경상남도 여성가족정책 브리프
BRIEF
Gyeongsangnamdo Women & Family Foundation
경상남도여성가족재단
2025. 05 Vol 47

경상남도 창원시 성산구 용지로 240 T. 055-713-7074 F. 055-713-7093 www.gnwff.or.kr

박지영 경상남도여성가족재단 연구위원

경남 경력단절(보유)여성 등의 경제활동 실태와 시사점[1)]

01. 조사 개요
02. 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리 실태
03. 경력단절(보유)여성의 정책 수요
04. 시사점

■ 한국의 여성 인적자원은 노동시장에 편입되어 경제활동을 하는 비중이 더디게 늘어나는 경향이 있음. 우리나라의 여성 연령대별 경제활동 참가 양상을 보면, 20대에 최고점을 찍은 후 30대에 결혼, 임신, 자녀출생, 돌봄 등으로 노동시장에서 이탈하면서 최저점을 보이고, 40대 이후 회복하는 M자 곡선을 나타냄. 더불어, 경력단절이 주로 '혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄' 등에서 비롯된다고 여겼던 이전과 달리 성별임금격차, 노동시장구조 등 근로조건이 경력단절의 주요 요인으로 작용하고 있다는 점 역시 경력단절의 중요한 원인으로 인식되기 시작함(국미애, 2018; 류유선, 2021; 박선영, 2020; 박선영 외, 2020; 한지영, 2015)

■ 그 결과로, 2000년 후반부터 여성의 전통적인 경력단절에 대한 정책적 논의가 시작되면서 2008년 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」이 제정되었음. 이후 2021년 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 전부 개정되면서 경력단절여성 등을 1) 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성, 2) 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 확대하였음. 경상남도 역시 2022년, 관련 조례를 전부개정하고, 2024년 「경상남도 여성의 경제활동 촉진 및 경력 유지에 관한 조례」로 일부 개정함으로써 '경력단절여성'을 '경력보유여성'으로 명칭 변경 등 법적 정의와 지원 대상을 확대한 바 있음[2)]

■ 이러한 맥락에서 경상남도는 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등 다양한 이유로 경력이 단절된 여성의 경제활동 실태를 파악하고, 이들을 위한 정책적 지원방안의 마련이 필요하게 됨. 이에 본 고에서는 경남지역 경력단절여성의 최초 및 최근 경력단절 시점의 일자리 실태를 분석하고, 경력보유여성의 경제활동 지원을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 함

1) 본 내용은 2024년 경상남도여성가족재단이 수행한 [경남 경력단절(보유) 여성 등의 경제활동 실태와 지원 방안] 연구의 내용을 발췌, 재구성함
2) 본 고에서는 맥락에 따라 '경력단절여성'과 '경력보유여성'을 병기하여 사용함

01. 조사 개요

조사 대상

■ 「경상남도 여성의 경제활동 촉진 및 경력 유지에 관한 조례」의 법적 정의에 근거하여 규정하였으며, 만 25세 이상 55세 미만의 '혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성'으로 정의하고, 비취업자를 조사대상으로 설정함

■ 세부적으로는 1) 현재 직장이 없으나 2) 실질적인 구직 의사를 가지고 구직 중이며 3) 과거에 한번 이상 경력단절(직장을 다니다가 그만둠) 경험이 있는 여성 500명이 응답함

조사 기간

■ 2024년 6월~7월 진행되었으며, 조사방법은 구조화된 설문지를 활용하여 온라인 조사(전문 조사업체 활용)를 실시함

조사 내용

■ 최초 경력단절 당시 일자리, 최근 경력단절 당시 일자리 실태를 파악하는 세부 문항과 경력단절(보유)여성의 정책 수요를 묻는 문항 중 일부를 활용하여 분석함

