

고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구

장 서 영*

초 록

본 연구는 일대일 심층면접을 통해 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정을 종적으로 살펴봄으로써, 이들이 재취업에 과정에서 경험하는 장애를 어떻게 극복하는지를 이해하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 자료수집을 위하여 과거에 경력이 단절되었으나 현재 노동시장 재진입에 성공하여 경제활동에 참여하고 있는 4년제 대졸 이상 여성 15명을 대상으로 반구조화 면담지를 사용한 심층면접을 하였으며, 일정비교 분석방법을 통해 자료를 분석하였다. 이 연구의 참여자들은 출산과 양육, 기혼여성을 기피하는 조직문화 등으로 인해 경력이 단절되었고, 자녀양육과 병행 가능한 직업을 갖기 위해 새로운 취업 분야를 탐색하고 취업을 시도하였다. 그러나 제한된 고용기회, 질 낮은 일자리, 기대보다 낮은 실제 임금 등 불만스러운 노동시장 조건에 실망한 이들은 전문성 확보와 자격 취득을 통해 이러한 장애를 극복하고자 교육에 참여하였다. 이들은 교육과정에서 만난 경력단절 여성간의 네트워크, 취업 희망 분야 종사자와의 네트워크를 통해 심리적 또는 물리적 지지를 제공받아 취업에 성공하였다. 또한 이들은 장기적인 계획 하에 재취업시 의중임금을 낮춤으로써 노동시장에 재진입하였고, 취업 후 경력을 쌓고 전문성을 심화하여 경력을 개발함으로써 재취업 임금 및 근무 여건의 수준을 높이는데 성공하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 고학력 경력단절 여성의 재취업 활성화에 필요한 시사점을 제시하였다.

주제어: 고학력 여성, 경력단절, 재취업

* 한국고용정보원 부연구위원 suhjang4@work.go.kr

I. 서론

1980년대 초반 대학정원의 증가 이래 한국 사회에서 여성의 고학력화는 빠른 속도로 진행되어왔다. 2006년 학위취득자를 살펴보면 학사학위 취득자의 50%, 석사학위 취득자의 44.7%를 여성이 차지하고 있으며(교육인적자원부·한국교육개발원, 2006), 이들은 ‘좋은 직업을 갖고 자신의 소질을 개발하기 위해서’ 대학을 진학하고, 졸업 후 ‘가정과 관계없이’ 평생 직업을 갖기를 선호하고 있다(통계청, 2005; 한국여성개발원, 2004). 그러나 한국 여성의 고학력화와 높은 취업욕구와는 달리 대졸 이상 고학력 여성의 고용율은 56%로 OECD 국가 중 최하위 수준에 머물러 있다(강우란, 2005; 민무숙, 2006). 또한 이들의 경제활동 참가율은 20대 중반에 가장 높고, 결혼·출산에 따라 낮아져서 다시 높아지지 않는 L자형(L-shaped curve)을 이루고 있는데, 이는 고학력 기혼 여성은 한번 노동시장에서 퇴장하면 그 이후 재진입하지 못하고 비경제활동 인구로 전환됨을 보여준다(김태홍, 2000; 민무숙, 2006).

이러한 고학력 여성의 낮은 경제활동 참가율과 경력단절로 인한 노동시장 이탈은 고학력 여성의 삶의 만족도를 낮추는 결과를 초래한다. 독립적 자아 정체성 확립과 자아실현에 대한 강한 욕구를 가지고 있는 고학력 여성들은(신경아, 1999; 정영숙 2004) 자신의 정체성 유지와 자아실현이 일, 즉 경제적 보상이 따르는 노동을 통해 가능하다고 생각하여 대학 졸업 이후 취업을 시도하나, 한국 사회에 만연한 ‘모성’이라는 이름의 강요로 인해 출산 이후 비자발적으로 노동시장을 이탈한다(Jang & Merriam, 2005). 그러나 독립적인 자아를 갈구하는 이들에게 어머니로서의 역할은 ‘자신의 이름’을 잃는 것으로서 만족을 주지 못하며, 한국 사회에서 전업주부에 대한 경시와 가사 노동에 대한 가치편하는 고학력 여성이 전업주부 역할에 만족하는 것을 더욱 어렵게 만든다. 따라서 고학력 경력단절 여성들은 노동시장에 재진입함으로써 자신의 정체성을 회복하고 삶에 대한 만족도를 높이하고자 한다(Jang & Merriam, 2005). 이러한 경력단절 여성의 높은 취업 욕구는 여러 연구 결과에서도 입증된다. 김태홍 외(2001)에 따르면 전업주부 중 취업희망자가 무려 77.6%에 달하고 있으며, 황수경(2006)의 연구에서도 고학력 여성 비취업자 중 45.1%가 직업훈련을 원하는 것으로 나타나고 있다.

그러나 고학력 경력단절 여성의 높은 취업욕구에도 불구하고 이들의 재취업은 쉽지 않다. 경력단절 여성에게 주어지는 고용기회가 저학력을 중심으로 한 저숙련, 저임금 직종으로 제한되어 있어 고학력 중장년 여성을 위한 정규직 취업시장은 발달되어 있지 않을뿐만 아니라(박성정, 2005), 기혼여성에 대한 사회적 고정관념으로 인해 이들은 결혼을 했고 아이가 있다는 이유로 취업기회 자체에서 외면당하는 경우가 많기 때문이다(구명숙 외, 2005).

이렇듯 고학력 경력단절 여성의 재취업이 어려운 상황에서 이미 재취업에 성공한 경력단절 여성들이 어떠한 과정을 통해 노동시장에 재진입하였는지를 살펴보는 것은 재취업 장애요인 극복에 대한 시사점을 얻을 수 있는 좋은 방법이 된다. 따라서 본 연구는 일대일 심층면접을 통해 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정을 종적으로 살펴봄으로써, 이들이 재취업 과정에서 경험하는 장애를 어떻게 극복하는지를 이해하는 것을 목적으로 하였다. 이 연구를 통해 고학력 경력단절 여성의 재취업을 활성화하는데 필요한 시사점을 얻을 것으로 기대한다.

II. 문헌 고찰

1. 여성의 경력단절 원인 및 시기

여성의 취업지속과 단절은 출산과 육아라는 여성의 생애 사건에 의해 크게 영향 받는다(김지경, 2004; 김지경·조유현, 2003; 김우영, 2003; 김영옥, 2002). 즉 ‘자녀 존재 여부’, ‘첫 출산 시기’, ‘자녀 수’, ‘6세 미만 자녀’ 등과 같은 요인이 여성의 경력단절에 영향을 미친다(Heckman, 1974; Becker, 1975, Blau & Robin, 1989; Klerman & Leibowiz, 1990; Connelly, 1992; 심경옥, 1984; 여정성, 1994; 이재열, 1996; 김영옥, 1998; 박수미, 2003). 이러한 요인이 여성의 경력단절을 초래하는 이유는 자녀의 출산이 일차적으로 여성의 시간과 노력을 요구하여 여성에게 전적으로 집중되는 육아부담이 경제활동 참여 동기를 약화시키기 때문이다(황수경, 2002). 또한 자녀 출산 이후의 취업은 자녀양육 비용 등으로 인한 여성의 순 시장임금을 감소시키기 때문에 여성의 취업 요구가 감소된다(김지경, 2004). 이러한 물리적인 이유

외에도 한국 사회에 만연한 ‘모성’이라는 이름의 사회적 강요는 기혼 여성이 경제활동을 포기하고 양육을 담당할 것을 요구하여, 이들이 비자발적으로 노동시장을 이탈하도록 한다(Jang & Merriam, 2005).

기혼여성의 경제활동참여와 생애주기간의 밀접한 관련성으로 인해 여성의 경력단절은 주로 여성이 20대 후반 또는 30대 초반 연령에 주로 발생하고, 가족주기로는 만 2세 이하의 영유아기 자녀가 있는 2주기에 주로 발생한다(황수경, 2003). 즉 육아부담이 집중되는 결혼 후 첫 출산 직후의 시기에 취업이 급격히 감소하며, 구직희망 비율도 0.2%로 낮아진다(황수경, 2002).

