

# 생애주기에 따른 경력단절 여성의 재취업 지원에 관한 연구

배나래  
건양사이버대학교 사회복지학과

## A Study on the Support for the Re-employment of Women with Career Break in Life Cycle

Na-Rae Bae

Dept. of Social Welfare, Konyang Cyber University

**요약** 본 연구는 여성의 생애주기에 따른 재취업에 필요한 사항이 무엇인지를 알아보고 경력단절 여성의 욕구에 보다 적합한 재취업 지원방안에 대한 기초자료를 제공하는데 연구의 목적이 있다. 연구는 현재 대전에 거주하는 미취업자인 여성으로 연구조사는 문화센터, 여성인력개발센터 등의 협조를 받아 취창업관련 교육을 받고 있는 여성 5명을 선정하여 질적조사를 실시 하였다. 자료 수집기간은 2017년 10월부터 12월까지 3개월 동안이었으며, 심층인터뷰(In Depth Interview)로 진행되었다. 인터뷰 과정에서 발생하는 새로운 내용을 적극적으로 반영할 수 있도록 반구조화된 개방형 질문지(Open-Ended Interview)를 사용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 경력단절 여성을 위한 지원정책은 무엇보다 현재 취업중인 여성들이 결혼과 출산, 육아로 인해 직장을 그만두지 않도록 하는 경력유지를 위한 지원이 우선되어야 한다. 그리고 경력이 단절된 여성들이 노동시장으로 단기간내에 진입할 수 있도록 관련제도를 정비하고, 직업교육훈련 프로그램을 실시 할 필요성도 제기 된다. 이를 위해서는 여성의 생애주기에 따른 영향요인을 이해하고, 여성들의 경제활동을 지원하기 위해서 경력계획을 수립하여 지원할 필요가 있다.

**Abstract** The purpose of this study is to investigate what items are needed for reemployment according to the life cycle of women and to provide basic data to address the career discontinuity of women. The study selected five women currently unemployed living in Daejeon who were taking classes related to entrepreneurship at the Cultural Center and the Women Resource Development Center. The data collection period was from October to December, 2017, and collected from in depth interviews. An open-ended interview was used to explore the content of the interview process. The results of the study are as follows: Support policies for women with career disruptions should, above all, be given priority over career support to ensure that currently employed women do not quit their jobs due to marriage, childbirth or childcare. In addition, there is a need to improve the relevant systems and to implement vocational education and training programs so that women with career discontinuity can reenter the labor market. To do this, it is necessary to establish and support career planning in order to understand the effects of women's lifecycles and to support women's economic activity.

**Keywords :** Career-Interrupted Women, Career-Interrupted Women's Reemployment, Household Balance, Life Cycle, Re-Employment Need, Reemployment Plans

### 1. 서론

4차산업혁명 시대는 지식을 융합하고 창출하는 시대

이다. 지식의 융합과 창출은 국가적 차원의 핵심과제가 되었다. 4차산업혁명시대는 지식정보사회 속에서 인적 자원에 대한 새로운 가치창출을 이끌며 새로운 변화를

\*Corresponding Author : Na-Rae Bae(KonYang Cyber Univ.)

Tel: +82-42-600-6520 email: victory0302@kycu.ac.kr

Received May 8, 2018

Revised June 8, 2018

Accepted August 3, 2018

Published August 31, 2018

요구한다. 그 새로운 변화는 창의성이다. 4차산업혁명시대에 상상은 현실화된다. 이러한 사회에서 인간이 중심이 되고, 사회적 신뢰기반을 구축하며 사람들의 삶의 질을 향상하고 행복을 실현할 수 있는 기본적인 패러다임의 전환이 필요하다.

그러나 한국의 여성은 유교적 가치 역할론에 입각하여 결혼과 함께 가정과 가족을 중심으로 출산, 자녀양육이라는 가족이데올로기에 몰입하고 있다. 우리나라의 경우 급격한 고령화사회로의 진입으로 생산가능인구의 급감은 인적자원 재생산차원에서 국가적 어려움에 봉착하게 되었다. 더 이상 예전 수준으로 기대하기 어려운 인적자원개발은 그 어느 때 보다 여성자원의 개발과 활용에 대한 관심으로 바뀌고 있다. 과거에는 여성의 인적자원 활용이 그들의 자아실현이나 양성평등의 차원에서 관심이 집중되었다면, 현재는 국가적으로나 사회적인 필요의 관점에서 여성인적자원을 논의하고 있다.

