

2024년 경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사

연구 책임 정 형 옥 (경기도여성가족재단 선임연구위원)

연구 지원 정 수 연 (경기도여성가족재단 연구원)



경기도여성가족재단
Gyeonggi-do Women & Family Foundation

2024년 경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사

발행인 김혜순

발행일 2024년 6월 30일

발행처 (재)경기도여성가족재단

주소 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150

전화 031)220-3900

홈페이지 www.gwff.kr

인쇄 경성문화사

I S B N 978-89-6432-661-9 93330

본 출판물의 저작권 및 판권은 (재)경기도여성가족재단에 있습니다.

발간사

경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사는 관련 조례에 근거해 3년 주기로 실시하는 조사입니다. 본 재단에서는 2018년, 2021년에 이어 올해 세 번째로 조사를 실시했습니다.

중앙정부에서는 2022년 6월부터 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 전부 개정된 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」이 시행되고 있습니다. 법이 개정되면서 그동안 '혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄'과 같은 '개인적인 사유'로 제한되었던 '경력단절' 사유에 '근로조건'이 추가되었습니다. 올해 실시한 실태조사는 경력단절 사유에 '근로조건'이 추가된 이후 실시되는 첫 조사라는 점에서 기존의 조사와 차이가 있습니다.

한편, 경기도는 2023년 3월 「경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례」를 「경기도 경력보유여성등의 경력유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례」로 전부 개정했습니다. 조례 개정의 핵심적인 내용은 '경력단절'이라는 개념을 '경력보유'로 변경한 것입니다. 이러한 변화를 반영해 조사명을 '경기도 경력보유여성등의 경제활동 실태조사'로 변경하였습니다.

그리고 본 재단에서는 조사 결과를 바탕으로 포럼을 실시해 관련 전문가 등 다양한 의견을 수렴하였습니다. 포럼에 참석해 귀한 의견을 주신 토론자분들과 본 연구를 위해 조사 및 자문에 참여해 주신 모든 분들에게 감사드립니다. 무엇보다 연구를 진행한 연구진의 노고에서 감사의 마음을 전합니다. 본 조사가 향후 경기도 경력보유여성등의 경제활동 지원 정책 마련을 위한 기초자료로 활용될 수 있기를 기대합니다.

2024년 6월

(재)경기도여성가족재단 대표이사

김혜순

연구 요약

1. 서론

가. 연구목적

- 본 연구는 '경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사'로서 2018년, 2021년에 이어 세 번째로 실시되는 조사임. 2024년 조사는 관련 법률과 조례의 개정에 따라 경력단절 사유에 '근로조건'이 추가된 이후 실시되는 첫 조사라는 점에서 기존의 조사와 차이가 있음.
- 중앙정부에서는 2021년 「경력단절여성법」을 「여성경제활동법」으로 전부개정함. 그동안 '혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄'과 같은 '개인적인 사유'로 제한했던 경력단절사유에 '근로조건'을 추가함.
- 한편, 경기도는 2023년 3월 「경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례」를 「경기도 경력보유여성등의 경력유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례」로 전부 개정함. 조례 개정의 핵심적인 내용은 '경력단절'이라는 개념을 '경력보유'로 변경한 것임. 다만, '경력보유여성'에 대한 정의는 법률의 '경력단절 여성'에 대한 정의와 동일함.

나. 연구방법

- 문헌자료 분석: 법률, 조례, 경기도 정책 자료 등 각종 행정자료를 검토함. 또한 중앙정부 및 타 광역자치단체의 최근 실태조사 등 관련 분야 선행연구를 분석함.
- 통계자료 분석: 통계청의 지역별고용조사 원자료를 활용해서 경기도 경력보유(단절)여성 관련 실태를 파악함.
- 설문조사 실시: 조사 대상, 표본설계, 설문지(안)에 대한 전문가 의견수렴을 위해 1차 온라인 자문회의, 2차 서면 자문회의를 실시함. 설문조사는 전문 조사업체를 통해 구조화된 설문지를 바탕으로 패널을 이용한 온라인 조사로 이루어짐. 이후 조사 내용에 대한 분석 결과를 바탕으로 중간보고회, 여성취업지원 현장 전문가 간담회, 정책토론회를 실시해 정책 방향에 대한 의견을 수렴함.

[표 1] 설문조사 개요

항목	내용
조사 대상	경기도 거주 만 20~64세 여성 - 단, 현재 미취업자의 경우 향후 5년 이내 취업/창업 등 경제활동 계획이 없는 경우 조사 대상에서 제외함.
조사 모집단	「2023년 상반기 지역별고용조사 A형(통계청)」
조사 지역	경기도 거주자 한정
조사 방법	패널을 이용한 온라인 조사 (Online Panel Survey)
표본 배분	연령/중사상지위/권역별 인구 구성비에 따른 제곱근 비례 할당
유효 표본	2,000명
표본 오차	95% 신뢰수준에서 최대 ±2.19%point 허용
조사 기간	2024년 3월 8일 ~ 3월 18일
자료 수집 도구	구조화된 설문지(Structured Questionnaire)
조사 기관	(주)엠브레인리서치

2. 경력보유(단절)여성 관련 법제도 현황

가. 경력보유(단절)여성 관련 법·제도 변화

1) 「여성경제활동법」 전부개정

- 2008년 제정된 「경력단절여성법」이 제정된 지 13년이 지난 2021년 「경력단절여성법」이 「여성경제활동법」으로 전부개정됨. 가장 큰 변화는 정책 대상을 ‘경력단절여성’으로 제한하지 않고 청년여성, 재직여성 등을 포함한 모든 ‘여성’으로 확대했다는 것임. 더불어 경력단절 예방 규정을 정의하고, 관련 사업을 추진할 수 있는 근거를 명시함. 한편, 경력단절과 관련해서는 그동안 ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄’과 같은 ‘개인적인 사유’로 제한했던 경력단절사유에 ‘근로조건’을 추가함. 이를 통해 우리나라 여성의 경력단절이 ‘개인적인 사유’만이 아닌 ‘노동시장 사유’의 영향도 있다는 점을 명확히 함.

- 또한 2013년 이후 3년 주기로 실시한 ‘경력단절여성등의 경제활동실태조사’를 ‘여성의 경제활동실태조사’로 변경함. 조사내용에는 기존의 경력단절여성등의 실태와 더불어 여성의 취업실태, 근로조건 및 근로환경에 관한 사항이 포함되도록 함.

2) ‘경력보유여성’ 조례 개정

- 중앙정부에서 2021년 「경력단절여성법」을 「여성경제활동법」으로 전부 개정하자 이를 반영해 2022년 7월 「경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례」로 전부 개정함. 그러나 2023년 3월 다시 조례를 「경기도 경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례」로 전부 개정함.
- 2023년 6월 전부개정의 가장 핵심적인 내용은 기존의 ‘경력단절여성’개념을 ‘경력보유여성’으로 변경한 것인데, 이와 더불어 조례명도 ‘경기도 여성’에서 ‘경기도 경력보유여성등’으로 변경함. 또한 개정 전 조례가 상위법령에 따른 것임을 목적에 밝힌 것과 달리 전부 개정된 조례는 목적에서 상위법령 관련 부분을 삭제함. 실태조사와 관련해서는 “경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진 정책”을 위한 실태조사를 하도록 변경함.

나. 경력보유(단절)여성 개념과 범주

- 현재 법률의 ‘경력단절여성등’과 경기도 조례의 ‘경력보유여성등’이란 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 또는 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 동일함.
- 한편, 타 지방자치단체 중에서도 경기도와 같이 ‘경력보유여성’ 개념을 사용하는 지역들이 있음. 그런데 ‘경력보유여성’이라는 개념은 동일하지만 지역에서 제정한 조례에 따라서 서로 다른 의미로 정의되어 있음.

[그림 1] 경력보유(단절)여성 관련 법·조례 및 실태조사 관련 연혁

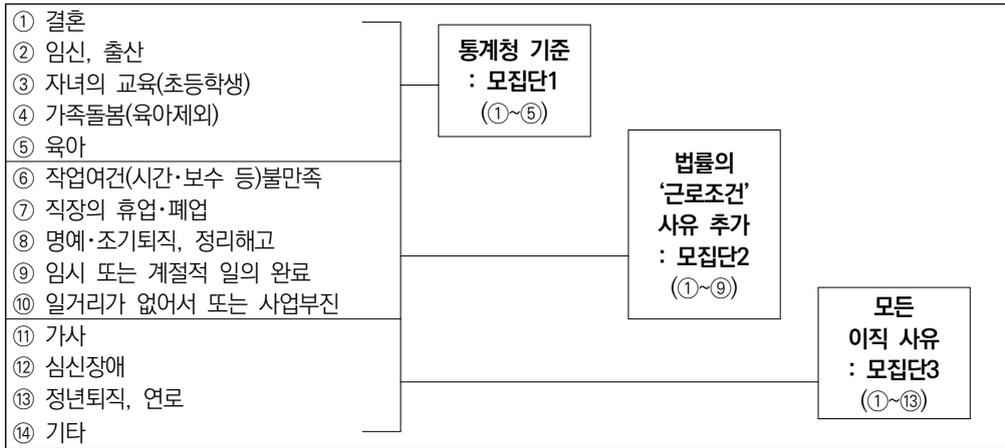


3. 경기도 경력보유(단절)여성 규모추정

가. 모집단 추정 기준

- 현재 통계청에서는 2014년부터 “15~54세 기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀 교육, 가족돌봄의 사유로 직장을 그만둔 미취업 여성”을 “경력단절여성(미취업자)로 정의해서 규모를 추정하고 있음. 그러나 현재 「여성경제활동법」에서는 경력단절사유로 ‘근로조건’을 추가함.
- 이에 다음에서는 통계청 ‘경력단절사유’ 관련 문항을 바탕으로 [그림 2]와 같이 3가지 기준으로 경기도 경력보유(단절)여성의 모집단을 추정함.
 - 첫째, 통계청이 매년 발표하는 기준에 따라 경력단절 사유가 ① 결혼 ② 임신, 출산 ③ 자녀의 교육(초등학생) ④ 가족돌봄(육아제외) ⑤ 육아에 해당하는 경우만을 경력보유(단절)여성으로 추정하는 방식임(모집단1).
 - 둘째, 기존의 경력단절 사유(모집단1)에 법률의 ‘근로조건’에 해당하는 사유인 ⑥ 작업조건(시간·보수 등) 불만족, ⑦ 직장의 휴업·폐업, ⑧ 명예·조기퇴직, 정리해고, ⑨ 임시 또는 계절적 일의 완료, ⑩ 일거리가 없어서 또는 사업부진으로 인해 그만둔 여성을 경력보유(단절)여성에 추가하는 방식임(모집단2).
 - 셋째, 사유와 무관하게 이전 직장(일)을 그만둔 경험이 있는 모든 여성을 경력보유(단절)여성으로 정의하는 방식임(모집단3). 여기에는 ⑪ 가사, ⑫ 심신장애, ⑬ 정년퇴직, 연로, ⑭ 기타 사유로 그만둔 여성들이 추가됨.

[그림 2] 통계청 지역별고용조사: 경력단절 사유 관련 문항



나. 경력보유(단절)여성 규모 추정

- 현재 미취업자인 경기도 경력보유(단절)여성의 규모를 연령별, 혼인여부별로 모집단1~모집단3의 정의에 따라 추정한 결과는 [표 2]와 같음. 통계청 기준으로 '15~54세 기혼 여성'으로 한정해 규모를 추정하면 모집단1 기준 44만 6천명, 모집단2 기준 61만 4천명, 모집단3 기준 75만 4천명임. 본 연구조사 대상 기준 '20~64세 기·미혼 여성'을 대상으로 규모를 추정하면 모집단1 기준 45만 4천명, 모집단2 기준 79만 5천명, 모집단3 기준 99만 7천명임.

[표 2] 경기도 경력보유(단절)여성(현 미취업자) 규모 추정(2023)

(단위: 천명, %)

구분	15-54세 기혼(통계청)				20-64세 기·미혼(조사대상)				
	경력 보유 (단절) 여성	비율 (모집단 1)	비율 (모집단 2)	비율 (모집단 3)	경력 보유 (단절) 여성	비율 (모집단 1)	비율 (모집단 2)	비율 (모집단 3)	
기존 사유 (통계청 기준)	결혼	115	25.8	18.8	15.3	115	25.4	14.5	11.6
	임신, 출산	110	24.7	18.0	14.6	110	24.3	13.9	11.1
	자녀의 교육(초등학생)	19	4.4	3.2	2.6	19	4.3	2.5	2.0
	가족돌봄(육아제외)	19	4.3	3.2	2.6	26	5.8	3.3	2.7
	육아	182	40.7	29.6	24.1	182	40.2	22.9	18.3
	계(모집단1)	446	100.0	72.7	59.2	454	100.0	57.1	45.6
'근로 조건' 사유 추가	작업여건(시간, 보수등) 불만족	67		10.9	8.9	157		19.8	15.8
	직장의 휴업, 폐업	21		3.5	2.8	33		4.2	3.4
	명예, 조기퇴직, 정리해고	14		2.3	1.9	26		3.2	2.6
	임시 또는 계절적 일의 완료	39		6.4	5.2	80		10.1	8.1
	일거리가 없어서 또는 사업부진	26		4.3	3.5	44		5.6	4.4
	계(모집단1+모집단2)	614		100.0	81.4	795		100.0	79.8
모든 이직 사유 포함	가사	99			13.2	110			11.0
	심신장애	8			1.1	13			1.3
	정년퇴직, 연로	0			0.0	5			0.5
	기타	33			4.4	74			7.4
	계(모집단1+모집단2+모집단3)	754			100.0	997			100.0

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사. 2023년 상반기 C형 원자료 분석.

주 1) 모집단1: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄이 포함됨

2) 모집단2: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄과 근로조건이 포함됨

3) 모집단3: 경력단절의 사유에 직장은 그만둔 모든 사유가 포함됨

4) 정년퇴직, 연로: 실인원은 259명이나 천명 단위로 변환하면서 0명으로 표기됨.

4. 2024년 조사 설계 방법

가. 조사 대상

- 2024년 경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사의 대상은 '경기도에 거주하는 20~64세 여성'임. 이전의 조사와 달리 조사 대상을 '경력단절 경험이 있는 여성'으로 한정하지는 않았음. 다만, 현재 미취업자는 향후 5년 이내에 일할 의사가 있는 여성으로 제한함.

나. 표본설계

- 모집단 추정에 활용한 자료는 통계청 지역별고용조사 2023년 상반기 원자료임. 본 조사의 모집단은 “경기도에 거주하는 20~64세 여성”임. 조사 대상 중 현재 미취업자의 경우 향후 5년 이내에 일할 의사가 있는 여성으로 제한하였지만, 해당 집단을 구분해서 모집단을 추정하는 것은 가능하지 않음. 이에 모집단은 현재 미취업인 여성을 기준으로 파악함.
- 설문조사의 총 표본규모는 2,000명임. 표본은 모집단의 연령, 거주지역, 현재 경제활동 상태를 기준으로 제공근비례할당을 하였음. 조사 결과는 모집단 분포를 반영한 후 가중치를 적용하여 분석함.

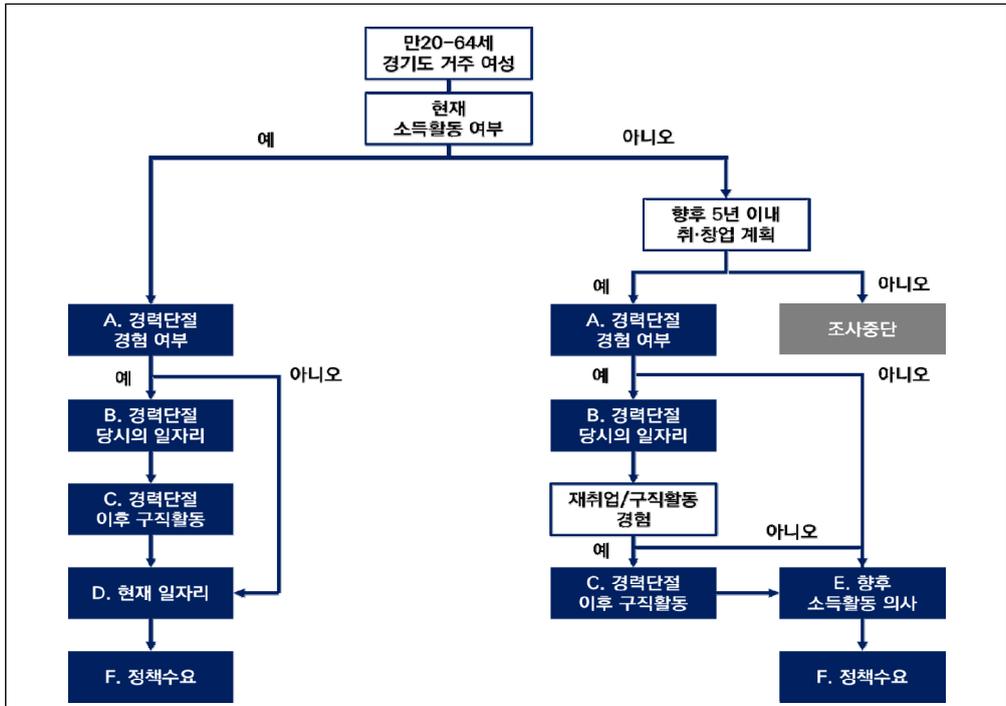
다. 조사내용

- 본 조사는 2018년, 2021년 경기도 조사와 달리 ‘경력보유(단절)여성’을 포함한 경기도 거주 20~64세 여성으로 조사 대상을 확대했기 때문에 이에 따라 조사 내용도 확대함. 2024년 실태조사의 구체적인 조사 항목은 조사대상자 선별 문항, 경력단절 경험 여부, 경력단절 당시의 일자리, 경력단절 이후 구직활동, 현재 일자리, 향후 소득활동 의사, 정책수요 등으로 구성됨.
 - 이전 조사와의 비교를 위해 가능한 문항은 동일성을 유지하면서 새로운 문항을 추가하는 방식으로 구성함. 기본적으로 2021년 경기도 설문 문항 및 2022년 여성가족부 설문 문항 중에서 과거 경력단절 일자리에 대해 회고하는 문항 등은 축소함. 반면, 현재 구직활동 및 정책 수요 등을 파악하는 문항을 중심으로 확대함.

라. 조사대상자 유형

- 조사대상자는 [그림 3]과 같이 크게 여섯 가지 유형으로 구분할 수 있음. 조사대상자 중에서 현재 취업자는 유형1과 유형2가 해당됨. 조사대상자 중에서 현재 미취업자는 유형3, 유형4, 유형5가 해당됨. 조사대상자 중에서 경력단절 이후 재취업 또는 구직활동 경험이 있는 여성은 유형1, 유형3이 해당됨.

[그림 3] 조사흐름도



〈조사대상자 유형〉

전체 2,000명

유형1	경력단절 경험이 있는 현재 취업여성(A,B,C,D,F)	561명
유형2	경력단절 경험이 없는 현재 취업여성(A,D,F)	682명
유형3	경력단절 및 재취업(구직활동) 경험이 있는 현재 미취업 여성(A,B,C,E,F)	329명
유형4	경력단절 경험이 있고 재취업(구직활동) 경험이 없는 현재 미취업 여성(A,B,E,F)	104명
유형5	법에서 정한 사유에 의한 경력단절 경험이 없는 여성 현재 미취업여성(A,E,F)	240명
유형6	한 번도 취업(창업) 경험이 없는 여성(A,E,F)	84명

5. 2024년 주요 조사 결과 분석

가. 응답자 일반적 특성

- 응답자의 개인적 특성은 다음과 같음.
 - 20대가 17.8%, 30대가 20.5%, 40대가 24.7%, 50대 이상이 37.0%를 차지함. 학력별로는 대졸 이상이 56.9%를 차지하였고, 다음으로는 전문대졸 22.3%, 고졸 이하 20.7% 순으로 나타남. 유배우자가 58.8%를 차지하였고, 다음으로는 미혼이 35.1%, 사별/이혼이 6.1%로 나타남. 자녀가 있는 경우는 56.0%였음. 현재 소득활동을 하는 여성(취업자)이 61.1%(임금근로자 51.1%, 비임금근로자 10.0%), 현재 소득활동을 하지 않는 여성이 38.9%를 차지함. 거주지역은 경기남부가 74.7%, 경기북부가 25.3%를 차지함.
- 응답자의 배우자 관련 현황은 다음과 같음.
 - 배우자의 학력은 대졸 이상이 61.2%로 가장 많고, 다음은 고졸이하 22.6%, 전문대졸 16.2% 순이었음. 배우자 중 소득활동을 하는 경우는 86.3%였음. 소득활동을 하는 배우자의 월평균 임금은 500만원 이상(31.1%), 300~400만원 미만(25.9%), 400~500만원 미만(21.1%), 200~300만원 미만(16.4%), 200만원 미만(5.5%) 순으로 나타남.
 - 현재 배우자가 있는 전체 응답자의 36.1%만이 배우자의 임금(수입)만으로 가정생활을 유지하는 것이 충분하다고 응답함. 다음으로 응답자의 36.1%가 '배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 자주 있다'고 답변함. 현재 배우자와 가사/육아 분담이 불평등하다는 응답이 52.2%로 평등하다는 응답(47.8%)에 비해 높았음. 연령이 많을수록, 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우 상대적으로 더 불평등하다고 인식하고 있었음.
- 응답자의 자녀 관련 현황은 다음과 같음.
 - 응답자 중에서 자녀가 있는 경우 자녀 수는 2명(59.2%), 1명(32.4%), 3명(8.0%), 4명(0.4%) 순으로 나타남. 막내 자녀의 연령은 만 19세 이상이 50.4%로 과반을 차지함. 다음으로는 만 13~18세(19.7%), 만 7~12세(16.5%), 만 6세 이하(13.4%) 순으로 나타남. 미취업자의 경우 막내 자녀의 연령 중 만 6세 이하가 차지하는 비율이 17.1%로 현 취업자(10.5%)에 비해 높았음.
 - 자녀가 있는 경우 육아와 관련한 분담에 대해 불평등하다는 응답이 54.5%로 평등하다는 응답(45.5%)에 비해 높았음. 40대, 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우 상대적으로 더 불평등하다고 인식하고 있었음.
- 응답자 가구의 월평균 소득과 지출에 대한 사항은 다음과 같음.
 - 월평균 가구소득은 200~400만원(33.4%), 400~600만원(25.5%), 600~800만원(15.9%), 200만원 미만(9.0%), 800~1,000만원(8.7%), 1,000만원 이상(7.5%) 순으로 나타남. 응답자가 취업자인 가구의 경우 가

구소득이 800만원 이상이 차지하는 비율이 상대적으로 높았음.

- 다음으로 응답자 가구의 월평균 가구지출은 200~400만원 미만(34.2%), 200만원 미만(31.3%), 400~600만원 미만(21.8%), 600~800만원 미만(6.1%), 1,000만원 이상(4.4%), 800~1,000만원 미만(2.3%) 순으로 나타남.

나. 경력단절 관련 실태

1) 경제활동 이력별 응답자 유형

- 응답자의 경제활동 관련 이력과 경력단절 경험을 중심으로 구분해 유형별 분포를 살펴보면 다음과 같음.
 - 본 조사에서 ‘경력단절 경험’이 있다는 것은 관련 법률과 조례에서 명시하고 있는 경력단절 사유, 즉, ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원의 돌봄·근로조건’으로 인해 일을 그만둔 경험이 있는 여성을 의미함.
- 응답자의 유형은 크게 6가지로 구분할 수 있음.
 - 현재 소득활동을 하면서, 경력단절 경험이 있는 여성(유형1)은 561명이었음. 다음으로 현재 소득활동을 하면서, 경력단절 경험이 없는 여성(유형2)은 682명이었음. 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 있고 재취업 또는 구직활동 경험이 있는 여성(유형3)은 329명이었음. 넷째, 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 있고 재취업 또는 구직활동 경험이 없는 여성(유형4)은 104명이었음. 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 없는 여성(유형5)은 240명이었음. 유형5의 경우 ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원의 돌봄·근로조건’을 이유로 직장을 그만둔 경험은 없으나 다른 이유로 직장을 그만둔 경험이 있는 현재 미취업자가 해당됨. 마지막으로 한 번도 소득활동을 한 적이 없는 여성(유형6)은 84명이었음.
- 각각의 유형별 응답자의 인적 특성을 살펴보면 다음과 같음.
 - 유형1은 경력단절 경험이 있는 현재 취업자임. 연령별 분포를 살펴보면 50대 이상(45.3%), 40대(35.0%), 30대(13.0%), 20대(6.7%)로 나타남. 학력별로는 대졸이상(56.8%), 전문대졸(24.6%), 고졸이하(18.6%)로 나타남. 혼인상태별로는 유배우자(73.7%), 미혼(17.4%), 사별/이혼(8.9%)로 나타남. 자녀가 있는 응답자가 76.9%임.
 - 유형2는 경력단절 경험이 없는 현재 취업자임. 유형1에 비해 연령별 분포가 상대적으로 고르게 나타남. 즉, 30대(28.0%), 50대 이상(27.0%), 20대(26.7%), 40대(18.3%)임. 학력은 대졸이 61.7%로 유형1에 비해 다소 높은 편이었음. 혼인상태는 미혼이 56.6%, 자녀 없음이 69.2%로 높은 비율을 차지해 유배우자 및 자녀있는 비율이 높은 유형1과 차이가 컸음.

- 유형3은 경력단절 경험 및 재취업(구직활동) 경험이 있으나 현재 미취업자임. 경력단절 경험이 있는 유형1와 유사하게 50대 이상(50.2%)이 차지하는 비율이 높음. 유배우자 비율(83.7%) 및 자녀 있는 비율(82.4%)은 유형1에 비해서도 높게 나타남.
- 유형4는 경력단절 경험은 있으나 재취업(구직활동) 경험은 없는 현재 미취업자임. 유형3과의 차이는 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 없다는 점임. 50대 이상의 비율이 높은 유형3과 달리 40대(43.9%)가 차지하는 비율이 높은 차이가 있었음. 유배우자 비율(86.6%)과 자녀 있음(86.9%)의 비율이 현저히 높은 것은 유형3과 유사했음.
- 유형5는 경력단절 사유가 아닌 다른 사유로 일을 그만둔 경험이 있는 현재 미취업 여성임. 연령별로는 50대 이상이 40.1%로 가장 많았으나, 20대(25.6%), 30대(22.5%), 40대(11.8%)도 일정 비율을 차지하고 있었음. 학력별로는 다른 유형에 비해 고졸 이하(29.2%)가 차지하는 비율이 상대적으로 높은 편이었음. 혼인상태는 유배우자(49.0%)와 미혼(47.4%)이 비슷한 비율을 차지했음. 자녀도 없음이 58.8%, 있음이 41.2%로 다른 유형에 비해 차이가 크지 않았음.
- 유형6은 한 번도 취업 경험이 없으나 향후 5년 이내 취업할 의사가 있는 여성임. 연령별로는 20대가 67.8%로 현저히 높은 비율을 차지했고, 다음으로는 50대 이상이 17.8%를 차지했음. 학력은 대졸이상이 71.4%로 다른 유형에 비해 높은 비율을 차지했음. 혼인상태도 미혼이 73.5%, 자녀 없음이 73.5%로 다른 유형에 비해 현저히 높았음.

2) 경력단절 경험 및 위기 극복 요인

- 과거 경제활동 경험있는 응답자 중 경력단절 경험이 있는 여성은 51.1%를 차지했음.
 - 연령별로는 40대의 경력단절 비율이 68.1%로 가장 높았음. 다음으로 50대 이상도 60.7%로 높았음. 30대는 38.6%, 20대는 17.3%로 상대적으로 낮았음. 학력별로는 전문대졸의 경력단절 경험이 55.9%로 가장 높았음. 혼인상태별로는 유배우자(66.7%)와 사별/이혼(63.5%)에 해당하는 혼인 경험이 있는 여성의 경력단절 경험이 높았음. 미혼의 경우 경력단절 경험은 20.8%에 불과했음. 비슷한 맥락에서 자녀가 있는 경우 경력단절 경험이 71.4%로 자녀가 없는 경우(24.0%)에 비해 현저히 높았음.
- 경력단절 경험이 없는 응답자 중 23.9%는 경력단절의 위기를 겪은 것으로 조사됨.
 - 특히, 연령이 높을수록 경력단절 위기를 경험한 비율이 높게 나타남. 즉, 40대와 50대 이상은 10명 중 3명 이상이 경력단절 위기를 겪은 것으로 조사됨.
- 경력단절 위기를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인으로는 '당장 힘들어도 일을 계속하는 것이 발전 전망이 있어서'가 48.7%로 가장 높았음. 이는 경력단절을 예방하기 위

해서는 무엇보다 일자리의 질이 중요하다는 사실을 시사함.

- 다음으로는 가족들의 적극적인 지원이 있어서가 29.6%로 나타났는데, 유배우자, 자녀가 있는 여성의 응답률이 상대적으로 높았음. 이 외에는 일·생활 균형이 가능한 직장 문화(유연, 재택, 휴직 등 제도적 지원 포함)(14.2%), 자녀 양육(교육) 등 가족 문제를 해결할 수 있는 다양한 제도가 있어서(4.1%) 순으로 나타남.

3) 경력단절 사유

- 응답자들이 첫 번째 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유로는 임신·출산(34.2%), 혼인(22.5%), 근로조건(18.1%), 자녀육아·교육(12.7%), 자녀 이외 가족구성원 돌봄(8.0%), 사업지속의 어려움(4.4%) 순으로 나타남. 이에 따르면 노동시장 사유에 해당하는 ‘근로조건’과 ‘사업지속의 어려움’이 전체의 22.5%를 차지함.
- 경력단절 사유가 ‘근로조건’인 경우 구체적인 사유는 근로계약 기간 만료(25.0%), 장시간 노동, 유연근무 어려움 등 일하는 시간 문제(24.0%), 낮은 임금(17.2%), 출퇴근 거리(15.3%), 업무 부담(12.7%), 휴직/휴가 사용 어려움(5.8%) 순으로 나타남. 근로계약 기간 만료의 경우 50대 이상, 전문대졸, 유형3, 일하는 시간 문제의 경우 20대, 유형1, 낮은 임금은 40대, 대졸이상, 유형1, 출퇴근 거리(근무장소)는 30~40대, 유형4, 업무부담의 경우 20대, 고졸, 유형4에 해당하는 여성들의 응답률이 상대적으로 높았음.
- 경력단절 경험이 있는 응답자의 89.8%는 만약 경력단절 당시 일자리(사업체)가 일·생활 균형이 가능했다면, 일자리(사업체)를 그만두지 않았을 것이라고 답변함. 이는 경력단절 예방에 있어서 일과 생활의 균형이 가능한 일자리 환경을 만드는 것이 무엇보다 중요함을 시사함.
- 경력단절 사유가 ‘자녀 육아·교육’라고 답변한 응답자의 92.8%는 만약 자녀 육아 또는 교육 문제가 해결되었다면 일을 그만두지 않았을 것으로 조사됨. 이는 자녀가 있는 여성들의 경력유지를 위해서는 자녀 돌봄 등의 지원 정책이 중요함을 시사함.

다. 경력단절 당시의 일자리

1) 일자리 유형 및 근속 기간

- 경력단절 경험이 있는 응답자의 당시의 종사상지위는, 임금노동자가 83.6%, 프리랜서 등 다양한 방식으로 소득 활동을 했던 경우가 10.6%, 사업체를 운영하는 자영업자(무급가족종사자 포함)가 5.8%로 나타남.
 - 연령별로는 20대와 40대, 유형별로는 경력단절 경험이 있지만 현재 소득활동을 하고 있는 유형1이 경력단절 당시 임금노동자로 일했던 비율이 상대적으로 높았음.
- 응답자가 경력단절 당시 일자리에서 일한 전체 평균 기간은 5.1년으로 조사됨.
 - 연령이 높을수록, 고졸 이하의 경우, 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 있는 현재 미취업자(유형3)가 평균적으로 경력단절 당시 일자리에서 상대적으로 오래 일한 것으로 나타남.

2) 노동시간과 임금

- 경력단절 당시 일자리의 노동시간은 평균 40.8시간으로 조사됨. 구간별로 살펴보면, 40~52시간(70.7%)이 절대적으로 높은 비율을 차지했고, 이 외에는 15~39시간(12.1%), 53시간 이상(9.8%), 14시간 이하(7.4%) 순으로 나타남.
 - 임금노동자는 40~52시간이 76.6%로 가장 높은 비율을 차지한 반면, 자영업자는 14시간 이하(31.6%)의 짧은 노동시간과 53시간 이상(13.1%)의 장시간 노동이 상대적으로 높은 비율을 차지했음. 프리랜서의 경우 임금노동자나 자영업자에 비해 주당 평균 노동시간이 상대적으로 짧았음.
- 경력단절 당시 일자리의 월평균 임금은 195만원으로 조사됨. 구간별로 살펴보면, 200~300만원(39.2%), 100~200만원(35.3%), 300만원 이상(13.2%), 100만원 미만(12.3%) 순으로 나타남.
 - 임금노동자가 199만원으로 가장 많았고, 다음은 프리랜서(178만원), 자영업자(168만원) 순으로 나타남. 유형별로는 유형4(212만원), 유형1(198만원), 유형3(184만원)으로 나타남. 경력단절 당시 임금이 상대적으로 가장 높은 유형4의 경우 경력단절 이후 재취업 또는 구직활동 경험이 없는 경우에 해당함.

3) 당시 사업체 특성

- 경력단절 당시 사업체의 규모는 10~29인(22.3%), 1~4인(18.2%), 30~99인(17.6%),

5~9인(17.2%), 100~299인(9.2%), 500인 이상(7.0%), 300~499인(2.8%) 순이었음.

- 임금노동자는 10~29인이 23.0%로 가장 많았고, 다음은 30~99인(18.5%), 5~9인(17.9%) 등의 순으로 나타났고, 5인 미만은 14.7%를 차지했음. 반면, 자영업자 10명 중 7명은 5인 미만의 사업체에 해당했음.
- 경력단절 당시 일하던 업종은 교육서비스업(21.2%), 제조업(16.4%), 도매 및 소매업(11.8%), 보건업 및 사회복지서비스업(11.6%) 등의 순으로 나타남.

4) 당시 임금노동자 고용계약 실태

- 경력단절 당시 임금노동자의 91.6%는 전일제로 일했고, 시간제는 8.4%에 불과했음. 30대(4.9%)와 40대(5.1%)의 경우 시간제로 일한 비율은 약 5% 정도로 더욱 낮았음.
- 당시 시간제로 일하게 된 이유에 대해서는 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(31.5%)와 자녀 육아·교육 때문에(29.4%)가 비슷하게 높은 비율을 차지했음. 다음으로는 학업 병행(13.7%), 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(10.3%), 가사(5.5%), 가족구성원 돌봄(5.2%), 취업 준비 병행(2.2%) 등의 순으로 나타남.
- 경력단절 당시 임금노동자였던 응답자 중에서 고용계약 기간을 정하지 않은 경우가 64.2%, 정한 경우가 35.8%로 나타남. 특히, 20대(44.5%)와 30대(45.6%)가 경력단절 당시 일자리가 계약직이었던 비율이 상대적으로 높았음.
- 계약기간을 정한 경우 당시 일자리의 근로계약 기간은 1년이 40.4%로 가장 많았고, 다음은 3년 초과(23.3%), 1년~2년 이하(14.2%), 6개월~1년 미만(8.6%), 2년~3년 이하(7.6%), 1개월~6개월 미만(4.6%) 순으로 나타남.
- 경력단절 당시 직업을 살펴보면, 사무종사자(45.8%)가 가장 많고, 다음으로는 전문가 및 관련 종사자(24.9%), 서비스 종사자(7.7%), 관리자(7.5%), 판매종사자(4.7%) 등의 순으로 나타남.

5) 육아휴직 관련 실태

- 경력단절 당시 임금노동자 중에서 당시 육아휴직 대상자였던 응답자는 전체의 31.0%였음. 이 중 육아휴직을 사용한 경험이 있는 응답자는 47.8%로 과반에 조금 못 미쳤음.
- 육아휴직을 사용했다는 응답자 중에서 직장에 복귀한 비율은 45.2%에 불과했음. 육아휴직 후 복귀한 비율도 과반이 안 되었지만, 복귀한 이후에 직장에 근속한 기간도 상당히 짧은 것으로 나타남.

- 육아휴직을 사용하고 사업장에 복귀한 후 1년도 일하지 않고 퇴사한 비율이 39.7%나 되었음. 다음으로 1~3년 미만(33.0%), 3~5년 미만(22.3%) 순으로 나타남.
- 육아휴직 이후 직장에 복귀한 후 1년 이내에 퇴사한 응답자에게 그 이유를 질문한 결과 일과 양육을 병행하기 어려운 직장문화를 체감해서가 47.0%로 가장 많았음. 다음으로는 자녀 양육 관련 개인적 상황이 변해서(28.9%), 육아휴직 이후 인사상의 불이익이 있어서(14.8%), 계속 다녀도 내 경력발전에 도움이 안 될 것 같아서(6.3%), 자녀 양육과 무관한 다른 개인 사정(3.0%) 순으로 나타남.
- 육아휴직을 사용하지 못한 경우는 대부분 육아휴직을 신청하기 어려운 사업장 문화(불이익 우려)가 그 원인이 된 것을 알 수 있었음.
 - 즉, 한 명도 사용한 선례가 없어서 신청하기 어려웠음(32.3%), 육아휴직을 사용하면 그만두는 분위기여서 신청하지 않음(21.9%), 내 업무를 대신할 사람이 없어서 신청하지 않음(16.1%), 육아휴직을 신청했는데 거절당함(7.9%), 육아휴직을 사용하면 인사상의 불이익이 있을 것 같아서 신청하지 않음(7.7%) 등의 순으로 나타남.

라. 경력단절 이후 구직활동

1) 재취업 및 구직활동 경험

- 경력단절 경험이 있는 응답자 중 79.7%는 재취업 경험이 있는 것으로 나타남.
 - 특히, 50대 이상의 경우 재취업 경험이 85.7%로 가장 높았고, 30대는 68.6%로 가장 낮았음.
 - 재취업 경험이 없는 응답자 중의 과반에 가까운 46.2%는 재취업을 위해 적극적으로 구직활동을 했던 경험은 있는 것으로 나타남.
- 응답자 중에서 경력단절 이전과 유사한 분야(직종)로 재취업(구직활동)을 한 경우는 50.9%에 불과했음.
 - 연령이 높을수록 재취업 시 경력단절 이전 경력과 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 했다는 비율은 낮아졌음. 한편, 학력이 높을수록 재취업 시 경력단절 이전 경력과 유사한 분야로 재취업을 했다는 비율은 높아졌음. 자녀유무에 따른 차이도 크게 나타났는데, 자녀가 있는 여성의 경우 유사분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 47.4%로 자녀가 없는 경우(64.4%)에 비해 현저히 낮았음.
 - 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 경력단절 당시 보건업 및 사회복지서비스업에서 일한 여성이 72.2%로 가장 많았음. 다음으로는 숙박 및 음식점업(67.3%), 교육 서비스업(61.8%) 순으로 나타남. 한편, 금융 및 보험업에서 일한 여성의 경우 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 25.9%에 불과했음. 또한 전문, 과학 및 기술서비스업도 35.2%에 불과했음.

- 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야(직종)로 재취업(구직활동)을 하지 않은 이유는 해당 분야 재취업이 어려울 것 같아서(41.5%), 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서(28.9%), 해당 분야로 재취업해도 경력을 인정받기 어려워서(8.4%), 해당 분야가 적성에 안 맞아서(7.1%), 해당 분야는 발전 가능성이 없어서(5.3%), 해당 분야는 임금이 낮아서(4.5%) 등의 순으로 나타남.
- 자녀가 있는 응답자는 해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서(45.9%)와 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서(30.7%)가 대부분을 차지했음.

2) 일자리 선택 요건 및 애로사항

- 재취업을 위한 구직활동 당시 본인의 능력으로 취업이 가능한 일자리를 선택할 때 가장 고려했던 요건으로는 유연한 근무환경(35.0%)이 가장 높았고, 다음은 출퇴근 거리(25.6%), 당시 내게 필요한 수준의 수입(18.5%), 일자리 안정성(13.1%), 정시퇴근 가능성(7.1%) 순으로 나타남.
- 유연한 근무환경은 30대 이상, 자녀가 있는 응답자, 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 있는 현재 미취업자(유형3)가 상대적으로 가장 중요하게 생각한 것으로 나타남.
- 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 구하는 과정에서 가장 큰 애로사항은 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보 어려움(36.2%)이 가장 높았고, 다음은 사회적응에 대한 자신감 부족(15.3%), 일자리 경험이나 경력부족(12.7%), 임금 외에 원하는 노동조건외의 일자리 부족(12.6%), 일자리 정보 부족(8.2%), 취업에 필요한 기술 부족(6.1%), 취업 알선 부족(3.2%) 순으로 나타남.
- 자녀가 있는 경우 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보 어려움이 45.7%로 과반에 가까웠음.

3) 구직경로

- 응답자들은 재취업을 위해 민간 취업알선 기관을 41.1%로 가장 많이 이용하는 것으로 나타났으나, 공공 취업알선기관도 29.6%를 차지했음. 이 외에는 친척·친구·동료(15.3%), 대중매체(10.3%), 학교·학원(2.2%) 순으로 나타남.
- 경력단절 이후 구직활동을 시작한 후에 재취업까지 걸린 기간은 2년 이상(32.1%), 6개월 미만(27.7%), 6개월~1년 미만(24.9%), 1~2년 미만(15.4%) 순으로 나타남.

- 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우, 경력단절 경험이 있고 현재 미취업자(유형3)인 응답자의 경우 구직활동 후 재취업까지 2년 이상 걸린 비율이 상대적으로 높았음.

마. 취업 여성: 현재 일자리 실태

1) 노동조건 관련 현황

- 현재 소득활동을 하는 응답자의 주당 평균 노동시간은 35.8시간으로 조사됨. 구간별로 살펴보면, 40~52시간이 63.8%로 가장 많았고, 다음은 15~39시간(22.8%), 14시간 이하(9.8%), 53시간 이상(3.6%) 순으로 나타남.
 - 임금노동자의 경우 10명 중 7명은 40~52시간을 일하고 있는 것으로 조사됨. 다음으로는 15~39시간이 19.7%로 나타났고, 14시간 이하의 초단시간 근로자는 6.3%였음. 반면, 자영업자는 임금노동자에 비해 주당 노동시간이 다양하게 분포되어 있었음. 즉, 40~52시간이 37.9%로 가장 많기는 했으나, 15~39시간도 29.1%를 차지했고, 14시간 이하도 22.8%로 나타남. 그리고 53시간 이상 장시간 일하는 비율도 10.2%로 임금노동자(3.1%)에 비해 현저하게 높았음. 반면, 프리랜서의 경우는 15~39시간이 45.7%로 과반에 가까웠고, 다음은 14시간 이하(31.1%), 40~52시간(20.1%), 53시간 이상(3.1%) 순으로 나타남.
- 다음으로 현재 소득활동을 하는 응답자의 월 평균임금은 249만원으로 조사됨. 구간별로 살펴보면, 200~300만원 미만인 39.9%로 가장 많았고, 다음으로는 300만원 이상(31.5%), 100~200만원 미만(16.3%), 100만원 미만(12.3%) 순으로 나타남.
 - 응답자에게 현재와 같은 방식으로 소득 활동을 하는 것이 경제적 자립에 도움이 된다고 질문한 결과 그렇다(매우 그렇다+그런 편이다)가 55.1%, 보통이 26.4%, 그렇지 않다(그렇지 않은 편이다+전혀 그렇지 않다)가 18.5%로 나타남. 50대 이상의 경우 소득 활동을 통해 얻는 현재 임금은 30대에 비해 적었지만 소득 활동이 경제적 자립에 미치는 영향은 더 긍정적으로 인식하고 있었음.
- 현재 일자리가 일과 생활에 미치는 영향을 조사한 결과, 전반적으로 소득 활동과 관련한 일이 가정생활에 더 영향을 미치는 것을 알 수 있었음.
 - 응답자의 33.6%는 ‘일을 하지 않을 때도 일을 계속 걱정’하는 것으로 조사되었고, ‘가끔 그렇다’까지 포함하면 그 비율은 69.1%로 높아졌음. 또한 ‘일을 마친 후 너무 피곤해서 해야 할 집안일을 할 수 없다’는 응답자도 34.0%로 나타남. 그리고 ‘일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다’는 응답자도 32.8%로 나타남. 반면, ‘집안일 때문에 일에 집중하기 어렵다’는 9.5%, ‘집안일 때문에 일에 시간을 충분히 할애하지 못한다’는 11.5%에 불과했음. 전체적으로 응답자의 14.1%는 ‘일과 가정생활의 경계가 모호하다’고 인식하고 있었음.

- 전반적으로 30대와 40대 여성들이 일과 가정생활을 병행하는데 있어서 어려움을 더욱 겪고 있는 것으로 나타남.
- 현재 일자리에에서의 차별 경험을 조사한 결과, 연령차별이 28.8%로 가장 많았고, 다음은 성차별 21.8%, 학벌에 따른 차별 18.3%, 왕따·괴롭힘 11.4%, 성희롱 11.0%, 출신 지역 차별 6.4% 순으로 나타남.
- 연령차별은 20대와 40대, 50대 이상 모두 10명 중 약 3명 정도가 경험한 것으로 나타남. 또한 경력단절 경험이 있는 여성의 연령차별 경험이 36.5%로 경력단절 경험이 없는 여성(22.9%)에 비해 높았음. 성차별은 연령이 낮을수록 더 많이 경험한 것으로 조사되었음. 20대와 30대의 경우 각각 27.2%가 성차별을 경험하였음. 성희롱 경험도 20~40대가 상대적으로 높았음.

2) 사업체 관련 현황

- 현재 일자리의 소재지는 경기도가 79.1%로 나타났고, 다음은 서울이 19.1%를 차지함.
- 연령별로는 50대 이상(87.1%)과 40대(80.5%)가 20대(73.6%)나 30대(69.7%)에 비해 경기도 소재 사업체에서 일하는 비율이 상대적으로 높았음. 학력별 차이도 크게 나타났는데, 특히 고졸 이하의 91.0%가 경기도 지역에서 일하고 있었음. 또한 자녀가 있는 경우(85.7%), 경력단절 경험이 있는 여성(84.9%)의 경우 경기도 소재 사업체에서 일하는 비율이 상대적으로 높았음.
- 현재 사업체의 규모를 살펴보면, 10~29인(19.6%), 30~99인(18.4%), 1~4인(17.7%), 5~9인(16.9%), 300인 이상(15.0%), 100~299인(9.7%) 등의 순으로 나타남.
- 임금노동자는 10~29인(20.8%), 30~99인(19.7%), 5~9인(17.4%), 300인 이상(16.2%), 1~4인(12.8%), 100~299인(10.4%) 순으로 나타남. 반면, 자영업자는 1~4인이 76.3%로 절대적으로 높은 비율을 차지함. 응답자 유형별로는 경력단절 경험이 없는 현재 취업자(유형2)가 경력단절 경험이 있는 현재 취업자(유형2)에 비해 상대적으로 규모가 큰 사업체에서 일하는 것으로 나타남. 특히, 300인 이상 대기업에서 일하는 비율이 2배 가까이 높았음.
- 현재 일자리의 업종별 분포를 살펴보면, 교육서비스업(17.1%), 보건업 및 사회복지서비스업(16.1%), 제조업(14.4%), 도매 및 소매업(9.8%), 숙박 및 음식점업(6.3%) 등의 순으로 나타남.
- 경력단절 경험이 있는 여성(유형1)의 경우 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업이 상대적으로 높았음.

3) 임금노동자 관련 실태

- 취업자 중 임금노동자의 경우 현재 사무종사자로 일하는 비율이 44.7%로 가장 높았음. 다음으로는 전문가 및 관련 종사자(22.9%), 서비스 종사자(12.4%), 단순노무 종사자(6.8%), 관리자(5.3%), 판매 종사자(3.5%) 등의 순으로 나타남.
- 현재 일자리에 고용계약 기간이 정해진 임금노동자가 42.6%나 되는 것으로 조사됨.
 - 특히, 50대 이상(52.3%)과 20대(49.5%)는 과반이 계약직으로 일하는 것으로 나타남. 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우, 경력단절 경험이 있는 경우 상대적으로 고용계약 기간을 정한 비율이 높았음.
 - 현재 일자리에 고용계약 기간이 정해진 경우 1년이 43.2%로 가장 많았음. 특히, 임금노동자 10명 중 약 2명 정도는 1년 미만의 단기 계약으로 고용되어 일하고 있는 것으로 조사되었음. 한편, 전일제의 경우 3년 이상이 33.9%로 시간제(7.4%)에 비해 현저히 높은 비율을 차지했음. 반면, 시간제의 경우 단기 근로 계약에 해당하는 1개월 이상~6개월 미만인 19.9%, 6개월 이상 ~ 1년 미만이 17.6%로 전일제에 비해 현저히 높은 비율을 차지했음.
 - 시간제로 일하는 비율은 50대 이상(32.2%)과 20대(28.9%)가 상대적으로 높았음. 자녀가 있는 경우(27.7%), 경력단절 경험이 있는 취업자(30.3%)도 시간제로 일하는 비율이 그렇지 않은 집단에 비해 높았음.
 - 현재 시간제를 선택한 이유에 대해서는 자녀 육아·교육(17.9%), 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(16.9%), 학업 병행(15.5%), 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(14.9%), 취업 준비(구직활동) 병행(12.5%), 가사(8.3%), 자녀 이외 가족구성원 돌봄(6.2%) 등의 순으로 나타남. 즉, 응답자 10명 중 3명 이상은 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(16.9%) 또는 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(14.9%)와 같은 노동시장 사유로 인해 비자발적으로 시간제로 일하는 것을 알 수 있었음.
- 임금노동자의 현재 일자리의 재직기간은 1년 미만(25.2%), 10년 이상(20.1%), 1~2년 미만(17.6%), 5~10년 미만(14.8%), 3~5년(11.7%), 2~3년(10.6%) 순으로 나타남.
 - 경력단절 경험이 없는 여성(유형2)의 경우 10년 이상 근속한 비율이 25.5%로 경력단절 경험이 있는 여성(12.6%)에 비해 두 배 이상 높았음.
- 임금노동자로 일하는 응답자의 현재 사업체의 복리후생제도를 조사한 결과 전반적으로 관련 제도가 사업체에서 적용되고 있는지 잘 모르는 비율이 상당히 높은 것을 알 수 있었음.
 - 해당 제도가 현재 사업체에 존재한다는 응답은 연차휴가사용분할제도(49.2%)와 병가(43.7%), 육아휴직(30.1%), 출산전후휴가(28.4%), 임신 중 근로시간 단축제(21.8%), 가족돌봄휴가(21.1%) 등의 순으로 나

타남. 직장보육시설(47.4%)을 비롯해 재택·원격 근무(46.4%), 시간선택제(44.5%), 시차출퇴근제(42.1%)와 같은 유연근무제도의 경우 '없음'이 상대적으로 높았음.

- 한편, 해당 제도를 본인이 사용한 경험이 있는지 질문한 결과, 사용률이 가장 높은 제도는 연차휴가사용 분할제도가 85.0%가 현저히 높았음. 다음은 출산전후휴가(75.2%), 육아휴직(51.9%), 재택·원격 근무(53.1%), 병가(50.5%) 순으로 나타남.
- 현재 일하는 부서는 여성이 대다수가 45.1%로 가장 많았고, 다음으로는 여성이 약간 더 많음(17.8%), 남녀가 비슷함(17.5%), 남성이 대다수(10.3%), 남성이 약간 더 많음(9.3%) 순으로 나타남. 이러한 조사 결과는 성별 직종 분리 현상이 뚜렷한 우리나라 노동시장 구조를 반영하는 것이라고 생각됨.
- 현재 일자리의 조직문화를 조사한 결과 아직도 많은 사업장에서 여성들이 결혼, 임신, 그리고 자녀를 양육을 하면서 직장생활을 유지하는 것이 쉽지 않은 상황임을 알 수 있었음.
 - 현재 일자리가 '여성들은 결혼이나 임신하면 직장을 계속 다니기 어려운 분위기'라는 응답(전체 평균 35.4%)은 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록 높아졌음. 특히, 20대는 42.1%, 고졸 이하는 50.3%가 그렇다고 응답함.
 - 다음으로 '여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기'라는 응답(전체 평균 25.5%)도 20대(30.1%)와 고졸 이하(36.6%)가 상대적으로 높았음. 한편, 현재 일자리가 '장시간 노동을 하면 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기'라는 응답(전체 평균 42.0%)은 30대와 20대, 대졸 이상과 전문대졸 이상, 자녀 없는 응답자의 응답률이 상대적으로 높았음.
 - 그리고 '휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기'라는 응답(전체 평균 41.1%)은 40대, 전문대졸과 고졸 이하의 응답률이 상대적으로 높았음.
 - 마지막으로 '직장 내 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황'이라는 응답(전체 평균 29.4%)은 연령이 많을수록, 고졸 이하와 전문대졸, 자녀가 있는 경우, 유형1에 해당하는 경우가 상대적으로 높았음.
- 좀 더 구체적으로 현재 일자리의 직장 내 조직문화를 질문한 결과 항목에 따라 차이가 있지만 '성별에 관계없이 동등하다'는 응답은 약 60~70%에 불과했음. 전반적으로 모든 항목에서 여성이 남성보다 불리하다고 인식하고 있었음.
 - 채용 기회는 23.7%, 핵심 업무에 배치될 기회는 31.0%, 승진 기회는 34.9%, 유리한 보직 또는 인사이동의 기회는 33.1%, 비공식 네트워크를 통해 중요한 정보를 얻을 수 있는 기회는 26.2%, 영향력 있는 고위직·관리자와 함께 일할 수 있는 기회는 35.3%가 여성에게 불리하다고 인식하는 것으로 나타남.

- 현재 임금노동자인 응답자의 71.2%는 노동조합이 없는 사업체에서 일하고 있는 것으로 조사됨. 노동조합이 있고 노동조합에 가입한 비율은 8.7%에 불과했음.
- 현재 임금노동자로 일하는 응답자의 36.1%는 현재 다니는 직장을 향후 1년 이내에 그만둘 의향이 있는 것으로 조사됨.
 - 연령이 낮을수록 1년 이내 퇴사 의향이 있다는 비율이 현저히 높아졌음. 즉, 20대(57.2%), 30대(41.1%), 40대(31.1%), 50대 이상(23.3%) 순으로 나타남.
 - 퇴사를 생각하는 사유로는 법에서 정한 경력단절 사유와 기타 개인 사유를 제시해 질문한 결과 근로조건(시간, 보수 등)이 55.4%로 과반을 차지했음. 다음으로는 '기타 개인 사정'이 33.0%로 나타남. 이 외에는 자녀 육아·교육(4.6%), 임신·출산(4.3%), 혼인(2.0%), 가족구성원 돌봄(0.6%) 순으로 나타남.
 - 근로조건으로 인해 퇴사할 의향이 있는 응답자는 40대가 64.7%로 상대적으로 높았고, 다음은 30대(56.6%), 50대 이상(52.4%), 20대(50.3%) 순으로 나타남. 50대 이상의 43.3%, 20대의 38.5%는 법률에서 명시한 경력단절 사유가 아닌 '기타 개인 사정'으로 인한 퇴사 계획이 상대적으로 높았음.
 - 현재 일자리의 근로조건으로 인해 1년 이내에 퇴사할 계획이 있다는 응답자의 44.9%는 낮은 임금이 원인이었음. 다음으로는 업무 부담(19.2%), 일하는 시간 문제(13.8%), 휴직/휴가 사용 어려움(8.4%), 근로계약 기간 만료(8.0%), 출퇴근 거리(5.8%) 순으로 나타남. 40대의 경우 낮은 임금, 30대는 일하는 시간 문제, 50대 이상은 근로계약 기간 만료가 상대적으로 높은 비율을 차지함. 자녀가 있는 경우 휴가/휴직 사용의 어려움, 자녀가 없는 경우 업무 부담이 상대적으로 높은 비율을 차지함.
- 향후 1년 이내에 현 직장을 그만둘 계획이 있는 응답자 10명 중 7명 이상은 퇴사 후 다른 방식의 경제활동을 지속할 계획인 것으로 나타남.
 - 다른 회사로 취업할 것이라는 응답이 66.7%로 가장 많았고, 이 외에는 창업(3.7%) 또는 프리랜서(3.1%)로 일할 것이라고 밝혔음. 그만두고 일을 쉬다(학업 등 취업과 무관한 계획 포함)는 응답은 26.5%에 불과했음.

4) 자영업자 관련 실태

- 현재 사업을 시작하게 된 주된 동기로는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서(28.0%), 연령에 구애받지 않아서(17.6%), 사업을 하고 싶은 업종이 있어서(12.1%), 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서(11.8%), 원하는 일자리에 취업하기가 어려워(11.4%), 수입이 더 많을 것 같아서(11.1%) 등의 순으로 나타남.

- 현재 사업을 운영한 기간은 10년 이상(26.3%), 5~10년 이상(19.0%), 1년 미만(16.2%), 3~5년 미만(13.6%), 1~2년 미만(13.5%), 2~3년 미만(11.4%) 순으로 나타남.
 - 현재 사업을 시작하는데 걸린 준비기간은 1년 이상(32.7%), 1~3개월 미만(27.9%), 6개월~1년 미만(21.4%), 3~6개월 미만(18.0%) 순으로 나타남.
- 현재 사업을 시작할 때 가장 어려웠던 점으로는 사업정보 및 경영노하우 습득(35.6%) 과 사업 자금의 조달(34.8%), 판매선 확보 및 홍보(14.9%)가 가장 큰 것으로 조사됨.
 - 특히, 40대가 타 연령대에 비해 사업 자금의 조달이 43.4%로 높은 비율로 나타남. 한편, 30대는 판매선 확보 및 홍보가 23.5%로 상대적으로 높았음. 학력별로는 고졸 이하의 경우 사업정보 및 경영노하우 습득이 40.5%로 상대적으로 높았음.
 - 자영업자의 66.6%만이 현재 사업체를 운영하는데 독자적인 사무실이나 점포, 또는 작업장을 보유하고 있는 것으로 조사됨.
- 현재 자영업자의 68.0%는 '1인 자영업자'에 해당했음. 혼자 사업체를 운영하는 경우는 30대, 고졸 이하, 경력단절 경험 있는 응답자의 경우가 상대적으로 많았음.
 - 현재 사업체에 고용한 직원(아르바이트생 포함)이 있는 경우는 32.0%에 불과했음. 직원이 있는 경우는 2~4명이 43.3%로 가장 많았고, 다음은 1명이 34.0%, 5인 이상이 22.5% 순으로 조사됨.
- 현재 사업체에 대한 계획으로는 '계속 유지할 계획'이 57.3%로 과반을 차지함. 다음으로는 '향후 그만둘 계획'이라는 응답자가 23.8%였음. 그리고 응답자의 14.1%는 향후 계획에 대해 '잘 모르겠다'고 답변함. '1년 이내에 확장할 계획'이라는 응답은 4.8%에 불과했음.
 - 그만둘 것으로 예상하는 시기는 1년 이후(38.2%), 6개월~1년 미만(31.4%), 6개월 미만(30.4%) 순으로 조사됨.
 - 이유는 현 사업이 부진하고 전망이 없어서가 61.4%로 가장 높았음. 다음으로는 건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워서(20.6%), 자녀 육아·교육 등 가족 사정상 지속하기 어려워서(12.7%) 등의 순으로 나타남.

5) 프리랜서 관련 실태

- 취업이나 창업 대신 프리랜서로 일하고 있는 이유로는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서가 47.4%로 가장 높은 비율을 차지함. 이 외에는 원하는 일자리에 취업하기 어려워서(15.2%), 연령에 구애받지 않아서(11.2%), 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서(10.3%), 창업은 위험부담이 커서(7.0%), 수입이 더 많을 것 같아서(4.1%) 순으로 나타남.

- 자녀가 있는 경우는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서(49.5%)가 자녀가 없는 경우(44.2%)에 비해 높았음. 경력단절 경험이 있는 여성의 경우 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서(14.9%)가 경력단절 경험이 없는 여성(4.6%)에 비해 상대적으로 높았음.
- 현재 프리랜서로 일하는 분야로는 교육 컨설팅(28.7%), 문화 및 예술(15.9%), 정보통신(10.9%), 가사돌봄(10.8%), 출판 및 언론(7.1%) 등의 순으로 나타남.
 - 현재와 같이 프리랜서로 일한 기간은 1년 미만(30.8%), 5~10년 미만(18.1%), 10년 이상(16.9%), 1~2년 미만(13.6%), 2~3년 미만(11.5%), 3~5년 미만(9.1%) 순으로 나타남.
- 향후 계획으로는 현 수준을 유지하면서 일할 계획(39.7%)과 더 적극적으로 할 계획(39.3%)이 비슷하게 나타남. 향후 그만둘 계획은 11.9%에 불과했음. 이 외에는 '잘 모르겠다'가 9.1%를 차지했음.
 - 현재 프리랜서 일을 더욱 적극적으로 할 계획은 40대(49.3%)와 20대(48.9%)가 가장 높았음. 50대 이상은 현 수준 유지가 51.5%로 과반을 차지했음. 30대의 경우 '잘 모르겠다'는 응답이 19.9%로 상대적으로 높았음.
 - 프리랜서 일을 그만두고자 하는 이유에 대해서는 소득이 적고 불안정해서가 60.9%로 가장 높았음. 다음으로는 건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워서가 33.4%를 차지했음.
 - 프리랜서 일자리를 그만둔 이후에도 10명 중 7명 이상은 다른 방식으로 경제활동을 지속할 계획인 것으로 조사됨. 즉, 취업이 56.3%로 가장 많았고, 다른 분야의 프리랜서(12.9%), 창업(4.7%)으로 나타남. 일을 쉬겠다는 응답은 26.1%에 불과했음.

6) 플랫폼 일자리 관련 실태

- 소득활동 경험이 있는 전체 응답자 중에서 최근 5년 사이에 임금이나 수입을 목적으로 디지털 플랫폼 기업에서 일자리를 구한 경험이 있는 응답자가 36.3%나 되는 것으로 조사됨.
 - 특히, 20대는 10명 중 6명 이상이 플랫폼에서 일자리를 구한 경험이 있었음. 다음은 30대(37.1%), 40대(30.4%), 50대 이상(29.7%) 순으로 나타남.
 - 디지털 플랫폼 일자리를 통해 일한 기간은 1~2년 미만(33.5%), 6개월 미만(23.4%), 2~5년 미만(20.7%), 6개월~1년 미만(14.1%), 5년 이상(8.2%) 순으로 나타남.
- 디지털 플랫폼을 통해 구한 일을 하면서 겪은 어려움으로는 스스로 계약 등의 정보를 판단할 수 있는 역량이 부족(16.6%), 계약 이외의 업무를 배당받음(14.5%), 사전에 협

의 없는 수당 및 보수의 삭감(8.0%), 수행한 일에 대한 보수를 받지 못함(4.3%), 폭언 등 모욕적 언행(성희롱/성추행 포함)(3.0%) 등의 순으로 나타남. '어려움이 없었다'는 응답은 45.5%에 불과했음.

바. 미취업여성: 향후 경제활동 계획

1) 미취업 기간

- 현재 미취업자인 응답자에게 가장 최근 일자리를 그만둔 이후 미취업 기간을 질문한 결과 6개월 미만(24.2%), 1~3년 미만(21.1%), 10년 이상(16.7%), 5~10년 미만(13.1%), 6개월~1년 미만(11.4%) 순으로 나타남.
 - 경력단절 이후 재취업 또는 구직활동 경험이 없는 여성(유형4)의 경우 10년 이상이 42.5%로 현저하게 높은 비율을 차지함.
- 향후 소득 활동을 구체적으로 실행할 시기에 대해서는 1년 이내가 46.7%로 가장 높은 비율을 차지함. 다음으로는 1~2년 미만(25.7%), 3~5년 미만(16.0%), 2~3년 미만(11.6%) 순으로 나타남.
 - 1년 이내에 소득 활동을 시작하겠다는 응답은 50대 이상과 30대 응답자의 비율이 상대적으로 높았음. 취업을 희망하는 경우는 3개월 미만이 상대적으로 높은 비율을 차지했고, 창업을 희망하는 경우는 6개월~1년 미만이 상대적으로 높았음.

2) 원하는 일자리 노동조건

- 본인의 능력으로 취업가능한 일자리로 취업할 경우 가장 고려하는 일자리 요건으로는 유연한 근무환경(31.7%), 출퇴근 거리(25.7%), 필요한 수준의 수입(21.8%), 일자리의 안정성(15.6%), 정시퇴근 가능성(4.6%) 등의 순으로 나타남.
 - 유연한 근무환경은 40대, 자녀가 있는 경우, 창업이나 프리랜서를 희망하는 경우, 경력단절 경험이 있는 경우(유형4와 유형3)가 그렇지 않은 응답자에 비해 상대적으로 더 중요하게 생각했음. 출퇴근 거리는 20대와 30대, 고졸 이하, 취업과 창업을 희망하는 경우, 과거 소득 활동 경험이 없는 유형(유형6)이 상대적으로 중요하게 생각했음. 소득(임금)수준은 20대, 대졸 이상, 취업을 희망하는 경우가 상대적으로 중요하게 생각했음. 일자리의 안정성은 20대와 50대 이상, 전문대졸, 취업을 희망하는 경우, 경력단절 경험이 없는 현재 미취업자(유형5)와 과거 소득 활동 경험이 없는 응답자(유형6)가 상대적으로 더 중요하게 생각했음.

- 현재 미취업자의 희망 임금은 월평균 254.9만원으로 나타남. 이는 현재 소득활동을 하는 응답자의 월 평균임금은 249만원에 비해 다소 높은 것임.

3) 구직활동 경험

- 현재 미취업자인 응답자의 47.6%는 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 한 것으로 나타남.
 - 20대와 30대, 전문대졸, 취업을 희망하는 경우 적극적 구직활동을 한 비율이 상대적으로 높았음.
 - 구직활동의 유형으로는 취업지원 기관이나 직업훈련기관에 등록이 59.1%로 가장 많았고, 다음으로는 입사원서 제출, 면접 참가가 54.1%로 나타남. 다음은 교육훈련 등 프로그램 참여가 27.8%를 차지함.
- 최근 1년 사이에 구직활동을 한 응답자의 44.7%는 과거 경력과 무관한 분야로 구직활동을 한 것으로 나타남.
 - 특히, 50대 이상과 40대, 자녀가 있는 경우, 창업이나 프리랜서를 희망하는 경우가 상대적으로 많았음.
 - 그 이유에 대해서는 해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서가 43.8%로 현저하게 높았음. 다음으로는 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서(20.1%), 해당 분야가 적성에 안 맞아서(10.4%), 해당 분야는 발전 가능성이 없어서(7.6%), 해당 분야로 재취업해도 경력을 인정받기 어려워서(6.7%), 해당 분야는 임금이 낮아서(4.0%) 등으로 나타났음.

4) 원하는 일자리 유형

- 취업을 원하는 직종은 사무종사자(37.4%), 전문가 및 관련 종사자(23.8%), 서비스 종사자(16.0%), 단순노무 종사자(8.9%) 등의 순으로 나타남.
- 취업을 희망하는 응답자의 54.7%는 전일제, 45.3%는 시간제를 희망하였음.
 - 전일제로 일하고자 하는 비율은 20대가 76.4%로 가장 높았고, 30대도 62.4%로 상대적으로 높았음. 학력이 높을수록 전일제로 일하는 것을 선호하였음. 자녀가 있는 경우는 시간제를 희망하는 비율이 58.0%로 자녀가 없는 경우(26.6%)에 비해 현저히 높았음. 유형별로는 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 없는 현재 미취업자(유형4)가 시간제를 희망하는 비율이 67.1%로 현저히 높았음.
 - 시간제를 희망하는 주된 이유로는 자녀 육아·교육(32.9%)과 가사(21.3%), 자녀 이외의 가족구성원 돌봄(7.9%)이 60% 이상을 차지했음. 다음으로는 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(12.3%)와 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(6.5%)와 같은 노동시장 사유로 나타남.

- 창업을 희망하는 이유로는 연령의 구애받지 않아서(20.3%), 시간을 자유로이 활용하고 싶어서(17.9%), 수입이 더 많을 것 같아서(17.8%), 하고 싶은 업종이 있어서(16.9%), 일과 생활의 균형을 맞추려고(16.1%), 원하는 일자리에 취업하기 어려워서(6.7%) 등의 순으로 나타남.
- 프리랜서로 일하고 싶은 이유로는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서가 48.8%로 가장 많았고, 다음으로는 일과 생활의 균형을 맞추려고(22.4%), 연령에 구애받지 않아서(14.6%), 원하는 일자리에 취업하기 어려워서(6.8%) 등의 순으로 나타남. 30대, 고졸 이하, 자녀가 있는 경우 시간을 자유로이 활용하고 싶어서 프리랜서를 희망한다는 응답이 상대적으로 높았음.

사. 정책수요

1) 직업교육훈련

- 응답자의 68.2%는 향후 취·창업 또는 경력개발을 위해 직업교육훈련을 받을 의향이 있는 것으로 조사됨.
 - 특히, 40대, 대졸 이상과 전문대졸, 현 미취업자(유형3, 유형4, 유형5, 유형6)의 직업교육훈련에 대한 수요가 상대적으로 높은 것으로 나타남.
- 현재 미취업 상태인 응답자가 직업교육훈련을 받고자 하는 이유로는 '새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고(29.1%)'와 '직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서(29.0%)'가 비슷하게 높게 나타남. 다음으로는 '자격증을 취득하려고(18.0%)', '기회가 있을 때 배우고 싶었던 것을 배우려고(15.2%)' 등의 순으로 나타남.
 - 특히, 30대와 40대가 '새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고 한다'는 응답이 상대적으로 높았음.
- 현재 취업자의 경우 직업교육훈련을 받고자 하는 이유로 '새로운 기술이나 일을 익혀서 이직(전직)하려고'가 31.1%로 가장 높았음. 다음으로는 '현재 일자리가 고용이 불안정해서 대비책 차원에서(19.3%)', '현재 하는 일을 더 잘하기 위해(13.8%)', '부업(추가소득)을 위해서(12.5%)', '이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고(12.3%)', '자격증을 취득하려고(10.1%)' 등의 순으로 나타남.
 - 30대는 '직업교육훈련을 통해 새로운 분야로 이직(전직)하고자', 40대는 '현재 일자리가 고용이 불안정해 대비책 차원에서', 20대는 '현재 하는 일을 더 잘하기 위해', 50대는 '이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배

우려고'가 상대적으로 높았음.

- 한편, 전체 응답자의 31.8%는 직업교육훈련을 받을 의향이 없는 것으로 조사되었는데 그 이유로는 '취·창업 또는 경력개발에 도움이 안 될 것 같아서'와 '시간적 여유가 없어서'가 각각 27.2%로 가장 많았음. 다음으로는 '원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서(11.1%)', '직업교육훈련 과정에 대한 정보가 부족해서(10.8%)', '대부분 오프라인 강의 또는 교육훈련만 제공되어서(8.8%)', '금전적 여유가 없어서(8.5%)' 등의 순으로 나타남.
- 직업교육훈련을 받고자 하는 응답자가 희망하는 교육 분야는 경영·회계·사무(29.6%)가 가장 많았음. 이 외에는 보건의료(17.9%), 사회복지 및 종교(17.6%), 문화·예술·디자인·방송(17.5%), 관리직(14.5%), 음식 서비스(14.2%), 미용·숙박·여행·오락·서비스(13.4%), 정보통신(11.0%) 등으로 여러 분야에 대한 요구가 고르게 분포되어 있었음. 연령대 및 학력 등에 따라 희망 교육훈련 직종에 차이가 있었음.
- 직업교육훈련을 희망하는 응답자가 가장 선호하는 교육기관은 여성의 특성을 고려해 취업 지원을 하는 기관(85.0%)으로 조사됨. 다음으로는 학원 등 민간기관(71.2%), 대학 내 평생교육기관(69.8%), 사회복지시설(56.7%) 순으로 나타남.
 - 여성 취업 지원기관을 희망하는 경우 대면(38.2%)과 비대면(34.6%)에 대한 수요가 비슷하게 나타남. 반면, 민간기관을 희망하는 경우는 대면(48.6%) 교육에 대한 수요가 비대면(26.4%)에 비해 현저히 높았음.
 - 응답자가 지불 할 의사가 있는 교육비는 5만원 초과~10만원 이하(34.0%), 10만원 초과~15만원 이하(21.4%), 15만원 초과~20만원 이하(17.4%) 등의 순으로 나타남. 20만원 초과는 6.0%에 불과했고, 무상교육을 원하는 경우도 7.6%가 되었음.

2) 여성취업지원 정책

- 여성의 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경으로는 유연근무제 도입과 확대(23.8%)와 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성(19.9%)이 가장 필요한 것으로 조사됨. 다음으로는 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충(15.7%), 성차별을 없애기 위한 노력(10.6%), 장시간 일하는 문화개선(9.6%) 등의 순으로 나타남.
 - 유연근무제 도입과 확대는 연령이 많을수록, 자녀가 있는 경우 응답률이 높았음. 20대의 경우는 성차별을 없애기 위한 노력(19.5%)과 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화(31.5%)가 다른 연령대에 비해 높은 비율을 차지했음.

- 경력보유(단절)여성의 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 적극적으로 추진하기를 바라는 정책으로는 ‘일·생활 균형이 가능한 기업문화 조성(29.3%)’, ‘양질의 시간제 일자리 확대(18.3%)’, ‘믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충(13.1%)’, ‘성차별을 없애기 위한 노력(9.4%)’, ‘장시간 일하는 문화 개선(8.9%)’, ‘정부 지원 일자리 확대(7.7%)’, ‘여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화(4.5%)’ 등의 순으로 나타남.
 - 20대의 경우 성차별을 없애기 위한 노력이 21.1%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 높은 비율을 차지함. 20~40대는 일과 생활의 균형이 가능한 기업문화 조성, 50대 이상은 양질의 시간제 일자리 확대가 차지하는 비율이 상대적으로 높았음. 자녀가 있는 경우는 양질의 시간제 일자리 확대, 자녀가 없는 경우는 성차별을 없애기 위한 노력과 장시간 일하는 문화개선 정책에 대한 수요가 상대적으로 높았음.
- 최근 확대되고 있는 플랫폼 일자리에서 여성들이 안정적으로 일하기 위해서 필요한 정책에 대해서는 사회적 보호 체계 확대(36.7%), 표준계약서 등 공정거래 기반 마련(28.9%), 플랫폼 노동의 경력인정 방안 마련(16.0%), 플랫폼 노동자에 대한 직업훈련(14.8%) 등의 순으로 나타남.
 - 플랫폼으로 일한 경험이 있는 응답자의 경우 표준계약서 등 공정거래 기반 마련이 34.5%로 상대적으로 높았음.
- 경기도에서 자체적으로 추진하고 있는 경력보유여성 지원 관련 사업 중 재취업에 가장 도움이 되는 사업으로는 ‘중장년 여성 취업 지원’이 41.0%로 가장 높게 나타남. 다음으로는 ‘경기여성 취업지원금(24.5%)’, ‘디딤돌 취업 지원(19.4%)’, ‘고학력 고숙련 여성 취업 지원(12.2%)’ 등의 순으로 나타남.
 - 50대 이상과 40대는 중장년 여성 취업 지원, 20대와 30대는 경기여성취업지원금과 디딤돌 취업지원 사업에 대한 응답률이 상대적으로 높았음. 고졸 이하는 경기여성 취업지원금, 전문대졸은 디딤돌 취업지원, 대졸 이상은 고학력 고숙련 여성 취업지원이 차지하는 비율이 상대적으로 높았음.
- 경기도에서 추진하고 있는 여성 창업 지원 사업 중에서 가장 도움이 되는 사업으로는 창업지원센터 운영이 30.6%로 가장 높았음. 다음으로는 여성창업 플랫폼 운영(18.2%), 여성창업 통합 홈페이지 운영(16.0%), 경력기반형 여성창업 지원(14.8%), 창업성장센터 운영(10.2%), 시군 여성창업 플랫폼 운영 지원(9.4%)이 고르게 분포됨.
- 경기도 여성취업 지원기관에 대한 향후 이용 의향은 60.2%~75.6%로 높게 나타남. 또한 경기도에서 운영하는 여성 취업 관련 플랫폼에 대한 향후 이용 의향도 52.0%~73.9%로

상당히 높은 편이었음. 이러한 사실은 향후 경기도의 여성취업 지원기관에 대한 홍보를 강화하고, 여성들의 특성을 반영한 다양한 사업을 보다 적극적으로 추진하는 것이 필요함을 시사함.

