

경력단절여성의 개인특성에 따른 재취업욕구 차이 분석

Analysis of the Differences in Re-employment Need on the Individual Characteristic of Career Interrupted Woman

신연하, 이동명
건국대학교 신산업융합학과

Yean-Ha Shin(yokshi@hanmail.net), Dong-Myung Lee(dmlee@konkuk.ac.kr)

요약

본 연구는 경력단절여성의 개인특성에 따른 구직의사와 구직활동의 재취업욕구 차이를 분석하여 이들의 경제활동을 지원하는데 필요한 자료와 정보를 제공하고자 한다. 연구의 목적은 경력단절여성과 직업교육, 개인특성과 재취업욕구의 이론적 배경을 바탕으로 선행연구를 검토하고 실증분석 하였다. 경력단절여성 중 직업교육경험이 있는 자를 대상으로 실시한 150부의 설문자료를 분석하여, 일원변량분석과 T검증을 실시하였으며, SPSS 12.0v 프로그램을 사용하였다. 분석 결과, 개인특성에 따라 재취업욕구에 차이가 있으며, 구직의사와 구직활동에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 경력단절여성의 개인특성에 따라 재취업 방안을 제시 할 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 본 연구에서는 경력단절여성의 개인특성을 고려한 맞춤형 교육과 제도개선이 필요하다는 점을 제안하였다.

■ 중심어 : | 경력단절여성 | 재취업욕구 | 구직의사 | 구직활동 | 개인특성 |

Abstract

The purpose of this study is to provide necessary data and information in order to support economic activity of career interrupted woman by analysis the differences between seeking work need on individual characteristic and re-employment need of job-seeking activities. This study includes the result of reviewing a prospective study and an empirical analysis based on the theoretical background of career interrupted woman, vocational education, individual characteristic and re-employment need to achieve its goal. The collected data from 150 career interrupted women who had a vocational education was analyzed by one-way analysis of variance, T-verification and SPSS 12.0v program.

In summary of this study, re-employment need would be different by individual characteristic, seeking work need and job-seeking activities. It shows that the method of re-employment should be provided as considering the individual characteristic of career interrupted woman. Therefore, this study suggests the necessity of suited education and improved system for individual characteristic of career interrupted woman.

■ keyword : | Career Interrupted Woman | Re-employment Need | Seeking Work Need | Job-Seeking Activities | Individual Characteristic |

I. 서론

현대사회는 저출산과 고령화로 인한 인구구조 변화로 생산인구가 감소되고 있으며, 이는 노동력부족 문제와 생산성 감소 현상을 야기할 것으로 예상된다. 생산인구와 경제활동인구 감소에 대한 대안으로 출산률을 높이기 위한 장려 정책과 경력단절여성들을 활용하기 위한 방안이 모색되고 있으며, 특히 여성인적자원을 개발하고 활용해야 한다는 주장이 많아지고 있다[1].

경력단절여성들은 경력단절 이후 일정 시간이 지나면 육아와 가사에서 벗어나게 되고, 취업을 생각하거나 자기개발 등 사회활동에 관심을 갖기 시작한다[2]. 그러나 여성들은 남성들에 비해 가사와 육아로 인해 노동시장으로의 진입과 탈퇴를 반복적으로 하는 경향이 뚜렷하고, 노동시장의 변화와 이로 인한 현실적인 한계에 부딪혀 자신감을 상실하고 좌절을 경험하게 된다. 그러므로 경력단절 이후에 새로운 직업을 찾거나, 노동시장에 재진입하기란 사회적 경제적으로 쉽지 않다[3]. 통계청[4]자료에 의하면 우리나라 여성 고용율은 49.5%로 점차 상승하고 있다. 하지만 아직도 여성인구의 절반에 미치지 못하는 수준이며, 경제협력개발기구(OECD) 가입국의 평균 66.5% 보다 낮은 수준이다.

경력단절여성들의 재취업과 사회활동을 지원하기 위한 수단으로 직업교육의 중요성이 부각되고 있으며[5], 여성의 경제활동을 활성화하고 여성 노동력의 질적 향상과 여성의 취업을 증대를 목적으로 전국에 직업교육기관이 설치·운영되고 있지만, 이에 부응하지 못하고 있다는 지적이 있다[6]. 경력단절여성을 대상으로 운영되고 있는 직업교육은 대부분 저학력·저임금·단순 기능직 중심으로 이루어지고 있으며, 이는 취업알선의 한계와 직업교육 불만족으로 이어지고 국가 예산 낭비 현상을 보이고 있다[7]. 이에 경력단절여성 문제를 해소하고, 여성인력을 활용하기 위해 정부에서는 1995년 여성발전기본법 제정을 시작으로 다양한 활동 방안을 실시하고 있으며, 특히 여성가족부와 고용노동부가 공동으로 지원하여 '여성새로일하기센터'를 운영하고 있다[5].

이러한 상황을 고려할 때 경력단절여성들의 개인특성을 파악하고, 요인들 간 어떠한 차이가 있는지에 대

해 확인할 필요성이 있다. 그러나 대부분의 선행연구들은 경력단절여성의 재취업육구에 미치는 영향요인, 직업교육과 만족도, 재취업 결정요인 등에 관한 연구들로서 개인특성과 재취업육구 차이에 대한 연구는 부족한 실정이다. 본 연구는 경력단절여성의 개인특성이 재취업육구에 영향을 미친다는 선행연구 결과를 고려한 것으로[8][9], 경력단절여성 중 직업교육경험이 있는 자를 대상으로 경력단절여성들의 개인특성에 따라 재취업육구에 차이가 있는지를 분석함으로써 경력단절여성을 효율적으로 활용할 수 있는 제도 및 정책 도입과 직업교육을 설계하는데 필요한 정보를 제공하고자 한다. 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 경력단절여성은 인구통계학적 특성에 따라 구직의사, 구직활동에 차이가 있는가?
- 둘째, 경력단절여성은 경제활동경험에 따라 구직의사, 구직활동에 차이가 있는가?
- 셋째, 경력단절여성은 경제활동참여여건에 따라 구직의사, 구직활동에 차이가 있는가?
- 넷째, 경력단절여성은 직업교육경험에 따라 구직의사, 구직활동에 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 경력단절여성과 직업교육

2008년 제정된 '경력단절여성의 경제활동촉진법'에 의하면 경력단절여성이란 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동경험이 없는 여성 중에서 취업의사가 있는 여성을 말한다[1]. 경력단절여성 중 근로의지도 있고, 취업에 대한 필요도 느끼고 있지만 자녀 양육 등의 이유로 당장 취업하지 못할 상황에 처해 있는 여성이 대부분이지만[8], 경력단절의 문제는 기혼여성만이 아니라 미혼 여성에게도 동일하게 나타나고 있다[6]. 경력단절여성의 의미는 연구자의 연구 목적이나 대상에 따라 조금씩 다르게 정의하고 있으며, 일반적으로 경력단절여성의 범주를 결혼여부로 구분했다[1][5][10]. 이러한 경우 미혼

인 여성들은 미혼이라는 이유로, 50·60대가 되어도 경력단절여성으로 미포함 되어 있어, 경력단절여성성에 관한 조사 및 연구대상에서 경력단절여성으로서 의사표현을 할 수 없다는 조사의 한계점을 보여주기도 한다. 이와 같은 선행연구를 참고하여 본 연구에서는 경력단절여성이란 결혼과 출산, 자녀양육 및 가사 등으로 인하여 경제활동을 중단하였거나, 취업 또는 재취업을 하고자 하는 모든 여성들로 정의하고자 한다.

