

서울시 경력단절여성의 일 경험 분석을 통한 지속고용지원방안 연구

책임연구원 : 국미애(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

위촉연구원 : 이현주(서울시여성가족재단 여성정책실 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

최근 경력단절 예방의 중요성에 대한 사회적 인식이 확산되고 있습니다. 일단 경력이 단절되면 재취업이 쉽지 않고, 혹시 재취업을 하더라도 임금과 기타의 근로조건이 더 악화되는 일자리로 하향이동하게 되는 현실입니다. 경력단절에 따르는 사회적 비용이 지난 14년간 180조원에 달한다는 언론보도는 경력단절 예방이 여성 개인에게만이 아니라 사회적으로 중대한 과업임을 의미하는 단적인 예입니다.

서울시 초대졸이상 여성의 경우 20대 초반에는 경제활동참가율이 매우 높지만, 30대 후반에 최저점을 보인 이후 그다지 회복되지 않는 L자 곡선을 보입니다. 이 여성들의 특성을 고려한 지원 방안 마련이 필요합니다. 이 연구는 결혼, 임신, 출산 등 여성의 생애사건이 경력단절에 미치는 중요성을 고려하면서도 경력단절 예방을 위해서는 생애주기 전반에 걸친 접근이 필요하다는 점에 주목하였습니다. 이에 그간 정책적 관심을 크게 받지 못해왔던 초대졸이상의 20대와 비혼인 경력단절여성을 포함하여 연구를 진행하고 정책 방안을 마련하였습니다. 또한 경력단절 예방은 공공부문뿐 아니라 민간부문이 함께 나서야 실질적인 효과를 거둘 수 있기에 기업의 참여를 강조하는 방안을 포함하였습니다.

연구보고서가 발간되기까지 도움을 주신 많은 분들께 진심으로 감사드립니다. 바쁘신 와중에 시간을 내어 자문해주신 전문가들께 감사드리며, 연구진의 노고에 고마움을 표합니다. 무엇보다 사례조사에 참여해주신 서울시 경력단절여성과 재직여성들에게 무한한 감사의 말씀을 드립니다. 여성들의 소중한 경험과 통찰에 기반한 이 연구가 서울시 여성의 지속고용을 지원하는 데 귀하게 활용될 수 있기를 기대합니다.

2015년 8월
서울특별시여성가족재단
대표이사 이숙진

Contents

I 서론_01

- 1. 연구 배경 및 목적 3
- 2. 연구 내용 및 방법 11
- 3. 연구 추진 체계 15

II 선행연구 및 관련 정책 검토_17

- 1. 선행연구 검토 및 시사점 19
 - 1) 선행연구 검토 19
 - 2) 시사점 28
- 2. 관계 법령 및 관련 정책 검토 30
 - 1) 관계 법령 검토 30
 - 2) 관련 정책 검토 33
 - 3) 시사점 52

III 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 현황 및 경제활동 특성_53

- 1. 분석 개요 55
- 2. 분석 결과 57

Contents

- 1) <지역별고용조사> 분석 결과 57
- 2) <경력단절여성 등의 경제활동실태조사> 분석 결과 135
- 3. 분석 결과의 시사점 152

IV 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요_ 159

- 1. 조사 개요 161
 - 1) 조사 목적 및 주요 내용 161
 - 2) 조사참여자 특성 164
- 2. 조사 결과 분석 168
 - 1) 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요 168
 - 2) 재직여성의 일 경험 및 정책수요 190
- 3. 조사 결과의 시사점 193

V 서울시 초대졸이상 여성의 지속고용지원방안 _197

- 1. 정책 방향 199
- 2. 정책 방안 203

참고문헌 _ 211

영문초록(Abstract) _ 215

부록 _ 219

표 목차

표 I-1	전국 및 서울시 성별 경제활동참가율	4
표 II-1	경력단절에 관한 선행연구	23
표 II-2	고학력 경력단절에 관한 선행연구	27
표 II-3	「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」의 구성 및 주요 내용	30
표 II-4	제1차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2010~2014)	34
표 II-5	제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)	35
표 II-6	일하는 여성의 경력유지 지원방안: 생애주기별 주요 추진과제	38
표 II-7	여성고용정책 추진방향에 따른 추진과제	39
표 II-8	서울시 2014년 여성일자리 종합 추진계획	40
표 II-9	서울시 여성인력개발기관 1센터 1특화 프로그램	45
표 II-10	서울시 여성일자리 정책 주요 변화	51
표 III-1	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 현황 및 경제활동 특성 분석 개요	56
표 III-2	서울시 경력단절여성의 학력별·연령별 분포	59
표 III-3	서울시 여성의 연령별 분포 및 초대졸이상 경력단절여성의 연령별 분포	60
표 III-4	서울시 초대졸이상 여성의 학력별 분포 및 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 분포	62
표 III-5	서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포	69
표 III-6	서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 전공계열별 분포	78
표 III-7	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포	89
표 III-8	서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 상위 5개 종사 산업	90
표 III-9	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포	94
표 III-10	서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 상위 4개 종사 직업	95
표 III-11	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	108

■ 표 III-12 ■ 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위(분포순)	109
■ 표 III-13 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유	115
■ 표 III-14 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유 ..	116
■ 그림 III-61 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유 ..	124
■ 그림 III-62 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유	124
■ 그림 III-63 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유	125
■ 그림 III-64 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유	125
■ 표 III-15 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유(2011년) ..	126
■ 표 III-16 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유(2012년) ..	127
■ 표 III-17 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유(2013년) ..	127
■ 표 III-18 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 비구직 사유	129
■ 표 III-19 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 비구직 사유(2011년)	132
■ 표 III-20 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 비구직 사유(2012년)	133
■ 표 III-21 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 비구직 사유(2013년)	134
■ 표 III-22 ■ 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 연령별 분포	136
■ 표 III-23 ■ 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 학력별 분포	137
■ 표 III-24 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 배우자 취업상태 ...	138
■ 표 III-25 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 배우자 종사상 지위	139
■ 표 III-26 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 배우자 월평균 수입	140
■ 표 III-27 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 자녀유무	140
■ 표 III-28 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성 가구의 월평균 수입 ·	141
■ 표 III-29 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성 가구의 월평균 지출 ·	142
■ 표 III-30 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 복리 후생제도 유무	144

Table Contents

■ 표 III-31	서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 복리 후생제도 사용용이성	145
■ 표 III-32	서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 사회 보험 가입 여부	146
■ 표 III-33	서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 주당 평균 근로시간 및 월평균 임금	146
■ 표 III-34	서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 만족도 ·	147
■ 표 III-35	서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장을 그만둔 이유(1)	148
■ 표 III-36	서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장을 그만둔 이유(2)	149
■ 표 III-37	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 사업체 형태의 변화 ·	150
■ 표 III-38	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 사업체 규모의 변화 ·	150
■ 표 III-39	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 종사상 지위의 변화 ·	151
■ 표 III-40	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 주당 평균 근로 시간 및 임금의 변화	151
■ 표 III-41	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 일자리 만족도 변화 ·	152
■ 표 IV-1	서울시 초대졸이상 경력단절여성 사례조사 주요내용	163
■ 표 IV-2	서울시 초대졸이상 재직여성 사례조사 주요 내용	164
■ 표 IV-3	FGI 참여 경력단절여성의 집단 특성	165
■ 표 IV-4	FGI 및 면접조사 참여 경력단절여성의 일반적 특성	165
■ 표 IV-5	면접조사 참여 재직여성의 일반적 특성	167
■ 표 V-1	서울시 여성의 지속고용 지원을 위한 정책 방향	202
■ 표 V-2	서울시 여성의 지속고용 지원을 위한 정책 방안	204

그림 목차

■ 그림 I-1 ■ 서울시 성별·연령별 경제활동참가율	5
■ 그림 I-2 ■ 전국 여성의 연령별 경제활동참가율	8
■ 그림 I-3 ■ 서울시 여성의 연령별·학력별 경제활동참가율	9
■ 그림 I-4 ■ 서울시 비취업여성의 이전 직장 사업장의 직원 수	10
■ 그림 I-5 ■ 서울시 비취업여성의 이전 직장 사업장의 직원 수: 학력별	11
■ 그림 II-1 ■ 여성의 생애주기에 따른 제2차 기본계획의 주요 정책과제	36
■ 그림 II-2 ■ 서울시 여성대체인력지원센터 운영 체계	42
■ 그림 II-3 ■ 서울시 일·가족양립지원센터의 추진 방향	48
■ 그림 III-1 ■ 서울시 여성의 경제활동 상태별 구성	58
■ 그림 III-2 ■ 서울시 여성의 학력별 분포	61
■ 그림 III-3 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별 분포	63
■ 그림 III-4 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별·학력별 분포	64
■ 그림 III-5 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 분포	65
■ 그림 III-6 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸 경력단절여성의 5세 단위별 분포	66
■ 그림 III-7 ■ 서울시 만25세~만44세 대졸 경력단절여성의 5세 단위별 분포	67
■ 그림 III-8 ■ 서울시 만25세~만44세 석사 졸업 경력단절여성의 5세 단위별 분포	68
■ 그림 III-9 ■ 서울시 만25세~만44세 박사 졸업 경력단절여성의 5세 단위별 분포	68
■ 그림 III-10 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포	69
■ 그림 III-11 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포	70
■ 그림 III-12 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포	71
■ 그림 III-13 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포	71
■ 그림 III-14 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포	72
■ 그림 III-15 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별· 혼인상태별 분포	73

Picture Contents

- 그림 III-16** | 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인
 상태별 분포 74
- 그림 III-17** | 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인
 상태별 분포 75
- 그림 III-18** | 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인
 상태별 분포 76
- 그림 III-19** | 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인
 상태별 분포 77
- 그림 III-20** | 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 전공계열별 분포 78
- 그림 III-21** | 서울시 만25세~만44세 인문·사회계열 초대졸이상 경력단절여성의
 5세 단위별 분포 79
- 그림 III-22** | 서울시 만25세~만44세 예술·체육계열 초대졸이상 경력단절여성의
 5세 단위별 분포 79
- 그림 III-23** | 서울시 만25세~만44세 교육(사범)계열 초대졸이상 경력단절여성의
 5세 단위별 분포 80
- 그림 III-24** | 서울시 만25세~만44세 이공계열 초대졸이상 경력단절여성의 5세
 단위별 분포 81
- 그림 III-25** | 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공
 계열별 분포 82
- 그림 III-26** | 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공
 계열별 분포 84
- 그림 III-27** | 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공
 계열별 분포 86
- 그림 III-28** | 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공
 계열별 분포 88

■ 그림 III-29 ■	서울시 초대졸 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포(상위 6개)	91
■ 그림 III-30 ■	서울시 대졸 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포(상위 6개)	92
■ 그림 III-31 ■	서울시 석사 졸업 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포(상위 6개)	93
■ 그림 III-32 ■	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포	94
■ 그림 III-33 ■	서울시 초대졸 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 4개)	96
■ 그림 III-34 ■	서울시 대졸 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 4개)	96
■ 그림 III-35 ■	서울시 석사 졸업 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 4개)	97
■ 그림 III-36 ■	서울시 박사 졸업 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 3개)	97
■ 그림 III-37 ■	서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포	98
■ 그림 III-38 ■	서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포 ...	99
■ 그림 III-39 ■	서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포 ·	100
■ 그림 III-40 ■	서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포 ·	101
■ 그림 III-41 ■	서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포	102
■ 그림 III-42 ■	서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포	104
■ 그림 III-43 ■	서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포	105
■ 그림 III-44 ■	서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포	107
■ 그림 III-45 ■	서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	108
■ 그림 III-46 ■	서울시 초대졸 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	110
■ 그림 III-47 ■	서울시 대졸 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포 ..	110
■ 그림 III-48 ■	서울시 석사 졸업 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	111
■ 그림 III-49 ■	서울시 박사 졸업 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	112

Picture Contents

■ 그림 III-50 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	112
■ 그림 III-51 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	113
■ 그림 III-52 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	114
■ 그림 III-53 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포	114
■ 그림 III-54 ■ 서울시 초대졸 경력단절여성의 경력단절 이유	117
■ 그림 III-55 ■ 서울시 대졸 경력단절여성의 경력단절 이유	118
■ 그림 III-56 ■ 서울시 석사 졸업 경력단절여성의 경력단절 이유	118
■ 그림 III-57 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유	119
■ 그림 III-58 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유	120
■ 그림 III-59 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유	121
■ 그림 III-60 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유	121
■ 그림 III-65 ■ 서울시 초대졸이상 비혼 경력단절여성의 경력단절 이유	128
■ 그림 III-66 ■ 서울시 초대졸이상 유배우 경력단절여성의 경력단절 이유 ..	128
■ 그림 III-67 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 비구직 사유(상위 5개) ·	130
■ 그림 III-68 ■ 서울시 초대졸 경력단절여성의 비구직 사유(상위 5개)	130
■ 그림 III-69 ■ 서울시 대졸 경력단절여성의 비구직 사유(상위 5개)	131
■ 그림 III-70 ■ 서울시 석사 졸업 경력단절여성의 비구직 사유(상위 4개) ...	132
■ 그림 III-71 ■ 서울시 초대졸이상 비혼 경력단절여성의 비구직 사유	134
■ 그림 III-72 ■ 서울시 초대졸이상 유배우 경력단절여성의 비구직 사유	135
■ 그림 IV-1 ■ 경력단절여성 <사례A>의 월급여 이력	169
■ 그림 IV-2 ■ 경력단절여성 <사례F>의 월급여 이력	170
■ 그림 IV-3 ■ 경력단절여성 <사례M>의 월급여 이력	172

■ 그림 IV-4 ■ 경력단절여성 <사례H>의 월급여 이력	175
■ 그림 IV-5 ■ 경력단절여성 <사례E>의 월급여 이력	176
■ 그림 IV-6 ■ 경력단절여성 <사례N>의 월급여 이력	178
■ 그림 IV-7 ■ 경력단절여성 <사례B>의 월급여 이력	179
■ 그림 IV-8 ■ 경력단절여성 <사례P>의 월급여 이력	180

연구요약

□ 연구배경 및 목적

- 경력단절여성의 재취업 지원은 오랜 기간 여성고용정책의 화두였음. 여성의 경제활동참가율은 20대를 제외한 모든 연령대에서 남성과의 격차가 상당히 크고, 경력단절 이후 노동시장 재진입이 대부분 하향 취업이라는 점은 그간 꾸준히 지적되어왔음. 이러한 맥락에서 최근 정부 정책의 초점이 경력단절여성의 '재취업 지원'에서 경력단절 '예방'으로 옮겨가고 있다는 점은 매우 의미미한 변화로 볼 수 있음.
- 경력단절은 여성들 내부의 특성에 따라 그 경험의 계기와 깊이, 굴곡이 다를 수 있음. 서울시 초대졸이상 여성의 경제활동참가율은 20대 초반에는 84.1%에 이를 정도로 매우 높지만, 35세~39세에 최저점을 보인 이후 그다지 회복되지 않는 L자 곡선을 보임. 이는 한편으로 초대졸이상 여성들이 다시 노동시장으로 나오지 않는 이상 고용률의 상승을 기대하기 어려움을 의미하며, 다른 한편으로는 이들의 경우 경력단절 예방을 위한 방안이 보다 적극적으로 강구되어야 할 필요성을 보여줌.
- 본 연구는 경력단절여성에 대한 기존과 관점과 접근 방식을 비판적으로 검토하고 서울시 경력단절여성의 일 경험을 분석함으로써 경력단절 예방 및 지속 고용을 지원하기 위한 방안을 모색하였음. 특히 초대졸이상 경력단절여성에 주목하여 이들 내부의 특성을 연령과 학력, 혼인상태 등에 따라 살펴보고, 이들의 일 경험 및 정책 요구를 파악하여 정책 방안을 도출하였음. 이 연구에서는 모든 일 경험을 '경력'으로 의미화할 우려를 불식시키기 위하여 간헐적으로 일을 하거나 분야가 다른 일을 해온 경우는 제외하고 동일분야에 지속적으로 종사했던 기간이 최소 1년 이상인 경우로 한정하여 분석하였음, 특히 그간 관련 정책에서 크게 관심을 받지 못해왔던 20대 후반과 비혼여성의 경력단절 경험을 포함하여 연구를 진행하였음.

□ 연구내용 및 방법

- 경력단절에 관한 그간의 접근을 살펴보기 위하여 선행연구 및 중앙정부와 서울시의 관련 정책, 관계 법령을 검토하였음.
- 서울시 경력단절여성의 특성 및 경제활동 양태를 파악하기 위하여 기존 통계 자료를 분석하였음.
 - <지역별고용조사> 및 <경력단절여성 등의 경제활동실태조사> 분석
 - 서울시 만25세 이상 만45세 미만의 초대졸이상 기혼 및 비혼여성 대상
- 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책요구를 파악하기 위하여 사례조사를 실시하였음.
 - 서울시 만25세 이상 만45세 미만, 경력단절 기간 3개월 이상 2년 미만의 초대졸이상 기혼 및 비혼여성 대상
- 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 분석을 위한 비교집단으로서 서울시 초대졸이상 재직여성의 경력유지 배경을 파악하기 위한 사례조사를 실시하였음.
 - 서울시 만25세 이상 만45세 미만, 동일 직장 혹은 직종에 5년 이상 재직하고 있는 초대졸이상 여성 대상
- 연구체계 및 접근방식, 분석결과, 정책제언에 대한 전문가 의견 청취를 위한 자문회의 및 전문가토론회를 실시하였음.

구분	분석대상	분석내용
정책 진단을 위한 문헌 연구	경력단절여성 관련 선행연구 검토	경력단절에 대한 관점, 연구대상 및 연구방법 등
	관계 법령 및 관련 계획 등 정책자료 검토	경력단절여성에 관한 정의 등 관련조항, 경력단절 원인 진단, 지원 목적 및 지원 내용 등
경력단절여성 특성 및 경제활동 양태 분석	지역별 고용조사(2011~2013) *조사대상(수입을 목적으로 일을 한 적이 있으나 현재 비취업 상태인 여성) 중 만25세 이상 만45세 미만의 초대졸이상 여성	연령별·학력별·혼인상태별 분포, 전공계열, 이전 직장 관련 특성, 경력단절이유 및 기간, (비)구직 관련 특성 등
	경력단절여성 등의 경제활동 실태조사(2013) *조사대상(만25세~만59세의 결혼 또는 출산 경험이 있는 여성) 중 만25세 이상 만45세 미만의 초대졸이상 여성	연령별·학력별 분포, 배우자의 취업 관련 사항, 가구소득 및 지출, 이전 직장 관련 특성, 경력단절이유, 경력단절 전후 비교 등

구분	분석대상	분석내용
일 경험 및 정책 수요 파악을 위한 사례조사	초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요 *만25세~만45세 미만, 경력단절 기간 3개월 이상 2년 미만인 여성	이전 직장 특성, 경력단절 특성, 첫 번째 직업 진입 관련 특성, 정책요구 및 일자리 인식 등
	초대졸이상 재직여성의 일 경험 및 정책수요 *만25세~만45세 미만, 동일 직장/직종 근속년수 5년 이상인 여성	현재 직장 특성, 경력유지 관련 특성, 경력단절에 대한 인식, 정책요구 및 일자리 인식 등
전문가토론회	연구체계 및 접근방식, 분석결과, 정책제언에 대한 전문가 의견 청취	경력단절에 대한 접근 방식 및 경력단절의 특성에 관한 의견, 경력단절 예방 방안 등

□ 연구결과

- 본 연구는 경력단절여성이 누구로 상정되어 있는가, 경력단절이 어떤 사건으로 전제되어 있는가, 경력단절에 대한 지원이 어떻게 이루어져왔는가에 대한 질문에서 출발하여 서울시 초대졸 경력단절여성의 일 경험 및 정책요구를 파악하고 정책방안을 마련하고자 시작되었음. 또한 비교집단으로서 동일분야에서 5년 이상 재직한 여성들에 대한 사례조사를 통해 경력유지가 가능했던 배경을 파악하고자 하였음.
- 조사에 참여한 여성들이 자신을 경력단절여성으로 인식하는지 여부, 경력단절이 발생하는 상황에 대한 인식은 여성의 결혼여부 및 자녀유무와 직관적으로 결부되어 있었음.
- 하지만 구체적 맥락을 들여다보면, 직관적으로 인식되는 경력단절의 이면에는 경영악화나 구조조정에 따른 권고사직, 계약만료 등과 같이 여성노동자 개인이 통제하기 어려운 상황들이 놓여 있었음. 또한 위계적인 조직분위기나 상사와의 갈등, 부당대우, 업무과중이나 부서이동에 따른 근무환경 악화 등은 여성노동자가 직장을 그만두는 선택을 하도록 이끌어내는 주요 요인으로 작용하였음. 건강상의 이유로 직장을 그만둔 경우에도 그 배경에는 잦은 야근이 영향을 미치고 있었음. 직장에서 장기적인 비전을 찾을 수 없어 전직(轉職)을 위해 퇴사를 결정한 여성들은 자신의 인적자본을 향상시키기 위해 다시 진학을 하

거나 다시 무언가를 배우는 과정에 들어가 있음. 비전을 찾을 수 없었던 배경에는 같은 회사 내에서도 학력이나 업무에 따르는 위계적인 분할 구조, ‘선배 언니’들을 보며 나의 미래를 어둡게 전망할 수밖에 없던 환경, 내부 승진 사다리가 마련되어 있지 않아 오랫동안 근무할 동인을 갖기 어려웠던 환경 등이 자리하고 있었음. 임신을 이유로 직장을 그만둔 여성의 경우 사직을 강요받아 소송 과정을 겪기도 하였음.

- 이 여성들의 이야기는 경력단절을 둘러싼 현실은 여러 상황에 의해 구성되며 여러 가지 모습으로 표출되어야 함을 의미함. 즉 경력단절에 대한 접근은 복합적 상황을 고려하여 포괄적으로 이루어져야 함.
- 하지만 이와 동시에 정책대상의 특성에 따른 주요 이슈를 도출하고 그에 대한 집중적인 지원책을 마련하는 구체적 접근 또한 필요함. 아직까지 한국사회에서 결혼여부나 자녀유무, 이에 따르는 돌봄의 책임은 여성의 삶에 막대한 영향을 미치고 인생의 경로를 좌우하기까지 하는 중요한 배경임에 틀림없음. 여기에는 일정한 소득이 있는 배우자의 유무도 중요하게 작용함. 본 연구에 참여한 여성들이 경력단절에 처하게 된 상황도 결혼여부나 자녀유무, 이와 관련되는 연령대와 결코 무관하지 않음.
- 서울시 여성의 지속고용 지원을 위한 정책 방향을 다음의 네 가지로 설정함.
 - 첫째, 여성의 생애주기 전반에 걸쳐 예방적 차원의 정책 접근이 필요하며, 이러한 전제 하에 연령대에 따른 주요 이슈를 도출할 필요가 있음. 여성이 동등한 노동권을 갖는 노동자라는 관점에서 생애사건이 존중되고 이를 지원하는 방안이 마련될 필요가 있음.
 - 둘째, 여성의 학력수준 향상을 반영한 (재)취업 지원 정책이 설계되어야 함. 그간 여성의 학력수준이 빠른 속도로 높아져왔음을 고려할 때, 이른바 초대 줄이상 여성을 위한 지원은 별도의, 분리된 정책 접근이 아니라 일반화되고 기본적인 접근으로 재정립되어야 함.
 - 셋째, 지속고용을 지원하기 위한 기반 구축이 필요함. 이를 위해 경력단절여성이 증가하는 산업과 직업, 전공계열 등의 일자리에 대한 기초조사 및 일자리 정책 성과를 측정하고 관리하는 방안의 개선이 수반되어야 함.

- 넷째, 노동시장의 분할구조를 개선하기 위해서는 기업의 참여가 필수적임. 기업의 참여를 이끌어내고 기업을 강제할 수 있는 방안이 함께 강구되어야 함.
- 이상의 네 가지 정책 방향에 따른 각각의 정책 방안은 다음과 같음.

정책 방향	생애주기 전반에 걸친 경력단절 예방 안전망 지원	
정책 방안	20대 입직단절 예방: 경력 생성 지원	· 첫 단추 잘 끼우기 지원: 청년여성 첫 일자리 실태조사 · 청년여성의 일자리 진입 및 직장 적응 지원 · 일과 자신에 대한 자존감 향상 지원
	30대 무방비 단절 예방: 숙련도 제고 및 전직 지원	· 일과 개인생활의 병행 가능한 근무제도 확대 · 장기적 경력 설계 및 이/전직 지원 · 숙련도 제고를 위한 교육 지원(돌봄지원기능 포함)
	40대 반복적 단절 예방: 경험과 연륜 인정	· 유경력 여성: 숙련 및 경력 인정 체계 마련 · 무경력 여성: 질 낮은 일자리 악순환 방지를 위한 교육 지원 · 예방을 위한 교육 지원
정책 방향	여성의 학력수준 향상을 고려한 정책 재설계	
정책 방안	여성의 숙련도 제고	· 국가기간·전략산업직종 교육훈련 지원(돌봄지원기능 포함) · 사후지원 강화: (가칭)알선책임제 운영
	직업교육훈련의 이원화	· 보편적 직업훈련 + 취업포적집단 직업훈련 병행 · 직업교육 혁신 및 매칭시스템 강화
정책 방향	지속고용 지원 기반 구축	
정책 방안	기초조사 및 모니터링	· 경력단절여성이 증가하는 산업, 직업, 전공계열 등의 일자리 환경에 대한 기초조사 및 모니터링 실시 · 출산휴가 및 육아휴직 사용실태 조사, 모니터링
	일자리 정책 성과 관리방안 개편	· 취업률 중심의 성과 평가 방안 개선 · 지속고용 지원을 위한 심리정서 상담 확대 · 고용보험 미가입 사업장의 재직여성 지원 방안 마련
정책 방향	노동시장 분할 구조 개선을 위한 기업 견인	
정책 방안	법·제도적 지원책 마련	· (가칭) 성 평등 기업 조례 및 가이드라인 제정 · 성 평등 기업 컨설팅 지원 및 인센티브 발굴 · 기업환경 개선 사업 확대
	추진인프라 체계화 및 협력체계 강화	· 민-관, 관-관 협력체계 강화 · 기업연대 조성

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

한국사회에서 여성의 노동시장 참여는 ‘남녀고용평등’이라는 원칙 아래 법·제도적 차원에서 정당화되어 왔다. 1948년 헌법 제정시 정치적·경제적·사회적 생활의 모든 영역에서 성을 이유로 차별받지 않아야 함이 기본원칙으로 제시되었고, 1953년 근로기준법에 남녀근로자에 대한 차별 대우 금지가 명시됨으로써 헌법의 남녀평등 원칙이 노동관계에서 보장되었다. 이러한 원칙이 실질적인 정책으로 구현된 계기는 1987년 남녀고용평등법 제정이라고 볼 수 있다. 이 법을 근거로 하여 <근로여성복지계획>이 수립되었는데, 이는 여성노동정책을 체계화하고 관련 행정기구가 확대되는 중요한 기반으로 평가된다. 1994년 공표된 제1차 <근로여성복지 4개년 계획(1994-1997)>은 단편적·부분적으로 실시되던 여성노동정책을 범정부적 차원에서 체계적·종합적으로 추진할 수 있는 기본틀을 마련했다는 점에서 의미를 부여받았다. 특히 기본이념을 성별역할분업에 의한 성차별 해소로 설정함으로써 남녀고용평등의 지향을 분명히 밝히고 있다(김엘림, 2000). 고용상의 성차별을 금지하는 법적 개선을 비롯하여 직업능력개발지원, 모성보호, 보육시설확대, 가사와 직장의 병존 지원 등은 바로 평생평등노동권 주장을 근간으로 한다.¹⁾

1) 법·제도적 차원에서 남녀고용평등 원칙이 명시되었다고 하여 그 자체로 노동현장의 구체적인 문제를 다루기에 충분하거나 평등에 대한 사회적 인식이 높아진다고 볼 수는 없다. 국가기록원 자료에는 근로기준법에 성차별 금지와 근로여성의 모성보호가 명시되었지만, 실제 노동현장에서는 여성에 대한 차별이 당연시되었다고 기록되어 있다. <http://contents.archives.go.kr/next/content/list>

여기에는 구조적인 성별관계에 대한 관심이 전제되어 있다. 여성노동자의 정년을 30세 전후로 규정하거나 결혼을 곧 퇴사로 연결시키는 취업규칙, 노동시장 진입 시부터 여성을 별도의 경로로 구분하는 여사원제/여행원제 등을 사회적으로 용인될 수 있는 ‘관행’이 아니라 위법한 ‘차별’로 규정한 데는 성별에 따라 확연히 다른 노동시장 참여 양상을 여성 혹은 남성 개인의 선택에 의한 것으로 보기 어렵다는 사회적 인식이 깔려 있다.

여성의 경제활동참가율은 조금씩이지만 꾸준히 증가하였다. 전국 평균을 기준으로 볼 때, 1990년 47.0%이던 여성의 경제활동참가율은 2014년 51.3%로 증가하였으며, 서울시 여성의 경제활동참가율은 1990년 46.8%에서 2014년 53.7%로 높아졌다. 하지만 이러한 증가가 그간 시행되어온 정책에 상응하는 충분한 효과인지에 대해 의문이 제기될 수 있다. 또한 남성에 비해 현저히 낮은 여성의 경제활동참가율은 구조적인 성별관계에 대한 문제제기가 여전히 유효하고 중요함을 함의한다.

표 I-1 전국 및 서울시 성별 경제활동참가율

(단위 : %)

구분		1990	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
전국	여성	47.0	48.8	50.1	49.4	49.7	49.9	50.2	51.3
	남성	74.0	74.4	74.6	73.0	73.1	73.3	73.2	74.0
서울시	여성	46.8	48.8	52.0	51.2	52.0	52.3	52.6	53.7
	남성	74.9	74.6	75.3	73.0	73.7	73.0	72.7	73.5

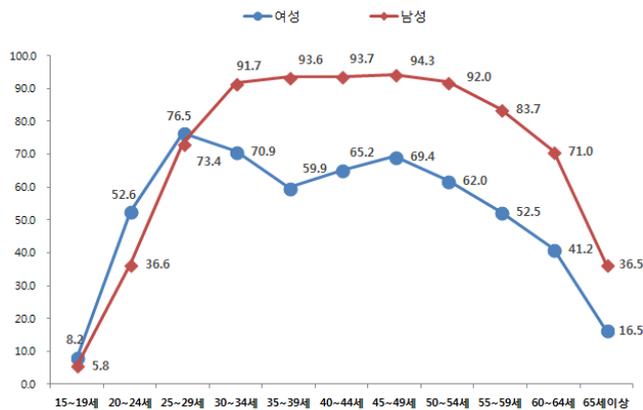
자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사(15세이상).

여성의 경제활동참가율이 50% 정도라는 통계는 생애 과정에서 경제활동에 참여하는 여성들이 50% 정도임을 나타내는 것은 아니다. 50%의 여성이 일생동안 경제활동인구로 살아간다는 것을 의미하지도 않는다. 남성들은 대개 일생동안 취업자와 실업자의 지위를 번갈아가며 경제활동인구로 살아가지만, 여성들은 생애과정에서

SubjectDescription.do?id=002569. <근로여성복지 4개년 계획(1994~1997)>에 대해 당시 관련기사에서는 기업이나 경총 등에서 출근 제기해온 효율성의 측면이 지나치게 강조되면서 인권 확립이나 모성보호의 사회적 책임이 도외시되었다고 비판하였다. 한겨레, “모성보호 외면한 근로여성복지 계획,” 1994년 1월 6일자.

경제활동인구와 비경제활동인구로의 지위 변동을 반복하기 때문이다(박혜경 외, 2005). 여성의 경력단절은 바로 이러한 지위 변동을 상징적으로 드러내준다. **■그림 I-1**은 여성과 남성의 연령대에 따른 노동시장 참가 양상을 제시한 것으로, 서울시 남성의 연령별 경제활동참가율 곡선이 역U자형을 보이는 것에 비해 여성의 연령별 경제활동참가율은 M자 곡선으로 나타난다. 남성의 경제활동참가율은 30대부터 대체로 높은 수준을 유지하고 60대 초반에도 70.1%로 집계된다. 여성의 경제활동참가율은 20대 후반 최고점을 보인 이후 30대 후반 최저점을 보이고 40대 들어서며 다소 증가하지만 이내 다시 감소된다.

■그림 I-1 서울시 성별·연령별 경제활동참가율
(단위: %)



자료: 통계청(2013, 상반기), 지역별고용조사 마이크로데이터 분석.

2008년 제정된 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」과 그에 근거하여 수립된 <경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획>은 여성의 노동시장 이탈 혹은 퇴장 등의 문제가 여성에게 사회적으로 요구되는 성역할 책임과 결부되어 있음을 환기시키고, 따라서 이 여성들에 대한 공적 지원이 필요하고 확대되어야 함을 강조하는 주요 전환점이라 할 수 있다. 즉 국가가 여성의 경력단절을 개인의 단순한 선택이 아닌 사회적 문제로 인식하고 이에 대한 종합적 처방을 시도하고자 한 것이다(오은진 외, 2012).

또한 최근 정부 정책의 초점이 경력단절여성의 ‘재취업 지원’에서 경력단절 ‘예방’으로 옮겨가고 있다는 점은 매우 유의미한 변화로 볼 수 있다. 2014년 2월, 정부는

국무회의를 거쳐 「일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원 방안」을 발표하였다. 이는 한국 여성고용의 고질적인 문제인 경력단절 현상(M-Curve)을 해소하기 위해 기획재정부, 교육부, 안전행정부, 보건복지부, 고용노동부, 여성가족부 등 관계부처들이 합동으로 대책을 제시하고 실행 의지를 밝혔다는 점에서 상당히 고무적이라고 평가된다(김영미, 2014).²⁾

하지만 경력단절의 원인을 보육관련 시설 및 서비스의 질에 대한 불만, 유연한 근무환경 미흡 등으로 규정하고 있고, 정책 추진 방향을 여성의 생애주기별(임신·출산 → (자녀)영유아 → (자녀)초·중·고)로 모성보호, 보육·돌봄, 재취업 지원 및 일·가정 양립 문화를 조성해 여성의 경력유지 및 경제활동 참가를 뒷받침하는 것으로 설정하고 있어(관계부처합동, 2014a) 경력단절을 기혼여성의 생애사건 중심으로 파악하고 있음이 드러난다. 경력단절을 어떻게 예방할 수 있는지를 모색하는 것은 경력단절의 원인을 무엇으로 보는지와 밀접한 관계를 갖는다. 특히 정책은 특정한 사회문제를 해결하기 위해 공공기관이 여러 수단을 동원하여 행하는 계획적 행동(Lasswell, 1970)이라는 점에서 무엇을 문제로 규정하는가는 변화되어야 할 현실을 어떤 관점에서 바라보고 있는지와 직결된다. 여성의 경력단절 문제를 주로 생애주기와 결부시켜 파악하고 관련 정책을 지원해온 그간의 접근 방식을 평가하고 한계를 극복할 방안을 모색할 필요가 있다.

최근 경력단절 예방의 중요성이 부각되면서 경력단절을 둘러싼 복잡한 맥락들을 보다 강조하는 논의들도 등장하였다. 김영옥 외(2014)는 경력단절의 사유를 결혼, 임신, 출산, 육아 및 자녀교육 등으로 한정하는 접근이 여성이 가정에서 돌봄노동의 주 제공자라는 사실과 노동시장에서 발생할 수 있는 차별적 변수를 제외한 채 여성들이 가지고 있는 생애사건으로 경력단절의 원인을 제한하는 것이라고 지적하면서, 그간의 여성노동시장 변화 및 경력단절여성의 정책요구 변화에 부응할 수 있도록 관련법이 개정될 필요가 있음을 검토한 바 있다. 또한 경력단절이 어느 한 시점에 고정되어 있는 것이 아니라 시간 의존적 변수라는 점에서 경력단절의 위험에 처해 있는 여성

2) 올해 6월에는 경력단절 예방을 강화하기 위한 일환으로 현재의 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」을 「여성의 경력단절 예방 및 경제활동촉진법」으로 개정하여 제직 중인 여성근로자까지 정책대상에 포함해야 한다는 내용의 법안이 발의되었다.

들에 대해서도 정책 수혜가 이루어질 필요가 있다고 주장하였다. 김원정(2013)은 한국사회에서 여성들이 여전히 산전후휴가 애기도 꺼내보지 못하고 직장을 그만두는 경우가 많지만, 경력단절은 여성들이 장기적인 비전을 찾을 수 있는 직장인지 아니면 어차피 그만둘 직장인지가 관건인 문제라고 진단하였다. 즉 노동시장의 이중구조³⁾가 경력단절과 맺는 구조적 관계에 주목하였다. 이러한 논의들은 경력단절이 사실상 특수한 여성들의 특수한 이야기가 아니라 다양한 요인들에 의해 분절되어 있는 노동시장에서 대다수 여성들이 경험할 가능성이 높은 문제임을 함의한다.

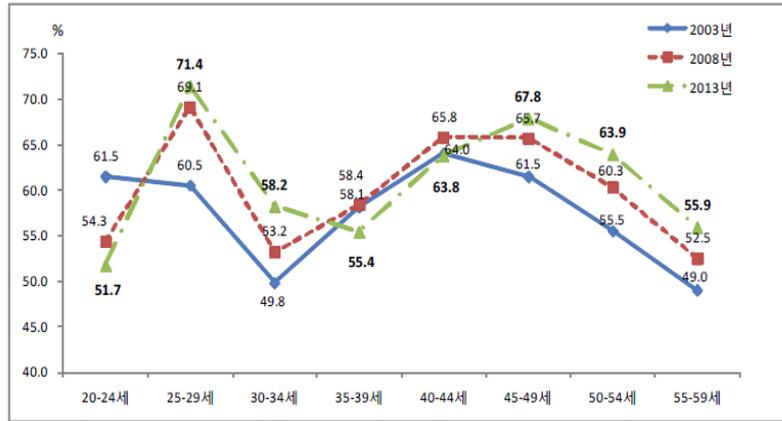
■그림 1-2■는 여성의 연령별 경제활동 참가 양상은 큰 변화가 없으나 경제활동 참가율 최저점과 최고점의 연령이 시기에 따라 다소 달라진 것을 보여준다. 여성의 경제활동참가는 2003년과 2008년에 30~34세에 최저점을 보였다가 35세 이후 증가하는 양상이었으나, 2013년에는 최저점이 35~39세로 변화하였다. 경제활동참가율 최고점은 2003년과 2008년에는 40~44세였으나 2013년에는 45~49세로 변화한다. 이는 학령기의 연장, 만혼의 증가, 임신·출산 연령의 상승 및 이와 연동되는 양육 부담 시기의 변화와 관련될 것이다. 이렇게 보면 여성의 경력단절 예방을 위한 정책은 늦어도 경제활동참가율이 감소하기 전, 즉 30대 이전부터 시작되어야 함에도 아직까지 이러한 집단에 대해 경력단절의 관점에서 접근이 시도된 바가 드물다. 최근 청년실업이 사회문제로 대두되면서 경력 자체를 생성할 기회를 갖기 어려운 상황에 대한 문제의식이 확대되고 있다. 이는 아예 일할 기회를 갖지 못하는 것뿐 아니라 불안정한 일자리로의 진입과 퇴장을 반복하는 상황의 심각성 또한 내포한다.⁴⁾ 어떤 일자리로 진입하는지가 경력단절과 맺는 관계에 주목할 필요가 있다.

3) 소콜로프는 노동시장이 고임금, 고용안정, 승진기회 보장 등으로 특정 지어지는 1차 노동시장과 그 반대의 특성을 갖는 2차 노동시장으로 분리되어 있는데, 여성들은 저임금, 고용불안정, 단순업무, 승진기회 제한 등으로 특징 지어지는 2차 노동시장에 속하기 때문에 취업이 불안정하다고 설명하였다(Sokoloff, 1990). 우리나라는 상대적으로 임금이 높고 고용이 안정되어 있는 1차 노동시장과 임금이 낮고 고용이 불안정한 2차 노동시장으로 나뉘어져 있으며, 한 번 2차 노동시장으로 진입하면 1차 노동시장으로 이동하기 쉽지 않은 것으로 분석된다(장지연, 2015).

4) 연구자가 작년에 실시한 청년여성 사례조사에서 이른바 ‘스펙’이 될 수 없는 일들을 전전하는 과정에 놓인 청년여성들은 이미 경력이 단절되어 노동시장에서 사라져버린 여자선배의 부채를 절감하고 경력단절을 자신의 예상되는 향후 경로로 인지하고 있기도 하였다. 불안정한 일자리에서 고군분투하고 있는 이들은 여성으로서 선택할 수 있는 길을 두 가지로 인식하고 있었다. 하나는 현모양처, 다른 하나는 남성성을 입은 강한 여성으로 직업에서 성공한 여성이다. 이들은 여자선배의 모습은 보이지 않고 유리천장은 강고해 보이는 상황에서 ‘예상되는 경력단절’에 대해 두려움이 있다고 토로하였다.

【그림 I-2】 전국 여성의 연령별 경제활동참가율

(단위 : %)



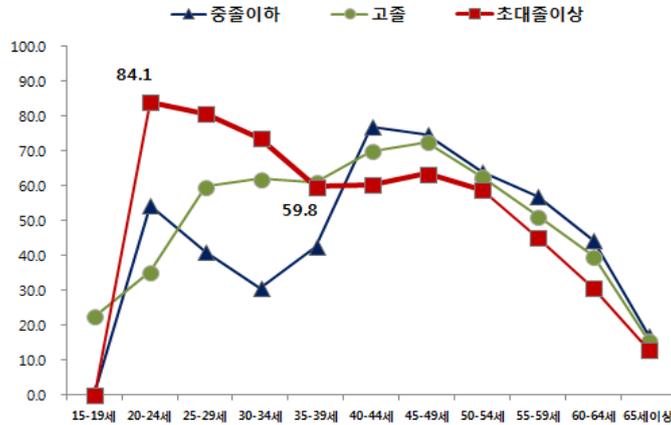
*자료: 통계청(2003, 2008, 2013), 「경제활동인구조사」 원자료, KOSIS

출처: 오은진(2014), 『제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(안) 수립 연구』 발표자료.

경력단절은 여성들 내부의 특성에 따라 그 경험의 계기와 깊이, 굴곡이 다를 수 있다. 여성의 경제활동참가율을 학력과 연령을 구분하여 살펴보면 【그림 I-3】과 같다. 서울시 초대졸이상 여성의 경제활동참가율은 20대 초반에는 84.1%에 이를 정도로 매우 높지만, 35~39세에 최저점을 보인 이후 그다지 회복되지 않는 L자 곡선을 보인다. 서울시 여성은 전반적으로 학력이 높을수록 경제활동참가율이 높지만, 40대 이후에는 학력이 낮을수록 경제활동참가율이 높은 양상을 보인다. 이는 한편으로 초대졸이상 여성들이 다시 노동시장으로 나오지 않는 이상 고용률의 상승을 기대하기 어려움을 의미하며, 다른 한편으로는 이들의 경우 경력단절 예방을 위한 방안이 보다 적극적으로 강구되어야 할 필요성을 보여준다.

■ 그림 I-3 ■ 서울시 여성의 연령별·학력별 경제활동참가율

(단위 : %)



자료: 통계청(2013, 상반기), 지역별고용조사 마이크로데이터 분석.

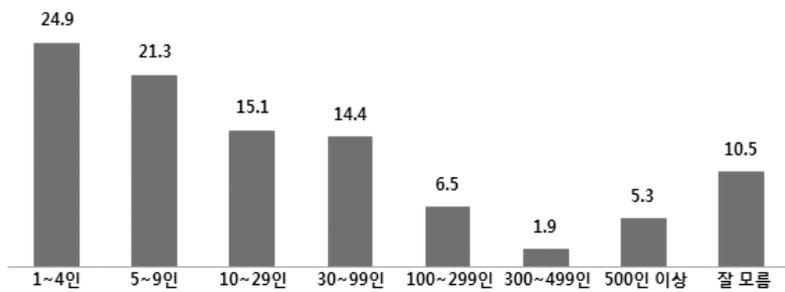
앞서 보았던 ■ 그림 I-1 ■ 과 ■ 그림 I-2 ■ 는 여성과 남성의 경제활동참가율 격차 및 연령대에 따른 경제활동 참가 양상, 연도별 변화 양상 등을 드러내주는 차원에서 유의미하다. 하지만 여성의 경제활동 참가 양상이 M자 곡선으로 통칭되면서 경력단절이 결혼, 임신, 출산, 육아 등의 생애사건 때문이라는 관념이 강화된 측면도 있다. 여성의 경력단절과 생애사건을 결부시킨 결과, 대부분의 지원 정책이 모성보호제도 활성화 혹은 일·가족 양립으로 귀결되는 것은 아닌지 심도 깊게 검토될 필요가 있다. 김영옥 외(2014)는 출산을 앞둔 여성이 직장을 그만두는 데는 산전후휴가가 보장되지 않는 상황뿐 아니라 출산 이후에 일·가정 양립이 가능할지를 회의적으로 보는 노동시장 환경에 대한 불신과 임금 및 경력개발 기회에 대한 성차별적 문제 등 다양한 이슈들이 혼재되어 있다고 진단하면서, 산전후휴가 보장이나 육아휴직 확대만으로 경력단절의 전반적인 규모를 줄일 수 있다고 추정하는 것에 유의할 필요가 있다고 보았다. 강선미(2013)는 임신, 출산, 양육 등은 일을 그만두게 하는 주요 계기로 작용하지만 다양한 노동조건 문제들이 이에 얽혀 있다고 분석하면서 일·가족 양립 제도를 포함하여 종합적이고 다양한 측면에서 정책이 마련될 필요가 있다고 주장하였다.

또한 사실상 다수의 여성들이 모성보호제도가나 일·가족 양립 제도를 사용하기 어

려운 소규모 사업장에서 일하고 있음이 고려되어야 한다. 서울시 비취업여성 가운데 이전에 일 경험이 있는 여성들의 경우 1~4인 사업장에서 일했다는 응답이 24.9%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 5~9인 사업장 21.3%, 10~29인 사업장 15.1% 등의 순으로 조사되었다. 즉 10인 미만 사업장에서 일했던 여성이 46.2%에 이른다. 300인 이상 사업장에서 일했다는 응답은 7.2%에 불과하였다.

【그림 I-4】 서울시 비취업여성의 이전 직장 사업장의 직원 수

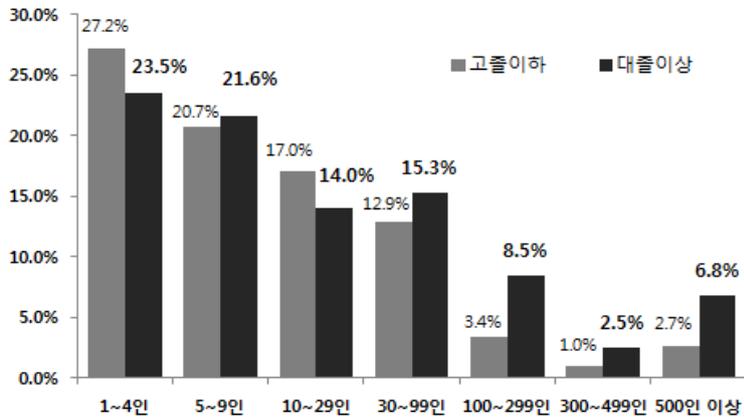
(단위 : %)



자료: 서울시여성가족재단(2014), 서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사.

【그림 I-5】는 서울시 비취업여성들이 이전에 다녔던 사업장 규모를 고졸이하와 초대졸이상으로 구분하여 제시한 것이다. 서울시 초대졸이상 여성의 경우 100인 이상 사업장에서 일한 비율이 고졸이하 여성에 비해 높다(초대졸이상 17.8%, 고졸이하 7.1%). 하지만 10인 미만 사업장에서 일한 비율은 초대졸이상 여성이 45.1%, 고졸이하 여성이 47.9%로 큰 차이를 보이지 않는다.

■ 그림 I-5 ■ 서울시 비취업여성의 이전 직장 사업장의 직원 수: 학력별



자료: 서울시여성가족재단(2014), 서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사.

본 연구는 경력단절여성에 대한 기존과 관점과 접근 방식을 비판적으로 검토하고 서울시 경력단절여성의 일 경험을 분석함으로써 경력단절 예방 및 지속고용을 지원하기 위한 방안을 모색하고자 한다. 본 연구는 특히 초대졸이상의 경력단절여성에 주목하여 이들 내부의 특성을 연령과 학력, 혼인상태 등에 따라 살펴보고, 이들의 일 경험 및 정책 요구를 파악하여 정책 방안을 도출하고자 한다. 이 연구에서는 모든 일 경험을 ‘경력’으로 의미화할 우려를 불식시키기 위하여 간헐적으로 일을 하거나 분야가 다른 일을 해온 경우는 제외하고 동일분야에 지속적으로 종사했던 기간이 최소 1년 이상인 경우로 한정하여 분석하였다. 특히 그간 관련정책에서 크게 관심을 받지 못해왔던 20대 후반과 비혼여성의 경력단절 경험을 포함하여 연구를 진행하고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

본 연구의 내용 및 방법은 다음과 같다. 첫째, 경력단절에 관한 그간의 접근을 살펴보기 위하여 선행연구 및 중앙정부와 서울시의 관련 정책을 검토한다. 이를 위해 중앙정부의 「일하는 여성의 경력유지 지원방안」 및 후속대책(「일하는 부모를 위한 일·가정 양립 지원 방안」), 제1차 및 제2차 「경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본

계획」 등 관련 계획, 서울시의 경력단절여성 지원 정책 등을 살펴본다. 또한 「경력 단절여성 등의 경제활동촉진법」과 「서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례」 등 관계 법령을 검토한다.

둘째, 서울시 경력단절여성의 특성 및 경제활동 양태를 파악하기 위하여 기존 통계자료를 분석한다. 분석 자료는 크게 두 가지이다. 하나는 <지역별고용조사>이며, 다른 하나는 <경력단절여성 등의 경제활동실태조사>이다. <지역별고용조사>는 경력단절 현황을 파악하기 위해 실시된 조사는 아니지만, 시군 단위의 세분화된 고용 현황 정보를 제공하고 있다. 이에 응답자 가운데 ‘수입을 목적으로 일을 한 적이 있으나 현재 비취업 상태’인 여성을 경력단절여성으로 보아 해당 문항을 분석하였다. 이에 비해 <경력단절여성 등의 경제활동실태조사>는 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」에 기반하여 경력단절여성의 특성을 파악하고 정책 지원의 근거자료를 제공할 목적을 갖는다. 이 조사는 ‘만25세~만59세의 결혼 또는 출산 경험이 있는 여성’을 대상으로 실시되었다. 이처럼 두 가지 자료가 경력단절여성에 관해 상이한 정의에 기반하고 있어 다소 배치되는 분석 결과가 제시될 수 있다. 그럼에도 불구하고 <지역별고용조사>는 혼인상태에 따른 차이를 파악하고 시간의 흐름에 따른 변화를 살펴볼 수 있다는 점에서, <경력단절여성 등의 경제활동실태조사>는 배우자 관련 사항 및 가구의 수입 및 지출, 경력단절 전후에 관한 정보를 포함하고 있다는 점에서 유의미한 분석 자료라 할 수 있다. 이러한 자료를 분석함으로써 서울시 경력단절 여성의 연령·학력·혼인상태 등의 특성, 이전 일 경험 및 사업체 관련 특성, 경력단절 사유, 구직 욕구 및 (비)구직 경험, 기혼여성의 경우 배우자의 직업 관련 사항, 월평균 가구 수입 및 지출 등의 사항을 파악하고자 한다.⁵⁾ 본 연구는 특히 만25세 이상 만45세 미만 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태 및 이전 직업 관련 사항에 주목하여 분석을 실시한다. 이처럼 연령을 한정된 것은 전문대학 졸업 이후 일할 기회를 가질 기간을 고려하고 40대 중반 이후 직업교육훈련을 통한 취업가능성이 낮다는 조사결과(국미애 외, 2014), 서울시 초대졸이상 경력단절여성 중 만25세 이

5) 경제활동 현황을 중심으로 서울시 성 인지 통계를 구축한 선행연구(장진희 외, 2014)에서도 두 조사의 원자료에서 기인하는 한계로 인해 경력단절 부분의 정보가 상이할 수 있다는 문제점이 존재하지만 현재 이러한 분석조차 이루어지지 않음을 고려하여 기초통계 제공에 의의를 둔다고 밝힌 바 있다. 기존 통계자료의 분석 개요는 III장에 자세히 제시한다.

상 만45세 미만 여성의 비율이 60.1%에 달하는 특성,⁶⁾ 경력단절에 관한 회고 기간 최소화 등을 고려한 것이다.

셋째, 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책요구를 파악하기 위하여 사례조사를 실시한다.⁷⁾ 사례조사는 통계분석에서 초점을 맞추었던 연령(만25세 이상 만45세 미만)과 학력(초대졸 이상)을 반영하고, 추가적으로 경력단절 기간을 제한하여 참여자를 섭외하였다. 경력단절 기간은 3개월 이상 2년 미만으로 한정하였다. 이는 서울시여성가족재단에서 2014년 실시했던 <서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사> 결과를 반영한 것으로, 비취업상태인 서울여성 중 향후 1년 이내에 일을 할 의사가 있다고 응답한 여성 중 65.8%가 경력단절 기간이 2년 미만이었음을 고려한 것이다. 또한 출산전후휴가기간(90일) 및 실업급여기간(고용보험 가입 기간 및 이직시 연령에 따라 90일에서 240일 간)을 고려하여 3개월 이상으로 정하였다. 그리고 경력단절이 여성의 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육 등으로 표상되는 담론에 문제를 제기하고 비혼여성의 경력단절을 가시화하기 위해 초대졸이상 비혼 경력단절여성을 사례조사 참여자에 포함한다. 사례조사를 통하여 여성들이 경력단절에 이르게 되었던 이유와 조건을 파악하고, 이를 제거 혹은 완화하는 데 필요한 것이 무엇인지 발견하고자 한다. 이를 위해 경력단절 이전 직업과 관련한 사항뿐 아니라 첫 번째 직업 진입과 관련한 사항을 파악하여 여성들이 어떤 상황과 조건에서 어떤 일자리로 진입하는지를 분석하고자 한다. 또한 조사참여자인 여성들이 그간 종사했던 일의 고용형태와 임금 이력을 파악하기 위한 목적으로 간단한 설문조사를 병행 실시한다. 그리고 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 분석을 위한 비교집단으로서 초대졸이상 재직여성 사례조사를 실시하고자 한다. 이상의 내용을 정리하면 다음과 같다.

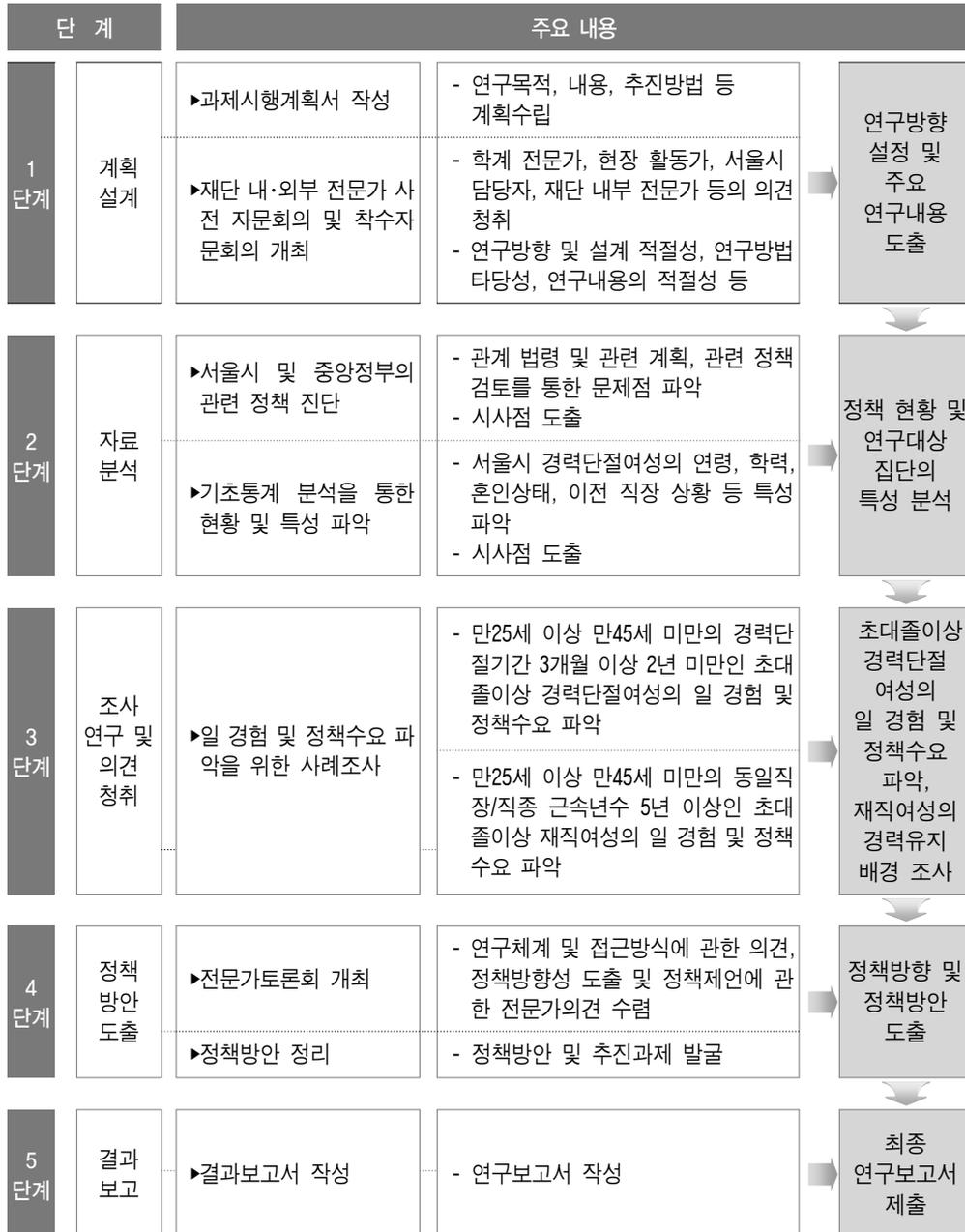
6) 서울시 여성의 연령별 분포 및 초대졸이상 여성 중 만25세 이상 만45세 미만 여성의 연령별 분포 등 현황은 III장에서 구체적으로 검토한다.

7) 사례조사 기획 및 개요, 조사참여자 특성 등에 관해서는 IV장에서 살펴본다.

구분	분석대상	분석내용
정책 진단을 위한 문헌 연구	경력단절여성 관련 선행연구 검토	경력단절에 대한 관점, 연구대상 및 연구방법 등
	관계 법령 및 관련 계획 등 정책자료 검토	경력단절여성에 관한 정의 등 관련조항, 경력단절 원인 진단, 지원 목적 및 지원 내용 등
경력단절여성 특성 및 경제활동 양태 분석	지역별 고용조사(2011~2013) *조사대상(수입을 목적으로 일을 한 적이 있으나 현재 비취업 상태인 여성) 중 만25세 이상 만45세 미만의 초대졸이상 여성	연령별·학력별·혼인상태별 분포, 전공계열, 이전 직장 관련 특성, 경력단절이유 및 기간, (비)구직 관련 특성 등
	경력단절여성 등의 경제활동 실태조사(2013) *조사대상(만25세~만59세의 결혼 또는 출산 경험이 있는 여성) 중 만25세 이상 만45세 미만의 초대졸이상 여성	연령별·학력별 분포, 배우자의 취업 관련 사항, 가구소득 및 지출, 이전 직장 관련 특성, 경력단절이유, 경력단절 전후 비교 등
일 경험 및 정책 수요 파악을 위한 사례조사	초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요 *만25세~만45세 미만, 경력단절 기간 3개월 이상 2년 미만인 여성	이전 직장 특성, 경력단절 특성, 첫 번째 직업 진입 관련 특성, 정책요구 및 일자리 인식 등
	초대졸이상 재직여성의 일 경험 및 정책수요 *만25세~만45세 미만, 동일 직장/직종 근속년수 5년 이상인 여성	현재 직장 특성, 경력유지 관련 특성, 경력단절에 대한 인식, 정책요구 및 일자리 인식 등
전문가토론회	연구체계 및 접근방식, 분석결과, 정책제언에 대한 전문가 의견 청취	경력단절에 대한 접근 방식 및 경력단절의 특성에 관한 의견, 경력단절 예방 방안 등

3. 연구 추진 체계

본 연구의 추진 체계는 다음과 같다.



II

선행연구 및 관련 정책 검토

1. 선행연구 검토 및 시사점
2. 관계 법령 및 관련 정책 검토

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

선행연구 및 관련 정책 검토

1. 선행연구 검토 및 시사점

1) 선행연구 검토

경력단절과 관련한 선행연구는 경력단절이 무엇 때문에 발생하며 어떤 영향을 미치는지, 그리고 경력단절을 경험하는 자가 누구인지에 대한 관심을 중심으로 구성되어 있다. 여성의 경력단절이 주로 생애사건 및 가족상황과 관련하여 논의되면서 대부분의 연구가 기혼여성에 초점을 맞추어 생애사건의 영향을 파악하고 있다(권미애, 2014; 권순원·이영지, 2010; 김난주 외, 2013; 김영옥, 2002; 김지경, 2002; 김지경·조유현, 2003; 민현주, 2011; 박수미, 2002; 박효진·은선경, 2012; 오은진 외, 2008; 은혜경·김창대, 2011; 조혜선, 2000 등). 이들 연구에서는 대체로 경력단절이 남성과 다르게 여성이 경험하게 되는 임신이나 출산, 육아 등의 이유로 경제활동을 중단하게 되는 것으로 정의되어 있다. 경력단절 및 재취업에 영향을 주는 요인으로서 이전 직장의 직업 위세나 여성의 연령이 검토되기도 하지만, 주로 어린자녀의 연령(6세 혹은 8세 이하, 미취학자녀 여부 등)이나 양육지원자 등의 육아 환경, 그리고 배우자의 소득이 미치는 영향 등에 분석의 초점이 맞추어져 있다. 이는 기혼여성의 경력단절에 관심을 두는 데 따른 당연한 결과로 보인다.

이러한 연구에서 어린 자녀의 유무나 배우자의 소득은 여성의 경력단절과 정(+)의 관계를 갖는다고 주로 보고된다. 하지만 학력 변수의 영향에 대해서는 선행연구에 따라 상반된 결론을 도출하기도 한다. 인적자본론(human capital theory)에서는 학력

이 높을수록 시장임금이 높기 때문에 고학력 여성이 저학력 여성에 비해 노동시장 참여를 더 많이 한다고 가정하지만, 선행연구들은 인적자본론이 여성에게 적합하지 않음을 함의한다. 그럼에도 불구하고 많은 정책들은 여성의 경제활동 참가를 인적자본 활용의 관점에서 접근하고 인적자본 개발 지원의 중요성을 강조하고 있다.

경력단절여성의 재취업 지원과 관련해서는 영향요인 파악 및 선행요인에 대한 분석, 재취업 지원 기관의 운영 개선, 재취업 희망 직종 제안 등(강민지, 2014; 김수빈, 2014; 박성정, 2005; 오은진 외, 2012; 윤혜경, 2008; 장서영 외, 2009, 황수경, 2003 등)에 관한 연구들이 있다.

장서영 외(2009)는 고용보험 DB와 워크넷 DB 분석을 통해 경력단절여성의 재취업 희망 직종을 분석하였고 취업 기회가 높은 직종을 분석한 후 후보 직업을 제안한 바 있다. 경력단절여성 재취업 유망 직업으로 최종 제안된 것은 교육 분야(교육 일반, 학교 및 공공기관 관련), 요리·미용 분야, 문학·디자인·예술 분야, 금융·보험·경영·사무 분야, 보건·복지 분야, 판매·일반서비스 분야, 기계·컴퓨터 분야, 상담 분야 등이다. 선정된 직업이 기존에 여성이 다수인 직업과 일치하는 경향이 있다. 시간제·프리랜서로 활동하기에 적합한 직업이 선정된 것은 직업의 진입가능성 및 일과 가정의 양립 가능성이 고려된 것으로 보인다.

한국사회에서 중장년층 경력단절여성에게 주어지는 취업 기회는 저학력을 중심으로 한 저숙련·저임금 직종으로 제한되어 있는 반면, 고학력 경력단절여성을 위한 정규직 취업시장은 발달되어 있지 않다는 점이 지적되기도 하였다(황수경, 2003; 박성정 외, 2005). 또한 고학력 경력단절여성에 대한 노동시장 및 취업 기회가 제한되어 있어 경력단절 이전의 직종으로 돌아가기 어려운 상황이고, 고학력 경력단절여성 자신도 육아 등의 이유로 이전에 종사했던 직종과 유사한 분야로 취업하기를 원하지 않음으로써 재취업 직업 전환에 따른 직업정보를 절대적으로 필요로 함이 제시되었다. 이러한 연구에서는 경력단절여성이 취업하기에 유망한 직업 소개 및 그 직업에서 하는 일·요구 능력 및 기술, 진입 방법 등과 같은 직업정보 제공을 가장 필요로 하는 지원 내용으로 제시하고 있다. 경력단절여성은 직업정보 취득을 위한 사회적 경로가 부재하여 직업교육기관 등 사회적 지원체계를 통해 취업정보를 얻지 못하고 있으며, 인맥이나 인터넷, 다른 경력단절여성의 취업사례 등 극히 개인적이고 제한

적, 간접적인 방법을 통해 직업정보를 취득하고 있다고 보고된다(윤혜경, 2008).

경력단절에 따른 사회적 비용 연구를 통해 경력단절 예방의 중요성을 강조하는 연구들도 있다. 김종숙 외(2011)는 노동패널자료를 이용하여 경력단절여성의 규모와 특성을 파악하고 경력단절여성의 임금손실 정도를 추정하였다. 이 연구에 따르면 2011년 기준 전체 여성 비취업자 중 13.5%가 경력단절여성으로 확인되는데, 경력단절여성의 근로생애유형을 연속취업, 연속비취업, 비연속취업으로 나누고 연령대별로 근로생애유형을 살펴본 결과 여성은 취업과 비취업의 반복이 두드러지게 많았다. 특히 30대 이후 여성의 근로유형은 남성에 비해 다양하고 복잡하게 나타났다. 40대에서는 취업과 비취업이 반복되는 불안정한 취업유형이 심화되어 한번 취업 후 비취업을 지속하는 유형이 일반화되는 것으로 나타났다. 기간 효과를 고려하면 5년 이상의 장기 경력단절을 거칠 경우 임금의 손실은 38.8%로 평균 손실보다 약 1.8배 높은 것으로 분석되었다. 이에 비해 5년 미만의 경력단절을 거칠 경우는 18.7% 정도의 손실 정도가 나타나는 것으로 분석되었다.

박수범 외(2014) 역시 경력단절의 예방에 중점을 두고 이와 관련한 재정사업의 성인지적인 분석을 실시하여 경력단절로 인한 사회적 비용을 보여주고자 하였다. 여성의 경력단절 예방을 위해 부처별 정책에 소요되는 총 예산액은 2013년 기준 약 3조 6천억원이다. 이 외에도 경력단절이 예방될 경우 발생하는 직접적 편익(임금손실 예방편익)과 간접적 편익(과잉교육 예방편익) 등을 고려하면 여성의 경력단절로 인한 연간 사회적 비용은 13조원을 감했다. 따라서 경력단절 예방을 위한 비용을 공공화하고, 유연근무제 도입을 통한 노동유연성의 확보, 육아휴직제도 개선 등을 통해 경력단절을 예방하는 것이 중요하다고 주장하였다.

