

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 「경력단절여성등 경제활동 촉진법」 입법평가

과제책임자 박선영 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7108 / E-mail: sypark@kwidimail.re.kr)

전문가 조사를 통해 본 「경력단절여성등 경제활동 촉진법」 10년의 시행 효과 및 입법 과제

초록

- 경력단절 여성의 경제활동 촉진 정책의 법적 근거로 작동하고 있는 「경력단절여성등 경제활동 촉진법」(이하 “경력단절여성법”) 이 시행 11년을 맞음. 「경력단절여성법」은 경력단절여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 체계적인 시스템을 마련하여 여성의 임신, 출산이라는 생애사적 특성으로 인한 경력단절과 이후 노동시장으로의 복귀에서 겪는 어려움을 제도적으로 지원하기 위해 제정됨.
- 이 법 제정은 여성의 노동시장 이탈이 성 역할 책임과 결부되어 있음을 환기시키고 이들에 대한 공적 지원을 강조한 것으로 국가가 여성의 경력단절을 개인의 단순한 선택이 아닌 사회적 문제로 인식하고 이에 대한 종합적 대책 마련을 위한 법제도적 기반을 구축했다는 점에서 의미가 있음.
- 이 법은 이런 유의미성에도 불구하고 여성의 노동생애를 취업 후 결혼·임신·출산·양육으로 인한 노동시장 이탈, 그리고 재취업으로 정형화시키고 있다는 점에서 문제적임. 이로 인해 여성의 경력단절은 결혼과 출산이라는 생애사건에만 관련된 것으로 구성됨. 따라서 성차별적인 노동시장의 구조가 여성들의 경력단절을 계속해서 재생산시키고 있고, 이의 해결을 위한 여성고용정책으로까지 확장시키는 데에는 한계가 있음.
- 이런 상황에서 「경력단절여성법」 시행 10년의 효과와 과제를 전문가 델파이 조사를 통해 살펴보고 이를 기반으로 「경력단절여성법」의 발전방안을 제안하였음.



개정안의 법체계



현행 경력단절여성등의 경제활동 촉진법

제1장 총칙

- 제1조(목적)
- 제2조(정의)
- 제3조(국가 등의 책무)

제2장 기본계획 등

- 제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립)
- 제5조(연도별 시행계획 등)
- 제6조(계획 수립 및 시행의 협조)
- 제7조(경력단절여성등의 경제활동 실태조사)

제3장 여성의 경력단절예방 등 지원

- 제8조(일자리창출 지원)
- 제9조(유망직종 선정·지원)
- 제10조(직업교육훈련)
- 제11조(인턴취업지원)
- 제12조(경력단절 예방)

제4장 경력단절여성지원센터 등

- 제13조(경력단절여성지원센터의 지정)
- 제13조의2(중앙경력단절여성지원센터)
- 제13조의3(지정취소)

제5장 보칙

- 제14조(보고·검사)
- 제15조(권한의 위임·위탁)
- 제16조(관계 기관의 협조)

현행 경력단절여성등의 경제활동 촉진법

제1장 총칙

- 제1조(목적)
- 제2조(정의)
- 제3조(국가 등의 책무)
- 제3조의2(사업주의 책무)

제2장 기본계획 등

- 제4조(여성의 경력단절 예방 등 기본계획의 수립)
- 제5조(연도별 시행계획 등)
- 제6조(계획 수립 및 시행의 협조)
- 제6조의2(정책협의회)
- 제7조(실태조사)
- 제7조의2(여성노동백서)

제3장 여성의 경력단절예방 등 지원

- 제8조(일자리창출 지원)
- 제9조(삭제)
- 제9조의2(성별임금격차완화)
- 제10조(직업교육훈련)
- 제11조(인턴취업지원)
- 제12조(경력단절예방 기반조성)

제4장 경력단절여성지원센터 등

- 제13조(경력단절여성지원센터의 지정)
- 제13조의2(중앙경력단절여성지원센터)
- 제13조의3(지정취소)

제5장 보칙

- 제14조(보고·검사)
- 제15조(권한의 위임·위탁)
- 제16조(관계 기관의 협조)

