

진발연 2006-R-12

전라북도 미취업 여성의 경제활동 욕구조사 및 참여방안

2006



전북발전연구원
JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

연구진

연구책임 조경욱 · 전북발전연구원 연구위원

연구원 한승주 · 전북발전연구원 연구원

이지연 · 전북발전연구원 위촉연구원

연구자문 박영숙 · 전북여성노동자회 회장

엄영숙 · 전북대학교 경제학과 교수

임경진 · 전북여성인력개발센터 관장

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약 및 정책건의

I. 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 목적

- 본 연구의 목적은 전라북도 미취업 여성을 대상으로 취업에 대한 욕구를 파악하고 이들의 경제활동 참여를 도모하기 위한 정책방안을 모색하기 위함
- 전라북도 여성의 경제활동참가율 제고를 위한 효과적인 정책을 수립하기 위해서는 전북지역 노동시장의 환경과 조건, 노동시장에 있어서의 공급과 수요측면 등의 다각적인 검토가 필요함
- 이를 위하여 본 연구에서는 미취업 여성을 대상으로 경제활동 참여경험 및 경제활동 참여욕구, 취업 준비에 필요한 각종 지원 시스템과 프로그램에 대한 요구, 정책적 지원 사항 등에 대한 면접조사를 실시하고 그 분석결과를 토대로 효율적인 취업지원 방안을 모색함
- 또한 여성인력의 수요자인 전북지역 기업을 대상으로 여성인력 고용현황, 여성인력에 대한 인식 및 수요, 여성인력 활용 제도 및 정책 등에 대한 기업의 인식 등에 관한 실태조사를 실시하여 전북지역 여성인력 고용활성화를 위한 수요측면의 기초 자료를 제공함
- 이상의 결과를 토대로 전북지역 미취업 여성의 경제활동 참여를 극대화하기 위한 지자체와 기업, 교육 및 직업훈련기관, 여성 개인 등 각 주체의 역할과 향후 방향에 대한 정책대안을 모색하고 일자리 개발 프로그램 및 정책추진 방향 등을 제시함

2. 연구방법 및 조사대상

1) 문헌 및 통계자료 분석

- 기존문헌 및 통계 자료에 나타난 전라북도 여성인력 특성 및 노동시장 참여 현황, 경제활동참가율, 연령 및 학력별 취업구조, 산업별·직업별 고용구조 및 노동시장에서의 위치와 각각의 변화추이 등을 분석
- 고용안정센터의 구인·구직 자료(2002~2005) 및 전라북도 산업체의 인력실태 조사 자료(2006)를 통해 지역 노동시장의 인력수급구조의 현황을 분석

2) 설문조사 대상 및 표집방법

- 미취업여성 :
 - 취업박람회에 참여하는 15세 이상 65세 미만의 여성 390명
 - 고용안정센터의 구직등록자 183명
 - 취업관련 교육기관 및 훈련기관의 수강자 427명을 대상으로 함
 - 표집방법: 취업박람회에 참여한 여성을 대상으로 하는 설문조사는 참여자와의 직접면접을 위한 단순무작위 추출을 실시. 고용안정센터의 구직등록자와 취업관련 교육기관 및 훈련기관(여성회관, 여성인력개발센터, 직업안정고용훈련원 등)의 경우는 센터 및 기관의 교육 및 훈련생 명부를 입수하여 교육과정별, 연령별 등의 범주가 충족될 수 있도록 확률비례표집을 실시
- 기업대상 :
 - “2006 전북여성취업박람회”에 참여하는 사업체 및 전북에 소재하는 업체 가운데 여성수요가 상대적으로 많은 업종에 속하고 종업원 수 5인 이상의 기업 중 여성을 1명 이상 고용하고 있는 업체 등 115개 업체
 - 표집방법: 취업박람회 참여 사업체는 전수조사를 실시하며, 도내소재 사업체는 여성인력을 실제로 활용하고 있으며 활용가능성이 높은 기업으로 섬유관련 제조업, 사업서비스업, 도·소매업, 금융·보험업, 보건·의료업, 숙박·음식점업, 교육서비스업 등의 업종별, 사업장 규모별 여성취업자 분포

를 참고하여 확률비례표집을 실시

3. 연구결과 요약

1) 전라북도 여성의 경제활동 특성

- 기존의 통계자료 및 문헌 등을 토대로 전라북도 여성의 경제활동 특성을 요약하면 다음과 같음
 - **청년층의 낮은 경제활동율과 중고령층의 취업이 두드러짐:** 20대 여성취업자 비율은 15.4%로 전국 평균 23.2%에 비하여 현격히 낮아 청년실업 심각한 반면 농업에 종사하는 50대와 60대의 여성취업인구는 전국 평균에 비하여 높은 편임
 - **고학력 실업이 심각함:** 전국은 고졸취업자 비율이 41.1%로 가장 높은 반면, 전북은 초졸 이하 취업자 비율이 34.3%로 가장 높고 상대적으로 고졸과 대졸의 취업비율이 전국평균보다 낮아 고학력여성의 실업이 심각함
 - **서비스직 비중의 지속적 증가와 전문직 및 준전문직 취업 여성 증가:** 여성취업자 분포는 도소매·음식숙박업(56.6%), 사업, 개인공공서비스 및 기타(56.5%)의 비중이 전국 평균보다 높아 서비스직 비중이 지속적으로 증가하는 반면 제조업(32.1%)과 전기, 운수, 통신, 금융(20.8%)은 전국평균보다 낮음. 한편 전문직은 1995년 4.2%에서 2005년 8.7%/ 여성인력 전문직 및 준전문직 비율이 증가
 - **직업구조 변화와 여성취업자 분포 불일치:** 산업구조 변화에 따라 숙련직, 전문직 등을 중심으로 직업구조 변화가 예상되나 여성취업자의 직업분포는 숙박 및 음식업 19.3%, 도소매업 19.2%, 제조업 16.7% 순으로 분포하여 향후전망과 불일치함
 - **직업별 성별분업 지속:** 여성들의 학력 수준이 고도화, 보편화됨에 따라 정보산업 및 전문직 등 다양한 분야로의 취업열망이 높아지고 있으나 여성채용은 기존의 여성편중적인 사무직종에서 한정적으로 이루어지고 있음

2) 미취업여성의 실태조사 결과 및 시사점

① 미취업여성의 직업관련 생애적 특성

- 응답자의 82.6%는 과거 취업경험이 있었으며 응답자의 51.4%는 현재의 임금수준이나 근로조건에서 일할 의사가 있음에도 불구하고 일자리가 없어서 실업을 강요당하고 있는 강제적 실업상태였음
- 이들이 직장을 그만 둔 이유는 결혼, 출산, 육아와 같은 가사문제로 인한 사유(30.6%)가 높게 나타나 여성에게 부과된 성역할이 취업활동을 저해하는 요인으로 작용
- 직장근무기간은 평균 6년 1개월로 생애주기 상 대체로 20대 중반이후 노동시장 진입이후 30대에서 출산, 육아 등의 부담을 던 기혼여성들이 노동시장에 재진입하는 여성의 일반적인 경제활동 패턴인 M자형을 보임
- 막내자녀의 연령과 구직경험은 상관관계가 높아 막내자녀의 연령이 6세 미만인 미취업여성은 구직경험 비율이 18.5%로 낮은 반면, 13세 이상인 경우는 45.2%로 증가함

② 미취업여성의 희망하는 취업조건

- 취업의지 및 실업상태: 미취업여성의 40.9%는 지난 1개월 동안 구직활동을 하였으며 구직활동 횟수는 평균 2.3회로 나타나 취업에 대한 적극적 의지를 갖고 있었으며 조사대상자의 51.1%는 현재의 임금수준이나 근로조건에서 일할 의사가 있음에도 불구하고 일자리가 없어 실업을 강요당하고 있는 강제적 실업상태임
- 희망하는 직업영역: 응답자의 33.8%는 전문직을 원하였으며 나머지는 서비스판매직이 23.2%, 일반 사무직은 20.1%가 원하는 것으로 나타남. 응답자의 대부분이 자신이 과거에 종사했던 분야와의 연계보다는 새로운 직종이면서 고학력자의 종사 가능성이 높은 전문직으로의 희망이 높게 나타남
- 희망하는 업종영역: 응답자의 33.8%는 공공사회개인서비스업, 보건사회복지업 18.0%, 교육서비스업 15.4%등을 원하여 과거의 종사분야에 있어서 3가지 업종

에 대해 5%~13%까지 증가한 것으로 나타남. 이는 고령사회에 대비, 수요창출이 많은 보건복지 분야의 일과 비교적 여성취업이 용이한 공공사회개인서비스업 종사에 대한 희망이 높은 것으로 나타남

- 희망 임금: 희망 월평균 임금은 150만원 미만이 78.3%로 나타남. 구간별로는 100~150만원 미만이 전체 응답 가운데 56.5%를 차지하여 가장 높음
- 희망 취업형태: 전일제 근무가 57.9%, 시간제 근로가 42.1%로 전일제 근무를 원하는 비율이 약간 높게 나타남. 연령이 증가할수록 전일제 근무를 희망하는 비율이 줄어드는 반면 시간제 근무를 희망하는 여성의 비율은 증가함. 학력에 따라서는 초졸이하와 전문대졸 이상에서 높았음. 시간제 근무를 원하는 이유로는 응답자의 62.8%가 가사 및 육아 때문이라고 응답함
- 구직 시 중요 고려사항 및 구직활동의 어려움: 직업선택 시 가장 중요하게 생각하는 사항으로는 임금수준(22.0%)과 근무시간(21.5%)이었으며 응답자들이 구직 시에 경험하는 가장 큰 어려움은 여성인력에 대한 수요부족 이외에 저임금, 정보부족, 근로환경(시간이 안맞음) 등을 거론, 개인의 능력이나 경험부족과 같은 개인적인 요소보다는 고용수요나 저임금, 근로환경 등의 구조적 요인에서 취업의 어려움을 느끼고 있음

③ 미취업여성의 직업훈련 성과

- 직업훈련 경험여부는 현재 직업훈련 참여비율은 높으나 과거 참여경험은 미미한 수준임
- 직업훈련을 희망하는 비율은 79%로 연령별로는 30대의 직업교육훈련 희망비율이 80.8%로 가장 두드러졌으며 희망하는 직업교육훈련 내용으로는 서비스 분야, 정보통신 분야가 우선적으로 많았음
- 직업교육훈련 경험에 있어 만족도는 떨어지는 편이고 만족도가 낮은 이유는 취업으로의 직접적인 연결이 어렵기 때문인 것으로 나타남
- 취업 및 진로상담 여부 역시 경험자의 비율은 낮고 상담이 취업으로 연결된 경

우도 42.2%로 낮아 취업 및 진로상담이 전문화 되어야 할 필요성이 제기 됨

3) 기업인력 실태조사 결과 및 시사점

① 기업의 여성인력 규모

- 여성인력 규모: 조사대상 업체의 평균 종업원수는 134.5명으로 정규직은 여성보다 남성이 평균 39.2명이 더 많고 비정규직의 경우 여성이 평균 9.9명 더 많았음
- 학력에 있어 대졸이상 종업원 수의 남녀차이는 17.2명, 고졸이하 종업원 수의 남녀차이는 10.3명으로 대졸이상 고학력의 경우 남녀 종업원 수의 차이가 큼
- 혼인여부는 미혼 43.9명, 기혼 83.0명으로 미혼에 있어서는 남성이 13.7명 기혼은 남성이 25.0명으로 더 많아 혼인여부에 있어 남녀 차이가 훨씬 큼
- 조사대상 업체의 남녀근로자 월평균 임금격차는 18.6만원 임

② 여성인력에 대한 인식 및 수요

- 일반적으로 여자사원의 전반적인 역량을 높게 평가하고 있었으며 업종별로는 금융보험, 음식업, 도소매업, 교육서비스 업종에서는 여자사원에 대한 인식이 긍정적임
- 여자사원이 남자사원보다 더 못한 이유로는 책임감이 없고 성실하지 못한 업무태도와 대외 네트워크 형성이 부족함을 지적
- 인력채용 시 능력이 비슷할 경우 남성을 선호한다는 응답은 도소매업 81.8%, 금융보험 50.0%, 제조업 32.1% 등의 순임

③ 최근 신규인력 채용 동향

- 최근 3년간 신규고용은 많지 않으나, 늘어난 신규인력은 대체로 남성 정규직 채용과 여성 비정규직 채용이 상대적으로 많았음

④ 여성인력 고용계획

- 여성인력 채용에 대한 계획은 현행유지 67.0%, 확대계획 29.6%, 축소 또는 전혀

활용 않을 계획이 각각 1.7%의 순으로 대부분은 여성인력 채용비율을 현행과 비슷한 정도로 유지한다는 방침임

- 여성인력에 대한 채용계획은 소규모 기업체일수록, 업종별로는 교육서비스, 금융보험업종 등에서 여성고용을 확대할 계획인 것으로 나타남
- 여성인력 활용 증진을 위한 가장 효과적인 방법은 보육 및 방과 후 시설의 대폭 확충 26.9% > 출산휴가비용의 사회보험 부담 25.0% > 여성친화적 직업훈련 및 능력개발 촉진 21.7%등을 효과적인 여성취업정책으로 거론함

4) 전북지역 여성미취업의 문제: 수요와 공급의 격차

① 고용안정지원센터 자료를 통해 본 수요공급 불일치

- 여성구직자들은 최근 들어 연령에 관계없이 전연령대에서 구직희망 의사를 갖고 있으나 기업에서는 20대와 30대의 수요가 가장 높게 나타남
- 기업은 학력과 관계없이 구인의사가 있으나 구직자의 경우는 고졸이상의 고학력자의 구직이 많음. 과거의 경우 고용안정센터 구직등록자는 비교적 학력수준이 낮았으나 최근에는 학력수준이 높은 하향지원의 구직자들이 많아졌음
- 구인을 희망하는 업체는 생산단순직이나 영업 및 판매직 등이 많아 고용의 질이 하락하고 주변부 직종에 여성인력 수용가 집중되어 있으며 구직자는 사무관련직에 집중적으로 몰려있는 편임
- 희망임금수준은 구인처는 120만원, 구직자는 90~120만원 선으로 거의 비슷하게 일치하는 수준임
- 이상의 결과, 수요공급 불일치에 있어 가장 큰 격차는 연령과 직종에서 나타남

② 미취업여성과 기업실태 조사결과의 수요공급 불일치

- 실태조사 결과, 수요공급 불일치에 있어 가장 큰 격차는 우선 직종에서 나타남. 즉, 미취업여성들의 선호직종과 수요자측에서 향후 신규채용이 있는 직종에서의 커다란 격차가 존재
- 연령에 있어서 기업의 선호연령은 20대와 30대로 나타나고 있어 실질적 수요가 없는 40대 이후의 중고령 여성들을 타겟으로 한 취업관련 프로그램과 정책지원

의 필요성이 대두 됨 : 40대를 겨냥한 창업지원에 대한 관심과 정책 필요

- 구직정보를 습득하는 경로에 있어서 구인자와 구직자의 정보채널이 크게 달랐음. 이는 여성들이 취업에 관련된 정보를 종합적으로 접할 수 없는 접근성의 문제로 통합된 정보시스템의 구축이 필요함을 시사함
- 직업교육의 실시에 있어 현재 교육을 받고 있는 여성은 많지만 과거 취업교육을 받은 여성들이 상대적으로 적음. 반면에 기업측에서의 여성 직업교육실시율은 59.8%로 높았음. 지식기반 사회의 노동시장에 적합한 직업교육훈련의 필요성과 여성친화적 직종에서의 능력개발교육이 필요함

③ 직업훈련기관 교육과 기업인력 수요의 불일치

- 여성인력에 대한 취업교육을 담당하고 있는 직업훈련 기관의 교육이 대부분 기업에서 요구하고 있는 여성인력 수요와 일치하지 않는 경우가 많아 이에 대한 개선이 필요함
- 여성인력개발센터의 경우 교육수료율은 70~80%이나 취업률은 38~45%정도 수준을 유지하고 있어 비교적 취업률이 낮은편 임. 이는 여성인력개발센터의 직업훈련이 안고 있는 구조적인 한계로 고용유지가 지속적으로 이루어지지 않고 있는 영역에서의 끊임없는 고용창출 효과를 거두고 있기 때문임
- 여성회관의 경우, 취업으로 직접 연결이 되는 교육보다는 자격증 취득과정이나 강사양성과정과 같은 중간과정 교육이 많고 교양교육에 편중된 편임. 한편, 교육과정 가운데 수료율이 비교적 높은 과정은 창업과정이나 취업률에 있어서는 다른 교육과정에 비하여 상대적으로 낮은 실적을 거두고 있음. 따라서 여성회관은 기업의 수요자의 요구에 적극적으로 대응하여 직업에 대한 탐색기간과 취업에 관련된 전문적인 상담 등 직업전문소양 교육을 적극적으로 유치하고 이를 보급해야 함

II. 여성취업 지원 및 활성화 방안

1. 여성인력활용방안

1) 수요공급 불일치 조정방안

- 수요와 공급의 불일치는 구직자와 구인자간의 상호정보를 정확하게 인지하지 못하거나 숙련불일치, 산업간 노동력 수급불일치에 관한 것으로 요약할 수 있음
- 이러한 문제를 해결하기 위해서는 수요자와 공급자간의 눈높이를 조정하고 산학과 연계한 프로그램을 개발하거나 직업훈련과정을 개선하여 의식 및 가치관의 변화를 유도해야 함

2) 경력단절 재취업 지원방안

- 본 조사결과에서는 조사대상의 82.6%에 해당하는 여성들이 과거 취업경험이 있고 재취업을 생각하는 여성들이기 때문에 이들을 대상으로 경력단절의 재취업 여성 인력활용방안에 대한 대안을 마련하고자 함
- 재취업여성 인력활용방안에 대해서는 일본의 “여성과 일의 미래관” (Center for Advancement of Working Women, CAWW)에서 운영하고 있는 경력개발프로그램의 사례를 통해 많은 시사점을 얻을 수 있음
- CAWW는 경력단절 여성 중에서 재취업을 원하는 여성을 발굴→업무능력향상을 위한 기술교육→재취업을 위한 세미나→상담서비스 등을 실시하는 한편, 기업들에게 충분한 능력을 갖춘 경력단절 여성들에게 일할 기회를 제공 할 것을 촉구하는 활동을 지속적으로 전개하고 있음
- 이러한 모델이 시사하는 바는 경력단절로 인한 여성 노동력의 경쟁력 저하의 원인을 파악하여 재취직에 대한 준비를 단계별로 할 수 있는 취업지원 정책이 필요함. 동시에 기업이 근로자에게 요구하고 있는 기술, 기능을 파악하고 재취업자와 기업의 요구에 부응하는 기술 및 기능을 익히기 위한 능력개발 프로그램개발과 이를 구체화할 수 있는 취업지원단의 구축과 운영이 지역단위에서 필요함

2. 지역맞춤형 직종개발

1) 사회서비스분야 및 지역밀착형 전문 일자리 개발

- 향후 여성고용비중이 증가할 것으로 예측되며 본 조사결과에서도 여성들의 욕구가 높은 사회서비스 분야의 직종개발과 경력단절여성에게 친화적인 지역밀착형(지역산업의 특성을 반영한) 분야의 전문직종 개발이 필요함
- 복지, 문화, 교육 등 공공분야에서의 사회서비스는 경력단절 여성에게 안정적이고 전문적인 “좋은”일자리로 연결될 수 있으며 전일제 근로형태가 아니기 때문에 가사, 육아 등을 병행할 수 있는 이점이 있어 기혼여성들에게 일할 기회를 제공할 수 있음

2) 사회일자리 운영모델 사례

- 사회적 일자리사업은 수요는 많으나 수익이 적어 지속적인 일자리 창출로 연결될 수 없다는 점이 한계점이므로 수익창출을 유도할 있는 다각적인 운영이 필요함. 예를 들어 경기도의 「역사문화체험사업단」은 저소득층 아동을 위한 사업 아이템을 일반인에게도 적용할 수 있도록 사업내용과 운영을 확장하여 자체수익을 극대화하고 있음
- 경력단절의 여성에게 안정적 일자리 제공 및 고용 확대, 자체수익모델(가족체험캠프, 박물관 기행, 단체맞춤)을 개발하여 시장진입을 시도하고 있는 점, 학교교육을 보완하면서 학교 교육의 외연을 확장 시키고 있는 점, 저소득층 아이들에 대한 무료서비스 제공과 농촌과 결합한 도농교류 활성화 등 「역사문화체험사업단」이 지향하는 사회적 가치와 목표 등은 여성의 인력을 활용한 시장형 지역 커뮤니티 서비스 사례로 주목할 만함

3. 취업지원시스템 구축 및 여성일자리지원단 운영방안

1) 취업지원시스템 구축방안

- 여성들의 (재)취업을 준비하기 위해서는 여성 개인에 대한 탐색과 능력개발, 취업기관의 요구에 맞춤형 인재발굴과 양성을 위한 충분한 준비단계를 갖도록 함
- 본 연구에서 제안하는 취업지원 시스템 구축모형은 취업준비 단계부터 실질적인 직무훈련(OJT: One Job Training)을 통하여 직업에 대한 적성과 능력개발을 유도할 수 있도록 하고 있으며 단기간 과정보다는 취업 적응과정에서 발생할 수 있는 모든 문제를 예측하고 이를 보완할 수 있는 장기적인 모형으로 구성, 제안함

2) 전북여성희망일터 지원단 조직

- 전북도 여성의 취업을 활성화하기 위해서는 여성가족부와 노동부가 추진하고 지원하는 사회적 일자리 사업을 운영하기 위한 취업지원 협의체의 구성이 요구되고 있음
- 여성가족부가 추진하는 【여성희망일터지원본부】의 목표와 기능을 수행하기 위해서는 지역차원에서 외부기관과의 연계체계를 형성하여 여성취업을 다각적으로 지원하기 위한 【전북여성희망일터지원단】을 조직할 필요가 있음

4. 결론 및 정책적 제언

1) (재)취업지원 서비스 확대 및 직업능력 향상 프로그램 마련

- 구직자는 재취업을 희망하는 경우, 과거 자신이 종사했던 분야에서의 직업적 연결을 고려하고 있지 않은 것으로 나타나 직업단절 현상이 심각하게 나타남(내부 노동시장이 발달되어 있는 1차 노동시장보다는 단순직 중심으로 형성되어 있는 2차 노동시장 선호). 그러나 휴직기간 동안 새로운 노동시장으로 진입하기 위한 개인적 노력은 어려운 형편임. 즉 휴직기간 동안 대부분의 여성은 가사와 육아에 전념함으로써 재취업을 준비하는 여건과 환경이 조성되지 않는 것이 대부분

이며 이들을 대상으로 하는 특별한 직업교육이나 프로그램이 전무한 실정이므로 재취업 진입을 원활하게 하기 위한 직업능력 향상 프로그램이 필요함

2) 여성인력 고용유도를 위한 기업지원책으로서 모성보호비용 지원

- 기업에서 여성인력 활용이 전반적으로 저조한 이유는 출산·육아로 인한 인력 운용의 차질과 이로 인한 업무단절 및 생산성 저하로 나타나고 있음. 따라서 보육수당, 육아휴직 장려금, 직장보육시설 지원금과 같은 모성보호와 관련된 비용을 정책적 차원에서 지원해준다면 여성의 고용에 대한 기업의 적극적 역할을 기대해 볼 수 있음

3) 직업훈련기관의 기능 재정립과 차별화

- 전북도내의 여성 직업교육훈련 및 사회교육을 목적으로 하는 유사기관이 팽창됨으로써 교육의 중복성이 가장 큰 문제로 대두됨. 따라서 중복성을 피하기 위해서는 여성의 취업과 관련하여 취업진입단계의 일반적 교육, 전문교육 및 기능보유, 창업, 재취업을 위한 교육, 기 취업자를 위한 전문교육 심화 등 수요자에 맞는 교육을 단계별로 설정할 필요 있음. 즉 각 기관의 기능을 대폭 축소하거나 전문화 할 수 있는 교육을 특화하여 직업훈련기관의 차별화 된 직업교육을 실시해야 함.

4) 전문화된 취업상담과 기업수요에 대응하는 맞춤형 직업훈련

- 여성의 구직과 관련된 상담은 구직 자체에 대한 상담뿐만이 아니라 출산과 양육으로 인해 가정과 직장을 병행하는데서 파생하는 여성 생애주기적 어려움 등 상담내용이 다양할 수 있으나 이에 대한 상담을 전문적으로, 상시적으로 할 수 있는 기관은 부재함. 따라서 여성구직과 관련된 전반적인 문제를 상담할 수 있는 전담창구를 개설하고 전문상담인을 배치하도록 함.

5) 신산업 육성을 통한 지역밀착형 일자리 개발

- 전북의 산업구조 특성상 전통식품 개발과 이를 관광으로 연계할 수 있는 분야에서 전문성을 갖춘 여성일자리를 창출하는 것은 지역특성을 반영한 지역밀착형 일자리로 볼 수 있음. 특히 이러한 분야는 재취업의 높은 열망을 지닌 반면 노동시장 진입이 어려운 대상인 30대 후반의 기혼자에게 친화적인 직종이면서 노동시장 진입이 타 직종에 비해 상대적으로 용이하고 사업확장 가능성이 큰 분야이므로 이에 대한 지역차원의 정책이 필요함

6) 단시간 근로 고용형태 개발 및 확대

- 여성의 단시간 근로에 대한 선택비중이 높은 이유는 여성의 생애주기의 특성에 따른 노동공급의 특성 때문이며 노동보다는 삶의 질을 중시하는 현대인의 가치관이 작용한 것으로 기혼여성을 중심으로 양질의 노동력을 흡수하기 위해서나 고학력 이탈자들을 유인할 수 있는 단시간의 근로를 확대해 나가는 것이 필요함

7) 틈새시장 공략을 위한 창업에 대한 관심과 지원

- 창업분야는 기업에서 기피하는 40대 여성들을 중심으로 창업 아이템만 좋으면 소규모 차원에서 시작할 수 있는 유망직종이나 전북은 타 지역에 비해 창업보육지원과 관심이 부족한 실정임. 전북지역의 특수성을 살릴 수 있는 전통음식, 발효음식, 한지산업, 영상산업 등은 여성친화적인 직종이면서 틈새시장을 공략할 수 있는 업종이므로 이에 대한 창업지원이 이루어져야 함

8) 취업정보센터의 통합적 운영

- 구직자들에게 기업에 대한 정확한 정보가 제공되고 있지 않아 기업의 이해와 취업에 필요한 정보를 선택하거나 준비하는 데 어려움이 있음. 따라서 전북지역의 모든 취업정보, 취업관련 알선기관 및 대학, 취업사설업체, 고용안정센터 등의 취업정보망을 통합하는 시스템 구축이 필요하며 여성취업자 정보관리를 별

도로 추진할 필요도 있음

9) 여성취업을 위한 전략적, 체계적인 계획수립 :전라북도여성인적자원개발 계획수립

- 여성의 인적자원개발은 곧 여성의 경제활동참여율의 증가를 의미함. 전북 여성 인구를 구성하고 있는 다양한 계층의 여성 집단과 이들의 특성, 경제활동 관련하여 이들이 당면하고 있는 문제와 평생학습 교육차원에서 여성의 능력개발을 유도할 수 있는 장기적인 비전과 실천계획을 수립해야 함. 즉, 여성인적자원개발계획의 수립을 통하여 효율적인 여성인력의 육성 근간을 마련해야 함

목 차

제 1 장 서 론	3
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	3
1. 연구추진배경	3
2. 연구목적	6
제 2 절 연구내용 및 방법	7
1. 문헌 및 통계자료 분석	7
2. 설문조사 대상 및 표집방법	8
제 2 장 여성경제활동의 일반적 특징: 선행연구의 검토	13
제 1 절 여성고용구조의 변화와 특징	13
1. 여성 경제활동참가율의 변화	13
2. 취업 및 고용구조 변화	20
제 2 절 여성 취업의 문제점	31
1. 여성구직자 및 구인자의 인식격차	31
2. 향후 여성노동시장의 수요구조 : 여성취업 유망직종 및 분야	36
제 3 장 전라북도 여성의 경제활동 현황 및 인력수급 특성	43
제 1 절 전북여성의 경제활동 현황 및 특성	43
1. 전북여성의 경제활동 특성	43
2. 전북여성의 고용구조 변화추이	46
제 2 절 전북의 노동시장과 여성인력수급 특성	50
1. 전북의 산업구조 및 고용구조 변동	50
2. 전북의 여성인력수급 특성 : 전북고용지원센터 구인·구직현황 분석	55
제 3 절 전북의 여성취업관련기관 직업훈련 실태	73
1. 여성취업관련기관의 직업훈련 현황	73
2. 여성취업관련기관의 문제점 및 개선사항	82

제 4 장 미취업여성의 취업욕구 실태조사 결과분석	87
제 1 절 미취업여성의 취업욕구조사 결과	87
1. 조사개요 및 응답자의 특성	87
2. 미취업여성의 구직활동 및 취업욕구	89
제 2 절 미취업여성의 직업교육 실태 및 욕구	107
1. 미취업여성의 직업교육 및 훈련실태	107
2. 미취업여성의 직업교육 욕구 및 지원사항	113
제 5 장 기업의 여성인력활용 실태조사 결과분석	125
제 1 절 전라북도 기업의 여성인력 활용현황	125
1. 조사개요 및 조사기업의 특성	125
2. 기업체의 기본적 현황	127
제 2 절 전라북도 기업의 여성인력 인식 및 수요	135
1. 여성인력에 대한 인식 및 수요	135
2. 여성인력 활용 제도 및 정책	154
제 6 장 여성취업지원을 위한 정책방향과 과제	163
제 1 절 미취업여성의 실태조사 결과 요약 및 시사점	163
1. 전라북도 여성의 경제활동 특성	163
2. 미취업여성의 실태조사 결과 및 시사점	165
3. 기업인력 실태조사 결과 및 시사점	171
4. 전북지역 여성 미취업의 문제: 수요와 공급의 격차	175
제 2 절 여성취업 지원 및 활성화 방안	180
1. 여성인력활용방안	180
2. 지역맞춤형 직종개발	184
3. 취업지원시스템 구축 및 여성 일자리지원단 운영방안	189
제 3 절 결론 및 정책적 제언	193
■ 참고문헌 ■	203

표 목 차

<표2-1> 연도별 경제활동참가율과 실업률	14
<표2-2> 현재 한국과 비슷한 소득수준 시점의 주요 선진국 여성경제활동참가율	15
<표2-3> ILO기준과 OECD기준의 여성경제활동참가율	17
<표2-4> 여성경제활동인구 규모 및 참가율	18
<표2-5> 여성취업자의 산업별 구성비 변화	21
<표2-6> 여성취업자의 직업별 구성비 변화	23
<표2-7> 여성취업자의 종사상 지위별 구성비 변화 추이	26
<표2-8> 대졸여성 경제활동인구 규모 및 참가율	28
<표2-9> 산업별·성별 근로자 수(2004)	32
<표2-10> 여성종사자 비율이 가장 많은 20개 직업 비교(2002)	33
<표2-11> 구인자의 성별 채용희망 직종	34
<표2-12> 여성 유망직종 70선	37
<표2-12> 여성 유망직종 100선	38
<표3-1> 전국대비 연도별·성별 경제활동 참가율 (1995~2005)	43
<표3-2> 전북의 성별 경제활동인구 (1990~2005)	44
<표3-3> 전국대비 연도별·연령계층별 여성 취업자 구성비 (2000~2005)	45
<표3-4> 전국대비 연도별·교육정도별 취업자 비율 (1995~2004)	46
<표3-5> 전북지역 산업별 종사자 현황(2003년도 기준)	47
<표3-6> 전국대비 연도별·산업별·성별 취업자 비율 (1995~2004)	48
<표3-7> 신직업별, 성별, 취업자 비율 (2000~2004)	49
<표3-8> 기업규모별 사업체수 및 종사자 수(2004)	50
<표3-9> 제조업 중분류별 업체수, 종업원 수	51
<표3-10> 경제활동인구 변화	52
<표3-11> 전라북도 산업별 취업자수 변화	53
<표3-12> 전북지역의 종사상 지위별 취업자	54
<표3-13> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 수	56
<표3-14> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 수(연령별)	57
<표3-15> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 수(학력별)	58

<표3-16>	전북고용지원센터 구인업체의 구인직종 분포(직종)-인터넷	59
<표3-17>	전북고용지원센터 구인업체의 구인직종 분포(직종)-인트라넷	60
<표3-18>	전북고용지원센터 구인업체의 기관 규모별 구인 수	62
<표3-19>	전북고용지원센터 구인업체의 임금별 통계-인터넷	63
<표3-20>	전북고용지원센터 구인업체의 임금별 통계-인트라넷	63
<표3-21>	전북고용지원센터 구직자의 성별 구직등록 비율	64
<표3-22>	전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(연령별)-인터넷	65
<표3-23>	전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(연령별)-인트라넷	66
<표3-24>	전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(학력별)-인터넷	67
<표3-25>	전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(학력별)-인트라넷	67
<표3-26>	전북고용지원센터 구직자의 구직 직종 분포(직종)-인터넷	69
<표3-27>	전북고용지원센터 구직자의 구직 직종 분포(직종)-인트라넷	70
<표3-28>	전북고용지원센터 구직신청자의 임금별 분류-인터넷	71
<표3-29>	전북고용지원센터 구직신청자의 임금별 분류-인트라넷	72
<표3-30>	전북지역 여성인력개발센터별 설립 년도 및 운영주체	74
<표3-31>	전주여성인력개발센터 직업훈련과목개설현황(2006년도)	76
<표3-32>	군산여성인력개발센터 직업훈련과목개설현황(2006년도)	77
<표3-33>	전북지역 여성인력개발센터의 취업률 현황(직업능력개발훈련)	77
<표3-34>	전북여성교육문화센터의 현황	78
<표3-35>	전북여성교육문화센터 전문인력양성과정 프로그램	79
<표3-36>	전북여성교육문화센터 강사양성과정 프로그램	79
<표3-37>	전북여성교육문화센터 창업과정 프로그램	80
<표3-38>	전북여성교육문화센터 자격증 취득과정 프로그램	81
<표3-39>	전북여성교육문화센터 파트타임 인력양성과정 프로그램	81
<표3-40>	전북여성교육문화센터 취업률 현황	82
<표4-1>	조사대상자의 일반적 특성	88
<표4-2>	과거 취업경험 여부	89
<표4-3>	연령, 학력별 최초취업 고용형태	90
<표4-4>	최초 취업 업종	91
<표4-5>	최초 취업 직종	91
<표4-6>	최근의 직장에서 그만두게 된 이유	92

<표4-7> 지난 1개월 이내 구직 경험	93
<표4-8> 구직활동 방법	93
<표4-9> 현재 취업하지 않은 이유	95
<표4-10> 취업을 희망하는 업종	96
<표4-11> 취업을 희망하는 직종	97
<표4-12> 희망하는 일자리 고용형태	98
<표4-13> 희망하는 근무시간 형태	98
<표4-14> 시간제 근무 희망하는 이유	99
<표4-15> 취업시 희망 월급여	100
<표4-16> 구직 사유	101
<표4-17> 구직시 어려움	102
<표4-18> 직업 선택시 중요기준	103
<표4-19> 구직 효능감 항목별 점수	104
<표4-20> 구직효능감 점수	105
<표4-21> 국가자격증유무	106
<표4-22> 기업의 인력채용 기준에 대한 생각	107
<표4-23> 취업, 창업 관련 교육 경험 여부	108
<표4-24> 직업교육훈련 받은 분야	109
<표4-25> 직업교육훈련 종류	110
<표4-26> 직업교육훈련 기관	110
<표4-27> 직업교육훈련 만족도	111
<표4-28> 직업교육훈련 만족도 점수	112
<표4-29> 향후 직업교육훈련 희망 여부	113
<표4-30> 희망하는 직업교육훈련 내용	114
<표4-31> 직업교육훈련 받지 않는 이유	115
<표4-32> 진로상담 경험여부 및 진로상담 횟수	117
<표4-33> 진로상담 후 구직알선 받은 경험	117
<표4-34> 진로상담 받지 않은 이유	118
<표4-35> 향후 취업, 진로상담 받을 의향	120
<표4-36> 직업교육훈련 관련 가장 필요한 정부지원	121
<표5-1> 조사기업의 기본 특성	126

<표5-2> 연간 매출액	127
<표5-3> 전체 종업원 수	128
<표5-4> 고용형태, 학력, 혼인여부별 평균 종업원 수	129
<표5-5> 노동조합 유무	129
<표5-6> 기업규모별 대리이상 직급 여성 비율	131
<표5-7> 평균근속년수 비교	131
<표5-8> 여성 월평균 임금수준	132
<표5-9> 여성비율이 가장 많은 직종	133
<표5-10> 주요한 인력모집방법	134
<표5-11> 기업규모별 타사 비교 여성인력 활용정도	135
<표5-12> 업종별 타사 비교 여성인력 활용정도	136
<표5-13> 여성인력 활용 많은 원인	137
<표5-14> 여성인력 활용 적은 원인	137
<표5-15> 기업규모별 남자사원 대비 여자사원 수준	138
<표5-16> 업종별 남자사원 대비 여자사원 수준	139
<표5-17> 여자사원이 남자사원보다 더 나은 이유	139
<표5-18> 여자사원이 남자사원보다 더 못한 이유	140
<표5-19> 인력채용시 남성 선호 여부	141
<표5-20> 여성인력 채용시 중요 기준	142
<표5-21> 업종별, 기업규모별 여성인력 채용 시 중요기준 1순위	143
<표5-22> 업종별, 기업규모별 평균 채용 인원(2005년)	144
<표5-23> 최근 3년간 신규고용 추세(2003~2005년)	145
<표5-24> 향후 여성인력 고용계획	146
<표5-25> 여성고용 확대 직종	147
<표5-26> 여성고용 확대 이유	148
<표5-27> 여성인력 고용 시 선호하는 특성	148
<표5-28> 여성인력 고용 및 관리의 애로사항	149
<표5-29> 업종별, 기업규모별 여성인력 고용 및 관리의 애로사항	151
<표5-30> 승진 시 남성 선호 정도	152
<표5-31> 승진기회의 남녀차이 원인	153
<표5-32> 근로자에 대한 교육훈련 실시 여부(2005년)	154

<표5-33> 타 업체 대비 교육훈련 투자 정도	155
<표5-34> 최근 3년간 여사원 능력개발 및 활용 조치	156
<표5-35> 여성인력 활용 제도 유무	157
<표5-36> 여성인력 활용증진을 위한 정책지원사항	158
<표5-37> 여성인력 활용증진을 위한 정책지원사항(업종별, 기업규모별)	159
<표5-38> 여성인력 고용지원 정책	160
<표6-1> 전북지역 여성취업의 수요공급 불일치: 고용안정지원센터 자료분석결과	175
<표6-2> 전북지역 여성취업의 수요공급 불일치: 실태조사 결과	177
<표6-3> 수요공급 불일치 조정방안	181
<표6-4> 서비스 분야 여성유망직업	186
<표6-5> 전북여성희망일터 지원단 구성 및 역할	192

그림 목 차

<그림2-1> OECD 평균 학력별 경제활동참가율 비교	16
<그림2-2> 여성과 남성의 경제활동참가율 변화(1980-2004)	16
<그림2-3> 연령대별 여성경제활동참가율	20
<그림2-4> 정보통신산업과 사회서비스산업에서의 여성취업자비율	22
<그림2-5> 년도별 전문관리직 여성비율	24
<그림2-6> 전체취업자에서 여성비율과 관리직 내 여성비율의 국제비교	25
<그림2-7> 여성 종사상지위별 취업 분포	26
<그림2-8> 학력별 연령대별 고용율	29
<그림2-9> 학력별 연령-임금 프로파일 2002	30
<그림2-10> 취업시 희망업무	35
<그림3-1> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 추이	56
<그림3-2> 인트라넷을 통한 구직등록 수(성별)	64
<그림6-1> 재취업 모델 프로그램의 사업 전개 방식	183
<그림6-2> 전북일자리 창출방안 제안 프로그램	187
<그림6-3> 여성미래 역사문화체험사업단 운영모델 예시	188
<그림6-4> 취업지원 시스템 구축모형	190
<그림6-5> 전북여성희망일터지원단과 관련기관과의 연계체계 모형	191

제 1 장

서 론

- 제 1 절 연구의 필요성 및 목적
- 제 2 절 연구내용 및 방법

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구추진배경

- 여성인력의 개발과 활용에 대한 중요성은 지식기반사회로의 전환에 따른 산업구조의 변화와 저출산·고령화에 따른 인구구조의 변화로 인해 그 중요성이 더욱 부각되고 있다.
- 15-64세를 기준으로 살펴 본 2005년 현재 한국여성의 경제활동 참가율은 50.1%로 OECD 평균 59.6%보다 9.5%포인트 낮은 것으로 나타나고 있다. 한편, OECD회원국의 경우에는 경제활동참가율이 높을수록 1인당 국민소득이 높게 나타났으며, 선진국의 경우 1인당 국민소득이 1만 달러에서 2만 달러로 진입하는 기간 동안 여성의 경제활동이 가장 빠르게 증가한 것으로 나타났다.
- 한국의 경우, 1995년에 1인당 국민소득이 1만 달러를 넘어선 이후 지난 10년간 여성의 경제활동참가율은 1.8%포인트 상승에 머무르고 있다. 한국사회의 전반에 걸쳐 여성의 낮은 경제활동참가율을 보이고 있는 가운데 전북의 여성경제활동 참가율은 2005년 기준 48.1%로 전국평균인 50.1%에 비하여 2.0%p 낮으며 16개 시·도중 11번째에 해당하는 것으로 나타나 여성인력의 활용이 매우 저조한 상태에 있다.
- 여성인력의 저조한 활용뿐만이 아니라 전북의 경우는 최근 청년실업이 심각해지면서 구직을 위해 타 지역으로 전입해 나가는 청년층이 늘고 있으며 구직을 위해서라면 지역을 떠 날수도 있다는 최근의 한 여론조사결과는 구직

으로 인한 인구유출이 전북 경제발전을 저해하는 심각한 원인이 될 수 있음을 시사하고 있다. 지역의 인구변동은 지역경제현실의 척도가 되고 역으로 지역경제의 성장을 제약하는 요인이 되고 있어 지속적인 전북인구의 감소를 완화할 수 있는 고용창출이 전북발전의 핵심 사안이 되고 있다.

- 이러한 가운데 전북은 2006년을 경제제일의 역동전북 구현과 신성장 전북의 원년으로 삼고 “일자리 창출”을 최대의 현안 사업으로 내세우며 고용을 촉진하기 위한 다각적인 방안을 강구하고 있다. 특히 청년, 여성, 노인의 실업난을 해소하기 위한 취업박람회 개최를 통하여 15,000명 일자리 창출을 계획하고 있다.
- 전북은 과거 전통적인 노동집약적 산업에서 정보, 물류, 생물산업 등으로 산업구조의 변화를 꾀하고 있으며 신재생에너지 및 방사선 융합기술 산업, 자동차 부품과 기계산업 등을 지역특화산업으로 육성하려는 계획을 갖고 있다. 이러한 계획은 기업도시 유치 및 공공기관의 이전 등의 대규모 프로젝트와의 연계를 통해 더욱 탄력을 받을 것으로 예측되고 있어 장기화된 청년 실업 등을 해소할 것으로 기대되고 있다.
- 이와 같이 전북의 산업구조의 변화, 지역혁신 방안 등 전북지역의 사회·경제적 특성과 그에 따른 변화로 인해 여성인력에 대한 중요성과 효용성이 질적으로 변화하고 있는 전략적 변곡 시점인 지금, 전북지역 경제성장에 있어서 여성의 경제활동참가율을 제고는 타 시도에 비해 그 중요성이 더 크다고 할 수 있으며 여성인력의 효과적인 참여와 활용을 통하여 지역혁신과 발전을 연계해 나갈 수 있을 것으로 예측되고 있다.
- 전북여성의 경제활동참가율을 제고시키기 위해서는 무엇보다도 미취업 여성들의 취업활동 참여에 대한 욕구를 정확히 파악하는 것이 선결과제인데 이를 통해 전북여성들이 취업활동에 있어서 직면하는 어려움이나 장애요인을 정확히 인식함으로써 보다 효과적인 정책마련이 가능하기 때문이다.

- 한편, 기존의 여성의 취업활동에 대한 실태조사는 노동의 공급자인 여성 개인을 대상으로 취업활동에 관련된 조사에 치중하고 있다는 한계를 지니고 있다. 따라서 이러한 조사결과에 근거한 정책은 여성인력의 공급측면만을 고려하고 있어 효율성이 상대적으로 저하될 수밖에 없다. 여성의 경제활동 참가율 제고를 위한 효과적인 정책을 수립하기 위해서는 노동시장에 있어서 공급측면 뿐만이 아니라 여성인력의 수요측면을 고려하여야 한다.
- 아울러 여성의 경제활동은 결혼이나 출산, 양육과 같은 생애사적 사건으로 인해 취업활동이 중단되는 등, 취업이 불안정하기 때문에 여성의 취업에 관한 질문과 관심은 어떻게 여성의 경제활동 참가를 촉진할 것인가 만이 아니라 어떻게 여성의 경제활동을 유지시킬 것인가 하는 것에 두어져야 한다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때 여성의 취업활동을 모색하기 위해서는 여성노동인력의 특성 및 여성인력에 대한 시장의 수요, 노동시장조건 등 수요와 공급측면에서의 양방향적인 연구가 이루어져야 할 필요성을 제기하는 것으로 보인다.
- 따라서 본 연구에서는 취업욕구를 실제로 지닌 여성들을 대상으로 취업에 관련된 이들의 욕구 및 취업준비 과정에서의 애로와 문제점, 정책적 지원사항 등에 대한 설문조사를 실시하였다. 아울러 수요측면에서의 기업을 대상으로 하는 설문조사를 통하여 여성인력 활용에 대한 수요와 공급의 접점을 찾아보고 여성의 경제활동 참여확대를 위한 다각적인 방안을 모색하고자 하였다.

2. 연구목적

- 본 연구의 목적은 전라북도 미취업 여성을 대상으로 취업에 대한 욕구를 파악하고 이들의 경제활동 참여를 도모하기 위한 정책방안을 모색하는 데 있다. 여성의 경제활동참여율 제고를 위한 효과적인 정책을 수립하기 위해서는 전북지역 노동시장의 환경과 조건, 노동시장에 있어서의 공급과 수요측면 등이 다각적으로 검토되어야 할 것이다. 이를 위하여 본 연구에서는 미취업 여성과 기업 등을 대상으로 설문조사를 실시하고 분석결과를 토대로 여성의 경제활동 참여방안을 모색할 수 있는 구체적인 정책대안을 제시하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.
- 1) 기존문헌 및 통계 자료에 나타난 전라북도 여성인력 특성 및 노동시장 참여 현황을 분석한다. 우선 경제활동참여율과 연령 및 학력별 취업구조, 산업별·직업별 고용구조 및 노동시장에서의 위치와 각각의 변화추이를 통해 전북 여성의 경제활동 참여 특징과 변화를 정리한다.
- 2) 고용안정센터의 구인·구직 자료 및 전라북도 산업체의 인력실태 조사 자료 등의 분석을 통하여 지역 노동시장의 인력수급구조의 현황과 문제점을 파악한다.
- 3) 미취업 여성을 대상으로 경제활동 참여경험 및 경제활동 참여욕구, 취업 준비에 필요한 각종 지원 시스템과 프로그램에 대한 요구, 정책적 지원 사항 등에 대한 면접조사를 실시하고 그 분석결과를 토대로 효율적인 취업지원 방안을 모색한다.
- 4) 전북여성인력의 수요자인 전북지역 기업을 대상으로 여성인력 고용현황, 여성인력에 대한 인식 및 수요, 여성인력 활용 제도 및 정책 등에 대한 기업의 인식 등에 관한 실태조사를 실시하여 전북지역 여성인력 고용활성화를

위한 수요측면의 기초 자료를 제공한다.

- 5) 미취업여성들의 취업욕구와 문제점, 기업의 여성인력 활용실태, 노동시장의 인력수급의 현황 등 본 연구에서 실시한 조사결과와 자료분석 등의 종합적 결과를 토대로 취업관련 전문가 의견을 수렴한다. 즉, 기업 인사담당자, 직업훈련기관 실무자, 학계, 언론계, 정책담당 공무원 등의 전문가 회의를 통하여 여성 취업강화를 위한 시스템 구축과 정책적 지원방안 등을 모색한다.
- 6) 이상의 결과를 토대로 전북지역 미취업 여성의 경제활동 참여를 극대화하기 위한 지자체와 기업, 교육 및 직업훈련기관, 여성 개인 등 각 주체의 역할과 향후 방향에 대한 정책대안을 모색하고 일자리 개발 프로그램 및 교육프로그램 등을 제시한다.

제 2 절 연구내용 및 방법

1. 문헌 및 통계자료 분석

- 기존문헌 및 통계 자료에 나타난 전라북도 여성인력 특성 및 노동시장 참여현황, 경제활동참가율, 연령 및 학력별 취업구조, 산업별·직업별 고용구조 및 노동시장에서의 위치와 각각의 변화추이 등을 분석한다.
- 고용안정센터의 구인·구직 자료(2002~2005) 및 전라북도 산업체의 인력실태 조사 자료(2006)를 통해 지역 노동시장의 인력수급구조의 현황을 분석한다.

2. 설문조사 대상 및 표집방법

□ 미취업여성: 미취업여성을 대상으로 하는 설문조사에서는 취업에 관해 좀 더 실제적인 관심을 갖고 있는 사람들의 의견이 수렴될 수 있도록 취업박람회에 참여하는 여성, 취업관련 교육기관의 교육생, 고용안정지원센터의 구직등록자를 대상으로 취업에 대한 참여욕구 및 취업활동의 저해요인, 취업지원을 위한 정책적 욕구를 알아보기 위하여 조사표(questionnaire)에 의한 설문조사를 실시.

- 조사대상:

- 1) 취업박람회에 참여하는 15세 이상 65세 미만의 여성 390명
- 2) 고용안정센터의 구직등록자 183명
- 3) 취업관련 교육기관 및 훈련기관의 수강자 427명

- 조사내용: 사회인구학적 변수, 경제활동참여경험 및 지속계약 요인, 경제활동참여욕구, 직업훈련 경험 및 욕구, 취업지원을 위한 정책적 지원 등.(세부내용은 제4장 참고)

- 표집방법: 취업박람회에 참여한 여성을 대상으로 하는 설문조사는 참여자와의 직접면접을 위한 단순무작위 추출을 실시. 고용안정센터의 구직등록자와 취업관련 교육기관 및 훈련기관(여성교육문화센터, 여성인력개발센터, 직업안정고용훈련원)의 경우는 센터 및 기관의 교육 및 훈련생 명부를 입수하여 교육과정별, 연령별 등의 범주가 충족될 수 있도록 확률비례표집을 실시하였음.

□ 기업대상: 기존의 여성취업활동에 대한 실태조사는 노동의 공급자인 여성 개인을 대상으로 취업활동에 관련된 조사에 치중하고 있다는 한계를 지니고 있어 노동시장에 있어서 공급측면 뿐만 아니라 여성인력의 수요측면을 고려한 기업 대상의 여성인력에 대한 실태 및 인식에 대해 설문조사를 실시.

- 조사대상: “2006 전북여성취업박람회”에 참여하는 사업체 및 전북에 소재하는 업체 가운데 여성수요가 상대적으로 많은 업종에 속하고 종업원 수 5인 이상의 기업 중 여성을 1명 이상 고용하고 있는 업체.
- 조사내용: 기업체의 기본현황, 여성인력 고용현황, 여성인력에 대한 인식 및 수요, 여성인력 활용제도 및 정책 등.
- 표집방법: 취업박람회 참여 사업체는 전수조사를 실시하며, 도내소재 사업체는 여성인력을 실제로 활용하고 있으며 활용가능성이 높은 기업으로 섬유관련 제조업, 사업서비스업, 도·소매업, 금융·보험업, 보건·의료업, 숙박·음식점업, 교육서비스업 등의 업종별, 사업장 규모별 여성취업자 분포를 참고하여 확률비례 표집을 실시.

제 2 장

여성경제활동의 일반적 특징 : 선행연구의 검토

- 제 1 절 여성고용구조의 변화와 특징
- 제 2 절 여성 취업의 문제점

제 2 장 여성경제활동의 일반적 특징 : 선행연구의 검토

제 1 절 여성고용구조의 변화와 특징

1. 여성 경제활동참가율의 변화

1) 여성 경제활동의 변화

우리나라의 경제활동은 1990년대 후반까지 꾸준히 증가해 왔으며 이러한 증가 추세는 대체로 여성의 경제활동참가율 증가에 의해 주도된 것이다. 특히 지난 1997년 경제위기 이후의 변화를 살펴보면, 남성의 경우 경제활동참가율의 감소추세가 꾸준히 이어지고 있으며 여성의 경우는 지속적인 증가추세가 극적으로 반전되어 1998년에는 1990년 수준인 47%까지 감소하였다. 그러나 1999년부터 다시 증가세로 돌아서서 2002년에는 경제위기 이전의 수준을 회복하고, 2005년에는 전체 경제활동참가율이 2004년의 62.1% 보다 0.1% 포인트 감소했음에도 불구하고 여성의 경제활동참가율은 사상 처음으로 50%를 넘어섰다. 이는 곧 15세 이상 생산 가능한 여성인구 중 절반 이상이 취업 중이거나 일자리를 구해 노동시장에 참가하고 있다는 의미로 여성의 사회진출 증가를 반영하고 있다.

<표2-1> 연도별 경제활동참가율과 실업률

(단위 : %)

	전체		남자		여자	
	실업률	경제활동참가율	실업률	경제활동참가율	실업률	경제활동참가율
1990	2.4	60.0	2.9	74.0	1.8	47.0
1995	2.0	62.0	2.2	76.5	1.7	48.3
1997	2.6	62.2	2.8	75.6	2.3	49.5
1998	6.8	60.7	7.6	75.2	5.6	47.0
1999	6.3	60.5	7.1	74.4	5.1	47.4
2000	4.4	61.2	5.0	74.4	3.6	48.8
2001	4.0	61.4	4.5	74.3	3.3	49.3
2002	3.3	62.0	3.7	75.0	2.8	49.8
2003	3.6	61.5	3.8	74.7	3.3	49.0
2004	3.7	62.1	3.9	75.0	3.4	49.9
2005	3.7	62.0	4.0	74.6	3.4	50.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 년도

여성 경제활동참가율의 이 같은 증가는 성별 역할구조에 관한 우리 사회의 의식구조 변화와 관련이 있다. 여성의 경제활동참가율이 상대적으로 낮은 것은 전통적으로 결혼과 동시에 남성은 직장이라는 공적 영역을, 여성은 가정이라는 사적 영역을 전담해 온 성별 역할구조에서 기인한다. 보편적으로 여성이 직장을 갖는 것은 결혼 전까지의 한시적인 것으로 여겨져 왔으며, 설사 본인이 원치 않더라도 결혼 후 가사나 자녀양육의 짐이 여성의 역할로 남게 되어 직장생활과의 병행이 현실적으로 곤란하게 되어 포기할 수밖에 없는 것이 현실이었다. 그러나 이같은 성별 역할구조는 지속적으로 도전받아 왔으며 가정과 직장을 성별 분리 영역이 아니라 남녀 공존의 영역으로 인식하는 사회규범이 확산되어 왔다. 이는 여성경제활동참가율의 증가를 기혼여성이 주도하고 있는 것으로도 알 수 있다.