노동시장 유연화와 경력단절의 관계를 살펴본 결과 근로형태와 임금수준이 경력단절 경험자와 비경험자 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 황성수(2014)는 대부분의 근로자가 경력단절이나 잦은 이직 및 재입직을 통해 노동시장의 유연화를 경험하게 된다고 지적하였다. 과거 노동시장의 유연화 개념은 주로 기업과 CEO 측면에서의 특성, 즉 고용보장의 부담에서 집중되어 있었으며 최근에는 근로자 입장에서 자유로운 노동시장 이동 가능성에 초점을 두어야 한다고 지적하였다. 하지만 이러한 노동시장 유연화가 경력관리나 임금수준에 정(+)의 관계를 가진다는 것을

밝힌 연구는 없었다. 위 연구에 따르면 비자발적인 이유로 경력단절을 경험하고 난 이후에 취업한 곳에서의 만족도는 임금 및 근로조건 면에서 경력단절 이전 직장에서의 만족도보다 낮아졌다. 이와 달리 자발적으로 경력단절을 경험한 재취업 근로자의 경우는 이전 직장과의 임금 및 근로조건이 비슷하거나 약간의 개선이 이루어진 것으로 나타났다. 김벌리 엘스바흐(Kimberly Elsbach)는 유연근무제 등 직장 유연성 제고를 위한 방안들이 모성 불이익(motherhood penalty)을 없애 여성이 남성과 동등하게 노동시장에서 대우받게 될 것이라는 원래 정책 취지와 반대로, 사실상 전통적인 성역할을 강화하게 될 것이라고 지적하였다. 유연근로제를 활용하는 여성뿐만 아니라 이를 활용하는 남성 근로자 역시 업무성이나 업무능력이 상대적으로 저평가 되는 경향이 있는데, 특히 유연근로제를 활용하는 남성 근로자에 대해서는 여성 근로자에 비해 저평가가 더 가혹한 경향이 있다는 것이다. 이는 유연성 스티그마(Flexibility Stigma)로 불린다. 이러한 스티그마 때문에 남성들은 이 제도를 덜 활용할 것이고 여성만이 이를 활용하게 될 것이어서 결과적으로 남성은 전일제 근로를 고수하게 될 것이고, 여성들은 파트타임이나 유연근로제를 활용하게 되어 노동시장에서 저평가를 받거나 차별이 계속될 것이라고 전망된다(한주희, 2014에서 재인용). 이러한 논의는 노동시장 유연화에 따른 노동자의 이동 가능성 증대가 노동자의 경력관리에 긍정적인 영향을 미치는지를 검토하기 위해서는 경력단절의 자발성 여부 뿐 아니라 기존 노동시장의 시간 규범과 그것이 성별과 어떤 관계에 있는지에 대해서도 분석이 이루어져야 함을 의미한다.

그 외 학력에 따른 구직경로 차이를 살펴본 연구가 있다. 장지현 외(2010)는 학력에 따른 경력단절 여성의 구직경로 차이가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향을 분석했는데, 여성가족패널조사 1차자료를 사용하여 학력에 따라 구직 경로와 직종 분포에 차이가 있음을 밝혔다. 특히 제도적 관계망은 2-3년제 대졸 이상 집단에서 그 어떠한 구직경로보다 가장 효과적이었으나 고졸이하 집단에서는 그렇지 않은 것으로 분석되었다.

표 II-1 | 경력단절에 관한 선행연구

연구제목	발행	연구내용	연구방법
근로자 중심의 노동시장 유연화 관점에서 살펴본 경력 단절 근로자 현황	2014	-경력단절 경험 근로자의 경력 단절 사유별 재고용 이후의 근로조건 만족도 및 임금 수준 등을 분석 -업종별·기업규모별·근로자 특성별로 경력단절을 경험한 근로자의 현황 파악	-통계자료 분석 : 인적자본기업패널 활용하여 경력단절 경험 근로자 482명 분석
여성 경력단절예방 재정사업의 성인직적 분석	2014	-경력단절여성의 현황 파악 -경력단절 예방정책 및 소요예산 분석 -여성의 경력단절로 인한 사회적 비용추계	-통계자료 분석 : '경력단절여성 등의 경제활동실태조사', '지역별고용조사' 분석
여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구	2014	-경력단절여성의 규모, 경력단절 사유, 고용형태 등 현황파악 -경력단절여성 관련정책의 개선방안 제안(예방강화 중심으로의 개선)	-통계자료 분석 : '지역별고용조사', '경력단절여성 등의 경제활동실태조사' 분석 -경력단절여성 관련정책 추이 및 경력단절여성의 희망사항 분석
원주지역 경력단절여성의 재취업 실태 및 직업선호에 대한 조사	2013	-원주시 경력단절 구직여성의 경력단절 이유, 재취업에 대한 의식, 직업능력 개발 현황 등 파악 -원주지역 경력단절 여성을 위한 프로그램 분석 -원주시 경력단절 여성의 재취업 실태파악	-설문조사 : 일반여성 150명, 직업훈련중 여성 80명 -기관문의 및 정보수집 : 새로일하기센터의 기초현황과 프로그램의 운영실태를 원주시와 비교 분석(6곳 비교분석) -기관문의 및 전화인터뷰 : 재취업 현황 분석
경기북부지역 경력단절여성 일자리 미스매칭 현황 및 정책방안	2013	-경력단절여성 규모 및 실태파악 -기업의 여성근로자 연령, 고용형태, 임금 등 실태파악 -기업의 경력단절여성 채용 가능성, 채용유형 등 특성파악 -경력단절여성의 희망고용형태, 희망임금 등 요구분석 -경기북부지역의 특성화된 정책제안	-통계분석 : 지역별 고용조사, 경기통계 등 -설문조사 : 기업 측 설문조사(135개) -설문조사 : 경력단절여성 설문조사(111명) -전문가 자문회의
경력단절여성의 직업역량 진단 및 경력형성 지원 방안	2012	-여성 경제활동현황 및 종사 직업 분포에 대한 기초통계 분석 -취업지원서비스의 현황과 실태, 그리고 문제점 분석 -경력단절여성의 직업역량을 진단할 수 있는 도구를 개발(경력단절여성의 취업의지 및 직업역량을 파악하여 개발)	-통계자료 분석 : 경제활동 인구조사, 산업별·직업별고용조사 -설문조사 : 세일센터에서 활동하는 취업설계사와 직업상담사(571개) -전문가 델파이 조사
경력단절의 임금손실 추정	2011	-경력단절여성의 규모, 특성, 임금손실 정도 등 현황 파악 -성별, 연령별, 학력별, 업종별 취업 상황 파악, 취업·비취업 반복 특성 파악시 사점 제시 및 정책 제안	-통계자료 분석 : 노동패널 1-11차년도(1998년-2008년). -전문가 자문회의

연구제목	발행	연구내용	연구방법
경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로	2010	-경력단절여성의 학력에 따른 구직경로와 직종분포의 차이	-통계자료 분석 : 여성가족패널조사 1차년도(2007년) 자료 분석(462개)
경력단절여성 재취업 유망직업 선정에 관한 연구	2009	-경력단절여성 재취업 유망직업 선정	-고용보험, 워크넷 DB 분석 : 경력단절자의 실제 재취업직종과 희망직종 파악 -직업상담사 인터뷰 및 매체자료 분석 : 유망직종 파악 -전문가 자문 : 유망직종 기준설정
경력단절 여성의 재취업욕구의 선행요인에 대한 연구	2014	-재취업 욕구에 영향을 미치는 요인 분석(가족, 환경, 직업가치관 등)	-설문조사 -조사대상 : 대구, 경북 거주하는 경력단절여성 189명
고학력 경력단절 여성의 재취업 및 창업에 관한 학습경험 연구	2014	-평생학습 프로그램이 경력단절 여성의 재취업 및 창업에 미치는 영향분석	-심층 면담 : 전문대졸 이상, 경력단절기간 8년 이상, 재취업 근무연수 3년 이상의 여성 5명
경력단절여성의 진로결정자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과	2014	-진로결정 자기효능감 ⁸⁾ 과 사회적 지지 ⁹⁾ 가 경력단절 후 재취업을 희망하는 여성의 진로적응성 ¹⁰⁾ 에 미치는 영향분석	-설문조사 : 경력단절여성 분포비율이 높은 상위지역(경기도, 서울, 부산, 인천, 대구, 대전, 광주)을 선정, 해당 지역에 위치한 여성새로일하기센터, 여성인력개발센터, 여성회관을 이용하는 구직여성을 대상으로 설문을 실시
기혼여성 근무자의 일-가정환경이 경력단절 위험도에 미치는 영향	2014	-조사대상자의 근무조건, 양육스트레스, 가족지지도, 경력단절 위험도 등 조사 분석 -가정환경이 경력단절위험도에 미치는 영향 파악	-설문조사 : 기관 및 온라인 커뮤니티 배포를 통해 설문을 실시(103부)
경력단절 여성의 지역사회활동을 통한 일의 의미	2014	-지역사회활동의 특성과 지역사회활동가의 인식파악(지역사회활동 참여과정, 지역사회 활동전 경력 등)	-면접조사 : 지역사회 1년 이상 활동한 경력단절여성 6명
경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거 이론적 연구	2013	-새일센터에 참여하는 경력단절여성의 재취업 과정 분석	-심층면접 : 이론적 표본추출방법(취업설계사와 직업상담사의 추천)을 통해 면접자 선정(10명)
경력단절기혼여성의 임금비교분석	2012	-기혼여성 중 연속취업자와 경력단절여성의 임금비교	-통계자료 분석 : 한국노동패널(KLIPS) 중 1000개의 표본 집단 분석
경력단절여성 취업지원 프로그램의 효과분석	2010	-노동부 WIN프로그램을 통한 경력단절여성의 구직효능감, 사회적 지지, 구직활동적극성 변화 및 유지정도를 분석	-대구광역시 소재 D여성인력개발원의 경력단절여성 대상으로 노동부 WIN 집단상담 프로그램을 적용

고학력 여성에 초점을 맞추어 경력단절여성을 다룬 연구들도 있으며(권태희, 2014; 김인선 외, 2006; 엄경애·양성은, 2010; 오은진 외, 2008 등), 최근에는 지방정책연구기관들 중심으로 고학력 여성의 재취업 지원 방안에 관한 연구들이 수행되었다(강현아 외, 2014; 민말순 외, 2012; 백경미, 2013 등). 이러한 경향은 고학력 여성의 경력단절이 사회적 이슈임을 보여줌과 동시에 ‘재취업’ 지원 중심으로 정책 접근이 이루어지고 있음을 드러내준다.

또한 조사 혹은 분석대상을 기혼여성으로 한정하거나(권태희, 2014; 김인선 외, 2006; 오은진 외, 2008; 장지현 외, 2012), 조사대상을 기혼으로 한정하지는 않았으나 비혼여성이 극소수만 포함되어 별도의 분석결과가 제시되지 않는 등(강현아 외, 2014) 고학력 기혼여성의 경력단절에 초점이 맞추어져 있다. 이들 연구에서는 일·가정 양립의 중요성 강조, 직업교육기관의 운영 개선, 여성새로일하기센터의 효율적 운영, 경력단절예방교육 실시 등을 통한 인식 개선, 직장의 여성친화적 환경 조성 등의 방안이 제시되었다. 또한 경력단절여성 재취업 전문 지원 기관으로서 새일센터의 사업 재구조화 및 운영 모델 개발 등이 시도된 바 있다(민무숙 외, 2013).

김인순 외(2006)는 경제활동인구조사와 사업체기초통계조사를 활용하여 경기지역의 경력단절여성의 규모와 특성을 파악하고 지역이 가지고 있는 산업규모의 특성과 연결하여 고학력 경력단절 여성의 인력활용 방안을 모색하였다. 경기지역 중 제조업 비중이 높은 지역이 여성희망일터지원본부와 연계하여 이공계 출신의 경력단절여성의 재취업을 지원하는 방안을 제시하였다. 그 밖에 사회서비스 분야의 재정 지원이 이루어 질 필요가 있으며, 사후 관리 및 취업자를 공동기업화 하는 방안을 제시하였다.

박노동(2011)은 대전시의 고학력 경력단절여성의 실태를 분석하고 재취업 활성화 방안을 제안하였다. 대전지역의 경력단절여성 320명을 대상으로 결혼생활 및 경력단절 이유, 재취업에 대한 인식, 취업교육기관의 직업능력개발 현황을 살펴보았다.

8) 목표한 과업을 완성하기 위해 필요한 행동을 계획하고 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념(Bandura, 1986; 김봉환 외(2010)에서 개인용)을 의미.

9) 정서적 관심, 유효한 원조, 환경에 대한 정보 및 평가 중에서 하나 혹은 그 이상을 포함하는 대인적 관계(House(1981))를 의미.

10) 변화하는 일과 직무 조건에 대처하기 위한 준비(super&Knasel(1981))를 의미.

고학력 경력단절 여성들은 가구 소득이 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 가구 소득이 높을수록 노동시장 복귀를 위한 직업훈련 참여에 관심이 적었다. 또한 임금 수준이 낮더라도 자아성취나 자기 보람의식을 실현시킬 수 있는 직종을 선호하였다. 경력단절 원인으로는 자녀양육이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 조사되었다. 이 연구에서는 고학력 경력단절여성의 인력 DB를 마련하고 대학, 산업체, 취업교육 기관과의 협력체계를 구축해야 한다고 제안하였다. 그 밖에 사회적 서비스 일자리 창출, 취업교육기관의 전문성 강화, 맞춤형 경력개발 프로그램 시행, 직장과 가정의 양립 지원 등을 제시하였다.

민말순 외(2012)는 경남지역의 사업체 271개를 방문, 조사하여 사업체의 특성과 경력단절여성 채용과 관련한 실태를 파악하였다. 사업체의 52.8%가 고학력 경력단절 여성을 채용하였으며 업종 중 교육·보건 및 사회복지업의 비중이 가장 컸고 배치업무로는 사무 관리직이 가장 많았다. 고학력 경력단절여성 미채용의 이유로는 업무 특성상 고학력 여성인력을 채용할 필요가 없다는 응답이 62.7%를 차지하였다. 사업체와 경력단절여성이 요구하는 직업훈련으로는 현장교육 등 실무 교육프로그램이 가장 높게 나타났다. 육아휴직 시행 사업체는 43.5%에 불과했으며 재취업 지원정책 8건에 대해 사업체의 인지도가 50%를 넘는 정책은 2건에 불과하였다. 경남 지역 고학력 경력단절여성의 재취업 활성화를 위해 기업맞춤형 직업교육 프로그램을 강화하고, 육아휴직사용에 대한 인식 및 지원책을 개선할 것을 제시하였다. 그 외에 가정·일 양립을 위한 여성의 유연근무제 확대와 재취업 지원정책의 지원 실효성 제고, 가족 돌봄노동에 대한 구성원의 협력과 공공서비스의 확대 방안이 요구된다고 지적하였다.

오은진 외(2008)는 경력단절여성의 규모 및 특성과 여성노동시장의 전망을 살펴보고 델파이조사와 전문가 자문회의를 통해 고학력 경력단절여성의 유망직종을 선정하였다. 여성특성이 반영된 직종, (국가)자격증이 요구되는 직종, 여성 도전 직종, 고학력 여성 진출 가능 직종, 현재 여성 취업 직종으로 구분하여 선정하였다. 경제활동 인구조사, 산업별·구조별 고용구조조사를 재분석하여 고학력 경력단절여성들의 실태를 파악한 결과, 미취업 여성의 경력단절 기간은 50%로 전후해서 5년 이상인 것으로 파악되었고 이 기간에 대한 학력별 차이를 찾아보기 어려웠다. 그 밖에

이전 직장의 근무형태에서 학력이 높을수록 정규직 취업 비율이 높지는 않았으며, 전문대의 경우 정규직 취업이 75%인 반면, 4년제 대졸자들은 70.8%로 나타났다. 4년제 대졸자들에게는 특수고용직 비율이 다른 학력 집단에 비해 높게 나타났다. 고학력의 경우 나이가 적을수록 외부환경에 대한 요인보다 자기 스스로 직장을 그만둔 경우가 많으며, 이들이 직장을 그만 둔 사유로는 다른 연령집단과 다르게 수입문제가 큰 요인으로 작용한 것으로 나타났다.

또한 고학력 경력단절여성의 경제활동과 관련한 의식조사와 기업 측이 가지고 있는 경력단절여성에 대한 인식조사가 이루어진 바 있다. 김영경(2007)은 경력단절여성의 경력개발 계획 및 의식, 재취업 교육 관련 요구사항을 분석하기 위해 30대의 대졸자 이상 경력단절여성 15명을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 그 결과 고학력 경력단절 면접자들은 실적, 승진, 업적 평가에 조이는 경직된 직장을 포기하고, 자신의 특기, 취미, 전공 분야를 살려 자유롭게 능력을 발휘할 수 있는 일과 경력을 추구하였다. 또한 경력을 추구함에 있어 자아실현을 1순위로 두었으며 장기적인 경력을 추구하며 특정업무에 대해 전문성을 확보하고자 하였다. 현재 재취업 교육은 대량생산 교육 체제가 주를 이루고 있어 경력단절여성들의 요구사항에 부합하지 않는 면이 있다고 평가되었다. 이에 이 연구에서는 다품종 맞춤형 소량생산의 교육이 확대될 필요가 있음을 지적하였다.

Ⅰ 표 II-2 Ⅰ 고학력 경력단절에 관한 선행연구

연구제목	발행	연구내용	주요 연구방법
경남 고학력 여성의 경력단절 실태와 과제	2012	-경남지역 고학력 경력단절여성의 실태파악 (경력단절 이유 및 시기, 육아휴직 사용여부 및 미사용 이유, 재취업 포기 이유, 직장선택 이유 및 희망 근무 형태)	-설문조사 : 경남지역 고학력 경력단절여성(500명)
경남 사업체의 고학력 경력단절 여성인력 고용 실태와 과제	2012	-경상남도 지역 사업체 특성(규모 및 채용규모, 채용자 특성) -경남지역 사업체의 경력단절여성 채용관련 실태(경력단절여성 채용 이유, 미채용 이유, 배치업무 등)	-통계자료 재분석 : 경남통계연보 -방문 면접조사 : 경남지역 사업체 (271개)
대전시 고학력 경력단절여성 실태분석 및 재취업 활성화 방안	2011	-경력단절여성에 대한 지원정책 실태와 문제점 검토 -대전시 고학력(전문대졸 이상) 경력단절 여성의 실태 파악 : 경력단절이유, 재취업에 대한 인식, 직업개발 현황 등)	-사례연구 -전문가 자문회의 및 전문가 델파이 조사 -설문조사 : 대전지역 경력단절여성 320명/ 대전광역시

연구제목	발행	연구내용	주요 연구방법
		-대전지역 사업의 여성인력 고용실태 분석 -직업능력개발 관련 기관 프로그램 운영실태 조사	소계 사업체 195개
고학력 경력단절 여성의 재취업에 관한 중소기업 인적자원개발 담당자의 인식분석	2009	-고학력 경력단절 여성의 신체 및 심리에 따른 특성, 능력 및 인지에 따른 특성, 사회적응에 따른 특성을 파악.	-심층면담 : 종업원 수 300인 이하의 중소기업 중, 여성 고용 비율이 30% 이상인 기업에 근무하는 인적자원개발 담당자와 심층면담(6명)
고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제	2008	-경력단절여성 규모와 고용현황, 재취업 관련 특성, 여성노동시장 전망 -고학력 경력단절여성을 위한 유망직종개발 -경력단절여성 관련정책 개선방안 제시	-통계자료 재분석 : 경제활동인구조사, 산업별·구조별 고용구조조사 -전문가 자문회의 -전문가 델파이조사
고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구	2007	-경력개발 계획 및 의식, 재취업 관련 교육관련 요구사항 분석	-심층면접 : 30대 대졸자 이상 경력단절여성(15명)
고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구	2006	-경기지역의 산업구조 특성 파악 -경기지역 고학력 기혼 경력단절여성의 규모, 인적특성, 경력단절 원인 등 실태파악 -경기지역 고학력 기혼 경력단절여성의 취업욕구, 훈련 상황 분석 -경기지역 취업훈련기관 현황 및 고학력 여성대상 훈련과정, 취업성과 등 분석	-통계자료 재분석 : 경제활동인구조사, 사업체기초통계조사 등

2) 시사점

경력단절여성에 대한 지원이 여성고용정책의 주된 과제였던 만큼 경력단절과 관련한 선행연구 역시 꾸준히 이루어져왔다. 경력단절여성 당사자의 경력단절 이유에 대한 분석이 양적·질적 접근을 통해 실시되었으며, 사업체 조사를 통한 경력단절여성의 재취업 가능성 탐색, 재취업 지원 서비스 개선을 위한 다양한 개선방안이 제안되어왔다. 특히 여성의 경력단절 원인이 주로 여성의 결혼 및 임신·출산·양육 등과의 관련성을 전제로 논의되면서 일·가족 양립 지원의 중요성과 필요성이 부각되었다. 대부분 서구 복지국가들에서도 여성 고용 증진은 중요한 정책 목표이고 이때 가장 중요한 이슈는 일과 가족생활의 조화이다. 여기서 일과 가족생활의 조화는 고용에서의 남녀평등 보장과 평생학습의 기회와 접근권 보장, 남녀 모두에게 적절한

부모휴가 제공 등을 포괄한다(김영미, 2014). 선행연구들은 여성의 경력단절 예방을 위한 일과 가족생활 조화의 중요성을 강조하고, 경력단절여성의 노동시장 재진입을 고려한 직업 역량 진단 및 진입 가능 직종 제안, 직업교육의 개선 방안 등을 제시하고 있다는 점에서 유의미하다고 할 수 있다.

여기서 경력단절을 경험하는 여성이 누구로 상정되어 있는지, 경력단절이 어떤 사건으로 전제되어 있는지 다시 한 번 검토할 필요가 있다. 무엇보다도 선행연구 가운데 비혼여성의 경력단절에 초점을 맞추거나 생애사건 이외에 작업장 요인에 관심을 둔 연구는 발견하기 어려웠다. 여성의 경력단절은 생애사건을 중심으로 유사한 양상을 띠는 사건으로 전제되어 있는 것으로 보이며, 이러한 경향은 지원 정책에서 일면 드러나기도 하였다. 이처럼 여성의 경력단절의 주된 사유를 임신이나 출산, 육아 등의 생애사건으로 접근하는 관점에서는 관련된 정책 역시 이러한 생애사건에 따르는 부담을 완화하거나 비용을 지원하는 등의 방향으로 도출될 가능성이 높다. 이러한 정책적 지원을 포함하되, 경력단절을 둘러싼 보다 복합적인 상황이 고려된 접근이 필요하다.

이러한 맥락에서 경력단절이 이전의 일 경험 및 노동이력과 분리된, 하나의 독립된 사건으로 다루어지고 있는 것은 아닌지 검토될 필요가 있다. 우리나라에서 여성의 경력단절은 30대 들어 나타나는 현상으로 결혼 등에 따르는 일련의 생애사건과의 관계 속에서 주로 문제화되어왔다. 하지만 이들이 30대 들어 경험하는 경력단절은 이전 시기의 일 경험과 전혀 무관하지 않을 것이다. 특히 앞서 언급한 바와 같이, 최근의 정책 초점이 경력단절여성의 재취업 지원에서 경력단절 예방으로 옮겨가고 있음을 고려하면 여성의 경력단절 예방을 위한 접근은 여성들이 첫 번째 직업에 진입하게 되는 배경 및 경로, 나아가 직업에 대한 여성들의 인식 및 가치관 형성 과정에도 관심을 가질 필요가 있다. 이를 통해 여성의 경력이 과연 어떻게 형성되는 것인지, 경력 유지가 어려웠던 상황들은 무엇이며 그러한 상황들이 어떻게 얽혀 있는지, 궁극적으로 여성에게 경력이란 과연 어떤 의미인지를 문제화하는 과정이 연속성 속에서 분석될 필요가 있다.

본 연구는 경력단절에 대해 익숙해진 접근에 문제의식을 갖고 기존의 정책 접근이 적절했는지에 관해 질문하는 데서 출발한다. 이에 기혼 경력단절여성만이 아니

라 비혼 경력단절여성을 주요 분석대상에 포함하며, 경력단절 사유를 제한하지 않고자 한다. 또한 오래 전의 경력단절에 대한 회고를 통해 실태를 파악하는 데서 비롯되는 한계를 극복하고 다시 일하고자 하는 의지와 가능성을 고려하여 경력단절기간 및 연령을 제한하여 조사, 분석을 진행하고자 한다.

2. 관계 법령 및 관련 정책 검토

이 절에서는 경력단절에 관한 기존 접근을 살펴보기 위한 일환으로 중앙정부와 서울시의 관계 법령 및 관련 정책을 검토하고자 한다. 먼저 2008년 제정된 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」, 그리고 동법 및 동법 시행령에 따라 2012년 제정된 「서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례」 등 관계 법령을 검토한다. 다음으로 이러한 법률에 근거하여 수립된 제1차 및 제2차 <경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획>과, 2014년 2월과 10월에 발표된 <일하는 여성의 경력유지 지원방안> 및 후속대책(<일하는 부모를 위한 일·가정 양립 지원 방안>)을 검토한다. 또한 서울시의 경력단절여성 지원 관련 정책을 검토한다.

1) 관계 법령 검토

2008년 제정된 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」은 “경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함”을 목적으로 하며, 국가 및 지방자치단체로 하여금 이 법에 근거하여 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 촉진에 필요한 행정적·재정적 지원 방안 등을 마련하도록 명시하고 있다. 이 법의 구성 및 주요 내용은 다음과 같다.

표 II-3 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」의 구성 및 주요 내용

구성	주요내용
제1조(목적)	-여성의 경제적 자립과 자아실현, 국가경제의 지속적 발전에 이바지함
제2조(정의)	-경력단절여성등: 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성

구성	주요내용
	-경제활동 촉진: 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동
제3조(국가 등의 책무)	-국가와 지방자치단체는 관련 시책을 세우고 추진함에 있어 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성을 고려하여야 함 -사업주는 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 근로환경 조성에 노력하여야 함
제4조(경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립)	-여성가족부 장관과 고용노동부 장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년 마다 기본계획을 세워야 하며, 다음 내용이 포함되어야 함: 경력단절여성 등의 현황과 전망, 경제활동 촉진에 관한 주요 시책, 그밖에 대통령령으로 정하는 사항
제5조(연도별 시행계획 등)	-중앙행정기관의 장, 특별시장, 광역시장, 도지사, 특별자치도지사는 기본계획에 따라 연도별로 시행계획을 세우고 추진하여야 함
제6조(계획 수립 및 시행의 협조)	-필요시 협조를 요청할 수 있음
제7조(경력단절여성 등의 경제활동실태조사)	-실태조사를 정기적으로 실시하고 이를 기본계획에 반영하여야 함 -조사방법과 내용 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정함
제8조(일자리 창출 지원)	-정부는 경력단절여성등에 적합한 일자리를 창출하고 일자리의 질을 제고하기 위하여 노력하여야 함
제9조(유망직종 선정·지원)	-여성가족부 장관과 고용노동부 장관은 경력단절여성등의 진출이 유망한 직종을 선정하고 지원할 수 있음
제10조(직업교육훈련)	-여성가족부장관은 여성인력개발기관 등의 기관에 경력단절여성등의 직업교육훈련을 실시하도록 지원할 수 있음 -지방자치단체의 장은 지역 특성에 맞는 직업교육훈련을 실시할 수 있음 -여성가족부 장관과 고용노동부 장관은 지방자치단체의 직업교육훈련에 필요한 지원을 할 수 있음
제11조(인턴취업지원)	-여성가족부 장관은 경력단절여성등의 직업 적응을 위하여 공공기관과 여성 진출이 저조한 분야를 대상으로 인턴취업지원사업을 실시할 수 있음 -여성가족부 장관은 지방자치단체가 실시하는 인턴취업지원사업에 필요한 경비를 지원할 수 있음
제12조(경력단절예방)	-여성가족부 장관은 여성인력개발기관 등의 기관이 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 직업의식과 인식개선을 위한 사업을 하는 경우 이에 필요한 지원을 할 수 있음
제13조(경력단절여성지원센터의 지정)	-여성가족부 장관과 고용노동부 장관은 경력단절여성등의 특성을 고려한 상담·정보·취업 및 복지지원서비스를 종합적으로 제공할 수 있는 경력단절여성지원센터를 지정·운영할 수 있음
제14조(보고·검사)	-지원센터에 대해 보고 또는 자료의 제출을 명하거나 현장 출입 또는 서류 검사를 하는 등 필요한 조치를 할 수 있음
제15조(권한의 위임·위탁)	-여성가족부 장관과 고용노동부 장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장에게 위임할 수 있음 -또한 권한의 일부를 이 법에 의한 사무를 수행하고자 하는 기관이나 법인 또는 단체에 위탁할 수 있음
제16조(관계 기관의 협조) 부칙	-관련 협조를 요청할 수 있음 -

이 법에서는 ‘경력단절여성등’을 “임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”으로 정의하고 있다. 그리고 이에 기반하여 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사가 실시되도록 명시하고 있으며, 조사 결과를 반영하여 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획 및 연도별 시행계획이 수립되도록 하고 있다. 이러한 정의는 법률 전반을 관통하여 영향력을 미치며 정책대상의 범위를 규정하게 된다. 여기에는 세 가지 문제가 내포되어 있다. 첫째, 기혼여성의 경력단절이 주된 초점이 된다. 둘째, “경제활동을 한 적이 없는” 여성이 경력단절 실태조사에 포함된다. 셋째, 임신이나 출산, 육아와 가족구성원 돌봄 등의 이유 이외에 다른 이유로 직장을 그만둔 것은 중요하게 고려되기 어렵다. 예를 들어, 이 법에 근거하여 2013년 실시된 「경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」는 “만25세~59세의 결혼 또는 출산 경험이 있는 여성”을 대상으로 진행되었으며, 조사 적격에 포함된 전국 총 5,854명의 여성 가운데 5,852명이 기혼여성(배우자와 함께 거주 89.6%, 이혼 5.8%, 사별 3.6%, 별거 1.0%)이다. 한 번도 취업한 적이 없는 여성이 6.2%(361명) 포함되어 있으며, 이전에 취업한 적이 있는 여성(5,493명) 가운데 결혼·임신·출산·육아·가족돌봄을 이유로 일을 그만둔 경험이 있는 여성은 58.0%(3,185명)로 집계된다(그 외 이유로 그만둔 여성 10.7%, 경력단절 경험 없는 취업여성 31.3%).

서울시도 2012년 「서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례」를 제정하고 시장의 책무를 규정하고 있다. 이 조례는 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」과 같은 법 시행령에 따라 경력단절여성등의 재취업 촉진 활동을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현에 이바지함을 목적으로 한다고 되어 있으며, 경력단절여성등을 위 법과 동일하게 정의하고 있다.

이상과 같이 경력단절여성 등을 정의하고 이러한 정의가 관련 조사 및 계획 수립에 적용되는 구조에서 경력단절에 관한 정확한 접근 및 진단이 가능한지 검토될 필요가 있다. 앞서 제기한 바와 같이, 경력단절여성에 대한 지원이 여성고용정책에 있어 주된 과제였던 만큼 관련 연구 또한 꾸준히 이루어져왔다. 또한 2008년 위 법의 제정은 경력단절여성의 노동시장 재진입을 위한 직업상담 및 훈련, 취업알선 및 취업 후 사후관리 등을 종합적으로 지원하기 위한 여성새로일하기센터의 설치, 운영

등 관련 인프라가 확충되는 주요 기반이 되었다. 경력단절을 경험하는 자를 누구로 상정하는가는 관계 법령의 해당 규정 안에 머무는 것이 아니라 이를 기반으로 한 정책 수립 및 시행에 영향력을 갖는다는 점에서 문제 해결을 위한 첫 번째 단추와 같다고 할 수 있다. 경력단절이 여성에게 부과되는 성역할 책임과 결부되어 있음을 문제화한다는 점에서 이러한 접근이 유의미하다고 할 수 있으나, 성역할에 따른 노동시장 이탈이 여성의 지위를 주변적 노동자로 머물게 하는 데 막대한 영향을 미친다는 점을 고려하여 기존의 정의는 재구성될 필요가 있다.

2) 관련 정책 검토

중앙정부는 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」에 근거하여 <2010~2014 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획>을 수립·시행하였으며, 2014년 12월 <제2차 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2015~2019)>을 발표하였다. 1차 기본계획의 수립 배경은 첫째, 저출산·고령화 사회 진입에 따른 생산가능인구 감소, 둘째, 여성의 낮은 경제활동참가율, 셋째, 출산과 육아 시기 여성의 경력단절 현상 지속, 넷째, 사회서비스 부족으로 여성의 경제활동 부진 등이 제시되었으며, 전체적으로 저출산 극복과 국가의 성장잠재력 확충을 위해 여성인력의 효율적 활용이 필요하다는 점이 강조되었다(관계부처합동, 2010). 이러한 배경 하에 수립된 1차 기본계획의 비전 및 정책목표, 기본방향 등은 다음과 같다.

표 II -4 제1차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2010~2014)

비전	여성인력의 효율적 활용을 통한 지속가능한 사회 실현
정책목표	여성 전 생애에 걸친 경제활동 기회 제고 (2014년까지 여성경제활동참가율 60% 달성)
기본방향	노동시장 재진입 여건 개선 경력단절여성 규모 축소
주요영역 및 중점 추진과제	<ul style="list-style-type: none"> (1) 경력단절여성 취업지원서비스 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 취업지원기관 기능 활성화 - 취업연계형 돌봄서비스 지원 - 창업지원 확대 - 훈련 및 취업 기회 확대 - 고용복지의 연계 강화 (2) 돌봄·고용 연계 인프라 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 돌봄서비스 인프라 확충 - 일하는 여성을 위한 보육정책 지원 (3) 일·가정 양립 기업환경 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립형 단시간 일자리 확산 지원 - 유연근무제 확산 - 가족친화적 기업문화 조성 (4) 경력단절 해소를 위한 사회적 기반 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립 가족·지역환경 조성 - 경력단절여성에 대한 정기적 연구 - 경력단절여성의 체계적 지원을 위한 범부처 협력체계 구축

자료: 관계부처합동(2010), 「2010~2014 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」.

1차 기본계획의 주요 성과로는 여성새로일하기센터¹¹⁾ 등 취업 지원 인프라의 구축, 자녀양육 부담 완화를 위한 돌봄서비스 확충, 가족친화인증기업 확대 및 여성친화적 고용문화 확산을 위한 캠페인 등 민관협력 실천 기반 확대, 시간선택제 일자리 활성화 기반 조성, 그리고 고용률 70% 추진 점검회의 및 정책현장 모니터링 등을 통한 정책의 점검·환류 체계 구축 등이 제시되었다. 한계 및 향후 과제로는 여성새로일하기센터 등을 통한 30대 여성의 경제활동참가율 개선 미흡, 자녀돌봄서비스 및 모성보호제도의 확충에도 불구하고 이용의 실효성 제고 미흡, 일-가정 양립 환경의 실질적 정착 미흡 등이 제시되었다(오은진, 2014).

이러한 평가를 기반으로 하여 중앙정부는 2014년 10월 <제2차 경력단절여성 등의

11) 여성새로일하기센터는 2009년부터 사업을 시작하여 2014년 현재 전국에 140개소가 설치되어 있으며(오은진, 2014), 서울시에는 28개소가 운영 중이다.

경제활동 촉진 기본계획(2015~2019)을 발표한 바 있다. 2차 기본계획의 비전 및 목표, 정책과제 등은 다음과 같다.

【 표 II -5 】 제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)

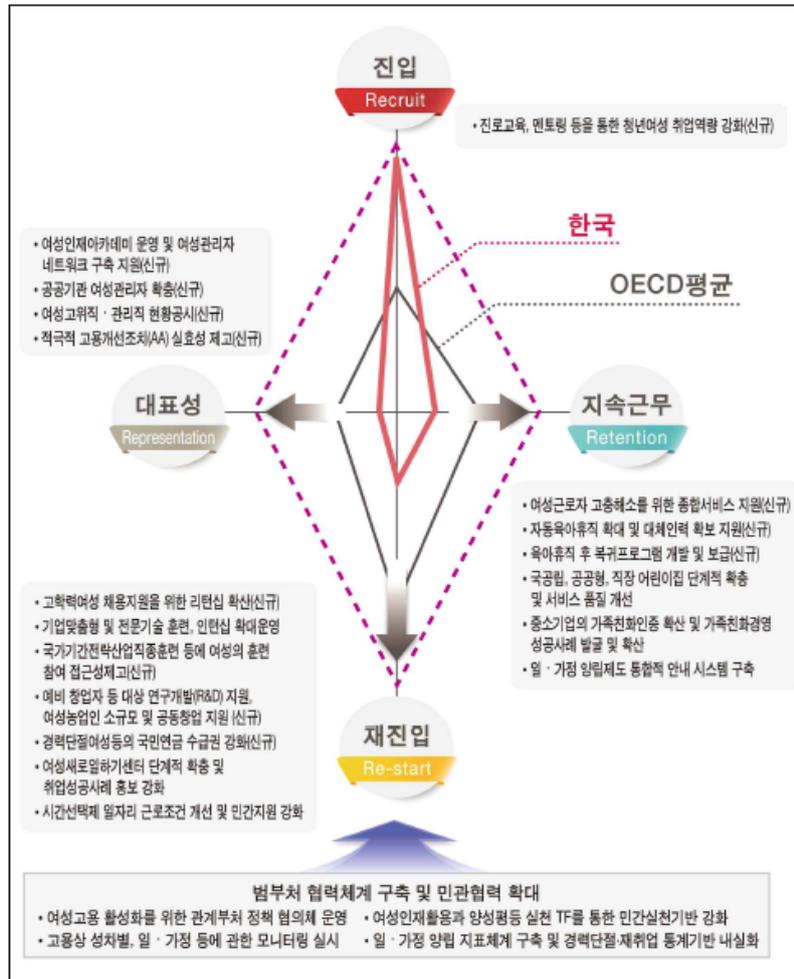
비전	여성인력의 적극적 활용을 통한 지속가능한 사회
목표	여성의 경력단절 예방 및 경제활동 참여 활성화
주요영역 및 중점 추진과제	<p>(1) 재직여성 등의 경력단절 예방</p> <ul style="list-style-type: none"> - 청년·재직여성의 경력단절 예방 지원 - 모성보호 및 육아휴직 후 복귀 지원 강화 - 여성근로자의 경력개발 및 관리직 진출 지원 <p>(2) 경력단절여성 재취업 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화 - 여성 취업지원 서비스의 전문화·체계화 - 다양한 분야의 여성일자리 확대 <p>(3) 보육·돌봄 인프라 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자녀양육지원 서비스 실효성 제고 - 국공립어린이집 등 시설 확충 및 서비스 품질 개선 <p>(4) 일·가정 양립 환경 조성 및 협력체계 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 사회환경 조성 - 범부처 협력체계 구축

자료: 관계부처합동(2015), 「제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)」.

2차 기본계획은 1차 기본계획에 비해 경력단절 예방이 강조되는 방향으로 수립되었다. 1차 기본계획이 정책 목표를 경제활동 기회 제고로 설정하고 여성경제활동참가율 60% 달성을 명시했던 것에 비해, 2차 기본계획은 여성의 경력단절 예방 및 경제활동 참여 활성화를 목표로 하고 있으며, ‘재직여성 등의 경력단절 예방’을 신규 영역으로 설정하여 청년·재직여성의 경력단절 예방 지원, 취업여성의 모성보호 및 육아휴직 후 복귀 지원 강화, 여성근로자의 경력개발 및 관리직 진출 지원 등을 포괄하고 있다. 2차 기본계획에서는 특히 여성의 생애주기를 고려한 경제활동 지원을 진입(Recruit), 지속근무(Retention), 재진입(Re-start), 대표성(Representation) 등 4개로 범

주화하고 다음과 같이 주요 정책과제를 제시하였다.

그림 II -1 | 여성의 생애주기에 따른 제2차 기본계획의 주요 정책과제



자료: 관계부처합동(2015), 「제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)」.

진입(Recruit)과 관련해서는 진로교육이나 멘토링 등을 통한 청년여성의 취업역량 강화가 주요 과제로 포함되었고, 지속근무(Retention) 지원을 위해서는 재직여성을 위한 고용해소 등 종합지원서비스와 자동육아휴직 확대, 대체인력 확보 지원, 육아 휴직 후 복귀 지원, 어린이집 확충, 가족친화기업 확산 등 다양한 과제가 제시되었다. 재진입(Re-start) 지원을 위한 주요 과제로는 리턴십 및 인턴십 확대, 전문기술 훈련

확대, 창업 지원, 여성새로일하기센터 등 인프라 확충, 시간선택제 일자리 근로조건 개선 및 민간지원 강화 등이 포함되었다. 대표성(Representation) 면에서는 여성관리자 확충, 여성고위직 및 관리직 현황 공시 도입, 적극적 고용개선조치(AA) 실효성 제고 등이 제시되었다. 또한 이러한 정책의 추진을 위한 범부처 협력체계 구축 및 민관협력 확대 방안이 제시되었다. 2차 기본계획은 1차 기본계획에 비하여 노동시장 진입 지원부터 관리직 진출 지원까지 포괄적인 내용을 담고 있다.

그런데 ■그림 II-1■에 제시된 OECD 국가와의 비교에 주목해보면, 우리나라의 경우 여성들의 노동시장 초기 진입은 양호한 편이지만 출산·육아 시기를 기점으로 경력유지가 어렵고, 경력단절 후 재진입의 기회가 취약하며, 고위직·관리직으로 진출하기가 어렵다고 진단된다(여성가족부, 2014). 이에 비추어 보면, 진입 자체가 양호했음에도 고용이 지속되지 못한 이유는 무엇인지, 진입의 양적 수준뿐 아니라 질적 수준이 어떠한지에 대한 관심이 더욱 필요함을 알 수 있다.

중앙정부는 같은 해에 <일하는 여성의 경력유지 지원방안>을 발표하였고 <경제혁신 3개년 계획>에 여성고용대책을 포함하였다. 그리고 동년 10월 이러한 방안들의 후속대책으로 <일하는 부모를 위한 일·가정 양립 지원 방안>을 발표하였다. 먼저 <일하는 여성의 경력유지 지원방안>은 여성 고용률이 출산·육아를 거치는 30대 이후 급락한다는 점과 고용률 70% 달성을 위해서는 여성 고용률 제고가 필요하다는 점을 배경으로 추진되었다. 경력단절의 원인으로는 첫째, 모성보호제도 활용 미흡이 꼽혔다. 출산휴가나 육아휴직 등 모성보호제도가 마련되어 있고 육아휴직 대신 단축근무를 할 수 있는 육아기 근로시간 단축제 등이 도입되어 있음에도 제도 활용이 미흡하다는 것이다. 둘째, 영유아 보육 서비스에 대한 불만 및 취업모에 대한 배려 부족 등이 꼽혔다. 무상보육 실시 등 보편적 보육지원 확대에 집중한 결과 보육과 고용의 연계가 미흡하고 다양한 수요를 고려한 다양한 서비스가 이루어지고 있지 않으며, 취업모가 보육 및 돌봄 서비스를 우선적으로 받기 어려운 구조가 여성의 경력단절을 지속시킨다고 진단되었다. 셋째, 초등돌봄교실 등의 부족 및 수급 불균형에 따른 운영상 비효율이 꼽혔다. 여성의 취업 등으로 인해 신규수요가 발생해도 학기 중에는 참여가 어렵고 수요 대비 공급이 부족하며, 지역별·사업별 수급 불균형 및 지원대상 중복 등 비효율이 발생한다고 지적되었다. 넷째, 재취업 지원서비스의 부족과

일·가정 양립을 위한 근무환경 조성 미흡이 꼽혔다. 여성새로일하기센터 등 재취업 지원서비스가 마련되어 있지만 여성의 전공이나 경력을 고려한 맞춤형 서비스가 부족하고, 고용률이 낮은 30대 여성보다 40대 이상의 이용이 더 많다는 것이다.¹²⁾ 이러한 진단 하에 아래와 같은 생애주기별 주요 추진과제가 설정되었다.

표 II-6 | 일하는 여성의 경력유지 지원방안: 생애주기별 주요 추진과제

생애주기	주요 과제	기대효과
임신 출산	-두번째 육아휴직 이용자 급여 인상 -비정규직의 육아휴직 후 복귀 지원 -민간·공공부문 대체인력뱅크 지원 -육아기 근로시간 단축제도 활성화	여성 경력 유지 · 경제 활동 제고
영유아	-시간제보육반 등 시설보육 다양화 -국공립, 직장어린이집 확충 -어린이집 평가인증제 의무화 -아이돌봄비 이용단가 현실화로 공급 확대 -영아 종일제 아이돌봄 확대 -아이돌봄서비스 취업모 우선 제공	
초등	-희망 아동 모두 초등돌봄교실 이용 -보육·돌봄협의체 구성해 연계 강화	
재취업	-고학력 경력단절 대상 리턴십 도입 -유형별 새일센터 설치, 전문직업훈련 강화 -취업여성 고용유지 지원·관리 강화 -시간선택제 채용·전환 활성화, 보호 강화	
고용 문화	-민간 스마트워크 활성화 -일하는 방식 개선 캠페인 실시 -가족친화인증기업 확대 -적극적 고용개선조치 실효성 제고 -여성인재 육성, 민관협력 강화 -일·가정 양립 지표 체계 구축	

자료: 관계부처합동(2014a), 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안」.

이러한 방안은 여성의 생애주기별로 필요한 내용을 포괄하고 여성의 상황 및 특성에 따른 재취업 지원 방안을 고려하며 고용문화 개선을 위한 내용까지 담고 있다는 점에서 긍정적으로 평가될 수 있다. 하지만 고용보험에 가입되어 있지 않는 노동

12) 여성가족부 자료에 따르면, 전국의 경력단절여성 중 30대는 56%, 40대는 26%, 20대는 11% 등의 순으로 집계되는 데 비해, 여성새로일하기센터 이용자는 40대가 가장 많아 37%이며, 그 다음으로 50대가 27%, 30대가 18%로 나타났다(관계부처합동, 2014a)..

자들이 포함되기 어렵고 금전적 인센티브가 주된 내용을 구성하는 등 여러 면에서 제한적이라고 진단된 바 있다(김영미, 2014).

여성고용 후속·보완 대책으로 발표된 <일하는 부모를 위한 일·가정 양립 지원 방안>은 기존 정책에 대해 실시한 모니터링 결과를 바탕으로 보육·돌봄 효과성 제고, 모성보호제도 활성화, 여성고용의 질 개선, 인식문화 개선 등 네 가지 방향의 대책을 담고 있다. 이 대책의 주요 내용은 아래 **표 II-7**의 오른쪽에 제시되어 있는데, 각각의 추진방향에 따른 추진과제가 기존에 발표되었던 다른 계획과 어떤 연관성이 있는지를 볼 수 있다.

표 II-7 여성고용정책 추진방향에 따른 추진과제

추진 방향	일하는 여성의 경력유지 지원방안(2014. 2.)	경제혁신 3개년 계획(2014. 2.)	여성고용 후속·보완대책 (2014. 10.)
보육·돌봄 효과성 제고	-시간제보육 도입 -평가인증 강화	-시간제보육 '15 전국 확대	-인센티브 강화를 통한 기부채납형 어린이집 활성화
	-국공립어린이집 확충 (매년 150개)	-종일반 중심에서 맞춤형으로 개편	-합리적 보육체계 개편방안 마련
	-공동직장어린이집 설치시 산단형에 준해서 지원	-보육서비스 유형별 합리적 보육료 지급 방안 마련	-직장어린이집 인센티브 확대 및 규제 완화
	-초등돌봄교실 확대 및 보육-돌봄 연계		-돌봄미 처우개선 및 영아종일제 우선 배치
	-직장어린이집 과밀부담금 감면		
	-아이돌봄 취업모 우선순위 강화 -영아종일제 활성화 -돌봄미 처우개선	-영아종일제 돌봄미 급여 차등화 -아이돌봄 내실화(미스매치 해소)	
모성 보호 제도 활성화	-육아기 근로시간단축제 기간 연장, 급여인상	-비정규직, 소규모사업장 육아휴직 어려움 해소방안 마련	-육아기 근로시간단축제 사업주 지원 강화
	-비정규직 육아휴직자 무기계약직 전환시 계속고용지원금 지원	-부당해고 사업장 관리 감독 강화	-비정규직 육아휴직자 무기계약직 전환시 사업주 지원금 확대
	-남성육아휴직 장려 (아빠의 달)		-자동육아휴직 확산

추진 방향	일하는 여성의 경력유지 지원방안(2014. 2.)	⇒	경제혁신 3개년 계획(2014. 2.)	⇒	여성고용 후속·보완대책 (2014. 10.)
	-명칭변경 (→부모육아휴직) -대체인력 지원금 지원 -대체인력 확보 지원을 위한 DB 구축				-육아휴직 복귀 후 급여 지원비율 인상 -육아휴직 후 복귀프로그램 도입 -대체인력 지원 채용시기 완화
여성 고용의 질 개선	-적극적고용개선조치 실효성 제고 -리턴십 도입 -유형별 새일센터 -시간선택제 확산	⇒	-경단여성 재취업 세제 지원	⇒	-공공기관 여성관리자 목표제 -국가기간산업 훈련 참여자격 발급기관 확대
인식 문화 개선	-일가양득 캠페인 -양성평등TF -가족친화인증기업 확대 -여성인재아카데미	⇒	-가족친화인증기업 인센티브 개편	⇒	-정보제공 강화 -양성평등인식개선 교육(초중고, 공무원, CEO 등) -스마트워크센터 설치

자료: 관계부처합동(2014b), 「여성고용 후속·보완 대책: 일하는 부모(working parents)를 위한 일·가정 양립 지원 방안」.

서울시는 2014년 여성일자리 종합 추진계획을 수립하면서 4개 주요 영역의 하나로 경력단절 예방을 설정하였다. 그 배경에는 청년여성의 실업률 증가, 30대 초·중반 여성의 경력단절 현상 지속, 고령여성 일자리의 불안정과 열악함 등이 고려되었다(서울특별시여성가족정책실, 2014). 또한 비단 ‘경력 살림: 단절 예방’ 부분만이 아니라 일자리 살림, 마을 살림, 일터 살림에도 경력단절 예방과 경력단절여성의 노동시장 재진입 지원에 관한 내용이 포함되어 있다.

표 II-8 서울시 2014년 여성일자리 종합 추진계획

비전	마을을 살리고 서울을 살리는 ‘여성살림’ 일자리
목표	틈새까지 메우는 일자리, 튼튼하고 좋은 일자리
주요영역 및 중점	(1) 경력 살림: 단절 예방 - 여성대체인력지원센터 설치·운영

추진과제	<ul style="list-style-type: none"> - 여성친화 1촌 기업과 MOU 체결로 일자리 협력망 구축 - 시간제 보육 활성화 - 어린이집 대체교사 지원 확대 - 서울시 청년여성 멘토링: 신나는 자매 - 청년여성 '좋은 일자리 발굴단' - 결혼이민여성 맞춤 일자리
	<p>(2) 일자리 살림: 이어주기</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회서비스 일자리 강화 - 여성의 경력별·직종별 특화 교육프로그램 운영 - 경력단절여성 인턴십: 인턴십으로 '다시 일하는 여성' 양성 - 여성일자리 테마 박람회 - 직업훈련 강사뱅크
	<p>(3) 마을 살림: 취미를 일로</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성 협동조합 활성화 - 여성 공예·창업 허브센터 설치 - 창업기업의 지속적 성장을 위한 판로 지원 - 전문창업 교육과정 운영
	<p>(4) 일터 살림: 구석구석 행복</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일가족양립지원센터 - 여성노동음부즈만 확대 - 이동하는 여성근로자 쉼터 - 공공·민간 핵심리더 아카데미 운영 - '착한 소비자·착한 사업주' 캠페인 전개

자료: 서울특별시여성가족정책실(2014), 「2014 여성일자리 종합 추진계획」.

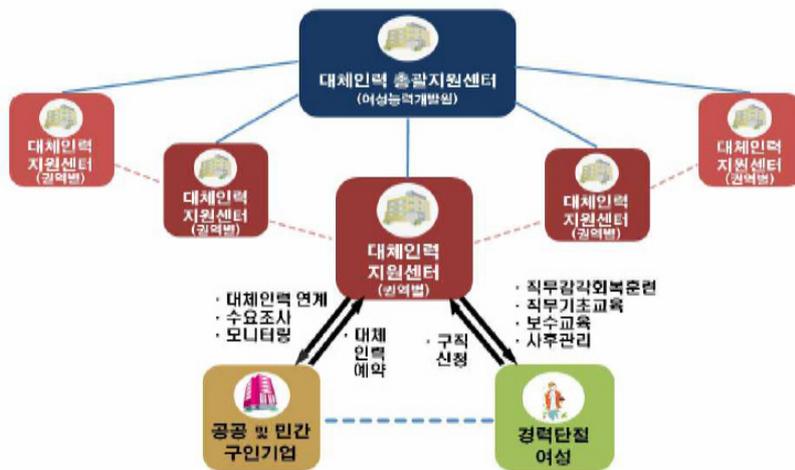
이러한 정책의 추진은 주로 서울시의 여성인력개발기관 및 여성새로일하기센터 등 경력단절여성의 재취업 지원 기관과, 여성의 경력단절 예방을 지원하기 위해 2014년 새롭게 운영을 시작한 여성대체인력지원센터, 그리고 '원스톱 직장맘 노동복지서비스 허브'를 표방하며 2012년 전국 최초로 문을 연 서울시직장맘지원센터, 일·가족 양립 사회환경 조성을 위한 일환으로 특히 기업의 일·가족 양립 지원 사업에 중점을 둔 서울시일가족양립지원센터 등 관련 인프라를 통해 뒷받침되고 있다. 위의 내용 가운데는 이전에 해오던 사업이 지속사업으로 포함되거나 기존 사업이 약간 변경된 경우도 있고 신규로 새로 개발된 사업도 있다. 이하에서는 신규 사업 중심으로 2014년 추진 내용 및 2015년 추진 계획을 살펴보고자 한다.

□ 여성대체인력지원센터 설치·운영

여성대체인력지원센터 운영은 재직여성이 맘 편히 육아휴직을 사용할 수 있는 문

화를 조성하고, 기업이 필요로 하는 인력을 적시에 연계하기 위한 목적으로 2014년 처음 시작되었다. 총괄 센터 1개소(여성능력개발원)와 권역별 센터 5개소(여성발전센터)가 운영 중이다. 권역별 센터에서는 대체인력 구인처 및 구직자 DB를 구축하고 관련 상담을 진행하며 대체인력을 연계하고 있다. 여성대체인력지원센터의 운영 체계는 다음과 같다.

■ 그림 II-2 ■ 서울시 여성대체인력지원센터 운영 체계



권역별 센터 5개 중 동부센터와 북부센터는 여성종사자의 비율이 높고 특히 출산·육아기와 관계가 높은 연령대의 여성들이 많은 직종을 특화하여 사업을 운영하고 있다. 2014년에는 보육교사를 특화직종으로 선정하고 서울시육아종합지원센터와 업무협약(MOU)을 체결, 직무감각 회복을 위한 전문교육훈련을 운영하였다(동부센터). 2015년에는 보육교사에 더하여 사회복지사를 특화직종으로 선정하였으며 서울시사회복지사협회와 업무협약을 체결하여 사회복지기관의 대체인력 채용 수요조사 등을 함께 진행하였고, 직무감각 회복 전문교육훈련 등을 추진하고 있다(북부센터). 올해에는 여성대체인력지원제도 홍보 및 기업의 인식 개선을 도모하기 위하여 경력재개 성공 스토리북 발간을 신규 추진하고 있다(총괄센터).

2014년 센터 운영 결과, 여성대체인력 구인처 DB를 326개, 구직자 DB를 1,134명 구축하였으며, 직무감각회복 전문교육 훈련을 223명이, 기초직무교육을 514명이 받은 것으로 집계되었다(서울특별시여성가족정책실, 2015). 사업 초기라 실질적인 대체인력 연계가 활성화되지는 못하고 있는 상황이다. 대체인력의 필요성에 대한 사회적 인식이 낮고, 출산·육아휴직에 따른 공백에 신규로 대체인력을 채용하기보다 기존 인력들이 업무를 나누어하는 분위기가 팽배한 상황이어서 실제 대체인력의 수요를 발굴하는 데 어려움이 있다.

□ 서울시 청년여성 멘토링: 신나는 자매

서울시는 청년여성들이 진로와 취업에 대한 고민을 해소하지 못한 채 지속적인 경쟁에 내몰리는 상황에서 이들을 위한 사회적인 지원체계가 필요하다고 보고, 사회생활을 경험한 인생 멘토의 격려와 지원을 통한 청년층의 고민 해소와 성공적인 사회진출을 지원하기 위해 멘토링 사업 ‘신나는 자매’를 운영하였다. 멘토는 사회생활 경험이 있는 여성으로, 멘티는 취업준비자와 직장체험인턴십 참여자 등으로 구성되었으며, 사업은 온·오프라인 소모임 활동, 멘토 토크콘서트 및 찾아가는 특강 등의 내용으로 진행되었다. 2014년에는 멘토와 멘티가 216명 선정되었고, 오프라인(46회)과 온라인(137회)을 통한 소모임이 183회 운영되었으며, 멘토 토크 콘서트가 한 차례 열려 252명이 참여하였다. 찾아가는 멘토 특강은 18회 이루어졌으며 총 973명이 참여하였다(서울특별시여성가족정책실, 2015).

이 사업은 2015년에 청년원더(wonder) 프로젝트(청년여성이 원하는 일로 더 나은 삶 만들기) 사업으로 재정비되어 추진 중이다. 취업 준비 중인 청년여성들이 적성 파악 및 진로 설계를 위한 상담이나 컨설팅이 일회성이 아니라 지속적으로 이루어 지기를 희망하여 보다 체계적인 취업준비 프로그램 제공과 선배여성과의 멘토링 및 네트워크 지원으로 확대되었다. 특성화고 여학생 및 여대생, 취업 준비 중인 청년여성이 주요 참여자이며, 20회의 교육과정을 계획하고 진행되고 있다. ‘신나는 자매’는 온라인 커뮤니티로 지속 운영되고 있으며, 선배여성의 일 경험을 공유하는 찾아가는 멘토 특강도 지속되고 있다.

□ 청년여성 ‘좋은 일자리 발굴단’

이 사업은 구직활동 시 접할 수 있는 정보가 매우 제한적이고 채용정보에 대한 접근성이 낮아 겪는 어려움을 해소하기 위해 중소기업을 포함하여 숨어 있는 좋은 일자리를 발굴, 일자리 정보를 공유하고자 하는 목적으로 시작되었다. 특히 청년여성으로 구성된 취재단이 청년여성의 눈높이에서 기업을 취재하는 것이 핵심 내용이다. 여대생이나 취업준비생 등이 참여하여 글쓰기와 사진촬영 등에 관한 사전교육을 실시하고 4인이 1팀으로 구성되어 운영되었다. 2014년에는 총 100명의 청년여성이 참여하여 총 100개의 좋은 일자리 기업 정보를 작성, 온라인 등을 통해 게재하였다. 또한 우수기업 20곳을 별도로 선정하여 책자를 발간하였다(서울특별시여성가족정책실, 2015).



이 사업은 올해 경력단절여성, 취약계층여성(북한이탈여성, 결혼이주여성, 장애여성 등)을 새로운 사업참여자로 하여 추진되고 있다. 이른바 ‘좋은 일자리 발굴단 2기: 언니가 간다’이다. 경력단절여성 등의 재취업 지원 정책이 강조되고 있지만, 실제 대기업의 채용 정책 외에 기업 정보 및 재취업 전략을 얻기 어려운 실정이 고려되었다. 경력단절여성 등으로 발굴단을 구성, 글쓰기와 사진촬영 커뮤니케이션 등에 관한 교육을 실시하고 여성의 눈높이에서 일자리를 발굴하는 내용으로 진행된다.

□ 여성의 경력별·직종별 특화 교육프로그램 운영

이 사업은 서울시 여성인력개발기관이 꾸준히 진행해왔던 직업교육 프로그램을 지속 운영하되, 신규 내용으로는 1개 기관이 1개 프로그램을 특화하여 운영함으로써 기관의 특성을 반영하여 전문심화 직업훈련과정을 운영하는 것으로 기획되었다.

해당 지역의 기업에서 필요로 하는 직종을 발굴하고 인력을 양성하는 것이 주된 내용이다. 2014년에는 총 22개 과정이 운영되었으며, 교육인원은 465명, 수료인원은 418명으로 집계되었다. 이 가운데 취업인원은 273명으로, 취업률은 65.3%이다. 이는 일반 직업교육훈련 수료자의 취업률(61.0%)보다 다소 높은 것으로 보고된다(서울특별시여성가족정책실, 2015).

【 표 II -9 】 서울시 여성인력개발기관 1센터 1특화 프로그램

남부여성발전센터	북부여성발전센터	서부여성발전센터
마을 강사은행 구축	실버시설 행정 실무자 양성	정보화교육 전문 강사양성
중부여성발전센터	강북여성인력개발센터	강서여성인력개발센터
전자출판 전문가	보험 전산관리 사무원	아동 급식조리사 양성
관악여성인력개발센터	구로여성인력개발센터	노원여성인력개발센터
e-홍보마케팅 기획 전문가	디지털밸리 동주택관리회계	진로직업체험 코디네이터
동대문여성인력개발센터	동작여성인력개발센터	서대문여성인력개발센터
궁중전통자수 맞춤형인력 양성	법무행정사무원	eco-DIY 인테리어 디자인전문가
서초여성인력개발센터	영등포여성인력개발센터	용산여성인력개발센터
변호사 사무원 양성	법무사무원	멀티사무원 양성 IT 마스터과정
은평여성인력개발센터	종로여성인력개발센터	중랑여성인력개발센터
방과후 스토리텔링 강사양성	전직 지원 상담 커리어코치 양성	소셜 스토리텔러 양성
장애여성인력개발센터	성동여성인력개발센터	송파여성인력개발센터
수화통역사 양성	미술심리상담, 청소년 폭력예방 상담가 양성	오피스 컨설턴트 양성 슬립코디 양성

□ 여성 협동조합 활성화

서울시는 여성일자리의 새로운 영역으로 협동조합 등 사회적경제의 활성화를 추진하고 있다. 서울시의 협동조합 759개 중 여성 협동조합은 311개로 전체의 약 41%로 추정된 바 있다(김재민 외, 2013). 여성 협동조합 활성화는 여성인력개발기관을

거점으로 네트워킹 지원 체계를 구축하고 여성활동가 중심의 멘토제를 운영하며 여성협동조합협의체 구성을 지원하는 내용을 담고 있다. 서울시에는 협동조합 촉진자(퍼실리테이터)가 활동 중이다. 또한 서울형 여성협동조합 모델 개발도 지속적으로 추진되고 있다. 2014년에는 여성협동조합 실무자 역량강화 워크숍 및 설립 준비단 설명회를 개최하였으며, 총 50개의 여성협동조합 설립 준비단을 지원하였다(서울특별시여성가족정책실, 2015).

2015년에는 협동조합 여성리더 육성을 위한 교육과정 운영과 여성협동조합 비전설계 워크숍이 계획되어 있으며, 여성협동조합 준비단은 40개를 지원할 계획이다. 특히 공예분야 판로지원 사업의 일환으로 공예분야 협동조합 설립 준비단을 10개 육성할 계획이다. 협동조합 여성리더 육성 교육과정은 협동조합의 일반적 이해, 국내외 사례 이해, 서울시 및 정부 지원정책 이해, 갈등 해결을 위한 대화법, 경영마인드 이해, 네트워크 관리, 인문학 교육 등으로 구성되며 총 4회 진행 예정이다. 여성협동조합 비전설계 워크숍은 기존의 설립 준비단이 조합의 비전과 구체적 활동 계획을 수립할 수 있도록 지원하고 조합 간 네트워크 기회를 제공하기 위해 진행된다.

□ 여성 공예·창업 허브센터 설치

서울시에는 3개 여성창업보육센터에서 75개의 창업보육실이 운영 중이나 경쟁률이 15대 1에 달할 정도로 창업 지원 시설에 대한 수요가 높은 것으로 나타난다. 2013년 4월 문을 연 도곡역의 여성창업플라자도 입주경쟁률이 6대 1 정도였고, 동년 12월말 기준으로 누적 방문객이 2만 4천여명, 판매액이 4억 3천만원 정도로 집계되었다(서울특별시여성가족정책실, 2014).

서울시는 서울시가 보유한 대규모 유희공간을 제2의 여성창업플라자로 조성하고 특히 공예 창업을 위한 허브로 육성할 계획을 가지고 있다. 부지는 노원구 공릉동에 위치하고 있으며 지하1개층, 지상4개층 건물을 리모델링하여 설립될 예정으로, 2016년 말 개관을 목표로 추진되고 있다. 점포형 창업공간, 공예체험장, 교육장, 전시·판매장, 공예마켓 등 다양한 목적을 가진 공간들로 구성되어 공예인뿐 아니라 일반 시민들이 체험하고 향유할 수 있는 문화 자원으로 자리매김될 예정이며, 마을 커뮤니티센터 등을 함께 운영하여 시민들에게 일상적으로 열려 있고 네트워킹 할 수 있는 공간을 지원할 계획이다.

□ 창업기업의 지속적 성장을 위한 판로 지원

서울시는 여성기업이 판매선 확보 등 마케팅에서 가장 큰 어려움을 겪고 있는 현실을 고려하여 소규모 여성기업에게 오픈마켓 및 온·오프라인 매장 입점을 지원하고 있다. 2014년에는 권역별 창업보육센터 입주업체 및 2013년 서울여성공예창업대전 입상자를 대상으로 맞춤형 수시 컨설팅을 지원하는 데 정부 주요 정책자금을 활용하였다. 또한 창업기업 판로지원 설명회를 통해 판로 개척에 대한 여성기업들의 이해를 높이고자 하였다. 그 외에 제품사진촬영이나 지식재산권 등 여성창업기업이 실질적으로 필요로 하는 마케팅 및 홍보교육 등을 실시하였다. 2014년 사업 운영 결과 총 131건의 판로 지원이 이루어진 것으로 집계되었다(서울특별시여성가족정책실, 2015).

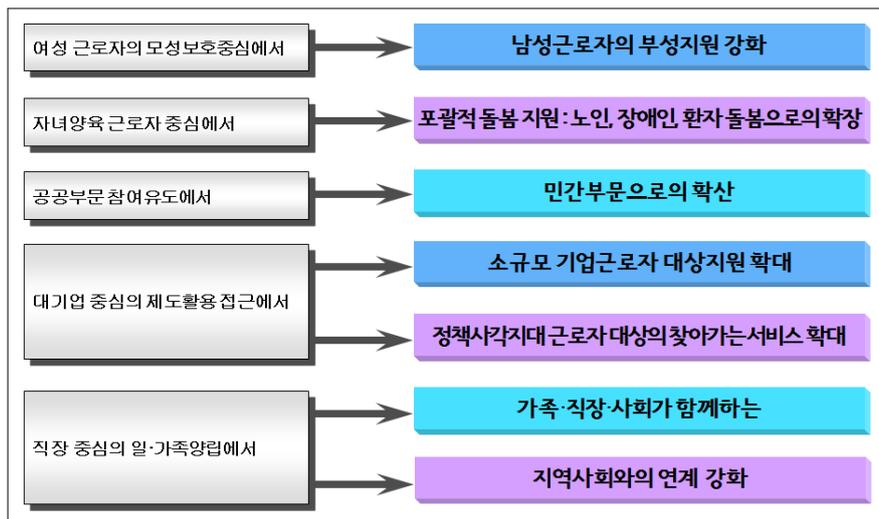
2015년 사업은 우수 공예품 발굴 및 지원을 통한 전문기업으로의 육성을 지원하기 위해 자금, 공간, 판로지원 등에 관한 성장단계별 지원이 가능하도록 여러 사업을 계획, 추진하고 있다. 대표적으로 몇 가지를 살펴보면, 먼저 여성공예창업대전 수상자 7명을 선정하여 성장전략 사업 아이템 7개를 발굴하고 전문 여성기업 7개 육성을 목표로 하는 ‘수상한 그녀들의 성장 777 프로젝트’가 있다. 또한 여성 공예창업의 디자인 강화를 위해 서울디자인컨설턴트를 연계하여 디자인 등록이나 실용신안 출원 등 지적재산권 확보를 지원하고 있다. 2015년 서울여성공예창업대전 개최를 통해 우수 작품을 시상, 전시하고 시민들이 체감할 수 있는 공예체험 행사를 개최할 예정이다(11월 초). 수상자에 대해서는 여성창업보육센터 우선입주 기회를 제공하고 수상작품집을 발간, 배포할 계획이다. 또한 공예창업대전과 연계하여 청계천이나 광화문광장 등 시민들이 많이 찾는 장소에 작품을 전시, 판매하고 체험 프로그램을 연계할 예정이며, 여성 공예창업인의 교류 확대를 위한 여성 공예 커뮤니티 구성을 지원한다. 중소기업청이나 서울산업진흥원 등의 정책자금을 지원받을 수 있도록 컨설팅을 지원하는 것도 지속 추진된다. 이 외에도 홍보물 제작이나 마케팅 컨설팅 지원, 역량 진단, 온·오프라인 매장 입점 지원 등이 꾸준히 이루어지고 있다.