우리나라의 경우 여성인적자원의 개발에 있어 남성과 달리 여성의 연령에 따라 상이한 양상을 보인다. 이러한 현상은 여성의 생애주기에 따라 상이한 노동행위 패턴으로 나타난다. 예를 들면 결혼한 남성이 자신의 노동행위를 결정할 때에는 자신의 역할을 가정 내에서의 경제적 부양자의 역할을 최우선에 두기 때문에 연령에 따른 노동행위 패턴의 변화보다는 사회적 제약 즉 퇴직이나 이직의 영향을 받게 된다. 하지만 결혼한 여성은 자신의 노동행위를 결정할 때 남성들이 고려하지 않는 가정 내에서의 부모나 배우자의 역할을 수행하면서 직업적 역할을 겸할 수 있는가를 고려하여 노동행위를 결정하게 된다. 여성의 경제활동은 남성과 달리 그들이 속한 생애주기에 따른 역할에 따라 상이한 양상을 보이기 때문에 이에 따른 여성의 경력단절은 여성인적자원개발을 설명하는데 있어서 중요한 요소가 된다.

여성의 경력단절 현상은 저출산 고령화로 인한 경제활동인구가 계속해서 감소하는 현실속에서 특히나 고학력 여성들의 경력단절은 여성인적자원개발에서 더욱더 큰 문제가 된다. 또한 일단 직장을 그만두고 경력단절이 된 여성이 자녀양육의 부담이나 가정 내에서의 역할이 축소된 후에는 다시 직업을 구하기 어렵고 여성의 욕구나 기대 그리고 학력수준보다 상대적으로 낮은 단순직 또는 비정규직을 선택 할 수 밖에 없다. 경력단절여성의 재취업은 오히려 고학력이 역효과를 가져오는 것이다.

본 연구에서는 여성의 경력단절에 따른 재취업에 필

요한 사항이 무엇인지를 알아보고 여성의 욕구에 보다 적합한 경력단절 극복방안에 대한 기초자료를 마련하는데 연구의 목적이 있다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 경력단절 여성 관련 선행연구

우리나라 국어사전에 의하면, 경력단절여성은 임신, 출산, 자녀양육과 같은 생애주기에 따른 가족 돌봄의 이유로 노동시장에서 잠재적으로 이탈하여 경제활동이 중단되었거나, 경제활동에 경험이 없는 여성 중에 취업이나 창업에 대한 욕구가 있는 여성으로 정의된다. 본 연구에서는 경력단절여성은 결혼과 출산 등 가족환경에서 발생된 내외적 요인에 따라 노동시장에서 이탈된 여성과 노동시장의 진입에 경험은 없지만 향후에 취업이나 창업에 대한 의지나 욕구, 바람을 지닌 사람으로 정의하고자 한다.

경력단절 여성의 재취업 경향을 분석하는 선행연구는 크게 개인적 수준의 접근과 정책적 수준의 접근, 사회적·구조적 수준의 접근으로 구별할 수 있다. 우선 개인적 수준의 접근은 경력단절 여성들이 직업진로 탐색과정이나 훈련 및 취업요구, 교육만족도 등을 주로 분석한다. 그리고 정책적 수준의 접근은 직업교육훈련기관들의 교육프로그램을 분석하여 여성인적자원의 개발과 활용을 제고할 수 있는 정책 방향 및 과제, 사회적 지원정책 등을 다룬다. 끝으로 사회적·구조적 수준의 접근은 여성의 연령별, 학력별, 경제활동 참여 상태와 재취업 고용형태의 결정요인, 노동시장에서의 수요와 변화추이 등을 분석하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 대부분의 선행연구에서는 경력단절 여성들의 경력단절과 재취업이 직업의 식이나 학력, 역량 등의 인적 특성 뿐만 아니라 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건, 성차별이나 연령차별을 비롯한 사회적 편견과 관행, 불평등한 근로여건에 의해서도 큰 영향을 받는 것으로 인식한다 [1]. 여성들은 전통적으로 가족에 대한 지원이나 모성의 역할과 같은 성역할에 대한 기대로 인해 대부분의 여성들은 가족과 직장에서 선택을 해야 하는 상황에 놓이는 경우가 많다. 따라서 여성들의 경력단절은 남성들과는 달리 결혼, 임신, 출산, 육아 등의 가족형성과 관련된 일련의 사건들로 인해 노동시장으로부터 퇴장하였다가 일정기간 후 재진입하는

특성을 보인다. 이에 따라 경력단절 여성에 대한 연구는 이들의 결혼, 임신, 출산, 양육과 같은 생애주기적 특성을 중심으로 다각적원 차원에서 접근하고 있다 [2], [3]

