직장맘지원센터에 대해서 더 많이 알고 이용하고 있는 것으로 나타났다. 경력단절 기간에 따라서도 이러한 인지도와 이용 경험을 다르게 나타나는데, 경력단절 기간이 3개월 이상~1년 미만으로 상대적으로 짧은 경우 직장맘지원센터에 대해서 관련 정보를 검색하고(10.5%), 사업에 참여하는 등(1.5%) 접촉면이 넓게 나타났다.

【표 IV-8】 서울시 직장맘지원센터 인지도 및 활용도: 연령, 학력, 경력단절기간에 따라

(단위 : 명, %)

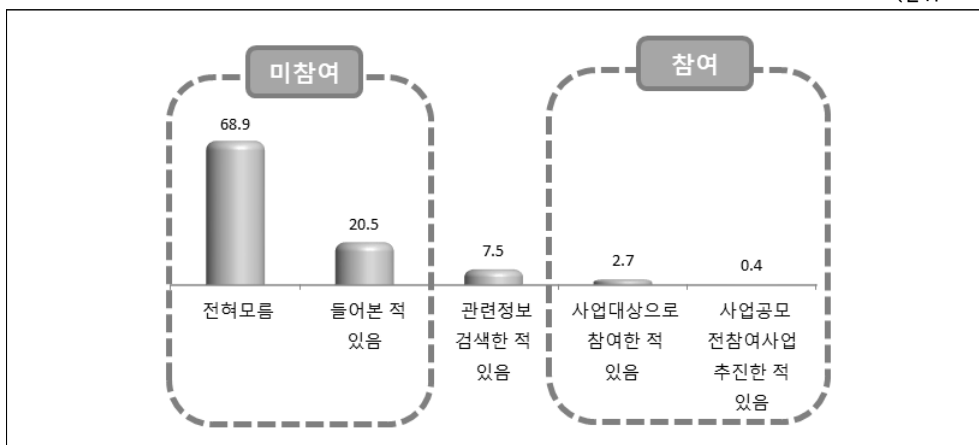
		사례수	전혀모름	들어본 적 있음	관련정보 검색한 적 있음	사업대상으로 참여한 적 있음	사업공모전 참여/사업 추진한 적 있음
전 체		518	62.7	26.4	8.9	1.4	0.6
연령대	20대	54	59.3	27.8	11.1	0.0	1.9
	30대	149	58.4	25.5	13.4	2.7	0.0

		사례수	전혀모름	들어본 적 있음	관련정보 검색한 적 있음	사업대상으로 참여한 적 있음	사업공모전 참여/사업 추진한 적 있음
	40대	212	65.1	26.4	6.6	0.9	0.9
	50대	103	66.0	27.2	5.8	1.0	0.0
학력	초등학교 졸업이하	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	고등학교졸업	52	57.7	30.8	7.7	1.9	1.9
	대학교졸업	271	52.0	33.2	12.9	1.5	0.4
	대학원 석사 졸업	33	45.5	36.4	15.2	3.0	0.0
	대학원 박사 졸업	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
경력 단절 기간	3개월 이상~1년 미만	196	59.2	27.6	10.7	1.5	1.0
	1년 이상 ~ 3년 미만	193	62.2	28.0	8.3	1.0	0.5
	3년 이상 ~ 5년 미만	129	69.0	22.5	7.0	1.6	0.0

둘째, 재취업 경력단절여성들에게 서울시가 운영하는 일가족양립지원센터를 인지하는 정도와 이용 경험을 물어보았다. 응답자의 일가족 양립지원센터 인지도 및 활용도를 조사한 결과, 미참여(전혀모름+들어본 적 있음)가 89.4%의 비율로 대부분의 응답자가 전혀 모르거나 들어본 정도로 나타났다. 관련정보를 검색한 비율은 직장맘지원센터보다 약간 낮은 편(7.5%)이었다.

그림 IV-4 | 일가족 양립지원센터 인지도 및 활용도

(단위 : %)



이러한 일가족 양립지원센터 인지도 및 이용경험 조사 결과를 재취업 경력단절여성 연령, 학력, 경력단절 기간에 따라 나누어 파악해 보았다. 먼저, 연령별로 보면 20대 여성이 일가족 양립지원센터에 대한 정보를 검색해본 경험(16.7%)과 사업대상 참여 경험(3.7%)이 높게 나타났다. 30대 재취업 경력단절여성의 경우 26.8%가 일가족 양립지원센터를 ‘들어본 적 있다’고 응답했고, 실제로 관련 정보를 검색하기도 하였다. 40대의 경우는 관련정보를 검색한 비율(8.0%)이 다른 연령대에 비해 높았고, 사업 대상으로 참여한 경험도 있었다. 반면 중장년층에 해당하는 40~50대 경력단절여성들은 일가족 양립지원센터에 대해 정보 노출과 이용경험이 모두 낮은 수준으로 확인되었다.

다음으로 학력별로 보면, 대학교 졸업자의 경우 관련정보를 검색한 비율(10.7%)이 가장 높았고, 사업대상 참여 경험(3.3%)도 다른 연령대에 비해 비교적 높았다. 대학원 석사졸업이상의 경우 들어본 적 있는 경우도 33.3%로 높았고, 관련 정보를 검색해 봤다고 응답한 비율(6.1%)도 비교적 높았다. 대졸과 대학원 졸업자가 포함된 고학력 집단에서 상대적으로 일가족 양립지원센터에 대한 정보 노출과 홍보가 잘 된 것으로 판단된다.

경력단절 기간별로 나누어 파악해 보면, 경력단절 기간이 짧은 경우 일가족 양립지원센터에 대해 들어본 적이 있거나(21.9%) 관련정보를 검색해 본 비율(8.2%)이 높았다. 반면 경력단절기간이 3년~5년으로 상대적으로 긴 경우, 일가족 양립지원센터에 대해서는 들어보거나 정보를 접한 경험이 모두 낮았다.

【표 IV-9】 서울시 일가족양립 지원센터 인지도 및 활용도: 연령, 학력, 경력단절기간에 따라
(단위 : 명, %)

		사례수	전혀모름	들어본 적 있음	관련정보 검색한 적 있음	사업대상으로 참여한 적 있음	사업공모전 참여/사업추진한 적 있음
전 체		518	68.9	20.5	7.5	2.7	0.4
연령대	20대	54	68.5	11.1	16.7	3.7	0.0
	30대	149	65.1	26.8	6.0	2.0	0.0
	40대	212	68.9	19.3	8.0	3.3	0.5
	50대	103	74.8	18.4	3.9	1.9	1.0
학력	초등학교 졸업이하	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	고등학교졸업	52	63.5	26.9	3.8	3.8	1.9

		사례수	전혀모름	들어본 적 있음	관련정보 검색한 적 있음	사업대상으로 참여한 적 있음	사업공모전 참여/사업추진한 적 있음
	대학교졸업	271	60.5	25.1	10.7	3.3	0.4
	대학원 석사 졸업	33	57.6	33.3	6.1	3.0	0.0
	대학원 박사 졸업	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
경력 단절 기간	3개월 이상~1년 미만	196	66.8	21.9	8.2	2.6	0.5
	1년 이상~3년 미만	193	67.9	19.7	8.3	3.6	0.5
	3년 이상~5년 미만	129	73.6	19.4	5.4	1.6	0.0

3) 양질의 시간제 일자리 확대와 연령차별 해소가 필요

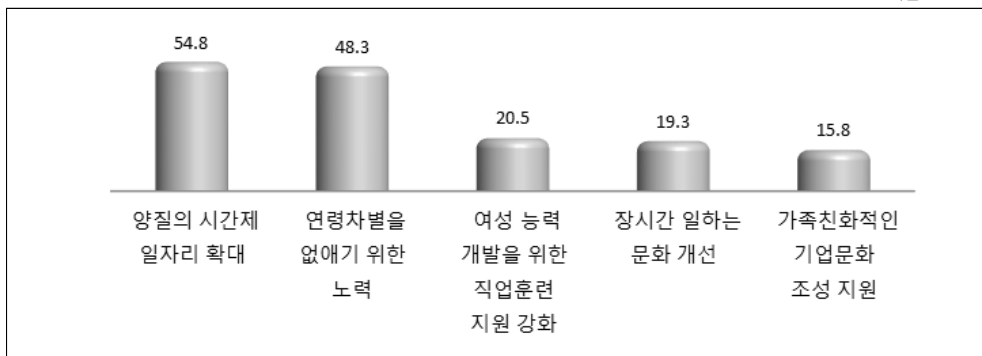
직접적으로 서울시의 경력단절여성의 지원정책에 대한 수요를 파악하기 위해 설문에 응답한 재취업 경력단절여성들에게 서울시가 추진해야 하는 정책방안 중 우선순위를 선택하도록 하였다. 선택지는 선행연구와 관련 정책보고서에서 제시된 다양한 정책지원 방안을 종합해 구성하였다. 이 선택지 중, 경력단절과 재취업 과정을 모두 경험한 여성들에게 서울시가 성공적인 취업과 창업을 위해 추진해야 하는 정책을 1순위와 2순위로 고르게 하였다. 다음은 응답자들에게 제시한 선택지를 영역별로 구분해 나타낸 것이다.

【 표 IV-10 】 경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해, 서울시가 추진해야하는 정책
(단위 : 명, %)

영역 구분	정책 수단 및 지원 제도
차별 해소	연령차별을 없애기 위한 노력
	성차별·성희롱을 없애기 위한 노력
근로환경 개선	장시간 일하는 문화 개선
	가족친화적인 기업문화 조성 지원
노동시간의 유연화	양질의 시간제 일자리 확대
여성 일자리 확장 제공	공공부문 일자리 창출
	일반기업 일자리 창출 유도
여성직업교육 강화	진로상담 및 설계, 경력 관리 등 지원체계 강화
	여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화
돌봄기능 강화	민고 맡길 수 있는 보육시설 확충
	초등 돌봄교실 프로그램 개선
기타	응답자 직접 입력값

응답자의 경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해, 서울시가 추진해야하는 정책을 조사한 결과, ‘양질의 시간제 일자리 확대’가 54.8%로 가장 높게 나타났으며, ‘연령차별을 없애기 위한 노력’이 48.3%로 두 개의 정책이 대부분을 차지하는 것으로 나타났다.

■ 그림 IV-5 ■ 경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해, 서울시가 추진해야하는 정책(1+2순위)
(단위 : %)



경력단절여성의 연령대별로 서울시 정책에 대한 수요 중 눈에 띄는 것은, 나이가 많을수록 양질의 시간제 일자리 확대를 위한 서울시의 노력을 더욱 필요로 하고 있다는 점이었다. 반면 20대 여성으로 연령대가 낮아질수록 장시간 일하는 문화가 개선되어야 한다고 응답하고 있었다. 큰 틀에서 보면, 모두 유연한 노동에 대한 욕구라고 볼 수 있지만, 연령대별로 정책적 개입을 필요로 하는 방향은 상이했다.

20대 여성이 가장 추진해야 한다고 생각하는 정책은 ‘장시간 일하는 기업 문화 개선’과 ‘양질의 시간제 일자리 확대’였다(38.9%). 전반적으로 볼 때 일생활균형에 해당하는 시간의 자유로운 사용, 노동시간 외에 다른 삶의 욕구를 위해 사용할 수 있는 시간의 확보를 가장 필요로 하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 20대 경력단절여성들이 필요하다고 느끼는 정책은 ‘연령차별을 없애기 위한 노력’(29.6%)과 ‘가족친화적인 기업문화 조성 지원’(22.2%)이었다. 입수 후 가장 낮은 연령대에 속하며 나이로 인한 권위주의를 경험하는 만큼 나이로 인한 불이익이 해소되어야 한다고 느끼고 있었다. 또한 가족친화적인 기업문화가 조성되어야 한다는 것은 앞서 유연한 노동시간의 적용, 장시간 일하는 문화 개선에 대한 욕구와 연결되는 수요라 할 수 있다.

30대와 40대 경력단절여성이 가장 필요하다고 응답한 서울시 정책은 ‘양질의 시간제 일자리 확대’와 ‘연령차별을 없애기 위한 노력’이었다. 특히 40대의 경우 양질의 시간제 일자리를 확대하기 위한 노력(57.1%) 가장 필요하다고 생각하고 있었고, 그 다음으로 연령차별에 대한 심각성(48.6%)을 높게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 한편 30대의 경우 이와 비슷한 양향을 보이지만 ‘믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충’(15.4%)에 대한 필요성을 절감하고 있었다.

마지막으로 50대 경력단절여성의 경우, 가장 필요하다고 생각하는 서울시 정책 추진 분야에 대한 응답으로 ‘연령차별을 없애기 위한 노력’(73.8%)과 ‘양질의 시간제 일자리 확대’(65.0%)를 압도적으로 높은 비중으로 선택했다. 특히 50대는 다른 모든 연령대보다 직장 내 연령차별에 대해서 강하게 느끼고 있는 것으로 보인다. 이는 중년층 경력단절여성이 재취업 후 직장 내 조직에 동화되지 못하거나 적응하지 못하는 경우가 많이 발생한다는 선행연구의 결과에 부합한다. 또한 양질의 시간제 일자리에 대한 수요 역시 모든 연령대 중 가장 높았는데, 50대 여성의 경우 건강상의 이유로 근골격계 질환을 호소하는 경우도 있어 장시간의 노동에서 탈력감을 크게 느낀다는 선행연구의 결과와 부합하는 결과다. 반면 모든 세대 중 보육시설 확충과 가족친화적인 기업 문화 조성에 대한 수요가 가장 낮았고, 일반기업 일자리 확대 보다는 공공부문 일자리 창출을 원하는 것으로 나타났다.

【 표 IV-11 】 경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해, 서울시가 추진해야하는 정책(1+2순위)
(단위: 명, %)

영역 구분		전 체	연령대			
영역	정책 수단 및 지원제도		20대	30대	40대	50대
사례수		518	54	149	212	103
차별 해소	연령차별을 없애기 위한 노력	48.3	29.6	36.9	48.6	73.8
	성차별·성희롱을 없애기 위한 노력	3.5	16.7	3.4	1.4	1
근로환경 개선	장시간 일하는 문화 개선	19.3	38.9	27.5	14.6	6.8
	가족친화적인 기업문화 조성 지원	15.8	22.2	24.2	14.6	2.9
노동시간의 유연화	양질의 시간제 일자리 확대	54.8	38.9	50.3	57.1	65
여성 일자리 확장 제공	공공부문 일자리 창출	12.7	20.4	10.1	11.3	15.5
	일반기업 일자리 창출 유도	5.2	0	6.7	6.1	3.9

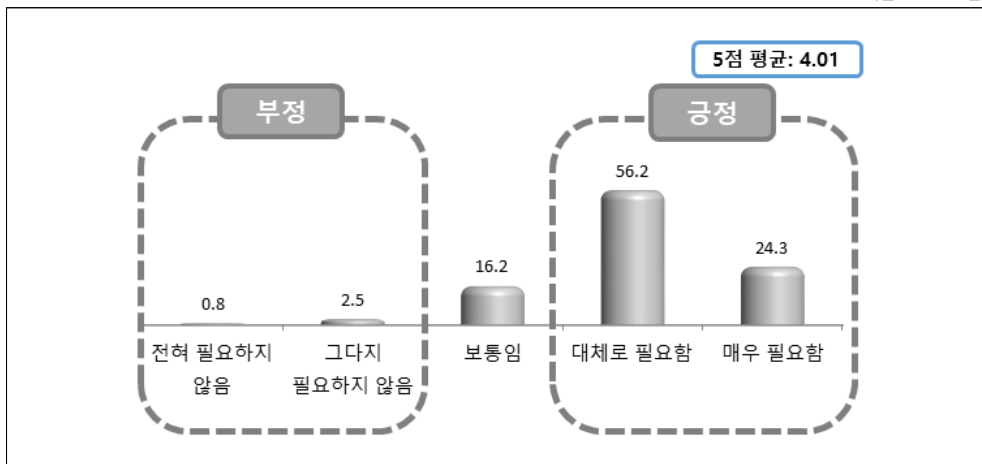
영역 구분		전 체	연령대			
영역	정책 수단 및 지원제도		20대	30대	40대	50대
여성직업교육 강화	진로상담 및 설계, 경력 관리 등 지원체계 강화	6.2	9.3	3.4	7.5	5.8
	여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화	20.46	14.8	16.8	25	19.4
돌봄기능 강화	믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충	8.3	7.41	15.44	5.66	3.9
	초등 돌봄교실 프로그램 개선	5.2	1.9	5.4	7.5	1.9
기타		0.2	0	0	0.5	0

4) 여성이 다수 일하는 직종 근로조건 개선

채취업 경력단절여성들에게 여성이 다수 종사하는 교육·사회서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에 직종의 근로조건에 대한 의견을 물었다. 응답여성들은 여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선이 필요하다고 응답하였다(4.01점/ 5점 만점). 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 80.5%로 응답자의 80%이상이 개선이 필요로 하다고 응답했다.

그림 IV-6 여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선

(단위: %, 점)



연령별로 보면, 경력단절여성들 중 여성이 다수 종사하는 직종에 대한 직접적인 근로조건 개선이 가장 필요하다고 느끼는 것은 40대(4.07점/ 5점)였다. 반면 20대 여성의

경우 전 세대 중 여성화(化)된 직종에 대한 근로조건 개선의 필요성을 상대적으로 덜 체감하고 있었다. 실제 20대 경력단절여성들은 비교적 입직 초기라 직업군 분포가 다양했고, 재취업 후에도 직종이 상이하게 나타난다.

학력별로 보면, 유의미하게 표본이 분포한 고졸, 대학원졸, 대학원 석사 졸업 중 고학력인 경우(대학원 석사 졸업 이상) 여성이 주로 종사하는 직업에 대한 근로조건 개선의 필요성을 높게 느끼지 않고 있었다(3.82점 <전체 평균 4.01점).

경력단절 기간이 길수록, 여성이 다수 종사하는 직종에 대한 근로조건 개선이 필요하다고 느끼고 있었고, 임금수준이 낮을수록 필요성을 높게 느끼고 있었다. 또한 비정규직일수록 여성이 주로 종사하는 직종의 근로조건이 개선되어야 한다고 응답했다.