직업교육이란 직업에 대한 가치와 태도 형성, 진로의 탐색, 직업기술훈련 그리고 구직지원시스템까지 포함하여 확장된 의미로 사용하고 있다. 또한 일에 임하는 자세와 마음 그리고 이에 필요한 능력을 개발시키기 위한 방법과 기회를 제공하기도 한다[5]. 경력단절여성들의 재취업에 부정적 영향을 제거하기 위해서는 직업교육과 직업훈련 및 취업지원이 매우 필요하다[11]. 그러나 경력단절 후 재취업을 위한 수단으로 직업교육을 선택했던 사람들의 의견을 종합해보면 교육 자체의 만족도는 높았으나, 취업과의 연계가 어려워 현실적이지 않았다는 의견이 많았다[2]. 반면 경력단절이후 직업교육을 받은 경험이 있는 경우 고용유지 확률이 높은 것으로 나타났다[9].

그러므로 자신의 능력과 기대에 부합하는 직업을 찾기 위해서는 직업에 대한 인식이나 직업가치관에 변화가 있어야 하며, 직업에 대한 태도와 의식교육이 필요하다[12][13]. 특히 직업교육은 직업에 대한 인식이나 가치관에 영향을 미치므로 청소년기부터 평생에 걸쳐 시행되어야 한다[14][15]. 정부에서는 많은 정책과 지원으로 경력단절문제를 해결하기 위해 노력하고 있지만, 직업교육을 받은 경험이 있는 여성이 절반 이하 수준으로 나타났다[16].

경력단절성과 직업교육에 관한 최근 연구들을 보면, 김정희와 변상혜[5]는 경력단절여성들의 실태조사에서 노동시장으로의 복귀 시 관련 직업교육이 재취업 욕구에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 전해숙[11]은 경력단절여성들이 직업교육을 통해서 취업에 대한 희망과 자신감을 갖는 반면 기업에서는 경력단절여성들은 직업기초능력과 직업의식이 부족하다고 지적했다. 조운아 등[17]은 경력단절 여성들의 직업가치관이

나 재취업욕구는 환경과 경험에 의해서 많은 영향을 받으므로, 직업교육을 받을 수 있는 환경과 정보를 제공하고, 교육은 직업에 관한 기술적인 측면뿐만 아니라 교양과 인문과정의 필요성을 주장했다.

2. 개인특성과 재취업욕구

개인특성이란 개인의 어떤 특성이나 수용할 수 있는 태도를 의미한다. 경력단절여성들의 개인특성은 개인 내적인 문제에 의해서만 야기된 것이 아니라, 개인의 어떤 특성이나 가족구성원 및 환경 등의 특성을 포함하고 있다[17]. 본 연구에서는 개인특성이 재취업욕구에 영향을 미친다는 선행연구를 바탕으로 개인특성을 파악하기 위하여 인구통계학적 특성, 경제활동경험, 경제활동참여여건, 직업교육경험 등을 채택하였다.

인구통계학적 특성은 경력단절여성들에 대해 사회적으로 통용되는 객관적인 사실 확인을 의미하며, 연령, 학력, 결혼여부, 자녀수, 소득 등은 경력단절여성의 개인특성을 측정하는 것이다[6][9]. 김난주[9]의 연구에 의하면 연령이 많을수록 재취업에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타난 반면, 연령이 재취업에 영향을 미치지 않는다는 반대 연구결과도 있다[2][18]. Haan과 Wrohich[19], Ma[20]는 고학력 여성이 재취업을 기간이 짧다고 주장하였으나, 이에 반대로 학력이 재취업에 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 있다[6][18][21]. 하애란[21]은 결혼여부, 즉 혼인상태는 재취업욕구에 차이가 없는 것으로 나타났으나, 이와 반대로 결혼여부에 따라 재취업욕구에 차이가 있다는 연구결과도 있다[6]. 자녀수의 경우, 김난주[9]의 연구에서 자녀수가 적거나 자녀가 없을 경우 재취업이 빠른 것으로 나타났으나, 이와 반대로 자녀수가 재취업에 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 있다[18]. 권희경[1]은 소득이 적을수록 재취업욕구가 강한 것으로 나타났다. 반면 소득이 재취업에 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 있다[10].

경제활동경험은 경력단절여성들이 경력단절 이전에 경험했던 직장생활을 의미하며, 경력기간, 근무직종, 경력단절이유는 경력단절여성들의 직장경험을 분석하는데 객관적 사실을 측정하는 것이다[11][22]. Stier와 Yaish[22]는 경력기간이 짧을수록 재취업욕구와 재취

업률이 낮아지고, 경력기간이 길수록 재취업욕구가 강하다고 하였다. 박재규[11]의 연구에 의하면 경력단절 여성의 이전 근무직종이 사무직, 전문직일 경우 다른 직종에 비하여 재취업욕구가 강한 것으로 조사되었으나, 기업에서는 서비스 또는 단순직 인력을 보다 선호하고 있는 것으로 나타났다. 오은진 등[23]의 연구에 의하면 육아 및 가사, 회사권유 등 경력단절이유는 연령대별로 다르게 나타나는 것으로 분석되었다.

경제활동참여여건은 재취업이유, 재취업시 장애요인, 재취업시 직업선택 기준 등으로 향후 경제활동 참여에 관한 동향을 파악하는 것이다[21][24]. 재취업이유는 생계와 경제적 이유, 자아실현과 자기개발, 인간관계와 소속감 등이 있었으며, 이 중에서 생계와 경제적 이유가 가장 많은 것으로 나타났다[24]. 재취업시 장애요인으로는 육아와 가사, 정보와 자격부족, 자신감 부족 등이 있는 것으로 조사되었으며, 이 중에서 육아와 가사 때문이라는 연구결과가 가장 많았다[7][21]. 직업선택 기준으로 황윤주와 이희수[10]는 자녀의 성장으로 인한 시간적 여유 때문에 자신을 찾고자 적성과 흥미에 맞는 일자리를 선호한다고 하였으나, 가치를 실현할 수 있는 일을 선호하는 연구[21]와 임금을 중요하게 생각하여 무조건 빠른 일자리를 원한다는 연구결과도 있다[25].

직업교육경험은 직업교육 참여동기, 직업교육 종류, 직업교육기간, 직업교육기관 등 경력단절여성들이 재취업을 위해 받았던 직업교육을 의미한다[5][10]. 선행 연구에 의하면 직업교육 참여동기로는 자기개발과 인간관계, 자격증 취득, 재취업, 자신감 회복 등을 위해서 직업교육을 선호하는 것으로 나타났다[10]. 여성가족부[26] 보고서에 의하면 3개월 이내 교육과정 보다는 1년 이상의 교육과정을 선호하는 것으로 나타났으며, 교육기관은 여성인력개발센터와 지역문화센터를 주로 이용하지만 교육종류에 따라서 전문학원을 이용하는 경우도 있는 것으로 나타났다.