한편, 여성의 경제활동참가가 이처럼 증가해 오기는 했지만 다른 나라와 비교하면 여전히 높지 않은 편이다. 2005년 현재 우리나라 여성의 경제활동참가율은 15세 이상 전체를 대상으로 산출하는 ILO 기준으로는 50.1%이며, 65세 이상 인구를 제외하고 계산하는 방식인 OECD 기준으로는 2004년 현재 53.9% 수준이다. 이는 현 시점의 선진국 수준에 현저히 못 미칠 뿐 아니라 이들 선진국의 소득수준이

현재 우리나라와 비슷한 정도이던 과거 시점과 비교해 보더라도 매우 낮은 수준으로 여성의 노동시장 진출은 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 절반의 수준에 머물러 있다.

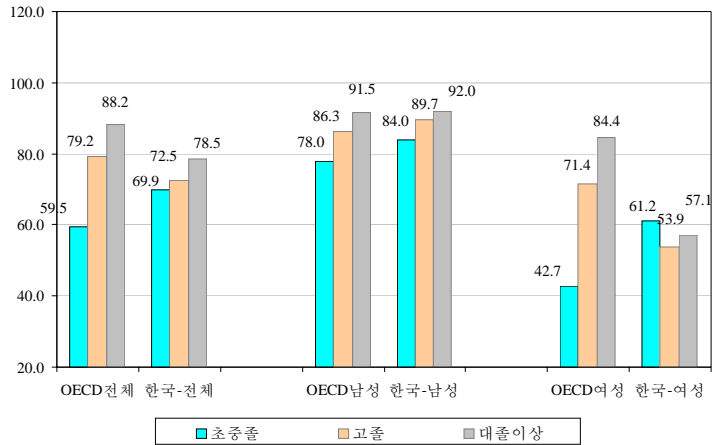
<표2-2> 현재 한국과 비슷한 소득수준 시점의 주요 선진국 여성경제활동참가율

	구매력기준GDP (US \$)	년도	여성경제활동참가율 (%)
한 국	17,971	2003	52.8
미 국	17,607	1985	63.8
영 국	17,904	1993	66.3
캐나다	17,743	1988	66.6
스웨덴	17,951	1992	77.8
노르웨이	17,888	1986	71.0
덴마크	17,400	1984	73.8
프랑스	18,043	1990	56.6
독 일	17,915	1990	57.4
일 본	17,402	1989	59.3

주: 여성경제활동참가율은 15-64세 기준

자료: World Bank Development Indicator

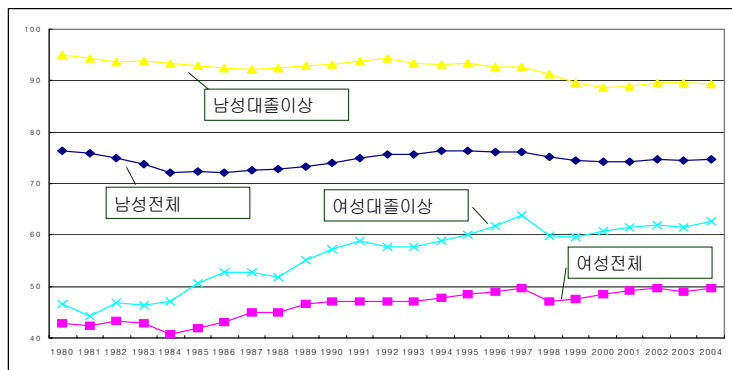
경제활동참가율은 국민경제의 관점에서 볼 때 전체 인구 중 얼마만큼의 사람들이 노동력으로 활용될 수 있는지를 보여주는 기본적인 노동력 공급지표이다. 따라서 적극적인 관점에서 볼 때 우리 사회 여성인력에 상당 정도의 공급 여력이 존재하고 있지만 여성인력 자원의 상당부분이 제대로 활용되고 있지 못하고 있음을 알 수 있다. 특히 고학력 여성인력의 활용 측면을 보면 이러한 점은 확연히 드러난다. 2004년 현재 대졸이상 고학력 여성의 경제활동참가율은 60% 수준이며, 전문대졸 이상을 포함하는 고학력 여성의 경제활동참가율은 56.7%이다. 한국의 고학력 여성의 경제활동참가율은 고졸이하 여성의 경제활동참가율에 비해서는 약 10% 포인트 정도 높은 수준이다. 그러나 선진국의 경우 고학력 여성의 경제활동참가율은 85% 수준에 달하고 있기 때문에 선진국과의 격차는 고학력 여성에게서 더욱 크게 나타난다.



자료: OECD(2004), Employment Outlook. (장지연 외 2005 재인용)

<그림2-1> OECD 평균 학력별 경제활동참가율 비교

그러나 여성 경제활동참가율은 지속적으로 증가하고는 있지만, 장기적인 추세로 볼 때 1990년대 이후부터는 그 증가세가 정체상태를 보이는 경향이 있다. 1984년 이후 20년간의 추세를 살펴보면(<그림2-2>, <표2-3>) 전체 여성의 경제활동참가율은 1989년, 대졸이상 고학력 여성의 경우는 1991년 이후 상승추세가 꺾이고 있음을 알 수 있다.



자료: 통계청, KOSIS

주: 경제활동참가율 계산방식은 ILO 기준. '대졸이상' 학력기준은 4년제 대학 졸업이상.

<그림2-2> 여성과 남성의 경제활동참가율 변화(1980-2004)

<표2-3> ILO기준과 OECD기준의 여성경제활동참가율

(단위 : %)

		1984년	1989년	1994년	1999년	2004년
ILO기준 (15세이상)	전체	40.7	46.6	47.9	47.4	49.8
	대졸이상	47.2	55.2	59.0	59.3	62.6
	고졸이하	40.4	46.0	46.7	45.5	46.4
OECD (15~64세)	전체	43.4	49.4	51.1	50.8	53.9
	대졸이상	47.4	55.3	59.1	59.7	62.9
	고졸이하	43.3	49.0	50.2	49.2	51.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

이 같은 경제활동참가율의 변화는 우리 사회의 노동력 구성상의 변화와도 무관하지 않을 것이다. 경제활동참가율이 높은 연령대의 인구구성이 높으면 전체 경제활동참가율은 높아지고 반대로 경제활동참가율이 낮은 취학연령층이나 노령층 인구가 증가하면 전체 경제활동참가율은 감소한다. 우리 사회는 이미 산업화의 진전에 따라 출생률과 사망률의 저하로 생산가능인구(15세 이상 인구) 중 65세 이상의 노령층 비중이 계속 증가하여 인구의 노령화가 진행되고 있다. 노령화 지수를 보면 1980년의 11.2%에서 1990년에는 20.0%로, 2005년에는 47.4%로 상승하였다. 또 대학진학률의 증가 등 고학력화로 인해 취학연령층의 범위도 확대되었다. 이러한 연령구조의 변화가 여성경제활동참가율의 정체에 작용하였을 것으로 생각된다.

그러나 여성경제활동참가율의 변화와 관련하여 더욱 주목할 사실은 여성의 경제활동참가 구조가 연령대에 매우 민감하게 반응한다는 사실이다. 1980년대부터 본격적으로 노동시장에 진입하여 30대 후반과 40대 초반의 주력 노동력층을 형성하고 있는 이들은 1960년대 초에 출생한 이른바 베이비붐 세대들로서, 여성의 경우는 이러한 변화과정에서 출산과 자녀양육으로 인한 노동시장 이탈과 재진입의 변화를 경험했을 것이다. 따라서 여성경제활동참가율의 변화에는 이러한 변화가 혼재되어 있을 것이다. 앞으로 이들이 서서히 주력 노동력층으로부터 빠져나갈 경우에 노령화의 효과는 더욱 증폭되어 나타날 수 있다고 판단된다.

2) 연령계층별 경제활동참가율의 특징 : 경력단절현상(M커브)

앞에서도 살펴본 바와 같이 여성의 경제활동참가 구조는 연령대에 민감하게 반응하는 M-curve 형태를 그리는 것으로 알려져 있다. 따라서 연령계층별 경제활동참가율의 변화를 살펴보기 위해 10년 단위로 지난 20년을 살펴보았다. 가장 두드러진 특징은 1984-1994 기간에는 전 연령계층에서 참가율의 증가가 고루 나타났던 것과 달리 1994-2004 기간에는 20대 후반을 제외한 모든 연령계층에서 참가율의 증가가 거의 없었다는 점이다. 25-29세 연령계층은 1994년까지 경제활동참가율이 가장 낮은 M-curve의 저점을 이루던 연령계층이었으나 2004년에는 18.1% 포인트가 증가하여 M-curve의 저점을 탈피하고 대신 이 저점은 30-34세 연령계층으로 넘어갔다. 이는 여성의 학력수준과도 관련이 있을 것이다. 2004년에 25-29세 여성인구 중에서 대졸자의 비율이 55.8%이고 이 연령계층의 전체 대졸자 중에서 여성취업비율은 55.3%에 달한다. 그렇지만 30세 이상 연령대의 학력수준 역시 이전에 비하면 급격히 상승하고 있음에도 불구하고 경제활동참가율의 정체가 나타나는 것을 볼 때 이를 단순히 고학력화 현상으로만 설명할 수는 없을 것이다.

<표2-4> 여성경제활동인구 규모 및 참가율

(단위 : 천명, %)

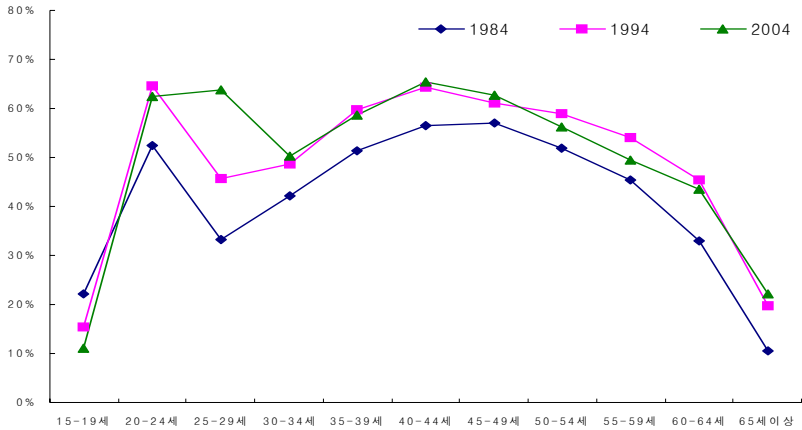
	1984년		1984-1994년 증감		1994년		1994-2004년 증감		2004년	
	경활인구	참가율	경활인구	참가율	경활인구	참가율	경활인구	참가율	경활인구	참가율
15-19세	400	22.2	-118	-6.7	282	15.5	-118	-4.5	164	11.0
20-24세	1,009	52.5	-390	12.1	1,399	64.6	-209	2.1	1,190	62.5
25-29세	650	33.4	252	12.2	902	45.6	287	18.1	1,189	63.7
30-34세	590	42.2	411	6.4	1,001	48.6	80	1.7	1,081	50.3
35-39세	634	51.3	489	8.4	1,123	59.6	70	-0.9	1,193	58.8
40-44세	639	56.4	214	7.9	852	64.3	526	1.2	1,378	65.4
45-49세	632	57.1	96	4.1	727	61.2	445	1.4	1,172	62.6
50-54세	456	51.8	186	7.0	642	58.8	112	-2.7	755	56.1
55-59세	327	45.3	218	8.8	545	54.1	3	4.7	548	49.4
60-64세	198	32.9	177	12.4	375	45.3	63	-1.9	438	43.4
65세이상	123	10.5	224	9.3	347	19.8	214	2.4	561	22.2
전체	5,657	40.7	2,540	7.3	8,198	47.9	1,470	1.9	9,668	49.8

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

일반적으로 우리나라 여성 경제활동참가율의 중요한 특징은 M-curve 형태로 경제활동참가율이 20대와 40대에 가장 높은 수준을 보이고 출산연령에서 가장 낮은 수준을 보이는 것으로 알려져 있다. 5세 구간의 연령범주별로 분해하여 본 경제활동참가율 곡선(M-curve)의 변화를 보면 15-19세 연령층을 제외한 모든 연령층에서 전체적으로 상향이동하는 특징을 보여 경제활동참가율의 증가경향을 보여 주고 있다.

<그림2-3>에서 곡선 형태를 보면 20-24세와 40-44의 경제활동참가율 증가폭이 다른 연령층보다 훨씬 커서 1994년까지는 커브가 더욱 뚜렷해지는 특징을 보이고 있다. 2004년에는 경제활동참가율이 가장 낮은 저점이 25-29세에서 30-34세 연령층으로 이동했지만 M-curve 형태가 완화되었다고 볼 수는 없다. 다시 말해서 여성의 생애주기의 변화로 인해 결혼, 출산연령이 높아지면서 M-curve의 저점이 이동했지만 생애주기에 따른 경력단절현상이 개선되었다고 해석할 여지는 발견되지 않는다. 특히 30대 여성은 자녀양육과 가사부담이 개별 여성에게 집중되어 있는 사회적 특성이 여성노동시장 행위에 반영되고 있는 것으로 해석할 수 있다. 결론적으로 젊은 연령계층의 경제활동참가율은 20대에는 확실히 높아졌으나 한번 경력이 단절된 후 복귀하는 양상에 있어서는 전혀 개선이 없다. 이점이 바로 장기적 추세 속에서 1990년대 이후 여성경제활동참가율이 정체된 중요한 요인이다.

여성의 사회적 진출이 활발해 지고 특히 1990년대에 걸쳐 여권신장이 대폭 이루어 졌다 해도 여성정책이 기혼여성의 경제활동참가를 독려하는 방향으로 이루어지지 않았거나 또는 정책적 효과가 전혀 없었다는 것의 반증이다.



<그림2-3> 연령대별 여성경제활동참가율

2. 취업 및 고용구조 변화

여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가해 왔으나, 실질적인 여성고용의 내용은 양질의 변화를 동반하지 못했다. 여성의 취업구조는 저부가가치서비스업의 취업 증가 및 비정규직화 등으로 인해 전반적인 취업의 질이 매우 낮다. 즉, 서비스업의 비중이 증가하고 있으나 산업구조 고도화의 과정에서 수반된 고부가가치 노동으로의 이동이 아닌 음식, 도소매 등 단순서비스 부문으로의 취업이 증대하고 있고, 서비스업에 종사하는 여성취업자는 증가하였으나 대부분 하위직에 머물러 있다.

여성노동력의 서비스부문 고용증대는 1990년대 이후 서비스부문의 급속한 확장에 따른 부가인력에 대한 수요증대와 고학력화 과정에서 ‘깨끗한 일자리’를 선호하는 고학력 여성노동력이 시장수요 이상으로 늘어남에 따른 일시적 균형이었던 것이다. 그러나 이는 IMF 경제위기 이후 곧바로 타격을 입었다. 1998년까지 감소된 여성고용 60만 명 중 40만 명이 서비스업 부문에서 퇴출되었다. 그 중 대부분이 전기, 운수, 창고, 금융업과 같은 비교적 안정적인 고용관계를 유지하던 업종이

다. 동시에 이들 업종에서 남성취업자는 오히려 늘어나 경제위기 기간 중 이 부문에서 상당수 여성근로자들이 남성근로자들에 의해 부분적으로 대체되었음을 알 수 있다.

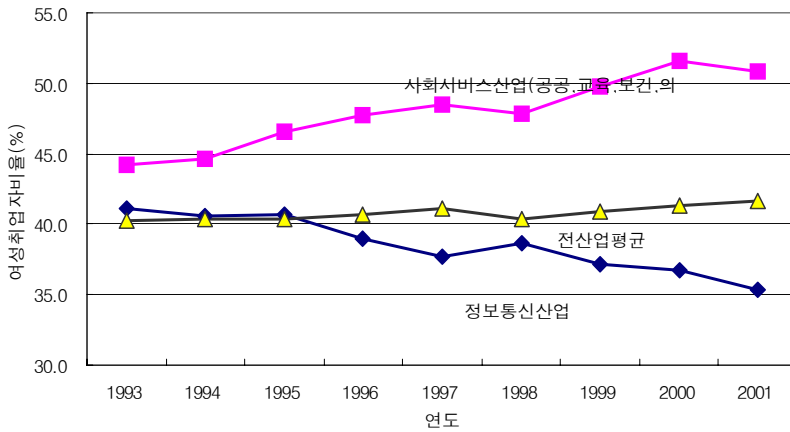
<표2-5> 여성취업자의 산업별 구성비 변화

(단위 : %)

	구분	1980	1985	1990	1995	2000	2003	2004	2005
전체취업자	농어업	34.0	24.9	17.9	11.8	11.0	8.8	7.9	8.1
	광업	0.9	1.0	0.4	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	제조업	21.6	23.4	27.2	23.6	20.1	19.0	18.5	19.0
	서비스업	43.5	50.6	54.5	64.5	68.9	72.1	73.4	72.8
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
여성취업자	농어업	39.0	27.8	20.3	14.0	12.6	10.7	8.9	9.2
	광업	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	제조업	22.1	23.2	28.1	21.3	17.4	16.5	14.8	6.6
	서비스업	38.7	49.0	51.5	64.6	70.0	72.9	76.2	74.8
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

한편, 1990년대 이후 들어 지식기반산업에서 빠른 성장을 보이며 이 부문의 취업자비중이 증가하였지만 여성의 참여는 여전히 저조하다. 이를 좀 더 자세히 살펴본다면, 제조업과 서비스업의 내부구성을 각각 지식기반부문과 일반부문으로 구분하여 여성취업현황을 볼 때 지식기반서비스업에서 여성취업자수와 전문관리직 등 핵심인력구성비가 남성보다 높은 특징을 보인다. 일반 서비스업의 경우는 여성취업자가 가장 많이 종사하고 있으나 대부분이 서비스 및 판매직, 단순노무직 등 하위직이다. 이에 비해 지식기반제조업에서는 여성취업자수가 상당히 많으나 대부분 하위직인 특징을 보인다. 따라서 지식기반서비스업에 여성참여를 지속적으로 증대시킴과 동시에 지식기반제조업에 속하는 IT등에 핵심인력으로 여성인적자원을 개발하는 정책이 필요하다.



자료: 통계청, 경제활동인구조사

<그림2-4> 정보통신산업과 사회서비스산업에서의 여성취업자비율

다음으로 직종별 분포상의 특징을 보면 <표2-6>에서도 보듯이 가장 큰 특징은 여성 취업자 중 서비스, 단순직의 비중이 50%에 달한다는 것이다. 이는 산업구조 변화가 서비스직에 대한 수요를 늘린 요인도 있지만 남성과 비교할 때 그 변화 폭이 훨씬 큰 것을 볼 때 남성은 생산직, 여성은 서비스직으로의 성별직종분리가 작용한 것으로 판단된다. 뿐만 아니라 여성의 서비스직 집중이라는 특징은 1990년대 여성의 취업증대가 기혼여성을 중심으로 주도된 것과도 관련이 있다. 기혼여성의 노동공급은 근로시간, 작업환경, 이동거리 등에 매우 민감하게 반응하기 때문에 시간관리와 작업규율이 엄격하고 작업장이 주거와 분리되어 있을 가능성이 많은 블루칼라직보다는 작업이나 근로시간 운용에서 재량이 많고 작업장과 생활공간이 분리되어 있지 않은 화이트칼라직을 선호함에 따른 결과라고 할 수 있다.

<표2-6> 여성취업자의 직업별 구성비 변화

(단위 : %)

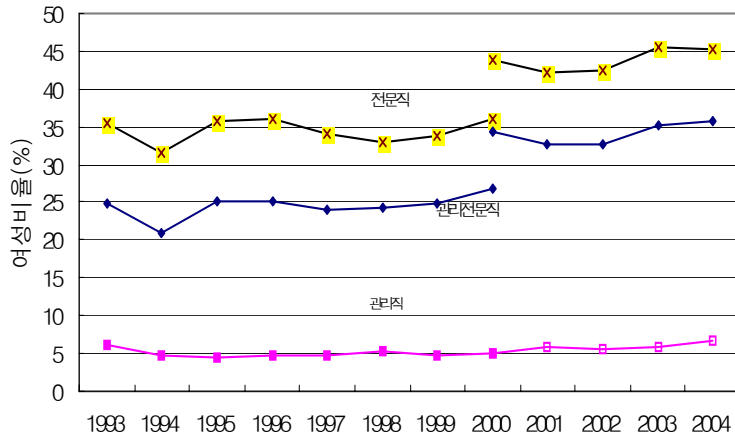
	고위관리직	전문,준전문직	사무직	기능,조립직	서비스,단순직	농어업직
1995	0.3	10.9	15.5	13.4	46.5	13.5
2000	0.3	12.7	13.9	10.7	51.0	11.5
2001	0.4	13.4	14.5	10.1	50.9	10.7
2002	0.3	14.6	16.0	9.2	50.2	9.8
2003	0.4	16.5	16.4	8.1	49.5	9.1
2004	0.5	17.0	17.4	7.7	49.4	8.0
2005	0.4	16.5	16.9	8.2	49.5	9.1

자료:통계청, 경제활동인구조사, 각년도

1990년대 이후 여성노동의 직종구성에서 나타난 중요한 특징 중 한 가지는 1980년대 이후 가속화된 여성 고학력화의 결과 전문직 및 준전문직과 같은 고숙련 분야에서 여성취업자가 꾸준히 증가한 것으로 나타나고 있다는 점이다. 물론 남성에 비해서는 더딘 증가율이지만 1995년부터 2005년까지의 기간 동안 5.6% 포인트가 증가하였다. 이들 직종에서는 상대적으로 고임금을 실현할 수 있으며 경력직으로서 안정된 직장을 보장해주고 있다는 측면에서 의미를 가질 수 있다. 그러나 전문직 비율의 증가추세에는 반드시 짚고 넘어가야 할 석연찮은 점들이 있다. 첫 번째는 이러한 고숙련-경력직의 증가가 저숙련-비경력직 노동을 대체하면서 일어나는 것이 아니라는 점이다. 두 번째는 2000년대 이후 들어 여성의 전문직 비율이 증가한 것으로 나타나는 것은 실질적으로 여성의 전문직 진출이 늘어난 것을 보이기보다는 직종분류방식이 변화에 기인한 것으로 보이는 측면이 많다. 그리고 그 내부에서도 직종별 집중현상은 뚜렷하여 공학전문가, 과학자, 컴퓨터전문가 등은 극소수에 불과하고 보건의료, 교육, 문화예술방송 부문에서만 여성비중이 높을 뿐 여전히 남성지배적 전문직종에서의 여성비율은 현저히 낮은 수준이 유지되고 있다는 점이다. 따라서 한편에서는 고숙련-경력직이 증가하고 다른 한편에서는 저숙련-비경력직이 여전히 양산되고 있으며, 직종 내부에서도 여전히 성별분리현상이 뚜렷한 것이 여성노동시장의 구조적 특징이라고 할 수 있겠다.

한편, 우리나라 기업환경에서 관리직 등 고위직에서 여성이 차지하는 비율이

매우 낮다. 2004년 현재 전체 관리직 중 여성의 비율은 7.2%에 불과하다. 더구나 기업규모를 1,000명 이상 대기업으로 한정하면 관리직 종사자 중 여성비율은 4.3%로 줄어들고 여성채용 확대를 경영성과에 반영하여 있는 공기업의 경우에도 단순직에서의 여성비중만 증가하고 관리직에서는 여성비중이 오히려 감소, 2.6%에 불과하다.

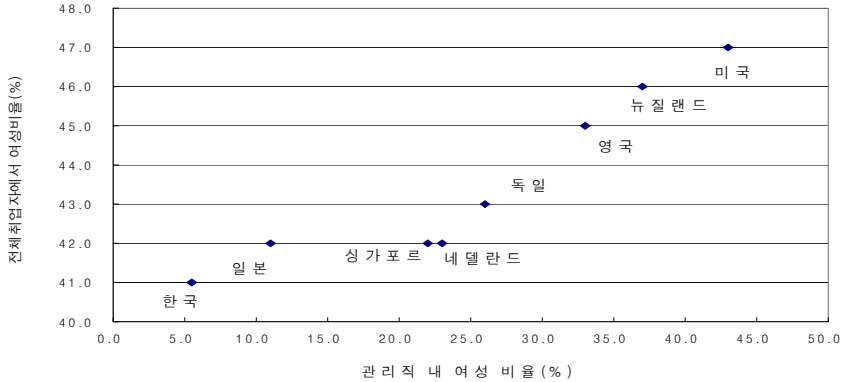


주 : 2000년 전문직 상승원인은 초등교사, 유치원교사 등이 준전문직에서 전문직으로 분류방식 바뀌었기 때문

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

<그림2-5> 년도별 전문관리직 여성비율

여성의 관리직 저조현상은 다른 주요 선진국들과 비교해 보면 더욱 확연히 드러난다. 2001년에 발표된 ILO 자료에서 미국은 43%, 영국은 33%, 독일은 26%, 싱가포르와 네덜란드는 각각 23%, 일본도 11%의 여성관리직 비율을 보이고 있으나 우리나라는 5.6%에 불과하다(ILO, Breaking through the glass ceiling, 2001:장지연 외 2005).



주 : ILO(2001), 한국의 경우 통계청의 『경제활동인구조사』(2002)

자료 : 장지연 외(2005)에서 재인용

<그림2-6> 전체취업자에서 여성비율과 관리직 내 여성비율의 국제비교

관리직 종사자의 여성비율과 전체 여성의 경제활동참가율 사이에는 뚜렷한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 우리나라의 관리직에서 여성 비율이 낮다는 사실은 전체 여성의 노동력 공급의사를 약화시키는 방식으로 작용하여 고용의 질과 양 사이의 악순환으로 작용할 위험을 내포하고 있다.

한편, 노동시장에서 여성의 지위와 관련된 또 다른 중요한 요소가 고용형태이다. 우리나라 여성노동시장의 특징은 임금근로자 중에서 비정규직 여성의 비율이 매우 높으며, 특히 여성은 연령이나 학력에 관계없이 비정규직 비율이 높다는 것 또한 중요한 특징 중의 하나이다. 이들은 공통적으로 고용의 불안정성을 경험하고 있으며 경력이나 교육수준에 대한 적절한 보상을 받지 못함에 따라 임금수준이 낮고, 사회보험과 휴일 휴가, 그리고 각종 산업복지혜택에서도 제외되는 문제를 겪고 있어서 여성의 비정규직 비율이 높다는 것 자체는 여성 고용의 질이 낮다는 것을 단적으로 설명해 준다고 하겠다.

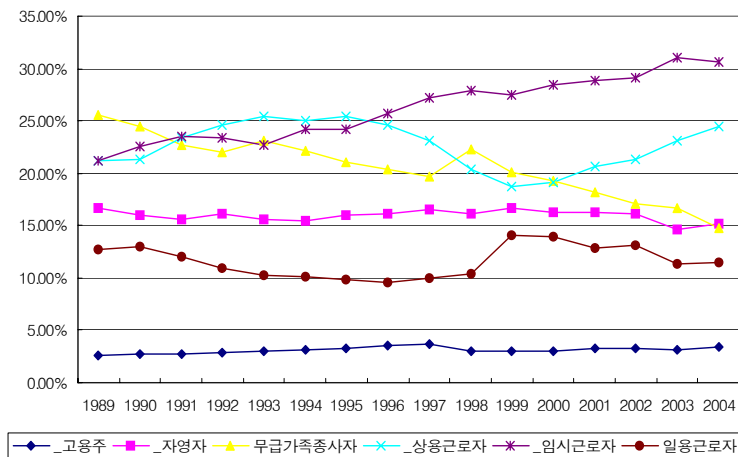
전체 고용에서 비정규직 근로가 차지하는 비중의 증감 여부는 여성 고용의 질과 관련하여 매우 중요한 이슈이다. 일반적으로 임금근로자 중에서 비정규직의 규모와 비중을 논의하는 경우가 많으나, 전체 여성인력의 활용 문제와 관련하여 논의하기 위해서는 전체취업자의 구성을 가지고 변화를 논의하는 것이 적합할 것이다.

<표2-7> 여성취업자의 종사상 지위별 구성비 변화 추이

(단위 : 천명, %)

	1989			1994			1999			2004			2005		
	명수	구성비	임금 근로자 구성비	명수	구성비	임금 근로자 구성비	명수	구성비	임금 근로자 구성비	명수	구성비	임금 근로자 구성비	명수	구성비	임금 근로자 구성비
취업자 전체	7,152	100.0		8,020	100.0		8,337	100.0		9,364	100.0		9,526	100.0	
비임금근로	3,202	44.8		3,265	40.7		3,313	39.7		3,127	33.4		3,135	32.9	
자영업주	1,373	19.2		1,487	18.5		1,636	19.6		1,740	18.6		1,807	19.0	
고용주	184	2.6		253	3.2		248	3.0		321	3.4		336	3.5	
자영자	1,189	16.6		1,234	15.4		1,388	16.6		1,420	15.2		1,470	15.4	
무급가족종사자	1,828	25.6		1,777	22.2		1,677	20.1		1,387	14.8		1,329	13.9	
임금근로자	3,950	55.2	100.0	4,755	59.3	100.0	5,025	60.3	100.0	6,237	66.6	100.0	6,391	67.1	100.0
상시근로자	3,035	42.4		3,949	49.2		3,851	46.2		5,158	55.1		5,312	55.8	
상용근로자	1,516	21.2	38.4	2,010	25.1	42.3	1,562	18.7	31.1	2,289	24.4	36.7	2,439	25.6	38.1
임시근로자	1,519	21.2	38.5	1,939	24.2	40.7	2,289	27.5	45.5	2,869	30.6	46.0	2,874	30.2	45.0
일용근로자	914	12.8	23.1	806	10.0	17.0	1,174	14.1	23.4	1,079	11.5	17.3	1,079	11.3	16.9

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도



<그림2-7> 여성 종사상지위별 취업분포

<표2-7>과 <그림2-7>에서 나타난 최근 20년간의 여성취업자의 고용형태별 변화추이를 보면 몇 가지 특징을 알 수 있다. 우선 여성취업자 중에서 고용주와

자영자 비중은 비슷하게 유지되지만 무급가족종사자는 계속 줄어들어 전반적으로 비임금근로자 비중이 눈에 띄게 감소하고 있다. 이러한 추세는 특히 2000년 이후에 두드러진 것을 알 수 있다. 무급가족종사자 비율은 1999년 20.1%에서 14.8%로 감소했고, 이는 비임금근로자 비율 감소에 그대로 반영되었다. 이 기간 동안 비임금근로자는 약 20만 정도가 감소하여 33.4% 수준으로 나타났다. 반면에 임금근로자는 약 120만이 증가하여 이와 대비되는 추세를 보인다. 그 중에서도 특히 임시직 근로자는 상용직과 일용직 비중이 등락을 보이는 것과 달리 지속적으로 증가해 지난 20년 동안 절대 규모 면에서 약 두 배 가량이 증가하였다. 2005년 현재 전체 여성취업자 중 비정규직(임시직+일용직) 비율은 41.5%이며, 여성 임금근로자 중 비정규직 비율은 61.9%에 달해 이미 비정규직화의 정도가 심각한 수준이다.

이같은 여성 노동의 비정규직화 추세의 근본적인 원인은 1980년 후반부터 본격화되기 시작한 기업들의 합리화 과정으로부터 찾을 수 있다. 제조업의 성장 둔화와 서비스업 고용 팽창이라는 산업구조 변화에 따라 상용직 여성을 많이 고용하던 사업체가 여성고용을 줄이는 한편 서비스업을 중심으로 창출된 신규 또는 재취업은 비상용고의 형태로 이루어져, 여성취업자가 제조업에서 서비스업으로 이동하는 동시에 상용고용은 줄고 비정규고용이 늘어난 것이다. 이러한 기업의 새로운 인력관리 전략이 공급측면에서의 노동인구의 여성화 및 고령화의 진전과 함께 1990대 이후 인력운영의 전형으로 정착되었다.

특히 여성의 상태변화와 관련된 몇몇 요인들은 비정규직화를 더욱 심화시키고 있다. 먼저 기혼여성의 경제활동참여 증가를 들 수 있다. 30대 후반 이후 노동시장에 신규 진입하는 여성은 미숙련 노동이 대부분이어서 이미 상당한 정도로 비정규화가 진전되어 있는 비경력 단순직으로 편입할 수밖에 없다. 또 내부노동시장이 완고하게 자리 잡고 있는 우리나라 기업구조의 상황에서는 결혼 전에 경력직에서 종사하던 고학력 여성이라 할지라도 노동시장에 재진입할 경우 핵심노동자군으로 재편입되기는 현실적으로 어렵다. 한편 여성의 고학력화로 인해 제조업 생산직을 기피하고 사무직을 선호하는 현상이 뚜렷해지고 있으나, 사무자동화로 인해 이미 1980년대 말 이후 단순사무직은 상당수가 비정규고용으로 대체되었다. 결국 고학력 저연령층 여성의 사무직 편중은 연쇄적으로 여성의 하향취업을 초래하였다. 결국 여성 비정규근로자의 증가는 기혼여성을 중심으로 여성고용의 양적확대를 가

져왔지만 여성노동시장을 단순, 비경력직으로 국한하고 고용안정성을 저해하여 여성고용의 질적 하락을 초래하게 되었다.

공급측면에서 여성노동시장 내부의 인적 구성을 볼 때, 이미 앞 절에서도 살펴 보았듯이 여성고용의 확대는 우선 기혼여성의 증가와 여성취업자의 평균연령 상승, 그리고 고학력자 증가 등의 특징으로 정리할 수 있다. 특히 전체 여성 중에서 대졸자가 차지하는 비중이 점차 늘어남에 따라 대졸여성의 경제활동참가율은 중요한 의미를 지닐 수 있다. 그러나 전반적인 고학력화 추세 속에서도 대졸여성의 경제활동참가율의 변화는 각 시기별로 차이가 있다. 1984년에서 1994년까지 10년 동안 대졸여성의 경제활동참가율은 11.8% 포인트 증가하였으나, 전체적인 여성 경제활동참가율의 정체가인 1994년에서 2004년 사이에는 3.6% 포인트 증가하는데 그쳤다. 이를 연령계층별로 살펴보면 그 특징을 더 자세히 알 수 있다. <표2-8>에 의하면 1990년대 후반 이후 20대에서의 경제활동참가율 증가는 매우 분명한 추세이다. 그러나 30세 이후 대졸여성의 경제활동참가율 증가는 그만큼 뚜렷하지는 않다.

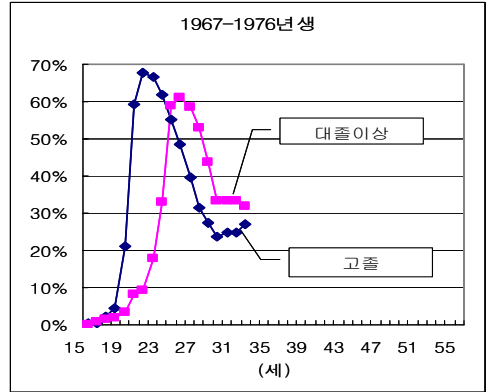
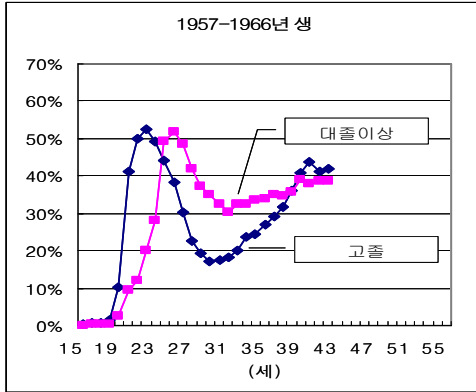
<표2-8> 대졸여성 경제활동인구 규모 및 참가율

(단위 : 천명, %)

	1984년		1984-1994년 증감		1994년		1994년-2004년 증감		2004년	
	경찰 인구	경찰 참가율	경찰 인구	경찰 참가율	경찰 인구	경찰 참가율	경찰 인구	경찰 참가율	경찰 인구	경찰 참가율
15-19세	1	92.9	-1	-33.2	0	59.7	1	14.4	1	74.1
20-24세	93	68.2	236	10.8	329	79.0	238	2.3	567	81.3
25-29세	64	45.4	241	14.7	305	60.1	447	12.2	752	72.3
30-34세	36	40.1	135	8.6	171	48.7	302	4.7	473	53.4
35-39세	23	33.5	61	12.9	84	46.4	245	7.6	329	54.0
40-44세	12	30.9	35	17.8	48	48.7	186	8.6	234	57.3
45-49세	10	39.8	25	8.4	35	48.2	60	3.6	96	51.8
50-54세	4	40.5	13	6.9	17	47.4	32	0.3	49	47.7
55-59세	3	53.4	4	-12.0	7	41.4	20	2.1	27	43.5
60-64세	0	15.0	3	24.6	3	39.6	4	-19.9	7	19.7
65세이상	0	0	4	33.2	4	33.2	0	-16.3	4	16.9
전체	247	47.2	757	11.8	1,004	59.0	1535	3.6	2,540	62.6

주 : 전문대졸 포함

자료 : 통계청, 경제활동인구조사



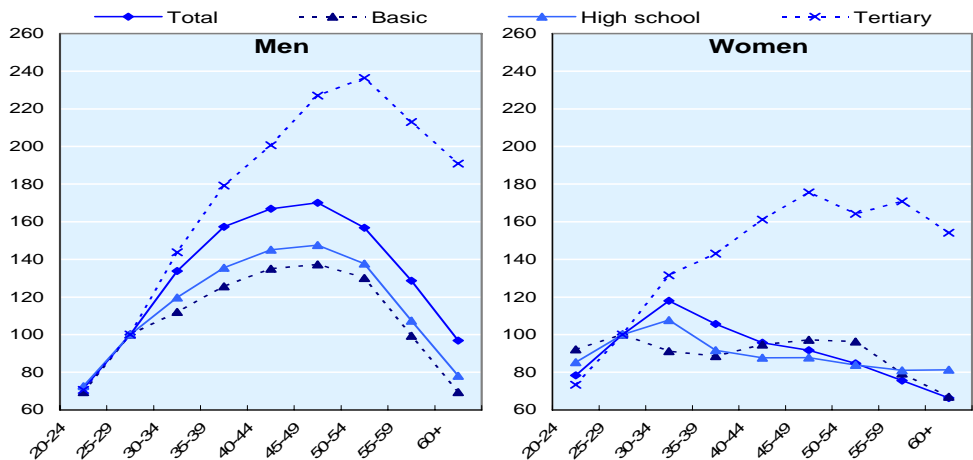
자료 : 한국여성개발원(2001), 여성취업실태조사 4차 (장지연 외, 2005 재인용)

<그림2-8> 학력별 연령대별 고용률

이러한 점은 노동시장경력 중단 이후 재진입의 장벽에 의한 단절과 관련되는 것으로 판단된다. 즉, 연령별 고용패턴을 학력별로 비교해 볼때 고졸은 20대 중반까지 높은 고용율을 보이다가 20대 후반부터 높은 비율로 노동시장을 이탈하고 30대 중반이후 재진입하는 전형적인 M-curve 형태를 나타낸다. 그러나 대졸여성의 경우 20대 중반에 높은 경제활동참가율을 보이다가 30대 이후에는 급격히 노동시장을 이탈하는 양상에서는 크게 다르지 않지만, 그 저점의 수준이 고졸보다 높고 일단 노동시장을 이탈한 후 재진입하는 비율이 고졸보다 낮아 L-curve에 가까운 곡선을 나타낸다는 점에서 차이가 있다. 즉, 여성인력에 대한 높은 수준의 투자가 사회적으로 이루어지지만 여성인력의 활용으로 이어지지 못하고 있다는 것이다. 따라서 관련한 여성취업정책의 방향은 현재 노동시장에 진출해 있거나 앞으로 진출할 젊은 고학력 여성들이 중도에 이탈하지 않도록 하는 다양한 방법을 모색하는데 초점을 맞추어야 할 것이다.

한편, 이같은 고학력 신규노동력의 공급이 증대되고 노동시장에서 이탈하는 저점의 수준이 높아짐에 따라 노동시장에의 결착(attachment)정도는 보다 강화되는 특징이 나타난다. 따라서 1990년대 이후 여성 장기근속자는 지속적으로 증가추세에 있으며 평균 근속년수 및 경력년수도 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 변화는 직

업구성의 변화에 반영되어 1990년대 이후 고위관리직과 전문직 및 준전문직에서의 여성 비중이 늘어났다. 고학력화 추세에 따라 이 기간 동안 여성노동의 상당부분이 블루칼라 직종에서 화이트칼라 직종으로 이동하였으나, 연령과 학력에 따른 노동시장의 진입-이탈 패턴의 차이에 따라 화이트칼라 직종 가운데서도 고숙련 직종과 저숙련 직종으로의 분화가 이루어지고 있음을 알 수 있다. 더욱이 앞에서도 살펴보았듯이 산업구조 및 기업의 고용전략 변화에 따른 다양한 형태의 비정규고용의 상당수가 여성임을 고려할 때 고숙련-경력직 여성의 증가와 진입과 퇴출이 용이한 단순직-비경력직 고용의 증대가 동시에 진전되고 있는 것이 여성노동시장의 주요한 특징이라고 할 수 있다. 이러한 분화는 노동시장에서의 여성의 상대적 지위에 상반된 효과를 미칠 수 있다고 예상된다. (장지연 외, 2005)



Source: 2002, Korean Ministry of Labor, Survey on Wage Structure. (장지연 외, 2005 재인용)

<그림2-9> 학력별 연령-임금 프로파일 2002 (기준연령: 25-29세=100)

<그림2-9>를 보면 대졸이상 고학력자의 경우 다른 집단에 비해 연령에 따른 임금프리미엄이 뚜렷이 높게 나타난다. 이러한 양극화의 조짐은 임금격차 뿐 아니라 여타의 근로조건, 고용안정성 등에서도 계층간 차이가 심화되는 방향으로 작용한다. 그러나 여전히 남성과 비교할 때 성별차이는 뚜렷이 나타나, 고학력-고숙련

-경력직 여성이 노동시장에서 살아남더라도 남성에 비해서는 여전히 낮은 처우나 직위에 머물러 있을 가능성이 훨씬 높다는 것을 보여준다.

제 2 절 여성 취업의 문제점

앞 절의 내용을 통해서 살펴보았듯이 이미 1980년대 후반부터 급속한 구조변화를 경험하고 있는 한국의 노동시장에서 여성들은 남성과는 다른 특수한 경험을 하고 있으며, 여성의 경제활동참가와 관련된 상황은 남성뿐만이 아니라 전체노동인구와도 다르다. 또한 선진국과 비교하여 여전히 생산가능인구 중의 절반가량의 여성만이 경제활동에 참가하고 있어 개인이나 기업, 국가수준에서의 효율적인 인력활용의 측면에서도 여성 고용의 확대는 반드시 필요하다. 그것은 단순히 노동인력의 활용범위를 넓히는 선택적인 대안이 아니라 효율적인 발전을 위한 필수 과제로 부각되고 있다. 따라서 새로운 노동시장 구조에서 여성들이 보다 적극적으로 참여할 수 있도록 하기 위한 여성의 직업능력개발에 대해 종합적이고 체계적인 논의가 필요하다.

1. 여성구직자 및 구인자의 인식격차

여성의 직업능력을 개발하기 위해서는 무엇보다도 여성이 쉽게 직업교육훈련에 접근할 수 있도록 하는 것이 매우 중요하다. 특히 새로운 노동 공급원이 되고 있는 여성은 정보통신기술 분야와 같은 새로운 산업분야에서의 경쟁력에 비교우위를 가질 수 있다. 새로운 기술의 변화는 고용형태를 변화시켜 여성 취업의 양적 확대를 가져왔지만 동시에 임금, 안정성, 직업전망, 나아가 직업교육훈련에 대한 제한적 접근과 같은 부정적 측면도 훨씬 증가했다. 무엇보다도 여성이 노동시장에 참여했을 경우 직면하게 되는 주요한 어려움은 가족 부양에 대한 책임이다. 따라서 일과 가족이 균형을 이루는 사회적 인식이나 기반시설이 아울러 제공되지 않으면 여성의 능력개발은 장애에 부딪칠 수밖에 없다.

또한 지속적인 고학력화 현상으로 여성의 직업능력은 높아지고 있음에도 불구하고 직업훈련체계 내에서의 교육과 훈련은 성적 차별을 더욱 강화하기도 한다. 일에 근거한 훈련에 여성 참여자가 배제되는 것은 그 흔한 예이다. 일반적으로 여성이 전문적인 면에서 훨씬 경쟁력이 있다고 인정되는 분야조차도 남성 중심으로 되어가는 경향이 있다. 따라서 실제 여성인력의 수요자측인 기업이 여성인력에 대해서 어떤 태도를 갖고 있는지와 여성 구직자들이 취업하기를 희망하는 직종은 무엇이며 그 노동시장에 진입하는 과정에 태도가 어떤지, 그리고 그 사이에 어떤 간극이 있는지 살펴볼 필요가 있다.

<표2-9> 산업별·성별 근로자 수(2004)

(단위 : 천명, %)

	남	여	전체
전체	8,822,931 (100.0)	5,995,823 (100.0)	14,818,754 (100.0)
농업 및 임업	19,163 (0.2)	5,571 (0.1)	24,734 (0.2)
어업	5,270 (0.1)	1,321 (0.0)	6,591 (0.0)
광업	16,803 (0.2)	2,141 (0.0)	18,944 (0.1)
제조업	2,413,413 (27.4)	1,003,751 (16.7)	3,417,164 (23.1)
전기, 가스 및 수도사업	57,177 (0.6)	7,910 (0.1)	65,087 (0.4)
건설업	639,299 (7.2)	90,606 (1.5)	729,905 (4.9)
도매 및 소매업	1,330,848 (15.1)	1,150,367 (19.2)	2,481,215 (16.7)
숙박 및 음식점업	544,592 (6.2)	1,156,029 (19.3)	1,700,621 (11.5)
운수업	768,514 (8.7)	90,259 (1.5)	858,773 (5.8)
통신업	92,103 (1.0)	39,491 (0.7)	131,594 (0.9)
금융 및 보험업	272,424 (3.1)	310,391 (5.2)	582,815 (3.9)
부동산 및 임대업	289,575 (3.3)	121,955 (2.0)	411,530 (2.8)
사업서비스업	661,173 (7.5)	327,232 (5.5)	988,405 (6.7)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	403,085 (4.6)	119,692 (2.0)	522,777 (3.5)
교육 서비스업	441,996 (5.0)	675,675 (11.3)	1,117,671 (7.5)
보건 및 사회복지사업	176,975 (2.0)	421,573 (7.0)	598,548 (4.0)
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	230,811 (2.6)	141,260 (2.4)	372,071 (2.5)
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	459,710 (5.2)	330,599 (5.5)	790,309 (5.3)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

<표2-9>에서 노동시장 내에서 여성들이 주로 많이 취업하고 있는 산업분야를 살펴보면 숙박 및 음식업 19.3%, 도소매업 19.2%, 제조업 16.7%에 많은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다. 특히 남성에 비해 여성의 구성비가 더 높은 분야로는 숙박 및 음식업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 금융 및 보험업이 해당된다. 그리고 사무직, 서비스 및 판매근로자, 전문가 같은 직종에 많이 종사하는 것으로 알려져 있다. <표2-10>은 직업 중 여성종사자의 비율이 높은 직업에 대한 자료이다. 직업 20개 중 서비스숙련직이 8개로 가장 많고 그 다음이 사무직, 공학숙련직, 농업천연분야이다.

<표2-10> 여성종사자 비율이 가장 많은 20개 직업 비교(2002)

(단위 : 명, %)

직업명	여성종사자 비율	월수입 (만원)	평균학력 (년)	평균연령 (년)	직업분야 (직업수)
간호사(조산사 포함)	99.8	141.4	14.7	30.1	서비스숙련직 (8)
체형관리 및 피부미용사	96.1	97.3	12.8	32.5	
경리	94.4	88.8	12.6	27.9	
간병인	93.9	103.1	9.4	47.6	
한복사	91.6	92.9	9.1	51.0	
메이크업아티스트 및 분장사	90.3	131.8	12.9	28.0	
예능계 학원강사	88.5	110.8	15.0	33.2	
비서	87.0	122.1	14.2	28.9	
간호조무사	97.6	82.1	12.1	26.1	서비스전문직 (2)
안내, 접수, 전화교환 및 고객상담원	87.6	102.6	13.1	29.5	농업천연 (3)
파출부 및 기사보조원	99.5	71.9	7.5	49.6	
비행기객실승무원	88.5	209.5	15.7	30.0	
사무보조원	87.5	89.3	13.0	28.4	소비자경제(1)
유치원교사	99.1	86.7	14.1	28.9	사무직 (3)
보육교사 및 보육사	98.1	71.4	12.3	33.4	
치위생사	97.5	104.6	14.0	26.7	
영양사	97.0	110.6	15.0	26.8	공학숙련 (3)
전화통신판매원	93.4	87.2	12.5	31.3	
생활지도원 및 생활지도보조원	88.6	99.5	10.9	43.3	
작가	87.9	165.1	15.4	34.0	
합계		107.9	12.8	33.4	

자료: 중앙고용정보원(2002). 직업지도(Job-Map), 산업직업별 고용구조조사.

앞 절에서도 살펴보았듯이 산업구조의 변화에 따른 노동력의 직업구조가 숙련 직과 고학력자를 대상으로 한 전문직 등 지식기반사회 중심구조로 변환할 것으로 예상되고 있으나 최근까지의 여성 취업자의 직업분포와 전망을 본다면 이러한 대세의 변화가 여성에게도 같은 방향으로 전개되지 않을 수도 있음을 예시해 준다. 따라서 이에 대한 개선책이 필요함을 알 수 있다.

좀 더 구체적으로 기업의 구인자는 여성인력의 채용에 대해서 어떤 태도를 가지고 있는지 <표2-11>을 참고해 볼 수 있다. 전체의 34.2%가 채용에 있어서 성별 제한을 두고 있으며 여성만 채용하기를 희망하는 경우는 남성만 채용하기를 희망하는 경우보다 훨씬 낮다. 직종별로 보면 일반사무, 접수, 비서, 재무, 경리, 회계 등 주로 사무직에서는 여성만을 선호하는 비율이 44.5%로 다른 기능단순노무직, 판매서비스, 전문기술직에 비해 월등하게 높은 경향성을 보이고 있다. 그리고 이러한 결과는 앞의 표에서 실제 여성의 업종별 분포와도 유사한 결과이다.

<표2-11> 구인자의 성별 채용희망 직종

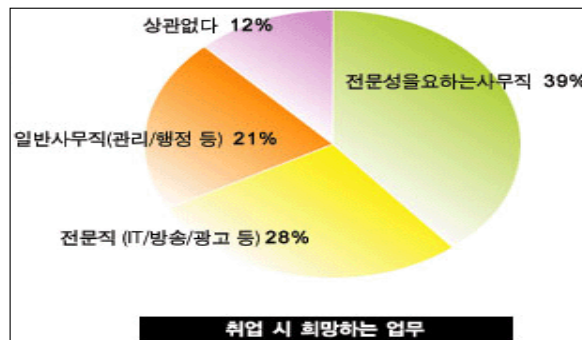
직 종		성무관	남성만 채용	여성만 채용
관리직		48.9	48.9	2.1
사무직	기획,홍보,총무,인사노무,교육	79.0	12.9	8.1
	재무,경리,회계	57.4	24.6	18.0
	일반사무,접수,비서	65.3	16.3	18.4
판매,서비스	영업,판매	65.9	25.2	8.9
	음식점 등 접객서비스	72.0	20.0	8.0
전문기술직	연구개발,설계,생산기술 등 기술직	79.3	17.9	2.8
	프로그래머 등 소프트웨어기술직	74.1	25.9	0.0
	기술영업직	54.6	45.5	0.0
기능,단순노무직	현장관리,감독	30.8	69.2	0.0
	제조현장의 생산기능직	61.6	31.3	7.1
	건설,토목 작업	40.0	50.0	10.0
	운전,수위,청소 등 단순노무	55.9	37.8	6.3
전체(해당 사업체 수)		65.8(538)	27.0(221)	7.2(59)

자료:금재호(2002), 여성노동시장의 현상과 과제, 한국노동연구원

한편, IT취업전문사이트 IT잡피아가 2004년 대졸이상의 미취업여성을 대상으로 여성취업성향조사를 한 결과를 보면, 취업 시 희망하는 업무로는 전문성을 요하는

사무직(기획/홍보)이 39%, 전문직(IT/방송/광고) 분야가 28%, 일반사무직(관리/행정)이 21% 등으로 나타났다. 이러한 결과들을 종합해보면, 여성인력의 고학력화가 가속화됨에 따라 노동시장에 신규 진입하는 여성들의 취업욕구는 점차 다양해지는 한편, 여성인력에 대한 채용은 여전히 전통적인 분야에 치우쳐 있어 여성구인자에 대한 구직자의 인식개선이 시급히 이루어질 필요가 있음을 알 수 있다.

이와 관련하여 몇몇 자료들에 보고된 바로는 구인자의 여성인력 활용을 가장 저해하는 요인으로는 여성의 직업의식 결여를 지적하고 하고 있다(매일경제신문사,2001;삼성경제연구소,2002). 그에 반해 여성 구직자들은 자신의 직업적 능력보다 오히려 사회제도적 차별에 큰 문제가 있다고 인식해 매우 상반된 견해를 취하고 있음을 알 수 있다. 또한 기업 구인자들은 기업이윤의 측면에서 여직원에게 대해 강제퇴직(결혼퇴직, 결혼 후 권고퇴직), 자발적 퇴직(자녀출산, 자녀양육), 의도적 퇴직(결혼 후 차별적 현장 탈출) 등에서 비용만 들고 실익은 없다고 간주하며, 여성을 고용할 경우 생리, 임신, 출산 휴가, 육아휴직 및 각종 모성보호비용으로 인해 남성보다 더 많은 추가비용이 든다고 보고 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 여성노동시장의 진입이 어려운 이유는 주로 구인자와 구직자의 불일치에 근거하고 있음을 알 수 있다. 특히, 직종에서의 수급격차는 산업구조의 변화로 인해 다양한 직종이 개발되고 있고 여성의 학력 고도화와 보편화로 인해 다양한 분야로의 취업진출과 욕구가 팽배해 있음에도 불구하고 여전히 여성 전통적인 직종에서만 채용이 증가하거나 인력수급 계획이 있어 이에 대한 개선이 필요하다.



<그림2-10> 취업시 희망업무

2. 향후 여성노동시장의 수요구조 : 여성취업 유망직종 및 분야

이상에서 살펴본 바에 의하면 향후 지식기반사회에서 여성인력은 점점 고학력화되고 이들에 대한 사회의 요구와 노동시장에의 참여요구도 증가할 뿐 아니라 진출분야 역시 다양해 질 것이 예상된다. 그러나 한편 노동인력에 대한 교육과 훈련분야에서 남성과 여성 사이에는 양적 및 질적인 분야에서 확실한 성별격차가 존재함도 살펴보았다. 특히 질적인 측면에서의 성별격차가 두드러지게 나타나는 것과 교육단계별 전공의 남녀격차와 직업훈련분야에서 여성의 소외 및 특정 직종에의 집중현상 등은 향후 여성직업능력개발이 이러한 격차를 해소하는 방향으로 나아가야 할 필요가 있음을 시사해 준다고 하겠다. 그러나 여성인력자원의 개발과 활용이라는 측면에서 볼 때 지식기반사회로의 시대적 변화는 한편으로 긍정적인 전망을 가능케 한다.

