

서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석

- 30~40대 여성을 중심으로 -

책임연구원 : 국미애(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

위촉연구원 : 이화용(서울시여성가족재단 여성정책실 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

여성의 경력단절은 여성노동정책에서 늘 화두였지만, 결국 그 종착지는 대부분 여성인력개발정책으로 수렴되어 왔습니다. 여성 개인의 인적자본 개발을 통해 보다 나은 일자리로 진입할 수 있도록 지원하는 것은 많은 여성들의 절실함에 응답하는 방안입니다. 문제는 이것으로 충분하지 않다는 데 있습니다. 수십 년째 거의 같은 자리를 맴돌고 있는 많은 통계 수치들은 여성의 노동시장 참여를 지속하기 어렵게 하는 구조적 장벽이 여전히 견고하다는 것을 보여줍니다.

이 연구는 경력단절로 통칭되는 여성의 노동시장 이탈과 (재)진입 문제를 보다 포괄적인 구조에 위치시켜 이해하고자 하였습니다. 정작 ‘경력’은 어디에서도 정의된 바가 없고 여성의 많은 노동은 사회적으로 위세를 갖는 경력으로 인정되지 않습니다. 이러한 맥락을 고려한다면 ‘경력단절 예방’은 사실상 경제활동 중단이 발생하지 않도록 하는 것, 즉 ‘고용단절 예방’이라 보는 것이 적절합니다. 이 연구의 실태조사 결과 경력단절로 표상되는 대표적 집단인 30~40대 여성들은 실상 ‘근로조건’을 이유로 직장을 그만둔 경우가 가장 많았습니다. 서울시 여성의 지속가능한 경제활동을 지원하기 위해서는 고용단절 예방 정책 강화, 단절기간 장기화 방지 지원, 고용평등 추진체계 확립이 필요합니다.

연구보고서가 발간되기까지 도움을 주신 분들께 감사의 말씀을 전합니다. 설문조사에 참여하여 자신의 경험을 공유해주신 1,200명의 30~40대 여성들과 연구 과정에서 날카로운 자문과 세심한 조언을 아끼지 않으신 전문가들께 감사드립니다. 연구진의 노고에도 고마움을 전합니다. 이 연구가 일하는 여성들의 고용단절을 예방하고 서울시의 고용평등 기반을 튼튼히 하는 밑거름으로 활용되기를 기대합니다.

2017년 11월

서울특별시여성가족재단

대표이사 강경희

Contents

I 서 론 _ 01

1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	7
3. 연구 추진 체계	9
4. 선행연구 검토 및 시사점	10
5. 실태조사 개요	23

II 서울시 성별 경제활동 현황 및 관련 정책 검토_ 29

1. 성별 경제활동 현황 및 특성	31
1) 경제활동 참여 상태	31
2) 취업상태 특성	37
3) 구직활동 경험	44
4) 검토 결과 및 시사점	48
2. 관계 법령 및 관련 정책 검토	50
1) 관계 법령 검토 및 시사점	50
2) 정책 현황 검토 및 시사점	53

III 서울시 여성의 경력단절 및 재취업 실태_ 63

1. 경력단절 당시의 일/경제활동 특성	68
1) 사업체 유형 및 일자리 특성	68
2) 경력단절 이유 및 일자리 평가	79
3) 복리후생제도 및 사회보험	88
2. 현재 재취업자의 일자리 현황 및 재취업 특성	91
1) 현재 일자리 현황	92
2) 재취업 과정 및 이유	102
3) 경력단절 당시 일자리와 현재 일자리 특성	108
3. 경력단절 및 재취업 영향요인 실증분석	114
1) 경력단절 영향요인 분석	114
2) 재취업 영향요인 분석	121

IV 서울시 여성의 희망일자리 및 정책 수요_ 129

1. 현재 비취업자의 희망일자리 및 구직 경험	131
1) 희망일자리 특성	131
2) 구직활동 경험 및 어려움	146
2. 고용지원서비스 이용 경험 및 정책 수요	149
1) 취업지원서비스 및 직업교육훈련 이용 경험	149
2) 사회문화적 인식/경험 및 정책 수요	156

V 서울시 여성의 지속가능한 경제활동 지원방안_ 173

- 1. 결과 요약 및 정책 시사점 175
- 2. 정책방향 및 정책과제 182

참고문헌 _ 195

Abstract _ 199

부록1 : 설문지 _ 205

부록2 : 부표 _ 223

Table Contents

표 목차

표 I-1	서울시 여성의 연령별 고용률 변화	4
표 I-2	서울시 여성의 고용률 최저·최고 연령 구간 및 격차	4
표 I-3	서울시 15세~54세 경력단절여성의 연령별 분포	6
표 I-4	기존 조사의 ‘일하였음’ 정의	8
표 I-5	경력단절 관련 영향요인에 대한 선행연구	13
표 I-6	경력단절여성의 재취업 관련 영향요인에 대한 선행연구	16
표 I-7	경력단절여성이 희망하는 경제활동 관련 선행연구	20
표 I-8	서울시 여성의 경력단절 실태 및 정책수요조사 개요	26
표 I-9	서울시 여성의 경력단절 실태 및 정책수요조사 주요내용	26
표 II-1	서울시 성별 고용률 추이(1990~2016)	33
표 II-2	서울시 성별·혼인상태별 경제활동 상태(2016)	34
표 II-3	서울시 성별·연령별 경제활동 상태(2016)	35
표 II-4	서울시 성별 종사 산업(2016)	37
표 II-5	서울시 성별 종사 직업(2016)	39
표 II-6	서울시 성별 종사상 지위(2016)	40
표 II-7	서울시 성별·연령별 구직활동(2016)	44
표 II-8	서울시 성별 구직경로(2016)	45
표 II-9	서울시 성별 비구직 사유(2016)	47
표 II-10	경력단절여성 관계법령 주요내용	50
표 II-11	서울시 2016년 여성일자리 지원 정책	53
표 II-12	서울시 여성창업보육공간 현황	55
표 II-13	서울시 여성인력개발기관 직업교육훈련의 취·창업률(2016)	56
표 II-14	서울시 공공일자리의 여성 참여 현황(2017. 8월말 기준)	59
표 II-15	서울시 2016년 일자리정책 종합계획	61
표 III-1	응답자의 일반적 특성	66
표 III-2	경력단절 당시 일자리의 사업장 유형	69
표 III-3	경력단절 당시 일자리의 사업장 유형: 당시 임금근로자	70
표 III-4	경력단절 당시 일자리의 종사상 지위	72
표 III-5	경력단절 당시 일자리의 종사상 지위: 당시 임금근로자	73
표 III-6	경력단절 당시 일자리의 월평균 임금(수입)	75

표 III-7	경력단절 당시 일자리의 월평균 임금(수입): 당시 임금근로자	75
표 III-8	경력단절 당시 일자리의 주당 평균 근로시간	76
표 III-9	경력단절 당시 일자리의 근속기간	78
표 III-10	경력단절 당시 일자리의 근속기간: 당시 임금근로자	78
표 III-11	경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유: '보기'의 재구성	79
표 III-12	경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유: 사업장 규모별	83
표 III-13	경력단절 당시 일자리의 월평균 임금: 사업장 규모별	85
표 III-14	경력단절 당시 일자리의 근로계약서 작성 및 근로계약기간 정함 여부: 사업장 규모별	86
표 III-15	현재 일자리의 사업장 유형: 재취업자 중 과거 임금근로자	92
표 III-16	현재 일자리의 종사상 지위	94
표 III-17	현재 일자리의 고용형태: 재취업자 중 과거 임금근로자	95
표 III-18	현재 일자리의 고용형태: 재취업자 중 과거·현재 모두 임금근로자	95
표 III-19	현재 근로시간 및 근로형태에 따른 임금	96
표 III-20	현재 일자리의 월평균 임금(수입)	97
표 III-21	현재 일자리의 사회보험 가입 여부: 재취업자 중 과거 임금근로자	100
표 III-22	현재 일자리를 알아보는 과정에서 겪은 어려움	103
표 III-23	현재 일자리를 구하기까지 걸린 기간	104
표 III-24	추가로 일하기 원하는 시간에 따른 희망 임금	107
표 III-25	경력단절 영향요인 분석 변수 기초통계량	117
표 III-26	경력단절 영향요인 실증분석 결과	120
표 III-27	재취업 영향요인 분석 변수 기초통계량	124
표 III-28	재취업 영향요인 실증분석 결과	127
표 IV-1	희망하는 경제활동 형태	134
표 IV-2	다시 일을 하기 위한 주요 고려사항	138
표 IV-3	다시 일을 하기 위한 주요 고려사항: 비취업자 중 과거 임금근로자	138
표 IV-4	다시 일을 하기 위해 필요한 지원: '보기'의 재구성	139
표 IV-5	다시 일을 하기 위해 필요한 지원	140
표 IV-6	희망하는 근무형태	141
표 IV-7	시간제로 일하기 원하는 이유	142
표 IV-8	시간제로 일하기 원하는 이유: 시간제근무 희망자 중 과거 임금근로자	143
표 IV-9	희망 근로시간 및 희망 근로형태에 따른 희망 임금	144
표 IV-10	희망하는 임금(월평균)	145

Table Contents

표 IV-11	희망하는 임금(월평균): 비취업자 중 과거 임금근로자	145
표 IV-12	구직 경로: 비취업자 중 지난 4주 이내 구직경험자	147
표 IV-13	구직 과정에서 겪은 어려움: 비취업자 중 지난 4주 이내 구직경험자	148
표 IV-14	직업교육 참여 경험	151
표 IV-15	향후 직업교육을 받을 의향	154
표 IV-16	구직을 위한 국가공인자격증 유무	155
표 IV-17	여성이 일/경제활동 하는 데 겪는 어려움: 현재 취업상태별	157
표 IV-18	직·간접적인 차별 경험: 연령별	159
표 IV-19	‘좋은 일자리’를 위해 개선이 시급한 정도: 현재 취업상태별	161
표 IV-20	‘좋은 일자리’를 위해 개선이 시급한 정도	162
표 IV-21	현실적인 걱정 최저임금	163
표 IV-22	현실적인 걱정 최저임금: 과거 임금근로자	163
표 IV-23	여성의 일/경제활동을 지원하기 위한 정책 필요성 인식	171
표 V-1	정책목표 및 중점과제	185

그림 목차

■ 그림 I-1 ■ 서울시 성별·연령별 고용률(2015)	3
■ 그림 I-2 ■ 서울시 여성의 연령별 고용률 변화	4
■ 그림 I-3 ■ 서울시 15세~54세 기혼여성 중 경력단절여성 규모 및 경력단절 사유	5
■ 그림 I-4 ■ 서울시 15세~54세 여성 중 경력단절여성 규모	6
■ 그림 II-1 ■ 2016년 서울시 성별 경제활동 상태	32
■ 그림 II-2 ■ 2013년 서울시 성별 경제활동 상태	32
■ 그림 II-3 ■ 서울시 성별 고용률 추이(1990~2016)	33
■ 그림 II-4 ■ 서울시 성별·혼인상태별 경제활동 상태(2016)	34
■ 그림 II-5 ■ 서울시 성별·연령별 경제활동 상태(2016)	36
■ 그림 II-6 ■ 서울시 성별 종사 산업(2016)	38
■ 그림 II-7 ■ 서울시 성별·직업별 월평균 임금(2016)	39
■ 그림 II-8 ■ 서울시 성별 종사 직업(2016)	40
■ 그림 II-9 ■ 서울시 성별 종사상 지위(2016)	41
■ 그림 II-10 ■ 서울시 임금근로자의 성별 월평균 임금 수준	42
■ 그림 II-11 ■ 서울시 임금근로자의 성별 월평균 임금 분포(2016)	42
■ 그림 II-12 ■ 서울시 임금근로자의 성별 월평균 임금(2016)	43
■ 그림 II-13 ■ 서울시 성별·종사상지위별 월평균 임금(2016)	44
■ 그림 II-14 ■ 서울시 성별·연령별 구직경로(2016)	46
■ 그림 II-15 ■ 서울시 성별 비구직 사유(2016)	48
■ 그림 II-16 ■ 서울시 여성인력개발기관 지역별 분포	54
■ 그림 II-17 ■ 서울시 여성인력개발기관 직업교육훈련의 교육시간 현황	57
■ 그림 II-18 ■ 서울시 여성새로일하기센터 지역별 분포	58
■ 그림 III-1 ■ 응답자의 일반적 특성	66
■ 그림 III-2 ■ 경력단절 당시 일자리의 사업장 유형	69
■ 그림 III-3 ■ 경력단절 당시 종사 직업	70
■ 그림 III-4 ■ 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위	71
■ 그림 III-5 ■ 경력단절 당시 일자리의 고용형태 등	73
■ 그림 III-6 ■ 경력단절 당시 일자리의 월평균 임금(수입)	74
■ 그림 III-7 ■ 경력단절 당시 일자리의 주당 평균 근로시간	76
■ 그림 III-8 ■ 경력단절 당시 일자리의 근속기간	77

Picture Contents

■ 그림 III-9 ■ 경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유(1순위)	80
■ 그림 III-10 ■ 경력단절 당시 일자리의 사업장 규모	83
■ 그림 III-11 ■ 근로조건 사유별 비중: 사업장 규모	84
■ 그림 III-12 ■ 일자리를 그만둘 당시 직장의 전반적 분위기	87
■ 그림 III-13 ■ 당시 일자리 만족도	88
■ 그림 III-14 ■ 경력단절 당시 일자리의 복리후생제도: 제도 유무	88
■ 그림 III-15 ■ 경력단절 당시 일자리의 복리후생제도: 사용 경험 유무	89
■ 그림 III-16 ■ 경력단절 당시 일자리의 복리후생제도: 사용 수월성	89
■ 그림 III-17 ■ 경력단절 당시 일자리의 산전·산후휴가 및 육아휴직 관련	90
■ 그림 III-18 ■ 경력단절 당시 일자리에서의 사회보험 가입 여부	91
■ 그림 III-19 ■ 현재 일자리의 사업장 유형	92
■ 그림 III-20 ■ 현재 일자리의 사업장 규모	93
■ 그림 III-21 ■ 현재 일자리의 종사상 지위	93
■ 그림 III-22 ■ 현재 일자리의 고용형태 및 근로형태	94
■ 그림 III-23 ■ 현재 일자리의 근로시간(1주 평균) 및 임금(월평균)	96
■ 그림 III-24 ■ 현재 근로시간 및 근로형태에 따른 임금	97
■ 그림 III-25 ■ 현재 일자리의 복리후생제도: 제도 유무	98
■ 그림 III-26 ■ 현재 일자리의 복리후생제도: 사용 경험 유무	98
■ 그림 III-27 ■ 현재 일자리의 복리후생제도: 사용 수월성	99
■ 그림 III-28 ■ 현재 일자리에서의 사회보험 가입 여부	99
■ 그림 III-29 ■ 현재 직장의 전반적 분위기	101
■ 그림 III-30 ■ 현재 일자리 만족도	101
■ 그림 III-31 ■ 현재 일자리를 알아본 경로	102
■ 그림 III-32 ■ 현재 일자리를 알아보는 과정에서 겪은 어려움	103
■ 그림 III-33 ■ 현재 일자리 구직 과정에서 가장 중요하게 고려한 사항	104
■ 그림 III-34 ■ 다시 일/경제활동을 하는 이유	105
■ 그림 III-35 ■ 경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유: 전체 응답자 및 재취업자	108
■ 그림 III-36 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 종사 직업	109
■ 그림 III-37 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 종사 산업	109
■ 그림 III-38 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 종사상 지위	110
■ 그림 III-39 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 사업장 규모	110
■ 그림 III-40 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 월평균 임금 분포	111
■ 그림 III-41 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 주당 평균 근로시간 분포	111

■ 그림 III-42 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 고용형태 및 근무형태	112
■ 그림 III-43 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 근로계약주체 및 근로 장소	112
■ 그림 III-44 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 전반적 분위기	113
■ 그림 III-45 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리에 대한 만족도	114
■ 그림 IV-1 ■ 향후 1년 이내 다시 일/경제활동을 하려는 이유	132
■ 그림 IV-2 ■ 희망하는 경제활동 형태	133
■ 그림 IV-3 ■ 취업 시 원하는 직업	134
■ 그림 IV-4 ■ 창업을 하려는 이유	135
■ 그림 IV-5 ■ 희망하는 산업	136
■ 그림 IV-6 ■ 다시 일을 하기 위한 주요 고려사항	137
■ 그림 IV-7 ■ 다시 일을 하기 위해 필요한 지원	139
■ 그림 IV-8 ■ 희망하는 근무형태 및 시간제근무 희망 이유	141
■ 그림 IV-9 ■ 희망 근로시간(1주 평균) 및 희망 임금(월평균)	143
■ 그림 IV-10 ■ 희망 근로시간 및 희망 근로형태에 따른 희망 임금	144
■ 그림 IV-11 ■ 지난 4주 이내 구직 여부 및 구직 경로	146
■ 그림 IV-12 ■ 구직 과정에서 겪은 어려움: 비취업자 중 지난 4주 이내 구직경험자	148
■ 그림 IV-13 ■ 취업지원기관의 서비스 이용 경험	150
■ 그림 IV-14 ■ 직업교육이 도움이 된다고 생각하는 이유	152
■ 그림 IV-15 ■ 직업교육이 도움이 되지 않는다고 생각하는 이유	152
■ 그림 IV-16 ■ 직업교육을 받지 않은 이유	153
■ 그림 IV-17 ■ 향후 직업교육을 받을 의향	153
■ 그림 IV-18 ■ 향후 직업교육을 받을 경우 가장 중요한 고려사항	154
■ 그림 IV-19 ■ 구직을 위해 취득한 국가공인자격증의 도움 정도	156
■ 그림 IV-20 ■ 여성이 일/경제활동 하는 데 겪는 어려움	157
■ 그림 IV-21 ■ 직·간접적인 차별 경험	158
■ 그림 IV-22 ■ ‘좋은 일자리’를 위해 개선이 시급한 정도	160
■ 그림 IV-23 ■ 서울시 (여성)일자리·노동 정책의 인지도	164
■ 그림 IV-24 ■ 서울시 (여성)일자리·노동 정책의 중요도	165
■ 그림 IV-25 ■ 서울시 (여성)일자리·노동 정책의 인지도 및 중요도	166
■ 그림 IV-26 ■ 경력단절 예방을 위해 서울시가 추진해야 할 정책	167
■ 그림 IV-27 ■ 경력단절여성의 취업·창업 지원을 위해 서울시가 추진해야 할 정책 ...	168
■ 그림 IV-28 ■ 양질의 시간제 일자리가 갖추어야 할 요건	169
■ 그림 IV-29 ■ 여성의 일/경제활동을 지원하기 위한 정책 필요성 인식	170

연구요약

□ 연구배경 및 목적

- 서울시 여성의 고용률은 2015년 기준 51.0%로 2000년의 46.7%에 비해 4.3%p 증가함. 하지만 연령대별 격차가 상당히 크게 나타나 20대 후반의 고용률은 가장 높은 83.5%를 보이는 것에 비해 30대 후반은 57.0%로 현저히 낮고 40대 후반 다소 증가하지만 이내 하락함. 이러한 연령별 고용률 양상은 일반적으로 M자 곡선으로 일컬어지며, 여성의 경력단절을 드러내주는 것으로 통용됨.
- 경력단절 문제에 관한 기존의 접근은 기혼여성의 경력단절 경험을 중심으로 하여 결혼이나 임신·출산, 육아 등에 초점을 맞추고 있어 여성의 노동이력이 충분히 고려되기 어렵고 노동시장의 구조적 차별이 문제화되지 못하는 한계가 있음. 여성의 생애사건을 비롯하여 육아 등의 돌봄 책임은 여성의 직업 지속을 어렵게 하는 주요 계기임. 동시에 경력단절은 여성들이 직장에서 비전을 가질 수 있는지와 관련된 문제이기도 함. 불안정 고용에 시달리거나 부당한 대우를 당할 때, 혹은 직업 전망이 보이지 않을 때 직장을 그만둘 가능성은 높아짐.
- 본 연구는 서울시 여성의 경력단절 기간과 취업의지 등을 고려한 실태조사를 통해 경력단절을 둘러싼 제반 현황을 파악하고 경력단절에 영향을 미치는 인구사회학적 배경을 비롯하여 개인요인, 가족요인, 직장요인 등을 파악함으로써 경력단절 예방과 장기화 방지를 위한 정책방안을 마련함.

□ 연구내용 및 방법

- 서울시 성별 경제활동 현황 및 특성 분석: 여성의 경력단절은 전반적인 경제활동 참여 상태 및 노동시장 전체의 성별 구조와 연관시켜 이해될 필요가 있음. 성별 경제활동 참여가 지난 30년 가까이 20% 내외의 격차를 보인다는 것은 사

회문제로서 성불평등이 존재함을 드러내주는 통계적 사실임.

- 경력단절여성 지원 관계 법령 및 관련 정책 분석: 경력단절여성 지원과 관련한 중앙정부와 서울시의 법령 및 추진 정책을 살펴보고 서울시 일자리·노동 정책 등의 검토를 통해 정책 연계와 확장을 위한 시사점을 도출함.
- 서울시 여성의 경력단절 실태 및 영향요인 분석: 이전에 소득활동을 한 적이 있으며 경력단절 기간이 3개월 이상 5년 미만인 30세~49세 서울시 거주여성을 대상으로 경력단절 실태 및 정책수요를 분석함.

<서울시 여성의 경력단절 실태 및 정책수요조사 개요>

조사대상 범위	▶ 서울시 거주 30세~49세의 경력단절여성 - 경력단절기간 3개월 이상 5년 미만 - 현재 비취업: 향후 1년 이내에 다시 소득활동 할 의향 있는 여성 - 현재 재취업 상태인 여성 일부 포함
표본추출 방법	▶ 연령별, 혼인여부별, 재취업유무별 할당 ▶ 경력단절 기간 할당 - 3개월 이상 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만 ▶ 이전 직장의 고용형태 고려
표본 수	▶ 서울시에 거주하는 경력단절여성 1,200명
조사방법	▶ 구조화된 설문을 통한 온라인 조사

- 경력단절 예방 및 장기화 방지를 위한 정책방안 도출: 서울시 여성의 경력단절 영향요인을 고려하여 경력단절 예방 및 단절기간 장기화 방지를 위한 정책방안을 도출함.

□ 연구결과

- 서울시 여성의 지속가능한 경제활동을 지원하기 위한 정책목표는 고용단절/경력단절 예방, 단절기간 장기화 방지, 고용평등 추진체계 확립 등 크게 세 가지로 설정함.

- 고용단절/경력단절 예방: 그간의 정책이 무엇을 목표로 설계되고 집행되었는지에 대한 검토를 기반으로 하여 고용단절 예방 정책을 강화할 필요가 있음. 여성을 ‘위해’ 추진되어왔던 많은 정책들이 오래된 구조적 차별을 개선하는 데 어떤 효과가 있었는지, 여성과 남성 모두의 일·생활 균형을 지원하는 것을 목표로 하였는지, 제도적 환경뿐 아니라 비제도적 관행을 발견하는 데 관심을 두었는지, 사각지대를 줄여가기 위한 조치가 충분히 이루어져왔는지 등을 점검해야 함. 즉 그간의 정책성과에 대한 평가와 제도화 이면에 자리한 그림자는 무엇인지 조명할 필요가 있음. 실태조사 결과는 일·생활 균형에 대해 중요하다는 인식이 점차 확대되고 있으며 장시간 근로 관행 및 조직문화가 변화되어야 여성의 고용단절 예방 가능성이 높아질 수 있음을 보여줌. 여기에는 근로조건 개선을 위한 제도적 접근만이 아니라 제도가 있어도 사용하기 어렵게 하는 사업장의 미시적 장치를 파악하는 것이 매우 중요하다는 점이 함의되어 있음. 서울시 여성들이 고용단절/경력단절 예방을 위해 필요하다고 생각하는 정책은 조직문화 변화에 기반한 평등한 일터 조성, 가족돌봄 및 개인시간의 확보를 위한 노동자의 휴식권/돌봄권 보장, 노동시간 재량권 강화 등을 공통적으로 지향하고 있음. 이러한 방향을 고려하여 원치 않는 경제활동 중단이 발생하지 않도록 하는 정책 개입이 강화되어야 함. 차별 금지와 고용평등을 위한 서울시의 적극적 역할이 요구됨.
- 단절기간 장기화 방지: 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 근로조건의 개선과 함께 가족돌봄 책임의 공유가 매우 시급한 것으로 나타남. 특히 가족돌봄으로 경제활동을 중단한 여성들의 경우 그 기간이 장기화되고 있다는 것이 발견되었고 경력단절 장기화는 재취업 시에도 부정적 영향을 미치는 것으로 분석됨. 이러한 결과는 불가피하게 고용단절/경력단절을 겪은 경우 그 기간을 최소화할 수 있도록 지원할 필요성을 보여줌. 이러한 맥락에서 육아휴직 기간을 늘려 여성의 돌봄 책임을 지원하려는 정책은 오히려 여성의 경제활동 중단 기간을 늘려 노동시장 복귀를 어렵게 하거나 이전에 비해 낮은 수준의 일자리로 진입할 수밖에 없도록 할 우려가 있음. 이에 초기 고용단절/경력단절 여성을 위한 정책 접근이 강화될 필요가 있으며, 단절 기간이 상대적으로 긴 여성들을 위한 징검다리 일자리 제공을 확대하여 구직의사가 높은 여성들의 노동시장 복귀를 지원할 필요가 있음.

○ 고용평등 추진체계 확립: 그간 수립·집행되어온 많은 정책들이 애초 설정한 목표를 달성하지 못하거나 충분한 성과를 내지 못한 데에는 추진체계의 문제 또한 크다고 할 수 있음. 성평등 노동정책을 설계하고 추진하는 주체는 누구이며 어떤 권한과 책임을 부여받고 있는지 검토되어야 함. 제도화가 덜 이루어진 부분은 어디인지, 제도가 마련되어 있으나 작동하지 않는 이유는 무엇인지, 원활한 작동을 위해 어떤 조치가 필요한지, 협업과 협력이 필요한 부분은 무엇인지 등을 총괄하고 조정할 수 있는 추진체계가 마련되어야 함. 이러한 구조를 통해 여성을 정책대상으로 특화하여 접근하는 것만이 아니라 기존 일자리/노동 정책의 성 주류화를 추진해야 함. ‘여성’ 일자리 정책은 청년이나 어르신 등을 대상으로 하는 지원 정책과 분리되어 직접적으로 ‘여성’을 표방하는 정책만으로 범위가 한정되어 있음. 이를 넘어서기 위한 접근이 시급히 이루어져야 함. 하지만 개별 행정부서 차원에서 포괄적이고 확장된 관점에 기반한 정책 설계와 집행이 이루어지기를 기대하는 것은 무리가 있음. 노동시장의 구조적 차별을 해소하기 위해서는 여성정책 전담 부서를 넘어서 접근이 필수적임. 이를 위해서는 고용평등을 추진하기 위한 법적 기반 강화, 고용평등을 표방하는 추진 주체 설정, 일자리 정책의 젠더 효과를 파악할 수 있도록 하는 제도화 등이 뒷받침될 필요가 있음.

○ 이상의 정책목표를 위한 추진방향 및 중점과제는 다음과 같음.

정책 목표	고용단절/ 경력단절 예방	단절기간 장기화 방지	고용평등 추진체계 확립
추진 방향	▷ 성평등 조직문화 조성 지원 ▷ 사각지대 정책수단 강화 ▷ 차별 금지 정책 강화	▷ 정책접근성 제고 ▷ 징검다리 일자리 지원 강화 ▷ 일자리 연계 체계 강화	▷ 법적 기반 정비 ▷ 정책 추진 컨트롤타워 정립 ▷ 일자리 정책의 성 분석 강화
중점 과제	• 중소기업 성평등 인사관리 및 일생활 균형 지원 • 고용단절 예방 전문 노동인권조사관 지정 • 고용차별신고센터 운영	• 일자리정책 및 정보 제공 플랫폼 구축 • 경력단절여성 인턴십 등 지원 확대 • (가칭)고용지원협의체 운영	• 고용평등 관련 조례 제·개정 • 시장 직속 (가칭)고용평등추진단 신설 • 성별고용영향분석평가 실시

I

서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 추진 체계
4. 선행연구 검토 및 시사점
5. 실태조사 개요

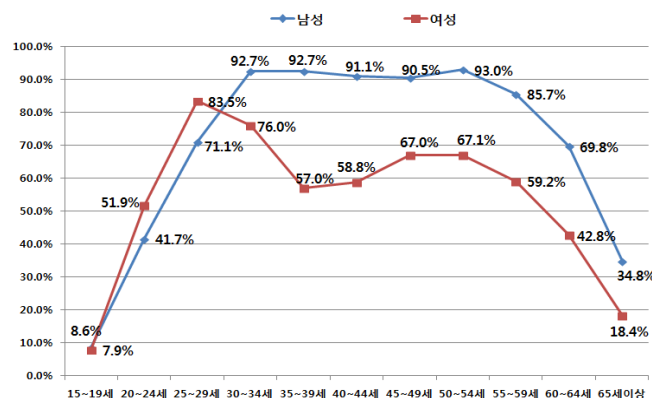
Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

1. 연구 배경 및 목적

2015년 서울시 여성의 고용률¹⁾은 51.0%로 2000년 46.7%에 비해 4.3%p 증가하였다. 하지만 연령대별 격차가 상당히 크게 나타나 20대 후반이 가장 높은 83.5%를 보이는 것에 비해 30대 후반은 57.0%로 현저히 낮고 40대 후반 다소 높은 비율을 보이지만, 이내 하락하는 추세를 보인다. 이러한 연령별 고용률 양상은 일반적으로 M자 곡선으로 일컬어지며, 여성의 경력단절을 드러내주는 것으로 통용된다.

■ 그림 I -1 ■ 서울시 성별·연령별 고용률(2015)



자료: 통계청(2015), 경제활동인구조사, 인구주택총조사.

1) 고용률은 만15세 이상 인구 중 취업자가 차지하는 비율로 취업자의 실질적인 증감을 파악할 수 있게 해준다.

서울시 여성의 연령별 고용률 변화를 살펴보면 M자 유형은 유지되면서 경제활동 참가 규모가 급감하는 연령대가 달라지는 것을 알 수 있다. 2000년, 2005년, 2010년에는 고용률이 30세~34세에 급감하는데, 2015년에는 35세~39세에 급감하고 그 폭도 갈수록 커진다(2000년 9.1%p, 2005년 13.9%p, 2010년 14.8%p, 2015년 19.0%p). 고용률의 최저점과 최고점 격차 또한 갈수록 증가하는 양상을 보인다.

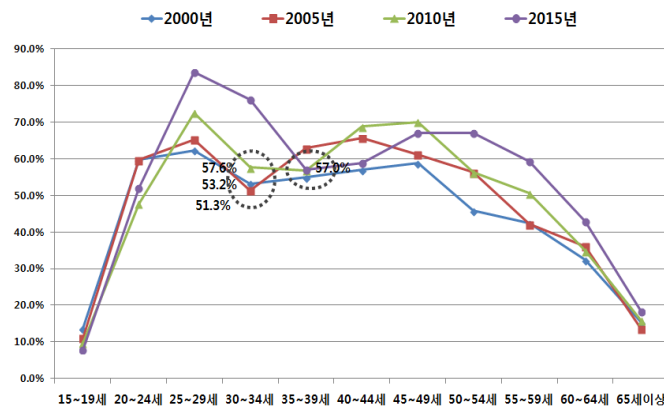
표 I -1 서울시 여성의 연령별 고용률 변화²⁾

(단위: %)

구 분	15세 ~19세	20세 ~24세	25세 ~29세	30세 ~34세	35세 ~39세	40세 ~44세	45세 ~49세	50세 ~54세	55세 ~59세	60세 ~64세	65세 이상
2000	13.8	59.7	62.3	53.2 (▼9.1%p)	55.0	57.0	58.8	45.9	42.4	32.4	15.4
2005	11.1	59.6	65.2	51.3 (▼13.9%p)	62.8	65.6	61.1	56.2	42.1	36.1	13.6
2010	9.6	47.7	72.4	57.6 (▼14.8%p)	56.8	68.7	70.0	56.2	50.5	34.8	15.8
2015	7.9	51.9	83.5	76.0	57.0 (▼19.0%p)	58.8	67.0	67.1	59.2	42.8	18.4

자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사, 인구주택총조사.

그림 I -2 서울시 여성의 연령별 고용률 변화



자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사, 인구주택총조사.

2) 표 I -2 서울시 여성의 고용률 최저·최고 연령 구간 및 격차

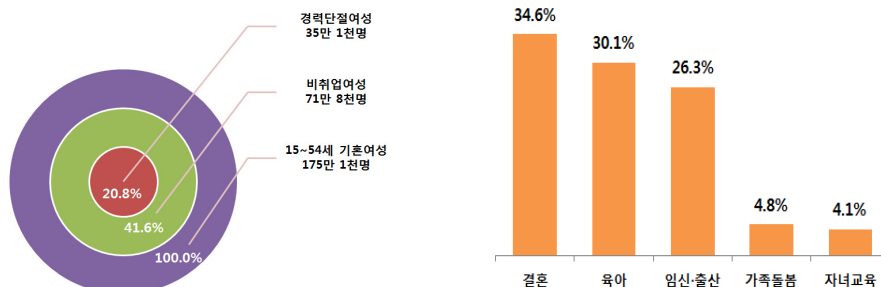
구 분		2000	2005	2010	2015
고용률	최저연령(A)	15세~18세	15세~18세	15세~18세	15세~18세
	최고연령(B)	25세~29세	40세~44세	25세~29세	25세~29세
	격차(B-A)	48.5%p	54.5%p	62.8%p	75.6%p

4 서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석

이처럼 M자 유형이 지속되고 최저 수준과 최고 수준의 격차가 심화되는 상황은 경력단절 문제가 여성노동정책에서 여전히 중요한 비중을 차지할 수밖에 없음을 드러내준다. 노동시장 퇴장 이후에는 사실상 재진입이 쉽지 않고 재진입을 하더라도 제약이 많아 하향 취업인 경우가 많다.³⁾ 기존 조사에 따르면 연령이 높아질수록 경력단절 기간이 길어지고 경력단절 기간이 길어질수록 재취업 의지가 낮은 것으로 나타난다.⁴⁾ 이에 경력단절 장기화를 방지하고 나아가 경력단절 자체를 예방하기 위한 적극적인 조치가 강구될 필요가 있다.

그렇다면 경력단절을 어떤 문제로 인식하고 정책을 마련할 것인가. 2016년 지역별고용조사 결과에 따르면, 서울시 경력단절여성은 35만 1천명으로 15세~54세 기혼여성 가운데 20.8%이며, 경력단절 사유는 결혼 34.6%, 육아 30.1%, 임신·출산 26.3% 등의 순으로 나타난다. 이 조사에서는 경력단절여성을 “15세 이상 54세 이하 기혼여성 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성”으로 정의하고 있다(통계청, 2016).

■ 그림 I -3 ■ 서울시 15세~54세 기혼여성 중 경력단절여성 규모 및 경력단절 사유



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

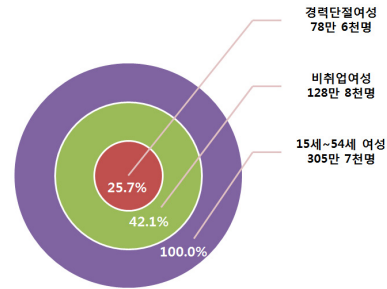
경력단절여성을 “15세 이상 54세 이하 여성 중 수입을 목적으로 일을 한 적이 있

- 3) 2016년 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」에 따르면, 경력단절 이후 일자리의 임금은 경력단절 당시 일자리 임금의 87.1% 수준이며, 30대 여성들의 임금 차이가 가장 커 경력단절 당시 임금 대비 경력단절 이후 임금은 79.2%로 분석되었다(김난주 외, 2016).
- 4) 서울시 비취업여성 가운데 경력단절 기간이 2년 미만인 여성은 54.7%, 5년 미만인 여성은 72.1%이며, 향후 1년 이내에 다시 일을 할 의향은 연령이 높아질수록 낮은 것으로 조사되었다. 또한 재취업 의향이 있는 여성 가운데 경력단절 기간이 2년 미만인 여성은 65.8%, 5년 미만인 여성은 81.8%이다(국미애 외, 2014).

으나 현재 비취업 상태인 여성”으로 정의할 경우 서울시 경력단절여성은 78만 6천명으로 분석된다. 이는 15세~54세 여성 가운데 25.7%이며, 비취업여성의 61.0%에 해당한다. 즉 현재 비취업 상태인 15세~54세의 서울시 여성 10명 중 6명은 이전에 수입을 목적으로 일을 한 적이 있는 것이다.

이들의 연령별 분포를 살펴보면, 35세~39세가 18.2%로 가장 높은 비중을 보이고 50~54세 15.8%, 40~44세 15.5%, 30~34세 15.4% 등으로 나타난다. 5세 단위 8개 연령 구간 중 경력단절의 대표적 집단으로 표상되는 30~40대 여성은 63.1%에 해당한다.

■ 그림 I -4 ■ 서울시 15세~54세 여성 중 경력단절여성 규모



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

■ 표 I -3 ■ 서울시 15세~54세 경력단절여성의 연령별 분포

(단위: 천명, %)

구 분	15~ 19세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	35~ 39세	40~ 44세	45~ 49세	50~ 54세	계
인원	10	73	83	121	143	122	110	124	786
비율	1.3	9.3	10.5	15.4	18.2	15.5	14.0	15.8	100.0

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

2008년 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」 제정은 여성의 노동시장 이탈이 성역할 책임과 결부되어 있음을 환기시키고 이들에 대한 공적 지원을 강조한 주요 전환점이다. 즉 국가가 여성의 경력단절을 개인의 단순한 선택이 아닌 사회적 문제로 인식하고 이에 대한 종합적 처방의 근거를 마련한 것이다(김학실, 2015; 오은진 외, 2012). 이러한 유의미성에도 불구하고 경력단절 문제에 관한 기존의 접근은 기혼여성의 경력단절만을 포함하고 결혼이나 임신·출산, 육아 등에 초점을 맞추고 있어 여성의 노동이력이 충분히 고려되기 어렵다. 노동시장의 구조적 차별이 문제화되지 못하는 한계도 있다. 즉 노동시장의 차별적 변수를 제외한 채 여성의 생애사건으로 경력단절 원인을 제한하는 것으로 지적된다(김영옥 외, 2014; 김원정, 2013). 여성의

생애사건을 비롯하여 육아 등의 돌봄 책임은 여성의 직업 지속을 어렵게 하는 주요 계기임이 분명하다. 여성의 임신·출산을 부담스러워 하거나 공공연히 퇴직을 종용하는 사례가 여전히 보고되고 있다(신경아, 2017). 동시에 경력단절은 여성들이 직장에서 비전을 가질 수 있는지와 관련된 문제이기도 하다. 불안정 고용에 시달리거나 부당한 대우를 당할 때, 혹은 직업 전망이 보이지 않을 때 직장을 그만둘 가능성은 높아진다.

경력단절은 여성 개인의 근로생애에 가장 강력하고 파괴적인 영향을 미치며, 여성노동의 주변화를 심화시키는 동시에 노동시장에서의 퇴장을 구조화하는 기제로 작동한다(이택면, 2010). 때문에 경력단절은 예방할 수 있도록 지원하는 것이 최적의 정책이며, 경력단절이 발생한 경우는 그 기간을 최소화할 수 있도록 해야 한다. 여성의 생애사건을 고려하는 것을 포함하여 경력단절로 상징되는 여성의 노동시장 진입/퇴장 문제를 보다 포괄적인 구조에 위치시켜 이해할 필요가 있다.

본 연구는 서울시 여성의 경력단절 기간과 취업의지 등을 고려한 실태조사를 통해 경력단절을 둘러싼 제반 현황을 파악하고 경력단절에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 경력단절 예방과 장기화 방지를 위한 정책방안을 마련하고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

본 연구의 내용 및 방법은 다음과 같다. 첫째, 서울시 성별 경제활동 현황 및 특성을 분석한다. 여성의 경력단절은 전반적인 경제활동 참여 상태 및 노동시장 전체의 성별 구조와 연관시켜 이해될 필요가 있다. 성별 경제활동 참여가 지난 30년 가까이 20% 내외의 격차를 보인다는 것은 개별여성과 개별남성의 문제가 아니라 사회문제로서 성불평등이 존재함을 드러내주는 통계적 사실이다. 또한 임금수준, 산업별·직업별 종사 현황, 종사상 지위 등에서 나타나는 성별 격차는 노동시장에 진입한 이후에도 여성이 보다 열악하고 주변적인 위치에 놓여 있음을 의미한다. 경력단절 문제를 진단하고 개선방안을 마련하는 데 있어 노동시장의 이러한 성별 구조가 고려될 필요가 있다.

둘째, 경력단절여성 지원에 관한 관계 법령 및 관련 정책 현황을 검토한다. 경력단절여성 지원과 관련한 중앙정부와 서울시의 법령 및 추진 정책을 살펴보고, 서울시의 일자리·노동 정책 등의 검토를 통해 정책 연계와 확장을 위한 시사점을 도출하고자 한다.

셋째, 서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인을 파악하기 위해 실태조사를 실시한다. 조사대상은 이전에 소득활동을 한 적이 있으며 경력단절 기간이 3개월 이상 5년 미만인 30세~49세의 서울시 거주여성으로 한다. 현재 비취업 상태인 경우 실질적인 구직 의사를 반영하기 위해 앞으로 1년 이내에 일/경제활동을 할 의향이 있는 여성으로 한정하였다. 경력단절 이후 재취업에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 현재 재취업 상태인 여성을 일부 포함하였다. 소득활동은 “임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일한 경우”로 정의하였다. 이는 「지역별고용조사」와 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」에서 사용하는 정의를 참고한 것이며, 본 연구에서는 직장요인을 포함하여 경력단절 상황을 분석하고자 하므로 경력단절 당시 무급가족종사자로 일했던 경우는 제외하였다. 조사내용은 경력단절 당시의 상황에 영향을 미친 다양한 요인이 고려될 수 있도록 하고 희망하는 일자리 정책수요가 파악될 수 있도록 구성하였으며 전문가 자문을 통해 수정하였다.⁵⁾

넷째, 서울시 여성의 경력단절 및 재취업 영향요인을 고려하여 경력단절 예방 및 장기화 방지를 위한 정책방안을 도출한다. 이는 궁극적으로 여성의 지속가능한 경제활동을 지원하기 위한 것이다.

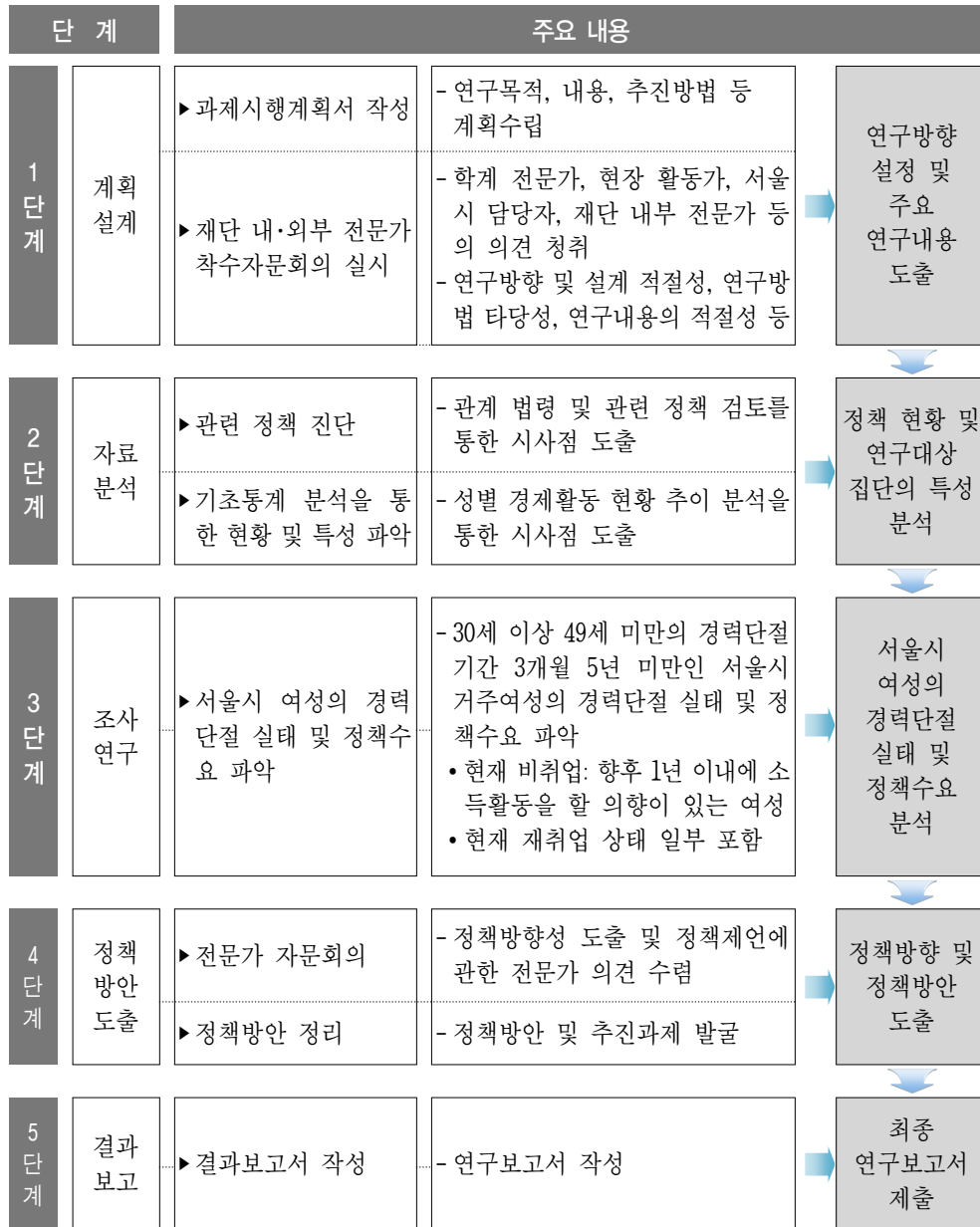
【 표 I -4 】 기존 조사의 ‘일하였음’ 정의

2016 경력단절여성 등의 경제활동실태조사	2015 하반기 지역별고용조사
① 임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일했거나 ② 가족이 경영하는 사업체, 농장 등에서 무보수로 1주일에 18시간 이상 일한 경우(가족: 혈연, 혼인, 입양 등으로 이루어진 사람들의 집단, 또는 그 구성원)	조사대상 주간(지난 1주일) 동안 임금이나 이윤을 목적으로 일한 사람 또는 가족(동일 가구 내에 거주하는 혈연, 혼인 또는 입양에 의한 가족관계)이 경영하는 사업체 또는 농장 등에서 무보수로 일한 사람

5) 조사대상 선정 이유 및 주요 조사내용과 응답자의 일반적 특성 등에 관한 사항은 본 장의 4절 참조.

3. 연구 추진 체계

본 연구의 추진 체계는 다음과 같다.



정책 현황 및 연구대상 집단의 특성 분석

4. 선행연구 검토 및 시사점

여성의 경력단절과 노동시장 재진입/재취업을 다루고 있는 기존 분석들은 대부분 기혼여성에 초점을 맞추어 논의를 전개하고 있다. 이는 앞서 보았던 여성의 연령별 경제활동 참가 양상과 함께 경력단절을 어떤 문제로 진단하고 경력단절여성을 어떤 집단으로 규정하는가와 관련된다. 통계청에서는 15~54세의 기혼여성 중 직장을 그만둔 적이 있고 현재 취업 중이 아닌 여성을 경력단절여성으로 보고 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄을 중심으로 경력단절 사유를 분석한다. 때문에 전년도에 비해 결혼으로 인한 경력단절이 많아졌다거나 임신·출산으로 인한 경력단절이 줄어들었다는 등의 내용이 주된 분석 결과로 제시된다. 2016년의 경우는 2015년에 비해 임신·출산으로 직장을 그만둔 여성은 증가했으나 결혼, 육아, 가족돌봄, 자녀교육 때문에 그만둔 여성은 감소하였다고 보고된 바 있다(통계청, 2016).

경력단절여성에 대한 또 다른 정의는 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」에서 찾아볼 수 있다. 이 법에서는 “경력단절여성 등”이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나, 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”으로 정의되어 있다. 여기에는 두 가지 문제가 내포되어 있다. 첫째, 결혼을 하지 않은 여성의 경력단절과 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 이외의 다른 이유로 직장을 그만둔 경우는 고려될 가능성이 희박하다. 둘째, ‘경제활동을 한 적이 없는’ 여성 중 취업을 희망하는 여성은 조사대상에 포함된다. 정작 ‘경력’은 정의된 바가 없는 가운데, 경력을 가져본 적이 없는 여성은 포함되는 것이다. 경력단절여성의 범위는 모호하며, 그 내용은 사실상 경제활동 중단을 경험한 여성, 그리고 (이전 경제활동 경험 유무와 무관하게) 현재 구직 중인 여성을 포괄하는 것으로 볼 수 있다.

그럼에도 경력단절이 기혼여성의 생애사건 중심으로 이해되면서 경력단절은 노동시장의 구조적 문제이기보다는 개인의 선택에 의해 고착된 현상이라는 틀에 갇혀 있다. 여성의 노동, 여성의 일 경험이 사실상 그렇다 할 경력으로 인정되지 않는 사회구조적 맥락이 삭제된 채 생애사건 중심으로 경력단절이라는 명명이 이루어져온 것이다. 배진경(2017)은 경력단절로 일궈어지는 현상 이면에는 여성의 경험이 경력

으로 인정되지 않는 차별적인 노동시장 구조가 자리하고 있다고 지적한다.

선행연구들은 주로 기혼여성의 생애사건과 학력 등의 인적자본이 미치는 영향에 주목한다. 이들 논의는 생애사건이 여성의 경제활동 참여에 더 큰 영향을 미치고 성별에 따라 기대되는 성역할이 다르다는 전제에서 출발하여 (미취학) 자녀수나 어린이집 이용 정도, 양육보조자의 도움 정도 등 육아 환경 및 자녀양육 형태가 미치는 영향을 분석한다. 또한 배우자의 소득이 많을 때 여성이 직장을 그만둘 가능성은 높아지고 재취업을 할 가능성은 낮아진다고 보고한다(강민지, 2014; 권태희, 2014; 권희경, 2010; 김난주 외, 2013; 김지경·조유현, 2003; 김주영, 2010; 민현주, 2011; 박성미, 2010; 박수미, 2003; 오은진 외, 2015; 장서영, 2008; 장지현 외, 2010 등). 이는 기혼여성의 경력단절에 관심을 두는 데서 비롯되는 당연한 결과로 보이며, 성역할 구분에 따른 합리적인 선택임을 함의한다. 때문에 생애사건으로 인한 경력단절이 일종의 정상적인 경로처럼 굳어지고 정책적 관심은 경력단절여성의 재취업 지원에 초점이 맞추어진 경향이 강하다고 볼 수 있다.

여성의 경제활동 중단을 개인적 선택으로 간주하더라도 그 선택에는 다양한 사회경제적 배경이 영향을 미친다. 노동의 세계는 개별 노동자가 통제할 수 있는 수준을 훨씬 넘어선 힘의 각축 과정에서 무수한 방식으로 조직되고 구조화된다. 현재의 노동시장 참여 양상이 여성들에게 제공되는 선택지가 갖는 한계를 반영하는 것은 아닌지 질문해야 한다(Jacobs and Gerson, 2004; Plantenga et al., 1999). 여성이 결혼과 출산을 통해 아내가 되고 어머니가 된다는 것이 경제활동 참가와 갖는 관계를 국가 단위의 거시 분석과 개인 단위의 미시 분석으로 살펴본 양현순(2016)에 따르면, 우리나라는 연평균 임금이 여성의 경력단절에 가장 영향력을 미치는 것으로 분석된다. 이 연구는 여성의 연평균 임금이 1% 증가할 때 경력단절이 완화되는 반면 아버지의 장시간 근로와 가부장적 인식은 경력단절을 심화시킨다고 밝혔다. 미시 분석은 2013년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 자료에 기반하여 실시되었는데, 배우자의 소득이 많고 첫 자녀를 여성 자신이 돌볼 때 모성 벌칙(motherhood penalty)이 가장 심화되는 것으로 나타났다.⁶⁾ 이러한 결과는 여성 자신의 임금이 경

6) 여기서 모성 벌칙은 ‘직업을 가진 여성이 자녀 출산과 양육을 위하여 자발적으로 또는 일·가정 양립이 어려워 경력이 단절되거나 시간제 일자리로 전환하여 발생하는 장기적으로 부정적인 경력과 임금의 손실’로 정의되었다(양현순, 2016).

경력단절에 미치는 영향력의 중요성을 드러내주면서 가족 돌봄에 따른 모성별직 효과를 완화시킬 필요성을 제기한다는 점에서 의미가 있다.

배우자 소득이 미치는 효과 또한 동질적인 것은 아니다. 출산으로 인한 M자형 경력단절이 일어나는 시기를 미시적으로 나누어 분석한 연구에서는 남편의 임금보다 가사노동 참여 시간이 여성의 사직 위험률에 더 큰 영향을 미친다고 밝혔다. 특히 출산 준비 기간과 출산 시점에는 남성의 가사노동 참여 시간이 길수록 사직 위험률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 직장에서 제공하는 복지혜택 수준이 높은 여성일수록 사직 위험이 낮은 것으로 분석되었다(전혜진, 2016). 이는 출산 자체가 남성과 달리 여성에게 심대한 영향을 미치고 경제활동 지속 여부를 결정하는 주요 계기임을 보여주는 동시에 그 영향은 배우자의 가사노동시간이나 직장의 복리후생 수준 등 다른 요인에 의해 달라질 수 있음을 의미한다.

조직문화가 여성의 경제활동 전망에 미치는 영향에도 주목할 필요가 있다. 한국 기업의 조직건강도와 기업문화 진단을 위해 총 100개 기업 약 4만 여명의 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하고 경영진과 직원, 전문가 심층인터뷰를 진행한 분석 결과에 따르면, 잦은 야근과 비효율적·비생산적 회의, 형식적·과도한 보고 등의 일하는 방식이 기업의 비생산성을 초래하는 주요 장치로 지목되었다. 특히 야근은 여성노동자가 조직 내에서 몰입하고 인정받기 어려운 주요 원인으로 작용하는 것으로 지적되었다(대한상공회의소, 2016). 즉 잦은 야근이 당연시되는 조직문화는 기업 내 유리천장의 주요 원인으로 성별 격차를 심화시키는 것이다. 이는 여성에게 출산휴가·육아휴직을 철저히 보장하거나 여성의 일·가족 양립을 충분히 지원하는 것으로는 결코 해결될 수 없는 근본적인 문제를 제기하는 것으로 보인다.

경력단절을 기혼여성의 문제로 한정하여 살펴보더라도 기혼여성 중 절반 이상이 경력단절을 경험한다는 것은 이미 개인적 선택이 아닌 사회적 규범과 노동시장의 구조에서 그 원인을 찾아야 함을 의미한다(김종숙, 2014). 기혼여성의 직업 이동에 관해 분석한 오은진 외(2013)는 기혼여성의 취업률이 확대되고 있지만 무배우 여성에 비해서는 현저히 낮고 직업 이동이 빈번하지 않다는 점을 제기한다. 이 연구에서는 여성의 생애사건 중 실직에 가장 큰 영향을 주는 것이 결혼으로 분석되었다. 결혼을 하는 과정에서 실직을 경험하고 지속적인 미취업 상태에서 출산과 양육을 한

다는 것이다. 이러한 결과는 한편으로 결혼이라는 생애사건이 여성의 경제활동 지속 여부에 미치는 영향력을 드러내주지만, 다른 한편으로는 임신과 출산 이전에, 돌봄 책임 이전에 이미 경제활동 중단이 발생함을 보여준다.

【 표 I -5】 경력단절 관련 영향요인에 대한 선행연구

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
모성별칙의 영향요인 실증분석 (양현순)	2016	- 거시분석을 통해 각 나라의 남성 생계부양자 모형의 변화된 유형에 따른 모성별칙과 그 영향요인 비교하여 한국의 특징 분석 - 미시분석 영향 요인을 3가지 (개인요인(연령, 고학력, 근로시간, 임금), 가족요인(배우자 학력과 수입, 총 자녀수, 첫 자녀 엄마 돌봄), 정책요인(출산·육아휴직 제도 구비 여부 등))으로 구분 - 국가 단위 거시분석 : 성평등적 근로시간 유연성을 기준으로 핀란드, 한국, 네덜란드, 스웨덴 미국의 남성 생계부양자 모델과 연관하여 모성별칙과 그 영향요인을 상호 비교 - 개인 단위 미시분석 : 2013년 경력단절실태조사 자료 분석(여성 963명), 이항·다항 로지스틱 회귀분석과 위계적 회귀분석 병행 등	- 거시분석 결과 : 한국은 연평균 임금이 여성의 경력단절에 가장 영향력 있음. 여성의 고학력과 연평균 임금이 1% 증가할 때 경력단절이 완화되고 아버지의 근로시간과 가부장제 인식은 경력단절을 심화시킴 - 미시분석 결과 : ‘배우자의 소득효과’가 가장 크며, 이는 ‘첫 자녀의 엄마 돌봄’ 정도와 연동됨. 즉 여성의 연령이 젊고 배우자의 소득이 많고 첫 자녀를 본인이 돌볼 때 모성별칙이 가장 심화됨. 가족변수 고려한 정책 보완 필요함 - ‘전환형 시간제 일자리’가 정착되어 유연한 근로시간 형태로 여성들의 경력유지 지원 필요함 - 여성의 시간당 임금 상승, 법정 근로시간 단축 등을 통한 경력유지 지원 필요함
경력단절의 미시적 요인 분석: 여성의 사직 여부에 영향을 끼치는 기업복지 및 배우자 효과에 대한 분석 (전혜진)	2016	- 기혼여성들의 출산으로 인한 M자형 경력단절이 일어나는 시기를 미시적으로 나누어 비연속 생존분석 방법을 활용해 개인을 둘러싼 다양한 요인들이 여성의 사직 여부에 끼치는 영향 분석 - 기술통계, 로지스틱 분석 : 1~4차 년도 여성가족패널 자	- 출산 시기별 사직 위험률은 V자 패턴으로, 출산 시기의 사직 위험률이 출산준비 시기와 출산 후 양육 시기에 비해 낮음 - 출산 요인 외에 자녀에 대한 가치관, 사내복지 수준, 배우자의 가사노동 참여시간이 사직을 결정함. 높은 사내복지 혜택을 받은 여성일수록 사직 위험률

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
		료(972명)	이 낮아짐 - 남편의 임금보다 가사노동 참여시간이 여성의 사직 위험률에 더 영향을 미치고, 특히 출산 준비기간과 출산 시점에 영향이 큼
한국기업의 조직건강도와 기업문화 진단 보고서 (대한상공회의소)	2016	- 한국기업의 기업문화 중 과반수가 문제로 지적한 4가지 영역(야근, 회의, 보고, 여성근로문화)에 집중해 연관 요인 파악 및 개선방안 도출 - 진단의 틀(frame)을 바탕으로 한 설문조사 실시 : 100개 기업, 4만 여명의 직장인 - 심층 인터뷰 : 경영진, 직원, 전문가 인터뷰	- 잦은 야근, 비효율적·비생산적 회의, 형식적·과도한 보고 등의 이슈가 상호 연계되어 기업의 비생산성을 초래함. 특히 야근은 기업 내 유리천장의 주요 원인임 - 여성에 대한 평가/승진의 공정성에 대해서는 응답자의 절반 이상이 불공평하다고 인식함. 특히 성별 인식 격차가 크게 나타남 - 개인의 희생을 당연시하는 기업문화 탈피, 일·가정 양립을 위한 인프라 확충 등 사회적 차원의 접근이 요구됨
기혼여성의 직업이동에 관한 연구 (오은진 외)	2013	- 취업상태의 변화와 실직과 재취업의 경향을 이해하고 생애사건에 의한 경력단절 발생 분석 - 재취업과 지속적 취업 유지에 영향을 주는 변인을 분석해 여성의 노동시장참여의 적극성과 정책개선 방안 모색 - 횡단·종단 기술분석, 종단 로지스틱 회귀분석 : 2007~2010년 여성가족패널 1~3차년도 자료	- 기혼여성의 취업률이 확대되고 있지만 무배우 여성에 비해 낮고 직업 이동이 빈번하지 않음 - 여성 생애주기 중 실직에 가장 큰 영향을 준 부분은 결혼으로, 결혼 과정에서 실직하고 지속적 미취업 상태에서 출산과 양육을 함 - 연령이 높을수록, 배우자의 평일 가사노동시간이 길수록, 사교육비 비율이 높을수록, 4년제 대학재학 미만인 경우, 임신/출산 경험이 없는 경우, 보육하는 미취학 아동이 없는 경우, 배우자 수입이 적을수록 취업확률이 높음

경력단절여성의 재취업과 관련한 선행연구들은 여성 개인의 연령, 학력, 임금수

준이나 직종 등의 이전 직장 특성 요인과 배우자 소득(가구 소득), 배우자의 태도, 미취학자녀 유무, 양육대행자 유무, 생계책임 정도 등의 요인, 그리고 직업훈련 경험 여부 등을 중심으로 재취업 영향을 분석하고 있다. 연령, 학력, 이전 직장 특성의 영향은 연구에 따라 상이한 결과를 보였으며, 배우자 소득(가구 소득)과 미취학자녀 유무, 직업훈련 경험 여부는 일관된 결과가 나타났다. 즉 배우자 소득(가구 소득)이 적을수록, 생계책임을 느끼는 정도가 클수록, 경제적 압박을 많이 느낄수록 재취업을 할 확률은 높게 나타났다. 또한 미취학자녀가 없거나 자녀교육 대행자가 있는 경우 재취업 가능성이 높았다(권희경, 2010; 오은진, 2009; 이효진, 2015; 정성미, 2006). 직업훈련 경험은 재취업에 긍정적 영향을 미치는 것으로 일관되게 나타나나 괜찮은 일자리로의 이동이 어렵다는 점이 지적되었다(박소영 외, 2008; 오은진, 2009). 특히 여성직업훈련기관을 통해 취업하는 4년제 대졸 학력의 여성들은 비정규직으로 이동할 확률이 높은 것으로 나타나 관련 기관의 체계적인 지원이 강조되었다(오은진, 2009).

여성의 연령과 학력, 이전 직장 특성의 영향에 대해서는 연구에 따라 다른 결과가 제시되었다. 여성의 연령이 많을수록 재취업 확률이 높다고 분석된 연구도 있으나(김난주, 2016; 이효진, 2015), 여성의 연령이 적을수록 재취업 확률이 높은 것으로 분석되기도 하였다(박소영 외, 2008; 오은진, 2009; 정성미, 2006). 여성의 학력은 대졸 이상일 경우 재취업 가능성을 높이는 것으로 분석되었으나(김난주, 2016), 이와 상반되는 결과가 보고되기도 하였다(이효진, 2015). 박소영 외(2008)는 많은 여성들이 나쁜 일자리에서 또 다른 나쁜 일자리로 이동하거나 무직으로 이동하는 가운데 상향 이동 가능성이 높은 여성은 연령이 낮고 고학력이며 직업훈련 경험이 있는 특징을 보인다고 분석하였다. 경력단절 당시 일자리의 임금이나 직종, 사업장 규모 등은 재취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김난주, 2016; 오은진, 2009; 정성미, 2006). 특히 재취업을 할 경우 고용형태와 관련해서 보면 비정규직으로 재취업할 가능성은 연령이 많을수록, 이전 직장의 고용형태가 비정규직일수록 높은 것으로 나타났다(정성미, 2006). 이효진(2015)은 경력단절 이전 직종이나 고용형태가 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 미치는 영향은 미미하다고 분석하였으나, 고학력 여성들을 위한 노동시장을 발달시켜 여성 고용의 질을 높여야 한다고 제언하였다.

재취업만이 아니라 재취업 이후 고용유지에 초점을 맞춘 연구도 주목할 필요가 있다. 김난주(2016)는 경력단절 이후 처음으로 취업한 일자리의 특성과 재취업 목적, 재취업까지의 소요 기간, 여성의 연령, 배우자 상태, 미취학자녀 유무 등을 변수로 하여 고용유지 확률을 분석하였다. 분석 결과 재취업 당시 연령이 적을수록, 근로시간이 짧을수록, 배우자가 없는 경우, 8세 이하 자녀가 없는 경우, 그리고 생계를 책임지는 경우 취업 상태를 유지할 확률이 높게 나타났다. 이러한 결과는 재취업을 한다고 하더라도 장시간 근로가 요구되거나 학령기 자녀가 있는 경우 고용유지 가능성이 낮아질 수 있음을 함의한다. 이 연구에서는 고학력 경력단절여성을 대상으로 한 양질의 시간제 일자리가 발굴되어야 한다고 제안하였다.

표 I -6 I 경력단절여성의 재취업 관련 영향요인에 대한 선행연구

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석 (김난주)	2016	- 경력단절 당시 일자리 특성, 인구학적 정보, 경력단절 사유를 변수로 하여 재취업 결정요인 분석 - 경력단절 이후 처음 취업한 일자리 특성, 재취업 목적, 재취업까지의 소요 기간, 개인의 인구학적 특성, 배우자 상태, 자녀 상태 등을 변수로 하여 재취업 고용유지 확률 분석	- 재취업: 경력단절 당시 연령이 많을수록 일자리 복귀가 빨랐고, 대졸 이상일수록, 임금이 높을수록, 단순노무직 외 직종에 종사한 경우 재취업할 확률이 높음 - 고용유지: 재취업 당시 연령이 적을수록, 무배우자일 경우, 8세 이하 자녀가 없는 경우, 생계를 책임지는 경우, 근로시간이 짧을수록 취업을 유지할 가능성이 높음 - 고학력 경력단절여성을 대상으로 한 양질의 시간제 일자리를 발굴하고, 공교육 서비스 확대 및 다양화 필요함
		- 2013년 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 원자료(경력단절여성 3,185명) - 통계분석	- 연령이 많을수록, 학력이 낮을수록, 미취학 자녀가 없을수록, 보육 대행자가 있을수록, 취업에 대한 남편의 태도가 긍정적일수록, 가구소득이 낮을수록 노동시장에 재진입할 가능성이 높음 - 이전 직종, 고용형태가 노동시
고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인 (이효진)	2015	- 경력단절을 경험한 고학력 여성들의 노동시장 재진입에 미치는 영향 요인 이해 - 노동시장 재진입을 하지 못하는 경력단절 여성들을 위한 정책적 대안 모색	- 연령이 많을수록, 학력이 낮을수록, 미취학 자녀가 없을수록, 보육 대행자가 있을수록, 취업에 대한 남편의 태도가 긍정적일수록, 가구소득이 낮을수록 노동시장에 재진입할 가능성이 높음 - 이전 직종, 고용형태가 노동시

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
		: 기술통계분석, 교차분석과 t검정, 로지스틱 회귀분석 (여성가족패널조사에서 1차년도 미취업 상태이면서 4차년도 노동시장에 진입에 성공한 67명과 4차년도 노동시장에 재진입하지 않은 313명을 합한 380명)	- 장 재진입에 미치는 영향은 미미함 - 고학력 여성을 위한 노동시장을 발달시켜 고용의 질을 높여야 함 - 전통적인 성 역할에 대한 고정관념을 해소하기 위한 노력이 정책과 유기적으로 이루어져야 함 - 시기와 상황에 맞는 적절한 보육관련 정책 확대 필요함
경력단절 기혼여성의 재취업 욕구 관련 요인 (권희경)	2010	- 경력단절여성의 취업경험, 경력단절 요인, 재취업 욕구 파악 - 경력단절여성의 재취업 욕구에 영향을 미치는 요인 파악 - 설문조사 : 경남 지역 미취업 상태에 있는 기혼 경력단절 여성 240명 - 기술 통계, 위계적 회귀분석, 공변량 구조분석	- 여성들은 대개 자녀 출산과 유사한 시기에 경력단절을 경험하였고, 재취업 욕구는 중간을 상회함 - 가족의 월소득이 낮을수록, 경제적 압박을 많이 느낄수록(가정 경제적 요인), 성취동기가 높을수록(사회심리적 요인), 막내 자녀의 연령이 높을수록(자녀 양육 요인) 재취업 욕구 높음
경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로 분석 (오은진)	2009	- 경력단절여성이 미취업 상태에서 벗어나 취업으로 이행할 때 취업에 성공할 수 있는 주요요인 규명 - 고용형태의 변화 확인 - 구직활동 및 직업훈련이 재취업에 실질적 도움이 되었는지 확인 - 기술통계와 로짓분석을 통해 취업과 미취업 결정요인 확률 분석, 정규직과 비정규직 취업 결정요인 확률분석(2009년 「경력단절여성 재취업 실태조사」(2000명), 2008년 「경력단절여성의 취업욕구조사연구」(3000명))	- 연령이 낮을수록, 자녀의 수가 많을수록, 가구소득이 낮을수록, 경력단절시 높은 임금을 받을수록, 구직활동과 직업훈련을 할수록 재취업 확률이 높음 - 관찮은 일자리로 이동하기 위해서는 단절기간을 최소화해야 함. 경력단절 이전의 일자리가 관찮은 일자리일수록, 육아와 가사문제가 최단시간에 해결될수록 관찮은 일자리로 이동할 수 있음 - 여성직업훈련기관을 통해 취업하는 4년제 대졸 출신 여성들은 비정규직으로 이동할 확률이 높는데, 이는 여성직업훈련기관이 이들을 위한 정규직의 관찮은 일자리로 진출시키는 데 필요한 노하우와 체계가 부족함을 보여줌

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
기혼여성의 노동시장 재진입에 직업훈련이 미치는 영향 (박소영 외)	2008	- 여성들의 노동이동 형태 파악 - 노동이동에 미치는 요소 파악, 특히 직업훈련이 노동이동에 어떠한 영향을 미치는지 분석 - 기초 통계분석 : 한국노동패널 자료(제4차(2001년)~제9차(2006년) / 결혼경험이 있는 여성 1,896명 대상 / 4차년도 자료에서 취업상태인 여성) - 다항로짓분석 : 한국노동패널자료를 기반으로 기혼여성의 직장이동을 통한 일자리 질 개선 요인 분석	- 여성은 나쁜 일자리에서 나쁜 일자리 또는 무직으로 이동하는 경우가 많아 여성의 일자리가 전반적으로 나쁜 일자리에 치중하거나 하향 이동하는 경향이 있음 - 상향 이동하는 여성: 연령이 낮고, 고학력이며, 직업훈련 경험 이 있고, 주로 서비스 분야(사무직)에 종사함 - 직업훈련 참여는 좋은 일자리로의 이동 및 유지에 긍정적인 영향을 미쳤지만 정규교육 외의 교육은 부정적인 영향을 미침 - 여성일자리 질 제고에 직업훈련이 긍정적으로 작용하지만 아직 참여가 저조해 그 효과에 대해 파악하기에는 한계가 있음
여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석 (정성미)	2006	- 재취업자를 중심으로 여성노동시장의 구조와 특성 검토 - 재취업 여부와 재취업 고용형태에 영향을 미치는 요인 분석 - 프로빗 분석과 선택편의 프로빗 방법 활용 : 한국노동패널조사 1차년도~7차년도 자료(재취업자 408명, 미재취업자 424명)	- 재취업 결정요인: 30세 이후에는 연령이 적을수록, 영유아 자녀가 없을수록, 미혼일수록, 이전직장 임금이 낮을수록, 이전직장 사업체 규모가 1~299인일수록 재취업 용이함 - 재취업 고용형태 결정요인: 연령이 높을수록, 이전직장 형태가 비정규직일수록 비정규직으로의 재취업 가능성이 높고, 대졸 이상일수록, 사회보험을 받을수록 비정규직 재취업 가능성이 낮음

노동시장 재진입을 희망하는 경력단절여성의 경우 모두 전일제 근로를 원하는 것은 아니다. 앞서 제시한 선행연구들도 경력단절여성의 재취업을 위해 시간제 일자리가 확대될 필요성을 주장하기도 하였으며, 특히 자녀양육 부담을 가진 고학력 경력단절여성을 위한 양질의 시간제 일자리 창출과 전환형 시간제 일자리 창출이 필요하다고 논의되었다(김난주, 2016; 양현순, 2016). 또한 ‘취업’이라는 형태에 부과되는 구속력을 부담스러워하며 창업 등 다른 방식의 재진입을 모색하기도 한다. 그렇

다면 경력단절여성의 희망근로형태에 영향을 미치는 요인은 무엇인지에 대하여 실제 취업지원기관을 이용한 경력단절여성을 중심으로 살펴보도록 하겠다. 이정숙 외(2015)에 따르면, 연령이 많을수록, 대졸 이상의 학력일수록, 7세 이하의 자녀가 있을 경우 시간제근로를 희망하는 확률이 높게 나타났다. 또한 경제활동을 하지 않는 이유가 희망 근로형태에 영향을 미치는 것으로 분석되었는데, 가사부담이나 본인 및 배우자의 사정에 의해 경제활동을 하지 않는 여성의 경우 시간제근로를 희망하였으나, 이전 직장의 계약기간 종료 또는 학업을 이유로 경제활동을 하지 않게 된 경우는 전일제근로를 희망하였다. 취업 장애요인에 대한 인식도 희망 근로형태에 영향을 미쳤다. 취업 장애요인을 가사 및 육아문제로 보는 경우 시간제근로를 희망하고 연령에 대한 사회적 편견으로 보는 경우 전일제근로를 희망하는 것으로 분석되었다. 또한 노동시장 재진입을 위해 직업교육을 받고 있는 경우에도 일과 가족생활, 돌봄 등을 무리 없이 병행할 수 있는 대안으로 창업을 꼽았으며, 창업을 통해 보다 안정적인 소득을 확보할 수 있을 거라 기대하는 것으로 조사되었다(김정희 외, 2016).

