

‘경력단절여성’에서 ‘경력보유여성’으로 개념 변화: 의의와 한계

정 형 옥 경기도여성가족재단 선임연구위원

정 수 연 경기도여성가족재단 연구원

1. 문제제기
2. 여성 경제활동 특성: ‘M자형 곡선’의 변화와 유지
3. 법제도에서의 ‘경력보유여성’ 개념과 유형
4. 향후 과제

「이슈분석」 제270호(23-22)

「경력단절여성」에서 「경력보유여성」으로 개념 변화: 의의와 한계

발 행 인 김 혜 순

발 행 일 2023년 11월 6일

발 행 처 (재)경기도여성가족재단

주 소 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150

전 화 031)220-3900

홈 페이지 www.gwff.kr

인 쇄 디자인팀 031)236-3883

본 출판물의 저작권 및 판권은 (재)경기도여성가족재단에 있습니다.

※「이슈분석」은 여성가족 분야 정책이슈와 주요 통계·제도 등 정책환경과 현황을 파악하고 경기도의 정책대응 방향을 제안하는 발간물로 온오프라인을 통해 수시 발간되며, 재단 홈페이지(www.gwff.kr)에서 PDF 파일로 다운로드 받으시거나 메일링 신청을 통해 이메일로도 받아보실 수 있습니다.

(문의 : 031-220-3900)

요 약

- 현재 지방자치단체 중에서는 ‘경력단절여성’ 관련 조례를 ‘경력보유여성’으로 제·개정된 지역들이 있음. 크게 3가지 유형으로 구분할 수 있는데 각각의 개념들은 다음과 같은 측면에서 의의와 한계가 있음.
- 유형1: 경력보유 = 일경험 또는 돌봄노동 경험 보유(안양시, 오산시 등 8개 지역)
 - 지방자치단체 중 가장 먼저 ‘경력보유여성’이라는 개념을 사용한 성동구의 정의를 따르는 경우임. 여기서 ‘경력보유여성’의 의미는 노동시장에서 일한 ‘경력’을 보유했다는 것이 아닌 ‘취업 준비를 위한 일경험 또는 돌봄노동 경험’을 ‘보유’했다는 것임. 특히, 가정 내에서 이뤄진 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 ‘경력’으로 인정하지는 것임. 이를 위해 자치단체장이 ‘경력인정서’를 발급하도록 하고 있음. 이에 대해 “비경제적 활동에 대한 인식 전환과 이를 담당하는 이들에 대한 존중을 명문화했다는 의미”가 있다는 견해도 있으나 ‘돌봄은 여성의 일’이라는 성별분업 이데올로기를 강화할 수 있는 ‘위험’도 내포하고 있음. 이러한 ‘경력보유여성’ 개념은 엄밀히 말하면 기존의 ‘경력단절여성’ 개념을 대체하는 것이 아니라 새로운 의미로 사용되는 개념에 해당함.
- 유형2: 경력보유 = 다양한 교육 및 일경험 보유(수원시)
 - 여기서 ‘경력보유’란 ‘다양한 교육 및 일경험 보유’를 의미함. 따라서 유형1과 같이 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 경력으로 인정하는 것은 아님. 다만, 수원시도 시장이 경력보유여성들에게 ‘경력인정서’ 발급할 수 있도록 규정하고 있는데 이때 인정되는 경력은 “직업교육훈련기관에서 이수받은 교육기간”을 의미하는 것임.
- 유형3: 경력보유 = 경력단절(경기도, 과주시 등 4개 지역)
 - ‘경력보유여성’이라는 개념을 사용하고 있으나, 개념에 대한 정의는 기존의 ‘경력단절여성’과 동일한 유형임. 그런데 ‘경력보유’라고 할 때는 현재 경제활동을 하지 않는 여성(이른바 ‘경력단절’ 여성) 뿐만 아니라 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 포함한다고 볼 수 있어 대상을 명확하게 표현하지 못하는 한계가 있음. 즉, 현재 경제활동 상태에 초점을 둔 개념이 아니라 ‘과거 경력’에 초점을 둔 개념이기 때문임.
- 향후 과제
 - 국회에서도 ‘경력단절여성’을 ‘경력보유여성’으로 변경하는 개정안이 발의되어 있는데, 법률의 경우 그 파급효과가 크다는 점에서 보다 신중한 검토가 필요함.

목 차

1. 문제제기	1
2. 여성 경제활동 특성: ‘M자형 곡선’의 변화와 유지	3
가. 여성 경제활동참가율 추이	3
나. 여성의 연령별 경제활동참가율 변화	4
다. ‘경력단절여성’ 규모	7
3. 법제도에서의 ‘경력보유여성’ 개념과 유형	9
가. ‘경력보유여성’ 관련 조례 제정 현황	9
나. 조례의 ‘경력보유여성’ 관련 개념 차이	11
다. 「여성경제활동법」 개정안(의원발의)	16
4. 향후 과제	18

1. 문제제기

“최근 조례 제·개정을 통해 ‘경력단절여성’ 개념을 ‘경력보유여성’으로 변경하는 지역들이 있는데, 그 의의와 한계는 무엇인가?”

- 경기도는 올해 3월 「경기도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례」를 「경기도 경력보유여성등의 경력유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례」로 전부 개정함. 조례 개정의 핵심적인 내용은 ‘경력단절’이라는 개념을 ‘경력보유’로 변경한 것임. 경기도는 개정 이유에 대해 “‘경력단절’이라는 용어는 ‘경제활동 및 경력이 연속되지 아니하는 상태’라는 부정적 의미를 내포하고 있기에 ‘경력보유’로 변경”하는 것이라고 밝히고 있음.

현행 경기도 조례는 “혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 또는 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”을 “경력단절여성등”으로 정의하고 있는데, “경력단절”이라는 용어는 “경제활동 및 경력이 연속되지 아니하는 상태”라는 부정적 의미를 내포하고 있기에 “경력보유”로 변경하여 재명명하고자 함(경기도의회 공고 제2023-5호. (2023.1.9.). 경기도 자치법규안 입법예고).

- 그렇다면 우리나라에서는 그동안 왜 여성 경제활동의 특성을 설명하는데 ‘경력단절’이라는 용어를 사용해 왔는가?
- 우리나라 법제도에서 ‘경력단절여성’이라는 용어가 처음 사용된 것은 2007.12.21. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 개정하면서 제17조의2(경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원) 조항을 신설한 것에서 찾을 수 있음¹⁾. 즉, 정부는 당시 법개정을 통해 “임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절여성”에 대해 능력개발과 고용촉진을 지원할 수 있도록 조항을 신설해서 현재에 이르고 있음.
- 이후 2008.6.5. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」(이하 「경력단절여성법」)이

1) 국회 여성가족위원회. (2023.6). 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부법률개정안(진성준의원 대표발의, 의안번호 제2121213호) 검토보고

제정되면서, 한국 사회에서는 ‘경력단절여성’이라는 개념이 보다 본격적으로 사용되기 시작했음²⁾. 당시 정부가 「경력단절여성법」을 제정한 이유를 살펴보면 다음과 같음.

