

여성의 경력단절 이후 노동시장 이행 현황

- 여성의 경력단절 기간이 길어질수록 훈련 후 취업률이 1년 이상~ 2년 미만 62.0%에서 7년 이상~8년 미만 42.9%로 낮아지는 현상이 뚜렷하게 나타남.
- 경력단절은 노동시장에서 활용 가능한 스킬의 퇴화를 발생시키며, 경력단절 기간이 길어질수록 훈련 후 취업률이 낮아지고 취업 성과에 부정적인 영향을 미치게 됨.
- 경력단절 여성의 노동시장 이행을 위해 직업훈련이 보다 강화될 필요가 있음. 취업을 위한 훈련은 본인의 기존 일 경험을 살릴 수 있는 방향으로 경력단절 초기에 사전 역량진단과 함께 맞춤형으로 훈련과정에 참여할 수 있는 상담이 강화되어야 함을 시사함.

| 주 |

이 글은 본원의 문헌나 외(2020) 「경력단절 여성에 대한 직업훈련 실태 및 개선방안 연구」, 고용노동부 수탁과제 내용 중 실업자 훈련 내용 일부를 발췌하여 재정리함.

| 각주 |

- 1) 주요국 여성의 경제활동 참여율은 미국 64.6%, 스웨덴 81.2%, 일본 71.3%, 스페인 69.7%임.
- 2) HRD-net은 직업능력개발 정보망으로 다양한 직업훈련을 지원함. 무료학습 콘텐츠 제공 및 정부지원금을 통해 고용노동부 고용센터나 지방자치센터, 훈련기관과 연계한 교육 프로그램을 이수할 수 있도록 지원

01 분석의 필요성 및 분석 자료

| 경력단절 여성을 경제활동의 주체로 바라보고, 경력단절을 줄이기 위한 방안으로 일터 환경 개선, 복지제도 확산 등과 함께 교육훈련에 대한 투자가 필요함.

- 우리나라 경력단절 여성 규모는 2018년 기준 183만 명으로 전체 비경제활동인구의 52%에 달함.
 - OECD 평균 여성의 경제활동 참여율은 64.6%¹⁾ 한국은 59.4%로 2018년 기준 31개국 중 28위로 하위 수준에 머물러 있어 여성의 경제활동 참여율 제고를 위한 정책이 지원될 필요가 있음.
- 경력단절 여성은 여성노동시장의 특성에서 발생하는 정책대상자로서 매우 중요하게 인식되고 있으며, 우수한 인적자원으로 충분히 활용되면 국가의 경제성장 잠재력이 증가할 수 있음.
- 이 글에서는 정부 지원 훈련에 참여하는 실업자 대상의 여성 훈련 참여자 행정 데이터로 경력단절 여성의 연령별 · 학력별 취업률과 고용유지율을 분석하여 시사점을 도출하고자 함.

| 분석 자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB, 사업장 DB, HRD-net DB 원자료

- 분석 대상: 고용보험 DB에서 1995.7.1~2020.6.30. 기간 내 모든 고용보험 피보험자 이력 123,576,122건 중 여성 53,778,294건(사업장 DB와 연계)을 활용함.
 - HRD-net²⁾ DB에서 훈련 종료일 기준 2015.1.1~2019.12.31. 기간 내 훈련 종료 일자가 포함된 모든 실업자 계열 훈련정보와 해당 훈련에 참여한 모든 훈련생 정보를 활용함.
 - 본 분석의 경력단절 여부 기준: 훈련 시작일 이전 연속된 고용보험 유지 경험이 2년 이상 있고, 훈련 시작일 1년 이전 시점부터 훈련 시작일 시점 사이에 고용보험 취득 이력이 없음.



02 연령별 취업률과 고용유지율

각주

3) 일반적으로 훈련 후 취업률에서 가장 큰 영향을 미치는 요인은 훈련 직종인데 훈련 직종을 통제하지 않은 상황에서 단순 연령과 경력단절 여부가 취업에 미치는 효과를 살펴보기에 한계가 존재함.

주

1) 취업 여부 기준은 훈련 시작일로부터 훈련 종료일 이후 180일 기간 내 고용보험 취득 이력이 있는 경우 '취업'으로 정의
2) 취업률은 실시 인원 대비 취업 인원으로 산출함

각주

4) 6개월 고용유지율은 취업인원 대비 고용유지인원으로 산출했으며, 훈련 종료 이후 최초로 취득한 고용보험 피보험 이력상 취업에서 6개월 이상 고용이 지속된 경우 '6개월 고용유지인원'으로 식별함.

