

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 경력단절여성 취업지원서비스 전달체계 개편방향: 경력단절 예방기능 강화를 중심으로
과제책임자 오은진 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7126 / e-mail: eunjin5@kwidimail.re.kr)

여성새로일하기센터의 경력단절예방기능 강화 방안*

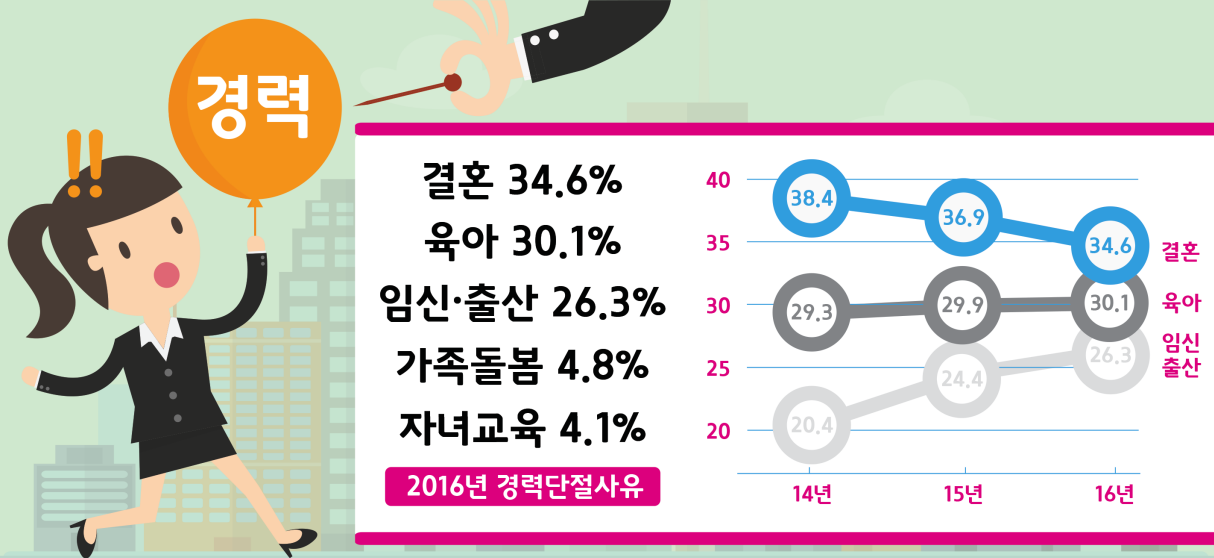
“ 본 연구는 경력단절여성 등 경제활동촉진법 전면개정을 앞둔 상황에서
새일센터의 기능 개편을 목적으로, 현장 점검 및 모니터링 차원에서 질적연구를 실시,
새일센터의 경력단절예방서비스와 관련된 지점을 집중 분석하였음.
연구 결과를 토대로 새일센터의 경력단절예방 및 지속적 경력개발을 위한
종합서비스 기관으로서의 기능과 역할을 새롭게 모색하고자 향후 개선방안을 제시하였음. ”

1. 배경 및 문제점

♡ 본 연구에서는 경력단절여성 등 경제활동촉진법 전면개정을 앞둔 상황에서 새일센터의
기능 개편을 목적으로, 현장을 점검하고 모니터링하는 차원에서 질적연구를 실시하여
새일센터의 경력단절 예방 서비스와 관련된 지점을 집중 분석하고자 함.

▶ 본 연구는 새일센터의 기능 전면 개편과 관련하여 지역별 경력단절 예방을 위한 서비스 기능
강화, 경력단절여성의 특성을 살린 차별화된 서비스 기능 강화, 지역사회 경력단절여성 대상
일자리 발굴 및 설계, 특히 대체인력과 관련한 일자리 연계 등을 통해 지역사회 여성의 전 생애에
걸친 경력개발 및 설계를 위한 종합 경력개발 지원센터로서의 새일센터의 타당성에 대한 부분을
검토하고자 함.

