

## 한국 일가정양립정책과 경력단절여성의 재취업육구\*

윤영득\*\* | 공인노무사/송실대학교 일반대학원 사회복지학과 박사과정

이지하\*\*\* | 송실대학교 사회복지학부 부교수

본 연구는 경력단절여성의 재취업육구에 영향을 미치는 변인을 분석하고, 일가정양립지원정책이 경력단절여성의 취업에 실질적으로 도움이 되는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 일가정양립지원정책에 대한 인지도, 효과성 인식 및 이용경험이 경력단절여성의 재취업육구에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과의 요약 및 경력단절을 예방하기 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 자아존중감 및 성취동기는 경력단절여성의 재취업육구에 영향을 미쳤다. 따라서 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 경력단절여성을 대상으로 자아존중감·성취동기 향상 프로그램, 직업상담 등을 통한 다양한 재취업정책이 재정비되어야 할 것이다. 둘째, 일가정양립지원정책 인지도와 효과성인식이 재취업육구에 영향을 미쳤다. 그러므로 경력단절여성을 위해 일가정양립지원정책을 적극적으로 확대해야 할 것이다. 셋째, 일가정양립지원정책 인지도는 초등방과후 돌봄교실이, 효과성인식은 출산전후휴가제도가 가장 높았다. 초등방과후 돌봄교실은 돌봄서비스를 양적·질적으로 개선하여 돌봄의 공백이 생기지 않도록 하는 것이 필요하고, 지방노동관서의 근로감독을 강화하여 출산전후휴가제도의 실효성을 높일 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서 일가정양립지원정책 이용경험은 경력단절여성의 재취업육구에 통계적으로 유의미하지 않았다. 이는 산업현장에서 제도가 제대로 정착하지 못하고 있음을 의미할 수 있으므로, 일가정양립지원정책의 이용가능성을 높이기 위한 정책적, 학문적 노력이 절실히 요구된다.

주제어: 경력단절여성, 재취업육구, 일가정양립, 노동시장 재진입

\* 본 논문은 제1저자의 2018년 2월 석사학위논문을 수정·축약한 것입니다.

\*\* 제1저자

\*\*\* 교신저자

## I. 서론

최근 우리나라는 결혼연령이 늦어지고 결혼을 기피하는 사람이 증가하면서 2001년 이후 합산출산율은 1.3명 미만으로 지속되고 있고 저출산 현상이 심화되고 있다(대한민국정부, 2015; 이삼식, 2016). 이에 정부는 여성의 노동시장 참여를 장려하고 국가경쟁력 강화를 위해 저출산으로 인한 노동력 감소에 대응하기 위한 정책을 꾸준히 추진하고 있음에도 불구하고, 여성의 경력단절 현상은 지속되고 있다(박경숙·김영혜, 2003; 오은진 외, 2008a; 권희경, 2010; 박효진·은선경, 2012). 통계청 자료(2017년)에 의하면 경력단절의 주를 이루는 것은 결혼, 육아, 임신과 출산이다. 이러한 결과는 경직된 노동시장, 보육 및 돌봄지원 서비스의 부재 등 사회구조적인 문제(한지숙, 2008; 국미애·이현주, 2015), 여성의 가정 내 역할부담(손제희·김은정, 2014), 양육에 대한 일차적 책임을 여성에게 강조하는 고정된 성역할 관념(박경숙·김영혜, 2003) 등이 복합적인 원인으로 작용하고 있다.

경력단절 현상은 여성의 경제활동 변화와도 밀접히 연관되어 있다. 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 증가하고 있지만 남성경제활동참가율에 비교하면 낮은 수준이고(통계청, 2017), OECD 주요국가의 여성경제활동참가율보다 여전히 낮은 실정이다(OECD, Employment Outlook 2017). 또한 우리나라 여성의 경제활동 참가의 주된 특징은 연령대별로 M자 곡선을 나타내는데, 사회활동을 시작하는 20대 초반부터 급상승하여 증가하다가 20대 후반을 기점으로 출산과 양육이 집중되는 30대에 낮아지고, 30대 후반을 기점으로 40대에 다시 증가하는 패턴을 보이고 있다(박경숙·김영혜, 2003; 황수경, 2005). 이는 결혼, 임신, 출산, 육아가 여성의 노동시장 참여를 제한하고 경력단절에 영향을 미친다는 것을 의미하는 것으로(김주영, 2010; 장서영, 2008), 어렵게 노동시장에 재진입하는 경우에도 가사·육아부담으로 인한 시간 제약으로 전일제 근로보다는 단시간이나 시간제 근로로, 경력단절 이전 보다 상대적으로 낮은 직위나 임금으로 취업이 이루어지고 있다(황수

경, 2005).

이러한 문제점을 개선하기 위하여 정부는 2008년 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」을 제정하여 경력단절여성이 처한 문제들을 가정뿐만 아니라 사회가 함께 풀어나갈 수 있는 기반을 마련하였고, 2009년부터는 경력단절여성의 재취업활동을 지원하기 위한 여성새로일하기센터(새일센터)를 설립하여 운영하고 있다(김난주 외, 2016). 아울러 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「아이돌봄지원법」 등 법령으로 일가정 양립 지원을 위한 정책을 꾸준히 시행하고 있다.

경력이 단절된 여성이 노동시장에 효과적으로 재진입하기 위해서는 일·가정 양립을 지원하는 정책은 중요한 의미가 있다. 이와 관련해서 최근에는 경력단절여성의 취업교육 참여 및 직업교육 훈련 경험 등 ‘재취업 지원정책’에 대한 실태조사 분석(박재규, 2010)과 더불어, 재취업육구에 영향을 미치는 개인적, 가정경제적, 사회심리적, 구조적 요인 및 제도적·정책적인 요인 등 관련요인을 분석하여 여성의 ‘경력단절을 예방’하기 위한 정책의 방향성을 제시하고 있다. 연구결과를 살펴보면 가계 월소득은 낮을수록 재취업육구가 높고, 경제적 압박·성취동기·막내 자녀 연령이 높을수록 재취업육구가 높았다. 반면 인구사회학적 요인과 가족 내·외부 지원은 재취업육구와 유의미한 관련성이 없었다. 특히 가족 내·외부 지원 변수인 남편의 지원, 친인척 지원, 여성 취업 지원 정책 등은 재취업 의사결정 시 보조적 고려사항은 될 수 있지만, 직접적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(권희경, 2010). 또한, 가정 내 지지가 여성의 취업에 영향을 미치며(Klerman and Leibowitz, 1990; 박경숙·김영혜, 2003), 다른 영향요인을 통제했을 때 제도적 지원 정책의 효과성이 유의미하지 않게 나타났다(심재휘·현지영, 2015). 출산휴가·육아휴직 등 지원제도를 이용한 경험이 있는 근로자가 없는 근로자보다 경력 몰입이 높고 이직의도가 낮으며(김영조·이유진, 2012; 이진경·옥선화, 2009), 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(문선희, 2013). 일가정양립지원 정책의 효과성에 대한 선행연구를 살펴보면, 보육재정 지원 정도가 높을수록, 부모휴가 기간이 길수록 여성의 노동시장 참여를 독려한다는 연구결과도 있지만(이동선, 2016), 출산휴가, 육아휴직 및 직장보육시설이용은 기혼여성의

일-가정 양립에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 있다(김준기·양지숙, 2012; 박효진·은선경, 2012). 일가정양립지원제도에 관한 외국의 최근 연구를 살펴보면, 기업내 여성의 존재 또는 일가정양립지원정책을 관리하는 공식 문화와 조직의 존재가 일가정양립지원정책의 실행수준을 결정하지는 못하더라도, 이러한 요소의 부재가 일가정양립지원정책의 부재를 결정한다고 한다(Adame et al., 2016).

이처럼 일가정 양립을 위한 제도적·정책적 지원에 대한 기존의 연구는 취업관련 교육훈련 경험, 여성 취업지원정책, 출산전후휴가·육아휴직 등 제도와 직무만족과의 관련성 분석 등이 주를 있고, 현재 시행되고 있는 정책들이 여성의 노동시장 참여를 확대하고 일-가정양립에 실질적으로 도움을 주고 있지 못하다는 점을 지적하고 있다(손제희·김은정, 2014). 그리고 일가정양립지원정책이 사회적으로 잠재적 노동력의 이용을 증가시키고 출산률을 증가시켜 저출산 문제를 해소하는데 도움이 됨에도 불구하고(유계숙 외, 2006), 기존의 연구들은 주로 취업여성을 대상으로 하고 있어서 잠재노동력을 보유한 경력단절여성들이 노동시장에 재진입하는데 일가정양립지원정책이 얼마나 효과가 있는지에 대한 연구는 부족한 실정이다. 이러한 점에서 볼 때 본 연구는 경력단절여성의 인구사회학적 특성, 가정경제적 특성, 자녀양육 특성, 사회심리적 특성을 파악하고, 일가정양립지원정책이 경력단절여성의 재취업 욕구에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이를 통해서 경력단절여성이 노동시장에 활발하게 참여할 수 있도록 실효성 있는 일가정양립지원정책 운영의 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 경력단절여성과 재취업욕구

‘경력단절’이란 본인의 의지와 선택이 아닌 출산, 육아, 가족돌봄 등에 의

해 불가피하게 노동시장을 이탈하여 경제활동이 단절되거나 중단된 것을 말한다(오은진 외, 2008a; 류호상 외, 2013; 임다희, 2016). 따라서 본 논문은 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」에 규정된 “경력단절여성”의 개념에 따라, 경력단절여성을 ‘결혼·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 정의한다.