경력단절여성들은 일정 시간이 지나면 가사와 육아에서 벗어나 자신의 삶을 돌아보게 되고, 경제활동이나 사회활동에 관심을 가지게 된다. 이러한 욕구를 재취업욕구라고 하며, 구직의사와 구직활동으로 구분할 수 있다[9][27]. 구직의사란 일에 대한 태도 즉, 직업의식을

의미한다. 나의 적성과 흥미를 찾았다, 일을 하고 싶다는 마음이 생겼다, 자신만의 목표가 생겼다 등 구직에 대한 내적인 변화를 의미한다. 구직활동이란 직업을 찾기 위한 구체적인 행동, 즉 외적인 변화를 의미한다. 직장에서 요구하는 능력을 준비하고 있다, 이력서 및 자기소개서를 작성할 수 있다, 자격증을 취득하기 위해서 직업교육을 받고 있다 등으로 표현될 수 있다. 경력단절여성들이 재취업을 결정할 때에는 내적인 욕구에 의해서만 결정되지 않고, 가족 등 환경적 요인도 고려해야 하므로 구직의사와 구직활동에 차이가 생길 수 있다[18]. 김희연[27]에 의하면 경력단절여성의 96%는 구직의사가 있다고 응답했으나, 실제로 구직활동을 한 비율은 29.2%로 나타났다. 이러한 연구결과는 경력단절여성들의 재취업욕구는 구직의사와 구직활동이 분리되어 있음을 알 수 있다. 가족들의 지지와 가사분담은 경력단절여성들의 구직의사와 구직활동에 중요한 영향을 미치며, 가족들의 지지가 있을 경우 재취업활동이 높아진 것으로 나타났다[18][28]. 경력단절여성들은 개인과 가족, 사회적 환경에 따라 취업에 대한 욕구가 다르다[6]. 그러므로 개인특성에 따라 재취업욕구가 어떤 차이가 있는지에 대한 연구가 필요하다.

III. 연구방법

1. 조사대상

본 연구는 경력단절여성의 개인특성에 따른 재취업욕구 차이를 분석하고자 인구집중지역인 수도권에 거주하고 있는 경력단절여성 중 직업교육 경험이 있는 자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 2016년 10월 20~11월 20일까지 총 200부를 배포하여, 175부를 회수하였고 회수율은 75% 이었으며, 무응답 및 부적절하다고 판단되는 설문지 25부를 제외하고 총 150부를 분석하였다.

2. 조사 도구

본 연구에서 사용한 설문지는 선행연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였으며, 설문지

구성은 앞에서 제시한 변수의 측정항목에 기반을 두어 작성하였다. 개인특성에는 인구통계학적 특성, 경제활동경험, 경제활동참여여건, 직업교육경험 등을 묻는 문항으로 구성하였고, 재취업욕구에는 구직의사와 구직활동으로 구성했다. 사용된 설문지의 재취업욕구 변인은 “매우 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점의 5점 Likert 척도로 측정하였다.

설문지 구성내용은 [표 1]에 제시하였다.

표 1. 설문지 구성내용

영역구분	문항내용	문항 수	참고 문헌
개인 특성	인구통계학적 특성	연령, 결혼여부, 학력, 자녀 수, 소득	5 [6] [9]
	경제활동 경험	경력기간, 근무직종, 경력단절이유	3 [11] [22]
	경제활동 참여여건	재취업이유, 재취업장애요인, 직업선택기준	3 [21] [24]
	직업교육 경험	직업교육 참여동기, 직업교육종류, 직업교육기간, 직업교육기관	4 [5] [10]
재취업 욕구	구직의사	나의 적성과 흥미를 찾았다	6 [2] [6] [9] [18]
		일을 하고 싶다는 마음이 생겼다	
		구직활동에 대한 자신감이 생겼다	
		자신만의 목표가 생겼다	
		구인자에게 내가 적합한 사람임을 설득할 수 있다.	
		나는 잘 할 것이라는 긍정적인 태도를 가지게 되었다.	
	구직활동	관심있는 직업군을 알게 되었다	5
		직장에서 요구하는 능력을 준비하고 있다	
		이력서 및 자기소개서를 작성할 수 있다.	
		직업교육 후 자격증을 취득했거나 취득가능성이 있다	
	관심 있는 직업군에 대한 직업정보를 얻기 위해 노력하고 있다.		

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서는 설문지의 신뢰성과 타당성을 측정하기 위해 Cronbach'a 검증과 요인분석을 실시하였다. 결과적으로 측정변수들의 신뢰성 계수가 대체적으로 .694 이상으로, Cronbach'a 값 .82 이상으로 나타나 신뢰성은 확보되었다. 타당성을 분석하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인추출 모델로는 주성분 분석(Principle Component Analysis)을 사용하였다. 요인적재치의 단순화를 위해 직각회전(Orthogonal Rotation) 중 Varimax 방식을 택하였으며, 이 때 요인의 수는 아이겐

값(Eigenvalue)이 2.0이상인 범주를 근거로 결정하였다.

그 결과 구직의사, 구직활동에 대한 재취업욕구 차이의 측정항목 전체에 대한 요인 분석 결과는 [표 2]와 같다.

표 2. 신뢰도와 타당도 분석

설문문항	성분		Cronbach'a	요인
	1	2		
5_4	.807	-	.821	구직 활동
5_2	.792	-		
5_5	.790	-		
5_3	.730	-		
5_1	.694	-		
5_10	-	.892	.904	구직 의사
5_11	-	.868		
5_8	-	.854		
5_7	-	.820		
5_9	-	.777		
5_6	-	.716		
Eigenvalue	2,917	4,069	-	-
추출제곱합 적재값	58,348	67,811	-	-

4. 자료처리 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 12.0v 프로그램을 활용하였으며, 본 연구의 목적을 수행하기 위하여 사용된 통계방법은 다음과 같다.

첫째, 참여자의 개인특성인 인구통계학적 특성, 경제활동경험, 경제활동참여여건, 직업교육경험 등의 집단별 케이스를 알아보기 위하여 빈도분석을 하였다.

둘째, 구직의사와 구직활동에 대한 재취업욕구의 요인별 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach'a 알파 검증과 요인분석을 실시하였다.

셋째, 구직의사와 구직활동에 대한 재취업욕구를 검증하기 위하여 T-검증 및 일원변량분석(Oneway ANOVA)을 실시하고 사후검증을 하였다.

IV. 실증분석 결과

1. 조사대상자의 개인 특성

[표 3]에 제시된 바와 같이 인구통계학적 특성 분석 결과를 보면 연령은 30-40대가 77명(51.3%), 50대 이상이 50명(33.4%), 20대가 23명(15.3%)으로 나타났다. 결

혼여부는 기혼 117명(78%), 미혼 33명(22.0%)으로 나타났으며, 학력은 전문대졸 56명(37.3), 고졸이하가 54명(36.0%), 4년 대졸이상이 40명(26.6%)으로 나타났다. 자녀는 2명 이상이 73명(48.7%), 자녀없음이 43명(28.7%), 1명이 34명(22.7%)으로 나타났으며, 소득은 400만원 이상이 61명(40.6%), 200-400만원이 55명(36.6%), 200만원 미만인 34명(22.6%)으로 나타났다. 인구통계학적 특성에 대한 분석을 정리해보면 연령은 30-40대, 결혼여부는 기혼인 경우, 학력에서는 전문대졸이상의 학력, 자녀수에서는 2명 이상의 자녀인 경우, 소득에서는 400만원 이상 소득이 있는 경우가 많은 것으로 나타났다.

