

# 경력단절여성의 재취업 경험에 대한 질적 연구 : 경력단절여성과 채용담당자가 경험한 어려움을 중심으로

A Qualitative Study of the Difficulties Experienced in the Reemployment Process  
: Focusing on The Experience of Career-interrupted Women and Recruiters

박은주, 전형미  
울산과학기술대학교 사회복지과

Eun-Ju Park(big-namu@uc.ac.kr), Hyung-mi Chun(hmchun@uc.ac.kr)

## 요약

본 연구는 경력단절여성들이 재취업 과정에서 경험하는 어려움을 피고용인과 고용인의 차원에서 다면적으로 탐색해 보고자 하였다. 연구참여자는 재취업 경험이 있는 여성집단과 경력단절여성의 채용 경험이 있는 채용담당자 집단으로 구성되었다. 각 집단은 연구참여에 동의한 경력단절여성 6명과 채용담당자 6명으로 구성되었으며, 포커스집단인터뷰를 통해 자료를 수집하고 분석하였다. 연구결과 경력단절여성은 '존재감 상실과 우울', '나이에 인한 채용단절을 느낌', '육구와 동떨어진 일자리와 조우', '효용성 낮은 자격증', '직장에 소홀할 것 같은 여성', '가사와 육아는 여성들의 몫', '현실적이지 못한 육아지원제도', '경력개발 및 정보 획득을 위한 자원부족'을 경험하였다. 채용담당자들은 '초기고용비용에 대한 소실', '직업의식이 부족한 여성', '여성에게 맞는 일자리 부족', '현실과 다른 여성의 눈높이', '고용연계시스템 개선에 대한 바람'을 경험했다. 이러한 결과를 바탕으로 경력단절여성재취업 활성화를 위한 몇가지 제언을 하였다.

■ 중심어 : | 경력단절여성 | 재취업 | 재취업의 어려움 | 포커스그룹 인터뷰 |

## Abstract

The purpose of this study was to explore the difficulties experienced by career-interrupted women and recruiters in the reemployment process. Using focused group interview(FGI), the depth interviews with six women and six recruiters had been carried out. Collected data was analyzed based on the interview and focus group research method by Corbin and Strauss(2008). Finally, eight domains in career-interrupted women' experience and five in recruiters' were created from the analysis of the data. In the context of the experience there were something in common. They include the need of proper job for woman, the lack of employment system and resource, and the negative perception of women workers. As result, we suggested implications for solving the difficulties in the reemployment process.

■ keyword : | Career-interrupted Women | Reemployment | Difficulties | Focus Group Interview |

\* 본 연구는 2015년 울산과학기술대학교 교내연구비 지원을 받아 수행되었음. 논문의 분석에 사용된 원자료(raw data)는 저자들이 울산시 북구의 의뢰로 수행한 지역사회복지육구조사 연구용역(2014)에서 수집된 자료를 활용하였음.

접수일자 : 2016년 11월 11일

심사완료일 : 2016년 11월 25일

수정일자 : 2016년 11월 25일

교신저자 : 박은주, e-mail : big-namu@uc.ac.kr

## 1. 서론

우리나라 여성의 경제활동참가율은 1980년대 42.8%에서 2003년 48.9%로 지속적 증가를 보여왔으며 최근 2014년 여성경제활동참가율도 57.0%로 증가경향을 보이고 있다. 하지만 미국(67.1%), 일본(66.0%), OECD 평균 62.8%에 비교하면 낮은 수준일 뿐만 아니라 OECD 32개국 중 하위권을 기록하고 있다[1]. 이러한 문제의 해결을 위하여 정부는 지난 2008년 6월 “경력단절여성 등의 경제활동촉진법”을 제정하여 여성 인력개발 지원을 위한 법적 근거를 마련하고, 2009년 “여성새로일하기센터”의 전국설치를 계기로 경력단절 여성 대상의 맞춤형 직업훈련 및 취업지원과 관련한 사업을 강화하였다. 그리고 2013년 고용률 70% 달성을 핵심공약으로 여성의 경력단절 예방 및 일·가정 양립정책의 개선을 언급하면서 ‘경력단절’여성을 위한 시간제 일자리 창출, 이에 부합하는 여성인력센터 및 각종 관련기관들의 취업훈련프로그램 개설이 활성화되었다. 그럼에도 불구하고 우리나라 여성의 고용률은 남성의 약 70%수준에 불과하다[1]. 더욱이 우리나라 여성들은 생애사건에 따라 경제활동참여에서 뚜렷한 차이를 보이는데, 결혼, 임신, 자녀출산 등의 이유로 경력단절을 경험하는 여성비율이 높고, 출산과 집중적 자녀양육기를 지나서 노동시장 재진입에 관심을 가지게 된다[2]. 이러한 경력단절이라는 연령대별 여성경제활동 참여구조의 특성은 최근 최저점이 다소 상승하기는 했지만 여전히 출산기를 전후로 경제활동 참여율이 적은 M-curve의 전형적인 특성을 보여주고 있다[3].

여성의 노동가치에 대한 사회적 인식과 여성자신의 경제활동 참가의지는 1990년대 이후 놀랍도록 향상되었다[4]. 결혼, 임신, 자녀양육 등과 같은 생애사건으로 경력단절을 경험한 여성들의 재취업욕구들도 높다[5-11]. 인적자원의 중요성이 부각되고 있는 지식정보화사회에서 경제활동참가 및 재취업의 의지를 지닌 여성인력의 역할은 인적자원의 경쟁력확보라는 차원에서도 중요하다. 또한 심각한 사회문제로 제기되고 있는 저출산 고령화 사회에서 새로운 인적자원의 모색을 위해 여성인력의 양적·질적 확대의 필요성을 강조하고 있

듯이 여성, 남성 구분하지 않고 집중적으로 투자되는 교육비에 대한 효용가치 차원에서라도 여성인력의 활용은 적극적으로 이루어질 필요가 있다[12]. 이처럼 여성의 경력단절로 인한 사회적 역량 손실에 대한 인식의 확산과 여성인력의 적극적 활용에 대한 필요성이 제기되면서 경력단절여성에 대한 연구도 경력단절여성의 재취업욕구, 취업정책과 서비스, 경력단절여성의 삶의 경험, 경력단절의 요인 및 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인 등 다양하게 이루어지고 있다.

경력단절여성들의 취업욕구에 대한 연구에서 경력단절여성들은 여성도 평생 직업이 있어야 하고 재취업이 필요하다고 주장하였고, 강한 내면적인 성취동기와 취업욕구에도 불구하고 가사와 육아가 재취업에 방해된다고 하였다[6][8][13]. 한편으로 자녀의 뒷바라지, 남편의 조기퇴직 등 사회구조적인 측면에서도 중·장년층 경력단절여성의 재취업은 필수적인 행위라는 사회적 인식이 우리사회에 자리 잡고 있다[14]. 이러한 연구결과는 여성 개인적 차원에서나 사회적 차원에서 경력단절 여성의 재취업이 요구되고 있음을 나타내주고 있지만 취업욕구를 충족시키는 과정에 구체적으로 어떤 어려움을 경험하고 있는지에 대한 이해를 넓혀주지는 못한다.

경력단절여성의 노동시장 재진입과 경력단절 요인에 대한 연구들[15-19]이 다양하게 이루어지고 있으나, 이들은 경력단절의 원인과 취업을 위한 정책과 제도에 대한 양적연구가 대부분이라 실제 경력단절여성들이 취업과정에서 어떤 어려움을 경험하고 있는지 구체적으로 알기 어렵다. 그리고 경력단절여성들의 재취업과정에서 삶의 변화, 경력단절의 배경과 자녀양육의 경험, 취업의 경험에 대한 연구들[14][20-23]은 고학력여성, 재취업에 성공한 여성, 특정전공자들을 연구참여자로 하고 있거나 경력단절의 배경이 되는 원인과 취업경험만을 다루고 있어서 재취업과정에서 겪는 어려움을 이해하는 데에는 한계가 있다.

경력단절여성에 대한 다양한 연구에도 불구하고 ‘왜 경력단절여성은 재취업이 어려울까’라는 질문에 깊이 있는 답을 얻기에는 부족함이 있다. 즉, 경력단절여성들이 재취업과정에서 겪는 문제가 무엇인지 그들의 경험

과 이야기를 통해 살펴볼 필요성이 제기된다. 또한, 취업의 과정은 취업하려는 구직당사자만의 상황이나 노력으로 결정되는 것은 아니다. 취업은 고용인과 피고용인의 욕구가 서로 만나는 지점에서 결정되는 상호작용의 결과이다. 하지만 기존의 경력단절 여성에 대한 연구들은 여성 개인을 대상으로 구직자 측면에서의 연구라는 한계점을 지닌다. 경력단절여성의 재취업과정을 전체적으로 이해하고 경력단절여성의 재취업의 문제점을 해소하고 활성화하기 위해서는 일자리 공급자로서 고용주들의 경험도 살펴보아야 한다. 경력단절여성의 실업은 노동력의 수요와 공급 사이에 나타나는 일시적 불균형이 아니라 여성의 인적자원으로서의 수준<sup>1)</sup> 및 가치와 관련된 여성개인의 특성과 고용주가 제공하는 근로조건, 사회적 노동환경 등 사회구조적 측면이 다양하게 관여되어 있다. 재취업과정에서의 어려움을 경력단절여성과 채용자 양측에서 살펴보는 것은 노동시장에서의 수요자와 공급자 간 인식의 간격을 좁히고, 어느 한쪽만의 이해가 반영된 변화를 지양함으로써 경력단절여성의 경제활동참여 확대를 위한 다양한 방안을 모색하는데 도움이 될 것이다.