### 1) 경력단절여성의 재취업욕구

‘재취업’이란 특별한 이유로 자발적 또는 비자발적으로 노동시장을 떠난 뒤 다시 노동시장에 진입하는 것을 말한다(이민경, 2004; 이미영, 2012). ‘경력단절여성의 재취업욕구’란 결혼·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 자발적 또는 비자발적으로 경제활동을 중단하였다가 일정기간이 지난 뒤 다시 노동시장에 재진입하려는 욕구(이미영, 2012; 박옥경, 2016)뿐만 아니라 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성이 다시 노동시장에 재진입하려는 욕구를 포함한다(김수빈, 2014; 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」 제2호 1호).

일은 경력단절여성이 자기를 실현하고 삶의 의미와 목표를 발견해 나가는 데 도움을 줄 수 있다. 즉, 경력단절여성의 재취업은 A. Maslow의 주장처럼, 단순히 가계경제에 도움이 되기 위한 경제적인 의미뿐만 아니라 일을 통한 자기실현, 사회적 인정, 여가선용을 통한 삶의 보람 등 비경제적인 의미도 갖는다. A. Maslow는 인간의 ‘자기실현 욕구’가 최상위 수준의 욕구이며, 자기실현 욕구는 성장동기에 의한 것이라고 말한다(유수현 외, 2015). 따라서 본 연구에서는 선행연구를 보완하여 재취업욕구(자기실현, 사회적 지위, 경제적 자립, 여가선용)를 파악하기 위한 척도를 사용하여 경력단절여성의 재취업욕구를 분석하고자 한다.

### 2) 경력단절여성의 재취업욕구 관련 요인

경력단절여성의 재취업욕구 관련 선행연구를 분석한 결과는 인구사회학적, 가정경제적, 자녀양육, 사회심리적, 제도적 요인으로 구분할 수 있다. 경력단

절여성의 재취업욕구에 영향을 미치는 ‘인구사회학적 요인’에 관한 선행연구에 의하면, 출산 후 노동시장 복귀를 결정하는 데 학력이라는 인적자본 효과가 뚜렷하며, 출산 전 비임금근로자보다 임금근로자가, 시간제근로자보다 전일제근로자가 노동시장에 복귀할 확률이 높았다(김지경·조유현, 2003; 김지경, 2004). 그리고 연령이 높을수록, 출산전 전문·사무직에 근무한 경우, 직업전환횟수가 적은 경우에 재취업할 가능성이 높았다(김지경, 2004). 경력단절여성은 재취업 시 시간제 일자리를 선호하고(구명숙·홍상욱, 2005; 하애란, 2010), 고학력일수록 재취업 희망비중이 낮고 전문직종에서 시간제근무를 선호하는 것으로 나타났다(하애란, 2010).

‘가정경제적 요인’에 관한 선행연구에 의하면, 가계월소득이 낮을수록 경제적으로 힘들수록 재취업에 대한 욕구가 높았다(권희경, 2010; 하애란, 2010). 생계를 위한 재취업을 희망하는 여성의 경우는 가구월평균소득이 100만 원 미만인 경우 재취업욕구가 높았고 자아발전을 위해 일하고자 하는 여성의 경우 가구월평균소득이 400만 원 이상인 경우에 재취업욕구가 높았다(박재규, 2009). 가구소득이 높을수록, 남편이 취업한 상태일수록 재취업 가능성이 높게 나타났다(심재휘·현지영, 2015).

‘자녀양육 요인’에 관한 선행연구에 의하면, 자녀보육대행자가 있으면 출산 후에도 노동시장에 재진입하였다(김지경·조유현, 2003; 김지경, 2004). 반면에 남편, 친인척 등 가족 내 지원은 재취업에 영향을 미치지 않았으며(권희경, 2010), 자녀의 연령이 낮을수록 노동시장에 복귀하는데 시간이 걸리며(구명숙·홍상욱, 2005), 막내자녀의 연령이 높을수록 재취업욕구가 높았다(권희경, 2010; 하애란, 2010). 그리고 취업결정에 대한 주체성이 높을수록, 남편의 취업인식이 높을수록, 남편의 주중 가사도움이 클수록, 남편 외 가구구성원의 도움이 클수록 재취업욕구가 높았다(심재휘·현지영, 2015).

‘사회심리학적 요인’에는 자아존중감과 성취동기가 있다. ‘자아존중감’이란 개인이 자신에 대해 가지고 있는 긍정적 또는 부정적 태도(Rosenberg, 1979; 윤정애, 2012에서 재인용)를 말하며, ‘성취동기’는 자신의 능력을 발휘하여 경력을 최대한 개발하고 타인으로부터 인정받고 싶은 욕구를 말한다(Steer et al., 1996; 강혜련 외, 2000에서 재인용). 자아존중감에 관한 선행연구에

의하면, 자존중감의 높고 낮음에 따라 실업에 대해 느끼는 심리적 충격에 차이가 있고, 자아존중감은 실업자의 재취업을 위한 후속 활동에도 영향을 미친다고 한다(Linn et al., 1985; 문혜정, 2016에서 재인용). 즉, 자아존중감이 높은 사람은 스스로 가치있는 사람이라고 생각하므로 실업에 대한 충격도 약하고 재취업을 위한 구직활동도 빠른 시간 내에 수행하는 반면에, 자아존중감이 낮은 사람은 실패자라는 생각과 스스로 잘하는 것이 없다고 생각하여 구직활동에 대해 소극적인 태도를 보인다고 한다(문혜정, 2016). 성취동기와 관련한 선행연구를 살펴보면, 성취동기가 높은 사람은 능률적으로 일하고 자신감을 가지고 도전할 만한 가치 있는 일을 탐색하는(McClelland, 1976; 김지혜, 2006에서 재인용) 반면에 성취동기가 낮은 사람은 실패에 대한 회피가 더 크고 즉각적으로 만족을 주는 일을 선호한다고 한다(Mehrabian, 1969; 현정미, 2013에서 재인용). 반면에 자아존중감은 경력단절여성의 재취업욕구와 유의미하지 않고 성취동기가 유의미하게 나타난 연구(권희경, 2010)가 있는 반면에 자아존중감이 구직자의 구직욕구에 유의한 영향을 미친다는 연구 결과도 있다(김경민, 2015).

‘제도적 요인’에 관한 선행연구에 의하면, 보육시설 이용유무(박효진·은선경, 2012), 출산휴가·육아휴직·부성휴가의 인지여부(심재휘·현지영, 2015; 박효진·은선경, 2012), 여성 취업지원정책, 취업관련 교육훈련경험은 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(권희경, 2010; 심재휘·현지영, 2015). 그러나 기존 연구들은 출산휴가·육아휴직·부성휴가 등 제도 일부에 대한 인식여부나 재취업훈련 경험이 경력단절여성 재취업에 영향을 미치는지에 대한 조사는 이루어졌으나, 일가정양립지원정책에 대한 운영이 실효성이 있는지, 이러한 정책이 실제 경력단절여성에게 효과가 있는지에 대한 연구는 부족한 실정이다.

## 2. 일가정양립지원정책과 재취업욕구

### 1) 일가정양립지원정책

여성의 경제활동 참여를 촉진하고 일과 가정의 균형을 통한 삶의 질 향상

및 저출산 문제에 대응하기 위해서는 일·가정 양립 지원은 중요한 의미를 지닌다. 정부는 저출산·고령화 문제를 해결하는 중요한 도구로 「저출산고령사회기본계획」에 일가정양립지원정책을 포함하고, 2006~2010년 제1차, 2011~2015년 제2차, 2016~2020년 제3차 저출산고령사회기본계획이 수립되어 진행되고 있다(이삼식·이지혜, 2011; 김은정, 2012; 저출산고령사회위원회 홈페이지). 경력단절여성의 일가정 양립지원정책은 크게 5가지로 구분할 수 있는데, 임신·출산기 지원(출산전후휴가), 육아기 지원(육아휴직), 가족돌봄 지원(가족돌봄휴가), 근로시간 유연화(유연근무제; 시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력적 근로시간제, 재택·원격근무제), 보육지원(기관보육서비스, 아이돌봄 서비스, 초등방과후 돌봄교실)이 그것이다.

## 2) 일가정양립지원정책과 재취업 욕구의 선행연구

여성은 결혼·출산·육아 등으로 경력이 단절되면 이전 직종으로 다시 취업하지 못하거나 노동시장에 복귀하기가 어렵기 때문에, 여성인력을 활용하고 저출산·고령화문제를 극복하기 위해서는 일과 가정을 양립할 수 있는 근무환경을 조성하는 것이 필요하다(최강식·정진화, 1997). 따라서 이를 위한 제도의 실효성을 높이고 개선책을 마련하기 위해서는 현재 시행되고 있는 일가정양립지원정책에 대한 인지도, 효과성 인식, 이용경험에 대한 분석이 필요하다(손제희·김은정, 2014; 김은정, 2012).

일가정양립지원정책의 '인지도'에 관한 선행연구에 의하면, 미취학자녀를 둔 취업여성의 경우 시간지원정책(출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무제 등)보다는 서비스지원정책(보육서비스, 방문아이돌보미서비스 등)에 대한 인지도 및 이용의향이 높게 나타났다(김은정, 2013). 그리고 아동양육기 취업모의 정책에 대한 인지도는 근로지속의사와 가족기능 모두에 영향을 미쳤고(정은아·김은정, 2014), 미취학아동양육 취업여성의 경우 정책에 대한 인지도가 높을수록 근로지속의사가 높은 반면 취학아동양육 취업여성의 경우 정책에 대한 인지도는 근로지속의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(손제희·김은정, 2014).

일가정양립지원정책의 '효과성 인식'에 관한 선행연구에 의하면, 제도에 대



한 효과성 인식수준은 가정영역에는 영향을 미쳤다(정은아·김은정, 2014). 이는 일가정양립을 위한 제도들이 가족관계에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와도 일치한다(김은정, 2013). 그리고 미취학 및 취학아동양육 취업여성의 경우 정책에 대한 효과성 인식은 근로지속의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(손제희·김은정, 2014).