고학력 경력단절여성의 '취업눈높이'에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 여성의 연령이 높아질수록, 전문대졸일수록 취업눈높이가 낮아지는 경향이 있고, 배우자의 소득은 순수한 소득효과를 가져와 여성의 경제활동 참여에 장애요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 또한 최근 그만둔 일자리에서 월 급여가 높은 경우와 향후 1년 이내에 구직 계획이 없는 경우 최소 기대임금 수준이 높은 것으로 분석되었다(최지현, 2013). 이 연구는 고학력 경력단절여성의 이전 직장 경험을 고려한 취업 방안이 마련되어 여성이 자신의 인적자본에 맞는 취업눈높이를 가질 수 있도록 해야 한다고 제언하였다. 이러한 논의는 여성의 인적자본에 적합한 일자리가 제공되고 그에 합당한 노동시장의 보상 체계가 마련되어야 한다는 측면에서 타당성이 있다. 하지만 학력수준이 높은 여성들이 노동시장에서 일찍 빠져나가고 소득이 절실히 필요한 저학력·저소득 계층 여성들이 더 높은 경제활동 참가를 보이는 현재의 상황은 성별 직종 분리와 차별적인 노동시장 관행이 결합되어 초래된 결과이다(장지연, 2017). 이는 개인의 인적자본 수준을 높이고 그에 합당한 일자리를 확보하는 것으로 결코 넘어서 수 없는 구조적 장벽을 해결하고자 하는 맥락에서 접근되어야 한다.

표 I -7 경력단절여성이 희망하는 경제활동 관련 선행연구

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
직업교육과 경력단절여성의 창업의지, 재취업욕구의 관계 연구 (김정희 외)	2016	- 경력단절여성의 직업교육이 창업의지와 재취업욕구에 미치는 영향 분석 - 설문조사 : A시에 소재한 취업관련기관에서 직업교육을 수강한 경력단절여성 105명 - 빈도분석, 신뢰도분석, 상관분석, 회귀분석	- 40대는 결혼, 출산, 육아 문제가 어느 정도 해소된 시기로 직업교육 수강자가 가장 많지만, 50대 이상은 노동시장으로의 복귀의지가 희석되며 그 수가 가장 적음 - 결혼, 출산, 양육 부담과 병행할 수 있는 대안으로 창업을 희망함 - 경력단절여성들은 재취업 이후 새로운 영역에의 모험과 도전보다는 안정적 수익을 기대함 - 직업교육은 창업의지와 재취업욕구에 긍정적 영향을 미침
경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업 결정 요인 (이정숙 외)	2015	- 경력단절여성의 개인적, 가족적, 구조적, 취업활동 요인이 경력단절여성의 희망근로형태에 미치는 영향 분석 - 예비조사 : 20명을 대상으로 설문조사 적절성과 타당성 검토 - 설문조사 : 전국 한국YWCA 법인에서 운영 중인 14개 지역 18개 여성인력개발센터와 여성새로일하기센터를 함께 운영하는 센터 이용 경력단절여성 644명 - 빈도분석, 교차분석, 회귀분석, 로지스틱 회귀분석	- 개인적 요인: 나이가 많을수록, 대졸 이상일수록 시간제 희망 확률이 높음 - 가족적 요인: 7세 이하 막내 자녀가 있을 경우 무자녀 집단에 비해 시간제근로를 더 많이 희망함 - 구조적 요인: 경제 미활동사유 중 가사부담과 본인 및 배우자 전출을 택한 집단은 시간제근로로 더 희망하지만, 계약기간종료와 학업을 위해 그만둔 경우 전일제 근로를 희망함 - 취업 장애요인: 가사 및 육아문제를 취업 장애요인으로 본 경우 시간제근로를 희망하지만, 나이에 대한 사회적 편견을 꼽은 집단은 전일제근로를 희망함. 직업의식정도가 높을수록, 정보화 능력과 건강 및 체력을 갖고 있을 때 전일제 근로를 희망함
고학력 경력단절여성 취업 눈높이에	2013	- 고학력 경력단절여성의 개인적 요인 중 취업눈높이에 영향을 미치는 요인 분석	- 고학력 경력단절여성들은 연령이 높아질수록, 전문대졸일수록 취업눈높이가 낮아지는 경

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
영향을 미치는 요인 분석 (최지현)		- 고학력 경력단절여성의 사회적 지지의 하위요인 중 취업준비에 영향을 미치는 요인 파악 - 설문조사 : 구직의사 있는 전문대졸 이상 학력의 20~50대 기혼여성 140명 - 통계분석 : 기술통계분석, 빈도분석, 상관관계분석, 일원변량분석, t-검증, 중다회귀분석	향이 있음. 배우자의 소득은 순수한 소득효과를 가져와 여성의 경제활동 참여에 장애요인이 됨 - 자녀가 1명 또는 3명인 경우, 최근 그만둔 일자리에서 월급여가 높은 경우, 향후 1년 이내 구직계획이 없는 경우 최소 기대월급이 높음 - 고학력 경력단절여성들이 연령과 학력뿐만 아니라 이전 직장경험을 고려해 이들에 대한 취업관련 방안을 모색할 필요가 있음

여러 연구에서 공통적으로 나타난 결과는 배우자 소득이 많을수록 재취업욕구가 낮고 배우자 소득이 적을수록 재취업욕구가 높다는 점이다. 이는 남성을 생계부양자로 정체화하고 여성을 가사·양육전담자로 정체화하는 성별분업 체계에서 매우 자연스러운 결과이다. 중요한 것은 이를 어떻게 해석하는가이다. 성별분업 관념은 생물학이 삶의 방식을 결정하게 함으로써 그 자체로 억압적이라는 문제를 안고 있지만, 또한 중요한 것은 그것이 한 사람이 벌어서 전체 가족원이 먹고 살 수 있다는 사실을 가정하고 있기 때문에 중산층 가족을 모델로 한 중산층 중심적 관념이라는 점이다. 대다수의 남성들은 사실상 단독 부양자의 역할을 하지 못하기 때문에 기혼이든 비혼이든 대다수의 여성들은 가족의 생계 책임을 같이 부담해야 하는 현실이다(박혜경 외, 2005). 최근으로 올수록 여성의 경제활동을 당연시하고 기혼부부의 맞벌이를 필수로 여기는 인식이 확대되고 왔지만, 그런 가운데서도 모든 여성에게는 남성 생계부양자가 있다는 가정으로 인해 여성은 노동시장에서 임시적이고 보조적인 인력으로 상정되는 경우가 많다. 여기에는 자녀양육이나 가족간병 등 돌봄을 지원하는 사회적 환경의 미비 또한 중요한 영향을 미친다. 여러 선행연구들은 성별분업 관념과 노동시장에서의 성차별적 관행의 해체, 성평등한 가족문화 확산, 여성을 동등한 근로자로 여기는 인식 확산, 여성에 대한 고용불이익을 금지하는 법·제도적 장치 강화 등을 제안하였다(김유경, 2013; 박수미, 2003; 양현순, 2016; 오은진

외, 2013; 이효진, 2015; 하애란, 2010).

여성의 경제활동을 경제적 이유로 환원하여 설명하는 것도 경계할 필요가 있다. 물론 임금노동에 대한 정당한 보상과 자신의 숙련에 합당한 임금수준을 보장받는 것은 노동자로서의 당연한 권리이다. 하지만 경력단절을 경험한 많은 여성들은 경제력 상실만이 아니라 사회와의 단절과 심리적 위축감을 이야기한다. 맞벌이를 하는 여성들에 대해 경제력 면에서는 부러움을 느끼지만 자녀양육도 함께 부담하는 점에서 안쓰러움을 느끼는 양가적 태도를 보이고, 자녀양육과 재취업 사이에서 끊임없이 갈등하며 경력단절 장기화를 경험한다. 무엇보다 스스로를 자기 자신이기보다 가족의 조력자로 인식하며 혼돈과 자기합리화를 반복하는 것으로 분석된다(국미애 외, 2015; 엄경애 외, 2011). 여성의 경제활동 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것은 의미 있고 필요한 작업이지만, 여성의 경제활동을 특히 배우자의 경제력에 귀속시켜 합리화하는 해석은 주의할 필요가 있다. 이는 여성의 상대적 저임금을 정당화하는 논리로 오용될 우려도 있다.

경력단절 이후의 노동시장 재진입 자체가 쉽지 않고 재취업을 하더라도 오히려 주변화된 위치로 한정된다는 점은 그간 꾸준히 지적되어왔다. 특히 경력단절여성이 취업을 제고를 위한 정책대상으로 주목받으면서 여성들의 접근이 용이한 일자리가 부각되었는데, 이는 사회적으로 지양하고자 하는 특성을 가진 일자리가 대부분이라는 한계를 내포한다(김학실, 2015; 장서영, 2008). 여성의 노동시장 재진입을 지원하기 위해 직업교육훈련 등을 통해 여성 개인의 인적 자본을 개발하는 것, 여성인력개발을 지원하는 것을 중심으로 여성일자리 지원 정책이 구성되어 있으나, 이러한 접근은 여성이 노동시장에서 주변화된 위치로 구조화되어온 맥락을 비가시화시키며, 일부를 제외하고는 이미 사회적으로 저평가되고 있는 유사한 분야로 들어갈 수밖에 없는 현실을 지속시킨다. 시장(market)은 자력으로 환경 변화에 대처할 능력이 부족하고 자발적으로 차별을 일소하려 하지 않기 때문에 정부의 역할이 매우 중요한데, 적극적 노동시장정책이 성과를 내기 위해서는 무엇보다 사람들이 이동해갈 수 있는 일자리가 있어야 한다(Stiglitz, 2012). 과연 일자리가 충분히 있는지, 어떤 일자리로 재진입을 지원하는 것인지 검토할 필요가 있다.

또한 노동시장 재진입에 중심을 둔 접근은 여성들이 왜 노동시장을 이탈하는지,

왜 지위 변동을 반복하는지 설명하지 못한다. 최근 특히 고학력 여성의 경력단절 문제가 심각하다고 논의되면서 경력단절 예방의 중요성이 강조되고 있다. 여성의 연령별 경제활동 참가가 일반적으로 M자 곡선을 보이는 것에 비해 고학력 여성의 경우는 경력단절 이후 다시 노동시장으로 들어가지 않는 L자 곡선을 보이기 때문이다. 이처럼 경력단절 예방의 중요성이 갈수록 부각되고 정부에서도 여성고용의 고질적인 문제인 경력단절 현상을 해소하기 위해 기획재정부, 교육부, 안전행정부, 보건복지부, 고용노동부, 여성가족부 등 관계부처들이 합동으로 대책을 제시했다는 점에서 상당히 고무적이라고 평가된 바 있다(김영미, 2014). 하지만 이러한 대책에서도 경력단절의 원인은 대부분 여성의 생애사건에 초점이 맞추어져 있다. 즉 경력단절 예방의 중요성이 강조되지만 정작 이에 대한 이론적·정책적 관심은 여전히 매우 부족한 상황이다.

본 연구는 개인요인, 가족요인, 직장요인 등 경력단절에 영향을 미치는 다양한 요인을 고려하여 여성의 노동시장 이탈 경험을 살펴보고 정책방안을 마련하고자 한다. 기존 조사의 한계를 보완하고 재취업 의지가 있는 서울시 여성의 경력단절 상황에 주목하고자 여성의 연령과 경력단절 기간, 취업의지 등을 한정하여 조사를 실시하며, 혼인상태와 재취업 경험, 이전 직장의 고용형태 등을 고려하여 조사대상을 선정한다. 이를 통해 경력단절 장기화 방지 및 경력단절 예방을 위한 정책 개입 방안을 모색하고자 한다.

5. 실태조사 개요

본 연구에서는 서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인을 파악하기 위하여 실태조사를 실시하였다. 조사대상은 이전에 소득활동을 한 적이 있는 서울시 거주 여성으로, 여기서 ‘소득활동’은 기존 조사에서 사용되는 정의를 참고하여 “임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일한 경우”로 정의하였다.⁷⁾ 통계청의 「지역별

7) 전문가들은 여성들이 표준노동시간 미만으로 일하는 경우가 많다는 점을 지적하며, 취업과 비취업의 경계를 오가면서 시간제 혹은 프리랜서 방식으로 간간히 일을 하는 경우들이 누락되지 않아야

고용조사」 및 여성가족부의 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 등에서는 소득 활동을 “임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일했거나 가족이 경영하는 사업체, 농장 등에서 무보수로 1주일에 18시간 이상 일한 경우”로 정의하고 있다. 본 연구는 직장요인을 포함하여 경력단절 상황을 분석하고자 하므로 무급가족종사자는 제외하고 임금 또는 이윤을 목적으로 한 노동을 소득활동으로 정의하였다.

조사대상은 여성의 경력단절 기간, 연령대, 취업의지, 이전 직장의 고용형태 등을 고려하여 선정하였다. 경력단절 기간은 가장 최근에 소득활동을 그만둔 시점을 기준으로 하여 5년 미만으로 한정하였다. 본 조사는 이전의 경력단절 경험에 대해 응답하는 회상조사(retrospective survey)가 포함되어 있으므로 최대한 정확한 응답을 얻기 위해서는 회상 기간을 최소화할 필요가 있다고 보았다. 기존 연구에서는 경력단절 기간이 길어질수록 재취업 의지가 낮아지고, 특히 5년을 넘을 경우 경력단절로 인한 기술수준 마모 및 임금손실이 심각한 것으로 보고한다.⁸⁾ 하한 기준은 출산 전후휴가 및 실업급여 기간을 고려하여 3개월 이상으로 하였다.

조사대상 여성의 연령대는 30세 이상 49세 이하로 한정하였다. 앞서 언급한 바와 같이, 서울시 15세 이상 54세 이하 경력단절여성 가운데 30세 이상 49세 이하 여성은 63.1%에 달한다. 30~40대 여성은 경력단절로 표상되는 대표적 집단으로서 조사 결과를 통해 서울시 여성의 상황을 드러내고 정책 필요성에 대한 소구력을 높이기 위해 보다 효과적이다.

조사대상에는 비혼여성을 포함하였다. 기존 연구들이 기혼여성의 생애사건과 가족상황 중심으로 경력단절을 분석한 것과 달리 본 연구는 직장요인을 포함하여 경력단절을 파악하고자 하므로 조사대상을 기혼여성으로 한정할 필요가 없기에 비혼여성을 포함하여 조사를 실시하였다.

함을 강조하였다(본 연구 착수자문회의, 2017. 1. 26.).

8) 민현주(2011)는 경력단절 기간을 단기(12개월 미만), 중기(12개월~35개월), 중장기(36개월~59개월), 장기(60개월 이상)로 분류하여 경력단절 기간에 따른 재취업 일자리의 임금수준 효과를 분석하였다. 단기에 속하는 여성들의 경우는 경력단절로 인한 기술손실 및 임금손실 효과가 매우 미미하며, 비자발적 의지에 의해 노동시장을 이탈한 집단으로 분류되었다. 중기에 속하는 여성들은 일반적으로 출산과 함께 직접 양육을 전담하기 위해 노동시장을 이탈한 집단으로 분류되었다. 중장기에 속하는 여성들은 집중적인 자녀양육기를 지나 적극적 구직활동을 통해 노동시장으로의 재진입 가능성이 높은 집단으로 분류되었다. 장기에 속하는 여성들은 경력단절로 인한 기술수준 마모 및 임금손실이 실질적으로 발생하는 집단으로 분류되었다.

경력단절을 경험한 여성 가운데 현재 비취업 상태인 경우는 ‘향후 1년 이내에 다시 소득활동을 할 의향이 있는 여성’으로 한정하여 취업의지가 강한 여성을 포함하고자 하였다. 경력단절여성의 취업의지는 일반적으로 매우 느슨하여 기간을 한정해서 질문해야 실질적인 구직의사를 가진 여성들이 포함될 가능성이 높아진다. 통상적으로 「지역별고용조사」에서의 취업희망자가 갖는 취업의지와는 다르게 평가될 필요가 있다는 것이다.⁹⁾ 앞으로 3년 또는 5년 이내를 기준으로 하면 경력단절여성이 가진 의향을 파악하는 데는 의미가 있을 것으로 생각되지만, 구직을 위해 직접적이고 구체적인 계획을 세우기에는 막연한 기간일 수 있다고 판단하여 향후 1년 이내로 엄격하게 한정하였다.¹⁰⁾

또한 고용형태가 여성의 경력단절에 미치는 영향을 파악하기 위해 정규직만이 아니라 비정규직 여성을 조사대상에 포함하였다. 비정규직 여성의 경우 정규직에 비해 임신이나 출산으로 인해 부당해고 또는 권고사직을 당하는 경우가 많은데, 이러한 경력단절은 그 사유를 임신·출산으로 보기보다 고용형태에 따른 차별로 보는 것이 더 적절하다(장진희 외, 2016). 하지만 응답자는 경력단절 사유로 임신·출산을 꼽을 가능성이 더 많다. 이에 이전 직장의 고용형태를 고려하여 표본을 구성하고 고용형태에 따른 경력단절 상황을 분석하고자 하였다.

조사대상에는 경력단절을 경험한 여성 가운데 재취업을 하여 현재 취업상태인 여성을 일부 포함하였다. 이들을 통해 재취업을 하는 과정에서 어떤 자원을 활용하였는지, 자신에게 필요하다고 생각하는 지원이 무엇인지, 취업상태임에도 불구하고 추가 취업 또는 이직/전직을 희망하는지 등을 파악하고자 하였다. 또한 경력단절 이전과 이후의 취업상황을 비교하고자 하였다. 조사개요는 다음과 같다.

9) 전문가들은 경력단절여성 가운데서도 일할 의지가 있는 이들에게 정책 지원이 강화될 필요가 있다는 점을 고려하여 실질적인 구직의사가 있는 여성들의 상황과 요구를 파악하는 것이 우선되어야 한다고 강조하였다(본 연구 착수자문회의, 2017. 1. 26.).

10) 선행연구에서는 경력단절여성 대부분 재취업을 희망하지만 그에 대해 막연하고 모호한 태도를 드러내 재취업이 계획이 아니라 단지 ‘희망’에 그치고 있음을 지적한다(엄경애 외, 2011). 본 조사에서 구체적인 재취업 계획까지 일일이 파악하지는 못하였으나, 다시 경제활동을 시작하려는 기간을 한정하여 비교적 구직의사가 분명한 여성이 포함되도록 하는 최소한의 기준을 제시하였다.

【 표 I -8】 서울시 여성의 경력단절 실태 및 정책수요조사 개요

조사대상 범위	▶ 서울시 거주 30세~49세의 경력단절여성 - 경력단절기간 3개월 이상 5년 미만 - 현재 비취업 : 향후 1년 이내에 다시 소득활동을 할 의향이 있는 여성 - 현재 재취업 상태인 여성 일부 포함
표본추출 방법	▶ 연령별, 혼인여부별, 재취업유무별 할당 ▶ 경력단절 기간 할당 - 3개월 이상 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만 ▶ 이전 직장의 고용형태 고려
표본수	▶ 서울시에 거주하는 경력단절여성 1,200명
조사방법	▶ 구조화된 설문을 통한 온라인조사

조사내용은 경력단절 당시의 상황에 영향을 미친 개인요인/가족요인/직장요인이 고려될 수 있도록 구성하고 현재 희망하는 일자리 정책수요가 파악될 수 있도록 하는 내용을 포함하였다. 경력단절 당시의 일자리 특성, 취업지원서비스 및 직업교육 훈련 경험, 사회문화적 인식 및 정책수요 등에 관해 응답자 모두가 응답하도록 질문하였고, 현재 비취업 상태인 여성에게는 희망하는 일자리에 관한 사항과 구직경험에 관해 질문하였다. 현재 재취업 상태인 여성에게는 현재 일자리 특성과 추가 근로 희망에 관해 질문하였다. 조사항목 및 조사내용은 다음과 같다.

【 표 I -9】 서울시 여성의 경력단절 실태 및 정책수요조사 주요내용

구분	조사항목	조사내용
공통	경력단절 당시 일자리 특성	▶ 사업체 형태 및 규모, 종사 직업 및 종사 산업, 종사상 지위 ▶ 근로형태 및 고용형태, 근로시간 및 임금(수입) ▶ 복리후생제도 ▶ 직장 분위기 및 일자리 만족도 ▶ 일자리를 그만둔 이유
	취업지원 서비스 및 직업교육 훈련 경험	▶ 취업지원서비스 경험 유무 및 도움 정도 ▶ 직업교육훈련 경험 유무 및 취·창업 도움 정도, 그 이유 ▶ 향후 직업교육훈련 희망여부 및 주요 고려사항 ▶ 국가공인자격증 유무 및 취·창업 도움 정도 등
	사회문화적 인식/경험 및 정책수요	▶ 여성의 경제활동 어려움에 대한 인식 및 직·간접적 차별 경험 ▶ 좋은 일자리에 대한 인식 ▶ 경력단절 예방을 위해 필요한 정책

구분	조사항목	조사내용
		▶ 경력단절여성의 재취업·창업을 위해 필요한 정책 ▶ 서울시 일자리·노동 정책에 대한 인지도 및 중요도 ▶ 여성의 일/경제활동 지원을 위해 필요한 정책 ▶ 양질의 시간제 일자리 요건 등
현재 비취업 상태	희망 일자리 수요	▶ 향후 1년 이내에 다시 일하고자 하는 이유 및 주요 고려사항 ▶ 희망하는 형태(취업, 창업, 협동조합 등) 및 그 이유 ▶ 희망 근로형태 및 근로시간, 임금(수입) ▶ 시간제근로 희망 이유 ▶ 구직을 위해 필요한 지원 등
	구직경험	▶ 지난 4주 이내 구직활동 여부 ▶ 구직경로 ▶ 구직 시 애로사항 등
현재 재취업 상태	현재 일자리 현황	▶ 사업체 형태 및 규모, 종사 직업 및 종사 산업, 종사상 지위 ▶ 근로형태 및 고용형태, 근로시간 및 임금(수입) ▶ 복리후생제도, 조직문화 ▶ 일자리만족도 ▶ 현재 일자리를 그만둘 의향 및 그 이유
	재취업 과정	▶ 구직 경로 및 애로사항, 구직 기간 ▶ 재취업을 한 이유 및 주요 고려사항
	추가 근로 (취업 등) 희망사항	▶ 추가 근로 희망 여부 및 그 이유 ▶ 추가 근로 희망직업 및 산업 ▶ 추가 근로 희망시간 ▶ 추가 근로 시 희망임금(수입) 등
일반적 사항		▶ 응답자 학력, 혼인상태 ▶ 가구원 수, 가구소득 및 지출 ▶ 주거형태 등

II

서울시 성별 경제활동 현황 및 관련 정책 검토

1. 성별 경제활동 현황 및 특성
2. 관계 법령 및 관련 정책 검토

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

서울시 성별 경제활동 현황 및 관련 정책 검토

1. 성별 경제활동 현황 및 특성

여성들은 생애과정에서 경제활동인구와 비경제활동인구를 오가며 지위 변동을 경험한다. 여성의 경제활동참가율이 50% 정도라는 통계는 경제활동에 참여하는 여성이 절반 정도임을 의미하는 것이 아니라 여성들이 여러 상황과 요인에 의해 지위 변동을 겪는다는 것을 나타낸다. 특히 특정 연령대에서 여성의 경제활동 참가가 현저히 낮아지는 현상은 경력단절로 통칭되며 이러한 현상이 발생하는 맥락은 개인의 생애사건에 따른 합리적인 선택으로 간주된다. 하지만 성별 경제활동 참가 양상이 지난 수십 년 간 그다지 변하지 않았다는 것은 집단으로서의 여성과 남성이 노동시장에서 어떤 위치에 놓여 있는지에 대해 주목하는 것이 여전히 유효하고 중요함을 의미한다. 즉 여성의 경력단절은 성별 경제활동 참여 상태 및 노동시장 전반의 성별 구조와 연관시켜 이해될 필요가 있다. 이러한 배경에서 서울시 여성과 남성의 경제활동 참여 상태 및 취업상태 특성, 구직활동 경험 등을 살펴보고자 한다.

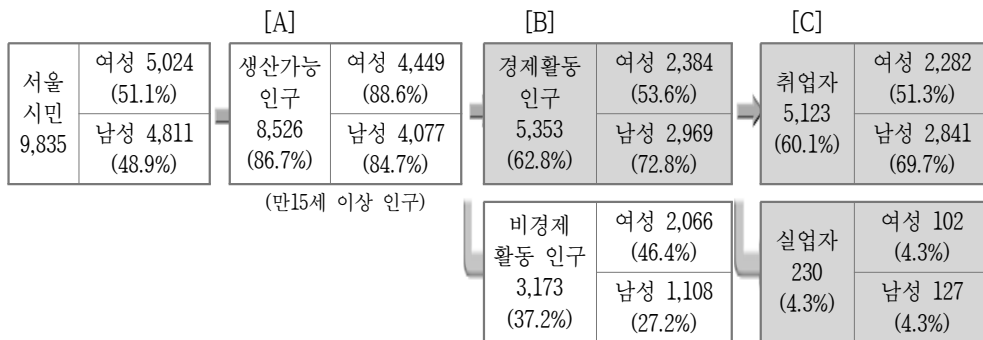
1) 경제활동 참여 상태

서울시 여성 경제활동인구는 238만 4천명으로 생산가능인구 444만 9천명 대비 53.6%이며, 생산가능인구 가운데 취업자는 228만 2천명으로 51.3%이다. 실업자는 10만 2천명으로 경제활동인구 대비 4.3%에 해당한다. 서울시 여성의 경제활동참가

율은 남성의 경제활동참가율인 72.8%에 비해 19.2%p 낮으며, 남성의 경제활동참가율을 100이라 할 때 73.6%에 해당한다. 남성의 실업률은 여성과 마찬가지로 4.3%로 집계되었다.

Ⅰ 그림 Ⅱ-1 2016년 서울시 성별 경제활동 상태

(단위: 천명)

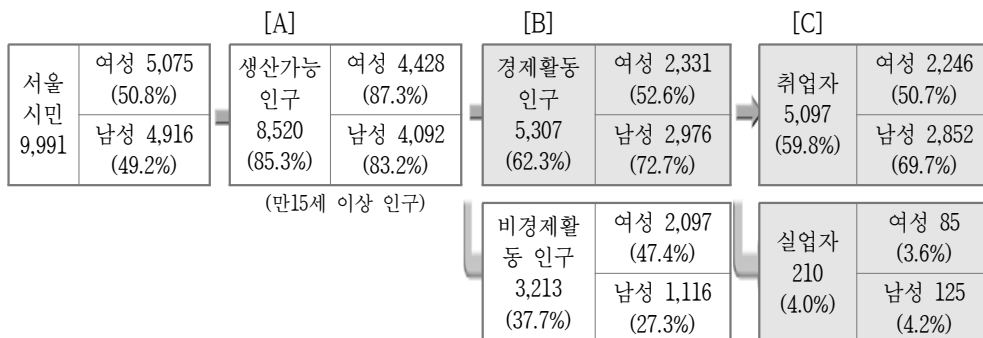


자료: 통계청(2016), 장래인구추계, 경제활동인구조사.

2016년 서울시 여성의 경제활동참가율과 고용률, 실업률은 2013년에 비해 각각 1.0%p, 0.6%p, 0.7%p 증가하였다. 2013년에는 경제활동참가율, 고용률, 실업률이 각각 52.6%, 50.7%, 3.6%였다. 이처럼 경제활동참가율과 고용률이 증가한 가운데 실업률도 증가한 것은 적극적으로 구직활동에 나선 여성이 많아졌음을 의미한다.

Ⅰ 그림 Ⅱ-2 2013년 서울시 성별 경제활동 상태

(단위: 천명)



자료: 통계청(2013), 장래인구추계, 경제활동인구조사.

성별 고용률을 보다 장기간에 걸쳐 살펴보면 여성과 남성의 격차는 상당히 줄어들었음을 알 수 있다. 서울시 여성의 고용률은 1990년 45.3%였던 것에 비해 2016년 51.3%를 보여 6.0%p 증가하였다. 이에 비해 남성 고용률은 오히려 감소하여 1990년 71.5%에서 2016년 69.7%로 낮아졌다.

표 II-1 서울시 성별 고용률 추이(1990~2016)

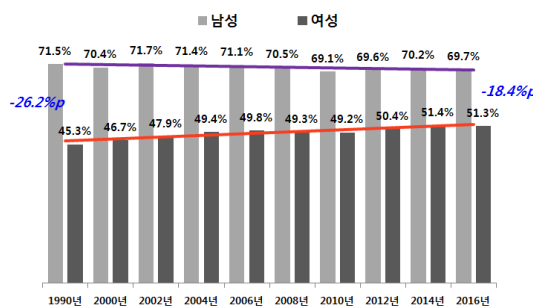
(단위: %)

구 분	1990년	2000년	2002년	2004년	2006년	2008년	2010년	2012년	2014년	2016년
남성	71.5	70.4	71.7	71.4	71.1	70.5	69.1	69.6	70.2	69.7
여성	45.3	46.7	47.9	49.4	49.8	49.3	49.2	50.4	51.4	51.3

자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사, 인구주택총조사.

1990년부터 2016년까지의 성별 고용률 추이를 살펴보면, 오른쪽에 제시한 바와 같이 남성 고용률은 감소 추세를, 여성 고용률은 증가 추세를 보인다. 이에 성별 격차는 1990년 26.2%p에서 2016년 18.4%p로 줄어들었다.

그림 II-3 서울시 성별 고용률 추이(1990~2016)



자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사.

경제활동 상태를 혼인상태별로 구분하여 살펴보면, 비혼자의 경우 여성과 남성의 경제활동 상태별 규모는 큰 차이를 보이지 않는다. 이에 비해 기혼유배우 응답자의 경우는 취업자와 비경제활동인구 비율에서 상당한 격차를 보인다. 기혼유배우 남성의 경우 취업자 비율이 80%에 이르지만, 기혼유배우 여성은 취업자와 비경제활동인구 비율이 각각 50% 정도이다. 이는 결혼을 기점으로 그에 수반되는 생애사건과 육아부담 등의 영향이자 생계부양자인 남성의 유무와 관련되는 것으로 보인다. 이혼여성의 취업자 비율은 이혼남성보다 오히려 약간 높다. 이러한 결과는 남성 생계부양자 유무가 여전히 여성의 경제활동을 좌우하는 주요 배경이라는 점을 보여주면서 돌봄의 책임이 여성의 몫으로 수행되고 있음을 짐작하게 한다.

표 II -2 서울시 성별·혼인상태별 경제활동 상태(2016)

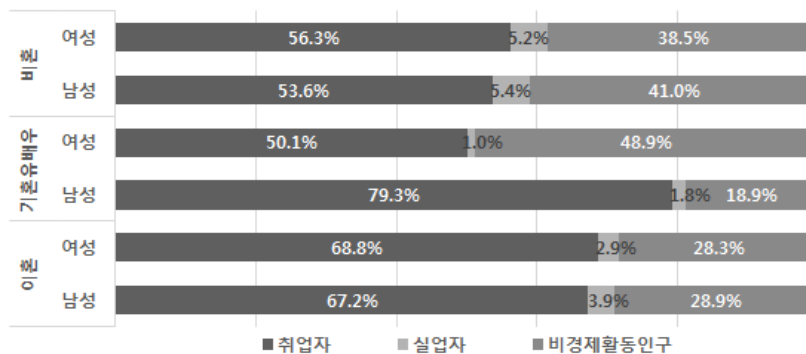
(단위: %)

구분		여성					남성				
		비혼	유배우	사별	이혼	계	비혼	유배우	사별	이혼	계
경제 활동 인구	취업자	56.3	50.1	29.4	68.8	50.8	53.6	79.3	34.1	67.2	69.0
	실업자	5.2	1.0	0.6	2.9	2.3	5.4	1.8	2.3	3.9	3.1
비경제활동인구		38.5	48.9	69.9	28.3	46.9	41.0	18.9	63.7	28.9	27.9
계		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

아래 그림은 혼인상태별로 취업자, 실업자, 비경제활동인구의 성별 현황을 나타낸 것이다. 비혼여성 가운데 취업자 비율은 56.3%로 비혼남성(53.6%)보다 높고, 비경제활동인구 비율은 비혼여성이 38.5%로 비혼남성(41.0%)에 비해 낮다. 이혼여성의 취업자 비율은 68.8%로 나타나 이혼남성 취업자 비율(67.2%)보다 높다. 이처럼 비혼자와 이혼자의 경우 여성의 취업자 비율이 남성보다 다소 높지만 기혼자에서 그 양상은 완전히 다르게 나타난다. 기혼유배우 여성의 취업자 비율은 50.1%로, 기혼유배우 남성의 취업자 비율 79.3%보다 현저히 낮다.

그림 II -4 서울시 성별·혼인상태별 경제활동 상태(2016)



주: 혼인상태가 사별인 경우는 그림에서 제외함.

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

연령별로 살펴보면, 여성 고용률은 20대 이하를 제외한 모든 연령대에서 남성에 비해 낮고 비경제활동인구 규모의 성별 차이가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 20대 이하 여성 가운데 취업자 비율은 48.0%로 같은 연령대 남성의 취업자 비율 40.9%보다 높다. 30대와 40대 남성의 경우 취업자 비율은 90% 가까이 되거나 이를 육박하고 비경제활동인구는 10% 미만인 것에 비해, 같은 연령대 여성의 경우 취업자 비율이 60%대에 불과하고 비경제활동인구는 30% 이상이다.

표 II-3 서울시 성별·연령별 경제활동 상태(2016)

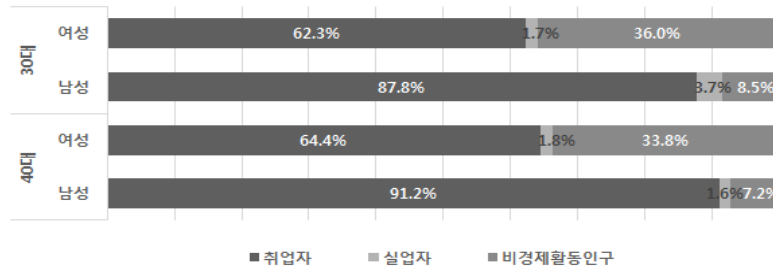
(단위: %)

구분		여성							남성						
		20대 이하	30대	40대	50대	60대	70대 이상	계	20대 이하	30대	40대	50대	60대	70대 이상	계
경제 활동 인구	취업자	48.0	62.3	64.4	59.5	36.9	13.6	50.8	40.9	87.8	91.2	84.8	60.8	22.6	69.0
	실업자	5.7	1.7	1.8	1.5	0.6	0.2	2.3	5.0	3.7	1.6	3.1	3.2	0.2	3.1
비경제활동인구		46.3	36.0	33.8	38.9	62.5	86.1	46.9	54.1	8.5	7.2	12.1	36.0	77.2	27.9
계		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 2016년도 지역별고용조사 원자료 분석.

30대와 40대를 중심으로 경제활동 상태를 살펴보면 확연한 성별 격차를 확인할 수 있다. 아래 제시한 바와 같이, 30대 여성의 취업자 비율은 62.3%로, 30대 남성의 취업자 비율 87.8%보다 25.5%p 낮고, 40대 취업자 비율은 여성 64.4%, 남성 91.2%로 성별 격차는 26.8%p를 보인다. 50대 이상의 연령대에서 성별 격차의 크기는 다소 줄어들지만, 그 격차의 양상은 유사하게 나타난다. 결국 30대와 40대에서 나타나는 심각한 격차가 노동시장에서의 성별 구조화를 유지·심화시키는 강력한 배경이고 이후의 연령대에까지 지속적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

■ 그림 II -5 ■ 서울시 성별·연령별 경제활동 상태(2016)



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

연령에 따라 나타나는 심각한 성별 격차와 앞서 보았던 혼인상태별 경제활동 상태를 종합해서 보면, 30~40대 여성의 노동시장 이탈은 결혼을 통해 생계부양자가 생긴 것을 이유로 당연시되고 결혼 이후 임신·출산 등의 생애사건과 육아 등의 돌봄 책임에 의해 그 이탈 기간의 장기화가 불가피한 것으로 이해된다. 하지만 이러한 양상은 노동시장에서의 여성의 위치와 경험을 고려하여 분석될 필요가 있다. 생애사건이나 돌봄 책임은 여성의 직업 지속을 어렵게 하는 주요 계기로 작용하지만, 그 배경에는 여성의 임신·출산을 부담스러워하거나 이를 이유로 퇴직을 종용하는 현실이 여전히 자리하고 있다.¹¹⁾ 또한 노동시장의 이중구조가 여성의 노동시장 이탈 현상과 맺는 구조적 관계에 주목할 필요가 있다.¹²⁾ 아래에서는 서울시 여성과 남성의 취업상태 특성과 구직활동 경험을 살펴보고자 한다.

11) 서울시 직장맘지원센터에서 발표한 상담사례 분석결과에 따르면, 임신 중이거나 출산을 앞두고 있거나 육아휴직을 사용한 직장맘들은 가시적·비가시적인 직장 내 괴롭힘을 비롯하여 사직권고나 근로조건 저하 등을 경험하며 결국 직장에서 제 발로 걸어 나가게 된다. 이는 사실상 ‘유도된 퇴직’이라는 점이 강조된다(신경아, 2017).

12) 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).

2) 취업상태 특성

현재 취업자를 기준으로 산업 분포를 살펴보면, 여성이 많이 종사하는 산업은 도매 및 소매업으로 17.6%이며, 그 다음으로는 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업이 각각 11.8%, 숙박 및 음식점업 11.4%, 제조업 7.7% 등이다. 남성의 경우 여성과 마찬가지로 도매 및 소매업에 종사하는 비율이 가장 높아 17.2%로 나타났고, 그 다음으로는 제조업 11.2%, 건설업 10.5%, 전문·과학 및 기술서비스업 9.2%, 운수업 8.0% 등의 순을 보인다. 전반적으로 여성과 남성 모두 도매 및 소매업 종사자가 가장 많은 가운데 여성은 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업 종사 비율이 남성에 비해 높고, 남성은 제조업과 운수업 종사 비율이 여성에 비해 높다.

표 II-4 서울시 성별 종사 산업(2016)

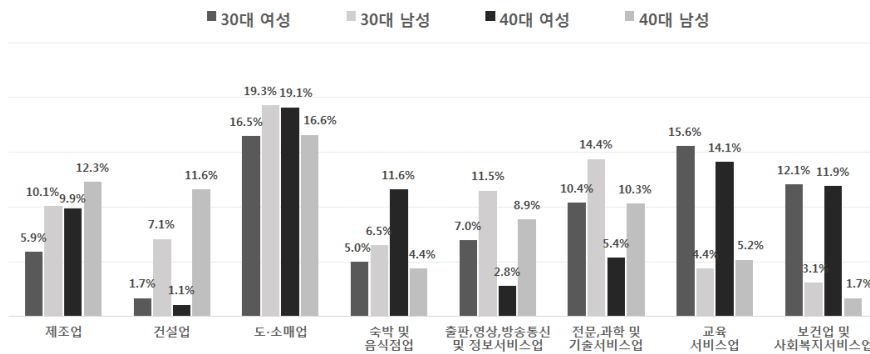
(단위: %)

구분	여성	남성	계
제조업	7.7	11.2	9.7
건설업	1.2	10.5	6.4
도매 및 소매업	17.6	17.2	17.4
운수업	1.3	8.0	5.0
숙박 및 음식점업	11.4	6.9	8.9
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	4.1	7.6	6.0
금융 및 보험업	5.4	3.8	4.5
부동산업 및 임대업	2.1	3.1	2.6
전문, 과학 및 기술서비스업	6.8	9.2	8.1
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	6.7	4.7	5.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.0	3.4	3.3
교육 서비스업	11.8	4.8	7.9
보건업 및 사회복지서비스업	11.8	2.5	6.6
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1.9	1.8	1.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	6.7	4.3	5.4
기타	0.6	1.0	0.8
계	100.0	100.0	100.0

주: '기타'에는 농업·임업·어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리 및 원료재생·환경복원업, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, 기타 국제 및 외국기관 등 포함됨.
자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

30대 여성의 경우 전문·과학 및 기술서비스업과 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에 종사하는 비율이 각각 10.4%, 7.0%로 나타났고, 40대 여성의 경우 숙박 및 음식점업 종사 비율이 11.6%로 다른 집단에 비해 상당히 높고 제조업 종사 비율이 9.9%로 전체 여성 평균에 비해 높게 나타났다. 30대 남성은 다른 집단에 비해 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업(11.5%)과 전문·과학 및 기술서비스업(14.4%)에 종사하는 경우가 현저히 많고, 40대 남성의 경우는 도매 및 소매업을 제외하고는 제조업(12.3%)과 건설업(11.6%) 종사 비율이 다른 집단에 비해 높게 나타났다.

■ 그림 II -6 ■ 서울시 성별 종사 산업(2016)



주: 4개 집단 가운데 어느 한 집단이라도 10% 이상 종사 비율을 보인 산업만 포함함.

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

성별 직업 분포를 살펴보면, 여성의 경우 전문가 및 관련 종사자와 사무종사자가 각각 27.5%, 24.7%로 나타나 이 두 가지 직업 종사 비율이 이미 50%를 넘는다. 그 다음으로 판매종사자 15.1%, 서비스종사자 13.8%, 단순노무종사자 13.6% 등의 순을 보인다. 남성의 경우는 전문가 및 관련 종사자가 26.4%로 다른 직업 종사 비율에 비해 높게 나타나고, 그 다음으로 사무종사자 17.7%, 판매종사자 13.3%, 기능원 및 관련기능 종사자 12.7%, 장치·기계조작 및 조립종사자 10.7% 등의 순을 보인다.

표 II -5 서울시 성별 종사 직업(2016)

(단위: %)

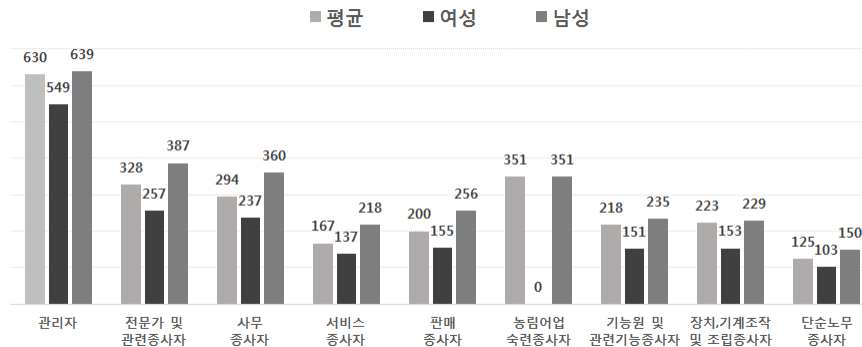
구분	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련기능 종사자	장치,기계 조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자	계
여성	0.4	27.5	24.7	13.8	15.1	0.1	4.0	0.8	13.6	100.0
남성	2.4	26.4	17.7	6.6	13.3	0.2	12.7	10.7	9.9	100.0
계	1.5	26.9	20.8	9.8	14.1	0.1	8.8	6.3	11.6	100.0

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

종사 직업의 이러한 성별 분포 차이는 직업별 임금 분포를 함께 검토함으로써 왜 구조적인 차별의 문제로 다루어질 필요가 있는지 보다 분명해진다. 아래 제시한 바와 같이 모든 직업에서 여성의 평균 임금은 남성보다 상당히 적다. 또한 서비스 종사자 및 판매종사자, 단순노무종사자 등 여성이 다수 종사하는 직업의 임금수준은 다른 직업에 비해 낮은 수준이다.

그림 II -7 서울시 성별·직업별 월평균 임금(2016)

(단위: 만원)

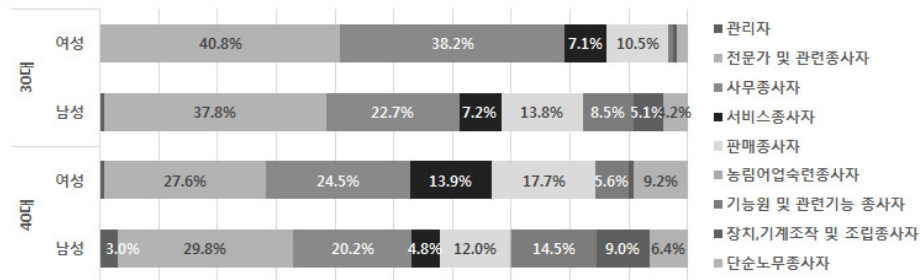


자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

아래는 30대와 40대를 중심으로 종사 직업을 제시한 것이다. 전반적으로 관리자에 속한다는 응답은 40대 남성에게서 일부 나타났고, 30대 여성의 경우 전문가 및 관련종사자와 사무종사자로 일하는 경우가 79.0%나 되는 것을 알 수 있다. 40대 여성의 경우는 서비스종사자로 일하는 경우가 다른 집단에 비해 상대적으로 많아

13.9%를 보인다.

■ 그림 II-8 ■ 서울시 성별 종사 직업(2016)



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

서울시 여성과 남성의 종사상 지위를 살펴보면, 여성의 경우 상용근로자는 48.7%이며, 임시/일용근로자는 33.8%, 비임금근로자(고용주, 자영업자, 무급가족종사자)는 17.5%로 나타난다. 남성은 상용근로자가 54.0%, 비임금근로자가 23.9%로 여성에 비해 높은 비율을 보이고, 임시/일용근로자는 22.1%로 여성에 비해 11.7%p 낮다.

■ 표 II-6 ■ 서울시 성별 종사상 지위(2016)

(단위: %)

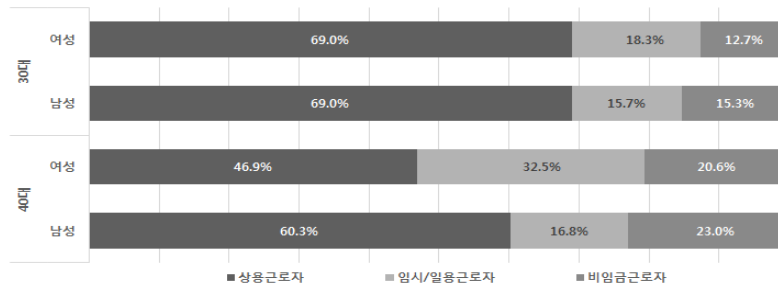
구분	여성	남성	계
상용근로자	48.7	54.0	51.6
임시/일용근로자	33.8	22.1	27.3
비임금근로자	17.5	23.9	21.0
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 2016년도 지역별고용조사 원자료 분석.

30대와 40대를 중심으로 종사상 지위 분포는 성별에 따른 차이보다는 연령대에 따른 차이가 크다는 것을 보여준다. 아래 제시된 그림에 따르면 30대의 경우 상용근로자 비율은 여성과 남성 모두 69.0%를 보인다. 40대 남성의 상용근로자 비율은 이보다 약간 낮은 60.3%이다. 40대 여성의 상용근로자 비율이 가장 낮은 46.9%로 절반에 미치지 못하며 임시/일용근로자 비율은 32.5%로 30대 여성에 비해, 남성에 비해

현저히 높다. 비임금근로자 비율은 40대 남성이 가장 높아 23.0%이며, 40대 여성(20.6%), 30대 남성(15.3%), 30대 여성(12.7%) 순으로 집계된다.

Ⅰ 그림 Ⅱ-9 Ⅰ 서울시 성별 종사상 지위(2016)

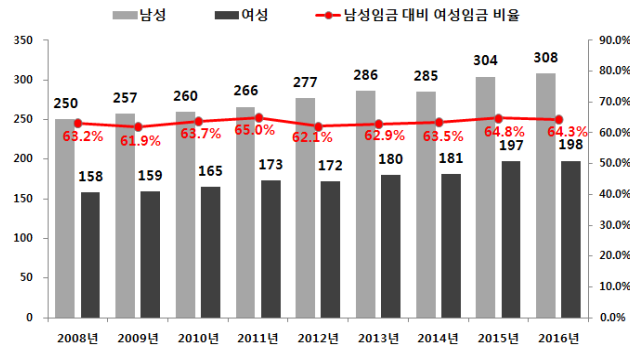


자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

임금근로자를 기준으로 성별 임금 수준을 살펴보면, 서울시 여성 임금근로자의 월평균 임금은 2008년 158만원에서 2016년 198만원으로 증가하였고, 남성 임금근로자의 경우도 2008년 250만원에서 2016년 308만원으로 증가하였다. 하지만 성별 임금 격차는 여전히 상당히 크고 일정 수준 내에서 맴돌고 있는 것으로 나타났다. 2016년을 기준으로 볼 때 남성의 임금을 100이라고 하면 여성의 임금은 64.3%에 불과하다. 2008년의 경우 남성 임금 대비 여성의 임금은 63.2%였다. 즉 2016년의 성별 임금 격차는 35.7%로 2008년의 36.8%에 비하면 다소 줄어든 것이다. 하지만 개선되는 추세라 보기는 어렵다. 아래 그림에 제시한 바와 같이 성별 임금 격차는 연도별로 증감이 반복되고 있지만 일정한 범위 내에서 격차가 유지되고 있다.

■ 그림 II-10 ■ 서울시 임금근로자의 성별 월평균 임금 수준

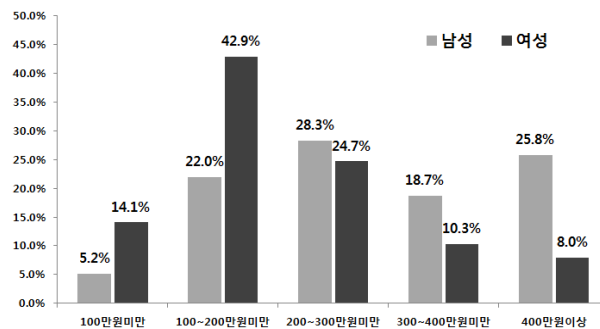
(단위: 만원)



자료: 통계청(각 년도), 지역별고용조사.

이러한 격차는 임금 분포를 통해 다시 한 번 확인된다. 월평균 임금이 200만원 미만인 임금근로자는 여성의 경우 57.0%에 달하여 남성(27.2%)에 비해 훨씬 많다. 월평균 임금이 300만원 이상인 임금근로자는 여성의 경우 18.3%에 불과하지만 남성의 경우는 44.5%로 큰 차이를 보인다.

■ 그림 II-11 ■ 서울시 임금근로자의 성별 월평균 임금 분포(2016)

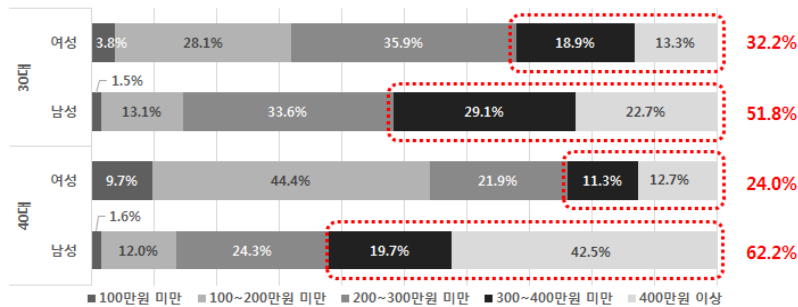


자료: 통계청(2016, 상반기), 지역별고용조사.

30대와 40대를 중심으로 월평균 임금 분포를 살펴본 결과, 월평균 임금이 300만원 이상이라고 응답한 경우는 40대 남성 62.2%, 30대 남성 51.8%, 30대 여성 32.2%, 40대 여성 24.0% 순으로 나타난다. 월평균 임금이 400만원 이상이라는 응답에서도 40대 남성은 42.5%로 조사되었고 집단별 순위는 동일하게 나타났다. 이에 비해 월

평균 임금이 200만원 미만이라는 응답은 40대 여성 54.1%, 30대 여성 31.9%, 30대 남성 14.6%, 40대 남성 13.6% 등의 순으로 나타났다.

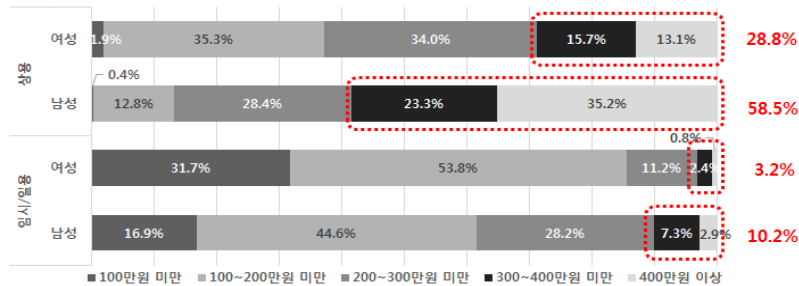
■ 그림 II-12 ■ 서울시 임금근로자의 성별 월평균 임금(2016)



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

임금근로자의 임금 수준을 종사상 지위를 고려하여 살펴보면, 상용근로자 및 임시/일용근로자의 격차와 성별 격차가 현저히 드러난다. 최근 3개월의 월평균 임금을 비교한 결과 300만원 이상 받는 것으로 집계된 비율은 여성 상용근로자의 경우 28.8%인 데 비하여 여성 임시/일용근로자는 3.2%에 불과한 것으로 나타났다. 남성 임금근로자의 경우 여성 임금근로자에 비해 임금수준은 높다. 하지만 남성 내의 종사상 지위에 따른 격차는 상당히 크다. 월평균 임금이 300만원 이상인 경우가 남성 상용근로자는 58.5%로 나타났으나 남성 임시/일용근로자의 경우는 10.2%로 집계되었다. 상대적으로 낮은 임금수준인 100만원 이상 200만원 미만인 구간을 기준으로 보면, 여성 상용근로자의 경우 35.3%가 이에 해당하나 여성 임시/일용근로자는 이 구간에 해당하는 비율이 53.8%에 이른다. 여성 임시/일용근로자의 경우 월평균 임금이 100만원 미만이라고 응답한 비율도 31.7%나 된다. 이에 비해 남성 상용근로자는 월평균 임금이 100만원 이상 200만원 미만인 경우가 12.8%로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 하지만 남성 임시/일용근로자는 이 구간에 44.6%나 해당되는 것으로 집계되어 성별에 따른 격차만이 아니라 종사상 지위에 따른 격차가 매우 심각함을 보여준다.

■ 그림 II-13 ■ 서울시 성별·종사상지위별 월평균 임금(2016)



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

3) 구직활동 경험

그렇다면 현재 일을 하고 있지 않은 이들 가운데 실제 구직활동을 하는 경우는 어느 정도이며, 구직 시 어떤 경로를 활용하는지, 구직을 하지 않는 경우 그 이유는 무엇인지에 관해 살펴보도록 하겠다.

구직활동 경험을 보면 ‘지난 4주 이내’에 직장(일)을 구해보았다고 응답한 여성은 4.9%에 불과하였다. 이는 이 조사가 처음 시작된 2008년의 2.9%에 비하면 높아진 것이지만 여전히 낮은 비율이다. 남성의 경우는 여성에 비해 두 배 이상 높은 10.6%로 조사되었으나, 2008년의 10.2% 대비 0.4%p 증가한 것에 불과하다. 연령별로 살펴보면 여성의 경우 구직활동을 했다는 응답은 20대 이하에서 가장 많아 11.3%로 나타났다, 다음으로는 40대가 5.4%를 보였다. 이에 비해 남성은 30대에서 그 비율이 가장 높아 31.4%로 조사되었고, 그 다음으로 50대가 21.5%로 나타났다.

■ 표 II-7 ■ 서울시 성별·연령별 구직활동(2016)

(단위: %)

구분	여성							남성						
	20대 이하	30대	40대	50대	60대	70대 이상	계	20대 이하	30대	40대	50대	60대	70대 이상	계
구해 보았음	11.3	4.7	5.4	3.9	1.1	0.3	4.9	9.0	31.4	19.6	21.5	8.4	0.3	10.6
구해보지 않았음	88.7	95.3	94.6	96.1	98.9	99.7	95.1	91.0	68.6	80.4	78.5	91.6	99.7	89.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

직장(일)을 알아본 적이 있다고 응답한 이들에게 어떤 경로를 활용하였는지를 질문한 결과는 다음 표에 제시하였다. 여성과 남성 모두 대중매체(신문, 잡지, 광고, 인터넷 등)를 활용했다는 응답이 가장 높아 각각 35.8%, 29.7%를 보였다. 여성의 경우 그 다음으로 공공직업알선기관을 꼽은 경우가 20.3%로 많고, 친척·친구·동료 20.1%, 민간직업알선기관 19.3% 등의 순으로 나타났다. 남성의 경우는 대중매체 다음으로 활용도 높은 경로가 친척·친구·동료(25.8%)로 조사되었고, 그 다음으로 민간직업알선기관 21.9%, 공공직업알선기관 18.3% 등의 순으로 나타났다. 여성은 남성에 비해 대중매체와 공공직업알선기관을 이용하는 경우가 훨씬 많고, 남성은 친척·친구·동료 등의 지인을 통해 직장(일)을 알아보는 경우가 상대적으로 많은 것을 알 수 있다.

표 II-8 서울시 성별 구직경로(2016)

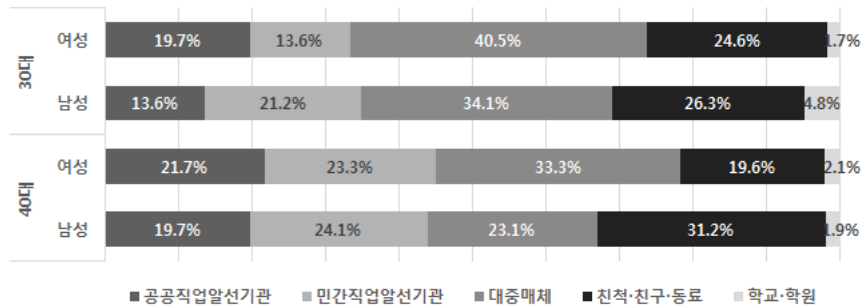
(단위: %)

여성						남성					
공공 직업 알선 기관	민간 직업 알선 기관	대중 매체	친척, 친구, 동료	학교, 학원	소계	공공 직업 알선 기관	민간 직업 알선 기관	대중 매체	친척, 친구, 동료	학교, 학원	소계
20.3	19.3	35.8	20.1	4.5	100.0	18.3	21.9	29.7	25.8	4.3	100.0

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

30대와 40대를 중심으로 구직경로를 살펴보면, 30대 여성은 대중매체를 이용한다고 응답한 경우가 가장 많고, 30대 남성은 대중매체를 이용한다는 응답이 가장 많기는 하지만 30대 여성에 비해 민간직업알선기관과 친척·친구·동료를 통해 구직활동을 한 비율이 비교적 높게 나타났다. 40대 여성은 대중매체를 이용한다고 응답한 비율이 가장 높은 가운데 30대 여성에 비해 민간직업알선기관을 이용하는 경우가 많은 것으로 조사되었다. 40대 남성은 친척·친구·동료를 통해 구직활동을 했다고 응답한 경우가 31.2%로 다른 경로에 비해 높은 비율을 보이고 다른 연령대에 비해 서도 상당히 높게 조사되었다.

■ 그림 II-14 ■ 서울시 성별·연령별 구직경로(2016)



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

지난 4주 이내에 직장(일)을 구해보지 않은 이들, 즉 비경제활동인구로 분류되는 이들 가운데 직장(일)을 원했던 이들이 어떤 이유로 구직활동을 하지 않았는지 살펴본 결과는 다음과 같다. 여성의 경우 ‘원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서’ 구직을 하지 않았다는 응답이 31.6%로 가장 높게 나타났다. 이는 2008년의 20.7%, 2013년의 20.3%에 비해 상당히 증가한 것이다. 그 다음으로는 ‘전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서’ 21.7%, ‘이전에 구직을 해보았지만 일자리가 없었기 때문에’ 13.5% 등으로 나타났다. 전공이나 경력 문제를 꼽은 경우는 2008년과 2013년의 6.4%, 7.9%에 비해 현저히 많아졌다. 남성의 경우도 ‘원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서’ 구직을 하지 않았다는 응답이 34.7%로 가장 높았다. 이는 2008년의 19.4%, 2013년의 21.1%에 비해 증가한 것이다.

표 II-9 서울시 성별 비구직 사유(2016)

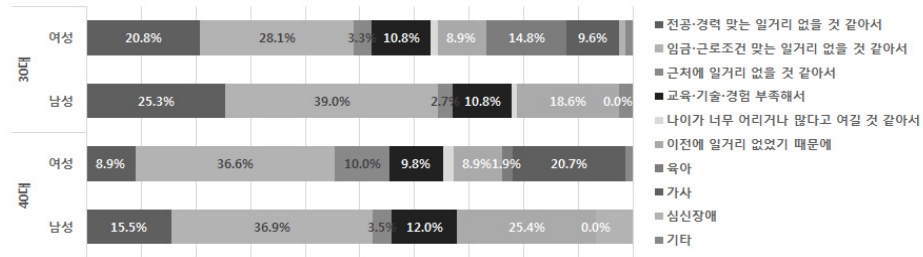
(단위: %)

구분	여성	남성	계
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	21.7	21.3	21.5
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서	31.6	34.7	33.2
근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서	4.1	3.4	3.7
교육, 기술, 경험이 부족해서	10.5	12.4	11.5
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	5.5	4.7	5.1
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	13.5	18.6	16.2
육아	3.7	0.0	1.7
가사	6.3	0.0	2.9
통학	0.4	1.1	0.8
심신장애	0.9	1.9	1.4
기타	1.8	2.0	1.9
계	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

직장(일)을 원했지만 구직활동을 하지 않은 이유를 30대와 40대 중심으로 보면 30대 여성의 경우는 ‘육아’를, 40대 여성의 경우는 ‘가사’를 꼽은 비율이 다른 연령대의 여성에 비해, 같은 연령대의 남성에 비해 모두 압도적으로 높다. 앞서 표 II-9에 따르면, 비구직 사유로 육아를 꼽은 여성은 3.7%이고 가사를 꼽은 비율은 6.3%였는데, 30대 여성 가운데 육아 또는 가사를 이유로 구직활동을 하지 않았다는 응답은 각각 14.8%, 9.6%를 보인다. 40대 여성의 경우는 비구직 사유로 육아를 꼽은 비율은 1.9%에 불과하지만 가사를 꼽은 비율은 20.7%로 매우 높게 조사되었다. 같은 연령대 남성의 경우 원하는 임금수준이나 근로조건, 전공이나 경력, 일거리 부족 등을 꼽은 비율이 상대적으로 높고, 육아나 가사를 꼽은 경우는 없는 것으로 나타났다.

■ 그림 II -15 ■ 서울시 성별 비구직 사유(2016)



자료: 통계청, 2016년 상반기 지역별고용조사.

4) 검토 결과 및 시사점

지금까지 서울시 여성과 남성의 경제활동 참여 상태, 취업상태 특성, 그리고 구직 활동 경험을 살펴보았다. 특히 본 연구에서 실시하는 실태조사의 주요대상인 30대와 40대의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 연령별 분석을 보완하였다. 검토 결과와 주요 시사점은 다음과 같다.

첫째, 경제활동 참가에 있어 성별 격차는 다소 감소하였고 보다 적극적으로 구직 활동에 나선 여성이 많아졌다. 하지만 혼인상태와 연령에 따른 차이는 여전히 상당히 컸다. 비혼자와 이혼자 등 배우자가 없는 경우는 여성의 취업자 비율이 남성에 비해 높지만, 유배우 기혼자에서는 그 양상이 완전히 다르게 나타났다. 여성 고용률은 20대를 제외한 모든 연령대에서 남성에 비해 낮았는데, 특히 30대와 40대 취업자 비율의 성별 격차는 각각 25.5%p, 26.8%p로 매우 커서 이 연령대에서의 심각한 격차가 노동시장에서의 성별 구조화를 유지·심화시키고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 여성이 노동시장에 참여하는 데 지속적이고 견고한 제한과 장애가 존재한다는 것을 보여주는 경험적 증거이다(이택면, 2010). 이러한 구조화된 양상을 고려하여 여성의 위치와 경험을 해석하고 구조를 변화시킬 수 있는 정책 접근이 필요하다. 또한 이처럼 견고한 성별 체계가 유지되는 가운데서도 구직활동에 적극적으로 나선 여성이 많아졌다는 점에 주목하여 구직활동 지원을 강화해야 할 것이다.

둘째, 취업상태 특성을 검토한 결과 종사 직업과 종사상 지위에 있어 성별 차이가 분명하게 나타났고 이는 임금 분포와도 관련되는 것으로 드러났다. 모든 직업에서

여성의 평균 임금은 남성보다 상당히 적고, 여성이 다수 종사하는 직업의 임금 수준은 낮았다. 30대 여성의 경우 전문가 및 관련종사자, 사무종사자 비율이 79.0%나 되어 특정 직업에의 쏠림 현상이 매우 심한 것으로 나타났다. 40대 여성은 서비스종사자 비율이 다른 집단에 비해 높았다. 남성은 여성에 비해 기능원 및 관련기능 종사자와 장치·기계조작 및 조립 종사자 비율은 훨씬 높고 서비스종사자와 단순노무종사자 비율은 비교적 낮았다. 상용근로자로 일하는 경우는 여성에 비해 남성이 더 많은데, 특히 40대 여성은 상용근로자 비율이 다른 집단에 비해 낮고 임시/일용근로자 비율이 현저히 높은 것으로 분석되었다. 이는 40대 여성의 임금 수준이 가장 낮은 것과도 관련된다. 이러한 결과는 성별 임금 격차에 미치는 성별 직업 분리와 종사상 지위의 영향을 보여준다. 이에 더하여 사업장 규모에 따른 접근 또한 필요하다. 김영미(2017a)는 2008년 이후에는 성별직종분리보다 성별사업체분리가 성별임금격차의 더 큰 요인으로 작용한다고 분석하였다. 즉 기업규모에 따른 임금격차가 점차 증가해온 가운데 여성이 남성에 비해 중소기업 사업장에 더 많이 몰리게 된 것이 성별임금격차의 주요 요인이 되고 있다는 것이다. 기업규모를 비롯하여 사업장 특성에 대한 분석을 통해 중소기업에 대한 지원을 강화할 필요가 있다.

셋째, 구직활동과 관련해서 보면 가장 큰 특징은 ‘지난 4주 이내’에 구직을 했다고 응답한 비율 자체가 매우 낮다는 것이다(여성 4.9%, 남성 10.6%). 이는 2008년에 비하면 여성은 2.0%p, 남성은 0.4%p 증가한 것이다. 구직활동을 하지 않은 이유를 구체적으로 살펴본 결과 여성의 경우 ‘원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서’를 꼽은 경우가 31.6% 나타났는데, 2008년의 20.7%, 2013년의 20.3%에 비하면 상당히 높아졌다. ‘전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서’, ‘이전에 구직을 해보았지만 일자리가 없었기 때문에’ 구직을 하지 않았다는 응답도 과거에 비해 상당히 높아졌다. 30대 여성의 경우는 ‘육아’를, 40대 여성의 경우는 ‘가사’를 꼽은 비율이 다른 집단에 비해 현저히 높기는 하다. 하지만 기대하는 일자리 수준이나 전공·경력 정합성, 이전 구직 경험이 현재의 구직활동 여부에 더 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 여성의 비경제활동 혹은 비구직의 문제를 개인적 차원의 선택을 넘어선 사회적 차원의 문제로 접근하는 것의 중요성을 확인시켜준다.

2. 관계 법령 및 관련 정책 검토

1) 관계 법령 검토 및 시사점

경력단절여성에 대한 정책적 지원은 2008년에 제정된 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법(이하 ‘경력단절여성법’)」에 근거하여 이루어져왔다. 이 법에서는 경력단절여성을 “혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”으로 정의하고 있다. 동법에서는 국가와 지방자치단체가 경력단절여성 등의 지원을 위해 종합적인 시책을 세우고 이를 추진함에 있어 여성의 생애주기, 모성, 장애특성 등을 고려해야 한다고 규정하고 있다. 또한 사업주로 하여금 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 근로환경 조성을 위해 노력해야 한다고 명시하고 있다.

서울시의 경우 2012년 「서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례(이하 ‘경력단절여성조례’)」를 제정하였다. 조례는 상위법인 ‘경력단절여성법’을 준용하여 경력단절여성에 관해 정의하고 시장의 책무를 규정하고 있다. 다만, 경력단절 예방과 관련하여 ‘경력단절여성법’에는 여성인력개발기관 등 여성가족부령으로 정하는 기관이 여성의 경력단절을 예방하기 위한 직업의식과 인식 개선 사업을 하는 경우 여성가족부가 지원할 수 있도록 규정하고 있는 것에 비해 서울시 조례에는 별도의 조항이 명시되어 있지 않다.