■ 표 IV-12 ■ 여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선: 경력단절여성 특징별

(단위 : 명, %, 점)

		사례수	부정	보통	긍정	5점 평균
전 체		518	3.3	16.2	80.5	4.01
연령대	20대	54	9.3	24.1	66.7	3.78
	30대	149	3.4	18.8	77.9	4.01
	40대	212	2.4	13.7	84.0	4.07
	50대	103	1.9	13.6	84.5	3.99
학력	초등학교 졸업이하	2	0.0	50.0	50.0	3.50
	고등학교졸업	52	3.8	23.1	73.1	4.02
	대학교졸업	271	4.1	21.0	74.9	4.04
	대학원 석사 졸업	33	9.1	27.3	63.6	3.82
	대학원 박사 졸업	1	0.0	100.0	0.0	3.00
경력단절 기간	3개월 이상~1년 미만	196	4.1	18.4	77.6	3.92
	1년 이상~3년 미만	193	3.6	16.1	80.3	4.03
	3년 이상~5년 미만	129	1.6	13.2	85.3	4.10
임금수준	100만원 미만	59	0.0	13.6	86.4	4.15
	100만 원 이상~200만원 미만	273	2.2	13.9	83.9	4.02
	200만 원 이상	80	7.5	17.5	75.0	3.98
	응답 대상 아님	84	6.0	26.2	67.9	3.89
정규직 근로여부	정규직	197	4.6	17.3	78.2	3.99
	비정규직	215	1.4	12.1	86.5	4.07
	응답 대상 아님	99	5.1	23.2	71.7	3.90

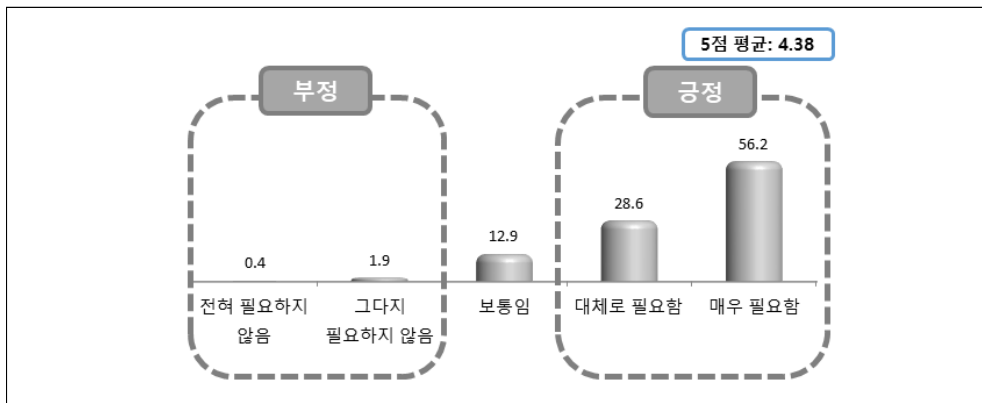
5) 돌봄지원 대책과 고용성평등 제도 적용 강화

(1) 돌봄지원 및 일가족양립

응답자의 직장 내 어린이 집 등 육아지원시설 증설의 필요도로는 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 84.8%로 응답자의 80%이상이 개선이 필요로 하다고 응답하였다.

【그림 IV-7】 직장 내 어린이 집 등 육아지원시설 증설

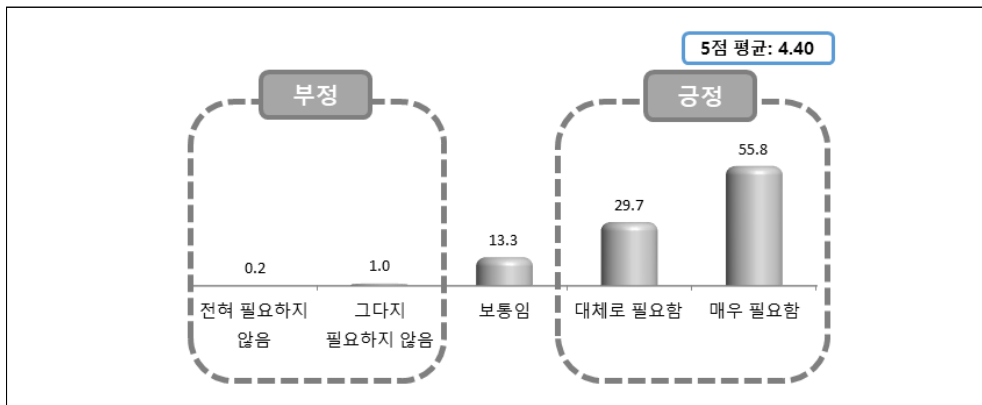
(단위 : %, 점)



응답자에게 저소득층 맞벌이 가정에 가사 및 돌봄 서비스 지원의 필요도를 물었다. 경력단절여성들은 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 85.5%로 응답자의 85%이상이 개선이 필요로 하다고 하였다.

【그림 IV-8】 저소득층 맞벌이 가정에 가사 및 돌봄 서비스 지원

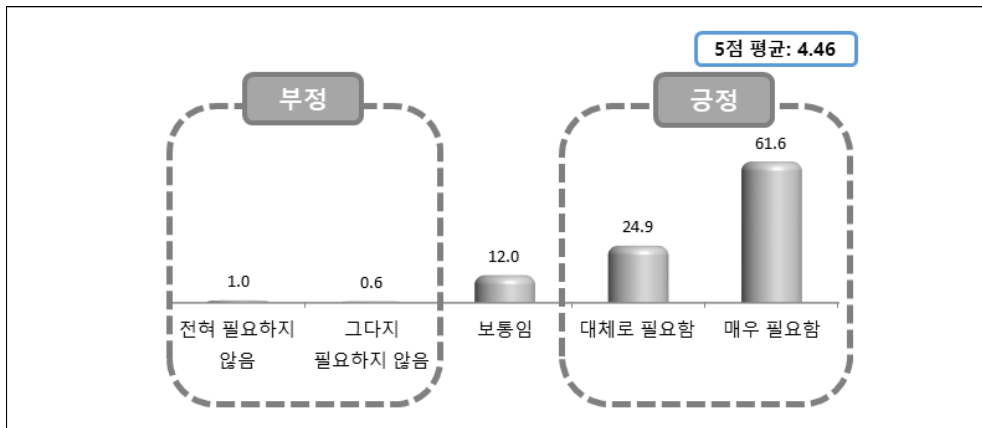
(단위 : %, 점)



경력단절여성들에게 돌봄 휴가 제공의 필요도를 물었다. 자녀 양육에 사용하는 돌봄 휴가 제공에 대해 대체로는 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 86.5%로 응답자의 85%이상이 개선이 필요로 하다고 답했다.

【그림 IV-9】 돌봄 휴가 제공

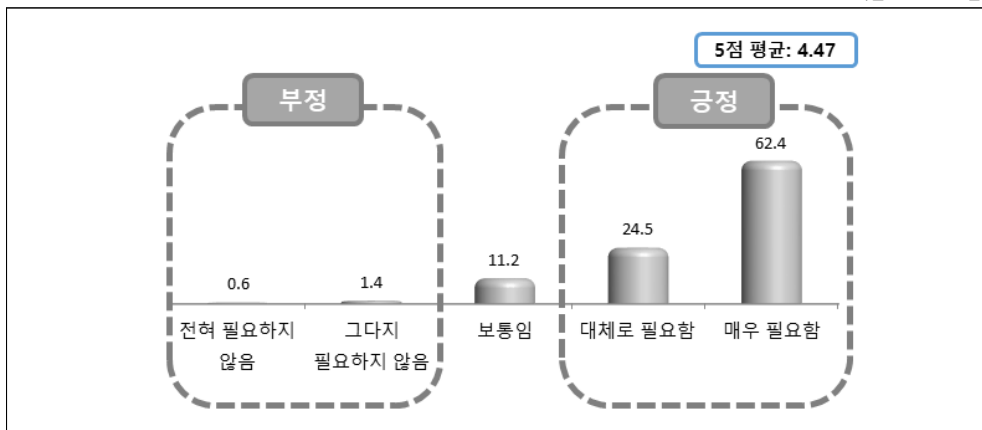
(단위 : %, 점)



출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화의 필요도를 묻는 문항에, 경력단절여성들은 개선 필요를 강하게 느끼고 있었다. 긍정적 응답(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 86.9%로 응답자의 85%이상이 개선이 필요로 하다고 답했다.

【그림 IV-10】 출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화

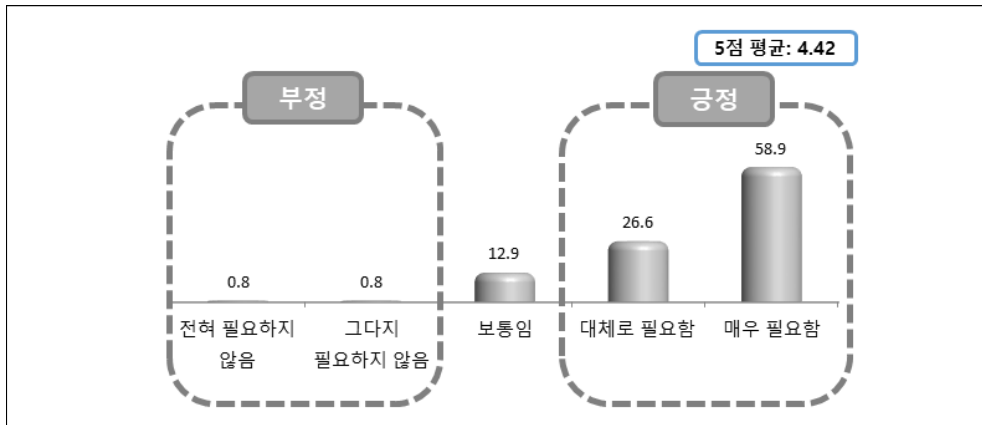
(단위 : %, 점)



남성의 일·가족 양립 지원이 얼마나 필요한지 물었다. 경력단절여성 중 긍정(대체로 필요함+매우 필요함) 응답의 비율이 85.5%로 응답자의 85%이상이 개선이 필요로 하다고 답했다.

■그림 IV-11 ■ 남성의 일·가족 양립 지원

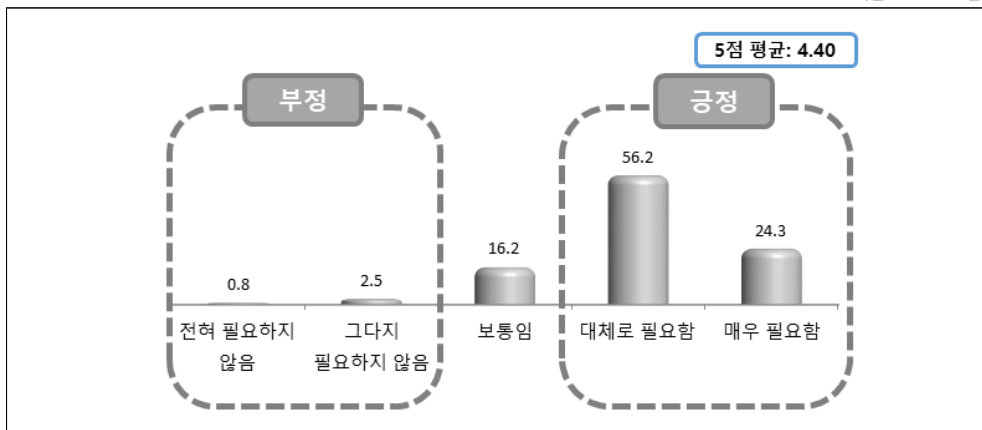
(단위 : %, 점)



경력단절여성들에게 보육시설 및 초등돌봄교실 프로그램 확충의 필요도를 물었다. 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 84.6%로 응답자의 80%이상으로 나와, 대부분이 개선이 필요로 하다고 응답하였다.

■그림 IV-12 ■ 보육시설 및 초등돌봄교실 프로그램 확충

(단위 : %, 점)

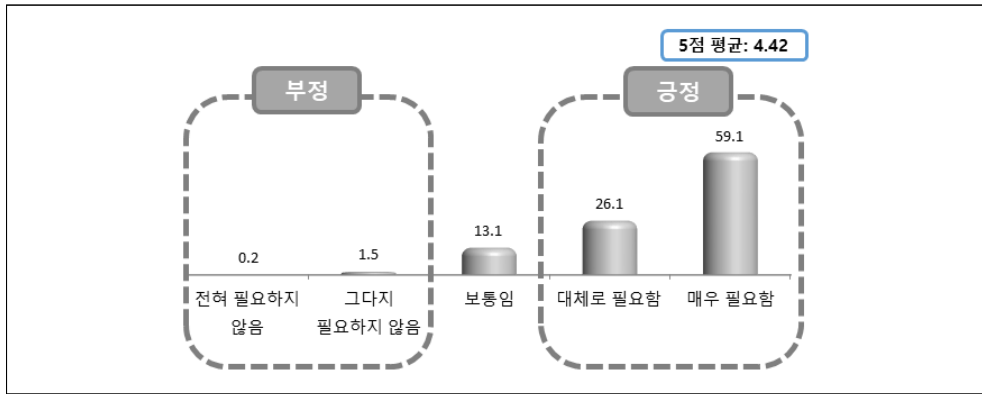


(2) 현재 추진 중인 고용성평등 제도 강화 및 체감도 제고

경력단절여성들을 대상으로 한 조사 결과, 성별을 기준으로 차별적 언행 수치심을 주는 성희롱 해소에 대한 정책 필요성이 확인되었다. 성별을 기준으로 차별적 언행 수치심을 주는 성희롱 해소의 필요도로는 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 85.1%로 응답자의 85%이상이 개선이 필요로 하다고 하였다.

■ 그림 IV-13 ■ 성별을 기준으로 차별적 언행, 수치심을 주는 성희롱 해소

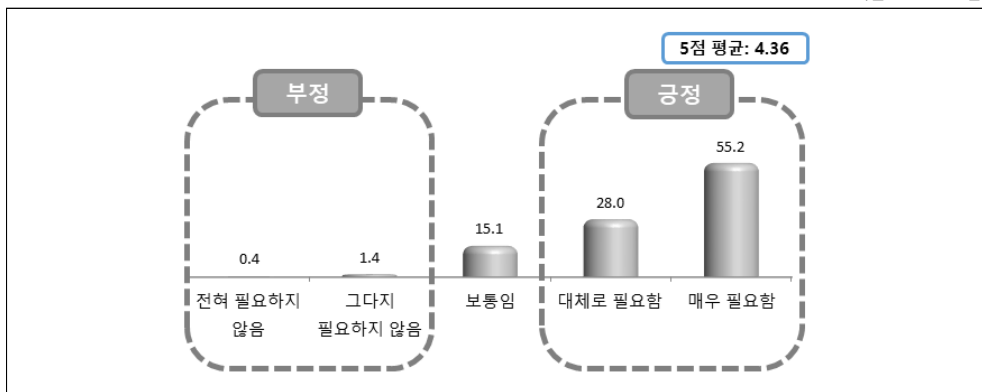
(단위 : %, 점)



고위직 관리직의 성별 격차해소 정책 추진이 앞으로 더 필요하다는 것에 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 83.2%로 응답자의 80%이상이 개선이 필요로 하다고 응답했다.

■ 그림 IV-14 ■ 고위직 관리직의 성별 격차해소

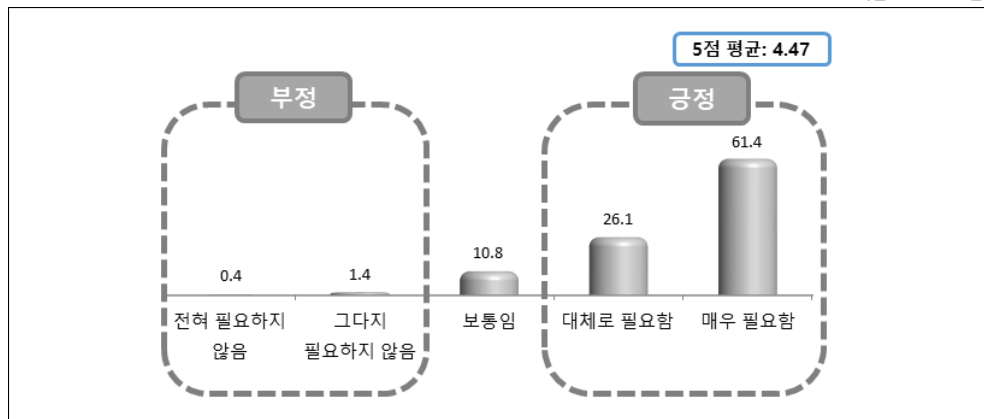
(단위 : %, 점)



경력단절여성들에게 결혼여부, 연령으로 차별하는 직장문화에 개선이 필요하냐고 물었다. 응답자의 대부분이 긍정(대체로 필요함+매우 필요함) 87.5%로 응답했으며, 85%이상이 개선이 필요로 하다고 답했다.

■ 그림 IV-15 ■ 결혼여부, 연령으로 차별하는 직장문화 개선

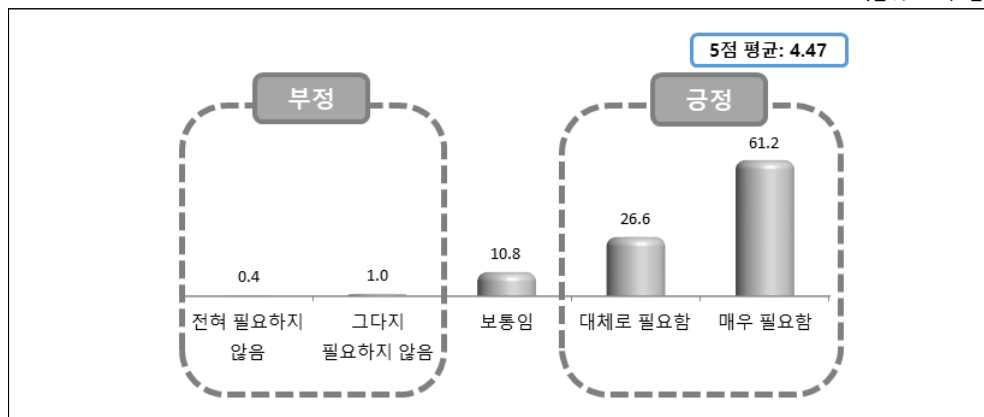
(단위 : %, 점)



경력단절여성들에게 정규직과 비정규직 간의 격차 및 차별 해소에 대한 정책 수요를 조사한 결과, 응답자의 차별 해소의 필요도로는 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 87.9%로 응답자의 85%이상이 개선이 필요로 하다고 답했다.

■ 그림 IV-16 ■ 정규직과 비정규직 간의 격차 및 차별 해소

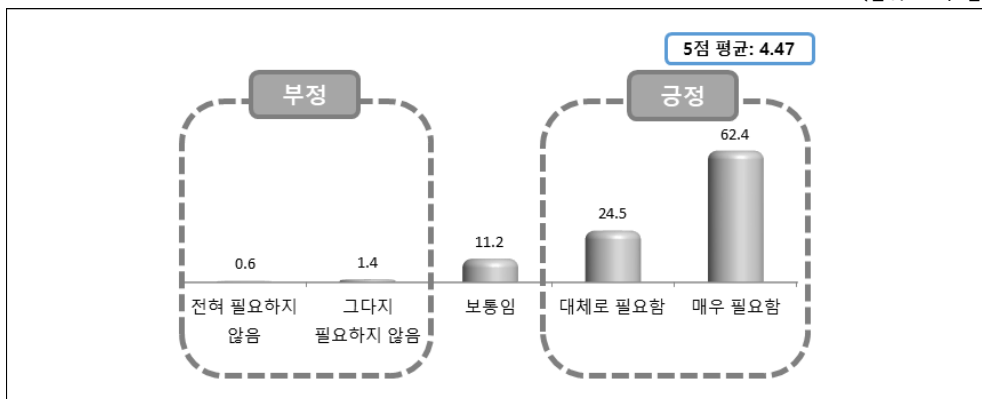
(단위 : %, 점)



최근 출산휴가/육아휴직이 제도적으로 확립되었지만 여전히 이 제도를 사용하기 어렵게 하는 사업장이 존재한다. 제도 용이성을 높이려면 제도를 사용하기 어렵게 하는 사업장에 대한 처벌이 강화되어야 한다고 응답하는 경력단절여성이 많았다. 응답자의 출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화의 필요도로는 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 86.9%로 응답자의 85%이상이 개선이 필요로 하다고 답했다.

