

수행과제명 경력단절예방서비스 표준모델 개발
과제책임자 오은진 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7126 / E-mail: eunjin5@kwidimail.re.kr)

경력단절예방기능 강화를 위한 새일센터 표준모델 제안

초록

- 본 연구의 목적은 2017년 시작되어 2년차 추진 중인 '경력단절예방사업'과 기존 경력단절여성 재취업 여성 대상 '사후관리 사업'의 연계 및 차별성 제고를 통하여 확산 및 지속가능한 '경력단절예방사업의 표준모델'을 제안하기 위함임.
- 사업 유형별로 구체적 프로그램을 살펴본 결과, 여성 고용유지 지원 사업 내용으로 노무·회계 상담, 심리 상담과 같은 경력단절예방상담·컨설팅, 취업자 간담회, 교육과 같은 직장적응 및 복귀지원 프로그램 운영이 가장 많았고, 직장문화 개선은 직장문화 개선 컨설팅이 12개소로 가장 많이 시행하고 있는 사업이었음. 협력망 구축의 일환으로 종사자 교육, 협력망 운영 등을 수행하고 있었으며, 홍보는 경력단절예방사업 안내, 경력단절예방에 대한 사회적 인식 확산 캠페인 등을 수행하였음.
- 해당 사업의 문제점으로는 1) 경력단절예방사업을 수행할 전문 인력의 문제, 2) 기업을 대상으로 하는 재직자 중심의 경력단절예방사업의 어려움, 3) 광역과 기초새일의 확실한 업무 분장과 전문성 강화가 선행될 필요, 4) 여성가족부와 광역, 기초자치단체의 거버넌스 문제 등이 지적됨.
- 이러한 내용을 바탕으로 경력단절예방상담·컨설팅 지원, 직장적응 및 복귀지원 프로그램 운영, 직장문화 개선 지원, 경력단절예방협력망 운영, 홍보 운영 과정에 대한 표준 모델을 제시하였음.

경력단절예방기능 강화를 위한 새일센터 표준모델(안)						
운영 과정	영역	운영	광역	기초	중앙	비고
경력단절예방 상담·컨설팅	심리상담	필수 선택	●			기초·전화상담 광역·회계상담
	노무회계상담	필수 선택	●	●		기초 네비게이터 역할
	경력개발상담	필수 선택		●		
직장적응 및 복귀지원 프로그램	취업자 간담회	필수 선택		●		사후관리사업
	직장 내 학습 동아리 지원	필수 선택	●	●		
	종사자 멘토링, 1:1코칭	필수 선택		●		1:1 혹은 1:다 코칭
	사례공모 및 토크콘서트 개최	필수 선택	●		●	
	교육	필수 선택	●	●		
직장문화 개선 지원 프로그램	직장문화 개선교육 및 정보제공	필수 선택	●	●		
	직장문화 개선 컨설팅	필수 선택	●	●		
	직장문화 개선 워크숍	필수 선택				정보제공, 교육으로 진행
	여성 친화 문화 기업 우수 사례 공유 및 네트워킹 지원	필수 선택	●		●	
경력단절예방 협력망	운영영역	운영	광역	기초	중앙	비고
	경력단절 예방협력망 운영	필수 선택				여성가족부 참여 필요
	종사자 교육	필수 선택	● (신규 종사자)		● (중간관리자)	
홍보	매뉴얼 제작	필수 선택			●	
	경력단절예방사업 안내	필수 선택			●	
	경력단절예방 우수사례 및 기관 공유	필수 선택			●	
	경력단절예방 사회적 인식 확산 캠페인	필수 선택			●	
일·생활 균형을 위한 지역 문화조성 홍보 사업	일·생활 균형을 위한 지역 문화조성 홍보 사업	필수 선택			●	

