

# 경력단절여성 재취업의 현황과 정책이슈: 정책환경 변화에 따른 새로운 전략 모색재취업의 현황

DATE : 2017.06.30(금)

NAME: 오은진



## CONTENTS

1. 들어가기
2. 경력단절여성의 규모와  
재취업 현황 및 성과
3. 정책환경의 변화와  
경력단절 여성취업정책의 이슈
4. 전략적 대응

## 1. 들어가기

3

### 가. 왜 여성의 경력단절이 사회적 이슈가 되는가?

- 저출산,고령화 시대의 새로운 엔진
- 국가전체의 인적자원 개발차원에서 여성에게 투자된 고비용이 회수되지 못하는 문제
- 여성의 사회적 불평등의 문제

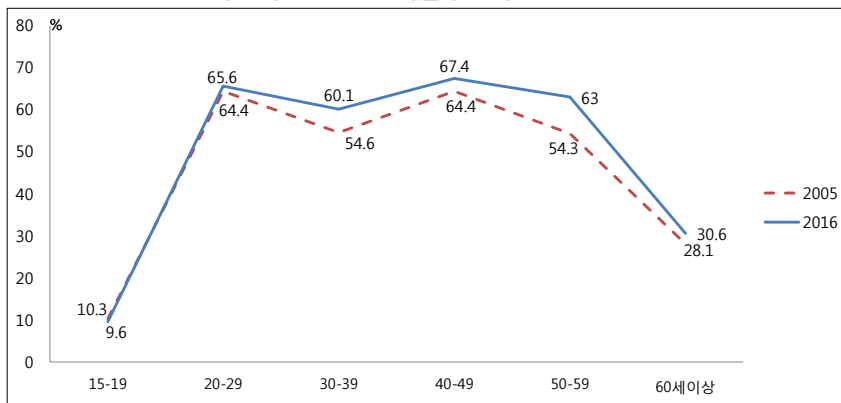
### 나. 여성의 고용 패턴

- 지난 10년의 추세에서 우리나라는 여전히 M자형을 크게 벗어나지 못하고 있음
- 30대에 결혼과 출산을 하는 여성들이 중반 이후에 노동시장에서 퇴장한 후 40대가 넘어서 재취업을 하는 양상

## 1. 들어가기

4

여성의 연령별 경제활동참가율(2005, 2016)



자료: 경제활동인구조사(2005,2016) 통계청

- M자형 골이 생기는 부분이 여성의 경력단절: 노동시장에서 여성의 임금격차 증가 및 여성일자리의 질 하락을 유인하는 주요 요인



## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 <sup>7</sup>

### 가. 경력단절의 개념과 규모

#### A. 개념 정의의 어려움(누구에게, 어떤 서비스를)

- 경력단절의 규모를 파악하기 위해 “경력단절(career interruption)”에 대한 개념을 규정하는 것 필요
- 제1차 경력단절여성 경제활동촉진을 위한 기본법과 기본계획“에서 “결혼, 임신, 출산, 가족돌봄 등의 이유로 자신의 경력을 지속적으로 쌓을 수 없었던 여성”을 정책대상자로서 규정함.
- 1차 기본계획에서는 25세부터 54세까지 노동시장의 핵심연령(OECD의 Prime age)구간을 핵심 정책 대상 군으로 정의함.

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 <sup>8</sup>

### 가. 경력단절의 개념과 규모

#### B. 규모 파악의 어려움

연령별 경력단절(결혼,임신,출산,육아, 자녀교육) 여성의 규모

	전체	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세
2014	100.0%	-	1.1%	7.8%	25.3%	26.9%	19.4%	10.5%	9.0%
	1,977,310	620	23,871	163,430	533,642	561,396	381,861	181,559	130,931
2015	100.0%	-	0.9%	7.7%	24.1%	29.0%	19.5%	10.3%	8.5%
	1,951,768	191	18,464	156,663	490,425	586,429	382,493	184,007	133,096
2016	100.0%	-	1.1%	7.3%	24.7%	28.4%	19.3%	11.5%	7.7%
	1,814,550	588	20,753	138,586	468,017	534,219	347,956	192,034	112,397

