

2014

연구보고서  
(수시과제)-5

I S S U E P A P E R


## 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정안

수행과제명 • 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법 · 제도 개선방안 연구  
과제책임자 • 김영옥 선임연구위원




한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

# 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정안\*

수행과제명  여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구

과제책임자  김영옥 선임연구위원

 Tel: 02-3156-7131

 e-mail: youngkk@kwidimail.re.kr

## 요약

「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 2008. 6. 5. 제정 이후 실질적인 내용개정은 단 1차례에 불과하였음. 동 법이 지난 5년간의 여성노동시장 변화와 경력단절여성의 정책요구 변화에 부응할 수 있도록 여성의 생애주기별, 하위 정책대상별 경력단절 예방 및 재취업을 지원할 유효한 정책서비스를 개발·전달하고, 통합적 지원체계를 구축하기 위한 법률 개정안을 마련함.

## 1 배경 및 문제점

- 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 2008. 6. 5. 제정 및 2008. 12. 6. 시행 이후 실질적인 내용개정은 단 1차례에 불과하였음. 그

\* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

김영옥·오은진·한지영(2014). 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구 서울: 한국여성정책연구원

내용은 경력단절여성의 경제활동 촉진 제도를 마련함에 있어 장애 여성과 비 장애여성 간에 차별이 발생하지 않도록 국가와 지방자치 단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 시책을 세우고 추진함에 있어서 생애주기, 모성과 더불어 장애특성을 고려하도록 하려는 것이었음. 그 외 두 차례의 개정(2010. 1. 18, 2010. 6. 4)은 타법 개정의 형태로 여성가족부와 고용노동부의 명칭이 변경되면서 개정된 것으로 법률 내용상 개정은 아님.

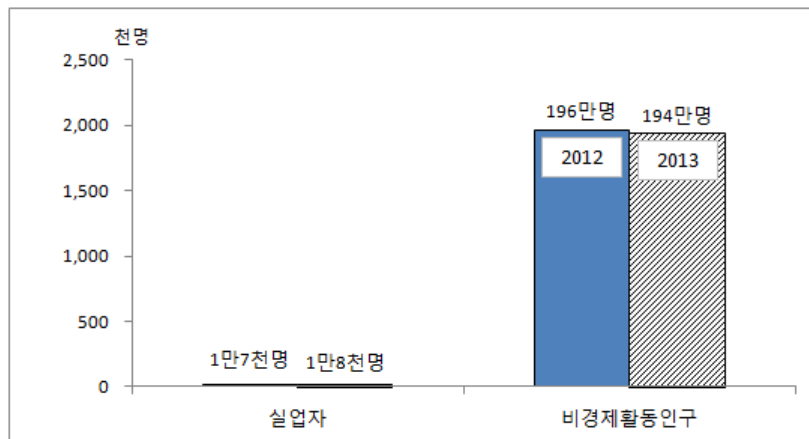
- 이에 지난 5년간의 여성노동시장 변화와 경력단절여성의 정책요구 변화에 부응할 수 있도록 여성의 생애주기별, 하위 정책대상별 경력단절 예방 및 재취업을 지원할 유효한 정책서비스를 개발·전달 하고, 통합적 지원체계를 구축하기 위한 법률 개정안을 마련할 필요성이 있음.

## 2 조사 및 분석결과

### ■ 정책 수혜집단 범주화를 위한 규모 추정

- 현 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에서는 경력단절여성등에 대해 “임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 의미한다”라고 함. 이 의미는 경력단절여성과 관련 하여 현재 미취업 상태의 여성 중 취업을 희망하는 자라는 한정적 의미를 내포함. 그러나 경력단절이라는 부분이 한 시점에 고정되어 있는 것이 아니라 시간 의존적 변수라는 점에서 경력단절의 위험에 처해있는 여성들에 대해서도 정책수혜가 이루어질 필요가 있음. 이런 관점에서 본다면 현재 정책 수혜집단과 “경력단절여성등”의 정의를 고위험군과 예방적 처방이 필요한 집단까지 확대해야 하며 이 경우 현재의 경력단절여성등의 경제활동 촉진법의 개정과 함께 일정 정책 수혜집단을 파악하는 작업이 필요함.