□ 일·가족양립지원센터 운영

서울시는 일·가족 양립에 대한 수요는 증가하고 있으나 실제로 관련 정책에 대한

체감도가 낮은 현실을 개선하고 일·가족 양립 사회환경 기반을 조성하기 위한 일환으로 2014년 일·가족양립지원센터를 운영하기 시작하였다. 센터 운영 주체는 서울시여성가족재단이다. 주요 과제는 서울시 일·가족 양립 정책의 Think tank로 역할하기 위한 기초조사 및 연구 수행, 일·가족 양립의 네트워크 허브로서 기관 간·기업 간 네트워크 구축을 통한 정보교류 및 협력체계 마련, 성 평등 문화 조성을 위한 캠페인 및 인식 개선 사업, 민간부문 확산을 위한 기업 대상 컨설팅 및 교육 지원 등이다. 센터의 추진 방향은 기존 일·가족 양립 지원 정책의 미비점을 보완하고 성 평등성을 강화하기 위한 목적으로 다음과 같이 설정되었다.

【그림 II-3】 서울시 일·가족양립지원센터의 추진 방향



2014년에는 센터 운영 첫 해로써 센터 운영 기획 및 설계, 일·가족 양립 현황 진단을 위한 기초연구 수행, 기업 간·기관 간 네트워크 구축을 위한 간담회 실시, 기업 DB 구축 및 사후관리, 기업심화컨설팅, 일·가족 양립 인식 개선을 위한 888 캠페인 실시 및 일·가족 양립 일터 만들기 안내서 제작 등이 추진되었다. 2015년에는 위 사업의 지속 추진 및 체계화를 위한 작업이 진행 중이며, 일·가족 양립 실행을 위한 맞춤형 지원 방안 모색을 위한 연구과제가 수행되고 있다. 특히 남성근로자의 돌봄 참여를 위해 3040워킹대디에 관한 연구가 진행 중이며, 자녀돌봄 이외에 다양한 가

죽돌봄을 포괄하는 정책 방안 모색을 위하여 사례조사 및 현황분석이 진행되고 있다. 또한 기업과 함께 하는 일·가족 양립 확산을 강화하고 그 중요성을 알리기 위하여 기업포럼을 개최할 예정이다(10월).

□ 여성노동옴부즈만 확대

서울시는 여성의 노동권 및 모성보호 등에 관한 체계적인 밀착 종합상담으로 일하는 여성들의 고충 해소 및 분쟁 해결을 지원하고자 2012년 서울시직장맘지원센터를 운영하기 시작하였고, 센터의 상근 전담노무사가 1명이었으나 옴부즈만 기능을 강화하기 위해 2015년부터 상근 전담노무사를 2명으로 확대 지원하고 있다. 직장맘지원센터는 직장 내 고충, 가족관계 고충, 개인적 고충 등 직장맘 3고충 해소를 위한 종합상담 원스톱 연계정보 서비스를 제공하고 있다. 중앙정부 및 타 지방자치단체에서 벤치마킹하기 위해 센터 운영 현황 및 추진 사업에 대한 문의 및 방문이 지속적으로 이루어지고 있다. 또한 2013년부터 경력단절예방지원단을 운영하고 있는데, 지원단은 노무사 10명, 변호사 10명, 심리정서전문가 5명 등 총 25명으로 구성되어 있다. 지원단은 직장맘지원센터 홈페이지의 온라인 상담, 찾아가는 현장 노동법률상담, 무료 심리상담, 그리고 분쟁해결 지원 등의 역할을 한다. 또한 지원단 내에 제도개선위원회를 만들어 출산전후휴가 및 육아휴직제도의 실효성 확보를 위한 정책 제안 소책자를 발간하는 등의 활동을 펼치고 있다.

□ 이동하는 여성근로자 쉼터 운영

서울시는 요양보호사, 가사도우미, 아아돌보미 등의 돌봄종사자, 방문판매원, 보험설계사, 학습지교사, 야쿠르트 판매원 등 1인 근로 형태로 이동하며 일하는 여성들에게 필요한 휴게 공간을 제공하고자 주요 지역별 가용공간을 활용하여 쉼터(이어쉽)를 마련하였다. 2014년 9월 중구, 광진구, 서대문구, 금천구, 영등포구, 동작구, 서초구, 강동구 등 8개 자치구에 쉼터가 문을 열었으며 향후 다른 자치구로 확대할 계획이다. 이어쉽은 특정한 사업장이 없어 휴식할 수 있는 공간이나 식사할 수 있는 마땅한 장소를 갖지 못하는 여성근로자를 위해 마련된 공간으로, 보다 적극적인 홍

보를 통해 컴퓨터를 알려내고 보다 활발하게 이용될 수 있도록 운영할 필요가 있다.

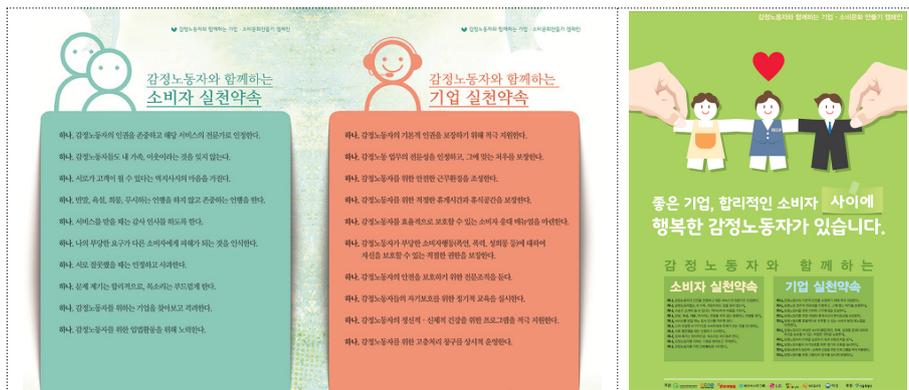


이어심 현판 이미지

서초2동주민센터 내 이어심 전경

□ ‘착한 소비자·착한 사업주’ 캠페인 전개

서울시는 일하는 여성의 감정노동 문제에 관심을 갖고 감정노동자의 상황을 보다 구체적으로 파악하고자 2014년 5월 녹색소비자연대와 함께 콜센터상담원, 백화점 및 대형마트 판매원, 금융권 출납직원 및 AS 센터 직원 등을 대상으로 심층조사를 실시하였다. 조사 결과 감정노동자에 대한 반말이나 욕설, 무시 등 고객에 의한 인권 침해 빈도가 높게 나타났고, 사업주가 직원보다는 무조건 고객의 입장에서 서서 직원에게 사과를 강요해 사업주에 의한 인권 침해를 더 심각하게 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 이에 서울시는 감정노동자 인권 보장을 위해 서울시, 소비자단체, 사업주가 공동으로 노력할 것을 약속하는 공동협약(MOU)을 체결하였으며, ‘착한 사업주·착한 소비자’ 캠페인을 추진하고 있다.



서울시 여성일자리 추진계획의 주요 영역으로 경력단절 예방이 포함된 것은 매우 중요한 변화이다. 아래의 **표 II-10**은 서울시 여성일자리 정책의 주요 변화를 비전과 추진방향, 키워드 중심으로 정리한 것이다. 민선4기에서 민선5기까지는 여성인적자원 개발이라는 주요 방향 하에 직업교육을 통한 재취업 지원이 주된 내용이었던 반면, 최근으로 올수록 여성인적자원 개발의 중심성이 다소 떨어지면서 다양한 범위를 포괄하고 재직여성 지원에 대한 관심이 높아지는 경향을 보인다.

표 II-10 서울시 여성일자리 정책 주요 변화

구분	민선 4기~민선 5기	⇒	민선 5.5기 (2012~2013)	⇒	민선 5.5기 (2014~)
비전	여성인적자원 개발, 일 있는 서울		여성의 일하는 환경 개선		마을을 살리고 서울을 살리는 여성살림 일자리
추진 방향	인적자원개발		인적자원개발 성 평등		성 평등 지속가능한 경제력 강화
키워드	-직업교육 -주부의 취업 지원 -파트타임 근로지원 -여성친화직종 등		-근로환경 개선 -일자리 확대 -사회서비스 -사회적기업 등		-경력단절 예방 -사각지대 개선 -일가족양립 -사회적경제 등

정책의 비전과 추진방향의 변화가 구체적인 정책 내용의 변화로까지 이어지는 데는 일정한 시간과 기반 조성이 필요하다. 경력단절 예방이 정책의 주요 영역으로 가시화되기는 했지만, 이러한 변화가 경력단절 예방의 실질적 효과로 단시간 내에 나타날 것이라 기대하기는 어렵다. 또한 경력단절 예방은 공공부문뿐 아니라 민간부문이 함께 나서지 않는 한 그 효과가 매우 제한적일 수밖에 없다. 실제로 서울시 여성일자리 정책은 여성인력개발기관을 통한 경력단절여성 재취업 교육 지원 중심으로 인식되는 경우가 여전히 많고, 이른바 사업의 성과로 측정되고 관리되는 부분도 이러한 직업교육 운영이 대부분이다. 그 외 정책수단을 갖는 데 제약이 많으며, 그 외 정책의 성과가 눈에 띄게 드러나기 어려운 것도 사실이다. 그럼에도 불구하고 경력단절과 직·간접적으로 관련되는 다양한 상황들을 정책에 포함하고 주요 방향을 조금씩이라도 전환해가려는 시도는 서울시와 중앙정부 정책 모두 유의미하게 평가될 필요가 있다. 동시에 여러 한계를 넘어서기 위한 방안이 보다 적극적으로 모색되어야 한다.

3) 시사점

지금까지 검토한 바에 따르면, 경력단절을 둘러싼 정책의 지형은 중앙정부와 서울시 모두 중요한 변화를 보인다. 중앙정부의 경우 <일하는 여성의 경력유지 지원 방안>과 그 후속·보완 대책은 주로 유자녀 기혼여성의 생애주기를 염두에 두고 자녀의 성장기를 중심으로 순차적으로 필요한 지원들이 포함되어 있다. 이에 비해, <제2차 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획>은 경력단절 예방에 대한 강조가 보다 두드러지며, 특히 청년여성과 재직여성의 경력단절 예방 지원을 주요 영역으로 포함하고 있다. 서울시에서도 기존에 여성인적자원 개발로 대표되던 여성일자리 정책이 경력단절 예방 및 사각지대 개선, 일·가족 양립, 새로운 일자리 영역으로서 사회적경제 활성화 지원 등으로 다양해졌다.

이러한 정책 방향 및 초점의 변화가 직접적인 정책 성과물의 변화로까지 이어지는 데는 많은 시간이 걸릴 것이며, 여러 조건들이 함께 뒷받침되어야 한다. 우선 관리 체제의 개선이 필요해 보인다. 지금과 같이 양화된 실적 중심의 관리 체제에서 경력단절 예방은 주된 관심사가 되기 어렵다. 특히 신규 일자리 창출이 강조되는 맥락에서 기존 일자리에서의 고용유지는 유의미한 정책 성과로 포착되기 어렵다. 경력단절 예방이 주요 정책 방향으로 표방되는 것과 함께 이를 위한 노력이 의미 있게 평가되고 격려될 수 있는 관리 방안이 마련되어야 한다.

경력단절 예방이 중요해지는 맥락에서 중앙정부와 서울시 모두 청년여성에 새롭게 주목하고 있다. 이는 경력단절 예방을 위한 정책이 20대부터 포괄해야 함을 반영한 것이며, 나아가 진로 고민이 시작되는 10대도 고려되어야 함을 내포한다. 이러한 변화의 흐름은 경력단절여성에 대한 현재의 정의에도 반영될 필요가 있다. 경력단절여성에 대한 정의가 관련 정책 수립 및 시행에 미치는 영향을 고려할 때, 정의 내용은 실제로 경력단절을 경험하는 여성을 포괄하는 방향으로 변화되어야 할 것이다. 현재와 같은 정의는 경력단절이 여성의 생애주기와 결부되는 맥락에서 주로 통용되며, 현실에서 경력단절을 경험하는 많은 여성들을 포함하지 못하게 된다. 여성 고용 후속·보완 대책이 ‘일하는 부모’를 위한 것으로 한정하여 명시되었듯이, 경력단절 예방을 위한 정책도 대상을 세분화하여 구상될 필요가 있으며, 이를 위해서는 어떤 여성들이 이 정책에 포함되는지에 대한 재조정이 수반되어야 할 것이다.

III

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 현황 및 경제활동 특성

1. 분석 개요
2. 분석 결과
3. 분석 결과의 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

Ⅲ

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 현황 및 경제활동 특성

1. 분석 개요

본 연구에서는 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 특성 및 경제활동 관련 양태를 파악하기 위하여 기존 통계자료를 분석하였다. 분석 자료는 크게 두 가지이다. 하나는 <지역별고용조사>¹³⁾ 자료로, ‘수입을 목적으로 일을 한 적이 있으나 현재 비취업 상태’인 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별·혼인상태별 분포, 전공 계열, 이전 직장 관련 특성, 경력단절 이유 및 경력단절 기간, 구직활동 여부, 구직 경로, 구직 방법, 비구직 이유 등의 전반적인 경향성을 최근 3년(2011~2013) 중심으로 분석하였다.

다른 하나는 <경력단절여성 등의 경제활동실태조사>¹⁴⁾ 자료이다. 이 조사는 ‘만 25세~59세의 결혼 또는 출산 경험이 있는 여성’을 대상으로 실시되었다. 조사적격여성 총 5,854명 중 서울시 여성은 684명이며, 이중 경력단절여성은 386명, 본 연구의 주요대상인 만25세 이상 만45세 미만의 초대졸 이상인 경력단절여성은 123명이다. 사례 수가 적음에도 불구하고 이 조사는 경력단절여성의 배우자 관련 사항 및 자녀

13) <지역별고용조사>는 지역의 고용정책 수립에 필요한 시군 단위의 세분화된 고용 현황을 파악하기 위하여 통계청에서 2008년부터 실시하기 시작한 것으로, 조사대상은 전국 표본가구 내 상주하는 만15세 이상 가구원이다.

14) <경력단절여성 등의 경제활동실태조사>는 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」을 근거로 하여 2013년 처음 실시되었다. 조사를 수행한 연구진에서는 이 조사가 경력단절여성의 특성 파악에는 적합하지만, 경력단절여성의 규모 추정에는 적절하지 않다고 밝힌 바 있다(김난주 외, 2013).

유무, 월평균 수입 및 지출 규모 등에 관한 정보를 포함하고 있고, 경력단절 이전 직장 관련 사항뿐 아니라 경력단절 이후 재취업 사항을 포함하고 있다는 점에서 유의미한 분석 자료라 할 수 있다. 분석 개요는 다음과 같다.

【 표 Ⅲ-1 】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 현황 및 경제활동 특성 분석 개요

분석자료	분석항목	분석내용
지역별 고용조사 (2011~2013)	인구사회학적 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 전체 서울시 여성의 연령별 분포 · 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별 분포 · 전체 서울시 여성의 학력별 분포 · 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 분포 · 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별 분포 · 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별·혼인상태별 분포 · 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 전공계열별 분포
	이전 직장 관련 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 이전 직장 산업별·직업별 분포 · 이전 직장 종사상 지위
	경력단절 및 (비)구직 관련 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 경력단절 이유 및 기간 · 구직활동 여부 및 비구직 이유
경력단절여성 등의 경제활동 실태조사	인구사회학적 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 전체 서울시 여성의 연령별·학력별 분포 · 서울시 경력단절여성의 연령별·학력별 분포 · 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별 분포
	배우자 및 자녀, 가계경제 관련 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 배우자의 취업 상태, 종사상 지위, 월평균 수입 · 자녀 유무 · 가계의 경제적 수준에 대한 만족도 · 가구의 월평균 수입 및 월평균 지출
	이전 직장 특성 및 경력단절 관련 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 이전 직장 복리후생제도 유무 및 사용 용이성 · 이전 직장 사회보험 가입 여부 · 주당 평균 근로시간, 월평균 임금 · 이전 직장 만족도 · 경력단절 이유(결혼, 임신, 출산, 돌봄 등) · 경력단절 이유(그 외)
	경력단절 전후 비교*	<ul style="list-style-type: none"> · 사업체 형태, 사업체 규모 · 종사상 지위, 근로시간 및 임금 · 복리후생제도 유무 및 사회보험 가입 여부 · 직장 만족도

* 경력단절 전후 비교는 '경력단절 경험이 있으면서 현재 취업 상태인 여성'만 해당함.

2. 분석 결과

1) <지역별고용조사> 분석 결과

본 연구에서는 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 특성 및 경제활동 양태의 전반적인 경향성을 파악하기 위하여 <지역별고용조사> 원자료를 활용하였다. 분석은 2011년부터 2013년의 3개년 자료를 대상으로 실시하였으며, 인구사회학적 특성, 이전 직장 특성, 경력단절 관련 특성, (비)구직 관련 특성 등을 살펴보았다.¹⁵⁾

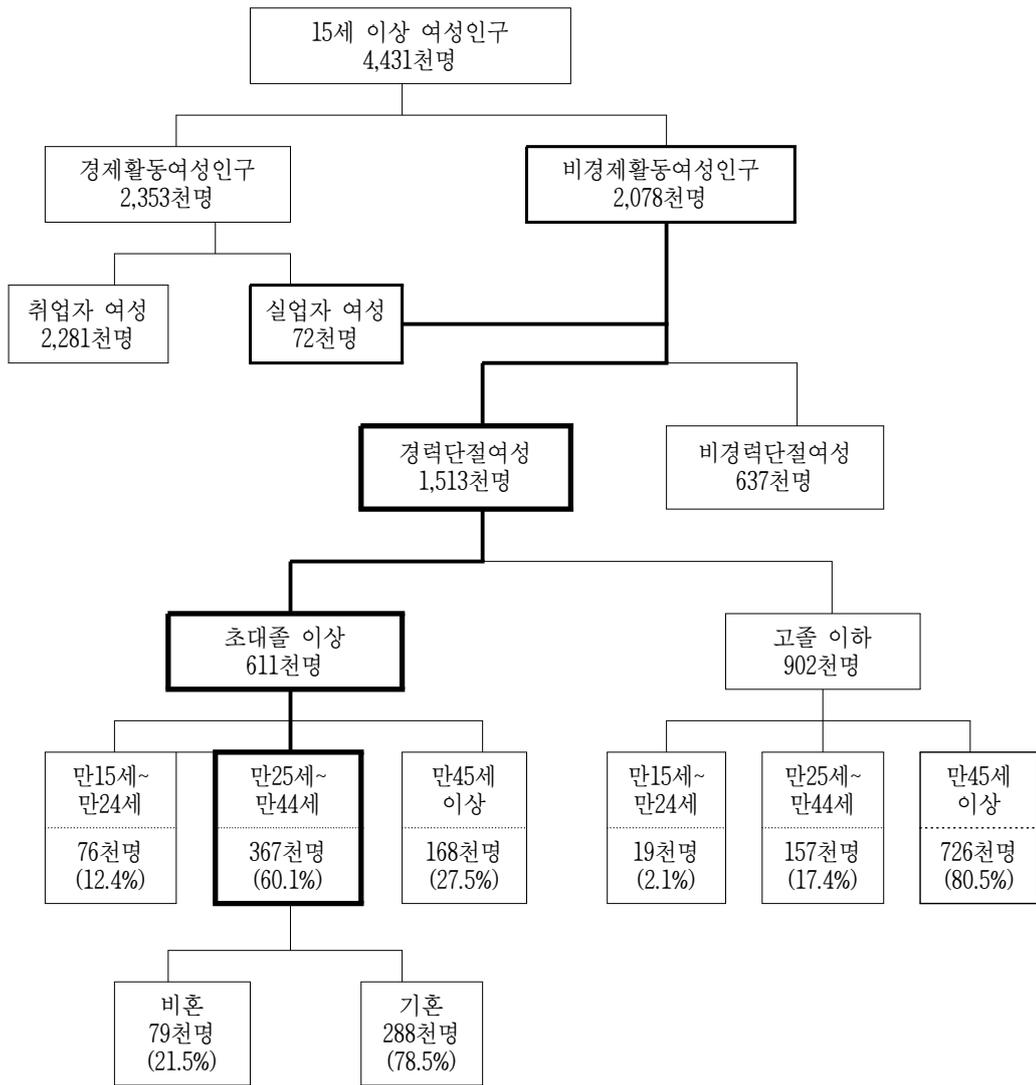
분석 결과를 제시하기에 앞서, 경제활동 상태를 중심으로 서울시 여성의 인구 분포를 파악하고 본 연구가 주목하는 경력단절여성이 서울시 전체 여성 중 어떤 위치에 얼마나 분포되어 있는지를 파악하기 위해 서울시 여성의 경제활동 상태별 구성 현황을 제시하였다. 다음의 **■ 그림 III-1 ■**에 제시한 바와 같이, 서울시의 15세 이상 여성 인구는 443만1천명인데, 이중 경력단절여성은 34.1%인 151만 3천명으로 나타난다. 하지만 15세 이상 여성 인구 중 취업자 여성 228만1천명을 제외하고 비취업자 여성(비경제활동여성+실업자여성) 215만명을 기준으로 보면, 현재 비취업 상태인 여성 가운데 경력단절여성은 70.4%에 이른다. 경력단절여성을 혼인상태 또는 경력단절 사유와 무관하게, 현재 비취업 상태이면서 과거에 수입을 목적으로 일을 한 적이 있는 여성으로 정의할 경우 경력단절여성의 규모는 기존 통계 분석에 비해 상당히 커진다.

경력단절여성에 대한 통계청의 정의, 즉 “15~54세의 기혼여성 중 현재 취업을 하고 있지 않은 여성으로 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육 때문에 직장을 그만둔 여성”을 기준으로 한 기존 분석(서울연구원, 2014)에 따르면, 서울시 경력단절여성은 32만1천명으로 집계된다. 혼인상태에서 기혼자만 포함되고 결혼 등의 이유로 그만둔 경우만 포함되기 때문이다. 하지만 위 분석에서도 결혼 등의 이유 이외에 다른 이유로 직장을 그만둔 여성이 25만8천명으로 나타나 이를 포함할 경우 경력단절여성의 규모는 달라진다. 이는 경력단절여성을 어떻게 정의하는가에 따라 정책 지원

15) 여성의 경력단절에서 나타나는 미세한 변화도 유의미하게 읽을 필요가 있기에 분석 결과를 최대한 3개년에 걸쳐 제시하되, 변화가 거의 없는 항목에 관해서는 2013년 기준으로 결과를 제시하고자 한다.

에 포함되는 여성의 범위와 규모가 달라짐을 보여주며, 그에 따라 정책적 처방이 달라져야 함을 의미한다.

■그림 Ⅲ-1 ■ 서울시 여성의 경제활동 상태별 구성



자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■그림 III-1■은 서울시 경력단절여성 중 본 연구의 분석대상인 초대졸 이상 여성 가운데 만25세~만44세 여성이 36만7천명임을 보여준다. 초대졸 이상 여성 가운데 만15세~만24세 여성은 12.4%(7만6천명), 만45세 이상 여성은 27.5%(16만8천명)인데 비해, 만25세~만44세 여성은 60.1%에 이른다. 반면, 고졸 이하 경력단절여성 가운데 만25세~만44세 여성은 17.4%(15만7천명)에 불과하며, 만45세 이상인 여성이 80.5%(72만6천명)로 상당히 높은 비율을 보인다.

서울시 경력단절여성을 100으로 놓고 볼 때, 학력 및 연령에 따른 분포 현황은 다음 ■표 III-2■와 같다. 고졸 이하인 만45세 이상 여성의 비율이 가장 높아 48.0%로 나타나며, 초대졸 이상인 만25세~만44세 여성이 24.3%를 보인다.

■표 III-2■ 서울시 경력단절여성의 학력별·연령별 분포

(단위: 천명, %)

구분	초대졸 이상			고졸 이하			계
	만15세~ 만24세	만25세~ 만44세	만45세 이상	만15세~ 만24세	만25세~ 만44세	만45세 이상	
인원	76	367	168	19	157	726	1,513
비율	5.0	24.3	11.1	1.2	10.4	48.0	100.0

자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

한편, 앞서 ■그림 III-1■은 만25세~만44세 초대졸 이상 경력단절여성 가운데 비혼여성은 21.5%(7만9천명)이고 기혼여성은 78.5%(28만8천명)로, 기혼여성이 대다수임을 보여준다. 이처럼 경력단절여성 가운데 다수가 기혼여성이라는 점은 결혼과 출산 등의 계기가 여성에게 미치는 영향에 주목할 필요를 드러내준다. 하지만 기혼 여성의 경력단절 사유를 경력단절여성에 대한 기존 정의에 포함된 결혼이나 임신 및 출산, 육아, 자녀교육 등으로 한정하여 관련 조사나 분석이 이루어질 경우 그러한 이유 이외의 경력단절 상황이 파악될 가능성이 원천적으로 차단된다는 점에서 한계를 갖는다고 볼 수 있다. 또한 기존 정의 하에서는 비혼여성의 경력단절이 가시화되고 문제화될 여지가 거의 없기에 7만9천명에 달하는 비혼 경력단절여성이 정책의 사각지대에 놓여 있을 우려가 크다.

(1) 인구사회학적 특성

□ 서울시 여성의 연령별 분포 및 초대졸이상 경력단절여성의 연령별 분포

초대졸이상 경력단절여성의 연령별 분포 특성을 파악하기 위하여 서울시 전체 여성의 연령별 분포 특성과 비교해보았다. **표 III-3**에 따르면, 2013년 기준으로 서울시 전체 여성 중 만25세~만44세의 여성은 38.5%의 분포를 보인다. 이에 비해 서울시 초대졸이상 경력단절여성 중 동일 연령대의 여성은 60.1%로 나타난다. 연도별 변화를 살펴보면, 서울시 전체 여성 중 만25세~만44세 여성은 2011년 39.2%였으나 2013년에는 38.5%로 다소 줄어든 반면, 동일 연령대의 초대졸이상 경력단절여성은 2011년 59.0%에서 2013년 60.1%로 증가하였다.

표 III-3 서울시 여성의 연령별 분포 및 초대졸이상 경력단절여성의 연령별 분포

(단위: %)

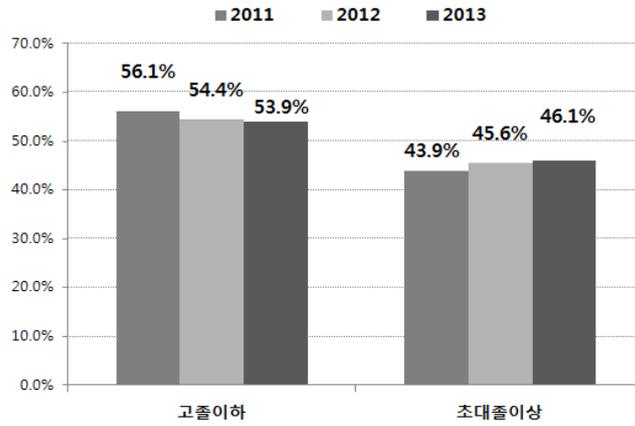
구분 연도	서울시 전체 여성			계	서울시 초대졸이상 경력단절여성			계
	만15세~ 만24세	만25세~ 만44세	만45세 이상		만15세~ 만24세	만25세~ 만44세	만45세 이상	
2011	15.3	39.2	45.5	100.0	14.4	59.0	26.6	100.0
2012	14.5	39.0	46.5	100.0	15.0	58.3	26.7	100.0
2013	14.2	38.5	47.3	100.0	12.5	60.1	27.4	100.0

자료: 통계청(각 연도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 여성의 학력별 분포 및 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 분포

서울시 전체 여성의 학력별 구성을 살펴보면, 2011년에 비해 2013년으로 갈수록 고졸 이하 여성의 비율은 줄어들고 초대졸 이상 여성의 비율은 늘어난다. 2011년 고졸 이하인 서울시 여성은 56.1%였는데, 2012년 54.4%, 2013년 53.9%로 점차 줄어들었다. 초대졸 이상인 서울시 여성은 2011년 43.9%였다가 2012년 45.6%, 2013년 46.1%로 증가세를 보인다.

■ 그림 Ⅲ-2 ■ 서울시 여성의 학력별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

서울시 초대졸이상 여성의 학력별 분포와 초대졸이상이면서 경력단절 상태인 여성의 학력별 분포는 아래의 표 Ⅲ-4와 같다. 전반적으로 초대졸 여성의 비율이 줄어들고 대졸 여성의 비율이 다소 증가하는데, 초대졸 여성 비율의 감소폭과 대졸 여성 비율의 증가폭은 초대졸이상 경력단절여성에게서 더 크게 나타난다. 서울시 초대졸이상 여성의 경우 2013년 초대졸 여성의 비율은 22.0%로, 2011년의 25.2%에 비해 3.2%p 줄어들었다. 이에 비해, 초대졸이상 경력단절여성 가운데 초대졸 여성의 비율은 2011년 25.2%에서 2013년 19.9%로 5.3%p 감소하였다. 대졸 여성의 비율도 서울시 초대졸이상 여성의 경우는 2011년 65.1%였다가 2013년 68.7%를 보여 3.6%p 증가했는데, 초대졸이상 경력단절여성 가운데 대졸 여성의 비율은 2011년 66.0%였으나 2013년에는 71.4%로 5.4%p 증가하였다. 분포 자체가 적기는 하지만 박사 졸업 여성의 경우를 보면, 초대졸이상 전체 여성 가운데 박사 졸업 여성의 비율은 3년 동안 거의 변동이 없는 것에 비해 초대졸이상 경력단절여성 가운데 박사 졸업 여성의 비율은 조금씩 증가하는 경향을 보인다.

【 표 III-4 】 서울시 초대졸이상 여성의 학력별 분포 및 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 분포

(단위: %)

구분 연도	서울시 초대졸이상 여성				계	서울시 초대졸이상 경력단절여성				계
	초대졸	대졸	석사	박사		초대졸	대졸	석사	박사	
2011	25.2	65.1	8.4	1.3	100.0	25.2	66.0	8.3	0.5	100.0
2012	23.7	67.0	8.1	1.2	100.0	23.1	69.1	7.1	0.7	100.0
2013	22.0	68.7	8.0	1.3	100.0	19.9	71.4	7.7	1.0	100.0

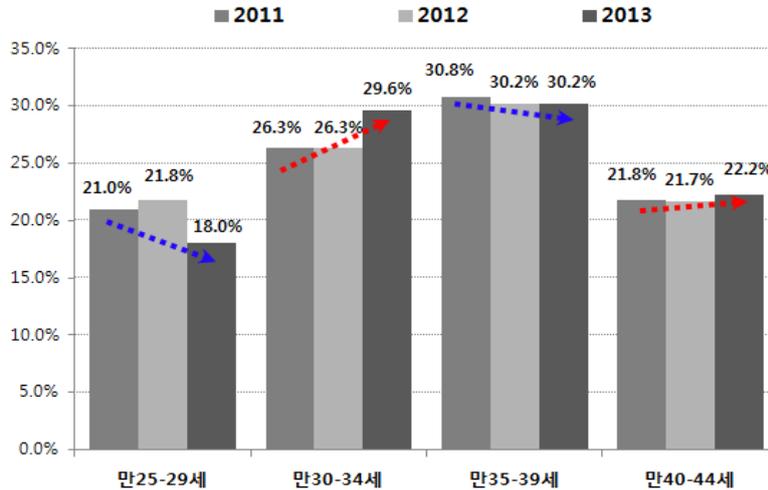
자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별 분포

이하에서는 본 연구의 주요 분석대상인 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성 내부의 연령별 구성 및 학력별 구성을 세분화하여 지난 3년 동안 어떤 추이를 보이는지 살펴보도록 하겠다.

먼저, 해당 연령대 여성 내부의 구성을 5세 단위로 나누어보면 아래의 【 그림 III-3 】 과 같다. 초대졸이상 경력단절여성 중 만25세~만29세 여성은 2011년 21.0%에서 2013년 18.0%로 3.0%p 감소하였다. 이에 비해 만30세~만34세 여성은 2011년 26.3% 였으나 2013년 29.6%로 3.3%p 증가하였다. 같은 기간 동안 만35세~만39세 여성은 0.6%p 감소하고 만40세~만44세 여성은 0.4%p 증가하여 미미한 변화를 보였다. 요컨대, 지난 3년 동안 서울시 경력단절여성 가운데 만25세~만29세 여성과 만35세~만39세 여성은 줄어들고, 만30세~만34세 여성과 만40세~만44세 여성은 늘어난 것을 알 수 있다.

■ 그림 III-3 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별 분포



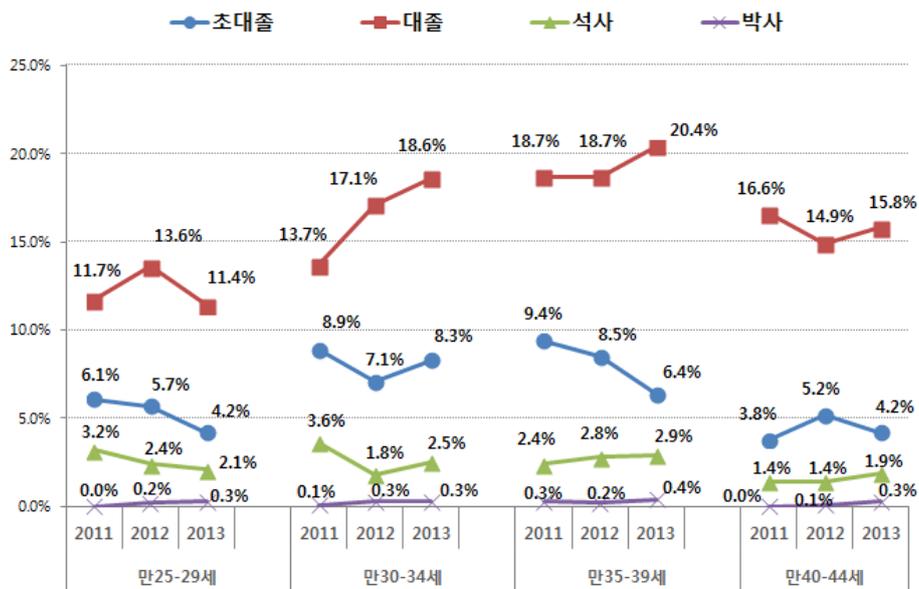
자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

그렇다면, 5세 단위 연령 내부의 감소 혹은 증가는 어떤 학력의 여성에게서 나타나는 것일까. 아래의 ■ 그림 III-4 ■는 5세 단위별·학력별 분포 추이를 보여준다. 먼저, 2013년 경력단절여성 비율이 2011년에 비해 감소한 연령대인 만25세~만29세와 만35세~만39세를 살펴보면, 만25세~만29세에서는 초대졸 경력단절여성 비율이 2011년 6.1%에서 2012년 5.7%, 2013년 4.2%로 꾸준히 감소하였고, 석사 졸업인 경력단절여성 비율도 각 년도 3.1%, 2.4%, 2.1%로 감소를 보인다. 대졸인 경력단절여성의 비율은 2011년 11.7%에서 2012년 13.6%로 증가했다가 2013년에 11.4%로 낮아졌다. 만35세~만39세 경력단절여성 비율은 앞서 ■ 그림 III-3 ■에서 보았듯이 전반적으로 감소하였으나 총량적인 변화는 크지 않은 상태이다. 하지만 학력을 세분화해 보면, 초대졸 여성의 비율이 2011년 9.4%에서 2013년 6.4%로 3.0%p 감소한 것을 제외하고 다른 학력의 경력단절여성 비율은 다소 증가하는 경향을 보인다. 대졸 경력단절여성의 경우 2011년과 2012년에 18.7%였다가 2013년 20.4%로 나타나며, 석사 졸업과 박사 졸업인 경력단절여성의 비율도 미미하지만 약간 증가하였다.

다음으로, 2013년 경력단절여성 비율이 2011년에 비해 증가한 연령대인 만30세~만34세와 만40세~만44세를 살펴보도록 하겠다. 만30세~만34세 경력단절여성의 경

우는 2011년에 비해 2013년에 3.3%p 증가했는데, 학력별로 세분화해서 보면 그 증가가 대졸 경력단절여성에 의해 견인된 것을 알 수 있다. 대졸 경력단절여성 비율은 2011년 13.7%에서 2013년 18.6%로 4.9%p 증가하였다. 초대졸과 석사 졸업인 경력단절여성은 2013년의 비율이 2011년에 비해 각각 0.6%p, 1.1%p 감소하였다. 2013년 만 40세~만 44세 경력단절여성의 비율은 2011년에 비해 0.4%p 증가했는데, 대졸을 제외한 다른 학력의 경력단절여성이 조금씩 모두 증가한 데서 비롯된다. 특히 다른 연령대에서는 초대졸 경력단절여성 비율이 모두 감소한 것에 비해 이 연령대에서는 그 비율이 다소 증가한 것으로 나타난다.

■ 그림 III-4 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별·학력별 분포

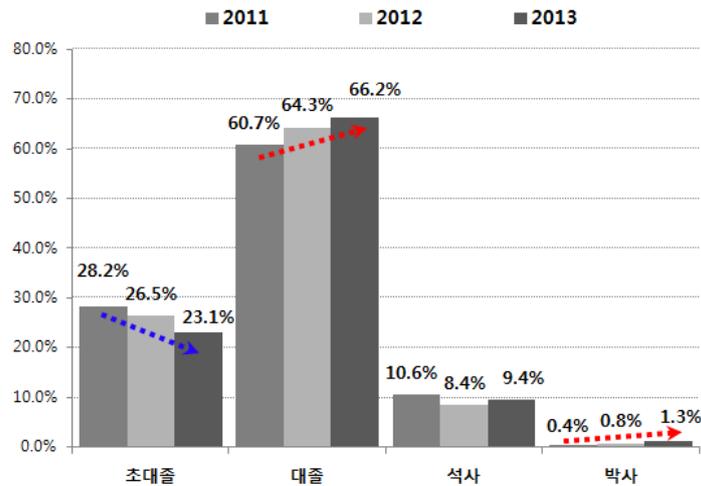


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만25세~만44세인 여성 내부의 학력별 구성을 살펴보면 아래의 ■ 그림 III-5 ■와 같다. 경력단절여성 중 초대졸 여성의 비율은 2011년 28.2%에서 2013년 23.1%로 5.1%p 감소한 데 비해, 대졸 여성의 비율은 2011년 60.7%였던 것에 비해 2013년에는 66.2%로 나타나 5.5%p 증가하였다. 또한 전체적인 비율 자체는 낮지만, 박사 졸업

여성의 경우 그 비율이 점차 증가하고 있다. 즉 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 비율은 점차 감소하고 대졸 여성과 박사 졸업 여성의 비율은 점차 증가하는 경향이 나타난다.

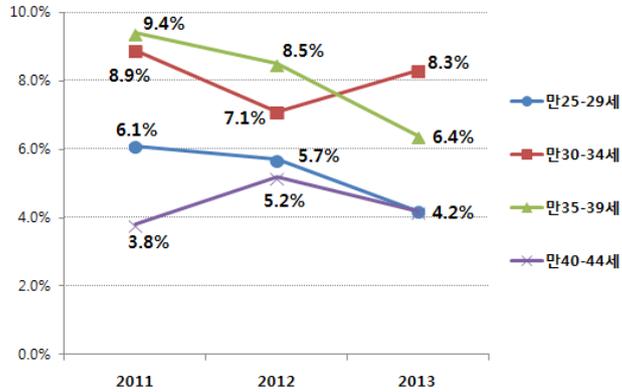
■ 그림 III-5 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

학력에 따른 경력단절여성의 감소 혹은 증가가 어떤 연령대의 여성에게서 나타나는지 살펴보기 위해 5세 단위로 세분화한 결과는 ■ 그림 III-6 ■ 부터 ■ 그림 III-9 ■ 와 같다. 초대졸 경력단절여성의 경우 ■ 그림 III-5 ■ 에서 본 바와 같이 2013년의 비율이 2011년에 비해 5.1%p 감소했는데, 5세 단위별로 구분하여 보면 만40세~만44세를 제외한 모든 연령대에서 그 비율이 감소하는 것을 알 수 있다. ■ 그림 III-6 ■ 에 따르면 만25세~만29세 여성의 경우 2011년 6.1%에서 2013년 4.2%로 1.9%p 줄어들었고, 만30세~만34세 여성의 비율은 같은 기간에 8.9%에서 8.3%로 낮아졌다. 가장 큰 감소폭을 보이는 것은 만34세~만39세 여성이다. 이들의 경우 2011년 9.4%에서 2013년 6.4%로 3.0%p 감소하였다. 반면, 만40세~만44세 연령대의 여성만이 2011년 3.8%에서 2013년 4.2%로 다소 증가하였다.

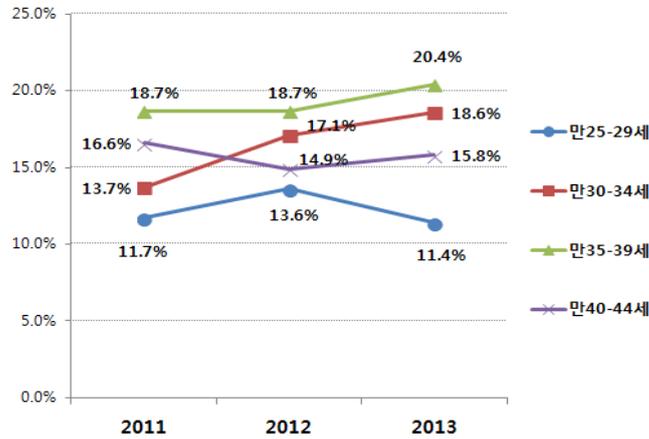
■ 그림 Ⅲ-6 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 Ⅲ-7 ■ 은 대졸 경력단절여성의 5세 단위별 변화를 보여준다. 이들의 경우 2011년 60.7%에서 2013년 66.2%로 5.5%p 증가했는데, 5세 단위로 살펴보면 만25세~만29세와 만40세~만44세에서 감소를 보이고, 만30세~만34세와 만35~만39세에서 증가를 보인다. 만25세~만29세 여성 비율은 2011년 11.7%에서 2012년 13.6%로 증가했다가 2013년 11.4%로 감소하였다. 만40세~만44세 여성 비율은 2011년 16.6%에서 2012년 14.9%로 1.7%p 감소했다가 2013년 15.8%로 증가했으나 전반적으로는 2011년에 비해 감소한 것으로 나타난다. 이에 비해 만30세~만34세 여성의 비율은 2011년 13.7%, 2012년 17.1%, 2013년 18.6%로 꾸준히 증가하여 2011년에 비해 4.9%p 높아졌다. 만35세~만39세 여성은 2011년과 2012년 18.7%의 비율을 보였는데, 2013년에는 20.4%로 증가하였다. 이 연령대의 여성들은 대졸 경력단절여성 가운데 그 비율이 꾸준히 가장 높은 것으로 나타난다.

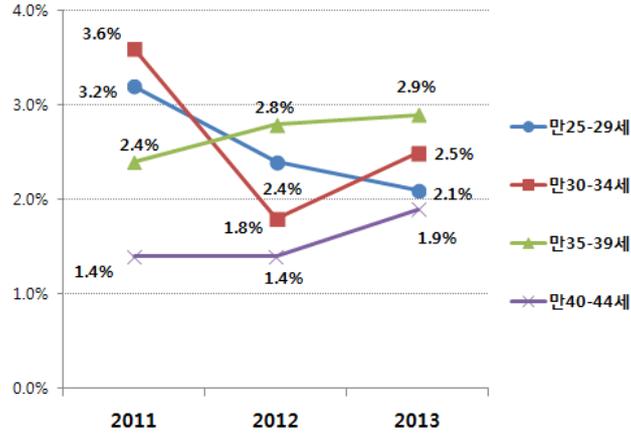
【그림 III-7】 서울시 만25세~만44세 대졸 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【그림 III-5】에 제시한 바와 같이, 석사 졸업 경력단절여성의 비율은 2011년 10.6%에서 2012년 8.4%로 감소했다가 2013년 9.4%로 약간 증가하였다. 하지만 5세 단위별로 살펴보면 연령대에 따른 변화가 다른 학력의 경력단절여성에 비해 비교적 크게 나타난다. 【그림 III-8】에 따르면, 만25세~만29세 여성은 2011년 3.2%, 2012년 2.4%, 2013년 2.1%로 그 비율이 꾸준히 낮아지고 있다. 이에 비해 만30세~만34세 여성의 경우는 2011년 3.6%였다가 2012년 1.8%로 절반으로 감소하였다. 그리고 2013년 2.5%로 증가하였다. 만35세~만39세 여성과 만40세~만44세 여성의 비율은 적은 폭이지만 증가하는 추세를 보인다. 석사 졸업 경력단절여성 가운데 만35세~만39세 여성 비율은 2011년에 세 번째였으나 2013년에는 가장 높아졌다. 또한 2011년에는 만25세~만29세 여성의 비율이 3.2%, 만40세~44세 여성의 비율이 1.4%로 다소 차이를 보였으나, 2013년에는 두 연령대 여성의 비율이 각각 2.1%, 1.9%로 유사한 비율을 보인다.

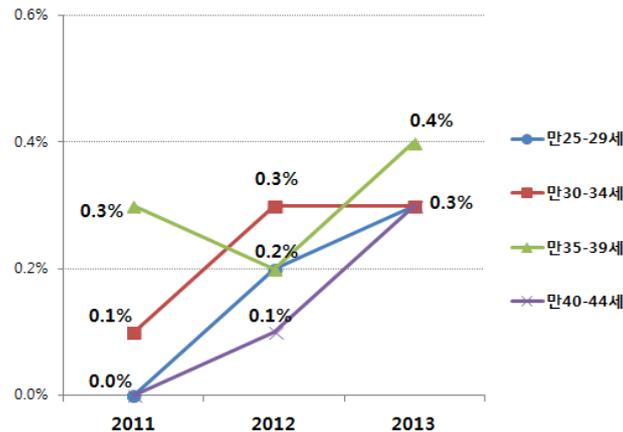
【그림 Ⅲ-8】 서울시 만25세~만44세 석사 졸업 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【그림 Ⅲ-9】는 박사 졸업 경력단절여성의 5세 단위별 변화를 제시한 것이다. 이들의 경우 전체에서 차지하는 비율은 매우 낮지만, 2011년에서 2013년까지 꾸준히 증가하는 양상을 보이고 있으며, 모든 연령대에서 그 비율이 유지 혹은 증가를 보인다는 점에서 향후 추이에 관심을 가질 필요가 있다.

【그림 Ⅲ-9】 서울시 만25세~만44세 박사 졸업 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·혼인상태별 분포

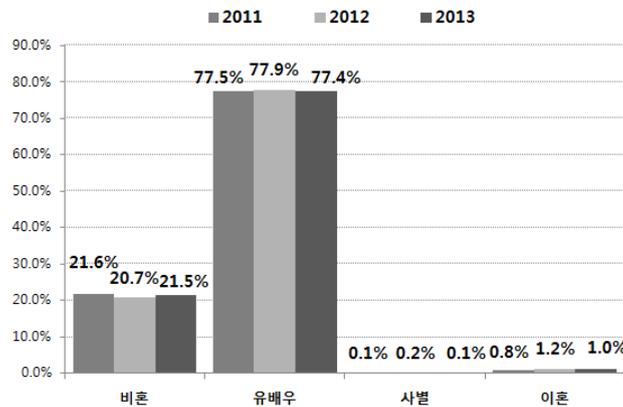
서울시 초대졸이상 경력단절여성을 혼인상태별로 살펴보면, 2013년 현재 유배우 기혼여성의 비율이 가장 높아 77.4%이며, 그 다음으로 비혼여성 21.5%, 이혼여성 1.0%, 사별여성 0.1%의 순으로 나타난다. 2011년에는 유배우 기혼여성이 77.5%, 비혼여성이 21.6%, 이혼여성이 0.8%, 사별여성이 0.1%였다. 즉 유배우 기혼 상태와 비혼 상태인 초대졸이상 경력단절여성의 비율이 각각 0.1%p씩 낮아진 가운데, 이혼 상태인 여성의 비율이 0.2%p 증가하였다.

■ 표 III-5 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포

(단위: %)					
구분	비혼	유배우자	사별	이혼	계
2011	21.6	77.5	0.1	0.8	100.0
2012	20.7	77.9	0.2	1.2	100.0
2013	21.5	77.4	0.1	1.0	100.0

자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-10 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포



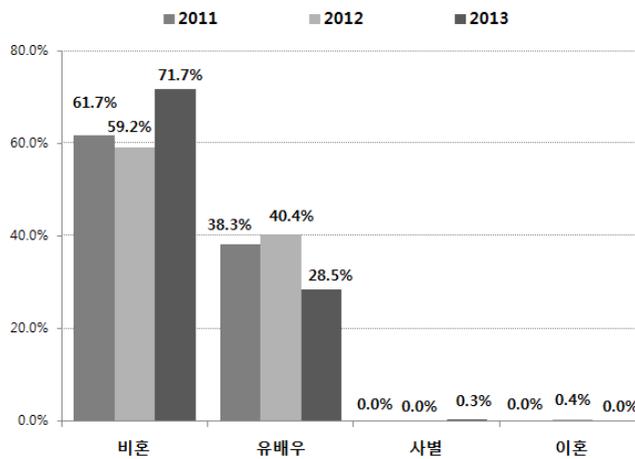
자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

위의 ■ 표 III-5 ■ 및 ■ 그림 III-10 ■ 와 같이 초대졸이상 경력단절여성의 연령대를 통틀어 혼인상태를 살펴볼 경우 유배우자 여성의 비율이 압도적으로 높음으로

인해 다른 혼인상태에 있는 여성들의 상황이 드러나기 어려울 뿐 아니라 연령대에 따른 차이가 파악되기 어렵다. 이하에서는 지난 3년간 어떤 혼인상태에 있는 어떤 연령대의 여성들이 증가 혹은 감소했는지를 파악하기 위하여 5세 단위별로 초대졸 이상 경력단절여성의 혼인상태를 살펴보고자 한다.

■그림 III-11■에 따르면, 만25세~만29세의 경우 전반적으로 비혼인 경력단절여성의 비율이 높은 가운데, 2011년 61.7%에서 2012년 59.2%로 감소했다가 2013년에 71.7%로 증가하였다. 2011년과 2013년 사이에 10.0%p 증가했는데, 2012년과 2013년을 비교해보면 12.5%p 증가한 것을 알 수 있다. 이에 비해 이 연령대의 유배우 경력단절여성은 2011년 38.3%에서 2012년 40.4%로 증가했다가 2013년 28.5%로 감소하였다. 2011년과 2013년 시점을 기준으로 보면 9.8%p 감소한 것이지만, 2012년과 2013년을 비교해보면 11.9%p 감소한 것이다.

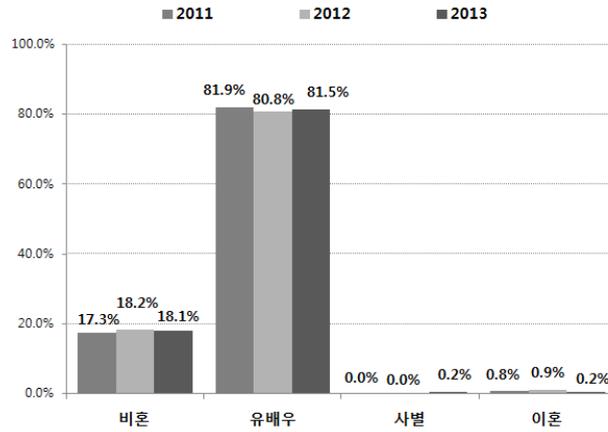
■그림 III-11■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

다음으로 만30세~만34세 경력단절여성의 혼인상태별 분포를 살펴보면 ■그림 III-12■와 같다. 만25세~만29세와 달리, 30대 연령으로 들어서면서 유배우 상태인 경력단절여성의 비율이 상당히 높게 나타나는데, 2011년 81.9%에서 2013년 81.5%로 약간 감소하였다. 이에 비해 비혼 상태인 경력단절여성은 2011년 17.3%에서 2013년 18.1%로 다소 증가를 보인다.

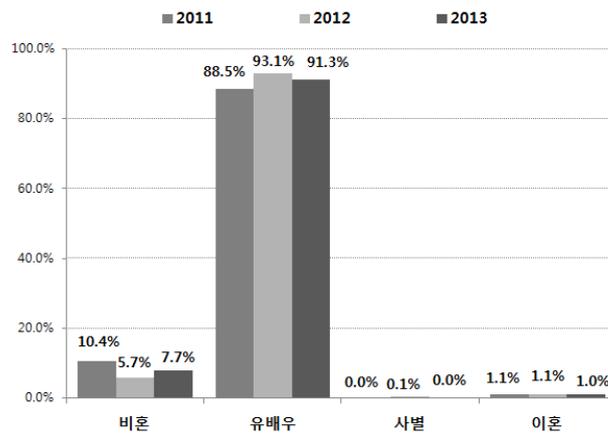
■ 그림 III-12 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-13 ■ 은 만35세~만39세 경력단절여성의 혼인상태별 분포를 보여준다. 앞서 보았던 연령대에 비해 유배우 경력단절여성의 비율은 더욱 높아지고 비혼 경력단절여성의 비율은 더욱 낮아진 것을 알 수 있다. 하지만 혼인상태 내의 변화를 살펴 보면, 비혼 경력단절여성의 경우 2011년 10.4%에서 2012년 5.7%로 4.7%p 감소했다가 2013년 7.7%로 다시 증가하였다. 이에 비해 유배우 경력단절여성의 경우는 2011년 88.5%에서 2012년 93.1%로 4.6%p 증가했다가 2013년 91.3%로 약간 감소하였다.

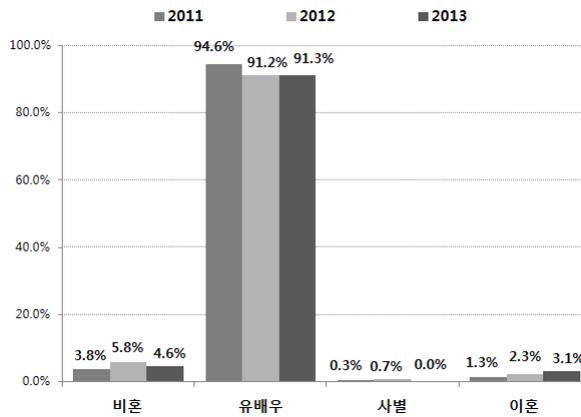
■ 그림 III-13 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만40세~만44세의 경우 유배우 경력단절여성의 비율은 2011년 94.6%에서 2013년 91.3%로 3.3%p 감소하였다. 이에 비해 비혼 경력단절여성의 비율은 2011년 3.8%에서 2013년 4.6%로 약간 증가하였으며, 이혼 상태인 경력단절여성의 비율이 2011년 1.3%에서 2013년 3.1%로 증가하였다.

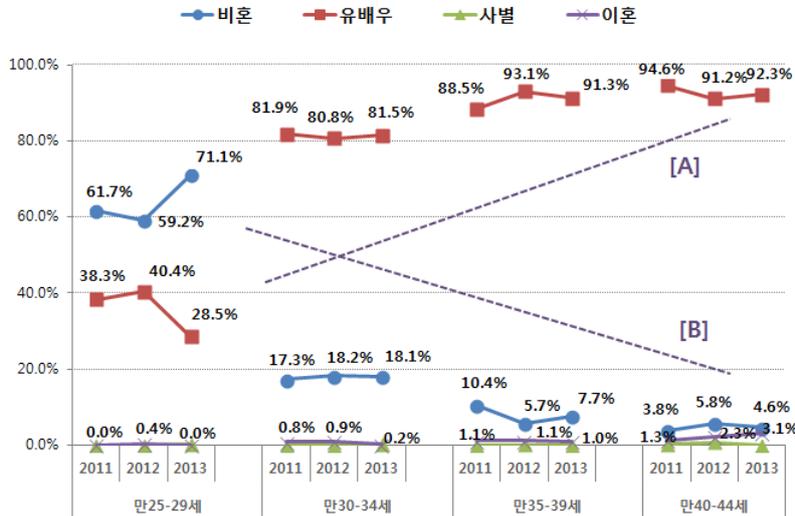
■ 그림 III-14 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

이상에서 검토한 바를 종합하면 ■ 그림 III-15 ■ 와 같다. 유배우 경력단절여성의 비율은 만25세~만29세를 제외한 모든 연령대에서 연령이 높아질수록 증가하는 양상을 보이며(점선[A]), 비혼 경력단절여성의 비율은 연령이 높아질수록 감소하는 양상을 보인다(점선[B]). 만35세 이상의 연령대에서는 이혼 상태인 경력단절여성의 비율이 1.0% 이상으로 나타난다.

■ 그림 Ⅲ-15 ■ 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별·혼인상태별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

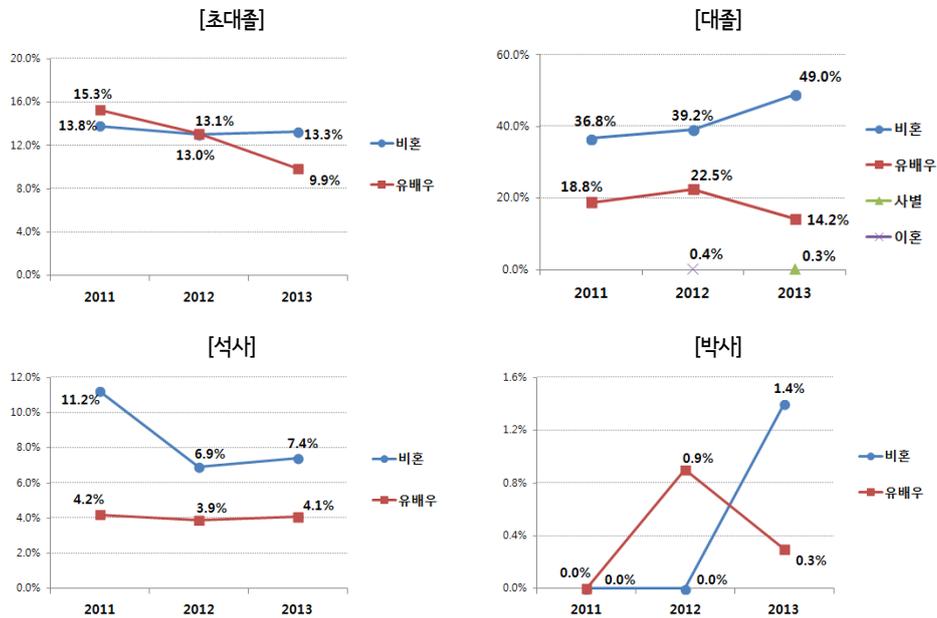
□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별·혼인상태별 분포

앞서 연령과 혼인상태를 고려하여 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 분포를 파악했다면, 이제 학력이라는 변수를 포함하여 보다 세부적인 현황을 검토하고자 한다. 5세 단위별로 학력에 따라 경력단절여성들의 혼인상태를 살펴봄으로써 동일 연령, 동일 학력 내에서 어떤 혼인상태에 있는 여성들이 증가 혹은 감소했는지를 들여다보고자 한다. 지금까지 보았던 것처럼, 서울시 초대졸이상 경력단절여성 가운데 학력으로는 대졸여성이 훨씬 많고(2013년 현재 66.2%) 혼인상태로는 유배우 기혼여성이 상당히 많다(2013년 현재 77.4%). 본 연구에서는 세분화된 분석을 통해 그간 가시화되지 않았던 경력단절여성 내부의 차이에 주목하고자 한다.

아래의 ■ 그림 Ⅲ-16 ■ 은 만25세~만29세 경력단절여성을 학력별로 구분하여 혼인상태를 제시한 것이다. 초대졸의 경우 유배우 경력단절여성의 비율은 2011년 15.3%, 2012년 13.1%, 2013년 9.9%로 꾸준히 감소세를 보이고 비혼 경력단절여성의 비율은 일정한 수준에서 유지되고 있다. 대졸 경력단절여성의 경우 유배우자 비율은 2011년 18.8%에서 2013년 14.2%로 감소하였고, 비혼자의 비율은 2011년 36.8%에서 2013년 49.0%로 12.2%p 증가하였다. 석사 졸업 경력단절여성 가운데 비혼자의

비율은 2011년 11.2%에서 2013년 7.4%로 감소하였고, 유배우자의 비율은 유지되는 경향을 보인다. 박사 졸업인 비혼 경력단절여성은 2013년에 1.4%로 나타났고 박사 졸업인 유배우 경력단절여성은 2012년 0.9%였다가 2013년 0.3%로 감소하였다. 요컨대, 이 연령대에서는 유배우자의 경우 석사 졸업을 제외하고 경력단절여성이 감소하였으며, 비혼자의 경우 대졸 경력단절여성이 증가하는 것으로 나타났다.

■ 그림 III-16 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인상태별 분포

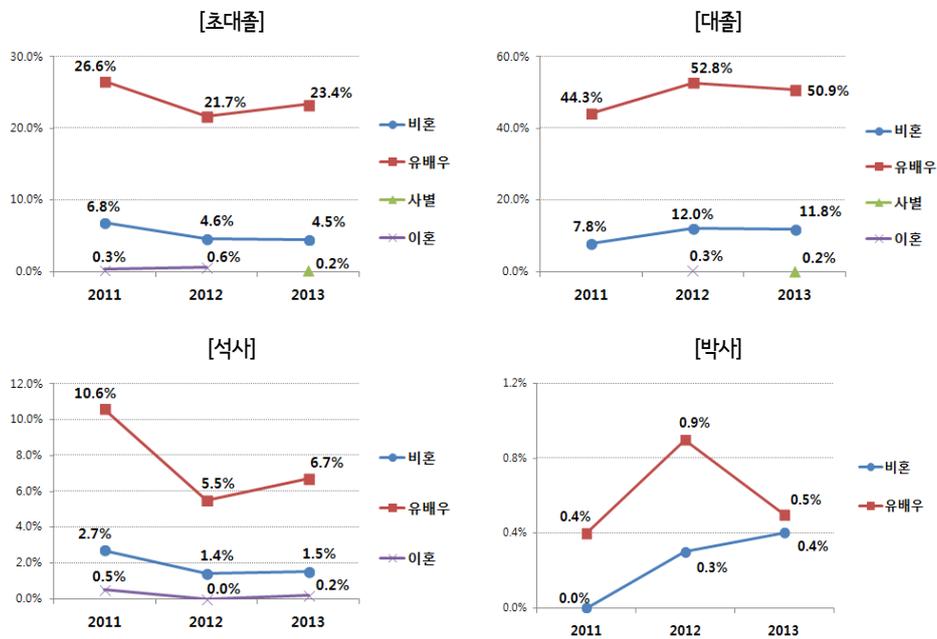


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-17 ■ 은 만30세~만34세 경력단절여성의 학력별·혼인상태별 분포를 보여준다. 초대졸 경력단절여성은 전반적으로 감소하는 경향을 보이는데, 비혼자의 경우 꾸준히 감소하였으며, 유배우자의 경우는 2011년 26.6%에서 2012년 21.7%로 4.9%p 낮아졌다가 2013년에 23.4%로 약간 증가하였다. 대졸 경력단절여성은 2011년에 비해 2013년에 전반적으로 증가한 것으로 나타난다. 석사 졸업의 경우 유배우 경력단절여성의 비율이 2011년 10.6%에서 2012년 5.5%로 낮아졌다가 2013년 6.7%로 다소 증가하였고, 비혼 경력단절여성의 비율은 낮은 수준에서 다소 감소하였다.

박사 졸업인 경력단절여성의 경우 비혼자의 비율은 증가하는 경향으로 나타나며, 유배우자의 비율은 2011년 0.4%에서 2012년 0.9%로 증가했다가 2013년 0.5%로 낮아졌다. 요컨대, 이 연령대에서는 유배우자의 경우 대졸자를 제외하고 경력단절여성이 감소하였으며, 비혼자의 경우 대졸자와 박사졸업자에서 경력단절여성이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 박사 졸업을 제외한 학력자에서 사별 상태와 이혼 상태인 경력단절여성들이 낮은 비율이기는 하지만 가시화되고 있다.

【그림 III-17】 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인상태별 분포



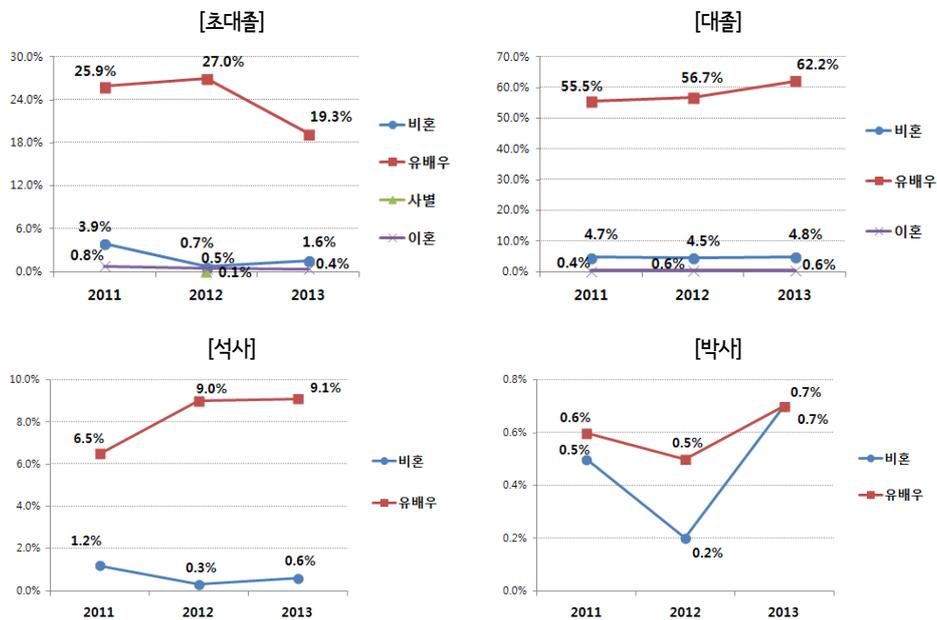
자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【그림 III-18】 은 만35세~만39세 경력단절여성의 세부분석 결과로, 전반적으로 비혼자의 비율이 상당히 낮은 가운데 기혼자의 비율은 학력에 따라 다른 양상을 보인다. 초대졸 경력단절여성 가운데 유배우자 여성의 비율은 2011년 25.9%에서 2011년 19.3%로 6.6%p 감소하였다. 또한 이혼 상태인 경력단절여성이 2011년 0.8%였다가 2012년 0.5%, 2013년 0.4%로 감소하는 경향을 보인다. 대졸 경력단절여성의 경우 전체적으로 증가한 것으로 나타나는데, 유배우자는 2011년 55.5%에서 2013년 62.2%



로, 이혼자는 2011년 0.4%에서 2013년 0.6%로 증가하였다. 석사 졸업자의 경우 유배우자의 비율은 2011년 6.5%에서 2013년 9.1%로 증가하였으며, 박사 졸업자인 유배우자도 약간 증가하였다. 요컨대, 이 연령대에서는 유배우자의 경우 초대졸자를 제외하고 경력단절여성이 증가하였으며, 비혼자의 경우 대졸자와 박사졸업자에서 경력단절여성이 미미하게 증가하였다.

■ 그림 III-18 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인상태별 분포

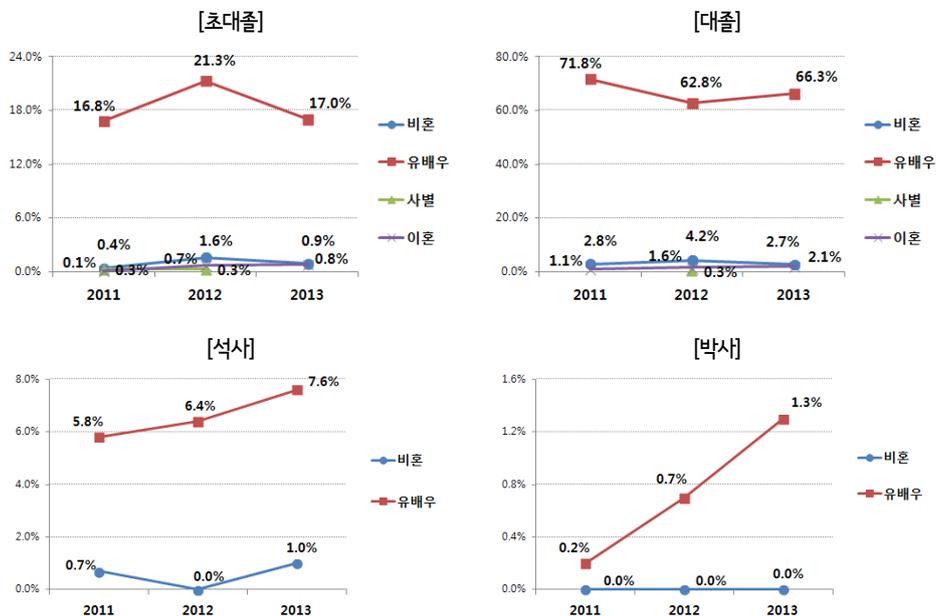


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만40세~만44세 경력단절여성의 학력별·혼인상태별 분포는 ■ 그림 III-19 ■ 와 같다. 초대졸인 유배우 경력단절여성의 비율은 2011년 16.8%에서 2012년 21.3%로 증가했다가 2013년 17.0%로 감소하였다. 이에 비해 이혼 상태인 경력단절여성의 비율은 2011년 0.1%, 2012년 0.7%, 2013년 0.8%로 증가하는 경향을 보인다. 대졸 경력단절여성의 경우 유배우자와 비혼자 모두 그 비율이 감소한 가운데, 이혼 상태인 경력단절여성이 2011년 1.1%, 2012년 1.6%, 2012년 2.1%로 꾸준히 증가하였다. 석사 졸업인 경력단절여성의 경우 유배우자와 비혼자 모두 2011년에 비해 2013년에 다소

증가하였다. 박사 졸업자 가운데 비혼 상태인 경력단절여성은 3개년 모두 집계되지 않았으며, 유배우 경력단절여성이 2011년 0.2%에서 2013년 1.3%로 증가하였다. 요컨대, 이 연령대에서 유배우자 경력단절여성은 대졸 학력을 제외하고 증가하였으며, 비혼 경력단절여성의 경우 대졸 학력에서는 감소, 석사 졸업 학력에서는 증가를 보였다. 또한 초대졸과 대졸 학력에서 이혼 상태인 경력단절여성이 꾸준히 증가하는 것으로 나타났다.