주

2019년 종료된 훈련 참여 인원은 자료의 부족 절단으로 인하여 6개월 고용유지율이 과소하게 평가되므로, 2019년 수치는 보고하지 않음.

경력단절 발생 유무에 따른 훈련 후 연령별 취업률³⁾

- 경력단절 여성과 경력단절 경험이 없는 여성의 연령별 취업률을 보면, 경력단절 여부와 관계없이 두 집단 모두 20대 젊은 연령층의 취업률이 가장 높음.
 - 경력단절 여성 62.9%, 경력단절 경험 없음 64.2%임.
- 경력단절 여성과 비경력단절 여성의 연령별 취업률을 보면, 2015년~2019년 누계를 기준으로 30대 경력단절 여성은 46.6%, 비경력단절 여성 51.6%로 취업률 차이(5.0%p)가 가장 크게 나타남.
 - 특히 30대 경력단절 여성 집단의 취업률이 46.6%로 상대적으로 낮게 나타나며 40대 54.4%, 50대 58.2% 경력단절 여성의 취업률보다 낮게 나타남.
- 2016년까지 경력단절 여성과 경력단절 경험 없는 여성 집단 간 취업률 차이는 0.6%p로 크지 않았으나, 2017년 이후로 경력단절 여성의 취업률이 상대적으로 낮고 그 차이가 확대되고 있음.
 - 2017년 1.6%p, 2018년 4.7%p 2019년 12.2%p의 순으로 취업률 격차가 심화되고 있음.

〈표 1〉 연령별 훈련 후 취업률

(단위: %)

경력단절 여부	연령	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015-2019년 누계
경력단절 여성	25-29세	58.9	62.8	63.9	64.3	63.3	62.9
	30-39세	44.6	46.5	47.5	48.1	46.1	46.6
	40-49세	51.2	55.6	56.2	55.3	52.9	54.4
	50-54세	51.9	56.9	59.6	60.6	57.9	58.2
	전체	49.1	52.6	54.1	54.6	52.7	52.8
경력단절 경험 없음	25-29세	58.3	62.2	63.3	65.3	72.2	64.2
	30-39세	44.9	49.0	51.5	55.7	62.4	51.6
	40-49세	45.7	50.2	52.4	56.4	61.4	52.5
	50-54세	42.3	48.4	51.0	54.3	57.5	51.2
	전체	48.8	53.2	55.7	59.3	64.9	56.0

경력단절 발생 유무에 따른 훈련 후 연령별 고용유지율

- 경력단절 여성과 경력단절 경험 없음 모두 연령이 낮을수록 훈련 후 6개월 고용유지율⁴⁾이 높아지는 경향을 보임.
 - 경력단절 여성의 경우 25~29세 66.2%, 30~39세 64.3%, 40~49세 63.1%, 50~54세 59.7%의 순으로 나타남.
 - 경력단절 경험 없음의 경우 25~29세 62.7%, 30~39세 59.7%, 40~49세 58.6%, 50~54세 55.0%의 순으로 나타남.
- 연령별 경력단절 여성과 경력단절 경험 없음의 6개월 고용유지율을 분석한 결과, 경력단절 여성의 6개월 고용유지율은 63.7%로 경력단절 경험 없음의 6개월 고용유지율 60.0% 보다 높은 수치를 보이고 있음.

〈표 2〉 연령별 6개월 고용유지율

(단위: %)

경력단절 여부	연령	2015년	2016년	2017년	2018년	2015-2019년 누계
경력단절 여성	25-29세	65.0	67.9	65.5	66.3	66.2
	30-39세	65.2	64.4	63.5	64.3	64.3
	40-49세	63.9	63.6	62.9	62.3	63.1
	50-54세	58.8	62.1	59.6	58.6	59.7
	전체	64.3	64.5	63.2	63.2	63.7
경력단절 경험 없음	25-29세	62.5	63.8	63.1	61.7	62.7
	30-39세	60.0	61.3	58.5	58.9	59.7
	40-49세	59.9	59.0	58.1	57.5	58.6
	50-54세	55.3	54.1	54.1	56.3	55.0
	전체	60.4	60.8	59.7	59.4	60.0