- ① 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육 등으로 인한 경력단절여성의 규모
- 통계청이 2012/2013년도에 발표한 경력단절여성의 규모를 추정한 자료에 따르면 우리나라 여성들 중 결혼, 임신, 출산, 자녀교육, 육아 등의 이유로 경력을 단절한 “경력단절여성”의 규모는 2012년에 총 198만명에서 2013년에는 196만명으로 감소함.



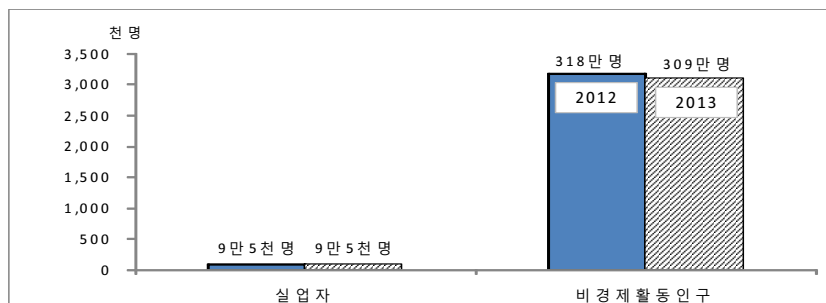
[그림 1] 경력단절여성의 규모: 통계청 기준에 근거

- 해당 규모추정은 통계청 기준인 여성의 ‘결혼, 임신, 출산, 육아 및 초등학생의 자녀교육으로 인한 취업중단 사례’로 한정하여 추산한 결과임. 그러나 남성과 다른 생애사건과 마주하게 되는 여성의 경우, 경력단절의 사유가 ‘결혼, 임신, 출산, 육아 및 자녀교육’ 등으로 한정하는 것은 여성이 가정에서 돌봄노동의 주제공자라는 사실과 노동시장에서 발생할 수 있는 많은 여성에게 차별적 변수를 제외한 지극히 여성들이 가지고 있는 생애사건으로 경력단절의 원인을 제한하는 것임. 예컨대 ‘출산’을 앞둔 여성이 직장을 그만 두는 변수가 임신을 했고 산전후휴가가 보장되지 않았기 때문에 원인을 단순화하는 것은 지극히 위험함. 그 이면에는 출산 이후에 일·가정 양립이 가능할까? 하는 노동시장 환경에 대한 불신과 임금 및 경력

개발 기회에 대한 성차별적 문제 등등 다양한 이슈들이 혼재되어 있기 때문임. 따라서 단순히 산전후휴가를 보장하고 육아휴직을 확대하는 것만으로 여성의 경력단절에 대한 전반적인 규모를 줄일 수 있다고 추정하는 것은 보다 조심할 필요가 있음. 노동시장과 관련한 변수들을 추가할 경우, 경력단절여성의 규모는 보다 확대될 수 있음.

### ② 가정 내 돌봄사유를 포함한 규모 추정

통계청 기준으로 경력단절여성을 규정하는 개인적 사유에서 결혼, 출산, 임신, 초등학교 자녀교육을 제외한 “기타 개인적인 사유”에는 “가족돌봄”이 포함될 수 있음. 가족 내에서 돌봄노동을 필요로 하는 경우, 대체로 여성들이 이 일을 감당하고 있기 때문에 여성이 돌봄노동의 주제공자가 되며, 이는 자연스럽게 여성의 경력단절로 이어지게 됨. 이러한 경우를 합할 경우, 2012년 경력단절여성의 규모는 318명이 되며, 2013년은 조금 감소하여 309명이 된다. 이는 앞선 추정규모보다 큼.