경력단절 예방 및 사후관리를 위한 서비스 기능 강화 모델



여성 경력 단절 사유

	대상	사업내용	서비스 내용
기존모델	일반 경력 단절 여성	구직상담, 집단상담, 직업훈련 직업알선 및 사후관리	기존 미취업자 대상 서비스 (서비스 대상 공백 야기)
문제점	대상별 서비스 구체화 부재	원스톱이지만 비 구조화된 서비스	재직 여성 대상 경력개발서비스 부재
개선안	1) 대상 구체화 - 위험여성, 초기, 장기 경력 단절여성으로 구분	2) 구조화된 패키지 서비스로 개편	3) 재직 여성을 위한 직장복귀 프로그램 지원
개편 후 수정모델	서비스대상 구체화	경력단절 고위험여성 임신,출산,육아기 재직자	초기 경력단절여성
경력단절 예방 및 사후관리 서비스 내용 확대	장기경력단절여성 대상으로는 기존의 동일한 서비스 제공을 유지하되 단계별로 구분된 비구조화 서비스를 '패키지 서비스'로 개선 제공	1. 휴가자 직장복귀 프로그램 직장정보 및 동향파악 '여성 자의식 개선 프로그램' 운영 2. 일가정 양립 지원 보육지원서비스 정보 제공 워킹맘 워킹대디 사업	3. 역량강화 및 개인중심 특성화 서비스 생애전반 경력개발 맵핑 경력지속을 위한 업무역량 강화 여성근로자 직장내 갈등관리 지원 4. 맞춤형일자리 발굴 강화 구인구직 매칭 강화 시간선택제 및 대체인력 일자리 발굴 강화

2. 조사 및 분석결과

여성의 경력단절 전후 특성 분석

- 2013년 여성가족부와 통계청이 공동으로 수행한 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 자료를 재분석하여, 경력단절 기간에 따른 출산전후휴가 이용자들의 경력단절 당시 일자리 만족도를 분석해 보면, 경력단절이 막 시작되었을 당시에는 임금이라든지 소득, 적성, 전공 적합성에 등 해당 일자리에 대한 만족도가 높지 않았지만 시간이 지날수록 그 일자리가 괜찮았다는 의견이 상대적으로 많은 것으로 나타남.
- 육아휴직 사용자들의 경력단절 당시의 일자리의 만족도와 관련하여, 개인의 임금수준, 전공 적합성에 대해서는 시간이 지난 후 회고한 자료상으로도 과거에 만족했다는 응답이 많은 반면, 업무시간, 인사제도 등에 관해서는 만족도가 낮게 나타남.
- 결과적으로 여성들이 출산전후휴가나 육아휴직 사용 이후 일자리에 복귀하지 않는 가장 큰 이유는 여성들 자신의 이유라기보다는 기업과의 갈등, 사내에서의 자기계발 가능성 등이 낮기 때문에 육아 등의 선택을 했다고 예측할 수 있음. 또한 재취업 여성의 임금수준이 상당히 낮기 때문에, 결과적으로 여성일자리의 질적 하락을 유발한다는 점은 상당한 설득력이 있다고 할 수 있음.
- 중요한 시사점은 경력단절 당시 해당 일자리에서 기업체와의 교감이 상당히 부족하다는 부분임. 특히 자기 직무 등 해당 직업에서의 자기계발 가능성에 대해 상당히 만족도가 낮고, 시간이 흐른 후에도 해당 부분의 만족도에 큰 변화가 없는 것으로 나타남. 기업과 소통, 연계성을 강화할 수 있는 프로그램이나 제도 마련에 대해 검토해봐야 할 시점임.

여성고용 서비스 전달 체계 주요 서비스 내용 분석

- 중앙정부, 지자체, 민간 기관 등 여성 고용 유지 및 재취업과 관련한 서비스 전달체계 분석 결과, 전체적으로 여성의 경력개발을 총체적으로 관장하는 컨트롤 타워가 부재하다고 할 수 있음. 재취업의 경우는 새일센터, 재직 여성의 고충처리 관련해서는 직장맘센터 또는 근로자복지센터, 개별 기업에서 해당 기업 직원들을 위한 자체 행사들이 산발적으로 운영되고 있다는 것을 확인할 수 있었음. 우리나라처럼 경력단절이 심각한 경우 민간, 중앙정부, 지자체에 퍼져있는 사업들을 체계화하여 조직적으로 운영하는 모델을 개발할 필요가 있음.