표 II -10 경력단절여성 관계법령 주요내용

경력단절여성 등의 경제활동촉진법	서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례
제1조(목적) - “경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함~”	제1조(목적) - “경력단절여성 등의 재취업 촉진 활동을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현에 이바지함~”
제2조(정의) - 경력단절여성 등: “임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”	
제3조(국가 등의 책무)	제3조(시장의 책무)
제4조(경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본)	-

경력단절여성 등의 경제활동촉진법	서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례
계획의 수립)	
제5조(연도별 시행계획 등)	제4조(연도별 시행계획 등)
제6조(계획 수립 및 시행의 협조)	제9조(계획 수립의 협조)
제7조(경력단절여성 등의 경제활동실태조사)	제5조(실태조사)
제8조(일자리 창출 지원)	제6조(경제활동촉진사업)
제9조(유망직종 선정·지원)	제7조(여성창업보육센터의 설치·운영)
제10조(직업교육훈련)	제8조(여성의 직업교육훈련 실시)
제11조(인턴취업지원)	
제12조(경력단절 예방)	
제13조(경력단절여성지원센터의 지정)	
제14조(보고·검사)	
제15조(권한의 위임·위탁)	제10조(시행규칙)
제16조(관계기관의 협조)	
부칙	부칙

주: 좌측의 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」 조항을 기준으로 하여 우측에 「서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례」의 관련 조항을 배치함.

서울시 조례의 경우 넓은 의미에서 보면 제2조(정의)에서 ‘경제활동 촉진’을 “경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동”으로 정의하고 있고, 제6조(경제활동촉진사업)에 “일과 삶의 균형을 위한 제도와 환경 조성” 및 “기타 시장이 필요하다고 인정하는 경력단절여성 등을 위한 사업”을 포함하고 있어 경력단절 예방 사업을 지원할 수 있는 근거가 부재한 것은 아니다. 하지만 경력단절 예방의 중요성을 고려할 때 관련 조항을 별도로 마련하여 법적 근거를 명확히 하고 정책 의지를 분명하게 드러낼 필요가 있다.

‘경력단절여성법’의 경우 경력단절 예방을 별도 조항으로 명시하고 있기는 하나 그 내용이 적절한지는 검토되어야 한다. 제12조(경력단절 예방)에서는 경력단절을 예방하기 위하여 직업의식과 인식개선을 위한 사업을 하는 경우 이에 필요한 지원을 할 수 있도록 하고 있다. 경력단절 예방을 위해 직업의식과 인식개선이 필요한 부분은 분명히 있다. 하지만 이 조항은 경력단절 문제를 개인의 의식 차원으로 협소화시키고 인식의 개선으로 극복될 수 있는 성질로 환원시킬 우려가 있다. 개인의 직업의식과 여성의 노동에 대한 사회 전반의 인식 개선과 아울러 여성의 원치 않는

경제활동 중단을 방지할 수 있는 제도적 장치 마련이 보다 강조되어야 한다.

나아가 현재의 법적 근거가 여성의 경제활동을 보다 활성화하는 데 긍정적인 영향을 미치는 것인지 근본적으로 검토될 필요가 있다. 앞서 검토한 바와 같이 현재의 ‘경력단절여성법’과 이를 모범으로 하여 제정된 ‘경력단절여성조례’에서 정의하는 경력단절여성은 ‘경제활동을 한 적이 없는’ 여성 중 취업을 희망하는 여성은 포함되되, 결혼을 하지 않은 여성의 경력단절과 결혼이나 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 이외의 이유로 직장을 그만둔 경우는 고려되기 어렵다. 경력단절여성의 범위는 모호한 가운데 경제활동을 중단한 경험이 있는 여성, 그리고 이전에 경제활동을 해보았는지와 무관하게 현재 취업을 희망하는 여성을 포괄하고 있다. 정작 ‘경력’은 어디에서도 정의된 바가 없고 여성의 많은 노동이 사회적으로 위세를 갖는 경력으로 인정되지 않는 맥락을 고려한다면, ‘경력단절 예방’은 사실상 경제활동 중단이 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하는 것, 즉 ‘고용단절을 예방하는 것’이라고 보는 것이 적절하다. 정책은 특정한 사회문제를 해결하기 위해 공공기관이 여러 수단을 동원하여 행하는 계획적 행동(Lasswell, 1970)이다. 경력단절을 어떤 문제로 규정하는가에 따라 변화되어야 할 현실에 대한 진단은 달라지고 해결방안을 모색하는 관점 또한 달라질 수 있다.

다양한 이유와 배경에 의해 직장을 그만두는 여성들의 경험을 ‘경력단절’이라는 한정된 의미 속에 가두는 것은 적절하지 않다. 현재의 관련법과 조례의 정의를 참고하되 여성의 경제활동 전반을 촉진한다는 목표를 설정하고 정책대상 집단으로 고용단절을 경험한 여성, 한 번도 경제활동을 한 적이 없지만 취업을 희망하는 여성, 정책대상에서 소외될 가능성이 높은 자영업자 여성이나 프리랜서 여성 등 다양한 모양을 띠며 경제활동에 참여하고 있거나 참여하려는 여성들을 포괄하는 것이 필요하다. 여기에는 해당 여성의 경제활동 참여 의지와 실질적 경제활동이 전제되어야 한다. 즉 서울시는 재직 중인 여성노동자의 고용유지 및 구직을 희망하는 여성의 경제활동 참여를 지원하는 다양한 접근을 포함하여 ‘(가칭)여성경제활동촉진지원조례’를 제정할 필요가 있다.

또한 여성들이 일하는 노동환경과 근로조건을 구조적으로 개선하기 위해서는 민간기업의 참여가 필수적이다. 여성의 경제활동 지원을 위한 사회적 책임을 강화하고 기업이

보다 적극적으로 동참할 수 있도록 하는 방안을 모색해야 한다. 공공부문에서의 일자리 창출도 중요하지만, 민간부문에서의 고용유지가 이루어지지 않는 이상 여성의 고용단절 예방은 도달 불가능한 목표에 머물 수밖에 없다. 이에 ‘(가칭)성평등기업지원조례’ 제정 및 고용단절 예방을 위한 지원 사업의 법적 근거를 정비하는 것이 필요하다.

2) 정책 현황 검토 및 시사점

서울시의 2016년 여성일자리 지원 정책은 ‘경력단절여성 맞춤형 직업교육을 통한 여성일자리 창출 확대’, ‘경력단절여성 취·창업 지원을 통한 지속가능한 일 환경 조성’, ‘여성공예창업 활성화를 위한 여성공예인 발굴 및 판로지원 강화’ 등의 추진방향 하에 다음과 같은 목표와 추진전략, 핵심과제로 구성되었다.

표 II-11 서울시 2016년 여성일자리 지원 정책

목표	서울을 살리는 ‘여성살림’ 일자리
추진전략	(1) 교육으로 앞서가는 ‘희망일자리’ (2) 취업 지원이 만드는 ‘든든일자리’ (3) 공예로 피어나는 ‘숨쉴일자리’
핵심과제	(1) 교육으로 앞서가는 ‘희망일자리’ - 여성유망직종 직업교육 프로그램 운영 - 전문심화 직업훈련 프로그램 운영 - 지역·기업 특화 직업훈련 프로그램 운영 - 청년원더 프로젝트 (2) 취업 지원이 만드는 ‘든든일자리’ - 청년여성 창업 리스타트 사업 - 여성 협동조합 활성화 지원 - 여성 대체인력 지원센터 운영 - 직무분야별 특화 전문인력 운영 - 여성 일자리박람회 개최 (3) 공예로 피어나는 ‘숨쉴일자리’ - 오프라인 공예마켓 ‘수상한 그녀들의 공예길’ 운영 - 온라인 여성 공예샵 플랫폼 운영 - 맞춤형 성장지원 ‘수상한 그녀들의 성장 777 프로젝트’ - 서울여성공예사업단 운영 - 서울여성공예페어 개최 등

자료: 서울시 여성가족정책실(2016), 「2016년 여성 더 좋은 일자리 활성화 추진계획」.

이상의 정책은 주로 여성인력개발 기관을 통해 추진되고 있다. 서울시에는 여성의 직업능력 개발을 위한 교육과 취업·창업 지원 사업을 실시하는 24개소의 여성인력개발기관이 운영 중이다(여성능력개발원 1개소, 여성발전센터 5개소, 여성인력개발센터 18개소).

그림 II -16 서울시 여성인력개발기관 지역별 분포



여성능력개발원은 여성의 능력 개발에 필요한 사업계획의 수립 및 시행, 여성발전센터와 여성인력개발센터에 대한 총괄·조정·평가 및 지원을 위해 설립된 기관이다.¹³⁾ 총괄 기관으로서의 주요사업은 여성인력개발기관에 대한 운영평가와 네트워크 강화, 통합 정보화 사업, 그리고 종사자 역량 강화 교육 등을 들 수 있다. 또한 더 좋은 일자리의 발굴 및 확산을 위해 맞춤형 직업교육 공모 및 선정, 여성일자리 박람회 개최, 찾아가는 취업지원서비스 제공 등을 담당하고 있으며, 여성공예분야 우수작가 발굴 및 창업 지원 등을 위한 서울여성공예창업 대전 및 소전, 온오프 공예마켓 운영 등을 담당해왔다. 향후 서울시 여성일자리 정책 추진의 효과성 및 사업성고를 높이고 여성발전센터와 여성인력개발센터의 일자리 지원 전문성 강화를 지원하기 위한 허브 역할이 강화될 필요가 있다. 또한 여성일자리 정보에 대한 시민 접근성을 높일 수 있는 통합 홍보를 강화하고 서울시 및 시의회, 일자리 유관기관과의 정책 추진 협력망 구축을 통해 네트워크를 활성화해야 하는 과제를 안고 있다. 특히 2017년 서울여성공예센터가 개관함에 따라 그간 여성능력개발원이 해왔던 공예 지원 사업이 모두 이관될 예정이어서 총괄 기능 강화에 주력할 수 있는

13) 여성능력개발원은 애초 여성발전센터로 설립되었다. 2000년 제정된 「서울특별시 여성발전센터 설치 및 운영조례」에 근거하여 동부여성발전센터로 운영을 시작한 이후 2005년 동부여성플라자로 명칭을 변경하였다. 그리고 2007년 현재의 여성능력개발원으로 명칭을 변경하면서 여성인력개발기관에 대한 총괄 기능 역할을 부여받았다. 하지만 기존에 동부여성발전센터와 동부여성플라자 당시의 사업을 대부분 유지하면서 기능을 강화하는 데 여러 어려움과 한계가 있다는 평가에 기반하여 2014년 총괄 기능을 전담하는 여성능력개발원과 취·창업교육훈련 등의 직접사업을 운영하는 동부여성발전센터로 조직이 분리되어 현재에 이르고 있다.

환경이 조성된 만큼 일선 기관들에 대한 지원 사업 비중을 높이게 될 것이다.

여성발전센터는 광진구, 양천구, 금천구, 노원구, 마포구 등 5개 자치구에 위치하고 있다. 애초에 부녀복지관으로 출발했던 기관이었다가 여성발전센터로 명칭이 바뀌고 기능이 변경되었는데, 여성의 직업교육 및 취·창업 지원 사업만이 아니라 여성의 사회참여 및 복지를 위한 시설(수영장 등)도 운영하고 있다. 또한 여성 창업 육성을 위한 공간 제공 등의 사업을 실시하고 있다. 창업 보육 공간은 아래 제시한 바와 같다. 서울시는 창업을 준비하고 있거나 창업한 지 얼마 되지 않은 여성들을 위해 창업 보육 공간을 비롯한 컨설팅과 멘토링, 교육, 홍보 등을 지원하는 여성창업보육센터를 세 곳의 여성발전센터에서 운영하고 있다.¹⁴⁾ 5개 여성발전센터는 서울시 민간위탁으로 운영되고 있다.

표 II-12 서울시 여성창업보육공간 현황

구분	동부여성창업보육센터	남부여성창업보육센터	북부여성창업보육센터
위치	광진구 자양동	금천구 시흥동	노원구 중계동
규모	388㎡	1,200㎡	810.47㎡
운영상황	보육실 10실 준비실 20석	보육실 18실	보육실 8실 준비실 12석
주요기능	창업공간 제공, 홍보 및 행정지원, 컨설팅·자문·멘토링·교육 지원		
입주대상	창업 준비 여성 또는 창업 후 2년 미만인 여성		

여성인력개발센터는 총 18개소가 운영 중이다. 여성인력개발을 위한 직업교육과 취·창업 지원 사업을 실시하고 있으며 특화직업교육을 운영하고 있다. 여성인력개발센터는 1993년 노동부의 ‘일하는 여성의 집’으로 설립되어 2001년 여성부로 업무가 이관되었고 2005년 다시 지방정부로 이양되었다.

2016년 사업 운영 성과를 직업교육훈련 실적 중심으로 살펴보면, 여성발전센터는 구직자 대비 취·창업률이 69.5%로 집계되었고 여성인력개발센터는 구직자 대비 취·창업률이 56.4%로 집계되었다.

14) 표 II-12에 제시한 창업보육공간은 업종을 특정하지 않고 운영하는 곳이며, 이외에도 공예 창업을 지원하기 위한 기관으로 서울여성창업플라자와 서울여성공예센터가 운영 중이다.

【 표 II-13 】 서울시 여성인력개발기관 직업교육훈련의 취·창업률(2016)

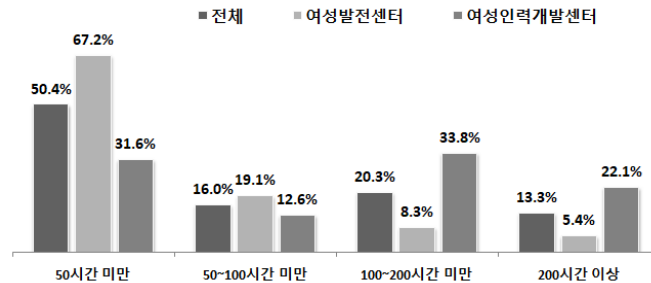
구분	취·창업 지원			직업교육훈련						생활문화
	계	직업 훈련	취업 알선	교육 인원	수료 인원	수료율 (%)	구직자	취·창업 인원	취·창업률 (%)	
여성발전 센터	11,991	5,486	6,145	29,907	24,924	83.3	8,407	5,846	69.5	11,961
여성인력 개발센터	19,218	6,636	12,582	16,827	15,259	90.7	11,769	6,636	56.4	10,544

자료: 서울시 여성가족정책실(2017), “서울시 여성일자리 정책 추진현황”.

여성일자리 사업의 성과를 측정하고 관리하는 방식은 지금과 같이 양화된 실적 중심, 신규 취·창업률이나 재취업률 중심을 탈피할 필요가 있다. 그런데 위에 제시된 추진 실적에서 드는 또 다른 질문은 수료인원 대비 구직자의 수가 현저히 낮은 이유는 무엇인가 하는 것이다. 특히 여성발전센터의 경우는 수료인원은 24,924명인데 구직자는 8,407명으로 집계되어 33.7%에 그친다. 생활문화교육 인원이 별도로 제시되어 있음을 감안한다면 더더욱 낮은 비율이라고 할 수 있다. 이러한 현황은 현재의 직업교육 훈련이 교육 참여 여성의 직업에 대한 의지, 실질적인 구직 의사를 얼마나 반영하여 이루어지고 있는지를 질문하게 한다. 또한 여성 자신의 구직 의사는 높다고 하더라도 실제 구직에 나서려고 할 때 이를 어렵게 하는 가족 요인이나 기업의 노동력 수요 측면 요인을 파악하여 개선할 필요가 있는 것으로 보인다.

서울시에서 집계한 교육시간 현황을 살펴보면, 전체 여성인력개발기관에서 운영 중인 직업교육훈련 가운데 50시간 미만인 교육은 50.4%로 절반 이상이다. 200시간 이상의 전문 직업교육훈련으로 분류되는 교육은 13.3%에 그친다. 여성발전센터와 여성인력개발센터를 구분해서 살펴보면 기관 유형에 따른 격차가 상당히 크다. 여성발전센터의 경우 50시간 미만의 교육 비중이 67.2%로 가장 높고, 여성인력개발센터의 경우 100시간 이상 200시간 미만의 교육 비중이 33.8%로 가장 높다. 200시간 이상의 교육은 여성발전센터 5.4%, 여성인력개발센터 22.1%로 나타났다.

■ 그림 II-17 ■ 서울시 여성인력개발기관 직업교육훈련의 교육시간 현황(2017. 9월 기준)



자료: 서울시 여성가족정책실(2017), “서울시 여성일자리 정책 추진현황”.

교육시간의 길고 짧음 그 자체가 교육의 질이나 취·창업 가능성을 말해주는 것은 아니다. 하지만 주된 이용자가 경력단절을 경험한 여성이라는 점에서 직업교육훈련을 통한 취·창업 연계를 보다 원활하게 하기 위해서는 일정 정도의 전문성 있는 교육이 보다 밀도 있게 제공될 필요가 있다. 지금의 교육시간 구성이 다시 일자리를 구하는 데 실질적으로 얼마나 도움이 되고 있는지에 대한 진단이 필요하다.

그런데 교육시간의 구성은 앞서 언급한 성과 측정·관리 방식과 관련되어 있다는 점 또한 중요하게 고려되어야 한다. 교육과정 기획 및 개설, 교육생 모집, 교육 진행, 구직 지원 등 일련의 과정을 고려할 때 전문 교육훈련의 운영은 교육생이 충분히 모집된다는 전제가 충족되어야 가능한 상황이다. 장시간의 밀도 있고 전문성 높은 교육을 희망하는 이용자들도 있지만 그렇지 않은 경우도 많다는 점이 간과될 수는 없다. 그렇다면 여성인력개발기관이 교육생 모집에 대한 부담과 우려를 불식시키고 전문 교육과정을 운영할 수 있도록 지원하는 것 또한 서울시 여성일자리 지원 정책의 질적 성과를 높여가기 위해 필요한 조치일 것이다.

여성새로일하기센터는 서울시에 총 28개소가 운영 중이다(여성발전센터 5개소, 여성인력개발센터 17개소, 기타법인 6개소). 취업설계사와 직업상담사 등 인력은 총 204명이며, 지원예산은 국비 75%와 시비 25%로 구성되어 있다.

여성새로일하기센터의 주요 사업은 취업지원서비스, 직업교육훈련, 새일여성인턴, 그리고 사후관리서비스 등이다. 2016년 추진실적을 살펴보면 구직 인원 55,971명 가운데 취업 인원은 24,936명으로 집계되었고, 직업교육훈련의 경우 교육인원은

3,463명, 수료인원은 3,240명, 취업인원은 2,471명으로 보고되었다. 새일여성인턴 연계는 1,170명에 대해 이루어졌다. 새일여성인턴 종료 후 취업을 한 여성은 820명인데, 40대가 299명(36.5%)으로 가장 큰 비율을 보였다. 그 다음으로는 30대 188명(22.9%), 50대 146명(17.8%), 30세 미만 137명(16.7%), 60세 이상 50명(6.1%) 등의 순으로 나타났다(서울시 여성가족정책실, 2017).

■ 그림 II-18 ■ 서울시 여성새로일하기센터 지역별 분포



이상 검토한 내용이 경력단절여성의 재취업 지원에 초점을 맞춘 것이라면, 서울시는 일하는 여성의 고용유지를 지원하기 위한 기관으로 직장맘지원센터를 운영하고 있다. 서울시 직장맘지원센터는 2012년 처음 문을 연 이래 현재 3개 센터가 운영 중이며, 향후 추가 설치가 예정되어 있다. 이러한 추가 신규 설치 계획이 타당한지, 어떤 기능이 확대 또는 조정되어야 하는지 등에 관해서는 면밀한 검토가 필요하다. 올해로 개소 5년을 맞이한 직장맘지원센터의 주요 사업은 직장맘 3고충(직장 내 고충, 가족관계에서의 고충, 개인적 고충) 종합지원사업, 직장맘 임파워먼트 지원 사업, 직장맘 지원 기반 구축사업, 일·가족 양립 사회 환경 조성을 위한 홍보 등으로 구성된다. 이중 가장 집중적으로 활성화되어 온 영역은 직장맘 3고충 해소를 위한 종합지원사업이다. 2012년부터 2016년까지 이루어진 종합상담 유형을 살펴보면, 직장 내 고충으로 인한 상담이 79.6%, 가족관계에서의 고충에 대한 상담이 15.7%, 개인적 고충 상담이 4.7%로 집계되었다. 직장 내 고충 상담 가운데 모성보호에 관한 상담이 차지하는 비중은 75.0%에 달한다. 직장맘지원센터를 이용하는 여성 상담수가 출산휴가·육아휴직 등의 사용을 둘러싼 부당한 대우나 적대적 태도, 노골적 괴롭힘 등을 호소하였고, 최근으로 올수록 복귀 이후 직장 적응이나 업무 배정 등의 문제에 관한 상담이 증가하는 것으로 분석된 바 있다(신경아, 2017).

또한 서울시는 공공일자리 창출을 통해 여성들에게 일자리를 제공하고 있다. 주로 사회서비스 분야와 뉴딜일자리 사업을 통해 만들어지는 일자리인데, 여성의 진

입 문턱을 낮춘다는 취지에서 돌봄과 관련된 일자리가 다수 포함되어 있다. 특히 이미 고용단절을 겪고 노동시장 이탈을 일정 기간 경험한 여성들의 접근성을 높이는 동시에 사회적으로 필요한 돌봄 수요를 충족시키기 위한 차원에서 그 필요성은 부인되기 어렵다. 보다 근본적인 문제는 이러한 일자리들이 제공되는 데 있다기보다는 이러한 일자리들 위주로 제공된다는 점, 이러한 일자리들의 근로조건이 열악하고 직업적 위세가 낮다는 점, 공사 영역을 불문하고 여성의 돌봄 책임을 자연화하며 ‘맞춤형 지원’이라는 이름하에 정당화된다는 점 등을 함께 고려하고 고민하는 과정이 결여되어 있다는 점이다. 또한 여성의 고용단절 예방 및 지속가능한 경제활동 지원을 위한 계획과 이미 고용단절을 경험한 여성들을 지원하기 위한 계획을 총괄하는 역할이 부재하다는 점도 매우 심각한 문제로 제기될 필요가 있다. 무엇보다 이러한 모든 정책과 사업은 고용평등을 지향하는 과정의 일환이어야 한다는 점이 분명하게 드러나야 한다. 분절적이고 산발적으로 추진되고 있는 여성일자리 지원 정책을 총괄하는 구조가 만들어져야 어떤 부분이 비어 있는지, 어떤 부분이 조정되어야 하는지, 어떤 접근이 추가되어야 하는지 등을 다각도로 정확하게 파악하는 것이 가능해질 것이다.

올해는 그간 지속적으로 요구해왔던 일자리 사업의 성별분리통계가 생산되는 성과가 있기도 하였다. 기존에는 여성이 전원 참여하는 일자리, 주로 여성가족정책실에서 관장하는 일자리 사업만 ‘여성일자리’로 간주되었는데, 서울시 전체 일자리 사업에 참여하는 이들의 현황을 성별로 분리하여 자료가 생산되기 시작한 것이다. 기존에 여성가족정책실 사업 기준으로 보면 여성일자리가 3만 3천여 개로 집계되었으나 모든 일자리 사업의 성별 분리 통계를 작성한 이후 여성일자리 13만 2천여 개로 집계되었다.

표 II-14 서울시 공공일자리의 여성 참여 현황(2017. 8월말 기준)

구 분	여성가족정책실 내 여성일자리			성별분리통계 작성 후 여성일자리			비고
	계	직접일자리	간접일자리	계	직접일자리	간접일자리	
사업 수	27개	22개	5개	253개	155개	98개	전체 일자리 수 226,315개
일자리 수	33,034개	12,766개	20,268개	132,776개	87,137개	45,639개	

자료: 서울시 여성가족정책실(2017), “서울시 여성일자리 정책 추진현황”.

이러한 성별 분리 통계의 생산은 ‘여성’을 표방하는 정책은 ‘여성부서’의 몫으로 부과하고 이른바 ‘일반부서’에서는 성별에 대한 고려 없이 정책을 집행하는 것을 당연하다고 여기던 행정의 굳건한 관행에 균열을 일으키는 의미 있는 성과이다. 이러한 자료는 얼마나 많은 (또는 적은) 서울시 여성들이 어떤 사업에 어느 정도의 예산 투입을 통해 일자리 지원을 받고 있는지를 도출하기 위한 최소한의 근거이다. 참여 자체에 대한 성별 분리 집계에서 나아가 사업영역별 예산별 자료에 대한 구체적인 성별 분석이 뒷받침될 필요가 있다.

지금까지 검토한 내용이 정책대상을 ‘여성’으로 표방하여 이른바 ‘여성부서’에서 추진하는 정책이라면, 서울시의 일자리·노동 정책은 “누구나 일하고 정당하게 대우 받는 서울”을 비전으로 하여 거버넌스, 정책혁신, 일자리 창출 기반 확충, 대상별 맞춤 지원, 일자리·노동 모델 구축 등 5개 추진전략 하에 청년, 여성, 어르신, 장애인, 노숙인 등 ‘대상별 맞춤 지원’ 정책을 포함하고 있다.

표 II-15 서울시 2016년 일자리정책 종합계획

비전	누구나 일하고 정당하게 대우받는 서울			
목표	일자리 28만개 제공			
추진전략	(1) 일자리 거버넌스와 현장소통을 통한 시민체감도 제고			
	(2) 일자리 정책 혁신을 통한 정책 실효성 제고			
	(3) 창조경제와 사회혁신을 통한 일자리 창출 기반 확충			
	(4) 대상별 맞춤형 지원 및 일자리 통합체계 구축			
	(5) 일자리의 질을 높이는 서울형 일자리·노동 모델 구축 확산			
핵심과제	거버넌스	정책혁신	일자리창출기반	일자리노동모델
	일자리 협치 강화	뉴딜일자리 업그레이드	산업 활성화	노동시간 단축
	대학 일자리 협력	기술교육원 혁신	공공 및 사회혁신	생활임금 확산
	기업 일자리 협력	맞춤형 취업서비스	사회적경제 육성	정규직화 확산
	일자리현장소통강화	기업고용지원 강화	창업 활성화	노동 권익보호 강화
		공공일자리 개선		아르바이트 권리보호
	청년 일자리	여성 일자리	어르신 일자리	장애인 일자리
	노숙인 일자리			
	일자리 복지 원스톱 체계 구축, 일자리 정보서비스 통합, 성과평가 및 홍보 강화			

자료: 서울특별시 일자리노동국(2016), 「2016년 일자리정책 종합계획」.

청년을 위한 맞춤 지원 정책은 청년 생활권 내의 일자리 카페 조성을 통한 구직 종합 서비스 제공, 구직 비용 절감을 위한 면접 준비 물품 등 지원, 우수 강소기업 발굴 및 청년 채용 시 고용장려금 지급과 관련 프로그램 운영 지원, 서울시정 대학생 인턴십 운영 및 뉴딜 일자리를 통한 청년의 일 경험 기회 확대, 청년활동공간 조성 등 직접적인 일자리 제공부터 일자리에 대한 정보 및 면접 준비 지원, 공간 지원 등 다양한 내용을 포괄하고 있다. 어르신 맞춤 지원은 50+ 세대의 인생 재설계 상담 및 교육 등을 위한 재단 운영과 캠퍼스 확충, 사회공헌형 일자리 발굴, 공공일

자리 제공 등을 주요 내용으로 한다. 장애인 맞춤 지원은 직업재활시설 확대 등 인프라 확충 및 시스템 개선을 비롯하여 장애인 적합 직무 발굴 및 장애유형별 직업교육 강화 사업으로 구성되어 있으며, 장애인 고용증진 활성화를 위한 대기업 연계 강화가 포함되어 있다. 노숙인 맞춤 지원은 노숙인의 근로능력을 고려한 공공일자리 지원과 공동작업장 및 자활작업장 확대 등 일할 기회 제공을 주요 내용으로 한다(서울특별시 일자리노동국, 2016).

이러한 청년일자리, 어르신일자리, 장애인일자리, 노숙인일자리 맞춤 지원의 대상에는 여성청년, 여성어르신, 여성장애인, 여성노숙인이 포함되어 있는 만큼 이들 정책의 설계 및 집행, 그리고 평가 과정에서 성 인지적 접근이 이루어져야 한다. 이는 비단 맞춤 지원에만 해당하는 것은 아니다. ■ 표 II-15 ■에 제시된 핵심과제들은 모두 여성일자리의 양과 질에 중요한 영향을 미친다. 예를 들어 뉴딜일자리 업그레이드를 통한 일자리 제공 확대, 산업 활성화를 통한 일자리 창출 기반 강화, 노동시간 단축이나 정규직화 확산 등은 여성의 노동시장 진입 확대 및 지속고용 가능성 제고에 매우 핵심적인 의제들이다. ‘여성일자리 맞춤’으로 별도 제시된 여성공예인 발굴 및 판로 지원 강화, 유망직종 직업교육 지원, 일자리 연계 강화, 여성인력개발기관 운영 활성화 등 ‘여성’을 직접 대상으로 표방하는 내용만으로 여성일자리 정책의 범위를 한정하는 것은 적절하지도 않고 효과적이지도 않다. ‘여성’을 넘어서 (여성)일자리 정책으로 확장될 수 있도록 하는 정책 접근이 필요하다. 하지만 개별 부서 차원에서 이러한 포괄적이고 확장된 관점의 정책 설계와 집행이 이루어지기를 기대하는 것은 무리가 있다. 따라서 여러 부서에서 추진하는 (여성)일자리·노동 정책을 종합하고 연계하는 방안이 모색되어야 한다.

III

서울시 여성의 경력단절 및 재취업 실태

1. 경력단절 당시의 일/경제활동 특성
2. 현재 재취업자의 일자리 현황 및 재취업 특성
3. 경력단절 및 재취업 영향요인 실증분석

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

서울시 여성의 경력단절 및 재취업 실태

이 장에서는 실태조사에 참여한 서울시 30~40대 여성들의 경력단절 경험과 재취업 현황을 살펴보고자 한다. 경력단절 당시의 일자리 특성 및 일자리 만족도 등을 검토하고, 특히 직장을 그만둔 이유에 비중을 두어 분석 결과를 제시한다. 또한 경력단절 이후 현재 재취업을 한 여성들의 일자리 현황과 재취업 과정을 들여다보고자 한다. 이들에 대해서는 경력단절 당시의 일자리와 현재 일자리의 특성을 비교한다. 마지막으로 조사 참여 여성들의 경력단절과 재취업 영향요인에 대한 분석 결과를 제시함으로써 정책적 시사점을 도출한다.

분석 결과를 본격적으로 검토하기 앞서 실태조사에 참여한 여성들의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 연령대별로는 30대가 53.0%, 40대가 47.0%의 분포를 보여 30대가 약간 많이 포함되었음을 알 수 있다. 학력별로 보면, 고등학교 졸업 이하인 여성이 24.7%, 대학교 졸업 이상인 여성이 75.3%이다.¹⁵⁾ 경력단절 기간은 3개월 이상 1년 미만인 경우 30.0%, 1년 이상 3년 미만인 경우 40.0%, 3년 이상 5년 미만인 경우 30.0%로 할당하였다. 경력단절 이후 현재에도 비취업 상태인 여성은 70.0%, 현재 재취업을 하여 취업 상태인 여성은 30.0%이다.

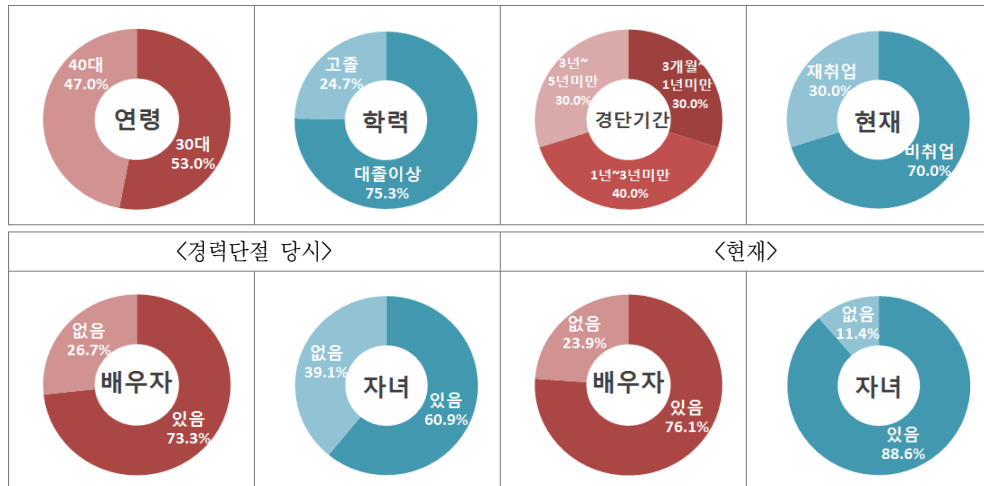
배우자와 자녀 유무를 중심으로 보면, 경력단절 당시 배우자가 있는 상태였던 여성은 73.3%이며¹⁶⁾ 자녀가 있는 상태였던 여성은 60.9%이다.¹⁷⁾ 현재 기혼상태인 여

15) 대학교 졸업 이상인 여성 904명의 학력을 세부적으로 보면, 대학교 졸업인 경우가 92.9%(840명)에 달하며, 대학원 석사 졸업과 박사 졸업인 경우가 각각 6.4%(58명), 0.7%(6명)이다.

16) 경력단절 당시에 배우자가 있다고 응답한 880명 중 배우자가 경제활동을 하고 있는 상태였던 경우는 96.4%(848명)이다.

성은 78.7%인데, 이들 가운데 별거나 이혼, 사별 상태인 여성을 제외한 유배우 기혼자는 76.1%이다. 현재 자녀가 있는 여성은 88.6%이다.

■ 그림 Ⅲ-1 ■ 응답자의 일반적 특성



그 외에 가구와 관련하여 살펴보면, 가구원 수는 3명 또는 4명이라고 응답한 경우가 75.5%를 차지하며, 2명 이하 16.8%, 5명 이상 7.8%이다. 월평균 가구소득과 가구지출은 300만원 이상 400만원 미만인 경우가 가장 많아 각각 36.3%, 36.5%를 보였다. 주거형태는 자가 53.3%, 전세 37.8%, 월세 6.8% 등이다.

■ 표 Ⅲ-1 ■ 응답자의 일반적 특성

구 분		응답자수(명)	구성 비율(%)
조사대상 전체		1,200	100.0
연령대	30세 ~ 39세	636	53.0
	40세 ~ 49세	564	47.0
학력	고등학교 졸업 이하	296	24.7
	대학교 졸업 이상	904	75.3
	대학교 졸업	840	92.9

17) 경력단절 당시에 자녀가 있다고 응답한 731명 중 (막내)자녀의 연령이 3세 이하였던 여성은 24.4%(178명)이다.

구 분		응답자수(명)	구성 비율(%)
경력단절 기간	대학원 석사 졸업	58	6.4
	대학원 박사 졸업	6	0.7
	3개월 이상 ~ 1년 미만	360	30.0
	1년 이상 ~ 3년 미만	480	40.0
	3년 이상 ~ 5년 미만	360	30.0
경력단절 당시 배우자	배우자 있음	880	73.3
	경제활동_유	848	96.4
	경제활동_무	32	3.6
	배우자 없음	320	26.7
경력단절 당시 자녀	자녀 있음	731	60.9
	자녀연령_3세 이하	178	24.4
	자녀연령_4세~6세	113	15.5
	자녀연령_7세~9세	81	11.1
	자녀연령_10세~13세	111	15.2
	자녀연령_14세~17세	148	20.2
	자녀연령_18세 이상	100	13.7
	자녀 없음	469	39.1
현재 취업상태	비취업	840	70.0
	재취업	360	30.0
현재 혼인상태	기혼	944	78.7
	기혼_유배우	913	76.1
	기혼_별거	13	1.1
	기혼_이혼	10	0.8
	기혼_사별	8	0.7
	비혼	256	21.3
가구원 수	2명 이하	201	16.8
	3명	368	30.7
	4명	537	44.8
	5명 이상	94	7.8
월평균 가구소득	300만원 미만	214	17.8
	300만원 이상 ~ 400만원 미만	436	36.3
	400만원 이상 ~ 500만원 미만	219	18.3
	500만원 이상 ~ 600만원 미만	157	13.1
	600만원 이상	174	14.5

구 분		응답자수(명)	구성 비율(%)
월평균 가구지출	200만원 미만	146	12.2
	200만원 이상 ~ 300만원 미만	318	26.5
	300만원 이상 ~ 400만원 미만	438	36.5
	400만원 이상	298	24.8
주거형태	자가	639	53.3
	전세	454	37.8
	월세	81	6.8
	공공임대 등 정부지원주택	19	1.6
	무상(사택 등)	7	0.6
배우자의 현재 경제활동 유무 응답자		918	100.0
배우자의 현재 경제활동 상태	경제활동을 하고 있음	849	92.5
	경제활동을 하지 않고 있음	69	7.5
현재 자녀유무 응답자		944	100.0
현재 자녀 유무	자녀 있음	836	88.6
	자녀 없음	108	11.4

1. 경력단절 당시의 일/경제활동 특성

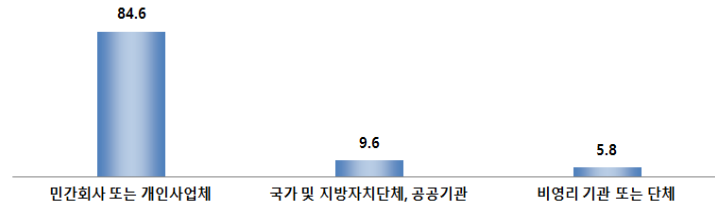
1) 사업체 유형 및 일자리 특성

- 당시 일자리의 사업장 유형: “민간회사/개입사업체 종사한 비율 가장 높고, 공공부문 종사자 가운데 비정규직으로 채용되었던 경우 비교적 많아”

전체 응답자를 대상으로 경력단절이 일어날 당시 일자리의 사업장 유형에 대해 질문한 결과, 민간회사 또는 개인사업체에서 일했다는 응답이 84.6%로 가장 높았으며 다음으로 국가 및 지방자치단체 또는 공공기관에 종사했던 비율이 9.6%, 비영리기관 또는 단체에 종사했던 비율이 5.8% 순으로 나타났다. 민간회사 또는 개인사업체에서 일했던 여성이 압도적으로 많은 것을 알 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-2 ■ 경력단절 당시 일자리의 사업장 유형

(Base : 1,200, 단위 : %)



당시 일자리의 사업장 유형은 학력 및 당시 고용형태에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 고졸이하 학력의 여성들은 민간회사 또는 개인사업체에 종사했던 비율이 92.6%로 전체 평균에 비해 높았고, 대졸이상 학력의 여성들은 국가 및 지방자치단체 또는 공공기관과 비영리기관 또는 단체에서 일했던 비율이 평균보다 다소 높았다.

■ 표 Ⅲ-2 ■ 경력단절 당시 일자리의 사업장 유형

(단위: %, 명)

구 분		계	민간회사 또는 개인사업체		국가 및 지방자치단체, 공공기관		비영리 기관 또는 단체		X2(df)
전체		(1,200)	84.6	(1,015)	9.6	(115)	5.8	(70)	
학력	고졸이하	(296)	92.6	(274)	6.8	(20)	0.7	(2)	24.155(2)***
	대졸이상	(904)	82.0	(741)	10.5	(95)	7.5	(68)	

당시 임금근로자를 중심으로 보면, 비정규직으로 일했던 여성 가운데 국가 및 지방자치단체 또는 공공기관에서 일했다고 응답한 비율이 평균보다 높은 것으로 분석되었다. 민간회사 또는 개인사업체 종사자 비중이 워낙 크기 때문에 비정규직으로 일했던 여성 중에서도 민간부문에서 일했던 경우가 가장 많은 것은 분명하다. 하지만 사업장 유형별로 보면 민간부문과 비영리기관/단체의 경우는 정규직으로 일했던 여성의 수가 비정규직으로 일했던 여성에 비해 훨씬 많은 것을 알 수 있다. 이에 비하여 공공부문 종사자 중 정규직으로 일했던 여성과 비정규직으로 일했던 여성의

수는 유사한 수준을 보인다.

【 표 Ⅲ-3 】 경력단절 당시 일자리의 사업장 유형: 당시 임금근로자

(단위: %, 명)

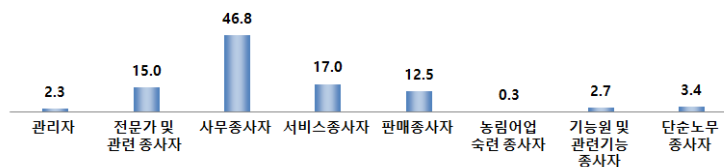
구 분		계	민간회사 또는 개인사업체		국가 및 지방자치단체, 공공기관		비영리 기관 또는 단체		X2(df)
전체		(1,119)	84.0	(940)	10.0	(112)	6.0	(67)	
당시 고용형태	정규직	(741)	86.5	(641)	7.7	(57)	5.8	(43)	13.520(2)**
	비정규직	(378)	79.1	(299)	14.6	(55)	6.3	(24)	

□ 당시 일자리 종사 직업 및 산업: “사무직, 교육서비스업 종사자 가장 많아”

경력단절이 일어날 당시 종사 직업에 대해 질문한 결과, 사무종사자의 비율이 46.8% 가장 높았으며 다음으로 서비스 종사자 17.0%, 전문가 및 관련 종사자 15.0% 등의 순으로 나타났다.

【 그림 Ⅲ-3 】 경력단절 당시 종사 직업

(Base : 1,200, 단위 : %)



경력단절 당시 종사 직업과 종사 산업은 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태, 당시 고용형태에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 사무종사자로 일했던 경우는 30대, 대졸이상, 경력단절 기간 3개월 이상 1년 미만, 현재 재취업 상태, 경력단절 당시 정규직이었던 여성에게서 상대적으로 높은 비율로 나타났다. 이에 비해 서비스종사자와 판매종사자로 일했다는 응답은 40대, 고졸이하, 현재 비취업 상태, 경력단절 당시 비정규직이었던 여성에게서 높게 조사되었다. 대졸이상의 학력인 여성은 전문가 및 관련종사자로 일했다는 응답이 고졸이하인 여성에 비해 현

저히 높은 비율을 보였다. 현재 취업상태 기준으로 보면, 재취업을 한 여성이 비취업 여성에 비해 전문가 및 관련종사자로 일했던 경우가 많은 것으로 조사되었다(■ 부표 1■, ■ 부표 2■ 참조).

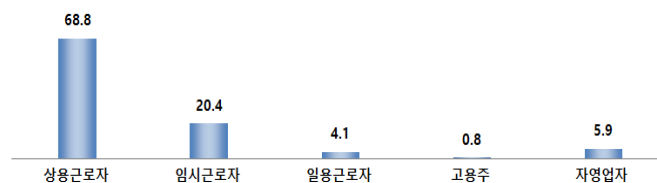
종사 산업을 살펴보면 30대는 교육서비스업과 제조업에, 40대는 도매 및 소매업에 종사했던 경우가 가장 많다. 고졸이하 여성은 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 등의 순을 보였고, 대졸이상 여성은 교육서비스업에 종사했던 경우가 현저히 많다. 현재 재취업 상태인 여성의 당시 종사 산업은 제조업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등의 순이며, 현재 비취업 상태인 여성은 재취업 상태인 여성에 비해 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점에 종사했던 경우가 상대적으로 많다. 경력단절 당시 정규직이었던 여성은 제조업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등의 순을 보여 현재 재취업 상태인 여성과 유사하였다. 당시 비정규직이었던 여성은 당시 정규직이었던 여성에 비해 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에 종사했던 경우가 비교적 많아 현재 비취업 상태 여성과 유사하였다(■ 부표 3■, ■ 부표 4■ 참조).

- 종사상 지위 및 고용 형태: “상용근로자 비율은 30대, 대졸이상, 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만에서, 임시/일용근로자 비율은 고졸이하에서, 자영업자 비율은 40대 여성에서 높게 나타나”

전체 응답자를 대상으로 경력단절 당시 종사상 지위에 대해 질문한 결과, 상용근로자 비율이 68.8% 가장 높았으며 다음으로 임시근로자 20.4%, 자영업자 5.9%, 일용근로자 4.1%, 고용주 0.8% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 III-4 ■ 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위

(Base : 1,200, 단위 : %)



경력단절 당시 종사상 지위는 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 30대, 대졸이상, 경력단절 기간 1년~3년 미만, 현재 재취업 상태인 경우 상용근로자 비율이 높게 나타났다. 임시/일용근로자로 일했던 비율은 고졸이하 여성에게서 상대적으로 높게 조사되었다. 40대 여성은 자영업자였다는 응답이 11.3%로 일용근로자(5.1%)보다 높은 비율을 보였다.

표 Ⅲ-4 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위

(단위 : %, 명)

구 분		계	상용 근로자		임시 근로자		일용 근로자		고용주		자영업자		X ² (df)
전체		(1,200)	68.8	(825)	20.4	(245)	4.1	(49)	0.8	(10)	5.9	(71)	
연령대	30대	(636)	79.9	(508)	15.4	(98)	3.1	(20)	0.5	(3)	1.1	(7)	99.070(4)
	40대	(564)	56.2	(317)	26.1	(147)	5.1	(29)	1.2	(7)	11.3	(64)	***
학력	고졸이하	(296)	52.0	(154)	31.1	(92)	8.1	(24)	1.0	(3)	7.8	(23)	55.893(4)
	대졸이상	(904)	74.2	(671)	16.9	(153)	2.8	(25)	0.8	(7)	5.3	(48)	***
경력 단절 기간	3개월~ 1년 미만	(360)	67.8	(244)	21.7	(78)	5.8	(21)	1.4	(5)	3.3	(12)	26.228(8) **
	1년~ 3년 미만	(480)	69.8	(335)	17.5	(84)	4.2	(20)	0.0	(0)	8.5	(41)	
	3년~ 5년 미만	(360)	68.3	(246)	23.1	(83)	2.2	(8)	1.4	(5)	5.0	(18)	
현재취업 상태	재취업	(360)	80.0	(288)	13.1	(47)	2.8	(10)	1.4	(5)	2.8	(10)	35.732(4)
	비취업	(840)	63.9	(537)	23.6	(198)	4.6	(39)	0.6	(5)	7.3	(61)	***

임금근로자로 일했던 여성들의 경력단절 당시 종사상 지위는 고용형태에 따라 극명한 차이를 보였다. 당시 정규직으로 일했던 여성 가운데 상용근로자는 97.3%에 이르지만 비정규직에서는 27.5%로 조사되었다. 당시 비정규직으로 일했던 여성의 60.8%가 임시근로자, 11.6%가 일용근로자로 일하였다.

표 Ⅲ-5 Ⅰ 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위: 당시 임금근로자

(단위: %, 명)

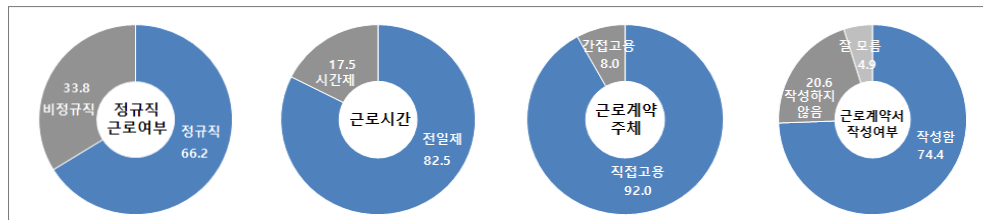
구 분		계	상용근로자		임시근로자		일용근로자		X2(df)
전체		(1,119)	73.7	(825)	21.9	(245)	4.4	(49)	
당시 고용형태	정규직	(741)	97.3	(721)	2.0	(15)	0.7	(5)	629.661(2) ***
	비정규직	(378)	27.5	(104)	60.8	(230)	11.6	(44)	

경력단절 당시 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 일했던 응답자를 대상으로 일자리 고용형태에 대해 질문한 결과, 정규직 근로여부에서는 정규직 66.2%, 비정규직 33.8%로 나타났고, 근로시간으로는 전일제 82.5%, 시간제 17.5%로 조사되었다. 근로계약 주체에 대해서는 직접고용이 92.0%, 간접고용이 8.0%로 대부분이 직접고용의 형태로 나타났다. 경력단절 당시 일자리에서 근로계약을 작성했다는 응답은 74.4%로 높게 나타났지만 작성하지 않았다는 응답이 20.6%, 근로계약서 작성 여부에 대해 잘 모르겠다는 응답도 4.9%로 조사되었다.

Ⅲ

그림 Ⅲ-5 Ⅰ 경력단절 당시 일자리의 고용형태 등

(Base : 1,119(당시 일자리 상용/임시/일용근로자인 경우), 단위 : %)



연령별로는 30대에서 정규직, 전일제 고용형태가 상대적으로 높게 나타났고, 40대에서는 비정규직, 시간제 고용형태가 상대적으로 높게 나타났다. 현재 재취업 상태인 여성은 경력단절 당시 정규직이었다는 응답이, 현재 비취업 상태인 여성은 경력단절 당시 비정규직이었다는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

□ 당시 일자리의 임금, 근로시간, 근속기간:

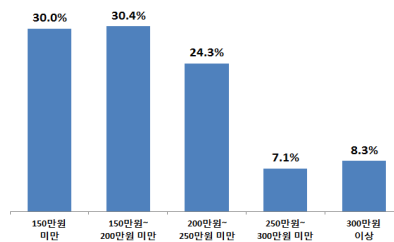
“월평균 임금 178만원, 고용형태별 격차 가장 커(정규직 198만원, 비정규직 128만원)”

“주당 근로시간은 평균 43.8시간, 근속기간은 평균 52.3개월”

경력단절 당시 일자리의 월평균 임금(수입)에 대해 질문한 결과, 150~200만원 미만을 꼽은 비율이 30.4%로 가장 높았으며, 150만원 미만도 30.0%나 되는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 200~250만원 미만 24.3%, 100~150만원 미만 19.8% 등의 순을 보였다. 월평균 임금(수입)은 178만원으로 조사되었다.

■ 그림 Ⅲ-6 ■ 경력단절 당시 일자리의 월평균 임금(수입)

(Base : 1,200, 단위 : %)



연령별로는 30대에서 경력단절 당시 월평균 임금(수입)이 180만원으로 40대에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만인 응답자의 당시 일자리 월평균 임금(수입)은 평균 183만원으로 다른 경력단절 기간보다 상대적으로 높게 나타났다. 현재 취업상태별로는 재취업 한 응답자의 경력단절 당시 월평균 임금(수입)이 평균 192만원으로 비취업 상태인 응답자에 비해 높았다. 임금 수준은 연령이나 경력단절 기간, 현재 취업상태보다 학력에 따라 더 큰 차이를 보였다. 월평균 임금(수입)은 대졸이상인 여성의 경우 189만원, 고졸이하인 여성의 경우 145만원으로 조사되었다.

【 표 Ⅲ-6 】 경력단절 당시 일자리의 월평균 임금(수입)

(단위: %, 명)

구 분	계	150만원 미만	150~ 200만원 미만	200~ 250만원 미만	250~ 300만원 미만	300만원 이상	평균 (만원)	X2(df)
전체	(1,200)	30.0 (360)	30.4 (365)	24.3 (291)	7.1 (85)	8.3 (99)	178	
연령대								
30대	(636)	25.0 (159)	30.5 (194)	32.1 (204)	7.2 (46)	5.2 (33)	180	60.866(4)
40대	(564)	35.6 (201)	30.3 (171)	15.4 (87)	6.9 (39)	11.7 (66)	176	***
학력								
고졸이하	(296)	48.3 (143)	33.1 (98)	10.1 (30)	5.7 (17)	2.7 (8)	145	92.782(4)
대졸이상	(904)	24.0 (217)	29.5 (267)	28.9 (261)	7.5 (68)	10.1 (91)	189	***
경력 단절 기간								
3개월~ 1년 미만	(360)	32.8 (118)	25.0 (90)	23.1 (83)	10.8 (39)	8.3 (30)	181	25.830(8) **
1년~ 3년 미만	(480)	26.9 (129)	33.5 (161)	24.4 (117)	4.8 (23)	10.4 (50)	183	
3년~ 5년 미만	(360)	31.4 (113)	31.7 (114)	25.3 (91)	6.4 (23)	5.3 (19)	169	
현재 취업 상태								
재취업	(360)	28.6 (103)	28.9 (104)	21.4 (77)	7.8 (28)	13.3 (48)	192	18.920(4) **
비취업	(840)	30.6 (257)	31.1 (261)	25.5 (214)	6.8 (57)	6.1 (51)	172	

월평균 임금은 당시 고용형태에 따라 가장 큰 격차를 보였다. 당시 임금근로자로 일했던 여성들의 월평균 임금을 비교해보면 정규직과 비정규직의 차이가 상당한 것으로 나타났다. 당시 정규직이었던 여성의 월평균 임금은 198만원이었던 것에 비해 당시 비정규직이었던 여성은 128만으로 집계되었다.

【 표 Ⅲ-7 】 경력단절 당시 일자리의 월평균 임금(수입): 당시 임금근로자

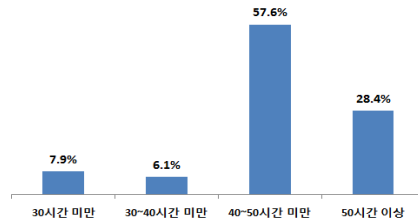
(단위: %, 명)

구 분	계	150만원 미만	150~ 200만원 미만	200~ 250만원 미만	250~ 300만원 미만	300만원 이상	평균 (만원)	X2(df)
전체	(1,119)	30.7 (344)	32.1 (359)	24.4 (273)	6.3 (71)	6.4 (72)	174	
당시 고용형태								
정규직	(741)	14.7 (109)	34.8 (258)	33.5 (248)	8.1 (60)	8.9 (66)	198	293.965(4)*
비정규직	(378)	62.2 (235)	26.7 (101)	6.6 (25)	2.9 (11)	1.6 (6)	128	**

경력단절 당시 일자리의 평균 근무시간은 주당 40~50시간 미만이라고 응답한 경우가 57.6%로 가장 많았다. 그 다음으로 50~60시간 미만 17.6%, 40시간 미만 14.0%, 60시간 이상 10.8% 순으로 나타났다. 평균 근무시간은 43.8시간으로 조사되었다.

■ 그림 Ⅲ-7 ■ 경력단절 당시 일자리의 주당 평균 근로시간

(Base : 1,200, 단위 : %)



30대와 고졸이하인 응답자들의 경력단절 당시 일자리에서의 근무시간은 40대와 대졸이상인 응답자들에 비해 다소 길게 나타났다. 경력단절 기간별로 살펴보면 경력단절 기간이 1년 이상 3년 미만인 응답자에서 당시 일자리 1주일 평균 근무시간이 45.3시간으로 다른 경력단절 기간보다 길었던 것으로 조사되었다. 현재 취업상태 별로는 재취업을 한 상태인 응답자의 경력단절 당시 1주일 평균 근무시간이 44.9시간으로 비취업 상태인 응답자에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

■ 표 Ⅲ-8 ■ 경력단절 당시 일자리의 주당 평균 근로시간

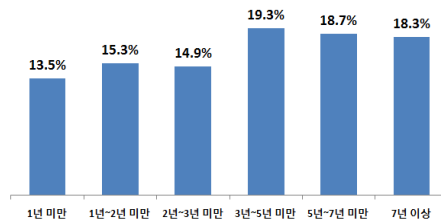
(단위: %, 명)

구 분		계	30시간 미만		30시간~ 40시간 미만		40시간~ 50시간 미만		50시간 이상		평균 (시간)	X2(df)
전체		(1,200)	7.9	(95)	6.1	(73)	57.6	(691)	28.4	(341)	43.8	
연령대	30대	(636)	4.6	(29)	5.7	(36)	62.6	(398)	27.2	(173)	44.3	26.227(3) ***
	40대	(564)	11.7	(66)	6.6	(37)	52.0	(293)	29.8	(168)	43.3	
학력	고졸이하	(296)	10.8	(32)	6.4	(19)	44.9	(133)	37.8	(112)	44.4	27.423(3) ***
	대졸이상	(904)	7.0	(63)	6.0	(54)	61.7	(558)	25.3	(229)	43.6	
경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(360)	8.3	(30)	8.6	(31)	58.3	(210)	24.7	(89)	42.2	29.699(6) ***
	1년~ 3년 미만	(480)	6.5	(31)	5.6	(27)	52.1	(250)	35.8	(172)	45.3	

구 분		계	30시간 미만		30시간~40시간 미만		40시간~50시간 미만		50시간 이상		평균 (시간)	X ² (df)
	3년~5년 미만	(360)	9.4	(34)	4.2	(15)	64.2	(231)	22.2	(80)	43.5	
현재 취업상태	재취업	(360)	3.9	(14)	9.2	(33)	53.3	(192)	33.6	(121)	44.9	25.072(3)
	비취업	(840)	9.6	(81)	4.8	(40)	59.4	(499)	26.2	(220)	43.3	***

경력단절 당시 종사했던 일자리에서의 근속기간은 평균 52.3개월(약 4.3년)로 조사되었다. 근속기간이 3년 이상 5년 미만에 해당하는 경우가 19.3%로 가장 많았으며, 다음으로 5년 이상 7년 미만 18.7%, 7년 이상 18.3% 등의 순으로 나타났다. 응답자 가운데 절반 이상(56.3%)은 경력단절 당시의 일자리에서 3년 이상 근무했었음을 알 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-8 ■ 경력단절 당시 일자리의 근속기간



연령별로는 40대의 당시 근속기간이 평균 58.1개월로 30대에 비해 길었다. 경력단절 기간은 3년 이상 5년 미만인 응답자의 당시 근속기간이 63.9개월로 다른 집단보다 상당히 긴 것으로 조사되었다. 현재 취업상태별로는 비취업 상태인 응답자의 근로기간이 55.9개월로 재취업 상태인 응답자에 비해 상대적으로 길다.

표 Ⅲ-9 경력단절 당시 일자리의 근속기간

(단위 : %, 명)

구 분		계	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~5년 미만	5~7년 미만	7년 이상	평균 (개월)	X2(df)
전체		(1,200)	13.5 (162)	15.3 (183)	14.9 (179)	19.3 (232)	18.7 (224)	18.3 (220)	52.3	
연령대	30대	(636)	14.3 (91)	15.9 (101)	16.4 (104)	20.1 (128)	19.0 (121)	14.3 (91)	47.1	15.368(5)
	40대	(564)	12.6 (71)	14.5 (82)	13.3 (75)	18.4 (104)	18.3 (103)	22.9 (129)	58.1	**
경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(360)	16.7 (60)	17.8 (64)	14.2 (51)	17.8 (64)	17.2 (62)	16.4 (59)	48.9	51.524(10)***
	1년~ 3년 미만	(480)	15.4 (74)	18.5 (89)	15.0 (72)	20.2 (97)	16.9 (81)	14.0 (67)	46.2	
	3년~ 5년 미만	(360)	7.8 (28)	8.3 (30)	15.6 (56)	19.7 (71)	22.5 (81)	26.1 (94)	63.9	
현재 취업상태	재취업	(360)	19.4 (70)	22.2 (80)	15.0 (54)	17.5 (63)	12.5 (45)	13.3 (48)	43.9	48.242(5)
	비취업	(840)	11.0 (92)	12.3 (103)	14.9 (125)	20.1 (169)	21.3 (179)	20.5 (172)	55.9	***

당시 일자리의 근속기간은 고용형태에 따라 큰 차이를 보였다. 임금근로자였던 여성들을 대상으로 살펴본 결과 당시 정규직이었던 경우 근속기간은 60.4개월이었으나 당시 비정규직이었던 여성의 근속기간은 31.5개월로 거의 절반 수준이다. 여기서 주목할 것은 같은 직장에서 비정규직으로 30개월 이상 근무했다는 부분이다. 이는 한편으로 동일한 사업장에서 프로젝트 단위로 여러 개의 업무에 종사하게 되어 단기 고용을 갱신하며 30개월 이상 근무했을 가능성을 보여준다. 하지만 다른 한편으로는 해당 사업장이 필요로 하는 지속 업무임에도 불구하고 정규직 고용을 하지 않고 위법 또는 편법으로 비정규직 지위를 유지시켰을 가능성을 내포한다.

표 Ⅲ-10 경력단절 당시 일자리의 근속기간: 당시 임금근로자

(단위 : %, 명)

구 분		계	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~5년 미만	5~7년 미만	7년 이상	평균 (개월)	X2(df)
전체		(1,119)	14.2 (159)	15.7 (176)	15.4 (172)	19.5 (218)	18.3 (205)	16.9 (189)	50.6	
당시 고용 형태	정규직	(741)	8.2 (61)	12.7 (94)	13.9 (103)	20.0 (148)	21.6 (160)	23.6 (175)	60.4	143.011(5)*
	비정규직	(378)	25.9 (98)	21.7 (82)	18.3 (69)	18.5 (70)	11.9 (45)	3.7 (14)	31.5	**

2) 경력단절 이유 및 일자리 평가

□ 당시 일자리를 그만둔 계기 및 이유:

“낮은 임금, 계약기간 만료 등 근로조건 때문에 그만둔 여성 가장 많아”

“소규모 사업장은 낮은 임금, 대규모 사업장은 계약기간 만료 끝은 비율 높아”

“경력단절 기간 3년 이상, 가족돌봄을 이유로 그만둔 여성 가장 많아”

본 조사에서는 임금근로자로 일했던 여성(1,119명)을 대상으로 직장을 그만둔 이유를 22개 보기로 구성하여 질문하였고, 이를 다시 생애사건, 가족돌봄, 경영악화, 근로조건, 노동환경, 적극탈출, 기타 등 7개 유형으로 구분하였다.

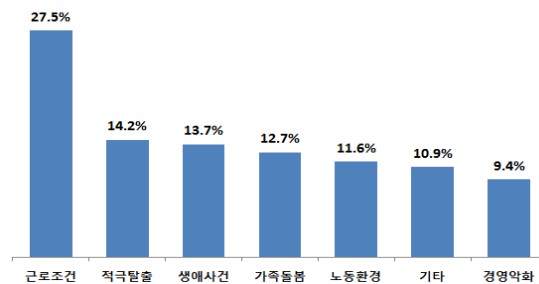
표 Ⅲ-11 경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유: '보기'의 재구성

보기	재구성	보기	재구성
결혼을 하게 되어	생애 사건	직장 내 성희롱(직/간접경험)	노동 환경
임신, 출산을 위해		임금, 승진 등에서의 차별	
미취학자녀 양육을 위해	가족 돌봄	결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행	
취학자녀 교육을 위해		상사(또는 동료)의 비인격적 대우/갈등	
부모 등 가족 간호/간병을 해야 해서		장래성, 발전가능성 없어서	적극 탈출
파산, 폐업, 휴업 등	경영 악화	업무가 적성에 맞지 않아서	
인원감축(구조조정 등) 또는 명예퇴직 권고사직		새로운 분야로 진출하기 위해	
		좀 더 나은 일자리로 이직하기 위해	
낮은 임금	근로 조건	집과 직장의 거리가 멀어서(직장 이전 등)	기타
긴 근로시간		나의 건강이 악화돼서	
계약기간 만료		그냥 쉬고 싶어서	

분석 결과 당시 일자리를 그만둔 이유로 ‘근로조건’을 꼽은 경우가 가장 많아 27.5%로 나타났다. 그 다음으로는 업무가 적성에 맞지 않거나 이직, 새로운 분야 도전 등을 위해 직장을 그만둔 ‘적극탈출’ 14.2%, 결혼이나 임신·출산 등 ‘생애사건’을 꼽은 경우 13.7%, 자녀양육 및 교육, 부모 간병 등 ‘가족돌봄’을 이유로 그만둔 경우 12.7%, 직장 내 성희롱이나 차별, 상사나 동료와의 갈등 등 ‘노동환경’으로 인한 경우 11.6%, 직장의 파산이나 휴업, 구조조정 등 ‘경영악화’로 인해 그만둔 경우 9.4%

등으로 조사되었다. 7개 유형 중 생애사건, 적극탈출, 기타는 개인적 요인의 성격이 강하며, 근로조건, 노동환경, 경영악화는 사업장의 상황에 의해 좌우되는 이탈로 볼 수 있다. 이렇게 볼 때 개인요인으로 인해 직장을 그만둔 경우는 38.8%, 가족요인으로 인한 경우는 12.7%, 그리고 직장요인으로 인한 경우가 48.5%에 해당한다.

■ 그림 Ⅲ-9 ■ 경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유(1순위)



경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유는 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태, 당시 고용형태, 당시 배우자 유무, 당시 자녀유무에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 먼저 연령대별로 살펴보면, 30대와 40대 모두 ‘근로조건’을 꼽은 비율이 각각 27.5%, 27.6%로 가장 높은 가운데, 30대는 결혼이나 임신·출산 등의 ‘생애사건’을 꼽은 경우가 상대적으로 많다. 이에 비해 40대는 본인의 건강 악화나 직주거리의 문제, 휴식 등 ‘기타’ 응답이 두 번째로 많다. 학력별로 보면, 고졸이하와 대졸이상 모두 ‘근로조건’ 응답이 가장 많고, 고졸이하는 ‘기타’, 대졸이상은 ‘생애사건’을 꼽은 경우가 상대적으로 많다. 연령대와 학력별 분석 결과를 보면, 30대 대졸이상 여성은 생애사건으로 그만두는 경우가 비교적 많고, 40대 고졸이하 여성은 기타 사유로 그만두는 경우가 비교적 많다고 할 수 있다. 이는 결혼이나 임신·출산 등의 생애사건이 20대 후반부터 30대에 이르는 여성들에게 직장 유지 여부를 결정하게 하는 주요 계기로 작용함을 확인시켜준다.

경력단절 기간에 따른 응답도 통계적으로 유의미한 결과를 보였는데, 3년 시점을 기준으로 특히 차이가 있는 것으로 나타났다. 직장을 그만둔 지 3년 미만인 여성의 경우 ‘근로조건’을 꼽은 경우가 가장 많고 그 다음으로 ‘적극탈출’을 꼽은 비율이 높

은 데 비해, 직장을 그만둔 지 3년 이상인 경우는 ‘가족돌봄’을 꼽은 비율이 가장 높고 그 다음이 ‘근로조건’으로 조사되었다. 응답률의 차이가 크지는 않지만, 경력 단절 기간 3년 이상인 응답자들이 직장을 그만둔 이유로 가족돌봄을 가장 많이 꼽았다는 것은 돌봄 문제를 해결할 수 있는 다른 방안이 없었음을 의미하고, 동시에 현재도 그 이유로 비취업 상태일 가능성이 높다는 점을 함의한다는 점에서 주목할 필요가 있다.¹⁸⁾ 즉 가족돌봄을 이유로 직장을 그만둔 경우 그 기간이 장기화될 가능성이 높다.

당시 고용형태에 따른 차이도 현저하게 나타났다. 정규직으로 일했던 여성의 경우 ‘근로조건’ 때문에 그만두었다는 응답이 23.6%로 가장 많은 가운데 ‘생애사건’을 꼽은 경우가 18.1%로 상대적으로 높게 나타났다. 이에 비해 당시 비정규직이었던 여성은 ‘근로조건’을 꼽은 비율이 35.2%로 정규직에 비해 상당히 높고, ‘생애사건’을 꼽은 경우는 5.0%에 불과하였다. 비정규직으로 일했던 여성의 경우 ‘노동환경’과 ‘기타’ 응답이 각각 14.3%로 비교적 높게 조사되었다. 당시 정규직으로 일했던 여성이 직장을 그만둔 이유는 개인요인 41.5%, 직장요인 45.3%인 데 비하여 당시 비정규직이었던 여성의 경우는 개인요인 33.6%, 직장요인 54.7%로 나타나 직장요인으로 인해 그만둔 경우가 더 많음을 보여준다.

당시 배우자 유무나 자녀 유무와 관계없이 직장을 그만둔 이유로 가장 많은 응답을 보인 것은 ‘근로조건’이다. 하지만 그 외의 응답 결과는 배우자 유무, 자녀 유무에 따라 상당히 달랐다. 당시 유배우 여성은 ‘생애사건’과 ‘가족돌봄’을 꼽은 비율이 각각 17.2%, 17.1%로 비교적 높았고, 당시 무배우 여성의 경우는 ‘근로조건’ 응답이 42.3%에 달하여 유배우 여성보다 거의 두 배 많았다. 또한 당시 자녀가 있던 여성은 ‘가족돌봄’을 꼽은 경우가 20.9%로 비교적 많고, 당시 자녀가 없던 여성은 ‘생애사건’과 ‘노동환경’을 꼽은 경우가 비교적 많다(각각 18.2%). 자녀가 없는 상태에서 생애사건 때문에 직장을 그만두었다고 응답한 것은 결혼 또는 임신·출산을 앞두고 노동시장을 이탈하였음을 의미한다(■ 부표 5 ■ 참조).

다음으로는 직장을 그만둔 이유를 사업장 규모와 연관시켜 살펴보고자 한다. 우

18) 경력단절 기간에 따라 현재 취업상태를 살펴보면, 3개월 이상 1년 미만인 여성 가운데 현재 비취업자는 64.2%, 1년 이상 3년 미만의 경우는 66.9%인 것에 비하여 3년 이상에서는 80.0%로 나타났다.

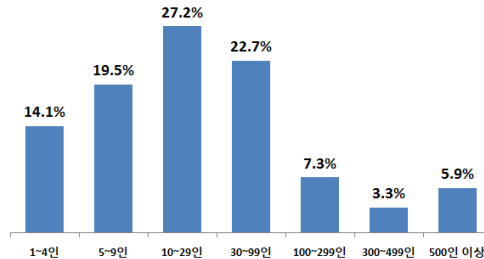
리사회는 그간 많은 정책들을 수립하고 집행해왔지만, 그러한 정책들이 적용되고 활용여부가 평가대상이 되거나 감시되는 일자리에는 여성들이 많지 않다. 국내 100대 대기업에서 여성근로자 비율은 20%대에 불과하며, 여성들 대부분은 일가족 양립 정책의 활용률도 낮고 인사관리 개념이 미비한 중소기업에 몰려 있다(김영미, 2017b). 상당수 여성들은 법·제도의 엄격한 적용에서 비껴나 있거나 제도가 마련되어 있다 하더라도 그것을 이용하기 어려운 상황에 놓여 있을 가능성이 높다. 예컨대 아무리 좋은 제도가 있다 하더라도 관리자가 부정적인 태도를 보인다면 실행 과정에서 오히려 역효과가 나는데, 이는 특정 산업 국가나 특정 인구 집단에 국한되지 않는 것으로 분석된다(이주희, 2003; Jacobs and Gerson, 2004). 이는 공식적 제도가 관리자의 가치와 판단에 의해 비공식적으로 무력화(無力化) 될 수 있음을 함의하며, 비제도적 관행의 영향력에도 관심을 가져야 함을 보여준다. 따라서 사업장 규모가 직장을 그만둔 이유와 어떤 관계가 있는지를 살펴보는 것은 정책적 시사점을 도출하는 데 의미가 있을 것으로 본다.