## 2.2 경력단절 여성들의 노동시장 퇴장과 재진입 구조

선행연구에 의하면 여성들이 직장을 지속할 수 없었던 가장 큰 이유는 결혼, 출산, 임신과 같은 생애사적인 이유가 가장 높은 것으로 분석되었다. 30대는 출산, 40대는 육아로 인하여 경력단절이 이루어지는 경우가 많았다. 경력단절여성의 재취업시 가장 어려운 요인은 ‘자녀 양육과 교육문제’였다 [6]. 경력단절 여성은 대부분 결혼이라는 생애주기적 기점과 함께 노동시장에서 잠정적 이탈을 하게 되며 출산 후 자녀양육에 집중을 하게 된다. 이후 여성이 노동현장으로 투입될 수 있는 시기는 자녀양육에 책임이 비교적 자유로워졌을 때 재진입하는 것으로 나타났다. 그리고 재취업시에는 많은 수는 비정규직, 저임금 직종 등 기존 직종보다 낮은 직종을 선택하게 되는 특징을 보인다. 연구에 따르면, 희망하는 고용형태 및 근로 유형은 정규직, 전일제가 우세하였으나 실제로는 재취업은 계약직, 전일제의 고용유형 및 근로유형이 우세한 것으로 나타났다 [6]. 이로 인해 경력단절 여성들은 비연속적이고 안정적이지 못한 노동경험을 하게 되고, 노동시장에서 부수적이고 주변적인 취약한 위치에 놓인다. 이러한 특성은 여성들이 결혼과 함께 임신, 출산, 자녀양육과 같은 생애주기적으로 겪게 되는 과업들이 여성의 학력이나 능력과는 관계없이 여성들의 경제활동에 상당한 장애요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 그러나 다른 연구에서는 경력단절여성들은 재취업을 원하고는 있으나 전일제보다는 시간제를 더 선호한다고 하였다. 기혼여성이 재취업에서 시간제를 더 선호하는 이유를 자녀 양육 때문이라고 응답하였다 [1].

경력단절 여성이 노동시장에 재진입하는 이유는 많은 수가 생계유지, 가계보탬, 자녀교육비 등 경제적인 이유로 재취업을 하는 경우가 가장 많았고 그 외에 사회적역할 및 참여를 통한 자아실현이나 자존감향상의 욕구, 길어진 노년을 대비하기 위한 안락한 노후를 위한 준비로 나타났다. 한 연구에 따르면, 경력단절여성 재취업자의 경우 임금수준이 중요한 요인인 것을 사실이지만 임금보다는 소질과 적성이 더 영향을 미치고 있었다 [5]

[6]. 다른 연구에서는 재취업의 조건으로 여성들은 자신의 적성과 육아병행에 적합한 일자리 확보하는 것이 중요한 요인으로 나타났다 [7]. 그러나 이들은 자신에 소질과 적성 및 역량을 발휘 할 수 있는 적합한 재취업 환경과 직종을 찾는데 어려움이 컸으며 미래사회를 대비한 직업수요나 직업 정보를 취득하기 위한 사회적 경로도 취약한 상태에서 제한된 자원 속에서 개인적, 간접적 통로를 활용해 간헐적인 직업정보를 취득하는 것으로 나타났다. 재취업을 위해 직업훈련이나 취업과 관련하여 낮은 동기부여, 정보수집 능력미약 등 재취업의 위험요인으로 작용하였다 [6]. 이러한 결과는 사회에서 제공하는 다양한 직업교육프로그램에 참여하면서도 재취업에 이르지 못한 채 나에게 적합한 재취업처를 선택하지 못해 구직을 포기하는 경우도 많았다.

연령에 대한 사회적 편견도 경력단절 여성들의 재취업을 어렵게 하는 요인으로 지적된다. 경력단절 여성들 내부에서도 연령에 따라 재취업의 가능성과 고용형태는 다른 특성을 보인다. 경력단절 여성들 중 노동시장으로 재진입하는 경우는 나이가 적을수록 진입에 수월한 것으로 나타났다. 또한 재취업하는 여성들은 30대의 비중이 가장 높지만, 연령이 높아질수록 재취업의 가능성이 낮아져 40대 이후로는 급격히 떨어지며, 연령이 높아질수록 비정규직으로 재취업할 가능성도 높아졌다 [3]. 연령에 따른 특성은 노동시장 재진입을 원하는 여성들의 의식에도 영향을 주게 되는데, 연령이 낮고 경력단절기간이 비교적 긴 여성들은 주로 창업을 희망하는 것으로 나타났다. 따라서 경력단절여성을 대상으로 하는 직업훈련 프로그램도 연령에 따라 차별화 될 필요성이 제기된다 [4].