■ 그림 III-19 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인상태별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·전공계열별 분포

서울시 초대졸이상 경력단절여성을 전공계열별로 살펴보면 아래 표 III-6 및 그림 III-20 과 같다. 전반적으로 인문·사회계열 전공자의 비율은 감소하였고 그 외 다른 계열 전공자의 비율은 증가하는 경향으로 나타난다. 인문·사회계열의 경우 경력단절여성의 비율이 2011년 50.3%에서 2013년 47.1%로 3.2%p 감소하였다. 예술·체육계열과 교육(사범)계열, 이공계열의 경력단절여성 비율은 2011년에 비해 각각



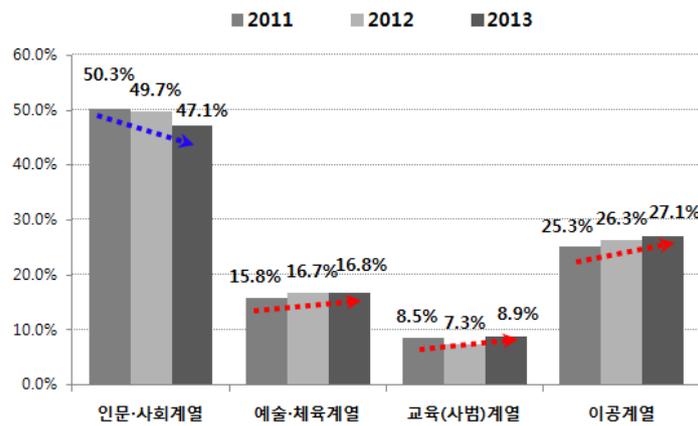
1.0%p, 0.4%p, 1.8%p 증가한 것을 알 수 있다.

【 표 III-6 】 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 전공계열별 분포

					(단위: %)
구분	인문·사회계열	예술·체육계열	교육(사범)계열	이공계열	계
2011	50.3	15.8	8.5	25.3	100.0
2012	49.7	16.7	7.3	26.3	100.0
2013	47.1	16.8	8.9	27.1	100.0

자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

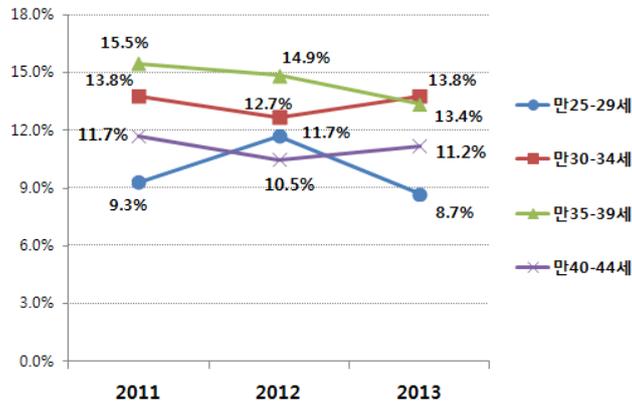
【 그림 III-20 】 서울시 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 전공계열별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

이하에서는 전공계열에 따른 경력단절여성의 감소 혹은 증가가 어떤 연령대의 여성에게서 나타나는지 검토하도록 하겠다. 【 그림 III-21 】 은 서울시 인문·사회계열 전공자인 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별 분포를 보여준다. 위의 【 그림 III-20 】 에서 본 바와 같이, 인문·사회계열 전공자인 경력단절여성은 2011년에 비해 2013년에 줄어들었는데, 이러한 감소는 만30세~만34세를 제외한 모든 연령대에서 나타난다. 가장 감소폭이 큰 연령대는 만35세~만39세이다. 이 연령대의 경력단절여성은 2011년 15.5%에서 2013년 13.4%로 2.1%p 감소하였다. 만25세~만29세와 만40세~만44세에서는 그 비율이 각각 0.6%p, 0.5%p 감소한 것으로 나타난다.

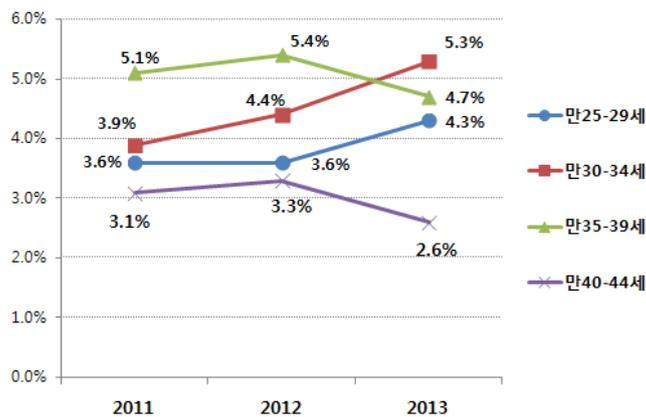
Ⅲ-21 서울시 만25세~만44세 인문·사회계열 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

Ⅲ-22 는 예술·체육계열 전공자인 초대졸이상 경력단절여성의 분포를 5세 단위별 분포를 제시한 것이다. 이 계열 전공인 경력단절여성의 2013년 비율은 2011년에 비해 다소 증가했는데, 이러한 증가는 만25세~만29세와 만30세~만34세에서 견인된 것으로 나타난다. 각 연령대의 2013년 경력단절여성 비율은 2011년과 비교하여 각각 0.7%p, 1.4%p 높아졌다. 이에 비해 만35세~만39세와 만40세~만44세 연령대의 경력단절여성은 감소했는데, 감소분은 각각 0.4%p, 0.5%p 정도이다.

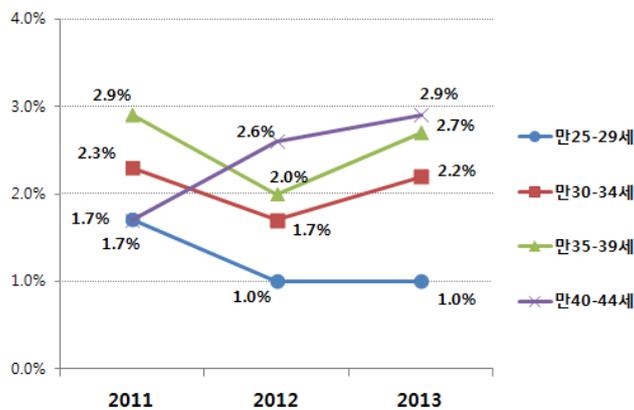
Ⅲ-22 서울시 만25세~만44세 예술·체육계열 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

교육(사범)계열을 전공한 경력단절여성의 5세 단위별 분포는 **그림 III-23** 과 같다. 만40세~만44세 연령대의 경력단절여성 비율은 2011년 1.7%에서 2013년 2.9%로 1.2%p 증가하였으며, 다른 연령대에서는 그 비율이 감소한 것으로 나타난다. 만30세~만34세와 만35세~만39세의 경우 2011년에 비해 2012년에 경력단절여성 비율이 다소 낮아지고 2013년에 다시 증가하였으나, 2011년 수준에 이르지 않는 범위로 증가한 것으로 나타난다.

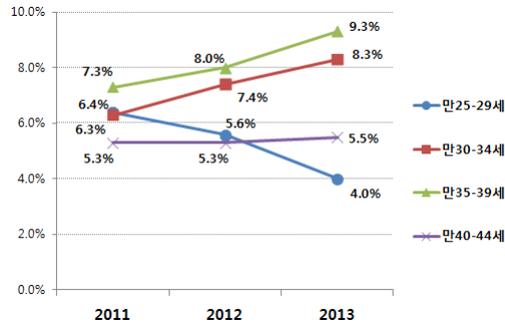
그림 III-23 서울시 만25세~만44세 교육(사범)계열 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

이공계열을 전공한 경력단절여성의 5세 단위별 분포는 **그림 III-24** 에 제시하였다. 앞서 **그림 III-2** 에서 보았던 것처럼, 이공계열 전공자인 경력단절여성의 비율은 2011년에 비해 2013년에 1.8%p 증가했는데, 연령별로 살펴보면 만25세~만29세를 제외한 다른 연령대에서 모두 경력단절여성의 비율이 증가하였다. 특히 만30세~만34세와 만35세~만39세의 경우 그 비율이 각각 2.0%p씩 높아졌다. 반면 만25세~만29세에서는 2011년 6.4%이던 경력단절여성의 비율이 2013년 4.0%로 나타나 2.4%p 감소하였다.

【그림 Ⅲ-24】 서울시 만25세~만44세 이공계열 초대졸이상 경력단절여성의 5세 단위별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별·전공계열별 분포

지금까지 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 전공계열별 분포를 연령을 고려하여 살펴보았다면, 이하에서는 학력 변수를 포함하여 보다 구체적인 현황을 검토하고자 한다. 이를 통해 동일 연령대의 동일 학력자 내에서 어떤 전공계열의 경력단절여성이 증가 혹은 감소했는지 파악하고자 한다.

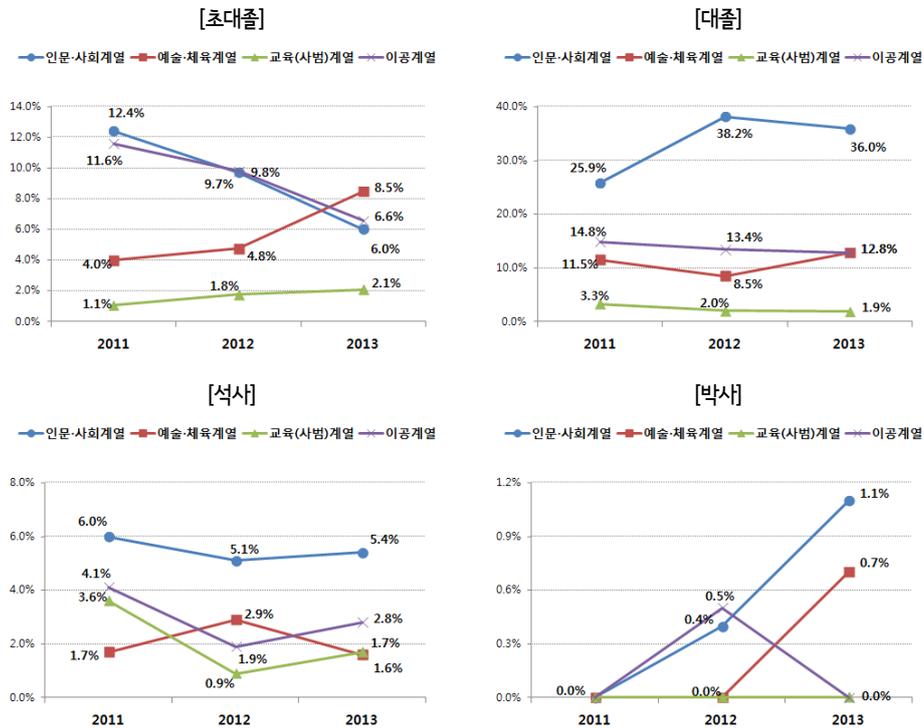
【그림 Ⅲ-25】는 만25세~만29세의 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포를 보여준다. 초대졸 경력단절여성 가운데서는 인문·사회계열과 이공계열 전공자의 비율은 꾸준히 감소하였고, 예술·체육계열과 교육(사범)계열 전공자의 비율은 꾸준히 증가하였다. 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성은 2011년 12.4%였으나 2013년 6.0%로 절반 이하 수준으로 낮아졌다. 이공계열을 전공한 경력단절여성의 경우는 2011년 11.6%에서 2013년 6.6%로 5.0%p의 감소를 보였다. 반면, 예술·체육계열 전공의 경력단절여성은 2011년 4.0%였으나 2013년에는 8.5%로 두 배 이상 증가하였고, 교육(사범)계열 전공의 경우도 2011년 1.1%에서 2013년 2.1%로 1.0%p 증가하였다.

대졸인 경력단절여성의 경우는 인문·사회계열 전공자의 비율이 크게 증가하였다. 2011년 25.9%에서 2013년 36.0%로 10.1%p나 높아졌다. 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성도 2011년 11.5%였으나 2013년 12.8%로 1.3%p 증가하였다. 이에 비해 교육(사범)계열 전공자와 이공계열 전공자는 조금씩 꾸준히 감소했는데, 교육(사범)계열의 경우 2011년 3.3%에서 2013년 1.9%로 1.4%p 낮아졌다. 이공계열의 경우는 2011년 14.8%에서 2013년 12.8%로 2.0%p 감소하였다.

석사 졸업의 경우는 모든 전공계열의 경력단절여성이 일관된 방향의 증가 혹은 감소를 보이지 않는다. 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년에 비해 2012년에 높아졌다가 2013년에 다시 낮아졌고, 그 외 전공계열의 경력단절여성 비율은 2011년에 비해 2012년에 낮아졌다가 2013년에 다시 높아졌다. 하지만 결과적으로 이 연령대의 2013년 경력단절여성 비율은 모든 전공계열에서 2011년에 비해 다소 감소하였다.

박사 졸업 경력단절여성의 경우 전체에서의 비중이 워낙 낮다. 하지만 앞서 언급한 바와 같이 조금씩이라도 꾸준히 증가하는 양상을 보이고 있기에 주목할 필요가 있다. 특히 인문·사회계열을 전공한 박사 졸업의 경력단절여성은 2011년에는 집계되지 않았으나 2012년에 0.4%, 2013년에 1.1%로 증가 추이를 보인다. 예술·체육계열 전공자의 경우도 2011년과 2012년에는 집계되지 않았으나 2013년에는 0.7%로 나타났다.

■ 그림 III -25 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

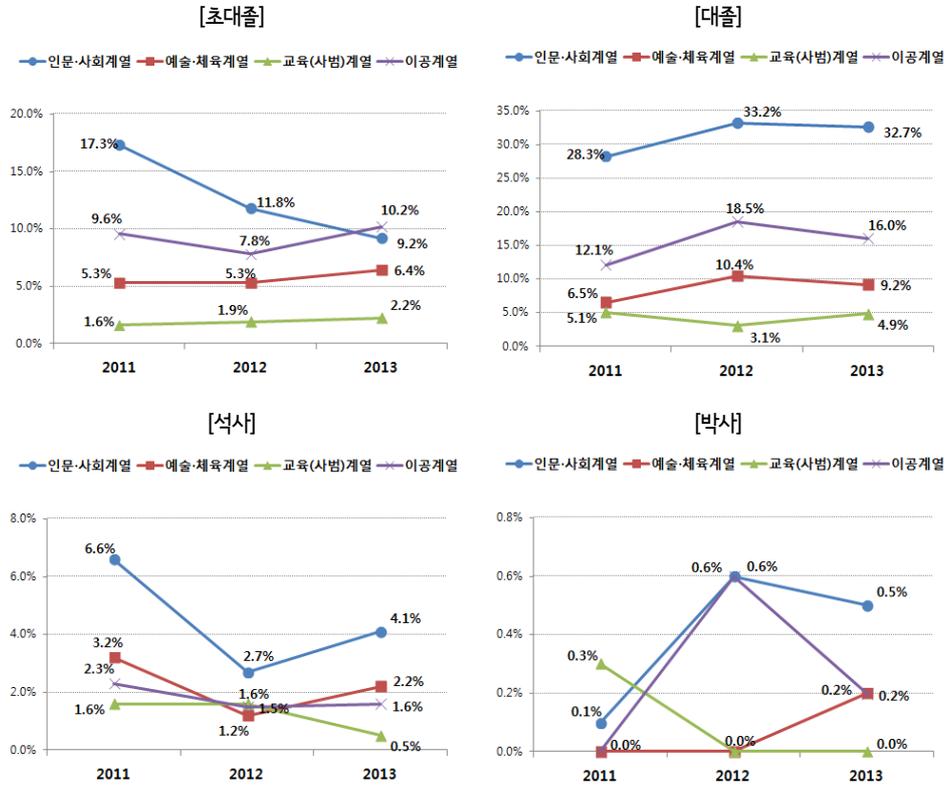
만30세~만34세 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포는 **■ 그림 III-26 ■**과 같다. 초대졸의 경우 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년 17.3%에서 2013년 9.2%로 낮아져 8.1%p의 감소를 보였다. 이에 비해 다른 전공계열 경력단절여성의 경우는 모두 조금씩 증가했는데, 이공계열 전공의 경력단절여성이 2011년 9.6%에서 2013년 10.2%로 0.6%p, 예술·체육계열 전공의 경력단절여성은 2011년 5.3%에서 2013년 6.4%로 1.1%p, 교육(사범)계열 전공의 경력단절여성은 1.6%에서 2.2%로 증가하여 0.6%p의 증가를 보였다.

대졸 경력단절여성의 경우는 교육(사범)계열을 전공한 비율이 2011년 5.1%에서 2013년 4.9%로 약간 낮아진 것을 제외하고 다른 전공계열의 경력단절여성 비율은 모두 증가하였다. 인문·사회계열 전공 경력단절여성의 비율은 2011년 28.3%에서 2013년 32.7%로 4.4%p 높아졌고, 이공계열 전공 경력단절여성의 비율은 2011년 12.1%에서 2013년 16.0%로 3.9%p 높아졌다. 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성 비율은 2011년 6.5%에서 2013년 9.2%로 2.7%p 증가하였다.

석사 졸업인 경력단절여성은 정도의 차이가 있을 뿐 모든 전공계열에서 그 비율이 감소하였다. 2011년과 2013년 사이의 변화를 보면, 인문·사회계열은 6.6%에서 4.1%로, 예술·체육계열은 3.2%에서 2.2%로, 교육(사범)계열은 1.6%에서 0.5%로, 이공계열은 2.3%에서 1.6%로 경력단절여성의 비율이 낮아졌다.

박사 졸업자의 경우는 교육(사범)계열 전공에서만 0.3%p의 감소가 나타났고, 다른 전공계열은 2011년 대비 모두 증가를 보였다. 특히 인문·사회계열 경력단절여성의 비율은 2011년 0.1%에서 2012년 0.6%로 높아졌다가 2013년 0.5%를 보였다.

■ 그림 III-26 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

아래의 ■ 그림 III-27 ■ 은 만35세~만39세 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포를 제시한 것이다. 인문·사회계열의 초대졸 경력단절여성은 다른 연령대에서와 마찬가지로 비교적 큰 폭의 감소를 보여 2011년 12.8%에서 2013년 7.2%로 나타났다. 다른 전공계열 경력단절여성의 비율도 감소했는데, 2011년과 2013년 사이의 변화를 보면 예술·체육계열은 4.8%에서 3.0%로, 교육(사범)계열은 3.8%에서 3.0%로, 이공계열은 9.2%에서 8.1%로 경력단절여성의 비율이 낮아졌다.

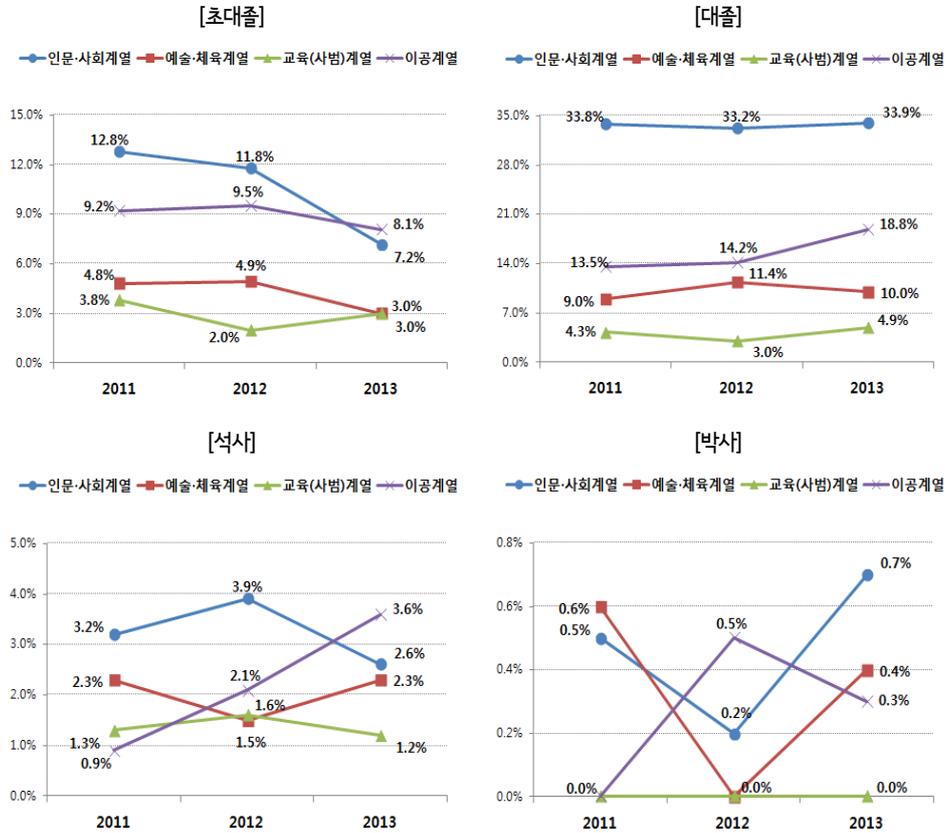
대졸 경력단절여성은 이공계열 전공자에서 가장 크게 나타났다. 이공계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년 13.5%였으나 2013년 18.8%로 5.3%p 증가하였다. 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성의 비율도 2011년 9.0%에서 2013년 10.0%로 높아졌고, 교육(사범)계열을 전공한 경력단절여성은 그 비율이 2011년 4.3%에서

2013년 4.9%로 증가하였다. 인문·사회계열 전공의 경력단절여성 비율은 앞서 다른 연령대와 달리 일정한 수준에서 유지되는 것으로 나타났다.

석사 졸업인 경력단절여성 가운데서는 이공계열 전공자의 비율 증가가 두드러진다. 이공계열을 졸업한 경력단절여성은 2011년 0.9%였으나 2012년 2.1%, 2013년 3.6%로 그 비율이 꾸준히 증가하고 있다. 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성은 2011년 3.2%에서 2012년 3.9%로 다소 증가했다가 2013년 2.6%로 감소하였다. 교육(사범)계열도 이와 유사한 양상을 보여 2011년 1.3%에서 2012년 1.6%로 증가했다가 2013년 1.2%로 다시 감소하였다. 이에 비해 예술·체육계열 전공여성은 2011년 2.3%에서 2012년 1.5%로 다소 감소했다가 2013년 다시 2.3%로 증가하였다.

박사 졸업의 경력단절여성은 교육(사범)계열을 제외하고 증가와 감소의 방향이 일관되지 않는 것으로 나타난다. 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성의 경우는 2011년 0.5%에서 2012년 0.2%로 감소했다가 2013년 0.7%로 증가하였으며, 예술·체육계열도 이와 유사한 양상을 보여 2011년 0.6%에서 2012년 0.0%로 감소했다가 2013년 0.4%로 다시 증가하였다. 이에 비해 이공계열을 전공한 경력단절여성의 경우는 2011년에는 집계되지 않았으나 2012년에 0.5%로 증가하였고 2013년에는 0.3%로 낮아졌다. 2013년의 경력단절여성 비율을 2011년과 비교해 보면, 인문·사회계열과 이공계열을 전공한 경력단절여성은 다소 증가했고, 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성은 다소 감소했다고 볼 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-27 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

마지막으로, 만40세~만44세 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포는 ■ 그림 Ⅲ-28 ■ 과 같다. 초대졸 경력단절여성의 경우 인문·사회계열과 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 다소 낮아졌고, 이공계열과 교육(사범)계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 다소 높아졌다. 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년 8.0%에서 2012년 9.9%로 증가했다가 2013년 7.3%로 감소하였다. 예술·체육계열 전공자의 경우도 이와 유사한 양상을 보여 경력단절여성의 비율이 2011년 2.7%에서 2012년 4.3% 높아졌다가 2013년 1.8%로 낮아진 것으로 나타난다. 이공계열 전공의 경력단절여성은 2011년 5.7%에서 2012년 6.2%로 그 비율이 높아졌다가 2013년 6.0%로 다소 낮아졌다. 교육(사범)계열 전공의 경력단절여성은 2011년

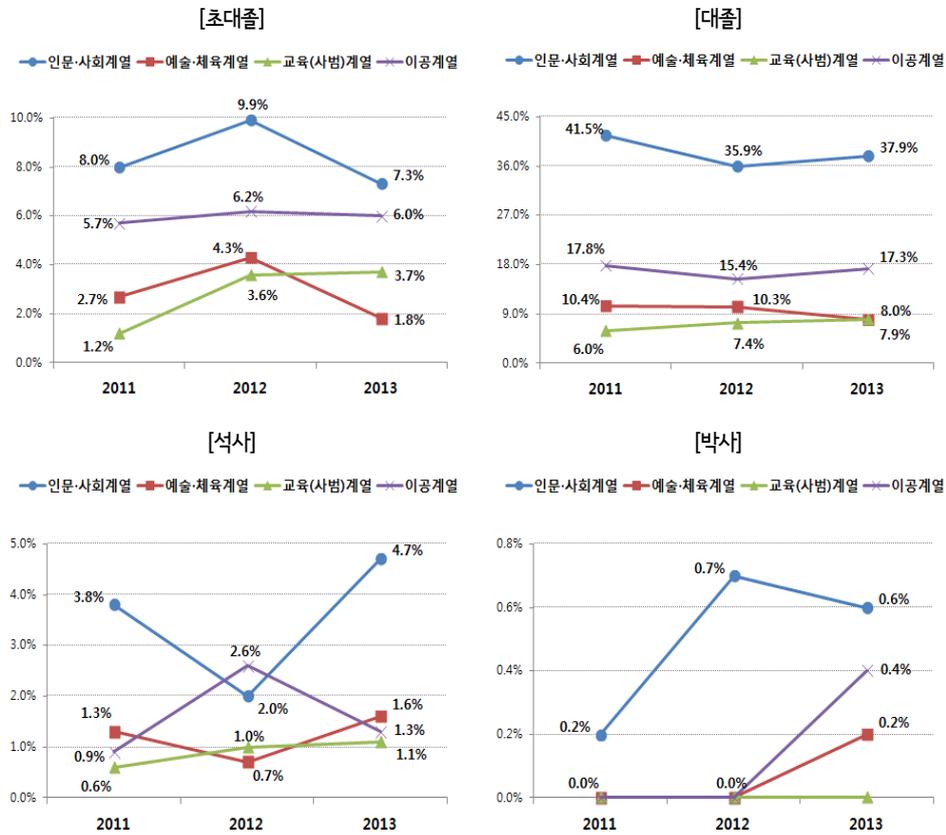
1.2%, 2012년 3.6%, 2013년 3.7%로 꾸준한 증가 양상을 보였다.

대졸 경력단절여성의 비율은 교육(사범)계열만 2011년에 비해 2013년에 증가하였고, 다른 계열 전공의 경력단절여성 비율은 모두 감소하였다. 교육(사범)계열을 전공한 경력단절여성의 경우 2011년 6.0%, 2012년 7.4%, 2013년 8.0%로 그 비율이 꾸준히 증가하였다. 반면, 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년 10.4%, 2012년 10.3%, 2013년 7.9%로 꾸준히 감소하였다. 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년 41.5%였다가 2012년 35.9%로 낮아졌고 2013년 37.9%로 다소 증가하였다. 하지만 2011년과 비교할 때 2013년 인문·사회계열 전공의 경력단절여성 비율은 3.6%p 감소한 것으로 집계된다.

석사 졸업인 경력단절여성의 비율은 정도의 차이가 있지만 모든 전공계열에서 증가한 것으로 나타난다. 이는 앞서 만30세~만34세의 석사 졸업 경력단절여성 비율이 모든 전공계열에서 감소했던 것과 정반대의 양상이다(■그림 III-26 ■참고). 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년 3.8%에서 2012년 2.0%로 낮아졌다가 2013년 4.7%로 증가하였다. 이와 유사하게 예술·체육계열을 전공한 경력단절여성도 2011년 1.3%에서 2012년 0.7%로 그 비율이 낮아졌다가 2013년 1.3%로 다시 높아졌다. 이에 비해 이공계열 전공의 경력단절여성 비율은 2011년 0.9%에서 2012년 2.6%로 증가했다가 2013년 1.3%로 감소한 것으로 나타난다. 교육(사범)계열 전공의 경력단절여성은 2011년 0.6%, 2012년 1.0%, 2013년 1.1%로 그 비율이 꾸준히 증가하였다.

박사 졸업의 경력단절여성 비율도 교육(사범)계열을 제외하고는 2011년과 비교하면 2013년에 모든 전공계열에서 증가한 것으로 나타난다. 인문·사회계열의 경우 경력단절여성의 비율이 2011년 0.2%에서 2012년 0.7%로 증가했다가 2013년 0.6%로 나타났다. 예술·체육계열과 이공계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 2011년과 2012년에는 집계되지 않았으나 2013년에는 각각 0.2%, 0.4%로 나타났다.

그림 Ⅲ-28 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·전공계열별 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

(2) 이전 직장 특성

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 산업

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 산업을 2011년부터 2013년에 걸쳐 검토한 결과는 표 Ⅲ-7과 같다. 분포 순서를 상위 5개 산업 중심으로 살펴보면, 2011년과 2012년은 모두 교육서비스업에 종사했던 비율이 가장 높고, 그 다음으로 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업, 전문·과학 및 기술 서비스업 등의 순으로 나타난다. 2013년의 종사 비율도 교육서비스업이 가장 높고 도매 및 소매업이 두 번째로 높은 것은 마찬가지인데, 세 번째로 높은 비율을 보인 것이 보건업 및 사회복지서비스업, 네 번째 순위가 전문·과학 및 기술서비스업이며,

이전년도와 달리 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업이 다섯 번째로 높게 나타났다. 이는 숙박 및 음식점업에 종사했던 초대졸이상 경력단절여성의 비율이 2011년과 2012년에는 각각 16.1%, 16.4%로 세 번째 순위를 보였으나, 2013년에는 5.1%로 낮게 나타난 데 따른 것이다.

【 표 III-7 】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포

(단위: %)

구분	2011	2012	2013
제조업	6.4	4.4	4.0
전기, 가스, 증기, 및 수도사업	0.0	0.0	0.2
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.2	0.0	0.0
건설업	1.6	0.6	2.2
도매 및 소매업	18.8	18.4	14.0
운수업	0.8	0.2	0.9
숙박 및 음식점업	16.1	16.4	5.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	4.9	5.6	8.9
금융 및 보험업	3.2	4.5	8.7
부동산업 및 임대업	0.9	1.0	1.5
전문, 과학 및 기술서비스업	7.4	7.6	9.8
사업시설관리 및 사업지원서비스업	2.4	2.4	4.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	2.7	1.8	2.3
교육서비스업	19.5	18.5	19.7
보건업 및 사회복지서비스업	8.6	10.0	10.7
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	3.5	3.3	3.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.6	4.9	4.2
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.5	0.4	0.3
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

위의 【 표 III-7 】을 통해 살펴본 만25세 이상 만44세 초대졸이상 경력단절여성의 종사 산업 분포는 서울시 전체 여성 및 서울시 전체 경력단절여성의 종사 산업 종류 및 순위와 사뭇 다르다. 아래 【 표 III-8 】에 따르면 2013년 기준으로 서울시 전체 여성의 상위 5개 종사 산업은 도매 및 소매업(17.6%), 숙박 및 음식점업(13.1%), 교육

서비스업(12.0%), 보건업 및 사회복지서비스업(10.1%), 그리고 제조업(7.7%) 등의 순으로 나타난다. 서울시 전체 경력단절여성의 종사 산업 상위 5개도 이와 동일하며, 그 비율은 각각 18.0%, 17.3%, 11.2%, 7.5%, 7.4%를 보인다. 서울시 경력단절여성의 경우 서울시 전체 여성에 비해 숙박 및 음식점업에 종사했던 비율은 상당히 높고, 보건업 및 사회복지서비스업에 종사했던 비율은 비교적 낮다.

그런데 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경우는 이들과 달리 교육서비스업에 종사했던 비율이 가장 높아 19.7%로 나타난다. 또한 서울시 전체 여성과 서울시 전체 경력단절여성의 상위 5개 종사 산업에 포함되었던 숙박 및 음식점업과 제조업은 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 상위 5개 종사 산업에 포함되지 않는다. 그 대신 전문·과학 및 기술서비스업과 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업이 상위 5개 산업에 포함되었다.

■ 표 III-8 ■ 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 상위 5개 종사 산업

(단위: %)

상위 5개 산업	서울시 전체 여성	서울시 경력단절여성	상위 5개 산업	서울시 초대졸이상 경력단절여성
도매 및 소매업	17.6	18.0	교육서비스업	19.7
숙박 및 음식점업	13.1	17.3	도매 및 소매업	14.0
교육서비스업	12.0	11.2	보건업 및 사회복지서비스업	10.7
보건업 및 사회복지서비스업	10.1	7.5	전문·과학 및 기술서비스업	9.8
제조업	7.7	7.4	출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	8.9

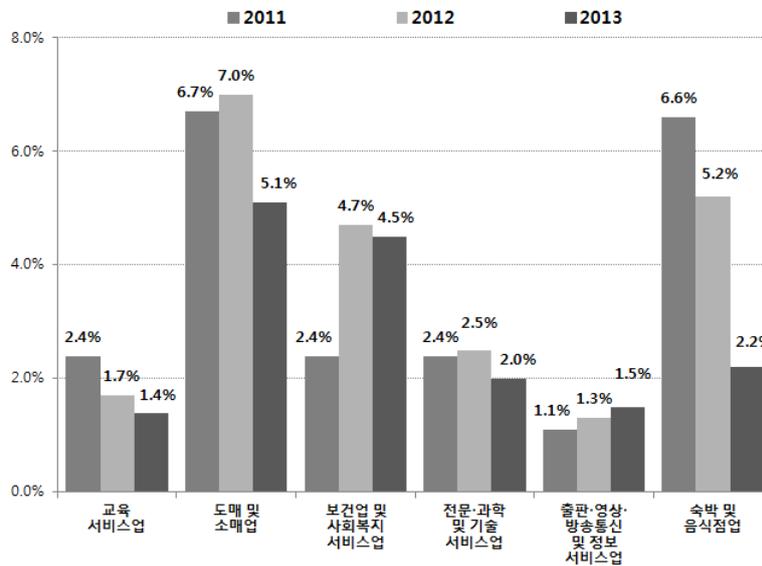
자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 산업

이하에서는 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 2011년 및 2012년 상위 5개 종사 산업과 2013년에 새롭게 상위 5순위 안에 포함된 1개 산업을 포함하여 총 6개 산업 중심으로 분포 변화를 검토하고자 한다. ■그림 III-29■는 초대졸 경력단절여성의 산업별 종사 분포를 보여준다. 교육서비스업과 숙박 및 음식점업의 경우 초대졸 경

력단절여성의 종사 비율이 2011년부터 2013년까지 꾸준히 감소하였다. 이에 비해 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에 종사했던 초대졸 경력단절여성은 연도에 따라 조금씩 증가하는 양상을 보인다. 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업, 전문·과학 및 기술서비스업에 종사했던 초대졸 경력단절여성의 비율은 연도에 따라 증감을 반복하고 있다.

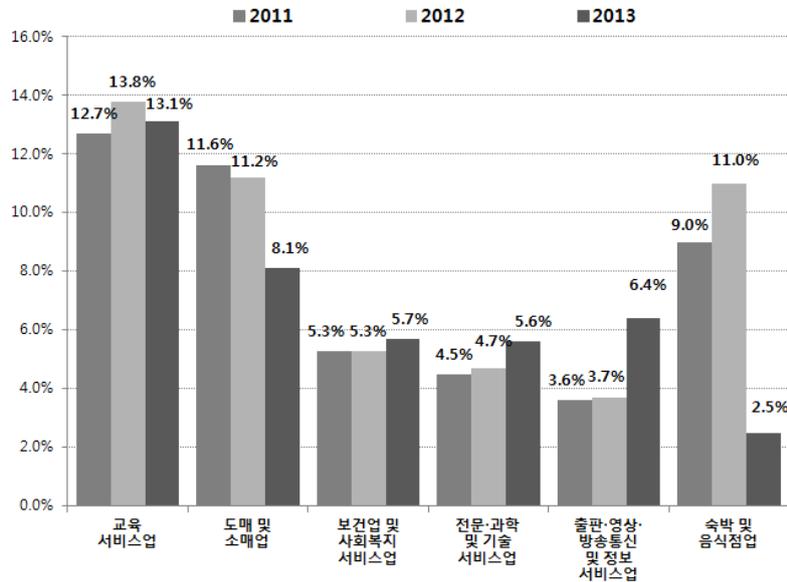
■ 그림 III-29 ■ 서울시 초대졸 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포(상위 6개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

대졸 경력단절여성의 산업별 종사 분포는 ■ 그림 III-30 ■ 과 같다. 도매 및 서비스업의 경우 대졸 경력단절여성의 종사 비율이 꾸준히 감소하였고, 이에 비해 보건업 및 사회복지서비스업, 전문·과학 및 기술서비스업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에 종사했던 여성 비율은 2011년부터 2013년까지 꾸준히 증가하는 양상을 보인다. 교육서비스업과 숙박 및 음식점업에 종사했던 대졸 경력단절여성의 비율은 연도에 따라 증감이 반복되는 것으로 나타난다.

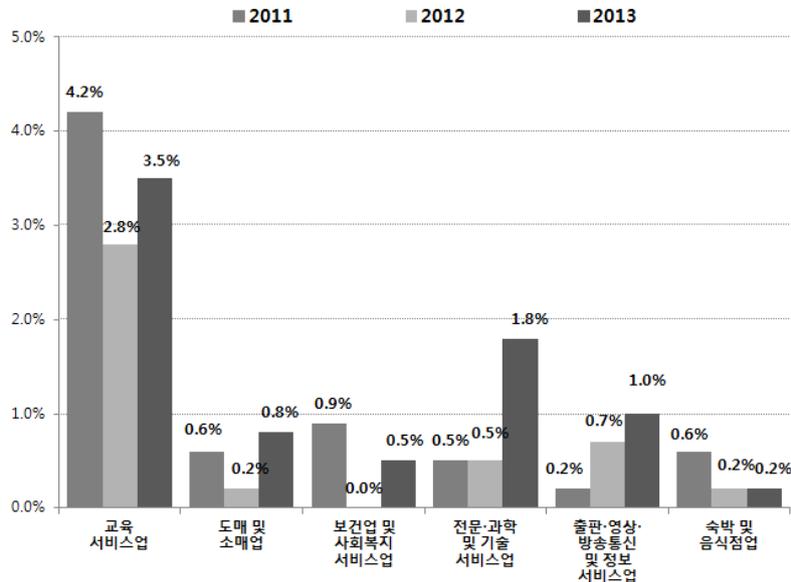
■ 그림 III-30 ■ 서울시 대졸 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포(상위 6개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-31 ■ 에 따르면, 석사 졸업의 경력단절여성의 경우 전문·과학 및 기술 서비스업에 종사했던 비율이 2011년과 2012년 모두 0.5%였으나 2013년에는 1.8%로 증가하였다. 또한 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에 종사했던 비율도 증가하는 추이를 보이는데, 2011년 0.2%에서 2012년 0.7%, 2013년 1.0%로 나타난다. 반면, 숙박 및 음식점업에 종사했던 비율은 감소한 것으로 나타나 2011년에 0.6%였다가 2013년에는 0.2%를 보인다. 교육서비스업, 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업 종사 비율은 2011년에 비해 2012년에 감소했다가 2013년에 다시 증가하는 양상을 보인다.

■그림 Ⅲ-31 ■ 서울시 석사 졸업 경력단절여성의 이전 종사 산업 분포(상위 6개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.



박사 졸업인 경력단절여성의 경우 3개 산업에서만 종사 비율이 나타나고 그중 2개 산업은 2011년과 2012년에는 0.0%였다가 2013년에 새롭게 비율이 산출되었기에 별도로 그림을 제시하지는 않았다. 박사 졸업 경력단절여성이 종사했던 산업은 교육서비스업, 전문·과학 및 기술서비스업, 그리고 숙박 및 음식점업이다. 교육서비스업에 종사했던 비율은 2011년 0.3%였다가 2012년에 0.2%로 약간 낮아졌다. 하지만 2013년 1.8%로 높아져 2011년 대비 1.5%p의 증가분을 보였다. 그리고 앞서 언급한 바와 같이 전문·과학 및 기술서비스업과 숙박 및 음식점업에 종사했던 박사 졸업 경력단절여성 비율은 2011년과 2012년 모두 0.0%였으나 2013년에는 각각 0.3%, 0.2%로 나타났다.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업을 살펴보면 ■표 Ⅲ-9■와 같다. 2011년부터 2013년까지 3개년 모두 전문가 및 관련 종사자로 일했던 비율이 가장 높고, 그 다음으로 사무 종사자, 판매 종사자, 서비스 종사자 등의 순으로 나타난

다. 이들 상위 4개 직업에 종사했던 비율은 2011년 94.9%, 2012년 95.0%, 2013년 96.8%로 압도적으로 높을 뿐 아니라 매년 증가하는 추이를 보인다.

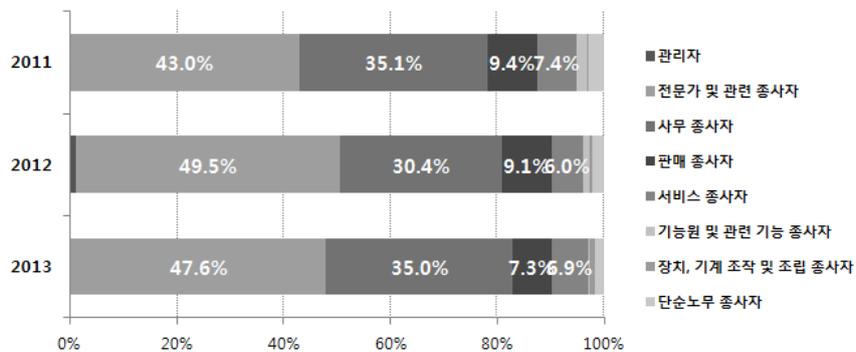
표 Ⅲ-9 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포

(단위: %)

구분	2011	2012	2013
관리자	0.0	1.1	0.2
전문가 및 관련 종사자	43.0	49.5	47.6
사무 종사자	35.1	30.4	35.0
판매 종사자	9.4	9.1	7.3
서비스 종사자	7.4	6.0	6.9
기능원 및 관련 기능 종사자	1.8	1.2	0.3
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	0.3	0.4	0.8
단순노무 종사자	3.0	2.3	1.8
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

그림 Ⅲ-32 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만25세 이상 만44세 미만 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포는 서울시 전체 여성 및 서울시 전체 경력단절여성의 종사 직업 분포와 비율 면에서 상당한 차이를 보인다. 서울시 전체 여성 및 서울시 전체 경력단절여성의 경우도 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자 비율이 높아 상위 4개

직업은 초대졸이상 경력단절여성과 동일하다. 하지만 이들 상위 4개 직업의 종사 비율은 모두 합쳐 서울시 전체 여성의 경우 80.0%, 서울시 전체 경력단절여성의 경우 78.3%로 나타난다. 이에 비해 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 상위 4개 직업 종사 비율은 앞서 보았듯이 2013년 현재 96.8%에 이른다. **표 III-10**은 서울시 전체 여성과 서울시 전체 경력단절여성, 그리고 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 상위 4개 직업 종사 비율을 보여준다. 직업별로 비율 자체에서 상당한 차이가 나타나며, 서비스 종사자와 판매 종사자의 순위에도 차이가 있다. 또한 상위 4개 직업 다음으로 많은 분포를 보이는 단순노무 종사자 비율을 제시했는데, 단순노무 종사자 비율은 서울시 전체 여성 가운데 14.5%, 서울시 전체 경력단절여성 가운데 16.9%인 데 비해 초대졸이상 경력단절여성 가운데서는 1.8%로 나타나 큰 차이를 보인다.

표 III-10 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 상위 4개 종사 직업

(단위: %)

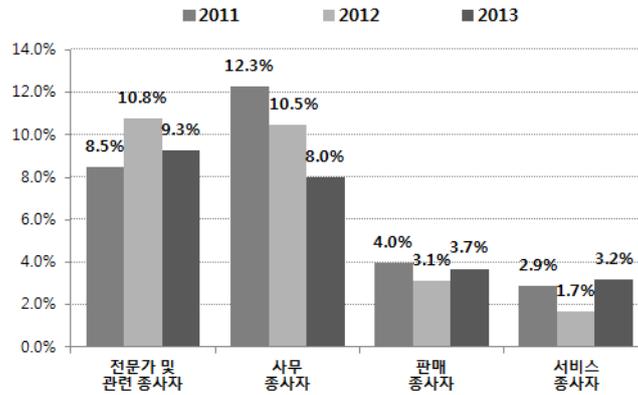
상위 4개 직업	서울시 전체 여성	서울시 경력단절여성	상위 4개 직업	서울시 초대졸이상 경력단절여성
전문가 및 관련 종사자	26.5	22.6	전문가 및 관련 종사자	47.6
사무 종사자	23.7	21.5	사무 종사자	35.0
서비스 종사자	15.2	17.2	판매 종사자	7.3
판매 종사자	14.6	17.0	서비스 종사자	6.9
단순노무 종사자	14.5	16.9	단순노무 종사자	1.8

자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업

이하에서는 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포를 상위 4개를 중심으로 살펴보고자 한다. **그림 III-33**은 초대졸 경력단절여성의 직업별 종사 분포를 나타낸다. 사무종사자의 경우 초대졸 경력단절여성의 종사 비율이 2011년부터 2013년까지 꾸준히 감소하였다. 그 외 전문가 및 관련종사자, 판매종사자, 서비스 종사자였던 초대졸 경력단절여성의 비율은 연도에 따라 증감을 반복하였다.

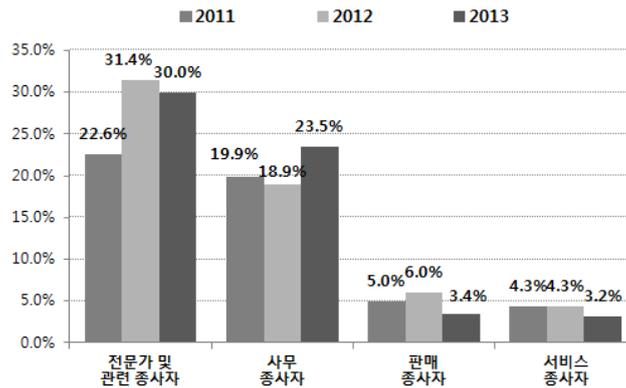
■ 그림 Ⅲ-33 ■ 서울시 초대졸 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 4개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

서울시 대졸 경력단절여성의 직업별 종사 분포는 ■ 그림 Ⅲ-34 ■ 와 같다. 대졸자의 경우 상위 4개 직업 모두 연도에 따라 증감을 반복하고 있다. 그 중 전문가 및 관련종사자와 사무종사자의 비율은 2011년 대비 2013년에는 증가한 것으로 나타났다. 반면 판매종사자와 서비스종사자의 비율은 2011년 대비 2013년에 각각 1.6p%, 1.1%p씩 감소하였다.

■ 그림 Ⅲ-34 ■ 서울시 대졸 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 4개)

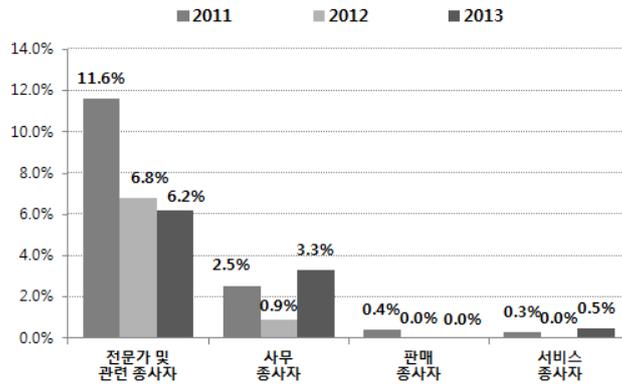


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 Ⅲ-35 ■ 는 석사 졸업 경력단절여성의 이전 직업 분포를 보여준다. 전문가

및 관련 종사자로 일했던 비율은 매년 감소했는데, 2013년에는 2011년 대비 5.4%p 감소하였다. 사무종사자의 비율은 2012년 0.9%까지 낮아졌다가 2013년에 다시 3.3%로 높아졌다.

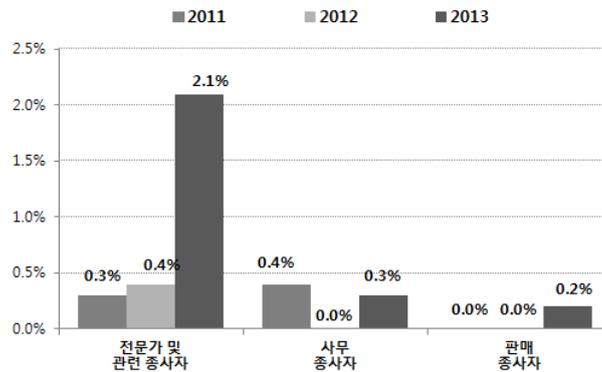
■ 그림 III-35 ■ 서울시 석사 졸업 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 4개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-36 ■에 따르면, 박사 졸업인 경력단절여성 중 전문가 및 관련 종사자로 일했던 비율은 매년 증가하였다. 사무종사자의 비율은 2012년 0.4%였다가 2012년 0.0%로 하락 후 2013년 다시 0.3%로 상승하였다.

■ 그림 III-36 ■ 서울시 박사 졸업 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포(상위 3개)

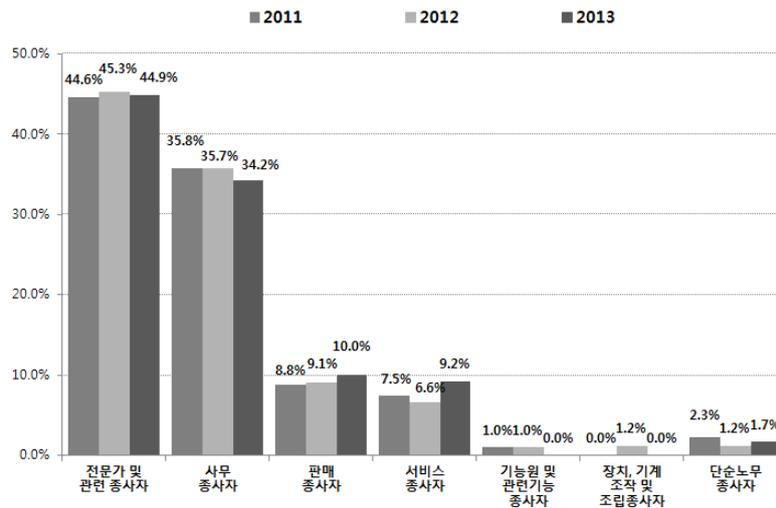


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별 이전 종사 직업

■ 그림 III-37 ■ 은 만25세~만29세 경력단절여성의 이전 직업 분포를 보여준다. 2011년부터 2013년까지 가장 큰 비중을 차지하는 전문가 및 관련 종사자의 비율은 연도별로 증감을 반복하고 있다. 사무종사자의 경우 2011년 35.8%에서 2012년 35.7%로 소폭 감소 한 뒤 2013년 34.2%로 감소하여 지속적인 감소 추세를 보인다. 반면 판매 종사자의 비율은 매년 증가하였는데, 2011년 8.8%에서 2013년에는 10.0%로 1.2%p 증가하였다. 서비스종사자와 장치·기계 조작 및 조립종사자, 단순노무 종사자의 비율은 연도에 따라 증감을 반복하고 있다.

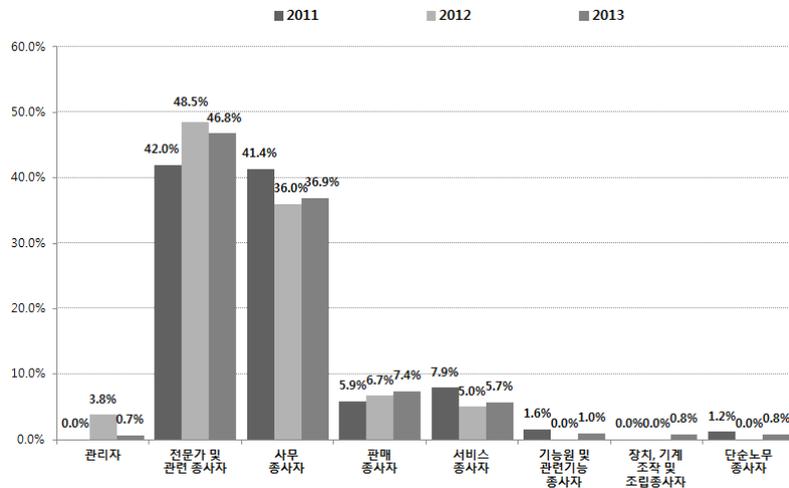
■ 그림 III-37 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 연도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만30세~만34세 경력단절여성의 직업 분포는 ■ 그림 III-38 ■ 에 제시되어 있다. 판매종사자를 제외한 다른 직업은 연도에 따라 증감을 반복하고 있다. 판매종사자로 일했던 비율은 2011년 5.9%였다가 2012년 6.7%, 2013년 7.4%로 점차 증가하였다.

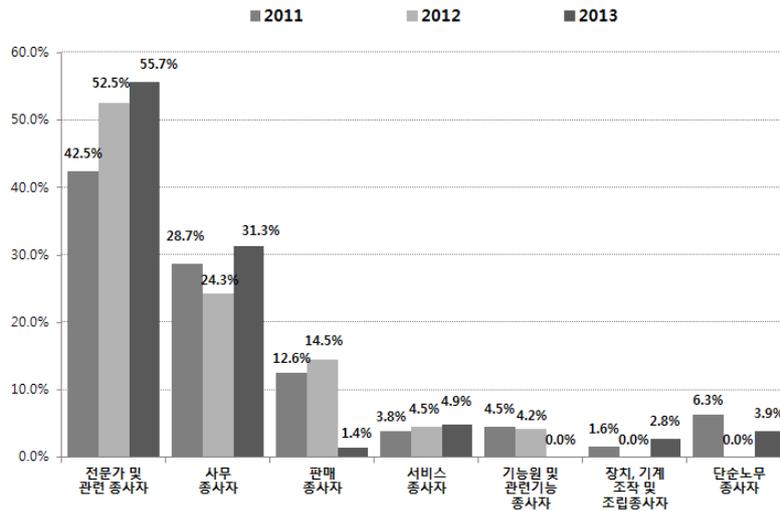
■ 그림 III-38 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-39 ■ 는 만35세~만39세 경력단절여성의 이전 직업 분포를 나타내는데, 전문가 및 관련 종사자의 비율은 매년 증가하였다. 2011년 42.5%에서 2012년 52.5%, 2013년 55.7%로 2011년 대비 2013년에는 13.2%p가 증가하였다. 서비스종사자의 비율 역시 매년 증가하였는데 2011년 3.8%에서 2013년 4.9%까지 증가하였다. 반면 기능원 및 관련기능 종사자의 비율은 매년 감소하여 2011년 4.5%, 2012년 4.2%, 2013년 0.0%로 나타난다. 그 외 사무종사자, 판매종사자, 장치·기계 관련기능 종사자, 단순노무 종사자의 비율은 매년 증감을 반복하였다. 그 중 판매 종사자의 비율은 2011년 12.6%였다가 2012년 14.5%로 높아졌는데, 2013년 1.4%로 크게 감소하였다.

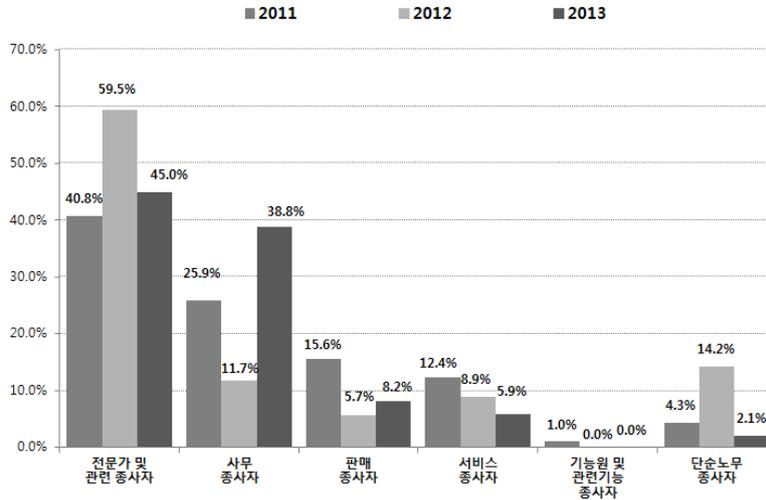
■ 그림 III-39 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-40 ■ 에 의하면 만40세~만44세 경력단절여성 중 이전에 서비스 종사자로 일했던 비율은 매년 감소하고 있음을 알 수 있다. 2011년 12.4%에서 2012년에는 8.9%, 2013년에는 5.9%로 2011년 대비 2013년에는 6.5%p 감소하였다. 2012년을 기준으로 볼 때, 전문가 및 관련 종사자의 비율과 단순노무 종사자의 비율은 전년 대비 10%p 가량 증가한 반면, 사무종사자와 판매종사자의 비율은 전년 대비 10%p 가량 감소하였다.

■ 그림 III-40 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

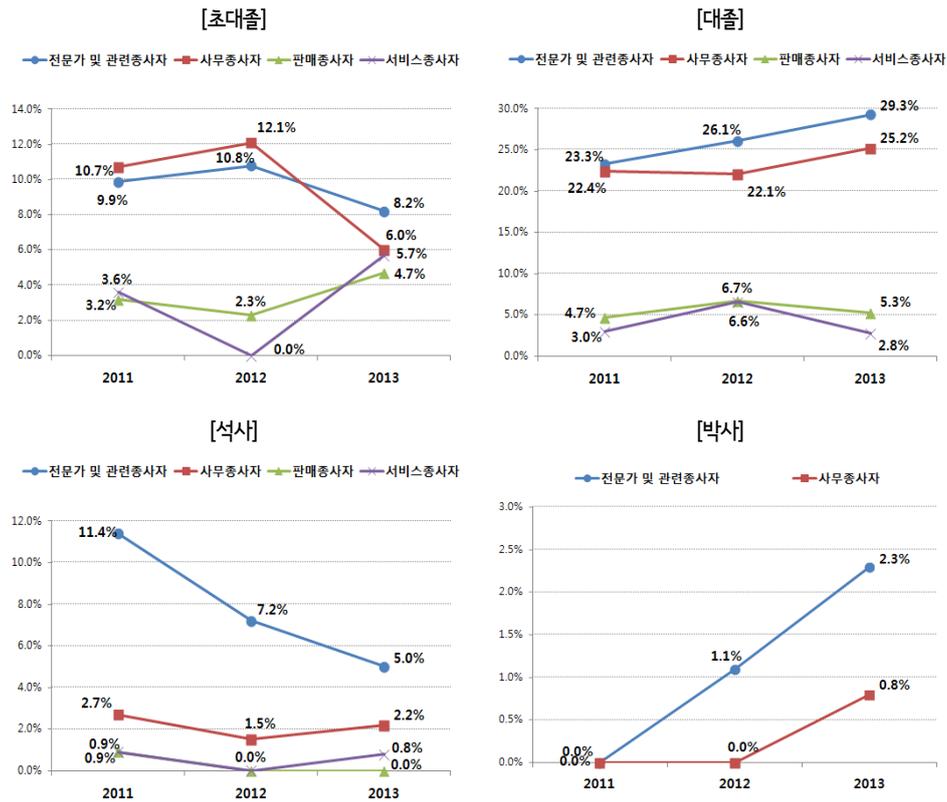
■ 그림 III-41 ■ 은 만25세~만29세 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포를 보여준다. 초대졸 경력단절여성의 경우 상위 4개 직업 모두 연도별로 증감을 반복하고 있는데, 그 중 전문가 및 관련종사자와 사무종사자는 2011년 대비 2013년에 감소하였고, 판매종사자와 서비스종사자의 비율은 2011년 대비 2013년에 증가하였다. 2011년 직업별 비율을 살펴보면 전문가 및 관련종사자 10.7%, 사무종사자 9.9%, 판매종사자 3.2%, 서비스종사자 3.6%로 나타나는데, 2013년에는 각각 8.2%, 6.0%, 5.7%, 4.7%로 비율의 편차가 작아지는 것을 알 수 있다.

대졸자인 경력단절여성 중 전문가 및 관련종사자로 일했던 비율은 매년 꾸준히 증가하였다. 사무종사자의 비율은 2011년 22.4%에서 2012년 22.1%로 소폭 감소하였으나 2013년 다시 25.2%로 증가하였다. 판매종사자와 서비스종사자의 비율은 2011년 대비 2012년에는 증가, 2013년에는 다시 감소하는 경향을 보였다.

석사졸업 경력단절여성의 이전 직업 중 전문가 및 관련종사자와 판매종사자의 비율은 지속적으로 감소하였다. 사무종사자와 서비스 종사자로 일했던 비율은 증감을 반복하였는데, 2011년 대비 2012년에는 비율이 감소하였다가 2013년에는 다시 증가하는 경향을 보였다.

박사졸업 경력단절여성의 경우 전문가 및 관련종사자와 사무종사자로 일했던 비율만이 집계되었는데, 두 직업 모두에서 소폭의 증가가 나타났다.

【그림 III-41】 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【그림 III-42】는 만30세~만34세 경력단절여성의 직업 분포를 보여주고 있다. 초대졸 경력단절여성 중 이전 직업이 사무종사자였던 비율은 매년 증가하였다. 2011년 6.8%, 2012년 7.9%, 2013년은 8.9%로 2011년 대비 2013년에는 2.1%p 증가하였다. 전문가 및 관련종사자, 판매종사자, 서비스종사자의 비율은 증감을 반복하였는데 전문가 및 관련종사자의 경우 2011년 대비 2012년의 비율이 8.0%p 가량 감소하고 2013년에는 0.4%p 소폭 상승하였다. 만25세~만29세의 초대졸 경력단절여성과 마찬가지로 만30세~34세의 초대졸 경력단절여성 역시 상위 4개 직업의 비율편차가 줄어들

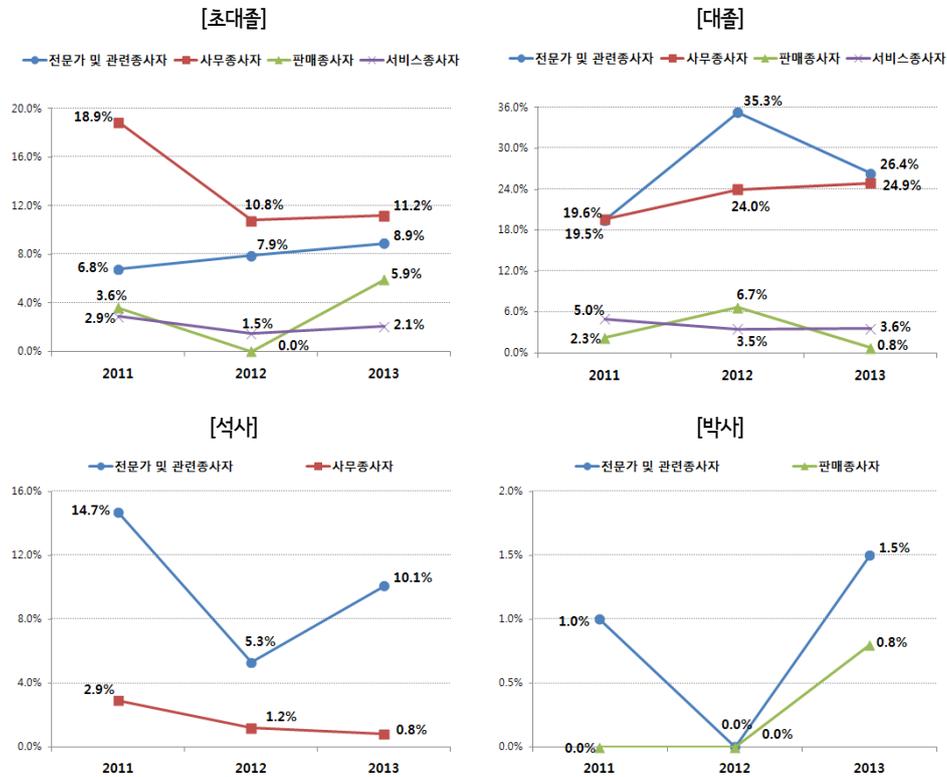
든 것을 알 수 있다.

대졸자인 경력단절여성 역시 초대졸자와 마찬가지로 사무종사자의 비율이 매년 증가했는데, 2011년 19.6%, 2012년 24.0%, 2013년 24.9%를 보인다. 나머지 세 개의 직업인 전문가 및 관련종사자와 판매종사자, 서비스종사자의 비율은 증감을 반복하였다. 전문가 및 관련종사자의 비율은 2011년 19.6%이었던 것이 2012년 35.3%로 크게 증가하였다가 2013년 26.4%로 다시 감소하였다. 판매종사자 역시 2011년 대비 2012년에는 비율이 증가하였고 2013년에는 감소하는 경향을 보였다. 서비스종사자의 비율은 2011년 대비 2012년에는 1.5%p 감소하였다가 2013년에는 다시 0.1%p 소폭 증가하였다.

석사졸업 경력단절여성의 이전 직업은 상위 4개 중 전문가 및 관련종사자와 사무종사자 두 가지의 직업을 살펴볼 수 있었는데 사무종사자의 비율은 매년 감소하였다. 전문가 및 관련종사자의 경우 2011년에는 14.7%였던 비율이 2012년에는 5.3%로 9.4%p가 감소하였다. 2013년에는 10.1%로 상승한 것으로 나타난다.

박사졸업 경력단절여성 중 판매종사자였던 여성의 비율은 2012년까지 0.0%였다가 2013년 0.8%로 증가하였다. 전문가 및 관련종사자의 비율은 2011년 1.0%에서 2012년 0.0%로 감소하였다가 2013년 1.5%로 다시 증가하였다.

■ 그림 III-42 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-43 ■ 은 만35세~만39세 경력단절여성의 직업분포를 나타낸 것이다. 초대졸자 경력단절여성을 살펴보면 사무종사자의 비율은 매년 감소하였는데 2012년 9.7%에서 2013년 2.9%로 크게 감소하였다. 나머지 세 개 직업의 비율은 증감을 반복하였고, 판매종사자로 일했던 비율은 2012년 8.7%에서 2013년 0.0%로 크게 감소하였다.