03 학력별 취업률과 고용유지율

| 경력단절 발생 유무에 따른 훈련 후 학력별 취업률

- 학력에 따른 취업률 경향이 경력단절 여성과 경력단절 경험 없음 두 집단 간 반대로 나타남.
 - 2015년~2019년 누계 기준 경력단절 여성은 학력이 낮을수록 취업률이 높게 나타나고 있으며 구체적으로 살펴보면, 고졸 이하 54.6%, 전문대졸 52.7%, 대졸 50.9%의 순으로 나타남.
 - 2015년~2019년 누계 기준 경력단절 경험 없는 집단은 고졸에 비하여 전문대졸 이상 학력의 취업률이 높게 나타나고 있으며, 구체적으로 살펴보면 전문대졸 59.9%, 대졸 59.6%, 고졸 이하 51.8%의 순으로 나타남.

〈표 3〉 학력별 훈련 후 취업률

(단위: %)

경력단절 여부	학력	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015-2019년 누계
경력단절 여성	고졸 이하	49.9	54.4	56.1	56.4	55.1	54.6
	전문대졸	49.5	52.3	53.4	53.6	54.1	52.7
	대졸	47.6	50.5	51.8	53.0	50.8	50.9
	전체	49.1	52.6	54.1	54.6	53.7	53.0
경력단절 경험 없음	고졸 이하	44.7	50.0	52.0	54.7	61.4	51.8
	전문대졸	52.6	56.1	58.0	63.3	71.2	59.9
	대졸	53.2	56.6	59.7	63.1	67.8	59.6
	전체	48.8	53.2	55.7	59.3	65.4	55.9

| 주 |

- 1) 취업 여부 기준은 훈련 시작일로부터 훈련 종료일 이후 180일 기간 내 고용보험 취득 이력이 있는 경우 '취업'으로 정의함
- 2) 취업률은 실시 인원 대비 취업 인원으로 산출함
- 3) 학력 정보가 분류 불능인 관측치를 제외한 결과로, 본 원고에서 제시하는 다른 수치들과 표본 규모가 동일하지 않음.

| 경력단절 발생 유무에 따른 훈련 후 학력별 고용유지율

- 경력단절 여성과 경력단절 경험 없음 모두 학력이 높을수록 훈련 후 6개월 고용유지율이 높아지는 경향을 보임.
 - 경력단절 여성의 경우 대졸 65.7%, 전문대졸 64.5%, 고졸 62.0%의 순으로 나타남.
 - 경력단절 경험 없음의 경우 대졸 63.6%, 전문대졸 59.0%, 고졸 57.3%의 순으로 나타남.
- 학력별 경력단절 여성과 경력단절 경험 없음의 6개월 고용유지율을 분석한 결과, 경력단절 여성의 6개월 고용유지율은 63.7%로 경력단절 경험 없음의 6개월 고용유지율 60.0% 보다 높은 수치를 보이고 있음.

〈표 4〉 학력별 6개월 고용유지율

(단위: %)