경력개발 및 취업능력 향상을 지원하는 방안으로 훈련-보육-취업의 복지연계 서비스가 가장 필요하고 그 다음으로 자신감이나 적극성을 배울 수 있는 의식교육, 재직여성 직무능력향상 지원 등이 필요한 것으로 나타났다 [6]. 또한 경력단절 여성들은 결혼, 출산, 육아로 인해 일정기간 사회와 단절됨으로 인해 자신감이 저하되고 직업의식이 약화되어 재취업프로그램의 효과가 취업으로 연결되기 어렵다. 이로 인해 재취업을 하더라도 취업상태를 유지하기 어려운 특성이 나타난다. 특히 자녀양육과 가사노동을 거의 전적으로 여성들이 도맡아야 하는 현실적인 한계는 경력단절 여성들의 재취업을 가로막는 주된 요인으로 지적된다. 이 때문에 경력단절 여성들은

재취업을 준비 할때에도 대부분 가정과 직장을 양립할 수 있는 짧은 통근거리나 시간제 근무를 선호하지만 실제로 이들의 기대수준에 부응하는 일자리는 매우 부족하다. 그리고 기혼여성을 기피하는 사회적 인식과도 맞물려 대부분 시간제 근무를 하는 일용직이나 단순직, 서비스직, 판매직과 같은 직종에 경력단절 여성들이 몰리게 된다 [5]. 유아기나 초등학교 연령의 자녀를 둔 여성들은 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 매우 높은 것으로 나타났는데, 여성근로자들의 지속적인 노동시장 참여를 위해서 일가족양립의 제도와 문화조성이 시급하다는 점을 강조됨을 알 수 있다 [7].

따라서 경력단절 여성들은 노동시장에서 취업기회가 제한되거나 저학력여성을 중심으로 하는 저임금, 비정규직 중심의 낮은 직업지위에 머물게 되고, 고학력 여성들은 결혼이전의 직장에 비해 하향취업하거나 장기간의 구직활동 끝에 취업을 포기하며 노동시장으로의 재진입에 실패하는 형태를 보인다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 조사대상 및 조사내용

현재 대전에 거주하는 경력단절 여성들을 대상으로 경력단절 여성의 재취업에 대한 욕구, 경력단절 여성들이 필요로 하는 지원사항에 대한 질문을 하였다. 이를 통해 대전지역 미취업여성들이 필요로 하는 직업능력개발 훈련프로그램을 설계, 운영하고 무료 취업정보 제공 및 알선 등 취업촉진사업을 실시하여 경력단절 여성들이 도전 할 수 있는 유망직종을 선정하여 취업훈련프로그램 운영에 유용한 자료로 활용하고자 한다.

#### 3.2 표본선정

본 연구는 질적 연구 시 많이 활용하게 되는 의도적 표집방법을 사용하였으며 현상학적 연구로서 전형적인 사례선택을 표집방법으로 하였다. 전형적인 사례를 선택하는 중심 가치는 “적절성과 충분성”이라 할 수 있다. 적절성은 대상 연구에서 이론적으로 타당성을 뒷받침할수 있는 연구대상자를 선별하는 것을 말하며, 충분성은 연구의 객관성과 신뢰 수준을 향상시키기 위해 연구현상에 대한 충분하고 풍성한 설명과 해석을 가능하게 하도록 대상자를 선택하는 것이다. 본 연구는 연구자료의 적절

성과 충분성을 위해 대전지역 미취업자인 여성들이 교육을 받고 있는 문화센터, 여성인력개발센터 등의 협조로 참여자를 선정하였다. 최종적으로 5명의 사례자를 선정하였다.

#### 3.3 조사기간 및 조사방법

자료 수집기간은 2017년 10월부터 12월까지 3개월 동안이었으며, 심층인터뷰(In Depth Interview)로 진행되었다. 인터뷰 과정에서 발생하는 새로운 내용을 적극적으로 반영할 수 있도록 반구조화된 개방형 질문지(Open-Ended Interview)를 사용하였다. 구체적인 질문 내용은 경력단절여성에 대한 맞춤형 프로그램 운영에 대해 말씀해 주시겠습니까? 경력단절 여성의 사회서비스 분야 지원에 대한 의견을 어떠하십니까? 일가정 양립을 위한 필요한 제도에 대해 말씀 해주시겠습니까? 등의 질문을 통해 특성 부분에 대해 보다 구체적이고 풍부한 의미를 담고자 하였다. 연구 참여자별 면접시간은 연구 참여자마다 조금씩 달랐으며 면담 횟수는 2~3회 였다. 1회 면담시 평균1시간30분에서 2시간 정도의 시간동안 면담이 이루어졌다. 면담 내용은 익명으로 처리하였으며 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않음을 약속했다. 연구 참여자의 동의하에 녹음을 하였으며, 녹음내용을 여러번 반복하여 들으면서 연구 참여자가 표현한 언어 그대로 전사하였다.

본 연구는 현상학적 연구방법을 사용하였다. 현상학적 자료분석방법은 개인이 느끼고 경험한 사항에 대해 분석하는 것으로서 연구대상자의 경험에 대한 의미를 밝히고 가치를 파악하는데 사용되는 귀납적 연구방법이다. 이러한 연구방법을 통해 질적연구가 부족한 경력단절여성의 재취업에 대한 어려움을 심층적으로 이해할 수 있다. 또한 경력단절여성을 지원하기 위한 기초자료도 확보 할 수 있다. 따라서 본 연구는 현상학적 연구방법을 통한 연구대상자의 심층 연구를 통해 생생한 경험의 의미를 밝히는 데 초점을 두고자 한다.