따라서 본 연구에서는 노동시장에서 이탈되었던 여성이 경력단절기간을 거쳐 재취업하는 과정에서 고용인과 피고용인의 두 차원에서 어려움이 무엇인지를 탐색해보고, 이러한 경험들이 경력단절여성의 경제활동참여를 위해 어떠한 의미를 가지는지 살펴보고자 한다.

본 연구 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 경력단절여성들은 재취업과정에서 어떤 어려움을 경험하는가?

둘째, 채용담당자들은 경력단절여성의 채용과정에서 어떤 어려움을 경험하는가?

## II. 문헌연구

1) 인적자본이론에서는 인적자본의 수준이 노동생산성을 반영하고 이 결과로 발생하는 차별은 정당하다고 봄. 이와는 대조적으로 노동시장구조론에서는 노동시장에서의 불균형은 노동시장에 제도적으로 구조화된 것이거나 혹은 자본의 운동에 근원적으로 배태된 것이라고 보며 이 이론에 의하면 여성과 노인 등 특정집단은 심각한 타격을 입을 가능성이 있음[24].

### 1. 여성의 경력단절

여성의 경력단절은 가족형성과 관련하여 독특하게 경험하는 생애사건으로 인해 경제활동을 중단하였다가, 집중적인 자녀양육책임으로부터 탈출하면서 노동시장으로 복귀하기까지 여성이 경험하는 일정한 시기를 의미하며, 경력단절여성은 경력단절기간을 경험하고 향후 취업할 욕구를 가지고 있는 여성을 의미한다[19]. 2008년 6월 제정된 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진법’ 제2조는 경력단절여성을 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 정의하고 있다.

경력단절현상을 설명하는 이론으로서 ‘진로발달이론’과 ‘생애주기이론’을 고려할 수 있다[26]. 진로발달이론은 진로의 발달을 5단계로 설명하고 있다. 1단계는 ‘성장기’로 태어나면서 15세까지 흥미와 욕구발달이 특징이다. 2단계는 ‘탐색기’로 15세부터 24세의 기간으로 직업탐색과 직업선택에 대한 잠정적 결정을 통해 직업을 준비하는 시기이다. 3단계는 ‘확립기’로 25세부터 44세까지 시기로서 몇 번의 직업이 변동되는 과정을 거처 한 가지 직업을 확정하고 그 분야에 종사하면서 삶의 터전을 잡는 단계이다. 4단계는 은퇴 전까지 유지기로서 직업의 입지와 상황을 향상하기 위한 지속적인 적응과정이다. 5단계는 감소기로 직업 활동이 침체되며, 은퇴를 하는 시기를 나타낸다. 이 이론에 비추어보면 경력단절 여성은 진로결정과 직업을 준비하는 탐색기에 머물러 있는 것이다[26]. 이러한 관점에서 경력단절여성의 재취업은 그들의 진로결정과 직업준비를 위한 정책과 서비스에 관심을 가져야 한다.

생애주기이론의 관점에 경력단절은 결혼과 임신, 출산 등의 생애사건과 깊이 관련되어 있고, 이것들은 여성의 노동행위에 의미 있는 사건이다[25]. 이 이론은 여성만이 경험하는 생애 사건들을 통해 여성은 진로변화양상, 직업경력단절 등을 경험하면서 그 이전의 삶과는 매우 다른 삶을 살아가게 될 수 있음을 이론상으로 보여주고 있다[26]. 그러므로 여성의 실업대책은 여성의 생애관점, 여성이 처한 삶의 상황과 조건을 살펴서 다루어져야 할 것이다. 경력단절현상이 일어나는 이유를

‘가계생산이론(theory of household production)’의 관점에서 볼 수도 있다. 가사노동에 많은 시간을 쓰는 여성들의 시간소비 패턴을 볼 때 기혼여성의 노동공급에 가정재를 생산하는 노동시간의 가치는 중요하다. 이 이론에서 여성은 가정재를 생산하는 생산자임이 강조되며, 가정재 생산의 가치를 고려해서 소득증가로 대체가 가능하면 경제활동참여를 선택하게 되고 가정재 생산의 가치가 시장노동보다 더 효용성이 있을 경우 경제활동에 참여하지 않는다는 것이다[18].

## 2. 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인

경력단절여성의 재취업(노동시장 재진입)에 대한 연구들은 가족·문화적 요인, 가사·육아부담, 자녀수, 나이, 개인적 특성, 노동시장의 환경, 성역할에 대한 편견, 가족양립정책, 경제적 요인 등 다양한 요인들이 여성들의 재취업에 영향을 미친다고 제시하였다.

경력단절여성들의 재취업 욕구와 노동시장진출 비율은 증가하고 있지만[3] 경력단절여성들은 가사와 육아로 인해 취업에 방해를 받는다고 인식하였고, 일-가정 양립으로 인한 다중역할의 부담과 갈등을 재취업의 주요 장애요인이라고 보았다[4][6][8][12][19].

전업주부들이 자녀 성장기를 제외하면 취업할 수 있다[13]는 견해와 막내자녀의 연령이 재취업에 영향을 미친다는 점은 경력단절여성들의 자녀양육부담에 대한 의견들을 지지하고 있다.

자녀양육부담 이외에도 경력단절여성의 재취업에 관련되는 주요 요인 중 하나가 사회적 편견과 차별이다 [20]. 박수경[27]은 취업과정의 성차별은 제도와 문화적 원인도 있지만 기업 인사담당자의 불평등한 성인지에 따라 노동시장 진입단계에서 장애요인을 가중시킨다고 하였다. 민현주[2]는 ‘자녀양육의 책임’이 경력단절 기간을 중장기 또는 장기간으로 이끄는 경향이 있지만 자녀양육으로 경력이 단절되었던 여성들이 사회적 차별이나 불만족스러운 근로조건 때문에 경력단절을 경험한 여성보다 취업시기가 더 빠르다는 결과를 보여주었다. 이것은 임금 등의 근로조건, 사회적 차별과 편견이 재취업에 더 부정적인 요소로 작용할 수 있음을 시사한다. 차별에 대한 경험은 여성들이 개인적 수준에서 극

복할 수 없는 문제로 인식되어 노동시장 복귀를 저해하는 주요한 장애물인 것이다[2]. 그리고 비정규직, 비전문직 등을 중심하는 경력단절여성들의 재취업구조와 저임금 등의 열악한 근로환경도 재취업에 영향을 주는 요인으로 파악되고 있다[4][8][12][28-31].

경력단절여성의 취업에 대한 의사결정과 구직활동은 현재 처해 있는 상황에 영향을 많이 받는데, 상대적으로 가족월소득, 경제적 압박, 등의 경제적 특성이 관련성 높은 변인이라고 하였다[8]. 오은진 등[7]의 연구에서도 10년 이내에 취업의사를 가진 여성 중 39.2%가 자녀교육비 마련을 취업의 이유로 밝혔다.

경력단절여성들의 나이, 학력, 경력부족과 같은 개인적 특성들도 재취업에 영향을 미친다. 특히, 생물학적 나이와 경력부족은 재취업과 새로운 분야로의 전환을 어렵게 하는 요인이다[7][14][32]. 그래서 경력단절여성들은 재취업과 직종전환 정보를 얻기 위해 적극적으로 네트워크를 활용하려고 노력한다[20]. 경력단절여성의 사회연결망(네트워크)이 다양하고 강도가 강할수록 경력개발을 적극적으로 한다[26]는 연구결과들은 네트워크를 통한 인적자원 및 정보활용이 재취업에 긍정적 요인임을 밝혔다.

경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인들은 이처럼 다양한데, 재취업의 장애요인<sup>2)</sup>에 관심을 둔 연구들은 장애요인을 외적요인과 내적요인으로 구분하여 이해하고자 시도하기도 했다. 외적요인은 주로 환경에서 발견되는 요인으로 성편향적인 교육과 역할기대, 낮은 취업기회와 저임금, 직무기회와 교육 등에서의 차별, 그리고 결혼과 육아에 대한 여성의 이중역할에 대한 부담을 지원하지 못하는 사회기반 등 사회·경제구조적 요인이며, 내적요인은 외적 상황으로 인하여 경험하게 되는 좌절감, 낮은 자아효능감, 성편향적 진로 의식, 일-가정 양립에 대한 부담감 등이다[4][19]. 최근에는 여성의 취업현장과 생활장면에서 지각되는 장애요인을 차별, 다중적 역할로 인한 갈등, 직장생활에 필요한 개인특성의 부족, 노동시장에 대한 준비부족, 노동시장의 제약과 낮은 기대, 여성취업에 대한 고정관념 등 6가지 다원적 체계로 유목화하기도 했다[33]. 이상의 연구들은 피고

2) 진로장애나 진로장애라는 용어로 연구되기도 함

용인인 여성의 입장에서 경력단절과 재취업에 영향을 미치는 요인에 대한 양적연구가 대다수이고 질적연구라 하더라도 경력단절로 인한 삶의 변화에 초점이 맞추어진 것이 대부분이다. 따라서 경력단절여성들의 재취업 과정에서 그들이 실제로 경험하는 어려움을 질적으로 이해하고, 경력단절여성의 입장뿐만 아니라 채용자의 입장에서 경험하는 문제점들을 다면적으로 살펴볼 필요가 있다.

### 3. 고용기관에서의 여성인력채용 관련 요인

경력단절여성의 재취업과 관련하여 고용기관 관점에서의 연구는 찾기가 어렵다. 하지만 여성채용 관련 요인들에 대한 몇몇 연구들이 있다.