■ 그림 IV-17 ■ 출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화

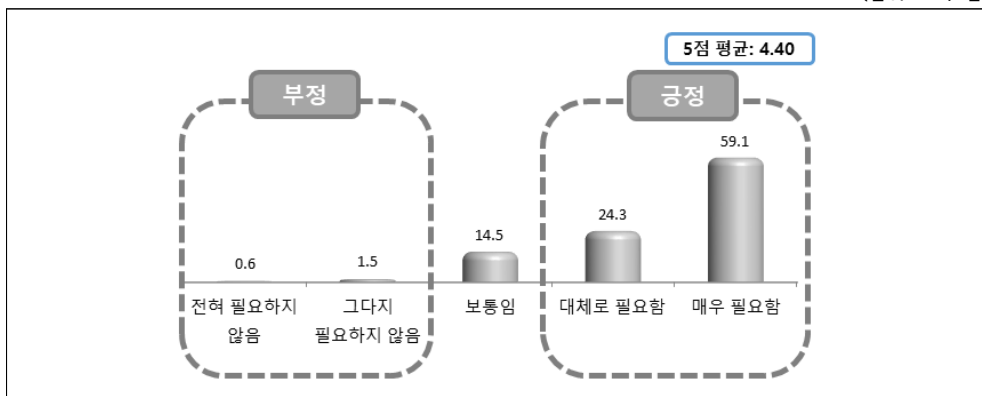
(단위 : %, 점)



정부의 52시간 근무제 강화 등 노동시간 단축의 노력에 대해서 더 많은 노력이 필요하냐고 묻는 문항에 대해서는, 응답자의 노동시간 단축의 필요도로는 긍정(대체로 필요함+매우 필요함)의 비율이 83.4%로 응답자의 80%이상이 개선이 필요로 하다고 답했다.

■ 그림 IV-18 ■ 노동시간 단축을 위한 정부 노력

(단위 : %, 점)



6) 서울시 여성인력개발기관 기능 강화

본 연구는 전체 서울시 재취업 경력단절여성 중 서울시 여성인력개발기관을 경유한 재취업 경험이 있는 경우만을 조사대상으로 삼았다. 그만큼 재취업 및 고용유지 실태 조사의 결과를 현재 여성인력개발기관이 경력단절여성의 재취업 및 고용유지에 기여하는 바를 확인할 수 있는 기초자료로서도 의미가 있다. 다음에서는 재취업 여성들에게 서울시 여성인력개발기관과 관련한 문항을 통해서 여성인력개발기관 기능과 관련한 재취업 여성들의 정책 수요를 알아본 것이다.

여성인력개발기관의 기능과 관련한 실태조사 문항은 일자리 구직 경로, 응답자가 활용한 여성인력개발기관의 교육 및 훈련 과정, 재취업 시 교육훈련과정의 유용성이었다. 이러한 문항에 대한 응답결과에 따라 현재 취업자의 고용유지 현황이 어떻게 다른지를 통해, 여성인력개발기관의 재취업 단계 기여가 고용유지에 미치는 영향과 향후 기능 강화의 수요를 살펴보았다.

(1) 재취업 일자리 구직 경로

응답자의 재취업 일자리 구직 경로를 조사한 결과, ‘서울시 여성인력 개발기관을 통해’가 절반에 가까운 46.1%로 나타나고, 그 다음으로 ‘취업사이트를 통해’ 20.8%, ‘고용노동부 워크넷을 통해’ 16.2%, ‘가족, 친지, 친구를 통해’ 11.8%, ‘새일 센터를 통해’ 11.2% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 당초 응답대상이었던 재취업여성들을 여성인력개발기관을 통해 확보했다는 내생성이 있어서 해석에 주의를 기울였다. 현재의 새일센터를 통한 취업 외에 경력단절여성이 이용하는 국가·지방자치단체의 고용지원 서비스는 1사업 1실적 인정의 원칙을 가지고 있다. 때문에 여성인력개발기관을 이용했더라도 실제 구직에 여성인력개발기관이 아닌 다른 사설·공공의 경로를 거치는 경우가 있으리라 가정했다.

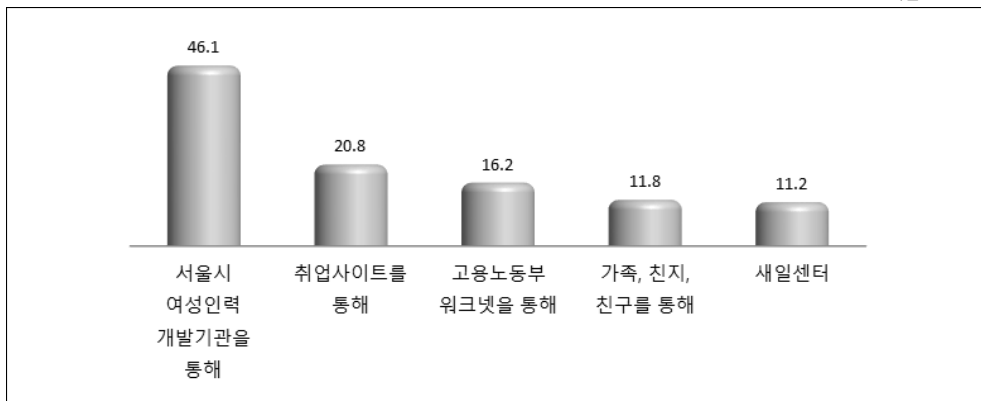
실제로 여성들은 ‘잡코리아’, ‘사람인’ 등 사설기업에서 운영하는 온라인 채용정보 사이트(취업사이트)를 통해서 취업 정보를 많이 얻고 있었다. 여성인력개발기관 내 새일센터를 통한 직접적인 구직은 11.2%에 그치는 것으로 나타났다. 새일센터와 여성인력개발기관, 고용노동부 워크넷 경로를 제외한 취업사이트, 가족·친지·친구를 통한 취

업이 전체 구직 경로의 32.6%에 달한다는 점은 다음과 같이 해석될 수 있다.

첫째, 여성인력개발기관을 이용하더라도 여성들은 자구책으로 비공식적으로 정보를 찾거나(가족·친지·친구를 통한 정보 제공), 스스로 온라인상의 정보를 찾는(취업사이트) 적극성을 보인다. 둘째, 여성들이 가장 신뢰하는 채용정보에 대한 추가적인 조사가 필요할 것으로 보인다. 고용노동부 워크넷을 통해 제공되는 취업정보 보다 취업사이트를 통한 정보제공의 이용률이 더 높다는 점, 새일센터를 통해 구직경로를 찾는 경우보다 비공식적 지인 관계를 통해 얻는 경우가 더 많다는 점에서 공공의 정보제공 효과성 제고가 필요해 보인다. 셋째, 사실상 워크넷, 새일센터, 여성인력개발기관의 정보제공이 하나의 채용정보 데이터베이스를 가진다는 점에서 분절된 서비스 제공에 따라 이용하는 경력단절여성에게 혼선을 빚을 수 있다는 점을 알 수 있다.

■ 그림 IV-19 ■ 재취업 일자리 구직 경로

(단위 : %)



다음은 재취업 시 여성인력개발기관을 포함한 구직경로를 무엇으로 하였는지에 따라서 고용유지 현황이 어떻게 달라지는 지를 분석한 결과이다. 여성인력개발기관을 통해 구직한 경우 중 고용유지가 되고 있는 경우가 53.1%로 가장 높았다. 마찬가지로 새일센터, 고용노동부 워크넷 등 중앙정부에서 제공하고 여성인력개발센터 등의 공공 고용지원 서비스를 경로로 하는 경우는 재취업한 일자리에서 지속적으로 고용을 유지하는 경우가 50%를 상회하는 것으로 나타나, 상대적으로 높은 고용유지 비율을 보였다(고용유지 유형 1에 해당하는 비율 워크넷 54.8%, 57.6%).

반면, 취업사이트(39.8%)와 가족·친지·친지를 통해(29.5%) 재취업한 경우는 해당 일 자리에서 그대로 고용을 유지하는 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 이 경우는 고용이 유지되긴 하지만(40.7%, 45.9%) 다른 직장으로의 이직을 통해서 이어지고 있었다. 특히 가족과 지인을 통해 구직하게 된 경우는 재취업은 했지만 이후 고용이 중단되는 경우(24.6%)가 4분의 1에 달할 정도로 높게 나타났다. 이를 통해 경력단절여성들이 구직 자체는 비공식적이고 개인적인 방법을 많이 동원하지만, 이후의 고용유지에 보다 효과적으로 작용하는 것은 여성인력개발기관과 다른 공공의 고용지원 서비스를 통한 구직경로라는 점을 알 수 있다.

【표 IV-13】 재취업 시 구직경로에 따른 고용유지 현황

(단위: %)

고용유지 유형	구직경로				
	여성인력 개발기관	취업 사이트	고용노동부 워크넷	가족·친지· 친구	새일센터
유형 1	53.1	39.8	54.8	29.5	57.6
유형 2	33.9	40.7	34.5	45.9	30.5
유형 3	13.0	19.4	10.7	24.6	10.2

$\chi^2=19.842^*$

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

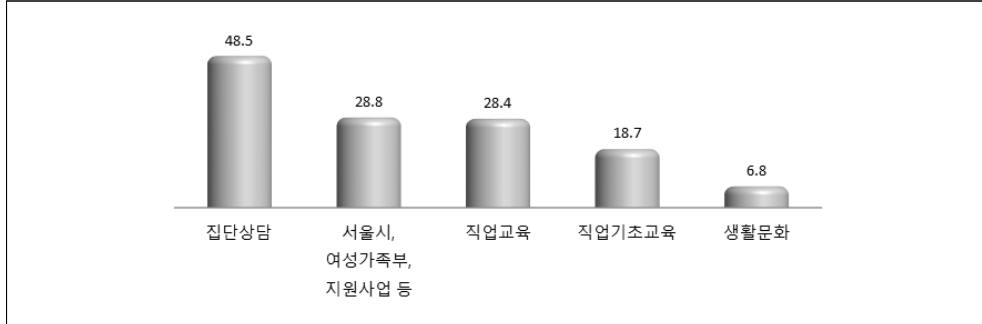
유형 3= 고용중단형

(2) 재취업을 위해 활용한 여성인력개발기관 교육 및 훈련 과정

재취업 경력단절여성이 활용한 여성인력개발기관 교육 및 훈련 과정을 조사한 결과, ‘집단상담’이 절반에 가까운 48.5%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘서울시, 여성가족부 지원사업 등’이 28.8%, ‘직업교육’이 28.4%, ‘직업기초교육’이 18.7% 등의 순으로 나타났다.

【그림 IV-20】 여성인력개발기관 교육 및 훈련 과정

(단위 : %)



집단상담은 새일센터 사업 중 고용노동부가 추진하는 재취업을 위한 고용지원 서비스에 해당한다. 전체적으로 구직경로 중에서 고용노동부 워크넷의 활용도가 절대적으로 높지는 않았지만, 집단상담 활용도가 50%에 가깝게 나타났다. 이러한 결과는 2017년 여성일자리 지원기관(여성인력개발기관) 사업의 효과성을 분석한 연구에서 여성인력개발기관 사업 중 집단상담이 여성들의 만족도와 참여도가 가장 높게 나타난 사업이라는 점과 개연성을 가진다. 현재 여성인력개발기관에서는 집단상담은 새일센터 사업의 일환으로 진행되기도 하지만, 자체적으로 경력단절여성들의 자존감을 높이고, 취업을 위해 적성을 발견하고 진로상담을 하는 과정에서 방법적으로 많이 활용되기도 한다.

다음으로 가장 재취업한 여성들이 가장 많이 활용한 여성인력개발기관 과정은 직업교육 과정이었고, 이중 상당수는 새일센터 직업교육 과정일 것으로 추정된다. 취업과 직접적인 관련성이 높지는 않은 생활문화(6.8%)의 경우 낮은 비율을 보였다. 주목할 만한 점은 직업기초교육(18.7%) 활용도가 20%에 가깝게 나타났다는 점이다. 직업교육과 직업기초교육 간에 10%p 차이는 있었지만, 여성인력개발기관이 지나치게 기초적인 수준의 직업교육을 제공하기 때문에 경쟁력이 떨어진다고 지적해 왔던 선행연구들의 결과와는 사뭇 다른 실태조사 결과로 보인다. 실제 경력단절여성들이 취업 과정에서 활용한 과정으로서 유효한 비율을 보였기 때문이다.

다음에서는 여성인력개발기관에서 활용한 과정에 따라서 고용유지 유형이 어떻게 달라지는지를 분석한 결과이다. 전체적으로 보았을 때 재취업 후 지속적 고용유지 비율이 높은 경우는 직업교육 프로그램을 활용한 경우였다(52.4%). 반면, 여성인력개발

기관에서 생활문화 프로그램을 활용한 경우 재취업 후 고용유지 비율이 높지는 않았다(42.9%). 이는 경력단절여성들이 활용한 프로그램이 가지고 있는 취업과의 연계성을 고려할 때 충분히 이해 가능한 결과이다. 주목할 점은 집단상담이 가장 높은 활용비율을 보인 것에 비해서 고용유지 비율이 그다지 높게 나타나지는 않다는 점(44.6%)이었다. 일자리 이동을 통해 고용이 유지된 비율을 포함하면 전체적으로 높았으나, 해당 프로그램 이용 비율이 타 프로그램에 비해 20%p 이상 높았던 것을 고려하면 예외적인 결과이다. 이를 통해 집단상담 프로그램 이용 자체가 재취업 후 고용유지 가능성을 높이는 데 직접적으로 기여하지는 않는 것을 알 수 있다.

【 표 IV-14 】 여성인력개발기관 활용경험에 따른 고용유지 현황

(단위: %)

고용유지 유형	활용한 여성인력개발기관 교육 및 훈련과정				
	집단상담	서울시, 여성가족부 사업 등	직업교육	직업기초교육	생활문화
유형 1	44.6	49.7	52.4	46.4	42.9
유형 2	38.2	38.3	29.9	37.1	37.1
유형 3	17.1	12.1	17.7	16.5	20.0

$$\chi^2=19.842^*$$

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

유형 3= 고용중단형

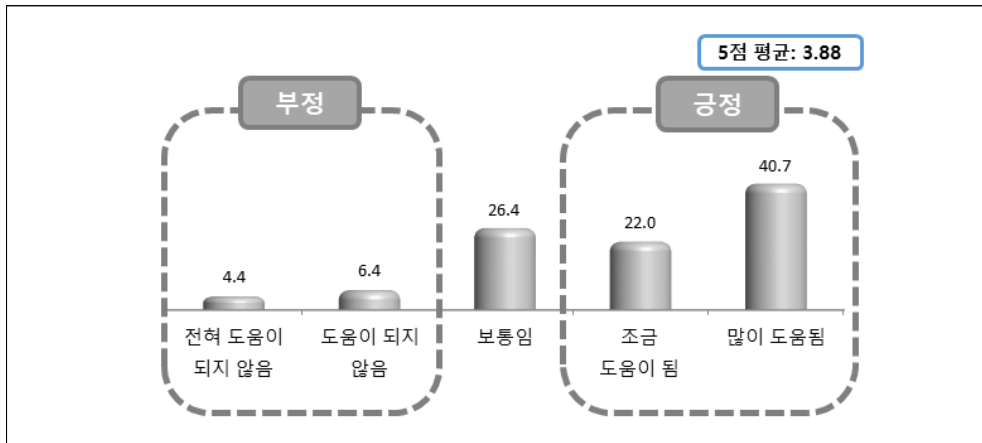
(3) 재취업 시 여성인력개발기관 교육훈련 과정의 유용성

그간 여성인력개발기관의 직업교육이 다음은 서울시 경력단절여성들 여성인력개발기관을 통해 제공받는 직업교육이 응답자의 재취업과 고용유지에 얼마나 영향을 유용했는지를 확인한 것이다. 먼저 응답자의 재취업 시 교육훈련 과정의 유용성을 조사한 결과, ‘긍정’이 절반을 넘는 62.7%로 나타났으며, 5점 만점 기준으로 평균 3.88점으로 나타났다. 조금 도움이 되었다고 응답한 비율(22.0%)보다 보통 수준이라고 응답한 비율(26.4%)이 더 높게 나타난 것을 보아, 재취업한 여성들이 여성인력개발기관이 제공

하는 직업교육과 취업 관련 교육훈련에 대해 충분히 유용하다고 생각한다고 볼 수는 없을 것이다.

■ 그림 IV-21 ■ 재취업 시 교육훈련 과정의 유용성

(단위 : %, 점)



이러한 여성인력개발기관 제공 교육훈련의 유용성에 대한 체감도가 재취업 여성의 고용유지에 미치는 영향을 확인한 결과는 다음과 같다. 먼저, 본인이 활용한 프로그램이 많이 도움이 되었다고 응답한 경우, 재취업 후 지속적으로 고용이 유지되는 비율(54.5%)이 가장 높았다. 이때 여성인력개발기관의 교육 및 훈련과정이 많이 도움이 되었다고 응답한 경우는 고용이 다시 중단되는 경우가 8.1%로 매우 낮은 비율로 나타났다. 이러한 비율은 전혀 도움이 되지 않았다고 응답한 재취업 여성 중 26.1%가 고용이 중단된 것과 비교해 매우 낮은 수준이었다. 일자리로 이동해서 고용이 유지되는 경우를 포함하면, 부정적으로 응답한 경우(79.5)보다 긍정적으로 응답한 경우(86.8)가 고용이 유지되는 비율이 더 높은 것으로 확인되었다. 다만, 보통 수준이라고 응답한 경우가 26.4%나 되었다는 점, 도움이 되지 않았다고 다소 부정적인 응답을 한 경우도 고용 유지 비율이 상당한 수준으로 나타났다는 점을 고려해 결과를 해석해야 한다.

이러한 결과는, 절대적으로 여성인력개발기관을 통해 제공되는 교육 및 훈련과정의 내용이 동일하게 제공되더라도 구직여성의 취업준비도, 해당 과정에 참여도, 배운 내용에 대한 활용도 등 매개적 변인에 따라서 재취업 이후에 여성인력개발기관에서의

경험이 고용유지에 미치는 기여도가 달라질 수 있음을 시사한다. 따라서 여성인력개발기관 차원에서 제공하는 프로그램의 질 제고가 물론 중요하지만, 그만큼 경력단절 여성 스스로가 해당 고용지원 서비스의 유용함을 체감할 수 있도록 여성인력개발기관 프로그램 활용도를 높일 수 있는 가이드라인이 필요하다. 구체적으로는 경력단절여성이 과정 이수 진도에 따라서 해당 과정에 대한 숙지와 실제 구직과정에 활용할 방안을 구체적으로 연결 짓도록 안내가 필요할 것이다.