경력단절 당시 종사했던 사업장의 규모를 파악하기 위해 종사자 수에 대해 질문한 결과, 10인~29인 규모에서 일했다는 응답이 27.2%로 가장 많고, 그 다음으로는 30인~99인 22.7%, 5인~9인 19.5%, 1인~4인 14.1% 등의 순으로 나타났다. 전체적으로 보면 30인 미만 사업장에서 일한 여성이 60.8%이며, 100인 미만 사업장으로 넓혀서 보면 83.5%, 10인 미만 사업장으로 좁혀서 보면 33.6%의 응답자가 해당한다. 300인 이상 사업장에 종사했던 여성은 9.2%에 불과한 것으로 나타났다.¹⁹⁾

19) 서울시 사업체 조사 결과를 보면 100인 이상 300인 미만 사업체 종사자 비율은 12.6%, 300인 이상 사업체 종사자 비율은 21.5%이다(서울특별시, 2016). 이를 고려하면 100인 이하 사업체 종사자의 다수가 여성으로 구성됨을 알 수 있다.

그림 Ⅲ-10 경력단절 당시 일자리의 사업장 규모

(Base : 1,119(당시 일자리 상용/임시/일용근로자인 경우), 단위 : %)



주: '잘 모름'과 자영업자·고용주를 제외한 임금근로자의 응답 결과임.

직장을 그만둔 이유로는 사업장 규모를 불문하고 '근로조건'이 가장 높은 비율을 보였다. 1인~4인 사업장에서 일했던 여성은 '기타' 응답이 20.8%로 다른 사업장 규모 종사자에 비해 현저히 높은 비율을 보였다. 300인 이상 사업장에 종사했던 여성은 그 수가 매우 적기는 하나, 300인 미만 사업장 종사자에 비해 '근로조건'과 '노동환경'을 꼽은 비율이 상대적으로 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 특히 30인 이상 사업장에서는 사업장 규모가 클수록 직장을 그만둔 이유로 '근로조건'을 꼽은 비율이 높다.

표 Ⅲ-12 경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유: 사업장 규모별

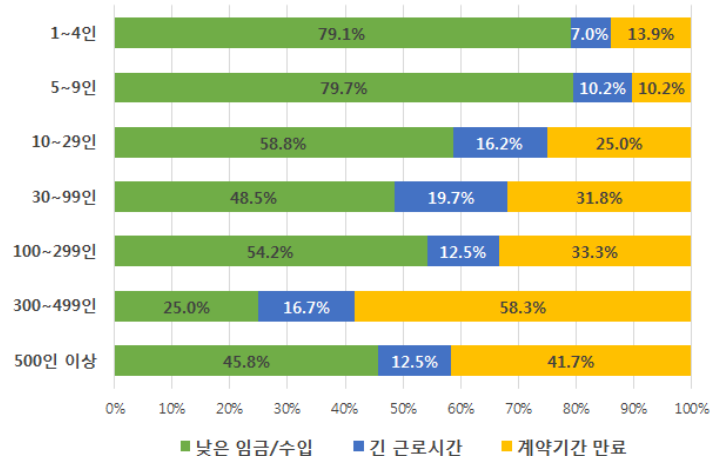
(단위: %, 명)

구분	계	생애사건	가족돌봄	경영악화	근로조건	노동환경	적극탈출	기타	X2(df)
전체	(1,095)	13.8 (151)	12.9 (141)	9.6 (105)	27.0 (296)	11.7 (128)	13.9 (152)	11.1 (122)	
1~4인	(154)	9.1 (14)	18.2 (28)	10.4 (16)	27.9 (43)	5.2 (8)	8.4 (13)	20.8 (32)	
5~9인	(213)	15.0 (32)	13.6 (29)	14.1 (30)	27.7 (59)	6.6 (14)	12.2 (26)	10.8 (23)	
10~29인	(298)	15.8 (47)	14.4 (43)	9.7 (29)	22.8 (68)	11.7 (35)	14.4 (43)	11.1 (33)	
30~99인	(249)	15.3 (38)	11.2 (28)	6.0 (15)	26.5 (66)	14.1 (35)	16.9 (42)	10.0 (25)	
100~299인	(80)	10.0 (8)	11.3 (9)	12.5 (10)	30.0 (24)	16.3 (13)	16.3 (13)	3.8 (3)	
300~499인	(36)	8.3 (3)	11.1 (4)	13.9 (5)	33.3 (12)	27.8 (10)	5.6 (2)	0.0 (0)	
500인 이상	(65)	13.8 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	36.9 (24)	20.0 (13)	20.0 (13)	9.2 (6)	

주: 자영업자·고용주를 제외한 임금근로자의 응답 결과임.

전반적으로 근로조건으로 인해 직장을 그만두었다는 응답이 높은데, 그 사유를 구체적으로 살펴보면 사업장 규모에 따른 차이가 현저하게 크다. 앞서 제시한 바와 같이 ‘근로조건’에 해당하는 사유는 ‘낮은 임금’, ‘긴 근로시간’, ‘계약기간 만료’ 등이다. 아래 그림은 사업장 규모에 따라 세 가지 사유의 비중이 어떠한지를 보여준다. 1인~4인 사업장과 5인~9인 사업장 종사자의 경우 ‘낮은 임금’을 꼽은 비율이 약 80%에 달할 정도로 압도적으로 많다. 10인~29인 사업장 종사자 역시 ‘낮은 임금’을 꼽은 비율이 60% 가까이 되는데, ‘계약기간 만료’를 꼽은 비율이 25.0%로 응답자의 4분의 1에 해당한다. 직장을 그만둔 이유로 ‘계약기간 만료’를 꼽은 비율은 전반적으로 사업장 규모가 커질수록 높아지며, 300인~499인 사업장의 경우 ‘계약기간 만료’를 꼽은 경우가 58.3%로 가장 많다. 즉 소규모 사업장 종사자는 ‘낮은 임금’ 수준을, 대규모 사업장 종사자는 ‘계약기간 만료’를 이유로 직장을 그만두었다고 응답한 경우가 상대적으로 많음을 알 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-11 ■ 근로조건 사유별 비중: 사업장 규모



주: 자영업자·고용주를 제외한 임금근로자의 응답 결과임.
p=.000

그렇다면 임금과 근로계약기간이 사업장 규모에 따라 어떠했는지 살펴보자. 월평균 임금이 200만원 이상이었던다는 응답은 전체의 36.9%이며, 사업장 규모가 클수록 그 비율이 높아진다. 1인~4인 사업장 종사자의 경우 월평균 200만원 이상 받았다는 응답은 9.1%에 불과한데, 500인 이상 사업장의 경우는 72.3%로 나타난다. 월평균 임금이 250만원 이상이었던다는 응답을 살펴보면 사업장 규모가 클수록 응답률이 높아지며, 100만원 미만 응답의 경우 사업장 규모가 작을수록 그 비율이 높다. 이러한 결과는 사업장 규모에 따라 임금 격차가 상당히 크다는 것을 의미한다.²⁰⁾

표 Ⅲ-13 Ⅰ 경력단절 당시 일자리의 월평균 임금: 사업장 규모별

(단위: %, 명)

구 분	계	100만원 미만	100~150만원 미만	150~200만원 미만	200~250만원 미만	250만원 이상	X2(df)
전체	(1,095)	10.0 (110)	20.9 (229)	32.1 (352)	24.1 (264)	12.8 (140)	
1~4인	(154)	24.0 (37)	36.4 (56)	30.5 (47)	7.8 (12)	1.3 (2)	277.821(24) ***
5~9인	(213)	15.0 (32)	26.3 (56)	34.7 (74)	21.1 (45)	2.8 (6)	
10~29인	(298)	8.4 (25)	19.1 (57)	39.9 (119)	23.5 (70)	9.1 (27)	
30~99인	(249)	4.0 (10)	16.1 (40)	28.9 (72)	33.3 (83)	17.7 (44)	
100~299인	(80)	6.3 (5)	16.3 (13)	18.8 (15)	41.3 (33)	17.5 (14)	
300~499인	(36)	0.0 (0)	0.0 (0)	41.7 (15)	13.9 (5)	44.4 (16)	
500인 이상	(65)	1.5 (1)	10.8 (7)	15.4 (10)	24.6 (16)	47.7 (31)	

주: 자영업자·고용주를 제외한 임금근로자의 응답 결과임.

근로계약기간 관련해서는 당시 일자리에서 근로계약서를 작성하였는지, 근로계약기간을 별도로 정하였는지, 근로계약기간을 정한 경우 그 기간은 어느 정도였는지를 중심으로 살펴보도록 하겠다. 근로계약서를 작성했다는 응답은 사업장 규모가 클수록 그 비율이 높았다. 1인~4인 사업장의 경우 근로계약서를 작성했다는 비율은 38.3%에 그치며, 500인 이상 사업장은 90.8%로 조사되었다.

20) 위의 표에 제시된 바와 같이 500인 이상 대규모 사업장에 종사했던 여성의 경우도 월평균 임금 250만원 이상이었던 비율은 50% 미만인 데 그친다. 특히 월평균 임금 150만원이라고 응답한 여성이 8명이나 되는 것은 당시 근무형태가 시간제였거나 고용형태가 비정규직이었던 데서 비롯되는 것으로 볼 수 있다. 당시 근무형태를 사업장 규모에 따라 살펴보면, 500인 이상 사업장 종사자 중 시간제로 일했던 경우는 7명(10.8%), 비정규직으로 일했던 경우는 10명(15.4%)이다.

근로계약기간을 별도로 정하지 않았다는 응답은 전체의 90.6%로 나타나 응답자 10명 가운데 9명이 근로계약기간을 정하지 않고 일했다는 것을 알 수 있다. 하지만 사업장 규모별로 보면 100인 이상 사업장에 종사했던 경우 근로계약기간을 정했다는 응답이 상대적으로 높게 조사되었다. 1인~4인 사업장 종사자는 근로계약기간을 정했다는 경우가 2.6%에 그쳤으나, 5인~9인 8.0%, 10인~29인 9.7%, 30인~99인 7.2%, 100인~299인 18.8%, 300인~400인 13.9%, 500인 이상 23.1%로 집계되었다. 500인 이상 사업장의 경우 4명 중 1명은 근로계약기간을 정하고 일한 것이다. 근로계약기간을 정한 경우 그 기간은 12개월 50.5%, 24개월 27.2%로 나타나 2년 이하 근로계약을 한 여성이 약 80%에 해당한다. 이 외에 3개월이었다는 응답이 4.9%, 6개월이었다는 응답이 6.8%로 조사되었다.

■ 표 Ⅲ-14 ■ 경력단절 당시 일자리의 근로계약서 작성 및 근로계약기간 정함 여부: 사업장 규모별
(단위: %, 명)

구 분	계	근로계약서 작성 여부						근로계약기간 정함 여부			
		작성함		작성하지 않음		잘 모름		정하지 않음		정함	
전체	(1,095)	74.2	(812)	21.0	(230)	4.8	(53)	90.6	(992)	9.4	(103)
1~4인	(154)	38.3	(59)	40.3	(62)	21.4	(33)	97.4	(150)	2.6	(4)
5~9인	(213)	70.4	(150)	28.6	(61)	0.9	(2)	92.0	(196)	8.0	(17)
10~29인	(298)	76.8	(229)	19.5	(58)	3.7	(11)	90.3	(269)	9.7	(29)
30~99인	(249)	85.5	(213)	13.7	(34)	0.8	(2)	92.8	(231)	7.2	(18)
100~299인	(80)	85.0	(68)	11.3	(9)	3.8	(3)	81.3	(65)	18.8	(15)
300~499인	(36)	94.4	(34)	5.6	(2)	0.0	(0)	86.1	(31)	13.9	(5)
500인 이상	(65)	90.8	(59)	6.2	(4)	3.1	(2)	76.9	(50)	23.1	(15)
X2(df)		197.589(12)***						33.608(6)***			

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

이러한 결과는 소규모 사업장에서 일했던 여성들은 낮은 임금 수준으로 인해 직장을 유지할 유인이 약하고, 대규모 사업장에서 일했던 여성의 경우 12개월 또는 24개월 등 일정한 계약기간이 만료됨으로 인해 직장을 그만두어야 했던 상황을 드러내준다. 즉 근로계약서를 작성하는 등의 인사관리가 상대적으로 덜 체계화된 소규모 사업장은 근로계약기간을 별도로 정하지 않아 계속 일할 수 있지만 임금 수준

이 낮고, 이에 비해 근로계약서 작성 등 공식적인 인사관리가 이루어지는 대규모 사업장은 지속근로가 어렵도록 구조화되어 있음을 알 수 있다.

□ 경력단절 당시 일자리 평가:

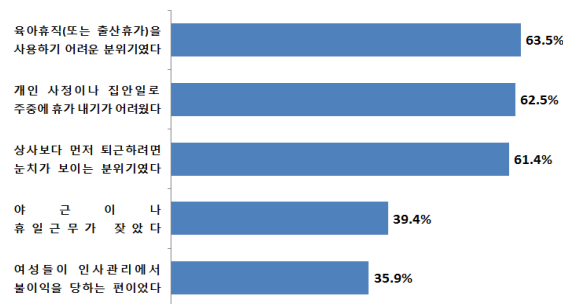
“직장의 전반적 분위기, ‘육아휴직/출산휴가 사용하기 어려웠다’ 63.5%”

“직장 만족도, ‘임금·소득 수준’에 대한 만족도 가장 낮아 17.9%”

경력단절 당시 직장의 전반적 분위기에 대해 질문한 결과, 육아휴직이나 출산휴가를 사용하기 어려운 분위기였다고 응답한 경우는 63.5%에 달하였다. 다음으로 개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어려웠다는 경우가 62.5%, 상사보다 먼저 퇴근하려면 눈치가 보이는 분위기였다고 응답한 경우가 61.4% 등의 순으로 나타났다. 육아휴직이나 출산휴가를 사용하기 어려운 분위기는 임신·출산을 계획하거나 앞두고 있는 여성노동자에게 직장을 계속 다닐 것인지 여부를 결정하게 하는데 강력한 영향을 미칠 수밖에 없다. 또한 주중에 휴가를 내기 어려웠거나 상사보다 먼저 퇴근하기 어려운 분위기였다는 데 응답자의 60% 이상이 동의한 것은 일과 개인생활의 균형이 존중되지 않는 직장 중심성이 경제활동 지속 여부에 영향을 미칠 수 있음을 함의한다.

■ 그림 Ⅲ-12 ■ 일자리를 그만둘 당시 직장의 전반적 분위기

(Base : 1,119(당시 일자리 상용/임시/일용근로자인 경우), 단위 : %)

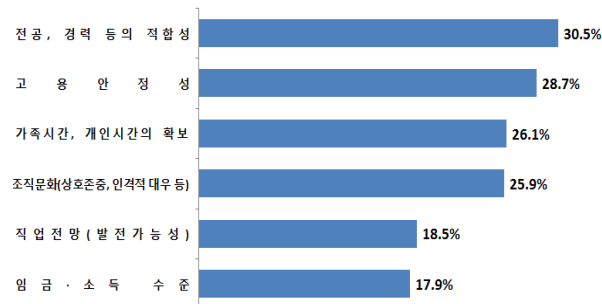


당시 일자리에 대한 만족도와 관련해서는 ‘전공이나 경력 등의 적합성’ 부분에 만족한다고 응답한 경우가 가장 많았으나 그 비율은 30.5%에 그쳤다. ‘고용안정성’,

‘가족시간 및 개인시간의 확보’ 등 만족한다고 응답한 경우는 30% 미만이다. ‘임금이나 소득 수준’에 만족한다고 응답한 경우는 17.9%에 불과하다.

■ 그림 Ⅲ-13 ■ 당시 일자리 만족도

(Base : 1,119(당시 일자리 상용/임시/일용근로자인 경우), 단위 : %)



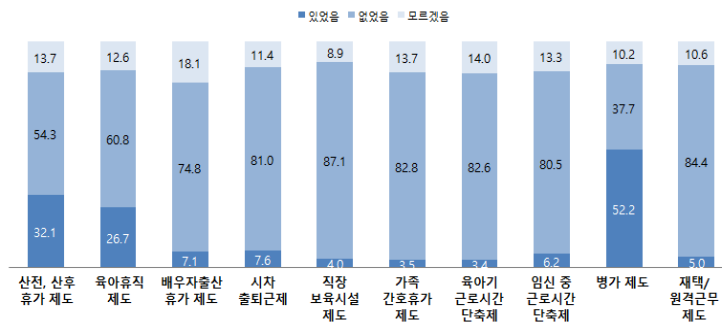
3) 복리후생제도 및 사회보험

□ 복리후생제도: “육아휴직은 산전·산후휴가에 비해 덜 제도화되어 있고 덜 사용되고 있으며 사용하기 더 어려운 것으로 나타나”

전체 응답자를 대상으로 경력단절 당시 일자리의 복리후생제도에 대해 질문한 결과, 병가 제도가 있었다는 응답이 52.2%로 가장 높았으며 다음으로 산전·산후 휴가 제도 32.1%, 육아휴직 제도 26.7% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 Ⅲ-14 ■ 경력단절 당시 일자리의 복리후생제도: 제도 유무

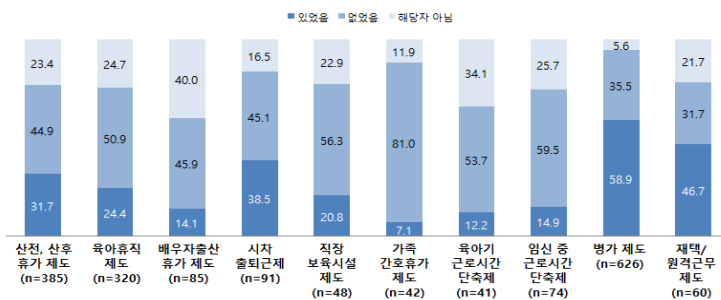
(단위 : %)



복리후생제도 중 본인이 사용한 경험에 대해 질문한 결과, 병가 제도를 사용했다고 응답한 경우가 58.9%로 가장 높은 비율을 보였고, 그 다음으로는 재택/원격근무제도 46.7%, 시차 출퇴근제 38.5%, 산전·산후휴가제도 31.7%, 육아휴직제도 24.4% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 Ⅲ-15 ■ 경력단절 당시 일자리의 복리후생제도: 사용 경험 유무

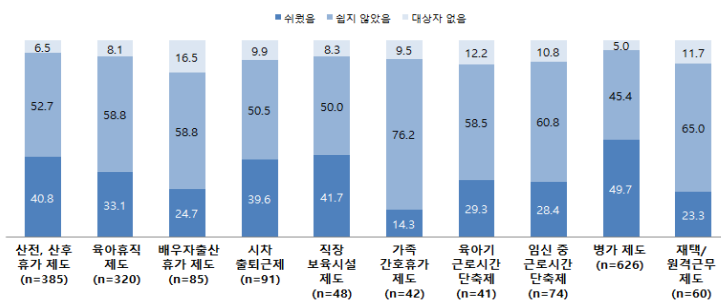
(단위 : %)



해당 제도가 있었던 경우 직원들이 쉽게 사용할 수 있었는지 여부에 대해서도 질문하였는데, 병가를 쉽게 사용할 수 있었다는 응답이 49.7%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 직장보육시설 41.7%, 산전·산후휴가 40.8%, 시차출퇴근제 39.6% 등의 순으로 나타났다.

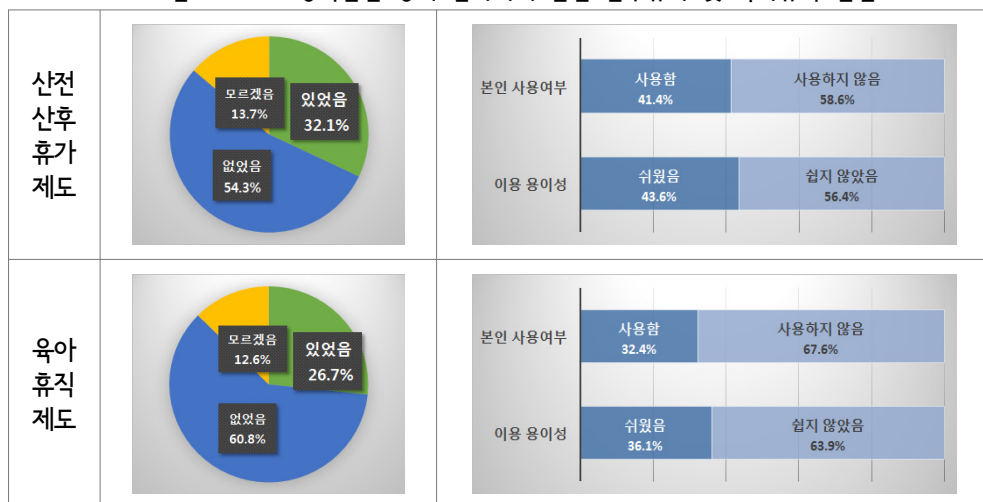
■ 그림 Ⅲ-16 ■ 경력단절 당시 일자리의 복리후생제도: 사용 수월성

(단위 : %)



여성노동자의 모성보호와 관련하여 산전·산후휴가와 육아휴직을 중심으로 해당 제도가 마련되어 있었는지, 있었다면 본인은 사용한 경험이 있는지, 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있었는지 살펴본 결과는 아래와 같다. 산전·산후휴가제도가 있었다고 응답한 여성은 32.1%인데, 그중 본인이 사용한 경우는 41.4%로 절반이 채 되지 않는다(해당자 아닌 경우 제외). 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있었다는 응답은 43.6%로 산전·산후휴가가 있었다고 응답한 여성의 절반에도 미치지 못한다. 육아휴직의 경우는 더욱 낮은 수치를 보였다. 육아휴직제도가 있었다고 응답한 여성은 26.7%인데, 본인이 사용한 경우는 32.4%(해당자 아닌 경우 제외), 일반적으로 쉽게 사용할 수 있었다고 응답한 경우는 36.1%에 그쳐 육아휴직제도가 있었다고 응답한 여성의 3분의 1 정도에 불과하였다. 산전·산후휴가제도와 육아휴직제도가 마련되어 있었다는 응답이 각각 32.1%, 26.7%에 그친 것은 여성노동자의 모성보호를 위한 최소한의 기반조차 매우 부실하다는 것을 여실히 드러내준다. 이러한 상황에서 여성노동자가 임신·출산을 계획한다는 것은 직장을 유지할 것인지 여부를 결정하는 것과 맞물릴 수밖에 없다. 제도가 있었다고 하더라도 사용하기 쉽지 않다는 점에도 주목할 필요가 있다. 전반적으로 육아휴직은 산전·산후휴가에 비해 덜 제도화되어 있고 덜 사용되고 있고 사용하기 더 어려움을 알 수 있다.

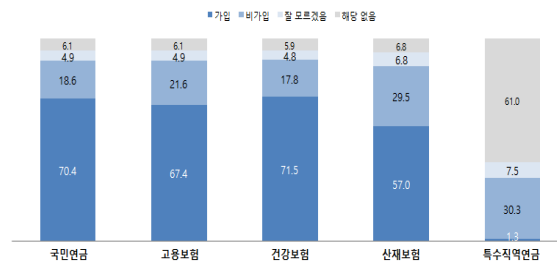
■ 그림 Ⅲ-17 ■ 경력단절 당시 일자리의 산전·산후휴가 및 육아휴직 관련



경력단절 당시 종사했던 일자리에서의 사회보험 가입여부에 대해 질문한 결과, 건강보험 가입이 71.5%로 가장 높았으며 다음으로 국민연금 70.4%, 고용보험 67.4%, 산재보험 57.0%, 특수직역연금 1.3% 순으로 나타났다.²¹⁾

■ 그림 Ⅲ-18 ■ 경력단절 당시 일자리에서의 사회보험 가입 여부

(단위 : %)



III

2. 현재 재취업자의 일자리 현황 및 재취업 특성

이하에서는 경력단절 이후 현재 취업을 한 여성들을 중심으로 하여 재취업한 일자의 현황과 재취업 과정의 특성, 추가 취업 또는 이직/전직 희망 여부 등을 살펴보고자 한다. 현재 재취업자 360명 가운데 30대는 236명(65.6%)이며 40대는 124명(34.3%)이다. 학력별로는 대졸이상인 경우가 321명(89.2%)이다. 경력단절 기간별로 보면 3개월 이상 1년 미만 129명(35.8%), 1년 이상 3년 미만 159명(44.2%), 3년 이상 5년 미만 72명(20.0%)이다. 즉 본 조사에 포함된 재취업 여성은 대부분 대졸이상이며, 30대와 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만인 경우가 상대적으로 많이 포함되었다. 이러한 특성을 염두에 두고 조사결과를 이해할 필요가 있다.

21) 특수직역연금의 경우 공무원, 군인, 교원, 별정우체국 직원 등의 사회보험 가입 조건이 충족되어야 하므로 해당 없음의 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

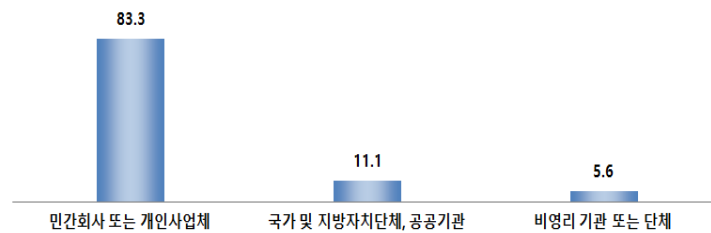
1) 현재 일자리 현황

□ 현재 일자의 사업장 유형 및 사업장 규모: “민간회사/개입사업체 종사 비율 가장 높고, 30인 미만 사업장 종사자 52.9%로 나타나”

경력단절 이후 재취업을 하여 현재 취업상태인 여성 360명을 대상으로 현재 일자의 사업장 유형을 질문한 결과, 민간회사 또는 개인사업체에 종사하는 비율이 83.3%로 가장 높았으며, 그 다음으로 국가 및 지방자치단체 또는 공공기관 11.1%, 비영리 기관 또는 단체 5.6% 순으로 나타났다.

■ 그림 Ⅲ-19 ■ 현재 일자의 사업장 유형

(Base : 360, 단위 : %)



현재 일자의 사업장 유형은 당시 고용형태에 따라 유의미한 차이를 보였다. 재취업자 가운데 경력단절 당시 임금근로자였던 여성은 345명인데, 당시 정규직이었던 여성의 경우 민간회사 또는 개인사업체에 종사하는 비율이 88.3%로 평균 이상을 보였고, 당시 비정규직이었던 여성은 현재 국가 및 지방자치단체 또는 공공기관에 종사하는 비율이 22.4%로 비교적 높게 나타났다.

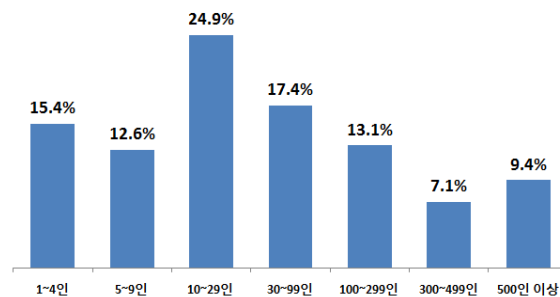
■ 표 Ⅲ-15 ■ 현재 일자의 사업장 유형: 재취업자 중 과거 임금근로자

(단위 : %, 명)

구 분		계	민간회사 또는 개인사업체		국가 및 지방자치단체, 공공기관		비영리 기관 또는 단체		X2(df)
전체		(345)	82.9	(286)	11.6	(40)	5.5	(19)	
당시 고용형태	정규직	(247)	88.3	(218)	7.3	(18)	4.5	(11)	18.678(2)***
	비정규직	(98)	69.4	(68)	22.4	(22)	8.2	(8)	

현재 일자리의 사업장 규모를 살펴본 결과, 10~29인 사업장에 종사한다고 응답한 여성이 24.9%로 가장 많고, 그 다음으로 30~99인 17.4%, 1~4인 15.4% 등의 순으로 나타났다. 30인 미만 사업장에서 일하고 있는 여성은 52.9%이며, 100인 미만 사업장을 기준으로 보면 70.3%, 10인 미만 사업장 기준으로 28.0%의 응답자가 해당한다. 300인 이상 사업장 종사자는 16.5%로 조사되었다.

Ⅲ-20 | 현재 일자리의 사업장 규모



주: '잘 모름'을 제외한 응답 결과임.

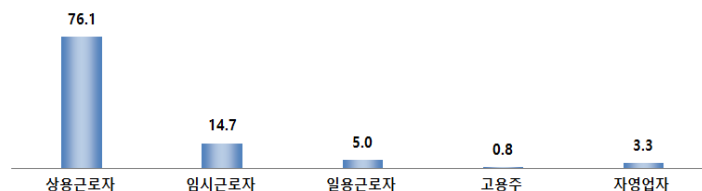
□ 현재 일자리 종사상 지위 및 고용형태·근로형태:

“정규직 비율, 30대 81.8%인 데 비해 40대 59.6%로 큰 차이 보여”

현재 일자리의 종사상 지위는 상용근로자가 76.1%로 가장 많은 비중을 차지하며, 그 다음으로는 임시근로자 14.7%, 일용근로자 5.0% 등의 순으로 나타났다. 고용주 또는 자영업자인 경우는 적었다.

Ⅲ-21 | 현재 일자리의 종사상 지위

(Base : 360, 단위 : %)



현재 일자리의 종사상 지위는 연령에 따라 차이를 보였다. 30대의 경우 상용근로자로 일하는 여성이 85.6%이고 임시/일용근로자로 일하는 여성이 12.3%인 것에 비해 40대 여성은 상용근로자가 58.1%로 상대적으로 낮은 비율을 보였고, 임시/일용근로자가 33.9%로 조사되었다.

【 표 Ⅲ-16 】 현재 일자리의 종사상 지위

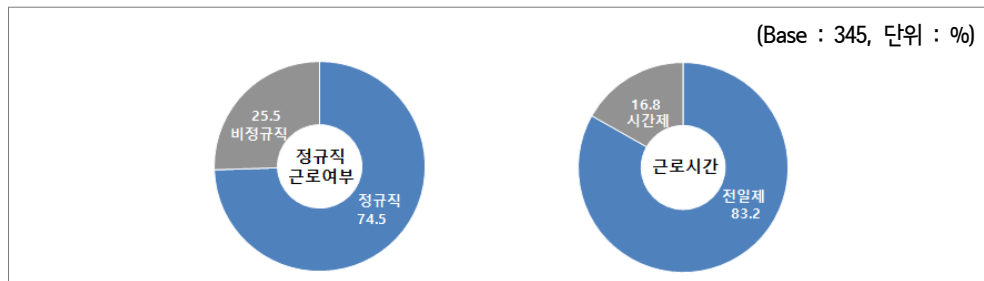
(단위 : %, 명)

구 분		계	상용근로자		임시근로자		일용근로자		고용주		자영업자		X2(df)
전체		(360)	76.1	(274)	14.7	(53)	5.0	(18)	0.8	(3)	3.3	(12)	
연령대	30대	(236)	85.6	(202)	8.5	(20)	3.8	(9)	0.0	(0)	2.1	(5)	36.931(4) ***
	40대	(124)	58.1	(72)	26.6	(33)	7.3	(9)	2.4	(3)	5.6	(7)	

재취업자 가운데 현재 임금근로자를 대상으로 고용형태와 근로형태를 살펴본 결과 정규직인 여성은 74.5%, 비정규직인 여성은 25.5%로 나타났고, 전일제로 일하는 여성은 83.2%, 시간제로 일하는 여성은 16.8%로 조사되었다.

【 그림 Ⅲ-22 】 현재 일자리의 고용형태 및 근로형태

(Base : 345, 단위 : %)



현재 일자리의 고용형태는 연령대에 따라 유의미한 차이를 보였다. 30대의 경우는 정규직이 81.8%, 비정규직이 18.2%인 데 비해 40대는 정규직 5.6%, 비정규직 40.4%로 조사되었다. 이는 40대 재취업 여성의 고용불안정이 보다 심각함을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

표 Ⅲ-17 현재 일자리의 고용형태: 재취업자 중 과거 임금근로자

(단위 : %, 명)

구 분		계	정규직		비정규직		X2(df)
전체		(345)	74.5	(257)	25.5	(88)	19.743(1)***
연령대	30대	(231)	81.8	(189)	18.2	(42)	
	40대	(114)	59.6	(68)	40.4	(46)	

경력단절 당시와 현재 모두 임금근로자인 여성들을 대상으로 고용형태를 비교한 결과, 당시 정규직이었던 여성의 93.0%는 현재도 정규직이었고, 당시 비정규직이었던 여성의 68.4%는 현재도 비정규직으로 일하는 것으로 나타났다. 당시 비정규직이었으나 현재 정규직이라고 응답한 여성은 31.6%이다.

표 Ⅲ-18 현재 일자리의 고용형태: 재취업자 중 과거·현재 모두 임금근로자

(단위 : %, 명)

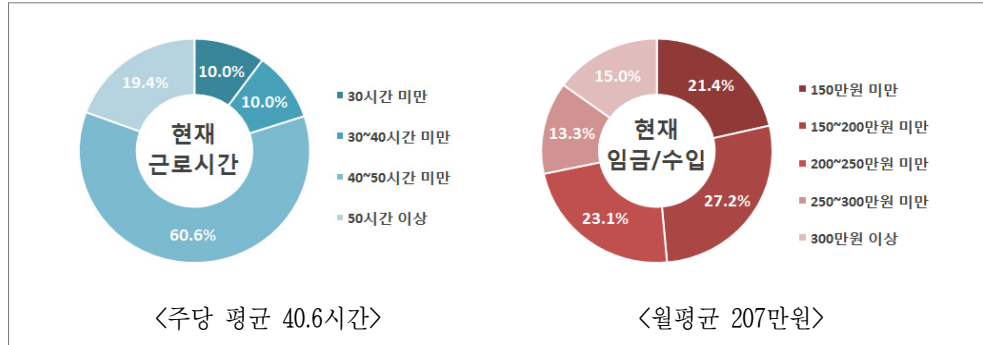
구 분		계	정규직		비정규직		X2(df)
전체		(341)	75.4	(257)	24.6	(84)	141.680(1)***
당시 고용형태	정규직	(243)	93.0	(226)	7.0	(17)	
	비정규직	(98)	31.6	(31)	68.4	(67)	

□ 현재 일자리의 근로시간 및 월평균 임금(수입):

“월평균 임금 207만원, 주당 평균 근로시간 40.6시간, 평균 근속기간 11.7개월”

현재 일자리의 주당 평균 근로시간 및 월평균 임금(수입)을 질문한 결과, 근로시간은 주당 40시간 이상 50시간 미만이라는 응답이 60.6%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 주당 50시간 이상 일한다고 응답한 비율이 19.4%이다. 주당 평균 근로시간은 40.6시간으로 조사되었다. 월평균 임금은 150만원 이상 200만원 미만인 경우가 27.2%로 가장 많았고, 다음으로 200만원 이상 250만원 미만 23.1%, 150만원 미만 21.4%, 300만원 이상 15.0% 등의 순으로 조사되었다. 월평균 임금은 207만원이다.

■ 그림 Ⅲ-23 ■ 현재 일자리의 근로시간(1주 평균) 및 임금(월평균)

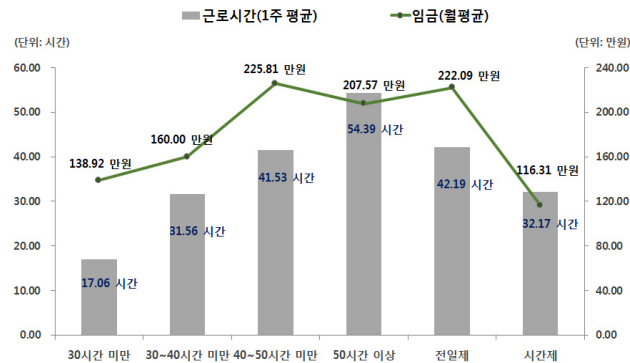


현재 일자리의 주당 근로시간은 30대 41.8시간, 40대 38.3시간으로 차이를 보였다 ($p=.000$). 근로시간과 임금을 연동하여 살펴보면, 1주일에 30시간 미만 일하는 여성들의 평균 근로시간은 주당 17.06시간이며 월평균 임금은 139만원으로 나타났다. 주당 30시간 이상 40시간 미만인 여성들의 경우 평균 근로시간은 31.56시간, 월평균 임금은 160만원이며, 주당 40시간 이상 50시간 미만인 여성들의 평균 근로시간은 41.53시간으로, 월평균 임금은 226만원으로 조사되었다. 주당 50시간 이상 일하는 여성들의 평균 근로시간은 54.39시간인데, 월평균 임금은 208만원으로 나타나 주당 40시간 이상 50시간 미만 일하는 여성들에 비해 임금 수준이 낮은 것을 알 수 있다.

■ 표 Ⅲ-19 ■ 현재 근로시간 및 근로형태에 따른 임금

구분		주당 평균 근로시간	월평균 임금
현재 근로시간	30시간 미만	17.06시간	138.92만원
	30시간 ~ 40시간 미만	31.56시간	160.00만원
	40시간 ~ 50시간 미만	41.53시간	225.81만원
	50시간 이상	54.39시간	207.57만원
현재 근로형태	전일제	42.19시간	222.09만원
	시간제	32.17시간	116.31만원

Ⅲ-24 현재 근로시간 및 근로형태에 따른 임금



현재 일자리의 월평균 임금은 연령과 학력에 따라 차이를 보였다. 30대와 40대의 임금은 평균 수준에서는 큰 차이를 보이지 않았으나, 임금구간에 따른 분포 차이는 확연하였다. 40대 여성은 월평균 임금이 150만원 미만이라고 응답한 경우가 32.3%로 다른 임금구간에 비해 가장 높은 비율을 보였고 30대(15.7%)에 비해 현저히 많은 것을 알 수 있다. 학력별 차이는 매우 크게 나타났다. 대졸이상 여성의 월평균 임금이 214만원인 데 비하여 고졸이하 여성의 월평균 임금은 151만원으로 조사되었다. 현재 일자리의 근속기간은 평균 11.7개월이다. 3개월 미만이라는 응답이 가장 많아 28.3%로 나타났고, 2년 이상 되었다는 응답은 17.2%를 보였다.

Ⅲ-20 현재 일자리의 월평균 임금(수입)

(단위 : %, 명)

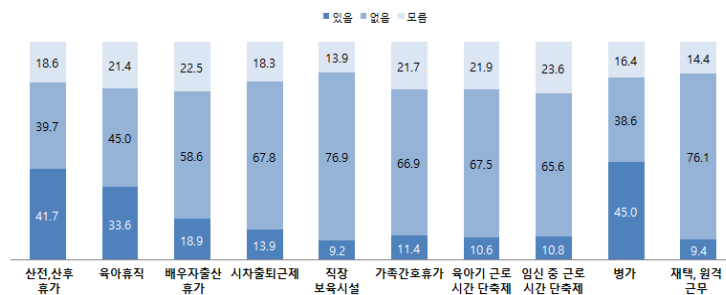
구 분		계	150만원 미만		150~200만원 미만		200~250만원 미만		250~300만원 미만		300만원 이상		평균 (만원)	X2(df)
전체		(360)	21.4	(77)	27.2	(98)	23.1	(83)	13.3	(48)	15.0	(54)	207	
연령대	30대	(236)	15.7	(37)	30.5	(72)	28.8	(68)	12.3	(29)	12.7	(30)	208	25.971(4) ***
	40대	(124)	32.3	(40)	21.0	(26)	12.1	(15)	15.3	(19)	19.4	(24)	205	
학력	고졸 이하	(39)	46.2	(18)	28.2	(11)	23.1	(9)	2.6	(1)	0.0	(0)	151	22.922(4) ***
	대졸 이상	(321)	18.4	(59)	27.1	(87)	23.1	(74)	14.6	(47)	16.8	(54)	214	

□ 현재 일자리의 복리후생제도: “임신 중 근로시간 단축제 사용 경험 가장 많아”

현재 일자리에 어떤 복리후생제도가 있는지를 질문한 결과 병가 제도가 있다는 응답이 45.0%로 조사되었다. 그 다음으로는 산전·산후 휴가제도 41.7%, 육아휴직 제도 33.6% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 Ⅲ-25 ■ 현재 일자리의 복리후생제도: 제도 유무

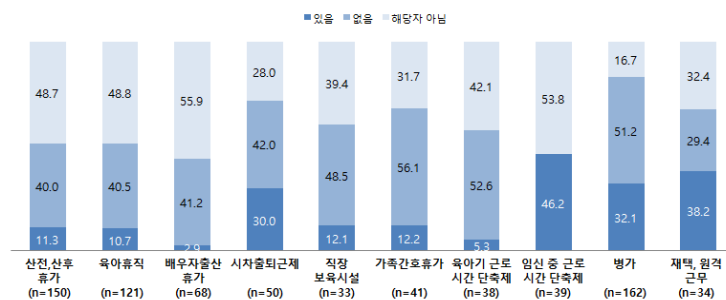
(단위 : %)



현재 일자리에 제도화되어 있는 복리후생제도 중 본인이 사용한 경험에 대해 질문한 결과, 임신 중 근로시간 단축제를 이용한 경험이 46.2%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 재택/원격근무 제도 38.2%, 시차 출퇴근제 30.0% 등의 순이다.

■ 그림 Ⅲ-26 ■ 현재 일자리의 복리후생제도: 사용 경험 유무

(단위 : %)

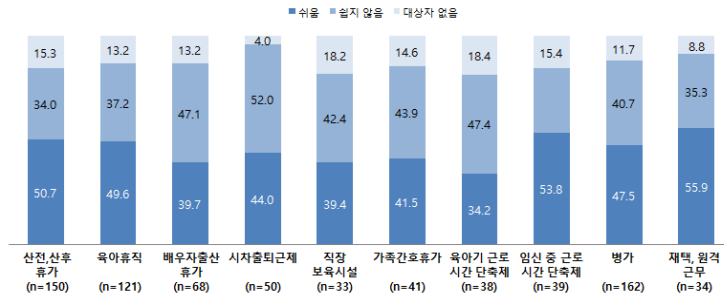


해당 제도가 있는 경우 직원들이 쉽게 사용할 수 있다고 응답한 경우는 재택/원격 근무 제도 55.9%, 임신 중 근로시간 단축제 53.8%, 산전·산후휴가 제도 50.7% 등의

순을 보였다.

■ 그림 Ⅲ-27 ■ 현재 일자리의 복리후생제도: 사용 수월성

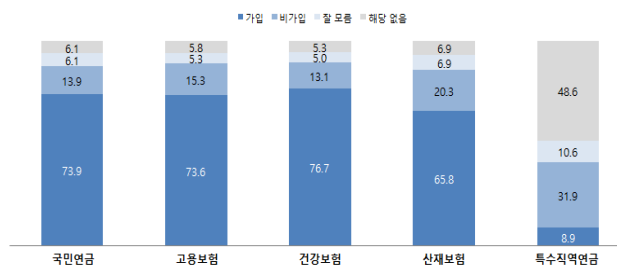
(단위 : %)



현재 일자리에서 사회보험에 가입하고 있는지 파악한 결과 건강보험에 가입하고 있는 경우가 76.7%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 국민연금 73.9%, 고용보험 73.6%, 산재보험 65.8%, 특수직역연금 8.9% 순으로 나타났다.²²⁾ 사회보험 가입률은 경력단절 당시의 상황과 비교하여 4대보험과 특수직역연금 모두 증가하였다.

■ 그림 Ⅲ-28 ■ 현재 일자리에서의 사회보험 가입 여부

(Base : 360, 단위 : %)



현재 일자리에서의 사회보험 가입 여부는 경력단절 당시 고용형태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 경력단절 당시 정규직이었던 여성의 경우 현재 일자

22) 특수직역연금의 경우 공무원, 군인, 교원, 별정우체국 직원 등의 사회보험 가입 조건이 충족되어야 하기 때문에 해당 없다고 응답한 비율이 상대적으로 높다.

리에서 국민연금, 고용보험, 건강보험에 가입하고 있는 경우가 80% 이상이었고 산재보험에 가입하고 있는 경우도 70% 이상이었지만, 당시 비정규직이었던 여성의 경우는 4대 보험 가입이 60% 내외로 조사되었다. 현재 취업 상태인 여성들의 사회보험 가입률은 경력단절 당시의 상황과 비교하면 다소 높아진 것이다. 하지만 경력단절 당시의 고용형태가 재취업 일자리의 질과 연동됨을 보여준다는 점에서 비정규직 고용의 개선 필요성을 뒷받침하는 결과로 볼 수 있다.

Ⅰ 표 Ⅲ-21 Ⅰ 현재 일자리의 사회보험 가입 여부: 재취업자 중 과거 임금근로자
(단위 : %, 명)

구 분		계	가입		비가입		잘 모름		해당 없음		X2(df)
국민연금	정규직	(247)	81.0	(200)	10.1	(25)	4.9	(12)	4.0	(10)	17.876(3)***
	비정규직	(98)	59.2	(58)	20.4	(20)	10.2	(10)	10.2	(10)	
고용보험	정규직	(247)	81.8	(202)	11.3	(28)	3.6	(9)	3.2	(8)	18.782(3)***
	비정규직	(98)	60.2	(59)	21.4	(21)	8.2	(8)	10.2	(10)	
건강보험	정규직	(247)	83.0	(205)	9.7	(24)	4.5	(11)	2.8	(7)	18.706(3)***
	비정규직	(98)	63.3	(62)	21.4	(21)	5.1	(5)	10.2	(10)	
산재보험	정규직	(247)	72.9	(180)	17.0	(42)	4.9	(12)	5.3	(13)	11.279(3)*
	비정규직	(98)	55.1	(54)	24.5	(24)	11.2	(11)	9.2	(9)	

□ 현재 일자리의 전반적 분위기 및 만족도:

“직장의 전반적 분위기, ‘육아휴직/출산휴가 사용하기 어렵다’ 47.0%”

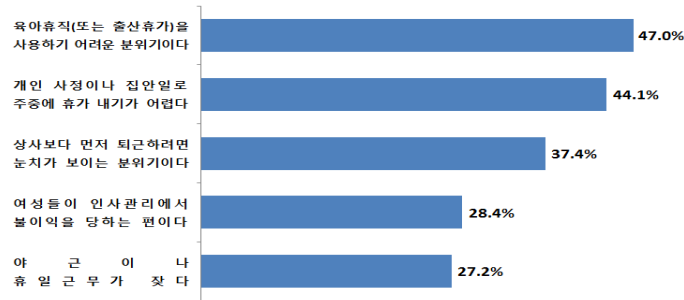
“직장 만족도, ‘임금·소득 수준’에 대한 만족도 19.7로 가장 낮아”

현재 직장이 육아휴직이나 출산휴가를 사용하기 어려운 분위기라고 응답한 경우는 47.0%로 나타났다. 이는 경력단절 당시 일자리에서 육아휴직이나 출산휴가를 사용하기 어려웠다고 응답했던 정도(63.5%)와 비교하면 비교적 개선된 것이라 할 수 있다. 개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가내기 어렵다는 응답은 44.1%, 상사보다 먼저 퇴근하려면 눈치 보이는 분위기라는 응답은 37.4%, 여성들이 인사관리에서 불이익을 당하는 편이라는 응답이 28.4%로 조사되었다. 이들 응답 역시 경력단절 당시 일자리의 전반적 분위기에 대한 평가와 비교하면 다소 개선된 것이다. 이러한 결과는 현재 취업 상태인 여성들이 경력단절 이전에 비해 보다 나은 일자리로 재취

업했음을 시사한다는 점에서 의미가 있다.

■ 그림 Ⅲ-29 ■ 현재 직장의 전반적 분위기

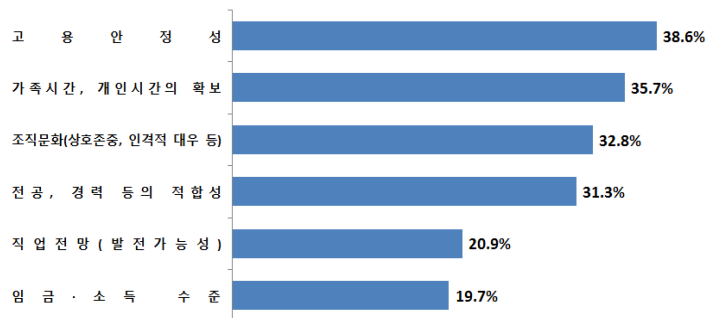
(Base : 345(현재 일자리 상용/임시/일용근로자인 경우, 단위 : %)



현재 일자리에 대해서는 ‘고용안정성’에 만족한다는 응답이 38.6%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘가족시간 및 개인시간의 확보’ 35.7%, ‘조직문화’ 32.8%, ‘전공이나 경력 등의 적합성’ 31.3%, ‘직업전망’ 20.9% 등의 순으로 조사되었다. ‘임금이나 소득 수준’에 만족한다는 응답은 19.7%에 그쳤다. 그럼에도 이러한 결과는 경력단절 당시 일자리에 대한 만족도와 비교하면 전반적으로 개선된 것이다. 특히 ‘고용안정성’과 ‘가족시간 및 개인시간의 확보’에 대한 만족도는 이전 직장에 대한 만족도와 비교하여 약 10%p 증가하였다.

■ 그림 Ⅲ-30 ■ 현재 일자리 만족도

(Base : 345(현재 일자리 상용/임시/일용근로자인 경우, 단위 : %)

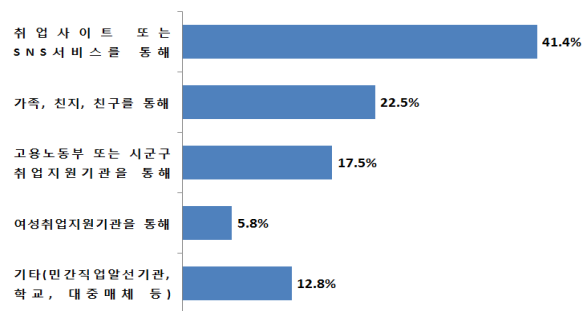


2) 재취업 과정 및 이유

- 현재 일자리의 취업 과정: “취업사이트 또는 SNS 서비스 이용 가장 많고, ‘원하는 근무조건 맞는 일자리 부족’으로 어려움 겪었다는 응답 가장 많아”

현재 일자리를 알아본 경로는 취업사이트 또는 SNS 서비스인 경우가 41.4%로 가장 많았다. 그 다음으로는 가족이나 친지 또는 친구를 통해 알아본 경우가 22.5%, 고용노동부 또는 시군구 취업지원기관을 통했다는 응답이 17.5%로 조사되었다. 여성취업지원기관을 통해 현재 일자리를 알아보았다는 여성은 5.8%에 그쳤다.

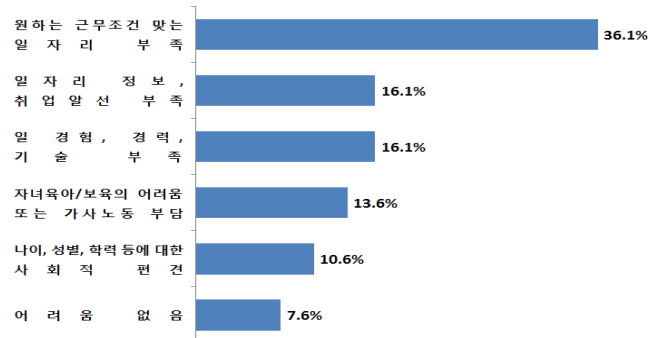
■ 그림 Ⅲ-31 ■ 현재 일자리를 알아본 경로



현재의 일자리를 알아본 경로는 연령, 학력, 경력단절 기간에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다. 다만, 고용노동부 또는 시군구 취업지원기관을 통해 일자리를 알아보았다는 응답은 40대(15.3%)에 비해 30대(18.6%)가 더 많았고 경력단절 기간 3년 이상 5년 미만(13.9%)에 비해 3개월 이상 1년 미만(18.6%)이 더 많았다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 30대의 경력단절 초기인 여성들에 대해 보다 적극적인 정책 접근이 이루어질 경우 실제 취업으로 이어질 가능성을 높일 수 있음을 의미한다.

현재 일자리를 알아보는 과정에서 ‘원하는 근무조건 맞는 일자리 부족’으로 인해 어려움을 겪었다는 응답은 36.1%로 나타났다. 그 다음으로는 ‘일자리 정보, 취업알선 부족’과 ‘일 경험, 경력, 기술 부족’을 꼽은 경우가 각각 16.1%, ‘자녀육아/보육의 어려움 또는 가사부담’을 꼽은 경우가 13.6%로 조사되었다. ‘나이, 성별, 학력 등에 대한 사회적 편견’이라고 응답한 비율도 10.6%를 보였다.

■ 그림 III-32 ■ 현재 일자리를 알아보는 과정에서 겪은 어려움



현재 일자리 구직 과정에서 겪은 어려움은 경력단절 기간에 따라 유의미한 차이를 보였다. 모든 집단에서 ‘원하는 근무조건 맞는 일자리 부족’을 꼽은 비율이 가장 높은 것은 마찬가지이나, 경력단절 기간 3개월 이상 1년 미만 여성의 경우 ‘일자리 정보, 취업알선 부족’이라고 응답한 비율이 20.9%로 상대적으로 높았고, 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만인 여성은 ‘일 경험, 경력, 기술 부족’을 꼽은 경우가 20.1%로 비교적 많았다.

■ 표 III-22 ■ 현재 일자리를 알아보는 과정에서 겪은 어려움

(단위 : %, 명)

구분	계	일자리정보, 취업알선 부족	일 경험, 경력, 기술 부족	육아, 가사노동 부담	사회적 편견	원하는 근무 조건 맞는 일자리 부족	어려움 없음	X2(df)
전체	(360)	16.1 (58)	16.1 (58)	13.6 (49)	10.6 (38)	36.1 (130)	7.5 (27)	
경력 단절 기간	3개월~1년 미만	(129) 20.9 (27)	10.9 (14)	14.7 (19)	15.5 (20)	34.9 (45)	3.1 (4)	21.042(10)*
	1년~3년 미만	(159) 13.2 (21)	20.1 (32)	14.5 (23)	6.3 (10)	37.7 (60)	8.2 (13)	
	3년~5년 미만	(72) 13.9 (10)	16.7 (12)	9.7 (7)	11.1 (8)	34.7 (25)	13.9 (10)	

일자리를 알아보기 시작한 이후 현재 일자리를 구하기까지 걸린 기간은 평균 6.6개월로 나타났다. 현재 일자리로 취업을 하기까지 3개월 미만 걸린 여성은 45.3%,

4~6개월 걸렸다고 응답한 여성은 32.2%, 7개월 이상 걸렸다고 응답한 여성은 22.5%로 조사되었다. 이는 경력단절 기간에 따라 유의한 결과를 보였는데, 현재 일자리를 구하기까지 7개월 이상 걸렸다고 응답한 비율은 경력단절 기간 3년 이상 5년 미만인 경우에서 가장 높았다.

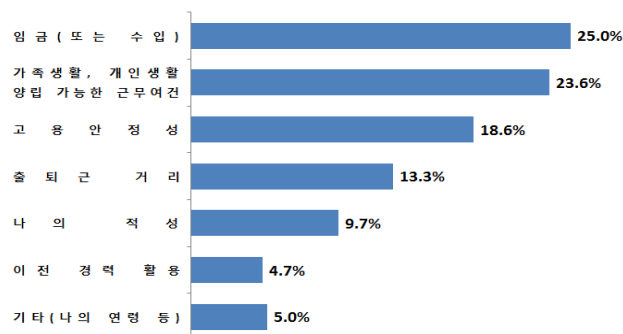
【 표 Ⅲ-23 】 현재 일자리를 구하기까지 걸린 기간

(단위 : %, 명)

구 분		계	1~3개월		4~6개월		7개월 이상		X2(df)
전체		(360)	45.3	(163)	32.2	(116)	22.5	(81)	
경력단절 기간	3개월~1년 미만	(129)	42.6	(55)	45.0	(58)	12.4	(16)	28.314(4)***
	1년~3년 미만	(159)	52.2	(83)	24.5	(39)	23.3	(37)	
	3년~5년 미만	(72)	34.7	(25)	26.4	(19)	38.9	(28)	

현재 일자리를 구하는 과정에서 가장 중요하게 고려한 사항은 ‘임금’(25.0%)과 ‘가족생활·개인생활 양립 가능한 근무여건’(23.6%)으로 조사되었다. ‘고용안정성’을 가장 중요하게 고려했다고 응답한 여성은 18.6%, ‘출퇴근 거리’를 꼽은 여성은 13.3%로 나타났다.

【 그림 Ⅲ-33 】 현재 일자리 구직 과정에서 가장 중요하게 고려한 사항

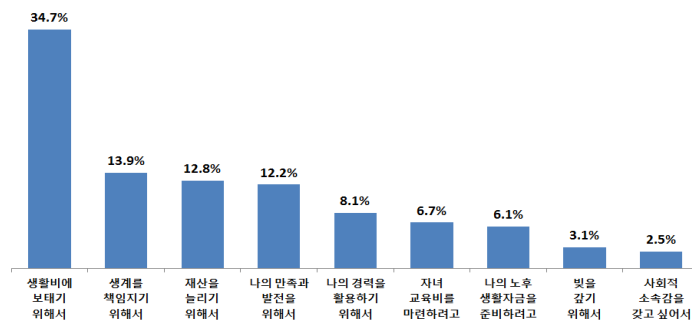


주: ‘기타’에는 나의 연령, 발전가능성 및 사회적 위신, 사회적 기여도 등 포함.

□ 다시 일/경제활동을 하는 이유: “생활비에 보태기 위해” 34.7%

현재 취업 상태인 여성들은 다시 일을 시작한 이유로 ‘생활비에 보태기 위해서’를 가장 많이 꼽아 34.7%를 보였다. 그 다음으로는 ‘생계를 책임지기 위해서’ 13.9%, ‘재산을 늘리기 위해서’ 12.8%, ‘나의 만족과 발전을 위해서’ 12.2%, ‘나의 경력을 활용하기 위해서’ 8.1% 등의 순으로 조사되었다. 이는 비취업자인 여성들이 다시 일/경제활동을 하려는 이유에 대해 응답한 결과와 다소 차이를 보인다. IV장에서 살펴볼겠지만, 현재 비취업자인 여성들 역시 ‘생활비에 보태기 위해서’ 다시 일을 하려고 한다는 응답이 가장 많았는데, 그 비율은 52.7%로 재취업자 여성에 비해 훨씬 높다. 또한 비취업자 여성들은 자녀 교육비를 마련하거나 재산을 늘리기 위해 다시 일을 하려 한다는 응답이 많았던 것에 비해(Ⅱ그림 IV-1 참조), 실제로 재취업을 한 여성들의 경우는 생계를 책임지기 위해서 또는 재산을 늘리기 위해서 등 경제적인 측면의 이유만이 아니라 자신의 만족이나 발전, 경력 활용 등을 꼽은 비율이 상대적으로 높다.

Ⅱ그림 Ⅲ-34 다시 일/경제활동을 하는 이유



여성들이 다시 일을 하는 이유는 연령대, 경력단절기간, 현재 배우자 유무, 월평균 가구소득, 월평균 가구지출에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘생계를 책임지기 위해’ 다시 일을 하고 있다고 응답한 여성은 비혼/무배우(22.6%), 월평균 가구소득 300만원 이상 400만원 미만(27.5%), 월평균 가구지출 200만원 미만(29.2%)인 집단에서 상대적으로 많았다(Ⅱ부표 6 참조). 배우자와 관련하여 살펴

보면, 배우자 유무와 배우자의 월평균 임금(수입)은 통계적으로 유의미한 차이를 보였으나(각각 $p=.000$, $p=.037$), 배우자의 경제활동 여부나 종사상 지위, 고용형태 등에 따른 차이는 유의하지 않았다. 다시 일을 하는 이유는 자녀 유무에 따라 유의미한 차이를 보였다(■ 부표 7 ■, ■ 부표 8 ■ 참조).

□ 추가 일자리 수요:

“주당 평균 18.4시간 추가로 더 일하고, 월평균 72만원의 추가 소득 원해”

본 조사에서는 현재 일자리를 유지하면서 추가로 일을 하기 원하는지, 어떤 일을 하기 원하는지, 어느 정도의 소득을 원하는지 등 추가 일자리 수요를 파악하고자 관련 문항을 포함하였다. 현재 취업 상태인 여성 360명 가운데 추가 일자리를 희망한다고 응답한 여성은 185명으로 51.4%에 해당한다. 추가로 일을 하기 원하는 이유로는 ‘생활비에 보태기 위해서’를 꼽은 비율이 49.7%로 가장 높았다.

추가로 하기 원하는 일은 사무종사자를 꼽은 경우가 가장 많아 44.9%를 보였다. 그 다음으로는 전문가 및 관련종사자 20.5%, 서비스종사자 15.1% 등의 순으로 조사되었다. 산업 분류로는 교육서비스업에 해당하는 일을 하기 원한다는 응답이 19.5%로 나타났고, 그 다음으로는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 13.5%, 제조업 12.4%, 숙박 및 음식점업 11.9% 등의 순을 보였다.²³⁾

여성들이 희망하는 추가 근로시간은 주당 평균 18.4시간, 추가 근로에 대해 희망하는 임금은 월평균 72만원으로 조사되었다. 추가로 일하기 원하는 시간과 희망하는 임금을 연동해서 살펴보면 주당 10.14시간 추가로 일하기 원하는 여성들은 월평균 64만원의 추가 소득을 기대하였고, 주당 15.10시간 추가로 일하기 원하는 여성들은 월평균 54만원의 추가 소득을 희망하였다. 주당 22.10시간인 경우는 월평균 72만원, 주당 36.17시간인 경우 109만원의 추가 소득을 희망하였다.

23) 추가 희망 직업과 추가 희망 산업은 변수에 따라 통계적으로 유의하였으나 개별 셀당 빈도수가 작아 별도로 제시하지 않았다.

【 표 Ⅲ-24 】 추가로 일하기 원하는 시간에 따른 희망 임금

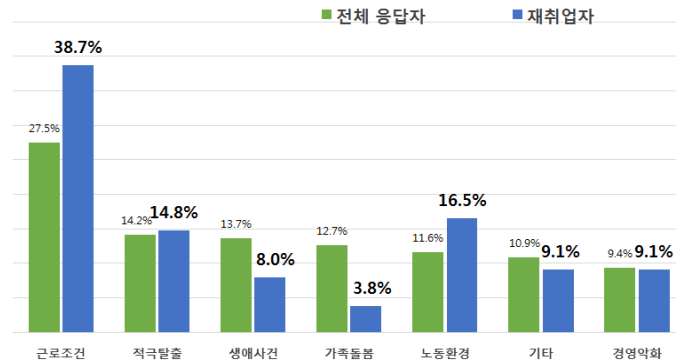
구분		주당 평균 희망 근로시간	월평균 희망 임금
추가로 일하기 원하는 시간	15시간 미만	10.14시간	63.73만원
	15시간 ~ 20시간 미만	15.10시간	54.03만원
	20시간 ~ 30시간 미만	22.10시간	72.36만원
	30시간 이상	36.17시간	108.63만원

□ 현재 일자리를 유지할 의향: “그만둘 생각 없다” 60.6%, 비혼/무배우 여성 (54.3%)보다 기혼유배우 여성(64.7%)이 일자리 유지 의향 더 높아”

현재 일자리에서의 고용 유지 가능성을 파악하기 위해 앞으로 1년 이내에 그만둘 의향이 있는지를 질문한 결과, 임금근로자로 일하고 있는 345명 가운데 그만둘 의향이 없다고 응답한 여성은 209명(60.6%)이다. 이는 현재 배우자 유무에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데, 그만둘 의향이 없다는 응답은 비혼/무배우 여성 가운데 54.3%, 기혼유배우 여성 가운데 64.7%로 조사되었다(p=.033).

반면 앞으로 1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향이 있다고 응답한 여성은 139명(39.4%)인데, 그 이유로 ‘근로조건’을 꼽은 경우가 절반 이상(52.2%)이다. 그렇다면 현재 취업 상태인 여성들이 경력단절 당시 일자리를 그만두었던 이유는 무엇이었을까. 전체 응답자 중 당시 임금근로자였던 1,119명의 응답과 그중 현재 재취업 상태인 여성 360명의 응답을 비교한 결과는 아래와 같다. 당시 ‘근로조건’ 때문에 일자리를 그만두었다는 응답한 경우는 전체 응답자의 27.5%인데, 현재 재취업 상태인 여성들 가운데는 38.7%로 훨씬 높은 비율을 보였다. 【 그림 Ⅲ-35 】에 제시한 바와 같이, 현재 재취업자 여성들은 전체 응답자에 비해 ‘근로조건’과 ‘노동환경’으로 그만둔 비율이 상대적으로 높고, ‘생애사건’과 ‘가족돌봄’으로 그만둔 비율은 상대적으로 낮다. 이러한 결과는 직장요인보다 생애사건이나 가족돌봄으로 인해 경력단절을 겪은 경우 재취업 가능성이 상대적으로 낮음을 의미한다.

■ 그림 Ⅲ-35 ■ 경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유: 전체 응답자 및 재취업자

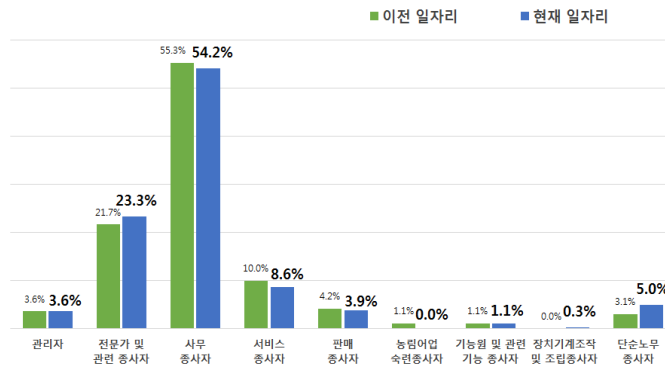


3) 경력단절 당시 일자리와 현재 일자리 특성

현재 재취업 상태인 여성들의 일자리 상황을 종사 직업 및 산업, 종사상 지위, 사업장 규모, 월평균 임금 및 주당 근로시간, 직장 만족도 등을 중심으로 비교한 결과는 다음과 같다. 먼저 종사 직업을 살펴보면 경력단절 이전과 현재 일자리에서 ‘사무종사자’ 비율이 가장 높은 것은 마찬가지인데, 현재 일자리에서 ‘전문가 및 관련종사자’와 ‘단순노무종사자’ 비율이 다소 높아졌다. 또한 재취업 여성들은 전체 응답자에 비해 이전에 ‘전문가 및 관련종사자’로 일했던 경우가 많다. ■ 그림 Ⅲ-3 ■에 제시한 바와 같이, 전체 응답자 가운데 경력단절 당시 ‘전문가 및 관련종사자’로 일했던 경우는 15.0%인 데 비해 현재 재취업 상태인 여성 중에는 21.7%가 해당한다. 이는 현재 재취업을 한 여성들의 직업 지위나 근로조건 등 직장과 관련한 전반적 상황이 전체 조사참여자들에 비해 비교적 낫다는 것을 함의한다.²⁴⁾

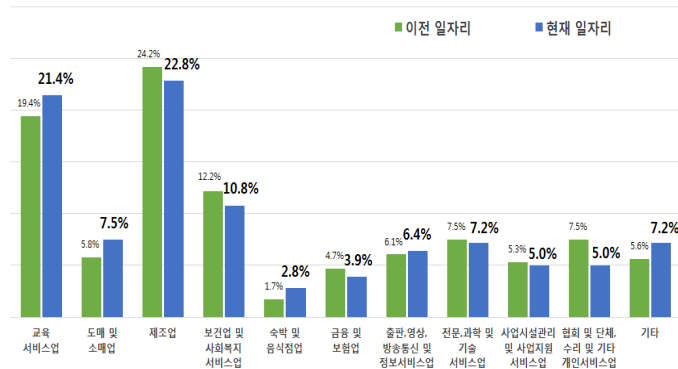
24) 현재 재취업자 여성의 종사 직업은 연령과 학력, 경력단절 당시의 고용형태에 따라 유의미한 차이를 보인다(■ 부표 9 ■, ■ 부표 10 ■ 참조).

그림 Ⅲ-36 | 경력단절 당시와 현재 일자리의 종사 직업



종사 산업의 경우 종사 직업에 비하여 경력단절 당시 일자리와 현재 일자리의 차이가 크게 나타났다. 경력단절 당시에 비해 ‘교육서비스업’, ‘도매 및 소매업’, ‘출판·영상·방송통신 및 정보서비스업’에 종사하는 비율은 다소 높아졌고, ‘제조업’과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’에 종사하는 비율은 다소 낮아졌다.²⁵⁾

그림 Ⅲ-37 | 경력단절 당시와 현재 일자리의 종사 산업

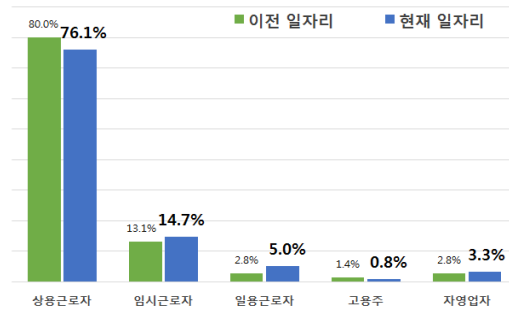


종사상 지위를 살펴보면 상용근로자 비율은 경력단절 당시에 비해 현재 일자리에 서 다소 줄어들었다. 그럼에도 전체 응답자의 종사상 지위와 비교하면 높은 것인데,

25) 현재 재취업자 여성의 종사 산업은 학력과 경력단절 당시의 고용형태에 따라 유의미한 차이를 보인다(부표 11, 부표 12 참조).

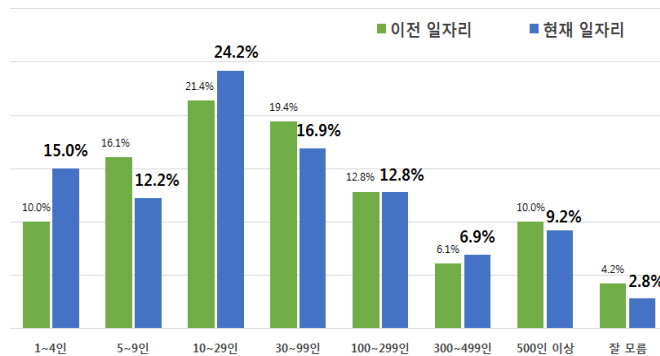
전체 응답자 여성 중 경력단절 당시 일자리에서 상용근로자였다고 응답한 경우는 68.8%이다(■ 그림 Ⅲ-4 ■ 참조). 현재 재취업 상태인 여성들이 전체 응답자에 비해 경력단절 당시에도, 그리고 재취업을 한 현재에도 상용근로자 비율은 높음을 알 수 있다. 하지만 임시근로자와 일용근로자 비율이 경력단절 이전에 비해 약간 증가했다는 점에서 일부 여성의 종사상 지위는 다소 악화되었음을 짐작할 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-38 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 종사상 지위



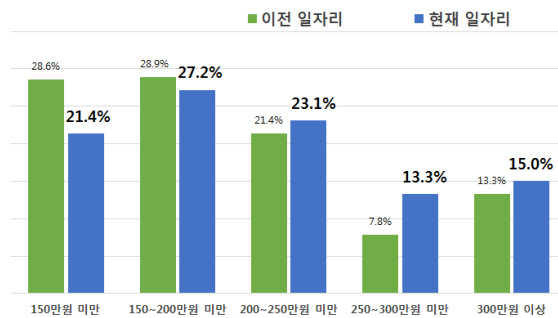
사업장 규모의 변화를 살펴보면 1~4인 사업장과 10~29인 사업장 종사 비율은 크게 증가하였고, 5~9인 사업장과 30~99인 사업장 종사 비율은 감소하였다. 300인 이상 사업장 종사 비율은 경력단절 당시와 현재 모두 동일하게 16.1%를 보였다.