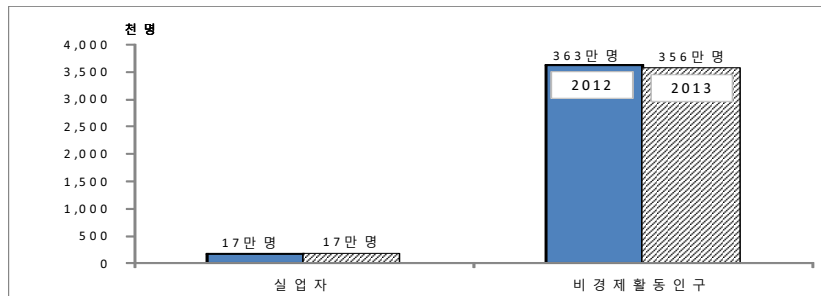


[그림 2] 경력단절여성의 규모: 가정내 사유를 모두 합한 경우

### ③ 가정 내 사유와 노동시장 내 사유를 포함한 규모 추정

여성의 생애주기에서 발생 가능한 생애사건에 의한 것과 노동시장에서 여성들이 겪게 되는 차별적 요인의 일부인 임금과 근로조건에 대한 사유로 경력이 단절되는 여성을 모두 포함한다면 2013년 기준

356만명까지로 경력단절여성의 범위가 확대됨. 경력단절여성의 범위를 확대한다는 것은 법과 정책의 지원 범위도 함께 확대할 수 있다는 것으로 이해되며 이런 관점에서 제도개선의 체계적 변화는 반드시 검토해야 할 사항으로 판단됨.



[그림 3] 경력단절여성의 규모: 가정내 사유와 노동시장 사유를 모두 포함한 경우

- 이처럼 경력단절여성의 규모는 과소추정(통계청 기준)을 한다면 2013년 기준으로 196만 명이라 할 수 있지만, 여성들이 겪게 되는 다양한 생애사건을 중심으로 다시 재범주화하여 추정한다면 309만 명으로 확대할 수 있고, 이를 노동시장의 차별적 관행까지 포함하여 어쩔 수 없이 경력단절을 경험하게 되는 여성까지 포함하여 추정하면 356만명까지 확대해석할 수 있음.

#### ■ 경력단절여성의 실태

- 우리나라 여성의 연령별 고용률 패턴은 여전히 M자형이라 할 수 있음. M자형의 저점이 시대에 따라 움직이기는 하지만 어떤 지점에서의 고용율 저하는 과거 10년 전과 비교하여 큰 변화를 감지하기 어려움.
- 주로 30대에 발생하게 되는 경력단절과정에서 여성들이 해당 일자리에서 근무하게 되는 지속성은 3년 미만인 경우가 가장 많음. 최소한의 경력인 3년도 채우지 못한 채 일자리를 그만두게 되는 경우

가 절반이 넘는다고 보면 이러한 문제는 경력단절 이후에도 새로운 일자리를 찾아 경력을 개발하는 것이 쉽지 않다는 것을 추측하게 함. 또한 재취업에 이르는 시간이 5년 이상인 경우가 재취업 여성들 중 50%를 넘기 때문에 장기간의 경력단절로 인한 심각한 경력손실은 예정된 수순이라 할 수 있음.

#### ■ 경력단절의 결과

- 현재 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 경력단절을 경험한 이후 여성들이 빠르게 재취업을 할 수 있도록 돕는 “경력단절여성취업지원서비스 강화”사업에 방점이 있음. 그러나 경력단절여성 중 50% 이상은 5년 이상의 경력단절기간을 보내는 것으로 나타나며 경력개발의 손실로 인해 임금, 고용지위, 고용안정성 등의 기준에서 질 낮은 일자리로의 취업은 어쩔 수 없는 상황으로 마주하게 됨. 이는 e-세일시스템을 통해 분석한 자료인 경력단절여성을 구인하고자 하는 업체들의 요구를 보면 명확하게 드러남. 노동시장에서 구인-구직의 미스매치가 너무 심각하면 결과적으로 구직자는 구인처의 요구에 따라 본인의 희망직업, 임금 등을 하향 조정하여 취업을 할 수 밖에 없는 구조적 문제를 겪게 됨.