일가정양립지원정책의 '이용경험'에 관한 선행연구에 의하면, 제도에 대한 이용경험은 근로지속의사와 가족기능 모두에 영향을 미치지 않았는데(정은아·김은정, 2014), 미취학 및 취학아동양육 취업여성의 경우 정책에 대한 이용경험은 근로지속의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(손제희·김은정, 2014). 출산휴가·육아휴직 등 지원제도를 이용한 경험이 있는 근로자가 없는 근로자보다 경력몰입이 높고 이직의도가 낮았고(김영조·이유진, 2012), 지원제도를 이용할 가능성이 있는 경우 기혼여성의 취업중단 발생 가능성이 낮았다(이진경·옥선화, 2009). 그리고 일가정양립지원제도를 많이 도입하여 운영할수록 여성 직원의 경력몰입이 높고 이직의도가 낮았으며(김영조·이유진, 2012), 사내 복지수준이 높을수록 기혼 직장여성의 출산 시점과 출산 이후의 사직 위험률을 감소시키고(전혜진, 2016). 일·가정의 균형인식이 향상되었다(장영은 외, 2011). 그 외에도 출산휴가와 직장내 보육시설 제공여부는 기혼 직장여성의 가정생활 만족도에, 탄력근로·시차출퇴근제도 제공여부는 직무만족에 영향을 미쳤다(문선희, 2013). 반면에 육아휴직을 사용한 여성이 사용하지 않은 여성에 비해 고용연장 효과가 떨어진다는 연구도 있는데(이수영, 2008). 이는 출산·육아 이후에 경력단절 현상이 유지되고 있음을 반증한다.

이러한 일가정양립지원정책에 대한 기존 연구들은 주로 직장 기혼여성, 만 12세 미만 아동양육기 취업모 등 '취업여성'에 대한 연구에 집중되어 있고, 노동시장 참여가 어려운 경력단절여성을 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 제도적 지원이 필요한 경력단절여성을 대상으로, 일가정양립지원정책에 대한 인지도(잘 알고 있는지), 효과성인식(정책들이 일·가정 양립에 도움이 된다고 생각하는지), 이용경험(제도를 이용한 경험이 실제 있는지)에 대한 정책의 실효성을 파악해 볼 필요가 있다.

가정과 직장생활은 여성의 경제활동 참여와 밀접한 관련이 있으며, 특히 출산, 임신, 육아로 인한 경력단절은 여성의 노동시장 재진입에 장애요인이 되고 있다. 우리사회는 여전히 남성보다 여성에게 가정에 대한 역할 중요성을 부여하고 있으므로, 경력단절여성을 위한 일가정양립지원정책은 취업여성에 대한 지원만큼 중요한 의미를 지닌다.

일가정양립지원정책의 효과에 대한 선행연구를 살펴보면, 근로자 입장에서 는 스트레스가 감소되고 가족생활 및 직무만족도가 증가되며 동료 및 상사와 의 관계가 증진되고 경력개발에 도움이 되는 등 삶의 질을 향상시키는 효과가 있었고, 기업 입장에서도 결근율과 이직율을 감소시키고 직원의 사기를 진작시켜 직무몰입이 증가하고 생산성 향상은 물론 산업재해가 감소되고 기 업의 사회적 이미지가 개선되어 우수인력을 확보·유지하는데 도움이 되는 등 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다(유계숙 외, 2006, 한지숙·유계숙, 2009). 일가정양립지원정책이 사회에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 이루 어지지 않았지만, 취업률을 높이고 잠재노동력의 노동시장 참여를 증가시키 며, 자녀 출산율을 높이는데 기여하여 저출산·고령화 문제 해소를 통한 국 가경쟁력을 강화시키는데 도움이 되는 것으로 나타났다(유계숙 외, 2006). 일가정양립지원정책은 출산 후 경력이 단절되어 업무능력이 떨어지는 것을 예방하고, 업무에 복귀하여 부과된 업무를 수행하는 데도 도움을 주어 생산 적이고 동기부여 된 직원을 만들어 준다(EIRO, 2005).

경력단절여성의 경우 재취업교육 후에 취업률이 상대적으로 높게 나타났 음에도 불구하고, 취업형태는 비정규직 위주의 기간제, 일용직, 파트타임으로 근무하는 경우가 많을 것으로 나타났다(황수경, 2005). 살펴본 바와 같이 일 가정양립지원정책이 경력단절여성의 재취업욕구에 실제 미치는 영향에 대한 연구는 부족한 실정인 바, 경력단절여성들이 자신의 능력을 충분히 발휘하여 노동시장에 재진입하는데 성공할 수 있도록 하기 위해서는 일가정양립지원 제도의 기업 내 정착을 위한 실질적인 지원이 필요하다.

### 3. 주요 국가의 일가정양립지원정책 사례

저출산·고령화 현상이 전 세계적으로 급속히 진행됨에 따라, 출산·임신·육아로 경력이 단절된 여성에 대한 일·가정 양립을 지원하고 재취업 등 노동시장 재진입을 활성화하기 위한 다양한 정책이 개발되어 있다. 우리나라에서는 ‘여성인력개발센터’가 지역의 특성에 맞는 여성 일자리 개발 및 취업연계 사업을 수행하고 있으며, 이와 유사하게 일본에서는 ‘일하는 여성의 집’을 통해 여성 취업을 지원하고 있다(나영선, 2005). 다양한 인종과 문화가 공존하는 미국은 저임금 여성노동문제와 함께 노동시장에서 여성의 지위향상을 위해 노력하고 있다. 양성평등에 기초한 고용친화적 정책으로 저출산 대응에 성공한 스웨덴의 경우 보육정책, 자녀양육정책, 일가정양립정책을 지속적으로 발전시키고 있으며 이들 정책들이 서로 유기적으로 연계될 수 있도록 지원하고 있다(이삼식·이지혜, 2011; 강현아, 2016).

노동시장 구조와 관행이 우리나라와 유사한 일본은 저출산·고령화가 빠르게 진행됨에 따라 직업훈련, 적합 직종 개발, 지자체의 인력수요와 구직요구의 조직적 연계, 취업활성화기구 마련 등 여성정책을 통해 30~40대 경력단절 여성의 재취업뿐만 아니라 보육, 고령자 개호 헬퍼 등 돌봄노동의 일자리가 늘어나면서 50~60대 중고령층 여성의 경제활동 참여도 점진적으로 늘어나는 선순환효과를 발휘하고 있다(문소정, 2011). 이에 더불어 일본정부는 출산율을 제고하고 노동력 부족현상에 대응하기 위해 임신, 출산, 육아휴직 등을 이유로 여성이 직장 내에서 불이익을 받지 않도록 하고 보육시설을 늘리는 한편 육아휴직 중 경제적 지원(임금의 67% 수준을 육아휴직 중에 지원하고 사회보험료를 건강보험, 후생연금보험에서 면제)을 제공하고 있다. 그리고 2020년까지 여성관리직 비중을 30%까지 확대할 전망이다. 이를 위해 여성활약추진법을 2015. 8. 제정하여 상용근로자가 301인 이상이 사업주에게 여성노동자의 채용, 근무시간 등에 관한 계획을 수립하여 공표하도록 의무화하고 있으며 2017. 3 말 현재 대상기업 중 99.9%가 참여하고 있다(이재원·장태윤, 2017).

미국 노동시장의 경력단절 현상에 대한 조사연구에 의하면, 여성이 남성보다 자녀와 가족을 돌보기 위해 근로시간을 줄이거나, 휴직이나 직장을 그만두거나, 승진을 거절하는 등 경력단절을 경험하고 있고, 자녀를 둔 여성 근로자가 상대적으로 적은 임금을 받고 경력단절 후 재취업 시 임금에도 영향을 미치는 등 노동시장에서 불이익을 받고 있는 것으로 나타났다(한주희, 2014). 이에 여성의 경력단절을 예방하고 일·가정 양립 지원을 위한 다양한 유연근로제 활용이 논의되기도 하였다(The White House, 2010/03/31). 그러나 경력단절여성이 재취업을 하기 위해서는 기업이나 대학의 필요에 의한 리턴십 프로그램을 활용하고 있고 일가정양립에 관한 정부의 사회정책적 뒷받침이 부족한 현실이다(여성신문, 2014/04/24; 최성은·양재진, 2016). 이와 관련해서 소수민족이나 빈곤가정 등 저임금 여성 근로자의 노동시장 지위 향상을 위해서 전통적으로 종사하던 일보다 20~30% 정도 높은 임금과 승진 등 경력개발이 가능한 비전통직 훈련 프로그램(WANTO: Women in Nontraditional Occupations and Apprenticeships)을 통해 경제적 자급자족 및 가족부양을 지원하고 있다는 보고가 있다(나영선, 2005). 반면에 일찍이 여성의 참정권과 고등교육 기회가 보장되고 선도적인 여성해방운동의 영향으로 고학력 여성의 사회진출이 활발하게 이루어진 미국의 경우, 중산층 고학력 여성들의 전문·관리직을 통한 노동시장 참여가 활발하게 진행되고 있어 경력단절의 정도가 낮고 상대적으로 높은 수준의 여성 일·가정양립이 실현되고 있다는 보고도 있다(최성은·양재진, 2016).

