

50대 여성의 경력전환을 위한 프로그램의 운영실태 및 개선방안

김정란, 고정연, 김명찬, 김여나, 남경화, 손민정, 손정혜, 오춘심, 윤선옥, 이상임, 이서연, 이은주

배움 · 사회적관계

007



50+여성자녀연구
연구소고서

서울특별시
50플러스재단

50대 여성의 경력전환을 위한 프로그램 운영 실태 및 개선 방안

- 여성 직업훈련기관 수강생의 사례를 기반으로 -

김정란

고정연

김명찬

김여나

남경화

손민정

손정혜

오춘심

윤선옥

이상임

이서연

이은주

50대 여성의 경력전환을 위한 프로그램의 실태 및 개선방안

- 여성 직업훈련기관 수강생의 사례를 기반으로 -

2

산업화가 진행되고 본격적으로 여성들이 노동시장으로 진입을 한 이후 최근에 이르기까지 여성의 노동시장 참여는 지속되고 있다. 하지만 우리나라 여성들은 결혼과 출산, 육아 등으로 경력이 단절되는 '경단녀'(경력단절 여성) 현상으로 사회경제활동을 중단하게 되어 여성들의 낮은 고용율은 좀처럼 개선되지 않고 있는 현실이다. 따라서 여성인력의 양성 및 활용에 대한 대책마련이 시급하고, 특히 50대 이후 여성들의 사회경제활동의 참여 필요성은 갈수록 증가되고 있는 추세이다.

경력단절을 경험한 50대의 중·고령의 여성들은 재취업하기 위한 다양한 직업교육을 받고 있지만 실질적으로 취업을 하는데 도움이 되지 못하는 경우가 많다. 이는 현재 운영되는 직업교육 프로그램이 주로 단순 업무와 돌봄의 기능을 주로 하는 업종에 제한적으로 편중되어 다양한 일을 선택할 수 있는 현실과의 괴리가 크기 때문이라 할 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 여성 직업훈련기관의 운영현황과 직업프로그램의 운영 실태를 파악하는 것이 필요하다. 이에 당사자 연구를 통하여 재취업을 원하는 50대 여성들의 사례를 통하여 프로그램에 대한 인식

과 요구를 확인하여 50대 여성의 경력전환을 위한 기관 및 프로그램의 효율적인 개선방안을 모색해보고자 하였다.

본 연구목적을 토대로 첫째, 여성 직업교육기관과 프로그램의 운영개선을 위하여 현행 여성 직업훈련기관과 프로그램의 현황을 파악하였다. 둘째, 경력전환을 하고자 하는 50대 경력단절 여성 중 서울과 경기도에 거주하는 직업훈련기관 수강생 136명을 대상으로 경력단절과 경력전환에 대한 인식과 요구를 확인하고 선호교육내용, 교육훈련기관과 프로그램을 분석하여 경력전환 유지를 위한 개선방안을 제시하고자 하였다.

본 연구를 위해 50대 경력전환을 위하여 직업교육을 받은 수강생 및 50대 여성 당사자들의 요구를 파악하고 직업훈련기관 및 프로그램의 실태를 조사·분석하여 다음과 같은 개선점을 제시하였다.

첫째, 사회변화에 맞게 50대 여성의 요구와 인식이 기관이나 프로그램에 반영되어야 한다. 둘째, 동반자로서의 남성교육프로그램을 실시하여 여성의 사회경제활동에 대하여 통찰하는 교육을 제공해야 한다. 셋째, 프로그램 개선방안으로는 일자리 정책과 연계가 가능한 직업훈련프로그램이 필요하고, 직업교육 프로그램 개설시 수강생의 요구가 반영되어야 하며, 자치단체와 직업훈련기관의 긴밀한 연계 및 사후서비스 체계가 마련되어야 한다.

본 연구가 50대 여성의 경력전환을 위한 자료로 활용되어, 경력을 전환하기 위한 50대 여성이 하고자 하는 일을 찾고, 고용안정에 기여하면서 노동시장의 변화에 유연하게 대처할 수 있을 것으로 기대한다. 경력단절을 예방하고 경력전환을 하는데 필요한 프로그램의 기획운영으로 경력단절 여성이 사회경제활동 참여가 가능한 인력으로 양성되면 50대 여성들이 적극적으로 사회적 활동을 원활하게 하는 밑바탕이 될 수 있을 것이다.

목차

논문요약	002
<hr/>	
I. 서론	008
1. 연구의 필요성	008
2. 연구 목적	013
3. 연구 방법 및 내용	015
4. 용어 정의	016
가. 경력단절 여성	016
나. 경력전환	016
다. 직업훈련	017
<hr/>	
II. 50대 여성의 경력전환 선행연구 및 현황	018
1. 50대 여성의 경력전환	018
가. 경력전환 이론	018
나. 경력단절여성의 재취업	032
2. 50대 여성의 경력전환 지원현황	036
가. 지원정책	036
나. 지원기관	038
3. 시사점	043
<hr/>	
III. 50대 여성의 경력전환을 위한 프로그램 운영실태	046
1. 여성 직업훈련기관 및 프로그램과 수강생의 조사개요	046
2. 경력전환을 위한 직업훈련기관 및 프로그램 현황	048
가. 50대 경력전환을 위한 직업훈련기관 및 프로그램	048
나. 여성인력개발센터 및 프로그램운영 현황 (은평구)	053
3. 50대 여성 직업교육기관 수강생의 사례조사	062
가. 50대 여성 수강생의 사례	063
나. 50대 여성 직업교육 수강생들의 인터뷰 내용	064
다. 50대 여성 경력전환을 위한 인터넷 설문조사의 주요내용	067
라. 50대 여성 직업교육훈련 수강생들의 인식과 요구	072

4. 종합 및 문제점	076
가. 기관운영의 문제	079
나. 프로그램 운영의 문제	082
<hr/>	
IV. 50대 여성의 경력전환을 위한 기관 및 프로그램의 개선	085
1. 50대 여성의 경력전환을 위한 기관 및 프로그램개선 방안	086
가. 프로그램 개설시 수강생의 욕구 반영 및 사후관리	086
나. 사회적 인식을 변화시킬 수 있는 프로그램의 기획	088
다. 동반자로서의 남성교육프로그램 실행과 프로그램의 다양화	089
라. 50대 여성의 자기이해를 위한 기본적 프로그램 운영	091
2. 제 언	094
참고문헌	098
[부록 1] 여성 직업훈련 수강생의 사례 조사 설문지	101
[부록 2] 50대 경력단절 여성들의 요구와 인식 조사 설문지 1	102
[부록 3] 50대 경력단절 여성들의 요구와 인식 조사 설문지 2	103

표 목차

[표 01] 여성의 연령대별 고용율	025
[표 02] 경력단절 여성의 비율(2016년)	027
[표 03] 50대 이상 여성 직업별 취업자 비율	027
[표 04] 경력단절 후 다시 일을 시작하게 된 이유	029
[표 05] 여성인력개발센터의 사업내용	040
[표 06] 여성인력개발센터에 개설된 교육 프로그램	041
[표 07] 여성발전센터 사업현황	042
[표 08] 서울시지역별 여성발전센터에 개설된 직업교육 프로그램	043
[표 09] 직업교육기관 및 프로그램, 교육 수강생의 사례 조사개요	047
[표 10] 서울시 지역별 여성인력개발센터의 운영실태	049
[표 11] 여성인력개발센터와 프로그램 현황 조사개요	053
[표 12] 여성인력개발센터 경력단절여성 국비훈련 과정	054
[표 13] 여성인력개발센터의 취업실전 교육과정	055
[표 14] 여성인력개발센터 내일 배움 카드 프로그램	056
[표 15] 집단상담 프로그램	057
[표 16] 직업교육기관 프로그램 담당자와 전화 인터뷰 조사개요	057
[표 17] 여성 직업교육기관 팀장 인터뷰 실시개요	059
[표 18] 교육수강생 사례 및 50대 여성의 경력전환 설문조사 개요	062
[표 19] 직업교육 수강생들의 사례 인터뷰 조사개요	064
[표 20] 50대 여성 경력전환의 요구와 기대에 관한 조사개요	068

그림 목차

[그림 01] 여성의 연령대별 고용율	026
[그림 02] 경력단절(M커브)이후 임금격차	031
[그림 03] 경력단절의 원인	065
[그림 04] 안정적 고용에 필요한 내용	065
[그림 05] 다시 일을 찾기 위한 노력	066
[그림 06] 구직관련 프로그램의 이용경험	066
[그림 07] 50대 여성에게 일의 의미	067
[그림 08] 경력전환을 위한 일 찾기 방안	067
[그림 09] 일자리를 찾기 위한 필수적인 프로그램	069
[그림 10] 원하는 일자리 형태	070
[그림 11] 다시 일을 하려는 이유	070
[그림 12] 새로운 일을 시작하기 위한 준비기간	071
[그림 13] 일을 선택하는 기준	071
[그림 14] 직업인으로서 필요한 교육	072

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대사회는 정보화와 고차원적 지식을 기반으로 4차 산업시대로 빠르게 변화하고 있다. 사회가 변화되면서 인간의 수명은 30년 이상 연장되어 중장년이후의 삶은 지속적인 경제활동을 필요로 하며, 청년실업의 증가와 더불어 사회 전반적으로 경제는 더욱 침체되는 가운데 중장년의 경제활동 참여 가능성은 점점 불확실해지고 있다. 이로 인해 청년들뿐 아니라 중장년의 실업과 고용으로 인한 어려움은 점점 사회의 문제가 되고 있다. 이러한 경제적 부담으로 중장년의 경제활동이 유지되어야 하지만 50대 남성들의 조기퇴직으로 중장년의 여성들은 경제적 부담이 더욱 가중되고 있는 실정이다. 특히 50대 여성들은 노동시장으로 재진입이 현실적으로 불가능한 상황으로 경제적 어려움은 결국 노후의 빈곤한 삶으로 연결된다. 따라서 사회변화에 따라 여성인력의 양성 및 활용에 대한 대책마련은 시급하고, 특히 50대 이후 여성인력 양성 및 활용의 필요성은 갈수록 증가되고 있는 추세라 볼 수 있다.

우리나라 여성 고용률은 2000년 47.0%에서 2014년 54.9%, 2016년 57.9%로 2014년 이후 급속히 높아지는 경향을 보이고 있다(박진희, 2017). 이러한 현상은 여성의 노동 참여확대로 인해 국가경쟁력이 제고 될 수 있다는 사회경제적 차원의 긍정적인 효과와 함께 여성의 노동시장 참여는 여성의 경제적 자립과 자아실현에 긍정적인 영향을 미치는 등 여성의 고용이 여성 자신들은 물론 사회경제적으로 긍정적 효과가 높다는 인식에 기인한다(김순희, 2015)고 볼 수 있다. 여성들이 경제활동 참가 및 재취업의 강한 의지를 지니고 있으나, 결혼, 임신, 자녀양육 등을 이유로 경력단절을 경험하게 되는 경우가 일반화된 현실에서 여성인적자원은 노동시장 경쟁력 확보라는 차원에서 매우 중요하다. 또한 심각한 사회문제로 제기되고 있는 저출산 고령화 사회에서 새로운 인적자원의 모색을 위해 여성인력의 양적·질적 확대의 필요성을 강조하고 있듯이 여성, 남성 구분하지 않고 집중적으로 투자되는 교육비에 대한 효용가치 차원에서라도 여성인력의 활용은 적극적으로 이루어질 필요가 있다(박은주, 2017).

최근 공학과 기술계열로 진출하는 여성의 수가 증가하고 있다. 그동안 남성위주의 과학기술계에 여성의 새롭고 다양한 시각이 유입됨으로서 여성적 특징과 섬세한 노동력이 경쟁력으로 작용하여 산업발전에 활력을 피할 수 있게 되었다(전수경, 류숙희, 2016).

미래학자 존 나이스비트는 여성성(female), 감성(feeling), 상상력(fiction)인 3F를 언급하며 21세기는 육체적 능력보다는 지적능력이 중시되고, 여성특유의 감성과 창조성이 커지는 시대가 될 것이라고 하였다(전효진, 2014). 이러한 시대적인 흐름 속에서 여성인력은 점점 지위가 급부상하고, 경쟁력을 갖게 되어 여성인력의 효과적인 활용은 국가경쟁력 제고에 중요한 요소가 되고 있다(차유경, 2013).

한편, 여성의 대학 입학률이나 교육에 대한 성과는 남성을 추월하고 있을 정도이고, 여성의 학력은 점점 높아만 가는데, 육아와 출산이라는 문제로 여성의 2명 중 1명이 경력단절 경험을 하고 있고, 그 수

는 200만 명 가까이 되고 있다(2017. 02. 22. YTN 뉴스). 연령에 따라서 경력이 단절되는 기간에서도 차이를 보이고 있는데, 20대(1~3년 미만) 33.2%로 가장 높았고, 30대(5~10년 미만) 32.8%, 40대(10~20년 미만) 43.5%, 50대(20년 이상) 49.6%로 연령이 높아질수록 경력단절 기간도 길어지는 것으로 조사 되었다(2017. 08. 22. 강원일보).

우리나라 여성의 사회 참여문제와 함께 여성의 생애주기에서 겪는 경력단절은 현재의 노동시장의 핵심적인 문제로 남아 개인적으로 여성의 교육투자에 대한 회수 면에서 비용을 계속 발생시키고, 사회적으로는 숙련된 인력이나 전문 인력의 활용을 하지 못하는 면에서 사회적비용은 커지고 있다.

우리나라 여성의 고용율은 2010년 52.6%에서 2011년 53.1%, 2012년 53.5%, 2013년 53.9%, 2014년 54.9%, 2015년 55.7% 등으로 꾸준히 상승하고 있지만 여전히 OECD 회원국에 비해서는 낮은 편이다. 이는 우리나라의 장시간 근로문화와 함께 출산 및 일·가정 양립을 저해하는 기업문화, 여성의 재취업이 어려운 고용시장 등 여러 요인이 작용하기 때문이다.

2015년 우리나라의 여성 고용율은 OECD 회원국 중에서는 터키(31.2%), 그리스(43.3%), 멕시코(45.1%), 이탈리아(48.1%), 칠레(52%), 스페인(54.3%) 등에 이어 일곱 번째로 낮았다. 우리나라 여성의 경우 자녀출산과 육아부담, 직장 내 성차별과 불평등, 출산 및 가사로 인하여 경력단절이 계속되고 있다(2016 여성고용율 통계 OECD). 여성 경제활동 참가율은 계속해서 증가되고 있는데 그것은 일반적으로 여성이 남성보다 평균 수명이 길고, 배우자의 조기퇴직이나 사별 등의 다양한 이유로 여성이 스스로 경제적인 부분을 책임져야 하는 생애주기를 경험하게 되는 상황 때문인 것으로 보이며, 이러한 상황은 결국 노인여성의 빈곤화 문제로 연결이 되기 때문에 사회 문제로서 심각하게 고민해야 할 필요가 있다.

2017년 통계청 일자리 인식실태 조사에서 취업희망 정도에 대해 연령대별로 조사한 내용 중, 50대는 원하지 않는 분야에서도 일하겠다(67.1%), 임금수준이 낮아도 일하겠다(65.4%), 직장규모에 상관없이 일을 하겠다(92.1%), 교통수단이 불편해도 일을 하겠다(54.2%), 정규직이나 비정규직에 상관없이 일을 하겠다(80.7%)라는 답이 다른 연령대보다 훨씬 많았다. 이렇게 좋지 않은 조건 속에서도 일을 할 수만 있다면 하겠다는 의견을 가진 사람들이 많지만, 현실적으로 50대 여성들이 일자리를 찾는 것은 쉽지 않는 일이다.

경력단절여성들의 직업교육훈련기관인 새로일하기센터(이하 '새일센터')에서는 직장적응프로그램, 맞춤형 직업교육훈련, 인턴제 운영, 동행면접 등 경력단절여성의 취업지원을 위해 다양한 프로그램을 실시하고 있지만, 경력단절 여성은 연령이나 업무능력부족, 컴퓨터 사용능력미숙 등으로 인하여 경력단절이후에 노동시장 재진입에 어려움을 겪고 있다. 직업훈련기관에는 훈련생이 대부분 30~50대 이상으로 재취업을 위한 직업교육을 수강하고 있으나, 기업에서는 구인자의 입장에서 20대에서 30대 초반의 여성을 선호하고 있어 실질적으로 맞춤형 직업교육을 받고난 이후 취업 준비가 되었어도 30대 이후의 여성 수강생들의 연령은 취업 장애요인이 되고 있다(문란영, 2013). 직업교육훈련기관등에서는 직업훈련과 직무능력향상, 고용의 질 개선 등의 대책으로 변화하는 노동시장에서 적극적으로 고용가능성을 이끌어 내기 위해 직업훈련의 숙련성을 강화하고 있다. 하지만 오랜 기간 동안 노동시장을 떠나 있던 경력단절 여성들에게 이러한 정책효과들이 나타나고 있는지에 대한 검토는 미비하다(김종숙, 2015).

직업교육기관에서는 고부가가치 분야로의 여성인력 진출을 위한 교육 수요를 원활하게 뒷받침하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 직업현장과 거리가 먼 교양강좌나 단순 서비스 등의 교육에서 벗어나 실제 작업현장의 요구에 부합하는 맞춤형 직업교육훈련 프로그램들이 많이 운영되어야 하며, 구인자와 구직자가 하나가 될 수 있는 일체

형 교육과 철저한 직업의식을 가질 수 있도록 교육이 이루어져야 한다(안재문, 2014).

50대 여성들은 20년 이상 경력단절 기간을 보내고 있고, 배우자가 사망하면 여성이 받는 연금은 50%로 줄어들지만, 여성은 평균 남성보다 6년은 더 오래 산다(2017년, 통계청). 이전에는 남편의 월급과 퇴직금, 연금으로 자녀교육비용과 노후생활자금이 어느 정도는 보장이 되었지만, 그동안 굳게 믿어온 노후의 삶에 대한 보편화된 공식들이 깨지면서 노후의 안정적인 삶을 준비하기 위해서 여성들은 다시 일자리를 찾을 수밖에 없는 현실이 되었다.

실제로 우리의 주변 40대 이후 중·장년의 여성들은 늘어난 수명으로 경제적인 부분 이외에도 어떻게 살아야 하는가에 대하여 현실적인 고민을 한다. 평균 20년의 경력단절상태에서 가정중심성으로 생활하던 스스로가 앞으로 어떻게 무슨 일을 하면서 살아야 하는 것일까?에 대한 현실적인 질문에 대한 해결방안을 찾는 것은 매우 어렵다.

현재 조기퇴직으로 인해 경력이 갖추어진 중·고령 남성퇴직자를 위한 방안과 함께 중·고령 연령대에 대한 정책자원이 강화되고 있는 시점에서 중·고령 대상자인 50대 여성의 특성을 이해하고 상황을 재분석하여 그들에게 맞는 서비스의 방향설정이 보다 필요한 시점이다.

지금의 50대는 지금까지의 지나온 그 어느 시대의 50대 보다도 젊고 건강하며, 앞으로도 활동할 시간이 많다는 것에 희망적이라기보다는 오히려 무거운 삶의 과제를 부여받은 것으로 받아들이면서 답답함과 부담감을 느끼고 있다. 여전히 끝나지 않은 부모의 역할과 생계와 부양을 위해 새로운 일거리를 찾아야 하는 사람도 있고, 자신이 추구하는 가치에 주도적으로 집중하기 위해 사회적 경제적인 참여를 원하는 사람도 있다. 하지만 50대 여성들은 아직은 성장과정에 있는 자녀들이 혼자 독립적으로 살 수 없는 현실의 삶을 걱정하고, 이른 퇴직을 앞둔 배우자를 대신해서 가정에 적은 수입이 되는 일이라도 하려는 준비를 하고 일을 찾아보려는 현실적인 노력을 기울이고 있다. 50

대 여성의 이러한 실제적인 요구가 지속적으로 제기되는데도 불구하고 여전히 현실에서 일을 선택하는데 여러 가지 문제점이 개선되지 않고 있어 50대 여성은 이상과 괴리된 현실 앞에서 고단한 삶을 살아가고 있다.

이렇게 반복되는 현실에서 해당 연구는 50대의 여성들이 미래의 삶을 위한 자기주도적인 선택과 자신이 원하는 것을 성취하기 위해 경력을 전환하고 유지할 수 있는 방법으로 스스로를 찾고, 일을 찾고, 삶을 찾아가는데 현실적이고 실효성 있는 개선방안을 마련해보고자 한다.

2. 연구 목적

13

여성의 사회경제적인 참여가 필수적이라 할 수 있는 현재 상황을 보면 이미 경력단절여성들을 위한 직업훈련교육이 각 지역의 여성인력 개발센터 및 새일센터에서 10년 이상 진행되어왔음에도 여성들은 경력단절을 재 경험하면서 재단절로 이어지고 있으며 기관의 운영프로그램을 통하여 바람직한 효과성이 확인되지 않고 있는 실정이다. 경력단절 여성의 직업교육기관의 교육프로그램에 대한 선행 연구들을 분석해보면, 효과성에 대한 분석은 충분히 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다(김순희, 2015).

경력단절여성을 위한 다양한 프로그램을 개발하기 위해서는 훈련생들의 인식조사가 선행되어야 하며, 이를 근거로 변화하는 시대와 환경에 맞는 새로운 접근방법으로 프로그램을 지속적으로 발전시켜야 한다. 현재는 아쉽게도 전문성을 키울 수 있는 특성을 반영하지 못한 채 기존 프로그램을 별다른 수정 없이 그대로 적용하여 운용하고 있는 실정이다(최순임, 2017).

경력단절을 경험한 50대의 중·고령에 해당하는 여성들은 재취업

하기 위한 교육을 받고 있지만 실질적으로 취업을 하는데 도움이 되지 못한다. 이는 현재 운영되는 직업교육 프로그램이 주로 단순 업무와 돌봄의 기능을 주로 하는 업종에 제한적으로 편중되어있기 때문이라는 것을 여성인력개발센터에서 운영되고 있는 프로그램의 실태를 통해 알 수 있다.

또한 50대 여성이 경력전환을 위하여 직업훈련을 이수하였지만, 일을 찾지 못해 다른 직업교육훈련기관을 찾아 다시 직업교육훈련을 받으면서 시간을 보내고 있는 것을 볼 때, 직업교육훈련이 현실에서 일을 찾는데 도움이 되지 않고 있다는 반증이라 할 수 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 경력전환을 하고자 하는 50대 경력단절 여성의 특성을 전체적으로 이해하고 그에 따른 선호교육내용, 교육훈련생들의 구체적인 요구사항을 면밀히 검토한 후 개선방안을 찾는 것이 매우 시급하다.

14

본 연구에서는 첫째, 여성 직업교육기관과 프로그램의 운영개선을 위하여 현행 여성 직업훈련기관과 프로그램의 현황을 파악하고, 50대 여성의 직업전환을 위한 현실적인 니즈(Needs)를 조사 분석하여 교육훈련생들의 니즈(Needs)가 반영된 서비스 및 교육 프로그램과 기관의 운영개선 방안을 도출한다.

둘째, 경력전환을 하고자 하는 50대 경력단절 여성의 특성을 분석하고 교육과정이후에 일자리와의 연계와 사후관리서비스를 위한 방안을 모색해본다.

본 연구가 50대 여성의 경력전환을 위한 유용한 자료로 활용되어, 경력을 전환하기 위한 원하는 일을 찾고, 고용안정에 기여하면서 노동시장의 변화에 유연하게 대처할 수 있기를 바란다. 더불어 경력전환을 준비하는 50대 여성들이 사회경제활동 참여가 가능한 인력으로 양성될 수 있기를 기대한다.

3. 연구 방법 및 내용

본 연구를 위해 연구논문 및 정부간행물의 기관조사 자료현황을 살펴보고, 여성 직업교육현황 및 실태파악을 위해 문헌고찰을 하고 여성 직업훈련기관 및 프로그램 운영실태 현황을 파악하기 위하여 관련 연구 자료들을 검토한다. 먼저 서울시 여성인력개발센터 중 강북, 강남, 강동, 강서 지역에 위치한 여성 직업 훈련기관 중 8곳의 기관을 방문하거나, 전화 인터뷰를 진행한다. 센터에 방문이 어려운 경우에는 홈페이지를 통해 기관과 프로그램에 대한 정보를 조사한다. 또한 기관에서 운영되는 프로그램의 실태에 관해서는 훈련기관 수강생의 사례를 기반으로 취업을 목표로 여성인력개발센터에서 운영되고 있는 프로그램에 참여한 수강생 중 50대 여성들을 면접인터뷰로 진행하고, 그 외에 서울시 50대 경력전환 여성들을 대상으로 인터뷰와 인터넷 설문조사를 진행한다. 인터뷰 사례 및 설문조사를 기반으로 다음의 내용으로 연구하고자 한다.

첫째, 선행연구고찰을 통해 경력전환이론과 50대 경력전환여성의 현황을 파악한다. 둘째, 여성 직업훈련기관과 프로그램 운영실태 및 문제점을 조사한다. 셋째, 직업교육훈련수강생을 대상으로 재취업을 위한 50대 여성들의 욕구를 확인한다. 넷째, 50대 여성의 경력전환을 위한 기관 및 프로그램 운영개선 방안을 모색한다.

본 연구의 한계점으로는 50대 여성을 위한 직업프로그램에 참여한 수강생을 대상으로 사례를 분석하였으나, 참여한 수강생들이 특정한 지역(은평구)의 여성인력개발센터에서 주로 교육을 수강했다는 점, 인터뷰에 응답한 사례의 수가 매우 적으며 면접이나 인터넷 응답자의 주관적인 입장을 위주로 표명하였다는 것이다.

본 연구는 전국의 모든 여성인력개발센터 및 프로그램의 전체적인 현황을 파악하고 분석하는 것과 50대 여성의 일반적인 의견을 반영하는데 한계가 있으며, 이를 고려할 때 연구결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있음을 밝혀둔다.

4. 용어 정의

연구 자료에서는 흔히 사용되는 용어이지만, 처음 경력단절연구를 접한 분들을 위해 용어정리의 필요성을 느껴 자주 사용되는 용어를 살펴보고자 한다.