표 3. 인구통계학적 특성 분석

구분	항목	빈도	비율 (%)
연령	20대	23	15.3
	30-40대	77	51.3
	50대 이상	50	33.4
결혼	미혼	33	22.0
	기혼	117	78.0
학력	고졸이하	54	36.0
	전문대졸	56	37.3
	4년대졸 이상	40	26.6
자녀 수	자녀없음	43	28.7
	1명	34	22.7
	2명이상	73	48.7
소득	200만원 미만	34	22.6
	200-400만원	55	36.6
	400만원 초과	61	40.6
합계		150	100

[표 4]에 제시된 바와 같이 경제활동경험에 대한 분석 결과를 보면 경력기간은 5년 이상이 74명(49.3%), 3-5년 미만이 40명(26.7%), 3년 미만이 36명(24.0%)로 나타났으며, 근무직종에서는 사무직 62명(41.3%), 서비스직 53명(35.3%), 생산·기술·전문직 35명(23.4%)으로 나타났다. 경력단절이유로는 육아 및 가사가 94명(62.7%), 비전이 없어서 39명(26.0%), 회사권유 17명(11.3%)으로 나타났다. 경제활동경험에 대한 분석을 정리해보면 경력기간에서는 5년 이상인 경우, 근무직종에서는 사무직 근무 경험자가, 경력단절이유로는 육아 및 가사가 많은 것으로 나타났다.

표 4. 경제활동경험에 대한 분석

구분	항목	빈도	비율 (%)
경력기간	3년 미만	36	24.0
	3-5년 미만	40	26.7
	5년 이상	74	49.3
근무직종	사무직	62	41.3
	생산·기술·전문직	35	23.4
	서비스직	53	35.3
경력단절이유	육아 및 가사	94	62.7
	비전이 없어서	39	26.0
	회사 권유	17	11.3
합계		150	100

[표 5]에 제시된 바와 같이 경제활동참여여건에 대한 분석 결과를 보면 재취업 이유로는 경제적 이유가 69명(46.0%), 자아실현과 자기계발이 51명(34.0%), 인간관계와 소속감이 30명(20.0%)으로 나타났으며, 재취업장애요인에는 정보와 자격부족이 51명(34.0%), 자신감부족이 35명(23.3%), 육아 및 가사 34명(22.7%)으로 나타났다. 재취업시 직업선택기준으로는 가치를 실현할 수 있는 일이 68명(45.3%), 무조건 빠른 일자리가 44명(29.4%), 적성과 흥미에 맞는 일이 38명(25.3%)으로 나타났다. 경제활동참여여건에 대한 분석을 정리해보면 재취업 이유로는 경제적 이유가, 재취업장애요인으로 는 정보와 자격부족이, 재취업시 직업선택기준으로는 가치를 실현할 수 있는 일이 많게 나타났다.

표 5. 경제활동참여여건에 대한 분석

구분	항목	빈도	비율 (%)
재취업이유	경제적 이유	69	46.0
	인간관계와 소속감	30	20.0
	자아실현과 자기계발	51	34.0
재취업 장애요인	육아 및 가사	34	22.7
	정보와 자격부족	51	34.0
	자신감부족	35	23.3
	열악한 노동시장	30	20.0
재취업시 직업선택기준	적성과 흥미에 맞는 일	38	25.3
	가치를 실현할 수 있는 일	68	45.3
	무조건 빠른 일자리	44	29.4
합계		150	100

[표 6]에 제시된 바와 같이 직업교육경험에 대한 분석 결과를 보면 직업교육참여 동기는 재취업을 위해서가 79명(52.6%), 자기계발과 인간관계가 71명(47.4%)으

로 나타났다. 참여한 직업교육종류에는 자격증 취득이 65명(43.3%), 일반교육이 63명(42.0%), 취업대비교육이 22명(14.7%)로 나타났으며, 직업교육기간은 3개월 이내가 97명(64.6%), 4개월-1년 이내 37명(24.7%), 1년 이상이 16명(10.7%)으로 나타났다. 직업교육기관은 전문학원이 58명(38.7%), 여성인력개발센터 48명(32.0%), 지역문화센터 44명(29.3%)으로 나타났다. 직업교육에 대한 분석을 정리해보면 직업교육 참여동기로는 재취업을 위해서가, 참여한 직업교육종류에는 자격증 취득반이, 직업교육기간으로는 3개월이내가, 이용한 직업교육기관으로는 전문학원을 이용하는 것으로 나타났다.

표 6. 직업교육경험에 대한 분석

구분	항목	빈도	비율 (%)
직업교육 참여 동기	재취업을 위해	79	52.6
	자기개발과 인간관계	71	47.4
직업교육종류	자격증 취득	65	43.3
	일반교육	63	42.0
	취업대비교육	22	14.7
직업교육기간	3개월 이내	97	64.6
	4개월- 1년 이내	37	24.7
	1년 이상	16	10.7
직업교육기관	여성인력개발센터	48	32.0
	전문학원	58	38.7
	지역문화센터	44	29.3
합계		150	100

2. 재취업욕구 차이 분석

2.1 인구통계학적 특성

[표 7]에 제시된 바와 같이 인구통계학적 특성과 구직의사 차이에 대한 분석 결과를 보면 연령, 학력, 자녀수는 구직의사에 유의한 차이가 나타났다. 그러나 결혼, 소득은 유의한 차이가 없었다. 구체적으로 살펴보면 구직의사에서 연령은 30-40대가 높게 나타났고, 20대와 50대 이상은 차이가 없는 것으로 나타났다. 학력에서는 4년 대졸 이상이 높게 나타났고, 고졸이하와 전문대졸은 차이가 나타나지 않았다. 자녀수는 자녀가 없을 때 구직의사가 높게 나타났다.

표 7. 인구통계학적 특성과 구직의사 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후 검증
연령	20대(A)	3.28	.738	2,504	.045*	A,C(B)
	30-40대(B)	3.50	.677			
	50대 이상(C)	3.22	.901			
학력	고졸이하(A)	3.35	.619	2,501	.045*	A,B(C)
	전문대졸(B)	3.25	.835			
	4년대졸이상(C)	3.78	.580			
자녀 수	자녀없음(A)	3.40	.630	6,462	.000**	B,C(A)
	1명(B)	3.20	.964			
	2명이상(C)	3.10	.872			
결혼	미혼	3.33	.639	1,347	.263	-
	기혼	3.40	.803			
소득	200만원 미만	3.67	.502	1,201	.312	-
	200-400만원	3.35	.811			
	400만원 초과	3.38	.769			

*P(0.05, **P(0.01)

[표 8]에 제시된 바와 같이 인구통계학적 특성과 구직활동 차이에 대한 분석 결과를 보면 인구통계학적 특성 중 연령, 학력, 자녀수는 구직활동에 유의한 차이가 나타났다. 그러나 결혼여부, 소득은 구직활동에 유의한 차이가 없었다. 구체적으로 살펴보면 구직활동에서 연령은 20대가 높게 나타났으며, 50대 이상 집단과 차이가 났다. 학력에서는 고졸이하가 높게 나타났으며, 4년 대졸 이상과 차이가 났다. 자녀수에서는 자녀가 없는 경우 구직활동이 높게 나타났다.