스웨덴은 일찍이 1930년대 중반 출산율이 인구 대체율 이하로 떨어지고 1960년대 후반~1970년대 초반 심각한 노동력 부족 현상이 발생하였다(한광수, 2017). 이에 지속적인 경제성장을 위해서 필요한 노동력을 확보하기 위해 여성의 경제활동참여에 주목하고 이를 위한 수단으로 일가정양립을 적극적으로 추진함으로써 출산율과 여성경제활동참가율을 동시에 제고하는데 성공한 국가로 평가받고 있다(이삼식·이지혜, 2011). 스웨덴이 성공할 수 있었던 이유는 부모가 모두 일을 한다는 전제하에 양성평등에 기반한 휴가제도, 잘 정비된 공공보육제도, 자녀양육부담 경감 등을 통해 육이를 사회화하는 등 출산·양육과 노동시장참여간의 양립 제고에 중점을 두어 왔기 때문으로

평가된다(이삼식 외, 2009). 스웨덴은 여성의 경력단절을 완화하고 돌봄 공백이 발생하지 않도록 지자체 중심으로 보육기관을 운영하고 있는데, 취업부도의 요구를 반영해서 주말이나 휴일에도 운영할 것을 권유하고 있다(오은진 외, 2015).

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 조사대상은 서울에 거주하는 경력단절여성으로, 여성인력개발센터 및 관공서에서 각종 취업프로그램에 참가하고 있는 자를 표집대상으로 선정하였다. 본 연구대상인 경력단절여성은 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」에 규정된 “경력단절여성” 개념에 따라, ‘결혼·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 정의한다. 자료수집 방법은 설문조사 방식으로, 설문지는 인구사회학적 특성, 가정경제적 특성, 자녀양육 특성, 사회심리적 특성, 일가정양립지원정책과 경력단절여성의 재취업욕구를 알아보기 위한 항목으로 구성되었다. 설문지는 247부를 2017. 07. 11~08. 15.까지 배부하여 237부가 회수되었고, 무응답이나 불성실한 응답 25부를 제외한 총 212부가 사용되었다.

#### 2. 측정도구

##### 1) 재취업욕구

경력단절여성의 재취업욕구를 측정하기 위한 도구는 Tuner(1968)와 Blenkner(1969)가 개발하고 이병호(2013)가 사용한 척도를 사용하였다. 문

항은 자기실현 6개, 사회적지위 5개, 경제적자립 5개, 여가선용 4개를 포함한 총 20문항으로, '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 구성되었다. 문항 간 내적 일관성을 떨어뜨리는 항목을 제외하고 총 14개 항목이 분석에 사용되었고, 분석결과 Cronbach's  $\alpha$  값은 하위요인별로 자기실현은 .85로, 사회적지위는 .84로, 경제적지위는 .76로, 여가선용은 .52로 나타났다.

## 2) 일가정양립지원정책

일가정양립지원정책은 김은정(2013)의 연구에서 사용된 것을 기초로 손재희·김은정(2014), 정은아·김은정(2014)이 활용한 척도를 사용하였다. 이를 바탕으로 일가정양립지원정책으로 대표되는 7개 정책에 대한 경력단절여성의 인지도, 효과성 인식, 이용경험에 대해 질문하였다. 문항에 포함된 일가정양립지원정책은 출산전후휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무제, 기관보육서비스, 아이돌봄서비스, 초등방과후 돌봄교실이다. 일가정양립지원정책 인지도와 효과성 인식은 '전혀 도움이 안될 것이다' 1점에서 '매우 도움이 될 것이다' 5점까지 5점 Likert 척도로 구성되었다. 일가정양립지원정책의 이용경험은 '제도이용 경험 있다' 2점, '제도이용 경험 없다' 1점을 부여하였다. Cronbach's  $\alpha$  는 일가정양립지원정책 인지도 .87로, 일가정양립지원정책 효과성 인식 .94로, 일가정양립지원정책 이용경험 .61로 전체 신뢰도는 .6 이상으로 나타났다.

## 3) 통제변수

선행연구 분석결과를 바탕으로 인구사회학적 특성(연령, 최종학력, 과거 직업유형, 과거 근로형태, 과거 근무경력, 경력단절시기, 경력단절 이유), 가정경제적 특성(가계월평균수입, 가계경제수준, 적금·보험 해약 경험), 자녀양육 특성(현재 자녀수, 자녀가 2명 이상일 경우 막내자녀 연령), 사회심리적 특성(자아존중감, 성취동기)을 통제변수로 구성하였다. 사회심리적 특성 중 자아존중감은 Rosenberg(1972)의 자아존중감 척도를 사용하였는데, '나는 스스로 가치 있는 사람이라는 생각이 든다', '나는 다른 사람만큼 내 일을 잘

해낼 자신이 있다'는 내용을 포함한 총 10개의 문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '정말 그렇다' 7점까지 7점 Likert 척도로 구성되었고, Cronbach's  $\alpha$  .83이었다. 성취동기(Spence & Helmreich, 1983)는 일지향성 6개, 전문성 8개, 경쟁성 5개를 포함한 총 19개 문항으로 구성되었으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '정말 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 구성되었다. 문항간의 내적 일관성을 떨어뜨리는 항목을 제거하고 총 16개 항목이 분석에 사용되었는데, Cronbach's  $\alpha$  값은 하위요인별로 일지향성은 .71로, 전문성은 .65으로, 경쟁성은 .76으로 나타났다.

### 3. 자료분석방법

본 연구는 SPSS 21.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 연구대상자의 연구변수에 대한 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 인구사회학적 특성, 가정경제적 특성, 자녀양육 특성에 따라 재취업욕구의 차이를 살펴보기 위해 독립표본 T-검정 및 일원배치분산분석을 실시하였다. 셋째, 통제변수들의 영향력을 통제시킨 상태에서 위계적 회귀분석을 실시하여 경력단절여성의 재취업욕구에 일가정양립지원정책이 미치는 영향을 파악하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 주요 변수의 기술통계

#### 1) 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 4-1>과 같이, 최종 분석에 사용된 총 응답자는 212명으로 연령은 40대가 46.2%(98명), 경력단절 기간은 3년 이하가

47.7%(99명), 경력단절 이유는 임신·출산이 32.5%(69명), 자녀수는 2명이 51.9%(110명)로, 막내자녀 연령은 자녀가 2명 이상인 경우로 총 응답자 129명 중 7세 이상이 79.1%(102명)로 가장 많았다. 경력단절여성에 관한 2016년 통계청 조사 결과에 의하면, 연령은 30대(53.1%), 경력단절 기간은 5~10년 미만(24.2%), 경력단절 이유는 결혼(34.6%), 자녀수는 2명(48.6%), 18세 미만 자녀 연령은 6세 이하(67.2%)가 가장 많이 나타났는데 본 조사 내용과 차이를 보였다. 이는 통계청 조사는 전국을 단위로 진행된 것임에 반해 본 연구는 서울지역 경력단절여성이라는 지역적 한계에 기인한 것으로 보인다. 다음으로 표에는 제시되지 않았지만 자아존중감은 전체 평균 5.50, 성취동기는 전체 평균 3.54로 나타났다.

## 2) 일가정양립지원정책

일가정양립지원정책 평균은 인지도 3.26, 효과성 인식 4.35로 효과성 인식이 높았으며, 일가정양립지원정책(7개) 이용 경험이 한 번도 없는 경우가 55.7%였다. 세부 제도별로 평균과 표준편차를 살펴보면, 일가정양립지원정책 인지도는 초등방과후 돌봄교실이 3.53으로 가장 높고, 가족돌봄휴가제도가 2.85으로 가장 낮았다. 이와 관련한 선행연구(손제희·김은정, 2014; 정은아·김은정, 2014)에서는 출산전후휴가제도에 대한 인지도가 가장 높고 가족돌봄휴가제도에 대한 인지도가 가장 낮았다. 경력단절여성이 대상인 본 연구는 초등방과후 돌봄교실에 대한 현실적 요구가 높은 것이 반영된 것으로 보이는 반면, 취업여성을 대상으로 하는 선행연구에서는 이용가능성이 높은 출산전후휴가제도에 대한 인지도가 높게 나온 것으로 보인다. 그리고 가족돌봄휴가제도에 대한 인지도는 본 연구와 선행연구 모두 낮게 나왔는데 이는 제도 자체에 대한 홍보 부족 반영된 결과로 보인다.

효과성 인식은 출산전후휴가제도가 4.48로 가장 높고, 아이돌봄서비스 4.25으로 가장 낮게 나타났다. 이와 관련한 선행연구(손제희·김은정, 2014; 정은아·김은정, 2014)에서도 출산전후휴가제도에 대한 효과성 인식이 가장 높고 아이돌봄서비스에 대한 효과성 인식이 가장 낮았다. 이는 취업여성과 경력단절여성 모두에게 출산전후휴가제도는 일가정양립을 지원하는데 도움



〈표 4-1〉 연구대상자의 일반적 특성(N=212)

변수		빈도	%	
인구 사회학 적 특성 (N=212)	연령	30대 이하	70	33.0
		40대	98	46.2
		50대 이상	44	20.8
	최종학력	고등학교졸업	33	15.6
		대학졸업	150	70.8
		대학원졸업	29	13.7
	과거 직업유형	전문가 및 관련종사자	65	30.7
		사무종사자	90	42.5
		서비스종사자	33	15.6
		기타	24	11.3
	과거 근로형태	전일제 근무	180	84.9
		시간제 근무	32	15.1
	과거 근무경력	2년 미만	47	22.2
		3년 미만	29	13.7
		4년 미만	20	9.4
		4년 이상	116	54.7
	경력단절 시기	결혼과 동시에	51	24.1
		임신 후 첫째 출산 전	36	17.0
		첫째 출산 후	28	13.2
		둘째 출산 후	23	10.8
		기타(직장변경, 자녀입학, 구조조정, 기간만료 등)	74	34.9
경력단절 기간	3년 이하	99	47.7	
	4년 이상~5년 이하	24	11.3	
	6년 이상	89	42.0	
경력단절 이유	결혼	37	17.5	
	임신, 출산	69	32.5	
	가족돌봄, 자녀양육	49	23.1	
	근로조건, 적성, 인간관계 등	57	26.9	

		변수	빈도	%
가정 경제적 특성 (N=212)	가계월평균수입	300만원 미만	35	16.5
		300만원 이상~400만원 미만	53	25.0
		400만원 이상~500만원 미만	41	19.3
		500만원 이상~600만원 미만	35	16.5
		600만원 이상	48	22.6
	가계경제수준	보통 수준 이하 계층	90	42.5
		중간계층	100	47.2
		중상계층	22	10.4
	적금·보험 해약 경험	있다	72	34.0
없다		140	66.0	
자녀 양육 특성	자녀수 (N=212)	없음	39	18.4
		1명	44	20.8
		2명	110	51.9
		3명 이상	19	9.0
	막내자녀 연령: 자녀가 2명 이상인 경우(N=129)	1~6세	27	20.9
		7세 이상	102	79.1

이 되는 반면, 아이돌봄서비스제도는 실제 도움이 되지 않는다고 인식하고 있는 것을 의미한다.