### 4. 연구결과

조사대상자의 일반적인 특성을 살펴보면, 참여자1은 42세로 고등학교를 졸업하였고, 경력단절이전의 직업은 보육교직원으로 2년 근무를 하였다. 참여자2는 45세로

전문대학을 졸업하였고 영양사로 2년 근무 하였다. 참여자3은 41세로 고등학교를 졸업하였고 인채소직원으로 5년 근무하였다. 참여자4는 44세로 대학원을 졸업하였고 대학강사로 5년 근무 하였다. 참여자5는 51세로 대학교를 졸업하였고 경력단절 전 간호사로 3년 근무하였다 (Table 1).

**Table 1.** General Characteristics of Participants

Participants	Age	Education	Previous occupation (employment period)
1	42	High school graduation	Daycare center teacher (3 years)
2	45	College graduation	Nutritionist(2 years)
3	41	High school graduation	Print shop staff (5 years)
4	44	Graduate school graduation	University lecturer (5 years)
5	51	University graduation	Nurse(3 years)

**4.1 경력단절 여성 맞춤형 프로그램 운영**

**4.1.1 맞춤형 취업능력 향상 프로그램 운영**

경력단절여성을 위한 맞춤형 취업능력향상프로그램 운영이 필요하다. 경력단절여성의 취업욕구는 증가하고 있으나 현실적으로 취업가능성과 기회는 적어 구직을 포기하거나 비경제활동인구로 잠재되어 있는 여성인구에 대한 경력단절 여성 취업욕구 및 실태조사를 실시하여 정책의 근거를 마련하고 효과적인 사업을 도모할 필요가 있다.

참여자1: 저는 출산과 양육, 아이를 키우고 살림하고 가정생활에 대부분의 시간을 사용하고 있고, 시간적으로도 제약이 있고, 장소를 찾아 가는 것도 힘이 듭니다. 시간과 공간에 어려움이 있는 전업주부를 위한 취업향상프로그램을 마련하고 운영시간과 훈련기간, 훈련방법 등이 다양화 되었으면 좋겠습니다. 탄력적으로 교육받고 활용할 수 있도록 하면 좋겠습니다.

참여자2: 싱글맘을 위한 직업프로그램의 기회가 많아졌으면하고 생각합니다. 싱글맘들을 위한 제대로 된 교육을 해주면 빈곤하게 사는 삶을 끊고 경제적으로 자립할 수 있을 것 같아요. 경제적 능력을 키우는 프로그램 외

에 정서적 지지프로그램, 사회적 자활프로그램도 함께 지원해주었으면 합니다.

참여자3: 요즘 국가장학금이 확대 되었다는 말을 친구한테 들었어요. 전문대학이나 사이버대학교를 통한 정규 교육의 기회를 확대 해주는 것도 재취업을 위해 많은 도움이 될 것 같은데요.

**4.1.2 고학력 경력 단절 여성을 위한 재취업**

고학력 경력단절 여성을 위한 취업 유망직종 훈련과정을 개설함이 요구된다. 전문기술과 능력을 가진 고학력 경력단절 퇴직 여성들은 재취업을 원할 경우 시간제 근무나 탄력적 근무 인원으로 활동할 수 방안을 모색하여 노동시장에 재진입 할 수 있는 기회를 제공하는 것이 요청된다.

참여자4: 저는 학교에서 근무했습니다. 결혼을 하고 아이를 키우느라 직장을 그만 두었습니다. 다시 직장으로 복귀하고 싶어요. 감각도 잃어버리고 제가 잘 할 수 있을지 모르겠어요, 고학력 맘이 라고 해서 자신감이 많은 것은 아니거든요. 그것도 직업생활을 계속할 때 말이지요. 저와 같은 처지에 있는 사람들에게 취업기회가 넓어졌으면 좋겠습니다. 기업에서도 경력단절 여성을 재고용하면 인센티브를 주어서 재고용이 활발해 질수 있도록 하는 방안이 있었으면 합니다.

**4.1.3 연령별 취업지원 프로그램 수립**

급격한 고령화 사회로의 진입으로 여성노인의 수가 지속적으로 증가하면서 여성노인을 위한 취업 유망직종 및 교육훈련 프로그램의 필요성이 증가하고 있다. 여성노인에게 적합한 유망직종개발과 교육 기회를 확대하는 것이 필요하겠다.

참여자5: 나이가 든 여성은 취업할 곳이 없어요. 나이는 들어도 마음은 잘 할 수 있는데 기회조차 없는 것 같아요. 나이 많은 사람을 누가 취업시키겠어요. 저도 다시 일할 수 있는 곳이 있을까요? 교육의 기회와 일할 수 있는 장소 마련이 필요해요. 경험 많은 여성에게도 삶의 경험을 반영한 적절한 직업의 개발과 기회를 확대 하는 것이 필요한 것 같아요.