■ 그림 Ⅲ-39 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 사업장 규모



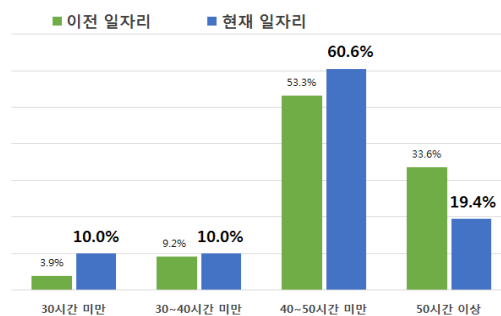
월평균 임금 수준은 전반적으로 다소 개선되었다. 경력단절 당시에 비해 현재 일 자리에서 월평균 임금 200만원 미만인 여성의 비율은 줄어들었고 200만원 이상인 여성의 비율은 증가하였다.

■ 그림 Ⅲ-40 ■ 경력단절 당사와 현재 일자리의 월평균 임금 분포



주당 평균 근로시간이 40시간 이상 50시간 미만이라고 응답한 여성은 경력단절 당시 일자리에서 53.3%였으나 현재 일자리에서 60.6%로 증가하였다. 이에 비해 주당 50시간 이상 일한다고 응답한 여성의 비율은 경력단절 당시 33.6%나 되었으나 현재 일자리에서는 19.4%로 상당히 줄어들었다.

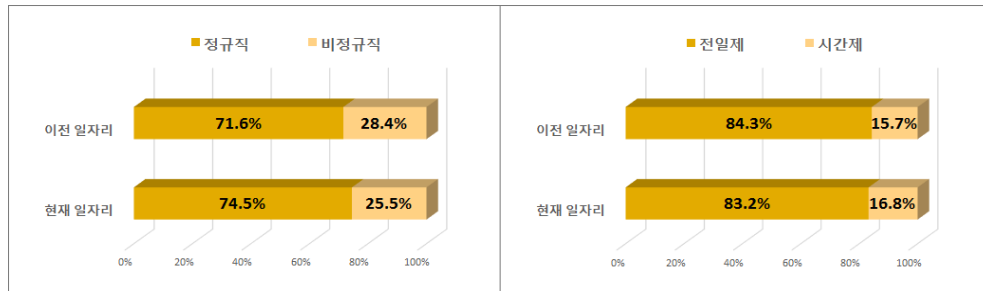
■ 그림 Ⅲ-41 ■ 경력단절 당사와 현재 일자리의 주당 평균 근로시간 분포



현재 취업 상태인 여성 가운데 임금근로자인 345명을 대상으로 고용형태 및 근무 형태를 살펴본 결과는 아래와 같다. 경력단절 당시 정규직이었던 여성은 71.6%인데

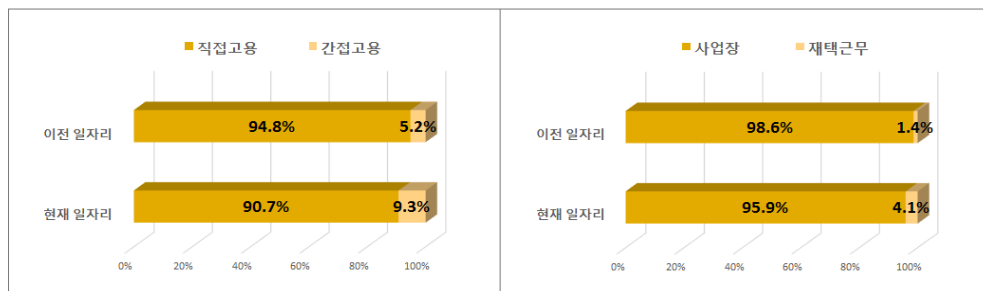
비해 현재 일자리에서 정규직이라고 응답한 여성은 74.5%로 약간 증가하였다. 전일제로 근무하는 비율은 경력단절 당시 84.3%였고 현재는 83.2%로 약간 줄어들었다.

■ 그림 Ⅲ-42 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 고용형태 및 근무형태



근로계약의 주체와 근무 장소에 대해 살펴보면, 현재 직접고용으로 일하는 여성이 비율은 경력단절 당시에 비해 소폭이지만 감소하였다. 즉 간접고용으로 일하는 여성이 경력단절 당시에는 5.2%에 그쳤으나 현재 일자리에서는 9.3%로 증가하였다. 근무 장소 역시 재택근무가 다소 확대되었음을 보여준다. 경력단절 당시에 사업장근무가 아니라 재택근무를 한다고 응답한 여성은 1.4%에 불과했으나 현재 일자리에서는 4.1%로 소폭이지만 증가하였다.

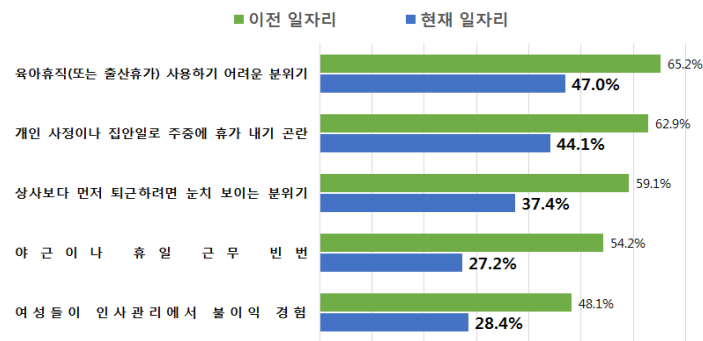
■ 그림 Ⅲ-43 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 근로계약주체 및 근로 장소



현재 재취업 상태인 여성들이 경력단절 당시 일자리와 현재 일자리의 전반적 분위기에 대해 응답한 결과는 아래와 같다. 먼저 ‘육아휴직(또는 출산휴가)을 사용하기 어려운 분위기’라는 응답은 경력단절 이전 일자리에서 65.2%였던 것에 비해 현

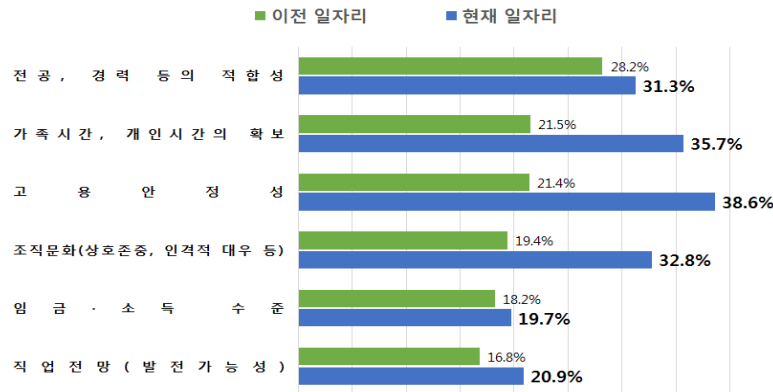
재 일자리에서는 47.0%로 낮아져 다소 개선되었음을 보여준다. ‘개인 사정이나 집안 일로 주중에 휴가 내기 곤란’하다는 응답도 62.9%에서 44.1%로 감소하였고, ‘상사보다 먼저 퇴근하려면 눈치 보이는 분위기’라는 응답도 59.1%에서 37.4%로 낮아졌다. ‘여성들이 인사관리에서 불이익을 당하는 편’이라는 응답은 48.1%에서 28.4%로 상당히 줄어들었다. 가장 많은 감소를 보인 것은 ‘야근이나 휴일 근무가 잦다’는 항목이다. 이에 대해 수긍하는 응답은 54.2%에서 27.2%로 27.0%p나 감소하였다. 이는 현재 재취업한 여성들의 일자리가 경력단절 당시에 비해 전반적으로 개선되었음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-44 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리의 전반적 분위기



일자리 전반적 분위기에 대한 부정적 평가가 감소한 것과 함께 만족도는 증가한 수치를 보였다. ■ 그림 Ⅲ-45 ■에 제시된 바와 같이, ‘고용안정성’에 대한 만족도가 21.4%에서 38.6%로 17.2%p 증가하였고 ‘가족시간 및 개인시간의 확보’에 대한 만족도는 21.5%에서 35.7%로 14.2%p 증가하였다. ‘임금·소득 수준’에 대한 만족도 역시 증가했으나 증가폭은 1.5%p로 가장 낮았다.

■ 그림 Ⅲ-45 ■ 경력단절 당시와 현재 일자리에 대한 만족도



3. 경력단절 및 재취업 영향요인 실증분석

1) 경력단절 영향요인 분석

앞서 분석한 실태조사 결과를 통해 여성의 노동시장 이탈은 결혼이나 임신·출산 등 생애사건만이 아니라 돌봄 책임이나 근로조건, 노동환경 등 다양한 배경에 의해 이루어지고 있음을 보였다. 본 절에서는 여성의 경력단절 유형에 미치는 영향요인을 살펴보고자 한다. 직장을 그만두는 사유는 복잡적이기에 통계적으로 현실을 정확하게 파악하는 데는 상당한 제약이 따른다. 하지만 경력단절 예방의 중요성이 강조되고 있음에도 특정한 사유를 중심으로만 경력단절이 해석되고 있는 상황에서 다양한 배경을 고려한 유형화는 여성의 현실을 고려한 정책 마련에 의미 있는 시사점을 제공할 수 있다.

□ 분석모형 및 변수설명

본 연구는 경력단절의 구체적인 사유를 22개의 보기로 구성하여 조사하였으며, 이를 다시 사업장의 경영악화, 노동환경, 생애사건, 근로조건, 가족돌봄, 적극탈출, 기타 등 총 7개의 유형으로 구분하였다. 이처럼 상호 배타적인 범주로 구분된 7개의

경력단절 유형을 종속변수로 활용하여 분석을 실시하였다. 즉 종속변수는 범주형 데이터(categorical data)이며, 이를 분석하기 위하여 다항로짓 모형을 이용하였다.

종속변수와 설명변수의 비선형(non-linear)관계를 가정하는 다항로짓 모형은 2개 이상의 명목척도로 이루어진 종속변수를 분석하기 위한 방법으로, 본 연구에 사용된 7개의 경력단절 유형은 각 유형간 순서가 없는 명목변수이다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

개인 i 에 대한 결과 y_i 는 m 개의 대안들 중 하나이며, 결과가 j 번째 대안인 경우 $y_i = j$ 가 된다. 즉 7개의 대안들 중 3번째의 대안을 선택한다면 $y_i = 3$ 이 된다. 설명변수 x_i 를 통제된 상태에서 개인 i 의 결과가 대안 j 일 확률은 다음과 같다.

$$P_{ij} = \Pr(y_i = j) = F_j(x_i, \theta), \quad j = 1, 2, \dots, m, \quad i = 1, 2, \dots, N$$

여기서 함수형태 $F(\cdot)$ 가 달라짐에 따라 서로 다른 다항 모형이 된다. 확률들의 합은 1이기 때문에 이들 중 $m-1$ 개만이 자유롭게 지정될 수 있는 것이다. 또한 개인 i 가 j 번째 대안을 선택하는 이유는 j 번째 대안이 주는 효용(utility)이 가장 크다고 가정하는데, 이때의 효용은 관찰이 불가능하므로 관찰되지 않는 효용은 다음과 같이 정의한다.

$$U_j = V_j + \epsilon_j, \quad j = 1, 2, 3, 4 \quad (1)$$

V_j 는 설명변수로 설명이 가능한 효용함수이며, 나머지 항은 일반적으로 관찰이 불가능한 것으로 알려진 오차항이다. 7개의 경력단절 유형 중에서 대안 j 를 선택하는 이유를 식(1)과 결합하여 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\Pr(y = j) = \Pr(\epsilon_k - \epsilon_j < V_j - V_k, \text{ all } k \neq j) \quad (2)$$

대안 선택의 확률을 계산하기 위해서는 대안보다 하나가 적은 수의 다중적분을 이용해야 한다. 또한 이를 위해 오차항의 분포를 가정해야 하는데, 제1종 극단값 분포를 가정하면 확률밀도함수는 다음과 같다.

$$f(\epsilon_j) = \exp(-\epsilon_j) \exp(-\exp(\epsilon_j)) \quad (3)$$

이러한 오차항의 분포 하에서 오차항이 서로 독립이면 식(3)의 다중적분은 다음

과 같은 형태로 도출된다.

$$\Pr(y=1) = \frac{e^{V_1}}{e^{V_1} + e^{V_2} + e^{V_3} + e^{V_4} + e^{V_5} + e^{V_6} + e^{V_7}} \quad (4)$$

이제 식(1)의 확정적 효용 V_j 를 선형함수로 표현하면 $V_{i1} = x_i\beta_1, \dots, V_{i7} = x_i\beta_7$ 로 나타낼 수 있으며, 식(5)를 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\Pr(y=1) = \frac{e^{x_i\beta_1}}{e^{x_i\beta_1} + e^{x_i\beta_2} + e^{x_i\beta_3} + e^{x_i\beta_4} + e^{x_i\beta_5} + e^{x_i\beta_6} + e^{x_i\beta_7}} \quad (5)$$

다항로짓모형은 일반적으로 각각 β_i 를 추정하는 방법과 다르게 $\beta_i - \beta_j$ 를 추정하므로 계수 식별을 위해 기준범주를 두어 승산(odds)을 산출한다. 기준범주를 1로 하였을 때, 승산은 다음과 같다.

$$\frac{\Pr(y_i=2)}{\Pr(y_i=1)} = \frac{e^{x_i\beta_2}}{e^{x_i\beta_1}} = \exp(x_i(\beta_2 - \beta_1)), \quad \frac{\Pr(y_i=3)}{\Pr(y_i=1)} = \frac{e^{x_i\beta_3}}{e^{x_i\beta_1}} = \exp(x_i(\beta_3 - \beta_1)) \quad (6)$$

이처럼 식(7)은 $\beta_2 - \beta_1, \beta_3 - \beta_1$ 을 추정할 뿐 각각의 모수를 추정하지 못하므로 기준범주를 두어 개별 모수를 추정한다. 가령, $\beta_1 = 0$ 을 기준범주로 한다면 식(6)은 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$\frac{\Pr(y_i=2)}{\Pr(y_i=1)} = \frac{\frac{\Pr(y_i=2)}{\Pr(y_i=1)}}{\frac{\Pr(y_i=3)}{\Pr(y_i=1)}} = \exp(x_i(\beta_2 - \beta_3)) \quad (7)$$

따라서 7개의 경력단절 유형 중 3개의 이항 로짓모형을 동시에 추정하는 것이 다항로짓인데, 이항 로짓모형과 마찬가지로 최우추정량을 위한 로그우도함수는 다음과 같다.

$$\log L = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m I(y_i = j) \ln \Pr(y_i = j | x_i) \quad (8)$$

서울시 여성의 경력단절유형 선택요인 분석을 위해 여성의 연령, 이전 일자리의 종사상지위, 이전 일자리의 만족도를 모형에 투입하였다. 뿐만 아니라 직장을 그만

둘 당시의 배우자 경제활동 여부를 경제활동을 하는 배우자가 있는 경우, 비경제활동 배우자가 있는 경우, 배우자가 없는 경우로 구분하여 사용하였다. 자녀의 연령은 자녀가 없거나, 미취학 상태이거나 초등재학, 중고등재학, 성인으로 범주화하였다. 특히 사업장 유형에 따라 고용 또는 직장 내 조직문화가 큰 차이를 갖기 때문에 공공기관/단체, 민간/개인사업자로 구분하여 살펴보고자 하였다. 마지막으로 모형에 이전 일자리의 주당 평균 근로시간을 포함하여 시간사용으로 인한 영향을 분석하고자 하였다. 이러한 변수들의 기초통계량은 다음과 같다.

표 Ⅲ-25 Ⅲ 경력단절 영향요인 분석 변수 기초통계량

구 분	변수명	구 분	빈도, 평균	퍼센트, 표준편차
종속 변수	경력단절 유형	경영악화	105	9.4
		근로조건	308	27.5
		노동환경	130	11.6
		생애사건	153	13.7
		가족돌봄	142	12.7
		적극탈출	159	14.2
		기타	122	10.9
설명 변수	연령	30-34세	309	25.8
		35-39세	327	27.3
		40-44세	240	20.0
		45-49세	324	27.0
	이전 일자리 종사상지위	상용직	825	68.8
		임시/일용직	294	24.5
		고용주/자영업	81	6.8
	이전 일자리 만족도(5점 척도)		2.7	1.0
	직장을 그만 둘 당시 배우자의 경제활동 여부	경제활동	848	70.7
		비경제활동	32	2.7
		배우자 없음	320	26.7
	자녀연령	자녀 없음	469	39.1
		초등미만	322	26.8
		초등재학	161	13.4
		중고등재학	182	15.2
		성인	66	5.5

구 분	변수명	구 분	빈도, 평균	퍼센트, 표준편차
	이전 일자리의 사업장 유형	공공기관/단체	185	15.4
		민간/개인사업자	1,015	84.6
	이전 일자리를 그만둔 이유	자발적	722	64.5
		비자발적	397	35.5
	ln이전 일자리 주당 평균 근로시간		3.7	0.3

□ 분석결과

전체 응답자 가운데 당시 임금근로자를 대상으로 경력단절 영향요인을 분석한 결과는 아래와 같다. 종속변수는 경력단절 유형, 기준집단은 근로조건형으로 하여 연령의 영향을 살펴보면 35~39세 여성은 30~34세 여성에 비해 경영악화보다 근로조건으로 이탈할 확률이 높은 것으로 분석되었다. 이는 고용률이 급감하여 최저점을 보이는 30대 후반 여성의 근로조건 문제가 매우 중요함을 확인시켜준다. 또한 35~39세, 40~44세, 45~49세 여성은 30~34세 여성에 비해 근로조건보다 가족돌봄으로 인해 직장을 그만둘 가능성이 높았다. 이러한 결과는 35세 이상 여성의 직장 유지 여부는 가족돌봄 책임에 의해 가장 크고 심각한 영향을 받는다는 것을 보여준다. 즉 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 근로조건 개선과 함께 가족돌봄 부담을 경감시키기 위한 정책적 지원이 필요하다.

일반적으로 종사상 지위는 고용안정과 밀접하게 관련된 요인으로 보고되는데, 경력단절 당시 상용직이었던 여성에 비해 임시/일용직이었던 여성은 노동환경보다 근로조건으로 인해 노동시장 이탈을 경험할 확률이 높은 것으로 나타났다. 근로조건을 구성하는 요인 가운데 ‘계약기간 만료’가 미치는 영향이 크다는 것을 유추할 수 있다.

고용안정은 종사상 지위와 더불어 사업장의 성격에 의해서도 영향을 받는다. 민간회사 또는 개인사업체에 종사했던 여성은 공공기관이나 비영리단체에 종사했던 여성에 비해 근로조건보다 다른 요인으로 인해 직장을 그만둘 확률이 높은 것으로 분석되었다. 특히 경영악화로 인해 어쩔 수 없이 그만둔 경우와 자신이 적극적으로 당시 직장을 이탈한 경우의 영향이 가장 크게 나타났다.

이전 일자리에 대한 만족도 역시 경력단절 유형에 통계적으로 유의한 결과를 보

였다. 이전 일자리에 대한 만족도가 높을수록 근로조건보다는 생애사건이나 가족돌봄으로 인해 노동시장을 이탈할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 직장에 대한 만족도가 높음에도 불구하고 생애사건이나 가족돌봄으로 인해 직장을 그만두게 되는 상황을 드러내준다. 즉 이전 일자리에 대한 만족도가 높은 여성의 경우 직장요인보다는 개인요인과 가족요인에 의한 영향으로 인해 경력단절을 경험할 가능성이 높은 것이다. 이에 비해 장시간 근로는 근로조건으로 인한 경력단절을 유발하는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주당 근로시간이 증가할수록 가족돌봄보다 근로조건으로 이탈할 확률이 높은 것으로 분석되었다.

당시 직장을 어쩔 수 없이 그만두었다고 응답한 여성의 경우 스스로 원해서 그만두었다고 응답한 여성에 비해 근로조건보다 경영악화로 인해 그만둘 확률이 높은 것으로 나타났으나, 생애사건이나 가족돌봄보다는 근로조건으로 인해 노동시장을 이탈할 확률이 높은 것으로 분석되었다. 어쩔 수 없이 직장을 그만둔 경우는 경영악화나 근로조건 등 직장요인에 의한 영향이 더 크다는 것을 알 수 있다.

배우자와 자녀의 상황으로 인한 영향을 분석한 결과, 배우자가 경제활동을 하지 않는 여성은 배우자가 경제활동을 하는 여성에 비해 노동환경으로 인해 직장을 그만둘 확률이 높게 나타났다. 배우자가 없는 여성은 경제활동을 하는 배우자가 있는 여성에 비해 근로조건으로 인해 직장을 그만둘 확률이 더 높은 것으로 분석되었다. 근로조건으로 인한 영향은 경영악화, 노동환경, 생애사건으로 인한 영향보다 일관되게 높았다. 자녀가 초등학교 입학 전인 경우와 초등학생인 경우는 자녀가 없는 여성에 비해 가족돌봄으로 인한 영향을 상당히 크게 받는 것으로 나타났다.

이상의 분석 결과 근로조건형과 가족돌봄형이 가장 뚜렷한 특징을 보인다. 근로조건의 영향을 더 크게 받은 여성은 경력단절 당시 임시/일용직으로 고용불안정에 노출되고 장시간 근로를 겪었을 가능성이 높다. 또한 배우자가 있는 기혼여성에 비해 비혼/무배우자인 여성이 근로조건으로 그만두는 경우가 더 많은 것을 알 수 있다. 이에 비해 가족돌봄의 영향을 더 크게 받은 여성은 경력단절 당시 직장에 대한 만족도가 높았음에도 불구하고 자녀가 초등학교 입학 전이거나 초등학생으로 누군가의 돌봄을 반드시 필요로 하는 상황에서 직장을 그만둔 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 여성의 고용안정을 위한 정책 확대와 주당 근로시간 단축을 통한

가족시간 및 개인시간의 확보, 그리고 가족돌봄을 위한 노동시간 재량권 확대 및 돌봄 책임에 대한 사회적 지원 강화가 필요함을 의미한다. 또한 근로조건의 개선이 중요함을 확인시켜주는 동시에 근로조건이 개선된다고 하더라도 가족돌봄의 책임이 여전히 여성의 몫으로 부과되는 한 경력단절 예방은 불가능하다는 것을 보여준다. 가족돌봄에 대한 가족구성원들의 분담과 함께 사회적 지원 강화가 필요하다. 나아가 근로조건은 그 자체로 개선되어야 함은 물론이거니와 가족 또는 여성 자신을 돌볼 시간을 존중하는 방향으로 추진되어야 한다. IV장에서 살펴보겠지만, 경력단절 예방을 위해 서울시가 추진할 필요가 있는 정책으로 꼽힌 상위 3순위는 ‘출산/육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성’, ‘장시간 일하는 문화 개선’, ‘유연근무제 도입과 확대’이다. 이는 바로 근로조건의 문제가 가족돌봄 책임과 상호작용하는 관계에 있음을 드러내면서 노동시간 재량권 확보의 중요성을 확인시켜준다.

표 Ⅲ-26 경력단절 영향요인 실증분석 결과

구 분	경영악화	노동환경	생애사건	가족돌봄	적극탈출	기타
여성연령(기준변수: 30~34세)						
35~39세	-1.20*** (0.41)	0.01 (0.28)	0.31 (0.30)	0.80** (0.39)	-0.20 (0.29)	-0.03 (0.38)
40~44세	-0.13 (0.43)	0.44 (0.36)	0.26 (0.40)	1.10** (0.45)	0.27 (0.36)	0.63 (0.43)
45~49세	-0.57 (0.52)	0.14 (0.49)	-0.14 (0.58)	1.30** (0.55)	-0.05 (0.44)	0.23 (0.50)
이전 일자리 종사상지위(기준변수: 상용직)						
임시/일용직	-0.50 (0.31)	-0.54* (0.29)	-0.44 (0.36)	-0.27 (0.36)	-0.23 (0.27)	0.01 (0.28)
이전 일자리 구분(기준변수: 공공기관/단체)						
민간/개인	0.88*** (0.35)	0.56* (0.31)	0.76** (0.35)	0.65* (0.35)	0.87*** (0.30)	0.64** (0.33)
이전 일자리 만족도(5점 척도)						
이전 일자리 만족도	0.28 (0.19)	0.10 (0.18)	1.09*** (0.23)	1.08*** (0.25)	0.26 (0.18)	0.29 (0.20)
주당 평균 근로시간						
ln근로시간	-0.66 (0.54)	-0.11 (0.50)	-0.32 (0.60)	-1.78*** (0.54)	-0.30 (0.42)	-0.09 (0.46)

구 분	경영악화	노동환경	생애사건	가족돌봄	적극탈출	기타
그만둔 이유(기준변수: 스스로 원해서)						
어쩔 수없이	2.28*** (0.32)	0.32 (0.24)	-1.71*** (0.31)	-1.71*** (0.31)	-1.40*** (0.25)	-1.32*** (0.28)
그만 둔 당시 배우자 경제활동(기준변수: 경제활동 배우자 있음)						
비경제활동 배우자 있음	-0.31 (0.76)	1.12* (0.58)	-15.03 (3.01)	-15.18 (4.18)	0.74 (0.65)	-0.89 (1.12)
배우자 없음	-1.45*** (0.44)	-1.13*** (0.33)	-2.92*** (0.41)	0.46 (1.14)	0.25 (0.39)	-0.81** (0.41)
자녀연령(기준변수: 자녀 없음)						
초등미만	-1.24*** (0.47)	-1.34*** (0.39)	-0.40 (0.34)	5.03*** (1.15)	0.76* (0.43)	-0.23 (0.47)
초등	-0.23 (0.52)	-17.53 (0.94)	-3.63*** (0.70)	2.94*** (1.18)	0.11 (0.50)	-0.22 (0.50)
중고등	-0.58 (0.60)	-1.68*** (0.54)	-17.78 (1.04)	0.68 (1.20)	-0.14 (0.52)	-0.09 (0.52)
성인	-0.52 (0.76)	-1.62** (0.73)	-17.45 (5.86)	1.22 (1.39)	0.50 (0.62)	0.67 (0.61)

2) 재취업 영향요인 분석

□ 분석모형 및 변수설명

본 연구는 경력단절 경험 후 재취업한 여성 360명과 현재도 비취업 상태인 여성 840명을 대상으로 경력단절 당시의 일/경제활동, 희망일자리 및 구직 경험, 현재 일자리 현황, 취업지원서비스 및 직업교육훈련, 사회문화적 인식/경험 및 정책수요 등 총 5개 영역에 걸쳐 조사를 실시하였다.

조사문항은 재취업 여성과 비취업 여성이 모두 응답하는 공통 영역과 각 대상의 특성을 고려한 영역으로 구분하여 설계하였다. 공통 영역으로는 이전 일자리의 형태와 종사상 지위, 이전 일자리를 그만둔 이유 등을 포함하는 경력단절 당시의 일/경제활동 영역과 취업지원서비스 및 직업교육훈련, 사회문화적 인식/경험 및 정책수요 영역으로 하였다. 과거 일자리를 그만둔 이유와 이전 일자리의 분위기 등은 임금근로자에 한하여 응답하도록 설계하여 실증분석에 고용주 또는 자영업자로 일했던 여성은 제외하였다. 반면 현재 일자리의 현황은 재취업 여성만 응답할 수 있는

문항으로 구성하였고, 희망일자리 및 구직 경험은 비취업 여성만 응답하도록 설계하였다. 이러한 이유로 경력단절여성의 재취업 결정요인을 분석함에 있어 이전 일자리가 임금근로자였던 대상자들의 공통영역 변수를 활용하였다.

경력단절여성의 재취업 여부를 종속변수(dependent variable)로 활용하였는데, 재취업상태 혹은 비취업상태 두 개의 값만을 취하기 때문에 종속변수 y_i 의 분포는 확률이 p_i 인 베르누이 분포를 따른다. 종속변수는 다음과 같은 두 개의 값 중 하나를 갖는다.

$$y_i = \begin{cases} 1, & \text{with 확률 } p \\ 0, & \text{with 확률 } 1-p \end{cases}$$

분석을 위해 p 를 설명변수 x 의 함수로서 모형화하는 데 있기 때문에 종속변수의 값을 1과 0으로 설정하더라도 보편성은 상실되지 않는다. 관측된 결과 y 에 대한 확률질량 함수는 $p^y(1-p)^{1-y}$ 이며, 이때 $E(y) = p$ 가 되고 $Var(y) = p(1-p)$ 이다. 이때 p 를 $x'\beta$ 의 영향을 받도록 설정함으로써 회귀모형을 설정한다. 여기서 x 는 경력단절여성의 재취업결정요인을 설명하는 $K \times 1$ 벡터이고 β 는 추정되어야 모수 벡터이다. 종속변수가 두 개의 값만 갖는 이항변수 모형에서의 조건부 확률은 다음과 같은 형태를 취한다.

$$p_i \equiv \Pr(y_i = 1|x) = F(x_i'\beta)$$

여기서 $F(\cdot)$ 는 $x'\beta$ 에 대해 설정된 모수적 함수이며, 이 함수를 어떻게 설정하는냐에 따라 다음과 같이 모형이 달라진다.

로짓모형	$\Lambda(x_i'\beta) = e^{x_i'\beta} / (1 + e^{x_i'\beta})$
프로빗모형	$\Phi(x_i'\beta) = \int_{-\infty}^{x_i'\beta} \phi(z) dz$

분석을 위한 기본모형은 다음과 같다.

$$y_i = x_i'\beta + \epsilon_i, \quad i = 1, \dots, N, \quad x: k \times 1 \quad (1)$$

이를 이항선택모형으로 바꿔 쓰면

$$P(y_i = 1|x_i) = F(x_i'\beta), \quad i = 1, \dots, N \quad (2)$$

여기서 $F(z)$ 는 분포함수이며 $\{y_i, x_i\}_{i=1}^N$ 은 독립동일분포를 따른다고 가정한다. 식 (2)은 비선형확률모형이며 $F(z)$ 로 인해 항상 0과 1사이의 값을 가지게 되며 최우도함수(likelihood function)를 유도 후 최우도함수를 극대화 시키는 파라미터를 추정한다. 식(2)의 로그가능도함수는 다음과 같이 주어진다.

$$\log L(\beta) = \sum_{i=1}^n y_i \log F(x_i'\beta) + \sum_{i=1}^n (1 - y_i) \log(1 - F(x_i'\beta)) \quad (3)$$

프로빗모형의 경우, 식(3)의 $F(z)$ 가 다음과 같이 주어진다.

$$F(z) = \Phi(z) = \int_{-\infty}^z \phi(v) dv = \int_{-\infty}^z \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}v^2} dv \quad (4)$$

여기서 $\Phi(z)$ 는 표준정규분포의 분포함수, $\phi(z)$ 는 표준정규분포의 확률밀도함수이다. 프로빗모형의 추정계수 값은 절대치가 아니라 원래 추정하고자 하는 계수에 우리가 알지 못하는 잔차항의 표준편차를 나눈 값이다. 따라서 추정된 계수의 절대치가 아닌 추정된 계수 값의 유의성 및 부호를 의미 있게 해석한다.

경력단절여성의 재취업 결정요인을 분석함에 있어 여성 개인의 인적 특성, 경제 상태 및 이전 직장 특성, 취업관련 특성을 포함하였다. 개인의 인적 특성으로는 연령과 학력, 막내 자녀 연령, 그리고 여성의 노동시장 이탈 기간이 재취업에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 막내 자녀의 연령은 자녀가 없는 대상자를 고려하여 자녀가 없는 경우, 초등미만(미취학), 초등재학, 중고등재학, 성인이상으로 재가공하여 사용하였다.

경제 상태 및 이전 직장 특성은 이전 직장에서의 종사상 지위와 이전 직장에서의 만족도와 더불어 경력단절 당시 직장을 그만둔 이유를 자발적/비자발적으로 구분하여 모형에 투입하였다. 이전 직장에서의 만족도는 임금·소득 수준, 고용안정성, 전공·경력 등의 적합성, 가족시간 및 개인시간의 확보, 직업전망, 조직문화 등의 6개 문항에 대해 각 5점 척도로 측정된 평균값을 활용하였다. 또한 현재 가구소득과 가구지출은 자연로그를 취하여 모형에 포함하였다. 마지막으로 재취업을 함에 있어서

취업지원서비스와 직업교육훈련을 받은 경험, 자격증 보유 여부를 투입하였다. 취업지원서비스는 직업상담·적성검사, 일자리 정보 제공, 직업교육 프로그램이나 기관소개, 취업을 위한 기초교육 제공, 정부가 제공하는 인턴제 소개 등을 지원받은 경험이 있는 경우를 더미변수로 가공하였다. 이처럼 가공하여 사용된 변수의 기초통계량은 다음과 같다.

【 표 III -27】 재취업 영향요인 분석 변수 기초통계량

구분	변수명	구분	빈도, 평균	퍼센트, 표준편차
종속 변수	재취업 여부	재취업	774	69.2
		비취업	345	30.8
인적 특성	연령		39.1	6.0
	학력	고졸이하	270	24.1
		대졸	789	70.5
		대학원졸	60	5.4
	경력단절 기간	3개월 이상~1년 미만	343	30.7
		1년~3년 미만	439	39.2
		3년~5년 미만	337	30.1
	자녀연령대	자녀 없음	455	40.6
		초등미만	317	28.3
		초등학생	138	12.3
		중고등학생	148	13.2
		성인	61	5.5
이전 직장 특성 및 경제 상태	이전 일자리 종사상 지위	상용직	825	68.8
		임시/일용직	294	24.5
	이전 일자리 그만둔 이유	자발적	722	64.5
		비자발적	397	35.5
	이전직장만족도(5점 척도)		2.7	1.0
	ln가구소득		4.0	2.6
	ln가구지출		5.6	0.5
취업/ 창업을 위한 준비 관련	취업지원서비스	받음	737	65.9
		받지 않음	382	34.1
	직업교육훈련	받음	92	8.7
		받지 않음	1,022	91.3

구분	변수명	구분	빈도, 평균	퍼센트, 표준편차
	자격증 보유 여부	있음	264	23.6
		없음	855	76.4

□ 분석결과

경력단절 경험 이후 재취업한 상태인 여성과 경력단절 이후 비취업 상태를 유지하고 있는 여성을 대상으로 하여 재취업 영향요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 경력단절여성의 재취업 여부에 있어서 연령은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었으나 학력과 경력단절 기간은 유의미한 영향을 미치는 결과를 보였다. 고졸이하인 여성에 비해 대졸이상인 여성의 재취업 확률이 높고, 대학졸업보다는 대학원졸업 여성의 재취업 확률이 더 높은 것으로 분석되었다. 경력단절 기간은 1년 미만인 경우에 비해 3년 이상 5년 미만인 여성의 재취업 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 출산 후 법정 육아휴직 보장의 중요성을 확인시켜주는 것으로 볼 수 있다. 또한 육아휴직 기간을 늘려 여성의 돌봄 책임을 지원하고자 하는 정책이 오히려 여성의 경력단절 장기화를 심화시킬 수 있음을 함의한다. 자녀 상태와 관련하여 살펴보면 자녀가 없는 여성에 비해 초등학교 재학, 중고등학교 재학, 성인자녀를 둔 경우 재취업 여부는 통계적으로 유의하지 않았으나, 초등학교 입학 이전의 미취학 자녀가 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비해 재취업 확률이 높은 것으로 분석되었다. 즉 경력단절여성의 재취업에 있어 중요한 요인은 여성 자신의 학력과 경력단절 기간, 그리고 미취학 자녀 유무로 나타났다.

이전 직장의 특성 및 가구 경제 상태 특성을 중심으로 살펴본 결과, 이전 직장에서의 종사상 지위가 상용직이었던 여성에 비해 임시/일용직이었던 여성은 재취업 확률이 낮은 결과를 보였다. 또한 경력단절 당시의 직장을 스스로 원해서 그만둔 여성보다 어쩔 수 없이 그만둔 여성의 경우 재취업 확률이 높은 것으로 나타났다. 이에 비해 이전 직장의 만족도가 높을수록 재취업 확률은 낮은 것으로 분석되었다. 앞서 경력단절 영향요인 실증분석 결과에서는 이전 직장에 대한 만족도가 높을수록 근로조건보다 생애사건이나 가족돌봄으로 인해 경력단절을 겪을 확률이 높은 것으로 분석되었다. 또한 경력단절 기간 3년 이상인 응답자들의 경우 직장을 그만둔 이

유로 가족돌봄을 가장 많이 꼽았다(■ 부표 5 ■ 참조). 이러한 결과를 경력단절 기간 3년 이상일 경우 재취업 확률이 낮게 나타난 분석 결과와 종합해서 보면 가족돌봄 책임을 완화시킬 수 있는 방안은 경력단절 예방에도, 경력단절여성의 노동시장 재진입 지원에도 효과가 있을 것임을 알 수 있다. 가구 경제 상태와 관련해서는 월평균 가구소득이 증가할수록 재취업 확률은 낮아지고 월평균 가구지출이 증가할수록 재취업 확률은 높아졌다. 즉 경력단절여성의 재취업에 있어서 이전 직장에서의 종사상 지위, 경력단절의 자발성 여부, 이전 직장에서의 만족도가 모두 통계적으로 유의하였으며, 가구소득과 가구지출 역시 중요한 요인으로 나타났다. 그 중 가장 큰 영향을 주는 요인은 이전 직장에서의 종사상 지위로 나타났다. 이전 직장의 특성 및 가구 경제 상태의 특성은 모든 요인이 통계적으로 유의하여 재취업에 매우 중요한 영역으로 볼 수 있다.

취업이나 창업 등을 위한 준비와 관련한 사항에서는 취업지원서비스를 한 번이라도 이용한 경우가 그렇지 않은 여성에 비해 재취업 확률이 높았으며, 직업교육훈련 역시 경험자의 재취업 확률이 비경험자보다 높은 것으로 분석되었다. 자격증 보유 여부는 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 서울시가 경력단절여성의 노동시장 재진입을 지원하기 위해 지속적으로 실시하고 있는 직업교육훈련과 취업지원 서비스 제공이 실제 재취업에 일정 부분 유의미하게 기여하는 것으로 해석될 수 있다. 경력단절이 일어나지 않도록 예방하는 것이 최선의 정책임은 분명하다. 하지만 이미 경력단절을 겪은 여성들의 경우에는 단절기간을 최소화할 수 있도록 고용지원 서비스 및 직업교육이 효과적으로 제공될 필요가 있다. 다만 여성의 경력단절 기간에 따른 특성과 실질적인 구직의사를 고려해야 하며, 시장의 수요를 반영한 교육 설계가 전제되어야 한다.

표 III-28 재취업 영향요인 실증분석 결과

구분	변수명	추정계수	표준편차
인 적 특 성	연령	-0.04	0.13
	연령제곱	0.00	0.00
	학력: 고졸이하(기준변수)		
	대졸	0.49***	0.12
	대학원졸	1.25***	0.21
	경력단절기간: 3개월~1년 미만(기준변수)		
	1년~3년 미만	0.07	0.10
	3년~5년 미만	-0.39***	0.12
	자녀상태: 무자녀(기준변수)		
	초등미만	0.22*	0.14
	초등	0.26	0.19
	중고등	-0.34	0.23
	성인	0.26	0.27
이전 직장 특 성 및 경제 상태	이전 직장 종사상 지위: 상용직(기준변수)		
	임시/일용직	-0.52***	0.11
	이전 직장을 그만둔 이유: 자발적(기준변수)		
	어쩔 수 없이	0.21**	0.09
	이전직장만족도	-0.28***	0.07
	ln가구소득	-0.15***	0.02
	ln가구총지출	0.29***	0.09
취업/ 창업을 위한 준비 관련	취업지원서비스: 안받음(기준변수)		
	받음	0.21**	0.10
	직업교육훈련: 경험없음(기준변수)		
	있음	0.34**	0.17
	자격증 보유여부: 없음(기준변수)		
	있음	-0.04	0.11

IV

서울시 여성의 희망일자리 및 정책 수요

1. 현재 비취업자의 희망일자리 및 구직 경험
2. 고용지원서비스 이용 경험 및 정책 수요

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV

서울시 여성의 희망일자리 및 정책수요

이 장에서는 향후 희망하는 일자리의 특성과 정책 요구를 중심으로 검토하고자 한다. 조사에 참여한 여성 가운데 경력단절 이후 현재까지 비취업 상태인 여성들의 희망일자리 특성과 구직 경험을 분석함으로써 이들이 다시 일을 하는 데 필요한 지원이 무엇인지 살펴보고자 한다. 또한 정책 이용 경험 및 앞으로의 수요를 파악하기 위하여 고용지원서비스 이용 현황 및 평가 결과를 분석하고, 서울시 여성의 경력단절 예방 및 재취업 지원을 위해 어떤 정책이 필요하다고 생각하는지 등을 비롯하여 다양한 정책 요구를 검토한다.

1. 현재 비취업자의 희망일자리 및 구직 경험

전체 응답자 1,200명 가운데 현재 비취업자는 840명으로 70.0%에 해당한다. 현재 취업 상태는 연령, 학력, 경력단절 기간에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p=.000$). 이하에서는 현재 비취업 상태인 여성들을 중심으로 희망하는 일자리 특성과 구직활동 및 경험에 대해 살펴보고자 한다.

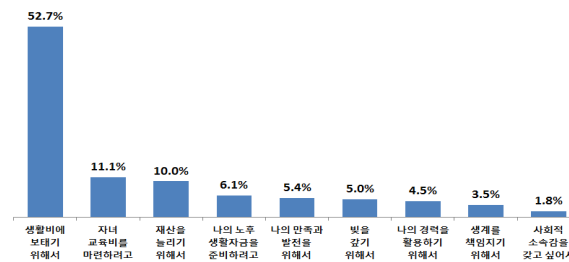
1) 희망일자리 특성

□ 향후 1년 이내의 일/경제활동 희망 이유: “생활비에 보태기 위해” 52.7%”

현재 비취업자를 대상으로 향후 1년 이내에 다시 일/경제활동을 하려는 이유에

대해 질문한 결과 ‘생활비에 보태기 위해서’라는 응답이 52.7%로 압도적인 비율을 보였다. 그 다음으로는 ‘자녀 교육비를 마련하려고’ 11.1%, ‘재산을 늘리기 위해서’ 10.0% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 IV-1 ■ 향후 1년 이내 다시 일/경제활동을 하려는 이유
(Base : 840(현재 비취업 상태), 단위 : %)



향후 1년 이내에 다시 일을 하려는 이유는 연령, 현재 혼인상태, 가구원 수, 월평균 가구소득, 월평균 가구지출에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였다($p=.000$). 가장 많은 응답을 보인 ‘생활비에 보태기 위해서’에 대해서는 40대, 기혼유배우 여성, 가구원 수 3명, 월평균 가구소득 300~400만원 미만, 월평균 가구지출 300~400만원 미만에 속하는 여성들이 그렇지 않은 여성에 비해 더 높은 비율을 보였다. ‘자녀 교육비를 마련하려고’ 다시 일을 하겠다는 응답은 앞서와 마찬가지로 40대, 기혼유배우 여성에게서 많이 나타났고, 가구원 수 5명 이상인 경우와 월평균 가구소득 500~600만원 미만, 월평균 가구지출 400만원 이상에 속하는 여성들이 다른 집단에 비해 더 높은 비율로 조사되었다. 다시 일을 하는 이유로 ‘재산을 늘리기 위해서’를 꼽은 경우는 30대, 기혼유배우 여성, 가구원 수 2명, 월평균 가구소득 500~600만원 미만, 월평균 가구지출 400만원 이상인 여성들이 상대적으로 많았다. ‘생계를 책임지기 위해서’ 다시 일을 하려고 한다는 응답은 비혼/무배우, 가구원 수 1명, 월평균 가구소득 300만원 미만, 월평균 가구지출 200만원 미만인 여성에게서 비교적 높게 조사되었다(■ 부표 13 ■ 참조).

현재 비취업 상태인 여성 중 배우자가 현재 경제활동을 하는 여성(645명)을 중심으로 다시 일을 하려는 이유를 살펴보면, 배우자가 상용근로자인 경우와 배우자의

월평균 임금(수입)이 300~400만원 미만인 여성이 ‘생활비에 보태고자’ 한다는 항목을 가장 많이 꼽았다. 배우자가 임신/일용근로자인 경우는 ‘빛을 갚기 위해서’, 배우자가 비임금근로자인 경우는 ‘자녀교육비를 마련하려고’ 다시 일을 하려 한다는 응답이 상대적으로 많았다(■ 부표 14 ■ 참조).

현재 자녀유무 중심으로 살펴보면, 자녀가 있는 여성의 경우 ‘생활비에 보태기 위해서’를 꼽은 비율이 56.6%로 가장 높고 그 다음으로 ‘자녀교육비를 마련하려고’를 꼽은 비율이 14.0%로 조사되었다. 자녀가 없는 여성도 ‘생활비에 보태기 위해서’라고 응답한 경우가 가장 많으나 그 비율은 31.8%이며, 그 다음으로 ‘재산을 늘리기 위해서’ 22.7%, ‘나의 만족과 발전을 위해서’ 15.2%, ‘빛을 갚기 위해서’ 10.6% 등의 순을 보였다(■ 부표 15 ■ 참조).

□ 희망하는 경제활동 형태 및 희망직업/산업:

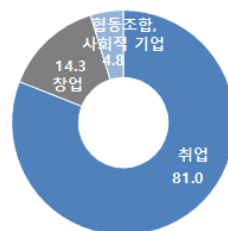
“취업을 원하는 여성, 81.0%로 가장 많아”

“창업을 원하는 경우, 그 이유는 ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’(28.3%)”

현재 비취업자를 대상으로 향후 어떤 형태의 일을 할 생각인지 질문한 결과, 취업을 꼽은 경우가 81.0%로 압도적으로 많았으며 다음으로 창업 14.3%, 협동조합·사회적 기업 등에서 일할 생각이라는 응답이 4.8%로 나타났다.

■ 그림 IV-2 ■ 희망하는 경제활동 형태

(Base : 840(현재 비취업 상태), 단위 : %)



연령별로는 30대에서 일반적인 취업 형태의 일을 할 생각이라는 응답이 40대에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 경력단절 기간별로 비교해 보았을 때, 경력단절 기간이 짧을수록 일반적인 취업 형태의 일을 할 생각이라는 응답이 높게 나타났다.

표 IV-1 희망하는 경제활동 형태

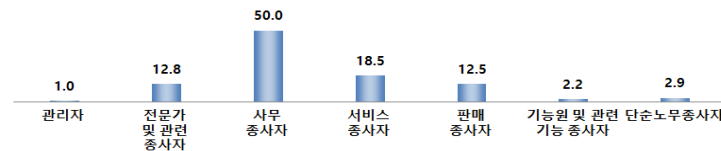
(단위 : %, 명)

구 분	계	일반적인 취업	일반적인 창업	사회적경제 영역	X2(df)
전체	(840)	81.0 (680)	14.3 (120)	4.8 (40)	
연령대	30대 (400)	86.3 (345)	10.8 (43)	3.0 (12)	14.308(2)**
	40대 (440)	76.1 (335)	17.5 (77)	6.4 (28)	
경력단절 기간	3개월~1년 미만 (231)	90.5 (209)	5.6 (13)	3.9 (9)	21.754(4)***
	1년~3년 미만 (321)	78.8 (253)	16.5 (53)	4.7 (15)	
	3년~5년 미만 (288)	75.7 (218)	18.8 (120)	5.6 (16)	

일반적인 취업을 할 생각이라는 응답자를 대상으로 원하는 직업에 대해 질문한 결과, 사무종사자를 뽑은 비율이 50.0%로 가장 높았으며 다음으로 서비스 종사자 18.5%, 전문가 및 관련 종사자 12.8% 등의 순으로 나타났다.

그림 IV-3 취업 시 원하는 직업

(Base : 680(일반적인 취업을 할 생각인 경우), 단위 : %)



30대에서 사무종사자로 취업을 원한다고 응답한 비율은 64.3%로 평균을 훨씬 상회하였고, 40대는 사무종사자를 뽑은 경우가 35.2%, 서비스종사자를 뽑은 경우가 22.7%로 조사되었다. 고졸이하 응답자의 경우 희망하는 직업으로 서비스종사자를 뽑은 비율이 30.9%로 가장 높았고, 그 다음으로 사무종사자 28.4%, 판매종사자 26.0%를 보였다. 대졸이상은 사무종사자를 희망한다는 응답이 59.2%로 평균보다 높았고, 그 다음으로 전문가 및 관련종사자 16.6%, 서비스종사자 13.2% 등의 순을 보였다. 경력단절 기간이 3개월 이상 1년 미만인 응답자에서 사무종사자로 재취업을

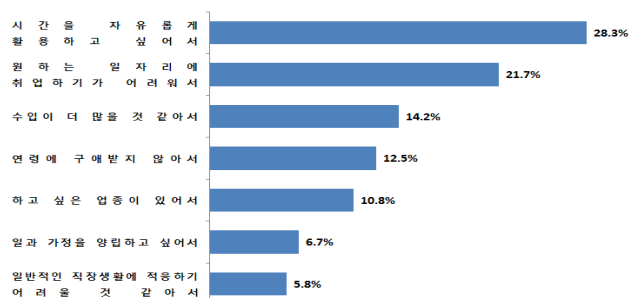
원한다는 응답이 다른 경력단절 기간에 비해 높게 나타났다. 경력단절 기간이 1년 이상 3년 미만인 여성은 서비스종사자를 켜운 경우와 판매종사자를 켜운 경우가 다른 집단에 비해 상대적으로 많았다(Ⅱ 부표 16 Ⅱ 참조).

경력단절 당시 임금근로자였던 여성의 고용형태에 따라 살펴보면, 당시 정규직이었던 여성은 사무종사자를 켜운 경우가 64.7%로 상당히 많았고, 당시 비정규직이었던 여성은 서비스종사자라고 응답한 경우가 35.7%로 상대적으로 높은 비율을 보였다(Ⅱ 부표 17 Ⅱ 참조).

창업을 희망하는 여성들은 그 이유로 ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’(28.3%)를 가장 많이 켜었다. 그 다음으로는 ‘원하는 일자리에 취업하기가 어려워서’ 21.7%, ‘수입이 더 많을 것 같아서’ 14.2% 등의 순으로 나타났다.

Ⅱ 그림 IV-4 Ⅱ 창업을 하려는 이유

(Base : 120(일반적인 창업을 할 생각인 경우), 단위 : %)



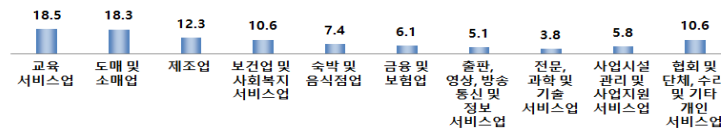
창업을 희망하는 여성은 비취업자 가운데 120명이고 협동조합이나 사회적경제 영역을 희망하는 여성은 40명에 불과하여 세부적인 분석은 큰 의미가 없다. 다만 집단에 따른 차이의 경향성을 간략하게 살펴보면 30대와 대졸이상의 경우 ‘시간을 자유롭게 사용하고 싶어서’ 창업을 원한다는 비율이 상대적으로 높았고, 40대와 고졸이하의 경우 ‘원하는 일자리에 취업하기가 어려워서’ 창업을 원한다고 응답한 경우가 상대적으로 많았다. 협동조합이나 사회적경제 영역에서 일을 할 생각이라고 응답한 여성들의 경우 ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’를 켜운 비율은 40.0%로 나타났으며, ‘연령에 구애받지 않아서’와 ‘일반적인 직장생활에 적응하기 어려울 것

같이서'를 꼽은 경우가 각각 15.0%로 조사되었다.

종사하기 원하는 산업을 질문한 결과, 교육서비스업과 도매 및 소매업이 각각 18.5%, 18.3%로 조사되었다. 그 다음으로는 제조업 12.3%, 보건업 및 사회복지서비스업 10.6%, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 10.6% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 IV-5 ■ 희망하는 산업

(Base : 840(현재 비취업 상태), 단위 : %)



희망하는 산업은 연령과 학력, 경력단절 기간에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 30대와 대졸이상의 경우 교육서비스업에서 일을 하고자 한다는 응답이 각각 22.3%, 25.4%로 평균을 훨씬 상회하였고, 40대와 고졸이하의 경우 도매 및 소매업을 꼽은 비율이 각각 23.2%, 31.9%로 높게 나타났다. 경력단절 기간에 따라 살펴보면, 3개월 이상 1년 미만인 응답자는 교육서비스업(22.1%), 1년 이상 3년 미만인 응답자는 도매 및 소매업(21.2%), 3년 이상 5년 미만인 응답자는 제조업(15.6%)을 희망하는 경우가 다른 집단에 비해 상대적으로 많았다. 현재 비취업자 중 경력단절 당시 임금근로자였던 여성의 응답 결과를 살펴보면, 당시 정규직이었던 여성의 경우 교육서비스업을 꼽은 비율이 가장 많아 20.6%를 보였고, 그 다음으로 제조업 15.4%, 도매 및 소매업 13.6%, 보건업 및 사회복지서비스업 12.8% 등의 순을 보였다. 당시 비정규직이었던 여성은 도매 및 소매업을 가장 많이 꼽아 22.1%로 조사되었고, 그 다음으로 교육서비스업 17.5%, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 14.6% 등의 순으로 나타났다(■ 부표 18 ■, ■ 부표 19 ■ 참조).

□ 주요 고려사항 및 필요한 지원:

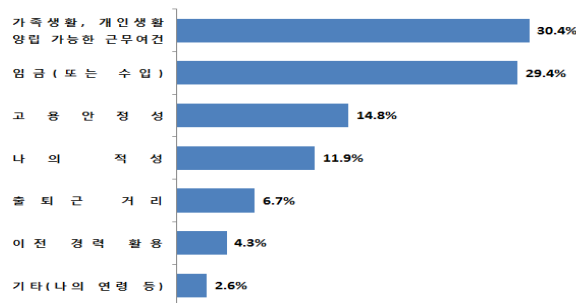
“가족생활과 개인생활 양립 가능한 근무여건’ 30.4%, ‘임금(수입)’ 29.4%”

“가장 필요한 지원으로는 ‘기초교육 및 정보제공’ 응답 가장 많아”

앞으로 다시 일/경제활동을 하는데 있어서 가장 중요하게 고려하는 점은 ‘가족생활·개인생활 양립 가능한 근무여건’(30.4%)으로 조사되었다. ‘임금(또는 수입)’을 꼽은 경우도 29.4%로 높은 비율을 보였다. 그 다음으로는 ‘고용안정성’ 14.8%, ‘나의 적성’ 11.9%, ‘출퇴근 거리’ 6.7% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 IV-6 ■ 다시 일을 하기 위한 주요 고려사항

(Base : 840(현재 비취업 상태), 단위 : %)



주: ‘기타’에는 나의 연령, 발전가능성 및 사회적 위신, 사회적 기여도 등 포함.

다시 일을 하는 데 있어 주요하게 고려하는 사항은 연령, 학력, 경력단절 기간, 당시 고용형태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ‘가족생활·개인생활 양립 가능한 근무여건’을 꼽은 여성은 30대와 대졸이상, 그리고 경력단절 기간이 1년 이상 3년 미만인 응답자에서 상대적으로 많았다. ‘임금(또는 수입)’이라고 응답한 여성은 40대와 고졸이하, 그리고 경력단절기간 3개월 이상 1년 미만인 응답자 가운데 비교적 많았다. 경력단절 기간 3년 이상 5년 미만인 여성의 경우 ‘나의 적성’을 꼽은 비율이 다른 집단 여성에 비해 다소 높았다.

【표 IV-2】 다시 일을 하기 위한 주요 고려사항

(단위 : %, 명)

구 분	계	가족생활, 개인생활 양립 가능한 근무여건	임금 (또는 수입)	고용 안정성	이전 경력 활용	나의 적성	출퇴근 거리	기타	X2(df)
전체	(840)	30.4 (255)	29.4 (247)	14.8 (124)	4.3 (36)	11.9 (100)	6.7 (56)	2.6 (22)	
연령대	30대 (400)	34.8 (139)	25.0 (100)	14.3 (57)	4.5 (18)	12.0 (48)	7.5 (30)	2.0 (8)	15.734(8)
	40대 (440)	26.4 (116)	33.4 (147)	15.2 (67)	4.1 (18)	11.8 (52)	5.9 (26)	3.2 (14)	*
학력	고졸이하 (257)	23.0 (59)	35.0 (90)	14.4 (37)	2.7 (7)	10.1 (26)	8.9 (23)	5.8 (15)	32.404(8)
	대졸이상 (583)	33.6 (196)	26.9 (157)	14.9 (87)	5.0 (29)	12.7 (74)	5.7 (33)	1.2 (7)	***
경력 단절 기간	3개월~ 1년 미만 (231)	28.6 (66)	30.7 (71)	19.9 (46)	5.2 (12)	7.4 (17)	5.2 (12)	3.0 (7)	
	1년~ 3년 미만 (321)	31.8 (102)	28.0 (90)	14.0 (45)	5.6 (18)	11.2 (36)	7.5 (24)	1.9 (6)	35.170(16)
	3년~ 5년 미만 (288)	30.2 (87)	29.9 (86)	11.5 (33)	2.1 (6)	16.3 (47)	6.9 (20)	3.1 (9)	**

주: '기타'에는 나의 연령, 발전가능성 및 사회적 위신, 사회적 기여도 등 포함.

당시 임금근로자였던 응답자 가운데 정규직이었던 여성은 '가족생활·개인생활 양립 가능한 근무여건'을 가장 많이 꼽아 34.4%로 조사되었다. '나의 적성'을 꼽은 경우도 13.6%로 상대적으로 많았다. 당시 비정규직이었던 여성의 경우 '임금(또는 수입)'이라는 응답이 38.2%로 가장 높게 나타났고, '가족생활·개인생활 양립 가능한 근무여건'이라고 응답한 경우는 26.8%로 조사되었다.

【표 IV-3】 다시 일을 하기 위한 주요 고려사항: 비취업자 중 과거 임금근로자

(단위 : %, 명)

구 분	계	가족생활, 개인생활 양립 가능한 근무여건	임금 (또는 수입)	고용 안정성	이전 경력 활용	나의 적성	출퇴근 거리	기타	X2(df)
전체	(774)	31.7 (245)	29.6 (229)	14.6 (113)	4.1 (32)	11.5 (89)	6.5 (50)	2.1 (16)	
당시 고용 형태	정규직 (494)	34.4 (170)	24.7 (122)	14.4 (71)	4.5 (22)	13.6 (67)	6.3 (31)	2.2 (11)	23.757(8)
	비정규직 (280)	26.8 (75)	38.2 (107)	15.0 (42)	3.6 (10)	7.9 (22)	6.8 (19)	1.8 (5)	**

주: '기타'에는 나의 연령, 발전가능성 및 사회적 위신, 사회적 기여도 등 포함.

현재 비취업 상태인 여성들이 다시 일/경제활동을 하기 위해 가장 필요한 지원이 무엇인지 파악하기 위하여 15개의 지원책을 보기로 구성하여 질문하였고, 이를 다

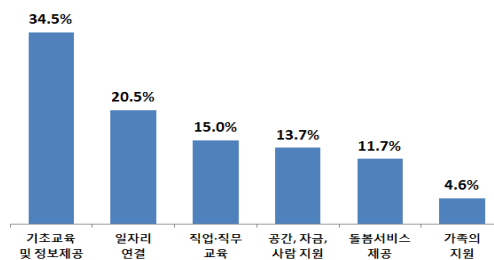
시 기초교육 및 정보제공, 공간·자금·사람 지원, 직업·직무교육, 일자리 연결, 가족의 지원, 돌봄서비스 제공 등 6가지로 재구성하였다.

【표 IV-4】 다시 일을 하기 위해 필요한 지원: ‘보기’의 재구성

보 기	재구성	보 기	재구성
정보제공 및 상담	기초교육 및 정보 제공	취업 혹은 창업 준비공간 지원	공간, 자금, 사람 지원
일/경제활동의 가치 인식 교육		취업 혹은 창업 준비자금 지원	
성격/적성 탐색 프로그램 및 진로교육		인적 네트워크 형성	
취업교육(직무내용, 의사소통 등)	직업·직무 교육	취업처 소개 혹은 판로 연결	일자리 연결
창업교육(기술, 재무, 마케팅 등)		현장 경험 쌓기 위한 인턴제	
이력서, 면접 등 실전대비 교육		아동 돌봄서비스	돌봄서비스 제공
가족의 가사노동 분담	가족의 지원	성인(노인 등) 돌봄서비스	

가장 필요한 지원은 ‘기초교육 및 정보제공’(34.5%)으로 조사되었다. 그 다음으로 는 ‘일자리 연결’ 20.5%, ‘직업·직무교육’ 15.0%, ‘공간·자금·사람 지원’ 13.7%, ‘돌봄 서비스 제공’ 11.7%, ‘가족의 지원’ 4.6% 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 직업 교육이나 취업처 소개, 자금/공간 제공 등의 지원만이 아니라 경력단절여성들이 충분한 정보를 얻고 자신의 일에 대해 함께 고민하며 일종의 가이드를 제공해줄 수 있는 지원을 필요로 한다는 것을 의미한다.

【그림 IV-7】 다시 일을 하기 위해 필요한 지원



다시 일을 하기 위해 필요한 지원은 연령, 학력, 경력단절 기간에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 모든 집단에서 ‘기초교육 및 정보제공’이 필요하다고

응답한 여성이 가장 많은 가운데, 30대는 ‘돌봄서비스 제공’(19.3%)과 ‘직업·직무교육’(18.3%)을 꼽은 경우가 상대적으로 많고, 40대는 ‘일자리 연결’(25.9%)과 ‘공간·자금·사람 지원’(16.8%)을 꼽은 경우가 비교적 많다. 고졸이하는 ‘일자리 연결’(23.0%), 대졸이상은 ‘돌봄서비스 제공’(14.1%)이라고 응답한 경우가 많은 편이다. 경력단절 기간에 따른 차이 역시 확연하게 나타났다. 경력단절 기간 3년 이상 5년 미만의 경우는 ‘기초교육 및 정보제공’을 꼽은 여성이 38.9%로 상당히 많았고, 1년 이상 3년 미만인 경우는 ‘일자리 연결’이라고 응답한 여성이 26.2%로 다른 집단에 비해 높은 비율을 보였다. 3개월 이상 1년 미만인 경우는 ‘직업·직무교육’을 꼽은 여성이 21.2%로 비교적 많다.

표 IV-5 다시 일을 하기 위해 필요한 지원

(단위 : %, 명)

구 분		계	기초교육 및 정보 제공		직업·직무 교육		공간, 자금, 사람 지원		일자리 연결		돌봄 서비스 제공		가족의 지원		X2(df)
전체		(840)	34.5	(290)	15.0	(126)	13.7	(115)	20.5	(172)	11.7	(98)	4.6	(39)	
연령대	30대	(400)	35.0	(140)	18.3	(73)	10.3	(41)	14.5	(58)	19.3	(77)	2.8	(11)	68.883(5)
	40대	(440)	34.1	(150)	12.0	(53)	16.8	(74)	25.9	(114)	4.8	(21)	6.4	(28)	***
학력	고졸	(257)	32.7	(84)	13.6	(35)	17.5	(45)	23.0	(59)	6.2	(16)	7.0	(18)	19.734(5)
	대졸이상	(583)	35.3	(206)	15.6	(91)	12.0	(70)	19.4	(113)	14.1	(82)	3.6	(21)	**
경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(231)	31.2	(72)	21.2	(49)	13.0	(30)	18.2	(42)	11.3	(26)	5.2	(12)	23.021(10) *
	1년~ 3년 미만	(321)	33.0	(106)	12.1	(39)	14.6	(47)	26.2	(84)	10.9	(35)	3.1	(10)	
	3년~ 5년 미만	(288)	38.9	(112)	13.2	(38)	13.2	(38)	16.0	(46)	12.8	(37)	5.9	(17)	

□ 희망 근로형태 및 임금 등:

“전일제 원할 경우 주당 평균 40.9시간 근무, 월평균 209만원 희망”

“시간제 원할 경우 주당 평균 27.5시간 근무, 월평균 119만원 희망”

다시 일/경제활동을 할 경우 어떤 근무형태를 원하는지 질문한 결과, 전일제를 희망한다고 응답한 경우가 50.4%로 가장 많았으며 다음으로 시간제 33.3%, 관계없음이 16.3%로 나타났다.

시간제로 일하기를 원하는 이유로는 ‘육아 및 자녀교육 때문’을 가장 많이 꼽아 49.6%로 조사되었다. 그 다음으로는 ‘가사 부담이 너무 커서’ 15.7%, ‘시간제 일자리를 구하기가 더 쉬울 것 같아서’ 10.0% 등의 순을 보였다.

■ 그림 IV-8 ■ 희망하는 근무형태 및 시간제근무 희망 이유



원하는 근무형태에 대한 응답은 연령과 경력단절 기간에 따라 유의미한 차이를 보였다. 30대에서 전일제 형태의 근무를 원한다는 응답은 54.8%로 나타나 상대적으로 높고, 경력단절 기간이 짧을수록 전일제 근무형태를 원하는 비율이 높게 조사되었다. 전일제를 희망한다는 응답은 3개월 이상 1년 미만에서 63.2%로 나타난 것에 비해 3년 이상 5년 미만에서는 39.2%로 나타났다. 3년 이상 5년 미만인 여성의 경우 시간제를 원한다고 응답한 경우도 39.2%이며, 어떤 근무형태든 관계없다고 응답한 여성이 21.5%로 다른 집단에 비해 높은 비율을 보였다.

IV

■ 표 IV-6 ■ 희망하는 근무형태

(단위 : %, 명)

구 분		계	전일제		시간제		관계없음	X2(df)
전체		(840)	50.4	(423)	33.3	(280)	16.3 (137)	
연령대	30대	(400)	54.8	(219)	29.8	(119)	15.5 (62)	6.175(2)*
	40대	(440)	46.4	(204)	36.6	(161)	17.0 (75)	
경력단절 기간	3개월~1년 미만	(231)	63.2	(146)	27.3	(63)	9.5 (22)	31.656(4)***
	1년~3년 미만	(321)	51.1	(164)	32.4	(104)	16.5 (53)	
	3년~5년 미만	(288)	39.2	(113)	39.2	(113)	21.5 (62)	

시간제근무를 원하는 이유 역시 연령과 경력단절 기간에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 연령별로는 30대에서 ‘육아 및 자녀교육 때문에’ 시간제를 원한다고 응답한 비율은 78.2%로 압도적으로 높게 나타났다. 40대는 ‘육아 및 자녀교육 때문에’ 시간제를 희망하는 경우가 28.6%로 가장 높게 나타났고, ‘가사 부담이 너무 커서’, ‘시간제일자리를 구하기가 더 쉬울 것 같아서’를 꼽은 비율이 각각 20.5%, 15.5%로 상대적으로 높은 비율을 보였다. 경력단절 기간이 어떠한 ‘육아 및 자녀교육 때문에’ 시간제를 희망한다는 응답이 가장 많은 가운데, 경력단절기간이 3년 이상 5년 미만인 여성들은 ‘육아 및 자녀교육’과 ‘가사 부담’ 때문에 시간제 근무를 원한다고 응답한 비율이 76.1%에 달하는 것으로 조사되었다. 엄경애 외(2011)는 경력단절여성들이 자신과 유사한 상황의 전업주부를 통해 심리적 지지를 얻고 맞벌이 여성에 대해 부러움을 느끼는 동시에 자기합리화를 하면서 스스로 위안을 얻으며, 자녀양육과 재취업을 병행하기 위한 합의점으로 시간제근무나 창업을 희망한다고 분석한다.

표 IV-7 시간제로 일하기 원하는 이유

(단위 : %, 명)

구 분		계	시간제일자리 구하기가 더 쉬울 것 같아서	학업, 취미 등 하고 싶은 일 병행하려고	등 가사 부담이 너무 커서	육아 및 자녀교육 때문에	가족 중 아픈사람 돌보아야 해서	나의 건강상 전일제근로 어려워서	남편 등 다른 가족이 원해서	X2(df)
전체		(280)	10.0 (28)	9.3 (26)	15.7 (44)	49.6 (139)	2.5 (7)	7.1 (20)	5.7 (16)	
연령 대	30대	(119)	2.5 (3)	5.9 (7)	9.2 (11)	78.2 (93)	2.5 (3)	0.0 (0)	1.7 (2)	74.229(6) ***
	40대	(161)	15.5 (25)	11.8 (19)	20.5 (33)	28.6 (46)	2.5 (4)	12.4 (20)	8.7 (14)	
경력 단절 기간	3개월~ 1년 미만	(63)	6.3 (4)	7.9 (5)	12.7 (8)	50.8 (32)	1.6 (1)	9.5 (6)	11.1 (7)	26.949(12) **
	1년~ 3년 미만	(104)	18.3 (19)	11.5 (12)	10.6 (11)	44.2 (46)	1.9 (2)	9.6 (10)	3.8 (4)	
	3년~ 5년 미만	(113)	4.4 (5)	8.0 (9)	22.1 (25)	54.0 (61)	3.5 (4)	3.5 (4)	4.4 (5)	

당시 고용형태에 따른 차이도 유의미하였다. ‘육아 및 자녀교육 때문에’ 시간제를 원한다고 응답한 여성은 당시 정규직의 경우 60.7%, 당시 비정규직의 경우 41.5%로 나타났다. 비정규직이었던 여성은 ‘가사 부담이 너무 커서’를 꼽은 경우가 22.0%로 비교적 높은 비율을 보였다.