여성의 경력단절 사각 지대 분석

- 기업관계자들을 대상으로 여성 인력에 관한 선호, 여성들이 기업에서 경력단절이 되는 사유 등에 대해 인터뷰 한 결과, 현실적으로 상당수 여성들이 소규모 사업장으로 취업을 하기 때문에, 여성에 대한 전반적인 인사관리에 있어 여성에게 특화된 배려를 제공하기는 어려운 형편임을 발견함. 또한 특별한 전문성을 갖고 취업한 여성의 경우가 많지 않고, 일반 사무직 또는 공단의 경우에는 생산라인으로 취업하는 경우가 많기 때문에 여성들에게 육아휴직이나 출산전후휴가와 관련하여 기업 내 별도 인사제도를 갖는 사례가 많지 않다는 점을 확인할 수 있었음. 즉, 기업은 여성이 남성과 다른 생애주기상의 역할이나 사건을

겪는 것에 대해 어떠한 배려 또는 해당 인력에 대한 이해를 할 필요가 없다고 인식하고 있었음. 그러한 부분이 CEO 또는 인사관리자들에게는 기업에 성장이나 발전에 별다른 영향을 주지 못한다는 것으로 이해되고 있으며, 여성의 출산, 육아가 지극히 여성 스스로의 몫이라고 인지하고 있음을 알 수 있었음.

- ▶ 결과적으로 모성보호제도, 또는 기업에 대한 일·가정 양립제도 등의 이용층은 전문직 여성에게 다수 몰려 있고, 해당 여성을 필요로 하는 대기업 또는 특수기업 중심으로만 활용 가능한 것이 현실이며, 다른 일반 여성들이 속한 기업에서는 제도가 현실에 제대로 반영되지 않는 디커플링 현상이 있음을 발견할 수 있었음.
- ▶ 오히려 제도 활용 이후 여러 가지 부작용이 여성들에게 발생하고 있는데, 이것이 경력단절의 문제로 나타나고 있는 상황이 대부분임. 기업 입장에서는 제도를 활용함에도 불구하고 여성들이 직장이 그만두는 것이 여성 스스로의 문제라고 인식하고 사실상 여성 채용에 대한 비선호 경향을 드러내기도 하였음.
- ▶ 육아휴직 이후, 육아휴직 수급자가 직장복귀 이후 1년 안에 약 40% 이탈한다는 결과는, 기업 내 인사관리의 부재, 제도 활용 이후에 여성에게 발생할 수 있는 사각지대가 있을 수 있음을 계량적으로 보여준 것이라 할 수 있음.
- ▶ 특히 기업은 육아휴직 이후에 업무공백에 대한 부분을 여성채용과 관련한 가장 큰 애로점으로 제시하고 있음.
그럼에도 불구하고 이들은 대체인력 활용에 대해서는 상당히 소극적인 행동을 보임. 중소기업의 경우, 대체인력을 쓰지 못하는 주요이유가 모든 직원들의 업무가 분담되기 힘들다는 문제나 기업기밀이 누설될 수 있다는 위험으로 인해 대체인력 활용을 꺼리고 있음이 파악됨.
- ▶ 결과적으로 대체인력을 어떻게 써야 하는지에 대한 정확한 인사 방향, 기업의 투명성 등이 모두 고려되지 않는다면 대체로 소규모 사업장에 몰려있는 여성 인력의 경력단절 문제가 단기간 내에 해결되기는 어려운 구조적 문제가 있음을 알 수 있음.
- ▶ 정부의 지원금 제도 역시, 소규모 사업장 인사관리의 애로점을 해결해주지 못함.
지원금 활용 자체가 너무 어렵고 과중한 서류와 행정처리상의 부담을 요구하기 때문에 중소기업 일수록 이 부분을 포기하는 경향이 강하게 나타남.
- ▶ 다시 말해, 대체인력 제도 자체가 대기업 중심으로 설계돼 있어, 소규모 사업장에는 제도 활용이 어려움을 다시 한 번 확인할 수 있었음.
- ▶ 정부의 여러 가지 제도가 기업에 자리 잡기 위해서는 첫째, 여성이 기업의 핵심인력으로 자리 잡을 수 있는 경력개발 사다리가 잘 마련돼 있어야 하며 둘째, 여러 가지 시스템이 부재한 중소기업 규모 이하 사업장의 경우, 현행 제도의 실질적 활용이 불가능하기 때문에 대기업 중심의 제도가 될 수밖에 없다는 한계가 노출되었고, 이를 극복하기 위해 중소기업에 여러 가지 적합한 서비스를 제공하여, 제도 활용을 원활히 할 수 있도록 정부와 지자체가 함께 지원하는 채널을 만들 수밖에 없음을 확인할 수 있었음.