이용경험이 있는 경우는 기관보육서비스가 26.9%로 가장 높고, 가족돌봄 휴가제도가 2.8%로 가장 낮게 나타났다. 이와 관련한 선행연구(손제희·김은정, 2014; 정은아·김은정, 2014)에서도 출산전후휴가제도에 대한 이용경험이 가장 높고 가족돌봄휴가제도에 대한 이용경험이 가장 낮았다. 이는 경력 단절여성을 대상으로 하는 본 연구의 경우 기관보육서비스의 이용가능성이 높은 반면, 취업여성을 대상으로 하는 선행연구의 경우 출산전후휴가제도에 대한 이용가능성이 높다는 것을 반영한 것으로 보인다. 그리고 가족돌봄휴가제도에 대한 이용경험이 본연구와 선행연구 모두 낮게 나온 것은 제도 자체가 실효성이 없다는 것이 반영된 결과로 보인다.

〈표 4-2〉 정책요인의 세부 제도별 평균(표준편차)과 이용경험 여부(N=212)

제도	인지도(1~5점)	효과성 인식 (1~5점)	이용경험(%)	
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	유	무
출산전후휴가	3.43(1.04)	4.48(.70)	19.8	80.2
육아휴직제도	3.50(1.04)	4.41(.80)	13.2	86.8
가족돌봄휴가제도	2.85(1.09)	4.33(.88)	2.8	97.2
유연근무제도	3.08(1.02)	4.35(.83)	8.5	91.5
기관보육서비스	3.35(1.06)	4.32(.79)	26.9	73.1
아이돌봄서비스	3.08(1.11)	4.25(.89)	3.3	96.7
초등방과후 돌봄교실	3.53(1.14)	4.32(.83)	10.4	89.6

### 3) 재취업욕구

본 연구에서 종속변수인 재취업욕구와 관련해서 가장 높은 하위차원은 여가선용으로 평균 4.17을 나타냈으며, 자기실현 4.15, 사회적지위 3.50, 경제적 자립 3.03 순으로 나타났다. 재취업욕구에 대한 전체 평균은 3.71로 나타났다.

## 2. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재취업욕구 차이

### 1) 인구사회학적 요인에 따른 재취업욕구 차이

인구사회학적 요인에 따른 재취업욕구의 차이를 분석한 결과는 〈표 4-3〉과 같다. 연령에 따른 재취업욕구 차이를 분석한 결과, 40대의 재취업욕구는 3.78로 가장 높고, 30대 이하가 3.60으로 가장 낮았다. 일원배치 분산분석 및 Scheffe의 사후검정결과 30대 이하 집단과 40대 집단에서 유의미한 차이 나타났는데, 40대가 30대 이하보다 재취업욕구가 높았다( $F=.467, p<.05$ ).

최종학력에 따른 재취업욕구 차이를 분석한 결과, 대학원졸업의 재취업욕구는 3.91로 가장 높으며, 고등학교졸업 3.66으로 가장 낮았다. 일원배치 분산분석 및 Scheffe의 사후검정결과 대학원졸업 집단과 대학졸업 집단에서 유의미한 차이가 나타났는데, 대학원졸업자가 대학졸업자보다 재취업욕구가 높

〈표 4-3〉 인구사회학적 요인에 따른 재취업욕구의 차이

구분(N=212)		N	M	SD	F/T	유의확률
연령	30대 이하	70	3.60	.45	3.467*	.033
	40대	98	3.78	.41		
	50대 이상	44	3.75	.50		
최종학력	고등학교 졸업	33	3.66	.50	3.383*	.036
	대학 졸업	150	3.69	.43		
	대학원 졸업	29	3.91	.44		
과거직업 유형	전문가 및 관련 종사자	65	3.86	.44	4.481**	.005
	사무종사자	90	3.61	.40		
	서비스종사자	33	3.64	.51		
	기타	24	3.78	.43		
과거근로 형태	전일제 근무	180	3.70	.46	-1.007	.315
	시간제 근무	32	3.79	.39		
과거근무 경력	2년 미만	47	3.62	.44	1.359	.256
	3년 미만	29	3.79	.41		
	4년 미만	20	3.83	.47		
	4년 이상	116	3.71	.46		
경력단절 시기	결혼과 동시에	51	3.77	.48	1.061	.377
	임신 후 첫째 출산 전	36	3.71	.51		
	첫째 출산 후	28	3.70	.41		
	둘째 출산 후	23	3.83	.37		
	기타	74	3.64	.43		
경력단절 기간	3년 이하	99	3.66	.48	2.546	.081
	4년 이상~5년 이하	24	3.88	.46		
	6년 이상	89	3.73	.39		
경력단절 이유	결혼	37	3.77	.50	1.189	.315
	임신·출산	69	3.76	.47		
	가족돌봄·자녀 양육	49	3.69	.44		
	근로조건·적성·인간관계 등	57	3.63	.39		

\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

았다(F값=3.383, p<.05).

과거 직업유형에 따른 재취업욕구 차이를 분석한 결과, 전문가 및 관련 종사자의 재취업욕구는 3.86로 가장 높으며, 사무종사자가 3.61로 가장 낮았다. 일원배치 분산분석 및 Scheffe의 사후검정결과. 전문가 및 관련종사자 집단과 사무종사자 집단에서 유의미한 차이가 나타났는데, 전문가 및 관련종사자가 사무종사자보다 재취업욕구가 높았다(F값=4.481, P<.01).

2) 가정경제적 요인에 따른 재취업욕구 차이

가정경제적 요인에 따른 재취업욕구의 차이를 분석한 결과는 <표 4-4>와 같다. 가계경제수준에 따른 재취업욕구 차이를 분석한 결과, 보통수준 이하 계층의 재취업욕구는 3.81로 가장 높고, 중간계층이 3.61로 가장 낮았다. 일원배치 분산분석 및 Scheffe의 사후검정결과, 보통수준 이하 계층 집단과 중간계층 집단에서 유의미한 차이가 나타났는데, 보통수준 이하 계층이 중간계층보다 재취업욕구가 높았다(F값=5.318, p<.01).

<표 4-4> 가정경제적 요인에 따른 재취업욕구의 차이

구분(n=212)		N	M	SD	F/T	유의확률
가계월평균 수입	300만원 미만	35	3.78	.42	1.129	.344
	300만원 이상~400만원 미만	53	3.76	.47		
	400만원 이상~500만원 미만	41	3.61	.44		
	500만원 이상~600만원 미만	35	3.65	.42		
	600만원 이상	48	3.75	.47		
가계경제수준	보통수준 이하 계층	90	3.81	.44	5.318** 보통수준 이하 계층>중간계층	.006
	중간계층	100	3.61	.44		
	중상계층	22	3.77	.42		
적금·보험해약경험	있다	72	3.83	.40	2.849**	.005
	없다	140	3.65	.46		

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

〈표 4-5〉 자녀양육 요인에 따른 재취업욕구의 차이

구분		N	M	SD	F/T	유의확률
자녀수 (n=212)	없음	39	3.52	.37	3.085*	.028
	1명	44	3.79	.47		
	2명	110	3.75	.46		
	3명 이상	19	3.73	.42		
막내자녀연령 (n=129)	1세~6세	27	3.58	.41	-2.113*	.037
	7세 이상	102	3.79	.45		

\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

적금·보험 해약 경험에 따른 재취업욕구 차이를 분석한 결과, 해약경험이 있는 경우 재취업욕구는 3.83, 해약경험이 없는 경우 재취업욕구는 3.65로 나타났다. 독립표본 T-검정을 실시한 결과, 적금·보험 해약 경험에 따라 재취업욕구에 차이가 있었다( $T_{값}=2.849$ ,  $p<.01$ ).

### 3) 자녀양육 요인에 따른 재취업욕구 차이

자녀양육 요인에 따른 재취업욕구 차이를 분석한 결과는 〈표 4-5〉와 같다. 자녀수에 따른 재취업욕구의 차이는, 자녀 1명의 재취업욕구는 3.79로 가장 높고 자녀 없음이 3.52로 가장 낮았다. 일원배치 분산분석 결과 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F_{값}=3.085$ ,  $p<.05$ ).

막내 자녀 연령에 따른 재취업욕구 차이는, 막내 자녀 연령이 7세 이상인 경우의 재취업욕구는 3.79로 가장 높으며, 1~6세가 3.58로 나타났다. 독립표본 T-검정 결과 막내 자녀 연령에 따라서 재취업욕구에 차이가 있는 것으로 나타났다( $T_{값}=-2.113$ ,  $p<.05$ ).