표 IV-1 조사 내용

구 분	세부 내용
최초 및 최근 경력단절 당시 일자리 실태	• 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 종사자 수(사업체 규모) • 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 산업 • 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 직종 • 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 근로 형태 • 최초 및 최근 일자리에서 경력단절이 된 이유 및 세부 이유
경력단절(보유) 여성의 정책 수요	• 경력단절여성의 경제활동을 지원하기 위해 가장 노력해야 할 부분

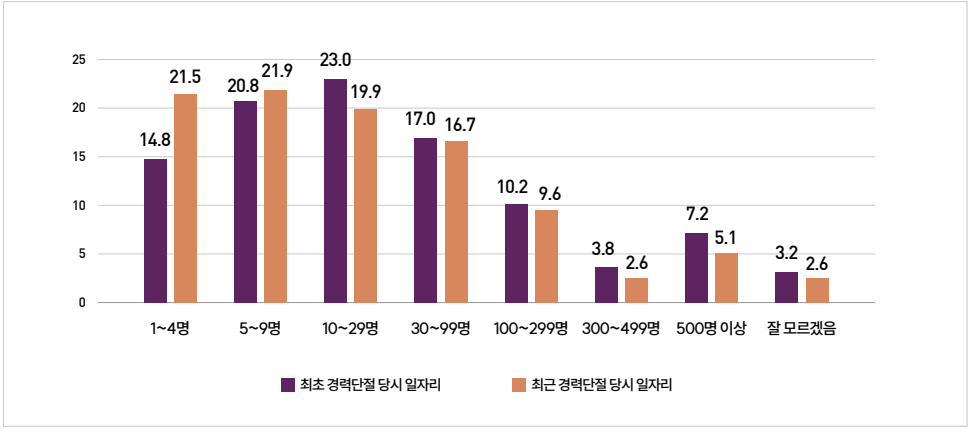
02. 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리 실태

최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 종사자 수 (사업체 규모)

■ 최초 경력단절 당시 일자리의 종사자 수 대해 살펴보면, '10~29명'이 115명(23.0%), '5~9명'이 104명(20.8%), '30~99' 85명(17.0%) 순으로 높게 나타났고, 최근 경력단절 당시 일자리의 종사자 수에 대해 살펴보면, '5~9명'이 68명(21.9%), '1~4명' 67명(21.5%), '10~29명'이 62명(19.9%) 순으로 높게 나타나, 10명 미만의 소규모 사업체 종사 비중이 증가한 것으로 나타남

그림 1 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 종사자 수 (사업체 규모)

(단위: %)



■ 사업체 종사자 수 기준으로 최초 경력단절 당시와 최근 경력단절 당시 일자리 간의 이동을 교차로 분석한 결과, 종사자 수가 '1~4명', '5~9명', '10~29명', '100~299명'인 사업체에 종사한 경우 유사한 사업체 규모로 이동하는 비율이 높았고, '300~499명', '500명 이상' 규모의 사업체에 종사했던 경우에는 상대적으로 더 작은 규모의 사업체로 이동하는 경향이 나타남

(단위: %)

표 1 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 종사자 수 (사업체 규모)