2. 경력단절 여성의 재취업 시기 및 직종

기혼 여성의 경제활동참여가 생애주기와 밀접한 관련성을 가짐에 따라 경력단절여성의 재취업은 주로 가족주기 중 막내 자녀가 만 2세가 넘는 3주기에 주로 발생한다(황수경, 2003). 이 시기의 기혼여성의 경제활동참가율은 51.0%로, 경력단절 이전상태인 자녀가 없는 1주기 기혼여성의 경제활동참가율(46.4%)보다 더 높게 나타난다(황수경, 2003). 한편 구명숙 외(2005)의 연구에 따르면, 결혼 이후 10년 이내에 재취업하는 여성 중에서 70.3%가 2~4년차 동안에 재취업 하였다. 이것은 곧 경력단절 이후 장기간 미취업 상태에 놓인 여성은 재취업할 확률이 상당히 낮음을 보여준다.

경력단절 여성의 재취업 직종을 살펴보면, 고졸자의 경우 단순·노무직에 집중되며 사업장 규모에 있어서도 소규모업체로의 이동하는 등 하향취업의 경향이 뚜렷하게 나타난다. 반면 대졸자의 경우 경력단절 이후 사무직으로의 재취업이 주를 이루고 있으나, 대졸여성의 재취업률은 고졸여성 재취업률의 40%에 불과해 대졸여성의 경력단절 이후 재취업률이 현저히 낮음을 알 수 있다(장서영 외, 2007). 즉 대졸여성은 하향취업을 감수하기 보다는 취업을 포기하는 경우가 많으며, 숙련도가 높은 전문직, 사무직 일자리의 경우에만 재취업하려는 경향이 높음을 알 수 있다(장서영 외, 2007).

한편 경력단절 여성은 여성근로자 비율이 70% 이상인 전통적인 여성지배직종(female dominant occupation), 즉 보건 및 간호 관련직, 개인 보호 및 특수교육 관련직, 초등 및 학령전 교육 관련직, 특수학교 교사 및 초

등교육 준교사, 비서·회계 등의 단순사무직, 단순서비스직, 섬유봉제 관련 기능직, 미화원·청소원 등 가사 관련 단순직 등을 선호한다(황수경, 2003). 경력단절여성들이 전통적인 여성지배직종을 선호하는 이유는 경력단절 기간 동안 발생한 숙련의 손실에 대한 불이익을 최소화할 수 있는 직업을 선택하려고 하기 때문이다. 이러한 선택으로 인해 여성의 경력단절은 여성들이 우량직업에 진출하는 것을 원천적으로 가로막고, 성별분리를 고착시킨다(황수경, 2003).

또한 재취업하는 경력단절여성의 종사상 지위를 살펴보면 결혼 2년차에 재취업하는 여성의 상당수가 상용고이나, 경력단절 기간이 길어질수록 상용고의 비율이 감소하는 반면, 고용주 및 자영업자, 무급가족종사자, 임시 및 일용고의 비율은 증가하였다(구명숙 외, 2005).

3. 경력단절 여성의 재취업에 영향을 미치는 요인

경력단절 여성의 노동시장 재진입에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 경력단절 여성의 노동시장 재진입은 일반적인 노동시장 이행에 있어 바탕이 되는 인적자본이론(Human Capital Theory)과는 다르게 진행되고 있음을 알 수 있다. 인적자본이론에서는 능력, 학력 등과 같은 개인의 성취적 요인을 노동시장 이행과정에 있어서 중요한 요소로 간주한다. 그러나 선행연구결과에 따르면, 여성의 경우 경력단절 이후 학력은 유의미한 인적자본으로 기능하지 못한다. 경력단절 여성의 노동시장 재진입과 재퇴장에 대한 연구를 수행한 박수미(2003)에 따르면 학력은 경력단절 여성의 노동시장 재취업에 영향이 없거나 오히려 부(-)적인 효과를 보였다. 이재열(1996)의 연구 또한 한국의 대졸 학력 여성들이 비취업 상태에서 취업 상태로 이행하는 확률이 낮아서 고학력 여성들은 일단 비취업 상태에 놓이면 비취업 지속기간이 길어짐을 보여주고 있다. 즉, 여성들에게 있어 학력은 경력단절 이전의 첫 노동시장 이행과 취업 유지에는 긍정적 영향을 끼칠 수 있으나, 일단 경력이 단절된 후에는 비중 있는 인적자본으로 기능하지 않음을 보여준다. 또한 취업경력(근속년수), 경력단절 이전의 직종 등의 또 다른 인적자본 역시 여성의 재취업에 영향력이 없거나 그 효과가 미미한 것으로 나타나고 있다(박수미, 2003; 김영옥, 2002).

가계의 소득수준 또한 경력단절여성의 노동시장 복귀에 부(-)적인 영향을 미친다(김지경, 2003). 즉 남편의 소득이 낮을수록 여성이 출산 이후 바로 노동시장에 복귀하고, 남편 등 기타 가족원의 수입과 자산이 많을수록 여성의 취업확률은 낮다. 이는 소득수준이 높을수록 시장노동은 가사노동이나 여가로 대체될 가능성이 높고, 기혼 여성은 배우자나 다른 가족의 소득에 따라 자신의 경제활동 참여여부를 결정할 가능성이 크기 때문이다(장지연·김지경, 2001).

오히려 선행연구들은 기혼 여성의 노동시장 재진입에 정(+)적인 영향을 미치는 요인으로 자녀양육의 형태를 지적하고 있다(김지경·조유현, 2003; 장지연·김지경, 2001). 즉 자녀보육을 대행해 줄 조력자의 유무가 여성의 출산 후 노동시장 복귀에 최대관건으로 작용하며, 보육시설을 이용하거나 탁아모를 고용한 경우보다 자녀를 시어머니나 친정어머니 등 친인척이 돌보고 있는 경우가 경력 단절의 가능성이 낮고(장지연·김지경, 2001), 출산 후 빠르게 노동시장으로 되돌아오는 것으로 나타났다(Klerman & Leibowitz, 1990). 이는 보육을 맡아 줄 친인척이 있는 여성들은 그렇지 못한 여성들에 비해 낮은 보육비용을 지출하거나 상대적으로 낮은 유보임금을 갖게 되기 때문인 것으로 나타난다(김지경, 2003). 또한 셋째 출산을 경험한 여성들, 학령기 자녀를 둔 여성들이 미뤄왔던 재취업을 적극적으로 시도하는 것으로 나타났다(박수미, 2003).

한편 일부 선행연구에서는 여성의 취업에 대한 남편의 태도를 여성의 경력지속의 주요한 요인으로 꼽고 있다(박경숙·김영혜, 2003; 이미정, 2002). 미혼 여성에게는 일에 대한 여성 개인의 태도가 취업에 중요한 영향을 미치지만, 기혼 여성에게는 남편의 의견이 보다 큰 영향을 미치며(이미정, 2002), 남편이 아내의 일에 대해 찬성하는 태도가 강할수록 결혼 후에도 일을 계속 할 개연성이 높아진다는 것이다(박경숙·김영혜, 2003).

경력단절여성의 임금 또한 이들이 경력단절 기간을 최소화하면서 노동시장에 복귀하는데 영향을 미치는 요인으로 나타나고 있다(김지경, 2003). 즉 시장에서 받는 임금이 높을수록 여성들이 취업상태에서 비취업상태로 이행하는 확률이 낮고, 노동시장에 복귀하는 속도도 빨라진다(김지경, 2003). 높은 임금을 받는 여성이 출산 이후 노동시장에 빠르게 복귀하는 이유는 여성

의 잠재임금과 실질임금의 차이를 줄일 수 있기 때문인 것으로 이해된다 (Barrow, 1999; Johnes, 1999).