표 8. 인구통계학적 특성과 구직활동 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후 검증
연령	20대(A)	3.73	.563	4,779	.001**	C(B(A)
	30-40대(B)	3.57	.583			
	50대 이상(C)	3.16	.823			
학력	고졸이하(A)	3.85	.579	3,084	.018*	B,C(A)
	전문대졸(B)	3.37	.624			
	4년대졸이상(C)	3.33	.781			
자녀 수	자녀없음(A)	3.58	.626	6,117	.001**	C(B(A)
	1명(B)	3.42	.839			
	2명이상(C)	3.05	.810			
결혼	미혼	3.59	.588	1,211	.301	-
	기혼	3.42	.724			
소득	200만원 미만	3.81	.651	1,807	.115	-
	200-400만원	3.33	.690			
	400만원 초과	3.42	.682			

*P(0.05, **P(0.01)

[표 7]과 [표 8]의 차이 분석 결과를 보면 연령, 학력, 자녀수에서 차이가 있었다. 연령에서 구직의사는 30-40

대가 높고, 구직활동은 20대가 높은 것으로 나타났다. 학력에서는 구직의사는 4년제 이상이 높고, 구직활동은 고졸이하가 높은 것으로 나타났다. 자녀수에서는 자녀가 없을 경우 구직의사나 구직활동이 높은 것으로 나타났다. 그러나 구직의사에서는 자녀 1명인 경우와 2명인 경우의 차이가 없었다. 반면 구직활동에서는 자녀가 2명인 경우 가장 낮은 것으로 나타났다. 조사대상자의 개인특성 분석에서는 연령이 30-40대가, 학력은 전문대졸 이상이, 자녀수에서는 자녀가 2명 이상일 경우 가장 많은 빈도를 차지했다. 그러나 구직의사와 구직활동 차이 분석 결과 구직의사와 구직활동에는 개인특성에 따라 차이가 나타났다. 30-40대 4년 대졸이상의 학력을 가진 여성들이 자존감이 강하고 육아보다는 자신의 일을 소중하게 생각하는 경향이 있어 구직의사는 높지만, 기대에 미치지 않는 노동시장 때문에 적극적인 구직활동을 하지 않는 것으로 사료되며, 고졸이하가 구직활동이 활발한 것은 임금이나 고용조건이 덜 민감하고 일자리가 많은 단순, 노무 직종 등 빠른 취업이 가능한 시장에 진입 할 수 있기 때문인 것으로 생각된다. 이러한 연구결과는 김난주[9]의 연구 결과와 같이 연령이 낮을수록 구직활동에 적극적인 것으로 노동시장 전반에 연령에 대한 선호도가 반영된 결과라고 할 수 있으며, 경력단절 연령이 낮아지면서 20대의 경력단절 여성이 많아지고 있고, 결혼과 출산이 늦어지고 있는 사회현상과 같은 맥락으로 사료된다.

2.2 경제활동경험

[표 9]에 제시된 바와 같이 경제활동경험과 구직의사 차이에 대한 분석 결과를 보면 경력기간, 근무직종, 경력단절이유 등 모두가 구직의사에 유의한 차이를 보였다. 경력기간에서는 5년 이상이 높게 나타났으며, 3년 미만과 3-5년 미만은 차이가 나타나지 않았다. 근무직종에서는 생산·기술·전문직이 높게 나타났으며, 사무직, 서비스직 순으로 나타났다. 경력단절이유는 회사권유가 가장 높게 나타났으며, 비전이 없어서, 육아 및 가사 순으로 나타났다.

표 9. 경제활동경험과 구직의사 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후 검증
경력기간	3년 미만(A)	3.53	.775	3,949	.005**	A,B(C)
	3-5년 미만(B)	3.42	.834			
	5년 이상(C)	4.98	.753			
근무직종	사무직(A)	3.44	.578	10,996	.000**	C(A(B)
	생산·기술·전문직(B)	3.60	.408			
	서비스직(C)	3.10	.746			
경력단절이유	육아 및 가사(A)	3.25	.833	2,321	.046*	A(B(C)
	비전이 없어서(B)	3.42	.791			
	회사 권유(C)	3.58	.396			

*P<0.05, **P<0.01

[표 10]에 제시된 바와 같이 경제활동경험과 구직활동 차이에 대한 분석 결과를 보면 경력기간, 근무직종, 경력단절이유 등은 구직활동에 유의한 차이를 보였다. 구체적으로 살펴보면 구직활동에서는 경력기간은 3년 미만이 가장 높게 나타났으며, 5년이상인 집단과 차이가 나타났다. 근무 직종에서는 생산·기술·전문직이 높게 나타났으며 사무직, 서비스 순으로 나타났다. 경력단절이유는 회사권유, 비전이 없어서, 육아 및 가사 순으로 나타났다.

표 10. 경제활동경험과 구직활동 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후 검증
경력기간	3년 미만(A)	3.59	.635	4,988	.001**	C(B,A)
	3-5년 미만(B)	3.49	.829			
	5년 이상(C)	3.20	.637			
근무직종	사무직(A)	3.52	.449	17,057	.000**	C(A(B)
	생산·기술·전문직(B)	3.83	.364			
	서비스직(C)	3.03	.633			
경력단절이유	육아 및 가사(A)	3.25	.725	6,942	.000**	A(B(C)
	비전이 없어서(B)	3.53	.663			
	회사 권유(C)	3.71	.325			

*P<0.05, **P<0.01

[표 9]와 [표 10]의 차이 분석 결과를 보면 경력기간에서 구직의사와 구직활동에 차이가 있었다. 경력기간이 5년 이상인 경우 구직의사가 높게 나타났으며, 구직활동은 3년 미만이 높게 나타났다. 조사대상자의 개인특성 분석에서는 경력기간이 5년 이상인 경우가 많게 나타났으며, 근무직종에서는 사무직 경험자가 많은 것으로 나타났다. 여성가족부[29] 보고서에 의하면 대부분의 기혼여성들이 평균 10년에 걸친 경력단절을 경험

하게 되고, 경력단절 기간 동안의 노동시장과 환경변화로 인해 노동시장 재진입에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 본 연구 결과에서 5년 이상이 구직의사가 높은 것은 경력이 단절되면서 느끼는 사회이탈현상에 대한 두려움 때문인 것으로 생각되며, 경력기간이 3년 미만인 경우 구직활동이 가장 높게 나타난 것은 짧은 사회경험의 아쉬움이 반영될 수도 있으며, 회사권유로 인한 경력단절은 계속 경제활동을 하고 싶다는 의사를 가지고 있기 때문인 것으로 생각된다. 특히 조사대상자 개인특성 분석에서 경력단절이유는 육아 및 가사가 많은 것으로 나타났다. 하지만 구직의사와 구직활동 분석에서 각 집단 간 차이는 없지만 회사권유가 가장 높게 나타났고, 비전이 없어서와 육아 및 가사 순으로 나타났다. 회사의 권유로 경력이 단절된 경우가 육아와 가사보다 많다는 것은, 아직도 여성의 사회생활에 대한 차별이 내재되어 있는 것으로 생각된다. 전국경제인연합회[30] 보고서와 같이 여성에 대한 사회전반적인 의식변화가 필요하고 특히 육아와 가사는 여성의 책임과 몫이라는 성차별 관행이 없어져야 한다.