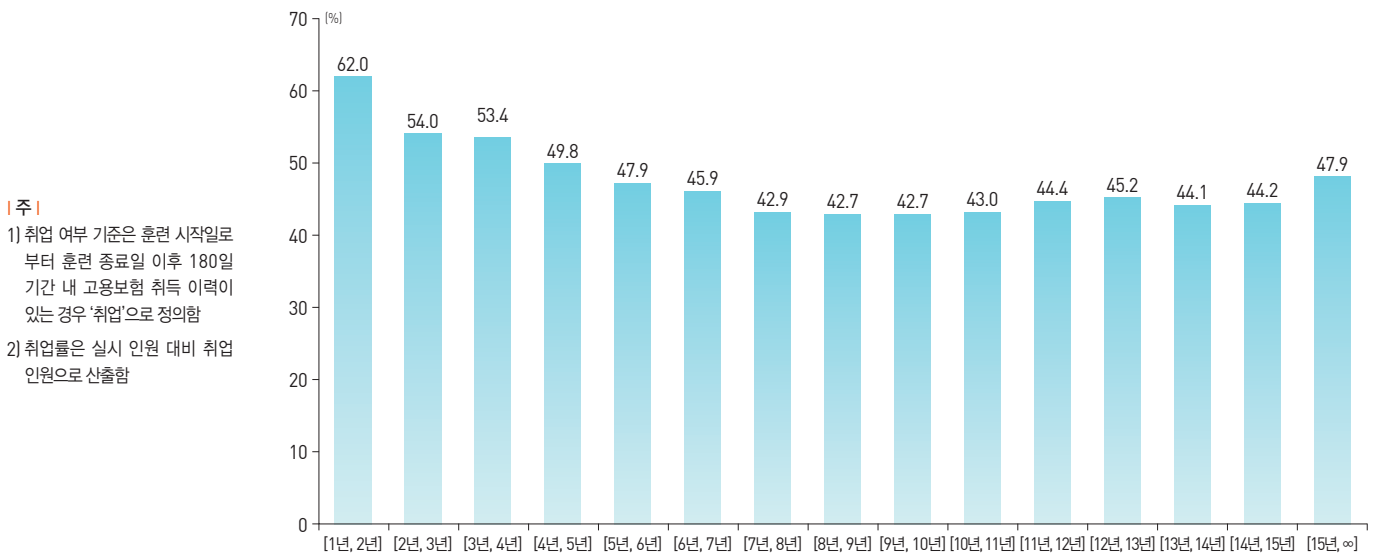
경력단절 여부	학력	2015년	2016년	2017년	2018년	2015-2018 누계
경력단절 여성	고졸 이하	62.8	62.9	61.9	60.8	62.0
	전문대졸	64.6	65.4	64.1	64.4	64.5
	대졸	66.4	66.2	64.5	65.7	65.7
	전체	64.4	64.5	63.2	63.2	63.7
경력단절 경험 없음	고졸 이하	58.2	58.3	56.6	56.4	57.3
	전문대졸	60.1	60.7	57.0	58.8	59.0
	대졸	63.4	63.8	64.4	63.0	63.6
	전체	60.4	60.8	59.7	59.4	60.0

| 주 |

- 2019년 종료된 훈련 참여 인원은 자료의 우측 절단으로 인하여 6개월 고용유지율이 과소하게 평가되므로, 2019년 수치는 보고하지 않음.

04 경력단절 기간별 훈련 후 취업률

- 경력단절 기간이 길어질수록 인적자본의 감가가 커지고 취업 성과에 부정적인 영향을 미치게 됨.
 - 경력단절 기간이 2년 미만인 여성은 62.0%의 훈련 후 취업률을 보이는 반면, 2년 이상 3년 미만인 여성의 훈련 후 취업률은 54.0%로, 경력단절 기간 구간 중 가장 큰 감소 폭을 보임.
 - 경력단절 기간이 7년 이상 8년 미만인(42.9%) 구간부터는 취업률이 하락세를 유지하다가, 소폭 상승하는 경향을 보임.
 - 분석 결과를 통해 경력단절 기간별 훈련 후 취업률은 경력단절 초기에 가장 높으므로 경력단절 초기에 훈련 투자가 중요함을 확인할 수 있음.



[그림 1] 경력단절 기간별 경력단절 여성의 훈련 후 취업률

05 시사점

- 여성의 경력단절 여부, 경력단절 기간이 훈련 후 취업에 미치는 효과를 분석한 결과 경력단절이 발생하거나 경력단절 기간이 길어질수록 취업률이 낮아지는 것을 확인함.
- 경력단절 여성의 다양한 프로파일을 고려한 훈련 지원이 필요함. 특히 연령, 세대별 특성, 생애 주기별 특성이 경력단절 여성 정책에 반영될 필요가 있음.
 - 또한 경력단절 여성의 원활한 노동시장 이행을 위해서는 자녀의 생애 주기별(영유아기, 아동기, 학령기 등) 육아 및 보육지원 서비스 제공에 대한 지원 방식을 확대할 필요가 있음.
- 한편, 경력단절 여성들의 직업훈련이 취업으로 이행하는 정책의 수단적 역할을 하는 것으로 나타남. 취업을 위한 훈련은 본인의 기존 일 경험을 살릴 수 있는 방향으로 경력단절 초기에 사전 역량진단과 함께 맞춤형으로 훈련과정에 참여할 수 있는 상담이 강화되어야 함을 시사함.

문 한 나 (한국직업능력연구원 연구위원)
고 혜 원 (한국직업능력연구원 선임연구위원)
박 상 오 (한국직업능력연구원 연구원)
이 주 희 (한국직업능력연구원 연구원)