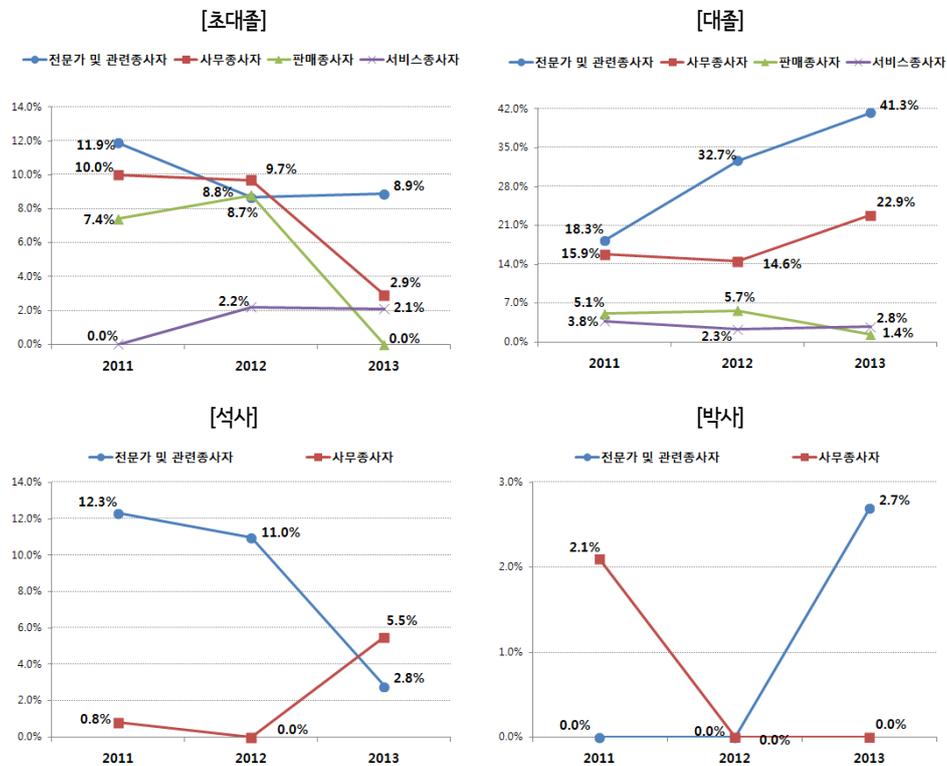
대졸자 경력단절여성의 이전 직업 분포를 살펴보면 전문가 및 관련종사자의 비율이 지속적으로 증가하였고 나머지 세 개의 직업은 증감을 반복하는 것을 알 수 있다. 전문가 및 관련종사자의 비율은 2011년 18.3%에서 2013년 41.3%로 크게 증가하였는데, 2011년 대비 2013년에는 상위 4개 직업의 비율 편차가 커진 모습을 보이고 있다.

석사 졸업인 경력단절여성 중 전문가 및 관련종사자의 비율은 매년 감소하였는데 2011년 12.3%, 2012년 11.0%, 2011년 2.8%로 2012년과 2013년 사이에 8.2%p의 큰 감

소를 보였다. 사무종사자의 비율은 2011년 0.8%에서 2012년 0.0%까지 감소하였다가 2013년에는 5.5%까지 증가하여 전문가 및 관련종사자와의 편차가 감소하였다.

박사졸업의 경력단절여성 가운데 사무종사자였던 비율을 살펴보면 2011년 2.1%에서 2012년 0.0%로 감소하고 2013년 그 상태를 유지하였다. 전문가 및 관련종사자의 비율은 2011년 2.1%에서 2012년 0.0%까지 감소하였다가 2013년 다시 2.7%로 증가한 것을 볼 수 있다.

【그림 III-43】 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만40세~만44세 경력단절여성의 이전 직업 분포는 【그림 III-44】와 같다. 초대졸자의 이전 종사 직업 비율을 살펴보면 사무종사자를 제외한 세 가지 직업의 비율이 증감을 반복한 것을 알 수 있다. 사무종사자의 비율은 2011년 2.8%, 2012년 6.6%,

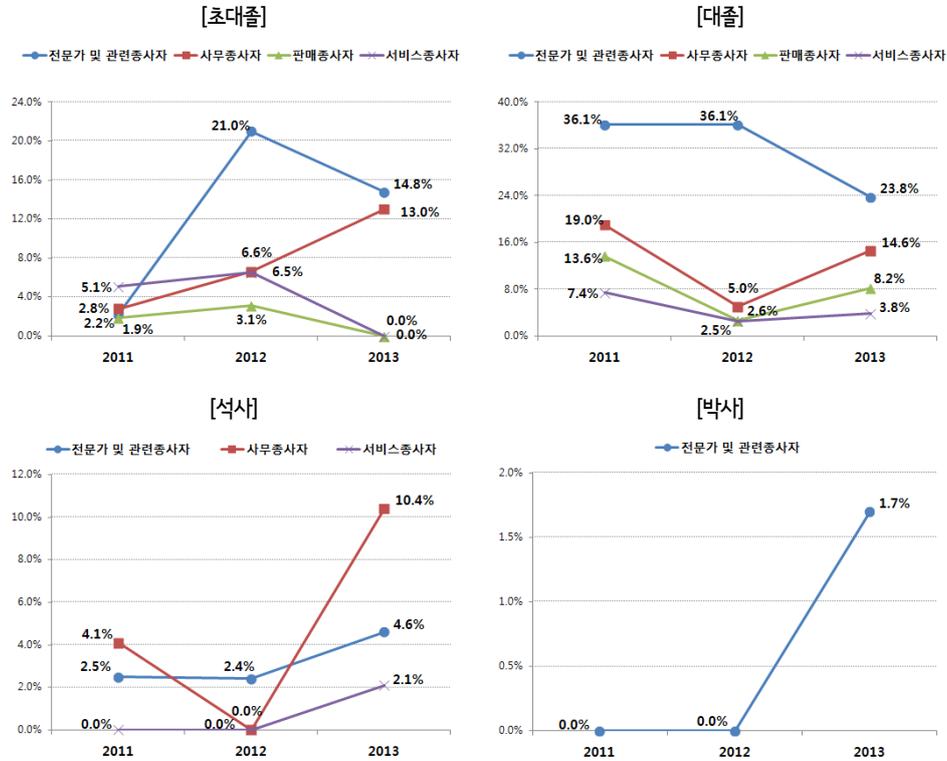
2013년 13.8%로 증가하였다. 전문가 및 관련종사자의 비율은 2011년 2.2%에서 2012년 21.0%로 18.8%p 증가하였으나 2013년 14.8%로 다시 감소하였다. 판매종사자와 서비스종사자는 2011년 대비 2012년에는 비율이 증가하였으나 2013년에는 두 직업 모두 0.0%로 비율이 떨어졌다.

대졸자 경력단절여성 중 전문가 및 관련종사자였던 비율은 2011년과 2012년 36.1%로 동일하였으나 2013년에는 23.8%로 감소하였다. 사무종사자와 판매종사자, 서비스종사자의 비율은 증감을 반복하였는데 세 직업 모두 2011년 대비 2012년에는 비율이 감소하였다가 2013년에는 다시 증가하는 양상을 보였다.

석사졸업 경력단절여성 중 전문가 및 관련종사자와 사무종사자에 종사하였던 여성의 비율은 2011년 대비 2012년에는 감소하였다가 2013년 증가하는 추세로 나타났다. 사무종사자의 경우 2011년의 비율이 4.1%이었던 것이 2012년에는 0.0%까지 감소하였고 2013년에는 다시 10.4%로 증가하였다. 서비스종사자는 2011년, 2012년 간 0.0%였던 비율이 2013년 2.1%로 증가하는 모습을 보였다.

박사졸업 경력단절여성의 경우는 전문가 및 관련종사자로 일했던 비율만이 집계되었는데, 2011년과 2012년 0.0%인 상태였다가 2013년 1.7%로 상승하였다.

■ 그림 Ⅲ-44 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 종사 직업 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위

■ 표 Ⅲ-11 ■ 과 ■ 그림 Ⅲ-45 ■ 는 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 종사상 지위 분포를 보여준다. 2011년과 비교할 때, 2013년에 상용근로자와 고용원이 있는 자영업자 비율은 다소 낮아졌으며, 임시근로자와 일용근로자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자 비율은 다소 높아졌다.

■ 표 Ⅲ-12 ■ 는 서울시 전체 여성과 서울시 경력단절여성의 종사상 지위를 함께 제시하고 있는데, 서울시 초대졸이상 경력단절여성과 상당히 다른 분포를 보이는 것을 알 수 있다. 서울시 전체 여성의 종사상 지위를 살펴보면 상용근로자가 42.5%, 임시근로자가 29.3%, 일용근로자가 9.8%로 전체 비율 중 81.6%를 차지한다. 서울시 경력단절여성의 경우 임시근로자가 35.6%로 1순위, 상용근로자가 29.6%로 2순위, 3



순위로는 서울시 전체 여성과 동일하게 일용근로자였는데 18.0%로 상위 3개 지위가 전체 비율 중 83.2%를 구성하였다. 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 종사상 지위 1순위와 2순위는 서울시 전체 여성과 동일하게 상용근로자(54.1%), 임시근로자(28.3)였는데 3순위는 고용원이 없는 자영업자(9.1%)인 것으로 분석되었다. 상위 3개 지위의 비율은 전체 중 91.5%로 서울시 전체 여성과 서울시 경력단절여성 대비 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

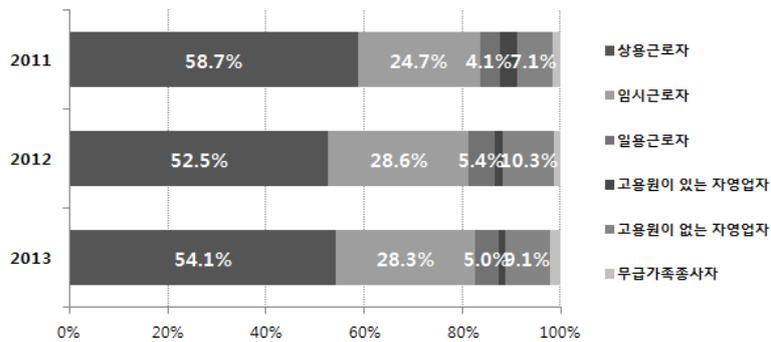
표 Ⅲ-11 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포

(단위: %)

구분	2011	2012	2013
상용근로자	58.7	52.5	54.1
임시근로자	24.7	28.6	28.3
일용근로자	4.1	5.4	5.0
고용원이 있는 자영업자	3.5	1.6	1.2
고용원이 없는 자영업자	7.1	10.3	9.1
무급가족종사자	1.8	1.5	2.3
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

그림 Ⅲ-45 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

표 III-12 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위(분포순)

(단위: %)

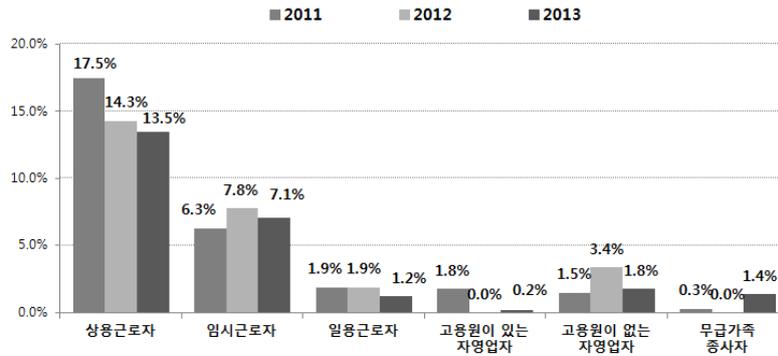
종사상 지위	서울시 전체 여성	종사상 지위	서울시 경력단절여성	종사상 지위	서울시 초대졸이상 경력단절여성
상용근로자	42.5	임시근로자	35.6	상용근로자	54.1
임시근로자	29.3	상용근로자	29.6	임시근로자	28.3
일용근로자	9.8	일용근로자	18.0	고용원이 없는 자영업자	9.1
고용원이 없는 자영업자	9.5	고용원이 없는 자영업자	10.5	일용근로자	5.0
무급가족종사자	5.9	무급가족종사자	4.2	무급가족종사자	2.3
고용원이 있는 자영업자	3.0	고용원이 있는 자영업자	2.0	고용원이 있는 자영업자	1.2

자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 이전 직장 종사상 지위

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위를 학력별로 살펴보면, 먼저 초대졸 경력단절여성의 경우 **그림 III-46**와 같이 상용근로자와 일용근로자를 제외하고 연도별로 증감을 반복하고 있다. 상용근로자의 경우 2011년 17.5%, 2012년 14.3%, 2013년 13.5%로 점차 감소하였고 일용근로자는 2011년과 2012년 1.9%의 비율을 유지하였다가 2013년 1.2%로 감소하였다. 증감을 반복한 지위 중 임시근로자와 고용원이 없는 자영업자의 비율은 2011년 대비 2012년에는 상승하였고 2013년에는 다시 감소하는 경향을 보였다. 고용원이 있는 자영업자와 무급가족 종사자의 경우는 2012년 0.0%까지 비율이 감소하였다가 2013년 다시 비율이 증가하는 것을 알 수 있다.

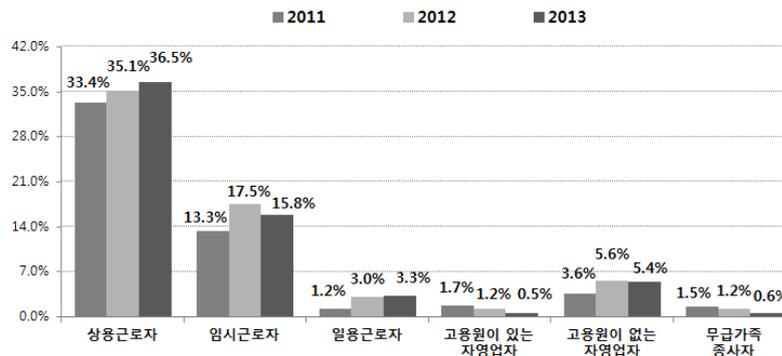
■ 그림 Ⅲ-46 ■ 서울시 초대졸 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

대졸 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위는 ■ 그림Ⅲ-47 ■ 에 제시되어 있다. 상용근로자로 일했던 비율은 매년 증가했는데, 2011년 33.4%였다가 2013년 36.5%로 3.1%p 높아졌다. 일용근로자의 비율 역시 매년 증가했는데, 2011년 1.2%, 2012년 3.0%, 2013년 3.3%로 나타난다. 고용원이 있는 자영업자의 비율은 2011년 1.7%로 나타났다가 2013년에는 0.5%까지 감소하였고 무급가족 종사자 역시 1.5%에서 0.6%까지 감소하여 2011년 대비 절반 이하의 수준으로 감소한 것을 알 수 있다. 임시근로자와 고용원이 없는 자영업자의 경우 증감을 반복하였는데 두 지위 모두 2012년에는 2011년보다 비율이 증가하였다가 2013년 다시 감소하는 경향을 보였다.

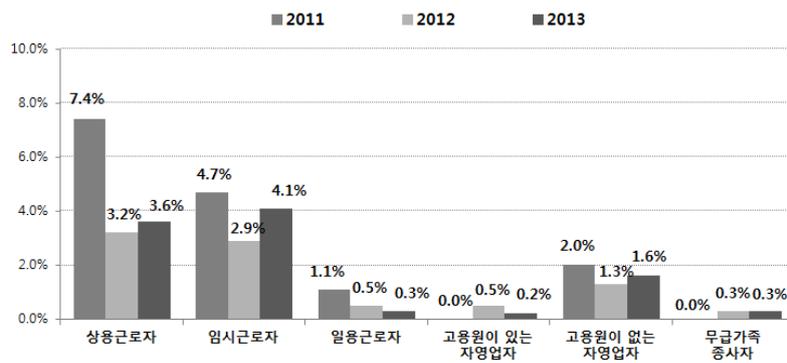
■ 그림 Ⅲ-47 ■ 서울시 대졸 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

석사 졸업 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포는 **그림 III-48** 과 같다. 일용근로자의 비율이 매년 감소하고 그 외 지위는 증감을 반복하거나 비율이 증가한 뒤 일정수준을 유지하는 등의 경향을 보인다. 일용근로자의 경우 2011년 1.1%, 2012년 0.5%, 2013년 0.3%로 점차 감소하였고 무급가족 종사자의 경우 2011년 0.0%에서 2012년 0.3%로 증가한 뒤 동일한 수준을 2013년에도 유지하였다. 상용근로자와 임시근로자, 고용원이 없는 자영업자는 2011년보다 2012년 감소한 비율을 보였다가 2013년 다시 증가하는 경향을 보였고, 고용원이 있는 자영업자는 2011년 0.0%에서 0.5%로 증가하였다가 2013년 0.2%로 다시 감소하였다.

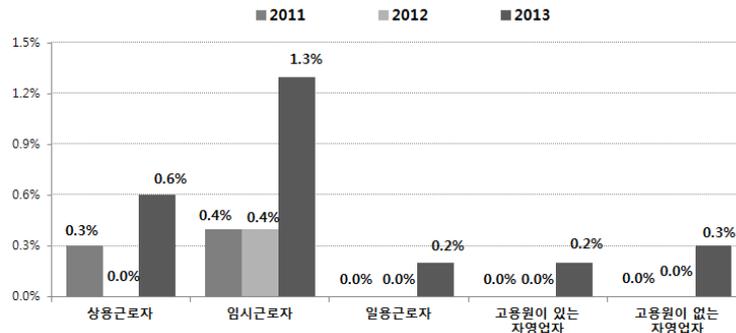
그림 III-48 서울시 석사 졸업 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

박사 졸업인 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위는 **그림 III-49** 와 같은 분포를 보인다. 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자의 비율은 2012년 대비 2013년 증가하는 모습을 보인다. 임시근로자는 2011년과 2012년 0.4% 비율을 유지하다가 2013년 1.3%로 증가하였고 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자는 2012년까지 집계되지 않았다가 2013년 낮은 비율을 구성하였다.

■ 그림 Ⅲ-49 ■ 서울시 박사 졸업 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포

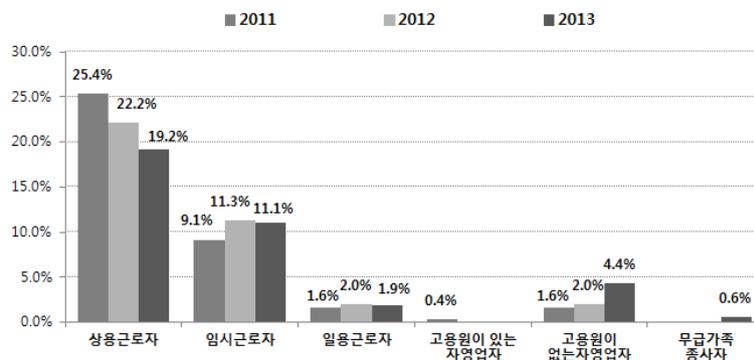


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별 이전 직장 종사상 지위

서울시 초대졸이상 경력단절여성 중 만25세~만29세의 종사상 지위 분포는 ■ 그림 Ⅲ-50 ■ 에 제시되어 있다. 상용근로자의 비율을 살펴보면 2011년 25.4%, 2012년 22.2%, 2013년 19.2%로 지속적으로 감소하였다. 임시근로자의 비율은 2011년 9.1%에서 2012년 11.3%로 증가한 뒤 2013년까지 동일한 비율을 유지하였다. 일용근로자의 비율은 2011년은 1.6%에서 2012년 2.0%로 증가하였다가 2013년 1.9%로 다시 감소하였다. 고용원이 있는 자영업자의 경우 2011년에는 0.4%의 비율을 보였다가 2012년, 2013년에는 0.0%로 감소하였다. 고용원이 없는 자영업자의 비율은 매년 상승하였는데 2011년에는 1.6%였던 것이 2012년 2.0%, 2013년 4.4%로 증가하였다.

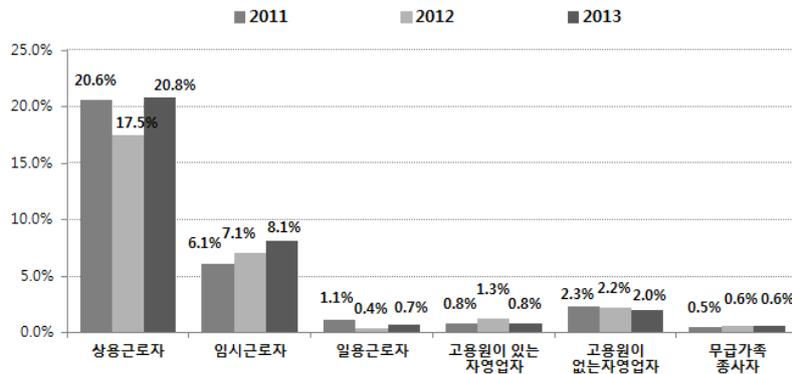
■ 그림 Ⅲ-50 ■ 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-51 ■ 은 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성 가운데 이전 직장 종사상 지위가 상용근로자였던 비율은 2011년 20.6%, 2012년 17.5%, 2013년 20.8%로 증감을 반복하였다. 임시근로자의 경우 2011년 6.1%였다가 2013년에는 8.1%로 매년 증가하였다. 고용원이 없는 자영업자의 경우 매년 비율이 감소하여 2011년 2.3%, 2012년 2.2%, 2013년 2.0%로 나타났다. 고용원이 있는 자영업자는 2011년 0.8%에서 2012년 1.3%까지 증가하였다가 2013년에는 다시 0.8%의 비율로 감소하였다.

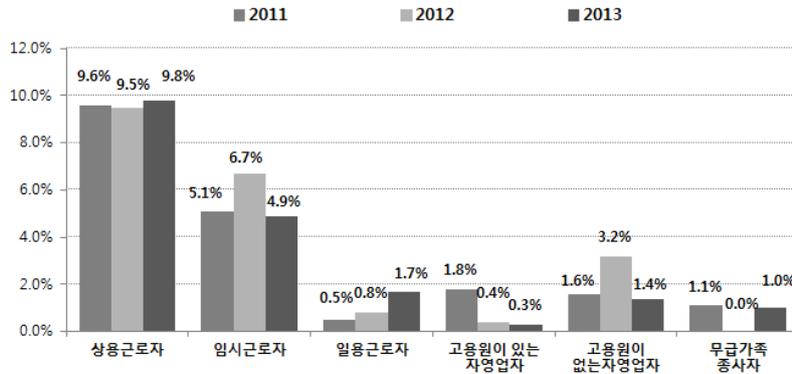
■ 그림 III-51 ■ 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성 중 일용근로자였던 여성의 비율은 매년 증가하는 것으로 나타나고 있다. ■ 그림 III-52 ■ 를 보면 일용근로자 비율은 2011년 0.5%, 2012년 0.8%, 2013년 1.7%로 지속적으로 증가하였다. 고용원이 있는 자영업자의 비율은 매년 감소하였는데 2011년 1.8%에서 2013년에는 0.3%로 나타난다. 임시근로자와 고용원이 없는 자영업자의 비율은 2011년 대비 2012년에는 증가하였다가 2013년 다시 감소하는 추세를 보이고 있다. 반대로 상용근로자와 무급가족종사자의 비율은 2011년 대비 2012년에는 감소하였다가 2013년 다시 증가하였다.

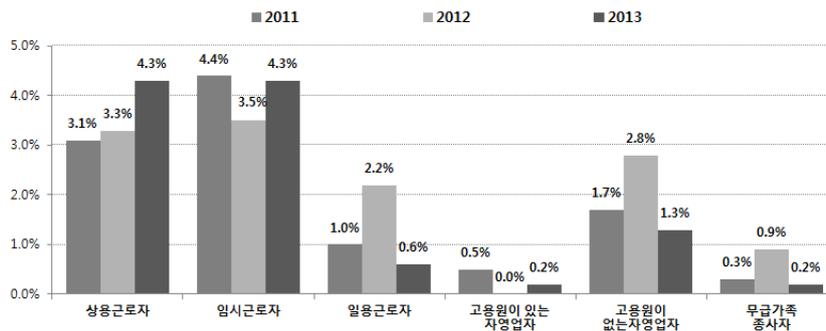
■ 그림 Ⅲ-52 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 Ⅲ-53 ■ 은 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포를 보여준다. 상용근로자였던 비율은 매년 증가했지만 다른 지위는 연도 별로 증감을 반복하였다. 상용근로자로 일했던 비율은 2011년 3.1%에서 2012년에는 3.3%, 2013년에는 4.3%로 증가하였다. 임시근로자로 일했던 비율은 2011년 4.4%에서 2012년 3.5%로 감소한 뒤 2013년 4.3%로 다시 증가하였다. 고용원이 있는 자영업자였던 비율 역시 2011년 대비 2012년에는 감소하였다가 다시 증가하는 추세를 보이고 있다. 일용근로자와 고용원이 없는 자영업자, 무급가족 종사자의 경우는 2011년 대비 2012년에는 비율이 증가하였다가 2013년 증가하는 것을 알 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-53 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 종사상 지위 분포



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

(3) 경력단절 관련 특성

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유는 ■표 III-13■에 제시되어 있다. 개인·가족 관련 이유, 육아 및 가사, 심신장애 혹은 정년퇴직 등, 작업여건 불만족, 직장사유 등의 각 이유로 직장을 그만둔 비율은 연도별로 증감을 반복하고 있다. 육아 및 가사, 작업여건 불만족으로 직장을 그만둔 경우는 2011년보다 2012년에 그 비율이 감소했다가 2013년에 다시 증가하였다. 그 외의 사유로 직장을 그만둔 비율은 2011에 비해 2012년에 그 비율이 증가했다가 2013년에 다시 감소하는 양상으로 나타난다.

■표 III-13■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유

(단위: %)

구분	2011	2012	2013
개인·가족 관련 이유	50.7	55.8	53.4
육아 및 가사	24.4	18.8	23.2
심신장애, 정년퇴직 등	0.7	1.1	0.5
작업여건(시간, 보수 등) 불만족	14.1	8.6	11.9
직장사유*	10.2	14.8	11.1
기타	0.0	0.8	0.0
계	100.0	100.0	100.0

주: 직장사유: 직장의 휴업, 폐업, 명예퇴직, 조기퇴직, 정리해고, 임시 또는 계절적 일의 완료, 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 등

자료: 통계청(각 연도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

서울시 초대졸이상 경력단절 여성의 경력단절 이유 분포를 서울시 전체 경력단절 여성의 경력단절 이유 분포와 비교한 결과는 ■표 III-14■와 같다. 두 집단 모두 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만둔 비율이 가장 높고, 그 다음으로 육아 및 가사로 그만둔 비율이 높게 나타난다. 세 번째와 네 번째로 높게 나타난 사유에서 다소 차이가 있으나 전반적으로 차이가 크다고 보기는 어렵다.

【표 Ⅲ-14】 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유

(단위: %)

경력단절 이유	서울시 경력단절여성	경력단절 이유	서울시 초대졸이상 경력단절여성
개인·가족 관련 이유	53.1	개인·가족 관련 이유	53.4
육아 및 가사	21.0	육아 및 가사	23.2
직장사유*	13.0	작업여건(시간, 보수 등) 불만족	11.9
작업여건(시간, 보수 등) 불만족	9.5	직장사유*	11.1
심신장애, 정년퇴직 등	3.2	심신장애, 정년퇴직 등	0.5
기타	0.2	기타	0.0

주: 직장사유는 직장의 휴업, 폐업, 명예퇴직, 조기퇴직, 정리해고, 임시 또는 계절적 일의 완료, 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 등을 포함함.

자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

앞서 【표 Ⅲ-8】 과 【표 Ⅲ-10】 , 그리고 【표 Ⅲ-12】 에서 검토한 바와 같이, 서울시 전체 경력단절여성과 서울시 초대졸이상 경력단절여성은 이전 종사 산업 및 이전 종사 직업, 이전 직장 종사상 지위 분포에서 상당히 다른 양상을 보였다. 그럼에도 불구하고 두 집단 간에 경력단절 이유가 유사하게 나타난 위의 결과(【표 Ⅲ-14】)는 두 가지로 해석될 수 있다. 첫 번째 해석은 여성들의 경력단절 사유는 이전 직장/직업 특성과 무관하게 개인·가족 관련 이유와 육아 및 가사로 수렴된다는 것이다. 이러한 관점에서 보면 여성의 경력단절은 여성 개인적인 사유에 의한 결정, 생애사건 및 성역할 수행을 둘러싼(자발 혹은 비자발) 선택으로 이해될 여지가 크다. 두 번째 해석은 <지역별고용조사>의 직장을 그만둔 이유를 파악하는 조사문항의 구성에 의해 개인·가족 관련 이유와 육아 및 가사로 인한 경력단절을 둘러싼 환경적·구조적 상황이 파악되기 어렵다는 것이다. 이렇게 보면 여성의 경력단절은 여성이 개인적인 이유나 가족과 관계된 이유로 직장을 그만둔다는 통념을 재생산하는 맥락에서 통용될 여지가 크다.

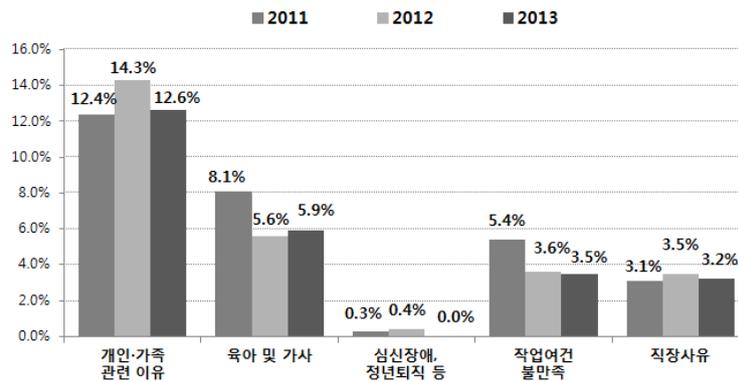
□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유

이하에서는 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유를 학력별로 살펴보고자 한다. 앞서 보았듯 <지역별고용조사> 결과는 직장을 그만둔 이유가 개인·가

족 관련 이유와 육아 및 가사에 대부분 집중되어 있기 때문에 여성의 인구사회학적 특성에 따라 세분화해서 보더라도 두 가지 사유의 비중이 워낙 높게 나타난다.

초대졸 경력단절여성의 경력단절 이유는 **그림 III-54**와 같다. 작업여건 불만족으로 직장을 그만둔 비율은 매년 감소하여 2011년 5.4%, 2012년 3.6% 2013년 3.5%로 나타난다. 그 외 다른 이유들은 연도별로 증감을 반복하였다. 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율은 2011년 12.4%에서 2012년 14.3%로 증가하였다가 2013년에는 12.6%로 다시 감소하였다. 육아 및 가사로 인해 직장을 그만두었다는 응답은 2011년 8.1%에서 2012년 5.6%로 2.5%p 감소한 뒤 2013년 다시 5.9%로 증가하였다. 직장사유로 인한 경력단절 비율도 2011년 3.1%에서 2012년 3.5%로 증가한 뒤 3.2%로 다시 감소하는 모습을 보였다.

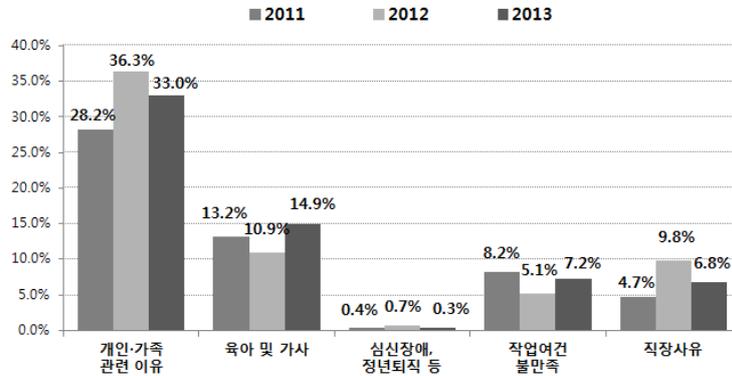
■ 그림 III-54 ■ 서울시 초대졸 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 연도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

대졸인 경력단절여성의 경력단절 이유는 **그림 III-55**에 제시되어 있다. 각 이유 모두 연도에 따라 증감을 반복하고 있는데, 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율은 2011년 28.2%에서 2012년 36.3%로 8.1%p 증가했다가 2013년 33.0%로 감소하였다. 직장사유로 인해 직장을 그만두었다는 응답 역시 2011년보다 2012년에 5.1%p 증가하여 9.8%가 되었다가 2013년 6.8%로 감소하였다. 육아 및 가사, 작업여건 불만족으로 인해 직장을 그만둔 비율은 2011년보다 2012년에 다소 감소하였고 2013년에는 다시 증가하는 양상을 보였다.

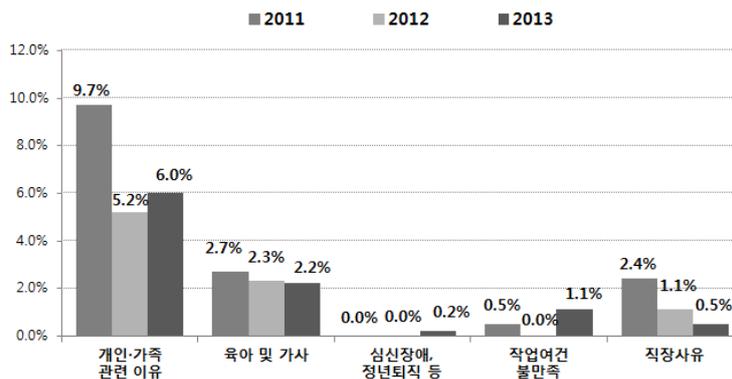
■ 그림 III-55 ■ 서울시 대졸 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-56 ■에 따르면, 석사 졸업인 경력단절여성의 경우 육아 및 가사로 인해 직장을 그만두었다는 비율은 2011년 2.7%, 2012년 2.3%, 2013년 2.2%로 매년 낮아졌다. 직장사유를 꼽은 비율 역시 매년 낮아져 2011년 2.4%, 2012년 1.1%, 2013년 0.5%를 보인다. 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만둔 비율은 2011년 9.7%에서 2012년 5.2%로 4.5%p 감소하였다가 2013년에 다시 증가하여 6.0%로 나타난다.¹⁶⁾

■ 그림 III-56 ■ 서울시 석사 졸업 경력단절여성의 경력단절 이유



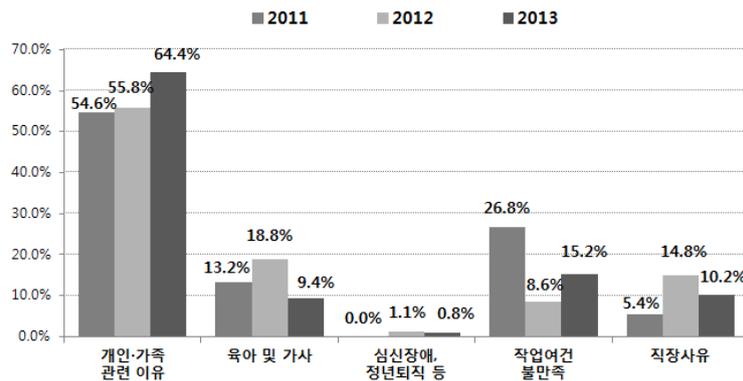
자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

16) 박사 졸업인 경력단절여성은 해당 비중이 매우 낮고 2011년과 2012년에는 경력단절 이유로 꼽힌 부분이 거의 없어 별도의 그림을 제시하지 않았다.

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령별·학력별 경력단절 이유

이하에서는 5세 단위별로 경력단절 이유를 제시함으로써 동일 연령대 내에서 연도에 따른 변화를 살펴보고자 한다. **그림 III-57**은 만25세~만29세 경력단절여성의 경력단절 이유 분포를 보여준다. 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만둔 비율은 매년 증가하는 추세로 2011년 54.6%, 2012년 55.8%, 2013년 64.4%를 보인다. 그 외 이유들은 증감을 반복하는 양상이다. 육아 및 가사 혹은 직장사유를 꼽은 비율은 2011년에 비해 2012년의 비율이 증가하였고 2013년에 다시 감소하는 것으로 나타났다. 작업여건 불만족으로 그만두었다는 응답 비율은 2011년 26.8%에서 2012년 8.6%로 크게 감소하였다가 2013년 15.2%로 다시 상승하였다.

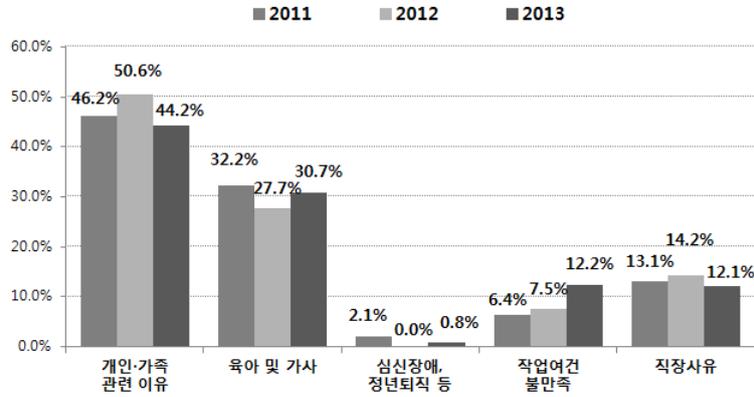
■ **그림 III-57** 서울시 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유 중 작업여건 불만족을 꼽은 비율은 매년 증가한 것으로 나타났다. **그림 III-58**을 보면 2011년 작업여건 불만족의 비율은 6.4%이고 2012년은 7.5%, 2013년은 12.2%로 증가하였음을 알 수 있다. 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만둔 비율은 2011년 46.2%에서 2012년 50.6%로 높아졌다가 2013년 44.2%로 낮아졌다. 직장사유를 꼽은 비율도 2011년보다 2012년의 비율이 증가하는데 2013년에 다시 감소하는 것을 볼 수 있다. 육아 및 가사, 심신장애 혹은 정년퇴직을 이유로 직장을 그만두었다는 비율은 2011년에 비해 2012년에 그 비율이 감소하고 2013년에 다소 증가하는 양상을 보인다.

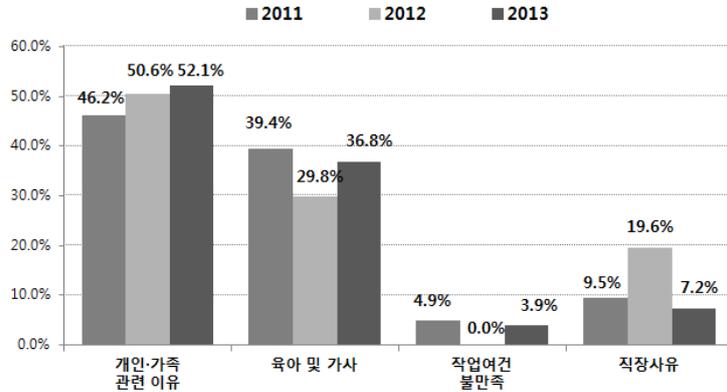
【그림 III-58】 서울시 만30세~만34세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【그림 III-59】는 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유 분포를 보여주고 있다. 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율은 매년 상승하여 2011년 46.2%, 2012년 50.6%, 2013년 52.1%로 변화하였다. 육아 및 가사로 인해 직장을 그만둔 비율은 연도별로 증감을 반복하였는데 2011년 39.4%에서 2012년 29.8%로 9.6%p 감소했다가 2013년에 다시 36.8%로 증가하였다. 직장사유로 인해 직장을 그만두었다는 응답은 2011년 9.5%에서 2012년 크게 증가하여 19.6%를 보였고 2013년 7.2%로 감소한 것으로 나타난다.

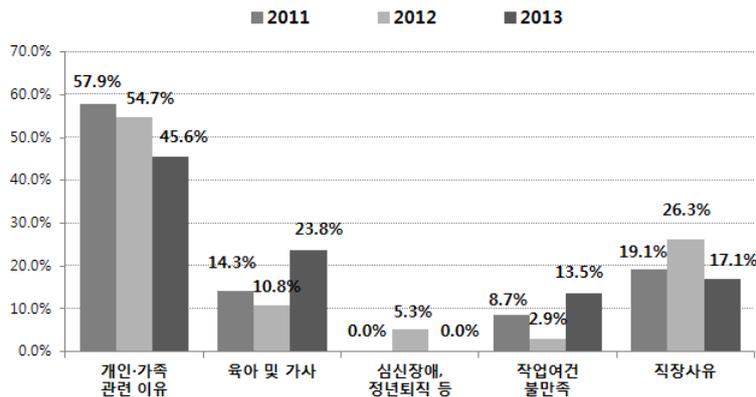
■ 그림 III-59 ■ 서울시 만35세~만39세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

만40세~만44세 경력단절여성이 직장을 그만둔 이유는 ■ 그림 III-60 ■ 과 같다. 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율은 3년 동안 지속적으로 감소하여 2011년 57.9%에서 2013년 45.6%로 12.3%p 낮아졌다. 작업여건 불만족으로 인한 경력단절 비율은 2011년 8.7%에서 2012년 2.9%까지 감소하였다가 2013년 13.5%까지 증가하는 모습을 보였다.

■ 그림 III-60 ■ 서울시 만40세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

그렇다면 동일 연령대 내에서 학력 및 연도에 따른 경력단절 이유가 어떻게 변화

했는지 ■그림 III-61■ 부터 ■그림 III-64■ 를 통해 살펴보도록 하겠다.¹⁷⁾ ■그림 III-61■ 은 만25세~만29세 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유를 보여준다. 초대졸인 여성의 경우 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율은 지속적으로 증가하였는데 2011년 11.1%에서 2013년 16.1%로 5.0%p 높아졌다. 반면 작업여건 불만족으로 인해 직장을 그만두었다는 응답은 지속적으로 감소하여 2011년 10.0%에서 2013년 3.5%를 보인다. 초대졸자의 경력단절 이유별 분포는 2011년에서 2013년으로 갈수록 편차가 커지는 양상이다.

만30세~만34세 경력단절여성의 학력별 연도별 경력단절 이유는 ■그림 III-62■ 에 제시되어 있다. 초대졸 경력단절여성의 경우 모든 이유에서 연도별 증감이 나타나는데, 개인·가족 관련 이유를 제외하고는 2013년의 비율이 2011년에 비해 낮아진 상태이다. 대졸자의 경력단절 이유를 살펴보면 작업여건 불만족으로 인해 직장을 그만두었다는 비율이 지속적으로 증가하였다. 2011년 1.4%에서 2013년 7.3%로 5.9%p 높아졌다. 그 외 사유들의 비율은 연도에 따라 증감을 반복하고 있다. 석사 경력단절여성의 경력단절 이유는 2011년에서 2013년으로 갈수록 각 이유 간의 편차가 줄어들었다. 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율은 2011년 8.3%에서 2013년 4.5%로 감소하고, 육아 및 가사를 꼽은 비율은 2011년 5.3%에서 2013년 3.6%로 감소하였다.

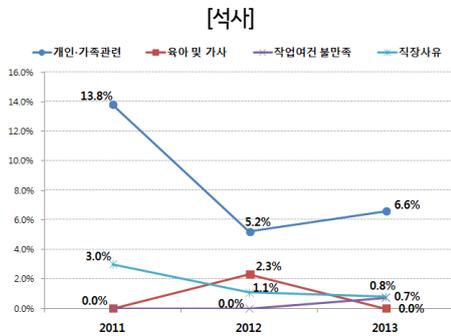
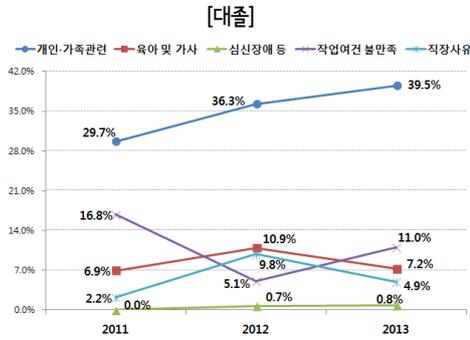
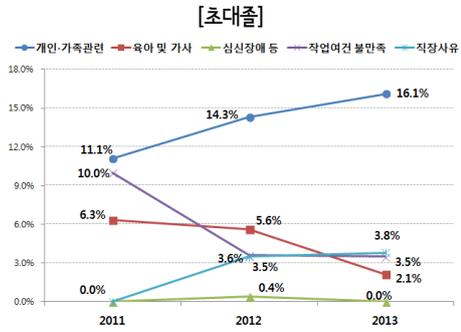
만35세~만39세 경력단절여성의 학력별 연도별 경력단절 이유는 ■그림 III-63■ 과 같다. 초대졸 경력단절여성 중 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율은 매년 감소하여 2011년 19.3%, 2012년 16.2%, 2013년 8.6%를 보인다. 그 외 사유는 증감을 반복하여 2012년보다는 2013년의 비율이 증가하였지만 2011년보다는 비율이 감소한 것으로 나타났다. 대졸자의 경우 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만둔 비율은 지속적으로 증가하여 2011년 19.3%, 2012년 27.5%, 2013년 37.9%를 보인다. 석사 졸업 경력단절여성의 경력단절 사유는 세 가지를 살펴볼 수 있는데 개인·가족 관련과 육아 및 가사를 꼽은 비율이 증감을 반복하였다. 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만두었다는 응답은 2011년 5.5%, 2012년 6.9%로 증가하였다가 2013년에는 2011년과 동일한 5.5%로 감소하였다. 육아 및 가사를 꼽은 비율은 2011년 5.4%에서 2012년 1.8%

17) 박사 졸업인 경력단절여성의 경우 해당 비중이 매우 낮고 변화의 지점을 파악할 수 있는 내용이 거의 없어 별도로 제시하지 않았다.

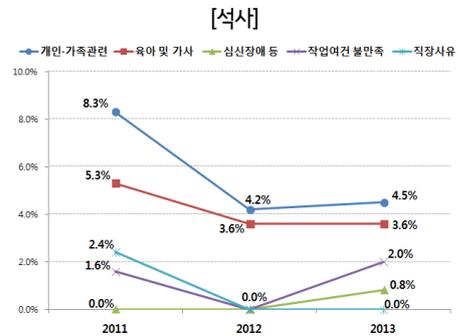
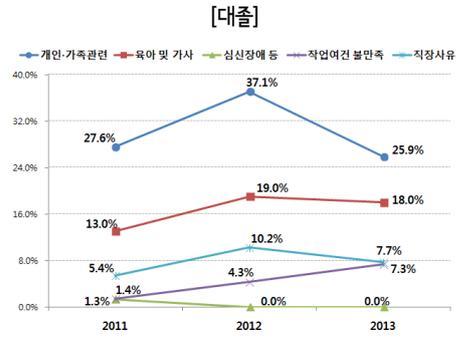
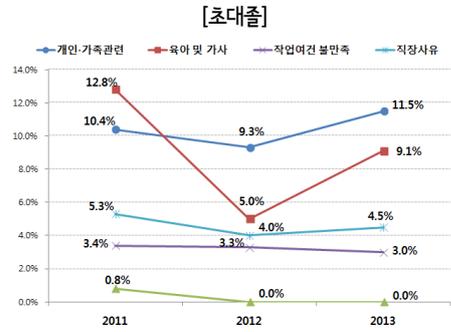
까지 감소하였다가 2013년에는 2.8%로 다소 증가하였다.

■그림 Ⅲ-64■는 만40세~만44세 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유 분포를 보여준다. 초대졸자를 먼저 살펴보면 모든 이유가 연도별로 증감을 반복한다. 매년 1순위로 높은 비율을 차지하는 것은 개인·가족 관련 이유인데, 2순위에서는 연도별로 차이를 보인다. 2011년에는 직장사유로 인해 직장을 그만두었다는 비율이 두 번째로 높게 나타났으나 2012년에는 육아 및 가사, 2013년에는 작업여건 불만족으로 인해 직장을 그만둔 비율이 두 번째로 나타났다. 대졸자의 경우 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율이 매년 감소하는 양상을 보이는데 2011년 40.2%에서 2013년 24.1%로 16.1%p 낮아졌다. 그 외 다른 이유는 증감을 반복하는데, 직장사유로 인해 그만둔 경우는 2011년 15.1%에서 2012년 19.8%까지 증가하였다가 2013년에는 15.0%로 유사한 수준으로 돌아온다. 육아 및 가사를 꼽은 비율은 2011년 14.3%에서 2012년에 집계되지 않았다가 2013년 11.6%로 나타났다. 석사졸업 경력단절여성 중 육아 및 가사로 경력단절이 발생한 여성의 비율은 매년 조금씩 증가하였다. 작업여건 불만족 혹은 직장사유로 직장을 그만둔 경우는 2011년과 2012년에는 집계되지 않다가 2013년 2.1%로 나타났다.

■ 그림 III-61 ■ 서울시 만25세~만29세
초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유

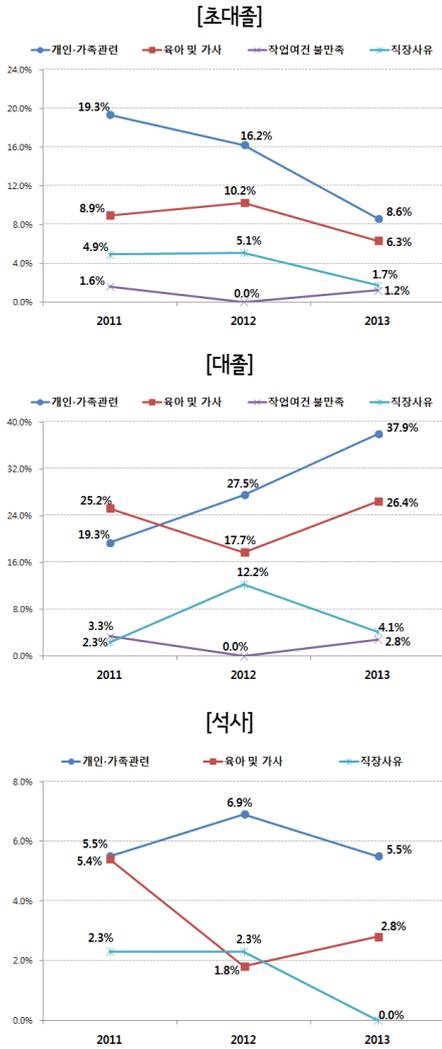


■ 그림 III-62 ■ 서울시 만30세~만34세
초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유

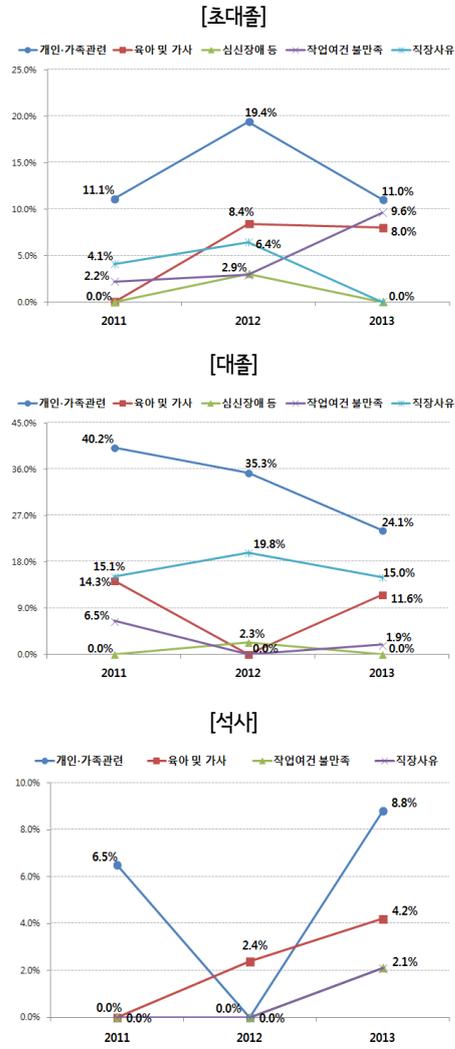


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

■ 그림 III-63 ■ 서울시 만35세~만39세
초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유



■ 그림 III-64 ■ 서울시 만40세~만44세
초대졸이상 경력단절여성의 학력별 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.



□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유

경력단절 이유를 혼인상태별로 살펴본 결과는 아래와 같다. 【표 Ⅲ-15】는 2011년도 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유를 나타낸 것으로, 비혼 여성의 경우에는 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만두었다는 응답이 가장 많아 60.0%로 나타났다. 이에 비해 유배우자 여성은 육아 및 가사를 꼽은 비율이 48.8%로 가장 높았다. 사별여성의 경우는 시간이나 보수 등 작업여건에 대한 불만족으로 직장을 그만두었다고 응답하였으며, 이혼여성의 경우는 개인·가족 관련 이유를 가장 많이 꼽았다.

【표 Ⅲ-15】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유(2011년)

(단위: %)

구분	비혼	유배우자	사별	이혼
개인, 가족 관련 이유	60.0	42.1	0.0	48.1
육아 및 가사	0.0	48.8	0.0	0.0
심신장애, 정년퇴직 등	1.4	0.0	0.0	0.0
작업여건(시간·보수 등) 불만족	25.6	2.0	100.0	34.5
직장사유	12.9	7.2	0.0	17.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2011), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

2012년 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유는 【표 Ⅲ-16】에 제시되어 있다. 이혼여성을 제외하고는 모두 개인·가족 관련 이유로 인해 직장을 그만두었다는 응답이 가장 많다. 유배우자 여성의 경우 경력단절 이유로 직장사유를 꼽은 비율이 2011년에 비해 다소 높게 나타났다.

【 표 III-16 】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유(2012년)

구분	(단위: %)			
	비혼	유배우자	사별	이혼
개인, 가족 관련 이유	62.0	51.5	100.0	41.5
육아 및 가사	0.0	31.4	0.0	58.5
심신장애, 정년퇴직 등	1.1	1.2	0.0	0.0
작업여건(시간·보수 등) 불만족	20.3	0.6	0.0	0.0
직장사유	14.5	15.3	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2012), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【 표 III-17 】 은 2013년 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유를 보여준다. 비혼여성과 이혼여성의 경우 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만두었다는 비율이 가장 높고, 유배우 여성의 경우 육아 및 가사를 꼽은 비율이 가장 높지만 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율도 거의 유사하게 높다.



【 표 III-17 】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 경력단절 이유(2013년)

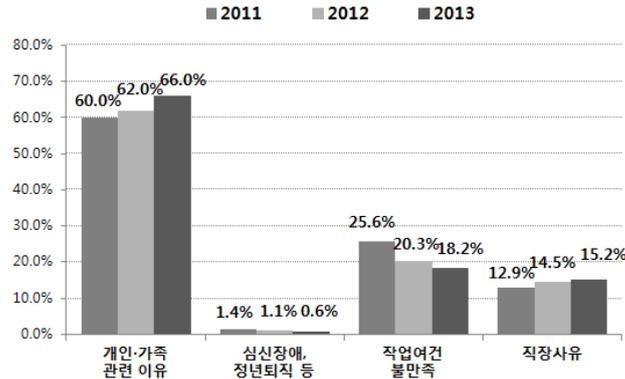
구분	(단위: %)		
	비혼	유배우자	이혼
개인, 가족 관련 이유	66.0	43.0	43.2
육아 및 가사	0.0	44.0	0.0
심신장애, 정년퇴직 등	0.6	0.0	11.4
작업여건(시간·보수 등) 불만족	18.2	5.5	35.4
직장사유	15.2	7.5	10.1
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

사례수가 많은 비혼자와 유배우자를 중심으로 경력단절 이유의 연도별 분포를 살펴보면 아래 【 그림 III-65 】, 【 그림 III-66 】 과 같다. 비혼 경력단절여성의 경우 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만두었다는 응답이 3개년 모두에서 가장 높은 가운데 그 비율 역시 2011년에서 2013년으로 갈수록 다소 증가하였다. 직장 사유로 인해 그만두었다는 응답도 다소 증가하는 양상을 보인 데 비해, 근로시간이나 임금 등

작업여건에 대한 불만족으로 직장을 그만두었다는 응답은 감소 추세를 보인다.

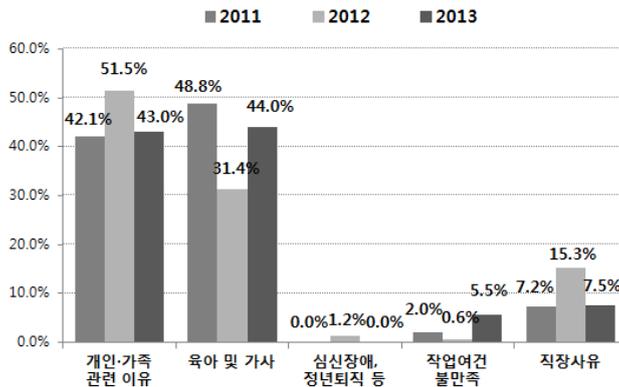
■ 그림 Ⅲ-65 ■ 서울시 초대졸이상 비혼 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

유배우 경력단절여성이 직장을 그만둔 이유로는 개인·가족 관련 이유와 육아 및 가사가 가장 높게 나타나는데, 연도별 양상은 다소 다르다. 개인·가족 관련 이유를 꼽은 비율이 3개년 중 2012년에 가장 높은 데 비해 육아 및 가사를 꼽은 비율은 2012년에 가장 낮게 조사되었다. 직장사유를 꼽은 비율은 2011년과 2013년에는 거의 유사한데, 2012년에는 두 해와 비교하여 비교적 높은 비율을 보인다.

■ 그림 Ⅲ-66 ■ 서울시 초대졸이상 유배우 경력단절여성의 경력단절 이유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

(4) (비)구직 관련 특성

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 학력별·혼인상태별 비구직 사유

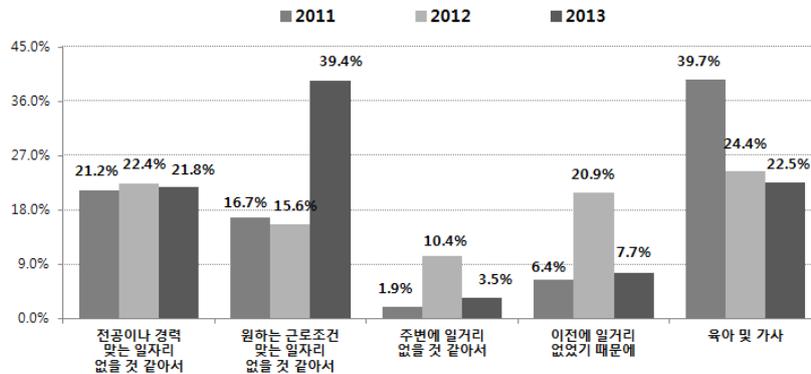
서울시 초대졸이상 경력단절여성 가운데 최근 1년 이내에 구직활동을 한 여성은 2011년 34.7%, 2012년 31.9%, 2013년 39.0%로 나타난다. 2011년에 비해 2013년에 구직활동 여성 비율이 다소 증가하였으나 전반적으로 구직활동을 하지 않은 비율이 지속적으로 높다. 그렇다면 구직활동을 하지 않은 이유는 무엇일까. **표 III-18**과 **그림 III-67**에 따르면, 2013년 기준으로 서울시 초대졸이상 경력단절여성이 비구직 사유로 가장 많이 꼽은 것은 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같다는 점으로 나타났다. 2013년의 해당 비율은 39.4%로 2011년 대비 22.7%p, 2012년 대비 23.8%p 증가하였다. 2011년과 2012년에는 비구직 사유로 육아 및 가사를 꼽은 비율이 가장 높았는데, 육아 및 가사를 이유로 구직활동을 하지 않았다는 응답은 2011년 39.7%에서 2012년 24.4%, 2013년 22.5%로 점차 감소하였다. 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같다는 응답은 3개년 동안 일정한 수준을 유지하였다.

표 III-18 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 비구직 사유

구분	(단위: %)		
	2011	2012	2013
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	21.2	22.4	21.8
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서	16.7	15.6	39.4
근처(주변)에 일자리가 없을 것 같아서	1.9	10.4	3.5
교육, 기술, 경험이 부족해서	7.6	6.3	1.6
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	0.0	0.0	1.6
이전에 찾아보았지만 일자리가 없었기 때문에	6.4	20.9	7.7
육아 및 가사	39.7	24.4	22.5
심신장애 및 기타	6.4	0.0	1.7
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

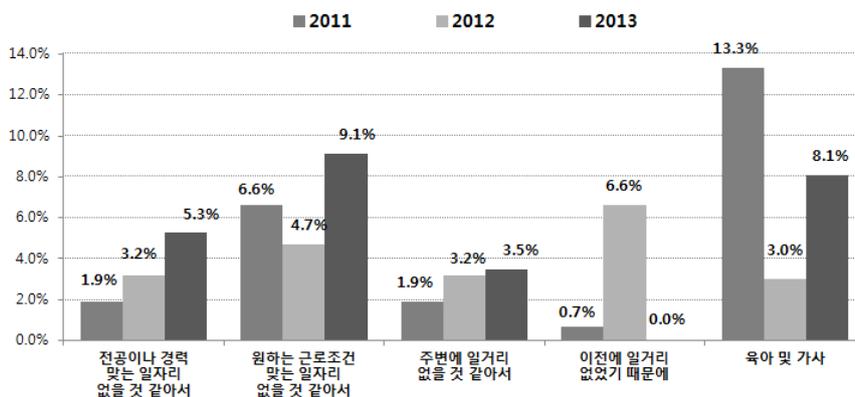
■ 그림 III-67 ■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 비구직 사유(상위 5개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

이하에서는 위의 사유 중 상위 5개를 중심으로 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 비구직 이유를 학력별로 파악하고자 한다. ■ 그림 III-68 ■ 은 초대졸 경력단절여성의 비구직 사유를 보여준다. 전반적으로 육아 및 가사를 꼽은 비율이 높은 가운데 2011년 대비 2013년에는 그 비율이 줄어든 것을 알 수 있다. 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같다는 응답과 주변에 일거리가 없을 것 같다는 응답은 낮은 비율이지만 꾸준히 증가하고 있으며, 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같다는 응답은 2011년 대비 2013년에 다소 증가하였다.

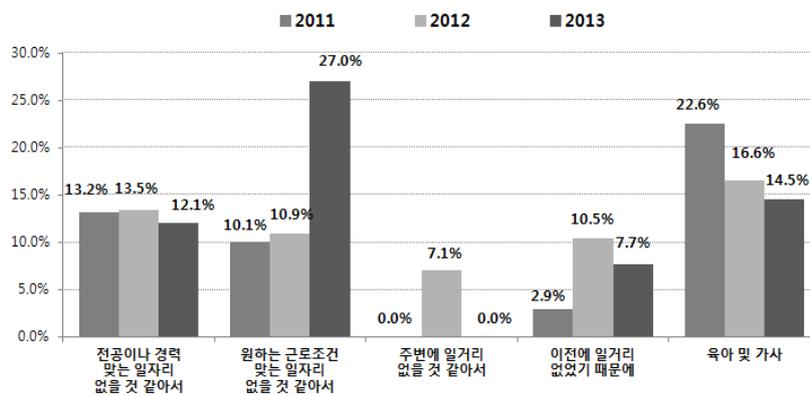
■ 그림 III-68 ■ 서울시 초대졸 경력단절여성의 비구직 사유(상위 5개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

대졸인 경력단절여성의 비구직 사유는 **그림 Ⅲ-69**에 제시되어 있다. 초대졸 여성과 마찬가지로 육아 및 가사를 꼽은 비율은 2011년 대비 2013년에 감소한 데 비해, 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같다는 응답은 2011년 대비 2013년에 세 배 가까이 증가하였다.

그림 Ⅲ-69 서울시 대졸 경력단절여성의 비구직 사유(상위 5개)

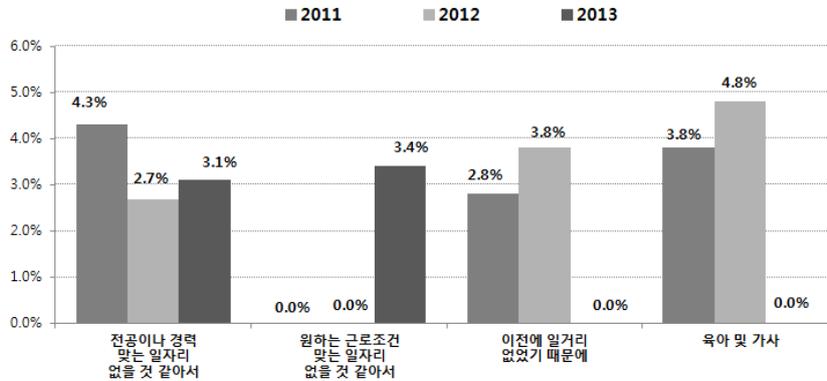


자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

석사 졸업인 경력단절여성의 경우는 네 가지 사유만이 비구직 사유로 꼽혔는데, 모든 사유가 일관된 증가 혹은 감소를 보이기도는 연도에 따라 변화 방향이 다를 수 있다. 육아 및 가사 때문에 혹은 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에 구직을 하지 않았다는 응답은 2011년 대비 2012년에 다소 증가하였다.¹⁸⁾

18) 박사 졸업인 경력단절여성의 비구직 사유는 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같다는 점에 대해서만 각 년도 1.7%, 3.0%, 1.3%의 비율을 보였다.

【그림 Ⅲ-70】 서울시 석사 졸업 경력단절여성의 비구직 사유(상위 4개)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

혼인상태별 비구직 사유는 【표 Ⅲ-19】, 【표 Ⅲ-20】, 【표 Ⅲ-21】과 같다. 2011년의 경우 비혼여성과 이혼여성은 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서 구직을 하지 않았다는 응답이 압도적으로 높게 나타났고, 유배우 여성은 육아 및 가사를 꼽은 비율이 압도적으로 높았다. 비혼여성의 경우 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같다는 응답이 두 번째로 높게 나타났고, 이혼여성의 경우는 심신장애 등을 이유로 구직을 하지 않았다는 비율이 25.3%로 다른 혼인상태 여성에 비해 훨씬 높게 조사되었다.

【표 Ⅲ-19】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 비구직 사유(2011년)

(단위: %)

구분	비혼	유배우자	이혼
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	36.7	14.4	0.0
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서	66.3	8.1	74.7
근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서	0.0	3.0	0.0
교육, 기술, 경험이 부족해서	5.8	8.8	0.0
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	13.9	2.9	0.0
육아 및 가사	0.0	61.0	0.0
심신장애 및 기타	14.0	2.0	25.3
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2011), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【 표 III-20 】 은 2012년도 조사 결과를 보여준다. 비혼여성의 경우 2011년에 비해 여러 사유가 유사한 비율로 조사되었다. 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서 구직을 하지 않았다는 응답이 32.0%로 가장 높고, 그 다음으로는 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에 쫓은 비율이 31.6%, 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 같다고 응답한 비율이 28.5%로 나타났다. 유배우 여성의 경우는 2011년에 비해 육아 및 가사를 쫓은 비율은 낮아지고, 근처에 일거리가 없을 것 같아서 혹은 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에 구직을 하지 않았다는 비율이 비교적 증가하였다. 이혼여성의 응답 결과는 2011년과 완전히 다른 양상을 보이는데, 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같다는 점과, 교육이나 기술, 경험이 부족하다는 점이 비구직 사유로 꼽혔다.

【 표 III-20 】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 비구직 사유(2012년)

구분	(단위: %)		
	비혼	유배우자	이혼
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	32.0	11.2	54.9
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서	28.5	7.1	0.0
근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서	7.9	13.5	0.0
교육, 기술, 경험이 부족해서	0.0	6.9	45.1
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	31.6	14.7	0.0
육아 및 가사	0.0	46.6	0.0
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2012), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

2013년의 경우 유배우 여성의 비구직 사유에서 이전년도와의 차이가 발견된다. 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어서 구직을 하지 않았다는 응답이 2011년과 2012년에는 각각 8.1%, 7.1%에 불과하였으나 2013년에는 그 비율이 34.0%로 상당히 높게 나타났다. 이혼여성의 경우는 비구직 사유로 두 번째 높은 비율을 보인 것이 2011년에 심신장애 및 기타, 2012년에 교육이나 기술, 경험 부족이었던 것에 비해 2013년에는 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같다는 점으로 조사되었다. 이는 개인의 건강이나 인적자본의 제약으로 인한 비

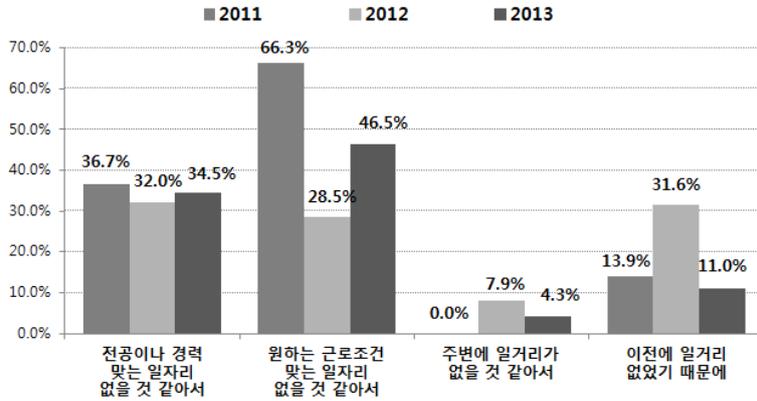
구직에 비해 일자리에 대한 기대가 낮아진 데 따른 비구직이 증가했다는 점에서 주목을 요한다.