💡 현재 육아휴직, 초기 경력단절 상태에 있는 여성들을 대상으로 육아휴직 전후 상황과 본인의 경력단절 위기에 관련된 구체적인 내용을 인터뷰한 결과, 산업별 · 직종별 특수성에 기반한 아이돌봄 인프라가 부재하다는 문제를 확인하였음.

- ▶ 여성들이 임신 · 출산기에 산전후휴가나 육아휴직을 활용하는 것이 해당 직장에서 상당히 어렵다는 점을 확인할 수 있었음. 특히 남성 직원들과의 관계에서도 그렇지만 여성 직원들과의 관계에서도 갈등을 겪고 있음이 확인되었으며, 복귀 이후에도 이러한 갈등은 지속적으로 유지되고 있음이 확인되었음. 이러한 갈등의 이면에는 여성 스스로가 일과 가정의 양립 주체자로서, 개인으로서의 삶이 너무 중요하기 때문에 순간순간 조직의 일원으로서의 역할에 대한 소홀함도 발생 가능하며, 조직에서 이를 이해하지 못하는 부분에 대한 서운함 등으로 인해 퇴사를 결정하는 경우가 상당히 작용하고 있다는 것을 알 수 있었음.
- ▶ 육아 또는 일 · 가정 양립 등의 이유로 승진이나 경력관리가 제대로 되지 못한다는 것에 대한 두려움 그리고 미래의 불투명성이 이들을 경력단절로 이끄는 또 다른 요인이 되고 있음을 확인할 수 있었음.
- ▶ 즉, 육아휴직 이후에 본인의 새로운 경력개발에 대한 비전 또는 업무상에서의 대체 방법 등이 서툴기 때문에 우발적으로 발생하는 일들이 많아 이에 대한 체계적인 교육이나, 여성의 경력 개발에 대한 방향성 등을 설정해주는 체계적인 관리시스템이 필요하다고 할 수 있음.

3. 정책제언

1) 제도의 실질적 활용성을 높이기 위한 기업지원 시스템 가동

가) 지역사회의 육아휴직 및 산전후휴가 일자리 발굴

💡 지역사회를 중심으로 지역에서 휴가휴직자들의 빈 일자리를 적극적으로 찾아내어 이를 대체 인력 일자리로 활용하도록 하는 범정부차원의 캠페인 및 노력이 필요함. 기업으로 하여금 해당 지역의 고용센터 등을 중심으로 휴직 일자리를 알리고, 대체인력을 적극적으로 구하도록 독려하는 인센티브 시스템이 작동하도록 해야 함.

- ▶ 첫째, 인센티브시스템은 기업이 실질적 재정 보상을 받도록 설계되어야 함. 예를 들어 미리 휴가휴직이 발생할 것으로 고용센터에 알리고 도움을 요청한 기업에 대해서는 해당 직무와 관련된 인사컨설팅을 무료로 제공하거나 우수한 대체인력을 우선 배치하도록 하는 방안을 고민할 수 있음.
- ▶ 둘째, 대체인력 지원금 제도는 지원금을 우선적으로 쓰는 기업에 선지급하는 방향으로 지급 시기와 관련된 제도설계를 변경할 수 있음.
- ▶ 셋째, 대체인력으로 정규직을 뽑는다고 하더라도 기존의 인력이 다시 복귀하여 해당 직장에서 일을 하고 있다면 지원금을 지원해주는 방식으로 제도를 변경할 필요가 있음.