자료: 지역별 고용조사(2014,2015,2016). 통계청

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 <sup>9</sup>

### 가. 경력단절의 개념과 규모

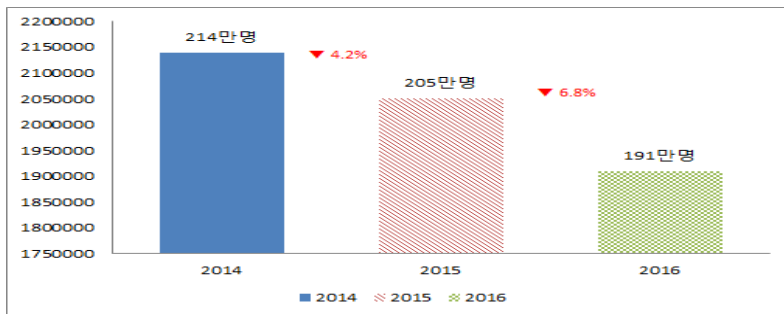
#### B. 규모 파악의 어려움(사유와 기간에 따른 규모)

- 2012년~2014년까지 경력단절여성(15세-54세)의 규모는 연도별로 증감을 반복하고 있기 때문에 큰 차이가 있다고 보기 어려움.
- 전반적인 양상은 25세부터 34세까지의 경력단절규모는 감소하는 대신 35세부터는 증가한다는데 있음
- 초혼과 초산연령이 30세에 있다면 사실상 여성의 경력단절은 결혼 이후 3-4년 후에 본격적으로 일어난다고 볼 수 있음.

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 <sup>10</sup>

### 가. 경력단절의 개념과 규모

#### ▪ [그림] 전체 경력단절 여성 규모 추이(2014-2016)



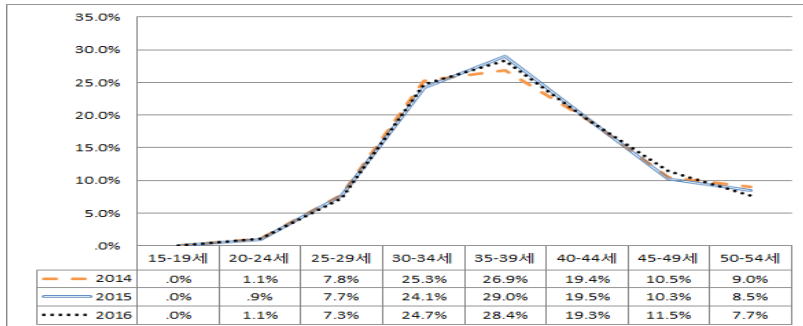
자료: 지역별 고용조사(2014, 2015, 2016) 통계청

- 여성들의 경력단절은 감소하고 있는 추세로 보여짐(전체 경찰인구의 변화와 무관함)

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 연앙 및 성과

### 가. 경력단절의 개념과 규모

#### ▪ [그림] 경력단절여성 연령대별 규모 추이(2014-2016)



자료: 지역별 고용조사(2014, 2015, 2016) 통계청

- 고무적인 부분은 25-34세 연령구간에서 감소추이가 35-44세 구간 여성들의 단절규모 증가추이보다 다소 높다는 부분임.
- 그러나 35세부터 경력단절여성이 증가한다는 것은 여성이 관리자로 진출해야 하는 시점에서 경력이 좌절되기 때문에 사실상 초기 진입 시 보다 더 큰 사회적 장벽을 느낀다고 볼 수 있음.

