

2014 연구보고서(수시과제) - 2



여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

박수범 · 김난주 · 권희정

KWDI

 한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



2014 연구보고서(수시과제) - 2

여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

연구책임자 : 박 수 범 (본원 부연구위원)

공동연구자 : 김 난 주 (본원 부연구위원)

권 희 정 (본원 연구원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

이 보고서를 다음과 같이 인용해 주십시오.

박수범·김난주·권희정(2014). 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석.

서울: 한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 연구기관으로, 한국의 여성정책에 대한 종합 연구를 통해 양성평등 실현, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진, 가족 그리고 국가 발전에 기여하는 여성정책 Think-Tank이다.

발 간 사

고용창출은 현 정부의 최우선 국정과제로 꼽히고 있습니다. 정부는 ‘고용률 70%’라는 목표를 달성하기 위해 많은 정책을 시행하고 있지만, 여성들의 경제활동참가율을 높이지 않고는 달성하기 어려운 상황입니다. 그만큼 우리나라의 여성들은 가장 활발히 일해야 할 30대의 시기에 노동시장에서 이탈하는 현상이 발생하고 있으며, 이러한 현상은 우리나라 여성 노동시장의 특징으로 지적되고 있습니다.

이처럼 여성들의 경제활동참가율이 낮은 이유는 결혼과 임신·출산을 전후하여 여성들이 노동시장에서 이탈하는 경력단절 현상이 발생하기 때문입니다. 여성의 경력단절로 인한 문제는 그동안 많은 연구에서 지적되어 왔고, 정부에서도 여성들의 경력단절을 예방하기 위해 많은 정책을 시행하고 있습니다.

그러나 여성의 경력단절이 중요하다고 하는 수많은 주장에도 불구하고, 여성의 경력단절로 인한 우리사회의 경제적 손실 규모가 어느 정도인지를 추정하는 연구는 없었습니다.

본 연구는 우리사회가 여성의 경력단절로 인해 부담하고 있는 사회적 비용의 규모가 얼마나 큰지를 실증적으로 보여주는 첫 연구라고 할 수 있습니다. 본 연구의 실증결과는 여성의 경력단절을 예방하는 것이 얼마나 중요한지, 사회적으로 용인될 수 있는 정책비용은 어느 정도나 되는지를 판단할 수 있는 중요한 근거가 될 것으로 생각됩니다.

끝으로 연구를 위해 노력을 아끼지 않은 연구진께 깊은 감사의 뜻을 표하며, 이 연구결과가 여성의 경력단절을 예방하는데 큰 기여를 할 수 있기를 기대해 봅니다.

2014년 5월

한국여성정책연구원

원장 최 금 속



연구요약

I. 연구개요

1. 연구의 필요성 및 목적

- (필요성)
 - 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하여 왔지만 여성의 경력단절 현상은 지속적으로 이어지고 있는 실정
 - 여성의 경력단절은 교육투자에 대한 회수면에서 비용을 발생시키고 숙련된 인력의 활용을 저해하는 등 거시적으로 국가경제 성장에 큰 문제가 됨
- (목적)
 - 본 연구는 여성의 경력단절 예방정책에 소요되는 정책비용과 경력단절예방을 통해 얻게 되는 사회적 편익을 추계하여 비교하고자 함
 - 본 연구의 결과는 우리사회가 여성의 경력단절로 인하여 얼마나 큰 비용을 부담하는지를 직접적으로 파악할 수 있는 기초자료의 역할을 할 것임

2. 연구의 내용 및 방법

- 연구내용
 - 경력단절여성의 현황 파악
 - 경력단절 예방정책 및 소요예산 분석
 - 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용추계
- 연구방법
 - ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’, ‘지역별 고용조사’ 자료 등의 분석

II. 경력단절여성의 현황

1. 여성의 경력단절에 관한 기존 연구

- 우리나라 여성의 경제활동참가율은 OECD 선진국에 비해 낮은 수준

- 교육수준에서는 이미 여성의 대학진학률이 남성을 추월한 상황이지만, 아직까지 여성의 경제활동참가율은 남성과의 격차가 존재
- 여성고용의 정체상태가 계속되는 이유는 무엇보다도 출산, 육아에 따른 경력단절현상이 해소되지 못하고 있기 때문임
- 신규취업을 중심으로 여성의 노동시장 진출이 빠르게 늘고 있지만, 20대 후반부터 30대에 이르러 여성고용률이 크게 떨어지는 현상이 이를 입증
- 경력이 단절된 여성은 재취업시 임금이 경력단절 전에 비해 떨어지는 결과에 직면
- 경력단절로 인한 임금의 하락은 다시 재취업에 대한 유인을 약화시켜 경력단절 자체를 고착화시키고 장기적으로 노동시장으로부터 이탈시키는 요인이 됨

2. 경력단절여성의 현황 및 실태

- 경력단절여성의 실태를 파악하기 위한 대표적인 조사인 ‘지역별고용조사’와 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’를 활용하여 경력단절여성의 현황을 파악
- 25~54세 기혼여성 중 경력단절여성은 약 1,929천명으로 조사됨
 - 193만명의 규모는 25~54세 기혼여성의 20%, 비취업여성의 48.1%에 달하는 규모임
 - 경력단절여성은 대부분 25~39세 연령에서 차지하고 있었으며, 특히 30대 여성의 경력단절이 가장 많은 것으로 조사됨
- 경력단절의 원인으로는 ‘결혼’이 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로는 ‘임신 및 출산’이 주요한 원인으로 나타남
 - 교육수준이 낮을수록 결혼으로 인한 경력단절이 높았는데, 이는 저소득 직종에 근무할 확률이 높을수록 경력단절에 대한 기회비용이 낮기 때문으로 풀이됨
 - 대졸여성의 경우 전문가직 종사비율이 높았으며, 이들은 경력단절에 대한 기회비용이 높아 노동시장의 이탈경향이 상대적으로 낮았음. 하지만 한번 노동시장에서 이탈하게 될 경우 임금수준에 대한 기대가 높아 재취업이 어려운 경우가 많은 것으로 조사됨
- 경력단절 당시 임금수준은 월평균 129.1만원이었으며, 30대 연령에서 가장

임금수준이 높았고, 교육수준이 높을수록 월평균 소득이 높은 것을 확인할 수 있음

III. 여성 경력단절 예방정책의 현황 및 세출예산 분석

1. 여성 경력단절 예방정책의 실시 현황

- 여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책은 여성을 경력단절에서 복귀하도록 하는 정책과 경력단절이 되지 않도록 예방하는 정책을 모두 포함함
 - 부처별로는 보건복지부, 고용노동부, 여성가족부가 중심이 되어 여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책을 시행
- 각 부처별 정책에는 해당 부처의 특징이 반영
 - 보건복지부의 경우 보육정책을 중심으로 예산이 집행되고 있으며, 고용노동부는 고용지원사업을 중심으로 여성가족부는 일가정양립과 여성의 능력향상을 중심으로 사업이 시행

2. 경력단절 예방정책 관련 예산분석

- 여성의 경력단절을 예방하기 위한 부처별 정책에 소요되는 총 예산액은 2013년 기준으로 약 3조 6천억원
 - 부처별로는 보건복지부가 전체 예산의 76%를 차지하고 있어 거의 대부분의 예산을 보건복지부에서 지출
- 보건복지부의 예산이 높은 비중을 차지하는 이유는 무상보육으로 인한 보육비 지원에 약 2조 8천억원의 예산이 투입되기 때문임
 - 무상보육으로 인한 보육비 지원은 전체 분야별 예산의 77.8%를 차지
- 고용노동부는 약 7,735억원(21.2%)을 지출하고 있으며, 여성가족부는 전체 예산의 2.8%를 차지
- 각 부처에서 지출하고 있는 경력단절 예방정책 비용은 여성의 경력단절을 예방하기 위해 우리사회가 부담하고 있는 비용이라고 할 수 있음
 - 정부의 경력단절 예방정책을 통해 여성의 경력단절로 인해 발생하는 사회적 비용을 절감할 수 있다면 그 절감액만큼이 사회적 편익으로 전환된다고 할 수 있음

IV. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익

1. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익의 범위

- 본 추계에서 정의하는 경력단절여성은 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 정의하는 경력단절여성의 범위를 동일하게 적용
 - 아래의 표에서 ③+④+⑤+⑥에 해당

〈표 1〉 경력단절여성의 범위

취업 유무	경력단절 경험 유무		설명	영역
현재 비취업	경력단절 경험없는 비취업자		한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성	①
			취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 비취업 여성	②
	경력단절 경험 있는 비취업자	재취업 경험 없음	경력단절 경험이 있고 그 후 취업한 적 없는 비취업 여성	③
		재취업 경험 있음	경력단절 경험이 있고 재취업한 적이 있으나 현재는 비취업인 여성	④
현재 취업	경력단절 경험 있는 취업자	재취업 일자리 지속	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 조사시점까지 유지하고 있는 취업 여성	⑤
		재취업 일자리 비지속	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 이직하여 다른 일자리에서 일하고 있는 취업 여성	⑥
	경력단절 경험 없는 취업자		경력단절 경험이 없는 취업 여성	⑦

주: 음영 처리된 부분이 본 조사에서 정의하는 경력단절여성에 해당

- 여성의 경력단절을 예방함으로써 얻게 되는 사회적 편익은 직접적 편익과 간접적 편익으로 나누어 볼 수 있음
 - 직접적 편익은 경력단절로 인해 발생한 임금손실을 예방함으로써 얻게 되는 편익을 의미
 - 간접적 편익은 과잉교육투자를 예방하여 얻는 편익과 재취업비용을 절감하여 얻는 편익으로 구성

〈표 2〉 사회적 편익항목과 정의

종류			개념적 정의
직접적 편익	임금손실 예방편익	재취업을 못한 경우	경력단절 이후 현재까지의 임금손실액
		재취업을 한 경우	경력단절 이후 재취업까지의 임금손실액 + 재취업 이후 감소한 임금손실액(이전 직장과 현 직장과의 임금차)
간접적 편익	과잉교육 예방편익	재취업을 한 경우	경력단절여성이 본인의 교육년수보다 평균 교육년수가 낮은 직종으로 재취업을 한 경우 교육년수 차이만큼 소요된 교육비용
	재취업 비용 절감편익		재취업을 하기 위해 소요되는 비용으로써 교육 훈련비용, 시간비용, 기타 소요비용 등이 포함됨

2. 사회적 편익 추정결과

- 활용자료
 - ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’ 원자료 활용
 - 그 외에 ‘지역별고용조사’, 통계청의 공교육비 자료 등을 추가로 활용
- 기본가정
 - 경력단절여성의 연령은 25~54세 여성을 대상으로 추계
 - 경력단절 시점이 2000년 이후인 경우만을 대상으로 추계
- 2000~2013년까지 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용은 약 180조원. 즉, 여성의 경력단절을 예방할 경우 얻었을 사회적 편익은 180조원.
 - 여성의 경력단절로 인한 연간 사회적 비용은 13조원. 따라서 경력단절의 예방을 통해 우리사회는 매년 13조원의 사회적 편익을 얻을 수 있음

〈표 3〉 여성의 경력단절을 예방할 경우 얻게 될 사회적 편익

(단위: 만원)

종류			사회적 비용(편익) (2000~2013)	연간 비용(편익)
직접적 편익	임금손실 예방편익	재취업을 못한 경우	11,167,432,448.8	797,673,746
		재취업을 한 경우	6,408,243,061.3	457,731,647
간접적 편익	과잉교육 예방편익	재취업을 한 경우	357,789,489.4	25,556,392
		재취업 비용	14,521,897	1,037,278
합계(2000~2013, 14년)			17,947,986,897	1,281,999,063

- 여성의 경력단절 예방을 위한 예산의 투입은 매년 3조 6천억원이므로, 경력단절 예방정책은 지출비용에 비해 그 사회적 편익이 약 4배의 규모임
- 이러한 결과는 매년 경력단절 예방을 위해 정부가 시행하는 정책과 지출이 성공을 거둘 경우 더 큰 사회적 편익을 얻을 수 있으며, 여성의 경력단절을 위해 현재보다 더 많은 예산을 투입하더라도 그 경제적 타당성이 담보된다고 할 수 있음

V. 결론

- 핵심 근로계층인 25~55세 남성의 경제활동참가율이 90%에 육박하는 점을 감안하면 새 정부의 '고용률 70%'라는 목표를 달성하기 위해서는 여성 노동력의 활용이 반드시 전제되어야 함
- 장기적으로는 급속한 고령화로 인해 생산가능인구 감소를 눈앞에 두고 있는 상황에서 여성 노동력의 활용은 경제성장 잠재력을 좌우하는 중요한 변수임
- 여성의 경우 신규채용 대상인 청년층에 비해 숙련된 기술 및 직장 경험이 있는 점은 베이비 부머 은퇴 후 빈자리를 채울 인력으로서 적절할 수 있음

- 일가정양립에 대한 부담을 기업에게만 맡길 경우 기업입장에서는 그 비용을 회피하기 위해 여성의 고용을 더욱 회피할 가능성이 높음
 - 따라서 경력단절 예방을 위한 비용은 공공화할 필요성이 있음
 - 유연근무제 도입을 통한 노동유연성 확보, 육아휴직제도 개선 등을 통해 재직자들의 경력단절이 이루어지지 않도록 예방하는 것이 중요함



목 차

I. 연구개요	1
1. 연구 목적 및 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	4
가. 연구내용	4
나. 연구방법	5
II. 경력단절여성의 현황	7
1. 여성의 경력단절에 관한 기존 연구	9
2. 경력단절여성의 현황 및 실태	12
가. 경력단절여성 현황	14
나. 여성 경력단절의 원인	17
다. 경력단절 당시 일자리 사업체 규모 및 직업 현황	20
라. 경력단절 당시 일자리 종사상 지위 현황	23
마. 경력단절 당시 임금 수준 현황	26
바. 재취업까지 걸린 경력단절 기간(경력단절연도 1990년 이후 대상)	27
3. 소결	30
III. 여성 경력단절 예방정책의 현황 및 세출예산 분석	33
1. 여성 경력단절 예방정책의 실시 현황	35
가. 여성가족부	35
나. 고용노동부	39
다. 보건복지부	41
라. 교육인적자원부	42

2. 경력단절 예방정책 관련 예산분석	43
가. 경력단절 예방을 위한 예산안 추이	43
나. 2013년도 경력단절 예방정책의 예산분석	51
3. 소결	56
IV. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익	57
1. 사회적 편익의 범위	59
가. 경력단절여성의 범위	59
나. 사회적 편익의 종류	61
2. 사회적 편익 및 비용추정의 논의	63
가. 여성의 경력단절로 인한 비용추정	63
나. 사회적 비용추정의 방법론	64
3. 사회적 편익 추정	66
가. 기본가정 및 자료	66
나. 직접적 편익	68
다. 간접적 편익	71
라. 사회적 편익 추정결과	81
V. 결론	83
1. 종합논의	85
2. 시사점	86
■ 참고문헌	89
■ 부 록	91
<부록 1> “일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안” (2014.2.4. 기재부·교육부·안행부·복지부·고용부·여가부 합동 보도자료)	93

표 목 차

<표 -1>	경력단절여성 규모: 취업 유무별 경력단절 경험 유무별 유형 분류	14
<표 -2>	경력단절여성 규모	15
<표 -3>	25~54세 경력단절여성 규모	16
<표 -4>	경력단절의 평균 연령 및 분포	17
<표 -5>	여성의 경력단절 원인	18
<표 -6>	연령대별 경력단절의 원인	20
<표 -7>	경력단절 당시 일자리 사업체 규모	21
<표 -8>	경력단절 당시 일자리 직업(대분류기준)	22
<표 -9>	경력단절 당시 일자리 종사상 지위(임금/비임금)	24
<표 -10>	경력단절 당시 일자리 종사상 지위-임금근로자 (상용/임시/일용)	25
<표 -11>	경력단절 당시 일자리 종사상지위-비임금근로자 (자영업/무급가족종사자)	26
<표 -12>	경력단절 당시 일자리 월평균 임금(소득)	27
<표 -13>	재취업까지 걸린 경력단절 기간 및 분포 (경력단절연도 1990년 이후 대상)	28
<표 -14>	경력단절여성 경력단절 기간	29
<표 -1>	여성새로일하기센터 현황(2013.12월말 기준)	36
<표 -2>	여성가족부 경력단절예방 주요 정책	38
<표 -3>	고용노동부 경력단절예방 주요 정책	40
<표 -4>	보건복지부 경력단절예방 주요 정책	42
<표 -5>	2010~2013 부처별 여성 경력단절예방 정책을 위한 예산	45
<표 -6>	2010~2013 분야별 여성 경력단절예방 정책을 위한 예산	49

<표 -7>	2013년 부처별 경력단절예방 정책 관련 예산	53
<표 -8>	2013년 분야별 경력단절예방 정책 관련 예산	55
<표 -1>	경력단절여성의 정의 비교	59
<표 -2>	취업 유무별 경력단절 경험 유무별 유형 분류	61
<표 -3>	편의항목과 정의	62
<표 -4>	가중치 및 연령대 적용 전후의 경력단절여성 수	68
<표 -5>	경력단절 후 재취업을 못한 경우의 임금손실	69
<표 -6>	경력단절 이후 재취업을 한 여성의 임금손실	70
<표 -7>	임금손실로 인한 사회적 비용	71
<표 -8>	교육정도별 교육년수	73
<표 -9>	직업별 평균 교육년수	74
<표 -10>	교육과정별 학생 1인당 공교육비	74
<표 -11>	여성의 경력단절로 인한 과잉교육투자 비용	76
<표 -12>	고용보험 직업능력개발 사업 세부내역별 현황	77
<표 -13>	직업교육훈련시 희망 훈련 비용	78
<표 -14>	경력단절 이후 첫 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 했는지 여부	79
<표 -15>	경력단절 이후 첫 일자리를 얻기 위한 구직활동기간	80
<표 -16>	재취업을 위한 교육훈련 비용	80
<표 -17>	여성의 경력단절을 예방할 경우 얻게 될 사회적 편익	82

그림 목 차

[그림 -1]	25~54세 연령별 여성고용률(2003, 2011~2013)	13
[그림 -1]	여성새로일하기센터 사업	36
[그림 -2]	여성새로일하기센터 사업 추진 체계	37
[그림 -3]	경력단절 예방정책 예산	52





I

연구개요

- | | |
|----------------|---|
| 1. 연구 목적 및 필요성 | 3 |
| 2. 연구내용 및 방법 | 4 |



2 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

1. 연구 목적 및 필요성

여성의 경력단절은 여성노동시장의 가장 핵심적인 문제로 남아있다. 지난 30여년간 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하여 왔지만, 경력단절은 이에 미치지 못하고 있는 상황이다. 따라서 남성과 여성간의 경제활동참가율 격차는 이러한 여성의 경력단절에 기인하는 바가 크다고 할 수 있다.

여성의 경력단절은 개인적으로 여성의 교육투자에 대한 회수면에서 비용을 발생시키고 사회적으로는 숙련된 인력의 활용을 저해한다는 점에서 문제가 된다(김중숙 외, 2011). 여성의 대학진학률이 남성을 추월한 것을 볼 때 여성의 경력단절은 교육에 대한 과다투자의 문제를 불러올 뿐만 아니라 재취업시 저소득 직종으로의 이동이 발생하기 때문에 소득손실과 같은 사회적 비용을 발생시키게 된다.

최근 사회적으로 고용문제가 심각하게 대두되면서 여성의 경력단절 역시 중요한 이슈로 다루어지고 있지만, 여성의 경력단절이 사회·경제적으로 얼마나 큰 효과에 이르는지에 대해서는 실증적인 연구가 이루어지지 못하여 왔다.

우리나라에서 이루어진 기존의 경력단절에 대한 연구는 재취업 결정요인이나 경력단절 결정요인 분석에 한정되어 왔다. 이것은 기존 연구에서 활용 가능한 자료가 경력단절을 경험한 기혼 여성에 대한 설문조사 자료에 한정되었기 때문으로 보인다(김혜원 2011).

정부는 여성의 경력단절 예방을 위해 다양한 고용정책을 제시하고 있으며, 여기에는 적지 않은 예산이 투입되고 있다. 그러나 여성의 경력단절을 예방함으로써 얻게 되는 사회적 편익이 얼마나 되는지를 파악한 연구는 없다고 할 수 있다.

따라서 여성의 경력단절 예방을 통해서 얻게 되는 사회적 편익을 추계하고, 정책에 소요되는 비용과 비교하는 작업은 경력단절 예방정책의 타당성을 실증적으로 보여주는 중요한 의미를 갖는다. 또한 경력단절 예방의 사회적 편익과 비용을 비교하는 작업은 현재 정책에 소요되는 비용을 얼마나 더 증대시킬 수 있는지에 대한 실증적 기준으로 활용될 수도 있다.

본 연구는 여성의 경력단절 예방정책에 소요되는 정책비용과 경력단절

4 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

예방을 통해 얻게 되는 사회적 편익을 추계하여 비교하고자 한다. 사회적 편익에는 단순한 임금손실 예방뿐만 아니라 기회비용 절감까지 모두 포함하는 것을 의미한다. 따라서 본 연구에서 제시될 결과는 우리사회가 여성의 경력단절로 인하여 얼마나 큰 비용을 부담하는지를 직접적으로 확인할 수 있게 해주는 기초자료일 뿐만 아니라, 경력단절 예방정책이 얼마나 중요하고 시급한지를 간접적으로 파악할 수 있게 해주는 실증자료가 될 것으로 판단된다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

본 연구는 크게 경력단절여성의 현황, 경력단절 예방정책에 소요되는 비용, 여성의 경력단절 예방에 따른 사회적 편익추계로 구성된다.