표 IV-15 교육 및 훈련과정 유용성 인식에 따른 고용유지 현황

(단위: %)

고용유지 유형	취업에 도움이 된 정도				
	전혀 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	보통임	조금 도움이 됨	많이 도움됨
유형 1	47.8	51.5	40.1	43	54.5
유형 2	26.1	33.3	37.2	38.6	37.4
유형 3	26.1	15.2	22.6	18.4	8.1

$\chi^2=19.649^*$

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

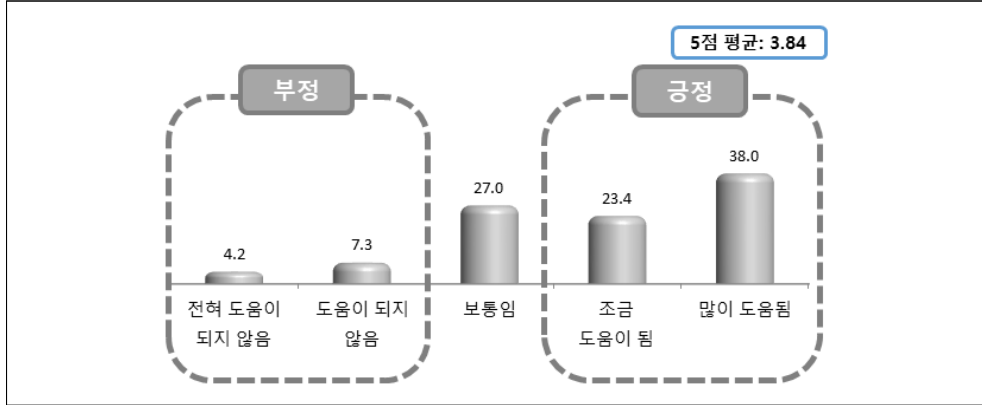
유형 3= 고용중단형

(4) 재취업 시 취업지원 프로그램의 유용성

여성인력개발기관이 제공하는 고용지원 서비스는 직업교육 및 훈련과정 외에 취업 지원 프로그램으로 이루어진다. 취업지원은 직접적인 취업상담과 채용처와의 연결서비스인 ‘알선취업’, 재취업한 일자리에에서의 고용지속을 위한 사후관리 등을 포함한다. 그런 만큼 여성인력개발기관이 운영하는 사업 중 취업지원은 직업교육 보다 더 고용유지와 밀접한 고용지원 서비스라 할 수 있다. 응답자의 재취업 시 취업지원 프로그램의 유용성을 조사한 결과, 도움이 되었다는 의견이 절반을 넘는 61.4%로 나타났으며, 5점 만점 기준으로 평균 3.84점으로 나타났다. 특히 이 경우 도움이 되지 않는다고 응답한 경우가 절대적으로 낮은 비율인 10% 정도로 나타나, 취업지원 서비스에 대한 재취업 여성들의 만족도가 높은 것을 확인할 수 있었다.

【그림 IV-22】 재취업 시 취업지원 프로그램의 유용성

(단위 : %, 점)



실제로 재취업 여성이 취업지원 프로그램이 유용하다고 느끼는 정도가 고용유지에 미치는 영향을 확인한 결과는 다음과 같다. 먼저, 취업지원 프로그램의 유효성을 크게 인식한 경우 지속적으로 고용이 유지되는 비율(53.3%)이 높았다. 이 경우 고용이 중단되는 비율도 10.2% 정도로 매우 낮았다. 특히 긍정적인 대답을 한 경우는 일자리를 이동해서 고용이 유지된 경우를 포함했을 때 고용이 유지되었다고 한 비율이 86.8%인 것과 비교해 그다지 취업지원 도움정도에 대한 체감이 낮은 경우는 지속적·이동형 고용유지 비율이 79.4% 정도로 그쳤다. 취업지원 프로그램 유용성 인식에 따른 고용유지 유형의 차이는 통계적으로도 유의미하게 나타났다(p<.05).

【표 IV-16】 취업지원 유용성 인식에 따른 고용유지 현황

(단위: %)

고용유지 유형	취업에 도움이 된 정도				
	전혀 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	보통임	조금 도움이 됨	많이 도움됨
유형 1	45.5	42.1	45.7	43.0	53.3
유형 2	36.4	36.8	32.9	42.1	36.5
유형 3	18.2	21.1	21.4	14.9	10.2

$$\chi^2=11.508$$

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

유형 1= 지속적 고용유지형

유형 2= 고용유지 이동형

유형 3= 고용중단형

V

재취업 경력단절여성 고용유지 정책지원방안

1. 재취업 경력단절여성 고용유지 지원정책
2. 재취업 여성 고용유지 정책추진을 위한 중장기과제

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V

재취업 경력단절여성 고용유지 정책지원방안

다음은 본 연구에서 수행한 실태조사 분석 결과, 정책수요 수렴을 바탕으로 하여 재취업 경력단절여성의 고용유지를 위한 정책지원방안을 제시한 것이다. 각 지원정책(안) 혹은 지원방안은 앞선 고용유지 지원 방향을 구체화한 것이며, 각 정책은 현재 서울시 추진하고 있는 여성 및 일자리 정책, 유관 정책사업과 연결점이 있는 경우 협력하거나 연계할 방안과 함께 제안하였다. 또한 재취업 여성에게 양질의 일자리를 제공하고 일생활균형을 보장하여 궁극적으로 고용유지를 보장하기 위한 중장기 과제를 제시하였다.

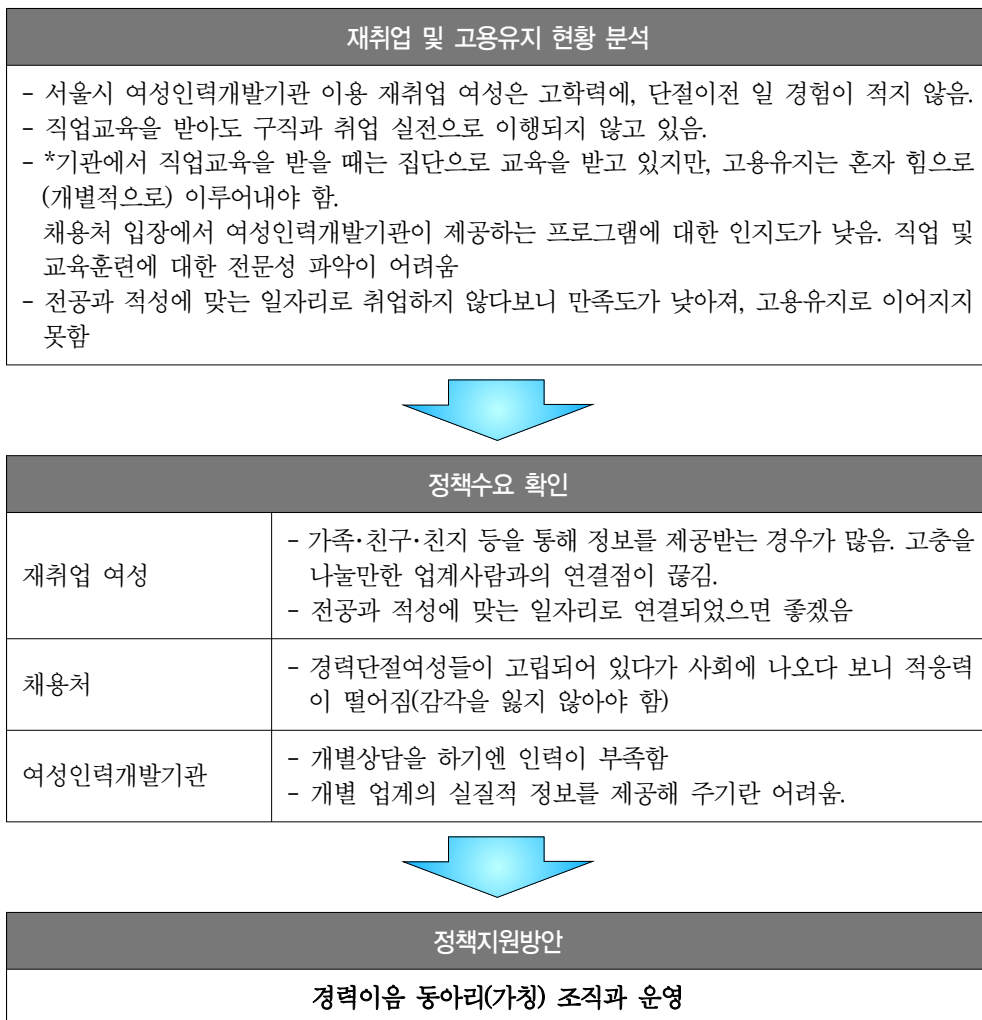
1. 재취업 경력단절여성의 고용유지 지원정책

1) 경력이음 동아리(가칭) 조직으로 자립과 경쟁력 강화

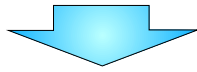
재취업을 원하는 경력단절여성들이 *기관을 이용하려할 때 교육과정 내에 구직여성들이 공유하고 있는 경력과 업력(동종업계 근무경력)에 바탕을 두고 '경력이음 동아리'(가칭)를 조직한다. 이때 핵심사항은 센터 내 교육과정 이수 중 관심사가 맞고, 기존에 종사했던 일자리의 업종 혹은 보유한 자격증이 같은 여성을 위주로 재취업 분야에 맞추어 조직해야 한다는 것이다. 재취업 후에도 고용유지를 위해 기관의 사후관리체계와 연동해서 재취업 여성 간에 연대체가 되어줄 수 있어야 하기 때문에, 다양성 보다는 동질성에 초점을 맞추어야 한다.

이러한 지지기능 외에도, 재취업여성을 고용하는 채용처가 구인의사를 밝힐 때 미리 프로파일링(profiling) 되어있는 경력이음 동아리를 해당 업종의 인력풀로 제시한다는 채용연결 기능 또한 기대할 수 있다. 채용이 연결된 이후에도 채용처에서 미처 제공해 주기 어려운 보수교육을 경력이음 동아리 단위로 조직해서 제공한다면, 채용처 입장에서 여성인력개발기관에 재교육 혹은 현장연수(On the Job Training, OJT)를 위탁하는 형식으로 지속적인 협업이 가능하다.

【 표 V-1 】 정책지원방안 ①: 경력이음 동아리 조직과 운영



추진체계	여성인력개발기관 취업팀-교육팀 간 연계
실행계획	① 경력단절여성을 채용한 기업이 필요로 하는 현업교육, 보수교육을 경력이음 동아리 단위로 위탁받아 제공 ② 재취업여성 간 네트워크를 활성화하기 위해 사후관리 시스템을 경력이음 동아리 단위로 운영
고려사항	재취업 여성의 전공과 경력단절 이전 보유 경력, 일 경험에 대한 정보를 체계적으로 파악



고용유지 기대효과	
-	경력단절기간이 길었던 여성들 입장에서는 잃어버린 업계 동료관계를 회복하고, 장기적으로 정보를 공유할 동료가 생긴
-	재취업 후에도 경력이음 동아리를 통해서 일자리에서 생긴 어려움을 공유하며 직무 스트레스를 완화
-	경력이음 동아리 출신끼리 지속적으로 보수교육을 조직, 직무에 필요한 실질적인 기술 습득과 관련한 정보를 공유

2) 인프라 강화형 상향식 교육과정 기획 및 운영

현재 여성인력개발기관의 직업교육 및 훈련 과정의 내용에 대한 만족도는 크게 떨어지지 않는 듯하다. 실제로 직업교육 및 훈련 과정이 취업에 도움이 된 정도, 고용유지에 미치는 영향 등은 긍정적인 편으로 나타났다. 그러나 현재 여성인력개발기관은 기반 시설의 부재와 낙후로 인해 교육의 효과가 떨어지는 상태임을 강력히 호소하고 있다. 교육생들 역시 조리·기계 등의 교육을 진행하는 교육장의 인프라가 낙후되어 교육에 지장이 있다고 지속적인 민원을 제기하며, 특히 채용처 입장에서는 정보화기술에 대한 이해도가 낮다는 점을 재취업여성의 고용유지에 걸림돌로 지적한 바 있다.

또 다른 측면에서 볼 때, 현재 여성인력개발기관의 교육과정 운영은 한정된 기획인력(교육팀과 여성인력개발기관 내 일부 인력)이 투입되어 설계되고 수행되고 있다는 약점이 있다. 물론 현재의 기초부터 마지막 최종 자격증 취득으로 이어지도록 다양하게 제공된다는 점에서 교육생(재취업 여성)들이 다양한 산업분야로 진출하는 좋은 성과로 이어졌던 부분도 없다. 그러나 최근 그러나 채용시장은 급변하고 있고, 채용처가



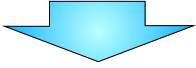
원하고 참여자가 이수의 의지가 강한 교육과정에 대한 선택과 집중이 필요하다.

이와 같이 여성인력개발기관의 인프라 부족, 교육 및 직업훈련 과정 경쟁력의 상대적 하락을 극복하기 위해 정책적 지원방향으로 상향식 교육과정의 기획 및 운영을 제안한다. 여성인력개발기관에서 새롭게 추진할 상향식 교육과정 운영은 아래에서 위로 향하는, 상향식(bottom-up) 교육과정이며 교육팀은 수강생들의 요구를 종합해 교육과정을 새롭게 개발하고 수행하되 모듈화 시켜서 추후에 범용적으로 활용할 수 있게 만든다.

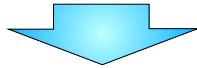
이때 상향식 교육과정은 모험적으로 운영되는 것을 특징으로 한다. 그런 만큼 운영하는 해당 교육과정에 대한 인프라 보강의 지원을 서울시 차원에서 제공하는 것도 방법일 것이다. 이러한 상향식 교육과정은 현재의 센터에서 먼저 교육과정을 기획한 후 수강생을 모집하는 하향식 교육과정 기획 경로와 대비된다. 이때, 교육과정 수요를 수렴하는 것은 다음의 방식이 가능하다.

먼저, 개별 여성인력개발기관은 경력이음 동아리를 통해서 현업에서 최근 필요로 하는 지식과 기술에 대한 정보를 제공해 줄 수 있는 강좌개설 요구를 수렴한다. 전체 수강생 중 구직자 등록을 위한 설문조사를 시행할 때 이러한 문항에 대한 추가적인 조사를 하는 것 역시 효율적인 수요조사의 방법이 될 것이다. 또한 재취업한 직장에서 필요로 하는 업무기술, 역량, 알아야 할 업무툴킷 등에 대한 정보를 얻을 수 있도록 채용처의 교육수요를 일자리 박람회 등을 통해 수시로 수렴해야 한다.

【 표 V-2 】 정책지원방안 ②: 상향식 취업지원 프로그램 운영

재취업 및 고용유지 현황 분석	
<ul style="list-style-type: none"> - 여성인력개발기관 내 교육 및 훈련과정에 대한 유용성 인식 수준이 높지 않음. - 현재 여성인력개발기관 교육 및 훈련은 수요도 조사를 거쳐서 이루어진 하나, 강의평가 및 만족도 조사 정도 수준으로 이루어 짐 	
	
정책수요 확인	
재취업 여성	- 여성인력개발기관에서 제공되는 프로그램이 채용처에서 원하는 수준과 내용으로 제공되었으면 함.

	- 4차산업혁명 등 재취업여성이 직접 마주해야 하는 산업계 변화에 대응해 주었으면 함.
채용처	- 재취업 여성들이 새로운 디지털 리터러시 등의 직업역량을 길러서 다시 고용시장에 나왔으면 함. - 현업에 잘 적응하기 위해서는 단절기간에도 꾸준히 '일과 관련된 역량강화'가 있어야 함.
여성인력개발기관	- 한정된 인력으로는 행정과 사업을 모두 운영하면서 신규 사업, 지역맞춤형 사업 등을 개발하기가 버거움. - 새로운 인프라를 구축해야 하지만 예산이 모자람. 이용자가 원하는 채용처가 원하는 직업훈련에 맞추어 선택과 집중을 해야 한정된 자원을 효율적으로 운용할 수 있음.



정책지원방안	
직업교육 및 훈련과정 상향식 운영	
추진체계	여성인력개발기관-경력이음 동아리-기관 내 교육팀
실행계획	① 경력이음 동아리(가칭) 등 기관 이용자 중 교육수요가 접치는 이들을 조직해 강좌 개설 ② 시범적으로 운영되는 강좌에 대해 평가 및 관리체계 예외 인정
고려사항	시간제일자리로 이어지는 강좌의 경우, 협동조합 등을 통해



고용유지 기대효과	
<ul style="list-style-type: none"> - 채용처 입장에서 재취업 여성이 현업에 적응하는 데 필요한 OJT를 운영할 비용을 절감할 수 있음. - *기관은 현장맞춤형으로 교육 및 훈련과정이 실용성과 시의성이 보완됨 - 재취업한 여성이 첫 재취업 일자리에선 계약이 만료되어 비자발적 경력이동(고용유지-고용유지 사이)을 하게 되더라도 다시 *기관에서 실무자를 위한 실무과정을 수강하고 다시 재취업할 수 있음→경력이동 간 휴지기가 짧아져, 잠재적 고용중단 위험성을 줄임. 	



3) 프라임 파트타임(가칭) 제도 운영

재취업여성 입장에서는 주로 20대 후반~30대에 이르는 경력단절 초기에는, 출산/육아휴직 후 복귀가 이루어지더라도, 오히려 온종일돌봄 등 보육서비스가 제공되지 않는 취학 유아녀일 경우 일가족양립이 힘들어 전일제일자리에 진입장벽을 느끼는 경우가 많았다. 따라서 전일제일시간제 일자리가 시점이 오기까지는 재취업을 하더라도 돌봄공백이 생길 경우 언제든 다시 고용중단이 발생할 수 있다. 이 경우 많은 재취업 여성들이 현재 다시 시작한 일이 전일제일자리 이더라도 양질의 시간제일자리가 있다면 이직 후 고용을 유지할 의향이 있음을 밝혔다. 연구의 실태조사 결과도, 양질의 시간제일자리에 대한 요구도가 높았다.

재취업 여성을 위한 시간제일자리가 확대되어야 한다는 수요는 그 맥락은 조금 다르지만, 채용처와 여성인력개발기관에서도 공통적으로 발견된다. 본 연구의 수요조사를 통해, 채용처 입장에서 재취업 여성을 고용한 후에도 일반적인 남성 사원이나 비혼/무배우자/무자녀 여성근로자에 비해 일가족양립, 모성보호제도 등 제도의 적용을 받는 근로자를 채용하는 것이 일종의 '추가적 비용'을 지불하는 일로 받아들여진다고 밝혀진 바 있다. 그러나 한편으로는 중소기업과 스타트업의 경우, 회사의 생산라인과는 달리 대응해야 할 업무에서 제외되는 특정 직무(홍보, 마케팅, 경영지원, 회계사무)가 경우 해당 분야 경력직 재취업 여성에 대한 수요가 높았다. 다만, 상시적으로 인력수요가 발생하지 않는다는 점, 영세한 기업 재무구조 상 일한만큼 임금을 지불하는 시간제 일자리를 선호하고 있었다.

이와 함께, 현재 여성인력개발기관들은 획일화된 취업경로보다는 다양한 재취업 경로가 보장되어야 한다고 요구하고 있다. 무엇보다 재취업하려는 여성들이 전일제일자리로 진출하는 경우 지속가능한 고용이 어렵고, 오히려 창직과 창업을 통해 시간적 자기결정권한이 보장되는 경우 고용 유지될 수 있다는 것이 현장의 목소리였다. 이와 함께 현재의 새일센터 사업 평가지표에 취업률 실적으로 산출하는 기초 요소가 4대보험이 적용되는, 전일제일자리 위주로 구성되어 해당 성격을 가진 일자리로의 알선취업만을 유인하고 있다는 점을 지적했다. 이러한 취업률 산정과 평가체계는 경력단절여성의 욕구와 재취업 특징을 전혀 반영하지 못하고 있다는 것이 문제제기의 내용이다.

