

## 경력단절여성의 재취업 경험에 관한 질적 메타분석\*

김정원\*\*

### 초 록

본 연구는 경력단절여성의 재취업 경험에 대한 선행연구를 질적 메타분석하여 재취업 과정을 탐구하는 것을 목적으로 하였다. 2020년 3월까지 출판된 국내 학술지와 학위논문을 대상으로 경력단절여성, 기혼여성, 재취업, 노동시장 재진입, 경제활동참여를 키워드로 설정하여 국회도서관과 한국학술정보 사이트를 통해 검색하였으며, 포함 및 배제 기준에 따라 총 12편을 분석 대상으로 선정하였다. 질적 메타분석은 Noblit & Hare(1988)가 제시한 메타문화기술지 7단계에 맞춰 수행했으며, Schlossberg(1984)의 4S 모델에 따라 개인, 상황, 지원과 전략으로 차원을 구분하였다. 연구 결과, “개인, 가정, 사회적 삶 속에서 한계상황에 처한 경력단절여성, 최고의 전략으로 맞서다”라는 종합적 주제가 도출되었으며, 개인에서는 “가정, 사회 속 내 위치 탐색하기”라는 차원적 주제가 도출되었다. 상황에서는 4개의 기술적 주제를 바탕으로 “내적, 외적 유리천장 극복하기”라는 차원적 주제를 도출하였다. 지원에서는 “최소한의 지지 얻기”라는 차원적 주제가, 마지막 전략에서는 “강력한 전략 활용하기”의 차원적 주제가 도출되었다. 이를 바탕으로 경력단절여성의 재취업 지원 정책과 제도의 실효성을 높일 수 있는 방안으로 노동시장 내 여성에 대한 다중차별 근절과 취업지원기관의 프로그램 질적 향상에 대한 시사점을 도출하였다.

주제어: 경력단절여성, 재취업 경험, 질적 메타분석

\* 본 연구는 김정원의 2020년 고려대학교 박사학위 논문을 발췌, 정리한 것임

\*\* 고려대학교 HRD 정책연구소 연구교수 (jkim829@korea.ac.kr)

## I. 서론

최근 여성의 사회적, 경제적 지위 상승으로 여성의 경제활동에 관한 사회적 인식이 개선되었으며, 여성의 삶에 일과 경력이 중요한 부분을 차지하게 되었다. 무엇보다 산업 분야에서 여성 인력은 현재의 높은 실업률과 숙련된 인재 부족이라는 노동시장 부조화의 대안으로서 부상하고 있다(이근태·이지선, 2017). 이렇듯 여성 인적자원이 가지고 있는 경쟁력을 최대한 활용해야 한다는 개인적, 사회적 요구에 따라 향후 우리 사회의 지속가능한 발전을 위해 여성 인적자원의 효율적인 개발과 활용은 매우 중요하다.

여성 고용률은 2000년 47.0%에서 2015년 50.1%, 2019년 51.6%를 기록하며 점진적 증가 추세에 있다(통계청, 2020). 그러나 연령대별 여성 고용률은 20대 후반 71.1%, 50대 초반 68.0%, 40대 후반 67.4% 순으로 나타났다(통계청, 2020). 즉, 20대에는 경제활동참가율이 최고조에 이르지만 결혼과 출산이 발생하는 시점에 현저히 낮아지며 육아기가 끝나는 시점에 이르러 서서히 상승하는 M자형 분포를 이루고 있으며, 이러한 현상은 10년 넘게 이어져 고착화되고 있다.

이처럼 결혼, 출산, 육아와 같이 여성의 생애 사건으로 발생하는 여성의 경력단절은 개인 차원에서는 교육 투자 회수의 불가능, 노동시장 차원에서는 고급 인력 활용의 불가능이라는 문제를 발생시킨다(임현선, 2013). 또한 경력단절을 회피하고자 하는 동인이 강화되면 결국 저출산과 만혼으로 이어질 가능성 역시 매우 높다(박수범·김난주·권희정, 2014). 이를 방지하기 위해 경력단절여성의 재취업과 관련하여 여성의 경제활동을 가능하게 하는 개인적, 사회적, 제도적 환경에 대한 분석이 필요하다. 즉, 경력단절여성의 재취업에 관한 인적자원개발 관점에서의 보다 깊이 있는 연구가 필요하며, 이를 바탕으로 정책을 개발하고 효과성을 높일 수 있어야 한다.

이러한 사회적, 정책적 요구에 의해 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구가 상당히 축적되고 있다. 여성, 노동, 경제, 사회, 복지, 상담 등 다양한 분야에서 학문적, 이론적 배경을 기반으로 논의되고 있으며, 주로 연령, 학력, 이전 취업 경험, 가계 경제, 자녀의 수, 대체 보육자 유무 등 인구통계학적 변인과 취업 여부 간의 영향 검증이 주로 연구되고 있다(예를 들어, 김지경, 2002; 손정민, 2017; 신덕상, 2015; 이유진·김의준, 2014; 이정숙·강기정, 2015 등). 그러나 다수의 변인과 상이한 측정도구 사용으로 인해 양적 연구 방법으로 도출된 분석 결과들은 일반화하기에 한계가 존재하며,

서로 상반된 결과를 도출하여 이를 해석하고 활용하기에 어려움이 따르기도 하고, 무엇보다 경력단절여성의 상황이나 입장을 조망하는 데 한계가 있다.

경력단절여성의 재취업을 주제로 한 질적 연구도 다수 존재한다. 주성희(2016)는 경력단절여성의 진로전환과정을 인과적 조건, 중심현상, 맥락적 조건, 증재적 조건에 따른 행동과 이들의 상호작용 결과를 밝혔으며, 최은화(2015)는 경력단절 기혼여성이 노동시장 재진입을 선택한 이유와 재취업에 대한 의미 부여를 연구했다. 서미경(2012)의 경우, 중고령여성의 재취업 경험을 토대로 노동력 특성, 취업 욕구, 다중역할 상황을 분석하여 여성이 택한 대응 전략을 제시했다. 김진이(2017)는 여성의 진로장벽에 대한 인식이 개인적, 사회적 요인의 영향을 받지만, 객관적으로 존재하는 진로장벽 보다 개인이 어떻게 지각하고 반응하는가가 더 중요한 문제라고 지적했다. 이렇게 경력단절여성의 재취업 경험 속에 나타나는 긍정적 경험, 부정적 경험 그리고 개인의 대응 전략과 방법은 양적 연구를 통해서 규명하기 어려우며, 개인의 의식과 경험에 비춘 현상을 바탕으로 종합적으로 재취업 과정을 설명할 수 있어야 한다.

또한 질적 연구물에서도 경력단절여성의 재취업에 영향을 주는 요인들을 구분하고 제시하는 방법이 다르다. 서미경(2012), 배윤주(2011), 그리고 장서영(2008)은 재취업 과정의 단계별로 영향을 주는 요인들을 설명했다. 홍은숙(2018)은 개인적, 사회적, 교육적 요인으로 구분했으며, 조소연·임예운(2015)과 황윤주(2015)는 각 요소들을 나열하여 제시했다. 상기의 연구들은 해당 연구의 참여자만을 대상으로 분석하였으므로, 연구 결과에서 제시하는 상황과 도출된 요인들은 차이를 보였다. 주로 어려운 재취업 현실을 극복하는 과정은 교육훈련을 중심으로 결과가 제시되었으며(문란영, 2013; 박경아, 2014; 배윤주, 2011; 전해숙, 2010; 황윤주, 2015; 홍은숙, 2018), 이를 개념화하고 해석하는 방법이 달라 맥락에 대한 충분한 정보 없이 이해하기 어렵다.

한편, 질적 메타분석은 하나의 주제에 대한 질적 연구 결과들의 공통점이나 차이점을 찾아내어 단일 연구에서 밝혀내지 못한 통찰과 주제에 관한 폭넓은 이해를 제공한다(Erwin, Brotherson, & Summers, 2011). 또한 새로운 해석을 도출할 수 있으며, 상호 독립적으로 존재하는 개별 질적 연구의 한계를 극복할 수 있다(Zimmer, 2006). 따라서 질적 메타분석 방법을 통해 경력단절여성의 재취업에 이르는 개인의 경험을 심도 있게 탐구하고 새로운 의미와 가치를 도출할 수 있다. 무엇보다 여성과 여성을 둘러싼 복잡한 환경 속에서 재취업 경험에 대해 종합적인 이해가 가능할 것이다.

경력단절여성의 재취업은 사회인으로 역할이 전환되는 과정 속에 자신의 노력, 사회적·환경적 지원, 그리고 대응 전략의 연계로 창출될 수 있는 하나의

성과이다. 그러므로 경력단절여성의 재취업을 경력전환의 관점에서 접근하고 이해할 필요가 있다(Killy & Borgen, 2000). 이러한 전환에 대처하는 개인의 능력은 본인이 보유하고 있는 자산과 부담감 사이의 상호작용에 따라 달라진다(Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012). Schlossberg(1984)는 성인 발달 중 이러한 전환 과정에는 개인의 상황, 개인 특성, 활용 가능한 지원, 전환에 대비한 전략이 필요하다고 했다. 이렇게 개인이 보유하고 있는 잠재적 자원을 확인하는 방법을 4S 전환 모델이라고 하며, 개인(self), 상황(situation), 지원(support), 전략(strategies)으로 구분한다. 따라서 Schlossberg(1984)의 4S 모델은 경력단절여성이 가지고 있는 자산과 부담을 확인하는 데 도움을 줄 수 있다.

이에 본 연구에서는 경력단절여성의 재취업 경험에서 재취업을 가능하게 한 요소들을 4S 모델을 바탕으로 질적 메타분석하여 경력단절여성의 재취업에 이르는 과정을 설명하고자 한다. 경력단절여성의 재취업 과정에서 나타나는 복잡한 양상을 고려해볼 때, 본 연구의 결과는 경력단절여성이 비취업과 취업 사이의 경계에서 보이는 대처, 대응 방법에 관한 정보를 제공해줄 수 있을 것이다. 이를 토대로 경력단절여성의 재취업이 성공적으로 이루어지기 위해 어떠한 부분에 집중해야 하는지 제안을 할 수 있다는 점에서 여성 인적자원개발에 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 이와 같은 목적 하에 본 연구에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

〈연구문제 1〉 경력단절여성의 재취업 경험에서 나타나는 공통된 주제는 무엇인가?