### 3. 경력단절여성의 재취업욕구에 영향을 미치는 요인 분석

주요 변수들 간의 상관관계 절대값은 .001~.694 사이에 분포하였는데, 일반적으로 상관관계는 절대값이 .8을 넘는 경우 다중공선성이 존재하는 것으로

〈표 4-6〉 경력단절여성의 재취업욕구에 대한 위계적 회귀분석 결과

구분		모델 1(통제변수 )		모델 2(일가정양립지원정책)		
		B	β	B	β	
(상수)		1.973		1.721		
통제 변수	연령 <sup>1)</sup>	.023	.037	.007	.011	
	최종학력 <sup>2)</sup>	.081	.098	.037	.044	
	과거직업유형 (사무종사자) <sup>3)</sup>		-.162	-.180**	-.195	-.216**
		(서비스종사자) <sup>4)</sup>	-.143	-.116	-.183	-.148*
	경력단절시기 (둘째출산후) <sup>5)</sup>		-.016	-.011	-.078	-.054
		(기타) <sup>6)</sup>	-.097	-.104	-.083	-.088
	경력단절기간 <sup>7)</sup>	.000	.000	.005	.010	
	경력단절이유(근로조건 등) <sup>8)</sup>	-.017	-.017	.044	.043	
	가계월평균수입 <sup>9)</sup>	-.031	-.096	-.015	-.047	
	가계경제수준 <sup>10)</sup>	-.152	-.222**	-.174	-.255**	
	적금·보험·해약경험(있다) <sup>11)</sup>	.151	.160*	.148	.157*	
	자녀수 <sup>12)</sup>	.037	.075	.037	.074	
	자아존중감	.122	.207**	.088	.148*	
성취동기	.339	.338***	.298	.297***		
독립 변수	인지도			.119	.212**	
	효과성 인식			.080	.124*	
	이용경험			-.040	-.016	
R <sup>2</sup>		.361		.413		
수정R <sup>2</sup>		.316		.362		
R <sup>2</sup> 변화량		.177		.052		
F		7.963***		8.038**		

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

1) 연령(30대 이하=1). 2) 최종학력(고등학교졸업=1). 3) 4) 과거직업유형(전문가 및 관련종사자=1). 5), 6) 경력단절 시기(결혼 과 동시에=1). 7) 경력단절 기간(3년이하=1). 8) 경력단절 이유(결혼=1). 9) 가계월평균수입(300만원미만=1). 10) 가계경제수준(보통수준이하 계층=1). 11) 적금·보험 해약 경험(있다=1). 12) 자녀수(없음=1)

로 보므로(이윤로·유시순, 2016) 변수들 간의 다중공선성 우려가 적은 것으로 판단되었다. 따라서 〈표 4-6〉과 같이 종속변수인 재취업욕구와 상관관계가 나타난 변수들만을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하고 경력단절여성

의 재취업욕구에 대한 영향요인을 분석하였다.

모델 1에서는 통제변수로 인구사회학적 특성, 가정경제적 특성, 자녀양육 특성, 사회심리적 특성을 투입하였다. 통제변수들 중에서 재취업욕구에 유의미한 영향을 미치는 요인은 과거직업유형이 사무종사자인 경우( $\beta = -.180$ ,  $p < .01$ ), 가계경제수준( $\beta = -.222$ ,  $p < .01$ ), 적금·보험 해약경험 있는 경우( $\beta = .160$ ,  $p < .05$ ), 자아존중감( $\beta = .207$ ,  $p < .01$ ), 성취동기( $\beta = .338$ ,  $p < .001$ )인 것으로 나타났다. 즉 과거 직업유형이 전문가 및 관련종사자일수록, 가계경제수준을 낮게 인식할수록, 적금·보험 해약경험이 있을수록, 자아존중감이 높을수록, 성취동기가 높을수록 경력단절여성의 재취업욕구가 높은 것으로 나타났다. 이를 설명하는 설명력은 36.1%이다( $R^2 = .361$ ,  $p < .001$ ).

모델 2에서는 인구사회학적 특성, 가정경제적 특성, 자녀양육 특성, 사회심리적 특성을 통제된 상태에서 일가정양립지원정책 변수를 추가하여 재취업욕구에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 그 결과 일가정양립지원정책에 대한 인지도( $\beta = .212$ ,  $p < .01$ )와 효과성 인식( $\beta = .124$ ,  $p < .05$ )은 재취업욕구에 유의미한 영향을 미쳤고, 일가정양립지원정책 이용경험( $\beta = -.016$ ,  $p > .05$ )은 유의미한 영향을 미치지 않았다. 즉, 일가정양립지원정책에 대한 인지도가 높을수록, 효과성 인식이 클수록 경력단절여성의 재취업욕구는 높아진다고 볼 수 있다. 이를 설명하는 설명력은 41.3%( $R^2 = .413$ ,  $p < .001$ )로 모델 1보다 5.2% 유의하게 증가하였는데, 모델 2에서 일가정양립지원정책이 투입됨에 따라 재취업욕구에 대한 설명력이 증가한 것으로 보인다. 다만 모델 2의  $R^2$  증가량이 크지 않은 것은 경력단절여성이 노동시장에 재진입하는데 일가정양립지원정책보다는 개인의 가정환경적 요인이나 내면적 동기에 더 많은 영향을 받는다는 것을 의미한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 경력단절여성의 재취업욕구에 실질적으로 영향을 미치는 요인



을 살펴보았다. 이를 위해 서울지역 여성인력개발센터 등에서 취업프로그램에 참여한 경력단절여성을 대상으로 인구사회학적 특성, 가정경제적 특성, 자녀양육 특성, 사회심리적 특성, 일가정양립지원정책에 대한 인지도·효과성 인식·이용경험을 살펴보고, 이러한 특성이 재취업육구에 미치는 영향을 파악해 보고자 하였다.

연구결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 일가정양립지원정책에 대한 평균은 효과성 인식(4.35)이 인지도(3.26)보다 높고, 일가정양립지원정책에 대한 이용경험이 한번도 없는 경우가 55.7%로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 인지도는 초등방과후돌봄교실 3.53, 효과성 인식은 출산전후휴가제도 4.48로 나타났고, 이용경험은 기관보육서비스가 26.9%로 가장 높았다. 재취업육구에 대한 전체 평균은 3.71로 나타났다. 둘째, 일가정양립지원정책에 대한 인지도와 효과성 인식은 재취업육구에 유의미한 영향을 미친 반면, 이용경험은 통계적으로 유의미하지 않았다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 사회복지적 함의와 경력단절을 예방하기 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 자아존중감과 성취동기가 경력단절여성의 재취업육구에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 자신을 가치 있게 여기고 모든 일에 최선을 다하는 사람은 자아존중감과 성취동기도 높고 목표달성을 위한 재취업 활동도 적극적이다. 따라서 경력단절여성의 잠재역량 발휘를 위한 맞춤형 직업상담 및 교육기회를 마련하고, 역량강화프로그램을 개발하여 다양한 분야에서 활동할 수 있도록 재취업정책이 마련되어야 할 것이다. 이를 위해서 지역의 종합사회복지관과 여성인력개발센터와 연계해서 문자, 이메일, SNS 등을 통하여 취업지원 프로그램을 적극적으로 홍보하고, 새로운 사람들과 관계를 형성하면서 취업정보를 공유하는 등 네트워킹할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 그리고 개인의 역량과 육구 수준을 반영하여 고기능·전문직 취업을 희망하는 여성들을 위한 차별화된 직업교육훈련 프로그램이 운영되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 일가정양립지원정책에 대한 인지도와 효과성인식이 경력단절 여성의 재취업육구에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 일가정양립지원정책의 제도적 확대와 정착을 위해서는 여성의 경력유지 및 일·가정

양립을 위한 토대 조성이 선행되어야 한다(이명선·이선민, 2015). 실제 고용노동부 등 정부에서는 이를 위해 다양한 정책이 제시되고 있지만 제도를 이용하는 근로자와 기업 입장에서는 제도실행을 위한 정보가 부족한 것이 현실이다. 따라서 일가정양립에 관한 인식을 개선하기 위한 정보를 제공하고 제도홍보를 통하여 기업의 적극적인 참여를 유도하는 것이 필요하다(손태주·정여진, 2016). 이를 위해서 정부는 가족친화기업인증을 통해서 기업에 가산점 부여 등 인센티브를 제공하고 우수사례를 선정하는 등 일가정양립을 위한 문화조성에 노력하고 있다. 그러나 가족친화인증제도의 목표가 일가정양립지원을 통한 삶의 질 향상이라면 기업에 대한 지원과 더불어서 근로자와 가족친화업무 담당 인력에 대한 직접적인 지원도 필요하다(홍승아 외, 2012). 구체적인 방안으로는 직장여성에 대한 고충상담 및 아버지교육을 지원하고, 가족친화업무 담당자에 대해 해외연수 및 담당자간 정기 모임을 통해 업무역량 강화 기회를 제공하는 것이 요구된다. 그리고 리플렛을 배포해서 일가정양립지원제도에 대한 홍보를 확대하고 출산·육아·가족돌봄이 사회공동체의 책임이라는 공감대 형성을 통해서 사회적 돌봄 활성화 방안을 마련하는 것이 필요하다.