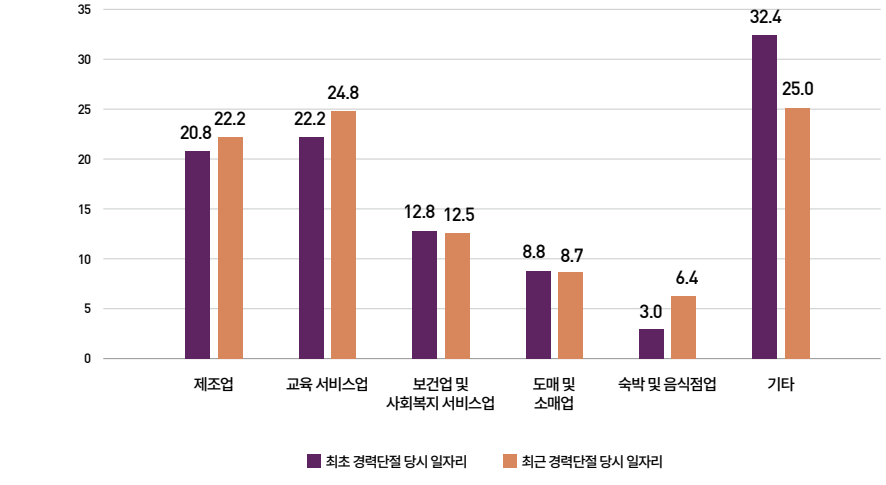
구분		최근 경력단절 당시 일자리의 종사자 수							
		1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300~499명	500명 이상	잘 모르겠음
최초 경력단절 당시 일자리의 종사자 수	1~4명	**46.7**	26.7	11.1	2.2	4.4	0.0	4.4	4.4
	5~9명	18.8	**34.8**	23.2	18.8	0.0	1.4	1.4	1.4
	10~29명	23.3	24.7	**26.0**	9.6	9.6	1.4	4.1	1.4
	30~99명	11.3	17.0	18.9	**30.2**	20.8	0.0	1.9	0.0
	100~299명	9.7	3.2	19.4	25.8	**29.0**	3.2	9.7	0.0
	300~499명	0.0	**37.5**	0.0	25.0	12.5	25.0	0.0	0.0
	500명 이상	21.7	4.3	17.4	**21.7**	0.0	13.0	**21.7**	0.0
	잘 모르겠음	22.2	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1	**44.4**

최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 산업

■ 최초 경력단절 당시 일자리의 산업(업종)에 대해 살펴보면, '교육 서비스업' 111명(22.2%), '제조업' 104명(20.8%), '보건업 및 사회복지서비스업' 64명(12.8%) 순으로 높게 나타났고, 최근 경력단절 당시 일자리의 산업(업종)은 '교육서비스업' 77명(24.8%), '제조업' 69명(22.2%), '보건업 및 사회복지서비스업' 39명(12.5%) 순으로 높게 나타나, 교육 서비스업, 제조업 등의 비율이 다소 증가한 것으로 나타남

(단위: %)

그림 2 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 산업



■ 산업 분류를 기준으로 최초 경력단절 시점과 최근 경력단절 시점 간의 일자리 이동을 교차로 분석한 결과, '제조업', '교육 서비스업', '보건업 및 사회복지 서비스업', '도매 및 소매업'에 종사했던 여성들은 경력단절 이후에도 동일하거나 유사한 산업 내에서 종사하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 반면, '숙박 및 음식점업'에 종사했던 경우에는 '교육 서비스업'으로의 이동이 다소 높은 것으로 나타남

표 2 최초 경단 일자리 및 최근 경단 일자리의 산업

(단위: %)