6. 정책 방향

가. 중소기업 유연근무제도 도입 및 활성화 지원

- 조사 결과 여성들이 임신, 출산 등 생애사적 상황에서 고용이 단절되지 않고 경력을 유지하기 위해서는 유연근무제도가 '뉴노멀'이 되는 것이 무엇보다 중요하다는 사실을 확인할 수 있었음. 따라서 경기도 소재 사업체에서 유연근무제도를 도입하고, 확대될 수 있도록 지원하는 것이 무엇보다 중요함. 중앙정부에서 유연근무제 확대를 위해 추진하고 있는 지원 사업을 경기도 중소기업에서 적극적으로 활용해 유연근무제도를 도입할 수 있도록 하는 것이 필요함. 이를 위해 경기도 중소기업에 대한 유연근무제도 도입 및 활성화를 위한 컨설팅 및 지원 사업을 크게 확대할 필요가 있음.

나. 성평등한 노동환경 조성 사업 확대

- 「남녀고용평등법」에서는 국가 뿐만 아니라 지방자치단체에게도 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위해 필요한 노력을 하도록 그 책무를 명시하고 있음. 또한 성평등한 노동환경 조성 사업은 「여성경제활동법」 제15조 및 관련 경기도 조례에 근거한 대표적인 경력 유지 지원 사업에 해당함. 무엇보다 경기도는 2022년 말 「경기도 행정기구 및 정원 조례」를 개정해 여성가족국 소관 사무에 '고용평등에 관한 사항'을 포함함. 따라서 향후 경기도에서 여성의 경력유지 등을 위해서 성평등한 노동환경 조성 사업을 확대하는 것이 필요함.

다. 육아휴직 제도 실효성 제고 및 복귀 지원

- 자녀가 있는 임금노동자의 경력 유지를 위해서는 육아휴직 제도의 실효성을 제고하고, 육아휴직 사용 후 복귀를 지원하는 정책을 더욱 적극적으로 추진하는 것이 필요함. 현재 육아휴직 제도는 1인 이상 전 사업장에 적용되고 있음. 과거에 비해 육아휴직 사용자가 증가하고 있지만, 아직도 중소기업 노동자들은 육아휴직을 사용하는 것이 쉽지 않은 것이 현실임. 따라서 중소기업에서 일하는 여성들이 육아로 인해 경력을 단절하지

않을 수 있도록 지원하는 것이 필요함. 즉, 중소기업의 특성을 고려한 육아휴직 제도의 실효성 제고 방안을 모색할 필요가 있음. 더 나아가 육아휴직을 사용한 여성들이 복귀해서 경력을 유지할 수 있도록 다양한 지원방안을 모색하는 것이 요구됨. 예를 들어, 직종별 특성을 고려한 육아휴직 후 복귀 지원 프로그램을 확대하는 방안 등임.

- 더 나아가 향후 프리랜서, 자영업자 등 육아휴직 제도의 사각지대에 있는 취업자에 대한 육아휴직 지원방안을 검토할 필요가 있음. 경기도의 경우 여성 취업자 10명 중 약 1명은 노무제공자, 프리랜서 등이 포함된 이른바 '1인 자영업자'에 해당함. 이들은 고용보험 미적용자로서 고용노동부의 출산급여 지원 사업의 대상은 되지만, 육아휴직 관련해서는 어떤 지원도 받지 못하고 있음. 이처럼 육아휴직제도의 사각지대에 있는 취업자에 대한 급여 지원을 위해서는 근본적으로 중앙정부에서 법제도를 개선하는 것이 필요함. 이와 별개로 최근 경기도에서는 자체적으로 프리랜서에 대해 육아휴직 지원 사업을 적극적으로 추진할 필요가 있음.

라. 생애주기별 경력설계 및 경력유지 지원 사업 확대

- 본 조사에서 여성들의 연령대별로 경제활동 실태와 정책 수요에 차이가 있음을 확인할 수 있었음. 따라서 여성취업지원 기관에서는 그동안 경력보유여성의 재취업 지원을 중심으로 추진되온 사업을 보다 다각화하는 것이 필요함.
 - 이와 관련 여성가족부에서는 청년층을 포함한 구직여성에 대해서는 진로지도 및 경력설계 및 개발 프로그램 지원, 신규로 취업한 여성에게는 직장적응 프로그램, 취업역량 강화 등 직무교육 지원, 재직 중인 임신·출산·육아기 여성에게는 일·생활 균형 및 직장복귀 프로그램 지원, 중간관리자 여성에게는 리더십 프로그램, 이·전직을 희망하는 여성에게는 경력개발 및 경력전환 프로그램 등 각각의 생애주기를 고려한 맞춤형 서비스를 확대하는 방안을 제시하고 있음(여성가족부, 2024)
- 더 나아가 2024년 3월 26일 정부는 「여성경제활동법」을 개정해 지방자치단체에서도 지역과 연령을 고려해 여성에 대한 직업교육훈련을 실시할 수 있도록 명시함(2024년 6월 27일 시행). 이에 따라 향후 지방자치단체에서 여성에 대한 직업교육훈련을 실시할 때 지역적 특성과 더불어 여성들의 연령에 따른 차이와 요구를 적극적으로 반영하는 것이 필요함. 이를 위해서는 여성들의 생애주기에 따른 경력설계 사업이 고도화되는 것이 요구됨.

마. 기술변화에 대응한 직업교육훈련 확대

- 직업교육훈련은 여성의 경력 유지 및 재취업 지원을 위한 주요 사업임. 조사 결과 경기도 여성들의 직업교육훈련에 대한 수요가 높고, 특히 여성의 특성을 고려해 과정을 운영하는 여성취업지원기관을 이용하고자 하는 의향이 상대적으로 높은 것을 확인 할 수 있었음. 따라서 향후 지역의 산업구조와 인력수요, 여성들의 연령 등 특성은 물론 인공지능(AI) 등 기술변화에 대응한 직업교육훈련을 확대하는 것이 필요함. 또한 IT 관련 직업교육훈련 과정이 아니더라도 조만간 많은 직무에서 인공지능의 활용이 필요할 것으로 예상되므로 가능한 직업교육훈련 과정에 ‘인공지능 활용을 위한 기초교육’을 포함할 것을 제안함. 2023년 챗GPT-4가 발표된 이후 전세계적으로 생성형 인공지능 관련 기술이 빠르게 변하고 있기 때문임. 이러한 인공지능 관련 기술 발전은 무엇보다도 일자리에 큰 영향을 미칠 것으로 예상됨.
- 따라서 인공지능 등 기술 발전으로 인해 노동시장에서의 성별 불평등이 심화되는 것을 막기 위해서 보다 적극적으로 여성들에게 인공지능 등 기술변화에 대응한 새로운 기술 교육, 직업전환을 위한 재교육을 지원하는 것이 필요함. 이를 위해서는 기본적으로 여성취업지원기관의 하드웨어는 물론 소프트웨어 등 정보통신 관련 시설과 장비를 구축하는 것이 선행되어야 함. 교육방식도 필요에 따라 대면과 비대면으로 효율적으로 이루어질 수 있도록 하고, 쌍방향 교육에 요구되는 기술적인 환경을 구축하는 것이 요구됨. 또한 기술변화를 반영한 여성 직업교육훈련 과정을 확대하기 위해서는 해당 사업을 기획하고 추진하는 인력의 전문성도 중요함. 따라서 직업교육훈련과 관련한 기획자, 운영자, 교육생 등 관련 인력에 대한 디지털 역량개발 교육도 집중적이고 지속적으로 추진하는 것이 필요함.

목 차

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	4
가. 연구 내용	4
나. 연구 방법	4

제2장 경력보유(단절)여성 관련 법·제도 현황

1. 2021년 이후 관련 법·제도 변화	9
가. 「여성경제활동법」 전부개정	9
나. ‘경력보유여성’ 조례 개정	11
2. 경력보유(단절)여성 개념과 범주	13
가. 법률 및 조례	13
나. 통계조사	16
3. 2021년 이후 관련 실태조사	18
가. 2022년 여성가족부	18
나. 2021년 이후 타 광역자치단체	20
4. 경력보유(단절)여성 관련 정책	25
가. 중앙정부	25
나. 경기도	26

제3장 경기도 경력보유(단절)여성 규모추정

1. 경기도 여성 경제활동 현황	31
가. 총괄	31
나. 혼인 여부에 따른 성별 경제활동 차이	31

다. 성별 비경제활동 사유	33
라. 여성 취업에 대한 견해와 장애요인	33
마. 경기도 20~64세 여성 경제활동 현황	35
2. 경기도 경력보유(단절)여성 모집단 현황	37
가. 규모 추정 기준	37
나. 사유별	38
다. 연령별	40
라. 시도별	42

제4장 2024년 조사 설계 방법

1. 조사대상	49
2. 표본설계	51
가. 모집단	51
나. 표본 할당	53
다. 가중치 산출	53
3. 조사내용	54
4. 조사대상자 유형	58

제5장 2024년 주요 조사 결과 분석

1. 응답자 일반적 특성	63
가. 개인적 특성	63
나. 배우자 관련 현황	65
다. 자녀 관련 현황	68
라. 가구경제 관련 현황	69
2. 경력단절 관련 실태	72
가. 경제활동 이력별 응답자 유형	72
나. 경력단절 경험 및 위기 극복 요인	74
다. 경력단절 사유	76

3. 경력단절 당시의 일자리	81
가. 일자리 유형 및 근속 기간	81
나. 노동시간과 임금	82
다. 당시 사업체 특성	84
라. 당시 임금노동자 고용계약 실태	88
마. 육아휴직 관련 실태	90
4. 경력단절 이후 구직활동	94
가. 재취업 및 구직활동 경험	94
나. 일자리 선택 요건 및 애로사항	97
다. 구직경로	99
5. 취업 여성: 현재 일자리 실태	102
가. 노동조건 관련 현황	102
나. 사업체 관련 현황	108
다. 임금노동자 관련 실태	112
라. 자영업자 관련 실태	126
마. 프리랜서 관련 실태	133
바. 플랫폼 일자리 관련 실태	138
6. 미취업 여성: 향후 경제활동 계획	141
가. 미취업 기간	141
나. 희망 일자리 노동조건	143
다. 구직활동 경험	145
라. 취업희망자	149
마. 창업희망자	152
바. 프리랜서 희망자	153
7. 정책수요	156
가. 직업교육훈련	156
나. 경력유지를 위한 일자리 환경	164
다. 경력보유(단절)여성 지원 정책	167
라. 플랫폼 일자리 지원 정책	170
마. 경기도 여성취업지원 정책	171

8. 2021년 조사 결과 비교	177
가. 경력단절 당시 일자리와 구직활동 경험	177
나. 미취업여성 희망 일자리	180
다. 정책수요	180

제6장 결론

1. 주요 조사 결과 및 시사점	185
가. 2024년 조사 개요	185
나. 경력단절 관련 실태와 시사점	186
다. 재취업(구직활동) 실태와 시사점	190
라. 육아휴직 관련 실태와 시사점	192
마. 유연근무제도 실태와 시사점	193
바. 성평등한 조직문화 실태와 시사점	195
사. 프리랜서/플랫폼 일자리 실태와 시사점	196
아. 향후 경제활동 계획과 시사점	197
자. 직업교육훈련 수요와 시사점	198
차. 여성특성을 반영한 취업 지원 수요와 시사점	199
2. 정책 방향	201
가. 중소기업 유연근무제도 도입 및 활성화 지원	201
나. 성평등한 노동환경 조성 사업 확대	202
다. 육아휴직 제도 실효성 제고 및 복귀 지원	203
라. 생애주기별 경력설계 및 경력유지 지원 사업 확대	205
마. 기술변화에 대응한 직업교육훈련 확대	205

참고문헌	207
------------	-----

부록: 설문조사지	209
-----------------	-----

표 목 차

[표 1-1] 설문조사 개요	5
[표 2-1] 「여성경제활동법」 전부개정 주요내용	9
[표 2-2] 「여성경제활동법」 주요 개정 사항	10
[표 2-3] 경기도 ‘경력보유여성’ 관련 조례 최근 개정안 비교	12
[표 2-4] 중앙정부 ‘경력단절여성’ 및 경기도 ‘경력보유여성’ 개념 비교	14
[표 2-5] 지방자치단체 조례의 ‘경력보유여성’ 정의에 따른 유형화	14
[표 2-6] ‘경력보유(단절)여성’ 판단기준	17
[표 2-7] 여성가족부 ‘경력단절여성등의 경제활동실태조사’ 개요	18
[표 2-8] 여성가족부 실태조사 유형별 모집단 추정	19
[표 2-9] 타 광역자치단체 ‘경력보유여성’ 관련 실태조사(2021년 이후)	22
[표 2-10] 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」 세부과제	25
[표 2-11] 경기도 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획(2023년)	26
[표 3-1] 전국 및 경기도 성별 경제활동 현황(2023)	31
[표 3-2] 전국 및 경기도 혼인상태별·성별 경제활동 현황	32
[표 3-3] 전국 및 경기도 맞벌이가구 추이(2015~2022)	32
[표 3-4] 전국 및 경기도 성별 비경제활동 사유(2023)	33
[표 3-5] 전국 및 경기도 여성 취업에 대한 견해	34
[표 3-6] 여성 취업의 장애요인(주된응답)	34
[표 3-7] 경기도 20-64세 여성 경제활동 현황	36
[표 3-8] 경기도 경력보유(단절)여성(현 미취업자) 규모 추정(2023)	39
[표 3-9] 경기도 25-54세 경력보유(단절)여성	41
[표 3-10] 경기도 20-64세 경력보유(단절)여성	42
[표 3-11] 시도별 경력보유(단절)여성 규모(기혼여성)	43
[표 3-12] 시도별 경력보유(단절)여성 규모 추정	44

[표 4-1] 여성 경제활동 관련 실태조사 내용 비교	49
[표 4-2] 2024년 조사대상(2018, 2021년 조사와 차이)	51
[표 4-3] 모집단	52
[표 4-4] 표본할당	53
[표 4-5] 조사항목	55
[표 5-1] 응답자의 인적 특성	64
[표 5-2] 취업 여부별 응답자의 인적 특성	65
[표 5-3] 응답자의 배우자 관련 특성	66
[표 5-4] 배우자 소득 활동 관련 사항	67
[표 5-5] 가사분담	68
[표 5-6] 자녀에 관한 사항	68
[표 5-7] 육아분담	69
[표 5-8] 월평균 가구소득	70
[표 5-9] 월평균 가구지출	71
[표 5-10] 응답자 유형	72
[표 5-11] 응답자 유형별 인적 특성	74
[표 5-12] 경력단절 경험 여부	75
[표 5-13] 경력단절 위기 경험 여부 및 극복요인	76
[표 5-14] 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유(1순위)	77
[표 5-15] 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유(1+2순위)	78
[표 5-16] 일·생활 균형 가능 시 일자리 지속 여부	78
[표 5-17] 자녀 육아 또는 교육 문제 해결 시 일자리 지속 여부	79
[표 5-18] 근로조건 중 퇴사의 가장 결정적인 이유	80
[표 5-19] 경력단절 당시 주된 일자리 형태	81
[표 5-20] 경력단절 당시 일자리 재직기간	82
[표 5-21] 경력단절 당시 일자리 주당 평균 근무시간	83
[표 5-22] 경력단절 당시 일자리 월평균 임금(수입)	84
[표 5-23] 경력단절 당시 거주지 및 사업체 소재지	85
[표 5-24] 경력단절 당시 사업체 규모	85

[표 5-25] 경력단절 당시 일자리의 산업(업종)	87
[표 5-26] 경력단절 당시 일자리 근무형태	88
[표 5-27] 경력단절 당시 시간제로 일하게 된 주된 이유	88
[표 5-28] 경력단절 당시 일자리의 근로계약 기간 설정 여부	89
[표 5-29] 경력단절 당시 시간제 일자리의 근로계약 기간	89
[표 5-30] 경력단절 당시 일자리의 직업(직무)	90
[표 5-31] 경력단절 당시 육아휴직 사용 경험	91
[표 5-32] 육아휴직 사용 후 복귀 여부	91
[표 5-33] 육아휴직 복귀 후 근속기간	92
[표 5-34] 육아휴직 복귀 이후 1년 이내 퇴사한 이유(1순위)	92
[표 5-35] 육아휴직 이후 회사에 복귀하지 못한 이유(1순위)	93
[표 5-36] 육아휴직을 사용하지 않은 이유(1순위)	93
[표 5-37] 경력단절 이후 재취업 및 구직활동 여부	94
[표 5-38] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종) 여부	95
[표 5-39] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종) 여부	96
[표 5-40] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종)로 재취업(구직활동) 하지 않은 이유	97
[표 5-41] 직장 선택의 고려 요인	98
[표 5-42] 경력단절 이후 일자리를 구하는 과정에서 가장 큰 애로사항	99
[표 5-43] 경력단절 이후 주된 구직 경로	100
[표 5-44] 경력단절 이후 첫 번째 일자리 취업까지 소요된 기간	101
[표 5-45] 현재 일자리 주당 평균 노동시간	103
[표 5-46] 현재 일자리 월평균 임금(수입)	104
[표 5-47] 현재 소득 활동 방식이 경제적 자립에 도움이 되는지 여부	105
[표 5-48] 현재 일자리 일·생활 균형 정도	106
[표 5-49] 현재 일자리 일·생활 균형 정도(집단별)	107
[표 5-50] 현재 일자리 차별 경험	108
[표 5-51] 현재 사업체 소재지	109
[표 5-52] 현재 일자리 사업체 규모	110
[표 5-53] 현재 사업체 주된 업종	111
[표 5-54] 현재 일자리 직종	112

[표 5-55] 현재 일자리 근로계약 기간 설정 여부	113
[표 5-56] 현재 일자리 근로계약 기간	114
[표 5-57] 현재 일자리 근무형태	114
[표 5-58] 현재 시간제 일자리 선택의 주된 이유	115
[표 5-59] 현재 일자리 재직기간	116
[표 5-60] 현재 일자리 복리후생제도	117
[표 5-61] 현재 일자리 남녀 비중	117
[표 5-62] 현재 일자리 분위기	118
[표 5-63] 현재 일자리의 분위기(집단별)	119
[표 5-64] 현재 일자리 직장 내 조직문화	120
[표 5-65] 현재 일자리 직장 내 조직문화(집단별)	121
[표 5-66] 노동조합 가입 여부	122
[표 5-67] 1년 이내 퇴사 의향 및 사유	123
[표 5-68] 근로조건 중 퇴사의 가장 결정적인 이유	124
[표 5-69] 자녀 육아 또는 교육 문제 해결 시 일자리 지속 여부	124
[표 5-70] 일·생활 균형 가능 시 일자리 지속 여부	124
[표 5-71] 현재 일자리 퇴사 후 향후 계획	125
[표 5-72] 현재 사업을 시작하게 된 동기	126
[표 5-73] 현재 사업체 운영기간	127
[표 5-74] 현재 사업을 시작하기까지 걸린 준비기간	128
[표 5-75] 현재 사업을 시작할 때 가장 어려웠던 점	129
[표 5-76] 사업 운영을 위한 독자적인 사무실, 점포, 작업장 등 보유 여부	130
[표 5-77] 현재 사업체 직원 고용 여부 및 고용 직원 수	131
[표 5-78] 현재 사업체 향후 계획 및 그만둘 예정 시기	132
[표 5-79] 현재 사업체를 그만두려는 이유	132
[표 5-80] 현재 사업체를 그만둔 이후 계획	133
[표 5-81] 프리랜서(플랫폼 일자리)로 일하는 이유	134
[표 5-82] 프리랜서(플랫폼 일자리)로 일하는 분야	135
[표 5-83] 프리랜서(플랫폼 일자리)로 일한 기간	136
[표 5-84] 프리랜서(플랫폼 일자리) 관련 향후 계획	137

[표 5-85] 프리랜서(플랫폼 일자리)를 그만두려는 이유	137
[표 5-86] 프리랜서(플랫폼 일자리)를 그만둔 후 계획	138
[표 5-87] 디지털 플랫폼 기업에서 일자리를 구한 경험 유무 및 기간	139
[표 5-88] 디지털 플랫폼 일자리에서 일하면서 겪은 어려움	140
[표 5-89] 최근 일자리를 그만둔 이후 미취업 기간	142
[표 5-90] 취업/창업/프리랜서를 구체적으로 실행할 시기	143
[표 5-91] 취업(창업)시 가장 고려하는 일자리 선택 요건	144
[표 5-92] 의중임금	145
[표 5-93] 적극적 구직활동 유무 및 유형(중복응답)	146
[표 5-94] 구직활동 일자리의 과거 경력 활용 여부	147
[표 5-95] 경력단절 이전과 유사한 분야로 구직활동하지 않은 이유	148
[표 5-96] 최근 1년 사이에 지원받은 국민취업지원제도(중복응답)	149
[표 5-97] 취업 시 희망 직종	150
[표 5-98] 희망하는 일자리의 근무 형태	151
[표 5-99] 시간제 일자리 희망 이유	151
[표 5-100] 창업 희망 이유	152
[표 5-101] 창업 희망 업종	153
[표 5-102] 프리랜서(플랫폼 일자리) 희망 이유	154
[표 5-103] 프리랜서(플랫폼 일자리) 희망 분야	155
[표 5-104] 향후 직업교육훈련 희망 여부	156
[표 5-105] 직업교육훈련을 희망 이유(미취업자)	157
[표 5-106] 직업교육훈련 희망 이유(취업자)	158
[표 5-107] 직업교육훈련을 받을 의향이 없는 이유	159
[표 5-108] 직업교육훈련 희망 분야	161
[표 5-109] 선호하는 직업교육훈련기관 및 교육방식	163
[표 5-110] 직업교육훈련비용 지불 의사 금액	164
[표 5-111] 여성 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)	165
[표 5-112] 여성 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경(1+2순위)	166
[표 5-113] 임신·출산·육아기 등 지원 관련 제도 인지도	167
[표 5-114] 경력보유(단절)여성 지원 정부 정책(1순위)	168

[표 5-115] 경력보유(단절)여성 지원 정부 정책(1+2순위)	169
[표 5-116] 플랫폼 일자리 여성 지원 정책	170
[표 5-117] 경기도 여성취업지원 기관 향후 이용 의향	171
[표 5-118] 경기도 여성취업지원 플랫폼 향후 이용 의향	172
[표 5-119] 경기도 경력보유여성 지원 사업 수요(1순위)	173
[표 5-120] 경기도 경력보유여성 지원 사업 수요(1+2순위)	174
[표 5-121] 경기도 여성창업 지원 사업 수요(1순위)	175
[표 5-122] 경기도 여성창업 지원 사업 수요(1+2순위)	176
[표 5-123] 경력단절 당시 사업체 규모(2018,2021,2024)	177
[표 5-124] 경력단절 당시 일자리 종사상 지위(2021,2024)	178
[표 5-125] 경력단절 당시 일자리 고용계약기간 설정 여부(2018,2021,2024)	178
[표 5-126] 경력단절 이후 첫 번째 일자리 취업까지 소요된 기간(2021,2024)	178
[표 5-127] 경력단절 이후 재취업을 위한 주된 구직경로(2021,2024)	179
[표 5-128] 취업 시 가장 고려한 직장 선택의 요건(2021,2024)	179
[표 5-129] 구직활동 과정에서 가장 큰 애로사항(2021,2024)	179
[표 5-130] 취업 시 가장 고려하는 직장 선택의 요건(미취업여성)(2021,2024)	180
[표 5-131] 향후 취·창업 시 희망하는 월 수입(2018,2021,2024)	180
[표 5-132] 취업여성의 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)(2021,2024)	181
[표 5-133] 경력보유(단절)여성의 취·창업을 위해 필요한 정부 정책(1순위)(2021,2024)	181
[표 5-134] 경기도 경력보유여성 지원 사업 수요(1순위)(2021,2024)	182
[표 5-135] 경기도 여성창업 지원 사업 중 창업 수요(1순위)(2021,2024)	182
[표 6-1] 응답자 유형	186

그림 목 차

[그림 2-1] 응답유형 흐름	19
[그림 2-2] 경력보유(단절)여성 관련 법·조례 및 실태조사 주요 연혁	24
[그림 3-1] 통계청 지역별고용조사: 경력단절 사유 관련 문항	37
[그림 3-2] 경기도 경력보유(단절)여성(현 미취업자) 규모 추정(2023)	45
[그림 4-1] 조사흐름도	59
[그림 6-1] 경제활동 경험 및 경력단절 경험	187
[그림 6-2] 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유(1순위)	187
[그림 6-3] 경력단절 사유가 해결되었을 경우 일자리 지속 여부	188
[그림 6-4] 경력단절 위기경험 및 극복요인	189
[그림 6-5] 재취업 및 구직활동 경험	190
[그림 6-6] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종)로 재취업(구직활동) 하지 않은 이유	191
[그림 6-7] 경력단절 당시 육아휴직 사용 여부 및 복귀 여부	192
[그림 6-8] 유연근무제도 관련 조사 결과	194
[그림 6-9] 직업교육훈련 수요 및 이유	198
[그림 6-10] 선호하는 직업교육훈련기관 및 교육방식	199



I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구 내용 및 방법

1. 연구의 필요성 및 목적

경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사는 「경기도 경력보유여성등의 경력유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례」에 근거해 3년 주기로 실시하는 조사이다. 동 조례 제6조 1항에 따르면 “도지사는 경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진 정책을 세우기 위하여 필요한 자료 및 정보를 수집하고 실태조사를 실시하여 시행계획 수립에 반영해야 한다”고 명시되어 있다. 경기도에서는 관련 조례에 근거해 2018년, 2021년에 ‘경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’가 실시되었다. 그런데 2021년 경기도 실태조사 이후 중앙정부 법률 및 경기도 조례가 전부 개정되었다. 이에 따라 2024년에 실시될 조사의 경우 개정법률 및 조례에 근거해 기존의 실태조사와는 다른 개념과 범주에서 시행될 필요가 있다.

우선, 중앙정부의 경우 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 전부 개정되어 2022년 6월부터 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」이 시행되고 있다. 개정된 법률의 시행령 제2조에서는 실태조사에 포함할 내용을 명시적으로 규정하고 있다. 이에 따르면 향후 중앙정부는 ‘경력단절여성등의 경제활동실태조사’가 아닌 ‘여성의 경제활동실태조사’를 실시하게 될 것으로 예상된다. 그리고 조사내용에는 기존의 경력단절여성등의 실태와 더불어 여성의 취업실태, 근로조건 및 근로환경에 관한 사항이 포함될 것이다. 또한 경력단절사유에 ‘근로조건’이 추가됨에 따라 ‘경력단절여성’에 대한 모집단을 재설정하는 것도 필요한 상황이다. 이와 관련 오은진 외(2022)는 2025년 이후 실시될 새로운 조사는 통계청의 경제활동실태조사 및 지역별 고용조사와 차별화되어야 하며, 전략적으로 “2022년까지 유지했던 경력단절여성 경제활동실태조사의 결과를 시계열로 지속적으로 추적할 수 있는 문항과 현재의 경제활동에 보다 집중된 문항으로 나눠 조사할 것(p. 270)”을 제안한 바 있다.

한편, 경기도는 2023년 3월 「경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례」를 「경기도 경력보유여성등의 경력유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례」로 전부 개정했다. 조례 개정의 핵심적인 내용은 ‘경력단절’이라는 개념을 ‘경력보유’로 변경한 것이다. 다만, ‘경력보유여성’에 대한 정의는 법률의 ‘경력단절여성’에 대한 정의와 동일하다¹⁾.

이에 따라 2024년 실시한 실태조사는 ‘경력단절여성’이 아닌 ‘경력보유여성’이라는 개념으로 실시되는 첫 조사이며, 동시에 관련 법률과 조례의 개정에 따라 경력단절사유에 ‘근로조건’이 추가된 이후 실시되는 첫 조사라는 점에서 기존의 조사와 차이가 있다.

1) 본 연구에서 경기도 조례에 따라 기본적으로 ‘경력보유여성’ 개념을 사용하지만, 맥락에 따라 ‘경력단절여성’ 개념을 혼용해서 사용하고자 한다. 중앙정부의 법제도에서 ‘경력단절여성’ 개념을 사용하고 있고, 사회적으로도 ‘경력단절여성’ 개념이 통용되고 있기 때문이다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

본 연구는 ‘경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사’로서 2018년, 2021년에 이어 세 번째로 실시된 조사이다. 본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 2021년 이후 전면 개정된 경력보유(단절)여성 관련 법률과 제도의 변화를 살펴보았다. 특히, 경기도를 비롯한 일부 지방자치단체에서 사용하고 있는 ‘경력보유여성’ 개념을 유형별로 분석하고 의의와 한계를 검토하였다. 그리고 중앙정부 및 타 광역자치단체에서 실시한 실태조사의 조사대상, 조사내용 등 특성을 분석해 본 연구 조사의 설계에 시사점을 얻고자 하였다.

둘째, 경기도 여성의 경제활동 현황을 분석하고, 경기도 경력보유(단절)여성의 규모를 추정하였다. 특히, 법과 조례의 개정에 따라 경력단절 사유에 ‘근로조건’이 추가됨에 따라 경력단절 사유별 모집단 규모를 추정하고자 했다. 이를 위해 본 연구에서는 모집단을 현재 통계청 발표 기준(모집단1), 법률의 ‘근로조건’ 사유 추가 기준(모집단2), 모든 이직 사유 포함(모집단3)으로 크게 세 가지로 구분해 분석하였다. 이를 바탕으로 사유별, 연령별, 시도별로 경기도 ‘경력보유(단절)여성’의 규모를 추정하였다.

셋째, 2024년 기준 ‘경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사’를 실시하였다. 경기도 여성의 경력단절 경험 관련 실태, 경력단절 당시의 일자리 현황, 경력단절 이후 구직활동 실태, 현재 취업자의 일자리 유형에 따른 노동실태, 현재 미취업자의 향후 소득활동 의사와 계획, 직업훈련 등 여성취업 지원 정책에 대한 수요 등을 조사하고 분석하였다. 조사 결과 주요 항목에 대해 교차 분석 등을 실시하였고, 가능한 항목에 대해서는 2018년, 2021년 조사와 비교 분석하고자 하였다.

넷째, 조사 결과를 바탕으로 향후 경기도 경력보유여성등의 경제활동 지원 정책의 방향에 대해 제안하였다.

나. 연구 방법

본 연구의 주된 연구 방법은 다음과 같다.

첫째, 문헌자료를 분석하였다. 우선, 법률, 조례, 경기도 정책 자료 등 각종 행정자료를 검토하였다. 또한 중앙정부 및 타 광역자치단체의 최근 실태조사 등 관련 분야 선행연구를 분석

하였다.

둘째, 통계자료를 분석하였다. 통계청의 지역별고용조사 원자료를 활용해서 경기도 ‘경력보유(단절)여성’ 관련 실태를 파악하였다. 그리고 통계청의 사회조사 결과를 통해 여성 경제활동에 대한 인식 등을 살펴보았다.

셋째, 설문조사를 실시하였다. 조사 대상, 표본설계, 설문지(안)에 대한 전문가 의견수렴을 위해 1차 온라인 자문회의, 2차 서면 자문회의를 실시하였다. 설문조사는 전문 조사업체를 통해 구조화된 설문지를 바탕으로 패널을 이용한 온라인 조사로 이루어졌다. 설문조사에 대한 개요는 [표 1-1]과 같다. 이후 조사 내용에 대한 분석 결과를 바탕으로 중간보고회, 여성취업지원 현장 전문가 간담회, 정책토론회를 실시해 정책방향에 대한 의견을 수렴하였다.

[표 1-1] 설문조사 개요

항목	내용
조사 대상	경기도 거주 만 20~64세 여성 - 단, 현재 미취업자의 경우 향후 5년 이내 취업/창업 등 경제활동 계획이 없는 경우 조사 대상에서 제외함.
조사 모집단	「2023년 상반기 지역별고용조사 A형(통계청)」
조사 지역	경기도 거주자 한정
조사 방법	패널을 이용한 온라인 조사 (Online Panel Survey)
표본 배분	연령/종사상지위/권역별 인구 구성비에 따른 제곱근 비례 할당
유효 표본	2,000명
표본 오차	95% 신뢰수준에서 최대 ±2.19%point 허용
조사 기간	2024년 3월 8일 ~ 3월 18일
자료 수집 도구	구조화된 설문지(Structured Questionnaire)
조사 기관	(주)엠브레인리서치



II

경력보유(단절)여성 관련 법·제도 현황

1. 2021년 이후 관련 법·제도 변화
2. 경력보유(단절)여성 개념과 범주
3. 2021년 이후 관련 실태조사
4. 경력보유(단절)여성 관련 정책

1. 2021년 이후 관련 법·제도 변화

가. 「여성경제활동법」 전부개정

2008년 제정된 「경력단절여성법」은 우리나라 여성의 낮은 경제활동 참가율의 근본적인 원인이 “임신·출산·육아 부담에 따른 경력단절과 노동시장 이탈, 하향취업 그리고 재취업의 어려움”에서 기인한다고 보고 ‘경력단절여성’의 경제활동을 촉진하고자 하는 목적에서 제정되었다. 동 법률에 근거해 정부에서는 ‘경력단절여성’에 초점을 두고 여성의 경제활동을 지원하는 다양한 정책을 추진해 왔다.

이후 사회적으로 ‘경력단절여성’에 대한 재취업을 지원하는 것도 중요하지만 보다 근본적으로는 경력단절을 예방하는 것이 필요하다는 인식이 확대되었다. 이에 법이 제정된 지 13년이 지난 2021년 「경력단절여성법」이 「여성경제활동법」으로 전부개정되었다.

[표 2-1] 「여성경제활동법」 전부개정 주요내용

구분	경력단절여성등의 경제활동 촉진법 (약칭: 경력단절여성법)	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(약칭: 여성경제활동법)
제·개정일	2008.6.5. 제정 (2008.12.6. 시행)	2021.12.7. 전부개정 (2022.6.8. 시행)
목적	경력단절여성등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 통하여 여성의 경제적 자립과 국가경제의 지속적 발전에 이바지함
제·개정 이유	우리나라 여성의 경제활동 참가율은 그동안의 지속적인 증가에도 불구하고 현재 50% 정도 수준에 불과하여 다른 선진국에 비하여 낮은 수준에 머물러 있는바, 이는 여성의 임신·출산·육아 부담에 따른 경력단절과 노동시장 이탈, 하향취업 그리고 재취업의 어려움 등에 그 원인이 있다 할 것이므로, 국가적 차원에서 인턴취업의 지원, 경력단절여성지원센터의 지정·운영 등 경력단절여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 체계적이고 종합적인 제도를 마련하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지하려는 것임.	현행법상 경력단절여성의 경제활동 촉진 정책은 주로 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 등에 한정하여 추진되어 왔음. 그러나 여성들의 보다 근본적인 경제활동 촉진을 위해서는 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 주요 정책 대상에 포함하여 애초에 경제활동의 중단을 방지하는 ‘예방’ 기능이 중요하다고 할 것임. 이에 현행 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 전부개정하여 정책 대상을 취업 여성으로까지 확대하고 경력단절 예방 지원에 대한 법적 근거를 강화함으로써 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 시책을 확대·강화하려는 것임.

자료: 법제처 국가법령정보센터(최종검색일: 2024.1.4.)

전부 개정된 법률의 가장 큰 변화는 정책 대상을 ‘경력단절여성’으로 제한하지 않고 청년여성, 재직여성 등을 포함한 모든 ‘여성’으로 확대했다는 것이다. 더불어 경력단절 예방 규정을 정의하고, 관련 사업을 추진할 수 있는 근거를 명시하였다. 한편, 경력단절과 관련해서는 그동안 ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄’과 같은 ‘개인적인 사유’로 제한했던 경력단절사유에 ‘근로조건’을 추가했다. 이를 통해 우리나라 여성의 경력단절이 ‘개인적인 사유’만이 아닌 ‘노동시장 사유’의 영향도 있다는 점을 명확히 하였다.

또한 2013년 이후 3년 주기로 실시한 ‘경력단절여성등의 경제활동실태조사’는 ‘여성의 경제활동실태조사’로 변경되었다. 중앙정부의 경우 기존 법률에 근거해 2022년 마지막 실태조사를 실시하였고, 향후 2025년부터 전부개정된 법률에 근거해 새로운 방식의 실태조사가 실시될 것으로 예상된다.

[표 2-2] 「여성경제활동법」 주요 개정 사항

구분	주요 내용
법 제명 변경	법 제명을 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에서 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 변경
정책대상 확대	경력단절여성 이외 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직여성 등을 포함한 ‘여성’으로 그 범위를 확대
경력단절사유 추가 경력단절예방 정의 규정 신설	경력단절사유에 ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄’ 외 근로조건 추가 ‘경력단절 예방’ 정의 규정을 신설함으로써 근로환경, 사업체 현황 등 경력단절 예방의 범위를 확대
사업주의 책무 강화	사업주의 책무를 ‘국가등 책무’ 조항에서 구분하고, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 근로환경 개선 및 고용안정 노력, 국가·지방자치단체의 시책에 적극 협조도록 하는 등 사업주의 책무를 강조
실태조사 변경	기존 ‘경력단절여성등의 경제활동실태조사’를 ‘여성의 경제활동실태조사’로 확대 실시
백서 발간	‘여성경제활동백서’를 여성가족부와 고용노동부 공동으로 매년 발간·공표
일자리 질 제고	여성가족부·고용노동부 공동으로 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선 시책을 수립하고 시행
구인·구직 정보수집 및 제공	여성가족부와 고용노동부는 여성과 관련된 구인·구직 정보를 수집하고, 해당 정보를 구직자·사업주·관련 단체 등에게 제공
생애주기별 여성 경력설계 등 신설	여성의 생애주기별 경력 설계와 개발 상담 등 맞춤형 경력관리를 지원하여 여성의 경력이 중단되지 않고 지속 유지·성장할 수 있는 제도적 기반 마련
경력단절예방 지원 강화	여성의 경력유지 및 개발 지원, 경력단절 예방을 위한 사회·문화적 인식 개선, 성차별 없는 직장환경 조성 등 경력단절예방 사업의 유형을 구체화
직업교육훈련 대상 확대	‘경력단절여성등’에서 ‘여성’으로 확대하여 재직여성의 직무수행능력 습득·향상, 직업능력개발, 이·전직 준비를 위한 경력개발 등 교육훈련의 접근성을 강화
사업의 명칭 변경 및 지원범위 확대	‘인턴취업지원’ 사업을 ‘일경험 지원’ 사업으로 명칭 변경, 일경험 지원 대상의 범위를 ‘기업등’으로 확대
지원센터 명칭 변경	‘경력단절여성지원센터’(여성새로일하기센터)의 명칭을 ‘여성경제활동지원센터’로 변경

자료: 여성가족부. (2021.11.11.), 경력단절여성법 전부개정안 국회 본회의 통과 [보도자료].

나. '경력보유여성' 조례 개정

경기도는 2008년 제정된 「경력단절여성법」에 따라 2010년 「경기도 경력단절여성 등의 경제활동 촉진에 관한 조례」를 제정해 시행해 왔다. 이후 중앙정부에서 2021년 「경력단절여성법」을 「여성경제활동법」으로 전부 개정하자 이를 반영해 2022년 7월 「경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례」로 전부 개정했다.

그러나 2023년 3월 다시 조례를 「경기도 경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례」로 전부 개정했다. 2023년 6월 전부개정의 가장 핵심적인 내용은 기존의 '경력단절여성' 개념을 '경력보유여성'으로 변경한 것인데, 이와 더불어 조례명도 '경기도 여성'에서 '경기도 경력보유여성등'으로 변경했다. 또한 개정 전 조례가 상위법령에 따른 것임을 목적에 밝힌 것과 달리 전부 개정된 조례는 목적에서 상위법령 관련 부분을 삭제했다.

실태조사와 관련한 조항을 살펴보면, 2022년 7월 전부개정 당시에는 중앙정부의 법률 개정에 따라 “여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 정책”을 위한 실태조사를 하도록 하였다. 당시 경기도는 기존 조례에 근거해 2018년, 2021년에 ‘경기도 경력단절여성등의 경제활동 실태조사’를 실시하였고, 3년 주기로 2024년에 조사가 예정된 상황이었다. 그러나 2023년 3월 또다시 조례를 전부 개정하면서 “경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진 정책”을 위한 실태조사를 하도록 변경하였다. 실태조사의 대상을 ‘여성’에서 ‘경력보유여성등’으로 다시 변경한 것이다.

[표 2-3] 경기도 '경력보유여성' 관련 조례 최근 개정안 비교

조례명	경기도 경력단절여성 등의 경제활동 촉진에 관한 조례	경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례	경기도 경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례
개정일	2022.1.6. 일부개정	2022.7.19. 전부개정	2023.3.6. 전부개정
목적	「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 따라 경기도의 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 도모함으로써 여성의 경제적 자립과 자아실현에 이바지함	「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 따라 경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 도모함으로써 여성의 경제적 자립과 지역경제의 지속적 발전에 이바지함	경기도 경력보유여성등의 경력을 유지시키고 경제활동을 촉진하기 위해 필요한 사항을 규정함으로써 여성의 경제적 자립과 지역경제의 지속적 발전에 이바지함
용어	경력단절여성 등 사용자 여성고용업종	경력단절여성등 경제활동 촉진 경력단절 예방 사용자 여성고용업종	경력보유여성등 경력유지 경제활동 촉진 사용자 여성고용업종
조항	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(도지사의 책무) 제4조(사용자의 책무) 제5조(연도별 시행계획 등) 제6조(실태조사 등) 제7조(지원사업 등) 제7조의2(구직지원금) 제8조(시행규칙)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(도지사의 책무) 제4조(사용자의 책무) 제5조(연도별 시행계획 등) 제6조(실태조사 등) 제7조(지원사업 등) 제8조(구직지원금) 제9조(여성경제활동지원센터 지원) 제10조(사무의 위탁) 제11조(시행규칙)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(도지사의 책무) 제4조(사용자의 책무) 제5조(연도별 시행계획 등) 제6조(실태조사 등) 제7조(지원사업 등) 제8조(구직지원금) 제9조(여성경제활동지원센터 지원) 제10조(사무의 위탁) 제11조(교육 및 홍보) 제12조(표창) 제13조(다른 기관등과의 협력) 제14조(시행규칙)
실태조사	제6조(실태조사 등) ① 도지사는 효율적인 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 정책을 세우기 위하여 필요한 자료 및 정보의 수집과 실태조사를 실시하여 시행계획 수립에 반영하여야 한다.	제6조(실태조사 등) ① 도지사는 효율적인 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 정책을 세우기 위하여 필요한 자료 및 정보의 수집과 실태조사를 실시하여 시행계획 수립에 반영하여야 한다.	제6조(실태조사 등) ① 도지사는 경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진 정책을 세우기 위하여 필요한 자료 및 정보를 수집하고 실태조사를 실시하여 시행계획 수립에 반영해야 한다.

자료: 법제처 국가법령정보센터(최종검색일: 2024.1.4.)

2. 경력보유(단절)여성 개념과 범주

가. 법률 및 조례²⁾

중앙정부에서 2008년 「경력단절여성법」 제정 당시 정의한 ‘경력단절여성’ 개념은 2021년 「여성경제활동법」을 전부개정 할 때까지 유지되었다. 2021년 개정된 법률의 핵심은 기존에 ‘혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등’으로 제한했던 경력단절 사유에 ‘근로조건’을 포함시킨 것이다. 이는 여성의 경력단절이 혼인, 임신, 출산, 육아, 가족구성원의 돌봄과 같이 ‘개인적인’ 사유 뿐만 아니라 ‘근로조건’과 같은 노동시장 문제에서도 비롯된다는 문제제기에 따른 것이다.

경기도 관련 조례에서도 이러한 중앙정부의 ‘경력단절여성’ 개념과 정의를 따라왔다. 다만, 경기도는 2023.3.6. 조례를 전부 개정해 ‘경력단절여성’에서 ‘경력보유여성’으로 개념을 변경하였다. 그러나 [표 2-4]에서 확인할 수 있듯이 ‘경력보유여성’에 대한 정의는 개정 전의 ‘경력단절여성’에 대한 정의와 동일하다. 또한 ‘경력단절예방’ 개념도 ‘경력유지’로 변경되었으나, 정의는 기존과 동일하다. 사실상 사용하는 개념만 변경된 것이다.

중앙정부의 ‘경력단절여성등’과 경기도의 ‘경력보유여성등’이란 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 또는 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성이다.

2) 정형욱 외(2023)를 바탕으로 최근 변화를 반영해 수정한 것임.

[표 2-4] 중앙정부 '경력단절여성' 및 경기도 '경력보유여성' 개념 비교

경력단절여성등의 경제활동 촉진법 (2008.6.5. 제정)	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (2021.12.7. 전부개정)	경기도 경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례 (2023.3.6. 전부개정)
경력단절여성등	경력단절여성등	경력보유여성등
- 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성	- 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 - 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성	좌동
	경력단절 예방	경력유지
	여성이 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단하는 것을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동	좌동

자료: 법제처 국가법령정보센터(최종검색일: 2024.1.4.)

타 지방자치단체 중에서도 경기도와 같이 '경력보유여성' 개념을 사용하는 지역들이 있다. 그런데 '경력보유여성'이라는 개념은 동일하지만 지역에서 제정한 조례에 따라 서로 다른 의미로 정의되어 있다. 현재 지방자치단체 조례에서 사용되는 '경력보유여성'에 대한 정의는 [표 2-5]와 같이 크게 4가지 유형으로 구분할 수 있다.

[표 2-5] 지방자치단체 조례의 '경력보유여성' 정의에 따른 유형화

구분	시군	정의
유형1: 경력보유 = 일경험 또는 돌봄노동 경험 보유	성동구	"경력보유여성등"이란 일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유 하면서 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 등을 희망하는 여성 을 말한다.
	세종시, 안양시, 오산시, 무안군, 음성군, 여주시, 노원구, 영암군	"경력보유여성 등"이란 일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유하면서 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 을 말한다.
유형2: 경력보유 = 다양한 교육 및 일경험 보유	수원시	"경력보유여성등"이란 다양한 교육 및 일경험을 보유 하면서 경제활동을 중단하였거나 한 적이 없는 여성 중에서 취업 등을 희망하는 사람 을 말한다.

구분	시군	정의
유형3: 경력보유 = 경력단절	경기도, 강서구, 장성군	가. 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 나. 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성
	성북구, 양주시	“경력보유여성등”이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 을 희망하는 여성을 말한다.
	파주시	“경력보유여성등”이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 현재 경제활동에 참여하지 않은 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.
유형4: 유형1+유형3	군포시	가. 일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유한 여성 나. 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업 을 희망하는 여성 다. 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 또는 창업 을 희망하는 여성

첫 번째 유형은 지방자치단체 중 가장 먼저 ‘경력보유여성’이라는 개념을 사용한 서울시 성동구의 정의를 따르는 경우이다. 여기서 ‘경력보유여성’의 의미는 노동시장에서 일한 ‘경력’을 보유했다는 것이 아닌 ‘취업 준비를 위한 일경험 또는 돌봄노동 경험’을 ‘보유’했다는 것을 의미한다. 이와 관련 성동구 조례의 핵심 사항은 구청장이 ‘돌봄노동’에 대한 ‘경력인정서’를 발행하도록 한 것이다. 이에 대해 “비경제적 활동에 대한 인식 전환과 이를 담당하는 이들에 대한 존중을 명문화했다는 의미”가 있다는 견해(국미애, 2023a, p.36)도 있으나 ‘돌봄은 여성의 일’이라는 성별분업 이데올로기를 강화할 수 있는 ‘위험’도 내포하고 있다. 이러한 ‘경력보유여성’ 개념은 기존의 ‘경력단절여성’ 개념을 대체하는 것이 아니라 새로운 의미로 사용되는 개념에 해당한다.

두 번째 유형은 수원시가 해당된다. 여기서 ‘경력보유’란 ‘다양한 교육 및 일경험 보유’를 의미한다. 따라서 유형1과 같이 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 경력으로 인정하는 것은 아니다. 다만, 수원시도 시장이 경력보유여성들에게 ‘경력인정서’ 발급할 수 있도록 규정하고 있는데 이때 인정되는 경력은 “직업교육훈련기관에서 이수받은 교육기간”을 의미하는 것이다. 따라서 유형2에 해당하는 수원시의 ‘경력보유여성’ 개념도 유형1과 같이 ‘경력단절여성’을 대체하는 개념이 아니라 새로운 개념이라고 볼 수 있다.

세 번째 유형은 경기도 등 4개 지방자치단체가 해당된다. 유형3에 해당하는 경기도 등의 조례가 기존의 ‘경력단절여성’ 개념을 ‘경력보유여성’으로 대체한 경우라고 볼 수 있는데, 문제는 개념은 변경하였으나 정의 규정은 동일하다는 것이다. 그동안 사용된 ‘경력단절’이라는 개념의 핵심은 과거 경제활동을 하였으나 임신, 출산 등의 이유로 현재는 경제활동을 하지 못

하고 있다는 것을 강조하는 것이다. 그런데 ‘경력보유’라고 할 때는 현재 경제활동을 하지 않는 여성, 이른바 ‘경력단절’여성 뿐만 아니라 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 포괄한다고 이해될 수 있다. 이는 ‘경력보유’라는 것은 현재 경제활동 상태에 초점을 둔 개념이 아니라 ‘과거 경력’에 초점을 둔 개념이기 때문이다. 따라서 유형3의 경우 여성들이 특정 시기에 집중적으로 경력이 단절되는 현상을 명확하게 드러내지 못한다는 점, ‘경력보유’라는 개념은 사회적으로 경력단절 경험이 없는 여성들도 포괄하는 개념으로 이해된다는 점에서 한계가 있다.

네 번째 유형은 가장 최근에 조례를 개정한 군포시로 ‘경력보유여성’의 정의로 유형1에 해당하는 ‘일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유한 여성’과 유형3에 해당하는 법률의 ‘경력단절여성’을 모두 ‘경력보유여성’으로 포괄하고 있다. 앞서 서술한 각각의 유형의 개념이 갖는 의미와 한계를 모두 가지고 있다고 볼 수 있다.

나. 통계조사³⁾

통계청은 2014년부터 지역별고용조사를 활용해 우리나라 ‘경력단절여성’의 실태를 발표하고 있다. 이때 경력단절여성은 “15~54세의 기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄의 사유로 직장을 그만둔 미취업 여성”을 의미한다⁴⁾. 법적 정의와 달리 연령과 혼인 여부를 제한하고 있고, 현재 미취업자 중에서 경력단절에 해당하는 사유로 직장을 그만둔 여성이 해당된다.

한편, 여성가족부는 2013년부터 법에 따라 3년마다 경력단절여성등의 경제활동실태조사를 실시해 왔다. 2013년에는 만 25~59세 기혼여성으로 조사대상의 연령과 혼인여부를 제한하였다. 이후 2016년부터는 OECD 핵심노동연령대 기준에 근거해 조사대상을 만 25~54세로 제한하였고, 혼인여부는 제한하지 않고 있다. 2016년 조사부터 ‘미혼’을 포함한 것에 대해서는 법에서 경력단절여성을 기혼으로 제한하지 않았기 때문이라고 밝혔다(김난주 외, 2016). 이후 2019년, 2022년에도 동일한 방식으로 조사대상을 제한하였다. 다만, 2019년 조사부터는 법에서 나열하고 있는 “혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄”과 같은 주된 경력단절 사유를 파악한 후, 추가로 근로조건 관련한 사유를 파악하는 질문을 포함해 개인적인 사유 이외에도 노동시장 관련 사유를 파악하고자 하였다. 법률에서는 ‘경력단절여성’을 현재 비취업 상태이면서 향후 취업을 희망하는 여성으로 정의하고 있으나 여성가족부 실태조사는 가구조사로 해당 가구에 거주하는 조사대상 연령의 모든 여성을 조사대상에 포함하였다. 그리고 취

3) 정형욱(2018)과 정형욱(2021)을 바탕으로 2021년 이후 최근 자료 보완함.

4) 통계청. (2023.11.21.). 2023년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용 현황 [보도자료].

업실태에 따라 유형을 구분하고, 경력단절여성의 비율을 추정하였다.

경기도의 경우 2018년과 2021년 조사에서는 중앙정부의 조사결과와의 비교 등을 위해 조사대상의 경력단절사유, 연령, 혼인여부 등을 동일하게 설정해서 진행했다. 다만, 중앙정부의 경우 가구조사로 경력단절경험 없는 여성도 조사에 포함하였으나, 경기도 조사에서는 제한된 표본규모를 고려해 경력단절경험 있는 여성만 조사하였다.

[표 2-6] '경력보유(단절)여성' 판단기준

구분	주된 경력단절사유	현 취업상태	연령	혼인 여부	비고
법적 정의	혼인·임신·출산·육아 가족구성원 돌봄 근로조건 등 ※ 2021년 12월 법개정	비취업 (취업희망)	제한 없음	제한 없음	- 2022년 6월부터 개정법을 시행
경기도 조례	혼인·임신·출산·육아 가족구성원 돌봄 근로조건 등	비취업 (취업희망)	제한 없음	제한 없음	- 조례의 '경력보유여성 등' 정의 = 법률의 '경 력단절여성등'의 정의 와 동일
통계청 정의	결혼 임신 및 출산 육아 자녀교육(초등학교) 가족 돌봄	비취업	15~54세	기혼	- 지역별고용조사 자료를 이용해 매년 발표
여성가족부 조사대상 (2013)	결혼 임신 및 출산 양육 가족 돌봄	취업 비취업	25~59세	기혼	- 기혼만 조사
여성가족부 조사대상 (2016/ 2019/ 2022)	결혼 임신 및 출산 가족구성원 돌봄 자녀 육아 및 교육 ※ 2019년 이후 조사에서는 노동시장 사유 추가 질문	취업 비취업	25~54세	제한 없음 (기혼/ 미혼)	- 2013년 이후 조사대상 연령, 혼인 여부 변경
경기도 조사대상 (2018/ 2021)	결혼 임신 및 출산 가족구성원 돌봄 자녀 육아 및 교육 ※ 2021년 조사에서는 노동시장 사유 추가 질문	비취업 재취업	25~54세	제한 없음 (기혼/ 미혼)	- 중앙정부의 경우 가구조사로 경력단절 경험이 없는 여성도 조사에 포함하였으나, 경기도 조사에서는 경력단절경험 있는 여성만 조사

3. 2021년 이후 관련 실태조사⁵⁾

가. 2022년 여성가족부

여성가족부의 2022년 조사는 전국의 25~54세 여성(기혼 및 미혼 모두 포함)으로 15,450 가구를 조사해 해당 가구에 거주하는 8,521명의 여성이 응답하였다. 2019년과 조사대상 및 조사방법은 동일하고, 가구 조사 규모는 두 배 가까이 확대하였다. 2022년 실태조사의 조사 내용은 “경력단절”여성을 중심으로 하는 마지막 조사로서 그 변화를 확인할 수 있는 문항을 중심으로 하면서도 ‘디지털 전환’ 등 최근 노동시장 환경을 파악할 수 있는 ‘플랫폼 일자리’ 관련 분야를 추가하였다.

[표 2-7] 여성가족부 ‘경력단절여성등의 경제활동실태조사’ 개요

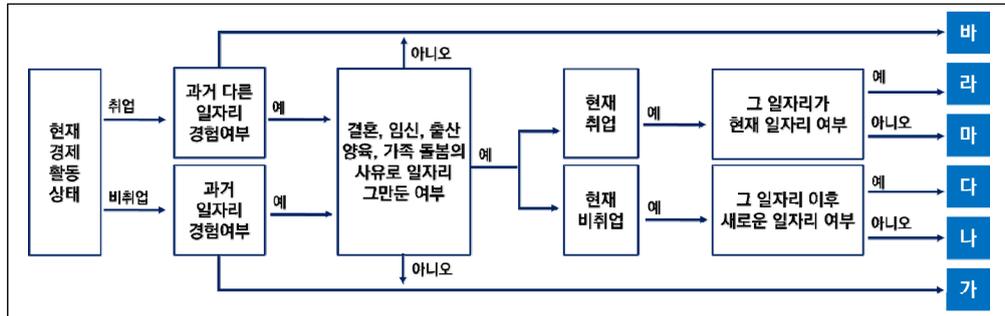
구분	2019	2022	비고
조사대상	- 전국 25~54세 기혼, 미혼 여성 6,020명 조사(8,000가구)	- 전국 25~54세 기혼, 미혼 여성 8,521명 조사(15,450가구)	- 조사 대상 동일 - 조사 가구 수 증가
조사방법	- 가구조사 - 조사원에 의한 TAPI(PI(Tablet Assisted Personal Interview) 조사 방법, 면접조사	- 가구조사 - 조사원에 의한 TAPI(PI(Tablet Assisted Personal Interview) 조사 방법, 면접조사	- 2019년과 동일
조사내용	경제활동상태 A. 경력단절당시의 일자리 B. 경력단절 이후 첫 번째 일자리 C. 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 위한 구직활동과 직업훈련 D. 현재 일자리 및 향후 사직 의사 E. 취·창업 의사 F. 기본사항	경제활동상태 A. 경력단절당시의 일자리 B. 경력단절 이후 첫 번째 일자리 C. 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 위한 구직활동과 직업훈련 D. 현재 일자리 및 향후 사직 의사 E. 취·창업 의사 F. 플랫폼 일자리 G. 기본사항	- 법 개정 이후 추진된 조사 - 플랫폼 일자리 관련 문항 확대

자료: 오은진 외. (2022), 2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사, 여성가족부

조사에 응답한 여성은 현재 경제활동상태, 과거 일자리 경험, 경력단절 경험 여부 등에 따라 [그림 2-1]과 같이 (가)~(바)유형으로 구분된다. 이 중 (나), (다), (라), (마)에 해당하는 4가지 유형이 경력단절여성에 해당한다.

5) 2021년 이전의 경력단절여성 실태조사에 관한 사항은 정형욱(2018), 정형욱(2021)을 참조하기 바람.

[그림 2-1] 응답유형 흐름



출처: 오은진 외. (2022). 2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사, 여성가족부, p. 19.

여성가족부의 2022년 조사의 응답자 8,521명의 조사 결과를 바탕으로 유형별 모집단 분포를 살펴보면 우리나라 여성의 경제활동 유형은 (가-1) 유형이 5.6%, (가-2) 유형이 10.4%, (나) 유형이 21.1%, (다) 유형이 4.0%, (라) 유형이 13.0% (마) 유형이 4.5%, (바) 유형이 41.4%로 추정된다. 2019년에 비해 (나) 유형에 해당하는 경력단절 경험이 있는 미취업자 중에서 재취업 경험이 없는 여성, (라) 유형에 해당하는 경력단절 경험이 있는 취업자 중에서 재취업 일자리에 지속해서 일하고 있는 여성은 증가한 반면, (바) 유형에 해당하는 경력단절 경험이 없는 취업자가 차지하는 비율은 감소한 것으로 추정하였다.

[표 2-8] 여성가족부 실태조사 유형별 모집단 추정

여성가족부 조사대상			유형	2019 모집단 비율추정	2022 모집단 비율추정
비취업	경력단절 경험 없는 비취업자	취업경험 전혀 없음	가-1	3.5	5.6
		취업경험 있으나, 경력단절 경험 없음	가-2	11.2	10.4
	경력단절 경험 있는 비취업자	재취업 경험 없음	나	14.8	21.1
		재취업 경험 있음	다	4.4	4.0
취업	경력단절 경험 있는 취업자	재취업 일자리 지속	라	8.6	13.0
		재취업 일자리 이동	마	7.2	4.5
	경력단절 경험없는 취업자		바	50.3	41.4
합 계				100.0	100.0

자료: 오은진 외. (2019). 2019년 경력단절여성등의 경제활동실태조사, 여성가족부.
오은진 외. (2022). 2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사, 여성가족부.

나. 2021년 이후 타 광역자치단체

타 광역자치단체 중에서 2021년 이후 경력보유(단절)여성 관련 실태조사를 실시한 부산시, 제주도, 서울시, 충청북도의 실태조사 특성을 살펴보면 다음과 같다.

우선, 부산시의 경우 2018년에 이어 3년 주기로 '경력단절여성등의' 경제활동 실태조사를 실시했다. 2018년 조사와의 비교를 위해 조사대상과 조사문항의 일관성을 유지하는 방향에서 조사를 설계했다고 밝혔다. 부산시 2021년 조사의 경우 조사대상이 1,600명으로 지역조사로서는 방대한 규모라는 점, 가구조사를 통해 1:1 면접조사를 실시했다는 점, 이에 조사대상의 요건으로 '연령'만을 제한했다는 점, 만 25~54세 여성을 대상으로 하는 중앙정부 실태조사와 달리 '만 20~64세'로 조사대상 여성의 연령을 확대했다는 점에서 다른 지역의 실태조사와 차이가 있다. 당시 감염병이 확산되는 사회적 상황을 반영해 코로나19에 의한 고용변화 관련 내용을 포함하였다.

제주도는 2022년 경력단절여성에 대한 실태조사를 실시하였다. 법개정 이후 조사로서 경력단절사유에 '근로조건'을 포함하였다. 제주도 2022년 조사의 경우 여성가족부 및 다수의 지방자치단체 조사와 유사하게 조사대상을 '만 25-54세' 여성으로 한정하였고, 연구목적 및 표본규모를 고려해 경력단절 경험이 있는 '현재 미취업자'만을 조사하였다. 한편, 지역의 특성을 반영해 이주민의 이주 전후 일자리 상황을 조사내용에 포함하였다.

서울시는 2023년 경력보유(단절)여성 관련 실태조사를 두 차례 실시하였다. 우선, 국미에 외(2023a)는 '경력보유여성'이라는 개념을 사용해 30~40대 여성을 중심으로 실태조사를 실시했다. 다음으로 국미에 외(2023b)는 서울시 조례에 근거해 처음 실시된 '경력단절여성등의 경제활동에 대한 실태조사'로서 만 24~54세 여성을 대상으로 하였다. 위 두 조사 모두 핵심적인 정책 대상에 해당하는 경력단절 경험이 있는 '현재 미취업자'만을 조사대상에 포함했다.

먼저 실시된 조사는 「서울시 경력보유여성 지원 정책 발전방안 연구」(국미에, 2023a)에서 '30~40대 여성'을 중심으로 실시하였다 이는 여성의 경제활동 지원 정책의 효과성을 높이기 위해서는 사업의 주요 대상인 30~40대 여성의 요구를 반영해야 한다는 관점에서 연령층을 제한한 것이라고 밝힌다. 조사대상은 이전에 소득활동을 한 적이 있고, 마지막 소득활동 기준으로 경력단절 기간이 3개월 이상인, 30~40대 여성 중에서, 향후 1년 이내에 다시 소득 활동을 할 의향이 있는 여성으로 제한하였다. 표본규모는 700명으로 30대와 40대를 각각 50% 할당하고, 특정 혼인상태가 최소 30% 이상이 되도록 표집하였다.

하반기에 실시된 조사는 「서울시 경력단절여성등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책과제 연구」(국미에, 2023b)에서 만 25~54세 경력단절여성을 대상으로 실시하였다. 조사대상은 현

재 비취업 상태이며, 경력단절 기간이 6개월 이상이며, 향후 경제활동 의사가 있는 경우로 제한하였다. 표본규모는 1,200명이며, 5세 단위 연령대별로 비례 할당하였다. 동 조사에서는 경력단절사유에 ‘근로조건’을 포함하였다. 다만, 근로조건에는 임금, 근로시간, 휴가/휴직, 근무장소, 업무만 포함하였고, 직장내 괴롭힘/성희롱, 휴업/인원 감축, 이직/학업, 진학, 계약 종료는 제외하였다.

충청북도의 경우 2023년에 ‘경력단절[보유]여성’이라는 개념으로 실태조사를 실시하였다. 조사대상 및 설문문항을 2022년 여성가족부 실태조사와 유사하게 설정해 비교하는 것에 초점을 두었다. 박민정 외(2023)는 2022년 여성가족부 실태조사와 비교를 위해 ‘경력단절여성’의 범위를 동일하게 설정했다고 밝힌다. 즉, “충북에 거주하는 만25~54세 여성으로 임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단했고, 취업을 희망하는 여성”이다. 다만, 조사대상은 전국조사와 다르게 ‘경력단절경험이 있는 여성’으로 한정하였다.

[표 2-9] 타 광역자치단체 '경력보유여성' 관련 실태조사(2021년 이후)

구분	조사대상	표본설계	조사방법	설문지 구성
이요바 외(2021) 부산지역 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사	- 만 20~64세 <조사 대상 연령대 모든 여성 조사 후 6개 유형으로 구분> ※ 2020년 부산 60대 이상 여성 중 35%가 경제활동에 참여하고 있는 현실을 고려해서 60대 이상으로 확대 ※ 2018년 연구와 조사대상 동일함	- 표본규모 1,600명 (취업) 현재 비취업자 51.25%, 현재 취업자 48.75% (지역할당) 16개 구·군 별 여성인구 비율에 따른 비례 할당 (연령) 부산시 여성인구 연령별 비례 할당	- 가구방문 1:1 면접조사	(1개 가구 내 조사 대상 여성 1명만 조사) A. 경력단절 당시의 일자리 B. 경력단절 이후 가진 첫 번째 일자리 C. 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 구하기 위한 구직활동 및 직업훈련 D. 현재 일자리(현재 취업자만 응답) E. 취업, 창업 의사(현재 미취업자만 응답) F. 여성 경제활동 지원정책(모두 응답) G. 코로나19에 의한 고용변화(2020년 2월 이후 경제활동 경험자) H. 기본 사항
선민정 외(2022) 제주지역 경력단절여성의 일자리 욕구와 정책 지원방안	- 만 25~54세 <현재 미취업자만 조사> (취업상태) 현재 비취업상태 (경력단절 기간) 3개월 이상 (향후 취업의지) 있는 경우만 조사 ※ 경력단절사유에 '근로조건 등' 포함	- 표본규모 505명	- 자기기입식 또는 조사원 대면조사 병행	(응답자 선정 문항은 없고, 조사대상자 명시) A. 일반적 특성 B. 경력단절 이전 일자리 경험 C. 이주민의 이주 전후 일자리 상황(이주민만 응답) D. 경력단절 이후 일자리 욕구 E. 구직활동 및 취업지원서비스, 직업교육훈련 F. 일자리 지원과 경력단절 예방 관련 정책 수요
국미애(2023a) 서울시 경력보유여성 지원 정책 발전방안 연구	- 만 30~40대 <현재 미취업자만 조사> (과거 경제활동 경험) 이전에 소득활동을 한 적이 있고 (경력단절 기간 요건) 마지막 소득활동 기준으로 경력단절 기간이 3개월 이상 (실질적 구직의사) 향후 1년 이내에 다시 소득 활동을 할 의향이 있는 여성 (혼인여부) 무관(비혼여성 포함) ※ 소득활동: 임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일한 경우	- 표본규모 총 700명 (연령) 30대와 40대 각각 50% (현재 혼인상태) 특정 혼인상태가 최소 30% 이상 되도록 표집	- 온라인 조사	응답자 선정 A. 경력단절 당시의 일/경제활동 상황 B. 구직활동 현황 및 지원 필요 사항 C. 향후 경제활동 의사 및 정책수요 D. 일반적 현황

구분	조사대상	표본설계	조사방법	설문지 구성
국미애(2023b) 서울시 경력단절여성등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책과제 연구	<ul style="list-style-type: none"> - 만 25~54세 <현재 비취업자만 조사> - 경력단절경험 있는 현재 비취업자 - 경력단절경험 후 재취업 경험 있는 현재 비취업자 (취업상태) 현재 비취업 상태인 경우(재취업 경험자 포함) (경력단절 기간) 경력단절 6개월 이상인 경우- 비취업 상태 6개월 이상을 장기 실직으로 간주하기 때문 (향후 취업 의지) 있는 경우만 조사 ※ 경력단절사유에 '근로조건' 포함. 	<ul style="list-style-type: none"> - 표본규모 1,200명 연령대별 할당(5세 단 위 비례 할당) 	<ul style="list-style-type: none"> - 온라인 조사 	<p>응답자 선정(경력단절 경험 여부)</p> <p>A. 경력단절 당시 일자리 상황(모두 응답)</p> <p>A-1. 경력단절 이후 일자리 상황(재취업 경험자만 응답)</p> <p>B. 경제활동 의사 및 구직 활동 현황(모두 응답)</p> <p>C. 고용서비스 이용 경험 및 정책 수요</p> <p>D. 일반적 사항</p>
박민정 외(2023) 충북 경력단절[보유] 여성 실태조사	<ul style="list-style-type: none"> - 만 25~54세 <경력단절 경험 있는 현재 미취업자, 현재 재취업자 포함> 	<ul style="list-style-type: none"> - 표본규모 778명 (지역) 14개 시군구 (연령) 25~34세, 35~44세, 45~54세 (14개 지역, 3개 연령) 제공된 비례배분 	<ul style="list-style-type: none"> - 인터넷 설문조사 	<p>경제활동 경험 여부</p> <p>경제활동 상태(응답유형)</p> <p>A. 경력단절 당시의 일자리</p> <p>B. 경력단절 이후 첫 번째 일자리</p> <p>C. 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 찾기 위한 구직활동 과 직업훈련</p> <p>D. 현재 일자리</p> <p>E. 취업·창업 의사</p> <p>F. 기본사항</p>

[그림 2-2] 경력보유(단절)여성 관련 법·조례 및 실태조사 주요 연혁



4. 경력보유(단절)여성 관련 정책

가. 중앙정부

중앙정부에서는 2020년부터 올해까지 적용되는 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」이 시행 중이다. 동 계획은 [표 2-10]과 같이 5대 영역, 13개 중점과제, 102개 세부과제로 구성되어 있다.

[표 2-10] 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」 세부과제

영역	중점과제	세부과제
재직여성 경력단절 예방 내실화(30)	1. 출산·육아기 근로자 지원 강화(8)	1. 모성보호제도 지원 확대(5) 2. 출산육아기 대체인력 지원제도 정비(3)
	2. 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(7)	1. 가족친화인증제도 실효성 강화(3) 2. 여성고용 촉진을 위한 지원 기반 확대(4)
	3. 경력단절 예방 대책 내실화(7)	1. 경력단절예방사업 서비스 확대(4) 2. 경력단절 예방을 위한 사회 여건 조성(3)
	4. 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산(8)	1. 재직여성 능력개발 지원(6) 2. 성평등한 직장문화 확산(2)
경력단절 여성 재취업 강화(26)	1. 여성 취업 희망자 역량 강화(10)	1. 취업 희망자 대상 직업훈련 강화(3) 2. 취약계층 역량개발 기회 확대(3) 3. 구직자 발굴 및 취업의욕 제고(2) 4. 국민취업지원제도 도입·운영(2)
	2. 여성의 취업 지원 강화(11)	1. 유형별 새일센터 모델 개편을 통한 전문화(3) 2. 경력단절여성 통합사례관리 서비스 강화(2) 3. 새일센터의 취업지원 프로그램 개선(2) 4. 기업의 여성 R&D 인력 고용여건 조성(4)
	3. 여성 창업 지원 서비스 강화(5)	1. 새일센터 창업지원 서비스 역량 강화(3) 2. 여성 창업지원 서비스 연계 강화(2)
다변화되는 일 방식· 영역 대응 (15)	1. 다양한 형태의 일자리 지원(11)	1. 근로시간 유연성 강화(3) 2. 창업 초기단계 맞춤형 서비스 강화(4) 3. 창업 후 성장 지원 강화(2) 4. 플랫폼 일자리 관련 여성 역량 강화(2)
	2. 사회적경제 분야의 여성 지원 강화(4)	1. 사회서비스 바우처 일자리 개선(2) 2. 경력단절여성 대상 사회적기업 육성(2)

영역	중점과제	세부과제
돌봄 지원 체계 강화 (18)	1. 맞벌이가구·취업모의 자녀돌봄 사각지대 해소(12)	1. 맞벌이가구·취업모를 위한 돌봄서비스 강화(4) 2. 학교 안팎 초등 돌봄 확대(2) 3. 아이돌봄 서비스 지원 강화(6)
	2. 지역사회 돌봄체계 구축(6)	1. 지역사회 돌봄체계 강화(3) 2. 함께 돌보는 돌봄공동체 구축(3)
경력단절여성 정책 추진 체계 정비 (13)	1. 경력단절여성 지원을 위한 전달체계 개선(5)	1. 컨트롤타워로서의 중앙·광역 새일센터 기능 강화(2) 2. 공공 취업서비스 제공 기관 간 협업 강화(3)
	2. 제도개선 및 협력체계 구축(8)	1. 경력단절여성에 대한 정기적 연구 및 법제도 개선(5) 2. 범부처별 네트워크 강화 및 지역사회 협력체계 구축(3)

출처: 여성가족부·고용노동부. (2023.4). 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」 2023년도 시행계획(중앙행정기관), p. 8.

나. 경기도

중앙정부 계획에 따라 지방자치단체는 매년 시행계획을 제출하고 있다. 2023년 기준 경기도 시행계획은 [표 2-11]과 같이 21개 사업이 추진 중이다. 즉, 재직여성 경력단절 예방 추진 관련 사업이 10개 사업으로 가장 많고, 다음은 돌봄 지원 체계 강화 관련 9개 사업이 추진 중이다. 이 외 경력단절여성 재취업 활성화 관련 3개 사업, 맞춤형 창업지원으로 여성창업 활성화 관련 1개 사업, 경력단절여성 정책 추진체계 정비 관련 1개 사업이 있다.

[표 2-11] 경기도 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획(2023년)

(단위: 백만원)

영역	세부사업명	'23년 예산
	21개 사업	400,212
재직여성 경력단절 예방 추진	중소기업 등 다양한 기업·기관의 가족친화인증 확산(경기가족친화기업 인증사업)	180
	가족친화 지역 네트워크 확산 및 홍보 활성화 추진(가족친화 인식개선 사업)	60
	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 지원 확대	395
	일·생활 균형 문화 확산(일생활균형지원 플랫폼 운영)	220
	일·생활 균형 문화 확산(일생활균형 지역특성화 사업)	765
	공공 및 민간 부문 여성대표성 제고(공공부문 여성대표성 제고)	비예산
	직장 내 여성 고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성	90

영역	세부사업명	'23년 예산
경력단절여성 재취업 활성화	경력단절여성 특화 취업지원서비스 개발(경기여성 취업지원금)	5,000
	개인별 맞춤형 지원을 위한 사례관리 경력이음서비스 확대 및 내실화	72
	온라인 취업지원 강화	887
맞춤형 창업지원으로 여성창업 활성화	창업 초기단계 지원사업 여성 참여 활성화	835
돌봄 지원 체계 강화	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화 (국공립어린이집 확대)	15,123
	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화 (공공형 어린이집 확대)	23,065
	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화 (어린이집 평가(인증)제 내실화)	비예산
	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화 (어린이집 보육교사 전문성 강화 및 처우개선)	297,216
	지역거점형 직장어린이집 운영 (직장어린이집 운영 및 공동직장어린이집 확충)	600
	전문교육을 통한 아이돌보미 역량 제고(신규)	31,441
	공동육아나눔터 확대 운영	1,071
	지역의 돌봄 공동체 문화 확산	75
	지역사회 내 돌봄서비스 간 연계 강화	22,960
경력단절여성 정책 추진체계 정비	광역 새일센터의 거점 기능 내실화	157

출처: 여성가족부·고용노동부. (2023.4). 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」, 2023년도 시행계획(지방자치단체), p. 418-419.