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 연앙 및 성과

### C. 경력단절 사유에 따른 규모 변화

경력단절(30대)사유: 결혼, 임신출산, 자녀교육, 가족돌봄, 육아(2014-2016)

구분		결혼	임신.출산	자녀교육	가족돌봄	육아	사례수
2014	30-34세	35.5	27.7	1.2	1.4	34.1	541,385
	35-39세	34.7	22.1	4.5	2.4	36.3	574,988
2015	30-34세	32.6	32.0	1.2	0.9	33.3	494,985
	35-39세	31.0	26.2	4.0	1.5	37.4	595,256
2016	30-34세	32.2	33.9	1.4	0.6	31.9	470,930
	35-39세	29.6	28.0	3.8	1.2	37.3	540,650

자료: 지역별 고용조사(2014, 2015, 2016) 통계청

- 2014년에 25-54세 여성의 경력단절에는 가족돌봄 사유가 포함되면서 2백 11만 명으로 추정 규모가 증가하는 것으로 확인됨.

## 13

# 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과

### 가. 경력단절의 개념과 규모

#### D. 정책이슈

- 우리사회에서 육아와 노인에 대한 돌봄서비스 이용시스템은 허술하며 결과적으로 단 하루의 부재가 엄청난 재앙을 불러올 수밖에 없는 돌봄서비스의 여건 상 가족 내에서 여성의 경력단절 예방이 몇 가지의 정책만으로 해결될 수는 없음.

➔ 여성의 일가정양립이 아닌 가족을 위한 일 가정양립필요

- 근로시간·장소의 유연성(유연근무, 스마트워크)보장
- 장시간 근로문화개선
- 가정내 시간사용의 양성평등 등

➔ 관련 정책 조합이 매우 중요

## 14

# 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과

### 가. 경력단절의 개념과 규모-여성의 실직사유:노동시장 이유(심신미약제외)

연령	실직 사유						
	전체	25-29세	30-34세	35-39세	40~44세	45~49세	50~54세
정년퇴직연로	1,179	-	-	-	-	-	1,179
비율	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
작업여건 (시간, 보수 등)불만족	209,234	6,802	18,365	27,556	47,114	50,447	58,950
비율	36.9	42.7	45.3	36.8	41.0	35.3	33.0
직장의 휴업, 폐업	67,013	1,195	5,618	9,899	13,466	18,061	18,774
비율	11.8	7.5	13.9	13.2	11.7	12.6	10.5
명예 조기 퇴직, 정리해고	33,662	1,343	2,091	4,827	7,189	8,264	9,948
비율	5.9	8.4	5.2	6.4	6.3	5.8	5.6
임시 또는 계절적 일의 완료	118,350	5,081	6,870	15,057	23,235	28,138	39,969
비율	20.8	31.9	17.0	20.1	20.2	19.7	22.4
일거리가 없어서 또는 사업경영악화	117,612	1,115	4,533	14,966	19,635	32,989	44,374
비율	20.7	7.0	11.2	20.0	17.1	23.1	24.9
기타	20,583	385	3,046	2,564	4,363	4,959	5,266
비율	3.6	2.4	7.5	3.4	0.0	3.5	3.0
전체	567,633 (100.0)	15,921 (2.8)	40,523 (7.1)	74,869 (13.2)	115,002 (20.3)	142,858 (25.2)	178,460 (31.4)

- 경력단절의 사유는 결혼, 임신, 출산, 양육 뿐만 아니라 노동시장의 사유도 존재.
- 동일 연령대에서 그 규모가 경력단절의 사유보다는 적다고 해도 상당수의 여성들이 작업여건의 불만과, 일거리가 없어서 또는 임시적 일의 완료로 일자리를 잃고 새로운 일자리를 찾으려 함.