나) 기존 일자리에 대한 컨설팅 도입

📍 기존 인력들이 하던 업무를 세분화, 공정화하여 대체 인력이 할 수 있는 업무로 나누고, 기존 직원들의 업무부담도 덜 수 있도록, 기존 업무와 돌발업무 시스템으로 일자리를 배분하는 구체적인 컨설팅을 기업이 받을 수 있도록 해야 함.

- ▶ 컨설팅 기관은 지역의 노무협회 및 고용컨설팅 기관들을 중심으로 고용센터와 협업하여 지원하는 시스템을 마련해야 할 것임.

2) 여성의 경력단절 예방체계 구조화

가) 경력단절 위험여성 발굴 및 개인 이력 정보의 구체화

📍 경력단절 위험여성 발굴 단계에는 행정DB를 정책사업에 활용하는 방안을 고민할 필요가 있음.

- ▶ 현실적으로 경력단절을 고민하고 있는 여성들을 무작위로 추출하기에는 상당한 애로가 있음.
- ▶ 사실상 경력단절 위험기라고 할 수 있는 산전후휴가나 육아휴직 전후 기간에 있는 여성들을 확인해서 경력단절 위험 여성으로 대상화하고, 빅데이터(고용보험DB, 육아지원DB)를 이용한 선제적 대상층 발굴이 가능함.

나) 경력복귀 프로그램 가동을 위한 체계 정비

📍 휴직 상황이라도 여성들은 본인이 몸담고 있는 회사에 대한 여러 가지 동향과 정보를 받을 기회를 확대하는 것이 필요하며, 동시에 1년간의 육아휴직 기간 동안 아이를 믿고 맡길 시설을 지역사회 중심으로 물색해 찾아낼 필요가 있음.

- ▶ 이 모든 정보를 종합적으로 받을 수 있고 이에 대한 피드백 할 수 있는 개인서비스 중심의 정보운영 체계가 지역사회 중심으로 매우 필요함.
- ▶ 지역사회 여성 경력개발 기관(새일센터)을 중심으로 이와 같은 서비스를 제공할 필요가 있음.
- ▶ 또한 이것이 일·가정 양립 차원이자기보다는 여성의 경력개발 차원에서 접근되어야 할 필요가 있음.

3) 초기 경력단절 여성의 빠른 재취업 지원

📍 경력단절 기간을 최소화하기 위해서는 경력단절 초기 시점에 다양한 커리어 관련 정보와 일자리 정보를 제공할 수 있어야 함.

- ▶ 본인의 업무역량이 마모되기 이전, 재취업 알선을 빠르게 받는 게 중요하고, 만일 훈련이나 그 밖의 다른 상담 등 진로정보 제공이 필요하다면 빠른 시일 내에 받을 수 있도록 시스템을 구동해야 할 것임.
- ▶ 뿐만 아니라, 경력개발과 관련한 커리어 코칭을 사례관리 중심으로 기획하는 방안을 고민할 필요가 있음.
- ▶ 초기에 우수여성자원을 확보하여 이 여성들이 장기 경력단절로 이어지지 않도록 생애 경력 설계서비스를 총괄적으로 제공하는 시스템을 도입해야 함.

4) 전달체계 개편 방향

본 연구에서 다룬 주요 서비스 전달체계는 여성의 경력개발 핵심기관이며, 전국 150개 서비스 전달망을 갖춘 새일센터로 삼고자 함. 현재 새일센터가 수행하고 있는 경력단절 여성의 재취업 사업에 내용을 추가하여, 경력단절 이전 예방 사업을 포괄하여 새일센터 기능을 확대하고자 하는 것임.