〈연구문제 2〉 경력단절여성은 재취업 과정에서 어떠한 경험을 하는가?

## II. 연구 방법

### 1. 질적 메타분석

질적 연구는 살아 있는 경험에 관한 이해를 바탕으로 그 경험의 과정으로부터 의미를 이끌어내는 연구방법이다(Padgett, 2004). 일반화가 아닌 통찰력을 얻기 위한 시도으로써, 의미를 만들어가는 과정을 발견하고 그 현상을 해석하는 것에 초점을 맞추고 있다(Merriam, 2009). 그러나 개별 질적 연구물들은

상호 독립적이며 분리된 상태로 존재하며, 상대적으로 적은 사례 수로 인해 일반화에 제약이 따른다(이정숙, 2017). 따라서 개별 연구물에서 도출되는 지식들을 축적하고 이를 통해 심도 있는 의미를 찾아내려는 시도가 필요하다. 즉, 이들을 통합하여 재탐색함으로써 새로운 통찰과 더 확장된 이해를 구하고자 하는 과정이 요구된다(나장함, 2008).

일반적으로 메타분석은 특정 연구 분야에서 일반화된 지식을 체계화하기 위해 개별 실증 연구 결과들을 요약, 분석, 추론하는 종합적인 접근방법을 의미한다(윤나래·송정은, 2017). 반면, 질적 메타분석(또는 질적 메타종합)은 질적 연구방법론에 따라 수행된 연구물을 대상으로 핵심 요소를 발견하고 그 요소들을 재개념화하는 접근방법이다(이마리아·이경은, 2017). 김호현(2018) 역시 개별 질적 연구물들을 따로 떨어진 ‘작은 지식의 섬들’로 비유하며 이들을 통합하여 연구 결과의 활용도를 높여야 함을 지적했다. 예를 들어, 연구들이 서로 상반된 결과를 제시하고 있을 때 개별 사례에 대한 종합적인 분석을 통하여 긍정적인 영향을 최대화하고 부정적인 영향을 최소화할 수 있는 전체적인 방향을 제시해줄 수 있다(나장함, 2008). 또한 여러 연구들을 통합함으로써 개별 연구물이 빠트리고 있는 내용을 보충하여 연구 결과의 규모를 키울 수 있다(Major & Savin-Baden, 2010). 즉, 질적 연구물에 대한 종합 분석을 바탕으로 새로운 해석을 도출할 수 있으며, 상호 독립적으로 존재하는 개별 질적 연구의 한계를 극복하며 보다 실용적인 가치를 창출할 수 있다(Sandelowski, Docherty, & Emden, 1997; Zimmer, 2006). 뿐만 아니라 주요 개념들의 상위 개념을 생성하여 고차원적인 이론 구조를 도출할 수 있어, 새로운 이론이나 모형을 개발할 수도 있다(이마리아·이경은, 2017).

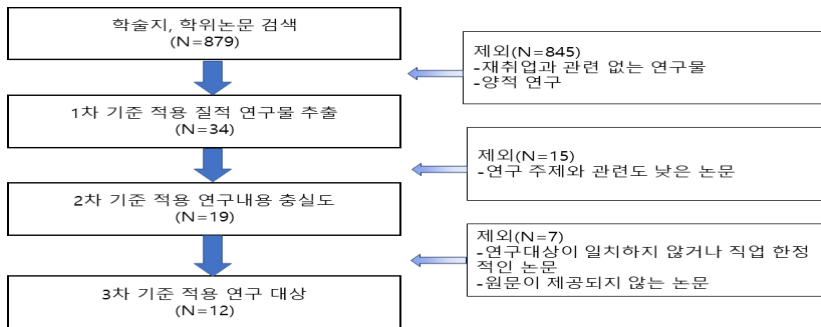
질적 메타분석의 절차는 연구자에 따라 차이가 있으나, 공통적으로 ① 연구문제 설정 ② 연구물 선정 ③ 연구물 비교 분석 ④ 종합 및 해석 ⑤ 결과물 표현의 단계를 따른다(이정숙, 2017). 절차는 Noblit & Hare(1988)의 연구를 기본으로 하여 전체적으로 유사한 형태를 보이고 있으나, 특정 절차가 강조되거나 통합되는 등 연구자들이 변형하여 활용하고 있다(이승호·박대권, 2016). 그러나 질적 메타분석은 방법론 측면에서 질적 메타분석의 연구대상 선정, 개별 연구물의 특수성과 온전성 훼손 가능성 등의 문제점을 지닌다(이승호·박대권, 2016). 따라서 질적 메타분석의 연구대상의 선정과 관련하여, 질적 연구물들이 각기 다른 이론적 관점과 다양한 방법론을 활용한다는 점을 고려하여 질적 연구물의 범위를 설정해야 한다. 또한 신뢰성과 관련해 연구물의 질을 평가하는 것 역시 중요한 문제이다. 이를 위해 면담자 점검이나 동료 상호 보고 등의 제시 여부를 확인하여 연구의 신뢰성을 높여야 한다(이승호·박

대권, 2016). 적정한 연구물의 수 선정과 관련해서는, 실제 질적 메타 연구의 대상물 수는 넓게 분포하고 있으며, 50% 정도는 15편 이하의 연구물을 대상으로 분석을 실시했다(이승호·박대권, 2016). Major & Savin-baden(2010)은 가장 적당한 연구물의 수가 6-10편이라고 밝혔다.

## 2. 질적 메타분석의 방법과 절차

### 1) 연구 자료 수집 및 선정

질적 메타분석에서 연구물을 검색하고, 포함과 배제의 기준에 따라 분석 대상을 선정하는 것은 매우 중요한 작업이다(Weed, 2005). 본 연구에서는 연구 주제를 ‘경력단절여성의 재취업 경험에 관한 연구’로 설정하고, 아래 [그림 1]의 과정에 따라 대상을 선정하였다. 먼저, 2020년 3월 기준, 한국교육학술정보원과 국회전자도서관 논문 검색 사이트를 이용하여 경력단절여성, 기혼여성, 재취업, 노동시장 재진입, 경제활동참여를 조합하여 입력하는 방식으로 검색을 실시하였다. 그 결과 최초 총 879편이 검색되었으며, 그 중 학술지는 503편, 학위논문은 376편이었다. 먼저, 1차 기준에 따라 재취업과 관련 없는 논문(보고서 포함), 중복된 논문, 양적 연구, 원문보기가 제공되지 않는 연구물은 제외하였다. 2차 기준에 따라 초록을 검토하여 경력단절여성을 대상으로 재취업 과정과 관련된 연구를 중심으로 내용의 충실도를 고려하였다. 또한 연구대상이 실제 재취업에 성공한 경우로 한정하였다. 마지막으로 3차 기준에 따라 연구대상을 일반적인 경력단절여성에 한정하였으며, 간호사, 사립유치원 교사, 노인 놀이치료사 참여자, 뮤지컬지도사 등 특정 직업 영역에 속하는 경우는 분석 대상에서 제외하였다. 따라서 최종 선정된 분석 대상 연구물은 총 12편이었다(연구물의 목록과 기본 정보는 <부록> 참조). 이어 교육학 전공 박사 1명과 박사과정생 1명의 추가 검토를 통해 최종 대상 연구물을 확정하였다.



[그림 1] 질적 메타 연구 분석 대상 선정 과정

## 2) 분석 절차

질적 메타분석의 대표적인 방법으로 근거이론, 메타문화기술지, 질적비교분석, 메타 서술 등이 있다. 이 중 메타문화기술지는 질적 연구물의 결과를 원문의 의미를 해치지 않는 선에서 비교하고, 연결하고, 해석할 수 있어, 개별 연구 간 비교와 분석, 재해석, 아이디어와 개념을 이해하는데 용이하므로(Britten et al., 2002), 본 연구에서는 메타문화기술지 방법을 활용하였다. 또한 Atkins et al.(2008)에서 제시한 연구 질 평가 기준에 따라, 교육학 박사 1명, 박사과정생 1명과 함께 12편의 연구물 평가를 실시하였다. 선정된 연구물들은 기본적으로 연구목적과 연구내용을 분명히 제시했고, 적합한 표본 수집 방법에 따라 연구참여자를 선정하였으며, 전체적으로 분석 결과가 잘 기술되어 있음을 확인하였다. 이 평가 결과에 따라 재취업 동인에 대한 개념과 해석이 풍부한 황윤주(2015)의 연구를 대표 논문으로 선정했다. 연구물 읽기 단계에서 대표 논문을 정하고 먼저 반복해서 읽는 것은 질적 메타분석에서 중요한 전략 중 하나이다(Atkins et al., 2008).

이에 본 연구에서는 Noblit & Hare(1988)가 제시한 메타문화기술지 7단계를 적용한 이정숙(2017)의 연구를 참고하여 질적 메타분석을 실시하였다. 먼저, 1단계는 연구 주제를 정하는 시작하기의 단계이며, 본 연구에서는 재취업 과정의 경험을 탐구하는데 초점을 맞추었다. 2단계에서는 주제 관련 연구물을 수집하였다. 연구물의 선정과 배제 기준에 따라 연구물을 검색하고 최종 12편을 선정하였다. 3단계는 연구물 읽기이며, 연구물을 반복적으로 읽고 연구 결과에 내포되어 있는 의미를 파악하고, 개념화했다. 대표 논문을 먼저 선택해서 반복적으로 읽었으며, 이어 대상 연구물을 수차례 읽었다. 4단계는 연구물의 관련성을 결정하는 단계로, 대상 연구물의 내용을 종합하고 재개념화

를 시도했다. 각 연구물에서 제시한 개념, 결과와 논의 등을 정리하고, 줄 단위로 구분하여 분석하였다. 분석한 개념들은 Schlossberg(1984)의 4S 모델에 따라 범주화하고, 기존의 개념들을 분해, 통합하는 작업을 반복적으로 수행했다. 5단계는 연구 간 해석하기로 핵심개념과 메타포를 비교하며 차례로 통합했다. 경력단절여성의 재취업 과정에 나타난 개인, 상황, 지원, 전략에 따른 연구 간 결과와 사례를 비교하며 연관성을 분석했다. 또한 공통의 주제를 도출하기 위해 직접적인 비교를 통해 병렬시키는 호혜적 분석 방법을 사용했다. 6단계는 핵심 개념을 조직화하고 해석을 종합하는 단계이며, 11개의 주요 개념을 구분하여 종합하였다. 마지막 7단계에서는 종합한 것을 표현하기 위해 종합 주제와 차원적 주제를 설정하였으며, 기술적 주제를 중심으로 추출된 사례를 제시하고 의미를 해석하였다. 이어 대표 사례 추출과 해석이 일치할 때까지 교육학 분야 박사 3명이 상호 논의를 함으로써 분석과 해석 과정의 타당성을 확보하고자 노력하였다.