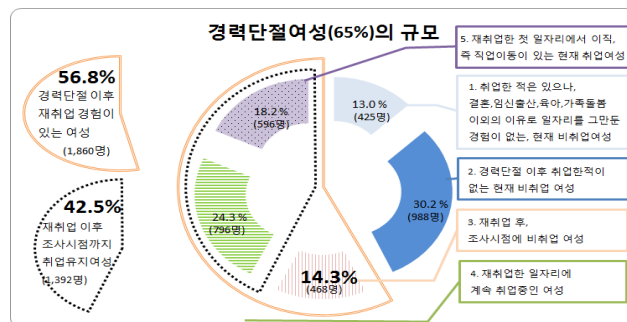
## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과

### 가. 경력단절의 개념과 규모

- 결과적으로 한국사회에서 여성의 경력단절은 단선적으로 설명할 수 없으며 가정 내 사회 내 여러 문제가 복합적으로 얽혀 있다고 판단됨.
- 따라서 최선의 정책목표는 이 여성들이 되도록 경력단절이 발생하지 않도록 최대한 예방을 하는 것이지만, 가족돌봄이 긴급히 발생할 때에는 직장을 쉬어야 하는 사정이 발생할 수 있기 때문에 이후의 대응책을 마련하고 설계하는 것이 오히려 현실적 대안일 수 있음.

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과

### 다. 경력단절 실태



- 우리나라 여성의 65%는 경력단절의 경험이 있으며, 이들 중 56.8%는 재취업을 경험하는 것으로 나타남. 경력단절을 겪은 여성의 약 57%는 다시 일자리로 회귀.
- 그러나 이들 중 재취업한 일자리에서 지속적으로 일을 하는 여성은 14.3%에 불과하고 다른 여성들은 지속적으로 직장이동
- 경력단절여성의 재취업의 연령은 평균 36세로 확인되며, 재취업 소요 기간은 3년 미만인 20.6%, 3-5년은 10.8%, 5년 이상이 68.6%
- 평균 약 7.8년(1990년대 이후만 적용).

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 17

### 다. 기혼여성의 경력단절과 출산

결혼(자녀 0명)	자녀 1명 시	자녀 2명 시	자녀 3명 시	자녀 4명 이상시
- 총 8,534건 - 42.2% 경단	- 총 4,017건 - 44.6% 경단	- 총 1,663건 - 21.4% 경단	- 총 283건 - 21.6% 경단	- 총 25건 - 25% 경단



- 자녀 출산의 고비는 0에서 1명이 고비 지점이라 판단됨.

자료: 보건사회연구원(2016) 결혼, 출산력 조사 분석

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 18

### 다. 경력단절 실태

- 현재까지의 논의를 종합하면, 여성의 경력단절 규모는 감소하고 있으나 30-39세 구간의 경력단절 비중은 큰 변화를 보이지 않는다고 하겠음.

※ 전체 여성경제활동인구의 규모 변화는 매우 적음

- 경력단절의 평균 시작이 27-28세라는 점을 감안하면 20대 청년층의 경력단절예방 정책의 강화와 조기 재취업 정책이 매우 필요하다 하겠음.
- 상당수의 여성들은 이미 20대에 경력단절을 경험하고,
- 결혼 시 경력단절을 경험하는 비중이 42.2%로 상당히 높음.
- 첫 아이 출산 이후에는 결혼 시 그만두지 않았던 상당수의 여성들이 경력단절을 함(44.6%).
- 이후 둘째아이 부터는 경력단절 비중이 감소하는 것을 확인할 수 있음.
- 이러한 결과를 통해 확인할 수 있는 것은 경력단절을 결혼 시점부터 조기대처 해야 한다는 필요성임.