III

경기도 경력보유(단절)여성 규모추정

1. 경기도 여성 경제활동 현황
2. 경기도 경력보유(단절)여성 모집단 현황

1. 경기도 여성 경제활동 현황

가. 총괄

2023년 현재 경기도 15세 이상 여성 598만 8천명 중에서 경제활동인구는 331만 3천명, 비경제활동인구는 267만 5천명으로 나타난다. 경제활동인구 중 취업자는 323만 2천명, 실업자는 8만 1천명이다. 경제활동참가율은 55.3%, 고용률은 54.0%, 실업률은 2.5%로 나타난다. 경기도 남성에 비해 경제활동참가율이 20.4%p 낮은 수준이다.

[표 3-1] 전국 및 경기도 성별 경제활동 현황(2023)

(단위: 천명, %)

구분	15세이상 인구	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	고용률	실업률
전국 계	45,372	29,237	28,432	805	16,135	64.4	62.7	2.8
남성	22,342	16,402	15,943	460	5,940	73.4	71.4	2.8
여성	23,030	12,835	12,490	345	10,195	55.7	54.2	2.7
경기도 계	11,941	7,821	7,610	211	4,121	65.5	63.7	2.7
남성	5,953	4,508	4,378	130	1,445	75.7	73.5	2.9
여성	5,988	3,313	3,232	81	2,675	55.3	54.0	2.5

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사(2023년 상반기).

나. 혼인 여부에 따른 성별 경제활동 차이

혼인 여부에 따른 성별 경제활동 현황을 살펴보면 [표 3-2]와 같다.

경기도 기혼여성 445만 9천명 중 취업자는 232만명(52.0%), 미취업자는 213만 9천명(48.0%)으로 나타난다. 한편, 경기도 미혼여성 152만 9천명 중에서 취업자는 91만 2천명(59.6%), 미취업자는 61만 7천명(40.4%)로 나타난다. 혼인 여부에 따른 경제활동 실태는 성별에 따라 큰 차이가 있다. 여성은 기혼보다 미혼의 경우가 취업자 비율이 상대적으로 높다. 그러나 남성은 미혼보다 기혼이 취업자 비율이 현저하게 높다. 즉, 경기도 남성의 경우는 기혼의 80.4%가 취업자인 반면, 미취업자는 19.6%에 불과하다. 반면, 미혼남성 중 취업자 비율은 59.9%에 불과하다. 미혼의 경우 남녀의 취업자 비율은 비슷한 수준이다. 이는 혼인이 여성과 남성의 경제활동에 서로 다른 영향을 미친다는 사실을 시사한다.

[표 3-2] 전국 및 경기도 혼인상태별·성별 경제활동 현황

(단위: 천명, %)

구분	기혼			미혼			
	계	취업자	미취업자	계	취업자	미취업자	
전국	계	32,041 (100.0)	20,735 (64.7)	11,306 (35.3)	13,330 (100.0)	7,697 (57.7)	5,633 (42.3)
	남성	14,803 (100.0)	11,557 (78.1)	3,246 (21.9)	7,539 (100.0)	4,386 (58.2)	3,153 (41.8)
	여성	17,238 (100.0)	9,178 (53.2)	8,060 (46.8)	5,793 (100.0)	3,312 (57.2)	2,481 (42.8)
경기도	계	8,414 (100.0)	5,500 (65.4)	2,914 (34.6)	3,529 (100.0)	2,110 (59.8)	1,419 (40.2)
	남성	3,955 (100.0)	3,180 (80.4)	775 (19.6)	2,000 (100.0)	1,198 (59.9)	802 (40.1)
	여성	4,459 (100.0)	2,320 (52.0)	2,139 (48.0)	1,529 (100.0)	912 (59.6)	617 (40.4)

자료: 통계청. (2023). 지역별고용조사(2023년 상반기).

다음으로 경기도 맞벌이가구의 추이를 살펴보면 [표 3-3]과 같다. 2022년 기준 경기도 유배우가구(331만 9천 가구) 중 맞벌이 가구는 149만 6천 가구로 전체의 45.1%에 불과하다. 2015년 41.6%에 비해 증가한 비율이지만 전국 평균에 비해서는 여전히 낮은 수준이다.

[표 3-3] 전국 및 경기도 맞벌이가구 추이(2015~2022)

(단위: 천가구, %)

구분	전국			경기도		
	유배우 가구	맞벌이 가구	맞벌이가구 비율	유배우 가구	맞벌이 가구	맞벌이가구 비율
2015	12,143	5,370	44.2	2,939	1,222	41.6
2016	12,214	5,535	45.3	2,984	1,286	43.1
2017	12,289	5,446	44.3	3,035	1,278	42.1
2018	12,368	5,684	46.0	3,096	1,374	44.4
2019	12,472	5,680	45.5	3,164	1,386	43.8
2020	12,609	5,675	45.0	3,234	1,392	43.0
2021	12,687	5,826	45.9	3,287	1,460	44.4
2022	12,691	5,846	46.1	3,319	1,496	45.1

자료: 통계청. (2023). 사회조사.

주: 13세 이상 인구

다. 성별 비경제활동 사유

이에 경기도 비경제활동인구의 사유를 살펴보면 [표 3-4]와 같다. 경기도 여성 비경제활동 인구의 64.6%가 육아·가사로 인해 경제활동을 하지 못하는 것으로 나타났다. 다음으로는 재학·진학 준비(14.8%), 연로(9.9%), 기타(8.5%), 취업준비(2.2%) 순으로 나타났다. 남성의 경우 육아·가사로 인한 비경제활동인구는 2.6%에 불과해 아직도 우리 사회에 ‘육아·가사는 여성의 일’이라는 성별분업이 유지되고 있는 것을 알 수 있다.

[표 3-4] 전국 및 경기도 성별 비경제활동 사유(2023)

(단위: 천명, %)

구분	전체	육아, 가사	재학, 진학준비	취업준비	연로	기타
전국 계	16,135 (100.0)	6,733 (41.7)	3,336 (20.7)	534 (3.3)	2,175 (13.5)	3,357 (20.8)
남성	5,940 (100.0)	139 (2.3)	1,769 (29.8)	297 (5.0)	1,202 (20.2)	2,534 (42.7)
여성	10,195 (100.0)	6,595 (64.7)	1,567 (15.4)	237 (2.3)	974 (9.6)	823 (8.1)
경기도 계	4,121 (100.0)	1,767 (42.9)	853 (20.7)	125 (3.0)	543 (13.2)	833 (20.2)
남성	1,445 (100.0)	38 (2.6)	457 (31.6)	67 (4.6)	278 (19.2)	606 (41.9)
여성	2,675 (100.0)	1,729 (64.6)	396 (14.8)	58 (2.2)	265 (9.9)	227 (8.5)

자료: 통계청, (2023), 지역별고용조사(2023년 상반기).

라. 여성 취업에 대한 견해와 장애요인

그러나 인식의 차원에서는 다소 다른 결과가 나타났다. 경기도민의 ‘여성 취업에 관한 견해’를 살펴보면, 여성들이 ‘가사·돌봄에 전념하는 것이 더 중요하다’는 응답은 전체의 5.0%에 불과했다(여성 3.9%, 남성 6.2%). 반면, 경기도민의 84.1%는 여성이 직업을 가지는 것이 좋다고 생각하고 있었다. 특히, 경기도민 남녀 모두 10명에 약 6명은 ‘가사·돌봄에 관계없이’ 여성이 직업을 가지는 것이 좋다고 생각하고 있었다(여성 60.8%, 남성 58.2%). 다음으로는 ‘출산 전과 자녀 성장 후’(21.1%), ‘자녀가 성장한 후’(13.9%) 순으로 나타났다.

[표 3-5] 전국 및 경기도 여성 취업에 대한 견해

(단위: %)

구분	전국			경기도		
	계	남성	여성	계	남성	여성
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
직업을 가지는 것이 좋다	84.2	80.1	88.2	84.1	79.7	88.5
가사·돌봄에 관계없이	60.2	58.5	61.6	59.6	58.2	60.8
결혼 전까지	1.8	1.9	1.7	1.5	1.4	1.6
첫 자녀 출산 전까지	4.0	4.4	3.6	4.0	4.5	3.6
자녀가 성장한 후	13.2	14.3	12.2	13.9	15.4	12.5
출산 전과 자녀 성장 후	20.8	20.8	20.9	21.1	20.5	21.6
가사·돌봄에 전념하는 것이 더 중요하다	5.4	6.4	4.5	5.0	6.2	3.9
잘 모르겠다	10.4	13.5	7.3	10.9	14.1	7.7

자료: 통계청, (2023). 사회조사.
 주: 13세 이상 인구

이처럼 경기도 여성의 취업에 관한 인식과 실제의 차이는 어디에서 비롯되는 것일까. 경기도민 과반은 가장 큰 여성 취업의 장애요인을 ‘육아 부담’이라고 생각하고 있었다. 다음으로는 여성에 대한 사회적 편견(13.2%), 불평등한 근로조건(12.5%), 가사 부담(5.2%) 순으로 나타났다. 여성의 경우 남성에 비해 육아부담, 불평등한 근로조건이라는 응답률이 상대적으로 높았다.

[표 3-6] 여성 취업의 장애요인(주된응답)

(단위: %)

구분	전국			경기도		
	계	남성	여성	계	남성	여성
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
여성에 대한 사회적 편견	14.2	14.5	14.0	13.2	14.0	12.4
불평등한 근로조건(채용, 임금 등)	12.1	10.5	13.6	12.5	10.9	14.1
구인정보 부족	2.2	2.1	2.3	1.8	1.5	2.1
육아부담	52.7	50.9	54.5	55.4	53.1	57.7
가족돌봄(육아제외)	3.4	3.5	3.4	2.9	2.7	3.1
가사부담	5.8	5.3	6.3	5.2	4.7	5.7
기타	0.3	0.5	0.1	0.3	0.5	-
잘 모르겠다	9.3	12.8	5.9	8.8	12.7	5.0

자료: 통계청, (2023). 사회조사.
 주: 13세 이상 인구

마. 경기도 20~64세 여성 경제활동 현황

마지막으로 본 연구의 조사대상에 해당하는 경기도 20~64세 여성의 경제활동 현황을 연령별로 살펴보면 [표 3-7]과 같다.

우선, 2023년 현재 경기도 20~64세 여성 454만 4천명 중 취업자는 291만 7천명(64.2%), 미취업자는 162만 7천명(35.8%)으로 나타났다. 취업자 중에서 임금근로자는 245만 7천명(84.2%), 비임금근로자는 45만 9천명(15.8%)이다. 미취업여성의 95.3%에 해당하는 155만 1천명은 비경제활동인구이고, 실업자는 7만 7천명(4.7%)에 불과하다⁶⁾. 다만, 비경제활동인구에는 공식 실업자에는 포함되지 않지만 잠재취업가능자⁷⁾와 잠재구직자(구직단념자 포함)⁸⁾가 포함되어 있다.

다음으로 경기도 20~64세 취업여성의 분포를 5세 단위로 살펴보면, 50~54세(14.6%), 55~59세(12.6%), 45~49세(12.1%), 40~44세(11.9%), 25~29세(11.8%), 30~34세(10.9%), 35~39세(9.8%), 60~64세(9.3%), 20~24세(7.0%) 순으로 나타난다. 종사상 지위별로 살펴보면, 연령별 분포에 다소 차이가 있다. 즉, 20대의 경우 임금근로자가 차지하는 비율이 상대적으로 높은 반면, 50대 이상의 경우 비임금근로자가 차지하는 비율이 상대적으로 높다.

마지막으로 경기도 20~64세 여성 실업자와 비경제활동인구의 연령별 분포에는 다음과 같이 다소 차이가 있다. 실업자의 경우 30~34세(17.0%), 40~44세(16.7%), 25~29세(15.2%) 등의 순으로 나타난다. 반면, 비경제활동인구의 경우 60~64세(16.1%), 40~44세(13.9%), 50~54세(12.1%) 등의 순으로 나타난다.

-
- 6) 통계청에서 발표하는 '실업자'에 해당하기 위해서는 조사대상주간에 수입이 있는 일을 하지 않았고, 지난 4주간 일자리를 찾아 적극적으로 구직활동을 하였고, 일자리가 주어지면 즉시 취업이 가능하다는 3가지 조건이 모두 충족되어야 한다.
- 7) 통계청 지역별고용조사에서 '잠재취업가능자'는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나, 조사대상주간에 취업이 가능하지 않은 자이다.
- 8) 통계청 경제활동인구조사에서는 '잠재구직자'를 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만, 조사대상주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자로 정의하고 있다. 그러나 지역별고용조사에서는 경제활동인구조사와 달리 "취업이 가능한지"에 대한 질문은 포함하고 있지 않다(정형욱, 2020, p. 39).

[표 3-7] 경기도 20-64세 여성 경제활동 현황

(단위: 천명, %)

구분	20-64세 여성	취업여성			미취업여성		
		전체	임금 근로자	비임금 근로자	전체	실업자	비경제 활동인구
전체	4,544 (100.0)	2,917 (100.0)	2,457 (100.0)	459 (100.0)	1,627 (100.0)	77 (100.0)	1,551 (100.0)
20-24세	369 (8.1)	205 (7.0)	199 (8.1)	7 (1.5)	164 (10.1)	7 (9.7)	156 (10.1)
25-29세	444 (9.8)	343 (11.8)	319 (13.0)	24 (5.3)	101 (6.2)	12 (15.2)	89 (5.8)
30-34세	458 (10.1)	317 (10.9)	282 (11.5)	35 (7.6)	141 (8.7)	13 (17.0)	128 (8.3)
35-39세	474 (10.4)	286 (9.8)	241 (9.8)	45 (9.7)	188 (11.6)	7 (9.2)	181 (11.7)
40-44세	576 (12.7)	348 (11.9)	288 (11.7)	59 (12.9)	229 (14.1)	13 (16.7)	216 (13.9)
45-49세	543 (12.0)	352 (12.1)	293 (11.9)	59 (12.8)	191 (11.7)	8 (10.3)	183 (11.8)
50-54세	622 (13.7)	427 (14.6)	343 (14.0)	84 (18.3)	194 (11.9)	7 (9.8)	187 (12.1)
55-59세	534 (11.8)	368 (12.6)	289 (11.8)	79 (17.1)	166 (10.2)	5 (6.5)	161 (10.4)
60-64세	524 (11.5)	270 (9.3)	203 (8.3)	68 (14.7)	253 (15.6)	4 (5.6)	249 (16.1)

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사, 2023년 상반기 C형 원자료 분석.

2. 경기도 경력보유(단절)여성 모집단 현황

가. 규모 추정 기준

현재 통계청에서는 2014년부터 “15~54세 기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄의 사유로 직장을 그만둔 미취업 여성”을 경력보유(단절)여성(미취업자)로 정의해서 규모를 추정하고 있다. 그러나 현재 「여성경제활동법」에서는 경력단절사유로 ‘근로조건’을 추가하였다.

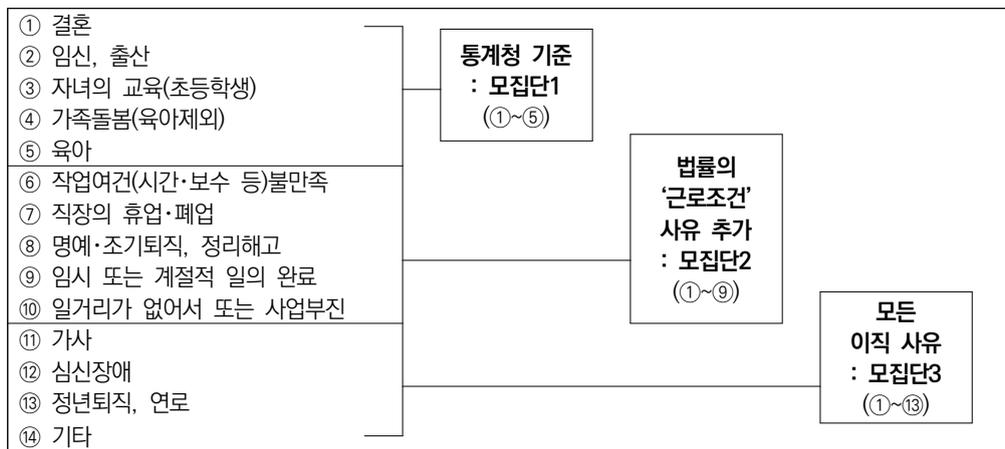
이에 다음에서는 통계청 ‘경력단절사유’ 관련 문항을 바탕으로 [그림 3-1]과 같이 3가지 기준으로 경기도 경력보유(단절)여성의 모집단을 추정하였다.

첫째, 통계청이 매년 발표하는 기준에 따라 경력단절 사유가 ① 결혼 ② 임신, 출산 ③ 자녀의 교육(초등학생) ④ 가족돌봄(육아제외) ⑤ 육아에 해당하는 경우만을 경력보유(단절)여성으로 추정하는 방식이다(모집단1).

둘째, 기존의 경력단절 사유(모집단1)에 법률의 ‘근로조건’에 해당하는 사유인 ⑥ 작업여건(시간·보수 등)불만족, ⑦ 직장의 휴업·폐업, ⑧ 명예·조기퇴직, 정리해고, ⑨ 임시 또는 계절적 일의 완료, ⑩ 일거리가 없어서 또는 사업부진으로 인해 그만둔 여성을 경력보유(단절)여성에 추가하는 방식이다(모집단2).

셋째, 사유와 무관하게 이전 직장(일)을 그만둔 경험이 있는 모든 여성을 경력보유(단절)여성으로 정의하는 방식이다(모집단3). 여기에는 ⑪ 가사, ⑫ 심신장애, ⑬ 정년퇴직, 연로, ⑭ 기타 사유로 그만둔 여성들이 추가된다.

[그림 3-1] 통계청 지역별고용조사: 경력단절 사유 관련 문항



나. 사유별

1) 통계청 기준: 15~54세 기혼여성

통계청의 경우 ‘경력보유(단절)여성’을 추정할 때 모집단을 ‘15~54세 기혼여성’이면서 현재 미취업여성으로 한정하고 있다⁹⁾. 이에 따르면 2023년 경기도 기혼여성 229만 9천명 중에서 미취업여성은 87만 9천명이고, 이 중 모집단1에 해당하는 사유(이하 ‘기존 사유’라 함)에 해당하는 ‘경력보유(단절)여성’은 44만 6천명이다. 경력단절 사유를 살펴보면, 육아(40.7%), 결혼(25.8%), 임신·출산(24.7%), 자녀교육(4.4%), 가족돌봄(4.3%)으로 나타난다.

다음으로 모집단2에 해당하는 사유까지 포함하면 경기도 ‘경력보유(단절)여성’은 61만 4천명으로 추정된다. 이에 따르면 기존 사유가 전체의 72.7%, 근로조건에 해당하는 사유가 전체의 27.3%를 차지한다. 즉, 현재 미취업 상태인 경기도 ‘15~54세 기혼여성’ 10명 중에 약 3명은 근로조건 사유로 인해 이전 직장을 그만둔 것이다. 구체적으로 살펴보면, 육아(29.6%), 결혼(18.8%), 임신·출산(18.0%), 작업여건 불만족(10.9%), 임신 또는 계절적 일의 완료(6.4%), 일거리가 없어서 또는 사업부진(4.3%) 등의 순으로 나타난다.

마지막으로 모든 이직 사유를 포함하면 경기도 ‘경력보유(단절)여성’은 75만 4천명으로 추정된다(모집단3). 사유별로는 기존 사유가 전체의 59.2%, 근로조건 사유가 22.2%, 그 외 사유가 18.6%를 차지하였다. 그 외 사유 중에서는 ‘가사’가 13.2%로 절대적으로 높은 비율을 차지했다.

2) 본 연구 조사대상 기준: 20~64세 여성

본 연구의 실태조사 대상은 경기도 거주 ‘20~64세’ 여성이다(혼인무관). 이에 다음에서는 모집단을 경기도 거주 20~64세 기혼과 미혼 여성 모두로 설정하고 통계청 경력단절 사유에 따른 경력보유(단절)여성 규모를 추정해 보고자 한다.

이에 따르면 2023년 경기도 20~64세 미취업 여성 162만 7천 명 중에서 기존 사유로 이전 직장을 그만둔 ‘경력보유(단절)여성’은 45만 4천명으로 추정된다. 경력단절 사유를 살펴보면, 육아(40.2%), 결혼(25.4%), 임신·출산(24.3%), 가족돌봄(5.8%), 자녀교육(4.3%)로 나타난다. 연령과 혼인상태를 확대하니 통계청 기준 모집단1에 비해 가족돌봄이 차지하는 비율이 다소 높아진 것을 확인할 수 있다.

9) 현재 통계청 지역별고용조사에서는 현재 미취업여성만을 대상으로 ‘이전 직장(일)에 관한 사항’을 질문하고 있다. 이에 따라 경력단절 경험이 있는 경우라도 현재 재취업한 여성의 경력단절 사유는 해당 자료로는 추정하기 어려운 상황이다.

다음으로 근로조건 사유까지 포함하면 경기도 '경력보유(단절)여성'은 79만 5천명으로 추정된다. 이에 따르면 기존 사유가 전체의 57.1%, 근로조건에 해당하는 사유가 전체의 42.9%를 차지한다. 통계청 기준에 따른 모집단2(27.3%)에 비해 근로조건 사유가 차지하는 비율이 현저히 높아진 것은 미혼을 포함한 결과로 추정된다. 이에 따르면 현재 미취업 상태인 경기도 '20~64세 여성' 10명 중에 약 4명 이상이 근로조건 사유로 인해 이전 직장을 그만둔 것이다. 즉, 작업여건 불만족(19.8%), 임시 또는 계절적 일의 완료(10.1%), 일거리가 없어서 또는 사업부진(5.6%) 등의 순으로 나타난다.

마지막으로 모든 이직 사유를 포함하면 경기도 '경력보유(단절)여성'은 99만 7천명으로 추정된다. 사유별로는 기존 사유가 전체의 45.6%, 근로조건 사유가 34.2%, 그 외 사유가 20.2%를 차지하였다. 그 외 사유 중에서는 '가사'가 11.0%로 절대적으로 높은 비율을 차지했다.

[표 3-8] 경기도 경력보유(단절)여성(현 미취업자) 규모 추정(2023)

(단위: 천명, %)

구분	15-54세 기혼여성(통계청)				20-64세 여성(조사대상)				
	경력 보유 (단절) 여성	비율 (모집단 1)	비율 (모집단 2)	비율 (모집단 3)	경력 보유 (단절) 여성	비율 (모집단 1)	비율 (모집단 2)	비율 (모집단 3)	
기존 사유 (통계청 기준)	결혼	115	25.8	18.8	15.3	115	25.4	14.5	11.6
	임신, 출산	110	24.7	18.0	14.6	110	24.3	13.9	11.1
	자녀의 교육(초등학생)	19	4.4	3.2	2.6	19	4.3	2.5	2.0
	가족돌봄(육아제외)	19	4.3	3.2	2.6	26	5.8	3.3	2.7
	육아	182	40.7	29.6	24.1	182	40.2	22.9	18.3
	계(모집단1)	446	100.0	72.7	59.2	454	100.0	57.1	45.6
'근로 조건' 사유 추가	작업여건(시간, 보수등) 불만족	67		10.9	8.9	157		19.8	15.8
	직장의 휴업, 폐업	21		3.5	2.8	33		4.2	3.4
	명예, 조기퇴직, 정리해고	14		2.3	1.9	26		3.2	2.6
	임시 또는 계절적 일의 완료	39		6.4	5.2	80		10.1	8.1
	일거리가 없어서 또는 사업부진	26		4.3	3.5	44		5.6	4.4
	계(모집단1+모집단2)	614		100.0	81.4	795		100.0	79.8
모든 이직 사유 포함	가사	99			13.2	110			11.0
	심신장애	8			1.1	13			1.3
	정년퇴직, 연로	0			0.0	5			0.5
	기타	33			4.4	74			7.4
	계(모집단1+모집단2+모집단3)	754			100.0	997			100.0

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사, 2023년 상반기 C형 원자료 분석.

- 주 1) 모집단1: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄이 포함됨
 2) 모집단2: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄과 근로조건이 포함됨
 3) 모집단3: 경력단절의 사유에 직장을 그만둔 모든 사유가 포함됨
 4) 정년퇴직, 연로: 실인원은 259명이나 천명 단위로 변환하면서 0명으로 표기됨.

다. 연령별

1) 여성가족부 실태조사 기준: 25~54세 여성

여성가족부의 경우 ‘경력단절여성’의 핵심 연령대를 ‘25~54세’로 보고 해당 연령대 여성을 대상으로 경력단절여성 실태조사를 실시하였다. 이를 기준으로 경기도 25~54세 경력보유(단절)여성의 규모를 추정하면 [표 3-9]와 같다. 즉, 2023년 기준 경기도 25~54세 여성은 311만 7천명이고, 이 중 현재 취업여성은 207만 3천명(66.5%), 현재 미취업 여성은 104만 4천명(33.5%)이다.

현재 취업여성 중에서 경력단절경험이 있는 여성은 103만 5천명이다. 경력단절경험이 있는 여성은 50-54세가 25만 2천명으로 가장 많고, 다음으로는 45-49세(20만 3천명), 40-44세(18만 9천명), 35-39세(14만 6천명), 30-34세(13만 2천명), 25-29세(11만 4천명) 순으로 나타났다.

다음으로 현재 미취업여성의 경우 경력단절사유에 따른 규모추정이 가능해 앞서 설명한 방식으로 모집단1~모집단3을 추정하면 다음과 같다. 즉, 미취업여성 중에서 경력단절 경험이 있는 여성은 모집단1의 경우 44만 9천명, 모집단2의 경우 71만 3천명, 모집단3의 경우 87만 7천명으로 나타난다. 경력단절사유를 “결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄”으로 한정된 모집단1의 경우 20대 후반이 차지하는 비율이 3.8%(1만 7천명)에 불과하나, 여기에 ‘근로조건’ 사유를 추가한 모집단2의 경우 8.6%(6만 1천명)으로 크게 증가하는 것을 확인할 수 있다.

[표 3-9] 경기도 25-54세 경력보유(단절)여성

(단위: 천명, %)

구분	25-54세 여성	취업여성		미취업여성			
		전체	경력단절 경험여성	전체	경력단절여성 (모집단1)	경력단절여성 (모집단2)	경력단절여성 (모집단3)
전체	3,117 (100.0)	2,073 (100.0)	1,035 (100.0)	1,044 (100.0)	449 (100.0)	713 (100.0)	877 (100.0)
25-29세	444 (14.2)	343 (16.6)	114 (11.0)	101 (9.7)	17 (3.8)	61 (8.6)	70 (7.9)
30-34세	458 (14.7)	317 (15.3)	132 (12.7)	141 (13.5)	64 (14.3)	107 (15.0)	119 (13.6)
35-39세	474 (15.2)	286 (13.8)	146 (14.1)	188 (18.0)	111 (24.7)	142 (20.0)	163 (18.6)
40-44세	576 (18.5)	348 (16.8)	189 (18.3)	229 (21.9)	129 (28.8)	172 (24.1)	205 (23.4)
45-49세	543 (17.4)	352 (17.0)	203 (19.6)	191 (18.3)	77 (17.1)	124 (17.4)	162 (18.5)
50-54세	622 (19.9)	427 (20.6)	252 (24.3)	194 (18.6)	51 (11.3)	107 (15.0)	158 (18.0)

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사. 2023년 상반기 C형 원자료 분석.

주 1) 모집단1: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄이 포함됨

2) 모집단2: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄과 근로조건이 포함됨

3) 모집단3: 경력단절의 사유에 직장을 그만둔 모든 사유가 포함됨

2) 본 연구 실태조사 기준: 20~64세 여성

마지막으로 본 연구의 실태조사 대상인 경기도 20~64세 여성을 기준으로 경력단절 규모를 살펴보면 [표 3-10]과 같다.

현재 20~64세 취업여성 291만 7천명 중에서 경력단절 경험이 있는 여성은 147만 1천명으로 나타났다. 경력단절경험이 있는 여성은 50-54세가 25만 2천명으로 가장 많았고, 다음은 45-49세(20만 3천명), 40-44세(18만 9천명), 60-64세(16만 5천명), 35-39세(14만 6천명), 30-34세(13만 2천명), 25-29세(11만 4천명), 20-24세(5만 9천명) 순으로 나타났다.

한편, 현재 미취업여성의 경우 경력단절사유에 따른 규모추정이 가능해 앞서 설명한 방식으로 모집단1~모집단3을 추정하면 다음과 같다. 즉, 미취업여성 중에서 경력단절 경험이 있는 여성은 모집단1의 경우 45만 4천명, 모집단2의 경우 79만 5천명, 모집단3의 경우 99만 7천명으로 나타난다. 경력단절사유를 “결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄”으로 한정할 경우 모집단1의 경우 20대가 차지하는 비율이 4.4%에 불과하나, 여기에 ‘근로조건’ 사유를 추가한 모집단2의 경우 12.6%로 크게 증가하는 것을 확인할 수 있다.

[표 3-10] 경기도 20-64세 경력보유(단절)여성

(단위: 천명, %)

구분	20-64세 여성	취업여성		미취업여성			
		전체	경력단절 경험여성	전체	경력단절여성 (모집단1)	경력단절여성 (모집단2)	경력단절여성 (모집단3)
전체	4,544 (100.0)	2,917 (100.0)	1,471 (100.0)	1,627 (100.0)	454 (100.0)	795 (100.0)	997 (100.0)
20-24세	369 (8.1)	205 (7.0)	59 (4.0)	164 (10.1)	3 (0.6)	39 (4.9)	55 (5.5)
25-29세	444 (9.8)	343 (11.8)	114 (7.7)	101 (6.2)	17 (3.8)	61 (7.7)	70 (7.0)
30-34세	458 (10.1)	317 (10.9)	132 (9.0)	141 (8.7)	64 (14.1)	107 (13.5)	119 (11.9)
35-39세	474 (10.4)	286 (9.8)	146 (9.9)	188 (11.6)	111 (24.4)	142 (17.9)	163 (16.4)
40-44세	576 (12.7)	348 (11.9)	189 (12.9)	229 (14.1)	129 (28.5)	172 (21.6)	205 (20.6)
45-49세	543 (12.0)	352 (12.1)	203 (13.8)	191 (11.7)	77 (16.9)	124 (15.6)	162 (16.3)
50-54세	622 (13.7)	427 (14.6)	252 (17.1)	194 (11.9)	51 (11.2)	107 (13.4)	158 (15.9)
55-59세	534 (11.8)	368 (12.6)	212 (14.4)	166 (10.2)	1 (0.2)	22 (2.7)	29 (2.9)
60-64세	524 (11.5)	270 (9.3)	165 (11.2)	253 (15.6)	1 (0.3)	22 (2.8)	35 (3.6)

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사, 2023년 상반기 C형 원자료 분석.

주 1) 모집단1: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄이 포함됨

2) 모집단2: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄과 근로조건이 포함됨

3) 모집단3: 경력단절의 사유에 직장을 그만둔 모든 사유가 포함됨

라. 시도별

1) 통계청 기준: 15~54세 기혼여성

다음으로 통계청 기준에 따라 시도별로 경력보유(단절)여성 규모를 살펴보면 [표 3-11]과 같다. 통계청은 15~54세 기혼여성 중에서 현재 미취업여성을 대상으로 경력보유(단절)여성의 규모를 추정하고 있다.

우선, 통계청에서 매년 발표하는 모집단1에 해당하는 경력보유(단절)여성 규모를 살펴보면, 전국 134만 9천명으로 추정된다. 광역자치단체 중에서 경력단절 여성이 가장 많은 지역은 경기도(44만 6천명)이고 다음은 서울시(18만명)이다.

다음으로 '근로조건' 사유를 추가한 모집단2를 기준으로 경력보유(단절)여성 규모를 살펴보면, 전국 192만 3천명이다. 모집단1에 비해 57만 4천명이 늘어난 규모이다. 경기도의 경우 61만 4천명, 서울시는 27만명이 해당된다.

마지막으로 모든 사유를 포함한 모집단3을 기준으로 경력보유(단절)여성 규모를 살펴보면 237만 5천명으로 나타난다. 경기도의 경우 75만 4천명, 서울시의 경우 34만 2천명이 해당된다.

[표 3-11] 시도별 경력보유(단절)여성 규모(기혼여성)

(단위: 천명, %)

구분	15-54세 여성	기혼 여성	미취업 여성	경력보유(단절)여성		
				모집단1	모집단2	모집단3
전국	13,609	7,943	2,837	1,349	1,923	2,375
서울	2,773	1,323	467	180	270	342
부산	815	458	171	84	119	139
대구	615	366	130	69	98	120
인천	803	468	172	78	127	154
광주	411	235	81	35	52	69
대전	405	224	82	40	59	71
울산	279	188	81	41	57	69
세종	117	77	26	16	19	23
경기	3,801	2,299	879	446	614	754
강원	345	217	63	32	45	56
충북	398	251	84	48	67	79
충남	535	338	124	60	82	103
전북	412	253	74	27	45	59
전남	365	236	62	31	42	52
경북	585	374	130	62	89	108
경남	776	525	182	86	122	153
제주	175	111	29	12	19	23

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사. 2023년 상반기 C형 원자료 분석.

주 1) 모집단1: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄이 포함됨

2) 모집단2: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄과 근로조건이 포함됨

3) 모집단3: 경력단절의 사유에 직장을 그만둔 모든 사유가 포함됨

2) 통계청 기준 + 15~54세 미혼여성 추가

법률에서는 경력보유(단절)여성을 ‘기혼’으로 한정하지 않기 때문에 ‘기혼’만을 경력보유(단절)여성으로 규모를 추정하는 통계청과 달리 혼인여부와 무관하게 15~54세 미취업 여성을 기준으로 경력보유(단절)여성의 규모를 추정하면 [표 3-12]와 같다. 이런 방식으로 추정 할 경우 경기도 경력보유(단절)여성 규모는 모집단1을 기준으로 45만 2천명, 모집단2를 기준으로 75만 6천명, 모집단3을 기준으로 94만 1천명으로 나타난다.

[표 3-12] 시도별 경력보유(단절)여성 규모 추정

(단위: 천명)

구분	15~54세 여성	미취업 여성	경력보유(단절)여성		
			모집단1	모집단2	모집단3
전국	13,609	5,250	1,366	2,507	3,132
서울	2,773	985	184	413	523
부산	815	339	85	169	201
대구	615	247	70	126	155
인천	803	309	79	165	203
광주	411	165	36	73	96
대전	405	158	40	75	93
울산	279	127	42	67	81
세종	117	48	16	24	28
경기	3,801	1,482	452	756	941
강원	345	120	33	56	73
충북	398	153	48	81	104
충남	535	219	61	100	128
전북	412	156	27	60	77
전남	365	131	31	55	70
경북	585	242	63	116	141
경남	776	311	87	148	187
제주	175	58	13	24	32

자료: 통계청. (2023). 지역별고용조사. 2023년 상반기 C형 원자료 분석.

주 1) 모집단1: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄이 포함됨

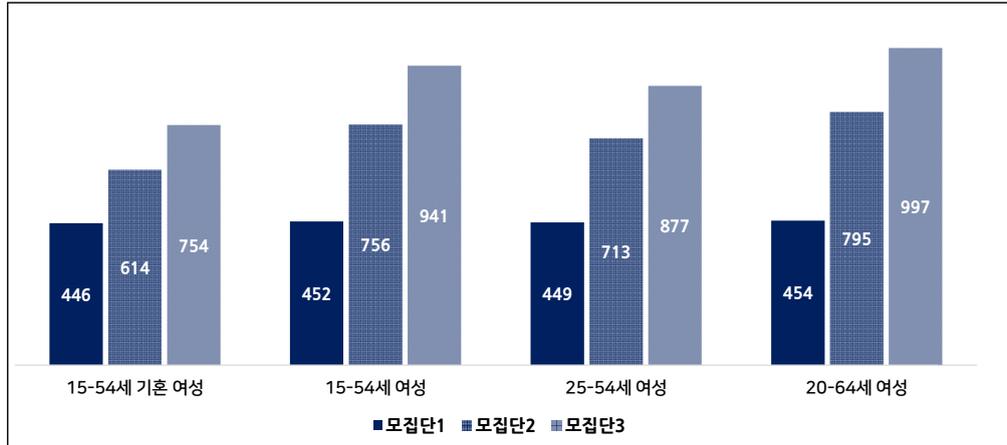
2) 모집단2: 경력단절의 사유에 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄과 근로조건이 포함됨

3) 모집단3: 경력단절의 사유에 직장을 그만둔 모든 사유가 포함됨

이상과 같이 연령별, 혼인여부별로 현재 미취업자인 경기도 경력보유(단절)여성의 규모를 모집단1~모집단3의 정의에 따라 추정한 결과는 [그림 3-2]와 같다.

[그림 3-2] 경기도 경력보유(단절)여성(현 미취업자) 규모 추정(2023)

(단위: 천명)



자료: 통계청, (2023), 지역별고용조사, 2023년 상반기 C형 원자료 분석.



IV

2024년 조사 설계 방법

1. 조사대상
2. 표본설계
3. 조사내용
4. 조사대상자 유형

1. 조사대상

2024년 경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사의 대상은 '경기도에 거주하는 20~64세 여성'이다. 이전의 조사와 달리 조사 대상을 '경력단절 경험이 있는 여성'으로 한정하지는 않았다. 다만, 현재 미취업자는 향후 5년 이내에 일할 의사가 있는 여성으로 제한하였다.

2018년과 2021년 조사에 비해 2024년 조사 대상을 확대한 이유는 다음과 같다.

첫째, 중앙정부의 경우 2022년 6월 관련 법률이 개정되어 '경력단절여성등의 경제활동실태조사'가 아닌 '여성의 경제활동실태조사'를 실시하도록 하고 있다. 한편, 경기도의 경우 현행 조례에서 "경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진 정책을 세우기 위한" 실태조사를 실시하도록 하고 있다. 이에 따라 2024년 조사에서는 '경력단절 경험이 있는 여성'으로 조사 대상을 제한하지 않았다. 이를 통해 경기도 여성의 전반적인 경제활동 실태를 파악하면서 동시에 '경력보유여성'의 실태와 특성을 파악할 수 있도록 관련 문항을 구성하였다.

[표 4-1] 여성 경제활동 관련 실태조사 내용 비교

구분	여성경제활동법 시행령 제2조(여성의 경제활동 실태조사의 내용 등)	여성가족부 2022년 경력단절여성등의 실태조사	통계청 지역별고용조사	경기도 2024년 경력보유여성등의 경제활동 실태조사
취업 실태	- 여성의 취업실태에 관한 사항	- 현재 일자리 및 향후 사직 의사 - 플랫폼 일자리	- 일에 관한 사항	- 경제활동 여부
근로조건/ 근로환경	- 여성의 근로조건 및 근로환경에 관한 사항	- 현재 일자리 및 향후 사직 의사	- 임금근로자 실태	- 현재 일자리 실태
경력단절 실태	- 경력단절여성등의 특성에 관한 사항 - 경력단절여성등의 구직활동과 직업교육훈련 실태에 관한 사항 - 경력단절여성등의 경제활동 참여 욕구에 관한 사항 등	- 경력단절당시의 일자리 - 경력단절 이후 첫 번째 일자리	- 경력단절여성 규모 추정 - 경력단절사유 - 경력단절기간 - 이전 직장(일)에 관한 사항	- 경력단절 경험 여부 - 경력단절 당시 일자리
구직활동		- 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 위한 구직활동과 직업훈련 - 취·창업 의사	- 구직에 관한 사항	- 경력단절 이후 구직활동 - 향후 소득활동 의사 - 정책수요
조사개요	- 3년 주기	- 3년 주기	- 매년 상·하반기 조사	- 3년 주기

둘째, 경력단절 사유에 ‘근로조건’을 추가하였다. 이는 2024년 조사의 경우 이전 조사에 비해 ‘경력보유(단절)여성’의 범위가 확대되었다는 것을 의미한다. 이전 조사가 실시된 당시에는 법에서 명시하고 있는 경력단절 사유가 ‘혼인, 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄’으로 한정되어 있었다. 다만, 본 조사에서 경력단절 사유로서의 ‘근로조건’에는 임금, 노동시간, 휴가/휴직, 근무 장소(사업체 소재지), 업무 부담, 근로계약 기간 만료로 제한하였다. 이 외 기타 이유로 회사를 그만둔 경우, 해고·폐업 등 사업체 사정으로 그만둔 경우, 학업·이직·정년퇴직·건강 등 개인 사정으로 그만둔 경우는 제외하였다. 이는 한국 사회에서 ‘여성의 경력단절’은 일과 가정을 양립하기 어려운 조건에서 개인적 또는 노동시장 사유에서 발생해 온 맥락을 고려한 것이다. 이에 따라 본 연구에서 경력단절 사유로서의 ‘근로조건’에는 일과 가정의 양립에 영향을 미치는 근로조건으로 제한한 것이다. 다만, 계약직으로 일하는 여성들의 경우 임신, 출산 등으로 인해 근로계약이 갱신되지 않는 경우가 있어 경력단절 사유로서의 근로조건에 포함하였다¹⁰⁾.

셋째, 조사 대상 여성의 연령을 25~54세에서 20~64세로 확대하였다. 이는 「여성경제활동법」 시행에 따라 정책대상이 ‘경력단절여성’에서 ‘여성’으로 확대된 점을 반영한 것이다. 또한 2024년 조사의 경우 조사 대상을 ‘경력단절 경험이 있는 여성’으로 제한하지 않고, 경기도 여성의 전반적인 경제활동 실태를 함께 조사하는데 목적이 있기 때문이다. 하한은 20세로 설정한 이유는 다음과 같다. 경제 활동과 관련한 대표적인 조사인 통계청의 경제활동조사, 지역별 고용조사의 경우 15세 이상 모든 여성을 대상으로 한다. 그리고 「경기도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례」에서는 ‘청년’을 ‘15세 이상 39세 이하 사람’으로 정의하고 있다. 그러나 우리나라의 현실상 15~19세는 대부분 비경제활동인구(학생)에 해당하기 때문에 하한 연령을 20세로 설정하였다. 그리고 상한은 65세로 설정하였는데, 이는 우리나라에서 65세 이상은 법적으로 노인에 해당하는 연령이기 때문이다.

10) 참고로 서울시 경력단절여성등의 경제활동 실태조사를 실시한 국미애(2023b)에서는 ‘근로조건’의 범위를 임금, 노동시간, 휴가/휴직, 근무장소(사업체 소재지), 업무로 한정하였고, 직장 내 괴롭힘/성희롱, 휴업/인원 감축, 이직/학업, 진학, 계약종료는 제외하였다.

[표 4-2] 2024년 조사대상(2018, 2021년 조사와 차이)

구분	2018/2021	2024	비고
연령	25~54세	20~64세	조사대상 연령 확대
경력단절 경험	경력단절 경험 있는 경우만 조사	무관	경력단절 경험 없는 여성 조사 포함
경력단절 사유	혼인 임신·출산 육아 가족구성원의 돌봄	혼인 임신·출산 육아 가족구성원의 돌봄 근로조건	'근로조건' 추가
표본규모	1,000명	2,000명	응답자 중 '이전 경력단절 사유로 경력단절 경험이 있는 25~54세 여성'에 대해 이전 조사와 비교 가능

2. 표본설계

가. 모집단

모집단 추정에 활용한 자료는 통계청 지역별고용조사 2023년 상반기 원자료이다. 본 조사의 모집단은 “경기도에 거주하는 20~64세 여성”이다. 조사대상 중 현재 미취업자의 경우 향후 5년 이내에 일할 의사가 있는 여성으로 제한하였지만, 해당 집단을 구분해서 모집단을 추정하는 것은 가능하지 않다. 이에 모집단은 현재 미취업인 여성을 기준으로 파악하였다.

[표 4-3] 모집단

(단위: 천명)

구분		전체	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세
전체		4,538	376	433	458	470	571	551	617	537	525
임금 근로자	소계	2,318	184	287	280	234	285	301	316	251	181
	도시남부	1,064	85	138	134	106	125	129	147	118	82
	도시북부	305	23	39	38	29	33	38	40	38	28
	도농복합남부	688	57	80	82	74	93	97	90	67	48
	도농복합북부	261	19	30	26	24	34	37	39	27	23
비임금 근로자	소계	455	7	22	36	45	61	63	83	73	66
	도시남부	182	3	10	14	20	23	26	30	28	27
	도시북부	61	1	3	5	6	7	8	14	11	6
	도농복합남부	141	2	6	11	12	21	19	26	23	22
	도농복합북부	72	1	3	5	8	10	10	13	11	11
미취업자	소계	1,765	185	124	143	191	225	187	218	213	278
	도시남부	813	85	59	66	83	96	84	101	104	136
	도시북부	242	24	17	17	23	30	27	35	30	40
	도농복합남부	503	54	35	42	63	73	55	58	53	70
	도농복합북부	206	22	13	18	22	26	22	24	27	32

자료: 통계청, (2023). 지역별고용조사. 2023년 상반기 A형 원자료 분석.

주 1) 권역별 할당을 위해 지역별고용조사 A형(시군구)을 사용하였으며 모집단의 데이터는 경기도 각 시군의 합임.

2) 도시남부: 수원시, 성남시, 부천시, 안산시, 안양시, 시흥시, 광명시, 군포시, 하남시, 오산시, 의왕시, 과천시

도시북부: 고양시, 의정부시, 구리시, 동두천시

도농복합남부: 용인시, 화성시, 평택시, 김포시, 광주시, 이천시, 안성시, 여주시, 양평군

도농복합북부: 남양주시, 파주시, 양주시, 포천시, 가평군, 연천군

나. 표본 할당

설문조사의 총 표본규모는 2,000명이다. 표본은 모집단의 연령, 거주지역, 현재 경제활동 상태를 기준으로 제곱근비례할당을 하였다. 연령은 5세 단위로 구분하였고, 지역은 도시/도농과 남부/북부를 고려해 4개 지역으로 구분하였다. 현재 경제활동 상태는 임금근로자, 비임금근로자, 미취업자로 3개 유형으로 구분하였다. 이에 따른 표본할당 결과는 [표 4-4]와 같다.

[표 4-4] 표본할당

(단위: 명)

구분		전체	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세
전체		2,000	181	199	206	217	239	237	254	235	232
임금근로자	소계	866	82	102	99	92	101	105	108	95	82
	도시남부	305	29	37	36	32	35	36	38	34	28
	도시북부	164	15	20	19	17	18	19	20	19	17
	도농복합남부	246	24	28	28	27	30	31	30	26	22
	도농복합북부	151	14	17	16	16	18	19	20	16	15
비임금근로자	소계	377	17	30	36	41	47	49	56	52	49
	도시남부	123	6	10	12	14	15	16	17	17	16
	도시북부	70	3	6	7	7	8	9	12	10	8
	도농복합남부	107	4	8	10	11	14	14	16	15	15
	도농복합북부	77	4	6	7	9	10	10	11	10	10
미취업자	소계	757	82	67	71	84	91	83	90	88	101
	도시남부	268	29	24	25	29	31	29	32	32	37
	도시북부	145	15	13	13	15	17	16	19	17	20
	도농복합남부	210	23	19	20	25	27	23	24	23	26
	도농복합북부	134	15	11	13	15	16	15	15	16	18

다. 가중치 산출

설문조사 결과는 연령, 종사상지위, 권역별로 「2023년 상반기 지역별고용조사 A형(통계청)」을 기준으로 모집단 분포를 반영한 후 가중치를 적용하여 분석하였다. 가중치 산출식은 다음과 같다.

$$W_{ijk} = \frac{N_{ijk}}{n_{ijk}}$$

- i: 종사상 지위(i = 1(임금근로자), 2(비임금근로자), 3(미취업자))
- j: 권역(j = 1(도시남부), 2(도시북부), 3(도농복합남부), 4(도농복합북부))
- k: 연령(k = 1(19~24세), 2(25~29세), 3(30~34세), 4(35~39세), 5(40~44세), 6(45~49세), 7(50~54세), 8(55~59세), 9(60~64세))
- N_{ijk}: i 종사상지위, j 권역, k 연령의 전체 인원 수
- n_{ijk}: i 종사상지위, j 권역, k 연령의 조사된 응답자 수
- W_{ijk}: i 종사상지위, j 권역, k 연령의 가중치

3. 조사내용

본 조사는 2018년, 2021년 경기도 조사와 달리 ‘경력보유(단절)여성’을 포함한 경기도 거주 20~64세 여성으로 조사 대상을 확대했기 때문에 이에 따라 조사 내용도 확대하였다. 다만, 이전 조사와의 비교를 위해 가능한 문항은 동일성을 유지하면서 새로운 문항을 추가하는 방식으로 구성하였다. 기본적으로 2021년 경기도 설문 문항 및 2022년 여성가족부 설문 문항 중에서 과거 경력단절 일자리에 대해 회고하는 문항 등은 축소하였다. 반면, 현재 구직활동 및 정책 수요 등을 파악하는 문항을 중심으로 확대하였다.

2024년 실태조사의 구체적인 조사 항목은 [표 4-5]와 같다. 즉, 조사대상자 선별 문항, 경력단절 경험 여부, 경력단절 당시의 일자리, 경력단절 이후 구직활동, 현재 일자리, 향후 소득 활동 의사, 정책수요 등으로 구성되었다. 각각의 조사 항목 중에서 경기도의 2018년, 2021년 조사에 포함된 항목, 여성가족부의 2022년 조사 항목과 동일(유사)한 항목은 다음과 같다.

[표 4-5] 조사항목

구분	경기도 (2024)	경기도 (2018)	경기도 (2021)	여가부 (2022)
SQ. 선별문항	• 성별	○	○	○
	• 거주지역	○	○	○
	• 연령	○	○	○
	• 소득 활동 여부	○	○	○
	- (소득 활동 시) 소득 활동 형태	○	○	○
	- (소득 활동하지 않을 시) 향후 5년 내 계획	○	○	○
	• 혼인상태	○	○	○
	• 자녀 유무	○	○	○
A. 경력단절 경험 여부	• 경력단절 경험 여부	○	○	○
	- 경력단절 위기 경험 여부	-	-	○
	- 경력단절 위기 극복 요인	-	-	○
B. 경력단절 당시의 일자리	• 당시 주된 일자리 형태	○	○	○
	• 근무 기간	-	-	-
	• 일을 그만둔 주된 이유	○	○	○
	- (자녀 육아·교육) 해당 문제 해결 시 사직 여부	○	○	○
	- (근로조건) 가장 결정적인 이유	-	○ (작업여건)	○ (작업여건)
	• 일·생활 균형이 가능했을 시 사직 여부	-	-	-
	• 주당 평균 노동시간	○	○	○
	• 월평균 임금(수입)	○	○	○
임금노동자 & 자영업자	• 당시 거주지	○	○	-
	• 사업체의 소재지	○	○	-
	• 사업체의 규모	○	○	○
	• 산업	○	○	○
임금노동자	• 직업	○	○	○
	• 전일제/시간제 여부	○	○	○
	- (시간제) 시간제 선택의 주된 이유	-	○	○
	• 근로계약 기간 정함 여부	○	○	○
	- (정함 경우) 근로계약 기간	○	○	○
	• 육아휴직 사용 경험	○	○	○
	- 육아휴직 사용 후 복귀 여부	-	○	○
	- 복귀 후 퇴사까지 근속 기간	-	-	-
	- 복귀 후 1년 이내 퇴사한 주된 이유	-	-	-
	- 복귀하지 못한 이유	-	-	○
- 육아휴직 대상자이나 사용하지 않은 주된 이유	-	○	○	

구분	경기도 (2024)	경기도 (2018)	경기도 (2021)	여가부 (2022)
C. 경력단절 이후 구직활동	• 경력단절 이후 재취업 경험	○	○	○
	- 적극적 구직활동 경험 여부	○	○	○
	• 재취업 또는 구직활동 일자리의 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야(직종) 여부	-	-	-
	- 경력단절 이전과 유사한 분야(직종)로 구직활동 하지 않은 주된 이유	-	-	-
	• 일자리 선택의 요건	○	○	○
	• 구직활동 시 가장 큰 애로사항	○	○	○
	• 구직활동의 주된 경로	○	○	○
• 구직활동 후 취업까지 소요된 기간	○	○	○	
D. 현재 일자리	• 주당 평균 노동시간	○	○	○
	• 월평균 임금(수입)	○	○	○
	• 일·생활 균형 저해 경험 빈도	-	-	-
	• 현재 일자리에서의 차별 경험 여부	-	-	-
	• 현 소득활동 방식의 경제적 자립 도움 수준	-	-	-
임금노동자 & 자영업자	• 사업체의 소재지	○	○	-
	• 사업체의 규모	○	○	○
	• 산업	○	○	○
임금노동자	• 직업	○	○	○
	• 전일제/시간제 여부	○	○	○
	- (시간제) 시간제 선택의 주된 이유	-	○	○
	• 근로계약 기간 정함 여부	○	○	○
	- (정한 경우) 근로계약 기간	○	○	○
	• 부서 및 직장 전체의 남녀 비중	-	-	-
	• 복리후생제도 유무	○	○	○
	- 대상자 여부	-	○	○
	- 사용 여부	○	○	○
	- 육아휴직 대상자나 사용하지 않은 주된 이유	-	○	○
	• 현 직장의 분위기	○	○	○
	• 현 직장 내 조직문화	-	-	-
	• 노동조합 유무 및 가입여부	-	-	-
	• 근무 기간	-	-	-
	• 1년 이내 사직 의향	○	○	○
	- 사직의 주된 이유	○	○	○
	- (자녀 육아·교육) 해당 문제 해결 시 사직 여부	-	○	○
	- (혼인/임신·출산/자녀 육아·교육/가족구성원 돌봄) 일·생활 균형이 가능했을 시 사직 여부	-	-	-
	- (근로조건) 가장 결정적인 이유	-	○ (작업여건)	○ (작업여건)
	- 사직 후 계획	○	○	○

구분	경기도 (2024)	경기도 (2018)	경기도 (2021)	여가부 (2022)
자영업자	• 사업 시작 동기	○	○	-
	• 사업 준비기간	-	-	-
	• 사업 시작 시 가장 어려웠던 점	○	○	-
	• 독자적인 사무실, 점포, 작업장 보유 여부	-	-	-
	• 사업 운영 기간	-	-	-
	• 고용한 직원 수	-	-	-
	• 사업체의 향후 계획(확장, 유지, 중단 등)	○	○	○
	- 사업 중단 시 시기	-	-	-
	- 사업 중단의 이유	○	○	○
	- 사업 중단 후 계획	○	○	○
프리랜서 (플랫폼 일자리 포함)	• 프리랜서로 일하는 주된 이유	-	-	-
	• 프리랜서로 일하는 분야	-	-	-
	• 프리랜서로 일한 기간	-	-	-
	• 향후 계획(확장, 유지, 중단 등)	-	-	-
	- 현재 일 중단 시 시기	-	-	-
	- 현재 일 중단의 이유	-	-	-
	- 현재 일 중단 후 계획	-	-	-
E. 향후 소득 활동 의사	• 미취업 기간	-	-	-
	• 일자리 선택의 요건	○	○	○
	• 희망 임금(수입)	○	○	○
	• 향후 소득 활동 실행의 시기	○	○	○
	• 적극적 구직활동 경험 여부	○	○	○
	- 적극적 구직활동의 종류	-	-	○
	- 구직활동을 한 일자리의 과거 경력 활용 분야(직종) 여부	-	-	-
	- 과거 경력을 활용한 분야(직종)로 구직활동 하지 않은 주된 이유	-	-	-
	• 지원받은 국민취업제도	-	-	○
	취업 희망자	• 취업하고 싶은 직업	○	○
• 취업하고 싶은 노동형태(전일제/시간제)		○	○	○
- (시간제) 시간제 선택의 주된 이유		○	○	○
창업 희망자	• 창업하려는 주된 이유	○	○	○
	• 창업하고 싶은 산업(업종)	-	-	○
프리랜서 희망자	• 프리랜서로 일하려는 주된 이유	-	○	○
	• 프리랜서로 일하고 싶은 분야	-	-	○

구분	경기도 (2024)	경기도 (2018)	경기도 (2021)	여가부 (2022)
F. 정책수요	• 직업교육훈련 의향	○	○	○
	- 직업교육훈련을 받기 원치 않는 주된 이유	○	○	○
	• 직업교육훈련을 받기 원하는 주된 이유	-	○	○
	• 받고 싶은 직업교육훈련의 종류	○	○	○
	• 선호하는 직업교육훈련 기관	○	○	○
	• 선호하는 직업교육훈련 교육방식	-	-	○
	• 직업교육훈련비 지불 의향 및 금액	○	○	○
	• 경기도 여성취업지원기관 및 플랫폼			
	- 인지 여부	○	○	-
	- 이용 경험	○	○	-
	- 향후 이용 의향	○	○	-
	• 임신·출산·육아기 지원제도 인지 여부	-	-	-
	• 여성들의 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경	○	-	○
	• 경력보유(단절)여성 관련 정부 정책 수요	○	○	○
	• 디지털플랫폼에서 일한 경험 여부	-	-	○
	- 디지털플랫폼에서 일한 기간	-	-	○
	- 디지털플랫폼에서 일하면서 겪은 어려움	-	-	○
	• 디지털플랫폼 일자리를 위한 정책 수요	-	-	○
	• 경기도 경력단절 여성 관련 정책 수요	-	○	-
	• 경기도 여성 창업 지원 관련 정책 수요	-	○	-
G. 기본사항	• 학력	○	○	○
	• 배우자 여부	○	○	○
	- 배우자 학력	○	○	○
	- 배우자의 소득 활동 여부	○	○	○
	- 배우자의 월평균 임금(수입)	○	○	○
	- 배우자의 소득 및 일자리 상황	○	○	○
	- 배우자의 가사 및 육아 분업 관련 사항	○	○	○
	• 자녀의 수 및 마지막 자녀 연령	○	○	○
	• 월평균 가구 소득	○	○	○
	• 월평균 가구 지출	○	○	○

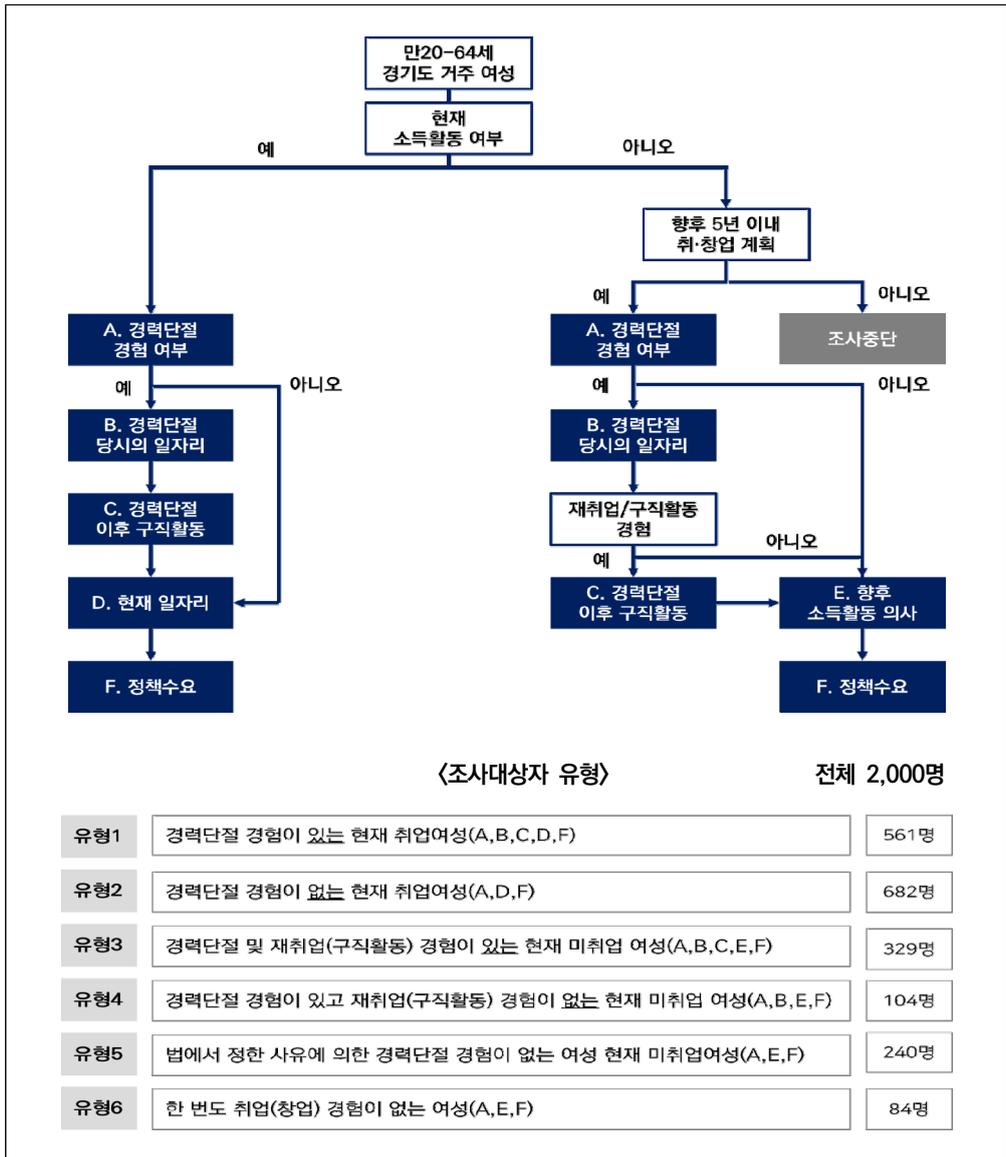
4. 조사대상자 유형

조사대상자는 [그림 4-1]과 같이 크게 여섯 가지 유형으로 구분할 수 있다.

첫째, 경력단절 경험이 있으면서 현재 취업한 여성이다(유형1). 둘째, 경력단절 경험이 없으면서 현재 취업한 여성이다(유형2). 셋째, 경력단절 및 재취업(구직활동) 경험이 있고 현재 미취업 여성이다(유형3). 넷째, 경력단절 경험은 있으나 재취업(구직활동) 경험은 없는 현재 미취업 여성이다(유형4). 다섯째, 법률에서 정한 사유에 의한 경력단절 경험은 없는 현재 미취업 여성이다(유형5). 여섯째, 한 번도 소득활동을 한 적이 없는 여성이다(유형6).

조사대상자 중에서 현재 취업자는 유형1과 유형2가 해당된다.
 조사대상자 중에서 현재 미취업자는 유형3, 유형4, 유형5가 해당된다.
 조사대상자 중에서 경력단절 이후 재취업 또는 구직활동 경험이 있는 여성은 유형1, 유형3이 해당된다.

[그림 4-1] 조사흐름도





V

2024년 주요 조사 결과 분석

1. 응답자 일반적 특성
2. 경력단절 관련 실태
3. 경력단절 당시의 일자리
4. 경력단절 이후 구직활동
5. 취업 여성: 현재 일자리 실태
6. 미취업 여성: 향후 경제활동 계획
7. 정책수요
8. 2021년 조사 결과 비교

1. 응답자 일반적 특성

본 절에서는 설문조사 응답자의 인적 특성, 배우자 관련 현황, 자녀 관련 현황을 살펴보았다. 이하 모든 분석 결과는 제4장에서 설명한 방식으로 가중치를 부여한 자료를 기준으로 제시하였다.

가. 개인적 특성

우선, 응답자의 연령별 분포를 살펴보면, 20대가 17.8%, 30대가 20.5%, 40대가 24.7%, 50대 이상이 37.0%를 차지한다. 학력별로는 대졸 이상이 56.9%를 차지하였고, 다음으로는 전문대졸 22.3%, 고졸 이하 20.7% 순으로 나타났다.

다음으로 응답자의 가족 관련 현황을 살펴보면 다음과 같다. 우선, 혼인상태를 살펴보면, 유배우자 58.8%를 차지하였고, 다음으로는 미혼이 35.1%, 사별/이혼이 6.1%로 나타났다. 자녀가 있는 경우는 56.0%로 나타났다.

응답자 경제활동 관련 현황을 살펴보면 다음과 같다. 현재 소득활동을 하는 여성(취업자)이 61.1%, 현재 소득활동을 하지 않는 여성이 38.9%를 차지한다. 현재 소득활동을 하는 여성의 경우 임금근로자 51.1%, 비임금근로자 10.0%로 구성되었다. 소득활동을 하는 여성의 취업유형을 중심으로 살펴보면, 임금근로자 83.6%를 차지하고, 다음은 프리랜서 9.5%, 자영업자 7.0% 순으로 나타났다.

마지막으로 응답자의 거주지역은 경기남부가 74.7%, 경기북부가 25.3%를 차지하였다.

[표 5-1] 응답자의 인적 특성

(단위: 명, %)

구분		가중치 미부여		가중치 부여	
		사례수	비율	비율	
전체		2,000	100.0	100.0	
연령	20대	380	19.0	17.8	
	30대	423	21.2	20.5	
	40대	476	23.8	24.7	
	50대 이상	721	36.1	37.0	
학력	고졸 이하	412	20.6	20.7	
	전문대졸	438	21.9	22.3	
	대졸 이상	1,150	57.5	56.9	
혼인상태	유배우자	1,160	58.0	58.8	
	미혼	718	35.9	35.1	
	사별/이혼	122	6.1	6.1	
자녀유무	자녀 있음	1,100	55.0	56.0	
	자녀 없음	900	45.0	44.0	
소득활동 유무	소득활동 하고 있음(취업자)		1,243	62.2	61.1
	임금근로자		866	43.3	51.1
	비임금근로자		377	18.9	10.0
	소득활동 하지 않음(미취업자)		757	37.9	38.9
취업유형	임금근로자		866	69.7	83.6
	자영업자		154	12.4	7.0
	프리랜서		223	17.9	9.5
지역	경기남부		1,259	63.0	74.7
	경기북부		741	37.1	25.3

응답자의 취업 여부에 따른 인적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

연령은 취업자의 경우 20대가 18.0%, 30대가 21.4%, 40대가 25.6%, 50대 이상이 35.0%를 차지한다. 미취업자의 경우 20대가 17.5%, 30대가 18.9%, 40대가 23.4%, 50대 이상이 40.2%를 차지하였다.

학력은 취업자의 경우 대졸 이상이 59.6%를 차지했고, 다음으로는 전문대졸 21.8%, 고졸 이하 18.7% 순으로 나타났다. 미취업자의 경우 대졸이상이 52.8%를 차지했고, 다음으로는 고졸이하 24.0%, 전문대졸 23.2%로 나타났다. 취업자의 경우 미취업자에 비해 대졸이상이 차지하는 비율이 상대적으로 높았다.

응답자의 취업 여부에 따른 가족 관련 현황을 살펴보면 다음과 같다.

취업자의 경우 유배우자가 53.7%를 차지하였고, 다음으로는 미혼 39.5%, 사별/이혼 6.8% 순으로 나타났다. 자녀가 있는 경우는 전체의 51.0%를 차지했다. 미취업자의 경우 유배우자가 66.8%를 차지하였고, 다음으로는 미혼 28.2%, 사별/이혼 5.1% 순으로 나타났다. 자녀가 있는 경우는 63.9%를 차지했다. 현재 미취업자의 경우 취업자에 비해 유배우자 및 자녀가 있는 비율이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

거주지역은 취업자의 경우 경기남부 74.8%, 경기북부 25.2%, 미취업자는 경기남부 74.6%, 경기북부 25.4%로 나타났다.

[표 5-2] 취업 여부별 응답자의 인적 특성

(단위: 명, %)

구분		현 취업자			현 미취업자		
		가중치 미부여		가중치 부여	가중치 미부여		가중치 부여
		사례수	비율	비율	사례수	비율	비율
전체		1,243	100.0	100.0	757	100.0	100.0
연령	20대	231	18.6	18.0	149	19.7	17.5
	30대	268	21.6	21.4	155	20.5	18.9
	40대	302	24.3	25.6	174	23.0	23.4
	50대 이상	442	35.6	35.0	279	36.9	40.2
학력	고졸 이하	238	19.1	18.7	174	23.0	24.0
	전문대졸	260	20.9	21.8	178	23.5	23.2
	대졸 이상	745	59.9	59.6	405	53.5	52.8
혼인상태	유배우자	668	53.7	53.7	492	65.0	66.8
	미혼	486	39.1	39.5	232	30.6	28.2
	사별/이혼	89	7.2	6.8	33	4.4	5.1
자녀유무	자녀 있음	637	51.2	51.0	463	61.2	63.9
	자녀 없음	606	48.8	49.0	294	38.8	36.1
지역	경기남부	781	62.8	74.8	478	63.1	74.6
	경기북부	462	37.2	25.2	279	36.9	25.4

나. 배우자 관련 현황

응답자의 배우자 관련 현황을 살펴보면, 다음과 같다. 배우자의 학력은 대졸 이상이 61.2%로 가장 많고, 다음은 고졸이하 22.6%, 전문대졸 16.2% 순으로 나타났다. 배우자 중 소득활

동을 하는 경우는 86.3%였다. 나머지 13.7%는 현재 소득활동을 하지 않는 것으로 나타났다. 소득활동을 하는 경우 임금노동자가 69.0%, 비임금노동자가 17.2%로 나타났다. 소득활동을 하는 배우자의 월평균 임금은 500만원 이상(31.1%), 300~400만원 미만(25.9%), 400~500만원 미만(21.1%), 200~300만원 미만 16.4%, 200만원 미만 5.5% 순으로 나타났다.

좀 더 구체적으로 응답자의 취업 여부에 따른 배우자 현황을 살펴보면 다음과 같다.

취업자인 응답자의 배우자의 학력은 대졸 이상이 63.0%로 가장 많고, 다음은 고졸이하 19.9%, 전문대졸 17.2% 순으로 나타났다. 배우자의 현재 소득활동 현황을 살펴보면, 임금노동자가 74.1%로 가장 많고, 다음은 비임금노동자가 17.9%로 나타났다. 미취업자는 8.0%에 불과했다. 배우자가 소득활동을 하는 경우 월평균 임금을 살펴보면, 300~400만원 미만(28.8%)과 500만원 이상(28.7%)이 가장 많았다.

미취업자인 응답자의 배우자의 학력은 대졸 이상(58.9%), 고졸이하(26.1%), 전문대졸(15.0%) 순으로 나타났다. 배우자 중 취업자는 79.1%로 나타났다. 임금노동자가 62.6%, 비임금노동자가 16.5%였다. 이 외 20.9%는 미취업자였다. 배우자가 소득활동을 하는 경우 이른바 '외벌이 가구'에 해당하는 미취업 여성 응답자의 배우자 월평균 소득은 500만원 이상이 34.7%로 가장 많았다. 이는 '맞벌이 가구'에 해당하는 취업 여성 응답자 배우자 중에서 월평균 소득이 500만원 이상이 차지하는 비율(28.7%)에 비해 높은 편이다.

[표 5-3] 응답자의 배우자 관련 특성

(단위: 명, %)

구분		전체		현 취업자		현 미취업자		
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
전체		1,160	100.0	668	100.0	492	100.0	
배우자의 최종학력	고졸 이하	264	22.6	137	19.9	127	26.1	
	전문대학	189	16.2	114	17.2	75	15.0	
	대졸 이상	707	61.2	417	63.0	290	58.9	
배우자의 현재 소득활동	취업자	임금노동자	780	69.0	470	74.1	310	62.6
		비임금노동자	224	17.2	143	17.9	81	16.5
	미취업자	156	13.7	55	8.0	101	20.9	
배우자의 월평균 임금	200만원 미만	59	5.5	40	6.0	19	4.9	
	200~300만원 미만	173	16.4	112	16.5	61	16.1	
	300~400만원 미만	254	25.9	168	28.8	86	21.7	
	400~500만원 미만	209	21.1	119	20.0	90	22.6	
	500만원 이상	309	31.1	174	28.7	135	34.7	

주: 1) 이하 모든 표에서 사례 수는 가중치를 부여하지 않은 실제 조사 응답자이며, 비율은 가중치를 부여해 분석한 값임.
2) 배우자 월 평균임금은 미취업자 156명을 제외한 1,004명이 응답한 결과임.

현재 배우자가 있는 전체 응답자의 36.1%만이 배우자의 임금(수입)만으로 가정생활을 유지하는 것이 충분하다고 응답하였다. 20대의 경우 배우자가 있는 응답자가 많지는 않지만, 배우자의 임금만으로 가정생활을 유지하는 것이 충분하다는 응답이 59.8%로 상대적으로 높았다. 또한 자녀 유무에 따라 차이가 있었다. 배우자의 소득만으로 가정생활을 유지하는 것이 충분하다는 응답은 자녀가 없는 경우는 46.9%를 차지했으나, 자녀가 있는 경우는 34.2%에 불과했다.

다음으로 응답자의 36.1%가 '배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 자주 있다'고 답변하였다. 연령이 낮을수록, 자녀가 없는 경우 상대적으로 배우자가 야근, 주말 근무, 출장 등의 빈도가 높은 것으로 나타났다.

[표 5-4] 배우자 소득 활동 관련 사항

(단위: 명, %)

구분		배우자의 임금(수입)으로 가정생활 유지가 충분함		배우자의 야근, 주말 근무, 출장 등이 잦음	
		사례수	예	사례수	예
전체		1,004	36.1	1,004	36.1
연령	20대	21	59.8	21	62.7
	30대	211	37.2	211	50.0
	40대	317	32.0	317	41.5
	50대 이상	455	37.6	455	25.5
취업여부	취업자	613	34.6	613	34.3
	미취업자	391	38.4	391	38.7
학력	고졸이하	216	36.7	216	32.8
	전문대졸	228	29.9	228	35.6
	대졸 이상	560	38.5	560	37.6
자녀유무	자녀 있음	842	34.2	842	34.9
	자녀 없음	162	46.9	162	42.6

다음으로는 현재 배우자와 가사 및 육아와 관련한 분담이 잘 이뤄지고 있는지 조사한 결과이다. 불평등하다는 응답이 52.2%로 평등하다는 응답(47.8%)에 비해 높았다. 4점 척도로 조사한 결과 평균 2.42점으로 나타났다. 점수가 높을수록 상대적으로 평등하다는 것을 의미한다. 연령이 많을수록, 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우 상대적으로 더 불평등하다고 인식하고 있었다.

[표 5-5] 가사분담

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	매우 불평등	불평등	평등	매우 평등	평균(SD)
전체		1,160	13.6	38.6	39.8	8.1	2.42(0.82)
연령	20대	21	0.0	19.0	76.4	4.6	2.86(0.46)
	30대	226	9.1	29.8	45.6	15.4	2.67(0.84)
	40대	348	17.7	39.3	38.4	4.7	2.30(0.81)
	50대 이상	565	13.1	41.9	37.4	7.7	2.40(0.81)
취업여부	취업자	668	12.1	40.6	39.1	8.1	2.43(0.81)
	미취업자	492	15.5	36.0	40.5	8.0	2.41(0.84)
학력	고졸이하	265	14.5	40.5	40.0	5.0	2.35(0.79)
	전문대졸	255	13.8	40.0	37.7	8.5	2.41(0.83)
	대졸이상	640	13.1	37.2	40.5	9.2	2.46(0.83)
자녀유무	자녀 있음	981	14.9	41.5	36.7	6.8	2.35(0.82)
	자녀 없음	179	5.9	21.6	57.5	15.1	2.82(0.75)

주: 1=매우 불평등 ~ 4=매우 평등의 평균 점수임

다. 자녀 관련 현황

응답자 중에서 자녀가 있는 경우 자녀 수는 2명이 59.2%로 가장 많았다. 다음으로는 1명이 32.4%를 차지했다. 3명은 8.0%, 4명은 0.4%에 불과했다. 막내 자녀의 연령은 만 19세 이상이 50.4%로 과반을 차지했다. 다음으로는 만 13~18세(19.7%), 만 7~12세(16.5%), 만 6세 이하(13.4%) 순으로 나타났다. 응답자 중 미취업자의 경우 막내 자녀의 연령 중 만 6세 이하가 차지하는 비율이 17.1%로 현 취업자(10.5%)에 비해 높았다.