이러한 채용처의 요구, 재취업 여성의 요구, *기관의 요구를 반영해 본 연구에서는

양질의 시간제일자리가 고용시장에 더 많이 확보될 수 있는 방안을 제시한다. 시간제 일자리를 경력단절여성에게 우선적으로 제공하되, 이력선정과 브랜딩에 있어서도 부차적 노동 혹은 비정규직 일자리 양산의 편견을 깨기 위해 ‘양질의’ 시간제일자리를 강조할 필요가 있다. 먼저, ‘주요한, (품질이) 최고의, 뛰어난’²⁸⁾이라는 단어를 활용해 ‘프라임 파트타임’(가칭)로 재취업 경력단절여성 중 경험과 직무 관련 자격증 등을 보유한 시간제일자리 종사자를 지칭한다. 그리고 프라임 파트타임을 기존의 지속가능하게 시간제일자리를 통해 하나의 채용처에서 경력을 쌓아가며 고용이 유지되도록 불안정한 고용관계를 중간에서 서울시 혹은 *기관에서 중재하는 역할을 한다. 이 지점에서 기존의 ‘서울시 대체인력제도’와 비교된다고 할 수 있다.

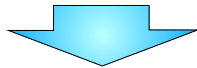
이 경우 ‘프라임 파트타임’ 양산에 따라 시간제일자리, 즉 상대적으로 고용이 불안정한 일자리에 여성이 집중화되는, 예상 가능한 외부효과를 어떻게 대비할 지에 대한 문제가 있다. 이때 영국과 핀란드의 정책사례에서 얻은 시사점을 적용할 수 있을 것이다. 우선 과거 여성의 경력단절 현상이 두드러졌던 영국에서 일차적으로 여성의 고용률을 높이기 위해 일가족양립과 모성보호 제도가 보편화되기 이전에 시간제일자리를 통해 여성 고용률을 상승시키려 적극 노력한 사례가 있다. 이러한 접근은 현상적인 경력단절여성의 재취업 시 애로사항을 긍정하는 것이기 때문에 궁극적인 성평등노동을 지향한다고 보기는 어렵다. 시간제일자리로 여성이 분화되어 집중되기 때문에, 일자리 유형에 있어 성별화가 이루어질 우려가 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서 제시하는 프라임 파트타임 제도(시간제일자리 우선 배치 제도) 도입으로 필연적으로 발생하는 시간제일자리의 여성 집중화 현상에 대해서는 영국에서 최근 시행하는 시간제일자리 처우개선의 제도적 보완책이 함께 도입되어야 할 것이다.



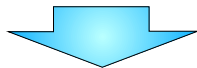
28) 출처: 네이버 어학사전, ‘prime’ 표제어 단어 뜻.

표 V-3 정책지원방안 ③: 프라임 파트타임어(가칭) 인력풀 운영

재취업 및 고용유지 현황 분석	
<ul style="list-style-type: none"> - 전일제일자리로 취업한 경우 일가족양립에 대한 만족도가 낮고, 현실적으로 육아 및 가족돌봄 문제로 고용이 다시 단절되는 경우가 있음. - 재취업 여성들은 교육 및 사회서비스 업종에 대한 선호도가 높고, 해당 분야 취업할 경우 고용유지율이 높음. 	



정책수요 확인	
재취업 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 양질의 시간제 일자리가 충분히 확보되었으면 함. - 경력단절기간에도 '단절'로 비어있지 않도록 일 경험이 쌓이도록 꾸준히 일감/ 일거리가 제공되었으면 함. - 사회적으로 가치 있는 일, 부당한 대우가 적은 공공분야에 일자리가 확보되었으면 함.
채용처	<ul style="list-style-type: none"> - 근로시간/생산량에 비례한 임금협상이 가능했으면 함. - 시간제일자리로 경력직을 쓸 수 있었으면 함(중소기업, 벤처기업 경우)
여성인력개발기관	<ul style="list-style-type: none"> - 전일제/4대보험 가입 일자리만 실적에 포함시켜서는 경력단절여성의 실수요를 반영하지 못함. - 강사, 프리랜서 창업, 창직을 선호하는 현장의 목소리를 반영해야 함.



정책지원방안	
프라임 파트타임어(가칭) 인력풀 운영	
추진체계	사회적경제진흥원-여성인력개발기관 협업/ 지역 내 유통-서비스업 협의체
실행계획	<ol style="list-style-type: none"> ① ② 재취업여성 간 네트워크를 활성화하기 위해 사후관리 시스템을 경력이음 동아리 단위로 운영
고려사항	재취업 여성의 전공과 경력단절 이전 보유 경력, 일 경험에 대한 정보를 체계적으로 파악



고용유지 기대효과

- 경력단절기간이 길었던 여성들 입장에서는 잃어버린 업계 동료관계를 회복하고, 장기적으로 정보를 공유할 동료가 생김
- 재취업 후에도 경력이음 동아리를 통해서 일자리에서 생긴 어려움을 공유하며 직무 스트레스를 완화
- 경력이음 동아리 출신끼리 지속적으로 보수교육을 조직, 직무에 필요한 실질적인 기술 습득과 관련한 정보를 공유

4) 경력이음 데모데이(가칭) 개최

현재 여성인력개발기관들이 알선취업 성공률을 높이기 위해 여러 기업과 활발히 협력하고 있으나, 실제로 채용처가 구직여성들을 직접적으로 만날 수 있는 기회는 일자리박람회를 통한 취업정보 제공과 개별적으로 알선취업을 기회를 통해 면접을 진행하는 경우뿐이다. 그러나 여성인력개발기관을 통해 직업교육을 받는 여성들 입장에서는 채용처가 무엇을 원하는지 직접 확인할 기회가 부족하다는 호소가 있었다. 한편으로는 채용처 입장에서는 알선취업 대상으로 선별되기 이전에 여성인력개발기관의 전반적인 구직자 보유 현황(인력풀)을 확인할 필요가 있다는 것이 현장의 요구였다.


이에 본 연구는 재취업 여성들이 실제 채용이 되기 전에 본인들의 교육 성과와 경쟁력, 그간의 일 경험에 바탕을 두고 채용경쟁력을 내보일 수 있고, 업계 관계자들로부터 실제 채용경쟁력과 역량 정도에 대해 의견을 들을 수 있는 ‘경력이음 데모데이’ 사업을 제안한다. 이때 여성인력개발기관의 역할은 지금까지 개별적으로 채용처-재취업 여성 간에 연결을 전적으로 맡아왔던 것에서, 정보 제공을 위한 경력이음 데모데이(가칭)를 개최해서 채용처와 재취업 여성 간 교류가 이루어지는 장을 만들고 이를 촉진하는 중재자(moderator) 혹은 촉진자(facilitator) 역할로 변모한다. 기존에 일자리박람회가 채용처→구직자로 정보가 제공되는 경로였다면, 데모데이는 거꾸로 구직자(재취업 여성)→채용사로 정보가 제공되는 경로이다.

데모데이는 주로 소프트웨어 개발업계에서 쓰이는 용어이다. 데모데이는 ‘어떤 계획을 실시할 예정일인 디데이(D-Day) 이전에 먼저 행사를 진행하는 날’을 의미한다. 개

별 참가자 외에도 스타트업, 벤처기업들을 투자자들에게 연결해주기 위해서 벤처기업을 육성하는 중간지원조직이 3~4개월간의 지원 프로그램이 끝나면 투자자들을 상대로 사업 아이디어를 발표하는 행사로 마련하기도 한다. 이러한 개념은 사업아이디어와 직무역량을 가진 개인이 채용처 혹은 투자자에게 자신의 경쟁력을 선보일 수 있는 행사로 확장적으로 널리 쓰이고 있다.

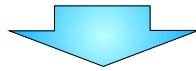
국내 일자리사업 중에서는 이러한 데모데이가 가지고 있는 취업 효과에 착안해, 한국정보화진흥원에서는 3개월 정도의 데이터사이언스 직업능력개발 과정을 거친 여성 구직자(‘데잇걸즈’(Data+Girls)로 브랜딩 하였음)들이 채용처, 업계 전문가, 현업 종사자들 앞에서 팀 프로젝트 결과물을 발표하는 자리를 제공한다.²⁹⁾ 이 행사에서 우수한 발표를 한 여성구직자가 실제 M언론사 데이터 분석 자회사 ***랩에 정규직 전환형 인턴으로 채용되는 등, 실질적인 채용 성과로 이어지고 있다(한국정보화진흥원, 2018.12.).

▣ 표 V-4 ▣ 정책지원방안 ④: 재취업여성 데모데이(가칭) 개최

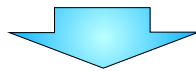
재취업 및 고용유지 현황 분석	
<ul style="list-style-type: none"> - 실제로 채용처가 원하는 인재가 어떤지, 어느 정도 교육과 훈련을 받아야 취업경쟁력이 있는지 확인하기 어려움 - 정보가 부족한 상태에서 준비 없이 재취업하면, 자신과 맞지 않는 상황과 직무를 마주했을 때 고용이 중단되기 쉬움. 	
	
정책수요 확인	
재취업 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 채용처가 원하는 사항을 구직 이전에 미리 확인할 수 있는 부담 없는 자리가 있었으면 좋겠음. - 지금까지 경험해보지 않은 새로운 업계에 도전해보고싶지만, 정보가 없고 어떤 직무가 필요한지 알 수 있는 자리가 있었으면 좋겠음.
채용처	<ul style="list-style-type: none"> - 실제 채용과정 전에는 어떤 경력단절 구직자가 여성인력개발기관 보유 구직자 중에 있는지 알 수 없음.

29) “‘통계·분석·프로그래밍 관심 여성 모여라’...‘데잇걸즈 데모데이’ 내달 6” 이로운넷 2018.10.01. 기사. <<http://www.eroun.net/news/articleView.html?idxno=3300>>

	- 재취업여성들이 정보가 부족한 상태로 취업한 후 생각했던 것과 달랐을 경우 직무 적응이 되지 않거나 퇴직하는 경우가 잦음.
여성인력개발기관	- 구직자와 채용기업을 일대일로 연계하는 알선취업이 효과적인 것은 사실이나, 시간과 노력이 많이 드는 작업임. 기관 내 인력이 부족해 업무가 과중함.



정책지원방안	
재취업을 위한 데모데이(가칭) 개최 및 정례화	
추진체계	지역 내 산업체 협의회(서울상공회의소, 산업별 협회)-여성인력개발기관-서울시여성능력개발원
실행계획	① 데모데이 참가는 경력이음 동아리(혹은 팀), 재취업을 원하는 경력단절여성, 재취업 중 경력이동을 원하는 개인을 모두 포함 ② 데모데이 참가 기업은 기존에 알선취업 등을 통해 경력단절여성을 채용한 경험이 있는 기업 위주로 선정
고려사항	여성인력개발기관의 역할은 촉진자·중재자로 변모



고용유지 기대효과	
<ul style="list-style-type: none"> - 재취업 여성들이 채용단계 전에 미리 업계의 현황과 직무, 처우와 관련해서 다양한 채용처를 만나게 되어, 재취업 이후 기대와 다른 처우 등에 실망하여 고용이 중단되는 이탈 현상을 줄일 수 있음. - 여성인력개발기관이 촉진자가 되어 행사를 주관하여, 더 많은 채용처와 구직자를 동시에 연결할 수 있어 채용처 발굴, 구직자 연결에 효율적임. - 채용처 입장에서 더 다양한 경력단절여성 	



5) 서울시 유관사업과 적극적 연계

서울시는 현재 여성일자리 지원정책 외에도 다양한 사회적 경제 분야 일자리 사업, 뉴딜일자리 사업 등 공공부문 일자리 창출 사업을 추진하고 있다. 재취업 여성의 고용유지를 위해 여성일자리 지원정책 추진체계 내에서만 자원을 동원하는 것은 무리가 있을 것이다. 정책의 확산 및 효율적 추진 측면에서 접근했을 때, 현재 서울시에서 추진하고 있는 각 분야의 일자리 사업, 특히 재취업여성의 고용유지를 제고할 여지가 있

는 사업들과 적극적으로 연계하는 노력이 필요하다. 이 경우 재취업여성이 개인적으로 여성인력개발기관을 이용하면서 동시에 여타의 서울시 시책사업을 찾아보고 참여하기에는 무리가 있을 것이다. 따라서 여성인력개발기관이 해당 구직자(재취업여성)가 혜택을 받을 수 있는 서울시 유관사업을 발굴하고 연결해주는 적극적 촉진, 일종의 정책 큐레이터의 역할을 제공할 수 있다.

다음은 현재 서울시에서 운영하고 있는 정책사업과 재취업 여성의 고용유지를 위한 지원을 연계할 실행계획(안)을 제시한 것이다.

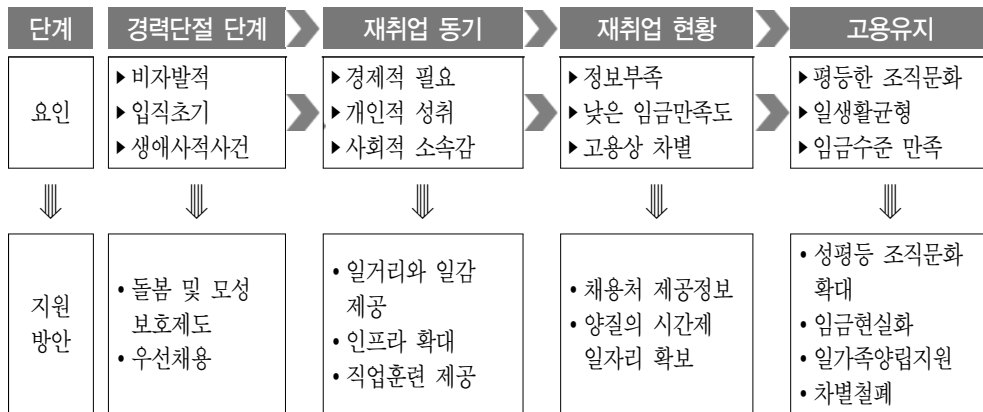
【 표 V-5 】 서울시 추진 정책사업과 재취업여성 고용유지 지원 연계(안)

서울시 사업 분야	개별사업(기관)	연계방안	기대효과
여성·가족 정책	직장맘지원센터	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 진입 전 경력개발 상담 • 여성인력개발기관: 육아휴직 전 경력개발 상담 무료 제공(재직자 직장맘 지원센터 등으로 연결) 	<ul style="list-style-type: none"> • 재직자 중 기혼/유자녀 여성 경력단절예방 및 경력복귀 후 고용유지를 촉진
	일가족양립 지원센터		
보육정책	누리과정 보육료·양육수당 바우처 지급	<ul style="list-style-type: none"> • 바우처 지급 대상 중심으로 육아기 일가족양립 관련 콘텐츠 제공 • 아빠육아 무료 강의 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성일가족양립 부담 완화로 경력단절예방
사회서비스	사회서비스원 (예정)	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 종사자 처우개선과 경력단절여성 재취업 일자리의 질 제고 노력 연계 • 육서비스 영역 시간제일자리 처우개선 및 보수수준 상향 조정 	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 경력단절여성의 고용중단 사유인 낮은 일자리의 질 문제 해결
행정신경망	찾아가는 동주민센터	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 내 찾아가는 동주민센터, 여성복지 및 아동복지 정보 시스템과 연동된 개인화된 맞춤형 정보제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성일자리 정책-여성자립 정책 협력으로 비용절감, 이용자는 통합적 서비스 제공받음
산업·경제 진흥	서울산업진흥원	<ul style="list-style-type: none"> • 서울산업진흥원-여성인력개발기관 연계 여성유망일자리, 여성친화형 기업 정보 업데이트 및 대시민 홍보 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력개발기관 우망직종 개발 어려움 해결, 기관 간 정보 연계로 공유정책자원 확충
노무·법률 지원	마을변호사	<ul style="list-style-type: none"> • 마을노무사, 경력단절여성과 재취업여성을 위한 찾아가는 노무 컨설팅 서비스 	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 후 부당한 대우 등의 이유로 고용중단 되는 경우를 방지

2. 재취업 여성 고용유지 정책추진을 위한 중장기과제

즉각적으로 여성인력개발기관을 정책전달체계로 하여 실행 가능한 정책지원방안 외에도, 본 연구에서 확인한 경력단절-재취업-고용유지 이행경로 마다 발생하는 재취업 여성·채용처·여성인력개발기관의 정책수요에 대응할 중장기적 방안이 마련되어야 할 것이다. 다음은 본 연구에서 실태조사 결과와 정책수요 수렴 결과를 바탕으로 정리한 재취업 경력단절여성의 고용유지 이행경로이다.

【 표 V-6 】 경력단절-재취업-고용유지에 이르는 이행경로



이를 토대로 재취업 경력단절여성의 고용유지를 위한 중장기적인 정책목표와 중점과제를 제시하면 다음과 같다. 먼저, 고용단절과 경력단절이 지속되지 않도록 경력단절 초기에 정책적 개입이 필요하다. 이 시기 출산/육아휴직 후 복귀가 이루어지지 않는 경우가 많다. 따라서 경력을 보유한 상태로 초기에 재취업으로 정착할 수 있도록 하는 도움이 필요하다. 가능한 예로는 육아휴직 진입 전 경력개발 상담을 기업체 혹은 일가족양립지원센터, 직장맘지원센터, 서울시 여성인력개발기관 등 서울시 여성일자리 지원기관에서 무료로 제공하는 방법이 있을 것이다. 보육료와 양육수당 전달체계인 보육바우처 지급과 함께 부모의 경력단절예방교육이 함께 이루어지는 것도 방법이 될 수 있다.

또한 재취업을 시도하기 꺼려지는 이유로 경력단절여성들이 많이 꼽은 이유가 정보

의 부족이라는 점에 착안해, 꾸준히 직업교육 및 산업계 동향, 공공서비스 및 사회적경제 등 신생 분야 일자리 창출 정보가 전해져야 한다. 이를 위해서는 지역 내 찾아가는 동주민센터, 여성복지 및 아동복지 정보 시스템과 연동된 개인화된 맞춤형 정보제공이 가능할 것이다.

마지막으로 재취업 이후 지속적으로 고용이 유지되기 위해서는 모성보호제도, 일가족양립제도 등 이미 확립된 제도의 이용 용이성, 접근성을 제고해서 정책의 실효성을 보장해야 한다. 많은 여성들이 재취업한 일자리에서도 여전히 일가족양립의 어려움을 이유로 다시 경력단절을 경험하고 있기 때문이다. 또한 여성들은 재취업한 자리에서 경험하는 임금 불만족과 고용 상 차별에 대해서도 노조에 가입하거나 주52시간 근무제 등의 이미 도입된 정책을 활용하지 못하는 상황이다. 이러한 상황을 고려해서, 여성들이 주로 일하는 사회서비스·교육서비스 업종에 대한 처우 개선이 적극적으로 이루어짐과 동시에 기본적인 노동권익과 노무에 대한 정보와 제도 안내가 이루어져야 할 것이다. 또한 해당 제도를 유명무실하게 만드는 재취업 채용처에 대해서는 페널티를 확실히 부과하여, 부적 강화를 통해서 정책의 실효성을 높이는 방법도 있을 것이다.