우선 경력단절여성의 현황분석에서는 ‘경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’와 ‘지역별고용조사’ 자료 등을 활용하여 현재 경력단절여성의 규모와 실태를 파악하였다. 경력단절여성의 정의, 경력단절여성의 비율, 경력단절의 원인, 경력이 단절된 이후 재취업한 여성과 재취업하지 못한 여성, 산업별·직업별 경력단절여성의 현황 등을 파악하였다. 이러한 경력단절여성의 현황분석은 경력단절예방의 사회적 편익을 추계하기 위한 기본적 분석에 해당된다.

둘째로 경력단절 예방정책에 소요되는 비용은 경력단절 예방을 위해 소요되는 정책, 프로그램 등으로 지출되는 예산액을 집계하였다. 현재 정부는 경력단절 예방을 위해 육아휴직, 돌봄서비스 등 다양한 지원정책을 마련하여 추진하고 있다. 따라서 경력단절 예방정책에 소요되는 예산액을 집계하여 분석하는 것은 그만큼 경력단절을 예방하는 것이 중요하다는 것을 보여주는 반증이라고 하겠다.

마지막으로 여성의 경력단절 예방으로 인한 사회적 편익을 추계하였다. 경력단절 예방으로 인한 사회적 편익은 경력단절로 인한 사회적 비용과 같

다. 경력단절 예방정책을 통해 경력단절이 예방된다면 경력단절로 인해서 발생하게 되는 사회적 비용을 절감할 수 있기 때문이다. 따라서 경력단절 예방을 통한 사회적 편익이 경력단절 예방에 소요되는 정책비용보다 클 경우 본 정책은 경제적으로 타당성을 확보하게 된다. 또한 편익과 비용의 차이에 따라서 추가적으로 어느정도 비용을 정부가 더 부담하는 것이 사회적으로 용인될 수 있는지에 대한 실증적인 근거자료도 될 수 있다. 따라서 사회적 편익의 추계를 통해서 여성의 경력단절로 얼마나 많은 비용을 우리사회가 감당하고 있는지를 실증적으로 추계하였다.

나. 연구방법

본 연구는 여성의 경력단절 예방을 통한 사회적 편익을 실증적으로 추계하는 것이 주요 연구내용이므로, 여성의 경력단절을 확인할 수 있는 실태조사 자료의 분석이 주요 연구방법으로 활용된다.

여성의 경력단절을 파악할 수 있는 실태조사 자료는 크게 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’와 ‘지역별고용조사’ 자료가 있다. ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’는 2013년 처음으로 실시된 조사 자료로써 여성의 경력단절과 관련된 실태조사 자료 중 가장 방대하고 구체적인 내용을 포함하고 있다. 경력단절여성의 규모뿐만 아니라 경력단절의 원인, 학력, 직업별, 산업별 현황을 모두 파악할 수 있는 자료이다. 따라서 본 연구에서도 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’를 주요 자료로 활용하여 분석하였다. 그 외에 ‘지역별고용조사’ 자료를 활용하여 직업별 평균 교육년수 등 추가적으로 필요한 자료를 추출하여 분석하였다.



II

경력단절여성의 현황

1. 여성의 경력단절에 관한 기존 연구	9
2. 경력단절여성의 현황 및 실태	12
3. 소결	30



1. 여성의 경력단절에 관한 기존 연구

우리나라 여성의 경제활동참가율은 OECD선진국에 비해 낮은 수준이며 특히 대졸 여성의 경제활동참가율은 큰 격차를 보인다(김혜원, 2011). 여성 대학진학률이 빠르게 상승하면서 사회에 첫발을 내딛는 시점의 여성 경제활동이 남성 못지않게 활발해지고 있다. 그럼에도 불구하고 지난 10년 사이 여성 고용률은 2001년 47.7%에서 2012년 48.4%로 거의 늘지 않았다. 여전히 미국(62%)을 비롯한 OECD국가들의 평균수준(56.7%)에 크게 미치지 못하며 남성고용률(70.8%)과의 격차는 약 22.4%p로 OECD국가 중 가장 크다(이혜림, 2013).

여성의 경제활동참가율에 관심을 갖는 이유 중 하나는 저출산, 고령화 사회의 도래로 인해 피부양인구의 부양을 위한 생산활동인구가 부족해지기 때문이다. 급속한 부양부담의 증가로 인해 경제성장이 저해되고 세대간 갈등이 심화될 수 있다. 이를 완화하기 위한 인적자원정책의 하나로써 여성 인력의 효율적 활용이 긴급한 정책적 과제로 대두되고 있다(김혜원, 2011).

이에 2008년 6월 여성가족부와 고용노동부의 공동추진결과로 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 제정되었다. 상대적으로 낮은 경제활동참가율을 여성이 보여주는 원인 중 하나는 결혼과 출산을 전후로 그 시기에 여성의 경력단절이 발생하기 때문이다. 우리나라 상당수 여성이 가사·육아 부담 등으로 인하여 경력단절을 경험하는 M-Curve 현상이 지속되고, 특히 고학력여성의 경우 경력단절 후 재취업을 포기하는 L-Curve 현상이 지속되고 있는 상황을 해결하기 위한 정부의 대응이라고 할 수 있다.

여성 고용률의 정체상태가 이어지는 원인은 무엇보다 출산, 육아에 따른 경력단절 현상이 해소되지 못하고 있기 때문이다. 신규취업을 중심으로 여성의 노동시장 진출이 빠르게 늘면서 20대 고용률의 경우 지난 2011년부터는 여성이 남성을 추월했다. 하지만 30대로 가면서 여성 고용률이 크게 떨어지는 현상은 거의 개선되지 못한 상황이다(이혜림, 2013).

경력이 단절된 여성은 재취업시 임금이 경력단절 전에 비해 떨어지는 결과에 직면한다. 경력단절로 인한 임금의 하락은 다시 재취업에 대한 유인을

10 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

약화시켜 경력단절 자체를 고착화시키고 장기적으로 노동시장으로부터 이탈시키는 요인이 된다(김혜원, 2011).

또한 경력단절은 여성의 경제활동의 질적 수준을 떨어뜨리는 역할을 하고 있다. 경력단절의 가능성 자체로 인해 경력단절 이전 시기 여성의 인적자본 투자 유인을 낮추고 이에 따라 인적자본의 수준을 저하시킨다. 또한 단절이후에는 기존에 쌓아왔던 인적자본을 활용하지 못하고 여성집중 직종에 매몰되는 경우가 많다. 인적자본 투자비용을 고려할 때 여성의 인적자본 활용의 비효율성은 거시적으로 경제발전에 부정적 영향을 미친다고 볼 수 있다(김혜원, 2011).

『경력단절여성등의 경제활동촉진법』에서 정의하는 경력단절여성은 “경력단절여성 등이란 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말하며, 경제활동 촉진이란 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다.”로 정의하고 있다. 법적으로는 경력단절여성의 정의가 명시되어 있지만 기존의 연구에서는 경력단절여성을 다양하게 정의하고 있으며, 이에 따른 실태조사가 이루어져 왔다.

경력단절여성에 대한 조사는 경력단절여성에 대한 분석이 가능한 패널조사와 일회성 조사, 경력단절여성 규모 파악을 위한 지역별고용조사로 크게 나누어 볼 수 있다.

우리나라에서 수행되고 있는 패널조사 중 가장 오래된 ‘한국노동패널조사’는 조사대상으로 선정된 가구에 대해 가구원에 대한 경제활동상태, 직업훈련, 구직활동, 직업력 등 일자리 관련 정보를 구체적으로 얻을 수 있는 장점이 있지만, 여성만을 대상으로 조사한 것이 아니기 때문에 여성 생애주기와 관련된 조사문항이 충분하지가 않고 조사 완료된 경력단절여성의 수도 적절하게 확보되지 못하는 한계가 있다. 이에 비해 ‘여성가족패널조사’는 ‘한국노동패널조사’와 동일한 가구조사이지만 여성가구원 9,997명을 패널로 구축하여 여성에게 특화된 조사를 수행하고 있다. 여성에 대한 다양한 분석이 가능하지만 조사 차수가 4차 밖에 되지 않아 경력단절 전후 발생하는 일련 사건을 통한

여성의 경력단절을 분석하는데 한계가 있다(김난주 외, 2013).

경력단절여성이라는 키워드로 국내에서 조사가 수행된 것은 오은진 외(2008)의 ‘경력단절여성의 취업욕구조사’가 최초이다. 동 조사는 조사 시점 당시 비취업 상태인 경력단절여성들을 대상으로 조사를 실시하였고, 이어 오은진 외(2009)의 ‘경력단절여성 재취업실태조사’는 경력단절을 경험하고 재취업에 성공한 기혼 취업 여성과 그들을 채용한 기업의 인사담당자에게 대해 조사를 하였다(김난주 외, 2013).

두 조사의 명맥을 잇는 것으로 볼 수 있는 ‘2013년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’는 비취업 상태인 경력단절여성과 경력단절을 경험한 취업 여성까지를 조사대상으로 포함하여 경력단절여성을 채용한 인사담당자만 조사대상에서 제외되었을 뿐 두 조사의 조사내용을 모두 아우르고 있다.

경력단절여성에 대한 관심이 고조되는 가운데 국가통계기관인 통계청에서 경력단절여성에 대한 조사가 ‘2011년 2/4분기 지역별고용조사’에서 처음 시작되었다. ‘지역별고용조사’는 전국 규모의 대규모 표본으로 경력단절여성의 규모를 파악하는 것을 목표로 설계되었다. 그러나 본 조사는 경력단절여성의 규모파악에는 효과적이지만 경력단절여성을 둘러싼 일련의 개인적, 가족적, 사회적 상황을 분석하기에는 용이하지 않다(김난주 외, 2013).

경력단절여성과 관련된 조사 외에 여성의 생애주기에서 결혼, 임신, 출산으로 인한 경력단절 현상을 연구들도 다수 수행되어왔다. 김인선 외(2006)의 연구에서는 여성의 생애과정에서 경험하는 결혼, 출산, 육아 등으로 경제활동이 중단(노동시장에서 철수)되었다가, 자녀가 어느 정도 성장한 이후 다시 노동시장 복귀를 시도하게 됨에 따라 기혼여성이 겪게 되는 경력개발과정에서의 경력단절을 연구하였다. 여성들의 경력단절은 여성들 본인의 자발적인 의지와 선택에 의해서 노동시장을 이탈하는 것 보다는 가사와 양육 등 외부 환경적 요인에 의해서 불가피하게 노동시장 참여를 지속할 수 없는 것과 최근 코호트의 고학력 여성들을 중심으로 출산이라는 생애사건에도 불구하고 가능한 취업상태를 유지하려는 가능성이 높아지고 있다고 분석하였다(김난주 외, 2013). 고혜원 외(2007)는 취업상태에서 비취업상태로 이동하여 노동시장에서 퇴장된 상태로서, 취업의사가 있을 수도 있으나

12 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

여성에게 특수한 환경요인(결혼, 출산, 육아, 교육)에 의해 취업상태를 유지할 수 없는 상황을 연구하였다. 남미숙(2012)의 연구에서는 여성이 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 경제활동을 중단하였다가 이후 노동시장에 재진입할 때까지 일정기간 동안의 단절 상태를 연구하였다.¹⁾

2. 경력단절여성의 현황 및 실태

우리나라의 연령별 여성고용률은 [그림 II-1]에서 살펴 볼 수 있듯이 최근 3년간(2011~2013년) 비슷한 수준을 보이고 있다. 2003년과 비교할 때 35~44세의 연령층을 제외하고는 여성고용률이 상승한 것을 확인할 수 있다. 여성고용률은 M자형 구조의 특징을 보이며 이 구조는 30대 중반 고용률이 최저점을 보이다 이후 연령대를 옮겨가면서 고용률이 상승하는 것을 말한다(김난주 외, 2013;3). 여성고용률은 20대에서 30~40대로 넘어가면서 급격히 낮아지고 있으며, 이 지점이 여성의 결혼·임신·출산 등의 사유로 경력단절이 발생하는 연령대라고 할 수 있다.

금재호(2011)의 연구에서는 M자형 연령대별 경제활동참가율을 한국 여성 노동시장의 대표적인 특징으로 지적하고 있으며, 여성 노동력의 중요성을 다음과 같이 지적하고 있다.

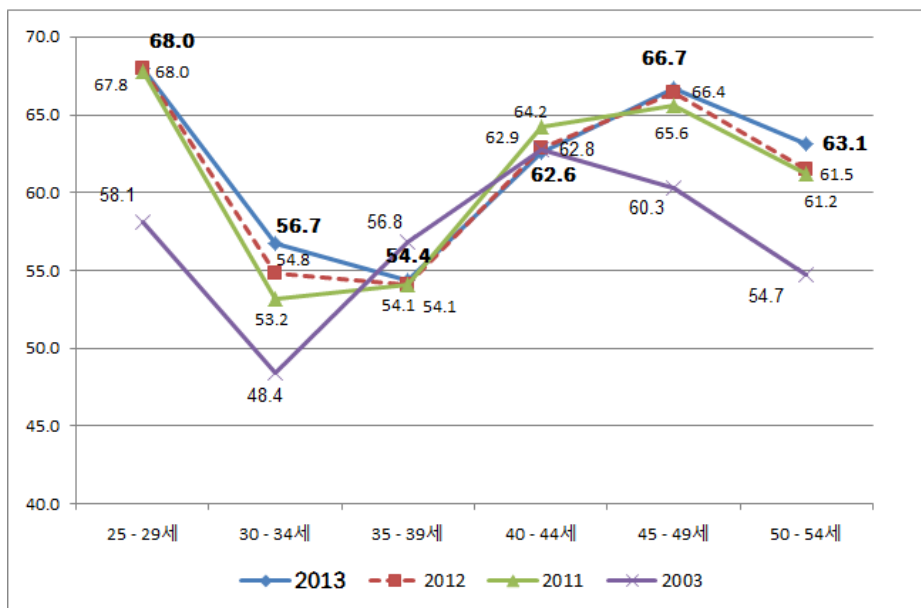
첫째, 국민의 절반에 달하는 여성의 역량과 잠재력을 제대로 활용하지 않고는 성장 잠재력의 확충이 쉽지 않다. 경제성장의 핵심으로 인적자원이 강조되는 21세기에 여성의 효율적 활용은 국가경쟁력의 유지·강화에 필수적이다. 기업의 입장에서도 여성은 인재의 풀(pool)을 확대할 수 있는 방안의 하나다.

둘째, 여성의 경제활동은 가계의 안정을 통해 사회적 안전망을 지원한다. 여성취업은 가구소득을 높일 뿐만 아니라 가장의 실직이나 소득하락으로 인한 빈곤위험에 대처할 수 있는 가족안정망이다. 과거에는 부모가 자녀를 지원하거나 자식이 부모를 봉양하는 세대 간의 수직적 안전망이 중심이었다면 지금은 부부가 함께 일함으로써 가구경제를 보호하는 수평적 안전망이 강

1) 문란영(2013), 민무숙(2010), 이희정 외(2010), 하애란(2010) 등에서는 경력단절여성을 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에서 규정하고 있는 집단으로 정의하여 분석하기도 하였다.

조되고 있다. 특히 가족안전망은 사회적 복지수요를 낮추어 국가재정을 튼튼하게 하는 효과가 있다.

셋째, 여성인력은 향후 예상되는 인력부족에 적극적으로 대처할 수 있는 하나의 대안이다. 저출산·고령화는 인력부족을 심화시키고 인건비 상승압력을 통해 성장 잠재력을 위축시킬 것이다. 이에 대비하기 위해서라도 여성인력의 활용이 중요하다(김재호, 2011).



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료(각 년도)

[그림 II-1] 25~54세 연령별 여성고용률(2003, 2011~2013)

본 절에서는 ‘2013년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’와 ‘2013년 상반기 지역별고용조사’ 자료를 이용하여 경력단절여성의 현황을 살펴보고자 한다. 경력단절여성의 규모와 경력단절 사유, 산업체 규모, 직업별, 고용형태별 현황, 임금 수준, 경력단절 기간 등에 따른 경력단절여성의 현황을 파악하였다.

가. 경력단절여성 현황

‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 정의하고 있는 경력단절여성은 25~59세의 여성이 결혼, 임신·출산, 육아 등의 요인으로 인해 경력단절을 경험한 경우에 대하여 경력단절여성으로 정의하고 있다. ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’를 활용한 여성의 경력단절 실태연구는 김난주 외(2013)의 연구가 현재로서는 유일하다.

〈표 II-1〉 경력단절여성 규모: 취업 유무별 경력단절 경험 유무별 유형 분류

(단위: 명, %)

취업 유무	경력단절 유무		응답 인원	설명
비취업	경력단절 경험 없는 비취업자		361 (6.2)	한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성
			588 (10.0)	취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일자리를 그만 둔 경험이 없는 비취업 여성
	경력단절 경험 있는 비취업자	재취업 경험 없음	1,073 (18.3)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 재취업한 적 없는 비취업 여성
		재취업 경험 있음	564 (9.6)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 재취업 한 적은 있으나 조사시점 비취업 여성
취업	경력단절 경험 있는 취업자	재취업 일자리 지속	875 (14.9)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 가진 첫 번째 일자리를 조사시점까지 유지하고 있는 취업 여성
		재취업 일자리 비지속	673 (11.5)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 가진 첫 번째 일자리에서 이직하여 일하고 있는 취업 여성
	경력단절 경험 없는 취업자		1,720 (29.4)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 없는 취업 여성
전체 응답자				5,854 (100.0)

주: 음영으로 처리된 부분이 본 조사에서 정의한 경력단절여성에 해당
 자료: 김난주 외(2013), p.55

Ⅱ. 경력단절여성의 현황 ●●● 15

‘2013년도 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 경력단절여성의 규모는 조사 대상인 25~59세 여성 5,854명 중 3,185명으로 조사 대상의 54.4%를 차지하였다. 25~59세 여성 5,854명 중 취업 경험이 있는 여성은 5,493명으로 93.8%, 취업 경험이 없는 여성은 361명으로 6.2%를 차지하였다. 취업 경험이 있는 여성 5,493명 중 경력단절 경험이 있는 여성은 3,185명으로 58.0%, 경력단절 경험이 없는 여성은 2,308명으로 42.0%를 차지하였다.

여성의 경력단절 현황을 파악할 수 있는 또다른 자료는 ‘지역별고용조사’ 자료이다. ‘2013년 상반기 지역별고용조사’의 경우는 통계청 경력단절여성 발표 기준에 준하여 기혼여성 중 현재 취업을 하고 있지 않은 여성으로써 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학생) 때문에 직장을 그만둔 25~54세 기혼여성을 경력단절여성으로 분류하였다.

‘2013년도 상반기 지역별고용조사’의 25~54세 기혼여성의 경력단절여성 규모는 1,929천명²⁾으로 나타났다. 이는 2013년도 상반기 25~54세 기혼여성 9,631천명의 20.0%를 차지하고, 비취업여성 4,009천명의 48.1%를 차지하는 규모이다. 또한 비취업여성 규모도 기혼여성의 41.6%를 차지함으로써 우리나라 기혼여성의 경제활동참가율이 낮음을 확인할 수 있다.

〈표 II-2〉 경력단절여성 규모

(단위: 천명, %)

구분	2013년
25~54세 기혼여성 (A)	9,631
비취업여성 ³⁾ (B)	4,009
비율(B/A)	(41.6)
경력단절여성 (C)	1,929
비율(C/A)	(20.0)
비율(C/B)	(48.1)

자료: 통계청, ‘2013년 상반기 지역별고용조사’

- 2) 가중치를 적용한 통계
- 3) 비취업여성은 현재 일을 하고 있지 않은 기혼여성으로 경제활동상태가 실업자와 비경제활동인구를 말함

16 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

‘지역별고용조사’에서 나타난 25~54세 연령대별 경력단절여성 분포는 30~34세가 542천명(28.1%), 35~39세 539천명(27.9%), 40~44세 359천명(18.6%), 25~29세 193천명(10.0%) 등의 순으로 나타났고, 30대의 경력단절여성이 56% 비율로 높게 나타나면서 경제활동이 활발한 시기에 경력단절이 됨을 확인 할 수 있다.

더불어 가장 높은 비율의 경력단절여성이 분포하고 있는 30대의 경우, 기혼 여성과 비취업여성 대비 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 30~34세의 연령대를 보면 기혼여성 중에서는 39.1%가 경력단절여성이며, 비취업여성 중에서는 74.2%가 경력단절여성으로 나타나 전체 연령대 중에서 가장 높은 경력단절 비율을 보이고 있다. 25~39세 여성의 경력단절이 높게 나타는 것은 결혼과 함께 출산연령대의 여성들이 이 연령대에 가장 많이 분포하기 때문으로 풀이된다.

〈표 II-3〉 25~54세 경력단절여성 규모

(단위: 천명, %)

연령	기혼여성(A)	비취업여성(B)					
		비취업여성(B)		경력단절여성(C)			
		실업자	비경제활동 인구	경력단절여성비율(C/A)		경력단절여성비율(C/B)	
전체	9,631 (100.0)	4,009 (100.0)	114 (100.0)	3,895 (100.0)	1,929 (100.0)	(20.0)	(48.1)
25~29세	510 (5.3)	284 (7.1)	8 (7.3)	276 (7.1)	193 (10.0)	(37.8)	(67.7)
30~34세	1,386 (14.4)	730 (18.2)	11 (9.7)	719 (18.5)	542 (28.1)	(39.1)	(74.2)
35~39세	1,690 (17.5)	811 (20.2)	19 (16.4)	792 (20.3)	539 (27.9)	(31.9)	(66.5)
40~44세	2,013 (20.9)	774 (19.3)	24 (21.2)	750 (19.3)	359 (18.6)	(17.8)	(46.4)
45~49세	1,971 (20.5)	658 (16.4)	30 (26.1)	628 (16.1)	173 (9.0)	(8.8)	(26.4)
50~54세	2,061 (21.4)	752 (18.8)	22 (19.4)	730 (18.7)	123 (6.4)	(6.0)	(16.4)

자료: 통계청, ‘2013년 상반기 지역별고용조사’

Ⅱ. 경력단절여성의 현황 ●●● 17

한편, ‘2013년도 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 경력단절 당시 평균 연령은 27.1세로 나타났으며, 경력단절이 발생된 연령별 분포는 25~29세 46.6%, 24세이하 31.4%, 30~34세 14.2% 등의 순으로 나타났다.