[표 5-6] 자녀에 관한 사항

(단위: 명, %)

구분		전체		현 취업자		현 미취업자	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
전체		1,100	100.0	637	100.0	463	100.0
자녀 수	1명	360	32.4	210	33.5	150	31.0
	2명	645	59.2	372	58.2	273	60.5
	3명	90	8.0	53	8.0	37	8.0
	4명	5	0.4	2	0.3	3	0.5
막내 자녀 연령	만6세 이하	153	13.4	69	10.5	84	17.1
	만7-12세	187	16.5	114	17.6	73	15.0
	만13-18세	218	19.7	129	21.1	89	18.0
	만19세 이상	542	50.4	325	50.8	217	49.9

자녀가 있는 경우 육아와 관련한 부담이 평등하게 이뤄지고 있다는 항목에 대해서는 불평등하다는 응답이 54.5%로 평등하다는 응답(45.5%)에 비해 높았다. 4점 척도로 조사한 결과 평균 2.39점으로 나타났다. 점수가 높을수록 더 평등하다고 인식하는 것을 의미한다. 조사결과 40대, 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우 상대적으로 더 불평등하다고 인식하고 있었다.

[표 5-7] 육아부담

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	매우 불평등	불평등	평등	매우 평등	평균(SD)	
전체	981	13.5	41.0	38.2	7.3	2.39(0.81)	
연령	20대	9	0.0	57.9	42.1	0.0	2.42(0.49)
	30대	132	10.3	41.1	36.1	12.4	2.51(0.84)
	40대	309	17.4	41.1	36.6	4.9	2.29(0.81)
	50대 이상	531	12.0	40.7	39.5	7.8	2.43(0.80)
취업여부	취업자	550	12.7	44.1	36.0	7.2	2.38(0.79)
	미취업자	431	14.4	37.4	40.7	7.5	2.41(0.83)
학력	고졸이하	237	12.7	42.9	38.8	5.7	2.37(0.78)
	전문대졸	218	14.9	38.8	38.6	7.7	2.39(0.83)
	대졸이상	526	13.2	41.1	37.7	8.0	2.40(0.81)
미성년 자녀 유무	있음	524	15.7	42.6	35.2	6.4	2.32(0.81)
	없음	457	11.0	39.3	41.4	8.3	2.47(0.80)

주: 1=매우 불평등 ~ 4=매우 평등의 평균 점수임

라. 가구경제 관련 현황

응답자 가구의 월평균 소득과 지출에 대한 사항은 다음과 같다.

응답자 가구의 월평균 가구소득은 200~400만원(33.4%), 400~600만원(25.5%), 600~800만원(15.9%), 200만원 미만(9.0%), 800~1,000만원(8.7%), 1,000만원 이상(7.5%) 순으로 나타났다. 응답자가 취업자인 가구의 경우 가구소득이 800만원 이상이 차지하는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-8] 월평균 가구소득

(단위: 명, %)

구분		사례수	200만원 미만	200~400만원 미만	400~600만원 미만	600~800만원 미만	800~1,000만원 미만	1,000만원 이상
전체		2,000	9.0	33.4	25.5	15.9	8.7	7.5
연령	20대	380	19.4	46.4	16.4	6.4	4.1	7.3
	30대	423	6.3	39.8	27.3	13.9	6.0	6.7
	40대	476	5.4	24.6	29.4	21.8	11.8	7.0
	50대 이상	721	7.8	29.5	26.4	17.6	10.4	8.4
학력	고졸 이하	412	12.2	40.1	22.3	13.0	6.8	5.6
	전문대졸	438	9.9	33.7	26.3	19.7	6.8	3.6
	대졸 이상	1,150	7.4	30.8	26.4	15.5	10.1	9.8
혼인상태	유배우자	1,160	1.8	20.9	32.8	23.0	12.0	9.6
	미혼	718	18.6	51.5	15.7	5.7	3.7	5.0
	사별/이혼	122	22.5	50.4	12.7	6.0	6.0	2.4
자녀유무	자녀 있음	1,100	3.9	23.7	30.6	21.7	11.8	8.3
	자녀 없음	900	15.4	45.7	19.2	8.4	4.7	6.6
소득활동유무	취업자	1,243	5.8	33.8	24.1	16.7	10.8	8.8
	미취업자	757	13.9	32.7	27.8	14.7	5.5	5.5
지역	경기남부	1,259	8.4	32.9	25.4	15.9	9.4	7.9
	경기북부	741	10.5	34.8	25.9	15.9	6.5	6.4

다음으로 응답자 가구의 월평균 가구지출은 200~400만원 미만(34.2%), 200만원 미만(31.3%), 400~600만원 미만(21.8%), 600~800만원 미만(6.1%), 1,000만원 이상(4.4%) 800~1,000만원 미만(2.3%) 순으로 나타났다.

[표 5-9] 월평균 가구지출

(단위: 명, %)

구분		사례수	200만원 미만	200- 400만원 미만	400- 600만원 미만	600- 800만원 미만	800- 1,000만원 미만	1,000만원 이상
전체		2,000	31.3	34.2	21.8	6.1	2.3	4.4
연령	20대	380	52.5	23.2	13.2	4.0	1.8	5.3
	30대	423	38.3	35.8	16.9	3.7	1.7	3.6
	40대	476	24.6	29.1	28.7	8.6	3.9	5.0
	50대 이상	721	21.5	41.9	24.1	6.9	1.7	3.9
학력	고졸 이하	412	36.2	36.8	16.7	3.3	1.5	5.5
	전문대졸	438	32.2	32.4	22.6	6.3	2.8	3.7
	대졸 이상	1,150	29.1	33.9	23.4	7.1	2.3	4.2
혼인상태	유배우자	1,160	13.5	41.1	30.0	8.3	2.6	4.4
	미혼	718	58.2	22.5	10.0	3.3	1.8	4.3
	사별/이혼	122	46.8	34.4	10.3	2.0	2.0	4.5
자녀유무	자녀 있음	1,100	15.2	40.5	28.6	8.7	2.7	4.3
	자녀 없음	900	51.7	26.1	13.2	2.9	1.7	4.4
소득활동 유무	취업자	1,243	32.7	32.4	21.1	6.1	2.7	5.0
	미취업자	757	29.0	36.9	22.9	6.3	1.6	3.3
지역	경기남부	1,259	31.6	32.7	22.8	6.1	2.4	4.4
	경기북부	741	30.2	38.6	19.0	6.2	1.9	4.1

2. 경력단절 관련 실태

가. 경제활동 이력별 응답자 유형

응답자의 경제활동 관련 이력과 경력단절 경험을 중심으로 구분해 유형별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 본 조사에서 ‘경력단절 경험’이 있다는 것은 관련 법률과 조례에서 명시하고 있는 경력단절 사유, 즉, ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원의 돌봄·근로조건’으로 인해 일을 그만둔 경험이 있는 여성을 의미한다.

현재 소득활동을 하면서, 경력단절 경험이 있는 여성(유형1)은 561명이었다. 다음으로 현재 소득활동을 하면서, 경력단절 경험이 없는 여성(유형2)은 682명이었다. 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 있고 재취업 또는 구직활동 경험이 있는 여성(유형3)은 329명이었다. 넷째, 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 있고 재취업 또는 구직활동 경험이 없는 여성(유형4)은 104명이었다. 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 없는 여성(유형5)은 240명이었다. 유형5의 경우 ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원의 돌봄·근로조건’을 이유로 직장을 그만둔 경험은 없으나 다른 이유로 직장을 그만둔 경험이 있는 현재 미취업자가 해당된다. 마지막으로 한 번도 소득활동을 한 적이 없는 여성(유형6)은 84명이었다.

[표 5-10] 응답자 유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	경력단절 경험 있음	경력단절 경험 없음	취업 경험 없음
전체		2,000	49.0	46.8	4.2
경제 활동 실태	현재 취업자	561	100.0 (유형1)	0.0	0.0
	현재 취업자	682	0.0	100.0 (유형2)	0.0
	현재 미취업자(재취업 또는 구직활동 경험 있음)	329	100.0 (유형3)	0.0	0.0
	현재 미취업자(재취업 또는 구직활동 경험 없음)	104	100.0 (유형4)	0.0	0.0
	현재 미취업자	240	0.0	100.0 (유형5)	0.0
	취업 경험 없음	84	0.0	0.0	100.0 (유형6)

각각의 유형별 응답자의 인적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

유형1은 경력단절 경험이 있는 현재 취업자이다. 응답자의 연령별 분포를 살펴보면 50대(45.3%), 40대(35.0%), 30대(13.0%), 20대(6.7%)로 나타났다. 학력별로는 대졸이상(56.8%), 전문대졸(24.6%), 고졸이하(18.6%)로 나타났다. 혼인상태별로는 유배우자(73.7%), 미혼(17.4%), 사별/이혼(8.9%)로 나타났다. 자녀가 있는 응답자가 76.9%이다. 종사상 지위를 살펴보면, 임금노동자가 79.2%, 자영업자가 8.8%, 프리랜서가 12.0%이다.

유형2는 경력단절 경험이 없는 현재 취업자이다. 유형1에 비해 연령별 분포가 상대적으로 고르게 나타났다. 즉, 30대(28.0%), 50대 이상(27.0%), 20대(26.7%), 40대(18.3%)이다. 학력은 대졸이 61.7%로 유형1에 비해 다소 높은 편이었다. 혼인상태는 미혼이 56.6%, 자녀 없음이 69.2%로 높은 비율을 차지해 유배우자 및 자녀있는 비율이 높은 유형1과 차이가 컸다. 종사상 지위도 임금노동자가 87.0%로 유형1에 비해 높았다.

유형3은 경력단절 경험 및 재취업(구직활동) 경험이 있으나 현재 미취업자이다. 경력단절 경험이 있는 유형1과 유사하게 50대 이상(50.2%)이 차지하는 비율이 높다. 유배우자 비율(83.7%) 및 자녀 있는 비율(82.4%)은 유형1에 비해서도 높게 나타났다.

유형4는 경력단절 경험은 있으나 재취업(구직활동) 경험은 없는 현재 미취업자이다. 유형3과의 차이는 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 없다는 점이다. 50대 이상의 비율이 높은 유형3과 달리 40대(43.9%)가 차지하는 비율이 높은 차이가 있었다. 유배우자 비율(86.6%)과 자녀 있음(86.9%)의 비율이 현저히 높은 것은 유형3과 유사했다.

유형5는 경력단절 사유가 아닌 다른 사유로 일을 그만둔 경험이 있는 현재 미취업 여성이다. 연령별로는 50대 이상이 40.1%로 가장 많았으나, 20대(25.6%), 30대(22.5%), 40대(11.8%)도 일정 비율을 차지하고 있었다. 학력별로는 다른 유형에 비해 고졸이하(29.2%)가 차지하는 비율이 상대적으로 높은 편이었다. 혼인상태는 유배우자(49.0%)와 미혼(47.4%)이 비슷한 비율을 차지했다. 자녀유무도 없음이 58.8%, 있음이 41.2%로 다른 유형에 비해 차이가 크지 않았다.

유형6은 한번도 취업 경험이 없으나 향후 5년 이내 취업할 의사가 있는 여성이다. 연령별로는 20대가 67.8%로 현저히 높은 비율을 차지했고, 다음으로는 50대 이상이 17.8%를 차지했다. 학력은 대졸이상이 71.4%로 다른 유형에 비해 높은 비율을 차지했다. 혼인상태도 미혼이 73.5%, 자녀 없음이 73.5%로 다른 유형에 비해 현저히 높았다.

[표 5-11] 응답자 유형별 인적 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	유형1	유형2	유형3	유형4	유형5	유형6
전체		2,000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
연령	20대	380	6.7	26.7	3.1	5.0	25.6	67.8
	30대	423	13.0	28.0	17.8	25.0	22.5	5.3
	40대	476	35.0	18.3	28.9	43.9	11.8	9.1
	50대 이상	721	45.3	27.0	50.2	26.1	40.1	17.8
학력	고졸 이하	412	18.6	18.7	24.5	18.7	29.2	12.7
	전문대졸	438	24.6	19.6	24.0	27.9	22.5	15.9
	대졸 이상	1,150	56.8	61.7	51.5	53.4	48.2	71.4
혼인상태	유배우자	1,160	73.7	38.3	83.7	86.6	49.0	25.6
	미혼	718	17.4	56.6	8.5	10.6	47.4	73.5
	사별/이혼	122	8.9	5.1	7.8	2.9	3.6	0.9
자녀유무	자녀 있음	1,100	76.9	30.8	82.4	86.9	41.2	26.5
	자녀 없음	900	23.1	69.2	17.6	13.1	58.8	73.5
소득활동 유무	소득활동 하고 있음(취업자)	1,243	100.0	100.0	-	-	-	-
	임금근로자	866	79.2	87.0	-	-	-	-
	비임금근로자	377	20.8	13.0	-	-	-	-
	소득활동 하지 않음(미취업자)	757	-	-	100.0	100.0	100.0	100.0
취업유형	임금근로자	866	79.2	87.0	-	-	-	-
	자영업자	154	8.8	5.5	-	-	-	-
	프리랜서	223	12.0	7.5	-	-	-	-
지역	경기남부	1,259	71.9	77.1	72.2	74.2	77.5	76.3
	경기북부	741	28.1	22.9	27.8	25.8	22.5	23.7

나. 경력단절 경험 및 위기 극복 요인

1) 경력단절 경험

과거 경제활동 경험이 있는 응답자 중에서 경력단절 경험이 있는 여성은 51.1%로 나타났다. 연령별로는 40대가 68.1%로 가장 높았고 50대 이상도 60.7%로 나타났다, 한편, 30대는 38.6%, 20대는 17.3%로 상대적으로 낮은 편이었다. 학력별로는 전문대졸의 경력단절 경험이 55.9%로 가장 높았다. 혼인상태별로는 유배우자(66.7%)와 사별/이혼(63.5%)과 같이 혼인 경험이 있는 여성의 경력단절 경험이 높았다. 미혼의 경우 경력단절 경험은 20.8%에 불과했다.

비슷한 맥락에서 자녀가 있는 경우 경력단절 경험이 71.4%로 자녀가 없는 경우(24.0%)에 비해 현저히 높았다.

참고로, 2022년 여성가족부 조사의 경우 경력단절 경험이 있는 경우가 45.1%, 경단경험이 없는 경우가 54.9%로 나타났다. 다만, 여성가족부 조사대상은 25~54세로 20~64세를 대상으로 조사한 본 연구와 차이가 있다.

[표 5-12] 경력단절 경험 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	경력단절 경험 있음	경력단절 경험 없음
전체		1,916	51.1	48.9
연령	20대	321	17.3	82.7
	30대	417	38.6	61.4
	40대	469	68.1	31.9
	50대 이상	709	60.7	39.3
학력	고졸 이하	402	50.1	49.9
	전문대졸	425	55.9	44.1
	대졸 이상	1,089	49.6	50.4
혼인 상태	유배우자	1,142	66.7	33.3
	미혼	653	20.8	79.2
	사별/이혼	121	63.5	36.5
자녀 유무	자녀 있음	1,082	71.4	28.6
	자녀 없음	834	24.0	76.0

2) 경력단절 위기 극복 요인

경력단절 경험이 없는 응답자 중 23.9%는 지금까지 혼인, 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄, 근로조건을 이유로 경력단절의 위기를 겪은 적이 있는 것으로 조사되었다. 특히, 연령이 높을수록 경력단절 위기를 경험한 비율이 높게 나타났다. 즉, 40대와 50대 이상은 10명 중에 3명 이상이 경력단절 위기를 겪은 것으로 조사되었다.

직장생활 중 경력단절의 위험이 있었으나 이를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인으로는 ‘당장 힘들어도 일을 계속하는 것이 발전 전망이 있어서’가 48.7%로 가장 높았다. 특히, 50대 이상(53.4%), 전문대졸(50.0%) 및 대졸 이상(49.9%)의 응답률이 상대적으로 더욱 높았다. 이는 경력단절을 예방하기 위해서는 무엇보다 일자리의 질이 중요하다는 사실을 시사한다. 다음으로는 가족들의 적극적인 지원이 있어서가 29.6%로 나타났는데, 유배우자, 자녀가 있는 여

성의 응답률이 상대적으로 높았다. 이 외에는 일·생활 균형이 가능한 직장 문화(유연, 재택, 휴직 등 제도적 지원 포함)(14.2%), 자녀 양육(교육) 등 가족 문제를 해결할 수 있는 다양한 제도가 있어서(4.1%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘생계를 위해서 일을 해야 했음’, ‘그냥 버텼음’ 등이 제시되었다. 자녀가 있는 경우 가족의 지원과 자녀 양육을 지원하는 다양한 제도가 있어서 경력단절의 위기를 극복할 수 있었다는 응답이 상대적으로 높았다.

[표 5-13] 경력단절 위기 경험 여부 및 극복요인

(단위: 명, %)

구분	사례수	경력단절 위기경험 없음	경력단절 위기경험 있음	극복요인					
				①	②	③	④	⑤	
전체	922	76.1	23.9	14.2	48.7	29.6	4.1	3.5	
연령	20대	260	91.2	8.8	19.3	49.8	23.5	3.8	3.6
	30대	239	78.0	22.0	17.7	41.9	31.3	2.7	6.4
	40대	151	66.1	33.9	18.1	46.7	27.2	5.2	2.7
	50대 이상	272	66.8	33.2	8.7	53.4	31.3	4.4	2.2
학력	고졸 이하	197	73.1	26.9	11.4	44.8	36.2	7.7	0.0
	전문대졸	187	79.5	20.5	27.9	50.0	17.3	0.0	4.9
	대졸 이상	538	76.0	24.0	11.2	49.9	30.5	3.9	4.5
혼인 상태	유배우자	373	66.0	34.0	13.9	46.2	32.6	6.2	1.1
	미혼	508	84.9	15.1	14.0	54.1	23.7	0.0	8.3
	사별/이혼	41	63.0	37.0	17.1	43.2	32.7	7.0	0.0
자녀 유무	자녀 있음	297	60.5	39.5	15.7	44.0	31.9	7.5	0.9
	자녀 없음	625	84.0	16.0	12.2	54.5	26.6	0.0	6.7

주: 1) ① 일·생활 균형이 가능한 직장 문화(유연, 재택, 휴직 등 제도 지원 포함)
 2) ② 당장 힘들어도 일을 계속하는 것이 발전 전망이 있어서
 3) ③ 가족들의 적극적인 지원이 있어서
 4) ④ 자녀 양육(교육) 등 가족 문제를 해결 할 수 있는 다양한 제도가 있어서
 5) ⑤ 기타

다. 경력단절 사유

다음에서는 응답자들이 경력단절을 하게 된 사유를 살펴보고자 한다. 이번 조사는 법률 및 조례의 개정에 따라 경력단절 사유에 ‘근로조건’을 포함한 첫 조사였다. 다양한 경제활동 유형을 고려해서 선택 항목으로 당시 임금근로자의 경우 ‘근로조건’, 비임금근로자의 경우 ‘사업지속의 어려움’을 선택할 수 있도록 제시하였다. 그 결과 응답자들이 첫 번째 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유로는 임신·출산(34.2%), 혼인(22.5%), 근로조건(18.1%), 자녀육아·

교육(12.7%), 자녀 이외 가족구성원 돌봄(8.0%), 사업지속의 어려움(4.4%) 순으로 나타났다. 이에 따르면 노동시장 사유에 해당하는 '근로조건'과 '사업지속의 어려움'이 전체의 22.5%를 차지한다.

1순위를 기준으로 경력단절 사유를 연령별로 살펴보면, 20대의 경우 노동시장 사유가 70.5%로 절대적으로 높은 비율을 차지했다. 20대에 비해서는 낮지만 30대의 경우도 26.5%가 노동시장 사유로 경력단절을 경험한 것으로 나타났다. 학력별로는 대졸이상이 노동시장 사유로 경력단절을 경험한 비율(24.2%)이 상대적으로 높았다. 유형별로는 경력단절 경험이 있고 재취업 또는 구직활동 경험이 있는 여성(유형3, 23.8%)과 경력단절 경험이 있으나 현재 소득활동을 하는 여성(유형1, 23.4%)이 노동시장 사유로 그만둔 비율이 높았다.

[표 5-14] 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유(1순위)

(단위: 명, %)

구분	사례 수	혼인	임신·출산	자녀 육아·교육	가족구성원 돌봄 (자녀 이외)	노동시장 사유			
						합계	근로조건	사업지속 어려움	
전체	994	22.5	34.2	12.7	8.0	22.5	18.1	4.4	
연령	20대	61	6.6	11.5	0.0	11.4	70.5	62.1	8.4
	30대	178	21.5	35.5	7.2	9.3	26.5	23.0	3.5
	40대	318	19.8	42.9	15.8	5.0	16.5	13.6	2.8
	50대 이상	437	26.7	30.0	13.9	9.4	20.0	14.6	5.5
학력	고졸 이하	205	27.0	33.1	14.1	8.4	17.4	12.4	5.0
	전문대졸	238	22.8	36.6	10.8	6.7	23.0	18.7	4.3
	대졸 이상	551	20.6	33.6	13.1	8.5	24.2	20.0	4.3
응답자 유형	유형1	561	19.7	36.0	12.9	8.0	23.4	19.5	3.9
	유형3	329	26.3	28.3	14.1	7.5	23.8	18.0	5.8
	유형4	104	23.9	44.4	7.4	9.9	14.3	11.5	2.8

경력단절 사유를 2순위까지 포함해서 살펴보면, 임신출산(44.9%), 자녀육아·교육(34.1%), 노동시장 사유(31.1%), 혼인(26.2%), 가족구성원 돌봄(15.5%) 순으로 나타났다.

[표 5-15] 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유(1+2순위)

(단위: 명, %)

구분	사례 수	혼인	임신·출산	자녀 육아·교육	가족구성원 돌봄 (자녀 이외)	노동시장 사유			
						합계	근로조건	사업지속 어려움	
전체	994	26.2	44.9	34.1	15.5	31.1	26.1	5.0	
연령	20대	61	8.2	13.6	5.2	23.2	77.4	69.0	8.4
	30대	178	28.6	43.0	27.6	13.5	40.7	36.8	3.9
	40대	318	22.7	55.4	44.1	12.5	27.0	23.8	3.3
	50대 이상	437	30.1	41.3	32.3	17.6	25.4	19.1	6.3
학력	고졸 이하	205	31.3	42.6	31.1	15.9	22.6	16.8	5.8
	전문대졸	238	25.1	51.6	34.5	13.8	31.8	26.9	4.9
	대졸 이상	551	24.8	42.7	35.1	16.2	34.1	29.3	4.8
응답자 유형	유형1	561	24.1	46.3	34.9	15.2	32.7	28.4	4.3
	유형3	329	29.3	39.8	33.4	16.3	31.2	24.4	6.8
	유형4	104	26.9	53.9	32.9	15.1	23.2	20.4	2.8

경력단절 경험이 있는 응답자의 89.8%는 만약 경력단절 당시 일자리(사업체)가 일·생활 균형이 가능했다면, 일자리(사업체)를 그만두지 않았을 것이라고 답변하였다. 이는 경력단절 예방에 있어서 일과 생활의 균형이 가능한 일자리 환경을 만드는 것이 무엇보다 중요함을 시사한다.

[표 5-16] 일·생활 균형 가능 시 일자리 지속 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니오
전체		994	89.8	10.2
연령	20대	61	80.5	19.5
	30대	178	91.2	8.8
	40대	318	91.0	9.0
	50대 이상	437	89.5	10.5
학력	고졸 이하	205	87.2	12.8
	전문대졸	238	90.4	9.6
	대졸 이상	551	90.4	9.6
응답자 유형	유형1	561	88.1	11.9
	유형3	329	92.5	7.5
	유형4	104	89.5	10.5

한편, 경력단절 사유가 '자녀 육아·교육'라고 답변한 응답자의 92.8%는 만약 자녀 육아 또는 교육 문제가 해결되었다면 일을 그만두지 않았을 것으로 조사되었다. 이는 자녀가 있는 여성들의 경력유지를 위해서는 자녀 돌봄 등의 지원 정책이 중요함을 시사한다.

[표 5-17] 자녀 육아 또는 교육 문제 해결 시 일자리 지속 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니오
전체		339	92.8	7.2
연령	20대	3	100.0	0.0
	30대	50	94.8	5.2
	40대	148	94.5	5.5
	50대 이상	138	90.3	9.7
학력	고졸 이하	61	86.2	13.8
	전문대졸	86	98.2	1.8
	대졸 이상	192	92.6	7.4
응답자 유형	유형1	199	92.5	7.5
	유형3	106	93.3	6.7
	유형4	34	92.8	7.2

마지막으로 경력단절 사유가 '근로조건'인 응답자에게 당시 일자리를 그만두게 된 가장 결정적인 근로조건을 질문한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 전체적으로는 근로계약 기간 만료(25.0%), 장시간 노동, 유연근무 어려움 등 일하는 시간 문제(24.0%), 낮은 임금(17.2%), 출퇴근 거리(15.3%), 업무 부담(12.7%), 휴직/휴가 사용 어려움(5.8%) 순으로 나타났다. 근로계약 기간 만료의 경우 50대 이상, 전문대졸, 유형3, 일하는 시간 문제의 경우 20대, 유형1, 낮은 임금은 40대, 대졸이상, 유형1, 출퇴근 거리(근무장소)는 30~40대, 유형4, 업무부담의 경우 20대, 고졸, 유형4에 해당하는 여성들의 응답률이 상대적으로 높았다.

[표 5-18] 근로조건 중 퇴사의 가장 결정적인 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	근로계약 기간 만료	일하는 시간 문제	낮은 임금	출퇴근 거리	업무 부담	휴직/휴가 사용 어려움	
전체	262	25.0	24.0	17.2	15.3	12.7	5.8	
연령	20대	40	22.5	27.8	18.2	9.6	18.9	3.1
	30대	65	19.0	25.3	17.5	21.0	7.7	9.6
	40대	71	21.5	22.8	20.4	18.4	11.9	5.0
	50대 이상	86	33.6	22.5	13.4	11.0	14.2	5.2
학력	고졸 이하	38	26.7	24.8	16.2	14.6	15.2	2.5
	전문대졸	63	28.4	20.5	12.4	18.2	10.8	9.8
	대졸 이상	161	23.3	25.2	19.3	14.3	12.9	4.9
응답자 유형	유형1	155	22.7	27.4	17.8	13.7	11.8	6.6
	유형3	86	29.4	20.8	16.6	16.0	11.1	6.0
	유형4	21	24.9	11.7	14.3	23.9	25.2	0.0

3. 경력단절 당시의 일자리

가. 일자리 유형 및 근속 기간

경력단절 경험이 있는 응답자의 당시의 종사상 지위는, 임금노동자가 83.6%, 프리랜서 등 다양한 방식으로 소득활동을 했던 경우(이하 '프리랜서'라고 표현함)가 10.6%, 사업체를 운영하는 자영업자(무급가족종사자 포함)가 5.8%로 나타났다. 연령별로는 20대와 40대, 유형별로는 경력단절 경험이 있지만 현재 소득활동을 하고 있는 유형1이 경력단절 당시 임금노동자로 일했던 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-19] 경력단절 당시 주된 일자리 형태

(단위: 명, %)

구분		사례수	임금노동자	자영업자	프리랜서 등
전체		994	83.6	5.8	10.6
연령	20대	61	87.4	3.8	8.8
	30대	178	81.8	3.0	15.3
	40대	318	86.5	3.0	10.5
	50대 이상	437	81.7	9.1	9.3
학력	고졸 이하	205	82.0	8.6	9.4
	전문대졸	238	85.6	6.7	7.7
	대졸 이상	551	83.3	4.2	12.4
응답자 유형	유형1	561	85.3	4.5	10.2
	유형3	329	81.6	7.9	10.6
	유형4	104	81.7	5.3	13.0

응답자가 경력단절 당시 일자리에서 일한 전체 평균 기간은 5.1년으로 조사되었다. 연령이 높을수록, 고졸 이하의 경우, 유형3이 평균적으로 경력단절 당시 일자리에서 상대적으로 오래 일한 것으로 나타났다. 좀 더 구체적으로 구간별로 살펴보면, 5~10년(23.8%), 2년 미만(23.4%), 3~5년(23.0%), 2~3년(14.9%), 10년 이상(14.8%) 순으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 20대의 경우 1년 미만이 64.2%로 현저하게 높았다. 반면, 50대 이상은 10년 이상(21.9%), 5년~10년 미만(27.4%) 등으로 상대적으로 오래 일한 일자리에서 경력단절을 경험한 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸 이하가 10년 이상 일한 비율이 21.8%로 상대적으로 높았다. 취업유형별로 살펴보면, 2년 미만의 짧은 근속년수는 프리랜서, 임금노동자, 자영업자 순으로 나타났다.

[표 5-20] 경력단절 당시 일자리 재직기간

(단위: 명, %, 년)

구분	사례수	2년 미만	2-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상	평균(SD)	
전체	994	23.4	14.9	23.0	23.8	14.8	5.1(4.6)	
연령	20대	61	64.2	15.5	10.4	9.8	0.0	1.9(1.6)
	30대	178	30.0	20.3	23.8	17.5	8.3	3.8(3.3)
	40대	318	24.5	15.8	24.6	24.2	10.9	4.7(4.2)
	50대 이상	437	15.5	12.1	23.1	27.4	21.9	6.2(5.1)
학력	고졸 이하	205	18.3	13.4	19.4	27.1	21.8	6.0(4.9)
	전문대졸	238	26.1	16.8	24.5	20.4	12.1	4.5(4.0)
	대졸 이상	551	24.2	14.6	23.7	24.1	13.4	5.0(4.6)
취업 유형	임금노동자	814	23.3	14.2	23.2	24.6	14.7	5.1(4.4)
	자영업자	62	13.7	27.3	20.4	23.7	14.8	5.4(5.1)
	프리랜서	118	30.1	13.4	23.3	17.3	15.9	4.9(5.4)
응답자 유형	유형1	561	23.8	16.1	23.2	23.1	13.8	4.9(4.4)
	유형3	329	23.2	13.8	23.2	23.0	16.8	5.4(4.9)
	유형4	104	22.4	12.0	21.5	30.2	13.8	5.1(4.4)

나. 노동시간과 임금

경력단절 당시 일자리의 노동시간은 평균 40.8시간으로 조사되었다. 구간별로 살펴보면, 40~52시간(70.7%)이 절대적으로 높은 비율을 차지했고, 이 외에는 15~39시간(12.1%), 53시간 이상(9.8%), 14시간 이하(7.4%) 순으로 나타났다. 임금노동자는 법정 노동시간인 40~52시간이 76.6%로 가장 높은 비율을 차지한 반면, 자영업자는 14시간 이하(31.6%)의 짧은 노동시간과 53시간 이상(13.1%)의 장시간 노동이 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 프리랜서의 경우 임금노동자나 자영업자에 비해 주당 평균 노동시간이 상대적으로 짧았다.

[표 5-21] 경력단절 당시 일자리 주당 평균 근무시간

(단위: 명, %, 시간)

구분	사례수	14시간 이하	15-39 시간	40-52 시간	53시간 이상	평균(SD)	
전체	994	7.4	12.1	70.7	9.8	40.8(12.9)	
연령	20대	61	10.1	27.5	51.9	10.5	38.1(15.8)
	30대	178	7.2	13.3	69.1	10.4	41.0(13.6)
	40대	318	4.8	8.6	76.6	10.0	42.0(11.7)
	50대 이상	437	9.2	12.5	69.0	9.3	40.2(13.1)
학력	고졸 이하	205	13.2	10.3	65.4	11.2	39.5(14.7)
	전문대졸	238	5.7	9.3	77.8	7.3	41.5(12.6)
	대졸 이상	551	6.1	14.1	69.5	10.3	41.0(12.3)
취업 유형	임금노동자	814	3.1	10.2	76.6	10.2	42.8(10.5)
	자영업자	62	31.6	16.6	38.7	13.1	32.7(19.7)
	프리랜서	118	28.9	25.0	41.5	4.5	29.8(17.6)
응답자 유형	유형1	561	6.4	11.5	72.3	9.7	41.3(12.5)
	유형3	329	9.3	12.1	68.3	10.4	40.3(13.3)
	유형4	104	6.7	15.3	70.2	7.8	40.5(13.5)

경력단절 당시 일자리의 월평균 임금은 195만원으로 조사되었다. 구간별로 살펴보면, 200~300만원(39.2%), 100~200만원(35.3%), 300만원 이상(13.2%), 100만원 미만(12.3%) 순으로 나타났다. 연령별로는 30대가 평균 230만원으로 가장 많았고, 다음으로는 40대(219만원), 20대(183만원), 50대 이상(165만원) 순으로 나타났다. 학력별로는 대졸이상(206만원), 전문대졸(200만원), 고졸이하(158만원)순으로 나타났다. 취업유형별로는 임금노동자가 199만원으로 가장 많았고, 다음은 프리랜서(178만원), 자영업자(168만원) 순으로 나타났다. 유형별로는 유형4(212만원), 유형1(198만원), 유형3(184만원)으로 나타났다. 경력단절 당시 임금이 상대적으로 가장 높은 유형4의 경우 경력단절 이후 재취업 또는 구직활동 경험이 없는 경우에 해당한다.

[표 5-22] 경력단절 당시 일자리 월평균 임금(수입)

(단위: 명, %, 만원)

구분	사례수	100만원 미만	100-200만원 미만	200-300만원 미만	300만원 이상	평균(SD)	
전체	994	12.3	35.3	39.2	13.2	195.1(100.4)	
연령	20대	61	16.0	33.0	44.1	6.9	183.4(91.8)
	30대	178	3.7	33.1	43.3	19.9	230.3(115.8)
	40대	318	5.4	31.0	46.0	17.6	219.9(98.2)
	50대 이상	437	20.1	39.6	32.1	8.3	165.2(87.2)
학력	고졸 이하	205	11.8	39.5	39.1	9.6	158.2(93.4)
	전문대졸	238	21.2	44.8	28.9	5.1	200.3(79.8)
	대졸 이상	551	11.5	31.6	42.1	14.8	206.7(107.7)
취업 유형	임금노동자	814	11.0	35.6	39.7	13.7	199.0(96.7)
	자영업자	62	28.3	21.7	41.1	8.9	168.7(152.8)
	프리랜서	118	13.7	40.6	34.1	11.6	178.6(88.9)
응답자 유형	유형1	561	9.5	34.5	42.8	13.3	198.3(86.7)
	유형3	329	16.5	37.9	33.4	12.2	184.4(104.2)
	유형4	104	13.1	30.9	39.9	16.1	212.8(140.4)

다. 당시 사업체 특성

경력단절 경험이 있는 임금노동자와 자영업자 876명 중에서 경력단절 당시 거주지와 사업체 모두 경기도였던 응답자는 412명으로 나타났다. 당시 사업체 소재지는 경기도가 421명, 서울이 361명으로 대부분을 차지했고, 이 외에는 수도권 이외 지역 76명, 인천 18명으로 나타났다. 당시 거주지는 경기도가 573명으로 가장 많았고, 다음은 서울 222명, 수도권 이외 지역 67명, 인천 14명으로 나타났다.

[표 5-23] 경력단절 당시 거주지 및 사업체 소재지

(단위: 명)

구분	사례수	당시 사업체 소재지				
		경기도	서울	인천	수도권 이외 지역	
전체	876	421	361	18	76	
당시 거주지	경기도	573	412	146	7	8
	서울	222	8	211	0	3
	인천	14	0	2	11	1
	수도권 이외 지역	67	1	2	0	64

주: 경력단절 당시 임금노동자 또는 자영업자만 응답한 문항임.

응답자의 경력단절 당시 사업체의 규모는 다음과 같다. 즉, 10~29인(22.3%), 1~4인(18.2%), 30~99인(17.6%), 5~9인(17.2%), 100~299인(9.2%), 500인 이상(7.0%), 300~499인(2.8%) 순으로 나타났다. 당시 취업유형에 따라 일했던 사업체 규모에 차이가 크게 나타났다. 즉, 자영업자 10명 중 7명은 5인 미만의 사업체에 해당했다. 임금노동자의 경우 10~29인이 23.0%로 가장 많았고, 다음은 30~99인(18.5%), 5~9인(17.9%) 등의 순으로 나타났고, 5인 미만은 14.7%를 차지했다.

[표 5-24] 경력단절 당시 사업체 규모

(단위: 명, %)

구분	사례수	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상	잘 모르겠음	
전체	876	18.2	17.2	22.3	17.6	9.2	2.8	7.0	5.6	
연령	20대	53	25.0	22.5	16.8	17.4	2.3	5.2	0.0	10.9
	30대	150	14.4	16.7	24.4	15.3	12.0	2.0	12.2	3.0
	40대	281	17.4	20.5	22.2	14.5	11.4	3.1	5.3	5.5
	50대 이상	392	19.3	14.3	22.4	20.6	7.5	2.5	7.4	6.0
학력	고졸 이하	187	28.7	15.1	17.9	13.3	7.2	3.4	7.6	6.8
	전문대졸	218	16.4	20.9	23.0	16.7	10.5	2.5	6.0	4.0
	대졸 이상	471	15.0	16.2	23.8	19.6	9.4	2.7	7.3	6.0
취업 유형	임금노동자	814	14.7	17.9	23.0	18.5	9.6	2.8	7.5	6.0
	자영업자	62	69.2	6.8	12.7	4.2	3.6	2.6	0.8	-
응답자 유형	유형1	491	15.2	18.0	23.2	19.2	8.8	2.6	7.1	6.0
	유형3	294	22.0	17.6	20.8	14.6	9.7	2.5	7.0	5.7
	유형4	91	21.3	12.0	23.1	18.6	9.8	4.7	7.0	3.5

주: 경력단절 당시 임금노동자 또는 자영업자만 응답한 문항임.

경력단절 당시 일하던 업종을 살펴보면, 교육서비스업(21.2%), 제조업(16.4%), 도매 및 소매업(11.8%), 보건업 및 사회복지서비스업(11.6%) 순으로 나타났다. 이 외에는 정보통신업(5.1%), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(4.7%), 금융 및 보험업(4.7%), 전문, 과학 및 기술서비스업(4.3%), 숙박 및 음식점업(4.2%), 건설업(4.1%) 등의 순으로 나타났다.

연령별로 살펴보면, 20대는 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(14.2%)과 숙박 및 음식점업(21.5%), 보건업 및 사회복지서비스업(18.2%)과 같은 3개 직종의 비율이 상대적으로 높았다. 30대는 보건업 및 사회복지서비스업(18.2%), 40대와 50대 이상은 교육서비스업(각각 22.8%, 23.4%)의 비율이 높았다. 학력별로는 대졸이상의 경우 교육서비스업(30.0%), 고졸이하는 제조업(30.2%), 전문대졸은 보건업 및 사회복지서비스업(18.0%)의 비율이 상대적으로 높았다. 취업유형별로 차이가 있었다. 임금노동자는 교육서비스업, 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업의 비중이 상대적으로 높았고, 자영업자는 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업이 현저하게 높은 비율을 차지했다. 유형별로는 경력단절 경험이 있는 현재 취업자에 해당하는 유형1은 교육서비스업(24.3%)의 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-25] 경력단절 당시 일자리의 산업(업종)

(단위: 명, %)

구분	사례수	교육 서비스업	제조업	도매 및 소매업	보건업 및 사회복지 서비스업	정보 통신업	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	금융 및 보험업	전문, 과학 및 기술 서비스업	숙박 및 음식점업	건설업	기타	
전체	876	21.2	16.4	11.8	11.6	5.1	4.7	4.7	4.3	4.2	4.1	11.9	
연령	20대	53	14.2	6.5	9.7	18.2	3.5	14.2	0.5	2.3	21.5	1.7	7.6
	30대	150	13.6	15.1	10.6	18.2	5.2	6.5	3.6	2.9	4.2	5.0	15.1
	40대	281	22.8	17.1	10.9	10.3	7.6	4.8	2.5	5.7	3.9	5.3	9.2
	50대 이상	392	23.4	17.5	13.1	9.6	3.5	3.0	7.2	3.9	2.3	3.3	13.4
학력	고졸 이하	187	5.8	30.2	19.9	9.6	2.7	3.5	8.3	2.2	4.5	2.4	10.9
	전문대졸	218	15.5	13.0	11.1	18.0	8.1	5.7	3.8	4.3	4.1	7.1	9.5
	대졸 이상	471	30.0	12.6	8.9	9.3	4.7	4.7	3.7	5.1	4.1	3.4	13.5
취업 유형	임금노동자	814	21.8	17.0	10.9	12.1	5.3	4.5	5.0	4.4	3.4	4.2	11.4
	자영업자	62	13.5	7.1	24.8	4.1	2.8	7.8	0.8	2.9	14.7	3.3	18.4
응답자 유형	유형1	491	24.3	15.6	10.4	12.8	6.0	5.0	5.4	4.0	2.8	1.8	11.8
	유형3	294	18.0	17.8	12.7	10.0	4.2	4.5	3.0	5.3	5.7	6.8	12.2
	유형4	91	16.1	15.9	15.8	10.2	3.8	4.2	6.7	2.0	6.3	7.5	11.6

주: 1) 경력단절 당시 임금노동자 또는 자영업자만 응답한 문항임.

2) 기타는 3 미만 산업임.

라. 당시 임금노동자 고용계약 실태

응답자 중 경력단절 당시 임금노동자의 91.6%는 전일제로 일했던 것으로 조사되었다. 시간제는 8.4%에 불과했다. 30대(4.9%)와 40대(5.1%)의 경우 시간제로 일한 비율은 약 5% 정도로 더욱 낮았다.

[표 5-26] 경력단절 당시 일자리 근무형태

(단위: 명, %)

구분		사례수	전일제	시간제
전체		814	91.6	8.4
연령	20대	50	71.4	28.6
	30대	143	95.1	4.9
	40대	269	94.9	5.1
	50대 이상	352	90.4	9.6
학력	고졸 이하	167	92.7	7.3
	전문대졸	204	94.2	5.8
	대졸 이상	443	90.0	10.0
응답자 유형	유형1	460	92.2	7.8
	유형3	269	90.9	9.1
	유형4	85	91.0	9.0

당시 시간제로 일하게 된 이유에 대해서는 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(31.5%)와 자녀 육아·교육 때문에(29.4%)가 비슷하게 높은 비율을 차지했다. 다음으로는 학업 병행(13.7%), 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(10.3%), 가사(5.5%), 가족구성원 돌봄(5.2%), 취업준비 병행(2.2%) 등의 순으로 나타났다.

[표 5-27] 경력단절 당시 시간제로 일하게 된 주된 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	69	100.0
전일제 일자리를 찾을 수 없어서	8	10.3
내가 속한 일은 시간제밖에 없어서	20	31.5
자녀 육아·교육	19	29.4
가족구성원 돌봄(자녀 이외)	4	5.2
가사	3	5.5
학업 병행	12	13.7
취업준비(구직활동) 병행	2	2.2
기타(연령으로 인해서)	1	2.2

한편, 경력단절 당시 임금노동자였던 응답자 중에서 고용계약 기간을 정하지 않은 경우가 64.2%, 정한 경우가 35.8%로 나타났다. 특히, 20대(44.5%)와 30대(45.6%)가 경력단절 당시 일자리가 계약직이었던 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-28] 경력단절 당시 일자리의 근로계약 기간 설정 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	정했음	정하지 않았음
전체		814	35.8	64.2
연령	20대	50	44.5	55.5
	30대	143	45.6	54.4
	40대	269	35.2	64.8
	50대 이상	352	31.8	68.2
학력	고졸 이하	167	28.4	71.6
	전문대졸	204	38.3	61.7
	대졸 이상	443	37.5	62.5
당시 근무형태	전일제	745	35.8	64.2
	시간제	69	36.7	63.3
응답자 유형	유형1	460	38.4	61.6
	유형3	269	32.4	67.6
	유형4	85	33.2	66.8

계약기간을 정한 경우 당시 일자리의 근로계약 기간은 1년이 40.4%로 가장 많았고, 다음은 3년 초과(23.3%), 1년~2년 이하(14.2%), 6개월~1년 미만(8.6%), 2년~3년 이하(7.6%), 1개월~6개월 미만(4.6%) 순으로 나타났다.

[표 5-29] 경력단절 당시 시간제 일자리의 근로계약 기간

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	284	100.0
1개월 미만	5	1.4
1개월 이상 ~ 6개월 미만	15	4.6
6개월 이상 ~ 1년 미만	23	8.6
1년	113	40.4
1년 초과 ~ 2년 이하	41	14.2
2년 초과 ~ 3년 이하	20	7.6
3년 초과	67	23.3

다음으로 경력단절 당시 직업을 살펴보면, 사무종사자(45.8%)가 가장 많고, 다음으로는 전문가 및 관련 종사자(24.9%), 서비스 종사자(7.7%), 관리자(7.5%), 판매종사자(4.7%) 등의 순으로 나타났다. 20대의 경우 서비스 종사자(24.8%)가 차지하는 비율이 현저히 높았고, 30대 이상은 사무종사자 비율이 상대적으로 높았다. 학력별로는 전문대졸 이상과 대졸 이상은 전문가 및 관련 종사자가 차지하는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-30] 경력단절 당시 일자리의 직업(직무)

(단위: 명, %)

구분	사례 수	사무 종사자	전문가 및 관련 종사자	서비스 종사자	관리자	판매 종사자	단순 노무 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치·기계 조작 및 조립 종사자	기타	
전체	814	45.8	24.9	7.7	7.5	4.7	3.7	3.7	1.6	0.4	
연령	20대	50	24.0	31.0	24.8	1.2	6.6	7.4	0.5	4.4	0.0
	30대	143	47.3	24.7	6.9	4.9	3.8	3.2	7.5	0.9	0.9
	40대	269	50.6	24.7	6.9	7.2	4.0	2.2	2.1	2.2	0.0
	50대 이상	352	44.1	24.2	6.5	9.5	5.2	4.7	4.0	1.0	0.7
학력	고졸 이하	167	43.7	6.4	10.5	7.3	8.3	12.0	5.4	4.8	1.5
	전문대졸	204	48.6	23.7	7.8	9.4	3.5	1.9	3.8	0.8	0.5
	대졸 이상	443	45.2	32.3	6.7	6.8	3.8	1.5	3.0	0.8	0.0
응답자 유형	유형1	460	45.7	27.1	8.8	6.5	4.0	2.7	3.3	1.4	0.4
	유형3	269	46.4	21.6	6.3	9.4	4.3	4.8	4.4	2.0	0.7
	유형4	85	44.1	23.2	6.6	7.2	9.0	5.3	3.4	1.3	0.0

마. 육아휴직 관련 실태

경력단절 당시 임금노동자 중에서 당시 육아휴직 대상자였던 응답자는 전체의 31.0%로 나타났다. 이 중 육아휴직을 사용한 경험이 있는 응답자는 47.8%로 과반에 조금 못 미쳤다. 20대의 경우 육아휴직 대상자는 전체의 7.2%에 불과했으나, 대상자 중에서 육아휴직을 사용한 비율은 75.0%로 타 연령대에 비해 가장 높았다. 반면, 40대는 육아휴직 대상자 였던 비율이 40.1%로 가장 많았으나, 육아휴직을 사용한 비율은 43.2%로 가장 낮았다. 유형별로는 경력단절 유경험자 중 재취업(구직활동) 경험은 없는 현재 미취업자(유형4)가 육아휴직 대상자 중에서 육아휴직을 사용한 비율이 67.0%로 가장 높았다.

[표 5-31] 경력단절 당시 육아휴직 사용 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	대상자 아니었음	대상자였음	사용하지 않음	사용한 적 있음
전체		814	69.0	31.0	52.2	47.8
연령	20대	50	92.8	7.2	25.0	75.0
	30대	143	69.2	30.8	42.8	57.2
	40대	269	59.9	40.1	56.8	43.2
	50대 이상	352	73.1	26.9	51.5	48.5
학력	고졸 이하	167	69.0	31.0	55.8	44.2
	전문대졸	204	67.8	32.2	49.1	50.9
	대졸 이상	443	69.5	30.5	52.3	47.7
응답자 유형	유형1	460	68.3	31.7	55.7	44.3
	유형3	269	71.1	28.9	52.9	47.1
	유형4	85	65.7	34.3	33.0	67.0

한편, 육아휴직을 사용했다는 응답자 중에서 직장에 복귀한 비율은 45.2%에 불과했다. 연령별로 차이가 있었는데, 30대가 56.8%로 상대적으로 높았고, 40대는 40.1%, 50대 이상은 42.1%로 나타났다. 학력별로는 대졸 이상이 복귀한 비율이 53.0%로 상대적으로 높았다. 전문대졸은 37.1%, 고졸 이하는 35.0%에 불과했다. 응답자 유형별로도 차이가 있었는데, 경력 단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 없는 현재 미취업자(유형4)의 복귀율이 35.2%로 다른 유형의 여성에 비해 현저하게 낮았다.

[표 5-32] 육아휴직 사용 후 복귀 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	복귀함	복귀하지 않음
전체		119	45.2	54.8
연령	20대	2	100.0	0.0
	30대	23	56.8	43.2
	40대	46	40.1	59.9
	50대 이상	48	42.1	57.9
학력	고졸 이하	21	35.0	65.0
	전문대졸	36	37.1	62.9
	대졸 이상	62	53.0	47.0
응답자 유형	유형1	63	48.4	51.6
	유형3	37	45.1	54.9
	유형4	19	35.2	64.8

이처럼 육아휴직 후 복귀한 비율도 과반이 안 되었지만, 복귀한 이후에 직장에 근속한 기간도 상당히 짧은 것으로 조사되었다. 즉, 육아휴직을 사용하고 사업장에 복귀한 후 1년도 일하지 않고 퇴사한 비율이 39.7%나 되었다. 이 중에는 6개월 미만도 16.7%나 된다. 다음으로는 1~3년 미만(33.0%), 3~5년 미만(22.3%) 순으로 나타났다. 육아휴직 후 복귀해서 5년 이상 일한 경우는 5.0%에 불과했다.

[표 5-33] 육아휴직 복귀 후 근속기간

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	54	100.0
6개월 미만	8	16.7
6개월 이상 1년 미만	11	23.0
1~3년 미만	20	33.0
3~5년 미만	11	22.3
5년 이상	4	5.0

육아휴직 이후 직장에 복귀한 후 1년 이내에 퇴사한 응답자에게 그 이유를 질문한 결과 일과 양육을 병행하기 어려운 직장문화를 체감해서가 47.0%로 가장 많았다. 다음으로는 자녀 양육 관련 개인적 상황이 변해서(28.9%), 육아휴직 이후 인사상의 불이익이 있어서(14.8%), 계속 다녀도 내 경력발전에 도움이 안 될 것 같아서(6.3%), 자녀 양육과 무관한 다른 개인 사정으로(3.0%) 순으로 나타났다.

[표 5-34] 육아휴직 복귀 이후 1년 이내 퇴사한 이유(1순위)

(단위: %)

구분	사례수	비율
전체	19	100.0
육아휴직 이후 인사상의 불이익이 있어서	2	14.8
일과 양육을 병행하기 어려운 직장문화를 체감해서	9	47.0
계속 다녀도 내 경력 발전에 도움이 안 될 것 같아서	1	6.3
자녀 양육 관련 개인적 상황이 변해서(보육시설, 돌봄 인력 문제 등)	6	28.9
자녀 양육과 무관한 다른 개인 사정으로	1	3.0

한편, 육아휴직 사용자의 54.8%는 직장에 복귀하지 못한 것으로 나타났는데, 직장에 복귀하지 못한 이유(1순위)로는 ‘믿고 돌봐 줄 수 있는 양육자가 없어서’가 42.0%로 가장 많았다. 다음으로는 ‘자녀 양육과 일을 병행하기 힘들 것 같아서(23.9%)’, ‘회사에서 육아휴직 이후 복귀를 원하지 않아서(16.6%)’, ‘믿고 맡길 시설이 없어서(8.6%)’ 등의 순으로 나타났다.

[표 5-35] 육아휴직 이후 회사에 복귀하지 못한 이유(1순위)

(단위: %)

구분	사례수	비율
전체	65	100.0
출산 후 건강이 회복되지 않아서	2	3.3
믿고 맡길 시설이 없어서	5	8.6
믿고 돌봐 줄 수 있는 양육자가 없어서	27	42.0
회사에서 육아휴직 이후 복귀를 원하지 않아서	13	16.6
자녀 양육과 일을 병행하기 힘들 것 같아서	14	23.9
자녀 양육과 무관한 다른 개인 사정으로	2	4.1
기타	2	1.6

주: (기타) 원래 육아휴직 후 복귀하지 않을 계획이어서(회사와 사전 협의 포함), 계속 다녀도 내 경력발전에 도움이 안 될 것 같아서 등

한편, 육아휴직 대상자였으나 휴직을 하지 않은 응답자에게 그 이유를 질문한 결과 대부분 육아휴직을 신청하기 어려운 사업장 문화(불이익 우려)가 그 원인이 된 것을 알 수 있었다. 즉, 한 명도 사용한 사례가 없어서 신청하기 어려웠음(32.3%), 육아휴직을 사용하면 그만두는 분위기여서 신청하지 않음(21.9%), 내 업무를 대신할 사람이 없어서 신청하지 않음(16.1%), 육아휴직을 신청했는데 거절당함(7.9%), 육아휴직을 사용하면 인사상의 불이익이 있을 것 같아서 신청하지 않음(7.7%) 등의 순으로 나타났다.

[표 5-36] 육아휴직을 사용하지 않은 이유(1순위)

(단위: %)

구분	사례수	비율
전체	129	100.0
육아휴직을 신청했는데 거절당함	9	7.9
한 명도 사용한 사례가 없어서 신청하기 어려웠음	41	32.3
육아휴직을 사용하는 그만두는 분위기여서 신청하지 않음	31	21.9
육아휴직을 사용하면 인사상 불이익(승진, 배치 등)이 있을 것 같아서 신청하지 않음	11	7.7
내 업무를 대신할 사람이 없어서 신청하지 않음	19	16.1
경력이 단절되는 것이 싫어서 신청하지 않음	4	4.1
개인적으로 육아휴직을 신청할 필요가 없었음	7	5.2
기타	7	4.7

4. 경력단절 이후 구직활동

가. 재취업 및 구직활동 경험

경력단절 경험이 있는 응답자 중 79.7%는 재취업 경험이 있는 것으로 나타났다. 특히, 50대 이상의 경우 재취업 경험이 85.7%로 가장 높았고, 30대는 68.6%로 가장 낮았다. 한편, 경력단절 경험이 있는 응답자 중에서 재취업 경험이 없는 응답자는 20.3%에 불과했다. 재취업 경험이 없는 응답자 중의 과반에 가까운 46.2%는 재취업을 위해 적극적으로 구직활동을 했던 경험은 있는 것으로 나타났다. 비록 재취업을 하지는 못 했지만 적극적으로 구직활동을 했던 경험은 50대 이상과 20대, 자녀가 없는 경우가 상대적으로 높았다.

[표 5-37] 경력단절 이후 재취업 및 구직활동 여부

(단위: 명, %)

구분	사례수	재취업 경험				
		있음	없음	구직활동 경험		
				있음	없음	
전체	994	79.7	20.3	46.2	53.8	
연령	20대	61	78.2	21.8	52.5	47.5
	30대	178	68.6	31.4	45.8	54.2
	40대	318	77.4	22.6	37.5	62.5
	50대 이상	437	85.7	14.3	55.8	44.2
학력	고졸 이하	205	81.5	18.5	46.8	53.2
	전문대졸	238	81.4	18.6	34.1	65.9
	대졸 이상	551	78.4	21.6	50.8	49.2
자녀 유무	자녀 있음	561	79.4	20.6	42.5	57.5
	자녀 없음	433	81.1	18.9	62.5	37.5

응답자 중에서 경력단절 이전과 유사한 분야(직종)로 재취업(구직활동)을 한 경우는 50.9%에 불과했다. 연령이 높을수록 재취업 시 경력단절 이전 경력과 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 했다는 비율은 낮아졌다. 즉, 20대는 66.8%, 30대는 56.7%, 40대는 52.7%, 50대 이상은 46.1%로 나타났다. 한편, 학력이 높을수록 재취업 시 경력단절 이전 경력과 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 했다는 비율은 높아졌다. 즉, 대졸 이상 54.1%, 전문대졸 49.8%, 고졸 이하 43.9% 순으로 나타났다. 자녀유무에 따른 차이도 크게 나타났는데, 자녀가 있는 여성의 경우 유사분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 47.4%로 자녀가 없는 경우(64.4%)에 비

해 현저히 낮았다. 유형별로는 유형1에 해당하는 현재 취업자의 경우(54.4%)가 유형3에 해당하는 현재 미취업자(45.6%)에 비해 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업을 했다는 비율이 현저하게 높게 나타났다. 경력을 보유한 여성들이 과거 경력을 인정받고 재취업하기 위해서는 해당 분야로 재취업을 하는 것이 가장 이상적이다. 그럼에도 경력보유(단절)여성 2명 중 1명은 과거 경력을 활용할 수 있는 분야로 재취업(구직활동)을 하지 않는 현실을 주목할 필요가 있다.

[표 5-38] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종) 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	유사 분야(직종)임	유사하지 않음
전체		890	50.9	49.1
연령	20대	55	66.8	33.2
	30대	150	56.7	43.3
	40대	275	52.7	47.3
	50대 이상	410	46.1	53.9
학력	고졸 이하	186	43.9	56.1
	전문대졸	208	49.8	50.2
	대졸 이상	496	54.1	45.9
자녀 유무	자녀 있음	696	47.4	52.6
	자녀 없음	194	64.4	35.6
응답자 유형	유형1	561	54.4	45.6
	유형3	329	45.6	54.4

좀 더 구체적으로 경력단절 당시 업종과 직종을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

우선, 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 경력단절 당시 보건업 및 사회복지서비스업에서 일한 여성이 72.2%로 가장 많았다. 다음으로는 숙박 및 음식점업(67.3%), 교육 서비스업(61.8%) 순으로 나타났다. 한편, 금융 및 보험업에서 일한 여성의 경우 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 25.9%에 불과했다. 다음으로는 전문, 과학 및 기술서비스업도 35.2%에 불과했다.

다음으로 경력단절 당시 직종을 중심으로 살펴보면, 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 전문가 및 관련 종사자가 72.0%로 가장 높았고, 다음은 단순 노무종사자(57.4%), 관리자(52.2%) 등의 순으로 나타났다. 직종을 중심으로 보면, 전문 분야가 있거나, 아니면 전문 분야가 없는 단순 직종을 제외하고는 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율이 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다.

[표 5-39] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종) 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	유사 분야(직종)임	유사하지 않음
경력단절 당시 업종	전체	785	51.1	48.9
	교육 서비스업	170	61.8	38.2
	제조업	118	41.5	58.5
	도매 및 소매업	91	43.8	56.2
	보건업 및 사회복지 서비스업	93	72.2	27.8
	정보통신업	38	45.7	54.3
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	38	50.0	50.0
	금융 및 보험업	39	25.9	74.1
	전문, 과학 및 기술서비스업	38	35.2	64.8
	숙박 및 음식점업	33	67.3	32.7
	건설업	30	51.1	48.9
	기타	97	44.3	55.7
경력단절 당시 직종	전체	729	51.8	48.2
	사무종사자	335	42.9	57.1
	전문가 및 관련 종사자	179	72.0	28.0
	서비스 종사자	62	48.5	51.5
	관리자	54	52.2	47.8
	판매종사자	31	45.1	54.9
	단순 노무종사자	27	57.4	42.6
	기능원 및 관련 기능종사자	26	48.1	51.9
	장치·기계조작 및 조립 종사자	12	22.6	77.4
	기타	3	47.5	52.5

주: 경력단절 당시 업종은 '임금노동자'와 '자영업자'만, 경력단절 당시 직종은 '임금노동자'만 응답한 문항임.

경력단절 이전 일자리와 유사한 분야(직종)로 재취업(구직활동)을 하지 않은 이유에 대해서는 해당 분야 재취업이 어려울 것 같아서(41.5%), 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서(28.9%), 해당 분야로 재취업해도 경력을 인정받기 어려워서(8.4%), 해당 분야가 적성에 안 맞아서(7.1%), 해당 분야는 발전 가능성이 없어서(5.3%), 해당 분야는 임금이 낮아서(4.5%) 등의 순으로 나타났다.

경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업을 하지 않은 이유에 대한 응답은 연령별 차이가 크게 나타났다. 해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서는 50대(54.8%)와 40대(37.6%)의 응답률이 높았다. 30대는 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서(47.1%)라는 응답이 과반

에 가까웠다. 다음으로는 해당 분야는 재취업해도 경력을 인정받기 어려워서(19.5%)가 상대적으로 높았다. 20대는 해당 분야는 임금이 낮아서(34.4%)와 해당 분야가 적성에 안 맞아서(34.1%)가 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

자녀가 있는 응답자는 해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서(45.9%)와 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서(30.7%)가 대부분을 차지했다. 자녀가 없는 응답자는 해당 분야가 적성에 안 맞아서(25.8%)가 자녀가 있는 응답자에 비해 현저히 높았다.

[표 5-40] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종)로 재취업(구직활동) 하지 않은 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서	해당 분야는 발전 가능성이 없어서	해당 분야가 적성에 안 맞아서	해당 분야는 임금이 낮아서	해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서	해당 분야로 재취업 해도 경력을 인정받기 어려워서	기타	
전체	437	28.9	5.3	7.1	4.5	41.5	8.4	4.2	
연령	20대	20	20.8	5.3	34.1	34.4	0.0	2.1	3.3
	30대	68	47.1	6.6	14.6	2.3	9.9	19.5	0.0
	40대	130	33.1	8.6	4.9	4.1	37.6	7.7	4.0
	50대 이상	219	22.3	3.0	4.7	3.2	54.8	6.6	5.4
학력	고졸 이하	100	25.6	6.8	6.3	3.6	47.6	6.8	3.3
	전문대졸	104	35.0	2.2	5.2	5.1	36.5	11.0	4.9
	대졸 이상	233	27.5	6.2	8.4	4.6	41.1	8.0	4.3
자녀 유무	자녀 있음	363	30.7	4.6	3.8	3.0	45.9	7.6	4.4
	자녀 없음	74	18.9	9.4	25.8	12.9	17.0	12.9	3.2
응답자 유형	유형1	262	29.4	7.0	6.7	7.0	38.1	9.2	2.5
	유형3	175	28.2	3.1	7.7	1.2	46.1	7.4	6.4

나. 일자리 선택 요건 및 애로사항

다음으로 응답자에게 재취업을 위한 구직활동 당시 본인의 능력으로 취업이 가능한 일자리를 선택할 때 가장 고려했던 요건을 질문한 결과이다. 유연한 근무환경(35.0%)이 가장 높았고, 다음은 출퇴근 거리(25.6%), 당시 내게 필요한 수준의 수입(18.5%), 일자리 안정성(13.1%), 정시퇴근 가능성(7.1%) 순으로 나타났다. 유연한 근무환경은 30대 이상, 자녀가 있는 응답자, 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 있는 현재 미취업자(유형3)가 상대적으로

가장 중요하게 생각한 것으로 나타났다. 경력단절 경험있는 현재 취업자(유형1)는 일자리의 안정성(15.4%), 필요한 수준의 수입(20.2%)를 경력단절 경험있는 현재 미취업자(유형3)에 비해 더 중요하게 생각한 것으로 조사되었다.

[표 5-41] 직장 선택의 고려 요인

(단위: 명, %)

구분	사례수	필요한 수준의 수입	일자리 안정성	유연한 근무환경	출퇴근 거리 및 시간	정시퇴근 가능성	기타	
전체	890	18.5	13.1	35.0	25.6	7.1	0.6	
연령	20대	55	25.2	19.8	15.2	38.7	1.1	0.0
	30대	150	18.9	8.4	36.2	25.5	9.4	1.6
	40대	275	14.3	11.8	38.9	27.0	7.5	0.7
	50대 이상	410	20.6	14.8	34.3	23.2	6.8	0.3
학력	고졸 이하	186	21.6	14.4	30.3	25.3	7.6	0.8
	전문대졸	208	18.4	12.5	36.3	27.4	5.4	0.0
	대졸 이상	496	17.4	13.0	36.3	24.9	7.7	0.7
자녀 유무	자녀 있음	696	15.4	11.8	40.0	24.7	7.6	0.4
	자녀 없음	194	30.1	18.3	16.1	29.0	5.3	1.1
응답자 유형	유형1	561	20.2	15.4	31.1	25.0	7.9	0.3
	유형3	329	15.8	9.6	41.2	26.6	5.9	1.0

주: (기타) 경력을 인정받을 수 있는 일자리, 적성 및 흥미, 사내 문화 등

경력단절 이후 첫 번째 일자리를 구하는 과정에서 가장 큰 애로사항은 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보 어려움(36.2%)이 가장 높았고, 다음은 사회적응에 대한 자신감 부족(15.3%), 일자리 경험이나 경력부족(12.7%), 임금 외에 원하는 노동조건인 일자리 부족(12.6%), 일자리 정보 부족(8.2%), 취업에 필요한 기술 부족(6.1%), 취업 알선 부족(3.2%) 순으로 나타났다.

연령별로 살펴보면, 40대는 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보 어려움(45.1%)이 가장 높았고, 다음으로 사회적응에 대한 자신감 부족(19.1%)도 타 연령대에 높은 비율을 차지했다. 50대 이상은 일자리 정보 부족(11.4%)과 취업 알선 부족(5.0%)이 상대적으로 높았다. 20대는 임금 외에 원하는 노동조건인 일자리 부족(25.0%)과 일자리 경험이나 경력 부족(20.6%)이 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 자녀가 있는 경우 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보 어려움이 45.7%로 과반에 가까웠다. 자녀가 없는 경우는 임금 외에 원하는 노동조건인 일자리 부족(24.6%), 사회적응에 대한 자신감 부족(21.1%)이 상대적으로 높았다.

[표 5-42] 경력단절 이후 일자리를 구하는 과정에서 가장 큰 애로사항

(단위: 명, %)

구분	사례수	사회 적응에 대한 자신감 부족	일자리 정보 부족	취업 알선 부족	취업에 필요한 기술 부족	일자리 경험이나 경력 부족	임금 외 원하는 노동 조건의 일자리 부족	자녀 양육 등으로 구직 활동 시간 확보 어려움	기타	애로 사항 없었음	
전체	890	15.3	8.2	3.2	6.1	12.7	12.6	36.2	3.2	2.6	
연령	20대	55	9.5	8.0	4.7	12.6	20.6	25.0	11.1	0.0	8.6
	30대	150	15.3	4.1	0.5	5.4	12.6	14.1	36.1	7.4	4.6
	40대	275	19.1	5.4	1.5	5.9	8.4	9.5	45.1	2.5	2.5
	50대 이상	410	13.4	11.4	5.0	5.7	14.8	12.9	32.8	2.6	1.3
학력	고졸 이하	186	12.1	8.9	2.8	6.5	15.2	9.1	40.8	3.3	1.3
	전문대졸	208	19.9	7.2	2.1	7.5	8.8	11.4	35.9	4.1	3.1
	대졸 이상	496	14.6	8.4	3.8	5.3	13.4	14.6	34.5	2.7	2.8
자녀 유무	자녀 있음	696	13.8	6.4	3.2	5.4	12.0	9.5	45.7	2.2	1.7
	자녀 없음	194	21.1	15.1	2.9	8.6	15.2	24.6	0.0	6.8	5.6
응답자 유형	유형1	561	16.6	8.8	3.2	5.5	12.6	13.0	34.7	2.7	3.0
	유형3	329	13.5	7.2	3.2	7.1	12.8	12.0	38.5	3.9	1.8

다. 구직경로

응답자들은 재취업을 위해 민간 취업알선기관을 41.1%로 가장 많이 이용하는 것으로 조사되었다. 다음으로 공공 취업알선기관도 29.6%를 차지했다. 이 외에는 친척·친구·동료(15.3%), 대중매체(10.3%), 학교·학원(2.2%) 순으로 나타났다. 30대와 40대는 민간 취업알선기관(각각 54.6%, 50.0%), 50대 이상은 친척·친구·동료(20.0%)와 대중매체(16.5%), 20대는 공공 취업알선기관(34.3%)을 이용해 구직활동을 하는 비율이 상대적으로 높았다. 학력별로는 전문대졸의 경우 민간취업알선기관을 이용한 비율이 50.9%로 상대적으로 높았다. 학력이 낮을수록 대중매체를 통해 구직활동을 하는 비율이 상대적으로 높았다. 친척·친구·동료를 통한 구직활동은 고졸 이하와 대졸 이상, 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 있으나 현재 미취업자인 여성(유형3)이 상대적으로 높았다.

[표 5-43] 경력단절 이후 주된 구직 경로

(단위: 명, %)

구분	사례수	공공 취업알선 기관	민간 취업알선 기관	대중매체	학교, 학원	친척, 친구, 동료	기타	
전체	890	29.6	41.1	10.3	2.2	15.3	1.5	
연령	20대	55	34.3	45.9	5.8	1.4	12.6	0.0
	30대	150	26.5	54.6	4.2	3.4	10.3	0.9
	40대	275	29.8	50.0	4.7	1.8	11.0	2.6
	50대 이상	410	29.9	30.2	16.5	2.2	20.0	1.2
학력	고졸 이하	186	30.0	33.5	14.7	0.9	20.2	0.7
	전문대졸	208	27.3	50.9	10.8	0.0	9.2	1.8
	대졸 이상	496	30.5	39.7	8.3	3.7	16.1	1.7
자녀 유무	자녀 있음	696	30.6	39.1	11.3	1.8	15.5	1.7
	자녀 없음	194	25.7	49.0	6.3	3.7	14.5	0.7
응답자 유형	유형1	561	30.4	41.0	10.5	2.7	13.5	1.9
	유형3	329	28.3	41.4	9.9	1.5	18.1	0.9

주: (기타) 온라인 검색 등

경력단절 이후 구직활동을 시작한 후에 재취업까지 걸린 기간은 2년 이상(32.1%), 6개월 미만(27.7%), 6개월~1년 미만(24.9%), 1~2년 미만(15.4%) 순으로 나타났다. 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우, 경력단절 경험이 있고 현재 미취업자(유형3)인 응답자의 경우 구직활동 후 재취업까지 2년 이상 걸린 비율이 상대적으로 높았다. 반면, 연령이 낮을수록, 대졸 이상의 경우, 자녀가 없는 경우에는 6개월 미만으로 상대적으로 구직활동 기간이 짧은 비율이 높았다.

[표 5-44] 경력단절 이후 첫 번째 일자리 취업까지 소요된 기간

(단위: 명, %)

구분		사례수	6개월 미만	6개월-1년 미만	1년-2년 미만	2년 이상
전체		796	27.7	24.9	15.4	32.1
연령	20대	48	49.7	27.3	11.8	11.3
	30대	126	35.2	25.6	16.6	22.7
	40대	246	27.5	27.6	12.6	32.3
	50대 이상	376	23.3	22.6	17.3	36.9
학력	고졸 이하	168	22.3	24.9	13.4	39.4
	전문대졸	192	22.5	24.4	17.8	35.3
	대졸 이상	436	32.1	25.1	15.0	27.7
자녀 유무	자녀 있음	626	25.6	22.5	16.0	35.9
	자녀 없음	170	35.6	34.3	12.9	17.2
응답자 유형	유형1	561	27.7	26.7	15.8	29.8
	유형3	235	27.5	21.0	14.4	37.1

주: 경력단절 이후 재취업 경험이 있는 여성만 응답한 문항임

5. 취업 여성: 현재 일자리 실태

다음은 응답자 중에서 현재 소득 활동을 하는 여성들을 대상으로 현재 일자리와 관련한 실태를 조사한 결과이다. 본 연구에서는 소득 활동의 형태를 크게 고용되어 일하고 있는 임금노동자, 사업체를 운영하는 자영업자, 이 외 다양한 방식으로 소득을 얻는 '프리랜서'로 구분하여 각각의 종사상 지위에 따른 일자리 실태를 살펴보았다.

가. 노동조건 관련 현황

다음은 현재 소득활동을 하는 모든 응답자를 대상으로 노동시간과 임금, 일과 생활의 균형 관련 실태, 차별 경험을 조사한 결과이다.

1) 노동시간과 임금

현재 소득활동을 하는 응답자의 주당 평균 노동시간은 35.8시간으로 조사되었다. 연령별로는 30대가 38.1시간으로 가장 많았고, 다음은 40대 37.5시간, 50대 이상 34.2시간, 20대 33.5시간 순으로 나타났다. 자녀 유무에 따른 차이도 나타났다. 즉, 자녀가 없는 경우는 36.9시간으로 자녀가 있는 경우 34.7시간에 비해 더 노동시간이 긴 것으로 조사되었다. 또한 경력 단절 경험 유무에 따른 차이도 나타났는데, 경력단절 경험이 없는 응답자의 노동시간이 37.3시간으로 경력단절 경험이 있는 취업자(33.9시간)에 비해 길었다. 종사상 지위에 따른 노동시간의 차이도 크게 나타났다. 임금노동자가 37.3시간으로 가장 길었고, 자영업자는 32.9시간, 프리랜서는 24.2시간 일하는 것으로 조사되었다.

주당 평균 노동시간을 구간별로 살펴보면, 40~52시간이 63.8%로 가장 많았고, 다음은 15~39시간(22.8%), 14시간 이하(9.8%), 53시간 이상(3.6%) 순으로 나타났다. 임금노동자의 경우 10명 중 7명은 40~52시간을 일하고 있는 것으로 조사되었다. 법정 근로시간이 주 40시간이고, 최대 시간외 근무를 할 수 있는 시간까지 고려하면 주 52시간까지 일하는 것이 가능하기 때문이다. 다음으로는 15~39시간이 19.7%로 나타났고, 14시간 이하의 초단시간 근로자는 6.3%였다. 반면, 자영업자는 임금노동자에 비해 주당 노동시간이 다양하게 분포되어 있었다. 즉, 40~52시간이 37.9%로 가장 많기는 했으나, 15~39시간도 29.1%를 차지했고, 14시간 이하도 22.8%로 나타났다. 그리고 53시간 이상 장시간 일하는 비율도 10.2%로 임금노동자(3.1%)에 비해 현저하게 높았다. 반면, 프리랜서의 경우는 15~39시간이 45.7%로 과반에 가까웠고, 다음은 14시간 이하(31.1%), 40~52시간(20.1%), 53시간 이상(3.1%) 순으로 나타났다.

[표 5-45] 현재 일자리 주당 평균 노동시간

(단위: 명, %, 시간)

구분	사례수	14시간 이하	15-39 시간	40-52 시간	53시간 이상	평균(SD)	
전체	1,243	9.8	22.8	63.8	3.6	35.8(12.8)	
연령	20대	231	18.5	19.1	59.6	2.7	33.5(14.2)
	30대	268	4.7	20.0	71.1	4.3	38.1(11.2)
	40대	302	6.0	19.7	70.6	3.6	37.5(11.8)
	50대 이상	442	11.1	28.7	56.6	3.6	34.2(13.2)
학력	고졸 이하	238	10.1	23.5	59.9	6.5	36.5(14.4)
	전문대졸	260	7.3	20.9	68.3	3.4	36.7(11.6)
	대졸 이상	745	10.6	23.3	63.4	2.8	35.2(12.6)
자녀 유무	자녀 있음	637	9.8	28.5	58.5	3.2	34.7(13.1)
	자녀 없음	606	9.8	16.9	69.3	4.0	36.9(12.4)
종사상 지위	임금노동자	866	6.3	19.7	70.9	3.1	37.3(11.2)
	자영업자	154	22.8	29.1	37.9	10.2	32.9(18.3)
	프리랜서	223	31.1	45.7	20.1	3.1	24.2(14.3)
응답자 유형	유형1	561	9.9	32.7	54.3	3.1	33.9(12.9)
	유형2	682	9.7	15.2	71.2	4.0	37.3(12.5)
지역	경기남부	781	9.8	22.8	63.8	3.6	35.8(12.8)
	경기북부	462	9.9	21.9	64.5	3.7	35.7(12.7)

다음으로 현재 소득활동을 하는 응답자의 월 평균임금은 249만원으로 조사되었다. 연령별로는 40대(284만원), 30대(273만원), 50대 이상(230만원), 20대(206만원) 순으로 나타났다. 학력별로는 대졸 이상의 경우 265만원으로 가장 높았으나, 전문대졸(227만원)과 고졸 이하(220만원)의 차이는 크지 않았다. 자녀가 없는 취업자는 256만원으로 자녀가 있는 취업자(241만원)에 비해 상대적으로 임금이 높았다. 경력단절 경험이 없는 취업자의 경우 274만원으로 경력단절 경험이 있는 취업자(216만원)에 비해 현저히 높았다. 지역별로는 경기남부 지역 거주자가 254만원으로 경기북부 지역 거주자(232만원)에 비해 높았다. 임금노동자는 263만원, 자영업자는 209만원, 프리랜서는 147만원으로 나타났다.