4. 경력단절 여성의 재취업 장애요인

경력단절여성이 재취업하는데 장애가 되는 요인은 무엇보다 경력단절여성에 대한 제한된 고용 기회를 들 수 있다(구명숙 외, 2005). 한국 사회에서 경력단절여성에게 주어지는 취업기회는 저숙련, 저임금, 비정규직이 대부분 이어서 고학력 경력단절여성들의 재진입 사기를 저하시키고, 결과적으로 고학력 유희인력을 양산한다(황수경, 2003; 박성정, 2005).

경력단절 여성에 대한 고정관념 또한 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 어렵게 한다. 경력단절 여성들은 나이가 많고 아이가 있고 경력이 단절되었다는 이유로 취업기회 자체에서 거절을 당하며, 이러한 거절 경험을 통해 경력단절 여성들은 기혼여성인력의 활용도가 높은 아르바이트나 파트타임 일을 선택하게 된다(구명숙 외, 2005).

마지막으로 경력단절여성의 의중의금(reservation wage)에 비해 낮은 실제 임금 수준 또한 경력단절여성의 노동시장 재진입의 장애요인으로 작용한다. 낮은 임금은 자녀 보육비를 상쇄할 수 없고, 특히 고학력 여성은 취업에 대한 기대는 높는데 비해 소득 효과는 그에 따르지 않기 때문에 취업을 포기하게 된다(황수경 외, 2006).

경력단절 여성의 노동시장 재진입에 관한 선행연구의 결과들은 다음과 같이 정리, 요약될 수 있다. 출산과 육아는 여성의 경력이 단절되게 하는 주요 원인이다. 따라서 여성의 경력단절은 육아부담이 집중되는 첫 출산 직후에 주로 이루어지며, 육아 부담이 완화되는 시기인 막내 자녀가 만 2세가 넘는 시기에 여성의 노동시장 재진입이 주로 발생한다. 경력단절 여성들의 재취업은 하향취업의 경향을 보이며, 재취업 분야도 주로 전통적인 여성지배직종에 몰리고 있다. 경력단절 여성의 학력 등 인적자본, 가계의 소득 수준은 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 별 영향을 미치지 않거나 부적인 영향을 미치는 반면, 자녀양육의 형태, 아내의 취업에 대한 남편의 태도, 경력단절 여성의 임금은 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 도

출한 선행연구들은 주로 경력단절 여성의 특정한 시기, 특정한 주제를 중심으로 연구한 것이 대부분이고, 따라서 여성의 경력단절에서부터 노동시장 재진입에 이르기까지의 과정을 총체적으로 이해하는데 한계를 가지고 있다. 본 연구는 경력단절 여성이 어떠한 과정을 통해서 노동시장에 재진입하였는지 그 과정을 종적으로 살펴보고 분석함으로써 이러한 선행연구의 한계를 보완하였다.

III. 연구 방법

본 연구에서는 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정을 종적으로 살펴봄으로써 이들이 재취업에 있어 경험하는 장애를 어떻게 극복하는지 이해하기 위하여 질적 연구 방법을 사용하였다. 연구목적 달성을 위하여 본 연구는 과거에 경력단절을 경험하였으나 현재 재취업에 성공하여 경제활동에 참여하고 있는 4년제 대졸 이상 여성 15명을 대상으로, 어떠한 과정 및 노력을 통하여 재취업에 성공하였으며, 재취업을 하는데 도움을 준 요소가 무엇이라고 생각하는지에 대하여 질문하였다.

이 연구 참여자들은 의도적 표집 방식에 의해 선정되었다. 이들은 모두 대학교 졸업 또는 그 이상의 학력을 가지고 있으며, 연령은 31세에서 48세까지로 주로 30대 중반과 40대의 연령층에 속해 있었다. 이들은 최소 1년에서 최고 12년까지 경력이 단절되어 있었고, 재취업시 연령을 살펴보면 30세에서 45세까지 다양하게 분포되어 있다. 이들이 재취업한 직업을 살펴보면 공무원, 교사, 연구원, 임상심리사, 컨설턴트와 같은 풀타임 직업에서부터 사회교육기관 강사, 방과후 교사, 프리랜서 작가와 같은 파트타임 직업까지 다양하게 분포되어 있다. 또한 파티진행자, 리더십센터 소장과 같은 창업의 경우도 포함되어 있다. 연구 참여자들의 개인 특성은 아래의 <표 1>에 제시하였다.

〈표 1〉 연구 참여자 특성

사례	나이	재취업 이전학력	재취업 이전 직업	현재 직업	현재 직업 근무기간	경력 단절 기간	재취업 시 연령	재취업시 막내자녀 연령
사례 1	37	대졸	호텔 비서	회사원 (IT업체)	4년	4년	33	3세
사례 2	48	대졸	회사원 (무역회사)	상담사, 대학강사	4년	12년	44	12세
사례 3	44	대졸	방송작가	공무원	3개월	3년	44	13세
사례 4	47	대졸	노동운동	역사체험 강사	4년	5년	43	14세
사례 5	43	대졸	건설재료기사	파티진행자	4년	1년	39	1세
사례 6	39	대졸	방송작가	연구원	1년	3년	38	2세
사례 7	53	대학원졸	없음	회사원(인사, 교육)	8년	3년	45	8세
사례 8	33	대학원졸	어린이집 교사	방과후 교사	6개월	3년	33	2세
사례 9	45	대졸	편집기자	컨설턴트	4년	1년	41	13세
사례 10	43	대졸	외국계회사 비서	대학강사	7년	10년	36	7세
사례 11	37	대졸	교사	리더십센터 소장	2.5년	2년	34	4세
사례 12	34	대졸	학원 강사	고등학교 교사	4년	6년	30	1세
사례 13	42	대졸	학교 강사	프리랜서 작가	4년	14년	38	13세
사례 14	40	대졸	없음	임상심리사	3년	8년	37	3세
사례 15	31	대졸	회사원 (건설회사)	공무원	1년	1.5년	30	1세

본 연구의 자료수집은 2006년 6월부터 7월까지 이루어졌다. 자료수집을 위해 반구조화된 면담지를 활용하여 일대일 심층 면담을 수행하였으며, 평균 면담 시간은 약 3-4시간이었다. 면담은 연구자가 수행하였으며, 면담의

과정에서 주요 내용을 정리하여 메모하였고, 모든 대화 내용은 참여자의 동의하에 녹음하였다. 면담 후 녹음된 내용을 있는 그대로 녹취하여 연구의 자료로 삼았다.

본 연구의 자료 분석을 위해 글레이저와 스트라우스(Glaser & Strauss, 1968)가 개발한 일정비교분석방법(constant comparative method)을 사용하였다. 이 분석 방법은 용어 자체에서 알 수 있듯이 범주들을 형성하기 위해 자료들을 계속해서 비교하는 체계적인 절차로 구성된다(Merriam, 1998). 한편 연구자료에 대한 연구자들의 해석이 연구 참여자가 말한 바와 일치하는지를 확증하기 위해 연구자료 분석 후 정리 요약본을 각 연구 참여자들에게 보여주고 확인하게 하는 참여자 검토 방법(member check)을 사용하였다.

질적 연구는 연구 결과를 일반화하기 보다는 특정 사실을 심층적으로 이해하는 것을 목적으로 한다. 따라서 질적연구에서는 양적연구의 일반화에 대체되는 개념으로서 외적타당도(external validity)를 사용하는데, 이는 얼마나 이 연구가 다른 상황에도 유용한가를 의미하며 전이가능성(transferability)라고 불린다. 이 연구의 외적타당도를 높이기 위하여 다음과 같은 방법을 사용하였다. 첫째, 이 연구에서 드러난 경력단절 여성의 노동시장 재진입 현상에 대해 구체적인 예를 들어 상세하게 세부 사항을 설명하려고 노력하였다. 둘째, 의도적 표집방식을 사용함에 있어서 재취업 직종, 경력단절 기간 등 연구참여자들의 변인들이 최대한 다양해질 수 있도록(maximizing variation) 연구참여자를 선정하였다.