2.3 경제활동참여조건

[표 11]에 제시된 바와 같이 경제활동참여조건과 구직의사 차이에 대한 분석 결과를 보면 재취업이유, 재취업시 직업선택기준은 구직의사에 유의한 차이를 보였다. 그러나 재취업 장애요인은 유의한 차이가 없었다. 재취업이유에서 경제적 이유가 높게 나타났으며, 인간관계와 소속감, 자기실현과 자기계발 순서로 나타났다. 직업선택기준으로 무조건 빠른 일자리가 높게 나타났으며, 가치를 실현할 수 있는 일과 적성과 흥미에 맞는 일 순서로 차이가 나타났다.

표 11. 경제활동참여조건과 구직의사 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후 검증
재취업 이유	경제적 이유(A)	4.49	.703	31.47	.000**	C(B(A
	인간관계와 소속감(B)	3.42	.807			
	자기실현과 자기계발(C)	3.29	.835			
재취업 시직업	적성과 흥미에 맞는 일(A)	3.04	.820	2.536	.031*	A(B(C

선택 기준	가치를 실현할 수 있는 일(B)	3.49	.794	1,110	.347	-
	무조건 빠른 일자리(C)	3.95	.410			
재취업 장애 요인	육아 및 가사(A)	3.48	.739			
	정보와 자격부족(B)	3.39	.613			
	자신감 부족(C)	3.67	.654			
	열악한 노동시장(D)	3.77	.625			

*P<0.05, **P<0.01

[표 12]에 제시된 바와 같이 경제활동참여조건과 구직활동 차이에 대한 분석 결과를 보면 재취업시 직업선택기준과 재취업장애요인은 구직활동에 유의한 차이를 보였다. 재취업시 직업선택기준에서는 무조건 빠른 일자리가 적성과 흥미에 맞는 일, 가치를 실현할 수 있는 일 보다 높게 나타났다. 그러나 재취업이유는 구직활동에 유의한 차이가 없었다. 구체적으로 살펴보면 구직활동에 재취업장애요인은 열악한 노동시장이 높게 나타났으며, 자신감 부족, 육아 및 가사, 정보와 자격부족 순으로 나타났다.

표 12. 경제활동참여조건과 구직활동 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후검증
재취업 이유	경제적 이유(A)	3.52	.620	.674	.570	-
	인간관계와 소속감(B)	3.54	.612			
	자기실현과 자기계발(C)	3.41	.741			
재취업시 직업선택 기준	적성과 흥미에 맞는 일(A)	3.63	.642	2,406	.040*	B(A(C
	가치를 실현할 수 있는 일(B)	3.06	.845			
	무조건 빠른 일자리(C)	3.92	.403			
재취업 장애 요인	육아 및 가사(A)	3.40	.513	7,567	.000**	B,A(C,D
	정보와 자격부족(B)	3.59	.714			
	자신감 부족(C)	3.78	.430			
	열악한 노동시장(D)	3.87	.425			

*P<0.05, **P<0.01

[표 11]과 [표 12]의 차이 분석 결과를 보면 직업선택 기준에서 구직의사와 구직활동에 차이가 있었다. 무조건 빠른 일자리가 구직의사와 구직활동에 높게 나타났

다. 그러나 구직의사에서는 적성과 흥미보다는 가치를 실현할 수 있는 일을 선호하는 것으로 나타난 반면, 구직활동에서는 가치를 실현할 수 있는 일보다는 적성과 흥미가 높게 나타났다. 조사대상자의 개인특성 분석에서는 재취업시 직업선택기준으로 가치를 실현할 수 있는 일을 가장 선호하는 것으로 나타났지만, 구직의사와 구직활동에서는 무조건 빠른 일자리가 높게 나타났다. 또한 재취업장애요인으로 개인특성 분석에서는 열악한 노동시장이 가장 낮은 것으로 나타났지만, 구직의사와 구직활동에서는 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 류호상 등[7]과 박재규[11]의 연구결과와 같이 무조건 빠른 일자리를 원한다는 것으로 현재 취업난과 경제난에 처해 있는 사회현상의 영향인 것으로 사료된다.

2.4 직업교육경험

[표 13]에 제시된 바와 같이 직업교육경험과 구직의사 차이에 대한 분석 결과를 보면 직업교육 참여동기, 직업교육종류, 직업교육기간은 구직의사에 유의한 차이를 보였다. 그러나 직업교육기관은 유의한 차이가 없었다. 직업교육참여 동기는 재취업을 위해서가 자기계발과 인간관계보다 높게 나타났으며, 참여한 직업교육 종류에는 자격증 취득, 취업대비 교육, 일반교육 순으로 나타났다. 직업교육기간으로는 1년 이상이 가장 높았으며, 4개월-1년 이내, 3개월 이내 순으로 나타났다.

표 13. 직업교육경험과 구직의사 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후 검증
직업교육 참여동기	재취업을 위해(A)	3.48	.730	2.757	.021*	B(A)
	자기계발과 인간관계(B)	2.94	.589			
직업교육 종류	자격증 취득(A)	3.67	.718	7.331	.000**	B(C,A)
	일반교육(B)	3.03	.719			
	취업대비교육(C)	3.63	.619			
직업교육 기간	3개월 이내(A)	3.27	.825	2.478	.047*	A(B(C)
	4개월- 1년 이내(B)	3.50	.604			
	1년 이상(C)	3.60	.946			
직업교육 기관	여성인력개발 센터(A)	3.49	.751	1.241	.296	-
	전문학원(B)	3.36	.761			
	지역문화센터(C)	3.42	.682			

*P(0.05, **P(0.01

[표 14]에 제시된 바와 같이 직업교육경험과 구직활동 차이에 대한 분석 결과를 보면 직업교육 참여동기, 직업교육종류, 직업교육기간은 구직활동에 유의한 차이를 보였다. 그러나 직업교육기관은 유의한 차이를 보이지 않았다. 구체적으로 살펴보면 구직활동에서 직업교육 참여동기는 재취업을 위해서, 자기계발과 인간관계 순으로 나타났다. 참여한 직업교육 종류로는 취업대비반이 높게 나타났으며, 일반교육과 차이가 나타났다. 참여기간에는 4개월-1년 이내가 높은 것으로 나타났으며, 1년 이상, 3개월 이내 순으로 나타났다.