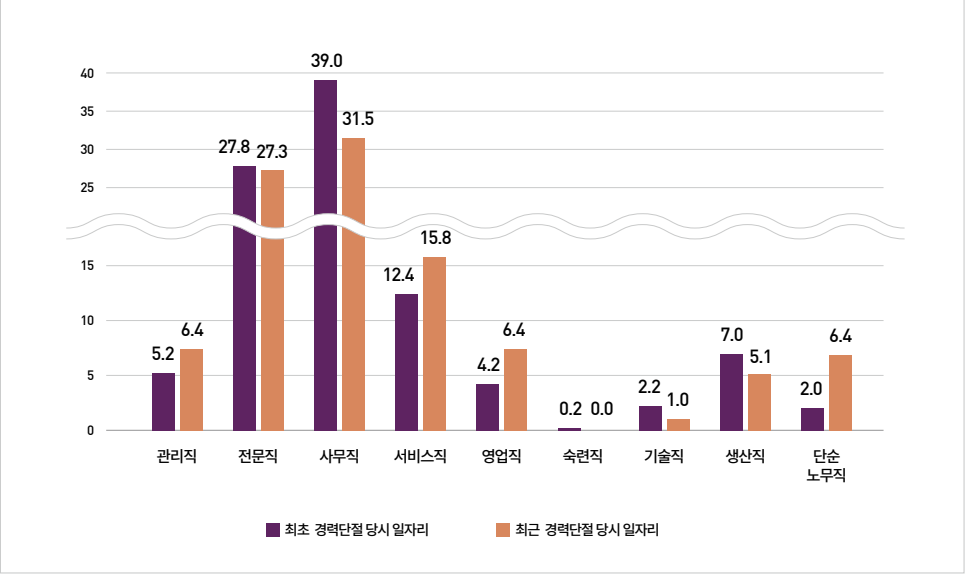
구분		최근 경력단절 당시 일자리의 산업					
		제조업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	도매 및 소매업	숙박 및 음식점업	기타
최초 경력단절 당시 일자리의 산업	제조업	**51.5**	7.4	8.8	1.5	10.3	20.6
	교육 서비스업	7.8	**61.0**	7.8	5.2	1.3	16.9
	보건업 및 사회복지 서비스업	11.9	4.8	**54.8**	11.9	7.1	9.5
	도매 및 소매업	14.3	21.4	10.7	**28.6**	3.6	21.4
	숙박 및 음식점업	0.0	**50.0**	0.0	10.0	40.0	0.0
	기타	22.1	14.0	1.2	9.3	4.7	**48.8**

최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 직종

■ 최초 경력단절 당시 일자리에서 본인이 했던 일(직종)에 대해 살펴보면, '사무직' 195명(39.0%), '전문직' 139명(27.8%), '서비스직' 62명(12.4%) 순으로 높게 나타났고, 최근 경력단절 당시 일자리에서 본인이 했던 일(직종)에 대해 살펴보면, '사무직' 98명(31.5%), '전문직' 85명(27.3%), '서비스직' 49명(15.8%) 순으로 높게 나타나, 사무직 및 전문직의 비율은 다소 감소하였으나 서비스직이나 단순노무직의 비율은 다소 증가하였음

그림 3 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 직종

(단위: %)



■ 직종을 기준으로 최초 경력단절 시점과 최근 경력단절 당시 간의 일자리 이동을 교차로 분석한 결과, '관리직', '전문직', '사무직', '영업직' 등에서는 유사한 직종으로 이동하는 비율이 높게 나타났음. 하지만, '숙련직', '기술직', '생산직', '단순노무직', '서비스직' 등은 동일 직종으로의 복귀보다는 타 직종으로의 이동이 다소 높게 나타났음

(단위: %)