【표 V-7】 정책목표 및 중점과제

정책 목표	경력단절 초기 재취업 유도	질 좋은 일자리로 재취업	고용지속 환경 조성
추진 방향	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 출산/육아휴직 후 복귀 및 경력유지 ▷ 직업교육의 종류/층위 다양화 ▷ 생애경력개발 로드맵 제시 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 성평등 조직문화 조성 지원 ▷ 사각지대 정책수단 강화 ▷ 차별 금지 정책 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 근로·노무의식 함양 ▷ 정책전달체계강화 ▷ 고용성평등제도 용이성·실효성 제고
중점 과제	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리정책 및 정보 제공 플랫폼 구축 • 육아휴직 진입 전 경력 개발 상담 과정 진행 • 여성발전센터, 여성인력개발센터 상담기능 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 성평등 인사관리 및 일생활 균형 지원 • 주52시간 근무제 업무수 조치 • 질 좋은 양질의 시간제 일자리 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용평등, 노동권익 교육 확산 • 여성 집중 취업 직종 서비스업종 처우개선 • 모성보호제도 적용단위 하향조정

참고문헌

- 강현아·김영신(2016). 광주지역 여성새로일하기센터 취업지원서비스 효율성 제고방안 연구, 광주여성재단.
- 구명숙(2005), 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회, 23. 153-167.
- 국미애(2017). 서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석. 서울시여성가족재단 연구보고서(2017-08).
- 김난주·김영숙·강민정·박진표·박미연(2016). 2016년 경력단절여성등의 경제활동 실태 조사 분석 연구. 여성가족부.
- 김난주(2016). 경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석. 산업관계연구, 26(2). 1-27.
- 김난주·권태희(2009). 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계. 여성연구, 76. 43-70.
- 김남훈(2012). 비정규 노동의 정치 경제학 메타 비판. 한국학술정보.
- 김상우·노민재(2018). 주요국의 여성 경제활동 참여 증가 배경 및 시사점. 한국은행 국제경제리뷰, 2018-5호.
- 김종숙(2011). 경력단절여성의 임금손실 추정. 한국여성정책연구원.
- 김효숙(2016). 기업-여성직원 간의 관계성 모형에 관한 연구. 한국언론학보, 60(3). 319-346.
- 노경란·허선주·임현선(2014). 여성의 취업경험별 프로티언 경력태도에 미치는 영향 변인 분석. 직업교육연구, 33(4). 31-50.
- 민주노총 금속노조 노동연구원(2017). 노동조합 조직현황과 특징, 그리고 조직노동의 과제. 2017.05.01.
- 박경숙·김영혜(2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의. 한국인구학26(2). 63-90.
- 박주현(2018). 디지털 독서 및 정보 리터러시 평가 문항 분석을 통한 독서 및 정보 서비스의 방향 탐색, 한국문헌정보학회지, 52(3). 61-89.
- 박추환(2018). 지역경제론, 서울: 울곡출판사.
- 성미경·권희경·장영은(2010). 대학생의 어머니 취업력, 성취동기와 직업 양성평등의식이 어머니 취업에 대한 부정적 신념에 미치는 영향. Family and Environment Research, 48(3). 115-124.

- 송지원. (2018). 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용실태. 국제노동브리프, 16(1), 65-72.
- 신덕상(2015). 경력단절여성의 경력메타포와 진로성숙도, 진로의사결정능력, 진로자기효능감, 재취업의 관계, 역량개발학습연구, 10(3). 133-156.
- 안세연·김효선(2009). 기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰. 여성연구, 77. 5-48.
- 양서영(2018). 여성의 경력단절 문제와 해외사례. Weekly KDB Report. (2018. 3. 12.)
- 양서영(2018). 여성의 경력단절 문제와 해외사례. Weekly KDB Report. (2018. 3. 12.)
- 양현순·박재완(2016). 육아기 여성의 전일제와 시간제 선택 -모성별칙의 실증분석을 중심으로- 한국정책학회보, 25(2). 151-181.
- 윤미례·김태일(2018). 젠더 정체성과 부부의 상대임금, 기혼 여성의 노동시장 성과에 미치는 영향. 한국노동패널학술대회 자료집. 543-569.
- 윤자영(2018). 돌봄노동의 분배 정의를 위한 기본 소득. 젠더리뷰, 47. 44-51.
- 윤종민·이희수(2017). 조직문화 유형이 여성 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 26(7) 147-165.
- 이경곤(2016). 성정체성이 기혼여성의 경제활동에 미치는 영향. 여성연구논총 19. 5-34.
- 이채정(2009). 스웨덴, 일본, 한국의 일가족양립지원정책 비교. 현대사회와 문화. 28(0). 105-138.
- 전혜진(2016). 경력단절의 미시적 요인 분석 : 사직여부에 영향을 끼치는 기업복지 및 배우자 효과에 대한 사건사 분석. 연세대학교 사회학과 석사논문.
- 최민정(2015). 경력단절여성 지원정책의 현황과 과제. 보건복지포럼, 227. 62-73.
- 최수정·정철영(2010). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. 농업교육과 인적자원개발, 42(2) 193-223.
- 최숙영(2018). 제 4차 산업혁명 시대의 디지털 역량에 관한 고찰/ 컴퓨터교육학회 논문지, 21(5). 25-35.
- 한국여성정책연구원(2018). 2017년 통계로 보는 여성의 삶.

- Akerlof, G. A. and Kranton, R. E. (2010). Identity Economics. Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Duvander, A.-Z., L. Haas and P. Hwang(2017), "Sweden country note", in S. Blum, A. Koslowski and P. Moss(eds.), International Review of Leave Policies and Research 2017. (송지원. (2018). 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용실태. 국제노동브리프, 16(1), 65-72. 재인용)
- Evertsson, M., & Grunow, D. (2012). Women's work interruptions and career prospects in Germany and Sweden. International journal of sociology and social policy, 32(9/10), 561-575.
- Evertsson, M., Grunow, G.. (2012). "Women's work interruptions and career prospects in

- Germany and Sweden”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(9/10), 561-575. <https://doi.org/10.1108/01443331211257652>
- Ferree, M. M. (1990). Beyond separate spheres: Feminism and family research. *Journal of Marriage and Family*, 52(4), 866.
- Garrison, J.(Project Manager). (2009). Women and Work Sector Pathways Initiative(presentation), 13 January 2009.
- Lee, B., Song, S., Lee, S., & Kang, J. (2018). Impact Career W Research Report. Unpublished Research Paper committed by Room Impact.
- Luciano, J. M. (1998). Involuntary job loss: An examination of the factors that predict reemployment and satisfaction with outplacement services.
- Martin, H. J., & Lekan, D. F. (2008). Individual differences in outplacement success. *Career Development International*, 13(5), 425-439.
- Ministry of Social Affairs and Health. (2017). Government Action Plan for Gender Equality 2016-2019.
- Ministry of Finance and the Ministry of Industry, Employment and Communications. (2002). Sweden’s Action Plan for Employment 2002.
- Ministry of Finance and the Ministry of Industry, Employment and Communications. (2002). Sweden’s Action Plan for Employment 2002. 18p.
- Ministry of Integration and Gender Equality. (2009). The Swedish Government’s gender equality policy.
- Ministry of Social Affairs and Health. (2006). Gender Equality Policies in Finland.
- Numhauser-Henning, A. (2015). “Reconciliation of Private and Professional Life”, in *The policy on gender equality in Sweden. Citizens’ Rights and Constitutional Affairs*.
- Ward, R. (2012). The Women and Work Commission legacy in the age of austerity. *Local Economy*, 27(8), 864-871.
- Wiseman, J. & Devins, D. (2010). Evaluation of Women and Work Sector Pathways Initiative - Phase 2, BMG RESEARCH.

<신문기사>

- “통계·분석·프로그래밍 관심 여성 모여라”...‘데이트걸즈 데모데이’ 내달 6” 이로운넷 2018.10.01. 기사. <<http://www.eroun.net/news/articleView.html?idxno=3300>> 최종접속: 2018.12.15.
- “[경단녀 줄일 묘수는?] 시간제 일자리로 워킹맘 늘릴 수 있어”. 중앙시사매거진. 1433호. 2018.05.14. 기사. <<https://jmagazine.joins.com/economist/view/321122>> 최종접속:

2018.12.16.

<인터넷 자료>

“리터너족”[re-turner族] (트렌드 지식사전 2, 2014. 5. 23., 인물과사상사). 최종접속: 2018.12.24.

“재고용”[再雇傭] (두산백과) 최종접속: 2018.12.24.

“선임권”[seniority, 先任權] (두산백과) 최종접속: 2018.12.24.

“Official Website for Swedish Ministry of Labor”

<<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>> last retrieved 2018.03.06.

“OECD Employment Database & Ifsnotes”

<<https://www.infopankki.fi/en/living-in-finland/family/support-for-families/kela-s-benefits-for-a-family-after-a-child-is-born>> last retrieved 2018.04.22.

“OECD Gender Data”

<www.oecd.org/employment/database> last retrieved 2018.03.21.

<www.oecd.org/els/emp/ifsnotes_sources.pdf> last retrieved 2018.05.12.

“Enterprise Finland(Suomi.fi)”

<<https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomyys/tyottomyys>> last retrieved 2018.04.27.

“TE Official Global Home”

< <http://www.te-palvelut.fi/te/en/>> last retrieved 2018.04.27.

“주한영국문화원 영국교육제도”

<<http://www.koreaneducentreinuk.org>> last retrieved 2018.06.24.

“일본 내각부남녀공동참획국”

<<http://www.gender.go.jp>> last retrieved 2018.06.24.

“도쿄 시고토센터”

<<http://www.tokyoshigoto.jp>> last retrieved 2018.06.24.

“마더스 헬로워크”

<<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-mother>> last retrieved 2018.06.24.

“OECD 주요국가 고용률 통계”

http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=GENDER_EMPlast retrieved 2018.06.27.

Abstract

A Study on the Current Status and Holding Strategies of Women's Re-entry Employment

Shin, Ha-Young

(Department of Women's Policy Research, Research Fellow)

Seo, Jeong-Eun

(Department of Women's Policy Research, Researcher)

The purpose of this study is to analyze the current status of employment of women who have experienced career disconnection and factors affecting the continuity of employment status and to design policy support based on needs analysis. The objectives and key findings of the research are as follows.

First, the current status and characteristics of the employment retention of the re-entry employment and the affecting factors on the retention are surveyed by the sample questionnaire survey towards the users of women's resource development institutes in Seoul. Those career interrupted women are with advanced degree, one or two children, and well-waged partner. On the track of re-entry employment, many of them lack of work experiences such as vocational training and job search activities to enter the employment market after a series of career breaks. The factors affecting employment retention can be divided into the individual factors of the family adjustment factors related to household and childcare, and the employment factors related to the employment such as wage level and treatment.

Second, the factors affecting the retention of employment after re-employment are; general quality of the job, job place and the self-

awareness on the work. In order to obtain practical policy support measures for re-entry women, this study reflects the demand for policy from the career-interrupted women, the staffs of the policy supporting institutes (women's resource development institutes), experts, and also companies hired the re-entry women.

Here are the policy resolutions deducted from this study; it is necessary to enhance the comprehensive factors, which are divided into factors such as vocational education, women's resource development institutes (and Seoul city government), employer, and individual (health, family, etc) factors. In addition, it is expected that collaborative policy projects with other employment, labor and women policy projects based on the gender-mainstreaming perspective.

Keyword: re-employment of women, female re-entry worker, career-interrupted women, women's employment, women's labor, women's human resource development

부록

Seoul
Foundation of
Women &
Family

[부록 1] 재취업 경력단절여성 FGI 시나리오(20-40대 여성)

FGI 시나리오 - 재취업 경력단절여성 (고용단절 및 재취업 유경험자)		
<p>○ FGI 및 인터뷰 목적</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고용단절, 경력단절, 재취업 후 고용유지 단계에 있는 조사대상자의 현장감있는 의견 수집 <p>○ FGI 대상자</p> <ul style="list-style-type: none"> - 서울시 (및 수도권) 거주 20-40 재취업 경력단절여성 7인 		
단계	주제	내용
Warming Up Stage	취지 설명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참석자 소개 ○ FGI 취지 및 진행방식 설명 ○ 대략적인 인터뷰의 개요 설명
Bridge Stage	자기 소개	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 근무하고 있는 발전센터 소개 - 여성일자리, 여성고용, 노동 관련 경험 - 이전의 경력, 현재 하고 있는 일과 관련된 경력
Main Stage 1	경력단절 인지여부	- 취업준비 단계(청소년기, 청년기)에서 경력단절에 대해서 인지하는 정도
	입직경로	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절을 대비/ 대처하기 위해 본인이 취한 입직 전략(공무원 시험, 공공기관 입사 등 안정적인 직장 입사) - 정보 수집(경력단절에서 상대적으로 자유로운 채용처 탐색 등)
Main Stage 2	경력단절 경험	- 경력단절을 경험한 본인(주변인)이 가장 크게 느끼는 어려움(애로사항)은? (경제적/ 자존감/ 직업교육 및 역량강화의 연속성 부재 등)
	경력단절 대응 방식	<ul style="list-style-type: none"> - 법적 대응 (부당한 경력단절의 경우) - 재충전, 자기회복의 시간을 활용 (자발적 고용단절의 경우) - 육아, 결혼 생활 등에 집중
	재취업 전략	<ul style="list-style-type: none"> - 재취업을 위해 노력한 사항들 (교육, 직업훈련, 지인도움, 취업지원 등) - 공식적인 경로(대학원 진학, 학원 등록) 외에 비공식적 사회/문화적 지원(가족의 일가족양립 도움, 경제적 도움, 지인의 정서적 지지)
	고용유지 전략	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 직장에 재취업 한 뒤 이후의 고용단절을 방지하기 위해 하고 있는 노력 - 현재 직장의 고용유지 여건
Main Stage 3	재취업 및 고용유지 정책지원방안	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 이후 재취업을 위해 서울시(정부) 차원에서 제공하는 서비스를 인지하고 있는지(서울시/ 여성가족부/ 고용노동부 등) - 경력단절 이후 재취업을 위해 공공영역에서 제공해줬으면 하는 서비스나 제도는 어떤 것이 있는지? (시급성: 가장 시급하게 필요한 것// 중요성: 중장기적으로 기반확대를 위해 필요하다고 생각되는 것)
Epilogue	추가사항	○ 추가 의견 및 맺음말

[부록 2] 재취업 경력단절여성 채용경험 기업 담당자 FGI 시나리오

FGI 시나리오 - 재취업 여성 채용경험 기업 담당자		
<p>○ FGI 및 인터뷰 목적</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경력단절여성을 채용한 기업의 경험을 통해 채용 효과, 정책적 지원에 대한 수요를 파악 - 경력단절여성 재취업에 장애요인으로 작용하는 부정적 인식을 개선하고 양질의 맞춤형 일자리를 제공하는 프로젝트/ 캠페인 '경력보유여성 채용 프로그램' 참여기업 <p>○ FGI 대상자</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경력보유여성 채용 프로그램 참여 기업 담당자/대표자 3인 이상 		
단계	주제	내용
Warming Up Stage	취지 설명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참석자 소개 ○ FGI 취지 및 진행방식 설명 ○ 대략적인 인터뷰의 개요 설명
Bridge Stage	자기소개	기업 내 포지션 프로젝트 참여에 따른 업무/ 협조사항
Main Stage 1	기업 소개 및 배경	기업 업종 및 형태상 특징 기업 이념 및 추구 가치
	기업 내 인적구성	업계 내 기혼여성/ 경력단절여성 입직, 경력개발 현황 프로그램 참여 전 경력단절여성 채용 경험 여부
Main Stage 2	프로그램 참여 동기	기업내 니즈 경력단절여성 취업알선 기관(여성인력개발기관, 경력단절여성 채용연결사)와의 공감대 형성과정 대표/ 주주 등 이해관계자 인식
	경력단절여성 관련 사항	일가족양립 컨설팅(서울시/서울시여성가족재단) 기업 내 돌봄시설/ 육아시설 운영 육아휴직제도 운영 여성친화기업 인증제도 등
	프로젝트 기대사항	프로젝트를 통해 얻고자 한 효과 프로젝트 이후 기대되는 기업조직문화 개선
	프로젝트 추진 상 애로사항	(채용 참여 기업) 기획단계 애로사항/ 편견/ 제도적 문제/ 인사정책 상 한계 (채용 참여 기업) 기존 인사정책과의 갈등, 채용 절차문제 (채용 참여 기업) 채용 후 애로사항 등
	프로젝트 이후	향후 경력보유여성 채용 계획 (있다면) 개선할 인사정책 등 (없다면) 이유는? 서울시 차원에서 기업에 지원해주었으면 하는 사항은?
Main Stage 3	재취업 및 고용유지 정책지원방안	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 이후 재취업을 위해 서울시(정부) 차원에서 제공하는 서비스를 인지하고 있는지(서울시/ 여성가족부/ 고용노동부 등) - 경력단절 이후 재취업을 위해 공공영역에서 제공해줬으면 하는 서비스나 제도는 어떤 것이 있는지? (시급성: 가장 시급하게 필요한 것// 중요성: 중장기적으로 기반확대를 위해 필요하다고 생각되는 것)
Epilogue	추가사항	○ 추가 의견 및 맺음말

[부록 3] 재취업 지원기관(여성인력개발기관) 실무자 FGI 시나리오

조사설계 - 여성인력개발기관 이해관계자 심층면접		
<p>○ 인터뷰 목적</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성센터 실무 담당자(책임자: 취업, 교육, 관리팀장) 대상 심층 면접을 통해 인력개발기관 운영 현장의 애로사항, 현장의 정책지원 욕구를 수렴함. 또한 면접 참여자 간 상호작용을 통해 운영 상 고민을 해결하려 했던 자구책 등을 도출함 <p>○ 조사참여 대상자</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구대상 이해관계자 / 여성인력개발기관 실무 담당자(교육, 취업, 관리팀장) 3인 		
단계	주제	내용
Warming Up Stage	취지 설명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참석자 소개 ○ FGI 취지 및 진행방식 설명 ○ 대략적인 인터뷰의 개요 설명
Bridge Stage	자기 소개	<p>각 인력개발기관 운영법인, 규모, 역사, 위치 등에 대해서 자유롭게 이야기하기</p> <p>연구와 관련해서 첫인상, 기대했던 바, 관련 자료에 대해서 접한 경험들</p>
Main Stage 1 *인력개발기관 사업 체계 개편 관련	직업교육	<p>새일센터 경력단절여성 대상 직업교육 강화방안: 초기 직업상담 강화 관련</p> <p>지역 내 노년여성 직업교육 관련</p> <p>지역 내 직업교육 공공·민간 인프라</p> <p>직업교육 프로그램 표준화 수요와 현장 상황</p>
	생활문화	(안)생활문화 프로그램 운영 비중 축소 관련 조례 개정 수요 (조례 중: 여성취업, 직업교육지원 복지의 기능 담당한다)
	취·창업지원	<p>여성창업보육센터+사회적경제 여성활동/진출 지원 결합 방안</p> <p>여성소상공인 연합/ 지역 거점 확립</p> <p>지역 사회적경제진흥원과 협업</p>
Main Stage 2 *인력개발기관 행정 체계 개편 관련	인력운용	<p>인건비 수준 향상에 대한 의견 (인력개발기관 종사자 처우개선 연구 실태와 관련)</p> <p>인력 양성 관련 수요1: 근속연한 연장 방안</p> <p>인력 양성 관련 수요2: 전문성 강화를 위한 연수 시스템을 공동으로 운영하는 방안에 대하여</p>
	서울시 조례 관련	<p>인력개발기관 관련 조례 개정에 필요한 요소들</p> <ul style="list-style-type: none"> - 훈련강사/ 이용자/ 운영규정 관련 <p>법인 보조금 교부시기 및 교부금 산정 기준 관련 개정 요구</p> <p>이용자 우대/ 이용료 부과 징수/ 수입금 조치 관련 행정적 개선 필요 사항</p>
	평가관련	<p>서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 관련</p> <p>새일센터 평가 (1년주기) 관련</p> <p>지도점검 관련</p>
Main	사용자 만족도	사용자 중 인력개발센터 이용 경험이 있는 경우, 어떤 피드백

Stage 3	관련	인지? 대체로 사용자들이 만족하는지? 상담 과정에서 어떤 불만을 가장 많이 접수하는지? 센터 직업교육 참여자들이 가장 불만족스러워 하는 부분은 어떤 것인지? 센터가 다른 직업교육 기관과 비교해서 가지는 가장 큰 강점은 어떤 것인지?
Main Stage 4	인력개발기관 종사자 만족도, 인식 등	센터 내 종사자 자부심, 업무 만족도 취업 알선 등 대외협력 활동 중 느끼는 여성인력개발기관의 위상, 대외 협조에 있어서 느끼는 불편감 인력개발기관 소장-법인-나머지 직원 사이에서 중간관리자로서 느끼는 애로사항 센터 내 조직 및 인력구조 관련해서 개선되었으면 하는 점 인건비, 근무환경, 업무강도 등과 관련한 요구사항
Epilogue	추가사항	○ 추가 의견 및 맺음말

[부록 4] 여성인력개발기관 경로 재취업 경력단절여성 대상 현황
및 정책수요 조사 설문지

ID					
----	--	--	--	--	--

경력단절여성의 재취업 및 고용유지 현황 조사

안녕하십니까?