가. 경력단절 여성

여성의 경력단절은 가족형성과 관련하여 독특하게 경험하는 생애사건으로 인해 경제활동을 중단하였다가 집중적인 자녀양육책임으로부터 벗어나면서 노동시장으로 복귀하기까지 여성이 경험하는 일정한 시기를 의미하며, 경력단절여성은 경력단절기간을 경험하고 향후 취업할 욕구를 가지고 있는 15~54세 기혼 여성 중 현재 미취업 상태에 있는 여성으로 가족 돌봄을 위하여 직장을 그만둔 여성을 의미한다(박은주, 2017). 2008년 6월 제정된 ‘경력단절여성 등의 경제활동 촉진법’ 제2조는 경력단절여성을 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나, 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 정의하고 있다(최순임, 2017).

나. 경력전환

경력전환이란 통상적으로 이직이나 전직의 개념으로 작게는 직장을 옮기는 행위를 뜻하지만 크게는 인생을 통해 축적해 온 경험의 양상을 바꾸는 행위라고도 할 수 있다. 즉, 개인의 주된 역할이나 역할에 대한 주관적 지향점이 바뀌는 것을 뜻하는 것으로 본 연구에서는 경력전환의 개념을 개인의 주된 역할이 직장에서 가정으로 바뀌는 취업 여성의 경력이탈과 개인의 주된 역할이 가정에서 직장으로 바뀌는 비취업여성의 노동시장 재진입으로의 경력전환, 양자의 개념을 모두 포함하는 의미로 본다(임현선, 2012).

다. 직업훈련

직업훈련은 직업교육, 직업훈련 및 직업교육훈련과 동일하거나 유사한 개념으로, 학문적으로는 이들 개념에 대한 구분은 명확하게 내려져 있지 않으며, 현재는 기존에 사용되어 왔던 직업교육 및 직업 훈련이라는 개념이 결합되어 사용되는 경향을 보이고 있다(정선정, 2014).

다만 관할하는 행정기관 및 관련 법규 등에 따라서 직업교육은 '직업교육'으로 사용되었고, 직업능력개발훈련은 '직업훈련'으로 사용되어 차별적인 용어로 정착되어 왔다(정선정, 2014).

본 연구에서는 「고용 노동법」에 기초하여 고용노동부 관할의 직업전문 학교와 폴리텍 대학 등에서 사용되고 있는 직업능력개발훈련의 개념에 따라서 직업훈련을 '실업자 및 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련'이라고 정의하고자 한다(신복희, 2016).

II. 50대 여성의 경력전환 선행연구 및 현황

18

1. 50대 여성의 경력전환

가. 경력전환 이론

1) 생애단계 유형

생애단계와 관련한 연구들은 발달심리학에 기반 한 이론들이 주를 이룬다. 성인의 생애단계와 경력에 대해 설명한 대표적인 학자로 Erikson(1950), Super(1957), Levinson(1978)이 있다(김흥국, 2000). 이들이 설명하고 있는 생애단계와 경력단계에 대한 내용은 다음과 같다. 먼저 Erikson(1950)은 인간의 생애단계를 8단계로 구분하였는데, 이중 성인기에 해당하는 단계는 청년기, 성인기, 성숙기이다.

이 시기에는 타인과의 관계에서 친밀감 및 몰입이 발달하고, 부모로부터 독립, 부모로서의 역할, 후원자로서의 역할을 수행하게 되는 시기라고 했다(고인아, 2003). 다음으로 Super(1957)는 생애단계와 경력 발달을 연결하여 설명하고 있는데, 생애단계는 탐색기, 확립기,

유지기, 쇠퇴기로 구분되며, 각 시기에 경력은 성장, 탐색, 확립, 유지, 해방의 과정을 거친다고 설명했다. 또한 이러한 과정은 소순환과 대순환의 순환주기를 갖고 순환과 재순환의 과정을 거친다고 설명했다(김나형, 2012).

마지막으로 Levinson(1978)은 성인기에 해당하는 생애단계를 17~22세의 성인초기전환기, 22~45세의 성인초기, 45~65세의 중년기로 구분하고, 각 생애단계에 따라 발달욕구가 다르다고 설명했다. 각 단계는 안정과 전환의 시기로 구성되며 안정의 시기는 5~7년, 최대 10년에 걸치며 자신에게 중요한 삶의 가치와 목표를 성취하고, 전환의 시기에는 생애구조에 대한 재평가와 삶의 변화를 고려한다고 했다. 일반적으로 성인초기전환기와 성인초기에는 직업교육에 대한 요구, 30대 이후에는 자아 성찰에 대한 욕구가 많다고 보았다(고인아, 2003). 그러나 이러한 성인의 생애단계에 대한 이론은 전체 성인을 대상으로 하기 때문에 여성의 생애 특수성을 반영하지 못하고 있으며, 그 특성에 대해서도 적절하게 설명하지 못한다. 오히려 여성의 생애단계를 설명하기 위해서는 가족주기에 따른 생애단계가 더 적절한 것으로 보인다. 가족주기는 가정이 형성되는 시기부터 해체되는 시기까지를 지칭하는 것으로서, 자녀 출산, 양육, 교육, 자녀 독립 등의 과정을 거치기 때문에 기혼 여성의 생활에 결정적인 영향을 미치는 개념이다(김성희, 1996). 보편적으로 가족주기는 신혼기, 자녀출산 및 양육기, 자녀교육기, 자녀성년기, 자녀결혼기로 구분된다(유영주, 1984). 이렇게 생애사건과 관련하여 여성의 생애단계에 대해 설명하고 있는 선행연구를 보면 다음과 같다.

먼저 나영선 외(2000)의 연구에서 여성은 결혼, 출산, 육아 등의 생애사건에 의해 각종 사회활동 참가가 제한을 받는다는 가정 하에 결혼, 출산, 육아 등의 생애사건과 연령을 기준으로 기혼 여성 생애단계를 제시했다. 이들이 제시한 생애단계 1단계는 20~34세의 결혼, 출산, 육아의 생애사건을 경험하는 시기로 대부분 경력이 단절되는

시기이다. 3단계는 35세 이후로 육아가 종료된 후 재취업이나 기타 사회활동 요구가 증대되는 시기이다.

황수경(2003)은 어머니의 역할이라는 측면을 중심으로 자녀양육에 필요한 어머니 역할의 수준에 따라 여성의 사회참가에 대한 욕구가 달라질 것이라는 가정 하에 막내 자녀의 연령을 기준으로 생애단계를 구분했다. 1단계는 결혼 직후부터 첫 자녀 출생 이전까지의 시기이며, 2단계는 출산 직후의 육아부담이 집중되는 시기, 3단계는 막내 자녀가 만 2세의 영아기를 벗어나 초등학교 졸업까지의 시기로 구분하였다. 4단계는 막내 자녀가 중학교에 입학한 이후의 시기이며 5단계는 자녀가 결혼을 하면서 가족이 재편되는 시기이다. 황수경(2003)은 생애단계와 경제활동참가의 관계를 설명하고 있는데, 생애주기 1단계를 지나 출산직후의 육아부담이 집중되는 2단계에 이르면 급격한 경제활동참가율의 감소가 나타나며, 구직희망 비율도 매우 낮아진다고 보았다. 이는 육아 부담이 전적으로 여성에게 있기 때문에 경제활동참가 동기를 약화시키는 것으로 설명하고 있다. 반면, 생애단계 3단계인 막내 자녀가 만 2세의 영아기를 벗어나 초등학교 졸업까지의 시기가 되면 경제활동참가가 증가하게 되는데, 취업자라기보다는 실업자 비율이 높은 것이 특징이며, 이후 취업하지 못하고 실망실업자가 되어 비경제활동인구로 전락하게 되는 경우가 많다고 설명하고 있다. 생애단계 3단계 이후 4단계와 5단계에서는 경제활동참가율이 점차 줄어들게 되는데, 이는 전술한 바와 같이 실망실업으로 인한 것으로 보았다. 김가울(2007)은 여성의 결혼과 연령을 기준으로 하여 생애단계 유형을 구분하였는데, 첫 번째 유형은 미혼 및 기혼 청년기는 30대 미만이고, 두 번째 유형은 자녀 양육기로 막내 자녀의 학령기 연령이 거의 종결되는 시점으로 보고 30~44세까지로 구분하였으며, 마지막으로 세 번째 유형은 중고령기로 45~64세까지로 구분하였다. 15~29세의 청년기에는 혼인상태에 따라 서로 다른 노동시장 행태를 보여준다고 설명하고 있으며, 고용상태 변화에 있어서 미혼여

성이 기혼여성보다 노동시장 결속력이 강하다는 특성이 있다고 했다. 33~44세 자녀양육기 여성의 경우 경력단절 현상으로 인하여 경제실업자와 순수비경제활동인구와 구분되지 않아 경제활동참가율이 매우 낮다는 특성이 있고, 마지막으로 중고령기 여성은 취업 의지는 높으나 노동시장에 진입보다는 퇴출의 현상이 강하다고 설명하고 있다.

2) 여성의 경력전환에 대한 이론

여성의 경력전환에 대해 설명하는 이론들은 어떤 관점에서 설명하는가에 따라 경제학적 관점과 사회 구조적 관점으로 구분해 볼 수 있다. 경제학적 관점에서는 여성의 인적자본은 남성과 차이가 있으며, 이로 인하여 나타나는 남성과 다른 경제활동참가 및 경력전환의 현상은 합리적 현상이라 설명하고 있다.

다음으로 사회 구조적 관점에서는 여성과 남성의 인적자본이 같은 수준임에도 불구하고 경제활동참가 및 경력전환의 양상에 차이가 있는 것은 사회 구조적 특성에 의해 설명되어야 하며, 이러한 문제로 인한 불완전한 경쟁이 현실적 조건이라고 설명하고 있다(조혜선, 2005). 이러한 두 관점에 기초한 대표적인 이론으로는 인적자본이론과 노동공급이론, 가계생산이론, 이중노동시장이론, 생애주기이론 등이 있다.

첫째, 인적자본이론의 주요 내용은 개인의 임금은 개인의 생산성에 따라 결정되며, 생산성은 개인의 기술에 의해 결정된다는 것이다(은혜경, 2006). 이로 인하여 임금을 높이기 위해서는 개인의 기술력을 높여 주는 교육이나 훈련과 같은 인적자본 투자를 중요한 요소라고 본다.

즉, 개인은 인적자본 투자행위를 통하여 노동 생산성의 차이를 보이게 되고, 이러한 노동 생산성의 차이는 취업 및 취업형태 등에 영향을 미치게 된다(김영옥, 1999). 이러한 인적자본이론에 따르면 여성의 경제활동참가가 낮은 이유에 대해 다음과 같이 설명하고 있다. 여

성의 경우 가사와 양육의 책임이 크기 때문에 시간과 비용적으로 인적자본에 투자를 덜하게 되고, 이로 인하여 노동시장에서의 경쟁력이 남성에 비해 낮을 수밖에 없다고 보았다.

또한 여성은 출산 및 양육으로 인하여 경력단절을 경험하게 되는데, 이러한 경력단절 경험은 인적자본 형성에 부정적 영향을 미치게 되고 경력단절을 하지 않더라도 양육 등을 이유로 제한된 직종, 취업 유형을 선호하게 되는데 이러한 경험도 여성의 인적자본 형성에 부정적인 영향을 미친다고 보았다(김가을, 2007).

둘째, 여성의 경제활동참가 및 경력전환에 대해 경제학적 관점에서 설명하고 있는 노동공급모형은 노동공급 여부 및 노동시간 배분은 노동과 여가 중 무엇이 개인의 효용을 크게 하는지에 대한 개인의 효율적 판단에 의해 결정된다고 본다(김가을, 2007).

22 즉, 노동을 선택하여 받게 되는 임금이 요구 임금보다 적을 경우 노동을 선택하지 않는다는 것이다. 특히 여성의 경우 가사부담이 높아 노동에 투입할 수 있는 시간에 한계가 있으며, 이런 경우 경제활동참가를 선택하지 않을 가능성이 높고, 이로 인하여 경력이탈이 발생할 확률도 높다고 할 수 있다(김영옥, 1999).

셋째, 가계생산모형은 경제학적 관점의 노동공급모형 이론을 확장한 이론이라고 할 수 있다. 여성의 경제활동참가는 노동, 순수한 여가, 다양한 비 시장 활동에 대한 시간 배분으로 이루어지며 다양한 활동을 대신할 대체재가 많지 않다.

따라서 이러한 활동을 대체할 수 있는 대체재와 소요 비용 등이 여성의 경제활동참가를 설명할 수 있는 요인이 된다고 했다(김영옥, 1999).

넷째, 이중노동시장 이론은 이상의 경제학적 관점에서 벗어나 사회 구속적 관점으로 여성의 경제활동참가 및 경력전환에 대한 설명을 하는 이론이다.

즉, 인적자본이론, 노동공급이론, 가계생산이론 등과 같이 여성의

경제활동참가 및 경력전환이 개인적 특성 및 가족 환경 등에 영향을 받고 있다기보다는, 노동시장의 구조적 차원에 의해 영향을 받고 있다고 설명하고 있다.

이중노동시장이론에 따르면 노동시장은 일차 노동시장과 이차 노동시장으로 구분되어 있다. 일차 노동시장은 상대적으로 고임금, 좋은 근로조건, 다양한 승진기회 및 고용 안정성이 보장되는 노동시장이다.

반면에 이차 노동시장은 일차 노동시장에 비해 저임금, 열악한 근로조건, 고용불안정성이 강한 특성이 있다. 이 이론에 의하면 여성, 청소년, 이민자 등은 이차 노동시장에 속할 가능성이 높다고 본다. 따라서 여성의 경우 인적자원의 수준으로 임금이 결정되기 보다는 고용주의 차별적 기준에 의해 평가된다. 이러한 노동시장의 구조적 체계로 인하여 여성의 경제활동참가는 영향을 받게 된다고 본다(김가을, 2007).

다섯째, 여성의 경제활동참가를 생애사건과 관련하여 설명한 생애주기이론이 있다. 생애주기이론은 개인의 삶에는 시간과 개인사적인 맥락에 따라 구분되는 다양한 주기가 있는데, 이러한 생애주기는 개인 뿐 아니라 사회적으로 일정한 패턴이 있다고 본다.

여기서 생애주기란 나이 들어간다는 의미와는 다른 의미이다. 즉, 나이에 따른 생애주기의 구분은 부차적인 것이다.

여성의 생애주기를 나누는데 중요한 생애 사건으로 다루어지는 결혼, 출산, 양육은 여성의 경제활동참가 및 경력전환에 영향을 미친다(박현순, 2009). 이와 같이 여성의 생애주기를 연령보다는 혼인과 출산력 등의 생애사건을 기준으로 구분하고 있다. 또한 이러한 여성의 고유 생애사건은 경제활동참가 및 경력전환에 영향을 미치고 있다고 본다.

3) 여성의 경력단절

최근 여성의 경력단절에 대한 문제가 주요하게 다루어지고 있으며, 국가적 차원에서도 경력단절 예방 또는 경력단절여성들의 재취업을 위한 노력이 이루어지고 있다. 여성들의 경력단절은 제도적 환경적 개인적 요인들이 복합적으로 작용하여 이루어진 것이기 때문에 여성의 선택으로 인한 것만으로 판단할 수 없다. 따라서 여성의 경력단절은 다양한 측면에서의 접근이 요구된다(임다희, 2017).

가) 중·고령 여성의 경력단절

일자리를 다시 찾으려고 하는 40~50대 여성들은 이미 취업시장에서는 중·고령 여성이라 일컬어지고 있다.

24 중·고령여성들은 일자리를 찾기 위해서 새일하기센터(이하 새일센터라 한다)나 여성인력개발센터를 열심히 찾고 있다. 그로인해 센터의 프로그램도 40~50대를 위한 프로그램이 많다(오은진 외 2016). 하지만 새일 센터나 여성개발원의 다양한 프로그램이 있음에도 불구하고, 이것이 고용유지로 연결되기까지는 현실적으로 어려움이 있다. 새일센터의 이용범위가 확대되고 있지만, 대상자들에 대한 차별화된 서비스 제공과 취업관련 서비스 등의 미흡으로 잦은 퇴출을 반복하다가 결국에는 포기하는 상황도 발생한다. 교육을 받고 취업으로 연결되었지만, 실질적으로 맞지 않아서 그만두게 되면서 또 다시 경력단절을 겪게 되고, 다른 일을 찾기 위해 교육만 받는 사람들이 생기게 된 것이다. 기존 선행연구 자료를 보면 상당수 사람들이 교육훈련을 받고 있고, 또 그러한 욕구가 높지만 여전히 직업교육훈련과 일자리 연계 간의 일정 부분 괴리가 있어서 이러한 격차를 줄일 수 있는 훈련프로그램 운영이 필요하다 (민무숙, 오은진, 이시균, 2010)는 결론을 내렸다.

새일센터에서는 개별적으로 기획해서 제공하고 있는 기업 내 가족친화 문화 확산을 위한 프로그램, 멘토링, 인사담당자 간담회, 여직

원들의 요구조사, 가족 상담과 교육, 워킹맘과 워킹대디를 위한 커뮤니티 운영, 양성평등교육, 직장적응교육 등의 프로그램들을 표준화된 서비스로 개발할 필요가 있다고 했다. 현재 ‘여성 새로 일하기 센터 사후관리사업 표준 매뉴얼’이 개발이 되어 있으나 서비스 절차 중심으로 제시되어 있어 세부적인 프로그램들의 표준안을 제시하고 있지 못하다는 문제점을 제시하기도 했다(오은진 외 2016). 2009년도부터 여성가족부와 고용노동부의 공동사업 형태로 전국의 77개소를 지정·운영하고 있는 새일센터는 기존의 교육훈련기관의 기능을 상담기능과 직업교육 훈련, 적극적인 취업알선 및 사후관리, 나아가 일·가정양립 서비스까지 제공하는 원스톱 재취업지원기관으로의 변신을 유도하고 있다.

이러한 방향은 기존의 교육훈련 기관을 재취업연계기관(고용 서비스기관)으로 강화하는 것이며, 이들 경력단절여성들에 대한 특화된 고용서비스 전달체계를 강화한 것이어서 이에 대한 효과적 운영방법에 대한 모색이 필요한 시점이다. 현재 많은 재정이 투입되고 있는 이러한 재취업지원의 서비스별 효과가 실제로 있는가에 대한 분석이 필요하다(김혜원, 2010).

[표 01] 여성의 연령대별 고용률

년도	전체	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세	65세 이상
2000	47.0	10.8	56.3	53.7	47.3	57.7	61.9	63.3	54.1	50.3	45.5	22.7
2005	48.4	9.1	57.2	63.0	48.6	57.3	64.0	61.6	57.4	48.1	42.9	22.4
2010	47.8	7.7	48.7	66.2	52.9	54.3	64.2	64.2	60.2	52.3	40.4	21.2
2015	49.9	8.8	50.8	68.6	59.8	54.1	62.9	68.6	66.0	57.3	47.5	22.9
2016	50.2	8.7	50.6	69.5	60.2	56.5	62.8	68.6	65.9	57.6	48.1	23.2

자료: 통계청, 경제활동 인구연보, 각년도.

[그림 01] 여성의 연령대별 고용률



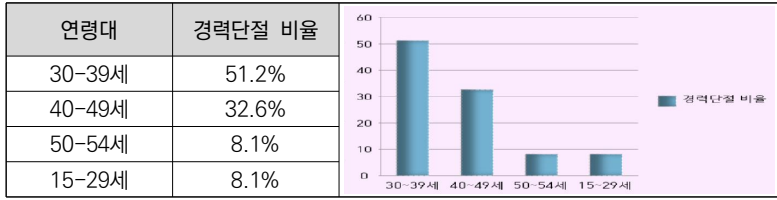
26

[표 01]에서 보면 여성의 경제활동은 20대 중후반에서 가장 높은 수치를 보이다가 30대 중후반에 낮아지고 있다.

그 이후 40대 중후반대에 이르러 다시 높은 수치를 보이고 있는데, 위의 [그림 01] 그래프가 M자의 모형을 하고 있어 M커브 현상이라고 불린다. 최근에는 여성들의 고학력 증가와 만혼 등의 이유로 M자의 그래프가 점점 오른쪽으로 치우치고 있는 상황이다.

2017년 기준으로 15~54세 기혼여성 905만 3천 명 중 직장에서 퇴직한 경력단절 여성은 181만 2천 명(기혼 여성의 20%)으로 조사됐으며, 연령대별 경력단절 여성의 비율은 30~39세(51.2%), 40~49세(32.6%), 50~54세(8.1%), 15~29세(8.1%) 순으로 나타났다. 이는 30대 여성 274만 6천 명 중 92만 8천 명이 경력단절 여성으로 30대 기혼여성 3명 중 1명이 해당되는 것으로 나타났다[표 02]. 경제활동이 왕성한 시기인 남성의 30대와 달리 여성의 30대는 경력단절로 경제활동이 침체되는 시기임을 볼 수 있다(국미애, 2018)

[표 02] 경력단절 여성의 비율(2016년)



자료: 통계청 보도자료, 경력단절여성 및 사회보험 가입현황, 2016 상반기 지역별 고용조사(부가항목).

여성의 경제활동은 점점 증가하고 있는 현실이지만, 아직까지 우리나라에서는 출산과 육아의 문제로 경력단절을 겪을 수밖에 없는 상황을 경험하게 된다(국미애, 2018). 지난 10년간 한국 여성 노동시장은 경제활동 참여증대로 크게 확대되었고 여기에 가장 큰 기여를 한 집단은 50세 이상의 중·고령자였다. 그러나 크게 증가한 여성 중·고령 취업자의 다수는 노동시장의 주변부를 표지하는 고용형태인 비정규직으로서 종사하고 있었다. 크게 확대된 노동력 집단이 주로 노동시장의 주변부로 (재)진입하면서 노동시장의 이중구조는 더욱 강화되었고, 여성 내부 불평등은 심화되었다.

27

[표 03] 50대 이상 여성 직업별 취업자 비율

(단위 : 천명)

취업자 비율	총 취업자	관리자	전문가, 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림 어업 숙련 종사자	기능원, 관련 기능 종사자	장치 기계 조작 조립 종사자	단순 노무 종사자
총수	23,577 (100)	549 (2.3)	4,382 (18.6)	3,486 (14.8)	2,655 (11.3)	3,008 (12.8)	1,569 (6.7)	2,332 (9.9)	2,592 (11.0)	3,005 (12.7)
50대 여성	1,714 (100)	0.8	5.6	3.6	28.1	15.9	10	6.1	3.9	26.1
60대 여성	1,123 (100)	0.4	2.3	1.2	10.7	12.6	35.8	3.3	0.9	33

자료: 통계청, 한국 표준 직업분류 6차 개정 기준.

위의 [표 03]에서 보는 것과 같이 전체 취업자중 50대 여성의 비중은 17.4%를 차지하고 있으며, 직업별 종사자율을 보면 서비스 종사자는 28.1%, 단순노무종사자 26.1%, 판매종사자 15.9%의 순서로 60대 이상 여성취업자는 농림 어업 숙련종사자의 비중이 가장 커서 35.8%에 이르고 있다(서미경, 2012).

한편 단순 노무종사자 33.0%에 치중되어 있는 모습을 보인다.

직업별 종사 분포를 볼 때 중·고령 여성의 종사 직업은 농림 어업을 비롯하여 전형적인 '여성의 일'로 여겨지는 단순판매, 서비스, 노무직에 집중적으로 종사하고 있다는 사실을 알 수 있다.

이러한 업종들은 고용의 질이 열악하고 노동조건이 불안정한 업종으로 여성들이 집중되어 있는 특징을 보이며, 기혼의 저학력 여성들이 진입하기 쉬운 이차 노동시장의 형태를 취하고 있다. 중·고령 여성의 특성을 보면 육체적 노화와 장애위험이 증가하고, 자녀 교육을 완료하고 독립시키는 시기라 할 수 있으며, 배우자의 퇴직과 사별을 경험하고 사회참여의 욕구가 나타나는 시기이다(최인영외, 2007)라고 했지만, 경력단절여성을 나타내는 M커브의 그래프가 점점 오른쪽으로 치우치는 것처럼, 여성의 고학력 및 사회 진출로 인하여 결혼 및 출산이 늦어지고 있는 이유 등으로 중·고령이라 불리는 50대는 10년 전과는 다른 모습을 보이고 있다.

중년기 여성에 대한 연구에 따르면 50대 이후 중·고령여성의 핵심 관심은 노후생활에 대한 준비와 계획이며, 취업은 중년기 변화에 대응하고 이후의 삶을 계획하는 데 있어서 가장 절실한 요구로 보인다는 것이었다(한경혜, 노영주, 2000). 50대 경력단절여성은 일을 통해 자기 자신을 실현하고 삶의 의미와 목표를 발견해 나아가려는 사람들이다. 즉, 경력단절여성의 재취업은 A. Maslow의 주장처럼, 단순히 가계경제에 도움이 되기 위한 경제적인 의미뿐만 아니라 일을 통한 자기실현, 사회적 인정, 여가선용을 통한 삶의 보람 등 비경제적인 의미를 갖는다. A. Maslow는 인간의 '자기실현욕구'가 최상위수

준의 욕구이며, 자기실현 욕구는 성장 동기에 의한 것 이라고 말한다 (유수현 외, 2015).

2018년 8월14일 서울시여성가족재단이 서울시 소재 23개 여성 인력개발기관을 통해 재취업한 여성 230여 명을 대상으로 수행한 결과를 토대로 분석한 결과에 따르면, 과거에 일을 그만 둔 기간이 1년 이상~3년 미만인 경우가 41%로 가장 많았다. 경력단절 후 다시 일을 시작하게 된 이유는 자기발전과 경제적 필요가 가장 컸다. '나의 만족과 발전을 위해서' 다시 일을 시작했다는 응답은 48%로 가장 많았고 경제적 필요와 관련된 '생활비에 보태기 위해'라는 응답도 43.5%로 높게 나타났다[표 04].

[표 04] 경력단절 후 다시 일을 시작하게 된 이유

일을 다시 시작하게 된 이유	답 변	백분율
나의 만족과 발전을 위해서	110	48 %
생활비에 보태기 위해	100	43.5%
기 타	20	8.5%

자료: www.mdtoday.co.kr/mdtoday 2018.09.30. 검색.

나) 여성의 경력단절이후 재취업 현황과 문제점

경력이 단절된 여성들이 재취업 시 가장 고려하는 것은 일과 가정을 양립할 수 있는가에 대한 해답이었다. 일하기를 원하는 여성의 10명 중 6명(61.4%)은 시간제로 일하기를 원하고, 주요 원인은 육아(42.6%), 자녀교육(23.5%), 가사(11.7%), 가족구성원 돌봄(10.3%), 본인건강(5.4%) 순으로 나타났다. 경력단절 당시 6.1%였던 시간제 근무 비율은 경력단절 이후 28.9%로 큰 폭으로 상승했는데 일과 가정을 양립해야 하는 여성으로서는 선택의 폭이 제한될 수밖에 없다.