1. 배경 및 문제점

- ① 우리나라 여성의 경제활동 참여율은 2000년 이후 별다른 변화가 없으며, 2000년 이후 1인당 국민소득 증가에 따른 고용 성장이 사실상 정체되고 있음.
- ② 2009년부터 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」에 근거하여 여성의 경력단절 관련 정부 정책이 시작되는데 초기에는 경력단절여성의 재취업 지원으로 경력단절 발생 사후 해결에 대한 내용을 중심으로 다루어 왔음. 이에 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」에 의거하여 2009년 72개소로 시작된 새일센터는 2018년 12월말 기준 전국 158개 운영 중임.
- ③ 노동시장에서 탈락한 경력단절여성의 재취업도 중요하지만 보다 중요한 것은 경력개발을 하고 있는 여성들이 노동시장에서 탈락되지 않고 지속적인 경력개발을 할 수 있도록 사전에 경력단절을 예방하는 것임. 그러나 사실상 우리나라 여성들에게는 결혼·출산과 더불어 지속적인 경력개발이 어려웠음.
- ④ 새일센터는 경력단절여성의 빠른 재취업을 목적으로 초기 설립되었으며 사실상 그 역할을 충실히 실행하였으나 경력단절 발생 자체는 여성의 경력단절 전후 일자리 임금수준 비교에서 임금 하락을 비롯하여 경력단절 이전의 여성인적자원 손실 등 국가와 여성개인의 유무형의 손실을 초래하고 불평등한 노동시장을 지속하게 함.
- ⑤ 여성의 경력단절로 인한 여성 개인과 국가의 손실에 대한 해결방법은 경력단절 없는 여성의 경력유지가 가장 중요하다는 것에 이견이 없을 것임. 비취업 경력단절여성 중 30대 이하가 비율은 절반 이상을 차지, 이는 경력단절예방이 20-30대에 집중되어야 하는 이유이기도 함.
- ⑥ 여성가족부는 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」 개정(2017.3.21.)을 통하여 동 법을 기반으로 추진한 경력단절여성의 재취업 지원뿐만 아니라 경력단절예방사업 추진 근거 마련하고, 2017년 하반기 일자리 추경을 통해 15개 새일센터를 중심으로 경력단절예방사업을 시범 추진하고 있음
- ⑦ 본 연구는 2017년 시작되어 2년차 추진 중인 ‘경력단절예방사업’과 기존 경력단절여성 재취업 여성 대상 사후관리사업과 연계 및 차별성 제고를 통하여 확산 가능하고 지속가능한 ‘경력단절예방사업의 표준모델’ 제안을 목적으로 함.

2. 조사 및 분석결과

④ 경력단절예방사업 시범사업 결과 분석

- ▶ 경력단절예방을 위한 상담 컨설팅과 관련하여 전문가를 적절하게 섭외하는 문제와 상담에 대한 지속적 관리가 잘 이루어지지 못하고 있음.
 - 특히 분야별 전문가를 섭외하는 것이 인적자원의 풀이 넉넉하지 않는 지역에서 쉽지 않을 것으로 예측됨. 또한 심리상담과 노무상담에 대한 부분은 요구가 많으나, 가장 필요한 경력개발상담과 관련해서는 요구 또는 전문가를 확보하는데 더 큰 문제가 있는 것으로 해석됨. 이와 관련하여 센터별로 적절한 사업을 운영할 수 있는 여지를 남겨두는 것이 필요하다고 판단됨.
- ▶ 직장문화 개선사업과 관련해서 직장 내 학습동아리와 코칭과 멘토링 등의 사업은 센터들이 수행하는데 더 많은 애로점을 느끼고 있음.
 - 이를 수행한 센터가 상대적으로 다른 사업보다 적게 나타남. 코칭과 멘토링은 여성의 지속적 경력개발과 관련하여 매우 중요. 센터 입장에서는 이런 적절한 유경험자와 전문가 확보가 상대적으로 어려울 것으로 예측하는 바 이는 기업체와 연계가 더 많고 사업을 체계적으로 할 수 있는 역량 또는 지원이 되는 센터에서 하는 것이 적절할 것으로 판단됨.
- ▶ 센터들의 참여 수준이 낮은 사업들은 여성들의 경력단절예방을 넘어서 지속적 경력개발과 여성의 맨파워를 확대할 수 있도록 장기적 플랜을 가져야 하는 영역임.
 - 기업과의 네트워킹과 재직 여성들이 해당 사업에 참여할 수 있도록 촉구하는 사업영역에서 기초와 광역새일센터 모두 사업 추진을 어려워하는 것으로 확인됨.