## 4.2 경력단절 여성 사회서비스분야 취업지원 확대

양육경험이 있는 전업주부에 대한 재취업의 방안으로 긴급한 육아지원 요구가 있는 가정에 투입되어 개별 가정 내에서 아동을 돌볼 수 있는 아동돌보미로 필요가정에 연계할 수 있다.

또, 재취업을 희망하는 중장년층 여성을 결혼이민자 가족을 위해 아동방문지도사로 육성하여 다문화 가족 자녀의 언어지도, 건강과 영양에 대한 교육, 보육시설 및 학교생활지원, 부모역할지도 등의 프로그램을 제공하는 사회전문 요원으로 연계 할 수 있다.

노인장기요양보험서비스가 필요한 가구의 증가로 요양보호사로 가정 내 돌봄 노동을 사회서비스분야로 확대하여 일자리를 제공할 수 있다.

참여자2: 결혼이주여성가족들이 우리나라에 와서 겪는 어려움이 많아요. 우리 마을에도 있어요. 한국생활도 어렵고 말도 안 통하고 부부관계, 시부모와의 관계도 원활하지 않는 것 같아요. 결혼이주여성들에게 가족생활과 문화 부모 역할 등 교육을 시키는 것에 교육과 프로그램을 해서 도움을 주는 역할로 직업을 가질수 있도록 하면 좋겠습니다.

참여자4: 주변의 노인을 돌볼 수 있는 서비스를 하는 직업을 다양화 되면 좋겠어요. 노인을 돌볼 수 있는 서비스는 무엇이 있을까요? 부모님도 돌아가시고 나이 드신 분들을 보살필 수 있는 직업으로 일을 하고 싶어요. 노인들을 보살피는 자원봉사 같은 건 아니고요. 당당한 직업인으로 일하고 싶어요. 꼭 필요한 직업이고 저도 나이가 들것이니까 의미 있지 않을까요?

참여자5: 아이를 키워본 여성들을 활용할 수 있는 직업을 없을까요? 요즘 맞벌이 가정이 많아서 아이들을 내 아이처럼 봐줄 곳들이 필요 할 것 같아요. 그런 자리라도 만들면 좋겠어요. 시어머니, 친정어머니가 돌보아주면 좋겠지만 그럴 수 없으면 부모님같이 돌봐주는 서비스 어때요? 좋지 않겠어요.

## 4.3 직장, 가정 양립지원 제도 강화

### 4.3.1 다양한 근무제도의 시행 및 확대

다양한 근무제도의 시행 및 확대이다. 임신, 출산, 양

육은 경력 단절의 주된 요인이기 때문에 경력단절을 줄이기 위해 일, 가정 양립이 가능한 근무환경을 제공함이 필요하다. 여성이 가정생활과 직장생활을 병행할 수 있도록 다양한 탄력근무제를 도입하고 근무시간을 유연화하는 방안도 필요하다.

참여자1: 가장 좋은 것은 출산과 육아를 하더라도 일을 그만두지 않은 것이지요. 임신을 하면 직장에서 눈치 아닌 눈치가 보이고 아이를 맡기고 직장에 나갈 형편도 안 되고 어른들도 봐주지 못한다고 하니까 힘들지요. 일을 한다고 해도 직장에서 야근하고 일이 많아지면 아이들이 걱정도 되고 가정 일에 직장 일 모두 해낸다는 것이 참 힘들 것 같아요. 다양한 근무시간을 가질 수 있는 환경이 되면 좋은데. 어느 직장에서 그렇게 하겠어요. 꿈만 같은 말이지요.

자녀출산과 육아에 대한 사회적 지원이 너무 없잖아요. 아이를 많이 낳으라고 하지만 그에 대한 적절한 지원은 없으니 누가 어려움을 감내 하면서 하겠어요. 주위에서도 출산하면 직장 그만두는 것에 대한 고민을 많이 하는 것도 보고 직장을 다니더라도 제대로 엄마역할을 하고 있나에 대해 고민을 많이 하더라구요. 일하면서 아이를 키울 수 있는 맘들의 환경이 마련되었으면 좋겠어요.

### 4.3.2 자녀돌봄의 사회화

자녀돌봄의 사회화이다. 양육에 대한 국가와 사회의 지원 부족은 여성의 경제활동에 있어 경력단절을 초래하므로 임신과 출산에 대한 사회적 부담을 확대하여, 여성 고용에 따른 부담을 해소하여 실질적인 모성보호 기반을 조성함이 요청된다. 아동의 연령, 거주지, 부모 취업여부와 근로형태 등을 고려한 보육서비스의 다양화가 필요하며 경력단절 여성이 자녀양육에 대한 부담을 줄여 경제활동을 지속적으로 할 수 있도록 한다.