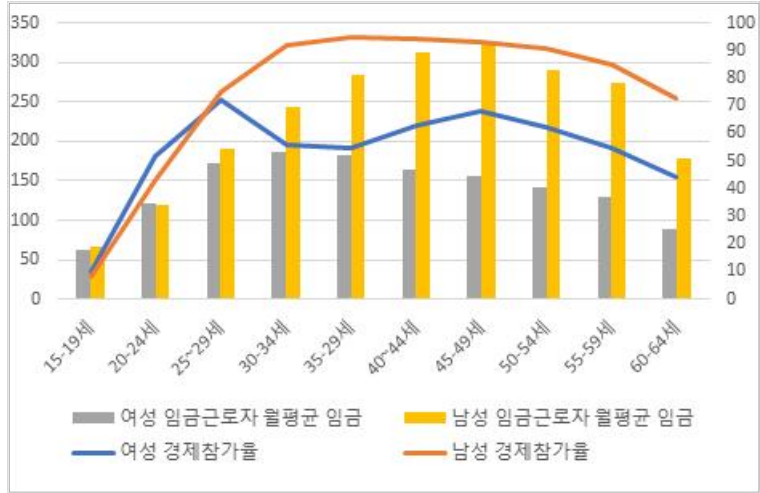
경력단절 당시 상태의 일자리는 제조업(23.1%) 비율이 가장 높고, 도·소매업(16.8%), 교육 서비스업(14.7%) 순이었으나, 이후 재취업 첫 일자리는 도소매업(19.9%), 교육 서비스업(15.8%), 보건업·사

회복지서비스업(15.7%)순으로 조사되었다. 경력단절 전에는 81.7%에 달하던 정규직은 45.4%로 감소한 반면 임시직은 10.4%에서 24.5%로 증가하였고, 고용원이 없는 자영업자의 비율은 5.1%에서 15.2%로 상승하였다. 여성들은 일과 가정을 양립할 수 있는가?에 대한 조건적 해답에 따라 충족되지 못한 조건이라도 일과 가정을 양립할 수 있는 방안에 따라 취업을 확정짓는 것으로 나타났다(윤영득, 2017). 30대 여성은 승진에서 배제를 당하거나 차별적 승진지체 등으로 인한 의욕상실을 겪기도 하며 남성보다 적은 임금을 받는 등의 차별을 당한다. 임신한 30대 여성은 회사에서 부적합한 노동력으로 간주되기 때문이다. 또한 그들은 임신, 출산, 양육으로 인해 '전환배치, 배제하기, 무시하기' 등 은근한 차별로 인한 심리적인 압박을 당하는 것으로 나타났다. 퇴직과정에서는 지속적으로 퇴직압력이 가해지고, 임신, 출산 시 사직 압력, 계약만료, 갱신거부 등 다양한 불이익을 당하기도 한다. 40-50대 여성이 노동환경에서 겪는 차별은 고령에 의한 것이라고 한다. 그들은 고용 상에 있어서 승진지체, 저임금, 불안정고용으로 인한 차별을 당하며, 퇴직과정에서 당하는 차별에는 고용계약 집단적 해지, 희망퇴직종용, 정년차별 등이 있다. 이처럼 40-50대 여성들은 나이가 많다는 이유로 불안정한 고용 상태에 놓여야 하고, 퇴직을 강요당하기도 한다. 평균 보통 남성 임金的 60%정도를 받고 이에 따른 사회적 복지라든가 승진율에 많은 불평등을 받는 게 현실이다.

남녀 임금격차는 정규직에서도 크지만 직접적인 임금차별은 비정규직에서 더 큰 구조를 가지고 있다(김영미, 2015). 여성의 사회진출이 증가하고 지위가 향상되었다고는 하지만 여전히 우리 사회에는 여성에 대한 차별이 존재한다. 그것은 노동 환경에서 잘 나타난다. 현재 우리나라는 여성노동자 10명 중 6명이 비정규직이라고 하며, 남녀 근로자 간 임금격차는 39%로 OECD 국가 중 가장 높은 격차를 보이는데 남성이 임금을 100만원 받을 경우, 여성은 대략 60만원을 받는다.

30대 여성이 노동환경에서 겪는 차별은 주로 결혼, 임신, 출산, 양육으로 인한 불이익이다[그림 02].

[그림 02] 경력단절(M커브)이후 임금격차



자료: 통계청(2015). 경제활동 인구조사 부가조사.

지금까지의 조사 결과를 근거로 결혼과 자녀양육시기인 2~30대의 젊은 여성층에 집중적인 경력단절의 경험이 발생하는 것을 미루어 여성의 경력단절의 주요 원인이 결혼과 임신, 출산 등 자녀양육 때문이라고 단정하기는 어렵다.

그것은 여성이 가정에서 돌봄 노동의 제공자라는 사실과 여성에게 차별적인 노동시장에서의 다양한 변수를 제외한 채 지극히 여성들이 가지고 있는 여성의 생애사건으로 경력단절의 원인을 제한할 수 있기 때문이다.

여성의 경력단절 예방을 위한 정책이 단순히 산전·후 휴가나 육아휴직의 확대 차원의 범주를 벗어나 여성에게 차별적인 사회적 시스템을 분석해야 할 필요성을 제기한다.

여성은 남성보다 평균 6년 이상을 혼자 살아야 하는데 배우자 사

망 시 연금의 50%에 의존해야 하는 여성으로서는 홀로 지내는 기간이 늘어날수록 빈곤한 노후를 맞이할 가능성이 크다.

여성의 빈곤화가 노인의 빈곤한 삶과 연결됨을 직시할 때, 경력단절여성의 문제는 또 다른 사회적 문제로 대두될 가능성이 예측되고 이것은 경력단절 여성을 위한 정책이 부처 간 협의 하에 통합적으로 운용되어야 함을 시사한다.

현재 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법은 경력단절을 경험한 이후 여성들이 빠르게 재취업을 할 수 있도록 돕는 경력단절여성 취업 지원서비스 강화가 취업에 방점이 있다. 한편 대부분의 경력단절 여성들은 이전에 했던 일을 경력단절이후에는 지속하는 것이 쉽지 않으며, 오랫동안 경력단절이 된 상태이기 때문에 이미 기존의 일에 대한 경력을 인정받기는 어렵기 때문에 경력전환을 선택해야 하는 현실이다.

32

50대 여성은 노동시장에서 구인 구직의 미스매칭으로 구직자는 구인처의 요구에 따라 본인의 희망직업, 임금 등을 하향 조정하여 취업을 할 수 밖에 없는 구조적 문제를 겪게 되는데 50대 여성들이 구할 수 있는 일자리는 매우 한정되어 있다. 가족의 돌봄 노동의 1차 책임자이다 보니 가정과 일을 병행해야하기 때문에 파트타임이나 계약직 등 품질이 떨어지는 경제활동에 진입할 수밖에 없고, 사회적으로 경제활동에 참여하기 위한 재진입도 자체도 어렵지만 재진입후 여성들이 노동 현장에서 받는 경제적인 보상은 임금으로나 복지에 있어서 많은 차별을 받게 된다.

나. 경력단절여성의 재취업

경력단절여성 재취업과 관련하여 진행되어 온 연구 동향 중 중요한 것은 여성전용 교육훈련기관인 여성회관과 여성인력개발센터의 기능에 대한 일련의 연구물(나영선, 고혜원 2002; 박성정, 2008; 조연숙 외, 2008; 채창균, 고혜원, 2001)들이다.

여성들이 재취업을 위한 취업지원 및 직업교육을 효과적으로 지원받기 위해서는 대표적인 기관이라고 할 수 있는 여성 인력개발센터와 여성회관의 관계를 재정립하고 기능을 합리화하는 과정이 필요하다는 인식하에, 이들 두 기관의 기능을 보다 정교화 하는 연구가 진행되어온 바 있다.

특히, 지역에 따라서 여성회관과 여성인력개발센터의 기능이 상당히 유사하여 지속적으로 문제가 제기되었기 때문이다. 현재 여성인력 개발센터와 여성회관은 산업수요 변화 그리고 경력단절여성들의 취업수요에 대응하는 최적의 서비스를 제공하지 못하고 있으며, 지역별로 여성과 산업의 수요에 적절히 대응하기 위해서는 전국에 분포한 여성회관의 직업훈련 기능이 강화되어야 하고 여성인력개발센터의 보다 중위수준의 직업교육 기능이 이루어져야 한다는 점이 주로 지적되었다(나영선 외 2002; 채창균 외, 2001).

여성회관은 경력개발 상담과 기초직업교육기능을 하도록 역할을 전환하며, 여성인력개발센터는 센터가 소재한 지역에 따라 지역상황과 센터 여건에 따라 대상별로 특화해야 하며, 장기적으로 여성회관과 여성인력개발센터를 통합·개편하여 강력한 여성훈련취업지원 인프라를 구축하는 방안도 동시에 제안하였다.

이제는 실질적으로 경력단절 여성들이 기술을 익혀서 사용할 수 있는 고부가 가치직종 사업을 확장·훈련하여 전문지식을 구현할 수 있는 시스템이 필요하다고 했다(박성정 외, 2008).

여성가족부에서 실시한 ‘2016 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사’를 보면 경력단절 여성의 구직활동과 직업훈련에 관한 조사가 있다. 경력단절여성의 직업교육훈련기관 경험 및 도움에 관한 응답을 살펴보면, 경력단절 이후 전체의 8.5%가 첫 일자리를 얻기 위해 직업교육 훈련기관의 훈련을 경험한 것으로 나타났다. 훈련을 경험한 응답자의 77.1%가 직업교육 훈련기관의 훈련이 실제로 취업에 도움이 되었다고 응답했다.

경력단절 여성들을 대상으로 한 기존의 연구들은 첫째, 주로 설문 조사나 패널 자료를 활용하여 이들의 노동시장 퇴장 사유와 재진입 시기, 그리고 재진입 요인 등에 대한 분석에 집중되어 있었다(민현주, 2009; 박수미, 2003; 장서영, 2007; 오은진 외, 2008, 오은진 외, 2009; 황수경, 2003).

둘째, 교육훈련기관에서 교육받는 훈련생들을 대상으로 이들의 교육욕구를 파악하고 향후 직종 개발이나 취업지원방안을 강구하고자하기 위한 목적으로 설계되었다(박성정 외, 2006; 이택면 외, 2009).

셋째, 새로 일하기센터의 서비스 효과 분석 (민무숙, 오은진, 이시균, 2010)에 대한 연구는 있지만, 프로그램에 대한 연구는 미흡하였고, 나아가 이들에 대한 재취업지원 서비스의 효과가 재취업에 실제 영향을 미치는 프로그램은 어떤 것이 좋은지에 대한 이용자에 대한 분석은 시도되지 못하였다.

34

1) 여성 재취업을 위한 직업교육훈련¹⁾

가) 경력단절여성의 첫 일자리 직전 구직 기간

경력단절 이후 첫 일자리를 얻기 위한 구직 활동 기간은 평균 8개월이다.

나) 경력단절여성의 취업지원기관 등록과 지원서비스, 관련 자격취득

재취업을 위해 취업지원기관에 등록한 경력단절 여성은 전체의 27.9%에 불과했다. 취업기관에 등록했다고 응답한 경우, 지원받은 서비스의 내용은 '해당 일자리에 대한 정보제공'이 가장 많고, '취업지원기관의 지원서비스가 도움이 되었다'는 응답은 전체의 62~71%로 나타났다. 경력단절 이후 첫 일자리를 얻을 당시 취업 관련 자격증을 보

1) 2016년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사

유했던 응답자는 전체의 31.8%로 나타났고, 이 비율은 연령이 낮을 수록, 교육수준이 높을수록, 미혼일수록 높았다.

다) 경력단절여성의 구직 목적·고려사항·애로사항·구직경로
구직 목적은 ‘생활비 보탬’이 전체의 44.8%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘자녀 교육비 지원’, ‘자아 발전’인 것으로 나타났다. 구직시 고려사항은 ‘적정 수입’, ‘가정생활과 양립 가능한 근무여건’, ‘적성과 능력’, ‘출퇴근 거리’ 순인 반면, 애로사항은 ‘양육, 보육 어려움’이 46.4%로 가장 많았다. 경력단절여성의 구직 경로를 살펴보면, ‘가족, 친지, 친구, 지인’을 통한 구직이 전체의 절반이상으로 나타났다.

라) 경력단절여성의 직업교육훈련기관 경험 및 도움

경력단절여성의 직업교육훈련기관 경험 및 도움에 관한 응답을 살펴 보면, 경력단절 이후 전체의 8.5%가 첫 일자리를 얻기 위해 직업교육 훈련기관의 훈련을 경험한 것으로 나타났다. 훈련을 경험한 응답자의 77.1%가 직업교육 훈련기관의 훈련이 실제로 취업에 도움이 되었다고 응답했다. 직업교육 훈련기관에서 직업교육 훈련을 받은 경우 대부분의 응답자 (97.8%)가 훈련을 끝까지 수료했다고 응답했다. 또한 27.2%의 응답자가 ‘고용센터/ 새일 센터와 연계’가 취업에 도움이 되었다고 응답했다. 훈련경험자 중 해당 훈련이 도움이 되지 않았다고 응답한 사람들에게 그 이유를 질문한 결과, ‘프로그램 전문성 부족’과 ‘적성에 맞지 않아 관련 분야로의 취업을 포기함’이 각각 30% 이상으로 높게 나타났다. 훈련경험이 없는 응답자의 경우, ‘정보부족’과 ‘시간 여유 없음’ 등을 이유로 훈련을 받지 않은 것으로 나타났다.

2) 비 취업여성의 구직활동과 직업교육훈련

향후 취·창업 의사가 있는 비 취업여성의 29.3%가 적극적 구직활동의 경험이 있으며, 취·창업을 위해 지원기관에 등록한 적이 있는 비

취업 여성은 전체의 20%로 경력단절이후 재취업을 했던 여성의 경우 (27.9%) 보다 낮았다. 또한 비 취업여성의 40.1%가 직업교육 훈련을 받을 의향이 있는 것으로 나타났다.

직업교육훈련을 받을 의향이 있는 비 취업여성의 경우, 원하는 직업교육 훈련기관은 ‘여성인력개발센터, 여성회관’이 79.6%로 가장 많았다. 희망하는 직업교육훈련 지원 사업은 ‘여성 새로 일하기 지원센터 직업 교육 훈련’이 전체의 71.2%로 가장 많았다. 직업교육 훈련 기간은 절반 이상(54.8%)이 ‘3개월 이상 6개월 미만’이라고 응답했다. 희망하는 직업교육 훈련비용에 대한 질문에는 ‘5만원 초과 10만원 이하’가 전체의 32.9%로 가장 높다. 직업교육 훈련 직종과 관련해서는 ‘전문가’, ‘사무’, ‘서비스’ 직종이 응답의 85%를 차지했다. 직업교육 훈련 직종 선택의 이유로는 ‘취업이 잘될 것 같아서’가 가장 많았고, 직업교육 훈련프로그램 선택요인에 대해서는 절반 이상이 ‘취업과의 연계성’이라고 응답했다. 희망하는 취·창업지원 서비스에 대해서는 ‘정보제공’이 전체의 40.9%로 가장 높았고, 그 다음이 ‘취업처 및 인턴제 소개’, ‘직업교육 훈련’ 순으로 나타났다.

36

2. 50대 여성의 경력전환 지원현황

가. 지원정책

1) 여성가족부

여성가족부는 여성의 취업지원서비스를 강화하는 여러 가지 활동 중, 경력단절여성의 경제활동촉진을 위한 시행계획을 따로 확정하기도 하는 등 대책마련에 노력을 기울이고 있다. 여성가족부에서 마련한, 경력단절여성 등의 경제활동 기본계획 (2015~2019)에 따른 2017년도 시행계획에는 다음과 같이 경력단절여성의 재취업 활성화를 위한 내용이 큰 비중을 차지하고 있다.

첫째, 고부가가치 직종을 포함한 여성새일센터 직업교육훈련 과정을 확대운영 (700여개) 하고, 여성농업인의 정보통신기술 (ICT) 교육 강화를 위해 첨단기술 공동실습장을 확대한다. ('16년 3개소 900명에서 '17년 7개소 2,400명) 또한 취업상담 및 사후관리 관련 새일센터 종사자 교육을 확대하고 센터 평가와 피드백을 강화해 취업지원 서비스의 질을 높인다.

둘째, 새일센터 직업교육훈련을 수료한 구직자의 취업을 적극 지원하기 위해, 취업 이후 직무 수행에 필요한 현장 지식과 기술을 추가적으로 교육하는 '심화과정'과 업무효율화를 위한 사무자동화(OA) 실무교육, 강사자격 취득 후 보수교육 등을 개발 보급한다.

셋째, 2016년 시범 운영 이후 2017년 27개 과정으로 전면 확대 도입된 '고부가가치 직종 직업교육훈련'의 사후관리를 강화하고, 사후관리 보조인력 지원 확대를 추진할 것이며 이를 위해 직장적응교육 및 상담, 취업기업 양성평등교육 및 환경개선을 지원한다.

넷째, 취업설계사가 구직자의 일자리 알선 시 최근 취업 동향 분석 자료와 구직자에 적합한 직종별 정보, 구직자의 희망이 반영되도록 새일센터 구인·구직 연계시스템을 개편할 것이며, 새일 센터 '취업설계사 종합매뉴얼'을 생생한 사례 중심으로 개편하고, 경험이 풍부한 5년차 이상 취업설계사 가운데 '새일멘토단'을 선발해 종사자 간 노하우와 자료를 공유한다.

2) 서울시

서울시에서는 경력이 단절된 후 일자리를 찾는 여성, 나를 바꾸고 새로운 직업을 원하는 여성, 보람된 직업을 원하는 여성 등 새로운 여성 일자리를 찾는 여성을 위해 다음과 같이 다양한 여성인력개발기관을 운영하고 있다.

첫째, 서울시 여성능력 개발원에서는 여성발전센터와 여성인력개발센터의 총괄, 조정, 평가 및 지원 등의 허브 역할을 수행하고 있다.

둘째, 여성발전센터에서는 전문 직업교육, 생활문화교육으로 교육프로그램을 세분화하고, 지역개발 및 사회복지를 위한 프로그램을 마련하여 지역사회 발전에 기여하고 있다.

셋째, 서울시 16개소에 위치한 여성인력개발센터는 대상별로 세분화한 전문 직업 훈련과 취업 지원 사업을 진행, 여성의 능력과 개성에 부합하는 일자리 창출을 위해 노력하고 있다.

넷째, 여성 새일센터에서는 육아, 가사 등으로 경력이 단절된 여성대상 직업상담, 직업교육 훈련, 인턴십, 취업 연계, 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업서비스를 제공한다(김복태, 2017).

나. 지원기관

1) 여성 직업교육 훈련기관

여성 직업교육프로그램은 취업을 희망하는 실업자 여성들을 대상으로 직업능력개발과 취업 역량강화를 통해 재취업의 기회를 확대하고 지역 구인업체의 수요에 적합한 전문 인력양성을 위한 직업교육을 함으로써 여성이 당당히 경제적 자립을 할 수 있도록 지원하는 여성인력양성프로그램을 말한다. 21세기 지식기반사회에서는 인적자원의 경쟁력이 매우 중요하다. 인적 자원의 경쟁력을 확충하기 위해서는 성별에 상관없이 가용 인적자원을 효율적으로 개발하고 적극적으로 활용할 수 있어야 한다. 여성의 경제활동영역이나 범위가 확대되고 있는 가운데 고학력의 인적자원을 활용한 노동력의 질적 향상은 사회의 변화에 필수불가결한 일이다. 정보화, 지식화 사회의 도래로 섬세하고 유연한 감성을 지닌 여성의 능력의 폭이 넓어지고, 노동시장에서의 여성의 역할은 더욱 큰 비중을 갖게 될 것이다. 특히 1998년 이후 우리 경제는 기업의 설비투자 감소와 산업구조조정으로 실업률이 증가되고 가계의 소득원으로 여성의 역할이 커질 것으로 예상되며 임금수준의 안정과 중소기업의 인력 부족을 해소하여 국가 경쟁력을 강화하기 위해서도 여성인력 활용이 더욱 증대할 것이므로 여성근로자

고용안정과 여성인력의 산업 인력화를 위한 적극적인 대책이 필요한 실정이다(최순임, 2017). 여성은 생애주기와 관련하여 직업능력개발 훈련을 받아야 할 필요성이 남성보다 크고 결혼이나 임신, 출산 등으로 직장생활을 중단하였다가 복귀할 때도 직업능력개발훈련이 필수적이다. 새로운 지식, 기술의 습득을 위해서는 직업교육이라는 제2의 교육기회가 필요하게 된 것이다. 또한 직업에의 참여와 이동에 따른 적응을 위해서도 직업교육이 필요하게 되었다(서영주, 2007).

가) 여성인력개발센터

(1) 현황

전국에 있는 53개 여성인력개발센터는 경력단절여성, 즉 기존 노동시장에서 사각지대에 속한 전업주부, 중·고령층 여성, 여성가장, 차상위 계층 여성 등을 포함한 성인여성 일반이 처음 가정의 울타리에서 나와 경제 활동의 가능성을 타진하는 곳으로 기초적인 직업훈련을 받고 심화된 일반 전문 직업훈련으로 가는 중간적인 브리지 기관의 성격을 가진 직업훈련을 포함한 대한민국 유일한 여성 취업지원기관이다.

이는 경력단절 여성의 특성상 곧바로 높은 지식을 필요로 하는 일반적인 노동부 산하의 전문 직업훈련기관을 찾기란 쉽지 않고, 그에 따른 직접적인 노동시장의 진·출입이 어렵다는 데에서 거쳐야 할 중간 기초 작업 과정들을 고려하고 있는 것이다. 또한 여성은 그 자신만을 직업훈련대상만으로 생각할 수 없는 특성, 즉 그 여성이 속한 가족과 부양 자녀들까지도 함께 고려하면서 훈련받을 수 있도록 그들의 특성에 맞는 기술교육과 맞춤형취업을 해왔다.

(2) 사업내용

최초 설립 이후 여성인력개발센터는 여성의 능력개발 및 사회경제적 지위향상을 위하여 직업 능력개발훈련, 취업정보, 제공 및 취업알선, 근로여성 고충상담 및 복지후생시설의 운영, 사회교육 및 문화 활동

지원 등 여성인력개발센터 설립·운영규칙에 따른 다양한 사업을 수행함으로써 근로여성의 능력개발과 사회경제적 지위향상에 기여하였다(서영주, 2007). 2018년 현재 운영하는 주요 사업은 [표 05]에 나타난 바와 같이 복합적 기능을 수행하고 있다

[표 05] 여성인력개발센터의 사업내용

사업명	사업내용
직업능력개발/ 직무능력향상	<ul style="list-style-type: none"> • 노동시장에서 취약한 여성들을 대상으로 여성들에게 필요한 분야 개발 및 교육프로그램을 운영하여 경제적 자립기반을 마련할 수 있도록 돕는 역할
직업상담과 취업알선	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 취업에 대한 제한적 상황이나 차별적 대우, 여성이 노동력을 제공할 때 직면하게 되는 가사, 노동 육아, 숙련의 부족은 남성과 차별성 있는 공용서비스를 제공해야 하는 특징이 있음
취·창업지원사업	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 직종훈련과정에 대한 설명회와 창업 컨설팅 등 다양한 취·창업 지원사업 실시
사회문화교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 문화 및 여성복지증진관련 사업의 일환으로 실시되는 어학교육 및 가정과 직장생활의 병행을 위한 교육, 출산, 육아, 자녀 교육, 질병예방 등의 교양 강좌와 문화생활 지원을 위한 취미교육과 레크레이션 등
복지사업	<ul style="list-style-type: none"> • 육아부담을 덜어주기 위한 놀이방 운영 • 직원과 수강생들을 위한 식당, 휴게실과 도서실운영 • 직업상담 및 고충상담을 위한 상담실 운영

자료 : www.vocation.or.kr 2018.9.14. 검색.

여성 인력개발센터의 직업능력훈련프로그램은 과목별 특성에 따라 3~4개월 정도의 단기간에 걸친 기초훈련과정을 익히는데 그쳐 훈련수료 후 현장에 바로 투입되기에는 미흡한 실정이다. 그러므로 훈련을 마친 후, 훈련생들이 좀 더 전문화된 교육의 필요성을 느껴 프로그램의 개발과 심화교육을 요구하여 맞춤형 훈련 형식으로 고급 과정의 훈련이 이루어지고 있다. 교육훈련을 통해 취업한 여성들의 경우도 과목별로 3~6개월에 걸쳐 취업관리를 하고 있다. 각 센터별로 하고 있는 취업관리가 통합전산관리시스템에서 보다 체계적인 취업관

리를 위한 데이터베이스를 마련하는 것이 필요하다(서영주, 2007).
2018년 현재 직업능력 훈련프로그램은 [표 06]와 같다.