기업체를 대상으로 여성 신규인력 채용에 영향을 미치는 요인들을 조사한 조연숙 등[34]의 연구에서는 인구사회학적인, 전문역량에 대한 요인, 노동시장환경에 대한 요인으로 나누어 조사를 실시하였다. 그 결과 여성신규인력 채용 시 결혼유무에 대한 고려가 여성인력채용에 중요 요인으로 작용하였다. 그리고 전문역량에 대한 고려에서는 직업훈련경험이나 전공보다는 자격증소지여부가 여성신규인력채용에서 의미있는 변수였다. 하지만 신규채용에 대한 다른 연구에서는 자격증소지가 고용이나 정규직 고용에 통계적으로 유의미하지 않거나 대기업 등에서는 오히려 부정적인 영향을 미친다는 연구결과도 있었다[35-37]. 노동시장의 환경에서는 자본금이나 매출액이 아닌 고용인력에 지출되는 인건비 규모가 여성인력채용에 중요한 역할을 하고 있었다[34].

채용기관의 성에 따른 여성인력에 대한 인식은 중요한 변수가 될 수 있다. 인사담당자의 성차별의식은 보다 직접적이고 장기적으로 지속된다는 점에서 심각할 수 있다. 박수경[27]의 연구에서 인사담당자의 성별에 따른 남녀고용의 인식 차이가 비교적 크게 나타났다. 채용과 승진 등 인사관리에 대한 내용에서도 차이가 있지만 성 인지도에 따른 유의미한 차이와 편향된 의식을 보였다. 주목되는 점은 여성인사담당자라 하더라도 여성 고용에 대해 일정부분 편견을 가지고 있다는 것이다. 여성근로자에 대한 차별적 인식은 업무만족도와 조

직몰입에 부정적 영향을 줌으로써 조직 유효성을 떨어뜨리게 된다[38]는 점에서도 중요하다.

여성인력채용에 영향을 미치는 요인들과 인식들은 효용의 관점에서 부각되어 여성일자리 창출이 우선시 되고 그 결과 저임금의 질 낮은 일자리로 채워지게 되는 결과를 낳기도 했다[39].

## III. 연구방법

### 1. 연구참여자 선정 및 특성

본 연구는 경력단절여성의 재취업과정에서 경험하는 어려움을 경력단절여성과 채용자의 입장에서 다면적으로 이해하고자 하였다. 그래서 연구참여자는 재취업 과정을 경험한 경력단절여성 집단(A)과 경력단절여성들의 고용과정에서 일한 경험이 있는 채용담당자 집단(B)으로 구성되었다. 경력단절여성 집단의 연구참여자를 선정하기 위해서 2014 울산 북구 지역주민 욕구조사에서 고용관련서비스 이용경험 항목에 응답하고 지역 내 3년 이상 거주한 자로 경력단절 후 재취업의 다양한 경험을 이야기 할 수 있는 이력을 가진 사람을 추천받아 참여요청을 하였다. 그 중 연구에 관심을 가지고 있고 연구참여에 동의하는 6명(A그룹)을 선정하였다. 경력단절여성참여자는 30대 1명, 40대 4명, 50대 1명으로 구성되었으며, 아동양육이 취업에 영향을 주는 점을 고려하여 자녀연령의 다양성을 고려하여 선정하였다. 그리고 경력단절기간은 6개월에서 13년까지 다양하였다. 경력단절여성 집단의 연구참여자 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 경력단절여성들의 일반적 특성

구분	나이	자녀 수	교육	고용경력	경제 활동	단절 기간	경제 수준
A-1	56세	2명	고졸퇴	상용, 임시, 일용, 자영업	32년	3년	하
A-2	39세	2명	대졸	상용, 임시	9년	6개월	하
A-3	47세	3명	전문대졸	일용직	16년	13년	하
A-4	43세	2명	대학재학	상용, 자영업	13년	10년	중
A-5	46세	2명	고졸	상용직	12년 9개월	13년 4개월	중
A-6	45세	1명	고졸	사용직, 임시직	15년	10년	중

채용담당자 집단은 관련기관의 추천을 받아 공문을 발송하고 연구참여 요청에 응한 기업을 대상으로 연구동서 작성 등의 절차를 거쳤다. B그룹은 고용주 또는 기업체 인사담당자로 경력단절여성의 채용과정에 관여했던 이들로 구성되었다. 그룹은 중소기업 4개소, 사회적 기업 1개소, 아파트 관리업 1개소로 모두 6명으로, 업체의 대표 또는 인사 및 채용 담당관리자 등의 역할을 담당하고 있었다.

표 2. 채용담당자들의 일반적 특성

구분	나이	직위	업종	경력/고용기간	종업원
B-1	37세	대표	제조업	3년	9명
B-2	54세	대표	서비스업	14년	3명
B-3	46세	대표	제조업	9개월	3명
B-4	42세	관리부차장	제조, 건설업	24년 1개월	40명
B-5	43세	이사	제조업	14년3개월	26명
B-6	42세	관리소장	서비스업	1년6개월	4명

## 2. 자료수집 및 분석

자료수집방법은 경험의 본질적 측면에 대한 해석을 집단 구성원과 공유하고 인정하는 집단상호작용을 통해 자료를 얻고자 하여 초점집단인터뷰(Focus Group Interview)를 활용하였다. 그룹인터뷰는 참여자들에게 각기 개인적 특성이 다른 사람들과 함께 그들의 생각과 믿음, 태도들을 나눌 수 있는 안전한 환경을 제공해주며, 토론에 관여하고 참여할 때 나타나는 불안을 완화시켜주면서 참여자들의 의견에 무게를 실어주고 인터뷰 과정 전반에 미치는 조사자의 영향을 감소시켜주는 장점을 가진다[40]. 그룹별 FGI는 2014년 4월에 집단마다 2시간동안의 인터뷰가 이루어졌다. 인터뷰 내용은 연구문제와 관련하여 재취업(고용)과정의 어려움에 대해 질문하고, 참여자들의 경험과 생각들을 자유롭게 이야기하고 상호작용하는 분위기가 형성될 수 있도록 진행하였다. 인터뷰가 진행되는 동안 참여자들의 동의에 따라서 녹취와 속기로 인터뷰내용을 기록하였다.

자료분석을 위해서는 Strauss와 Corbin[41]의 지속적 비교방법에 기반을 두었다. 1단계는 개방코딩의 과정으로 인터뷰 녹취록을 반복적으로 읽으면서 line-by-line으로 자료의 의미를 파악하고 유사성과 차이점을 비교

검토하면서 개념을 추출하였다. 2단계 축코딩은 유사한 개념끼리 묶은 범주들 간의 관계를 좀 더 포괄적으로 이해하기 위해 지속적으로 면담내용을 읽고 비교하면서 주제를 발견하고 이슈를 통합하거나 추가해 나가면서 주제에 따라 범주를 재구조화 했다. 그리고 자료를 다시 읽어가며 주제를 구체적으로 기술하고 그 안에서 연구참여자들의 경험이 잘 드러날 수 있도록 했다. 연구의 엄격성과 타당도를 확보하기 위하여 분석과정에서 질적연구를 공부하는 관련전문가와 자료수집에 도움을 준 현장전문가와 의견을 교환하고 검토하는 절차를 진행했다.

## IV. 연구결과

### 1. 경력단절 여성의 재취업 경험

#### 1.1 존재감 상실과 우울

경력단절 여성들은 누구의 아내나 엄마가 아닌 여성 개인으로서의 ‘자기정체성’을 확인하고 싶고 자아실현을 하려는 욕구가 높았다. ‘나는 뭐지?’라는 의문과 함께 가족 내 관계에서 지니는 의미가 아닌 나 자체로서 존재감을 느끼고 싶어 했다. 경력단절 여성들은 자녀들이 어느 정도 성장하여 엄마의 손길을 덜 필요로 하고, 집에서 보내는 시간적 여유가 많아지면서 심리적 ‘우울감’을 경험하였다. 나도 뭔가를 할 수 있을 것 같은데 현재 그렇지 못한 자신에 대한 ‘자괴감’이나 혹은 구직을 하는 과정에서 자신의 계획이나 기대와 다른 현실들을 경험하면서 우울감을 느꼈다.

이제 나는 나만을 위한 시간이 필요한 거야.  
..... 아, 내가 내 가족의 엄마, 마누라 뭐 이게 아니고 나도 사람이구나. 나 하나의 인간이구나 스스로의 내 자존감을 찾을 때가 됐구나”  
그럼 나는 뭐지? 그냥 계속 이렇게 살아야 하나 뭐 이런 생각이 굉장히 많이 들어요.  
..(A-4).

가족들 기다리고 있으면 외롭다는 느껴요. 엄마도 직장 좀 가져 봐요 그러더라고요....이렇게 버려지는 이 인생인가?... 사실은 섭섭하더라고요 가슴에. 이제 저거 컸다가 내 손이

필요 없으니까 엄마가 필요 없구나..... 남편도 그러구... 혼자 외롭고 조금 우울증처럼 저녁에는 오는 것 같아요(A-5).

직장이 안 되고 집에 있으니까 자괴감이 들어요. 나도 충분히 할 수 있는데 왜 내가 여기 이려고 있고... 우울증이 오더라고. 우울증이 와서 아파트에서 뛰어내리는 사람들 심정이 이해가 가더라고.(A-1)

## 1.2 나이로 인한 채용단절을 느낌

경력단절 여성들은 일하는 능력이 중요하다고들 하지만 실제 취업과정에서 '나이로 인해 배척'당하는 경우가 많았다. 이러한 경험들은 40대 후반이 지나면 경력단절이 아니라 '채용단절'이라고 느낄 정도로 취업에 있어서 가장 '큰 장애요인을 나이'라고 인식하게 했다. 그리고 채용이 되었다 하더라도 나이가 많고 일에 익숙하지 않아서 업무 효율성이 떨어지는 것에 대해서 인간적으로 존중 받지 못하는 것에 대해 힘들다고 호소했다. 경력단절 여성 고용 시 나이가 아닌 '능력을 보고 채용' 했으면 하는 바람과 여성에 대한 인식의 변화가 필요하다고 생각했다.