우리나라 여성의 경제활동 참가율은 그동안의 지속적인 증가에도 불구하고 현재 50% 정도 수준에 불과하여 다른 선진국에 비하여 낮은 수준에 머물러 있는바, 이는 여성의 임신·출산·육아 부담에 따른 경력단절과 노동시장 이탈, 하향취업 그리고 재취업의 어려움 등에 그 원인이 있다 할 것이므로, 국가적 차원에서 인턴취업의 지원, 경력단절 여성지원센터의 지정·운영 등 경력단절여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 체계적이고 종합적인 제도를 마련하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지하려는 것임(법제처, 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 제정이유)

- 당시 법 제정 이유에서도 밝힌 바와 같이 우리나라 여성의 낮은 경제활동참가율의 주요 원인의 하나는 ‘임신·출산·육아 등’으로 인해 여성들이 경제활동을 지속하지 못하는 것임. 이로 인해 여성들이 그동안 노동시장에서 쌓아왔던 경력이 지속되지 못하는 현상을 표현하는 개념으로 ‘경력단절’이라는 용어를 사용한 것임. 즉, 그 동안 ‘경력단절’이라는 용어는 임신, 출산, 육아 등으로 여성들의 경력이 ‘단절’되는 노동시장의 문제를 보다 강조하기 위해서 사용되어 온 개념이라고 볼 수 있음.
- 그런데 최근 들어 ‘경력단절여성’이라는 용어가 ‘부정적 의미’를 내포하고 있다는 등의 이유로 경기도 뿐만 아니라 안양시, 수원시, 오산시, 파주시와 같은 도내 시군에서 ‘경력보유여성’으로 관련 조례를 제·개정하였음. 또한 중앙정부에서도 ‘경력단절여성’을 ‘경력보유여성’로 변경하는 법률안이 발의되어 있음.
- 이에 우리나라 여성 경제활동의 주요 특성이라고 볼 수 있는 ‘경력단절’ 현상이 2000년 이후 어떻게 변화 또는 유지되어왔는지 살펴보고, 최근 법제도에서 사용되기 시작한 ‘경력보유여성’ 개념 및 관련 정책이 갖은 의의와 한계에 대해 검토하고자 함.

2) 「경력단절여성법」은 2021.12.7. 전부개정하면서 법제명도 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절예방법」(이하 「여성경제활동법」)으로 변경되었음.

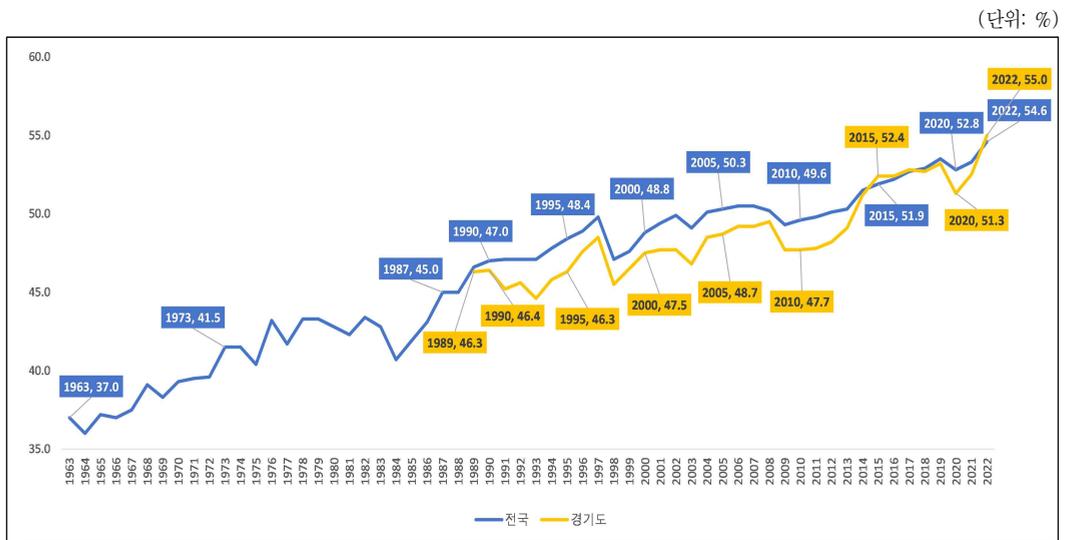
2. 여성 경제활동 특성: ‘M자형 곡선’의 변화와 유지

가. 여성 경제활동참가율 추이

“우리나라 여성의 경제활동참가율은 2022년 현재 54.6%로 OECD 평균(56.4%) 보
다도 낮아”

- 우리나라 공식 통계에서 확인할 수 있는 1963년도 여성의 경제활동참가율은 37.0%로 나타남. 이후 조금씩 증가했고, 1973년 최초로 40%를 넘어섰음. 그리고 1980년대 후반에 45.0%에 도달한 후 오랫동안 40% 후반대를 유지하였음. 2004년 50.1%로 최초로 50%를 넘어섰으나 이후 약 10년간 큰 변화없이 49~51%에 머물고 있었음. 이후 2015년 51.9%에서 매년 조금씩 증감을 거듭했으며 2022년 현재 54.6%로 나타남.

[그림 1] 여성 경제활동 참가율 추이



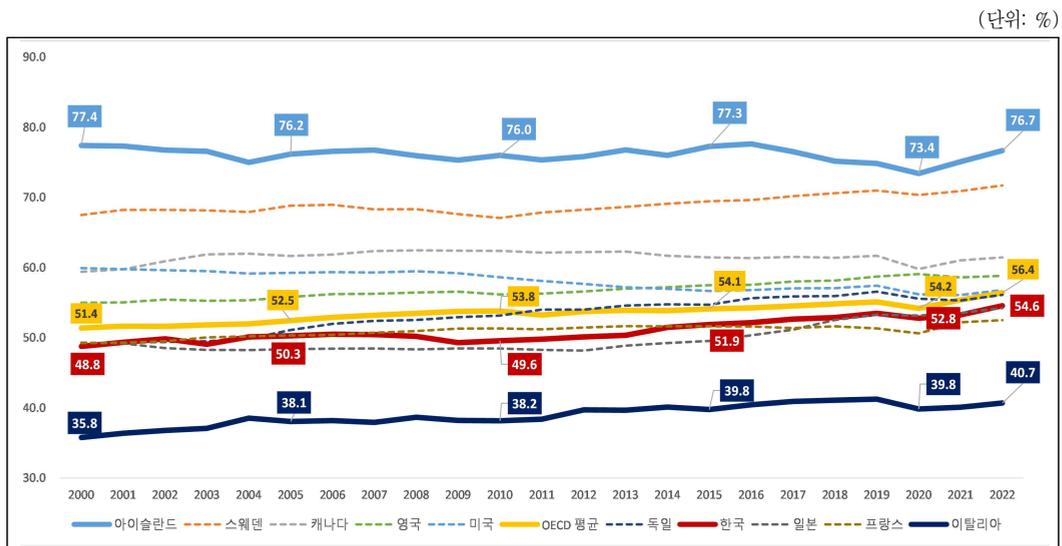
주: 1963년~1999년: 구직기간 1주 기준임. 2000년~2022년: 구직기간 4주 기준임
자료: 통계청. (각년도). 경제활동인구조사.