서울시여성가족재단은 '성 평등 희망도시 서울'을 실현하기 위하여 여성·가족 관련 연구 및 정책개발, 교육, 교류협력 사업을 수행하는 서울시 출연기관입니다.

본 조사는 서울시 여성의 경력단절 경험 후 재취업과 고용유지에 관한 현황을 파악하고자 실시하는 것으로, 향후 서울시 여성일자리 정책을 수립하는 기초자료로 활용될 예정입니다.

본 조사는 통계법 제25조에 의거하여 실시·관리되고 조사표에 기입되는 모든 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 통계목적에만 사용됩니다. 귀하의 응답은 서울시 정책을 만드는 데 귀중한 자료로 활용되오니 잠시 시간을 내시어 설문에 응해주시기를 부탁드립니다. 감사합니다.

2018년 6월

- 조사주관기관: 서울시여성가족재단 여성정책실 성평등팀(☎ 02-810-5419)
- 조사책임자: 신하영 연구위원(☎ 02-810-5084)

깨끗하고 투명한 일 처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!

SQ5. 귀하께서는 최근 5년 동안 소득활동을 그만두신 적이 있으십니까?

- ① 예 (____ 회) ☞ **SQ6**으로 이동
- ② 아니오 ☞ 조사 중단

※ 그만 둔 경험이 1회 이상 있는 경우, 가장 최근 경험을 기준으로 응답해 주세요.

SQ6. 귀하께서는 위에 응답한 소득활동을 그만두신지 얼마나 되었습니까?

- ① 3개월 미만 ☞ 조사 중단
- ② 3개월 이상 ~ 1년 미만
- ③ 1년 이상 ~ 3년 미만
- ④ 3년 이상 ~ 5년 미만

SQ7. 귀하는 당시 일자리를 어떻게 그만두게 되었습니까?

- ① 계속 다니고 싶었지만 어쩔 수 없이 그만둠
(계약기간 만료나 직장의 직접적·간접적 요구, 압박 등 모두 포함)
- ② 스스로 원해서 그만둠

*수정 및 추가 (0705) **앞 질문에서 ①에 해당하는 사람들을 보다 구체적으로 제시함.

SQ7. 귀하는 당시 일자리를 어떻게 그만두게 되었는지를 가장 중요한 순서대로 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 : _____ 2순위 : _____

옵션1: 선택지 중에서 우선순위에 따라서 선택하게 함.

옵션2: 선택지 중에서 복수로 선택하게 함

다음 중에서 1순위, 2순위로 선택해 주세요.

- 1)
- 2)

① 낮은 임금/수입	② 긴 근로시간
③ 계약기간 만료	④ 파산, 폐업, 휴업 등
⑤ 인원감축(구조조정 등) 또는 명예퇴직	⑥ 직장 내 성희롱 문제(직접 또는 간접경험)
⑦ 임금, 승진 등에서의 차별	⑧ 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행
⑨ 상사(또는 동료)의 비인격적 대우/갈등	⑩ 장래성, 발전가능성 없음
⑪ 업무가 적성에 맞지 않아서	⑫ 새로운 분야로 진출하기 위해 (다른 직종이나 학업 등)
⑬ 좀 더 나은 일자리로 이직	⑭ 결혼을 하게 되어
⑮ 임신, 출산을 위해	⑯ 미취학자녀 양육을 위해
⑰ 취학자녀 교육을 위해	⑱ 부모 등 가족 간호/간병을 해야 해서
⑲ 집과 직장의 거리가 멀어서(직장 이전 등)	⑳ 나의 건강이 악화돼서
㉑ 그냥 쉬고 싶어서	㉒ 기타: _____

SQ8. 귀하는 위의 응답한 일자리를 그만둔 경험 이후 다시 일/경제활동을 한 적이 있습니까?

- ① 예 ☞ B1으로 이동
**무급가족 종사자(가족기업/가족사업장 종사자 포함)
- ② 아니오 ☞ SQ8-2으로 이동

SQ8-1. 귀하는 현재 일/경제활동 중이십니까?

- ① 예 (→ B1으로 가시오)
- ② 아니오(SQ9-2로 가시오)

* 아래의 사항 모두 포함

자영업자	고용원이 있는 자영업자 및 고용원이 없는 자영업자를 합친 개념임
고용원이 있는 자영업자	한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람
고용원이 없는 자영업자	자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임하에 독립적인 형태로 전문적인 업을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람을 말함
무급가족종사자	동일가구내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 사람을 말하며, 조사대상주간에 18시간 이상 일한 사람은 취업자로 분류
임금근로자	자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급받는 근로자로서 통상 상용, 임시, 일용근로자로 구분됨
상용근로자	- 고용계약설정자는 고용계약기간이 1년 이상인 경우 - 고용계약미설정자는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받는 사람
임시근로자	- 고용계약설정자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우 - 고용계약미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우
일용근로자	고용계약기간이 1개월 미만인 자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등

출처: <https://meta.narastat.kr/metasvc/index.do?confmNo=101004>

(통계청 경제활동인구조사 주요 용어 해설)

SQ8-2. 일자리를 그만둔 이후 다시 일하지 않았다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까?

→ E1으로 가시오

- ① 가사부담
- ② 육아 및 자녀교육 부담
- ③ 채용이나 업무배치 시 남성 선호
- ④ 외모관리에 대한 부담
- ⑤ 직장 내 성희롱
- ⑥ 불평등한 근로여건(승진차별, 임금차별 등)
- ⑦ 인적 네트워크 부족
- ⑧ 기타: _____

[II] 재취업 경험자: 구직 및 취업 경험

SQ9-1에서 (1)에 응답하신 분만 응답해주세요.

※ 다음은 귀하의 구직활동 및 재취업 경험에 관한 질문입니다.

[재취업]

경력단절(결혼이나, 임신, 육아 등의 이유로 직장에서의 경제활동을 중단) 경험 후 다시 일/경제활동을 시작하는 것

- 취업, 창업 외에도 다양한 형태의 경제활동을 모두 포함

B1. 귀하가 일자리를 그만둔 이후 다시 일/경제활동을 하게 된 이유는 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

- | | | |
|------------------|-------------------|---------------------|
| ① 생활비에 보태기 위해서 | ② 빚을 갚기 위해서 | ③ 자녀 교육비를 마련하려고 |
| ④ 생계를 책임지기 위해서 | ⑤ 재산을 늘리기 위해서 | ⑥ 나의 노후 생활자금을 준비하려고 |
| ⑦ 나의 만족과 발전을 위해서 | ⑧ 나의 경력을 활용하기 위해서 | ⑨ 사회적 소속감을 갖고 싶어서 |
| ⑩ 기타: _____ | | |

B2. 귀하는 다음 중 어떤 형태의 일자리에 재취업하였습니까?

- ① 일반적인 취업을 하는 것(아르바이트, 공무원 등 포함) (→ **B2-1번** 문항으로)
- ② 일반적인 창업을 하는 것(→ **B2-2번** 문항으로)
- ③ 협동조합, 사회적기업 등에서 일하는 것 (→ **B2-3번** 문항으로)
 - * 일반적인 취업: 타인 또는 회사에 '고용'되어 보수(임금)를 받는 일자리
 - * 일반적인 창업: 개인 사업, 프리랜서, 자영업 등

B2-1. B2-1은 일반적인 취업을 희망하셨다면, 귀하가 원하는 일은 다음 중 어떤 직업에 속합니까? (→ **B3번** 문항으로) [직업분류표 보기 제시]

- | | | | |
|-------------------|----------------|------------------|----------|
| ① 관리자 | ② 전문가 및 관련 종사자 | ③ 사무종사자 | ④ 서비스종사자 |
| ⑤ 판매종사자 | ⑥ 농림어업 숙련 종사자 | ⑦ 기능원 및 관련기능 종사자 | |
| ⑧ 장치·기계조작 및 조립종사자 | ⑨ 단순노무종사자 | | |

B2-2. B2-2. 창업하기를 원하셨다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (→ B3번 문항으로)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| ① 연령에 구애받지 않아서 | ② 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서 |
| ③ 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서 | ④ 일과 가정을 양립하고 싶어서 |
| ⑤ 수입이 더 많을 것 같아서 | ⑥ 하고 싶은 업종이 있어서 |
| ⑦ 일반적인 직장생활에 적응하기 어려울 것 같아서 | ⑧ 기타: _____ |

B2-3. 협동조합, 사회적기업 등으로 재취업하기를 원하셨다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (→ B3번 문항으로)

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| ① 연령에 구애받지 않아서 | ② 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서 |
| ③ 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서 | ④ 일과 가정을 양립하고 싶어서 |
| ⑤ 수입이 더 많을 것 같아서 | ⑥ 하고 싶은 업종이 있어서 |
| ⑦ 일반적인 직장생활에 적응하기 어려울 것 같아서 | ⑧ 지역사회에 공헌할 수 있을 것 같아서 |
| ⑨ 안정적 근로환경과 복지를 기대해서 | ⑩ 기타: _____ |

B3. 귀하가 재취업한 직장은 다음 중 어떤 산업에 속합니까? [산업분류표 보기 제시]

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| ① 교육 서비스업 | ② 도매 및 소매업 |
| ③ 제조업 | ④ 보건업 및 사회복지 서비스업 |
| ⑤ 숙박 및 음식점업 | ⑥ 금융 및 보험업 |
| ⑦ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 | ⑧ 전문, 과학 및 기술 서비스업 |
| ⑨ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 | |
| ⑩ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | |
| ⑪ 기타: _____ | |

B4. 귀하가 재취업한 일자리는 어디를 통해 또는 누구를 통해 알아보셨습니까? (중복응답)

- | | |
|--|---------------------|
| ① 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등 서울시 여성인력개발기관을 통해 | |
| ② 새일센터(여성새로일하기지원센터)를 통해 | ③ 서울시 일자리플러스센터를 통해 |
| ④ 서울시 창업지원센터를 통해 | ⑤ 서울시 사회적경제지원센터를 통해 |
| ⑥ 고용노동부 워크넷을 통해 | ⑦ 고용센터를 통해 |
| ⑧ 민간 직업알선기관을 통해 | ⑨ 학교, 학원을 통해 |
| ⑩ 대중매체(신문, 잡지, TV, 라디오 등)를 통해 | ⑪ 취업사이트를 통해 |
| ⑫ SNS(트위터, 카카오톡, 페이스북 등) 서비스를 통해 | ⑬ 가족, 친지, 친구를 통해 |
| ⑭ 기타: _____ | |

****B4.** 여성인력개발기관(여성인력개발센터, 여성발전센터)에서 어떤 직업교육, 직업훈련 과정을 활용하셨습니다까? (중복응답)

구 분	내 용
(1) 집단상담	①무료취업지원준비집단상담 프로그램[여기모여 직업을 잡아라] ②기타
(2) 생활문화	①운동 ②마음치유 ③ 자세교정 ④웃음치료 ⑤바리스타 과정 ⑥ 기타
(3) 직업기초교육	①공감리더십 ②스피치 ③컴퓨터 기초 ④한글 및 MS ⑤기타
(4) 직업교육	①네일 자격증반, ②컷트(미용)창업반 ③퀵트 및 자수 창업반 ④블로그 창업반 등 기술/전문 자격증 취득 과정 ④기타
(5) 서울시, 여성가족부 지원사업 등	①베이비시터 과정, ②신생사산모도우미 과정 ③가사도우미 과정 ④기타(국가에서 교육비 등을 지원하는 사업)

****B4.** 응답하신 직업교육, 훈련 과정이 현재 일자리로 취업하는 데 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

→ 5점 척도로 물어볼 것

****B4.** 여성인력개발기관(여성인력개발센터, 여성발전센터)에서 어떤 취업지원 프로그램을 활용하셨습니다까? (중복응답)

해당항목	예시
취업정보 제공	특정 업체/기관 구인정보를 센터 홈페이지에서 접할 수 있도록 제공
온라인 취업상담	온라인 게시판/ 전화문의를 통해서 취업상담 한 경우 취업상담사 등을 통해서 센터에서 취업정보 제공
유망직종 소개	언론보도자료, 새로운 자격증 취득 방법 등을 센터에서 홈페이지, 뉴스레터 등을 통해서 제공
구직자 등록 후 매칭/알선/연결	경력과 자격사항을 센터 홈페이지, 시스템에 등록한 후 센터에서 구인(채용)업체를 연결해주는 서비스
직업교육/ 훈련 후 사후관리 서비스 *새일센터 사후관리 서비스 등	직업교육과정 수료, 자격증 과정 수료 및 자격증 취득 후 센터에서 사후관리 서비스로 취업적응과 직장생활 노하우 등 전수

****B4.** 응답하신 취업지원 서비스/ 프로그램이 현재 일자리로 취업하는 데 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

→ 5점 척도로 물어볼 것

B5. 귀하는 재취업 과정에서 어떤 어려움이 있었습니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 일자리 정보, 취업알선 부족 ② 취업에 필요한 기술 부족
- ③ 일자리 경험이나 경력 부족 ④ 자녀육아/보육의 어려움
- ⑤ 가사노동 부담 부족 ⑥ 사회적 편견(나이, 성별, 학력 등)
- ⑦ 원하는 임금 맞는 일자리 부족 ⑧ 원하는 근무시간 맞는 일자리 부족
- ⑨ 그 외 근로조건 맞는 일자리 부족 ⑩ 어려움 없었음
- ⑪ 기타: _____

B6. 귀하가 일자리를 알아보기 시작한 이후 재취업까지 걸린 기간은 어느 정도입니까?

총 _____개월 (예: 1년 6개월 → 18개월)

B7. 귀하가 재취업 과정에서 가장 중요하게 고려한 요인은 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 가족생활, 개인생활 양립 가능한 근무여건(정시퇴근, 탄력근로 등)
- ② 임금(또는 수입) ③ 고용안정성
- ④ 이전 경력 활용 ⑤ 나의 적성
- ⑥ 발전가능성 및 사회적 위신 ⑦ 출퇴근 거리(시간, 교통편 등)
- ⑧ 나의 연령 ⑨ 사회적 기여도
- ⑩ 기타: _____

B8. 현재 일자리 채용과정 중, 최종면접에서 채용면접관 중 여성 면접관이 있었습니까?

- ① 예(문2-1로) ② 아니오 (문3로)

문2-1. 있다면 여성면접관 비율은 몇 %입니까? _____%

혹은 ___명 중 ___명

[Ⅲ] 재취업 경험자: 일자리 경험

SQ9-1에서 (1)에 응답하신 분(현재 일하고 있는 분)만 응답해주세요.

C1. 귀하의 현재 일자리는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 민간회사 또는 개인사업체
- ② 국가 및 지방자치단체, 공공기관
- ③ 비영리 기관 또는 단체

C2. 귀하께서 하시는 일은 다음 중 어떤 직업에 속합니까? *[직업분류표 보기 제시]*

- ① 관리자
- ② 전문가 및 관련 종사자
- ③ 사무종사자
- ④ 서비스종사자
- ⑤ 판매종사자
- ⑥ 농림어업 숙련 종사자
- ⑦ 기능원 및 관련기능 종사자
- ⑧ 장치·기계조작 및 조립종사자
- ⑨ 단순노무종사자

C3. 귀하께서 하시는 일은 다음 중 어떤 산업에 속합니까? *[산업분류표 보기 제시]*

- ① 교육 서비스업
- ② 도매 및 소매업
- ③ 제조업
- ④ 보건업 및 사회복지 서비스업
- ⑤ 숙박 및 음식점업
- ⑥ 금융 및 보험업
- ⑦ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
- ⑧ 전문, 과학 및 기술 서비스업
- ⑨ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
- ⑩ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
- ⑪ 기타: _____

C4. 현재 일자리에서 귀하의 종사상 지위는 다음 중 무엇입니까? *[종사상 지위 보기 제시]*

- ① 상용근로자 (→ C4-1번 문항으로)
- ② 임시근로자 (→ C4-1번 문항으로)
- ③ 일용근로자 (→ C4-1번 문항으로)
- ④ 고용원이 있는 자영업자 (→ C10번 문항으로)
- ⑤ 고용원이 없는 자영업자 (→ C11번 문항으로)
- ⑥ 무급가족종사자 (→ C4-1번 문항으로)

자영업자	고용원이 있는 자영업자 및 고용원이 없는 자영업자를 합친 개념임
고용원이 있는 자영업자	한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람
고용원이 없는 자영업자	자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임하에 독립적인 형태로 전문적인 업을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람을 말함
무급가족종사자	동일가구내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 사람을 말하며, 조사대상주간에 18시간 이상 일한 사람은 취업자로 분류
임금근로자	자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급받는 근로자로서 통상 상용, 임시, 일용근로자로 구분됨
상용근로자	- 고용계약설정자는 고용계약기간이 1년 이상인 경우 - 고용계약미설정자는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용 받는 사람
임시근로자	- 고용계약설정자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우 - 고용계약미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우
일용근로자	고용계약기간이 1개월 미만인 자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등

출처: <https://meta.narastat.kr/metasvc/index.do?confmNo=101004>
(통계청 경제활동인구조사 주요 용어 해설)

C4-1. 현재 일자리에서 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

정규직 근로 여부	① 정규직 ② 비정규직
근로시간	① 전일제 ② 시간제
근로계약 주체	① 직접고용 ② 간접고용(파견, 용역 등)
근로장소	① 일반사업장 근무(출퇴근) ② 재택근무
근로계약서 작성 여부	① 작성함 ② 작성하지 않음 ③ 잘 모름
근로계약기간	① 기간을 정하지 않음 ② 기간을 정함: 총 _____개월(예: 2년 → 24개월)

* 기간을 정하지 않음은 계약기간 없이 정년까지 계속일 할 수 있는 것으로 정규직을 의미함

C9 4-2. 현재 일자리에서 귀하는 노동조합에 가입하였습니까?