④ 새일센터 경력단절예방사업의 실태와 문제점

- ▶ 경력단절예방사업을 수행할 전문 인력의 문제점
 - 현재 전문인력 활용은 별도의 전문인력을 채용하여 사업을 수행하도록 설계되어 있으나, 인건비 제약 등의 이유로 관련 사업의 경험을 풍부하게 가진 인력활용이 현실적으로 어려운 형편이므로, 사업과 관련한 인력활용에 수반되는 비용을 지원하되 그 부분을 별도 인력 채용으로 연계하는 것은 센터의 자율성에 맡기는 것이 초기 사업 운영에 더 적절할 것으로 판단됨.
 - 전담인력 자체의 확보는 필요하되, 경험 있는 인력들을 해당 사업에 배치하는 안이 먼저 고민되어야 하며, 그렇게 하기 어려운 센터들은 신규직원의 활용을 다양한 방식으로 센터장의 권한으로 할 수 있도록 하는 방안이 고민되어야 함.
 - 예컨대 어려운 업무는 해당 센터의 경험이 풍부한 취업설계사가 도와주면서 인센티브를

받을 수 있도록 하고, 관련 경험이 없는 신규 취업설계사의 경우 일정 기간 동안 인턴십으로 활용하면서 일을 배우도록 하는 방안을 검토하는 것이 필요함.

- 결론적으로 인건비 활용과 관련해서는 여성가족부와 지자체가 협의를 통해 센터가 좀 더 자율적으로 활용할 수 있는 다양한 통로를 확보하는 것이 사업의 성과를 기대하기에 더 적절한 방법임.

▶ 기업을 대상으로 하는 재직자 중심의 경력단절예방사업의 어려움

- 경력단절예방사업은 기업체의 재직자 대상으로 이루어져야 하는 사업이나, 여성가족부의 새일센터를 통해 전달되는 경력단절예방사업의 특성은 기업단위의 접근이 아닌 지역단위의 접근이라는 점임.
- 이런 방식을 선택한 것에는 여러 이유가 있으나, 우선 여러 일자리가 기업과 고용이라는 형식으로만 만들어지지 않는다는 점이며 이런 경향성은 점점 더 커져가고 있음.
- 또 다른 이유는 여성들이 경력단절이 될 위기 상황에서 중소기업들은 아무런 대책이 없고 이와 관련한 특별한 의식도 없으므로, 기업과 함께 사업을 운영해야 하는 멘토-멘티 사업 등의 경우 센터 담당자들은 매우 어려움을 호소함.
- 이를 해소하기 위해서는 지역 단위의 기업들과 해당 센터들의 네트워크가 마련되어야 하는 것이 본질적인 문제임. 그러나 이 사업을 필수로 운영해야 하는 광역센터들은 이런 네트워크에 취약하며 커버리지가 약한 일부 기초새일의 경우 이런 지역 내 기업 네트워크가 강한 강점이 있는 경우가 있음. 이 경우 광역센터가 광역 전체를 아우르는 경력단절예방사업 수행에 애로가 있음.
- 이를 개선하기 위해서는 기초와 광역단위의 협력을 공고히 하는 것이 매우 필요함. 예방사업을 통해 확실하게 해야 할 부분은 기초센터와 광역센터가 서로 시너지 효과를 내기 위한 네트워크 강화와 공유사업을 지속 가능한 형태로 발굴·수행해야 함.
- 지역 내 네트워크 강화를 위해 광역과 기초 새일이 지자체를 컨트롤 타워로 이용하여 함께 기업을 공략하는 모형을 개발하도록 할 필요가 있음. 현재 경력단절예방사업은 기업 대상의 예방사업보다는 구직자 중심의 예방사업에 머물러 있기 때문에, 이를 개선하기 위해서는 현장에서 다양한 사업을 실험하여 이 부분에 최적화된 사업을 발굴하는 노력을 지속적으로 해야 함.