- 경기도를 기준으로 살펴보면, 공식 통계에서 확인할 수 있는 1989년 경기도 여성의 경제활동참가율은 46.3%로 나타남. 이후 2000년 47.5%, 2010년 47.7%, 2020년 51.3%로 전국 평균과 비슷하게 증감을 거듭해 왔음. 전반적으로는 전국 평균에 비해 낮은 수준이었으나 점차 그 차이가 줄어들었고 2015년에는 52.4%로 전국 평균(51.9%)을

넘어섬. 이후 비슷한 수준을 유지하다가 코로나19 시기인 2020년 51.3%로 감소했으나, 2022년 55.0%로 다시 회복함.

- 우리나라 여성의 경제활동참가율은 아직도 OECD 평균(56.4%)에 비해서는 낮은 수준임. OECD 주요국의 여성 경제활동참가율을 2022년 기준으로 살펴보면 [그림 2]와 같이 아이슬란드가 76.7%로 가장 높고, 스웨덴도 71.7%로 높은 수준임.

[그림 2] OECD 주요국 여성 경제활동참가율 추이(2000~2022)



자료: OECD. (2023). Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en (Accessed on 16 October 2023)

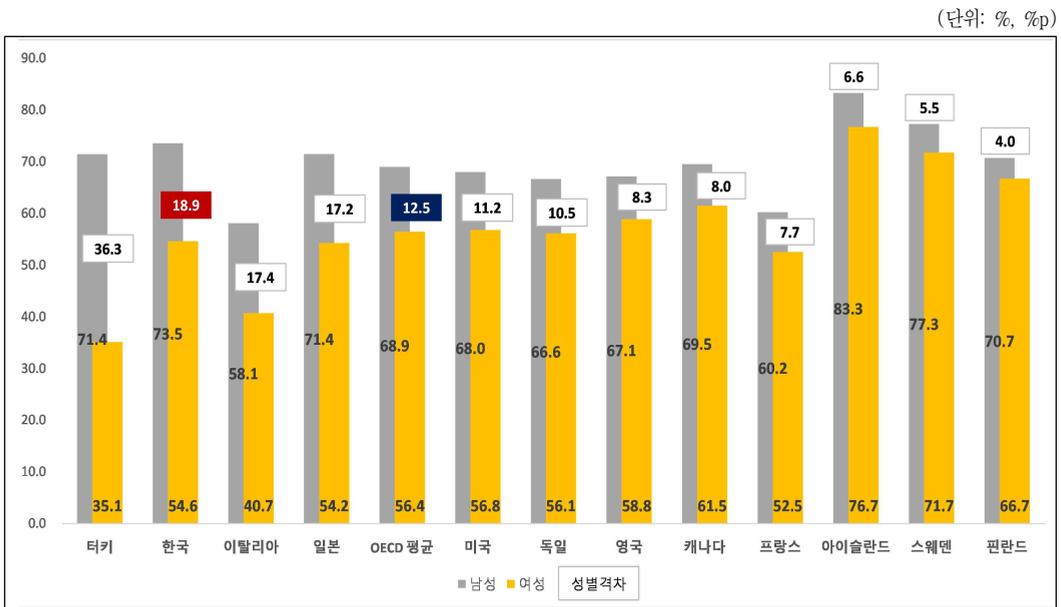
나. 여성의 연령별 경제활동참가율 변화

“지난 22년간 여성의 경제활동참가율을 살펴보면 ‘M자형 곡선’은 사라지지 않고, 유지되면서 ‘저점’이 변화된 것으로 나타나”

- 이러한 우리나라 여성의 경제활동 특성을 설명할 때 빠지지 않는 것이 성별 격차와 그 원인의 하나로 제기되는 ‘경력단절’ 현상임.
- 먼저, 성별 격차를 살펴보면 2000년 25.6%p에 이르렀던 경제활동참가율의 성별 격차는 2022년 현재 18.9%p로 다소 줄어들었음. 과거에 비해서는 감소했으나 여전히 20%p 가까운 격차가 여전히 유지되고 있음.

- 우리나라는 OECD 국가 중에서 터키(36.3%p), 멕시코(31.3%p), 콜롬비아(24.7%p), 코스타리카(22.9%p), 칠레(20.4%p) 다음으로 6번째로 경제활동참가율의 성별 격차가 큰 나라임. 이러한 성별 격차는 OECD 평균(2022년 12.5%p)에 비해서도 큰 편임. [그림 3]에서도 확인되듯이 핀란드는 4.0%p에 불과하며, OECD 주요국의 경우 대부분 성별 격차가 10%p 이내로 나타남.

[그림 3] OECD 주요국 경제활동참가율 성별 격차(2022)



자료: OECD. (2023). Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en (Accessed on 16 October 2023)

○ 특히, 눈에 띄는 현상은 노동시장의 핵심 인력이라고 할 수 있는 30~40대 남성과 여성의 격차임. [표 1]에서 확인할 수 있듯이 2022년 전국 기준, 30~40대 남성의 경우 90% 이상이 경제활동을 하고 있는 반면, 동일 연령대 여성의 경우 경제활동을 하는 비율이 66% 정도에 불과함.

- 경제활동참가율의 성별 격차는 40대가 26.3%p로 가장 높고, 30대도 25.0%p로 비슷하게 높은 수준임. 다음으로는 60대 이상과 50대가 약 21.0%p의 격차를 보이고 있음.
- 경기도를 기준으로 살펴보면, 30대와 40대의 성별 경제활동참가율 격차는 약 28%p로 전국 평균에 비해 더욱 크게 나타남. 60대 이상도 26.5%p, 50대도 23.1%p로 전국 평균에 비해 성별 격차가 큼.

○ 지난 22년간 다른 연령층에 비해 40대 여성의 경제활동참가율이 거의 증가하지 않은 것은 혼인 및 출산 연령의 증가와 그로 인해 이른바 ‘경력단절’ 을 경험하는 여성의 연령대가 상향된 영향이라고 생각됨.

- 지난 22년 동안 경제활동참가율이 가장 많이 증가한 여성의 연령대는 50대로서 53.5%(2000년)에서 67.9%(2022년)로 14.4%p 증가했음. 다음으로 30대는 12.3%p, 20대는 8.4%p 증가했음. 그러나 40대의 경우 64.3%에서 66.3%로 불과 2.0%p 증가한 것에 그침.