IV. 연구 결과

이 연구는 일대일 심층면접을 통해 고학력 경력단절 여성의 재취업 과정을 종적으로 살펴봄으로써 이들이 재취업 과정에서 경험하는 장애를 어떻게 극복하는지를 이해하는데 그 목적이 있다. 이들의 재취업 과정은 1) 자녀 양육으로 인해 경력단절 이전의 직업으로 복귀하는데 어려움을 인식하고 자녀 양육과 병행이 가능한 새로운 직종을 찾는 것에서부터 시작되어, 2) 개인적

구직 활동의 실패, 3) 자격 취득과 전문성 확보를 위한 교육 참여, 4) 자격 증 획득, 취업 희망분야 종사자와의 네트워크 및 눈높이 낮추기를 통한 재취업, 5) 경력수립을 위한 시련 견디기 및 전문성 심화, 6) 이직을 통한 경력 개발이라는 순서로 진행되었다.

1. 자녀양육으로 인해 기존 경력으로의 복귀 어려움 인식

이 연구의 참여자들은 선행연구에서 나타난 바와 마찬가지로 출산과 육아, 기혼 여성을 기피하는 조직 문화 등과 같은 이유로 취업을 중단하고 경력단절을 경험하였다. 따라서 이들의 재취업 과정은 출산으로 인해 자녀양육을 책임져야 하는, 이전과 달라진 조건하에서 취업 가능한 직업이 무엇이 있는지를 찾는 것에서부터 시작되었다. 즉 이들의 재취업을 향한 고민은 “아이를 봐야하는 지금의 조건 하에서 내가 무엇을 할 수 있을까?”에서부터 시작된다. 방송 작가로 일하다가 출산 후 “밤 못 새는 아줌마는 필요 없다”는 말과 함께 구조조정 당한 사례 6의 경우 이전의 직업으로 돌아갈 가능성을 배제하고 새로운 직업을 모색하였는데 그 이유를 다음과 같이 설명하였다.

방송국에는 다시 돌아갈 수 없다는 것을 확인을 했고, 그리고 저도 아이를 키우면서 밤새는 일을 하는 방송작가 일이 자신이 없었을 뿐만 아니라, 40대에 일을 하는 다큐멘터리 작가를 본 적이 없었기 때문에 지금 다시 억지로 (방송작가) 일을 시작한다 하더라도 내가 오래 할 수는 없겠구나 생각을 했거든요.

오랫동안 건설현장에서 일을 해온 사례 5의 경우 마찬가지로 결혼하고 쌍둥이를 출산하면서 “현장으로 가면 2-3년 단위로 옮겨 다녀야 하고, 환경이 좋지 않기 때문에 직장 생활과 자녀 양육을 병행하기가 어렵다”고 판단하고 사직 하였다. 따라서 사례 5도 “애들 젖 먹이면서 할 수 있는 일이 무엇인가?”를 고민하였다. 이렇듯 가정과 직장의 병행이 어려운 업무 조건과 가정과 직장을 병행해야하는 이들의 조건이 마찰을 일으키면서, 이 연구의 참여자들은 이전 경력과 다른, 육아와 직장 병행이 가능한 취업 분야를 새롭게 모색하였다. 결국 출산, 육아라는 여성의 생애사건은 고학력 여성의 경력단절을 야기

할 뿐만 아니라, 이들의 재취업 직종 선택에도 영향을 미침을 알 수 있다.

경력단절 이전의 직업과 다른 새로운 직업을 찾아야 하는 상황에 처하게 되면서 이 연구 참여자들은 ‘가정과 직장 병행’ 외에도 직업선택의 요건으로 “내가 좋아하는 일”, “오랫동안 할 수 있는 일”을 언급하였다. 이들은 “다시 시작하는 일은 내가 좋아하고 잘 할 수 있는 일이어야 한다.”고 생각하고, “내가 어떤 것을 가장 잘 할 수 있을까?”, “무엇을 해야 앞으로 오랫동안 나 이 먹어서도 할 수 있을까?”를 고민하였다. 그러나 이들은 “내가 뭘 좋아하 는지를 알 수 없어서” 또는 “기혼 여성이 할 수 있는 일이 무엇이 있는지 알 수 없어서” 취업 분야 결정에 어려움을 경험하였다.

2. 개인적인 구직활동 전개: 취업분야 탐색 및 취업지원

취업분야 탐색을 위해서 이 연구의 참여자들은 개인적으로 정보 수집을 시작하였다. 이들은 주로 신문이나 인터넷을 통해 구직 광고를 찾아보거나, 구청이나 여성인력개발센터 등에서 제공하고 있는 단기 취업지원 교육 프로그램을 알아보았다. 또한 자신의 진로를 결정하는데 도움을 받기 위하여 워크넷(www.worknet.go.kr) 등 취업포털 사이트에서 제공하는 적성검사를 수행 해 보기도 하였다. 그러나 이들은 곧 이렇게 ‘혼자서’ 하는 정보 탐색은 효과적이지 않고, 구하는 정보의 질도 한계가 있음을 발견하였다. 무엇보다도 경력단절 여성에게 주어진 고용기회가 저학력을 중심으로 한 저숙련, 저 임금 직종으로 제한되어 있는 한국 사회의 현실에서 이들은 개인적 정보탐 색 결과 자신이 취업할 수 있는 분야가 매우 제한적이고 자신의 기대보다 질적으로 낮은 것을 발견하고 실망하였다.

한편 취업지원 활동을 시도한 연구 참여자들은 기존 연구결과에서 나타난 대로 경력단절 여성에 대한 편견으로 인하여 애초에 취업기회를 박탈당하기도 하였다. 경영학 석사학위 소지자인 사례 7은 학력이 높는데 비해 나이가 많고 경력이 없다는 이유로, 오랫동안 유치원 교사를 한 사례 8은 “아이가 너무 어리고, 일을 그만뒀다가 다시 오니까 적응기간이 걸리고, 경력이 너무 많아 호봉이 높다”는 이유로 반복해서 불합격 통보를 받으면서 “아줌마가 재취업하는 것이 힘들다는 것을 뼈저리게 느끼고” 실망하였다.

3. 자격 취득 및 전문성 확보를 위한 교육 참여

개인적인 구직활동의 한계를 경험한 이 연구의 참여자들은 이러한 한계를 극복하기 위하여 교육에 참여하였다. 즉 저학력 중심의 일자리만 제공되는 현실에서 자신의 희망 취업분야에 취업하기 위하여 그 분야의 ‘진입에 필요한 자격과 전문 실력’을 확보할 목적으로 교육 참여를 선택하였다.

개인적인 정보 수집 과정을 통해 “사회에서 원하는 주부는 단순 노동직이나 생산직이고, 보수도 낮다”는 것을 발견한 사례 1은 “이건 아니다. 이런 곳에 가면 안 되겠구나. 그렇다면 내가 할 수 있는 것은 무엇일까?”를 고민하다가, “교육을 받고 전문성을 쌓아 제대로 (된 직장에서 일을) 해야겠다.”고 결론을 내리고 교육 과정 참여를 결심하였다. 영문학을 전공했던 사례 2는 “내 일을 찾아야겠다.”는 생각은 간절하나, “사회가 나를 인정해주지 않고, 또 내가 잘 할 수 있는 일들이 어디에 있는지 찾을 능력도 내겐 없다.”고 판단하여 “좀 더 공부를 하고 다른 길을 찾아보기 위해서” 대학원 심리학에 진학하였다. 대기업에서 근무하다 권고사직을 당한 사례 3은 “공무원 아니면 정말 (아줌마가 재취업)할 게 없었기 때문에” 공무원을 재취업 분야로 결정하고 공무원 시험을 준비하기 위해 학원에 등록하였다. 사례 12 또한 대기업 취업과 비교할 때 “나이제한이 없고, 시험으로 공정하게 평가하므로 (주부에 대한) 불이익이 없어 유리하다.”는 판단 하에 교사로 재취업할 것을 결심하고, 대학교에 편입하여 교사자격증을 획득한 후 교사 임용고시를 준비하였다.