이와 관련하여 김은환(2001)의 연구에서는 여성인력의 적극적 활용을 위해서 취업의사는 있으나 구직활동을 하지 않는 잠재적 여성실업자 등의 고용을 활성화하여 1가구 2취업 구조를 정착시킬 필요를 강조하였다. 그러기 위해서는 여성인력의 경제활동에 수반되는 비용을 사회가 분담하여야 한다고 하였다. 예를 들어 육아비용을 기업에만 전가할 경우 기업은 비용부담으로 인해 여성인력 고용을 기피할 우려가 있기 때문에 단계적으로 국가재정 부담을 확대해야 할 필요성을 제기했다. 따라서 여성인력자원을 개발하기 위해서는 비전통적 직업에 여성의 전문인력을 배출시키는 노력과 동시에 여성이 경쟁적 우위에 있는 여성유망직종의 개발이 이루어져야 할 필요가 있다.

이를 위해 노동시장에서의 성별격차를 위해 정부는 여성을 위한 다양한 유망직종을 개발하고 이들 분야에서의 여성인력의 양성을 도모하고자 시도하고 있다. 다음의 <표2-12>는 노동부에서 분류한 여성 유망직종으로 각 분야별 세부유망직종들이 직종, 업종별로 분류되어 있으며, <표2-13>은 여성가족부에서 노동부, 교육인적자원부, 한국교육능력개발원 등의 연구자료 및 최근의 변화상을 토대로 미래 여성인력 수요가 많을 것이 예상되는 2006년 여성 유망직종 100선을 선정한 것이다.

<표2-12> 여성 유망직종 70선

분 야	유망 직종
정보 및 통신직	<ul style="list-style-type: none"> - 웹디자이너, 웹서버 운영자, 마이크로소프트 공인 시스템 엔지니어(MCSE) - 정보처리 기능사, 정보 검색사, 정보 중개인, 정보 분석원 - 캐드리스트, 컴퓨터 프로그래머, 컴퓨터 게임시나리오 작가, 게임 프로그래머, 멀티미디어 PD, 멀티미디어 프로그래머, 디지털 영상편집가, 인터넷TV 영상 디자이너
산업 지원 서비스직	<ul style="list-style-type: none"> - 애니메이터, 그래픽 디자이너, 디스플레이 디자이너, 캐릭터 디자이너, 인테리어 디자이너, 일러스트레이터, 자동차 전문 디자이너, 브랜드 메이커 - 물류관리사, 국제선물거래사, 신용조사원 - 관광상품 플래너, 국제관광홍보가
보건 및 서비스직	<ul style="list-style-type: none"> - 스포츠 마사지사, 헬스케어 전문가, 심리 치료사, 음악치료사 - 피부관리사, 메이크업 아티스트, 개인이미지 컨설턴트, 패션 코디네이터 - 영·유아 관리사, 사회체육 지도사, 특수 교육교사, 사회보험 노무사, 아동복지 전문가, 노인 복지사 - 이벤트 기획인, 연예오락 이벤트 운영 전문가, 행사 도우미, 웨딩 설계 전문가, 경호원, 관광 안내원, 여가 상담원
전문 기능직	<ul style="list-style-type: none"> - 수질관리 기사, 폐기물처리 기사, 환경영향 측정 기사 - 컴퓨터 닥터, 컴퓨터 조립 A/S, 컴퓨터 속기사, 전자출판 전문가 - 비디오아트 작가, 만화콘티 작가, 색채 전문가, 분장사 - 보석 감정사, 귀금속가공 기능사, 안경기능사, 텔레마케터
일반 사무직	<ul style="list-style-type: none"> - 전문비서, 워드프로세서 조직원 - 경리회계 사무원, 국제경리 사무원, 노무 사무원, 세무 사무원

자료:노동부(2000)

<표2-13> 여성 유망직종 100선

분 야	유망 직종
IT 분야	콘텐츠 MD, 몰마스터, 컴퓨터 프로그래머, 웹디자이너, 게임전문가, 모바일 전문가, 디지털 영상 편집가, 인터넷 보안 전문가, CRM 전문가, 로봇 디자이너, 베타 테스터
예술 분야	사진작가, 인테리어 디자이너, 뷰티 아티스트, 캐릭터디자이너, 푸드코디네이터, 테마파크 디자이너, 프롤리스트, 주얼리 아티스트, 애니메이터, 프라노아트, 모델러
기타 서비스 분야	커피매니저, 웨딩플래너, 파티플래너, 병원 코디네이터, 다이어트 프로그래머, 매너컨설턴트, 건강관리지도사, 물리치료사, 언어치료사, 음악치료사, 응급구조사, 베이비시터, 실버시터, 방과후 아동지도사, 특수교육교사, 보육교사, 사회복지사, 치기공사, 상장례지도사, 창업플래너(프리바이저), 소비자전문상담사, 텔레마케터, 안경사, 호스피스전문간호사, 애견 미용사
엔터테인먼트 분야	영화기획자, 이벤트 기획자, 나레이터 모델, 연예인 매니저, 재저사이저, 안무 전문가
미디어 관련 분야	방송작가, 기자, 아나운서 및 리포터, 쇼핑 호스트, 광고기획자, 카피라이터, PR 매니저, 뉴스클리퍼, 비디오 저널리스트
전문직	정책 보좌관, 건축가, 변리사, 보험 계리사, 외환 딜러, 펀드 매니저, 금융자산관리사, 문화해설사, 유텔 인터내셔널, 컨벤션 기획자, 수의사, 한의사, 머천다이저(상품기획자), 전문비서, 동시통역사, 아트 매니지먼트, 큐레이터, 물류관리전문가, 공무원
과학기술 분야	생명공학기술, 나노기술, 우주항공기술, 문화기술, 환경기술, 융합기술
기타 분야	소울리에(와인감별사), 바리스타(커피전문가), 동물조련사, 아쿠아리스트, 조향사, 네이미스트, 컬러리스트, 여행 코디네이터, 경호원, 군인, 경찰, 소방관, 항공기정비사

자료:여성가족부(2006)

향후 여성 유망직종들 중에서 가장 대표적인 분야는 기타 서비스분야와 정보통신분야라고 할 수 있다. 기타 서비스분야는 자영업이나 창업이 가능한 서비스 분야이다. 서비스분야의 경우 여성의 노동시장 진입이 어려움을 감안하여 소자본 창업이 가능한 직종들이 제시되고 있음을 알 수 있다. 따라서 여성의 직업교육훈

련의 방향은 직업세계의 변화와 여성의 노동시장 진입 장벽의 문제점이 고려되어야 할 것이다.

이상에서 제시된 직종들로 볼 때 정보통신분야와 창업이나 자영업이 가능한 서비스 분야가 여성의 경제활동에 있어 보다 유리한 직종인 것으로 판단할 수 있다. 특히 정보통신분야는 새로운 직업창출이 가능하고 여성의 성특성이 적극적으로 발휘될 수 있으며, 여성의 고용에 있어 장애가 되는 점들을 극복할 수 있는 다양한 근무형태가 가능하기 때문에 여성에게 적합한 직종으로 고려되고 있다. 한편, 이상을 통해 알 수 있는 또 한가지 주지할 점은 향후 여성의 유망직종은 대부분이 상당한 교육훈련을 필요로 하며 또한 상당히 전문적이고 구체적인 분야에 집중되어 있다는 사실이다. 이러한 여성인력에 대한 교육훈련 수요를 예측하여 훈련을 제공하려면 이제까지의 저숙련, 저학력 여성 중심의 직업훈련체제에서 탈피하여 보다 전문화되고 다양한 교육훈련을 실시할 필요가 있다. 특히 여성들의 교육훈련만을 전담하고 있는 직업교육훈련기관이 이러한 점들에 대해 어떻게 대처하는가는 여성의 교육훈련 활동에 매우 중요한 영향을 끼칠 수 있다.

제 3 장

전라북도 여성의 경제활동 현황 및 인력수급 특성

- 제 1 절 전북여성의 경제활동 현황 및 특성
- 제 2 절 전북의 노동시장과 여성인력수급 특성
- 제 3 절 전북의 여성취업관련기관 직업훈련 실태

제 3 장 전라북도 여성의 경제활동 현황 및 인력수급 특성

제 1 절 전북여성의 경제활동 현황 및 특성

1. 전북 여성의 경제활동 특성

1) 성별 경제활동 특성

여성의 경제활동 참가율은 지난 IMF 경제체제 하에서 일시적으로 감소했다가 증가하였으나, 2003년에 다시 감소하였다가 2005년 50%로 증가하였다. 전북지역의 경우는 약간 상이한 추세를 보이고 있는 것을 알 수 있다. IMF 이후 지속적으로 증가하다가 2002년부터 감소하였으나, 전국적 추세가 증가추세를 보이는 2004년 전북지역 여성의 경제활동참가율은 46.9%로 거의 IMF 시기와 유사한 정도까지 감소하였다. 2005년 다시 증가하였으나 전국과 비교하여 여전히 낮은 경제활동참가율을 보이고 있다. 뿐만 아니라 남성의 경제활동참가율(70.3%)과의 비교에 있어서도 현저하게 높은 격차를 보이고 있다. 다음의 <표3-1>을 통해 성별 경제활동 참가율 변화추세를 조명해 보면, 2004년 이후 최근 여성을 중심으로 한 경제활동참가율의 증가와는 달리 남성의 경우 오히려 경제활동참가율이 감소한 것을 알 수 있다.

<표3-1> 전국대비 연도별·성별 경제활동 참가율 (1995~2005)

(단위 : 천명, %)

구 분	전국 참가율		전국경제활동 인구여성비율	전북남자 참 가 율	전 북 여 자		
	남 자	여 자			15세이상	활동인구	참 가 율
1995	76.5	48.3	40.2	69.6	748	374	50.0
1996	76.1	48.7	40.4	69.4	764	383	50.1
1997	75.6	49.5	40.9	69.5	769	380	49.4
1998	75.2	47.0	39.9	72.0	772	358	46.4
1999	74.4	47.4	40.4	70.7	774	361	46.6
2000	74.0	48.3	41.0	69.9	774	365	47.2
2001	74.2	49.2	41.4	70.5	776	377	48.6
2002	74.8	49.7	41.4	70.0	770	369	47.9
2003	74.6	48.9	41.0	70.9	763	365	47.9
2004	74.8	49.8	41.4	70.9	756	355	46.9
2005	74.4	50.0	41.5	70.3	754	362	48.1

주 : 1) 경제활동참가율 = 경제활동연구 / 15세이상인구 × 100

2) 경제활동인구여성비율 = 여성경제활동 인구 / 총경제활동인구 × 100

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

아울러 <표3-2>에서 보듯이 실업률 역시 같은 기간 동안 2.2%에서 1.4%로 0.8%포인트나 감소하여 남성의 경우 2.7%에서 3.3%로 0.6%포인트가 늘어난 것과 대조를 이룬다. 이 같은 여성의 경제활동참가율의 증가와 실업률의 감소 등으로 인해 최근의 고용사정은 다소 개선된 것으로 나타나고 있다.

<표3-2> 전북의 성별 경제활동인구 (1995~2005)

(단위 : 천명, %)

구 분	15세이상인구		경제활동인구		취업자		실업자		경제활동참가율		실업률	
	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자
1995	748	684	374	476	369	466	6	11	50.0	69.6	1.6	2.3
1996	746	683	370	474	363	461	6	13	49.6	69.4	1.6	2.7
1997	743	679	363	472	355	459	8	14	48.9	69.5	2.2	3.0
1998	772	714	358	514	345	480	13	34	46.4	72.0	3.6	6.6
1999	774	714	361	505	346	474	14	31	46.6	70.7	3.9	6.1
2000	774	715	365	500	357	483	8	17	47.2	69.9	2.2	3.4
2001	776	709	377	500	369	482	8	18	48.6	70.5	2.1	3.6
2002	770	703	369	492	363	478	6	15	47.9	70.0	1.6	3.0
2003	763	696	365	494	357	480	8	14	47.9	70.9	2.2	2.7
2004	756	689	355	489	347	476	8	13	46.9	70.9	2.2	2.7
2005	754	689	363	486	357	470	5	16	48.1	70.5	1.4	3.3

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

특히, 위의 표에서 알 수 있듯이 1990년 후반 IMF 체제하에서 전반적으로 실업률이 급격히 높아졌다가 2000년 이후에 감소하고 극심한 구조조정을 겪어오는 동안 여성의 경제활동은 어떻게 변화했는지 연령과 학력, 산업, 직업별로 변화의 특성을 살펴보면서 여성인력 내부의 구성적 특징을 알아보고자 한다.

2) 연령별 · 교육정도별 특성

전체 취업자 중 여성 취업자 구성비를 연령별로 살펴보면(<표3-3>), 전북지역의 경우 2005년 현재 40대가 26.1%로 가장 높고, 다음이 30대로 21%, 60세 이상 18.8%, 50대 17.9%로 나타나 기혼 여성의 취업이 두드러지고 있음을 알 수 있다. 반면에 10대

를 제외한 연령대에서 20대 여성취업자 비율이 가장 낮게 나타난 것으로 보아 청년층의 실업이 심각함을 시사해 주고 있다. 변화의 추세로 보아도 30대 이상 전 연령대에서 취업자 비율이 증가한 것과는 대조적으로 20대 여성취업자 비율은 2003년 이후 상당한 폭으로 감소했다. 반면에 전국의 경우 20대 여성취업자 구성비 감소가 전북의 3.9%에 비해 0.6%로 매우 적으며 50대 이하 각 연령대의 취업자 구성비 차이가 그리 크지 않다. 이상으로 볼 때 기혼 여성이 취업여성 전체에서 차지하는 비중이 매우 높아 40대 이상이 주된 여성노동인력이 되고 있음을 알 수 있다.

<표3-3> 전국대비 연도별·연령계층별 여성 취업자 구성비 (2000~2005)

(단위 : %)

구 분	전 북 여 자						구 분	전 국 여 자					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005		2000	2001	2002	2003	2004	2005
계	43.1	43.4	43.2	42.7	42.2	43.2	계	41.4	41.7	41.6	41.1	41.5	41.7
15-19	2.5	1.6	1.1	1.1	1.1	1.1	15-19	2.3	2.1	1.9	1.7	1.5	1.4
20-29	19.3	19.0	19.0	19.3	17.6	15.4	20-29	24.9	24.6	24.5	24.1	23.8	23.2
30-39	19.5	21.0	20.1	21.0	20.5	21.0	30-39	24.9	24.6	24.1	24.0	23.6	23.1
40-49	23.4	23.6	24.5	25.2	25.9	26.1	40-49	24.3	25.0	25.6	26.3	26.7	26.7
50-59	16.5	17.1	17.1	16.2	16.7	17.9	50-59	13.1	13.1	13.2	13.3	13.7	14.8
60세이상	18.4	18.2	18.2	17.6	18.7	18.8	60세이상	10.4	10.5	10.7	10.4	10.6	10.9

주 : 여성취업자 구성비 계 = 여성취업자수 / 남녀취업자수 × 100

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도

다음 <표3-4>는 지난 10년간의 학력별 취업자 비율의 변화추세를 살펴본 것으로 위의 결과를 유사하게 뒷받침해준다. 전북여성의 경우 초졸 이하의 취업자 비율이 34.2%로 가장 높고 그 다음이 고졸(32.3%)>대졸이상(20.7%)>중졸(23.7%)로 나타났다. 한편, 전국의 경우는 고졸 여성취업자 비율이 41.1%로 가장 높고 대졸이상(26.1%)>초졸 이하(19.5%)>중졸(13.3%) 순으로 나타나 전북지역과는 큰 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 이는 고학력 실업의 심각성을 보여주는 결과로서, 전반적으로 부가가치율이 높은 제조업 기반이 취약할 뿐만 아니라 영세한 중소기업 위주인 전북지역의 산업구조로부터 기인한다고 해석될 수 있다.

<표3-4> 전국대비 연도별·교육정도별 취업자 비율 (1995~2004)

(단위 : 천명, %)

구 분	전 북 여 자					전 북 남 자				
	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상
1995	369	49.9	13.6	25.5	11.4	466	29.6	15.7	37.6	17.2
1996	363	47.1	14.0	27.2	11.7	461	28.2	15.2	38.6	18.0
1997	355	46.2	14.3	26.8	12.7	459	27.0	16.6	38.8	17.6
1998	345	43.8	13.9	27.8	14.5	480	25.0	14.6	37.3	23.1
1999	346	44.1	13.0	29.1	13.8	474	24.4	14.1	37.9	23.6
2000	347	42.6	13.5	30.3	13.5	483	23.2	14.5	40.2	22.2
2001	369	38.5	13.6	33.3	14.6	482	22.0	13.7	40.9	23.4
2002	363	36.6	14.0	34.7	14.6	478	21.8	13.0	41.6	23.8
2003	357	34.7	13.2	30.5	21.6	480	19.4	11.0	44.4	25.2
2004	347	34.3	12.7	32.3	20.7	476	18.3	10.7	44.1	26.7

구 분	전 국 여 자					전 국 남 자				
	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상
1995	8,224	30.8	17.6	38.6	13.0	12,153	15.1	15.4	46.8	22.7
1996	8,434	29.3	17.4	39.2	14.1	12,330	14.4	15.4	46.8	23.4
1997	8,639	28.8	17.9	38.4	14.9	12,409	14.1	15.9	46.0	24.0
1998	8,084	27.4	16.7	38.9	17.0	11,910	13.0	13.3	45.8	27.9
1999	8,303	26.9	16.8	38.6	17.7	11,978	12.7	13.3	46.1	27.9
2000	8,707	26.2	16.7	38.7	18.3	12,353	12.2	13.4	46.4	28.0
2001	8,991	23.7	15.5	40.4	20.4	12,581	11.0	12.3	47.2	29.4
2002	9,225	22.4	15.1	40.8	21.7	12,944	10.7	12.2	47.0	30.2
2003	9,108	20.6	13.6	41.0	24.8	13,031	10.1	11.0	44.8	34.0
2004	9,364	19.5	13.3	41.1	26.1	13,193	9.5	10.9	44.7	34.9

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

2. 전북여성의 고용구조 변화추이

1) 전북지역 여성의 산업별 취업현황

산업별로 여성취업 현황을 살펴보면 아래의<표3-5>와 같다. 이 표에서 보면 해당 분야 취업자 중 여성비율이 가장 높은 부문은 도소매·음식숙박업(56.6%), 사업·개인 공공서비스 및 기타(55.5%)이다. 1990년대 이후 산업의 서비스화가 더욱 진전되어 여성 취업의 상당부분이 이 분야에 집중되고 있음을 알 수 있다. 반면 <표3-6>의 연도

별 추이에서 보듯이 제조업 부문에서는 노동력 수요가 줄어 제조업에 취업하는 여성인력은 감소추세이다(광공업 참조). 그리고 눈에 띄는 것은 <표3-5>에서 보듯이 전북지역의 경우 여성의 농어업 부문의 취업자의 비율이 상당히 높다는 점이다.

<표3-5> 전북지역 산업별 종사자 현황(2005)

(단위 : 천명, %)

	전 국			전라북도		
	전 체	여성 종사자 수	여성비율	전 체	여성 종사자 수	여성비율
전 체	22,856	9,526	41.7	827	357	43.2
농림어업	1,815	850	46.8	166	77	46.4
농림업	1,747	827	47.3	163	76	46.6
광공업	4,251	1,415	33.6	111	35	31.5
제조업	4,234	1,413	33.4	109	35	32.1
사회간접자본 및 기타서비스업	16,789	7,261	43.2	549	245	44.6
건설업	1,814	158	8.7	76	5	6.6
도소매·음식숙박업	5,806	3,174	54.7	173	98	56.6
전기,운수,통신,금융	2,246	590	26.3	72	15	20.8
사업,개인공공서비스 및 기타	6,923	3,340	48.2	229	127	55.5

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 2005

<표3-6> 전국대비 연도별·산업별·성별 취업자 비율 (1995~2005)

(단위 : 천명, %)

구분	전북여자					전북남자				
	총수	농어업	광공업	건설업	기타	총수	농어업	광공업	건설업	기타
1995	369	31.7	14.1	2.2	52.0	466	26.2	13.9	13.9	46.0
1996	363	29.8	14.6	1.9	53.7	461	24.9	14.5	14.1	46.4
1997	355	28.5	13.2	2.0	56.3	459	22.7	14.8	13.9	48.6
1998	345	30.4	10.7	1.4	57.5	480	26.5	11.9	11.7	50.1
1999	346	31.2	10.1	1.5	57.2	474	26.1	11.2	11.4	51.3
2000	357	29.4	11.8	2.2	56.6	483	24.8	13.0	12.2	49.9
2001	369	27.4	11.9	1.6	59.1	482	24.3	13.7	12.4	49.6
2002	363	26.7	12.4	1.7	59.2	478	23.6	13.4	12.3	50.7
2003	357	23.5	10.9	1.4	64.2	480	20.2	14.0	13.3	52.5
2004	347	23.1	10.7	2.0	64.2	476	18.1	16.2	13.4	52.3
2005	357	21.6	9.8	1.4	67.2	470	18.9	16.2	15.1	49.8

구분	전국여자					전국남자				
	총수	농어업	광공업	건설업	기타	총수	농어업	광공업	건설업	기타
1995	8,224	14.6	21.4	2.2	61.8	12,153	11.0	25.0	14.1	49.9
1996	8,434	13.5	20.4	2.4	63.7	12,330	10.3	24.2	14.3	51.2
1997	8,639	13.0	18.5	2.5	66.0	12,409	9.7	23.4	14.4	52.5
1998	8,084	14.6	16.7	1.8	66.9	11,910	10.4	21.6	12.0	56.0
1999	8,303	13.3	17.4	1.5	67.9	11,978	10.4	21.6	11.3	56.7
2000	8,707	12.5	17.5	1.5	68.5	12,353	9.7	22.1	11.7	56.5
2001	8,991	11.3	16.9	1.5	70.3	12,581	9.0	22.0	11.5	57.5
2002	9,225	10.7	16.5	1.6	71.3	12,944	8.4	21.2	12.3	58.1
2003	9,108	10.1	16.2	1.6	72.1	13,031	7.9	21.0	12.8	58.3
2004	9,364	9.2	16.0	1.7	73.1	13,193	7.3	21.2	12.6	58.9
2005	9,526	8.9	14.8	1.7	74.6	13,330	7.2	21.3	12.4	59.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

2) 전북지역 여성의 직업별 취업 현황

직업별 여성의 취업현황은 전반적으로 1990년대 중반 이후 서비스직의 비중이 지속적으로 높아지고 전문직 및 준전문직에 취업하는 여성이 증가하는 한편, 농업직과 단순노무직에서 일하는 여성은 감소하는 추세이다. <표3-7>에서 보면 서비스 및 판매 종사자는 2002년에 잠시 주춤하여 정점을 이루다 감소추세에 있으나 여성의 직업별 취업자 비율에서 가장 높은 비중을 차지한다. 그러나 남성의 경우는 이와 달리 장치,기계 조작 및 조립종사자가 16.6%로 가장 높고 다음으로 서비스 및 판매 종사자가 15.28% 비율로 높게 나타나고 있다. 한편 전북지역의 경우 서비스 및 판매 종사자 비율이 23.2%로 가장 높게 나타났으며 다음으로는 농림어업 종사자가 19.5%로 나타나 전국평

균에 비해 상대적으로 농림어업의 비중이 높은 산업구조의 특성이 드러난다.

특기할만한 것은 사무직의 경우 1990년대 후반에 감소하다가 2000년 이후에 다시 증가하고 있어 IMF 체제하에서 기업의 구조조정에 따른 감원이 사무직 여성에게 직접적인 영향을 미쳤던 것으로 해석된다. 또한 전문직과 준전문직으로 일하는 여성이 지속적으로 증가하면서 여성인력 내부에서 전문직 여성의 비율이 높아지고 있음을 알 수 있다.

<표3-7> 신직업별, 성별, 취업자 비율 (1995~2005)

(단위 : %)

	의회의원 고위임직 원 및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 및 판매 종사자	농업·임 업 및 어업숙련 종사자	기능원 및 관련기능 종사자	장치 기계조작 및 조립종사 자	단순 노무 종사자
1995	0.3	4.2	6.7	15.5	32.0	13.5	9.6	3.8	14.5
2000	0.3	4.4	8.3	13.9	35.3	11.5	7.3	3.4	15.7
2001	0.4	6.7	6.7	14.5	39.4	10.7	6.6	3.5	11.5
2002	7.3	7.3	7.3	16.0	38.8	9.8	5.9	3.3	11.4
2003	8.5	8.0	8.0	16.4	37.2	9.1	4.8	3.3	12.3
2004	0.4	8.4	8.1	16.9	37.3	8.2	4.5	3.7	12.5
2005	0.2	8.7	6.4	12.9	34.0	20.7	4.2	1.4	11.5
전국남자(2005)	4.0	7.3	12.0	12.1	15.8	7.1	15.4	16.6	9.7
전북계(2005)	1.3	7.0	6.4	11.5	23.2	19.5	9.2	10.4	11.6

주 : 한국표준산업분류 8차개정 (2000) 기준

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 각년도

제 2 절 전북의 노동시장과 여성인력수급 특성

1. 전북의 산업구조 및 고용구조 변동

1) 전북의 산업구조 특성

전북지역 산업구조의 두드러진 특성 중 하나는 농림어업의 비중이 전국 평균에 비해 높고 부가가치율이 상대적으로 높은 제조업의 비중이 적은 가운데 영세 중소기업 위주로 구성되어 있다는 점이다. 대부분 외부 대기업과의 하청관계를 통해 한계적으로 유지되고 있는 중소기업들은 경쟁력을 지니고 있지 못하여 경제적 위기상황에 매우 취약하다. 이러한 전북지역 중소기업의 실태는 다음의 표에서 확인할 수 있다. 전라북도 는 전체 기업 중 94% 이상이 종업원 10인 미만의 영세기업이고 100인 이상의 기업은 전체의 0.2%에 불과하며, 1,000인 이상 대기업의 수는 불과 10개 업체에 불과하다. 그동안 전북의 산업구조가 주로 저부가가치 산업 중심으로 편성되어 온 점을 감안할 때 지역경제의 취약성이 심각한 상태임을 알 수 있다.

<표3-8> 기업규모별 사업체수 및 종사자 수(2004)

(단위 : 명, %)

		전 체	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-299	300-499	500-999	1,000이상
전 북	사업체수	120,165 (100.0)	104,760 (87.2)	8,620 (7.2)	3,768 (3.1)	2,075 (1.7)	632 (0.5)	241 (0.2)	36 (0.0)	23 (0.0)	10 (0.0)
	종사자수	472,841 (100.0)	184,340 (39.0)	53,964 (11.4)	50,063 (10.6)	61,335 (13.0)	42,485 (9.0)	38,079 (8.1)	12,609 (2.7)	14,546 (3.1)	15420 (3.3)

이는 지역불균등발전의 결과로 전북지역은 중화학공업 육성정책의 성과가 가시화 되던 1970년대 말 이래 지속적으로 제조업의 성장지체현상을 보여왔던 것이 사실이다. 한국사회 전체적으로는 1970년대 후반 이후 이미 전체 제조업에서 중화학공업부문 부가가치 생산액이 차지하는 비중이 50%를 넘어서 산업구조 고도화가 빠르게 진행되었던데 비해 1980년대까지 전북지역의 제조업 부문은 여전히 경공업 위주의 산업구조를

벗어나지 못하고 있었다.

<표3-9> 제조업 중분류별 업체수, 종업원 수

(단위 : 개소, 명, %)

	1997		1998		1999	
	업체수	종업원수	업체수	종업원수	업체수	종업원수
제조업전체	2213(100.0)	79862(100.0)	2022(100.0)	67884(100.0)	2167(100.0)	72597(100.0)
경공업	1235 (55.8)	35562 (44.5)	1108 (54.8)	31482 (46.4)	1182 (54.5)	32954 (45.4)
중화학공업	978 (44.2)	44300 (55.5)	914 (45.2)	36402 (53.6)	985(45.5)	39643 (54.6)
섬유	148	5738	137	5596	145	5789
의복	324	9850	290	7881	292	8180
가죽가방	1		3	69	2	
목재나무	154	2101	139	1908	135	1581
종이펄프	83	4235	76	3711	87	3801
인쇄출판	33	683	29	573	47	890
석유			1			
화학	95	5533	96	5452	111	5083
고무플라스틱	107	2081	92	1665	113	2463
비금속	336	7532	255	5283	237	5665
1차금속	20	2333	27	2455	25	2366
조립금속	118	2837	88	2033	96	2098
기타기계장비	92	2635	85	2571	106	3012
컴퓨터	5	415	6	388	5	479
기타전기기계	46	1507	40	1446	46	2026
전자부품	31	4971	24	4086	27	4074
의료정밀기계	11	435	9	386	16	497
자동차	105	11848	85	8789	92	9820
기타 운송장비	12	174	11	114	7	104
가구	125	1971	91	1653	99	1878
재생용가공	4	28	4	81	5	78

그러나 거시적 지표들을 볼 때 전북지역의 산업구조는 1980년대 후반 이후 지역 내 제조업에서의 경공업 부문의 비중이 점차 감소하고 중화학공업 부문의 비중이 상당한 폭으로 증가하기 시작했다. 이러한 변화는 1980년대 이후 추진되기 시작한 산업구조조정의 여파로 지역 내 산업구조에서 사양산업 업종의 쇠퇴와 성장산업으로의 업종 전환이 뒤늦게 시작된 것으로 해석할 수 있다. 따라서 전북지역은 1990년대 후반에 이르러서야 제조업 내에서 중화학공업이 차지하는 비중이 경공업이 차지하는 비중보다

높아지게 되었다. 특히 1990년대 중반부터 지역 내에 본격적으로 진입되기 시작한 현대자동차, 대우자동차, 대우상용차 등 자동차 산업은 상당한 비중을 갖게 되었다(<표 3-9> 참조).

이러한 산업구조의 변화와 관련한 경제활동의 변화를 지표로 통해 살펴보면 다음의 <표3-10>과 같다. 전북지역의 경제활동참가율은 전반적인 추세와 같이 1998년 이후 하락하기 시작하여 2000년도에 58.3%에 이르다가 2001년도에 59.2%, 2003년도에 59%에 이르는 등 지속적으로 감소하고 있다. 한편 취업자는 2001년 이후 계속 감소하고 2004년 82만 2천명으로 최저점을 기록한 후 2005년 82만 7천명으로 약간 상승하였다. 그리고 전북지역의 실업률은 2005년 현재 2.5%로 전국의 실업률인 3.7%에 비하면 상대적으로 낮은 편이다.

<표3-10> 경제활동인구 변화

		(단위 : 천명, %)					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
전국	15세 이상인구	36,186	36,579	36,963	37,339.5	37,716.9	38,299.5
	경제활동인구	22,134	22,471	22,921	22,956.5	23,417	23,742.8
	취업자	21,156	21,572	22,169	22,138.8	22,557.1	22,856.1
	실업자	979	899	752	817.7	859.9	886.7
	비경제활동인구	14,052	14,108	14,042	14,383	14,299.9	14,556.7
	경제활동참가율	61.2	61.4	62	61.5	62.1	62
	실업률	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7
	고용률	58.5	59	60	59.3	59.8	59.7
전북	15세 이상인구	1,493	1,484	1,472	1,458.4	1,444.6	1,442.8
	경제활동인구	870	878	863	860.3	845.6	848.3
	취업자	843	851	841	837.1	822.6	827.1
	실업자	27	27	22	23.2	23	21.2
	비경제활동인구	623	607	610	598.2	599	594.5
	경제활동참가율	58.3	59.2	58.6	59	58.5	58.5
	실업률	3.1	3.1	2.5	2.7	2.7	2.5
	고용률	56.5	57.3	57.1	57.4	56.9	57.3

자 료 : 통계청, 경제활동인구조사

이들 중 취업자들의 산업별 구성을 살펴보면 다음 <표3-11>와 같다. 지난 1998년 경제위기 당시 가장 큰 영향을 받은 제조업과 건설업의 경우, 2000년 이후 회복세를

보인 이후 지속적으로 증가해 왔다. 제조업은 2004년 13.6%까지 증가하다가 2005년 13.2%로 약간 감소했다. 건설업은 2002년 총 취업자의 7.7%까지 감소하였으나 2005년에 다시 9.1%로 회복세를 보이고 있다. 반면 농림어업 부문 취업자는 IMF 직후 1999년까지 증가했었으나 2000년 이후 지속적으로 감소해 오고 있음을 알 수 있다. 특히 개인 공공서비스 및 기타 부문 취업자의 증가세가 두드러지게 나타나며, 2005년 현재 산업별 취업자 수의 비중이 가장 높게 나타나고 있다.

<표3-11> 전라북도 산업별 취업자수 변화

(단위 : 천명, %)

	2001	2002	2003	2004	2005
취업자	851 (100.0)	841 (100.0)	837 (100.0)	823 (100.0)	827 (100.0)
농림어업	217 (25.5)	210 (25.0)	182 (22.7)	166 (20.2)	166 (20.1)
광공업	110 (12.9)	109 (13.0)	106 (12.6)	114 (13.8)	111 (13.5)
중 <제조업>	109 (12.8)	112 (12.8)	104 (12.5)	108 (13.6)	109 (13.2)
사회간접자본 및 기타서비스업	523 (61.5)	523 (62.2)	550 (65.7)	543 (66.0)	549 (66.4)
중 <건설업>	66 (7.8)	65 (7.7)	69 (8.3)	71 (8.6)	76 (9.1)
<도소매 음식숙박>	188 (22.1)	197 (23.4)	184 (21.9)	171 (20.8)	173 (20.9)
<사업.개인 공공서비스 및 기타>	198 (23.3)	190 (22.6)	219 (26.2)	226 (27.4)	229 (27.7)
<전기.운수. 창고금융>	70 (8.2)	70 (8.3)	78 (9.3)	75 (9.1)	72 (8.7)

자 료 : 통계청, 경제활동인구조사

결론적으로 전북지역 산업구조에서 전통적인 농업의 부가가치와 취업자의 비중은 지속적으로 감소하고, 타 지역에 비해 다소 비중이 떨어지기는 하나 1980년대 후반부터 중화학공업의 부가가치 비중이 높아지고 있다. 그렇지만 전북지역 중화학공업은 일부를 제외하고는 기업규모의 면에서 영세성을 면치 못하고 있는 것이 사실이다. 전북 지역에서 산업별 취업자수에서 압도적인 비중을 차지하는 것은 사회간접자본 및 기타 서비스업으로 그 비중은 계속 증가하고 있다.

2) 전북의 고용구조의 변동

통계청의 경제활동인구조사 자료에 근거하여 2005년 현재 취업자를 종사상 지위별로 비교해 보았다(<표3-12>). 비임금근로자는 전체 취업자의 43.7%인 362천명으로

2004년에 비해 약간 감소했다. 주목할 만한 것은 비임금 근로자 중 자영업의 증가추세이다. 자영업은 지난 2002년 37.5%에서 2003년 33.9%로 감소한 이후 다시 2005년까지 증가하였다. 특히 2005년 기준으로 고용주의 비율은 감소하고 자영업자의 비율이 증가한 것이다. 이는 자영업의 증가가 고용주 1인 사업장의 영세 자영업임을 말해준다. 영세자영업은 경기변화에 대한 대처능력이 매우 취약하여 불황에 쉽게 해체될 수 있는 매우 불안정한 노동이다. 임금근로자 중 상용근로자는 2005년 현재 전체 취업자의 29.1%로 2003년 이후 증가추세를 보이고 있다. 또한 임시근로자는 2003년 19.6%에서 2005년 16.6%로 감소한 반면 일용근로자는 2002년 8.6%에서 지속적으로 증가하여 2005년 전체 취업자의 10.6%를 차지하고 있다. 그러나 한가지 주목할 사실은 이 통계에서 상용근로자에는 사내하청 및 사외하청이 전부 포함되어 있어서 상용고 = 정규직 노동으로 환원되지는 않는다는 점이다. 따라서 상용근로자 중 상당부분은 실제로는 비정규 노동으로 포괄될 가능성이 훨씬 많다. 이렇게 볼 때 실업률의 하락과 취업률의 증가세가 나타나고 있기는 하지만 비정규직화와 고용불안정화는 더욱 심화되고 있음을 짐작할 수 있다.

<표3-12> 전북지역의 종사상 지위별 취업자

(단위 : 천명, %)

	2005	2004	2003	2002	2001	2000
합계	827 (100.0)	823 (100.0)	837 (100.0)	841 (100.0)	851 (100.0)	843 (100.0)
비임금근로자	362 (43.7)	363 (44.2)	377 (45.0)	426 (50.7)	417 (49.0)	407 (48.3)
◦자영업주	285 (34.4)	282 (34.3)	284 (33.9)	315 (37.5)	304 (35.7)	290 (34.4)
- 고용주	45 (5.4)	51 (6.2)	46 (5.5)	52 (6.2)	51 (6.0)	42 (5.0)
- 자영자	240 (29.0)	232 (28.2)	238 (28.4)	263 (31.3)	253 (29.7)	248 (29.4)
◦무급가족종사자	77 (9.3)	81 (9.8)	93 (11.1)	111 (13.2)	113 (13.3)	117 (13.9)
임금근로자	466 (56.3)	459 (55.8)	460 (55.0)	415 (49.3)	433 (50.9)	435 (51.6)
◦상용근로자	241 (29.1)	228 (27.7)	224 (26.7)	228 (27.1)	236 (27.7)	223 (26.5)
◦임시근로자	137 (16.6)	156 (19.0)	164 (19.6)	115 (13.7)	122 (14.3)	122 (14.5)
◦일용근로자	88 (10.6)	75 (9.1)	73 (8.7)	72 (8.6)	75 (8.8)	90 (10.7)

자 료 : 통계청, 경제활동인구조사

결론적으로 전북지역 고용구조에서도 불안정 고용의 구조화가 지속적으로 심화되고 있음을 알 수 있다. 불안정 고용된 인력은 안정된 정규직에 비해 임금, 노동조건,

사회보험 등 제반 조건에서 매우 열악한 상황에 처해 있으며 특히 여성인력의 경우는 이러한 불안정 고용의 상황에 놓인 대표적인 케이스이다.

2. 전북의 여성인력수급 특성

: 전북고용지원센터 구인·구직현황 분석

1) 지역노동시장의 인력수급 불일치 : 고용안정센터 자료분석

(1) 분석의 개요

전라북도 내 기업체의 구인 및 도내 거주자의 구직에 나타난 특성을 알아보고 이를 통해 구인/구직 간의 수급불일치 실태를 분석하는 한편 그에 대한 바람직한 해결 방안을 모색해 보고자 하였다.

(2) 데이터의 속성

○ 시간적 범위

2001년~2006년 상반기까지 노동부에서 제공하는 취업정보사이트인 Work-net에 입력된 구인/구직 Data와 전북고용지원센터 구인/구직등록 현황 데이터를 대상으로 지표를 구성하여 분석하였다. 단, 2001년과 2002년은 노동부의 Work-net이 개발되지 않았던 시기이므로 이 시기 노동부의 인터넷을 통한 구인 등록이 없어 분석에 포함되지 않았다.

○ 공간적 범위

전라북도 내 소재 기업체 및 전라북도내 거주자의 구인/구직 데이터를 대상으로 하여 분석하였다.

(3) 전북지역 구인업체의 인력 수요 특성

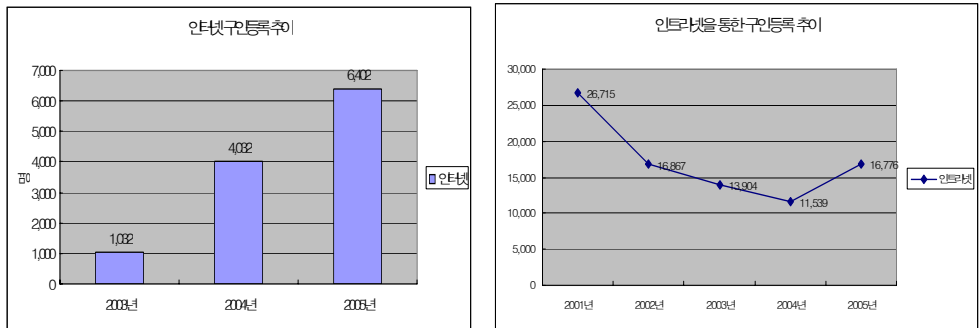
<표3-13> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 수

(단위 : 명)

	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷 ¹⁾	6,402	4,032	1,032	.	.
인트라넷 ²⁾	16,776	11,539	13,904	16,867	26,715

주 : 남녀고용평등법상 구인은 남/여를 구분하여 모집할 수 없으므로 이 경우 성별의 구분이 불가함.
 자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

인터넷을 통하기 보다는 고용지원센터를 직접 방문하여 구인등록하는 경우가 2.5배 가량 많다. 그러나 2003년 이후 인터넷과 인트라넷을 통한 구인등록 수의 변화를 비교 해 보면, 2003년에서 2004년 사이에는 인터넷 구인등록이 약 4배가량 크게 증가한 것 에 비해 인트라넷 구인등록은 오히려 감소했다. 2004년에서 2005년 사이에는 인터넷과 인트라넷 모두 약간 증가하였다. 이러한 증감의 변화는 다음 <그림3-1>에서 보다 잘 나타난다.



<그림3-1> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 추이

전북고용지원센터를 통해서 구인신청을 한 전라북도내 소재 사업체의 인력수

- 1) 인터넷을 통한 구인, 구직 등록이라 함은 노동부에서 제공하는 Work-Net을 통해서 구인등록을 한 숫자를 말함
- 2) 인트라넷은 전북고용지원센터에 직접 방문하여 구인 및 구직등록한 수를 말함

요의 특성을 알아보기 위해 연령별, 학력별, 직종별, 기업규모별, 임금별로 살펴 보았다.

<표3-14>에서는 2001년 이후 인터넷과 인트라넷을 통해 구인신청을 한 도내 사업체의 인력수요를 연령별로 분류해 보았다. 2005년 현재 인터넷과 인트라넷 구인등록 수는 거의 모든 연령대에서 모두 감소하나 오직 인트라넷을 통한 3~40대의 구인만이 증가하였음을 알 수 있다. 이는 앞서의 취업자 동향에서 살펴 보았듯이 기혼여성의 취업률이 증가하는 현상을 뒷받침하고 있다. 그러나 한편으로는 도내 산업구조가 중소기업 위주의 영세성을 여전히 면치 못하고 있음을 볼 때 고부가가치 분야의 양질의 일자리가 창출되지 못하고 있는 상황에서 이는 비정규직 등의 불안정한 일자리 증가로 인한 고용의 질 하락의 일면임을 짐작할 수 있다.

인터넷을 통한 구인등록은 20대에 대한 수요가 전체의 50% 가량을 차지하고 있어 이는 인터넷을 사용하는 연령대가 젊은 층임을 고려한 구인등록의 특징을 보여주고 있으며 인트라넷을 통한 구인등록의 경우는 30대에 대한 수요가 가장 높게 나타났다.

<표3-14> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 수(연령별)

(단위 : 명, %)

		2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷	합계	6,402 (100.00)	4,032 (100.00)	1,032 (100.00)	.	.
	19세 이하	2 (0.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
	20~29세	2,756 (43.05)	2,264 (56.15)	551 (53.39)	.	.
	30~39세	1,848 (28.87)	1,491 (36.98)	410 (39.73)	.	.
	40~49세	293 (4.58)	217 (5.38)	63 (6.10)	.	.
	50~59세	48 (0.75)	56 (1.40)	8 (0.78)	.	.
	60세 이상	6 (0.09)	4 (0.10)	0 (0.00)	.	.
	관계없음	1,449 (22.62)
인트라넷	합계	16,776 (100.00)	11,539 (100.00)	13,904 (100.00)	16,867 (100.00)	26,715 (100.00)
	19세 이하	5 (0.03)	1 (0.01)	14 (0.10)	8 (0.05)	21 (0.08)
	20~29세	6,324 (37.70)	5,530 (47.92)	7,078 (50.91)	9,042 (53.61)	9,759 (36.53)
	30~39세	6,724 (40.08)	4,096 (35.50)	5,400 (38.84)	5,778 (34.26)	10,155 (38.01)
	40~49세	2,032 (12.11)	1,293 (11.21)	949 (6.83)	1,470 (8.72)	6,076 (22.74)
	50~59세	604 (3.60)	580 (5.03)	437 (3.14)	507 (3.00)	669 (2.50)
	60세 이상	36 (0.21)	39 (0.34)	26 (0.19)	62 (0.37)	35 (0.13)
	관계없음	1,051 (6.26)

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
 자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

다음은 인터넷과 인트라넷을 통해 구인신청을 한 도내 사업체의 인력수요를 학력별로 분류해 보았다(<표3-15>). 인터넷과 인트라넷 모두 고졸에 대한 수요가 가장 높게 나타났고 그 다음이 전문대졸 순이다. 특징적인 것은 2005년 이후 학력과 무관한 인력수요가 크게 증가하였으며, 인터넷 구인등록의 경우 학력과 무관하게 고용하겠다는 사업체가 29.95%(2006년 상반기 기준)에 불과한데 반해 인트라넷 구인등록은 44.13%(2006년 상반기)로 대조적이다.

<표3-15> 전북고용지원센터 구인업체의 구인등록 수(학력별)

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷	합계	5,402 (100.00)	6,402 (100.00)	4,032 (100.00)	1,032 (100.00)	.	.
	무관	1,618 (29.95)	1,384 (21.62)	153 (3.79)	0 (0.00)	.	.
	초졸 이하	8 (0.15)	3 (0.05)	20 (0.50)	0 (0.00)	.	.
	중졸	133 (2.46)	181 (2.83)	114 (2.83)	36 (3.49)	.	.
	고졸	2,012 (37.25)	2,516 (39.30)	2,394 (59.38)	643 (62.31)	.	.
	전문대졸	1,439 (26.64)	1,972 (30.80)	1,133 (28.10)	301 (29.17)	.	.
	대졸	184 (3.41)	327 (5.11)	211 (5.23)	52 (5.04)	.	.
	대학원졸이상	8 (0.15)	19 (0.30)	7 (0.17)	0 (0.00)	.	.
인트라넷	합계	7,731 (100.00)	16,776 (100.00)	11,539 (100.00)	13,904 (100.00)	16,867 (100.00)	26,715 (100.00)
	무관	3,412 (44.13)	8,258 (49.23)	926 (8.02)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
	초졸 이하	1 (0.01)	12 (0.07)	40 (0.35)	17 (0.12)	52 (0.31)	103 (0.39)
	중졸	354 (4.58)	996 (5.94)	541 (4.69)	820 (5.90)	1,061 (6.29)	1,924 (7.20)
	고졸	2,863 (37.03)	5,516 (32.88)	8,139 (70.53)	10,513 (75.61)	12,869 (76.30)	20,912 (78.28)
	전문대졸	848 (10.97)	1,547 (9.22)	1,396 (12.10)	1,881 (13.53)	2,094 (12.41)	2,580 (9.66)
	대졸	252 (3.26)	443 (2.64)	491 (4.26)	667 (4.80)	785 (4.65)	1,188 (4.45)
	대학원졸이상	1 (0.01)	4 (0.02)	6 (0.05)	6 (0.04)	6 (0.04)	8 (0.03)

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
 자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

전라북도 내 사업체의 인력수요를 직종별로 분류해 보았다. 먼저 <표3-16>은 인터넷을 통한 구인수요이다. 2006년 상반기 현재 전반적으로 경영, 회계, 사무관련 전문직이 22.38%로 가장 높게 나타났고 그 다음으로 건설 관련직이 9.53%, 생산 단순직이 9.24% 순으로 나타났다. 2005년 이후 사무관련 전문직, 건설 및 기계 관련직, 정보통신 관련직 등은 인력 수요가 눈에 띄게 감소한 반면, 금융보험관련, 경비청소관련, 미용숙박 및 음식서비스 관련직 등에서 수요가 약간 증가

한 것으로 나타났다.

<표3-16> 전북고용지원센터 구인업체의 구인직종 분포(직종 중분류) - 인터넷
(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷	합 계	5,402 (100.00)	6,402 (100.00)	4,032 (100.00)	1,032 (100.00)	.	.
	관리직	34 (0.63)	53 (0.83)	39 (0.97)	37 (3.59)	.	.
	경영,회계,사무관련 전문직	1,209 (22.38)	1,646 (25.71)	999 (24.78)	261 (25.29)	.	.
	금융보험관련직	33 (0.61)	19 (0.30)	32 (0.79)	2 (0.19)	.	.
	교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	127 (2.35)	265 (4.14)	108 (2.68)	18 (1.74)	.	.
	법률,경찰,소방,교도관련직	12 (0.22)	4 (0.06)	4 (0.10)	1 (0.10)	.	.
	보건,의료관련직	104 (1.93)	98 (1.53)	59 (1.46)	9 (0.87)	.	.
	사회복지 및 종교 관련직	154 (2.85)	24 (0.37)	11 (0.27)	0 (0.00)	.	.
	문화,예술,디자인,방송관련직	221 (4.09)	204 (3.19)	112 (2.78)	36 (3.49)	.	.
	운전 및 운송 관련직	184 (3.41)	190 (2.97)	126 (3.13)	27 (2.62)	.	.
	영업원 및 판매 관련직	457 (8.46)	556 (8.68)	379 (9.40)	113 (10.95)	.	.
	경비 및 청소 관련직	205 (3.79)	192 (3.00)	79 (1.96)	23 (2.23)	.	.
	미용,숙박,여행,오락, 스포츠관련직	85 (1.57)	92 (1.44)	40 (0.99)	5 (0.48)	.	.
	음식서비스 관련직	146 (2.70)	89 (1.39)	44 (1.09)	5 (0.48)	.	.
	건설 관련직	515 (9.53)	643 (10.04)	401 (9.95)	135 (13.08)	.	.
	기계 관련직	433 (8.02)	626 (9.78)	440 (10.91)	104 (10.08)	.	.
	재료 관련직	284 (5.26)	189 (2.95)	153 (3.79)	38 (3.68)	.	.
	화학 관련직	45 (0.83)	55 (0.86)	50 (1.24)	15 (1.45)	.	.
	섬유 및 의복 관련직	45 (0.83)	50 (0.78)	30 (0.74)	0 (0.00)	.	.
	전기, 전자 관련직	306 (5.66)	367 (5.73)	253 (6.27)	53 (5.14)	.	.
정보통신 관련직	116 (2.15)	283 (4.42)	144 (3.57)	33 (3.20)	.	.	
식품가공 관련직	84 (1.55)	45 (0.70)	8 (0.20)	18 (1.74)	.	.	
환경,인쇄,목재,가구,공예 및 생산단순직	499 (9.24)	703 (10.98)	511 (12.67)	97 (9.40)	.	.	
농림어업 관련직	23 (0.43)	9 (0.14)	10 (0.25)	2 (0.19)	.	.	

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

<표3-17> 전북고용지원센터 구인업체의 구인 직종 분포(직종 중분류) - 인트라넷
(단위 : 명, %)

	2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
합 계	7,731 (100.00)	16,776 (100.00)	11,539 (100.00)	13,904 (100.00)	16,867 (100.00)	26,715 (100.00)
관리직	23 (0.30)	33 (0.20)	35 (0.30)	82 (0.59)	81 (0.48)	101 (0.38)
경영,회계,사무관련 전문직	1,337 (17.29)	2,765 (16.48)	2,728 (23.64)	3,319 (23.87)	4,151 (24.61)	4,941 (18.50)
금융보험관련직	28 (0.36)	64 (0.38)	86 (0.75)	128 (0.92)	208 (1.23)	149 (0.56)
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	248 (3.21)	655 (3.90)	277 (2.40)	321 (2.31)	268 (1.59)	306 (1.15)
법률,경찰,소방,교도관련직	8 (0.10)	10 (0.06)	8 (0.07)	5 (0.04)	4 (0.02)	3 (0.01)
보건,의료관련직	163 (2.11)	176 (1.05)	175 (1.52)	252 (1.81)	200 (1.19)	338 (1.27)
사회복지 및 종교 관련직	418 (5.41)	235 (1.40)	89 (0.77)	69 (0.50)	13 (0.08)	50 (0.19)
문화,예술,디자인,방송관련직	124 (1.60)	246 (1.47)	187 (1.62)	263 (1.89)	361 (2.14)	404 (1.51)
운전 및 운송 관련직	295 (3.82)	505 (3.01)	344 (2.98)	547 (3.93)	789 (4.68)	637 (2.38)
영업원 및 판매 관련직	643 (8.32)	1,237 (7.37)	1,046 (9.06)	1,110 (7.98)	1,281 (7.59)	1,516 (5.67)
경비 및 청소 관련직	666 (8.61)	2,907 (17.33)	1,125 (9.75)	957 (6.88)	1,254 (7.43)	2,941 (11.01)
인트라넷 미용,숙박,여행,오락, 스포츠관련직	107 (1.38)	262 (1.56)	259 (2.24)	244 (1.75)	295 (1.75)	132 (0.49)
음식서비스 관련직	463 (5.99)	563 (3.36)	279 (2.42)	245 (1.76)	243 (1.44)	212 (0.79)
건설 관련직	420 (5.43)	635 (3.79)	574 (4.97)	1,085 (7.80)	1,153 (6.84)	2,370 (8.87)
기계 관련직	355 (4.59)	674 (4.02)	621 (5.38)	1,298 (9.34)	1,476 (8.75)	699 (2.62)
재료 관련직	213 (2.76)	175 (1.04)	154 (1.33)	509 (3.66)	539 (3.20)	320 (1.20)
화학 관련직	38 (0.49)	65 (0.39)	95 (0.82)	124 (0.89)	158 (0.94)	73 (0.27)
섬유 및 의복 관련직	23 (0.30)	32 (0.19)	53 (0.46)	57 (0.41)	99 (0.59)	64 (0.24)
전기, 전자 관련직	281 (3.63)	422 (2.52)	450 (3.90)	581 (4.18)	660 (3.91)	656 (2.46)
정보통신 관련직	76 (0.98)	194 (1.16)	162 (1.40)	285 (2.05)	395 (2.34)	447 (1.67)
식품가공 관련직	54 (0.70)	51 (0.30)	76 (0.66)	59 (0.42)	195 (1.16)	93 (0.35)
환경,인쇄,목재,가구,공예 및 생산단순직	1,688 (21.83)	4,736 (28.23)	2,588 (2.43)	2,346 (16.87)	2,744 (16.27)	6,803 (25.47)
농림어업 관련직	59 (0.76)	134 (0.80)	128 (1.11)	18 (0.13)	300 (1.78)	3,460 (12.95)

자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

한편 인터넷을 통한 구인수요를 보면(<표3-17>), 생산단순직이 21.83%로 가장 높게 나타나 사무관련 전문직이 가장 높게 나타난 인터넷에서의 수요와 차이가 있다. 그 다음으로 사무관련 전문직(17.29%), 영업 및 판매관련직(8.32%), 경비 및 청소 관련 직(8.61%)의 순으로 나타났다. 그리고 변화추이를 보면 사무관련 전문직의 경우 2005년 크게 감소했다가 2006년 상반기에 약간 증가하였으며 그 외에 음식서비스 관련직, 건설관련직 등에서 인력 수요가 증가하였다. 반면 경비 및 청소관련직, 생산단순직 등은 2006년 상반기 큰 폭으로 감소하였다.