경력단절의 연령 구간별 분포는 모든 연령별에서 25~29세가 차지하는 비율이 대부분 가장 높았고, 그 다음으로 24세 이하로 나타났으며 반면, 35세 이상의 경우는 차지하는 비율이 없거나 미미하였다.

〈표 Ⅱ-4〉 경력단절의 평균 연령 및 분포

(단위: 세, %)

	평균 연령	전체	24세 이하	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50세 이상
전체	27.1	100.0	31.4	46.6	14.2	5.3	1.4	0.6	0.4
25~29세	25.5	100.0	29.4	70.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30~34세	27.8	100.0	14.5	56.7	28.7	0.0	0.0	0.0	0.0
35~39세	28.3	100.0	17.8	45.8	26.2	10.1	0.1	0.0	0.0
40~44세	27.2	100.0	26.6	52.5	12.4	6.4	2.0	0.0	0.0
45~49세	26.5	100.0	37.8	43.8	10.8	5.0	1.5	1.1	0.0
50~54세	26.1	100.0	43.7	40.4	8.1	4.7	2.3	0.6	0.1
55~59세	27.0	100.0	46.0	37.7	5.6	2.4	2.4	2.5	3.6

자료: 김난주 외(2013)

나. 여성 경력단절의 원인

경력단절의 원인으로는 ‘2013년도 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 ‘결혼’ 63.4%, ‘임신·출산’ 24.7%, ‘미취학자녀 양육’ 5.9%, ‘가족돌봄’ 4.9%, ‘취학자녀 교육’ 1.1% 순으로 나타났고, ‘결혼’으로 인한 사유가 경력단절의 과반수 이상을 차지하였다.

연령별 분포에서도 ‘결혼’이 차지하는 비율이 높게 나타났고, 특히 연령이 높아질수록 결혼이 차지하는 비율이 높아지는 것을 확인 할 수 있었다. “이는 과거 장년층 여성들의 사회 분위기는 여성들이 결혼과 함께 전업 주

18 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

부로 이동하는 것을 당연시하거나 여성들이 일을 하려는 의지가 있어도 사회에서 이를 수용할 수 있는 일가정 양립의 직장 분위기 조성이 부족한 상황에서 여성들은 결혼과 함께 퇴직을 선택한 것으로 보인다”(김난주 외, 2013;p269). 다음으로 ‘임신·출산’으로 인한 사유가 높게 나타났는데 ‘결혼’사유와는 반대로 연령이 낮아질수록 비율이 높아졌다. 이는 “윗세대 여성들에 비해 직장 생활을 이어가지만 역시 임신·출산을 맞이하였을 때는 직장 생활을 더 이상 유지하지 못한 것을 알 수 있다”(김난주 외, 2013;p269).

경력단절의 원인을 교육수준별로 분석해보면 ‘결혼’과 ‘가족돌봄’의 경우 교육수준이 낮을수록 비율이 높았고, ‘임신·출산’, ‘미취학자녀교육’은 교육수준이 높을수록 비율이 높은 것을 확인 할 수 있었다.

〈표 II -5〉 여성의 경력단절 원인

(단위: %)

		전체	결혼	임신, 출산	가족 돌봄	미취학 자녀 양육	취학 자녀 교육
전체		100.0	63.4	24.7	4.9	5.9	1.1
연령	25~29세	100.0	50.5	43.0	2.1	4.4	0.0
	30~34세	100.0	42.6	48.9	1.9	6.4	0.1
	35~39세	100.0	45.2	40.6	4.0	9.3	0.9
	40~44세	100.0	64.3	24.9	3.1	6.7	1.0
	45~49세	100.0	71.6	16.6	4.8	5.6	1.4
	50~54세	100.0	76.1	11.5	6.8	4.2	1.5
	55~59세	100.0	75.6	10.1	10.5	1.9	1.8
교육수준	중졸이하	100.0	75.0	11.9	10.5	1.9	0.7
	고졸	100.0	69.5	20.3	4.7	4.4	1.2
	전문대졸	100.0	56.3	31.4	3.6	8.6	0.1
	대졸이상	100.0	52.6	33.2	3.9	8.4	1.9

자료: 김난주 외(2013), p269~270 일부 발췌

II. 경력단절여성의 현황 ●●● 19

‘2013년도 상반기 지역별고용조사’에서 조사한 경력단절의 원인은 ‘결혼’ 887천명(46.0%), ‘육아’ 564천명(29.2%), ‘임신 및 출산’ 405천명(21.0%), ‘자녀의 교육(초등학생)’ 72천명(3.7%) 순으로 나타났다. 특히, ‘결혼’의 경우 여성들이 결혼과 동시에 자연스럽게 경제활동참여자에서 빠져나가는 현상이 유독 높아 경력단절여성의 경우 ‘결혼’의 사유가 가장 큰 영향을 받을 수 있다. 이에 반해 ‘자녀의 교육(초등학생)’의 사유는 3.7%로 다른 사유 대비 미미한 수준으로 나타났다.

경력단절여성의 연령대별 원인은 25~54세 모든 연령에서 ‘결혼’이 가장 높게 나타났다. 특히 40~50대에서 50%이상의 높은 비율이 나타나면서 연령층이 높아질수록 차지하는 비율도 높게 나타났다. ‘결혼’ 다음으로는 25~29세를 제외한 모든 연령층에서 ‘육아’로 인한 경력단절이 높은 비율로 나타났고, 육아로 인한 경력단절은 연령층이 낮아질수록 차지하는 비율이 높게 나타났다.

경력단절의 원인을 교육수준별로 나누어 보면 ‘결혼’의 경우 교육수준이 낮을수록 비율이 높았고, ‘육아’는 교육수준이 높을수록 비율이 높은 것을 확인 할 수 있었다.

‘경력단절여성등의 경제활동실태조사’와 ‘지역별고용조사’에서 공통적으로 나타나듯이 결혼은 경력단절의 가장 큰 요인으로 지적되고 있다. 특히 결혼으로 인한 경력단절은 교육수준이 낮을수록 그 비율이 높아지고 있는 것도 공통적인 특징으로 나타나고 있다. 교육수준이 낮은 여성은 대부분 저소득직종에 근무할 확률이 높고, 이 경우 경력단절의 기회비용은 낮게 된다. 따라서 저학력 여성일수록 고학력 여성에 비해 경력단절이 쉽게 발생하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 II -6〉 연령대별 경력단절의 원인

(단위: 천명, %)

	연령	개인·가족적 이유			육아	전체	
		결혼	임신 및 출산	자녀의 교육 (초등학생)			
	전체	1,365 (70.8)	887 (46.0)	405 (21.0)	72 (3.7)	564 (29.2)	1,929 (100.0)
연령별	25~29세	141 (73.4)	79 (40.8)	62 (32.1)	1 (0.5)	51 (26.6)	193 (100.0)
	30~34세	365 (67.4)	215 (39.6)	144 (26.5)	7 (1.2)	177 (32.6)	542 (100.0)
	35~39세	349 (64.7)	212 (39.3)	114 (21.1)	23 (4.3)	190 (35.3)	539 (100.0)
	40~44세	263 (73.4)	182 (50.8)	56 (15.7)	25 (6.8)	96 (26.6)	359 (100.0)
	45~49세	142 (82.0)	109 (63.0)	22 (12.9)	11 (6.1)	31 (18.0)	173 (100.0)
	50~54세	104 (84.9)	90 (73.4)	8 (6.1)	7 (5.3)	19 (15.1)	123 (100.0)
교육수준	고졸이하	627 (75.7)	437 (52.8)	152 (18.4)	38 (4.6)	201 (24.3)	828 (100.0)
	초대졸	289 (69.1)	175 (41.9)	100 (23.9)	14 (3.3)	129 (30.9)	418 (100.0)
	대졸이상	449 (65.6)	275 (40.2)	153 (22.4)	21 (3.1)	235 (34.4)	684 (100.0)

자료: 통계청, '2013년 상반기 지역별고용조사'

다. 경력단절 당시 일자리 사업체 규모 및 직업 현황

‘2013년도 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 경력단절여성의 당시 일자리 사업체 규모는 ‘1~4인’ 20.6%, ‘10~29인’ 17.6%, ‘30~39인’ 16.8 등의 순으로 나타났고, ‘300~499인’이 3.9%로 가장 적었다. 100인 미만 규모가 차지하는 비율이 71.1%, 100인 이상 규모가 차지하는 비율이 26.6%로

Ⅱ. 경력단절여성의 현황 ●●● 21

경력단절여성들 대부분은 100인 미만 사업체에서 일하는 것으로 나타났다.

연령별로는 30~34세와 55~59세를 제외한 나머지 연령층에서 ‘1~4인’ 사업체 규모에서 가장 높은 비율이 나타났다.

교육수준별로는 일자리 사업체 규모 중 가장 높은 비율을 차지한 ‘1~4인’ 규모에서 중졸이하 여성이 22.3%로 가장 높았으며, 대졸이상 여성이 17.7%로 가장 낮게 나타났다.

이러한 결과는 경력단절의 원인으로 나타난 결과를 뒷받침하고 있다. 낮은 교육수준의 여성은 저소득직종이나 소규모 사업체에 종사할 가능성이 높으며, 이 경우 낮은 소득은 경력단절의 기회비용이 낮다는 것을 의미한다. 따라서 경력단절의 가능성이 높아지게 된다. 반대로 대졸여성의 경력단절 비율이 가장 낮은 것은 그만큼 대졸여성은 사업체 규모가 큰 곳에서 종사하거나 상대적으로 고소득직종에 근무할 확률이 높다. 따라서 경력단절로 인한 기회비용이 높고, 그로 인해 경력단절에 대한 유인이 낮다고 판단할 수 있다.

〈표 Ⅱ-7〉 경력단절 당시 일자리 사업체 규모

(단위: %)

		전체	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상	잘 모르겠음
전체		100.0	20.6	16.1	17.6	16.8	12.9	3.9	9.8	2.3
연령	25~29세	100.0	28.2	16.8	13.4	19.4	14.3	2.1	5.8	0.0
	30~34세	100.0	18.6	21.2	21.3	14.8	8.7	2.5	10.4	2.4
	35~39세	100.0	22.3	19.0	19.5	13.4	10.4	4.6	9.8	0.9
	40~44세	100.0	20.7	18.4	19.8	13.5	11.1	3.9	10.1	2.5
	45~49세	100.0	19.8	15.1	15.2	18.3	15.0	3.4	10.5	2.5
	50~54세	100.0	20.3	12.4	16.8	20.1	14.4	4.8	9.0	2.2
	55~59세	100.0	19.6	10.1	13.4	21.7	17.7	3.9	9.9	3.8
교육수준	중졸이하	100.0	22.3	8.8	14.1	23.6	13.4	5.6	10.4	1.7
	고졸	100.0	21.4	14.5	18.3	16.1	14.2	3.8	9.8	1.9
	전문대졸	100.0	21.9	22.9	15.7	13.6	10.7	3.7	9.4	2.1
	대졸이상	100.0	17.7	17.7	18.9	17.1	12.0	3.6	9.9	3.1

자료: 김난주 외(2013), p.100 일부 발췌

22 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

경력단절 당시 여성들의 일자리 직업 분포는 ‘사무직’ 41.1%, ‘전문가직’ 26.0%, ‘판매직’ 9.7% 등의 순으로 나타났고, ‘사무직’과 ‘전문가직’ 직종에서 대부분의 직업 분포가 이루어졌음을 알 수 있다. 여성 다수 집중 직업으로 알려진 ‘판매직’은 9.7%, ‘서비스직’은 4.5%로 나타나 두 직종을 합한 비율이 10% 이상을 차지하였다.

연령별로 25~34세에서는 ‘전문가직’이 35세 이상의 연령층에서는 ‘사무직’이 가장 높은 비율을 차지하였다. 학력별로는 대졸이상은 ‘전문가직’, 고졸·전문대졸은 ‘사무직’, 중졸이하의 ‘기능원직’ 부분에서 가장 높은 비율이 나타나, 교육수준별로 뚜렷한 일자리 분포를 보이고 있었다.

경력단절 유형별로는 경력단절시 전문가 직업에 종사하다가 경력단절 후 계속 비취업자 상태로 남아있는 여성의 비율이 30%로 가장 높게 나타나고 있다. 일반적으로 전문가 직종은 경력단절시 높은 임금을 받았을 확률이 높다. 따라서 일단 경력단절상태에 들어가게 되면 재취업시 임금에 대한 기대수준이 높으며 이러한 것이 재취업을 어렵게 만들어 비취업자로 남아있게 되는 경우가 높다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다.

〈표 Ⅱ-8〉 경력단절 당시 일자리 직업(대분류기준)

(단위: %)

		전체	관리자	전문가	사무	서비스	판매	농림	기능원	기계 조작	단순 노무
전체		100.0	0.1	26.0	41.1	4.5	9.7	0.3	6.8	7.0	4.5
연령	25~29세	100.0	0.0	57.1	27.3	0.0	10.7	0.0	0.0	2.8	2.1
	30~34세	100.0	0.0	38.1	35.0	6.1	11.6	0.0	0.0	6.6	2.5
	35~39세	100.0	0.3	34.0	41.8	4.8	11.7	0.0	1.5	4.0	1.7
	40~44세	100.0	0.0	28.7	43.2	5.3	11.7	0.0	3.1	5.3	2.8
	45~49세	100.0	0.1	22.3	43.8	4.4	6.8	0.0	9.9	8.3	4.2
	50~54세	100.0	0.0	17.5	42.3	3.8	8.1	0.4	13.5	7.4	6.9
	55~59세	100.0	0.0	11.3	37.3	3.6	8.0	2.0	13.2	13.4	11.2
교육수준	중졸이하	100.0	0.0	0.8	7.0	6.1	7.6	2.4	33.6	22.1	20.6
	고졸	100.0	0.0	8.3	52.4	5.6	13.8	0.1	6.1	9.1	4.7
	전문대졸	100.0	0.4	42.0	42.5	4.3	8.1	0.0	0.4	1.6	0.8
	대졸이상	100.0	0.1	56.4	34.9	2.3	4.6	0.0	0.9	0.8	0.1

		전체	관리자	전문가	사무	서비스	판매	농림	기능원	기계 조작	단순 노무
경력 단 절 유 형	비취업	100.0	0.2	27.9	43.1	3.9	9.3	0.6	4.9	6.3	4.0
	경단 후 계속 비취업자	100.0	0.1	30.4	44.3	4.0	8.9	0.6	3.4	5.3	3.1
	경단 후 재취업, 조사시점 비취업자	100.0	0.3	23.0	40.6	3.7	10.1	0.4	7.8	8.4	5.7
	취업	100.0	0.0	24.0	39.0	5.2	10.1	0.0	8.8	7.7	5.1
	경단 후 재취업 일자리 지속 취업자	100.0	0.0	23.4	41.0	5.2	11.3	0.0	8.3	6.3	4.6
	경단 후 재취업 일자리 비지속 취업자	100.0	0.0	24.8	36.4	5.3	8.6	0.0	9.6	9.7	5.8

자료: 김난주 외(2013), p.101

라. 경력단절 당시 일자리 종사상 지위 현황

‘2013년도 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 경력단절여성들의 당시 일자리 종사상 지위는 ‘임금근로자’ 93.7%, ‘비임금근로자’ 6.3%로 대부분이 ‘임금근로자’로 일하였다. 연령별로는 연령이 낮을수록 ‘임금근로자’의 비율이 높았다.

교육수준별로는 교육수준이 높을수록 ‘임금근로자’의 비율이 높았지만 대졸이상의 경우는 91.2%로 ‘임금근로자’ 비율이 가장 낮게 나타났다.

〈표 Ⅱ-9〉 경력단절 당시 일자리 종사상 지위(임금/비임금)

(단위: %)

		전체	임금 근로자	비임금 근로자
전체		100.0	93.7	6.3
연령	25~29세	100.0	97.9	2.1
	30~34세	100.0	96.9	3.1
	35~39세	100.0	94.4	5.6
	40~44세	100.0	94.6	5.4
	45~49세	100.0	92.8	7.2
	50~54세	100.0	91.8	8.2
	55~59세	100.0	91.5	8.5
교육 수준	중졸이하	100.0	92.5	7.5
	고졸	100.0	94.8	5.2
	전문대졸	100.0	95.3	4.7
	대졸이상	100.0	91.2	8.8

자료: 김난주 외(2013), p.102 일부 발췌

임금근로자의 경력단절 당시 여성들의 일자리 종사상 지위는 ‘상용근로자’ 87.3%, ‘임시근로자’ 12.0%, ‘일용근로자’ 0.7%의 순으로 상용근로자가 차지하는 비율이 가장 높았다.

연령별로는 45~49세 여성들이 ‘상용근로자’로 일하였던 비율이 91.2%로 가장 높았고, 25세~29세 여성들의 ‘상용근로자’ 비율이 84.2%로 가장 낮게 나타났다.

교육수준별로 ‘상용근로자’로 근무한 여성은 전문대졸에서 93.0%로 가장 높았고, 중졸이하에서 78.6%로 가장 낮게 나타났다. 중졸이하의 학력을 가진 여성은 고졸이상이나 대졸이상의 여성에 비해 상용근로자의 비중은 낮고, 임시근로자와 일용근로자로 종사한 비중이 높다. 이러한 결과 역시 임시/일용직에 종사한 여성은 실직에 대한 기회비용이 낮으며 따라서 결혼과 동시에 노동시장에서 이탈할 확률이 높다는 것을 보여준다.

〈표 II-10〉 경력단절 당시 일자리 종사상 지위-임금근로자(상용/임시/일용)

(단위: %)

		전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자
전체		100.0	87.3	12.0	0.7
연령	25~29세	100.0	84.2	15.8	0.0
	30~34세	100.0	84.5	14.9	0.5
	35~39세	100.0	87.8	12.0	0.2
	40~44세	100.0	85.8	14.2	0.0
	45~49세	100.0	91.2	7.9	0.9
	50~54세	100.0	87.1	11.8	1.1
	55~59세	100.0	86.2	12.0	1.7
교육수준	중졸이하	100.0	78.6	18.6	2.8
	고졸	100.0	87.9	11.5	0.6
	전문대졸	100.0	93.0	6.9	0.1
	대졸이상	100.0	86.3	13.6	0.2

주: 응답Base-임금근로자

자료: 김난주 외(2013), p.103 일부 발췌

비임금근로자의 경력단절 당시 여성들의 종사상 지위는 ‘고용원이 없는 자영업자’ 55.3%, ‘고용원이 있는 자영업자 비율’ 31.1%, ‘무급가족종사자 비율’ 13.6%의 순으로 나타났다.

연령별로 비임금근로자의 경력단절 당시 종사상 지위를 살펴보면 55~59세를 제외한 모든 연령에서는 자영업자의 비중이 가장 압도적으로 나타나고 있다. 다만 55~59세 연령대의 경우 무급가족종사자의 비율이 47.9%로 매우 높게 나타나고 있는데, 이 연령대는 대부분 배우자의 은퇴 후 시작한 자영업을 돕는 경우가 많기 때문으로 풀이된다.

〈표 II-11〉 경력단절 당시 일자리 종사상지위 - 비임금근로자 (자영업/무급가족종사자)
(단위: %)

		전체	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급 가족 종사자
전체		100.0	31.1	55.3	13.6
연령	25~29세	100.0	0.0	100.0	0.0
	30~34세	100.0	53.8	46.2	0.0
	35~39세	100.0	24.8	72.8	2.4
	40~44세	100.0	41.5	57.3	1.2
	45~49세	100.0	32.4	58.1	9.5
	50~54세	100.0	29.2	54.7	16.0
교육 수준	55~59세	100.0	20.0	32.1	47.9
	중졸이하	100.0	16.7	23.6	59.7
	고졸	100.0	24.0	65.2	10.9
	전문대졸	100.0	56.5	43.5	0.0
	대졸이상	100.0	34.8	60.2	5.0

주: 응답Base-비임금근로자
자료: 김난주 외(2013), p.107 일부 발췌

마. 경력단절 당시 임금 수준 현황

‘2013년도 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 경력단절 당시 종사하던 일자리의 월평균 임금은 129.1만원으로 나타났다. 연령별로는 25~44세 연령대의 여성이 상대적으로 높은 임금수준을 보이고 있었는데, 이 중에서 35~39세 연령대가 163.6만원으로 가장 높은 평균소득을 보였으며, 30~34세가 평균 162.6만원, 40~44세가 145만원의 월평균 소득을 올리고 있던 것으로 조사되었다.

교육수준이 높을수록 경력단절 일자리에서 얻은 임금수준도 높았다. 대졸이상의 경우 경력단절 당시 월평균 164.3만원의 소득을 올리고 있었으며, 이는 중졸이하 여성의 두 배가 넘는 수준이다. 전문대졸 이상의 여성은 경력단절 당시 146.5만원, 고졸이상의 여성은 114.3만원의 월평균 소득을 올

리고 있었던 것으로 조사되어 학력별 소득격차가 크게 존재하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 II-12〉 경력단절 당시 일자리 월평균 임금(소득)

(단위: 만원)

구분		평균
전 체		129.1
연령	25~29세	143.8
	30~34세	162.6
	35~39세	163.6
	40~44세	145.0
	45~49세	120.3
	50~54세	92.1
	55~59세	82.7
교육 수준	중졸이하	74.9
	고졸	114.3
	전문대졸	146.5
	대졸이상	164.3

주: 위 임금값은 과거 임금(소득)에 대해 소비자 물가지수를 반영한 금액임(소비자물가지수 기준년도 2010년)

자료: 김난주 외(2013), p.116 일부 발췌

바. 재취업까지 걸린 경력단절 기간(경력단절연도 1990년 이후 대상)

경력단절여성들이 재취업까지 걸린 경력단절 기간은 평균 6.7년이며, 기간별 분포는 ‘2년 이하’ 30.5%, ‘3~5년’ 18.0%, ‘8~10년’ 15.1% 등의 순으로 나타났다. 재취업을 한 경력단절여성 중 48.5%가 5년 이내에 일을 다시 시작한 것으로 나타났다.