자격증은 특정 분야에 진입할 수 있는 필요 요건이 될 뿐만 아니라, 경력단절 여성에 대한 편견을 극복할 수 있는 방법이 되기도 하였다. 임상심리사를 희망하던 사례 14는 학부 때 심리학을 전공하여 임상심리사가 될 수 있는 자격 요건을 갖추었음에도 불구하고, 실제로 임상심리사 수련생을 뽑을 때는 대학을 갓 졸업하고 대학원을 다니는 젊은 사람을 뽑는 일반적인 관례로 인해 수련생이 되는데 어려움을 경험하였다. 따라서 사례 14는 대학원에 진학하면 “아줌마이긴 해도 공부하고 있으니까 (아줌마에 대한) 선입견이 덜 할 것”이므로, 임상심리사 수련생이 되기 위한 ‘실질적인’ 자격을 획득하는데 유리할 것이라는 판단 하에 대학원에 진학하였다.

기존 연구에 따르면 자녀양육의 형태가 경력단절 여성의 재취업에 영향을 미치는 요인으로 지적되고 있다. 즉 자녀양육 대행자의 유무, 특히 그 대행자가 친인척인 경우 여성이 빠른 시간 안에 노동시장에 재진입한다는 것이다. 그러나 이러한 자녀양육의 문제는 사실상 재취업 이전 단계인 재취업을 위한 교육참여 단계에서부터 불거진다. 이 연구 참여자 중 어린 자녀를 둔 경우는 교육에 참여하는 동안 발생하는 자녀양육자 부재로 인해 갈등을 경험하였고, 기존 연구 결과와 마찬가지로 주로 친정어머니나 시부모님 등 친인척의 도움을 받아 자녀양육 문제를 해결하였다.

4. 기대하지 않았던 교육참여 효과: 경력단절 여성간의 네트워크

이 연구의 참여자들은 특정 직종에 진입하는데 필요한 자격을 획득하고 전문 실력을 배양함으로써 고학력 경력단절 여성에게 닫혀있는 노동시장에 진입하기 위하여 교육에 참여하였다. 이러한 과정에서 이들은 교육 참여가 자신들이 기대했던 것 이상의 효과를 가져오는 것을 경험하였다. 즉 이 연구의 참여자들은 교육에 참여함으로써 취업을 모색하는 같은 처지에 있는 주부들을 만나게 되어 심리적인 공감과 지지를 받을 수 있었다. 사례 11은 자신이 취업하기 원하는 것에 대해 “특이하다”고 여기는 주변 사람들로 부터 ‘외로움’을 경험하다가, 대학원에 진학해서 “(남자에게 그렇듯이 여자에게도 마찬가지로) 일은 당연히 해야 하는 것이다”라고 자신의 생각을 “뒷받침해주는” 사람들을 만난 것이 큰 힘이 되었음을 지적하였다. 사례 6 또한 교육에서 만난 “마음이 맞는 아줌마”들이 큰 ‘자산’이 되었고, 뜻이 맞는 사람들을 통해 심리적인 지지를 얻고 “아줌마들도 뭔가를 해 볼 수 있다는 자신감”을 얻었다.

이렇게 경력단절 여성간의 네트워크를 통해 심리적 지지와 자신감을 얻은 이 연구 참여자들은 다른 경력단절 여성들과 함께 뜻을 같이하여 취업관련 활동을 시작하였다. 신문사 문화센터에서 제공하는 ‘대안학교 교사 양성과정’에 참여한 사례 6은 그곳에서 만난 ‘아줌마’들과 함께 ‘학교밖 길찾기’라는 팀을 구성하고, 정부 프로젝트를 수주하여 탈학교 청소년들을 대상으로 하는 교육 프로그램을 개발하고 운영하였다. 대학원 여성학과에 진학한 사

례 11은 한 여성주의 커뮤니티 대표를 학우에게 소개받아 그곳에서 같은 ‘아줌마’들과 함께 신문사에 글을 기고하는 활동을 시작하였다. 이와 같이 교육에 참여함으로써 새롭게 형성하게 된 경력단절 여성간의 네트워크는 이 연구의 참여자들에게 심리적인 지지자를 제공할 뿐만 아니라, 함께 취업준비를 할 수 있는 사람을 확보하게 해 준다는 점에서 큰 힘으로 작용하였다.

5. 자격증 획득, 취업희망분야 네트워크, 눈높이 낮추기를 통한 취업

이 연구 참여자들은 취업 희망 분야에 진입하기 위하여 필요한 자격 또는 전문성을 확보하기 위하여 교육에 참여하였고, 따라서 교육과정을 수료함에 따라 목적인 ‘자격’을 획득하고, 이를 바탕으로 재취업에 성공하였다. 예를 들어 사례 10은 테솔 과정 수료 후 대학의 교양과목 영어 강사로 채용되었고, 사례 12, 15의 경우 각각 공무원 시험 합격, 교사 자격증 획득 이후 공무원, 교사로 취업하였다.

연구 참여자들에게 교육은 자격 또는 전문성을 확보함으로써 취업을 가능하게 한 도구임에 분명하나, 이들의 취업처를 살펴보면 이들이 참여한 교육기관에 따라 취업처가 달라짐을 알 수 있다. 즉 대학, 대학원, 또는 전문 학원 등 고등교육기관에서 제공하는 교육을 이수한 경우, 이들은 대부분 공무원, 연구원, 임상심리사, 교사 등 전일제 근무를 하는 일반 전문직종으로 취업하였다. 이에 비해 여성인력개발센터 등 여성전문교육기관에서 교육을 받은 경우, 역사체험강사, 프리랜서 작가 등 경력단절 여성이 주로 취업하는 직종으로 취업하였으며 시간제 근무를 하는 경우가 많았다.

또한 이 연구 참여자들은 자신의 취업희망분야에 재직하고 있는 사람들을 교육과정에서 만나게 되면서, 이들과의 네트워크를 통해 취업에 성공하였다. 즉 이들은 교육 과정에서 새롭게 알게 된 프로그램 강사나 선배, 동료들을 통해서 일자리를 소개 받거나 일할 기회를 연결 받아 취업에 성공하였다. 임상심리사가 되기 위해 대학원 심리학과에 진학한 사례 14는 학회활동을 하면서 병원에서 임상심리사로 일하는 박사과정 선배를 알게 되었고, 이 선배를 통해 병원에서 수련할 수 있는 기회를 얻게 되었다. 수련을 마친 후에도 사례 14는 병원에 이미 취업한 같은 과 선배들로부터 학습치료 선생을 구하

는 정보를 얻게 되어 취업하게 되었다. 여성주의 커뮤니티에서 글쓰기 과정을 수료한 사례 13은 그 과정을 지도한 강사 선생님으로부터 잡지에 기고할 수 있는 기회를 받아 글을 기고하기 시작하였고, 이후 강사선생님과 함께 단행본을 내는 등 활동을 확장하였다. 여성학과 대학원에 진학한 사례 11은 전공 관련 프로젝트를 하던 중 만나게 된 리더십 개발원 소장과 뜻이 맞아 자신이 평소 생각해 오던 교육프로그램 기획안을 제출하여 동업을 하게 되었다.