이상에서 볼 때 최근 수요 증가추세에 있는 직종들은 노동시장의 주변부에 위치하는 대표적인 저임금의 불안정한 일자리들이며, 또 여성인력이 주로 집중되어 있는 일자리 들이다. 여성의 경제활동참가율이 증가하고 있지만 실질적으로 노동시장 내에서 이들의 고용의 질은 오히려 하락하고 있음을 짐작케 하는 예이다.

다음은 구인등록을 통한 인력 수요를 사업체의 규모별로 살펴보았다(<표3-18>) 인터넷을 통한 구인등록은 10~29인 사이 사업체가 30.4%로 가장 높은 반면, 인터넷을 통한 구인등록은 5인 미만 사업체가 29.96%로 가장 높게 나타났다. 두드러진 특징은 전반적으로 구인 감소 경향 속에서 인터넷과 인터넷 모두 5인 미만 영세 사업체는 2003년 이후 지속적으로 인력 수요가 증가해 오고 있다는 점이다. 반면에 상대적으로 규모가 큰 대기업의 경우 약간의 증가를 보이는 경우도 있지만 대체적으로 감소하는 경향이 있다. 특히 500인 이상 대기업의 경우 인터넷을 통한 구인등록은 2001년 이후 2002년 사이 약 34%정도 크게 감소한 이후 거의 미미한 정도의 수요만 있다가 2006년 상반기에 약간 상승한 것을 알 수 있다. 그러나 인터넷을 통한 구인등록은 같은 시기 동안 감소하였다.

<표3-18> 전북고용지원센터 구인업체의 기관 규모별 구인 수

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷	합 계	5,402 (100.00)	6,402(100.00)	4,032 (100.00)	1,032 (100.00)	.	.
	5~9인	924 (17.10)	1,189 (18.57)	756 (18.75)	200 (19.83)	.	.
	5인미만	1,202 (22.25)	1,253 (19.57)	547 (13.57)	121 (11.72)	.	.
	분류불능	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
	10~29인	1,642 (30.40)	1,970 (30.77)	1,177 (29.19)	335 (32.46)	.	.
	30~99인	1,097 (20.31)	1,256 (19.62)	977 (24.23)	206 (19.96)	.	.
	100~299인	406 (7.52)	551 (8.61)	439 (10.89)	147 (14.24)	.	.
	300~499인	32 (0.59)	22 (0.34)	11 (0.27)	1 (0.10)	.	.
	500~999인	17 (0.31)	32 (0.50)	17 (0.42)	10 (0.97)	.	.
1000인 이상	82 (1.52)	129 (2.01)	99 (2.46)	12 (1.16)	.	.	
인트라넷	합 계	7,731 (100.00)	16,776 (100.00)	11,539 (100.00)	13,904 (100.00)	16,867 (100.00)	26,715 (100.00)
	5~9인	1,152 (14.90)	2,882 (17.18)	1,996 (17.30)	2,315 (16.65)	2,779 (16.47)	3,743 (14.01)
	5인미만	2,316 (29.96)	3,928 (23.41)	2,378 (20.61)	2,499 (17.97)	2,392 (14.7)	2,722 (10.19)
	분류불능	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
	10~29인	1,647 (21.30)	3,531 (21.05)	2,909 (25.21)	3,697 (26.59)	4,795 (28.41)	4,874 (18.24)
	30~99인	1,062 (13.74)	2,223 (13.25)	2,367 (20.51)	3,228 (23.22)	3,915 (23.20)	3,302 (12.36)
	100~299인	644 (8.33)	2,803 (16.71)	1,203 (10.43)	1,206 (8.67)	1,629 (9.65)	1,881 (7.04)
	300~499인	227 (2.94)	291 (1.73)	127 (1.10)	328 (2.36)	616 (3.65)	374 (1.40)
	500~999인	258 (3.34)	494 (2.94)	369 (3.20)	350 (2.52)	345 (2.04)	3,487 (13.05)
1000인 이상	425 (5.50)	624 (3.72)	190 (1.65)	281 (2.02)	396 (2.35)	6,332 (23.70)	

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
 자료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

다음은 인터넷과 인트라넷을 통한 사업체의 인력 수요를 임금수준별로 구분하여 살펴보았다. 2006년 상반기 현재 인터넷을 통한 구인등록에서 사업체의 임금별 인력수요를 보면(<표3-19>), 임금 100~120만원 미만이 23.1%로 가장 높고 120~150만원 미만(19.83%), 80~90만원 미만(15.51%) 순으로 나타났다. 이에 비해 인트라넷을 통한 구인등록에서 임금별 인력수요를 보면(<표3-20>), 70~80만원 미만이 21.58%로 가장 높게 나타나, 인터넷을 통한 구인에 비해 저임금 일자리의 인력수요가 다소 높게 나타난 것을 알 수 있다. 한편 인터넷과 인트라넷 모두에서 2005년 이후 150만원 이상 임금의 인력 수요가 다소 증가한 것으로 나타났다.

<표3-19> 전북고용지원센터 구인업체의 임금별 통계 - 인터넷

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷	합 계	5,402 (100.00)	6,402 (100.00)	4,032 (100.00)	1,032 (100.00)	·	·
	40만원 미만	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.10)	·	·
	40~50만원 미만	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.05)	10 (0.97)	·	·
	50~60만원 미만	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (1.02)	24 (2.33)	·	·
	60~70만원 미만	0 (0.00)	246 (3.84)	291 (7.22)	59 (5.72)	·	·
	70~80만원 미만	751 (13.90)	845 (13.20)	478 (11.86)	78 (7.56)	·	·
	80~90만원 미만	838 (15.51)	946 (14.78)	608 (15.08)	169 (16.38)	·	·
	90~100만원 미만	517 (9.57)	515 (8.04)	254 (6.30)	108 (10.47)	·	·
	100~120만원 미만	1,259 (23.31)	1,665 (26.01)	106 (2.63)	246 (23.84)	·	·
	120~150만원 미만	1,071 (19.83)	1,265 (19.76)	724 (17.96)	210 (20.35)	·	·
	150~200만원 미만	689 (12.75)	664 (10.37)	466 (11.56)	99 (9.59)	·	·
	200만원 이상	277 (5.13)	256 (4.00)	108 (2.68)	28 (2.71)	·	·

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
 자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

<표3-20> 전북고용지원센터 구인업체의 임금별 통계 - 인트라넷

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인트라넷	합 계	7,731 (100.00)	16,776 (100.00)	11,539 (100.00)	13,904 (100.00)	16,867 (100.00)	26,715 (100.00)
	40만원 미만	0 (0.00)	0 (0.00)	31 (0.27)	11 (0.08)	1,027 (6.09)	1,037 (3.88)
	40~50만원 미만	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.01)	44 (0.32)	268 (1.59)	330 (1.24)
	50~60만원 미만	3 (0.04)	1 (0.01)	217 (1.88)	437 (3.14)	733 (4.35)	4,457 (16.68)
	60~70만원 미만	46 (0.60)	1,192 (7.11)	1,493 (12.94)	1,509 (10.85)	2,273 (13.48)	8,321 (31.15)
	70~80만원 미만	1,668 (21.58)	3,132 (18.67)	1,502 (13.02)	1,866 (13.42)	2,665 (15.80)	3,008 (11.26)
	80~90만원 미만	1,343 (17.37)	3,128 (18.65)	1,837 (15.92)	2,187 (15.73)	2,922 (17.32)	2,411 (9.02)
	90~100만원 미만	659 (8.52)	1,407 (8.39)	1,267 (10.98)	1,342 (9.65)	1,442 (8.55)	1,675 (6.27)
	100~120만원 미만	1,660 (21.47)	3,944 (23.51)	2,692 (23.33)	3,375 (24.27)	3,308 (19.61)	2,852 (10.68)
	120~150만원 미만	1,499 (19.39)	2,240 (13.35)	1,642 (14.23)	1,857 (13.36)	1,453 (8.61)	1,644 (6.15)
	150~200만원 미만	650 (8.41)	993 (5.92)	690 (5.98)	986 (7.09)	645 (3.82)	721 (2.70)
	200만원 이상	203 (2.63)	739 (4.41)	167 (1.45)	290 (2.09)	131 (0.78)	259 (0.97)

자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

(4) 전북지역 여성인력의 공급 특성

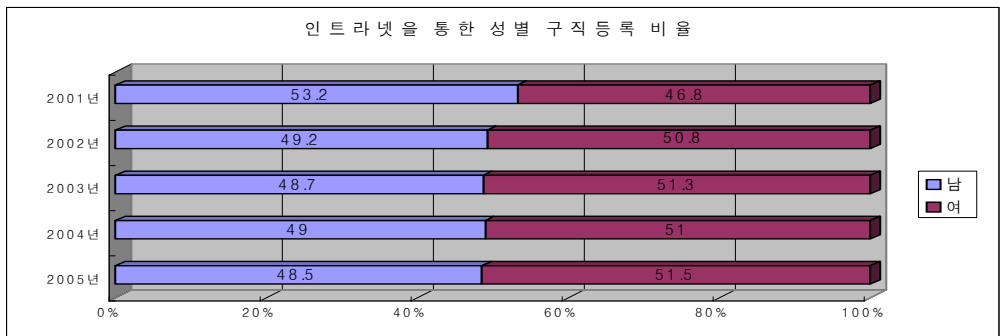
기업의 인력수요에 대해 공급되는 여성인력의 특성을 알아보기 위해 고용안정센터의 인터넷과 인트라넷을 이용하여 구직을 희망한 구직자들의 특징 및 이들이 취업하고자 희망하는 일자리의 특징에 대해서 살펴보았다(<표3-21>). 인터넷을 통한 남성의 구직은 2005년 크게 증가한데 비해 여성의 구직은 감소했으며, 인트라넷의 경우는 남녀 모두 눈에 띄는 변화 없이 비슷한 추세를 유지하고 있다. 그 중에서 인트라넷을 통한 구직등록의 성별비를 비교한 <그림3-2>를 보면, 2002년 이후 여성 구직자의 비율이 남성보다 높게 유지되고 있다.

<표3-21> 전북고용지원센터 구직자의 성별 구직등록 비율

(단위 : 명, %)

		2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷	계	13,943 (100.0)	7,054 (100.0)	2,045 (100.0)	.	.
	남	7,616 (54.6)	3,487 (49.4)	1,000 (48.9)	.	.
	여	6,327 (45.4)	3,567 (50.6)	1,045 (51.1)	.	.
인트라넷	계	56,472 (100.0)	46,339 (100.0)	43,419 (100.0)	46,244 (100.0)	59,622 (100.0)
	남	27,413 (48.5)	22,683 (49.0)	21,127 (48.7)	22,749 (49.2)	31,691 (53.2)
	여	29,059 (51.5)	23,701 (51.0)	22,292 (51.3)	23,495 (50.8)	27,931 (46.8)

자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성



<그림3-2> 인트라넷을 통한 구직등록 수(성별)

전북고용안정센터를 통해 구직등록을 한 전라북도내 여성을 연령대별로 구분하여

살펴보았다. <표3-22>는 인터넷에 구직등록을 한 구직자의 연령별 비율이다. 2006년 상반기 현재 구직등록을 한 3,749명의 여성구직자 중 66.5%가 20대에 집중되어 있고, 다음으로 30대가 22.4%로 나타나 20~30대가 여성 구직자의 약 89%를 차지하고 있었다. 이러한 분포경향은 남성의 경우도 유사하다. 그러나 변화추이를 보면, 거의 모든 연령대에서 2003년 이후 구직자 수가 증가한 것과 달리 20대의 경우만 2003년 이후 계속 감소추세에 있고 2006년 큰 폭으로 감소하였음을 알 수 있다.

<표3-22> 전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(연령별) - 인터넷

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년	
인터넷	합계	남	3,347 (100.00)	7,616 (100.00)	3,487 (100.00)	1,000 (100.00)	.	.
		여	3,749 (100.00)	6,327 (100.00)	3,567 (100.00)	1,045 (100.00)	.	.
	19세 이하	남	141 (4.21)	239 (3.14)	37 (1.06)	6 (0.60)	.	.
		여	76 (2.03)	151 (2.39)	87 (2.44)	26 (2.49)	.	.
	20~29세	남	2,150 (64.24)	5,436 (71.38)	2,325 (66.68)	704 (70.40)	.	.
		여	2,493 (66.50)	4,791 (75.72)	2,926 (82.03)	891 (85.26)	.	.
	30~39세	남	804 (24.02)	1,531 (20.10)	618 (17.72)	250 (25.00)	.	.
		여	841 (22.43)	1,160 (18.33)	478 (13.40)	109 (10.43)	.	.
	40~49세	남	145 (4.33)	264 (3.47)	151 (4.33)	34 (3.40)	.	.
		여	205 (5.47)	156 (2.47)	57 (1.60)	12 (1.15)	.	.
	50~59세	남	79 (2.36)	118 (1.55)	46 (1.32)	4 (0.40)	.	.
		여	95 (2.53)	56 (0.89)	14 (0.39)	5 (0.48)	.	.
	60세 이상	남	28 (0.84)	28 (0.37)	10 (0.29)	2 (0.20)	.	.
		여	39 (1.04)	12 (0.19)	5 (0.14)	2 (0.19)	.	.

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
 자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

<표3-23> 전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(연령별) - 인트라넷

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년	
인트라넷	합계	남	14,816 (100.00)	27,413 (100.00)	22,638 (100.00)	21,127 (100.00)	22,749 (100.00)	31,691 (100.00)
		여	15,759 (100.00)	29,059 (100.00)	23,701 (100.00)	22,292 (100.00)	23,495 (100.00)	27,931 (100.00)
	19세 이하	남	312 (2.11)	786 (2.87)	496 (2.19)	536 (2.54)	692 (3.04)	861 (2.72)
		여	343 (2.18)	978 (3.37)	557 (2.35)	573 (2.57)	714 (3.04)	821 (2.94)
	20~29세	남	4,110 (27.74)	9,023 (32.92)	6,630 (29.29)	6,640 (31.43)	7,932 (34.87)	11,679 (36.85)
		여	4,492 (28.50)	9,629 (33.14)	8,071 (34.05)	8,527 (38.25)	9,383 (39.94)	11,986 (42.91)
	30~39세	남	3,743 (25.26)	6,892 (25.14)	5,989 (26.46)	5,716 (27.06)	5,689 (25.01)	8,005 (25.26)
		여	5,052 (32.06)	8,341 (28.70)	6,429 (27.13)	5,015 (22.50)	4,544 (19.34)	4,872 (17.44)
	40~49세	남	2,701 (18.23)	4,479 (16.34)	4,132 (18.25)	3,591 (17.00)	3,501 (15.39)	4,743 (14.97)
		여	3,273 (20.77)	9,244 (31.81)	4,536 (19.14)	4,072 (18.27)	3,767 (16.03)	4,350 (15.57)
	50~59세	남	2,802 (18.91)	4,472 (16.31)	3,878 (17.13)	3,541 (16.76)	3,863 (16.98)	5,233 (16.51)
		여	2,244 (14.24)	3,542 (12.19)	3,641 (15.36)	3,612 (16.20)	4,404 (18.74)	5,132 (18.37)
	60세 이상	남	1,148 (7.75)	1,761 (6.42)	1,513 (6.68)	1,103 (5.22)	1,072 (4.71)	1,170 (3.69)
		여	355 (2.25)	522 (1.80)	467 (1.97)	493 (2.21)	683 (2.91)	770 (2.76)

자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

위의 <표3-22>에서 인트라넷을 통한 여성구직등록자의 연령별 분포를 보면, 인터넷 등록자가 20대에 집중되어 있는 것과는 달리 20대부터 50대까지 전 연령대에 고르게 분포되어 있는 것을 알 수 있다. 이는 남성의 경우도 마찬가지이다. 가장 높은 비율을 보이는 연령대는 27.74%로 나타난 20대이고 그 다음이 30대(25.26%), 50대(18.91%)의 순이다.

학력수준별로 구분해 보면 <표3-24>, <표3-25>에서 보듯이 고졸이 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다(인터넷 44.1% / 인트라넷 48.0%). 그 다음으로는 인터넷 구직등록의 경우 대졸, 전문대졸 순이고 인트라넷 구직등록의 경우 전문대졸, 대졸/초졸 순으로 나타났다.

이렇게 볼 때 앞의 표 연령별 비교 및 학력별 비교를 통해 알 수 있는 것은 20~30대의 비교적 젊은 층의 고졸 이상 여성들이 주로 취업을 위하여 구직등록을 하고 있는 것을 알 수 있다. 그러나 학력별 분포에서 나타나듯 전문대졸 및 대졸 등 고학력자의 구직등록은 점차 감소하고 있다.

<표3-24> 전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(학력별) - 인터넷

(단위 : 명, %)

			2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인터넷	합계	남	3,347 (100.00)	7,616 (100.00)	3,487 (100.00)	1,000 (100.00)	.	.
		여	3,749 (100.00)	6,327 (100.00)	3,567 (100.00)	1,045 (100.00)	.	.
	초졸 이하	남	36 (1.08)	35 (0.46)	13 (0.37)	2 (0.20)	.	.
		여	92 (2.45)	38 (0.60)	12 (0.34)	8 (0.76)	.	.
	중졸	남	68 (2.03)	164 (2.15)	64 (1.84)	6 (0.60)	.	.
		여	70 (1.87)	84 (1.33)	21 (0.59)	9 (0.85)	.	.
	고졸	남	1,605 (47.95)	3,667 (48.15)	1,275 (36.56)	325 (32.50)	.	.
		여	1,661 (44.31)	2,668 (42.17)	1,397 (39.16)	377 (35.77)	.	.
	전문대 졸	남	653 (19.51)	1,584 (20.80)	788 (22.60)	233 (23.30)	.	.
		여	862 (22.99)	1,641 (25.94)	1,047 (29.35)	318 (30.17)	.	.
	대졸	남	966 (28.86)	2,111 (27.72)	1,319 (37.83)	423 (42.30)	.	.
		여	1,049 (27.98)	1,862 (29.43)	1,075 (30.14)	326 (30.93)	.	.
	대학원 졸 이상	남	19 (0.57)	55 (0.72)	28 (0.80)	11 (1.10)	.	.
		여	15 (0.40)	34 (0.54)	15 (0.42)	7 (0.66)	.	.

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
 자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

<표3-25> 전북고용지원센터 구직자의 구직등록 수(학력별) - 인트라넷

(단위 : 명, %)

			2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
인트라 넷	합계	남	14,816 (100.00)	27,413 (100.00)	22,638 (100.00)	21,127 (100.00)	22,749 (100.00)	31,691 (100.00)
		여	15,759 (100.00)	29,059 (100.00)	23,701 (100.00)	22,292 (100.00)	23,495 (100.00)	27,931 (100.00)
	초졸 이하	남	1,666 (11.24)	2,509 (9.15)	2,045 (9.03)	2,113 (10.00)	2,627 (11.55)	3,836 (12.10)
		여	2,024 (12.84)	3,687 (12.69)	3,820 (16.12)	4,317 (19.37)	5,570 (23.71)	7,096 (25.41)
	중졸	남	1,959 (13.22)	3,298 (12.03)	2,827 (12.49)	2,437 (11.54)	2,844 (12.50)	3,758 (11.86)
		여	1,622 (10.29)	2,868 (9.87)	2,472 (10.43)	2,400 (10.77)	2,312 (9.84)	2,623 (9.39)
	고졸	남	6,917 (46.69)	13,264 (48.39)	10,584 (46.75)	9,417 (44.57)	9,660 (42.46)	14,223 (44.88)
		여	7,659 (48.60)	14,132 (48.63)	10,332 (43.59)	8,952 (40.16)	8,797 (37.44)	10,499 (37.59)
	전문대 졸	남	1,753 (11.83)	3,599 (13.13)	2,828 (12.49)	2,715 (12.85)	2,824 (12.41)	3,661 (11.55)
		여	2,381 (15.11)	4,526 (15.58)	4,054 (17.10)	3,698 (16.59)	3,691 (15.71)	4,138 (14.82)
	대졸	남	2,441 (16.48)	4,642 (16.93)	4,245 (18.75)	4,338 (20.53)	4,686 (20.60)	6,098 (19.24)
		여	2,024 (12.84)	3,778 (13.00)	2,978 (12.56)	2,886 (12.95)	3,076 (13.09)	3,528 (12.63)
	대학원 졸 이상	남	80 (0.54)	101 (0.37)	109 (0.48)	107 (0.51)	108 (0.47)	115 (0.36)
		여	49 (0.31)	68 (0.23)	45 (0.19)	39 (0.17)	49 (0.21)	47 (0.17)

자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

다음은 구직등록을 한 여성 구직자의 희망직종 분포를 알아보았다(<표3-26>). 2006년 상반기 현재 인터넷을 통한 여성 구직자의 희망직종은 사무관련 전문직에 가장 많이 집중되어 있으며(55.75%), 사회복지 관련직(7.26%), 연구관련직(5.44%)의 순으로 나타났다. 2003년 이후 변화의 추세를 보면, 사무관련 전문직 및 금융보험 관련직 등은

지속적인 감소추세에 있는 반면 2005년 이후 사회복지관련직, 보건의료관련직 및 영업 판매 관련직, 경비 청소 및 관련직, 미용 숙박 여행 관련직, 음식서비스 관련직 등은 증가하고 있다.

한편, <표3-27>의 인트라넷을 통한 여성구직자의 희망직종 분포를 보면, 역시 사무관련 전문직이 가장 높게 나타났지만 30.37%로 인터넷 구직자에 비해 집중도는 낮다. 그 다음으로는 생산단순직(19.32%), 음식서비스 관련직(8.46%)의 순으로 인터넷 구직자의 희망직종 분포와 다소 차이가 나타났다. 눈에 띄는 차이는 경비 및 청소 관련직, 미용 숙박 여행 관련직, 음식 서비스 관련직 등 대표적인 불안정한 주변부 노동에 해당하는 직종의 비율이 인터넷 구직자에 비해 훨씬 높게 나타났으며, 특히 생산단순직은 인터넷 구직자(2.88%)의 약 6배 정도에 달한다(19.32%).

<표3-26> 전북고용지원센터 구직자의 구직 직종 분포(직종 중분류)-인터넷

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
합 계	남	3,347 (100.00)	7,616 (100.00)	3,487 (100.00)	1,000 (100.00)	.	.
	여	3,749 (100.00)	6,327 (100.00)	3,567 (100.00)	1,045 (100.00)	.	.
관리직	남	130 (3.88)	117 (1.54)	50 (1.43)	15 (1.50)	.	.
	여	65 (1.73)	15 (0.24)	5 (0.14)	2 (0.19)	.	.
경영,회계,사무관련 전문직	남	736 (21.99)	1,749 (22.96)	949 (27.22)	256 (25.60)	.	.
	여	2,090 (55.75)	4,038 (63.82)	2,428 (68.07)	734 (70.24)	.	.
금융보험관련직	남	26 (0.78)	55 (0.72)	36 (1.03)	17 (1.70)	.	.
	여	78 (2.08)	180 (2.84)	123 (3.45)	48 (4.59)	.	.
교육및자연과학, 사회과학 연구관련직	남	27 (0.81)	59 (0.77)	31 (0.89)	8 (0.80)	.	.
	여	204 (5.44)	407 (6.43)	125 (3.50)	43 (4.11)	.	.
법률,경찰,소방, 교도관련직	남	11 (0.33)	11 (0.14)	8 (0.23)	2 (0.20)	.	.
	여	22 (0.59)	15 (0.24)	13 (0.36)	2 (0.19)	.	.
보건,의료관련직	남	13 (0.39)	17 (0.22)	9 (0.26)	2 (0.20)	.	.
	여	165 (4.40)	180 (2.84)	144 (4.04)	25 (2.39)	.	.
사회복지 및 종교 관련직	남	23 (0.69)	50 (0.66)	17 (0.49)	6 (0.60)	.	.
	여	272 (7.26)	194 (3.07)	60 (1.68)	25 (2.39)	.	.
문화,예술,디자인, 방송관련직	남	164 (4.90)	281 (3.69)	103 (2.95)	24 (2.40)	.	.
	여	178 (4.75)	250 (3.95)	135 (3.78)	28 (2.68)	.	.
운전 및 운송 관련직	남	291 (8.69)	492 (6.46)	215 (6.17)	55 (5.50)	.	.
	여	6 (0.16)	6 (0.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
영업원 및 판매 관련직	남	177 (5.29)	268 (3.52)	150 (4.30)	41 (4.10)	.	.
	여	83 (2.21)	106 (1.68)	66 (1.85)	13 (1.24)	.	.
경비 및 청소 관련직	남	86 (2.57)	245 (3.22)	85 (2.44)	32 (3.20)	.	.
	여	61 (1.63)	55 (0.87)	15 (0.42)	11 (1.05)	.	.
미용,숙박,여행,오락, 스포츠관련직	남	33 (0.99)	66 (0.87)	30 (0.86)	4 (0.40)	.	.
	여	137 (3.65)	171 (2.70)	86 (2.41)	18 (1.72)	.	.
음식서비스 관련직	남	20 (0.60)	29 (0.38)	16 (0.46)	4 (0.40)	.	.
	여	106 (2.83)	120 (1.90)	31 (0.87)	5 (0.48)	.	.
건설 관련직	남	205 (6.12)	481 (6.32)	334 (9.58)	109 (10.09)	.	.
	여	39 (1.04)	106 (1.68)	76 (2.13)	17 (1.63)	.	.
기계 관련직	남	512 (15.30)	1,662 (21.82)	480 (13.77)	134 (13.40)	.	.
	여	26 (0.69)	46 (0.73)	18 (0.50)	4 (0.38)	.	.
재료 관련직	남	61 (1.82)	151 (1.98)	38 (1.09)	11 (1.10)	.	.
	여	1 (0.03)	1 (0.02)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
화학 관련직	남	46 (1.37)	87 (1.14)	41 (1.18)	11 (1.10)	.	.
	여	5 (0.13)	9 (0.14)	3 (0.08)	5 (0.48)	.	.
섬유 및 의복 관련직	남	4 (0.12)	5 (0.07)	3 (0.09)	1 (0.10)	.	.
	여	9 (0.24)	20 (0.32)	3 (0.08)	2 (0.19)	.	.
전기, 전자 관련직	남	355 (10.61)	854 (11.21)	363 (10.41)	116 (11.60)	.	.
	여	47 (1.25)	19 (0.30)	7 (0.20)	2 (0.19)	.	.
정보통신 관련직	남	215 (6.42)	503 (6.60)	318 (9.12)	109 (10.90)	.	.
	여	24 (0.64)	200 (3.16)	125 (3.50)	35 (3.35)	.	.
식품가공 관련직	남	14 (0.42)	47 (0.62)	22 (0.63)	6 (0.60)	.	.
	여	17 (0.45)	25 (0.40)	12 (0.34)	8 (0.77)	.	.
환경,인쇄,목재,가구, 공예 및 생산단순직	남	191 (5.71)	371 (4.87)	184 (5.28)	36 (3.60)	.	.
	여	108 (2.88)	163 (2.58)	91 (2.55)	18 (1.72)	.	.
농림어업 관련직	남	7 (0.21)	16 (0.21)	5 (0.14)	1 (0.10)	.	.
	여	6 (0.16)	1 (0.02)	1 (0.03)	0 (0.00)	.	.
군인	남	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
	여	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

<표3-27> 전북고용지원센터 구직자의 구직 직종 분포(직종 중분류)-인트라넷
(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
합 계	남	14,816 (100.00)	27,413 (100.00)	22,638 (100.00)	21,127 (100.00)	22,749 (100.00)	31,691 (100.00)
	여	15,759 (100.00)	29,059 (100.00)	23,701 (100.00)	22,292 (100.00)	23,495 (100.00)	27,931 (100.00)
관리직	남	271 (1.83)	383 (1.40)	390 (1.72)	421 (1.99)	341 (1.50)	390 (1.23)
	여	25 (0.16)	27 (0.09)	14 (0.06)	25 (0.11)	18 (0.08)	62 (0.22)
경영,회계,사무관련 전문직	남	2,303 (15.54)	4,306 (15.71)	4,329 (19.08)	4,346 (20.57)	4,344 (19.10)	5,674 (17.90)
	여	4,786 (30.37)	8,614 (29.64)	7,844 (33.10)	7,891 (35.40)	7,828 (33.32)	9,004 (32.24)
금융보험관련직	남	101 (0.68)	209 (0.76)	229 (1.01)	179 (0.85)	196 (0.86)	264 (0.83)
	여	120 (0.76)	212 (0.73)	235 (0.99)	277 (1.24)	284 (1.21)	273 (0.98)
교육및자연과학, 사회과학 연구관련직	남	158 (1.07)	279 (1.02)	244 (1.08)	174 (0.82)	185 (0.81)	189 (0.60)
	여	512 (3.25)	1,483 (5.10)	914 (3.86)	624 (2.80)	647 (2.75)	654 (2.34)
법률,경찰,소방, 교도관련직	남	23 (0.16)	47 (0.17)	35 (0.15)	42 (0.20)	45 (0.20)	41 (0.13)
	여	22 (0.14)	41 (0.14)	27 (0.11)	21 (0.09)	18 (0.08)	8 (0.03)
보건,의료관련직	남	77 (0.52)	132 (0.48)	124 (0.55)	94 (0.44)	109 (0.48)	87 (0.27)
	여	1,115 (7.08)	2,037 (7.01)	1,630 (6.88)	1,307 (5.86)	1,064 (4.53)	1,069 (3.83)
사회복지 및 종교 관련직	남	70 (0.47)	113 (0.41)	70 (0.31)	47 (0.22)	54 (0.24)	74 (0.23)
	여	668 (4.24)	654 (2.25)	364 (1.54)	200 (0.90)	200 (0.85)	185 (0.66)
문화,예술,디자인, 방송관련직	남	275 (1.86)	342 (1.25)	251 (1.11)	307 (1.45)	356 (1.56)	355 (1.12)
	여	399 (2.53)	526 (1.81)	348 (1.47)	356 (1.60)	402 (1.71)	453 (1.62)
운전 및 운송 관련직	남	1,516 (10.23)	2,543 (9.28)	2,194 (9.67)	1,983 (9.39)	1,819 (8.00)	2,396 (7.56)
	여	38 (0.24)	56 (0.19)	51 (0.22)	52 (0.23)	26 (0.11)	19 (0.07)
영업원 및 판매 관련직	남	493 (3.33)	870 (3.17)	764 (3.37)	806 (3.82)	809 (3.56)	1,013 (3.20)
	여	523 (3.32)	1,041 (3.58)	656 (2.77)	581 (2.61)	523 (2.23)	622 (2.23)
경비 및 청소 관련직	남	1,454(9.81)	3,308 (12.07)	2,199 (9.69)	2,155 (10.20)	2,026 (8.91)	2,469 (7.79)
	여	1,013 (6.43)	2,933 (10.09)	1,312 (5.54)	1,145 (5.14)	1,083 (4.61)	1,186 (4.25)
미용,숙박,여행,오락, 스포츠관련직	남	140 (0.94)	164 (0.60)	125 (0.55)	173 (0.82)	165 (0.73)	159 (0.50)
	여	862 (5.47)	1,471 (5.06)	1,075 (4.54)	1,191 (5.34)	1,414 (6.02)	873 (3.13)
음식서비스 관련직	남	129 (0.87)	189 (0.69)	203 (0.89)	213 (1.01)	187 (0.82)	214 (0.68)
	여	1,333 (8.46)	1,794 (6.17)	1,369 (5.78)	1,218 (5.46)	1,805 (7.68)	993 (3.56)
건설 관련직	남	2,011 (13.57)	3,196 (11.66)	2,166 (9.55)	1,800 (8.52)	2,210 (9.71)	3,843 (12.13)
	여	278 (1.76)	825 (2.84)	887 (3.74)	1,137 (5.10)	1,901 (8.09)	2,907 (10.41)
기계 관련직	남	1,414 (9.54)	2,445 (8.92)	2,159 (9.52)	1,896 (8.97)	2,026 (8.91)	2,224 (7.02)
	여	104 (0.66)	216 (0.74)	166 (0.70)	228 (1.02)	134 (0.57)	150 (0.54)
재료 관련직	남	294(1.98)	418 (1.52)	338 (1.49)	336 (1.59)	311 (1.37)	451 (1.42)
	여	12 (0.08)	7 (0.02)	6 (0.03)	2 (0.01)	4 (0.02)	3 (0.01)
화학 관련직	남	88 (0.59)	135 (0.49)	160 (0.71)	156 (0.74)	135 (0.59)	186 (0.59)
	여	13 (0.08)	17 (0.06)	9 (0.04)	17 (0.08)	25 (0.11)	21 (0.08)
섬유 및 의복 관련직	남	66 (0.45)	50 (0.18)	90 (0.40)	56 (0.27)	58 (0.25)	51 (0.16)
	여	286 (1.81)	520 (1.79)	867 (3.66)	654 (2.93)	237 (1.01)	185 (0.66)
전기, 전자 관련직	남	848 (5.72)	1,527 (5.57)	1,377 (6.07)	1,207 (5.71)	1,299 (5.71)	1,639 (5.17)
	여	103 (0.65)	343 (1.18)	210 (0.89)	22 (0.10)	39 (0.17)	46 (0.16)
정보통신 관련직	남	421 (2.84)	646 (2.36)	727 (3.21)	960 (4.54)	1,101 (4.84)	1,312 (4.14)
	여	172 (1.09)	338 (1.16)	424 (1.79)	463 (2.08)	611 (2.60)	740 (2.65)
식품가공 관련직	남	68 (0.46)	119 (0.43)	102 (0.45)	80 (0.38)	91 (0.40)	88 (0.28)
	여	175 (1.11)	226 (0.78)	174 (0.73)	238 (1.07)	258 (1.10)	162 (0.58)
환경,인쇄,목재,기구, 공예 및 생산단순직	남	2,311 (15.60)	5,644 (20.59)	4,034 (17.78)	3,293 (15.59)	3,582 (15.75)	6,518 (20.57)
	여	3,031 (19.32)	5,290 (18.20)	4,447 (18.76)	3,805 (17.07)	3,363 (14.31)	5,114 (18.31)
농림어업 관련직	남	285 (1.92)	348 (1.27)	327 (1.44)	403 (1.91)	1,300 (5.71)	2,054 (6.48)
	여	169 (1.07)	387 (1.33)	672 (2.84)	838 (3.76)	2,331 (9.92)	3,202 (11.46)
군인	남	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
	여	0 (0.00)	1 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

끝으로 구직등록자들을 희망 임금별로 구분하여 살펴보았다. <표3-28>에서 2006년 상반기 현재 인터넷 구직등록자의 희망임금별 분포를 보면, 여성구직자의 희망임금은 100~120만원 사이가 30.97%로 가장 높고 다음은 80~90만원 사이가 22.67% 등의 순으로 나타났다. 반면 남성구직자의 희망 임금은 150~200만원 사이가 34.69%로 가장 높고 그 다음이 120~150만원 사이로 28.77%인 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 희망임금 200만원 이상 여성 구직자는 2.29%에 불과 한데 비해 남성구직자는 11.50%로 약 5배 정도로 여성구직자에 비해 남성구직자의 희망 임금이 훨씬 높음을 알 수 있다.

<표3-28> 전북고용지원센터 구직신청자의 임금별 분류 - 인터넷

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년	
인터넷	합 계	남	3,347 (100.00)	7,616 (100.00)	3,487 (100.00)	1,000 (100.00)	.	.
		여	3,749 (100.00)	6,327 (100.00)	3,567 (100.00)	1,045 (100.00)	.	.
	40만원 미만	남	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
		여	0 (0.00)	1 (0.02)	2 (0.06)	0 (0.00)	.	.
	40~50만원 미만	남	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
		여	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	.	.
	50~60만원 미만	남	4 (0.12)	0 (0.00)	3 (0.09)	5 (0.50)	.	.
		여	3 (0.08)	3 (0.05)	8 (0.22)	5 (0.48)	.	.
	60~70만원 미만	남	1 (0.03)	52 (0.68)	43 (1.23)	12 (1.20)	.	.
		여	10 (0.27)	159 (2.51)	175 (4.91)	61 (5.84)	.	.
	70~80만원 미만	남	63 (1.88)	103 (1.35)	43 (1.23)	17 (1.70)	.	.
		여	439 (11.71)	831 (13.13)	572 (16.04)	157 (15.02)	.	.
	80~90만원 미만	남	100 (2.99)	253 (3.32)	130 (3.73)	27 (2.70)	.	.
		여	850 (22.67)	1,714 (27.09)	1,004 (28.15)	301 (28.80)	.	.
	90~100만 원 미만	남	56 (1.67)	128 (1.68)	87 (2.49)	28 (2.80)	.	.
		여	495 (13.20)	727 (11.49)	383 (10.74)	102 (9.76)	.	.
	100~120만 원 미만	남	614 (18.34)	1,542 (20.25)	854 (24.49)	242 (24.20)	.	.
		여	1,161 (30.97)	1,947 (30.77)	1,021 (28.62)	283 (27.08)	.	.
	120~150만 원 미만	남	963 (28.77)	2,238 (29.39)	1,051 (30.14)	318 (31.80)	.	.
		여	472 (12.59)	607 (9.59)	299 (8.38)	98 (9.38)	.	.
150~200만 원 미만	남	1,161 (34.69)	2,657 (34.89)	1,026 (29.42)	284 (28.40)	.	.	
	여	233 (6.21)	290 (4.58)	84 (2.35)	35 (3.35)	.	.	
200만원 이상	남	385 (11.50)	643 (8.4)	250 (7.17)	67 (6.70)	.	.	
	여	86 (2.29)	48 (0.76)	19 (0.53)	3 (0.29)	.	.	

주 : 인터넷의 경우 2001년과 2002년 자료는 노동부의 Work-net이 개발되지 않은 관계로 자료 없음
 자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

한편, 인터넷 구직등록자의 경우도(<표3-33>) 2006년 상반기 현재 여성구직자의 희망임금은 70~90만원 사이가 58.24%로 가장 높은 반면, 남성구직자의 희망임금은 150만원 이상이 43.2%로 가장 높게 나타나 남녀의 희망임금의 차이가 매우 크다는 사실을 알 수 있다. 여성구직자의 희망임금은 2001, 2002년에 60~70만원 사이에 가장 높게 나타나고, 2003, 2004년 동안 20~90만원 사이에 고르게 분포하다가 2005년 이후 70~90만원 사이에 집중되어, 지난 5년 사이 희망임금이 약간 상승했음을 알 수 있다. 남성구직자의 희망임금은 2005년까지 100~120만원 사이에 가장 높게 분포하였으며 2006년 상반기 현재 150~200만원 사이에 가장 높게 나타났다.

<표3-29> 전북고용지원센터 구직신청자의 임금별 분류 - 인터넷

(단위 : 명, %)

		2006년 상반기	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년
합 계	남	14,816(100.00)	27,413(100.00)	22,638(100.00)	21,127(100.00)	22,749(100.00)	31,691(100.00)
	여	15,759(100.00)	29,259(100.00)	23,701(100.00)	22,292(100.00)	23,495(100.00)	27,931(100.00)
40만원 미만	남	1 (0.01)	39 (0.14)	10 (0.04)	1 (0.00)	9 (0.04)	24 (0.08)
	여	2 (0.01)	6 (0.02)	3 (0.01)	0 (0.00)	8 (0.03)	16 (0.06)
40~50만원 미만	남	0 (0.00)	2 (0.01)	0 (0.00)	3 (0.01)	10 (0.04)	104 (0.33)
	여	0 (0.00)	2 (0.01)	0 (0.00)	7 (0.03)	30 (0.13)	209 (0.75)
50~60만원 미만	남	0 (0.00)	5 (0.02)	16 (0.07)	74 (0.35)	495 (2.18)	2,340 (7.38)
	여	0 (0.00)	34 (0.12)	396 (1.67)	256 (1.15)	1,517 (6.47)	4,124 (14.76)
60~70만원 미만	남	30 (0.20)	670 (2.44)	1,680 (7.42)	2,144 (10.15)	3,857 (16.95)	5,801 (18.30)
	여	79 (0.50)	2,074 (7.09)	5,394 (22.76)	6,796 (30.49)	9,515 (40.56)	12,344 (44.19)
70~80만원 미만	남	1,281 (8.65)	2,464 (8.99)	1,609 (7.11)	1,542 (7.30)	1,913 (8.41)	3,179 (10.03)
	여	3,624 (23.00)	6,648 (22.72)	4,958 (20.92)	4,674 (20.97)	4,846 (20.66)	5,216 (18.67)
80~90만원 미만	남	1,552 (10.48)	2,738 (9.99)	2,087 (9.22)	2,053 (9.72)	2,550 (11.21)	4,187 (13.21)
	여	5,553 (35.24)	9,570 (32.71)	5,439 (22.95)	4,605 (20.66)	3,465 (14.77)	2,885 (10.33)
90~100만 원 미만	남	328 (2.21)	744 (2.71)	646 (2.85)	718 (3.40)	978 (4.30)	1,532 (4.83)
	여	1,037 (6.58)	1,707 (5.83)	1,477 (6.23)	1,151 (5.16)	835 (3.56)	626 (2.24)
100~120 만원 미만	남	2,934 (19.80)	6,815 (24.86)	5,093 (22.50)	4,674 (22.12)	5,210 (22.90)	6,626 (20.91)
	여	3,363 (21.34)	5,526 (18.89)	4,246 (17.91)	3,216 (14.43)	2,162 (9.22)	1,750 (6.27)
120~150 만원 미만	남	2,284 (15.42)	4,400 (16.05)	3,463 (15.30)	3,341 (15.81)	3,034 (13.34)	3,247 (10.25)
	여	1,124 (7.13)	1,673 (5.72)	1,136 (4.79)	874 (3.92)	634 (2.70)	465 (1.66)
150~200 만원 미만	남	3,467 (23.40)	5,765 (21.03)	4,960 (21.91)	4,200 (19.88)	3,155 (13.87)	3,245 (10.24)
	여	751 (4.77)	1,314 (4.49)	758 (3.20)	567 (2.54)	366 (1.56)	230 (0.82)
200만원 이상	남	2,939 (19.84)	3,771 (13.76)	3,074 (13.58)	2,404 (11.38)	1,538 (6.76)	1,406 (4.44)
	여	226 (1.43)	307 (1.05)	251 (1.06)	146 (0.65)	117 (0.50)	66 (0.24)

자 료 : 전북고용지원센터 - 노동부 고용안정정보망 자료 재구성

제 3 절 전북의 여성취업관련기관 직업훈련 실태

1. 여성취업관련기관의 직업훈련 현황

전북지역에서 여성 전문분야 개발을 통한 일자리 창출에 관련된 사업을 추진하는 곳은 전북여성교육문화센터와 전주, 군산 여성인력개발센터가 있다. 그 외에 시군의 여성회관에서는 일자리창출과 관련된 프로그램이 아닌 대부분이 여성의 취미·교양교육으로 이루어져 있어 직업훈련기관이라고 분류하기는 어렵다. 따라서 본 절에서는 전북여성교육문화센터와 전주, 군산 여성인력개발센터에서 실시하는 교육프로그램을 분석해보고 여성취업관련 프로그램의 비율 및 수강자 등을 분석하여 문제점 및 개선사항을 도출해 보고자 한다.

1) 여성인력개발센터

(1) 설립목적 및 운영현황

여성인력개발센터는 여성 직업훈련 전문기관을 지향하는 대표적인 민간직업훈련기관이다. 여성인력개발센터 사업은 「남녀고용평등법」 및 「보조금의예산및관리에관한법률」에 근거하여 비영리법인인 민간여성단체를 운영주체로 하여 1993년 노동부에서 여성인력개발센터의 전신인 ‘일하는 여성의 집’의 설립이 추진되어 사업비의 일부를 보조받게 되었다. 일하는 여성의 집을 설립할 당시에는 여성근로자의 복지증진이 기관 운영의 주요목적이었으며, 이를 위해 1~6개월 정도의 단기 직업능력개발의 기회를 제공하고, 취업정보제공·취업알선·근로여성의 고충상담을 수행하며, 훈련수강생 자녀를 위한 복지후생시설을 운영하며 사회교육과 문화활동 지원 등의 기타 복지증진 사업을 수행하는 것으로 사업내용이 구성되었다.

여성인력개발센터는 2001년 여성부 신설 후 노동부에서 여성부로 사업이 이관되면서, 여성발전기본법 및 여성발전기본법시행령에 근거한 법적 지원근거를 정비하고,

운영지원사무 중 일부를 지방정부에 위임하였으며, 2001년 5월 「여성인력개발센터 설립·운영규칙」을 여성부 훈령으로 제정하고 명칭을 일하는 여성의 집에서 여성인력개발센터로 변경하였다.

여성부 이관 이후 여성인력개발센터는 여성인력양성을 위한 교육훈련전문기관을 지향하는 대표적인 민간기관으로 운영의 목적을 재조정하였다. 이러한 방향설정에 따라 단순직종에 밀집된 교육프로그램을 전문직종 교육을 강화하는 방향으로 전환함으로써 여성 직업훈련 전문기관을 지향하게 되었다. 명칭을 일하는 여성의 집에서 여성인력개발센터로 바꾸었으며, 사업추진체계를 여성부, 지방자치단체, NGO의 민·관 협력 모델로 전환하였다. 안정적인 교육공간 확보를 위해 임차 건물 보증금 지원에 제한된 종래의 지원을 확대하여 건축비 지원, 자가건물 설비비 지원, 유희공공 건물 활용 등으로 지원범위를 확대하였다. 이러한 운영방향 전환은 지식정보 시대의 여성인력개발의 산실로 자리매김 하기 위한 과정이라고 할 수 있다.

<표3-30> 전북지역 여성인력개발센터별 설립 년도 및 운영주체

센터명	설립년도	운영주체
전주여성인력개발센터	1998	YWCA
군산여성인력개발센터	1996	YWCA

전라북도에는 전주와 군산에 여성인력개발센터가 설치되어 운영되고 있으며 위탁 운영의 주체는 YWCA이다.

(2) 직업훈련과정

여성인력개발센터에서 실시하는 직업능력개발훈련은 모집대상 및 훈련비 지원에 따라 일반과정과 취약여성과정의 두 가지 유형으로 분류된다. 일반여성 훈련과정은 일반여성을 대상으로 훈련을 원하는 여성이 일정한 수강료를 지불하고 직업훈련을 이수하는 과정이고, 취약여성 훈련과정은 여성가장실업자취업훈련, 실업자재취직훈련, 고용촉진훈련, 취업적응훈련, 자활훈련 등으로 국가가 지원대상으로 정의한 범주의 여성들

을 대상으로 무료, 혹은 훈련참가비를 보조받으면서 훈련받는 과정이다.

일반과정의 경우 센터별로 차별화 된 프로그램을 운영하는 경우가 많은데 프로그램의 분야와 내용, 훈련수준, 수강료, 강사의 질 등에 따라 성공적인 특성화 프로그램으로 자리잡기도 하고 수강생 부족으로 폐강되는 경우가 발생하기도 한다. 공통적으로 제공되는 훈련과정은 요리, 미용, 양재, 자녀교육, 케어(care) 등으로 여성이 가정에서 하고 있는 일을 대가를 받고 사회에서 할 수 있도록 도움을 주는 내용으로 구성되어 있다.

여성인력개발센터는 <표3-31> <표3-32>과 같이 다양한 과정을 개설함으로써 지역사회에서 필요로 하는 다양한 여성직종을 탐색적으로 개설하여 여성들에게 제공한다. 긍정적인 측면도 있다. 그렇지만 이러한 긍정적 측면의 이면에는 다양한 훈련과정을 개설할 수밖에 없는 불안정한 재정적 취약성이 자리 잡고 있다.

여성인력개발센터를 운영하는 사업주체는 모두 재정구조가 취약한 여성단체인데 센터운영에 필요한 재원수입의 30%이상을 수강료 수입에 의존하기 때문에 수강생을 유입할 수 있는 프로그램을 끊임없이 탐색하고, 수강생이 선호하는 훈련과목을 상호 참조하여 개설하기 때문이다.

프로그램별로 월 수강료 6만원~17만원정도를 책정하고 있는 것은 재원의 불안정성에 그 원인이 있다. 공공직업훈련기관의 수강료가 전액 무료이고, 여성회관·여성문화회관 등의 수강료가 16시간을 기준으로 1만원정도에 불과한 것에 비교할 때 여성인력개발센터의 수강료는 매우 높게 책정되어 있다. 최근 직업훈련의 무료화 확대로 유료과정을 기피하는 수강생이 늘고 있어 여성인력개발센터의 기관 경쟁력을 떨어뜨리는 요인이 되고 있으며, 무엇보다 높은 수강료로 인한 여성의 직업훈련 참여 저해요인으로 작용할 수 있다.

<표3-31> 전주여성인력개발센터 직업훈련과목개설현황(2006년도)

구분	일반과정	취약여성과정
전주 여성 인력 개발 센터	<취업 및 창업훈련반 > 플라워샵 창업과 플로리스트 입문 아로마DIY창업반 <직업능력개발훈련> 전문간병인 경락마사지자격증과정 비즈뷰얼리자격증과정 마주이야기(기초) 압화중급 POP에쁜손글씨(초급) 바둑지도사(기초) 종이접기(초,중급과정) 한자급수 사범 한자급수 2급 가사도우미 생각그물 노인건강도우미 산후조리탁아사 그림책지도사 아동미술지도사	<국비무료취업훈련> 여성결혼이민자 사회적응교육 한식조리사 및 단체급식 방과후 아동지도사 가사보조원 베이비시터

전주여성인력개발센터는 일반과정과 취약여성과정으로 나누어져 있고 일반과정은 취업 및 창업훈련반과 직업능력개발훈련으로 나누어져 운영되고 있다. 취업 및 창업훈련반은 플라워와 아로마창업관련 교육을 실시하고 있고, 직업능력개발훈련은 위의 <표 3-31>에 나열되어 있는 16가지가 해당된다.

취약여성을 대상으로 하는 국비 무료취업훈련으로는 여성결혼이민자 사회적응교육, 한식조리사 및 단체급식, 방과후 아동지도사, 가사보조원, 베이비시터 교육등을 시행하고 있다.

<표3-32> 군산여성인력개발센터 직업훈련과목개설현황(2006년도)

구분	프로그램	
군산 여성 인력 개발 센터	한자교육지도사 글쓰기/독서지도사 N.I.E지도사 생학습 지도사 미술치료지도사 양재의류 수선사 비즈공예 자격증반 스포츠 경락 마사지 전문 발 관리사 도배기능사 비즈공예 토피어리 한지공예	테디베어 성전꽃꽂이 퀼트 머신퀼트 홈패션 영문법 영어회화 중국어 웰빙요가 압화 수지침 그린인테리어 특선별미요리 홈베이커리

군산여성인력개발센터는 일반과정과 취약여성과정이 구분되어 있지 않고 공통적으로 운영되고 있으며, 직업훈련과목이라기 보다는 취미교양교육과 함께 운영되고 있는 특징을 지니고 있다. 이 중에는 직접적으로 취업에 연결될 수 있는 교육이 있는가 하면 그냥 단순한 교육에 그칠 우려가 되는 교육과목도 있다.

<표3-33> 전북지역 여성인력개발센터의 취업률 현황(직업능력개발훈련)

기관명	과정수	수강자	수료자	수료율	취업자	취업률
전주여성인력개발센터	35	796	707	88.8%	234	44.3%
군산여성인력개발센터	17	426	301	70.6%	165	38.7%

* 2005년도 연간 운영실적보고자료를 재구성하였음

위의 <표3-33>은 2005년도 연간 운영 실적보고 자료를 재구성 한 것으로 각 기관의 교육과정 수료율과 취업률이다. 수료율은 전반적으로 높으나 취업률은 수료율 대비 절반 이하의 수준을 보이고 있어 취업률 제고에 대한 개선책이 요구되고 있다.

2) 전북여성교육문화센터의 여성 직업훈련 실태

(1) 기관의 기본현황

전북여성교육문화센터는 1992년에 설립되어 현재까지 전라북도 출연형태로 운영하고 있는데 여성복지기능과 여성사회교육기능 두 가지를 기관의 주요 기능으로 수행하고 있다. 복지기능의 사업으로는 상담, 자원봉사활동, 취업안내, 보육사업 등이 있으며, 교육기능의 사업으로는 전문인력양성과정, 강사양성과정, 창업과정, 자격증취득과정, 파트타임 인력양성과정 등이 있다.

<표3-34> 전북여성교육문화센터의 현황

설립취지	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 힘 세상을 바꿉니다! • 지역사회혁신 여성이 함께합니다.
주요사업	<ul style="list-style-type: none"> • 도내 일반여성대상 의식향상과 양성평등의식 강화 • 여성의 경제자립을 위한 취업 · 창업 지원 • 여성의 사회참여를 지원하는 인력개발 교육프로그램 개발운영
기본현황	<ul style="list-style-type: none"> • 조직: 11명(센터장 1명, 행정관리팀 5명, 교육문화팀 5명) • 시설현황: 독립청사(덕진구 금암동 소재)

(2) 전북여성교육문화센터의 여성 직업교육의 특징

i) 전문인력양성과정

먼저 전문인력양성과정은 단기교육과정을 통한 직무능력배양으로 여성일자리를 창출하는 과정으로서 구체적인 교육과정 및 내용은 다음의 <표3-35>와 같다.

<표3-35> 전북여성교육문화센터 전문인력양성과정 프로그램

교육과정	교육내용	취업처현황
노인수발사	전문수발사 서비스 수행 이론 및 실기	병원, 복지관, 요양원
영유아도우미	보육 및 아동돌보는 이로서 자질과 역할 이론 및 실습	보육시설, 재가서비스
산모도우미	산모도우미의 자세와 역할 이론 및 실습	산후조리원, 재가서비스
재활 및 치매전문간병사	재활 및 치매환자 케어방법 이론 및 실습	병원, 복지관, 요양원
중증환자전문간병사	중환자 케어방법 이론 및 실습	

전문인력양성과정 프로그램은 노인수발사, 영유아도우미, 산모도우미, 재활 및 치매 전문간병사, 중증환자전문간병사과정으로 이루어져 있고 이들의 취업처는 병원, 복지관, 요양원, 보육시설 재가서비스, 산후조리원등에 취업하게 된다.

ii) 강사양성과정

강사양성과정은 학교 주말 휴무제 실시에 따른 건전한 주말문화 정착에 기여하고 분야별 전문강사양성으로 여성의 경제활동 참여와 인력 인프라를 구축하고자 개발한 프로그램이다. 구체적인 교육과정으로는 양성평등전문강사, 전래놀이지도사, 역사문화 탐방전문강사, 독서논술지도사, 한자 한문지도사교육을 실시하고 있다.