1. 배경 및 문제점

- ④ 「경력단절여성법」은 “경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적(제1조)”으로 2008.6.5. 제정되어 같은 해 12.6.부터 시행됨.
- ④ 이 법은 “우리나라 여성의 경제활동 참가율은 그동안의 지속적인 증가에도 불구하고 현재 50% 정도 수준에 불과하여 다른 선진국에 비하여 낮은 수준에 머물러 있는바, 이는 여성의 임신·출산·육아 부담에 따른 경력단절과 노동시장 이탈, 하향취업 그리고 재취업의 어려움 등에 그 원인이 있다 할 것이므로, 국가적 차원에서 인턴취업의 지원, 경력단절여성지원센터의 지정·운영 등 경력단절여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 체계적이고 종합적인 제도를 마련하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지”하기 위해 제정되었음.
 - ▶ 경력단절여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 체계적인 시스템을 마련하여 여성의 임신, 출산이라는 생애사적 특성으로 인한 경력단절과 이후 노동시장으로의 복귀에서 겪는 어려움을 제도적으로 지원하기 위해 제정됨.
- ④ 이 법 제정은 여성의 노동시장 이탈이 성 역할 책임과 결부되어 있음을 환기시키고 이들에 대한 공적 지원을 강조한 것으로 국가가 여성의 경력단절을 개인의 단순한 선택이 아닌 사회적 문제로 인식하고 이에 대한 종합적 대책 마련을 위한 법제도적 기반을 구축했다는 점에서 의미가 있음.
- ④ 이 법은 이런 유의미성에도 불구하고 여성의 노동생애를 취업 후 결혼·임신·출산·양육으로 인한 노동시장 이탈, 그리고 재취업으로 정형화시키고 있다는 점에서 문제적임. 이로 인해 여성의 경력단절은 결혼과 출산이라는 생애사건에만 관련된 것으로 구성됨. 따라서 성차별적인 노동시장의 구조가 여성들의 경력단절을 계속해서 재생산시키고 있고, 이의 해결을 위한 여성고용정책으로까지 확장시키는 데에는 한계가 있음.
- ④ 「서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석」(국미애·이화용, 2017)에 의하면 경력단절 요인으로 ‘근로조건’을 꼽은 비율이 가장 높고 (27.5%), 결혼, 임신, 출산 등 생애사건이라고 응답한 비율은 13.7%로 절반에 그침. 이는 여성노동정책의 방향이 일자리 질 개선과 성차별 개선에 있음을 보여줌.
- ④ 다른 한편, 이 법이 제정된 2008년과 비교해 2019년 현재, 여성의 노동생애와 노동환경 등은 많은 변화를 보이고 있음. 가족 구성 및 가구 형태도 변화되어 여성 1인 가구 증가, 여성가구의 증가, 청년노동시장도 혼인기피, 만혼, 저출산이라는 변화를 보이고 있음. 여성의 비정규직화와 저임금 등 노동시장의 성차별적 구조도 본격적으로 가시화되고 있고, “4차 산업혁명”으로 인해 노동세계도 변화하고 있음.

- ④ 「경력단절여성법」이 변화된 환경 속에서 여성경제활동촉진법으로서 그 위상과 역할을 실질화할 수 있는 대안을 마련하는 것이 필요함.

2. 조사 및 분석결과

- ④ 「경력단절여성법」의 시행 10년의 성과와 한계, 과제 등을 도출하기 위해 유관분야 32명의 학자, 연구자, 실무자 등 전문가를 패널로 위촉하여 델파이 설문조사를 실시하였을 1차 응답자는 28명이고, 2차는 1차에서 참여한 28명의 참여자가 지속적으로 참여하였고, 3차는 28명 중 27명이 참여함. 전문가 델파이 조사 결과는 아래와 같음.

- ④ 「경력단절여성법」 제정 배경(입법취지)의 적절성

- ▶ 「경력단절여성법」 제정 배경(입법취지) 적절성에 대한 델파이 조사 결과 1차에서는 제정 배경과 입법취지가 타당하고 현재도 유효하다는 의견이 제시되었으나, 대부분의 전문가들은 개선이 필요하다는 의견을 제시하였음. 최종적으로 제정 배경에 경력단절 예방에 대한 내용 강화와 여성의 지속적 경제활동 기반을 마련하고 환경을 조성해야 한다는 내용이 포함되어야 한다는 의견이 합의에 이른 것으로 나타났음. 10년 전 제정된 「경력단절여성법」의 입법취지를 현재의 상황에 맞게 수정·보완할 것을 제안하고 있음.