이 연구의 참여자들은 이렇듯 자신이 재취업하기 원하는 분야에 종사하는 사람들을 알고 네트워크를 형성한 것이 재취업에 결정적인 영향을 미쳤음을 지적하였다. 즉 “내가 하고 싶은 일을 하는 사람들, 동종 업계의 사람들”로부터 “직업에 관한 정보들, 즉 어떤 일을 하는지, 뭐가 필요한지, 어디에 어떤 자리가 났는지”를 알게 되고, 이들은 자리가 나면 서로 소개해 준다는 것이다. 대학원에 진학한 사례 14는 학교가 전공 지식을 배우는 것 외에도 “인맥을 넓히게 해주는” 기능을 한다면서, 인맥의 중요성을 다음과 같이 강조하였다.

가장 중요한 것은 인맥이죠. 내가 하고 싶은 일을 하는 사람들을 알아나가는 것. 정보를 공유하는 것이 편해... 직업에 관한 정보들, 어떤 일을 하는지, (취업하려면) 뭐가 필요한지, 어디에 어떤 직업이 자리가 났는지, 구체적인 것들. 내가 그 안에 속해 있지 않으면 (그런 정보를 수집한다는 것은) 거의 불가능해.

자격증 확보와 취업희망분야 네트워크 외에도, 고학력 경력단절 여성의 재취업에 영향을 미치는 또 한 가지 요소는 경력단절 여성에 대한 노동시장의 현실 파악을 통한 ‘눈높이 낮추기’였다. 이 연구의 참여자들은 첫 직장의 보수에 대해 눈높이를 낮추었다. 신문사 편집 기자를 했었던 사례 9는 직업상담 컨설턴트로 재취업을 하면서, 이전 경력을 인정해 주지 않고 “(월급을) 바닥부터 주는” 상황을 받아들였다. 사례 1 또한 “일자리를 얻어서 일을 할 수 있는 계기를 만드는 것”이 중요하다고 판단하여, 낮은 임금에서부터 시작하였다. 사례 1은 이를 다음과 같이 설명하였다.

눈을 낮췄어요. 내 현실을 보고. 웬만하면 전 보수 같은 것은 신경을 쓰지 않았어요... 내가 아무리 잘나도 나를 지금 써줄 곳이 없다면 어떻게 나의 능력을 증명해요? 그래서 비록 보수가 적어도 그 쪽에서 나의 능력을 알 때까지 들어가서 부딪쳐보자는 생각을 했어요.

기존 연구 결과에서 나타나는 대로, 고학력 경력단절 여성들은 일반적으로 자신의 기대보다 임금이 낮은 현실에 직면할 때 취업을 포기한다. 그러나 이 연구의 참여자들은 장기적인 경력개발이라는 전략하에 첫 재취업 시기에 자신의 의중임금을 낮춤으로써 재취업에 성공할 수 있었다.

6. 경력 수립을 위한 시련 견디기 및 전문성 심화

이 연구의 참여자들은 노동시장에 진입에 필요한 자격 획득, 재취업 희망 분야 종사자와의 네트워크, 노동시장 파악을 통한 눈높이 낮추기 등을 통해 재취업에 성공하였다. 그러나 취업 후 이들을 낮은 임금, 불안정한 근무 조건 등의 여러가지 ‘시련’을 경험하였다. 쇼핑몰 관련 회사에 취업한 사례 1에게 주어진 업무는 “쇼핑몰 주문관리, 정산과 같은 고졸이어도 할 수 있는 일”이었을 뿐만 아니라, 회사가 열악하여 필요할 때는 “바깥의 판매 도우미 일까지” 요구받았다. 계속해서 연구원 자격으로 프로젝트에 참여했던 사례 6이나 역사체험강사로 활동한 사례 4, 방과후 교사였던 사례 8은 “일은 폼 나지만 돈이 안되는” 적은 수입으로 인해 갈등을 경험하였다.

이런 ‘시련’에도 불구하고 이들은 “경력을 쌓기 위해” 계속해서 그 자리를 지켰다. 열악한 근무 조건하에서 고생하던 사례 1은 “(앞으로 계속해서) 일을 해야겠고, 그러려면 경력을 쌓아야 한다는 의지로 1년을 이를 악물며 버텼다”고 언급하였다. 파트타임 영어 강사로 일하던 사례 7 또한 학력은 높으나 경력이 없어서 번번이 거절당할 때, “어디 가서 돈을 주고라도 경력을 쌓고 싶었던 초심을 생각하며” 성실히 업무를 수행하였다.

이 연구 참여자들이 취업 이후에 겪은 시련을 견디어 나가는 데에는 ‘경력을 쌓겠다.’는 의지 외에도 경력단절 여성간의 지지가 큰 힘으로 작용하였다. 즉 이들은 취업 이후에 직장에서 “같은 처지의 아줌마 동료”들과 서로 어려움을 공유하면서 시련을 버티어 나갈 수 있었다. 사례 1은 직장에서 같

은 처지인, 아이를 셋 낳고 재취업한 30대 ‘언니’와 함께 “1년은 버티자. 그래서 경력을 쌓고 더 좋은 곳으로 옮기자”는 얘기로 서로를 위로하며 힘든 시기를 견디어 냈다. 글쓰기 과정을 마치고 실제로 프리랜서 작가로 활동을 시작한 사례 13은 막상 글을 쓰기 시작하자 두려워서 피하고 싶은 마음에 중단하려고 하였다. 이때 함께 공부한 경력단절 여성 동료들이 “핑계가 심하다. 엄살뻐다.”면서 자신의 두려움이 과장되었다는 것을 지적하며 서로 잡아주고, “(중단하도록) 그냥 내버려두지 않고 들쭉들쭉 거려준 것”이 어려운 시기를 극복하는데 큰 힘이 되었음을 지적하였다.

이 연구의 참여자들은 또한 자신의 경력단절을 만회하고 전문성을 심화하기 위해 일과 함께 교육을 병행하였다. 학부 때 심리학을 전공했으나 전혀 다른 분야인 신문편집기자로 일하다가 10여년만에 직업상담 컨설턴트로 직업을 전환한 사례 9는 “다시 전공과 관련해서” 일을 해야 하는 상황이었다. 그래서 그녀는 근무시간 외에 “시간만 나면 외부교육을 받으러 다니면서 전공 분야를 다시 공부”하여 전문성을 높이는데 심혈을 기울였다. 임상심리사 수련생으로 일하던 사례 14 또한 임상심리사 국가 자격증이 있어야만 업계에서 인정받을 수 있었으므로, 업무 외에 따로 공부를 하여 자격증을 획득하였다.

7. 이직을 통한 경력 개발

자신의 경력을 쌓고 전문성을 심화하기 위하여 취업 후의 시련을 ‘버티어 냈던’ 이 연구의 참여자들은, 결국 이 시기를 거친 후 더 나은 곳으로 이직하게 되었다. 이들이 기대하던 대로, 그동안 쌓은 경력과 전문성이 이들을 ‘더 좋은 조건의 직장’으로 갈 수 있도록 이들의 ‘가치’를 높이게 한 것이다. 경력을 만들기 위해 버텼던 사례 1은 재취업 후 일 년이 지나자 취업포탈사이트에 취업지원을 신청했고, 그간의 경력을 인정받아 이직에 성공하였다. 그녀는 이직을 하는데 성공한 요인을 자신의 경력 쌓기에서 찾는다.

그 때 쇼핑몰 붐이 일어났는데 내가 아무리 쇼핑몰에서 주문관리와 같은 일을 하긴 했지만, 1년의 경력이 있는데 대형 쇼핑몰은 아니더라도 중간 정도의 회사는 들어갈 수 있지 않을까라고 생각을 했죠. 그래서 경력을 잘 포장하고 이력서를 잘 써서 넣었죠.