[표 06] 여성인력개발센터에 개설된 교육 프로그램

구 분	프로그램명
정보관련	유튜브 크리에이터, 코딩, 컴퓨터기초와 인터넷 활용, 블로그 만들기, 한글, OA과정, ITO, 엑셀실무, 컴퓨터 활용능력반, 포토샵실무 등
회계·사무 관련	경리사무원 양성, 회계 관리 자격증 대비, 전산세무회계, 약국전산 관리실무, 사무행정, 중개보조사무원, 실무향상, 보험행정, 사무자동화 등
문화관련	천연화장품, 웨딩부케전문가, 캘리그래피, 컬러아트, POP, 비누, 정리수납, 타로, 부동산임대, 펠트공예, 자수, 인형 만들기, 경매입찰, 부동산자산관리, 웃음코디네이터, 네일아트, 반려동물 등
아동지도 관련	아동미술 지도사, 아동요리지도, 아동 스피치 지도, 아동방과후 지도, 초등수학지도사, 방과후 영어지도사, 아동의류제작 등
요리관련	한식조리기능사자격증, 양식조리기능사, 우리 쌀요리, 생활요리, 방콕 요리, 홈메이드 샌드위치, 홈 파티요리, 집밥 요리, 브런치 메뉴, 스피드메인요리, 손님 초대용요리, 유럽감성요리, 가정식반찬요리, 조리제빵, 떡 케이크, 제빵기능사 등
미용·건강 관련	메이크업, 가족헤어커트, 몸 마음 요가, 다이어트 필라테스, 네일 미용사자격증
서비스직	요양보호사, 산모도우미, 간병인, 미술심리상담사, 실버복지미술, 직업상담사, 야간상담사, 분노조절상담사, 부동산 공경매 상담사, 청소년상담사, 웃음코디네이터, 실버체육지도사, 성폭력전문상담원, 중등수학지도사, 중등영어지도사, 산모신생아건강관리사, 베이비시터 등
외국어	중국어교실, 원어민 영어회화
공예·자수 관련	가족공예, 종이공예, 다문화 여성 양말공예, 향초공예, 방과후 토탈공예지도사, 리본공예, 규방공예, 펠트공예, 구슬파우치, 컬러아트 꽃그림 등
디자인 예술관련	일러스트레이터 디자인 제작과정, 플라워디자인, 아로마 감성디자인, 그래픽디자인, 패션소품디자인, 디자인캔들, 작은기타 우크렐레, 통기타 등
기타	쿠키클레이, 그림책 하부르타, 드론마스터, 아로마클래스,

나) 서울시 여성발전센터

현재 서울시여성발전센터의 설립근거는 양성평등기본법 제 47조, 서울특별시 여성관련 시설 설치 운영에 관한 조례 제4조 3항 제13조 및 제14조이다. 설립목적은 여성인력양성과 여성복지증진을 위한 교육 및 사업운영, 여성의 직업능력개발을 위한 교육, 취업, 창업 지원을 위한 사업운영이다. 서울시 여성발전센터는 1979년 10월에 남부 여성발전센터가 개관한 이래 1986년에 중부센터, 1989년에 북부센터, 1997년에 서부센터, 그리고 2002년에 동부센터가 개관함으로써 총 5개소가 되었다. 2009년 9월에 개정된 ‘서울특별시 여성발전센터 설치 및 운영조례’에 의하면 5개 센터 모두 민간위탁이 가능하게 되었다. 서울시의 여성발전센터가 수행하는 사업과 내용은 [표 07]과 같고, 2018년 현재 직업교육프로그램은 [표 08]와 같다.

42

[표 07] 여성발전센터 사업현황

사업 구분	사업 내용
교육사업	<ul style="list-style-type: none"> • 전문 직업교육 운영 • 일반 직업교육 운영 • 생활문화교육 운영 • 특별 프로그램 운영
보육사업	<ul style="list-style-type: none"> • 보육실 운영
취업 및 창업 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 창업부스 운영 • 취업지원실 운영
상담사업	<ul style="list-style-type: none"> • 생활상담실 운영
지역 활동 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 자원 활동실 운영
복지향상 및 여가선용 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 도서실 운영 • 인터넷 카페 운영 • 수영장 운영

자료: 서울특별시여성발전센터 설치 및 운영 조례 (2003. 9. 25 조례 제4137호 개정).

[표 08] 서울시지역별 여성발전센터에 개설된 직업교육 프로그램

여성발전센터	직업교육
동부여성 플라자 (발전센터)	교사양성, IN인디자인실무&1인출판, 네이버 도전 만화, 블로그마케팅, 동영상이마케팅, 피부& 네일 미용사, 명 강사과정, 이미지 메이킹 강사, 속눈썹 삽실무, 커피 바리스타, 사무자동화, 이사견적설계사, 조리 제과제빵, 패션, 피부미용, 헤어, 오피스실무, 파워포인트실무, 바디 헤어 왁싱토털 관리, 문화 해설사, 반찬마스터, 치킨마스터, 생활원예지도사, 헤어실무 등
서부여성 발전센터	실버복지미술상담사, 미술심리치료사, 정리수납전문가, ITO마스터, 블로그 마케팅, 네이버블로그디자인, 커피바리스타, POP강사, 초등 수학 지도사, 부동산경공매컨설팅, 한자 한문지도사, 제빵기능사, 아동 미술지도사, 한식 중식 일식조리기능사, 캔들 공예전문가, 천연가죽공예, 미용사, 헤어샵창업, 네일, 메이크업 등
중부여성 발전센터	생활발효식품전문가, 리빙퀵트, 전통채색화, 복어조리사 자격증, 피부 네일 국가자격증, 메이크업국가자격증, 표구공예, 자가웃칠공예, 한복디자인, 반려동물의상, 케익 디자이너, 홈패션, 책놀이지도사, 한자지도사, 실버건강댄스지도사, 실버미술지도강사, 노인여가운동지도사, 보드게임지도사, 실전영어, 일본어, 회화, 중국어, OA실무, 블로그입문, 치매예방관리사, 전신경력, 헤어디자인실무, 두피관리사, 캘리그라피, 텀아트, 손뜨개 등
남부여성 발전센터	구글오피스, 디지털포토북, 스마트워크로, MS워드, 온라인마케팅, 온라인쇼핑몰, 쇼핑몰, 1인 미디어, 제과기능사, 카페창업, 자연화장품, 수납컨설턴트, 산후관리사, 베이비시터, 드론지도사, 유튜브 크리에이터, 회계실무, 실버보드게임지도사, 아동 수학지도사, 아동 한자지도사, 종이접기지도사, 웃음레크건강사, 오감놀이지도사 등
북부여성 발전센터	한글자격증패키지, PC관리와 활용, 유튜브영상제작, 포토샵, 블로그마케터, 창의독서논술지도사, 중2수학교과지도사, 그림책지도사, 초등수학지도사, 박물관지도강사, 드론교육지도사, 아동요리지도사, 실버건강체육지도사, 동화구연지도사, 종이접기지도사, 캘리그라피강사 등

자료: <http://swrd.seoulwomanup.or.kr> 2018.09.14. 검색.

3. 시사점

경력전환 이론 중 생애단계이론에서는 여성은 결혼, 출산, 육아 등의 생애사건에 의해 각종 사회활동 참가가 제한을 받으며, 육아가 종료된 후 재취업이나 기타 사회활동 요구가 증대되는 시기라고 하였다(나영

선, 2000). 또한 중고령 여성은 취업의지는 높으나 노동시장에서 진입 보다는 퇴출의 현상이 강하다고 설명하고 있다(김가울, 2007). 또한 인적자본이론에 의하면 개인의 임금은 개인의 기술에 의해 결정된다는 것이다. 임금을 높이기 위해서는 개인의 기술력을 높여주는 교육이나 훈련과 같은 인적자본 투자를 중요한 요소라고 보고 있다(김영옥, 1999). 또한 이중노동시장 이론에 따르면 여성, 청소년, 이민자 등은 이차 노동시장에 속할 가능성이 높다. 따라서 여성의 경우 인적자원의 수준으로 임금이 결정되기 보다는 고용주의 차별적 기준에 의해 평가 되어 경제활동참가에 영향을 주고 있다(김가울, 2007).

여성의 경력전환의 원인과 이후 여성들의 직업교육훈련과 관련해서 다음과 같은 내용을 확인할 수 있었다.

44 첫째, 일자리를 다시 찾으려는 50대 여성들이 교육훈련을 받고 있고, 또 그러한 욕구가 높지만 여전히 직업교육훈련과 일자리 연계 간의 일정부분 괴리가 있어서 이러한 격차를 줄일 수 있는 훈련프로그램이 필요하다고 하였다(민무숙 외, 2010).

둘째, 중년기 여성에 대한 연구에 따르면 50대 이후 중·고령여성의 핵심 관심은 노후생활에 대한 준비와 계획이며, 취업은 중년기 변화에 대응하고 이후의 삶을 계획하는데 있어서 가장 절실한 요구로 보인다는 것이다(한경혜 외, 2000).

한편 경력단절 여성들이 재취업 시 가장 고려하는 것은 일과 가정을 양립할 수 있는가에 대한 것이었다. 가정과 일을 병행해야하기 때문에 파트타임이나 계약직 등 품질이 떨어지는 경제활동에 진입할 수밖에 없고, 재취업 후 노동현장에서 받은 경제적인 보상은 임금과 복지혜택차원에서 많은 차별을 받고 있다.

앞서 선행연구고찰에서 살펴본 생애단계이론과 경력전환에 대한 이론, 여성의 경력단절이후의 재취업의 현황을 통해서 본 시사점은 다음과 같다.

첫째, 선행연구에서는 기관과 기관의 서비스를 위주로 연구가 이

루어졌다면 본 연구는 실질적으로 프로그램을 듣고 있는 수강생들의 니즈를 파악하는 것과, 직업교육훈련 기관과 교육프로그램의 운영 실태에 대한 연구를 진행하였다.

둘째, 여성 고용의 안정과 남성에 대한 상대적 불리함을 극복하는 필요조건은 직업에 대한 준비와 교육이다. 여성에 대한 직업능력개발 훈련의 범위와 질은 보다 높아져야 하며, 사회변화에 따라 여성의 경제활동 비율 증가라는 시대적인 흐름에 맞게 현실적인 교육프로그램과 운영이 이루어지고, 교육이후의 일자와의 연계 및 사후관리 서비스까지 고려되어야 한다.

셋째, 기관 및 프로그램의 운영에 있어서 실제적인 수강생들의 욕구를 반영하여 기존에 유지되어온 직업교육훈련과정과 다른 차원에서 다양화가 이루어져야 하고, 프로그램진행이전에 사회변화와 인식과 함께 여성의 직업교육훈련과정이 유지되어야 한다.

III. 50대 여성의 경력전환을 위한 프로그램 운영실태

1. 여성 직업훈련기관 및 프로그램과 수강생의 조사개요

50대 여성의 경력전환을 위해 본 연구에서는 여성 직업훈련기관의 운영현황과 프로그램의 진행과정에 관한 내용을 조사하기 위하여 기관을 직접 방문하거나 홈페이지를 통하여 조사하였고, 기관의 직업훈련 프로그램의 업무를 총괄하고 있는 교육팀장과 면접인터뷰, 프로그램 담당자와 전화인터뷰를 진행하였다.

그리고 수강생의 요구와 인식에 대하여 직업교육 훈련기간에 참여한 수강생의 사례와 경력전환을 준비하고 있는 서울과 경기지역에 거주하는 50대 여성을 조사대상으로 면접과 인터넷 설문으로 조사하였으며, 그 내용은 [표 09]와 같다.

[표 09] 직업교육기관 및 프로그램, 교육 수강생의 사례 조사개요

구분	조사대상	
	기관 및 프로그램과 담당자	직업교육 수강생
영역	서울시 지역별 8개의 선정기관과 운영되는 프로그램의 현황과 실태	50대 교육 수강생 50대 경력전환여성
내용	각 기관의 이념 및 운영내용 각 기관의 특징 및 운영프로그램 세부기관과 운영프로그램 (은평구)	수강생 욕구와 기대 50대 경력전환여성의 의견 및 요구
방법	각 지역별 기관 현장방문 기관별 인터넷 홈페이지 기관의 팀장과 담당자 인터뷰	면접 인터뷰 개별 인터넷 설문지 (1차, 2차)
기간	2018. 6. 1 ~ 9. 20	2018. 6. 1 ~ 8. 20

50대 여성 경력전환을 위해 여성 교육훈련 기관과 프로그램의 운영 실태를 서울시 여성인력개발센터 중 지역별로 구분하여 실시한다. 지역별 조사대상 기관은 은평구, 종로구, 동대문구, 강북구, 강서구, 영등포구, 강동구, 송파구이다.

47

기관 및 프로그램의 운영현황을 파악하기 위해 기관의 설립이념과 주요기능 및 운영프로그램을 조사하였다. 조사방법은 서울시의 자치구내에 8개 기관을 방문하여 기관의 현황조사와 여성의 직업훈련 프로그램운영 실태파악을 실시하고, 기관에서 방문조사를 꺼려하는 경우에는 인터넷 홈페이지를 참고로 조사를 실시하였다.

조사는 2018년 6월부터 8월까지 진행했으며, 조사기관 중 접근성이 비교적 용이한 은평구 여성인력개발센터와 운영프로그램을 조사하였다.

면접 인터뷰는 6월부터 8월 사이에 여성 직업교육 훈련 프로그램이 진행되는 기관에서 시간에 사전약속을 한 후 수업이 끝나고 진행했다. 그리고 50대 여성의 경력전환을 계획 중이거나, 준비 중인 50대 여성을 대상으로 인터넷 설문지를 7월에 1차, 8월에 2차로 나누어 진행하였다.

인터뷰와 설문조사를 통해 50대 여성의 경력전환 프로그램의 문제점과 개선방안을 모색하고, 직업훈련과정을 교육받은 수강생의 인터뷰를 통해서도 경력단절 경험과 그 이후 일 찾기의 노력 과정, 직업훈련기관에서의 교육과 이를 통해 느낀 점 등 개선을 위한 요구사항을 확인하였다. 면접 인터뷰는 여성 인력개발센터에서 여성 직업교육 훈련을 수강중이거나 수강한 경험이 있는 대상자와 50플러스 캠퍼스에서 교육을 받은 수강생을 대상으로 실시했다. 또한 경력단절 이후 아직 일을 찾지 못해서 교육받고 있는 사람들, 일을 찾기는 했으나 계속 그 분야에 종사할 의향이 없거나, 이직을 생각하고 있으면서 다른 분야의 일을 찾고 있는 사람, 아직 퇴직 전이지만 곧 닥칠 퇴직 이후를 대비하고자 준비하는 50대 여성들이 인터넷 설문조사에 참여하였다.

2. 경력전환을 위한 직업훈련기관 및 프로그램 현황

가. 50대 경력전환을 위한 직업훈련기관 및 프로그램

여성의 경력전환을 위한 대표적인 직업 교육훈련 기관으로는 새로 일하기 센터와 여성인력개발센터가 있다. 현재 전국적으로 여성 직업훈련기관의 현황은 전국적으로 155개소에서 774개의 무료직업 훈련 과정이 열리고 있다(여성 가족부 2018. 3. 15). 하지만 774개의 무료 직업 훈련 과정 중에서 50대 여성들이 들을 수 있는 수업은 한정되어 있다. 직업 훈련 과정 중에는 방과후 지도사과정이나 코딩 강사, 초등 수학지도사 등 다양한 분야의 강사양성과정이 있지만 50대 수강생인 경우는 과정이수를 한 이후의 취업연계과정에서 일이나 취업으로 연결하는데 제한적인 부분이 있다. 강사를 채용하는 학교에서는 현실적으로 50대 여성을 방과 후 교사로 채용하지 않으며, 학교이외의 기업이나 취업기관에서도 50대 여성들은 능력의 유무와 상관없이 우선적으로 나이가 걸림돌이 된다. 강사교육이외의 전산회계나 컴퓨터 업

무, 사무관리 교육과정도 이러한 상황은 비슷하다.

전국 새로일하기센터의 수는 155개소(국무총리실 2018년4월11일자)이며, 서울에 있는 새로일하기센터는 28개소이다.

여성인력개발센터는 (사)한국여성인력개발센터연합에 의하면 전국에 53개소이며, 서울에는 16개소의 센터가 있다. 대부분 인력 개발 센터에 새로일하기센터를 병행하나, 일하기 센터만 따로 운영하는 곳도 있다. 이렇게 많은 여성인력개발센터에서 경력전환을 위한 여성의 직업교육을 실시하고 대다수의 여성들이 직업교육에 참여하고 있다.

여성 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련을 받은 경우 대부분의 응답자(97.8%)가 훈련을 끝까지 수료했다고 응답했다. 27.2%의 응답자는 ‘고용센터/새일 센터와 연계’가 취업에 도움이 되었다고 응답했으며, 훈련경험자 중 해당 훈련이 도움이 되지 않았다고 응답한 사람들에게 질문한 결과, ‘프로그램 전문성 부족’과 ‘적성에 맞지 않아 관련 분야로의 취업을 포기함’이 각각 30% 이상으로 높게 나타났다. 훈련경험이 없는 응답자의 경우, ‘정보부족’과 ‘시간 여유 없음’ 등을 이유로 훈련을 받지 않은 것으로 나타났다(2016, 한국여성정책연구원).

서울시 지역별 여성인력개발센터의 운영실태 및 직업훈련프로그램 현황파악을 위하여 각 기관의 홈페이지를 참고한다.[표 10]

[표 10] 서울시 지역별 여성인력개발센터의 운영실태

지 역	기관의 이념 및 특징	운영 프로그램 실태
은평구 (은평여성인력 개발센터)	1. 이념 ① 모든 여성이 자신의 능력과 개성을 발휘하여 행복한 삶을 누리게 함. ② 근로자, 실업자 훈련 취업 전 실전교육, 서울시, 여가부지원사업 2. 특징 ① 1998년 5월15일 설립 2010년 새로일하기센터 지정	<ul style="list-style-type: none"> • 내일 배움 카드제 12개 • 여가부 지원 사업 9개 • 고용노동부 지원 사업 1개 • 서울시 지원 사업 2개 • 취업실전 교육과정 19개 등 43개 과정 • 한국어교원자격, 요양보호사 등 38 개의 교육 • 요양 보호사 과정이 가장 많음 (50대 이상이 90%).

지 역	기관의 이념 및 특징	운영 프로그램 실태
	② 서울시인가사업부설 요양교육원 운영 ③ 교육특구지정	<ul style="list-style-type: none"> • 한식조리사, 치매 관리 요양사 호텔객실 관리사과정 (구청 연계-50세 과정) • 자유학기제강사, 커리어나비 전문 강사
종로구 (종로여성인력 개발센터)	1. 이념 ① 일자리는 더하고 능력은 곱하고, 가치는 나누는 센터. ② 국비지원직업훈련 일반 직업훈련 사회문화교육 취업지원프로그램 2. 특징 ① 2005년 7월 설립 2009년 새로일하기센터 지정 ② 유료 교육과정 대학생프로그램, 효성그룹지원 ③ 만19세-34세 청년여성대상교육	<ul style="list-style-type: none"> • 실업자, 근로자 내일 배움 카드제 과정 7개 • 근로자 직업능력개발훈련과정 15개 • 유료과정으로 심리상담과정 지도자양성과정 • IT/스마트과정 영어관련과정 프로그램 25개 • 2018년 실전 브런치카페 창업과정을 시작으로 총 35개의 교육 • 청년여성 원더풀, 캠프 공연 기획자 양성, 주얼리 디자인 & 모델링 과정 • 전자상거래 또는 e-비즈니스분야의 취업 여성 (로레알코리아에서 교육비전액 후원)
강동구 (강동여성인력 개발센터)	1. 이념 ① 모든 여성이 자신의 능력과 개성을 발휘하여 행복한 삶을 누리게 함. ② 내일 배움 카드제 서울시 지원 사업 새일여성직업교육훈련 2. 특징 ① 2016년 새로일하기센터 지정 ② 2017년 여성인력개발센터 지정	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부지원 5개 • 여가부 지원 2개 • 서울시지원1개 • 강동구지원 1개 • 직업교육프로그램 8개 • 사회문화프로그램 4개 등 23개 과정 진행 • 정보 통신, 사무 관리 등 25개 교육 운영 • 반려동물행동 교육 전문가 양성 2018년 • 어르신아카데미 (커피 바리스타 기초입문과정) (만60세 이상, 서울시 지원)
영등포구 (영등포여성 인력개발센터)	1. 이념 ① 여성의 사회경제적 지위향상, 지역경제 활성화 ② 내일 배움 카드제 근로자직업능력카드 서울시지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 내일 배움 카드제 6개 • 근로자직업능력개발카드15개 • 여가부 지원 사업 2개 • 직업훈련 및 사회문화교육 31개 등 54개 과정 진행 • 요양보호사, 방과후아동지도사

지 역	기관의 이념 및 특징	운영 프로그램 실태
	여가부 지원사업 기타사업 2. 특징 ① 2001년 여성인력개발센터 ② 서울 YWCA 운영	등 65개 교육 • 법무사무원, 가족 머리카트 수제 샌드위치(유료) • 반려동물행동상담관리 전문인력 양성 도입 • SNS 온라인 마케팅
서초구 (서초여성인력 개발센터)	1. 이념 ① 여성의 능력개발 및 사회경 제적 지위향상 ② 내일 배움 카드제 근로자직업능력카드 서울시 지원 사업 여가부 지원 사업 직업훈련 2. 특징 ① 2000년 2월15일 ② 조리기능장이 만든 조리기능 ③ 조리 기능사 자격증 과정 다양	• 내일 배움카드제 9개 • 근로카드제 30개 • 서울시 지원 사업 2개 • 여가부 지원 사업 10개 • 직업훈련 1개 등 53개 과정 진행 • 1인 미디어 콘텐츠 크리에이터 양성과정 (서초구가 협약) • 퇴사 학교 - 내일 찾기 터닝 포 인트 캠프 • 일식조리기능사 실기 향상 • 청소년연구소 홈매니저 양성과정
강서구 (강서여성인력 개발센터)	1. 이념 ① 여성의 직업능력 개발훈련과 취업정보 제공 및 알선 ② 국비지원과정 내일 배움 카드제 일반교육과정 2. 특징 ① 1996년 개관 ② 운영주체는 여성자원금고 ③ 지역별 특성에 맞게 특화된 프로그램도입	• 고용노동부 지원 사업 1개 • 여가부 지원 사업 4개 • 강서구청 지원 사업 3개 • 서울시 지원 사업 1개 • 내일 배움 제 통합과정 5개 • 전문직업·사회문화과정19개 등 33개 과정 • 결혼이민여성 BtoC 오픈마켓 창업 & 글로벌 셀러 양성과정 • 드론지도사 및 항공촬영전문가 양성과정 • 플라워스타일링&웨딩플라워 플로리스트&화훼장식기능사 (국가자격증 대비반) • 사회적 경제교육 강사 양성
강북구 (강북여성인력 개발센터)	1. 이념 ① 여성이 행복한 서울여성이 행복한 강북구 ② 국비훈련과정 근로자훈련과정 실업자훈련과정 일반훈련과정 2. 특징	• 직업능력개발훈련 12개 • 직무능력향상훈련(근로자) 8개 • 사회문화교육 10개 • 내일 배움 카드제 6개 등 36개 과정 진행 • 약국전산사무원양성과정 • 1인1책 글쓰기지도 및 전자책발간 • 영어놀이지도전문가

지 역	기관의 이념 및 특징	운영 프로그램 실태
	① 1999년 5월 6일 개관 ② 다양한 유료교육 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 친환경EM 생활용품 만들기 • 겨울특강-엄마 표 손뜨개 (남자 가능)
동대문구 (동대문여성 인력개발센터)	1. 이념 ① 도전, 성장, 변화를 통하여 여성의 행복을 추구 ② 직업능력개발훈련과정 직무능력향상훈련과정 사회문화교육 2. 특징 ① 분노조절 지도사 자격증 ② 진로 독서 지도사 ③ 아파트입주관리 매니저양성과정 ④ 지역주민일자리 창 의 체험지도사 ⑤ 역사문화 체험 지도사	<ul style="list-style-type: none"> • 여성부 경력단절 직업교육 3개 • 컴퓨터교육 8개 • 근로자카드제 17개 • 방과후 강사 양성과정 30개 • 조리교육 14개 • 사회문화교육 16개 • 전문교육 4개 등 75개 과정 • 천연화장품 자격증 반 핸드메이드 린넨 소품 반 • 동화작가, 스토리디자이너 (기초, 공모전 준비, 심화과정) • 전문 부동산 임대 실무과정 • 5CS 강사양성 과정 • 한 땀 한 땀 명품 인형 만들기 • 어린이집 조리사 취업 알선 • 실버복지 미술상담사2급

출처: www.vocation.or.kr 2018.09.18. 검색.

여성의 재취업 교육기관인 여성인력개발센터의 기관현황과 프로그램을 조사한 결과 서울시 25개 자치구중 8개 기관 및 교육 프로그램은 지역별 차별화 교육, 특화 프로그램, 인구수와 연령대가 교육프로그램의 중요한 요소라는 것을 알 수 있다.

조사결과 기관에서 이루어지는 대부분 직업 교육 기관의 프로그램은 40대 경력단절여성과 30대 수강생을 위한 교육 프로그램이고, 수강과 관련한 분석 현황의 주된 대상자였다.

직업 교육 프로그램 분석으로 파악 되는 점은 각 훈련기관들은 지역의 특성과 밀접한 관계를 갖고 있으며, 교육 과정이나 수요는 자치구의 인구수, 연령대의 분포, 지역 사업과도 연계성이 높다.

여성 직업 교육훈련 기관의 직업교육 훈련프로그램에 참여자가 많은 베이비시터 양성과정, 산모 신생아 관리사 과정은 50대 경력단절 여성에게 인기가 있는 직업교육 훈련프로그램이다.

직업훈련기관은 취약 계층의 취업 지원이 목적으로 운영되지만, 기관에 따라서 무료 국비 강좌 보다는 유료과정의 직업교육, 생활문화 강좌의 수가 많은 곳도 있다.

직업교육기관 중에는 젊은 청년들 중심의 훈련과정이 운영되는 기관도 있고, 지역의 특색에 따라서 취업을 희망하는 여성들의 요구에 맞는 직종과 관련된 프로그램을 운영하는 기관도 있다.

기관마다 운영되는 프로그램의 내용은 다양하고 구체적인 경우도 있고 기관별 차별화된 프로그램이 진행되는 것으로 조사되었는데 각 센터별 하나의 특화 사업으로 서울시 거주 경력단절 여성을 대상으로 사무 상담서비스전문가 과정이 진행되고 있다.

나. 여성인력개발센터 및 프로그램운영 현황 (은평구)

여성인력개발센터의 실태 및 프로그램 현황을 구체적으로 파악하기 위해 은평구의 여성인력개발센터를 지정하여 조사하였다. 조사는 [표 11]과 같이 진행되었다.

[표 11] 여성인력개발센터와 프로그램 현황 조사개요

날 짜	조사 대상	조사 방법	내용
6. 19	은평 여성인력 개발센터	홈페이지	기관소개, 운영현황
	은평 여성인력 개발센터 운영 프로그램	홈페이지	프로그램 과정, 대상, 특화프로그램 현황과 방향
	은평 여성인력개발 센터프로그램 담당자	전화 인터뷰	프로그램운영현황과 훈련 수강생 현황 등
6. 28	은평 여성인력개발 센터 교육팀장	방문 면접인터뷰	기관 및 프로그램 운영현황과 향후계획, 수강생의 현황과 기대

1) 센터현황과 프로그램의 운영

여성 직업교육훈련기관의 현황조사는 기관의 소개, 운영내용, 개강된 교육 프로그램, 예정된 교육과정, 총 프로그램 수, 기관별 특화 프로그램, 여성을 대상으로 진행되는 프로그램운영 등에 관한 내용이다.