“.....목소리라도 젊어보이면 고용해 줄까해서 전화를 하면 혹시 나이가 어떻게 되세요....” 나이가 좀 많습시다.“...아, 이거는 아니구나 그래서 될 수 있으면 내가 해 본 경험이 있는 일들을 찾으려니까 다 나이제한에 무조건 커트가 다 되는 거예요(A-5).

나이가 있다 보니까 40 후반 이래 왜버리면 그렇게 채용에서 단절이 되는 거예요. 보편은 그런 경우가 많지요. 현실적으로 실전에 나가 보면 저희를 받아주는 데가 없어요. 받아주는 데가 없고 좀 착잡하죠(A-3)

그래서 준비해서 막상 가면 나이 많다고 배척당하는 거죠. 그러니까 제일 중요한 게 나이인 것 같아며요.(A-6)

나이를 보지 말고 그 사람이 가진 재능이 얼마나 되고 그 사람이 가진 그릇이 얼마나 되는가 보고 써달라 이거예요... ..(A-1).

## 1.3 욕구와 동떨어진 일자리와 조우

경력단절여성들이 구직하는 과정에서 주로 접근하게 되는 업종은 생산직, 마트 아르바이트 등의 비정규직

일자리, 또는 공공일자리 등이 많았다. 이런 일자리들은 대부분이 '불안정한 일자리'로 계약직이나 아르바이트 등 비정규직 등 고용이 지속되지 못해서 심리적 불안감을 높이고 소득의 불안정성을 가중시켰다. 또한 임금수준이 열악하고 건강상의 문제가 발생하여 어려움을 경험하기도 했다. 특히 지역적 특성으로 인하여 생산직이나 주야교대근무 등의 일자리가 상대적으로 많은 점은 여성들이 원하는 일자리 욕구에 부합하지 않았고, 이전 취업경력을 살릴 수 있는 일자리도 부족했다.

40대가 되면 많이 가는 데가 마트같은 데 파트타임, 그 다음에 생산직, 그 이외에는 그냥 잠깐잠깐 몇 시간 일해서 알바하는 그런 거.... 그러면 “청소하는 일어요.”(A-5)

꾸준한 일자리가 필요한데 늘 기간제나 단기간 이런 식으로 자르게 되잖아요.....단기간 기간제....생계가 달려 있는 분들은 이게 심각하거든요.(A-3)

그리고 또 생산직이 많은 반면에 임금은 박해요.... 어느 정도 한1년 일하면 몸이 아프고 또 그것도 그만큼 일한만큼 돈을 주면 모르는데 그만큼 또 안 주고 그 다음에 또 주말에 잔업을 해야만 하고.....(A-6)

주부들로서는 주야 하기가 어려워(A-1)

그리고 경력단절 여성들이 희망하는 일자리는 '자신이 좋아하는 일', '즐기면서 할 수 있는 일'을 원하였다. 나이도 있고 자녀양육과 가사일 등을 병행하기 위해서는 좀 더 안정적이고 육체적으로 수월한 일자리를 원했고, 주말에는 가족과의 여가생활을 즐길 수 있는 일자리를 원했지만 그들의 욕구에 맞는 일자리를 구하기는 쉽지 않았다.

안정된 자리에서 주말은 가족들과 보내면서 시간을 제 시간에 맞추다 보니까 원하는 게 딱 따로 있잖아요....제가 좋아하면서 하는 일을, 그러니까 그냥 무작정으로 돈벌기 위한 일이 아니고 앞으로 100세 시대니까 제가 좋아하는 분야에서.....(A-6)

무조건 돈을 많이 쫓아서가 아니라 내가 즐기면서 할 수 있는 것...일단은 내가 기분이 좋아야 되잖아요. 나 자신한테 제일 맞는 거, ... 즐기면서 할 수 있는 일을 찾는 게 제일 좋은데 그런 게 없죠.(A-5)

#### 1.4. 효용성 낮은 자격증

경력단절 여성들은 자격증을 따기 위해 많은 기관에서 교육을 받고 시간과 돈을 투자한다. 새로운 것을 배우고 자격증을 따다는 것은 그들에게 ‘버거운 일’이기도 했다. 하지만 이렇게 힘들게 취득한 자격증은 실제 취업시장에서 기대보다 효용성이 높지 않았다. 실제 취업과정에서는 자격증 조건보다는 실제 업무를 해낼 수 있느냐 없느냐가 더 우선적인 취업의 조건이 되었다. 자격증을 취득하고도 실제 취업에서는 ‘쓸데가 없다’는 것이 경력단절여성들의 이야기이다. 실제 자격증을 꼭 소지해야 한다고 해서 가보면 간단히 교육받고도 할 수 있는 업무들도 많았고 자격증이 있더라도 나이나 다른 제한점으로 인하여 그들이 자격증 취득에 들이는 비용과 시간에 견주어 효용가치가 높지 않았다.

자격증 몇 번 탈락하고 다시 따보고 하는데 많이 부대껴요.... 자격증을 따도 저희를 받아주는 데가 없어요... 좀 착잡하죠.(A-3)  
절대 자격증 필요합니다.... 되게 힘들어요. 자격증을 따러 가면 또 더디잖아요. 그런 부분에 또 떨어지고 하면 용기를 잃어버리면 자격증 따기 싫어지고.... 너무너무 고생을 해가면서... 자격증을 따고.... 꼭 자격증 있어야 한다고 해놓고 실제로 가보면 그 자격증을 가지고는 쓸 일 없어요.(A-5)  
취업에서 써먹을 일은 별로 없어도 자격증이 필수더라고요.... 나중에 사용을 할 수 있겠구나 하고 배웠는데 써먹을 일이 별로 없더라고요..... 쫓아다니면서 자격증을 많이 따지만 소용이 없더라.... 자격증이 있어도 맨 말단부터 이렇게 해야 되는 거예요. 자격증 같은 게 별로 필요가 없더라고요..(A-6)

#### 1.5 직장에 소홀할 것 같은 여성

여성들은 채용담당자들이 일과 가정을 양립하는 여성은 육아나 가정 일 등으로 ‘직장에 소홀’할 것이라는 편견을 가지고 있다고 인식했다. 경력단절여성들은 취업과정에서 일과 가정을 양립하는 상황에서 난처한 선택상황에 대해 질문을 받기도 하고, 그러한 이유로 고용을 거절당하기도 했다. 결혼을 했거나 육아를 병행하는 여성의 업무능력이나 직업의식에 대한 불신과 차별,

편견을 많이 경험하였다.

애기를 더 안 가질 거냐?... 그 애가 아프면 애를 봐줄 사람이 있느냐...그거는 장담을 못하잖아요? . 뭐 이렇게 되고 또 나이가 있으니까 나이가 너무 많아서 우리 일을 못할 것 같다...나이가 많은데 결혼을 안 했잖아요. 그러면 나가 언제 결혼을, 결혼하고 그만 두면 어떻게 이렇게 얘기를 하고.....(A-4)  
또 얘기가 있으니까 안되고...애가 어리니까 아프니까 안되고.... 지금 나이 때는 가면 나이가 너무 많아서 안 되겠다. 여자들은 도대체 어느 시점에 들어가서 일을 해야지 그 능력을 인정받으면서 계속 할 수 있는지?(A-3)  
여자는 너무 나서지 말고 집안 살림이나 잘해라 그런 거 있잖아요. 경쟁상대가 될 때는 남자를 더 밀어 주려고 하고.(A-2)

#### 1.6 가사와 육아는 여성들만의 몫

경력단절여성들은 여성이 일과 가정을 양립하기 위해서는 무엇보다 남편, 자녀들의 도움이 필요하다는 것을 알아주고, 가사와 육아가 전적으로 여성들만의 몫은 아님을 이해해줄길 바랐다. 하지만 남편들은 가사와 육아는 여성들의 몫이고 ‘남편은 도와주는 것’이라는 인식을 가지고 있었다. 여성들은 가족들의 인식변화를 위해서 양성평등에 대한 ‘인식개선과 교육’이 필요하다고 생각했다. 남성을 대상으로 한 가사활동교육서비스, 아빠교실 등 일하는 여성을 위한 가족교육프로그램이 있으면 하고 희망했다.

아이를 키우는 엄마가 맞벌이를 하면서 애를 맡길 때는 남편이 적극적으로 안 도와주면.....저 혼자 다 하잖아요.....(A-5)  
똑같이 공부했고 똑같이 졸업했고 그랬는데....제 신랑부터도 집안일과 모든 육아는 제가 하는 거고 자기는 도와주는 거.. (A-2), 아니잖아요..... 도와주는 게 아니라 서로서로 같이 하는 거예요.(A-5)  
아빠, 남자들 대상으로 양성평등교육 있잖아요. 실생활에 써먹을 수 있게 빨래, 요리하는 방법 뭐 이런 거 있잖아요.(A-2)  
저는 아빠와 아들이 주말에 손잡고 하는 양성평등교육 뭐 이런 거...(A-3)



1.7 현실적이지 못한 육아지원제도

어린이집 보육시간만으로는 직장생활을 유지하기 힘들어서 여성들은 ‘늘 죄송한 엄마’가 되어야 했다. 어린이집들이 지침에 따라 보육시간을 운영하는 경우가 드물어 아이를 늦게 데리러 갈 때 힘들었던 경험이 많았다고 한다. 경력단절여성들은 일하는 여성이 육아로 힘들지 않도록 근로시간에 맞춘 어린이집 운영시간의 정상화를 위한 지원, 운영시간 규정에 대한 관리와 지원, 교사 수 및 임금지원이 필요하다고 생각했다. 그리고 육아휴직 등의 지원제도들이 실제 고용현장에서는 적절하게 실현되지 못하는 경우가 많아 경력단절여성에게는 실질적으로 ‘의미가 없는 제도’가 되기도 했다. 경력단절여성들은 육아지원제도가 실효성 있게 운영되도록 인식변화가 필요하다고 강조하였다.