표 3 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 직종

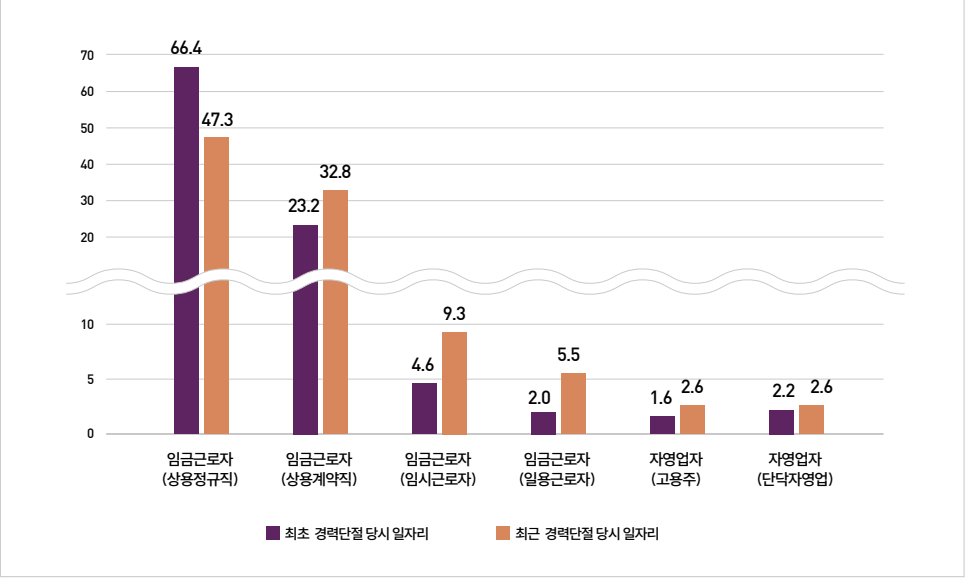
구분		최근 경력단절 당시 일자리의 직종								
		관리직	전문직	사무직	서비스직	영업직	숙련직	기술직	생산직	단순 노무직
최초 경력단절 당시 일자리의 직종	관리직	**29.4**	23.5	23.5	11.8	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0
	전문직	5.5	**67.0**	11.0	5.5	4.4	0.0	1.1	0.0	5.5
	사무직	5.9	11.9	59.3	6.8	6.8	0.0	0.8	4.2	4.2
	서비스직	2.4	4.9	9.8	**63.4**	7.3	0.0	0.0	9.8	2.4
	영업직	18.2	9.1	18.2	18.2	**36.4**	0.0	0.0	0.0	0.0
	숙련직	0.0	0.0	0.0	**100.0**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기술직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**25.0**	25.0	**50.0**
	생산직	0.0	12.5	**20.8**	**20.8**	0.0	0.0	0.0	**20.8**	25.0
	단순 노무직	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0

최초 경단 일자리 및 최근 경단 일자리의 근로 형태

■ 최초 경력단절 당시 일자리의 근로 형태를 살펴보면, '임금근로자(상용정규직)' 332명(66.4%), '임금근로자(상용계약직)' 116명(23.2%), '임금근로자(임시근로자)' 23명(4.6%) 순으로 높게 나타났고, 최근 경력단절 당시 일자리의 근로 형태를 보면, '임금근로자(상용정규직)' 147명(47.3%), '임금근로자(상용계약직)' 102명(32.8%), '임금근로자(임시근로자)' 29명(9.3%) 순으로 높게 나타나, 상용정규직의 비율은 감소하였으나, 상용계약직의 비율이나 임시근로자의 비율은 증가한 것으로 나타남

(단위: %)

그림 4 최초 및 최근 경력단절 당시 일자리의 근로 형태



■ 근로 형태를 기준으로 최초 경력단절 시점과 최근 경력단절 시점 간의 일자리 이동을 교차 분석한 결과, '임금근로자(상용 정규직)', '임금근로자(상용 계약직)', '임금근로자(임시근로자)' 의 경우 유사한 근로 형태로 직장에 재진입하는 경향이 높게 나타났으나, '임금근로자(일용근로자)', '자영업자(고용주)', '자영업자(단독자영업)'의 경우에는 경력단절 이후 다른 근로 형태로의 이동 비율이 다소 높은 것으로 나타남

표 4 최초 경단 일자리 및 최근 경단 일자리의 근로 형태

(단위: %)