표 14. 직업교육경험과 구직활동 차이 분석

구분	항목	M	SD	F값	유의 확률	사후 검증
직업교육 참여동기	재취업을 위해(A)	3.52	.691	3.548	.005**	B(A)
	자기계발과 인간관계(B)	3.15	.486			
직업교육 종류	자격증 취득(A)	3.69	.576	18.230	.000**	B(A(C)
	일반교육(B)	3.02	.569			
	취업대비교육(C)	3.75	.558			
직업교육 기간	3개월 이내(A)	3.35	.744	6.820	.000**	A(C(B)
	4개월- 1년 이내(B)	3.66	.572			
	1년 이상(C)	3.58	.495			
직업교육 기관	여성인력개발 센터(A)	3.58	.703	.765	.549	-
	전문학원(B)	3.43	0.66			
	지역문화센터(C)	3.42	0.65			

*P(0.05, **P(0.01

[표 13]과 [표 14]의 차이 분석 결과를 보면 직업교육 종류와 직업교육기간에서 구직의사와 구직활동에 차이가 나타났다. 직업교육종류에서는 자격증 취득반이 구직의사가 높았으며, 구직활동에서는 취업대비반이 높게 나타났다. 자격증 취득반이 구직의사가 높은 것은 자격증 취득 공부를 하면서 보다 안정적이고 전문적인 분야에 종사하고 싶다는 의사가 반영된 것으로 생각되며, 취업대비반이 구직활동이 높은 것은 자격증을 취득하기 위해서 많은 시간이 소요되므로 바로 취업을 해야겠다는 의사가 강해져서 적극적인 구직활동으로 이어지는 것으로 사료된다. 직업교육기간에서는 1년 이상 교육기간이 구직의사가 높았으며, 4개월-1년 이내인 경우 구직활동이 높은 것으로 나타났다. 1년이상인 경우 구직의사가 높은 것은 시간이 걸리더라도 좀 더 전문적인 자격증을 취득해서 재취업을 해야겠다는 구직의사

가 반영된 것으로 생각되며, 1년 이내 교육과정에서 구직활동이 높게 나타난 것은 가능하면 빨리 자격증을 취득해서 바로 재취업을 하고 싶다는 의사가 반영되어 구직활동이 활발해지는 것으로 생각된다. 이러한 연구 결과는 김정희와 변상혜[5]의 연구 결과와 같이 직업교육 경험이 재취업유구에 영향을 미친다는 것으로 경력단절여성의 경우 재취업을 준비하기 위하여 직업교육을 받는 것으로 사료된다.

V. 결론

본 연구에서는 경력단절여성들의 개인특성에 따른 재취업유구 차이를 분석함으로써 경력단절여성의 인력 활용과 경제활동인구 증가를 위한 직업교육 및 향후 고용정책의 중요한 기초정보를 제공하고자 하였다. 본 연구의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

인구통계학적 특성에서 연령, 학력, 자녀의 수에 따라 구직의사와 구직활동에 차이가 있으며, 경제활동경험에서는 경력기간에 따라 구직의사와 구직활동에 차이가 있는 것으로 나타났다. 경제활동참여여건에서 재취업 시 직업선택기준은 구직의사와 구직활동에 차이가 있으며, 직업교육경험에서는 직업교육종류와 직업교육기간에서 구직의사와 구직활동에 차이가 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과와 선행연구를 비교 분석해보면, 하에란[21]의 연구에서는 20대가 재취업유구가 높게 나타난 반면, 본 연구에서는 20대가 구직활동은 높은 것으로 나타났지만 구직의사는 30-40대가 높게 나타났다. 자녀수에 있어서는 선행연구인 하에란[21]과 박재규[11]의 연구 결과와 유사하게 자녀가 없을 경우 구직의사와 구직활동이 더 높은 것으로 분석되었다. 그러나 결혼여부에 따른 구직의사와 구직활동의 차이 분석에서는 선행연구인 하에란[21]의 연구 결과와는 다르게 결혼여부는 구직의사와 구직활동에 차이가 없는 것으로 나타났다. 직업교육기간에 대한 분석에서는 여성가족부[26]의 연구결과인 직업교육기간이 1년 이상일 경우 재취업유구가 높은 것으로 나타난 것과 상이하게 본 연구에서는

직업교육기간이 3개월-1년 이내가 구직의사가 높고, 1년 이상이 구직활동이 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 최근 사회적 경제적으로 중요시되고 있는 경력단절여성의 개인특성에 따른 재취업유구를 구직의사와 구직활동으로 분리하여 차이를 분석하였다는 점에서 학술적 의의를 찾을 수 있다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 시사점과 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 개인특성에 따라 재취업유구에 차이가 있다는 것은 개인특성 파악과 사회적 인식의 중요점을 시사하고 있다. 미국의 비영리민간단체인 앙코르닷오르그[31]는 20대에는 50대 이상의 경력 은퇴자와 멘토와 멘토링 관계를 맺을 수 있게 하고, 30-40대에는 경력을 살릴 수 있는 기회와 정보를 제공하고 있으며, 일본과 독일에서는 실버인재센터를 운영하면서 개인특성에 따라 일자리 해법을 찾고 있다. 따라서 경력단절여성의 개인특성을 분석하고 관리할 수 있는 전문상담사와 원스톱 시스템이 필요하며, 초기상담부터 재취업과정과 재취업 후 적응과정까지 관리하는 포괄적인 지원체제가 확립되어야 할 것이다.

둘째, 여성의 경제활동 경력기간이 짧고, 노동시장 진입과 탈퇴가 빈번하다는 것은 여성들의 경제활동 여건이 어렵다는 것을 시사하고 있다. 전국경제인연합회[30]에 의하면 대부분의 기업은 출산과 육아의 문제를 여성만의 문제로 보고 있는 것으로 나타났다. 류지영[32]의 보고서에 의하면 네덜란드는 시간선택제의 활성화로 매주 수요일을 아버지의 날로 지정하고 있고, 남녀구분 없이 일주일에 3-4일만 일하는 등 여러 제도를 운영하고 있다. 미국은 정부보다는 기업들이 자체적으로 여성들의 경제활동 참여를 지원하고 있다. 덴마크는 공동육아라는 사회적 인식이 확산되고 있다. 따라서 여성의 경제활동 참여를 장려하기 위해서는 고학력, 고숙련 경력단절 여성들을 유입할 수 있는 양질의 일자리와 임금과 고용의 안정을 보장해주는 정부의 정책과 제도 개선이 필요하며, 사회와 기업의 동참으로 여성인재를 활용하고 장려하는 인사 문화가 확산되어야 한다.

셋째, 1년 정도의 교육과정을 선호한다는 것은 조금이라도 더 안정적인 일자리를 위해서는 장기간의 교육기간도 수용하겠다는 것을 시사하고 있다. 독일에서는 지

자체별로 취업지원 프로그램을 개설하여 지자체의 특성에 맞는 시장개척과 교육과정을 개설하고 있으며, 일본은 제도전 직장체험을 도입하여 기업체에서 직업훈련을 받을 수 있게 운영하고 있다[33]. 따라서 경력단절 여성의 개인특성과 노동시장의 특성 등을 고려하여 그들에게 적합한 직업훈련 과정을 개발하고 직업기술뿐만 아니라 노동시장 변화에 따른 직업정보 제공, 조직생활에 필요한 대인관계 기술 등 포괄적인 직업교육이 이루어져야 한다.

넷째, 정보와 자력부족이 재취업에 장애요인이라는 것은 정책과 교육에 대한 정보가 부족하여 경력단절여성들이 활용을 못하고 있으며, 이는 홍보가 부족하다는 것을 시사하고 있다. 여성가족부[26] 보고서에 의하면 새일터 등 교육기관 운영의 어려운 점은 훈련생 모집인 것으로 나타났다. 경력단절여성에 대한 많은 정책과 교육프로그램이 만들어져 운영되고 있지만, 정보를 원하는 자와 정보를 제공하는 자 사이에 원활한 정보 활용이 이루어지지 못하고 있다. 따라서 정책과 정보를 공유할 수 있는 네트워크와 정보망을 단일화해서 시스템을 통합운영을 해야 한다.