### Ⅲ. 연구 결과

질적 메타분석을 실시한 결과, 종합적 주제는 “개인, 가정, 사회적 삶 속에서 한계상황에 처한 경력단절여성, 최고의 전략으로 맞서다”이며, Schlossberg의 4S 모델에서 제시한 개인, 상황, 지원, 전략 차원에 따라 기술적, 차원적 주제를 구분하였다. 그 결과는 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 경력단절여성 재취업 경험과 관련된 주제

| 구분 | 기술적 주제                   | 차원적 주제             |
|----|--------------------------|--------------------|
| 개인 | 좌절 또는 타협의 시작점, 연령        | 가정, 사회 속 내 위치 탐색하기 |
|    | 정답도 해답도 없는 미궁, 가치관       |                    |
| 상황 | 무소불위의 힘! 먹고 살기, 가계경제 상황  | 내적, 외적 유리천장 극복하기   |
|    | 재취업 신호등, 자녀              |                    |
|    | 경력직의 무용지물, 이전 일자리 경험     |                    |
|    | 불가피한 눈높이 낮추기 전략, 노동시장 환경 |                    |
| 지원 | 내 힘의 근원, 가족의 지지          | 최소한의 지지 얻기         |
|    | 야누스의 두 얼굴, 정책과 제도        |                    |
| 전략 | 패스트 트랙, 교육훈련             | 강력한 전략 활용하기        |
|    | 소중한 자산, 네트워크             |                    |
|    | IT시대의 어두운 단면, 정보 탐색      |                    |

## 1. 개인 차원

### 1) 좌절 또는 타협의 시작점 : 연령

경력단절여성의 연령은 재취업 과정 중에 좌절이나 포기를 느끼게 하는 시작점과 같다. 공통적으로 대부분의 연구참여자들이 경험하는 최초의 장벽이며, 여성들은 연령이 높아질수록 이전 취업 경력과 비슷한 직업, 직종으로 선택은 불가능함을 스스로 인식한다. 여기서 타협점으로 비교적 진입장벽이 낮은 사회복지, 보육 분야로 재도전을 시도하는 것으로 보인다. 이렇듯 경력단절 여성들은 노동시장에서 여성에 대한 차별과 동시에 연령에 대한 명시적, 암묵적 차별을 경험하고 있으며, 이러한 이중차별은 재취업 과정을 어렵게 만들고 있다(한혜경, 2005).

“경력은 있는데 연령이 있고 하니깐 잘 안 받아주더라고요. 안 받아줘서 전에 제가 일했던 그런 경력과 전혀 상관없는 그런 일을 지금 하고 있거든요. 급여도 전에 받았던 보수보다 훨씬 작고요. 제가 이제 취업 하려고 여기저기 알아봤는데, 우리나라는 남녀차별 그것보다는 나이 차별이 참 많은 것 같아요.” {전혜숙(2010). p. 79. 연구참여여자 11}

“나이가 많아서 제가 원하는 직장에 갈 수 없는 거예요. 그래서 사회복지사로 가야 돼? 제가 가고 싶은 직장은 나이제한이 있는데 사회복지사는 나이가 많아도 의외로 취업이 되요. 재미있는 게 사회복지관처럼 이런 데는 의외로 젊은 층들이 자리를 잡고 있는데 그래도 사회복지사는 연령이 많아도 갈 데는 있더라고요.” {문란영(2013). p. 55. 연구참여여자 4}

### 2) 정답도 해답도 없는 미궁 : 가치관

가치관과 관련된 성역할 고정관념, 일-가정 양립, 자아실현의 욕구는 경력단절여성들의 재취업 과정 중 경험하는 내적, 외적 갈등 양상을 여실히 보여준다. 먼저, 성역할 고정관념은 성별에 따라 특정 역할을 수행해야 한다는 변하기 어려운 고정 관념이다(이의빈·엄명용, 2019). 이를 인지하지 못할 수도 있고 거부하려 해도 그 영향에서 벗어나기 어렵기 때문에(Rudman & Phelan, 2010), 여성이 어떠한 성역할 태도를 가지고 있는 가는 삶 전체에 영향을 미친다.

“취업해서 돈 백 얼마 벌어서 뭐하나, 집에서 애나 키우고 살림하는 게 돈 버는 거다 하시면서 반대하는 말을 많이 하시고 주변에서는 이제 와서 일을 하려고 하나 이런 말들도 많이 하셨고.” {문란영(2013). p. 56. 연구참여자 1}

“자기 자식이 안 예쁜 사람은 없지. 하지만 돌봄을 강요받는 이 현실이 힘들 뿐이야. 이 세상 누가 내 자식 내 손으로 안 키우고 싶겠어. 하지만 여건이 받쳐주지 못하면 타인의 도움도 받고 하는 건데 그걸 가지고 엄마로서 빵점이라느니, 직무태만이라느니, 그럴 거면 왜 낳았냐느니 그런 말들 좀 안 했으면 좋겠어.” {박수정(2015). p. 50. 연구참여자 4}

여성의 정체성은 대체로 타인과의 관계를 통해 발달되기에 타인의 요구에 더 민감하게 반응하는 경향이 있다(Miller, 1986). 따라서 일하는 엄마에 대한 차가운 시선, 주변의 만류 등과 같은 비공식적이며 비합리적인 요구는 여성 스스로 재취업에 대한 부정적인 인식을 갖게 만들어 내적 갈등을 야기한다. 또한 재취업 과정 중에 가정과 직장 생활을 유지하는데 필요한 조건들이 서로 마찰을 일으키기도 한다. 그 결과 재취업의 필요성을 인식하는 단계에서부터 포기하거나, 일-가정 양립이 가능한 분야를 보다 집중적으로 탐색하게 된다.

“아이가 생기니까 저한테는 중요하더라고요. 어느 일이든 출퇴근시간이 있다 하더라도 늦게까지 일을 하기는 하는데, IT쪽으로는 제가 힘든 부분이 있었고요. 기자 쪽으로는 그게 잦은 지방출장, 사건 발생되면 가서 해야 되는 부분이 있었는데, 가사하고 병행을 할 수 없을 것 같아요.” {전혜숙(2010). p. 84. 연구참여자 4}

한편, 여성의 재취업 과정 중 가장 큰 장애는 자신감 결여라는 지적도 있다(Killy & Borgen, 2000). ‘제 자신이 제일 적이었죠’, ‘방해요인은 바로 나 자신이었습니다’와 같은 연구참여자의 자기 성찰과 반성을 근거로 살펴보면, 재취업 과정은 동시에 자신감 회복 과정이기도 했다.

“막는 건 아마 지금 생각해보면 제 자신이었던 것 같고요. 제가 그런 일을 염두에 두지 않아서. 하는 것 자체가 제 자신이 용납이 좀 안됐었거든요...(중략)... 그런데 계속 배워보니가 나름대로 재미도 있었고, 제 자신이 제일 적이었죠. 지금은 한 단계를 넘어선 것 같아요.” {전혜숙(2010). p. 80. 연구참여자 7}

“그 당시에 취업을 안 한 건 남편이 말렸다고는 하지만 결국 제 결정이 우선이었습시다. 취업을 안 한 건 자신감도 없었고 내가 할 수 있을까하는 생각부터 했기 때문이었어요...(중략)... 일을 하는데 방해요인은 바로 나 자신이었습니다. 나중에 배워보니

까 내가 더 늦기 전에 지금은 해야겠다, 그런 생각이 들었어요. 그래서 이 사업단에도 들어왔고요.” {전혜숙(2010). p. 81. 연구참여자 1}

그러나 여성에게 자아실현의 욕구는 전통적인 모성을 기반으로 한 어머니 역할과 대립 상황을 겪기도 하며, 이로 인해 극심한 스트레스, 죄책감과 내적 갈등을 경험하는 것으로 나타났다.

“나는 종종 이런 생각을 하곤 해. 엄마가 일을 포기하고 손수 쪽 키우는 것이 옳은 것인지, 아니면 육아를 잠시 도움 받더라도 내가 커리어를 가지고 경제적으로 탄탄하게 뒷받침을 해주는 게 옳은 지. 과연 우리 아이가 나중에 어떤 엄마의 모습을 더 자랑스러워 해 줄지. 지금 내 이런 판단과 행동은 과연 옳은 길인지. 정답이 없는 걸 뻔히 알면서도 늘 고민하게 되는 부분이야. 엄마가 되기는 쉬울지 몰라도 좋은 엄마가 되는 건 평생의 숙제 같아.” {박수정(2015). p. 51. 연구참여자 3}

위의 사례에서 볼 수 있듯이 ‘커리어를 가진 엄마’와 ‘집에 있는 엄마’처럼 여성들은 다수의 역할 사이에서 다중적 정체성 갈등을 경험한다. 이것은 여성들이 가족 내 자신의 위치를 돌봄전담자로 고정시키기 보다 가계경제의 한 축으로서 자신의 위치에 대해 타협하거나, 저항, 투쟁하는 모습을 보이기 때문으로 해석된다. 이러한 갈등은 재취업 이후에도 끊임없이 발생하며 주로 여성에게 죄책감을 부여한다. 일의 의미나 직업가치, 또는 자신의 사회적 위치와 경력에 대한 고민과 달리 엄마의 역할에 대한 가치 판단은 정답도 해답도 없는 미궁과 같다.