- ① 노동조합 자체가 없음
- ② 노동조합 있지만 나는 가입대상 아님
- ③ 노동조합 있고 가입대상이지만 가입하지 않음
- ④ 노동조합에 가입함

C5. 현재 일자리에 종사한 기간은 총 어느 정도입니까?

총 _____개월 (예: 1년 6개월 → 18개월)

C8. 현재 일자리의 월평균 임금(수입)은 얼마입니까? 월 _____만원 (세금 공제 전 금액)

C9. 현재 일자리에서 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하십니까?

1주 평균 _____시간 (실제 일한 시간)

C10. 현재 일자리에는 아래의 복리후생제도가 있습니까? 있다면 귀하가 직접 사용한 적이 있는지, 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있는지 각 문항별로 해당하는 곳에 ✓ 표시를 해주십시오.

[복리후생제도]

조직원 및 조직원 가족의 생활의 질적 향상을 위해 임금 이외에 추가로 지급되는 금전적, 물질적 보상

- 부속 의무실, 건강진단, 치료, 체육, 단련비, 중식비, 출퇴근 차량 운행, 휴양 시설, 피복 제공, 장학금, 경조금, 재해 부조금, 치료비 보조, 영양보상 및 휴업보상, 장애보상, 유족보상 및 장례비 지급 등

구분	① 제도 존재 유무				② 본인 사용 경험			③ 직원들이 쉽게 사용할 수 있는지 여부		
	있음	없음	모름		있음	없음	해당자 아님	쉬움	쉽지 않음	대상자 없음
(1) 산전·산후 휴가(출산전·후 휴가)				⇒ 제도가 있는 경우 응답해 주세요						
(2) 육아휴직										
(3) 배우자출산휴가										
(4) 시차출퇴근제										
(5) 직장보육시설										
(6) 가족간호휴가										
(7) 육아기 근로시간 단축제										
(8) 임신 중 근로시간 단축제										
(9) 병가										
(10) 재택·원격근무										

C11. 현재 일자리에서 귀하는 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?

구분	① 가입	② 비가입	③ 잘 모름	④ 해당 없음
(1) 국민연금				
(2) 고용보험				
(3) 건강보험				
(4) 산재보험				
(5) 특수직역연금 (공무원, 군인, 교원, 별정우체국 직원)				

C12. 귀하는 현재 일자리를 유지하면서 **추가로** 일을 하길 원하십니까?

- ① 예 (→ C16-1 12-1번 문항으로) ② 아니오 (E1으로 가시오)

C12-1. 귀하가 **추가로** 일을 하기 원하는 이유는 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오. → 1순위: _____, 2순위: _____

- | | |
|-------------------|---------------------|
| ① 생활비에 보태기 위해서 | ② 빚을 갚기 위해서 |
| ③ 자녀 교육비를 마련하려고 | ④ 생계를 책임지기 위해서 |
| ⑤ 재산을 늘리기 위해서 | ⑥ 나의 노후 생활자금을 준비하려고 |
| ⑦ 나의 만족과 발전을 위해서 | ⑧ 나의 경력을 활용하기 위해서 |
| ⑨ 사회적 소속감을 갖고 싶어서 | ⑩ 기타: _____ |

C12-2. 귀하가 **추가로** 하기 원하는 일은 다음 중 어떤 직업에 속합니까? [직업분류표 보기
제시]

- | | |
|------------------|-------------------|
| ① 관리자 | ② 전문가 및 관련 종사자 |
| ③ 사무종사자 | ④ 서비스종사자 |
| ⑤ 판매종사자 | ⑥ 농림어업 숙련 종사자 |
| ⑦ 기능원 및 관련기능 종사자 | ⑧ 장치·기계조작 및 조립종사자 |
| ⑨ 단순노무종사자 | |

C12-3. 귀하가 **추가로** 하기 원하는 일은 다음 중 어떤 산업에 속합니까? [산업분류표 보기
제시]

- ① 교육 서비스업
- ② 도매 및 소매업
- ③ 제조업
- ④ 보건업 및 사회복지 서비스업
- ⑤ 숙박 및 음식점업
- ⑥ 금융 및 보험업
- ⑦ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
- ⑧ 전문, 과학 및 기술 서비스업
- ⑨ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
- ⑩ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
- ⑪ 기타: _____

C12-4. 귀하는 **추가로** 1주일에 평균 몇 시간 정도 더 일하기를 원하십니까?
1주 평균 _____ 시간

C12-5. 귀하는 위와 같은 시간(C16-4응답)만큼 추가로 더 일할 경우 월평균(4주) 어느 정
도의 임금(수입)을 추가로 기대하십니까? 월 _____ 만원 (세금 공제 전 금액)
(→ [N] '취업지원서비스 및 직업교육훈련' [V] 재취업 여성의 고용유지를 위한 정
책 수요 문항으로)

E3. 귀하께서 생각하시는 '좋은 일자리'는 어떤 일자리입니까? **중요한 순서대로 3가지**를 골라주십시오. → 1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____

- ① 나의 적성, 취향에 맞는 일자리
- ② 사회적 소속감을 보장하는 일자리
- ③ 일·가족 양립이 가능한 일자리
- ④ 정년이 보장되는 일자리
- ⑤ 임금/수입이 많은 일자리
- ⑥ 업무재량권이 보장되는 일자리
- ⑦ 전문성을 인정받는 일자리
- ⑧ 발전가능성이 높은 일자리
- ⑨ 성차별이 없는 일자리
- ⑩ 의사소통이 자유로운 일자리
- ⑪ 여성 친화적 시설(직장 내 어린이집, 여성 휴게실 등)이 갖춰진 일자리
- ⑫ 기타: _____

E7. 다음은 서울시가 여성의 일/경제활동을 위해 추진하고 있는 **대표적인 정책과 사업**입니다. 각 **정책사업에 대해 평소 익숙한 정도(인지도와 활용도)**를 답해주시기 바랍니다.

정책사업	설명 및 예시	인지도				
		① 전혀 모름	② 들어본 적이 있음	③ 관련 정보 검색한 적이 있음	④ 사업 대상으로 참여 한 적이 있음	⑤ 사업 공모 전 참여 사업 추진 한 적이 있음

- | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| ① 청년원더(wonder) 플러스 | 취업 취약계층인 예체능 계열 전공자 대상 진로교육/ 직업체험 프로그램 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ② 오프라인 공예마켓 ('수상한 그녀들의 공예길' 운영) | 매주 토, 일 상설로 종로구 감고당길(율곡로 3길) - 풍문여고-덕성여중 돌담길에서 여성공예인 상품 판매 부스 운영 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ③ 온라인 여성 공예샵 플랫폼 운영 | 서울여성공예인의 온라인 판로개척을 위해 서울샵 내 '여성공예' 운영 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ④ 여성공예인 맞춤형 성장지원('수상한 그녀들의 성장777 프로젝트') | 서울여성공예창업대전 수상자 중 우수한 창업인을 위한 마케팅 비용 등 지원 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ⑤ [서울시] 직장맘 지원센터 | 서울시직장맘지원센터, 서울시 금천 직장맘 지원센터 등을 통해 일가족양립, 육아휴직 사용 등에 대해 상담, 대응방법 코칭 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ⑥ 여성새로일하기센터(지역별 인력개발센터/발전센터 운영 사업) | 경력단절여성 개인별 맞춤형 취업지원 서비스, 여성 인턴십 프로그램, 직업교육 프로그램 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ⑦ 일자리부르릉서비스 | 전문 직업상담사와 취업설계사가 아파트단지, 주민자치센터, 대형마트 등 유동인구가 많은 현장에서 취업 및 교육관련 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

정책사업	설명 및 예시	인지도
		① 전혀 모름
		② 들어본 적 있음
		③ 관련 정보 검색한 적 있음
		④ 사업 대상으로 참여한 적 있음
		⑤ 사업 공모 전 참여, 사업 추진한 적 있음

	상담 제공	
⑧ 여성창업플라자	공예·디자인 업종을 집중적으로 선도업체가 후발업체 멘토링 서비스 지원	① — ② — ③ — ④ — ⑤
⑨ 여성창업보육센터	여성 (예비)창업자에게 공간 및 시설, 정보, 교육, 컨설팅 제공 등 보육센터 입주를 통해 사업 성장지원	① — ② — ③ — ④ — ⑤
⑩ 서울여성공예센터 더아리움	서울시 노원구 공릉동에 위치한 여성공예지원 공간 및 기관으로, 창업실, 공예마켓, 공예체험장, 회의실, 교육장, 창업지원센터, 마을커뮤니티센터 제공	① — ② — ③ — ④ — ⑤
⑪ 일가족 양립지원센터	서울시 동작구 대방동 '서울여성플라자'에 위치, 성 평등한 일·가족양립을 위한 연구, 인식개선 및 문화조성 캠페인, 기업컨설팅 제공	① — ② — ③ — ④ — ⑤
⑫ 서울시 여성인력 개발기관 운영	자치구별, 권역별 지역주민 맞춤형 직업교육, 취업지원, 상담, 생활문화 프로그램 운영	① — ② — ③ — ④ — ⑤

경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해 서울시가 적극적으로 추진하기 바라는 정책은 어떤 것입니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 연령차별을 없애기 위한 노력
- ② 성차별·성희롱을 없애기 위한 노력
- ③ 장시간 일하는 문화 개선
- ④ 양질의 시간제 일자리 확대
- ⑤ 공공부문 일자리 창출
- ⑥ 일반기업 일자리 창출 유도
- ⑦ 가족친화적인 기업문화 조성 지원(유연근무제, 육아휴직 활용 보장 등)
- ⑧ 진로상담 및 설계, 경력 관리 등 지원체계 강화(컨설팅, 멘토링, 모니터링 등)
- ⑨ 여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화
- ⑩ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
- ⑪ 초등 돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선
- ⑫ 기타: _____

E8. 귀하는 경력단절여성 및 일하는 여성의 지속적인 일/경제활동을 위해서 다음의 정책들이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

정책	필요하다고 생각하는 점수				
	① 전혀 필요하지 않음	② 그다지 필요하지 않음	③ 보통임	④ 대체로 필요함	⑤ 매우 필요함
(1) 여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선	①	②	③	④	⑤
(2) 서비스 직종 감정노동 현실 개선	①	②	③	④	⑤
(3) 생산직·서비스직 생활임금 실현 및 임금 상향 조정	①	②	③	④	⑤
(4) 직장 내 어린이집 등 육아지원시설 증설	①	②	③	④	⑤
(5) 고위직·관리직의 성별 격차 해소	①	②	③	④	⑤
(6) 성별을 기준으로 차별적 언행·수치심을 주는 성희롱 해소	①	②	③	④	⑤
(7) 결혼여부, 연령으로 차별하는 직장문화 개선	①	②	③	④	⑤
(8) 정규직과 비정규직 간의 격차 및 차별 해소	①	②	③	④	⑤
(9) 저소득층·맞벌이 가정에 가사 및 돌봄서비스 지원	①	②	③	④	⑤
(10) 진로설계 및 경력개발 지원	①	②	③	④	⑤
(11) 출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화	①	②	③	④	⑤
(12) 돌봄휴가 제공(예: 자녀학교행사, 부모병원진료 등)	①	②	③	④	⑤
(13) 공공부문 일자리 창출	①	②	③	④	⑤
(14) 남성의 일·가족 양립 지원	①	②	③	④	⑤
(15) 노동시간 단축	①	②	③	④	⑤
(16) 협동조합, 사회적기업, 마을기업 활성화 지원	①	②	③	④	⑤
(17) 여성창업지원, 여성취업자 별도 채용 등 일자리 마련	①	②	③	④	⑤
(18) 직업교육과정의 다양화 및 전문화 지원	①	②	③	④	⑤
(19) 근로기준법 등 노동법 준수 지원 및 감독 강화	①	②	③	④	⑤
(20) 보육시설 및 초등돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 확충	①	②	③	④	⑤

[V] 일반적 사항

모두 응답해주십시오.

DQ1. 귀하의 최종 학력에 표시해주십시오.

- | | |
|--------------|-------------|
| ① 초등학교 졸업 이하 | ② 중학교 졸업 |
| ③ 고등학교 졸업 | ④ 대학교 졸업 |
| ⑤ 대학원 석사 졸업 | ⑥ 대학원 박사 졸업 |

DQ2. 귀하의 혼인 상태는 어떠합니까? (사실혼은 기혼에 해당함)

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| ① 미혼/비혼 (→ DQ5번 문항으로) | ② 기혼 - 유배우 (→ DQ3번 문항으로) |
| ③ 기혼 - 별거 (→ DQ4번 문항으로) | ④ 이혼 (→ DQ4번 문항으로) |
| ⑤ 사별 (→ DQ4번 문항으로) | |

DQ3. 귀하의 배우자는 현재 일/경제활동을 하고 있습니까?

- ① 예 (→ DQ3-1번 문항으로)
 (임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일했거나 가족이 경영하는 사업체에서 무보수로 1주일에 18시간 이상 일한 경우)
- ② 아니오 (→ DQ4번 문항으로)

DQ3-1. 배우자의 종사상 지위는 다음 중 무엇입니까? [종사상 지위 보기 제시]

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| ① 상용근로자 (→ DQ3-2번 문항으로) | ② 임시근로자 (→ DQ3-2번 문항으로) |
| ③ 일용근로자 (→ DQ3-2번 문항으로) | ④ 무급가족종사자 (→ DQ-4번 문항으로) |
| ⑤ 고용주 (→ DQ3-3번 문항으로) | ⑥ 자영업자 (→ DQ3-3번 문항으로) |

DQ3-2. 배우자의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

정규직 근로 여부	① 정규직	② 비정규직
근로시간	① 전일제	② 시간제
근로계약 주체	① 직접고용	② 간접고용(파견, 용역 등)
근로장소	① 일반사업장 근무(출퇴근)	② 재택근무

DQ3-3. 배우자의 월평균 임금(수입)은 얼마입니까? 월 _____만원 (세금 공제 전 금액)

DQ4. 귀하는 자녀가 있습니까?

- ① 예 (→ DQ4-1번 문항으로) ② 아니오 (→ DQ5번 문항으로)

DQ4-1. 귀하의 자녀 수와 막내자녀의 현재 연령을 적어주십시오. 자녀가 1명인 경우 그 자녀의 현재 연령을 적어주십시오.

자녀 수: _____명 (막내)자녀 연령: _____세

DQ4-2. 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 경우 자녀를 돌보는 주된 방법(①)은 무엇인지, 돌보고 싶은 방법(②)은 무엇인지 보기 중에서 골라주십시오.

구분		① 실제 돌봄 방법 (2개 선택)		② 희망 돌봄 방법 (2개 선택)		〈보기〉
		1순위	2순위	1순위	2순위	
(* □에 숫자 기입)	(* 해당란 □에 ✓ 표시)					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 영아(만2세 이하) <input type="checkbox"/> 유아(만3세~초등학교 입학 전) <input type="checkbox"/> 초등학생					① 응답자 본인 ② 배우자 ③ 자녀의 친조부모 ④ 자녀의 외조부모 ⑤ 그 외 친·인척 ⑥ 민간 베이비시터 ⑦ 정부지원 아이돌보미 ⑧ 국공립유치원 ⑨ 사립유치원 ⑩ 국공립어린이집 ⑪ 민간어린이집 ⑫ 가정어린이집 ⑬ 직장어린이집 ⑭ 학원 ⑮ 초등돌봄교실(방과후학교) ⑯ 지역아동센터 ⑰ 혼자 있음 ⑱ 기타 _____
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 영아(만2세 이하) <input type="checkbox"/> 유아(만3세~초등학교 입학 전) <input type="checkbox"/> 초등학생					
<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 영아(만2세 이하) <input type="checkbox"/> 유아(만3세~초등학교 입학 전) <input type="checkbox"/> 초등학생					
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 영아(만2세 이하) <input type="checkbox"/> 유아(만3세~초등학교 입학 전) <input type="checkbox"/> 초등학생					

* 만약 고등학생 자녀(첫째)와 초등학생 자녀(둘째)가 있는 응답자의 경우, 답변은 "(2)째 자녀, 초등학생"으로 표기하시고 실제돌봄 방법과 희망돌봄 방법을 선택하시면 됩니다.

DQ5. 귀댁의 가구원 수는 총 몇 명입니까? 총 _____명(본인 포함)

DQ6. 귀댁의 가구소득은 월평균 얼마입니까? 월 _____만원 (세금 공제 전 금액)

DQ7. 귀댁의 가구지출은 월평균 얼마입니까? 월 _____만원

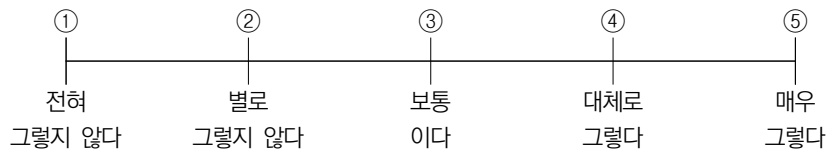
*지출항목: 저축액(예금, 보험 등), 식비(외식 포함), 주거비(전기·가스·수도 등 요금, 매달 나가는 월세 등), 여가생활비(영화, 공연, 여행 등), 자기계발비(운동, 도서구입, 학원비 등), 교제 및 사교비(모임회비, 경조사비 등), 부모부양비(용돈, 의료비 등) 등을 포함

DQ8. 귀댁의 주거형태는 다음 중 무엇입니까?

- ① 자가
- ② 전세
- ③ 반전세
- ④ 월세
- ⑤ 공공임대 등 정부지원주택
- ⑥ 무상(사택 등)
- ⑦ 기타: _____

* 반전세: 현 거주지 주변 전세시세 50% 이상으로 보증금을 지불하고 월세를 지불하는 형식

DQ9. 귀하는 우리 사회에서 누구나 열심히 노력한다면 개인의 사회경제적 지위가 높아질 수 있다고 생각하십니까?



**** 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다 ****

2018 정책연구-08

재취업 경력단절여성의 고용유지 현황과 정책지원방안

발행인 강경희
연구자 신하영·서정은
발행일 2018년 12월
인쇄처 (주)행복드림(여성장애인기업)
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(대)
I S B N 979-11-87956-90-7

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
서울시여성가족재단
클린신고센터
www.seoulwomen.or.kr
신고자의 신분과 내용은
철저히 비밀로 보호하고 있습니다.