은평 여성인력개발센터는 1998년 5월15일 설립되었으며, 서울시 지정 여성인력교육기관이다.

기관의 목표는 여성들의 경제사회 참여로 여성의 소득증대와 경제, 사회적 지위향상에 기여하고, 여성의 직업능력개발과 취업촉진(새로운 직종개발, 직업전문 훈련기관으로 성장, 취업알선, 재취업의 기회제공)과 전업주부 및 준 고령자에게 재취업의 기회제공, 소외계층 경제활동 지원이며, 모든 여성이 자신의 능력과 개성을 발휘하여 행복한 삶을 누리도록 한다는 내용으로 여성의 삶에 비전을 제시한다.

2010년부터 여성가족부, 고용노동부, 여성새로일하기센터로 지정, 경력 단절 여성의 상담과 취업을 병행하고 있으며, 서울시 인가 사업으로 부설 요양보호사교육원도 운영되고 있다.

은평 여성인력개발센터 홈페이지를 통해서 조사한 운영 프로그램은 경력단절여성을 대상으로 국비훈련 교육과정이 다양하게 진행되고 있다[표 12]. 2018년에 진행되는 운영프로그램으로 취업실전 교육과정[표 13]있고, 내일 배움 카드로 진행되는 교육과정 프로그램도 있다[표 14]. 교육과정 이외에 바로 취업을 실전으로 준비하는 5일 차의 집단 상담프로그램도 운영되고 있다[표 15].

[표 12] 여성인력개발센터 경력단절여성 국비훈련 과정

교육과정 명	자 격	지원
공정여행플랜 매니저 양성	• 여행 기획 등 관련 분야로의 취·창업 의지가 확고한 경력단절여성	여성가족부
4차 산업 IOT 코딩융합 지도자 양성	• 초·대졸 이상의 경력단절여성 • 이공계 전공자 우대	

교육과정 명	자 격	지원
커리어 디자인 퍼실리테이터 양성	<ul style="list-style-type: none"> 초·대졸 이상의 경력단절여성 커리어 상담 및 강의 관련 경력자 우대 	여성 가족부
브레인 톡톡 보드게임 전문강사 양성	<ul style="list-style-type: none"> 초·대졸 이상의 경력단절여성 	
역사체험 큐레이터 양성	<ul style="list-style-type: none"> 초·대졸 이상의 경력단절여성 관련 전공자 및 경력자 우대 	
보험행정사무원 양성	<ul style="list-style-type: none"> 취업의지가 확고한 경력단절여성 	
SW코딩 융합 전문가 양성	<ul style="list-style-type: none"> 초·대졸 이상의 경력단절여성 이공계열 전공자 우대 	
커리어 통합지원 전문 인력 양성	<ul style="list-style-type: none"> 초·대졸 이상의 경력단절여성 직업상담사 자격증 소지자(필수) 	
치매 예방·관리 전문 인력 양성	<ul style="list-style-type: none"> 요양보호사, 사회복지사, 간호조무사중 한 가지 자격증 소지자 	고용 노동부
미래직업 진로코디네이터	<ul style="list-style-type: none"> 초·대졸 이상의 경력단절여성 서울시민(주소지 기준) 	서울 특별시
커리어 나비(NAVI)	<ul style="list-style-type: none"> 초·대졸 이상의 경력단절여성 서울시민(주소지 기준) 	

자료: www.epwoman.or.kr 2018.06.19. 검색.

[표 13] 여성인력개발센터의 취업실전 교육과정

구 분	교육 명	수강료
일반과정	매듭공예	8만원(교재비별도)
	부동산 공 경매(초급)	7만원(교재비별도)
	부동산 공 경매(전문가)	15만원(교재비별도)
	부동산 공 경매(실전경매)	45만원(교재비별도)
	정리수납(2급)	7만원(교재비별도)
	컴퓨터 왕초보 반	10만원(교재비별도)
	공동주택ERP	30만원(교재비별도)
	3D 프린팅	8만원(교재비별도)
강사과정	한자 지도사	15만원(교재비별도)
	보드게임강사	15만원(교재비별도)

구 분	교육 명	수강료
강사과정	종이접기 강사(초급)	24만원(교재비별도)
	초등 수학 지도사	15만원(교재비별도)
	중등 수학 지도사	18만원(교재비별도)
	웃음치료사	10만원(교재비별도)
	오감 전래놀이 지도사	10만원(교재비별도)
	코딩강사	8만원(교재비별도)
국가자격증	베이비시터와 동화 구연	8만원(교재비별도)
	산모와 신생아 건강관리사	15만원(교재비별도)
	한국사 1, 2급	15만원(교재비별도)

자료: www.epwoman.or.kr 2018.06.19. 검색

[표 14] 여성인력개발센터 내일 배움 카드 프로그램

56

교육과정 명	교육비(원)	교육 기간	본인 부담금
한식·양식조리기능사자격증	1,210,800	7주	0~30%
양식조리기능사와 브런치 메뉴	787,000	7주	0~30%
중식조리기능사(실기)자격증	613,000	7주	0~30%
한국어교원양성	729,000	5주	0~50%
직업상담사2급과 직업상담 실제	1,155,000	8주	0~50%
전직지원 상담과 집단 상담실무자양성	410,300	8주	0~50%
보험행정사무원 양성(취업 100%)	1,106,080	8주	0~5%
전산세무회계자격증(전산회계1급)	1,283,800	10주	0~10%
사무행정실무 기초(한글, 엑셀)	418,420	4주	0~30%
ITQ자격증(한글, 엑셀)	557,900	4주	0~30%
ITQ(한글, 엑셀, 파워포인트)와 컴퓨터 활용 2급	1,004,220	8주	0~30%
바리스타 양성	985,088	5주	0~50%

자료: www.epwoman.or.kr 2018.06.19. 검색.

[표 15] 집단상담 프로그램

구분	은평 여성인력개발센터	서부여성발전센터
모집대상	• 취업을 희망하는 구직여성	• 취업을 희망하는 구직여성 • 커리어 재진입을 희망하는 여성
교육내용	① 나의 삶과 일(선호도, 가치관) ② 변화하는 세상(고용환경, 직업 탐색) ③ 나의 특성 재발견(MBTI검사) ④ 성공하는 여성 (이력서, 자기소개서) ⑤ 새 출발(면접, 이미지메이킹)	① 직업가치관 탐색 및 직업선호도 조사 ② 이력서/자기소개서 클리닉 ③ 이미지 메이킹 ④ 모의면접 ⑤ 취업로드맵 수립
교육시간	20시간	20시간

자료 : <http://www.epwoman.or.kr/> (검색일 2018.6.19.)

2) 여성 직업교육기관 프로그램 담당자 전화 인터뷰

여성 직업교육기관 프로그램 담당자와 전화인터뷰를 위한 조사개요는 [표 16]과 같다.

57

[표 16] 직업교육기관 프로그램 담당자와 전화 인터뷰 조사개요

날 짜	대 상	방 법	내 용
6. 19	은평여성인력개발센터 프로그램 담당자	전화 인터뷰	프로그램운영현황과 훈련 수강생 현황 등

가) 수강대상 현황에 대한 응답

수강 대상은 40대이며, 50대의 경우는 대부분 돌봄 노동에 한정되어 있는 것으로 조사되었다.

“센터에서 운영되는 프로그램에 참여하는 수강생은 40대 경력단절여성 이 많아요. 50대 수강생의 경우에는 요양보호사, 산후도우미 베이비시 터, 한식 조리사 과정, 기초사무행정과정 등 주로 돌봄 노동과정 위주 로 수강을 하고 있어요.”

나) 안정된 고용유지의 가능성에 대한 응답

안정적 고용을 유지하기 위해서는 수강생의 도전 의식과 책임감이 필요하다.

“경력단절여성들의 안정적인 고용을 유지하려면 어떤 프로그램을 운영하고 어떻게 취업까지 연계하느냐가 관건인데 한편으로는 수강생의 도전의식과 책임감이 필요하다고 생각해요. 프로그램을 준비하고 수강생을 모집하는 과정에서도 50대 경력단절여성의 고용에 어떤 것이 필요하지 고민을 많이 하거든요. 사실 가정주부에서 바로 일을 찾는다는 것은 어려운 일이죠. 특히나 50대 여성들이 생각하는 안정적 고용은 현실적으로 넘어야 하는 문제들이 많아요. 프로그램을 운영하면서 해결해나가야 하는 과제이기도 해요.”

58

다) 50대가 다른 연령대(30~40대)보다 적은 이유에 대한 응답

교육과정이후에 취업연계와 관련된 현실적인 문제로 연령대가 낮은 대상자가 많다.

“교육프로그램 과정이후를 생각하면 현실적으로 50대 수강생이 일로 연결되는 것이 쉽지 않아요. 사실 구인자의 시각에서 나이는 많은 걸림돌이 되기도 하고, 간혹 나이가 많지만, 성실함과 책임감을 가진 수강생은 취업으로 이어지기도 해요.”

라) 50대 대상의 프로그램 운영에 대한 응답

50대를 위한 교육 프로그램은 다양하지 못한 것이 현실이다.

“50대만을 위한 교육프로그램은 구별해서 진행되지 않아요. 센터에서 50대를 위한 교육프로그램이 다양하지 못하기 때문에 대부분의 수강생들이 30~40대라고 볼 수 있는 거죠.”

마) 교육과정에서 50대 수강생을 보는 시각에 대한 응답
50대는 교육이후에 바로 취업해야한다는 불안감이 있다.

“50대 경력단절여성들은 심리적으로 빨리 일과 연계해야한다는 불안감이 있어요. 교육과정 중에 직접 일을 찾는 경우도 있는데 그럴 경우 다시 경력재단절의 상태에 놓이게 되기도 해요. 충분히 준비하는 시간이 필요해요. 은평구 센터에서는 커리어나비라는 프로그램으로 경력 재 단절을 예방하려는 시도를 하고 있어요.”

3) 여성 직업교육기관 프로그램 관리자 면접 인터뷰
여성 직업교육기관의 팀장과 면접 인터뷰 실시개요는 [표 17]과 같다.

[표 17] 여성 직업교육기관 팀장 인터뷰 실시개요

날 짜	대 상	방 법	내 용
6. 28	은평 여성인력개발 센터 교육팀장	방문 면접인터뷰	기관 및 프로그램 운영현황과 향후계획, 수강생의 현황과 기대

가) 신규를 포함한 전체 강좌의 프로그램기획에 대한 응답
신규 프로그램은 여성정책 연구원, 서울시, 고용노동부, 여성가족부 지침, 은평구 여성 정책관 등 기관의 정책을 참고로, 수요 조사 후 제안이 만들어졌다.

“지역별 수요를 예측 조사하여 여성가족부에 국비 지원 프로그램제안서를 제출하고 있고, 사실 일 년 내내 다양한 프로그램을 기획하여 노동부나 여성가족부, 서울시에 제안하고 있어요.”

나) 연도별 예상목표 수강생 현황에 대한 응답

2017년 전체 교육생은 2,500명, 2018년 3,000명이 목표이다.

“2017년 기준으로 교육생은 전체가 2,500명이고, 센터를 이전 하고 올해 총 교육생은 3,000명 정도로 예상하고 있어요.

다) 수강생의 연령대와 50대에 맞는 과정유무에 대한 응답
훈련기관의 주된 수강생과 프로그램은 40대 이상인데, 구인자의 입장에서 구직자의 나이는 제약이 많다.

“저희 센터의 주된 수강생은 대부분 40대가 가장 많아요. 사실 구인자의 입장에서 나이는 제약이 많을 수밖에 없어요. 최근에는 50대의 교육생들의 수가 점차 확산되고 있고 있기 때문에 향후에는 50대를 위한 특화된 프로그램도 필요하다는 생각을 해요.”

60

라) 수강료의 유무와 관련된 강좌에 대한 응답

지역 특성상 유료 교육보다 무료 교육 수강생이 많다. 2018년 바리스타 교육을 근로자교육과 실업자 국비 지원으로 운영된다.

“은평구는 유료보다 무료강좌에 수강생이 더 많고, 현실적으로 수강료가 비싼 유료 강좌는 운영이 되지 않아요. 이전까지 바리스타 과정은 유료였지만, 올해는 국비지원으로 무료교육으로 진행되고 있어요.”

마) 지역 산업 맞춤형 일자리에 대한 응답

은평구는 노인 인구가 많아 요양 교육원을 운영, 교육생은 많으나 취업률은 낮다.

“센터마다 주어진 환경이 다르기 때문에 다른 점들이 있어요. 자치구마

다 특성에 따라 산업 맞춤형 일자리는 특히 다를 수 있는데, 특히 은평구는 고령인구가 많아서 돌봄 기관이 많이 있어요. 그래서 은평구 센터에 치매 예방 관리 양성과정은 수요의 분석을 통한 제안서가 채택되어서 교육하게 되었어요.”

바) 새일센터와 인력개발센터의 운영상 차이에 대한 응답
새일센터나 인력개발센터는 지원주체에 따라 프로그램을 기획하고 제안하는 것의 차이가 있을 수 있지만 운영상의 차이는 없다.

“사실 프로그램의 운영상의 차별 점은 없어요. 지원을 받는 주체가 다를 뿐이고 교육팀장인 제가 인력개발센터와 새일 센터의 교육 프로그램 대부분을 기획해서 제안하고 있어요. 하지만 다른 센터는 은평구 센터와 다를 수 있어요.”

61

사) 은평구가 다른 센터와 차별화 된 과정에 대한 응답
교육특구지구로 지정이 되어 있어 다양한 강사관련 교육이 진행되고 있다.

“은평구는 교육특구지구로 지정되어, 자유학기제 등, 다양한 교육을 하고 있어요. 특히 많은 강사 과정양성을 하고 있는데, 한국어 교원양성, 커리어 전문강사, 자유학기제 강사 등이 있어요.

아) 돌봄 관련 과정에 따른 취업에 대한 응답
은평구 지역 특정상 노인 인구가 많아 요양 교육원을 운영하고 있기 때문에 요양보호사 교육생은 많으나 취업률은 낮다. 점차적으로 돌봄 노동의 처우 개선이 시급해지고 있다.

“은평구는 노인인구가 많아 요양교육원이 함께 운영되고 있어요. 센터

의 50대 수강생이 많은 요양보호사 과정에서 많은 교육생이 배출되었고, 취업할 곳은 많지만 실제로 취업률은 현저히 낮아요. 열악한 근무 조건과 돌봄 노동의 처우개선이 시급하다고 볼 수 있어요.”

자) 50대 참여가 많은 교육 프로그램에 대한 응답

50대에 맞춰진 특화된 교육은 없으나, 최근 50대 수강생이 증가하는 경향을 보이고 있어, 향후에는 50대를 위한 특화된 프로그램이 필요하다.

“은평구 여성인력개발센터는 50대 여성참여율이 가장 높은 교육과정은 요양보호사 과정으로 1년에 3회를 진행하고 있는데 참여수강생의 연령대는 50대 이상이 85~90%정도 되요. 그리고 한식 조리사 과정, 호텔 객실 관리자, 실업자 컴퓨터 OA 기초반이 있어요. 2018년~2019년까지 치매예방 관리 전문인력 양성과정이 지속적으로 진행되고 한시적으로 산후도우미 과정이 진행되고 있어요.”

3. 50대 여성 직업교육기관 수강생의 사례조사

50대 여성의 직업교육기관 수강생 및 50대 경력전환을 위한 사례를 조사하기 위한 조사개요는 [표 18]와 같다.

[표 18] 교육수강생 사례 및 50대 여성의 경력전환 설문조사 개요

날 짜	대 상	방 법	내 용
6. 7 ~ 6. 30	직업교육훈련 수강생 25명	개별, 그룹면접	경력단절과 경력전환을 위한 인식과 요구
7. 25 ~ 7. 26	50대 여성 60명 (서울, 경기거주)	개별응답 인터넷 설문1	경력전환 요구와 기대
8. 1 ~ 8. 2	50대 여성 71명 (서울, 경기거주)	개별응답 인터넷 설문2	경력전환 요구와 기대

가. 50대 여성 수강생의 사례

1) 50대 여성 수강생들의 의견

가) 실질적 일자리로의 연결

재취업을 위해 교육을 이수한 이후에도 실질적인 일자리로 연결이 되지 않는다는 어려움이 있다.

- “국비로 교육을 받았는데 처음 설명을 들었을 때와 달리 과정 수료 후 일자리로 연결이 되기 어렵고, 후에 교육을 실시하는 업체에서는 비싼 가격의 심화교육을 요구하기도 했다.”
- “취업과 관련한 강의를 듣고 지원 프로그램을 이용해봤지만 일자리로 연결되는 것이 쉽지 않았다.”
- “교육을 받은 센터에서 과정 수료 후 일자리로 연결하는데, 단순 취직을 알선하는 것으로 끝이 아니라 사후 관리를 해주는 정착률 관리가 필요하다.”

63

나) 정보의 부족과 접근의 어려움

50대 여성이 재취업을 위한 교육이 어디에서 진행되는지 알지 못하는 경우도 있으며, 인터넷 외에 적극적인 홍보가 있어야 한다.

- “50대 여성을 위한 기업과 일자리가 매칭 되었으면 한다.”
- “일자리 구인 사이트가 확대되어야 한다.”
- “정부가 어떤 지원을 하는지 이용해 본 적도 없고 구직관련 직업훈련을 받아본 적도 없다.”
- “구직이 더 쉽도록 컨트론타워가 있어서 관리를 해야 한다.”
- “인터넷을 못하는 경우라도 정보의 접근이 어렵지 않아야 한다.”

다) 다양한 형태의 일자리 마련

나이나 시간에 제약이 적은 일자리도 활용되고 적은 시간을 일하더라도 오래 지속할 수 있는 일이 있어야 한다.

- “나이에 대한 선입견으로 제한된 일자리만 제공하는 것이 아니라 좀 더 다양한 일자리가 있어야 한다.”
- “50대 이상의 중·고령 여성도 할 수 있는 노인 일자리가 생겨야 하고, 그 기회가 폭넓게 제공되어야 한다.”
- “시간이나 요일 등이 자유로워서 선택의 여지가 많은 일자리가 필요하다.”
- “근로시간이 단축된 파트타임이 적용되었으면 한다.”

나. 50대 여성 직업교육 수강생들의 인터뷰 내용

50대 여성 직업교육 수강생들의 사례 인터뷰 조사개요는 [표 19]과 같다.

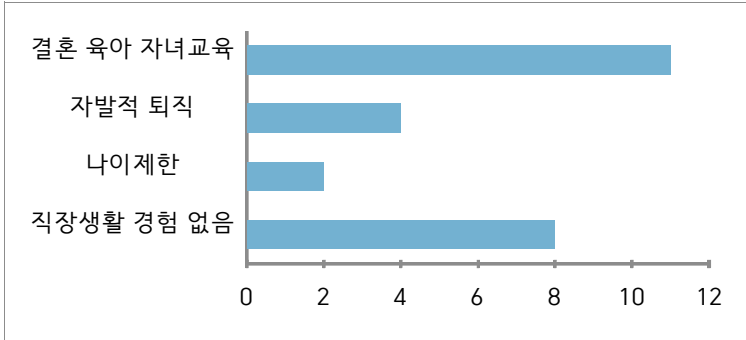
[표 19] 직업교육 수강생들의 사례 인터뷰 조사개요

기 간	대 상	방 법	내 용
6. 7 ~ 7. 20	직업교육훈련 수강생 25명	개 별 그 룹	경력단절과 경력전환을 위한 인식과 요구

1) 경력단절의 원인

경력단절의 원인에 대하여 인터뷰한 “결과 결혼, 육아, 자녀교육”이 가장 높은 원인으로 나타났으며, “직장생활의 경험이 전혀 없음”, “자발적 퇴직”, “나이 제한” 등의 순으로 조사되었다.

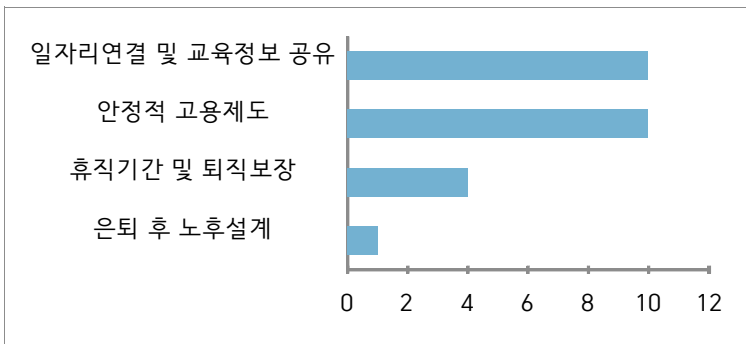
[그림 03] 경력단절의 원인



2) 안정적 고용에 필요한 내용

안정적 고용에 필요한 내용으로는 “교육정보의 공유”와 “안정적 고용제도”의 비중이 같게 높았으며 “휴직기간 및 퇴직보장”, “은퇴 후 노후설계” 등의 순으로 조사되었다.

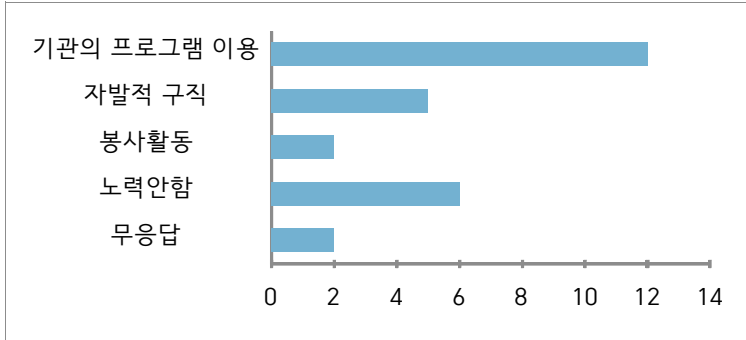
[그림 04] 안정적 고용에 필요한 내용



3) 다시 일을 찾기 위한 노력

다시 일을 찾기 위한 노력으로는 “기관의 프로그램을 이용하는 것”에 대한 의견이 가장 많고, “노력 안함”과 “자발적 구직”, “봉사활동”, “무응답” 순으로 조사되었다.

[그림 05] 다시 일을 찾기 위한 노력

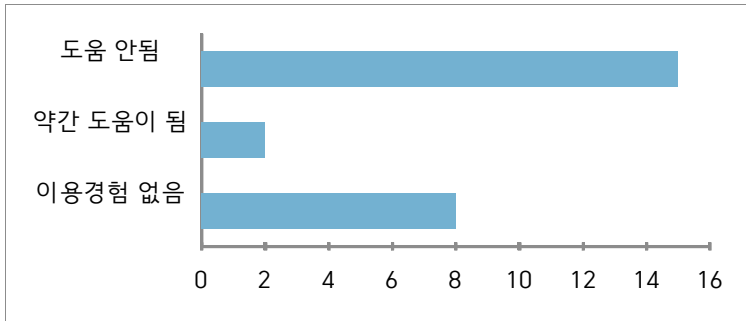


4) 구직관련 프로그램의 이용경험

구직관련 프로그램의 이용경험은 “도움 안됨”에 가장 많은 응답이었고, “이용경험 없음”, “약간의 도움이 됨”의 순으로 조사되었다.

66

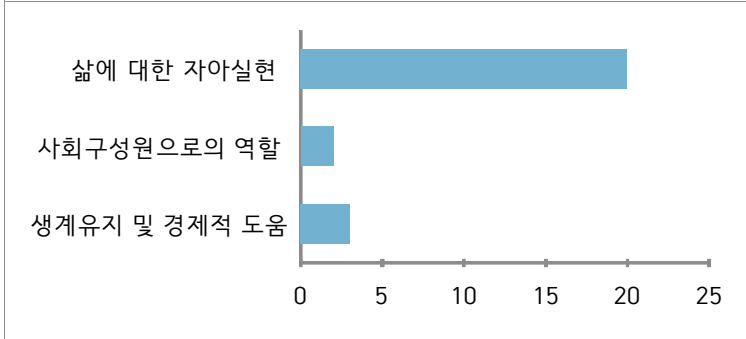
[그림 06] 구직관련 프로그램의 이용경험



5) 50대 여성에게 일의 의미

50대 여성에게 일의 의미에 대하여 “삶에 대한 자아실현”이 가장 많은 응답이고, “생계유지 및 경제적 도움”, “사회구성원으로서의 역할”의 순으로 조사되었다.

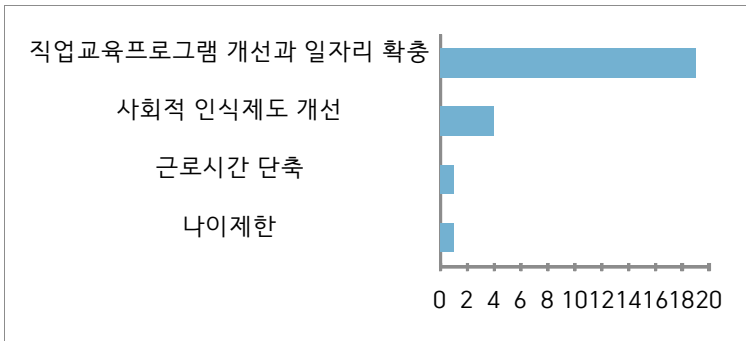
[그림 07] 50대 여성에게 일의 의미



6) 경력전환을 위한 일 찾기 방안

경력전환을 위한 일 찾기 방안으로 “직업교육프로그램 개선과 일자리의 확충”에 가장 많이 응답하였고, “사회적 인식제도 개선”, “근로시간 단축”, “나이제한” 순으로 조사되었다.

[그림 08] 경력전환을 위한 일 찾기 방안



다. 50대 여성 경력전환을 위한 인터넷 설문조사의 주요내용

50대 여성 경력전환을 위한 요구와 기대에 관한 인터넷 설문 조사개요는 [표 20]과 같다.

[표 20] 50대 여성 경력전환의 요구와 기대에 관한 조사개요

기 간	대 상	방 법	내 용
7. 25 ~ 7. 26	50대 여성 60명 (서울, 경기거주)	개별 응답 인터넷 설문1	50대 여성의 경력단절 재취업
8. 1 ~ 8. 2	50대 여성 71명 (서울, 경기거주)	개별 응답 인터넷 설문2	50대 여성의 경력전환 방안

2018년 7월에 실시한 1차 경력단절에 관한 인터넷 설문 8문항에 대한 답변은 60명이 응답하였고, 이후 8월에 실시한 2차 인터넷 설문에서는 경력전환과 관련한 구체적 설문내용 20문항에 대한 응답에는 71명이 참여하였다. 응답자는 50대 경력전환 여성으로 서울과 경기도에 거주하고 있다.