## 2. 상황 차원

### 1) 무소불위의 힘! 먹고 살기 : 가계 경제 상황

공통적으로 모든 연구에서, 경제 상황은 경력단절여성의 재취업을 이끄는 강력한 동인이었다. 특히, 전혜숙(2010)에서는 절실한 재취업 필요성으로 이혼, 사별, 남편의 실직 등으로 인한 가구구조의 변화를 제시했으며, 여성이 생계부양자로서의 역할을 수행할 경우 다른 고려 요소들은 모두 무시될 정도로 강력한 힘을 발휘했다.

“작년에 합의이혼을 하고, 정말 이제는 정말 나 혼자 힘으로 살아야 된다. 가족이나 부모형제한테 폐를 끼쳐서는 안 된다는 생각이 굉장히 컸고요. 여태까지는 정말 일을 하기 위해 배운 게 아니라, 내 자신에 대한 그런 쪽으로만 배웠는데, 가보니까 그걸로 일을 할 수가 없더라고요.” {전혜숙(2010). p. 60. 연구참여자 23}

“일을 해야 되는 이유는 우선은 경제적인 이유 때문입니다. 여성들이 일을 하고 싶어도 가정과 양립하고, 주변에서 반대하는 그런 이유들을 참 많이 겪더라고요. 그런 주변 문제는 일단 경제적 문제가 해결이 안 되니까 묵과되는 거죠. 그런 부분을 조정을 해서라도 일을 해야 하니까.” {전혜숙(2010). p. 61. 연구참여자 6}

이 경우 여성들은 일에 의미를 두기보다 가족의 생계 책임자 역할에 충실하며 어떠한 형태든지 경제활동을 시작한다. 뿐만 아니라 경력단절여성이 재취업을 고려하는 또 다른 경제적 원인으로 자녀 교육비도 존재한다. 전혜숙(2010)의 연구사례에서처럼 자녀의 교육비 문제를 해결하기 위해서, 또는 박수정(2015)의 사례와 같이 생계비에 보탬이 되고자 책임 의식에 근거하여 노동시장에 재진입하는 것으로 나타났다.

## 2) 재취업 신호등 : 자녀

통계청(2020)에 따르면, 6세 이하 자녀가 있는 여성 10명 중 4명은 경력단절여성이며, 어린 자녀를 둔 여성들은 전일제 모성에 대한 강한 심리적 압박감을 느낀다(백경훈, 2017). 따라서 여성들은 대체로 집중 육아와 돌봄 시기가 끝날 무렵 재취업 고민을 시작한다. 자녀 돌봄이나 자녀 교육과 관련된 중압감을 벗어나는 시기는 개인차가 존재하나, 대체로 막내 자녀의 취학을 기준으로 대략 10년 정도의 시간이 걸린다. 이 시기가 신호등에서 파란불이 켜지는 시기이며, 여성들에게 이제는 사회에 나가도 된다는 노동시장 재진입을 허용하는 중요한 신호 역할을 한다.

“10년 정도 아이들을 케어하는데 인생을 보내다 보니, 애들도 이제 큰 애는 초등학교 고학년이 되었고, 둘째도 어느 정도 어린이집을 보낼 수 있는 정도의 나이가 되었어요. 이 정도 해보니 이제는 육아에도 어느 정도 요령이 생겼다고 할 수 있는 거죠. 그래서 ‘이제는 사회로 나가도 되겠구나’라는 생각이 들어서 결정을 했어요.” {홍은숙(2018). p. 32. 연구참여자 3}

한편, 황윤주(2015)에서는 중년기 기혼여성들이 빈둥지증후군을 극복하기

위해 재취업한 사례를 제시하였으며, 서미경(2012)은 50-60대 낀 세대의 다중역할 부담을 언급하며 취업을 못 했거나 학업이 끝나지 않은 자녀 부양, 또는 손자녀 돌봄 역할까지 수행해야 한다고 밝혔다. 즉, 자녀문제는 여성의 생애주기별로 지속적으로 재취업에 결정적인 영향을 미치는 것으로 보인다.

### 3) 경력의 무용지물 : 이전 일자리 경험

경력단절여성의 경우, 노동시장의 이중 구조와 좁아진 내부 노동시장으로 인해 재진입이 더욱 어려워졌으며, 내부 노동시장에 진입하더라도 주로 유연화된 직종에 취업함으로써 진입 효과를 누리지 못하는 경우가 많다(이순미, 2014). 대체로 이전 일자리와 동일한 직종 또는 분야로 재취업에는 어려움이 따르기 때문에, 이전의 경력은 무용지물이 되는 것으로 보인다. 경력단절여성들은 ‘조금 더 취업이 잘 되는’ 직종, 여성 특화 직종으로 전환을 위해 자격증을 취득하거나 교육훈련을 받는다.

“제가 전에 경력도 없었지만 그것과 다른 새로운 분야로 전직을 했어요. 그러다 보니까 경력이 전혀 없다는 점 공부를 했던 게 도움이 되기는 했지만 해당 분야의 실무경험이 없었다는 점이 많이 힘들었고 면접을 여러 번 봤는데도 일 년 이상의 경험을 원했던 곳이 많아서 제가 빠르게 취업을 못했습니다.” {문란영(2013). p. 54. 연구참여자 1}

“제가 경력이 단절된 상태에서 회사나 기업체에 취직을 한다는 건 또 제가 전공이 화학 쪽이다 보니 특정한 회사가 아니면 좀 들어가기 힘들었고, 경력이 단절된 상태에서 제 나이가 갈 수 있는 부분은 경력사원이나 이런 부분으로 가야 되는데 육아를 하면서 가볍게 접할 수 있는 뭔가를 찾다가 평생학습에 메리트를 느꼈어요...(중략)” {박경아(2014). p. 41. 연구참여자 4}

경력단절여성이 재취업을 하면서 이전 직종, 임금 수준으로 되돌아가는 경우는 드물다(나영선, 2010). 예를 들어, 황윤주(2015)의 연구에서 전체 13명의 연구참여자 중 과거 경력과 관련 있는 곳에 재취업한 경우는 3명에 불과했으며, 이 사례 중 연구참여자 12는 유치원 교사 경력 보유자로 20년이라는 긴 경력단절 기간에도 불구하고 어린이집에 보육교사로 취업하게 된 경우였다. 이처럼 전통적으로 여성 지배 직종에 한정된 재취업 기회는 성별 분리를 고착화시키고 있음을 알 수 있다.

#### 4) 불가피한 눈높이 낮추기 전략 : 노동시장 환경

대체로 위의 사례와 같이 경력단절여성들은 경력단절 기간이 길수록 재취업 가능성이 낮아진다는 현실을 인지하고 있다. 따라서 여성들은 자기 탐색과 노동시장 현실 파악 후 눈높이 낮추기를 시도하며, 대체로 직종 이동 시 수직 하향을 경험하게 된다. 실제 여성 비정규직의 비율은 20대 이후 지속적으로 증가하고, 40대 이후에는 전체 여성 임금근로자의 50% 이상을 차지한다(이승윤·안주영·김유휘, 2016). 따라서 저숙련, 저임금, 비정규직의 제한된 일자리 상황 속에서 경력단절을 지속하게 될 가능성은 더 높아지는 악순환이 발생하고 있다(황수경, 2007).

“눈을 낮췄어요. 내 현실을 보고. 웬만하면 전 보수 같은 것은 신경을 쓰지 않았어요... 내가 아무리 잘나도 나를 지금 써줄 곳이 없다면 어떻게 나의 능력을 증명해요? 그래서 비록 보수가 적어도 그 쪽에서 나의 능력을 알 때까지 들어가서 부딪쳐보자는 생각을 했어요.” {장서영(2008). p. 95. 연구참여자 1}

“첫째 날고 둘째 가지기 전에 직장 알아보려고 고용센터 이런 데 알아보기도 했었어요. 실업급여도 받았고 여기저기 알아봤는데 마땅한 데가 없었어요. 보수 자체도 그 령고 너무... 전문직이 없더라고요.” {조소연·임예윤(2015). p. 149. 연구참여자 2}

위와 같이 이전 직업 경험, 이전 임금 수준, 경력 등에서의 평가 절하를 감수하게 되는데, 조소연·임예윤(2015)의 연구참여자 2의 경우 무역회사 7년 경력을 뒤로하고 녹즙 배달을 시작한 경우로, “적은 급여의 비정규 일자리만이 여성이 당연히 해야 할 일(조소연·임예윤(2015): 150)”로 간주되고 있는 우리 노동시장의 현실과 문제점을 지적했다. 이처럼 이중노동시장, 좁은 내부 노동시장 등 노동시장의 구조적 환경은 경력단절여성이 가지고 있는 개인적 요인과 결합하여 경력단절여성의 노동시장 재진입에 부정적인 영향을 미치고 있다(은기수, 2018).

### 3. 지원 차원

#### 1) 내 힘의 근원 : 가족의 지지

경력단절여성의 경우 재취업 시 미리 일과 가정 사이의 조정이 필요하다. 가족구성원의 동의가 선행되어야 하며, 가족의 협조와 지지는 재취업을 유지

하는 데에도 중요한 역할을 한다.

“엄마가 많은 지지를 해주셨습니다. 엄마도 직장생활을 하셨고 여자도 자기 일을 갖고 경제력을 갖추어야 한다는 생각을 하고 계셨기 때문에 같은 여성으로써 지지를 많이 해주셨습니다.” {문란영(2013). p. 62. 연구참여자 1}

같은 여성으로서 동질감을 느끼는 친정어머니의 정서적 지지나(박경아, 2014), 배우자의 지원(홍은숙, 2018)은 관계 지향적인 여성에게 긍정적인 영향 미치며, 힘든 재취업 준비 과정을 이겨낼 수 있는 힘이 되어준다. 특히, 친정어머니의 취업 경험은 여성의 일에 대한 사회화 학습 효과로 인해 경력단절 여성의 경제활동 가능성을 높이는 것으로 보인다(은기수·박수미, 2002).