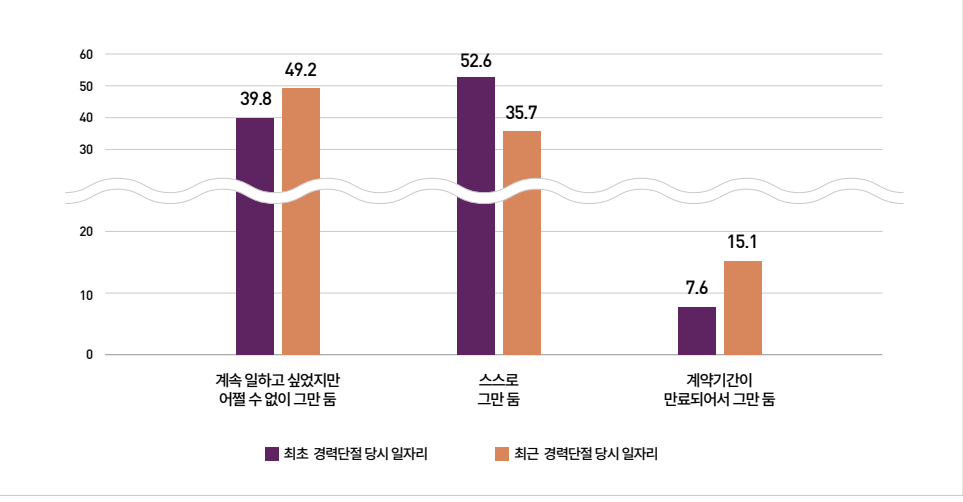
구분		최근 경력단절 당시 일자리의 근로 형태					
		임금근로자 (상용정규직)	임금근로자 (상용계약직)	임금근로자 (임시근로자)	임금근로자 (일용근로자)	자영업자 (고용주)	자영업자 (단독자영업)
최초 경력단절 당시 일자리의 근로 형태	임금근로자 (상용정규직)	**58.7**	25.0	4.3	5.8	2.9	3.4
	임금근로자 (상용계약직)	25.6	**55.1**	16.7	1.3	0.0	1.3
	임금근로자 (임시근로자)	18.2	**27.3**	**27.3**	18.2	9.1	0.0
	임금근로자 (일용근로자)	14.3	14.3	**42.9**	28.6	0.0	0.0
	자영업자 (고용주)	0.0	**50.0**	25.0	0.0	25.0	0.0
	자영업자 (단독자영업)	**66.7**	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

최초 및 최근 일자리에서 경력단절이 된 이유

■ 최초 일자리에서 경력이 단절된 이유에 대해 살펴보면, '스스로 그만둠' 263명(52.6%), '계속 일하고 싶었지만 어쩔 수 없이 그만둠' 199명(39.8%), '계약기간이 만료되어서 그만둠' 38명(7.6%) 순으로 나타남. 최근 일자리에서 경력이 단절된 이유에 대해 살펴보면, '계속 일하고 싶었지만 어쩔 수 없이 그만둠' 153명(49.2%), '스스로 그만둠' 111명(35.7%), '계약기간이 만료되어서 그만둠' 47명(15.1%) 순으로 나타나, 첫 직장때보다 최근 직장에서 스스로 그만두기 보다는 계속 일을 하고 싶었지만 어쩔 수 없거나 계약기간이 만료되어 타의에 의해 그만두는 경우가 다소 높았음

그림 5 최초 및 최근 일자리에서 경력단절이 된 이유

(단위: %)

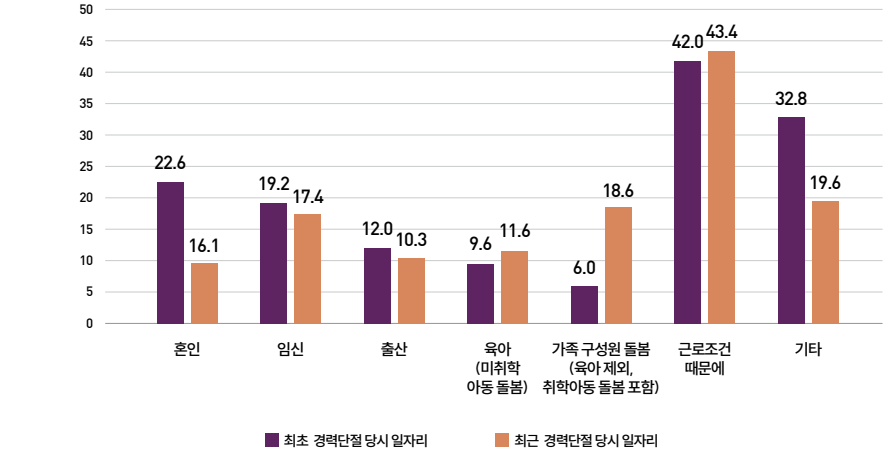


최초 및 최근 일자리에서 경력단절이 된 세부 이유(1+2순위)