68 1차, 2차 인터넷으로 진행된 설문조사에서 50대 여성들은 경력단절과 경력전환에 관한 다양한 의견을 표명하였다. 특히 설문내용 중 경력전환과 직접적으로 관련 있는 문항에 대한 답변은 다음과 같다.

첫째, 일자리를 찾기 위한 필수적인 프로그램이 무엇인가에 대한 답변으로 ‘자기계발’과 ‘역량강화’가 우세를 보였다.

둘째, 원하는 일자리 형태는 ‘정규직과 프리랜서’를 선호하고 있었고, 다시 일을 하려는 이유로는 ‘삶의 가치와 경제적 상황’이 비슷한 수치를 보이고 있다.

셋째, 새롭게 경력전환을 위해 새로운 일을 시작하는데 필요한 준비기간은 3개월~6개월이라고 대다수가 응답했다.

넷째, 일을 선택하는 기준에 대한 질문에 가장 많은 응답자가 ‘좋아하는 일’이라고 답한 것을 볼 때에 일을 찾는 기준으로 경력에 의한 강화된 역량보다는 흥미를 중요하게 생각하다는 것을 알 수 있었다.

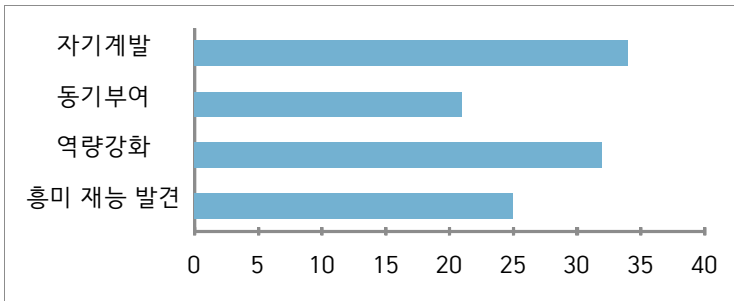
다섯째, 직업인으로서 필요한 교육은 ‘자기계발능력’과 ‘커뮤니케이션’이라고 답한 응답의 수가 많은 것으로 볼 때, 시대의 흐름에 맞게 의사소통과 관계, 자존감이 매우 중요한 요소임을 확인할 수 있었다.

여섯째, 일자리를 위한 프로그램은 무엇인가 하는 설문에는 다양한 주관적 답을 하면서 가장 의미 있게 일과의 매칭과 정보, 그리고 현실에 부합하는 응답을 하였다.

1) 일자리를 찾기 위한 필수적인 프로그램

일자리를 찾기 위한 필수적인 프로그램으로 “자기계발”이 가장 많은 응답이었고, 다음으로 “역량강화”, “흥미재능발견”, “동기부여” 순으로 응답하였다.

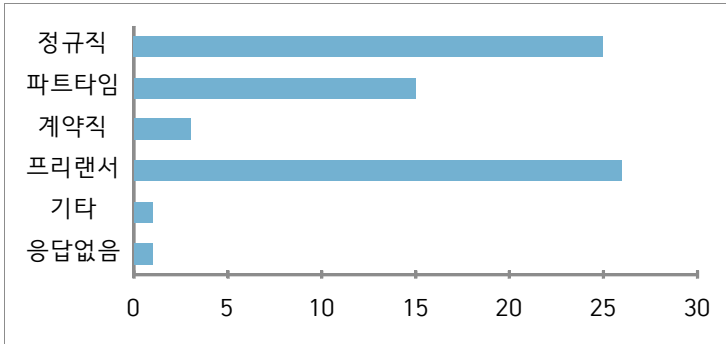
[그림 09] 일자리를 찾기 위한 필수적인 프로그램



2) 원하는 일자리 형태

원하는 일자리 형태는 “프리랜서”가 가장 많은 응답이고, 다음으로 “정규직”, “파트타임”, “계약직”, “응답 없음”, “기타”의 순으로 응답하였다.

[그림 10] 원하는 일자리 형태

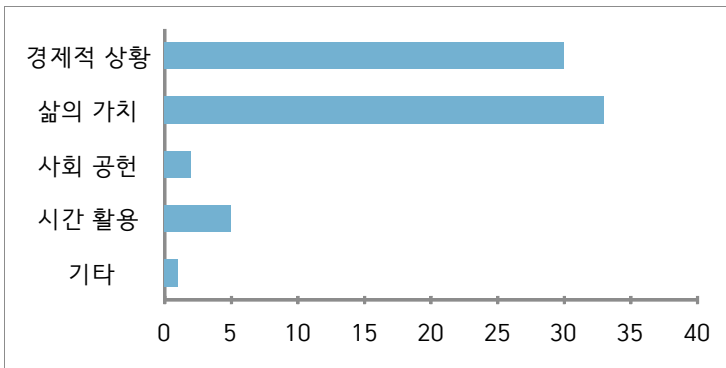


3) 다시 일을 하려는 이유

다시 일을 하려는 이유에는 “삶의 가치”에 가장 많이 응답하였고 다음으로 “경제적 상황”, “시간활용”, “사회공헌”, “기타”의 순으로 응답하였다.

70

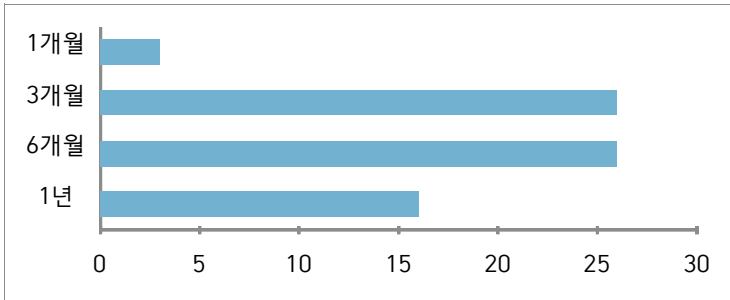
[그림 11] 다시 일을 하려는 이유



4) 새로운 일을 시작하기 위한 준비기간

새로운 일을 시작하기 위한 준비기간은 “3개월”과 “6개월”에 같은 수의 사람이 응답했고, 다음으로 “1년”, “1개월”의 순으로 응답하였다.

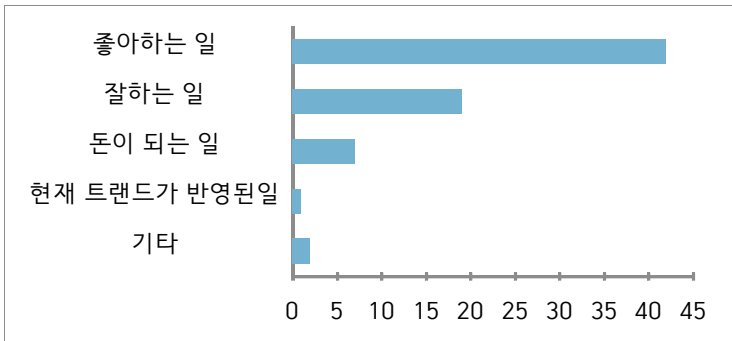
[그림 12] 새로운 일을 시작하기 위한 준비기간



5) 일을 선택하는 기준

일을 선택하는 기준에 대하여 “좋아하는 일”이라는 응답이 가장 많았고 다음으로 “잘하는 일”, “돈이 되는 일”, “기타”, “현재 트렌드가 반영된 일”의 순으로 응답하였다.

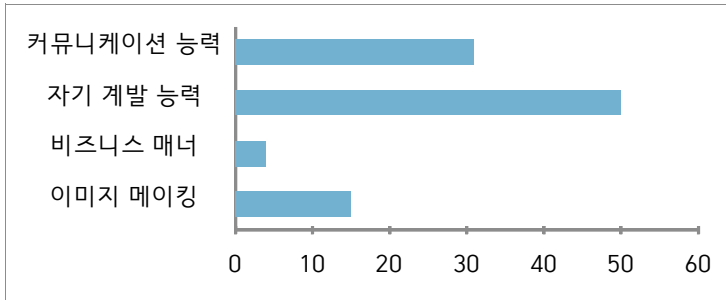
[그림 13] 일을 선택하는 기준



6) 경력단절 이후 다시 직업인으로서 필요한 교육

경력단절 이후 다시 직업인으로서 필요한 교육으로는 “자기계발능력”이 가장 필요하다고 응답하였고, “커뮤니케이션 능력”, “이미지 메이킹”, “비즈니스 매너”의 순으로 응답하였다.

[그림 14] 직업인으로서 필요한 교육



7) 일자리를 찾기 위한 프로그램

일자리를 찾기 위한 프로그램에 대하여는 설문대상자들의 주관적인 다양한 의견들이 제시되었다.

72

가) 현실에 맞는 다양한 프로그램

(리더십, 광고, 자격증, 치매, 컴퓨터 관련 등)

나) 일자리 연결 가능한 프로그램

다) 창업이나 취미를 결합할 수 있는 프로그램

라) 나이제한 없이 일할 수 있는 프로그램

마) 교육시간, 기존경력을 활용할 수 있는 프로그램

바) 기타(도자기, 가구, DIY 만들기, 단기교육 등)

라. 50대 여성 직업교육훈련 수강생들의 인식과 요구

서론에서 언급한 것과 같이 50대 여성의 절반이상이 20년 이상의 경력단절 경험을 가지고 있기 때문에 재취업을 위해서 무언가 선택하는 것이 쉽지가 않다. 그래서 여성 직업훈련 기관에서도 이들에게 교육을 시키는 것이 한정되어 있다는 것이 이해가 되지만, 다양한 방법을 통해서 이들에게 새로운 프로그램으로 일을 찾을 수 있는 방법을 제

시할 필요가 있다.

지역마다 50대 여성들의 수강생 현황은 다르게 나타나고 있는데 은평구의 사례만 놓고 볼 때, 50대의 여성들이 취업 구직자 신청자 3,400명 중에서 50대 이상의 여성은 1,600명 수준이다. 그중 47%가 50대 여성이고, 이들이 지원하는 교육과정은 요양 보호사가 대부분이었다. 이러한 상황은 다른 지역도 크게 다르지는 않을 것으로 예상되고, 실제로 요양 보호사 과정을 수강하는 구직자들의 경험과 사례를 조사해서 이들의 다양한 욕구를 분석하는데 의미가 있다.

사례 인터뷰에는 50대 여성으로 직업훈련교육을 받은 경험이 있는 대상자 25명이 참여했고, 인터넷 설문조사는 서울과 경기도에 거주하는 50대 여성이 1차에 60명, 2차에 71명이 참여하였다.

사례인터뷰와 인터넷 설문을 통하여 서울과 경기지역의 경력전환을 위해 개별적인 노력을 하고 있는 50대 여성은 현재 노동시장 재진입 과정에서나 노동시장 안에서의 취약성과 직업훈련교육이후에 일자리의 연결을 강조했다. 또한 워크넷 같은 취업 지원 관련 정보를 지속적으로 알려야 하는 홍보방법 지적하는 등 인터뷰와 인터넷 설문조사에서 다음과 같은 다양한 의견을 제시했다.

73

1) 경력단절에 대한 인식과 기대

사례 인터뷰를 한 대상자 가운데 경력단절을 경험한 여성 상당수는 결혼과 육아 등 지속되어온 돌봄 역할의 1차적 책임에 충실하게 되면서 경력 단절을 경험했다는 것을 사례조사를 통해 확인할 수 있었다.

경력단절기간은 각 개인별 사유에 따라 차이가 있지만, 그들 중에는 13년~ 20년 이상의 긴 경력단절기간을 거쳐 일자리를 찾기 위해 고민하면서 여러 가지를 시도하고 있는 이들도 있었다. 대상자중 일부는 아이를 출산할 때마다 경력단절을 반복적으로 경험하면서 출산한 아이를 양육하면서 일을 지속하려고 노력을 했다고 응답했다.

수강생들 모두가 전형적이지 않고, 획일적인 이직과정을 보이지

않았으며, 두 세 번이상의 이직을 경험한 사람이 있는 반면 경력단절 이후 전혀 이직조차 고려해 보지 못한 이들도 있었고, 정부기관이나 50플러스센터, 여성인력개발센터 등을 이용해 구직활동을 위한 기초적인 활동들을 준비하면서 내일 배움 카드를 발급받아 활용하거나 복지관, 문화센터, 개인적 봉사활동 등을 통해 홀로 스스로의 미래를 준비하고 있는 사람도 있었다.

50대 여성을 대상으로 인터뷰와 설문조사를 하는 중 대부분 공통적으로 요구하는 것은 50대 여성 세대를 바라보는 이 사회의 인식의 변화에 대한 것이었다. 중·고령여성들이 자립을 위해서 일하려는 상황을 바라보는 시각이 긍정적이고 변화되었으면 하는 것이다. 이를 위해서는 각 기관이나 고용업체, 나아가 국가의 정책에 있어서 중·고령여성들의 경험과 경력을 인정해 주는 분위기가 필요하며, 돌봄 노동 위주로 지속되는 고용정책 보다는 다양한 분야로의 선택지가 마련되는 계기가 되어야 한다.

74

50대 여성들은 단절된 이후 끊임없이 반복적으로 일을 찾고 있지만, 현실적으로 쉽지 않음을 깨달으면서, 후배 여성들은 자신들과는 달리 출산과 육아로 인해 경력단절이 되지 않도록 사회적 시스템 구축이 시급하다는 의견과 함께 저 출산을 막는 해결책을 적극적으로 모색해야한다고 강조했다. 또한 엔젤 산업과 실버사업에 50대 여성들의 일자리들을 폭넓게 마련해 줄 것을 기대하는 의견이 있었다.

2) 직업교육프로그램에 대한 반응

수강생들은 인력개발센터나 고용노동부 산하 구직관련 교육에 참여하면서 다양한 준비들을 하고는 있으나, 센터에서 운영되는 프로그램들이 일반적이고 기본적인 내용들로 주를 이루고 있고, 정보도 최신자료가 아닌 경우가 있음을 지적했다. 더불어 진취적으로 그 분야에 뛰어들어 일하고자 하는 이들을 선별하여 전문적이고 심화된 교육으로 이끌어야 하고 그와 더불어 국가적 차원에서 적극적 지원이 후행되어야 함을 강조했다.

정부차원에서 적극적인 지원이 이어지면 한쪽으로 치우치고 있는 돌봄 관련 직종에서 벗어나 전문적인 직종의 교육을 받기 위한 선택을 할 수 있고, 향후에는 전문성을 필요로 하는 다양한 분야의 커리어를 쌓아갈 수 있는 분야에서 50대 경력단절 여성들은 적극적이고 활발한 진입을 시도할 수 있을 것이라 거듭 표현했다.

직업교육 프로그램을 진행하는 기관에서는 실적과 관련하여 단순히 취업률을 높이기 위해 형식적으로 수강생의 취업상황만 파악할 뿐 기업이나 구인자를 통해 매칭으로 수강생들을 연결하는 경우는 많지 않다. 수강생 중에 취업을 한 경우에 취업으로 성과를 올리면서 후행 조치로 확인하는 작업도 이루어지지 않는 것이 현실이며, 취업한 사람이 계속해서 일을 하고 있는지, 혹은 그만두었는지, 일에 만족하는가 등에 대한 사후관리 조사는 이루어지지 않고 있다. 이는 과정이후에 후행서비스가 전혀 연결되지 않음을 나타내고, 취업연계가 제대로 이루어지지 않는 것으로 매우 유감스러워 하고, 후속 관리가 이루어지지 않는 것에 대해서는 불편함을 드러냈다.

3) 50대 여성이 원하는 프로그램과 지원체계의 미비

여성 직업훈련기관에서 프로그램에 참여한 수강생 중에는 요양 보호사에 진심으로 관심이 있어서 참여한 사람들도 있지만, 자신이 할 수 있는 것이 거의 없다고 판단하고, 선별할 여지없이 선택하는 경우도 상당수가 된다.

실제로 직업훈련기관을 찾는 수강생들이 어떤 강의를 듣고 싶어 하고, 어떻게 취업을 원하는지 그들의 의견을 수렴해 보고 현재 우리의 정책과 잘 맞는지에 대해서도 알아볼 필요가 있다. 경력단절 여성의 의견을 수렴하는 조사는 50대 이상의 여성을 대상으로 경력단절 경험과 경력전환의 준비 및 도전에 대한 질의를 통해 경력전환 프로그램과 관련한 인식을 파악하고 실효성 있는 프로그램으로서의 요구 내용을 확인하였다.

기타 의견으로 여성이 결혼이나 임신, 출산과 육아 등으로 인해 노동시장에 잔존하지 못하고 노동시장 밖으로 밀려나는 현실과 경력단절 여성의 취약점에 대한 의견으로 정부에서 제공하는 여러 지원과 제도들이 있음에도 불구하고, 가정과 육아를 양립하지 못하고 경력단절을 피할 수 없는 대다수의 경우를 보면, 우리나라 여성만이 갖는 경력단절에 대한 사회적 인식의 변화가 동반되지 않고, 명목상 형식적으로 이어지고 있다는 내용이 있었다.

취업지원 서비스나 직업교육을 수강한 응답자는 경력단절 여성이 재취업을 하려고 할 때, 관련 정보를 충분히 접하기는 것이 어려웠다. 경력단절 여성은 워크넷과 같은 공공 취업지원 플랫폼을 이용하고 내일 배움 카드 등 직업훈련을 지원받아 경력전환 준비에 도움이 된다고 인정하면서도 취업연계가 이어지지 않는 현실이 아쉽다. 경력전환을 위해 직업훈련 프로그램을 수료하면 재취업의 길로 연결될 것이라는 기대와는 다르게 재취업으로의 연결은 어렵다. 민간 직업훈련 프로그램을 이수하여 재취업이 되더라도 고비용의 사후관리 및 심화교육 등을 요구하여 부담이 크다는 경험을 말한 응답자도 있었다.

76

4. 종합 및 문제점

본 연구과정으로 경력단절여성의 재취업을 돕고자 하는 프로그램에 대한 인식과 요구를 확인하기 위해서 직업교육훈련기관과 기관에서 운영되는 프로그램의 실태를 조사하였으며, 실제로 프로그램을 수강한 경험이 있는 50대 여성을 대상으로 면접과 인터넷 설문을 통해 조사를 실시하였다. 그 결과 경력전환 프로그램에 대한 수강생들의 인식과 직업교육프로그램에 대한 기대를 파악할 수 있었으며, 기관과 프로그램에 운영에 따른 50대 여성, 당사자들에게 필요한 현실적이고 다양한 욕구를 확인할 수 있었다.

첫째, 50대 여성들은 경력단절과 재취업을 준비하고 있다.

50대 여성 직업훈련 수강생의 사례를 통해 현재 경력단절 중이거나 경력단절을 경험한 경우가 총 응답자인 25명 중 17명이며, 그 중 11명이 결혼이나 출산, 육아로 인한 경력단절을 경험했음을 확인했다. 이는 한국 사회의 현실을 가감 없이 보여주는 결과로 여전히 여성은 일과 돌봄을 책임져야 하는 이중책임이 구조화되어 노동시장의 이탈을 야기했다는 실체를 확인하는 계기가 되었다. 여성은 결혼의 과정을 거치면서 임신과 육아로 인한 부담이 크지만 직장에서 특별한 배려 없이 순차적으로 퇴직으로 연결되는 것이 대부분이다. 퇴직이후에 가정에서 돌봄의 기능으로 짧지 않는 경력단절기간을 보내고 난 후 재취업하기 위해 취업지원 서비스를 받지만, 직업훈련 프로그램을 이수하면서 새로운 일을 찾기 위해 도전을 하고, 지속적인 관심을 가지고 노력하면서 젊은 청소년들도 취업하기 힘든 시대에 재취업을 시도하다가, 실망과 좌절을 경험하고 있다.

둘째, 경력단절이후 재취업을 원하는 이유는 복합적이다.

경력단절을 경험한 여성에게 노동은 소득 이상의 의미로 확장되는데, 경제적인 이유로 일을 하고 싶다고 하지만, 일을 찾는 이면에는 자아실현이라는 개인적인 삶의 가치를 높이는 기회의 장으로의 기대감이 매우 크게 자리하고 있다. 특히 50대 여성은 수명의 연장으로 늘어난 삶의 과정을 다시 한 번 자신으로서의 인생을 살아보고자 하는 기회로 수용하려는 노력을 하고 있다.

가정에서 가족들에게 집중되었던 에너지와 열정을 자신에게로 전환하여 스스로를 찾는 의미로서 경력전환을 계획하고 준비하지만 재취업을 위한 일련의 과정에서 인터넷을 원활하게 다루지 못해서 일에 관한 정보를 찾는데 어렵고, 구직 사이트에서 유용한 정보를 얻더라도 익숙하지 않는 경험 부족으로 시행착오를 겪기도 한다.

인터뷰 대상자들은 50대 이상의 연령대가 쉽게 정보에 접근할 수 있는 중·고령을 대상으로 일자리를 제공하는 사이트와 50대 여성에

게 필요한 정보를 제공하는 컨트롤 타워 등의 필요를 요구하고 있다. 또한 50대 여성들이 오랜 경력단절 기간을 겪은 후 재취업을 원하는 가장 큰 이유로 설문조사에서 확인된 바와 같이 경제적 상황, 삶의 가치, 사회공헌, 시간활용 외에도 자기계발, 자아실현, 가치 있는 삶 실현, 하고 싶었던 분야에 도전해보기 등을 꼽았다. 경제적인 성취감은 다른 여러 이유들 보다 큰 비중을 차지하지만, 직업교육훈련 프로그램에 참여하고 있는 대부분의 사람들은 경제적인 성취를 위해서는 반드시 무엇인가를 할 수 있다고 생각하지 않는 경우도 있었다. 하지만 청년취업도 힘든 시대에 여성만의 독특한 생애주기의 과정으로 경력 단절을 경험한 50대 여성의 사회활동참여는 사회적으로 반드시 필요한 부분임을 거듭 강조하기도 했다.

셋째, 수강생들의 욕구를 반영한 프로그램이 개발되어야 한다.

78 자아성취를 위해 주체적으로 활동하고 싶어 하는 50대 여성의 건전한 욕구를 반영하고 그들의 욕구가 담겨서 프로그램이 개선되어 무엇보다 50대 여성이 경력전환유지를 할 수 있는 현실이 된다면, 개인 뿐 아니라 사회 전체가 건강하고 바람직한 방향으로 성장 발전해 갈 수 있다는 자신감을 드러냈다.

프로그램을 이용한 경험이 있거나 프로그램을 이용하고자 하는 계획이 있는 사람들의 인터뷰와 설문조사를 통해 조사된 내용 중에 50대 여성이 재취업을 위한 희망을 표현한 부분들을 직업교육훈련 프로그램 전반의 구성내용에 반드시 반영되어야 할 중요한 사항이다. 눈앞의 경제적 성취에만 한정되지 않는 보다 전문적이고 다양한 분야로 교육수강생들을 개별적으로 발전시키고 변화시켜 나갈 수 있는 프로그램을 구성하는 노력이 필요하지만, 이러한 내용으로 기획된 프로그램이라 할지라도 과정 이후에 일을 찾는 것으로 연계되지 못하면 직업훈련교육 프로그램은 존립자체가 무의미해진다. 무엇보다 강조할 것은 강의를 충실히 듣고 노력하여 그 강의를 요구하는 일정수준에 이른 수료생은 관련분야로의 취업이 어렵지 않게 연결될 수 있도

록 해야 한다. 취업률을 위한 취업, 보여주기 식 행정의 전시품이 되기보다는 수강생들의 니즈를 명확하게 파악하여 수강생의 니즈에 맞는 프로그램이 진행되어야 하고, 이후에도 지속적으로 심화교육과 사후관리로 재취업이나 일을 찾는 결과로 연결되도록 해야 한다. 그렇게 되면 진정한 취업, 올바른 자아실현, 건전한 경제적 성취를 이루게 되고, 직업교육훈련프로그램으로 자리 잡게 될 것이고 현실에서 더 많은 기회가 제공되고, 50대 여성의 사회참여까지 확대될 수 있다.

조사에서 보여주는 결과를 토대로 수강생이 원하는 니즈를 포함하고, 교육과정 이후 또 다른 심화과정으로 이어지도록 하여 여성들이 다양한 일자리를 선택할 수 있는 기회를 갖도록 하는 것은 50대 여성의 경력전환에 있어 해결방법을 제시하는 시사점이라 할 수 있다.

가. 기관운영의 문제

79

전국 53개의 여성인력개발센터는 운영 주체도, 지역마다 각 기관이 가진 특성도 다르다. 지역주민, 여성 구직자, 산업체의 분포도 또한 다를 수밖에 없다. 그렇기 때문에 하나의 특정된 여성인력개발센터에 대한 시선으로 전체를 판단하는 것은 위험하다. 여성인력개발센터는 센터가 가지고 있는 보편적인 시선에 대한 브랜드 이미지를 바꾸고 사회변화에 유연하게 대응하는 능동적인 노력을 해야 한다.

기관에서는 직업교육프로그램을 구성하고, 교육이후 경력단절여성이 실제 재취업이나 복직을 준비하는데 필요한 능력을 갖추어 사회로 나갈 수 있게 실질적인 도움을 줄 수 있어야 한다. 기관의 현황과 실태를 조사하면서 확인된 문제는 다음과 같다.

첫째, 취업률이라는 실적위주의 운영이다. 여성 인력개발기관은 사설 학원 다음으로 재취업을 원하는 경력 단절, 경력전환 여성들의 대표적인 직업교육 기관으로 기관조사와 분석을 통하여 50대 경력단절 여성들의 취업과 교육을 알아보고, 지속 가능한 고용을 위하여 필요한 대안이 무엇인지 실제적인 기관의 입장에서의 고민이 필요하다.

직업 교육 기관의 홍보에 명시 되지 않은 교육과정은 50대 이상의 수강생의 현황을 파악 할 수 없고, 취업이나 이직률, 만족도는 객관적으로 기관의 도움이 없이 실태파악을 할 수 없다.

경력전환을 위해 직업교육훈련 프로그램을 수료하면 취업으로 연결될 것이라는 기대와는 다르게 일자리를 찾는 것은 사실상 쉽지 않고, 취업이 된다고 하여도 지속적인 유지는 더욱 어려운 현실이다. 여성가족부가 실태조사를 통해 발표한 높은 취업률은 실적위주의 보고를 위한 임시방편식의 취업에 가깝다는 문제가 제기된다.