“엄마가 이제 칠순이 다 되셨는데 저희 때문에 지금도 일을 하세요. 미안하기도 하고 고맙기도 하고... 엄마를 보면서 저도 저렇게 건강하게 무슨 일이든 하면서 아이들 키우고 엄마 노릇하고 자식 노릇하고 살고 싶어요. 전 그게 일이라는 고리로 세상하고 연결이 된 것 같더라고요. 내가 만약 작은 일이라도 하지를 않으면 아마 세상에 지금처럼 들어와 살지를 못하고 세상 밖에서 아이들 부둥켜안고 더 힘들게 살고 있지 않았을까?” {김은경(2016). p. 74. 연구참여자 10}

그러나 어머니는 자녀 부부에게 고정관념과 가치관을 전달하고 구속하는 역할을 하기도 한다(이여봉, 2017). 조소연·임예윤(2015)에서 연구참여자 1은 “엄마는 집에 와서도 계속 집안일을 하고 아빠는 쉬는 것이 싫었다(조소연·임예윤(2015): 157)”, “밤늦게 오셔도 새벽 일찍 일어나 꼭 국 끓여서 밥을 차려 주셨던 기억(조소연·임예윤(2015): 158)”을 언급하며, 이러한 어머니의 영향을 받아 본인도 일을 하지만 자녀 양육을 우선시하고 있다고 고백했다. 이는 모성이데올로기에 근거해 대물림 되는 여성의 삶의 한 단편이며, 여성들은 때론 어머니 모습에 분노하며 반면교사하려 하지만 세대에 걸쳐 반복되는 현실을 여실히 보여준다.

## 2) 야누스의 두 얼굴 : 정책과 제도

대체로 재취업에 성공한 경력단절여성들의 경우, 여성일자리센터나 지역 복지센터의 취업 지원에 대해 긍정적으로 언급했다. 재취업 지원 정책과 각종 제도의 효과는 주로 일자리센터를 통한 정보와 교육훈련 제공이 강한 긍정적

효과를 주는 것으로 보인다.

“(중략)... 오랫동안 사회생활을 안 한 40대 여자들 주변이라고 해봤자 다 가정주부들인데, 직업을 갖기 위해 도움을 청할 곳은 많지 않아요. 그래서 저는 이일이 참 좋다는 생각만 막연히 하고 있었지 실제로 내가 어떻게 해야 할지를 모르는 상황이었었는데 ○○센터에서 연결을 해줘서 이렇게 취업을 했잖아요. 내게 날개를 달아 준 은인 같은 존재죠.” {황윤주(2015). p. 73. 연구참여자 6}

그러나 제도나 정책의 실효성 측면에서, 조소연·임예윤(2015)의 연구참여자 2는 “우리나라의 법과 제도는 그림의 떡”이라고 표현하며 체감할 수 없는 정책의 효과에 대한 비판적이었다. 이는 제도의 시행 자체가 개인과 조직에 긍정적인 영향을 주지 않으며, 효과성 검토가 필요하다는 주장이 제기되는 이유이기도 하다(이수연, 2019).

“정부에서 경단녀들을 채용하면 기업에 주는 인센티브 같은 게 있는데 기업들은 당연히 그걸 받고 싶겠죠. 그래서 제가 그 인센티브 때문에, 덕분에라고도 할 수 있고요, 취업이 된거죠. 근데 문제는 내 적성과는 다른 자리에 억지로 취직하게 되는 것이고, 그러다 보니 일적으로 부족한 점이 부각되기도 하구요. 그런데 보조금 받기 위해 억지로 채용하는 거 말고 기업에서 필요로 해서 직원으로 채용되고 싶어요. 그래야 근무하면서 눈치도 안보죠.” {홍은숙(2018). p. 58-59. 연구참여자 4}

“경력단절여성 취업지원을 해주는 센터에서 직업교육 훈련하고 취업지원 업무를 했는데 그때 이제 경험으로 비취볼 때 그런 직업교육훈련 자체가 이제 좋은 일자리에 취업을 지원하기 위한 훈련이기보다는 어떤 사업 목표를 갖추기 위한 훈련이거나 아니면 취업지원 또는 이제 취업지원 같은 경우도 좋은 일자리에 취업을 시키는 그런 지원이기 보다 사업목표에 맞는 취업률에 집중을 하다 보니 양질의 훈련하고 양질의 일자리 지원이 좀 많이 안되는 거 같은 거를 일을 하면서 많이 느꼈거든요. 그게 좀 한계였던 거 같아요.” {홍은숙(2018). p. 41. 연구참여자 4}

위의 홍은숙(2018)의 연구참여자 사례처럼, 정부 정책에 의한 기업의 일자리 창출은 양적인 면에 치중하고 있으며, 기업은 정부가 제공하는 인센티브를 위해 채용한다는 의견도 존재했다. 여성일자리센터의 경우 기관 평가를 위해 취업률만 높이려고 하며, 양질의 일자리 제공은 어렵다는 문제도 제기되었다. 이처럼 현재의 정책은 여성을 주변화시키는 기존의 관행을 해소시키기보다 노동시장 내 여성의 위치를 더욱 불안정하게 만들고 있다(이승윤·안주영·김유

휘, 2016).

#### 4. 전략 차원

##### 1) 패스트 트랙 : 교육훈련

교육훈련은 경력단절여성의 재취업에서 전략 상 가장 중요한 역할을 하는 것으로 보인다. 취업에 필요한 자격과 전문성을 갖추기 위한 자격증 취득은 모든 연구사례에서 나타난 가장 기본적인 활동이다.

“배우는 걸 시작하길 잘했다는 생각이 들더라고요. 하나를 배우기 시작하니, 자신감이 생기고, 그리고 자격증 취득에 목표를 두니까 꼭 취직할 수 있다는 자신감이 생기더라고요. (취업성공의 가장 큰 요인을) 얘기하자면 저는 취업교육이었다고 생각이 드네요. 확실한 자격증 교육, 취직을 확실하게 보장해 주는 자격증 교육이 가장 중요했던 것 같아요.” {홍은숙(2018). p. 39. 연구참여자 3}

“내가 다른 직장으로 들어가려면 지금의 나보다 조금은 뭔가가 더 있어야겠다는 생각을 했고, 내 부족한 걸 자격증으로 메우려고 한 거죠. 그래서 자격증을 따야겠다고 생각한 거예요. 가장 자신이 있었던 컴퓨터 위주로 딴 거구요.” {황윤주(2015). p. 74. 연구참여자 1}

경력단절여성들의 교육훈련은 취미활동으로 시작해, 자녀 양육이나 돌봄에 도움이 되는 영역의 자격증을 선호하는 경향을 보였다. 또한 교육훈련 참여 초기는 취미·교양 중심의 학습을 선택하였으나, 학습 과정에서 취업 동기가 유발되면서 재취업을 위한 과정으로 연결되는 경우가 많았다. 다시 말해, 학습의 목적성, 연계성, 지속성이 강해지면서 경력목표 중심의 학습으로 이동하는 경향성을 보였다(전혜숙, 2010).

“우리 아이가 학교를 졸업한 뒤 장래가 걱정이 돼서, 제가 그나마 복지 쪽 자격증을 가지고 있으면, 제가 그런 일을 하면서 우리 아이를 케어할 수 있겠다는 생각이 들어서 사회복지사를 공부하기 시작했어요.” {황윤주(2015). p. 75. 연구참여자 4}

“(중략)... 수강생들이나 강사들과 친해져서 차도 마시고 식사도 하면서 많은 얘기를 나누기 시작했지. 그러다 보니 나도 조금만 노력하면 이런 강단에 설 수 있겠다는 목표가 생기기 시작하더라고. 그래서 어떤 이력이나 경로로 강사 일을 시작하게 되었는지 질문도 하고 관심도 갖고 그랬어.” {박수정(2015). p. 66. 연구참여자 2}

이러한 교육경험의 가장 큰 효과는 자신감이 부족한 경력단절여성의 내적 동기를 강화시킨다는 것이다. 자격증 취득을 통해서 재취업 가능성을 높일 수 있게 되었고, 경력단절여성이 더 열심히 교육훈련에 참여할 수 있도록 이끌며, 종단에는 재취업에도 강력한 영향을 미친 것으로 나타났다. 특히, 취득한 자격증은 지원 분야에 진입할 수 있는 기본적인 조건이 되므로, 경력단절여성에 대한 편견을 극복할 수 있는 가장 중요한 수단으로 활용된 것으로 보인다(장서영, 2008). 연구참여자들은 이러한 학습과정을 통해 독립적인 자아정체성을 확립하고, 자신감을 찾게 되었으며, 사회성도 증가시킬 수 있었다(전혜숙, 2010).

“예전에 일을 했던 경험이 있어서 다시 한 번 그 과정에서 자신감과 나의 다른 면은 볼 수 있었지... 거의 10년 전 일을 했던 것과 현재는 많이 변했어. 그래서 다시 어디서부터 시작해야 될지도 모르겠고, 어떻게 접근을 해야 될지도 모르겠고, 막막했는데.. 거기서 배우면서 다시 처음이라는 생각으로 열심히 했지.. 처음이라는 생각을 갖고 나에 대해서 다시 돌아보고, 해야겠다는 생각을 했지.” {배윤주(2011). p. 37. 연구참여 2}

또한 일자리센터 등에서 제공되는 경력 지원 프로그램은 경력단절여성의 취업에 도움이 되는 실질적인 정보를 제공할 뿐만 아니라 정서적 지지까지 제공하는 것으로 보아 재취업에 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다.

“프로그램 진행하면서 여러 가지 이력서 쓰는 법도 알려주셨구요. 면접 보러 갔을 때 주의해야 할 점도 알려주시고 정보도 알려주시고 정보를 찾아서도 지원을 해주셨구요. 가장 도움이 되었던 거는 제가 자신감이 떨어졌을 때 면접을 같이 가주셔서 제 옆에서 든든하게 제가 안심하게 면접을 볼 수 있게 내 편이 있는 듯한 그런 느낌... 그걸 해주셨는데 그게 참 인상적이었습니다.” {문란영(2013). p. 68. 연구참여 1}

## 2) 소중한 자산 : 네트워크

여성은 타인과의 관계를 통해 정체성을 형성하고 발달시키므로, 경력단절여성이 보유한 인적 네트워크는 중년기 여성의 정체성 발달, 직업정체성 형성, 그리고 재취업에도 강한 영향력을 행사한다.