▶ 광역과 기초새일의 확실한 업무 분장과 전문성 강화 선행

- 두 유형의 센터가 서로 경쟁관계가 되지 않도록 사업을 설계해야 함.
- 초기 여성가족부의 새일센터는 산단형, 거점형, 일반형 등으로 나뉘서 새일센터를 운영하였는데, 이 과정에서 거점 역할의 광역센터에 대한 법적 지위 및 역할을 확보하지 못함. 초기 50개로

새일센터를 시작할 시기에는 거점의 역할이 중요하지 않았으나, 현재 160개 이상인 경우 거점의 역할은 매우 중요하며, 각 기초자치 단체에서도 새일센터의 역할을 점점 중요하게 인식하고 있음.

- 이제는 광역센터와 기초센터가 역할 구분을 할 수 있도록 평가제도 및 사업운영에서 차별화를 시도할 필요가 있고, 이를 통해 예방사업 및 각종 사업에서 지역 커뮤니티의 여성들에게 제공할 내용들을 다양하게 발굴할 수 있을 것임.

▶ 여성가족부와 광역, 기초자치단체의 거버넌스의 문제임.

- 현재 새일센터 사업은 국비와 지방비로 구성되어 운영되고 있어, 여성가족부는 국비사업과 관련한 가이드라인을 주고 있지만 이 부분이 광역 또는 시도, 기초자치단체에서 왜곡되어 운영되거나 잘못 이해되는 부분도 상당 부분 있는 것으로 판단됨. 지침의 의도는 그렇지 않았으나 기초가 너무 뻑뻑하게 적용함으로써 생기는 문제들도 여럿 발생되기도 함.
- 이런 부분을 좀 더 개선하기 위해서는 적극적인 지자체와의 거버넌스를 위한 네트워크를 강화하여 소통하며 정책적 이해를 도모하는 것이 필요함.

3. 정책제언

④ 표준모델개발

▶ 경력단절예방상담·컨설팅 운영 모형

- 경력단절예방상담·컨설팅 운영 모형으로 심리상담과 노무상담을 광역에서는 필수로, 기초에서는 선택사항으로 진행
- 경력개발상담은 기초에서는 필수 진행
- 심리상담의 경우 기초 새일센터에서는 전화 상담, 광역 새일센터에서는 회기상담 운영

<표 1> 경력단절예방상담·컨설팅 지원 운영과정

컨설팅 영역	운영	광역	기초	중앙	비고
심리상담	필수	●			기초 : 전화상담 광역 : 회기상담
	선택		●		
노무회계상담	필수	●			기초 네비게이터 역할
	선택		●		
경력개발상담	필수		●		
	선택				

▶ 직장적응 및 복귀지원 프로그램 운영 모형

- 취업자 간담회는 기초에서 필수로, 직장 내 동아리 지원은 광역에서 필수로 운영
- 종사자 멘토링, 1:1 코칭의 경우, 기초에서는 필수로 일대일 혹은 일대다로 운영
- 사례공모 및 토크콘서트 개최는 광역과 중앙에서 필수로 진행하는 것을 제안
- 교육의 경우, 광역과 기초에서 선택사항으로 운영 제안