#### ■ 경력단절의 예방과 취업촉진 관련 정책 수요

- 이에 경력단절예방을 위한 사전 조기 개입과 이를 구조적으로 받쳐줄 수 있는 시스템을 개발·안치하는 것이 최우선 과제로 등장. 현재의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 의해 정책 대상자가 되는 여성의 범위를 확대하며 이들 여성들의 경력단절을 조기개입으로 예방할 수 있는 법 개정이 필요.
- 경력단절 예방을 위한 정부에 대한 정책요구 중 가장 중요하게 생각하는 것은 연령대별로 차이가 있지만 전 연령대에서 가장 크게 요구하는 공통의 사항은 유연근무제의 도입임. 경력단절을 경험한 재취업 여성들 중 35세 미만 연령대에서는 산전후휴가 사용을 확대할

수 있는 환경에 대한 요구, 육아휴직확대 및 국공립보육시설 확대 등을 요구한 반면, 지속적인 취업을 해왔던 여성들은 성차별 개선 요구가 유연근무제 도입 다음으로 많았고 다음이 장시간 근로환경의 개선을 요구함. 비취업 여성들의 경우, 취업을 위해 정부에게 바라는 부분은 유연근무제, 육아휴직활용 등 가족친화적 근무환경이 마련되기를 희망했으며, 이외에도 양질의 시간제 일자리 확대, 국공립시설확충과 보육비지원 등에 상당한 요구가 있는 것으로 확인됨.

#### ■ 통합적 지원체계의 구축 필요

- 경력단절의 예방 기능을 어떤 체계로 구조화할 것인가라는 문제가 등장. 다시 말하면 예방정책과 관련하여 정책을 기업과 근로자에게 전달하는 체계의 마련임. 현재의 경력단절여성의 재취업 지원 역할을 하는 새일센터로 통합할 수 있을지 또는 별도의 기능을 갖는 새로운 전달체계가 되어야 하는지는 좀 더 고민할 필요가 있지만 정책 구현을 위한 전달기능을 구체화하여 법에 명시하는 것은 정책전달과 최종 정책 수혜자를 명확히 한다는 점에서 매우 중요. 서비스 제공기관의 기능과 역할, 컨트롤타워 등 관리체계 마련, 관련 DB구축 등에 대한 법적 정비가 요구됨.

### 3 정책제언

제안 : (가칭) 「경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법」으로 개정 필요

#### ■ 법령과 법안의 구성

- 현행 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 체계적 정비를 위해서 법령을 「경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법」으로 수정하고, 법안을 총 5개의 장과 부칙, 총 28개의 조항으로 구성함.



- 제1장은 총칙에 해당하는 부분으로 통합적인 경력단절여성정책 기본법으로서의 위상 정립을 위한 법의 목적, 경력단절여성등의 정의, 국가 등의 책무, 다른 법률과의 관계에 관한 사항을 규정하였고, 제2장은 경력단절여성등에 대한 정책 강화를 위한 기본계획 수립 및 실태조사 등에 관한 사항을 규정함. 제3장은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 교육과 홍보, 세부 지원정책에 대한 규정을, 제4장에서는 경력단절여성등에 대한 전문적·체계적 지원서비스 전달체계 구축을 위한 센터지정 등에 관한 사항을 규정함. 제5장은 보칙임.