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 19

### 나. 새일센터 운영 모형

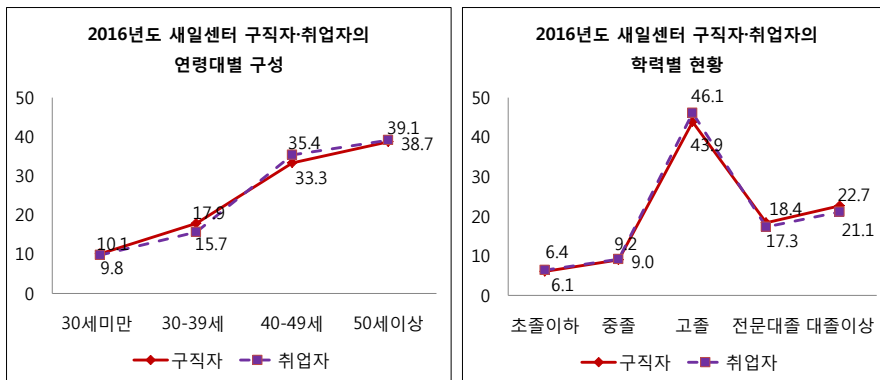


- 새일센터사업은 “직업상담”부터 “취업이후의 사후관리”까지의 종합적인 서비스 제공.
- 새일센터사업은 직업훈련이 포함되어 있어 여성의 능력개발까지를 한 패키지로 묶는 원스톱 서비스

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 20

### 나. 새일센터운영

(단위: %)



자료: 여성가족부(2016). 2016 새일센터 사업실적 보고

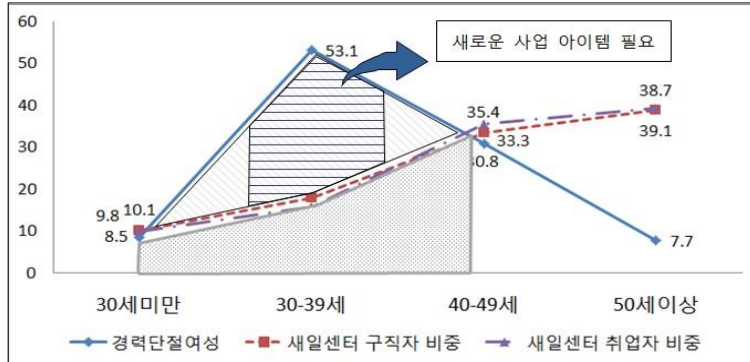
21

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 연앙 및 성과

### 라. 경력단절여성 취업지원의 방향

- [그림] 2016년도 연령대별 경력단절여성 및 새일센터 구직·취업 비중

(단위: %)



자료: 여성가족부(2016). 2016 새일센터 사업실적 보고 통계청, 「지역별 고용조사」 2016 상반기 자료 분석

22

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 연앙 및 성과

### 라. 경력단절여성 취업지원의 방향

- 경력단절여성들에게 맞춤형 서비스 필요
- 최소5년 이상 비경제활동인구로 있던 여성들이 바로 진입하여 단순 알선과 훈련을 통해 취업성과를 낼 수 있는 적절한 부재
- 장기간의 경력단절을 경험한 여성들은 기존 실업자들의 직업알선 서비스 보다 심층적인 서비스 요구.
- 여성의 취업지원을 위한 서비스는 직업의식과 마인드 트레이닝을 통해 일을 할 수 있다는 자신감을 심어주면서 동시에 일자리로 유인할 수 있는 보다 적극적인 취업지원 서비스 필요.

## 2. 경력단절여성의 규모와 재취업 현황 및 성과 23

### 바. 새일센터의 강점과 약점

#### A. 강점

- 부분적으로는 30대 여성의 취업자 비중이 상승하고 있으나 고졸여성대상에서 취업의 강점이 있으며, 연령대는 40대 여성에게 적합한 일자리 알선에 노하우가 있음.
- 새일센터에서 30대 여성의 취업자 비중이 증가한다는 것은 매우 바람직함.
- 새일센터는 경력단절 여성의 조기재취업이 첫 번째 목적이기 때문임.

#### B. 약점

- 10세 구간별의 경력단절 규모와 새일센터 취업자 비중을 알 수 있는데, 경력단절 비중이 가장 높은 30-39세 여성이 새일센터를 통해 취업하는 비중이 40대 이후 여성에 비해 현저히 낮음.



새일센터사업이 경력단절여성의 조기재취업을 통해 여성인적자원개발의 동력을 확보하자는데 의의가 있는 사업이라면 사업의 방향성을 30대 경력단절여성에게 좀 더 집중해야 할 필요가 있음.