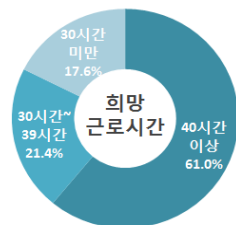
【표 IV-8】 시간제로 일하기 원하는 이유: 시간제근무 희망자 중 과거 임금근로자

(단위 : %, 명)

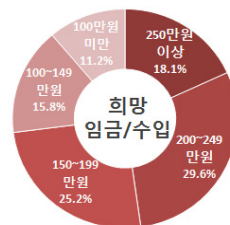
구 분	계	시간제일자리 구하기가 더 쉬울 것 같아서	학업 취미 등 하고 싶은 일 병행하려고	가사 부담이 너무 커서	육아 및 자녀교육 때문에	가족 중 아픈 사람 돌봐야 해서	나의 건강상 전일제근로 어려워서	남편 등 다른 가족이 원해서	X2(df)
전체	(258)	10.1 (26)	8.1 (21)	15.5 (40)	51.6 (133)	1.6 (4)	7.8 (20)	5.4 (14)	
당시 고용 형태									
정규직	(135)	9.6 (13)	8.9 (12)	9.6 (13)	60.7 (82)	1.5 (2)	3.7 (5)	5.9 (8)	17.319(6)
비정규직	(123)	10.6 (13)	7.3 (9)	22.0 (27)	41.5 (51)	1.6 (2)	12.2 (15)	4.9 (6)	**

희망하는 주당 평균 근로시간 및 월평균 임금을 질문한 결과는 다음과 같다. 근로시간은 40시간 이상이라고 응답한 경우가 61.0%로 가장 많았으며 다음으로 30~40시간 미만 21.4%, 30시간 미만 17.6%로 나타났다. 희망하는 주당 근로시간의 평균은 35.9시간으로 조사되었다. 희망하는 월평균 임금은 200~250만원 미만을 꼽은 비율이 29.6%로 가장 높았으며 다음으로 150~200만원 미만 25.2%, 250만원 이상 18.1% 등의 순으로 나타났다. 월평균 임금은 176만원으로 조사되었다.

【그림 IV-9】 희망 근로시간(1주 평균) 및 희망 임금(월평균)



<주당 평균 35.9시간>



<월평균 176만원>

희망하는 근로시간은 경력단절 기간이 짧을수록 30시간 미만을 꼽은 경우가 적었고 40시간 이상을 꼽은 경우가 많았다($p=.001$). 당시 고용형태가 정규직이었던 경우 40시간 이상을 희망하는 비율이 높았고, 비정규직이었던 경우 40시간 미만을 희망하는 비율이 상대적으로 높았다($p=.027$).

희망하는 근로시간은 희망 임금과 연동하여 살펴볼 필요가 있다. 아래 제시한 바와 같이 희망하는 근로시간과 근로형태에 따라 희망하는 임금의 차이도 크게 나타났다. 1주일에 30시간 미만 일하기 원하는 여성들의 주당 평균 희망 근로시간은

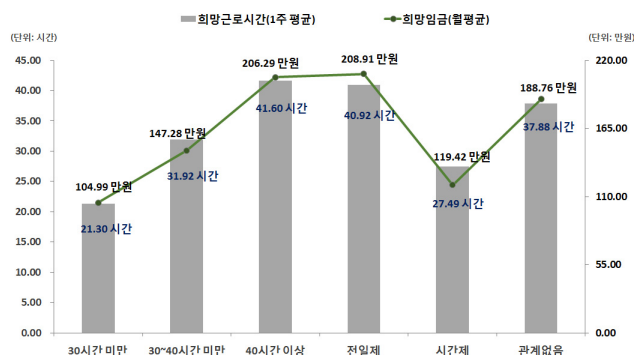
21.30시간으로 나타났고, 월평균 희망 임금은 105만원으로 조사되었다. 이에 비해 1주일에 30시간 이상 40시간 미만 일하기 원하는 여성들의 응답을 살펴보면 주당 평균 희망 근로시간은 31.92시간, 월평균 희망 임금은 147만원으로 나타났다. 1주일에 40시간 이상 일하기 원하는 여성들의 경우 주당 평균 희망 근로시간은 41.60시간, 월평균 희망 임금은 206만원으로 조사되었다.

전일제 근무를 원하는 경우 희망하는 주당 평균 근로시간은 40.92시간, 희망 임금은 209만원으로 나타났고, 시간제를 원하는 경우는 주당 평균 27.49시간, 희망 임금 119만원으로 조사되었다. 어떤 근무형태든 관계없다고 응답한 여성들의 응답을 살펴보면 주당 평균 희망 근로시간은 37.88시간이고 월평균 희망 임금은 189만원으로 나타났다.

표 IV-9 희망 근로시간 및 희망 근로형태에 따른 희망 임금

구분		주당 평균 희망 근로시간	월평균 희망 임금
희망 근로시간	30시간 미만	21.30시간	104.99만원
	30시간 ~ 40시간 미만	31.92시간	147.28만원
	40시간 이상	41.60시간	206.29만원
희망 근로형태	전일제	40.92시간	208.91만원
	시간제	27.49시간	119.42만원
	관계없음	37.88시간	188.76만원

그림 IV-10 희망 근로시간 및 희망 근로형태에 따른 희망 임금



30대가 희망하는 월평균 임금은 186만원으로 40대의 166만원에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 학력별 차이를 보면 고졸이하의 경우 희망하는 임금이 월평균 159만원인 것에 비해 대졸이상의 경우는 183만원으로 조사되었다. 경력단절 기간별로 보면 경력단절 기간이 짧을수록 희망하는 월평균 임금이 높은 것을 알 수 있다.

표 IV-10 희망하는 임금(월평균)

(단위 : %, 명)

구 분		계	100만원 미만	100~150 만원 미만	150~200 만원 미만	200~250 만원 미만	250만원 이상	평균 (만원)	X2(df)
전체		(840)	11.2 (94)	15.8 (133)	25.2 (212)	29.6 (249)	18.1 (152)	176	
연령대	30대	(400)	6.0 (24)	17.3 (69)	19.8 (79)	34.0 (136)	23.0 (92)	186	43.509(4)
	40대	(440)	15.9 (70)	14.5 (64)	30.2 (133)	25.7 (113)	13.6 (60)	166	***
학력	고졸이하	(296)	16.3 (42)	17.9 (46)	30.7 (79)	26.8 (69)	8.2 (21)	159	35.350(4)
	대졸이상	(904)	8.9 (52)	14.9 (87)	22.8 (133)	30.9 (180)	22.5 (131)	183	***
경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(360)	7.4 (17)	10.4 (24)	28.1 (65)	30.7 (71)	23.4 (54)	187	35.309(8) ***
	1년~ 3년 미만	(480)	15.6 (50)	14.0 (45)	28.0 (90)	25.5 (82)	16.8 (54)	172	
	3년~ 5년 미만	(360)	9.4 (27)	22.2 (64)	19.8 (57)	33.3 (96)	15.3 (44)	171	

희망하는 임금은 경력단절 당시 고용형태에 따라 가장 큰 격차를 보였다. 당시 정규직으로 일했던 여성의 경우 희망하는 임금이 186만원인 것에 비하여 당시 비정규직으로 일했던 여성은 평균 152만원으로 조사되었다.

표 IV-11 희망하는 임금(월평균): 비취업자 중 과거 임금근로자

(단위 : %, 명)

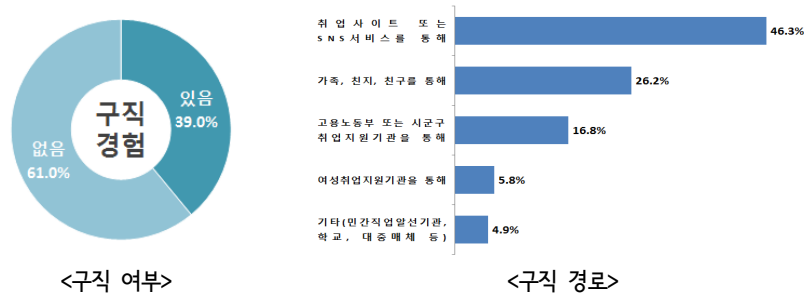
구 분		계	100만원 미만	100~150 만원 미만	150~200 만원 미만	200~250 만원 미만	250만원 이상	평균 (만원)	X2(df)
전체		(774)	11.1 (86)	16.3 (126)	25.1 (194)	30.4 (235)	17.2 (133)	174	
당시 고용형태	정규직	(494)	6.9 (34)	13.6 (67)	24.1 (119)	33.0 (163)	22.5 (111)	186	54.010(4)
	비정규직	(280)	18.6 (52)	21.1 (59)	26.8 (75)	25.7 (72)	7.9 (22)	152	***

2) 구직활동 경험 및 어려움

- 구직활동 여부 및 경로: “구직을 위해 취업사이트 또는 SNS 서비스 이용 가장 많고, 일자리 정보 및 취업알선 부족으로 어려움 겪어”

현재 비취업자를 대상으로 지난 4주 이내에 일자리를 알아본 경험이 있는지 질문한 결과, 구직 경험이 있는 경우는 39.0%로 나타났다. 구직활동 여부는 연령과 학력에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(각각 $p=.000$, $p=.007$). 이들 가운데 구직을 위해 취업사이트 또는 SNS 서비스를 이용한 경우가 46.3%로 가장 많았고 그 다음으로는 가족이나 친지, 친구를 통해 일자리를 알아본 경우가 26.2%, 고용노동부 워크넷을 통해 알아본 경우가 16.8% 등의 순으로 나타났다.

【그림 IV-11】 지난 4주 이내 구직 여부 및 구직 경로



지난 4주 이내에 일자리를 알아본 응답자를 연령별로 살펴보면 구직활동을 했던 328명 가운데 40대가 205명으로 나타나 30대에 비해 직접적 구직에 나선 경우가 더 많은 것을 알 수 있다. 경력단절 기간별로는 경력단절 기간이 1년 이상 3년 미만인 여성들이 다른 경력단절 기간 여성들에 비해 일자리를 알아본 경험이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

구직 경로에서도 다소 차이를 보였다. 30대 구직자는 취업사이트 또는 SNS 서비스를 이용했다는 비율이 64.2%로 상당히 높다. 40대 구직자는 취업사이트 또는 SNS 서비스 이용과 가족이나 친지, 친구를 통한 구직이 각각 35.6%로 높게 나타났다. 고졸이하 구직자의 경우 가족이나 친지, 친구를 통해 일자리를 알아보았다는 응답이

39.8%로 가장 높았고, 취업사이트 또는 SNS 서비스 이용도 38.1%로 높게 조사되었다. 대졸이상 구직자의 경우는 취업사이트 또는 SNS 서비스를 통해 구직을 한 비율이 51.0%로 상당히 높게 나타났다. 경력단절 기간이 어떠한 간에 취업사이트 또는 SNS 서비스를 이용했다는 응답이 가장 많은 가운데, 3개월 이상 1년 미만 구직자의 경우 고용노동부 또는 시군구 지원기관을 이용했다는 응답이 21.8%로 다른 집단에 비해 높게 나타났고, 3년 이상 5년 미만인 구직자는 가족이나 친지, 친구를 통해 알아보았다는 응답이 31.5%로 비교적 높았다. 응답자 수가 적기는 하지만 경력단절 기간 1년 미만인 여성들이 정부나 지방자치단체의 취업지원기관을 이용한 경험이 상대적으로 많다는 점은 초기 경력단절여성들에 대한 고용지원서비스가 보다 적극적이고 효과적으로 제공될 필요성을 시사한다는 점에서 의미가 있다.

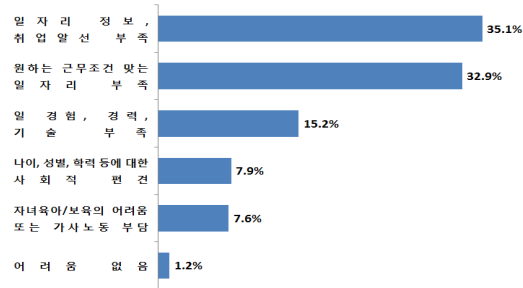
표 IV-12 구직 경로: 비취업자 중 지난 4주 이내 구직경험자

(단위 : %, 명)

구 분		계	여성취업지원기관		고용노동부 또는 시군구 지원기관		취업사이트 또는 SNS서비스		가족, 친지, 친구		기타		X2(df)
전체		(328)	5.8	(19)	16.8	(55)	46.3	(152)	26.2	(86)	4.9	(16)	
연령대	30대	(123)	4.9	(6)	15.4	(19)	64.2	(79)	10.6	(13)	4.9	(6)	32.460(4)
	40대	(205)	6.3	(13)	17.6	(36)	35.6	(73)	35.6	(73)	4.9	(10)	***
학력	고졸	(118)	5.1	(6)	13.6	(16)	38.1	(45)	39.8	(47)	3.4	(4)	17.829(4)
	대졸이상	(210)	6.2	(13)	18.6	(39)	51.0	(107)	18.6	(39)	5.7	(12)	**
경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(87)	9.2	(8)	21.8	(19)	44.8	(39)	18.4	(16)	5.7	(5)	15.785(8)*
	1년~ 3년 미만	(130)	1.5	(2)	15.4	(20)	53.1	(69)	26.9	(35)	3.1	(4)	
	3년~ 5년 미만	(111)	8.1	(9)	14.4	(16)	39.6	(44)	31.5	(35)	6.3	(7)	

4주 이내에 일자리를 알아본 경험이 있는 응답자를 대상으로 일자리를 알아보는 과정에서의 어려움에 대해 질문한 결과, ‘일자리 정보, 취업알선 부족’을 꼽은 경우가 35.1%로 가장 많았다. 그 다음으로는 ‘원하는 근무조건이 맞는 일자리 부족’ 32.9%, ‘일 경험, 경력, 기술 부족’ 15.2%, ‘나이, 성별, 학력 등에 대한 사회적 편견’ 7.9% 등의 순으로 나타났다.

■ 그림 IV-12 ■ 구직 과정에서 겪은 어려움: 비취업자 중 지난 4주 이내 구직경험자



구직 과정에서 겪은 어려움은 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 30대 여성은 ‘육아나 가사노동 부담’을 꼽은 경우가 40대에 비해 훨씬 많았고, 40대 여성은 ‘원하는 근무조건 맞는 일자리 부족’이나 ‘일 경험, 경력, 기술 부족’을 꼽은 경우가 상대적으로 많았다.

■ 표 IV-13 ■ 구직 과정에서 겪은 어려움: 비취업자 중 지난 4주 이내 구직경험자

(단위 : %, 명)

구 분		계	일자리정보, 취업알선 부족		일 경험, 경력, 기술 부족		육아, 가사노동 부담		사회적 편견		원하는 근무 조건 맞는 일자리 부족		어려움 없음	X2(df)
전체		(328)	35.1	(115)	15.2	(50)	7.6	(25)	7.9	(26)	32.9	(108)	1.2	(4)
연령대	30대	(123)	34.1	(42)	13.0	(16)	15.4	(19)	6.5	(8)	29.3	(36)	1.6	(2)
	40대	(205)	35.6	(73)	16.6	(34)	2.9	(6)	8.8	(18)	35.1	(72)	1.0	(2)

2. 고용지원서비스 이용 경험 및 정책 수요

이하에서는 본 조사에 참여한 여성들의 취업지원서비스 이용 및 직업교육훈련 경험과 사회문화적 인식, 정책수요에 대해 살펴보고자 한다. 일자리를 구하기 위해 취업지원서비스나 직업교육훈련을 활용한 여성들이 실제 도움이 되었다고 생각하는지, 도움이 되었다면 혹은 도움이 되지 않았다면 그 이유는 무엇인지 파악함으로써 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 또한 경력단절 예방 및 경력단절여성의 노동시장 재진입과 관련한 정책수요를 파악함으로써 지원방안 마련에 반영하고자 한다.

1) 취업지원서비스 및 직업교육훈련 이용 경험

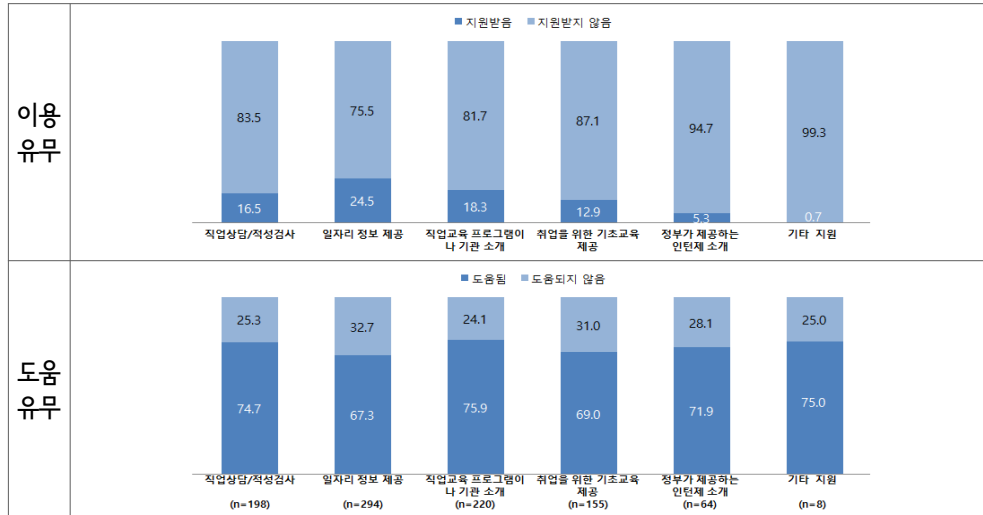
□ 취업지원서비스 이용 경험 및 도움 여부: “직업교육 프로그램 또는 유관기관 소개받은 경우 도움 되었다고 응답한 여성 가장 많아”

전체 조사참여자 1,200명 가운데 일자리를 구하기 위해 취업지원기관을 통해 일자리 정보를 제공받은 여성은 294명(24.5%)으로 조사되었다. 직업교육 프로그램이나 유관기관을 소개받았다고 응답한 여성은 220명(18.3%), 직업상담·적성검사를 받은 여성은 198명(16.5%), 이력서 작성이나 면접 준비, 채용박람회 참가 등 취업을 위한 기초교육을 제공받은 여성은 155명(12.9%)로 나타났다. 정부가 제공하는 인턴제를 소개받았다고 응답한 경우는 64명(5.3%)에 그쳤다.

이처럼 취업지원기관을 통해 일자리와 관련한 정보나 교육 등을 제공받은 여성의 수 자체는 많지 않지만, 자신이 이용한 서비스가 도움이 되었다고 응답한 비율은 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 아래 ■그림 IV-13■에 제시한 바와 같이, 직업교육 프로그램이나 유관기관을 소개받은 경우 도움이 되었다고 응답한 비율이 75.9%로 가장 높게 나타났다. 직업상담·적성검사를 받고 도움이 되었다고 응답한 경우는 74.7%로 조사되었다. 정부가 제공하는 인턴제를 소개받은 여성은 수적으로 많지는 않았지만, 이를 통해 도움을 받았다고 응답한 비율은 71.9%로 나타났다. 반면 취업지원기관을 통해 일자리 정보를 제공받은 여성이 가장 많았으나 실제로 도움이 되었다고 응답한 경우는 67.3%로 다른 항목에 비해 가장 낮은 비율을 보였다.

■ 그림 IV-13 ■ 취업지원기관의 서비스 이용 경험

(단위 : %)



취업지원서비스를 이용해보았다는 응답은 30대, 대졸이상, 현재 재취업 상태인 여성에게서 40대, 고졸이하, 현재 비취업 상태인 여성에 비해 일관되게 높게 나타났다. 또한 경력단절 기간이 짧을수록 취업지원서비스를 이용한 경험이 더 많았다(부표 20 참조). 이러한 결과는 취업지원기관을 통해 제공되는 고용지원서비스가 경력단절여성의 재취업에 도움이 된다는 것을 함의하는 동시에 경력단절 초기인 여성들에 대한 적극적인 정책 접근이 필요함을 의미한다.

□ 직업교육 참여 경험 및 평가: “직업교육이 취업이나 창업을 준비하는 데 도움이 되었다는 응답은 69.7%로 나타나”

취업 또는 창업을 목적으로 직업교육에 참여한 적이 있다는 응답은 8.3%에 그쳤다. 이는 경력단절 기간과 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데, 경력단절 기간이 길수록 직업교육 참여 경험 있는 여성이 많은 것으로 조사되었고, 현재 취업상태인 여성 가운데 직업교육을 받았다고 응답한 여성 비율이 더 높게 나타났다. 직업교육을 받은 기관은 직업전문학교 12.1%, 여성인력개발센터 11.1%, 고용지원센터 9.1%, 컴퓨터학원 8.1% 등으로 조사되었다.

표 IV-14 직업교육 참여 경험

(단위 : %, 명)

구 분		계	있음		없음		X2(df)
전체		(1,200)	8.3	(99)	91.8	(1101)	
경력단절 기간	3개월~1년 미만	(360)	5.6	(20)	94.4	(340)	6.035(2)*
	1년~3년 미만	(480)	8.5	(41)	91.5	(439)	
	3년~5년 미만	(360)	10.6	(38)	89.4	(322)	
현재 취업상태	재취업	(360)	12.8	(46)	87.2	(314)	13.929(1)***
	비취업	(840)	6.3	(53)	93.7	(787)	

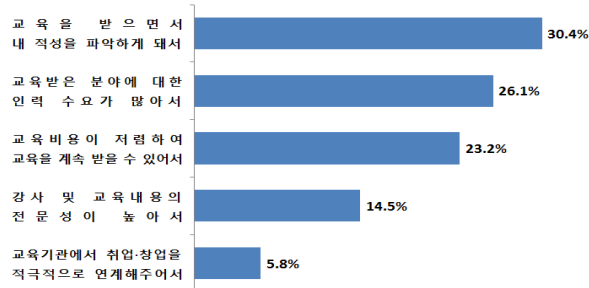
직업교육이 취업이나 창업을 준비하는 데 도움이 된다는 응답은 69.7%로 나타났다. 30대(62.3%)보다 40대(78.3%)에서 다소 높은 응답률을 보였다. 경력단절 기간별로 살펴보면 그 기간이 길수록 교육이 도움 되었다는 응답 비율이 높았다(3개월 이상 1년 미만 65.0%, 1년 이상 3년 미만 68.3%, 3년 이상 5년 미만 73.7%).

직업교육이 도움이 된다고 생각하는 이유는 ‘교육을 받으면서 내 적성을 파악하게 돼서’를 꼽은 경우가 30.4%로 조사되었다. 그 다음으로는 ‘교육받은 분야에 대한 인력 수요가 많아서’ 26.1%, ‘교육비용이 저렴하여 교육을 계속 받을 수 있어서’ 23.2%, ‘강사 및 교육내용의 전문성이 높아서’ 14.5% 등의 순으로 조사되었다. ‘교육기관에서 취업·창업을 적극적으로 연계해주어서’ 도움이 된다고 응답한 경우는 5.8%에 불과하였다.²⁶⁾

IV

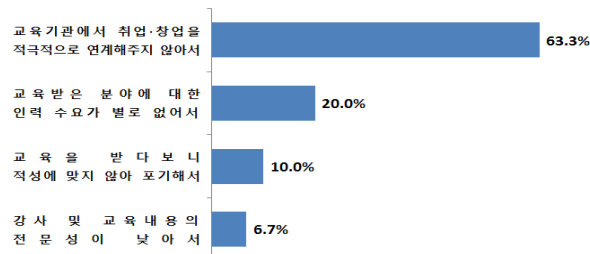
26) 직업교육이 취업이나 창업을 준비하는 데 도움이 된다고 생각하는 이유는 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으나 직업교육을 받은 여성 자체가 적기 때문에 큰 의미를 부여하기는 어렵다. 다만 주요 차이를 간략하게 언급하면, 30대와 대졸이상인 여성, 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만인 여성은 ‘교육비용 저렴’, 40대 여성과 현재 취업 상태인 여성은 ‘적성 파악’, 고졸이하 여성과 현재 비취업 상태인 여성, 경력단절 기간 3년 이상 5년 미만인 여성은 ‘해당 분야의 인력 수요’를 가장 많이 꼽았다. 경력단절 기간이 1년 미만인 여성들은 ‘강사 및 교육내용의 전문성’을 꼽은 경우가 가장 많았다.

■ 그림 IV-14 ■ 직업교육이 도움이 된다고 생각하는 이유



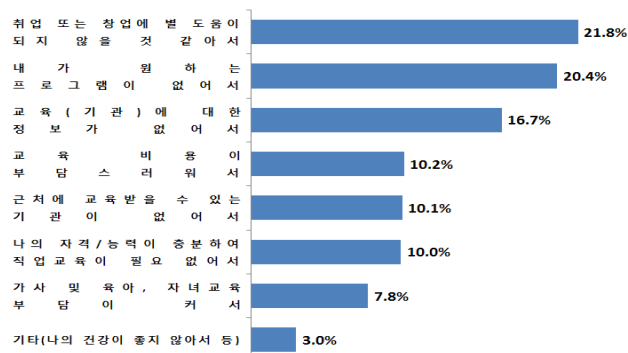
직업교육이 도움이 되지 않는다고 생각하는 이유로는 ‘교육기관에서 취업·창업을 적극적으로 연계해주지 않아서’라고 응답한 비율이 63.3%로 가장 높았다. 그 다음으로는 ‘교육받은 분야에 대한 인력 수요가 별로 없어서’ 20.0%, ‘교육을 받다보니 적성에 맞지 않아 포기해서’ 10.0%, ‘강사 및 교육내용의 전문성이 낮아서’ 6.7% 등의 순으로 조사되었다.

■ 그림 IV-15 ■ 직업교육이 도움이 되지 않는다고 생각하는 이유



조사참여자 가운데 직업교육을 받지 않은 여성은 1,101명으로 대다수를 차지한다. 이들이 직업교육을 받지 않은 이유로 가장 많이 꼽은 것은 ‘취업 또는 창업에 별 도움이 되지 않을 것 같아서’(21.8%)이며, 그 다음으로는 ‘내가 원하는 프로그램이 없어서’ 20.4%, ‘교육(기관)에 대한 정보가 없어서’ 16.7%, ‘교육비용이 부담스러워서’ 10.2%, ‘근처에 교육받을 수 있는 기관이 없어서’ 10.1% 등의 순으로 조사되었다.

■ 그림 IV-16 ■ 직업교육을 받지 않은 이유



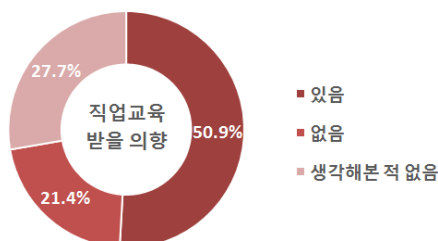
주: '기타'에는 나의 건강이 좋지 않아서, 가족 내 아픈 사람을 돌봐야 해서, 시간적 여유가 없어서, 지원했지만 인원이 많아 탈락해서 등 포함.

직업교육을 받지 않은 이유는 경력단절기간과 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(각각 $p=.001$, $p=.000$). 경력단절 기간이 짧을수록 '취업 또는 창업에 별 도움이 되지 않을 것 같아서' 직업교육을 받지 않았다는 응답이 많았고, 현재 비취업 상태인 여성은 '교육(기관)에 대한 정보가 없어서'와 '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서'를 꼽은 경우가 상대적으로 많았다.

□ 직업교육 참여 의향 및 주요 고려사항: “직업교육 받을 경우 ‘취업·창업 연계성’ 고려하겠다는 여성 46.8%로 가장 많아”

앞으로 취업 또는 창업을 위해 관련된 교육을 받을 의향이 있는지를 질문한 결과 의향이 있다고 응답한 여성은 50.9%, 의향이 없다고 응답한 여성은 21.4%, 생각해본 적 없다고 응답한 여성은 27.7%이다.

■ 그림 IV-17 ■ 향후 직업교육을 받을 의향



향후 직업교육을 받을 의향은 학력과 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 고졸이하 여성과 현재 비취업 상태인 여성의 경우 직업교육 받을 의향이 있다는 응답은 각각 54.7%, 53.2%로 평균보다 높게 조사되었다. 또한 모든 집단에서 직업교육을 받을 의향이 '없다'고 응답한 경우보다 '생각해본 적이 없다'고 응답한 경우가 많다는 점에 주목할 필요가 있다. 이들 여성이 고용지원서비스 정보를 접하고 경제활동 참가를 위해 준비해야 할 것에 대해 고민하면서 직업교육에 참여할 수 있도록 견인하는 방안이 마련될 필요가 있다.

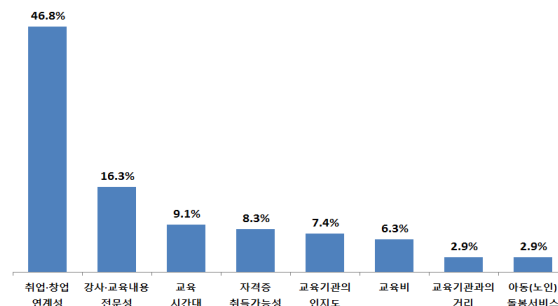
【 표 IV-15 】 향후 직업교육을 받을 의향

(단위 : %, 명)

구 분		계	있음		없음		생각해본 적 없음	X2(df)
전체		(1,200)	50.9	(611)	21.4	(257)	27.7	(332)
학력	고졸이하	(296)	54.7	(162)	14.5	(43)	30.7	(91)
	대졸이상	(904)	49.7	(449)	23.7	(214)	26.7	(241)
현재 취업상태	재취업	(360)	45.6	(164)	24.4	(88)	30.0	(108)
	비취업	(840)	53.2	(447)	20.1	(169)	26.7	(224)

직업교육을 받을 경우 가장 중요하게 고려하는 사항은 '취업·창업과의 연계성'(48.6%)으로 다른 사항에 비해 현저히 높은 비율을 보였다. 다음으로는 '강사 및 교육내용의 전문성'을 꼽은 경우가 16.3%로 나타났다. '교육시간대'와 '자격증 취득 가능성', '교육기관의 인지도' 등은 10% 미만의 응답률을 보였다.

【 그림 IV-18 】 향후 직업교육을 받을 경우 가장 중요한 고려사항



직업교육을 받을 경우 가장 중요하게 고려하는 사항은 연령과 경력단절 기간, 현재 취업상태에 따라 유의미한 차이를 보였다. 모든 집단에서 ‘취업·창업 연계성’을 가장 많이 꼽은 것은 마찬가지인데, ‘자격증 취득가능성’을 꼽은 경우는 40대에서 다소 많았고, ‘강사 및 교육내용의 전문성’을 꼽은 경우는 경력단절 기간 1년 미만인 여성에게서 가장 많았다. 현재 재취업 상태인 여성은 ‘교육시간대’를 중요하게 고려한다고 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타났다(■ 부표 22 ■ 참조). 이는 현재 취업 상태인 만큼 직장생활에 들어는 시간을 고려하여 직업교육 받을 시간을 확보해야 할 필요성을 드러낸다.

□ 자격증 유무 및 도움 정도: “30대, 대졸이상, 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만, 현재 재취업 상태 여성이 국가공인자격증 가진 경우 비교적 많아”

일자리를 구하기 위해 취득한 국가공인자격증이 있다고 응답한 여성은 23.0%로 조사되었다.²⁷⁾ 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의미한 결과를 보였는데, 30대가 40대에 비해, 대졸이상이 고졸이하에 비해, 현재 취업 상태인 여성이 현재 비취업 상태인 여성에 비해 국가공인자격증을 갖고 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 경력단절 기간의 경우 1년 이상 3년 미만인 여성 가운데 자격증을 갖고 있다고 응답한 비율이 26.3%로 가장 높다.

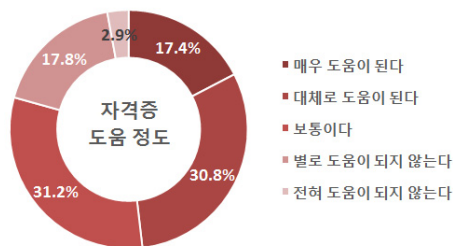
■ 표 IV-16 ■ 구직을 위한 국가공인자격증 유무

						(단위 : %, 명)
구 분		계	있음		없음	
전체		(1,200)	23.0	(276)	77.0	(924)
연령대	30대	(636)	27.5	(175)	72.5	(461)
	40대	(564)	17.9	(101)	82.1	(463)
학력	고졸이하	(296)	14.9	(44)	85.1	(252)
	대졸이상	(904)	25.7	(232)	74.3	(672)
경력 단절기간	3개월~1년 미만	(360)	18.6	(67)	81.4	(293)
	1년~3년 미만	(480)	26.3	(126)	73.8	(354)
	3년~5년 미만	(360)	23.1	(83)	76.9	(277)
현재 취업상태	재취업	(360)	28.3	(102)	71.7	(258)
	비취업	(840)	20.7	(174)	79.3	(666)
						8.260(1)**

27) 취득한 국가공인자격증은 전산회계 11.2%, 사회복지사 9.1%, 컴퓨터활용능력 8.0%, 워드프로세서 7.6%, 조리사 7.2%, 보육교사 6.2%, 미용사 4.7%, 간호조무사 4.3%, 정보처리기사 4.3% 등이다.

구직을 위해 취득한 국가공인자격증이 취업 또는 창업에 실제로 도움이 된다고 응답한 비율은 48.2%이다(‘매우 도움이 된다’ 17.4%, ‘대체로 도움이 된다’ 30.8%). 도움이 되지 않는다는 응답은 20.7%를 보였다.

■ 그림 IV-19 ■ 구직을 위해 취득한 국가공인자격증의 도움 정도

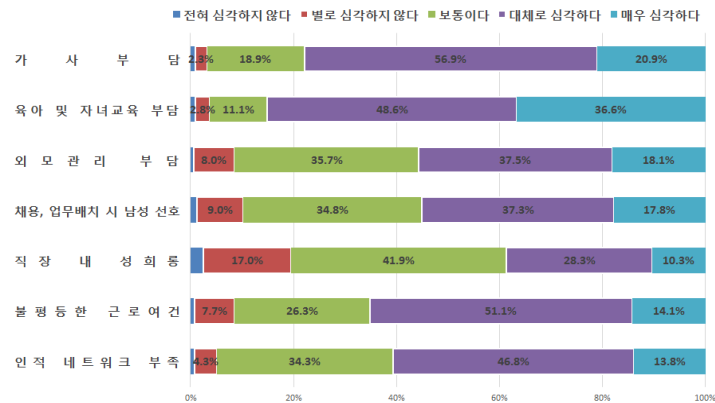


2) 사회문화적 인식/경험 및 정책 수요

- 여성의 일/경제활동에 대한 인식: “현재 비취업 여성은 ‘가사 부담, 육아·자녀교육 부담, 인적 네트워크 부족’을, 현재 재취업 여성은 ‘채용·배치 시 남성 선호, 외모 관리 부담, 직장 내 성희롱, 근로여건 불평등’을 심각하게 인식하는 비율 높아”

여성이 일/경제활동을 하는 데 있어서 육아 및 자녀교육 부담이 심각한 어려움으로 다가온다고 응답한 비율은 85.2%에 달하였다(‘대체로 심각하다’ 48.6%, ‘매우 심각하다’ 36.6%). 가사 부담에 대해서는 77.8%, 불평등한 근로여건에 대해서는 65.2%, 인적 네트워크 부족에 대해서는 60.7%가 심각하다고 응답하였다. 외모관리 부담과 채용·업무배치 시의 남성 선호가 심각하다는 응답은 각각 55.6%, 55.1%, 직장 내 성희롱으로 인한 어려움이 심각하다는 응답은 38.6%로 조사되었다.

■ 그림 IV-20 ■ 여성이 일/경제활동 하는 데 겪는 어려움



여성이 일/경제활동을 하는 데 있어 겪는 어려움에 대한 분석 결과 모든 사항에 대해 현재 취업상태에 따른 차이가 유의미하게 나타났다. 현재 비취업 상태인 여성은 가사 부담과 육아·자녀교육 부담, 인적 네트워크 부족 때문에 겪는 어려움이 심각하다고 여기는 경우가 더 많았다. 이에 비해 현재 취업 상태인 여성은 채용이나 업무배치 시 남성 선호, 외모 관리에 대한 부담, 직장 내 성희롱, 불평등한 근로여건에 대해 심각하다고 인식하는 비율이 훨씬 더 높게 조사되었다.

■ 표 IV-17 ■ 여성이 일/경제활동 하는 데 겪는 어려움: 현재 취업상태별

(단위 : %, 명)

구 분		계	전혀 심각하지 않다		별로 심각하지 않다		보통이다		대체로 심각하다		매우 심각하다		X2(df)
가사부담	재취업	(360)	2.2	(8)	3.3	(12)	23.3	(84)	51.9	(187)	19.2	(69)	20.057(4)***
	비취업	(840)	0.4	(3)	1.9	(16)	17.0	(143)	59.0	(496)	21.7	(182)	
육아·자녀교육 부담	재취업	(360)	1.1	(4)	5.3	(19)	13.3	(48)	45.6	(164)	34.7	(125)	15.819(4)**
	비취업	(840)	1.0	(8)	1.7	(14)	10.1	(85)	49.9	(419)	37.4	(314)	
채용, 업무배치 남성 선호	재취업	(360)	1.1	(4)	3.6	(13)	30.8	(111)	45.8	(165)	18.6	(67)	29.330(4)***
	비취업	(840)	1.3	(11)	11.3	(95)	36.4	(306)	33.6	(282)	17.4	(146)	
외모 관리에 대한 부담	재취업	(360)	0.8	(3)	8.1	(29)	35.6	(128)	40.6	(146)	15.0	(54)	25.062(4)***
	비취업	(840)	1.2	(10)	15.1	(157)	39.0	(328)	36.9	(310)	7.7	(65)	
직장 내 성희롱	재취업	(360)	2.8	(10)	9.2	(33)	39.7	(143)	33.9	(122)	14.4	(52)	33.742(4)***
	비취업	(840)	2.4	(20)	20.4	(171)	42.9	(360)	26.0	(218)	8.5	(71)	
불평등한 근로여건	재취업	(360)	1.4	(5)	5.0	(18)	22.8	(82)	52.2	(188)	18.6	(67)	16.761(4)**
	비취업	(840)	0.6	(5)	8.8	(74)	27.9	(234)	50.6	(425)	12.1	(102)	
인적 네트워크 부족	재취업	(360)	0.3	(1)	6.1	(22)	36.1	(130)	38.3	(138)	19.2	(69)	25.125(4)***
	비취업	(840)	1.1	(9)	3.5	(29)	33.5	(281)	50.5	(424)	11.5	(97)	

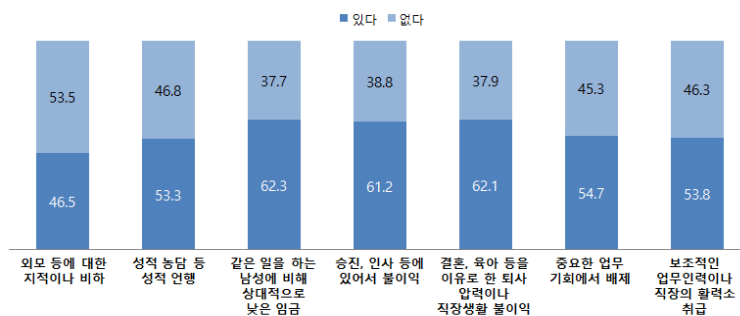
이상의 사항에 대한 응답 결과는 현재 혼인상태에 따라서도 유의미한 차이를 보였다. 육아·자녀교육 부담과 인적 네트워크 부족 등 2개 사항에 대해서는 비혼여성 과 기혼여성의 응답에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 하지만 채용·업무 배치 시 남성 선호, 외모 관리에 대한 부담, 직장 내 성희롱, 불평등한 근로여건 등 4개 사항에 대해 심각하다고 인식하는 여성은 기혼보다 비혼에서 일관되게 많았다($p=.000$). 가사 부담으로 인한 어려움이 심각하다고 인식하는 경우는 비혼 상태보다 기혼 상태인 여성에게서 다소 높게 조사되었다($p=.024$).

□ 직·간접 차별 경험: “같은 일을 하는 남성에 비해 상대적으로 낮은 임금’을 경험하거나 들은 적 있다는 여성 62.3%로 가장 많아”

직장생활이나 사회생활 중 본인 또는 주위 동료/지인의 차별 경험에 대해 질문한 결과, ‘같은 일을 하는 남성에 비해 상대적으로 낮은 임금’을 받은 경험이 있다고 응답한 경우가 62.3%로 가장 많았다. 그 다음으로는 ‘결혼이나 육아 등을 이유로 한 퇴사 압력이나 직장생활 불이익’ 62.1%, ‘승진이나 인사 등에 있어서 불이익’ 61.2% 등의 순으로 조사되었다.

■ 그림 IV-21 ■ 직·간접적인 차별 경험

(단위: %)



모든 사항에 대해 통계적으로 유의미한 변수는 연령으로 조사되었다. 직장생활이나 사회생활에서 직·간접적인 차별을 경험했다는 응답은 40대에 비해 30대에서 일관되게 높은 비율을 보였다. 특히 ‘보조인력 또는 직장의 활력소 취급’ 경험을 했다

는 응답은 40대에서도 43.8%로 높게 나타났는데, 30대는 이를 훨씬 상회하는 62.6%를 보였다. ‘외모 등에 대한 지적이나 비하’, ‘성적 농담 등 성적 언행’, ‘같은 일을 하는 남성에 비해 낮은 임금’, ‘승진이나 인사 등에서의 불이익’ 등의 경험이 있다는 응답은 30대가 40대에 비해 각각 10%p 정도 높게 나타났다. 이는 30대가 40대에 비해 이러한 차별적 상황에 실제로 더 많이 노출되었음을 의미하는 것이기도 하고, 동시에 유사한 상황에 대해 차별이라고 인식하는 경우가 더 많음을 의미하는 것이기도 하다.

■ 표 IV-18 ■ 직·간접적인 차별 경험: 연령별

(단위 : %, 명)

구 분	계	있음	없음	X2(df)
외모 등에 대한 지적이나 비하	30대 (636)	51.4 (327)	48.6 (309)	13.141(1)***
	40대 (564)	41.0 (231)	59.0 (333)	
성적 농담 등 성적 언행	30대 (636)	58.2 (370)	41.8 (266)	13.191(1)***
	40대 (564)	47.7 (269)	52.3 (295)	
같은 일을 하는 남성에 비해 낮은 임금	30대 (636)	66.8 (425)	33.2 (211)	11.622(1)**
	40대 (564)	57.3 (323)	42.7 (241)	
승진, 인사 등에서의 불이익	30대 (636)	65.9 (419)	34.1 (217)	12.659(1)***
	40대 (564)	55.9 (315)	44.1 (249)	
결혼, 육아 등을 이유로 한 퇴사 압력이나 불이익	30대 (636)	65.6 (417)	34.4 (219)	6.972(1)**
	40대 (564)	58.2 (328)	41.8 (236)	
중요한 업무 기회에서 배제	30대 (636)	57.9 (368)	42.1 (268)	5.574(1)*
	40대 (564)	51.1 (288)	48.9 (276)	
보조인력 또는 직장의 활력소 취급	30대 (636)	62.6 (398)	37.4 (238)	42.428(1)***
	40대 (564)	43.8 (247)	56.2 (317)	

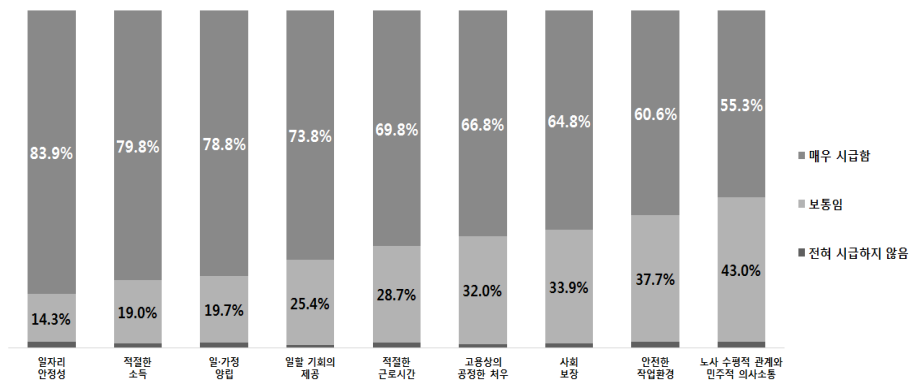
경력단절 당시 고용형태에 따라서도 일부 유의미한 결과가 나타났다. ‘승진, 인사 등에서의 불이익’, ‘중요한 업무 기회에서 배제’ 경험이 있다는 응답은 정규직에서 더 높게 나타나 각각 64.6%, 58.8%를 보였다. 비정규직의 경우도 이러한 사항에 대한 응답 비율이 각각 58.2%, 51.3%로 나타나 응답자의 절반 이상이 차별 경험을 한 것으로 조사되었다.

□ ‘좋은 일자리’를 위한 개선 시급성: “서울시의 좋은 일자리 확대를 위해서는 ‘일자리 안정성’ 보장 시급 83.9%, ‘적절한 소득’ 보장 시급 79.8%”

좋은 일자의 기준에 대해 질문한 결과 ‘나의 적성, 취향에 맞는 일자리’를 꼽은 비율이 40.3%로 가장 높게 조사되었다. 그 다음으로는 ‘일·가족 양립이 가능한 일자리’ 18.3%, ‘임금(수입)이 많은 일자리’ 15.1%, ‘정년이 보장되는 일자리’ 9.3% 등의 순으로 나타났다(■ 부표 23 ■ 참조).

국제노동기구(ILO)에서 제시한 ‘좋은 일자리’ 구성요소를 중심으로 서울시에서 시급히 개선되어야 한다고 생각하는 사항을 질문한 결과 ‘일자리 안정성’에 대해 매우 시급하다고 응답한 경우가 83.9%로 조사되었다. 그 다음으로는 ‘적절한 소득’ 79.8%, ‘일·가족 양립’ 78.8%, ‘일할 기회 제공’ 73.8%, ‘적절한 근로시간’ 69.8% 등의 순으로 조사되었다.²⁸⁾

■ 그림 IV-22 ■ ‘좋은 일자리’를 위해 개선이 시급한 정도



‘좋은 일자리’를 위해 서울시에서 시급히 개선되어야 하는 정도에 있어서 ‘노사 간의 수평적 관계와 민주적 의사소통’을 제외한 8개 구성요소 모두 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ‘매우 시급하다’고 응답한 사항을 중

28) 국제노동기구(ILO)에서 제시한 ‘좋은 일자리’ 구성요소는 총 11개이다. 이중 본 조사에서 질문하기에 적절성이 낮다고 판단된 두 가지(철폐되어야 할 노동(아동노동·강제노동), 사회경제적 맥락(노동생산성, 인플레이션 등))는 조사내용에 포함시키지 않았다.

심으로 보면, 현재 비취업 상태 여성의 경우 ‘일할 기회의 제공’, ‘일자리 안정성’, ‘적절한 소득’, ‘일과 가정의 양립’, ‘사회보장’ 등 5개 사항에 대해 재취업 상태 여성에 비해 높은 비율을 보였다. 현재 취업 상태인 여성은 ‘적절한 근로시간’, ‘안전한 작업환경’, ‘고용상의 공정한 처우’ 등 3개 사항에 대하여 개선이 매우 시급하다고 응답한 비율이 상대적으로 높다.

표 IV-19 「좋은 일자리」를 위해 개선이 시급한 정도: 현재 취업상태별

(단위 : %, 명)

구 분		계	전혀 시급하지 않다		보통이다		매우 시급하다		X2(df)
일할 기회의 제공	재취업	(360)	1.7	(6)	31.4	(113)	66.9	(241)	14.732(2)**
	비취업	(840)	0.5	(4)	22.9	(192)	76.7	(644)	
일자리 안정성	재취업	(360)	3.1	(11)	19.4	(70)	77.5	(279)	16.906(2)***
	비취업	(840)	1.2	(10)	12.1	(102)	86.7	(728)	
적절한 소득	재취업	(360)	2.8	(10)	25.3	(91)	71.9	(259)	24.200(2)***
	비취업	(840)	0.6	(5)	16.3	(137)	83.1	(698)	
적절한 근로시간	재취업	(360)	2.8	(10)	23.3	(84)	73.9	(266)	11.000(2)**
	비취업	(840)	1.1	(9)	31.0	(260)	68.0	(571)	
안전한 작업환경	재취업	(360)	3.6	(13)	28.9	(104)	67.5	(243)	24.760(2)***
	비취업	(840)	1.0	(8)	41.4	(348)	57.6	(484)	
고용상의 공정한 처우	재취업	(360)	2.5	(9)	28.1	(101)	69.4	(250)	10.862(2)**
	비취업	(840)	0.6	(5)	33.7	(283)	65.7	(552)	
일과 가정의 양립	재취업	(360)	1.9	(7)	27.5	(99)	70.6	(254)	20.855(2)***
	비취업	(840)	1.4	(12)	16.3	(137)	82.3	(691)	
사회보장	재취업	(360)	2.8	(10)	37.8	(136)	59.4	(214)	14.167(2)**
	비취업	(840)	0.6	(5)	32.3	(271)	67.1	(564)	

‘일할 기회의 제공’, ‘일자리 안정성’, ‘일과 가정의 양립’은 연령, 경력단절 기간에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 특히 경력단절 기간이 길수록 개선이 매우 시급하다고 응답한 비율이 높았다. ‘적절한 소득’은 경력단절 기간과 과거 고용형태에 따라, ‘노사 간 수평적 관계와 민주적 의사소통’은 연령, 학력, 경력단절 기간에 따라 유의한 차이를 보였다. ‘사회보장’의 경우는 학력, 과거 고용형태에 따른 차이가 유의미하였다.

표 IV-20 「좋은 일자리」를 위해 개선이 시급한 정도

(단위 : %, 명)

구 분	연령	학력	경력단절 기간	과거 고용형태
일할 기회의 제공	9.058(2)*	5.167(2)	22.034(4)***	2.217(2)
일자리 안정성	7.158(2)*	1.840(2)	19.223(4)**	4.907(2)
적절한 소득	4.538(2)	4.313(2)	20.854(4)***	8.476(2)*
적절한 근로시간	3.944(2)	2.498(2)	3.674(4)	1.801(2)
안전한 작업환경	4.882(2)	.681(2)	9.059(4)	3.829(2)
고용상의 공정한 처우	3.424(2)	6.001(2)	8.234(4)	4.330(2)
일과 가정의 양립	7.073(2)*	1.675(2)	12.063(4)*	3.412(2)
노사 간 수평적 관계와 민주적 의사소통	8.878(2)*	27.700(2)***	11.923(4)*	.241(2)
사회보장	5.578(2)	9.161(2)*	.577(4)	16.840(2)***

□ **적정 최저임금: “현실적인 적정 최저임금은 시급 평균 8,650원”**

주당 평균 40시간, 월 209시간 근무 기준으로 현실적인 적정 최저임금에 대해 시급을 기준으로 질문한 결과, 8,000원 이상 9,000천원 미만이라고 응답한 비율이 33.6%로 가장 높고, 그 다음으로는 1만원 이상이라는 응답이 32.3%를 보였다. 적정 최저임금 평균은 8,650원으로 조사되었다. 이는 서울시의 올해 생활임금 8,197원과 2018년 생활임금으로 예정된 9,211원의 중간 정도에 해당하는 금액이다.

적정 최저임금에 대한 의견은 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 30대가 40대에 비해, 대졸이상이 고졸이하에 비해, 현재 재취업 상태인 여성이 현재 비취업 상태인 여성에 비해, 당시 정규직이었던 여성이 당시 비정규직이었던 여성에 비해 적정하다고 응답한 최저임금 수준이 다소 높았다. 경력단절 기간의 경우 3년 이상 5년 미만에 속하는 여성 집단에서 적정 최저임금의 수준이 높게 나타났다. 현실적인 적정 최저임금의 평균을 비교해보면 현재 취업 상태에 따른 차이가 가장 크다. 현재 비취업 상태인 여성의 경우 적정하다고 여기는 최저임금은 평균 시급 8,502원인 것에 비해 재취업 상태인 여성은 평균 시급 8,995원으로 차이를 보였다.

표 IV-21 현실적인 적정 최저임금

(단위 : %, 명)

구 분		계	8,000원 미만		8,000원~9,000원 미만		9,000원~10,000원 미만		10,000원 이상		평균 (원)	X2(df)
전체		(1,200)	23.7	(284)	33.6	(403)	10.4	(125)	32.3	(388)	8,650	
연령대	30대	(636)	23.4	(149)	30.0	(191)	7.9	(50)	38.7	(246)	8,788	30.450(3)
	40대	(564)	23.9	(135)	37.6	(212)	13.3	(75)	25.2	(142)	8,495	***
학력	고졸이하	(296)	24.3	(72)	47.0	(139)	14.5	(43)	14.2	(42)	8,290	67.384(3)
	대졸이상	(904)	23.5	(212)	29.2	(264)	9.1	(82)	38.3	(346)	8,768	***
경력단절 기간	3개월~1년 미만	(360)	23.3	(84)	34.7	(125)	7.8	(28)	34.2	(123)	8,669	25.379(6) ***
	1년~3년 미만	(480)	25.0	(120)	36.0	(173)	7.5	(36)	31.5	(151)	8,586	
	3년~5년 미만	(360)	22.2	(80)	29.2	(105)	16.9	(61)	31.7	(114)	8,717	
	5년 이상	(360)	22.2	(80)	29.2	(105)	16.9	(61)	31.7	(114)	8,717	
현재 취업상태	재취업	(360)	25.3	(91)	20.0	(72)	5.0	(18)	49.7	(179)	8,995	91.399(3)
	비취업	(840)	23.0	(193)	39.4	(331)	12.7	(107)	24.9	(209)	8,502	***

현실적인 적정 최저임금에 대한 의견은 경력단절 당시 고용형태에 따라서도 차이를 보였다. 경력단절 당시 정규직이었던 여성의 적정 최저임금은 평균 시급 8,727원인 데 비해 당시 비정규직이었던 여성의 적정 최저임금은 평균 시급 8,516원으로 상대적으로 다소 낮다.

IV

표 IV-22 현실적인 적정 최저임금: 과거 임금근로자

(단위 : %, 명)

구 분		계	8,000원 미만		8,000원~9,000원 미만		9,000원~10,000원 미만		10,000원 이상		평균 (원)	X2(df)
전체		(1,119)	23.7	(265)	33.3	(373)	10.0	(112)	33.0	(369)	8,655	
당시 고용형태	정규직	(741)	22.7	(168)	31.4	(233)	10.1	(75)	35.8	(265)	8,727	8.487(3)*
	비정규직	(378)	25.7	(97)	37.0	(140)	9.8	(37)	27.5	(104)	8,516	

□ 서울시 (여성)일자리·노동 정책 인지도 및 중요도:

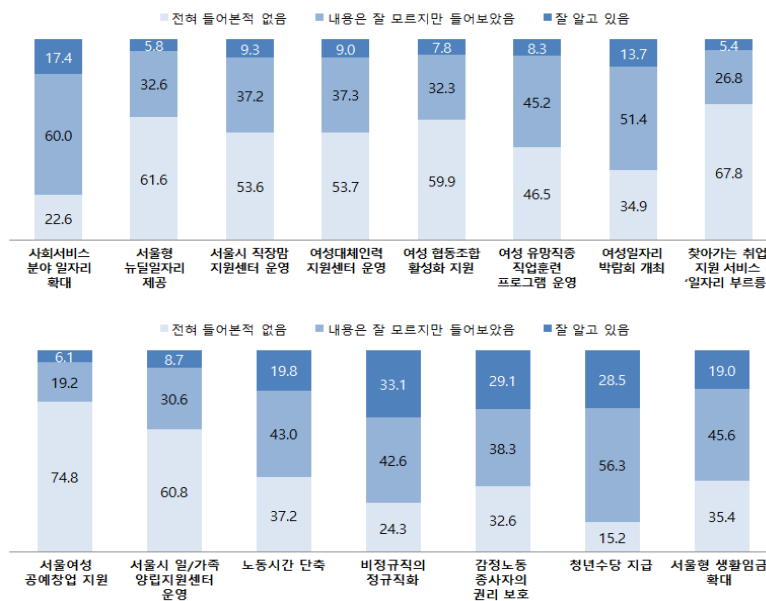
“비정규직의 정규직화’, 인지도와 중요도 모두 가장 높게 나타나”

서울시가 추진하고 있는 (여성)일자리·노동 정책 가운데 ‘잘 알고 있다’는 응답이

가장 많은 것은 ‘비정규직의 정규직화’(33.1%)로 조사되었다. 그 다음으로는 ‘감정노동 종사자의 권리 보호’ 29.1%, ‘청년수당 지급’ 28.5%, ‘노동시간 단축’ 19.8%, ‘서울형 생활임금 확대’ 19.0% 등의 순으로 조사되었다. 조사에 참여한 여성들이 ‘잘 알고 있다’고 응답한 것은 대체로 여성일자리와 관련하여 특화된 정책이 아니라 서울시가 역점을 두고 추진해온 노동정책에 대한 것이다. 이 정책들은 언론에도 많이 노출되고 홍보도 꾸준히 이루어져 인지도가 높게 나타났다. 여성일자리와 관련성이 더 높다고 인식되거나 직접적으로 ‘여성’을 내세운 ‘사회서비스 일자리 확대’(17.4%), ‘여성일자리 박람회 개최’(13.7%), ‘서울시 직장맘지원센터 운영’(9.3%), ‘여성대체인력지원센터 운영’(9.0%), ‘서울시 일·가족양립지원센터 운영’(8.7%) 등은 인지도 면에서 중간 정도의 순위를 보였다.

■ 그림 IV-23 ■ 서울시 (여성)일자리·노동 정책의 인지도

(단위: %)

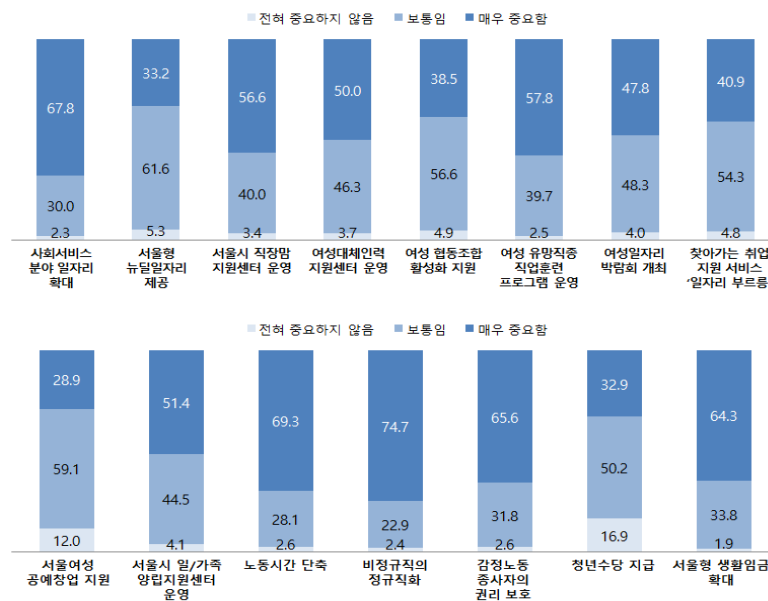


‘비정규직의 정규직화’는 인지도만이 아니라 중요도에서도 가장 높게 평가되어 매우 중요하다고 응답한 비율이 74.7%에 이른다. 다음으로는 ‘노동시간 단축’ 69.3%, ‘사회서비스 분야 일자리 확대’ 67.8%, ‘감정노동 종사자의 권리 보호’ 65.6%, ‘서울

형 생활임금 확대' 64.3% 등의 순으로 조사되었다. 인지도에서 세 번째로 높은 순위를 보였던 '청년수당 지급'은 중요도에서는 열네 번째 순위를 보여 큰 간극을 드러냈다. 여성과 관련성이 더 높다고 인식되거나 직접적으로 '여성'을 내세운 정책들은 인지도에 비해 중요도 면에서 보다 높은 응답률을 보였다.

■ 그림 IV-24 ■ 서울시 (여성)일자리·노동 정책의 중요도

(단위: %)



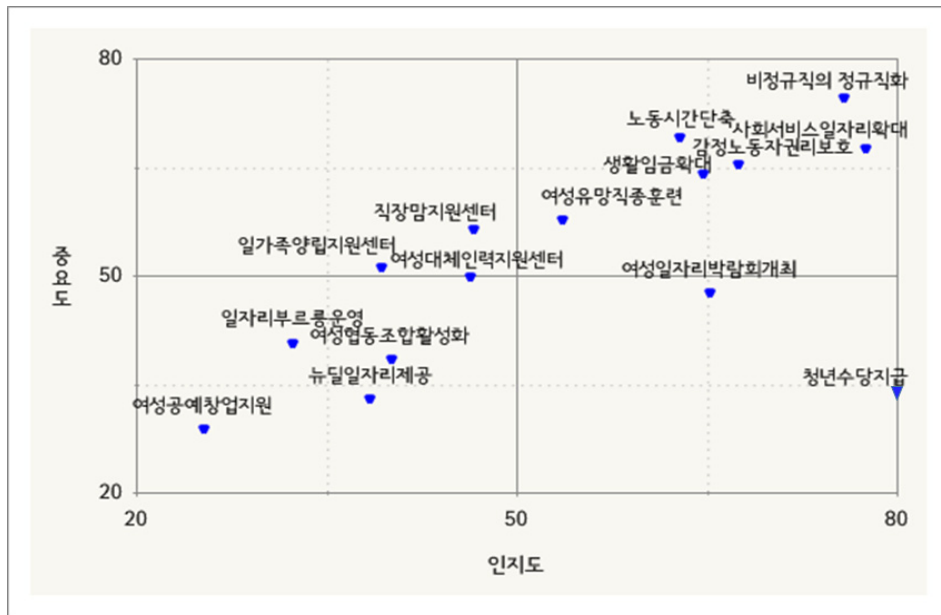
서울시 (여성)일자리·노동 정책에 대한 '인지도'는 비혼여성보다 기혼여성에게서 일관되게 높은 것으로 나타났다. 하지만 '중요도'는 '서울여성 공예창업 지원'(p=.008), '노동시간 단축'(p=.041), '감정노동 종사자의 권리 보호'(p=.027), '청년수당 지급'(p=.000) 등 4개만이 혼인상태에 따른 차이가 유의미하였고, 비혼여성이 기혼 여성에 비해 '매우 중요하다'고 생각하는 비율이 일관되게 높았다.

서울시 (여성)일자리·노동 정책 각각에 대한 인지도와 중요도 정도를 파악하기 용이하도록 ■ 그림 IV-25 ■ 에 제시하였다. 가로축 '인지도'의 가장 오른쪽과 세로축 '중요도'의 가장 상단에 위치한 것이 바로 '비정규직의 정규직화'이다. '여성'을 직접적으로 내세운 정책, 예를 들어 '직장맘지원센터 운영'이나 '여성대체인력지원센터

운영', '일가족양립지원센터 운영' 등은 인지도에 비해 중요도에서 보다 높은 응답을 보였음을 알 수 있다.

■ 그림 IV-25 ■ 서울시 (여성)일자리·노동 정책의 인지도 및 중요도

(단위: %)



- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. 사회서비스 분야 일자리 확대(복지, 교육 등) | 2. 서울형 뉴딜일자리 제공 |
| 3. 서울시 직장맘지원센터 운영 | 4. 여성대체인력지원센터 운영 |
| 5. 여성 협동조합 활성화 지원 | 6. 여성 유망직종 직업훈련 프로그램 운영 |
| 7. 여성일자리 박람회 개최 | 8. 찾아가는 취업지원서비스 '일자리부르릉' |
| 9. 서울여성 공예창업 지원 | 10. 서울시 일·가족양립지원센터 운영 |
| 11. 노동시간 단축 | 12. 비정규직의 정규직화 |
| 13. 감정노동 종사자의 권리 보호 | 14. 청년수당 지급 |
| 15. 서울형 생활임금 확대 | |

주: 인지도 - 내용은 잘 모르지만 들어보았음 + 잘 알고 있음 / 중요도 - 매우 중요함.

□ 경력단절 예방을 위해 필요한 정책:

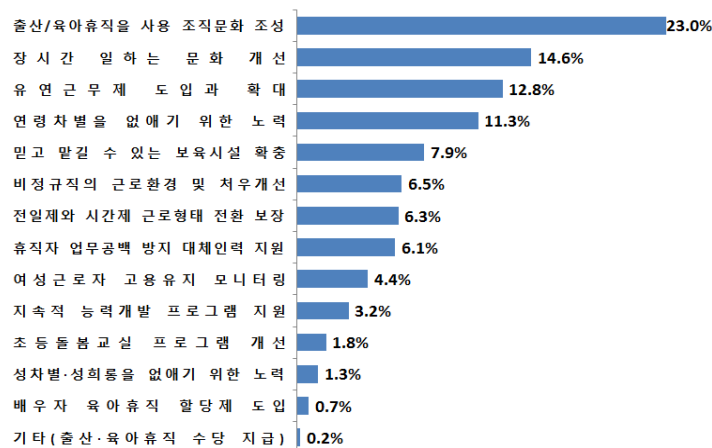
“출산휴가/육아휴직 사용할 수 있는 조직문화 조성” 23.0%로 가장 높아”

경력단절 예방을 위해 서울시가 추진할 필요가 있는 정책으로는 ‘출산/육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성’이 23.0%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘장시간 일하는 문화 개선’ 14.6%, ‘유연근무제 도입과 확대’ 12.8%, ‘연령차별을 없

애기 위한 노력' 11.3% 등의 순으로 조사되었다.

경력단절 예방을 위해 서울시가 추진할 필요가 있다고 생각하는 정책에 대해서는 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태, 당시 고용형태에 따라 유의미한 차이를 보였다. 40대의 경우 '연령차별을 없애기 위한 노력'과 '비정규직 근로환경 및 처우 개선'을 꼽은 비율이 30대에 비해 높게 나타났다. 학력별로 보면 고졸이하의 경우 '유연근무제 도입과 확대', '휴직자 업무 공백 방지를 위한 대체인력 지원', '비정규직 근로환경 및 처우 개선'을 꼽은 비율이 대졸이상에 비해 높게 나타났다. 대졸이상의 경우 '연령차별 없애기 위한 노력'과 '장시간 일하는 문화 개선'에 대한 요구가 상대적으로 많았다. 경력단절 기간 3개월 이상 1년 미만의 경우는 '장시간 일하는 문화 개선', 1년 이상 3년 미만의 경우는 '휴직자 업무 공백 방지를 위한 대체인력 지원', 3년 이상 5년 미만의 경우는 '유연근무제 도입과 확대', '믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충'이 상대적으로 높게 조사되었다. 경력단절 당시 정규직으로 일했던 여성의 경우 '장시간 일하는 문화 개선'을, 당시 비정규직으로 일했던 여성은 '비정규직의 근로환경 및 처우 개선'을 꼽은 경우가 상대적으로 많았다(▶ 부표 24 ▶, ▶ 부표 25 ▶ 참조).

▶ 그림 IV-26 ▶ 경력단절 예방을 위해 서울시가 추진해야 할 정책



‘출산/육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성’을 꼽은 비율은 기혼여성만이 아니라 비혼여성에게서도 가장 높게 나타났다. 기혼여성은 ‘출산/육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성’이라고 응답한 경우가 24.3%인데, 비혼여성은 ‘출산/육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성’을 꼽은 경우와 ‘장시간 일하는 문화 개선’을 꼽은 경우가 각각 18.4%로 가장 높게 조사되었다($p=.000$). 여성노동자의 모성보호를 위한 제도 마련과 이를 기꺼이 사용할 수 있는 분위기 조성은 현재 비혼인 여성에게도 고용단절 예방을 위해 사업장이 변화되어야 할 부분으로 인식되어 있음을 알 수 있다.

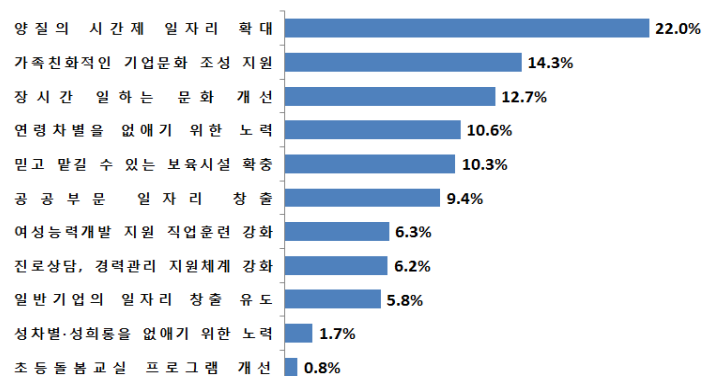
□ 경력단절여성의 취업·창업 지원을 위해 필요한 정책:

“양질의 시간제 일자리 확대’ 22.0%로 가장 높아”

“시간당 임금 1만원 이상 되어야 양질의 시간제 일자리, 30.6%”

경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해 서울시가 적극적으로 추진하기 바라는 정책으로는 ‘양질의 시간제 일자리 확대’가 22.0%로 가장 높은 응답을 보였다. 그 다음으로는 ‘가족친화적인 기업문화 조성 지원’ 14.3%, ‘장시간 일하는 문화 개선’ 12.7%, ‘연령차별을 없애기 위한 노력’ 10.6% 등의 순을 보였다.

■ 그림 IV-27 ■ 경력단절여성의 취업·창업 지원을 위해 서울시가 추진해야 할 정책

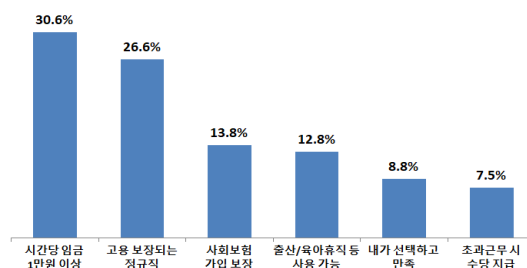


경력단절여성 지원 정책에 대한 의견은 연령과 학력, 현재 취업상태에 따라 통계

적으로 유의미한 결과는 보였다. 전반적으로 ‘양질의 시간제 일자리 확대’를 꼽은 비율이 가장 높은 가운데, 30대의 경우 ‘가족친화적인 기업문화 조성 지원’과 ‘믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충’을 꼽은 경우가 상대적으로 많고, 40대의 경우 ‘연령차별을 없애기 위한 노력’과 ‘공공부문 일자리 창출’에 대한 요구가 상대적으로 많다. 학력에 따른 차이를 보면 고졸이하에서는 ‘공공부문 일자리 창출’, 대졸이상에서는 ‘가족친화적인 기업문화 조성 지원’이 비교적 높은 비율을 보였다. 현재 취업상태인 여성의 경우 ‘연령차별을 없애기 위한 노력’을 꼽은 비율이 상대적으로 높다. ‘양질의 시간제 일자리 확대’에 대해서는 40대, 고졸이하, 현재 비취업 상태인 여성의 응답이 비교적 높게 나타났다(■ 부표 26 ■ 참조).

그렇다면 ‘양질의 시간제 일자리’가 갖추어야 할 요건은 무엇이라고 생각하는지 살펴보도록 하겠다. 가장 높은 응답을 보인 것은 ‘시간당 임금이 최소 1만원 이상인 일자리’로 30.6%를 보였다. 그 다음으로는 ‘고용이 보장되는 정규직’ 26.6%, ‘사회보험 가입이 보장되는 일자리’ 13.8%, ‘출산휴가, 육아휴직, 가족간호휴가제 등을 사용할 수 있는 일자리’ 12.8% 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 경력단절여성의 노동시장 재진입 지원에 효과적이라고 인식되는 시간제 일자리를 확대 제공할 경우 일정 수준 이상의 임금이나 고용안정성 보장 등의 측면에 대한 고려가 필요함을 의미한다.