[표 1] 전국 및 경기도 성별 연령별 경제활동참가율

(단위: %, %o)

항목	전국								경기도			
	2000				2022				2022			
	계	여성	남성	성별 격차	계	여성	남성	성별 격차	계	여성	남성	성별 격차
계	61.2	48.8	74.4	25.6	63.9	54.6	73.5	18.9	65.8	54.9	76.7	21.8
15-19세	12.0	12.5	11.6	-0.9	8.5	10.1	6.9	-3.2	8.0	9.9	6.1	-3.8
20-29세	65.0	58.4	72.6	14.2	64.5	66.8	62.2	-4.6	68.3	70.2	66.4	-3.8
30-39세	75.2	54.1	95.6	41.5	79.5	66.4	91.4	25	80.0	64.7	93.6	28.9
40-49세	79.2	64.3	93.8	29.5	79.7	66.3	92.6	26.3	79.6	65.0	93.6	28.6
50-59세	68.8	53.5	84.2	30.7	78.4	67.9	88.9	21	79.3	67.8	90.9	23.1
60세 이상	38.2	30.1	49.7	19.6	45.8	36.2	57.3	21.1	46.1	33.7	60.2	26.5

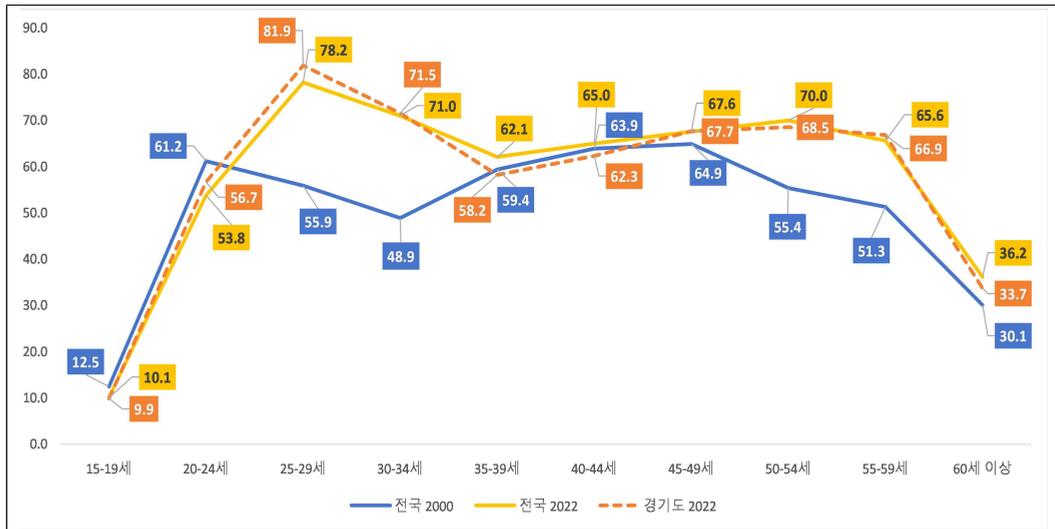
자료 1) 전국: 통계청, (각년도), 경제활동인구조사.
2) 경기도: 이나연 외, (2023), 2022 경기도 성인지 통계

○ 그런데 2022년 기준으로 살펴보면 20대부터 50대 여성의 경제활동참가율은 약 66~67%로 비슷한 수준으로 나타남. 그렇다면 한국 여성의 경제활동의 특성을 설명해 온 ‘M자형 곡선’ 은 사라진 것인가. 연령대를 5세 단위로 구분해 살펴보면 ‘M자형 곡선’ 이 유지되면서 ‘저점’ 이 변화되었다는 사실을 확인할 수 있음.

- 2000년에는 20대 초반에 61.2%였던 여성의 경제활동참가율이 20대 후반에는 55.9%로 낮아지고, 30대 초반에 48.9%로 ‘저점’ 을 기록하였음.
- 그러나 22년이 지난 현재 가장 높은 경제활동참가율을 보이는 연령대는 20대 후반으로 78.2%에 이룸. 그리고 2000년에 저점을 기록했던 30대 초반의 경우 현재 71.0%로 여전히 상대적으로 높은 경제활동참가율을 기록하고 있음.

- 2022년 기준 ‘M자형 곡선’의 저점은 30대 후반으로 경제활동참가율은 62.1%로 나타남. 이후 40대까지 경제활동참가율이 조금씩 회복되면서 50대 초반에는 다시 30대 초반과 비슷한 70.0%의 경제활동참가율을 보이고 있음. 이후 다시 하락하는 추세를 보이지만 50대 후반도 65.6%로 30대 후반보다 경제활동참가율이 높은 편임.
- 경기도 여성의 연령별 경제활동참가율도 전국 평균과 유사하게 나타남. 2022년 기준으로 살펴보면, 20대 후반의 경우 81.9%로 전국 평균에 비해서도 높은 경제활동참가율을 보이거나 30대 이후 감소해 30대 후반에 58.2%로 저점을 기록함. 30대 후반의 경제활동참가율은 전국 평균에 비해서도 낮은 수준임.

[그림 5] 여성의 연령별 경제활동참가율



자료 1) 전국: 통계청. (각년도). 경제활동인구조사.
 2) 경기도: 이나련 외. (2023). 2022 경기도 성인지 통계

다. ‘경력단절여성’ 규모

“경기도 15~54세 기혼여성 중 경력단절여성이 차지하는 비율은 2014년 24.7%에서 2022년 18.3%로 감소하는 추세이나 전국 평균에 비해서는 높은 편”

- 통계청은 지역별고용조사를 활용해 2014년부터 ‘경력단절여성’ 관련 현황을 발표해 왔음. 2021년부터는 ‘기혼여성’의 고용현황에 자녀 동거 취업자와 경력단절여성(미취업자)의 현황을 발표하고 있음.

- 이 때 ‘경력단절여성’은 “15-54세 기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄의 사유로 직장을 그만 둔 미취업 여성”을 의미함.
- 이에 따르면 우리나라 ‘경력단절여성’은 2014년 216만 4천명으로 전체 기혼여성의 22.2%를 차지했음. 이후 ‘경력단절여성’의 규모는 감소하는 추세를 나타내며, 2022년 기준 139만 7천명으로 전체 기혼여성의 17.2%를 차지하는 것으로 나타남.
- 경기도를 기준으로 살펴보면, 2014년 ‘경력단절여성’은 62만 7천명으로 경기도 기혼여성의 24.7%로 전국 평균에 비해 높은 편이었음. 이후 경기도 ‘경력단절여성’의 규모도 감소하는 추세이며 2022년 기준 42만 4천명으로 경기도 기혼여성의 18.3%를 차지함.

[표 2] ‘경력단절여성’ 규모 추이

(단위: 천명, %)

구분	전국				경기도			
	기혼 여성(A)	미취업 여성	경력단절 여성(B)	비율(B/A)	기혼 여성(A)	미취업 여성	경력단절 여성(B)	비율(B/A)
2014	9,733	3,957	2,164	22.2	2,539	1,055	627	24.7
2015	9,561	3,863	2,073	21.7	2,490	1,017	589	23.7
2016	9,376	3,727	1,924	20.5	2,443	966	529	21.7
2017	9,159	3,574	1,831	20.0	2,412	962	511	21.2
2018	9,005	3,457	1,847	20.5	2,416	959	544	22.5
2019	8,844	3,366	1,699	19.2	2,435	977	519	21.3
2020	8,578	3,420	1,506	17.6	2,394	1,014	446	18.6
2021	8,323	3,240	1,448	17.4	2,366	968	455	19.2
2022	8,103	3,027	1,397	17.2	2,322	862	424	18.3

자료: 통계청. (각년도). 지역별고용조사

- 이를 통해 볼 때 2008년 「경력단절여성법」을 제정해 임신·출산·육아 등으로 인한 ‘경력단절’을 경험한 여성들의 재취업을 지원하는 정책을 추진해 왔지만 근본적으로 우리나라 여성 경제활동 구조의 변화를 가져왔다고 보기는 어려움. 이러한 사실은 지금까지 살펴본 것처럼 지난 22년간 여성의 경제활동참가율이 48.8%에서 54.6%로 불과 5.8%p 증가했고, 성별 격차는 여전히 18.9%p로 크게 나타나는 것에서 확인할 수 있음.