강점을 살리고 약점보완을 위해 2015년부터 새일센터를 유형화하여 운영하고 있음

## 3. 정책환경의 변화와 경력단절 여성 취업 정책의 이슈 24

### 가. 경력단절여성 취업지원 전달체계의 변화

#### A. 새일센터 '09년 70개소 → '17년 150개소로 확대

- 이동거리에 제약을 받는 여성의 특성을 고려하여 비교적 물리적·사회적 접근성을 고려하여 새일센터를 지정·확대
- 새로운 구직자 발굴 및 패키지형 취업서비스로 많은 성과를 냈으나 일자리 유지 및 질의 논란에서 자유롭지 못함

### 3. 정책환경의 변화와 경력단절 여성 취업 정책의 이슈

25

#### 가. 경력단절여성 취업지원 전달체계의 변화

##### B. 고용서비스정책의 전달체계 변화:

- 민간고용서비스를 전달체계로 이용하는 다양한 정책시도  
(ex. 취업성공패키지: 현물과 현금지원이 결합된 형태)
- 고용과 복지를 통합하는 차원에서 고용-복지플러스센터 등장→서비스 전달체계의 물리적·화학적 연계(고용-고용, 고용-복지)
- 새일센터는 고용-복지플러스센터 내에 입주. '14년 10개가 개소되었고 매년 30개씩 증가
- ⇒ 새일센터의 역할이 장거리 이동이 어려운 중장년 여성의 특성을 반영, 여성취업의 사각지대를 해소하는 것이 주요 목적이었으나 전달체계의 확대 및 고용서비스 전달체계를 새일센터와 함께 있도록 함으로써 새일센터의 역할에 대한 부분이 애매해진 부분이 있음.
- ⇒ 초기 새일센터의 목적이 취업취약계층인 여성에게 서비스를 제공하는 것이 목적이었다면 현재의 정책방향은 다른 고용서비스와의 내용 간 중복을 최대한 피하면서 차별성을 가진 전달체계로 정체성을 재확립해야 할 시점에 이룸

### 3. 정책환경의 변화와 경력단절 여성 취업 정책의 이슈

26

#### 가. 경력단절여성 취업지원 전달체계의 변화

##### C. 새일센터 전달체계의 변화

- 외부 환경변화에 따라 새일센터를 대상자와 지역 별 특성을 분리 → “일반형” “경력개발형” “농촌형”으로 맞춤형 취업지원서비스 강화
- 고용-복지플러스 센터 내 새일센터 강점 발굴과 역할 모형 필요

### 3. 정책환경의 변화와 경력단절 여성 취업 정책의 이슈

27

#### 나. 경력단절여성 특성파악과 이해에 강점을 살린 새일센터 모형의 다변화와 정체성

- 기존 새일센터의 역할은 여전히 필요: 새일센터의 보편성 강조(장기경력단절여성 등 취업애로계층에 대한 적극지원)
- 고학력·경력직 경력단절여성에 대한 특화된 서비스 발굴: 여성과학기술인력 재취업, IT인력 재취업, 시대의 변화에 따른 관광인력 양성 등(취업처 발굴에 무게중심 이동)

[새일센터 구인,취업건수 및 취업율]

연도	현황(건)		취업율(%)
	구직자	취업자	
2014	251,466	129,632	51.6
2015	283,119	140,040	49.5
2016	388,390	153,797	39.6

### 3. 정책환경의 변화와 경력단절 여성 취업 정책의 이슈

28

#### 나. 경력단절여성 특성파악과 이해에 강점을 살린 새일센터 모형의 다변화와 정체성

- 경력직 또는 새로운 신직종으로의 재취업은 기존 새일센터 이미지를 탈바꿈할 수 있는 촉매제로 활용
- 직업훈련이나 취업지원, 기업에 지원하는 고용촉진금 등을 최적화로 결합하는 방안이 필요
- "경력개발형"센터는 초기 커리어플랜과 코칭을 모두 하는 기관이라는 이미지가 개발→이에 걸 맞는 지원체계 정비