“(중략)... 그래서 거기서 알게 된 언니들이랑 같이 상담 공부를 시작해서 같이 수업도 듣고 실습도 하고 상담일도 하게 된 거야. 그 모임에서 정말 좋은 언니들도 많이 만나

고, 또 그 언니들이 안 밖으로 도움도 많이 주고 나를 잘 이끌어줘서 얼마나 고마운지 몰라.” {박수정(2015). p. 74-75. 연구참여자 5}

“가장 중요한 것은 인맥이죠. 내가 하고 싶은 일을 하는 사람들을 알아나가는 것. 정보를 공유하는 것이 편해... 직업에 관한 정보들, 어떤 일을 하는지, (취업하려면) 뭐가 필요한지, 어디에 어떤 직업이 자리가 났는지, 구체적인 것들. 내가 그 안에 속해 있지 않으면 (그런 정보를 수집 한다는 것은) 거의 불가능해.” {장서영(2008). p. 94. 연구참여자 14}

집단 내에서 형성된 우정, 신임은 의미 관점의 변화를 불러일으키며 여성의 학습을 지원하게 되며(Cooley, 2007), 장서영(2008)의 연구참여자의 사례처럼 교육 참여 이후 경력단절여성 간 형성된 네트워크는 동질성을 바탕으로 강한 심리적 지지를 제공한다. 이러한 네트워크를 통해 여성들은 서로 교류하며 재취업에 실질적으로 도움이 되는 정보를 주고받을 수 있으므로, 네트워크는 소중한 자산으로서 재취업에 결정적인 역할을 한다.

### 3) IT 시대의 어두운 단면 : 정보 탐색

일반적으로 여성들이 구직활동 중 겪는 어려움은 진로준비 과정에서의 정보 탐색, 구직서류 작성 능력과 면접 대응 능력으로 조사되었다(정선형·탁진국, 2011). 특히, 경력단절여성이 재취업을 결정한 뒤 이루어지는 첫번째 구직행동은 정보 탐색이다. 그러나 장서영(2008)의 연구에서 밝힌 것처럼 이 과정에서의 혼자 시작한 정보 탐색은 효과적이지 않았고, 찾고자 하는 정보의 질도 낮았던 것으로 나타났다.

“처음에는 막상 어디서 정보를 얻어야하는지도 잘 몰랐어요. 일자리를 찾아보기 위해 무작정 사랑방을 많이 봤어요. 지금 생각하니까 워크넷도 있는데 그 때는 그런걸 통해서 취업하는 지도 모르고.” {문란영(2013). p. 56. 연구참여자 1}

“이력서를 지원해도 안될 수 있구나 싶은 마음에 취업과 직종에 대해서 구체적으로 생각해 보게 됐어요. 그런데 그런 결심을 하긴 했지만 내가 대체 이걸 어디서 누구한테 물어봐야 하는지, 어디서 도움을 받아야하는지 모르겠는 거예요. 지금도 다르지 않아요. 주변사람들을 보면 내가 그때 느꼈던 절망을 그대로 느끼고 있고, 노동시장에 재진입하기 위한 방법을 모르더라고요.” {황윤주(2015). p. 71. 연구참여자 10}

특히, 인터넷 상에서의 정보 탐색은 재취업 전략의 첫 단추로서 역할을 한다. 최은화(2015)의 연구참여자가 밝힌 것처럼 인터넷 상의 정보를 찾는 것뿐만 아니라, 황윤주(2015)에서 제시한 사례처럼 정보가 어디에 있는지 아는 것부터 재취업의 중요한 전략이 시작되었다.

“매일 인터넷에 들어갔어요. 키워드 쳐서 카페가 나오고 카페를 통해서 또 많은 정보가 나오고... 사실은 거기가 살아있는 정보들이예요. 가장 정보를 많이 얻는 곳은 카페였어요... 저는 정말 눈물 난 노력으로 찾았어요...(중략)” {최은화(2015). p. 73. 연구참여자 1}

“검색을 했죠. 저는 돈이 들어가지 않는 교육, 국비지원을 받고 싶었어요. 검색하면 그런 국비지원 프로그램이 다 나와요. 저는 그런 국비지원제도가 있다는 건 회사 다닐 때부터 알고 있었어요. 그래서 고용센터에 가서 상담을 받았고, 구직하고 있다는 증명이 필요하다고 해서 이력서를 워크넷에 올렸죠.” {황윤주(2015). p. 72. 연구참여자 1}

#### IV. 결 론

본 연구는 경력단절여성의 재취업 경험에 대한 선행연구를 질적 메타분석하여 재취업 과정에 나타나는 경력단절여성의 자산과 부담을 탐구하는 것을 목적으로 하였다. 이러한 연구 목적 하에, 2020년 3월까지 출판된 국내 학술지와 학위논문을 대상으로 자료를 수집하였다. 경력단절여성, 기혼여성, 재취업, 노동시장 재진입, 경제활동참여를 키워드로 설정하여 국회도서관과 한국학술정보 사이트를 통해 검색하였으며, 포함, 배제 기준에 따라 총 12편을 분석 대상으로 선정하였다. 질적 메타분석은 Noblit & Hare(1988)의 메타문화기술지 7단계에 따라 수행했으며, 1개의 종합적 주제, Schlossberg(1984)의 4S 모델을 근거로 한 4개의 차원적 주제, 그리고 11개의 기술적 주제를 최종 도출하였다.

먼저, 개인 차원에서 경력단절여성의 연령대가 높아짐에 따라 재취업 가능성이 낮아지며, 재취업 준비 과정 중에 연령으로 인해 좌절감을 경험하는 것으로 나타났다. 연령이 낮을수록 경제활동 가능성이 높아진다는 다수의 양적 연구 결과가 이 결과를 지지한다(예, 이지혜, 2014; 전은주·유홍준, 2009 등). 또한 나이가 많을수록 길어진 경력단절 기간으로 인해 주로 사회복지, 보육,

서비스 분야 또는 단기 계약직, 시간제 일자리와 같은 낮은 일자리를 선택하게 되는 것으로 보인다(Handy & Davy, 2007). 무엇보다 노동시장 내부에서 발생하는 여성과 여성의 연령에 대한 차별은 실망감과 포기를 경험하게 함으로써 결국 재취업에 부정적인 영향을 끼치고 있었다.

이어 경력단절여성이 가지고 있는 가치관, 즉, 성역할고정관념, 일-가정 양립, 자아실현 욕구가 재취업에 부정적 영향을 미치고 있다. 먼저, 성역할 고정관념은 여성의 내적 갈등을 지속적으로 야기하며, 가족, 사회로부터 비난을 감수해야 하므로 재취업 가능성을 감소시킨다. 또한 일-가정 양립에 관한 인식이 오히려 노동시장 유연화 정책과 결합하여 여성의 고용 불안정성을 가중시키는 것으로 보이며, 신경아(2016)와 이승윤·안주영·김유휘(2016)와 결을 같이 한다. 마지막으로 자아실현의 욕구와 관련해서, 분명한 취업 의지가 있는 경우 남편의 지지가 없는 상황에서도 경제활동참여율이 높았다는 이재열(1996)의 연구 결과와 비슷하게, 자기 성찰과 반성을 통해 내적, 외적 갈등을 극복하고 자아실현을 위해 노력하는 모습을 보였다. 그러나 이러한 자아실현의 욕구가 박수정(2015)의 연구와 같이 모성이데올로기와 마찰을 일으키기도 하며, 역할 갈등을 초래하는 것으로 보인다. 이정희(2019)는 최근 코호트로 올수록 결혼, 가족, 취업에 관한 가치관에서 차이가 존재하나, 이러한 가치관의 변화가 젊은 세대의 취업 연속성을 높이지 않는다고 밝혔다. 이는 동시대를 살고 있는 세대 간의 이해가 필요하며, 더 많은 교류와 변화가 시급한 영역이 가치관임을 확인할 수 있었다.

두 번째, 상황 차원에서 경력단절여성에게 가장 중요한 동력은 경제적 필요로 나타났다. 이혼, 사별, 남편의 실직을 경험한 경우, 생계부양자로서의 빠른 역할 전환을 모색하며 더 적극적인 구직 활동을 펼치게 된다. 이는 가구소득이 많으면 재취업 가능성이 낮아진다는 기존의 연구 결과(이유진, 2014)와 비슷한 맥락에서 해석할 수 있다. 한편, 만 6세 미만의 자녀를 둔 여성들은 전일제 모성 규범에 강한 압박을 느끼며 노동시장으로의 진입을 꺼리게 되며, 일반적으로 자녀 돌봄과 교육과 관련된 중압감을 벗어나는 시기에 이르러서야 재취업 준비를 시작하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력단절여성의 50% 이상이 자녀 양육 시기 이후 노동시장에 재진입한다는 김지경(2002)의 연구 결과와 유사하다. 상황 차원 중에서 이전 취업 경험과 관련하여, 주로 경력손실이 발생하는 것으로 나타났다. 이 결과는 경력단절 기간이 길어지면 이전 수준과 유사한 일자리로의 진입 가능성이 더욱 낮아진다는 민현주(2012)의 결과를 지지한다. 마지막으로, 노동시장에서의 성차별, 이중노동시장과 같은 구조적인 문제로 인해 경력단절여성의 재진입 가능성이 낮아지고 있다. 이는 현재의

남성부양자 모델에 적합한 여성의 파트타임 노동 증가로 1.5 부양자 모델이 점차 보편적 생애과정이 되고 있다는 주장(이순미, 2014)과 같은 맥락에서 이해 가능하며, 여성의 노동시장에서의 위치를 위협하는 요소로 볼 수 있다.