3. 법제도에서의 ‘경력보유여성’ 개념과 유형

“동일하게 ‘경력보유여성’ 개념을 사용하는 경우라도 지방자치단체에 따라 ‘경력보유여성’에 대한 정의는 달라”

가. ‘경력보유여성’ 관련 조례 제정 현황

- 중앙정부에서 2008년 「경력단절여성법」 제정 당시 정의한 ‘경력단절여성’ 개념은 2021년 「여성경제활동법」을 전부개정 할 때 처음으로 개정됨. 핵심은 기존에 ‘혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등’으로 제한했던 경력단절사유에 ‘근로조건’을 포함시킨 것임. 이는 여성의 경력단절이 혼인, 임신, 출산, 육아, 가족구성원의 돌봄과 같이 ‘개인적인’ 사유 뿐만 아니라 ‘근로조건’과 같은 노동시장 문제에서도 비롯된다는 문제제기에 따른 것임. 그동안 경기도 관련 조례에서도 이러한 중앙정부의 ‘경력단절여성’ 개념과 정의를 따라왔음.

[표 3] 중앙정부 ‘경력단절여성’ 및 경기도 ‘경력보유여성’ 개념 비교

경력단절여성등의 경제활동 촉진법 (2008.6.5. 제정)	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (2021.12.7. 전부개정)	경기도 경력보유여성등의 경력 유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례 (2023.3.6. 전부개정)
경력단절여성등	경력단절여성등	경력보유여성등
<ul style="list-style-type: none"> - 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 - 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 	<ul style="list-style-type: none"> - 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 - 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 	좌동
	경력단절 예방	경력유지
	여성이 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단하는 것을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동	좌동

자료: 법제처

- 그런데 경기도는 2023.3.6. 조례를 전부개정해 ‘경력단절여성’에서 ‘경력보유여성’으로 개념을 변경함. 그러나 [표 3]에서 확인할 수 있듯이 ‘경력보유여성’에 대한 정의는 개정 전의 ‘경력단절여성’에 대한 정의와 동일함. 또한 ‘경력단절예방’ 개념도 ‘경력유지’로 변경되었으나, 정의는 기존과 동일함. 사실상 사용하는 개념만 변경된 것임.
 - 중앙정부의 ‘경력단절여성등’과 경기도의 ‘경력보유여성등’이란 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 또는 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성임.
 - 광역자치단체 중에서는 경기도 외에 세종시가 2023.4.17. 「세종특별자치시 경력보유여성등의 존중 및 경제활동 촉진에 관한 조례」로 개정함.
- 한편, 도내 시군 중에서는 [표 4]와 같이 안양시, 수원시, 오산시, 파주시에서 ‘경력단절여성’ 관련 조례를 ‘경력보유여성’으로 개정하였음.
 - 도내 시군 이외에 기초자치단체 중에서는 서울시 성동구(2021.11.4.), 서울시 성북구(2023.4.20.), 전라남도 무안군(2023.5.10.), 충청북도 음성군(2023.7.5.), 전라남도 여수시(2023.7.11.), 서울시 노원구(2023.7.13.), 서울시 강서구(2023.9.22.)에서 ‘경력보유여성’으로 조례를 제·개정함.

[표 4] 경기도 및 시군 ‘경력보유여성’ 조례(시군은 제정일순)

구분	조례명	제·개정 일자	목적
경기도	경기도 경력보유여성등의 경력유지 및 경제활동 촉진에 관한 조례	2023.3.6. (전부개정)	이 조례는 경기도 경력보유여성등의 경력을 유지시키고 경제활동을 촉진하기 위해 필요한 사항을 규정함으로써 여성의 경제적 자립과 지역경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
안양시	안양시 경력보유여성 등의 존중 및 경제활동 촉진에 관한 조례	2022.10.20. (전부개정)	이 조례는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 따라 안양시 경력보유여성 등의 존중 및 경제활동 촉진에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 여성의 경제적 자립과 동등한 참여를 통해 사회 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.
수원시	수원시 경력보유여성등의 경력있기 지원에 관한 조례	2023.4.20. (전부개정)	이 조례는 수원시 경력보유여성등의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 도모함으로써 여성의 경제적 자립과 지역경제의 지속적인 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

구분	조례명	제·개정 일자	목적
오산시	오산시 경력보유여성 등의 존중 및 경제활동 촉진에 관한 조례	2023.5.10. (전부개정)	이 조례는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 따라 오산시 경력보유여성 등의 존중 및 경제활동 촉진에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 여성의 경제적 자립과 동등한 참여를 통해 사회 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.
파주시	파주시 경력보유여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2023.7.17. (일부개정)	이 조례는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 따라 파주시 경력보유여성등의 경제활동 촉진을 도모함으로써 여성의 경제적 자립과 사회 참여를 통한 자아실현에 이바지함을 목적으로 한다.

자료: 자치법규정보시스템(최종검색일: 2023.10.12.)

나. 조례의 ‘경력보유여성’ 관련 개념 차이

- 현재 지방자치단체 조례에서 사용되는 ‘경력보유여성’에 대한 정의는 [표 5]와 같이 크게 3가지 유형으로 구분할 수 있음.

[표 5] 지방자치단체 조례의 ‘경력보유여성’ 정의에 따른 유형화

구분	시군	정의
유형1: 경력보유 = 일경험 또는 돌봄노동 경험 보유	성동구	“경력보유여성등”이란 일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유 하면서 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 등을 희망하는 여성 을 말한다.
	세종시, 안양시, 오산시, 무안군, 음성군, 여주시, 노원구	“경력보유여성 등”이란 일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유하면서 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 을 희망하는 여성을 말한다.
유형2: 경력보유 = 다양한 교육 및 일경험 보유	수원시	“경력보유여성등”이란 다양한 교육 및 일경험 을 보유하면서 경제활동을 중단하였거나 한 적이 없는 여성 중에서 취업 등을 희망하는 사람 을 말한다.
유형3: 경력보유 = 경력단절	경기도, 강서구	가. 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 나. 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성
	성북구	“경력보유여성등”이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 을 희망하는 여성을 말한다.
	파주시	“경력보유여성등”이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 현재 경제활동에 참여하지 않은 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.