- ④ 「경력단절여성법」의 ‘경력단절여성등’ 정의의 적절성

- ▶ 「경력단절여성법」의 ‘경력단절여성등’ 개념 정의의 적절성에 대한 델파이 조사 결과 1차에서는 현행 정의가 큰 문제없이 적절하다는 의견이 있었지만, 대부분의 전문가들은 개념의 범위가 협소하다고 의견을 보였음. 개념정의에 대한 의견을 살펴보면 추가적으로 포함되어야 할 내용에 대한 의견이 주를 이루고 있으며, 여성에 대한 성차별적 노동시장 구조에 대한 문제와 경제활동 촉진을 위해 다양한 맥락과 배경을 포괄하는 내용이 개념에 포함되어야 한다고 제안하고 있음. 최종적으로 여성의 고용중단, 노동시장 이탈은 성차별적인 노동시장 구조로 인하여 복합적, 중층적으로 발생하기 때문에 이에 대한 내용이 개념 정의에 포함되어야 한다는 점에 높은 동의를 보임.

- ④ ‘경력단절여성’을 ‘고용중단여성’으로의 변경 적절성

- ▶ 고용중단이 여성의 현실을 온전히 반영하기 어렵다는 의견과 함께 새로운 긍정적 용어의 사용이 필요하다는 의견이 제시되었음. 반면, 고용중단은 노동시장의 문제를 부각하기에 성평등 관점에서 경력단절보다 적절하다는 의견도 제시되었음. 최종적으로 1차에 제시되었던 의견 중 용어 변경이 제기되는 취지에 대한 이해가 확산되어야 한다는 점에 전문가 의견 합의에 이르렀음. 경력단절여성을 고용중단여성으로 용어를 변경하는 것 혹은 새로운 긍정적 용어의 사용은 전문가들의 추가적인 논의가 필요하다고 할 수 있음.

- ④ 경력단절 요인에 대한 견해

- ▶ 「서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석」(국미애·이화용, 2017) 연구에 의하면 경력단절 요인으로

‘근로조건’이 27.5%, ‘결혼, 임신, 출산 등 생애사건’이라고 응답한 비율은 13.7%로 조사되었음. 이 연구 결과에 대한 델파이 1차 조사 결과에서 경력단절 요인으로 근로조건이 가장 높은 비율을 보이는 것은 당연한 연구 결과라는 점에 의견이 모아졌음. 근로조건에는 여성의 출산, 양육을 뒷받침 할 수 없는 근로조건이 포함될 수 있고, 안정된 근로조건 하에서는 생애사건을 계기로 경력이 단절되는 확률이 저하될 것이라는 의견이 제시되었음. 최종적으로는 근로조건이 가장 높은 비율을 차지하는 것이 당연하고 근로조건이 좋은 안정된 일자리의 경우 생애사건을 계기로 경력이 단절 될 확률이 줄어들 것이라는 의견에 만장일치로 전문가 모두 동의한 것으로 나타났음. 경력단절 예방을 위해서는 여성의 생애사건을 고려한 성평등한 근로조건으로 개선이 필요함을 확인할 수 있음.