■ 그림 IV-28 ■ 양질의 시간제 일자리가 갖추어야 할 요건



여성의 일/경제활동을 지원하기 위한 정책의 필요성에 대해 질문한 결과(100점 만점 기준 환산) ‘출산휴가·육아휴직 사용을 어렵게 하는 사업장 처벌 강화’가 83.3

점으로 가장 높은 점수를 획득하였다. 그 다음으로는 ‘정규직과 비정규직 간의 격차 및 차별 해소’ 82.0점, ‘저소득층·맞벌이 가정에 가사 및 돌봄서비스 지원’ 81.0점, ‘돌봄휴가 제공’ 80.8점, ‘노동시간 단축’ 80.3점, ‘근로기준법 등 노동법 준수 지원 및 감독 강화’ 80.1점 등의 순으로 조사되었다.

■ 그림 IV-29 ■ 여성의 일/경제활동을 지원하기 위한 정책 필요성 인식
(단위: 점/100점 만점)



여성의 일/경제활동을 지원하기 위한 정책 필요성에 대하여 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태, 과거 고용형태 등의 변수를 중심으로 분석한 결과는 아래와 같다. 정책에 따라 통계적으로 유의미한 변수는 다르게 나타났는데, 특히 경력단절 기간과 현재 취업상태에 따른 차이가 유의미한 경우가 많다. 현재 취업상태는 ‘남성의 일·가족 양립 지원’을 제외한 모든 정책에서 유의미한 차이를 보였고, 경력단절 기간은 ‘진로 설계 및 경력개발 지원’, ‘돌봄휴가 제공’, ‘남성의 일·가족 양립 지원’, ‘직업교육과정의 다양화 및 전문화 지원’ 등을 제외한 정책에서 유의미한 차이가 나타났다.

표 IV-23 여성의 일/경제활동을 지원하기 위한 정책 필요성 인식

(단위 : %, 명)

구 분	연령	학력	경력단절 기간	현재 취업상태	과거 고용형태
여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선	9.866(4)*	6.172(4)	22.001(8)**	65.626(4)***	5.651(4)
고위직·관리직 성별 격차 해소	6.223(4)	1.851(4)	19.017(8)*	20.273(4)***	9.801(4)*
정규직과 비정규직 간의 격차 및 차별 해소	9.194(3)*	8.607(3)*	26.352(6)***	15.924(3)**	5.411(3)
저소득층·맞벌이 가정에 가사 및 돌봄서비스 지원	7.267(3)	1.896(3)	22.019(6)**	19.240(3)***	8.408(3)*
진로설계 및 경력개발 지원	2.202(4)	.813(4)	9.654(8)	15.312(4)**	5.671(4)
출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화	2.142(4)	8.442(4)	19.236(8)*	29.295(4)***	3.796(4)
돌봄휴가 제공 (예: 자녀학교행사, 부모병원진료 등)	1.997(4)	1.941(4)	9.365(8)	14.235(4)**	5.064(4)
공공부문 일자리 창출	.745(4)	14.356(4)**	21.316(8)**	31.092(4)***	10.338(4)*
남성의 일·가족 양립 지원	5.355(4)	12.422(4)*	5.844(8)	7.541(4)	1.479(4)
노동시간 단축	13.323(4)*	3.594(4)	22.633(8)**	18.330(4)**	1.682(4)
협동조합, 사회적기업, 마을기업 활성화 지원	4.150(4)	14.386(4)**	45.095(8)***	18.940(4)**	6.775(4)
직업교육과정의 다양화 및 전문화 지원	15.618(4)**	13.119(4)*	12.077(8)	39.532(4)***	10.380(4)*
근로기준법 등 노동법 준수 지원 및 감독 강화	1.824(3)	8.339(3)*	12.954(6)*	9.038(3)*	6.687(3)



서울시 여성의 지속가능한 경제활동 지원방안

1. 결과 요약 및 정책 시사점
2. 정책방향 및 정책과제

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V

서울시 여성의 지속가능한 경제활동 지원방안

1. 결과 요약 및 정책 시사점

지금까지 서울시의 성별 경제활동 현황 및 관련 정책, 서울시 여성의 경력단절 실태 및 정책수요 분석 결과와 경력단절 및 재취업에 미치는 영향요인을 살펴보았다. 서울시 여성의 지속가능한 경제활동을 지원하기 위한 정책방안을 제시하기에 앞서 실태조사 결과의 주요 내용을 정리하고 관련된 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

본 연구에서 실시한 조사는 여성의 경력단절 기간과 취업의지, 이전 직장의 고용 형태 등을 고려하여 조사대상자를 표집하였고 특히 연령을 한정하였기에 분석결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 그럼에도 경력단절로 표상되는 대표적 집단인 30대와 40대 여성을 조사대상으로 함으로써 정책 필요성에 대한 소구력을 높일 수 있다고 보았다. 또한 최대한 정확한 응답을 얻기 위해서는 회상 기간을 최소화하는 것이 필요하다고 보았고 실질적 구직의사를 가진 여성들에 대한 정책이 강화되어야 한다는 관점에서 조사가 설계되었다. 노동자의 고용지위가 정규직과 비정규직으로 이분화되고 어떤 고용지위에 속하는가에 따라 노동조건의 현저한 차이를 경험한다는 점에서 경력단절 당시의 고용형태도 중요한 기준으로 고려하였다. 본 조사의 분석결과는 서울시 30대와 40대 여성의 경력단절을 둘러싼 다양한 상황을 드러내고, 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 생애사건을 강조하는 데서 나아가 가족돌봄 책임을 지원하고 근로조건 개선을 견인하는 방향이 강화되어야 한다는 점, 그리고 실질적 구직의사가 있는 30~40대 비취업 여성들의 경력단절 기간이 장기화되지 않도록

V

하는 게 급선무이며 이를 위해 취업지원서비스와 직업교육훈련에 대한 접근성 제고가 필요함을 드러냈다는 점에서 의미가 있다. 실태조사 결과의 요약 및 정책적 시사점은 아래와 같다.

경력단절 당시의 일/경제활동 특성

조사 참여 여성들이 경력단절 당시 근무했던 일자리는 민간회사/개인사업체인 경우가 압도적으로 많았다. 종사상 지위를 중심으로 분석한 결과 상용근로자로 일했던 여성은 30대, 대졸이상, 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만인 집단에서 상대적으로 많았다. 현재 재취업 상태인 여성은 경력단절 당시 정규직이었다는 응답이, 현재 비취업 상태인 여성은 당시 비정규직이었다는 응답이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 종사상 지위가 당시의 노동시장 이탈뿐만 아니라 현재의 노동시장 재진입에도 유의미한 변수임을 함의한다.

경력단절 당시의 임금은 월평균 178만원, 근로시간은 주당 평균 43.8시간으로 조사되었다. 월평균 임금과 주당 평균 근로시간 모두 여성의 연령과 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태에 따라 유의미한 차이를 보였다. 특히 월평균 임금 수준은 당시의 고용형태에 따른 격차가 가장 컸다(정규직 198만원, 비정규직 128만원). 근속기간은 평균 52.3개월로 조사되었다. 이 역시 고용형태에 따른 격차가 가장 컸는데, 당시 정규직의 경우 근속기간은 60.4개월이었으나 당시 비정규직의 경우는 31.5개월로 조사되었다. 여기서 주목할 것은 동일한 사업장에서 비정규직으로 30개월 이상 근무했다는 점이다. 많은 경우 해당 사업장이 필요로 하는 지속 업무임에도 불구하고 위법 또는 편법으로 비정규직 지위를 유지시켰을 가능성이 크다.

당시 일자리를 그만둔 이유로는 ‘근로조건’을 꼽은 경우가 가장 많았다. 이는 여성의 연령, 학력, 경력단절 기간, 현재 취업상태, 당시 고용형태, 당시 배우자 유무, 당시 자녀유무에 따라 유의미한 차이를 보였다. 경력단절 기간이 3년 이상인 경우는 ‘가족돌봄’을 이유로 직장을 그만둔 경우가 가장 많았다. 이는 여성들이 당시 돌봄 문제를 해결할 수 있는 다른 방안이 없었음을 의미하는 동시에 현재도 그 이유로 비취업 상태일 가능성이 높음을 함의한다. 즉 가족돌봄을 이유로 직장을 그만둔 경우 그 기간이 장기화될 우려가 있다.

다수의 여성노동자들이 중소기업에 근무하고 있음을 고려하여 사업장 규모 중심으로 직장을 그만둔 이유를 분석한 결과, 소규모 사업장 종사자는 ‘낮은 임금’을, 대규모 사업장 종사자는 ‘계약기간 만료’를 이유로 그만둔 경우가 많았다. 근로계약을 작성하는 등의 인사관리가 상대적으로 덜 체계화된 소규모 사업장은 근로계약기간을 별도로 정하지 않아 계속 일할 수 있지만 임금 수준이 낮고, 이에 비해 근로계약서 작성 등 공식적인 인사관리가 이루어지는 대규모 사업장은 12개월 또는 24개월 등 일정한 기간을 정해두고 근로계약을 하여 지속근로가 어렵도록 구조화되어 있다.

직장의 전반적인 분위기를 고려할 때 육아휴직/출산휴가를 사용하기 어려웠다고 응답한 여성은 63.5%에 달하였다. 여성노동자의 모성보호와 관련하여 산전·산후휴가와 육아휴직을 중심으로 당시 일자리에서의 복리후생제도를 검토한 결과는 제도가 마련되어 있던 경우가 적어 여성노동자의 모성보호를 위한 최소한의 기반조차 매우 부실하다는 것을 보여주었다. 또한 제도가 있었다 하더라도 사용하기 쉽지 않았음을 여실히 드러내준다. 특히 육아휴직은 산전·산후휴가에 비해 덜 제도화되어 있고 덜 사용되며 사용하기 더 어려운 것으로 분석되었다. 제도 도입 여부 및 노동관계법 준수 등 제도적 수준에서의 정책적 개입뿐만 아니라 보장되어 있는 제도를 사용하기 어렵게 하는 관행과 조직문화에 대한 정책 접근 또한 강화되어야 한다.

재취업자의 일자리 현황 및 재취업 특성

본 조사에 포함된 재취업 여성들은 대부분 대졸이상이며, 30대와 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만인 경우가 상대적으로 많다. 이러한 특성을 염두에 두고 조사결과를 살펴보면, 재취업 여성들은 전체 응답자에 비해 경력단절 당시에도, 재취업을 한 현재에도 상용근로자 비율이 높게 나타났다. 고용형태 상으로도 비정규직보다 정규직으로 재취업한 여성이 더 많았다. 그런데 연령에 따른 격차가 커서 상용근로자 비율은 30대가 85.6%를 보였으나 40대는 58.1%로 비교적 낮았고, 정규직 비율은 30대가 81.8%를 보인 것에 비해 40대는 59.6%로 조사되었다. 임신/일용근로자 비율은 경력단절 이전에 비해 약간 증가하여 일부 여성의 종사상 지위는 다소 악화되었다.

현재 일자리의 주당 평균 근로시간은 40.6시간이며 월평균 임금은 207만원으로 조사되었다. 월평균 임금은 연령대와 학력에 따라 유의미한 차이를 보였는데, 특히

학력에 따른 격차가 상당히 크게 나타났다(고졸이하 151만원, 대졸이상 214만원). 현재 일자리의 근속기간은 11.7개월로 채 1년이 되지 않았다.

복리후생제도 중 임신 중 근로시간 단축제를 사용한 경험이 있다고 응답한 여성이 가장 많았으며, 사회보험 가입률은 경력단절 당시에 비해 증가하였다. 다만, 현재 일자리에서의 사회보험 가입 여부는 경력단절 당시의 고용형태에 따라 유의미한 차이를 보였다는 점에 주목할 필요가 있다. 경력단절 당시 정규직이었던 여성의 경우 현재 일자리에서 국민연금, 고용보험, 건강보험에 가입하고 있는 경우가 80% 이상이고 산재보험에 가입한 경우도 70% 이상이지만, 당시 비정규직이었던 여성들은 4대 보험에 가입한 경우가 60% 내외로 조사되었다. 이는 경력단절 당시의 고용형태가 재취업 일자리의 질과 연동됨을 보여준다는 점에서 비정규직 고용의 개선 필요성을 뒷받침하는 결과로 볼 수 있다.

현재 일자리를 구하기 위해 취업사이트 또는 SNS 서비스를 이용했던 경우가 가장 많았다. 고용노동부 또는 시군구 취업지원기관을 통해 일자리를 알아보았다고 응답한 여성은 30대가 40대에 비해, 경력단절 기간 1년 미만 여성이 3년 이상인 여성에 비해 상대적으로 많았다. 이는 30대의 경력단절 초기인 여성들에 대해 보다 적극적이고 효과적인 정책 접근이 이루어져야 함을 시사한다.

재취업 여성들이 경력단절 당시 일자리를 그만두었던 이유를 살펴본 결과 이들은 전체 응답자에 비해 ‘근로조건’과 ‘노동환경’을 이유로 그만둔 비율이 상대적으로 높고 ‘생애사건’과 ‘가족돌봄’을 이유로 그만둔 비율은 상대적으로 낮았다. 이는 직장요인보다 생애사건이나 가족돌봄으로 인해 경력단절을 겪은 경우 재취업 가능성이 상대적으로 낮음을 의미한다.

경력단절 당시 일자리와 현재 일자리의 특성을 비교한 결과 현재 재취업을 한 여성들의 직업 지위나 근로조건 등 직장과 관련한 전반적인 상황이 전체 조사 참여 여성들에 비해 비교적 나은 상황임을 알 수 있었다. 이는 앞서 언급하였듯이 재취업 여성들의 연령이나 학력수준 특성을 반영한 것으로 볼 수 있다. 현재 일자리를 계속 유지할 의향은 현재 비혼/무배우 상태인 여성에 비해 기혼유배우 상태인 여성에게서 더 높게 나타났다. 이는 현재 일자리의 전반적인 분위기에 대한 부정적 평가가 경력단절 당시 일자리에 대해서보다 훨씬 줄어들었고 직장에 대한 만족도는 이전에

비해 증가한 데서 비롯되는 것으로 보인다.

비취업자의 희망일자리 및 구직 경험

향후 1년 이내에 다시 일/경제활동을 하려는 이유로는 ‘생활비에 보태기 위해서’라는 응답이 압도적으로 많았다. 이는 여성의 연령, 현재 혼인상태, 가구원 수, 월평균 가구소득, 월평균 가구지출에 따라 유의미한 차이를 보였다. 40대, 기혼유배우여성, 가구원 수 3명, 월평균 가구소득과 가구지출 모두 300만원 이상 400만원 미만에 속하는 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 ‘생활비에 보태고자’ 다시 일을 하려 한다는 응답이 상대적으로 많았다. 비혼/무배우 여성의 경우도 생활비에 보태기 위해서 다시 일을 하려고 한다는 응답이 가장 많은 가운데 ‘생계를 책임지기 위해서’, ‘나의 만족과 발전을 위해서’를 꼽은 경우도 비교적 많았다.

희망하는 경제활동 형태로는 ‘취업’을 꼽은 경우가 가장 많다. ‘창업’을 희망하는 여성의 경우 그 이유는 ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’, ‘원하는 일자리에 취업하기가 어려워서’인 경우가 비교적 많았다. 종사하기 희망하는 산업으로는 ‘교육서비스업’과 ‘도매 및 소매업’이 상대적으로 높은 비율을 보였다. 다시 일을 할 경우 희망하는 임금은 월평균 176만원, 희망하는 근로시간은 주당 평균 35.9시간으로 조사되었다. 희망하는 근로형태와 연동하여 세부 분석을 실시한 결과 전일제 근무를 원하는 경우 주당 평균 40.9시간, 월평균 209만원, 시간제 근무를 원하는 경우 주당 평균 27.5시간, 월평균 119만원으로 집계되었다.

다시 일을 하는 데 있어 가장 중요하게 고려하는 사항은 ‘가족생활·개인생활 양립 가능한 근무여건’으로 조사되었다. 특히 30대, 대졸이상, 경력단절 기간 1년 이상 3년 미만인 여성들의 응답이 비교적 많았다. 미미한 차이이기는 하지만, ‘임금(또는 수입)’보다 ‘가족생활·개인생활 양립 가능한 근무여건’을 꼽은 여성이 더 많은 것은 기존의 장시간 관행을 비롯한 직장 중심성의 해소가 갈수록 중요해지고 있음을 함의한다.²⁹⁾ 구직 과정에서 가장 많이 이용한 것은 ‘취업사이트 또는 SNS 서비스’였

29) 서울시 비취업여성 1,000명을 대상으로 실시한 2014년에 조사에서는 향후 1년 이내에 다시 일을 할 경우 가장 중요하게 고려하는 사항으로 ‘임금(수입)’을 꼽은 경우가 42.0%로 가장 많았고, ‘가족시간 및 개인시간 확보’를 꼽은 경우는 9.1%에 불과하였다(국미에 외, 2014). 두 조사의 조사대상자 특성이



고, ‘일자리 정보 및 취업알선 부족’으로 어려움을 겪은 것으로 조사되었다. 다시 일을 하기 위해 가장 필요한 지원도 ‘기초교육 및 정보제공’으로 나타나 일자리 정보 제공 및 교육 접근성 제고를 위한 정책 필요성을 시사하였다.

고용지원서비스 이용 경험 및 정책수요

일자리를 구하기 위해 취업지원기관을 통해 서비스를 제공받은 여성들은 실질적인 도움이 되었다고 인식하는 경우가 많았다. 특히 ‘직업교육 프로그램 또는 유관기관 소개’를 받은 여성의 74.7%가 도움이 되었다고 응답하였다. 반면 취업지원기관을 통해 ‘일자리 정보 제공’을 받은 여성이 가장 많았으나 실제로 도움이 되었다고 응답한 경우는 다른 항목에 비해 가장 낮았다. 이는 제공되고 있는 일자리 정보의 충분성과 다양성, 그리고 정보의 정확성에 대한 부분만이 아니라 정보 제공 방법 및 경로 등 여러 차원에 대한 검토가 필요함을 보여준다.

직업교육에 참여한 경험이 있는 여성은 취업이나 창업을 준비하는 데 도움이 된다고 생각하는 경우가 69.7%로 높은 비율을 보였다. 앞으로 직업교육을 받을 경우에는 ‘취업 및 창업 연계성’을 고려하겠다는 여성이 가장 많았다.

여성이 일/경제활동을 하는 데 있어 겪는 어려움에 대해서는 현재 취업상태에 따라 유의한 차이를 보였다. 현재 비취업 상태인 여성은 ‘가사 부담, 육아 및 자녀교육 부담, 인적 네트워크 부족’을 심각하게 인식하는 비율이 상대적으로 높은 것에 비해, 현재 취업 상태인 여성은 ‘채용이나 업무 배치 시 남성 선호, 외모 관리 부담, 직장 내 성희롱, 불평등한 근로여건’을 심각하게 인식하는 비율이 더 높았다. 또한 ‘같은 일을 하는 남성에 비해 상대적으로 낮은 임금’을 받은 직·간접적 차별 경험이었다고 응답한 여성은 62.3%나 되는 것으로 조사되었다.

현실적인 걱정 최저임금은 시급 평균 8,650원으로 집계되었다. 이는 서울시의 올해 생활임금 8,197원과 2018년 생활임금으로 예정된 9,211원의 중간 정도에 해당한다. 걱정 최저임금에 대한 인식은 현재 취업 상태에 따른 차이가 가장 컸다. 현재 비취업 상태인 여성의 경우 적절하다고 여기는 최저임금은 시급 8,502원인 데 비하

다르기는 하지만, 직장생활과 가족생활·개인생활 균형의 중요성에 대한 사회적 인식이 확대되고 있음을 유추할 수 있다.

여 재취업 상태인 여성이 적절하다고 생각하는 시급은 8,995원으로 조사되었다.

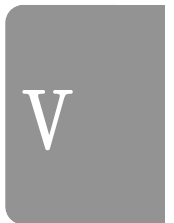
여성의 경력단절 예방을 위해 서울시가 추진할 필요가 있는 정책으로는 ‘출산휴가/육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성’, ‘장시간 일하는 문화 개선’, ‘유연근무제 도입과 확대’ 등이 상위 3순위에 포함되었다. 이는 공통적으로 가족돌봄 및 개인시간의 확보를 위한 노동자의 휴식권/돌봄권 보장과 노동시간 재량권 강화를 핵심으로 한다. 이는 근로조건의 문제가 가족돌봄 책임과 상호작용하는 관계에 있음을 함의한다.

경력단절여성의 취업과 창업을 지원하기 위해서는 ‘양질의 시간제 일자리 확대’가 필요하다고 응답한 여성이 가장 많았다. 그런데 이러한 일자리의 중요한 요건으로는 ‘시간당 임금이 1만원 이상’은 되어야 한다는 점과 ‘고용이 보장되는 정규직’이어야 한다는 점이 꼽혔다. 이러한 결과는 경력단절여성의 노동시장 재진입 지원에 효과적이라고 인식되는 시간제 일자리를 확대할 경우 일정 수준 이상의 임금과 고용안정 보장이 선결되어야 함을 의미한다.

경력단절 및 재취업 영향요인 실증분석

조사에 참여한 여성들이 직장을 그만둔 이유를 중심으로 경력단절 영향요인을 분석한 결과 ‘근로조건형’과 ‘가족돌봄형’이 가장 뚜렷한 특징을 보였다. 근로조건의 영향을 더 크게 받은 여성은 경력단절 당시 임시/일용직으로 장시간 근로를 겪었을 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 배우자가 있는 기혼여성에 비해 비혼/무배우자인 여성은 근로조건으로 그만둔 경우가 더 많았다. 이에 비해 가족돌봄의 영향을 더 크게 받은 여성은 경력단절 당시 직장에 대한 만족도가 높았음에도 불구하고 자녀가 초등학교 입학 전이거나 초등학교생으로 돌봄을 반드시 필요로 하는 상황에서 직장을 그만두었음을 알 수 있다. 이러한 결과는 근로조건의 개선이 중요함을 확인시켜주는 동시에 가족돌봄에 대한 가족구성원들의 분담과 사회적 지원 강화가 매우 필요함을 보여준다.

경력단절여성의 재취업에는 여성의 학력과 경력단절 기간, 그리고 미취학 자녀 유무가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 이전 직장의 종사상 지위 및 직장 만족도 등의 이전 직장 특성과 가구소득 및 가구지출 등 경제상태, 그리고 취업지원서비스 및 직업교육훈련 경험 유무가 영향을 미쳤다.



경력단절 기간 3년 이상 5년 미만인 여성들은 1년 미만인 여성에 비해 재취업 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이는 경력단절 기간의 장기화를 방지해야 할 필요성을 확인시켜주며, 출산 후 법정 육아휴직 보장의 중요성을 보여준다. 즉 육아휴직 기간을 늘려 여성의 돌봄 책임을 지원하고자 하는 정책은 오히려 여성의 경력단절 장기화를 심화시킬 우려가 있다.

취업지원서비스와 직업교육훈련 경험자가 비경험자에 비해 재취업 확률이 높게 나타난 점은 서울시가 지속적으로 실시해온 여성일자리 지원 정책이 경력단절여성의 실제 재취업에 일정 부분 유의미하게 기여하는 것으로 해석될 수 있다. 고용단절이 일어나지 않도록 하는 것이 가장 최선이나, 이미 경력단절을 겪은 여성들에 대해서는 단절기간을 최소화할 수 있도록 효과적인 정책 접근이 이루어져야 한다.

2. 정책방향 및 정책과제

앞서 II 장에서 ‘경력단절여성법’과 ‘경력단절여성조례’에 대한 검토를 통하여 ‘경력단절 예방’은 사실상 경제활동 중단이 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하는 것, 즉 ‘고용단절을 예방하는 것’으로 보는 것이 적절하다고 밝힌 바 있다. 이에 현재의 조례를 유지할 경우에는 경력단절 예방에 관한 조항을 별도로 명시할 필요가 있다는 점, 다양한 형태로 경제활동을 하거나 하려는 여성들을 포괄하기 위해 별도 조례가 제정될 필요가 있다는 점, 기업의 참여를 건인하기 위한 접근이 필요하다는 점을 강조하였다. 이러한 맥락에서 본 연구는 경력단절 예방과 고용단절 예방을 함께 명기하고자 한다.

서울시 여성의 지속가능한 경제활동 지원을 위한 정책목표는 고용단절/경력단절 예방, 단절기간 장기화 방지, 고용평등 추진체계 확립 등 크게 세 가지로 설정하고자 한다.

첫째, 고용단절/경력단절 예방을 위한 정책이 강화되어야 한다. 이는 그간의 정책이 무엇을 목표로 설계되고 집행되었는지에 대한 검토를 기반으로 이루어질 필요가 있다. 여성의 경력단절은 여성노동정책에서 늘 화두였지만 결국 그 종착지는 ‘맞춤

형 지원'이라는 이름하에 대부분 여성인력개발정책으로 수렴되었다. 여성의 노동시장 참여 지속을 어렵게 하는 구조적 장벽이 견고하게 존재한다는 것을 보여주는 많은 통계 수치들은 수십 년째 거의 같은 자리를 맴돌고 있지만, 올해 출범한 정부의 일자리 로드맵에서도 여성을 위한 맞춤형 정책은 결국 '임신·출산이나 양육으로 인한 경력단절 우려 해소'로 집약되어 한정되었다. 여성 개인의 인적 자본 개발을 통해 보다 나은 일자리로의 진입을 지원하는 것, 생애사건으로 인한 경력단절을 해소할 수 있도록 지원하는 것은 경제활동을 지속하고자 하는 많은 여성들의 절실함에 응답하는 매우 필요한 방안이다. 문제는 여기서 그친다는 데 있다.

여성고용 증진은 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 유럽 복지국가들 역시 모든 회원국의 여성고용률 향상을 정책목표로 공식화한 바 있고 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 제시하였다. 이러한 선진국들의 경험을 통해 볼 때 여성의 고용률 제고, 일·생활 균형을 위한 기반 조성, 지속가능한 사회를 위한 재생산권 지원 등에서 나타나는 공통점은 무엇보다 노동시장의 차별을 해소하는 데 많은 관심과 노력을 기울여왔다는 점이다. 이는 그간 여성을 '위해' 추진되어왔던 많은 정책들이 오래된 구조적 차별을 개선하는데 어떤 효과가 있었는지, 여성과 남성 모두의 일·생활 균형을 지원하는 것을 목표로 하였는지, 제도적 환경뿐 아니라 비제도적 관행을 발견하는 데 관심을 두었는지, 사각지대를 줄여가기 위한 조치가 충분히 이루어져왔는지 등을 점검해야 함을 의미한다. 즉 그간의 정책성과에 대한 평가와 제도화 이면에 자리한 그림자는 무엇인지 조명할 필요가 있다. 앞서 분석한 실태조사 결과는 일·생활 균형에 대해 중요하다는 인식이 점차 확대되고 있으며 장시간 근로 관행 및 조직문화가 변화되어야 여성의 고용단절 예방 가능성이 높아질 수 있음을 보여주었다. 여기에는 근로조건 개선을 위한 제도적 접근만이 아니라 제도가 있어도 사용하기 어렵게 하는 사업장의 미시적 장치를 파악하는 것이 매우 중요하다는 점이 함의되어 있다. 서울시 여성들이 고용단절/경력단절 예방을 위해 필요하다고 생각하는 정책은 공통적으로 조직문화 변화에 기반한 평등

한 일터 조성과 가족돌봄 및 개인시간의 확보를 위한 노동자의 휴식권/돌봄권 보장, 그리고 노동시간 재량권 강화 등을 지향하고 있다. 이러한 방향을 고려하여 원치 않는 경제활동 중단이 발생하지 않도록 하는 정책 개입이 강화되어야 한다. 차별 금지와 고용평등을 위한 서울시의 적극적인 역할이 요구된다.

둘째, 고용단절/경력단절 기간의 장기화가 방지되어야 한다. 본문에 제시한 분석 결과에 따르면 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 근로조건의 개선과 함께 가족 돌봄 책임의 공유가 매우 시급한 것으로 나타났다. 특히 가족돌봄으로 경제활동을 중단한 여성들의 경우 그 기간이 장기화되고 있다는 것이 발견되었고 경력단절 장기화는 재취업 시에도 부정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 불가피하게 고용단절/경력단절을 겪은 경우 그 기간을 최소화할 수 있도록 지원할 필요성을 함의한다. 이러한 맥락에서 육아휴직 기간을 늘려 여성의 돌봄 책임을 지원하려는 정책은 오히려 여성의 경제활동 중단 기간을 늘려 노동시장 복귀를 어렵게 하거나 이전에 비해 낮은 수준의 일자리로 진입할 수밖에 없도록 할 우려가 있다. 이에 초기 고용단절/경력단절 여성을 위한 정책 접근이 강화될 필요가 있으며, 단절 기간이 상대적으로 긴 여성들을 위한 징검다리 일자리 제공을 확대하여 구직의사가 높은 여성들의 노동시장 복귀를 지원할 필요가 있다.

취업지원서비스와 직업교육훈련을 받은 여성들의 재취업 가능성이 높게 나타났다는 점은 서울시가 그간 추진해온 정책이 일정 정도 유의미한 성과가 있음을 드러내준다. 이러한 정책이 구직을 실질적으로 원하는 여성들에게 보다 효과적이고 밀도 있게 전달될 수 있도록 하는 접근이 강화되어야 한다. 또한 직접적인 일 경험 기회가 필요한 여성들을 위해서는 인턴십 제공을 확대하고 지원 수준을 강화하여 실질적인 재진입으로 이어질 수 있도록 연계하는 것이 필요하다.

셋째, 고용평등정책을 총괄 추진할 수 있는 구조를 갖추어야 한다. 그간 수립·집행되어온 많은 정책들이 애초 설정한 목표를 달성하지 못하거나 충분한 성과를 내지 못한 데에는 추진체계의 문제 또한 크다. 성평등 노동정책을 설계하고 추진하는 주체는 누구이며 어떤 권한과 책임을 부여받고 있는지 검토되어야 한다. 제도화가 덜 이루어진 부분은 어디인지, 제도가 마련되어 있으나 작동하지 않는 이유는 무엇인지, 원활한 작동을 위해 어떤 조치가 필요한지, 협업과 협력이 필요한 부분은 무

엇인지 등을 총괄하고 조정할 수 있는 추진체계가 마련되어야 한다. 성별임금격차를 비롯하여 많은 여성 노동 문제가 여성만의 문제를 넘어서서 노동시장의 불평등을 장기 지속화하는 핵심적인 문제라면 이 문제를 성평등의 원칙에서 어떻게 접근할 것인지 좀 더 통합적인 정책 추진체계가 필요하다(임윤옥, 2017). 집중적으로 고민하고 추진과정을 견인해나가는 주체를 명확히 할 필요가 있다.

이러한 구조를 통해 여성을 정책대상으로 특화하여 접근하는 것만이 아니라 기존 일자리/노동 정책의 성 주류화를 추진해야 한다. 앞서 검토한 바와 같이, ‘여성’ 일자리 정책은 청년이나 어르신 등을 대상으로 하는 지원 정책과 분리되어 직접적으로 ‘여성’을 표방하는 정책만으로 범위가 한정된다. 이를 넘어서기 위한 접근이 시급히 이루어져야 한다. 하지만 개별 행정부서 차원에서 포괄적이고 확장된 관점에 기반한 정책 설계와 집행이 이루어지기를 기대하는 것은 무리가 있다. 노동시장의 구조적 차별을 해소하기 위해서는 여성정책 전담 부서를 넘어서 접근이 필수적이다. 이를 위해서는 고용평등을 추진하기 위한 법적 기반 강화, 고용평등을 표방하는 추진 주체 설정, 일자리 정책의 젠더 효과를 파악할 수 있도록 하는 제도화 등이 뒷받침될 필요가 있다.

이러한 정책목표를 위한 추진방향 및 중점과제는 다음과 같다.

표 V-1 정책목표 및 중점과제

정책 목표	고용단절/ 경력단절 예방	단절기간 장기화 방지	고용평등 추진체계 확립
추진 방향	▶ 성평등 조직문화 조성 지원 ▶ 사각지대 정책수단 강화 ▶ 차별 금지 정책 강화	▶ 정책접근성 제고 ▶ 징검다리 일자리 지원 강화 ▶ 일자리 연계 체계 강화	▶ 법적 기반 정비 ▶ 정책 추진 컨트롤 타워 정립 ▶ 일자리 정책의 성 분석 강화
중점 과제	• 중소기업 성평등 인사 관리 및 일생활 균형 지원 • 고용단절 예방 전문 노동인권조사관 지정 • 고용차별신고센터 운영	• 일자리정책 및 정보 제공 플랫폼 구축 • 경력단절여성 인턴십 등 지원 확대 • (가칭)고용지원협의체 운영	• 고용평등 관련 조례 제·개정 • 시장 직속 (가칭)고용평등추진단 신설 • 성별고용영향분석 평가 실시

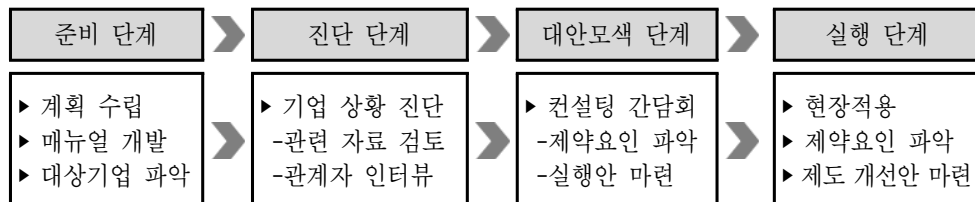
V

중소기업 성평등 인사 관리 및 일생활 균형 지원을 통한 성평등 조직문화 조성

앞서 언급한 바와 같이 그간 우리 사회는 많은 정책들을 수립하고 집행해왔지만, 그러한 정책들이 적용되고 활용여부가 평가대상이 되거나 감시되는 일자리에는 여성들이 많지 않다. 국내 100대 대기업에서 여성근로자 비율은 20%대에 불과하며, 여성들 대부분은 일가족 양립 정책의 활용률도 낮고 인사관리 개념이 미비한 중소기업에 몰려 있다(김영미, 2017b).

본 실태조사 결과를 경력단절 당시 종사했던 사업장 규모에 따라 분석한 결과 근로조건으로 인해 직장을 그만두었다는 응답이 높은 가운데, 그 사유를 구체적으로 살펴보면 사업장 규모에 따른 차이가 현저하게 나타났다. 소규모 사업장 종사자는 직장을 그만둔 주요 사유로 ‘낮은 임금’ 수준을 꼽았고, 대규모 사업장 종사자는 ‘계약기간 만료’로 인해 직장을 그만둔 경우가 상대적으로 많았다. 소규모 사업장 종사 여성 다수는 낮은 임금 수준으로 인해 직장을 유지할 유인이 약하고 대규모 사업장 종사 여성의 경우 12개월 또는 24개월 등 일정한 계약 기간이 만료됨으로 인해 직장을 그만두어야 했던 것이다. 즉 근로계약을 작성하는 등 공식화된 인사관리가 상대적으로 덜 체계화된 소규모 사업장은 근로계약기간을 별도로 정하지 않아 계속 일할 수 있지만 임금 수준이 낮고, 이에 비해 근로계약서 작성 등 인사관리가 이루어지는 대규모 사업장은 지속근로가 어렵도록 구조화되어 있다. 이는 중소기업을 대상으로 하여 성평등 인사관리를 지원하는 것이 그간 정책 접근성이 낮았던 여성들의 상황을 개선하는 데 효과를 가져올 수 있음을 의미한다.

또한 중소기업 노동자들의 일·생활 균형을 지원하기 위해 관련 컨설팅을 실시하는 등의 지원이 강화될 필요가 있다. 컨설팅은 고용보험 DB 자료를 통해 남성 육아 휴직자 또는 여성 출산휴가자 발생이 전무하거나 저조한 사업체를 파악하여 우선 실시하고 단계적으로 확대하는 것을 고려할 필요가 있다.



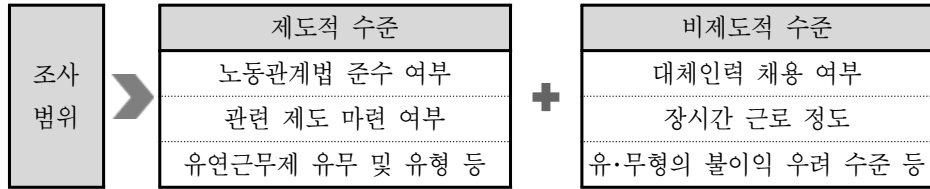
서울시가 추진하는 일·생활 균형 정책의 효과성을 높이기 위해서는 인센티브 제공이 확대되어야 한다. 특히 서울시의 여러 조달 사업과 재정 사업 응모 시 일·생활 균형 보고서 제출을 의무화하거나 보고서를 제출하는 기업에게 가점을 주는 것을 적극적으로 추진하는 것이 필요하다.³⁰⁾ 예를 들어 서울시 조달사업 신청 기업 작성 항목에 성별 육아휴직 사용 근로자 현황을 포함하여 제출하도록 하고 전국 평균 남성 육아휴직 사용 비율보다 높은 기업에게는 가점을 제공하는 것이다. 또한 육아휴직자 복귀 현황을 제출하도록 하는 등 관련 현황을 종합적으로 고려하여 조달사업에서 인센티브를 제공함으로써 일·생활 균형을 위한 환경 조성에 기업이 동참할 수 있도록 건인해야 한다.

고용단절 예방 전문 노동인권조사관 지정을 통한 사각지대 정책수단 강화

서울시는 노동권의 사각지대를 해소하고자 하는 일환으로 서울시와 투자출연기관의 노동 인지적 행정을 위한 노동인권조사관을 신설하여 노동관계법 위반 및 노동인권 침해 사례를 조사하고 시정을 권고할 계획을 갖고 있다. 노동인권조사관 중 고용단절 예방 전담을 별도로 지정하여 운영함으로써 직장 내의 성차별적 고용관행과 노동중심적인 조직문화로 인한 고용단절을 방지할 필요가 있다. 앞서 언급한 바와 같이 서울시 직장맘지원센터의 상담 중 직장 내 고충으로 인한 상담은 약 80%에 달하며 이중 출산휴가 및 육아휴직 관련 상담이 상당 비중을 보인다. 노동인권조사관을 통해 제도적 수준에서는 노동관계법 준수 여부, 관련 제도 마련 여부, 유연근무제 유무 및 유형 등을 검토하고, 비제도적 수준에서는 장시간 근로 관행, 육아휴직 등 사용에 따른 유·무형의 불이익 우려 수준 등을 검토할 필요가 있다.



30) 스위스에서는 성별 임금 격차를 줄이기 위하여 공공부문의 동등임금 현장 제정이나 공적 조달기업에 대해 동등임금 의무 부여 등의 정책을 추진해왔다. 특히 조달 계약 시 동등임금 의무 이행 확인 등의 장치를 마련함으로써 성별 임금 격차를 줄여왔다(Durrer, 2017). 이러한 경험은 공공부문의 성평등을 제고하기 위해 조달 사업 등에서 인센티브를 적극 활용할 필요가 있음을 시사한다.



여성의 고용단절은 생애사건만이 아니라 기업 내의 남성 중심적 조직문화와 열악한 근로조건, 가족돌봄 책임 등 다양한 요인과 배경에 의해 발생한다. 현재의 근로감독 행정은 주로 부당노동행위나 임금 체불 등에 대해 이루어지는데, 여성의 임신·출산·육아에 따르는 부당노동행위나 여러 차별적 조건들은 사각지대로 남아 있다. 예를 들어 경력단절 당시 일자리에 산전·산후휴가가 있었다고 응답한 여성은 32.1%였으나 본인이 사용한 경우는 41.4%로 절반이 채 되지 않았다. 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있었다는 응답 역시 43.6%로 나타나 제도가 있었다고 응답한 여성의 절반에도 미치지 못하였다. 육아휴직은 산전·산후휴가보다 덜 제도화되어 있고 덜 사용되고 있으며 사용하기 더 어려운 것으로 분석되었다. 이는 제도화 자체가 아직도 주요한 과제를 보여주는 동시에 제도가 마련된다 하여도 제도 사용을 가능하게 하는 조직문화 조성이 뒷받침되어야 함을 확인시켜준다. 따라서 노동 인지적 행정을 지방자치단체 차원에서 실천하는 취지로 구상된 노동인권조사관의 일부를 고용단절 예방 전문으로 지정하여 고유의 역할을 분명하게 부여하는 것은 성 인지적 행정을 위해 필수적인 조치이다.

고용차별신고센터 운영을 통한 차별 금지 정책 강화

본 연구의 실태조사에 따르면 같은 일을 하는 남성에 비해 상대적으로 낮은 임금을 받거나 결혼이나 육아 등을 이유로 한 퇴사 압력 또는 불이익 등을 경험한 경우가 60% 이상을 보였다. 이러한 상황은 여성의 경제활동 지속을 어렵게 하는 매우 심각한 요인으로 입직 시의 차별만이 아니라 임금, 배치, 승진, 교육 연수 등 고용의 각 영역에서 발생하고 있다. 이러한 차별 사례를 신고 받는 전용 창구를 만들어 홍보함으로써 차별 금지에 대한 서울시의 정책 의지를 천명하고, 신고된 사례에 대해 피드백을 확실하게 함으로써 정책에 대한 신뢰성을 높일 필요가 있다. 이러한 접근

은 기업에 주는 메시지가 분명하기 때문에 노동자 개인을 구제하는 것을 넘어서서 기업 환경을 구조적으로 변화시키는 효과를 가져올 수 있다.

일자리 정책 및 정보 제공 플랫폼 운영을 통한 정책접근성 제고

서울시는 여성의 일자리와 관련하여 많은 사업을 추진하고 있지만 이러한 내용에 대한 여성들의 인지도는 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다. 서울시에서 여성인력 개발기관을 운영하고 있는 것에 대한 정보 역시 충분히 홍보되고 있지 못하였다. 비정규직의 정규직화나 서울형 생활임금 지급 등의 정책에 대해서는 인지도가 높게 나타났다. 본 조사에 참여한 여성들은 다시 일자리를 갖기 위해 정보 제공을 가장 필요로 하였고, 취업지원서비스를 받은 여성들은 실제로 도움이 되었다고 응답한 경우가 많았으나 정작 이러한 정보를 어디에서 얻을 수 있는지에 대해서는 알지 못한다. 또한 새로 도입된 정책에 대해서도 정보를 쉽게 접할 수 있도록 할 필요가 있다. 예를 들어 임신기 근로시간 단축제나 육아기 근로시간 단축제 등이 도입된 사실 자체를 알지 못할 경우 피할 수 있었던 고용단절을 경험하게 될 수도 있다. 이에 일자리 정책 및 정보 제공을 위한 플랫폼을 구축할 필요가 있으며, 교통방송 등 서울시의 매체를 활용하여 프라임 시간대에 관련 정책을 홍보하는 방안도 적극적으로 추진할 필요가 있다.

경력단절여성 인턴십 등 지원 확대를 통한 징검다리 일자리 지원 강화

장기간 노동시장에서 이탈된 경력단절여성의 취업 적응 프로그램으로 실시되는 경력단절여성 인턴십은 징검다리 일자리 제공의 차원에서 보다 확대될 필요가 있다. 현재 경력단절여성 인턴십에 참여할 경우 인건비(3개월, 60만원), 정규직 전환 시 취업장려금(기업 및 참여자 각 60만원) 등 1인당 300만원까지 지원되고 있다. 또한 1년 이상 장기 고용 시 기업 환경 개선을 위해 기업당 최대 500만원까지 지원되고 있다. 이는 장년취업인턴제나 청년취업인턴제에 비해 기업에게 지원되는 수준이 낮아 채용 유인이 약하다. 장년취업인턴제의 경우 만50세 이상, 청년취업인턴제의 경우 만35세 미만을 대상으로 하여 최대 570만원까지 지원되는 것에 비해 새일여성

V

인턴은 최대 300만원으로 상당히 낮다. 청·장년 인턴제 지원에서 제외되는 30대 후반부터 40대에 대한 지원 필요성을 고려할 때 경력단절여성 인턴십은 보다 확대될 필요가 있다.

또한 일자리를 원하지만 경력단절 기간이 길어 재진입이 상대적으로 어려운 여성들을 위한 공공일자리 확대는 한계가 많음에도 불구하고 필요하다. 이는 여성들을 위한 일자리 창출 효과를 내는 동시에 지역사회에서 필요한 돌봄 수요를 충족시킨다는 차원에서 그 필요 자체가 부인되기는 어렵다. 다만 앞서 언급한 바와 같이 그러한 일자리를 중심으로 사업이 구상되고 그러한 일자리가 여성을 위한 맞춤형 일자리로 통용되는 방식에는 제동을 거는 것이 필요하다.

여성의 고용단절 예방은 대체인력 지원 활성화와 불가분의 관계에 있다. 여성노동자가 출산휴가와 육아휴직을 보장받기 위해서는 그 업무를 대체할 수 있는 누군가가 필요하다. 대체인력 지원이 의무화되어 있지 않은 상황에서 출산·육아휴직을 가는 대다수 여성노동자는 다른 동료들에게 업무를 전가하는 위치에 놓이게 된다. 조직 차원에서 대응 방안이 모색되고 안착되어야 할 사항이 출산·육아휴직을 사용하려는 여성노동자와 다른 노동자의 갈등으로 가시화되는 것이다. 서울시는 이러한 상황에 대처하고자 5개 여성발전센터에 여성대체인력지원센터를 운영하고 있다. 하지만 구인 기관과 구직자 간의 미스매칭이 심각하고 대체인력 구직처 발굴 및 활용에 어려움을 겪고 있어 보다 적극적으로 사업을 펼치기에 제약이 많다. 육아휴직 활성화와 대체인력 지원 활성화는 여성의 고용단절을 예방하고 경력단절여성의 노동시장 재진입 지원을 강화한다는 차원에서 확대될 필요가 있다.

(가칭)고용지원협의체 운영을 통한 일자리 연계 체계 강화

여성의 일자리 지원은 다양한 주체들의 적극적인 역할과 협력에 의해 보다 활성화될 수 있다. 여성의 직업교육훈련을 실시하는 기관들에서 다양한 프로그램을 운영하고 있지만 이들 가운데 실제로 취·창업을 희망하지 않거나 유보하는 경우가 많다. 때문에 현재의 여성인력개발기관이 여성의 일자리 지원을 위한 전문 기관으로 자리매김하기 위해서는 실질적인 구직 의사가 높은 여성을 발굴하는 것이 필요하

다. 앞서 살펴보았던 직업교육훈련 수요인원 대비 구직인원 현황은 직업교육훈련의 목적이 과연 무엇으로 설정되어 있는가를 질문하게 한다. 하지만 여성 자신의 구직 의사는 강하다고 하더라도 구직 활동 자체를 어렵게 하는 요인들을 파악하고 이를 개선하기 위한 방안을 모색하는 것 역시 중요한 과제이다.

이러한 과정에서 기업의 노동력 수요 측면을 고려하지 않을 수 없다. 직업교육훈련 등의 정책이 성과를 내기 위해서는 교육을 마친 후 일자리로 이동하는 것이 전제되어야 한다. 때문에 어떤 일자리가 어디에 있는가, 기업은 어떤 숙련을 필요로 하는가, 장래의 수요에 대응하기 위해 미리 준비해야 할 것은 무엇인가 등을 상시적으로 파악하고 적시에 일자리로 연계할 수 있는 구조를 만드는 것이 매우 중요하다. 이러한 역할은 서울시 여성인력개발기관의 총괄 역할을 담당하는 여성능력개발원이 주도적으로 담당할 필요가 있다. 여성능력개발원은 여성인력개발기관 총괄과 더불어 여성일자리 허브 역할 및 네트워크 활성화를 주요 목표로 운영된다. 여성능력개발원이 기존에 운영 중인 협의체에 기업 단위의 참여를 확대하거나 별도 구성을 고려할 필요가 있다.



자료: 서울시여성가족재단 내부자료(2017).

고용평등 관련 조례 제·개정을 통한 법적 기반 정비

현재 서울시의 여성 경제활동 지원을 위한 조례는 다음과 같이 개선될 필요가 있다. 첫째, 현재의 ‘경력단절여성조례’는 경력단절 예방에 관한 조항을 별도로 명시

함으로써 경력단절 예방 지원 사업의 법적 근거를 분명히 하고 정책 의지를 가시화 시킬 필요가 있다. 하지만 현재의 조례는 모법인 ‘경력단절여성법’의 영향을 받게 되어 여성의 경제활동 지원을 포괄하는 방향으로 조례 내용 전반을 개정하는 데는 한계가 있다. 따라서 둘째, 다양한 형태로 경제활동을 하고 있거나 경제활동을 하려고 하는 여성들을 지원할 수 있는 별도 조례인 (가칭)여성경제활동촉진지원조례를 제정할 필요가 있다. 이러한 (가칭)여성경제활동촉진지원조례가 다양한 여성시민들을 지원하는 데 초점을 맞춘다면, 기업의 참여를 독려하고 기업의 근로환경을 구조적으로 개선해나갈 수 있도록 견인하는 조치 또한 필요하다. 이에 셋째, (가칭)성평등기업지원조례를 제정할 필요가 있다. 이를 통해 여성의 고용유지를 위한 기업의 역할을 강조하고 전반적인 고용평등을 제고하는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

현행	개선안
서울특별시 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례	▶ 현재의 조례에 ‘경력단절 예방’ 조항 명시
	▶ (가칭)여성경제활동촉진지원조례 제정
	▶ (가칭)성평등기업지원조례 제정

(가칭)고용평등추진단 신설을 통한 정책 추진 컨트롤타워 정립

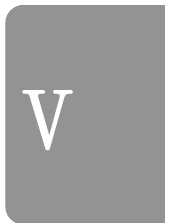
여성의 고용단절 예방 및 지속가능한 경제활동을 지원하기 위해서는 이러한 역할을 총괄하는 컨트롤타워가 분명해야 한다. 그간 여성의 경제활동 지원이라는 이름 하에 집행되어온 많은 정책들이 당초의 목표를 달성하지 못하거나 충분한 성과를 내지 못한 데에는 추진체계의 문제 또한 크다. 관련 정책을 다양한 부서에서 여러 주체들이 추진하는 것은 당연하지만, 전체를 조망하며 정책 방향이나 세부 과제 등을 조정하고 모든 정책과 사업이 고용평등이라는 원칙과 목표를 견지하고 있는지를 확인하는 과정이 필요하다. 분절적이고 산발적으로 추진되고 있는 여성일자리 지원 정책을 총괄하는 구조가 만들어져야 어떤 부분이 비어 있는지, 어떤 접근이 추가되어야 하는지, 기존 제도의 원활한 작동을 위해 어떤 조치가 필요한지 등을 정확하게 파악할 수 있다. 이는 정책성과를 체계적으로 관리하고 확장시켜나가기 위한 것이기도 하다.

고용평등에 대한 서울시의 의지를 천명하는 효과를 높이고 상징성과 집행력을 동시에 가진 단위로 안착시키기 위해서는 서울시장 직속으로 (가칭)고용평등추진단을 신설할 필요가 있다. 서울시는 ‘누구나 일하고 정당하게 대우받는 서울’이라는 비전을 표방하며 노동존중특별시를 구현하기 위해 다양한 정책을 적극적으로 추진하고 있다. 앞서 조사참여자 여성들의 인지도가 높았던 ‘비정규직의 정규직화’, ‘감정노동 종사자의 권리 보호’, ‘노동시간 단축’, ‘서울형 생활임금 확대’ 등의 정책은 바로 서울시 노동정책에 포함되어 있는 것이며, 고용평등을 목표로 하는 정책들이다. 이들 정책의 확산과 정착은 여성일자리의 질 개선과 여성노동자의 삶의 질 개선이라는 중요한 성과로 연결된다. 하지만 기존의 접근은 여성일자리 지원 정책과 노동 정책이 분리되어 별개로 추진되면서 이들 영역을 고용평등이라는 우산 아래 결합시키는 시도가 미흡하였다. (가칭)고용평등추진단 신설을 통하여 노동시장의 구조적 차별을 해소하기 위한 서울시의 선도적 역할을 더욱 강화할 필요가 있다.

성별고용영향분석평가 실시를 통한 일자리 정책의 성 분석 강화

서울시 일자리 정책의 성 인지적 기반을 강화하기 위해 일자리 사업에 대한 사전적·사후적 성별고용영향분석평가를 실시할 필요가 있다. 이를 통하여 여성일자리의 질적 개선을 도모하기 위한 구체적인 계획 수립이 가능할 것이다. 현재 일자리영향평가는 「서울특별시 일자리 정책 기본조례」 제8조에 “시장은 시의 각종 정책이 고용 및 일자리 증감에 미치는 영향을 분석·평가하여 그 결과를 정책의 수립 및 시행에 반영하도록 노력하여야 한다”는 별도 조항으로 명시되어 있다. 조례 제정 당시 고용 및 일자리 ‘증감’만이 아니라 질적 개선 효과에 대한 분석 평가가 필요하다는 점과 성별·연령별 고려가 이루어지도록 명시되어야 한다는 의견이 개진되었으나 조례 내용에 반영되지는 못하였다. 하지만 일자리영향평가에 대해 서울시 자체적인 법적 근거가 마련되어 있는 만큼 이에 기반하여 향후 확장 가능성을 모색할 수 있다고 본다.

그간 성별고용영향분석평가의 필요성이 주장되고 시도되기도 하였으나 일자리 사업 참여자의 성별분리통계 확보가 어려워 정확한 현황을 파악하는 것조차 한계가 있었다. 앞서 제시한 바와 같이 올해는 그간 지속적으로 요구해왔던 일자리 사업의



성별분리통계가 생산되는 성과가 있었다. 이는 통계 생산 자체를 넘어 이른바 ‘일반 부서’에서 성별을 고려하도록 하는 의미 있는 출발로써 자리매김 되어야 한다. 참여 자체에 대한 성별 분리 집계에서 나아가 사업계획, 예산 배분, 사업결과의 환류 등 사업 전반에 관한 사전적·사후적 성별고용영향분석평가 실시를 정례화 할 필요가 있다.

>>> 참고문헌

- 강민지(2014), “경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석”, 서울대학교 석사학위논문.
- 국미애·고혜원·안유진(2014), 『서울시 여성일자리 종합계획 수립 연구』, 서울시여성가족재단.
- 국미애·이현주(2015), 『서울시 경력단절여성의 일 경험 분석을 통한 지속고용지원방안 연구』, 서울시여성가족재단.
- 권태희(2014), “대졸이상 경력단절여성 실태와 시간선택제 일자리 인식”, 『고용이슈』 제7권 1호, 40-68쪽.
- 권희경(2010), “경력단절 기혼여성의 재취업 욕구 관련 요인”, 『한국가정관리학회지』, 제28권 제1회, 87-98쪽.
- 김난주(2016), “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”, 『산업관계연구』, 제26권 제2호, 1-27쪽.
- 김난주·이택면·강민정·박미연·안주희(2013), 『2013년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사: 조사분석』, 여성가족부.
- 김난주·김영숙·강민정·박건표·박미연(2016), 『2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사: 조사분석』, 여성가족부.
- 김영미(2014), “여성 경력단절 예방을 위한 정책개선 과제 및 노사정의 역할”, 경제사회발전 노사정위원회 발표자료.
- 김영미(2017a), “한국 유리천장의 미시적 기제와 거시적 조건”, 한정에 의원·김삼화 의원·임이자 의원·이정미 의원·국회아동·여성·인권정책포럼 주최 <남녀고용평등법 제정 30주년 기념 토론회: 남녀고용평등의 벽, 유리천장을 깨자!> 토론회 자료.
- 김영미(2017b), “성별임금격차라는 스캔들”, 『일하는 여성』 제103호, 한국여성노동자회.
- 김유경(2013), “생애단계별 여성의 취업행태와 정책과제”, 『보건복지포럼』, 제199호, 39-56쪽.
- 김정희·변상해(2016), “직업교육과 경력단절여성의 창업의지, 재취업욕구의 관계 연구”, 『벤처창업연구』, 제11권 제4호, 237-246쪽.
- 김종숙(2014), “경력단절 여성의 특성과 직업능력개발 현황 및 시사점”, 『고용동향브리프』 9월호, 한국고용정보원.
- 김주영(2010), “여성의 경력단절과 노동시장 재진입”, 『노동리뷰』 제65호, 36-50쪽.
- 김지경·조유현(2003), “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”, 『노동경제논

집』 제26권 3호.

김학실(2015), “여성고용정책에 대한 비판적 담론 분석: 경력단절여성을 위한 경제활동촉진법을 중심으로”, 한국행정학회·충청남도 주최 <2015년 한국행정학회 하계공동학술대회 “좋은 행정”이란 무엇인가> 자료.

대한상공회의소(2016), 『한국기업의 조직건강도와 기업문화 진단 보고서』.

민현주(2011), “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”, 『한국인구학』 제34권 1호, 53-72쪽.

박성미(2010), “경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동 분석”, 『수산해양교육연구』, 제22권 2호, 165-179쪽.

박소영·김하나(2008), “기혼여성의 노동시장 재진입에 직업훈련이 미치는 영향”, 제9회 한국노동패널 학술대회 논문집.

박수미(2003), “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구”, 『한국여성학』, 제19권 제1호, 43-80쪽.

박혜경·김창연·국미애(2005), 『인천시 기혼여성의 취업(就業力)에 관한 사례조사』, 인천발전연구원.

배진경(2017), “여성노동정책 말고 성평등노동정책”, 『일하는 여성』 제103호, 한국여성노동자회.

서울시 여성가족정책실(2016), 「2016년 여성 더 좋은 일자리 활성화 추진계획」.

서울시 여성가족정책실(2017), “서울시 여성일자리 정책 추진현황”. 서울특별시의회 주최 <서울시 여성일자리 활성화를 위한 대토론회> 자료.

서울시 일자리노동국(2016), 「2016년 일자리정책 종합계획」.

서울특별시(2016), 『2015년 기준 사업체조사보고서』.

신경아(2017), “일하는 부모와 직장맘지원센터, 5년의 동행 그리고 미래”, 서울특별시·(사)서울여성노동자회 주최 <서울특별시 직장맘지원센터 5주년 토론회> 자료.

양현순(2016), “모성별직의 영향요인 실증분석: 국가 단위 거시분석과 개인 단위 미시분석”, 성균관대학교 국정전문대학원 박사학위논문.

엄경애·양성은(2011), “기혼여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 질적 연구”, 『한국가정관리학회지』, 제29권 제1호, 21-40쪽.

오은진(2009), “경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로분석”, 정책세미나 <여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단> 자료.

오은진·김난주·엄채윤(2012), 『경력단절여성의 직업역량 진단 및 경력형성 지원 방안』, 한국여성정책연구원.

오은진·박성정·이택면·장희영·송창용·조서연(2015), 『경력단절여성 직업교육훈련 성과분석 및 개편방안 연구』, 여성가족부.

오은진·이한나(2013), “기혼여성의 직업 이동에 관한 연구”, 『아시아여성연구』, 제52권 제1

- 호, 133-161쪽.
- 이정숙·강기정(2015), “경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업 결정요인”, 『인적자원개발연구』, 제18권 제4호, 23-51쪽.
- 이택면(2010), “한국 노동시장의 성불평등과 청년층 여성의 경력단절”, 한국청년정책연구원 『청년연구』 제1호, 159-175쪽.
- 이효진(2015), “고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임윤옥(2017), “성별임금격차 해소, 어디서부터 다시 출발할 것인가?”, 한국여성정책연구원·한정애 의원(더불어민주당)·임이자 의원(자유한국당)·김삼화 의원(국민의당)·이정미 의원(정의당) 주최 <제19차 젠더와 입법포럼: 성별임금격차 해소 전략 방안 모색 국제 컨퍼런스 - 스위스, 벨기에, 일본의 경험과 시사점> 자료, 214-220쪽.
- 장서영(2008), “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”, 『여성연구』, 제74권 제1호, 79-104쪽.
- 장지연(2015), “젠더 관점으로 비정규직종합대책(안)을 평가하고 노동시장 개편안의 새로운 방향을 모색하다”, 전국여성노동조합·한국여성노동자회·한국여성단체연합·한국여성민우회 주최 <젠더 관점에서 본 비정규직 종합대책의 실상과 대안> 토론회 자료, 5-19쪽.
- 장지연(2017), “성별임금격차 해소, 어디서부터 다시 출발할 것인가?”, 한국여성정책연구원·한정애 의원(더불어민주당)·임이자 의원(자유한국당)·김삼화 의원(국민의당)·이정미 의원(정의당) 주최 <제19차 젠더와 입법포럼: 성별임금격차 해소 전략 방안 모색 국제 컨퍼런스 - 스위스, 벨기에, 일본의 경험과 시사점> 자료, 91-92쪽.
- 장지현·김민영·장원섭(2010), “경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향”, 『여성연구』, 제78권 31-76쪽.
- 장진희·박성준(2016), 『서울시 기혼여성의 추가출산 영향요인 분석을 통한 정책방안 연구』, 서울시여성가족재단.
- 전혜진(2016), “경력단절의 미시적 요인 분석: 여성의 사직 여부에 영향을 끼치는 기업복지 및 배우자 효과에 대한 분석”, 『한국인구학』, 제39권 제3호, 107-137쪽.
- 정성미(2006), “여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석”, 『노동리뷰』, 제15호, 39-50쪽.
- 최지현(2013), “고학력 경력단절여성 ‘취업눈높이’에 영향을 미치는 요인 분석”, 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 통계청(2016), 「2016년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황」, 2016. 12. 7. 보도자료.
- 하애란(2010), “여성고용지원을 위한 노동법적 과제”, 『노동법논총』, 제19집, 471-508쪽.
- Jacobs, Jerry A. and Kathleen Gerson(2004), *The Time Divide: Work, Family, and*

Gender Inequality, 국미애·김창연·나성은 옮김(2010), 『시간을 묻다: 노동 사회와 젠더』, 한울.

Lasswell, Harold D.(1970), “The Emerging Conception of the Policy Sciences”, *Policy Sciences* 1(1), pp.3-14.

Plantenga, Janneke, Joop Schippers and Jacques Siegers(1999), “Toward an Equal Division of Paid and Unpaid Work: the Case of the Netherlands”, *Journal of European Social Policy* 9(2), pp.99-110.

Sokoloff, Natalie J.(1980), *Between money and love*, 이효재 옮김(1990), 『여성노동시장이론: 여성의 가사노동과 시장노동의 변증법』, 이화여자대학교 출판부.

Stiglitz, Joseph E.(2012), *The Price of Inequality*, 이순희 옮김(2013), 『불평등의 대가: 분열된 사회는 왜 위험한가』, 열린책들.

Abstract

Analysis on factors that influence career break of women in Seoul

Kuk, Mi-Ae

Department of Women's Policy Research

Research Fellow

Lee, Hwayong

Department of Women's Policy Research

Researcher

Economic participation rate of women living in Seoul showed 53.6% in 2016, slightly higher than the nationwide average of 52.1%. But this figure is considerably lower than that of men, which was 72.8%. The fact that economic participation rate of women is 50% does not mean that half of women do participate in the economic activity. Men are always included in the economically active population throughout their lives, as either an employee or the unemployed. However, women find their status continuously changed between economically active and inactive population due to various situations and factors. Especially, it is collectively referred to as career break when women's economic participation rate is markedly low in a certain age group. According to studies conducted so far, the older women are, the longer career break period gets. And the longer career break period gets, the weaker the will to be reemployed is. Therefore, measures to shorten career break period and prevent the career break itself need to be established.

In this study, a survey was conducted to identify the current conditions of women's career break and demand for policy. The survey targets were 1,200 women who are in their 30s and 40s, living in Seoul. For those respondents who are currently out of job, the survey was restricted to 'women

who are willing to earn income within a year'. By doing so, this study intended to include those who are willing to actually seek out a job. Career break period was restricted to less than 5 years from the most recent activity to earn income.

In order to understand the factors that influenced career break, a question with 22 choice answers was asked to female respondents as to why they quit their jobs. These 22 choices were then classified into seven categories of 'life event', 'caring of family member', 'financial difficulty of the company', 'working conditions', 'working environment', 'strong will to escape', and 'others'. The answers showed that the category of 'working conditions' including low wages, long working hours and expiration of employment term accounted for the biggest share of 27.5%. The second biggest share was held by the category of 'strong will to escape' with 14.2%, which includes inaptitude for the job, working for another company or career change. 'Life event' accounted for the third biggest share with 13.7%, which includes marriage, pregnancy and child birth. 'Caring of family member' came the fourth with 12.7% including child rearing and education and caring for parents. 'Working environment' showed the fifth with 11.6% including sexual harassment or discrimination at work and conflicts with either boss or colleagues. 'Financial difficulty of the company' came next with 9.4% containing bankruptcy, temporary close and restructuring. Category of 'Others' accounted for 10.9% including deteriorating health, company relocation or a rest.

Analysis on the response demonstrated that category of 'working condition' and 'caring of family member' showed stark difference. Compared with women in their early 30s, women in their late 30s and in their 40s are more likely to quit working due to caring of family member rather than working conditions. The higher the level of satisfaction for the company they had, the more likely they were to quit due to caring of family member rather than working condition. Especially, those with preschoolers showed the highest percentage of quitting work because of caring of family. By comparison, the longer

they work, the more likely they are to quit due to working conditions than caring of family member.

Analysis on career break period showed a clear difference between less than and more than 3 years. Women who quit working less than three years ago pointed out 'working condition' for their reason to quit. Meanwhile, for women who quit working more than three years ago, 'caring of family member' was the biggest reason to quit. The fact that 'caring of family member' was the biggest reason for those women who has more than three years of career break demonstrates that they had no option to care for their family at the time of quitting a job. It also means that these women is highly likely to still stay unemployed due to the same reason. In other words, when women quit working to care for their family member, it is highly likely that the status of being unemployed could extend over a long period of time.

There are three policy directions. First, to help prevent employment break and career break, organizational culture should be improved toward gender equality and policy for blind spot should be reinforced. Second, for those women who already have career break, measures are needed to prevent career break from being prolonged. Third, a system to execute employment equality needs to be established. A lot of previous policies either failed to achieve their goal or fell short of the expectation. This is attributable to poor execution system. A review needs to be conducted as to who are the main player to design and implement gender-equal labor policies and what kind of authority and responsibility are given to them. A system to push forward policies is required which can identify, control and adjust why a certain system doesn't work when it is in place, what kind of measures are needed for smooth operation and which area needs cooperation.

Key words: Prevention of career break, Prevention of prolonged career break, Establishment of system to execute equal employment, Caring of family member, Life event, Strong will to escape, Financial difficulty of the company, Working condition, Working environment

부 록

Seoul
Foundation of
Women &
Family

부록 1 설문지

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

서울시 여성의 경력단절 실태 및 정책수요 조사

안녕하십니까?

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

본 조사는 서울시 여성의 경력단절 경험과 경력단절 예방 및 재취업에 관한 정책수요를 파악하고자 실시하는 것으로, 향후 서울시 여성일자리 정책을 수립하는 기초자료로 활용될 예정입니다.

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

2017년 4월

○ 조사주관기관: 서울시여성가족재단 여성정책실 성평등팀(☎ 02-810-5419, 5058)

○ 조사대행기관: (주)나우앤피처(☎ 02-3453-7552)

깨끗하고 투명한 일 처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!

응답자 선정 질문

SQ1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자 ☞ 조사 중단 ② 여자

SQ2. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까? _____세

SQ2-1. 연령대 (SQ2번과 연동)

- ① 19세 이하 ☞ 조사 중단 ② 20세 ~ 29세 ☞ 조사 중단 ③ 30세 ~ 39세
④ 40세 ~ 49세 ⑤ 50세 이상 ☞ 조사 중단

SQ3. 귀하께서 거주하고 계신 지역은 어디입니까? ☞ ①번 외 조사 중단

- ① 서울 ② 인천, 경기 ③ 그 외 광역시 ④ 기타 지역

SQ4. 귀하께서는 이전에 **소득활동**을 하신 적이 있으십니까?

*소득활동: 임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일한 경우

- ① 예 ② 아니요 ☞ 조사 중단

A4-1. 당시 일자리에서 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

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

A4-2. 당시 일자리에서 귀하는 노동조합에 가입하였습니까?

- ① 노동조합 자체가 없었음 ② 노동조합 있었지만 나는 가입대상 아니었음
 ③ 노동조합 있었고 가입대상이었지만 가입하지 않았음 ④ 노동조합에 가입하였음

A4-3. 귀하는 당시 일자리를 어떻게 그만두게 되었습니까?

- ① 계속 다니고 싶었지만 어쩔 수 없이 그만둠(직장의 직접적·간접적 요구나 압박 등을 포함)
 ② 스스로 원해서 그만둠

A4-4. 일자리를 그만둔 구체적인 사유는 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지를** 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

A4-5. 일자리를 그만둔 당시에 직장의 전반적인 분위기는 어떠하였습니까?

구분	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다
육아휴직(또는 출산휴가)을 사용하기 어려운 분위기였다					
개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어려웠다					
상사보다 먼저 퇴근하려면 눈치가 보이는 분위기였다					
야근이나 휴일 근무가 잦았다					
여성들이 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다					

A4-6. 당시 일자리에 대해 어느 정도 만족하셨습니다?

구분	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
임금·소득 수준					
고용안정성					
전공, 경력 등의 적합성					
가족시간, 개인시간의 확보					
직업전망(발전가능성)					
조직문화(상호존중, 인격적 대우 등)					

A5. 당시 일자리의 종사자는 (고용주를 포함하여) 모두 몇 명이었습니다?

- ① 1~4인 ② 5~9인 ③ 10~29인 ④ 30~99인
 ⑤ 100~299인 ⑥ 300~499인 ⑦ 500인 이상 ⑧ 잘 모름

A6. 당시 일자리의 월평균 임금(수입)은 얼마였습니다? 월 _____만원 (세금 공제 전 금액)

A7. 당시 일자리에서 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하셨습니다? 1주 평균 _____시간 (실제 일한 시간)

A8. 당시 일자리에 종사하기 시작한 시점과 그만둔 시점은 어떻게 됩니까?

일 시작 시점: _____년 _____월	일 끝난 시점: _____년 _____월
------------------------	------------------------

A9. 당시 일자리에 아래의 복리후생제도가 있었습니까? 있었다면 귀하가 직접 사용한 적이 있었는지, 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있었는지 각 문항별로 해당하는 곳에 ✓ 표시를 해주십시오. [\[복리후생제도 설명 제시\]](#)

구분	① 제도 존재 유무				② 본인 사용 경험			③ 직원들이 쉽게 사용할 수 있었는지 여부		
	있었음	없었음	모르겠음		있었음	없었음	해당자 아님	쉬웠음	쉽지 않았음	대상자 없음
산전·산후 휴가(출산전·후 휴가)				⇒ 제도가 있었던 경우 응답해 주세요						
육아휴직										
배우자출산휴가										
시차출퇴근제										
직장보육시설										
가족간호휴가										
육아기 근로시간 단축제										
임신 중 근로시간 단축제										
병가										
재택·원격근무										

A10. 당시 일자리에서 귀하는 다음의 사회보험에 가입되어 있었습니까?