1) 유형1: 경력보유 = 일경험 또는 돌봄노동 경험 보유

- 첫 번째 유형은 지방자치단체 중 가장 먼저 ‘경력보유여성’이라는 개념을 사용한 서울시 성동구의 정의를 따르는 경우임.
 - 이에 해당하는 안양시, 오산시 등 7개의 지방자치단체에서는 [표 5]와 같이 성동구와 유사하게 ‘경력보유여성’을 정의하였으나 ‘취업 등을’을 ‘취업을’로 표현한 차이가 있을 뿐임.
- 성동구는 2021년 11월 「서울특별시 성동구 경력보유여성등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례」를 제정함. 성동구는 동 조례에 대해 “무급, 비공식 돌봄 노동을 행정이 경력으로 인정하는 최초의 제도화된 시도”라고 밝힘³⁾.
- 성동구 조례에서는 ‘경력보유여성등’이란 “일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유하면서 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 등을 희망하는 여성”을 의미함. 이는 현행 법률에서 정의한 ‘경력단절여성’ 또는 국회에 발의되어 있는 개정안의 ‘경력보유여성’과는 다른 의미임.
- 유형1에 해당하는 지역에서 사용하는 ‘경력보유여성’의 ‘경력’ 개념의 핵심은 가정 내에서 이뤄진 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 ‘경력’으로 인정하는 것임. 따라서 성동구 조례의 핵심 사항은 구청장이 ‘돌봄노동’에 대한 ‘경력인정서’를 발행하도록 한 것임.
 - ‘경력인정서’를 발급받기 위해서는 ① 취업하지 않은 상태로 무급 돌봄노동을 1개월 이상 한 자 ② 성동구에 거주하거나 성동구 소재 기업·단체 등의 취업을 희망하는 자 ③ 성동구 경력인정 프로그램을 80% 이상 수료 또는 성동구 인증 타 기관 프로그램을 수료한 자라는 3가지 기준을 모두 충족해야 함⁴⁾.
 - 경력인정기간은 최대 24개월임. 성동구 공공기관에 취업할 경우 경력인정서에 명시된 기간만큼 경력환상비율 50%를 적용해 인정받을 수 있음⁵⁾.
 - 성동구의 ‘경력인정서’는 2021년 11월 1호⁶⁾가 발급된 이후 2023년 5월말까지 24건이 발

3) 성동구. (2021.11.10). 돌봄노동을 경력으로 인정, 전국 최초 ‘경력보유여성’ 조례 공포 [보도자료].

4) 성동구 홈페이지(<https://www.sd.go.kr/main/contents.do?key=4773&>, 2023.9.13. 검색)

5) 성동구. (2023). 돌봄 경력인정 안내서

6) 강은. (2022.3.8). “육아를 경력으로 인정해 드립니다” 한 뼉 나온 세상을 만드는 여성들. 경향신문 플랫폼

급됨⁷⁾. 2023년 3월 기준 17개의 기업이 성동구의 경력인정 참여기업으로 협약을 체결함⁸⁾.

○ [그림 7]과 같이 성동구에서 발행한 ‘1호 경력인정서’에 따르면 경력으로 인정된 주요 활동은 ‘육아’이며 이를 경력으로 인정하는 이유에 대해서는 육아를 통해 시간관리 능력, 의사소통 능력, 타인과 협력할 수 있는 능력을 갖추었다는 것임.

- 성동구 발급한 ‘경력인정서 1호’ 사례는 약 8년 동안 문화예술기획자로 일하다가 코로나 19로 회사가 어려워지자 퇴사를 한 30대 후반 여성으로 2명의 미취학 아이가 있음. 퇴사 후 성동구에서 주최하는 재취업 교육에 한 달 가량 참여하고 경력인정 신청서를 제출해 성동구로부터 3개월의 기간을 경력으로 인정받은 사례임⁹⁾.

○ 경력인정서 발급 대상은 초기에는 ‘여성’을 대상으로 했으나¹⁰⁾ 현재는 신청자의 성별을 ‘여성’으로 제한하지는 않는 것으로 나타남.

[그림 7] 성동구 경력인정서 양식 및 인정 사례

경력인정서				
인 적 사 항	성명		생년월일	
			전화번호	
	주소			
경 력 사 항	활동기간	활동년수 (년 개월)	주요 활동	활동 장소 (기관)
			육 아	지역
	2021. 8. - 11.	3개월	시간관리능력: 우선순위에 따라 시간을 효율적으로 사용 의사소통 능력: 아이의 눈높이로 필요한 정보를 명료하게 전달 협력: 우호적이고 생산적인 분위기 조성을 위해 서로 돕는 능력	
용도	위와 같이 경력을 인정합니다.			
	20 년 월 일			
	서울특별시 성동구청장(인)			

경력인정서				
인 적 사 항	성명	김소영	생년월일	-- -- --
			전화번호	-- -- --
	주소	서울시 성동구		
경 력 사 항	활동기간	활동년수 (년 개월)	주요 활동	활동 장소 (기관)
			육 아	지역
	2021. 8. - 11.	3개월	시간관리능력: 우선순위에 따라 시간을 효율적으로 사용 의사소통 능력: 아이의 눈높이로 필요한 정보를 명료하게 전달 협력: 우호적이고 생산적인 분위기 조성을 위해 서로 돕는 능력	
용도	위와 같이 경력을 인정합니다.			
	2021년 12월 2일			
	서울특별시 성동구청장(인) 			

자료 1) 자치법규정보시스템(최종검색일: 2023.10.12.)

2) 강은. (2022.3.8.). “육아를 경력으로 인정해 드립니다” 한 뼉 나은 세상을 만드는 여성들. 경향신문 플랫폼 (<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202203081302001>)

7) 국회 여성가족위원회. (2023.6). 상동

8) 성동구 홈페이지(<https://www.sd.go.kr/main/contents.do?key=4785&>, 2023.9.13. 검색)

9) 강은. (2022.3.8.). “육아를 경력으로 인정해 드립니다” 한 뼉 나은 세상을 만드는 여성들. 경향신문 플랫폼

10) 성동구. (2022). 경력보유여성 임팩트 리포트 2021

- 한편, ‘경력보유여성등’의 정의에 사용된 ‘일경험’ 또는 ‘돌봄노동’ 개념을 살펴보면 [표 6]과 같음. 성동구 등에서 정의하고 있는 ‘일경험’이란 경제활동 경험을 의미하는 것이 아니라 “직무 교육, 훈련, 체험, 수행 등 취업 전에 하는 일과 관련된 모든 경험”을 의미함. 한편, ‘돌봄노동’이란 “다른 사람에게 의존을 해야 하는 환자나 노인, 어린이와 같은 사람을 돌보는 모든 활동”을 의미함.
- 따라서 유형1에 해당하는 ‘경력보유여성’의 의미는 노동시장에서 일한 ‘경력’을 보유했다는 것이 아닌 ‘취업준비를 위한 일경험 또는 돌봄노동 경험’을 ‘보유’했다는 의미임. 따라서 유형1에 해당하는 지역에서 사용하는 ‘경력보유여성’ 개념은 기존의 ‘경력단절여성’ 개념을 대체하는 개념이 아니라 새로운 개념을 정의한 것이라고 볼 수 있음.