직업 상담 컨설턴트로 일하던 사례 9는 근무하는 2년 동안 “컨설팅 회사에서 할 수 있는 일이란 것은 다 해보고 나자, 한번 도약을 해야겠다.”는 생각을 하게 되었다. 또한 “급여가 적은 것”도 마음에 들지 않았다. 그래서 주위 사람들을 통해 같은 업종의 “name value가 있는” 회사를 알아보다가, 해당 업계의 대표적인 회사에 채용되었다. 그녀는 은퇴 프로그램을 개발, 운영한 자신의 경력이 회사의 요구와 부합하여 이직할 수 있었다. 연구원으로 프로젝트에 참여하며 적은 수입에 갈등을 겪었던 사례 6의 경우도 “그동안 시도했던 일들이 경력이 되고, 더불어 진학한 대학원 학위가 도움이 되어”한 교육회사의 인재육성실에서 일할 수 있게 됨으로써 경제적 보상을 가질 수 있었다.

V. 결론

고학력 여성의 급증과 이들의 높은 취업 욕구에도 불구하고, 많은 고학력 여성들은 출산과 양육, 기혼여성을 기피하는 조직문화 등으로 인해 경력 단절을 경험하고 있다. 또한 고학력 경력단절 여성은 저숙련·저임금 직종으로 제한된 노동시장, 기혼여성에 대한 고정관념으로 인한 취업기회 박탈 등의 이유로 노동시장에 재진입하는데 어려움을 겪고 있다. 그러나 국가적으로 고학력 여성인력활용의 필요성이 대두되고 있고, 고학력 경력단절 여성의 높은 취업 욕구를 만족시키기 위해서는 고학력 경력단절 여성의 재취업이 활성화되어야 한다. 이 연구는 일대일 심층면접을 통해 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정을 종적으로 살펴봄으로써, 이들이 재취업 과정에서 경험하는 장애를 어떻게 극복하는지를 이해하기 위하여 수행되었다. 이 연구에서 나타난 고학력 경력단절 여성들의 재취업 장애요인 극복방법은 다음과 같다.

고학력 경력단절 여성들이 취업하기 원하는 주된 이유는 노동을 통해 한 개인으로서의 자신의 정체성을 확립하고 경제적 독립을 이루는 것이다(신경아, 1999; 정연숙, 2004; Jang & Merriam, 2005). 그러나 고학력 중장년 여성을 위한 정규직 취업시장이 발달되어 있지 않은 한국사회의 현실에서

이들에게 주어진 노동시장은 저임금, 저숙련 중심으로, 고학력 경력단절 여성의 취업욕구를 만족시키지 못한다(박성정, 2005). 이러한 제한된 노동시장과 고학력 경력단절 여성의 취업욕구 사이의 간격으로 인해, 고학력 경력단절 여성은 재취업을 포기하는 경향이 높다(황수경, 2003; 장서영 외, 2007).

본 연구에 따르면, 재취업에 성공한 고학력 경력단절 여성들은 제한된 고용기회, 질 낮은 일자리 등 불만스러운 노동시장의 조건과 자신의 취업 욕구 사이의 ‘간격’을 극복하는 방법의 하나로서 교육 참여를 선택하였다. 즉 현재 취업 가능한 질 낮은 일자리에는 취업하기 원치 않고 취업하기 원하는 일자리는 고학력 경력단절 여성에게 막혀있는 상황에서, 자신들이 원하는 일자리에 진입하기 위하여 ‘입문에 필요한 자격증을 취득하고 전문실력을 배양하는’ 방법으로 교육을 선택하였다.

뿐만 아니라 이 연구에 참여한 고학력 경력단절 여성들은 또 다른 재취업 장애요인인 경력단절 여성에 대한 편견을 교육이라는 방법으로 극복하려고 하였다. 즉 나이가 많고 경력이 단절되어 일하기 어렵다는 경력단절 여성에 대한 고정관념을 학생신분 획득을 통해 ‘현재 공부하고 있다’는 이미지를 제 공함으로써 완화하려고 하였다.

또한 이 연구에 참여한 고학력 경력단절 여성들은 의중임금과 실제임금간의 격차가 존재하는 현실에서 장기적인 계획 하에 일시적으로 의중임금을 낮추는 전략을 사용함으로써 노동시장 진입에 성공하고, 재취업 이후 경력 쌓기, 전문성 함양 등을 통해 경력을 개발함으로써 궁극적으로 임금 수준 및 근무 여건의 수준을 높이는데 성공하였다.

마지막으로 이 연구에 참여한 고학력 경력단절 여성들은 교육 참여를 통해 만난 취업희망분야 종사자들과 네트워크를 통하여 재취업에 필요한 정보를 얻고 취업 기회를 제공받음으로써 경력단절 이전에 종사하던 직종과 다른 직종으로 ‘전업’하는데 따른 정보 부족이라는 장애를 극복하였다.

이러한 연구 결과를 통해, 다음과 같은 고학력 경력단절 여성의 재취업 활성화를 위한 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 고학력 경력단절 여성들은 이전 경력과 같은 분야로 재취업하려고 할 것이라는 일반적인 생각과는 달리, 이들은 자녀양육을 책임져야하는 조

건에 부합하는 직업을 찾기 위해 이전 경력과 다른 새로운 분야로의 취업을 시도하는 경향이 크고, 이 때 직업 선택의 기준으로 ‘자녀양육과 직장 병행’ 및 ‘자신이 좋아하며 할 수 있는 일’을 주로 제시한다. 따라서 이들은 자신의 흥미와 적성 파악에 관심이 높고, 자신의 흥미와 적성에 상응하는 직업이 무엇인지에 대해 알고자 하는 욕구가 크다. 이러한 고학력 경력단절 여성의 요구를 고려할 때, 이들의 재취업을 지원하기 위해서는 무엇보다도 이들을 위한 재취업 지원 교육내용에 자신의 적성 및 흥미 파악을 위한 다양한 방법을 포함하는 것이 필요하다.

또한 한국 사회에서 고학력 경력단절 여성이 재취업한 사례가 많지 않기 때문에 고학력 경력단절 여성들은 자신이 취업할 수 있는 분야가 무엇이 있는지 알지 못한다. 따라서 고학력 경력단절 여성이 취업 가능한 직업이 어떤 것이 있는지에 대한 설명이 교육 과정에 함께 포함되어야 할 것이다. 현재 이들의 취업지원 교육을 담당하는 여성인력개발센터 등 교육기관에서는 이러한 학습자의 취업분야 구체화를 위한 오리엔테이션이 없이 직업훈련교육을 제공하고 있는 점을 감안할 때, 이러한 지원은 더욱더 절실하다.

둘째, 고학력 경력단절 여성은 특정 직종에 진입하는데 필요한 자격증을 취득하고 전문 실력을 배양하기 위해서 교육에 참여하였다. 그리고 교육의 결과로서 획득한 자격, 전문성을 바탕으로 재취업에 성공하였다. 그러나 교육의 기능은 여기에서 그치지 않고, 고학력 경력단절 여성에게 심리적 지지 및 자신감을 제공하고, 공동으로 취업 준비를 할 수 있는 같은 처지의 경력단절 여성들을 만날 수 있게 하는 장으로서 그 의미를 가진다. 또한 교육은 고학력 경력단절 여성에게 취업 희망 분야의 사람들과 네트워크를 형성할 수 있는 장이 되고, 궁극적으로 취업에 관한 구체적인 정보와 취업 기회를 제공받을 수 있게 하여 이들의 재취업을 가능케 하는 결정적인 역할을 한다.

고학력 경력단절 여성의 재취업에 있어 이러한 교육의 영향력을 감안할 때, 이들을 위한 취업지원 교육은 네트워크 활성화에 주력해야 한다. 무엇보다 고학력 경력단절 여성을 주 대상으로 취업지원 교육과정을 제공하고 있는 여성인력개발센터, 여성 회관 등은 학습자들에게 자신의 취업 희망분야 종사자들을 만날 수 있는 기회를 제공하거나, 최소한 관련자들을 교육과정 내에 초빙하여 네트워킹의 첫 시작을 마련해 주는 것이 필요하다. 뿐만 아니

라 경력단절 여성간의 네트워킹이 이루어질 수 있도록 교육과정 내외에 공식적, 비공식적 시간을 마련하는 것도 이들의 취업을 간접적으로 지원하는 데 큰 영향을 미칠 것이다.