#### 여성취업의 사각지대 해소: "농어촌형"

- 소외된 지역 여성들에게 직업능력개발 및 지역사회에서의 여성의 세력화라는 부분에 초점



쟁점: 맞춤형 서비스를 위한 대상 구분의 기준  
경력단절여성구분: 단절기간, 이전 경력기간, 연령

## 4. 전략적 대응

모든 이슈에 대해서는 정책조합이 필요하며 동시다발적 실행이 필요

- 경력단절여성 조기재취업(경력손실의 최소화)의 문제 해결—취업지원 정책과 보육정책의 결합
- 경력단절예방 — 노동시장정책과 보육·가족돌봄 정책의 결합
- 경력의 지속성 — 앞서 언급한 정책과 가족·사회의 인식 변화가 함께 결합

## 4. 전략적 대응

정책실행 주체로서 새일센터는 브랜드 이미지를 제고함과 동시에 기존의 새일센터의 노하우를 통한 새로운 업무 발굴→경력단절여성 대상 사례관리 사업(기존고용사업과연계)

- 경력에 대한 진단없는 경력단절여성→ 진단과 처방을 통한 경력단절 여성의 유형화



진단도구 개발

## 4. 전략적 대응

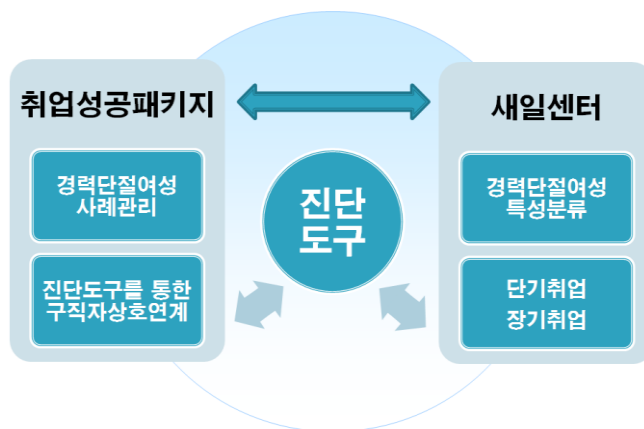
31

### 진단도구를 이용해 경력단절여성의 취업지원의 내용과 수준 판단

- 장기적 취업지원이 필요한 여성들은 새일센터에서 사례관리시스템을 도입하여 집중 케어하는 방식으로 사업 전환, 이 경우 취업성공패키지의 중장년 중 해당 여성을 새일센터에서 집중관리하는 방식으로 두 사업의 연계를 도모하는 방안 고민
- 특히 고용센터, 일자리센터, 새일센터가 함께 모여있는 고용-복지플러스센터 내 새일센터에서 시범적용하여 초기 운영→ 사업운영 모형 확정할 필요가 있음.

## 4. 전략적 대응

32

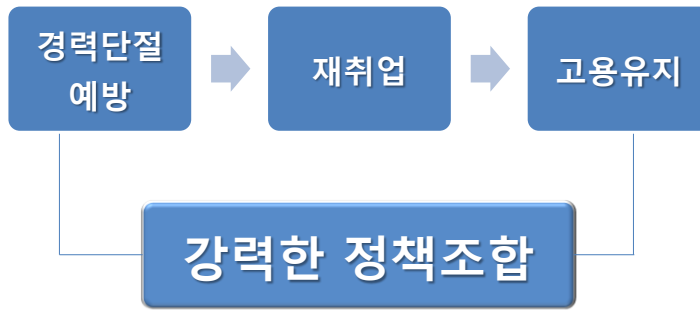


취성패와 새일센터 연계(안)

## 4. 전략적 대응

33

취업지원 정책과 일가정양립지원 정책 조합의 실행



**THANK YOU**