어린이집도 아침 7시 반에 문을 안 열어요... 저녁 7시 반까지 안 봐줘요. 퇴근 전에 누가 대신 받아줄 사람이 필요해요. 그때마다 죄인처럼 죄송하다는 말을 계속해야 되요...국공립어린이집에 줄서서 어렵게 들어갔어요...그것도 진짜 정말 들어가기 힘들어요....(A-2)  
제도적인 차원에서 수당을 더 주든가, 인원제한을 풀어준다든가... 개개인의 어린이집의 문제가 아닌 것 같아요.(A-4)  
육아휴직 쓸 것 같은 사람 처음부터 안 뽑고 싶어해요. 미리 얘기를 낳을 계획이 있다라고 얘기를 하면 거기에서 뽑지 않을 뿐더러.. 그러니까 출산휴가를 주느니 그만 두라는 회사도 있고 .....육아휴직이나 ...그것 때문에 그만 두고 사람도 굉장히 많거든요(A-4)

1.8 경력개발 및 구직정보획득을 위한 자원부족

경력단절여성들은 단절되었던 경력을 극복하기 위하여 자격증과 관련된 교육프로그램을 운영하는 기관들을 적극 활용하여 다양한 자격증을 취득하고 자원봉사 활동 등을 통하여 인적 자원망을 확대하며 경력개발의 지를 불태웠다. 하지만 활용하는 자원에는 한계가 있고 자원 활용의 결과 또한 현실적으로 원하는 일자리를 얻는 것과는 동떨어져 있다. 그리고 경력단절여성들은 구청에서 실시하는 고용 관련 정책이나 사업들이 ‘홍보’가 잘 안되어 정보를 활용하기 어렵다고 호소했다. 특히

고용기관과 피고용인을 ‘구인구직연계 시스템이 활성화’ 되어 구직희망자의 정보를 좀더 상세히 질적으로 제공하는 서비스를 통해 구직자와 구인업체를 맞춤형으로 연결시켜줄 수 있는 시스템이 있었으면 하는 희망이 있었다.

저 같은 경우는 여성회관에 한 10년째 쫓아다니는데...인력관리부 같은데 자기이름 올려놓으면 구직에 관한 안내장이 와요. 그래도 쉽지 않아요....(A-6)  
워크넷이나 교차로 보고 고용보험공단 가고....쉽지 않아요.(A-3)  
인터넷으로도 다 확인을 했는데...구직이 어려워 지인을 통해서도 보구요.(A-5)  
구인구직 있는 걸 모르는 사람들이 많아요...홍보가 많이 됐으면.....중간에서 중매역할을 해 주면 좋겠어요.(A-1)  
능력을 좀 볼 수 있는 시스템이 마련돼야 될 것 같아요...구청에 무료취업알선교육 같은 거 있잖아요?...그 사람에 맞게 좀 해 갖고 알선까지 해 주면 좋겠어요.(A-6)

2. 채용담당자의 경험

2.1 초기고용비용의 손실

채용담당자들은 여성인력의 ‘찾은 이직’으로 교육을 위한 투자비용이 많이 들어 채용초기 시간 및 비용 효율성이 낮아 채용을 꺼려하는 경향이 있었다. 초기교육 및 훈련에 시간과 비용을 투자하더라도 찾은 사퇴와 이직으로 발생하는 손실에 민감하게 되고 여성인력 채용시 장기간 근무할 사람인지 아닌지에 관심을 많이 가지게 된다고 하였다. 이런 이직에 대한 원인으로 가정경제에 대한 책임감이 낮거나 개인의 성실성 등이 원인이라고 인식하고 있었다.

여자분들 비하하는 건 아니에요. 근데 일을 좀 하시다가 안 맞으면 그냥 나가버리시고 그런 부분도 있고, ..... (B-4)  
여성분들을 쓸 때는 좀 어려운데...이직률이 좀 높습니다. 조금 있다 가시고 조금 있다 가시고 보통 1년 이상 있으면 오래 있는데 금방 금방 나가거든요. (B-5)  
인수인계도 정확히 안 하고 .....그러다 보면 다음 입사자도 힘들고 하니깐 또 그만 두고 가

시고 그런 게 반복되다 보니까 (B-1)  
계속 관리하고 체크하고 해야야 정상적인 궤도에 올라요...일단 채용을 하게 되면 수습기간 후에 또 나가고 하는 일들이 번거롭기도 하고 손실이 많이 발생하기 땀..(B-3)

## 2.2 직업의식이 부족한 여성들

채용담당자들은 여성을 남성과 많이 다르다고 인식했다. 경력단절여성들이 가정의 생계에 주요한 책임이 없다는 이유로 직장에 대한 책임감과 충성도가 낮고 담당업무 외 업무를 맡길 경우 거부감을 많이 나타낸다는 등 부정적 인식을 강하게 가지고 있었다. 여성들이 자격증 취득, 경력개발 등의 노력을 많이 하고 있지만 실제 고용기관에서 원하는 인력을 찾기는 힘들다며 ‘하늘에 별따기’라고 했다. 인터뷰 시간 동안 피고용인들의 기본적인 자질로서 조직 내에서의 융화, 책임, 성실성 등을 강조하며, 여성들이 이 부분에 좀 더 관심을 가져야 한다고 했다.

책임감을 가지시고 노력을 하시는 분 ..그런 분 찾기가 하늘에 별따기예요. (B-4)  
회사에 충성도 낮습니다. 기타 야근이라든가.... 여러 가지 업무를 같이 복합적으로 해야 되거든요..본인도 거부를 하고...채용하기가 조금은 꺼려집니다. (B-5)  
친절하고 건강한 거 있잖아요.(B-2)  
여성분들에게 어떤 기능을 요구할 수 있는 건 없어요. 책임감 있고 성실한 사람 구하는 게 제일 중요하거든요. (B-3)  
조직에 융화가 되고 친밀도 있고...(B-6)

## 2.3 현실과 다른 여성의 눈높이

고용업체 입장에서 경력단절여성의 ‘임금에 대한 기대수준’이 높아서 고용에 어려움이 있다고 하였다. 특히 울산지역의 경우 업체에서는 구인욕구가 있다하더라도 일할사람 구하기가 힘든 이유 중 하나가 지역근로자 평균 급여나 복지처우가 높고 중소기업이나 소규모의 경우 상대적으로 높지 않기 때문에 더욱 구인에 어려움을 겪는다고 하였다.

임금을 생각했던 것보다 더 많이 요구하는 문

제가 하나가 있고...(B-3)  
자기 능력에 비해서 눈높이가 안 맞아요. ...근데 구인구직의 날 동천체육관 부스도 해 보고 다 해 봤는데 여기에 오는 여직원 같은 경우에도 눈높이가 너무 높고요. (B-4)  
울산같은 경우는 대기업이 있고 중소기업과의 괴리가 굉장히 크거든요. 그러니까 비교대상이 너무 높은 거예요. (B-5)

## 2.4 여성에게 맞는 일자리 부족

울산지역 중소기업들은 대기업과 비교하여 자동화설비 수준 등에 있어서 작업환경이 상대적으로 열악하여 경력단절 여성들이 희망하는 것과는 차이가 있다고 하였다. 또한 지역의 기업들이 선박, 자동차, 석유화학 등 남성들의 취업률이 높은 직종들이 상대적으로 많아 여성친화적인 일자리가 부족하다는 것도 경력단절여성들이 취업에 어려움을 겪는 이유라고 꼽았다.

위험한 작업이라든지...근데 제조업체 같은 경우에는 ..... 일반 제조업에서 가만히 앉아서 도장 찍어주는 거라든지 자동화설비가 돼 있지 않은 업장에는 아마 취업을 하시기가 쉽지 않으실 거예요.(B-4)  
울산지역에는 여성들이 취업할 일자리가 많지는 않은 것 같아요(B-3)

## 2.5 고용연계 시스템 개선에 대한 바람

채용담당자들은 고용연계시스템이 제대로 작동하지 않아 어려움을 경험했다고 했다. 구인연계시스템에 대한 홍보가 부족하여 잘 모르기도 했고, 사이트 이용 시 불편했음을 토로했다. 이전 취업이나 근로경험에 대한 정보수집 등 구직자에 대한 상세한 정보제공이 성실하고 책임감 있는 양질의 인력을 얻을 수 있는데 도움이 된다고 생각하지만 현재 고용연계시스템은 이런 점에서도 개선이 요구될 필요성을 제기하였다. 그리고 사후 관리업무의 문제와 담당직원의 전문성 부족이 어려움을 더했으므로 고용연계담당직원의 전문성 강화가 필요하다고 언급했다.

다양한 채용방법들을 모르는 기업들이 많을 거라고 생각을 해요. 구청 이런 데서 연결해

주고...그런 채널들을 홍보하고 하면.(B-5)  
 일단 요청을 하면 등록을 해 놓고는 연락이 없어요. 다른 어떤 피드백이 없어요...구직자에 대한 데이터베이스가 세분화 돼야지. 왜냐하면 그렇게 해야만 구인을 하는 기업들 입장에서도 빨리 접근할 수가 있고요.(B-3)  
 일자리는 많은데 원하는 일자리는 사실은 별로 없죠.... 홍보를 한다든지 그런 것들, 그 다음에 정부에서 정책이 나오면 우선적으로 그런 부분들을 얘기를 해 준다든지 ... 취직이 오랫동안 안 됐던 사람들을 연결할 수 있는 프로그램이라든가 뭐 이런 부분들도 필요하면 좋지 않겠나 생각합니다.(B-5)

### 3. 경력단절여성과 채용담당자의 경험비교

경력단절여성의 재취업과정에서 경력단절여성과 채용담당자들이 경험하는 어려움에 대한 분석결과는 크게 인적자원의 개별적 특성에 기인한 것과 사회구조적 특성에 기인한 것으로 나누어졌다. 그리고 여성에게 맞는 일자리 부족, 직장에서 여성의 이미지, 지역사회 고용시스템이나 경력개발자원의 개선에 대한 부분은 경험주체는 다르지만 경험의 맥락이 유사했다. 이런 점들을 바탕으로 경험의 주체와 어려움의 특성, 경험의 맥락상 유사성을 고려하여 분석결과를 [그림 1]과 같이 분류해 보았다.