<표3-36> 전북여성교육문화센터 강사양성과정 프로그램

교육과정	교육내용	취업처현황
양성평등전문강사	양성평등의식 및 성인지적교육 강사능력배양	어린이집, 유치원, 초등학교 사회단체, 일반업체
전래놀이지도사	전래놀이 지도방법 이론 및 실습	어린이집, 유치원, 초등학교 방과후교사
사문화탐방전문강사	문화의 이해와 문화유산해설 실무능력배양	문화행사기획사, 초등학교, 방과후교사, 공부방
독서논술지도사	독서방법 및 갈래별 글쓰기 지도방법	학원, 공부방, 초등학교 방과후 교사
한자 한문지도사교육	한자활용능력 및 교육기법	

강사양성과정의 향후 전망은 학교, 학원, 공부방, 유치원 등의 분야별 전문강사 인력의 수요가 급증하고 있어서 전망이 밝다고 할 수 있다.

iii) 창업과정

창업과정은 소자본 틈새시장에서 성공적으로 창업을 할 수 있는 전문기능기술을 배양하려는 목적에 의한 것이다. 창업과정 프로그램은 다음의 <표3-37>과 같다.

이러한 창업과정교육의 특성 및 향후전망으로는 소자본 무점포 창업이 가능한 직종으로서 틈새시장을 공략하여 고소득을 창출할 수 있는 장점이 있다.

<표3-37> 전북여성교육문화센터 창업과정 프로그램

교육과정	교육내용	취업처현황
인터넷쇼핑몰창업	온라인창업방법과 쇼핑몰 구축 등 이론 및 실무	인터넷쇼핑몰 반찬전문점 의류수선점창업
반찬전문창업	밑반찬, 탕, 국 찌개 등 음식조리 이론 및 실습	
의류리폼창업	의류제작 및 재단법, 수선법 익히기	
베이커리창업	쿠키, 케이크 등 베이커리 창업교육	베이커리 죽전문점 인테리어전문창업
웰빙 죽 전문요리창업	건강을 위한 웰빙 죽요리법	
생활한복	실용적이고 다양한 디자인을 이용한 한복제작	
홈패션	홈 인테리어 디자인 제작 및 리폼	

iv) 자격증 취득과정

자격증 취득고정은 자격증 취득을 통해 여성 전문인력을 양성하고 경쟁력을 향상시키기 위해 사무자동화, 컴퓨터활용능력, 전자상거래, 웹디자인, 한식·양식조리사 과정을 진행하고 있다.

<표3-38> 전북여성교육문화센터 자격증 취득과정 프로그램

교육과정	교육내용	취업처현황
사무자동화	한글, 엑셀, 파워포인트 활용능력배양	컴퓨터학원, 사무직
컴퓨터활용능력	자격증취득을 위한 엑셀, 액세스 교육	대형마트, 사무직
전자상거래	정보통신네트워크를 활용한 상품거래	인터넷쇼핑몰, 사무직
웹디자인	일러스트, 포토샵마스터, 드림위버	디자인기획사, 방송관련업체
한식·양식조리사	국가기술자격증 취득대비 교육	급식,외업체,발효식품업체,일반음식점

v) 파트타임 인력양성과정

파트타임 인력양성과정으로는 가사도우미, 사회기초조사원, 출장요리사, 전통혼례음식조리사, 도배보조원 과정을 운영하고 있으며, 이러한 과정은 가사와 경제활동을 함께 수행할 수 있다는 장점이 있는 교육과정이다.

<표3-39> 전북여성교육문화센터 파트타임 인력양성과정 프로그램

교육과정	교육내용	취업처현황
가사도우미	가사보조 전반에 관한 이론 및 실습	일반음식점, 가정집, 사무실
사회기초조사원	기초통계, 통계분석 및 질문지 인터뷰 실습	통계청, 연구원, 사회조사관
출장요리사	손님초대 음식 만들기 외 상차림법	외식업체, 행사장, 예식장, 개인창업
전통혼례음식조리사	전통음식조리법, 창업기초이론 및 실기	페백전문점, 개인창업
도배보조원	국가기능사 자격증 취득을 위한 이론 및 실기	인테리어업체, 지업사, 개인창업

이상의 교육과정을 종합하여 2005년 연간 운영실적을 분석하면 비교적 수료율과 취업률이 높은 것으로 나타나고 있다. 그러나 교육과정의 세부 취업분야는 고용의 질이 낮은 주변부 직종과 비정규 직종으로의 편중이 높다. 따라서 지속적이고 안정적인 직종으로의 취업률을 높이기 위한 교육과 직업훈련을 개발해야 하며 향후에는 고학력의 전문직종에 대한 취업교육 분야로의 개발과 확대가 시급이 요구된다.

<표3-40> 전북여성교육문화센터의 취업률 현황

과정명	수료자	취업자	취업률
전문인력양성과정	280(15.1%)	254	90.7%
강사양성과정	347(18.7%)	223	64.3%
창업과정	489(26.3%)	232	47.4%
자격증취득과정	3209(17.2%)	247	77.2%
파트타임인력양성과정	420(22.6%)	350	83.3%

* 2005년도 연간 운영실적보고자료를 재구성하였음

2. 여성취업관련기관의 문제점 및 개선사항

이상 여성취업 관련 기관의 실태를 종합하여 나타난 문제점을 정리하면 다음과 같다.

우선, 여성인력개발센터의 경우이다. 전북에서는 전주와 군산 두 개의 기관이 운영되고 있으나 취업률이 상당히 저조한 것으로 나타나고 있다. 이는 여성인력개발센터의 직업훈련이 안고 있는 구조적인 한계로 고용유지가 지속적으로 이루어지지 않고 있는 영역에서의 끊임없는 고용창출 효과를 거두고 있음이 반영된 결과이다. 이는 여성인력개발센터의 특화프로그램의 경우 특별한 소질이나 학력을 필요로 하지 않는 단순기술이나 서비스직종이 다수로 불안정한 고용으로 인한 진입과 퇴출, 재진입이 반복되고 있기 때문이다. 이러한 결과는 여성인력개발센터가 공공직업훈련기관이나 여성회관에 비해 인적·물적 기반이 열악한 가운데 정부에 산을 일부 지원받는 보조금 지원사업을 수행함에 다른 분기별, 반기별, 연간단위의 훈련성과물을 도출해야하는 부담으로 인하고 있어 이에 대한 개선책으로는 보조금에 대한 점진적 상향이 필요하다고 보인다.

다음으로 여성교육문화센터의 경우에는 각 교육과정의 수료율이 가장 높은 과정은 창업과정이나 창업이 실질적으로 취업률로 연결되는 성공률에 있어서는 가장 낮은 실적을 거두고 있다. 실제로 타 지역의 경우 여성창업보육센터지원을 통해 여성의 창업을 지원하고 있으며 기업에서 기피하는 40대 여성들에게 소규모의 창업지원을 통한 일자리 창출을 기대해 볼 수 있는 장점이 있다.

따라서 여성들의 창업이 실패하는 이유가 단순히 창업비에 따른 경제적인 문제

인지 다른 법률적인 문제인지, 인간관계나 기술에 대한 문제인지를 세부적으로 검토할 필요가 있다. 이는 수강생들이 직업훈련프로그램의 내용이나 향후 취업전망에 대한 별다른 상담 없이 수강하는 경우가 많아 자신에게 적합한 직종이나 교육 후 취업전망에 대한 이해도의 부족에서 비롯되는 문제로 보인다. 따라서 여성교육문화센터는 수요자의 요구에 적극적으로 대응하여 직업에 대한 탐색기간과 취업에 관련된 전문적인 상담 등 직업 전문소양교육에 대한 투자가 필요함을 시사하고 있다.

현재 우리사회의 여성인력 공급원은 실업계고등학교, 전문대학, 4년제 대학, 기능대학, 여성인력개발센터, 여성교육문화센터, 평생교육원 등이 있다. 그 중에서 여성의 직업능력개발에 대한 교육훈련은 주로 인증기관의 증설 및 훈련프로그램의 개설을 중심으로 이루어지고 있다. 그러나 이같은 여성인력양성 방안은 비전문, 취미위주의 교육일 뿐만 아니라 너무나 획일적인 프로그램으로 이루어져 있다는 것이 문제로 지적되어 실질적 의미에서의 전문직으로 이어지지 못했다. 따라서 여성인력의 실질적인 인증 역할과 보다 전문적인 훈련이 뒷받침되는 방안이 모색될 필요가 있다.

이외에도 지식기반사회의 여성 직업교육 훈련을 위한 세 가지 기본 원칙으로 수요자 중심적 직업교육훈련, 교육훈련기관의 다양화와 내실화, 평생학습체제 구축이 공통된 과제로 거론되고 있다. 우선 수요자 중심적 직업교육훈련은 여성의 성 특성을 고려함으로써 여성의 직업능력개발에 대한 참여를 조장하는 중요한 요소일 뿐만 아니라 노동시장에서의 인력수급 고려를 통해 고용의 장애를 극복하고 여성이 취업할 수 있는 구체적 방안을 마련하는데 중요한 변수이다. 그리고 교육훈련기관의 다양화와 내실화는 무엇보다 양질의 교육훈련을 통해서만이 직업교육훈련기관이 경쟁력을 갖출 수 있다는 점에서 중요한 요소이다. 마지막으로 취업 후에도 필요로 하는 기술과 지식을 지속적으로 습득함으로써 장기적으로 여성인력이 노동시장 내에서 통합력을 높여나기 위해서는 직업능력을 유지할 수 있는 평생학습체제의 구축이 반드시 필요하다.

제 4 장

미취업여성의 취업욕구 실태조사 결과분석

- 제 1 절 미취업여성의 취업욕구조사 결과
- 제 2 절 미취업여성의 직업교육 실태 및 욕구

제 4 장 미취업여성의 취업욕구조사

제 1 절 미취업여성의 취업욕구조사 결과

1. 조사개요 및 응답자의 특성

1) 조사의 개요

본 조사는 전라북도에 거주하는 미취업 여성 중 취업의사를 가진 여성들을 대상으로 2차례에 걸쳐 진행되었다. 1차는 취업에 관해 실질적인 관심을 갖고 있는 여성들의 의견을 수렴하기 위해 취업박람회 참여자를 대상으로 면접조사를 실시하였고, 2차는 구직등록을 하기 위해 고용지원센터를 방문한 여성 구직자 및 직업교육훈련기관에서 취업준비를 위한 교육프로그램을 수강하고 있는 수강생들을 대상으로 한 면접조사를 실시하였다.

조사방법은 설문지 방식을 통한 면접조사를 실시하였으며, 조사원의 질문에 응답하는 방식과 응답자 스스로가 설문내용을 읽고 응답하는 방식을 동시에 사용하였다.

조사기간은 2006년 9월 7일 전북여성취업박람회에서 1차 조사가 이루어졌고, 2006년 10월 17일부터 10월 24일 사이에 전주, 익산, 군산의 고용지원센터 방문자 및 여성인력개발센터와 직업교육훈련기관에서 직업훈련 프로그램을 수강하고 있는 여성 미취업자 수강생들을 대상으로 한 2차 조사가 이루어졌다. 조사내용은 크게 과거의 취업경험, 현재의 미취업 상태, 직업 교육 및 훈련에 대한 내용으로 이루어졌다.

회수된 설문지 중 응답이 부실하거나 응답간 일관성 없는 설문지를 제외한 총 1,000부를 분석대상으로 사용하였다. 지역별로는 전주 602, 익산 164, 군산 119, 그 외 115부가 최종분석에 이용되었으며 표집계층별로는 여성취업박람회 참여자 390명, 노동부 고용지원센터 구직자 183명, 여성인력개발센터 및 직업훈련기관의 직업훈련 프로그램 수강생 427명이 포함되었다.

2) 조사대상자의 일반적 특성

<표4-1>은 조사대상자의 일반적 특성을 살펴본 것이다. 먼저 연령별 특성은 30대가 36.6%, 40대가 26.5%로 나타나 30대가 가장 주를 이루고 있고, 학력수준을 보면 고

졸이 49.3%, 전문대졸 이상이 39.4%로 나타났다. 결혼 상태를 보면 유배우자, 별거, 사별, 이혼 등을 포함한 기혼여성(77.5%)이 대부분을 차지하고 있었다. 소득수준별로 보면, 100만원 미만인 25.5%로 가장 높고 100-150만원 사이가 18.8%로 전반적으로 저소득 가구 비율이 높게 나타났으며, 그 외에 150-200만원 사이가 17.4%, 200-250만원 사이가 17.1%, 300만원 이상이 11.3% 등으로 나타났다. 조사대상자의 거주지역 분포는 전주시 거주자가 60.2%로 절반 이상을 차지하고 있으며 익산시 거주자 16.4%, 군산시 거주자가 11.9%, 그리고 그 외 도내 거주자가 11.5%로 조사되었다. 그리고 조사장소 및 기관별 분포를 살펴보면, 취업박람회 39.0%, 직업훈련기관 32.2%, 고용지원센터 18.3%, 여성인력개발센터가 10.5%인 것으로 나타났다.

<표4-1> 조사대상자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

		빈도	비율
연령대	20대	254	25.4
	30대	366	36.6
	40대	265	26.5
	50대 이상	115	11.5
학 력	초졸이하	27	2.7
	중졸	84	8.4
	고졸	493	49.3
	전문대졸 이상	394	39.4
	무응답	2	0.2
월평균 가구소득	100만원 미만	255	25.5
	100-150만원	188	18.8
	150-200만원	174	17.4
	200-250만원	171	17.1
	250-300만원	90	9.0
	300만원 이상	113	11.3
	무응답	9	0.9
결혼상태	미혼	225	22.5
	기혼유배우자	676	67.6
	기타(별거,이혼,사별 등)	99	9.9
거주지역	전주시	602	60.2
	익산시	164	16.4
	군산시	119	11.9
	그 외	115	11.5
조사장소 및 기관	취업박람회	390	39.0
	고용지원센터	183	18.3
	여성인력개발센터	105	10.5
	직업훈련기관	322	32.2
Total		1,000	100.0

2. 미취업 여성의 구직활동 및 취업욕구

1) 과거 취업경험

(1) 이전 직장

이전에 일자리를 가진 적이 있는지 취업경험에 대해 알아본 결과는 <표4-2>에 나타난 바와 같다. 결과를 살펴보면 과거에 취업경험이 있는 경우가 82.6%로 나타나 응답자 대부분은 신규취업 보다는 재취업을 원하는 것으로 나타났다. 응답자 특성별로 보면, 연령대가 높을수록 취업경험이 높게 나타났으며, 학력별로는 고학력일수록 취업경험이 낮게 나타났다. 결혼상태별로 보면 기혼여성의 취업경험이 더 높고, 특히 배우자가 없는 생계부양자의 취업경험이 월등히 높게 나타났다.

<표4-2> 과거 취업경험 여부

(단위 : 명, %)

		이전직장경험		Total
		있다	없다	
연령대	20대이하	176(69.3)	78(30.7)	254(100.0)
	30대	315(86.1)	51(13.9)	366(100.0)
	40대	233(87.9)	32(12.1)	265(100.0)
	50대	100(88.5)	13(11.5)	113(100.0)
Total		824(82.6)	174(17.4)	998(100.0)
학력	초졸이하	24(88.9)	3(11.1)	27(100.0)
	중졸	69(83.1)	14(16.9)	83(100.0)
	고졸	412(83.6)	81(16.4)	493(100.0)
	전문대졸이상	318(80.7)	76(19.3)	394(100.0)
Total		823(82.5)	174(17.5)	997(100.0)
결혼상태	미혼	154(68.4)	71(31.6)	225(100.0)
	기혼유배우자	579(85.9)	95(14.1)	674(100.0)
	기타(별거, 이혼, 사별 등)	91(91.9)	8(8.1)	99(100.0)
	Total	824(82.6)	174(17.4)	998(100.0)

(2) 입직 시 최초 취업 형태

처음 입직 시에 어떤 형태로 취업하는지 알아보기 위하여 최초취업의 고용형태, 업종과 직종에 대해서 알아보았다. 먼저 최초 취업 시 고용형태에 대해 살펴본 결과는 <표4-3>과 같다. 먼저 연령대별로 보면, 연령이 높을수록 최초 취업 시 비임금근로일 비율이 높은 것으로 나타났다. 50대 이상의 경우 최초 취업 시 비임금근로일 경우는 전체의 29.0%이며 30대는 13.1%로 두배 이상 차이가 있음을 알 수 있다. 학력별로 보면 학력이 낮을 수록 최초 취업은 비임금근로 비중이 높고, 학력이 높을수록 임금근로 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표4-3> 연령, 학력별 최초취업 고용형태

(단위 : 명, %)

		최초취업 고용형태			Total
		임금근로자	고용주, 자영업자	가족종사자	
연령대	20대	157(88.7)	12(6.8)	8(4.5)	177(100.0)
	30대	271(86.9)	32(10.3)	9(2.9)	312(100.0)
	40대	187(81.0)	40(17.3)	4(1.7)	231(100.0)
	50대이상	71(71.0)	22(22.0)	7(7.0)	100(100.0)
Total		686(83.7)	106(12.9)	28(3.4)	820(100.0)
학력	초졸이하	19(79.2)	4(16.7)	1(4.2)	24(100.0)
	중졸	49(71.0)	14(20.3)	6(8.7)	69(100.0)
	고졸	342(83.4)	56(13.7)	12(2.9)	410(100.0)
	전문대졸이상	275(87.3)	31(9.8)	9(2.9)	315(100.0)
Total		685(83.7)	105(12.8)	28(3.4)	818(100.0)

응답자가 최초 취업한 일자리의 업종은 25.1%로 제조업이 가장 높고, 다음으로 공공, 사회 및 개인서비스 업종이 20.6%, 도소매업이 11.1% 순으로 높은 것으로 조사되었다. 연령대별로 살펴보면, 40대 이하는 모든 연령대에서 제조업 취업이 가장 높고, 50대 이상 연령대의 경우는 공공, 사회 및 개인서비스 업종의 취업 32.0%로 가장 높게 나타났다.

학력별로 비교해 보면, 초졸 이하에서 제조업이 54.2%로 가장 높게 나타났으며 중졸과 고졸 역시 최초 취업 시 제조업에 취업하는 경우가 가장 높게 나타난 반면, 전문대졸 이상의 경우는 교육서비스업이 21.8%로 가장 높게 나타났다(표4-4).

<표4-4> 최초 취업 업종

(단위 : 명, %)

		최초 취업 업종											Total
		농축 산업	제조업	전기 가스 수도업	건설업	도소매 업	음식 숙박업	운수 창고 통신업	금융 보험업	교육서 비스업	보건 사회 복지업	공공사 회개인 서비스	
연령대	20대	1(0.6)	46(26.1)	1(0.6)	17(9.7)	17(9.7)	13(7.4)	4(2.3)	7(4.0)	16(9.1)	21(11.9)	33(18.8)	176(100.0)
	30대	2(0.6)	83(26.4)	5(1.6)	23(7.3)	39(12.4)	12(3.8)	7(2.2)	20(6.4)	37(11.8)	25(8.0)	61(19.4)	314(100.0)
	40대	2(0.9)	58(25.0)	0(0.0)	10(4.3)	23(9.9)	29(12.5)	2(0.9)	19(8.2)	30(12.9)	16(6.9)	43(18.5)	232(100.0)
	50대이상	3(3.0)	19(19.0)	0(0.0)	2(2.0)	12(12.0)	16(6.0)	3(3.0)	3(3.0)	5(5.0)	5(5.0)	32(32.0)	100(100.0)
	Total	8(1.0)	206(25.1)	6(0.7)	52(6.3)	91(11.1)	70(8.5)	16(1.9)	49(6.0)	88(10.7)	67(8.2)	169(20.6)	822(100.0)
학력	초졸이하	1(4.2)	13(54.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(33.3)	24(100.0)
	중졸	1(1.4)	27(39.1)	0(0.0)	3(4.3)	8(11.6)	13(18.8)	0(0.0)	4(5.8)	0(0.0)	3(4.3)	10(14.5)	69(100.0)
	고졸	5(1.2)	118(28.7)	3(0.7)	28(6.8)	50(12.2)	36(8.8)	7(1.7)	27(6.6)	19(4.6)	27(6.6)	91(22.1)	411(100.0)
	전문대이상	1(3)	48(15.1)	3(9)	21(6.6)	32(10.1)	19(6.0)	9(2.8)	18(5.7)	69(21.8)	37(11.7)	60(18.9)	317(100.0)
	Total	8(1.0)	206(25.1)	6(0.7)	52(6.3)	90(11.0)	70(8.5)	16(1.9)	49(6.0)	88(10.7)	67(8.2)	169(20.6)	821(100.0)

한편 응답자들의 최초 취업 시 직종은 일반사무직이 29.8%로 가장 높고, 다음으로 는 서비스판매직이 28.2%로 나타나, 일반적으로 여성의 전형적인 직종구성 분포와 크게 다르지 않음을 알 수 있다. 연령대별로는 20~30대의 경우 일반사무직으로의 최초 취업 비율이 높고 40대 이상의 경우는 최초 취업시 서비스판매직 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

<표4-5> 최초 취업 직종

(단위 : 명, %)

		최초 취업 직종									Total
		경영 관리직	전문직	기술및 준전문직	일반 사무직	서비스 판매직	농어업 근로자	숙련공기 능공	단순조립 기계조작 근로자	단순 노무직	
연령대	20대	3(1.7)	29(16.5)	11(6.3)	52(29.5)	49(27.8)	0(0.0)	9(5.1)	15(8.5)	8(4.5)	176(100.0)
	30대	1(0.3)	49(15.7)	12(3.8)	122(39.0)	75(24.0)	1(0.3)	16(5.1)	12(3.8)	25(8.0)	313(100.0)
	40대	5(2.2)	17(7.4)	19(8.2)	52(22.5)	75(32.5)	1(0.4)	21(9.1)	8(3.5)	33(14.3)	231(100.0)
	50대이상	3(3.0)	8(8.0)	4(4.0)	18(18.0)	32(32.0)	1(1.0)	7(7.0)	1(1.0)	26(26.0)	100(100.0)
	Total	12(1.5)	103(12.6)	46(5.6)	244(29.8)	231(28.2)	3(0.4)	53(6.5)	36(4.4)	92(11.2)	820(100.0)
학력	초졸이하	0(0.0)	0(0.0)	1(4.2)	0(0.0)	2(8.3)	0(0.0)	8(33.3)	0(0.0)	13(54.2)	24(100.0)
	중졸	3(4.3)	2(2.9)	6(8.7)	2(2.9)	28(40.6)	0(0.0)	9(13.0)	6(8.7)	13(18.8)	69(100.0)
	고졸	3(0.7)	27(6.6)	20(4.9)	122(29.8)	125(30.6)	3(0.7)	31(7.6)	24(5.9)	54(13.2)	409(100.0)
	전문대이상	6(1.9)	74(23.3)	19(6.0)	119(37.5)	76(24.0)	0(0.0)	5(1.6)	6(1.9)	12(3.8)	317(100.0)
	Total	12(1.5)	103(12.6)	46(5.6)	243(29.7)	231(28.2)	3(0.4)	53(6.5)	36(4.4)	92(11.2)	819(100.0)

학력별로 비교하면, 최초 취업 시 가장 많이 취업하는 직종은 초졸이하의 경우 절반 이상인 54.2%가 단순노무직이고, 중졸(40.6%)과 고졸(30.6%)은 서비스판매직, 그리고 전문대졸 이상은 일반사무직(37.5%)으로의 최초취업이 가장 많은 것으로 나타나 학력별 차이가 두드러지게 나타났다.

(3) 직장을 그만둔 이유

응답자들은 최초 취업 이후 평균 6년 1개월 동안 일한 것으로 조사되었으며, 가장 최근에 일했던 직장에서 그만두게 된 이유는 가사문제 때문이라는 응답이 가장 많았다.³⁾(표4-6) 즉, 결혼, 출산, 육아 등 가사문제로 인해 직장을 그만두었다는 응답은 30.6%로 압도적으로 높게 나타났고, 좀 더 나은 일자리를 위해서 그만두었다는 응답이 12.0%, 직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해 그만두었다는 응답이 10.6%로 다음 순으로 나타났다.

<표4-6> 최근의 직장에서 그만두게 된 이유

(단위 : 명, %)

		빈도	비율
최근에 일했던 직장을 그만둔 이유	직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 정리하고 및 권고사직으로 인해	87	10.6
	명예 및 정년퇴직으로 인해	14	1.7
	계약기간이 끝나서	53	6.4
	소득 또는 보수가 적어서	42	5.1
	일이 임시적이거나 장래성이 없어서	61	7.4
	적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	25	3.0
	근로시간 또는 근로환경이 맞지 않아서	29	3.5
	자기(가족)사업을 하려고	10	1.2
	결혼, 출산, 육아, 가족간병 등 가사문제로	252	30.6
	건강, 고령 등의 이유로	49	6.0
	좀 더 나은 일자리를 위해서	99	12.0
	기타	44	5.3
	Total	823	100.0

3) 본 조사에서 응답자들의 평균연령은 36.7세로 조사되었다. 최초 취업 후 일한 기간이 평균 약 6년 정도임을 본다면, 생애주기 상 대체로 20대 중반 이후 노동시장에 진입한 후 30대에서 출산, 육아 등의 부담을 던 기혼 여성들이 노동시장에 재진입하기 위해 일자리를 찾기 시작한다. 이는 30대 기혼여성이 최근의 여성경제활동참가율 증가추세의 주력군이라는 점과 일맥상통하는 결과라고 해석되며, 이들의 노동시장으로의 재진입에 따른 마찰적 실업의 증가로 인해 30대 기혼여성들의 경우는 통계적으로 경제활동참가율이 증가하면서 동시에 실업률도 함께 증가하는 패턴을 보인다.

2) 미취업 여성의 구직활동

(1) 구직활동 경험 및 방법

응답자들이 구직기간 동안 직장을 알아보기 위해서 한 구체적인 구직활동 횟수는 평균 2.3회로 조사되었으며, 최근 1개월 이내에 구직활동을 한 응답자는 전체의 40.9%로 절반에 못 미치는 것으로 나타났다(표4-7). 따라서 높은 취업의사를 가지고 있음에도 불구하고 구체적인 구직활동에는 상대적으로 소극적인 편인 것으로 나타났다.

<표4-7> 지난 1개월 이내 구직 경험

(단위 : 명, %)

		빈도	비율
지난 1개월 이내 구직경험	구해 봄	409	40.9
	구해보지 않음	590	59.1
Total		999	100.0

그렇다면, 새로운 일을 찾기 위해 구체적으로 어떤 활동을 하는지 알아본 결과, <표4-8>에서 나타나듯 연령대와 학력에 구분 없이 신문, TV, 벽보, 잡지 등의 구인광고를 통한 구직활동이 가장 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 인터넷 통신망을 통한 구직활동이 14.2%, 가족, 친구, 친지를 통한 구직활동이 13.0% 등의 순서로 나타났다.

<표4-8> 구직활동 방법

(단위 : 명, %)

		구직활동 방법										Total	
		학교학원 취업정보	가족친지	공공직업 안내소	사설직업 안내소	신문,TV등 매체구인 광고	사업체직 접방문	인터넷통 신망	원하는일 자리근무 자	이전직장 인맥	채용박 람회		기타
연령대	20대	61(14.0)	45(10.3)	11(2.5)	0(0.0)	134(30.8)	34(7.8)	98(22.5)	8(1.8)	7(1.6)	19(4.4)	18(4.1)	435(27.1)
	30대	48(8.3)	80(13.8)	36(6.2)	7(1.2)	202(34.9)	36(6.2)	84(14.5)	21(3.6)	21(3.6)	30(5.2)	14(2.4)	579(36.1)
	40대	37(8.8)	58(13.8)	16(3.8)	8(1.9)	148(35.2)	27(6.4)	33(7.9)	27(6.4)	30(7.1)	23(5.5)	13(3.1)	420(26.2)
	50대이상	9(5.3)	25(14.8)	11(6.5)	0(0.0)	55(32.5)	15(8.9)	12(7.1)	13(7.7)	11(6.5)	11(6.5)	7(4.1)	169(10.5)
Total		155(9.7)	208(13.0)	74(4.6)	15(0.9)	539(33.6)	112(7.0)	227(14.2)	69(4.3)	69(4.3)	83(5.2)	52(3.2)	1603(100.0)
학 력	초졸이하	2(5.3)	5(13.2)	2(5.3)	2(5.3)	15(39.5)	3(7.9)	0(0.0)	2(5.3)	4(10.5)	2(5.3)	1(2.6)	38(2.4)
	중졸	11(8.5)	17(13.1)	8(6.2)	1(0.8)	48(36.9)	12(9.2)	7(5.4)	8(6.2)	8(6.2)	6(4.6)	4(3.1)	130(8.1)
	고졸	57(7.5)	110(14.4)	36(4.7)	7(0.9)	282(37.0)	58(7.6)	90(11.8)	32(4.2)	32(4.2)	32(4.2)	26(3.4)	762(47.6)
	전문대이상	84(12.5)	76(11.3)	28(4.2)	5(0.7)	194(28.9)	39(5.8)	130(19.4)	27(4.0)	25(3.7)	43(6.4)	20(3.0)	671(41.9)
Total		154(9.6)	208(13.0)	74(4.6)	15(0.9)	539(33.7)	112(7.0)	227(14.2)	69(4.3)	69(4.3)	83(5.2)	51(3.2)	1601(100.0)

연령대별로 살펴보면 매체의 구인광고 이외의 구직활동 방법으로 20대(22.5%)와 30대(14.5%)는 인터넷 통신망을 통한 구직활동이 많은 반면 40대(13.8%)와 50대 이상(14.8%)은 가족, 친구, 친지를 통한 구직활동 방법이 많았다.

학력별로 비교해보면 매체 구인광고 이외에 많이 활용하는 구직활동 방법으로는 초졸 이하의 경우 가족, 친지(13.2%) 혹은 이전 직장에서의 인맥(10.5%)을 통한 구직활동 방법이 많고, 중졸과 고졸의 경우 역시 가족과 친지를 통한 구직활동방법이 많은 것으로 나타났다. 반면에 전문대졸 이상 고학력자 경우는 인터넷 통신망을 이용한 구직활동이 19.4%로 상대적으로 높게 나타났고 그 이외에 학교나 학원의 취업정보 및 알선을 통한 구직활동도 12.5%로 나타났다.

따라서 대체적으로 구직활동 방법으로는 매체의 구인광고를 가장 많이 활용하고 있으며, 저연령대, 고학력자 일수록 인터넷 통신망, 학교 학원 등 공식적 네트워크를 많이 활용하는 반면 고연령대, 저학력자일수록 가족과 친지를 비롯한 사적 네트워크를 많이 활용하는 것을 알 수 있다.

(2) 취업하지 않은 이유

취업의사가 높음에도 불구하고 현재 취업하지 않은 이유를 알아보았다. <표4-9>에서 나타나듯이 전체적으로는 적당한 일자리가 없어서 취업하지 않고 있다는 응답이 40.6%로 가장 많았고, 다음으로는 자녀양육 때문이라는 응답이 22.4%로 나타났다.

연령대별로 살펴보면, 20대(33.9%), 40대(55.4%), 50대(40.4%)는 적당한 일이 없어서 취업하지 않고 있다는 응답이 33.9%로 가장 많았고, 30대는 자녀 양육 때문에 취업하지 않고 있다는 응답이 41.5%로 가장 많은 것으로 나타났다.

학력별로는 특히 초졸 이하(63.0%)와 전문대졸 이상(42.9%)의 경우 적당한 일자리가 없다는 응답률이 상대적으로 더 높게 나타났다. 특히 우리나라 노동시장의 경우에는 불안정한 주변적 업무들의 지속적인 여성화 추세와 함께 고학력 여성인력의 고용률은 상대적으로 저조한 편이다. 결국 여성인력에 대해 사회적으로 높은 투자가 이루어졌지만 여성인력에 대한 실질적인 활용으로 이어지지 못하는 실정이다.

따라서 노동시장의 여성인력 수요의 부족과 함께 자녀 양육의 문제는 여전히 여성 취업에 있어서 가장 중요한 장애요인으로 작용하고 있으며 이 문제에 대한 해결이 곧 여

성의 사회참여를 위한 가장 중요한 과제가 될 것으로 판단된다.

<표4-9> 현재 취업하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

		현재 취업하지 않은 이유									Total
		적당한 일 없어서	자녀양육 때문에	가사일 때문에	퇴직	나이가 많아서	건강문제	쉬고 싶어서	학업때문	기타	
연령대	20대	86(33.9)	23(9.1)	3(1.2)	0(0.0)	0(0.0)	5(2.0)	15(5.9)	74(29.1)	48(18.9)	254(100.0)
	30대	126(34.6)	151(41.5)	12(3.3)	2(0.5)	6(1.6)	11(3.0)	15(4.1)	11(3.0)	30(8.2)	364(100.0)
	40대	147(55.5)	46(17.4)	11(4.2)	0(0.0)	12(4.5)	16(6.0)	11(4.2)	10(3.8)	12(4.5)	265(100.0)
	50대이상	46(40.4)	3(2.6)	4(3.5)	1(0.9)	34(29.8)	14(12.3)	5(4.4)	1(0.9)	6(5.3)	114(100.0)
	Total	405(40.6)	223(22.4)	30(3.0)	3(0.3)	52(5.2)	46(4.6)	46(4.6)	96(9.6)	96(9.6)	997(100.0)
학 력	초졸이하	17(63.0)	1(3.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(11.1)	2(7.4)	0(0.0)	2(7.4)	2(7.4)	27(100.0)
	중졸	31(36.9)	9(10.7)	6(7.1)	0(0.0)	10(11.9)	9(10.7)	3(3.6)	8(9.5)	8(9.5)	84(100.0)
	고졸	188(38.2)	126(25.6)	18(3.7)	2(4)	28(5.7)	27(5.5)	31(6.3)	25(5.1)	47(9.6)	492(100.0)
	전문대이상	168(42.9)	87(22.2)	6(1.5)	1(3)	10(2.6)	8(2.0)	12(3.1)	61(15.6)	39(9.9)	392(100.0)
	Total	404(40.6)	223(22.4)	30(3.0)	3(3)	51(5.1)	46(4.6)	46(4.6)	96(9.6)	96(9.6)	995(100.0)
결혼 상태	미혼	76(33.8)	2(9)	2(9)	0(0)	2(9)	8(3.6)	18(8.0)	71(31.6)	46(20.4)	225(100.0)
	기혼유배우자	280(41.6)	206(30.6)	25(3.7)	2(3)	41(6.1)	28(4.2)	26(3.9)	22(3.3)	43(6.4)	673(100.0)
	기타	49(49.5)	15(15.2)	3(3.0)	1(1.0)	9(9.1)	10(10.1)	2(2.0)	3(3.0)	7(7.1)	99(100.0)
	Total	405(40.6)	223(22.4)	30(3.0)	3(3)	52(5.2)	46(4.6)	46(4.6)	96(9.6)	96(9.6)	997(100.0)

(3) 희망하는 취업 형태

다음은 조사대상자들은 주로 어떤 업종과 직종에 취업하기를 희망하는지 알아보았다. 먼저 희망 업종에 대해서 살펴보면 <표4-10>과 같다. 전체적으로 볼 때 공공, 사회 및 개인서비스 업종이 33.8%로 가장 높게 나타났고 다음으로는 보건사회복지업이 18.0%, 교육서비스업이 15.3% 등의 순으로 나타나 취업 희망 업종은 서비스 관련 업종이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표4-10> 취업을 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

		희망하는 취업 업종											Total
		농축산 광업	제조업	전기 가스 수도업	건설업	도소매 업	음식 숙박업	운수 창고 통신업	금융 보험업	교육 서비스업	보건사회 복지업	공공사회 개인서비 스	
연령대	20대	0(0.0)	13(5.2)	2(0.8)	20(8.0)	7(2.8)	11(4.4)	2(0.8)	14(5.6)	34(13.7)	51(20.5)	95(38.2)	249(100.0)
	30대	9(1.9)	32(8.8)	0(0.0)	10(2.7)	19(5.2)	21(5.8)	2(0.5)	12(3.3)	71(19.5)	64(17.6)	126(34.6)	364(100.0)
	40대	4(1.6)	35(13.3)	3(1.1)	4(1.5)	19(7.2)	32(12.1)	3(1.1)	5(1.9)	37(14.0)	47(17.8)	75(28.4)	264(100.0)
	50대이상	1(0.9)	14(12.3)	0(0.0)	1(0.9)	10(8.8)	20(17.5)	0(0.0)	3(2.6)	10(8.8)	16(14.0)	39(34.2)	114(100.0)
Total		9(1.2)	94(9.5)	5(0.5)	35(3.5)	55(5.5)	84(8.5)	7(0.7)	34(3.4)	152(15.3)	178(18.0)	335(33.8)	991(100.0)
학력	초졸이하	2(7.4)	7(45.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.7)	3(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.7)	13(48.1)	27(100.0)
	중졸	0(0.0)	19(22.6)	1(01.2)	1(1.2)	5(6.0)	20(23.8)	1(1.2)	1(1.2)	4(4.8)	9(10.7)	23(27.4)	84(100.0)
	고졸	8(1.6)	50(10.2)	3(0.6)	13(2.7)	37(7.6)	50(10.2)	3(0.6)	20(4.1)	35(7.2)	85(17.4)	185(37.8)	489(100.0)
	전문대이상	2(0.5)	18(4.6)	1(0.3)	21(5.4)	12(3.1)	10(2.6)	3(0.8)	13(3.3)	113(29.0)	83(21.3)	113(29.0)	389(100.0)
Total		12(1.2)	94(9.5)	5(0.5)	35(3.5)	55(5.6)	83(8.4)	7(0.7)	34(3.4)	152(15.4)	178(18.0)	334(33.8)	989(100.0)

다음으로는 취업을 희망하는 직종에 대해서 살펴보았다. <표4-11>에서 살펴보면, 우선 전체적으로는 전문직(33.7%)과 서비스판매직(23.2%)에 대한 선호가 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 연령대별, 학력별로 비교해 보면 선호하는 직종 형태가 매우 차별적으로 나타남을 알 수 있다.

우선 연령대별로 볼 때 30대 이하 연령대는 전문직에 대한 선호가 가장 높게 나타난 반면(20대 46.6%, 30대 38.6%), 40대 이상 연령대는 서비스판매직에 대한 선호가 가장 높게 나타났다(40대 30.3%, 50대 이상 32.5%).

학력별로 비교해 보면, 초졸 이하의 선호 직종은 단순노무직이 37.0%로 가장 높게 나타났고, 중졸과 고졸은 서비스 판매직이 가장 높게 나타났다(중졸 40.5%, 고졸 27.7%). 반면에 전문대졸 이상의 경우 전문직이 47.7%로 가장 선호하는 직종으로 나타났다.

특히 30대 이하 연령대 및 전문대졸 이상 학력자의 경우 앞의 분석(표4-10)와 비교해 볼 때 과거 취업 시에는 일반사무직 비율이 가장 높았던데 비해 희망 직종은 전문직을 가장 선호하고 있어서 과거보다 상위 직종에 취업하기를 희망하는 것으로 나타났다. 따라서 최근 여성 전문직 비율이 근소하게나마 상승하고 있음을 볼 때, 수요와 공

급 양 측면에서 고학력-고속런 여성인력의 효율적 활용을 위한 정책적 방안이 보다 적극적으로 마련될 필요가 있다. 한편, 초졸 이하, 중졸 등 저학력 여성의 단순노무직 집중 또한 매우 두드러지게 나타난 것을 볼 때, 전문직 등 고속런 직종에서의 여성고용 확대와 단순노무 및 서비스직 등 저속런 주변직종의 여성화라는 여성노동시장의 양극화 문제의 심각성 역시 드러내 주고 있다고 판단된다.

<표4-11> 취업을 희망하는 직종

(단위 : 명, %)

		희망하는 취업 직종									Total
		경영관리직	전문직	기술및준전문직	일반사무직	서비스판매직	농어업근로자	숙련공기능공	단순조립기계조작근로자	단순노무직	
연령대	20대	10(4.0)	118(46.6)	15(5.9)	64(25.3)	40(15.8)	0(0.0)	4(1.6)	1(0.4)	1(0.4)	253(100.0)
	30대	6(1.6)	141(38.6)	26(7.1)	91(24.9)	74(20.3)	1(0.3)	6(1.6)	3(0.8)	17(4.7)	365(100.0)
	40대	8(3.0)	60(22.7)	22(8.3)	41(15.5)	80(30.3)	1(0.4)	13(4.9)	7(2.7)	32(12.1)	264(100.0)
	50대이상	4(3.5)	17(14.9)	6(5.3)	5(4.4)	37(32.5)	2(1.8)	11(9.6)	0(0.0)	32(28.1)	114(100.0)
	Total	28(2.8)	336(33.7)	69(6.9)	201(20.2)	231(23.2)	4(0.4)	34(3.4)	11(1.1)	82(8.2)	996(100.0)
학력	초졸이하	0(0.0)	2(7.4)	3(11.1)	0(0.0)	5(18.5)	2(7.4)	5(18.5)	0(0.0)	10(37.0)	27(100.0)
	중졸	1(1.2)	14(16.7)	8(9.5)	1(1.2)	34(40.5)	0(0.0)	6(7.1)	2(2.4)	18(21.4)	84(100.0)
	고졸	13(2.6)	133(27.1)	42(8.6)	94(19.1)	136(27.7)	1(0.2)	18(3.7)	8(1.6)	46(9.4)	491(100.0)
	전문대이상	14(3.6)	187(47.7)	16(4.1)	105(26.8)	56(14.3)	1(0.3)	5(1.3)	1(0.3)	7(1.8)	392(100.0)
	Total	28(2.8)	336(33.8)	69(6.9)	200(20.1)	231(23.2)	4(0.4)	34(3.4)	11(1.1)	81(8.1)	994(100.0)

(4) 희망하는 고용형태 및 근무시간

<표4-12>에서는 조사대상자들의 희망하는 일자리의 고용형태에 대해서 알아보았다. 전체 응답자의 82.4%가 임금근로자 형태를, 17.5%가 비임금근로자 형태를 선호하는 것으로 조사되었다. 연령대별로는 저연령일수록 임금근로자 선호 비율이 약간 더 높게 나타났다. 학력별로는 초졸 이하에서 85.2%로 임금근로자 비율이 가장 높게 나타났다. 중졸의 경우 고용주, 자영업자 형태의 선호(26.2%)가 고졸 및 전문대졸 이상에 비해 10%포인트 이상 높게 나타났다. 결혼형태별로 보면, 임금근로자는 미혼일 경우 선호가 높았고(88.4%), 기타(이혼, 사별 등 포함)에서 고용주, 자영업자의 선호가 상대적으로 높게 나타났다.

<표4-12> 희망하는 일자리 고용형태

(단위 : 명, %)

		희망하는 일자리 고용형태			Total
		임금근로자	고용주, 자영업자	가족종사자	
연령대	20대	219(86.6)	33(13.0)	1(0.4)	253(100.0)
	30대	299(81.9)	64(17.5)	2(0.5)	365(100.0)
	40대	213(80.7)	49(18.6)	2(0.8)	264(100.0)
	50대이상	91(79.1)	18(15.7)	6(5.2)	115(100.0)
학 력	초졸이하	23(85.2)	1(3.7)	3(11.1)	27(100.0)
	중졸	60(71.4)	22(26.2)	2(2.4)	84(100.0)
	고졸	411(83.7)	78(15.9)	2(0.4)	491(100.0)
	전문대졸이상	327(83.2)	63(16.0)	3(0.8)	393(100.0)
결혼상태	미혼	198(88.4)	26(11.6)	0(0.0)	224(100.0)
	기혼유배우자	554(82.2)	113(16.8)	7(1.0)	674(100.0)
	기타	70(70.7)	25(25.3)	4(4.0)	99(100.0)
Total		822(82.4)	164(16.4)	11(1.1)	997(100.0)

다음 <표4-13>에서는 희망하는 일자리 고용형태가 임금근로자일 경우에 한해서 희망 근무시간의 형태를 알아본 결과, 응답자의 57.9%가 전일제 근무를 42.1%가 시간제 근무를 희망하는 것으로 나타나 시간제 근무 선호도가 상당한 정도로 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다.

<표4-13> 희망하는 근무시간 형태

(단위 : 명, %)

		희망하는 근무시간 형태		Total
		전일제 근무	시간제 근무(파트타임, 아르바이트 포함)	
연령대	20대	174(80.2)	43(19.8)	217(100.0)
	30대	169(56.5)	130(43.5)	299(100.0)
	40대	93(43.7)	120(56.3)	213(100.0)
	50대이상	38(42.2)	52(57.8)	90(100.0)
학 력	초졸이하	15(65.2)	8(34.8)	23(100.0)
	중졸	27(45.8)	32(54.2)	59(100.0)
	고졸	220(53.7)	190(46.3)	410(100.0)
	전문대졸이상	212(65.0)	114(35.0)	326(100.0)
결혼상태	미혼	167(84.8)	30(15.2)	197(100.0)
	기혼유배우자	277(50.2)	275(49.8)	552(100.0)
	기타	30(42.9)	40(57.1)	70(100.0)
Total		474(57.9)	345(42.1)	819(100.0)

응답자 특성별로 살펴보면 우선 학력별로는 중졸과 고졸에서 시간제 근무에 대한 선호가 높은 것으로 나타났다. 저학력의 경우 전반적으로 가구소득 자체가 낮은 저소

득이거나 또는 직접적인 생계부양 책임을 떠맡고 여성 가장일 경우가 많으며 고학력의 경우 고소득의 안정적인 정규직종에 대한 지향이 높기 때문에 전일제 근무에 대한 선호도가 높은 것으로 판단된다. 연령과 결혼상태별로는 연령이 높을수록, 기혼일수록 시간제 근무에 대한 선호가 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가사와 양육의 부담으로 인해 여성에게 있어 직업을 갖는다는 의미가 자신의 삶에 중심이 되기보다는 남는 시간의 활용 차원에 머무르는 소극적 자세의 경향을 보여주고 있다.

따라서 학력, 연령, 생애주기(가족주기)별로 여성고용에 대한 지원 형태는 달라져야 하며, 직업교육이나 정책개발의 다양함이 필요하다고 판단된다.

그렇다면 응답자 중 시간제 근무를 희망하는 경우 그 이유는 무엇인지 알아보았다(표4-14). 전체 응답자의 62.8%가 육아(41.9%)와 가사일(20.9%) 때문에 시간제 근무를 희망한다고 응답하여, 가사와 양육이 여성의 취업에 가장 장애요소가 되고 있음을 다시 한번 확인할 수 있다. 특히 30대의 경우는 90.0%가 가사와 양육 때문에 시간제를 희망하고 있는 것으로 나타났다. 한편 50대 이상은 건강 등 개인사정으로 시간제를 희망하는 경우도 상대적으로 높게 나타났다(54.0%) 학력별로는 중졸을 제외한 모든 학력 집단에서 육아를 가장 큰 이유로 들고 있으며, 학력이 높을수록 다른 일과 병행하기 위해서 시간제를 희망하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

<표4-14> 시간제 근무 희망하는 이유

(단위 : 명, %)

		시간제 근무 희망하는 이유							Total
		육아때문	가사때문	학업	전일제 못구해	다른일 병행	건강등 개인사정	기타	
연령대	20대	13(31.7)	4(9.8)	13(31.7)	2(4.9)	1(2.4)	5(12.2)	3(7.3)	41(100.0)
	30대	94(72.9)	22(17.1)	1(0.8)	4(3.1)	3(2.3)	3(2.3)	2(1.6)	129(100.0)
	40대	35(29.4)	32(26.9)	5(4.2)	9(7.6)	6(5.0)	29(24.4)	3(2.5)	119(100.0)
	50대이상	0(0.0)	13(26.0)	2(4.0)	3(6.0)	4(8.0)	27(54.0)	1(2.0)	50(100.0)
학력	초졸이하	3(37.5)	2(25.0)	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	2(25.0)	0(0.0)	8(100.0)
	중졸	5(16.1)	6(19.4)	2(6.5)	4(12.9)	1(3.2)	13(41.9)	0(0.0)	31(100.0)
	고졸	80(42.6)	42(22.3)	6(3.2)	10(5.3)	7(3.7)	37(19.7)	6(3.2)	188(100.0)
	전문대졸이상	54(48.6)	20(18.0)	12(10.8)	4(3.6)	6(5.4)	12(10.8)	3(2.7)	111(100.0)
결혼상태	미혼	2(6.9)	0(0.0)	13(44.8)	2(6.9)	1(3.4)	7(24.1)	4(13.8)	29(100.0)
	기혼유배우자	126(46.7)	63(23.3)	7(2.6)	13(4.8)	10(3.7)	47(17.4)	4(1.5)	270(100.0)
	기타	14(35.0)	8(20.0)	1(2.5)	3(7.5)	3(7.5)	10(25.0)	1(2.5)	40(100.0)
Total		142(41.9)	71(20.9)	21(6.2)	18(5.3)	14(4.1)	64(18.9)	9(2.7)	339(100.0)

(5) 취업시 희망 월급여

응답자들이 취업시 희망하는 월급여 수준은 100-150만원 미만 사이라는 응답이 전체의 56.5%로 가장 높게 나타났다. 다음은 100만원 미만이 21.8%, 150-200만원 미만이 13.0% 등의 순으로 나타났다. 초졸이하의 경우 100만원 미만을 희망하는 비율이 52.0%로 가장 높고 그 다음으로 100-150만원 사이가 40.0%로 나타났다. 중졸 이상은 모두 100-150만원 사이가 가장 높은 것으로 나타났으며, 전문대졸 이상의 경우 그 다음으로 150-200만원 사이가 20.4%로 나타났다. 이는 구간 내 비율에 있어서 초졸이하에 비해 약 5배, 중졸의 약 2배, 고졸의 2.5배에 해당한다. 따라서 학력이 높을수록 희망 월급여의 기대치가 상승함을 보여주고 있다.

<표4-15> 취업시 희망 월급여

(단위 : 명, %)

		취업시 희망 월급여						Total
		100만원미만	100-150미만	150-200미만	200-250미만	250-300미만	300만원이상	
학 력	초졸이하	13(52.0)	10(40.0)	1(4.0)	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	25(100.0)
	중졸	28(33.7)	43(51.8)	9(10.8)	1(1.2)	1(1.2)	1(1.2)	83(100.0)
	고졸	132(26.8)	281(57.0)	40(8.1)	20(4.1)	10(2.0)	10(2.0)	493(100.0)
	전문대졸이상	43(11.1)	225(58.0)	79(20.4)	18(4.6)	12(3.1)	11(2.8)	388(100.0)
Total		216(21.8)	559(56.5)	129(13.0)	40(4.0)	23(2.3)	22(2.2)	989(100.0)

(6) 구직 사유

<표4-16>에서는 취업의 목적을 알아보고자 구체적인 구직 사유에 대해서 질문한 결과이다. 전체 응답자 중 44.7%가 생활비를 벌기 위해서라고 응답하였으며, 그 다음으로 37.4%는 자신의 발전을 위해서라고 응답하였다. 연령별로 살펴보면, 20대에서는 자신의 발전을 주된 구직 사유로 꼽았고(56.3%), 30대 이상에서는 생활비를 벌기 위함을 주된 구직 사유로 꼽았다. 따라서 자아성취, 결혼과 육아, 자녀교육 등과 같은 연령에 따른 생애단계별 경험이 취업의 목적에 반영되고 있음을 알 수 있다.

학력별로 살펴보면, 초졸이하의 경우 생활비를 벌기 위함이 77.8%로 압도적으로 높게 나타났다. 중졸과 고졸은 생활비를 벌기 위해서, 자신의 발전의 순서로 주된 구직사유를 꼽고 있으며, 전문대졸 이상의 경우는 자신의 발전을 위해서가 48.7%로 가장 높

게 나타났다. 따라서 학력이 낮을수록 생계유지를 위한 수단으로 취업하고 학력이 높을수록 개인의 능력발휘 및 발전을 위해서 취업을 하는 경향을 보여준다.

결혼상태별로는 미혼의 경우에는 자신의 발전을 위해서가 59.1%로 가장 높게 나타났다으며, 결혼경험자 중 유배우자인 경우는 생활비를 벌기위해서, 자신의 발전을 위해서가 각각 49.9%, 34.1%로 나타난 반면 기타(이혼, 별거, 사별 등)의 경우 70.7%가 생활비를 벌기 위함을 가장 주된 구직 사유로 꼽고 있다.

<표4-16> 구직 사유

(단위 : 명, %)

		구직사유							Total
		생활비를 벌기위해	배우자및 가족실직	본인학비 용돈조달	자신의 발전	지식및 기술활용	여가활용	기타	
연령대	20대	58(22.8)	2(8)	29(11.4)	143(56.3)	14(5.5)	3(1.2)	5(2.0)	254(100.0)
	30대	185(50.5)	4(1.1)	17(4.6)	126(34.4)	19(5.2)	15(4.1)	0(0)	366(100.0)
	40대	152(57.6)	11(4.2)	5(1.9)	72(27.3)	9(3.4)	13(4.9)	2(8)	264(100.0)
	50대이상	52(45.2)	13(11.3)	6(5.2)	33(28.7)	1(9)	9(7.8)	1(9)	115(100.0)
학 력	초졸이하	21(77.8)	3(11.1)	0(0)	3(11.1)	0(0)	0(0)	0(0)	27(100.0)
	중졸	48(57.1)	6(7.1)	4(4.8)	20(23.8)	2(2.4)	3(3.6)	1(1.2)	84(100.0)
	고졸	243(49.4)	13(2.6)	30(6.1)	159(32.3)	18(3.7)	27(5.5)	2(4)	492(100.0)
	전문대졸이상	133(33.8)	8(2.0)	23(5.8)	192(48.7)	23(5.8)	10(2.5)	5(1.3)	394(100.0)
결혼상태	미혼	40(17.8)	1(4)	32(14.2)	133(59.1)	13(5.8)	1(4)	5(2.2)	225(100.0)
	기혼유배우자	337(49.9)	20(3.0)	23(3.4)	230(34.1)	27(4.0)	36(5.3)	2(3)	675(100.0)
	기타	70(70.7)	9(9.1)	2(2.0)	11(11.1)	3(3.0)	3(3.0)	1(1.0)	99(100.0)
Total		447(44.7)	30(3.0)	57(5.7)	374(37.4)	43(4.3)	40(4.0)	8(8)	999(100.0)

(7) 구직 시 어려움

다음의 <표4-17>에서는 조사대상자들이 취업 하는데 있어서 어려움을 느끼는 문제가 무엇인지 알아본 결과이다. 각 항목들 중 응답자들이 구직시에 어려움을 느낀다는 응답(매우 그렇다+대체로 그런편)은 일자리가 없거나 부족하다가 77.7%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 제시된 일자리의 수입이 적다 72.7%, 취업, 창업 정보가 부족하거나 잘 모른다 68.2% 근로환경, 시간이 안맞음 65.7%, 사업자금이 부족함 58.4%, 학력, 기술, 기능이 안맞음 57.6%, 경험이 부족함 56.3%, 가사, 육아문제로 취업이 어려움 50.9%, 나이가 많다 45.7%, 성차별로 취업이 어려움 34.3% 의 순서로 나타났다.

따라서 응답자들이 구직시에 경험하는 가장 큰 어려움은 여성인력에 대한 수요의 부족임을 알 수 있으며, 그 외에 저임금, 정보의 부족 및 근로환경 여건 등의 문제에서 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 즉 자신의 능력이나 경험 등과 같은 개인적인 요소들 보다는 고용수요, 근로환경 등과 같은 구조적인 요소들에서 더 어려움을 느끼고 있는 것으로 판단된다. 따라서 여성인력의 활용증진을 위해서는 여성의 직업능력 향상과 더불어 노동시장의 수급조절 및 구조적 지원체계를 마련하는 방안 등이 동시에 모색되어야 할 것으로 판단된다.