【표 Ⅲ-21】 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 혼인상태별 비구직 사유(2013년)

구분	(단위: %)		
	비혼	유배우자	이혼
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	34.5	9.4	53.5
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서	46.5	34.0	46.5
근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서	4.3	3.2	0.0
교육, 기술, 경험이 부족해서	0.0	3.3	0.0
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	3.7	0.0	0.0
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	11.0	5.5	0.0
육아 및 가사	0.0	41.2	0.0
심신장애 및 기타	0.0	3.4	0.0
계	100.0	100.0	100.0

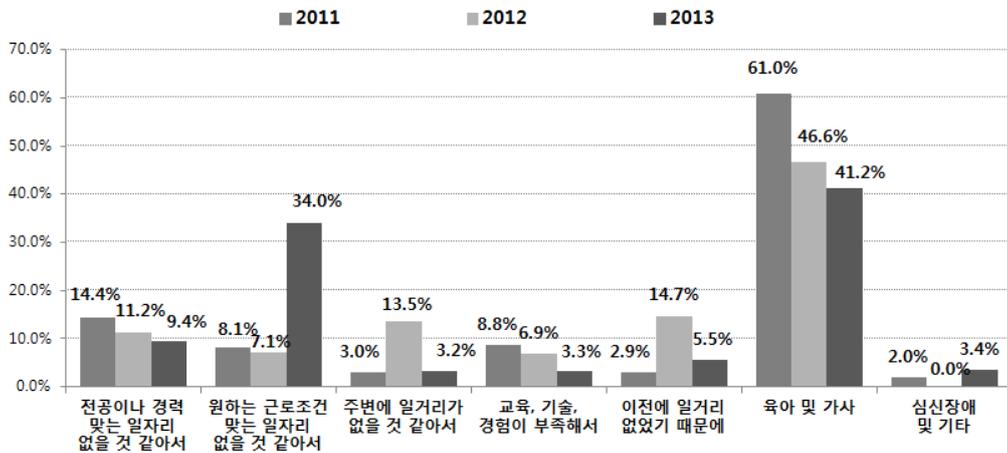
자료: 통계청(2013), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

【그림 Ⅲ-71】 서울시 초대졸이상 비혼 경력단절여성의 비구직 사유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

그림 Ⅲ-72 서울시 초대졸이상 유배우 경력단절여성의 비구직 사유



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사 마이크로 데이터 분석.

2) <경력단절여성 등의 경제활동실태조사> 분석 결과

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 현황 및 특성을 파악하기 위한 두 번째 자료로 본 연구에서는 <경력단절여성 등의 경제활동실태조사> 결과를 분석하였다. 앞서 언급한 바와 같이, 이 조사는 2013년 실시된 것으로 만25세~59세의 결혼 또는 출산 경험이 있는 여성을 대상으로 하여 전국에 걸쳐 진행되었다. 서울시 여성은 총 684명 포함되었으며, 이중 경력단절여성은 386명, 본 연구의 주요대상인 만25세~만44세의 초대졸이상 경력단절여성은 123명이다. 이하에서는 이 조사에 포함된 서울시 전체 경력단절여성과 초대졸이상 경력단절여성 분석 결과를 함께 제시하여 비교 파악이 가능하도록 하고자 한다.

(1) 인구사회학적 특성

□ 서울시 경력단절여성의 연령별·학력별 분포

조사에 포함된 서울시 전체 여성의 연령별 분포를 살펴보면, 만40세~만44세 여성이 18.6%로 가장 높은 비율을 차지하고 만25세~만29세 여성이 3.1%로 가장 낮은 비율을 보인다. 경력단절여성의 연령별 분포를 보면 만25세~만29세와 만30세~만34세

여성이 각각 2.3%, 7.8%로 낮은 비율을 보인다. 만40세~만44세 여성 비율은 20.2%로 가장 높다. 본 연구의 분석대상인 만25세~만44세를 중심으로 보면, 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경우 만35세~만39세 여성이 41.5%, 만40세~만44세 여성이 34.1%로 나타난다.

【 표 III-22 】 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 연령별 분포

(단위: %)

연령	서울시 전체 여성	서울시 경력단절여성	연령	서울시 초대졸이상 경력단절여성
만25세~만29세	3.1	2.3	만25세~만29세	7.3
만30세~만34세	10.5	7.8	만30세~만34세	17.1
만35세~만39세	15.2	18.4	만35세~만39세	41.5
만40세~만44세	18.6	20.2	만40세~만44세	34.1
만45세~만49세	16.5	19.4	-	-
만50세~만54세	17.5	16.6	-	-
만55세~만59세	18.6	15.3	-	-
계	100.0	100.0	계	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

다음의 【 표 III-23 】은 서울시 전체 여성 및 경력단절여성, 그리고 초대졸이상 경력단절여성의 학력별 분포를 보여준다. 서울시 전체 여성 가운데는 고등학교 졸업인 여성의 비율이 36.3%로 가장 높고, 그 다음으로 대학졸업 여성이 32.3%로 나타난다. 전체적으로 초대졸 이상 여성의 비율은 51.2%, 고졸 이하 여성의 비율은 48.2%이다. 조사에 포함된 경력단절여성의 경우도 전반적인 분포 양상은 서울시 전체 여성과 유사한데, 고졸 여성의 비율은 비교적 높고 대졸 여성의 비율은 비교적 낮다. 초대졸 이상으로 한정하여 학력별 분포를 살펴보면, 대졸 여성이 56.1%로 가장 높은 비율을 차지하고 그 다음으로 초대졸 여성 30.1%, 석사 졸업 여성 9.8%, 박사 졸업 여성 4.1%의 분포를 보인다.

【 표 Ⅲ-23 】 서울시 전체 여성 및 (초대졸이상) 경력단절여성의 학력별 분포

(단위: %)

학력	서울시 전체 여성	서울시 경력단절여성	학력	서울시 초대졸이상 경력단절여성
무학	0.1	0.0	-	-
초등학교 졸업	4.1	1.8	-	-
중학교 졸업	8.3	7.8	-	-
고등학교 졸업	36.3	40.4	-	-
전문대 졸업	12.0	14.2	전문대 졸업	30.1
대학 졸업	32.3	29.5	대학 졸업	56.1
석사 졸업	5.6	4.9	석사 졸업	9.8
박사 졸업	1.3	1.3	박사 졸업	4.1
계	100.0	100.0	계	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

서울시 전체 여성 및 서울시 경력단절여성의 연령대는 조사대상인 만25세에서 만59세까지 포괄하고 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령대는 분석 목적에 맞추어 만25세에서 만44세로 한정하였기에 절대적인 수치 자체를 비교하는 것은 적절하지 않다. 학력도 마찬가지로, 서울시 전체 여성 및 서울시 경력단절여성은 모든 학력대를 포함하고 초대졸이상 경력단절여성은 초대졸 이상에 초점을 맞추었기 때문에 수치 자체를 비교하여 현황을 파악해서는 안 된다. 조사에 참여한 서울시 여성의 분포와 본 연구의 주요 분석대상인 서울시 여성의 분포를 파악하기 위한 차원에서 함께 제시한 것임을 밝혀둔다.

(2) 배우자·자녀 및 가계경제 관련 특성

□ 서울시 경력단절여성의 배우자 취업 상태, 종사상 지위 등

【 표 Ⅲ-24 】는 서울시 경력단절여성의 배우자 취업 상태를 제시한 것이다. 전체 경력단절여성 중 배우자가 취업 상태인 경우는 91.4%이며, 배우자가 비취업 상태인 경우는 8.6%로 나타났다. 초대졸이상 경력단절여성 중 배우자가 취업 상태인 경우는 97.5%로 나타난다. 즉 본 연구의 주요대상인 만25세~만44세 초대졸이상 경력단절여성의 경우 배우자가 비취업 상태인 비율은 2.5%에 그친다.

【 표 III-24 】 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 배우자 취업상태

(단위: %)

구분		취업	비취업	계
경력단절 여성	25-29세	2.6	0.0	2.6
	30-34세	7.2	0.6	7.8
	35-39세	19.5	0.3	19.8
	40-44세	19.0	1.1	20.1
	45-49세	19.0	1.1	20.1
	50-54세	14.4	1.4	15.8
	55-59세	9.8	4.0	13.8
	계	91.4	8.6	100.0
초대졸이상 경력단절 여성	25-29세	7.6	0.0	7.6
	30-34세	15.3	0.8	16.1
	35-39세	40.7	0.8	41.5
	40-44세	33.9	0.8	34.7
	계	155	2.5	157.5.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

서울시 경력단절여성 배우자의 종사상 지위는 【 표 III-25 】 와 같다. 전체 경력단절여성 중 58.2%는 배우자의 종사상 지위가 상용근로자이며, 17.9%는 배우자의 종사상 지위가 고용원이 '없는' 자영업자로 나타났다. 그 다음으로 고용원이 있는 자영업자(17.6%), 일용 근로자(3.5%), 임시 근로자(2.5%), 무급가족 종사자(0.3%) 순으로 나타났다. 초대졸이상 경력단절여성의 배우자 종사상 지위도 경력단절여성의 배우자 종사상 지위와 마찬가지로 상용근로자가 가장 높은 비율을 차지하여 76.5%를 보였고, 두 번째로 높은 것은 고용원이 '있는' 자영업자로 13.9%이다. 배우자의 종사상 지위가 임시 근로자 또는 일용 근로자라고 응답한 초대졸이상 경력단절여성은 없었다. 배우자가 무급가족 종사자라고 응답한 비율은 0.9%로 조사되었다.

■ 표 III-25 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 배우자 종사상 지위

(단위: %)

구분		상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	계
경력단절 여성	25-29세	2.5	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	2.8
	30-34세	6.0	0.0	0.0	0.9	0.9	0.0	7.9
	35-39세	15.7	0.0	0.0	3.1	2.5	0.0	21.4
	40-44세	13.8	0.0	0.3	4.1	2.2	0.3	20.8
	45-49세	9.1	0.9	1.3	4.4	5.0	0.0	20.8
	50-54세	6.0	0.9	1.3	2.8	4.7	0.0	15.7
	55-59세	5.0	0.6	0.6	2.2	2.2	0.0	10.7
	계	58.2	2.5	3.5	17.6	17.9	0.3	100.0
초대졸 이상 경력단절 여성	25-29세	7.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	7.8
	30-34세	12.2	0.0	0.0	1.7	1.7	0.0	15.7
	35-39세	32.2	0.0	0.0	5.2	4.3	0.0	41.7
	40-44세	25.2	0.0	0.0	7.0	1.7	0.9	34.8
	계	76.5	0.0	0.0	13.9	8.7	0.9	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

조사대상 여성 배우자의 월평균 수입은 다음의 ■ 표 III-26 ■ 과 같다. 경력단절여성의 경우 배우자의 월평균 수입이 200만원~300만원 미만이라고 응답한 비율이 24.5%로 가장 높았고, 그 다음으로 300만원~400만원 미만이 22.3%, 500만원 이상이 21.7%로 조사되었다. 서울시 초대졸이상 경력단절 여성의 경우는 배우자의 월평균 수입이 500만원 이상이라고 응답한 비율이 32.2%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 300만원~400만원 미만이 24.3%, 200만원~300만원 미만이 20.0% 등의 순으로 나타났다.



【 표 Ⅲ-26 】 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 배우자 월평균 수입

(단위: %)

구분		100만원 미만	100-200만원 미만	200-300만원 미만	300-400만원 미만	400-500만원 미만	500만원 이상	계
경력단절 여성	25-29세	0.0	0.6	1.3	0.6	0.3	0.0	2.8
	30-34세	0.0	1.3	1.9	2.2	0.9	1.6	7.9
	35-39세	0.3	1.6	5.7	6.3	2.8	4.7	21.4
	40-44세	0.0	1.9	5.3	3.1	4.1	6.3	20.8
	45-49세	0.3	3.8	4.7	5.0	1.9	5.0	20.8
	50-54세	0.3	4.7	3.5	3.1	1.3	2.8	15.7
	55-59세	1.3	3.1	2.2	1.9	0.9	1.3	10.7
	계	2.2	17.0	24.5	22.3	12.3	21.7	100.0
초대졸 이상 경력단절 여성	25-29세	0.0	1.7	3.5	1.7	0.9	0.0	7.8
	30-34세	0.0	1.7	3.5	4.3	1.7	4.3	15.7
	35-39세	0.0	2.6	6.1	13.0	7.0	13.0	41.7
	40-44세	0.0	1.7	7.0	5.2	6.1	14.8	34.8
	계	0.0	7.8	20.0	24.3	15.7	32.2	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

【 표 Ⅲ-27 】 에 따르면, 자녀가 있다고 응답한 비율은 서울시 경력단절여성 가운데 93.5%, 서울시 초대졸이상 경력단절여성 가운데 86.2%로 나타났다.

【 표 Ⅲ-27 】 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 자녀유무

(단위: %)

구분		있음	없음	계
경력단절 여성	25-29세	1.0	1.3	2.3
	30-34세	6.2	1.6	7.8
	35-39세	16.3	2.1	18.4
	40-44세	19.9	0.3	20.2
	45-49세	18.9	0.5	19.4
	50-54세	15.8	0.8	16.6
	55-59세	15.3	0.0	15.3
	계	93.5	6.5	100
초대졸이상 경력단절 여성	25-29세	3.3	4.1	7.3
	30-34세	13.0	4.1	17.1
	35-39세	36.6	4.9	41.5
	40-44세	33.3	0.8	34.1
	계	86.2	13.8	100

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 월평균 가구수입은 **표 III-28**과 같다. 경력단절여성의 월평균 가구수입은 100만원 미만인 0.5%, 100만원~299만원이 32.6%, 300만원~499만원이 39.4%, 500만원~999만원이 24.6%, 1,000만원 이상이 2.8%의 분포를 보인다. 초대졸이상 경력단절여성의 경우 월평균 가구수입이 100만원 미만은 없는 것으로 나타나며, 100만원~299만원이 19.5%, 300만원~499만원이 39.9%, 500만원~999만원이 37.4%, 1,000만원 이상이 3.3%이다. 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 월평균 가구수입은 서울시 전체 경력단절여성에 비해 100만원~299만원의 분포 비율이 낮고 500만원~999만원의 분포 비율은 높은 것으로 나타났다.

표 III-28 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성 가구의 월평균 수입

(단위: %)

구분	100만원 미만	100-199만원	200-299만원	300-399만원	400-499만원	500-599만원	600-699만원	700-799만원	800-899만원	900-999만원	1000만원 이상	계	
경력단절여성	25-29세	0.0	0.3	0.5	0.8	0.5	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	2.3
	30-34세	0.0	1.6	1.6	1.8	1.3	0.8	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	7.8
	35-39세	0.0	0.5	4.1	6.0	2.3	2.8	0.3	0.3	0.8	0.8	0.5	18.4
	40-44세	0.0	2.1	3.1	3.1	4.4	3.1	0.8	1.3	1.3	0.3	0.8	20.2
	45-49세	0.0	1.8	3.6	3.4	3.9	1.8	1.8	1.0	0.3	1.0	0.8	19.4
	50-54세	0.3	2.8	2.8	4.1	3.6	0.8	0.5	0.0	0.3	0.8	0.5	16.6
	55-59세	0.3	5.2	2.6	2.6	1.6	1.3	0.8	0.3	0.3	0.3	0.3	15.3
	계	0.5	14.2	18.4	21.8	17.6	10.6	4.7	3.1	3.1	3.1	2.8	100
초대졸이상경력단절여성	25-29세	0.0	0.8	1.6	2.4	1.6	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	7.3
	30-34세	0.0	1.6	3.3	4.1	3.3	2.4	1.6	0.8	0.0	0.0	0.0	17.1
	35-39세	0.0	0.8	7.3	11.4	6.5	8.1	0.8	0.8	1.6	2.4	1.6	41.5
	40-44세	0.0	2.4	1.6	4.9	5.7	8.9	2.4	2.4	4.1	0.0	1.6	34.1
	계	0.0	5.7	13.8	22.8	17.1	19.5	4.9	4.1	6.5	2.4	3.3	100

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

그렇다면 서울시 경력단절여성 가구 및 초대졸이상 경력단절여성 가구의 월평균 가구지출은 얼마나 될까. 아래 **표 III-29**에 따르면, 서울시 경력단절여성의 월평균 지출은 100만원 미만인 비율이 2.3%, 100만원~299만원이 51.8%, 300만원~499만원이 32.4%, 500만원~999만원이 12.4%, 1,000만원 이상이 1.0%로 나타났다. 초대졸이상 경력단절여성의 가구 월평균 지출은 100만원 미만 1.6%, 100만원~299만원 44.7%, 300만원~499만원 35.8%, 500만원 이상 17.9% 등의 분포를 보인다.

표 III-29 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성 가구의 월평균 지출

(단위: %)

구분		100 만원 미만	100- 199 만원	200- 299 만원	300- 399 만원	400- 499 만원	500- 599 만원	600- 699만 원	700- 799만 원	800- 899만 원	900- 999만 원	1000만 원 이상	계
경력 단절 여성	25- 29세	0.0	1.3	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3
	30- 34세	0.3	2.6	2.6	1.8	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.8
	35- 39세	0.3	1.3	8.5	4.1	2.1	1.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	18.4
	40- 44세	0.0	3.9	5.4	4.9	1.8	2.3	0.8	0.8	0.0	0.0	0.3	20.2
	45- 49세	0.8	1.6	5.2	5.2	2.6	1.6	1.3	0.8	0.0	0.0	0.5	19.4
	50- 54세	0.8	4.7	4.7	3.1	1.3	0.8	0.3	0.5	0.0	0.3	0.3	16.6
	55- 59세	0.3	5.4	4.1	3.4	1.3	0.3	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	15.3
	계	2.3	20.7	31.1	23.1	9.3	6.7	3.1	2.1	0.0	0.5	1.0	100.0
초대 졸이 상경 력단 절여 성	25- 29세	0.0	4.1	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3
	30- 34세	0.8	4.1	5.7	4.9	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.1
	35- 39세	0.8	2.4	15.4	10.6	6.5	4.1	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	41.5
	40- 44세	0.0	4.1	7.3	8.1	3.3	7.3	2.4	1.6	0.0	0.0	0.0	34.1
	계	1.6	14.6	30.1	25.2	10.6	12.2	4.1	1.6	0.0	0.0	0.0	100

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

(3) 이전 직장 특성 및 경력단절 관련 특성

□ 서울시 경력단절여성의 이전 직장 복리후생제도 관련 특성

【 표 III-30 】은 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 복리후생제도 유무를 보여준다. 경력단절여성과 초대졸이상 경력단절여성 모두 병가가 있었다는 응답이 가장 높아 67.9%, 54.5%를 보였다. 출산휴가제도가 있었다는 응답은 각각 50.9%, 35.7%로 나타났으며, 육아휴직이 있었다는 응답은 각각 43.8%, 25.6%였다. 전반적으로 각각의 복리후생제도에 응답한 비율을 살펴보면, 육아기 근로시간 단축제가 있었다는 응답을 제외하고는 제도가 마련되어 있었다는 응답이 전체 경력단절여성에게서 다소 높게 나타났다. 가족 간호 휴가, 시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제, 직장보육시설의 경우 초대졸이상 경력단절 여성의 90.0% 이상이 없었다고 응답하였다. 특히 출산휴가제도나 육아휴직제도가 없었다는 응답이 경력단절여성의 경우 각각 28.6%, 34.8%, 초대졸이상 경력단절여성의 경우 각각 47.2%, 60.7%로 높게 나타나 출산·육아기 여성들의 경력단절 예방을 위한 가장 기본적인 보장 자체가 미비하다는 것을 알 수 있다.

해당 복리후생제도의 유무에 대한 응답뿐 아니라 ‘잘 모르겠다’는 응답에도 주목할 필요가 있다. 전체 경력단절여성 가운데 출산휴가제도나 육아휴직제도가 마련되어 있었는지 여부 자체를 잘 모르겠다고 응답한 비율은 20% 이상으로 나타났고, 초대졸이상 경력단절여성 가운데서도 각각 17.1%, 13.8%로 조사되었다.

【 표 Ⅲ-30 】 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 복리후생제도 유무

(단위: %)

구분		있었음	없었음	잘 모르겠음	계
경력단절 여성	출산휴가제도	50.9	28.6	20.5	100.0
	육아휴직	43.8	34.8	21.4	100.0
	생리휴가	41.9	46.6	11.5	100.0
	가족 간호 휴가	11.6	78.6	9.8	100.0
	병가	67.9	23.2	8.9	100.0
	시차출퇴근제	6.3	79.5	14.3	100.0
	재택, 원격 근무	5.4	77.7	17.0	100.0
	연수 휴가와 휴직	20.8	70.2	9.0	100.0
	육아기 근로시간 단축제	1.1	94.7	4.2	100.0
	직장보육시설	8.0	76.8	15.2	100.0
초대졸이상 경력단절 여성	출산휴가제도	35.7	47.2	17.1	100.0
	육아휴직	25.6	60.7	13.8	100.0
	생리휴가	39.8	48.2	12.0	100.0
	가족 간호 휴가	5.6	90.4	3.9	100.0
	병가	54.5	36.2	9.3	100.0
	시차출퇴근제	2.2	91.3	6.5	100.0
	재택, 원격 근무	2.8	87.6	9.6	100.0
	연수 휴가와 휴직	14.5	72.3	13.3	100.0
	육아기 근로시간 단축제	2.4	91.6	6.0	100.0
	직장보육시설	3.4	90.7	5.9	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

제도 자체의 유무뿐 아니라 그러한 제도를 사용할 수 있는 가능성 혹은 용이성 또한 들여다볼 필요가 있다. 이전 직장에 해당 복리후생제도가 마련되어 있었다고 응답한 여성들에게 사용하기 쉬웠는지를 질문한 결과는 【 표 Ⅲ-31 】 과 같다. 쉬웠다는 응답과 쉽지 않았다는 응답이 대체로 유사한 비율을 보이는 가운데, 출산휴가를 사용하기 어려웠다는 응답은 경력단절여성과 초대졸이상 경력단절여성에게서 각각 43.3%, 33.3%로 나타났다. 육아휴직을 사용하기 쉽지 않았다는 비율은 더욱 높아 경력단절여성의 경우 53.8%, 초대졸이상 경력단절여성의 경우 44.9%로 조사되었다.

【 표 III-31 】 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 복리후생제도 사용용이성

(단위: %)

구분		쉬웠음	쉽지 않았음	해당없음	계
경력단절 여성	출산휴가제도	50.4	43.3	6.3	100.0
	육아휴직	37.4	53.8	8.8	100.0
	가족 간호 휴가	65.0	30.0	5.0	100.0
	병가	51.5	45.9	2.6	100.0
	시차출퇴근제	50.0	50.0	0.0	100.0
	재택, 원격 근무	40.0	60.0	0.0	100.0
	직장보육시설	41.7	41.7	16.7	100.0
초대졸이상 경력단절 여성	출산휴가제도	54.4	33.3	12.3	100.0
	육아휴직	40.8	44.9	14.3	100.0
	가족 간호 휴가	61.5	30.8	7.7	100.0
	병가	51.3	43.4	5.3	100.0
	시차출퇴근제	42.9	57.1	0.0	100.0
	재택, 원격 근무	50.0	50.0	0.0	100.0
	직장보육시설	55.6	22.2	22.2	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

□ 서울시 경력단절여성의 이전 직장 사회보험 관련 특성

서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장이 사회보험에 가입되어 있었는지에 관한 결과는 【 표 III-32 】에 제시되어 있다. 이전 직장의 사회보험 가입 비율은 전반적으로 초대졸이상 경력단절여성에게서 높게 나타났다. 초대졸이상 경력단절여성의 경우 이전 직장이 국민건강보험에 가입되어 있었다는 응답이 78.6%로 나타났으며, 그 다음으로 국민연금 71.4%, 고용보험 67.9%, 산재보험 65.2% 등의 순을 보였다. 경력단절여성의 경우도 이전 직장이 국민건강보험에 가입되어 있었다는 비율이 55.3%로 가장 높으며, 국민연금 가입이 40.7%로 두 번째로 높았다. 그 다음으로는 산재보험 37.1%, 고용보험 32.0%의 순으로 조사되었다.

사회보험 역시 가입 여부뿐만 아니라 ‘잘 모르겠다’ 혹은 ‘해당없다’는 응답에 주목할 필요가 있다. 4대 보험 중 가입 여부 자체를 ‘잘 모르겠다’는 응답은 산재보험에서 가장 높게 나타나 경력단절여성의 경우 18.8%, 초대졸이상 경력단절여성의 경우 12.5%로 나타났다. 경력단절여성의 경우 국민연금과 고용보험 가입에 대해 해당없다고 응답한 비율이 각각 32.3%, 52.8%로 매우 높게 조사되었다.

■ 표 Ⅲ-32 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 사회보험 가입 여부

(단위: %)

구분		가입	미가입	잘 모르겠음	해당없음	계
경력단절 여성	국민연금	40.7	23.0	3.9	32.3	100.0
	국민건강보험	55.3	36.2	8.4	0.0	100.0
	고용보험	32.0	12.4	2.8	52.8	100.0
	산재보험	37.1	44.1	18.8	0.0	100.0
	특수직역연금	6.5	0.0	0.3	93.3	100.0
초대졸이 상 경력단절 여성	국민연금	71.4	18.8	3.6	6.3	100.0
	국민건강보험	78.6	17.9	3.6	0.0	100.0
	고용보험	67.9	17.0	4.5	10.7	100.0
	산재보험	65.2	22.3	12.5	0.0	100.0
	특수직역연금	4.5	0.0	0.9	94.6	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

□ 서울시 경력단절여성의 이전 직장 주당 평균 근무시간 및 월평균 임금

서울시 경력단절여성의 이전 직장 근무환경 특성을 주당 평균 근로시간과 월평균 임금으로 살펴본 결과는 ■ 표 Ⅲ-33 ■ 과 같다. 서울시 경력단절여성의 경우 주당 평균 근로시간은 47.7시간이며, 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 주당 평균 근로시간은 44.2시간으로 조사되었다. 초대졸이상 경력단절여성의 주당 근로시간이 서울시 전체 경력단절여성에 비해 다소 적은 것으로 나타났다. 하지만 이러한 근로시간의 차이에도 불구하고 월평균 임금은 초대졸이상 경력단절여성이 서울시 전체 경력단절여성에 비해 높게 조사되었다. 초대졸이상 경력단절여성의 월평균 임금은 166.1만원으로 조사되었으며, 서울시 전체 경력단절여성의 월평균 임금은 98.8만원으로 조사되었다.

■ 표 Ⅲ-33 ■ 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 주당 평균 근로시간 및 월평균 임금

이전 직장의 주당 평균 근로시간		이전 직장의 월평균 임금	
경력단절여성	초대졸이상 경력단절여성	경력단절여성	초대졸이상 경력단절여성
47.7시간	44.2시간	98.8만원	166.1만원

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

□ 서울시 경력단절여성의 이전 직장 만족도

아래의 **표 III-34**는 서울시 경력단절여성과 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 일자리 만족도를 보여준다. 임금·소득 수준 항목에 대한 만족과 불만족 모두 초대졸이상 경력단절여성의 비율이 전체 경력단절 여성의 비율보다 높다. 적성 혹은 전공 적합성에 대해 만족한 비율은 초대졸이상 경력단절 여성이 48.7%로 전체 경력단절여성의 35.5%보다 더 큰 것으로 나타났다. 자기계발·직무장래성에 대해 만족했다는 비율도 전체 경력단절여성이 26.7%, 초대졸이상 경력단절여성이 41.5%로 초대졸이상 경력단절여성의 비율이 더 크다. 업무시간과 인사제도 항목 역시 전체 경력단절여성보다 초대졸이상 경력단절여성 중 만족하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

표 III-34 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장 만족도

(단위: %)

구분	전혀 만족 못함	별로 만족 못함	보통	약간 만족함	매우 만족함	해당 사항 없음	계	
경력 단절 여성	임금·소득 수준	6.5	27.5	40.4	19.4	6.2	0.0	100.0
	적성 혹은 전공 적합성	3.4	21.2	39.9	25.9	9.6	0.0	100.0
	자기계발·직무장래성	7.3	26.4	39.6	19.7	7.0	0.0	100.0
	업무 시간(길이)	9.1	23.6	43.3	19.2	4.9	0.0	100.0
	인사제도(승진, 배치 등)	5.4	20.9	32.1	7.3	2.2	32.1	100.0
초대졸 이상 경력 단절 여성	임금·소득 수준	5.7	26.0	39.0	22.8	6.5	0.0	100.0
	적성 혹은 전공 적합성	2.4	15.4	33.3	33.3	15.4	0.0	100.0
	자기계발·직무장래성	3.3	22.8	32.5	30.9	10.6	0.0	100.0
	업무 시간(길이)	11.4	19.5	39.0	23.6	6.5	0.0	100.0
	인사제도(승진, 배치 등)	5.7	18.7	30.9	9.8	3.3	31.7	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

□ 서울시 경력단절여성의 이전 직장을 그만둔 이유

서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성이 이전 직장을 그만둔 이유는 **표 III-35**와 같다. 직장을 그만둔 이유로 가장 많이 꼽힌 것은 경력단절여성과 초대졸이상 경력단절여성 모두 결혼을 하기 위함으로 각각 58.3%, 43.9%의 비율을 보인다. 그 다음으로는 임신·출산 때문에 직장을 그만두었다는 응답이 높아 각각

25.4%, 41.5%로 나타났다. 미취학 자녀의 양육 때문에 직장을 그만두었다는 비율은 초대졸이상 경력단절여성이 더 높아 12.2%를 보였으며, 경력단절여성은 7.8%로 조사되었다. 이러한 결과는 “귀하가 그 당시 일자리를 그만둔 주된 이유는 무엇입니까”라고 질문하고 그 보기로 ‘①결혼을 하기 위해서 ②임신·출산 때문에 ③가족돌봄 때문에 ④미취학 자녀 양육 때문에 ⑤취학 자녀 교육 때문에’ 등 다섯 가지가 제시된 데 따른 것이다.

【 표 Ⅲ-35 】 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장을 그만둔 이유(1)
(단위: %)

구분		결혼을 하기 위해서	임신, 출산 때문에	가족돌봄 때문에	미취학 양육 때문에	취학 자녀 교육 때문에	계
경력단절 여성	25-29세	1.0	1.0	0.0	0.3	0.0	2.3
	30-34세	3.1	4.1	0.0	0.5	0.0	7.8
	35-39세	7.0	7.8	0.8	2.6	0.3	18.4
	40-44세	11.1	5.4	0.8	2.6	0.3	20.2
	45-49세	13.5	3.4	1.6	0.8	0.3	19.4
	50-54세	12.2	1.6	1.3	1.0	0.5	16.6
	55-59세	10.4	2.1	2.3	0.0	0.5	15.3
	계	58.3	25.4	6.7	7.8	1.8	100.0
초대졸이 상 경력단절 여성	25-29세	3.3	3.3	0.0	0.8	0.0	7.3
	30-34세	6.5	9.8	0.0	0.8	0.0	17.1
	35-39세	17.1	18.7	0.8	4.9	0.0	41.5
	40-44세	17.1	9.8	1.6	5.7	0.0	34.1
	계	43.9	41.5	2.4	12.2	0.0	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

<경력단절여성 등의 경제활동실태조사>에서는 위와 같은 다섯 가지 사유를 주된 경력단절 사유로 제시하여 질문한 다음 “위의 사유 외에 일자리를 그만두는 데 영향을 미친 이유는 무엇이었습니까”라고 연이어 질문한다. 그 보기로는 ‘①가정과 일을 병행하는 것에 호의적이지 않은 회사분위기와 조직문화 때문에 ②과중한 업무 때문에(장시간 근로 등) ③회사의 퇴직압력이 있어서(권고사직 등) ④임금, 승진, 배치 등에서의 성차별 때문에 ⑤직장생활에 대한 가족들의 반대 때문에 ⑥가정과 일을 병행하기에 적합한 다른 일자리를 갖기 위해서 ⑦기타 ⑧다른 사유 없었음’ 등이

제시된다. 이 문항의 조사결과는 아래의 **표 III-36**과 같다. 다른 사유가 없었던 응답이 공통적으로 가장 많이 나왔으며, 그 다음으로는 ‘가정과 일을 병행하는 것에 호의적이지 않은 회사분위기와 조직문화’, ‘과중한 업무 때문에(장시간 근로 등)’의 순으로 조사되었다. 기타 사유로는 적성에 맞지 않았음, 더 나은 조건의 회사로의 이직 준비 중, 직장 동료 간의 인간관계 불편함, 거주지 이전 등이 제기되었다.

표 III-36 서울시 경력단절여성 및 초대졸이상 경력단절여성의 이전 직장을 그만둔 이유(2)
(단위: %)

구분	회사 분위기	과중한 업무	퇴직 압력	성차별	가족의 반대	다른 일자리 찾기 위해	기타	다른 사유 없었음	계	
경력 단절 여성	25-29세	0.3	0.3	0.0	0.3	0.3	0.3	0.5	0.5	2.3
	30-34세	2.1	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	3.4	7.8
	35-39세	3.6	2.3	0.3	0.0	1.0	1.0	0.5	9.6	18.4
	40-44세	2.8	1.0	0.3	0.0	2.1	1.0	1.0	11.9	20.2
	45-49세	3.1	1.8	0.0	0.3	1.6	0.8	1.0	10.9	19.4
	50-54세	3.6	0.8	0.0	0.3	1.0	1.3	0.3	9.3	16.6
	55-59세	4.1	0.5	0.5	0.0	0.8	0.0	0.3	9.1	15.3
	계	19.7	8.5	1.0	0.8	6.7	4.4	4.1	54.7	100.0
초대졸 이상 경력 단절 여성	25-29세	0.8	0.8	0.0	0.8	0.8	0.8	1.6	1.6	7.3
	30-34세	4.9	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	7.3	17.1
	35-39세	5.7	6.5	0.8	0.0	2.4	1.6	1.6	22.8	41.5
	40-44세	4.9	1.6	0.0	0.0	2.4	0.8	3.3	21.1	34.1
	계	16.3	12.2	0.8	0.8	5.7	3.3	8.1	52.8	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

(4) 경력단절 이전과 이후의 변화 및 특성

□ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 비교

이하에서는 본 연구의 주요대상인 초대졸이상 경력단절여성을 중심으로 경력단절 이전의 직장과의 경력단절 이후의 첫 번째 직장, 그리고 경력단절 이후의 현 직장 등의 상황을 비교해보고자 한다. ■표 III-37■은 경력단절 전후의 사업체 형태 변화를 보여준다. 민간회사 또는 개인사업체에 종사했던 비율은 경력단절 이후 첫 직장 때 크게 증가하였다가 현 직장에서는 경력단절 이전 직장 수준으로 낮아진다. 국가 및 지방자치단체, 공공기관 종사 비율은 경력단절 이전 직장에 비해 경력단절 이후 현 직장으로 올수록 낮아진다.

■표 III-37■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 사업체 형태의 변화

(단위: %)

구분	민간회사 또는 개인사업체	국가 및 지방자치단체, 공공기관	비영리기관이나 단체	계
경력단절 이전 직장	83.7	7.3	8.9	100.0
경력단절 이후 첫 번째 직장	93.3	6.7	0.0	100.0
경력단절 이후 현 직장	84.2	5.3	10.5	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

경력단절 전·후의 사업체 규모 변화는 ■표 III-38■과 같다. 1~4인 사업체 종사 비율과 30~99인 사업체 종사 비율은 경력단절 이전 직장, 경력단절 이후 첫 번째 직장, 경력단절 이후 현 직장으로 올수록 점점 증가하였고, 5~9인 사업체와 10~29인 사업체, 그리고 300인 이상 사업체 종사 비율은 점점 감소하였다.

■표 III-38■ 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 사업체 규모의 변화

(단위: %)

구분	1~ 4인	5~ 9인	10~ 29인	30~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500인 이상	잘 모름	계
경력단절 이전 직장	19.5	17.9	17.1	16.3	8.9	4.1	13.8	2.4	100.0
경력단절 이후 첫 번째 직장	36.7	16.7	16.7	16.7	0.0	3.3	10.0	0.0	100.0
경력단절 이후 현 직장	44.7	7.9	15.8	21.1	7.9	0.0	2.6	0.0	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

종사상 지위 변화는 ■표 III-39■에 제시된 바와 같다. 경력단절 전에는 상용근로자로 일했던 비율이 83.7%에 달하지만 경력단절 이후 첫 직장에서는 43.3%로 낮

아지는 것을 볼 수 있다. 이 비율은 경력단절 이후 현 직장에서 다소 증가를 보인다. 임시근로자로 종사하던 여성은 경력단절 전에는 7.3%인데 경력단절 이후 첫 직장에서는 33.3%로 상승한다.

표 III-39 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 종사상 지위의 변화

(단위: %)

구분	상용 근로자	임시 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족종사자	계
경력단절 이전 직장	83.7	7.3	4.1	4.9	0.0	100.0
경력단절 이후 첫 번째 직장	43.3	33.3	6.7	16.7	0.0	100.0
경력단절 이후 현 직장	52.6	23.7	7.9	13.2	2.6	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

경력단절 전후의 주당 평균 근로시간과 월평균 임금을 비교한 결과는 아래 표 III-40 과 같다. 주당 평균 근로시간과 월평균 임금 모두 경력단절 이전 직장에 비해 경력단절 이후 첫 번째 직장에서 줄어들었다가 현재 직장에서 다소 증가하는 것을 볼 수 있다. 특히 월평균 임금을 보면, 경력단절 이전 직장에서 128.4만원이었다가 경력단절 이후 첫 번째 직장에서 119.1만원으로 낮아진다. 현재 직장에서의 첫 임금은 155.9만원으로 조사되었다. 이러한 임금 변화는 주당 평균 근로시간을 고려하여 평가되어야 할 것으로 보인다. 경력단절 이전 직장 and 경력단절 이후 첫 번째 직장, 그리고 현재 직장에서의 주당 평균 근로시간은 임금 변화와 같은 방향으로 변화하였다.

표 III-40 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 주당 평균 근로시간 및 임금의 변화

구분	평균값	
경력단절 이전 직장	1주일 평균 근로시간	44.3시간
	월평균 임금	128.4만원
경력단절 이후 첫 번째 직장	1주일 평균 근로시간	35.1시간
	월평균 임금	119.1만원
경력단절 이후 현재 직장	1주일 평균 현 근로시간	39.6시간
	현재 직장 첫 임금	155.9만원

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

그렇다면 경력단절 전후로 일자리에 대한 만족도에는 어떤 변화가 있을까. **표 III-41**에 따르면, 경력단절 이전 직장에서 불만족(전혀 만족 못함 + 별로 만족 못함) 비율이 가장 높은 항목은 임금·소득 수준(31.7%)과 업무시간(길이)(30.9%)였는데, 임금·소득 수준에 대한 불만족 정도는 경력단절 이후 첫 번째 직장에서 높아지고 경력단절 이후 현재 직장에서 약간 더 높아진다. 반면 업무시간(길이)에 대한 불만족 정도는 최근으로 올수록 낮아진 것을 알 수 있다.

표 III-41 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경력단절 전후 일자리 만족도 변화

(단위: %)

구분		전혀 만족 못함	별로 만족 못함	보통	약간 만족	매우 만족	해당 없음	계
경력단절 이전 직장	임금·소득 수준	5.7	26.0	39.0	22.8	6.5	0.0	100.0
	적성 혹은 전공 적합성	2.4	15.4	33.3	33.3	15.4	0.0	100.0
	자기계발·직무장래성	3.3	22.8	32.5	30.9	10.6	0.0	100.0
	업무 시간(길이)	11.4	19.5	39.0	23.6	6.5	0.0	100.0
	인사제도(승진,배치 등)	5.7	18.7	30.9	9.8	3.3	31.7	100.0
경력단절 이후 첫 번째 직장	임금·소득 수준	3.3	30.0	56.7	10.0	0.0	0.0	100.0
	적성 혹은 전공 적합성	3.3	20.0	56.7	13.3	6.7	0.0	100.0
	자기계발·직무장래성	6.7	26.7	50.0	10.0	6.7	0.0	100.0
	업무 시간(길이)	3.3	20.0	60.0	13.3	3.3	0.0	100.0
	인사제도(승진,배치 등)	3.3	16.7	26.7	3.3	0.0	50.0	100.0
경력단절 이후 현재 직장	임금·소득 수준	5.3	28.9	28.9	34.2	2.6	0.0	100.0
	적성 혹은 전공 적합성	0.0	18.4	34.2	34.2	13.2	0.0	100.0
	자기계발·직무장래성	0.0	21.1	31.6	39.5	7.9	0.0	100.0
	업무 시간(길이)	5.3	2.6	42.1	26.3	23.7	0.0	100.0
	인사제도(승진,배치 등)	0.0	5.3	36.8	5.3	0.0	52.6	100.0

자료: 여성가족부(2013), 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 데이터 분석.

3. 분석 결과의 시사점

지금까지 서울시 초대졸 이상 경력단절여성의 경제활동 현황 및 특성을 두 가지 자료를 통해 살펴보았다. <지역별고용조사> 3개년 자료를 분석한 주요 결과 및 시

사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 분석대상인 만25세~만44세의 초대졸이상 경력단절여성들은 그 비율이 점차 증가하는 것으로 나타났다. 대졸 경력단절여성의 비율이 비교적 크게 높아진 것으로 나타나는데, 만40세~만44세에서는 초대졸 경력단절여성의 비율이 증가하였다. 박사졸업인 경력단절여성의 경우 전체에서 차지하는 비율은 아직 매우 낮지만 3년 동안 꾸준히 증가하였다. 5세 단위별로 볼 때 모든 연령대에서 그 비율이 유지 혹은 증가를 보인다는 점에서 향후 추이에 관심을 가질 필요가 있다. 요컨대, 대졸인 경력단절여성의 비율이 늘어나고 박사졸업인 경력단절여성이 점차 가시화되고 있다는 점은 여성의 학력수준 향상을 반영하는 방향으로 정책 설계가 이루어져야 함을 시사한다.

둘째, 경력단절여성들의 혼인상태를 살펴본 결과 유배우 기혼여성의 비율이 가장 높고 그 다음으로 비혼여성의 비율이 높으며, 연도에 따라 큰 변화는 없다. 세부연령별로 보면, 만25세~만29세에서는 유배우 경력단절여성이 상당히 감소한 데 비해 비혼 경력단절여성이 상당히 증가했는데, 이러한 증가는 대졸과 박사졸업 경력단절여성이 증가한 데서 비롯된다. 만30세~만34세에서는 유배우 경력단절여성이 대졸자에서만 증가하였고 다른 학력 집단에서는 감소하였다. 비혼 경력단절여성은 대졸과 박사졸업 집단에서 다소 증가한 것으로 나타났다. 만35세~만39세에서는 유배우 경력단절여성이 대체로 증가했는데, 초대졸자 집단에서는 감소하였다. 만40세~만44세에서는 대졸자 집단에서 유배우 경력단절여성이 감소하였고, 비혼 경력단절여성은 대졸자 집단에서 감소하고 석사졸업자 집단에서 증가하였다. 전반적으로 대졸 이상의 학력에서 비혼 경력단절여성이 증가하는 양상으로 나타나며, 유배우 경력단절여성은 30대 대졸자 집단에서 증가하였다. 경력단절 예방 및 재취업 지원을 위한 정책은 여성의 고학력화와 비혼자의 증가를 고려하여 마련되어야 하며, 특히 20대 후반 대졸 이상인 고학력 비혼여성의 상황이 반영될 필요가 있다.

셋째, 전공계열별로 살펴보면 전반적으로 인문·사회계열을 전공한 경력단절여성의 비율이 모든 연령대에서 감소하거나 동일한 수준을 유지하는 데 비해, 이공계열을 전공한 경력단절여성의 비율은 만25세~만29세를 제외한 모든 연령대에서 증가하였다. 이는 과거에 비해 이공계열을 전공하는 여성들이 증가했기에 경력단절여성의 비율도 증가했음을 반영하는 것일 수 있고, 향후 증가할 가능성이 높음을 의미하는 것이기도

하다. 한편으로는 경력단절여성의 전공계열 특성을 고려하여 정책 방안이 모색될 필요가 있으며, 다른 한편으로는 증가하고 있는 전공계열 일자리에 대한 조사·분석을 통해 일자리 특성을 고려한 경력단절 예방 방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

넷째, 초대졸이상 경력단절여성이 이전에 종사했던 산업은 서울시 전체 경력단절여성과 다소 다른 양상을 보였다. 서울시 전체 경력단절여성이 도매 및 소매업에 종사했던 비율이 가장 높은 것에 비해 초대졸이상 경력단절여성들은 교육서비스업에 종사했던 비율이 가장 높았다. 특히 전문·과학 및 기술서비스업과 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에 종사했던 비율이 비교적 높게 나타났다. 초대졸인 경력단절여성의 경우 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, 석사졸업인 경력단절여성의 경우 전문·과학 및 기술서비스업에 종사했던 비율의 증가가 비교적 컸다. 대졸 경력단절여성의 경우는 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에 종사했던 비율이 상당히 낮아졌고, 그 외 다른 산업에 종사했던 비율은 대체로 증가하였다. 초대졸이상 여성의 경력단절 예방을 위해서는 이처럼 새롭게 가시화되고 있는 산업의 노동환경에 주목할 필요가 있다.

다섯째, 초대졸이상 경력단절여성의 이전 종사 직업을 살펴본 결과, 2011년부터 2013년까지 3개년 모두 전문가 및 관련 종사자로 일했던 비율이 가장 높고, 그 다음으로 사무 종사자, 판매 종사자, 서비스 종사자 등의 순으로 나타났다. 서울시 전체 경력단절여성의 경우도 상위 4개 직업은 초대졸이상 경력단절여성과 동일하다. 하지만 이들 상위 4개 직업의 종사 비율이 78.3%인 데 비해 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 상위 4개 직업 종사 비율은 2013년 기준으로 96.8%에 이른다. 앞서 보았던 종사 산업 특성과 마찬가지로 초대졸이상 여성의 분포가 높은 직업에 대한 관심과 대안 마련이 뒷받침되어야 함을 보여준다.

여섯째, 이전 직장에서의 종사상 지위는 2011년과 비교하여 2013년 현재 상용근로자, 고용원이 있는 자영업자 비율은 다소 낮아졌고, 임시근로자와 일용근로자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자의 비율은 다소 높아졌다. 서울시 전체 경력단절여성의 종사상 지위는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 없는 자영업자 등의 순으로 분포된 데 비해, 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 경우는 상용근로자와 임시근로자 다음으로 고용원이 없는 자영업자가 많고, 위의 세 가지 종사상 지위에 있었던 경력단절여성의 비율이 91.5%나 되는 것으로 분석되었다. 특히 만25

세~만29세 경력단절여성 집단에서 상용근로자 비율이 감소하였고 고용원이 없는 자영업자 비율이 증가하였다. 임시근로자와 일용근로자 비율도 다소 증가하였다. 이는 초기 입직의 질적 수준이 어떠한지에 대해 면밀히 검토할 필요성을 드러내준다.

일곱째, 경력단절 이유로는 개인·가족 관련 이유가 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 육아 및 가사, 근로시간이나 보수 등 작업여건에 대한 불만족, 직장사유 등의 순으로 분석되었다. 분석대상인 초대졸 경력단절여성들이 이전 종사 산업이나 종사 직업, 종사상 지위에서 서울시 전체 경력단절여성과 상이한 양상을 보인 것에 비해 경력단절 이유는 유사한 양상으로 조사되었다. 이는 여성들의 경력단절이 직업/직장 특성과 무관하게 유사한 사유로 발생한다는 것을 의미하거나, 조사문항 구성에 의해 유사한 결과가 나타날 수밖에 없다는 점을 본문에서 지적한 바 있다. 연령과 학력을 세분화해서 보면, 만25세~만29세인 초대졸과 대졸 경력단절여성은 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만두었다는 비율이 지속적으로 증가하였다. 이에 비해 만30세~만34세인 경력단절여성은 작업여건 불만족으로 그만두었다는 응답 비율이 증가했는데, 대졸과 석사졸업인 경력단절여성에게서 이러한 증가가 포착되었다. 만35세~만39세의 초대졸 경력단절여성의 경우 육아 및 가사로 인해 직장을 그만두었다는 비율이 감소하였다. 만40세~만44세에서는 특히 대졸인 경력단절여성에게서 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만두었다는 응답이 매년 감소하였다.

여덟째, 비구직 이유로는 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같다는 점이 가장 많이 꼽혔다. 육아 및 가사를 이유로 구직활동을 하지 않았다는 응답은 2011년에서 2013년으로 올수록 점차 감소하였다. 특히 초대졸인 경력단절여성과 대졸인 경력단절여성 모두 육아 및 가사로 인해 구직을 하지 않았다는 응답이 감소하였고, 대졸 경력단절여성의 경우 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서 구직을 하지 않았다는 응답이 2011년에 비해 2013년에 세 배 가까이 증가하였다. 혼인상태별로 보면, 유배우 경력단절여성의 경우 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞지 않을 것 같아 구직을 하지 않았다는 응답이 2011년과 2012년에 각각 8.1%, 7.1%에 불과했다가 2013년에는 34.0%로 상당히 높아졌다. 이상의 결과들은 일자리에 대한 기대가 점차 낮아지고 있고 이것이 직접적인 구직활동에 나서기 어렵게 하는 요인으로서 그 비중이 커지고 있음을 드러내준다.

다음으로 <경력단절여성 등의 경제활동실태조사> 분석결과를 살펴보면, 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 연령 분포는 만25세~만34세 24.4%, 만35세~만44세 75.6%로 나타나며, 학력별로는 초대졸 30.1%, 대졸 56.1%, 석사졸업 9.8%, 박사졸업 4.1% 등의 분포를 보인다. 주요 결과 및 시사점은 다음과 같다. 첫째, 서울시 전체 경력단절여성 중 배우자가 취업 상태인 경우는 91.4%인데, 초대졸이상 경력단절여성 중 배우자가 취업 상태인 경우는 97.5%로 나타났다.

둘째, 배우자의 종사상 지위를 보면, 전체 경력단절여성 중 배우자가 상용근로자인 경우는 58.2%인 데 비해 초대졸이상 경력단절여성의 배우자는 76.5%가 상용근로자였다. 또한 전체 경력단절여성의 경우는 배우자가 고용원이 '없음' 자영업자라고 응답한 비율이 두 번째로 높는데, 초대졸이상 경력단절여성은 배우자가 고용원이 '있는' 자영업자라고 응답한 비율이 두 번째로 높다.¹⁹⁾

셋째, 배우자의 월평균 수입도 전체 경력단절여성과 초대졸이상 경력단절여성 간에 차이가 있는 것으로 분석되었다. 전체 경력단절여성의 경우 배우자의 월평균 수입이 200만원~299만원이라고 응답한 비율이 24.5%로 가장 높고, 그 다음으로 300만원~399만원, 500만원 이상 등의 순으로 조사되었다. 이에 비해 초대졸이상 경력단절여성은 배우자의 월평균 수입이 500만원 이상이라는 응답이 32.3%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 300만원~399만원, 200만원~299만원 등의 순을 보였다.

넷째, 가구의 월평균 수입에서도 차이가 있었는데, 전체 경력단절여성의 경우 300만원~399만원이 가장 높고 그 다음으로 200만원~299만원, 400~499만원 등의 순으로 나타났다. 초대졸이상 경력단절여성의 경우도 300만원~399만원이 가장 높은 비율을 보였는데, 그 다음으로는 500만원~599만원, 400만원~499만원 등의 순으로 조사되었다. 월평균 가구지출의 경우는 두 집단 간에 차이가 없었다. 모두 200만원~299만원을 가장 많이 꼽았고, 그 다음으로 300만원~399만원, 100만원~199만원 등의 순으로 조사되었다. 하지만 3개 지출구간의 비율을 합한 결과는 다소 달랐다. 월평균 가구지출로 100만원~399만원을 사용한다는 비율이 전체 경력단절여성은 74.9%, 초

19) 전체 경력단절여성의 배우자가 고용원이 없는 자영업자인 경우는 17.9%, 고용원이 있는 자영업자인 경우는 17.6%로 큰 차이는 없다. 이에 비해 초대졸이상 경력단절여성의 경우는 배우자가 고용원이 있는 자영업자인 경우가 13.9%, 고용원이 없는 자영업자인 경우가 8.7%로 나타났다.

대졸이상 경력단절여성은 69.9%로 나타났다. 초대졸이상 경력단절여성의 경우 월 평균 가구지출이 500만원~599만원이라고 응답한 비율은 12.2%나 되었다.

이상과 같이 배우자의 취업상태 및 종사상 지위, 월평균 수입, 그리고 월평균 가구수입과 가구지출을 분석한 결과에 비추어 볼 때, 서울시 초대졸이상 경력단절여성은 전체 경력단절여성에 비해 경제적 상황이 비교적 양호하다고 유추해볼 수 있다. 배우자가 직업을 가진 경우가 다소 많고 직업적 지위가 비교적 안정적이며 수입 수준이 높다. 물론 가구지출의 내역에 따라 실제 가용한 자산 규모가 달라질 수 있기 때문에 가구수입과 가구지출의 절대적 액수에 근거하여 경제적 상황을 일반화시키는 것은 무리가 있다. 그럼에도 불구하고 배우자의 직업적 지위가 비교적 안정적인 상황은 초대졸이상 경력단절여성들의 현재 상태를 유지시키는 데 중요한 영향을 미칠 수 있다. 여러 선행연구에서도 배우자의 경제적 지위가 여성의 경제활동 참여 여부와 정도를 결정하는 데 중요하다는 점을 지적해왔다.

다섯째, 이전 직장의 특성과 관련하여 먼저 복리후생제도의 유무를 분석한 결과, 육아기 근로시간 단축제를 제외하고는 해당 제도가 있었다는 응답이 초대졸이상 경력단절여성보다 전체 경력단절여성에게서 더 높게 조사되었다. 특히 출산휴가제도나 육아휴직제도가 없었다는 응답이 전체 경력단절여성의 경우 각각 28.6%, 34.8%인 데 비해, 초대졸이상 경력단절여성의 경우는 각각 47.2%, 60.7%로 훨씬 높게 나타났다. 복리후생제도가 있었다 하더라도 실제 사용하기 쉬웠는지를 살펴보면, 특히 출산휴가를 사용하기 쉽지 않았다는 응답이 경력단절여성은 43.3%, 초대졸이상 경력단절여성은 33.3%로 나타났다. 육아휴직을 사용하기 쉽지 않았다는 응답은 각 집단에서 53.8%, 44.9%로 출산휴가보다 더 높게 조사되었다.

복리후생제도의 유무 및 그것의 사용가능성과 용이성에 대한 응답 결과는 출산·육아기 여성들의 경력단절 예방을 위해 가장 많이 이야기되는 제도 자체가 여전히 많은 사업장에서 도입되어 있지 않거나, 제도는 있더라도 사용하기 어렵다는 것을 보여준다. 또한 그 외에 가족간호휴가제나 시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제가 있었다는 응답은 아주 적었다.

여섯째, 이전 직장의 사회보험 가입과 관련해서는 특히 고용보험의 경우 미가입 사업장이었다는 응답이 전체 경력단절여성은 12.4%, 초대졸이상 경력단절여성은

17.0%로 나타났다. 해당없다고 응답한 비율은 각각 52.8%, 10.7%로 조사되었다. 고용보험이 1995년 시행되기 시작하여 1998년 말 1인 이상 전 사업장으로 확대되었고 2002년에는 일용근로자 고용보험 적용 등을 위해 고용보험법 개정 등이 수반되었지만,²⁰⁾ 여전히 많은 사업장이 사각지대로 남아 있음을 짐작할 수 있다.

일곱째, 이전 직장을 그만둔 이유로는 결혼을 하기 위함이었다는 응답 비율이 가장 높은 가운데 전체 경력단절여성은 58.3%, 초대졸이상 경력단절여성은 43.9%로 나타났다.²¹⁾ 임신·출산 때문에 직장을 그만두었다는 응답은 전체 경력단절여성이 25.4%, 초대졸이상 경력단절여성이 41.5%로 차이를 보였다. 이 두 가지 이유로 직장을 그만두었다는 응답은 각각 83.7%, 85.4%로 유사하였다. 그 외 이유를 제시하고 직장을 그만둔 이유를 질문한 결과, 가정과 일을 병행하는 것에 호의적이지 않은 회사분위기와 조직문화를 꼽은 비율과 과중한 업무를 꼽은 비율은 전체 경력단절여성과 초대졸이상 경력단절여성이 각각 28.2%, 28.5%로 유사하게 나타났다.

여덟째, 경력단절 전·후의 상황을 비교한 결과 국가 및 지방자치단체 또는 공공기관 종사 비율과 300인 이상 규모의 사업체 종사 비율은 경력단절 이전에 비해 현재로 올수록 낮아졌으며, 상용근로자 비율도 경력단절 이전에 비해 경력단절 이후 첫 번째 직장에서도 거의 절반 가까이 감소하였다. 이상의 결과를 보면, 경력단절 이후에는 경력단절 이전에 비해 안정적 지위로의 재진입이나 대규모 사업장으로의 재진입이 다소 어려워졌음을 알 수 있다.

20) 적용 제외 대상 사업 또는 사업장은 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시근로자 4인 이하를 고용하는 사업, 총 공사금액이 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액 미만인 건설공사, 연면적 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사, 가사서비스업 등이다. 적용 제외 대상 근로자는 65세 이후에 새로이 고용된 자(실업급여는 적용 제외), 월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주가 15시간 미만인 자 포함). 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용대상), 공무원(별정직, 계약직 공무원은 2008. 9월 부터 임의가입 가능. 다만, 임용된 날로부터 3개월 이내에 신청), 사립학교교직원연금법 적용자, 별정우체국 직원 등이다. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/ei/eiEminsrr/retrieveEi0102Info.do>.

21) 본 연구 수행과정에서 실시한 전문가토론회에서는 예전에 직장을 그만둔 이유를 현재와 같은 설문 문항으로 질문할 경우 대다수가 출산 또는 결혼에 귀결시키는 경향을 보인다는 의견이 제시되었다. 특히 결혼으로 귀결시키는 경우가 가장 많은데, 이는 결혼으로 인한 퇴사가 관행으로 인식되어왔기 때문에 그만큼 스티그마가 적어 여성들이 그렇게 정의하고 싶어 하는 경향도 반영된다는 것이다. 과거와 달리 여성의 학력수준이 높아지고 직업을 갖는 것을 당연시하는 인식이 확산되어가는 한편, 여전히 결혼이 곧 직장생활의 중단 혹은 종결과 연결되는 상황 또한 지속되고 있음을 알 수 있다.

IV

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요

1. 조사 개요
2. 조사 결과 분석
3. 조사 결과의 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV

서울시 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요

1. 조사 개요

1) 조사 목적 및 주요 내용

본 연구에서는 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요를 파악하기 위하여 다음과 같이 두 가지 사례조사를 실시하였다. 첫 번째는 주사례조사로서, 경력단절여성 당사자가 참여하여 초점집단면접조사(FGI) 혹은 일대일면접조사로 진행되었다. 서론에서 밝힌 바와 같이, 본 연구의 사례조사는 연령은 만25세 이상 만45세 미만, 학력은 초대졸 이상, 경력단절 기간은 3개월 이상 2년 미만 등의 조건에 모두 부합하는 여성으로 한정하였기에 애초 FGI 중심으로 기획되었다. FGI는 특정한 조사 기준에 부합하는 참여자들이 특정 문제에 관해 함께 논의하면서 다양한 의견을 개진할 수 있고 집단적인 상호작용을 통해 창조적인 통찰력을 얻을 수 있다(강진숙 외, 2011; 이수정, 2011)는 점에서 본 연구에 적합하다고 판단되었다. 그런데 조사참여자를 섭외하는 과정에서 일대일면접조사 방식이 추가되었다. 그 이유는 두 가지이다. 하나는 연령, 학력, 경력단절 기간 등의 조건을 모두 충족시키는 여성을 섭외하는 과정에서 다른 참여자들과 일정이 맞지 않아 부득이하게 일대일로 조사를 진행한 경우이며, 다른 하나는 조사참여자가 일대일면접조사를 희망한 경우이다. 이상과 같이 조사참여자를 섭외하는 데 따르는 현실적 제약을 고려하여 사례조사를 두 가지 방법으로 진행하였다.

본 연구는 조사참여자 섭외에 있어 경력단절 이유나 혼인상태를 제한하지 않았

다. 그럼에도 불구하고 경력단절여성을 섭외하는 과정에서 ‘임신, 출산, 육아 때문에 그만둔 여성’을 찾는 거냐는 질문을 받기도 하였다. 또한 조사에 참여한 경력단절여성 중 일부는 섭외 요청을 받고 자신이 경력단절여성에 해당하는지를 자문(自問)하기도 했다고 하며, 특히 비혼여성의 경우는 대부분 이러한 의문을 가졌다고 이야기하였다. 경력단절여성에 관해 흔히 떠오르는 이미지 혹은 언론 등을 통해 접했던 내용은 임신이나 출산, 양육부담 등을 이유로 직장을 그만둔 기혼여성이 곧 경력단절여성이었기 때문이다.²²⁾ 이러한 일련의 질문과 자문은 경력단절이 인식되고 통용되는 현주소를 보여준다는 점에서 유의미한 정보라 판단된다.

두 번째는 보조사례조사로서, 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 분석을 위한 비교집단으로 초대졸이상 재직여성이 참여하여 진행되었다. 조사참여자는 동일 직장 혹은 동일 직종에 5년 이상 재직하고 있는 여성으로 한정하였다. 이는 한국 여성 임금노동자의 평균 근속기간이 2013년 현재 4.1년(박종식, 2014)이라는 점을 고려한 것이다. 조사는 일대일면접조사로 진행되었다. 재직여성들의 경우 평일 퇴근시간 이후에 조사가 진행되길 희망하는데, 각자의 퇴근시간과 조사장소 등을 맞추는 데 현실적인 제약이 있어 일대일면접조사로 진행하게 되었다.

서울시 초대졸이상 경력단절여성 조사내용은 크게 네 가지로, 이전 직장 특성, 경력단절 관련 특성, 첫 번째 직업 진입 관련 사항, 정책 요구 및 좋은 일자리 인식 등이다. 주요 조사내용은 다음과 같다.

22) 경력단절에 관한 언론보도는 일반적으로 아래와 같은 표제 하에 이루어진다. “기혼여성 22% 경력단절 … 결혼·육아·출산 때문”, 여성신문 2014년 11월 26일자; “결혼·육아 등 이유로 일 포기한 경력단절여성 작년보다 증가”, 서울경제 2013년 11월 27일자; “20·30대 여성, ‘애 키우느라 경력은 못 키워’”, 세계일보, 2013년 11월 27일자; “여성 5명 중 1명은 결혼하면 일 관둔다”, 이데일리 2013년 11월 27일자 등.

표 IV-1 서울시 초대졸이상 경력단절여성 사례조사 주요내용

조사주제	조사내용
이전 직장 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 이전 직장의 사업체 형태, 종사상 지위, 고용형태, 임금, 담당직무 - 이전 직장의 복리후생제도 유무 및 사용 용이성, 사회보험 가입여부 - 이전 직장의 주당 평균 노동시간 및 직장 만족도 등
경력단절 관련 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 배경 및 기간 - 경력단절에 대한 기존 인식 및 경험 - 기혼여성의 경력단절에 초점을 두는 것에 대한 의견 - 구직 경험 및 직업교육 경험, 희망하는 일자리 - 현재의 주요 소득원(생활자금 등) 등
첫 번째 직업 진입 관련 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 직업에 대한 인식 및 기대 - 첫 번째 직업 진입 시 주요 고려사항 - 첫 번째 직업을 그만둔 이유 및 배경 - 첫 번째 직업과 이후 직업의 연관성 등
정책요구 및 좋은 일자리 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 초대졸이상 경력단절여성 지원에 필요한 사항 - 여성의 경력단절 예방을 위해 필요한 방안 - 서울시 혹은 정부의 역할에 대한 기대 - “좋은 일자리, 괜찮은 일자리”에 대한 인식/기대 등

경력단절여성 당사자 조사의 경우에는 이들이 그간 종사했던 일의 고용형태와 임금 이력을 파악하고 질적 조사로 양화하기 어려운 부분을 보완하기 위한 목적으로 간단한 설문조사를 병행 실시하였다. 조사내용은 첫째, 시간제일자리 취업 의향, 좋은 시간선택제 일자리에 대한 의견, 적정 최저임금, 적정 근로시간 및 적정 임금 등을 질문하여 일자리에 관한 인식을 파악하고자 하였다. 둘째, 그간 종사했던 일의 고용형태와 당시 월급여 수준 등에 관해 작성해줄 것을 요청하여 일자리 이력을 파악하고자 하였다. 셋째, 다시 일을 시작하는 데 있어 필요한 지원 및 희망임금 등을 질문하여 정책수요를 파악하고자 하였다. 조사에 참여하는 여성 대부분 일자리 지원 정책에 관해 잘 알지 못하기 때문에 질적 조사를 통해 정책수요를 파악하는 데 한계가 있다. 이에 현재 실시되고 있는 정책들을 제시하고 선택할 수 있는 기회를 제공함으로써 자료를 보완하고자 하였다.²³⁾ 사례수가 적어 통계적 분석을 하는 데는 무리가 따르며, 의견을 파악하는 정도로 활용하였다. 이상의 설문조사는 2014년 한국여성단체연합에서 실시한 <일자리와 생애사 실태조사>와 2014년 서울시여성가

23) 설문조사지는 [부록]에 제시하였다.



족재단에서 실시한 <서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사>를 참고하여 구성된 질문지로 진행되었다.

서울시 초대졸이상 재직여성 조사내용은 크게 현재 직장 특성, 경력유지 관련 특성 및 경력단절에 대한 인식, 첫 번째 직업 진입 관련 사항, 정책 요구 및 좋은 일자리 인식 등이다. 주요 조사내용은 다음 **표 IV-2**와 같다. 재직여성에 대해서도 간단한 설문조사를 병행하였다. 마찬가지로 소수의 사례를 대상으로 통계적 분석을 하고자 실시한 것은 아니며, 의견을 파악하는 정도로 참고하였다. 조사내용은 적정 최저임금 및 좋은 시간선택제 일자리에 대한 의견, 적정 근로시간 및 적정 임금, 일자리 이력, 경력단절여성에게 필요한 지원 등으로 구성되었다.

표 IV-2 서울시 초대졸이상 재직여성 사례조사 주요 내용

조사주제	조사내용
현재 직장 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 사업체 형태, 종사상 지위, 고용형태, 임금, 담당직무 - 복리후생제도 유무 및 사용 용이성, 사회보험 가입여부 - 주당 평균 노동시간, 월평균 임금, 직장 만족도 및 직업 만족도 - 이전 직업과의 연관성 등
경력유지 관련 특성 및 경력단절에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 경력유지 기간 및 경력유지에 대한 인식 - 경력유지를 위한 노력 및 외적 조건/환경 등 - 경력단절에 대한 인식 - 경력단절에 처할 가능성이 높았던 시기 및 이유 - “나에게 일/노동이란 000이다”
첫 번째 직업 진입 관련 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 직업에 대한 인식 및 기대 - 첫 번째 직업 진입 시 주요 고려사항 - 첫 번째 직업과 이후 직업의 연관성 등
정책요구 및 좋은 일자리 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 여성의 경력단절 예방을 위해 필요한 방안 - 서울시 혹은 정부의 역할에 대한 기대 - “좋은 일자리, 괜찮은 일자리”에 대한 인식/기대 등

2) 조사참여자 특성

조사참여자는 초대졸이상 경력단절여성 16명, 초대졸이상 재직여성 6명 등 총 22명이다.²⁴⁾ 경력단절여성의 경우 연령별로 보면 20대 2명, 30대 10명, 40대 4명이며,

24) 본 연구에서는 경력단절여성 및 재직여성 사례조사 외에 경력단절여성 지원기관 관계자 3명과 경력단절 예방 지원기관 관계자 2명이 참여하는 의견조사도 실시하였다. 조사를 통해 파악된 의

학력별로 보면 초대졸 4명, 대졸 7명, 석사졸업 2명, 박사수료 2명, 박사졸업 1명이다. 혼인상태별로는 비혼여성 8명, 기혼여성 8명(유배우 7명, 이혼 1명)이 포함되었다. 기혼여성의 경우 모두 자녀가 있다. 경력단절 기간 6개월 미만인 여성이 7명, 6개월 이상 1년 미만인 여성이 3명, 1년 이상 2년 미만인 여성이 6명이다. <사례A>와 <사례L>, 그리고 <사례P>를 제외한 모든 여성이 이전 직장에서의 고용형태가 정규직이었다. 동일분야에서의 경력 기간을 중심으로 보면, <사례G>와 <사례M>, <사례O>를 제외하고는 모두 약5년 이상의 경력을 갖고 있으며, 약10년 이상의 경력을 가진 여성이 7명이다. FGI 참여자의 집단 특성(표 IV-3) 및 FGI와 면접조사 참여자의 일반적 특성(표 IV-4)은 다음과 같다.