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

A11. 귀하가 일자리를 그만둘 당시에 배우자가 있었습니까?

- ① 예 (→ A11-1번 문항으로) ② 아니오 (→ A12번 문항으로)

A11-1. 귀하가 일자리를 그만둘 당시에 배우자는 일/경제활동을 하고 있었습니까?

- ① 예 (→ A11-2번 문항으로) ② 아니오 (→ A12번 문항으로)

A11-2. 귀하가 일자리를 그만둘 당시 배우자의 월평균 임금(수입)은 얼마였습니까? 월 _____만원 (세금 공제 전 금액)

A12. 귀하가 일자리를 그만둘 당시에 자녀가 있었습니까? 자녀가 있었다면, **막내자녀의 당시 연령**을 적어주십시오. 자녀가 1명인 경우 **그 자녀의 당시 연령**을 적어주십시오.

- ① 자녀 없음 ② (막내)자녀 연령: _____세

A13. 귀하는 현재 취업 중이십니까?

- ① 예 (→ [III] '현재 취업자' 문항으로) ② 아니오 (→ [II] '현재 비취업자' 문항으로)

[II] 현재 비취업자 : 희망일자리 및 구직경험

현재 비취업 상태인 분만 응답해주십시오

※ 다음은 귀하의 희망일자리 및 구직경험에 관한 질문입니다.

B1. 귀하가 앞으로 1년 이내에 다시 일/경제활동을 하시려는 이유는 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지를** 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

B2. 귀하는 다음 중 어떤 형태로 일을 하실 생각입니까?

- ① 일반적인 취업을 할 생각임(아르바이트, 공무원시험 등 포함) (→ B2-1번 문항으로)
② 일반적인 창업을 할 생각임 (→ B2-2번 문항으로)
③ 협동조합, 사회적기업 등에서 일할 생각임 (→ B2-3번 문항으로)

*일반적인 취업: 타인 또는 회사에 '고용'되어 보수(임금)를 받는 일자리

*일반적인 창업: 개인 사업, 프리랜서, 자영업 등

B2-1. 취업을 하실 생각이라면, 귀하가 원하는 일은 다음 중 어떤 직업에 속합니까? (→ B3번 문항으로) [직업분류

표 보기 제시]

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

B2-2. 취업을 하실 생각이라면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (→ B3번 문항으로)

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

B2-3. 협동조합, 사회적기업 등에서 일하실 생각이라면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (→ B3번 문항으로)

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

B3. 귀하가 하고자 하는 일은 다음 중 어떤 산업에 속합니까? [산업분류표 보기 제시]

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

B4. 귀하가 일/경제활동을 하실 경우 다음의 사회보험 가입을 원하십니까?

구분	① 가입을 원함	② 가입을 원하지 않음	③ 잘 모르겠음
국민연금			
고용보험			
건강보험			
산재보험			

B5. 귀하가 다시 일/경제활동을 하는 데 있어서 가장 중요하게 고려하는 것은 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

B6. 귀하가 다시 일/경제활동을 하기 위해 **가장 필요한 지원**은 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지를** 골라주십시오.

→ 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: _____ |

B7. 귀하는 다시 일/경제활동을 할 경우 어떤 형태로 일하기를 원하십니까?

- ① 전일제 (→ B8번 문항으로) ② 시간제 (→ B7-1번 문항으로) ③ 관계없음 (→ B8번 문항으로)

B7-1. 시간제로 일하기 원하는 이유는 무엇입니까? (→ B8번 문항으로)

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| ① 시간제 일자리를 구하기가 더 쉬울 것 같아서 | ② 학업, 취미생활 등 하고 싶은 일을 병행하려고 |
| ③ 가사 부담이 너무 커서 | ④ 육아 및 자녀교육 때문에 |
| ⑤ 가족 중 아픈 사람(혹은 어르신)을 돌봐야 해서 | ⑥ 나의 건강상 전일제로 일하기 버거워서 |
| ⑦ 남편 또는 다른 가족이 원하기 때문에 | ⑧ 전일제 일자리 자체가 너무 적을 것 같아서 |
| ⑨ 기타: _____ | |

B8. 귀하는 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하기를 원하십니까? 1주 평균 _____ 시간

B9. 귀하는 위와 같은 시간(B8응답)으로 일할 경우 월평균(4주) 어느 정도의 임금(수입)을 기대하십니까?

월 _____만원 (세금 공제 전 금액)

B10. 귀하는 **지난 4주 이내에** 일자리를 알아보신 적이 있습니까?

- ① 예 (→ B10-1번 문항으로) ② 아니오 (→ [IV] '취업지원서비스 및 직업교육훈련' 문항으로)

B10-1. 귀하는 일자리를 어디를 통해 또는 누구를 통해 알아보셨습니까?

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

B10-2. 귀하는 일자리를 알아보는 과정에서 어떤 어려움이 있습니까? **중요한 순서대로 2가지를** 골라주십시오. (→ 응답

후 [IV] '취업지원서비스 및 직업교육훈련' 문항으로) → 1순위: _____, 2순위: _____

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

[III] 현재 취업자 : 현재 일자리 현황

현재 취업 상태인 분만 응답해주십시오

※ 다음은 귀하의 현재 일자리 현황에 관한 질문입니다.

C1. 귀하의 현재 일자리는 다음 중 어디에 해당합니까?

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

C2. 귀하는 현재 일자리를 어디를 통해 또는 누구를 통해 알아보셨습니까?

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

C3. 귀하는 현재 일자리를 알아보는 과정에서 어떤 어려움이 있었습니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

C4. 귀하가 일자리를 알아보기 시작한 이후 현재 일자리를 구하기까지 걸린 기간은 어느 정도입니까? 총 _____개월
 (예: 1년 6개월 → 18개월)

C5. 귀하가 현재 일자리를 알아보는 과정에서 가장 중요하게 고려한 요인은 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

C6. 귀하가 다시 일을 하는 이유는 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

C7. 귀하께서 하시는 일은 다음 중 어떤 직업에 속합니까? [직업분류표 보기 제시]

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

C8. 귀하께서 하시는 일은 다음 중 어떤 산업에 속합니까? [산업분류표 보기 제시]

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

C9. 현재 일자리에서 귀하의 종사상 지위는 다음 중 무엇입니까? [종사상 지위 보기 제시]

- ① 상용근로자 (→ C9-1번 문항으로) ② 임시근로자 (→ C9-1번 문항으로)
 ③ 일용근로자 (→ C9-1번 문항으로) ④ 고용주 (→ C10번 문항으로) ⑤ 자영업자 (→ C10번 문항으로)

C9-1. 현재 일자리에서 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

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

C9-2. 현재 일자리에서 귀하는 노동조합에 가입하였습니까?

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

C9-3. 귀하는 현재 일자리를 앞으로 1년 이내에 그만둘 의향이 있습니까?

- ① 계속 다니고 싶지만 어쩔 수 없이 그만둘 예정임(직장의 직접적·간접적 요구나 압박 등을 포함)
 ② 스스로 원해서 그만둘 예정임
 ③ 그만둘 의향 없음 (→ C9-5번 문항으로)

C9-4. 현재 일자리를 그만두려는 구체적인 사유는 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지를** 골라 주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

C9-5. 현재 일자리의 전반적인 분위기는 어떠합니까?

구분	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다
육아휴직(또는 출산휴가)을 사용하기 어려운 분위기이다					
개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다					
상사보다 먼저 퇴근하려면 눈치가 보이는 분위기이다					
아근이나 휴일 근무가 잦다					
여성들이 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이다					

C9-6. 현재 일자리에 대해 어느 정도 만족하십니까?

구분	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
임금·소득 수준					
고용안정성					
전공, 경력 등의 적합성					
가족시간, 개인시간의 확보					
직업전망(발전가능성)					
조직문화(상호존중, 인격적 대우 등)					

C10. 현재 일자리의 종사자는 (고용주를 포함하여) 모두 몇 명입니까?

- | | | | |
|------------|------------|-----------|----------|
| ① 1~4인 | ② 5~9인 | ③ 10~29인 | ④ 30~99인 |
| ⑤ 100~299인 | ⑥ 300~499인 | ⑦ 500인 이상 | ⑧ 잘 모름 |

C11. 현재 일자리의 월평균 임금(수입)은 얼마입니까? 월 _____만원 (세금 공제 전 금액)

C12. 현재 일자리에서 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하십니까? 1주 평균 _____시간 (실제 일한 시간)

C13. 현재 일자리에 종사한 기간은 총 어느 정도입니까? 총 _____개월 (예: 1년 6개월 → 18개월)

C14. 현재 일자리에는 아래의 복리후생제도가 있습니까? 있다면 귀하가 직접 사용한 적이 있는지, 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있는지 각 문항별로 해당하는 곳에 ✓ 표시를 해주세요. [\[복리후생제도 설명 제시\]](#)

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

C15. 현재 일자리에서 귀하는 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?

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

C16. 귀하는 현재 일자리를 유지하면서 **추가로** 일을 하길 원하십니까?

- ① 예 (→ C16-1번 문항으로) ② 아니오 (→ [IV] '취업지원서비스 및 직업교육훈련' 문항으로)

C16-1. 귀하가 **추가로** 일을 하기 원하는 이유는 무엇입니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

C16-2. 귀하가 **추가로** 하기 원하는 일은 다음 중 어떤 직업에 속합니까? [\[직업분류표 보기 제시\]](#)

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

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

C16-5. 귀하는 위와 같은 시간(C16-4 응답)만큼 추가로 더 일할 경우 월평균(4주) 어느 정도의 임금(수입)을 추가로 기대하십니까? 월 _____만원 (세금 공제 전 금액) (→ [IV] '취업지원서비스 및 직업교육훈련' 문항으로)

모두 응답해주십시오.

D1. 귀하는 일자리를 구하기 위해 취업지원기관에서 다음의 서비스를 받으신 적이 있습니까? 있다면, 그 지원서비스는 일자리를 알아보는 데 도움이 되었습니까? 각 문항별로 해당하는 곳에 ☒ 표시를 해주십시오.

구분	① 지원 여부			② 도움 여부	
	지원받음	지원받지 않음		도움됨	도움되지 않음
직업상담 · 적성검사			⇒ 지원 받았던 경우 응답해 주세요		
일자리 정보 제공					
직업교육 프로그램이나 기관 소개					
취업을 위한 기초교육 제공					
(이력서 쓰기 교육, 면접 준비, 채용박람회 참가 등)					
정부가 제공하는 인터넷 소개 기타:					

① 강사 및 교육내용의 전문성이 낮아서 ② 교육받은 분야에 대한 인력 수요가 별로 없어서
③ 교육기관에서 취업·창업을 적극적으로 연계해주지 않아서 ④ 교육을 받다보니 적성에 맞지 않아 포기해서
⑤ 교육비용이 비싸서 교육을 계속 받기 어려워져서 ⑥ 기타:

D2-4. 귀하가 직업교육(직업훈련)을 받지 않은 이유는 다음 중 무엇입니까? (→ D3번 문항으로)

- ① 취업 또는 창업에 별 도움이 되지 않을 것 같아서 ② 근처(주변)에 교육받을 수 있는 기관이 없어서
 ③ 교육(기관)에 대한 정보가 없어서 ④ 내가 원하는 프로그램이 없어서
 ⑤ 교육 비용이 부담스러워서 ⑥ 가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서
 ⑦ 나의 건강이 좋지 않아서 ⑧ 가족 내 아픈 사람(혹은 어르신)을 돌봐야 해서
 ⑨ 나의 자격/능력이 충분하여 직업교육이 필요 없어서 ⑩ 기타: _____

D3. 귀하는 향후 취업 또는 창업을 위해 관련된 교육을 받을 의향이 있으십니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 생각해본 적 없음

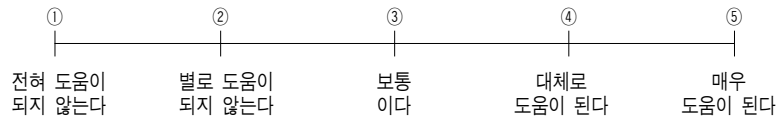
D4. 귀하가 취업 또는 창업 교육을 받는다면, 다음 중 무엇을 가장 중요하게 고려하시겠습니까?

- ① 교육기관의 인지도 ② 강사 및 교육내용의 전문성 ③ 교육프로그램의 시간대
 ④ 교육기관과의 거리 ⑤ 취업·창업과의 연계성 ⑥ 자격증 취득 가능성
 ⑦ 교육비 ⑧ 아동(노인)돌봄서비스 ⑨ 기타: _____

D5. 귀하는 일자리를 구하기 위해 취득하신 국가 공인 자격증이 있습니까?

- ① 예 (자격증명: _____) (→ D5-1번 문항으로) ② 아니오 (→ [V] '사회문화적 인식/경험 및 정책수요' 문항으로)

D5-1. 취득하신 국가 공인 자격증은 취업 또는 창업에 실제로 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?



[V] 사회문화적 인식/경험 및 정책수요

모두 응답해주십시오

※ 다음은 여성의 일/경제활동에 관한 인식/경험 및 귀하의 정책수요에 관한 질문입니다.

E1. 귀하는 여성이 일/경제활동을 하는 데 있어서 다음 사항들이 얼마나 심각한 어려움으로 다가온다고 생각하십니까?

구분	① 전혀 심각하지 않다	② 별로 심각하지 않다	③ 보통 이다	④ 대체로 심각하다	⑤ 매우 심각하다
가사부담					
육아 및 자녀교육 부담					
채용이나 업무배치 시 남성 선호					
외모관리에 대한 부담					
직장 내 성희롱					
불평등한 근로여건(승진차별, 임금차별 등)					
인적 네트워크 부족					

E2. 귀하는 직장생활이나 사회생활 중 본인 또는 주위 동료/지인이 다음과 같은 일을 경험하는 것을 들었거나 보신 적이 있으십니까?

구분	① 있다	② 없다
외모 등에 대한 지적이나 비하		
성적 농담 등 성적 언행		
같은 일을 하는 남성에게 비해 상대적으로 낮은 임금		
승진, 인사 등에 있어서 불이익		
결혼, 육아 등을 이유로 한 퇴사 압력이나 직장생활 불이익		
중요한 업무 기회에서 배제		
보조적인 업무인력이나 직장의 활력소 취급(꽃, 비타민 취급 등)		

E3. 귀하께서 생각하시는 '좋은 일자리'는 어떤 일자리입니까? **중요한 순서대로 3가지**를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____

- ① 나의 적성, 취향에 맞는 일자리 ② 사회적 소속감을 보장하는 일자리 ③ 일·가족 양립이 가능한 일자리
 ④ 정년이 보장되는 일자리 ⑤ 임금/수입이 많은 일자리 ⑥ 업무재량권이 보장되는 일자리
 ⑦ 전문성을 인정받는 일자리 ⑧ 발전가능성이 높은 일자리 ⑨ 성차별이 없는 일자리
 ⑩ 의사소통이 자유로운 일자리 ⑪ 기타: _____

E4. 다음은 국제노동기구(ILO)에서 제시한 '좋은 일자리(decent work)'의 구성요소입니다. 각각에 대해 서울시에서 시급히 개선되어야 한다고 생각하는 정도를 표시해주시십시오.

(*국제노동기구'는 세계 노동자의 노동 조건 개선 등을 위해 1919년에 설립된 국제연합(UN)의 전문기구입니다)

'좋은 일자리' 구성요소	시급하다고 생각하는 정도		
	① 전혀 시급하지 않음	② 보통임	③ 매우 시급함
일할 기회의 제공	① _____	② _____	③ _____
일자리 안정성	① _____	② _____	③ _____
적절한 소득	① _____	② _____	③ _____
적절한 근로시간	① _____	② _____	③ _____
안전한 작업환경	① _____	② _____	③ _____
고용상의 공정한 처우	① _____	② _____	③ _____
일과 가정의 양립	① _____	② _____	③ _____
노사 간의 수평적 관계와 민주적 의사소통	① _____	② _____	③ _____
사회보장	① _____	② _____	③ _____

E5. 귀하는 **현실적인 적정 최저임금**이 어느 정도 되어야 한다고 생각하십니까? 시급 _____ 원

(*2017년 최저임금은 시급(시간당) 6,470원입니다. 월급으로 환산하면 135만 2,230원입니다(주 40시간, 월 209시간 근무 기준))

E6. 여성의 경력단절 예방을 위해 서울시가 어떤 정책을 추진하는 것이 필요하다고 생각하십니까? **중요한 순서대로 2**

가지를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| ① 연령차별을 없애기 위한 노력 | ② 성차별·성희롱을 없애기 위한 노력 |
| ③ 장시간 일하는 문화 개선 | ④ 유연근무제 도입과 확대 |
| ⑤ 출산휴가/육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 | ⑥ 임신출산육아기 여성근로자 고용유지 모니터링 |
| ⑦ 휴직자 업무 공백 방지를 위한 대체인력 지원 | ⑧ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충 |
| ⑨ 초등 돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선 | ⑩ 지속적 능력 개발을 위한 프로그램 지원 |
| ⑪ 전일제↔시간제 근로형태 전환 보장 | ⑫ 비정규직의 근로환경 및 처우 개선 |
| ⑬ 배우자 육아휴직 할당제 도입 | ⑭ 기타: _____ |

E7. 경력단절여성의 성공적인 취업과 창업을 위해 서울시가 적극적으로 추진하기 바라는 정책은 어떤 것입니까? **중요한**

순서대로 2가지를 골라주십시오.

→ 1순위: _____, 2순위: _____

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

E8. 다음은 서울시가 2017년에 추진하고 있는 일자리·노동 정책입니다. 각각에 대해 어느 정도 알고 계신지, 얼마나 중요한 정책이라고 생각하시는지를 표시해주십시오.

서울시 일자리·노동 정책	알고 있는 정도			중요하다고 생각하는 정도		
	① 전혀 들어본 적 없음	② 내용은 잘 모르지만, 들어보았음	③ 잘 알고 있음	① 전혀 중요하 지 않음	② 보통임	③ 매우 중요함
사회서비스 분야 일자리 확대(복지, 보육 등)	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
서울형 뉴딜일자리 제공	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
서울시 직장맘지원센터 운영(광진구 등 2개소)	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
여성대체인력지원센터 운영(노원구 등 5개소)	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
여성 협동조합 활성화 지원	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
여성 유망직종 직업훈련 프로그램 운영	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
여성일자리 박람회 개최	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
찾아가는 취업지원 서비스 '일자리 부르릉'	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
서울여성 공예창업 지원	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
서울시 일·가족양립지원센터 운영(동작구)	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
노동시간 단축	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
비정규직의 정규직화	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
감정노동 종사자의 권리 보호	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
청년수당 지급	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③
서울형 생활임금 확대 (생활임금: 시급 8,197원 / 최저임금: 시급 6,470원)	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③	① — ② — ③

E9. 귀하는 여성의 일/경제활동을 지원하는 데 있어서 다음의 정책들이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

정책	필요하다고 생각하는 점수				
	① 전혀 필요하지 않음	② 그다지 필요하지 않음	③ 보통임	④ 대체로 필요함	⑤ 매우 필요함
여성이 다수 종사하는 직종의 근로조건 개선	①	②	③	④	⑤
고위직·관리직의 성별 격차 해소	①	②	③	④	⑤
정규직과 비정규직 간의 격차 및 차별 해소	①	②	③	④	⑤
저소득층·맞벌이 가정에 가사 및 돌봄서비스 지원	①	②	③	④	⑤
진로설계 및 경력개발 지원	①	②	③	④	⑤
출산휴가/육아휴직 사용 어렵게 하는 사업장 처벌 강화	①	②	③	④	⑤
돌봄휴가 제공(예: 자녀학교행사, 부모병원진료 등)	①	②	③	④	⑤
공공부문 일자리 창출	①	②	③	④	⑤
남성의 일·가족 양립 지원	①	②	③	④	⑤
노동시간 단축	①	②	③	④	⑤
협동조합, 사회적기업, 마을기업 활성화 지원	①	②	③	④	⑤
직업교육과정의 다양화 및 전문화 지원	①	②	③	④	⑤
근로기준법 등 노동법 준수 지원 및 감독 강화	①	②	③	④	⑤

E10. 귀하께서는 ‘양질의 시간제 일자리’가 갖추어야 할 요건을 무엇이라고 생각하십니까? **중요한 순서대로 2가지**를 골라주십시오. → 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 시간당 임금이 최소 10,000원 이상인 일자리 (참고: 하루 5시간, 한 달 20일 일할 경우 월 1,000,000원)
- ② 고용이 보장되는 정규직 일자리
- ③ 사회보험(국민연금, 고용보험, 건강보험 등) 가입이 보장되는 일자리
- ④ 출산휴가, 육아휴직, 가족간호휴가제 등을 사용할 수 있는 일자리
- ⑤ 부득이하게 초과근무를 할 경우 초과수당을 지급받는 일자리
- ⑥ 내가 선택하고 만족하는 일자리
- ⑦ 기타: _____

[VI] 일반적 사항

DQ1. 귀하의 최종 학력에 표시해주시시오.

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

DQ2. 귀하의 혼인 상태는 어떠합니까? (사실혼은 기혼에 해당함)

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

① 예 (→ DQ3-1번 문항으로) ② 아니오 (→ DQ4번 문항으로)

(임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일했거나
가족이 경영하는 사업체에서 무보수로 1주일에 18시간 이상 일한 경우)

① 상용근로자 (→ DQ3-2번 문항으로) ② 임시근로자 (→ DQ3-2번 문항으로)

③ 일용근로자 (→ DQ3-2번 문항으로) ④ 무급가족종사자 (→ DQ3-3번 문항으로)

⑤ 고용주 (→ DQ3-3번 문항으로) ⑥ 지역업자 (→ DQ3-3번 문항으로)

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

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

DQ5. 귀댁의 가구원 수는 총 몇 명입니까? 총 _____명

DQ6. 귀댁의 가구소득은 월평균 얼마입니까? 월 _____만원

DQ7. 귀댁의 가구지출은 월평균 얼마입니까? 월 _____만원

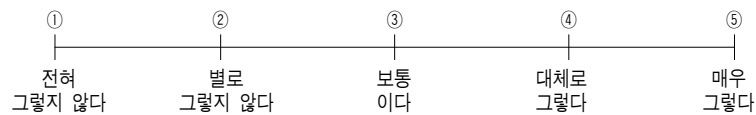
*지출항목: 저축액(예금, 보험 등), 식비(외식 포함), 주거비(전기·가스·수도 등 요금, 매달 나가는 월세 등), 여가생활비(영화, 공연, 여행 등), 자기계발비(운동, 도서구입, 학원비 등), 교제 및 사교비(모임회비, 경조사비 등), 부모부양비(용돈, 의료비 등) 등을 포함

DQ8. 귀댁의 주거형태는 다음 중 무엇입니까?

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

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

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



**** 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다 ****

부록 2 부표

■ 부표 1 ■ 경력단절 당시 종사 직업

(단위 : %, 명)

구 분	계	관리자	전문가 및 관련종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	단순노동 종사자	X2(df)
전체	(1,200)	2.3 (27)	15.0 (180)	46.8 (562)	17.0 (204)	12.5 (150)	0.3 (4)	2.7 (32)	3.4 (41)	
연령대										
30대	(636)	2.0 (13)	16.8 (107)	60.1 (382)	14.0 (89)	5.3 (34)	0.2 (1)	0.3 (2)	1.3 (8)	164.220(7)***
40대	(564)	2.5 (14)	12.9 (73)	31.9 (180)	20.4 (115)	20.6 (116)	0.5 (3)	5.3 (30)	5.9 (33)	
학력										
고졸이하	(296)	4.1 (12)	3.0 (9)	24.7 (73)	27.4 (81)	25.7 (76)	0.7 (2)	6.4 (19)	8.1 (24)	211.227(7)***
대졸이상	(904)	1.7 (15)	18.9 (171)	54.1 (489)	13.6 (123)	8.2 (74)	0.2 (2)	1.4 (13)	1.9 (17)	
3개월~ 1년 미만	(360)	2.8 (10)	13.9 (50)	51.7 (186)	14.2 (51)	11.9 (43)	0.0 (0)	0.8 (3)	4.7 (17)	
경력단절 기간										
1년~ 3년 미만	(480)	3.3 (16)	14.8 (71)	44.6 (214)	17.1 (82)	13.8 (66)	0.6 (3)	2.5 (12)	3.3 (16)	32.894(14)**
3년~ 5년 미만	(360)	0.3 (1)	16.4 (59)	45.0 (162)	19.7 (71)	11.4 (41)	0.3 (1)	4.7 (17)	2.2 (8)	
현재 취업상태										
재취업	(360)	3.6 (13)	21.7 (78)	55.3 (199)	10.0 (36)	4.2 (15)	1.1 (4)	1.1 (4)	3.1 (11)	84.894(7)***
비취업	(840)	1.7 (14)	12.1 (102)	43.2 (363)	20.0 (168)	16.1 (135)	0.0 (0)	3.3 (28)	3.6 (30)	

■ 부표 2 ■ 경력단절 당시 종사 직업: 당시 임금근로자

(단위 : %, 명)

구 분	계	관리자	전문가 및 관련종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	단순노동 종사자	X2(df)
전체	(1,119)	2.1 (23)	15.0 (168)	50.1 (561)	17.0 (190)	9.1 (102)	0.4 (4)	2.7 (30)	3.7 (41)	
당시 고용형태										
정규직	(741)	2.4 (18)	17.3 (128)	61.7 (457)	8.5 (63)	6.3 (47)	0.1 (1)	2.4 (18)	1.2 (9)	218.039(7)***
비정규직	(378)	1.3 (5)	10.6 (40)	27.5 (104)	33.6 (127)	14.6 (55)	0.8 (3)	3.2 (12)	8.5 (32)	

부표 3 | 경력단절 당시 종사 산업

구 분		계	교육 서비스업	도매 및 소매업	제조업	보건업 및 사회복지 서비스업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	기타	X2(df)
		(단위 : %, 명)												
연령대	전체	(1,200)	18.7 (224)	12.5 (150)	17.9 (215)	10.2 (122)	6.9 (83)	6.3 (75)	6.1 (73)	4.8 (58)	5.8 (69)	8.8 (105)	2.2 (26)	
	30대	(636)	20.8 (132)	8.8 (56)	20.3 (129)	11.3 (72)	4.9 (31)	6.1 (39)	7.2 (46)	5.0 (32)	5.8 (37)	6.9 (44)	2.8 (18)	46.039(13)
	40대	(564)	16.3 (92)	16.7 (94)	15.2 (86)	8.9 (50)	9.2 (52)	6.4 (36)	4.8 (27)	4.6 (26)	5.7 (32)	10.8 (61)	1.4 (8)	***
	고졸이하 대졸이상	(296)	2.4 (7)	23.0 (68)	25.7 (76)	7.1 (21)	13.9 (41)	5.7 (17)	2.4 (7)	1.0 (3)	7.8 (23)	10.5 (31)	0.7 (2)	165.017(13)
경력단절 기간	3개월~1년 미만	(360)	20.0 (72)	11.4 (41)	20.0 (72)	8.6 (31)	6.9 (25)	7.8 (28)	5.0 (18)	4.7 (17)	4.7 (17)	8.6 (31)	2.2 (8)	
	1년~3년 미만	(480)	16.3 (78)	13.3 (64)	16.9 (81)	12.7 (61)	7.5 (36)	5.2 (25)	6.0 (29)	6.9 (33)	4.0 (19)	9.0 (43)	2.3 (11)	39.905(26)*
	3년~5년 미만	(360)	20.6 (74)	12.5 (45)	17.2 (62)	8.3 (30)	6.1 (22)	6.1 (22)	7.2 (26)	2.2 (8)	9.2 (33)	8.6 (31)	1.9 (7)	
	현재 취업상태	(840)	18.3 (154)	15.4 (129)	15.2 (128)	9.3 (78)	9.2 (77)	6.9 (58)	6.1 (51)	3.7 (31)	6.0 (50)	9.3 (78)	0.7 (6)	95.814(13)
	비취업													***

부표 4 | 경력단절 당시 종사 산업: 당시 임금근로자

구 분		계	교육 서비스업	도매 및 소매업	제조업	보건업 및 사회복지 서비스업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	기타	X2(df)	(단위 : %, 명)
당시 고용형태	전체	(1,119)	19.2 (215)	10.4 (116)	18.8 (210)	10.6 (119)	6.2 (69)	6.5 (73)	6.3 (70)	5.1 (57)	6.2 (69)	8.7 (97)	2.1 (24)		
	정규직	(741)	19.4 (144)	8.1 (60)	22.8 (169)	12.7 (94)	2.0 (15)	7.2 (53)	6.2 (46)	6.1 (45)	6.7 (50)	6.9 (51)	1.9 (14)	124.331(13)	
	비정규직	(378)	18.8 (71)	14.8 (56)	10.8 (41)	6.6 (25)	14.3 (54)	5.3 (20)	6.3 (24)	3.2 (12)	5.0 (19)	12.2 (46)	2.6 (10)	***	

■ 부표 5 ■ 경력단절 당시 일자리를 그만둔 이유(1순위): 당시 임금근로자

(단위 : %, 명)

구분	계	생애사건	가족돌봄	경영안화	근로조건	노동환경	적극탈출	기타	X2(df)
연령대	전체	(1,119)	13.7 (153)	12.7 (142)	9.4 (105)	27.5 (308)	11.6 (130)	14.2 (159)	10.9 (122)
	30대	(626)	19.8 (124)	11.7 (73)	7.2 (45)	27.5 (172)	13.9 (87)	13.6 (85)	6.4 (40)
학력	40대	(493)	5.9 (29)	14.0 (69)	12.2 (60)	27.6 (136)	8.7 (43)	15.0 (74)	16.6 (82)
	고졸이하	(270)	6.3 (17)	12.2 (33)	13.0 (35)	28.9 (78)	7.4 (20)	15.6 (42)	16.7 (45)
경력단절 기간	대졸이상	(849)	16.0 (136)	12.8 (109)	8.2 (70)	27.1 (230)	13.0 (110)	13.8 (117)	9.1 (77)
	3개월~ 1년 미만	(343)	14.0 (48)	6.4 (22)	10.5 (36)	32.4 (111)	10.8 (37)	16.0 (55)	9.9 (34)
현재 취업상태	1년~ 3년 미만	(439)	12.1 (53)	10.7 (47)	8.9 (39)	29.6 (130)	11.8 (52)	15.0 (66)	11.8 (52)
	3년~ 5년 미만	(337)	15.4 (52)	21.7 (74)	8.9 (30)	19.9 (67)	12.2 (41)	11.3 (38)	10.7 (36)
당시 고용형태	재취업	(345)	7.8 (27)	3.8 (13)	10.7 (37)	38.0 (131)	16.2 (56)	14.5 (50)	9.0 (31)
	비취업	(774)	16.3 (126)	16.7 (129)	8.8 (68)	22.9 (177)	9.6 (74)	14.1 (109)	11.8 (91)
당시 배우자유무	정규직	(741)	18.1 (134)	13.2 (98)	9.7 (72)	23.6 (175)	12.0 (89)	14.2 (105)	9.2 (68)
	비정규직	(378)	5.0 (19)	11.6 (44)	8.7 (33)	35.2 (133)	10.8 (41)	14.3 (54)	14.3 (54)
당시 자녀유무	유	(812)	17.2 (140)	17.1 (139)	10.1 (82)	21.9 (178)	9.6 (78)	12.1 (98)	11.9 (97)
	무	(307)	4.2 (13)	1.0 (3)	7.5 (23)	42.3 (130)	16.9 (52)	19.9 (61)	8.1 (25)
당시 부모유무	유	(664)	10.5 (70)	20.9 (139)	10.4 (69)	24.5 (163)	7.1 (47)	13.6 (90)	13.0 (86)
	무	(455)	18.2 (83)	0.7 (3)	7.9 (36)	31.9 (145)	18.2 (83)	15.2 (69)	7.9 (36)

■ 부표 6 ■ 현재 비취업자: 향후 1년 이내에 다시 일을 하려는 이유

(단위 : %, 명)

구 분	계	생활비에 보태기 위해서	빛을 갓기 위해서	자녀 교육비를 마련하려고	생계를 책인지기 위해서	자신을 늘리기 위해서	니의 노후 생활지금을 준비하려고	니의 만족과 발전을 위해서	니의 경력을 활용하기 위해서	사회적 소속감을 갖고 싶어서	X2(df)
연령대	전체	(840)	52.7 (443)	5.0 (42)	11.1 (93)	3.5 (29)	10.0 (84)	6.1 (51)	5.4 (45)	4.5 (38)	1.8 (15)
	30대	(400)	51.8 (207)	7.3 (29)	8.0 (32)	4.0 (16)	13.8 (55)	2.3 (9)	7.5 (30)	3.8 (15)	1.8 (7)
현재 혼인상태	40대	(440)	53.6 (236)	3.0 (13)	13.9 (61)	3.0 (13)	6.6 (29)	9.5 (42)	3.4 (15)	5.2 (23)	1.8 (8)
	비혼/무배우	(141)	41.1 (58)	5.7 (8)	2.1 (3)	17.0 (24)	5.0 (7)	5.0 (7)	14.2 (20)	6.4 (9)	3.5 (5)
	기혼유배우	(699)	55.1 (385)	4.9 (34)	12.9 (90)	0.7 (5)	11.0 (77)	6.3 (44)	3.6 (25)	4.1 (29)	1.4 (10)
	1명	(27)	33.3 (9)	7.4 (2)	3.7 (1)	29.6 (8)	3.7 (1)	0.0 (0)	7.4 (2)	14.8 (4)	0.0 (0)
	2명	(86)	38.4 (33)	7.0 (6)	0.0 (0)	11.6 (10)	19.8 (17)	2.3 (2)	15.1 (13)	2.3 (2)	3.5 (3)
가구원 수	3명	(276)	56.9 (157)	2.2 (6)	12.7 (35)	0.7 (2)	11.6 (32)	4.7 (13)	5.4 (15)	5.1 (14)	0.7 (2)
	4명	(389)	54.8 (213)	6.7 (26)	12.3 (48)	1.8 (7)	7.5 (29)	8.0 (31)	2.8 (11)	4.1 (16)	2.1 (8)
	5명 이상	(62)	50.0 (31)	3.2 (2)	14.5 (9)	3.2 (2)	8.1 (5)	8.1 (5)	6.5 (4)	3.2 (2)	3.2 (2)
	300만원 미만	(160)	45.6 (73)	6.9 (11)	11.3 (18)	10.0 (16)	12.5 (20)	1.9 (3)	7.5 (12)	4.4 (7)	0.0 (0)
월평균 가구소득	300~400만원 미만	(385)	64.7 (249)	4.2 (16)	10.1 (39)	1.6 (6)	7.8 (30)	4.7 (18)	2.1 (8)	3.1 (12)	1.8 (7)
	400~500만원 미만	(158)	55.1 (87)	5.7 (9)	9.5 (15)	3.2 (5)	10.1 (16)	5.7 (9)	4.4 (7)	4.4 (7)	1.9 (3)
	500~600만원 미만	(84)	22.6 (19)	3.6 (3)	23.8 (20)	2.4 (2)	15.5 (13)	10.7 (9)	7.1 (6)	8.3 (7)	6.0 (5)
	600만원 이상	(53)	28.3 (15)	5.7 (3)	1.9 (1)	0.0 (0)	9.4 (5)	22.6 (12)	22.6 (12)	9.4 (5)	0.0 (0)
	200만원 미만	(81)	42.0 (34)	7.4 (6)	4.9 (4)	22.2 (18)	3.7 (3)	2.5 (2)	6.2 (5)	8.6 (7)	2.5 (2)
월평균 가구지출	200~300만원 미만	(224)	56.3 (126)	3.6 (8)	12.5 (28)	2.2 (5)	8.9 (20)	3.6 (8)	6.7 (15)	3.1 (7)	3.1 (7)
	300~400만원 미만	(359)	63.2 (227)	5.0 (18)	9.2 (33)	0.8 (3)	8.6 (31)	5.6 (20)	4.2 (15)	2.2 (8)	1.1 (4)
	400만원 이상	(176)	31.8 (56)	5.7 (10)	15.9 (28)	1.7 (3)	17.0 (30)	11.9 (21)	5.7 (10)	9.1 (16)	1.1 (2)

■ 부표 7 | 현재 비취업자: 향후 1년 이내에 다시 일을 하려는 이유 - 비취업자 중 배우자가 경제활동을 하는 여성
(단위 : %, 명)

구 분	계	생활비에 보태기 위해서	빚을 갚기 위해서	자녀 교육비를 마련하려고	생계를 책임지기 위해서	재산을 늘리기 위해서	나의 노후 생활자금을 준비하려고	나의 민족과 발전을 위해서	나의 경력을 활용하기 위해서	사회적 소속감을 갖고 싶어서	X2(df)
배우자의 종사상 지위	전체	(645)	57.4 (370)	5.0 (32)	12.7 (82)	11.3 (73)	5.4 (35)	2.5 (16)	3.9 (25)	1.4 (9)	
	상용근로자	(530)	59.4 (315)	3.2 (17)	13.0 (69)	11.9 (63)	4.5 (24)	1.7 (9)	4.3 (23)	1.5 (8)	
	임시/일용근로자	(24)	58.3 (14)	25.0 (6)	0.0 (0)	8.3 (2)	4.2 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	61.913(16) ***
	비임금근로자	(91)	45.1 (41)	9.9 (9)	14.3 (13)	8.8 (8)	11.0 (10)	7.7 (7)	2.2 (2)	1.1 (1)	
배우자의 월평균 임금(수입)	300만원 미만	(95)	51.6 (49)	8.4 (8)	14.7 (14)	17.9 (17)	0.0 (0)	5.3 (5)	0.0 (0)	1.1 (1)	
	300~400만원 미만	(359)	68.8 (247)	3.6 (13)	10.3 (37)	7.2 (26)	3.9 (14)	1.7 (6)	2.5 (9)	1.4 (5)	103.373(24)* **
	400~500만원 미만	(117)	50.4 (59)	4.3 (5)	13.7 (16)	14.5 (17)	6.8 (8)	2.6 (3)	6.0 (7)	1.7 (2)	
	500만원 이상	(74)	20.3 (15)	8.1 (6)	20.3 (15)	17.6 (13)	17.6 (13)	2.7 (2)	12.2 (9)	1.4 (1)	

■ 부표 8 | 현재 비취업자: 향후 1년 이내에 다시 일을 하려는 이유 - 비취업자 중 자녀 유무
(단위 : %, 명)

구 분	계	생활비에 보태기 위해서	빚을 갚기 위해서	자녀 교육비를 마련하려고	생계를 책임지기 위해서	재산을 늘리기 위해서	나의 노후 생활자금을 준비하려고	나의 민족과 발전을 위해서	나의 경력을 활용하기 위해서	사회적 소속감을 갖고 싶어서	X2(df)
현재 자녀유무	전체	(721)	54.4 (392)	5.4 (39)	12.9 (93)	11.0 (79)	6.4 (46)	3.5 (25)	4.0 (29)	1.4 (10)	
	자녀 있음	(655)	56.6 (371)	4.9 (32)	14.0 (92)	9.8 (64)	6.7 (44)	2.3 (15)	4.1 (27)	1.1 (7)	89.569(8)
	자녀 없음	(66)	31.8 (21)	10.6 (7)	1.5 (1)	22.7 (15)	3.0 (2)	15.2 (10)	3.0 (2)	4.5 (3)	***

부표 9 현재 비취업자: 희망하는 직업 - 비취업자 중 ‘취업’ 희망자

구분	계	관리자	전문가 및 관련종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	단순노무 종사자	(단위 : %, 명)								
연령대	전체	(680)	1.0	(7)	12.8	(87)	50.0	(340)	18.5	(126)	12.5	(85)	2.2	(15)	2.9	(20)	
	30대	(345)	0.6	(2)	13.9	(48)	64.3	(222)	14.5	(50)	5.8	(20)	0.3	(1)	0.6	(2)	
	40대	(335)	1.5	(5)	11.6	(39)	35.2	(118)	22.7	(76)	19.4	(65)	4.2	(14)	5.4	(18)	87.156(6)***
	고졸이하 대졸이상	(204) (476)	1.5 0.8	(3) (4)	3.9 16.6	(8) (79)	28.4 59.2	(58) (282)	30.9 13.2	(63) (63)	26.0 6.7	(53) (32)	5.4 0.8	(11) (4)	3.9 2.5	(8) (12)	126.329(6)***
경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(209)	1.0	(2)	12.4	(26)	57.4	(120)	15.3	(32)	10.0	(21)	1.0	(2)	2.9	(6)	
	1년~ 3년 미만	(253)	2.0	(5)	12.3	(31)	41.1	(104)	22.9	(58)	17.0	(43)	0.8	(2)	4.0	(10)	35.798(12)***
	3년~ 5년 미만	(218)	0.0	(0)	13.8	(30)	53.2	(116)	16.5	(36)	9.6	(21)	5.0	(11)	1.8	(4)	

부표 10 현재 비취업자: 희망하는 직업 - ‘취업’ 희망자 중 과거 임금근로자

구분		계	관리자	전문가 및 관련종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	단순노무 종사자	(단위 : %, 명)							
										X2(df)							
당시 고용형태	전체	(658)	1.1	(7)	13.2	(87)	51.2	(337)	18.4	(121)	11.1	(73)	2.3	(15)	2.7	(18)	
	정규직	(434)	1.2	(5)	12.2	(53)	64.7	(281)	9.4	(41)	8.8	(38)	2.1	(9)	1.6	(7)	
	비정규직	(224)	0.9	(2)	15.2	(34)	25.0	(56)	35.7	(80)	15.6	(35)	2.7	(6)	4.9	(11)	114.479(6)***

부표 11 현재 비취업자: 희망하는 산업

구 분	계	교육 서비스업	도매 및 소매업	제조업	보건업 및 사회복지 서비스업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	기타	X2(df)
연령대	전체	(840)	18.5 (155)	18.3 (154)	12.3 (103)	10.6 (89)	7.4 (62)	6.1 (51)	5.1 (43)	3.8 (32)	5.8 (49)	10.6 (89)	1.5 (13)
	30대	(400)	22.3 (89)	13.0 (52)	12.0 (48)	11.3 (45)	3.3 (13)	7.3 (29)	7.8 (31)	5.3 (21)	7.8 (31)	7.5 (30)	2.8 (11)
학력	40대	(440)	15.0 (66)	23.2 (102)	12.5 (55)	10.0 (44)	11.1 (49)	5.0 (22)	2.7 (12)	2.5 (11)	4.1 (18)	13.4 (59)	0.5 (2)
	고졸	(257)	2.7 (7)	31.9 (82)	20.2 (52)	7.8 (20)	15.6 (40)	3.9 (10)	1.9 (5)	1.2 (3)	4.7 (12)	8.9 (23)	1.2 (3)
	대졸이상	(583)	25.4 (148)	12.3 (72)	8.7 (51)	11.8 (69)	3.8 (22)	7.0 (41)	6.5 (38)	5.0 (29)	6.3 (37)	11.3 (66)	1.7 (10)
경력단절 기간	3개월~1년 미만	(231)	22.1 (51)	13.4 (31)	13.0 (30)	10.0 (23)	5.6 (13)	8.7 (20)	4.3 (10)	3.9 (9)	5.2 (12)	10.8 (25)	3.0 (7)
	1년~3년 미만	(321)	19.9 (64)	21.2 (68)	8.7 (28)	10.3 (33)	7.8 (25)	5.3 (17)	4.7 (15)	4.7 (15)	4.7 (15)	11.5 (37)	1.2 (4)
	3년~5년 미만	(288)	13.9 (40)	19.1 (55)	15.6 (45)	11.5 (33)	8.3 (24)	4.9 (14)	6.3 (18)	2.8 (8)	7.6 (22)	9.4 (27)	0.7 (2)
													39.406(24)*

부표 12 현재 비취업자: 희망하는 산업 - 비취업자 중 과거 임금근로자

구 분	계	교육 서비스업	도매 및 소매업	제조업	보건업 및 사회복지 서비스업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	기타	X2(df)
당시 고용 형태	전체	(774)	19.5 (151)	16.7 (129)	13.0 (101)	11.1 (86)	5.9 (46)	6.5 (50)	5.2 (40)	4.1 (32)	6.3 (49)	9.9 (77)	1.7 (13)
	정규직	(494)	20.6 (102)	13.6 (67)	15.4 (76)	12.8 (63)	3.4 (17)	7.9 (39)	5.1 (25)	5.1 (25)	8.3 (41)	7.3 (36)	0.6 (3)
	비정규직	(280)	17.5 (49)	22.1 (62)	8.9 (25)	8.2 (23)	10.4 (29)	3.9 (11)	5.4 (15)	2.5 (7)	2.9 (8)	14.6 (41)	3.6 (10)
													67.605(12)*
													**

부표 13 현재 재취업자: 다시 일을 하는 이유

(단위 : %, 명)

구분	계	생활비에 보태기 위해서	빚을 갚기 위해서	자녀 교육비를 마련하려고	생계를 책임지기 위해서	재산을 늘리기 위해서	나의 노후 생활자금을 준비하려고	나의 만족과 발전을 위해서	나의 경력을 활용하기 위해서	사회적 소속감을 갖고 싶어서	X2(df)	
연령대	전체	(360)	34.7 (125)	3.1 (11)	6.7 (24)	13.9 (50)	12.8 (46)	6.1 (22)	12.2 (44)	8.1 (29)	2.5 (9)	19.030(8)*
	30대	(236)	32.2 (76)	3.0 (7)	5.9 (14)	15.3 (36)	14.8 (35)	4.7 (11)	11.9 (28)	11.0 (26)	1.3 (3)	
	40대	(124)	39.5 (49)	3.2 (4)	8.1 (10)	11.3 (14)	8.9 (11)	8.9 (11)	12.9 (16)	2.4 (3)	4.8 (6)	
경력단절 기간	3개월~1년 미만	(129)	34.1 (44)	3.1 (4)	10.9 (14)	14.7 (19)	12.4 (16)	6.2 (8)	17.1 (22)	0.8 (1)	0.8 (1)	-
	1년~3년 미만	(159)	35.2 (56)	2.5 (4)	3.1 (5)	13.8 (22)	15.7 (25)	5.0 (8)	8.8 (14)	12.6 (20)	3.1 (5)	
	3년~5년 미만	(72)	34.7 (25)	4.2 (3)	6.9 (5)	12.5 (9)	6.9 (5)	8.3 (6)	11.1 (8)	11.1 (8)	4.2 (3)	
현재 배우자 유무	비혼/무배우	(146)	26.7 (39)	0.7 (1)	0.7 (1)	22.6 (33)	15.8 (23)	6.8 (10)	13.7 (20)	11.0 (16)	2.1 (3)	40.789(8)***
	기혼유배우	(214)	40.2 (86)	4.7 (10)	10.7 (23)	7.9 (17)	10.7 (23)	5.6 (12)	11.2 (24)	6.1 (13)	2.8 (6)	
월평균 가구소득	300만원 미만	(54)	37.0 (20)	0.0 (0)	3.7 (2)	24.1 (13)	16.7 (9)	3.7 (2)	9.3 (5)	3.7 (2)	1.9 (1)	-
	300~400만원 미만	(51)	21.6 (11)	11.8 (6)	5.9 (3)	27.5 (14)	3.9 (2)	2.0 (1)	19.6 (10)	5.9 (3)	2.0 (1)	
	400~500만원 미만	(61)	41.0 (25)	1.6 (1)	4.9 (3)	6.6 (4)	21.3 (13)	11.5 (7)	3.3 (2)	6.6 (4)	3.3 (2)	
	500~600만원 미만	(73)	38.4 (28)	2.7 (2)	8.2 (6)	11.0 (8)	6.8 (5)	6.8 (5)	15.1 (11)	11.0 (8)	0.0 (0)	
	600만원 이상	(121)	33.9 (41)	1.7 (2)	8.3 (10)	9.1 (11)	14.0 (17)	5.8 (7)	13.2 (16)	9.9 (12)	4.1 (5)	
월평균 가구지출	200만원 미만	(65)	26.2 (17)	3.1 (2)	3.1 (2)	29.2 (19)	10.8 (7)	3.1 (2)	15.4 (10)	7.7 (5)	1.5 (1)	-
	200~300만원 미만	(94)	30.9 (29)	3.2 (3)	6.4 (6)	18.1 (17)	14.9 (14)	4.3 (4)	13.8 (13)	6.4 (6)	2.1 (2)	
	300~400만원 미만	(79)	34.2 (27)	2.5 (2)	7.6 (6)	8.9 (7)	10.1 (8)	13.9 (11)	8.9 (7)	11.4 (9)	2.5 (2)	
	400만원 이상	(122)	42.6 (52)	3.3 (4)	8.2 (10)	5.7 (7)	13.9 (17)	4.1 (5)	11.5 (14)	7.4 (9)	3.3 (4)	

주: 빈도가 5 미만인 셀이 20% 이상인 경우 X2(p)값을 제시하지 않음.

【부표 14】 현재 재취업자: 다시 일을 하는 이유 - 재취업자 중 배우자가 경제활동을 하는 여성

(단위 : %, 명)

구 분	계	생활비에 보태기 위해서	빚을 갚기 위해서	자녀 교육비를 마련하려고	생계를 책임지기 위해서	자산을 늘리기 위해서	나의 노후 생활자금을 준비하려고	나의 민족과 발전을 위해서	나의 경력을 활용하기 위해서	사회적 소속감을 갖고 싶어서
전체	(204)	40.2 (32)	4.9 (10)	10.8 (22)	6.9 (14)	11.3 (23)	5.9 (12)	10.8 (22)	6.4 (13)	2.9 (6)
배우자의 월평균 임금(수입)										
300만원 미만	(68)	41.2 (28)	5.9 (4)	11.8 (8)	10.3 (7)	8.8 (6)	4.4 (3)	10.3 (7)	5.9 (4)	1.5 (1)
300~400만원 미만	(58)	44.8 (26)	8.6 (5)	12.1 (7)	1.7 (1)	13.8 (8)	3.4 (2)	10.3 (6)	5.2 (3)	0.0 (0)
400~500만원 미만	(39)	30.8 (12)	2.6 (1)	10.4 (4)	15.4 (6)	15.4 (6)	5.1 (2)	5.1 (2)	12.8 (5)	2.6 (1)
500만원 이상	(39)	41.0 (16)	0.0 (0)	7.7 (3)	0.0 (0)	7.7 (3)	12.8 (5)	17.9 (7)	2.6 (1)	10.3 (4)

주: 빈도가 5 미만인 셀이 20% 이상인 경우 X2(p)값을 제시하지 않음.

【부표 15】 현재 재취업자: 다시 일을 하는 이유 - 재취업자 중 자녀 유무

(단위 : %, 명)

구 분	계	생활비에 보태기 위해서	빚을 갚기 위해서	자녀 교육비를 마련하려고	생계를 책임지기 위해서	자산을 늘리기 위해서	나의 노후 생활자금을 준비하려고	나의 민족과 발전을 위해서	나의 경력을 활용하기 위해서	사회적 소속감을 갖고 싶어서
전체	(223)	39.5 (38)	4.5 (10)	10.3 (23)	10.3 (23)	10.8 (24)	5.4 (12)	10.8 (24)	5.8 (13)	2.7 (6)
현재 자녀 유무										
자녀 있음	(181)	35.9 (65)	4.4 (8)	12.7 (23)	9.9 (18)	12.2 (22)	6.6 (12)	11.0 (20)	4.4 (8)	2.8 (5)
자녀 없음	(42)	54.8 (23)	4.8 (2)	0.0 (0)	11.9 (5)	4.8 (2)	0.0 (0)	9.5 (4)	11.9 (5)	2.4 (1)

주: 빈도가 5 미만인 셀이 20% 이상인 경우 X2(p)값을 제시하지 않음.

부표 16 현재 재취업자: 현재 종사 직업

구 분		계	관리자		전문가 및 관련종사자		사무 종사자		서비스 종사자		판매 종사자		기능원 및 관련 기능 종사자		정지, 기계조작 및 조립종사자		(단위 : %, 명)	
연령대	전체	(360)	3.6	(13)	23.3	(84)	54.2	(195)	8.6	(31)	3.9	(14)	1.1	(4)	0.3	(1)	5.0	(18)
	30대	(236)	3.8	(9)	23.3	(55)	59.7	(141)	6.8	(16)	2.1	(5)	0.4	(1)	0.0	(0)	3.8	(9)
	40대	(124)	3.2	(4)	23.4	(29)	43.5	(54)	12.1	(15)	7.3	(9)	2.4	(3)	0.8	(1)	7.3	(9)
학력	고졸이하	(39)	2.6	(1)	0.0	(0)	59.0	(23)	15.4	(6)	5.1	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	17.9	(7)
	대졸이상	(321)	3.7	(12)	26.2	(84)	53.6	(172)	7.8	(25)	3.7	(12)	1.2	(4)	0.3	(1)	3.4	(11)

주: 빈도가 5 미만인 셀이 20% 이상인 경우 X2(p)값을 제시하지 않음.

부표 17 현재 재취업자: 현재 종사 직업 - 재취업자 중 과거 임금근로자

구 분		계	관리자		전문가 및 관련종사자		사무 종사자		서비스 종사자		판매 종사자		기능원 및 관련 기능 종사자		(단위 : %, 명)	
당시 고용형태	전체	(345)	3.2	(11)	22.6	(78)	56.2	(194)	8.7	(30)	3.2	(11)	1.2	(4)	4.9	(17)
	정규직	(247)	3.6	(9)	25.5	(63)	57.1	(141)	6.5	(16)	2.8	(7)	0.4	(1)	4.0	(10)
	비정규직	(98)	2.0	(2)	15.3	(15)	54.1	(53)	14.3	(14)	4.1	(4)	3.1	(3)	7.1	(7)

주: 빈도가 5 미만인 셀이 20% 이상인 경우 X2(p)값을 제시하지 않음.

■ 부표 18 ■ 현재 재취업자: 현재 종사 산업

		(단위 : %, 명)										
구 분	계	교육 서비스업	도매 및 소매업	제조업	보건업 및 사회복지 서비스업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	기타
전체	(360)	21.4 (77)	7.5 (27)	22.8 (82)	10.8 (39)	2.8 (10)	3.9 (14)	6.4 (23)	7.2 (26)	5.0 (18)	5.0 (18)	7.2 (26)
학력	고졸이하	0.0 (0)	10.3 (4)	33.3 (13)	5.1 (2)	5.1 (2)	7.7 (3)	7.7 (3)	0.0 (0)	12.8 (5)	7.7 (3)	10.3 (4)
	대졸이상	24.0 (77)	7.2 (23)	21.5 (69)	11.5 (37)	2.5 (8)	3.4 (11)	6.2 (20)	8.1 (26)	4.0 (13)	4.7 (15)	6.9 (22)

주: 빈도가 5 미만인 셀이 20% 이상인 경우 X2(p)값을 제시하지 않음.

■ 부표 19 ■ 현재 재취업자: 현재 종사 산업 - 재취업자 중 과거 임금근로자

		(단위 : %, 명)										
구 분	계	교육 서비스업	도매 및 소매업	제조업	보건업 및 사회복지 서비스업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	기타 X2(df)
전체	(345)	20.6 (71)	7.0 (24)	22.9 (79)	11.0 (38)	2.9 (10)	4.1 (14)	6.7 (23)	7.2 (25)	5.2 (18)	5.2 (18)	7.2 (25)
당시 고용형태	정규직	14.6 (36)	7.7 (19)	27.1 (67)	12.1 (30)	2.0 (5)	4.5 (11)	6.9 (17)	7.7 (19)	5.7 (14)	5.3 (13)	6.5 (16)
	비정규직	35.7 (35)	5.1 (5)	12.2 (12)	8.2 (8)	5.1 (5)	3.1 (3)	6.1 (6)	6.1 (6)	4.1 (4)	5.1 (5)	9.2 (9)
												33.843(15) **

■ 부표 20 ■ 취업지원기관의 서비스 이용 경험 - 이용 유무

(단위 : %, 명)

구 분			계	지원받음		지원받지 않음		X2(df)
전체			(1,200)	-				
직업상담 · 적성검사	연령	30대	(636)	18.6	(118)	81.4	(518)	4.142(1)*
		40대	(564)	14.2	(80)	85.8	(484)	
	현재 취업상태	재취업	(360)	21.7	(78)	78.3	(282)	9.964(1)**
		비취업	(840)	14.3	(120)	85.7	(720)	
일자리 정보 제공	연령	30대	(636)	27.0	(172)	73.0	(464)	4.735(1)*
		40대	(564)	21.6	(122)	78.4	(442)	
	학력	고졸이하	(296)	19.6	(58)	80.4	(238)	5.111(1)*
		대졸이상	(904)	26.1	(236)	73.9	(668)	
	현재 취업상태	재취업	(360)	31.7	(114)	68.3	(246)	14.280(1)***
		비취업	(840)	21.4	(180)	78.6	(660)	
직업교육 프로그램, 기관 소개	현재 취업상태	재취업	(360)	23.1	(83)	76.9	(277)	7.660(1)**
		비취업	(840)	16.3	(137)	83.7	(703)	
취업을 위한 기초교육 제공	경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(360)	17.2	(62)	82.8	(298)	9.958(2)**
		1년~ 3년 미만	(480)	12.3	(59)	87.7	(421)	
		3년~ 5년 미만	(360)	9.4	(34)	90.6	(326)	
	현재 취업상태	재취업	(360)	20.6	(74)	79.4	(286)	26.680(1)***
		비취업	(840)	9.6	(81)	90.4	(759)	
	정부가 제공하는 인턴제 소개	연령	30대	(636)	6.9	(44)	93.1	(592)
40대			(564)	3.5	(20)	96.5	(544)	
학력		고졸이하	(296)	2.0	(6)	98.0	(290)	8.507(1)**
		대졸이상	(904)	6.4	(58)	93.6	(846)	
경력단절 기간		3개월~ 1년 미만	(360)	9.2	(33)	90.8	(327)	17.658(2)***
		1년~ 3년 미만	(480)	4.8	(23)	95.2	(457)	
		3년~ 5년 미만	(360)	2.2	(8)	97.8	(352)	
현재 취업상태		재취업	(360)	11.4	(41)	88.6	(319)	37.352(1)***
		비취업	(840)	2.7	(23)	97.3	(817)	

■ 부표 21 ■ 취업지원서비스 이용자: 취업지원기관의 서비스 이용 경험 - 도움 유무
(단위 : %, 명)

구 분			계	도움됨		도움되지 않음		X2(df)
일자리 정보 제공	경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(93)	77.4	(72)	22.6	(21)	7.870(2)*
		1년~ 3년 미만	(113)	66.4	(75)	33.6	(38)	
		3년~ 5년 미만	(88)	58.0	(51)	42.0	(37)	
취업을 위한 기초교육 제공	학력	고졸이하	(36)	83.3	(30)	16.7	(6)	4.486(1)*
		대졸이상	(119)	64.7	(77)	35.3	(42)	
정부가 제공하는 인턴제 소개	학력	고졸이하	(6)	33.3	(2)	66.7	(4)	4.865(1)*
		대졸이상	(58)	75.9	(44)	24.1	(14)	

■ 부표 22 ■ 향후 직업교육을 받을 경우 가장 중요한 고려사항

구분		계	취업·창업 연계성	강사·교육내용 전문성	교육 시간대	자격증 취득가능성	교육기관의 인지도	교육비	교육기관의 거리	아동(노인) 돌봄서비스	X2(df)
연령대	전체	(1,200)	46.8 (561)	16.3 (196)	9.1 (109)	8.3 (100)	7.4 (89)	6.3 (75)	2.9 (35)	2.9 (35)	
	30대	(636)	45.3 (288)	16.7 (106)	9.9 (63)	6.1 (39)	8.2 (52)	7.2 (46)	2.8 (18)	3.8 (24)	16.175(7)*
	40대	(564)	48.4 (273)	16.0 (90)	8.2 (46)	10.8 (61)	6.6 (37)	5.1 (29)	3.0 (17)	2.0 (11)	
	3개월~	(360)	40.0 (144)	18.9 (68)	9.7 (35)	10.6 (38)	5.6 (20)	7.5 (27)	4.2 (15)	3.6 (13)	
경력단절 기간	1년 미만	(480)	50.2 (241)	14.4 (69)	10.4 (50)	5.4 (26)	7.7 (37)	6.3 (30)	2.9 (14)	2.7 (13)	28.632(14)*
	1년~	(360)	48.9 (176)	16.4 (59)	6.7 (24)	10.0 (36)	8.9 (32)	5.0 (18)	1.7 (6)	2.5 (9)	
	3년 미만	(360)	41.9 (151)	15.8 (57)	14.2 (51)	8.1 (29)	6.4 (23)	7.8 (28)	4.4 (16)	1.4 (5)	28.182(7)***
	5년 미만	(840)	48.8 (410)	16.5 (139)	6.9 (58)	8.5 (71)	7.9 (66)	5.6 (47)	2.3 (19)	3.6 (30)	
현재 취업상태	재취업										
	비취업										

(단위 : %, 명)

■ 부표 23 ■ ‘좋은 일자리’에 대한 인식

구분		계	나의 적성, 취향 맞는 일자리	사회적 소속감 보장하는 일자리	일가충양립 가능한 일자리	정년 보장되는 일자리	임금(수입) 많은 일자리	업무제량권 보장되는 일자리	전문성을 인정받는 일자리	발전가능성 높은 일자리	성차별이 없는 일자리	외사·통이 자유로운 일자리	X2(df)
연령대	전체	(1,200)	40.3 (484)	3.3 (40)	18.3 (220)	9.3 (111)	15.1 (181)	2.1 (25)	5.9 (71)	3.4 (41)	0.7 (8)	1.6 (19)	
	30대	(636)	35.7 (227)	3.6 (23)	20.9 (133)	9.9 (63)	15.7 (100)	2.2 (14)	5.7 (36)	3.1 (20)	1.1 (7)	2.0 (13)	19.627(9)*
	40대	(564)	45.6 (257)	3.0 (17)	15.4 (87)	8.5 (48)	14.4 (81)	2.0 (11)	6.2 (35)	3.7 (21)	0.2 (1)	1.1 (6)	
	3개월~	(360)	41.7 (150)	3.9 (14)	17.5 (63)	6.9 (25)	14.7 (53)	3.6 (13)	6.9 (25)	2.2 (8)	0.8 (3)	1.7 (6)	
경력단절 기간	1년 미만	(480)	34.0 (163)	3.8 (18)	18.8 (90)	11.7 (56)	20.0 (96)	1.7 (8)	5.4 (26)	2.7 (13)	0.8 (4)	1.3 (6)	49.838(18)***
	1년~	(360)	47.5 (171)	2.2 (8)	18.6 (67)	8.3 (30)	8.9 (32)	1.1 (4)	5.6 (20)	5.6 (20)	0.3 (1)	1.9 (7)	
	3년 미만	(360)	26.9 (97)	5.0 (18)	16.4 (59)	7.8 (28)	22.2 (80)	3.6 (13)	10.0 (36)	4.7 (17)	1.7 (6)	1.7 (6)	77.343(9)***
	5년 미만	(840)	46.1 (387)	2.6 (22)	19.2 (161)	9.9 (83)	12.0 (101)	1.4 (12)	4.2 (35)	2.9 (24)	0.2 (2)	1.5 (13)	
현재 취업상태	재취업												
	비취업												

(단위 : %, 명)

부표 24 경력단절 예방을 위해 서울시가 추진해야 할 정책

(단위 : %, 명)															
구분	계	연령차별 없애기 위한 노력	성차별· 성희롱 없애기 위한 노력	장시간 일하는 문화 개선	유연 근무제 도입과 확대	출산휴가/ 육아휴직 사용 조치문화 조성	임신출산 육아기 여성근로 자 고용유지 모니터링	휴직자 업무공백 방지 대책인력 지원	민고 맡길 수 있는 보육시설 확충	초등 돌봄교실 프로그램 개선	지속적 능력개발 프로그램 지원	전일제외 시간제 근로형태 전환보장 개선	배우자 육아휴 직 수당 지급	출산/ 육아휴 직 수당 지급	
전체	(1,200)	11.3 (136)	1.3 (15)	14.6 (175)	12.8 (154)	23.0 (276)	4.4 (53)	6.1 (73)	7.9 (95)	1.8 (21)	3.2 (38)	6.3 (76)	6.5 (78)	0.7 (8)	0.2 (2)
	(636)	9.1 (58)	1.4 (9)	14.9 (95)	11.9 (76)	28.5 (181)	6.6 (42)	4.7 (30)	7.5 (48)	2.2 (14)	2.2 (14)	5.7 (36)	3.8 (24)	1.1 (7)	0.3 (2)
연령	30대														
	40대	(564)	13.8 (78)	1.1 (6)	14.2 (80)	13.8 (78)	16.8 (95)	2.0 (11)	7.6 (43)	8.3 (47)	1.2 (7)	4.3 (24)	7.1 (40)	9.6 (54)	0.2 (1)
학력	고졸이하	(296)	7.4 (22)	1.4 (4)	12.8 (38)	17.2 (51)	16.9 (50)	1.4 (4)	10.8 (32)	8.1 (24)	1.4 (4)	3.0 (9)	6.1 (18)	12.8 (38)	0.7 (2)
	대졸이상	(904)	12.6 (114)	1.2 (11)	15.2 (137)	11.4 (103)	25.0 (226)	5.4 (49)	4.5 (41)	7.9 (71)	1.9 (17)	3.2 (29)	6.4 (58)	4.4 (40)	0.7 (6)
경력단절 기간	3개월~ 1년 미만	(360)	12.2 (44)	1.4 (5)	16.4 (59)	11.4 (41)	23.3 (84)	2.2 (8)	5.3 (19)	5.6 (20)	1.7 (6)	4.2 (15)	7.2 (26)	8.1 (29)	0.6 (2)
	1년~ 3년 미만	(480)	11.3 (54)	1.7 (8)	15.4 (74)	12.3 (59)	19.6 (94)	4.4 (21)	8.3 (40)	8.3 (40)	1.7 (8)	4.2 (20)	6.0 (29)	6.5 (31)	0.4 (2)
현재 취업상태	3년~ 5년 미만	(360)	10.6 (38)	0.6 (2)	11.7 (42)	15.0 (54)	27.2 (98)	6.7 (24)	3.9 (14)	9.7 (35)	1.9 (7)	0.8 (3)	5.8 (21)	5.0 (18)	1.1 (4)
현재 취업상태	재취업	(360)	15.6 (56)	2.2 (8)	20.8 (75)	8.3 (30)	21.7 (78)	2.8 (10)	7.8 (28)	6.4 (28)	1.7 (6)	2.2 (8)	4.2 (15)	5.8 (21)	0.6 (2)
	비취업	(840)	9.5 (80)	0.8 (7)	11.9 (100)	14.8 (124)	23.6 (198)	5.1 (43)	5.4 (45)	8.6 (72)	1.8 (15)	3.6 (30)	7.3 (61)	6.8 (57)	0.7 (6)
										</					

■ 부표 25 ■ 경력단절 예방을 위해 서울시가 추진해야 할 정책: 당시 임금근로자

구 분		계	연령차별 없애기 위한 노력	성차별 성희롱 없애기 위한 노력	장시간 일하는 문화 개선	유연 근무제 도입과 확대	출산휴가/ 육아휴직 사용 조직원화 조성	임신출산 육아기 여성근로자 고용유지 모니터링	휴직자 업무공백 방지 대체인력 지원	민고 만길 수 있는 보육시설 확충	초등 돌봄교실 프로그램 개선	자숙적 능력개발 프로그램 지원	전일제와 시간제 근로형태 및 처우 개선	비정규직 근로환경 개선	배우자 육아휴 직 활용제 도입	출산 육아휴 직 수당 지급	X2(df)	
당시 고용형태	전체	(1,119)	11.3 (127)	1.3 (14)	14.8(166)	12.8(143)	23.5(263)	4.3 (48)	5.2 (58)	8.1 (91)	1.9 (21)	3.2 (36)	6.4 (72)	6.3 (70)	0.7 (8)	0.2 (2)		
	정규직	(741)	12.0 (89)	1.3 (10)	15.2(113)	11.5 (85)	25.6(190)	5.3 (39)	4.5 (33)	8.5 (63)	2.0 (15)	4.2 (31)	5.4 (40)	3.8 (28)	0.7 (5)	0.0 (0)	51.710(13)	
	비정규직	(378)	10.1 (38)	1.1 (4)	14.0 (53)	15.3 (58)	19.3 (73)	2.4 (9)	6.6 (25)	7.4 (28)	1.6 (6)	1.3 (5)	8.5 (32)	11.1 (42)	0.8 (3)	0.5 (2)		***

(단위 : %, 명)

■ 부표 26 ■ 경력단절여성의 취업창업 지원을 위해 서울시가 추진해야 할 정책

구 분		(단위 : %, 명)												
계		연령차별 없애기 위한 노력	성차별 성희롱 없애기 위한 노력	장시간 일하는 문화 개선	양질의 시간제 일자리 확대	공공부문 일자리 창출	일반기업 일자리 창출 유도	가족친화적 기업문화 조성 지원	진로상담, 경력설계 등 지원체계 강화	여성능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화	민고 만길 수 있는 보육시설 확충	초등 돌봄교실 프로그램 개선	X2(df)	
전체		(1,200)	10.6 (127)	1.7 (20)	12.7 (152)	22.0 (264)	9.4 (113)	5.8 (69)	14.3 (172)	6.2 (74)	6.3 (76)	10.3 (124)		0.8 (9)
연령	30대	(636)	9.1 (58)	2.0 (13)	14.0 (89)	19.3 (123)	7.4 (47)	5.8 (37)	17.3 (110)	6.3 (40)	6.0 (38)	12.3 (78)	0.5 (3)	30.916(10)*
	40대	(564)	12.2 (69)	1.2 (7)	11.2 (63)	25.0 (141)	11.7 (66)	5.7 (32)	11.0 (62)	6.0 (34)	6.7 (38)	8.2 (46)	1.1 (6)	*
학력	고졸이하	(296)	9.5 (28)	0.7 (2)	14.2 (42)	26.0 (77)	13.5 (40)	5.7 (17)	10.1 (30)	3.7 (11)	5.4 (16)	9.1 (27)	2.0 (6)	31.677(10)*
	대졸이상	(904)	11.0 (99)	2.0 (18)	12.2 (110)	20.7 (187)	8.1 (73)	5.8 (52)	15.7 (142)	7.0 (63)	6.6 (60)	10.7 (97)	0.3 (3)	**
현재 취업상태	재취업	(360)	14.2 (51)	3.6 (13)	12.2 (44)	17.2 (62)	8.1 (29)	3.6 (13)	14.4 (52)	9.4 (34)	7.8 (28)	8.9 (32)	0.6 (2)	40.383(10)*
	비취업	(840)	9.0 (76)	0.8 (7)	12.9 (108)	24.0 (202)	10.0 (84)	6.7 (56)	14.3 (120)	4.8 (40)	5.7 (48)	11.0 (92)	0.8 (7)	**

(단위 : %, 명)

2017 정책연구-08

서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석

발행인 강경희
연구자 국미애·이화용
발행일 2017년 11월
인쇄처 행복한 나무
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(대)
I S B N 979-11-87956-50-1

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

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