경력단절 기간은 45~49세가 8.3년으로 가장 길었고, 25~29세가 1.8년으로 가장 짧았으며 경력단절 기간이 2년 이하인 집단이 전 연령층에서 가장 높게 비율을 차지하고 있었다.

28 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

〈표 II-13〉 재취업까지 걸린 경력단절 기간 및 분포(경력단절연도 1990년 이후 대상)

(단위: 년, %)

		평균	전체	2년 이하	3-5년	6-7년	8-10년	11-14년	15년 이상
전체		6.7	100.0	30.5	18.0	11.1	15.1	14.1	11.1
연령	25~29세	1.8	100.0	77.7	15.7	3.3	3.3	0.0	0.0
	30~34세	3.3	100.0	47.5	31.8	13.3	5.4	2.0	0.0
	35~39세	5.2	100.0	37.0	19.2	12.7	17.8	11.4	1.9
	40~44세	7.7	100.0	23.3	16.0	11.2	17.7	18.7	13.1
	45~49세	8.3	100.0	24.4	14.3	11.2	14.2	15.7	20.2
	50~54세	6.9	100.0	32.6	23.0	4.4	11.7	11.9	16.5
	55~59세	2.7	100.0	69.5	19.7	4.6	0.0	0.0	6.3
교육 수준	중졸이하	6.7	100.0	38.4	19.1	8.2	6.8	10.2	17.2
	고졸	7.7	100.0	23.2	17.3	11.8	15.8	17.8	14.0
	전문대졸	5.9	100.0	34.9	15.5	16.0	15.7	11.4	6.6
	대졸이상	5.7	100.0	38.1	20.7	7.0	14.5	10.6	9.0
경력 단절 연도	1990-99	8.3	100.0	22.5	13.9	9.8	17.0	19.4	17.4
	2000-09	4.2	100.0	39.8	27.5	14.6	12.9	5.2	0.0
	2010-12	1.0	100.0	98.7	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0

주 1: 경력단절 이후 첫 일자리를 갖는데 걸린 기간(경력단절 이후 최초로 일을 시작한 연도 - 경력단절 당시 연도)

2: 경력단절 기간이 1990년 이후인 여성 대상

자료: 김난주 외(2013), p.283-284 일부 발췌

Ⅱ. 경력단절여성의 현황 ●●● 29

‘2013년도 상반기 지역별고용조사’에서 경력단절여성이 일을 그만 둔 시기4)를 살펴보면 1년 미만인 178천명(9.2%), 1년 이상이 1,751천명(90.8%)으로 나타나 경력단절 기간 1년 이상이 대부분을 차지하는 것을 알 수 있다. 연령별 분포에서도 전 연령에서 1년 이상 경력단절이 지속된 비율이 높게 나타났고, 특히 30대 중반~50대 연령층에서는 90%이상의 높은 비율을 차지하고 있다.

〈표 II-14〉 경력단절여성 경력단절 기간

(단위: 천명, %)

연령	1년 미만	1년 이상	전체
전체	178 (9.2)	1,751 (90.8)	1,929 (100.0)
25~29세	43 (22.3)	150 (77.7)	193 (100.0)
30~34세	76 (13.9)	467 (86.1)	542 (100.0)
35~39세	40 (7.5)	499 (92.5)	539 (100.0)
40~44세	15 (4.3)	344 (95.7)	359 (100.0)
45~49세	3 (1.6)	171 (98.4)	173 (100.0)
50~54세	1 (0.9)	122 (99.1)	123 (100.0)

4) 지역별고용조사에서는 일한 적이 있는 경우 그만 둔 시기를 조사하는데 1년 미만과 1년 이상의 시기만을 조사에 포함시켜 이루어지고 있음

3. 소결

우리나라 여성의 경제활동참가율은 OECD선진국에 비해 낮은 수준에 머물고 있다. 교육수준에서는 이미 여성의 대학진학률이 남성을 추월한 상황이지만 아직까지 여성의 경제활동참가율은 남성과의 격차를 줄이지 못하고 있다. 여성 고용의 정체상태가 계속되는 이유는 무엇보다도 출산, 육아에 따른 경력단절현상이 해소되지 못하고 있기 때문이다. 신규취업을 중심으로 여성의 노동시장 진출이 빠르게 늘고 있지만 20대 후반부터 30대에 이르러 여성고용률이 크게 떨어지는 현상이 이를 입증한다고 하겠다. 경력이 단절된 여성은 재취업시 임금이 경력단절 전에 비해 떨어지는 결과에 직면하게 된다. 경력단절로 인한 임금의 하락은 다시 재취업에 대한 유인을 약화시켜 경력단절 자체를 고착화시키고 장기적으로 노동시장으로부터 이탈시키는 요인이 된다.

경력단절여성의 실태를 파악하기 위한 대표적인 조사로는 ‘지역별고용조사’와 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’, ‘한국노동패널조사’가 있다. 조사별로 각각의 특징이 있지만 본 연구에서는 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’와 ‘지역별고용조사’를 활용하여 경력단절여성의 현황을 파악해 보았다.

‘지역별고용조사’ 결과 25~54세 기혼여성 중 경력단절여성은 약 1,929천명으로 조사되었다. 193만명의 규모는 25~54세 기혼여성의 20%, 비취업여성의 48.1%에 달하는 규모이다. 경력단절여성은 대부분 25~39세 연령에서 차지하고 있었으며, 특히 30대 여성의 경력단절이 가장 많은 것으로 조사되었다.

경력단절의 원인으로는 결혼이 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 다음으로 임신 및 출산의 순으로 나타났다. 특히 교육수준이 낮을수록 결혼으로 인한 경력단절이 높았는데 이는 저소득 직종에 근무할 확률이 높은 여성일수록 경력단절에 대한 기회비용이 낮기 때문으로 풀이된다. 대졸여성의 경우 전문가직 종사 비율이 높았으며, 이들은 경력단절에 대한 기회비용이 높아 노동시장의 이탈경향이 상대적으로 낮았다. 하지만 한번 노동시장



Ⅱ. 경력단절여성의 현황 ●●● 31

에서 이탈하게 될 경우 임금수준에 대한 기대가 높아 재취업이 어려운 경우가 많은 것으로 조사되었다.

경력단절 당시 임금수준은 월평균 129.1만원이었으며, 30대 연령에서 가장 임금수준이 높았고 교육수준이 높을수록 월평균 소득이 높은 것을 확인할 수 있었다.



III

여성 경력단절 예방정책의 현황 및 세출예산 분석

- | | |
|------------------------|----|
| 1. 여성 경력단절 예방정책의 실시 현황 | 35 |
| 2. 경력단절 예방정책 관련 예산분석 | 43 |
| 3. 소결 | 56 |



1. 여성 경력단절 예방정책의 실시 현황⁵⁾

여성의 경력단절 예방정책은 협의로는 관련 법에 의해 추진되고 있는 정책과 넓게는 여성의 경력유지를 위한 일가정 양립 관련 정책이 모두 포함된다고 볼 수 있다. 이러한 여성의 경력단절 예방정책은 경력단절에서 복귀할 수 있도록 도와주는 정책과 함께 현재 경제활동을 하는 여성들이 향후 경력단절이 되지 않도록 미리 예방하는 정책들이 모두 해당된다.

이처럼 경력단절을 예방하기 위한 정책은 다양한 목적을 갖고 동시에 시행되기 때문에 정책을 수행하는 부처도 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부 등 다양한 부처가 연관되어 정책을 수행하고 있다.

본 절에서는 관련 정책을 추진하고 있는 정부부처별로 경력단절 예방정책에 대해 설명하고자 한다.

가. 여성가족부

1) 경력단절여성 취업지원

대표적인 여성의 경력단절 예방정책은 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 의해 근거한 “여성새로일하기센터” 사업이다. 여성의 ‘경력단절’이라는 단어가 정부 정책에 전면적으로 명시화 된 것은 2008년 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 제정되면서부터로 볼 수 있다. 이 법의 제정으로 경력단절여성이 정부 정책 대상으로 명시화되고 관련 정책이 탄력을 받아 시작되었다고 볼 수 있다. 법에 의한 주요 대표 정책은 앞서 언급한 “여성새로일하기센터”(이하 새일센터) 사업이 있다. “새일센터”는 임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성에게 종합적인 취업지원 서비스를 One-stop으로 제공하여 여성의 경제활동 참여율 제고를 목적으로 한다. 주요 사업 내

5) 경력단절예방 관련 정책의 타이틀로 정부에서 발표하고 있는 예산은 없다. 본 연구는 경력단절예방 관련 정책을 실시하고 있는 중앙정부별로 흩어져있는 예산을 취합하여야 하는데 마침 올해초 기획재정부와 관련 부처가 합동으로 “일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안”(2014.2.4.)을 발표하였고 본 연구는 동 방안에 제시된 정책들을 경력단절예방 정책으로 간주하고 부처별 관련 예산을 분석하였다(부록 1. “일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안” 15쪽 참조)

36 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

용은 직업상담, 직업교육훈련, 취업 후 사후관리, 취업연계 등으로 일하고 자 하는 경력단절여성들을 위한 취업 전반의 서비스를 제공한다.



자료: 여성가족부(2014), 「2014년 여성새로일하기센터 사업지침」

[그림 Ⅲ-1] 여성새로일하기센터 사업

“새일센터”는 여성가족부와 고용노동부가 공동 추진하는 사업으로 운영은 지자체 및 민간에 위탁하며 이는 지정심의위원회에서 심의를 받아 운영 자격을 얻는다. 전국의 “새일센터”는 기관의 특성과 지역의 고용 환경을 반영하여 직업교육훈련과정을 차별적으로 개설·운영하며 훈련 비용은 무료이다.

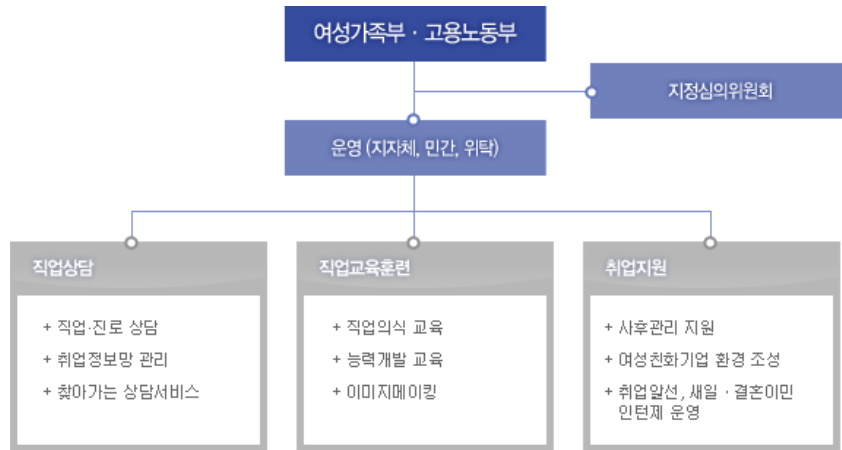
“새일센터” 사업은 여성일자리 단위사업으로는 규모가 가장 큰 사업으로 2009년 2월 72개소를 시초로 2013년 12월말 전국에 120개소가 설치되어 있다. 2013년 “새일센터”를 이용하여 구직상담·훈련·인턴십 등 취업지원서비스를 제공받은 여성은 20만 9천여명으로 이는 전년 대비 8%p 증가한 것이고 이중 10만 8천여명의 경력단절여성이 재취업에 성공하였다.

[표 Ⅲ-1] 여성새로일하기센터 현황(2013.12월말 기준)

(단위: 개소)

계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	세종
120	25	7	4	7	5	2	2	17	6	5	9	7	6	7	8	2	1

주: 운영주체 현황 : 지자체 25개, 대학 7개, 법인 및 단체 88개
 자료: 여성가족부(2014), 「2014년 여성새로일하기센터 사업지침」



자료: 여성가족부 e-새일시스템, <http://saeil.mogef.go.kr/>

[그림 Ⅲ-2] 여성새로일하기센터 사업 추진 체계

‘고학력 경력단절여성 취업지원사업’은 육아·가사 부담 등으로 경력단절을 경험한 여성을 대상으로 민간출연금을 활용하여 직업의식교육, 직무교육 등을 실시하고 취업을 연계함으로써 유휴 사장된 고학력 여성인력 활용에 기여하는 것을 목적으로 실시하고 있다.

2) 이외 여성가족부 경력단절 예방정책

‘여성인적지원기반 구축 사업’은 여성관리자패널조사와 정책연구사업으로 구성된다. 여성관리자패널조사는 직종분포 중 고위직종인 관리자로서의 여성진출 실태와 관리자로 성장하는 과정에 대한 정보구축을 위한 기초조사사업이다. 이러한 기초조사사업을 바탕으로 고령여성의 경제활동 및 삶의 질 개선과 관련된 정책과제 도출, 정책 사각지대 해소 방안 마련을 위한 연구용역사업을 수행하고 있다.

‘사이버멘토링 운영’은 온·오프라인상 멘토·멘티 연계를 통해 선배여성의 경험을 활용한 역할모델 제공하고 여성의 네트워크를 향상하기 위한 사업이다. 청년여성은 멘토링으로 연계된 선배 멘토들로부터 진로탐색, 사회진출 및 적응 지원에 대한 조언을 받고 취업역량을 강화하는 것이 목적이다.

38 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

‘여대생커리어개발지원사업’은 성차별적인 취업현실, 경력단절 문제 등 여성이 갖는 취업의 구조적 장애요인에 효과적으로 대처하기 위하여 여대생을 지원하는 사업이다. 청년여성의 직장 적응과 커리어 개발을 위한 근본역량을 배양하고 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 대학을 졸업한 후 청년여성이 ‘중단없는 경제활동 참여’를 할 수 있는 직업인으로서의 역량을 갖추도록 하는 효과를 기대해 볼 수 있다.

‘가족문화조성사업’은 직장과 가정생활의 조화로운 양립이 가능한 가족친화 사회환경 조성을 위해 가족문화조성 관련 행사, 기업을 대상으로 가족친화기업 인증, 가족친화지원센터 사업 등을 추진한다.

‘아이돌봄서비스’는 가정으로 아이돌보미를 파견하여 시설 중심 양육지원의 사각지대를 보완하고, 아동의 안전한 보호 및 가정의 자녀 양육 부담을 경감하여 저출산 완화와 일·가정 양립을 지원하는 것을 목적으로 추진하고 있다.

〈표 Ⅲ-2〉 여성가족부 경력단절예방 주요 정책

사업명	내용	대상
여성새로일하기센터	육아, 출산 등으로 경력이 단절된 여성들에게 여성새로일하기센터를 통하여 직업상담, 동행면접, 새일여성인턴제 운영 및 취업후 사후관리 등 「One-Stop 종합취업지원서비스」 제공	임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나, 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성
여성관리자패널조사	여성관리자 경력형성과 경력유지 지원을 위한 인프라 구축	100인 이상 기업 여성관리자
사이버멘토링운영	사회적 네트워크 형성과 경력개발에 상대적으로 취약한 여성을 대상으로 커리어코칭 및 온라인 멘토링 시스템 제공	경력개발이 필요한 여성
여대생커리어개발지원	여대생 커리어 지원센터 사업은 성차별적인 취업현실, 경력단절 문제 등 여성이 갖는 취업의 구조적 장애 요인에 효과적으로 대처	여대생커리어개발센터 설치 희망 대학
가족친화기업인증	조화로운 일·가정의 양립이 가능한 가족친화적인 직장문화 조성으로 가족 기능의 강화 및 가족 구성원들의 삶의 질 제고	전국 기업, 공공기관, 중앙행정기관, 지방자치단체, 대학 등

Ⅲ. 여성 경력단절 예방정책의 현황 및 세출예산 분석 ●●● 39

사업명	내용	대상
가족친화직장교육	조화로운 일·가정의 양립이 가능한 가족친화 경영 마인드 확산으로 가족친화 사회환경 조성 촉진	전국 기업, 공공기관, 중앙행정 기관, 지방자치단체 등
아이돌봄 지원	아동의 가정에 돌보미를 파견하여 아동을 안전하게 보호함으로써, 시설 중심 양육지원의 사각 지대를 보완하고 가정의 자녀 양육 부담을 경감하여 저출산 완화 및 일·가정 양립 지원에 기여	○ 만 0세(3개월 이상) ~ 12세 이하 아동의 양육자 (서비스 수혜자) ○ 사회적 일자리인 '아이돌보미'로서 활동하기를 원하는 중장년 여성 (서비스 제공자)
육아기근로시간단축제	만 6세 이하의 영유아가 있는 근로자가 주당 근로시간을 15-30시간으로 단축하는 제도. 근로시간 단축 기간 동안 급여는 통상임금의 40% 지급(2014.10월 이후부터는 60%로 상향)	만 6세 이하 영유아가 있는 근로자

나. 고용노동부

고용노동부의 여성 경력단절 예방정책은 대부분이 고용지원 사업을 중심으로 시행되고 있으며, 대표적으로 ‘고용평등환경개선지원사업’, ‘모성보호육아지원사업’, ‘출산육아기 고용안정지원금’, ‘여성고용환경개선사업’ 등이 있다.

‘고용평등환경개선지원’은 여성근로자가 남녀차별 없이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 고용환경을 조성하여 여성고용 확대를 지원하기 위한 것으로 남녀고용평등강조기간 운영 및 우수사례 홍보, 건전한 직장문화 조성, 적극적고용개선 조치 사업 운영 등을 추진하고 있다.

‘모성보호육아지원’은 출산 및 육아로 인해 퇴직을 방지하고, 직장과 가정생활이 양립할 수 있도록 출산전후휴가급여, 육아휴직급여 등을 지원하는 사업이다.

‘출산·육아기고용안정지원금’은 사업주에게 출산 육아기 근로자의 고용 안정에 따른 지원금을 지급하여 일·가정 양립을 강화하기 위하여 실시하는 사업이다.

‘반듯한 시간제 일자리 창출 지원사업’은 사업주가 근무체계 개편, 직무를 개발하여 기간의 정함이 없는 시간제근로자를 고용하거나 새로운 일자

40 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

리를 만드는 경우 지원하는 것으로, 이는 자녀 양육으로 인해 전일제 근무가 어려워 경력이 단절된 경력단절여성들에게 좋은 일자리에서 재취업할 수 있는 기회를 제공하기 위한 목적을 갖고 있다.

‘직장어린이집지원’은 사업주 또는 사업주단체에게 직장어린이집 설치 및 운영비를 지원하는 사업이다.

‘여성고용환경개선’은 여성고용친화시설 및 직장어린이집을 설치하는 사업주 또는 사업주단체에게 설치비용을 장기·저리로 기업에 융자하는 사업이다.

〈표 Ⅲ-3〉 고용노동부 경력단절예방 주요 정책

사업명	내용	대상
적극적 고용개선 지원사업	고용상 성차별 해소 및 고용평등촉진을 위하여 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)제도 운영에 필요한 기업의 여성고용수준 평가 및 고용평등에 관한 연구, 조사, 교육, 홍보 등의 업무를 전문기관에 위탁·운영함으로써 업무를 체계적·효과적으로 수행	50인 이상 공공기관과 500인 이상 민간사업장
출산전후휴가	- 출산전 태아의 순조로운 발육과 출산 후 소모된 모체의 회복을 위하여 90일간의 휴가 부여 - 출산전후휴가기간 중 근로자의 소득보전을 위하여 60일분은 사업주가, 30일분은 고용보험에서 급여	고용보험가입 출산 여성근로자
육아휴직	- 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서, 일정 기간 자녀의 양육을 위해 최대 1년까지 휴직 가능 - 육아휴직급여는 육아휴직 전 통상임금의 40%를 지급하되(상한액 100만원, 하한액 50만원), 육아휴직급여의 15%는 직장복귀 6개월 후 지급	8세 이하 자녀를 둔 고용보험가입 남녀 근로자
직장어린이집 지원	사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집지역에서 육아에 필요한 보육시설설치 비용 융자	고용보험에 가입한 사업장의 사업주 또는 사업주 2인 이상으로 구성되어 보육시설을 공동으로 설치·운영하고자 하는 사업주 단체

다. 보건복지부

보건복지부의 경력단절예방 관련 사업은 전체 여성의 경력단절 예방정책에서 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 예산규모면에서도 다른 부처에 비해서 압도적으로 큰 규모를 보이고 있다. 이처럼 보건복지부의 사업이 지출규모가 큰 이유는 대부분 보육사업에 치우쳐져 있기 때문이며, 무상보육으로 인한 지출이 매우 큰 비중을 차지하기 때문이다. 보건복지부에서 시행하는 대표적인 보육사업은 ‘0~4세 보육료 지원’, ‘장애아 무상보육’, ‘방과후 돌봄 서비스’ 등이 있다.

‘방과후 돌봄서비스’는 돌봄이 필요한 방과후 나홀로 아동들에게 보호·학습지도·상담·급식 등 돌봄서비스를 제공(지역아동센터 지원, 아동복지교사 파견)하는 사업이다.

‘0~4세 보육료 지원’은 영유아의 보육료와 교육비를 지원하여 자녀양육비용 부담을 경감시킴으로써 저출산을 감소시키기 위한 정부 지원 사업이다. 0~4세를 둔 부모는 자녀에 대해 누구든지 신청할 수 있다.

‘장애아 무상보육’은 어린이집, 유치원을 이용하는 만 12세 이하의 장애아동에 대해 보육료와 유아학비를 지원하여 보호자의 보육비용 부담을 덜어주기 위한 정부지원 사업이다.