채용담당자가 경험한 인적자원의 개별적 특성 부분에서 ‘초기고용비용의 손실’이라는 범주는 여성들의 책임감 부족과 그로 인한 높은 이직률 때문에 새로운 인력에 대한 재고용 및 업무숙련도를 높이기 위한 교육비용과 시간 등의 손실로 초기고용비용의 효율성이 떨어진다고 하였다. 그리고 ‘현실과 다른 여성의 눈높이’에서 특히 임금에 대한 여성들의 기대치가 현실과 많이 다르다고 했다. 이것은 여성들이 재취업 시 희망하는 임금수준이 비교적 높았다는 연구들과 일치했다[7][14]. 기혼여성의 노동시장 재진입에 대한 연구[44]에서도 자녀양육으로 인한 경력단절의 경험이 유보임금과 순시장임금<sup>3)</sup>의 차이를 만들고 이 차이를 줄이기 위해서 높은 임금을 기대하게 되는데 이것은 재취업에 장애로 작

용한다고 하였다. 그런데 이러한 경험의 근거에도 남성에게 비해 책임감 없고 이직률이 높으며 현실을 너무 모른다는 취업여성에 대한 부정적 인식이 나타나 있다. ‘직업의식이 부족한 여성’에서 채용담당자들의 경험까지 고려한다면 채용담당자들은 여성에 대한 인식이 전반적으로 부정적이다. 더욱이 여성인사담당자의 경우에도 성역할과 여성고용에 대한 편견을 보이고 있고, 일반 기업들도 여성인력에 대한 활용도가 낮은 원인을 여성근로자에게서 찾고 있다[27]는 사실은 고용기관의 여성에 대한 편견과 차별이 크다는 것을 알게 해준다.

재취업과정에서 경력단절여성과 채용담당자들이 경험하는 어려움 중 맥락상 유사한 범주는 ‘육구와 동떨어진 일자리와 조우-여성에게 맞는 일자리 부족’, ‘직장에 소홀할 것 같은 여성-직업의식이 부족한 여성’, ‘경력개발 및 정보획득을 위한 자원부족-고용연계시스템 개선에 대한 바램’ 세 가지였다.

첫째, ‘육구와 동떨어진 일자리와 조우-여성에게 맞는 일자리 부족’은 경력단절여성이 희망하는 일자리가 부족하고 채용자 입장에서는 여성을 고용하는데 적절한 일자리가 많지 않음을 나타냈다. 여성고용의 질은 여성개인뿐 아니라 가족복지의 중요한 영향요인임에도 불구하고[42], 여성일자리에는 대개 저임금, 4대보험 가입의 저조, 단기고용으로 인한 불안정한 일자리 등 양질의 일자리가 아니다[3]. 특히 이러한 경험은 중화학공업 등 남성중심의 특화된 산업과 전국에서 기혼여성경제활동참가율이 가장 저조한[12] 지역적 특성과 관련 지어 볼 수도 있을 것이다.

둘째, ‘직장에 소홀할 것 같은 여성-직업의식이 부족한 여성’은 경험의 주체는 다르지만 경력단절여성 인력에 대한 부정적 인식과 편견이 팽배해 있음을 보여주었다. 여성인적자원의 활용과 사회자본의 확충을 위한 중요한 주체가 시장과 기업이라는 것을 고려한다면 여성에 대한 인식이 재취업에 미치는 영향은 클 것이다[27]. 그러므로 여성에 대한 ‘다름’을 이해하고 사회적인 편견 해소와 인식전환을 위한 노력들이 필요하다. 그러나 이 문제를 단순히 고용주체의 인식변화만 필요한 것으로 이해해서는 안된다. 재취업을 원하는 여성들이 자녀의 질병이나 가사일로 직장에 소홀할 것이라는 것은 경력

3) 여성이 경제활동에 참여하게 될 때 자녀를 돌보게 되는 기관이나 사람에게 주는 육아관련 비용을 뺀 임금을 순시장임금이라 하며, 육아관련비용을 포함한 임금을 유보임금이라 함

단절여성의 양육지원정책의 실효성과 한계를 드러내는 부분이기도 하기 때문이다. 일-가정 갈등보다는 일-가정 축진의 수준이 높을 때 여성의 관리능력, 직무만족, 조직몰입이 높다[43]는 것은 일-가정 양립을 촉진할 수 있는 정책들을 요구한다. 그리고 여성이 직장에서 충성도가 낮고, 성실성과 책임감이 부족하다는 채용담당자의 인식이 편견에서 비롯된 것일 수도 있겠지만 경험을 통해 획득된 인식이라고 한다면 여성 스스로 직장 재취업에 대한 의식전환이 무엇보다도 필요할 것이다.

셋째, ‘경력개발 및 정보획득을 위한 자원부족-고용연계시스템 개선에 대한 바램’은 경력단절여성의 재취업을 위한 구인구직정책의 홍보부족, 취업연계시스템의 운영과 관리, 구인구직 연계 인력의 전문성 부족 등의 전반적 문제를 이해하기에 충분했다. 경력단절여성들이 취업정보수집의 통로가 주로 가족이나 친지 주변 지인 등과 같은 생활반경 내에 익숙한 자원을 활용한다[7][14]는 연구결과들과 달리 여성일자리 관련기관, 구청 등 제도적인 자원도 적극적으로 활용하기 위해 애쓰고 있었다. 하지만 이러한 자원의 내용이나 활용결과가 원하는 것만큼 충분하지 못하다는 것이다. 직업훈련을 받고 자격증 취득을 위한 교육 등도 실시되고 있지만 그러한 기관들이 수요자의 요구와 자원에 맞게 세분화되어 있지 않으며 노동시장의 수요에 맞는 훈련의 창출 및 양자 간의 연계성도 부족하다[4].

채용담당자와 경력단절여성이 취업과정에서 상대적인 위치에 있음에도 불구하고 세 가지 부분을 공통적으로 경험한다는 것은 경력단절여성의 재취업을 용이하게 하기 위해서는 여성에게 적합한 일자리 창출, 여성에 대한 인식 개선, 효율성 있는 구인구직시스템 운영 등을 위한 제도적, 정책적 차원에서의 적극적인 노력이 필요함을 보여주는 것이다.

경력단절여성의 경험 중 채용담당자의 경험과 맥락을 같이하지 않으면서 사회구조적 현실과 관련된 경험의 범주는 ‘현실적이지 못한 육아지원제도’, ‘가사와 육아는 여성들의 몫’이었다. 경력단절여성들은 나이 외 자녀양육에 의한 재취업 어려움을 경험하는데, 출산휴가, 육아휴직, 보육서비스 등과 같은 일-가족양립을 위한 지원제도를 시행함에도 불구하고 ‘현실적이지 못한 육

아지원제도’로 힘들어 했다. 특히 특수보육서비스(시간연장, 장애아동 보육 등)의 부족, 보육의 질, 취업과정에서 보장받기 힘든 출산휴가나 육아휴직, 사적으로 아동양육을 맡기게 될 때의 비용 등으로 여전히 어려움을 경험하고 있다. 이러한 문제들은 재취업에 어려움을 경험하는 여성의 문제로 끝나는 것이 아니라 여성은 자녀양육으로 업무에 소홀할 것이라는 고용기관의 인식을 확대·강화시키는데 영향을 미칠 수 있음을 상기해야 한다.

여성들은 ‘가사와 육아는 여성들의 몫’이라는 가족의 인식 때문에도 어려움을 경험하고 있다. 여성들이 경제활동에 참여하기 위해서는 정책적·제도적 지원 못지않게 가사나 육아에 있어서 가족들의 도움과 인식의 변화가 필요함을 보여주는 경험이다. 여성의 남편이나 가족은 직장에서는 여성들과 함께 일하는 동료이자 상사가 될 수 있음을 생각한다. 여성 노동에 대한 가족구성원의 인식변화는 중요하다. 이러한 측면에서 재취업의 장애요인이 ‘출산과 양육’ ‘일자리 부족’이라는 단순한 이해만으로는 경력단절여성의 재취업문제에 대한 해법을 찾기는 어렵다. 결국 여성인력에 대한 인식 및 성차별적 사회구조의 변화가 함께 이루어져야 한다. 더불어 남녀근로자가 평등하게 가정과 직장영역 일을 조화롭게 수행할 수 있는 제도와 환경을 갖추는 것이 필요할 것이다.

경력단절여성들만 경험한 것으로 인적자원의 특성과 관련된 것은, ‘나이에 인한 채용단절을 느낌’, ‘존재감 상실과 우울’ ‘효용성 낮은 자격증’으로 범주화된 경험이었다. 여성들이 ‘나이’가 채용단절을 느낄 만큼 심각한 어려움이라고 경험한 것에 비해 채용담당자들은 나이로 인한 채용어려움에 대해서 이야기하지 않았다. 그리고 자격증을 갖추는 것에 대해서도 큰 비중을 두지 않으면서 잦은 이직과 직업의식 부족 등을 강조했다. 이것은 나이 들지 않은 동시에 경력 있는 노동자를 선호하는 기업현실[32] 속에 나이는 곧 업무능력부족과 업무효율성 저하와 연결되고, 잦은 이직과 직업의식의 부족 또한 업무능력부족과 업무효율성 저하로 연결된다고 볼 때 굳이 나이에 대한 언급의 필요성을 느끼지 못한 때문이라고 여겨진다. 현실은 경력을 쌓기 위해

일 경험을 가져야 하는데 정작 나이로 인하여 일자리 자체가 주어지지 않는 것은 아이러니다[32].