〈표 1〉 경력단절여성등의 경제활동 촉진법과 개정안의 체계 비교표

현행법	개정법안
경력단절여성등의 경제활동 촉진법	경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법
제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무)	<b>제1장 총칙</b> 제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무) 제4조(다른 법률과의 관계)
제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립) 제5조(연도별 시행계획 등) 제6조(계획 수립 및 시행의 협조) 제7조(경력단절여성등의 경제활동 실태조사)	<b>제2장 기본계획 등</b> 제5조(기본계획의 수립) 제6조(연도별 시행계획 등) 제7조(계획 수립 및 시행의 협조) 제8조(정책협의회) 제9조(실태조사) 제10조(조사·연구)
제12조(경력단절 예방) 제8조(일자리창출 지원)	<b>제3장 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 지원</b> 제11조(경력단절예방교육의 실시) 제12조(홍보영상 제작·배포 등) 제13조(일자리창출 지원)

현행법	개정법안
제9조(유망직종 선정·지원) 제10조(직업교육훈련) 제11조(인턴취업지원)	제14조(유망직종 선정·지원) 제15조(직업교육훈련) 제16조(인턴취업지원) 제17조(창업지원) 제18조(돌봄서비스 등 지원)
제13조(경력단절여성지원센터의 지정)	<b>제4장 경력단절여성지원센터 설치 등</b> 제19조(경력단절여성중앙지원센터 설치 등) 제20조(경력단절여성지역지원센터 설치 등) 제21조(경비의 보조) 제22조(구인·구직 정보수집 및 제공) 제23조(경력단절여성등 인재은행 구축·관리) 제24조(종합정보시스템 운영)
제14조(보고·검사) 제15조(권한의 위임·위탁) 제16조(관계 기관의 협조)	<b>제5장 보칙</b> 제25조(보고·검사) 제26조(자료 제공의 요청 등) 제27조(권한의 위임·위탁) 제28조(관계기관의 협조)
부칙	부칙

#### ■ 개정안의 특징

- 개정안의 주요 특징을 정리하면 첫째, 기존의 경력단절된 여성을 중심으로 한 지원정책에서 ‘경력단절예방’ 정책을 강화함으로써 여성고용정책의 기본법으로서의 위상을 정립함. 이를 위하여 법령과 법의 목적에 ‘경력단절예방’을 강조하고(안 제1조), 경력단절되거나 경제활동을 하고 있지 못한 여성뿐만 아니라 재직 여성근로자의 경력단절예방 지원정책이 가능하도록 ‘경력단절여성등’의 정의를 확대함(안 제2조).
- 둘째, 경력단절예방 및 경력단절여성등에 대한 지원정책의 추진체계를 강화하기 위해 기본계획 등의 수립 및 추진체계를 강화하고(안 제5조, 제8조), 정책수립을 위한 기초자료로서 실태조사 및 활용에 대한 규정을 구체화하고, 조사·연구 규정을 신설함(안 제9조, 제10조).

- 셋째, 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 지원 정책을 세분화하여 규정함. 경력단절을 미연에 방지하기 위해 경력단절 예방교육을 실시할 수 있는 법적 근거와 교육과정에서 성평등한 진로교육이 이루어질 수 있도록 그 법적 근거를 마련함(안 제11조). 또한 경력단절여성등의 지원정책 강화를 위하여 현행법상 규정되어 있는 일자리창출지원, 유망직종 선정·지원, 직업교육훈련, 인턴취업지원 등에서 미흡한 규정을 신설·개정하고, 창업지원 및 돌봄서비스등 지원 규정을 신설함(안 제13조, 제15조, 제17조, 제18조).
- 넷째, 경력단절여성에 대한 서비스 전달체계 개선을 위하여 경력단절여성지원을 위한 지원센터(중앙지원센터, 지역지원센터)에 대한 법적 근거를 마련하고, 지원센터의 전문성과 역량 강화를 위한 세부 규정을 마련함(안 제19조, 제20조). 또한 경력단절여성등에 대한 종합정보가 제공될 수 있는 시스템 구축·관리, 운영방안에 대한 부분도 추가 신설함(안 제22조~제24조).