④ ‘일자리 창출지원(제8조) 사업의 성과, 한계, 개선방안

- ▶ 「경력단절여성법」에 의한 ‘일자리 창출지원(제8조)’ 관련 사업의 성과, 한계, 개선방안에 대한 델파이 1차 조사 결과, 성과로는 육아 및 돌봄과 병행이 가능한 일자리 창출, 경력이 완전히 단절되는 상황 예방, 여성고용율 증가 등에 대한 의견이 제시되었음. 하지만, 최종적으로 전문가 합의에 이른 의견은 없었음.
- ▶ 한계로는 ‘일자리 질이 낮아졌다’, ‘여성에 대한 성차별적 고용을 초래하였다’, ‘장기근무가 어렵다’는 의견이 제시되었음. 최종적으로는 전일제 근로에 비해 불리하여 장기근무가 어렵고, 일자리의 질이 낮아졌다는 점이 높은 동의를 보이며 채택되었음.
- ▶ 개선방안으로는 시간제 일자리가 경력단절여성에게 적합한 일자리라는 전제가 변화되어야 한다는 점에 높은 동의를 보이며 의견이 모아졌음. 그 밖에 양질의 일자리 창출 정책이 실시되어야 하며 시간제 근로를 하는 사업장에 대한 근로감독과 관리방안을 마련해야 한다는 제안이 있었음.

④ ‘유망직종 선정지원(제9조) 사업의 성과, 한계, 개선방안

- ▶ 「경력단절여성법」에 의한 사업 중 ‘유망직종 선정지원(제9조)’과 관련하여 2016년부터 실시된 고부가가치 직종 훈련의 성과와 한계, 개선방안에 대해 델파이 1차 조사 결과, 성과로는 고부가가치 전문 직종이 중심이 되는 교육훈련이 확대되었다는 의견이 가장 많이 제시되었음. 최종적으로는 전문직종 진입을 위한 기회가 제공되었다는 점에 높은 동의를 보이고 있음.
- ▶ 한계로는 대상이 한정적이고 일자리 연결이 어렵다는 점을 들었음. 최종적으로는 성별 직종이 분리되어 있는 것이 가장 큰 한계로 나타났음. 유망직종과 현실과는 괴리가 있다는 점도 높은 동의를 보이며 한계로 제시되었음.
- ▶ 개선방안으로는 체계적으로 교육훈련을 실시해야 하며 여성이 진출할 수 있는 고부가가치 직종을 발굴하고 고용확보 방안을 마련해야 한다는 등의 의견이 제시되었음. 최종적으로는 경력단절여성 대상 저숙련 고용의 보편적 근로조건이 우선적으로 개선되어야 한다는 의견에 높은 동의를 보였음. 노동시장의 구조에 대한 개선방안이 마련되어야 함에 전문가 의견이 모아지고 있는 것을 확인할 수 있음.

④ ‘직업교육훈련(제10조) 사업에 대한 성과, 한계, 개선방안

- ▶ 「경력단절여성법」에 의한 사업 중 ‘직업교육훈련(제10조)’에 관한 성과와 한계, 개선방안에 대한 델파이 1차 조사 결과에서 성과로는 교육인원, 수료인원, 취업률이 증가하였고, 경력단절여성들의 일자리 진입장벽을 낮추는데 기여하였다는 등의 의견이 제시되었음. 최종적으로 교육인원, 수료인원, 취업률 수치가 증가한 것이 성과라는 점에 전문가 동의가 높게 나타났음.

- ▶ 한계로는 성과 수치는 증가하였지만, 일자리의 질이 확보되지 않았다는 전문가 의견이 주를 이루었음. 최종적으로는 사업예산이 부족하고 훈련단가가 낮다는 점이 전문가들의 가장 높은 합의를 이끌어 낸 의견으로 드러났음.
- ▶ 개선방안으로는 지역특성과 인력수요를 고려하여 직업교육을 실시하고, 수준별 교육훈련을 실시해야 한다는 의견이 제안되었음. 최종적으로는 수준별 교육훈련 실시와 경력단절 예방을 위해 재직자를 대상으로 한 사업 및 직장 내 성차별을 개선할 수 있는 사업 영역을 강화해야 한다는 점에 의견이 모아졌음.