‘시간연장 보육료지원’은 여성들의 경제활동 증가 및 야간·24시간제 등 근로형태가 다양하게 나타남에 따라 취업부모의 경제활동 지속, 양육부담 경감, 일과 육아의 양립지원을 위한 사회기반조성을 위한 지원사업이다.

2013년 신규사업으로 추진된 ‘시간차등형 보육시험사업’은 종일제 보육을 이용하지 않더라도, 필요에 따라(예: 부모의 병원이용 등) 어린이집 등에서 일시적으로 아동의 보육을 지원 하는 서비스이다.

보육시설에 대한 지원은 일하는 여성들이 보육시설에 아이를 믿고 맡길 수 있도록 하여 일가정 양립을 가능하게 함으로 중요하다. 정부는 어린이집 확충을 위해 농어촌, 저소득층 밀집지역 등 취약지역과 어린이집 미설치 지역 등에 국공립 어린이집 설치 지원, 기존 시설에 대한 증개축, 개보수, 장비비를 지원하고 있다.

정부는 공공보육시설을 늘리기 위한 차원으로 우수한 민간, 가정, 법인·

42 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

단체 등 어린이집을 선정하여 운영비를 지원하고 양질의 보육을 영유아에게 제공하기 위한 공공형어린이집 정책을 추진하고 있다.

또한 보육사업의 효율적 수행 지원 등을 위한 보육사업관리, 육아종합지원서비스 제공, 어린이집 교원 양성 지원, 보육프로그램 개발 및 연구, 보육전자 바우처 운영 및 어린이집 평가인증 운영사업을 추진하고 있다.

〈표 Ⅲ-4〉 보건복지부 경력단절예방 주요 정책

사업명	내용	대상
아동복지교사 파견	빈곤아동의 보호·학습·문화·복지 등을 담당하는 지역아동센터에 아동복지교사를 파견하여 질 높은 지역사회 아동복지서비스 제공	만 19세 이상, 아동복지교사 분야별 세부자격 기준에 준하는 자
시간연장형교사 지원	시간연장형 보육교사 인건비 지원 등을 통해 시간연장 보육 활성화, 어린이집의 서비스 질 개선 및 영유아의 건전한 육성과 보호자의 사회참여 촉진	시간연장형보육교사
영유아보육료 지원	보육시설 이용 영유아에 대한 보육료 지원을 통해 부모의 자녀양육부담 경감 및 부모의 원활한 경제활동 지원	<만0-4세 보육료 지원> ○ 소득수준과 무관하게 어린이집을 이용하는 영유아가구의 만 0~4세 자녀 <장애아 무상보육료 지원> ○ 부모의 소득수준 및 장애정도와 무관하게 만 12세 이하 장애아
국공립어린이집 확충	- 농어촌, 저소득층 밀집지역 등 취약지역과 (국공립)어린이집 미설치 지역, 산업단지 등에 국공립어린이집 설치를 지원하여 보육서비스 제공이 취약한 지역의 시설 접근성 제고 - 기존 어린이집의 환경개선을 위한 증개축, 개보수, 장비비 지원을 통해 안전하고 쾌적한 시설에서 보육서비스를 제공	어린이집 이용 영유아

라. 교육인적자원부

2013년 신규사업으로 추진되고 있는 ‘초등돌봄교실지원사업’은 저소득층 및 맞벌이 가정의 자녀들에게 방과후에 돌봄과 교육을 동시에 제공하는 토달 에듀케어 서비스로서 대부분의 초등학교에 설치되어 운영이 시작되었

다. 2014년부터는 저소득층과 맞벌이 가정은 물론, 일반 가정 아동에게도 확대시행되었다.

2. 경력단절 예방정책 관련 예산분석

가. 경력단절 예방을 위한 예산안 추이

1) 부처별 예산추이

여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책은 2010년부터 본격적으로 추진되었다고 볼 수 있다. 따라서 본 절에서는 2010년부터 2013년까지 여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책관련 예산의 추이를 살펴보았다. 예산은 여성의 경력단절과 관련된 업무를 수행하는 주요 부처인 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부, 교육부를 대상으로 하였으며, 각 부처의 예산안을 검토하여 경력단절 예방정책을 부처별 분야별로 분류하였다.

여성의 경력단절예방을 위한 예산은 2010년 이후 매년 큰 폭으로 증가하고 있다. 2010년 경력단절예방을 위한 예산은 약 2조원이었으나, 2011년에는 약 2조 4천억원, 2012년에는 3조 2천억원, 2013년에는 3조 6천억으로 증가하였다.

전체 경력단절예방을 위한 예산에서 가장 많은 비중을 차지하는 부처는 보건복지부이다. 보건복지부는 2010년 전체 경력단절예방 관련 예산의 76.9%를 차지하고 있으며, 2013년에도 76%로 그 비중이 줄지 않고 있다. 보건복지부의 경력단절예산 중에서 가장 많은 비중을 차지하는 것은 0-4세 보육료 지원이다. 영유아 보육료 지원은 2010년 1조 3천억원에서 2013년에는 2조 5천억원으로 3년간 거의 두 배가 증가하였으며, 경력단절예방과 관련된 모든 예산액의 약 70%를 차지하고 있다.

다음으로 고용노동부가 많은 비중을 차지하고 있다. 고용노동부는 전체 경력단절예방 관련 예산의 20~22%를 차지하고 있으며, 매년 그 비중은 유지되고 있다. 고용노동부의 경력단절예방 관련 예산중에서 가장 많은 예산

44 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

이 투입되는 사업은 모성보호육아지원 사업이다. 2010년에는 약 3천 3백억 원 수준이었으며, 2013년에는 두배가까이 증가하여 6천 5백억 원 수준으로 예산이 크게 증가하였다.

여성가족부는 여성의 경력단절예방 관련 예산 비중에서 가장 적은 비중을 차지하고 있으며, 약 2~3%정도의 비중을 차지하고 있다. 여성가족부는 여성의 경력단절예방을 위한 다양한 사업을 추진하고는 있으나, 예산액의 규모가 크지 못하다는 한계가 있다.

〈표 Ⅲ-5〉 2010~2013 부처별 여성 경력단절예방 정책을 위한 예산

(단위: 백만원, %)

담당 부처	분야	사업명	예산						재원		
			2010		2011		2012			2013	
	여성가족부	소계	1,955,980	100.0	2,453,873	100.0	3,239,558	100	3,653,254	100.0	
	경력단절 여성 등 취업지원	경력단절여성 취업지원	42,415	2.2	65,572	2.7	73,988	2.3	103,213	2.8	
	여성인력개발 및 활용	여성인력지원 기반 구축	19,997	1.0	23,260	0.9	28,269	0.9	34,596	0.9	일반회계
		사이버멘토링 운영	570	0.0	81	0.0	270	0.0	169	0.0	일반회계
		고학력경력 단절여성취업 지원	186	0.0	177	0.0	95	0.0	95	0.0	일반회계
여성 가족부	경력단절 여성 등 일자리 취업연계	고학력경력 단절여성취업 지원	-	-	50	0.0	50	0.0	50	0.0	여성발전 기금
	여대생케어 개괄지원	여대생케어 개괄지원	1,000	0.1	1,000	0.0	725	0.0	885	0.0	여성발전 기금
	가족친화 환경조성	가족문화조성 사업	515	0.0	815	0.0	1,115	0.0	800	0.0	일반회계
	아동양육 지원	아이돌봄 지원	20,147	1.0	40,189	1.6	43,464	1.3	66,618	1.8	일반회계
	고용노동부	소계	408,552	20.9	496,043	20.2	715,316	22.1	773,586	21.2	
고용 노동부	고용평등 사업	고용평등환경 개선지원	1,438	0.1	1,390	0.1	1,444	0.0	1,299	0.0	일반회계



Ⅲ. 여성 경력단절 예방정책의 현황 및 세출예산 분석 ●● 47

담당 부처	분야	사업명	예산				재원
			2010	2011	2012	2013	
		맞벌이진입주부 일제조사 (신규)	-	-	-	5,073	0.1 일반회계
	어린이집 기능 보강	어린이집 확충	3,395	3,395	3,363	16,465	0.5 일반회계
	어린이집 지원	공공형 어린이집	-	7,984	16,942	30,049	0.8 일반회계
	보육인프라 구축	어린이집 평가 인증 운영	3,401	4,975	6,026	6,668	0.2 일반회계
		교육부 소계	0	0	0	452	0.01
교육부	국립부설 학교 학력증진	초등돌봄교실 지원(신규)	-	-	-	452	0.01 일반회계

주: 경력단절예방정부사업은 정부부처별 “소관예산 및 기금운용 계획개요”에서 연구진이 분류한 것임(기준: 2013년도)

- 자료: 1. 해당연도별 여성가족부소관예산및기금운용계획개요, <http://www.mogef.go.kr/>
 2. 해당연도별 고용노동부소관예산및기금운용계획개요, <http://www.moel.go.kr/>
 3. 해당연도별 보건복지부소관예산및기금운용계획개요, <http://www.mw.go.kr>
 4. 해당연도별 교육부소관예산및기금운용계획개요, <http://www.moe.go.kr/>

2) 분야별 예산추이

여성의 경력단절예방을 위한 정책은 크게 나누어 모성보호, 자녀돌봄, 기업, 여성인력개발 분야로 나누어 볼 수 있다. 이중에서 가장 많은 예산이 투입되는 분야는 역시 자녀돌봄 분야이다. 자녀돌봄분야의 0-4세 보육료 지원 사업은 전체 경력단절예방 관련 예산의 78%를 차지하고 있으며, 자녀돌봄 분야의 90%를 차지하고 있다.

다음으로는 모성보호 분야의 예산이 약 18% 수준을 유지하고 있어 두 번째로 많은 예산비중을 차지하고 있다. 반면에 기업분야의 예산과 여성인력개발과 관련된 부분의 예산은 그 비중이 매우 미미한 것을 알 수 있다.

여성의 경력단절은 현재 경제활동을 하고 있는 여성이 경력단절이 되지 않도록 하는 정책도 중요하지만, 경력단절이 된 여성이 하루빨리 재취업이 될 수 있도록 지원하는 정책 역시 매우 중요하다. 따라서 경력단절 된 여성이 재취업에 도움이 될 수 있도록 하는 여성인력개발과 시간제 일자리 창출과 같은 부분의 예산이 증가되도록 지원될 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-6〉 2010~2013 분야별 여성 경력단절예방 정책을 위한 예산

(단위: 백만원, %)

분야	사업명	예산											
		2010			2011			2012			2013		
모성 보호	전체	1,955,980	100.0	2,453,873	100.0	3,239,558	100.0	3,653,254	100.0				
	소계	336,003	17.2	411,051	16.8	612,228	18.9	656,986	18.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	모성보호육아지원	336,003	17.2	411,051	16.8	612,228	18.9	656,986	18.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	소계	1,525,160	78.0	1,932,447	78.8	2,493,718	77.0	2,843,073	77.8	100.0	100.0	100.0	100.0
	아이돌봄 지원	20,147	1.0	40,189	1.6	43,464	1.3	66,618	1.8	2.3	1.7	1.8	2.3
	방과 후 돌봄서비스	83,066	4.2	97,679	4.0	110,926	3.4	124,599	3.4	4.4	4.4	3.4	4.4
	0-4세보육료지원	1,368,880	70.0	1,734,489	70.7	2,235,790	69.0	2,515,233	68.8	88.5	89.7	88.7	88.5
	장애아무상보육	46,271	2.4	43,736	1.8	43,317	1.3	40,226	1.1	1.4	1.7	1.4	1.4
	시간연장 보육료지원	-	-	-	-	33,890	1.0	33,890	0.9	1.2	1.4	1.4	1.2
	시간차등형 보육시험사업 (신규)	-	-	-	-	-	-	3,800	0.1	0.1	-	-	0.1
지녀 돌봄	맞벌이 전업주부 일제 조사(신규)	-	-	-	-	-	-	5,073	0.1	0.2	-	0.2	
	어린이집 확충	3,395	0.2	3,395	0.1	3,363	0.1	16,465	0.5	0.6	0.1	0.6	
	공공형 어린이집	-	-	7,984	0.3	16,942	0.5	30,049	0.8	1.1	0.7	1.1	
	어린이집 평가 인증 운영	3,401	0.2	4,975	0.2	6,026	0.2	6,668	0.2	0.2	0.2	0.2	
	초등돌봄교실 지원 (신규)	-	-	-	-	-	-	452	0.0	0.0	-	0.0	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-





50 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

분야	사업명	예산											
		2010			2011			2012			2013		
기업	소계	73,064	3.7	100.0	85,807	3.5	100.0	104,203	3.2	100.0	117,400	3.2	100.0
	가족문화조성사업	515	0.0	0.7	815	0.0	0.9	1,115	0.0	1.1	800	0.0	0.7
	고용평등환경 개선지원	1,438	0.1	2.0	1,390	0.1	1.6	1,444	0.0	1.4	1,299	0.0	1.1
	여성고용환경 개선 용자	3,420	0.2	4.7	3,078	0.1	3.6	2,770	0.1	2.7	2,630	0.1	2.2
	반듯한 시간제일자리 창출지원	4,110	0.2	5.6	6,760	0.3	7.9	6,760	0.2	6.5	10,563	0.3	9
	직장어린이집지원	39,621	2.0	54.2	40,088	1.6	46.7	45,839	1.4	44.0	49,840	1.4	42.5
	출산·육아기 고용안정지원금	23,960	1.2	32.8	33,676	1.4	39.2	46,275	1.4	44.4	52,268	1.4	44.5
	소계	21,753	1.1	100.0	24,568	1.0	100.0	29,409	0.9	100.0	35,795	1.0	100.0
	경력단절여성취업지원	19,997	1.0	91.9	23,260	0.9	94.7	28,269	0.9	96.1	34,596	0.9	96.7
	여성 인력 개발	여성인력지원 기반 구축	570	0.0	2.6	81	0.0	0.3	270	0.0	0.9	169	0.0
사이버멘토링 운영		186	0.0	0.9	177	0.0	0.7	95	0.0	0.3	95	0.0	0.3
고학력경력단절 여성취업지원		-	-	-	50	0.0	0.2	50	0.0	0.2	50	0.0	0.1
여대생커리어 개발지원		1,000	0.1	4.6	1,000	0.0	4.1	725	0.0	2.5	885	0.0	2.5

주: 경력단절예방정부는 사업은 정부부처별 “소관예산 및 기금운용 계획요”에서 연구진이 분류한 것임(기준: 2013년도)

- 자료: 1. 해당연도별 여성가족부소관예산및기금운용계획요, <http://www.mogef.go.kr/>
 2. 해당연도별 고용노동부소관예산및기금운용계획요, <http://www.moel.go.kr/>
 3. 해당연도별 보건복지부소관예산및기금운용계획요, http://www.mw.go.kr
 4. 해당연도별 교육부소관예산및기금운용계획요, <http://www.moe.go.kr/>

나. 2013년도 경력단절 예방정책의 예산분석

앞 절에서는 주요 경력단절 예방정책에 대해서 살펴보았다. 이러한 정책의 수행에는 비용집행이 수반된다. 정부에서 지출하는 비용은 여성의 경력단절을 예방하기 위한 비용에 해당한다고 볼 수 있다. 즉, 정부는 여성의 경력단절로 인해 발생하는 사회적 비용을 줄이기 위해 경력단절 예방에 많은 예산을 지출하고 있으며, 정부의 이러한 정책이 성공을 거둔 경우 여성의 경력단절로 인한 비용은 사회적 편익으로 전환된다. 따라서 본 연구에서는 정부의 경력단절 예방정책에 지출되는 비용을 여성의 경력단절 예방을 위한 사회적 비용으로 간주한다.

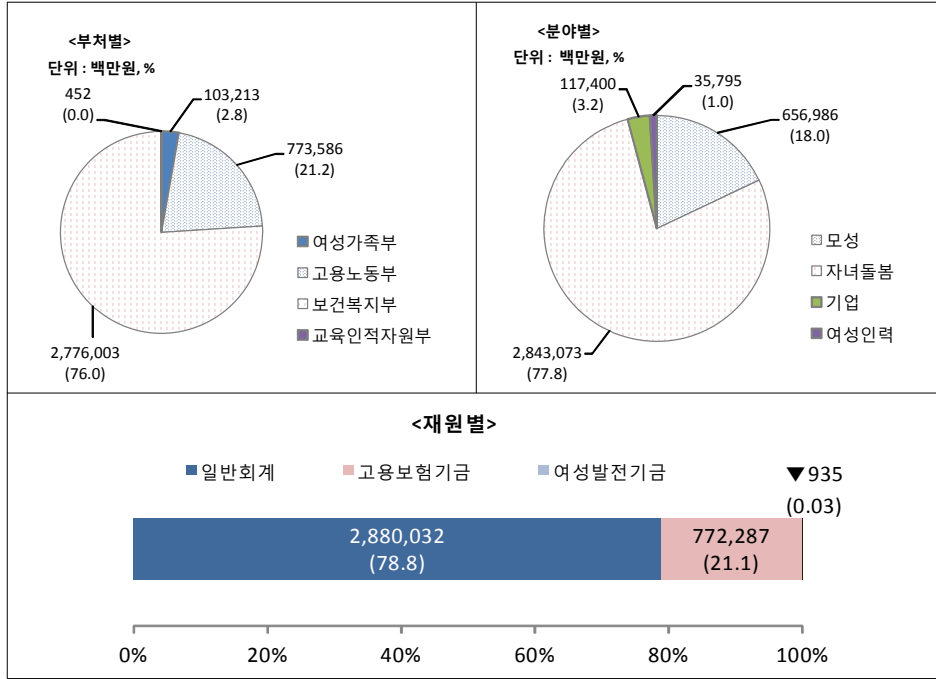
본 절에서는 중앙정부가 국회에 제출한 2013년 예산안을 기준으로 경력단절 예방정책에 책정된 예산 규모에 대해서 살펴보려고 한다.

총액으로 2013년 정부의 경력단절예방 관련 정책 예산은 총 3,653,254백만원으로 집계되었다. 부처별로는 보건복지부가 2,776,003백만원으로 전체 경력단절 예방정책 예산의 76.0%를 차지하였다. 이어 고용노동부가 773,586백만원(21.2%)으로 보육과 모성보호 업무를 담당하는 보건복지부와 고용노동부가 경력단절 예방정책 관련 예산의 97% 이상임을 확인할 수 있다. 경력단절여성에 대한 직접 지원 정책을 수행한다고 볼 수 있는 여성가족부는 103,213백만원으로 이는 경력단절 예방정책 전체 예산 중 2.8%에 해당한다.

부처별 경력단절 예방정책을 분야별로 분류해 보면 ‘자녀돌봄’ 관련 예산이 2,843,073백만원으로 전체 경력단절 예방정책의 대부분(77.8%)을 차지하고 있다. 이어 산전후휴가급여, 육아휴직급여에 해당하는 ‘모성보호’ 분야가 656,986백만원으로 18.0%, ‘기업’을 대상으로 정책에 쓰이는 예산이 117,500백만원(3.2%), 마지막으로 ‘여성인력개발’을 위한 예산이 35,795백만원(1.0%)으로 경력단절 예방정책에서 실질적으로 여성인력을 위해 추진되는 정책의 예산이 크지 않은 것을 확인할 수 있다.

예산의 재원별로 분류해 보면 일반회계가 2조가 넘는 2,880,132백만원으로 전체 경력단절 예방정책 예산의 78.8%를 차지하고 있다. 나머지 21.2%는 기금을 통해 사업이 추진되는데 기금의 대부분은 고용보험기금으로 772,287백만원(21.1%)이고 여성발전기금이 935백만원(0.03%)으로 분석되었다.

52 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석



주: 경력단절예방 정부 사업은 정부부처별 “소관예산 및 기금운용계획 개요”에서 연구진이 분류한 것임

- 자료 1. 2013년도 여성가족부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.mogef.go.kr/>
 2. 2013년도 고용노동부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moel.go.kr/>
 3. 2013년도 보건복지부 소관예산 및 기금운용계획 개요, http://www.mw.go.kr
 4. 2013년도 교육부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moe.go.kr/>

[그림 Ⅲ-3] 경력단절 예방정책 예산

단위사업별로 경력단절 예방정책 예산을 살펴보면 0-4세 보육료 지원이 2,515,233백만원으로 전체 3,653,254백만원의 경력단절 예방정책의 68.8%를 차지하고 있다. 이어 모성보호육아지원이 656,986백만원(18.0%)로 두 사업의 예산이 경력단절 예방정책의 86.8%를 차지하고 있다. 반면, 가장 직접적인 경력단절여성을 위한 정책이라고 할 수 있는 경력단절여성 취업지원은 34,596백만원으로 전체 경력단절 예방정책의 0.9%에 불과한 것으로 분석되었다. 단위사업별 예산은 경력유지 및 경력단절 발생 방지를 위한 육아, 보육에 관한 경력단절 예방정책이 예산의 대부분을 차지하는 것을 보여주고 있다.