〈표 2〉 「경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정 시안

<p style="text-align: center;"><b>경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>제1장 총칙</b></p>
<p><b>제1조(목적)</b> 이 법은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.</p>
<p><b>제2조(정의)</b> 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “경력단절여성등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 혼인, 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등 그 밖의 대통령령으로 정하는 사유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성</li> <li>나. 경력단절 후 재취업을 하였거나 현재 경제활동을 하고 있는 여성</li> </ul> </li> <li>2. “경제활동 촉진”이란 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 경력단절예방을 통한 경력 유지와 경제활동 참여를 지원하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다.</li> <li>3. “공공기관”이란 대통령령으로 정하는 공공기관을 말한다.</li> </ol>

**제3조(국가 등의 책무)** ① 국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 생애주기별로 지역, 연령, 학력, 장애, 소득수준 등에 따른 특성을 고려한 취업 지원, 경력유지, 모성권 보장과 일·가정 양립 문화 조성 등에 필요한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하여야 한다.

② 사업주는 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하기 위한 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위해 제2항에 따른 조치를 취하는 사업주에게 상담, 자문, 그 밖에 필요한 지원을 하여야 한다.

**제4조(다른 법률과의 관계)** 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

## 제2장 기본계획 등

**제5조(기본계획의 수립)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 3년마다 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 세워야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 정책의 기본 목표와 추진방향
2. 경력단절여성등의 현황과 전망
3. 주요 시책의 추진방법과 추진시기
4. 정책 추진에 필요한 재원의 규모와 조달·운영방안
5. 관련 법령과 제도 개선방안
6. 그 밖에 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 기본계획을 수립하는 때에는 「양성평등기본법」 제11조에 따른 양성평등위원회의 심의를 거쳐야 한다.

④ 그 밖에 기본계획의 수립 및 변경 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제6조(연도별 시행계획 등)** ① 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 세우고 추진하여야 한다.

② 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)는 기본계획에 따라 연도별 시·도 시행계획을 세우고 추진하여야 한다.

③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 제1항과 제2항에 따른 시행계획의 이행상황을 매년 점검하여 관계 중앙행정기관의 장과 시·도지사에게 시행계획의 조정을 요청할 수 있다.

④ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제3항에 따른 점검을 효율적으로 하기 위하여 이에 필요한 조사·분석 등을 전문연구기관에 의뢰할 수 있다.

⑤ 그 밖에 시행계획의 수립·시행 및 점검 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제7조(계획 수립 및 시행의 협조)** ① 여성가족부장관, 고용노동부장관, 관계 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획 또는 시행계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관, 그 밖의 법인이나 단체, 관계 전문가 등에게 협조를 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 협조요청을 받은 기관·법인과 단체는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.

**제8조(정책협의회)** ① 제6조와 제7조에 따른 기본계획과 시행계획에 관하여 필요한 사항을 관계 행정기관 등과 협의를 효율적으로 추진하기 위하여 여성가족부에 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 정책협의회(이하 “정책협의회”라 한다)를 둔다.

⑤ 제1항에 따른 정책협의회의 구성, 기능과 운영, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제9조(실태조사)** ① 여성가족부장관은 효율적인 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 정책을 세우기 위한 실태조사를 2년 마다 정기적으로 실시한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사 결과를 공표하고, 이를 기본계획과 시행계획 등에 반영하는 등 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.

③ 제1항에 따른 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

**제10조(조사·연구)** 여성가족부장관은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 정책수립 및 제도개선을 위하여 필요한 조사·연구를 할 수 있다.

### 제3장 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 지원

**제11조(경력단절예방교육의 실시)** ① 여성가족부장관과 지방자치단체의 장은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 국민의 이해를 높이기 위한 교육(이하 “경력단절예방교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 교육부장관과 특별시·광역시·도·특별자치도의 교육감은 「유아교육법」 제2조, 「초·중등교육법」 제2조 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 성평등한 진로교육을 실시하기 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

③ 제1항과 제2항에 따른 교육의 내용과 방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제12조(홍보영상 제작·배포 등)** ① 여성가족부장관은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 홍보영상을 제작하여 「방송법」 제2조제23호의 방송편성책임자에게 배포하는 등 다양한 홍보매체를 활용한 홍보를 실시하여야 한다.