<표4-17> 구직시 어려움

(단위 : 명, %)

		매우 그렇다	대체로 그런편	그저 그렇다	그렇지 않은편	전혀그 렇지않음	Total
구직시 어려움	일자리가 없거나 부족	318(32.0)	455(45.6)	153(15.4)	54(5.4)	15(1.5)	995(100.0)
	취업,창업정보가 부족하거나 잘못됨	192(19.3)	487(48.9)	211(21.1)	92(9.2)	14(1.4)	996(100.0)
	학력,기술,기능이 안맞음	135(13.6)	436(44.0)	306(30.9)	96(9.7)	18(1.8)	991(100.0)
	경험이 부족함	156(15.8)	401(40.5)	277(28.0)	125(12.6)	31(3.1)	990(100.0)
	제시된 일자리의 수입이 적다	246(24.7)	477(48.0)	206(20.7)	53(5.3)	12(1.2)	994(100.0)
	근로환경, 시간이 안맞음	211(21.2)	442(44.5)	227(22.8)	96(9.7)	18(1.8)	994(100.0)
	나이가 너무 많다	168(16.9)	285(28.7)	266(26.8)	180(18.1)	93(9.4)	992(100.0)
	사업자금이 부족함	289(29.5)	284(29.0)	252(25.7)	89(9.1)	67(6.8)	981(100.0)
	성차별로 취업이 어려움	82(8.4)	254(25.9)	339(34.6)	222(22.7)	82(8.4)	976(100.0)
	가사, 육아문제로 취업이 어려움	229(23.2)	274(27.7)	152(15.4)	129(13.1)	204(20.6)	988(100.0)

(8) 직업선택시 중요 기준

직업 선택시 기준이 무엇인지 알아보기 위해 조사대상자들에게 직장이나 일자리를 선택할 때 가장 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 질문하였다. <표4-18>에서 나타나듯이 응답자들이 직업 선택시 가장 중요시 하는 기준은 임금수준(22.0%), 근무시간(21.5%), 일의 지속여부 및 장래성(18.0%)의 순서로 나타났다.

연령대별로 비교하면, 20대와 40대의 경우 각각 26.8%, 27.2%로 임금수준이 가장 높게 나타난 반면 30대와 50대는 각각 27.0%, 21.9%로 근무시간이 가장 높게 나타났다. 그 외에 20대는 일의 지속여부 및 장래성이(25.6%) 상대적으로 높게 나타났고, 50대 이상에서는 일에 대한 보람과 자아성취(21.1%)가 상대적으로 높게 나타난 것이 특기할만하다. 학력별로 보면, 초졸이하는 25.9%로 거주지와 직장의 거리가 직업선택시

중요기준이라는 응답률이 가장 높고 전문대졸 이상의 경우 일의 지속여부 및 장래성에 대한 응답률이 21.9%로 가장 높게 나타났다. 중졸과 고졸은 각각 26.2%, 20.9%로 임금 수준이 가장 높게 나타났다. 결혼상태별로는 미혼과 기타(이혼, 사별, 별거 등)의 경우 각각 28.9%, 30.3%로 임금수준에 대한 응답률이 가장 높았고, 기혼유배우자의 경우 근무시간이 25.0%로 가장 높게 나타났다.

<표4-18> 직업 선택시 중요기준

(단위 : 명, %)

		직업선택시 중요기준								Total
		업무내용	임금수준	근무시간	거주지와 직장거리	직장과보육 시설거리	보람과 자아성취	일의지속성 및 장래성	기타	
연령대	20대	35(13.8)	68(26.8)	38(15.0)	8(3.1)	5(2.0)	34(13.4)	65(25.6)	1(4)	254(100.0)
	30대	39(10.7)	56(15.3)	99(27.0)	28(7.7)	12(3.3)	61(16.7)	68(18.6)	3(8)	366(100.0)
	40대	31(11.7)	72(27.2)	53(20.0)	22(8.3)	0(0)	53(20.0)	34(12.8)	0(0)	265(100.0)
	50대이상	16(14.0)	24(21.1)	25(21.9)	8(7.0)	0(0)	24(21.1)	13(11.4)	4(3.5)	114(100.0)
Total		121(12.1)	220(22.0)	215(21.5)	66(6.6)	17(1.7)	172(17.2)	180(18.0)	8(8)	999(100.0)
학 력	초졸이하	4(14.8)	11(10.7)	2(7.4)	7(25.9)	0(0)	2(7.4)	1(3.7)	0(0)	27(100.0)
	중졸	7(8.3)	22(26.2)	20(23.8)	8(9.5)	0(0)	12(14.3)	14(16.7)	1(1.2)	84(100.0)
	고졸	53(10.8)	103(20.9)	122(24.7)	34(6.9)	11(2.2)	87(17.6)	79(16.0)	4(8)	493(100.0)
	전문대졸이상	57(14.5)	84(21.4)	69(17.6)	17(4.3)	6(1.5)	71(18.1)	86(21.9)	3(8)	393(100.0)
Total		121(12.1)	220(22.1)	213(21.4)	66(6.6)	17(1.7)	172(17.3)	180(18.1)	8(8)	997(100.0)
결혼상태	미혼	31(13.8)	65(28.9)	25(11.1)	5(2.2)	1(4)	35(15.6)	62(27.6)	1(4)	225(100.0)
	기혼유배우자	78(11.6)	125(18.5)	169(25.0)	55(8.1)	13(1.9)	122(18.1)	106(15.7)	7(1.0)	675(100.0)
	기타	12(12.1)	30(30.3)	21(21.2)	6(6.1)	3(3.0)	15(15.2)	12(12.1)	0(0)	99(100.0)
Total		121(12.1)	220(22.0)	215(21.5)	66(6.6)	17(1.7)	172(17.2)	180(18.0)	8(8)	999(100.0)

(9) 구직 효능감

구직효능감은 구직자들이 다양한 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있으리라는 자기 능력에 대한 확신을 의미한다. 이러한 구직 효능감을 알아보기 위해 총 7가지 항목에 대해서 5점 척도를 사용하여 측정한 후 각 항목별 점수를 비교해 보고, 다음은 각 항목을 모두 합한 구직 효능감 정도를 응답자의 특성별로 비교해 보았다.

먼저 구직 효능감을 구성하는 각 항목별 평균 점수를 보면 다음 <표4-19>와 같다. 응답자들은 자신에게 적합한 일이라면 어떤 직장 분위기도 이해하고 적응할 자신이 있

다는 항목에서 평균 4.03점으로 가장 점수가 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 자신에게 적합한 직업을 찾아 구직활동을 추진할 자신감 항목이 평균 3.74점, 그리고 구직활동에 도움을 줄 사람이나 기관을 알고 그들과 원만한 관계를 유지할 자신감이 3.54점 등의 순으로 나타났다. 대체로 응답자들의 구직 효능감 항목별 자신감 정도는 직장 분위기에 대한 적응력을 제외한 모든 항목에서 그다지 높지 않은 것으로 나타났다. 특히 외국어로 자신을 소개하거나(1.89점) 창의적인 이력서 작성(3.28점)과 같이 구체적인 준비가 필요한 항목에서의 점수는 더욱 낮게 나타났다. 따라서 응답자들은 구직활동에 대해 간접적, 심리적 차원의 자신감은 다소 유지하고 있으나 교육과 훈련을 통한 적극적으로 체계적인 대응력은 부족하다고 판단된다.

<표4-19> 구직 효능감 항목별 점수

(단위 : 명, %)

		응답자수	점수
구직 효능감 항목	적합한 직업을 찾아 구직활동 추진할 자신감	998	3.74
	적합한 취업정보를 인터넷 통해 수집,평가할 자신감	996	3.46
	구직활동에 도움줄 인맥, 기관 찾아 원만한 관계를 유지할 자신감	994	3.54
	창의적인 이력서, 자기소개서 작성할 자신감	993	3.28
	면접에서 호감가는 인상주고 설득할 자신감	996	3.53
	면접에서 외국어로 자신을 소개할 자신감	993	1.89
	내게 적합한 일이라면 어떤 직장분위기도 이해, 적응할 자신감	998	4.03

한편, <표4-20>에서는 위의 7가지 항목을 모두 합한 구직효능감 정도를 비교해 보았다. 연령대별로는 20대에서 구직효능감이 3.44점으로 가장 높게 나타났으며 연령이 높아질수록 구직효능감이 다소 낮아지는 경향이 있다. 또한 학력이 높을수록, 기혼에 비해 미혼일 경우 구직효능감은 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<표4-20> 구직효능감 점수

(단위 : 명, %)

		응답자수	점수
연령대	20대	247	3.44
	30대	365	3.38
	40대	261	3.29
	50대이상	111	3.35
학 력	초졸이하	27	2.70
	중졸	81	3.04
	고졸	487	3.31
	전문대졸이상	387	3.51
결혼상태	미혼	220	3.46
	기혼유배우자	667	3.33
	기타	97	3.18
Total		984	3.35

기존의 선행연구 결과들을 참고해 보면(이지연 외, 1999) 실제 구직 효능감은 만족스러운 취업의 가능성을 높여주기도 한다는 결과가 있어 이러한 구직효능감을 고취시키도록 독려함으로써 취업 증진에도 긍정적으로 기여할 수 있다고 판단된다.

(10) 자격증 여부

취업에 대비한 적극적인 준비와 대처를 살펴보기 위해 취득한 자격증이 있는지 여부에 대해 알아보았다. 응답자의 46.7%만이 국가자격증을 보유하고 있다고 응답하였다. 연령대별로는 20대의 57.1%, 30대의 51.8%가 자격증을 소유하고 있는데 비해 40대의 39.5%, 50대 이상의 24.3%만이 국가자격증을 소지하고 있다고 응답해 연령별 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 학력별로 큰 차이를 보이고 있는데, 전문대졸 이상의 66.8%가 자격증을 소지하고 있는데 비해 초졸이하의 19.2%만이 자격증을 소지하고 있는 것으로 나타나 학력이 높아질수록 자격증 소지율이 월등히 높은 것을 알 수 있다. 또 결혼상태별로 보면 미혼일 경우 국가자격증 소지율이 높게 나타났다. 이는 연령 및 학력의 효과가 작용한 것으로 볼 수 있다.

<표4-21> 국가자격증유무

(단위 : 명, %)

		국가자격증유무		Total
		있다	없다	
연령대	20대	144(57.1)	108(42.9)	252(100.0)
	30대	188(51.8)	175(48.2)	363(100.0)
	40대	104(39.5)	159(60.5)	263(100.0)
	50대 이상	28(24.3)	87(75.7)	115(100.0)
학 력	초졸이하	5(19.2)	21(80.8)	26(100.0)
	중졸	18(21.7)	65(78.3)	83(100.0)
	고졸	179(36.5)	312(63.5)	491(100.0)
	전문대졸이상	261(66.8)	130(33.2)	391(100.0)
결혼상태	미혼	129(57.8)	94(42.2)	223(100.0)
	기혼유배우자	302(44.9)	371(55.1)	(673(100.0)
	기타	33(34.0)	64(66.0)	97(100.0)
Total		464(46.7)	529(53.3)	993(100.0)

(11) 기업체의 인력채용 기준에 대한 생각

기업체의 인력 채용 시 가장 중요한 기준은 무엇이라고 생각하는지 살펴보았다. 이 부분은 인력 수요자인 기업의 선호 조건과 구직자의 대응이 일치하고 있는지를 알아보기 위함이다.

<표4-22>를 보면 전체 응답자의 57.9%가 기업의 인력채용시 가장 중요한 기준은 사회경험 및 경력이라고 생각하였으며, 다음으로 인성 및 이미지라는 응답이 16.8%로 나타났다. 이러한 결과는 다음 장의 기업조사와 정확하게 일치하는 결과이다.⁴⁾ 따라서 구직자들은 대체로 기업의 인력채용시 선호하는 기준에 대해서 잘 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 연령, 학력, 결혼형태에 관계없이 모두 사회경험과 경력이 기업의 인력채용시 가장 중요한 기준이라는 응답률이 가장 높게 나타난데서도 알 수 있다.

4) 기업체 조사결과 여성인력 채용시 가장 중요한 기준의 우선순위는 업종이나 기업규모에 관계 없이 공통적으로 사회경험 및 경력, 인성 및 이미지, 전공 등으로 나타나 대체로 경력사원에 대한 선호가 높은 것으로 나타났다.

<표4-22> 기업의 인력채용 기준에 대한 생각

(단위 : 명, %)

		기업의 인력채용 기준에 대한 생각								Total
		학력 및 출신학교	전공	사회경험 및 경력	신체특성 (용모)	혼인유 무	자격증 소지유무	인성및 이미지	기타	
연령대	20대	4(2.2)	19(10.3)	104(56.2)	1(5)	0(0)	11(5.9)	37(20.0)	9(4.9)	185(100.0)
	30대	0(0)	26(11.4)	137(59.8)	2(9)	2(9)	11(4.8)	41(17.9)	10(4.4)	229(100.0)
	40대	3(2.0)	28(18.8)	85(57.0)	0(0)	0(0)	8(5.4)	16(10.7)	9(6.0)	149(100.0)
	50대이상	0(0)	5(9.1)	32(58.2)	1(1.8)	0(0)	6(10.9)	10(18.2)	1(1.8)	55(100.0)
학 력	초졸이하	4(2.2)	1(4.8)	14(66.7)	1(4.8)	0(0)	0(0)	3(14.3)	1(4.8)	21(100.0)
	중졸	0(0)	5(9.1)	32(58.2)	1(1.8)	0(0)	6(10.9)	10(18.2)	1(1.8)	55(100.0)
	고졸	3(2.0)	39(13.0)	169(56.3)	3(1.0)	1(3)	18(6.0)	52(17.3)	15(5.0)	300(100.0)
	전문대졸이상	0(0)	78(12.6)	358(57.9)	4(6)	2(3)	36(5.8)	104(16.8)	29(4.7)	618(100.0)
결혼상태	미혼	3(1.8)	18(11.0)	92(56.4)	1(6)	0(0)	6(3.7)	34(20.9)	9(5.5)	163(100.0)
	기혼유배우자	4(1.0)	46(11.9)	236(61.0)	3(8)	2(5)	26(6.7)	55(14.2)	15(3.9)	387(100.0)
	기타	0(0)	14(20.6)	30(44.1)	0(0)	0(0)	4(5.9)	15(22.1)	5(7.4)	68(100.0)
Total		7(1.1)	78(12.6)	358(57.9)	4(6)	2(3)	36(5.8)	104(16.8)	29(4.7)	618(100.0)

제 2 절 미취업여성의 직업교육 실태 및 욕구

1. 미취업여성의 직업교육 및 훈련실태

1) 직업교육훈련 경험 내용

(1) 직업교육훈련 경험 여부

미취업 여성들의 구직 과정에서 자신들의 직업경력의 탐색을 위한 교육 및 훈련의 실태와 욕구에 대해 보다 구체적으로 파악하기 위하여 먼저 직업훈련의 경험 여부에 대해 질문하였다. <표4-23>에서 보듯 과거의 취업이나 창업, 또는 업무능력향상을 목적으로 하는 교육이나 직업훈련을 받은 경험에 대해서 79.2%가 받아본 적이 있거나

현재 받고 있다고 응답했다. 연령별로 보면 과거에 받은 경험 있거나 현재 받고 있는 경우를 합할 경우 20대에서 가장 높았으나, 과거 직업훈련 받은 경험만을 볼때는 오히려 20대가 가장 낮고 연령대가 높을수록 과거 직업훈련 받은 경험이 더 많은 것으로 나타났다. 학력별로 보면 현재 받고있는 것을 포함한 직업훈련 경험은 72.8%로 중졸에서 가장 높게 나타났고, 다음으로는 전문대졸 이상이 70.5%, 고졸이 69.0%의 순으로 나타났다. 결혼상태별로 보면 현재 받고 있는 것을 포함한 직업훈련 경험은 74.1%로 미혼에서 가장 높게 나타났고, 과거의 직업훈련 경험은 35.1%로 기혼(이혼, 사별, 별거 등)에서 가장 높은 것으로 나타났다.

<표4-23> 취업, 창업 관련 교육 경험 여부

(단위: 명, %)

		취업,창업관련 교육경험			Total
		받은경험있다	현재받고있다	받아본적없다	
연령대	20대	60(23.8)	130(51.6)	62(24.6)	252(100.0)
	30대	100(27.5)	154(42.3)	110(30.2)	364(100.0)
	40대	84(32.1)	83(31.7)	95(36.3)	262(100.0)
	50대 이상	40(35.1)	36(31.6)	38(33.3)	114(100.0)
학 력	초졸이하	6(23.1)	6(23.1)	14(53.8)	26(100.0)
	중졸	21(25.9)	38(46.9)	22(27.2)	81(100.0)
	고졸	144(29.4)	194(39.6)	152(31.0)	490(100.0)
	전문대졸이상	113(28.8)	164(41.7)	116(29.5)	393(100.0)
결혼상태	미혼	54(24.1)	112(50.0)	58(25.9)	224(100.0)
	기혼유배우자	196(29.2)	254(37.9)	221(32.9)	671(100.0)
	기타	34(35.1)	37(38.1)	26(26.8)	97(100.0)
Total		284(28.6)	403(40.6)	305(30.7)	992(100.0)

(2) 직업교육훈련 분야

현재 받고 있는 직업훈련은 어떤 분야인지 직업훈련을 과거에 받았거나 현재 받고 있다는 응답자에 한해서 물어보았다.

응답결과, 직업교육훈련은 연령대별로 수강분야가 다르게 나타나고 있다. 20대는 컴퓨터 정보통신분야가 가장 많은 반면, 40대와 50대에서는 서비스분야의 교육훈련을 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 학력별로는 학력이 높을수록 컴퓨터 정보통신분야의 수강비율이 높아 학력수준과 지역기반산업과의 선호도가 일치하고 있다.

<표4-24> 직업교육훈련 받은 분야

(단위 : 명, %)

		직업교육훈련 받은 분야											Total
		농림 어업	섬유분야	컴퓨터 정보통신	서비스	의료	업무관리	산업 응용	공예	금융보험 환경	어학	기타	
연령대	20대	0(0)	14(7.4)	63(33.2)	47(24.7)	40(21.1)	6(3.2)	8(4.2)	0(0)	0(0)	6(3.2)	6(3.2)	190(100.0)
	30대	7(2.8)	23(9.1)	104(40.9)	57(22.4)	10(3.9)	5(2.0)	4(1.6)	6(2.4)	2(8)	19(7.5)	17(6.7)	254(100.0)
	40대	4(2.4)	12(7.2)	39(23.5)	74(44.6)	5(3.0)	3(1.8)	2(1.2)	3(1.8)	2(1.2)	9(5.4)	13(7.8)	166(100.0)
	50대이상	1(1.3)	6(7.9)	10(13.2)	34(44.7)	5(6.6)	3(3.9)	1(1.3)	2(2.6)	0(0)	2(2.6)	12(15.8)	76(100.0)
	Total	12(1.7)	55(8.0)	216(31.5)	212(30.9)	60(8.7)	17(2.5)	15(2.2)	11(1.6)	4(6)	36(5.2)	48(7.0)	686(100.0)
학력	초졸이하	1(8.3)	0(0)	1(8.3)	8(66.7)	0(0)	0(0)	1(8.3)	0(0)	0(0)	0(0)	1(8.3)	12(100.0)
	중졸	0(0)	8(13.6)	8(13.6)	26(44.1)	4(6.8)	0(0)	0(0)	1(1.7)	2(3.4)	1(1.7)	9(15.3)	59(100.0)
	고졸	5(1.5)	36(10.7)	103(30.5)	121(35.8)	27(8.0)	5(1.5)	6(1.8)	4(1.2)	0(0)	10(3.0)	21(6.2)	338(100.0)
	전문대이상	6(2.2)	11(4.0)	103(37.3)	57(20.7)	29(10.5)	12(4.3)	8(2.9)	6(2.2)	2(7)	25(9.1)	17(6.2)	276(100.0)
	Total	12(1.8)	55(8.0)	215(31.4)	212(30.9)	60(8.8)	17(2.5)	15(2.2)	11(1.6)	4(6)	36(5.3)	48(7.0)	685(100.0)
결혼 상태	미혼	1(6)	7(4.2)	69(41.6)	30(18.1)	36(21.7)	5(3.0)	9(5.4)	0(0)	0(0)	4(2.4)	5(3.0)	166(100.0)
	기혼/배우자	11(2.4)	46(10.2)	133(29.6)	141(31.4)	22(4.9)	12(2.7)	4(9)	10(2.2)	3(7)	27(6.0)	40(8.9)	449(100.0)
	기타	0(0)	2(2.8)	14(19.7)	41(57.7)	2(2.8)	0(0)	2(2.8)	1(1.4)	1(1.4)	5(7.0)	3(4.2)	71(100.0)
	Total	12(1.7)	55(8.0)	216(31.5)	212(30.9)	60(8.7)	17(2.5)	15(2.2)	11(1.6)	4(6)	36(5.2)	48(7.0)	686(100.0)

(3) 직업교육훈련 종류 및 기관

직업교육훈련을 받은 종류를 알아보면(표4-25) 응답자의 70.0%가 정부지원훈련을 받은 것으로 나타났고 다음으로 18.9%가 개인선택의 훈련으로 나타났다. 그러나 회사

시행 업무능력 향상훈련 비율은 6.4%로 가장 낮게 나타나 근로자 교육훈련에 대한 기업의 재투자자는 그리 높지 않음을 간접적으로 시사해주고 있다. 실제로 기업의 인력채용 추세도 경력사원에 대한 선호도가 대체로 높은 편이며, 신규인력 고용에 따른 재교육 비용의 투자를 꺼리는 편이다.

<표4-25> 직업교육훈련 종류

(단위 : 명, %)

		빈도	비율
직업교육훈련 종류	회사시행 업무능력향상훈련	44	6.4
	정부지원훈련	479	70.0
	개인선택훈련	129	18.9
	기타	32	4.7
	Total	684	100.0

<표4-26> 직업교육훈련 기관

(단위 : 명, %)

		직업교육훈련 기관									Total
		사설학원	직업훈련 법인	공공직업 훈련기관	사업주단체 훈련기관	대학부설 기관	협회,단 체연구소	복지관, 구청	여성인력 개발센터	기타	
연령대	20대	21(11.1)	76(40.0)	38(20.0)	16(8.4)	15(7.9)	1(0.5)	1(0.5)	6(3.2)	16(8.4)	190(100.0)
	30대	25(9.7)	86(33.5)	43(16.7)	17(6.6)	4(1.6)	0(0.0)	13(5.1)	58(22.6)	11(4.3)	257(100.0)
	40대	11(6.6)	57(34.3)	13(7.8)	11(6.6)	10(6.0)	4(2.4)	6(3.6)	50(30.1)	4(2.4)	166(100.0)
	50대이상	3(4.0)	19(25.3)	9(12.0)	4(5.3)	0(0.0)	3(4.0)	8(10.7)	29(38.7)	0(0.0)	75(100.0)
	Total	60(8.7)	238(34.6)	103(15.0)	48(7.0)	29(4.2)	8(1.2)	28(4.1)	143(20.8)	31(4.5)	688(100.0)
학력	초졸이하	0(0.0)	8(6.7)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	0(0.0)	2(16.7)	0(0.0)	12(100.0)
	중졸	3(5.1)	22(37.3)	6(10.2)	6(10.2)	0(0.0)	1(1.7)	3(5.1)	16(27.1)	2(3.4)	59(100.0)
	고졸	31(9.1)	126(37.1)	52(15.3)	24(7.1)	5(1.5)	4(1.2)	15(4.4)	67(19.7)	16(4.7)	340(100.0)
	전문대이상	25(9.1)	82(29.7)	44(15.9)	18(6.5)	24(8.7)	2(7)	10(3.6)	58(21.0)	13(4.7)	276(100.0)
	Total	59(8.6)	238(34.6)	103(5.0)	48(7.0)	29(4.2)	8(1.2)	28(4.1)	143(20.8)	31(4.5)	687(100.0)
결혼 상태	미혼	20(12.0)	70(42.2)	32(19.3)	10(6.0)	15(9.0)	0(0.0)	1(6)	3(1.8)	15(9.0)	166(100.0)
	기혼유배우자	35(7.8)	143(31.7)	62(13.7)	33(7.3)	13(2.9)	8(1.8)	27(6.0)	115(25.5)	15(3.3)	451(100.0)
	기타	5(7.0)	25(35.2)	9(12.7)	5(7.0)	1(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	25(35.2)	1(1.4)	71(100.0)
	Total	60(8.7)	238(34.6)	103(15.0)	48(7.0)	29(4.2)	8(1.2)	28(4.1)	143(20.8)	31(4.5)	688(100.0)

<표4-26>에서는 직업교육훈련을 받은 기관을 연령별, 학력별, 결혼형태별로 비교해 보았다. 전체적으로 직업훈련법인의 이용률이 가장 높은 가운데(34.6%) 20대에서

직업훈련법인 및 공공직업훈련기관의 이용이 상대적으로 높고 그 외 기관의 경우 이용률이 높지 않다. 반면 30대 이상 응답자들은 모두 여성인력개발센터 및 여성회관의 이용률이 상당히 높게 나타나며, 특히 50대 이상에서는 가장 높은 비율(38.7%)로 나타났다.

학력별 기관이용실태를 보면 초졸이하의 경우 66.7%로 직업훈련법인의 이용률이 가장 두드러진다. 중졸과 고졸의 경우 직업훈련법인의 이용률이 가장 높지만, 여성인력개발센터/여성회관의 이용률이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 다른 학력집단에 비해서 전문대졸 이상의 경우 대학부설기관의 이용률이 8.7%로 상대적으로 높게 나타났다.

결혼상태별로는 미혼의 경우 직업훈련법인의 이용률(42.2%)이 가장 높고 다음으로 공공직업훈련기관의 이용(19.3%)이 높게 나타났고, 기혼자의 경우 직업훈련법인 외에 여성인력개발센터 및 여성회관을 상대적으로 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다.

(4) 직업교육훈련에 대한 만족도

직업교육훈련에 대한 만족도 정도를 알아보기 위해 과거에 받았거나 현재 받고 있는 교육훈련에 대한 생각을 5점 척도로 물어본 결과 <표4-27>의 표와 같이 나타났다. 응답자들은 대체로 현재 받고 있는 직업교육훈련이 자신에게 필요하다는 데에 거의 절대적인 긍정으로 응답하고 있으나, 교육이 실질적으로 도움이 되는지에 대해서는 약간 미온적으로 응답한 것을 알 수 있다. 훈련 기간에 대해서는 적당하거나 약간 짧은 편, 훈련기간 중 생계문제에 대해서는 그다지 곤란을 겪지는 않은 것으로 나타났다.

<표4-27> 직업교육훈련 만족도

(단위 : 명, %)

		매우 그렇다	대체로 그런편	그저 그렇다	그렇지 않은편	전혀그 렇지않음	Total
인지도	나에게 필요한 교육, 훈련이다	330(48.4)	295(43.3)	48(7.0)	8(1.2)	1(0.1)	682(100.0)
	훈련내용에 대해 충분히 알고 있었다	136(13.6)	365(53.5)	144(21.1)	33(4.8)	4(0.6)	682(100.0)
실효성	교육, 훈련이 (재)취업에 도움이 되었다	139(20.7)	266(39.6)	204(30.4)	51(7.6)	11(106)	671(100.0)
	교육, 훈련 내용이 충실하고 알차다	196(28.7)	330(48.4)	136(19.9)	15(2.2)	5(0.7)	682(100.0)
불만족	훈련기간이 짧다	90(13.2)	202(29.6)	218(31.9)	140(20.5)	33(4.8)	683(100.0)
	훈련 기간 중 생계가 어렵다	76(11.1)	167(24.5)	184(27.0)	187(27.4)	26(10.1)	682(100.0)

한편, <표4-27>의 각 항목을 직업교육훈련에 대한 인지도, 직업교육훈련 프로그램 적합성, 직업교육훈련 불만족으로 재구성 하여 비교하고, 인지도, 적합성, 불만족 점수를 모두 합한 직업교육훈련 만족도 점수를 구하여 비교해 보았다(표4-28).

<표4-28> 직업교육훈련 만족도 점수

(단위 : 명, %)

		인지도	적합성	불만도	만족도
연령대	20대	4.10	3.88	3.11	3.70
	30대	4.16	3.91	3.12	3.73
	40대	4.10	3.76	3.07	3.65
	50대이상	4.19	3.88	3.30	3.78
		4.13	3.86	3.13	3.71
학 력	초졸이하	4.08	3.95	3.42	3.80
	중졸	4.15	3.97	3.25	3.78
	고졸	4.10	3.83	3.12	3.69
	전문대졸이상	4.16	3.88	3.09	3.71
		4.13	3.86	3.13	3.71
결혼상태	미혼	4.06	3.80	3.08	3.65
	기혼유배우자	4.15	3.86	3.06	3.69
	기타	4.20	4.03	3.65	3.96
Total	4.13	3.86	3.13	3.71	

먼저 연령대별로 살펴보면, 모든 연령대에서 직업교육훈련에 대한 인지도 점수는 상당히 높게 나타나고 있어 자신에게 필요한 직업교육훈련의 정보를 적절히 찾을 수 있는 것으로 나타났다. 그러나 실질적으로 직업교육훈련이 알차고 취업에 도움이 되는지와 관련된 적합성 점수는 인지도 점수에 비해서 약간 떨어진다. 적합성 점수가 가장 높은 연령대는 30대로 3.91점으로 나타났고 40대는 3.76점으로 점수가 낮게 나타났다. 훈련기간, 생계문제 등과 관련한 불만족 정도에 있어서는 40대가 3.07점으로 가장 낮게 나타났고 50대이상에서 3.30으로 직업교육훈련에 대한 불만족이 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났다.

학력별로 살펴보면, 대체로 학력이 높을수록 직업교육훈련에 대한 인지도는 높아지는 반면 적합성은 낮아지고 학력이 낮을수록 인지도는 낮으나 적합성은 높아지는 것으로 나타났다. 또한 학력이 낮을수록 불만족이 높은 것으로 나타났다.

결혼형태별로 보면 미혼에 비해 기혼일수록, 그리고 배우자가 없을수록 직업교육훈

련에 대한 인지도와 적합성이 모두 높게 나타났으며 동시에 불만족도 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 이혼, 사별, 별거 등의 가구 여성은 생계를 책임져야 하는 가구주일 가능성이 많아 현실적으로 취업의 필요성이 더 크기 때문에 직업교육훈련에 대해 보다 적극적으로 대처하기 때문으로 판단된다.

2. 미취업 여성의 직업교육 욕구 및 지원사항

1) 직업교육훈련욕구와 직업훈련 성과

(1) 향후 직업교육훈련 희망 여부

향후 1년 이내에 취업이나 창업, 업무능력향상을 위하여 직업교육훈련 받기를 희망하는지 여부에 대해서 알아본 결과는 <표4-29>와 같다. 전체적으로는 79% 정도가 직업교육훈련을 희망하는 것으로 나타났다. 연령별로는 30대의 직업교육훈련 희망이 80.8%로 가장 두드러진다. 학력별로는 보면 직업교육훈련을 희망하는 비율은 중졸이 81.9%로 가장높게 나타났고 초졸이하에서 66.7%로 가장 낮게 나타났다.

한편, 과거 직업교육훈련을 받은 경험이 있는 응답자가 향후 1년 이내 다시 직업교육훈련을 희망하는 비율이 82.9%로 나타나 한번 직업교육훈련을 받은 수강생의 재수강률이 높을 가능성을 보여주고 있다.

<표4-29> 향후 직업교육훈련 희망 여부

(단위 : 명, %)

		향후 1년 이내 직업교육훈련 희망여부		Total
		희망함	희망하지 않음	
연령대	20대	196(77.5)	57(22.5)	253(100.0)
	30대	295(80.8)	70(19.2)	365(100.0)
	40대	208(78.5)	57(21.5)	265(100.0)
	50대 이상	87(77.0)	26(23.0)	113(100.0)
Total		786(78.9)	210(21.1)	996(100.0)
학 력	초졸이하	18(66.7)	9(33.3)	27(100.0)
	중졸	68(81.9)	15(18.1)	83(100.0)
	고졸	389(79.4)	101(20.6)	490(100.0)
	전문대졸이상	310(78.7)	84(21.3)	394(100.0)
Total		785(79.0)	209(21.0)	994(100.0)
직업훈련 경험	유경험	568(82.9)	117(17.1)	685(100.0)
	무경험	213(70.1)	91(29.9)	304(100.0)
Total		781(79.0)	208(21.0)	989(100.0)

(2) 희망하는 직업교육훈련 내용

향후 직업교육훈련 받기를 희망하는 응답자에 한해서 그렇다면 받기를 희망하는 직업교육훈련의 내용은 무엇인지 알아보았다. <표4-30>에서 보면 전체적으로 서비스 분야(음식조리, 제빵, 미용기술, 관광 및 숙박서비스 등)에 대한 직업교육훈련 선호율이 36.5%로 가장 높고 다음으로 컴퓨터, 정보통신 분야(컴퓨터시스템, 프로그래밍, DB, IP 창업)가 24.0%로 나타났다. 연령별로는 30대를 제외한 전 연령대에서 서비스 분야에 대한 선호가 높게 나타났으나 30대는 컴퓨터, 정보통신 분야에 대한 선호가 가장 높은 것으로 나타났다.(31.6%)⁵⁾ 학력별로는 중졸이하의 서비스 분야에 대한 직업교육훈련을 희망하는 비율이 50%를 훨씬 웃돌고 있는 반면, 전문대졸 이상의 경우는 서비스 분야와 컴퓨터, 정보통신 분야가 비슷한 비율로 나타났다. 결혼상태별로 보면 미혼에 비해 기혼일 경우 서비스 분야에 대한 선호가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<표4-30> 희망하는 직업교육훈련 내용

(단위 : 명, %)

		희망하는 직업교육훈련 내용											Total
		농림 어업	섬유 분야	컴퓨터 정보통신	서비스	의료	업무 관리	산업 응용	공예	금융 보험 환경	어학	기타	
연령대	20대	0(0)	11(5.7)	43(22.4)	65(33.9)	37(19.3)	10(5.2)	6(3.1)	5(2.6)	2(1.0)	7(3.6)	6(3.1)	192(100.0)
	30대	2(7)	24(8.2)	93(31.6)	88(29.9)	17(5.8)	15(5.1)	10(3.4)	10(3.4)	5(1.7)	18(6.1)	12(4.1)	294(100.0)
	40대	1(5)	12(5.9)	42(20.8)	85(42.1)	18(8.9)	15(7.4)	4(2.0)	3(1.5)	1(5)	16(7.9)	5(2.5)	202(100.0)
	50대이상	3(3.4)	10(11.5)	8(9.2)	45(51.7)	8(9.2)	4(4.6)	2(2.3)	1(1.1)	1(1.1)	1(1.1)	4(4.6)	87(100.0)
	Total	6(8)	57(7.4)	186(24.0)	283(36.5)	80(10.3)	44(5.7)	22(2.8)	19(2.5)	9(1.2)	42(5.4)	27(3.5)	775(100.0)
학력	초졸이하	0(0)	1(5.6)	3(16.7)	10(55.6)	1(5.6)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(5.6)	2(11.1)	18(100.0)
	중졸	1(1.5)	11(16.4)	8(11.9)	38(56.7)	4(6.0)	0(0)	0(0)	1(1.5)	0(0)	1(1.5)	3(4.5)	67(100.0)
	고졸	4(1.0)	30(7.9)	95(24.9)	155(40.7)	34(8.9)	21(5.5)	11(2.9)	10(2.6)	2(5)	11(2.9)	8(2.1)	381(100.0)
	전문대이상	1(3)	15(4.9)	79(25.6)	80(26.0)	41(13.3)	23(7.5)	11(3.6)	8(2.6)	7(2.3)	29(9.4)	14(4.5)	308(100.0)
	Total	6(8)	57(7.4)	185(23.9)	283(36.6)	80(10.3)	44(5.7)	22(2.8)	19(2.5)	9(1.2)	42(5.4)	27(3.5)	774(100.0)
결혼 상태	미혼	0(0)	7(4.2)	44(26.2)	48(28.6)	33(19.6)	11(6.5)	5(3.0)	6(3.6)	3(1.8)	5(3.0)	6(3.6)	168(100.0)
	기혼유배우자	5(9)	44(8.3)	128(24.1)	199(37.4)	41(7.7)	30(5.6)	13(2.4)	12(2.3)	6(1.1)	35(6.6)	19(3.6)	532(100.0)
	기타	1(1.3)	6(8.0)	14(18.7)	36(48.0)	6(8.0)	3(4.0)	4(5.3)	1(1.3)	0(0)	2(2.7)	2(2.7)	75(100.0)
	Total	6(8)	57(7.4)	186(24.0)	283(36.5)	80(10.3)	44(5.7)	22(2.8)	19(2.5)	9(1.2)	42(5.4)	27(3.5)	775(100.0)

5) 앞의 분석에서 취업희망 직종 분석을 보면 30대의 경우 최초 취업시 종사 직종은 일반사무직에 가장 많이 집중되어 있으나 향후 취업시 희망 직종은 전문직에 대한 선호가 두드러지게 나타나 상위 직종으로의 취업을 적극적으로 지향하고 있다. 따라서 30대 여성인력은 무엇보다도 생활비를 벌기 위한 취업 목적이 두드러지며 자녀양육 문제로 인한 취업의 장애가 가장 큰 연령대이지만 동시에 전문직 등 상향 취업에 대한 선호가 가장 두드러지는 연령층으로 여성경제활동참가율의 변화를 주도하는 주력군이라고 할 수 있다.

(3) 직업교육훈련 희망하지 않는 이유

그렇다면, 향후 직업교육훈련을 받지 않겠다는 응답자에 한해서 그 이유가 무엇인지 살펴 본 결과 <표4-31>과 같이 나타났다.

우선 전체적으로는 훈련을 받아도 취업가능성이 낮기 때문에 받지 않는다는 응답이 20.5%로 가장 높고, 직업교육훈련을 받을 시간이 없거나(11.7%), 훈련보다 생계유지가 우선(11.7%)이기 때문에, 그리고 훈련의 필요성을 느끼지 못하기 때문(10.2%)의 순으로 나타났다. 즉 직업교육훈련 프로그램의 내용이 실질적인 취업으로 연결되지 못하는 적합성의 문제와 직업훈련을 받는 동안의 생계, 시간 등 현실적인 문제 두 가지가 직업교육훈련을 받지 않는 가장 커다란 문제점들을 알 수 있다.

연령대별로 보면 전 연령대에서 취업가능성이 낮아서 직업교육훈련을 받지 않는다는 응답률이 가장 높았다. 특히 이러한 경향은 연령이 높을수록 더 뚜렷하게 나타났다.

<표4-31> 직업교육훈련 받지 않는 이유

(단위 : 명, %)

	직업교육훈련 받지 않는 이유												Total	
	능력 향상 안됨	필요성 못느낌	생계 유지 우선	훈련 적응 힘들	취업 가능성 낮음	시간이 없음	원하는 프로그램 없음	프로그램 내용 잘모름	기간이 길다	전문성 부족	취업 의사 없음	기타		
연령 대	20대이하	2(3.6)	8(14.3)	3(5.4)	1(1.8)	8(14.3)	8(14.3)	6(10.7)	2(3.6)	7(12.5)	3(5.4)	0(0)	8(14.3)	56(100.0)
	30대	4(5.8)	8(11.6)	8(11.6)	0(0)	9(13.0)	7(10.1)	7(10.1)	2(2.9)	4(5.8)	6(8.7)	7(10.1)	7(10.1)	69(100.0)
	40대	4(7.0)	3(5.3)	12(21.1)	0(0)	16(28.1)	7(12.3)	3(5.3)	1(1.8)	0(0)	1(1.8)	4(7.0)	6(10.5)	57(100.0)
	50대이상	1(4.0)	2(8.0)	2(8.0)	0(0)	9(36.0)	3(12.0)	0(0)	3(12.0)	0(0)	0(0)	2(8.0)	3(12.0)	25(100.0)
	Total	11(5.3)	21(10.1)	25(12.1)	1(0.5)	42(20.3)	25(12.1)	16(7.7)	8(3.9)	11(5.3)	10(4.8)	13(6.3)	24(11.6)	207(100.0)
학력	초졸이하	0(0)	3(33.3)	2(22.2)	0(0)	0(0)	2(22.2)	0(0)	1(11.1)	0(0)	0(0)	0(0)	1(11.1)	9(100.0)
	중졸	2(13.3)	1(6.7)	5(33.3)	0(0)	2(13.3)	1(6.7)	0(0)	1(6.7)	0(0)	1(6.7)	1(6.7)	1(6.7)	15(100.0)
	고졸	5(5.0)	11(11.0)	12(12.0)	0(0)	25(25.0)	11(11.0)	7(7.0)	3(3.0)	4(4.0)	6(6.0)	7(7.0)	9(9.0)	100(100.0)
	전문대이상	4(4.9)	6(7.3)	6(7.3)	1(1.2)	15(18.3)	11(13.4)	9(11.0)	2(2.4)	7(8.5)	3(3.7)	5(6.1)	13(15.9)	82(100.0)
	Total	11(5.3)	21(10.2)	25(12.1)	1(0.5)	42(20.4)	25(12.1)	16(7.8)	7(3.4)	11(5.3)	10(4.9)	13(6.3)	24(11.7)	206(100.0)
결혼 상태	미혼	2(3.8)	8(15.4)	2(3.8)	1(1.9)	8(15.4)	8(15.4)	8(15.4)	1(1.9)	2(3.8)	3(5.8)	0(0)	9(17.3)	52(100.0)
	기혼유배우자	7(5.3)	12(9.0)	13(9.8)	0(0)	32(24.1)	14(10.5)	8(6.0)	6(4.5)	9(6.8)	7(5.3)	12(9.0)	13(9.8)	133(100.0)
	기타	2(9.1)	1(4.5)	10(45.5)	0(0)	2(9.1)	3(13.6)	0(0)	1(4.5)	0(0)	0(0)	1(4.5)	2(9.1)	22(100.0)
	Total	11(5.3)	21(10.1)	25(12.1)	1(0.5)	42(20.3)	25(12.1)	16(7.7)	8(3.9)	11(5.3)	10(4.8)	13(6.3)	24(11.6)	207(100.0)
직업 훈련 경험	유경험	8(7.0)	8(7.0)	12(10.4)	1(0.9)	24(20.9)	11(9.6)	8(7.0)	2(1.7)	8(7.0)	5(4.3)	10(8.7)	18(15.7)	115(100.0)
	무경험	3(3.3)	13(14.4)	12(13.3)	0(0)	18(20.0)	13(14.4)	8(8.9)	6(6.7)	3(3.3)	5(5.6)	3(3.3)	6(6.7)	90(100.0)
	Total	11(5.4)	21(10.2)	24(11.7)	1(0.5)	42(20.5)	24(11.7)	16(7.8)	8(3.9)	11(5.4)	10(4.9)	13(6.3)	24(11.7)	205(100.0)

학력별로는 고졸이상은 취업가능성이 낮아서라는 응답이 가장 많았고(고졸 25.0%, 전문대졸 이상 18.3%) 중졸은 생계유지가 더 우선이기 때문이라는 응답이 가장 높고

(33.3%) 초졸 이하는 필요성을 못 느껴서(33.3%)가 가장 많았다. 결혼상태별로 보면 특히 기타(이혼, 사별, 별거)의 경우 45.5%가 생계유지가 더 우선이라고 응답하였으며, 미혼의 경우에는 상대적으로 다양한 원인들이 분포되어 있는 것으로 나타났다.

여성노동시장의 직업분야에서의 최근의 가장 큰 특징이라면 여성 고학력화 결과로 고숙련의 전문직 진입 여성이 점차 증가하고 있는 추세와 서비스 분야에서의 저숙련 수준의 불안정한 직업의 확대 및 여성화 추세라는 확연히 구분되는 두가지 상반된 경향이 동시에 나타나는 것이다. 따라서 앞의 분석에서도 나타나듯 전반적으로 재취업 시 여성의 상향취업 선호 경향이 나타나는 것은 더 나은 직업이나 교육, 훈련에 접근할 기회가 그만큼 많아지고 있다는 뜻이다. 그러나 현실적으로 노동시장내에서 여성이 이러한 더 나은 직업과 기회 등을 가족 부양과 동시에 병행한다는 것은 대단히 힘들다. 따라서 여성의 직업능력이 개발되는 것과 동시에 사회적 인식과 기반시설이 제공되지 않으면 안된다. 그러나 여전히 공적인 교육훈련 체계조차도 여전히 여성인력을 값싸고 탄력적인 유희노동력으로 활용한다는 인식에서 벗어나지 못하고 있다. 때문에 새로운 지식기반 사회의 노동시장에 적합한 직업교육훈련이 여성에게 제공되기 위해서는 여성이 보다 경쟁력을 지닐 수 있는 직업분야가 무엇이고 성특성을 보완한 직종이 무엇인지 보다 구체적으로 모색될 필요가 있다.

2) 취업 및 진로 상담

(1) 상담 경험 유무

조사대상자들은 구직과정에서 취업에 대한 안내, 직업선택에 대한 상담 등을 받아본 적이 있는지에 대해서 질문하였다. 이는 직업교육훈련 과정에 참가한 구직자들의 경력탐색과정에 대한 경험을 알아보기 위함이다. <표4-32>를 보면 상담을 받은 경험이 있다는 응답자는 28.4%에 불과하고 이들이 상담을 받은 횟수는 평균 2.11회이다.

연령별로는 20대 이하(32.7%)와 50대 이상(32.7%)에서 진로상담을 경험한 비율이 가장 높고 진로상담 받은 횟수는 40대가 2.25회로 가장 많다. 학력별로는 초졸이하가 42.3%로 가장 높고 상담횟수도 2.8회로 가장 높으며 학력이 높을수록 진로상담을 받은 비율이 낮아진다. 또한 결혼상태별로는 보면 배우자 없는 기타 경우가 진로상담 경험

비율이 가장 높게 나타났다. 또한 직업훈련을 받은 경험을 한 유경험자가 그렇지 않은 무경험자에 비해 2배 이상 진로상담 경험 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표4-32> 진로상담 경험여부 및 진로상담 횟수

(단위 : 명, %)

		진로상담 경험여부		Total	N	진로상담 횟수
		있다	없다			
연령대	20대	82(32.7)	169(63.7)	251(100.0)	79	1.94
	30대	85(23.5)	278(76.5)	361(100.0)	76	2.11
	40대	75(28.8)	185(71.2)	260(100.0)	71	2.25
	50대 이상	36(32.7)	74(67.3)	110(100.0)	33	2.21
학 력	초졸이하	11(42.3)	15(57.7)	26(100.0)	10	2.80
	중졸	24(29.3)	58(70.7)	82(100.0)	22	2.18
	고졸	137(28.2)	348(71.8)	485(100.0)	126	2.09
	전문대졸이상	106(27.4)	281(72.6)	387(100.0)	101	2.11
결혼상태	미혼	75(33.8)	147(66.2)	222(100.0)	73	1.99
	기혼유배우자	166(25.1)	496(74.9)	662(100.0)	151	2.11
	기타	37(37.8)	61(62.2)	98(100.0)	35	2.37
직업훈련경험	유경험	231(34.3)	442(65.7)	673(100.0)	217	2.15
	무경험	46(15.2)	256(84.8)	302(100.0)	41	1.90
Total		277(28.4)	698(71.6)	975(100.0)	258	2.11

(2) 구직알선 경험

그렇다면, 취업 또는 진로상담을 받았다는 응답자에 한해서 상담창구를 통해 구체적으로 일자리를 소개받은 적이 있는지에 대해서도 알아보았다. <표4-33>에서 보듯이 상담을 받은 응답자 중 구직알선을 받은 경험이 있는 경우는 42.2%로, 상담 받은 인원의 절반에 못 미치는 것으로 나타났다. 또한 이들이 상담 후 구직알선을 받은 것은 평균 1.75회로 나타나 진로상담을 횟수 2.11회에 못 미침을 알 수 있다.

<표4-33> 진로상담 후 구직알선 받은 경험

(단위 : 명, %)

		빈도	비율
상담 후 구직알선 받은 경험	있다	117	42.2
	없다	160	57.8
	Total	277	100.0

(3) 상담 받지 않은 이유

한편 취업, 진로상담을 받지 않은 응답자에 한해서 그 이유를 알아본 결과는 <표 4-34>와 같다.

<표4-34> 진로상담 받지 않은 이유

(단위 : 명, %)

	진로상담 받지않은 이유									Total
	자영업을 준비 중	도움이 안될것같아	상담원의 불친절	구직결과를 기다리는중	구직활동 의사없다	부끄러워 서	방법을 몰라서	기타		
연령대	20대	3(1.8)	31(18.3)	1(6)	9(5.3)	32(18.9)	2(1.2)	70(41.4)	21(12.4)	169(100.0)
	30대	14(5.1)	48(17.5)	2(7)	12(4.4)	62(22.5)	4(1.5)	103(37.5)	30(10.9)	275(100.0)
	40대	15(8.2)	35(19.0)	2(1.1)	9(4.9)	23(12.5)	1(5)	77(41.8)	22(12.0)	184(100.0)
	50대이상	6(8.1)	11(14.9)	0(0)	3(4.1)	8(10.8)	4(5.4)	37(50.0)	5(6.8)	74(100.0)
	Total	38(5.4)	125(17.8)	5(7)	33(4.7)	125(17.8)	11(1.6)	287(40.9)	78(11.1)	702(100.0)
학력	초졸이하	0(0)	4(26.7)	0(0)	1(6.7)	2(13.3)	0(0)	8(53.3)	0(0)	15(100.0)
	중졸	7(12.1)	4(6.9)	0(0)	4(6.9)	7(12.1)	0(0)	30(51.7)	6(10.3)	58(100.0)
	고졸	24(6.9)	52(15.0)	2(6)	13(3.7)	64(18.4)	5(1.4)	145(41.8)	42(12.1)	347(100.0)
	전문대이상	7(2.5)	65(23.2)	3(1.1)	15(5.4)	52(18.6)	6(2.1)	102(36.4)	30(10.7)	280(100.0)
	Total	38(5.4)	125(17.9)	5(7)	33(4.7)	125(17.9)	11(1.6)	285(40.7)	78(11.1)	700(100.0)
결혼 상태	미혼	2(1.4)	28(19.0)	0(0)	8(5.4)	30(20.4)	2(1.4)	57(38.8)	20(13.6)	147(100.0)
	기혼유배우자	32(6.5)	88(17.8)	5(1.0)	21(4.3)	87(17.6)	8(1.6)	201(40.7)	52(10.5)	494(100.0)
	기타	4(6.6)	9(14.8)	0(0)	4(6.6)	8(13.1)	1(1.6)	29(47.5)	6(9.8)	61(100.0)
	Total	38(5.4)	125(17.8)	5(7)	33(4.7)	125(17.8)	11(1.6)	287(40.9)	78(11.1)	702(100.0)

전체적으로 보면, 어떻게 해야 하는지 방법을 몰라서 상담을 받지 않았다는 응답이 40.9%로 상당히 높고, 다음으로 상담이 별다른 도움이 안 될 것 같아서 라는 응답이 17.8%로 나타났다. 그 외에 연령이나 학력, 결혼상태별로 비교해 볼때도 대부분이 방법을 잘 몰라서 상담 받지 않았다는 응답률이 가장 높게 나타나고 있다. 따라서 직업훈련 기관 내 상담업무 관련 서비스에 대한 홍보가 상당히 미흡한 것으로 판단된다. 실제로 상담이 얼마나 효과가 있는가라는 부분과 관련해서는 많은 연구결과 진로의식이나 직업관, 진로성숙도 같은 인지적 측면뿐만 아니라 진로결정이나 준비행동과 같은 행동적 요인을 비롯해 구직효능감, 자신감 등의 정서적 요인에 이르기까지 폭넓게 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 예를 들어 실직, 직업훈련을 거쳐 재취업에 성공한 사람 중 재취업 만족도가 높은 사람이 미취업자나 재취업 만족도가 낮은 사람에 비해 양질의 상담서비스를 받았으며, 삶의 질에 대한 만족도 역시 더 높다는 연구결과가 제출된 바도 있다. 따라서 장기적으로 직업훈련-직업상담-취업이 연계된 취업지원체계를

마련하는 것이 효과적인 인력활용 방안이 될 수 있을 것으로 판단된다.

(4) 향후 취업 및 진로상담 의향

조사대상자들은 향후 구직과정에서 취업 및 진로상담을 받을 의향이 있는지 알아보았다. <표4-35>를 보면 응답자 중 64%가 앞으로 진로상담을 받을 의향이고 4.5%만이 받지 않을 의향인 것으로 나타났다. 그러나 잘 모르겠다는 보류적인 응답도 30.9% 이상으로 나타났다. 연령대별로 살펴보면, 진로상담을 적극적으로 받겠다는 응답은 20대 이하 45.8%, 30대 51.8%, 40대 53.2%, 50대 이상 54.4%로 나타났고 학력별로는 초졸 이하가 59.3%, 중졸이 51.8%, 고졸 52.1% 전문대졸 이상 49.0%로 나타났다. 또 결혼상태별로 비교해보면 미혼은 45.5%인데 비해 기혼유배우자는 51.9%, 기타(이혼, 사별, 별거 등)는 56.6%로 나타났다. 따라서 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 그리고 기혼여성일수록 진로상담에 더 적극적인 경향이 있음을 알 수 있다. 또 과거에 직업훈련을 받은 경험이 있을 경우에 진로상담에 상대적으로 적극적이라는 점은 직업훈련 프로그램을 수강하는 과정에서 취업 및 진로상담 관련 정보에 대한 접근성이 보다 높아지기 때문으로 생각할 수 있다. 따라서 직업 및 진로상담의 긍정적 성과에 대한 홍보를 강화하고 이를 보다 효과적으로 지원함으로써 여성인력의 활성화에 기여할 수 있는 제도적 안착이 가능하리라고 판단된다. 특히 현재의 직업훈련 기관에서의 직업훈련 프로그램들이 노동시장에서의 수요측면이나 여성의 특성이 고려되지 않은 채 직업훈련이 실시됨으로 인해 프로그램 적합성의 측면에서 구직자들의 욕구와 상당한 괴리가 있음을 상기한다면, 전문적인 상담을 통한 구직활동 및 직업훈련의 체계적인 관리는 실질적인 취업과 연계된 인력관리의 바람직한 모델이 될 수 있을 것이다.