참여자3: 사교육비도 많이 들어가고 걱정이 많아요. 아이들을 위해 방과 후 프로그램도 다양하게 지원을 해주었으면 좋겠어요. 돈 많은 사람들은 돈으로 아이들 사교육에 투자 한다고 하던데, 아이들 교육에서도 국가가 좋은 시대에 맞는 좋은 프로그램을 많이 만들어서 지원 해주어서 가정에서 들어가는 교육비용을 줄여줄 수는 없을까요?

### 4.3.3 육아휴직의 활성화

육아휴직제도의 활성화이다. 자녀양육에 있어서의 책임을 부모가 함께 갖도록 하여 남녀의 육아휴직제도 사용에 있어서의 자유로운 활용을 지원해야 한다. 여성의 출산, 육아휴직에 있어 대체인력의 수급이 원활할 수 있도록 운영해야 하며, 육아휴직 이후 원활한 직장복귀를 위한 직장복귀프로그램개발도 시행되어야 한다.

참여자2: 여러 가지 사정으로 직장에서 떠나야 하는 여성들에게 감이 떨어진 감을 높이고, 체계적인 교육과 분석으로 본인에게 맞는 취업지원서비스가 마련 되었으면 좋겠어요. 일하고 싶어도 어디서 어떻게 정보를 얻어야 할지 모르는 일도 많으니깐요. 그리고 구직여성을 구하는 직장이 있다고 하더라도 어디에 필요 인원을 충원할 수 있는지 모르니까요. 직장에서 복귀해서 겪게 되는 여성들의 어려움들도 상담해주는 곳도 있었으면 좋겠어요. 사후관리도 필요한 것 같아요.

### 4.3.4 지역여성 HRD체계 구축

지역여성 HRD체계 구축이다. 지역의 경제규모와 집종산업에 대한 비율과 수요를 고려하여 지역적 특성에 부응하는 취업훈련 프로그램 지원이 필요하다. 경력단절 여성의 진로적성과 해당업종의 직무분석을 통한 체계적이고 효과적인 취업지원 시스템을 구축해야 한다. 지역 내 여성인력의 상담, 교육, 취업, 사후관리가 One-Stop 서비스로 이루어 질 수 있도록 과정을 메뉴얼화 하고 서로 다른 기관들이 연계하여 서비스를 제공할 수 있는 공동의 DB시스템을 구축하는 것이 필요하다.

참여자4: 출산하고 육아휴직을 쓰는데, 맘 편하게 돌아갈 수 있도록 해주면 좋겠어요. 육아휴직 후 달라진 환경에 대한 교육을 해주면 좋겠어요. 뭐랄까. 직장복귀프로그램 어때요? 그리고 남자들도 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 문화가 조성되었으면 좋겠어요. 요즘 남자도 육아휴직을 쓸 수 있다고 tv에서 말하지만. 실재는 다르지요. 남자가 육아휴직 쓴다고 하면 직장에서 찍이나 좋아 하겠어요. 남자들도 육아 휴직을 하면서 자기 애들 키우고 싶어 하는 사람들이 많아요. 아이는 키우는 것은 왜 꼭 여자만 해야 하나요

## 5. 결론

급격한 저출산 고령화로 인해 경제활동인구가 급감하는 현실에서 여성인적자원의 개발과 활용은 시급한 과제이다. 현재 우리나라의 여성노동시장은 과거에 비해 고학력의 여성경제활동인구가 지속적으로 증가하고 전문직이나 중간관리자 이상의 직종으로 진출하는 여성의 비율도 예전에 비해 높아지고 있다.

그러나 전반적으로 여성의 경제활동은 여전히 남성에 비해 낮은 경제활동참가율을 보이고 결혼 후 출산, 육아로 인해 노동시장으로부터 비자발적인 이탈을 보이는 특성이 나타난다. 경력단절여성은 결혼, 출산, 육아, 나이에 대한 편견, 여성의 불안정한 고용 등의 장애요인으로 인해 노동시장의 재진입이 쉽지 않다. 이에 따라 여성의 노동은 단기적이고 단절적인 성격을 띤다. 이러한 현상을 “경력단절”이라 한다. 경력단절은 여성들이 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하거나 경제활동을 한 적이 없는 여성들 중에서 취업을 희망하는 여성을 의미한다. 출산이나 육아로 인한 여성들의 경력단절은 여성의 경제활동참가율을 떨어뜨리는 가장 큰 요인이며, 여성의 취업을 가로막는 장애요인이기도 하다.