Ⅲ. 여성 경력단절 예방정책의 현황 및 세출예산 분석 ●●● 53

〈표 Ⅲ-7〉 2013년 부처별 경력단절예방 정책 관련 예산

(단위: 백만원, %)

담당 부처	분야	사업명	예산	재원	
전체			3,653,254	100.0	
여성가족부 소계			103,213	2.8	
여성 가족부	경력단절여성 등 취업지원	경력단절여성취업지원	34,596	0.9	일반회계
	여성인력개발및활용	여성인적자원기반 구축	169	0.0	일반회계
		사이버멘토링운영	95	0.0	일반회계
	경력단절여성등 일자리 취업연계	고학력경력단절여성취업 지원	50	0.0	여성발전기금
	여대생커리어개발지원	여대생커리어개발지원	885	0.0	여성발전기금
	가족친화환경조성	가족문화조성사업	800	0.0	일반회계
	아동양육지원	아이돌봄 지원	66,618	1.8	일반회계
고용노동부 소계			773,586	21.2	
고용 노동부	고용평등사업	고용평등환경개선지원	1,299	0.0	일반회계
	여성고용촉진	모성보호육아지원	656,986	18.0	고용보험기금
		출산·육아기고용안정지원금	52,268	1.4	고용보험기금
		반듯한시간제 일자리 창출 지원	10,563	0.3	고용보험기금
		직장어린이집지원	49,840	1.4	고용보험기금
여성고용환경개선 용자	2,630	0.1	고용보험기금		
보건복지부 소계			2,776,003	76.0	
보건 복지부	아동복지지원	방과후 돌봄서비스	124,599	3.4	일반회계
	영유아보육료지원	0-4세 보육료 지원	2,515,233	68.8	일반회계
		장애아무상보육	40,226	1.1	일반회계
		시간연장 보육료지원	33,890	0.9	일반회계
		시간차등형 보육시험 사업 (신규)	3,800	0.1	일반회계
맞벌이전업주부 일제조사 (신규)	5,073	0.1	일반회계		

54 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

담당 부처	분야	사업명	예산		재원
	어린이집 기능 보강	어린이집 확충	16,465	0.5	일반회계
	어린이집 지원	공공형어린이집	30,049	0.8	일반예산
	보육인프라구축	어린이집 평가 인증 운영	6,668	0.2	일반예산
교육부		소계	452	0.01	일반예산
교육부	국립부설학교 학력증진	초등돌봄교실지원(신규)	452	0.01	일반예산

주: 경력단절예방 정부 사업은 정부부처별 “소관예산 및 기금운용계획 개요”에서 연구진이 분류한 것임

- 자료 1. 2013년도 여성가족부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.mogef.go.kr/>
 2. 2013년도 고용노동부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moel.go.kr/>
 3. 2013년도 보건복지부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.mw.go.kr>
 4. 2013년도 교육부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moe.go.kr/>

경력단절 예방정책은 분야별로 크게 모성보호, 자녀 돌봄, 기업, 여성인력 개발 4개로 분류할 수 있다. 모성보호의 모성보호육아지원은 산전후휴가급여와 육아휴직급여를 포함하여 전체 경력단절예방 정책의 18.0%를 차지한다. 자녀돌봄에는 아이돌봄지원, 방과후 돌봄서비스, 0~4세 보육료 지원 등 보육 관련 정책을 포함하며 이중에서 전체 경력단절 예방정책의 68.8%를 차지하는 0~4세 보육료 지원이 가장 크다. 이어 방과후 돌봄서비스가 3.4%, 아이돌봄서비스가 1.8%로 전체 경력단절 예방정책의 3% 내외를 차지하고 있다.

기업관련 경력단절 예방정책에는 가족친화경영 사업을 포함하는 가족문화조성사업, 고용평등환경개선지원, 여성고용환경개선 융자, 시간제일자리 창출지원, 직장어린이집, 출산·육아기고용안정지원금 등이 포함되며, 전체 경력단절 예방정책 대비 직장어린이집과 출산·육아기고용안정지원금이 각각 1.4%를 차지하고 있다.

여성인력개발 관련 예산은 전체 경력단절 예방정책의 1.0%에 불과하다. 해당 분야로 분류되는 사업은 경력단절여성취업지원, 여성인적자원기반 구축, 사이버멘토링운영, 고학력경력단절여성취업지원, 여대생커리어개발지원이 있다. 이중 새일센터 사업이 주력인 경력단절여성취업지원이 34,596백만원으로 전체 경력단절 예방정책 예산의 0.9%를 차지하고 있다.

Ⅲ. 여성 경력단절 예방정책의 현황 및 세출예산 분석 ●●● 55

〈표 Ⅲ-8〉 2013년 분야별 경력단절예방 정책 관련 예산

(단위: 백만원, %)

분야	사업명	예산		
	전체	3,653,254		
	소계	656,986	18.0	
모성보호	모성보호육아지원	656,986	18.0	100.0
	소계	2,843,073	77.8	100
자녀 돌봄	아이돌봄 지원	66,618	1.8	2.3
	방과후 돌봄서비스	124,599	3.4	4.4
	0-4세 보육료 지원	2,515,233	68.8	88.5
	장애아무상보육	40,226	1.1	1.4
	시간연장 보육료지원	33,890	0.9	1.2
	시간차등형 보육시험 사업(신규)	3,800	0.1	0.1
	맞벌이전업주부 일제조사(신규)	5,073	0.1	0.2
	어린이집 확충	16,465	0.5	0.6
	공공형어린이집	30,049	0.8	1.1
	어린이집 평가 인증 운영	6,668	0.2	0.2
	초등돌봄교실지원(신규)	452	0.0	0.0
	소계	117,400	3.2	100.0
기업	가족문화조성사업	800	0.0	0.7
	고용평등환경개선지원	1,299	0.0	1.1
	여성고용환경개선 융자	2,630	0.1	2.2
	반듯한시간제일자리창출지원	10,563	0.3	9.0
	직장어린이집지원	49,840	1.4	42.5
	출산·육아기 고용안정지원금	52,268	1.4	44.5
	소계	35,795	1.0	100.0
여성인력 개발	경력단절여성취업지원	34,596	0.9	96.7
	여성인적자원기반 구축	169	0.0	0.5
	사이버멘토링운영	95	0.0	0.3
	고학력경력단절여성취업지원	50	0.0	0.1
	여대생커리어개발지원	885	0.0	2.5

주: 경력단절예방 정부 사업은 정부부처별 “소관예산 및 기금운용계획 개요”에서 연구진이 분류한 것임

- 자료 1. 2013년도 여성가족부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.mogef.go.kr/>
 2. 2013년도 고용노동부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moel.go.kr/>
 3. 2013년도 보건복지부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.mw.go.kr>
 4. 2013년도 교육부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moe.go.kr/>

3. 소결

고용율 70% 달성이 주요한 국정과제의 목표로 설정된 것에서 알 수 있듯이 고용증대는 최근 가장 중요한 경제적·사회적 이슈이다. 이에 따라 여성의 경력단절예방을 위한 정책예산도 매년 증가추세를 보이고 있다.

여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책은 여성을 경력단절에서 복귀하도록 하는 정책과 경력단절이 되지 않도록 예방하는 정책을 모두 포함할 수 있다. 부처별로는 보건복지부, 고용노동부, 여성가족부가 중심이 되어 여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책이 시행되고 있다. 각 부처별 정책에는 해당 부처의 특징이 반영되고 있는데, 보건복지부의 경우 보육정책을 중심으로 예산이 집행되고 있으며, 고용노동부는 고용지원사업을 중심으로, 여성가족부는 일가정양립과 여성의 능력향상을 중심으로 사업이 시행되고 있다.

여성의 경력단절을 예방하기 위한 부처별 정책에 소요되는 총 지출액은 2013년 예산액 기준으로 약 3조 6천억원으로 집계되고 있다. 부처별로는 보건복지부가 전체 예산의 76%를 차지하고 있어 거의 대부분의 예산을 보건복지부에서 지출하고 있다. 보건복지부의 예산이 이렇게 높은 비중을 차지하는 이유는 무상보육으로 인한 보육비 지원에 약 2조 8천억원의 예산이 투입되기 때문이다. 무상보육으로 인한 보육비 지원은 전체 분야별 예산의 77.8%를 차지하고 있다. 그 다음으로는 고용노동부가 약 7,735억원(21.2%)을 지출하고 있으며, 여성가족부는 전체 예산의 2.8%를 차지하고 있다.

각 부처에서 지출하고 있는 경력단절 예방정책 비용은 여성의 경력단절을 예방하기 위해 우리사회가 부담하고 있는 비용이라고 할 수 있다. 정부의 경력단절 예방정책을 통해 여성의 경력단절로 인해 발생하는 사회적 비용을 절감할 수 있다면, 그 절감액만큼이 사회적 편익으로 전환된다.

따라서 본 장에서는 여성의 경력단절 예방을 위해 지출되는 비용을 경력단절 예방을 위한 사회적 비용으로 간주하였으며, 정책이 성공을 거둬 여성의 경력단절이 예방될 경우 절감되는 경력단절의 사회적비용은 다음 장에서 추계하였다.

IV

여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익

- | | |
|----------------------|----|
| 1. 사회적 편익의 범위 | 59 |
| 2. 사회적 편익 및 비용추정의 논의 | 63 |
| 3. 사회적 편익 추정 | 66 |



1. 사회적 편익의 범위

가. 경력단절여성의 범위

여성의 경력단절 예방을 통한 사회적 편익을 추계함에 있어서 가장 중요한 것은 경력단절여성을 어떻게 정의하는가이다. 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」의 제2조에서 정의하고 있는 “경력단절여성 등”이란 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 규정되어 있다. 여기에는 경제활동 참여를 지원하기 위한 대상 중 취업과 비취업을 반복하는 불연속 취업자 뿐 아니라 임신, 출산, 육아로 인하여 취업을 한 경험이 없는 여성도 모두 포함되어 있다.

반면에 2013년 처음으로 조사가 시작된 ‘경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’에서 정의하고 있는 “경력단절여성 등”은 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」과는 다소 차이가 있다. ‘경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’에서 정의하고 있는 “경력단절여성 등”은 ‘과거 취업경험이 있으나 결혼, 임신, 출산, 육아 및 가족돌봄 등으로 인하여 경제활동을 중단한 경험이 있는 여성’으로 정의된다. 경제활동을 중단한 경험이 있는 여성이라는 말에는 경력단절 이후 아직까지 재취업이 되지 못한 여성과 재취업이 된 여성 모두가 포함된다. 따라서 한번도 취업을 해 본적이 없는 여성이거나 취업이 후 한번도 경력단절을 경험하지 못한 여성은 본 정의에서 제외된다.

〈표 IV-1〉 경력단절여성의 정의 비교

경력단절여성 등의 경제활동 실태조사			경력단절여성 등의 경제활동촉진법
취업 유무	경력단절 경험 유무	설명	
현재 비취업	경력단절 경험없는 비취업자	한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성	<ul style="list-style-type: none"> 한번도 취업한 적이 없는 여성도 경력단절여성으로 분류
		취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아 가족돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 비취업 여성	

경력단절여성 등의 경제활동 실태조사			경력단절여성 등의 경제활동촉진법
취업 유무	경력단절 경험 유무	설명	
	경력단절 경험있는 비취업자	재취업 경험 없음	경력단절 경험이 있고 그 후 취업한 적 없는 비취업 여성
		재취업 경험 있음	경력단절 경험이 있고 재취업한 적이 있으나 현재는 비취업인 여성
현재 취업	경력단절 경험있는 취업자	재취업 일자리 지속	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 조사시점까지 유지하고 있는 취업 여성
		재취업 일자리 비지속	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 이직하여 다른 일자리에서 일하고 있는 취업 여성
	경력단절 경험없는 취업자	경력단절 경험이 없는 취업 여성	

주: 음영 처리된 부분이 경력단절여성에 해당

「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」과 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 정의하는 경력단절여성의 범위를 비교해보면 가장 대표적인 차이점으로 두 가지를 꼽을 수 있다. 법에 정의된 경력단절여성의 정의에는 결혼으로 인한 경력단절 사유는 제외되어 있는 반면에, 한번도 취업한 적이 없다 하더라도 취업을 희망하는 여성은 경력단절여성에 포함된다. 그러나 ‘경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’에서는 결혼으로 인한 경력단절도 경력단절의 범위에 포함되며, 대신 본인의 취업의사와는 상관없이 한번도 취업하지 않은 여성은 경력단절여성에서 제외된다.

본 연구에서는 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 정의한 경력단절여성의 범위를 적용하였다. 그 이유는 현재 경력단절이 된 여성의 현실을 더욱 잘 반영하고 있으며 경력단절여성의 유형을 매우 구체적으로 정의하고 있기 때문이다. 따라서 최종적으로 본 연구에서 정의하고 있는 경력단절여성의 범위는 아래 표의 ③+④+⑤+⑥에 해당된다.

〈표 Ⅳ-2〉 취업 유무별 경력단절 경험 유무별 유형 분류

취업 유무	경력단절 경험 유무		설명	영역
현재 비취업	경력단절 경험없는 비취업자		한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성	①
			취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 비취업 여성	②
	경력단절 경험있는 비취업자	재취업 경험 없음	경력단절 경험이 있고 그 후 취업한 적 없는 비취업 여성	③
		재취업 경험 있음	경력단절 경험이 있고 재취업한 적이 있으나 현재는 비취업인 여성	④
현재 취업	경력단절 경험있는 취업자	재취업 일자리 지속	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 자리에서 조사시점까지 유지하고 있는 취업 여성	⑤
		재취업 일자리 비지속	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 자리에서 이직하여 다른 자리에서 일하고 있는 취업 여성	⑥
	경력단절 경험없는 취업자		경력단절 경험이 없는 취업 여성	⑦

주: 음영 처리된 부분이 본 조사에서 정의하는 경력단절여성에 해당

나. 사회적 편익의 종류

여성의 경력단절 예방을 통한 사회적 편익을 추계하는 것은 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용을 추계하는 것과 같다. 그 이유는 여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책이 효과를 거두어 여성의 경력단절이 예방된다면 경력단절로 인한 사회적 비용을 그대로 절감할 수 있기 때문이다. 즉 부(-)의 비용은 편익이라는 개념이 그대로 반영된다.

사회적 편익은 크게 직접적 편익과 간접적 편익으로 구분된다. 직접적 편익은 경력단절을 예방하게 됨으로써 일차적으로 얻게 되는 편익으로써 경제활동에 따른 임금손실 예방편익이 여기에 해당된다. 임금손실 예방편익은 경력단절이 되지 않았다면 얻게 되었을 임금소득과 경력단절 이후 재취업시 소득이 낮은 직종으로 이동하였을 경우 발생하게 되는 소득 손실분을 합하여 산출된다.

간접적 편익은 일차적으로 얻게 되는 편익에 해당되지는 않지만, 사회적으

62 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

로 발생하게 될 비용을 절감하게 되어 얻게 되는 이차적 편익을 의미한다. 이러한 간접적 편익에는 교육에 대한 과다투자 예방편익과 재취업 비용 절감 편익이 포함된다. 교육에 대한 과다투자 예방편익은 경력이 단절된 여성이 본인의 교육년수보다 평균 교육년수가 낮은 직종으로 재취업한 경우 교육년수의 차이만큼 발생하는 교육비용의 손실을 의미한다. 재취업 비용 절감편익은 경력단절된 여성이 재취업을 위해서 지출하는 재취업 교육 및 훈련비용에 지출된 비용을 절감하게 됨으로써 발생하는 사회적 편익을 의미한다.

이러한 경력단절 예방을 통한 사회적 편익의 종류와 정의는 아래의 표와 같다.

〈표 IV-3〉 편익항목과 정의

종류			개념적 정의
직접적 편익	임금손실 예방편익	재취업을 못한 경우	경력단절 이후 현재까지의 임금손실액
		재취업을 한 경우	경력단절 이후 재취업까지의 임금손실액 + 재취업 이후 감소한 임금손실액(이전 직장과 현 직장과의 임금차)
간접적 편익	과잉교육 예방편익	재취업을 한 경우	경력단절여성이 본인의 교육년수보다 평균 교육년수가 낮은 직종으로 재취업을 한 경우 교육년수 차이만큼 소요된 교육비용
	재취업 비용 절감편익		재취업을 하기 위해 소요되는 비용으로써 교육 훈련비용, 시간비용, 기타 소요비용 등이 포함됨

경력단절로 인한 비용은 위에서 언급한 유형적 비용(tangible cost)외에도 경력단절을 통한 심적인 고통, 노동력의 숙련도 저하를 통한 기업의 생산성 저하 등 사회적으로 많은 무형적 비용(intangible cost)을 발생시킨다. 이러한 무형적 비용은 추정상의 어려움으로 인해 본 추계에서는 제외하였다. 그러나 추계되지 못하는 무형적 비용 역시 경력단절로 인한 사회적 비용임에는 분명하며, 경력단절예방이 이루어질 경우 사회적으로 얻게 될 비용절감에 포함될 수 있다.

2. 사회적 편익 및 비용추정의 논의

가. 여성의 경력단절로 인한 비용추정

여성의 경력단절로 인한 사회적 비용을 추정한 연구는 그동안 이루어지지 않고 있었다. 이처럼 여성의 경력단절이 매우 중요한 고용문제이자 사회적 문제임에도 불구하고 그로인한 사회적 비용 등을 추정하기 위한 연구가 이루어지지 못한 것은 여성의 경력단절에 대한 정의와 범위가 명확하지 못했을뿐만 아니라 실제로 비용을 추정하기 위한 자료가 생산되지 못했기 때문이다.

그동안 경력단절로 인한 손실을 추정한 연구들은 실업자의 임금손실과 관련된 연구들이 대부분이었다. 직장상실 혹은 실업을 통한 임금손실과 실업이 지속되는 원인을 밝히고, 재취업시 임금의 하락이 발생한다는 연구가 주로 이루어져 왔다(금재호·조준모, 2002; 박용현, 2010). 실직자의 임금손실에 관한 연구에서는 실직후 경력단절의 기간이 임금인상을 어렵게 해 재취업시 임금의 하락이 이루어진다는 것을 보여주고 있다. 여성의 경력단절로 인한 임금손실을 추정한 대표적인 연구로는 김종숙 외(2011)의 연구가 있다. 김종숙 외(2011)의 연구에서는 노동패널조사자료를 이용하여 모수적 방법과 비모수적 방법으로 경력단절여성의 임금손실을 추정하였고, 그 결과 적게는 4%에서 많게는 21.9%의 임금 및 소득손실이 발생하는 것으로 추정되었다.

김혜원(2011)의 연구에서는 노동패널조사자료를 이용하여 여성의 경력단절이 이후 재취업시 임금에 어느정도 부정적 영향을 미치는지를 OLS모형과 고정효과모형(fixed-effect model)을 이용하여 추정하였다. 추정결과 여성의 경력단절은 재취업시 임금에 악영향을 가져오는데 경력단절 기간이 1년 늘어날 때 4%대의 임금 감소를 야기하는 것으로 추정되었다. 특히 고졸자에 비해 대졸자가 경력단절 1년에 대해 8% 이상 더 많은 임금손실을 경험하는 것으로 나타났으며 고졸자와 대졸자를 분리하여 추정한 결과에서는 더 큰 격차가 확인되었다. 이러한 결과는 여성 대졸자의 경력단절로 인한 임금손실이 매우 크다는 점에서 대졸자들은 경력을 지속하고자 하는 의향

을 가지고 있으며 실제로 고졸자에 비해 강하게 출산과 결혼의 충격에도 불구하고 취업을 유지하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 하지만 한번 경력단절을 경험하게 되면 큰 액수의 임금손실을 겪게 되고 이것은 재취업 유인을 약화시킨다고 하였다.

여성의 경력단절과 관련된 이러한 논의들은 경력단절로 인한 비용으로 임금 혹은 소득의 손실만을 고려하고 있으며, 하락의 정도만을 파악하는 한계가 있다.

나. 사회적 비용추정의 방법론

1) 비용-편익분석의 개념

많은 국가에서 국가의 공공사업이나 정책과 같이 국가의 재정이 투입되는 사업을 시행하기 전에 사업의 시행에 대한 평가를 실시하여 사업수행에 대한 사회적 비용(social cost) 혹은 편익(social benefit)을 추계하는 방법으로 경제성 분석이 많이 활용되고 있다. 정부지출은 모두 예산속에 편성되어 집행되는 것으로서 정부의 입장에서는 부족한 자원을 어떻게 하면 효율적으로 사용할 수 있는가 하는 점이 중요한 관심사가 될 수밖에 없다.

이처럼 공공투자사업 혹은 정책의 타당성을 분석하기 위한 경제성 분석의 대표적인 방법으로 비용분석(cost analysis), 비용-편익분석(cost-benefit analysis), 비용-효과분석(cost-effectiveness analysis), 비용-효용분석(cost-utility analysis) 등이 사용되고 있다.⁶⁾ 이 중에서 정책의 타당성 혹은 사회적 비용이나 편익을 추계하는데 있어 가장 일반적으로 널리 사용되는 방법이 비용-편익분석(cost-benefit analysis)이다.

비용-편익분석은 국가적인 차원에서 정해진 공공목표를 달성하기 위하여 예상되는 여러 대안들(alternatives) 각각의 비용과 편익을 측정하고 비교, 평가하여 최선의 대안을 도출하는 기술적인 방법이다. 따라서 이 분석은 사업 대안들의 비용과 편익을 측정하고 평가하는 일반적인 절차를 모두 내포하

6) 비용-효과분석과 비용-효용분석은 매우 유사한 면이 있기 때문에 일부에서는 동일한 의미로 사용되기도 한다.(Drummond et al., 2005)

고 있으며, 이와 관련된 여러 원칙과 기준 하에서 분석을 실시하게 된다. 비용편익분석의 중요한 특징은 다음과 같다.

첫째, 비용-편익분석은 개별정부투자사업을 평가하는 경제적 분석의 한 분야이다. 물론 개별사업(project) 단위가 아닌 프로그램(program)이나 정책(policy) 자체를 비교, 평가하는 것도 넓은 의미의 비용-편익분석에 속한다.

둘째, 비용-편익분석은 기업차원의 재무적 분석과는 달리 사회적 관점 또는 국민경제의 관점에서 비용과 편익을 파악한다. 따라서 민간기업에서 새로운 사업을 추진할 때 사용하는 타당성 검토와 비교해 볼 때 접근방법은 비슷하다고 하더라도 개념적으로는 매우 다르다. 가장 근본적인 차이는 비용과 편익의 성격에 있다. 사회적 관점에서의 편익이란 특정사업의 국민생산에 대한 공헌을 뜻하며, 비용이란 국가자원의 낭비(즉, 자원의 기회비용)를 뜻한다.