- ▶ 첫째, 임신, 출산, 육아기 재직 여성 중 경력단절될 확률이 높은 “위험여성”, 둘째, “초기 경력단절여성”, 셋째, “장기경력단절여성”으로 구분함.
- ▶ 이는 기존 서비스 대상자를 경력단절 초기, 중기, 장기로 보다 세분화 하여 각 그룹에 특성에 따라 맞춤형 서비스 제공과 효과성 제고를 목표로 하기 위함이며, 특히 기존에 간과되었던 “위험여성” 그룹을 별도로 구분하여 재직자 중 경력단절 위험에 놓인 대상의 특별 관리를 가능하게 하는 것임.
- ▶ 둘째, 경력단절 기간이 3년 이상, 중·장기화된 여성들에게는 기존에 제공하던 서비스 내용을 유지하되, 서비스 이용자 상황에 따라 개별적으로 제공되던 구직상담, 집단상담, 직업훈련, 직업알선 및 사후관리 등의 여러 서비스를 통합하여 “패키지 서비스”로 구조를 개편함.

새일센터 서비스 대상자와 서비스 제공 구조를 개편하여, 기존 서비스로 제공되지 않았던 재직여성대상 경력개발 서비스를 보완하고자 함. 이를 위해 직장복귀프로그램과 관련 서비스를 확충해야 함.

- ▶ 경력단절 위험여성을 대상으로는 첫째, 휴직자 직장복귀 프로그램을 제공하여, 육아휴직 중에도 직장정보나 업계동향을 파악할 수 있도록 해야 함. 또한 육아휴직 이후 경력단절될 위험률이 상대적으로 높은 대상인 만큼, “여성 자의식 개선프로그램”을 제공하여 경력이 단절되지 않고 지속적으로 유지, 개발될 수 있도록 근로자 대상 서비스를 동시 제공함.
둘째, 마찬가지로 경력단절 위험여성을 대상으로 보육지원서비스 정보와 워킹맘워킹대디 사업 정보를 공유하여, 맞춤형 서비스를 제공함.
- ▶ 이들과 구별된 초기 경력단절 여성을 대상으로는 위험여성에게 제공되던 2가지 서비스 제공을 기본으로, 추가적으로 2가지 서비스를 확대함.
- ▶ 첫째, 여성근로자 개인의 역량을 강화하고 개인중심의 특성화 서비스를 확충함. 이는 여성 근로자가 장기 경력단절자로 전이될 것을 초기에 막을 수 있도록 생애전반에 걸친 경력개발 맵핑을 지원함. 이로써, 업무역량 강화뿐만 아니라 여성근로자의 직장 내 갈등관리를 도울 수 있는 ‘개인으로서의 여성근로자’ 타켓에 적합한 맞춤형 서비스를 제공함.
- ▶ 둘째, 맞춤형일자리 발굴을 보다 강화함. 이는 기존의 구인-구직 매칭 구조를 개선할 것을 목표로 함과 동시에, 시간선택제나 대체인력과 같은 다양한 일자리를 효과적으로 발굴하여, 해당일자리에 대한 직무를 체계적으로 설계하고, 이를 초기 경력단절 여성들의 단기 일자리 또는 시간제 일자리와 매칭함으로써, 경력단절 여성들에게는 기간제 일자리이지만 지속적으로 일자리를 매칭할 수 있는 경력설계를 제공하고, 기업에게는 단기간 일자리에 필요한 인력을 최적화하여 제공하는 구인 서비스를 제공함.
- ▶ 이러한 구인, 구직시스템의 매칭력을 강화하고 이를 데이터베이스화 하여, 새일센터의 고용서비스 기능을 강화하는 방향으로 전달체계 역할을 확대하여야 할 것임.

4. 기대효과

- ✓ 재직 여성 경력단절 예방을 통한 여성경제활동참여 기여
- ✓ 경력단절을 축소함으로써 향후 여성고용의 문제라 할 수 있는 성별격차 완화
- ✓ 경력단절예방을 통한 경력단절여성 규모 축소
- ✓ 경력단절여성의 일자리 발굴 및 대체인력 기능 강화

주관부처: 여성가족부 경력단절여성지원과, 여성인력개발과

관계부처: 고용노동부 여성고용정책과, 보건복지부 보육정책과