그런데 경력단절여성들은 자신들이 가지고 있는 취약점인 나이나 경력부족 문제를 커버하기 위하여 각종 자격증취득에 많은 돈과 시간을 투자한다. 취업을 위해서는 끊임없는 자기계발과 자격증취득을 통해 재취업이 얼마든지 가능한 것처럼 보이는 현실에서 여성들도 자유로울 수 없다[32]. 하지만 ‘효용성 낮은 자격증’의 경험에서 보듯이 실제로 그들이 경험 한 것은 자신들이 투자한 만큼 재취업과정에서 자격증의 효용성이 높지 않다는 것이다.

그리고 여성들은 재취업의 과정에서 ‘존재감 상실과 우울’이라는 심리적 어려움을 경험했다. 이것은 경력단절여성에게 재취업에 도전하는 동기로 작용하기도 했고, 재취업에 대한 좌절의 결과로 경험되기도 했다. 가사노동의 사회화, 핵가족화 등으로 가사와 육아부담이 상대적으로 감소하고 여성의 고학력화 여성운동 등으로 일을 통한 자아실현에 관심이 높아졌다[4]. 중년기 여성의 경우도 자녀들이 성장하고 결혼생활도 안정기에 접어들면서 독립적이고 개별적인 존재로서 자신의 삶을 돌아보며 자아실현을 위해 일을 가지기를 원한다. 결혼, 자녀양육, 일 등 다양한 역할을 하는 여성의 경우 사망률이 낮다[45]는 연구결과들도 여성의 취업을 지지하고 있다. 이처럼 경력단절여성에게 일과 취업은 삶에 중요한 의미를 가지지만 경력단절여성들이 느끼는 상실감이나 우울감을 단순히 자아실현이나 자기계발의 부재만으로 설명하기는 한계가 있다. 그러므로 여성의 구직실패로 인한 좌절감, 취업과정에서의 차별과 편견, 취업으로 인한 가정 내 갈등, 생애주기, 가족책임과 관련된 심리적 부담 등 재취업과 관련된 다양한 부분에서 심리적 문제를 고려해야 할 것이다. 그리고 경력단절여성들이 좀 더 안정적이고 장기적으로 즐기면서 할 수 있는 일자리를 원한다는 것은 100세를 바라보는 시대에 여성자신의 삶에 대한 의미와 존재감을 실현할 수 있는 도구로서 일에 대한 기대를 드러낸다고 보여지며, 이에 대한 이해도 수반되어야 할 것이다.

표 3. 경력단절여성성과 채용담당자의 경험

구분	범주	하위범주
경력 단절 여성 의 경험	① 존재감 상실과 우울	자기정체성 확인 욕구 우울과 외로움 나의 자리는 없음
	② 나이로 인한 채용단절을 느낌	나이로 인해 배척당함 나이와 함께 찾아오는 문제 나이는 곧 능력
	③ 육구와 동떨어진 일자리와 조우	불안정한 일자리 열악한 일자리 환경 여성이 원하는 일자리
	④ 효용성 낮은 자격증	자격증 시대 자격증 취득의 버거움 쓸데가 없는 자격증
	⑤ 직장에 소홀할 것 같은 여성	아이가 먼저 여성을 믿지 않음
	⑥ 가사와 육아는 여성들만의 몫	남편은 도와주는 사람 동상이몽 나눌 수 없는 일
	⑦ 현실적이지 못한 육아 지원제도	늘 죄송한 엄마되기 보육지원 서비스의 한계 의미없는 제도
	⑧ 경력개발 및 구직정보 획득을 위한 자원부족	정보의 빈곤 경력개발교육 부족 구직시스템은 기다림
채용 담당 자의 경험	① 초기고용비용의 손실	쉽게 그만둠 끝이 없는 업무교육
	② 직업의식이 부족한 여성들	남자들과 다름 원하는 인력은 하늘의 별따기
	③ 현실과 다른 여성의 눈높이	임금은 능력과 별개 근로환경에 대한 높은 기대
	④ 여성에게 맞는 일자리 부족	남성적합형 일자리
	⑤ 고용연계 시스템 개선에 대한 바램	달라지기를 바람

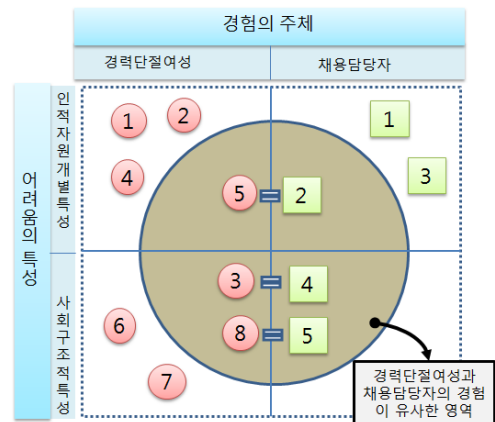


그림 1. 경험주체와 어려움의 특성에 따른 분류4)

4) 그림의 기호모양과 순서는 표3의 범주에 표시된 기호에 따름

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 노동시장에서 이탈되었던 여성이 경력단절기간을 거쳐 재취업하는 과정에서 경험하는 어려움을 경력단절여성(피고용인)과 채용담당자(고용인)의 두 차원에서 탐색해보고, 경력단절여성의 재취업과 경제활동참여를 위한 경험적 의미를 살펴보고자 하였다. 연구결과는 아래와 같다.

경력단절여성들은 자아실현의 부재와 구직좌절로 '존재감 상실과 우울'을 경험했다. 특히 '나이를 인한 어려움을 채용단절'로 느낄 만큼 재취업과정에서 나이는 큰 장애였고, 일-가정의 양립으로 인해 여성들이 '직장에 소홀할 것'이라는 편견은 재취업을 더 힘들게 했다. 가정에서도 '가사나 자녀양육이 여자들만의 몫'이라는 남편과 가족의 인식 때문에 가정 일에 대한 책임으로 힘겨워 했다. 자녀양육부담은 양육지원제도가 시행되고는 있지만 '양육지원제도가 현실성 있게 운영되지 못하는 점'이 큰 장애가 되었다.

여성들은 경력개발과 구직을 위한 교육과 정보획득을 위하여 여성고용지원센터 등 다양한 구직기관을 적극적으로 활용하고 구직정보를 얻기 위해 노력했지만 '경력개발 및 정보획득을 위한 자원부족'과 투자한 시간, 비용 등에 비교하여 '실효성 낮은 자격증'은 재취업 과정을 더 힘들게 했다. 경력개발을 하고 기업에서 요구하는 자격증을 따도 원하는 일자리를 찾기 어려웠고, 현실에서 접근하게 되는 일자리는 아르바이트, 비정규직, 단순 생산직 등 그들이 희망하는 일자리와는 거리가 있었다.

채용담당자의 경험에서는 여성들이 나이에 대한 언급이 없는 반면 '현실과 다른 임금에 대한 높은 기대', 높은 이직률로 인한 '고용초기 교육비용의 손실', 책임감과 성실성 부족 등 '직업의식과 관련된 개인적 특성 부족'을 고용의 어려움이라고 호소했다. 그리고 남성중심 산업이 주류를 이루는 지역적 특성과 관련하여 '여성에게 적합한 일자리가 부족'하고 대기업에 비해 고용업체들의 자동화설비가 미비하고 복지처우가 부족한 점들이 고용을 어렵게 한다고 지적하였다. 마지막으로 채용담당자들은 구인구직연계기관에서 고용을 위해 접

근하는 지역 내 시스템들의 전문성이나 시스템 운영의 효율성과 효과성 부족으로 인한 어려움을 이야기하면서 '구인구직시스템 개선에 대한 바람'을 나타냈다.

이러한 결과를 토대로 경력단절여성들의 재취업을 활성화하고 사회참여의 기회를 넓히기 위해서 다음과 같은 노력들이 선행되어야 할 것이다.

첫째, 일-가정 양립을 촉진하기 위한 여성에 대한 편견과 차별을 감소시키기 위한 노력들이 필요하다.

여성들은 재취업과정에서 가족들의 가사일에 대한 편중된 인식과 고용기관의 여성차별적인 인식을 모두 경험한다. 한국여성고용정책의 대표적 특성이 성 형평성을 추구하는 정책이 거의 없다[39]는 것은 단순히 관련된 정책의 부재보다는 그 저변에 존재하는 여성에 대한 편견과 차별적 인식의 문제가 더 깊이 관여되어 있음을 보여준다. 여성근로자에 대한 편견과 차별을 감소시키기 위한 사회적 노력과 정책적 뒷받침이 필요하며, 가사활동교육 및 양성평등에 대한 인식변화를 위한 가족교육프로그램의 개발과 운영에도 관심을 가져야 할 것이다.

둘째, 경력단절여성의 고용활성화를 위해서는 고용지원정책과 제도들이 현실적으로 실현되기 위한 노력들이 있어야 한다. 지역사회체반 시스템의 확충으로 지역 내 야간보육시설 확충, 보육시설운영시간의 현실화를 위한 지원 및 관리점검과 더불어 육아휴직이나 출산휴가와 같은 제도들의 혜택을 편견 없이 누릴 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 구인구직시스템의 개선과 재정비가 필요하다. 구인구직사이트의 이용편의성 강화를 위한 사이트 점검 및 보완, 일자리지원센터의 인력보강 및 전문성 강화를 통한 구인구직 연계의 질적 개선이 이루어져야 할 것이다. 그리고 산업단지와의 고용연계시스템 확립, 인력정보에서 희망직종, 이전 근무경력, 취업알선 후 근로태도 등에 대한 인력 데이터베이스 확보를 통한 연계 취업과 연계 후 사후관리 업무의 질적 개선이 필요하다. 무엇보다도 고용연계담당직원의 전문성강화도 함께 이루어져야 한다.