<표4-35> 향후 취업, 진로상담 받을 의향

(단위 : 명, %)

		향후 진로상담 받을 의향					Total
		도움될것같아 적극받을것	도움될것같지만 으니받아볼생각	잘모르겠다	별로받고싶은 생각없다	절대 받지않겠다	
연령대	20대	116(45.8)	36(14.2)	89(35.2)	12(4.7)	0(0)	253(100.0)
	30대	189(51.8)	43(11.8)	120(32.9)	12(3.3)	1(3)	365(100.0)
	40대	140(53.2)	38(14.4)	72(27.4)	11(4.2)	2(8)	263(100.0)
	50대이상	62(54.4)	19(16.7)	26(22.8)	6(5.3)	1(9)	114(100.0)
Total		507(51.0)	136(13.7)	307(30.9)	41(4.1)	4(4)	995(100.0)
학력	초졸이하	16(59.3)	1(3.7)	8(29.6)	2(7.4)	0(0)	27(100.0)
	중졸	43(51.8)	14(16.9)	20(24.1)	6(7.2)	0(0)	83(100.0)
	고졸	255(52.1)	67(13.7)	151(30.9)	13(2.7)	3(6)	489(100.0)
	전문대이상	193(49.0)	54(13.7)	126(32.0)	20(5.1)	1(3)	394(100.0)
Total		507(51.1)	136(13.7)	305(30.7)	41(4.1)	4(4)	993(100.0)
결혼 상태	미혼	102(45.5)	32(14.3)	76(33.9)	14(6.3)	0(0)	224(100.0)
	기혼유배우자	349(51.9)	89(13.2)	206(30.7)	24(3.6)	4(6)	672(100.0)
	기타	56(56.6)	15(15.2)	25(25.3)	3(3.0)	0(0)	99(100.0)
Total		507(51.0)	136(13.7)	307(30.9)	41(4.1)	4(4)	995(100.0)
직업훈련 경험	유경험	359(52.3)	94(13.7)	204(29.7)	26(3.8)	3(0.4)	686(100.0)
	무경험	144(47.7)	42(13.9)	101(33.4)	14(4.6)	1(0.3)	302(100.0)
Total		503(50.9)	136(13.8)	3.5(30.9)	40(4.0)	4(0.4)	988(100.0)

3) 필요한 직업교육훈련 지원 제도

취업 및 창업을 위한 직업교육훈련을 위해 가장 필요한 정부지원은 무엇인지 두 가지씩 응답하도록 하고 이를 복수응답처리하여 알아보았다. <표4-35>에서 나타나듯, 직업교육훈련과 관련하여 정부로부터의 지원이 가장 필요한 부분은 과정수료 후의 취업알선이라는 응답이 27.6%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 교육, 훈련비에 대한 지원이 23.0%, 훈련기간 중 생계비 지원 18.2%, 그리고 훈련 기간 및 시간의 다양화 13.6% 등의 순으로 나타났다.

<표4-36> 직업교육훈련 관련 가장 필요한 정부지원

(단위 : 명, %)

		직업교육훈련 관련 가장 필요한 정부지원								Total
		교육 훈련비 지원	훈련기간 생계비 지원	교통편의, 교통비 지원	기간 및 시간 다양화	훈련기간 보육비 지원	기관내 보육시설 설치	과정수료 후 취업알선	기타	
연령대	20대	120(24.5)	93(19.0)	47(9.6)	68(13.9)	20(4.1)	19(3.9)	122(24.9)	1(0.2)	490(25.8)
	30대	141(20.5)	121(17.6)	70(10.2)	96(14.0)	42(6.1)	37(5.4)	180(26.2)	1(0.1)	688(36.2)
	40대	118(23.0)	91(17.7)	49(9.5)	71(13.6)	15(2.9)	5(1.0)	165(32.1)	1(0.2)	514(27.1)
	50대이상	58(28.2)	41(19.9)	19(9.2)	24(11.7)	3(1.5)	4(1.9)	56(27.2)	1(0.5)	206(10.9)
	Total	437(23.0)	346(18.2)	185(9.7)	258(13.6)	80(4.2)	65(3.4)	523(27.6)	4(0.2)	1898(100.0)
학력	초졸이하	13(25.0)	17(32.7)	8(15.4)	4(7.7)	0(0.0)	1(1.9)	9(17.3)	0(0.0)	52(2.7)
	중졸	33(20.6)	39(24.4)	19(11.9)	20(12.5)	3(1.9)	5(3.1)	41(25.6)	0(0.0)	160(8.4)
	고졸	211(22.6)	166(17.8)	87(9.3)	128(13.7)	46(4.9)	33(3.5)	258(27.7)	3(0.3)	932(49.2)
	전문대이상	179(23.9)	123(16.4)	70(9.3)	105(14.0)	31(4.1)	26(3.5)	215(28.7)	1(0.1)	750(39.6)
Total		436(23.0)	345(18.2)	184(9.7)	257(13.6)	80(4.2)	65(3.4)	523(27.6)	4(0.2)	1894(100.0)
결혼 상태	미혼	106(24.1)	88(20.0)	42(9.5)	65(14.8)	8(1.8)	6(1.4)	125(28.4)	0(0.0)	440(23.2)
	기혼유배우자	295(23.3)	194(15.3)	130(10.3)	170(13.4)	66(5.2)	58(4.6)	352(27.8)	3(0.2)	1268(66.8)
	기타	36(18.9)	64(33.7)	13(6.8)	23(12.1)	6(3.2)	1(0.5)	46(24.2)	1(0.5)	190(66.8)
Total		437(23.0)	346(18.2)	185(9.7)	258(13.6)	80(4.2)	65(3.4)	523(27.6)	4(0.2)	1898(100.0)
직업훈련 경험	유경험	293(22.4)	242(18.5)	118(9.0)	172(13.1)	54(4.1)	52(4.0)	376(28.7)	3(0.2)	1310(69.5)
	무경험	141(24.6)	100(17.4)	65(11.3)	85(14.8)	26(4.5)	13(2.3)	143(24.9)	1(0.2)	574(30.5)
Total		434(23.0)	342(18.2)	183(9.7)	257(13.6)	80(4.2)	65(3.5)	519(27.5)	4(0.2)	1884(10.0)

연령대별로는 전반적으로 수료 후 취업알선이 가장 필요하다고 응답하고 있으나 50대 이상 고연령층의 경우는 교육훈련비의 지원이 필요하다는 응답률이 가장 높게 나타났다.

학력별로 비교해보면, 초졸이하에서는 가장 지원이 필요한 부분은 훈련기간 중 생계비 지원이라는 응답이 32.7%로 다른 학력집단에 비해 월등히 높게 나타났다. 반면 중졸 이상은 대체로 과정수료 후 취업알선 및 지원이 가장 필요하다는 응답률이 높게 나타났다.

결혼상태별로는 미혼이나 배우자가 있는 여성에 비해 이혼, 사별, 별거 등(대체로 여성 가구주)의 경우 훈련 기간 중 생계비 지원이 가장 필요하다는 응답률이 훨씬 높은 것으로 나타났다. 기혼유배우자 여성의 취업이 생계보조적 형태의 취업인데 반해 여성 가구주인 이들의 취업은 가구 생계를 전담하고 있는 경우가 많아 직업훈련 기간 동안 실질적으로 가계부양이 타격을 받게 되는 경우가 많다.

한편, 직업훈련 무경험자의 경우 교육훈련비의 지원을 가장 필요한 지원사항(24.6%)으로 꼽고 있는데 반해 과거 직업훈련 유경험자의 경우는 과정수료 후 취업알선이 절실하다는 응답률(28.7%)이 상대적으로 높게 나타났다.

사실 현재의 직업훈련 과정은 노동시장의 수요패턴 변화에 효과적으로 대응할 수 있는 인적자원 개발이 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 여전히 탄력적 유희노동력으로서의 여성의 활용이라는 인식에 머물고 있어 노동시장의 변화와 구직자의 취업욕구 양측면 모두로부터 상당한 정도의 간극이 존재한다. 따라서 경쟁력 있는 여성인력 자원의 개발 및 사회적 활용 차원에서 노동시장과 밀착된 연계형 직업교육훈련 체계의 마련이 절실하다고 판단된다.

제 5 장

기업의 여성인력활용 실태조사 결과분석

- 제 1 절 전라북도 기업의 여성인력 활용현황
- 제 2 절 전라북도 기업의 여성인력 인식 및 수요

제 5 장 기업의 여성인력활용 실태조사 결과분석

제 1 절 전라북도 기업의 여성인력 활용현황

1. 조사개요 및 조사기업의 특성

1) 조사의 개요

본 조사는 전라북도 전주, 익산, 군산, 김제에 소재한 기업 중 여성을 4명이상 고용하고 있는 업체 115개를 선정하여 이를 대상으로 하였다. 이는 여성인력을 실질적으로 활용하고 있는 기업을 대상으로 해야 만이 여성인력활용의 구체적인 실태와 제도의 문제에 대해 정확하게 파악할 수 있기 때문이다.

조사방법은 3단계를 거쳐 시행되었다. 먼저 전라북도 전략산업 분야 기업체를 대상으로 전화조사를 통해 여성인력을 4명이상 고용하고 있는지 여부에 대해 확인하여 조사대상 기업을 선정하였다. 그리고 조사원들이 업체를 직접 방문하여 항목별로 질문하거나 인사업무 담당자가 직접 작성하도록 하는 방식을 취하였다. 또한 수지된 자료 가운데 누락된 문항들에 대해서는 팩스수신 및 전화조사를 부가적으로 병행하여 조사를 보완하였다.

조사기간은 2006년 10월 20일과 23일 2일 동안 전화조사를 통하여 여성인력 현황을 파악한 이후, 조사표본 범주에 해당하는 기업에 대해 10월 25일부터 30일까지 6일간에 걸쳐 방문조사가 이루어졌다. 조사 내용은 크게 조사대상업체의 기본현황, 여성인력에 대한 인식과 수요, 여성인력활용 제도와 정책으로 이루어졌다.

2) 조사기업의 특성

본 조사에 응답한 기업의 특성을 대표자 성별, 설립년도, 자본금 규모에 따라 간략히 살펴보면 <표5-1>과 같다. 기업의 대표자는 남성이 90% 이상으로 대다수를 차지하고 있으며, 설립년도는 최근 10년 사이에 설립된 기업이 61.8%로 나타났다. 이는 조사대상 기업을 선정할 때 향후 적극적 인력활용이 가능한 업체를 선정하기 위하여 주로 지역 전략산업 분야를 대상으로 기업체를 선정하였기 때문인 것으로 판단된다. 자본금 규모로는 10-50억 미만이 26.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 5억원 미만이 전체의 42.2%를 차지하였다.

기업체들의 업종별 형태는 제조업이 45.5%로 가장 높게 나타났고, 사업서비스가 26.4%, 도소매업이 10.0%, 교육서비스가 9.1% 등의 순으로 나타났다.

<표5-1> 조사기업의 기본 특성

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
대표성별	남성	104	90.4
	여성	11	9.6
	Total	115	100.0
설립년도	5년미만(2002년이후 설립)	22	20.0
	5년-10년미만(97-01년 사이 설립)	46	41.8
	10-20년미만(87-96년 사이 설립)	27	24.5
	20년이상(86년 이전 설립)	15	13.6
	Total	110	100.0
자본금	1억미만	10	11.1
	1억-2억미만	11	12.2
	2억-5억미만	17	18.9
	5억-10억미만	16	17.8
	10-50억미만	24	26.7
	50-100억미만	3	3.3
	100억이상	9	10.0
	Total	90	100.0
업종	제조업	50	45.5
	사업서비스	29	26.4
	도소매업	11	10.0
	금융보험업	4	3.6
	보건사회복지	3	2.7
	음식업	3	2.7
	교육서비스	10	9.1
	Total	110	100.0

2. 기업체의 기본적 현황

1) 매출액

조사대상 기업의 연간매출액(2005년 기준)을 살펴보면 100억 이상이 42.1%로 가장 높게 나타났고 10-50억 미만이 22.9%, 50-100억 미만이 13.5% 등의 순으로 나타났다. 한편 이들 업체의 연간 매출액 평균은 1,343억 1,700만원으로 매우 높게 나타나고 있다. 이는 여성인력을 4인 이상 고용하고 있는 기업을 조사하기 위하여 상대적으로 전체 종업원 수가 많은 큰 규모의 업체를 우선적으로 선정하였기 때문에 소규모 영세업체가 제외되고 연간 매출규모가 큰 대규모 제조업체가 상당수 포함된 것이 주요하게 작용한 것으로 분석된다. 또 한가지 중대한 이유는 조사대상 기업체 중에는 본사를 따로 두고 있는 지역 사업장이 상당수 포함되어 있는데, 조사 시에 해당 지역 사업장의 별도 매출액이 아니라 전사 차원의 매출액을 기준으로 응답한 경우도 있을 것으로 판단되어 이 경우 전체 매출액 평균을 높이는 데 주요 원인으로 작용했을 것으로 판단된다.⁶⁾

<표5-2> 연간 매출액

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
매출액	1억미만	5	5.2
	1-2억미만	3	3.1
	2-5억미만	7	7.3
	5-10억미만	5	5.2
	10-50억미만	22	22.9
	50-100억미만	13	13.5
	100억이상	41	42.7
	Total	96	100.0

6) 이 경우 구분이 가능한 경우는 해당 사업장 매출액을 기준으로 하였으나, 확인되지 않는 경우 설문지에 기입한 응답을 기준으로 분석하였다.

2) 기업인력 규모

조사 대상 업체의 전체 종업원 수를 <표5-3>을 통해 살펴보면, 20-50인 미만 사업장이 38.1%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 50-100인 미만 사업장이 17.7%, 10-20인 미만 사업장이 16.8%, 100-300인 미만 사업장이 14.2%의 순으로 나타나, 인력 규모가 상대적으로 큰 기업들이 조사대상에 상당수 포함되었다.

<표5-3> 전체 종업원 수

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
종업원 수	5인미만	3	2.7
	5-10인미만	3	2.7
	10-20인미만	19	16.8
	20-50인미만	43	38.1
	50-100인미만	20	17.7
	100-300인미만	16	14.2
	300인이상	9	8.0
	Total	113	100.0

한편, 조사대상 업체의 평균 종업원 수는 134.5명으로 나타났다. 고용형태, 학력, 혼인여부에 따른 성별 인력규모 차이를 살펴보았다. 고용형태에 따른 평균 종업원 수는 정규직 83.0명, 비정규직 51.5명으로 나타났다. 정규직은 여성보다 남성이 평균 39.2명이 더 많게 나타났고 비정규직은 남성에 비해 여성이 평균 9.9명이 많은 것으로 나타났다.

학력에 따른 평균 종업원 수는 대졸 이상이 67.4명, 고졸 이하가 72.4명으로 나타났다. 대졸 이상 종업원 수의 남녀차이는 17.2명, 고졸 이하 종업원 수의 남녀차이는 10.3명으로 나타나 대졸이상 고학력의 경우 남녀 종업원 수의 차이가 큰 것으로 나타났다.

혼인여부에 따른 평균 종업원 수는 미혼 43.9명, 기혼 83.0명으로 나타났다. 미혼 중 남성은 28.6명, 여성은 14.9명으로 남성이 13.7명 더 많게 나타났는데 비해서, 기혼은 남성 54.3명 여성 29.3명으로 남성이 25.0명으로 남녀 차이가 훨씬 큰 것으로 나타났다.

<표5-4> 고용형태, 학력, 혼인여부별 평균 종업원 수

(단위 : 명)

		남성	여성	전체
고용형태	정규직	61.6	22.4	83.0
	비정규직	20.8	30.7	51.5
	전체	82.4	53.1	134.5
학 력	대졸(전문대)이상	41.8	24.6	67.4
	고졸이하	41.3	31.0	72.4
	전체	83.1	55.6	139.8
혼인여부	미혼	28.6	14.9	43.9
	기혼	54.3	29.3	83.0
	전체	82.9	54.2	126.9

주 : 각각 고용형태별, 학력별, 혼인여부별 종업원 수 현황이 없어 해당 항목을 응답하지 않은 업체를 분석에서 제외하였으므로 전체 종업원 수에서 차이가 있음. 따라서 고용형태별 종업원 수를 전체 종업원 수 통계의 기준으로 하였음.

3) 노동조합 유무

다음은 노동조합의 존재 유무에 대해서 업종별, 기업규모별로 알아보았다.

<표5-5> 노동조합 유무

(단위 : 개소, %)

		노조유무		Total
		있다	없다	
업 종 별	제조업	15(27.8)	39(72.2)	54(100.0)
	사업서비스	4(13.8)	25(86.2)	29(100.0)
	도소매업	2(18.2)	9(81.8)	11(100.0)
	금융보험	0(0.0)	4(100.0)	4(100.0)
	보건사회복지	0(0.0)	3(100.0)	3(100.0)
	음식업	0(0.0)	2(100.0)	2(100.0)
	교육서비스	3(33.3)	6(66.7)	9(100.0)
Total		24(21.4)	88(78.6)	112(100.0)
기업규모별	5인미만	0(0.0)	3(100.0)	3(100.0)
	5-10인미만	0(0.0)	3(100.0)	3(100.0)
	10-20인미만	3(16.7)	15(83.3)	18(100.0)
	20-50인미만	5(12.2)	36(87.8)	41(100.0)
	50-100인미만	8(40.0)	12(60.0)	20(100.0)
	100-300인미만	5(31.3)	11(68.8)	16(100.0)
	300인이상	3(33.3)	6(66.7)	9(100.0)
Total		24(21.8)	86(78.2)	110(100.0)

<표5-5>에서 보듯 노동조합이 있는 경우가 21.8%, 없는 경우가 78.2%로 대부분의 기업체에 노동조합이 조직되어 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 업종별로는 제조업이 27.8%로 가장 높으며 도소매업 18.2%, 사업서비스 13.8% 순으로 나타났다. 규모별로는 50-100인 미만 사업장이 40.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 300인 이상이 33.3%, 100-300인 미만 사업장이 31.3% 등의 순으로 나타났다. 대체로 종업원 수가 많고 기업규모가 큰 기업일수록 노동조합이 조직되어 있을 가능성이 높은 것을 알 수 있다.

4) 대리이상 직급 여성비율

조사대상 기업체 중 대리이상 직급에 있는 여성 비율은 평균 11.3명으로 조사되었다. 분포비율은 <표5-6>에 나타나 있다. 대리이상 직급에서 여성 비율이 1% 미만인 기업이 전체의 48.1%로 가장 높고 10-20% 미만이 13.5%, 1-5%미만 기업이 10.6%, 그리고 20-30% 미만인 기업이 8.7% 등의 순으로 나타났다. 따라서 조사대상 기업체의 약 과반수에 가까운 48.1%의 기업에서 대리이상 직급의 여성이 거의 없는 것으로 나타나 관리직의 성별 불균형이 매우 심각한 것으로 판단된다. 이를 기업 규모별로 살펴보면 대리급 이상 여성이 전체 종업원의 30% 이상인 기업은 10-20인 미만 사업장의 경우 21.1%, 20-50인 미만 사업장은 4.8%, 50-100인 미만 사업장은 5.6% 정도에 불과한 반면, 100-300인 미만 사업장은 14.3%, 그리고 300인 이상 사업장은 33.3%로 상대적으로 높게 나타났다. 따라서 종업원 수가 많아질수록 상대적으로 여성 관리직 비율은 다소 증가하는 것을 알 수 있다.

<표5-6> 기업규모별 대리이상 직급 여성 비율

(단위 : 개소, %)

		기업 규모						Total
		5-10인미만	10-20인미만	20-50인미만	50-100인미만	100-300인미만	300인이상	
대리급 이상 여성	1%미만	0(0.0)	5(26.3)	24(57.1)	12(66.7)	7(50.0)	2(22.2)	50(48.1)
	1-5%미만	0(0.0)	3(15.8)	2(4.8)	0(0.0)	4(28.6)	2(22.2)	11(10.6)
	5-10%미만	0(0.0)	0(0.0)	1(2.4)	4(22.2)	1(7.1)	1(11.1)	7(6.7)
	10-20%미만	1(50.0)	4(21.1)	8(19.0)	1(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	14(13.5)
	20-30%미만	0(0.0)	3(15.8)	5(11.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	9(8.7)
	30-50%미만	1(50.0)	1(5.3)	1(2.4)	1(5.6)	0(0.0)	2(22.2)	6(5.8)
	50%이상	0(0.0)	3(15.8)	1(2.4)	0(0.0)	2(14.3)	1(11.1)	7(6.7)
Total		2(100.0)	19(100.0)	42(100.0)	18(100.0)	14(100.0)	9(100.0)	104(00.0)

주) 조사대상 기업체 중 종업원 수가 5인 미만인 3개 사업장은 이 분석에서 제외시켰음.

5) 평균 근속년수

조사대상업체의 여성 평균 근속년수는 3.9년으로 전체 종업원 평균 근속년수 약 4.6년에 비해 약간 못 미치는 것으로 나타났다. 이를 비교해 보면 <표5-7>과 같다.

<표5-7> 평균근속년수 비교

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
전체 평균 근속년수	1년미만	0	0.0
	1-3년미만	32	29.1
	3-5년미만	37	33.6
	5-7년미만	23	20.9
	7-10년미만	8	7.3
	10년이상	10	9.1
	Total	110	100.0
여성 평균 근속년수	1년미만	2	1.8
	1-3년미만	38	34.9
	3-5년미만	39	35.8
	5-7년미만	17	15.6
	7-10년미만	8	7.3
	10년이상	5	4.6
	Total	109	100.0

조사대상 기업의 종업원 전체 평균 근속년수를 보면, 5년 미만인 경우가 62.7%인 것으로 나타난 반면 여성 평균 근속년수는 5년 미만인 경우가 70.7%에 이른다. 또한 전체 평균 근속년수는 10년 이상 장기근속 비율이 9.1%인데 비해 여성은 10년 이상 장기근속 비율 4.6%로 전체 평균의 절반 정도인 것으로 나타났다.⁷⁾

6) 여성근로자 월평균 임금 수준과 남녀 임금격차

조사대상 기업의 여성 근로자 월평균 임금은 161.3만원으로 조사되었다. <표 5-8>에서 분포비율을 살펴보면, 100-200만원 미만이 75.5%로 가장 높게 나타났고 그 다음은 50-100만원 미만이 11.8% 등의 순으로 나타났다. 따라서 조사대상 기업의 90.0%는 여성 근로자들의 월평균 임금이 200만원에 못 미치는 것으로 나타나 여성근로자의 임금수준은 비교적 낮은 것으로 판단된다.

<표5-8> 여성 월평균 임금수준

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
여성월평균임금	50만원미만	3	2.7
	50-100만원미만	13	11.8
	100-200만원미만	83	75.5
	200-300만원미만	4	3.6
	300만원이상	7	6.4
	Total	110	100.0

한편, 조사대상 기업의 남녀 근로자 월평균 임금격차는 18.6만원으로 조사되었다.

7) 이는 전체 평균과 여성 평균의 차이를 알아본 것으로, 만약 남성 평균과의 성별 근속년수 차이를 비교해 본다면 그 차이는 더욱 커질 것으로 판단된다.

7) 여성이 주로 종사하는 직종

조사대상 기업의 여성근로자가 가장 많이 차지하고 있는 직종이 무엇인지 우선 순위를 구분하여 응답하도록 한 결과는 다음 <표5-9>와 같다.

<표5-9> 여성비율이 가장 많은 직종

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
1순위	생산기능직	34	30.1
	사무직	36	31.9
	서비스및영업직	17	15.0
	관리직	2	1.8
	연구개발및기술	5	4.4
	단순노무직	19	16.8
	Total	113	100.0
2순위	생산기능직	10	9.9
	사무직	47	46.5
	서비스및영업직	7	6.9
	관리직	22	21.8
	연구개발및기술	5	5.0
	단순노무직	10	9.9
	Total	101	100.0

먼저 여성근로자가 가장 많은 직종 1순위는 사무직이 31.9%로 가장 높고 그 다음으로 생산기능직이 30.1%, 단순노무직이 16.8%, 서비스 및 영업직이 15.0%, 연구개발 및 기술직은 4.4%, 관리직 1.8% 등의 순으로 나타나 여성관리직 종사자 비율이 극히 저조한 것으로 나타났다. 근속년수를 보더라도 10년 이상 장기근속자 비율이 전체 평균에 비해 여성 평균은 절반 정도밖에 못 미치는 것에서 알 수 있듯이 여성이 장기근속 하면서 승진사다리의 상층부에 도달하기가 쉽지 않음을 시사하고 있다.

8) 기업체의 인력모집 방법

각 기업체의 주요한 인력확보 경로를 알아보기 위해 인력모집 방법에 대해 질문하였다. 가장 많이 사용하는 모집원에 대해 복수응답하도록 한 결과는 <표 5-10>과 같다. 노동부 워크넷(27.5%)을 포함한 인터넷을 통한 구인이 45.8%로 가장 높게 나타났으며, 신문이나 라디오, TV 등을 통한 구인이 19.3%, 연고채용이 12.4%, 사내공모를 통한 충원방식이 8.3%, 학교나 학원에 요청을 통한 구인이 6.9% 등의 순으로 나타났다.

특히 최근에는 기업의 인력충원에 있어서 대규모적인 공채가 줄어들고 수시채용 방식이 늘어나고 있는 추세임을 감안한다면 앞으로 인터넷을 통한 채용은 보다 더 많아질 것으로 판단된다.

<표5-10> 주요한 인력모집방법

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
인력모집방법	사내공모	18	8.3
	신문,라디오,TV 등	42	19.3
	인터넷(노동부 워크넷 제외)	41	18.3
	노동부 워크넷	60	27.5
	연고	27	12.4
	학교, 학원에 요청	15	6.9
	민간직업소개기관(헤드헌트 등)	5	2.3
	공공훈련기관	1	0.5
	국공립직업안정기관	1	0.5
	벽보	1	0.5
	기타	7	3.2
	Total	218	100.0

제 2 절 전라북도 기업의 여성인력 인식 및 수요

1. 여성인력에 대한 인식 및 수요

1) 타사 대비 여성인력 활용 정도

동종업체의 타사와 비교한 여성인력 활용 정도에 대해서는 대체로 많이 활용하거나 비슷하다고 생각하는 것으로 조사되었다. <표5-11>과 <표5-12>에서 기업 규모별, 업종별로 이를 비교해 보았다. 우선 기업 규모별로 보면, 10-20인 미만 사업장의 경우 여성인력을 가장 많이 활용하고 있다고 응답하였고(73.7%), 100-300인 미만의 경우도 타사에 비해 여성인력을 많이 활용한다는 응답률이 56.3%로 비교적 높은 것으로 나타났다. 특히 타사보다 여성인력을 적게 활용하고 있다는 응답률은 조사 대상 기업체 중 상대적으로 종업원 수가 많은 중간규모 이상일수록 더 높게 나타났다. 한편, 100인 이상 규모가 큰 기업체의 경우 잘 모르겠다는 응답이 전혀 없는데 반해 50인 미만 소규모 기업체에서는 잘 모르겠다는 응답률이 상당히 높게 나타난 것은 기업규모가 클수록 기업의 인력관리가 체계적으로 잘 되어 있으나 소규모, 영세 기업체의 경우 기업의 인력규모 및 활용에 대한 체계적 관리가 미흡하기 때문인 것으로 판단된다.

<표5-11> 기업규모별 타사 비교 여성인력 활용정도

(단위 : 개소, %)

		종업원수						Total
		10인 미만	10-20인 미만	20-50인 미만	50-100인 미만	100-300인 미만	300인 이상	
타사비교	많이활용	2(33.3)	14(73.7)	21(48.8)	6(30.0)	9(56.3)	4(44.4)	56(49.6)
	적게활용	0(0.0)	1(5.3)	4(9.3)	5(25.0)	1(6.3)	2(22.2)	13(11.5)
여성인력 활용정도	비슷	3(50.0)	2(10.5)	13(30.2)	8(40.0)	6(37.5)	3(33.3)	35(31.0)
	잘모름	1(16.7)	2(10.5)	5(11.6)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(8.0)
Total		6(100.0)	19(100.0)	43(100.0)	20(100.0)	16(100.0)	9(100.0)	113(100.0)

<표5-12> 업종별 타사 비교 여성인력 활용정도

(단위 : 개소, %)

		업종							Total
		제조업	사업서비스	도소매업	금융보험업	보건 사회복지	음식업	교육서비스	
타사비교 여성인력 활용정도	많이활용	24(42.9)	19(65.5)	2(18.2)	0(0.0)	3(100.0)	2(100.0)	8(80.0)	58(50.4)
	적게활용	10(17.9)	0(0.0)	2(18.2)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	13(11.3)
	비슷	16(28.6)	8(27.6)	6(54.5)	3(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(20.0)	35(30.4)
	잘모름	6(10.7)	2(6.9)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(7.8)
Total		56(100.0)	29(100.0)	11(100.0)	4(100.0)	3(100.0)	2(100.0)	10(100.0)	115(100.0)

한편, 업종별로는 응답의 차이가 보다 확연하게 나타남을 알 수 있다. 우선 보건사회복지(100.0%), 음식업(100.0%), 교육서비스(80.0%)의 경우 여성인력을 많이 활용하고 있다고 응답률이 거의 절대적으로 높게 나타났다. 반면 도소매업(54.5%)과 금융보험업(75.0%)의 경우 타사와 비슷하다는 응답률이 가장 높게 나타났고, 제조업과 사업서비스의 경우는 타사와 비교하여 많이 활용하고 있다, 비슷하다는 순으로 응답률이 높게 나타났다. 이는 대체로 여성경제활동인구의 서비스업종 집중현상을 뒷받침해주고 있음을 알 수 있다.

그렇다면, 타사에 비해 여성인력 활용이 많다고 응답한 58개 기업을 대상으로 그 이유는 무엇인지 알아보았다. 2가지에 복수응답토록 하여 이를 분석한 결과 전체적으로 업무성격상 여성인력이 경영에 있어 핵심요원이기 때문이라는 응답이 32.1%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 단순반복적인 업무가 많아서(22.6%), 창업시부터 남녀평등차원에서(8.5%), 여성의 힘이 증대하고 있으므로(7.5%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 이를 업종별로 비교해 보았다. 업무성격상 여성이 경영의 핵심요원이기 때문이라는 응답 비중이 사업서비스(31.6%), 보건사회복지(50.0%), 교육서비스(50.0%) 등에서 상대적으로 높게 나타나 여성인력 활용에 있어서 업종 영향이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 단순반복적 업무가 많아서 여성인력을 많이 활용한다는 응답은 제조업이 29.5%, 음식업이 50.0%로 나타나 여성인력 활용에 있어서 단순반복적 업무 영향이 가장 큰 업종인 것으로 나타났으며, 도소매업(25.0%)과 사업서비스(18.4%)도 단순반복 업무 영향이 비교적 높은 것으로 나타났다.

<표5-13> 여성인력 활용 많은 원인

(단위 : 개소, %)

		업종						Total
		제조업	사업 서비스	도소매업	보건 사회복지	음식업	교육 서비스	
여성인력 많이 사용하는 이유	단순반복적 업무가 많아서	13(29.5)	7(18.4)	1(25.0)	0(0.0)	2(50.0)	1(7.1)	24(22.6)
	업무성격상 여성이 핵심	13(29.5)	12(31.6)	0(0.0)	1(50.0)	1(25.0)	7(50.0)	34(32.1)
	여성 힘 증대하고 있으므로	3(6.8)	3(7.9)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.1)	8(7.5)
	창업시부터 남녀평등차원에서	3(6.8)	4(10.5)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.1)	9(8.5)
	최근들어 경영자 지시에 의해	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	인력난으로	2(4.5)	2(5.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	5(4.7)
	남성보다 능력 우수해서	5(11.4)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.1)	7(6.6)
	사회분위기와 회사이미지	0(0.0)	4(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(14.3)	6(5.7)
	남성보다 저임금이어서	2(4.5)	3(7.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(4.7)
기타	3(6.8)	9(7.9)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(7.1)	8(7.5)	
Total		44(100.0)	38(35.8)	4(3.8)	2(1.9)	4(3.8)	14(13.2)	106(100.0)

반면, 타사 대비 여성인력 활용이 적다고 응답한 13개 업체를 대상으로 그 원인에 대해서도 알아보았다. 위의 <표5-12>에서 살펴보았듯이 여성인력 활용이 적다고 응답한 13개 업체는 제조업, 도소매업, 금융보험 업종이다. 질문에 2가지를 응답하도록 하고 이를 복수응답 처리하여 분석한 결과는 <표5-14>와 같다.⁸⁾

<표5-14> 여성인력 활용 적은 원인

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
여성인력 적게 사용하는 이유	업종 성격상 여성이 하기 힘들어서	12	48.0
	업무에 적합한 여성인력 채용 힘들어서	6	24.0
	가사, 육아 등으로 업무 소홀	1	4.0
	산전산후휴가 등 모성보호비용이 부담됨	1	4.0
	조기퇴직으로 교육투자비용 회수 힘들	1	4.0
	여성들은 직장적응(인간관계)에 문제가 있음	2	8.0
	기타	2	8.0
Total		24	100.0

업종 성격상 여성이 업무를 수행하기 힘들어서 라는 응답이 48.0%로 가장 높고, 업무에 적합한 여성인력이 부족해서 채용 자체가 어렵다는 응답이 24.0%로 나

8) 해당 업체수가 매우 적어서 업종별 특성의 교차 비교는 의미가 없는 것으로 판단되어 전체적인 응답의 분포상황만 보았다.

타났다. 따라서 여성인력 활용이 많은 이유와 마찬가지로 적게 활용하는 이유 역시 업종 성격에 가장 큰 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 노동시장의 전통적인 관행이라고도 할 수 있는 업종과 직종에 따른 성별분업 현상을 뒷받침해주는 결과라고 판단된다. 그 외에 여성들은 조기퇴직으로 인해 교육투자비용의 회수가 힘들기 때문에(8.0%) 또는 여성들은 직장적응(인간관계)에 문제점이 있어서라는 응답(8.0%)이 그 다음 순으로 높게 나타났다.

2) 남자사원 대비 여자사원의 수준(정규직 기준)

조사대상 업체의 정규직을 기준으로 남녀사원을 비교할 때 여자사원의 수준이 어떤지 알아본 결과, 여자사원의 수준이 남자사원과 차이가 없거나 더 낮다는 응답률이 높아 여자사원의 전반적인 역량을 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. <표5-15>에서 먼저 기업 규모별로 살펴보면, 남자사원에 비해 여자사원이 더 낮다는 응답은 10인 미만 사업장 33.3%, 10-20인 미만 사업장 10.5%, 100-300인 미만 사업장 6.3%, 그리고 20-50인 미만 사업장이 4.7%의 순으로 나타났다. 반면 여자사원이 남자사원보다 못하다는 응답은 10인 미만 소규모 사업장과 300인 이상 대규모 사업장에서는 전혀 없었으며, 50-100인 미만 사업장에서 25.0%, 100-300인 미만 사업장에서 18.8%, 20-50인 미만 사업장 18.6% 등의 순으로 10인 이상 300인 미만 중간규모 사업장에 집중되어 나타났다.

<표5-15> 기업규모별 남자사원 대비 여자사원 수준

(단위 : 개소, %)

		기업규모						Total
		10인미만	10-20인 미만	20-50인 미만	50-100인 미만	100-300인 미만	300인이상	
남사원 대비 여사원 수준	거의차이없다	4(66.7)	15(78.9)	33(76.7)	15(75.0)	12(75.0)	9(100.0)	88(77.9)
	남사원보다낮다	2(33.3)	2(10.5)	2(4.7)	0(0)	1(6.3)	0(0)	7(6.2)
	남사원보다못하다	0(0)	2(10.5)	8(18.6)	5(25.0)	3(18.8)	0(0)	18(15.9)
Total		6(100.0)	19(100.0)	43(100.0)	20(100.0)	16(100.0)	9(100.0)	113(00.0)

업종별로 살펴보면, 금융보험, 음식업, 도소매업, 교육서비스 업종에서는 남자사원에 비해 차이가 없거나 여자사원이 더 낫다는 응답률이 절대적으로 높게 나타나 여자사원의 능력이 높고 인정받고 있는 것으로 나타났다. 반면에 여자사원이 남자사원보다 못하다는 응답은 보건사회복지 33.3%, 제조업 21.4%, 사업서비스 13.8%의 순으로 나타났다.

<표5-16> 업종별 남자사원 대비 여자사원 수준

(단위 : 개소, %)

		기업규모							Total
		제조업	사업서비스	도소매업	금융보험	보건사회복지	음식업	교육서비스	
남사원 대비 여사원 수준	거의차이없다	41(73.2)	23(79.3)	10(90.9)	4(100.0)	2(66.7)	2(100.0)	8(80.0)	90(78.3)
	남사원보다낫다	3(5.4)	2(6.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(20.0)	7(6.1)
	남사원보다못하다	12(21.4)	4(13.8)	1(9.1)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	18(15.7)
Total		56(100.0)	29(100.0)	11(100.0)	4(100.0)	3(100.0)	2(100.0)	10(100.0)	115(100.0)

그렇다면, 여자사원이 남자사원보다 더 나은 경우 어떤 면에서인지 그 이유를 알아보았다. 해당 업체수가 너무 적어 자세한 분석은 의미가 없다고 판단되나, 간략히 응답내용 분포를 살펴보면 <표5-17>과 같다. 여자사원이 남자사원보다 더 나은 이유로 빈틈없는 일처리와 성실함을 꼽고 있어 여성 특유의 꼼꼼하고 성실한 업무태도가 중요한 장점으로 인식되고 있는 것을 알 수 있다.

<표5-17> 여자사원이 남자사원보다 더 나은 이유

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
여자사원이 남자사원보다 더 나은 이유	주어진 업무에 성실하다	6	85.7
	일처리에 빈틈이 없다	1	14.3
Total		7	100.0

한편, 여자사원이 남자사원보다 더 못할 경우 그것은 어떤 면에서인지 이유를 알아보았다. <표5-18>을 보면, 책임감이 약하다는 응답이 46.2%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 결석과 조퇴가 많다, 주어진 업무에 성실하지 못하다, 대외관계

가 원활하지 못하다는 응답이 7.7%로 동일하게 나타났다. 대체로 여자사원은 남자사원에 비해 책임감이 없고 성실하지 못한 업무태도와 대외 네트워크 형성이 부족한 것으로 나타나 업무수행에 있어 보다 적극적이고 능동적인 태도가 요구됨을 알 수 있다.

<표5-18> 여자사원이 남자사원보다 더 못한 이유

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
여자사원이 남자사원보다 더 못한 이유	결석과 조퇴가 많다	1	7.7
	주어진 업무에 성실하지 못하다	1	7.7
	책임감이 약하다	6	46.2
	대외관계가 원활하지 못하다	1	7.7
	기타	4	30.8
Total		13	100.0

3) 인력 채용시 남성 선호여부

조사대상 업체의 인력 채용시 능력이 비슷할 경우 남성 선호도는 알아본 결과 능력이 비슷할 경우 남성선호가 없다는 응답이 41.7%, 남성 선호 응답이 34.8%로 나타났다(업종별 비교표 기준). 따라서 남성선호가 없다는 응답이 6.9%포인트 더 높게 나타났으나 남성을 선호한다는 응답과의 차이가 크지 않음을 볼 때 인력채용에 있어서 남녀차별이 존재하는 것으로 판단된다.

<표5-19> 인력채용시 남성 선호 여부

(단위 : 개수, %)

		인력 채용시 남성 선호여부					Total
		전혀그렇지않다	그렇지않다	그저그렇다	그렇다	매우그렇다	
업 종	제조업	3(5.4)	18(32.1)	17(30.4)	14(25.0)	4(7.1)	56(100.0)
	사업서비스	5(17.2)	10(34.5)	6(20.7)	8(27.6)	0(0.0)	29(100.0)
	도소매업	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)	9(81.8)	0(0.0)	11(100.0)
	금융보험	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	4(100.0)
	보건사회복지	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
	음식업	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	2(100.0)
	교육서비스	4(40.0)	3(30.0)	1(10.0)	0(0.0)	2(20.0)	10(100.0)
Total		13(11.3)	35(30.4)	27(23.5)	34(29.6)	6(5.2)	115(100.0)
기업규모	10인미만	4(66.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)
	10-20인미만	7(36.8)	4(21.1)	3(15.8)	4(21.1)	1(5.3)	19(100.0)
	20-50인미만	2(4.7)	13(30.2)	10(23.3)	16(37.2)	2(4.1)	43(100.0)
	50-100인미만	0(0.0)	8(40.0)	6(30.0)	5(25.0)	1(5.0)	20(100.0)
	100-300인미만	0(0.0)	2(12.5)	6(37.5)	7(43.8)	1(6.3)	16(100.0)
	300인이상	0(0.0)	5(55.6)	1(11.1)	2(22.2)	1(11.1)	9(100.0)
Total		13(11.3)	34(30.1)	26(23.0)	34(30.1)	6(5.3)	113(100.0)

업종별로 살펴보면, 남성선호 없음의 경우 보건사회복지는 100.0%, 교육서비스 70%, 사업서비스 51.7%, 제조업 37.5% 등의 순으로 나타났다. 반면 인력채용시 능력이 비슷할 경우 남성을 선호한다는 응답은 도소매업 81.8%, 금융보험 50.0%, 제조업 32.1% 등의 순으로 나타났다.

한편 기업규모별로 살펴보면 남성선호가 없다는 경우는 10인 미만 사업장 100.0%, 10-20인 미만 사업장 57.9%, 300인 이상 사업장 55.6%, 50-100인 미만 사업장 40.0%, 20-50인 미만 사업장 34.9%, 100-300인 미만 사업장 12.5%의 순으로 나타나 대체로 종업원 수가 적을수록 남성 선호도는 낮은 경향을 보이고 있다. 특히 남성선호가 전혀 없다는 응답은 20인 미만 사업장에서 집중적으로 나타났다. 반면에 능력이 비슷할 경우 남성을 선호한다는 응답은 100-300인 미만 사업장 50.1%, 20-50인 미만 사업장 41.3%, 300인 이상 사업장 33.3%, 20-50인 미만 사업장 32.0% 10-20인 미만 사업장 26.4% 순으로 나타났으며 10인 미만 사업장은 남성을 선호한다는 응답이 없었다. 따라서 전반적으로 인력 채용시 남녀차별이 크지는 않으나 어느 정도 존재하며 기업규모가 클수록 남성 선호 경향이 상대적으로 높음을 알 수 있다.

4) 여성인력 채용시 중요 기준

그렇다면 여성인력을 채용하는데 가장 중요한 기준은 무엇인지 알아보았다. 우선 순위로 2가지씩 복수응답한 것을 모두 합하여 분석한 결과, 사회경험 및 경력이 36.4%로 가장 높게 나타났고 인성 및 이미지가 25.0%로 높게 나타났다. 다음으로 전공이 15.5%, 연령 7.3%, 자격증 소지유무 5.9%, 학력 및 출신학교 3.2%, 혼인유무 2.3% 등의 순으로 나타났다(표5-20).

<표5-20> 여성인력 채용시 중요 기준

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
여성인력 채용시 중요기준	학력 및 출신학교	7	3.2
	전공	34	15.5
	사회경험 및 경력	80	36.4
	신체적 특성(키,용모,몸무게 등)	2	0.9
	혼인유무	5	2.3
	자격증 소지유무	13	5.9
	인성 및 이미지(인상)	55	25.0
	연령	16	7.3
	기타	8	3.6
	Total	220	100.0

<표5-21>에서는 여성인력 채용시 가장 중요한 기준이 무엇인지 업종별, 기업 규모별로 비교해 보았다. 거의 대부분 업종에서 사회경험 및 경력을 가장 중요시하는 것으로 나타난 반면, 보건사회복지 업종은 자격증의 소지 유무를 가장 중시하는 것으로 나타났다. 교육서비스 업종의 경우는 인성 및 이미지, 학력, 전공, 경력 등 다양한 기준을 적용하고 있는 것을 알 수 있다.

기업규모별로 살펴보면, 기업 규모에 관계없이 전반적으로 사회경험 및 경력을 여성인력 채용 시 가장 중시하는 것으로 나타났으며, 100-300인 미만 사업장의 경우 인성 및 이미지를 가장 중시하는 것으로 나타났다. 그 외에 특징적인 것은 기업 규모가 작을수록 자격증의 소지유무를 중시하는 비율이 높게 나타났으나, 해당 기업체 수가 적어 큰 의미는 없다고 판단된다.

<표5-21> 업종별, 기업규모별 여성인력 채용 시 중요기준 1순위

(단위 : 개소, %)

		인력 채용시 남성 선호여부								Total	
		학력및 출신학교	전공	사회경험 및 경력	신체특성 (용모)	혼인유무	자격증 소지유무	인성및 이미지	연령		기타
업종	제조업	0(0.0)	5(8.9)	30(53.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.8)	15(26.8)	4(7.1)	1(1.8)	56(100.0)
	사업서비스	0(0.0)	2(6.9)	15(51.7)	1(3.4)	0(0.0)	1(3.4)	10(34.5)	0(0.0)	0(0.0)	29(100.0)
	도소매업	0(0.0)	3(27.3)	6(54.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)	0(0.0)	0(0.0)	11(100.0)
	금융보험	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
	보건사회복지	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
	음식업	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	교육서비스	1(10.0)	1(10.0)	2(20.0)	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)	3(30.0)	0(0.0)	1(10.0)	10(100.0)
Total		1(0.9)	11(9.6)	58(50.4)	1(0.9)	1(0.9)	6(5.2)	31(27.0)	4(3.5)	2(1.7)	115(100.0)
기업규모	10인미만	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)
	10-20인미만	0(0.0)	3(15.8)	9(47.4)	0(0.0)	0(0.0)	2(10.5)	5(26.3)	0(0.0)	0(0.0)	19(100.0)
	20-50인미만	1(2.3)	4(9.3)	26(60.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.3)	8(18.6)	3(7.0)	0(0.0)	43(100.0)
	50-100인미만	0(0.0)	2(10.0)	10(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.0)	5(25.0)	1(5.0)	1(5.0)	20(100.0)
	100-300인미만	0(0.0)	1(6.3)	6(37.5)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)	7(43.8)	0(0.0)	1(6.3)	16(100.0)
	300인이상	0(0.0)	1(11.1)	4(44.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	9(100.0)
Total		1(0.9)	11(9.7)	58(51.3)	0(0.0)	0(0.0)	6(5.3)	30(26.5)	4(3.5)	2(1.8)	113(100.0)

전반적으로 사회경험 및 경력을 여성인력 채용 시의 가장 중요한 기준으로 생각하고 있는 것을 볼 때 대체로 경력사원에 대한 선호가 높은 것을 알 수 있다. 따라서 취업하고자 하는 업종이나 업체가 전공 및 자격증 또는 해당 업무에 대한 경력 등과 직접적인 연관이 없을 경우에 노동시장에서 신규여성인력의 구직활동은 많은 어려움이 있을 것이므로 여성인력의 취업을 도모하기 위해서는 다양한 경험을 쌓고 경력을 개발할 수 있는 방향으로 취업지원대책이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

5) 최근의 신규인력 채용 동향

지난 2005년 한 해 동안 신규인력의 채용 규모가 얼마나 되는지 알아보고, 신규인력에 대한 고용추세를 살펴보기 위해 최근 3년간의 신규고용 인원의 증감에

대해서 알아보았다.

<표5-22> 업종별, 기업규모별 평균 채용 인원(2005년)

(단위 : 명)

		업체수(개)	남성		여성		전체 채용인원
			정규직	비정규직	정규직	비정규직	
업종	제조업	54	5.7	1.2	3.7	1.1	11.5
	사업서비스	25	4.2	4.4	2.4	16.6	27.7
	도소매업	11	11.4	0.1	2.6	0.2	14.2
	금융보험	3	2.6	0.6	1.0	0.6	4.3
	보건사회복지	1	1.0	0.0	3.0	0.0	4.0
	음식업	2	9.5	0.0	2.0	0.0	11.5
	교육서비스	8	0.0	0.1	0.7	11.6	13.4
Total		104	5.5	1.8	3.0	5.5	15.6
기업규모	10인미만	6	0.8	0.0	1.0	1.1	3.0
	10-20인미만	16	2.3	0.4	2.1	0.6	5.5
	20-50인미만	41	3.9	0.2	2.0	0.3	6.7
	50-100인미만	18	7.5	2.6	2.3	1.1	13.5
	100-300인미만	15	12.9	3.9	4.0	6.8	24.2
	300인이상	8	5.1	8.1	10.6	52.0	78.3
Total		104	5.5	1.8	3.0	5.5	15.6

조사대상 업체의 2005년 평균 채용인원은 업체당 15.6명이며 고용형태에 따른 평균 채용인원은 정규직 8.5명, 비정규직 7.3명으로 나타났다. 정규직은 남성 5.5명, 여성 3.0명으로 남성채용이 평균 2.5명 더 높게 나타났고 비정규직은 남성 1.8명, 여성 5.5명으로 여성이 3.7명 높게 나타 여성인력의 비정규직 비중이 남성보다 높은 것으로 나타났다.

업종별로 비교해 보면 2005년 평균 채용인원은 사업서비스 27.7명, 도소매업 14.2명, 교육서비스 13.4명 제조업 11.5명, 금융보험 4.3명, 보건사회복지 4.0명 순으로 나타났다. 도소매업에서 정규직 남성채용이 가장 많았고 음식업, 제조업 등에서 상대적으로 정규직 남성채용이 많은 것으로 나타났다. 반면 여성 정규직 채용은 많지 않으며 업종별로 큰 차이가 없었다. 한편 사업서비스(16.6명), 교육서비스(11.6명)에서 여성 비정규직 채용이 두드러지게 많은 것으로 나타났고, 남성 비정규직 채용은 대부분의 업종에서 많지 않은 것으로 나타났다.

한편, 기업규모별로 비교해 보면, 정규직 남성채용은 100-300인 미만 사업장이

12.9명으로 가장 높고, 50-100인 미만 사업장이 7.5명, 300명 이상 사업장이 5.1명의 순으로 높게 나타나, 조사대상 기업체 중에서 상대적으로 규모가 큰 기업에서 남성 정규직의 채용이 많은 것으로 나타났다. 반면, 여성의 경우는 기업규모가 클수록 채용이 많으나 이는 대체로 비정규직 채용인 것으로 나타났다. 특히 300인 이상 대규모 기업에서 여성 비정규직 채용은 2005년 평균 52.0명으로 압도적으로 많은 것으로 나타났다. 따라서 기업규모가 클수록 남성 정규직, 여성 비정규직 채용이 많은 것을 알 수 있다.

그렇다면, 최근 3년간의 신규인력 채용의 동향은 어떤지 <표5-23>에서 살펴보았다.

<표5-23> 최근 3년간 신규고용 추세(2003~2005년)

(단위 : 개소, %)

		늘었음	비슷함	줄었음	채용없음	Total
남성	정규직	42(39.3)	45(42.1)	7(6.5)	13(12.1)	107(100.0)
	비정규직	8(8.9)	16(17.8)	6(6.7)	60(66.7)	90(100.0)
여성	정규직	34(32.1)	48(45.3)	7(6.6)	17(16.0)	106(100.0)
	비정규직	11(12.0)	15(16.3)	7(7.6)	59(64.1)	92(100.0)

조사대상 업체의 최근 3년간 신규인력 채용동향을 살펴보면, 전반적으로는 비슷한 추세이거나 약간 늘어난 것으로 조사되었다. 정규직 남성은 비슷함 42.1%, 늘었음 39.3%, 채용없음 12.1%, 줄었음 6.5%로 나타났고 정규직 여성은 비슷함 45.3%, 늘었음 32.1%, 채용없음 16.0%, 줄었음 6.6%로 나타났다. 한편, 비정규직 경우는 남녀 모두 채용없었다는 비율이 가장 높게 나타났고 비정규직 남성은 8.9%가 늘었다고 응답한데 반해 여성 비정규직은 12.0%가 늘었다고 응답했다. 따라서 최근 3년간 신규고용은 많지 않으나, 늘어난 신규인력은 대체로 남성 정규직 채용과 여성 비정규직 채용이 상대적으로 많았던 것으로 나타났다.

6) 향후 여성인력의 고용계획

조사대상 업체의 전체 채용인력 중 여성인력 채용에 대한 계획을 살펴보면, 현행유지 67.0%, 확대계획 29.6%, 축소 또는 전혀 활용 않을 계획이 각각 1.7%의 순

으로 나타났다(업종별 비교표 비율 기준). 따라서 대부분은 여성인력 채용비율을 현행과 비슷한 정도로 유지한다는 방침인 것으로 나타났다. 여성인력 고용에 있어서도 큰 변화는 없을 것으로 판단되지만 다소나마 완만하게 여성인력 채용비중이 상승할 것으로 예상할 수 있다.

<표5-24>에서 이를 업종별, 기업규모별로 비교해 보았다. 우선 업종별로 살펴보면, 여성인력 채용확대 계획의 경우 교육서비스업이 80.0%로 큰 폭으로 채용을 확대할 계획임을 알 수 있다. 그 외에 금융보험(50.0%), 사업서비스(48.3%) 등에서 여성인력 채용을 확대할 계획인 것으로 나타났다. 기업규모별로 살펴보면, 기업규모에 상관없이 대부분의 업체에서 현행수준을 유지할 계획이라는 응답이 가장 높게 나타났으나, 10인 미만 소규모 사업장의 경우만 여성인력 채용을 확대할 계획이라는 응답이 83.3%로 가장 높게 나타났다.

따라서 여성인력에 대한 채용계획은 대체로 현행수준을 유지할 계획이며, 소규모 기업체일수록, 그리고 업종별로는 교육서비스, 금융보험업종 등에서 여성고용을 확대할 계획인 것으로 나타났다.

<표5-24> 향후 여성인력 고용계획

(단위 : 개소, %)

		향후 여성 고용계획				Total
		확대계획	현행유지	축소계획	전혀 활용않을계획	
업종	제조업	8(14.3)	45(80.4)	1(1.8)	2(3.6)	56(100.0)
	사업서비스	14(48.3)	15(51.7)	0(0)	0(0)	29(100.0)
	도소매업	1(9.1)	10(90.9)	0(0)	0(0)	11(100.0)
	금융보험	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0)	4(100.0)
	보건사회복지	1(33.3)	2(66.7)	0(0)	0(0)	3(100.0)
	음식업	0(0)	2(100.0)	0(0)	0(0)	2(100.0)
	교육서비스	8(80.0)	2(20.0)	0(0)	0(0)	10(100.0)
Total		34(29.6)	77(67.0)	2(1.7)	2(1.7)	115(100.0)
기업규모	10인미만	5(83.3)	1(16.7)	0(0)	0(0)	6(100.0)
	10-20인미만	6(31.6)	11(57.9)	1(5.3)	1(5.3)	19(100.0)
	20-50인미만	10(23.3)	32(74.4)	0(0)	1(2.3)	43(100.0)
	50-100인미만	4(20.0)	16(80.0)	0(0)	0(0)	20(100.0)
	100-300인미만	4(25.0)	11(68.8)	1(6.3)	0(0)	16(100.0)
	300인이상	4(44.4)	5(55.6)	0(0)	0(0)	9(100.0)
Total		33(29.2)	76(67.3)	2(1.8)	2(1.8)	113(100.0)

그렇다면, 전체 채용인력 중 여성인력 채용을 확대할 계획을 가진 34개 업체를 대상으로 확대 직종, 여성인력 확대 이유 그리고 실제 여성인력 고용시 어떤 특성을 선호하는지 알아보았다.

먼저 어떤 직종에서 확대할 계획인지 살펴보면(표5-25), 서비스영업직이 43.8%로 가장 높게 나타났고 생산기능직 18.8%, 연구개발기술 15.6%, 그리고 사무직과 관리직 각각 9.4%의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 교육서비스, 금융보험, 사업서비스 업종에서 향후 여성인력 채용확대 계획이 타 업종에 비해 상대적으로 높게 나타났던 결과의 영향이 어느 정도 있는 것으로 판단된다. 따라서 신규 여성인력 채용 계획은 주로 서비스 관련 업종과 직종에 집중되어 있는 것으로 나타나 기업들이 요구하는 여성인력에 대한 수요가 제한적임을 알 수 있다.