임금을 구간별로 살펴보면, 200~300만원 미만(39.9%)로 가장 많았고, 다음으로는 300만원 이상(31.5%), 100~200만원 미만(16.3%), 100만원 미만(12.3%) 순으로 나타났다.

[표 5-46] 현재 일자리 월평균 임금(수입)

(단위: 명, %, 만원)

구분	사례수	100만원 미만	100-200만원 미만	200-300만원 미만	300만원 이상	평균(SD)	
전체	1,243	12.3	16.3	39.9	31.5	249.0(142.5)	
연령	20대	231	20.2	14.2	45.8	19.8	206.9(107.5)
	30대	268	7.6	10.4	41.6	40.4	273.5(127.2)
	40대	302	8.4	11.9	38.2	41.5	284.2(152.4)
	50대 이상	442	14.1	24.2	37.1	24.7	230.0(150.6)
학력	고졸 이하	238	13.2	19.7	51.2	15.8	220.2(134.7)
	전문대졸	260	9.4	16.2	51.9	22.5	227.5(100.1)
	대졸 이상	745	13.1	15.2	32.0	39.7	265.9(155.0)
자녀 유무	자녀 있음	637	13.0	20.4	38.4	28.2	241.4(153.2)
	자녀 없음	606	11.6	12.0	41.5	34.9	256.9(130.0)
종사상 지위	임금노동자	866	8.4	14.3	43.5	33.9	263.8(132.7)
	자영업자	154	27.9	20.3	22.9	28.9	209.5(205.9)
	프리랜서	223	36.1	31.3	20.3	12.4	147.6(120.2)
응답자 유형	유형1	561	14.9	23.0	39.8	22.3	216.5(127.5)
	유형2	682	10.3	11.1	40.0	38.6	274.3(148.3)
지역	경기남부	781	12.3	15.3	39.8	32.6	254.5(147.0)
	경기북부	462	12.4	19.3	40.2	28.1	232.9(126.8)

응답자에게 현재와 같은 방식으로 소득 활동을 하는 것이 경제적 자립에 도움이 된다고 질 문한 결과 그렇다(매우 그렇다+그런 편이다)가 55.1%, 보통이 26.4%, 그렇지 않다(그렇지 않 은 편이다+전혀 그렇지 않다)가 18.5%로 나타났다. 연령이 많을수록 본인의 소득 활동이 경 제적 자립에 미치는 영향을 긍정적으로 인식하고 있었다. 특히, 50대 이상의 경우 소득 활동 을 통해 얻는 현재 임금은 30대에 비해 적었지만 소득 활동이 경제적 자립에 미치는 영향은 더 긍정적으로 인식하고 있었다. 비슷한 맥락에서 자녀가 있는 취업자의 경우 자녀가 없는 취 업자에 비해 소득은 적었지만 현재 소득 활동 방식이 경제적 자립에 도움이 된다고 인식하고 있었다. 종사상 지위를 중심으로 살펴보면, 임금노동자, 자영업자, 프리랜서 순으로 나타났다.

[표 5-47] 현재 소득 활동 방식이 경제적 자립에 도움이 되는지 여부

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	평균(SD)	
전체	1,243	4.6	13.9	26.4	37.4	17.6	3.50(1.08)	
연령	20대	231	4.7	19.6	25.6	38.5	11.7	3.33(1.06)
	30대	268	5.5	14.4	26.3	38.0	15.8	3.44(1.09)
	40대	302	3.9	12.2	25.8	40.2	17.8	3.56(1.04)
	50대 이상	442	4.5	12.0	27.3	34.6	21.7	3.57(1.09)
학력	고졸 이하	238	6.7	10.3	29.1	34.8	19.1	3.49(1.11)
	전문대졸	260	3.5	13.5	30.8	37.1	15.1	3.47(1.02)
	대졸 이상	745	4.3	15.2	23.9	38.4	18.1	3.51(1.08)
자녀 유무	자녀 있음	637	4.2	12.9	26.2	35.5	21.2	3.57(1.09)
	자녀 없음	606	5.0	15.1	26.6	39.5	13.9	3.42(1.06)
종사상 지위	임금노동자	866	3.9	12.6	25.6	38.9	19.1	3.57(1.05)
	자영업자	154	6.4	19.2	32.7	31.4	10.3	3.20(1.06)
	프리랜서	223	9.7	22.4	28.5	29.1	10.2	3.08(1.14)
응답자 유형	유형1	561	6.2	15.2	28.3	34.8	15.5	3.38(1.11)
	유형2	682	3.3	13.0	24.9	39.5	19.3	3.58(1.04)
지역	경기남부	781	4.6	13.9	26.1	36.8	18.5	3.51(1.08)
	경기북부	462	4.6	14.0	27.2	39.2	14.9	3.46(1.05)

주: 1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다의 평균 점수임

2) 일·생활 균형

다음은 현재 일자리가 일과 생활에 미치는 영향에 관한 조사결과이다. 전반적으로 소득 활동을 하는 일이 가정생활에 더 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 항목별로 살펴보면, 응답자의 33.6%는 '일을 하지 않을 때도 일을 계속 걱정'하는 것으로 조사되었고, '가끔 그렇다'까지 포함하면 그 비율은 69.1%로 높아졌다. 또한 '일을 마친 후 너무 피곤해서 해야 할 집안일을 할 수 없다'는 응답자도 34.0%로 나타났다. 그리고 '일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다'는 응답자도 32.8%로 나타났다. 반면, '집안일 때문에 일에 집중하기 어렵다'는 9.5%, '집안일 때문에 일에 시간을 충분히 할애하지 못한다'는 11.5%에 불과했다. 전체적으로 응답자의 14.1%는 '일과 가정생활의 경계가 모호하다'고 인식하고 있었다.

[표 5-48] 현재 일자리 일·생활 균형 정도

(단위: %, 점)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	가끔 그렇다	대부분 그렇다	항상 그렇다	평균(SD)
일을 하지 않을 때도 일을 계속 걱정한다	8.1	22.7	35.5	25.0	8.6	3.03(1.07)
일을 마친 후 너무 피곤해 해야 할 집안일을 할 수 없다	5.8	20.9	39.3	24.3	9.7	3.11(1.03)
일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다	8.2	27.1	31.8	24.4	8.4	2.98(1.09)
집안일 때문에 일에 집중하기 어렵다	20.8	45.6	24.1	7.5	2.0	2.24(0.93)
집안일 때문에 일에 시간을 충분히 할애하지 못한다	22.7	45.6	20.2	9.4	2.1	2.22(0.97)
일과 가정생활의 경계가 모호하다	21.1	40.4	24.3	10.3	3.9	2.35(1.04)

주: 1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=항상 그렇다의 평균 점수임

집단별로 살펴보면, ‘일을 하지 않을 때도 일을 계속 걱정한다’는 응답은 30대와 40대, 프리랜서와 자영업자의 평균 점수가 상대적으로 높았다. 다음으로 ‘일을 마친 후 너무 피곤해서 해야 할 집안일을 할 수 없다’는 응답은 30대와 40대, 임금노동자의 평균 점수가 상대적으로 높았다. ‘일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다’는 응답은 30대와 40대, 임금노동자와 자영업자의 평균 점수가 상대적으로 높았다. 한편, ‘집안 일 때문에 일에 집중하기 어렵다’는 30대와 40대, 자녀가 있는 경우, 자영업자와 프리랜서의 평균 점수가 상대적으로 높았다. 그리고 ‘집안일 때문에 일에 시간을 충분히 할애하지 못한다’는 30대와 40대, 자영업자와 프리랜서, 경력단절 경험이 있는 현재 취업자(유형1)가 상대적으로 평균 점수가 높았다. 마지막으로 ‘일과 가정생활의 경계가 모호하다’는 응답은 30대, 자영업자와 프리랜서, 경력단절 경험이 있는 현재 취업자(유형1)가 상대적으로 평균 점수가 높았다.

전반적으로 30대와 40대 여성들이 일과 가정 생활을 병행하는데 있어서 어려움을 더욱 겪고 있는 것을 알 수 있었다.

[표 5-49] 현재 일자리 일·생활 균형 정도(집단별)

(단위: 명, 점)

구분	사례수	일을 하지 않을 때도 일을 계속 걱정한다	일을 마친 후 너무 피곤해 해야 할 집안일을 할 수 없다	일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다	집안일 때문에 일에 집중하기 어렵다	집안일 때문에 일에 시간을 충분히 할애하지 못한다	일과 가정 생활의 경계가 모호하다	
전체	1,243	3.03	3.11	2.98	2.24	2.22	2.35	
연령	20대	231	2.94	3.10	2.87	1.97	1.99	2.21
	30대	268	3.18	3.30	3.17	2.39	2.34	2.57
	40대	302	3.04	3.21	3.12	2.37	2.33	2.43
	50대 이상	442	2.99	2.93	2.81	2.20	2.20	2.23
학력	고졸 이하	238	2.94	3.08	2.99	2.19	2.23	2.30
	전문대졸	260	3.13	3.22	3.05	2.31	2.30	2.41
	대졸 이상	745	3.02	3.08	2.95	2.23	2.19	2.35
자녀 유무	자녀 있음	637	3.00	3.01	3.01	2.37	2.36	2.39
	자녀 없음	606	3.06	3.21	2.94	2.11	2.08	2.31
종사상 지위	임금노동자	866	2.97	3.15	3.00	2.22	2.19	2.29
	자영업자	154	3.31	2.98	3.00	2.38	2.36	2.75
	프리랜서	223	3.37	2.84	2.72	2.37	2.41	2.60
응답자 유형	유형1	561	3.05	3.14	3.02	2.40	2.41	2.49
	유형2	682	3.02	3.09	2.94	2.12	2.08	2.24
지역	경기남부	781	3.05	3.12	2.99	2.24	2.22	2.36
	경기북부	462	2.97	3.09	2.94	2.26	2.23	2.34

주: 1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=항상 그렇다의 평균 점수임

3) 차별 경험

현재 일자리에서의 차별 경험을 조사한 결과이다. 연령차별이 28.8%로 가장 많았고, 다음은 성차별 21.8%, 학벌에 따른 차별 18.3%, 왕따·괴롭힘 11.4%, 성희롱 11.0%, 출신 지역 차별 6.4% 순으로 나타났다. 연령차별은 20대와 40대, 50대 이상 모두 10명 중 약 3명 정도가 경험한 것으로 나타났다. 또한 경력단절 경험이 있는 여성의 연령차별 경험이 36.5%로 경력단절 경험이 없는 여성(22.9%)에 비해 높았다. 성차별은 연령이 낮을수록 더 많이 경험한 것으로 조사되었다. 20대와 30대의 경우 각각 27.2%가 성차별을 경험하였다. 성희롱 경험도 20~40대가 상대적으로 높았다.

[표 5-50] 현재 일자리 차별 경험

(단위: 명, %)

구분	사례수	연령차별	성차별	성희롱	왕따 괴롭힘	학벌차별	출신지역 차별	
전체	1,243	28.8	21.8	11.0	11.4	18.3	6.4	
연령	20대	231	29.4	27.2	12.4	12.0	22.2	5.7
	30대	268	25.8	27.2	12.8	13.1	21.1	6.4
	40대	302	30.4	23.4	12.8	11.0	20.3	7.8
	50대 이상	442	29.3	14.5	7.9	10.4	13.2	5.6
학력	고졸 이하	238	26.7	18.3	10.6	10.6	15.8	4.3
	전문대졸	260	28.8	22.2	12.7	13.0	20.0	7.1
	대졸 이상	745	29.5	22.7	10.5	11.1	18.5	6.7
자녀 유무	자녀 있음	637	29.7	17.5	8.3	10.4	16.8	6.5
	자녀 없음	606	27.9	26.1	13.8	12.5	19.9	6.2
종사상 지위	임금노동자	866	28.2	22.7	10.8	12.1	18.1	6.7
	자영업자	154	29.6	17.2	12.1	5.7	17.0	3.2
	프리랜서	223	34.3	16.9	11.7	9.5	21.2	5.4
응답자 유형	유형1	561	36.5	21.1	10.7	12.3	20.7	7.7
	유형2	682	22.9	22.2	11.2	10.7	16.4	5.3
지역	경기남부	781	28.9	21.7	10.5	11.6	17.7	6.5
	경기북부	462	28.8	22.0	12.6	10.7	20.1	6.0

나. 사업체 관련 현황

다음은 현재 임금노동자와 자영업자로 일하는 응답자를 대상으로 사업체 소재지와 종사자 규모, 업종을 조사한 결과이다.

1) 사업체 소재지 및 규모

현재 일자리의 소재지는 경기도가 79.1%로 나타났고, 다음은 서울이 19.1%를 차지했다. 연령별로는 50대 이상(87.1%)과 40대(80.5%)가 20대(73.6%)나 30대(69.7%)에 비해 경기도 소재 사업체에서 일하는 비율이 상대적으로 높았다. 학력별 차이도 크게 나타났는데, 특히 고졸이하의 91.0%가 경기도 지역에서 일하고 있었다. 또한 자녀가 있는 경우(85.7%), 경력단절 경험이 있는 여성(84.9%)의 경우 경기도 소재 사업체에서 일하는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-51] 현재 사업체 소재지

(단위: 명, %)

구분	사례수	경기도	서울	인천	수도권 이 외 지역	
전체	1,020	79.1	19.1	1.1	0.7	
연령	20대	194	73.6	23.5	1.4	1.4
	30대	222	69.7	29.2	0.5	0.6
	40대	244	80.5	16.1	2.7	0.7
	50대 이상	360	87.1	12.3	0.2	0.4
학력	고졸 이하	200	91.0	7.8	1.3	0.0
	전문대졸	227	77.7	18.7	2.6	1.1
	대졸 이상	593	75.9	22.8	0.5	0.8
자녀 유무	자녀 있음	517	85.7	12.7	1.2	0.4
	자녀 없음	503	72.5	25.4	1.0	1.1
종사상 지위	임금노동자	866	78.2	20.0	1.1	0.7
	자영업자	154	90.2	8.3	0.8	0.7
응답자 유형	유형1	444	84.9	13.3	1.4	0.4
	유형2	576	74.8	23.3	0.9	0.9
지역	경기남부	647	80.2	17.5	1.5	0.9
	경기북부	373	75.9	23.9	0.0	0.2

주: 현재 '임금노동자' 또는 '자영업자만' 응답한 문항임

현재 사업체의 규모를 살펴보면, 10~29인(19.6%), 30~99인(18.4%), 1~4인(17.7%), 5~9인(16.9%), 300인 이상(15.0%), 100~299인(9.7%) 등의 순으로 나타났다. 종사상 지위에 따라 차이가 있었는데, 자영업자의 경우는 1~4인이 76.3%로 절대적으로 높은 비율을 차지했다. 반면, 임금노동자는 10~29인(20.8%), 30~99인(19.7%), 5~9인(17.4%), 300인 이상(16.2%), 1~4인(12.8%), 100~299인(10.4%) 순으로 나타났다. 응답자 유형별로는 경력단절 경험이 없는 현재 취업자(유형2)가 경력단절 경험이 있는 현재 취업자(유형1)에 비해 상대적으로 규모가 큰 사업체에서 일하는 것으로 나타났다. 특히, 300인 이상 대기업에서 일하는 비율이 2배 가까이 높았다.

[표 5-52] 현재 일자리 사업체 규모

(단위: 명, %)

구분	사례수	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상	잘 모르겠음	
전체	1,020	17.7	16.9	19.6	18.4	9.7	15.0	2.7	
연령	20대	194	17.8	20.6	17.4	19.1	6.3	13.9	4.8
	30대	222	12.8	13.0	20.8	18.5	11.3	21.9	1.6
	40대	244	18.9	17.9	21.3	17.7	10.1	13.3	0.7
	50대 이상	360	19.9	16.6	18.8	18.5	10.1	12.5	3.6
학력	고졸 이하	200	21.8	18.3	19.9	16.6	9.8	10.4	3.2
	전문대졸	227	16.8	20.8	22.8	19.2	6.8	12.1	1.6
	대졸 이상	593	16.8	15.0	18.3	18.7	10.7	17.6	2.9
자녀 유무	자녀 있음	517	19.4	17.2	19.1	19.8	10.2	11.9	2.5
	자녀 없음	503	16.0	16.7	20.2	17.0	9.2	18.1	2.8
종사상 지위	임금노동자	866	12.8	17.4	20.8	19.7	10.4	16.2	2.7
	자영업자	154	76.3	10.9	5.9	2.6	0.8	1.3	2.2
응답자 유형	유형1	444	20.1	18.3	23.1	19.7	7.8	8.8	2.3
	유형2	576	15.9	15.9	17.1	17.5	11.0	19.6	3.0
지역	경기남부	647	17.4	15.6	19.1	18.4	10.3	16.3	3.0
	경기북부	373	18.8	20.9	21.4	18.3	7.8	11.1	1.7

주: 현재 '임금노동자' 또는 '자영업자'만 응답한 문항임.

2) 업종

현재 일자리의 업종별 분포를 살펴보면, 교육서비스업(17.1%), 보건업 및 사회복지서비스업(16.1%), 제조업(14.4%), 도매 및 소매업(9.8%), 숙박 및 음식점업(6.3%) 등의 순으로 나타났다.

연령별로는 50대 이상의 경우 교육서비스업, 30대와 40대는 제조업, 20대는 숙박 및 음식점업이 차지하는 비중이 상대적으로 높았다. 학력별로는 대졸이상은 교육서비스업, 전문대졸은 보건업 및 사회복지서비스업, 고졸이하는 제조업과 도매 및 소매업이 차지하는 비중이 상대적으로 높았다. 또한 경력단절 경험이 있는 여성(유형1)의 경우 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업이 상대적으로 높았다. 지역별로는 남부는 제조업, 북부는 보건업 및 사회복지서비스업과 도매 및 소매업의 비중이 상대적으로 높았다.

[표 5-53] 현재 사업체 주된 업종

(단위: 명, %)

구분		사례수	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	제조업	도매 및 소매업	숙박 및 음식점업	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	정보 통신업	전문, 과학 및 기술 서비스업	건설업	기타
전체		1,020	17.1	16.1	14.4	9.8	6.3	4.8	4.7	4.3	4.0	3.2	15.3
연령	20대	194	15.9	15.7	9.9	8.4	15.6	9.1	2.9	5.7	4.8	1.1	11.1
	30대	222	10.1	17.1	18.8	8.5	4.6	6.1	2.9	7.1	6.1	2.5	16.2
	40대	244	17.6	14.8	18.9	10.7	3.4	3.2	5.0	4.9	2.7	5.9	13.0
	50대 이상	360	22.0	16.8	10.7	10.7	4.5	2.7	6.6	1.4	3.1	2.9	18.7
학력	고졸 이하	200	6.2	8.3	20.5	15.0	8.2	3.6	4.2	1.6	2.2	5.1	25.0
	전문대졸	227	13.2	25.6	10.4	10.9	6.4	4.5	3.1	5.5	3.0	4.7	12.7
	대졸 이상	593	22.1	14.9	14.0	7.7	5.7	5.2	5.4	4.7	4.9	2.1	13.2
자녀 유무	자녀 있음	517	20.7	17.7	12.3	11.3	3.4	3.4	6.3	1.6	2.6	3.6	17.0
	자녀 없음	503	13.6	14.6	16.5	8.3	9.2	6.1	3.0	7.1	5.3	2.8	13.5
종사상 지위	임금노동자	866	17.0	17.2	14.8	8.9	5.9	5.0	5.0	4.6	3.9	3.1	14.4
	자영업자	154	18.2	2.7	9.5	20.0	11.3	2.3	0.0	1.6	4.8	4.2	25.4
응답자 유형	유형1	444	19.8	20.1	12.4	9.9	4.6	4.9	4.4	4.3	1.8	3.1	14.8
	유형2	576	15.1	13.2	15.9	9.7	7.6	4.6	4.8	4.3	5.6	3.3	15.6
지역	경기남부	647	17.4	14.9	16.2	8.6	6.6	5.0	5.1	4.8	3.5	3.5	14.5
	경기북부	373	16.4	19.9	9.0	13.4	5.6	3.9	3.4	3.0	5.6	2.5	17.5

주: 1) 현재 '임금노동자' 또는 '자영업자'만 응답한 문항임.
 2) 기타는 각 3% 미만 산업임.

다. 임금노동자 관련 실태

다음은 현재 임금노동자로 일하고 있는 여성들을 대상으로 직업(직종), 근로계약기간 및 유형, 복리후생, 조직문화, 향후 계획을 조사한 결과이다.

1) 직종

응답자 중 임금노동자의 경우 현재 사무종사자로 일하는 비율이 44.7%로 가장 높았다. 다음으로는 전문가 및 관련 종사자(22.9%), 서비스 종사자(12.4%), 단순노무 종사자(6.8%), 관리자(5.3%), 판매 종사자(3.5%) 등의 순으로 나타났다. 연령별로는 30대와 40대의 경우 사무종사자가 상대적으로 많았고, 20대는 서비스 종사자, 50대 이상은 단순노무 종사자와 서비스 종사자가 상대적으로 많았다. 학력별로는 대졸이상은 사무종사자와 전문가 및 관련 종사자, 전문대졸 이상은 사무종사자와 서비스 종사자, 고졸 이하는 단순노무 종사자로 일하는 비율이 상대적으로 많았다.

[표 5-54] 현재 일자리 직종

(단위: 명, %)

구분	사례수	사무 종사자	전문가 및 관련 종사자	서비스 종사자	단순 노무 종사자	관리자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치· 기계 조작 및 조립 종사자	기타
전체	866	44.7	22.9	12.4	6.8	5.3	3.5	2.2	1.2	1.0
연령	20대	184	37.8	27.4	19.0	5.3	1.5	4.5	2.3	0.0
	30대	191	52.7	23.4	9.9	4.1	3.8	1.7	2.3	2.0
	40대	206	54.8	22.9	7.0	4.3	6.6	1.5	0.6	1.1
	50대 이상	285	35.5	19.8	14.3	11.5	7.7	5.6	3.3	1.4
학력	고졸 이하	157	36.1	5.7	13.7	21.2	4.3	5.6	4.2	5.0
	전문대졸	200	46.9	18.8	18.2	2.8	6.2	4.4	2.0	0.0
	대졸 이상	509	46.3	29.6	9.8	4.0	5.2	2.5	1.7	0.5
자녀 유무	자녀 있음	416	43.6	20.9	11.2	8.3	7.8	4.0	2.1	1.2
	자녀 없음	450	45.6	24.8	13.6	5.4	3.0	3.0	2.3	1.1
응답자 유형	유형1	362	42.3	24.5	13.4	6.6	4.9	4.0	2.5	1.0
	유형2	504	46.3	21.8	11.8	6.9	5.6	3.1	2.0	1.3
지역	경기남부	551	45.1	22.5	11.9	7.0	5.4	3.5	2.0	1.6
	경기북부	315	43.3	24.3	14.2	6.1	5.1	3.3	2.8	0.0

2) 계약기간 및 유형

현재 일자리에 고용계약 기간이 정해진 임금노동자가 42.6%나 되는 것으로 조사되었다. 특히, 50대 이상(52.3%)과 20대(49.5%)는 과반이 계약직으로 일하는 것으로 나타났다. 학력이 낮을수록, 자녀가 있는 경우, 경력단절 경험이 있는 경우 상대적으로 고용계약 기간을 정한 비율이 높았다.

[표 5-55] 현재 일자리 근로계약 기간 설정 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	정했음	정하지 않았음
전체		866	42.6	57.4
연령	20대	184	49.5	50.5
	30대	191	33.2	66.8
	40대	206	32.9	67.1
	50대 이상	285	52.3	47.7
학력	고졸 이하	157	47.8	52.2
	전문대졸	200	46.6	53.4
	대졸 이상	509	39.5	60.5
자녀 유무	자녀 있음	416	46.7	53.3
	자녀 없음	450	38.8	61.2
응답자 유형	유형1	362	44.2	55.8
	유형2	504	41.5	58.5
지역	경기남부	551	42.1	57.9
	경기북부	315	44.1	55.9

현재 일자리에 고용계약 기간이 정해진 경우 1년이 43.2%로 가장 많았다. 한편, 임금노동자 10명 중에 약 2명 정도는 1년 미만의 단기 계약으로 고용되어 일하고 있는 것으로 조사되었다. 즉, 6개월 이상~1년 미만(8.9%), 1개월 이상~6개월 미만(7.7%), 1개월 미만(1.8%)으로 나타났다. 전일제의 경우 3년 이상이 33.9%로 시간제(7.4%)에 비해 현저히 높은 비율을 차지했다. 반면, 시간제의 경우 단기 근로계약에 해당하는 1개월 이상~6개월 미만이 19.9%, 6개월 이상 ~ 1년 미만이 17.6%로 전일제에 비해 현저히 높은 비율을 차지했다.

[표 5-56] 현재 일자리 근로계약 기간

(단위: 명, %)

구분	전체		전일제		시간제	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
전체	374	100.0	277	100.0	97	100.0
1개월 미만	7	1.8	4	1.3	3	3.2
1개월 이상 6개월 미만	29	7.7	9	3.5	20	19.9
6개월 이상 1년 미만	35	8.9	18	5.9	17	17.6
1년	161	43.2	121	43.4	40	42.3
1년 초과 2년 이하	33	8.2	24	8.2	9	8.4
2년 초과 3년 이하	12	3.1	11	3.7	1	1.2
3년 초과	97	27.2	90	33.9	7	7.4

임금노동자의 77.2%는 전일제, 22.8%는 시간제로 일하고 있는 것으로 조사되었다. 시간제로 일하는 비율은 50대 이상(32.2%)과 20대(28.9%)가 상대적으로 높았다. 자녀가 있는 경우(27.7%), 경력단절 경험이 있는 취업자(30.3%)도 시간제로 일하는 비율이 그렇지 않은 집단에 비해 상대적으로 높았다.

[표 5-57] 현재 일자리 근무형태

(단위: 명, %)

구분	사례수	전일제	시간제
전체	866	77.2	22.8
연령	20대	71.1	28.9
	30대	86.9	13.1
	40대	85.7	14.3
	50대 이상	67.8	32.2
학력	고졸 이하	77.0	23.0
	전문대졸	77.0	23.0
	대졸 이상	77.3	22.7
자녀 유무	자녀 있음	72.3	27.7
	자녀 없음	81.8	18.2
응답자 유형	유형1	69.7	30.3
	유형2	82.5	17.5
지역	경기남부	77.3	22.7
	경기북부	76.9	23.1

현재 시간제를 선택한 이유에 대해서는 자녀 육아·교육(17.9%), 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(16.9%), 학업 병행(15.5%), 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(14.9%), 취업 준비(구직활동) 병행(12.5%), 가사(8.3%), 자녀 이외 가족구성원 돌봄(6.2%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 응답자 10명 중 3명 이상은 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(16.9%) 또는 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(14.9%)와 같은 노동시장 사유로 인해 비자발적으로 시간제로 일하는 것을 알 수 있다.

[표 5-58] 현재 시간제 일자리 선택의 주된 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	204	100.0
전일제 일자리를 찾을 수 없어서	29	14.9
내가 속한 일은 시간제밖에 없어서	34	16.9
자녀 육아·교육	34	17.9
가족구성원 돌봄(자녀 이외)	13	6.2
가사	16	8.3
학업 병행	35	15.5
취업준비(구직활동) 병행	26	12.5
기타(연령으로 인해서)	17	7.9

주: (기타) 연령으로 인해서, 체력적인 한계로 인해서, 경력단절로 인해서, 시간제 근무를 하고 싶어서 등

임금노동자의 현재 일자리의 재직기간은 1년 미만(25.2%), 10년 이상(20.1%), 1~2년 미만(17.6%), 5~10년 미만(14.8%), 3~5년(11.7%), 2~3년(10.6%) 순으로 나타났다. 20대의 경우 1년 미만이 상대적으로 높았고, 10년 이상 장기근속한 비율은 연령이 높을수록 높은 비율을 차지했다. 유형별로는 경력단절 경험이 없는 여성(유형2)의 경우 10년 이상 근속한 비율이 25.5%로 경력단절 경험이 있는 여성(12.6%)에 비해 두 배 이상 높았다.

[표 5-59] 현재 일자리 재직기간

(단위: 명, %)

구분	사례수	1년 미만	1년-2년 미만	2-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상	
전체	866	25.2	17.6	10.6	11.7	14.8	20.1	
연령	20대	184	42.5	29.0	14.6	9.4	4.5	0.0
	30대	191	21.6	22.0	12.2	13.8	19.2	11.3
	40대	206	18.7	11.4	10.5	12.5	20.3	26.5
	50대 이상	285	21.7	12.1	7.2	11.1	14.0	33.9
학력	고졸 이하	157	21.9	18.8	10.7	11.0	15.3	22.3
	전문대졸	200	27.3	19.2	12.7	10.7	13.9	16.1
	대졸 이상	509	25.3	16.5	9.8	12.3	15.0	21.1
자녀 유무	자녀 있음	416	21.4	12.8	9.4	10.7	14.8	30.8
	자녀 없음	450	28.6	22.0	11.8	12.6	14.8	10.2
응답자 유형	유형1	362	28.6	17.4	11.2	13.7	16.6	12.6
	유형2	504	22.7	17.7	10.3	10.3	13.6	25.5
지역	경기남부	551	23.7	18.8	10.6	11.0	14.4	21.5
	경기북부	315	29.6	13.8	10.7	14.0	16.1	15.8

3) 복리후생

다음으로는 임금노동자로 일하는 응답자의 현재 사업체의 복리후생제도를 조사한 결과이다. 전반적으로 관련 제도가 사업체에서 적용되고 있는지 잘 모르는 비율이 상당히 높은 것을 알 수 있었다. 해당 제도가 현재 사업체에 존재한다는 응답은 연차휴가사용분할제도(49.2%)와 병가(43.7%), 육아휴직(30.1%), 출산전후휴가(28.4%), 임신 중 근로시간 단축제(21.8%), 가족돌봄휴가(21.1%) 등의 순으로 나타났다. 직장보육시설(47.4%)을 비롯해 재택·원격 근무(46.4%), 시간선택제(44.5%), 시차출퇴근제(42.1%)와 같은 유연근무제도의 경우 '없음'이 상대적으로 높았다. 한편, 해당 제도를 본인이 사용한 경험이 있는지 질문한 결과, 사용률이 가장 높은 제도는 연차휴가사용분할제도가 85.0%가 현저히 높았다. 다음은 출산전후휴가(75.2%), 육아휴직(51.9%), 재택·원격 근무(53.1%), 병가(50.5%) 순으로 나타났다.

[표 5-60] 현재 일자리 복리후생제도

(단위: 명, %)

구분	모름	없음	있음	대상자 여부			사용여부		
				사례수	비대상	대상	사례수	사용	미사용
① 출산전후휴가	42.3	29.3	28.4	103	60.3	39.7	42	75.2	24.8
② 육아휴직(부모휴가)	36.9	33.0	30.1	108	57.6	42.4	47	51.9	48.1
③ 육아기 근로시간 단축제	47.6	32.8	19.6	80	61.7	38.3	31	37.9	62.1
④ 임신 중 근로시간 단축제	47.3	30.9	21.8	77	70.5	29.5	24	45.4	54.6
⑤ 가족돌봄휴가(휴직)	44.5	34.3	21.1				174	13.0	87.0
⑥ 직장보육시설	44.6	47.4	8.0				66	10.7	89.3
⑦ 시간선택제	37.9	44.5	17.5				153	36.1	63.9
⑧ 시차출퇴근제	40.7	42.1	17.2				145	48.6	51.4
⑨ 탄력근무제	38.2	44.1	17.6				150	38.1	61.9
⑩ 재택·원격 근무	40.2	46.4	13.4				118	53.1	46.9
⑪ 연차휴가사용분할제도	16.0	34.8	49.2				422	85.0	15.0
⑫ 병가	20.0	36.3	43.7				374	50.5	49.5

주: 1) 복리후생제도 인지도의 사례수=866

2) ①~④의 대상자 여부는 제도가 있다고 응답한 사람 중 자녀가 있는 경우만을 대상으로 함.

4) 조직문화

임금노동자의 경우 현재 일하는 부서와 전체 직장의 남녀 비중을 살펴보았다. 현재 일하는 부서에서는 여성이 대다수가 45.1%로 가장 많았고, 다음으로는 여성이 약간 더 많음(17.8%), 남녀가 비슷함(17.5%), 남성이 대다수(10.3%), 남성이 약간 더 많음(9.3%) 순으로 나타났다. 전체 직장을 기준으로 살펴보면, 여성이 대다수가 31.5%로 감소한 반면, 남성이 대다수는 16.4%로 증가했다. 이러한 조사 결과는 성별 직종 분리 현상이 뚜렷한 우리나라 노동시장 구조를 반영하는 것이라고 생각된다.

[표 5-61] 현재 일자리 남녀 비중

(단위: %)

구분	여성 대다수	여성 약간 더 많음	남녀 비슷함	남성 약간 더 많음	남성 대다수	잘 모르겠음
현재 일하는 부서	45.1	17.8	17.5	9.3	10.3	-
직장 전체	31.5	20.2	18.1	11.9	16.4	1.9

다음은 현재 일자리의 분위기를 조사한 결과이다. 아직도 많은 사업장에서 여성들이 결혼, 임신, 그리고 자녀를 양육하면서 직장생활을 유지하는 것이 쉽지 않은 상황임을 알 수 있었다. 응답자의 35.4%가 현재 일자리는 ‘여성들은 결혼이나 임신하면 직장을 계속 다니기 어려운 분위기’라고 인식하고 있었다. 또한 ‘여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기’라는 응답도 25.5%를 차지했다. 한편, 현재 일자리가 ‘장시간 노동을 하면 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기’라는 응답은 42.0%나 되었다. 또한 ‘휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기’라는 응답도 41.1%를 차지했다. 더 나아가 응답자의 29.4%는 ‘직장 내 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황’이라고 인식하고 있었다.

[표 5-62] 현재 일자리 분위기

구분	(단위: %)	
	그렇다	아니다
여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기이다	35.4	64.6
여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기이다	25.5	74.5
장시간 노동을 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 없는 분위기이다	42.0	58.0
휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기이다	41.1	58.9
직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이다	29.4	70.6

현재 일자리가 ‘여성들은 결혼이나 임신하면 직장을 계속 다니기 어려운 분위기’라는 응답은 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록 높아졌다. 특히, 20대는 42.1%, 고졸 이하는 50.3%가 그렇다고 응답하였다. 다음으로 ‘여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기’라는 응답도 20대(30.1%)와 고졸 이하(36.6%)가 상대적으로 높았다. 한편, 현재 일자리가 ‘장시간 노동을 하면 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기’라는 응답은 30대와 20대, 대졸 이상과 전문대졸 이상, 자녀 없는 응답자의 응답률이 상대적으로 높았다. 그리고 ‘휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기’라는 응답은 40대, 전문대졸과 고졸 이하의 응답률이 상대적으로 높았다. 마지막으로 ‘직장 내 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황’이라는 응답은 연령이 많을수록, 고졸 이하와 전문대졸, 자녀가 있는 경우, 유형1에 해당하는 경우가 상대적으로 높았다.

[표 5-63] 현재 일자리의 분위기(집단별)

(단위: 명, %)

구분	사례수	여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기	여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기	장시간 노동을 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기	휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기	직장 내 성역할이 뚜렷해서 경력상의 성공을 거두기 어려운 분위기	
전체	866	35.4	25.5	42.0	41.1	29.4	
연령	20대	184	42.1	30.1	47.2	41.3	21.7
	30대	191	35.7	25.6	49.8	39.8	28.6
	40대	206	34.6	22.5	42.6	49.7	32.1
	50대 이상	285	31.7	24.9	33.0	35.0	32.7
학력	고졸 이하	157	50.3	36.6	39.0	43.5	34.5
	전문대졸	200	38.4	28.4	42.6	45.3	34.3
	대졸 이상	509	29.8	21.1	42.7	38.7	25.9
자녀 유무	자녀 있음	416	35.1	26.3	36.9	40.9	33.4
	자녀 없음	450	35.7	24.8	46.8	41.2	25.6
응답자 유형	유형1	362	38.0	27.6	40.7	42.6	33.9
	유형2	504	33.6	24.0	43.0	40.0	26.2
지역	경기남부	551	35.3	26.3	42.0	40.7	30.1
	경기북부	315	35.7	23.2	42.1	42.2	27.3

주: '그렇다고 응답한 비율임.

좀 더 구체적으로 현재 일자리의 직장 내 조직문화를 질문한 결과이다. 항목에 따라 차이가 있지만 '성별에 관계없이 동등하다'는 응답은 약 60~70%에 불과했다. 전반적으로 모든 항목에서 여성이 남성보다 불리하다고 인식하고 있었다. 즉, 채용 기회는 23.7%, 핵심 업무에 배치될 기회는 31.0%, 승진 기회는 34.9%, 유리한 보직 또는 인사이동의 기회는 33.1%, 비공식 네트워크를 통해 중요한 정보를 얻을 수 있는 기회는 26.2%, 영향력 있는 고위직·관리자와 함께 일할 수 있는 기회는 35.3%가 여성에게 불리하다고 인식하는 것으로 조사되었다.

[표 5-64] 현재 일자리 직장 내 조직문화

(단위: %, 점)

구분	남성에게 매우 불리함	남성에게 약간 불리함	성별에 관계없이 동등함	여성에게 약간 불리함	여성에게 매우 불리함	평균(SD)
채용기회	2.7	8.4	65.2	18.9	4.8	3.15(0.74)
핵심 업무에 배치될 기회	1.4	3.8	63.7	24.8	6.2	3.31(0.71)
승진 기회	1.4	2.7	61.0	24.5	10.4	3.40(0.76)
유리한 보직 또는 인사이동의 기회	1.2	2.5	63.2	26.2	6.8	3.35(0.70)
비공식 네트워크를 통해 중요한 정보를 얻을 수 있는 기회	1.3	2.3	70.2	18.9	7.4	3.29(0.69)
영향력 있는 고위직·관리자와 함께 일할 수 있는 기회	0.9	3.1	60.7	27.1	8.2	3.39(0.72)

주: 1=남성에게 매우 불리함 ~ 5=여성에게 매우 불리함의 평균 점수임

집단별 차이를 평균을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 평균이 높을수록 여성이 불리하다고 응답한 것을 의미한다. 채용 기회에 대해서는 30대와 40대, 대졸 이상, 유형2에 해당하는 경우 상대적으로 더 여성이 불리하다고 인식하고 있었다. 핵심 업무에 배치될 기회에 대해서는 40대, 대졸 이상이 상대적으로 여성이 불리하다고 응답하였다. 승진 기회는 40대와 30대가 상대적으로 더 불리하다고 인식하였으나, 학력별 차이는 거의 없었다. 유리한 보직 또는 인사이동의 기회에 대해서는 40대, 고졸 이하가 상대적으로 여성이 더 불리하다고 인식하고 있었다. 비공식 네트워크를 통해 중요한 정보를 얻을 수 있는 기회에 대해서는 30대와 40대, 고졸 이하가 상대적으로 더 여성이 불리하다고 인식하고 있었다. 마지막으로 영향력 있는 고위직 및 관리자와 함께 일할 수 있는 기회에 대해서는 30대와 40대, 고졸이하와 대졸 이상이 상대적으로 더 여성이 불리하다고 인식하고 있었다.

[표 5-65] 현재 일자리 직장 내 조직문화(집단별)

(단위: 명, 점)

구분	사례수	채용기회	핵심업무 배치 기회	승진 기회	유리한 보직/인사이동 기회	비공식 네트워크를 통해 중요정보를 얻을 수 있는 기회	영향력 있는 고위직과 함께 일할 수 있는 기회	
전체	866	3.15	3.31	3.40	3.35	3.29	3.39	
연령	20대	184	3.09	3.23	3.28	3.21	3.17	3.24
	30대	191	3.22	3.32	3.44	3.38	3.38	3.46
	40대	206	3.21	3.41	3.47	3.42	3.34	3.43
	50대 이상	285	3.08	3.27	3.38	3.36	3.26	3.39
학력	고졸 이하	157	3.12	3.29	3.40	3.39	3.32	3.44
	전문대졸	200	3.13	3.27	3.41	3.33	3.20	3.30
	대졸 이상	509	3.16	3.32	3.40	3.35	3.31	3.41
자녀 유무	자녀 있음	416	3.11	3.30	3.40	3.37	3.28	3.40
	자녀 없음	450	3.18	3.31	3.40	3.33	3.30	3.37
응답자 유형	유형1	362	3.12	3.29	3.38	3.34	3.27	3.41
	유형2	504	3.17	3.32	3.41	3.36	3.30	3.37
지역	경기남부	551	3.18	3.31	3.42	3.37	3.29	3.41
	경기북부	315	3.04	3.28	3.34	3.30	3.27	3.33

주: 1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=항상 그렇다의 평균 점수임

현재 임금노동자인 응답자의 71.2%는 노동조합이 없는 사업체에서 일하고 있는 것으로 조사되었다. 노동조합이 있고 노동조합에 가입한 비율은 8.7%에 불과했다. 이 외에는 노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않음이 11.4%, 노동조합이 있으나 가입 대상이 아님이 8.8%로 나타났다. 연령별로는 30대와 40대가 상대적으로 노동조합이 없는 사업체에서 일하는 비율이 상대적으로 높았다. 20대와 50대 이상은 노동조합이 있으나 가입 대상이 아닌 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-66] 노동조합 가입 여부

(단위: 명, %)

구분	사례수	노동조합 없음	노동조합이 있으나 가입대상이 아님	노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않음	노동조합에 가입함	
전체	866	71.2	8.8	11.4	8.7	
연령	20대	184	69.2	12.5	7.5	10.8
	30대	191	75.0	8.8	9.2	7.1
	40대	206	76.8	3.1	12.3	7.8
	50대 이상	285	65.3	10.9	14.6	9.2
학력	고졸 이하	157	72.0	9.3	9.2	9.6
	전문대졸	200	76.8	8.9	8.5	5.8
	대졸 이상	509	68.7	8.6	13.1	9.6
자녀 유무	자녀 있음	416	67.3	9.1	13.6	10.0
	자녀 없음	450	74.8	8.5	9.3	7.5
응답자 유형	유형1	362	72.2	10.3	9.6	7.9
	유형2	504	70.4	7.7	12.6	9.3
지역	경기남부	551	69.7	9.4	12.0	8.9
	경기북부	315	75.8	6.8	9.5	7.9

5) 향후 계획

현재 임금노동자로 일하는 응답자의 36.1%는 현재 다니는 직장을 향후 1년 이내에 그만 둘 의향이 있는 것으로 조사되었다. 연령이 낮을수록 1년 이내 퇴사 의향이 있다는 비율이 현저히 높아졌다. 즉, 20대(57.2%), 30대(41.1%), 40대(31.1%), 50대 이상(23.3%) 순으로 나타났다. 퇴사를 생각하는 사유로는 법에서 정한 경력단절 사유와 기타 개인 사유를 제시해 질문하였다. 그 결과 근로조건(시간, 보수 등)이 55.4%로 과반을 차지했다. 다음으로는 '기타 개인 사정'이 33.0%로 나타났다. 이 외에는 자녀 육아·교육(4.6%), 임신·출산(4.3%), 혼인(2.0%), 가족구성원 돌봄(0.6%) 순으로 나타났다.

근로조건으로 인해 퇴사할 의향이 있는 응답자는 40대가 64.7%로 상대적으로 높았고, 다음은 30대(56.6%), 50대 이상(52.4%), 20대(50.3%) 순으로 나타났다. 50대 이상의 43.3%, 20대의 38.5%는 법률에서 명시한 경력단절 사유가 아닌 '기타 개인 사정'으로 인한 퇴사 계획이 상대적으로 높았다.

[표 5-67] 1년 이내 퇴사 의향 및 사유

(단위: 명, %)

구분	사례수	없음	있음	퇴사 사유						
				혼인	임신·출산	자녀 육아·교육	가족 구성원 돌봄 (육아 제외)	근로 조건 (시간, 보수 등)	기타 개인 사정	
전체	866	63.9	36.1	2.0	4.3	4.6	0.6	55.4	33.0	
연령	20대	184	42.8	57.2	4.1	4.4	2.8	0.0	50.3	38.5
	30대	191	58.9	41.1	2.1	9.8	7.4	1.3	56.6	22.9
	40대	206	68.9	31.1	0.0	2.0	6.8	0.0	64.7	26.6
	50대 이상	285	76.7	23.3	1.0	0.0	1.7	1.5	52.4	43.4
학력	고졸 이하	157	66.1	33.9	1.2	4.6	1.7	0.0	50.5	41.9
	전문대졸	200	62.2	37.8	1.4	3.3	5.9	0.0	68.3	21.2
	대졸 이상	509	63.9	36.1	2.5	4.6	4.9	1.1	51.5	35.3
자녀 유무	자녀 있음	416	74.5	25.5	0.6	0.0	12.2	0.9	54.9	31.4
	자녀 없음	450	54.0	46.0	2.8	6.5	0.7	0.5	55.7	33.8
응답자 유형	유형1	362	66.3	33.7	0.5	2.0	7.4	1.7	57.2	31.1
	유형2	504	62.3	37.7	3.0	5.7	2.8	0.0	54.3	34.1
지역	경기남부	551	63.6	36.4	1.8	5.3	4.4	0.8	57.0	30.6
	경기북부	315	65.0	35.0	2.7	1.0	5.2	0.0	50.4	40.7

더 나아가 현재 일자리의 근로조건으로 인해 1년 이내에 퇴사할 계획이 있다는 응답자에게 구체적인 사유를 질문하였다. 그 결과 낮은 임금이 44.9%로 가장 큰 이유인 것으로 조사되었다. 다음으로는 업무 부담(19.2%), 일하는 시간 문제(13.8%), 휴직/휴가 사용 어려움(8.4%), 근로계약 기간 만료(8.0%), 출퇴근 거리(5.8%) 순으로 나타났다. 40대의 경우 낮은 임금, 30대는 일하는 시간 문제, 50대 이상은 근로계약 기간 만료가 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 자녀가 있는 경우 휴가/휴직 사용의 어려움, 자녀가 없는 경우 업무 부담이 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

[표 5-68] 근로조건 중 퇴사의 가장 결정적인 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	낮은 임금	일하는 시간 문제	휴직/휴가 사용 어려움	출퇴근 거리	업무 부담	근로계약 기간 만료	
전체	168	44.9	13.8	8.4	5.8	19.2	8.0	
연령	20대	51	45.0	11.9	9.8	8.3	15.3	9.7
	30대	42	42.2	19.0	6.8	2.3	26.6	3.1
	40대	41	49.3	7.6	4.7	10.8	23.2	4.3
	50대 이상	34	42.6	17.9	13.0	0.0	10.0	16.5
학력	고졸 이하	26	38.2	26.3	13.5	0.0	14.0	7.9
	전문대졸	51	43.1	10.1	9.8	4.1	19.8	13.1
	대졸 이상	91	47.7	12.4	6.2	8.2	20.2	5.2
자녀 유무	자녀 있음	56	47.2	19.8	12.1	4.1	7.3	9.6
	자녀 없음	112	43.7	10.8	6.5	6.6	25.2	7.1
응답자 유형	유형1	66	45.3	14.3	7.9	4.2	15.3	13.0
	유형2	102	44.6	13.5	8.7	6.8	21.7	4.6
지역	경기남부	113	45.7	12.7	9.7	6.0	18.4	7.5
	경기북부	55	41.9	17.8	3.5	5.1	22.0	9.6

한편, 응답자 사례 수가 많지는 않지만, 자녀 육아 또는 교육 문제로 인해 그만둘 계획을 밝힌 응답자의 90.7%는 만약 자녀 육아 또는 교육 문제가 해결된다면 직장을 그만 두지 않을 것이라고 밝혔다.

[표 5-69] 자녀 육아 또는 교육 문제 해결 시 일자리 지속 여부

(단위: 명, %)

구분	사례수	예	아니오
전체	15	90.7	9.3

또한 혼인, 임신·출산, 자녀 육아·교육, 가족구성원 돌봄으로 인해 그만둘 계획이라는 응답자의 86.6%도 현재 직장이 일과 생활의 균형이 가능하다면 직장을 그만두지 않을 것이라고 밝혔다.

[표 5-70] 일·생활 균형 가능 시 일자리 지속 여부

(단위: 명, %)

구분	사례수	예	아니오
전체	36	86.6	13.4

향후 1년 이내에 현 직장을 그만둘 계획이 있는 응답자 10명 중 7명 이상은 퇴사 후 다른 방식의 경제활동을 지속할 계획인 것으로 나타났다. 다른 회사로 취업할 것이라는 응답이 66.7%로 가장 많았고, 이 외에는 창업(3.7%) 또는 프리랜서(3.1%)로 일할 것이라고 밝혔다. 그만두고 일을 쉰다(학업 등 취업과 무관한 계획 포함)는 응답은 26.5%에 불과했다. 현 직장을 그만두더라도 경제활동을 지속할 의사는 30대, 40대, 20대, 50대 이상 순으로 높게 나타났다.

[표 5-71] 현재 일자리 퇴사 후 향후 계획

(단위: 명, %)

구분	사례수	휴직 (일을 쉰다)	이직/전직	창업	프리랜서	
전체	312	26.5	66.7	3.7	3.1	
연령	20대	106	30.0	68.2	0.7	1.1
	30대	77	19.1	69.4	7.2	4.3
	40대	63	24.6	67.9	5.6	2.0
	50대 이상	66	32.1	59.6	2.2	6.1
학력	고졸 이하	50	21.8	70.3	2.8	5.1
	전문대졸	77	20.7	71.5	6.0	1.8
	대졸 이상	185	30.2	63.6	3.0	3.1
자녀 유무	자녀 있음	104	23.8	65.9	4.2	6.1
	자녀 없음	208	27.9	67.0	3.5	1.6
응답자 유형	유형1	121	25.3	66.0	4.8	3.9
	유형2	191	27.3	67.1	3.0	2.6
지역	경기남부	200	25.5	68.1	3.1	3.2
	경기북부	112	29.7	61.9	5.5	2.9

라. 자영업자 관련 실태

다음은 현재 자영업자로 일하는 여성을 대상으로 자영업을 하게 된 배경, 창업 당시의 상황, 현 사업체 현황, 향후 계획을 조사한 결과이다.

1) 자영업을 하게 된 배경

현재 사업을 시작하게 된 주된 동기로는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서(28.0%), 연령에 구애받지 않아서(17.6%), 사업을 하고 싶은 업종이 있어서(12.1%), 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서(11.8%), 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서(11.4%), 수입이 더 많을 것 같아서(11.1%) 등의 순으로 나타났다. 연령별로는 40대는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서, 50대 이상은 연령에 구애받지 않아서, 30대는 사업을 하고 싶은 업종이 있어서, 20대는 수입이 더 많을 것 같아서가 상대적으로 높았다. 학력별로는 대졸이상은 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서, 전문대졸은 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서, 고졸이하는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서가 상대적으로 높았다.

[표 5-72] 현재 사업을 시작하게 된 동기

(단위: 명, %)

구분	사례 수	연령에 구애받지 않아서	원하는 일자리에 취업하기 어려워서	시간을 자유로이 활용하고 싶어서	일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서	수입이 더 많을 것 같아서	사업을 하고 싶은 업종이 있어서	기타	
전체	154	17.6	11.4	28.0	11.8	11.1	12.1	7.9	
연령	20대	10	0.0	18.1	27.1	0.0	28.5	0.0	26.3
	30대	31	11.0	11.4	24.4	7.6	13.5	23.4	8.7
	40대	38	10.8	6.4	45.5	13.4	13.0	7.8	3.0
	50대 이상	75	23.8	13.5	20.8	12.9	8.5	11.5	9.0
학력	고졸 이하	43	23.5	2.6	31.9	8.9	10.8	6.5	15.8
	전문대졸	27	27.1	17.6	21.2	2.5	14.5	14.5	2.6
	대졸 이상	84	11.4	14.6	27.8	16.2	10.3	14.6	5.1
자녀 유무	자녀 있음	101	21.2	10.2	25.1	13.4	11.0	10.4	8.7
	자녀 없음	53	9.4	14.3	34.6	8.1	11.3	16.2	6.1
응답자 유형	유형1	82	17.9	11.8	25.3	13.3	12.3	11.9	7.5
	유형2	72	17.3	11.0	31.3	9.9	9.7	12.4	8.4
지역	경기남부	96	17.9	12.9	27.8	10.1	8.8	13.9	8.7
	경기북부	58	16.9	7.7	28.4	16.1	17.0	7.7	6.1

현재 사업을 운영한 기간은 10년 이상(26.3%), 5~10년 이상(19.0%), 1년 미만(16.2%), 3~5년 미만(13.6%), 1~2년 미만(13.5%), 2~3년 미만(11.4%) 순으로 나타났다. 연령대가 높아질수록 10년 이상 장기간 사업을 운영한 비율이 높아졌다. 즉, 50대 이상은 34.9%, 40대는 24.0%가 10년 이상 자영업을 하고있는 것으로 조사되었다. 자녀여부에 따라서는 자녀가 있는 경우 10년 이상이 29.5%로 자녀가 없는 경우(18.8%)에 비해 높은 비율을 차지했다. 유형별로는 경력단절 경험이 없는 여성(37.5%)이 경력단절 경험이 있는 여성(17.3%)에 비해 10년 이상 사업체를 운영하고 있는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-73] 현재 사업체 운영기간

(단위: 명, %)

구분	사례수	1년 미만	1년-2년 미만	2-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상
전체	154	16.2	13.5	11.4	13.6	19.0	26.3
연령	20대	10	45.2	33.4	12.3	9.1	0.0
	30대	31	20.6	22.1	14.4	22.0	14.8
	40대	38	18.7	12.0	11.2	11.7	22.4
	50대 이상	75	12.0	10.5	10.6	12.3	19.7
학력	고졸 이하	43	12.6	12.2	8.4	13.6	18.6
	전문대졸	27	34.0	8.1	17.9	10.7	14.7
	대졸 이상	84	12.9	15.8	11.2	14.5	20.5
자녀 유무	자녀 있음	101	15.5	12.2	12.2	11.5	19.1
	자녀 없음	53	17.8	16.4	9.6	18.6	18.8
응답자 유형	유형1	82	20.8	15.6	12.6	13.1	20.7
	유형2	72	10.5	10.9	10.0	14.3	16.9
지역	경기남부	96	17.0	15.0	10.0	13.0	17.7
	경기북부	58	14.3	9.5	15.0	15.3	22.4

2) 창업 당시 상황

현재 사업을 시작하는데 걸린 준비기간은 1년 이상(32.7%), 1~3개월 미만(27.9%), 6개월~1년 미만(21.4%), 3~6개월 미만(18.0%) 순으로 나타났다. 40대의 경우 1년 이상이 44.3%로 타 연령대에 비해 높아 상대적으로 창업 준비기간이 길었다. 반면, 20대는 1~3개월 미만이 70.5%로 현저하게 높았다. 또한 자녀가 있는 응답자의 창업 준비기간이 자녀가 없는 응답자에 비해 상대적으로 길었다.

[표 5-74] 현재 사업을 시작하기까지 걸린 준비기간

(단위: 명, %)

구분	사례수	1-3개월 미만	3-6개월 미만	6개월-1년 미만	1년 이상	
전체	154	27.9	18.0	21.4	32.7	
연령	20대	10	70.5	0.0	12.3	17.3
	30대	31	35.6	19.5	16.6	28.3
	40대	38	23.8	18.1	13.7	44.3
	50대 이상	75	25.1	18.4	27.0	29.4
학력	고졸 이하	43	39.7	14.0	23.3	22.9
	전문대졸	27	19.2	40.8	18.5	21.5
	대졸 이상	84	23.9	13.3	21.2	41.6
자녀 유무	자녀 있음	101	24.8	17.6	23.2	34.3
	자녀 없음	53	35.1	18.7	17.2	28.9
응답자 유형	유형1	82	20.6	18.8	27.9	32.8
	유형2	72	37.0	17.0	13.3	32.6
지역	경기남부	96	30.1	18.6	24.0	27.2
	경기북부	58	22.3	16.3	14.8	46.6

현재 사업을 시작할 때 가장 어려웠던 점으로는 사업정보 및 경영노하우 습득(35.6%)과 사업 자금의 조달(34.8%), 판매선 확보 및 홍보(14.9%)가 가장 큰 것으로 조사되었다. 특히, 40대가 타 연령대에 비해 사업 자금의 조달이 43.4%로 높은 비율로 나타났다. 한편, 30대는 판매선 확보 및 홍보가 23.5%로 상대적으로 높았다. 학력별로는 고졸 이하의 경우 사업정보 및 경영노하우 습득이 40.5%로 상대적으로 높았다.

[표 5-75] 현재 사업을 시작할 때 가장 어려웠던 점

(단위: 명, %)

구분	사례 수	사업관련 인허가, 지원기관 협조	사업 자금의 조달	입지선정, 기술개발 및 시설확보	필요 인력의 확보	사업정보, 경영 노하우 습득	판매선 확보 및 홍보	기타	
전체	154	2.2	34.8	4.4	6.6	35.6	14.9	1.5	
연령	20대	10	9.1	34.5	0.0	30.2	26.1	0.0	0.0
	30대	31	0.0	27.5	4.5	0.0	38.6	23.5	5.9
	40대	38	2.0	43.4	4.4	6.0	35.7	8.4	0.0
	50대 이상	75	2.6	32.9	4.6	7.6	35.1	16.3	1.0
학력	고졸 이하	43	1.9	36.4	2.5	6.4	40.5	9.1	3.2
	전문대졸	27	10.2	33.2	8.1	5.0	33.0	10.6	0.0
	대졸 이상	84	0.0	34.3	4.3	7.3	33.6	19.5	1.0
자녀 유무	자녀 있음	101	2.8	36.8	4.6	7.1	35.8	12.2	0.8
	자녀 없음	53	0.9	30.0	3.9	5.4	35.2	21.4	3.2
응답자 유형	유형1	82	2.4	32.9	4.7	7.2	35.7	14.3	2.7
	유형2	72	1.9	37.1	4.0	5.9	35.4	15.7	0.0
지역	경기남부	96	1.2	32.2	4.2	9.3	37.5	14.9	0.8
	경기북부	58	4.8	41.3	4.9	0.0	30.7	14.9	3.4

주: (기타) 사업장 위치, 필요한 자격증 취득, 모름 등

3) 현 사업체 현황

응답한 자영업자의 66.6%만이 현재 사업체를 운영하는데 독자적인 사무실이나 점포, 또는 작업장을 보유하고 있는 것으로 조사되었다. 연령별로는 50대 이상이 74.5%로 가장 높았고, 다음은 30대(59.3%), 40대(56.8%), 20대(46.8%) 순으로 나타났다. 자녀가 있는 경우, 경력 단절 경험이 없는 경우, 경기북부에 거주하는 경우 상대적으로 독자적인 사업장을 보유하고 있는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-76] 사업 운영을 위한 독자적인 사무실, 점포, 작업장 등 보유 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니오
전체		154	66.6	33.4
연령	20대	10	46.8	53.2
	30대	31	59.3	40.7
	40대	38	56.8	43.2
	50대 이상	75	74.5	25.5
학력	고졸 이하	43	65.7	34.3
	전문대졸	27	66.3	33.7
	대졸 이상	84	67.2	32.8
자녀 유무	자녀 있음	101	71.4	28.6
	자녀 없음	53	55.5	44.5
응답자 유형	유형1	82	62.9	37.1
	유형2	72	71.2	28.8
지역	경기남부	96	63.0	37.0
	경기북부	58	75.6	24.4

한편, 자영업을 하고 있는 응답자의 68.0%는 '1인 자영업자'에 해당하는 것으로 조사되었다. 혼자 사업체를 운영하는 경우는 30대, 고졸 이하, 경력단절 경험 있는 응답자의 경우가 상대적으로 많았다. 한편, 현재 사업체에 고용한 직원(아르바이트생 포함)이 있는 경우는 32.0%에 불과했다. 직원이 있는 경우는 2~4명이 43.3%로 가장 많았고, 다음은 1명이 34.0%, 5인 이상이 22.5% 순으로 조사되었다.

[표 5-77] 현재 사업체 직원 고용 여부 및 고용 직원 수

(단위: 명, %)

구분	사례수	직원 없음	직원 있음	고용 직원 수			
				1명	2-4명	5인 이상	
전체	154	68.0	32.0	34.0	43.4	22.5	
연령	20대	10	45.2	54.8	46.1	14.9	39.0
	30대	31	73.6	26.4	50.7	27.2	22.1
	40대	38	62.9	37.1	37.1	47.5	15.4
	50대 이상	75	69.9	30.1	26.6	48.2	25.1
학력	고졸 이하	43	71.3	28.7	52.0	41.5	6.5
	전문대졸	27	66.8	33.2	7.4	74.3	18.3
	대졸 이상	84	66.4	33.6	33.3	35.2	31.5
자녀 유무	자녀 있음	101	66.3	33.7	29.9	49.3	20.8
	자녀 없음	53	71.9	28.1	45.6	27.0	27.4
응답자 유형	유형1	82	71.5	28.5	35.5	47.7	16.8
	유형2	72	63.6	36.4	32.6	39.2	28.1
지역	경기남부	96	67.2	32.8	33.0	46.0	21.1
	경기북부	58	70.0	30.0	37.0	36.3	26.6

4) 향후 계획

현재 사업체에 대한 계획으로는 '계속 유지할 계획'이 57.3%로 과반을 차지했다. 계속 유지할 계획은 50대 이상(61.7%), 30대(58.9%), 40대(49.8%), 20대(33.5%) 순으로 나타났다. 다음으로는 '향후 그만둘 계획'이라는 응답자가 23.8%였다. 향후 그만둘 계획이라는 응답은 40대와 20대가 상대적으로 많았다. 응답자의 14.1%는 향후 계획에 대해 '잘 모르겠다'고 답변하였다. 반면, '1년 이내에 확장할 계획'이라는 응답은 4.8%에 불과했다. 사례 수는 많지 않지만 20대의 경우 상대적으로 1년 이내에 확장할 계획이라는 응답이 상대적으로 높았다.

향후 그만둘 계획이라는 응답자들이 그만둘 것으로 예상하는 시기는 1년 이후(38.2%), 6개월~1년 미만(31.4%), 6개월 미만(30.4%) 순으로 조사되었다. 6개월 이내에 그만둘 계획이라는 응답은 20대(66.7%), 전문대졸(43.6%), 자녀가 없는 경우(36.7%), 경력단절 경험이 있는 자영업자(32.6%)가 상대적으로 높았다.

[표 5-78] 현재 사업체 향후 계획 및 그만둘 예정 시기

(단위: 명, %)

구분	사례수	1년 이내 확장	계속 유지	잘 모르겠음	그만둘 계획임	예정 시기			
						6개월 미만	6개월-1년 미만	1년 이후	
전체	154	4.8	57.3	14.1	23.8	30.4	31.4	38.2	
연령	20대	10	21.4	33.5	18.1	26.9	66.7	0.0	33.3
	30대	31	5.0	58.9	16.3	19.8	30.8	19.2	50.0
	40대	38	9.7	49.8	12.1	28.4	38.7	31.7	29.6
	50대 이상	75	1.5	61.7	14.2	22.7	22.9	36.5	40.6
학력	고졸 이하	43	2.3	54.1	15.1	28.4	28.1	24.3	47.6
	전문대졸	27	9.1	50.7	22.1	18.1	43.6	56.4	0.0
	대졸 이상	84	4.9	61.1	11.1	22.9	28.9	30.4	40.7
자녀 유무	자녀 있음	101	3.2	59.8	13.0	24.0	27.8	35.9	36.4
	자녀 없음	53	8.4	51.4	16.7	23.5	36.7	20.7	42.6
응답자 유형	유형1	82	3.3	59.9	13.3	23.5	32.6	38.4	29.0
	유형2	72	6.6	54.0	15.1	24.3	27.8	22.9	49.3
지역	경기남부	96	3.7	56.2	13.2	26.9	26.5	36.7	36.8
	경기북부	58	7.5	59.9	16.5	16.1	46.8	9.0	44.2

향후 그만둘 계획을 갖는 이유에 대해서는 현 사업이 부진하고 전망이 없어서가 61.4%로 가장 높았다. 다음으로는 건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워(20.6%), 자녀 육아·교육 등 가족 사정상 지속하기 어려워(12.7%) 등의 순으로 나타났다.

[표 5-79] 현재 사업체를 그만두려는 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	36	100.0
현 사업이 부진하고 전망이 없어서	21	61.4
여성으로서 자영업을 하는 것이 힘들어서(안전 문제 등)	1	1.2
자녀 육아·교육 등 가족 사정상 지속하기 어려워	5	12.7
건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워	7	20.6
기타	2	4.1

현 사업체를 그만둔 이후의 계획으로는 취업(32.3%), 휴직(일을 쉬다)(26.7%), 프리랜서(26.1%), 다른 업종으로 창업(14.9%) 순으로 나타났다.

[표 5-80] 현재 사업체를 그만둔 이후 계획

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	36	100.0
휴직(일을 쉬다)	11	26.7
취업	12	32.3
다른 업종으로 창업	5	14.9
프리랜서	8	26.1

마. 프리랜서 관련 실태

다음은 현재 프리랜서로 일하고 있는 응답자에게 프리랜서로 일하게 된 이유, 일하는 분야 및 일한 기간, 향후 계획을 조사한 결과이다.

1) 프리랜서로 일하게 된 이유

취업이나 창업 대신 프리랜서로 일하고 있는 이유로는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서가 47.4%로 가장 높은 비율을 차지했다. 이 외에는 원하는 일자리에 취업하기 어려워서(15.2%), 연령에 구애받지 않아서(11.2%), 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서(10.3%), 창업은 위험부담이 커서(7.0%), 수입이 더 많을 것 같아서(4.1%) 순으로 나타났다. 연령별로는 20대는 원하는 일자리에 취업하기 어려워서(25.7%), 30대는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서(58.0%), 40대는 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서(21.6%), 50대 이상은 창업은 위험부담이 커서(10.3%)가 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 학력별로는 고졸 이하는 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서(31.3%)가 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 자녀가 있는 경우는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서(49.5%)가 자녀가 없는 경우(44.2%)에 비해 높았다. 유형별로는 경력 단절 경험이 있는 여성의 경우 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서(14.9%)가 경력단절 경험이 없는 여성(4.6%)에 비해 상대적으로 높았다.

[표 5-81] 프리랜서(플랫폼 일자리)로 일하는 이유

(단위: 명, %)

구분	사례 수	연령에 구애받지 않아서	원하는 일자리에 취업하기 어려워서	시간을 자유로이 활용하고 싶어서	일과 생활을 균형을 맞추고 싶어서	수입이 더 많을 것 같아서	창업은 위험 부담이 커서	기타	
전체	223	11.2	15.2	47.4	10.3	4.1	7.0	4.8	
연령	20대	37	0.0	25.7	39.1	3.2	0.0	14.2	17.8
	30대	46	2.9	16.6	58.0	7.9	7.7	0.0	6.9
	40대	58	4.7	9.9	48.8	21.6	5.5	4.1	5.4
	50대 이상	82	21.1	16.0	43.7	5.5	2.4	10.3	1.0
학력	고졸 이하	38	22.2	31.3	34.5	2.1	7.9	2.0	0.0
	전문대졸	33	4.8	16.7	53.3	15.5	0.0	0.0	9.7
	대졸 이상	152	9.5	10.5	49.8	11.5	3.8	9.8	5.1
자녀 유무	자녀 있음	120	14.2	14.5	49.5	11.1	3.2	5.6	1.8
	자녀 없음	103	6.5	16.3	44.2	9.0	5.3	9.1	9.6
응답자 유형	유형1	117	11.2	14.3	47.2	14.9	3.7	5.9	2.9
	유형2	106	11.3	16.4	47.7	4.6	4.5	8.2	7.2
지역	경기남부	134	12.1	16.8	45.7	8.5	3.8	8.4	4.6
	경기북부	89	9.1	11.5	51.5	14.5	4.6	3.5	5.3

주: (기타) 좋아하는 일을 하고 싶어서, 성장 가능성이 높은 일이라서, 직업 특성상 프리랜서가 많아서 등

2) 일하는 분야 및 일한 기간

현재 프리랜서로 일하는 분야로는 교육 컨설팅(28.7%), 문화 및 예술(15.9%), 정보통신(10.9%), 가사돌봄(10.8%), 출판 및 언론(7.1%) 등의 순으로 나타났다. 20대는 문화 예술 분야, 30대는 정보통신과 출판 및 언론 분야, 50대 이상은 가사 및 돌봄 분야에서 일하는 비율이 상대적으로 높았다. 학력이 높을수록 교육 컨설팅 분야가 차지하는 비율이 높았고, 고졸 이하의 경우 제시된 분야 이외 기타 분야라는 응답이 51.6%로 과반을 차지했다. 자녀가 없는 경우는 문화예술과 정보통신이 상대적으로 많았고, 자녀가 있는 경우는 가사돌봄과 기타 분야가 상대적으로 많았다.

[표 5-82] 프리랜서(플랫폼 일자리)로 일하는 분야

(단위: 명, %)

구분	사례수	교육 컨설팅	문화 예술	정보 통신(IT)	출판 언론	가사 돌봄	기타	
전체	223	28.7	15.9	10.9	7.1	10.8	26.6	
연령	20대	37	21.6	45.6	0.0	3.2	4.2	25.4
	30대	46	28.7	21.6	17.0	11.0	0.0	21.7
	40대	58	30.3	20.6	13.3	7.0	4.8	24.0
	50대 이상	82	29.1	4.7	8.9	6.3	20.4	30.6
학력	고졸 이하	38	12.4	6.0	7.7	0.0	22.3	51.6
	전문대졸	33	21.0	18.8	12.8	12.1	7.8	27.5
	대졸 이상	152	34.8	18.1	11.4	8.1	8.2	19.4
자녀 유무	자녀 있음	120	29.3	7.7	8.7	5.5	16.4	32.4
	자녀 없음	103	27.8	28.8	14.3	9.7	1.9	17.5
응답자 유형	유형1	117	31.0	10.6	16.3	4.7	11.0	26.5
	유형2	106	25.8	22.5	4.2	10.2	10.5	26.7
지역	경기남부	134	29.7	15.6	11.3	4.4	10.7	28.3
	경기북부	89	26.3	16.7	9.9	13.7	10.9	22.6

주: (기타) 보행, 블로그/SNS 운영, 개인투자, 운수업, 서비스/판매, 사무직, 의료, 요식업, 부동산, 생산직, 미용서비스업, 쇼핑물, 디자인 등

현재와 같이 프리랜서로 일한 기간은 1년 미만(30.8%), 5~10년 미만(18.1%), 10년 이상(16.9%), 1~2년 미만(13.6%), 2~3년 미만(11.5%), 3~5년 미만(9.1%) 순으로 나타났다. 연령대가 낮을수록 1년 미만이 차지하는 비율이 높아졌다. 한편, 40대와 50대 이상의 경우 10명 중 2명 이상은 현재와 같은 프리랜서로 일한 기간이 10년 이상인 것으로 나타났다. 유형별로는 경력단절 경험이 없는 경우 10년 이상 일한 비율이 25.5%로 경력단절 경험이 있는 응답자(10.0%)에 비해 상대적으로 높았다.

[표 5-83] 프리랜서(플랫폼 일자리)로 일한 기간

(단위: 명, %)

구분	사례수	1년 미만	1년-2년 미만	2-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상	
전체	223	30.8	13.6	11.5	9.1	18.1	16.9	
연령	20대	37	52.7	18.5	7.4	3.2	18.2	0.0
	30대	46	40.3	20.7	8.5	7.4	18.7	4.4
	40대	58	34.2	5.6	15.3	3.8	18.3	22.8
	50대 이상	82	20.4	14.8	11.1	14.2	17.7	21.8
학력	고졸 이하	38	30.9	7.3	13.5	19.1	10.0	19.2
	전문대졸	33	32.5	7.9	13.9	8.8	29.7	7.3
	대졸 이상	152	30.5	16.6	10.4	6.3	18.0	18.3
자녀 유무	자녀 있음	120	31.2	15.4	14.2	10.4	13.4	15.3
	자녀 없음	103	30.2	10.8	7.3	6.9	25.4	19.4
응답자 유형	유형1	117	35.6	13.9	13.4	11.9	15.1	10.0
	유형2	106	24.9	13.3	9.0	5.5	21.9	25.5
지역	경기남부	134	28.6	14.7	11.3	9.5	19.3	16.6
	경기북부	89	36.0	11.0	11.9	8.0	15.4	17.7

3) 향후 계획

현재 하고있는 프리랜서 일자리와 관련한 계획으로는 현 수준을 유지하면서 일할 계획(39.7%)과 더 적극적으로 일할 계획(39.3%)이 비슷하게 나타났다. 향후 그만둘 계획은 11.9%에 불과했다. 이 외에는 '잘 모르겠다'가 9.1%를 차지했다. 현재 프리랜서 일을 더욱 적극적으로 할 계획은 40대(49.3%)와 20대(48.9%)가 가장 높았다. 50대 이상은 현 수준 유지가 51.5%로 과반을 차지했다. 30대의 경우 '잘 모르겠다'는 응답이 19.9%로 상대적으로 높았다.

현재 프리랜서 일자리를 향후 그만둘 계획이 있는 응답자에게 그 예상 시기를 질문한 결과 6개월~1년 미만(42.6%), 1년 이후(39.0%), 6개월 미만(18.4%) 순으로 나타났다. 50대 이상의 경우 1년 이후가 60.9%로 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 반면, 6개월 정도 이내에 그만둘 계획은 20대(33.2%)와 40대(31.1%), 전문대졸(58.4%), 자녀가 있는 경우(20.0%), 경력 단절 경험이 있는 경우(31.2%)가 상대적으로 높았다.

[표 5-84] 프리랜서(플랫폼 일자리) 관련 향후 계획

(단위: 명, %)

구분	사례수	더 적극적으로 할 계획	현 수준 유지	잘 모르겠음	그만둘 계획임	예정 시기			
						6개월 미만	6개월-1년 미만	1년 이후	
전체	223	39.3	39.7	9.1	11.9	18.4	42.6	39.0	
연령	20대	37	48.9	36.5	5.0	9.6	33.2	59.2	7.6
	30대	46	43.3	26.2	19.9	10.6	20.8	56.3	23.0
	40대	58	49.3	31.2	9.1	10.4	31.1	55.9	13.0
	50대 이상	82	29.4	51.5	5.2	13.9	9.5	29.6	60.9
학력	고졸 이하	38	23.9	42.4	14.9	18.8	0.0	63.0	37.0
	전문대졸	33	25.9	50.2	7.6	16.3	58.4	41.6	0.0
	대졸 이상	152	46.4	36.8	7.7	9.1	14.1	31.2	54.7
자녀 유무	자녀 있음	120	38.0	44.1	5.6	12.3	20.0	42.5	37.5
	자녀 없음	103	41.3	32.9	14.5	11.3	15.7	42.7	41.6
응답자 유형	유형1	117	39.0	41.2	8.7	11.1	31.2	42.6	26.2
	유형2	106	39.6	37.9	9.5	13.0	4.8	42.6	52.6
지역	경기남부	134	36.5	42.7	7.1	13.7	19.4	43.2	37.4
	경기북부	89	46.0	32.5	13.7	7.8	14.1	40.2	45.7

현재 하고 있는 프리랜서 일을 그만두고자 하는 이유에 대해서는 소득이 적고 불안정해서가 60.9%로 가장 높았다. 다음으로는 건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워서가 33.4%를 차지했다.