[표 6] 기초자치단체 ‘경력보유여성’ 관련 개념 정의

용어	시군	정의
일경험	성동구, 노원구	“일경험”이란 직무 교육, 훈련, 체험, 수행 등 취업 전에 하는 일과 관련된 모든 경험을 말한다.
	안양시, 오산시, 무안군, 음성군, 여주시	“일경험”이란 직무 교육, 훈련, 체험, 수행 등 취업과 관련된 모든 경험을 말한다.
돌봄노동	성동구, 안양시, 오산시, 무안군, 음성군, 여주시	“돌봄노동”이란 다른 사람에게 의존을 해야 하는 환자나 노인, 어린이와 같은 사람을 돌보는 모든 활동을 말한다.
	노원구	“돌봄노동”이란 다른 사람에게 의존을 해야 하는 환자나 노인, 어린이, 장애인등 과 같은 사람을 돌보는 모든 활동을 말한다.

자료: 자치법규정보시스템(최종검색일: 2023.10.12.)

2) 유형2: 경력보유 = 다양한 교육 및 일경험 보유

- 두 번째 유형은 수원시가 해당됨. 수원시는 2023.4.20. 「수원시 경력단절여성등의 경제활동 촉진 조례」를 「수원시 경력보유여성등의 경력잇기 지원에 관한 조례」로 전부개정 하였음. 동 조례에서는 “ ‘경력보유여성등’이란 다양한 교육 및 일경험을 보유하면서 경제활동을 중단하였거나 한 적이 없는 여성 중에서 취업 등을 희망하는 사람”으로 정의함. 즉, 유형2에 해당하는 지역에서 ‘경력보유’란 ‘다양

한 교육 및 일경험 보유’를 의미하는 것임. 다만, 수원시는 ‘일경험’에 대해서는 별도로 정의하지 않고 있음.

- 수원시 조례의 ‘경력보유여성’ 정의에는 중앙정부 법률 개정안 및 서울시 성동구 조례의 정의와 달리 ‘돌봄노동’ 관련 사항은 포함되지 않음. 즉, 성동구와 같이 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 경력으로 인정하는 것이 아님. 다만, 수원시도 시장이 경력보유여성들에게 ‘경력인정서’ 발급할 수 있도록 규정하고 있는데 이때 인정되는 경력은 “직업교육훈련기관에서 이수받은 교육기간”을 의미하는 것임.

- 수원시와 성동구의 경력인정서 양식은 동일함.

- 한편, 수원시 조례에서 다른 지역과 다르게 새롭게 정의한 개념은 ‘경력잇기’임. 수원시는 2024년 1월부터 ‘경력잇기 지원 플랫폼’을 구축해 시행할 예정이라고 함. 동 플랫폼을 통해 수원시가 인증하는 프리랜서 여성 재직증명서를 발급하고, 수원시 경력보유여성의 교육이수기간에 대한 경력인정서를 발급할 계획이라고 밝힘¹¹⁾.

- “경력잇기”란 시 소재 공공기관 등이 경력보유여성등에 대해 초기상담부터 취업 후 사후관리에 이르기까지 개인별 특성에 따른 맞춤형 서비스 제공을 통하여 여성의 경력의 지속·유지됨과 동시에 향후 발전가능성을 도모하는 것이라고 정의함.

3) 유형3: 경력보유 = 경력단절

- 세 번째 유형은 경기도 등 4개 지방자치단체가 해당되는데 ‘경력보유여성’이라는 용어를 사용하고 있으나, 개념에 대한 정의는 ‘경력단절여성’과 동일한 경우임.

- 경기도와 강서구의 ‘경력보유여성’ 개념은 중앙정부의 ‘경력단절여성’과 동일하게 정의되어 있음.

- 한편, 성북구와 파주시의 ‘경력보유여성등’의 정의는 표현은 다소 차이가 있지만 실질적으로는 중앙정부의 2021년 「여성경제활동법」 전부개정 이전의 ‘경력단절여성’ 정의를 따르고 있음. 즉, 경력단절사유에 ‘근로조건’이 포함되지 않음. 이는 법개정 사항이 아직 조례에 반영되지 않았기 때문이라고 생각됨.

11) 수원특례시의회. (2023.7.10.), 경력보유여성 등의 경력이음. 수원특례시의회 경력이음 정책 토론회 자료집.

다. 「여성경제활동법」 개정안(의원발의)

- 국회에는 현재 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 일부개정법률안 (2023.4.10. 진성준 의원 대표발의)이 계류 중임. 개정안 중에서 ‘경력보유여성’ 과 관련한 핵심 내용은 제2조의 정의에서 ‘경력단절여성등’ 의 개념을 ‘경력보유여성 등’ 으로 변경하고, 용어를 정의함에 있어서 가족구성원의 ‘돌봄’ 을 ‘돌봄노동’ 으로 변경하고 이를 국가에서 경제활동 경력으로 인정하는 조항을 신설하자는 것임.

제안 이유: “경력단절” 이라는 용어가 내포하고 있는 부정적인 의미는 여성들을 위축 시킬 뿐 아니라, 경력이 단절된 기간의 육아, 가사, 간병 등의 돌봄노동은 노동으로서 가치를 인정받지 못하는 측면이 있으므로 경력단절여성의 권익 증진이라는 사회적 관점의 전환과 인식개선이 필요하고, 나아가 여성들의 돌봄노동이 정당하게 평가받는 환경을 만들어야 할 것임.

- 국회 개정안에서 제안한 ‘경력보유여성’ 개념은 앞서 살펴본 각 지방자치단체 조례에서 정의한 개념과는 또 다름. 즉, 기존의 ‘경력단절여성’ 을 정의할 때 ‘가족구성원의 돌봄’ 이라고 표현했던 것을 ‘가족구성원의 돌봄노동’ 으로 변경함으로써 ‘무급돌봄’ 또한 ‘노동’ 에 해당하는 것을 명확하게 밝힌 것이라고 볼 수 있음.

[표 7] ‘경력단절여성’ - ‘경력보유여성’ 개념

구분	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (2021.12.7. 전부개정)	2023.4.10 진성준 의원 대표발의(안)
변경	제2조(정의) 1. “경력단절여성등” 이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성	제2조(정의) 1. “경력보유여성등” 이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄노동 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성
신설		제15조의2(경력의 인정 등) 여성가족부장관은 경력보유여성등의 가족구성원에 대한 돌봄노동 을 대통령령으로 정하는 바에 따라 경제활동경력으로 인정할 수 있다. 여성가족부장관은 경제활동경력 인정과 관련하여 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

자료: 국회 홈페이지(2023.9.13. 검색)