단회기로 일을 하는 것만으로도 일자리를 찾은 것으로 판단하고 취업률에 포함시키는 것은 실질적으로 취업중인 상태로 보기 어렵다는 현실을 직업훈련기관도, 프로그램 이용자들도 인지하고 있다. 단 한 번의 일 할 수 있는 기회가 제공된 것을 취업으로 판단하고 수치상으로 취업률에 포함하는 성과 위주의 집계처리와 서류행정으로 보고하는 과정에서 보여주기 식의 문제가 되풀이 되고 있는 것이다.

기관입장에서는 취업률 1% 올리는 것에 연연할 뿐, 그 사람이 그 분야에서 계속 일을 하는지 만족하는지 등의 확인을 하는 후속관리서비스는 이루어지지 않는 상황을 지속적인 고용으로 연결되었다고 볼 수는 없는 것이다. 그러므로 수강생들은 교육이후 단회기의 일할 기회를 진정한 취업으로 보기 어렵다는 인식이 지배적이고, 교육을 실시한 기관에서는 과정 수료 후, 일정기간 동안 사후 관리가 함께 정착되어 진정한 취업과 고용 유지를 지속시켜야 한다.

둘째, 교육이후 취업과의 연계가 제대로 이루어지지 않고 프로그램의 홍보가 부족한 부분이 있다. 최근 정부의 일자리 정책에서 취업과 일자리 지원 사업이 확대되고 있는데, 직업훈련이 배제된 취업과 일자리에 지원금이 투입되는 것에 대한 우려되는 부분이 있다. 이는 시간이 갈수록 더 많은 사회적 비용을 필요로 하게 될 것이다. 따라서 향후 지속적으로 일자리가 생겨날 수 있는 기반을 만드는 것이 필요하지만 일자리 정책에 따라서 생기는 직업교육훈련 프로그램이 경력

전환을 준비하고 취업으로 연계되는 과정이 지속적으로 이어지지 않는다는 것도 고민해야 한다. 과학기술분야나 정보통신 분야가 급속하게 확대되고 있으나, 이들 분야에 대한 여성의 진출은 특히 미약한 실정이다. 지식산업구조에서 여성인적자원이 효율적으로 활용되고, 핵심인력으로 활동할 수 있도록 하려면 여성에 대한 지속적인 교육과 훈련을 통하여 양성 배출된 여성인력의 고용을 촉진하고 노동시장 안에서 지위를 확고하게 하는 지원체계도 구축되어야 한다. 일자리 정책의 실현 현장으로서 센터의 가장 어려운 점은 정책의 주기와 수명이 너무 짧다는 것이다. 한 가지 프로젝트가 자리를 잡을 때까지는 평균 3년 정도의 시간이 걸리고, 그 이후 양질의 성과가 효과를 보이면서 속도가 붙기 시작하는데, 그 안에 사라지거나 바뀌는 정책이 많은 것이 결국 일자리 생태계의 지속성을 방해하는 요인으로 작용한다.

또한 직업교육과정 이후에 해당 인력이 취업될 때까지 사후 서비스를 제공하여 취업기관과의 연계는 필수적이라 할 수 있다.

81

현재는 해당강좌를 이수하더라도 전문취업기관과 해당 기업체와의 연계가 원만하게 이루어지지 않아 취업이 매우 힘든 것이 현실적인 문제다. 직업교육과정을 수료하고 난 이후에 취업관련 정보제공 등 체계적이고 종합적인 후속관리는 반드시 필요하다.

마지막으로 직업교육과정 프로그램 홍보에 대한 인식에 있어서 정부의 다양한 노력과 홍보에도 불구하고, 50대 이상 여성이 특성상 인터넷과 친숙하지 않은 환경에 있고, 구직자의 입장에서 직업훈련 프로그램이 운영된다는 것과 기관이 있다는 사실을 모르고 어렵게 일 자리를 찾고 있다. 정부가 어떤 지원을 하고 있는지 알 수 없기 때문에 당연히 구직 관련 직업훈련은 받아본 적도 없다. 때문에 스스로 일을 하려는 준비가 전혀 없는 상황에서 쉽게 접근이 가능한 단순한 노동, 수준 낮은 대가의 노동을 선택한 경우가 많다.

나. 프로그램 운영의 문제

여성가족부의 다양한 대책 마련과 시행에도 불구하고 실제 일을 찾는 구직자의 입장에서 프로그램에 대한 다양한 인식을 확인하게 되었다.

50대 경력 전환 여성의 노동 시장은 매우 좁고 불안하다. 50대 경력전환 여성은 신체적으로 갱년기를 겪는 시기이고, 심리적으로는 '빈 둥지 증후군'으로 가정과 사회적으로 소외감과 우울감을 느끼면서 앞으로 어떻게 인생후반을 살아야 할지에 대한 불안감이 크다. 사회변화에 적응하고, 100세 시대에 맞는 인생의 목표를 다시 설정하는 등 다양한 변화를 수용할 수 있어야 하는데 가장 중요한 것은 경제적인 부담감에서 벗어날 수 있는 현실적인 대책을 세우는 것이다.

정부가 여성가족부를 통해 여성의 평등한 취업을 돕고, 경력단절 예방, 경력단절여성의 재취업 돕기 등에 각별한 노력을 기울이고 있으나, 그 계획과 시행항목에 들어있는 과정들이 여전히 현장에서는 제대로 실행되지 않아서 50대 여성의 경력전환 프로그램에 대한 준비와 인식이 미흡한 수준이며 그에 따른 적극적인 개입과 운영에 대한 개선에 대한 요구가 절실한 상황이며, 조사를 통해 프로그램운영에서 보이는 문제는 다음과 같다.

첫째, 직업훈련프로그램의 다양성이 부족하다.

정부 일자리 정책 중 직업훈련의 틀은 대체적으로 획일적이기 때문에 이를 통한 일자리의 다양성을 잃을 수 있다. 이런 측면에서 직업훈련의 성과를 제대로 평가하기 위한 시간을 갖기 어려운 시스템이다. 따라서 단기적인 성과, 장기적인 악순환이 일어나고 있으며 정부에서는 창업의 중요성을 강조하지만, 이는 실제로 직업훈련 현장에서 창업의 성과나 평가 면에서 불리하게 작동될 수 있다.

오랜 시간 경력단절의 경험을 가진 50대 이상의 여성이 사회로 복귀하여 일을 찾는 데는 직업훈련기관의 교육이 절대적이다. 수강생의 욕구에 부합하여 의욕을 고취시킬 수 있는 프로그램을 마련하여 그 능력을 갖추어 재취업의 문을 두드릴 수 있게 하여, 자기실현과 경

제적 성취에 걸맞게 활동할 수 있어야 하며, 직업훈련 프로그램 자체에 대한 문제의 인식을 하는 것이 중요하다.

인력개발센터나 고용노동부산하 구직관련 교육기관에서 다양한 프로그램을 준비하고는 있으나, 실제 운영되는 직업교육과정들은 획일화되어 있거나 기존의 내용으로 반복되는 것이 일반적이다. 또한 대부분의 교육과정은 기본적인 프로그램이 주를 이루어서, 막상 원하는 분야에 들어가 일하고자 하는 사람들에게는 더욱 심화된 교육이 필수적으로 진행되어야 하고, 심화교육에는 기본적 프로그램과 마찬가지로 국가적 지원이 뒷받침 되어야 하는데, 현재는 이루어 지지 않고 있다.

교육과정 프로그램의 내용이나 종류에 있어서 여전히 돌봄 노동 위주의 교육이 주가 되는 경우가 많아 다양한 분야로의 진출이나 전문적인 커리어 쌓기 등이 쉽지 않다는 것이다.

일을 찾고 있는 여성의 입장에서는 나이와 무관하게 본인이 잘할 수 있는 분야나 발전하고 싶었던 분야에 도전해서 보다 높은 수익을 낼 수 있는 분야로의 진출에 대한 다양한 욕구가 있는데 현재 직업훈련 교육 프로그램 중에는 실질적으로 욕구를 충족시킬 만한 프로그램이 부족하다. 이는 여성이라는 핸디캡과 나이에 대한 선입견을 뛰어넘어 적극적으로 활동할 수 있는 역량을 발견하고, 활동의 기회를 다양하게 열어갈 수 있는 프로그램이 갖춰지기를 요구하는 것이다.

둘째, 프로그램을 진행하기 전에 수강생들의 욕구가 반영되지 않은 것이다.

50대 여성의 사회적 경제적 참여활동을 위해서 우리나라 여성들이 겪고 있는 경력단절을 해결하는 것이 중요하다. 출산과 육아로 인한 경력단절 기간 동안에는 가정에서 책임을 다하고, 다시 당당하게 복직할 수 있는 사회적 분위기가 조성되어야 한다.

또한 생애주기 과정에서 경력단절을 경험하고 있는 50대 여성들에게 실제적이고도 유효한 교육이 되려면 무엇보다 수강생들의 욕구가 반영되어야 한다. 어떤 직업훈련교육을 운영해야 할 것인가에 대한 해결방

안이 경력전환유지를 위해 연구해야할 가장 중요한 부분이라 할 수 있다. 현재는 직업교육프로그램 개설시 해당센터에서 예년에 운영하던 교육프로그램을 그대로 반복해서 진행하거나, 소속된 강사들의 전공에 맞게 교육프로그램을 운영하고 있어서 매년 중복되거나 제한적인 교육프로그램들을 보면 과정이나 내용이 비슷한 경우가 많다. 때문에 재취업을 원하는 50대들은 본인들이 원하지 않은 프로그램을 수강하고 취업을 위해서 또 다른 프로그램을 수강하는 현상이 이어지면서 직업교육의 실효성이 감소된다. 사회구성원으로서 활동하기 위해 교육훈련기관을 찾는 50대 여성들이 원하는 욕구가 반영되지 않은 프로그램은 재취업으로 경력전환을 위해 노력하는 50대 여성들에게 현실적인 도움이 되지 못하고 있다.

셋째, 수강생들의 동기부여나 자극도 프로그램 개설 시에 포함되어야 할 부분이지만 반영이 되었는지 확인하기가 어렵다. 상당수의 여성 직업교육생들이 취업에 대한 의지를 보이기는 하지만 소극적이고 수동적인 경향이 많다. 50대 여성들이 수강하는 직업교육이 단지 교육만으로 끝나지 않기 위해서는 프로그램이나 과정에 맞게 교육생을 선발하는 과정이 필요하고, 중도 탈락하는 경우에는 대책을 마련해야 한다. 그러기 위해서는 선진국의 대안적 고용형태를 벤치마킹하고 근로자 선택의 폭을 넓히려는 노력이 요구된다. 경력단절을 경험하고 경력전환을 하고자 하는 50대 여성은 직업교육훈련을 받고 있지만 실제적으로 다시 일을 찾는데 가장 어려운 점은 자신감 부족으로 볼 수 있다. 자신감이 없기 때문에 동기부여가 필요하고 삶의 전체적인 자극도 필요하다. 경력단절기간이 길게 이어지면서 불안해진 상황이라 직업교육프로그램에 참여는 하고 있지만 교육이 진행되면서 자주 빠지게 되고, 중도에 포기하는 경우가 생긴다. 50대 여성이 직업훈련교육에 참여하는 동안 스스로의 존재감과 역량, 잠재적 능력을 찾을 수 있는 프로그램으로 교육에 집중하면서 자존감을 회복하고 자신감을 향상시킬 수 있어야 한다. 하지만 현행 직업교육프로그램의 내용에는 자존감을 향상시키는 부분을 프로그램의 운영초기이외에는 찾기 어렵다.

IV. 50대 여성의 경력전환을 위한 기관 및 프로그램의 개선

본 연구는 50대 여성 경력전환유지를 위해 직업훈련기관의 수강생을 대상으로 기관 및 프로그램의 운영 실태를 분석하고 개선하는 방안을 찾는 데 의의가 있다. 본 연구팀은 연구문제를 설정하고, 문제를 분석하기 위해 선행된 문헌을 조사하여 현황을 파악하고, 여성인력개발센터에 수강중이거나 수료한 50대 여성을 대상으로 인터뷰를 실시하고, 설문조사를 한 후에 경력전환을 위한 재취업 교육프로그램과 기관의 운영 실태를 파악한 후 개선방안을 연구하였다.

현재의 직업훈련프로그램이 개선되기 위해서는 경력단절 여성의 특성과 노동시장의 요구에 맞도록 직업훈련의 다양성을 증진할 필요가 있다(김종숙, 2015). 단기 취업지원전략으로서의 직업훈련보다는 고학력화 하는 경력단절 여성의 프로파일에 적합한 다양하고 수준 높은 프로그램을 제공하도록 정책적인 설계해 나가야 할 것이다(김종숙, 2015). 특히 경력을 장기간 단절한 여성들과 그렇지 않은 여성들 간의 직업훈련 요구 차이와 과거의 직업경험이나 직무 스킬의 차이 등

을 고려한 적합한 훈련 프로그램의 개발은 향후 경력단절 여성의 직업훈련 참여가 취업률을 향상으로 연결됨에 있어 지대한 역할을 할 것으로 본다(김종숙, 2015).

본 연구과정에서는 50대의 경력단절상황에 놓여있는 중·고령 여성들이 사회적 일자리에서 활동하거나 사회적 관계망에서 자신이 원하는 삶을 살아가는데 기준을 다시 세우려면 여성들이 경력전환이 현실적으로 이루어지는데 우선되어야 할 기관과 프로그램의 운영 실태에서 파악된 문제점을 해결하기 위한 개선방안으로 다음 내용이 선행되어야 한다.

1. 50대 여성의 경력전환을 위한 기관 및 프로그램개선 방안

86

가. 프로그램 개설시 수강생의 욕구 반영 및 사후관리

수명의 변화 속에서 발달한 의학의 힘은 죽음에서의 거리를 두게 만들고 더 늘어난 시간만큼 어떻게 살아야 할 것인가에 대한 스스로에 대한 고민을 하는 것이 자신의 삶을 살아갈 수 있는 원동력이 될 것이다. 100세 시대를 살아야 하는 것은 선택이 아니라 필수요건이 되었다. 이러한 상황에서 경력단절을 예방하고 경력전환을 하는데 필요한 프로그램이 기획되어 50대 여성들이 적극적으로 사회적 활동을 원활하게 하는 밑바탕이 되어야 한다.

기존에 진행되는 직업교육프로그램을 그대로 반복해서 하기 보다는 현실에 맞는 수강생의 욕구를 반영하는 프로그램을 개발하고 기획하는 노력이 필요하다. 또한 강사들에게 수강생을 맞추는 것이 아니라 수강생에게 필요한 것을 강사가 줄 수 있는 시스템으로 변화해야 한다. 그래서 일을 찾는 경력단절여성 및 50대 경력전환을 준비하는 수강생의 개별적인 욕구를 알고 직업교육프로그램이 개발되어야 한다. 이후에는 교육과정 후 다른 곳을 여러 번 반복해서 찾아다니는 교육투어나 중복된 교육을 듣지 않기 위해서는 프로그램 개설전이나, 진행하

기 전에 사전조사를 철저히 하는 것이 필요하며, 수강생에 대한 사전육구를 명확하게 파악하는 것이 중요하다. 여성 직업교육프로그램을 진행하는 기관은 자치구내에서 자치단체와 지역사회에 기업을 운영하고 있는 기업체들과 MOU를 체결하여 정기적인 교류를 하는 것이 필요하다. 훈련기관에서는 기업에서 필요로 하는 분야나 과정의 프로그램을 개발하여 개설하고, 기업에서는 요구하는 일정수준 이상의 과정을 수료하면 기업에 취업을 하는 기반을 조성하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 지방자치단체의 적극적인 협조가 필요하다.

한편 교육과정이후에 지속적인 서비스로 수강생이 자립할 수 있도록 돕는 방안이 있어야 한다. 일대일 밀착 멘토링 제도나 소그룹으로 커뮤니티를 구성하여 계속해서 일을 찾는데 필요한 정보나 지지를 할 수 있는 현실적으로 운영 가능한 방안을 고려해보아야 한다.

각 지자체에 있는 직업 훈련 기관이 인지도를 높이고, 많은 지역 여성들이 취업, 창업, 그리고 교육과 취미 등 연계할 수 있는 다양한 소통과 정보의 공간으로, 특히 향후 10년 안에 초·고령 사회로 진입하는 시점에서 50대 경력 단절 및 전환 여성들이 고령화되어가는 과정에서 노인여성의 빈곤한 삶으로 이어지는 것을 막으려면, 지금부터 지속가능한 고용 창출과 일의 연계가 이루어져야 한다. 다시 일을 시작하기 위해서 단기기간적인 교육과 취업이 아니라, 시간적 투자가 되더라도 양질의 교육과 향후 지속적인 고용을 유지할 수 있는 일자리, 일거리 대안이 무엇보다 중요하다.

여성 직업 훈련기관들은 기관에서 운영되는 프로그램을 통한 직업교육이 여성을 위한 윈스톱 과정이라고 홍보하고 있지만 실제로 교육과정 이후에 고용이 오랫동안 지속적으로 유지되도록 취업으로 연계하는 것은 어려운 현실이다. 취업률이라는 숫자보다는 교육수강생에게 맞는 일을 찾아 안정된 고용을 유지하도록 하는 것에 중요성을 두어 정책적으로 훈련기관에 등급을 선정하는 기준을 새롭게 할 필요가 있다. 여성가족재단은 사설기관보다 여성인력개발기관이 실제 취·

창업에 도움이 된다고 하였다. 각 지역의 인력개발기관과 여성 새로 일하기센터는 취업이 가장 중요하지만, 다양한 모임과 취미 활동 등을 만들어 기관의 진입을 낮추어 의사소통과 정보 교류의 장이 되어 지역구와의 다양한 연계를 할 수 있으면 폭넓게 50대 여성의 경력전환에 도움이 되리라 생각된다.

나. 사회적 인식을 변화시킬 수 있는 프로그램의 기획

50대 여성 경력전환을 위한 프로그램 운영 개선 방안으로 여성들이 겪는 경력단절의 문제가 스스로의 문제라기보다 사회적 시스템과 여성들의 삶을 사회적 차원의 문제로 연결된다는 것을 인식하고 우리나라 여성의 독특한 생애주기에 따른 경력단절과 돌봄의 책임을 인정하고 함께 공존할 수 있도록 사회적 인식이 달라져야 한다. 우리나라에서 50대 경력단절을 경험하는 중장년의 여성들은 전혀 서로 다른 환경에서 태어나고 성장하고 발달해왔지만 그들이 여성으로 살아온 생애주기를 보면 크게 두 가지로 구분된다.

첫째, 성인이 되어 먼저 사회참여로 일을 선택하면서 사회생활에 적응하고 배우자를 만나 가정을 이루고 시간이 지남에 따라 자녀를 출산하고 양육하면서 돌봄의 역할을 수행하는 경우로 일과 가정을 양립하는데 어려움을 경험하게 된다.

둘째, 성인이 되면서 결혼생활을 먼저 선택하는 경우로 출산을 하고 자녀와 가족을 돌보는 역할을 하다가 양육과 돌봄의 역할의 무게가 덜해지면서 사회활동에 참여하고자 일을 선택하는 경우이다. 가족 돌봄의 역할을 수행하고 있는 동안에 변화된 사회 환경에 적응하는데 어려움을 겪으면서 일자리를 유지하는 경우로 역시 일과 가정의 돌봄 역할로 인한 갈등을 경험한다. 일을 먼저 선택하거나 결혼을 먼저 선택하거나 결국에 출산이나 자녀양육 및 가족의 돌봄의 역할이 주어지면 여성들은 일보다는 우선 가정에서 돌봄의 기능을 역할을 선택하게 된다는 것이 우리나라 여성의 독특한 생애주기경험이 되고 있다.

중·고령 여성의 독특한 가정 중심성과 여성만의 생애주기 경험은 남성과 달리 자연스럽게 경력단절의 상황에 놓이게 되고, 그 이후 경력단절을 반복하게 만들면서 일 중심으로 살아가야하는지 혹은 가정 중심으로 살아가야 하는 것인지에 대해 끊임없는 갈등과 함께 불안을 갖게 한다. 50대 이상의 중·고령 여성들은 대부분 자녀의 양육이나 돌봄 기능의 약화로 사회활동에 참여 하면서 자신의 삶을 살고자 하는 욕구들을 가지고 있지만 현실적으로 욕구를 충족시켜주는 프로그램이나 활동의 영역을 찾기는 매우 어렵다.

이제 우리나라 중·고령 여성의 경력단절은 단순히 한 세대를 살아가는 여성들만의 문제가 아니라 사회적 차원의 문제화되어 여성의 노후의 삶을 빈곤하게 만들고 여성이 한 사람의 사회인으로 살아가는데 한계를 느끼게 하고 있다.

가장 중요한 것은 경력단절여성의 재취업 혹은 경력전환의 문제로, 일하고 싶은 여성이 자발적인 경력단절이 아닌 어쩔 수 없는 여건상 밀려나듯이 경력단절을 경험하게 될 수밖에 없는 사회적 제반여건을 개선하는 방안을 모색하는 것이다. 이는 여성의 경력단절예방이 가장 근원적이고 가장 확실한 해결책이 될 수 있으나, 여성들은 현실에서는 여전히 결혼, 출산, 육아문제로 많은 여성은 경력단절을 경험하는데 여성의 경력단절이 중요한 문제가 되는 것은, 경력단절을 선택한 것이 자발적이었던 비자발적이었던 다시 돌아오기가 쉽지 않다는 데서 기인한다.

여성이 출산을 하고, 아이를 양육하는 기간 동안의 경력단절기간을 의미 있게 인정해 주고 이후에, 혹은 경력단절동안에 틈틈이 뒤처지지 않게 교육받을 여건과 기회를 마련해 준다면 경력단절을 경험한 여성이 직장으로 돌아오기가 훨씬 수월할 것이다. 사회구성원을 유지할 수 있게 하는데 있어서 출산이라는 여성 고유의 역할을 크게 인정해주는 분위기, 여성이든 남성이든 육아의 의미는 인생에 있어서 가장 큰 기쁨의 시간이라는 인식의 확산은 매우 중요하다.

다. 동반자로서의 남성교육프로그램 실행과 프로그램의 다양화

50대 여성이 경력단절을 경험하면서 가정 중심성과 여성만의 생애주기로 자녀와 가족의 돌봄 역할에 충실하였다면 우리나라의 남성들은 사회적 관계와 경제적인 책임의 역할을 담당하면서 가족관계에서는 간접적으로 주변의 존재로 물러나있는 것이 현실이다.

전통적인 가족제도에서 은근한 사랑과 엄격한 권위로 자녀교육에 절대적인 영향력을 발휘했던 아버지의 모습을 이제는 찾아보기가 어렵다. 가정에 따라서는 아버지가 가장으로서 권위나 역할이 축소되어 그 지위가 상실된 채 단순히 아이들의 친구나 손님 같은 위치로 전락하는 경우도 있다.

바쁜 시간에 쫓기면서 휴일에도 자녀들과 함께 지낼 수 없는 아버지의 입장으로서 교육의 역할 수행은 점점 더 어렵고 가족 내에서 아버지의 위치가 친구나 손님같이 여겨지는 상황에서 가부장적인 아버지의 훈육은 의미가 없어지고 있다.

90

가정의 경제적인 책임을 다하는 것이 남성으로서 아버지로서 중요 하지만 자녀교육이나 가족의 행복을 위해 필요한 지식을 습득하고 기능을 하는 것은 가정 내에서 중심적 역할을 수행하는 여성들이 못 미치는 영역의 부담을 담당하는 것이라 할 수 있다.

현실에서 성인이 된 이후 여성들은 자녀를 양육하면서 자율적이든 타율적이든 지속적인 교육의 현장에 노출되어 혜택을 가질 수 있으나 남성들은 더 이상의 변화된 교육을 받는 것에 무리가 있다. 자녀가 학령기가 되는 시기에 단계별로 여성들은 주 양육자로서 다양한 교육을 받을 수 있으나 아버지의 역할을 수행해야 하는 남성들을 위한 교육은 상대적으로 없는 것이 지금의 현실이다.

50대 여성들은 여전히 가정에서 돌봄의 노동1차 책임자 역할에서 벗어나지는 못하지만, 40대 중·후반부터는 가장 무거웠던 육아의 부담에서 어느 정도 벗어나면서 본인에게 집중할 수 있는 시간을 가진다. 이러한 때에 여성은 다시 일을 찾기 위해서 다양한 준비를 시작하는데 현실적으로 동반자인 남성의 도움이나 협조가 없이는 매우 어

렵다. 여성과 남성 상호간의 깊은 이해와 협조 없이는 여성도 남성도 바람직하고 행복한 장년과 노년을 살아가긴 힘들다. 그러므로 50대 여성의 경력전환유지를 위해서는 제도적인 것 이외에 동반자로서의 남성의 인식변화가 필요하다. 이를 위해 남성을 대상으로 한 교육 프로그램을 기획하여 여성 직업교육 훈련과정과 더불어 실행되어야 한다. 남성들은 일반적으로 여성들이 가정 돌봄의 1차 책임자임을 당연히 생각하는 편협되고 틀에 박힌 사고로, 실제로 여성이 돌봄 노동의 현장에 있는 상황에 의존적인 일상을 지내왔다. 앞으로는 여성의 동반자인 남성이 고정관념과 가정 중심성이라는 틀에서 벗어나 성역할에 대한 깊이 있는 통찰을 하는 것이 우선이며, 50대 여성이 사회참여를 위해 노력할 때, 사회변화와 여성노동시장, 50대 여성의 심리적 안정을 도울 수 있는 바람직한 교육프로그램이 개발되어야 한다.

또한 지금보다 수준 있는 교육이 이루어져야 50대 이상의 경력단절 여성들이 일정 수준의 자격을 갖고 당당하게 일을 찾고 지속적으로 활동하는 것이 가능하다. 많이 준비하고 실력을 갖추어, 단절된 경력 기간에도 불구하고 능력 있는 여성이 되어 재취업해야 일에 대한 만족도가 높고 고용유지도 지속될 것으로 보인다. 이를 위해 50대 여성 수강생들의 전문화된 심화교육내용으로 직업교육훈련 프로그램의 기획이 필요하고 다양한 분야에서 통합적인 사고를 갖추는데 적절한 여러 분야의 직업과 관련된 프로그램도 단계별로 개발되고 운영되어야 한다.