④ '인턴취업지원(제11조) 사업에 대한 성과, 한계, 개선방안

- ▶ 「경력단절여성법」에 의한 사업 중 인턴취업지원(제11조)에 관한 성과와 한계, 개선방안에 대한 델파이 1차 조사 결과, 성과로는 인턴 수수료율과 취업률 증가, 고용유지 효과가 있다는 의견이 제시되었음. 최종적으로는 내용 요소 모두 평점이 낮아 전문가 합의에 이르지 못한 것으로 나타났음.
- ▶ 한계로는 인턴 지원 금액이 적고, 인턴에 참여할 수 있는 대상이 제한적이라는 점이 제시되었음. 최종적으로는 고용 유지를 위한 사후 관리가 되지 않는다면 성과가 한정적인 기간에만 머무른다는 점과 인턴 종료 후 관련 직종에 취업을 했는지 확인하기 어려워 실제 취업으로 연결되었는지 알 수 없다는 점이 지적됨.
- ▶ 개선방안으로는 예산이 확대되고, 인턴 종료 후 고용이 유지되는가에 대한 현황을 확인해야 한다는 등의 의견이 제안되었으며, 최종적으로는 고용유지에 대한 현황 확인을 통해 개선방안을 모색해야 한다는 점에 의견이 모아졌음.

④ '경력단절여성지원센터의 지정·운영(제13조)에 대한 성과, 한계, 개선방안

- ▶ 「경력단절여성법」의 '경력단절여성지원센터의 지정(제13조)' 사업에 관한 성과와 한계, 개선방안에 대해 델파이 1차 조사 결과, 성과로는 여성 경제활동 촉진 및 취업률 제고, 지역밀착형으로 근접 거리 여성 일자리 창출 등이 의견으로 제시되었음. 최종적으로 초기상담부터 취업알선까지 여성 취업을 위한 체계적인 시스템을 구축했다는 점을 성과로 합의함.
- ▶ 한계로는 새일센터 근무자의 열악한 근무환경, 양적 확대만을 평가하여 체계적이지 않고, 서비스 질이 낮은 정책사업이라는 의견이 제시되었음. 최종적으로는 정량지표 중심의 평가구조를 통해 새일센터를 평가하게 되면, 센터의 고유기능이 제대로 발휘되지 않는다는 점에 의견이 모아졌음. 고유기능을 평가할 수 있는 평가체계 구축이 필요한 것으로 나타났음.
- ▶ 개선방안으로는 새일센터의 성과와 한계를 진단 후 결과에 따라 개편 및 역할 정립이 필요하다는 의견이 주를 이루었음 그 밖에 새일센터 근무환경 개선 및 종사자의 역량강화가 이루어져야 한다는 의견이 있었으며, 최종적으로 새일센터의 성과와 한계를 진단하고 개편 및 역할을 새롭게 정립해야 한다는 내용이 높은 동의를 보이며 합의에 이르렀음. 또한 노동시장의 성차별적인 구조를 개선하기 위한 노력과 활동이 필요하다는 점도 강조되었음.

④ '중앙경력단절여성지원센터 지정·운영(제13조의2) 성과, 한계, 개선방안

- ▶ 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 '중앙경력단절여성지원센터(제13조의2)'에 관한 사업의 성과와 한계, 개선방안에 대해 델파이 1차 조사 결과, 성과로는 총괄관리 기관으로서 소통과 컨트롤타워 역할을 수행한다는 것과 종사자 직무역량을 위한 교육운영 등의 의견이 제시되었음. 최종적으로는 전문가 합의가 이루어진 성과는 없는 것으로 나타났음.
- ▶ 한계로는 광역센터와 업무가 중복되고, 예산이 부족하여 중앙의 역할 수행이 제한적이라는 점에 합의하였음.

- ▶ 개선방안으로는 예산확대를 통한 인력충원과 사업범위 확대와 관련된 내용이 제시되었으며, 최종적으로 통합 컨트롤타워라는 중앙의 핵심적인 역할을 중심으로 기능이 재·개편 되어야 한다는 점에 의견이 모아졌음. 중앙 고유의 역할 수행에 대한 필요성은 느끼고 있으며 예산 확보를 통한 안정적인 운영에 대한 요구가 있음을 확인할 수 있음.