셋째, 일가정양립지원정책에 대한 인지도는 초등방과후 돌봄교실이 가장 높고, 효과성인식은 출산전후휴가제도가 가장 높았다. 초등방과후 돌봄교실과 관련하여서는 돌봄공백이 생기지 않도록 돌봄서비스의 양적, 질적 개선이 필요하다(임혜정, 2017). 직장여성의 경우 학교 수업종료 후 부모 퇴근시간 전까지 돌봄공백이 발생하여 보조양육자에게 맡기거나 사교육에 의존하고 있지만 비용부담이 크고, 보조양육자마저 없는 경우에는 경력단절의 위기에 처하게 되는 것이 현실이다. 따라서 일률적인 하교가 아닌 학생들의 발달과정에 적합한 정규 프로그램을 개발하여 운영하고, 비정규직 위주의 돌봄교사 처우개선을 통해 자녀들이 안정적으로 교육받을 수 있는 환경을 조성해 나가는 것이 필요하다. 출산전후휴가제도의 활성화를 위해서는 고용노동부의 근로감독을 강화할 필요가 있다. 기존에는 출산전후휴가의 임금대체율이 2015년 기준 연평균 임금대체율의 70% 수준 이어서 출산으로 인한 여성근로자의 이직방지를 위해 급여액을 상향조정해야 한다는 논의가 제기되었다(박중서

외, 2016). 이에 정부는 2018년 최저임금이(월 1,573,770원)이 16.4% 인상됨에 따라 상한액을 2018년 1월부터는 160만원으로 인상하는 등 경력단절 예방을 위해 노력하고 있다. 그러나 제도의 실효성을 높이기 위해서는 법에서 요구되는 모성보호에 대한 규정이 마련되어 있지 않거나 규정은 마련되어 있으나 조직 문화상 제도 이용이 힘든 기업에 대해 지속적으로 모니터링하고 노동관계법 위반에 대해 형벌을 부과하는 등 고용노동부 근로감독 강화할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서는 일가정양립지원정책에 대한 이용경험은 재취업육구에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 경력단절을 예방하기 위한 정부의 다양한 정책적 지원에도 불구하고 일가정양립지원정책에 대한 제도의 이용이 현실적으로 낮은 것은 기업현장에서 제도가 제대로 뿌리를 내리지 못하고 있음을 의미한다(이명선·이선민, 2015). 제도의 이용경험이 낮은 것은 2가지 관점에서 살펴볼 수 있는데, 정책 자체를 이용할 수 없는 경우와 이용은 가능하지만 이용하지 않는 경우로 구분할 수 있다(손제희·김은정, 2014). 정책이 미비하거나 현실적으로 이용할 수 없는 기업문화로 인해 제도이용이 낮은 경우에는 가정친화적인 기업문화를 조성하고 사내 규정을 정비해서 일가정양립제도를 내실화하는 것이 필요하다. 그러나 제도이용이 가능함에도 불구하고 이용하지 않은 경우에는 정책의 효과성 분석을 통해서 일가정양립지원정책 이용가능성을 높이기 위한 대책마련이 요구되며 이를 위한 후속연구가 필요하다.

한편 본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째 조사대상이 서울지역에 거주하는 경력단절여성으로서 전국에 거주하는 경력단절여성으로 일반화하기에는 한계가 있고, 경력단절여성의 특성으로 일반화하기에는 편의표집의 한계로 인해 표본수가 많지 않다. 둘째, 본 연구에서는 일가정양립지원정책에 대한 인지도와 효과성 인식은 경력단절여성의 재취업육구에 영향을 미쳤으나 이용경험은 영향을 미치지 않았다. 정책의 이용경험이 낮은 원인이 제도자체를 이용할 수 없는 경우인지 이용은 가능하나 제도의 효과성이 없는 경우인지 분석하여 일가정양립지원정책의 이용가능성을 높이는 후속연구가 요구된다. 셋째, 본 연구에서는 일가정양립지원정책 중 7개 제도(출산전후휴가제도, 육

아휴직제도, 가족돌봄휴가제도, 유연근무제도, 기관보육서비스, 아이돌봄 서비스, 초등방과후 돌봄교실)를 선정하여 살펴보았는데, 일가정양립지원정책이 경력단절여성의 재취업욕구에 영향을 미치는 영향 관계를 전체적으로 설명하는 데는 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 일가정양립지원제도의 다양한 정책적 요인을 종합적으로 고려하는 것이 필요할 것이다. 넷째, 본 연구에서 분석하고자 하는 경력단절여성의 재취업욕구와 관련해서, '재취업'과 '재취업 욕구'는 개념상 간극이 존재함에도 선행연구들이 경력단절여성의 재취업 의사 여부에 대한 분석 위주로 진행되고 있어 경력단절여성의 재취업욕구에 대한 의미를 파악하기에는 한계가 있다. 그러므로, 재취업욕구가 경력단절여성에게 어떤 의미를 지니는 지에 대한 질적연구가 후속적으로 이루어진다면 본 연구의 한계에 대한 대안이 될 수 있을 것이다. 다섯째, 본 연구는 편의표집의 설문조사인 횡단자료를 사용함으로써 일가정양립지원정책의 인지도 및 효과성 인식과 경력단절여성의 재취업욕구 간의 관계에 대한 선후관계를 파악하는 데에는 한계가 따른다. 그러므로 후속적으로 패널연구나 종단 연구를 통하여 시간의 경과에 대한 동태적 변화상황의 파악이 가능한 연구가 이루어져야 할 것이다.

투고일자: 2018-06-11 심사일자: 2018-09-10 게재확정: 2018-09-13

## 참고문헌

- 강현아. 2016. 「유럽의 일·가정양립정책을 통해 배우다」. 『광주여성재단 성평등정책 이슈: Gender Brief』 22호. pp. 1-6.
- 강혜련·임희정. 2000. 「성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장·가정갈등과 경력 몰입에 미치는 조절변인의 효과」. 『한국심리학회지: 여성』 5(2). pp. 1-14.
- 고용노동부. 2014. 『시간선택제로 회사가 달라졌어요: 서비스업 우수사례집』.
- 고용노동부. 2016. 『유연근무제 우리 기업은 어떻게 운영할까요: 유연근무·휴가제도 운영사례를 중심으로』.
- 교육부. 2017. 『2017년 초등돌봄교실 운영방안』.
- 구명숙·홍상욱. 2005. 「기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구」. 『한국가정관리학회지』 23권 3호. pp. 153-167.

- 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/main.html>(검색일: 2017. 10. 8).
- 국미애·이현주. 2015. 「서울시 경력단절여성의 일 경험 분석을 통한 지속고용지원방안 연구」. 『서울시여성가족재단 정책연구보고서』.
- 김경민. 2015. 「심리적 구직준비특성이 구직육구에 미치는 영향」. 대구대학교 석사학위 논문.
- 김난주·기영숙·강민정·박진표·박미연. 2016. 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사: 조사분석」. 『여성가족부 연구보고서』.
- 김수빈. 2014. 「경력단절여성의 재취업육구의 선행 요인에 대한 연구」. 영남대학교 석사학위논문.
- 김선화. 2010. 「부산지역 경력단절여성의 취업육구에 관한 연구」. 『여성연구논집』 21권 pp. 95-131.
- 김영조·이유진. 2012. 「가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로」. 『인적자원관리연구』 19권 3호 pp. 71-99.
- 김은정. 2012. 「일가정양립지원 정책 목표와 대상 간 정합성 연구」. 『가족과 문학』 24권 3호 pp. 131-160.
- 김은정. 2013. 「미취학자녀를 둔 취업여성의 일가정양립정책 인지도와 이용의향: 시간 지원정책과 서비스지원정책의 차이를 중심으로」. 『한국사회와 행정연구』 24권 2호 pp. 617-642.
- 김주영. 2010. 「여성의 경력단절과 노동시장 재진입」. 『월간 노동리뷰 8월호』 pp. 36-50.
- 김준기·양지숙. 2012. 「기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로」. 『행정논총』 50권 4호 pp. 251-280.
- 김지경·조유현. 2003. 「젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석」. 『노동경제논집』 26권 3호 pp. 181-207.
- 김지경. 2004. 「젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인」. 『대학가정학회지』 42권 3호 pp. 91-104.
- 김지혜. 2006. 「고등학생의 성역할 정체감 유형에 따른 성취동기 및 진로성숙도와의 관계」. 서강대학교 석사학위논문.
- 권희경. 1997. 「개인특성 및 성장환경과 가족 특성에 따른 기혼취업여성의 직업성취동기」. 서울대학교 석사학위논문.
- 권희경. 2010. 「경력 단절 기혼 여성의 재취업육구 관련 요인」. 『한국가정관리학회지』 28권 1호 pp. 87-98.
- 나영선. 2005. 「해외 각 국의 여성인적자원개발 정책 사례: 캐나다 및 미국 사례」. 『여성정책포럼』 여름호 9호 pp. 23-27.
- 노동부 보도자료. 2010. 2. 18. 「유연근무제 확산 방안 발표: 공공부문 유연근무 확대, 상시근로자수 산정기준 개선」.
- 다음 백과사전 <http://100.daum.net/>(검색일: 2017. 10. 1).
- 대한민국정부. 2015. 『2016~2020 제3차 저출산·고령사회기본계획』.
- 류호상·장인봉·염영배. 2013. 「경력단절여성의 경제활동참여 활성화를 위한 실태분석