본 연구는 연구대상자를 수도권에 거주하고 있는 경력단절여성 중 직업교육 경험이 있는 자를 대상으로 설문조사를 실시하였기 때문에 그들만의 특성이 반영될 수 있다는 점과, 재취업욕구를 구직의사와 구직활동 요인으로 조사를 하여 다양한 변수를 포함하지 못했다는 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 전체를 대상으로 하는 연구가 이루어져야 할 것이며, 재취업욕구에 사회·심리적 특성, 가족 내·외부 특성 등 다양한 변수를 고려한 연구가 필요하다고 할 수 있다.

참 고 문 헌

[1] 권희경, “경력단절기혼여성의 재취업욕구 관련 요인,” 한국가정관리학회지, 제28권, 제1호, pp.87-98, 2010.
 [2] 고은주, “여성직업교육프로그램 실태 및 만족도에 관한 연구: 제주특별자치도를 중심으로,” 한국

가족자원경영학회지, 제14권, 제4호, pp.279-298, 2010.
 [3] 신경아, “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문,” 페미즘연구, 제16권, 제1호, pp.321-359, 2016.
 [4] 통계청, *경제활동인구조사*, 2016.
 [5] 김정희, 변상해, “직업교육과 경력단절여성의 창업의지, 재취업욕구의 관계 연구,” 벤처창업연구, 제11권, 제4호, pp.237-246, 2016.
 [6] 김선화, “부산지역 경력단절 여성의 취업욕구에 관한 연구,” 여성연구논문집, 제21집, pp.95-131, 2010.
 [7] 류호상, 장인봉, 엄영배, “경력단절여성의 경제활동참여 활성화를 위한 실태분석과 정책함의- 경기도 사회적기업의 경력단절여성 재취업을 중심으로,” 한국정책연구, 제13권, 제1호, pp.51-75, 2013.
 [8] 이정숙, 강기정, “경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업결정요인,” 인적자원개발연구, 제18권, 제4호, pp.23-51, 2015.
 [9] 김난주, “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석,” 산업관계연구, 제26권, 제2호, pp.1-27, 2016.
 [10] 황윤주, 이희수, “프로그램 논리모형을 활용한 경력단절여성 재취업지원 프로그램 효과성 분석 - 서울시 S센터 사례를 중심으로,” 직업교육연구, 제33권, 제6호, pp.55-79, 2014.
 [11] 전혜숙, “경력단절여성의 지속가능한 경력개발로 ‘고용률 70%’달성,” 여성우리, 제50권, pp.7-14, 2013.
 [12] 김지영, 김안나, “고교유형과 학교교육경험의 차이가 학생들의 가치관 변화에 미치는 영향,” 한국교육사회학회, 제24권, 제2호, pp.93-116, 2014.
 [13] 송강영, 이태용, “전문대학체육전공자의 개인특성에 따른 직업가치관 차이분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제9권, 제11호, pp.399-406, 2009.
 [14] 하정운, 김정민, 강지연, 차지철, “대학생 핵심역

- 량에 따른 진로준비행동 및 진로결정 자기효능감, 진로장벽의 차이 분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제5호, pp.80-89, 2017.
- [15] 임언, 박보경, 현진실, “청소년의 직업가치관 변화: 2001년~2011년,” 진로교육연구, 제25권, 제3호, pp.19-37, 2012.
- [16] 박재규, “경기도 경력단절여성의 취업욕구 분석 및 지원방안 연구,” GRI 연구논총, 제12권, 제2호, pp.225-252, 2010.
- [17] 조윤아, 박민규, 문윤걸, “창업교육 전후 창업인식에 관한 연구-M대학교 시니어 창업교육사례를 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제11호, pp.433-446, 2015.
- [18] 손영미, 박정열, “경력단절여성의 재취업 예측요인,” 한국가족자원경영학회지, 제20권, 제2호, pp.165-184, 2016.
- [19] P. Haan and K. Wrohlich, “Can child care policy encourage employment and fertility? Evidence from a structural model,” Labour Economics, Vol.18, pp.498-512, 2011.
- [20] L. Ma, “Female Employment and Fertility Change in South Korea,” Stockholm University Demography Unit. Dissertation Series 11, Vol.5, No.5, 2014.
- [21] 하애란, “여성고용지원을 위한 노동법적 과제-여성의 경력단절요인과 재취업욕구를 중심으로-,” 여성정책논집, 제10권, pp.471-508, 2010.
- [22] H. Stier and M. Yaish, “The Determinants of women’s employment dynamics: The Case of Israel women,” European Sociological Review, Vol.19, pp.1-15, 2008.
- [23] 오은진, 신선미, 박수범, 정희영, “경력단절여성 유형에 따른 사례관리 방안,” 여성가족부 연구보고, 2016-92, 2016.
- [24] 윤혜경, “고학력 경력단절여성의 직업진로 탐색 경험,” 한국평생교육학회, 제14권, 제1호, pp.83-112, 2008.
- [25] E. Bendien, “Ambiguities of work satisfaction for middle-aged and older career women in the Netherlands: Stretching a tradition,” European Journal of Women’s Studies, Vol.4, No.11, 2014.
- [26] 여성가족부, 경력단절여성 직업교육훈련 성과분석 및 개편방안 연구, 연구보고, 2015-42, 2015.
- [27] 김희연, 고학력 경력단절여성의 인적자원 활용 방안 연구, 한국폴리텍 I 대학 산학협력단 위탁연구, 2006-03, 경제사회연구부, pp.172-173, 2006.
- [28] M. T. Ford, B. A. Heinen, and K. L. Langkammer, “Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations,” Journal of Applied Psychology, Vol.92, No.1, pp.57-80, 2007.
- [29] 여성가족부, 여성새로일하기 센터 재취업 경력단절 여성 고용유지 현황조사, 연구보고, 2014-23, 2014.
- [30] 전국경제인연합회, 500대 기업 일·가정 양립과 제도, 조사 보고서, 2016.
- [31] 서울특별시 50플러스재단, 앙코르케어 핸드북, 마르씨 알보히, 2017.
- [32] 류지영, 경력단절여성들의 경제활동 촉진을 위한 정책제언, 국정감사 정책자료집, 2014.
- [33] 백재현, 경력단절여성의 현황과 외국의 지원사례, 정기국회 정책자료집, 2013.

저 자 소 개

신 연 하(Yean-Ha Shin)

정희원



- 2010년 2월 : 건국대학교 신산업 융합학과 박사과정수료
- 2017년 3월 ~ 현재 : 인천재능 학교 회계경영학과 겸임교수

<관심분야> : 직업상담, 경력단절여성, 인적자원, 인사조직, 경영컨설팅

이 동 명(Dong-Myung Lee)

정회원



- 2009년 7월 : (英)University of Liverpool Management School (경영학박사)
- 2009년 9월 ~ 2012년 2월 : 건국대학교 대학원 벤처전문기술학과 겸임교수

▪ 2012년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 신산업융합학과 교수
<관심분야> : 전략경영, e-비즈니스, 인사조직