셋째, 비용-편익분석은 공공사업에서 추진하고 운영하는 과정에서 발생될 것으로 기대되는 모든 비용과 편익을 단기적 시각이 아니라 장기적 시각에서 종합적으로 평가하는 것이다. 공공사업에서는 시간변수도 사회적 관점에서 고려되기 때문에 그 기간이 훨씬 더 길며 할인율의 선택이라든가 위험에 대한 대응도 장기적이다.

본 연구에서도 역시 비용-편익분석의 기법을 활용하여 여성의 경력단절 예방을 통한 사회적 편익을 추정하고자 한다. 그러나 장기적 관점에서 비용과 편익을 비교하는 형태의 방법을 그대로 본 추계에 적용하기는 어렵기 때문에 본 연구에서는 비용-편익분석에서 사회적 비용 혹은 편익을 추정하는 방법론만을 적용하여 편익을 추정하였다.

2) 가치추정 접근방법

비용-편익분석을 통해 사회적 비용 혹은 편익을 추계할 때, 사용하는 비용(편익)은 경제적 비용/비경제적 비용, 직접비용/간접비용, 유형적 비용/무형적 비용, 내부비용/외부비용, 개인적 비용/사회적 비용 등 매우 다양하다(조선주 외, 2010에서 재인용). 이러한 비용 혹은 편익의 가치를 추계하기 위한 방법에는 크게 인적자본접근법(human capital approach)과 지불의사접

근법(willingness to pay approach)이 있다.

인적자본접근법(human capital approach)은 개인이 획득할 수 있는 미래의 수입을 현재가치로 추정하는 방법으로, 예를 들어 생산능력을 상실한 사람이 만약 능력을 상실하지 않았을 경우 벌어들일 수입의 합계를 생명의 가치로 파악하는 접근 방법이다. 인적자본접근법은 비교적 객관적인 자료인 임금자료를 이용함으로써 추계치의 변화가 크지 않다는 장점이 있다. 그러나 경제활동을 하지 않는 사람의 가치를 과소추계하거나 시장에서의 가치를 정확하게 측정하기 어려운 경우 정확하게 임금을 반영하지 못하게 된다.

지불의사접근법(willingness to pay approach)은 예컨대 사망과 같은 위험을 회피하기 위하여 사람들이 일생동안 지불할 의사가 있는 최대 지불액이라든가 혹은 반대로 위험부담을 무릅쓰고라도 어떤 위험한 일을 택할 때 그 대가로 수령할 의사가 있는 최소 수령액을 계산하는 방법이다. 지불의사접근법의 가장 중요한 점은 사람들의 지불의사를 얼마나 정확하게 측정할 수 있는가에 달려있다. 그러나 사람들간에 연령, 교육수준, 환경 등 개인의 많은 요인의 차이로 인하여 정확한 지불의사를 측정하기가 쉽지 않다는 단점이 있으며, 조사때마다 다른 결과가 도출될 가능성이 있다.

3. 사회적 편익 추정

가. 기본가정 및 자료

1) 자료

본 추계에서 사용하는 자료는 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’(이하 경단여성 실태조사)의 원자료(raw data)를 활용하였다. 경단여성 실태조사 자료는 2013년부터 조사가 시작되었으며, 매 3년마다 조사가 시행된다. 본 연구에서 활용한 자료는 2013년에 조사한 첫 번째 조사자료로서 총 표본수는 5,854명이다.

경단여성 실태조사 자료에서 정의하고 있는 경력단절여성의 범위는 <표

IV-2>와 같다. 본 조사에서는 경력단절여성의 규모뿐만 아니라 경력단절의 원인, 경력단절시의 종사하던 산업·직업·임금과 현재 종사하는 산업·직업·임금, 사회보험의 적용유무 등 여성의 경력단절과 관련하여 매우 방대한 정보를 제공하고 있다. 기존의 지역별고용조사(통계청)에서 실시하는 경력단절여성 현황과는 비교할 수 없을 만큼의 자세하고 방대한 자료를 제공하고 있기에 본 추계에서도 경단여성 실태조사 자료를 활용하였다.

추가로 지역별 고용실태조사 자료는 각 직업별 평균 교육년수를 산출하기 위해 활용하였다.

2) 기본가정

본 추계의 경력단절여성의 수는 실제 경단여성 실태조사 자료의 표본수를 이용하지 않고, 가중치를 적용한 전체 인구수를 기준으로 한 경력단절여성의 수를 적용하였다. 경단여성 실태조사의 총 표본수는 5,854명(25~59세)이며, 이중에서 경력단절의 경험이 있는 여성의 수는 총 3,185명이다. 여기에 가중치를 적용하면 총 표본의 수는 870만명이 되며, 경력단절의 경험이 있는 여성의 수는 약 480만명(25~59세)이 된다.

경단여성 실태조사에서의 조사대상 연령은 25~59세의 여성을 대상으로 한다. 그러나 본 추계에서는 25~54세의 경력단절여성을 대상으로 하였다. 25~54세는 경제활동 연령중에서 핵심적인 연령대로 간주되고 있으며, 실제 OECD의 통계에서도 25~54세 연령을 별도로 제시하고 있다.

실제 55세 이상의 여성의 경우 경력단절 이후 재취업과 관련된 활동이 많지 않으며, 일반 민간기업의 경우는 대부분 55세를 전후로 정년이 이루어지므로 이러한 특성을 반영하여 본 추계에서는 25~54세의 연령만을 추계 대상으로 하였다.

〈표 IV-4〉 가중치 및 연령대 적용 전후의 경력단절여성 수

(단위: 명)

	가중치가 없는 경우		가중치가 있는 경우	
	25~59세	25~54세	25~59세	25~54세
표본수	5,854	5,001	8,695,098	7,364,799
경단여성수	3,185	2,848	4,811,984	4,270,357

자료: 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 원자료

또한 경력단절 시점은 2000년 이후에 경력단절이 된 경우만을 대상으로 하였다. 1990년대를 제외한 이유는 1998년 외환위기로 인해 경력단절이 매우 심하게 나타났으며, 이후 노동시장에도 변화가 일어났기 때문이다. 따라서 본 추계에서는 경력단절 시점이 2000년 이후인 경우만을 대상으로 하여 추계를 시도하였다.

나. 직접적 편익

1) 임금손실 예방편익

임금손실 예방편익은 여성이 경력단절로 인하여 상실한 임금소득 혹은 재취업 이후 감소된 임금소득을 의미한다. 경력단절 예방정책을 통해 여성의 경력단절을 예방할 수 있다면 임금손실로 인한 사회적 비용을 절감할 수 있다.

임금손실 예방편익 항목은 경력이 단절된 여성이 재취업을 못한 경우와 재취업을 한 경우로 구분된다. 재취업을 못한 경우 발생하게 되는 임금손실은 경력이 단절된 이후 현재까지 손실된 임금소득의 총합을 의미한다. 이때 임금소득은 경력단절시 다니던 직장의 임금이다.

다음으로 경력단절 이후 재취업에 성공한 경우 발생하게 되는 임금손실액은 경력단절 이후 재취업까지 손실된 임금소득에 재취업 이후 현 직장 이전 직장과의 임금차액의 합으로 정의된다. 즉, 실업상태일 때 손실된 임금총액에 이전 직장과의 임금차액의 합으로 구성된다. 이러한 개념을 반영한 추정식은 아래의 <식 1>, <식 2>와 같다.

IV. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익 ●●● 69

<식 1> 재취업을 못한 경우

COST1 =

$$\sum_a (\text{재취업 못한 경력단절여성수}_a \times \text{이전직장임금}_a \times \text{경력단절기간}_a)$$

where, a=연령구간(25~29, 30~34, 35~39, 40~44, 45~49, 50~54)

<식 2> 재취업을 한 경우

COST2 =

$$\sum_a (\text{재취업한경력단절여성수}_a \times \text{임금소득차액}_a \times \text{현직장재직기간}_a) + \sum_a (\text{재취업한경력단절여성수}_a \times \text{이전직장임금}_a \times \text{경력단절기간}_a)$$

where, a=연령구간(25~29, 30~34, 35~39, 40~44, 45~49, 50~54)

경력단절 이후 재취업을 못한 경우 임금손실액은 경력이 단절된 이후 현재까지 손실된 임금소득이 된다. 따라서 경력단절여성수에 연간 임금손실액과 경력단절기간을 곱하면 총 임금손실액을 추계할 수 있다. <식 1>에 따라 경력단절 이후 재취업을 못한 여성의 총 임금손실액은 약 110조원으로 추계되었다.

<표 IV-5> 경력단절 후 재취업을 못한 경우의 임금손실

(단위: 명, 만원, 년)

연령	① 비취업 경력단절여성수	② 이전직장 임금(연간)	③ 경력단절 기간	임금손실 (①X②X③)
25~29세	84,382	1,711.7	2.6	379,425,894.6
30~34세	299,340	1,986.8	4.2	2,509,067,987.7
35~39세	349,225	2,073.2	6.7	4,828,457,116.2
40~44세	121,872	2,440.2	8.7	2,582,178,132.2
45~49세	35,035	2,444.5	7.6	653,996,383.2
50~54세	10,068	2,248.8	9.5	214,306,934.9
계	-	-	-	11,167,432,448.8

70 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

경력단절 이후 재취업에 성공한 여성의 임금손실액은 크게 두 부분으로 구성된다. 첫째로 재취업에 성공한 직장의 임금소득이 경력단절시 직장의 임금보다 낮을 경우 그 차액만큼이 임금손실액으로 간주될 수 있다. 경단여성 실태조사 결과에 의하면 경력이 단절된 여성이 재취업시 기존 직장에 비해 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 조사되었다. 이는 한번 경력단절이 된 여성은 재취업이 힘들기 때문에 취업을 희망하는 여성들이 직장의 수준을 이전에 비해 크게 낮추어 구직활동을 하기 때문이다. 따라서 이러한 경우 발생하게 되는 임금손실액은 중요한 사회적 비용이 된다. 둘째로 경력이 단절된 여성이 재취업에 성공할 때까지 손실된 임금소득의 합이 또 다른 비용으로 간주될 수 있다.

각각의 항목을 추계한 후 합산한 재취업 여성의 임금손실액은 약 64조원으로 추계되었다. 이중에서 경력단절기간 동안의 임금손실액이 약 7조원, 재취업 이후 이전 직장과의 임금소득 차액으로 인한 손실이 약 57조원으로 추계되었다.

아래의 추계결과를 보면 특정 연령대에서 추계값이 없는 경우가 있다. 이 경우는 재취업을 통해 임금소득이 상승한 경우이므로 비용으로 간주하지 않았으며 합산에서 제외하였다.

<표 IV-6> 경력단절 이후 재취업을 한 여성의 임금손실

(단위: 만원)

연령	임금소득차액			경력단절기간 임금손실액	합계
	④ 유형	⑤ 유형	⑥ 유형		
25~29세	733,749.3	2,614,276	1,123,567	93,185,804	97,657,396.3
30~34세	33,751,766.4	34,473,461	46,190,581	882,095,026	996,510,834.4
35~39세	108,471,218.3	56,469,717	-	2,686,317,582	2,851,258,517.3
40~44세	62,371,919.6	112,676,765	110,211,933	1,615,028,228	1,900,288,845.6
45~49세	35,765,370.7	42,226,894	92,156,423	296,033,575	466,182,262.7
50~54세	-	8,561,120	-	87,784,083	96,345,203
계	241,094,024.3	257,022,233	249,682,505	5,660,444,299	6,408,243,061.3

※ 주: ④, ⑤, ⑥유형은 <표 IV-2>의 유형을 의미

Ⅳ. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익 ●●● 71

이상에서 추계한 경력단절 후 재취업이 되지 못한 경우와 재취업에 성공한 경우의 총 직접적 비용은 약 176조원에 이르는 것으로 추계되었다.

〈표 IV-7〉 임금손실로 인한 사회적 비용

(단위: 만원)

연령	경단 후 재취업 안된 경우	경단 후 재취업 한 경우		합계
		임금차이로 인한 손실	경단기간 임금손실	
25~29세	379,425,894.6	4,471,592	93,185,804	477,083,291
30~34세	2,509,067,987.7	114,415,808	882,095,026	3,505,578,822
35~39세	4,828,457,116.2	164,940,935	2,686,317,582	7,679,715,633
40~44세	2,582,178,132.2	285,260,618	1,615,028,228	4,482,466,978
45~49세	653,996,383.2	170,148,688	296,033,575	1,120,178,646
50~54세	214,306,934.9	8,561,120	87,784,083	310,652,138
계	11,167,432,448.8	747,798,762	5,660,444,299	17,575,675,510

다. 간접적 편익

1) 과잉교육 예방편익

교육에 대한 과잉투자는 판단하기가 매우 어려운 주제이다. 교육의 목적이 단순히 취업이나 경제활동, 성공만을 위해 존재한다고 정의하기 어렵기 때문이다. 고등학교까지의 교육은 기본적인 지식과 사회생활에 필요한 청소년들의 기초소양, 단체생활 등 인간의 삶을 영위하기 위해 필요한 지식과 지혜를 습득하는 과정이라고 볼 때, 이와 다르게 대학의 교육은 학문에 대한 전문적인 지식을 습득하는 과정이라고 볼 수 있다. 그러나 우리나라의 대학교육은 사실 취업을 위한 훈련과정으로 인식되고 있는 경우가 많다. 이러한 상황에서 취업을 하지 않을 경우 대학교육이 필요없다고 단정적으로 이야기하기는 매우 어렵다. 대학교육은 취업과 상관없이 학문에 대한 연구만으로도 그 가치가 매우 높기 때문이다.

그럼에도 불구하고 우리나라의 현실에 비추어볼 때, 세계에서 가장 높은

수준의 대학진학률을 보이고 있지만 대학의 교육이 취업을 위한 하나의 수단으로써 기능하고 있음을 부인하기는 어렵다. 이처럼 대학교육이 단순히 취업을 위한 기능에 치우쳐져 있다고 본다면 교육에 대한 과다투자의 논리도 성립될 수 있다.

만약 고등학교를 졸업하고 취업할 수 있는 곳에 대학 졸업자가 취업한다면 그 취업자는 교육에 과다투자 되었다고 판단할 수 있다. 특히 사회적 비용이 기회비용의 개념으로 접근된다고 볼 때, 대학을 진학한 사람은 고등학교 졸업과 동시에 취업해 얻게 되는 소득을 포기하고 대학에 진학한 것이 되므로 그 대학진학에 소요되는 비용은 더욱 커진다. 따라서 여성이 경력단절 이후 재취업이 되지 못했거나 재취업이 되었지만 경력단절 당시 근무하던 직업에서 요구하던 평균 교육년수보다 낮은 교육년수가 요구되는 직업으로 하향취업했을 경우 그만큼의 교육이 과다투자된 것으로 간주할 수 있다.

과잉교육 예방편익은 이처럼 과다투자 되었다고 볼 수 있는 교육비를 추계한 항목이다. 다만 과잉투자 예방편익에서는 재취업에 성공한 경우에만 한정하여 편익을 추계하였다. 재취업에 실패한 경우는 직업이 없는 상태인데, 이 경우 경력단절여성의 모든 교육이 다 불필요하다고 간주하기는 어렵기 때문이며 추계자체도 어렵다. 따라서 본 항목에서는 경력단절 된 여성이 경력단절 당시 직업보다 평균 교육년수가 낮은 곳으로 재취업했을 경우 그 교육년수의 차이만큼이 과다하게 투자된 교육비로 정의하였다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{<식 3> COST3} &= \sum_i [\text{재취업한 경력단절여성수}_i \times \text{연간교육비용} \\ &\times (\text{경력단절시 직종 평균 교육년수}_i - \text{재취업 직종 평균 교육년수}_i)] \\ \text{where, } i &= \text{직종} \end{aligned}$$

위의 <식 3>에서 가장 핵심적인 변수는 연간 교육비용과 직업별 평균 교육년수이다. 직업별 평균 교육년수는 지역별고용조사 자료를 이용하여 산출하였으며 그 결과는 <표 IV-9>와 같다. 경력단절여성 등의 경제활동실태 조사 자료는 여성만을 대상으로 하고 있기 때문에, 교육년수에 편이(bias)가

Ⅳ. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익 ●●● 73

있을 수 있다.

직업별 평균 교육년수를 산출하기 위해서는 교육단계별 교육년수를 정의해야 한다. 본 연구에서는 각 학력별로 교육년수를 다음의 <표 IV-8>과 같이 가정하였다. 각 교육과정별로 졸업을 한 경우에만 해당 교육과정의 교육년수를 모두 인정했으며, 재학 중, 중퇴는 이전 학력까지의 누적 교육년수만을 적용하였다.

<표 IV-8> 교육정도별 교육년수

(단위: 년)

학력(교육과정)	교육년수	누적 교육년수
무학	0	0
초등학교	6	6
중학교	3	9
고등학교	3	12
전문대	2	14
대학교	4	16
대학원(석사)	2	18
대학원(박사)	4	22

‘지역별고용조사’ 자료를 이용하여 산출한 직업별 평균 교육년수를 보면 직업별로 큰 차이를 보이고 있었다. ‘관리자’, ‘전문가 및 관련종사자’, ‘사무종사자’의 직업은 평균 14~15년의 교육년수를 보여 대졸 이상의 학력임을 확인할 수 있다. ‘기능업 및 관련기능종사자’, ‘장치기계조작 및 조립종사자’, ‘서비스종사자’, ‘판매종사자’ 등은 평균 11~12년의 교육년수를 보여 고등학교 졸업자의 비중이 많을 것으로 보인다. 그 외에 ‘농림어업숙련종사자’, ‘단순노무종사자’는 평균 초졸 혹은 중졸의 학력을 보유하고 있는 것으로 분석되었다. 다만 이 결과는 상용직과 임시직을 모두 포함한 결과이며, 상용종사자만 고려했을 경우는 평균 교육년수가 크게 증가하게 된다. 반대로 임시 근로자나 일용근로자로 내려올수록 교육년수는 낮아진다. 본 추계에서는 고용형태에 관계없이 직업별 평균 교육년수를 활용하여 추계하였다.

〈표 IV-9〉 직업별 평균 교육년수

(단위: 년)

직업대분류	상용 종사자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급 가족 종사자	평균
관리자	15.5	13.9	-	14.7	14.0	16.0	15.4
전문가 및 관련종사자	15.6	14.9	13.2	15.7	14.8	14.8	15.4
사무종사자	14.5	13.2	12.8	14.0	13.1	12.4	14.2
서비스종사자	12.3	11.0	11.1	12.0	10.5	11.0	11.3
판매종사자	13.4	12.4	11.8	13.3	11.0	10.7	12.0
농림어업숙련종사자	11.9	10.0	7.6	10.0	7.0	6.5	6.9
기능업 및 관련기능 종사자	12.3	11.0	10.2	12.4	11.1	10.1	11.5
장치기계조작 및 조립종사자	12.0	11.3	11.2	12.5	11.0	10.6	11.7
단순노무종사자	10.4	8.6	8.1	12.2	10.0	10.3	9.0
평균	13.7	11.1	9.2	13.2	9.1	8.0	10.4

자료: 통계청, '2013년 상반기 지역별고용조사' 자료 분석

교육비는 통계청의 교육과정별 학생 1인당 공교육비 자료를 이용하였다. 대학교는 연간 약 820만원, 고등학교는 약 600만원, 중학교는 약 440만원을 지출하는 것으로 나타났다. 실제 지출하는 교육비는 최근 사교육 열풍을 감안하면 훨씬 높을 것으로 예상되지만, 사교육비 지출이 많지 않았을 연령대까지 감안하여 사교육비는 제외하고 공교육비만을 교육비로 사용하였다.

〈표 IV-10〉 교육과정별 학생 1인당 공교육비

(단위: 천원)

	초등학교	중학교	고등학교	대학교
1980	119	157	150	1,036
1981	170	177	274	971
1982	218	206	328	1,110

IV. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익 ●●● 75

	초등학교	중학교	고등학교	대학교
1983	219	250	363	1,033
1984	283	264	370	1,146
1985	319	300	398	1,210
1986	354	326	413	1,213
1987	386	360	482	1,825
1988	405	441	813	1,452
1989	469	555	638	1,599
1990	566	699	787	1,906
1991	658	858	980	2,247
1992	831	982	1,209	2,709
1993	1,016	1,123	1,370	2,945
1994	1,200	1,191	1,572	3,654
1995	1,412	1,380	1,785	4,227
1996	1,677	1,626	2,022	4,009
1997	2,041	1,988	2,337	5,272
1998	2,190	2,410	2,374	5,004
1999	1,756	2,303	2,152	5,036
2000	2,023	2,690	2,840	5,591
2001	2,362	3,277	3,376	6,036
2002	2,859	3,348	3,543	6,472
2003	3,243	4,062	5,061	7,004
2004	3,349	4,124	5,300	7,489
2005	3,601	4,158	5,474	7,270
2006	3,796	4,208	5,863	7,632
2007	4,101	4,454	5,923	8,225

자료: e-나라지표

여성들이 경력단절 당시 종사하던 직업과 재취업한 직업의 평균교육년수 차이를 구하고, 여기에 경력단절여성의 수와 최종학력의 교육비를 곱하여 합산한 총 과잉교육비용은 총 3조 5,790억원에 이른다.

<표 IV-11> 여성의 경력단절로 인한 과잉교육투자 비용

(단위: 천원)

재취업 직업군	합계
사무종사자	174,657,288
서비스종사자	653,403,736
판매종사자	1,467,908,227
기능업 및 관련기능 종사자	93,273,435
장치기계조작 및 조립종사자	251,967,016
단순노무종사자	936,685,193
총합계	3,577,894,895

2) 재취업비용 예방편익

재취업비용 예방편익은 경력이 단절된 여성이 재취업을 위해서 지출하는 교육 및 훈련비용의 절감편익을 의미한다. 이러한 비용은 경력단절이 없었다면 발생하지 않았을 비용이기에 경력단절 예방정책이 성공한다면 사회적 편익으로 간주될 수 있다. 재취업비용에는 교육훈련 비용, 시간비용, 기타 소요비용 등 많은 비용이 포함될 수 있지만, 실제 추계에서는 교육훈련비용만을 사용하여 추계하였다. 시간 및 기타 소요비용이 얼마인지를 확인할 수 있는 자료가 없기 때문이다.