라. 50대 여성의 자기이해를 위한 기본적 프로그램 운영

지금까지는 사회변화와 노동시장의 변화과정에서 우리나라 50대 여성들은 스스로 경력단절을 자신의 능력부족이나 한계에 따른 것으로 인식하는 경우가 많았으나 이제는 각 개인의 문제로 수용하기보다는 사회적으로 구조화된 제도나 인식의 변화와 함께 경력단절을 경력전환의 방향으로 바꾸어야 한다.

사회 환경과 노동시장의 변화로 이제 4차 산업의 시대를 살아가려면 변화에 민감하게 대처할 수 있는 대안을 전략적으로 준비해야 한다. 수명의 변화에 따라 삶의 주기가 늘어난 만큼 이제는 자신의 삶을 어떻게 살아야 하고, 왜 살아야 하는지에 대한 물음에 대한 답을 스스로 찾을 수 있어야 한다.

지금까지의 노동시장의 변화를 잘 이해한다고 해도 50대 경력단절을 경험한 여성이 다시 경제활동을 재개하는 것은 매우 어려운 것이 우리의 현실임을 확인하였다. 구직시장에서 상황에 맞게 자신의 커리어를 준비하지만 현실적인 벽은 결코 만만하지 않으며, 자격증을 취득해도 쉽게 일자리가 보장되지 않는 지금의 사회현실에서 50대 여성들은 자포자기를 하게 되고, 주어진 환경에만 적당히 적응하려는 소극적인 태도를 갖게 된다.

92 이제 50대 경력전환여성들은 20년 동안 경력단절상태에서 다시 사회에 경제활동 참여자로 나서야 하는 현실에 놓여졌다. 사회의 변화에 대처하는 방법에도 서툴고 자신에 대한 이해도 쉽지 않다. 하지만 가정에서만 지내오는 동안 근시안적인 시각으로 노동시장의 변화에 두려움과 불안감과 함께 돌봄의 1차 책임자로서 최선을 다해왔기 때문에 내재되어있는 보이지 않고 꺼내지지 않은 커리어들이 잠재되어있다. 주입식 교육과정에 익숙했던 사고의 틀을 유연하게 하고 확실하지 않는 미래에 대한 불안도가 낮아지면 충분히 자신이 스스로 능동적이 태도로 삶의 방향을 설정하기 시작할 수 있다. 상대방에게 맞추는 일을 찾던 시대에서 이제는 스스로 가고자 하는 원하는 곳을 선택하는, 매칭 포인트를 맞출 수 있도록 커리어를 재구성해야하는 과정은 반드시 필요하다. 그러한 과정이 선행되어야 거듭 강조해 온 것처럼 50대 경력전환여성의 경력단절의 반복을 예방할 수 있다.

50대 경력단절 여성들은 대부분 자신에게 주어진 삶의 영역마다 최선을 다해서 자신의 삶보다는 자녀와 가족을 위해서 노력해왔다. 특히 사회생활에 참여하지 않은 상황에서도 스스로의 삶을 게을리 하

지 않았다. 한편 지속적으로 사회참여활동을 한 50대 여성들도 그들의 영역과 주어진 환경에서 역할을 잘 수행했다.

자녀들이 성장하고 독립을 할 즈음에 50대 한국여성들은 갱년기와 함께 빈 동지 증후군을 경험하거나 우울 감을 경험하는 경우가 대부분이고, 가정에서 역할의 비중이 줄어들면서 다른 일이나 생활의 의미가 되는 과정이나 목표가 필요하지만 집에서 지내는 동안에 사회 환경은 빠른 속도로 변화되어 사회참여가 쉽지 않다는 것을 알지만 계속해서 변화를 회피하면서 안일하게 지낼 수는 없다. 그들에게 삶을 대하는 태도와 목표를 재설정해야 할 필요가 있는데, 가야할 목표를 세우고 출발을 하는 것과 명확한 목표 없이 살아가는 것은 차이가 매우 크다. 지금은 이전처럼 공부하고, 일하고, 퇴직 후에 여가를 즐기는 삶이 순차적으로 이어지는 것이 아니고, 공부하면서 일하고, 그 사이에 여가를 즐기고 동시에 모두를 하면서 살아야 하는 시대이다. 때문에 퇴직하고 노후의 삶을 준비하는 것이 아니라, 퇴직하기 전에 앞으로 어떻게 살아갈 것인가에 대한 깊이 있는 고민을 하게 되는데, 그에 맞게 선행되어야 할 것은 자기이해과정을 통해 스스로에 대해 정확하게 알아야 한다는 것이다.

50대 경력단절여성들이 노동시장의 변화에 맞게 경력전환을 준비하는 과정에 무엇을 어떻게 시작할지에 대한 스스로의 고민을 해결하기 위해서는 여성 스스로의 생각에 머물지 않고 행동으로 움직이게 하는 원동력이 될 자기이해를 위한 기본프로그램이 필요하다. 50대 여성 스스로가 변화하지 않으면 누구도 노후의 삶이나 현재의 어려운 상황을 대신해주거나, 책임져주지도 않는다는 것을 알지만, 그 어떤 것도 교육과 연습이 없이 가능한 것은 없기 때문에 기관에서는 본격적으로 직업교육프로그램을 실시하기 이전에 기본적 자기이해프로그램으로 수강생들에게 맞는 속도와 수준으로 충분한 시간과 과정을 거쳐서 안정감을 확보하도록 돕고, 지속적인 서비스를 제공할 수 있어야 한다.

2. 제 언

연구과정에서 경력단절여성을 위한 여성 직업교육훈련 프로그램은 재취업에 영향을 미치는 요인을 중심으로 조사되었으며, 우리나라 대부분 여성들은 경력 단절을 경험하고, 경력이 단절되는 기간은 평균 8~10년 동안 이어지는데, 50대 여성은 이보다 더 오랫동안 단절기간으로 보내고 있는 현실을 확인하였다. 이러한 경력단절은 여성에게 경력이라는 인적자본 축적에 부정적 영향을 미치며 노동시장으로의 진출을 어렵게 만든다. 따라서 경력단절여성들의 재취업을 용이하게 하는 다양한 지원이 필요하기 때문에 본 연구를 토대로 실천 및 개선 방안을 제시하고자 한다.

94 첫째, 인터뷰와 수강생 욕구 조사를 통해 살펴보았듯이, 직업 훈련기관은 40대의 경력단절여성들이 주 수강생들이기 때문에 50대 경력전환여성들을 위한 직업교육프로그램을 운영하는 것이 제한적이고, 고용시장에서 50대 여성의 나이는 큰 걸림돌이라는 인식으로 50대 경력전환여성들은 취업을 포기하는 경우도 있었다. 하지만 현대사회에서는 고학력의 여성인력이 사회구성원으로 활동하는 것을 필요로 하고 있기 때문에 50대 여성인력의 활용도를 높이기 위해서는 여성들이 가정과 직장양립을 위한 사회적 환경과 제도가 마련되어야 한다. 이를 위해 시간제 근무제도가 보편화되어 개인의 희망에 따라서 원하는 시간만큼 일할 수 있게 해주는 대안적인 고용형태를 적용하는 등의 50대 경력전환을 하려는 여성들의 선택의 폭을 넓혀주어야 한다. 특히 기혼여성들의 단시간 근로의 재택근무확대를 위하여 적합한 직종별 연구개발과 직업훈련기회를 준비하는 동안에 인력은행, 인력백화점 등에 단시간 근로은행을 개설하여 운영하는 방법도 고려해 볼 필요가 있다.

둘째, 경력단절을 위한 직종별 개발은 4차 산업혁명이 도래되는 시점에서 반드시 필요한 것으로 공공직업훈련과 여성 민간직업훈련

기관이 서로 협력하여 경력단절여성들이 노동시장에서 활발하게 능력을 펼칠 수 있도록 사전에 운영되는 기본 및 심화교육프로그램개발이 이루어져야 한다. 직업교육과정과 관련해 당사자인 수강생(경력 전환여성)의 니즈를 명확하게 파악하여, 수강생의 입장에서의 교육프로그램을 인식하고 있는 상황과 요구를 적극적으로 반영한 직업교육 프로그램으로 재구성해야 하고, 기관에서는 직업교육훈련과 이후 지속적인 서비스에 대하여 철저한 관리가 이루어져야 한다.

셋째, 50대 여성이 경력단절에서 경력전환을 위해 기관과 프로그램의 운영에 필요한 요소가 무엇인지 알아야 하고, 그에 맞는 변화를 시도하여 사회변화와 수명연장으로 연장된 50대 여성들 노후의 삶은 빈곤으로 고통 받지 않고 주체적으로 살아나갈 수 있도록 다양화된 직업교육 훈련프로그램이 운영되어야 한다. 이러한 삶을 위해 50대 경력전환여성이 적극적으로 일을 찾고, 찾은 일자리를 지속적으로 유지하면서 경제활동에 활발하게 참여할 수 있어야 한다. 초 고령화 사회에서 사회적비용은 절감하고 각 개인의 만족스런 삶을 영위하는 효과를 위해서는 일하고 싶은 50대 여성이 그 욕구를 실현할 수 있도록 다양한 일자리를 창출하는 것이 무엇보다 필요하다.

넷째, 직업교육 프로그램 개선방안에 있어서 수강생들이 취업과 연결되지 않는 점을 반복해서 강조하고 있는 것을 볼 때 여성교육훈련기관에서 운영하는 프로그램을 기획하기 전에 원하는 곳에서 하고 싶은 일을 하고자 하는 수강생들의 욕구를 확인하고, 수요처인 기관이나 기업, 단체에서 필요로 하고 현실적으로 활용이 가능한 직무와 관련된 요구와 내용을 파악하여 실제로 운영되는 직업교육프로그램에 반영해야한다. 또한 기획된 프로그램을 운영하는데 있어서 사전에 수강생과 수요처에 충분한 홍보가 이루어져야 하고, 50대 경력전환여성들은 수요처인 기업의 입장에서 기업에서 원하는 노동력과 기본적인 소양과 가치를 습득해야 한다.

여성 직업교육을 운영하는 측면에서는 직업교육프로그램을 기획

하고 개발하기 전에 기업이나 수요처에서 원하는 욕구와 수강생의 욕구를 잘 매칭 될 수 있도록 다각적인 차원으로 고민하고, 당사자인 50대 여성들은 수요처인 기업에 맞는 역량을 갖추기 위한 노력을 기울여야한다. 특히 기관은 취업을 원하는 여성과 일자리를 필요로 하는 기업이 원하는 것을 충족시킬 수 있는 직업교육훈련 프로그램을 개설하여 교육부터 취업, 그리고 사후 관리서비스까지 원스톱으로 이어지는 지속적인 서비스를 제공해야 한다.

마지막으로 50대 여성 경력전환을 위한 프로그램운영에 대한 개선 방안이 조기에 현실화되기 위해서는 직업교육훈련을 받은 수강생의 욕구를 확실하게 파악하여 반영하는 것이 중요하며 그 이전에 지방 자체단체, 여성 직업교육기관, 기업 등에서 경력전환여성들에 대한 이해가 선행되어야 한다. 그리고 경력전환을 위한 직업교육훈련기관이 직업교육훈련프로그램을 운영할 때, 취업률을 올리는 데에 목적을 두기보다는 교육훈련과정을 통해 일자리 연계까지 이어지는 것에 중점을 두어야 한다. 또한 인터넷에 서툰 50대 여성들도 쉽게 정보를 접할 수 있는, 접근성이 용이한 홍보 방법을 마련하는 것도 매우 중요하다.

본 연구를 바탕으로 50대 여성의 경력전환을 위한 기관과 직업교육프로그램 운영 실태의 문제점을 해결하는 개선방안으로 바람직한 변화가 시작되면 50대 경력전환여성은 지금까지의 삶을 이끌어온 내재된 역량으로 앞선 미래를 준비하며, 서로간의 정보를 공유하면서 4차 산업시대에 맞는 전략과 대안을 가지고 제2의 인생을 새롭게 활기차게 만들어 갈 것으로 기대된다.

참고문헌

1. 국내

- 강민지(2014). 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석. 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 고인아(2002). 여성의 생애단계별 평생직업교육 실태 분석. 한국연구재단 연구성과물.
- 국미애(2018). 경력단절여성, 왜 직장을 그만 두는가.
- 국미애·이현주(2015). 서울시 경력단절여성의 일 경험 분석을 통한 지속 고용지원방안 연구. 서울시 여성가족재단정책연구보고서.
- 권순원·이영지(2010). 여성의 경력단절 결정요인과 노동시장 재진입. 기업경제연구. 39. p.45-57.
- 김가을(2007). 비취업 여성의 고용상태 변화와 결정요인에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 김나형(2012). 중·고령층의 경력전환 과정에 대한 연구. 중앙대학교 글로벌 인적자원개발대학원 석사학위 논문.
- 김난주·기영숙·강민정·박건표·박미연(2016). 2016년 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사. 여성가족부.
- 김복태(2017). 정부의 양성평등 책임성 강화: 적극적 조치 확대를 중심으로.
- 김성희 외(1996). 단위 그룹의 의사결정 지원시스템 적용을 위한 기반환경에 대한 연구. 한국경영정보학회 학술대회 논문집. Vol.1996. No1.
- 김수빈(2012). 경력단절여성의 재취업욕구의 선행요인에 대한 연구. 영남대학교 석사학위 논문.
- 김순희(2015). 경력단절 여성 국비 직업교육의 효과 인식에 대한 연구. 서강대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김영옥·오은진·한지영(2014). 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구. 한국여성정책연구원.
- 김종남 역(2011). 중년여성의 심리. 학지사.
- 김종숙(2015). 정부정책의 여성고용 친화적 개선방안. 경력단절 여성의 직업훈련 성과. 한국여성정책 연구보고서.
- 김혜원(2010). 사회보장시스템의 생애소득 재분배 연구. 한국노동연구원 연구보고서.
- 김홍국(2000). 경력개발 이론의 평가와 연구방향. 한국인적자원개발학회 학술지. Vol.2 No3.
- 김화정(2016). 경력단절여성의 직업훈련참여가 경력 자본에 미치는 영향. 중앙대학교 글로벌 인적자원 개발대학원 석사학위 논문.
- 나영선·고혜원(2002). 국가전략분야 학제적 교육, 연구 활성화 방안. 교육인적자원 연구보고서.
- 나영선(2003). 경기도 여성교육훈련 기관의 실태와 과제. 경인행정학회지 한국정책연구지.
- 다니엘 J. 레빈슨(2004). 여자가 겪는 인생의 사계절. 이화여자대학교출판부.
- 다니엘 핑크(2012). 새로운 미래가 온다. 한국경제신문. 26-98.
- 리처드 돔스·제임스 매니카·조나단 위첼(2016). 미래의 속도. p.87-141.
- 린다 그래튼(2012). 일의 미래. 생각연구소. p.154-197.
- 문란영(2017). 경력단절여성의 재취업과정에 관한 근거 이론적 연구. 동신대학교 박사학위 논문.

- 민무숙(2010). 경력단절 여성 재취업 지원 서비스 발전방안. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 민현주(2009). 여성일자리 이동 실태와 노동시장 성과 제고를 위한 정책과제. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 박성정(2006). 중년층 여성 직업능력개발 실태와 요구. 한국직업교육학회.
- 박성정(2008). 고령층 여성의 직업능력 지원방안. 한국여성정책연구원 국가정책 포털 자료.
- 박영미(2008). 복지국가에서의 빈곤의 여성화와 사회적 배제. 한국사회학 행정연구
- 박은주(2017). 경력단절 여성의 재취업 경험에 대한 질적 연구: 경력단절여성과 채용담당자가 경험한 어려움을 중심으로. 한국 콘텐츠 학회 논문지. Vol.17 No1.
- 박진희(2017). KEIS 노동시장 분석. 음성군. 한국고용정보원.
- 박현순(2009). 생태체계적 관점에서 본 기혼여성과 한부모여성의 취업영향요인 비교 연구. 청주대학교 박사학위 논문.
- 박홍주(2009). 성별화된 빈곤의 현실과 여성의 살아남기. 새얼 문화재단 황해문화. 64. p.96-122.
- 서미경(2012). 중·고령기 여성의 재취업 경험과 생애적 의미에 대한 현상학적 연구.
- 서영주(2007). 여성 직업교육 프로그램의 개선방안에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 수희향(2015). 홀로서기 성공스토리. 북 포스.
- 신복희(2016). 취약계층 여성의 직업훈련 효과에 영향을 미치는 요인. 원광대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 안상훈(2015). 한국사회의 이중구조와 생애 주기적 불평등. 집문당.
- 안재문(2014). 여성구직자의 직업교육프로그램 만족도에 관한 연구.
- 여성가족부(2013). 2013년 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사. 여성가족부 연구보고서.
- 여성가족재단(2017). 서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석.
- 오보경(2015). 경력단절여성의 재취업 방안에 관한연구. 한양대학교 석사학위 논문.
- 오은진·박성정·장희영(2016). 경력단절여성 취업지원 서비스 전달체계 개편방향. 한국여성정책연구원.
- 유영주(1984). 한국도시가족의 가족생활주기 모형 설정에 관한 연구. 한국가정관리학회 학회지. Vol.2 No1.
- 윤영덕(2017). 경력단절여성의 재취업욕구에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 은혜경·김창대(2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색. 상담학 연구. 12. p.651-671.
- 이미영(2012). 고학력 경력단절여성의 재취업욕구에 영향을 미치는 요인. 남부대학교 석사학위 논문.
- 이정아·이철·최정은(2017). 여성노동시장 취약계층 분석. 한국고용정보원.
- 이지영(2003). 여성가구주와 남성가구주의 빈곤 차이에 관한 연구. 서울대 박사학위 논문.
- 이택면(2009). 경력단절여성의 취업지원교육 현황 및 추진방향에 대한 토론. 한국진로교육학회 학술대회지.
- 이혜경·최은영(1997). 한국여성빈곤의 원인과 결과. 연세사회복지연구.
- 이효진(2014). 고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

- 임다희(2017). 경력단절여성 재취업 정책의 효과분석. 성균관대학교 국정전문대학원 박사학위 논문.
- 임현선(2012). 인적자원 개발 관점에서 본 한국여성의 생애단계 유형별 경력전환결정요인분석. 고려대학교 박사학위논문
- 장미혜(2013). 여성노인의 빈곤원인에 대한 생애사적 규명. 한국사회 학회. 후기사회학 대회. p.443-458.
- 장서영(2008). 고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. 여성연구. 74. p.79-104.
- 전수경(2016). 여성인력의 활용을 위한 국가 및 사회의 노력에 관한 일 연구. 아시아 문화기술원 학술지. Vol.7 No3.
- 전효진(2014). 기혼여성의 경제활동에 따른 외식동기 및 외식소비행동의 차이에 관한 연구.
- 정미숙(2001). 여성가구주, 성별화된 빈곤 그리고 일 ; 어머니나 노동자나. 경제와 사회. 제51호.
- 정민승(2008). 성인학습의 이해. 에피스테메. p.285-316.
- 정선정(2014). 실업자 직업훈련생의 훈련서비스 품질과 훈련만족도 및 고용가능성의 관계. 한국 산업인력공단.
- 정재원(2010). 숨겨진 빈곤 - 여성의 빈곤은 어디로부터 오는가. 푸른사상.
- 조연숙(2008). 자치구 여성정책 평가모형개발 연구. 서울시 여성가족재단. 연구사업보고서.
- 조혜선(2005). 여성노동과 조직. 경기도.
- 차유경(2013). 기혼 여성의 노동시장 참여에 작용하는 영향요인. 한국정책학회 학술지. Vol.23 No3.
- 채창균(2001). 청년실업의 실태 및 원인분석. 한국직업능력개발원 직업능력개발연구보고서.
- 최순임(2017). 공공직업훈련 기관의 경력단절여성 직업훈련 프로그램 개발을 위한 훈련참가자 인식분석. 숙명여자대학교 석사학위 논문.
- 하애란(2010). 한국여성의 경력단절요인이 재취업욕구에 미치는 영향 분석. 인제대학교 박사학위논문.
- 홍백의(2005). 우리나라 노인 빈곤의 원인에 관한 연구. 한국사회복지학.
- 홍정옥(2006). 지방자치단체 여성 직업교육기관의 활성화 방안. 광운대학교 정보복지대학원. 사회복지학과 청소년지도 복지전공 석사 논문.
- 황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조. 한국노동연구원 연구보고서.
- 황수경(2005). 고학력 경력단절여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련지원 연구. 교육인적자원부 정책연구과제.

2. 기타

- 강서울시여성가족재단(2017). 젠더 그래픽스로 보는 2017. 서울여성의 삶
- 시사IN(2009). 나의 50대는 삶의 재발견이다.
- 통계청(2017). 2017 통계로 보는 여성의 삶.
- 미주한국일보(2015.12.25.). 50대-다시 시작이다.
- 라이나 전성기 설문조사(2017). 여성, 30대보다 50대 이후 삶의 만족도 더 높다.
- 잡지<헤이데이> 여성신문(2018. 8. 9). 경력단절 예방의 해법, 청년여성 고용서비스에서 찾다.

[부록 1] 여성 직업훈련 수강생의 사례 조사 설문지

1. 귀하가 인생설계를 하면서 가장 중요하게 생각하는 가치는 무엇인가요?
2. 귀하는 일을 선택할 때 소요되는 시간은 어느 정도가 적당한가요?
3. 귀하가 새로운 일을 시작하는데 고려할 점은 무엇입니까?
4. 귀하가 일을 할 때 월수입은 어느 정도 예상하나요?
5. 귀하는 일을 해서 수입이 있으면 가장 중요한 지출부분은 무엇입니까?
6. 귀하는 일과 여가의 비율은 주당 어느 정도 입니까?
7. 귀하의 삶의 방향을 설정하는데 가장 우선순위는 무엇입니까?
8. 귀하가 일을 선택할 때 좋아하는 일과 잘하는 일중 어느 것을 선택합니까?
9. 귀하는 현재 일을 다시 시작한다면 얼마의 기간 동안 유지하고 싶습니까?
10. 귀하는 일을 하는데 가장 도움이 필요한 부분은 무엇입니까?
11. 귀하가 일을 시작할 때 가사는 어느 정도 분담을 하고 싶습니까?
12. 귀하는 일과 가정의 양립을 위해 필요한 것은 무엇입니까?

[부록 2] 50대 경력단절 여성들의 요구와 인식 조사 설문지 1

1. 귀하가 사는 지역은 어디입니까?
2. 귀하의 연령대는 어떻게 되나요?
3. 경력단절여성들에게 어떤 교육프로그램이 필요하다고 생각하십니까?
4. 귀하는 프로그램의 교육시간은 얼마가 적당하다고 생각하십니까?
5. 귀하가 선택하신 프로그램의 교육비용은 회당 얼마가 적당하다고 생각하십니까?
6. 귀하가 원하는 교육프로그램이 있다면 본인이 생각하는 금액보다 비싸더라도 받으실 의향이 있으십니까?
7. 귀하는 원하는 교육프로그램은 몇 명 정도가 적당하다고 생각하십니까?
8. 강의를 선택할 때 중요하게 생각하는 점이 있다면 무엇이 있습니까?

1. 귀하는 일자리를 찾기 위해 어떤 프로그램이 필수라고 생각하십니까?
2. 귀하는 일자리를 찾기 위해 자기발견이 필요하다고 생각하십니까?
3. 귀하가 원하는 일자리 형태는 어떤 것입니까?
4. 귀하가 다시 일을 하려는 이유는 무엇입니까?
5. 귀하는 새로운 일을 시작하기 위해 준비기간은 얼마나 필요하다고 생각하십니까?
6. 귀하는 지금까지 일자리를 찾기 위해 어떤 교육을 받으셨습니까?
7. 귀하는 일자리를 찾기 위해 어떤 프로그램이 있었으면 좋겠다고 생각하십니까?
8. 귀하는 새로운 일을 할 때 고려할 점은 무엇이 있습니까?
9. 귀하는 삶의 방향을 설정하는데 가장 우선순위는 무엇입니까?
10. 귀하는 일을 선택하는 기준이 무엇입니까?
11. 귀하는 자기발견을 위해 어떤 것을 해보셨습니까?
12. 귀하는 자존감이 낮다고 생각하십니까?
13. 귀하는 자존감을 높이기 위해서는 어떤 방법을 사용하십니까?
14. 귀하는 자신의 인생을 뒤 돌아보신 적이 있습니까?
15. 귀하는 인생설계가 필요한 이유가 무엇입니까?
16. 귀하는 지금 이대로의 자신의 모습에 대해서 어떻게 생각하십니까?
17. 귀하는 스스로 변화하고 싶고 변화될 수 있다고 생각하십니까?
18. 귀하는 전문가에게 비용을 내고 커리어 및 인생설계 코칭을 받으실 생각이 있으십니까?
19. 오랜 경력단절을 겪은 귀하가 다시 직업인으로서 어떤 교육을 받으면 좋을까요?
20. 귀하는 일을 찾는데 가장 도움이 필요한 부분은 무엇입니까?

서울시50플러스 2018-016

50+당사자연구 18-07

50대 여성의 경력전환을 위한 프로그램 운영 실태 및 개선 방안

- 여성 직업훈련기관 수강생의 사례를 기반으로 -

발행일	2018년 11월
발행인	김영대
편집인	양안나
발행처	서울시50플러스재단 T. 02.460.5034 F. 02.734.8332 서울시 마포구 백범로31길 21, 3층 50plus.or.kr
제작부서	정책개발실
기획정리	김시유
저자	김정란, 고정연, 김명찬, 김여나, 남경화, 손민정, 손정혜, 오춘심, 윤선옥, 이상임, 이서연, 이은주
제작	(주)디자인인트로 www.gointro.com

© 서울시50플러스재단 2018
이 책의 판권은 서울시50플러스재단에 있습니다.

* 이 연구는 서울시50플러스재단의 '2018년 50+당사자연구 공모사업'을 통해 지원 받아 수행되었으며, 보고서의 내용을 대외적으로 발표하거나 인용할 시에는 서울시50플러스재단에서 시행한 '2018년 50+당사자연구 공모사업'의 결과임을 밝혀야 합니다.

** 이 보고서의 내용은 연구진의 견해로 서울시50플러스재단의 의견과 다를 수도 있습니다.

서울시 50 플러스 2018-016
50+당사자연구 18-07



비매품/무료 95300



9 791189 011123

ISBN 979-11-89011-12-3

ISBN 979-11-89011-05-5 (세트)

서울시 마포구 백범로31길 21, 3층
02.734.8331
50@50plus.or.kr
50plus.or.kr
facebook.com/seoul50plus