이에 따라 경력단절은 여성들 스스로의 의지와 선택에 의해서 경제활동을 중지하는 의미보다는 가사와 자녀양육들의 요인에 의해서 불가피하게 직장에서 경제활동을 중단하는 의미를 갖고 있다. 현재 우리나라 여성들의 경제활동은 교육과정을 마치고 노동시장으로 진입하면서 20대 중반이후로 증가하여 정점에 이르렀다가 결혼이나 출산으로 이어지는 30대 초중반부터 급격하게 떨어진다. 그리고 자녀 양육으로부터 상대적으로 자유로워지는 30대 중후반부터 다시 노동시장으로 재진입하면서 다시 상승하는 특성을 보인다. 그러나 출산이나 양육으로 인해 경력단절을 경험한 여성들은 노동시장으로 재진입하는 과정에서 이전보다 더 높은 진입장벽에 맞닥뜨리는 등의 다양한 어려움을 겪는다.

경력단절 여성들은 노동시장으로 재진입하려는 욕구를 갖고 있으나 힘든 구직활동 과정에서 결국 취업을 포기하여 비경제활동인구로 남는 경우가 많다. 그리고 재취업을 하더라도 기존의 경력이나 인적자원을 활용할 수 있는 일자리를 찾지 못하고 저임금, 숙련, 저학력의 불안정한 일자리를 선택하는 하향 취업을 하게 된다. 이러한

선택은 직업에 대한 부적응과 불만족, 좌절을 유발하여 잦은 이직으로 이어지며, 이러한 상황은 본인에게나 타인에게 부정적인 인식을 주게 되어 경력단절 여성들의 재취업이 더 힘들어지는 악순환의 고리를 형성하게 된다. 여성의 생애주기에 따른 경력단절은 여성 자신의 삶의 질이나 만족도에도 악영향을 미치지만 국가적, 사회적으로도 인력수급의 불균형을 가져오고 인적자원활용의 효율성을 떨어뜨리는 결과를 초래한다. 그리고 여성 노동시장을 더욱 불안정하고 열악한 구조로 이어지게 한다. 이에 최근에는 경력단절여성을 지원하는 기관의 설립 및 지원체제 수립, 취업교육프로그램 개발 및 취업정보제공과 같은 국가적, 사회적 차원의 관심과 개입이 확대되고 있다.

본 연구에서는 경력단절 여성들의 재취업을 지원하기 위한 방안을 연구하기 위한 기초연구의 목적으로 수행되었다. 경력단절 여성의 재취업을 위해서는 해당지역의 산업구조와 인력수요를 파악하여 그에 적합한 취업지원 프로그램을 운영하는 것이 필요하다. 또한 경력단절 여성들의 경제활동 실태와 취업 및 창업에 대한 욕구, 구직활동 방법 등을 분석하여 이들이 적절한 방식으로 구직활동을 수행하고 지원 받을 수 있도록 직업교육훈련프로그램도 마련할 필요가 있다.

Survey Research and Policy Implications for Reemployment of Career-Interrupted Women”, *The Journal of Korean Policy Studies*, vol. 13, no. 1, pp. 51-75, 2013.

- [7] Hyun Joo Min, “The Life Course Events and the Career Interruption among Korean Women”, *Korea Journal of Population Studies*, vol. 34, no. 1, pp. 53-72, 2011.

배 나 래(Na-Rae Bae)

[종신회원]



- 2010년 8월 : 중앙대학교 사회복지대학원 사회복지학과 (사회복지학 석사)
- 2007년 2월 : 대구대학교 일반대학원 가족복지학과 (사회복지학 박사)
- 2008년 8월 ~ 2011년 2월 : 호서대학교 노인복지학과 초빙교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 건양사이버대학교 사회복지학과 교수

<관심분야>

문화복지, 문화교육컨텐츠, 문화산업

## References

- [1] Sun-Hwa, Kim, “A Study on the Employment Needs of Career Interrupted Women in Busan”, *Journal of women's studies*, vol. 21, pp. 95-131, 2010.
- [2] Nan-Jue Kim, “Analysis on Career-interrupted Women's Rentry to Labor Market and Maintaining the Reemployment”, *Korea Journal of Industrial Relations*, vol. 26, no. 2, pp. 1-27, 2016.
- [3] Seung-Hyun Lee, Young-Il Park, “A Study on highly educated women's Retirement and Career Interruption in their 30s”, *The Review of Eurasian Studies*, vol. 14, no. 3, pp. 45-68, 2017.
- [4] Jeong-Hee, Kim, Sang-Hae, Byun, “The Relationship of Among of Vocational Education, Entrepreneurial Intention, Re-employment Need of Career Interrupted Woman”, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, vol. 11, no. 4, pp. 237-246, 2016. DOI: <https://doi.org/10.16972/apjbve.11.4.201608.237>
- [5] Young Kyoung Kim, “Need Analysis for the Career Building and Reemployment Plans of Career Interrupted Highly Educated Women”, *Journal of Women Studies*, vol. 73, pp. 85-118, 2007.
- [6] Ho-Sang, Ru, In-Bong Jang, Young-Bae, Yeon, “The