[표 5-85] 프리랜서(플랫폼 일자리)를 그만두려는 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	26	100.0
소득이 적고 불안정해서	17	60.9
프리랜서로 일하면서 부당한 일을 많이 겪어서	1	3.4
건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워서	7	33.4
기타	1	2.3

주: (기타) 다른 업무를 하고 싶어서 등

프리랜서 일자리를 그만둔 이후에도 10명 중 7명 이상은 다른 방식으로 경제활동을 지속할 계획인 것으로 조사되었다. 즉, 취업이 56.3%로 가장 많았고, 다른 분야의 프리랜서(12.9%), 창업(4.7%)으로 나타났다. 일을 쉬겠다는 응답은 26.1%에 불과했다.

[표 5-86] 프리랜서(플랫폼 일자리)를 그만둔 후 계획

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	26	100.0
휴직(일을 쉬다)	6	26.1
취업	16	56.3
창업	1	4.7
다른 분야 프리랜서	3	12.9

바. 플랫폼 일자리 관련 실태

다음은 소득활동 경험이 있는 응답자를 대상으로 최근 확대되고 있는 디지털 플랫폼을 이용한 일자리 경험과 애로사항을 조사한 결과이다.

1) 플랫폼 일자리 경험 및 기간

소득활동 경험이 있는 전체 응답자 중에서 최근 5년 사이에 임금이나 수입을 목적으로 디지털 플랫폼 기업에서 일자리를 구한 경험이 있는 응답자가 36.3%나 되는 것으로 조사되었다. 특히, 20대는 10명 중 6명 이상이 플랫폼에서 일자리를 구한 경험이 있었다. 다음은 30대(37.1%), 40대(30.4%), 50대 이상(29.7%) 순으로 나타났다. 플랫폼에서 일자리를 구한 경험은 전문대졸(40.5%), 고졸 이하(37.7%), 대졸 이상(34.1%) 순으로 나타났다. 현재 미취업자(33.8%)에 비해 현재 취업자(37.7%)가 상대적으로 플랫폼 일자리 경험이 많았다. 응답자 유형별로는 경력단절 경험이 있는 현재 취업자(유형1)가 43.8%로 가장 많았고, 경력단절 이후 재취업(구직활동)을 하지 않은 현재 미취업자(유형4)는 16.7%로 가장 적었다.

디지털 플랫폼 일자리를 통해 일한 기간은 1~2년 미만(33.5%), 6개월 미만(23.4%), 2~5년 미만(20.7%), 6개월~1년 미만(14.1%), 5년 이상(8.2%) 순으로 나타났다. 6개월 미만으로 단기 일한 경험은 30대(32.7%), 대졸 이상(27.3%), 현재 미취업자(26.5%), 유형4(49.4%)가 그렇지 않은 집단에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

[표 5-87] 디지털 플랫폼 기업에서 일자리를 구한 경험 유무 및 기간

(단위: 명, %, 년)

구분	사례수	있음	디지털 플랫폼 일자리를 통해 일한 기간					평균(SD)	
			6개월 미만	6개월 ~1년 미만	1~2년 미만	2~5년 미만	5년 이상		
전체	1,916	36.3	23.4	14.1	33.5	20.7	8.2	1.8(2.3)	
연령	20대	321	60.8	19.8	14.3	35.8	25.1	5.0	1.6(1.5)
	30대	417	37.1	32.7	13.7	25.0	16.8	11.8	1.9(2.5)
	40대	469	30.4	23.4	15.0	34.7	19.6	7.4	1.8(2.5)
	50대 이상	709	29.7	20.1	13.7	36.8	20.4	9.0	1.9(2.4)
학력	고졸 이하	402	37.7	16.6	10.2	42.7	19.2	11.3	2.1(2.3)
	전문대졸	425	40.5	21.2	14.9	33.1	21.8	9.0	2.0(2.7)
	대졸 이상	1,089	34.1	27.3	15.4	30.0	20.7	6.6	1.6(1.9)
자녀 유무	자녀 있음	1,082	31.8	24.3	14.6	34.8	18.6	7.6	1.7(2.3)
	자녀 없음	834	42.3	22.5	13.6	32.3	22.7	8.8	1.8(2.2)
소득 활동 유무	취업자	1,243	37.7	21.9	12.6	37.8	19.2	8.5	1.8(2.2)
	임금근로자	866	37.5	20.5	11.7	38.0	20.0	9.8	1.9(2.4)
	비임금근로자	377	38.9	29.0	17.0	36.9	15.3	1.7	1.0(0.9)
	미취업자	673	33.8	26.5	17.1	25.1	23.6	7.8	1.8(2.3)
응답자 유형	유형1	561	43.8	22.8	14.8	38.0	17.8	6.7	1.6(2.0)
	유형2	682	33.0	21.0	10.4	37.7	20.6	10.3	2.0(2.4)
	유형3	329	35.8	26.7	18.1	24.6	23.6	7.0	1.7(2.2)
	유형4	104	16.7	49.4	6.6	16.6	19.5	7.8	1.5(2.1)
	유형5	240	38.5	21.9	17.7	27.3	24.3	8.7	1.9(2.5)
지역	경기남부	1,205	36.3	21.7	14.2	34.8	21.0	8.4	1.8(2.2)
	경기북부	711	36.3	28.5	14.0	29.9	19.7	7.8	1.8(2.5)

주: 취업(창업)경험이 없는 응답자는 제외함.

2) 플랫폼 노동 관련 애로사항

디지털 플랫폼을 통해 구한 일을 하면서 겪은 어려움으로는 스스로 계약 등의 정보를 판단할 수 있는 역량이 부족(16.6%), 계약 이외의 업무를 배당받음(14.5%), 사전에 협의 없는 수당 및 보수의 삭감(8.0%), 수행한 일에 대한 보수를 받지 못함(4.3%), 폭언 등 모욕적 언행(성희롱/성추행 포함)(3.0%) 등의 순으로 나타났다. 어려움이 없었다는 응답은 45.5%에 불과했다.

[표 5-88] 디지털 플랫폼 일자리에 일하면서 겪은 어려움

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	722	100.0
수행한 일에 대한 보수를 받지 못함	36	4.3
사전에 협의 없는 수당 및 보수의 삭감	57	8.0
비용/손해에 대한 부당한 부담	14	1.7
계약 이외에 업무를 배당받음	107	14.5
계약/등록의 강제 해지(앱/웹 이용의 일시정지 또는 차단)	19	2.1
본인이 스스로 계약 등의 정보를 판단할 수 있는 역량 부족	117	16.6
폭언 등 모욕적 언행(성희롱/성추행 포함)	25	3.0
기타	31	4.2
어려움 없었음	316	45.5

6. 미취업 여성: 향후 경제활동 계획

다음은 현재 미취업 상태인 응답자에게 미취업 기간, 희망하는 일자리의 노동조건, 구직활동 경험, 향후 경제활동 계획을 조사한 결과이다.

가. 미취업 기간

현재 미취업자인 응답자에게 가장 최근 일자리를 그만둔 이후 미취업 기간을 질문한 결과 6개월 미만(24.2%), 1~3년 미만(21.1%), 10년 이상(16.7%), 5~10년 미만(13.1%), 6개월~1년 미만(11.4%) 순으로 나타났다. 20대의 경우 6개월 미만이 51.1%로 과반을 차지했다. 반면, 40대와 50대 이상은 10년 이상 장기 미취업 상태가 약 25% 정도로 높은 비율을 차지했다. 향후 취업이나 창업을 희망하는 응답자가 프리랜서를 희망하는 응답자에 비해 상대적으로 미취업 기간이 짧은 것으로 나타났다. 유형별로는 경력단절 이후 재취업 또는 구직활동 경험이 없는 여성(유형4)의 경우 10년 이상이 42.5%로 현저하게 높은 비율을 차지했다. 유형5와 유형6에 해당하는 여성들은 상대적으로 6개월 미만이 차지하는 비율이 높았다.

[표 5-89] 최근 일자리를 그만둔 이후 미취업 기간

(단위: 명, %)

구분		사례수	6개월 미만	6개월 -1년 미만	1-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상
전체		757	24.2	11.4	21.1	13.5	13.1	16.7
연령	20대	149	51.1	14.0	24.2	8.0	2.8	0.0
	30대	155	22.2	13.4	27.2	14.1	15.4	7.8
	40대	174	14.7	9.0	15.3	15.9	20.2	24.8
	50대 이상	279	19.0	10.8	20.3	14.1	12.4	23.4
학력	고졸 이하	174	21.4	13.6	21.4	14.8	15.0	13.9
	전문대졸	178	24.8	9.9	26.0	12.2	12.0	15.0
	대졸 이상	405	25.3	11.1	18.9	13.4	12.7	18.7
자녀 유무	자녀 있음	463	16.4	8.8	19.4	14.9	17.2	23.3
	자녀 없음	294	38.1	16.0	24.1	11.0	5.9	5.0
희망 일자리	취업	486	29.7	11.5	21.5	12.8	11.7	12.9
	창업	58	25.8	10.1	15.4	14.6	18.8	15.3
	프리랜서	213	11.5	11.7	21.8	14.8	14.8	25.4
응답자 유형	유형3	329	19.3	11.8	22.8	13.6	16.7	15.7
	유형4	104	7.6	3.3	17.5	10.9	18.0	42.5
	유형5	240	32.9	13.8	21.0	16.8	7.6	7.8
	유형6	84	39.5	13.1	19.2	6.0	8.5	13.7
지역	경기남부	478	25.1	11.0	21.0	13.1	13.3	16.5
	경기북부	279	21.8	12.5	21.5	14.5	12.5	17.2

향후 소득 활동을 구체적으로 실행할 시기에 대해서는 1년 이내가 46.7%로 가장 높은 비율을 차지했다. 다음으로는 1~2년 미만(25.7%), 3~5년 미만(16.0%), 2~3년 미만(11.6%) 순으로 나타났다. 1년 이내에 소득 활동을 시작하겠다는 응답은 50대 이상과 30대, 유형3과 유형5에 해당하는 응답자의 비율이 상대적으로 높았다. 취업을 희망하는 경우는 3개월 미만이 상대적으로 높은 비율을 차지했고, 창업을 희망하는 경우는 6개월~1년 미만이 상대적으로 많았다.

[표 5-90] 취업/창업/프리랜서를 구체적으로 실행할 시기

(단위: 명, %)

구분	사례수	1년	3개월	3-6개월	6개월	1-2년	2-3년	3-5년	
		이내	미만	미만	-1년 미만				
전체	757	46.7	14.1	12.9	19.8	25.7	11.6	16.0	
연령	20대	149	43.6	15.0	13.8	14.8	20.7	16.0	19.7
	30대	155	47.6	13.6	14.4	19.5	18.3	14.2	19.9
	40대	174	41.6	17.7	6.3	17.7	31.6	13.0	13.8
	50대 이상	279	50.7	11.8	15.6	23.3	27.9	7.6	13.8
학력	고졸 이하	174	50.6	13.4	13.6	23.6	27.4	5.9	16.2
	전문대졸	178	46.2	13.0	14.0	19.2	27.6	11.6	14.6
	대졸 이상	405	45.2	14.9	12.0	18.3	24.1	14.2	16.5
자녀 유무	자녀 있음	463	46.8	13.4	12.3	21.2	26.9	10.3	15.9
	자녀 없음	294	46.5	15.3	13.9	17.3	23.5	13.9	16.1
희망 일자리	취업	486	47.3	16.7	11.5	19.1	24.6	12.0	16.1
	창업	58	46.0	8.3	12.1	25.6	15.5	18.5	19.9
	프리랜서	213	45.6	9.7	16.0	19.9	30.7	9.0	14.7
응답자 유형	유형3	329	51.5	16.9	13.6	21.1	24.3	11.8	12.4
	유형4	104	24.6	4.6	5.1	14.9	38.2	15.1	22.2
	유형5	240	50.6	15.1	13.6	21.9	23.0	8.1	18.3
	유형6	84	44.2	11.9	17.7	14.6	23.4	16.7	15.7
지역	경기남부	478	46.3	14.1	12.0	20.2	25.9	11.7	16.1
	경기북부	279	47.9	13.9	15.5	18.6	25.2	11.2	15.7

나. 희망 일자리 노동조건

본인의 능력으로 취업가능한 일자리로 취업할 경우 가장 고려하는 일자리 요건으로는 유연한 근무환경(31.7%), 출퇴근 거리(25.7%), 필요한 수준의 수입(21.8%), 일자리의 안정성(15.6%), 정시퇴근 가능성(4.6%) 등의 순으로 나타났다. 유연한 근무환경은 40대, 자녀가 있는 경우, 창업이나 프리랜서를 희망하는 경우, 경력단절 경험이 있는 경우(유형4와 유형3)가 그렇지 않은 응답자에 비해 상대적으로 더 중요하게 생각하였다. 출퇴근 거리는 20대와 30대, 고졸 이하, 취업과 창업을 희망하는 경우, 과거 소득 활동 경험이 없는 유형(유형6)이 상대적으로 중요하게 생각하였다. 소득(임금)수준은 20대, 대출 이상, 취업을 희망하는 경우가 상대적으로 중요하게 생각하였다. 일자리의 안정성은 20대와 50대 이상, 전문대졸, 취업을

희망하는 경우, 경력단절 경험이 없는 현재 미취업자(유형5)와 과거 소득 활동 경험이 없는 응답자(유형6)가 상대적으로 더 중요하게 생각하였다.

[표 5-91] 취업(창업)시 가장 고려하는 일자리 선택 요건

(단위: 명, %)

구분	사례수	필요한 수준의 수입	일자리 안정성	유연한 근무환경	출퇴근 거리 (시간, 교통편)	정시퇴근 가능성	기타	
전체	757	21.8	15.6	31.7	25.7	4.6	0.6	
연령	20대	149	33.0	20.2	12.4	27.0	5.0	2.4
	30대	155	20.1	9.6	33.5	27.4	8.9	0.4
	40대	174	17.0	11.5	44.1	22.4	5.0	0.0
	50대 이상	279	20.4	18.8	32.1	26.3	2.2	0.3
학력	고졸 이하	174	19.4	16.1	26.0	35.7	2.5	0.3
	전문대졸	178	18.3	20.4	32.6	22.3	6.4	0.0
	대졸 이상	405	24.4	13.3	33.9	22.7	4.8	1.0
자녀 유무	자녀 있음	463	16.5	12.7	40.7	25.4	4.6	0.2
	자녀 없음	294	31.1	20.7	15.8	26.4	4.6	1.4
희망 일자리	취업	486	23.7	18.1	24.8	28.8	3.9	0.7
	창업	58	19.7	7.8	42.0	28.6	1.9	0.0
	프리랜서	213	17.9	12.1	44.4	18.1	6.8	0.6
응답자 유형	유형3	329	18.2	14.4	39.7	23.0	4.2	0.4
	유형4	104	17.2	7.1	42.9	22.5	9.5	0.8
	유형5	240	25.1	20.1	22.6	28.2	3.4	0.6
	유형6	84	32.0	18.4	11.9	33.5	3.2	1.0
지역	경기남부	478	21.2	16.3	31.9	25.6	4.5	0.5
	경기북부	279	23.5	13.6	31.1	25.9	4.9	1.0

주: (기타) 적성 및 흥미, 사내문화 등

현재 미취업자인 응답자들의 의중임금은 평균 254.9만원으로 현재 소득활동을 하는 응답자의 월 평균임금(249만원)에 비해 높았다. 연령이 높아질수록 의중임금은 감소하였다. 즉, 20대가 310만원으로 가장 많았고, 30대는 270만원, 40대는 251만원, 50대 이상은 225만원으로 나타났다. 한편, 학력이 높을수록 의중임금은 증가하였다. 고졸 이하는 239만원, 전문대졸은 248만원, 대졸 이상은 264만원을 희망하였다. 자녀가 있는 경우 의중임금은 231만원으로 자녀가 없는 경우(295만원)에 비해 현저히 낮았다. 희망 일자리 유형별로는 취업(265만원)

과 창업(267만원)을 희망하는 경우에 비해 프리랜서(228만원)를 희망하는 여성의 의증임금이 상대적으로 낮았다. 유형별로는 경력단절 경험이 있는 유형3(242만원)과 유형4(228만원)에 해당하는 여성들의 의증임금이 경력단절 경험이 없는 유형6(283만원)과 유형5(273만원)에 비해 현저하게 낮았다. 지역별로는 경기남부 거주자는 256만원, 경기북부 거주자는 249만원으로 조사되었다.

[표 5-92] 의증임금

(단위: 명, %, 만원)

구분		사례수	100만원 미만	100-200만원 미만	200-300만원 미만	300만원 이상	평균(SD)
전체		757	2.1	14.5	50.5	32.9	254.9(121.5)
연령	20대	149	0.9	5.2	37.2	56.7	310.7(145.2)
	30대	155	0.5	10.9	48.1	40.5	270.1(101.8)
	40대	174	1.4	17.4	49.2	32.1	251.3(100.8)
	50대 이상	279	3.7	18.6	58.3	19.3	225.6(120.2)
학력	고졸 이하	174	4.2	20.3	53.2	22.3	239.9(168.6)
	전문대졸	178	0.4	12.6	55.5	31.5	248.7(74.1)
	대졸 이상	405	1.9	12.7	47.1	38.3	264.5(111.6)
자녀 유무	자녀 있음	463	2.8	20.0	53.9	23.2	231.8(113.9)
	자녀 없음	294	0.7	4.8	44.6	49.9	295.8(123.9)
희망 일자리	취업	486	1.4	12.7	52.0	34.0	265.1(132.4)
	창업	58	2.4	8.3	46.0	43.3	267.9(97.1)
	프리랜서	213	3.5	20.3	48.6	27.6	228.9(94.9)
응답자 유형	유형3	329	3.0	14.0	54.2	28.8	242.3(84.7)
	유형4	104	0.7	26.8	47.8	24.7	228.9(95.3)
	유형5	240	1.0	11.4	52.5	35.2	273.7(159.1)
	유형6	84	3.2	10.4	33.5	52.9	283.9(135.1)
지역	경기남부	478	2.4	14.1	49.8	33.7	256.7(113.5)
	경기북부	279	1.1	15.7	52.9	30.3	249.7(142.4)

다. 구직활동 경험

1) 구직활동 유형

현재 미취업자인 응답자의 47.6%는 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 한 것으로 나타났다. 20대와 30대, 전문대졸, 취업을 희망하는 경우 적극적 구직활동

을 한 비율이 상대적으로 높았다. 구직활동의 유형으로는 취업지원 기관이나 직업훈련기관에 등록이 59.1%로 가장 많았고, 다음으로는 입사원서 제출, 면접 참가가 54.1%로 나타났다. 다음은 교육훈련 등 프로그램 참여가 27.8%를 차지했다. 50대 이상은 취업지원 기관이나 직업 훈련기관에 등록, 그 외 연령대는 입사원서 제출 및 면접참가의 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-93] 적극적 구직활동 유무 및 유형(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	사례 수	있음	적극적 구직활동 유형						
			입사원서 제출, 면접참가	취업 지원기관, 직업 훈련기관 등록	채용 박람회 참석	프로그램 참여 (교육훈련, 상담, 적성검사, 실습 등)	자영업, 창업 준비 관련 활동	기타	
전체	757	47.6	54.1	59.1	6.5	27.8	8.3	2.7	
연령	20대	149	50.6	61.8	46.8	12.7	35.0	6.3	2.5
	30대	155	49.9	60.8	58.7	1.3	34.2	9.4	2.3
	40대	174	43.1	59.3	57.0	2.7	28.8	7.7	4.8
	50대 이상	279	47.8	44.4	66.1	8.2	20.8	9.1	1.9
학력	고졸 이하	174	43.6	38.2	58.9	9.3	17.5	5.1	6.2
	전문대졸	178	54.4	65.3	56.5	2.2	27.7	8.4	1.2
	대졸 이상	405	46.4	55.0	60.6	7.5	32.2	9.7	2.0
자녀 유무	자녀 있음	463	43.7	49.0	62.6	6.2	24.1	8.6	1.7
	자녀 없음	294	54.4	61.2	54.2	6.8	33.0	8.0	4.1
희망 일자리	취업	486	51.9	58.5	57.5	7.3	27.0	2.4	2.9
	창업	58	34.5	53.5	53.9	0.0	24.8	50.2	0.0
	프리랜서	213	41.2	41.8	64.9	5.6	30.6	16.2	2.8
응답자 유형	유형3	329	56.5	56.3	64.2	4.7	26.3	7.7	1.7
	유형4	104	10.7	24.2	41.3	12.5	9.1	32.5	4.9
	유형5	240	54.0	55.0	54.6	6.2	29.9	8.2	3.7
	유형6	84	39.4	47.7	54.0	15.6	34.2	4.3	3.7
지역	경기남부	478	47.3	55.1	56.7	6.6	27.7	7.4	2.2
	경기북부	279	48.6	51.1	65.9	6.1	28.0	11.1	4.1

2) 과거 경력 활용 여부

최근 1년 사이에 구직활동을 한 일자리가 과거 경력을 활용한 분야(직종)인 경우는 55.3%에 불과했다. 과거 경력을 활용한 분야로 구직활동을 했다는 응답은 30대, 대졸 이상과 전문대졸, 취업을 희망하는 경우, 유형5에 해당하는 여성이 상대적으로 높았다. 한편, 응답자의 44.7%는 과거 경력과 무관한 분야로 구직활동을 한 것으로 나타났다. 특히, 50대 이상과 40대, 자녀가 있는 경우, 창업이나 프리랜서를 희망하는 경우가 상대적으로 많았다.

[표 5-94] 구직활동 일자리의 과거 경력 활용 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	과거 경력 활용함	과거 경력 활용하지 않음
전체		303	55.3	44.7
연령	20대	46	59.9	40.1
	30대	66	69.4	30.6
	40대	69	51.4	48.6
	50대 이상	122	49.4	50.6
학력	고졸 이하	70	45.1	54.9
	전문대졸	82	57.3	42.7
	대졸 이상	151	59.0	41.0
자녀 유무	자녀 있음	182	48.6	51.4
	자녀 없음	121	66.3	33.7
희망 일자리	취업	208	59.8	40.2
	창업	21	46.5	53.5
	프리랜서	74	45.2	54.8
응답자 유형	유형3	181	51.4	48.6
	유형5	122	61.1	38.9
지역	경기남부	187	57.6	42.4
	경기북부	116	48.9	51.1

과거 경력을 활용하지 않은 이유에 대해서는 해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서가 43.8%로 현저하게 높았다. 다음으로는 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워(20.1%), 해당 분야가 적성에 안 맞아서(10.4%), 해당 분야는 발전 가능성이 없어서(7.6%), 해당 분야로 재취업해도 경력을 인정받기 어려워서(6.7%), 해당 분야는 임금이 낮아서(4.0%) 등으로 나타났다. 연령이 많을수록 '해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서' 과거 경력과 다른 분야로 구직

활동을 했다는 응답률이 크게 높아졌다. 50대 이상은 10명 중 6명, 40대도 10명 중 4명이 경력단절 이전과 유사한 분야로 재취업이 어려울 것 같다고 응답하였다. 한편, 30대는 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워(42.4%), 20대는 해당 분야가 적성에 안 맞아서(30.2%)가 타 연령대에 비해 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 또한 향후 프리랜서로 일하기를 희망하는 응답자의 경우 경력단절 이전과 유사한 분야로 구직활동을 하지 않은 이유로 '일·생활 균형이 어려워'가 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

[표 5-95] 경력단절 이전과 유사한 분야로 구직활동하지 않은 이유

(단위: 명, %)

구분	사례 수	해당 분야는 일·생활 균형이 어려워서	해당 분야는 발전 가능성이 없어서	해당 분야가 적성에 안 맞아서	해당 분야는 임금이 낮아서	해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서	해당 분야로 재취업 해도 경력을 인정받기 어려워서	기타	
전체	145	20.1	7.6	10.4	4.0	43.8	6.7	7.4	
연령	20대	18	6.9	20.9	30.2	9.8	13.8	5.0	13.3
	30대	25	42.4	11.2	14.4	3.1	23.3	2.5	3.1
	40대	36	24.7	2.8	9.9	5.1	40.8	8.6	8.1
	50대 이상	66	13.8	5.9	5.0	2.4	58.5	7.4	7.0
학력	고졸 이하	40	22.4	7.7	4.9	-	52.3	2.2	10.5
	전문대졸	39	9.3	5.0	5.8	6.3	62.8	9.1	1.7
	대졸 이상	66	25.0	9.0	16.4	5.0	27.7	8.0	8.9
자녀 유무	자녀 있음	101	19.5	5.0	6.9	2.7	52.6	6.8	6.5
	자녀 없음	44	21.6	14.1	19.4	7.1	21.7	6.5	9.6
희망 일자리	취업	87	15.3	8.8	8.7	4.1	45.0	7.7	10.4
	창업	13	19.5	13.2	12.8	11.0	43.4	-	0.0
	프리랜서	45	29.0	4.1	13.1	2.1	41.7	6.4	3.5
응답자 유형	유형3	88	23.9	3.8	3.5	4.6	50.9	7.3	6.0
	유형4	9	28.8	11.0	14.7	-	30.5	15.1	0.0
	유형5	48	11.4	13.8	22.3	3.6	33.5	3.9	11.4
지역	경기남부	84	18.3	8.2	12.7	3.1	42.7	7.4	7.5
	경기북부	61	24.2	6.2	5.1	6.0	46.6	4.9	7.1

최근 1년 사이에 국민취업제도(내일배움카드 등)를 통해 지원받은 유형으로는 직업훈련(22.6%), 구직촉진수당(8.8%), 취업지원서비스(5.0%), 취업활동비용(3.7%), 일경험 프로그램

(2.4%), 취업성공수당(1.6%) 등으로 나타났다. 응답자의 50.5%는 국민취업지원제도와 연결된 서비스를 받은 적이 없다고 밝혔고, 12.6%는 모른다고 응답하였다.

[표 5-96] 최근 1년 사이에 지원받은 국민취업지원제도(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	응답 수	비율
전체	394	107.5
구직촉진수당	34	8.8
취업활동비용	14	3.7
취업성공수당	6	1.6
취업지원서비스	20	5.0
직업훈련	82	22.6
일경험 프로그램	9	2.4
기타	2	0.4
국민취업제도와 연결된 서비스 받은적 없음	181	50.5
모름	46	12.6

주: (기타) 강의 등

라. 취업희망자

현재 미취업자 757명 중에서 향후 취업을 희망하는 응답자는 486명이었다. 향후 취업을 희망하는 응답자가 원하는 직종은 사무종사자(37.4%), 전문가 및 관련 종사자(23.8%), 서비스 종사자(16.0%), 단순노무 종사자(8.9%) 등의 순으로 나타났다. 연령이 낮을수록 전문가 및 관련 종사자를 희망하는 비율이 높아졌다. 반면, 서비스 종사자, 단순노무 종사자의 비율은 연령이 높을수록 높아졌다. 사무종사자는 학력이 높을수록 높아졌다. 대졸 이상은 45.2%, 전문대졸은 39.2%, 고졸 이하는 21.9%가 사무종사자로 일하기를 희망했다. 과거 소득 활동 경험이 없는 유형6의 경우 사무종사자와 전문가 및 관련 종사자로 일하기를 희망하는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-97] 취업 시 희망 직종

(단위: 명, %)

구분	사례수	사무 종사자	전문가 및 관련 종사자	서비스 종사자	단순 노무 종사자	관리자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	기타	
전체	486	37.4	23.8	16.0	8.9	4.9	3.3	2.9	2.7	
연령	20대	124	36.5	37.7	7.6	2.2	5.3	0.9	5.1	4.6
	30대	95	52.5	25.5	5.1	6.7	4.4	0.8	3.9	1.2
	40대	112	45.1	20.8	13.0	8.6	5.9	1.2	2.6	2.7
	50대 이상	155	25.2	15.9	29.2	14.5	4.3	7.6	1.0	2.3
학력	고졸 이하	124	21.9	8.5	32.5	20.3	2.1	8.2	3.5	2.9
	전문대졸	120	39.2	19.6	15.2	10.2	8.3	2.3	3.2	2.1
	대졸 이상	242	45.2	34.5	7.3	1.8	4.8	1.1	2.4	2.9
자녀 유무	자녀 있음	277	36.2	17.1	21.4	10.9	4.2	5.2	2.6	2.4
	자녀 없음	209	39.3	33.8	8.1	5.9	6.0	0.5	3.3	3.2
응답자 유형	유형3	196	39.4	19.0	18.6	7.5	5.7	3.9	3.7	2.1
	유형4	62	38.6	22.0	11.5	15.5	4.3	5.1	1.3	1.8
	유형5	159	33.1	27.6	16.2	10.2	4.7	2.2	3.2	2.8
	유형6	69	40.8	30.8	12.3	3.7	3.8	2.3	0.9	5.3
지역	경기남부	309	37.2	23.4	16.5	9.8	5.2	2.8	2.3	2.9
	경기북부	177	38.2	25.1	14.6	6.2	4.1	5.0	4.6	2.2

취업을 희망하는 응답자의 54.7%는 전일제, 45.3%는 시간제를 희망하는 것으로 조사되었다. 전일제로 일하고자 하는 비율은 20대가 76.4%로 가장 높았고, 30대도 62.4%로 상대적으로 높았다. 50대 이상은 44.9%, 40대는 42.0%로 나타났다. 학력이 높을수록 전일제로 일하는 것을 선호하였다. 즉, 대졸 이상(61.9%), 전문대졸(53.3%), 고졸 이하(42.8%) 순으로 나타났다. 자녀가 있는 경우는 시간제를 희망하는 비율이 58.0%로 자녀가 없는 경우(26.6%)에 비해 현저히 높았다. 유형별로는 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 없는 현재 미취업자(유형4)가 시간제를 희망하는 비율이 67.1%로 현저히 높았다.

[표 5-98] 희망하는 일자리의 근무 형태

(단위: 명, %, 만원)

구분		사례수	전일제	시간제
전체		486	54.7	45.3
연령	20대	124	76.4	23.6
	30대	95	62.4	37.6
	40대	112	42.0	58.0
	50대 이상	155	44.9	55.1
학력	고졸 이하	124	42.8	57.2
	전문대졸	120	53.3	46.7
	대졸 이상	242	61.9	38.1
자녀 유무	자녀 있음	277	42.0	58.0
	자녀 없음	209	73.4	26.6
응답자 유형	유형3	196	52.5	47.5
	유형4	62	32.9	67.1
	유형5	159	58.4	41.6
	유형6	69	72.3	27.7
지역	경기남부	309	55.6	44.4
	경기북부	177	51.9	48.1

시간제를 희망하는 주된 이유로는 자녀 육아·교육(32.9%)과 가사(21.3%), 자녀 이외의 가족구성원 돌봄(7.9%)이 60% 이상을 차지했다. 다음으로는 전일제 일자리를 찾을 수 없어서(12.3%)와 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서(6.5%)와 같은 노동시장 사유로 나타났다. 이 외에는 취업준비(구직활동) 병행(6.0%), 학업 병행(3.8%) 등으로 나타났다.

[표 5-99] 시간제 일자리 희망 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	216	100.0
전일제 일자리를 찾을 수 없어서	28	12.3
내가 속한 일은 시간제밖에 없어서	13	6.5
자녀 육아·교육	73	32.9
가족구성원 돌봄(자녀 이외)	15	7.9
가사	43	21.3
학업 병행	9	3.8
취업준비(구직활동) 병행	15	6.0
기타	20	9.3

주: (기타) 체력적인 한계, 시간제 근무를 하고 싶어서, 여가생활을 즐기기 위해서, 연령으로 인해서, 부족한 생활비만 보충하기 위해서 등

마. 창업희망자

현재 미취업자 757명 중에서 향후 창업을 희망하는 응답자는 58명이었다. 창업을 희망하는 이유로는 연령에 구애받지 않아서(20.3%), 시간을 자유로이 활용하고 싶어서(17.9%), 수입이 더 많을 것 같아서(17.8%), 하고 싶은 업종이 있어서(16.9%), 일과 생활의 균형을 맞추려고(16.1%), 원하는 일자리에 취업하기 어려워서(6.7%) 등의 순으로 나타났다.

[표 5-100] 창업 희망 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	연령에 구애받지 않아서	원하는 일자리에 취업하기 어려워서	시간을 자유로이 활용하고 싶어서	일과 생활의 균형을 맞추려고	수입이 더 많을 것 같아서	하고 싶은 업종이 있어서	기타	
전체	58	20.3	6.7	17.9	16.1	17.8	16.9	4.3	
연령	20대	6	0.0	22.0	10.4	0.0	24.7	21.0	22.0
	30대	13	21.2	5.4	20.0	23.4	24.3	5.7	0.0
	40대	16	13.5	4.8	34.1	14.4	11.6	21.6	0.0
	50대 이상	23	28.0	5.4	8.8	17.0	17.3	18.1	5.4
학력	고졸 이하	15	22.5	4.9	29.6	9.5	22.7	10.8	0.0
	전문대졸	14	7.4	0.0	24.1	16.9	5.7	37.9	8.0
	대졸 이상	29	25.3	10.7	8.9	19.2	20.9	10.1	4.8
자녀 유무	자녀 있음	44	20.1	4.6	19.9	17.0	18.0	17.3	3.0
	자녀 없음	14	21.2	15.1	9.6	12.2	17.0	15.1	9.7
응답자 유형	유형3	29	23.1	10.1	22.4	14.8	11.3	13.1	5.1
	유형4	9	14.5	0.0	13.8	26.8	38.4	6.6	0.0
	유형5	18	21.7	6.0	7.9	14.1	18.2	26.1	6.0
	유형6	2	0.0	0.0	65.8	0.0	0.0	34.2	0.0
지역	경기남부	31	18.7	6.4	20.1	16.3	17.5	14.7	6.4
	경기북부	27	23.8	7.3	13.5	15.7	18.3	21.4	0.0

주: (기타) 건강상의 이유, 개인적인 이유 등

창업하고자 하는 업종은 숙박 및 음식점업(32.4%)과 도매 및 소매업(28.5%)이 약 60%를 차지했다. 이 외에는 예술 스포츠 및 여가 관련 서비스(14.1%) 등으로 나타났다.

[표 5-101] 창업 희망 업종

(단위: 명, %)

구분	사례수	도매 및 소매	숙박 및 음식점	협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스	교육 서비스	예술 스포츠 및 여가 관련 서비스	사업 시설관리, 사업지원 및 임대 서비스	기타	
전체	58	28.5	32.4	5.0	3.5	14.1	4.3	12.1	
연령	20대	6	75.3	14.2	0.0	0.0	10.4	0.0	0.0
	30대	13	26.2	20.5	16.5	5.7	19.9	0.0	11.2
	40대	16	27.7	29.7	0.0	8.8	16.5	0.0	17.3
	50대 이상	23	21.1	42.6	3.9	0.0	11.0	9.7	11.7
학력	고졸 이하	15	47.0	45.6	0.0	0.0	7.4	0.0	0.0
	전문대졸	14	33.8	29.2	7.4	0.0	10.0	0.0	19.6
	대졸 이상	29	16.4	27.0	6.5	7.0	19.6	8.7	14.9
자녀 유무	자녀 있음	44	26.2	35.8	3.4	4.3	14.0	5.4	10.9
	자녀 없음	14	38.3	18.5	11.6	0.0	14.6	0.0	17.1
응답자 유형	유형3	29	20.3	36.7	8.0	7.4	11.3	3.9	12.5
	유형4	9	41.2	16.5	0.0	0.0	27.8	14.5	0.0
	유형5	18	29.7	34.4	3.8	0.0	12.7	0.0	19.5
	유형6	2	65.8	34.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	경기남부	31	32.1	21.2	2.6	3.5	19.6	6.4	14.5
	경기북부	27	21.2	55.6	10.0	3.4	2.8	0.0	7.0

주: (기타) 프랜차이즈, 자문 및 컨설팅, 온라인 스토어, 노인복지, 부동산업 등

바. 프리랜서 희망자

현재 미취업자 757명 중에서 향후 프리랜서로 일하기를 희망하는 응답자는 213명이었다. 프리랜서로 일하고 싶은 이유로는 시간을 자유로이 활용하고 싶어서가 48.8%로 가장 많았고, 다음으로는 일과 생활의 균형을 맞추려고(22.4%), 연령에 구애받지 않아서(14.6%), 원하는 일자리에 취업하기 어려워서(6.8%) 등의 순으로 나타났다. 30대, 고졸이하, 자녀가 있는 경우 시간을 자유로이 활용하고 싶어서 프리랜서를 희망한다는 응답이 상대적으로 높았다.

[표 5-102] 프리랜서(플랫폼 일자리) 희망 이유

(단위: 명, %)

구분	사례수	연령에 구애받지 않아서	원하는 일자리에 취업하기 어려워서	시간을 자유로이 활용하고 싶어서	일과 생활의 균형을 맞추려고	수입이 더 많을 것 같아서	창업은 위험 부담이 커서	기타	
전체	213	14.6	6.8	48.8	22.4	3.3	2.2	1.9	
연령	20대	19	6.1	7.7	35.9	39.0	0.0	6.4	4.9
	30대	47	5.3	3.6	60.5	25.5	5.1	0.0	0.0
	40대	46	12.7	0.0	53.3	21.7	5.0	4.9	2.4
	50대 이상	101	20.4	10.9	44.0	18.9	2.3	1.3	2.1
학력	고졸 이하	35	17.3	10.2	62.6	5.9	2.1	0.0	1.9
	전문대졸	44	13.2	11.4	38.2	24.9	2.7	7.9	1.8
	대졸 이상	134	14.3	4.4	48.5	26.0	3.8	1.0	2.0
자녀 유무	자녀 있음	142	16.0	6.2	51.2	21.4	3.3	0.9	1.0
	자녀 없음	71	11.5	8.0	43.6	24.5	3.3	5.0	4.1
응답자 유형	유형3	104	15.5	5.8	45.9	26.4	2.8	1.3	2.2
	유형4	33	21.0	6.6	53.4	19.0	0.0	0.0	0.0
	유형5	63	8.0	9.7	52.9	15.1	6.4	5.2	2.8
	유형6	13	24.6	0.0	39.8	35.6	0.0	0.0	0.0
지역	경기남부	138	16.9	8.1	46.7	21.6	3.4	2.1	1.2
	경기북부	75	7.5	2.7	55.3	24.7	2.8	2.6	4.3

주: (기타) 장소에 구애받지 않는 일이라서, 건강상의 이유, 혼자 일하고 싶어서, 개인적인 이유 등

프리랜서로 일하고자 하는 주된 분야에 대해서는 문화 및 예술(23.3%), 교육 및 컨설팅(22.7%), 가사 및 돌봄(20.8%), 정보통신(12.7%), 출판 및 언론(7.1%) 등의 순으로 나타났다. 연령 및 학력에 따라 희망하는 분야에 차이가 컸다. 20대는 문화 및 예술, 50대 이상은 교육 및 컨설팅을 희망하는 비율이 상대적으로 높았다. 고졸이하의 가사 및 돌봄, 대졸 이상은 교육 및 컨설팅을 희망하는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-103] 프리랜서(플랫폼 일자리) 희망 분야

(단위: 명, %)

구분	사례수	교육 및 컨설팅	문화 및 예술	정보 통신(IT)	출판 및 언론 (통번역 포함)	가사 및 돌봄	기타	
전체	213	22.7	23.3	12.7	7.1	20.8	13.4	
연령	20대	19	7.9	60.3	0.0	22.0	9.8	0.0
	30대	47	19.7	30.2	20.0	2.9	12.1	15.1
	40대	46	13.4	24.6	15.5	9.8	21.8	14.9
	50대 이상	101	30.2	14.3	10.3	5.4	25.6	14.1
학력	고졸 이하	35	7.5	12.9	14.6	0.0	44.7	20.4
	전문대졸	44	7.2	31.4	19.0	6.0	23.6	12.8
	대졸 이상	134	31.5	23.5	10.2	9.4	13.7	11.7
자녀 유무	자녀 있음	142	27.0	17.6	12.2	4.1	27.9	11.2
	자녀 없음	71	13.1	35.9	13.7	13.8	5.3	18.1
응답자 유형	유형3	104	27.2	21.6	11.5	8.2	17.1	14.5
	유형4	33	20.1	22.9	11.2	2.3	34.9	8.5
	유형5	63	20.9	22.3	15.0	6.3	21.0	14.6
	유형6	13	0.0	44.8	14.3	15.4	15.4	10.1
지역	경기남부	138	21.2	26.2	12.5	6.0	19.6	14.5
	경기북부	75	27.1	14.5	13.3	10.5	24.7	10.0

주: (기타) 서비스/판매, 사무직, 블로그/SNS 운영, 쇼핑몰, 건축/건설, 리서치/마케팅, 무역, 의료, 생산직, 제조업, 체육, 자유직, 미정, 없음 등

7. 정책수요

다음은 전체 응답자를 대상으로 직업교육훈련, 경력유지를 위한 일자리 환경, 경력보유(단절)여성 지원 정책, 플랫폼 일자리 지원 정책, 경기도에서 자체적으로 추진하는 여성취업지원 정책에 관한 수요를 조사한 결과이다.

가. 직업교육훈련

1) 직업교육훈련 수요

응답자의 68.2%는 향후 취·창업 또는 경력개발을 위해 직업교육훈련을 받을 의향이 있는 것으로 조사되었다. 특히, 40대, 대출 이상과 전문대출, 현 미취업자(유형3, 유형4, 유형5, 유형6)의 직업교육훈련에 대한 수요가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

[표 5-104] 향후 직업교육훈련 희망 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	있음	없음
전체		2,000	68.2	31.8
연령	20대	380	68.9	31.1
	30대	423	66.9	33.1
	40대	476	71.5	28.5
	50대 이상	721	66.4	33.6
학력	고졸 이하	412	59.7	40.3
	전문대출	438	69.8	30.2
	대출 이상	1,150	70.7	29.3
자녀 유무	자녀 있음	1,100	69.2	30.8
	자녀 없음	900	67.0	33.0
소득활동 유무	취업자	1,243	62.1	37.9
	임금근로자	866	61.4	38.6
	비임금근로자	377	65.6	34.4
	미취업자	757	77.8	22.2
응답자 유형	유형1	561	66.0	34.0
	유형2	682	59.1	40.9
	유형3	329	82.8	17.2
	유형4	104	73.8	26.2
	유형5	240	72.6	27.4
	유형6	84	78.1	21.9
지역	경기남부	1,259	68.6	31.4
	경기북부	741	67.2	32.8

현재 미취업 상태인 응답자가 직업교육훈련을 받고자 하는 이유로는 '새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고(29.1%)'와 '직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서(29.0%)'가 비슷하게 높게 나타났다. 다음으로는 '자격증을 취득하려고(18.0%)', '기회가 있을 때 배우고 싶었던 것을 배우려고(15.2%)' 등의 순으로 나타났다. 특히, 30대와 40대가 '새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고 한다'는 응답이 상대적으로 높았다. 학력별로는 전문대졸은 '자격증을 취득하려고', 고졸 이하는 '기회가 있을 때 배우고 싶었던 것을 배우려고'가 상대적으로 높았다. 유형별로는 과거 경제활동 경험이 있는 유형3, 유형5은 '새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고', 한 번도 취업한 경험이 없는 유형6은 '자격증을 취득하려고'와 '직업훈련기관이 취업 연계에 도움을 주어서'가 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

[표 5-105] 직업교육훈련을 희망 이유(미취업자)

(단위: 명, %)

구분	사례 수	자격증을 취득하려고	이전 일자리 경력을 살리고 싶어서	새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고	이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고	직업 훈련 시 받을 수 있는 급여 때문에	직업 훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서	
전체	593	18.0	6.3	29.1	15.2	2.3	29.0	
연령	20대	119	24.0	3.3	20.6	15.7	3.0	33.5
	30대	119	20.3	5.7	38.0	10.0	3.9	22.1
	40대	140	11.6	8.5	36.9	14.4	0.5	28.1
	50대 이상	215	18.2	6.7	24.2	17.9	2.4	30.7
학력	고졸 이하	124	15.2	3.3	25.8	22.7	3.9	29.1
	전문대졸	145	26.4	4.3	32.4	12.4	3.3	21.2
	대졸 이상	324	15.4	8.5	29.0	13.5	1.2	32.4
자녀 유무	자녀 있음	361	17.6	6.5	28.9	15.1	2.5	29.4
	자녀 없음	232	18.8	6.1	29.5	15.3	2.0	28.3
응답자 유형	유형3	274	18.8	7.4	32.5	8.7	2.6	30.1
	유형4	77	16.0	8.3	25.1	22.3	2.5	25.9
	유형5	175	15.6	3.8	32.3	22.1	0.7	25.6
	유형6	67	23.7	6.7	10.9	16.1	5.5	37.1
지역	경기남부	371	18.5	6.0	28.8	15.3	2.4	28.9
	경기북부	222	16.5	7.2	30.0	14.9	2.2	29.1

주: 향후 직업교육훈련을 받을 의사가 있는 사람 중 현재 미취업자인 응답자만을 대상으로 함.

한편, 현재 취업자의 경우 직업교육훈련을 받고자 하는 이유로 '새로운 기술이나 일을 익혀서 이직(전직)하려고'가 31.1%로 가장 높았다. 다음으로는 '현재 일자리가 고용이 불안정해서 대비책 차원에서(19.3%)', '현재 하는 일을 더 잘하기 위해(13.8%)', '부업(추가 소득)을 위해서(12.5%)', '이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고(12.3%)', '자격증을 취득하려고(10.1%)' 등의 순으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 30대는 '직업교육훈련을 통해 새로운 분야로 이직(전직)하고자', 40대는 '현재 일자리가 고용이 불안정해 대비책 차원에서', 20대는 '현재 하는 일을 더 잘하기 위해', 50대는 '이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고'가 상대적으로 높았다. 학력별로는 대졸이상은 '현재하는 일을 더 잘하기 위해', 전문대졸은 '새로운 기술이나 일을 익혀서 이직하려고'와 '자격증을 취득하려고'가 상대적으로 높았다. 종사상지위별로 살펴보면, 임금근로자는 새로운 기술을 익혀서 이직하려고, 비임금근로자는 현재하는 일을 더 잘하기 위해가 상대적으로 높았다.

[표 5-106] 직업교육훈련 희망 이유(취업자)

(단위: 명, %)

구분	사례 수	현재하는 일을 더 잘하기 위해	현재 일자리가 고용이 불안정해 대비책 차원에서	새로운 기술이나 일을 익혀서 이직(전직)하려고	자격증을 취득하려고	이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고	부업(추가 소득)을 위해서	기타	
전체	770	13.8	19.3	31.1	10.1	12.3	12.5	0.9	
연령	20대	141	19.7	19.5	32.0	14.4	9.3	5.2	0.0
	30대	169	17.7	15.0	41.3	4.6	6.1	15.4	0.0
	40대	201	11.6	22.2	30.3	10.6	12.7	11.8	0.8
	50대 이상	259	9.8	19.6	24.6	11.0	17.6	15.2	2.2
학력	고졸 이하	123	8.3	18.6	31.9	9.1	17.7	12.6	1.9
	전문대졸	160	7.4	18.3	35.9	13.8	12.3	12.3	0.0
	대졸 이상	487	17.3	19.8	29.2	9.1	10.9	12.5	1.0
자녀 유무	자녀 있음	397	9.8	19.4	27.7	11.0	15.0	16.0	1.2
	자녀 없음	373	18.0	19.3	34.7	9.2	9.4	8.8	0.6
종사상 지위	임금근로자	523	12.2	18.9	32.8	10.7	12.5	11.8	1.0
	비임금근로자	247	21.3	21.2	22.6	7.4	11.0	16.0	0.5
응답자 유형	유형1	373	10.8	22.0	32.3	8.7	12.8	13.1	0.4
	유형2	397	16.3	17.0	30.0	11.4	11.8	12.0	1.4
지역	경기남부	493	14.7	19.2	30.8	10.2	11.0	13.0	1.1
	경기북부	277	10.8	19.8	31.9	9.9	16.3	10.8	0.4

주: 1) 향후 직업교육훈련을 받을 의사가 있는 사람 중 현재 취업자인 응답자만을 대상으로 함.

2) 기타: 퇴직 후 새로운 일자리를 위해서, 자기개발을 위해서 등

한편, 전체 응답자의 31.8%는 직업교육훈련을 받을 의향이 없는 것으로 조사되었는데 그 이유로는 '취·창업 또는 경력개발에 도움이 안 될 것 같아서'와 '시간적 여유가 없어서'가 각각 27.2%로 가장 많았다. 다음으로는 '원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서(11.1%)', '직업교육훈련 과정에 대한 정보가 부족해서(10.8%)', '대부분 오프라인 강의 또는 교육훈련만 제공되어서(8.8%)', '금전적 여유가 없어서(8.5%)' 등의 순으로 나타났다.

집단별로 살펴보면, '취·창업 또는 경력개발에 도움이 안 될 것 같아서'는 20대와 50대 이상, 학력이 높을수록, 현재 미취업자가 상대적으로 높았다. 반면, '시간적 여유가 없어서'는 40대, 임금근로자의 응답률이 상대적으로 높았다. 한편, 고졸 이하의 경우 금전적 여유가 없어서가 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

[표 5-107] 직업교육훈련을 받을 의향이 없는 이유

(단위: 명, %)

구분	사례 수	취업에 도움이 안 될 것 같아서	시간적 여유가 없어서	금전적 여유가 없어서	원하는 교육 과정이 없어서	정보가 부족해서	오프라인 교육이 대부분 이라	기타	
전체	637	27.2	27.2	8.5	11.1	10.8	8.8	6.4	
연령	20대	120	29.2	26.5	13.1	14.9	7.4	5.4	3.6
	30대	135	25.1	28.0	8.5	8.0	13.8	14.9	1.6
	40대	135	23.2	37.0	8.0	9.6	9.4	9.8	3.0
	50대 이상	247	29.7	21.5	6.8	11.9	11.4	6.4	12.2
학력	고졸 이하	165	19.0	29.1	17.7	6.3	12.6	6.8	8.6
	전문대졸	133	24.6	25.6	7.0	13.1	9.7	11.9	8.1
	대졸 이상	339	32.4	26.9	4.6	12.7	10.3	8.5	4.6
자녀 유무	자녀 있음	342	24.3	29.3	6.6	10.9	12.0	9.0	8.0
	자녀 없음	295	30.7	24.7	10.8	11.3	9.3	8.6	4.5
소득 활동 유무	취업자	473	24.8	30.6	7.7	11.2	10.7	8.2	6.8
	임금근로자	343	24.1	32.4	7.7	11.0	10.8	8.0	6.0
	비임금근로자	130	29.1	20.4	7.5	12.3	10.0	9.4	11.2
	미취업자	164	33.6	17.9	10.9	10.8	11.0	10.4	5.4
응답자 유형	유형1	188	25.2	31.2	5.5	13.3	10.2	5.8	8.7
	유형2	285	24.6	30.3	9.0	9.9	11.0	9.8	5.5
	유형3	55	33.9	16.2	10.5	11.4	11.2	8.6	8.1
	유형4	27	25.4	15.5	10.3	11.9	21.4	13.1	2.4
	유형5	65	38.9	17.7	10.7	12.6	4.5	10.6	4.9
	유형6	17	25.5	27.6	14.2	0.0	18.3	11.3	3.1
지역	경기남부	395	27.2	26.9	8.8	10.5	11.7	9.3	5.5
	경기북부	242	27.1	27.9	8.0	12.9	8.0	7.3	8.9

2) 직업교육훈련 희망 분야

직업교육훈련을 받고자 하는 응답자가 희망하는 교육 분야는 경영·회계·사무(29.6%)가 가장 많았다. 이 외에는 보건의료(17.9%), 사회복지 및 종교(17.6%), 문화·예술·디자인·방송(17.5%), 관리직(14.5%), 음식 서비스(14.2%), 미용·숙박·여행·오락·서비스(13.4%), 정보통신(11.0%) 등으로 여러 분야에 대한 요구가 고르게 분포되어 있었다. 연령대 및 학력 등에 따라 희망 교육훈련 직종에 차이가 있었다.

[표 5-108] 직업교육훈련 희망 분야

(단위: 명, %)

구분	사례수	경영 회계 사무	보건 의료	사회 복지 및 종교	문화 예술 디자인 방송	관리직	음식 서비스	미용 숙박 여행 오락 스포츠	정보 통신	교육 및 자연과학, 사회과학 연구	금융 보험	식품 가공	영업 및 판매	기타	
전체	1,363	29.6	17.9	17.6	17.5	14.5	14.2	13.4	11.0	10.8	7.1	6.8	6.2	15.3	
연령	20대	260	33.8	15.6	6.7	28.4	10.1	10.0	6.0	13.1	15.7	13.3	2.6	8.2	20.0
	30대	288	39.9	12.2	11.0	19.4	17.4	12.4	12.2	12.3	12.5	9.0	3.4	4.4	20.2
	40대	341	35.3	21.3	19.1	17.5	18.0	15.1	14.9	10.0	9.3	4.8	6.4	3.4	10.6
	50대 이상	474	17.6	19.9	25.7	11.1	12.5	16.6	16.7	9.9	8.4	4.7	11.0	8.3	13.6
학력	고졸 이하	247	19.9	18.6	23.5	12.2	12.3	23.1	18.6	7.9	3.0	5.7	9.5	9.7	14.4
	전문대졸	305	32.6	18.7	16.3	18.2	18.8	15.5	14.0	9.1	8.0	3.7	6.5	6.8	12.1
	대졸 이상	811	31.4	17.4	16.3	18.9	13.5	11.0	11.6	12.7	14.2	8.9	6.0	4.9	16.8
자녀 유무	자녀 있음	758	26.9	20.1	23.3	12.8	15.5	15.9	16.1	9.3	8.9	5.0	8.2	6.7	11.9
	자녀 없음	605	33.1	15.2	10.2	23.7	13.2	12.0	9.9	13.3	13.2	9.9	4.9	5.5	19.8
소득 활동 유무	취업자	770	31.3	18.4	16.2	16.4	14.8	13.6	14.1	10.4	11.0	8.9	5.2	5.5	17.2
	임금근로자	523	32.5	19.7	14.8	16.0	15.3	13.9	14.6	9.6	10.0	9.5	4.8	4.6	17.7
	비임금근로자	247	25.5	12.0	22.6	18.1	12.8	12.1	11.9	14.3	15.7	6.2	7.0	9.5	14.8
	미취업자	593	27.4	17.4	19.4	19.0	14.1	15.0	12.5	11.7	10.5	4.9	8.8	7.2	12.9

구분	사례수	경영 회계 사무	보건 의료	사회 복지 및 종교	문화 예술 디자인 방송	관리직	음식 서비스	미용 숙박 여행 오락 스포츠	정보 통신	교육 및 자연과학, 사회과학 연구	금융 보험	식품 가공	영업 및 판매	기타	
응답자 유형	유형1	373	29.3	21.5	18.2	13.9	19.4	13.0	15.9	11.0	9.0	4.5	5.9	5.8	15.3
	유형2	397	33.0	15.7	14.4	18.6	10.9	14.1	12.6	9.9	12.8	12.8	4.5	5.1	18.9
	유형3	274	27.6	18.5	21.6	14.8	14.0	15.3	14.6	12.5	10.4	4.7	7.3	6.0	11.5
	유형4	77	30.9	17.6	22.5	21.8	20.0	10.1	9.6	12.5	12.8	1.8	12.8	9.4	6.1
	유형5	175	22.3	13.7	15.2	22.4	12.3	18.9	14.7	10.9	9.5	5.0	11.9	7.8	18.3
	유형6	67	36.5	22.4	17.9	24.1	11.8	8.5	1.1	9.6	10.7	9.1	2.1	7.5	12.6
지역	경기남부	864	30.0	18.6	16.7	16.2	14.3	14.8	13.9	10.9	11.2	7.1	7.1	5.9	14.9
	경기북부	499	28.3	16.0	20.4	21.5	15.1	12.3	12.0	11.3	9.3	7.2	5.9	7.2	16.7

주: 기타는 각 5% 미만 직종임(섬유 및 의복, 전기전자, 농림어업, 건설, 법률·경찰·소방·교도, 운전 및 운송, 화학, 기타 등)

3) 선호하는 교육기관

직업교육훈련을 희망하는 응답자가 가장 선호하는 교육기관은 여성의 특성을 고려해 취업 지원을 하는 기관(85.0%)으로 조사되었다. 다음으로는 학원 등 민간기관(71.2%), 대학 내 평생교육기관(69.8%), 사회복지시설(56.7%) 순으로 나타났다. 선호하는 교육방식은 교육기관에 따라 차이가 있었다. 여성 취업 지원기관을 희망하는 경우 대면(38.2%)과 비대면(34.6%)에 대한 수요가 비슷하게 나타났다. 반면, 민간기관을 희망하는 경우는 대면(48.6%) 교육에 대한 수요가 비대면(26.4%)에 비해 현저히 높았다.

[표 5-109] 선호하는 직업교육훈련기관 및 교육방식

(단위: %)

구분	받고 싶음	선호하는 교육방식		
		대면	비대면 (온라인)	상관 없음
여성취업지원기관(여성새로일하기센터, 여성인력개발센터, 여성회관 등)	85.0	38.2	34.6	27.2
사회복지시설(사회복지관 등)	56.7	35.0	32.8	32.3
민간기관(학원 등)	71.2	48.6	26.4	25.0
대학 내 평생교육기관(폴리텍 등), 대학 내 자격증 수여기관	69.8	35.3	38.7	26.0

직업교육을 받을 경우 응답자가 지불할 의사가 있는 교육비는 5만원 초과~10만원 이하(34.0%), 10만원 초과~15만원 이하(21.4%), 15만원 초과~20만원 이하(17.4%) 등의 순으로 나타났다. 20만원 초과는 6.0%에 불과했고, 무상교육을 원하는 경우도 7.6%가 되었다.

[표 5-110] 직업교육훈련비용 지불 의사 금액

(단위: 명, %)

구분		사례수	5만원 이하	5만원 초과 10만원 이하	10만원 초과 15만원 이하	15만원 초과 20만원 이하	20만원 초과	무상 (지불의사 없음)
전체		1,363	13.6	34.0	21.4	17.4	6.0	7.6
연령	20대	260	12.4	30.2	23.5	19.7	6.8	7.4
	30대	288	10.3	31.2	28.1	14.9	8.0	7.6
	40대	341	12.0	30.3	22.5	21.7	5.5	8.1
	50대 이상	474	17.3	40.1	16.0	14.5	4.8	7.3
학력	고졸 이하	247	17.2	39.5	18.4	13.3	3.6	8.1
	전문대졸	305	13.1	31.9	22.8	19.7	6.4	6.0
	대졸 이상	811	12.7	33.1	21.8	17.7	6.5	8.1
자녀 유무	자녀 있음	758	15.2	36.4	18.7	17.2	5.3	7.3
	자녀 없음	605	11.6	30.8	25.0	17.7	6.8	8.1
소득 활동 유무	취업자	770	13.1	30.4	22.6	20.2	7.0	6.7
	임금근로자	523	12.5	29.1	23.6	21.2	6.9	6.6
	비임금근로자	247	15.9	36.6	17.4	15.6	7.5	7.1
	미취업자	593	14.3	38.4	20.0	13.8	4.7	8.7
응답자 유형	유형1	373	14.8	30.8	19.7	22.0	5.8	6.9
	유형2	397	11.7	30.1	25.0	18.6	8.0	6.5
	유형3	274	13.4	43.4	17.4	11.2	5.8	8.8
	유형4	77	17.9	31.6	20.5	23.5	2.7	3.9
	유형5	175	14.0	36.7	22.3	13.3	3.5	10.2
	유형6	67	14.8	30.0	24.7	15.1	5.7	9.8
지역	경기남부	864	13.2	34.4	21.7	17.3	5.9	7.5
	경기북부	499	14.9	32.6	20.8	17.7	6.1	7.9

나. 경력유지를 위한 일자리 환경

여성의 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경으로는 유연근무제 도입과 확대(23.8%)와 육아 휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성(19.9%)이 가장 필요한 것으로 조사되었다. 다음으로는 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충(15.7%), 성차별을 없애기 위한 노력(10.6%), 장시간 일하는 문화개선(9.6%) 등의 순으로 나타났다. 유연근무제 도입과 확대는 연령이 많을수록, 자녀가 있는 경우 응답률이 높았다. 20대의 경우는 성차별을 없애기 위한 노력(19.5%)과 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화(31.5%)가 다른 연령대에 비해 높은 비율을 차지했다.

[표 5-111] 여성 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)

(단위: 명, %)

구분		사례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
전체		2,000	10.6	9.6	23.8	19.9	4.8	15.7	2.8	3.8	2.3	0.5	5.8	0.6
연령	20대	380	19.5	11.2	12.4	31.5	8.9	5.8	2.1	1.3	3.2	0.1	4.0	0.0
	30대	423	9.9	10.9	21.5	22.3	3.8	14.1	3.0	1.1	3.5	0.9	8.3	0.7
	40대	476	5.2	11.6	26.5	16.0	4.5	16.4	4.3	4.4	1.1	0.9	8.2	1.0
	50대 이상	721	10.2	6.7	28.8	15.7	3.5	20.8	2.0	6.2	1.8	0.1	3.6	0.4
학력	고졸 이하	412	10.2	10.2	24.0	18.7	6.2	15.7	3.0	6.1	1.4	0.7	3.4	0.5
	전문대졸	438	14.1	11.2	23.3	17.0	4.9	12.6	3.8	2.6	1.7	0.6	7.8	0.4
	대졸 이상	1,150	9.3	8.7	24.0	21.5	4.2	16.8	2.3	3.5	2.8	0.3	5.9	0.7
자녀 유무	자녀 있음	1,100	6.5	7.9	29.3	16.7	3.2	19.1	3.7	4.6	1.4	0.6	6.6	0.3
	자녀 없음	900	15.8	11.7	16.8	24.0	6.7	11.2	1.7	2.9	3.4	0.2	4.8	0.8
소득 활동유무	취업자	1,243	10.3	11.4	21.6	20.3	5.0	16.7	2.9	4.3	2.0	0.2	4.4	0.7
	임금근로자	866	10.7	11.5	20.4	20.5	5.0	17.3	2.7	4.4	2.2	0.2	4.4	0.8
	비임금근로자	377	8.2	11.2	27.9	19.3	5.2	13.8	3.9	4.2	1.3	0.3	4.4	0.4
	미취업자	757	11.0	6.7	27.3	19.4	4.4	13.9	2.6	3.0	2.6	0.9	8.0	0.3
응답자 유형	유형1	561	6.5	12.4	27.1	17.4	4.0	18.3	3.3	4.5	1.5	0.1	4.5	0.3
	유형2	682	13.3	10.7	17.3	22.5	5.8	15.5	2.6	4.2	2.5	0.2	4.3	1.0
	유형3	329	6.5	6.6	33.1	16.2	2.9	15.1	2.9	3.1	2.5	1.3	9.5	0.2
	유형4	104	8.3	5.7	29.3	17.4	1.3	16.6	6.0	2.5	0.0	1.1	11.9	0.0
	유형5	240	15.3	6.0	21.8	21.4	6.8	12.1	1.5	3.9	3.5	0.5	6.4	0.8
	유형6	84	19.7	10.0	17.1	29.1	7.0	11.6	0.0	0.9	3.2	0.0	1.5	0.0
지역	경기남부	1,259	10.4	9.5	24.1	19.8	4.9	15.9	2.7	3.7	2.4	0.4	5.5	0.5
	경기북부	741	11.0	9.8	22.9	20.4	4.3	14.9	2.9	4.2	1.9	0.7	6.5	0.6

- 주: 1) ① 성차별을 없애기 위한 노력
 2) ② 장시간 일하는 문화 개선
 3) ③ 유연근무제 도입과 확대
 4) ④ 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성
 5) ⑤ 산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성
 6) ⑥ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
 7) ⑦ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
 8) ⑧ 지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원
 9) ⑨ 관련 법/제도에 대한 감독 강화
 10) ⑩ 학교 교육시간 확대
 11) ⑪ 10시~4시 시간제 노동 확대
 12) ⑫ 기타

[표 5-112] 여성 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경(1+2순위)

(단위: 명, %)

구분		사례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
전체		2,000	14.3	15.0	39.4	34.7	14.5	35.8	11.7	9.5	4.6	1.3	15.2	0.7
연령	20대	380	27.2	16.6	24.7	52.3	27.3	20.6	6.0	3.3	7.9	0.2	10.5	0.7
	30대	423	12.7	17.6	37.0	40.5	15.8	29.5	11.5	3.6	5.2	2.2	20.8	0.8
	40대	476	8.2	18.0	42.5	26.2	9.9	38.4	16.4	10.3	3.5	2.2	19.1	1.1
	50대 이상	721	13.1	10.7	45.8	28.8	10.7	44.9	11.3	15.2	3.5	0.6	11.7	0.4
학력	고졸 이하	412	12.2	15.2	38.5	32.2	17.4	35.7	13.8	12.4	3.0	1.8	11.9	0.5
	전문대졸	438	17.8	15.9	39.0	33.3	14.0	34.0	10.7	8.9	4.4	1.3	17.1	0.7
	대졸 이상	1,150	13.7	14.5	40.0	36.2	13.7	36.6	11.2	8.6	5.3	1.1	15.6	0.8
자녀 유무	자녀 있음	1,100	8.5	12.5	45.5	29.1	10.5	42.1	15.4	11.4	2.5	1.7	17.1	0.3
	자녀 없음	900	21.7	18.0	31.7	41.9	19.7	27.9	6.8	7.0	7.3	0.7	12.7	1.2
소득 활동유무	취업자	1,243	14.6	16.8	37.1	35.8	15.0	37.2	12.1	9.2	4.5	1.0	13.2	0.8
	임금근로자	866	15.3	17.0	35.5	36.5	15.3	37.2	11.9	9.0	4.7	1.1	13.3	0.8
	비임금근로자	377	11.4	15.7	45.4	31.8	13.6	37.4	13.4	10.2	3.6	1.0	13.1	0.8
	미취업자	757	13.8	12.1	43.1	33.1	13.8	33.7	10.9	9.9	4.9	1.6	18.3	0.6
응답자 유형	유형1	561	9.4	16.8	43.6	30.1	13.0	40.1	13.2	11.0	2.7	1.1	15.6	0.4
	유형2	682	18.7	16.7	32.1	40.1	16.5	35.0	11.3	7.8	5.9	1.0	11.4	1.1
	유형3	329	8.1	11.2	50.3	28.8	11.5	35.8	13.6	10.8	4.2	1.9	19.1	0.2
	유형4	104	9.8	8.7	49.6	30.0	5.2	40.6	11.6	6.5	2.0	3.4	28.9	0.0
	유형5	240	19.6	13.8	35.1	36.8	17.6	30.8	7.5	10.7	6.2	1.0	16.4	1.2
	유형6	84	24.6	15.1	28.9	43.3	22.8	24.9	8.9	8.4	7.4	0.0	6.8	1.5
지역	경기남부	1,259	14.4	14.5	39.1	34.9	14.9	36.1	12.0	9.3	4.5	1.3	15.3	0.7
	경기북부	741	14.1	16.2	40.5	34.4	13.5	35.0	10.8	10.1	5.0	1.1	14.8	0.8

주: 1) ① 성차별을 없애기 위한 노력
 2) ② 장시간 일하는 문화 개선
 3) ③ 유연근무제 도입과 확대
 4) ④ 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성
 5) ⑤ 산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성
 6) ⑥ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
 7) ⑦ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
 8) ⑧ 지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원
 9) ⑨ 관련 법/제도에 대한 감독 강화
 10) ⑩ 학교 교육시간 확대
 11) ⑪ 10시~4시 시간제 노동 확대
 12) ⑫ 기타: 경제적 지원, 출산·육아휴직 기간 연장, 여성임원 기업 확대, 국가적 지원 등

이와 관련 현재 추진 중인 임신·출산·육아기 등 지원 관련 제도와 관련해서 ‘몰랐다’를 제외하고 ‘들어본 적 있다’, ‘어느 정도 알고 있다’, ‘잘 알고 있다’는 응답률을 중심으로 인지율을 살펴보면 다음과 같다. 우선, 최근 제도가 시행되면서 여러 가지 문제로 언론에서 많이 거론된 늘봄학교 운영이 81.3%로 인지도가 가장 높았다. 다음으로는 임신기 근로시간 단축(67.0%), 육아기 근로시간 단축(64.3%), 난임치료 휴가(55.3%), 6+6 부모육아휴직제(48.6%), 경기도 360도 돌봄사업(42.7%), 고용보험 미적용자 출산급여(33.2%) 순으로 나타났다.

[표 5-113] 임신·출산·육아기 등 지원 관련 제도 인지도

(단위: 명, %)

구분	사례수	계	몰랐다	들어본 적 있다	어느 정도 알고 있다	잘 알고 있다
임신기 근로시간 단축	2,000	100.0	33.0	29.9	27.9	9.2
육아기 근로시간 단축	2,000	100.0	35.7	28.6	26.1	9.6
6+6 부모육아휴직제	2,000	100.0	51.4	26.4	17.1	5.1
고용보험 미적용자 출산급여	2,000	100.0	66.8	18.8	11.2	3.2
난임치료 휴가	2,000	100.0	44.7	30.0	19.1	6.2
늘봄학교 운영	2,000	100.0	18.7	36.1	31.7	13.5
경기도 360도 돌봄사업	2,000	100.0	57.3	23.7	13.8	5.2

다. 경력보유(단절)여성 지원 정책

다음으로 경력보유(단절)여성의 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 적극적으로 추진하기를 바라는 정책으로는 ‘일·생활 균형이 가능한 기업문화 조성(29.3%)’, ‘양질의 시간제 일자리 확대(18.3%)’, ‘믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충(13.1%)’, ‘성차별을 없애기 위한 노력(9.4%)’, ‘장시간 일하는 문화개선(8.9%)’, ‘정부 지원 일자리 확대(7.7%)’, ‘여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화(4.5%)’ 등의 순으로 나타났다.

집단별로 살펴보면, 20대의 경우 성차별을 없애기 위한 노력이 21.1%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 20~40대는 일과 생활의 균형이 가능한 기업문화 조성, 50대 이상은 양질의 시간제 일자리 확대가 차지하는 비율이 상대적으로 높았다. 자녀가 있는 경우는 양질의 시간제 일자리 확대, 자녀가 없는 경우는 성차별을 없애기 위한 노력과 장시간 일하는 문화 개선 정책에 대한 수요가 상대적으로 높았다.

[표 5-114] 경력보유(단절)여성 지원 정부 정책(1순위)

(단위: 명, %)

구분		사례수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
전체		2,000	9.4	8.9	18.3	29.3	3.5	7.7	4.5	13.1	2.9	2.0	0.3
연령	20대	380	21.1	11.8	8.1	33.0	2.4	8.5	1.5	11.0	1.5	0.9	0.0
	30대	423	7.5	13.1	15.0	33.9	2.1	4.1	3.7	14.1	3.5	2.4	0.5
	40대	476	5.7	8.7	17.5	30.0	3.1	6.8	6.0	14.8	5.1	1.7	0.6
	50대 이상	721	7.3	5.4	25.6	24.5	5.0	9.9	5.4	12.5	1.8	2.5	0.2
학력	고졸 이하	412	9.6	7.7	22.3	25.1	3.1	11.0	4.6	11.2	3.1	2.0	0.3
	전문대졸	438	10.4	9.5	19.6	27.2	2.4	8.2	5.4	10.5	3.6	2.7	0.4
	대졸 이상	1,150	8.9	9.1	16.3	31.6	4.1	6.3	4.1	14.9	2.6	1.8	0.4
자녀 유무	자녀 있음	1,100	5.9	6.8	22.0	28.1	3.8	7.6	5.0	14.5	3.8	2.5	0.1
	자녀 없음	900	13.9	11.7	13.6	30.9	3.0	7.8	3.8	11.4	1.8	1.5	0.7
소득 활동 유무	취업자	1,243	8.9	9.9	16.2	29.4	3.4	7.8	5.2	14.2	3.0	1.8	0.3
	임금근로자	866	9.6	10.3	15.8	29.1	3.1	7.6	5.1	14.6	3.0	1.5	0.4
	비임금근로자	377	5.3	8.3	18.4	30.7	4.6	8.8	5.4	11.9	3.1	3.5	0.0
	미취업자	757	10.3	7.3	21.5	29.2	3.7	7.5	3.4	11.6	2.8	2.4	0.4
응답자 유형	유형1	561	5.1	9.5	17.9	30.8	2.9	8.9	5.8	13.3	3.9	1.6	0.3
	유형2	682	11.8	10.3	14.9	28.3	3.7	7.0	4.6	14.8	2.3	1.9	0.3
	유형3	329	6.3	5.2	29.0	27.2	4.3	8.0	4.3	11.1	2.3	2.2	0.2
	유형4	104	9.6	5.4	22.0	27.8	6.8	6.4	2.2	11.4	5.2	3.0	0.0
	유형5	240	12.7	8.5	16.7	31.8	1.4	7.8	3.3	11.1	3.5	2.3	0.9
	유형6	84	19.9	14.6	5.1	31.1	4.1	5.9	1.7	14.9	0.0	2.8	0.0
지역	경기남부	1,259	9.3	8.4	18.2	29.8	3.5	7.7	5.1	13.0	2.9	1.9	0.3
	경기북부	741	9.8	10.5	18.7	28.0	3.6	7.8	2.6	13.4	3.1	2.3	0.3

주: 1) ① 성차별을 없애기 위한 노력
 2) ② 장시간 일하는 문화 개선
 3) ③ 양질의 시간제 일자리 확대
 4) ④ 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성(유연근무제, 육아휴직 활용 등)
 5) ⑤ 직업 및 경력 설계와 취업 상담 지원
 6) ⑥ 정부 지원 일자리 확대
 7) ⑦ 여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화
 8) ⑧ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
 9) ⑨ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
 10) ⑩ 창업지원(새일센터 등의 창업관련 무료교육, 창업 컨설팅, 창업 자금 지원 등)
 11) ⑪ 기타: 일자리의 다양화, 육아휴직 대체인력에 대한 지원, 주택관련 지원 등

[표 5-115] 경력보유(단절)여성 지원 정부 정책(1+2순위)

(단위: 명, %)

구분		사례수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
전체		2,000	13.8	15.7	30.6	48.5	7.9	18.4	13.7	32.3	12.5	5.8	0.5
연령	20대	380	29.9	20.8	18.0	59.2	7.1	15.1	8.6	25.5	10.7	4.7	0.4
	30대	423	13.9	22.2	30.5	55.7	4.4	12.9	11.0	27.1	15.9	5.7	0.5
	40대	476	8.5	16.3	29.2	45.9	7.5	17.5	14.3	36.7	17.9	5.3	0.6
	50대 이상	721	9.6	9.2	37.8	41.1	10.6	23.6	17.2	35.5	7.9	6.7	0.5
학력	고졸 이하	412	12.6	14.0	33.7	41.9	8.2	23.4	14.4	31.9	11.9	6.9	0.7
	전문대졸	438	14.4	16.1	33.3	47.1	7.6	18.6	16.3	26.0	12.9	7.2	0.4
	대졸 이상	1,150	14.1	16.2	28.5	51.4	8.0	16.5	12.4	34.9	12.6	4.9	0.5
자녀 유무	자녀 있음	1,100	8.1	13.0	33.8	45.4	8.5	19.0	15.9	35.9	13.9	6.1	0.2
	자녀 없음	900	21.1	19.2	26.7	52.4	7.2	17.6	10.8	27.6	10.8	5.5	0.8
소득 활동유무	취업자	1,243	13.0	16.7	28.5	46.9	7.7	18.4	14.4	35.2	13.7	5.0	0.4
	임금근로자	866	13.6	17.5	28.1	47.8	7.5	17.4	14.2	35.5	13.8	4.1	0.5
	비임금근로자	377	10.0	12.6	30.8	42.3	8.8	23.7	15.5	33.4	12.9	9.7	0.0
	미취업자	757	15.1	14.2	33.9	51.0	8.3	18.3	12.6	27.7	10.7	7.1	0.6
응답자 유형	유형1	561	8.7	15.7	30.3	44.8	8.4	19.8	17.8	35.7	13.8	4.5	0.3
	유형2	682	16.4	17.4	27.2	48.5	7.1	17.4	11.7	34.8	13.6	5.4	0.5
	유형3	329	9.4	12.0	40.3	46.7	8.7	18.7	14.9	30.3	11.2	6.9	0.7
	유형4	104	10.4	13.0	39.0	49.5	13.4	17.1	6.5	28.6	14.4	8.0	0.0
	유형5	240	20.3	15.3	28.7	55.9	5.3	18.6	12.8	25.3	9.9	6.0	0.9
	유형6	84	28.8	21.2	17.3	55.5	9.5	17.6	10.4	23.1	6.7	9.9	0.0
지역	경기남부	1,259	13.6	15.1	30.8	49.1	7.7	17.8	14.2	32.4	12.9	5.7	0.5
	경기북부	741	14.5	17.4	30.2	46.6	8.7	20.0	12.3	32.0	11.4	6.2	0.3

주: 1) ① 성차별을 없애기 위한 노력
 2) ② 장시간 일하는 문화 개선
 3) ③ 양질의 시간제 일자리 확대
 4) ④ 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성(유연근무제, 육아휴직 활용 등)
 5) ⑤ 직업 및 경력 설계와 취업 상담 지원
 6) ⑥ 정부 지원 일자리 확대
 7) ⑦ 여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화
 8) ⑧ 민고 말길 수 있는 보육시설 확충
 9) ⑨ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
 10) ⑩ 창업지원(새일센터 등의 창업관련 무료교육,창업 컨설팅, 창업 자금 지원 등)
 11) ⑪ 기타: 일자리의 다양화, 임금 인상 등

라. 플랫폼 일자리 지원 정책

최근 확대되고 있는 플랫폼 일자리에서 여성들이 안정적으로 일하기 위해서 필요한 정책에 대해서는 사회적 보호 체계 확대(36.7%), 표준계약서 등 공정거래 기반 마련(28.9%), 플랫폼 노동의 경력인정 방안 마련(16.0%), 플랫폼 노동자에 대한 직업훈련(14.8%) 등의 순으로 나타났다. 플랫폼으로 일한 경험이 있는 응답자의 경우 표준계약서 등 공정거래 기반 마련이 34.5%로 상대적으로 높았다. 학력별로는 고졸 이하의 경우 사회적 보호체계 확대, 대출 이상은 표준계약서 등 공정거래 기반 마련이 상대적으로 높았다.