세 번째, 지원 요인 중 특히 친정어머니의 성역할 인식과 지원이 재취업 결정과 구직 과정에서 주요한 역할을 하고 있다. 친정어머니는 직업 가치를 추구하는 과정에서 긍정적 역할 모델(은기수·박수미, 2002)로 또는 부정적 역할 모델(이여봉, 2017)로 작용하고 있었다. 정책과 제도에 관련해서는, 여성일자리센터와 같은 기관이 경력단절여성의 재취업에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 그러나 동시에 경력단절여성들은 실효성 낮은 제도와 정책에 대한 부정적인 인식을 갖고 있는 경우도 있었으며, 이는 박효진·은선경(2012)과 박세은·고선(2018)의 결과와 유사하다. 양질의 일자리 부재, 형식적인 기관 운영, 기업의 소극적 역할 등 체감할 수 없는 정책에 대한 불만이 존재하는 것으로 보이며, 정책 효과에 대한 지속적인 불신에서 비롯된 것으로 판단된다.

마지막으로 전략 차원에서 경력단절여성이 참여하는 교육훈련은 재취업에 긍정적 영향을 미치며, 김인선(2005)과 이시균(2017)의 연구 결과가 이를 지지한다. 또한 경력단절여성이 형성한 개인 네트워크는 재취업에 긍정적으로 작용하며, 이는 훈련기관이 사회적 연결망의 허브 역할을 수행하며 취업에 결정적인 영향력을 행사하기도 한다는 전해숙(2010)의 연구와 결을 같이 한다. 그러나 구직과정에서 처음 경험하는 정보 탐색의 어려움은 경력단절여성의 재취업을 어렵게 만드는 것으로 나타났다.

이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 노동시장 내에서 경력단절여성에 대한 다중차별을 개선, 완화할 수 있는 제도 마련이 필요하다. 경력단절여성이 구직활동 중 경험하게 되는 연령에 대한 명시적, 묵시적 차별은 여성을 심리적으로 위축시키며, 재취업에 부정적인 영향을 미친다. 성역할 고정관념 역시 여성 내부적 갈등을 초래할 뿐만 아니라 가족, 사회로부터 비난을 감수해야 한다는 측면에서 재취업을 더욱 어렵게 만들고 있다. 일-가정 양립에 대한 인식은 심지어 일과 직장의 병행이 가능한 낮은 일자리로의 전략적 행동을 취하게 하여 여성의 비정규직 고용을 활성화하고 있다. 이를 위해 정책 대상을 청년층, 중고령 여성 등으로 구분하여 대상별로 양질의 일자리를 확대하고, 각 연령대 여성의 임금 수준과 직군에 따라 좀 더 세분화된 대상 맞춤형 정책 제안이 필요하다. 또한 여성의 이전 취업 경험을 보존하거나 인정할 수 있는 체계적 인증 제도를 마련하는 것도 도움이 될 것이다.

둘째, 경력단절여성을 대상으로 한 재취업 지원기관의 적극적 지원과 교육훈련 프로그램의 질적 향상이 필요하다. 재취업지원기관은 경력단절여성의 구

직활동부터 일자리 연결까지 중요한 역할을 수행한다. 따라서 여성의 연령대, 생애단계별로 자기주도적인 경력개발이 이루어질 수 있도록 여성을 대상으로 한 경력설계 및 목표 관리 계획을 필수로 제공해야 하며 지속적으로 경력개발 프로그램을 제공해야 한다. 무엇보다 기관에 대한 홍보를 강화하고, 기업, 대학, 공공기관 등 다양한 네트워크 구축을 통해 경력단절여성들에게 양질의 정보와 교육훈련을 제공해야 한다. 다만, 자격증 취득에만 초점이 맞추어진 교육훈련 프로그램에 대한 수정과 보완이 필요하다. 기업 인사·채용 담당자와 실제 프로그램을 수강하는 학습자들로부터 얻은 요구분석 결과를 바탕으로 체계적인 직업훈련 프로그램 설계가 필요하다. 직업교육훈련은 노동시장 상황에 맞게 단계적으로 전문성을 높일 수 있는 방향으로 설계되어야 하며, 멘토링, 인턴십 등 현장 연계를 통해 실효성을 높일 수 있어야 한다.

셋째, 사각지대에 있는 경력단절여성들에 대한 분석과 정책적 접근이 필요하다. 예를 들어 배우자의 부재나 실업, 한부모와 같이 경제적 필요로 인해 강한 재취업 욕구를 가지고 있는 여성의 경우 대체양육자 부재, 정보 부족 등으로 재취업에 어려움을 겪을 수 있다. 뿐만 아니라 대졸 이상 고학력 여성들을 대상으로 한 체계적인 교육훈련 프로그램이나 지원책 역시 미비하다. 이들이 노동시장에서의 하향취업 대신 영구적 이탈을 선택한 것은 아닌지 보다 면밀한 분석이 필요하며, 여성 내부의 계층 분리의 심화로 인해 여성의 일자리의 질이 저하되지 않도록 선제적인 대책 마련이 요구된다.

## 참고문헌

- 김은경(2016). 경력단절 재취업 여성의 진로생애사 연구. 백석대학교 박사학위논문.
- 김인선(2005). “경력단절 여성 경력지원프로그램의 효과연구 : 서울지역 14개 여성인력개발센터를 중심으로”. 산업과 경영. 제12권 제1호. 89-113.
- 김지경(2002). 기혼 여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김진이(2017). 경력단절 여성의 직업훈련참여가 진로장벽인식과 구직행동에 미치는 영향. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김호현(2018). “영유아 권리와 관련된 교사의 경험과 역할에 대한 질적 메타분석”. 열린유아교육연구. 제23권 제3호. 125-147.
- 나장함(2008). “질적 메타분석에 대한 고찰 : 교육과정 연구에서의 적용가능성 탐색”. 교육과정연구. 제26권 제4호. 229-252.
- 나영선(2010). “기업내 여성 인적자원개발과 생산성 효과. 직업교육연구”. 제29권 제1호. 81-102.
- 문란영(2013). 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구. 동신대학교 박사학위논문.
- 민현주(2012). “자녀출산과 양육시기 동안의 여성취업 유형화 : 집단중심추세모형의 적용”. 한국사회학. 제46권 제2호. 61-87.
- 박경아(2014). 고학력 경력단절 여성의 재취업 및 창업에 관한 학습경험 연구. 아주대학교 석사학위논문.
- 박세은·고선(2018). “자녀 연령과 기혼 여성의 노동공급”. 경제발전연구. 제24권 제4호. 23-39.
- 박수범·김난주·권희정(2014). 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 박수정(2015). 중산층 여성의 ‘일터로 돌아오기’ 과정에 나타난 일상의 학습경험 : 구성주의 근거이론의 접근. 아주대학교 박사학위논문.
- 박효진·은선경(2012). “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로”. 한국가족복지학. 제17권 제1호. 5-29.
- 배윤주(2011). 경력단절 여성의 진로전환 과정에서 학습경험의 의미와 영향. 숭실대학교 석사학위논문.

- 백경훈(2017). “중산층의 장시간 보육 이탈로 인한 성평등 지연”. 한국여성학. 제 33권 제1호. 157-200.
- 서미경(2012). “중·고령기 여성의 재취업 경험과 생애적 의미에 대한 현상학적 연구”. 사회복지정책. 제39권 제1호. 199-226.
- 손정민(2017). “경력단절 여성의 재취업 욕구궤적과 예측요인”. 사회보장연구. 제 33권 제1호. 33-55.
- 신경아(2016). “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문”. 페미니즘 연구. 제 16권 제1호. 321-359.
- 신덕상(2015). “경력단절여성의 경력메타포와 진로성숙도, 진로의사결정능력, 진로자기효능감, 재취업의 관계”. 한국HRD연구. 제10권 제3호. 133-156.
- 윤나래·송정은(2017). “한류 연구에 대한 질적 메타분석”. 문화콘텐츠연구. 제10권. 7-38.
- 은기수(2018). “한국 여성의 경제활동참여와 경력단절”. 한국인구학. 제41권 제2호. 117-150.
- 은기수·박수미(2002). “여성취업이행 경로의 생애과정 시퀀스(sequence) 분석”. 한국인구학. 제25권 제2호. 107-138.
- 이근태·이지선(2017). 생산가능인구 감소 시대의 경제성장과 노동시장. 서울 : LG경제연구소.
- 이마리아·이경은(2017). “지역사회조직화 성공경험에 관한 질적 메타분석”. 지역 사회연구. 제25권 제1호. 129-156.
- 이수연(2019). “일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로”. 여성연구. 제103권 제4호. 31-60.
- 이순미(2014). “가구생계부양 유형의 변화와 여성 내부의 계층화”. 한국여성학. 제30권 제2호. 1-52.
- 이승윤·안주영·김유휘(2016). “여성은 왜 외부자로 남아 있는가?”. 한국사회정책. 제23권 제2호. 201-237.
- 이승호·박대권(2016). “혁신학교 운영에 관한 질적 메타분석”. 교육행정학연구. 제34권 제3호. 129-158.
- 이시균(2017). “경력단절 여성의 고용구조 및 고용안정성 분석”. 여성연구논총. 제 20권. 75-100.
- 이여봉(2017). “여성 베이비부머의 부양지원 제공과 우울”. 한국가족관계학회지. 제21권 제4호. 51-74.
- 이유진(2014). “기혼 여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구: 숙련노동시장을 중심으로”. 한국복지패널 학술대회 논문집. 7호. 453-471.