④ '경력단절 예방지원 사업(제12조) 성과, 한계, 개선방안

- ▶ 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 '경력단절예방사업(제12조)'에 관한 성과와 한계, 개선방안에 대한 델파이 1차 조사 결과, 성과로는 경력단절을 이슈화하고 전담하는 사업을 추진하게 되었다는 것과 경력단절 예방에 대한 인식 확산에 도움이 된 점 등이 제시되었음. 최종적으로 성과에 대한 의견은 전문가 합의에 이르지 못하였음.
- ▶ 한계로는 기존 재취업 지원 중심 사업에 결들여 실시하는 경력단절예방은 실효성이 저하된다는 것과 각 새일센터의 경력단절예방 사업의 비중 및 성과 파악에 한계가 있다는 점이 제시되었음. 최종적으로는 기존 재취업 사업에 결들여 실시하여 실효성이 없다는 점, 경력단절예방 사업에 대한 인식이 낮아 파급력이 낮다는 점 등을 한계로 지적하였음.
- ▶ 개선방안으로는 경력단절예방의 개념을 정립하고 지속적으로 교육을 실시하여 인식을 전환, 성평등한 근로 환경 조성을 위한 사업 운영, 예산 확보 등이 제시되었음. 최종적으로 성인지적 관점을 기반으로 기업의 성평등한 근로 환경 조성을 위한 사업을 운영해야 한다는 점에 합의하고 있는 것으로 드러났음.

④ 경력단절여성등의 경제활동 기본계획(2차)의 비전, 목표, 정책 과제

- ▶ 「경력단절여성법」에 근거한 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획(2차)의 비전, 목표, 정책 과제에 대한 델파이 1차 조사 결과, 비전은 국가 중심의 도구적 표현을 수정하고, 성평등한 노동시장 구축을 위한 내용이 들어가야 한다는 등의 의견이 제시되었음. 최종적으로 노동시장 성차별 개선, 성평등한 노동권 보장 등 구조적인 부분의 내용이 비전에 들어가야 한다는 점에 전문가들 합의가 이루어졌음. 목표의 경우, 최종적으로는 성평등한 노동환경 구축에 대한 내용이 목표에 포함되어야 하고, 중장기적 사회기반 구축이 목표에 명시되어야 한다는 점에 의견 합의가 이루어졌음.
- ▶ 정책과제는 성평등한 노동환경, 조직문화 구축과 관련된 내용이 과제에 포함되어야 한다는 등의 내용이 제시 되었으며, 최종적으로도 성평등한 노동환경이 구축되어야 한다는 내용이 전문가 합의에 이르렀음. 비전, 목표, 정책과제는 중장기적인 관점에서 성평등한 노동시장 구축을 위한 내용으로 수정되어야 한다는 점에 의견이 모아 졌음.

④ 「경력단절여성법」 시행 10년의 가장 큰 성과와 한계

- ▶ 「경력단절여성법」 시행 10년의 가장 큰 성과와 한계에 대해 델파이 1차 조사 결과, 성과로는 지역 새일센터 증가 및 교육훈련기회 확대, 경력단절 여성 및 여성인력의 사회적 인식 확대 등의 의견이 제시되었고 전문가 합의에 이른 것으로 나타났음.
- ▶ 한계로는 저숙련, 저임금 직종으로 여성의 취업이 확대된 점과 여성의 경제활동 문제가 경력단절로 과대 대표되고 있다는 점 등이 제시되었음.

④ 「경력단절여성법」을 포함하여 여성고용·일자리 문제와 관련한 법률 제·개정 시 고려할 입법환경

- ▶ 「경력단절여성법」을 포함하여 여성고용일자리 문제와 관련한 법률 제·개정 시 고려할 입법환경에 대한 델파이 1차 조사에서 부성권 및 양육, 돌봄에 있어 남성의 책임을 강화할 것과 성평등한 고용환경의 변화를 위한 입법이 추진되어야 한다는 점 등이 의견으로 제시되었음. 최종적으로는 성평등한 고용환경 변화를 위한 입법을 추진해야 하고, 노동시장의 변화를 반영해야 한다는 점에 의견이 모아졌음.

④ 「경력단절여성법」을 포함하여 여성고용·일자리 문제와 관련한 법률 제·개정 시 주된 정책 대상

- ▶ 「경력단절여성법」을 포함하여 여성고용일자리 문제와 관련한 법률 제·개정 시 가장 주된 정책 대상 설정에 대한 델파이 1차 조사 결과, 일을 원하는 여성 누구나, 고학력 전문성을 보유한 비자발적 사유로 경제활동이 어려운 30~40대 여성 등에 대한 의견이 제시되었음. 최종적으로는 일을 원하는 여성 누구나와 임신, 출산, 육아기에 놓여 있는 여성 노동자를 주된 정책대상으로 설정해야 한다는 점에 의견이 모아짐.