[표 5-116] 플랫폼 일자리 여성 지원 정책

(단위: 명, %)

구분		사례수	사회적 보호체계 확대	이해대변 조직 결성 지원	표준 계약서 등 공정거래 기반 마련	플랫폼 노동자 직업훈련	플랫폼 노동의 경력인정 방안 마련	기타
전체		2,000	36.7	2.4	28.9	14.8	16.0	1.2
연령	20대	380	38.9	1.9	31.1	12.2	15.0	0.9
	30대	423	34.8	3.4	31.7	13.4	15.4	1.3
	40대	476	35.5	2.7	28.8	14.1	17.6	1.3
	50대 이상	721	37.5	2.0	26.3	17.2	15.8	1.3
학력	고졸 이하	412	42.9	2.7	21.1	17.4	14.1	1.8
	전문대졸	438	36.4	1.8	28.2	16.0	16.3	1.3
	대출 이상	1,150	34.5	2.6	32.0	13.4	16.6	1.0
자녀 유무	자녀 있음	1,100	37.4	1.8	27.7	15.9	16.0	1.1
	자녀 없음	900	35.8	3.2	30.4	13.3	16.0	1.3
소득 활동 유무	취업자	1,243	36.4	3.1	28.8	14.8	15.7	1.2
	임금근로자	866	36.7	3.0	29.2	14.7	15.1	1.4
	비임금근로자	377	35.1	3.7	26.8	15.7	18.4	0.3
	미취업자	757	37.1	1.4	29.0	14.7	16.6	1.2
플랫폼 일 경험	경험 있음	722	33.5	2.6	34.5	11.5	16.4	1.5
	경험 없음	1,194	38.2	2.4	26.0	17.0	15.4	1.1
응답자 유형	유형1	561	36.5	4.3	29.3	14.4	14.5	1.1
	유형2	682	36.4	2.2	28.4	15.1	16.6	1.3
	유형3	329	34.9	0.7	29.8	16.4	17.0	1.3
	유형4	104	38.9	0.6	27.2	18.9	14.4	0.0
	유형5	240	38.0	2.4	30.2	12.3	15.3	1.7
	유형6	84	41.1	1.9	24.9	9.8	21.6	0.7
지역	경기남부	1,259	36.8	2.6	28.4	14.7	16.5	1.1
	경기북부	741	36.4	2.0	30.3	15.1	14.7	1.6

주: (기타) 성차별을 줄이기 위한 노력, 정규직 일자리 확대, 유연근무제 확대, 양질의 일자리 제공, 연령제한을 없애려는 노력, 육아휴직 대체 지원, 임금 인상, 근로자를 위한 지원, 없음, 모름 등

마. 경기도 여성취업지원 정책

다음은 경기도 여성취업관련 기관 및 관련 플랫폼에 대한 인지도, 이용경험, 향후 이용 의향을 조사한 결과이다.

우선, 응답자의 75.7%가 여성인력개발센터라는 기관에 대해 들어본 적이 있는 것으로 나타났다. 여성새로일하기센터는 36.6%, 여성노동자복지센터는 29.8%로 나타났다. 해당 기관에 대해 들어본 적이 있는 응답자 중에서 해당 기관을 이용한 경험은 16.2%~27.3%로 조사되었다. 그러나 향후 이용 의향은 60.2%~75.6%로 매우 높게 나타났다. 이러한 사실은 향후 경기도의 여성취업 지원기관에 대한 홍보를 강화하고, 여성들의 특성을 반영한 다양한 사업을 보다 적극적으로 추진하는 것이 필요함을 시사한다.

[표 5-117] 경기도 여성취업지원 기관 향후 이용 의향

(단위: 명, %)

구분	인지도				향후 이용 의향				
	사례수	들어봄	이용 경험		사례수	전혀 없음	별로 없음	약간 있음	매우 있음
			사례수	있음					
여성새로일하기센터	2,000	36.6	734	24.1	2,000	6.8	24.5	54.2	14.5
여성인력개발센터	2,000	75.7	1511	27.3	2,000	6.2	18.2	53.6	22.0
여성노동자복지센터	2,000	29.8	588	16.2	2,000	8.1	31.7	46.2	14.0

다음으로 경기도에서 운영하는 여성 취업 관련 플랫폼에 대한 인지도를 조사한 결과 7.3%~32.3%로 나타났다. 해당 플랫폼을 들어본 적이 있는 응답자의 이용 경험은 꿈날개(47.2%), 잡아바(46.5%), 위라밸링크(28.5%), 꿈마루(18.6%) 순으로 나타났다. 관련 플랫폼에 대한 향후 이용 의향은 52.0%~73.9%로 상당히 높은 편이었다.

[표 5-118] 경기도 여성취업지원 플랫폼 향후 이용 의향

(단위: 명, %)

구분	인지도				향후 이용 의향				
	사례수	들어봄	이용 경험		사례수	전혀 없음	별로 없음	약간 있음	매우 있음
			사례수	있음					
꿈날개 (온라인 여성경력개발센터)	2,000	9.3	181	47.2	2,000	8.1	26.9	45.6	19.5
꿈마루 (경기도 여성창업플랫폼)	2,000	10.2	213	18.6	2,000	13.5	34.5	36.9	15.1
잡아바 (경기도 일자리플랫폼)	2,000	32.3	649	46.5	2,000	6.6	19.6	51.7	22.2
위라밸링크 (경기도 일생활균형지원플랫폼)	2,000	7.3	141	28.5	2,000	7.7	25.3	49.5	17.4

경기도에서 자체적으로 추진하고 있는 경력보유여성 지원 관련 사업 중 재취업에 가장 도움이 되는 사업으로는 ‘중장년 여성 취업 지원’이 41.0%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 ‘경기여성 취업지원금(24.5%)’, ‘디딤돌 취업 지원(19.4%)’, ‘고학력 고숙련 여성 취업 지원(12.2%)’ 등의 순으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 50대 이상과 40대는 중장년 여성 취업 지원, 20대와 30대는 경기여성취업지원금과 디딤돌 취업지원 사업에 대한 응답률이 상대적으로 높았다. 학력별로는 고졸이하는 경기여성 취업지원금, 전문대졸은 디딤돌 취업지원, 대졸 이상은 고학력 고숙련 여성 취업지원이 차지하는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-119] 경기도 경력보유여성 지원 사업 수요(1순위)

(단위: 명, %)

구분		사례수	경기여성 취업 지원금	고학력 고숙련 여성 취업 지원	디딤돌 취업지원	중장년 여성 취업지원	여성 취업 박람회	기타
전체		2,000	24.5	12.2	19.4	41.0	2.4	0.6
연령	20대	380	35.4	16.2	25.6	17.9	4.2	0.8
	30대	423	32.2	15.9	25.4	22.2	3.2	1.0
	40대	476	21.3	10.7	16.8	50.1	0.6	0.5
	50대 이상	721	17.1	9.3	14.7	56.4	2.1	0.3
학력	고졸 이하	412	28.7	5.8	16.4	44.9	3.1	1.1
	전문대졸	438	24.8	8.0	22.8	42.1	2.3	0.0
	대졸 이상	1,150	22.8	16.2	19.0	39.1	2.1	0.6
자녀 유무	자녀 있음	1,100	21.6	10.1	17.3	49.1	1.5	0.3
	자녀 없음	900	28.1	14.9	22.0	30.6	3.4	1.0
소득 활동 유무	취업자	1,243	24.0	12.7	21.1	39.2	2.5	0.6
	임금근로자	866	24.1	13.0	21.9	37.7	2.6	0.6
	비임금근로자	377	23.2	11.0	16.7	46.8	1.7	0.6
	미취업자	757	25.3	11.5	16.7	43.8	2.1	0.6
응답자 유형	유형1	561	21.8	13.4	18.3	45.0	1.2	0.2
	유형2	682	25.7	12.1	23.2	34.6	3.4	0.9
	유형3	329	24.4	9.6	14.1	49.3	1.7	1.0
	유형4	104	26.9	6.0	18.2	44.3	4.5	0.0
	유형5	240	26.1	13.9	18.0	39.6	2.0	0.4
	유형6	84	24.6	19.3	21.4	33.4	1.2	0.0
지역	경기남부	1,259	24.3	12.6	20.0	40.2	2.4	0.4
	경기북부	741	25.1	11.2	17.4	43.2	2.1	1.1

주: (기타) 유연근무제 확대, 경력 연계가 가능한 기관 연계, 비혼여성 취업지원, 직장 내 차별 및 범죄에 대한 지원, 자녀돌봄 서비스 제공, 남자 육아휴직제 도입, 경기도 내 일자리 제공, 주택 지원, 지원금 확대, 양질의 일자리 제공, 보기 문항 모두, 없음 등

[표 5-120] 경기도 경력보유여성 지원 사업 수요(1+2순위)

(단위: 명, %)

구분		사례수	경기여성 취업 지원금	고학력 고숙련 여성 취업 지원금	디딤돌 취업지원	중장년 여성 취업지원	여성 취업 박람회	기타
전체		2,000	44.3	24.8	40.1	68.1	9.9	0.9
연령	20대	380	51.5	32.0	48.1	47.3	9.5	0.8
	30대	423	50.5	31.4	48.6	42.6	12.1	1.5
	40대	476	42.8	22.8	38.1	79.3	6.6	0.7
	50대 이상	721	38.5	19.1	33.0	84.8	11.2	0.8
학력	고졸 이하	412	52.6	12.1	35.5	73.3	12.6	1.5
	전문대졸	438	49.4	17.1	45.6	66.1	9.4	0.3
	대졸 이상	1,150	39.4	32.5	39.7	67.0	9.2	1.0
자녀 유무	자녀 있음	1,100	43.8	21.0	36.4	76.2	9.5	0.6
	자녀 없음	900	45.0	29.7	44.8	57.8	10.5	1.3
소득 활동 유무	취업자	1,243	42.4	26.2	42.6	67.0	9.9	1.0
	임금근로자	866	41.9	27.4	43.8	65.1	9.6	0.9
	비임금근로자	377	45.4	20.1	36.5	76.5	11.3	1.3
	미취업자	757	47.3	22.7	36.2	69.9	10.1	0.9
응답자 유형	유형1	561	41.2	27.1	38.5	73.8	9.6	0.7
	유형2	682	43.4	25.5	45.8	61.7	10.1	1.1
	유형3	329	47.6	21.2	34.1	75.4	7.8	1.1
	유형4	104	51.9	19.0	34.0	71.1	8.2	0.6
	유형5	240	45.5	24.1	37.1	63.3	16.0	1.1
	유형6	84	46.0	29.9	45.1	66.2	3.8	0.0
지역	경기남부	1,259	44.2	24.8	40.9	67.2	10.2	0.8
	경기북부	741	44.8	25.1	37.9	70.7	9.1	1.3

주: (기타) 자녀돌봄 서비스 제공, 경력 연계가 가능한 기관 연계, 유연근무제 확대, 재취업 여성을 고용한 기업에 대한 지원, 비혼여성 취업 지원, 직장 내 차별 및 범죄에 대한 지원, 남자 육아휴직제 도입, 경기도 내 일자리 제공, 주택 지원, 지원금 확대, 실질적으로 도움이 되는 사업, 보기 문항 모두, 없음 등

마지막으로 경기도에서 추진하고 있는 여성 창업 지원 사업 중에서 가장 도움이 되는 사업으로는 창업지원센터 운영이 30.6%로 가장 높았다. 다음으로는 여성창업 플랫폼 운영(18.2%), 여성창업 통합 홈페이지 운영(16.0%), 경력기반형 여성창업 지원(14.8%), 창업성장센터 운영(10.2%), 시군 여성창업 플랫폼 운영 지원(9.4%)이 고르게 응답되었다.

[표 5-121] 경기도 여성창업 지원 사업 수요(1순위)

(단위: 명, %)

구분		사례수	여성창업 통합 홈페이지 운영	여성창업 플랫폼 (꿈마루) 운영	시군 여성창업 플랫폼 운영 지원	창업지원 센터 운영	창업성장 센터 운영	경력 기반형 여성창업 지원	기타
전체		2,000	16.0	18.2	9.4	30.6	10.2	14.8	0.9
연령	20대	380	12.4	22.3	9.7	31.1	8.3	14.9	1.3
	30대	423	14.8	22.8	8.3	27.3	9.9	15.9	1.1
	40대	476	17.5	17.6	8.2	30.5	12.4	13.5	0.3
	50대 이상	721	17.4	14.1	10.6	32.2	9.8	14.9	0.9
학력	고졸 이하	412	17.3	17.2	9.8	31.2	8.7	13.8	1.9
	전문대졸	438	16.5	20.6	8.5	28.2	12.8	12.5	0.9
	대졸 이상	1,150	15.3	17.6	9.5	31.3	9.7	16.0	0.5
자녀 유무	자녀 있음	1,100	17.8	16.1	9.6	30.9	11.1	13.7	0.7
	자녀 없음	900	13.7	20.9	9.1	30.2	8.9	16.2	1.0
소득 활동 유무	취업자	1,243	16.4	18.1	10.3	29.4	10.4	14.4	1.0
	임금근로자	866	16.2	18.2	10.5	28.6	10.5	14.8	1.1
	비임금근로자	377	17.5	17.4	9.1	33.1	10.1	12.1	0.6
	미취업자	757	15.3	18.4	7.9	32.5	9.7	15.4	0.7
응답자 유형	유형1	561	16.6	19.7	8.8	29.9	10.0	14.0	1.1
	유형2	682	16.3	16.8	11.5	29.0	10.8	14.6	1.0
	유형3	329	16.9	15.6	8.8	33.0	11.5	13.0	1.2
	유형4	104	12.6	22.8	5.4	33.8	8.4	17.0	0.0
	유형5	240	14.9	19.0	9.2	31.7	8.8	16.2	0.2
	유형6	84	13.8	22.6	3.6	31.5	7.0	20.7	0.7
지역	경기남부	1,259	16.0	18.1	9.7	30.7	10.3	14.4	0.9
	경기북부	741	16.0	18.5	8.5	30.4	9.9	15.9	0.7

주: (기타) 자녀돌봄 서비스 제공, 남성 육아휴직제 도입, 지원금 확대, 법률적 지원, 보기 문항 모두, 모름, 없음 등

[표 5-122] 경기도 여성창업 지원 사업 수요(1+2순위)

(단위: 명, %)

구분		사례수	여성창업 통합 홈페이지 운영	여성창업 플랫폼 (꿈마루) 운영	시군 여성창업 플랫폼 운영 지원	창업지원 센터 운영	창업성장 센터 운영	경력 기반형 여성창업 지원	기타
전체		2,000	24.6	34.3	16.8	50.4	31.5	31.1	1.0
연령	20대	380	19.3	37.5	17.7	53.8	29.8	31.5	1.3
	30대	423	22.3	39.9	15.1	47.9	30.7	30.7	1.2
	40대	476	25.3	35.1	13.9	51.5	35.2	30.8	0.7
	50대 이상	721	27.9	29.0	19.2	49.5	30.3	31.3	0.9
학력	고졸 이하	412	27.0	31.1	18.0	50.5	29.3	29.1	1.9
	전문대졸	438	24.5	37.4	17.4	48.4	34.0	28.7	1.0
	대졸 이상	1,150	23.7	34.2	16.1	51.2	31.3	32.7	0.7
자녀 유무	자녀 있음	1,100	26.7	32.4	17.3	49.4	32.5	30.1	0.9
	자녀 없음	900	21.9	36.7	16.1	51.8	30.3	32.4	1.2
소득 활동 유무	취업자	1,243	24.9	33.8	17.5	48.9	33.3	30.2	1.2
	임금근로자	866	24.4	34.0	17.5	48.4	34.1	30.4	1.1
	비임금근로자	377	27.5	33.2	17.3	52.0	29.2	28.9	1.5
	미취업자	757	24.1	34.9	15.7	52.8	28.7	32.5	0.8
응답자 유형	유형1	561	26.0	34.9	14.1	50.0	34.2	28.7	1.3
	유형2	682	24.1	33.0	20.2	48.2	32.6	31.3	1.0
	유형3	329	25.1	31.9	18.1	51.6	31.5	27.7	1.4
	유형4	104	19.9	42.7	10.4	48.3	37.5	32.9	0.0
	유형5	240	24.9	35.9	16.9	55.0	23.5	34.0	0.2
	유형6	84	22.6	34.1	8.8	56.5	21.6	47.2	0.7
지역	경기남부	1,259	24.3	34.2	17.3	49.4	32.7	30.4	1.0
	경기북부	741	25.3	34.3	15.3	53.5	28.0	33.3	1.0

8. 2021년 조사 결과 비교

앞서 설명한 바와 같이 올해 조사 대상은 2021년 조사 대상과 차이가 있다. 즉, 2021년에는 경력단절 경험이 있는 25~54세 여성을 대상으로 하였고, 이때 경력단절 사유에는 ‘혼인, 임신·출산, 육아, 가족구성원의 돌봄’이 해당되었다. 그러나 올해 조사는 경력단절 경험이 있는 경우로 조사대상을 한정하지 않았고, 연령도 20~64세로 확대하였다. 법개정에 따라 경력단절 사유에 ‘근로조건’이 포함되었다. 이처럼 조사대상이 다르고, 이에 따라 표본설계 방식에 차이가 있어 2024년 조사 결과를 2021년과 직접적으로 비교하는 것은 한계가 있다.

다만, 경기도에서 3년마다 실시하는 조사의 성격을 고려해서 2024년 응답자 2,000명 중에서 ‘2021년과 동일한 사유로 경력단절을 한 경험이 있는 25~54세 여성(556명)’으로 한정해서 가능한 항목 중 결과를 비교 분석하였다¹¹⁾.

가. 경력단절 당시 일자리와 구직활동 경험

경력단절 당시 사업체 규모는 1~4인이 18.6%로 2021년(13.3%)에 비해 다소 높은 비율을 차지한 반면, 500인 이상은 7.1%로 2021년(10.9%)에 비해 다소 낮았다.

[표 5-123] 경력단절 당시 사업체 규모(2018,2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	1-4	5-9	10-29	30-99	100-299	300-499	500 이상	잘 모르겠음
2018년 전체	1,000	11.6	18.3	23.2	16.1	13.8	3.6	10.2	3.2
2021년 전체	1,000	13.3	21.0	24.4	15.4	8.9	3.9	10.9	2.2
2024년 전체	484	18.6	18.0	23.8	15.4	9.8	2.4	7.1	4.8

주: 경력단절 당시 ‘임금노동자와 자영업자만을 대상으로 함

11) 코로나19가 여성들의 일자리에 대한 인식에 미친 영향을 이러한 조사 결과로 유추하거나 해석하는 것은 어려운 일이다. 다만, 참고로 2021년은 코로나19가 사회적으로 확대되던 시기에 조사를 실시하였고, 2024년 현재는 코로나19라는 전대미문의 전염병을 경험한 이후에 실시한 조사라는 점을 밝힌다.

경력단절 당시 일자리의 종사상지위는 전일제가 93.4%로 2021년 91.4%에 비해 다소 많았다.

[표 5-124] 경력단절 당시 일자리 종사상 지위(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	전일제	시간제
2021년 전체	939	91.4	8.6
2024년 전체	458	93.4	6.6

주: 경력단절 당시 '임금노동자만을 대상으로 함

경력단절 당시 일자리가 계약직인 비율은 2024년 32.5%로 2021년 27.2%, 2018년 25.7%에 비해 높았다.

[표 5-125] 경력단절 당시 일자리 고용계약기간 설정 여부(2018,2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	정했음	정하지 않았음
2018년 전체	947	25.7	74.3
2021년 전체	939	27.2	72.8
2024년 전체	458	32.5	67.5

주: 경력단절 당시 '임금노동자만을 대상으로 함

경력단절 이후 첫 번째 일자리에 취업하기까지 소요된 기간은 2024년의 경우 6개월 미만 이 25.7%로 2021년 17.2%에 비해 높은 비율을 차지했다. 반면, 2년 이상은 2024년 조사에 서는 35.0%로 2021년 44.6%에 비해 감소하였다.

[표 5-126] 경력단절 이후 첫 번째 일자리 취업까지 소요된 기간(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	6개월 미만	6개월-1년 미만	1-2년미만	2년 이상
2021년 전체	688	17.2	20.2	18.0	44.6
2024년 전체	430	25.7	22.6	16.7	35.0

주: 경력단절 이후 한 번이라도 재취업한 경험이 있는 응답자만을 대상으로 함

경력단절 이후 재취업을 위한 주된 구직경로 중 공공취업알선 기관은 2021년 23.3%에서 2024년 30.7%로 증가하였다. 반면, 친척·친구·동료와 같은 지인을 통한 비공식적 구직경로 를 활용한 비율은 2021년 18.9%에서 2024년 12.8%로 감소하였다.

[표 5-127] 경력단절 이후 재취업을 위한 주된 구직경로(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	공공 취업 알선기관	민간 취업 알선기관	대중매체	학교, 학원	친척, 친구, 동료	기타
2021년 전체	821	23.3	41.9	10.2	4.0	18.9	1.7
2024년 전체	479	30.7	45.1	7.7	1.6	12.8	2.1

주: 경력단절 이후 한 번이라도 재취업한 경험이 있거나 적극적 구직활동을 경험한 응답자만을 대상으로 함

다음은 자신의 능력으로 취업가능한 일자리에 취업할 경우에 가장 고려한 직장 선택의 요건에 대한 조사결과이다. 2024년 조사의 경우 유연한 근무환경이 41.4%로 2021년 27.2%에 비해 현저히 높았다. 출퇴근 거리(시간, 교통)도 2024년 26.9%로 2021년 22.0%에 비해 높아졌다. 반면, 필요한 수준의 수입은 2021년 21.6%에서 2024년 13.8%, 일자리의 안정성은 2024년 9.5%로 2021년 19.1%에 비해 낮아졌다.

[표 5-128] 취업 시 가장 고려한 직장 선택의 요건(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	필요한 수준의 수입	일자리 안정성	유연한 근무환경	출퇴근 거리 (시간, 교통)	정시퇴근 가능성	기타
2021년 전체	821	21.6	19.1	27.2	22.0	8.8	1.3
2024년 전체	479	13.8	9.5	41.4	26.9	7.8	0.6

주: 경력단절 이후 한 번이라도 재취업한 경험이 있거나 적극적 구직활동을 경험한 응답자만을 대상으로 함

경력단절을 경험한 이후 구직활동 과정에서 가장 큰 애로사항으로는 2024년의 경우 자녀 양육 등으로 구직활동 시간확보 어려움이 49.2%로 2021년 31.9%에 비해 높았다.

[표 5-129] 구직활동 과정에서 가장 큰 애로사항(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	사회 적응에 대한 자신감 부족	일자리 정보 부족	취업 알선 부족	취업에 필요한 기술 부족	일자리 경험이나 능력 부족	임금 외 원하는 노동조건 일자리 부족	재양육 등으로 구직활동 시간확보 어려움	기타	애로 사항 없었음
2021년 전체	821	17.1	9.5	4.8	8.4	12.7	11.6	31.9	1.5	2.7
2024년 전체	479	15.8	3.2	1.3	5.9	12.1	7.8	49.2	3.1	1.5

주: 경력단절 이후 한 번이라도 재취업한 경험이 있거나 적극적 구직활동을 경험한 응답자만을 대상으로 함

나. 미취업여성 희망 일자리

다음은 조사 당시 미취업여성에게 본인의 능력으로 취업가능한 일자리로 취업할 경우 가장 고려하는 직장 선택의 요건을 질문한 결과이다. 유연한 근무환경은 2021년에도 36.0%로 가장 높은 비율을 차지했는데, 2024년에는 48.1%로 더욱 증가하였다. 반면, 일자리의 안정성은 2021년 13.6%에서 2024년 8.2%로, 필요한 수준의 수입도 2021년 18.0%에서 2024년 13.6%로 다소 감소하였다.

[표 5-130] 취업 시 가장 고려하는 직장 선택의 요건(미취업여성)(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	필요한 수준의 수입	일자리 안정성	유연한 근무환경	출퇴근 거리 (시간, 교통)	정시퇴근 가능성	기타
2021년 전체	500	18.0	13.6	36.0	21.2	10.2	1.0
2024년 전체	244	13.6	8.2	48.1	22.2	7.9	-

향후 취·창업시 희망하는 소득에 대해서는 평균으로 보면 2024년은 240만원으로 2021년 239만원으로 큰 차이가 나지는 않았다. 그러나 임금구간별로 살펴보면, 300만원 이상을 희망하는 비율이 2024년 28.9%로 2021년 18.8%에 비해 크게 증가하였다.

[표 5-131] 향후 취·창업 시 희망하는 월 수입(2018,2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	100만원 미만	100-200만원 미만	200-300만원 미만	300만원 이상	평균
2018년 전체	500	1.6	44.0	41.8	12.9	199.04
2021년 전체	500	1.0	24.2	56.0	18.8	239.19
2024년 전체	244	1.7	18.8	50.6	28.9	240.51

다. 정책수요

다음은 조사 당시 취업 중인 여성들에게 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경을 질문한 결과이다. 유연근무제 도입과 확대가 2024년에는 26.7%로 2021년 20.6%에 비해 높은 비율을 차지했다. 또한 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성(2024년 18.7%, 2021년 13.0%)과 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충(2024년 16.0%, 2021년 13.4%)도 다소 높아졌다. 반면, 10시~4시 시간제 노동 확대는 2021년에는 11.6%를 차지했으나, 2024년에는 5.5%로 감소하였다. 성차별을 없애기 위한 노력도 2021년 9.6%에서 2024년에는 4.0%로 낮아졌다.

[표 5-132] 취업여성의 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
2021년 전체	500	9.6	13.0	20.6	13.0	6.2	13.4	4.4	6.2	0.8	0.6	11.6	0.6
2024년 전체	312	4.0	13.1	26.7	18.7	4.7	16.0	4.5	4.5	2.0	0.2	5.5	-

- 주: 1) ① 성차별을 없애기 위한 노력
 2) ② 장시간 일하는 문화 개선
 3) ③ 유연근무제 도입과 확대
 4) ④ 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성
 5) ⑤ 산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성
 6) ⑥ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
 7) ⑦ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
 8) ⑧ 지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원
 9) ⑨ 관련 법/제도에 대한 감독 강화
 10) ⑩ 학교 교육시간 확대
 11) ⑪ 10시~4시 시간제 노동 확대
 12) ⑫ 기타

다음은 조사 당시 미취업 상대인 여성들에게 경력보유(단절)여성의 취·창업 지원을 위해 필요한 정부 정책을 질문한 결과이다. 2024년 조사결과에서는 유연근무제, 육아휴직 활용 등 일·생활 균형이 가능한 기업문화 조성이 31.7%로 2021년 18.4%에 비해 현저하게 높았다. 반면, 장시간 일하는 문화개선은 2021년 15.4%에서 2024년 6.7%로 감소하였다. 이는 '주 52시간제'로 대변되는 시간외 근무 제한으로 인해서 장시간 일하는 문화가 다소 개선된 반면, 코로나19 등을 겪으면서 유연근무제 등 일·생활 균형의 중요성을 더욱 체감하게 된 결과가 반영된 것이라고 추정된다.

[표 5-133] 경력보유(단절)여성의 취·창업을 위해 필요한 정부 정책(1순위)(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
2021년 전체	500	5.4	15.4	27.2	18.4	2.6	7.6	7.0	9.2	4.0	3.0	0.2
2024년 전체	244	5.0	6.7	23.7	31.7	3.6	6.7	3.2	12.8	3.9	2.7	-

- 주: 1) ① 성차별을 없애기 위한 노력
 2) ② 장시간 일하는 문화 개선
 3) ③ 양질의 시간제 일자리 확대
 4) ④ 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성(유연근무제, 육아휴직 활용 등)
 5) ⑤ 직업 및 경력 설계와 취업 상담 지원
 6) ⑥ 정부 지원 일자리 확대
 7) ⑦ 여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화
 8) ⑧ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
 9) ⑨ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
 10) ⑩ 창업지원(새일센터 등의 창업관련 무료교육, 창업 컨설팅, 창업 자금 지원 등)
 11) ⑪ 기타

다음으로 경기도에서 자체적으로 추진 중인 경력보유여성 지원 사업 중에서 재취업에 가장 도움이 되는 사업은 무엇이라고 생각하는지 조사한 결과이다. 2021년에는 중장년여성 취업지원(29.4%)과 경기여성취업지원금 사업(29.2%)이 비슷하게 높은 비율을 차지했다. 그러나 2024년 조사에서는 경기여성취업지원금 사업은 25.2%로 비슷한 비율을 나타냈으나, 중장년 여성 취업지원 사업이 46.3%로 크게 증가했다. 반면, 고학력 고숙련 여성취업지원 사업은 2021년 14.8%에서 2024년 7.7%로 감소하였다.

[표 5-134] 경기도 경력보유여성 지원 사업 수요(1순위)(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	경기여성 취업 지원금	고학력 고숙련 여성 취업 지원	디딤돌 취업지원	중장년 여성 취업지원	여성 취업 박람회	기타
2021년 전체	500	29.2	14.8	19.6	29.4	2.0	5.0
2024년 전체	244	25.2	7.7	18.6	46.3	1.9	0.3

주: 2021년에는 '일하는 가정 주거공간개선(정리수납) 지원(일하는 여성의 가사노동부담완화 및 중장년 일자리 창출)' 보기가 있었으나 사업 일몰로 2024년 보기에서는 삭제됨. 2021년 해당 보기의 응답률은 기타에 포함함(5.0%)

마지막으로 경기도에서 추진 중인 여성창업 지원 사업 중에서 가장 도움이 되는 사업은 무엇이라고 생각하는지 질문한 결과이다. 창업지원센터 운영이 2024년에는 32.3%로 2021년 21.4%에 비해 증가했다.

[표 5-135] 경기도 여성창업 지원 사업 중 창업 수요(1순위)(2021,2024)

(단위: 명, %)

구분	사례수	여성창업 통합 홈페이지 운영	여성창업 플랫폼 (꿈마루) 운영	시군 여성창업 플랫폼 운영 지원	창업지원 센터 운영	창업성장 센터 운영	경력 기반형 여성창업 지원	기타
2021년 전체	500	15.8	24.6	8.2	21.4	11.0	18.6	0.4
2024년 전체	244	17.0	17.4	5.7	32.3	13.0	14.6	-



VI

결론

1. 주요 조사 결과 및 시사점
2. 정책 방향

1. 주요 조사 결과 및 시사점

가. 2024년 조사 개요

본 조사는 경기도 차원에서 실시하는 ‘경력보유여성등의 경제활동 실태조사’로서 2018년, 2021년에 이어 세 번째로 실시된 조사이다. 이번 조사는 2021년 12월 「경력단절여성법」이 「여성경제활동법」으로 전부 개정되면서 경력단절 사유에 ‘근로조건’이 추가된 이후 실시되는 첫 조사라는 점에서 기존의 조사와 차이가 있다.

2024년 조사 대상은 ‘경기도에 거주하는 20~64세 여성’이다. 2018년과 2021년 조사 대상(25~54세)에 비해 연령이 확대되었고, 과거 ‘경력단절 경험이 있는 여성’으로 한정하지는 않았다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 「여성경제활동법」이 전부 개정되어 향후 ‘경력단절여성등의 경제활동 실태조사’가 아닌 ‘여성의 경제활동 실태조사’를 실시하도록 하고 있다. 이에 경기도 여성의 전반적인 경제활동 실태를 파악하면서 동시에 ‘경력보유(단절)여성’의 실태와 특성을 파악할 수 있도록 하고자 했다.

둘째, 경력단절 사유에 ‘근로조건’이 추가됨에 따라 이전 조사에 비해 ‘경력보유(단절)여성’의 범위가 확대되었기 때문이다. 다만, 본 조사에서 경력단절 사유로서의 ‘근로조건’에는 임금, 노동시간, 휴가/휴직, 근무 장소(사업체 소재지), 업무 부담, 근로계약 기간 만료로 제한하였다. 이 외 기타 이유로 회사를 그만둔 경우, 해고·폐업 등 사업체 사정으로 그만둔 경우, 학업·이직·정년퇴직·건강 등 개인 사정으로 그만둔 경우는 제외하였다. 이는 한국 사회에서 ‘여성의 경력단절’은 일과 가정을 양립하기 어려운 조건에서 개인적 또는 노동시장 사유에서 발생해 온 맥락을 고려한 것이다. 다만, 계약직으로 일하는 여성들의 경우 임신, 출산 등으로 인해 근로계약이 갱신되지 않는 경우가 있어 ‘근로계약 기간 만료’는 경력단절 사유로서의 근로조건에 포함하였다.

이처럼 조사 목적과 대상이 변화함에 따라 조사 내용도 대폭 수정하였다. 다만, 이전 조사와의 비교를 위해 가능한 문항은 동일성을 유지하면서 새로운 문항을 추가하는 방식으로 구성하였다. 기본적으로 2021년 경기도 설문 문항 및 2022년 여성가족부 설문 문항 중에서 과거 경력단절 일자리에 대해 회고하는 문항은 축소하였고 반면, 현재 구직활동 및 정책 수요 등을 파악하는 문항은 확대하는 방향으로 수정하였다.

2024년 조사의 표본규모는 2,000명이다. 최종 응답자의 현재 및 과거 경제활동 이력에 따라 6가지 유형으로 구분할 수 있다. 현재 소득활동을 하면서, 경력단절 경험이 있는 여성(유형1)은 561명으로 전체의 28.1%를 차지했다. 다음으로 현재 소득활동을 하면서, 경력단절 경

험이 없는 여성(유형2)은 682명으로 전체의 34.1%를 차지했다. 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 있고 재취업 또는 구직활동 경험이 있는 여성(유형3)은 329명으로 전체의 16.4%를 차지했다. 넷째, 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 있고 재취업 또는 구직활동 경험이 없는 여성(유형4)은 104명으로 전체의 5.2%를 차지했다. 현재 소득활동을 하지 않으면서, 경력단절 경험이 없는 여성(유형5)은 240명으로 전체의 12%를 차지했다. 유형5의 경우 '혼인·임신·출산·육아·가족구성원의 돌봄·근로조건'을 이유로 직장을 그만둔 경험은 없으나 다른 이유로 직장을 그만둔 경험이 있는 현재 미취업자가 해당된다. 마지막으로 한 번도 소득활동을 한 적이 없는 여성(유형6)은 84명으로 전체의 4.2%를 차지했다.

[표 6-1] 응답자 유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	경력단절 경험 있음	경력단절 경험 없음	취업 경험 없음
전체		2,000	49.0	46.8	4.2
경제 활동 실태	현재 취업자	561	100.0 (유형1)	0.0	0.0
	현재 미취업자	682	0.0	100.0 (유형2)	0.0
	현재 미취업자(재취업 또는 구직활동 경험 있음)	329	100.0 (유형3)	0.0	0.0
	현재 미취업자(재취업 또는 구직활동 경험 없음)	104	100.0 (유형4)	0.0	0.0
	현재 미취업자	240	0.0	100.0 (유형5)	0.0
	취업 경험 없음	84	0.0	0.0	100.0 (유형6)

다음에서는 주요 조사 결과를 중심으로 요약하면서, 시사점을 살펴보고자 한다.

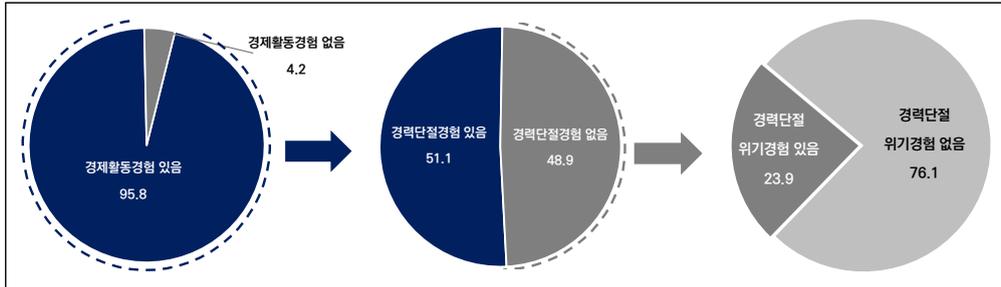
나. 경력단절 관련 실태와 시사점

과거 경제활동 경험이 있는 응답자 중에서 51.1%가 '혼인·임신·출산·육아·가족구성원의 돌봄·근로조건'을 이유로 경제활동을 중단한 경험이 있는 것으로 나타났다¹²⁾. 특히, 40대, 유배우자, 자녀가 있는 응답자의 경우 10명 중 7명 가까이가 경력단절을 경험한 것으로 나타났다.

12) 2022년 여성가족부의 조사에서는 취업 경험이 있는 여성 중 경력단절 유경험자는 45.1%로 나타났다. 다만, 여성가족부 조사의 경우 조사 시점도 다르지만, 조사 대상 여성의 연령이 24~54세이고, 경력단절 사유에 '근로조건'이 포함되지 않는 등 차이가 있다.

[그림 6-1] 경제활동 경험 및 경력단절 경험

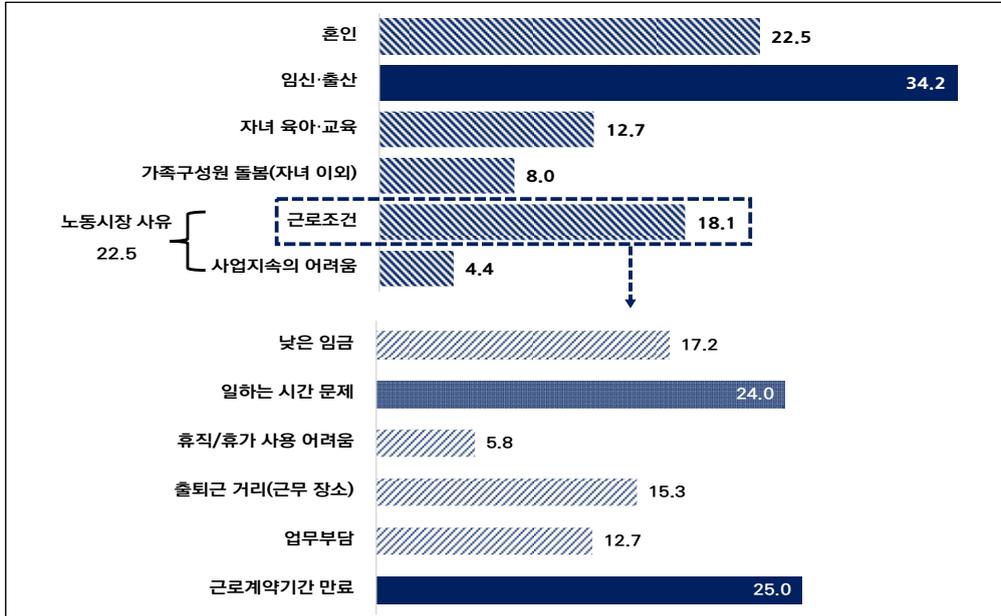
(단위: %)



경력단절 사유로는 임신·출산(34.2%), 혼인(22.5%), 근로조건(18.1%), 자녀 육아·교육(12.7%), 자녀 이외 가족구성원 돌봄(8.0%), 사업지속의 어려움(4.4%) 순으로 나타났다. 이에 따르면 노동시장 사유에 해당하는 ‘근로조건’과 ‘사업 지속의 어려움’이 전체의 22.5%를 차지했다¹³⁾.

[그림 6-2] 경력단절 당시 일자리를 그만둔 주된 이유(1순위)

(단위: %)



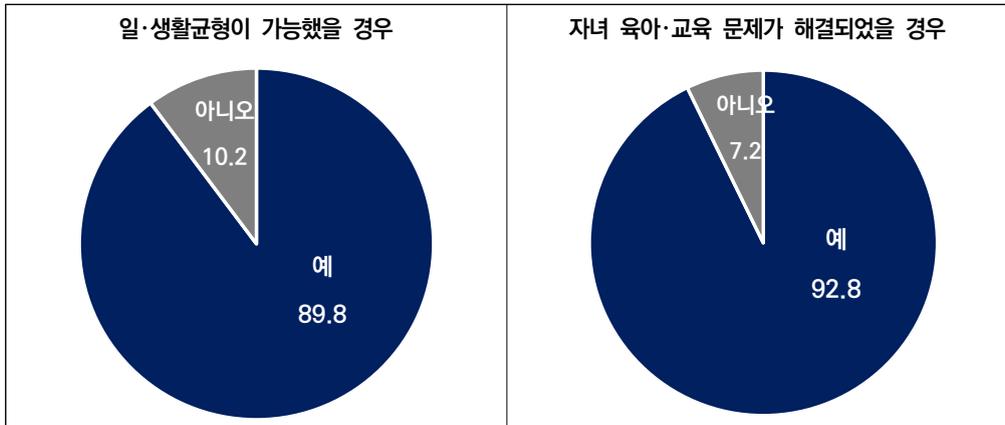
13) 경력단절 사유에 ‘근로조건’을 포함한 2023년 서울시 조사(국미애, 2023b)에서는 경력단절 사유를 ‘근로조건’으로 응답한 경우가 26.1%로 나타났다. 다만, 서울시 조사의 경우도 25~54세, 현재 미취업자만 조사하는 등 조사 대상에 차이가 있다.

경력단절 사유가 '근로조건'인 경우 구체적인 사유는 근로계약 기간 만료(25.0%), 장시간 노동, 유연근무 어려움 등 일하는 시간 문제(24.0%), 낮은 임금(17.2%), 출퇴근 거리(15.3%), 업무 부담(12.7%), 휴직/휴가 사용 어려움(5.8%) 순으로 나타났다.

경력단절 유경험자의 89.8%는 만약 경력단절 당시 일자리(사업체)가 일·생활 균형이 가능했다면, 일자리(사업체)를 그만두지 않았을 것이라고 답변했다. 이는 경력단절을 예방함에 있어 일과 생활의 균형이 가능한 일자리 환경을 만드는 것이 무엇보다 중요함을 시사한다. 비슷한 맥락에서 경력단절 사유가 '자녀 육아·교육'라고 답변한 응답자의 92.8%는 만약 자녀 육아 또는 교육 문제가 해결되었다면 일을 그만두지 않았을 것이라고 밝혔다. 이는 자녀가 있는 여성들의 경력유지를 위해서는 자녀 돌봄 등의 지원 정책이 중요함을 시사한다.

[그림 6-3] 경력단절 사유가 해결되었을 경우 일자리 지속 여부

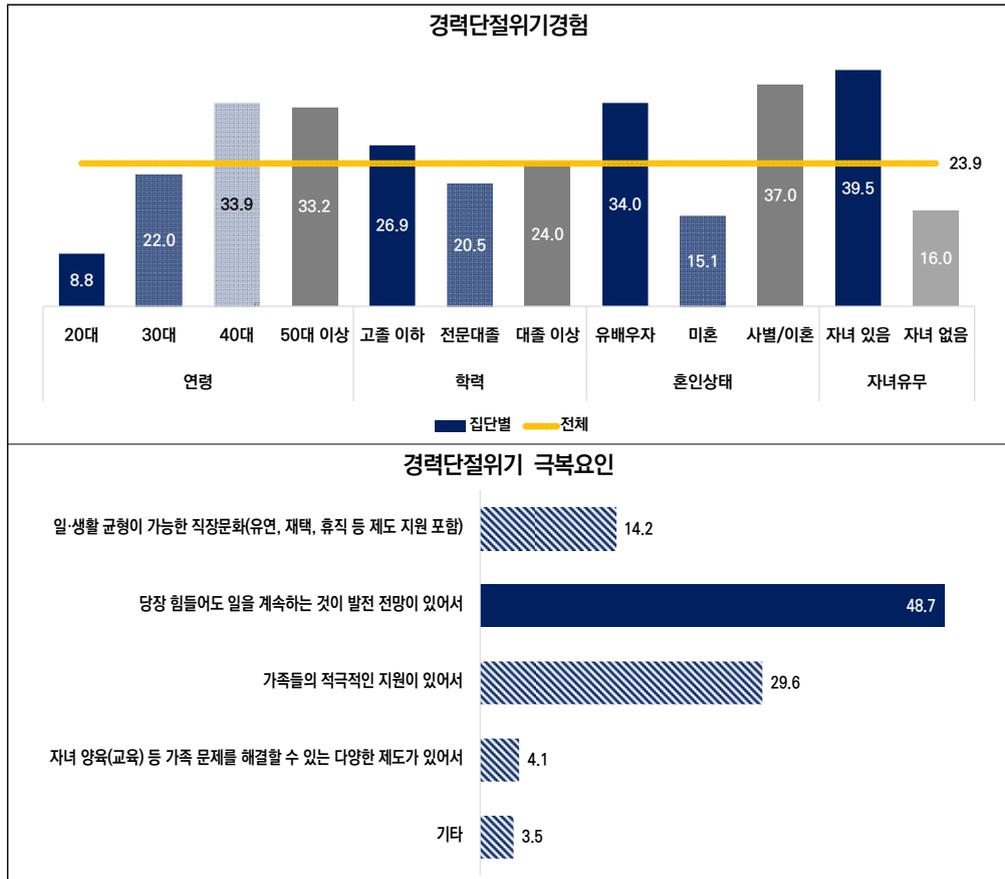
(단위: %)



한편, 경력단절 경험이 없는 응답자 중에서도 23.9%는 경력단절의 위기를 겪은 것으로 조사되었다. 40대 및 50대 이상, 유배우자 및 사별/이혼, 자녀가 있는 응답자의 경우 상대적으로 경력단절 위기를 겪은 비율이 높았다. 응답자들이 경력단절 위기를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인으로는 '당장 힘들어도 일을 계속하는 것이 발전 전망이 있어서'가 48.7%로 가장 높았다. 이는 경력단절을 예방하기 위해서는 무엇보다 일자리의 질이 중요하다는 사실을 시사한다. 다음으로는 가족들의 적극적인 지원이 있어서가 29.6%로 나타났는데, 유배우자, 자녀가 있는 여성의 응답률이 상대적으로 높았다. 이 외에는 일·생활 균형이 가능한 직장 문화(유연, 재택, 휴직 등 제도적 지원 포함)(14.2%), 자녀 양육(교육) 등 가족 문제를 해결할 수 있는 다양한 제도가 있어서(4.1%) 순으로 나타났다.

[그림 6-4] 경력단절 위기경험 및 극복요인

(단위: %)



여성들이 경제활동을 중단하게 되는 이유, 경력단절 위기를 극복할 수 있었던 이유가 다양한 것처럼 경력단절을 예방하기 위해서도 다양한 정책이 필요하다. 기본적으로는 일과 생활을 함께 유지할 수 있는 노동시장 환경을 만드는 것이 무엇보다 중요하다는 것이 이번 조사의 여러 항목에서 일관되게 나타난 결과였다. 경력보유(단절)여성의 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 적극적으로 추진하기를 바라는 정책을 조사한 결과에서도 ‘일·생활 균형이 가능한 기업문화 조성(29.3%)’이 가장 높게 나타났다. 다음으로는 ‘양질의 시간제 일자리 확대(18.3%)’, ‘믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충(13.1%)’, ‘성차별을 없애기 위한 노력(9.4%)’, ‘장시간 일하는 문화개선(8.9%)’, ‘정부 지원 일자리 확대(7.7%)’, ‘여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화(4.5%)’ 등의 순으로 나타났다.

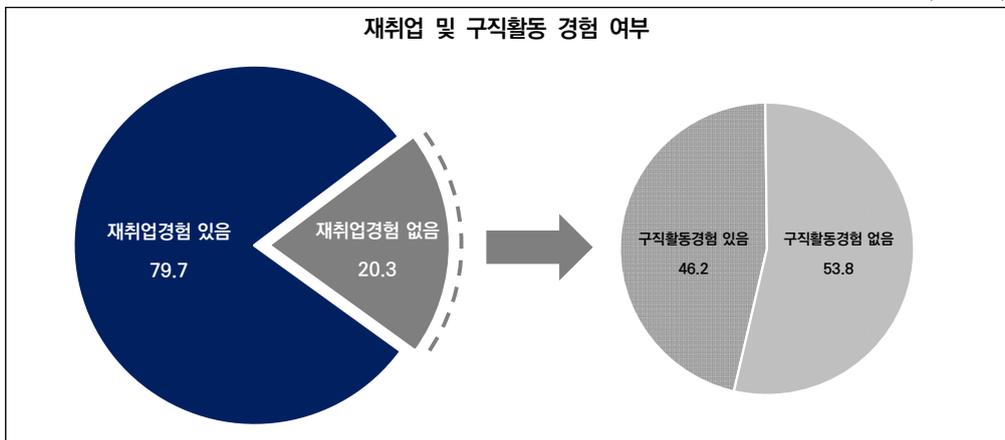
더 나아가 여성들이 여러 가지 어려움에도 경력을 유지할 수 있게 하는 중요한 요인이 ‘일자리의 질’이라는 사실을 확인할 수 있었다. 이는 현재 임금노동자로 일하는 여성에 대한 조사결과에서도 일관되게 확인되는 사실이다. 현재 임금노동자로 일하는 응답자의 36.1%는 현재 다니는 직장을 향후 1년 이내에 그만둘 의향이 있는 것으로 조사되었다. 퇴사를 생각하는 사유로 법에서 정한 경력단절 사유와 기타 개인 사유를 제시해 질문한 결과 법에서 정한 경력단절 사유에 해당하는 ‘근로조건(시간, 보수 등)’이 55.4%로 과반을 차지했다. 좀 더 구체적으로 근로조건을 확인한 결과, 응답자의 44.9%는 낮은 임금이 원인인 것으로 나타났다. 다음으로는 업무 부담(19.2%), 일하는 시간 문제(13.8%), 휴직/휴가 사용 어려움(8.4%), 근로계약 기간 만료(8.0%), 출퇴근 거리(5.8%) 순으로 나타났다. 40대의 경우 낮은 임금, 30대는 일하는 시간 문제, 50대 이상은 근로계약 기간 만료가 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 자녀가 있는 경우 휴가/휴직 사용의 어려움으로 퇴사를 고려하는 비율이 자녀가 없는 경우에 비해 높았다.

다. 재취업(구직활동) 실태와 시사점

경력단절 유경험자의 79.7%는 재취업 경험이 있는 것으로 조사되었다. 또한 재취업 경험이 없는 응답자의 46.2%는 재취업을 위해 적극적으로 구직활동을 했던 경험은 있는 것으로 나타났다.

[그림 6-5] 재취업 및 구직활동 경험

(단위: %)

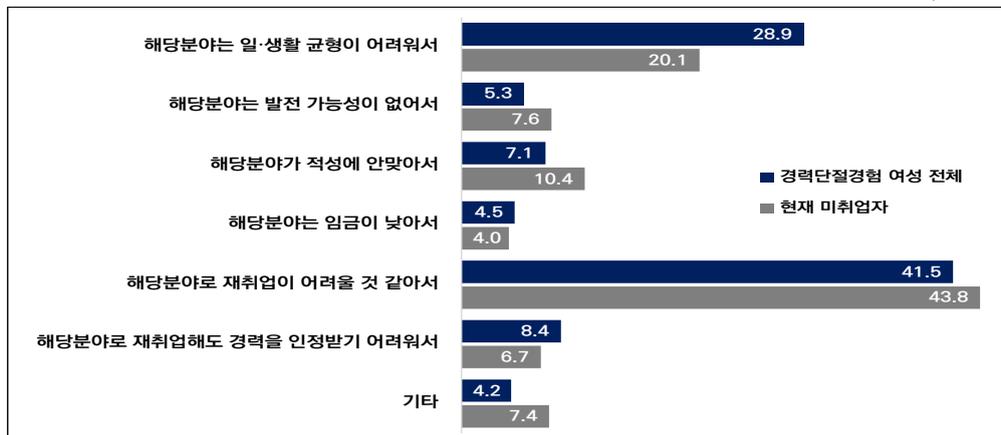


그런데 이들이 경력단절 이전과 유사한 분야(직종)로 재취업 또는 구직활동을 한 비율은 50.9%에 불과했다. 연령이 높을수록, 학력은 낮을수록 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 더욱 낮아졌다. 업종을 기준으로 살펴보면, 금융 및 보험업에서 일한 여성의 경우 경력단절 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 25.9%에 불과했다. 전문, 과학 및 기술서비스업에서 일한 여성도 유사 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 35.2%에 불과했다. 직종을 기준으로 살펴보면, 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 전문가 및 관련 종사자가 72.0%로 가장 높았고, 다음은 단순 노무종사자(57.4%), 관리자(52.2%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 전문 직종이거나 단순 직종을 제외하고는 이전 일자리와 유사한 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율이 상대적으로 낮았다. 이는 기본적으로는 해당 분야에서 일한 경험에서 나온 현실 인식이 반영된 결과라고 생각된다.

경력단절 경험이 있는 응답자들이 이전 일자리와 유사한 분야(직종)로 재취업(구직활동)을 하지 않은 이유로는 해당 분야 재취업이 어려울 것 같아서(41.5%), 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워(28.9%), 해당 분야로 재취업해도 경력을 인정받기 어려워서(8.4%), 해당 분야가 적성에 안 맞아서(7.1%), 해당 분야는 발전 가능성이 없어서(5.3%), 해당 분야는 임금이 낮아서(4.5%) 등의 순으로 나타났다. 특히, 자녀가 있는 여성의 경우 유사 분야로 재취업(구직활동)을 한 비율은 47.4%로 자녀가 없는 경우(64.4%)에 비해 현저히 낮았다. 그리고 그 이유는 해당 분야로 재취업이 어려울 것 같아서(45.9%)와 해당 분야는 일·생활 균형이 어려워(30.7%)가 대부분을 차지했다. 현재 미취업자 여성들이 최근 1년 동안 과거 경력을 활용한 분야로 구직활동을 하지 않은 이유도 유사하게 나타났다.

[그림 6-6] 경력단절 이전 일자리와 유사 분야(직종)로 재취업(구직활동) 하지 않은 이유

(단위: %)



경력을 보유한 여성들이 과거 경력을 인정받기 위해서는 해당 분야로 재취업을 하는 것이 가장 이상적이다. 그럼에도 경력보유(단절)여성 2명 중 1명은 과거 경력을 활용할 수 있는 분야로 재취업(구직활동)을 하지 않는 현실을 주목할 필요가 있다. 이러한 현실은 최근 1년 동안 구직활동을 한 현재 미취업자에 대한 조사에서도 유사하게 나타났다. 즉, 현재 미취업자의 44.7%는 과거 경력과 무관한 분야로 구직활동을 한 것으로 조사되었다.

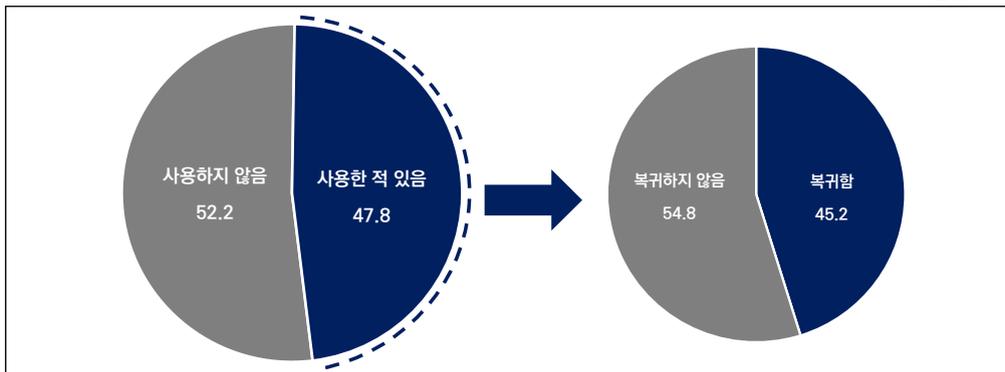
향후 경력보유(단절)여성들이 본인의 경력을 최대한 활용하고, 인정받으면서 재취업할 수 있도록 하는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 특히, 경력보유(단절)여성들이 과거 일하던 분야로 재취업하지 않은 이유가 ‘해당 분야(직종)는 일·생활 균형이 어렵기 때문’이라는 것은 만약 해당 분야(직종)의 일자리 환경이 일·생활 균형이 가능했다면 경력단절을 경험하지 않았을 수 있다는 것을 의미한다. 여기서 일·생활 균형 정책의 중요성이 다시 한번 확인된다.

라. 육아휴직 관련 실태와 시사점

경력단절 유경험자 2명 중 1명은 임신·출산(34.2%)과 자녀 육아·교육(12.7%)로 인해 일을 그만둔 것으로 나타났다. 그러나 경력단절 당시 육아휴직 대상자 중 육아휴직을 사용한 경우는 2명 중 1명 정도로 나타났다. 이 중 직장에 복귀한 비율은 45.2%에 불과했다. 이처럼 육아휴직 후 복귀한 비율도 과반이 안 되었지만, 복귀한 이후에 직장에 근속한 기간도 상당히 짧은 것으로 나타났다. 즉, 10명 중 4명은 육아휴직을 사용하고 사업장에 복귀한 후 1년도 일하지 않고 퇴사하였다. 그 이유를 질문한 결과 ‘일과 양육을 병행하기 어려운 직장 문화를 체감해서’가 47.0%로 가장 높은 비율을 차지했다. 그리고 ‘육아휴직 이후 인사의 불이익이 있어서’도 14.8%나 되었다.

[그림 6-7] 경력단절 당시 육아휴직 사용 여부 및 복귀 여부

(단위: %)



이러한 현실은 육아휴직 대상자였으나 육아휴직을 사용하지 못한 이유와도 일맥상통한다. 경력단절 당시 사업체에서 일할 때 육아휴직 대상자였음에도 육아휴직을 사용하지 못한 응답자는 육아휴직 대상자의 52.2%를 차지했다. 이들은 그 이유로 육아휴직을 신청하기 어려운 사업장 문화(불이익 우려)를 가장 많이 지적했다. 즉, 한 명도 사용한 선례가 없어서 신청하기 어려웠음(32.3%), 육아휴직을 사용하면 그만두는 분위기여서 신청하지 않음(21.9%), 내 업무를 대신할 사람이 없어서 신청하지 않음(16.1%), 육아휴직을 신청했는데 거절당함(7.9%), 육아휴직을 사용하면 인사상의 불이익이 있을 것 같아서 신청하지 않음(7.7%) 등의 순으로 나타났다.

이러한 조사 결과는 여성의 경력단절 예방을 위해서는 육아휴직제도가 보다 실효성있게 운영될 수 있도록 지원하는 것이 중요하다는 점을 보여준다. 아직도 사업체 현장에서는 육아휴직 제도를 활용하기 어려운 조직문화, 그리고 육아휴직 사용으로 인한 부당한 처우 및 직간접적인 차별에 대한 우려가 존재함을 확인할 수 있었기 때문이다. 더 나아가 육아휴직 제도의 핵심은 육아로 인해 경력이 단절되지 않도록 하는 것임에도 육아휴직 이후 복귀하지 않은 경우가 과반을 차지한다는 사실은 향후 복귀율 제고를 위한 정책적 방안을 더욱 심도깊게 고민할 필요가 있음을 시사한다.

마. 유연근무제도 실태와 시사점

조사 결과 여성들이 취업하고자 할 때 가장 중요하게 생각하는 조건은 ‘유연한 근무 환경’인 것으로 나타났다. 이는 과거 경력단절 경험 유무, 현재 취업 여부 등을 제한해 질문한 경우는 물론 전체 응답자에게 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경을 묻는 항목에서도 일관되게 나타난 결과였다.

우선, 경력단절 유경험자의 경우 재취업을 위한 구직활동 당시 자신의 능력으로 취업이 가능한 일자리를 선택할 때 가장 고려했던 요건으로 유연한 근무환경(35.0%)과 출퇴근 거리(25.6%)가 과반을 차지했다. 특히, 유연한 근무 환경은 30대 이상, 유자녀, 경력단절 이후 재취업(구직활동) 경험이 있는 현재 미취업자(유형3)가 상대적으로 중요하게 생각한 것으로 나타났다.

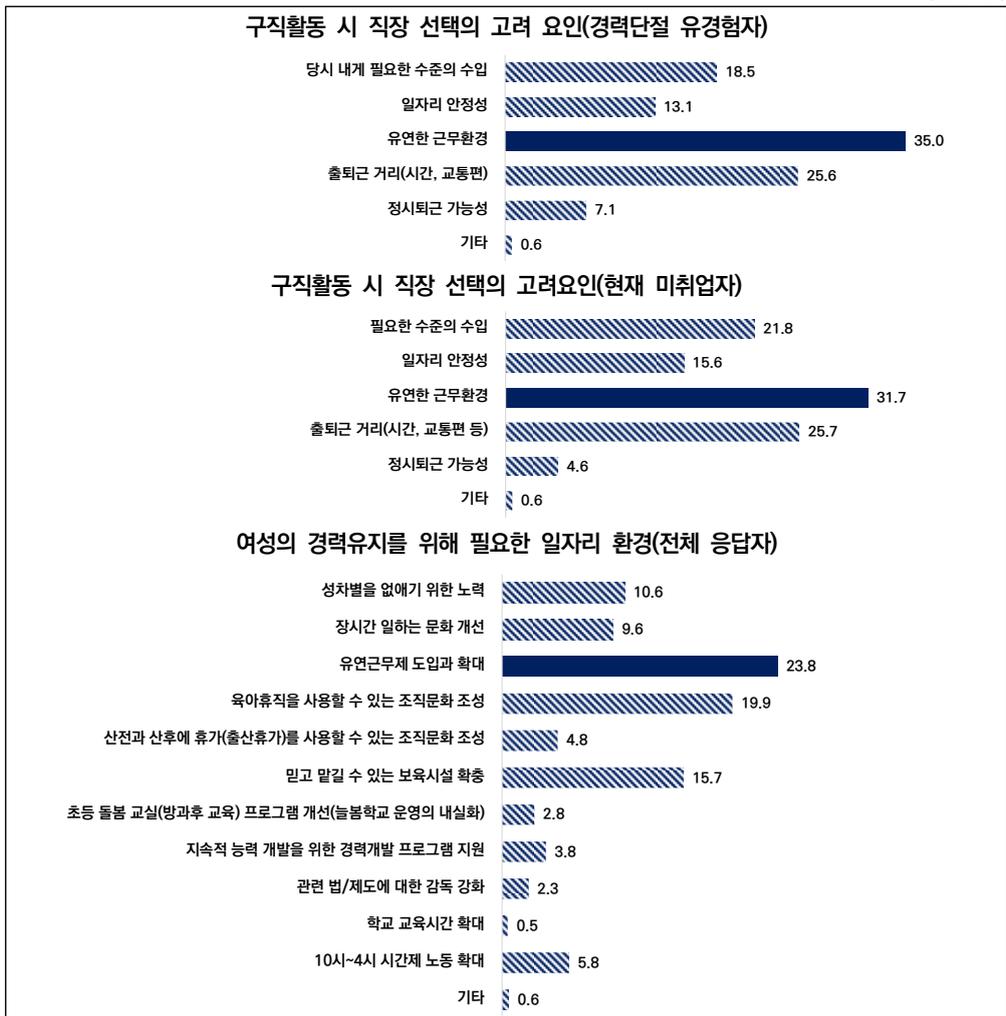
다음으로 현재 미취업자도 자신의 능력으로 취업가능한 일자리로 취업할 경우 가장 고려하는 일자리 요건으로 ‘유연한 근무환경’을 꼽은 비율이 31.7%로 가장 많았다. 2021년과 비교 가능한 응답자를 기준으로 제한할 경우 유연한 근무환경이 차지하는 비율은 48.1%로 더욱 높아졌다. 즉, 2021년 조사에서도 유연한 근무환경(36.0%)이 가장 높았는데, 2024년 조사에서는 더욱 증가한 것이다.

마지막으로 과거 경력단절 경험 유무, 현재 취업여부와 무관하게 응답자 2,000명 모두에게 여성의 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경을 질문한 결과도 유사했다. 즉, 유연근무제 도입과 확대(23.8%)가 가장 높은 비율을 차지했는데, 특히 연령이 많을수록, 자녀가 있는 경우 응답률이 높았다.

이러한 조사결과는 여성의 경력단절을 예방하고, 재취업을 확대하는 등 여성의 경제활동을 제고하기 위해서는 유연 근무제도가 보다 광범위하고, 적극적으로 시행될 필요가 있음을 시사한다.

[그림 6-8] 유연근무제도 관련 조사 결과

(단위: %)



바. 성평등한 조직문화 실태와 시사점

현재 취업자의 차별 경험을 조사한 결과, 연령차별이 28.8%로 가장 많았고, 다음은 성차별 21.8%, 학벌에 따른 차별 18.3%, 왕따·괴롭힘 11.4%, 성희롱 11.0%, 출신 지역 차별 6.4% 순으로 나타났다. 연령차별은 20대와 40대, 50대 이상 모두 10명 중 약 3명 정도가 경험한 것으로 나타났다. 성차별은 연령이 낮을수록 더 많이 경험한 것으로 조사되었다. 20대와 30대의 경우 각각 27.2%가 성차별을 경험하였다.

좀 더 구체적으로 임금노동자를 대상으로 조사한 결과 항목별로 차이는 있지만 채용에서 인사관리 전반에 있어서 '성별에 관계없이 동등하다'는 응답은 약 60~70%에 불과했다. 전반적으로 모든 항목에서 여성이 남성보다 불리하다고 인식하고 있었다. 즉, 채용 기회는 23.7%, 핵심 업무에 배치될 기회는 31.0%, 승진 기회는 34.9%, 유리한 보직 또는 인사이동의 기회는 33.1%, 비공식 네트워크를 통해 중요한 정보를 얻을 수 있는 기회는 26.2%, 영향력 있는 고위직·관리자와 함께 일할 수 있는 기회는 35.3%가 여성에게 불리하다고 생각하는 것으로 나타났다.

이러한 차별 경험과 불평등에 대한 인식은 현재 일자리의 성차별적 조직문화에 대한 항목에서도 일관되게 확인된다. 현재 일자리가 '여성들은 결혼이나 임신하면 직장을 계속 다니기 어려운 분위기'라는 응답(전체 평균 35.4%)은 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록 높아졌다. 특히, 20대는 42.1%, 고졸 이하는 50.3%가 그렇다고 응답하였다. 다음으로 '여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기'라는 응답(전체 평균 25.5%)도 20대(30.1%)와 고졸 이하(36.6%)가 상대적으로 높았다. 한편, 현재 일자리가 '장시간 노동을 하면 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기'라는 응답(전체 평균 42.0%)은 30대와 20대, 대졸 이상과 전문대졸 이상, 자녀 없는 응답자의 응답률이 상대적으로 높았다. 그리고 '휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기'라는 응답(전체 평균 41.1%)은 40대, 전문대졸과 고졸 이하의 응답률이 상대적으로 높았다. 마지막으로 '직장 내 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황'이라는 응답(전체 평균 29.4%)은 연령이 많을수록, 고졸 이하와 전문대졸, 자녀가 있는 경우, 유형1에 해당하는 경우가 상대적으로 높았다.

이러한 성차별적 조직문화가 기본적으로 여성의 경력 유지에 부정적인 영향을 미친다는 것은 주지의 사실이다. 따라서 사업체의 성차별적 조직문화를 개선할 수 있도록 지원하는 정책을 보다 적극적으로 추진하는 것이 필요하다.

사. 프리랜서/플랫폼 일자리 실태와 시사점

소득 활동 경험이 있는 전체 응답자 중에서 최근 5년 사이에 임금이나 수입을 목적으로 디지털 플랫폼 기업에서 일자리를 구한 경험이 있는 응답자가 36.3%나 되는 것으로 조사되었다. 특히, 20대는 10명 중 6명 이상이 플랫폼에서 일자리를 구한 경험이 있었다.

한편, 현재 프리랜서로 일하는 여성의 10명 중 8명은 향후 현재 수준을 유지하거나 더 적극적으로 프리랜서 활동을 할 것이라고 응답하였다. 현재 프리랜서 일을 더욱 적극적으로 할 계획은 40대(49.3%)와 20대(48.9%)가 가장 높았다. 50대 이상은 현 수준 유지가 51.5%로 과반을 차지했다.

그리고 현재 미취업자 757명 중에서 향후 프리랜서로 일하기를 희망하는 응답자는 213명으로 취업 희망자(486명) 다음으로 많았다. 특히, 30대, 고졸 이하, 자녀가 있는 경우 시간을 자유로이 활용하고 싶어서 프리랜서를 희망한다는 응답이 상대적으로 높았다.

이러한 조사 결과는 과거 취업과 창업으로 이분화되었던 경제활동 유형이 보다 다양해지는 현실을 반영한 것이라고 생각된다. 정보통신 기술이 급속하게 발전하면서 다양한 온라인 플랫폼 기반 일자리가 확대되고 있기 때문이다.

그러나 현재 프리랜서로 일하고 있는 여성 10명 중 6명이 '소득이 적고 불안정해서' 프리랜서로 일하는 것을 그만두고자 한다고 응답한 사실도 주목할 필요가 있다. 또한 디지털 플랫폼 일자리를 경험한 응답자의 54.5%가 어려움을 겪은 것으로 나타났다. 즉, 스스로 계약 등의 정보를 판단할 수 있는 역량 부족(16.6%), 계약 이외의 업무를 배당받음(14.5%), 사전에 협의 없는 수당 및 보수의 삭감(8.0%), 수행한 일에 대한 보수를 받지 못함(4.3%), 폭언 등 모욕적 언행(성희롱/성추행 포함)(3.0%) 등이었다.

따라서 변화하는 사회환경에 따라 플랫폼 일자리, 프리랜서 등으로 대변되는 다양한 방식의 소득 활동을 희망하는 여성들에 대한 정책적 지원방안을 모색할 필요가 있다. 이와 관련 최근 확대되고 있는 플랫폼 일자리에서 여성들이 안정적으로 일하기 위해서 필요한 정책을 조사한 결과 사회적 보호 체계 확대(36.7%), 표준계약서 등 공정거래 기반 마련(28.9%), 플랫폼 노동의 경력인정 방안 마련(16.0%), 플랫폼 노동자에 대한 직업훈련(14.8%) 등으로 나타났다. 특히, 플랫폼으로 일한 경험이 있는 응답자의 경우 표준계약서 등 공정거래 기반 마련이 34.5%로 상대적으로 높았다.

아. 향후 경제활동 계획과 시사점

본 연구의 조사 대상은 현재 취업자와 현재 미취업자 중에서 향후 5년 이내에 경제활동을 할 계획이 있는 여성이다. 이들의 향후 경제활동 계획을 조사한 결과는 다음과 같다.

우선, 현재 임금노동자로 일하는 여성의 36.1%는 현재 다니는 직장을 향후 1년 이내에 그만둘 의향이 있는 것으로 조사되었다. 이 중 10명 중 7명 이상은 퇴사 후 다른 방식의 경제활동을 지속할 계획인 것으로 나타났다. 다른 회사로 취업할 것이라는 응답이 66.7%로 가장 많았고, 이 외에는 창업(3.7%) 또는 프리랜서(3.1%)로 일할 것이라고 밝혔다. 그만두고 일을 쉬다(학업 등 취업과 무관한 계획 포함)는 응답은 26.5%에 불과했다.

다음으로 현재 자영업자의 경우 현재 사업체를 '계속 유지할 계획'은 57.3%로 나타났고, '1년 이내에 확장할 계획'이라는 응답은 4.8%에 불과했다. 그리고 23.8%는 향후 현 사업체를 그만둘 계획이라고 밝혔다. 이유는 현 사업이 부진하고 전망이 없어서가 61.4%로 가장 높았다. 그만둘 것으로 예상하는 시기는 1년 이후(38.2%), 6개월~1년 미만(31.4%), 6개월 미만(30.4%) 순으로 조사되었다. 현 사업체를 그만둔 이후의 계획으로는 취업(32.3%), 프리랜서(26.1%), 다른 업종으로 창업(14.9%)과 같이 다른 방식으로 경제활동을 지속할 계획이 있는 것으로 나타났다. 일을 쉬다는 응답은 26.7%에 불과했다.

마지막으로 현재 프리랜서로 일하는 여성의 경우 현 수준을 유지하면서 일할 계획(39.7%)과 더 적극적으로 일할 계획(39.3%)이 비슷하게 나타났다. 현재 프리랜서 일을 더욱 적극적으로 할 계획은 40대(49.3%)와 20대(48.9%)가 가장 높았다. 향후 프리랜서를 그만둘 계획은 11.9%에 불과했다. 현재 프리랜서 일자리를 그만둔 이후에도 10명 중 7명 이상은 다른 방식으로 경제활동을 지속할 계획인 것으로 조사되었다. 특히, 취업이 56.3%로 가장 많았고, 다른 분야의 프리랜서(12.9%), 창업(4.7%) 순으로 나타났다. 일을 쉬겠다는 응답은 26.1%에 불과했다.