- 이유진·김의준(2014). “기혼 여성 재취업의 동태적 분석 : 고학력 집단을 중심으로”. *경제연구*. 제32권 제4호. 87-114.
- 이의빈·엄명용(2019). “여자대학생의 성역할 고정관념과 성역할 정체감이 진로포부에 미치는 영향”. *사회복지연구*. 제50권 제4호. 5-25.
- 이재열(1996). “여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구”. *한국인구학*. 제19권 제1호. 5-44.
- 이정숙(2017). “청소년의 학업중단에서 학업복귀의 변화과정에 대한 질적 메타분석”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제17권 제12호. 386-398.
- 이정숙·강기정(2015). “경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업 결정요인”. *인적자원개발연구*. 제18권 제4호. 23-51.
- 이정희(2019). “여성의 생애노동이력을 통한 경력지속 요인 탐색”. *한국여성학*. 제35권 제1호. 39-78.
- 이지혜(2014). *기혼 여성의 경제활동참여에 미치는 영향 요인 연구*. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 임현선(2013). *인적자원개발 관점에서 본 한국 여성의 생애단계 유형별 경력전환 결정요인 분석*. 고려대학교 박사학위논문.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*. 제74권 제1호. 79-104.
- 전은주·유홍준(2009). “첫 자녀 출산 후 여성의 취업여부 및 지장복귀에 관한 결정요인”. *한국사회*. 제10권 제1호. 183-223.
- 전혜숙(2010). “부산지역 경력단절여성 현황 및 적합 직종”. *지역사회*. 제76호. 87-91.
- 정선형·탁진국(2011). “성인용 구직장애요인탐색 검사 개발”. *한국심리학회지 : 일반*. 제30권 제4호. 1165-1188.
- 조소연·임예운(2015). “고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 내러티브 연구”. *아시아여성연구*. 제54권 제1호. 141-169.
- 주성희(2016). *경력단절 여성의 생애 진로전환 경험분석: 근거 이론적 접근*. 경성대학교 박사학위논문.
- 최은화(2015). *경력단절 기혼여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구 : 대학 사회 복지 전공자를 중심으로*. 목원대학교 박사학위논문.
- 통계청(2020). *2020년 통계로 보는 여성의 삶*.
- 한혜경(2005). “OECD 국가의 연령차별 완화대책 및 프로그램 비교연구 : 노동시장에서의 연령차별금지법을 중심으로”. *한국사회복지학*. 제57권 제2호. 277-295.

- 황수경(2007). “서비스화가 일자리 숙련구조에 미친 영향: 인지적 숙련 및 상호적 숙련을 중심으로”. 노동경제논집. 제30권 제3호. 1-41.
- 황윤주(2015). 중년기 기혼 여성 재취업과정에서의 학습경험 유형 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 홍은숙(2018). 경력단절 여성의 취업성공요인에 관한 사례연구 : 취업-비취업 여성간 대비를 중심으로. 인천대학교 석사학위논문.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K.(2012). *Counseling adults in transition : Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*(4th ed.). New York, NY : Springer Publishing Company.
- Atkins, S., Lewin, S., Smith, H., Engel, M., Fretheim, A., & Volmink, J.(2008). Conducting a meta-ethnography of qualitative literature : Lessons learnt. *BMC Medical Research Methodology*, 8, 1-10.
- Britten, N., Campbell. R., Pope, C., Donovan, J., Morgan, M., & Pill, R.(2002). Using meta ethnography to synthesise qualitative research : A worked example. *Journal of Health Services Research & Policy*, 7(4), 209-215.
- Cooley, L.(2007). Transformational learning and third-wave feminism as potential outcomes of participation in women's enclaves. *Journal of Transformative Education*, 5(4), 304-316.
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J., & Summers, J. A.(2011). Understanding qualitative metasynthesis : Issues and opportunities in early childhood intervention research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200.
- Handy, J., & Davy, D.(2007). Gendered ageism : Older women's experiences of employment agency practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45, 85-99.
- Killy, K. E., & Borgen, W. A.(2000). Self-confidence and the re-entry experience for North American women. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 22(2), 119-130.
- Major, C. H., & Savin-baden, M.(2010). *An introduction to qualitative research synthesis : Managing the information explosion in social science research*. New York, NY : Routledge.
- Merriam, S. B.(2009). *Qualitative research : A guide to design and*

- implementation*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Miller, J. B.(1986). *Toward a new psychology of women*(2nd Ed). Boston, MA : Beacon Press.
- Noblit, G., & Hare, R.(1988). *Meta ethnography : Synthesizing qualitative studies*. Newbury Park, CA : Sage.
- Padgett, D. K.(2004). *The qualitative research experience*. New York, NY : Thomson.
- Rudman, L. A., & Phelan, I. E.(2010). The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology*, 41(3), 192-202.
- Sandelowski, M., Docherty, S., & Emden, C.(1997). Qualitative meta synthesis : Issues and techniques. *Southern Nursing Research Society*, 20(4), 365-371.
- Schlossberg, N. K.(1984). *Counseling adults in transition : Linking practice with theory*. New York, NY : Springer.
- Weed, M. E.(2005). Sports tourism research 2000-2004 : A systematic review of knowledge and a meta-evaluation of methods. *Journal of Sport and Tourism*, 11(1), 5-30.
- Zimmer, L.(2006). Qualitative meta-synthesis : A question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 311-318.

Abstract

## A Qualitative Meta-Analysis on Re-employment Experience of Reentry Women

Jungwon Kim\*

The purpose of this study was to explore the experience of the re-employment of reentry South Korean women. For this study, all South Korean journals and dissertations published through April 2020 were collected using the key words “career interrupted women,” “female returners,” “married women,” “re-employment,” “reentry into the labor market,” and “participation in economic activities” from the National Assembly Library and Research Information Sharing Service(RISS) search sites. After the inclusion and exclusion criteria were applied, 12 qualitative studies were selected for analysis. The qualitative meta-analysis was analyzed according to the seven steps of the meta-ethnography methods proposed by Noblit and Hare (1988), resulting in one comprehensive subject, four dimensional subjects, and nine technical subjects (based on Schlossberg(1984)’s 4S theory). As for the results of the qualitative meta-analysis, 9 technical topics, 4 categorical topics, and 1 comprehensive topic were derived. Under the comprehensive theme of “reentry women who are in critical situations in their personal, family, and social life, face the best strategy,” each theme included four categories: the self, “exploring their position in the home and society”; the situation, “overcoming internal and external glass ceilings”; the support, “getting the least amount of support”; and the strategy, “using powerful strategies.” Based on these results, implications for policies and systems as well as the significance of this study were discussed.

**Keywords :** reentry women, reentry of labor market, qualitative meta-analysis

---

\* Research Professor, Korea University Research Institute for HRD Policy

## 〈부록〉 최종 분석에 활용된 연구물 목록과 기본 정보

| 연구                    | 제목(출판 정보)   | 연구참여자  | 연구방법/분석방법   | 자료수집 기간           |
|-----------------------|---|--|---|-------------------|
| 장서영<br>(2008)         | 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구(韓國女性開發院)                       | 4년제 대졸 이상 30~40대 여성 15명                        | Glaser & Strauss(1968)<br>일정비교분석방법 / 일대일 심층면담       | 2006.6.~7.        |
| 전혜숙<br>(2010)         | 경력단절 여성의 취업과정에서의 학습경험 탐색: 근거이론적 접근(부산대학교 박사학위논문)                  | 직업교육훈련과정을 수료하고 취업에 성공한 30~50대 29명              | Strauss & Corbin(1998)<br>근거이론방법 / 면담               | 2009.6.~8.        |
| 배윤주<br>(2011)         | 경력단절 여성의 진로전환 과정에서 학습경험의 의미와 영향(숭실대학교 석사학위논문)                     | 30~40대 기혼 여성 5명                                | Glaser & Strauss(1968)<br>일정비교분석방법 / 심층 면담          | 2010.9.~10.       |
| 서미경<br>(2012)         | 중·고령기 여성의 재취업 경험과 생애적 의미에 대한 현상학적 연구(사회복지정책)                      | 50~64세 중고령 기혼 여성 6명                            | Giorgi 현상학적 기술방법<br>/ 심층면담                          | 2008.11.~2010.2.  |
| 문란영<br>(2013)         | 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구(동신대학교 박사학위논문)                         | 세일센터의 프로그램에 참여하여 2년 이상 취업에 성공한 여성 10명          | Strauss & Corbin(1998)<br>근거이론방법 / 심층면담             | 2013.2.~6.        |
| 박경아<br>(2014)         | 고학력 경력단절 여성의 재취업 및 창업에 관한 학습경험 연구(아주대학교 석사학위논문)                   | 경력단절 8년 이상 30~40대 기혼 여성 5명                     | 현상학적 연구 / 심층면담                                      | 2014.4            |
| 박수정<br>(2015)         | 중산층 여성의 '일터로 돌아오기' 과정에 나타난 일상의 학습경험 : 구성주의 근거이론의 접근(아주대학교 박사학위논문) | 30대 기혼 여성 5명                                   | Charmaz(2009) 구성주의 근거이론 / 심층면담                      | 2013.12.~2014.10. |
| 조소연,<br>임예운<br>(2015) | 고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 내러티브 연구(아시아여성연구)                     | 비정규직 취업 고학력 여성 3명                              | 내러티브 탐구 /<br>브롬의 내러티브 자료분석방법                        | 2014.10.~2015.1.  |
| 최은화<br>(2015)         | 경력단절 기혼 여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구: 대학 사회복지 전공자를 중심으로(목원대학교 박사학위논문)     | 40~50대 기혼 유배우 취업여성                             | Giorgi 현상학적 연구방법 / 심층면담                             | 2014.9.~12.       |
| 황윤주<br>(2015)         | 중년기 기혼 여성 재취업과정에서의 학습경험 유형 연구(중앙대학교 박사학위논문)                       | 30~50대 기혼 여성 13명                               | Strauss & Corbin(1998) / 심층면담                       | 2014.8.~2015.2.   |
| 김은경<br>(2016)         | 경력단절 재취업 여성의 진로생애사연구(백석대학교 박사학위논문)                                | 40대 이상 재취업에 성공한 기혼 여성 10명                      | Lieblich, Tuval-Mashach, &<br>Zilber(1998) / 생애사 분석 | 2014.11.~2015.4.  |
| 홍은숙<br>(2018)         | 경력단절 여성의 취업성공요인에 관한 사례연구: 취업-비취업 여성간 대비를 중심으로(인천대학교 석사학위논문)       | 취업교육 경험자 중 취업성공(4명),<br>취업실패(3명) 포함 총 7명 기혼 여성 | 귀납적 분석 방법   | 2016.12.~2017.3   |