② 여성가족부장관은 「방송법」 제2조제3호가목의 지상파방송사업자에게 같은 법 제73조제4항에 따라 대통령령으로 정하는 비상업적 공익광고 편성비율의 범위에서 제1항의 홍보영상을 채널별로 송출하도록 요청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 지상파방송사업자는 제1항의 홍보영상 외에 독자적인 홍보영상을 제작하여 송출할 수 있다. 이 경우 여성가족부장관에게 필요한 협조 및 지원을 요청할 수 있다.

**제13조(일자리창출 지원)** 정부는 경력단절여성등의 특성을 고려한 적합한 일자리를 창출하고 일자리의 질을 제고하기 위하여 노력하여야 한다.

**제14조(유망직종 선정·지원)** 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절여성등의 진출이 유망한 직종을 선정하고 그 직종에 여성이 진출하도록 지원할 수 있다.

**제15조(직업교육훈련)** ① 여성가족부장관은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부령으로 정하는 기관에 경력단절여성등의 직업정보제공, 직업지원 및 직업교육훈련을 실시하도록 지원할 수 있다.

② 지방자치단체의 장은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 지역의 특성에 맞는 직업교육훈련을 실시할 수 있다.

③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제2항에 따라 지방자치단체가 실시하는 직업교육훈련에 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 직업교육훈련 참여시 직업교육 훈련기간 동안 직업교육훈련수당을 지급할 수 있다.

⑤ 제4항에 따른 직업교육훈련수당의 지급기준 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제16조(인턴취업지원)** ① 여성가족부장관은 경력단절여성등의 직업적응을 위하여 공공기관과 여성진출이 저조한 분야를 대상으로 인턴취업지원사업을 실시할 수 있다.

② 여성가족부장관은 지방자치단체가 실시하는 인턴취업지원사업에 대하여 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

**제17조(창업지원)** ① 여성가족부장관은 경력단절여성등의 창업을 지원하기 위하여 창업 교육을 할 수 있다.

② 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 여성창업기금을 지원할 수 있다.

**제18조(돌봄서비스 등 지원)** ① 여성가족부장관은 경력단절여성등의 제16조에 따른 직업교육훈련 참여와 원활한 구직활동을 위하여 보육·간병 등 돌봄서비스 사업을 지원할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 여성의 자기계발과 능력향상을 위한 교육프로그램을 직접 또는 위탁하여 운영하는 경우 해당 교육기관 내에 프로그램참여자가 이용할 수 있는 영유아 보호시설을 마련하고 운영할 수 있도록 하는 시책을 강구하여야 한다.

#### 제4장 경력단절여성지원센터 설치 등

**제19조(경력단절여성중앙지원센터 설치 등)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절여성등의 지원서비스 전달체계의 효율성을 높이고, 경력단절여성지역지원센터(이하 “지역지원센터”라 한다)간 협력체계 구축과 체계적 운영 지원을 위한 경력단절여성중앙지원센터(이하 “중앙지원센터”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

② 중앙지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 중앙지원센터와 지역지원센터간 협력체계 구축·운영
2. 지역지원센터의 지원, 컨설팅과 관리·평가
3. 지역지원센터 종사자의 역량강화를 위한 직무교육
4. 경력단절여성등의 지원을 위한 사업, 프로그램의 개발·평가
5. 제12조에 따른 경력단절예방교육 프로그램 개발·보급
6. 제24조에 따른 경력단절여성등 지원을 위한 종합정보시스템 구축·관리
7. 그 밖에 경력단절여성등의 지원에 필요한 사업으로서 여성가족부령으로 정하는 사항

③ 그 밖에 중앙지원센터의 설치 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제20조(경력단절여성지역지원센터의 설치 등)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절여성등의 특성을 고려한 상담·정보·취업과 복지지원 서비스(이하 “지원서비스 등”이라 한다)를 종합적으로 제공할 수 있도록 지역지원센터를 지정·운영할 수 있다.