<표 2> 직장적응 및 복귀지원 프로그램 운영 과정

프로그램 운영 영역	운영	광역	기초	중앙	비고
취업자 간담회	필수		●		사후관리사업
	선택				
직장 내 학습 동아리 지원	필수	●			
	선택		●		
종사자 멘토링, 1:1코칭	필수		●		1:1 혹은 1:多 코칭
	선택				
사례공모 및 토크콘서트 개최	필수	●		●	
	선택				
교육	필수				
	선택	●	●		

▶ 직장문화 개선 지원 프로그램 운영 모형

- 직장문화 개선 컨설팅은 기초, 광역에서 모두 필수로 운영
- 직장문화 개선 교육 및 정보 제공의 사업은 광역과 기초에서 선택사항으로 운영
- 직장문화 개선 워크숍은 정보 제공이나 교육 사업으로 통합하여 운영
- 여성친화문화기업 우수사례 공유 및 네트워킹 지원사업은 광역과 중앙에서 진행

<표 3> 직장문화 개선 지원 프로그램 운영 과정

프로그램 운영 영역	운영	광역	기초	중앙	비고
직장문화 개선 교육 및 정보 제공	필수				
	선택	●	●		
직장문화 개선 컨설팅	필수	●	●		
	선택				
직장문화 개선 워크숍	필수				정보제공, 교육으로 진행
	선택				
여성친화문화기업 우수사례 공유 및 네트워킹 지원	필수	●		●	
	선택				

▶ 경력단절예방협력망 운영 모형

- 기업과 새일센터와의 협력망, 센터와 지자체와의 네트워크, 중앙정부와 광역, 기초새일센터 등 3자간의 네트워크 또는 함께 소통하며 공동의 책임하에 사업을 수행하는 거버넌스의 확립 필요

- 종사자 교육을 광역은 신규종사자 대상, 중앙은 중간관리자 대상 필수 운영
- 매뉴얼 제작은 중앙에서 필수적으로 진행

<표 4> 경력단절예방협력망 운영 과정

운영영역	운영	광역	기초	중앙	비고
경력단절 예방협력망 운영	필수				여성가족부 참여 필요
	선택				
종사자 교육	필수	● (신규 종사자)		● (중간 관리자)	
	선택				
매뉴얼 제작	필수			●	
	선택				

▶ 홍보 운영 모형

- 홍보 부분은 전체적으로 중앙새일센터에서 진행
- 중앙새로일하기지원센터의 역할을 홍보 표준안 제공, 홍보 아카이브 구축, 경력단절예방주간 운영 등으로 규정하고 지역에서 경력단절예방사업을 운영하는 새일센터와 긴밀히 연계

<표 5> 홍보 운영과정

홍보영역	운영	광역	기초	중앙	비고
경력단절예방사업 안내	필수			●	
	선택				
경력단절예방 우수사례 및 기관 공유	필수			●	
	선택				
경력단절예방 사회적 인식 확산 캠페인	필수			●	
	선택				
일·생활 균형을 위한 지역 문화조성 홍보 사업	필수			●	
	선택				

참고 자료

- 1) 대한민국정책브리핑(2017.08.18.) 경력단절여성 다시 사회로...그 중심에 '새일센터'
<http://www.korea.kr/news/contributePolicyView.do?newsId=148841256>(최종검색일 : 2018.12.31.)
- 2) 여성새로일하기센터 홈페이지-소개-운영현황 <https://saeil.mogef.go.kr/hom/info/info.do>(최종검색일 : 2018.12.31)
- 3) 국가법령정보센터 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」 <http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tabNo=&query=%EA%B2%BD%EB%A0%A5%EB%8B%A8%EC%A0%88%EC%97%AC%EC%84%B1%EB%93%B1%EC%9D%98%20%EA%B2%BD%EC%A0%9C%ED%99%9C%EB%8F%99%20%EC%B4%89%EC%A7%84%EB%B2%95#undefined>(최종검색일 : 2018.6.15.)
- 4) 중앙새일센터 내부자료

주관부처 : 여성가족부 경력단절여성지원과
 관계부처 : 고용노동부 여성고용정책과