넷째, 여성경력개발을 위해 실효성 있는 취업프로그램이 개발되어야 할 것이다. 교육 및 구직기관에서는

취업관련 교육프로그램의 수준별 내용별 다양화가 이루어져야 하며, 실효성 있는 자격증프로그램 개발과 자격증 취득이 실제 구직과 연결될 수 있는 현실적인 노력이 절실하다.

다섯째, 경력단절여성들을 위한 경력개발 및 고용복지서비스나 정책에 대한 홍보전략이 강화되어야 할 것이다. 여성들을 위한 시책이라면 여성들이 이를 잘 알고 활용할 수 있어야 한다는 것이다. 현수막 홍보뿐만 아니라 TV, SNS 등 홍보에 있어서 다양한 채널을 이용할 필요성이 있다.

여섯째, 경력단절여성들을 위한 심리상담서비스도 적극적으로 지원되어야 할 것이다. 취업으로 인한 가정 내 갈등, 고용기관에서의 차별이나 편견으로 인한 심리적 어려움, 자녀양육에 대한 고민 등, 재취업과정으로 인한 우울감이 아니더라도 재취업과 관련되어 나타날 수 있는 다양한 심리적 어려움에 대한 지원서비스는 여성을 양질의 인력으로 거듭나게 할 것이며, 취업한 여성 자신뿐만 아니라 가정을 비롯하여 여성을 둘러싼 체계의 건강을 위해서도 꼭 필요한 서비스이다.

본 연구는 노동시장의 수요자와 공급자, 고용인과 피고용인의 위치에 있는 경력단절여성과 채용담당자 양쪽의 실제적인 경험을 통해 경력단절여성 재취업과정에서의 어려움을 구체적으로 탐색하고 이해하고자 한 점에서 의미있는 연구라 할 수 있다. 하지만 참여대상자가 일정지역에 거주하는 대상자로서 모든 지역으로 확대하여 적용하기에는 한계가 존재한다. 그리고 경력단절여성들이 재취업 과정에서 경험하는 어려움이 미치는 영향력의 정도와 요인별 차이를 분석하지는 못하였다. 이후에는 경력단절여성들의 재취업을 위한 보호요인과 위험요인을 탐색하고 그 영향력을 분석하는 후속연구들이 이어지기를 바란다.

#### 참 고 문 헌

- [1] [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1572](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572)
- [2] 민현주, “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과 분석,” 한국인구학, 제34권, 제1호, pp.53-72, 2011.
- [3] 최민정, “경력단절 여성 지원정책의 현황과 과제,” 보건복지포럼, 9월, pp.62-73, 2015.
- [4] 구명숙, 홍상옥, “기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구,” 한국가정관리학회지, 제23권, 제3호, pp.153-167, 2005.
- [5] 김희연, *고학력 경력단절 여성의 인적자원 활용방안 연구*, 경기개발연구원 위탁과제보고서, 2006.
- [6] 김지연, 심인선, *경남 여성취업 및 경력개발 원스톱 서비스 구축*, 경남발전연구원 중간보고서, 2007.
- [7] 오은진, 박성정, 민형주, 김난주, 송창용, 김지현, *경력단절여성 취업욕구 조사연구*, 여성부 여성정책연구원, 2008.
- [8] 권희경, “경력단절 기혼여성의 재취업욕구관련 요인,” 한국가정관리학회지, 제28권, 제1호, pp.87-98, 2010.
- [9] 김선화, “부산지역 경력단절여성의 취업욕구에 관한 연구,” 여성연구논집, 제21권, pp.95-131, 2010.
- [10] 전인경, *경력단절기혼여성의 재취업 욕구와 행동요인*, 경북대학교, 석사학위논문, 2012.
- [11] 김수빈, *경력단절여성의 재취업욕구 선행요인에 대한 연구*, 영남대학교, 석사학위논문, 2014.
- [12] 김도희, “여성의 경제활동참여 실태분석에 따른 문제점과 개선방안,” 한국지방자치연구, 제12권, 제1호, pp.85-10, 2010.
- [13] 이희숙, *경력단절 전업주부의 재취업 욕구분석을 통한 사회복지서비스 지원방안 모색에 관한 연구*, 위덕대학교, 석사학위논문, 2008.
- [14] 최은화, 이윤화, “경력단절기혼여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구-대학사회복지 전공자를 중심으로,” 한국사회복지정책연구, 제9권, 제2호, pp.85-109, 2015.
- [15] 김우영, *기혼여성의 맞벌이 결정요인 분석*, 서울: 한국은행 금융경제연구원, 2008.
- [16] 박효진, 은선경, “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” 한국가족복지학, 제17권, 제1호, pp.5-29, 2012.

- [17] 강민채, 경력단절여성이 지각하는 사회적 지지가 진로적응성에 미치는 영향, 경성대학교, 석사학위논문, 2014.
- [18] 강민지, 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석, 서울대학교, 석사학위논문, 2014.
- [19] 정신환, 경력단절여성의 진로장벽과 고용가능성 지각이 구직행동에 미치는 영향, 전주대학교, 석사학위논문, 2015.
- [20] 장서영, “고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입과정에 관한 질적 연구,” 여성연구, 제74권, 제1호, pp.79-104, 2008.
- [21] 엄경애, 양성은, “기혼여성의 경력단절 및 자녀 양육경험에 관한 질적연구,” 한국가정관리학회지, 제29권, 제1호, pp.21-40, 2011.
- [22] 신수진, 장기 경력단절 중년여성의 재취업이 이끈 삶의 변화에 관한 연구, 한국상담대학원대학교, 석사학위논문, 2012.
- [23] 문란영, 경력단절 여성의 재취업과정에 관한 근거이론적연구, 동신대학교, 박사학위논문, 2013.
- [24] 박혁, 한국 비정규노동자의 노동불안정성에 관한 연구, 연세대학교 석사학위논문, 2001.
- [25] 박현순, 생태체계적 관점에서 본 기혼여성과 한부모여성의 취업영향요인 비교연구, 청주대학교, 박사학위논문, 2009.
- [26] 조운성, 경력단절여성의 사회연결망이 경력계획에 미치는 영향, 중앙대학교, 석사학위논문, 2012.
- [27] 박수경, “인사관리담당자의 남녀고용평등에 대한 인식,” 한국공공관리학보, 제20권, 제2호, pp.189-220, 2006.
- [28] 이변송, 장수명, 김재경, “여성취업률의 지역별 차이에 관한 연구,” 경제학연구, 제51권, 제1호, pp.35-59, 2003.
- [29] 최정원, 경력단절여성의 진로장벽 지각에 관한 연구, 한국기술교육대학교 석사학위논문, 2005.
- [30] 김영경, 고학력 경력단절여성 재취업교육의 문제와 개선방안, 서강대학교, 박사학위논문, 2006.
- [31] 황수경, 고학력 경력단절여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련지원연구, 교육인적자원부, 2006.
- [32] 강선미, “경력단절이 아닌 일과 삶이 재구성되는 과정으로서 공백을 발견하다,” 함께 가는 여성, 여는 민우회, pp.6-9, 2013
- [33] 이성식, 여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정 자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형, 서울대학교, 박사학위논문, 2007.
- [34] 조연숙, 강인성, 이인원, “여성인적자원의 활용을 위한 여성신규인력채용의 결정요인연구,” 지방행정연구, 제24권, 제4호, pp.363-392, 2010.
- [35] 김인국, 강순희, “자격취득의 결정요인 및 취업 임금효과,” 노동경제논집, 제27권, 제1호, pp.83-97, 2004.
- [36] 채정균 외, 청년층의 노동시장이행과 인적자원 개발(I), 한국직업능력개발원, 2005.
- [37] 황영정, 백병부, “대졸청년층의 노동시장 성과결정요인,” 직업능력개발연구, 제1권, 제2호, pp.1-23, 2008.
- [38] 신철우, 진선영, “여성근로자의 성차별 인식이 조직유효성에 미치는 영향의 검증,” 대한경영학회지, 제47호, pp.2783-2803, 2004.
- [39] 이주희, “여성의 평등한 노동권을 위한 고용과 복지의 재구조화,” 한국여성학, 제28권, 제3권, pp.35-62, 2012.
- [40] E. Madriz, “Focus Group in Feminist Research,” In Denzin, Norman K. (Eds.), Handbook of Qualitative Research II, Sage Publications, Inc. pp.835-850, 2000.
- [41] A. L. Strauss and J. M. Corbin, *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory 3Rd Ed*, Sage. 2008.
- [42] R. L. Coley and C. M. Lombardi, “Low-Income Women’s Employment Experiences and Their Financial, Personal, and Family Well-Being,” *Journal of Family Psychology*, Vol.28, No.1, pp.88-97, 2014.
- [43] 박경환, “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관



리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향,” 대한경영학회지, 제25권, 제2권, pp.879-905, 2012.

[44] 박효진, 은선경, “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 관한 연구,” 한국가족복지학, 제17권, 제1호, pp.5-29, 2012.

[45] P. Martikainen, “Women’s employment, marriage, motherhood and mortality: a test of the multiple role and role accumulation hypotheses,” Social science & medicine, Vol.40, No.2, pp.199-212, 1995.

### 저 자 소 개

박 은 주(Eun-Ju Park)

정회원



- 2002년 2월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과(석사)
- 2006년 8월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과(박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 울산과학대학교 사회복지과 교수

<관심분야> : 장애인복지, 가족복지

전 형 미(Hyung-mi Chun)

정회원



- 2006년 8월 : 대구카톨릭대학교 대학원 가정관리학과(이학박사)
- 2004년 8월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과 박사과정수료(사회복지실천전공)
- 1993년 3월 ~ 현재 : 울산과학대학교 사회복지과 교수

<관심분야> : 가족복지