- 그러나 ‘경력단절여성’을 ‘경력보유여성’으로 변경하는 것에 대해 관련 부처에서는 정책 대상이 불명확해질 우려가 있다는 이유로 보다 신중한 접근이 필요하다는 의견을 제시하고 있음.
 - 여성가족부는 “ ‘경력보유여성’은 경제활동을 지속하고 있는 여성을 포괄하고 있어 경력단절여성의 특수성이 희석되고 정책대상이 불명확해질 우려가 있다”는 의견임¹²⁾.
 - 고용노동부도 “ ‘경력보유여성’의 개념은 경력단절여성에 더하여 재직근로자 등 다양한 대상이 포함될 수 있어 정책대상이 불분명해질 우려가 있다”는 의견임¹³⁾.
- 또한 성동구 등의 조례에서와 같이 ‘가족구성원에 대한 돌봄노동’에 대해 여성가족부장관이 경력을 인정할 수 있도록 하는 조항을 신설하는 것에 대해서도 관련 부처에서는 정책의 일관성과 실효성의 문제를 제기하면서 보다 구체적인 사회적 합의가 필요하다는 의견을 제시하였음.
 - 여성가족부는 “돌봄노동의 정의와 범위 등이 포괄적이라 명확성의 원칙에 위배되고, ‘돌봄’을 ‘경제활동’의 중단 사유로 규정하고 있는 정의조항과 일관되지 않으며, 돌봄노동의 경제활동경력 입증활용 방법을 규정하기가 쉽지 않고 돌봄 노동의 경제활동경력 인정제도 도입에 대한 사회적 합의가 필요하므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임”¹⁴⁾.
 - 고용노동부도 “가족 내에서 발생하는 돌봄의 구체적 내용, 근로시간 등에 대한 객관적 확인이 쉽지 않고 ‘돌봄’을 ‘경제활동’의 중단사유로 규정하고 있는 법 제2조와의 일관성에 문제 소지가 있으므로, 도입의 필요성 및 구체적 방법에 대해 사회적 논의 등을 거쳐 신중하게 접근할 필요가 있다는 의견임”¹⁵⁾.

12) 국회 여성가족위원회. (2023.6). 상동

13) 국회 여성가족위원회. (2023.6). 상동

14) 국회 여성가족위원회. (2023.6). 상동

15) 국회 여성가족위원회. (2023.6). 상동

4. 향후 과제

- 이상에서 살펴본 바와 같이 현재 지방자치단체를 중심으로 ‘경력단절여성’ 관련 조례를 ‘경력보유여성’으로 제·개정된 지역들이 있는데 ‘경력보유여성’을 정의하는 방식은 각 지역에 따라 차이가 있음. 각각의 개념들은 다음과 같은 측면에서 의의와 한계가 있음.
- 우선, 유형1에 해당하는 서울시 성동구 등의 지역에서 사용하고 있는 ‘경력보유여성’ 개념은 현행 법률에서 정의하고 있는 ‘경력단절여성’을 대체하는 개념이라기 보다는 새로운 개념을 정의한 것에 가까움. 즉, ‘경력보유여성’은 ‘일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유’한 여성을 의미하는 것으로 ‘혼인, 임신, 출산 등의 사유로 경력이 단절된 여성’을 의미하는 ‘경력단절여성’과 다른 개념임. 특히, 유형1에 해당하는 지역에서 사용하는 ‘경력보유여성’의 ‘경력’ 개념의 핵심은 가정 내에서 이뤄진 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 ‘경력’으로 인정하는 것을 의미함. 이에 대해 “비경제적 활동에 대한 인식 전환과 이를 담당하는 이들에 대한 존중을 명문화했다는 의미”가 있다는 견해(국미애, 2023; 36)도 있으나 ‘돌봄은 여성의 일’이라는 성별분업 이데올로기를 강화할 수 있는 ‘위험’도 내포하고 있음.
- 비슷한 맥락에서 유형2에 해당하는 수원시의 ‘경력보유여성’ 개념도 ‘경력단절여성’을 대체하는 개념이라기 보다는 새로운 개념에 가까움. 수원시 조례에서 정의한 ‘경력보유’란 ‘다양한 교육 및 일경험 보유’를 의미하기 때문임.
- 이런 측면에서 보면 유형3에 해당하는 경기도 등의 조례가 기존의 ‘경력단절여성’ 개념을 ‘경력보유여성’으로 대체한 경우라고 볼 수 있는데, 문제는 개념은 변경하였으나 정의 규정은 동일하다는 것임. 그동안 사용된 ‘경력단절’이라는 개념의 핵심은 과거 경제활동을 하였으나 임신, 출산 등의 이유로 현재는 경제활동을 하지 못하고 있다는 것을 강조하는 것임. 그런데 ‘경력보유’라고 할 때는 현재 경제활동을 하지 않는 여성(이른바 ‘경력단절’ 여성) 뿐만 아니라 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 포괄한다고 볼 수 있음. 이는 ‘경력보유’라는 것은 현재 경제활동 상태에 초점을 둔 개념이 아니라 ‘과거 경력’에 초점을 둔 개념이기 때문임.

- 한편, 현재 국회에서도 ‘경력단절여성’을 ‘경력보유여성’으로 변경하는 개정안이 발의되어 있는데, 법률의 경우 그 파급효과가 크다는 점에서 보다 신중한 검토가 필요함.
- 우선, 현재 개정안에 따르면 여성가족부 장관이 대통령령으로 정하는 바에 따라 경제활동경력을 인정할 수 있도록 하고 있음. 전술하였듯이, 그동안 주로 여성들이 가족 내에서 수행해 온 무급노동에 대해 ‘경력’을 인정함으로써 그 가치를 공식화하는 상징적인 측면에서는 의의가 있으나, 한편으로는 가족구성원의 돌봄노동은 ‘여성의 일’이라는 성별분업 이데올로기를 강화시키는 문제는 없는지 검토가 필요함. 비슷한 맥락에서 ‘경력보유여성등’이 아닌 가족구성원에 대한 돌봄노동을 수행한 ‘남성’에 대해서는 경제활동경력을 인정하지 않는 것이 차별의 문제를 발생시키지 않는지 검토가 필요함.
- 또한 육아, 가사 등과 같은 무급노동은 대표적인 ‘비경제활동’의 사유에 해당함(통계청, 경제활동인구조사 등). 그런데 법개정을 통해 앞으로 우리 사회에서는 가족구성원을 돌보는 ‘무급노동’도 경제활동으로 범주화하겠다는 것인지, 실제로 여성가족부 장관이 가족구성원의 돌봄노동을 한 ‘경력보유여성등’에 대해서 경제활동 경력을 어떻게 인정할 수 있는 것인지, 여성가족부 장관이 인정하면 노동시장에서 어떤 방식으로 ‘경력’이 인정될 수 있는 것인지 법의 실효성 측면에서 검토가 필요함.

참고문헌

문헌자료

국미애. (2023.). 서울시 경력보유여성 지원 정책 발전방안 연구. 서울시여성가족재단.

기타 자료

강은. (2022.3.8.). “육아를 경력으로 인정해 드립니다” 한 뺨 나은 세상을 만드는 여성들.

경향신문 플랫폼.

국회 여성가족위원회. (2023.6). 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정안(진성준의원 대표발의, 의안번호 제2121213호) 검토보고

성동구. (2023). 성동구 돌봄 경력인정 안내서

성동구. (2021.11.10.). 돌봄노동을 경력으로! 성동구, 전국 최초 ‘경력보유여성’ 조례 공포 [보도자료].

성동구. (2022). 경력보유여성 임팩트 리포트 2021

수원특례시의회. (2023.7.10.), 경력보유여성 등의 경력이음. 수원특례시의회 경력이음 정책 토론회 자료집.