② 지역지원센터는 경력단절여성등의 연령·경력·학력 등을 고려하여 지역 특성에 따른 전문적이고 체계적인 맞춤형 지원서비스 등을 제공하여야 한다.

③ 지역지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 지역특화형 경력단절여성등의 지원 프로그램 개발·보급
2. 직업상담, 직업적성검사와 직업교육훈련 프로그램 실시
3. 직업정보 제공, 취업알선, 취업 후 사후관리와 경력유지 서비스 제공
4. 기업의 구인수요 파악과 직업교육훈련 직종 수요조사 실시
5. 그 밖에 경력단절여성등의 지원에 필요한 사업으로서 여성가족부령으로 정하는 사항

④ 지역지원센터의 지정 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제21조(경비의 보조)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 중앙지원센터와 지역지원센터 운영에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 중앙지원센터와 지역지원센터의 운영실적을 매년 평가하고, 지원센터의 감독과 경비 보조 등에 그 결과를 고려하여야 한다.

③ 제1항과 제2항 따른 비용의 보조범위, 평가의 기준과 방법 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

**제22조(구인·구직 정보수집 및 제공)** 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위하여 구인·구직 정보를 수집·관리하고, 관련 정보를 구직자·기업체와 관련 단체 등에 제공하여야 한다.

**제23조(경력단절여성등 인재은행 구축·관리)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절여성등의 인재추천과 취업지원, 대체인력 확보 등을 위하여 정보를 수집·관리하고, 기업체, 연구기관 등에 연계할 수 있도록 경력단절여성등 인재은행을 지정·운영할 수 있다.  
② 제1항에 따른 수집 정보의 범위, 정보수집 절차, 수집 정보의 활용·보호 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제24조(종합정보시스템 운영)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제22조와 제23조에 따른 업무 등 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진정책의 효과적인 수행을 위한 종합정보시스템을 구축·운영하여야 한다.  
② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 종합정보시스템의 구축·운영의 전 과정에서 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.  
③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 종합정보시스템 운영을 위하여 필요하면 관련 기관 또는 단체에 정보시스템의 연계를 요청할 수 있다. 이 경우 연계를 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

## 제5장 보칙

**제25조(보고·검사)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 감독이 필요하다고 인정하는 때에는 제20조와 제21조에 따라 지정된 지원센터에 대하여 그 업무, 재산 보고와 지원센터 종사자의 고용 현황 등에 관한 자료의 제출을 명하거나 소속 공무원으로 하여금 현장출입 또는 서류검사를 하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.  
② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 관계 공무원은 사전에 검사 일시, 검사 목적 등에 관한 사항을 그 센터의 장에게 통보하여야 하고, 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

**제26조(자료 제공의 요청 등)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제26조제1항에 따른 확인을 위하여 필요한 국세·지방세, 토지·건물, 건강보험·고용보험·국민연금 등에 관한 자료의 제공을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공을 요청받은 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.  
② 제1항과 제26조제1항에 따른 자료를 활용하여 업무를 수행했던 사람은 제공받은 자료나 업무를 수행하면서 취득한 정보를 이 법에서 정한 목적 외의 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공하거나 누설하여서는 아니된다.

**제27조(권한의 위임·위탁)** ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법에 따른 권



한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)에게 위임할 수 있다.

② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 의한 사무를 수행하고자 하는 기관이나 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.

**제28조(관계 기관의 협조)** 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 필요한 시책을 마련하거나 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

#### 부칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

## 4 기대효과

- 본 연구는 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 여성노동시장 변화와 경력단절여성의 정책요구 변화에 부응할 수 있도록 법률개정 시안을 제시함으로써 이후 법 개정을 뒷받침할 수 있을 것으로 기대함.

주관부처 : 여성가족부 경력단절여성지원과

관계부처 : 고용노동부 여성고용정책과