④ 「경력단절여성법」개정에 반드시 포함되어야 할 내용

- ▶ 「경력단절여성법」을 개정한다면 반드시 포함되어야 할 내용에 대해 델파이 1차 조사 결과 경력단절 예방, 방지 및 범부처 차원의 협력, 경력단절 용어 정의가 개정되어야 한다는 등의 여러 의견이 제시되었음. 최종적으로는 경력단절 예방 및 방지, 범부처 차원의 협력이 높은 등의 강도를 보이며 합의에 이르고 있음. 그 밖에 여성 노동 환경 조사 및 기반 조성, 기업의 성차별 개선을 위한 내용이 포함되어야 한다는 점에 의견을 모으고 있음.

④ 여성고용·일자리 문제와 관련하여 포괄적인 법률 제정의 필요성

- ▶ 여성고용·일자리 문제와 관련하여 포괄적인 법률 제정 필요성에 대한 델파이 1차 조사 결과 ‘포괄적 법률제정이 필요하다’, ‘포괄적 법률제정이 필요하지 않다’, ‘현재 법률 활용이 필요하다’, ‘포괄적 법률제정이 오히려 경력단절에 대한 독자성을 훼손할 수 있다’는 등의 여러 의견이 제시되었음. 최종적으로 성차별을 해소하기 위한 방향으로 법개정이 필요하다는 내용에 전문가 의견이 합의에 이르렀음.

④ 여성고용·일자리 문제와 관련하여 포괄적인 법률 제정 시 포함되어야 할 내용

- ▶ 여성고용·일자리 문제와 관련하여 포괄적인 법률 제정 시 포함되어야 할 내용과 관련한 델파이 1차 조사에서는 성차별적인 근로환경 개선을 위한 일·가정 양립과 관련된 휴가제도, 유연근무제도와 관련된 내용 등 다양한 의견이 제시되었음. 최종적으로 일·가정양립과 관련된 휴가제도, 유연근무제도가 가장 높은 동의 정도를 보이고 있으며, 이외에도 부처 간 협력 시 컨트롤타워 역할 명시, 생애주기적 관점에서 지원책을 마련해야 한다는 의견이 합의에 이르렀음.

④ 「경력단절여성법」개정 시 법률 소관 부처에 대한 전문가 의견

- ▶ 「경력단절여성법」 개정 시 현행과 같이 여성가족부와 고용노동부의 공동입법을 유지하는 것과 여성가족부 단독입법으로 변경하는 것 중 이 법률 운영상 어느 것이 더 효율적일지에 대한 전문가의 의견을 조사한 결과, ‘여성가족부, 고용노동부의 공동입법을 유지하는 것이 바람직하고 효율적’이다. 가장 높은 빈도를 보임. 다음은 ‘여성가족부 단독입법이 효과적이고 타당함’으로 나타남.

3. 정책제언

① 「경력단절여성법」 개정 필요성

- ▶ 전문가 델파이 조사 결과에서도 나타난 바와 같이 조사 대상자들은 이 법 시행의 가장 큰 성과를 지역 새일센터 설치와 교육훈련기회 확대, 경력단절 여성 및 여성인력의 사회적 인식 확대라고 하였음. 하지만, 「경력단절여성법」은 여성고용문제를 경력단절 된 여성의 문제로 과대 대표되게 하여, 여성고용정책의 방향이 경력단절여성 취업지원을 중심으로 이루어지게 함.
- ▶ 이로 인해 여성고용정책은 경력단절 없이 지속적인 경제활동이 이루어질 수 있도록 하는 기반 조성 정책으로까지 확대되지 못한 한계가 있음.
- ▶ 전문가 델파이 조사 결과에서도 「경력단절여성법」 시행 10년의 한계로 저숙련, 저임금 직종으로 여성의 취업이 확대된 점과 함께 여성의 경제활동 문제가 경력단절로 과대 대표되고 있음이 지적됨.
- ▶ 결혼과 출산 등을 이유로 하는 여성의 경력단절은 여성이 결혼과 출산을 한다는 전제로 여성의 노동생애를 구성할 때 발생하는 사건임. 여전히 많은 여성이 결혼과 출산을 선택하는 것은 사실이지만, 1인가구의 증가, 만혼화, 고학력화 등은 여성의 노동생애를 새롭게 구성할 필요가 있음을 보여줌.