셋째, 고학력 경력단절 여성들이 재취업에 성공하기 위해서는 자신의 취업을 장기적인 경력개발이라는 시각으로 바라보며 그 진입 단계에 있어서 전략적으로 의중임금을 낮추는 등 ‘눈높이를 낮추는 것’이 필요하다. 고학력 경력단절 여성들이 재취업에 있어서 장애물은 이들이 나이가 많고, 경력이 단절되었다는 것 때문에 그들의 능력이 제대로 평가 받을 수 없다는 것이다. 따라서 이러한 고용주의 편견을 극복하고 자신의 능력을 인정받기 위해서는 일단 ‘일할 수 있는 기회’를 확보하는 것이 필요하다. 따라서 재취업시 자신의 경력이나 학력에 못 미치는 조건이라 하더라도 일단 업계에 들어가서 인정받고 경력을 쌓아 승진한다는 장기적인 경력개발 계획을 가지고 ‘눈높이를 낮추는 것’이 필요하다. 이런 의미에서 고학력 경력단절 여성들이 장기적인 경력개발 계획을 수립하고 이러한 시각에서 자신의 재취업을 인식하고 구직 전략을 구사해 나갈 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

넷째, 대학원 등 고등교육기관에 고학력 경력단절 여성이 입학할 수 있는 기회가 확대되어야 한다. 현재 여성인력개발센터 등 국공립 취업지원기관에서 제공하는 교육프로그램은 주로 서비스 분야의 단기 취업지원프로그램이 대부분으로 고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 취업에 제한적인 기여를 하고 있다(박성정, 2005). 이러한 점을 보완할 수 있는 기관이 고등교육기관이다. 실제로 이 연구 참여자들 중 상당수는 특정 직종에 진입할 수 있는 자격 또는 전문성을 확보하였을 때 재취업에 성공할 수 있었으며, 대학 또는 대학원 등 고등교육기관에 진학함으로써 전문성을 확보하였다. 따라서 대학은 고학력 경력단절 여성에게 입학 기회를 확대하고, 대학 내에서 소수자인 고학력 경력단절 여성들을 위한 특화 서비스를 제공하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 강우란(2005). 낮은 고용률: 현상과 대책. CEO Information, 515호
- 교육인적자원부·한국교육개발원(2006). 교육통계연보.
- 구명숙 외(2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례 연구; 전업주부 재취업 훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회지, 제23권 제3호 163-167.
- 김영옥(1998). 여성취업력의 동태적인 변화 분석. 한국여성개발원.
- 김영옥(2002). 여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출 형태를 중심으로. 한국인구학, 제25권 제2호, 5-40쪽.
- 김우영(2003). 결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업률의 동태적 분석. 노동 정책연구, 제3권 제1호, 67-101쪽.
- 김지경(2003). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 한국노동연구원.
- 김지경(2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. 대학가정학회지, 제42권 제3호, 91-104쪽.
- 김지경·조유현(2003). 젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석. 노동경제논집, 제26권 제3호, 181-207쪽.
- 김태홍(2000). 여성고용구조의 변화와 향후 정책방향. 한국여성개발원.
- 김태홍 외(2001). 여성인적자원 개발 및 활용제고를 위한 추진 전략. 여성부.
- 민무숙(2006). 여성인력개발종합계획. 여대생커리어개발센터 확대, 발전을 위한 전국대학심포지엄, 3-86쪽.
- 박경숙·김영혜(2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에서의 함의. 한국인구학, 제26권 제2호, 63-90쪽.
- 박성정(2005). 전업주부 직업능력개발 및 취업제고 정책 방안, 젠더 리뷰, 여름호, 15-19쪽.
- 박수미(2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. 한국여성학, 제19권 제1호, 43-80쪽.
- 신경아(1999). 1990년대 모성의 변화. 모성담론과 현실, 서울: 나남.
- 심경옥(1984). 여성의 경제활동참가요인 분석: 한국의 실증분석 결과 중심으로. 여성연구, 2(2), 72-100.

- 여정성(1994). 기혼여성의 취업과 자녀출산에 대한 경제학적 접근. *대학가정학회지*, 32(3), 71-83.
- 이미정(2002). 젊은 세대 고학력여성의 노동시장참여. *한국인구학*, 제25권 제2호, 139-162쪽.
- 이재열(1996). 여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구. *한국인구학*, 19(1), 5-44..
- 장서영·오민홍·은혜경·최미정(2007). *경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구보고서*. 한국고용정보원.
- 정영숙(2004). 여성의 정체감과 지업의식, 여성과 직업, 시그마프레스.
- 통계청(2005). *사회통계조사보고서*. 통계청.
- 한국여성개발원(2004). *여성통계연보*. 한국여성개발원.
- 황수경(2003). 노동력 활용지표에 관한 소고: 여성 유휴인력 지표를 중심으로. *노동정책연구*, 제3권 제4호, 1-24쪽.
- 황수경(2002). 기혼여성의 경제활동 참여패턴과 여성노동시장의 이중구조. *한국인구학회 전기학술대회발표문*, 25-53.
- 황수경(2003). 노동력 활용지표에 관한 소고: 여성 유휴인력 지표를 중심으로. *노동정책연구*, 3(4), 1-24.
- 황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조. *한국노동연구원*.
- 황수경(2006). 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구. *교육인적자원부*.
- Barrow, L. (1999). An Analysis of Women's Return-To-Work Decisions Following First Birth, *Economic Inquiry*, 37(3), 432-451.
- Becker, G. S.(1975). *Human Capital: A Theoretical Analysis With Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Blau, D. & Robins, P.(1989). Fertility, Employment, and Child-Care Costs. *Demography*, 26, 287-299.
- Connelly, R. (1992). The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation. *Review of Economics and Statistics*, 74, 83-90.

- Glaser, B. and Strauss, A.(1968). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Weidenfeld and Nicholson.
- Heckman, J. J.(1974). “Life-cycle consumption and labor supply: an exploration of the relationship between income and consumption over the life cycle”, *American Economic Review*, Vol.64, pp. 188-194.
- Jang, S. Y. and Merriam, S.(2005). “Korean culture and the reentry motivations of university women”, *Adult Education Quarterly*, pp. 23-51.
- Johnes, G. (1999). Schooling, Fertility and the Labour Market Experience of Married Women, *Applied Econometrics*, 31, 585-592.
- Klerman, J. A. & Leibowitz, A. (1990). Child Care and Women’s Return to Work After Childbirth. *American Economics Review*, Nashville, 80(2), 284-290.

The Qualitative Research on the Reentry Process of Highly-educated Housewives to their Job Market

Suhyoung Jang*

The purposes of this study are (1) to understand the reentry process to job market of highly-educated Korean women with discontinued career and (2) to examine how they overcome various obstacles that they experience during the reentry process. The constant comparative method of data analysis is applied to person to person in-depth interviews of 15 university-graduated Korean women, who have succeeded in reentry to job market after their careers had been discontinued for a while due to childcare. After experiencing career interruption, they attempted to return to job market to get a new job, in which they hoped to manage their career along with childcare. Unlike their expectations, while the supply of high quality jobs is very limited to them, other jobs, which they can easily get, provide unsatisfactory job conditions, including low quality of work environments and low pay. Thus, they decided to enroll in educational programs in order to obtain some degree of expertise and/or certificates in their fields, with the hope that this can lead them to achieve their goals: getting a quality job. During the programs, they have obtained psychological support from colleagues and networks to mentors in their fields, as well as new skills and knowledge. The results show that the above factors help them to succeed in the reentry job market. Also, they succeeded in reentry job market through intentionally lowering their reservation salary. Soon, however, they became satisfied with the level of their salary and working conditions, which are improved as their experiences and expertises are added.

Key Words: highly-educated women, career interruption, reentry

* Associate Research Fellow, Korea Employment Information Service