<식 4> COST4 =

$$\sum_a (\text{경력단절여성수}_a \times \text{구직활동비용}_a \times \text{구직활동기간}_a \times \text{지출비용}_a)$$

where, a=연령구간(25~29, 30~34, 35~39, 40~44, 45~49, 50~54)

Ⅳ. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익 ●●● 77

위의 식에서 지출비용의 자료는 ‘직업능력개발 통계연보’의 내일배움카드제 지급금액을 활용하였다. 2011년 내일배움카드제로 지급된 총 금액은 200,210백만원이며, 총 수혜자수는 279,733명이다. 총 지급금액을 총 수혜자수로 나누면 1인당 연간 715,718원이 지급되었다고 볼 수 있다. 따라서 월간으로 환산하면 약 59,643원이 매월 재취업을 위해 지출된 금액이라고 볼 수 있다.

〈표 IV-12〉 고용보험 직업능력개발 사업 세부내역별 현황

(단위: 개소, 명, 백만원, %)

		사업장		지원건수, 인원		지급금액	
		2010	2011	2010	2011	2010	2011
재직자 지원	직업능력 개발훈련	234,224	207,737	3,764,139	3,004,691	346,763	284,890
	유급휴가 훈련	4,086	3,607	10,873	11,257	10,951	11,505
	근로자직무 능력향상 지원금	-	-	262,689	162,992	49,614	28,635
	재직자내일 배움카드제	-	-	170,609	129,451	45,226	31,144
실업자 지원	전직실업자 훈련	-	-	206,739	279,733	234,945	200,210
	국가기간· 전략직종 훈련	-	-	17,309	25,199	99,765	150,459

- 주: 1) 지원사업장 및 근로자의 통계수는 건수 개념임. 따라서 동일사업장이나 근로자가 두 번 이상 훈련을 받았을 경우 중복계산된 것임
 2) 여성가장훈련 지원금은 2003년 수강지원금, 2004년부터는 실업자재취업훈련(전직실업자훈련)에 포함
 3) 2011년 9월 이후 근로자 수강지원금은 근로자직무능력향상지원금, 근로자능력개발카드제는 재직자내일배움카드제로 명칭이 변경됨
 4) 전직실업자훈련 중 2010년은 내일배움카드제 포함 실적, 2011년은 내일배움카드제 실적임

자료: 직업능력개발통계연보(2011)에서 재인용

78 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

한달에 약 6만원의 금액이 재취업 훈련을 위해 지출된 금액으로 가정하는 것은 경단여성 실태조사를 통해서도 유사한 결과를 확인할 수 있다. 경단여성 실태조사에서는 직업교육훈련시 희망 훈련비용에 관해 묻고 있으며, 응답자들의 지불의향금액은 5만원~10만원 사이가 가장 많은 것을 알 수 있다. 따라서 매월 재취업을 위해 지출하는 훈련비용으로 월간 약 59,643원이 지출된다고 가정하여도 큰 무리는 없을 것으로 보인다.

〈표 IV-13〉 직업교육훈련시 희망 훈련 비용

(단위: %)

		전체	5만원 이하	5만원 초과 10만원 이하	10만원 초과 15만원 이하	15만원 초과 20만원 이하	20만원 초과	무상
전체		100.0	12.4	37.4	15.5	6.0	3.7	25.0
연령	25~29	100.0	17.8	40.7	17.7	7.5	0.0	16.3
	30~34	100.0	8.0	36.2	21.1	8.6	3.0	23.0
	35~39	100.0	7.1	39.8	13.2	7.8	6.0	26.1
	40~44	100.0	10.1	41.5	19.2	1.6	4.9	22.7
	45~49	100.0	15.6	33.6	19.7	5.7	4.3	21.1
	50~54	100.0	15.6	33.0	8.6	11.3	1.0	30.5
	55~59	100.0	26.0	33.7	3.5	0.0	0.0	36.7
교육 수준	중졸이하	100.0	24.9	33.1	1.3	0.0	0.0	40.7
	고졸	100.0	12.7	40.2	12.0	4.0	3.1	28.0
	전문대졸	100.0	14.7	34.6	15.7	6.1	2.4	26.4
	대졸이상	100.0	7.5	36.3	23.6	10.1	6.2	16.4

자료: 김난주 외(2013)

구직활동 비율과 구직활동 기간은 경단여성 실태조사의 응답결과를 활용하였다. 경단여성 실태조사 자료에서는 경력단절 이후 첫 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 했는지를 확인하고 있다. 조사결과 전체적으로 약 33%의 경력단절여성이 구직을 위해 적극적으로 활동한 것으로 응답하

Ⅳ. 여성 경력단절예방으로 인한 사회적 편익 ●●● 79

였으며, 연령대별로 보면 젊은 연령층일수록 구직활동에 적극적인 것으로 나타나고 있다. 따라서 연령대별 적극적 구직활동률을 구직활동비율로 적용하였다.

〈표 IV-14〉 경력단절 이후 첫 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 했는지 여부
(단위: %)

연령구간	예	아니오
전체	32.8	67.2
25~29세	56.2	43.8
30~34세	48.7	51.3
35~39세	39.6	60.4
40~44세	37.7	62.3
45~49세	32.2	67.8
50~54세	26.1	73.9
55~59세	19.7	80.3

자료: 김난주 외(2013)

구직활동기간은 경단여성 실태조사의 문항 중 ‘경력단절 이후 첫 일자리를 얻기 위한 구직활동기간’을 활용하였다. 평균 구직활동기간은 4.6개월로 나타났으며, 연령대가 젊을수록 구직활동기간이 짧은 것으로 나타났다. 25~29세 연령대의 경우 1.4개월인 반면, 55~59세 연령대의 경우 평균적으로 7.1개월의 구직활동기간을 갖는 것으로 조사되었다.

젊은 연령층에서 구직활동기간이 짧다는 것은 그만큼 고연령층에 비해서 빠르게 재취업에 성공했다는 것을 의미한다. 본 조사결과와 구직활동기간은 구직활동 후 첫 번째 일자리에 취업할 때까지의 기간이므로 본 조사결과는 재취업에 성공하기까지의 기간이라고도 볼 수 있다. 그러나 실제로는 적극적으로 구직활동에 나섰다 하더라도 재취업이 되지 않는 경우도 상당수 있을 것이며, 실제 구직활동기간은 본 조사결과보다 더 길수도 있다.

〈표 IV-15〉 경력단절 이후 첫 일자리를 얻기 위한 구직활동기간

(단위: 개월)

연령구간	평균
전체	4.6
25~29세	1.4
30~34세	3.3
35~39세	4.0
40~44세	3.9
45~49세	4.8
50~54세	5.5
55~59세	7.1

자료: 김난주 외(2013)

이러한 과정을 거쳐 추계한 재취업을 위해 지출한 교육훈련 비용은 약 1,450억원으로 추계되었다. 전체적으로 30세부터 44세까지의 연령대에서 대부분의 비용을 지출하는 것으로 추산되었다. 구체적 연령대별로는 35~39세가 632억원으로 가장 크게 추계되었으며, 30~34세가 약 430억원으로 추계되었다.

〈표 IV-16〉 재취업을 위한 교육훈련 비용

연령	경력단절여성 (명)	구직활동비율	구직활동기간 (개월)	지출비용 (원)	총비용 (원)
25~29세	113,027	0.562	1.4	59,643	5,304,030,733
30~34세	449,049	0.487	3.3	59,643	43,042,363,881
35~39세	669,069	0.396	4.0	59,643	63,209,967,269
40~44세	279,046	0.377	3.9	59,643	24,470,409,592
45~49세	76,504	0.322	4.8	59,643	7,052,461,628
50~54세	24,992	0.261	5.5	59,643	2,139,753,222
총합계	1,611,687	-	-	-	145,218,986,325

라. 사회적 편익 추정결과

이상의 추계결과를 종합해보면, 여성의 경력단절로 인해서 지난 2000년부터 2013년까지 총 14년간의 사회적 비용은 약 180조원으로 추계되었다. 이는 연간 약 13조원의 사회적 비용을 매년 우리사회가 부담해 왔다는 의미이다. 즉, 여성의 경력단절을 예방하게 된다면 우리사회는 매년 13조원의 사회적 편익을 얻게 되는 셈이다.

매년 가장 큰 사회적 비용을 부담하는 경우는 임금손실을 통한 직접적 비용이다. 매년 경력단절로 인한 임금손실만으로 12조원 이상의 사회적 비용이 발생하고 있는 셈이다. 간접적 비용 중 재취업 비용은 매년 100억원의 비용이 발생하는 것으로 추산되었지만, 실제 비용은 이보다 더 클 것으로 예상된다. 취업을 위해 개인적인 어학공부와 자격증 취득, 기타 지출비용 등 지출되는 비용은 클 것으로 예상되지만, 자료의 한계로 인하여 본 추계에서는 모두 반영되지 못했기 때문이다.

또한 본 추계에서는 2000년 이후 경력단절을 경험한 여성만을 대상으로 추계하였으므로 1990년 이후로 그 범위를 확대할 경우 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용은 크게 증가할 것으로 예상된다. 특히, 1998년 IMF외환위기로 인하여 실업이 급격히 증가한 것을 감안하면 1990년대에 경력단절까지 포함할 경우 추계액은 급격하게 커질 것으로 예상할 수 있다.

Ⅲ장에서 분석한 경력단절 예방정책에 소요되는 비용은 2013년을 기준으로 약 3조 6천억원으로 집계되었다. 즉, 경력단절 예방정책은 지출하는 비용에 비해 그 사회적 편익은 약 4배에 달한다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 여성의 경력단절을 예방하기 위한 지출을 현재보다 더욱 증가시킨다 하더라도 경제적 측면에서는 그 타당성이 충분하다는 의미가 된다.⁷⁾

즉 매년 경력단절 예방을 위해 정부가 시행하는 정책과 지출이 성공을

7) 다만, 현재의 연구결과를 통해서도 여성의 경력단절을 완전하게 예방하기 위한 적절한 예산의 규모가 얼마인지는 파악할 수는 없다. 경력단절을 완전히 예방하기 위한 최적의 예산규모를 파악하기 위해서는 예산의 시계열 자료와 함께 경력단절예방정책의 효과가 측정되어야 하는 작업이 필요하다. 이러한 분석은 본 연구의 범위를 벗어나는 것으로 본 연구에서는 다루지 않았다.

82 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

거둘 경우 더 큰 사회적 편익을 얻을 수 있다는 의미이다. 그만큼 여성의 경력단절을 예방하는 것은 우리사회에서 가장 중요한 정책적 이슈라고 할 수 있다.

〈표 IV-17〉 여성의 경력단절을 예방할 경우 얻게 될 사회적 편익

(단위: 만원)

종류		사회적 비용(편익) (2000~2013)	연간 비용(편익)
직접적 편익	임금손실 예방편익	재취업을 못한 경우	11,167,432,448.8
		재취업을 한 경우	6,408,243,061.3
간접적 편익	과잉교육 예방편익	재취업을 한 경우	357,789,489.4
	재취업 비용		14,521,897
합계(2000~2013, 14년)		17,947,986,897	1,281,999,063

V

결론

1. 종합논의	85
2. 시사점	86



1. 종합논의

본 연구에서는 여성의 경력단절을 예방할 경우 우리사회가 얻게 될 사회적 편익을 추계하였다. 여성의 경력단절 예방을 통한 사회적 편익은 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용과 같다. 여성의 경력단절을 예방할 경우 우리사회가 부담하는 사회적 비용을 절감할 수 있기 때문이다. 따라서 경력단절 예방을 통한 사회적 편익은 여성의 경력단절로 인해 우리사회가 부담하고 있는 사회적 비용이라고 해석해도 무방하다.

경력단절로 인한 비용을 추계하기 위해서는 경력단절여성의 범위를 설정하는 것이 가장 중요하다. 본 연구에서의 “경력단절여성”은 ‘과거 취업경험이 있으나 결혼, 임신, 출산, 육아 및 가족돌봄 등으로 인하여 경제활동을 중단한 경험이 있는 여성’으로 정의되며, ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’에서 정의하고 있는 그것과 같다.

여성의 경력단절 예방을 통한 사회적 편익은 크게 직접적 편익과 간접적 편익으로 구분할 수 있다. 직접적 편익은 경력단절로 인해 손실된 임금소득을 의미하며, 간접적 편익은 과잉교육 예방편익과 재취업 비용 절감편익으로 구성된다.

추계에 사용된 자료는 2013년 처음으로 조사가 실시된 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’ 자료를 사용하였으며, 그 외에 추가적으로 ‘지역별 고용조사자료’, 기타 통계청의 교육비 자료 등이 활용되었다.

추계결과 2000년부터 2013년까지 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용은 총 180조원으로 추계되었다. 이는 우리사회가 여성의 경력단절로 인하여 평균적으로 매년 약 13조원의 사회적 비용을 부담하고 있다는 의미이다. 이 중에서 임금손실로 인한 비용(직접적 비용)이 12조원 이상으로 거의 대부분을 차지하고 있었다. 역으로 해석하면 여성의 경력단절을 예방할 경우 우리사회는 매년 13조원의 편익을 얻게 된다.

정부는 현재 여성의 경력단절예방을 위해 각 부처별로 다양한 사업을 시행하고 있으며, 2013년을 기준으로 약 3조 6천억원의 비용을 지출하고 있었다.

정부에서 부담하고 있는 3조 6천억원의 경력단절예방 사업의 지출비용은

여성의 경력단절예방을 통해 얻을 수 있는 편익의 1/4에 해당하는 규모이다. 이러한 결과는 정부가 여성의 경력단절예방을 위해 지출하는 예산의 규모가 충분한 경제성을 확보하고 있음은 물론 경력단절예방을 위한 예산의 규모를 더욱 확대한다 하더라도 그 경제적 타당성이 충분히 보장됨을 보여준다고 하겠다.

2. 시사점

지난 10년간 여성고용에 대한 사회적 분위기가 개선되어 왔지만, 실제 여성 고용환경의 개선속도는 느린 것으로 보인다. 남녀 역할에 대한 사회적 관념이 바뀌면서 앞으로 여성이 직면하는 고용 및 임금측면에서의 차별은 완화되겠지만, 고학력 여성이 빠르게 늘어나는 상황에서 고용 환경의 개선이 제대로 뒷받침되지 않는다면, 상대적으로 생산성이 높은 여성 인력의 미활용에 따른 경제적 손실은 더 커질 수도 있다.

특히 개인의 관점에서 보면 생애소득의 상실분을 출산 및 양육을 대가로 포기해야 하는 기회비용으로 생각할 수 있다. 일을 계속할 경우 얻을 수 있는 잠재소득과 실제소득과의 차이가 커질수록 경력단절을 회피하고자 하는 유인이 강해져 만혼 및 저출산 심화로 이어질 가능성이 높다.

핵심 근로계층인 25~55세 남성의 경제활동참가율이 90%에 육박하는 점을 감안하면 새 정부의 '고용률 70%'라는 목표를 달성하기 위해서는 여성 노동력 활용이 뒷받침되어야 할 것이다. 보다 장기적으로는 급속한 고령화로 인해 생산가능인구 감소를 눈앞에 두고 있는 상황에서 여성의 잠재노동력 활용은 향후 경제의 성장 잠재력을 좌우하는 중요한 변수이기도 하다. 여성의 경우 신규채용 대상인 청년층에 비해 숙련된 기술 및 직장 경험이 있는 점은 베이비부머 은퇴 후 빈자리를 채울 인력으로서 더 적절할 수 있다.

저출산 추세를 막고, 능력있는 여성의 잠재력도 살릴 수 있는 정책적 노력이 시급하다. 일과 가정의 양립에 대한 부담을 기업에게만 맡길 경우 기업입장에서는 굳이 높은 비용이나 육아휴직, 이직 가능성이 높다는 리스크

를 부담하면서 여성을 고용할 인센티브가 적을 것이다. 따라서 경력단절 위험에 따르는 비용을 공공화할 필요가 있다. 유연근무제 도입을 통한 노동유연성 확보, 육아휴직제도 개선, 탄력 근무시간제 확대 등을 통해 재직자들의 경력이 단절되지 않도록 예방해야 한다. 일가정이 양립가능한 환경을 만듦으로써 여성의 경제활동을 지원하는 것이 심각한 저출산 문제를 완화하고 우리 경제성장 잠재력을 제고하는 방안이 될 것이다(이혜림, 2013).⁸⁾

8) 그리고 향후에는 정부의 경력단절예방을 위한 정책의 실효성을 파악하는 연구가 이루어질 필요가 있다. 실제 정부의 경력단절예방 정책이 노동시장에 어떠한 신호(signal)을 보내고 있는지, 노동시장에 미치는 영향이 어떠한지를 분석·파악하는 작업은 경력단절예방정책의 실효성을 파악하는 매우 중요한 연구주제이다. 따라서 향후에는 여성의 경력단절예방 정책의 효과에 대한 후속연구가 진행될 필요가 있다.



참고문헌

- 고혜원 외, 『고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업 촉진』, 한국직업능력 개발원, 2007.
- 금재호, 『일자리 문제의 원인과 대책-중장기 고용전략을 위한 기초연구-』, 한국노동연구원 연구보고서, 2011.
- 김난주 외, 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사-조사분석-』, 여성가족부 연구 보고서, 2013.
- 김인선 외, 『고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구』, 경기개발연구원 연구보고서, 2006.
- 김종숙·이택면, 『경력단절의 임금손실 추정』, 한국여성정책연구원 연구보고서, 2011.
- 김혜원, 「여성의 경력단절과 임금손실」, 『경제발전연구』, 제17권 제2호, 2011.
- 남미숙, 「고학력 경력단절 여성의 평생교육프로그램 참여효과 분석 : 한국 지역사회교육협의회 부모교육지도자 과정을 중심으로」, 덕성여자대학교 박사학위논문, 2012.
- 문란영, 「경력단절 여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구」, 동신대학교 박사학위논문, 2013.
- 민무숙, 『경력단절 여성 재취업 지원 서비스 발전방안』, 한국여성정책연구원 연구보고서, 2010.
- 민무숙 외, 『경력단절여성 대상별 취업지원 활성화 방안』, 여성가족부, 2013.
- 여성가족부, 「2014년 여성새로일하기센터 사업지침」, 2014.
- 오은진 외, 『경력단절여성 재취업 실태조사』, 여성부, 2009.
- _____ 외, 『경력단절여성의 직업역량 진단 및 경력형성 지원방안』, 한국여성정책 연구원 연구보고서, 2012.
- 이혜림, 「여성 경력단절에 따른 소득손실 크다」, 『LG Business Insight』, 2013.
- 이희정 외, 「경력단절여성의 진로장벽지각이 진로준비행동에 미치는 영향 : 진로 결정 자기효능감의 매개효과를 중심으로」, 『상담학연구』, 제11권 제2호, 2010.
- 조선주 외, 『가족문제 예방의 사회적 비용 절감효과 측정연구』, 한국여성정책 연구원 연구보고서, 2010.



90 ●●● 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

통계청, “경제활동인구조사”, 각년도.

_____, “2013년 상반기 지역별고용조사”, 2013.

하애란, 「한국여성의 경력단절요인이 재취업욕구에 미치는 영향분석」, 인제대학교 박사학위논문, 2010.

<Web site>

2013년도 여성가족부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.mogef.go.kr/>

2013년도 고용노동부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moel.go.kr/>

2013년도 보건복지부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.mw.go.kr>

2013년도 교육부 소관예산 및 기금운용계획 개요, <http://www.moe.go.kr/>

여성가족부 e-새일시스템, <http://saeil.mogef.go.kr/>



부 록

- 〈부록 1〉 “일하는 여성의 생애주기별 경력유지
지원 방안” (2014.2.4. 기재부·교육부·
안행부·복지부·고용부·여가부 합동
보도자료) 93



〈부록 1〉 “일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안”

(2014.2.4. 기재부·교육부·안행부·복지부·고용부·여가부 합동 보도자료)

생애주기별 주요 추진과제		
여성의 생애주기별(임신·출산 → 영유아→ 초·중·고)로 모성보호, 보육·돌봄, 재취업 지원 및 일·가정 양립 문화를 조성해 여성의 경력유지 및 경제활동참가를 뒷받침		
생애 주기	주요과제	기대 효과
임신 출산	두 번째 육아휴직 이용자 급여 인상 비정규직의 육아휴직 후 복귀 지원 민간·공공부문 대체인력뱅크 지원 육아기 근로시간 단축제도 활성화	여성 경력 유지 · 경제 활동 제고
영유아	시간제보육반 등 시설보육 다양화 국공립, 직장어린이집 확충 어린이집 평가인증제 의무화 아이돌보미 이용단가 현실화로 공급확대 영아 종일제 아이돌봄 확대 아이돌봄서비스 취업모 우선 제공	
초등	희망 아동 모두 초등돌봄교실 이용 보육·돌봄 협업체 구성해 연계 강화	
재취업	고학력 경단여성 대상 리턴십 도입 유형별 새일센터 설치, 전문직업훈련 강화 취업여성 고용유지 지원·관리 강화 시간선택제 채용·전환 활성화, 보호 강화	
고용 문화	민간 스마트워크 활성화 일하는 방식 개선 캠페인 실시 가족친화 인증기업 확대 적극적 고용개선조치 실효성 제고 여성인재 육성, 민관협력 강화 일·가정양립 지표 체계 구축	





2014 연구보고서(수시과제)-2

여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석

2014년 5월 14일 인쇄

2014년 5월 16일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울특별시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000(代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593(代)

ISBN 978-89-8491-623-4 93330

<정가 10,000 원>