표 IV-3 FGI 참여 경력단절여성의 집단 특성

구분	집단 I	집단 II	집단 III	집단 IV
참여인원	2명	4명	3명	3명
집단의 핵심특성	비혼, 경력단절기간 3개월	동일 직장/직종 장기근속	초대졸, 직업교육프로그램 참여 중	석사졸업 이상, 고소득 전문직 종사

표 IV-4 FGI 및 면접조사 참여 경력단절여성의 일반적 특성

집단	사례	연령	학력	혼인상태 (자녀 수)	경력단절 기간	경력단절 이유	마지막 직장 주요 직무 (고용형태)	동일분야 경력기간
I	A	32	대졸	비혼	3개월	계약만료	회계 (비정규직)	약11년
	B	33	대졸	비혼	3개월	장기적 비전 부재 상사와의 갈등 위계적 조직분위기	CS (정규직)	약6년
II	C	35	대졸	비혼	3개월	장기적 비전 부재 전직(轉職) 준비	교재 기획 (정규직)	약9년
	D	42	대졸	기혼 (1명)	9개월	구조조정에 따른 권고사직	영업 (정규직)	약20년
	E	39	석사졸업	기혼 (1명)	16개월	건강상의 이유	프로그램 기획 (정규직)	약12년
	F	42	대졸	기혼 (2명)	4개월	구조조정에 따른 권고사직	통계처리 (정규직)	약15년

견은 정책제언 부분에 참고하였다.

집단	사례	연령	학력	혼인상태 (자녀 수)	경력단절 기간	경력단절 이유	마지막 직장 주요 직무 (고용형태)	동일분야 경력기간
Ⅲ	G	41	초대졸	기혼/이혼 (3명)	14개월	사장의 횡포	회계 (정규직)	약2년
	H	33	초대졸	기혼 (1명, 둘째자녀 출산 예정)	4개월	임신을 이유로 한 부당해고 (소송과정에서 권고사직으로 합의)	CS & 회계 (정규직)	약12년
	I	41	초대졸	기혼 (1명)	21개월	업무 과중 및 부당 대우	영업 (정규직)	약7년
개별 면접	J	29	대졸	비혼	4개월	부서 이동 후 근무환경 악화	호텔서비스직 (정규직)	약7년
	K	39	초대졸	비혼	16개월	경영상의 악화로 인한 권고사직	회계 (정규직)	약10년
	L	29	대졸	비혼	9개월	근무환경 불만족	호텔서비스직 (비정규직)	약6년
	M	31	박사수료	비혼	3개월	경영환경 악화	연구직 (정규직)	약2년
Ⅳ	N	36	박사수료	기혼 (1명)	12개월	직장의 지방 이전 및 거주지 이전	연구원 (정규직)	약10년
	O	36	박사졸업	기혼 (1명)	7개월	출산 후 건강 악화. 추가 휴직이 어려워 복직, 지속된 야근으로 건강 악화	제품개발 및 판매 (정규직)	약4년
	P	39	석사졸업	비혼	22개월	장기적 전망 부재 (내부승진기회 부재 등)	연구원 (비정규직)	약7년

앞서 밝힌 바와 같이, 본 연구는 조사참여자를 섭외하는 과정에서 경력단절 이유를 제시하거나 한정하지 않았다. 그런데 조사에 참여한 여성들의 경력단절 사유는 계약만료, 권고사직, 업무 과중 및 부당 대우 등 사업장과 관련된 요인이 주를 이루며, 임신을 이유로 한 경우도 여성 자신의 개인적 선택에 의해서가 아니라 회사의 사직 종용에 의한 것이었다. 직장에서 장기적인 비전을 찾을 수 없었다는 점을 경력단절의 주된 이유로 꼽은 여성도 세 명이었는데, 모두 비혼여성이다. 이에 대해 생계부양의 책임이 없거나 책임이 가벼운 비혼이기 때문에 '쉽게' 직장을 그만두었다고 보기에는 이들의 경력기간이 무겁다. <사례B>와 <사례C>, <사례P>는 동일분야에서 각각 약 6년, 9년, 7년 일하였다. 동일분야에서의 경력이 각각 약 20년, 약 15년인

<사례D>와 <사례F>의 경우 구조조정에 따른 권고사직으로 직장을 그만두었는데, 이들이 권고사직 대상이 된 이유는 “경력이 많은 기혼여성”이었기 때문이다. 또한 구직활동을 하고 있는 다수의 사례들이 구직이 어렵다고 느끼는 점은 바로 자신의 긴 경력이다. 이러한 점은 여성에게 ‘경력’이란 과연 어떤 의미인지를 질문하게 한다는 점에서 주목할 만하다.

재직여성의 경우 6명의 조사가 진행되었다. 30대가 4명, 40대가 2명이며, 1명을 제외하고는 모두 기혼이다. 기혼여성 5명 가운데 자녀가 있는 여성은 3명, 자녀가 없는 여성은 2명이다. 학력은 모두 대졸이고 고용형태는 모두 정규직이다. <사례㉠>와 <사례㉡>는 대학 졸업 후 첫 번째 들어간 직장에서 각각 약 6년, 약 15년째 계속 근무하고 있고, <사례㉢>와 <사례㉣>는 상업고등학교를 졸업하고 첫 번째 취업한 회사에서 각각 약 20년, 약 24년째 근무하고 있다. 이들은 회사를 다니면서 대학에 진학하여 학사학위를 취득하였다. <사례㉤>와 <사례㉥>는 현재 일하는 곳이 첫 번째 취업한 곳은 아니지만 첫 번째 취업했던 곳과 동일한 계열에 속한다. 사례여성들의 동일분야 경력기간은 짧게는 약 6년(사례㉠), 길게는 약 24년(사례㉥)이며, 평균적으로는 약 14.2년 정도 된다.

표 IV-5 | 면접조사 참여 재직여성의 일반적 특성

사례	연령	학력	혼인상태 (자녀 수)	현 직장 재직기간	고용형태 (직급)	동일분야 경력기간	현 직장	첫 직장과의 관계
㉠	31	대졸	기혼	약6년	정규직 (대리)	약6년	은행	첫 직장에서 계속 근무
㉡	33	대졸	기혼 (1명)	약6년	정규직 (과장)	약10년	의류회사	첫 직장과 동일 계열
㉢	40	대졸	기혼 (1명)	약20년	정규직 (과장)	약20년	준정부기관	첫 직장에서 계속 근무
㉣	39	대졸	비혼	약15년	정규직 (팀장)	약15년	실험장비판매기업	첫 직장에서 계속 근무
㉤	37	대졸	기혼	약2년	정규직 (대리)	약10년	의류회사	첫 직장과 동일 계열
㉥	42	대졸	기혼 (1명)	약24년	정규직 (대리)	약24년	에너지기업	첫 직장에서 계속 근무

2. 조사 결과 분석

1) 경력단절여성의 일 경험 및 정책수요

(1) 경력단절을 둘러싼 열여섯 가지 이야기

□ 계약만료, 권고사직, 경영환경 악화

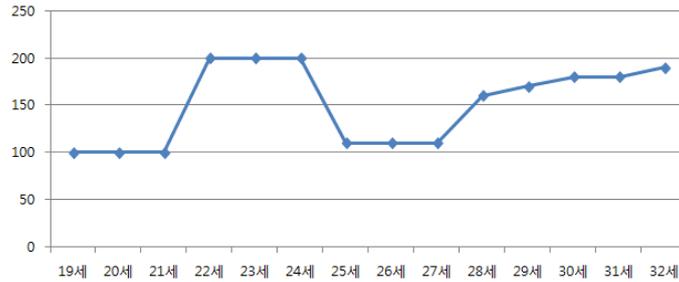
조사참여자 본인의 의사와 무관하게 계약만료나 구조조정에 따른 권고사직, 경영환경 악화 등으로 경력단절을 겪은 여성은 총 5명이다. <사례A>, <사례D>, <사례F>, <사례K>, <사례M>이 이에 해당하며, 이들 중 <사례A>만 고용형태가 비정규직이었고 나머지 4명은 모두 정규직이었다. 학력별로는 초대졸 1명, 대졸 3명, 박사수로 1명이며, 혼인상태별로는 비혼 3명, 기혼 2명이다.

<사례A>가 다녔던 직장은 모기업의 협력사로서 모기업과 1년 단위로 계약을 하고 근로자들도 매년 재계약을 하면서 고용이 유지되는 곳이었다. <사례A>가 이 회사에 입사했던 2010년에는 직원이 약 250명이었으나 회사가 매년 모기업과 계약을 갱신할 때마다 재계약하는 근로자 수가 감소하였고, 모기업이 2014년 12월 말일자로 계약을 종료하겠다고 통보를 해오면서 남아 있던 180여명의 직원이 모두 직장을 잃게 되었다. <사례A>는 회계업무를 담당하고 있었기에 직원들의 급여와 퇴직금 처리까지 마무리하고 2015년 1월말 직장을 잃었다. 이 직장은 4대 보험에 모두 가입되어 있었고 정시퇴근이 보장되는 곳이어서 <사례A>는 계속 근무를 할 생각이었으나 계약만료에 따른 하청 중단으로 원치 않는 경력단절 상황에 놓이게 되었다.

<사례A>는 상업고등학교를 졸업하고 바로 정규직으로 취업을 했는데, 당시 월급여는 100만원 정도였다. 그러다가 급여수준은 훨씬 낮고 고용형태는 비정규직인 회사로 옮겨 월급여 200만원 정도를 받았다. 그 사이 대학을 졸업했는데, 보다 안정적인 고용형태로 일을 하고 싶어 정규직 일자리로 옮겼고(2008년, 25세) 월 급여는 다시 110만원 정도로 낮아졌다. 하지만 협력사의 정규직이었던 것이어서 엄밀히 말해 안정된 일자리라고 보기는 어렵다. 이후 이 직장에 꾸준히 다니면서 3년 만에 급여가 160만원으로 상승했고 퇴사 시점에는 190만원까지 상승한 상태였다. <사례A>는 회사를 나오게 된 이후 약 80군데에 이력서를 냈으나 면접 오라고 연락 온 곳이 거

의 없어 사례조사 당시 낙담해 있는 상태였고, 그나마 연락이 오는 곳은 6개월 내지 1년 정도 파견회사에 소속되어 일하는 경우에 한정돼 있다고 하였다.

■ 그림 IV-1 ■ 경력단절여성 <사례A>의 월급여 이력 (단위: 만원)



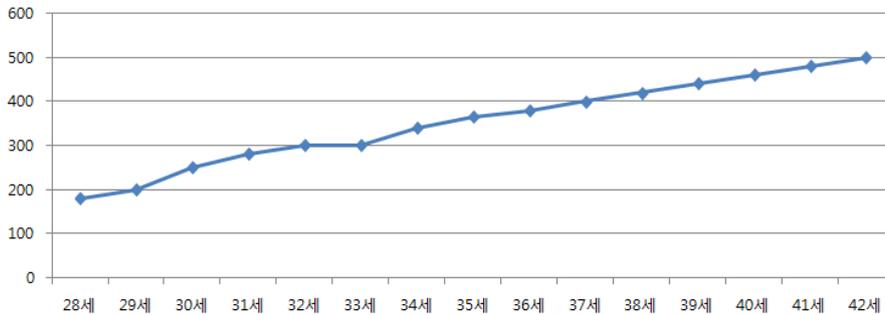
<사례D>는 대학을 졸업한 후 외국계 상사에서 정규직으로 약 20년을 근무하다가 구조조정에 따른 권고사직으로 경력단절을 겪었다. 종사자는 30명 정도 되었다. 출산휴가는 보장되어 있어서 <사례D>도 자녀를 출산하고 3개월간 휴가를 사용하였다. 하지만 육아휴직은 보장되지 않았었고 최근 사규가 바뀌면서 육아휴직이 명시되었는데 실제로 사용한 사람은 없었다고 한다. 회사가 어려워지면서 판매하던 아이템이 국내시장뿐 아니라 해외에서도 생산 거점을 모두 접는 상황이 되었고, <사례D>는 당시 팀장으로서 팀원들이 직장을 잃지 않을 수 있도록 타부서에 흡수시킬 수 있는 방안을 논의하였다고 한다. 이 과정에서 직급 상사였던 부장이 사직을 종용하여 그만두게 된 경우이다.



“주요 메인 아이템이 사업을 접어버리면서 거기 일을 하던 사람들이 일이 없어진 건데, 타부서에서 필요로 하는 인원도 총원해주고 해서 밑에 직원들을 분산시켰어요. 저도 팀장급이다 보니까 그런 책임을 져야 되는데, 제 위쪽에 부장님이 자신들은 가장이지만 너는 아니지 않느냐... 지금 매출 규모가 확 줄어가지고 급여까지도 문제가 되고 있어서 암암리에 계속 프레스를 주더라고요. “네가 나갔으면 좋겠다, 나는 가장이니까” 이렇게 된 거죠. 밑에 직원 두 사람이 계속 다니려면 제가 빠져야 되는 상황이 되고 부장은 있어도 되고... 그렇게 됐어요.” <사례D, 대졸, 기혼>

<사례F>도 유사한 이유로 경력이 단절되었다. <사례F>는 글로벌리서치 회사에서 약 15년간 근무했는데, 회사 사정이 양호할 때는 직원수가 약 250명 되었으나 그녀가 퇴사할 당시에는 약 180명 정도로 줄어든 상태였다. 산전후휴가와 육아휴직, 시차출퇴근제 등이 제도화되어 있었는데, 연구부서에서는 이를 활용하는 게 그나마 가능했지만 <사례F>가 일했던 데이터 처리 지원부서에서는 업무 특성상 사용하기가 어려웠다고 한다. <사례F> 역시 당시 팀장이었는데, 매출 상황이 악화되면서 구조조정 대상에 포함되었다. 이곳에서는 연봉 수준이 높은 직급부터 구조조정 대상에 포함되어 부장급들도 모두 퇴사를 하였다. 약 15년 전 이 회사에 입사할 때부터 쪽 정규직이었는데, 당시 월급여는 180만원 정도였고 퇴사할 당시에는 월급여가 약 500만원이었다. <사례F>의 월급여는 해를 거듭하며 경력기간이 늘어날수록 많아져 다음과 같은 이력을 보인다. 매년의 급여 상승분을 정확히 기억할 수는 없지만, 평균적으로 연간 약 20만원 정도 상승했다고 한다.

■ 그림 IV-2 ■ 경력단절여성 <사례F>의 월급여 이력 (단위: 만원)



<사례K>는 초대졸 비혼여성으로 종사자 규모가 약 100명인 민간기업에서 경리·사무직으로 일하다 경영상의 악화로 인해 권고사직한 경우이다. 마지막으로 다녔던 직장에서 근무한 기간은 18개월 정도이지만, 유사한 업무를 10여 년 동안 해왔다. 하지만 10여 년 전 150만원이던 월급여는 퇴사 당시 168만원으로 거의 상승하지 않았다. 출산휴가는 보장되어 있었고 4대보험도 모두 가입되어 있었지만, 직원들이 대부분 비혼이거나 자녀가 어느 정도 성장한 후 입사한 기혼여성이어서 실제로 출산

휴가를 사용하는 경우를 본 적은 없다고 하였다. 30대 후반인 <사례K>는 나이는 들어가고 결혼을 하고 싶지만 그것도 쉽지 않고 경력단절 기간은 16개월을 넘어서며 장기화되고 있는 상황에서 몹시 힘들어하는 상태였다. 자신의 경력이 “너무 전문적이지 않은 일로 너무 길다”는 점, “여러 업무를 두루두루 할 줄 안다는 게 오히려 단점일 수 있다”는 점을 절감하고 있다고 하였다. <사례K>는 결혼하면 직장생활을 하고 싶지 않다고 하면서 ‘결혼해서까지 왜 일을 해야 되는지 모르겠다, 결혼해서도 일을 할 바엔 결혼을 안 하겠다’는 생각을 갖고 있었다. 그녀에게 ‘여성의 결혼’은 직업생활과 교환 관계(trade-off)로 인식되고 있었다.

<사례M>은 박사수료인 비혼여성으로, 정규직 연구원으로 일하다 그만둔 상태이며 경력단절 기간은 약 3개월이다. <사례M>은 박사과정을 수료한 ‘애매한’ 상황에서 그동안 했던 일들이 학과 사무조교나 지도교수의 프로젝트 조교 등이다. 줄곧 일정하지 않은 매우 적은 금액의 돈을 받으며 일을 하다가 “정규직으로” 오라는 선배의 제안에 취직을 한 경우이다. 게다가 자신이 필요할 때 시간제로 전환해서 일을 하겠다는 것을 계약조건으로 하였고, 실제로 시간제로 일을 하며 월급여로 200만원 정도를 받았다. <사례M>의 노동이력에서 가장 안정되고 가장 높은 소득이었으나 조직 내부의 갈등에 따른 임원진 사직과 경영환경 악화, 업무부담 가중으로 인한 건강 악화 등이 겹치면서 일을 그만두게 되었다. <사례M>은 대학교 때부터 일정하지 않은 아르바이트를 간간히 하며 월 20만원 정도의 용돈을 벌었고, 대학을 졸업하면서 주35시간 이상인 비정규직으로 일하며 월 80만원 정도를 받았다. 그 이후로도 비정규직으로 일하며 소득 변동을 겪었고, 30세 때 정규직 시간제로 일하며 월 200만원의 급여를 받았다. 지금은 예전에 했던 아르바이트 비용이 월 30만원 정도 들어오고 있는 상황이다. 아래 ■그림 IV-3■은 <사례M>이 20세 이후 했던 일에서 받은 월급여 이력을 나타낸다.

■ 그림 IV-3 | 경력단절여성 <사례M>의 월급여 이력 (단위: 만원)



여성의 고학력화와 함께 이러한 인력 활용의 중요성이 사회적으로 강조되고 있지만, 박사과정 수료생이 할 수 있는 선택은 시간강사나 단발성 강의, 연구프로젝트 조교, 기타 아르바이트 가운데 이루어지는 경우가 많다. 완수해야 할 과업으로 남아 있는 논문도 불확실하고 30대에 들어서면서 결혼에 대한 생각을 마냥 미룰 수도 없는 상황에서 자신의 의지대로 계획하기가 어려운 상황인 것이다. 이는 특히 비혼상태이기에 더욱 가중되는 면도 있다. 직업이 있는 배우자가 있고 어린 자녀가 있는 기혼의 박사수료생의 경우는 역설적으로 간헐적인 아르바이트나 강의 등이 적합한 일로 지지받기도 한다. 비혼상태의 박사수료생이 보내게 되는 불확실한, 긴 시간은 유학을 욕망하게 되는 계기가 되기도 한다. <사례M> 역시 유학에 대해 고민하고 있었고, 또 다른 사례인 <사례P>는 석사졸업자로서 유학을 고민한 바 있다.

□ 업무 과중, 부당 대우 등 근무환경 악화

본인이 감당할 수 있는 것 이상의 업무를 부과하거나 수당 미지급, 대리점에 대한 부당계약 강요 등 부당한 대우를 하거나 회사대표의 독단과 폭언, 보수적·수직적 군대문화, 여성에게 적대적인 노동환경 등으로 인해 직장을 그만둔 여성은 4명으로, <사례G>와 <사례I>, <사례J>, <사례L>이 이에 속한다. 이들 가운데 2명은 초대졸, 2명은 대졸이며, 혼인상태는 각각 이혼, 기혼유배우, 비혼 2명이다.

<사례G>는 소규모 개인사업체에서 경리·사무를 담당했는데, 회사대표의 독단적 태도와 폭언 등을 견디다 못해 1년 정도 일하고 그만두었다. <사례G>는 이혼 상태이고 기초생활수급자이며 자녀가 3명인데 그 중 1명이 청각장애가 있다. 자녀 3명

을 혼자 키워야 하는 상황에서 일자리의 유지와 일정한 소득은 <사례G>에게 대단히 중요하다. 그럼에도 불구하고 어렵게 얻은 직장을 그만둔 데는 그러한 폭언과 독단적 태도를 매일매일 견뎌야 했던 고단하고 처절한 시간이 자리하고 있다. 2001년 결혼과 동시에 직장을 그만두었던 <사례G>는 당시만 해도 결혼하면 “남편이 벌어주는 월급으로 살아야겠다”는 생각이 강했었고, 이혼하면서 아르바이트를 하다가 어렵게 얻은 직장이기 때문에 가급적 오래 다니려고 했었다. <사례G>의 후임으로 입사했던 여성도 2개월 만에 그만두었다는 이야기를 들었다고 한다.

<사례I>가 직장을 그만둔 이유는 다소 복잡적이었다. <사례I>가 다녔던 직장은 의류회사인데, 종사자 규모가 40명 정도였다가 지금은 사업자만 남고 모든 직원이 그만둔 상태이다. 7년을 다니면서 주임 직급을 달았는데, 업무는 과장의 몫만큼 하기를 강요받았다. 엘리베이터도 없는 5층짜리 건물을 의류상자를 들고 오르내려야 했고, 업무 가중에 따른 급여 인상 약속은 한 번도 지켜진 적이 없었다. 게다가 대리점에 물건을 팔아야 하는 과정에서 부당한 계약을 성사시킬 것을 매년 매시즌마다 강요받았다. 영업 담당자로서 그 일을 거부하기도 어렵던 상황에서 대리점 관리라는 명목으로 반강제적으로 싸인을 받아내야 하는 일을 더 이상 지속하기가 어려웠다.

“대리점 체계도 너무 마음에 안 들었어요. 너무 반 강제적으로 떠넘긴 듯한 재고부담 그런 것 때문에 대리점들하고 엄청 많이 싸웠거든요. 그게 더 스트레스 받았던 거예요. 재고부담이란 거 혹시 들어보셨어요? 2억을 가져가면 거기서 70%를 팔아야 돼요. 그걸 다 못 팔아도 70%만큼 본사로 입금을 해야 하는 거예요. 웃은 무조건 가져가야 되고, 지금 그런 체계가 없어요, 의류회사에. 근데 이걸 40년을 고집하시는 거예요, 사장님이. 근데 이것을 매일 대리점하고 시즌마다 싸워야 되는 거예요, 제가.” <사례I, 초대졸, 기혼>

<사례J>는 호텔 식·음 서비스 부서에서 약 7년간 근무한 경력이 있는 비혼여성이다. 출산·육아휴직으로 1년 6개월까지 보장되어 있는 것을 비롯하여 호텔에서 제공하는 복리후생은 양호한 편이었으나 보수적이고 수직적인 군대문화와 과도한 업무 부담으로 인해 직장을 그만둔 경우에 속한다. 직원의 판단 하에 처리할 수 있는 어떤 업무 재량권도 부여되지 않았고 뭐든지 직속선배를 통해 해결해야 하는 상황이 비효율적이라고 느껴졌다. 예컨대, 즉석에서 처리 가능한 고객응대 하나하나까지

직속선배를 거쳐야만 가능했다. 게다가 적정인원에 비해 적은 인원만 허용하면서 업무 부담이 커지는 상황에서 약 2년 동안은 개인생활이 거의 없이 직장생활에 매진하다보니 “번아웃”되는 상황을 겪게 되었다.

“적정인원이 20명인데 15명으로 간다든가 하면은 어쨌든 한 사람마다 n분의 1씩 짊어져야 되는 일이 너무 많잖아요. 계속 경기 안 좋아지고 또 힘들다고 그만두는 사람들도 많은데, 회사에서는 인력을 충당해도 신입 아무리 뽑아봤자 1년 안 돼서 나갈, 그만두는 애들이 80%인데, 저 정도의 연차 되는 사람들이 일을 제일 많이 하는데, 약간 회사의 느낌이 ‘너는 어차피 안 그만둘 거잖아’ 이런... 다 나이 들고 이미 알 거 아는데, 이렇게 연차 되고 나이 든 사람들은 힘들어도 괜찮아... 이런 느낌... 내가 가진 체력이나 에너지를 너무 써버리니까는 나중에는 약간 무기력증? 아무 것도 하기 싫고 쉬는 날 되면 그냥 누워 있고, 아무 것도 안 하려는 상태, 그런 것까지 있었던 거 같아요.” <사례J, 대졸, 비혼>

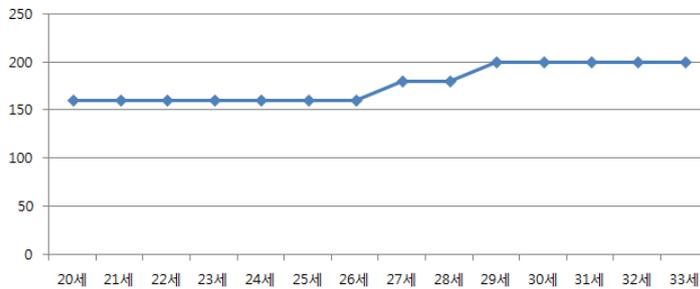
<사례L>도 호텔서비스직으로 일하였다. 비정규직이기는 했지만 매년 계약이 갱신되는 방식이었고 자신이 원하면 계속 일을 할 수 있는 상황이었다. <사례J>가 식·음 서비스 담당이었던 것에 비해 <사례L>은 주로 카지노 운영 파트에서 일하면서 고객 대응 업무를 담당했는데, 그 과정에서의 감정노동과 성희롱 위험, 여성을 성적 대상화하는 고객들의 태도, 3교대 근무에 따른 피로 누적, 24시간 휴대전화를 받아야 하는 업무 특성 등 여러 복합적인 사유로 호텔의 만류에도 불구하고 회사를 그만둔 경우이다.

□ 임신을 이유로 한 부당해고

<사례H>는 초대졸 기혼여성으로 1명의 자녀가 있고 둘째를 임신한 상태이다. 직원이 약 20명 되는 민간사업체에서 CS와 회계업무를 담당하는 정규직으로 일을 하였으나 둘째 자녀 임신 후 사직을 강요받다가 소송에 이르게 되었고, 소송 진행 과정에서 권고사직으로 합의하였다. 전에 다녔던 직장에서는 결혼을 하고 나니 회사에서 암묵적으로 사직을 강요하여 그만두었고, 두 번째 직장에서는 임신을 이유로 부당해고를 경험한 경우이다. <사례H>는 고등학교 졸업 후 취업을 했는데, 직장에 다니면서 전문학사를 취득하였고 일에 대한 만족도나 성취감이 매우 높았다. 회사

에서도 하루 종일 고객들의 전화에 응대해야 하고 복리후생도 열악한 상황이지만, 직업을 갖는 것에 많은 의미를 부여하고 일을 통해 자신이 발전했으면 하는 기대를 갖고 있다. 회사를 그만둔 지 4개월이 되었는데, 임신한 상태에서도 그 사이 직업훈련과 집단상담 프로그램을 계속 받고 있었다. <사례H>는 경제활동을 한 기간은 오래 되었고 꾸준히 직장생활을 했지만 급여수준이 크게 높아지지 않는 않았다. **■ 그림 IV-4 ■**는 <사례H>가 20세 이후 지속해왔던 경제활동에서의 월급여 이력을 제시한 것이다. 월 160만원 정도의 급여 수준이 유지되다가 27세 되던 해에 180만원 정도로 올랐고, 마지막 직장으로 오면서 200만원으로 급여가 올라 4년간 동일한 수준이었다. <사례H>는 부당해고에 대한 소송 과정에서 2개월분 급여와 실업급여, 퇴직금을 받는 것으로 합의하였다. 자신은 소송을 끝까지 가져갈 생각을 했었으나, 막상 소송에서 이겨 복직이 돼도 다른 방법이 동원돼 결국 ‘내 발로 나오게 되기 때문에’ 합의를 하는 것이 낫다는 노무사의 권유를 받아들였다고 한다.

■ 그림 IV-4 ■ 경력단절여성 <사례H>의 월급여 이력 (단위: 만원)



□ 건강 악화 및 직장 이전 등

건강 악화로 직장을 그만둔 여성은 <사례E>와 <사례O>이며, 직장 이전으로 그만둔 여성은 <사례N>이다. 세 명 모두 기혼이며 학력은 각각 석사졸업, 박사졸업, 박사수료이다.

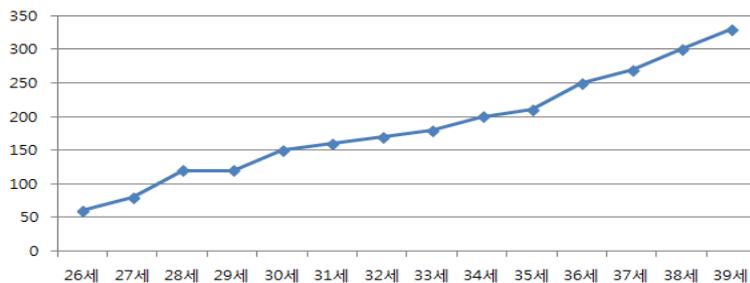
<사례E>는 종사자 30명 정도 규모의 평생교육기관에서 일을 하다가 성대결절이 왔고 잠시 쉬다가 복직했으나 다시 악화되어 직장을 그만둔 경우이다. 출산휴가 3개월은 사용할 수 있지만, 육아휴직 1년을 쓰는 직원은 본 적이 없다. 평생교육기관

에서 주로 프로그램 기획을 담당했는데, 구체적으로는 “평생교육사와 직업상담사의 중간” 정도라고 표현하였다. 해당 분야에서 약 12년의 경력이 있으며, 관련된 업무는 전반적으로 거의 다 해보았다고 이야기하였다.

“경계선이 없잖아요... 상담은 많이 하는데, 어쩔 수 없이 들어가죠. 전반적인 교육상담도 하고 접수도 받는 거고. 수강신청하고 홈페이지 시스템 구축 같은 것도 담당자여서 다 해봤고. 모든 잡다한, 교육에 관련된 잡다한 것들은 다 했다고 생각하고, 그리고 취업 관련 쪽도 다 일을 하니깐 그쪽도 해봤고. 그러니까 10년 이상을 했으니까 팀도 바뀌고 하잖아요. 이번에는 이 일 했으면 다른 또 일도 하고, 전반적인 건 거의 다 했던 것 같아요.” <사례E, 석사졸업, 기혼>

<사례E>는 대학 졸업 후 주35시간 미만의 비정규직으로 일을 하다가 28세에 정규직으로 취업하면서 월급여 수준이 높아졌다. 이후 일정한 수준으로 급여가 조금씩 인상되다가 36세 들어서면서 다시 한 번 급여가 높아졌다. **■그림 IV-5■**는 <사례E>가 대학 졸업 이후 경제활동을 하면서 받았던 월급여의 이력을 제시한 것이다. 일정한 급여를 장기간 꾸준히 받았다는 점에서 <사례H>와 유사하지만, 급여수준의 인상 정도나 절대 금액에서 <사례H>에 비해 상당히 높은 수준이다.

■그림 IV-5■ 경력단절여성 <사례E>의 월급여 이력 (단위: 만원)



<사례O>는 박사졸업인 기혼여성으로 경력단절기간은 7개월 정도 되었다. <사례O>는 의약품을 개발하고 판매하는 회사에서 약 4년간 일했었는데, 담당했던 업무는 신제품 기획 및 기술 평가였고, 고용형태는 정규직이었다. 생명공학 박사인 <사례

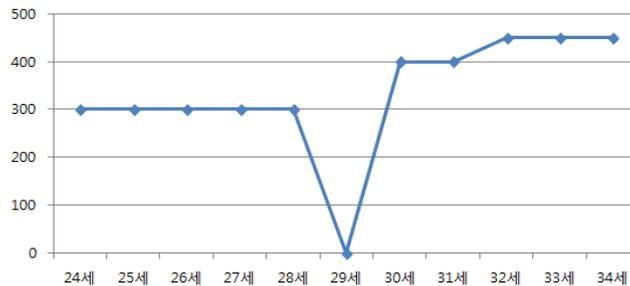
O>는 공부를 하는 과정에서 과학적 지식을 활용해 사람들에게 직접적인 도움을 주는 일을 하고 싶다는 목표를 갖게 되었다. 그래서 환자들에게 도움을 줄 수 있는 의약품 개발에 관심을 가지게 되었고, 헤드헌터의 추천으로 국내 바이오 의약품 전문기업에 입사하였다. 마지막으로 일했던 직장이 박사졸업 이후 첫 직장이다. 생명 공학을 전공했기 때문에 큰 범위에서 보면 의약품 개발이 연관성이 있다. 하지만 직장에서 주로 한 일은 의약품 시장조사를 하고 이것에 근거해서 신제품을 기획하는 업무였기 때문에 과학적인 지식과 마케팅을 융합한 새로운 분야라고 볼 수 있다.

출산 이후 산후 후유증이 심해서 건강이 좋지 않았는데, 산전후 휴가 3개월 이상 휴직을 할 수 없는 상황이었기 때문에 어쩔 수 없이 복직을 했었다. 회사에서 육아 휴직을 쓰도록 허용하는 경우는 거의 없다. 복직하고 나서는 계속 야근을 하다 보니 건강이 점점 나빠졌고 아이도 너무 어리고 해서 결국 직장생활을 포기하게 되었다. 사실 아이를 낳기 전에도 야근이 너무 자주여서 힘이 들었는데, 아이를 낳고 나서도 주말근무까지 해야 하는 상황이 많아 육아와 일을 병행하는 게 사실상 불가능하였다. 배우자도 야근과 주말근무를 하는 일이 잦았다. 게다가 중요한 일이 있을 때만 야근을 하는 게 아니라 업무가 다 끝나고서도 분위기상 퇴근을 하기 어려운 경우가 많았다. 그래서 야간보육까지 맡겨야 되다 보니 입주하는 육아도우미를 고용했는데, 한 달에 200만원 이상의 비용이 들어가서 부담이 컸다. 정해진 근무시간은 주당 40시간이었지만, 실제로는 한 60시간 정도 되었던 것으로 기억하고 월급은 400만원 정도였다. 월급 수준은 400만원 정도가 적절한 것 같은데, 근무시간이 실제로도 40시간이었으면 좋겠다는 바람을 갖고 있다.

<사례N>은 박사수료인 기혼여성으로 보건정책과 병원관리학을 전공했고 관련 분야 연구원으로 일을 하였다. 마지막으로 다녔던 직장이 공공기관 지방이전 정책으로 이전을 하게 되면서 그만두었다. 고용형태는 정규직이었고, 전공을 살려서 10년 정도 같은 분야에서 일을 하였다. 연구직이다 보니 보고서를 마감하는 시점에 업무가 집중되는 경향이 있었고, 특히 6월말과 12월말에는 너무 바쁜 시간을 보내야 하는 데다 스케줄 조절이 팀 단위로 이루어지다 보니까 개인적인 일정을 관리하기가 너무 어려웠다고 한다. 근무시간은 공식적으로는 주당 40시간이었지만, 야근이 많은 편이어서 실제로는 50시간 이상 되었던 것으로 기억한다. ■그림 IV-6■은 <사

례N>이 대학을 졸업한 이후 경제활동을 통해 받았던 월급여를 제시한 것이다. 대학 졸업 후 정규직으로 연구직에 취업하여 높은 소득을 얻다가 29세에 학업으로 약 1년간 경제활동을 중단하였다. 그리고 마지막으로 다녔던 직장에서 약 4년간 근무했는데, 입사할 때 월급여가 400만원 정도였고 퇴사 당시에는 450만원 정도였다.

■ 그림 IV-6 ■ 경력단절여성 <사례N>의 월급여 이력 (단위: 만원)



□ 장기적 비전의 부재, 새로운 길을 찾아서

직장에서 장기적인 비전을 찾을 수 없었다는 점을 경력단절의 주된 이유로 꼽은 여성은 <사례B>와 <사례C>, 그리고 <사례P>이다. 이들은 모두 비혼이며 학력별로는 <사례B>와 <사례C>는 대졸, <사례P>는 석사졸업이다.

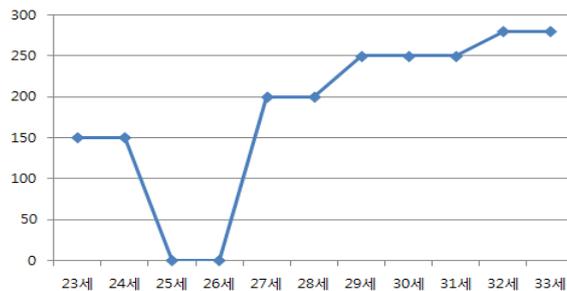
<사례B>는 의류회사 CS 관련업무로 약 6년의 경력이 있다. 매장 서비스 교육이나 고객 불만 처리, 상담, 보상 등과 관련한 업무를 해왔으며, 마지막으로 근무했던 곳은 종사자 규모 500명 이상의 대기업이었고 정규직으로 일했다. 의류회사에서 계속 근무를 했던 만큼 동료뿐 아니라 상사도 여성들이 훨씬 많았다. 여성들이 다수인 회사였지만 육아휴직을 사용하는 분위기는 아니었다. 출산휴가는 대부분 사용하였다. 야근이 일상적이지는 않고 한 달에 3~4번 정도였지만, 정시퇴근을 한 적은 없는데, 그 이유는 주로 상사의 눈치를 보는 분위기가 팽배했기 때문이라고 한다. “부장님이 퇴근을 하시거나 계시거나”에 따라 직원들의 퇴근시간도 달라졌다.

<사례B>는 “끝까지 할 자신이 없으면 더 늦기 전에” 다른 길을 찾기 위해 직장을 그만두었다. 대기업이다 보니 정말 좋은 스펙을 가진 직원들이 상당히 많았고, 다수의 사람들이 모인 만큼 특성에 따른 그룹들도 여러 갈래로 생겨났다. 그녀는 이런 과정에서 일종의 박탈감을 느낀 것으로 보인다.

“정규직이기는 하지만 정규직 안에서도 되게, 직원이 많다보니까 직무도 나누고 되게 다양했어요. 직군이라고 해야 되나? 그런 게 다양했어요. 공통직군, 전문직군... 전문직군 안에서도 또 나뉘고 이런 식으로. 그래서 아무래도 좀 그런 분들이랑 서로가 잘 섞이지 않은 그런 분위기들이 있었어요. 그 안에서 상대적 박탈감까지 이야기하면 너무 크기는 한데, 하여간 그런 부분들로 나뉘어 있으면서 서로 섞이지 않는 부분이 있었어요.” <사례B, 대졸, 비혼>

직속상사와의 지속되는 갈등도 <사례B>가 직장에서 장기적 비전을 발견하기 어려웠던 주요인이었다. 여성이 다수인 조직이 위계나 경직된 분위기가 더 강하다고 느끼면서 자신이 해왔던 CS 업무 분야가 주로 여성들이 종사하고 있다는 점이 전직을 고민하게 하는 데 영향을 미쳤다. <사례B>는 다른 일을 해보기 위해 실제로 1년 정도 직장을 그만두기도 했었다. 하지만 다시 정식으로 취업을 하려고 했을 때 예전에 해왔던 분야로 취업하기가 더 쉬웠고 이른바 “괜찮은 이름의 회사”에 들어갈 수 있는 가능성이 높았기 때문에 다시 이 분야로 돌아오게 되었다. 대학 졸업 후 첫 번째 들어갔던 직장에서 정규직으로 월 150만원을 받았고 1년여 간의 휴지기를 거친 후 다시 취업을 하면서 월급여 200만원을 받게 되었다. 1년 후 급여는 250만원 정도로 올랐고, 회사를 그만둘 당시에는 280만원 정도였다. 아래 **그림 IV-7**은 <사례B>가 대학 졸업 후 경제활동을 통해 받았던 월급여의 이력을 보여준다.

그림 IV-7 경력단절여성 <사례B>의 월급여 이력 (단위: 만원)



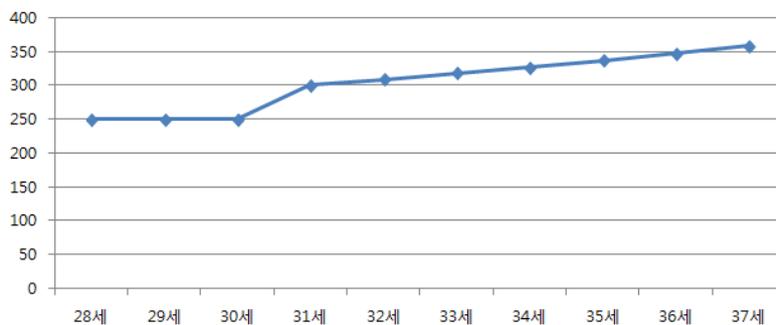
<사례C>는 출판사에서 교재를 기획, 개발하는 일을 약 9년 동안 해왔다. 경력단절 기간은 약 3개월이며, 지금은 다른 일을 하기 위해 직업교육을 받고 있다. 교재를 만드는 작업에는 전공이 결부된다. <사례D>는 이른바 주요과목으로 여겨지지 않는 사회계열 과목을 전공했는데, 교재 만드는 작업이 다른 과목보다 늘 빨리 끝나면서 주

요과목 교재 개발을 지원해야 하는 상황을 반복적으로 겪었다. 그러다가 50대인 선배의 모습을 보면서 “내 미래모습”을 보는 것 같아 “뭔가 방향 전환을 하기에는 지금 시점이 아니면, 더 늦으면 힘들겠다”는 생각에 회사를 그만두었다. <사례C>는 자신이 만약 영어를 전공했다면 선택할 수 있는 길이 지금보다는 많았을 거라고 생각한다.

<사례P>는 석사졸업의 비혼 경력단절여성으로 경력단절 기간은 22개월 정도 되었다. 공공정책을 연구하는 국제기구의 한국 기관에서 연구원으로 일을 했는데 실질적인 인건비가 예산상 인건비 항목이 아니라 사업비로 잡혀 있어 1년마다 계약을 갱신하는 방식으로 일하였다. 실질적으로는 정규직이었지만 형식적으로는 비정규직인 셈이었다. <사례P>는 2007년부터 이 연구원에서 일을 했는데, 담당했던 업무는 해외 우수정책사례를 정기적으로 조사하고 보고서를 작성하여 책자로 발간하는 일, 아시아 정부 공무원을 대상으로 한 세미나 개최, 연구용역 관리, 번역, 국제기구 본부와의 업무 협의 등 다양한 범위에 걸쳐 있었다. 국제학을 전공하였고 국제기구에서 일하기를 희망했었기 때문에 연구원에서의 업무 자체는 잘 맞았으나, 조직 자체에서 자신의 경력 비전을 갖기 어려워 그만둔 경우에 속한다. 연구원이지만 직급 체계가 없고 간부급은 공무원이 파견되어 오기 때문에 내부적으로 승진기회도 거의 없었다.

석사 졸업 후 경제활동을 하면서 받았던 월급여 수준은 아래와 같다. 처음에 했던 일은 주35시간 이상의 비정규직으로 월 250만원 정도를 받았고, 마지막 직장이었던 연구원으로 옮기면서 급여는 동일했지만 고용형태가 정규직으로 달라졌다. 이 직장에 다녔던 약 7년 동안 매년 약 9만원 내지 11만원 정도씩 급여가 인상되었다.

【그림 IV-8】 경력단절여성 <사례P>의 월급여 이력 (단위: 만원)



경력단절여성들의 월급여 이력은 다양한 모양의 선으로 나타난다. 어떤 여성들의 월급여는 같은 방향으로 일관되게 상승하는 양상을 보이지만, 또 다른 여성들의 월급여는 정체 혹은 일부 증감하는 양상을 보인다. 이들에 비해 재직여성의 경우는 월급여 이력의 그래프가 대개 일관된 상승의 모습을 보인다. 재직 중인 현 직장에서의 급여는 업종에 따라 달라 금융권 종사자의 월급여가 458만원(사례㉑)으로 가장 높았다. 그 다음으로는 대기업 종사자가 각각 450만원(사례㉒), 416만원(사례㉓)이었고, 준정부기관 종사자 400만원(사례㉔), 일반 민간기업 310만원(사례㉕), 260만원(사례㉖) 등의 순으로 나타났다. 월급여 수준은 경력기간과 종사산업 등이 고려되어 판단되어야 하는데, 본 조사에 참여한 재직여성들의 경우는 금융권에 종사하는 <사례㉑>가 경력기간이 약 6년으로 가장 짧음에도 월급여 수준은 가장 높았다.

(2) 첫 번째 직업 진입 특징과 직업에 대한 인식

□ 사무직, 전공과 무관하게 생계를 위해 쉽게 진입

<사례K>는 학교 졸업 후 딱히 무엇을 하고자 하는 건 없었으나 여자들이 쉽게 할 수 있는 게 사무직이기 때문에, 그리고 “생계를 위해”사무직으로 첫 번째 직업 생활을 시작하였다. 정말 좋아하는 일을 하면 바람직하겠으나 생계를 위해 어쩔 수 없이 일을 해야 하는 상황에 대해 불만족스러운 상태였다. 정말 좋아하는 일을 찾기 위해 특정한 목표를 정하고 계획을 세워 실행을 해보았느냐는 질문에 “글쎄요”라고 답하며, 어차피 어떤 일을 하든 회사가 어려우면 그만두어야 하는 상황이 오기 때문에 직접 회사를 차리지 않는 이상 상황이 개선될 것이라는 기대가 거의 없는 무기력한 상태였다. <사례K>는 “결혼하면 솔직히 일을 안 하겠다”는 생각을 갖고 있었는데, 결혼이 생각보다 쉽지 않고 요즘 남자들이 맞벌이를 원하는 것에 대해 불만스러워 하였다. <사례K>는 초대졸 비혼여성으로 동일분야에서 약 10년의 경력이 있지만, 너무 전문적이지 않은 일로 긴 경력과 만39세라는 나이는 신입사원으로도 경력사원으로도 입사하기 어려운 조건으로 작용하고 있다. 게다가 약 10년 전 150만원이던 월급여는 10년 후 168만원으로 거의 상승하지 않았다. 스스로 숙련도를 높이고 경력 관리를 하기 위한 노력을 해왔더라면 좋았겠지만, 그럴 수 있는 동기를 부여받지

나 자극을 받을 수 있는 계기가 거의 없었던 것으로 보인다.

<사례I>는 미대를 나왔다. 미대를 나왔는데 “할 게 없었”던 그녀는 부모님의 권유로 친척이 하던 사업체에 사무직으로 취업을 하였다. 하지만 사무직 업무가 적성에 맞지 않는 것 같았고 급여가 제때 지급되지 않고 밀리는 등 사업체 상황도 열악해지면서 관측일로 옮기게 되었다. 이후 마지막 직장은 의류업체에서 영업직으로 근무하였다. 일 자체는 할 만하였으나 앞서 언급했던 바와 같이 업무 과중 및 부당 대우 등을 견디기 어려워 직장을 그만둔 상태이다. 지금은 나이 들어서도 할 수 있는 일을 찾는 과정에서 반찬가게 창업을 염두에 두고 직업교육을 받고 있다. <사례I>는 대학 졸업 후 딱히 할 게 없었다고 이야기했지만, 사실 메이크업 아티스트가 되고 싶은 꿈이 있었다고 한다. 하지만 <사례I>의 부모님은 단번에 그러한 진로를 반대하셨다. 당시에는 메이크업 아티스트라는 직업에 대해 사회적으로 인식도 낮았던 터라 <사례I> 역시 부모님의 반대를 무릅쓸 만큼 어떤 확신을 갖고 있는 것도 아니었다. <사례I>는 “그때 상의하지 말고 질렸어야 뻔했다”고 후회하지만, 당시에는 별다른 계획 없이 지내다가 부모님의 권유에 의해 사무직으로 취업을 하고, 결국 장기적인 직업 전망을 고민할 기회나 시간을 갖지는 못하였다.

<사례J>는 학교에서 서비스 관련 전공을 했으나 이와 무관하게 아는 분이 “낙하산으로 꽂아 주셔가지고” 사무직 일로 첫 번째 취업을 하게 된 경우이다. 하지만 일도 적성에 맞지 않았고, 나이든 남성들이 많았던 건설회사 특성상 “어린 여자”들을 대하는 태도가 회사생활을 지속하기 어렵게 만드는 데 작용하였다. 커피심부름은 기본이었고 몸을 훑어보는 듯한 시선이 일상화된 환경, ‘이게 직장 내 성희롱인가’ 싶은 상황들이 반복되면서 7개월 만에 첫 번째 직장을 그만두었다. 그리고 이후 서비스 관련 전공을 살려 호텔일을 하게 되었다. <사례J>는 “분명히 호텔에서도 성희롱이 있다”고 말한다. 하지만 회사에서 그런 부분에 대해 교육도 많이 시키고 문제 제기를 할 수 있는 분위기도 되어 있어서 그 자체 때문에 직장생활이 어렵다고 느끼지는 않았다. <사례J>의 경우 첫 번째 직장을 전공과 전혀 무관하게 들어갔다가 결국 1년도 되지 않다 그만두고 전공을 활용할 수 있는 진로로 진입하여 약 7년간 경력을 쌓았다.²⁵⁾ 자신의 전공이나 적성과 무관하게 사무직으로 입사했던 <사례J>는 직장 내 성희롱에 대해 인지하고 있었고 그러한 환경에서 근무하는 것에 대한 문제

의식도 갖고 있었다. 이후 호텔에서 근무하면서도 직장 내 성희롱을 직·간접적으로 경험하였으나 첫 번째 직장에서의 성희롱 양상과 비교하여 그것이 문제화될 수 있는 정도를 판단하고 있었다.

□ 전공을 활용할 수 있는 직업으로 진입

〈사례C〉는 사범대를 나왔다. 임용고시를 준비할 것인지 취업을 할 것인지 고민하다가 임용고시 준비를 하다가는 2년, 3년 금방 시간이 갈 거라는 생각에 조급한 마음이 있었다고 한다. 바로 돈을 벌어야겠다고 생각을 하고 일자리를 알아보았으나 전공 가지고 취직할 수 있는 일이 많지 않았다. 그래서 들어간 곳이 출판사였고, 전공한 과목과 관련한 교재개발을 담당하게 되었다. 이 출판사는 학교 다니면서 방학 동안 잠깐 아르바이트를 했던 곳이었는데, 출판사에서 취업할 생각이 있는지 먼저 연락을 해 와서 취직을 한 경우이다. 〈사례C〉는 경력단절을 구조적인 문제로 가져 가야 한다고 강력하게 주장하였다. FGI로 진행된 조사에서 다른 여성들의 경력단절 경험을 공유하고 함께 이야기를 나누던 〈사례C〉는 자신을 제외한 참석자 모두 공교롭게도 정규직으로 일하다가 의도하지 않게 어느 날 실직을 하게 되었음을 짚어내며, 정규직으로 일한다는 의미를 새삼 질문하였다. 정규직이 과연 안녕한가에 대한 질문이다. 앞서 언급하였듯이, 주요 과목이 아닌 사회계열을 전공한 〈사례C〉는 자신이 이른바 주요 과목인 영어를 전공했다라면 선택의 기회가 훨씬 많았을 거라고 아쉬워하였다.

〈사례D〉는 일본어 교육학을 전공하여 교사가 될 수 있었으나 TO가 전혀 없어서 “정말 갈 곳이 없었다. 졸업하는 시점부터 아예 다른 쪽으로 길을 찾아야겠다고 생각하면서도 일본어를 전공했으니 그래도 전공을 활용할 수 있는 일을 찾았고 일본계 상사에 취업을 하게 되었다. 그리고 약 20년을 한 직장에서 근무하였지만, 회사

25) 〈사례J〉는 직장을 그만둔 지 4개월 정도 되었는데, 호텔일이 적성에 맞다고 생각하기 때문에 재 취업을 할 경우 외국계 호텔에 취업하고 싶다는 생각을 갖고 있다. 그 이유는 바로 8시간 근무시간을 보장받을 수 있고 개인적인 여가시간이나 가족생활을 위한 시간을 보장받을 수 있을 거라는 기대 때문이다. 재취업을 시도할 경우 자신의 경력에 맞는 연봉을 어느 정도 잡아야 할지 고민 중이다. 〈사례J〉는 높은 연봉은 그만큼 길고 강도 높은 노동을 요구한다고 생각하고 있는데, 자신의 경력과 자신의 희망 근로시간에 적절한 연봉이 어느 정도인지 갈피를 잡지 못하고 있었다.

가 어려워진 상황에서 결국 경력이 많아 급여수준이 높다는 점, 그리고 기혼여성이라는 이유로 권고사직을 당하였다. <사례D>는 재취업을 준비하는 과정에서 자신의 오랜 경력이 장벽이 된다는 걸 절감하고 있었다. 본인이 희망급여를 낮게 말해도 사업체에서 몹시 부담스러워하는 경력이라는 것이다. 단지 급여만이 아니라 나이와 직급도 걸림돌로 작용하였다. 자신은 평사원으로 취업을 해도 무방하다고 생각하지만, 사업체에서는 20년 경력에 팀장 직급까지 달았었고 40대 중반을 향해 하는 <사례D>를 일반 사원으로 받아들이기 주저하였다.

<사례F>는 경영학을 전공했는데, 대부분의 경영학 전공자들과 마찬가지로 회계 관련 업무로 취업을 하였다. 하지만 막상 취업을 해서 업무를 해보니 적성에 너무 맞지 않는다는 생각이 들었고, 대학선배의 소개로 리서치 회사에 들어가게 되었다. 생소한 분야였기 때문에 자료입력부터 통계 패키지까지 전부 새로 배워야 했지만, 배우는 과정에서 흥미를 느끼고 적성에 맞다는 생각을 하였다. 결국 그렇게 들어간 회사에서 쭉 15년을 근무하였으나, 회사 사정의 악화로 구조조정이 실시되면서 고연봉의 경력자라는 위치에 의해 권고사직 대상이 되었다. 재취업을 위해 분주히 노력하고 있지만, 했던 업무가 특수한 분야라서 취업할 수 있는 자리 자체가 많지 않고, <사례D>와 마찬가지로 높은 연봉을 받았던 전 직장에서의 위치, 그리고 곧 40대 중반으로 진입하는 연령대로 인해 다시 취업하는 데 어려움을 겪고 있다.

이에 비해 <사례L>은 경력단절이 된 자신의 상태를 해당 분야에서 일을 지속하고 있는 여성들과 비교하며 경력에 대해 새삼 고민을 하고 있다. 20대 후반의 비혼인 <사례L>은 자신의 경력이 향후 아르바이트를 찾는 데는 도움이 될지 모르지만, 이미 해당 분야에서 화려한 스펙을 갖고 화려한 경력을 가진 사람들이 자리를 잡고 있는 상황을 비집고 들어가기에는 너무 진입 장벽이 높다고 생각하고 있었다. 같은 호텔업에 종사했고 연령도 같은 <사례J>와 달리 재취업에 대해 불투명하게 생각하는 정도가 강했다.

□ 전공에 부합한 직업으로 진입

<사례N>은 대학을 졸업하고 독립을 하는 과정에서 직업을 갖는 것을 당연한 일이라고 생각하였다. 직업을 갖지 않는다는 생각해본 적이 없었다고 한다. 그래서 직장을 구할 때도 장기근속이 가능한지를 중요하게 생각했고, 근무시간이 유연하다면

더 좋을 것 같다고 생각하였다. 너무 모범답안 같지만, 직업은 자기계발에 중요한 부분이고 자아성취를 위해 무엇보다 즐거울 수 있는 것이어야 한다고 생각한다.

<사례O>는 외국유학까지 해서 열심히 공부하고 많은 것을 배웠고 오랜 시간 피나는 노력을 해서 박사학위를 받았는데, 능력을 펼칠 기회를 얻고 싶은 것은 당연한 일이라고 생각하였다. 또 성취감뿐만 아니라 물질적인 여유를 누리고 싶은 열망도 있었다. 학교 졸업하고 맨 처음 직장에 들어갈 때는 내 능력을 발휘할 수 있고 첫 사회생활인 만큼 새롭게 무언가를 배울 수 있는 곳을 찾으려고 하였다. 하지만 취업난이 계속되고 있었고, 고학력일수록 오히려 진입장벽이 높아서 받아주는 곳이 있으면 일단 들어가야 하는 상황이었다. <사례O>는 사실 재취업을 쉽게 할 수 있을 거라고 생각하고 퇴사를 했다. 그녀는 직업은 존재의 이유와도 같다고 생각한다. 일하지 않으면 살아있는 것 같지가 않아서 집에서 아이 재우고 할 수 있는 일을 번역 일 등을 소일거리로 하기도 하였다.

<사례P>는 공부하면서 당연히 취직해서 일하는 것으로 생각했고 한 번도 직업을 갖지 않는다는 생각을 하지 않았다. 우선 부모님으로부터 경제적으로 독립해야 한다고 생각했고 일을 하면서 스스로 돈을 번다는 것이 많은 의미를 부여해준다고 여기고 있었다. 부모님께 효도를 할 수 있고 더 나은 삶을 계획할 수 있고 저축할 수도 있고 등등 자신이 별어서 뭔가 계획할 수 있다는 것을 유의미하게 이야기하였다. 그런 면에서 그간 배운 것을 적용해서 재미있게 할 수 있는 일인지를 가장 중요하게 생각하고 있었다. 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 것이 일이고 직장이기에 직업은 자신의 삶 자체를 의미한다고 생각하지만, 직업은 또한 생계유지를 위해서도 중요한 수단이라고 여기고 있다.

<사례B>는 대학 전공을 살려 의류회사에 CS 업무 분야로 취업을 하였다. 당시에는 평생 직업을 가지며 학교에서 배운 것을 활용하고 자기계발도 하고자 하는 마음이었고, 결혼을 하더라도 계속 일을 하고 싶다는 생각이 있었다. 그런데 막상 직장생활을 하면서 힘든 직장생활을 결혼해서까지 해야 하나, 라는 생각을 갖게 되었다. 아예 일을 안 하겠다는 건 아니지만, 결혼을 하면 남편이 버는 수입이 일정하게 있을 것이기 때문에 자신은 파트타임으로 일을 하는 방식을 희망하고 있다. 안정된 직장이 있는 배우자를 주부양자로 전제하고 있고 자신을 이차소득원으로 인식하고 있다.

(3) 경력단절, 누구의 어떤 사건으로 통용되는가

□ 나와 무관한, 특수한 여성들의 경험으로 인식

경력단절을 자신과 무관한 사건으로 인식하는 경향은 주로 비혼여성들에게서 나타났다. <사례J>는 경력단절은 결혼을 하고 임신을 해서 직장을 그만두고 3~4년 동안 아이를 키우는 데 전념하다가 다시 취업을 하려는 여성들에게 해당되는 것이라고 생각하고 있었다. 자신은 아직 결혼도 안했고 조금만 노력하면 다시 취업이 될 거라고 생각하고 있고, 경력단절이라고 이야기하려면 단절의 기간이 최소 1년은 되어야 한다고 생각하기 때문에 직장을 그만둔 지 4개월 정도 된 자신은 아직 “그렇게까지 무섭지는 않다”고 이야기한다. 마지막 직장을 그만둔 지 16개월 정도 된 <사례K>도 경력단절이라고 이야기하려면 최소한 1년의 공백 기간은 있어야 한다고 여기고 있었다.

<사례A>는 직장을 구하고 있는 자신이 경력단절인지 아닌지 혼란스러웠다고 한다. <사례B>와 <사례P> 역시 경력단절이라는 말을 들었을 때 흔히 방송에서 보던 것처럼 결혼해서 출산하고 몇 년을 쉬다가 다시 취직을 하려는 사람들이 경력단절이라는 인식을 갖고 있었다. 자신과 무관한 특수한 사건이라고 생각했다는 것이다.

<사례C>도 “경력단절여성이라고 하면 그냥 주부랑, 회사를 병행하는 워킹맘들이 회사를 다니다가 그만두는 거”라고 생각했다고 한다. 여성인력개발기관에서 직업교육 프로그램에 참여하면서 자신을 포함하여 ‘경력단절여성’이라고 통칭되는 것에 당황했었는데, 같이 수업에 참여하시는 분들이 대부분 주부인 경력단절여성들이라 보니 어느덧 자신도 자연스럽게 경력단절여성이 되어 있더라며, 예전에는 굉장히 큰 것처럼 여겨졌었지만 “누구나 원하든 원치 않든 경력단절여성이 될 수 있구나”라고 새삼 느끼고 있다.

이러한 인식이 비단 비혼여성에게서만 나타난 것은 아니다. 기혼인 <사례D>도 경력단절에 대한 이미지로 가장 많이 떠오르는 건 “아이 때문”이라고 하였다. 하지만 막상 자신이 구조조정으로 원하지 않게 직장을 그만두고 보니 “이렇게도 경력단절이 될 수 있구나”를 절감했다고 한다. 경력단절 기간이 21개월 정도 된 기혼의 <사례I> 역시 자신이 경력단절여성이라고 생각하지 않다가 직장을 그만두고 1년 정도 지나고 나니 “진짜 내가 경력단절이구나”를 절감했다고 한다.

□ 경력단절, 언젠가 올 거라 예상되었던 사건으로 인식

평생교육기관에서 경력단절여성들을 지원하는 업무를 담당했던 기혼의 <사례E>는 자신도 언젠가 경력단절여성이 될 거라는 생각을 많이 해보았다고 한다. 물론 자신이 결혼하기 전에는 경력단절여성들을 보며 “저분들도 일을 하면 좋을텐데”라고 생각했었는데, 직접 결혼을 하고 아이를 키우는 과정에서 “나도 저렇게 될 수 있겠구나”라는 생각을 했다는 것이다. 그리고 경력단절이 되고 나면 다시 일을 찾는다는 게 쉽지 않다는 점을 직장생활을 통한 간접경험으로 체감하고 있었다.

기혼의 <사례F>는 자신이 경력단절여성이 될 거라는 생각을 막연히 갖고 있었지만 이렇게 금방일 거라고는 생각하지 못했다고 하였다. 15년 동안 한 직장에서 근무했음에도 예상치 못하게 찾아온 경력단절은 “금방 닳친 일”로 인식되고 있었다. 왜냐하면 앞으로 최대한 5년까지는 하던 일을 계속 할 수 있을 거라는 생각을 했었기 때문이다. 비용 절감 차원에서 팀원들을 살리고 자신이 퇴사를 하긴 했지만, 앞으로 무엇을 할지에 대해 퇴사 이전부터 막막했다고 한다.

“내가 만약에 경력단절이 돼서 그렇게 있으면 정말 어떻게 지내야 되지?”라는 생각 때문에 약간 우울증 비슷하게도 막... 그 생각에 심하게 그러기도 했어요. 스트레스 받고 힘들 때 그만두자 막 이렇게 마음 먹었다가도, 그럼 내가 그만두면 그 다음에 뭘 해야 될까 라는 생각을 했을 때 할 수 있는 게 별로 없는 거예요. 워낙 데이터 처리만 했던 거라 그쪽 부분에 많이 기회가 없으니까.” <사례F, 기혼, 대졸>

<사례O>는 경력단절 이유가 무엇이든 간에 이른바 ‘경력’에 공백이 생겼기 때문에 자신을 경력단절여성으로 인식하고 있었다. 조사참여자 중 유일한 박사졸업자인 그녀는 가정을 위해 혹은 다른 이유 때문에 직장을 그만두게 된다면 그 또한 존중받아야 할 선택이겠지만, 한 번 직장을 그만둔 이후에 다시 일을 할 수 있는 기회가 사실상 없기 때문에 직장을 그만두는 것에 대해 심각하게 고민해야 한다고 여기고 있었다. 건강 문제와 육아 문제 때문에 직장을 그만두고 몇 개월 몸을 추스린 뒤 직장을 구하는 과정에서 재취업의 어려움을 절감하고 있기 때문이다. <사례O>는 특히 군대문화가 심해서 야근을 강요하는 국내회사는 최대한 배제하고, 일과 생활의 균형을 맞출 수 있는 외국계 회사에 들어가려도 여러 차례 시도했었다. 하지만 근무

조건과 환경이 좋은 회사는 경쟁이 너무 치열해서 취직하기가 쉽지 않았다. 또, 육아 때문에 일을 그만뒀다고 단정하면서 다시 입사해도 열심히 일할 것 같지 않다고 거절한 회사도 있었다. 사실 최종합격까지 한 적도 몇 번 있는데, 또 다시 육아와 직장생활을 병행할 생각을 하니 예전의 힘들었던 기억이 떠올라서 출근을 취소한 적도 있다고 한다. 석사졸업인 <사례P>와 박사수료인 <사례N> 역시 단절 혹은 공백 자체가 위험하기 때문에 다른 직장을 구하기까지는 현재의 직장을 최대한 유지해야 한다는 생각을 갖고 있었다.

(4) 정책요구

우선, 1년까지 육아휴직을 할 수 있는 제도가 있지만 사실상 이용하기 어렵다는 지적이 많았다. 특히 고학력일수록 담당하는 업무가 전문성이 있고, 이것을 단기간 대체할 인력을 구하는 것이 쉽지 않으니 회사 입장에서도 곤란해하는 것 같다는 것이다. 회사에서 거부할 수 없도록 제도화 되어 있다고 하지만, 피고용인의 입장에서 회사를 상대로 소송을 걸 수도 없고, 그렇게 해서 휴직을 하면 사실상 복직은 불가능하다는 점이 고려되고 있었다. 인사팀에서는 육아휴직을 거부할 수 없다는 걸 잘 인식하고 있었지만, 소속된 부서장의 허락을 받아야만 인사팀으로 서류가 넘어가기 때문에 신청도 못해보고 포기해야 하는 상황이 지적되었다. 그래서 육아휴직을 신청하는 과정 자체가 회사가 거부하지 못하는 형태로 개선되어야 할 것 같다는 의견이 제기되었다. 그리고 회사에서 전문화된 대체인력을 단기로 활용할 수 있도록 정부에서 뒷받침해 주어야 하다는 의견도 있었다. 외국계 회사에서는 육아휴직 대체인력으로 6개월이나 1년 계약직을 채용하는 공고를 가끔 보게 되는데, 정부에서 경력단절된 고학력 여성의 인력 풀을 확보하고 기업과 연결시켜 줄 수 있다면, 경력단절여성에게는 일할 기회를 제공하고 기업은 직원의 육아휴직 기간 동안의 업무 공백을 해결할 수 있을 것이라는 의견이 제시되었다.

한편, 이미 여러 가지 지원 제도가 있는 것으로 알고 있다면서 경력단절여성을 고용하는 회사에 연봉 일부를 지원하거나 혜택을 주는 방식으로 고용을 유도하고 있는데, 연봉을 지원하는 것은 예산이 많이 들기 때문에 혜택을 받을 수 있는 사람이 제한적이라는 점이 지적되었다. 물질적인 지원보다는 경력단절여성에 대한 기업

의 인식을 변화시키고, 단절 기간을 극복할 수 있는 교육이나 연수, 멘토링, 그리고 정보 제공이 더욱 필요하다는 것이다. 또한 주로 육아 때문에 경력이 단절된 여성들의 경우 지금 제공되고 있는 교육 프로그램들이 이른 아침부터 늦은 저녁까지 이루어지고 있어서 사실상 아이 보육 문제 때문에 참석이 불가능하다는 점이 지적되었다. 수입이 없는 상태에서 베이비시터를 고용해서 아이를 맡기고 교육에 참석하는 것은 상당히 부담이 크기에 대상자의 실정을 고려해서 프로그램을 기획한다면 더 많은 사람들에게 도움이 될 것이라는 의견이 제시되었다. 또, 재취업이 된 이후에도 육아는 계속해야 하기 때문에 유연근무나 단축근무, 재택근무 등 여러 가지 옵션이 주어져야 한다는 의견이 있었다.

전문화된 자기개발 필요성도 제기되었다. 고학력 여성들의 경우에는 대부분 전문직에 종사했던 경험이 있을 텐데, 국가 자격증을 가지고 있는 직업이 아닌 이상 쉬는 기간 동안 그 경력이 중단되면 다시 취업시장으로 들어갔을 때 공백 기간에 빈 경력이 다시 일을 시작하기 어렵게 하기 때문이다. 지속적인 자기개발이 필요한 분야인데, 공백 기간 동안 경력을 쌓고 유지하기가 어려움을 고려한 정책 지원 필요성이 제기되었다.

연령 제한의 문제도 지적되었다. 우선 고학력 경력단절여성이 갈 수 있는 일자리는 매우 제한적이라고 보는데, 공식적으로는 나이 제한이 없다고 하지만, 채용하는 입장에서는 그렇지 않을 수도 있다는 것이다. <사례P>는 마지막 직장을 그만두고 몇 군데 다시 지원을 한 적도 있었다. 하지만 이전에는 서류는 합격을 했었는데 최근에는 서류도 통과되지 못한 곳이 많았다고 한다. 서류상으로 우선 통과가 안 되고 진입장벽이 생기니 기회 자체를 박탈당하는 것 같아 좌절스러웠다. 또한 면접을 봐도 경력이 많아서 채용하기 어렵다는 답변도 들은 적이 있다고 한다. 여성 자신은 경력을 낮춰서라도 일할 의향이 있지만, 채용하는 기관에서는 부담스러워한다는 것이다.

여성들이 다시 일하기 위해서는 우선 일자리 공급과 정보가 제대로 주어져야 한다는 의견이 많았다. 경력단절 여성을 위한 적절한 매칭이 이루어져야 하고, 분명히 충분한 공급과 수요가 있을 것 같은데 제대로 매칭이 되는 것 같지 않다는 의견이 제기되었다. 참고로, 보완방법으로 실시한 설문조사에서도 다시 일을 하기 위해 가장 필요한 지원으로 정보 제공 및 상담이 가장 많이 꼽혔다.