② 「경력단절여성법」 개정 방향

- ▶ 경력단절여성을 정책 대상으로 그들의 경제활동을 촉진하는 「경력단절여성법」을 변화된 입법 환경에 맞게 경제활동 중인 여성의 경력단절예방 강화를 위한 고용유지 지원정책이 가능하도록 새롭게 설계해야 함.
- ▶ 델파이 조사 결과에서는 「경력단절여성법」을 포함하여 여성고용일자리 문제와 관련한 법률 제·개정 시 가장 주된 정책 대상은 일을 원하는 여성 누구나, 고학력 전문성을 보유한 비자발적 사유로 경제활동이 어려운 30~40대 여성 등이라는 의견이 제시됨. 또한 「경력단절여성법」을 개정한다면 반드시 포함되어야 할 내용에 대해서는 경력단절 예방, 방지 및 범부처 차원의 협력, 경력단절 용어 정의의 개정, 여성 노동환경 조사 및 기반 조성, 기업의 성차별 개선 등이 제시됨.
- ▶ 이상의 전문가 델파이 조사결과를 볼 때 「경력단절여성법」은 경력단절여성의 경제활동촉진이라는 협소한 틀을 벗어나 여성의 경력단절예방 및 경제활동촉진으로 그 범위와 기능을 확대하는 것이 필요함.

③ 법명은 「경력단절여성등 경제활동 촉진법」을 「여성의 경력단절예방과 경제활동촉진법」으로 변경하고, 개정안의 주요내용으로는 아래와 같음.

- ▶ ① 여성의 경력단절 예방을 위한 기반 조성과 경력단절여성등의 경제활동을 지원하고 촉진함으로써 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 함(안1조). ② “경력단절 여성 등”의 정의에 경제활동을 하고 있는 여성을 포함하고 “경력단절예방”의 정의 규정을 신설함(안 제2조). ③ 국가 등의 책무에 여성의 경력단절예방을 포함함(안 제3조). ④ 여성가족부장관과 고용노동부장관에게 ‘여성의 경력단절 예방과 경제활동촉진 관한 기본계획’을 수립하도록 하고, 기본계획 수립 시 정책의 기본 목표와 추진방향, 주요 시책의 추진방법과 추진시기, 정책추진에 필요한 재원과 규모와 조달·운영방안, 관련 법령과 제도개선방안 등을 포함하도록 함(안 제4조). ⑤ 여성가족부장관에게 기본계획과 시행계획을 효율적으로 수립·시행하고 추진하기 위하여 ‘여성경제활동촉진정책협의회’를 두도록 함(안 제6조의2). ⑥ 여성가족부장관에게 실태조사 결과를 기본계획과 시행계획 수립에 반영하는 등

정책 수립의 기초자료로 활용하도록 함(안 제7조). ⑦ 여성가족부장관에게 여성의 임금, 직종, 고용형태 현황 등이 포함된 여성노동백서를 매년 발간하도록 함(안 제7조의2). ⑧ 여성가족부장관에게 인턴취업지원과 취업연계를 위한 시책을 마련하고 지원하도록 함(안 제11조). ⑨ 여성가족부장관과 고용노동부장관에게 경력단절예방을 위한 기반조성을 위해 경제활동여성의 경력유지 및 개발을 위한 지원, 여성의 경력단절예방을 위한 직업의식과 사회·문화적 인식개선 및 성차별 없는 직장문화 조성 사업 등을 하도록 함(안 제12조). ⑩ 경력단절여성지원센터를 여성 경제활동지원센터로 변경함(안 제13조). ⑪ 중앙경력단절여성지원센터를 중앙여성경제활동지원센터로 변경하고 기능에 지원센터종사자의 근로환경조사를 포함시킴(안 제13조2).

주관부처: 고용노동부, 여성가족부