- 과 정책함의: 경기도 사회적기업의 경력단절여성 재취업을 중심으로. 『한국정책연구』 13권 1호. pp. 51-75.
- 문선희. 2013. 「기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과」. 『한국가족복지학』 18권 1호. pp. 119-141.
- 문소정. 2011. 「일본의 여성정책과 중고령층 여성의 취업동향」. 『여성연구논집』 22집. pp. 25-45.
- 문혜정. 2016. 「경력단절여성의 취업지원 프로그램의 만족도가 구직효능감에 미치는 영향: 자아존중감과 사회적지지의 매개효과」. 우석대학교 석사학위논문.
- 박경숙·김영혜. 2003. 「한국여성의 생애유형; 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의」. 『한국인구학』 26권 2호. pp. 63-90.
- 박옥경. 2016. 「경력단절여성의 취업교육프로그램만족도가 재취업욕구 및 구직효능감에 미치는 영향」. 광주대학교 석사학위논문.
- 박재규. 2010. 「경기도 경력단절여성의 취업욕구 분석 및 지원방안 연구」. 『GRI 연구논총』 12권 2호. pp. 225-252.
- 박중서·김문길·임지영. 2016. 「일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제;-모성보호제도와 출산의 관계를 중심으로」. 『한국보건사회연구원 연구용역』.
- 박효진·은선경. 2012. 「경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일·가족양립 정책과 서비스를 중심으로」. 『한국가족복지학』 17권 1호. pp. 5-29.
- 손재희·김은정. 2014. 「일·가정양립지원정책이 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 미치는 영향: 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성 집단비교」. 『한국생활과학회지』 23권 3호. pp. 421-441.
- 심재희·현지영. 2015. 「경력단절여성의 재취업 영향요인에 대한 종단적 분석: 가정 내 지지에 따른 변화를 중심으로」. 고려대학교 석사학위논문.
- 아이돌봄서비스, <https://www.idolbom.go.kr/home.go>(검색일: 2017.10.8.)
- 여성가족부. 2017a. 『중소기업을 위한 일·가정 양립 가이드북』.
- 여성가족부. 2017b. 『2017년도 아이돌봄 지원사업 안내』.
- 여성가족부 보도자료. 2017. 「아이돌봄서비스 확대, 경력단절여성·젠더폭력 피해자 지원 등에 중점: 2018년 여성가족부 예산안」. 8월 28일.
- 여성신문, 미국 역시 육아에 대한 정책적 뒷받침은 없다, <http://www.womennews.co.kr/news/view.asp?num=70378>(검색일: 2018. 1. 30).
- 오은진·박성정·민현주·김난주·송창용·김지현. 2008a. 「경력단절여성의 취업욕구조사연구」. 『한국여성정책연구원』.
- 오은진·김승연·심인선·박미연. 2008b. 「경력단절여성의 취업제고를 위한 직업교육프로그램 개발 및 운영」. 『한국여성정책연구원』.
- 오은진·박성정·강민정·이승현·김혜원·김영미·임희정. 2015. 「경력단절여성을 위한 맞춤형 지원 방안」. 『한국여성정책연구원』.
- 유계숙·전혜정·최성일·김병석·장보현·한지숙. 2006. 「출산·가족친화 기업경영 확산 방안 연구」. 『보건복지부 연구보고서』.
- 유수현·김창곤·김용진·천덕희·최은정·이화영·성준모·최희철·허만세·김남형·이현

- 주·채정아. 2015. 『인간행동과 사회환경』. 양서원.
- 윤정애. 2012. 「인문교양교육 참여가 구직효능감과 자아존중감에 미치는 영향」. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이동선. 2016. 「일·가정 양립을 위한 정책개입이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향: OECD 국가를 대상으로」. 『사회복지정책』 43권 1호. pp. 259-284.
- 이명선·이선민. 2015 「일·가정 양립 제도안착, '지역에서 답을 찾다」. 『한국여성정책연구원』 KWDI Brief, 37권. pp. 1-12.
- 이미영. 2012. 「고학력 경력단절여성의 재취업욕구에 영향을 미치는 요인」. 남부대학교 석사학위논문.
- 이민경. 2004. 「준·고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 재취업 가능성과 안정성을 중심으로」. 연세대학교 석사학위논문
- 이병호. 2013. 「중·고령실업자의 재취업욕구가 진로경험 개척의지에 미치는 영향」. 경기대학교 석사학위논문.
- 이수영. 2008. 「한국에서 육아휴직제가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 관한 연구: 육아휴직 활용패턴과 고용연장효과를 중심으로」. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이삼식·최효진·김윤경·김영아. 2009. 「신진국의 인구문제 및 정책방향」. 『한국보건사회연구원』
- 이삼식·이지혜. 2011. 「일가정양립정책과 보육정책간 연계방안 연구」. 『한국보건사회연구원』.
- 이삼식. 2016. 「저출산·고령화 대책의 현황과 정책과제」. 『보건복지포럼』 pp. 51-65.
- 이윤로·유시순. 2016. 『사회복지사를 위한 SPSS』. 학지사.
- 이재원·장태운. 2017. 「일본 노동시장 여건 개선과 과제」. 『국제경제리뷰』 2017-33호.
- 이진경·옥선화. 2009. 「첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구」. 『조사연구』 10권 3호. pp. 59-83.
- 임다희. 2016. 「경력단절여성 재취업 정책의 효과분석: 직업교육훈련과 집단유형의 차이분석을 중심으로」. 성균관대학교 박사학위논문.
- 임혜정. 2017. 「초등학생의 방과후 돌봄공백이 학교 학습활동적응에 미치는 영향」. 고려대학교 박사학위논문.
- 장영은·박정운·이승미·권보라. 2011. 「유자녀 취업여성이 경험하는 일·가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구」. 『한국가정관리학회』 29권 2호. pp. 63-72.
- 장서영. 2008. 「고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구」. 『여성연구』 79권 1호. pp. 79-104.
- 저출산고령사회위원회, [http://www.precap.go.kr/poli\\_basi1.lo](http://www.precap.go.kr/poli_basi1.lo)(검색일: 2017. 10. 7).
- 전혜진. 2016. 「경력단절의 미시적 요인 분석: 여성의 사직 여부에 영향을 끼치는 기업 복지 및 배우자 효과에 대한 분석」. 『한국인구학』 39권 3호. pp. 107-137.
- 정은아·김은정. 2014. 「아동 양육기 취업모의 양육스트레스가 근로지속의사와 가족기능에 미치는 영향: 일가정양립지원정책의 조절효과를 중심으로」. 『한국자치행정학보』 28권 2호. pp. 239-264.
- 손태주·정여진. 2016. 「제주지역 일·가정양립지원체계 운영방안」. 『제주여성가족연구

- 원』 Issue Brief. pp. 8.
- 최성은·양재진. 2016. 「미국 중산층 여성 일·가정양립 경로의 역사적 형성과정에 관한 연구」. 『한국사회정책』 23권 3호. pp. 79-108.
- 최강식·정진화. 1997. 「여성의 노동시장경력 단절현상과 대책」. 『산업관계연구』 7권. pp. 381-407.
- 한지숙. 2008. 「일·가정 양립과 양성평등」. 『한국양성평등교육진흥원』
- 한지숙·유계숙. 2009. 「기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안」에 관한 연구. 『한국가정관리학회지』 27권 5호, 207-220.
- 하애란. 2010. 「한국 여성의 경력단절요인이 재취업욕구에 미치는 영향 분석」. 인제대학교 석사학위논문.
- 한평수. 2017. 「일·생활 균형」으로의 패러다임전환을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 관한 연구」. 『사회법연구』(한국사회법학회) 31권. pp. 147-193.
- 한주희. 2014. 「미국의 여성근로자 경력단절 현황과 모성 불이익」. 『국제노동브리프』 2월호, 76-86.
- 홍승아·장혜경·문미경·이인선·정재훈. 2012. 「가족친화인증기업 확대방안 연구」. 『여성가족부』.
- 황수경. 2005. 「고학력 경력단절여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구」. 『교육인적자원부 정책연구과제』.
- 현정미. 2013. 「중학생이 인식한 자아존중감: 가족건강성과 성취동기와의 관계」. 전남대학교 석사학위논문.
- 통계청. <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>(검색일: 2017. 10. 1).
- 통계청 보도자료. 2016. 「2016년 상반기 지역별고용조사(부가항목호 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황)」(검색일: 2017. 10. 1).
- Adame, C. et al. 2016. "Work-life balance and firms: A matter of women?" *Journal of Business Research*, 69: 1379-1383.
- Behson, S.J. 2005. "The relative contribution of formal and informal organizational work-family support0." *Journal of Vocational Behavior*, 66: 487-500.
- EIRO. 2005. *Study confirms positive impact of work-life balance policies*. 8. 11.
- Klerman, J. A. and A. Leibowitz. 1990. "Child Care and Women's Return to Work after Childbirth," *American Economics Review*, 80: 284-290.
- Spence, J. T. and R. L. Helmreich. 1983. Achievement-Related Motives and Behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives: Psychological and sociological approaches*, 7-74.
- The White House. March 31, 2010. President and First Lady Host Host White House Forum on Workplace Flexibility. <https://obamawhitehouse.archives.gov/realitycheck/the-press-office/president-and-first-lady-host-white-house-forum-workplace-flexibility>(accessed 30 February 2018).



## Korea's Work-Family Balance Assistance Policy and Re-employment Need of Career-Interrupted Women

Youngdeuk Yoon

Certified Public Labor Attorney, Soongsil University Graduate School  
Department of Social Welfare, Doctoral Course

Jieha Lee

Professor, Soongsil University Graduate School of Social Welfare

The purpose of this study is to analyze the variables affecting the desire for re-employment of women with career interruption and to find out whether Work-Family Balance Assistance Policy is effective for employment of women with career interruption. To this end, the effects of awareness, effectiveness recognition, and experience of work - family reconciliation support policies on the desire for re-employment of career-discontinued women were analyzed. A summary of the study results and suggestions for preventing career disruption are as follows. First, self-esteem and achievement motivation influenced the desire for re-employment of women with career interruption. Therefore, various reemployment policies through self-esteem, achievement motivation improvement program, career counseling, etc. Second, awareness and effectiveness of Work-Family Balance Assistance Policy influenced re-employment desire. Therefore, it is necessary to aggressively expand the support policy for work-family reconciliation for women with career interruption. Third, the perception of support for work - family reconciliation was highest in elementary school after care class. It is necessary for the elementary school after-school care classroom to improve quantitative and qualitative care services so that there is no gap in care, and it is necessary to strengthen labor supervision of local labor offices to enhance the effectiveness of pre-and post-maternity leave system. Fourth, in the present study, the utilization experience of the work-family reconciliation policy was not statistically significant for the re-employment desire of career-separated women. This may mean that the system is not settled properly in the industrial field, so policy and academic efforts are needed to increase the availability of the work support policy.

Keywords: Career-Interrupted Women, Re-employment Need, Work-Family Balance, Reentry of Labor Market

윤영득, 송실대학교 일반대학원 사회복지학과 박사과정  
서울시 강남구 테헤란로 8길 21, 화인강남빌딩 8층  
prajna50@hanmail.net

이지하, 송실대학교 일반대학원 사회복지학과 교수  
서울시 동작구 상도로 369 송실대학교 조만식기념관 745호 사회복지학부  
jihalee@gmail.com