취업할 때 업무와 무관한 불필요한 정보들을 수집하는 기업문화를 개선해야 한다는 의견도 있었다. 예를 들면 미국의 경우에는 이력서에 개인의 성별, 나이 등을 알 수 없도록 하고 있는 데 비해 우리나라는 여전히 업무와 무관한 정보들을 많이 수집하고 있다고 지적되었다. 그리고 여성의 일에 대한 가족들의 지원과 감정적인 지지도 중요한 부분이라고 논의되었다.

고학력여성의 경우에도 아직 남자와 비교하면 승진 기회는 제한적인 것 같다는 점이 지적되었다. 정말 승진하고 성공한 경우는 가정과 양립하지 못하고 포기한 경우가 많은 게 현실이며, 다른 한편 사회적으로 성공한 여성에게는 독하다라는 말을 할 정도로 사회적 인식도 곱지 않은 것 같다는 것이다. 고학력이라고는 하지만 그만큼 자신의 능력을 발휘하기에는 가사일과 육아 등 여러 가지 제약조건이 많은 것 같고, 제도적으로 남성의 육아휴직도 있지만, 제도적인 장치보다 인식이 개선되지 않으면 제도가 있어도 시행되기 어려운 것 같다는 점이 지적되었다. 새로운 제도를 만들기보다 기존에 있는 제도들이 원래의 취지를 반영하여 제대로 시행되고 있는지를 먼저 검토하는 게 급선무라고 제안되었다.

조사참여자들이 생각하는 적정 근무시간은 주당 평균 38시간, 적정 임금은 월 평균 251만으로 조사되었다. 이에 비해 자신이 전일제로 취업을 한다면 받을 수 있는 급여는 월 평균 214만원으로 조사되었다. 최저임금 수준은 시간당 8,000원 이상 10,000원 미만이 적합하다는 의견이 가장 많았고, 좋은 시간선택제 일자리의 요건으로는 4대 보험 가입과 출산휴가 및 육아휴직, 가족간호휴가제 등을 실제로 사용할 수 있어야 한다는 점이 꼽혔다.

2) 재직여성의 일 경험 및 정책수요

본 연구에 참여한 재직여성들에게도 경력단절의 순간들, 상황들이 있었다. 그럼에도 이들이 경력을 유지할 수 있었던 배경에는 크게 직장의 분위기와 상사 및 동료들의 인식, 돌봄 책임을 완화시켜주는 조력자의 존재 혹은 제도적 뒷받침, 그리고 여성 자신의 일에 대한 의지나 직업에 대한 인식, 경제력에 대한 의지, 적성에 맞는 일인지 여부 등이 영향을 미치고 있었다.

경력단절여성의 경험에서도 드러나지만, 자신의 적성에 맞지 않는 일을 오랜 기간 하기는 어렵다. 자신의 전공과 무관하게 취업을 했더라도 일에 대한 흥미를 느꼈던 <사례E>나 <사례F> 등의 경우는 전혀 알지 못하던 업무지만 배워가면서 새로운 자격을 취득하며 오랜 기간 일을 할 수 있었다. 재직여성의 경우도 이는 마찬가지이다. 일 자체에 대해 흥미나 보람을 느끼는 것은 원론적인 차원이지만 일을 지속할 수 있는 가장 기본적인 조건이었다.

또한 직장의 분위기가 중요하게 작용하였다. 동료 간의 친밀도나 이해도, 특히 출산과 양육의 경험을 이해하고 일과 가족생활의 병행 어려움을 고려하는 조직 분위기인지는 이들이 경력단절 위기에 놓였을 때 일을 지속할지를 결정하는 데 중요한 영향을 미쳤다. 회사에 기존 사례가 있는지도 중요했다. 출산휴가나 육아휴직 등을 사용하고 복직하여 다시 현업에 적응해 직장생활을 이어가고 있는 선례가 있는지는 이미 출산을 했거나 출산을 계획하고 있는 사례여성들에게 자신의 직장이 계속 다닐만한 일터인지를 판단하는 데 주요 고려사항이었다. 재직여성 사례조사 참여자들은 공교롭게도 모두 기혼의 배우자가 있는 상태였는데, 모두 출산·양육 경험이 있는 것은 아니었다. 하지만 직장 내 다른 직원의 임신, 출산, 양육에 대해 회사 내에서 이해하고 고려하는 분위기가 있는지는 이 직장에 계속 다닐 만한지를 판단하는 근거가 되기도 하였다. 이는 단순히 배려하는 차원만은 아니었다. 일하는 기혼여성 누구에게나 특정 시점에 닥칠 수 있는 부담을 이해하고 자신도 그러한 경험을 했거나 혹은 앞으로 할 수 있음을 고려한 것이었으며, 이는 조직분위기 전체에도 영향을 미쳤다. 재직여성 사례조사 참여자들은 자신의 직장이 위계적이고 독단적이고 억압적인 조직문화가 아니라는 점을 경력유지의 주요 배경으로 공통적으로 꼽았다.

회사에 마련되어 있는 복지제도를 활용할 수 있는 가능성이 높은지도 중요한 영향을 미쳤고 가족 내에서 돌봄의 책임을 나누어주는 조력자가 있는지도 중요한 배경으로 작용하였다. 어린 자녀가 있는 조사참여자들의 경우 친정어머니가 주요 조력자였으며, 배우자가 육아를 함께 부담하는지도 중요한 영향을 미쳤다. 또한 직장 보육시설 등 집 주변에 이용할 수 있는 기관이 있는지도 주요 고려사항이었다.

경제적 부담의 가중 및 직업을 통한 소득 획득도 중요하였다. 맞벌이로 인해 확보할 수 있는 소득은 자녀양육에 따른 경제적 부담을 해소하는 데 큰 도움이 되었고,

자신이 경제력을 가짐으로 인해 배우자를 비롯한 가족관계에서 얻는 권력도 중요하게 꼽혔다. 조사참여자들은 모두 맞벌이였는데, 남편의 소득을 주소소득으로, 자신의 소득을 보조소득으로 생각하는 경우는 전혀 없었다. 특히 <사례㉑>는 공무원인 남편에 비해 자신의 소득이 훨씬 많다는 데서 보장되는 집안에서의 실권을 중요하게 언급하였다.

배우자의 연령 및 향후의 경제적 지위도 중요한 고려사항이었다. <사례㉒>의 경우는 남편이 대기업에 근무 중인데, 회사원의 정년 근무가 거의 불가능한 사회적인분위기 속에서 남편도 조기은퇴에 대한 막연한 압박을 받고 있음을 알게 되고 그런 남편에게 경제적·정신적 지원을 해주고 싶은 마음이 크다고 이야기하였다.

이들이 앞으로의 직장생활을 전망하는 데 있어 중요하게 고려하고 있는 것은 주로 자신의 숙련도를 포함하여 회사에서 대체불가능한 인력인지에 대한 부분이었다. 나이가 들면서 업무 실수가 잦아지고 능률이 낮아지는 것을 느끼며 계속 다녀도 되는 것인지를 자문하는 경우가 생긴다는 것이다.

<사례㉓>는 경력유지를 위한 조건을 ‘퍼즐 조각’에 비유하여 설명하였다. 아이를 돌보는 책임, 회사와의 거리, 복지제도 활용가능성, 조직분위기, 나의 건강 상태, 나의 개인시간 등등 수많은 퍼즐 조각이 다 맞아야 여성의 경력유지가 가능하다는 것이다. “어느 하나라도 빠끗하면” 너무 힘든 상황에 놓이거나 어느 하나를 놓아야 하는데, 사실 이 많은 조각들을 모두 맞추며 경력을 유지할 수 있는 여성은 아주 극소수일 뿐일 것이다.

조사참여자들이 생각하는 적정 근무시간은 주당 평균 40시간, 적정 임금은 월 평균 271만으로 조사되었다. 최저임금 수준은 시간당 6,000원 이상 10,000원 미만이 적합하다는 의견이 가장 많았고, 좋은 시간선택제 일자리의 요건으로는 1순위로 고용이 보장되는 정규직이어야 한다는 점, 2순위로 시간당 임금이 최소 8,000원은 되어야 한다는 점이 꼽혔다. 재직여성의 입장에서 보았을 때 경력단절여성들에게 가장 필요한 지원은 1순위가 직무내용이나 의사소통 등을 다루는 취업교육이었으며, 2순위는 정보 제공 및 상담으로 조사되었다.

3. 조사 결과의 시사점

지금까지 사례조사 결과를 통해 본 주요 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조사참여자들이 경력단절에 이르게 된 배경에는 사업체의 경영상태 악화로 인한 불가피한 퇴사를 비롯하여 직장에서 장기적 비전을 갖기 어렵다는 판단에 따른 퇴사 선택 등 다양한 사유가 자리하고 있다. 비단 하나의 이유에 의해서가 아니라 여러 가지 상황과 사유가 복합적으로 작용하여 경력단절을 일으키기도 하였다. 예컨대, 주된 경력단절 사유는 건강상의 이유로 이야기되었지만, 그 배경에는 어린 자녀를 돌보아야 할 책임이 고려되고 있었고 그러한 책임을 상쇄할 만큼 직장에서 충분한 보상을 제공하지 않는 현실이 놓여 있었다. 아이를 돌보면서 경력을 유지할 수 있는 시간제일자리가 보다 많이 만들어지기를 희망하는 여성도 있었는데, 시간제일자리가 확대되면 먼저 일자리에 대한 정보가 정확해야 하고 홍보되는 바와 같이 ‘반듯한’ 시간제 일자리가 되기 위한 조건이 충분히 갖추어져야 함을 지적하였다. 또한 이전 직장에서 육아휴직이 보장되지 않았거나 보장되었더라도 사용한 직원이 거의 없었다는 의견이 많았다. 출산휴가는 대체로 사용했던 것으로 조사되었다. 조사참여자들이 2명을 제외하고 모두 정규직이었음을 고려하면 출산·육아휴직을 사용하기 어려운 것이 비단 비정규직의 문제만은 아님을 알 수 있다.²⁶⁾ 또한 자신의 전공과 전혀 무관한 분야에서 경력을 쌓은 2명을 제외하고는 대체로 자신의 전공에 기반해 취업하였거나 전공을 십분 활용할 수 있는 분야에서 경력을 쌓았음을 고려하면, 익숙하게 사용되고 있는 ‘경력단절’에서 ‘단절’에만 초점을 맞출 것이 아니라 ‘경력’이란 과연 무엇인지 들여다볼 필요가 있다.

둘째, 유배우 기혼여성인 조사참여자들의 경우 배우자가 모두 취업상태이기에 일정 기간을 경력단절 상태로 보내는 것이 가능한 상황이다. 그런데 재직여성 사례조사와 비교해보면, 유배우 기혼여성의 경력단절은 여성을 사업장 밖으로 밀어내는 여러

26) 본 연구에 참여한 경력단절 예방 지원 기관 관계자는 출산휴가나 육아휴직 관련한 상담 현황을 보면 약 80%가 정규직인 여성들이라고 이야기하며, 이는 비정규직의 경우 내적인 힘이 약하기 때문에 외부로 문제를 표출하고 해결을 모색하기보다는 스스로 포기해버리는 경우가 많음을 의미하며, 따라서 제도적인 접근도 쉽지 않다고 지적하였다.

압력('가장이 아니므로', '둘째를 임신했으므로', '경력이 많아 연봉이 높으므로' 등)에 여성 개인이 굴복하는가 아닌가의 문제에 의해서보다는 궁극적으로 해당 사업장이 어떤 일자리인지에 의해서 더 좌우된다고 할 수 있다. 물론 여기에는 직업과 소득에 대한 여성의 의식도 관련되어 있다. 재직여성들의 경우 배우자의 소득을 주된 소득으로, 자신의 소득을 보조적인 소득으로 인식하는 경우가 없었다. 오히려 직장생활을 지속함으로써 보장되는 경제력이 자신이 배우자를 비롯해 가족 내에서, 친구와의 관계 등에서 일정한 지위를 확보·유지할 수 있도록 도와준다는 점을 잘 알고 있었다.

셋째, 비혼인 조사참여자들의 경우 경력단절의 이유로 장기적인 비전의 부재, 경영환경 악화 또는 계약만료, 근무환경 불만족 등이 이야기되었다. 장기적 비전의 부재를 제외하고는 기혼인 조사참여자와 큰 차이가 없다. 비혼여성들이 직장에서의 비전을 중시하는 것에 대해 이들이 생계부양 책임을 갖지 않거나 그러한 책임에서 비교적 자유롭기 때문이라고 볼 수도 있을 것이다. 하지만 이들이 쉽게 직장을 그만두었다고 보기에 는 동일 분야에서 경력이 상당하다. 여기서 이들의 연령과 학력에 주목해보면, 대졸의 30대 중반인 조사참여자들은 “더 늦기 전에” 다른 진로를 모색하기 위해 직장을 그만둔 취지가 크고, 석사졸업의 30대 후반인 조사참여자는 박사과정 진학으로 학력수준을 보다 높이는 경로로 들어섰다.

넷째, 연령으로 인해 느끼는 제약은 경력단절여성과 재직여성이 각각 다른 맥락에서 공통적으로 지적하였다. 경력단절여성인 조사참여자들의 경우 예전에는 가능했던 서류전형 통과가 어려워졌다거나 사업장이 신입사원으로도 경력사원으로도 재취업시키기 난감해하는 나이가 되어가고 있는 상황들을 접하며 아예 창업으로 눈을 돌리거나 더 높은 학력을 위해 진학을 결정하거나 유학을 고민하기도 한다. 이에 비해 재직여성의 경우는 갈수록 숙련도가 쌓이기보다는 갈수록 업무에서 실수가 잦아진다거나 ‘치고 올라오는 젊은 후배들’에 밀려 누구로든 대체 가능한 인력이 되지 않을까 하는 두려움을 표출한다.

다섯째, 조사참여자들은 향후 외국계기업으로의 재취업을 희망하기도 하였다. 그 배경에는 상사의 퇴근에 의해 퇴근시간이 좌우되는 조직문화, 상사의 규율 하에서만 판단되고 진행되는 업무 처리, 보수적이고 수직적인 군대문화, 잦은 야근과 주말 근무 등을 겪으며 고단했던 직장생활을 행여 다시 반복하게 될까봐 걱정하는 마음

이 크게 작용하고 있었다.

여섯째, 전공과 적성, 그리고 전문화된 자기개발 기회 보장 등이 고려되는 첫 번째 일자리로의 진입이 중요하다. 경력단절여성과 재직여성 사례조사에서 볼 수 있듯이, 무엇보다 자신의 적성에 맞지 않는 일을 오랜 기간 하기는 대단히 어렵다. 한국사회에서 대학 진학 시의 전공이 개인의 적성을 고려하여 판단되기보다 성적을 비롯한 그 외 요인에 의해 주로 결정된다는 점을 상기해보면, 개인의 적성을 탐색하고 발굴할 수 있는 가능성이 확대되어야 하고 이를 위해서는 다양한 기회가 보장되어 다양한 경험이 가능해야 한다. 또한 취업을 한 이후에도 전문화된 자기개발이 가능하도록 하는 기회가 보장되어야 한다.

V

서울시 초대졸이상 여성의 지속고용 지원방안

1. 정책 방향
2. 정책 방안

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V

서울시 초대졸이상 여성의 지속고용 지원방안

1. 정책 방향

본 연구는 경력단절여성이 누구로 상정되어 있는가, 경력단절이 어떤 사건으로 전제되어 있는가, 경력단절에 대한 지원이 어떻게 이루어져왔는가에 대한 질문에서 출발하여 서울시 초대졸이상 경력단절여성의 일 경험 및 정책요구를 파악하고 정책 방안을 마련하고자 시작되었다. 또한 비교집단으로서 동일분야에서 5년 이상 재직한 여성들에 대한 조사를 통해 경력유지가 가능했던 배경을 파악하고자 하였다.

조사에 참여한 여성들이 자신을 경력단절여성으로 인식하는지 여부, 경력단절이 발생하는 상황에 대한 인식은 여성의 결혼여부 및 자녀유무와 직관적으로 결부되어 있었다. 하지만 구체적 맥락을 들여다보면, 직관적으로 인식되는 경력단절의 이면에는 경영악화나 구조조정에 따른 권고사직, 계약만료 등과 같이 여성노동자 개인이 통제하기 어려운 상황들이 놓여 있었다. 또한 위계적인 조직분위기나 상사와의 갈등, 부당대우, 업무과중이나 부서이동에 따른 근무환경 악화 등은 여성노동자가 직장을 그만두는 선택을 하도록 이끌어내는 주요 요인으로 작용하였다. 건강상의 이유로 직장을 그만둔 경우에도 그 배경에는 잦은 야근이 영향을 미치고 있었다. 직장에서 장기적인 비전을 찾을 수 없어 전직(轉職)을 위해 퇴사를 결정한 여성들은 자신의 인적자본을 향상시키기 위해 다시 진학을 하거나 다시 무언가를 배우는 과

V

정에 들어가 있다. 비전을 찾을 수 없었던 배경에는 같은 회사 내에서도 학력이나 업무에 따르는 위계적인 분할 구조, ‘선배언니’들을 보며 나의 미래를 어둡게 전망할 수밖에 없던 환경, 내부 승진 사다리가 마련되어 있지 않아 오랫동안 근무할 동인을 갖기 어려웠던 환경 등이 자리하고 있었다. 임신을 이유로 직장을 그만둔 여성의 경우 사직을 강요받아 소송 과정을 겪기도 하였다. 이 여성들의 이야기는 경력단절을 둘러싼 현실은 여러 상황에 의해 구성되며 여러 가지 모습으로 표출되어야 함을 의미한다. 즉 경력단절에 대한 접근은 복합적 상황을 고려하여 포괄적으로 이루어져야 한다.

하지만 이와 동시에 정책대상의 특성에 따른 주요 이슈를 도출하고 그에 대한 집중적인 지원책을 마련하는 구체적 접근 또한 필요하다. 아직까지 한국사회에서 결혼여부나 자녀유무, 이에 따르는 돌봄의 책임은 여성의 삶에 막대한 영향을 미치고 인생의 경로를 좌우하기까지 하는 중요한 배경임에 틀림없다. 여기에는 일정한 소득이 있는 배우자의 유무도 중요하게 작용한다. 본 연구에 참여한 여성들이 경력단절에 처하게 된 상황도 결혼여부나 자녀유무, 이와 관련되는 연령대와 결코 무관하지 않다. 20대 비혼여성의 경우 근무환경의 문제가 경력단절의 주요인인데, 이는 여성들이 질 좋은 일자리로 진입할 수 있도록 하는 지원의 필요성과 노동세계에 대한 보다 폭넓은 이해, 경력을 발전시켜나갈 수 있는 경로의 발굴과 도전이 요구됨을 의미한다. 30대의 경우 현재 비혼상태인 여성과 임신, 출산, 육아기에 있는 기혼여성이 경력단절과 맺는 관계는 차이를 보인다. 30대 비혼여성의 경우는 계약만료나 권고사직과 더불어 장기적 비전 부재가 경력단절 배경으로 작용한 데 비해, 30대 기혼여성의 경우는 잦은 야근과 돌봄 책임을 병행하는 데서 오는 부담과 건강 악화, 지방으로 이전하는 직장을 따라 홀몸으로 거주지를 옮기기 어려운 상황, 임신한 여성근로자에 대한 직장의 압박이 직장을 그만두게 하는 배경으로 작용하였다. 동일한 연령대라 하더라도 여성을 둘러싼 상황에 따라 주되게 요구되는 정책 지원이 달라질 수밖에 없다. 40대 여성의 경우는 모두 기혼이고 자녀가 학령기에 있다. 하지만 이 여성들은 오히려 오랜 직장생활에 따라 쌓인 경력이 권고사직 대상에 꼽히는 요인으로 작용하거나 직장에서의 부당한 대우로 인해 일을 그만두었다. 이 경우는 경력 설계 지원이나 모성보호제도의 확대, 일·가족 양립 지원 등의 방안으로 해결

될 수 없는 보다 근본적인 사회구조적 문제가 결부되어 있다. 한국사회에 일상화되고 의례화되어 가고 있는 구조조정에 대한 사회적 환기가 절실하다. 또한 여성이 스스로 자신의 소득을 보조적인 것으로 인식하지 않는 것도 매우 중요한 부분으로 드러났다. 본 연구에 참여한 재직여성들은 자신이 직접 경제활동을 함으로써 얻는 소득의 유의미성과 그러한 경제력에서 오는 자존감, 그리고 사회적 활동을 통해 얻는 다양한 경험과 다양한 관계들을 경력유지의 중요한 배경으로 언급하였다. 또한 가족의 지원과 가족 내에서의 협업은 노동시장 내에서 여성이 자신의 위치를 지켜 가는 데 매우 중요한 배경으로 작용하였다.

여성고용 증진은 비단 우리나라만의 문제는 아니며, 유럽 복지국가들 역시 적극적으로 추진해온 과제이다. 2000년 유럽 이사회는 ‘성장과 고용을 위한 리스본 전략(Lisbon Strategy for Growth and jobs)’으로 2010년까지 모든 회원국의 여성 고용률을 60% 이상으로 향상시키는 것을 정책목표로 공식화한 바 있다. 2000년 EU 15개 국가의 평균 여성 고용비율은 57.8%였는데, 2010년 기준으로 보면 여성고용률이 64.5%로 나타나 6.7%p의 증가를 보였다.²⁷⁾ 또한 2010년에는 새로운 10년을 위한 새로운 전략으로 ‘A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth’를 제시하면서 ‘고용, 혁신, 교육, 사회통합, 기후/에너지’에 관한 다섯 가지 목표를 수립하였다. 고용과 관련해서 보면, 20세~64세의 고용률을 75.0% 이상으로 높이고, 특히 여성들을 노동시장에 더 많이 참여하도록 하는 것을 중요한 목표로 제시한 바 있다(김영미, 2014).

이러한 선진국가들의 경험을 통해 볼 때, 여성의 고용률 제고, 일·가족 양립 기반 조성, 지속가능한 사회를 위한 재생산권 지원 등에서 나타나는 공통점은 무엇보다 노동시장의 차별을 해소하는 데 많은 관심과 노력을 기울여왔다는 점이다. 이는 여성노동의 문제가 주변화된 것으로 인식되고 이에 대한 추가적·분리적 접근을 통해서 해결되기 어려움을 의미한다.

특히 초대졸이상 여성들의 경우 현재와 같이 분절화된 노동시장 구조에서는 경력 단절 이후 다시 재진입할 유인이 부족하다. 이는 한편으로는 초대졸이상 경력단절

27) OECD 국가들의 경우 2000년 59.1%이던 여성 경제활동참가율이 2013년 62.6%로 증가하였다(OECD, 2014).

여성들이 다시 일을 가질 수 있도록 하는 지원책이 보다 적극적으로 마련되어야 함을 의미하며, 동시에 이들의 경우 경력단절이 이루어지지 않도록 하는 지속고용 지원이 이루어져야 함을 의미한다. 이에 본 연구에서는 지속고용 지원을 위한 정책 방향을 다음의 네 가지로 잡고자 한다.

첫째, 여성의 생애주기 전반에 걸쳐 예방적 차원의 정책 접근이 필요하며, 이러한 전제 하에 연령대에 따른 주요 이슈를 도출할 필요가 있다. 여성이 동등한 노동권을 갖는 노동자라는 관점에서 생애사건이 존중되고 이를 지원하는 방안이 마련될 필요가 있다. 둘째, 여성의 학력수준 향상을 반영한 (재)취업 지원 정책이 설계되어야 한다. 그간 여성의 학력수준이 빠른 속도로 높아져왔음을 고려할 때, 이른바 초대졸이상 여성을 위한 지원은 별도의, 분리된 정책 접근이 아니라 일반화되고 기본적인 접근으로 재정립되어야 한다. 물론 초대졸이상이라는 학력수준의 의미가 재구성되는 과정이 병행되겠지만,²⁸⁾ 그렇다고 하더라도 지금과 같은 관점과 내용으로 진행되는 (재)취업 지원 정책은 그 효과가 갈수록 약화될 것이다. 셋째, 지속고용을 지원하기 위한 기반 구축이 필요하다. 이를 위해 경력단절여성이 증가하는 산업과 직업, 전공계열 등의 일자리에 대한 기초조사 및 일자리 정책 성과를 측정하고 관리하는 방안의 개선이 수반되어야 한다. 넷째, 노동시장의 분할 구조를 개선하기 위해서는 기업의 참여가 필수적이다. 기업의 참여를 이끌어내고 독려할 수 있는 방안이 함께 강구되어야 한다.

【 표 V-1 】 서울시 여성의 지속고용 지원을 위한 정책 방향

정책 방향	생애주기 전반에 걸친 경력단절 예방 안전망 지원	여성의 학력수준 향상을 고려한 정책 재설계	지속고용 지원 기반 구축	노동시장 분할 구조 개선을 위한 기업 견인
------------------	----------------------------------	-------------------------------	------------------	-------------------------------

28) 최근 4년제 대학을 졸업하고 전문대로 다시 입학하는 경우가 증가하여 2012년과 비교하여 2015년에 그 비율이 25%나 증가했다는 점이 보도된 바 있다. 특히 간호학과, 유아교육과, 물리치료과 등의 순으로 재입학한 대졸자가 많은 것으로 보고되었다. 2012년부터 2015년에 걸친 '유턴 입학'으로 인한 사회적 비용은 3,857억원에 이르는 것으로 추산되었다. "4년제 대학 졸업하고 전문대로 ... '유턴 입학' 25% 늘어" 한겨레신문 2015년 9월 10일자.

2. 정책 방안

정책 방안을 마련함에 있어 원론적이지만 반드시 짚어야 할 원칙이자 목표는 여성이 주변적 노동자가 아니라 동등성의 관점에서 인식되는 노동자로 접근되어야 한다는 점이다. 그간 정책 접근은 제도적 보완과 지원을 통해 여성의 노동 시장 진입을 장려함으로써 성별 분업 약화를 가져오는 듯 하였으나, 노동 시장에 들어온 여성들을 주변화시킴으로써 기존의 성별 분업 구도를 재생산하는 모순되고 이중적인 정책으로 구현되기도 하였다. 정부의 경력단절여성 제2차 기본계획 수립을 위한 공청회에서는 정부가 여성을 노동자가 아닌 돌봄전담자로 보고 여성인력을 결혼 전, 출산 후 등 양육 부담이 없는 시기에 일시적으로 활용하는 데 초점을 맞춰 정책을 추진했다는 의견이 제기되기도 하였다. 여성이 동등하게 일할 수 있고 가정 내 노동도 남성과 함께 하는 공동노동 공동돌봄으로 가야한다는 점이 지적되었다.²⁹⁾ 이러한 맥락에서 제2차 기본계획이 지속가능한 사회의 실현을 목표로 경력단절 예방과 경제활동 참여 활성화를 표방했다는 점은 또 다른 정책 전환을 도모하는 계기로 의미 있게 평가될 필요가 있다.

본 연구는 서울시 여성의 지속고용 지원을 위한 정책의 방향을 첫째, 생애주기 전반에 걸친 경력단절 예방 안전망 지원, 둘째, 여성의 학력수준 향상을 고려한 정책 재설계, 셋째, 지속고용 지원 기반 구축, 넷째, 노동시장 분할 구조 개선을 위한 기업 견인으로 설정하고, 이러한 정책 접근을 통한 목표를 동등노동자 관점에 기반한 지속고용 지원으로 설정하고자 한다. 원론적이고 원칙적인 차원의 목표가 재상기되지 않는다면, 여성의 경력단절에 대한 접근, 경력단절여성에 대한 지원 정책은 부수적·보조적 방안에 머물 위험이 있다.

29) “‘재취업’ 중점 둔 경력단절 기본계획은 ‘실패’”, 여성신문 2014년 11월 19일자.



【 표 V-2 】 서울시 여성의 지속고용 지원을 위한 정책 방안

정책 방향	생애주기 전반에 걸친 경력단절 예방 안전망 지원	
정책 방안	20대 입직단절 예방: 경력 생성 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 첫 단추 잘 끼우기 지원: 청년여성 첫 일자리 실태조사 · 청년여성의 일자리 진입 및 직장 적응 지원 · 일과 자신에 대한 자존감 향상 지원
	30대 무방비 단절 예방: 숙련도 제고 및 전직 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 일과 개인생활의 병행 가능한 근무제도 확대 · 장기적 경력 설계 및 이/전직 지원 · 숙련도 제고를 위한 교육 지원(돌봄지원기능 포함)
	40대 반복적 단절 예방: 경험과 연륜 인정	<ul style="list-style-type: none"> · 유경력 여성: 숙련 및 경력 인정 체계 마련 · 무경력 여성: 질 낮은 일자리 악순환 방지를 위한 교육 지원
정책 방향	여성의 학력수준 향상을 고려한 정책 재설계	
정책 방안	여성의 숙련도 제고	<ul style="list-style-type: none"> · 국가기간·전략산업직종 교육훈련 지원(돌봄지원기능 포함) · 사후지원 강화: (가칭)알선책임제 운영
	직업교육훈련의 이원화	<ul style="list-style-type: none"> · 보편적 직업훈련 + 취업표적집단 직업훈련 병행 · 직업교육 혁신 및 매칭시스템 강화
정책 방향	지속고용 지원 기반 구축	
정책 방안	기초조사 및 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> · 경력단절여성이 증가하는 산업, 직업, 전공계열 등의 일자리 환경에 대한 기초조사 및 모니터링 실시 · 출산휴가 및 육아휴직 사용실태 조사, 모니터링
	일자리 정책 성과 관리방안 개편	<ul style="list-style-type: none"> · 취업을 중심의 성과 평가 방안 개선 · 지속고용 지원을 위한 심리정서 상담 확대 · 고용보험 미가입 사업장의 재직여성 지원 방안 마련
정책 방향	노동시장 분할 구조 개선을 위한 기업 견인	
정책 방안	법·제도적 지원책 마련	<ul style="list-style-type: none"> · (가칭) 성 평등 기업 조례 및 가이드라인 제정 · 성 평등 기업 컨설팅 지원 및 인센티브 발굴 · 기업환경 개선 사업 확대
	추진인프라 체계화 및 협력체계 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 민-관, 관-관 협력체계 강화 · 기업연대 조성

먼저 생애주기 전반에 걸친 경력단절 예방 안전망 지원을 위해서는 첫째, 20대 여성의 입직 단절을 예방하고 경력 생성을 지원할 수 있는 방안 모색이 이루어져야 한다. 이를 위해 청년여성들이 일자리에서 첫 단추를 잘 끼울 수 있도록 청년여성의 첫 번째 일자리에 대한 광범위한 실태조사가 뒷받침되어야 한다. 앞서 II장에서 제시한 바와 같이, 우리나라 여성들은 노동시장 초기 진입 자체는 OECD 국가와 비교해 양호한 편임에도 불구하고 경력유지 및 고위직·관리직으로의 진출이 어려운 것으로 진단된 바 있다. 본 연구의 사례조사에서도 20대의 비혼여성의 경우 근무환경 문제로 인한 경력단절이 두드러지게 나타났다. 이러한 결과들은 초기 노동시장 진입의 질적 수준에 대한 관심이 요구됨을 드러내준다. 이들이 안정된 일자리로 진입할 수 있도록 지원하는 것을 포함하여 직장 적응 및 고충 해결 지원을 위한 상담, 교육, 멘토링 등의 프로그램((가칭) “여기, 언니들이 있다”, 청년여성 ‘함께 꿈꾸는 아카데미’ 등) 운영을 통해 개별화·파편화되어 고군분투하고 있는 청년여성들의 지지망, 이들이 기댈 언덕을 마련해야 한다. 경력단절 예방을 보다 장기적으로 접근하기 위해서는 진로에 대한 고민이 시작되는 10대도 정책대상으로 고려될 필요가 있다. 이와 더불어, 완전 실업은 아닌 상태로 단기 일자리를 전전하는 청년여성들의 실태를 파악하고 이들에게 적합한 장·단기 지원 방안을 모색할 필요가 있다. 또한 일에 대해 여성 자신이 갖는 자존감은 일을 지속하는 데 가장 근본적이고 중요한 동인일 수 있다. 본 연구에 참여한 재직여성들의 동일분야 경력 기간은 평균 약 14년 정도로 나타났는데, 경제활동을 통해 얻는 경제력과 자존감, 다양한 사회적 관계맺음을 중요한 자원으로 언급하였다. 스스로 자신의 경제활동을 보조적인 것으로 인식하거나 결혼과 직업을 교환관계로 생각하는 여성에게 경력단절 예방을 위한 정책 효과를 기대하기는 어렵다.

둘째, 30대의 무방비 경력단절을 예방할 수 있도록 숙련도 제고 지원과 전직 지원이 필요하다. 일과 가족생활, 또는 개인생활을 병행하기 어려운 노동환경에서 여성들은 이후의 진로나 경로를 충분히 고민하지 못한 채 상황에 떠밀려 직장을 그만두게 되기도 한다. 본 연구의 사례조사에서 평소 “직업은 존재의 이유와도 같다”고 생각했던 조사참여자의 경우, 초기 육아 부담이 큰 상황에서 출산 후 악화된 건강이 회복되지 않는 상황을 견디다 결국 경력단절에 이르렀다. 여기에는 지속된 야근도

영향을 미쳤다. 당시 직장이 일과 개인생활의 병행을 지원하는 다양한 제도, 특히 근무시간을 조정하는 방안이 실행되고 있었다면 원하지 않던 경력단절을 피할 수 있었을 것이다. 직종이나 직무의 성격, 협업의 정도 및 방식 등을 다차원적으로 고려하여 다양한 근무 제도를 마련, 도입을 지원하고 유도할 필요가 있다. 이러한 다양한 근무제도는 비단 여성에 한정하여 실시되기보다는 작업장의 시간 구조를 재구성하는 방식으로 설계되고 안내되어야 한다. 또한 장기적으로 경력 설계를 지원하고 이직 또는 전직을 지원하는 것도 체계적으로 모색되어야 한다. 직장생활이 길어지면서 쌓여가는 경력이 경력단절 이후 노동시장 재진입 과정에 긍정적인 영향을 미치기보다 오히려 노동시장이 부담스러워하는 요인이 된다는 점이 사례조사에서도 드러났다. 이 경우 경력단절 기간이 더욱 길어질 위험이 크다. 이는 여성들에게 경력을 쌓도록 격려하는 제도나 문화가 조성된다고 해도 정작 경력단절이 발생했을 때 오히려 경력으로 인한 장벽을 경험할 위험을 드러내준다는 점에서 매우 중요한 부분이다. 이를 예방할 수 있도록 하는 이/전직 지원 방안이 마련되어야 하며, 동일한 직장에서도 지속적으로 일하기 원하는 여성들을 위해서도 이들의 숙련도 제고를 위한 방안이 모색되어야 한다.

셋째, 40대의 반복적 경력단절을 예방하고 이들의 경험과 연륜이 인정될 수 있는 체계의 마련이 필요하다. 경력단절 이유에 관한 통계분석을 통해서도 40대 가운데 특히 대졸인 경력단절여성의 경우 개인·가족 관련 이유로 직장을 그만두었다는 응답이 매년 감소하였음을 확인한 바 있다. 이미 노동시장에서 경력을 쌓은 여성들에게는 숙련 및 경력이 인정될 수 있는 구조가 마련되어야 하며, 경력이 없는 상태에서 40대에 노동시장에 진입한 여성들에게는 질 낮은 일자리를 반복적으로 만나며 악순환을 겪는 상황을 예방할 수 있도록 관련된 직무교육이 제공되어야 한다.

이상과 같이 생애주기 전반에 걸친 경력단절 예방 안전망 지원이 가능해지기 위해서는 경력단절여성과 관련한 법령의 정비도 필요하다. 경력단절 예방이 중요해짐에 따라 관련 조항을 추가 혹은 강화해야 한다. 또한 경력단절여성에 대한 정의가 관련 정책 수립과 시행에 미치는 영향을 고려하여 정의 내용은 실제로 경력단절을 경험하는 여성을 포괄하는 방향으로 변화되어야 할 것이다. 현재와 같은 경력단절여성 정의는 경력단절이 여성의 생애사건과 결부되는 맥락에서 주로 통용되며, 현

실에서 경력단절을 경험하는 많은 여성들을 포함하지 못하게 된다.

다음으로 여성들의 학력 수준이 갈수록 향상되고 있음에도 이를 고려한 정책 방안 마련은 매우 부족한 상황이다. III장에서 분석한 바와 같이, 지난 3년간 대졸 경력단절여성의 비율이 높아지고 박사졸업인 경력단절여성이 점차 가시화되고 있는 상황은 여성일자리 지원 정책이 여성 전반의 학력수준이 높아지고 있는 상황을 반영하여 전체적으로 재설계될 필요를 뒷받침해준다. 이 과정에서 첫째, 여성의 숙련도 제고를 위해 국가기간산업이나 전략산업 직종의 교육훈련에 대한 여성들의 접근성을 높이는 것이 필요하다. 본 연구의 사례조사에는 현재 경력단절 상태에서 직업교육을 받고 있는 여성들도 일부 참여했는데, 대부분 교육과정 이후의 취업 연계에 대해 긍정적으로 전망하고 있지 못하였다. 이미 시장이 포화상태여서 비전이 보이지 않는다거나 취업으로 연결될 수 있는 교육내용으로 보기에 미흡하다는 점 등이 언급되었다. 전문가토론회에서도 현재의 교육훈련과정이 고학력 경력단절여성을 유인하는 데도, 취업으로 연계시키는 데도 부족하다는 점이 제기되었다. 집중적으로 교육 운영이 이루어지고 취업성공률도 높으며 훈련비 지원이 큰 국가기간산업·전략산업 직종 훈련에 고학력 여성들을 보다 연계시키는 방안이 마련되어야 한다. 재취업 지원에 있어서 사후지원이 보다 강화될 필요 또한 절실하다. 일회적인 취업 연계로는 고용유지 상황이 파악되기 어려우며, 일자리에서의 어떤 문제가 고용유지를 어렵게 하는지도 파악되지 않는다. 취업 연계뿐 아니라 이후의 상황 및 경과 파악, 후속 지원 방안 등을 마련하기 위해 취업지원기관을 대상으로 (가칭)알선책임제 등을 마련할 필요가 있다. 이러한 사후지원 강화를 설계하는 과정에서 기존 업무에 대한 진단 및 조정 등이 고려되어야 한다.

둘째, 직업교육훈련이 이원화될 필요가 있다. 본 연구에 참여한 경력단절여성 재취업 지원 기관 관계자들은 서울시에 있는 여성인력개발기관들이 저마다의 특성을 갖고 프로그램을 운영하기에는 여러 한계가 많다고 지적하였다. 특히 새롭게 개설·운영하여 일정한 효과를 거둔 프로그램은 다음해에 다른 기관들에서도 운영을 하는 등 급속한 평준화가 이루어진다는 것이다. 또한 프로그램에 참여하는 여성들이 모두 취업을 희망하는 것도 아니기 때문에 취업을 목적으로 한 엄격한 일정으로 운영하는 것도 어렵다고 한다. 교육생의 고령화 및 반복수강생의 증가도 취업을 목적으

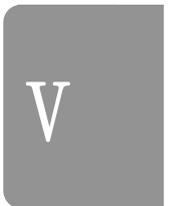
로 한 직업교육으로서의 위상을 잡아가는 데 어려움으로 작용한다고 제기되었다. 이에 기존과 같이 지역여성의 수요를 충족시키는 교육을 지속하는 한편, 취업의지가 높은 집단을 발굴하고 취업목표를 확실히 하는 프로그램을 운영, 직업교육으로서의 효과를 낼 수 있는 방안을 시도할 필요가 있다. 이 과정은 직업교육 혁신과 함께 이루어져야 한다. 현재의 교육과정이 시장 수요 및 산업구조 변화 등을 어떻게 고려하고 있는지에 대한 정확한 진단이 선행되어야 하며, 직업교육 과정의 효과에 대한 분석이 포함될 필요가 있다. 가장 빈번하게, 그리고 오랫동안 지적되어온 미스매칭 문제는 기업이 필요로 하는 인재와 그러한 인재를 길러내기 위한 교육내용이 실제 직업교육 현장에서 어떻게 이루어지고 있는지, 양성된 인재가 어떻게 기업으로 연계되는지에 대한 부분을 풀어야 완화될 수 있다. 이 과정에서 경력단절여성의 취업의지 제고를 위한 특별한 교육훈련 또한 포함되어야 한다. 구조적인 조건의 변화와 함께 경력단절여성의 취업의지를 높일 수 있는 방안 마련, 취업의지가 높은 여성들을 모집·선발하는 과정에 대한 설계 등이 수반될 필요가 있다.

다음으로 지속고용 지원을 위한 기반을 구축하기 위하여 첫째, 경력단절여성이 증가하고 있는 산업과 직업, 전공계열 등에 속하는 일자리에 대한 기초조사 및 모니터링을 통해 경력단절 예방을 위한 방안을 선도적으로 마련할 필요가 있다. 본 연구의 분석 결과에 따르면, 전반적으로 대졸 경력단절여성의 비율이 증가하고 있고 박사졸업인 경력단절여성이 점차 가시화되고 있으며, 특히 20대 후반에서는 비혼의 대졸 및 박사졸업 경력단절여성이 증가하였다. 또한 20대 후반을 제외한 연령대에서는 이공계열을 전공한 경력단절여성이 증가하였고, 전문·과학 및 기술서비스업과 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에 종사했던 여성, 그리고 전문가 및 관련 종사자로 일했던 여성이 증가한 것으로 나타났다. 이처럼 서울시 초대졸이상의 경력단절여성이 전체 경력단절여성과 차이를 보이는 맥락에 주목하는 것은 고학력 경력단절여성의 재취업을 지원하고 고학력 여성의 지속고용을 지원하는 정책을 마련하여 해당 정책의 효과성을 높이기 위해 필요한 작업이다. 여기에는 출산휴가 및 육아휴직 사용실태에 관한 조사도 포함되어야 한다. 앞서의 분석에서는 초대졸이상 경력단절여성들이 종사했던 사업장에 출산휴가 및 육아휴직제도가 없었다는 응답이 매우 높게 나타났고, 제도가 있었다 하더라도 사용하기 쉽지 않았다는 응답 또한

높다는 결과가 제시되었다. 법적으로 보장된 출산·육아휴직이 실제 사업장에서 어떻게 사용되는지, 혹은 어떻게 사용되지 못하는지에 대한 파악을 통해 이러한 제도의 활성화를 위한 방안이 모색될 필요가 있다. 출산·육아기 여성들의 경력단절 예방을 위해 가장 많이 이야기되는 제도 자체가 여전히 도입되어 있지 않거나 도입되었더라도 유명무실하다면, 여성의 경력단절을 예방하기 위한 방안의 효과성은 매우 제한적일 수밖에 없다.

둘째, 경력단절을 둘러싼 정책의 초점이 재취업 지원에서 경력단절 예방으로 변화하고 있음을 고려할 때 일자리 정책의 성과를 측정하고 관리하는 방안도 개선될 필요가 있다. 신규 일자리 창출이 강조되는 방식의 성과 측정을 통해서도 기존 일자리에서의 고용유지가 유의미한 정책 성과로 포착되기 어려우며, 경력단절 예방을 위한 노력이 의미 있게 평가되기 어렵다. 정책 지형의 변화를 감안하여 평가 및 관리 방식의 변화가 수반되어야 한다. 또한 고용보험 미가입 사업장에서 일하는 재직 여성을 포착하고 지원할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 여성의 재취업 혹은 경력유지를 지원하기 위한 방안들이 대부분 고용보험에 가입된 사업장 중심으로 마련되어 있어 고용보험 미가입 사업장에서 일하는 여성들이 정책대상에서 배제되는 문제를 II장에서 지적한 바 있다. 또한 III장의 통계분석에서도 이전 직장이 고용보험에 가입되어 있었다는 응답이 초대졸 경력단절여성의 경우 전체 경력단절여성보다 높게 나타나긴 했지만, 가입하지 않았다는 응답과 해당없다고 한 응답이 약 28.0% 정도로 나타났다(전체 경력단절여성의 경우 65.2%). 이러한 여성들을 지원하기 위해서는 고용보험 미가입 사업장을 가입 사업장으로 유인하거나 미가입 사업장에 대한 정책 접근성을 높일 수 있는 방안이 모색될 필요가 있다.

다음으로 노동시장 분할 구조 개선을 위해서는 기업의 참여가 필수적이다. 여성의 경제활동 지원에 대한 사회적 책임을 강화하고 기업이 보다 적극적으로 참여할 수 있는 방안을 모색하여야 한다. 공공이 민간의 일자리 창출이나 고용 유지에 개입할 수 있는 가능성 혹은 수단이 매우 제한적이라고 하더라도, 역설적으로 공공이기 때문에 가질 수 있는 영향력을 바탕으로 기업의 동참을 이끌어내는 작업이 필요하다. 공공부문의 일자리 창출은 한계가 있으며, 민간부문에서 고용유지가 이루어지지 않는 이상 특히 여성들의 지속고용은 언젠가 도달 불가능한 목표가 될 수밖에



없을 것이다. (가칭)성 평등 기업 조례 및 가이드라인 제정, 성 평등 기업 컨설팅 지원 및 인센티브 발굴, 기업환경 개선사업 확대 방안 등을 마련할 필요가 있다. 또한 기업들이 서로를 독려하고 참여를 이끌어낼 수 있는 구조로서 기업연대를 조성하는 방안 마련이 필요하며, 이 과정에서 새로운 직종 개발을 통해 입직 기회가 확대될 수 있는 기반을 강화할 필요가 있다. 지원 정책의 추진인프라를 체계화하고 협력체계를 강화하기 위해 공공과 공공, 공공과 민간이 안정적으로 논의하는 구조 또한 정착되어야 한다. 관련 정책이 개별적·산발적으로 추진되는 과정에서는 그 성과 또한 정확히 파악되기 어렵다. 정책 집행의 효율성뿐 아니라 정책 성과를 체계화하기 위한 협력 구조를 정착시키는 것은 궁극적으로 더 많은 여성들이 체감할 수 있는 정책 환경을 만드는 작업으로서 의미가 있다.

참고문헌

- 강민지(2014), “경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석”, 서울대학교 석사학위논문.
- 강선미(2013), “‘경력단절’ 여성의 일 경험과 일자리 현실: 19명의 목소리를 담아내다”, 한국여성민우회 토론회 <‘경력단절’ 여성은 누구인가? 현실과 어긋난 정부정책의 방향키를 다시 잡다> 자료, 4-37쪽.
- 강진숙·최경진·장성준(2011), “청소년의 TV중독 예방을 위한 미디어교육 방안 연구: 미디어중독 전문가 및 교사와의 FGI를 중심으로”, 『언론과학연구』 제11권 4호, 35-67쪽.
- 강현아·박주희(2014), 『광주지역 고학력 경력단절여성 취업활성화 방안 연구』, 광주여성재단.
- 고진석(2015), “경력단절 여성의 지역사회활동을 통한 일의 의미”, 송실대학교 석사학위논문.
- 관계부처합동(2010), 「2010~2014 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」, 관계부처합동.
- 관계부처합동(2014a), 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안」, 관계부처합동.
- 관계부처합동(2014b), 「여성고용 후속·보완 대책: 일하는 부모(working parents)를 위한 일·가정 양립 지원 방안」, 관계부처합동.
- 관계부처합동(2015), 「제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)」, 관계부처합동.
- 국미애·고혜원·안유진(2014), 『서울시 여성일자리 종합계획 수립 연구』, 서울시여성가족재단.
- 권미애, 『인천시 경력단절여성의 취업지원 정책 방안』, 인천여성가족재단.
- 권순원·이영지(2010), “여성의 경력단절 결정요인과 노동시장 재진입”, 『기업경제연구』 제39권 1호, 45-57쪽.
- 권태희, “대졸이상 경력단절여성 실태와 시간선택제 일자리 인식”, 2014년 1월호 고용이슈, 40-68쪽.
- 김난주·이택면·강민정·박미연·안주희(2013), 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사: 조사분석』, 여성가족부.
- 김수빈(2014), “경력단절 여성의 재취업욕구의 선행 요인에 대한 연구”, 영남대학교 석사학위논문.
- 김엘림(1999), 『남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제』, 한국여성개발원.
- 김영경(2007), “고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구”, 『여성연구』, 제73권, 85-118쪽.

- 김영미(2014), “여성 경력단절 예방을 위한 정책개선 과제 및 노사정의 역할”, 경제사회발전 노사정위원회 발표자료.
- 김영옥(2002), “여성의 동태적 노동 공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”, 『한국인구학』 제25권 2호.
- 김영옥·오은진·한지영(2014), 『여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선 방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 김원정(2013), “로드맵 비판과 여성노동문제의 재구성”, 한국여성민우회 토론회 <‘경력단절’ 여성은 누구인가? 현실과 어긋난 정부정책의 방향키를 다시 잡다> 자료, 79-83쪽.
- 김인선·김가을·이미경·구은경·김희연(2006), “고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안”, 경기개발연구원.
- 김재민·김정희·조옥·서옥산(2013), 『서울 여성협동조합 생태계 연구』, 서울시여성가족재단.
- 김종숙·이택면(2011), 『경력단절의 임금손실 추정』, 한국여성정책연구원.
- 김지경(2002), “기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석”, 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지경·조유현(2003), “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”, 『노동경제논집』 제26권 3호.
- 김혜원(2011), “여성의 경력단절과 임금 손실”, 『經濟發展研究(경제발전연구)』, 제17권 2호, 181-210쪽.
- 문관영(2013), “경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구”, 동신대학교 박사학위 논문.
- 민말순·김혜정·주나경(2012), 『경남 고학력 경력단절여성 재취업 활성화 방안』, 경남발전연구원.
- 민현주(2011), “자녀출산과 양육시기 동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형의 적용”, 『한국사회학』 제46권 2호, 61-87쪽.
- 박경아(2014), “고학력 경력단절 여성의 재취업 및 창업에 관한 학습경험 연구”, 아주대학교 석사학위논문.
- 박노동(2011), 『대전시 고학력 경력단절여성 실태분석 및 재취업 활성화 방안』, 대전발전연구원.
- 박성정·김남희·이소연·김미경(2005), 『중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국여성개발원.
- 박수미(2002), “한국여성의 생애과정과 경제활동: 노동시장 진입·퇴장에 관한 종단적 연구”, 한국정신문화연구원 한국학대학원 박사학위논문.
- 박수범·김난주·권희정(2014), 『여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석』, 한국여성정책연구원.
- 박예슬(2011), “경력단절여성 취업지원 프로그램의 효과분석”, 대구대학교 석사학위논문.

- 박혜경·김창연·국미애(2005), 『인천시 기혼여성의 취업력에 관한 사례조사』, 인천발전연구원.
- 박효진·은선경(2012), “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족 양립 정책과 서비스를 중심으로”, 『한국가족복지학』 제17권 1호, 5-29쪽.
- 백경미(2013), 『충북 경력단절여성 재취업 지원 사업의 효율적 제고방안 연구: 새일센터를 중심으로』, 충청북도여성발전센터.
- 서경희(2014), “경력단절여성의 진로결정 자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과”, 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 서울특별시여성가족정책실(2014), 「2014 여성일자리 종합 추진계획」, 서울특별시여성가족정책실.
- 서울특별시여성가족정책실(2015), 「2015 여성일자리 창출 추진계획」, 서울특별시여성가족정책실.
- 서울특별시여성능력개발원(2015), 「2014년 청년여성 좋은 일자리 발굴단 사업결과 및 정산보고」, 서울특별시여성능력개발원.
- 손승현·이영민(2009), “고학력 경력단절 여성의 재취업에 관한 중소기업 인적자원개발 담당자의 인식분석”, 『인적자원관리연구』, 제16권 4호, 121-139쪽.
- 신동협(2014), “경력단절기혼여성의 임금비교분석”, 고려대학교 석사학위논문.
- 엄경애·양성은(2010), “고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 연구”, 한국가족자원경영학과 학술대회논문집.
- 여성가족부(2014), 「제2차 경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획(안)(2015~2019)」, 여성가족부.
- 오은진(2014), 『제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(안) 수립 연구』 발표자료.
- 오은진·김난주·엄채운(2012), 『경력단절여성의 직업역량 진단 및 경력형성 지원 방안』, 한국여성정책연구원.
- 오은진·김종숙·김난주·이상돈·김지현(2008), 『고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제』, 한국여성정책연구원.
- 은혜경·김창대(2011), “경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로”, 『상담학연구』 제12권 2호, 651-671쪽.
- 장서영·은혜경·오민홍(2009), 『경력단절여성 재취업 유망직업 선정에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 장지연(2015), “젠더 관점으로 비정규직종합대책(안)을 평가하고 노동시장 개편안의 새로운 방향을 모색하다”, 전국여성노동조합·한국여성노동자회·한국여성단체연합·한국여성민우회 토론회 <젠더 관점에서 본 비정규직 종합대책의 실상과 대안> 자료, 5-19쪽.
- 장지현·김민영·장원섭(2010), “경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향”, 『여성연구』, 제78권 31-76쪽.

- 장진희·김계연(2014), 『2014 성 인지 통계: 경제활동 통계를 중심으로』, 서울특별시·서울시 여성가족재단.
- 정유선(2013), “원주지역 경력단절여성의 재취업 실태 및 직업선택에 대한 조사”한국여성민우회 토론회 <경력단절’여성은 누구인가? 현실과 어긋난 정부정책의 방향키를 다시 잡다> 자료, 38-78쪽.
- 조혜선(2000), “한국 노동시장 내 여성의 선택과 적응: 기회와 조건의 불평등”, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 최석현·하보란(2013), “경기북부지역 경력단절 여성 일자리 미스매칭 현황 및 정책방안”, 『정책연구』, 2013년호, 1-70쪽.
- 한아름(2014), “기혼여성 근로자의 일-가정환경이 경력단절위험도에 미치는 영향”, 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 한주희(2014), “미국의 여성 근로자 경력단절 현황과 모성 불이익”, 『국제노동브리프』 제12권 2호, 76-86쪽.
- 황성수(2014), 『패널브리프 근로자 중심의 노동시장 유연화 관점에서 살펴본 경력 단절 근로자 현황』, 한국직업능력개발원.
- 황수경(2003), 『여성의 직업 선택과 고용 구조』, 한국노동연구원.
- Lasswell, Harold D.(1970), “The Emerging Conception of the Policy Sciences”, *Policy Sciences* 1(1), pp.3-14.
- OECD(2014), *Employment Outlook*, OECD.
- Sokoloff, Natalie J.(1980), *Between money and love*, 이효재 옮김(1990), 『여성노동시장이론: 여성의 가사노동과 시장노동의 변증법』, 이화여자대학교 출판부.

Abstract

Research on prevention of career break and support of durable employment for women in Seoul

Kuk, Mi-Ae

Department of Women's Policy Research

Research Fellow

Lee, Hyun joo

Department of Women's Policy Research

Researcher

This study began with questions of 'who are those women with career break?', 'what kinds of events had they gone through before they left the workforce?', and 'what kinds of support have been provided to women with career break?'. Depending on characteristics of individual women, reasons of career break are diverse and curve of it also varies. Economic participation rate of women who have a degree of two-year college or higher education shows L-shaped curve. This means that rise in employment rate cannot be expected unless women with degree from two-year college or higher degree return to the labor market. It also demonstrates that measures to prevent women from leaving the workforce need to be more actively considered.

Contents and methodology of research is as follows. First, previous studies, related policy of the central government and the Seoul metropolitan government and also related law were reviewed in order to identify whether existing approach toward career break was appropriate. Second, the current statistics were analyzed to find out characteristic and aspect of women in Seoul with career break. Third, to identify work

experiences of and policy demand from women in Seoul with career break, case studies were conducted with women who are between 25 and 44 years old and also with career break duration of three months or more and less than two years. Case study with comparative group was also conducted for women who have been employed for five years or more in the same field to figure out how these women were able to remain employed. Fourth, advisory meetings and expert discussions were held to listen to comments and opinions on research system, approach and policy recommendations.

Whether women who participated in the research recognize themselves as those with career break and how they see the events that led to career discontinuation were directly related with their marital status and whether they have children or not. However, a close look at the context demonstrated that behind the reasons of career discontinuation there were factors beyond their control such as contract expiration or getting advice to resign caused by business deterioration or company restructuring process. Another reasons that drove women to quit included hierarchical organization culture, conflict with their supervisor, mistreatment, high level of workload or deteriorated working environment after transfer. Even when women left their jobs due to health reasons, frequent overtime work were turned out to influence their health. Women who couldn't see long-term vision at work and thus decided to leave the company for another career stressed various factors. A woman who was urged to leave due to pregnancy was even in litigation. All these stories of the women indicate that a number of contexts do exist around career interruptions thus they need to be expressed in their diverse aspects. It also means approach toward career break needs to be comprehensive considering complicated situations.

At the same time, it is also necessary to draw key issues depending on the characteristics of policy target and come up with focused support for them. It is certain that in Korea marital status, whether they have

children or not and their caring responsibility are significant factors having a great impact on their life and even determining their course of life. Whether they have a husband who earns stable income is another important factor. How women in this research became faced with the career break was not irrelevant to their marital status, whether they have a child and the age at which they are married or give birth to a baby.

The following four are the main directions for Seoul metropolitan government to help women to prevent career break and support durable employment. First, preventive approach that covers whole life cycle of women is necessary and on the premise of this main issues for each age group should be drawn (to prevent any interruption that stops women from entering into labor market for those in their 20s, to prevent unprepared career break for those in their 30s and to prevent repeated career break for those in their 40s, etc.). Second, a (re)employment policy in consideration of highly educated women should be formulated. Support for women with degree from two-year college or higher educational institution should take not a special and separate approach but a general and basic one. Third, a solid foundation needs to be laid in order to support women to stay employed. Basic research should be conducted on any industry, job and major that have increasing number of women who quit work. In addition, there should be an improvement in ways to measure and manage achievement of employment policy. Fourth, to improve dual structure of the labor market, participation from companies is essential. Plans which will bring about and force companies' participation should be established together. This research has come up with policy projects corresponding to each of these four directions.

Key words: prevention of career break, intervention in the whole life cycle, reestablishment of policy considering higher level of education of women, foundation build to support women to stay employed, improvement of dual structure in the labor market

[부록1]

서울시 경력단절여성의 일자리 인식 및 일자리 이력 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 경력단절여성의 일자리에 대한 인식 및 그간의 일자리 이력 등을 파악하고자 실시하는 것입니다. 귀하가 제공하는 정보는 통계법 제33조에 의거하여 익명이 보장되며, 조사내용은 연구목적 이외에 다른 용도로 절대 사용되지 않습니다. 조사에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

○ 조사주관기관: 서울시여성가족재단 여성정책실 성평등팀(☎02-810-5188)

깨끗하고 투명한 일 처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!

A. 기본사항

1. 귀하의 출생년도는 언제입니까? _____ 년생
2. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까? ① 초대졸 ② 대졸 ③ 석사졸업 ④ 박사졸업 이상
3. 귀하의 혼인상태는 어떻게 되십니까? ① 비혼 (→ 4번 문항으로) ② 기혼 ③ 사별, 이혼, 별거
 - 3-1. ②또는 ③에 해당할 경우, 귀하의 혼인년도는 언제입니까? _____ 년도
 - 3-2. ③에 해당할 경우, 귀하의 사별, 이혼, 별거년도는 언제입니까? _____ 년도

B. 일자리에 대한 인식

4. 2013년 기준으로 우리나라 시간제 일자리의 시간당 임금은 정규직의 55% 수준입니다. 월평균 임금으로는 65만원입니다. 이 정도 임금수준에 해당하는 시간제 일자리에 취업할 의향이 있습니까?
 - ① 취업할 의향이 있다 ② 취업할 의향이 없다
5. 귀하는 최저임금이 어느 정도 되어야 한다고 생각하십니까?
(2015년 최저임금은 시급(시간당) 5,580원으로 결정되었습니다. 월급으로 환산하면 116만 6,220원입니다(주40시간, 월209시간 기준))
 - ① 시급 5,580원이 적당함 ② 시급 6,000원 이상~8,000원 미만 ③ 시급 8,000원 이상~10,000원 미만
 - ④ 시급 10,000원 이상~12,000원 미만 ⑤ 시급 12,000원 이상
6. 정부는 '시간선택제' 일자리로 여성의 취업을 늘리겠다고 발표하였습니다. 귀하께서 생각하시는 '좋은 시간선택제' 일자리는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지를 골라주십시오. → 1순위: _____, 2순위: _____
 - ① 시간당 임금이 최소 8,000원은 되어야 한다 (참고: 하루 5시간, 한 달 20일 일할 경우 월 800,000원)
 - ② 고용이 보장되는 정규직이어야 한다
 - ③ 4대 보험(국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험) 가입이 되어야 한다
 - ④ 출산휴가, 육아휴직, 가족간호휴가제 등을 사용할 수 있어야 한다
 - ⑤ 부득이하게 초과근무를 할 경우 초과수당을 받을 수 있어야 한다
 - ⑥ 열심히 하면 승진할 수 있어야 한다
 - ⑦ 내가 원하면 전일제 근무로 바꿀 수 있어야 한다
 - ⑧ 시간선택제를 자유롭게 활용할 수 있는 조직 분위기에야 한다
 - ⑨ 기타: _____

7. 귀하는 일주일에 몇 시간 정도 일하는 것이 적당하다고 생각하십니까? 주당 _____ 시간
 7-1. 매주 위의 시간만큼 일하고 한 달에 얼마를 벌면 적당하다고 생각하십니까? 월 _____만원

C. 일자리 이력

8. 20세부터 지금까지 주로 어떤 경제활동을 해 오셨는지 회고해보고 응답해 주십시오. 단, 한 나이에 여러 형태의 일을 한 경우 귀하께서 생각하기에 보다 **주된 일**이었던 번호를 표시해 주십시오. 그리고 당시 월 급여가 어느 정도였는지 숫자로 적어 주십시오.

- ① 정규직_전일제 ② 비정규직_주35시간 이상 ③ 비정규직_주35시간 미만(파트타임)
 ④ 자영업/무급가족종사 ⑤ 일정하지 않은 일(부업, 자원봉사 등) ⑥ 가사/육아 ⑦ 학업/직업훈련
 ⑧ 해당없음

20세	21세	22세	23세	24세	25세	26세	27세	28세
()만원								
29세	30세	31세	32세	33세	34세	35세	36세	37세
()만원								
38세	39세	40세	41세	42세	43세	44세		
()만원								

D. 필요 지원 및 희망 임금

9. 귀하가 일/경제활동을 한다면, 가장 필요한 지원은 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지를 골라 주십시오.
 → 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 정보 제공 및 상담 ② 일/경제활동의 가치 인식 교육 ③ 성격/적성 탐색 프로그램 및 진로교육
 ④ 취업교육(직무내용, 의사소통 등) ⑤ 취업처 소개 혹은 판로 연결 ⑥ 이력서, 면접 등 실전대비 교육
 ⑦ 창업교육(기술, 재무, 마케팅 등) ⑧ 취업 혹은 창업 준비공간 지원 ⑨ 현장 경험 쌓기 위한 인턴제
 ⑩ 인적 네트워크 형성 ⑪ 취업 혹은 창업 준비자금 지원 ⑫ 아동돌봄서비스
 ⑬ 성인(노인 등)돌봄서비스 ⑭ 가족의 가사노동 분담 ⑮ 기타: _____

10. 귀하께서 전일제 일자리에 취업을 한다면, 한 달에 얼마를 벌 수 있을 것으로 예상하십니까?
 월 _____만원 정도

10-1. 위 금액의 절반 정도를 받고 근로시간도 절반정도인 파트타임 일자리가 있다면 어느 쪽을 더 선호하십니까?
 ① 전일제 ② 파트타임 ③ 관계없음

**** 조사에 응해주셔서 대단히 감사합니다 ****

[부록2]

서울시 재직여성의 일자리 인식 및 일자리 이력 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 재직여성의 일자리에 대한 인식 및 그간의 일자리 이력 등을 파악하고자 실시하는 것입니다. 귀하가 제공하는 정보는 통계법 제33조에 의거하여 익명이 보장되며, 조사내용은 연구목적 이외에 다른 용도로 절대 사용되지 않습니다. 조사에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

○ 조사주관기관: 서울시여성가족재단 여성정책실 성평등팀(☎02-810-5188)

깨끗하고 투명한 일 처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!

A. 기본사항

1. 귀하의 출생년도는 언제입니까? _____년생
2. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까? ① 초대졸 ② 대졸 ③ 석사졸업 ④ 박사졸업 이상
3. 귀하의 혼인상태는 어떻게 되십니까? ① 비혼 (→ 4번 문항으로) ② 기혼 ③ 사별, 이혼, 별거
3-1. ②또는 ③에 해당할 경우, 귀하의 혼인년도는 언제입니까? _____년도
3-2. ③에 해당할 경우, 귀하의 사별, 이혼, 별거년도는 언제입니까? _____년도

B. 일자리에 대한 인식

4. 귀하는 최저임금이 어느 정도 되어야 한다고 생각하십니까?

(2015년 최저임금은 시급(시간당) 5,580원으로 결정되었습니다. 월급으로 환산하면 116만 6,220원입니다(주40시간, 월209시간 기준))

- ① 시급 5,580원이 적당함 ② 시급 6,000원 이상~8,000원 미만 ③ 시급 8,000원 이상~10,000원 미만
 ④ 시급 10,000원 이상~12,000원 미만 ⑤ 시급 12,000원 이상

5. 정부는 '시간선택제' 일자리로 여성의 취업을 늘리겠다고 발표하였습니다. 귀하께서 생각하시는 '좋은 시간선택제'

일지리는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지를 골라주십시오. → 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 시간당 임금이 최소 8,000원은 되어야 한다 (참고: 하루 5시간, 한 달 20일 일할 경우 월 800,000원)
 ② 고용이 보장되는 정규직이어야 한다
 ③ 4대 보험(국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험) 가입이 되어야 한다
 ④ 출산휴가, 육아휴직, 가족간호휴가제 등을 사용할 수 있어야 한다
 ⑤ 부득이하게 초과근무를 할 경우 초과수당을 받을 수 있어야 한다
 ⑥ 열심히 하면 승진할 수 있어야 한다
 ⑦ 내가 원하면 전일제 근무로 바꿀 수 있어야 한다
 ⑧ 시간선택제를 자유롭게 활용할 수 있는 조직 분위기여야 한다
 ⑨ 기타: _____

6. 귀하는 일주일에 몇 시간 정도 일하는 것이 적당하다고 생각하십니까? 주당 _____ 시간
 6-1. 매주 위의 시간만큼 일하고 한 달에 얼마를 벌면 적당하다고 생각하십니까? 월 _____만원

C. 일자리 이력

7. 20세부터 지금까지 주로 어떤 경제활동을 해 오셨는지 회고해보고 응답해 주십시오. 단, 한 나이에 여러 형태의 일을 한 경우 귀하께서 생각하기에 보다 **주된 일**이었던 번호를 표시해 주십시오. 그리고 당시 월 급여가 어느 정도였는지 숫자로 적어 주십시오.

- ① 정규직_전일제 ② 비정규직_주35시간 이상 ③ 비정규직_주35시간 미만(파트타임)
 ④ 자영업/무급가족종사 ⑤ 일정하지 않은 일(부업, 자원봉사 등) ⑥ 가사/육아 ⑦ 학업/직업훈련
 ⑧ 해당없음

20세	21세	22세	23세	24세	25세	26세	27세	28세
()만원								
29세	30세	31세	32세	33세	34세	35세	36세	37세
()만원								
38세	39세	40세	41세	42세	43세	44세		
()만원								

D. 경력단절 여성에게 필요한 지원

8. 귀하는 일/경제활동을 다시 하고자 하는 경력단절 여성들에게 가장 필요한 지원이 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지를 골라 주십시오. → 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 정보 제공 및 상담 ② 일/경제활동의 가치 인식 교육 ③ 성격/적성 탐색 프로그램 및 진로교육
 ④ 취업교육(직무내용, 의사소통 등) ⑤ 취업처 소개 혹은 판로 연결 ⑥ 이력서, 면접 등 실전대비 교육
 ⑦ 창업교육(기술, 재무, 마케팅 등) ⑧ 취업 혹은 창업 준비공간 지원 ⑨ 현장 경험 쌓기 위한 인턴제
 ⑩ 인적 네트워크 형성 ⑪ 취업 혹은 창업 준비자금 지원 ⑫ 아동돌봄서비스
 ⑬ 성인(노인 등)돌봄서비스 ⑭ 가족의 가사노동 분담 ⑮ 기타: _____

**** 조사에 응해주셔서 대단히 감사합니다 ****

2015 정책연구-05

서울시 경력단절여성의 일 경험 분석을 통한 지속고용지원방안 연구

발행인 이숙진
연구자 국미애 · 이현주
발행일 2015년 8월
인쇄처 (사)장애인노동진흥회
발간등록번호 51-B552561-000045-01
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5000(代)

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

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
www.seoulwomen.or.kr