■ 최초 일자리에서 경력이 단절된 이유를 세부적으로 살펴보면, '근로조건 때문에 210명(42.0%)', '혼인' 113(22.6%), '임신' 96명(19.2%) 순으로 나타났고, 최근 일자리에서 경력이 단절된 이유는, '근로조건 때문에' 135명(43.4%), '혼인' 50명(16.1%), '임신' 54명(17.4%) 순으로 나타나, 근로조건으로 인하여 그만 비율이 가장 높게 나타남

그림 6 최초 및 최근 일자리에서 경력단절이 된 세부 이유

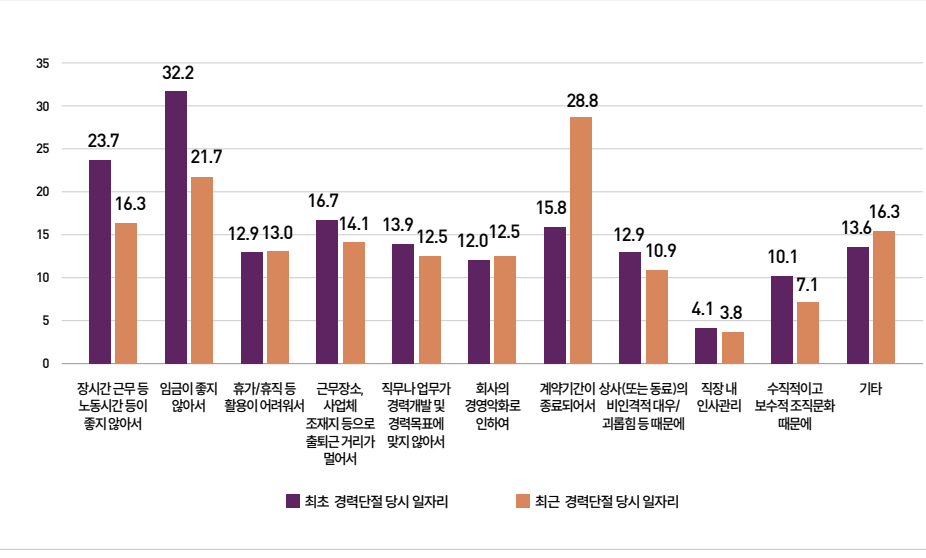
(단위: %)



■ 최초 및 최근 일자리에서 혼인·임신·출산·육아·돌봄 외 경력단절이 된 다른 이유를 '임금이 좋지 않아서' 102명(32.2%), '장시간 근무 등 노동시간 등이 좋지 않아서' 75명(23.7%), '근무장소, 사업체 소재지 등으로 출퇴근 거리가 멀어서' 53명(16.7%) 순으로 나타남. 최근 일자리에서 혼인·임신·출산·육아·돌봄 외 경력단절이 된 다른 이유, '계약기간이 종료되어서' 53명(28.8%), '임금이 좋지 않아서' 40명(21.7%), '장시간 근무 등 노동시간 등이 좋지 않아서' 30명(16.3%) 순으로 나타남

그림 7 최초 및 최근 일자리에서 혼인·임신·출산·육아·돌봄 외 경력단절이 된 다른 이유

(단위: %)