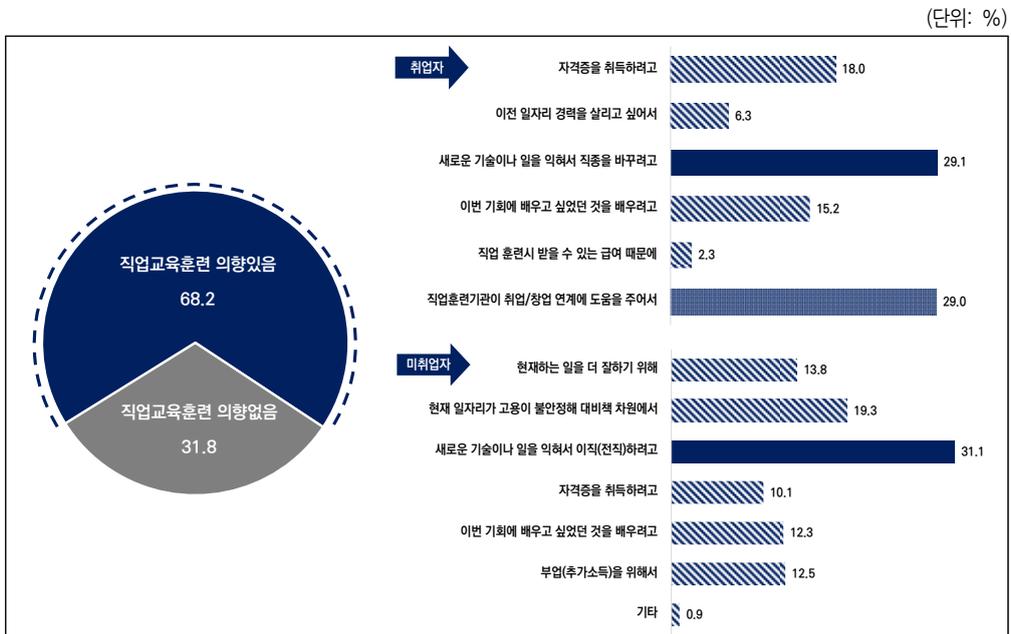
조사 결과 현재 취업자의 경우 현재 일자리를 그만두더라도 10명 중 7명 이상은 노동시장을 이탈하지 않고 다른 방식으로 경제활동을 지속할 계획이 있음을 확인할 수 있었다. 또한 현재 미취업자 2명 중 1명은 향후 1년 이내에 경제활동을 구체적으로 실행할 계획인 것으로 나타났다. 특히, 50대 이상과 30대 응답자의 비율이 상대적으로 높았다. 이러한 조사 결과는 향후 이직/전직을 포함한 다양한 방식의 재취업 지원 정책이 보다 확대될 필요가 있음을 시사한다.

자. 직업교육훈련 수요와 시사점

경기도 여성들의 직업교육훈련에 대한 수요가 높은 것으로 확인되었다. 즉, 전체 응답자 10명 중 약 7명 가까이가 향후 취·창업 또는 경력개발을 위해 직업교육훈련을 받을 의향이 있는 것으로 조사되었다. 특히, 40대, 대졸 이상과 전문대졸, 현 미취업자의 직업교육훈련에 대한 수요가 상대적으로 높았다.

현재 취업 여부에 따라 주된 이유에는 차이가 있었다. 우선, 현재 미취업자의 경우 ‘새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸기 위해서(29.1%)’ 또는 ‘직업훈련기관을 통해 취업/창업에 도움을 받기 위해서(29.0%)’ 직업교육훈련을 받고자 하는 경향이 있었다. 특히, 30대와 40대는 ‘새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸기 위해’ 직업교육을 받고자 하는 비율이 상대적으로 높았다. 한편, 현재 취업자 2명 중 1명은 이직(31.1%) 또는 현 일자리의 고용불안(19.3%)으로 인해 직업교육훈련을 받고자 하는 것으로 나타났다. 특히, 30대는 ‘직업교육훈련을 통해 새로운 분야로 이직하고자’, 40대는 ‘현재 일자리가 고용이 불안정해서’, 20대는 ‘현재 하는 일을 더 잘하기 위해’, 50대는 ‘이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고’가 상대적으로 높았다. 이러한 다양한 상황에 있는 여성들의 수요를 고려한 직업교육훈련 과정이 추진되는 것이 요구된다.

[그림 6-9] 직업교육훈련 수요 및 이유



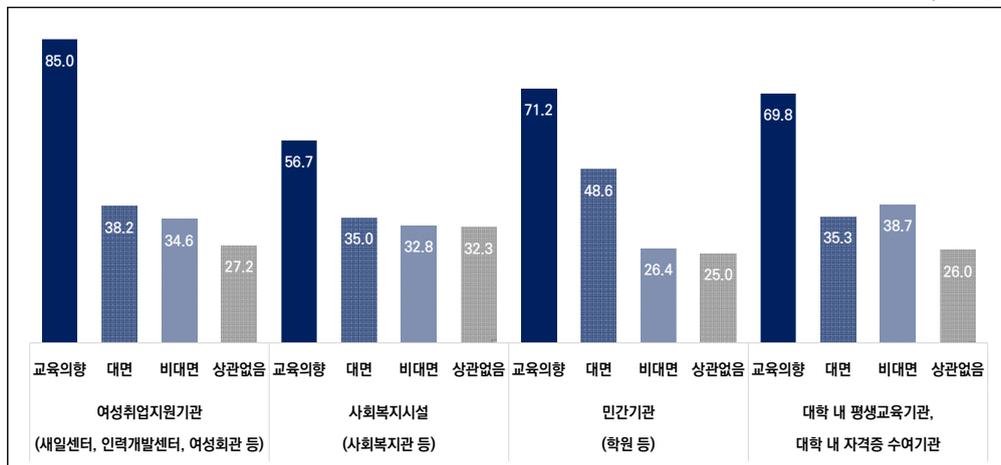
직업교육훈련을 받고자 하는 응답자가 희망하는 교육 분야로는 경영·회계·사무(29.6%)가 가장 높은 비율을 차지했으나, 이 외 보건의료(17.9%), 사회복지 및 종교(17.6%), 문화·예술·디자인·방송(17.5%), 관리직(14.5%), 음식 서비스(14.2%), 미용·숙박·여행·오락·서비스(13.4%), 정보통신(11.0%) 등으로 여러 분야에 대한 요구가 고르게 분포되어 있었다. 세부적으로는 연령대 및 학력 등에 따라 희망 교육훈련 직종에 차이가 있었다.

차. 여성특성을 반영한 취업 지원 수요와 시사점

전체 응답자를 대상으로 조사한 결과 향후 여성인력개발센터, 새일센터, 여성노동자복지센터와 같은 여성취업지원기관을 이용할 의향이 있다는 응답이 60.2%~75.6%로 높게 나타났다. 또한 경기도에서 운영하는 꿈날개, 잡아바, 워라벨링크, 꿈마루와 같은 여성취업 관련 플랫폼에 대한 향후 이용 의향도 52.0%~73.9%로 상당히 높은 편이었다. 또한 향후 직업교육훈련을 받기를 희망하는 응답자가 가장 선호하는 교육기관(중복응답)도 여성의 특성을 고려해 취업을 지원하는 기관(85.0%)으로 나타났다. 교육방식에 대해서는 여성 취업 지원기관을 희망하는 경우 대면(38.2%)과 비대면(34.6%)에 대한 수요가 비슷하게 나타났다. 민간기관을 희망하는 경우 대면(48.6%) 교육에 대한 수요가 비대면(26.4%)에 비해 현저히 높은 것과는 차이가 있는 결과이다. 이러한 사실은 향후 경기도에서 운영 중인 다양한 여성취업지원기관에 대한 홍보를 강화하고, 여성들의 특성을 반영한 사업을 보다 다양한 방식으로 적극적으로 추진하는 것이 필요함을 시사한다.

[그림 6-10] 선호하는 직업교육훈련기관 및 교육방식

(단위: %)



현재 경기도에서 자체적으로 추진하고 있는 경력보유여성 지원 관련 사업 중 재취업에 가장 도움이 되는 사업으로는 '증장년 여성 취업 지원'이 41.0%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 '경기여성 취업지원금(24.5%)', '디딤돌 취업 지원(19.4%)', '고학력 고숙련 여성 취업 지원(12.2%)' 등의 순으로 나타났다. 50대 이상과 40대는 증장년 여성 취업 지원, 20대와 30대는 경기여성취업지원금과 경력보유(단절)여성 디딤돌 취업지원 사업에 대한 응답률이 상대적으로 높았다. 고졸 이하는 경기여성 취업지원금, 전문대졸은 경력보유(단절)여성 디딤돌 취업지원, 대졸 이상은 고학력 고숙련 여성 취업지원이 차지하는 비율이 상대적으로 높았다.

마지막으로 경기도에서 추진하고 있는 여성 창업 지원 사업 중에서 가장 도움이 되는 사업으로는 창업지원센터 운영이 30.6%로 가장 높았다. 다음으로는 여성창업 플랫폼 운영(18.2%), 여성창업 통합 홈페이지 운영(16.0%), 경력기반형 여성창업 지원(14.8%), 창업성장센터 운영(10.2%), 시군 여성창업 플랫폼 운영 지원(9.4%)이 고르게 분포되었다.

2. 정책 방향

가. 중소기업 유연근무제도 도입 및 활성화 지원

유연근무제도는 ‘표준’이라고 간주되는 근무제도를 전제한 개념이다. ‘표준 근무’가 규범으로 간주되는 현재의 상황에서 ‘유연’하게 일할 수 있도록 하는 제도를 도입하고 확대해자는 것이기 때문이다. 최근에는 여기서 더 나아가 ‘유연한 근무가 뉴노멀’이 되어야 한다는 주장도 제기되고 있다. 즉, 유연한 근무환경을 조성하는 것이 한국 사회의 오래된 문제인 성 격차 해소와 저출생 문제 해결을 위한 ‘열쇠’가 될 수 있다는 것이다¹⁴⁾.

코로나19 시기에 우리 사회에서는 그동안 ‘예외적인 상황’에서만 적용 가능하다고 생각했던 다양한 방식의 유연근무제도가 ‘뉴노멀’이 될 수 있음을 경험하였다. 이러한 경험은 오랫동안 경직되게 운영되어 왔던 한국의 노동시장에서도 노동시간과 장소를 보다 다양한 방식으로 운영하는 것이 가능하다는 것을 알게 했다. 그리고 이번 조사에서도 여성들이 임신, 출산 등 생애사적 상황에서 고용이 단절되지 않고 경력을 유지하기 위해서는 유연근무제도가 ‘뉴노멀’이 되는 것이 무엇보다 중요하다는 사실을 확인할 수 있었다.

따라서 경기도 소재 사업체에서 유연근무제도를 도입하고, 확대될 수 있도록 지원하는 것이 무엇보다 중요하다. 대표적인 유연근무제도로는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무, 원격근무 등이 있다. 중앙정부에서는 유연근무제도 도입을 지원하기 위해 유연근무 종합 컨설팅, 유연근무 장려금 지원, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 등의 사업을 추진하고 있다. 특히, 일·생활 균형 인프라 구축비의 경우 유연근무를 도입한 중소·중견기업에 대해 근태관리 시스템, 보안시스템의 설치비 또는 사용료를 지원하는 제도이다¹⁵⁾. 이러한 중앙정부의 지원을 경기도 중소기업에서 적극적으로 활용해 유연근무제도를 도입할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

이를 위해 경기도 중소기업에 대한 유연근무제도 도입 및 활성화를 위한 컨설팅 및 지원 사업을 크게 확대할 필요가 있다. 현재 추진되는 관련 사업으로 경기도에서는 중소기업을 대상으로 ‘가족친화경영컨설팅 사업’을 실시하고 있으나 사업 규모가 적은 편이다. 사업 규모를 확대하고 컨설팅을 통해 유연근무제도를 도입한 중소기업에 대해 다각도의 지원방안을 모색할 필요가 있다. 또한 ‘경기가족친화 일하기 좋은 기업’ 사업의 경우 인증 심사를 할 때 중소기업

14) 한국여성정책연구원은 올해 개원 41주년 기념 세미나를 “유연한 근무를 ‘뉴노멀’로”라는 주제로 진행하였다.

15) 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr/website/index/index.asp?>)

에 대해서는 유연근무제도 관련 배점을 높이는 방안을 제안한다(정형옥, 2021). 이처럼 기존의 사업을 확대하는 것과 별개로 '경기도 중소기업 유연근무제도 지원 사업'을 추진하는 것도 검토할 필요가 있다. 유연근무제도가 '뉴노멀'이 되기 위해서는 경기도 사업체의 대다수를 차지하는 중소기업에서 '뉴노멀'이 되는 것이 필요하기 때문이다.

나. 성평등한 노동환경 조성 사업 확대

올해 중앙정부에서는 「남녀고용평등법」 제23조에 근거해 지난 2000년부터 약 24년간 추진된 '민간 고용평등상담실 운영 지원 사업'을 중단하였다. 2023년의 경우 전국에서 20개의 고용평등상담실이 운영되면서, 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시했다. 경기도에서도 수원, 부천, 안산 3개 지역에서 중앙정부의 지원을 받아 민간 고용평등상담실을 운영해 왔다. 그런데 해당 사업이 2024년 고용노동부의 관련 예산이 전액 삭감됨에 따라 중단된 것이다.

한편, 「남녀고용평등법」에서는 국가 뿐만 아니라 지방자치단체에게도 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위해 필요한 노력을 하도록 그 책무를 명시하고 있다. 또한 성평등한 노동환경 조성 사업은 「여성경제활동법」 제15조 및 관련 경기도 조례에 근거한 대표적인 경력 유지 지원 사업에 해당한다. 무엇보다 경기도는 2022년 말 「경기도 행정기구 및 정원 조례」를 개정해 여성가족국 소관 사무에 '고용평등에 관한 사항'을 포함하였다. 이에 따라 부서명도 '일가정지원과'에서 '고용평등과'로 변경하고 소관 업무에 '고용평등 정책수립 및 지원에 관한 사항'을 추가하였다. 즉, 경기도 차원에서 고용평등 관련 사업을 추진할 수 있는 법적 근거와 추진체계가 존재하는 것이다.

따라서 향후 경기도에서 여성의 경력유지 등을 위해서 성평등한 노동환경 조성 사업을 확대하는 것이 필요하다. 현재 경기도는 자체 사업으로 여성노동자복지센터의 운영을 지원하고 있다. 여성노동자복지센터는 여성노동자의 직업의식 제고 및 고용환경 개선을 위한 사회교육 사업, 여성노동자의 직업능력개발과 취업정보제공 및 취업알선 등의 고용지원 사업, 직장 내 성차별 및 고충 상담사업, 여성노동자의 후생복지 및 문화 활동 지원 사업을 수행하고 있다. 시군별로 민간 위탁 하는 방식으로 운영되고 있는데, 현재 경기도 31개 시군 중에서 수원, 안산, 고양 3개 시군에서만 운영되고 있다.

아직도 노동시장에서는 여성에 대한 직간접적인 차별이 존재하고 있고, 본 연구의 조사에서도 확인되었듯이 여성들은 인사관리 전반에서 여성이 남성보다 불리하다고 인식하고 있다. 이러한 차별 경험과 불평등에 대한 인식은 현재 일자리의 성차별적 조직문화에 대한 항목에서

도 일관되게 확인되었다. 이러한 성차별적 조직문화가 기본적으로 여성의 경력 유지에 부정적인 영향을 미친다는 것은 주지의 사실이다. 따라서 향후 경기도 사업체가 성평등한 조직문화를 만들어 갈 수 있도록 차별 예방에 초점을 두고 정책을 추진하는 것이 필요하다.

다. 육아휴직 제도 실효성 제고 및 복귀 지원

자녀가 있는 임금노동자의 경력 유지를 위해서는 육아휴직 제도의 실효성을 제고하고, 육아휴직 사용 후 복귀를 지원하는 정책을 더욱 적극적으로 추진하는 것이 필요하다. 국내에서는 1987년 「남녀고용평등법」 제정 당시 육아휴직 제도를 도입한 이후 실효성 제고를 위해 적용 대상, 급여 등을 확대해 왔다. 최근까지도 관련 제도는 지속적으로 개선되고 있다. 즉, 2022년부터는 생후 12개월 이내 자녀가 있는 부모가 육아휴직을 사용하는 경우 부모 각각 첫 3개월간 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 200~300만원)로 인상하는 이른바 ‘3+3 부모육아휴직제’를 시행하였다. 2024년부터는 적용 대상 자녀의 연령은 생후 18개월 이내로, 급여 기간은 첫 6개월, 급여의 상한액은 200~450만원으로 확대해서 ‘6+6 부모육아휴직제’가 시행되고 있다.

현재 육아휴직 제도는 1인 이상 전 사업장에 적용되고 있다. 과거에 비해 육아휴직 사용자가 증가하고 있지만, 아직도 중소기업 노동자들은 육아휴직을 사용하는 것이 쉽지 않은 것이 현실이다. 따라서 중소기업에서 일하는 여성들이 육아로 인해 경력을 단절하지 않을 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 예를 들어, 육아휴직을 사용하기 어려운 경우에는 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하도록 할 수 있다. 즉, 육아휴직 대신 주 15~35시간 근무하는 것으로 1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년)까지 사용할 수 있다. 이처럼 중소기업의 특성을 고려한 육아휴직 제도의 실효성 제고 방안을 모색할 필요가 있다. 더 나아가 육아휴직을 사용한 여성들이 복귀해서 경력을 유지할 수 있도록 다양한 지원방안을 모색하는 것이 요구된다. 예를 들어, 직종별 특성을 고려한 육아휴직 후 복귀 지원 프로그램을 확대하는 방안 등이다.

보다 근본적으로는 육아휴직으로 인한 차별이 발생하지 않도록 해야 한다. 최근 중앙노동위원회는 육아휴직을 이유로 승진 차별한 사업주에게 시정명령을 내린 바 있다. 즉, 육아휴직자에 대한 차별이 「남녀고용평등법」에서 금지하는 성차별에 해당한다고 판단한 것이다. 이러한 판정에 대해 중앙노동위원회는 “사업주가 육아휴직자에게 차별적 규정을 적용하거나, 육아휴직을 이유로 근로자의 배치나 승진에 있어 남녀를 차별해서는 안 된다는 점을 명확히 하고, 근로자가 차별받지 않고 육아휴직을 자유롭게 사용하도록 하는 「남녀고용평등법」의 취지를 확인했으며, 이를 통해 저출산 문제의 적극적 해결에도 기여할 수 있을 것”이라고 밝혔다(중

양노동위원회, 2023)

더 나아가 향후 프리랜서¹⁶⁾, 자영업자 등 육아휴직 제도의 사각지대에 있는 취업자에 대한 육아휴직 지원방안을 검토할 필요가 있다. 현재 우리나라의 육아휴직 제도는 임금노동자만을 대상으로 하고 있다. 그러나 2023년 기준 경기도 여성 취업자의 16.8%(51만 2천명)는 비임금노동자이다. 즉, 고용원이 있는 자영업자가 4.0%, 고용원이 없는 자영업자가 9.0%, 무급가족종사자가 3.8%를 차지하였다¹⁷⁾. 통계청의 조사 기준에 따르면 자영업자에는 노무제공자(특수형태근로종사자), 프리랜서 등 포함된다¹⁸⁾. 그렇다면 경기도의 경우 여성 취업자 10명 중 약 1명은 노무제공자¹⁹⁾, 프리랜서 등이 포함된 이른바 ‘1인 자영업자’라고 볼 수 있다. 이들은 고용보험 미적용자로서 고용노동부의 출산급여 지원 사업의 대상은 되지만²⁰⁾²¹⁾, 육아휴직 관련해서는 어떤 지원도 받지 못하고 있다. 이처럼 육아휴직제도의 사각지대에 있는 취업자에 대한 급여 지원을 위해서는 근본적으로 중앙정부에서 법제도를 개선하는 것이 필요하다. 이와 별개로 최근 경기도에서는 자체적으로 프리랜서에 대해 육아휴직 급여를 지원하기 위한 실태 조사를 실시하고 있다. 이러한 조사 결과를 바탕으로 향후 경기도 프리랜서, 자영업자 등에 대한 육아휴직 지원 사업을 적극적으로 추진할 필요가 있다.

- 16) 2019년에 제정된 「경기도 프리랜서 지원 조례」를 살펴보면 ‘프리랜서’란 계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」·「고용보험법」·「산업안전보건법」의 적용 대상이 아닌 자로 소득세법상 원천징수 대상 사업소득자 중 피고용자 없이 직업상 제공하는 인적용역을 행하는 자를 의미한다(제2조).
- 17) 통계청. (2023). 2023년 상반기 지역별고용조사(A형) 원자료 분석.
- 18) 통계청에 따르면 비임금근로자는 자영업자와 무급가족종사자로 구분하는데, 자영업자는 “개인사업체를 운영하는 자영업자나 특정한 사업체에 소속되지 않고 활동하는 작가, 배우, 프리랜서 등”이라고 밝히고 있다.
- 19) 현재 「산업재해보상보험법」 제91조의15에서는 “노무제공자”를 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로 정의하고 있다. 이러한 노무제공자 개념은 그동안 사용하던 특수형태근로종사자를 변경한 개념이다. 동법 시행령 제83조의5에 따르면, 노무제공자에는 보험설계사, 건설기계를 직접 운전하는 사람, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 골프장 캐디, 택배원, 쿠팡서비스 배달원, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전업자, 탁송업자, 대리주차업자, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 가전제품 설치 및 수리원, 화물자동차 운전자, 소프트웨어기술자, 방과후학교 강사, 관광통역안내사, 어린이통학버스 등이 해당된다.
- 20) 고용노동부는 2019년 7월부터 고용보험 미적용자에 대한 출산급여 지원 사업을 추진하고 있다. 지원 대상은 크게 비임금근로자와 임금근로자 중 고용보험 적용제외자로 구분할 수 있다. 1인 자영업자, 특수형태근로종사자, 자유계약직(프리랜서)은 비임금근로자에 해당된다. 임금근로자 중에서 적용대상은 고용보험 적용제외자인 초단시간 근로자, 4인 이하 농림어업 종사자, 피보험단위기간 180일 수급요건 미충족자가 해당된다. 출산일로부터 출산 후 1년 이내에 고용센터에 신청할 수 있으며 총 150만원을 지원한다. 지원받기 위해서는 출산 전 18개월 중 3개월 이상, 그리고 출산일 현재도 소득 활동을 하고 있어야 하며 소득이 발생해야 한다.
- 21) 서울시의 경우 올해부터 1인 자영업자, 프리랜서 임신부에 대해 고용보험 미적용자 출산급여 150만원에 추가적으로 90만원(다태아는 170만원)을 지급하며, 임신부 배우자를 둔 1인 자영업자·프리랜서에 대해서는 80만원의 배우자 출산휴가 지원금을 지급하는 사업을 추진하고 있다(서울시. (2024.4.22.). 1인 자영업자·프리랜서에 ‘출산급여’ 지원…배우자도 받는다).

라. 생애주기별 경력설계 및 경력유지 지원 사업 확대

2008년 제정된 「경력단절여성법」이 2021년 12월 「여성경제활동법」으로 전면 개정되면서 가장 큰 변화는 정책 대상이 ‘경력단절여성’에서 ‘여성’으로 확대되었다는 것이다. 즉, 경력단절여성은 물론 재직 중인 여성, 노동시장에 새롭게 진입하고자 하는 청년 여성 등 모든 여성을 대상으로 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 사업을 실시할 수 있는 제도적 기반이 마련된 것이다. 구체적으로는 직업교육훈련의 대상을 ‘경력단절여성등’에서 ‘여성’으로 개정하였고, 여성의 생애주기에 따른 경력설계 및 개발 상담 등의 사업을 실시할 수 있도록 관련 조항도 신설하였다. 본 조사에서도 여성들의 연령대별로 경제활동 실태와 정책 수요에 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이에 따라 여성취업지원 기관에서는 그동안 경력보유(단절)여성의 재취업 지원을 중심으로 추진되온 사업을 보다 다각화하는 것이 필요하다.

이와 관련 여성가족부는 ‘생애주기별 여성 경력단절예방 맞춤형 지원 서비스(안)’에서 구직 준비, 신입직원, 임신·출산·육아기 여성, 중간관리자, 이·전직 희망 여성 등으로 생애주기에 따른 서비스 대상을 제시한 바 있다. 청년층을 포함한 구직여성에 대해서는 진로지도 및 경력설계 및 개발 프로그램 지원, 신규로 취업한 여성에게는 직장적응 프로그램, 취업역량 강화 등 직무교육 지원, 재직 중인 임신·출산·육아기 여성에게는 일·생활 균형 및 직장복귀 프로그램 지원, 중간관리자 여성에게는 리더십 프로그램, 이·전직을 희망하는 여성에게는 경력개발 및 경력전환 프로그램 등 각각의 생애주기를 고려한 맞춤형 서비스를 확대하는 것이 필요하다(여성가족부, 2024).

더 나아가 2024년 3월 26일 정부는 「여성경제활동법」을 개정해 지방자치단체에서도 지역과 연령을 고려해 여성에 대한 직업교육훈련을 실시할 수 있도록 명시하였다(2024.6.27. 시행). 즉, 개정 전에는 ‘지역’의 특성을 고려해 직업교육훈련을 실시하도록 한 조항에 ‘연령’을 추가한 것이다. 이에 따라 향후 지방자치단체에서 여성에 대한 직업교육훈련을 실시할 때 지역적 특성과 더불어 여성들의 연령에 따른 차이와 요구를 적극적으로 반영하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 여성들의 생애주기에 따른 경력설계 사업이 고도화되는 것이 요구된다.

마. 기술변화에 대응한 직업교육훈련 확대

직업교육훈련은 여성의 경력 유지 및 재취업 지원을 위한 주요 사업이다. 조사 결과 경기도 여성들의 직업교육훈련에 대한 수요가 높고, 특히 여성의 특성을 고려해 과정을 운영하는 여성취업지원기관을 이용하고자 하는 의향이 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있었다. 이에 따

라 앞으로도 지역의 산업구조와 인력수요, 여성들의 연령 등 특성은 물론 인공지능(AI) 등 기술변화에 대응한 직업교육훈련을 확대하는 것이 필요하다. 또한 IT 관련 직업교육훈련 과정이 아니라도 조만간 많은 직무에서 인공지능의 활용이 필요할 것으로 예상되므로 가능한 직업교육훈련 과정에 '인공지능 활용을 위한 기초교육'을 포함할 것을 제안한다.

전 세계적으로 2023년 챗GPT-4가 발표된 이후 인공지능 관련 기술이 빠르게 변하고 있기 때문이다. 이러한 인공지능 관련 기술 발전은 무엇보다도 일자리에 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히, 최근 발표된 연구들에서는 여성이 남성보다 인공지능으로 인한 일자리 영향을 크게 받을 것으로 전망하고 있다. 최근 영국의 공공정책연구소(Institute for Public Policy Research)는 정부가 적극적으로 대응하지 않으면 인공지능(AI)의 발전으로 인해 최대 800만 개의 일자리가 영국에서 사라질 수도 있다고 발표했다. 특히, 여성이 다수인 일자리가 더욱 크게 영향을 받을 것이라고 밝혔다(Carsten Jung and Bhargav Srinivasa Desikan, 2024). 또한 국제통화기금(IMF)도 인공지능(AI)은 전 세계 노동자의 약 40%에게 영향을 미칠 것이라고 발표했다. 특히, 대부분 국가에서는 여성이 남성보다 인공지능에 노출도가 높은 직종에 종사하는 경향이 있다고 밝혔다. 또한 여성은 인공지능을 통한 보완성(complementarity)이 높은 직종에도 많이 종사하고 있다고 밝혔다. 즉, 여성들은 인공지능으로 인한 보완성이 낮은 직업과 높은 직업에 유사한 비율로 분포되어 있는데, 이러한 결과는 여성은 인공지능으로 인해 더 큰 위협과 더 큰 기회에 직면하고 있다는 것을 의미한다는 것이다(IMF, 2024).

따라서 인공지능 등 기술 발전으로 인해 노동시장에서의 성별 불평등이 심화되는 것을 막기 위해서는 보다 적극적으로 여성들에게 새로운 기술교육, 직업전환을 위한 재교육을 지원하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 기본적으로 여성취업 지원기관에서 하드웨어는 물론 소프트웨어 등 정보통신 관련 시설과 장비를 구축하는 것이 선행되어야 한다. 교육방식도 필요에 따라 대면과 비대면으로 효율적으로 이루어질 수 있도록 하고, 쌍방향 교육에 요구되는 기술적인 환경을 구축하는 것이 요구된다. 또한 기술변화를 반영한 여성대상 직업교육훈련 과정을 확대하기 위해서는 해당 사업을 기획하고 추진하는 인력의 전문성도 중요하다. 즉, 직업교육훈련과 관련한 기획자, 운영자, 교육생 등 관련 인력에 대한 디지털 역량개발 교육도 집중적이고 지속적으로 추진하는 것이 필요하다(정형욱 외, 2022; 정형욱, 2022).

참고문헌

- 국미애. (2023a). 서울시 경력보유여성 지원 정책 발전방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 국미애. (2023b). 서울시 경력단절여성등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책과제 연구. 서울시여성가족재단.
- 김난주, 김영숙, 강민정, 박진표, 박미연. (2016). 2016년 경력단절여성등의 경제활동실태조사 -조사분석. 여성가족부, 한국여성정책연구원
- 박민정, 송시영. (2023). 충북 경력단절[보유]여성 실태조사. 충북여성재단.
- 선민정, 고승한. (2022). 제주지역 경력단절여성의 일자리 욕구와 정책 지원방안. 제주여성가족연구원.
- 오은진, 이승현, 정성미, 이태, 이서현, 김효경, 이기재. (2022). 2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사. 여성가족부, 한국여성정책연구원.
- 이요바, 정현주. (2021). 부산지역 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사. 부산여성가족개발원.
- 정형욱. (2018). 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사. 경기도가족여성연구원.
- 정형욱. (2021). 2021년 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사. 경기도가족여성연구원
- 정형욱, 황나리(2022), 비대면 직업교육훈련 현황과 과제: 경기도 여성새일센터를 중심으로. 경기도여성가족재단
- 정형욱. (2022). 경기도 여성인력개발센터 운영실태 분석 및 발전방안. 경기도여성가족재단
- 정형욱, 정수연(2023). '경력단절여성'에서 '경력보유여성'으로 개념 변화: 의의와 한계. 경기도여성가족재단
- 한국여성정책연구원. (2024.4.18.) 유연한 근무를 “뉴노멀”로 - 성 격차 해소와 저출생 해결의 열쇠. 한국여성정책연구원 개원 41주년 기념 세미나 자료집.
- 여성가족부. (2021.11.11.), 경력단절여성법 전부개정안 국회 본회의 통과 [보도자료].
- 여성가족부·고용노동부. (2024), 2024년도 여성새로일하기센터 사업지침.
- 여성가족부·고용노동부. (2023.4). 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」 2023년도 시행계획(중앙행정기관).
- 여성가족부·고용노동부. (2023.4). 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」 2023년도 시행계획(지방자치단체).
- 중앙노동위원회. (2023.10.16.). 육아휴직, 마음 놓고 쓰세요 [보도자료].

통계청. (2023.11.21.). 2023년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용현황 [보도자료].

Mauro Cazzaniga, Florence Jaumotte, Longji Li, et al. (2024). *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*. IMF(International Monetary Fund).

Carsten Jung, Bhargav Srinivasa Desikan. (2024). *Transformed by AI: How Generative Artificial Intelligence could Affect Wokr in the UK - and How to Manage It*. Institute for Public Policy Research.



VI

부 록

1. 설문조사지

B. 경력단절 당시의 일자리(경력단절 경험이 있는 여성만 응답) [문1=1응답자]

※ 지금부터는 '경력단절' 당시 일자리 관례해서 질문드리겠습니다.
경력단절 경험이 여러 번일 경우에는
첫 번째로 경력에 단절된 일자리를 기준으로, 그 일자리를 그만둔(퇴사) 시점을 기준으로 응답해 주십시오.

문2. 귀하의 경력단절 당시의 주된 일자리 형태는 다음 중 어디에 해당하시나요?

※ 사업자등록증이 있었으면 ② 자영업자에 해당
※ 무급가족종사자: 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체나 농장 등에서 무보수로 일하는 사람

- ① 고용되어 일하는 임금노동자(정규직 및 계약직 등)
- ② 사업체를 운영하는 자영업자(무급가족종사자 포함)
- ③ 다양한 방식으로 소득 활동(프리랜서 등)

문3. 귀하가 '경력단절' 일자리를 그만둘 당시 해당 일자리(사업체)에서 일한 기간은 어느 정도였습니까?

총 ()년 ()개월

문4. 귀하가 당시 '경력단절' 일자리를 그만둔 주된 이유는 다음 중 무엇입니까? 해당하는 이유를 우선 순위대로 최대 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 필수, 2순위 선택]

※ 근로조건: 임금, 노동시간, 휴가/휴직, 근무 장소(사업체 소재지), 업무 부담, 근로계약 기간
(이 외 기타 이유로 그만둔 경우는 제외, 해고·폐업 등 사업체 사정으로 그만둔 경우, 학업·이직·정년퇴직·건강 등 개인 사정으로 그만둔 경우는 제외)

- ① 혼인
- ② 임신·출산
- ③ 자녀 육아·교육
- ④ 가족구성원 돌봄(자녀 이외)
- ⑤ 근로조건
- ⑥ 사업 지속의 어려움

문4-1. (문4의 '③ 자녀 육아·교육 때문에' 응답자만) 만약 자녀 육아 또는 교육 문제가 해결되었다면, 귀하는 일자리(사업체)를 그만두지 않았을 것입니까?

- ① 예
- ② 아니오

문4-2. (문4의 '⑤ 근로조건' 응답자만) 귀하는 당시 일자리를 근로조건 때문에 그만두었다고 하셨습니다. 그만둔 가장 결정적인 이유는 다음 중 무엇입니까?

- ① 낮은 임금
- ② 일하는 시간 문제(장시간 노동, 유연근무 어려움 등)
- ③ 휴직/휴가 사용 어려움
- ④ 출퇴근 거리(근무 장소)
- ⑤ 업무 부담
- ⑥ 근로계약 기간 만료

문5. 만약 경력단절 당시 일자리(사업체)가 일·생활 균형이 가능했다면, 귀하는 일자리(사업체)를 그만두지 않았을 것입니까?

- ① 예
- ② 아니오

문6. 당시 일자리에서 귀하는 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하였습니까? 임금노동자였던 경우 초과노동시간을 포함하여 응답해 주십시오.

1주일 평균 () 시간

문7. 일자리를 그만둘 당시, (세금 공제 전) 월평균 임금 또는 수입은 얼마였습니까? (무급가족종사자였을 경우 '0'만원으로 응답해 주십시오.)

(세금 공제 전) 월평균 () 만원

문8. 경력단절 당시 귀하의 거주지는 다음 중 어느 지역이었습니까?

- ① 경기도 ② 서울 ③ 인천 ④ 수도권 이 외 지역

문9. (문2의 '① 임금노동자' 또는 '② 자영업자' 응답자만) 당시 일자리(사업체)는 다음 중 어느 지역에 있었습니까?

- ① 경기도 ② 서울 ③ 인천 ④ 수도권 이 외 지역

문10. (문2의 '① 임금노동자' 또는 '② 자영업자' 응답자만) 당시 일자리(사업체)의 종사자는 몇 명이었습니까?

- ① 1-4인 ② 5-9인 ③ 10-29인 ④ 30-99인
 ⑤ 100-299인 ⑥ 300-499인 ⑦ 500인 이상 ⑧ 잘 모르겠음

문11. (문2의 '① 임금노동자' 또는 '② 자영업자' 응답자만) 당시 일자리의 업종은 무엇입니까?

- | | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| ① 농업, 임업 및 어업 | ② 광업 |
| ③ 제조업 | ④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 |
| ⑤ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | ⑥ 건설업 |
| ⑦ 도매 및 소매업 | ⑧ 운수 및 창고업 |
| ⑨ 숙박 및 음식점업 | ⑩ 정보통신업 |
| ⑪ 금융 및 보험업 | ⑫ 부동산업 |
| ⑬ 전문, 과학 및 기술서비스업 | ⑭ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 |
| ⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 | ⑯ 교육 서비스업 |
| ⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업 | ⑰ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 |
| ⑱ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 | ⑱ 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동 |
| ⑳ 국제 및 외국기관 | |

문12. (문2의 '① 임금노동자' 응답자만) 당시 일자리에서 했던 일은 무엇이었습니까?

직종	예시
① 관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 및 경영지원 관리직, 전문서비스 관리직, 판매 및 고객센터 관리직 등
② 전문가 및 관련 종사자	연구원, 기술자, 시험원, 의사, 간호사, 종교관련 종사자, 교사/강사, 사회복지 관련 종사자, 회계사, 세무사 등
③ 사무종사자	행정사무원, 회계 및 경리 사무원, 기획 및 마케팅 사무원, 비서, 안내 접수 사무원 등
④ 서비스 종사자	요양 보호사, 간병인, 미용사, 혼례 관련 종사원, 여가 및 관광 서비스 종사원, 주빙장 및 조리사, 음식서비스 종사원 등
⑤ 판매종사자	보험설계사, 매장계산원, 텔레마케터, 인터넷 판매원, 홍보 도우미 등
⑥ 농업어업 숙련 종사자	채소·곡식·과수·원예 재배, 가축 사육 종사자, 어부 및 해녀 등
⑦ 기능원 및 관련 기능종사자	제빵·제과원, 재단사, 의복·가구·악기제조, 자동차·기계장비원, 전자·통신기기수리원, 배관공 등
⑧ 장치·기계조작 및 조립 종사자	식품가공관련 조작용, 용접기·작물·자동차 조작용 등
⑨ 단순 노무종사자	가사 및 육아도우미, 주방보조원, 청소원 및 환경 미화원, 검침원, 대여제품 방문점검원, 배달원 등
⑩ 직업군인	
⑪ 기타	구체적으로: _____

문13. (문2의 '① 임금노동자' 응답자만) 당시 일자리는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 전일제(사업체의 정규 근무시간에 일하는 일자리) **문14로**
- ② 시간제(정규 근무시간보다 짧은 시간(주 36시간 미만) 일하는 일자리) **문13-1로**

문13-1. (문13의 '② 시간제' 응답자만) 당시 시간제 일자리 선택의 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 전일제 일자리를 찾을 수 없어서
- ② 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서
- ③ 자녀 육아·교육
- ④ 가족구성원 돌봄(자녀 이외)
- ⑤ 가사
- ⑥ 학업 병행
- ⑦ 취업준비(구직활동) 병행
- ⑧ 기타(구체적으로: _____)

문14. (문2의 '① 임금노동자' 응답자만) 당시 일자리에 고용될 때 근로계약 기간을 정하였습니까? (동일사업체에 얼마나 오래 근무하였는지가 아니라 계약 기간을 말함)

- ① 정했음 **문14-1로**
- ② 정하지 않았음(정년이 있는 경우도 포함) **문15로**

문14-1. (문14의 '① 정했음' 응답자만) 당시 일자리의 근로계약 기간은 어느 정도였나요?

- ① 1개월 미만
- ② 1개월 이상-6개월 미만
- ③ 6개월 이상-1년 미만
- ④ 1년
- ⑤ 1년 초과-2년 이하
- ⑥ 2년 초과-3년 이하
- ⑦ 3년 초과

문15. (문2의 '① 임금노동자' 응답자만) 귀하는 당시 일자리에서 육아휴직을 사용한 경험이 있습니까?

- ① 육아휴직 사용한 적 있음 **문15-1로**
- ② 육아휴직 대상자였으나 사용하지 않음 **문15-2로**
- ③ 육아휴직 대상자 아니었음 **문16으로**

문15-1. (문15의 '① 육아휴직 사용한 적 있음' 응답자만) 육아휴직 이후 해당 직장에 복귀를 하였습니까?

- ① 그렇다 **문15-1-1로**
- ② 아니다 **문15-1-2로**

문15-1-(1). (문 15-1의 '① 그렇다' 응답자만) 육아휴직 이후 직장에 복귀한 후 퇴사하기까지 근속한 기간은 얼마나 됩니까?

- ① 6개월 미만 **문15-1-1-1로**
- ② 6개월-1년 미만 **문15-1-1-1로**
- ③ 1-3년 미만 **문16으로**
- ④ 3-5년 미만 **문16으로**
- ⑤ 5-10년 미만 **문16으로**
- ⑥ 10년 이상 **문16으로**

문15-1-(1)-1. (문15-1-(1)의 '① 6개월 미만' '② 6개월-1년 미만' 응답자만) 육아휴직 이후 직장에 복귀한 후 1년 이내에 퇴사하게 된 주된 이유는 무엇입니까? 해당하는 이유를 우선 순위대로 최대 2가지만 선택해 주십시오.

[1순위 필수, 2순위 선택] **문16으로**

- ① 육아휴직 이후 인사상의 불이익이 있어서
- ② 육아휴직 이후 회사가 나를 대하는 분위기나 태도가 예전과 달라서
- ③ 일과 양육을 병행하기 어려운 직장 문화를 체감해서
- ④ 계속 다녀도 내 경력 발전에 도움이 안 될 것 같아서
- ⑤ 자녀 양육 관련 개인적 상황이 변해서(보육시설, 돌봄 인력 문제 등)
- ⑥ 자녀 양육과 무관한 다른 개인 사정으로
- ⑦ 기타(구체적으로: _____)

문15-1-(2). (문15-1의 '② 아니다' 응답자만) 육아휴직 이후 직장에 복귀하지 못한 이유는 무엇입니까? 해당하는 이유를 우선 순위대로 최대 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 필수, 2순위 선택] 문16으로

- ① 출산 후 건강이 회복되지 않아서
- ② 믿고 맡길 시설이 없어서
- ③ 믿고 돌봐 줄 수 있는 양육자가 없어서
- ④ 회사에서 육아휴직 이후 복귀를 원하지 않아서
- ⑤ 원래 육아휴직 후 복귀하지 않을 계획이어서(회사와의 육아휴직 전 협의 포함)
- ⑥ 계속 다녀도 내 경력 발전에 도움이 안 될 것 같아서
- ⑦ 자녀 양육과 일을 병행하기 힘들 것 같아서
- ⑧ 자녀 양육과 무관한 다른 개인 사정으로
- ⑨ 기타(구체적으로: _____)

문15-2. (문15의 '② 육아휴직 대상자였으나 사용하지 않음' 응답자만) 육아휴직을 사용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까? 해당하는 이유를 우선 순위대로 최대 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 필수, 2순위 선택]

- ① 육아휴직을 신청했는데 거절당함
- ② 한 명도 사용한 사례가 없어서 신청하기 어려웠음
- ③ 육아휴직을 사용하면 그만두는 분위기여서 신청하지 않음
- ④ 육아휴직을 사용하면 인사상 불이익(승진, 배치 등)이 있을 것 같아서 신청하지 않음
- ⑤ 내 업무를 대신할 사람이 없어서 신청하지 않음
- ⑥ 경력이 단절되는 것이 싫어서 신청하지 않음
- ⑦ 육아휴직수당이 적어서 신청하지 않음
- ⑧ 개인적으로 육아휴직을 신청할 필요가 없었음
- ⑨ 기타(구체적으로: _____)

문19. 귀하가 경력단절 이후 일자리를 구하는 과정에서 가장 큰 애로사항은 무엇이었습니까?

- ① 사회적응에 대한 자신감 부족
- ② 일자리 정보 부족
- ③ 취업 알선 부족
- ④ 취업에 필요한 기술 부족
- ⑤ 일자리 경험이나 경력 부족
- ⑥ 임금 외에 원하는 노동조건이 일자리 부족
- ⑦ 자녀 양육 등으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움
- ⑧ 기타(구체적으로: _____)
- ⑨ 애로사항 없었음

문20. 귀하는 경력단절 이후 일자리를 주로 어떤 경로로 알아보았습니까?

- ① 공공 취업알선기관(공공 취업포털사이트 포함)
- ② 민간 취업알선기관(민간 취업포털사이트 포함)
- ③ 대중매체(신문, 잡지, 광고 등)
- ④ 학교, 학원
- ⑤ 친척, 친구, 동료
- ⑥ 기타(구체적으로: _____)

문21. (문16의 '① 예' 응답자만) 귀하는 경력단절 이후 첫 번째 구직활동을 시작한 후 얼마 만에 첫 번째 일자리(사업체)에 취업하십니까?

- ① 6개월 미만
- ② 6개월-1년 미만
- ③ 1년-2년 미만
- ④ 2년 이상

D. 현재 일자리(현재 소득 활동하는 여성만 응답) [SQ4의 '① 현재 소득 얻는 활동을 하는' 응답자만]

※ 현재 소득활동을 하고 있는 일자리에 대해 여쭙고자 합니다.

문22. (SQ4의 '① 현재 소득 얻는 활동을 하는' 응답자만) 현재 일자리에서 귀하는 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하십니까? 임금노동자의 경우 초과노동시간을 포함하여 응답해 주십시오.

1주일 평균 () 시간

문23. (SQ4의 '① 현재 소득 얻는 활동을 하는' 응답자만) 현재 일자리에서 받는 (세금 공제 전) 월평균 임금 또는 수입은 얼마입니까? (무급가족종사자일 경우 '0'만원으로 응답해 주십시오.)

(세금 공제 전) 월평균 () 만원

문24. (SQ4의 '① 현재 소득 얻는 활동을 하는' 응답자만) 귀하는 현재 일자리에서 얼마나 자주 다음과 같은 일들을 경험하고 있습니까? [행별 1개 선택]

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	가끔 그렇다	대부분 그렇다	항상 그렇다
1) 일을 하지 않을 때도 일을 계속 걱정한다	①	②	③	④	⑤
2) 일을 마친 후 너무 피곤해 해야 할 집안일을 할 수 없다	①	②	③	④	⑤
3) 일로 인해 가족에게 당신이 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다	①	②	③	④	⑤
4) 집안일 때문에 일에 집중하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
5) 집안일 때문에 일에 시간을 충분히 할애하지 못한다	①	②	③	④	⑤
6) 일과 가정생활의 경계가 모호하다	①	②	③	④	⑤

문25. (SQ4의 '① 현재 소득 얻는 활동을 하는' 응답자만) 귀하는 지난 1년 동안 현재 일자리에서 다음과 같은 일을 당한 경험이 있습니까? (현재 일자리에서 일한 지 1년이 되지 않았다면 일을 시작한 때로부터)

내 용	있다	없다
1) 연령차별	①	②
2) 성차별	①	②
3) 출신 지역에 따른 차별	①	②
4) 학벌에 따른 차별	①	②
5) 성희롱	①	②
6) 왕따/괴롭힘	①	②

문26. 귀하는 현재와 같은 방식으로 소득 활동을 하는 것이 경제적 자립에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편 ③ 보통
- ④ 그런 편 ⑤ 매우 그렇다

문27. (SQ4-1의 '① 임금노동자', '② 자영업자' 응답자만) 현재 일자리는 다음 중 어느 지역에 있습니까?

- ① 경기도 ② 서울 ③ 인천 ④ 수도권 이 외 지역

문34-3. (문34-2-(2)의 2) 육아휴직(부모휴가) '② 미사용' 응답자만 육아휴직을 사용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까? 해당하는 이유를 우선 순위대로 최대 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 필수, 2순위 선택]

- ① 육아휴직을 신청했는데 거절당함
- ② 한 명도 사용한 사례가 없어서 신청하기 어려웠음
- ③ 육아휴직을 사용하면 그만두는 분위기여서 신청하지 않음
- ④ 육아휴직을 사용하면 인사상 불이익(승진, 배치 등)이 있을 것 같아서 신청하지 않음
- ⑤ 내 업무를 대신할 사람이 없어서 신청하지 않음
- ⑥ 경력이 단절되는 것이 싫어서 신청하지 않음
- ⑦ 육아휴직수당이 적어서 신청하지 않음
- ⑧ 개인적으로 육아휴직을 신청할 필요가 없었음
- ⑨ 기타(구체적으로: _____)

문35. (SQ4-1의 '① 임금노동자' 응답자만) 귀하의 현재 일자리의 상황은 어떠합니까?

내용	그렇다	아니다
1) 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기다.	①	②
2) 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기다.	①	②
3) 장시간 노동을 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기다.	①	②
4) 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기다.	①	②
5) 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이다.	①	②

문36. (SQ4-1의 '① 임금노동자' 응답자만) 귀하가 현재 일하는 직장 내 조직문화에 대한 질문입니다. 귀하가 생각하시는 가장 가까운 항목에 응답해 주세요.

내 용	남성에게 매우 불리함	남성에게 약간 불리함	성별에 관계없이 동등	여성에게 약간 불리함	여성에게 매우 불리함
1) 채용 기회	①	②	③	④	⑤
2) 핵심 업무에 배치될 기회	①	②	③	④	⑤
3) 승진 기회	①	②	③	④	⑤
4) 유리한 보직 또는 인사이동의 기회	①	②	③	④	⑤
5) 비공식 네트워크를 통해 중요한 정보를 얻을 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
6) 영향력 있는 고위직·관리자와 함께 일할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤

문37. (SQ4-1의 '① 임금노동자' 응답자만) 귀하가 현재 일하는 직장에서 노동조합에 가입되어 있습니까?

- ① 노동조합이 없음
- ② 노동조합이 있으나 가입대상이 아님
- ③ 노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음
- ④ 노동조합에 가입하였음

문38. (SQ4-1의 '① 임금노동자' 응답자만) 귀하가 현재 일하는 직장에서 근무한 기간은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상-2년 미만
- ③ 2년 이상-3년 미만
- ④ 3년 이상-5년 미만
- ⑤ 5년 이상-10년 미만
- ⑥ 10년 이상

문42. (SQ4-1의 '2 자영업자' 응답자만) 현재 사업을 시작할 때, 가장 어려웠던 점은 무엇이었습니까?

- ① 사업관련 인허가, 지원기관 협조 등
- ② 사업 자금의 조달
- ③ 입지선정, 기술개발 및 시설 확보
- ④ 필요인력의 확보
- ⑤ 사업정보 경영노하우 습득
- ⑥ 판매선 확보 및 홍보
- ⑦ 기타(구체적으로: _____)

문43. (SQ4-1의 '2 자영업자' 응답자만) 현재 사업을 운영하기 위한 독자적인 사무실이나 점포, 또는 작업장을 보유하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문44. (SQ4-1의 '2 자영업자' 응답자만) 귀하가 현재 사업을 운영한 기간은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상-2년 미만
- ③ 2년 이상-3년 미만
- ④ 3년 이상-5년 미만
- ⑤ 5년 이상-10년 미만
- ⑥ 10년 이상

문45. (SQ4-1의 '2 자영업자' 응답자만) 현재 사업체에 고용한 직원이 있습니까(아르바이트생 포함)? 있다면 직원 수도 기입해 주십시오.

- ① 예 (명)
- ② 아니오

문46. (SQ4-1의 '2 자영업자' 응답자만) 귀하가 현재 사업체(일자리)에 대해 앞으로 어떠한 계획을 가지고 있습니까?

- ① 1년 이내 확장할 계획임 **F.영역으로**
- ② 계속 유지할 계획임(운영상 어려우나, 어쩔 수 없이 계속 유지하는 경우도 포함) **F.영역으로**
- ③ 향후 그만 둘 계획임 **문46-1로**
- ④ 잘 모르겠음 **F.영역으로**

문46-1. (문46의 '3 향후 그만둘 계획임' 응답자만) 현재 하고있는 일을 그만두신다면 언제쯤 그만두실 예정입니까?

- ① 6개월 미만
- ② 6개월-1년 미만
- ③ 1년 이후

문46-2. (문46의 '3 향후 그만둘 계획임' 응답자만) 귀하가 현재 사업체(일자리)를 그만두려는 이유는 무엇입니까?

- ① 현 사업이 부진하고 전망이 없어서
- ② 여성으로서 자영업을 하는 것이 힘들어서(안전 문제 등)
- ③ 자녀 육아·교육 등 가족 사정상 지속하기 어려워서
- ④ 건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워서
- ⑤ 기타(구체적으로: _____)

문46-3. (문46의 '3 향후 그만둘 계획임' 응답자만) 현재 일자리를 그만두면 무엇을 하실 예정입니까? **F.영역으로**

※ 학업 등 취업과 무관한 계획은 휴직(일을 쉰다)에 응답

- ① 휴직(일을 쉰다)
- ② 취업
- ③ 다른 업종으로 창업
- ④ 프리랜서

문47. (SQ4-1의 '③ 프리랜서' 응답자만) 귀하가 취업이나 창업 대신 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)로 일하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 연령에 구애받지 않아서
- ② 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서
- ③ 시간을 자유로이 활용하고 싶어서
- ④ 일과 생활의 균형을 맞추고 싶어서
- ⑤ 수입이 더 많을 것 같아서
- ⑥ 창업은 위험부담이 커서
- ⑦ 기타(구체적으로: _____)

문48. (SQ4-1의 '③ 프리랜서' 응답자만) 귀하가 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)로 일하는 분야는 무엇입니까?

- ① 교육 및 컨설팅 분야
- ② 문화 및 예술 분야
- ③ 정보통신(IT) 분야
- ④ 출판 및 언론 분야(통번역 포함)
- ⑤ 가사 및 돌봄 분야
- ⑥ 기타(구체적으로: _____)

문49. (SQ4-1의 '③ 프리랜서' 응답자만) 귀하가 현재와 같이 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)로 일한 기간은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상-2년 미만
- ③ 2년 이상-3년 미만
- ④ 3년 이상-5년 미만
- ⑤ 5년 이상-10년 미만
- ⑥ 10년 이상

문50. (SQ4-1의 '③ 프리랜서' 응답자만) 귀하는 현재 하고있는 프리랜서(플랫폼 일자리 포함) 일과 관련해서 앞으로 어떠한 계획을 가지고 있습니까?

- ① 일을 더 적극적으로 할 계획임 **F.영역으로**
- ② 현재 수준을 유지하면서 일할 계획임 **F.영역으로**
- ③ 향후 그만 둘 계획임 **문50-1로**
- ④ 잘 모르겠음 **F.영역으로**

문50-1. (문50의 '③ 향후 그만둘 계획임' 응답자만) 현재 하고 있는일을 그만두신다면 언제쯤 그만두실 예정입니까?

- ① 6개월 미만
- ② 6개월-1년 미만
- ③ 1년 이후

문50-2. (문50의 '③ 향후 그만둘 계획임' 응답자만) 귀하가 현재 하고 있는 프리랜서(플랫폼 일자리 포함) 일을 그만두려는 이유는 무엇입니까?

- ① 소득이 적고 불안정해서
- ② 프리랜서로 일하면서 부당한 일을 많이 겪어서
- ③ 자녀 육아·교육 등 가족 사정상 지속하기 어려워서
- ④ 건강 등 개인 사정상 지속하기 어려워서
- ⑤ 기타(구체적으로: _____)

문50-3. (문50의 '③ 향후 그만둘 계획임' 응답자만) 현재 프리랜서(플랫폼 일자리 포함) 일을 그만두면 무엇을 하실 예정입니까?

※ 학업 등 취업과 무관한 계획은 휴직(일을 쉰다)에 응답

- ① 휴직(일을 쉰다)
- ② 취업
- ③ 창업
- ④ 다른 분야 프리랜서

E. 향후 소득 활동 의사(현재 소득활동 하지 않는 여성만 응답) [SQ4=2 응답자만]

문51. (SQ4의 '② 현재 소득 얻는 활동 하지 않음' 응답자만) 귀하가 가장 최근 일자리를 그만둔 이후 **미취업 기간**은 얼마나 됩니까?
(단, 취업 경험이 없는 경우는 가장 최근에 다닌 학교의 졸업, 중퇴, 수료 이후부터 계산함)

- ① 6개월 미만 ② 6개월-1년 미만 ③ 1-3년 미만
- ④ 3-5년 미만 ⑤ 5-10년 미만 ⑥ 10년 이상

문52. (SQ4의 '② 현재 소득 얻는 활동 하지 않음' 응답자만) 내 능력으로 취업가능한 일자리로 취업할 경우 **가장 고려하는 일자리 선택의 요건**은 무엇입니까?

- ① 현재 내게 필요한 수준의 수입 ② 일자리 안정성
- ③ 유연한 근무환경 ④ 출퇴근 거리(시간, 교통편)
- ⑤ 정시퇴근 가능성 ⑥ 기타(구체적으로: _____)

문53. (SQ4의 '② 현재 소득 얻는 활동 하지 않음' 응답자만) 귀하는 최소한 어느 정도의 수입이 보장될 때, 취·창업 또는 프리랜서로 일을 하겠습니까? 세금 공제 전 월수입을 기입해 주세요.

(세금 공제 전) 월평균 () 만원

문54. (SQ4의 '② 현재 소득 얻는 활동 하지 않음' 응답자만) 귀하는 향후 5년 이내 취업/창업/프리랜서를 할 의향이 있다면 구체적으로 실행할 시기는 다음 중 언제입니까?

①	②	③	④	⑤	⑥
3개월 미만	3개월~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년~2년 미만	2년~3년 미만	3년~5년 미만

문55. (SQ4의 '② 현재 소득 얻는 활동 하지 않음' 응답자만) 귀하는 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 해 본 적이 있습니까?

※ 적극적 구직 활동 예시

- 인사원서 제출, 면접참가(우편, 전자우편 등 포함)
- 채용박람회 참석
- 직업교육 훈련기관이나 취업지원기관에서 하는 각종 프로그램(교육훈련, 집단상담, 적성검사 등)에 참가
- 취업지원기관(고용센터, 새일센터, 민간직업알선기관, 인터넷 취업사이트 등)에 구직자 등록
- 직업교육 훈련 기관에 등록
- 자영업을 준비하는 활동(사업장 물색, 인허가 취득 준비 등)
- 창업 관련 구직활동

- ① 있음 ☞ 무55-1로 ② 없음
- ☞ SQ4-2의 '① 취업' 응답자: 무57로
- ☞ SQ4-2의 '② 창업' 응답자: 무59로
- ☞ SQ4-2의 '③ 프리랜서' 응답자: 무61로

문55-1. (문55의 '① 있음' 응답자만) 귀하가 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 경험한 적극적 구직활동은 무엇입니까? 모두 응답해 주십시오. [중복응답]

- ① 입사원서 제출, 면접참가(우편, 전자우편 등 포함)
- ② 취업지원기관(고용센터, 새일센터, 민간직업알선기관, 인터넷 취업사이트 등)이나 직업훈련기관에 등록
- ③ 채용박람회 참석
- ④ 직업교육 훈련기관이나 취업지원기관에서 하는 각종 프로그램(교육훈련, 집단상담, 적성검사, 실습 등)에 참여
- ⑤ 자영업, 창업 준비 관련 활동
- ⑥ 기타(구체적으로: _____)

문55-2. (문55의 '① 있음' 응답자만) 귀하가 최근 1년 사이에 구직활동을 한 일자리는 과거 경력을 활용한 분야(직종)였습니까?

- ① 예 문56으로
- ② 아니오 문55-2-1로
- ③ 과거 경력 없음 문56으로

문55-2-1. (문55-2의 '② 아니오' 응답자만) 귀하가 경력단절 이전과 유사한 분야(직종)로 구직활동을 하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 해당 분야(직종)에서 일하면 일·생활 균형이 어려워서
- ② 해당 분야(직종)는 발전 가능성이 없어서
- ③ 해당 분야(직종)가 적성에 안 맞아서
- ④ 해당 분야(직종)는 임금이 낮아서
- ⑤ 해당 분야(직종)로 재취업이 어려울 것 같아서
- ⑥ 해당 분야(직종)로 재취업해도 경력을 인정받기 어려워서
- ⑦ 기타(구체적으로: _____)

문56. (문55의 '① 있음' 응답자만) 귀하는 최근 1년 사이에 국민취업제도(내일배움카드 등)를 통해 다음과 같은 지원을 받은 적이 있습니까? [중복응답]

- ① 구직촉진수당
- ② 취업활동비용
- ③ 취업성공수당
- ④ 취업지원서비스
- ⑤ 직업훈련
- ⑥ 일경험 프로그램
- ⑦ 기타(구체적으로: _____)
- ⑧ 국민취업지원제도와 연결된 서비스 받은 적 없음
- ⑨ 모른다

문57. (SQ4-2의 '① 취업' 응답자만) 귀하가 취업한다면, 하고 싶은 일은 무엇입니까?

직종	예시
① 관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 및 경영지원 관리직, 전문서비스 관리직, 판매 및 고객센터 관리직 등
② 전문가 및 관련 종사자	연구원, 기술자, 시험원, 의사, 간호사, 종교관련 종사자, 교사/강사, 사회복지 관련 종사자, 회계사, 세무사 등
③ 사무종사자	행정사무원, 회계 및 경리 사무원, 기획 및 마케팅 사무원, 비서, 안내·접수 사무원 등
④ 서비스 종사자	요양 보호사, 간병인, 미용사, 혼례 관련 종사원, 여가 및 관광 서비스 종사원, 주방장 및 조리사, 음식서비스 종사원 등
⑤ 판매종사자	보험설계사, 매장계산원, 텔레마케터, 인터넷 판매원, 홍보 도우미 등
⑥ 농업·어업·수산업 관련 종사자	채소·곡식·과수·원예 재배, 가축 사육 종사자, 어부 및 해녀 등
⑦ 기능원 및 관련 기능종사자	제빵·제과원, 재단사, 의복·가구·악기제조, 자동차·기계정비원, 전자·통신기기수리원, 배관공 등
⑧ 장치·기계조작 및 조립 종사자	식품가공관련 조작용, 용접기·직물·자동차 조작용 등
⑨ 단순 노무종사자	가사 및 육아도우미, 주방보조원, 청소원 및 환경 미화원, 검침원, 대여제품 방문점검원, 배달원 등
⑩ 직업군인	
⑪ 기타	구체적으로: _____

F. 정책수요

문63. 귀하는 취·창업 또는 경력개발을 위해 직업교육훈련을 받을 생각이 있습니까?

- ① 있음 ☞ 문64로
- ② 없음 ☞ 문63-1로

문63-1. (문63의 '② 없음' 응답자만) 향후 직업교육훈련을 받을 의향이 없는 가장 주된 이유는 무엇입니까?
☞ 응답 후 문69로

- ① 직업교육 훈련이 취·창업 또는 경력개발에 도움이 안 될 것 같아서
- ② 직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서
- ③ 직업교육 훈련을 받을 금전적 여유가 없어서
- ④ 원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서
- ⑤ 직업교육 훈련 과정에 대한 정보가 부족해서
- ⑥ 대부분 오프라인 강의 또는 교육훈련만 제공되어서
- ⑦ 기타(구체적으로:_____)

문64. (문63의 '① 있음' 응답자 중 현재 미취업자(SQ4=2)만) 귀하가 직업교육훈련을 받기를 원하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 자격증을 취득하려고
- ② 이전 일자리 경력을 살리고 싶어서
- ③ 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고
- ④ 이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고
- ⑤ 직업훈련 시 받을 수 있는 급여 때문에
- ⑥ 직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서
- ⑦ 기타(구체적으로:_____)

문65. (문63의 '① 있음' 응답자 중 현재 취업자(SQ4=1)만) 귀하가 직업교육훈련을 받기를 원하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 현재 하는 일을 더 잘하기 위해서
- ② 현재 일자리가 고용이 불안해서 대비책 차원에서
- ③ 새로운 기술이나 일을 익혀서 이직(전직)하려고
- ④ 자격증을 취득하려고
- ⑤ 이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고
- ⑥ 부업(추가 소득)을 위해서
- ⑥ 기타(구체적으로:_____)

문66. (문63의 '① 있음' 응답자) 귀하는 어떤 내용(직종)의 직업교육훈련을 받고 싶습니까? 최대 2가지를 골라주십시오.

[1개 필수, 2개 선택]

- | | | |
|----------------------|----------------|-------------------|
| ① 관리직 | ② 경영·회계·사무 | ③ 금융·보험 |
| ④ 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 | ⑤ 법률·경찰·소방·교도 | ⑥ 보건·의료 |
| ⑦ 사회복지 및 종교 | ⑧ 문화·예술·디자인·방송 | ⑨ 운전 및 운송 |
| ⑩ 영업 및 판매 | ⑪ 경비 및 청소 | ⑫ 미용·숙박·여행·오락·스포츠 |
| ⑬ 음식서비스 | ⑭ 건설 | ⑮ 기계 |
| ⑯ 재료 | ⑰ 화학 | ⑱ 섬유 및 의복 |
| ⑲ 전기전자 | ⑳ 정보통신 | ㉑ 식품가공 |
| ㉒ 농림어업 | | |

문67. (문63의 '① 있음' 응답자) 선호하는 직업교육훈련기관 및 교육방식을 선택해 주십시오.

훈련기관	문67-1. 직업교육훈련 받고 싶은 기관		문67-2. 원하는 훈련 방식		
	받고 싶지 않음	받고 있음	대면	비대면 (온라인)	상관없음
① 여성취업지원기관(여성새로일하기센터, 여성인력개발센터, 여성회관 등)	①	②	①	②	③
② 사회복지시설(사회복지관 등)	①	②	①	②	③
③ 민간 기관(학원 등)	①	②	①	②	③
④ 대학 내 평생교육기관(폴리텍 등), 대학 내 자격증 수여 기관	①	②	①	②	③
⑤ 기타()	①	②	①	②	③

➔ 직업교육 받고싶음만 응답 합니다.

문68. (문63의 '① 있음' 응답자) 귀하는 취·창업 또는 경력개발을 위해 직업교육 훈련비를 얼마 정도 지불할 의사가 있습니까? (지원비를 제외하고 본인이 낼 수 있는 금액을 1개월 기준으로 응답)

①	②	③	④	⑤	⑥
5만원 이하	5만원 초과~ 10만원 이하	10만원 초과~ 15만원 이하	15만원 초과~ 20만원 이하	20만원 초과	무상 (지불의사 없음)

문69. 귀하께서 알고 있는 경기도 여성취업 지원기관 및 관련 플랫폼과 이용경험, 향후 이용 의향에 대해 응답하여 주십시오.

경기도 여성취업관련 기관 및 관련 플랫폼	문69-1. 들어본 적		문69-2. (들어본 적 있는 경우) 이용 경험		문69-3. 향후 이용 의향			
	없음	있음	없음	있음	전혀 없음	별로 없음	약간 있음	매우 있음
1) 여성새로일하기센터	①	②	③	④	①	②	③	④
2) 여성인력개발센터	①	②	③	④	①	②	③	④
3) 여성노동자복지센터	①	②	③	④	①	②	③	④
4) 꿈날개(온라인 여성경력개발센터)	①	②	③	④	①	②	③	④
5) 꿈마루(경기도 여성창업플랫폼)	①	②	③	④	①	②	③	④
6) 잡아바(경기도 일자리플랫폼)	①	②	③	④	①	②	③	④
7) 워터밸링크(경기도 일상활균형지원플랫폼)	①	②	③	④	①	②	③	④

문70. 귀하께서는 임신·출산·육아기 등 지원과 관련해 다음과 같은 제도를 알고계신지 응답해 주십시오.

내 용		몰랐다	들어본 적 있다	어느 정도 알고 있다	잘 알고 있다
1) 임신기 근로시간 단축	임신 12주 이내 또는 36주 이후의 근로자가 일일 근로시간을 단축할 수 있는 제도	①	②	③	④
2) 육아기 근로시간 단축	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간을 단축할 수 있는 제도	①	②	③	④
3) 6+6 부모육아휴직제	생후 18개월 이내 자녀를 돌보기 위해 맞벌이 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우 첫 6개월에 대한 육아휴직급여를 통상임금의 100%로 지원하는 제도	①	②	③	④
4) 고용보험 미적용자 출산급여	소득활동을 하지만, 고용보험 미적용으로 '출산전후휴가급여'를 받지 못하는 여성에게 출산급여를 지원하는 제도	①	②	③	④
5) 난임치료휴가	근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 신청하는 경우 사용할 수 있는 휴가 제도(연 3일 이내, 최초 1일은 유급)	①	②	③	④
6) 늘봄학교 운영	기존의 초등학교 방과후와 돌봄을 통합한 종합 교육프로그램(희망하는 초1 학년 누구나 이용 지원, 2026년까지 모든 학년으로 확대 계획)	①	②	③	④
7) 경기도 360도 돌봄사업	소득·연령에 관계없이 기존 돌봄의 틈새로 발생하는 돌봄공백의 해소	①	②	③	④

문71. 귀하는 여성들의 경력유지를 위해 필요한 일자리 환경은 무엇이라고 생각하십니까? 2개까지 순위별로 선택해 주십시오.

[1순위 필수, 2순위 선택]

- ① 성차별을 없애기 위한 노력
- ② 장시간 일하는 문화 개선
- ③ 유연근무제 도입과 확대
- ④ 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성
- ⑤ 산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성
- ⑥ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
- ⑦ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
- ⑧ 지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원
- ⑨ 관련 법/제도에 대한 감독 강화
- ⑩ 학교 교육시간 확대
- ⑪ 10시~4시 시간제 노동 확대
- ⑫ 기타(구체적으로: _____)

문72. 귀하는 경력단절여성의 성공적인 취업과 창업에 대해 정부가 적극적으로 추진해주시기를 바라는 정책은 어떤 것입니까? 순서대로 2가지만 선택해 주십시오. [2순위 필수]

- ① 성차별을 없애기 위한 노력
- ② 장시간 일하는 문화 개선
- ③ 양질의 시간제 일자리 확대
- ④ 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원(유연근무제, 육아휴직 활용 등)
- ⑤ 직업 및 경력 설계와 취업 상담 지원
- ⑥ 정부 지원 일자리 확대
- ⑦ 여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화
- ⑧ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 확충
- ⑨ 초등 돌봄 교실(방과후 교육) 프로그램 개선(늘봄학교 운영의 내실화)
- ⑩ 창업지원(새일센터 등의 창업관련 무료교육, 창업 컨설팅, 창업자금 지원 등)
- ⑪ 기타(구체적으로: _____)

문73. (문의 '① 경력단절 경험 있음', '② 경력단절 경험 없음' 응답자) 최근 5년 사이 귀하는 임금이나 수입을 목적으로 디지털 플랫폼 기업(네이버, 위스켓, 슬고, 워크넷, 알바천국, 대리주부 등)에서 일자리를 구하여 일한 적이 있습니까?

- ① 예 예문 문73-1로
- ② 아니오 예문 문74로

문73-1. (문73의 '① 예' 응답자) 귀하가 디지털 플랫폼 일자리를 통해 일한 기간은 어느 정도였습니까?

총 ()년 ()개월

문73-2. (문73의 '① 예' 응답자) 귀하가 디지털 플랫폼을 통해 구한 일을 하면서 겪은 어려움은 무엇입니까?

- ① 수행한 일에 대해 보수를 받지 못함
- ② 사전에 협의없는 수당 및 보수의 삭감
- ③ 비용/손해에 대한 부당한 부담
- ④ 계약 이외의 업무를 배당받음
- ⑤ 계약/등록의 강제 해지(앱/웹 이용의 일시 정지 또는 차단)
- ⑥ 본인이 스스로 계약 등의 정보를 판단할 수 있는 역량이 부족
- ⑦ 폭언 등 모욕적 언행(성희롱/성추행 포함)
- ⑧ 기타 (구체적으로: _____)
- ⑨ 어려움 없었음

문74. 귀하는 최근 확대되고 있는 플랫폼 일자리에서 여성들이 안정적으로 일하기 위해서 필요한 지원정책은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 사회적 보호 체계 확대
- ② 이해 대변 조직 결성 지원
- ③ 표준계약서 등 공정거래 기반 마련
- ④ 플랫폼 노동자에 대한 직업훈련
- ⑤ 플랫폼 노동에 대한 경력인정방안 마련
- ⑥ 기타 (구체적으로: _____)

문75. 다음은 경기도 경력단절여성 지원 관련 자체 사업입니다. 귀하는 경력단절여성의 재취업에 가장 도움이 되는 사업은 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 필수, 2순위 선택]

- ① 경기여성 취업지원금(도내 경력단절여성 등에게 구직지원금 지원)
- ② 고학력·고숙련 여성 취업지원(전문기술 숙련 분야 직업교육훈련 심화과정 운영)
- ③ 경력단절여성 디딤돌 취업지원(경력단절여성 직업교육 훈련생 입직을 위한 동아리 운영 지원)
- ④ 중장년 여성 취업지원(40~60대 여성 취업알선 및 일자리 정보제공 서비스)
- ⑤ 여성취업박람회
- ⑥ 기타 (구체적으로: _____)

문76. 다음은 경기도에서 추진하고 있는 여성창업 지원 관련 사업입니다. 귀하는 경기도 여성의 창업에 가장 도움이 되는 사업은 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 필수, 2순위 선택]

- ① 여성창업 통합 홈페이지 운영(창업단계별 지원 시스템)
- ② 여성창업 플랫폼(꿈마루) 운영(공용 사무공간 등 창업인프라 제공, 창업교육 등)
- ③ 시군 여성창업 플랫폼 운영 지원
- ④ 창업지원센터 운영(초기 여성창업기업 사무공간, 사업화 지원금, 정보 및 네트워크 제공 등)
- ⑤ 창업성장센터 운영(초기 창업 이후 여성기업의 지속 성장 지원)
- ⑥ 경력기반형 여성창업 지원(창업아이디어 사전점검, 1:1멘토링, 여성창업네트워킹 등)
- ⑦ 기타 (구체적으로: _____)

G. 기본 사항

문77. 귀하는 학교를 어디까지 마치셨나요?

- ① 중학교 이하 ② 고등학교 ③ 전문대학(재학 포함) ④ 대학교 이상(재학 포함)

문78. (SQ5의 '② 배우자 있음' 응답자) 귀하의 배우자와 관련한 질문입니다.

문78-1. (SQ5의 '② 배우자 있음' 응답자) 배우자의 최종 학력은 무엇입니까?

- ① 중학교 이하 ② 고등학교 ③ 전문대학(재학 포함) ④ 대학교 이상(재학 포함)

문78-2. (SQ5의 '② 배우자 있음' 응답자) 배우자는 현재 소득 활동을 하고 있습니까?

- ① 임금노동자 ② 비임금노동자(자영업자, 무급가족종사자 등) ③ 비취업자 **문78-5로**

문78-3. (문78-2의 '① 임금노동자', '② 비임금노동자' 응답자만) 배우자의 세금 공제 전 월평균 임금(수입)은 얼마입니까?

- ① 100만원 미만 ② 100-200만원 미만 ③ 200-300만원 미만
 ④ 300-400만원 미만 ⑤ 400-500만원 미만 ⑥ 500만원 이상

문78-4. (문78-2의 '① 임금노동자', '② 비임금노동자' 응답자만) 현재 배우자의 상황에 대해 응답해 주십시오.

내용	예	아니오
1) 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하기에 충분하다.	①	②
2) 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦다.	①	②

문78-5. (SQ5의 '② 배우자 있음' 응답자) 현재 가사 및 육아와 관련한 사항에 대해 응답해 주십시오.

내 용	매우 평등	평등	불평등	매우 불평등
1) 현재 가정관리(요리, 청소, 그 밖의 가사일)와 관련하여 남편과 아내의 분업이 평등하게 이루어지고 있다.	①	②	③	④
2) (SQ6의 '① 자녀 있음' 응답자) 현재 아이를 돌보는 육아와 관련하여 남편과 아내의 분업이 가정 내에서 평등하게 이루어지고 있다.	①	②	③	④

문79. (SQ6의 '① 자녀 있음' 응답자만) 귀하의 자녀와 관련한 질문입니다.(결혼한 자녀나 같이 살지 않는 자녀도 포함합니다.)

문79-1. (SQ6의 '① 자녀 있음' 응답자만) 귀하의 자녀 수는 몇 명입니까? _____명

문79-2. (SQ6의 '① 자녀 있음' 응답자만) 귀하의 마지막 자녀의 연령은 몇 세입니까? 만 _____세

문80. 귀 닥의 지난 1년간 세금 공제 전 월평균 수입은 얼마입니까?

[월평균 수입: 실질적 생활을 같이 하는 가구원 총소득(근로소득, 사업소득, 재산소득(금융 소득, 임대 수입 등), 기타소득의 합산)]

- | | | |
|------------------|----------------|----------------|
| ① 100만원 미만 | ② 100-200만원 미만 | ③ 200-300만원 미만 |
| ④ 300-400만원 미만 | ⑤ 400-500만원 미만 | ⑥ 500-600만원 미만 |
| ⑦ 600-700만원 미만 | ⑧ 700-800만원 미만 | ⑨ 800-900만원 미만 |
| ⑩ 900-1,000만원 미만 | ⑪ 1,000만원 이상 | |

문81. 귀 닥의 지난 1년간 월평균 지출은 얼마입니까? [자산 형성을 위한 지출(저축, 저축성 보험, 주식투자·채권매입 등)은 제외]

- | | | |
|------------------|----------------|----------------|
| ① 100만원 미만 | ② 100-200만원 미만 | ③ 200-300만원 미만 |
| ④ 300-400만원 미만 | ⑤ 400-500만원 미만 | ⑥ 500-600만원 미만 |
| ⑦ 600-700만원 미만 | ⑧ 700-800만원 미만 | ⑨ 800-900만원 미만 |
| ⑩ 900-1,000만원 미만 | ⑪ 1,000만원 이상 | |

♣ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다 ♣