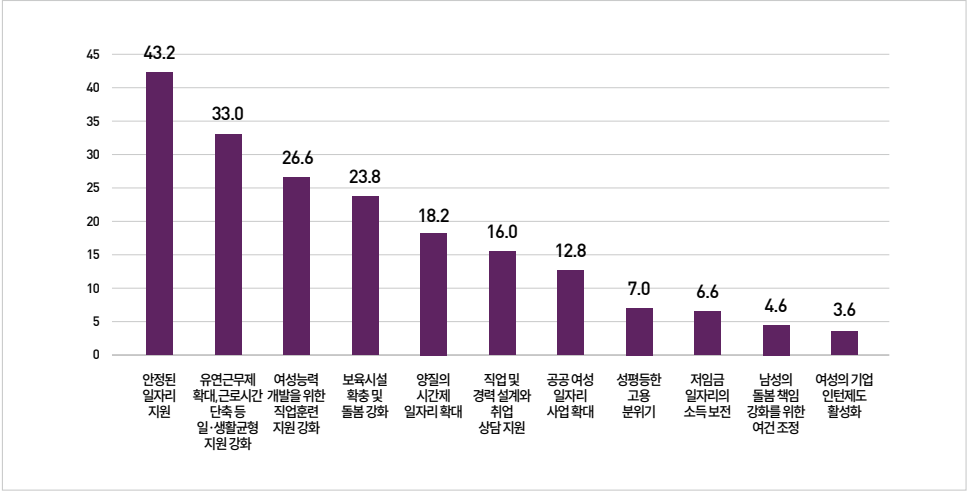
03. 경력단절(보유)여성의 정책 수요

경력단절여성 경제활동 지원을 위해 노력할 부분 (1+2순위)

■ 경력단절여성 경제활동 지원을 위해 노력할 부분에 대해서 살펴보면, '안정된 일자리 지원' 216명(43.2%), '유연근무제 확대, 근로시간 단축 등 일·생활균형 지원 강화' 165명(33.0%), '여성능력개발을 위한 직업훈련 지원 강화' 133명(26.6%) 순으로 나타남

그림 8 경력단절여성 경제활동 지원을 위해 노력할 부분

(단위: %)



04. 시사점

■ 경남 여성의 경력유지 등을 위해 필요한 사항은 노동시장에서의 근로 조건을 개선하기 위한 방안과 함께 특히 양성평등한 일자리를 조성하기 위한 노력이 필요함. 경남지역의 일자리 상황에 대한 경력단절(보유)여성의 상황을 보면, 일과 결혼, 임신, 돌봄을 함께하기 어려운 환경이라는 것을 확인할 수 있음. 이에 경남 여성의 고용 및 경력유지를 위해서 양성평등한 조직문화를 사업체가 조성할 수 있도록 하는 경력단절의 예방 차원에서의 정책을 추진하는 것이 필요함. 이를 위해서는 경남지역의 다양한 조직에 대해 대상별 특성을 고려한 조직문화 진단 및 분석 결과 도출하고 기관 전반의 조직문화 진단결과에 기반한 기관별 맞춤형 개선 과제를 제안하는 사업을 추진하는 것이 요구됨

■ 또한 경남의 공공 및 민간기관의 양성평등 문화를 조성할 수 있도록 관련 사업을 추진하는 노력이 요구됨. 예를 들어, 양성평등주간 등을 활용하여 기업체의 경영자 및 인사담당자, 근로자 등을 대상으로 양성평등 인식 개선사업, 양성평등 캠페인 실시 등을 추진하는 것도 방법임. 그리고 양성평등 조직문화 공모전 운영 등을 통해 직장 내 양성평등한 조직문화 확산을 내포할 수 있는 사업들도 고려해 볼 수 있음

참고문헌

- 국미애. (2018). 경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가. 여성학연구, 28(1), 251-282.
- 류유선. (2021). 생존경로로써 경력단절: 20 대 1 인 가구 여성의'취업과 퇴사'의 반복적 노동서사. 문화와 사회, 29(2), 137-182.
- 박선영. (2020). '경력단절여성'의 경제활동촉진에서 '여성'의 경제활동촉진으로. 월간 한국노총, 564, 16-17.
- 박선영, 김난주, 고현승, 이윤진. (2020). 「경력단절여성등 경제활동 촉진법」에 대한 입법평가. 한국여성정책연구원.
- 한지영. (2015). 여성의 경력단절예방 및 경제활동촉진을 위한 법제도 개선방안: 경력단절예방 및 경제활동촉진법을 중심으로. 젠더법학, 6(2), 105-138.