<표5-25> 여성고용 확대 직종

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
직종	생산기능직	6	18.8
	사무직	3	9.4
	서비스영업직	14	43.8
	관리직	3	9.4
	연구개발기술	5	15.6
	단순노무직	1	3.1
Total		32	100.0

한편, 여성인력 채용비중을 확대할 계획을 가진 34개 업체를 대상으로 여성인력의 채용을 확대하려는 이유에 대해서 알아보았다(표5-26). 꼼꼼한 일처리 등 여성의 섬세한 감각과 유연성 등을 활용하기 위해서라는 응답이 63.6%로 가장 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 구매의사결정과정에서 여성역할이 확대되고 있어 수요고객 파악에 유리하기 때문에, 여성인력이 성과에서 남성보다 뛰어나기 때문에 라는 응답이 각각 9.1%로, 젊은 층의 현장근무 기피 등 채용할 인력이 충분치 않아서 라는 응답이 6.1%로 나타났다. 따라서 여성인력의 채용 비중의 확대 계획은 여성의 감각과 유연성 활용에 대한 요구가 가장 중요한 요인인 것으로 나타났다.

<표5-26> 여성고용 확대 이유

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
직종	채용인력이 충분치 않아서	2	6.1
	여성의 섬세한 감각과 유연성 등을 활용하기 위해	21	63.6
	구매의사결정과정에서 여성역할확대로 수요고객파악에 유리	3	9.1
	새롭고 다양한 시각을 경영에 접목	1	3.0
	투명경영, 윤리경영 실천에 여성장점이 많음	0	0.0
	여성인력이 성과에서 남성보다 뛰어나	3	9.1
	기타	3	9.1
Total		33	100.0

또한 조사대상 업체에서 여성인력을 고용할 경우 선호하는 특성에 대해서 알아본 결과 <표5-27>을 보면, 30대 기혼 여성인력에 대한 선호가 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 위의 결과에서 나타난 여성 신규고용의 확대계획이 있는 업종과 직종이 서비스 관련 업종과 직종에 상대적으로 많이 집중되어 있는 결과와 관련이 있는 것으로 판단된다.

<표5-27> 여성인력 고용 시 선호하는 특성

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
학력	초졸	2	7.4
	중졸	1	3.7
	고졸	6	22.2
	대졸	18	66.7
Total		28	100.0
연령	20대	11	39.3
	30대	14	50.0
	40대	3	10.7
	50대 이상	0	0.0
Total		28	100.0
결혼상태	미혼	10	38.5
	기혼	16	61.5
Total		26	100.0

7) 여성인력 고용 및 관리의 애로사항

조사대상 업체의 여성인력 고용 및 관리에 있어서 가장 큰 애로사항이 무엇인지에 대해서 알아보았다. 우선 순위로 2가지씩 응답하도록 한 것을 모두 합하여 복수응답처리한 결과 애로사항으로 가장 많이 꼽은 것은 결혼, 출산, 육아로 인한 업무단절로 생산성이 저하된다는 응답이 29.6%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 야근, 출장 등 업무에 있어서 제약이 있다 15.8%, 남성보다 직업의식이 약하고 근무기강이 해이하다 13.8%, 회사에 대한 주인의식이 남성에 비해 부족하다 10.7% 등의 순으로 나타났다.

따라서 여성인력 활용에 있어서 출산과 육아는 업무단절에 의한 생산성 저하를 가져올 뿐만 아니라 이로 인해 파생되는 야근과 출장 등에서의 업무제약은 여성인력 활용에 부정적인 인식을 초래하는 것으로 보인다. 그러므로 출산과 육아에 대한 기업 및 여성 개인의 부담을 완화시키는 동시에 기업의 인식전환을 가져올 수 있는 정책적 지원이 필요할 것으로 판단된다. 뿐만 아니라 그 외에 회사에 대한 주인의식이 남성에 비해 부족하다는 응답이 10.7% 정도에 이르고 있음을 볼 때, 여성의 직업의식과 책임감 부족과 관련해서는 여성 스스로의 적극적인 업무수행으로 경쟁력을 확보할 필요도 있다.

<표5-28> 여성인력 고용 및 관리의 애로사항

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
여성고용, 관리 시 애로사항	남성보다 직업의식 약하고 근무기강 해이	27	13.8
	여성인력 배려가 오히려 남성역차별 발생시킴	16	8.2
	결혼,출산,육아로 인한 업무단절로 생산성 저하	58	29.6
	야근, 출장 등 업무에 제약이 있음	31	15.8
	성희롱 등 이슈관련 교육비 부담이 있음	1	0.5
	사회일반에서 여성인력에 대한 인식부족	13	6.6
	직급이 높아지면 적당한 일이 없음	3	1.5
	회사에 대한 주인의식이 남성이 비해 부족함	21	10.7
	회사의 여성인적자원개발 및 관리에 대한 노하우 부족	15	7.7
	기타	11	5.6
Total	196	100.0	

다음은 여성인력 고용, 관리시 애로사항에 대해 1순위 응답을 기준으로 업종별, 기업규모별로 비교해 보았다. 먼저 업종별로 살펴보면 대상 기업체의 수가 극히 적은 보건사회복지 업종과 음식업을 제외한 모든 업종에서 차이 없이 결혼, 출산, 육아로 인한 업무단절이 가장 큰 애로사항 이라고 응답하였다(제조업 35.2%, 사업서비스 34.6%, 도소매업 60.0%, 금융보험 75.0%, 교육서비스 60.0%). 그 외에 제조업, 금융보험 업종은 야근, 출장 등 업무에 있어서의 제약이 가장 큰 애로사항이라는 응답률이 다음으로 높게 나타났다. 반면 사업서비스, 도소매 업종은 남성보다 직업의식이 약하고 근무기강이 해이하다는 점이 가장 큰 애로사항 이라는 응답이 두 번째로 높게 나타났다.

기업규모별로 살펴보면, 결혼, 출산, 육아로 인한 업무단절로 인해 생산성이 저하된다는 응답률은 10인 미만 소규모 사업장(66.7%)과 300인 이상 대규모 사업장(66.7%)에서 가장 두드러지게 높은 것으로 나타났다. 20-50인 미만 사업장에서는 애로사항에 대한 항목별 응답이 상대적으로 골고루 분포되어 있는 것으로 나타났다. 따라서 소규모와 대규모 사업장일수록 업무단절로 인한 생산성 저하를 가장 큰 애로사항이 많으며, 중간규모의 사업장일수록 한가지 사항에 대해 집중되어 있지 않고 근무기강 해이, 업무의 제약 등 다양한 애로사항을 동시에 지적하고 있음을 알 수 있다.

<표5-29> 업종별, 기업규모별 여성인력 고용 및 관리의 애로사항

(단위 : 개소, %)

		여성 고용, 관리 시 애로요인 1순위									Total
		악한 직업의식, 근무기강 해이	여성 배려로 남성역차 별 발생	결혼,출산 ,육아로 업무단절	아근출장 등 업무제약	성희롱등 이슈관련 교육비부 담	사회의 여성인력 인식부족	회사에 대한 주인의 식 부족	회사의 여성자원 개발노하 우 부족	기타	
업종	제조업	7(13.0)	2(3.7)	19(35.2)	11(20.4)	0(0)	4(7.4)	1(1.9)	5(9.3)	5(9.3)	54(100.0)
	사업서비스	5(19.2)	1(3.8)	9(34.6)	3(11.5)	1(3.8)	0(0)	5(19.2)	0(0)	2(7.7)	26(100.0)
	도소매업	3(30.0)	0(0)	6(60.0)	1(10.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	10(100.0)
	금융보험	0(0)	0(0)	3(75.0)	1(25.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	4(100.0)
	보건사회복지	1(100.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(100.0)
	음식업	0(0)	1(50.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(50.0)	0(0)	2(100.0)
	교육서비스	1(10.0)	0(0)	6(60.0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(10.0)	0(0)	2(20.0)	10(100.0)
Total	17(15.9)	4(3.7)	43(40.2)	16(15.0)	1(9)	4(3.7)	7(6.5)	6(5.6)	9(8.4)	107(100.0)	
기업 규모	10인 미만	1(16.7)	0(0)	4(66.7)	0(0)	0(0.0)	0(0)	1(16.7)	0(0)	0(0)	6(100.0)
	10-20인 미만	2(11.8)	0(0)	8(47.1)	3(17.6)	0(0.0)	1(5.9)	0(0)	1(5.9)	2(11.8)	17(100.0)
	20-50인 미만	10(25.6)	2(5.1)	10(25.6)	9(23.1)	0(0.0)	1(2.6)	4(10.3)	1(2.6)	2(5.1)	39(100.0)
	50-100인 미만	1(5.3)	2(10.5)	8(42.1)	2(10.5)	0(0.0)	2(10.5)	0(0)	2(10.5)	2(10.5)	19(100.0)
	100-300인 미만	3(18.8)	0(0)	7(43.8)	1(6.3)	0(0.0)	0(0)	2(12.5)	2(12.5)	1(6.3)	16(100.0)
	300인 이상	0(0)	0(0)	6(66.7)	1(11.1)	0(0.0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(22.2)	9(100.0)
Total	17(16.0)	4(3.8)	43(40.6)	16(15.1)	0(0.0)	4(3.8)	7(6.6)	6(5.7)	9(8.5)	106(100.0)	

8) 승진 시 남성 선호도

다음의 <표5-30>에서는 조사대상 업체의 승진 시 업무능력이 비슷할 경우 남성을 선호하는지 알아보았다. 승진시 남성을 선호한다는 응답이 43.4%, 남성을 선호하지 않는다 라는 응답이 27.8%로 남성선호가 없다는 응답이 15.6%포인트 더 높게 나타났다. 그러나 그 차이가 그리 크지 않고, 또한 그저 그렇다 응답이 28.7%로 남성선호 응답과 남성선호가 없다는 응답의 차이보다 더 높은 것으로 볼 때 승진에서의 남녀차별이 상당한 정도로 존재하는 것으로 판단된다.

<표5-30> 승진 시 남성 선호정도

(단위 : 개수, %)

		승진시 남성선호					Total
		전혀그렇지 않다	그렇지 않다	그저그렇다	그렇다	매우그렇다	
업종	제조업	3(5.4)	18(32.1)	21(37.5)	14(25.0)	0(0)	56(100.0)
	사업서비스	5(17.2)	9(31.0)	4(13.8)	11(37.9)	0(0)	29(100.0)
	도소매업	0(0)	3(27.3)	3(27.3)	3(27.3)	2(18.2)	11(100.0)
	금융보험	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0)	0(0)	4(100.0)
	보건사회복지	1(33.3)	2(66.7)	0(0)	0(0)	0(0)	3(100.0)
	음식업	0(0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0)	0(0)	2(100.0)
	교육서비스	5(50.0)	1(10.0)	2(20.0)	2(20.0)	0(0)	10(100.0)
Total		15(13.0)	35(30.4)	33(28.7)	30(26.1)	2(1.7)	115(100.0)
기업규모	10인미만	3(50.0)	2(33.3)	0(0)	1(16.7)	0(0)	6(100.0)
	10-20인미만	7(36.8)	5(26.3)	2(10.5)	5(26.3)	0(0)	19(100.0)
	20-50인미만	1(2.3)	12(27.9)	15(34.9)	14(32.6)	1(2.3)	43(100.0)
	50-100인미만	1(5.0)	6(30.0)	9(45.0)	4(20.0)	0(0)	20(100.0)
	100-300인미만	1(6.3)	6(37.5)	5(31.3)	3(18.8)	1(6.3)	16(100.0)
	300인이상	2(22.2)	3(33.3)	1(11.1)	3(33.3)	0(0)	9(100.0)
Total		15(13.3)	34(30.1)	32(28.3)	30(26.5)	2(1.8)	113(100.0)

업종별로 비교해 보면, 보건사회복지, 교육서비스, 음식업, 금융보험 업종은 승진 시 남성선호가 없다는 응답이 높게 나타난 반면, 제조업, 사업서비스, 도소매 업종은 승진 시 남성선호가 없다는 응답이 상대적으로 낮게 나타났다. 특히 도소매 업종의 경우 남성을 선호한다는 응답률이 45.5%로 가장 높게 나타났다.

기업규모별로 비교해 보면, 남성선호가 없다는 응답은 10명 미만 사업장 83.3%, 10-20인 미만 사업장 63.1%, 20-50인 미만 사업장 30.2%, 50-100인 미만 사업장 35.0%, 100-300인 미만 사업장 43.8%, 300인 이상 사업장 55.5%로 대체로 종업원 수가 작은 소규모 업체일수록 남성선호가 없다는 응답률이 높은 것으로 나타났다. 한편 남성을 선호한다는 응답은 20-50인 미만 사업장(34.9%)과 300인 이상 사업장(33.3%)에서 가장 높게 나타났다.

그렇다면 조사대상 기업 전체를 대상으로 만약 승진기회에서 남녀간 차이가 있다면 해당 기업의 경우 그 이유가 무엇이라고 생각하고 있는지에 대해 알아보았다(표5-31).

승진기회에 남녀간 차이가 있을 경우 그 원인으로는 남녀사원의 직무내용상

차이가 있기 때문이라는 응답이 49.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 근속년수미달, 성과부족 등으로 승진대상에 해당하는 여사원이 없기 때문이 23.4%, 여사원들에 대한 관리자의 신뢰도가 낮기 때문이 15.6%, 승진체계에 있어서 여사원 승진상한선이 있기 때문이 6.5%, 지방근무, 출장, 대외활동 등에 여사원이 소극적이기 때문이 5.2%의 순서로 나타났다. 실제로 우리나라의 대부분의 기업은 여성관리자 비율이 아주 낮은데 그 이유는 남녀사원의 직무내용 상 차이가 있기 때문임을 알 수 있어 노동시장 내의 성별직무분리 현상이 매우 심각함을 증명해 주고 있다. 이처럼 여성이 하는 일과 남성이 하는 일로 직무 자체가 분리되어 있음으로 인해 여성인력의 다양한 개발과 활용은 매우 제한적일 수 밖에 없으며, 이는 사회적으로도 커다란 손실이 아닐 수 없다.

<표5-31> 승진기회의 남녀차이 원인

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
승진기회의 남녀차이 원인	승진체계에 있어서 여사원 승진상한선이 있기 때문	5	6.5
	근속년수미달, 성과부족 등으로 승진대상에 해당하는 여사원이 없음	18	23.4
	여사원들에 대한 관리자의 신뢰도가 낮기 때문	12	15.6
	남녀사원의 직무내용 상 차이가 있기 때문	38	49.4
	여사원은 지방근무, 출장, 대외활동 등에 소극적 자세를 보이기 때문	4	5.2
Total		77	100.0

2. 여성인력 활용 제도 및 정책

1) 고용인력에 대한 교육훈련 여부

조사대상 업체에서 근로자의 교육훈련에 대한 재투자는 어느 정도인지 살펴보기 위해서 먼저 지난 2005년 기준 근로자에 대한 교육훈련을 실시했는지 여부를 알아본 결과 조사대상 기업의 약 60% 가량이 교육훈련을 실시한 것으로 조사되었다.

<표5-32> 근로자에 대한 교육훈련 실시 여부(2005년)

(단위 : 개소, %)

		교육훈련 실시여부		Total
		실시	미실시	
업종	제조업	34(61.8)	21(38.2)	55(100.0)
	사업서비스	15(53.6)	13(46.4)	28(100.0)
	도소매업	7(63.6)	4(36.4)	11(100.0)
	금융보험	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)
	보건사회복지	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)
	음식업	0(0)	2(100.0)	2(100.0)
	교육서비스	8(80.0)	2(20.0)	10(100.0)
Total		67(59.8)	45(40.2)	112(100.0)
기업규모	10인미만	4(66.7)	2(33.3)	6(100.0)
	10-20인미만	13(68.4)	6(31.6)	19(100.0)
	20-50인미만	26(63.4)	15(36.6)	41(100.0)
	50-100인미만	9(45.0)	11(55.0)	20(100.0)
	100-300인미만	8(50.0)	8(50.0)	16(100.0)
	300인이상	7(77.8)	2(22.2)	9(100.0)
Total		67(60.4)	44(39.6)	111(100.0)

업종별로는 교육서비스가 교육훈련을 실시하는 비율이 80.0%로 가장 높은 것으로 나타났고(80.0%) 음식업의 경우 교육훈련을 실시하지 않은 것으로 나타났다.

기업규모별로 살펴보면, 10인 미만 사업장의 66.7%, 10-20인 미만 사업장의 68.4%, 20-50인 미만 사업장의 63.4%, 50-100인 미만 사업장의 45.0%, 100-300인 미만 사업장의 50.0%, 300인 이상 사업장의 77.8%가 교육훈련을 실시한 것으로 나타났다. 따라서 지난 2005년 소규모 기업과 대규모 기업의 경우 교육훈련 실시율이 높고, 중간규모 기업일수록 교육훈련 실시율이 낮은 것으로 나타났다.

조사대상 기업체들에 대해서 동종업체와 비교할 때 근로자의 교육훈련에 대한 투자정도는 어느 정도인지 알아보았다. 전체적으로 교육훈련에 대한 투자는 타업체와 유사한 수준이라는 응답이 47.8%로 가장 높고, 타 업체에 비해 높다는 응답이 27.4%, 타업체에 비해 낮다는 응답이 24.8%로 나타났다.

<표5-33> 타 업체 대비 교육훈련 투자 정도

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
타 업체 대비 교육훈련 투자 정도	매우 낮은 편	3	2.7
	낮은 편	25	22.1
	유사함	54	47.8
	높은 편	24	21.2
	매우 높은 편	7	6.2
Total		113	100.0

2) 여성인력의 능력개발 및 활용을 위한 조치

조사대상 업체에서 최근 3년간 여사원의 능력 개발, 활용을 위해 취한 조치를 모두 선택하도록 복수응답처리하여 살펴본 결과 여자사원의 전환배치 기회를 늘렸다는 응답이 19.0%로 가장 높고, 다음은 교육훈련의 기회를 확대했다는 응답이 17.4%로 나타났다. 뒤를 이어 남성만을 배치하던 업무에 여성을 배치하였다, 관리직으로의 승진기회를 늘렸다는 응답이 각각 15.4%, 여성의 체력에 맞게 기계화하거나 공구를 개량했다 10.8%, 출장, 외근 등의 업무에서 남성과 동일대우를 했다 8.7% 등의 순으로 나타났으며 아무 조치도 하지 않았다는 비율도 7.2%로 나타났다. 따라서 조사대상 기업체 대부분은 여사원의 능력개발 및 활용을 위해 상대적으로 다양한 시도를 한 적이 있는 것으로 조사되었다.

<표5-34> 최근 3년간 여사원 능력개발 및 활용 조치

(단위 : 개소, %)

		최근 3년간 여사원 능력개발 및 활용 조치								Total	
		남성만을 배치하던 업무에 여성배치	여지사원 전환배치 늘림	관리직 승진기회 확대	교육훈련 기회 확대	출장외근 등 남성과 동일대우	정년연령 남녀동일 시정	여성에게 맞게 기계화, 공구개량	기타		아무조치 하지않음
업종	제조업	20(19.8)	22(21.8)	9(8.9)	16(15.8)	8(7.9)	5(5.0)	14(13.9)	1(1.0)	6(5.9)	101(51.8)
	사업서비스	5(10.0)	11(22.0)	11(22.0)	9(18.0)	5(10.0)	3(6.0)	2(4.0)	0(0.0)	4(8.0)	50(25.6)
	도소매업	2(11.8)	1(5.9)	2(11.8)	4(23.5)	1(5.9)	0(0.0)	3(17.6)	0(0.0)	4(23.5)	17(8.7)
	금융보험	0(0.0)	3(50.0)	1(16.7)	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(3.1)
	보건사회복지	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	2(1.0)
	음식업	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.0)
	교육서비스	3(17.6)	0(0.0)	7(41.2)	4(23.5)	2(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)	0(0.0)	17(8.7)
Total		30(15.4)	37(19.0)	30(15.4)	34(17.4)	17(8.7)	8(4.1)	21(10.8)	4(2.1)	14(7.2)	195(100.0)
기업 규모	10인 미만	2(20.0)	1(10.0)	3(30.0)	2(20.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(5.2)
	10-20인 미만	5(14.3)	4(11.4)	7(20.0)	5(14.3)	5(14.3)	2(5.7)	2(5.7)	1(2.9)	4(11.4)	35(18.2)
	20-50인 미만	11(15.5)	19(26.8)	9(12.7)	11(15.5)	5(7.0)	2(2.8)	9(12.7)	2(2.8)	3(4.2)	71(37.0)
	50-100인 미만	4(12.5)	5(15.6)	4(12.5)	5(15.6)	1(3.1)	2(6.3)	7(21.9)	1(3.1)	3(9.4)	32(16.7)
	100-300인 미만	8(25.0)	6(18.8)	3(9.4)	7(21.9)	1(3.1)	1(3.1)	3(9.4)	0(0.0)	3(9.4)	32(16.7)
	300인 이상	0(0.0)	2(16.7)	2(16.7)	4(33.3)	2(16.7)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	12(6.3)
Total		30(15.6)	37(19.3)	28(14.6)	34(17.7)	16(8.3)	8(4.2)	21(10.9)	4(2.1)	14(7.3)	192(100.0)

업종별로 비교해 보면, 제조업은 여사원의 전환배치를 늘렸다는 응답이 21.8%로 가장 높았고, 사업서비스 업종은 여사원의 전환배치와 관리직으로의 승진기회 확대가 각각 22.0%로 높게 나타났다. 또한 도소매 업종의 경우는 교육과 훈련의 기회를 확대했다는 응답이 23.5%로 가장 높았고 교육서비스 업종은 관리직으로의 승진기회를 늘렸다는 응답이 41.2%로 가장 높게 나타났다. 한편 아무런 조치를 하지 않았다는 응답은 23.5%로 도소매업이 가장 높은 것으로 나타났다.

기업규모별로 비교해 보면, 20인 미만 소규모 사업장에서는 관리직으로의 승진 기회를 늘렸다는 응답이 가장 높은 반면, 300인 이상 대규모 기업에서는 교육과 훈련의 기회를 확대했다는 응답이 33.3%로 가장 높게 나타났다. 또한 중간규모의 사업장의 경우 상대적으로 다양한 조치들이 고르게 시도된 것으로 나타났다.

3) 여성인력 활용 관련 제도의 유무

조사대상 업체에서는 여성인력 활용 제도를 실시하고 있는지 알아보았다(표 5-35). 각 제도별로 시행하고 있는 업체의 비율을 살펴보면 여성채용할당제 7.9%, 여성 직장 간담회 21.1%, 기혼여성 재고용제 31.6%, 탄력적 출퇴근제 23.7%, 재택근무제 11.4%, 여성 직무 교육훈련 프로그램 23.7%, 직장보육시설 2.6%, 보육수당 11.4%로 나타났다. 따라서 여성인력 활용 제도 중에서 기혼여성 재고용제를 가장 많이 시행하고 있으며 다음으로 탄력적 출퇴근제와 여성 직무 교육훈련 프로그램을 많이 시행하고 있는 것으로 나타났다.

<표5-35> 여성인력 활용 제도 유무

(단위 : 개소, %)

		있다	없다	Total
여성인력 활용 제도	여성채용할당제	9(7.9)	105(92.1)	114(100.0)
	여성 직장 간담회	24(21.1)	90(78.9)	114(100.0)
	기혼여성 재고용제	36(31.6)	78(68.4)	114(100.0)
	탄력적 출퇴근제	27(23.7)	87(76.3)	114(100.0)
	재택근무제	13(11.4)	101(88.6)	114(100.0)
	여성 직무 교육훈련 프로그램	27(23.7)	87(76.3)	114(100.0)
	직장보육시설	3(2.6)	111(97.4)	114(100.0)
	보육수당	13(11.4)	101(88.6)	114(100.0)

한편, 아직 관련 제도를 시행하지 않고 있는 업체의 비율이 평균적으로 83% 정도에 이르고 있어 전반적으로 여성인력 활용제도의 시행률이 매우 저조한 것으로 나타났다. 따라서 기업의 인식전환을 통해 여성인력 활용제도를 적극적으로 활용할 수 있도록 홍보할 필요할 있으며, 동시에 제도의 활발한 시행을 위해서는 정책적인 지원도 반드시 따라야만 할 것으로 판단된다.

4) 여성인력 활용 증진을 위한 정책지원

여성인력 활용 증진을 위한 정책적 지원사항 중 가장 효과적인 방법은 무엇인지 알아보았다. 우선 순위로 2가지씩 복수응답하고 이를 분석한 결과 <표5-36>과 같다.

<표5-36> 여성인력 활용증진을 위한 정책지원사항

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
효과적인	기업부담 출산휴가비용을 사회보험에서 부담	53	25.0
	보육시설 및 방과후 시설 확충	57	26.9
여성인력	여성인력 중요성에 관한 사회인식 제고	12	5.7
	여성인력 활용 우수기업사례 발굴 및 모델제시	23	10.8
활용증진	남녀고용차별에 대한 행정감독 및 지도강화	10	4.7
정책지원	여성친화적 직업훈련 등 재직여성근로자 직업능력개발 촉진	46	21.7
	왜곡된 여성관 심는 교육과정 개편 및 여대생 진로교육 강화	8	3.8
	기타	3	1.4
Total		212	100.0

여성인력 활용 증진을 위한 정책적 지원사항 중 가장 효과적인 방법에 대해서는 보육시설 및 방과후 시설의 대폭 확충이 26.9%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 기업이 부담하고 있는 출산휴가비용의 사회보험 부담 25.0%, 여성친화적 직업훈련 등 재직여성근로자의 직업능력개발 촉진 21.7%, 여성인력 활용 우수기업사례 발굴 및 모델 제시 10.8% 등의 순으로 나타났다. 따라서 보육시설 및 방과 후 시설의 확충, 기업이 떠맡고 있는 출산휴가비용의 사회보험 부담이 여성인력활용 증진을 위한 가장 효과적인 지원책인 것으로 나타났다.

이러한 결과는 앞의 <표5-29>의 분석에서도 출산, 육아 등으로 인한 업무단절로 생산성이 저하됨을 여성인력의 고용 및 관리의 가장 큰 애로사항으로 들고 있는 것과 일맥상통한다. 따라서 보육관련 시설의 확충을 통해 기업은 여성인력 활용의 가장 큰 애로사항인 육아로 인한 업무단절 문제를 해결하고 기업경영에 부담을 줄 수 있는 출산 휴가비용을 줄일 수 있다면 여성인력 활용에 보다 적극적으로 나설 수 있을 것으로 예상된다.

<표5-37> 여성인력 활용증진을 위한 정책지원사항(업종별, 기업규모별)

(단위 : 개소, %)

		여성인력 활용증진을 위한 정책지원 사항								Total
		출산휴가 비용사회 보험에서 부담	보육시설, 방과후시 설 확충	여성인력 중요성사회 인식제고	여성인력활 용우수기업, 모델제시	남녀고용차 별행정감독, 지도강화	여성근로자 의직업능력 개발촉진	여성관교육 과정개편,진 로교육	기타	
업종	제조업	20(37.7)	17(32.1)	2(3.8)	5(9.4)	1(1.9)	8(15.1)	0(0.0)	0(0.0)	53(100.0)
	사업서비스	8(28.6)	8(28.6)	2(7.1)	2(7.1)	0(0.0)	7(25.0)	1(3.6)	0(0.0)	28(100.0)
	도소매업	3(27.3)	3(27.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(45.5)	0(0.0)	0(0.0)	11(100.0)
	금융보험	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
	보건사회복지	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
	음식업	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	교육서비스	1(11.1)	4(44.4)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	9(100.0)
Total		36(32.7)	37(33.6)	4(3.6)	9(8.2)	1(0.9)	21(19.1)	1(0.9)	1(0.9)	110(100.0)
기업 규모	10인 미만	3(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	5(100.0)
	10-20인 미만	5(27.8)	8(44.4)	1(5.6)	3(16.7)	0(0.0)	1(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	18(100.0)
	20-50인 미만	11(26.2)	13(31.0)	2(4.8)	1(2.4)	1(2.4)	13(31.0)	1(2.4)	0(0.0)	42(100.0)
	50-100인 미만	12(60.0)	6(30.0)	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	20(100.0)
	100-300인 미만	5(31.3)	5(31.3)	0(0.0)	4(25.0)	0(0.0)	2(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	16(100.0)
	300인 이상	0(0.0)	5(62.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	8(100.0)
Total		36(33.0)	37(33.9)	3(2.8)	9(8.3)	1(0.9)	21(19.3)	1(0.9)	1(0.9)	109(100.0)

<표5-37>에서는 정책적 지원사항에 대한 응답을 기준으로 업종별, 기업규모별로 비교해 보았다. 제조업(37.7%), 금융보험업(75.0%)의 경우는 기업에서 부담하는 출산휴가비용의 사회보험 부담이 가장 높게 나타났고, 보건사회복지(66.7%), 음식업(100.0%), 교육서비스(44.4%)는 보육시설, 방과후 시설의 확충이 가장 높게 나타났다. 한편 도소매업은 여성근로자의 직업능력개발 촉진이 45.5%로 가장 높게 나타났으며, 사업서비스 업종은 출산휴가비용의 사회보험 부담과 보육시설 및 방과후 시설의 확충이 각각 28.6%로 가장 높게 나타났다.

기업규모별로 살펴보면, 10인 미만 사업장과 50-100인 미만 사업장은 출산휴가비용의 사회보험 부담이 각각 60.0%로 가장 높게 나타났고, 10-50인 미만 사업장과 300인 이상 사업장에서는 보육시설, 방과후 시설의 확충이 가장 높게 나타났다. 그리고 20-50인 미만 사업장(31.0%)과 300인 이상 사업장(37.5%)에서는 여성근로자의 직업능력개발 촉진에 대한 응답률이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

5) 여성인력 고용지원 정책

정부가 여성인력고용지원을 위해 실시하고 있는 각종 정책들에 대한 인지정도와 이용여부에 대해서 알아보고, 실제 제도의 효과에 대해서 어떻게 생각하는지 알아보았다.

<표5-38> 여성인력 고용지원 정책

(단위 : 개소, %)

		관련지원제도의 인지여부			이용여부		관련지원제도 효과 (이용경험 업체만)		
		잘안다	들어본적 있다	모른다	있다	없다	유용하다	유용하지 않다	모르겠다
여성인력 고용지원 정책	중소기업 전문인력 채용장려금	41(37.6)	45(41.3)	23(21.1)	25(23.1)	83(76.9)	25(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	중소기업 신규업종 진출 지원금	16(15.0)	40(37.4)	51(47.7)	5(4.7)	101(95.3)	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	재고용 장려금	29(26.6)	39(35.8)	41(37.6)	9(8.3)	99(91.7)	9(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	신규고용촉진장려금	45(41.3)	41(37.6)	23(21.1)	42(38.9)	66(61.1)	41(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	중장년 훈련수료자 채용장려금	24(22.0)	36(33.0)	49(45.0)	10(9.3)	98(90.7)	9(90.0)	0(10.0)	0(0.0)
	육아휴직 장려금	39(35.8)	51(46.8)	19(17.4)	13(11.9)	96(88.1)	13(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	직장보육시설지원금	23(21.1)	53(48.6)	33(30.3)	5(4.6)	103(95.4)	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	기타(교대제 전환지원금 등)	13(12.0)	27(25.0)	68(63.0)	1(0.9)	106(99.1)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)

제도에 대한 인지도(잘안다+들어본적있다)는 중소기업 전문인력 채용장려금 78.9%, 중소기업 신규업종 진출 지원금 52.4%, 재고용 장려금 62.4%, 신규고용촉진장려금 78.9%, 중장년 훈련수료자 채용장려금 55.0%, 육아휴직 장려금 82.6%, 직장보육시설 지원금 69.7%로 나타나 대체로 제도에 대한 인지도는 높은 편으로 나타났다. 이용여부를 보면 신규고용촉진장려금이 38.9%, 중소기업전문인력 채용장려금 23.1% 등이 상대적으로 약간 높게 나타나고 그 외 제도들은 대부분의 업체가 이용하지 않는 것으로 나타나 인지도에 비해서 실제 제도의 이용도는 매우 낮은 상황이다. 그러나 제도를 이용한 경험이 있는 업체에 한해서 관련지원제도의 효과를 보면 거의 모든 제도에 대해 유용하다고 응답하였다. 따라서 활용도는 저조하지만 제도에 대한 인지도는 높게 형성되어 있고, 또 이용한 업체들의 만족도는 높으므로 제도에 대한 지속적인 홍보강화와 절차의 개선 등을 통해 기업의 활용도를 높일 수 있는 방안이 모색되어야 할 것으로 판단된다.

제 6 장

여성취업지원을 위한 정책방향과 과제

- 제 1 절 미취업여성의 실태조사 결과 요약 및 시사점
- 제 2 절 여성취업 지원 및 활성화 방안
- 제 3 절 결론 및 정책제언

제 6 장 여성취업지원을 위한 정책방향과 과제

제 1 절 미취업 여성의 실태조사 결과 요약 및 시사점

- 본 장에서는 이제까지의 조사결과 및 문헌, 통계자료 등의 주요결과를 요약·정리하여 시사점을 찾아보고 이를 토대로 여성들의 취업에 관한 구체적 욕구와 지역적 특성에 기반한 바람직한 취업정책 방향을 제시하고자 함
- 특히 구직자와 구인자 간의 수요와 공급의 불일치가 발생하는 부분에 대해 알아보고 이러한 불일치를 조정하기 위한 대안마련을 통해 여성 취업을 활성화 할 수 있는 대안을 제시하고 함

1. 전라북도 여성의 경제활동 특성

- 기존의 통계자료 및 문헌 등을 토대로 전라북도 여성의 경제활동 특성을 요약하면 다음과 같음

1) 청년층의 낮은 경제활동율과 중고령층의 취업이 두드러짐

- 여성의 취업구조를 연령별로 살펴보면 2005년 현재, 40대가 26.1%, 30대가 21%, 60대 이상이 18.8%, 50대가 17.9% 임. 50대와 60대의 여성취업인구가 전국 평균에 비하여 많은 이유는 주로 농업에 종사하는 여성들이 많기 때문임
- 반면 20대 여성취업자 비율은 15.4%로 전국 평균 23.2%에 비하여 현격히 낮아 청년실업 심각함. 20대의 취업비율은 2000년 19.3%에서 계속적으로 하락하고 있음

2) 고학력 실업이 심각함

- 전국은 고졸취업자 비율이 41.1%로 가장 높은 반면, 전북은 초졸 이하 취업자 비율이 34.3%로 가장 높음
- 교육정도별 취업자의 비율을 살펴보면 초졸 이하(34.3%) > 고졸(32.3%) > 대졸이상(20.7%) > 중졸(12.7%) 순으로 고졸과 대졸의 취업비율이 전국평균보다 낮아 고학력여성의 실업이 심각함

3) 서비스직 비중 지속적 증가와 전문직 및 준전문직 취업 여성 증가

- 여성취업자 분포는 도소매·음식숙박업(56.6%), 사업, 개인공공서비스 및 기타(56.5%)의 비중이 전국 평균보다 높아 서비스직 비중이 지속적으로 증가하는 반면 제조업(32.1%)과 전기, 운수, 통신, 금융(20.8%)은 전국평균보다 낮음. 한편 전문직은 1995년 4.2%에서 2005년 8.7%/ 여성인력 전문직 및 준전문직 비율이 증가
- 일반적으로 여성취업 비율이 높은 사무직의 경우는 2000년 이후 지속적으로 감소하는 추세임. 한편 전문직은 1995년 4.2%에서 2005년 8.7%/ 여성인력 전문직 및 준전문직 비율이 증가

4) 직업구조 변화와 여성취업자 분포 불일치

- 산업구조 변화에 따라 숙련직, 전문직 등을 중심으로 직업구조 변화가 예상되나 여성취업자의 직업분포는 숙박 및 음식점업 19.3%, 도소매업 19.2%, 제조업 16.7% 등으로 이러한 전망과 불일치함

5) 직업별 성별분업 지속 : 여성의 취업욕구 다양해지나, 채용은 전통적 분야에 머무르고 있음

- 기업의 신규인력 채용 시 34.2%가 성별제한을 두고 있음

- 여성인력을 채용하려는 계획을 가진 직종은 일반사무, 접수, 비서, 재무, 경리, 회계 등 전통적으로 여성의 채용이 많은 사무직종에서 여성인력 수요가 발생하고 있음. 그러나 대졸이상 미취업여성들이 희망하는 업무는 기획, 홍보 IT, 방송, 광고 등으로 주로 전문직 분야가 많음
- 즉, 여성들의 학력 수준이 고도화, 보편화됨에 따라 다양한 분야로의 취업열망이 높아지고 있으나 여성채용은 기존의 여성편중적인 직종에서 한정적으로 이루어지고 있음

2. 미취업여성의 실태조사 결과 및 시사점

1) 미취업여성의 직업관련 생애적 특성

○ 과거 취업경험 유무 및 직장을 그만 둔 이유

- 응답자의 82.6%는 과거 취업경험이 있는 것으로 나타남
- 직장을 그만 둔 이유로는 결혼, 출산, 육아와 같은 가사문제 30.6%, 좀 더 나은 일자리를 위해서 12.0%, 직장의 파산, 폐업, 휴업이 10.6%로 주로여성에게 부과된 성역할로 인해 직장을 그만두었다는 사유가 높게 나타남

○ 직장근무기간

- 평균 6년 1개월로 본 조사 응답자의 평균연령이 36.7세이기 때문에 생애주기 상대체로 20대 중반이후 노동시장 진입이후 30대에서 출산, 육아 등의 부담을 던 기혼여성들이 노동시장에 재진입하는 여성의 일반적인 경제활동 패턴인 M자형을 보임

○ 막내자녀의 연령과 구직경험

- 선행연구 결과 자녀의 수는 구직경험, 현재 취업의사, 향후 취업의사와 관련성을 갖지 않지만 막내자녀의 연령은 구직경험과 통계적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타남.
- 본 조사결과에서도 막내자녀의 연령이 6세 미만인 미취업여성은 구직경험 비율이 18.5%로 낮은 반면, 13세 이상인 경우는 45.2%로 증가하였음. 그러나 막내자녀의 연령과 취업의사는 별 관련성을 갖지 않는 것으로 나타남 즉 6세 미만의 자녀가 있는 경우는 취업의사는 있어도 실제적인 구직활동에 제약을 받음을 시사함

2) 미취업여성의 희망하는 취업조건

○ 취업의지

- 적극적 취업의지의 지표로 활용되는 구직활동 경험에 있어서 미취업여성의 40.9%는 지난 1개월 동안 구직활동을 해보았다고 응답하였으며 또한 구직기간 동안 구직활동 횟수는 평균 2.3회로 나타나 취업에 대한 적극적 의지를 갖고 있는 것으로 나타남
- 조사대상자의 48.9%는 일할 의사가 있지만 임금이 낮아서 스스로 취업하지 않고 있는 자발적 실업이며 나머지 51.1%는 현재의 임금수준이나 근로조건에서 일할 의사가 있음에도 불구하고 일자리가 없어서 실업을 강요당하고 있는 강제적 실업상태임

○ 희망하는 직업영역

- 취업을 희망하는 응답자의 33.8%는 전문직을 원하였으며 나머지는 서비스판매직이 23.2%, 일반 사무직은 20.1%가 원하는 것으로 나타남. 이를 과거의 종사분야와 비교해보면 전문직의 비율은 불과 12.6%에 지나지 않았던 것에 비해 무려

11.2% 증가하였음. 한편, 과거에 조사대상자들이 비교적 많이 종사하였던 분야로서의 일반사무직과 서비스판매직을 재취업으로 희망하는 비율은 감소 함

- 이러한 결과가 시사하는 바는 일정기간의 경력단절을 거친 후 노동시장에 재진입하는 경우, 내부 노동시장이 발달된 1차 노동시장 진입이 희박하여 단순직 중심으로 형성된 2차 노동시장으로의 진입가능성이 클 것이 일반적이나 본 조사 결과는 전문직 선호가 높음
- 본 조사결과의 전문직은 여성 채용가능성이 큰 사회복지분야, 교육서비스분야 등의 준전문직에 해당하는 것으로 보임

○ 희망하는 업종영역

- 취업을 희망하는 응답자의 33.8%는 공공사회개인서비스업을 원하였으며 나머지는 보건사회복지업(18.0%), 교육서비스업 (15.4%)등을 원하는 것으로 나타남. 이를 과거의 종사분야와 비교해보면 3가지 업종에 대해 5%~13%까지 증가한 것으로 나타남. 한편 과거에 응답자들이 비교적 많이 종사하였던 분야로서의 제조업과 도소매업은 감소함
- 이러한 결과가 시사하는 바는 3차 서비스산업 가운데에도 고령사회에 대비, 수요창출이 많은 보건복지분야의 일과 비교적 여성취업이 용이한 공공사회 개인서비스업 종사에 대한 희망이 높은 것으로 나타남

○ 희망 임금

- 취업을 원하는 여성들의 희망 월평균 임금은 150만원 미만이 78.3%로 나타남. 이를 구간별로 살펴보면 100만원 미만이 전체 응답자 216명의 21.8%, 100~150만원 미만 559명의 56.5%, 150~200만원 미만이 129명의 13.0%, 200만원 이상을 희망하는 여성은 전체 응답자 85명의 8.5%로 100~150만원을 희망하는 여성의 비율이 높게 나타남

○ 희망 취업형태

- 전북지역 미취업여성들의 희망하는 취업형태는 전일제 근무가 57.9%, 시간제 근로가 42.1%(345명)로 전일제 근무를 원하는 비율이 약간 높게 나타남
- 연령별로 취업형태를 살펴보면 연령이 증가할수록 전일제 근무를 희망하는 비율이 줄어드는 반면 시간제 근무를 희망하는 여성의 비율은 증가함
- 학력에 따른 취업형태에 있어서는 전일제 근무를 희망하는 비율은 초졸이하와 전문대졸 이상에서 높은 반면 시간제 근무를 희망하는 비율은 학력이 높을수록 줄어듦
- 미혼집단에서 전일제 근무를 원하는 비율이 높은 반면 기혼자의 경우는 시간제 근무를 원하는 비율이 상대적으로 높게 나타남
- 시간제 근무를 원하는 이유로는 응답자의 62.8%(213명)가 가사, 육아때문이라고 응답하여 보육지원이 필요함. 그 외에 건강 등 개인사정 18.9%로 나타남

○ 구직 시 중요 고려사항 및 구직활동의 어려움

- 응답자들이 직업선택 시 가장 중요하게 생각하는 사항으로는 임금수준(22.0%), 근무시간(21.5%), 일의 지속성 및 장래성(18.0%)등의 순으로 나타났으며 업무내용에 대해서는 12.1%만이 응답하여 일의 내용에 대한 중요성은 다소 낮게 인지하고 있었음
- 응답자들이 구직 시에 경험하는 가장 큰 어려움은 일자리가 없거나 부족하다라는 여성인력에 대한 수요부족이 가장 컸으며 그 외에 저임금, 정보부족, 근로환경(시간이 안맞음) 등 개인의 능력이나 경험부족과 같은 개인적인 요소보다는 고용수요나 저임금, 근로환경 등의 구조적 요인에서 취업의 어려움을 느끼고 있음. 아울러 취업이나 창업정보의 부족도 심각한 요소로 제기되고 있어 취업정보를 쉽게 접할 수 있는 상설지원체계가 모색되어야 함

- 기업체의 인력채용 시 가장 중요한 기준은 무엇이라고 보는가에 대해 사회경험 및 경력(57.9%)과 인성 및 이미지(16.8%)라고 응답하여 기업체를 대상으로 한 조사결과와 일치하고 있음. 따라서 구직자들은 대체로 기업의 인력채용 시 선호하는 기준에 대해 잘 인지하고 있는 것으로 나타남

3) 미취업여성의 직업훈련과 성과

○ 직업훈련 경험여부

- 응답자들의 직업훈련 경험여부를 물어 본 결과, 현재 받고 있다 40.6%, 과거 받아 본 경험이 있다 28.6%로 과거에 직업교육을 받은 응답자는 단순히 28.6%에 지나지 않아 여성들의 직업훈련교육이 저조함을 알 수 있음. 현재 직업훈련을 받고 있는 집단은 학력이 높고, 연령이 낮을수록, 미혼집단에서 높게 나타남

○ 직업훈련 희망을 및 만족도

- 향후 1년 이내에 직업훈련을 희망하는 비율은 전체 응답자의 79%였으며 연령별로는 30대의 직업교육훈련 희망이 80.8%로 가장 두드러짐
- 희망하는 직업교육훈련 내용으로는 서비스 분야(음식조리, 제빵 미용기술, 관광 및 숙박서비스 등)36.5%, 정보통신 분야(컴퓨터 시스템, 프로그래밍, DB, IT창업)가 24.0%로 우선적으로 많았음
- 향후 직업훈련교육을 희망하지 않는 경우는 직업교육훈련 프로그램의 내용이 실질적인 취업으로 연결되지 못하는 실효성의 문제와 직업훈련을 받는 동안의 생계, 시간 등 현실적인 문제가 고려되지 않기 때문인것으로 지적함
- 여성들의 직업교육훈련 경험은 과거에 비하여 현재 받고 있는 여성들이 많은 편이나 이에 대한 만족도는 전반적으로 떨어지는 편이고 만족도가 낮은 이유는 취업으로의 직접적인 연결이 어렵기 때문 인 것으로 나타남

- 여성노동시장에서의 최근의 가장 큰 특징은 여성들의 고학력화 결과로 고숙련의 전문직 진입 여성이 점차 증가하고 있는 추세임. 따라서 전반적으로 재취업시 여성의 상향취업 선호 경향이 나타나는 것은 더 나은 직업이나 교육, 훈련에 접근할 기회가 그만큼 더 요구된다고 볼 수 있음. 이러한 이유로 여성일자리 창출을 위해서는 새로운 지식기반 사회의 노동시장에 적합한 직업교육훈련과 여성이 보다 경쟁력을 지닐 수 있는 직업분야가 무엇이고 성 특성을 보완할 수 있는 직종에 대한 탐색을 통해 여성의 취업교육 및 훈련 지원이 이루어져야 함

○ 취업 및 진로상담 여부

- 직업교육훈련 과정에 참가한 구직자들의 경력 및 직업탐색과정으로서 직업 상담은 응답자의 28.4%만이 경험이 있었고 이들이 상담을 받은 횟수는 평균 2.11회에 불과 함. 이러한 상담은 직업훈련 경험이 많은 집단에서 높게 나타났으며 상담을 받은 자 가운데에서 구직알선을 받은 경우는 42.2%에 그쳤음. 구직알선 횟수는 1.75회로 진로상담을 받은 횟수 2.11회에 못 미쳤음
- 향후 구직과정에서의 취업 및 진로상담을 받을 의향에 대해서는 64.7%가 긍정적이었으며 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 기혼여성일수록 상담에 대한 희망의사가 더 적극적인 것으로 나타남
- 현재의 직업훈련 기관에서의 직업훈련 프로그램들이 노동시장에서의 수요측면이나 여성의 특성이 고려되지 않은 채 직업훈련이 실시됨으로 인해 프로그램 적합성의 측면에서 구직자들의 욕구와 상당한 괴리가 있음을 상기한다면, 전문적인 상담을 통한 구직활동 및 직업훈련의 체계적인 관리는 실질적인 취업과 연계된 인력관리의 바람직한 모델이 될 수 있을 것임

3. 기업인력 실태조사 결과 및 시사점

1) 기업의 여성인력 고용현황

○ 여성인력 규모

- 조사대상 업체의 평균 종업원수는 134.5명으로 정규직은 여성보다 남성이 평균 39.2명이 더 많았고 비정규직의 경우 여성이 평균 9.9명 많았음
- 학력에 따른 평균 종업원 수는 대졸 이상이 67.4명, 고졸 이하가 72.4명으로 대졸 이상 종업원 수의 남녀차이는 17.2명, 고졸 이하 종업원 수의 남녀차이는 10.3명으로 대졸 이상 고학력의 경우 남녀 종업원 수의 차이가 큰 것으로 나타남
- 혼인여부에 따른 평균 종업원 수는 미혼 43.9명, 기혼 83.0명으로 미혼 중 남성은 28.6명, 여성은 14.9명으로 남성이 13.7명 더 많게 나타난 반면, 기혼은 남성 54.3명 여성 29.3명으로 남성이 25.0명으로 더 많아 남녀 차이가 훨씬 큼

○ 여성인력 특성(임금수준 및 종사직종)

- 조사대상 기업체 중 대리이상 직급에 있는 여성 비율은 평균 11.3명으로 조사대상 기업체의 약 과반수에 가까운 48.1%의 기업에서 대리이상 직급의 여성이 거의 없는 것으로 나타나 관리직의 성별 불균형이 매우 심각하였음
- 조사대상 업체의 여성 근로자 월평균 임금은 161.3만원으로 조사 됨. 이를 구간별로 살펴보면 100~200만원 미만이 75.5%로 가장 높게 나타났고 50~100만원 미만이 11.8%, 300만원 이상은 6.4% 등의 순으로 나타남. 따라서 조사대상 기업체의 90.0%는 여성 근로자들의 월평균 임금이 200만원에 못 미치는 것으로 나타나 여성근로자의 임금수준은 비교적 낮은 것으로 판단 됨
- 조사대상 기업체의 여성근로자가 가장 많이 차지하고 있는 직종이 무엇인지 알아본 결과, 여성근로자가 가장 많은 직종 1순위는 사무직이 31.9%로 가장 높고 그 다음으로 생산기능직이 30.1%, 단순노무직이 16.8%, 서비스 및 영업직이

15.0%, 연구개발 및 기술직은 4.4%, 관리직 1.8% 등의 순으로 나타나 여성관리직 종사자 비율이 극히 저조하였음

○ 인력모집 방법

- 인력확보 경로로는 노동부 워크넷(27.5%)을 포함한 인터넷을 통한 구인이 45.8%로 가장 높게 나타났으며, 신문이나 라디오, TV 등을 통한 구인이 19.3%, 연고채용이 12.4%, 사내공모를 통한 충원방식이 8.3%, 학교나 학원에 요청을 통한 구인이 6.9% 등의 순으로 나타남.

2) 여성인력에 대한 인식 및 수요

○ 여성인력 활용 정도 및 그 이유

- 여성인력 활용정도를 업종별로 살펴보면, 보건사회복지(100.0%), 음식업(100.0%), 교육서비스(80.0%)의 경우 여성인력을 많이 활용하고 있는 반면 도소매업(54.5%)과 금융보험업(75.0%)의 경우 타사와 비슷하다는 응답률이 가장 높게 나타남. 이는 대체로 여성경제활동인구의 서비스업종 집중현상을 뒷받침해주고 있음을 반영하는 결과임
- 타사에 비해 여성인력 활용이 많은 이유로는 여성인력이 경영에 있어 핵심요원이기 때문(32.1%), 단순반복적인 업무가 많아서(22.6%), 창업 시부터 남녀평등차원에서(8.5%), 여성의 힘이 증대하고 있으므로(7.5%) 등의 순으로 나타남. 이를 업종별로 비교해보면 업무성격상 여성이 경영의 핵심요원이기 때문이라는 응답 비중이 사업서비스(31.6%), 보건사회복지(50.0%), 교육서비스(50.0%) 등에서 상대적으로 높게 나타나 여성인력 활용에 있어서 업종 영향이 상대적으로 높았음
- 여성인력 활용이 적다고 응답한 업체는 제조업, 도소매업, 금융보험 업종으로 그 이유는 업종 성격상 여성이 업무를 수행하기 힘들어서(48.0%)가 가장 높고, 업무에 적합한 여성인력이 부족해서 채용 자체가 어렵다(24.0%)로 나타남. 이

는 노동시장의 전통적인 관행이라고도 할 수 있는 업종과 직종에 따른 성별분업 현상을 뒷받침해주는 결과임. 그 외에 여성들은 조기퇴직으로 인해 교육투자비용의 회수가 힘들기 때문에(8.0%) 또는 여성들은 직장적응(인간관계)에 문제점이 있어서(8.0%)라는 응답이 그 다음 순으로 높게 나타남

○ 여성인력 선호 이유 및 채용 시 기준

- 조사대상 업체의 정규직을 기준으로 남녀사원을 비교할 때 여자사원의 수준이 남자사원과 차이가 없거나 더 낮다는 응답률이 높아 여자사원의 전반적인 역량을 높게 평가하고 있는 것으로 나타남. 업종별로 살펴보면, 금융보험, 음식업, 도소매업, 교육서비스 업종에서는 남자사원에 비해 차이가 없거나 여자사원이 더 낮다는 응답률이 절대적으로 높게 나타남 반면에 여자사원이 남자사원보다 못하다는 응답은 보건사회복지 33.3%, 제조업 21.4%, 사업서비스 13.8%의 순으로 나타남
- 여자사원이 남자사원보다 더 못할 경우 그것은 어떤 이유에서인지 알아 본 결과, 책임감이 약하다(46.2%)와 결석과 조퇴가 많다, 주어진 업무에 성실하지 못하다, 대외관계가 원활하지 못하다는 응답이 7.7%로 동일하게 나타남. 대체로 여자사원은 남자사원에 비해 책임감이 없고 성실하지 못한 업무태도와 대외 네트워크 형성이 부족한 것으로 나타나 업무수행에 있어 보다 적극적이고 능동적인 태도가 요구됨
- 조사대상 업체의 인력 채용 시 능력이 비슷할 경우 남성 선호도는 능력이 비슷할 경우 남성선호가 없다는 응답이 41.7%, 남성 선호 응답이 34.8%로 나타나 인력채용에 있어서 남녀차별이 존재하는 것으로 판단됨. 업종별로 살펴보면, 남성선호 없음의 경우 보건사회복지는 100.0%, 교육서비스 70%, 사업서비스 51.7%, 제조업 37.5% 등의 순으로 나타난 반면 인력채용 시 능력이 비슷할 경우 남성을 선호한다는 응답은 도소매업 81.8%, 금융보험 50.0%, 제조업 32.1% 등의 순으로 나타남
- 여성인력 채용 시 가장 중요한 기준으로는 대부분의 업종에서는 사회경험 및

경력을 보건사회복지 업종은 자격증의 소지 유무를, 교육서비스 업종의 경우는 인성 및 이미지, 학력, 전공, 경력 등 다양한 기준을 적용하고 있음

3) 여성인력 활용제도 및 정책

○ 최근 신규인력 채용 동향 및 여성인력 고용계획

- 최근 3년간 신규고용은 많지 않으나, 늘어난 신규인력은 대체로 남성 정규직 채용과 여성 비정규직 채용이 상대적으로 많았던 것으로 나타남
- 조사대상 업체의 전체 채용인력 중 여성인력 채용에 대한 계획은 현행유지 67.0%, 확대계획 29.6%, 축소 또는 전혀 활용않을 계획이 각각 1.7%의 순으로 대부분은 여성인력 채용비율을 현행과 비슷한 정도로 유지한다는 방침임
- 여성인력에 대한 채용계획은 소규모 기업체일수록, 업종별로는 교육서비스, 금융보험업종 등에서 여성고용을 확대할 계획인 것으로 나타남
- 조사대상 업체에서 여성인력을 고용할 경우 여성인력을 선호하는 이유로는 꼼꼼한 일처리 등 여성의 섬세한 감각과 유연성 등을 활용하기 이해서라는 응답이 63.6%로 가장 많았음. 인력특성으로는 30대 기혼 여성인력에 대한 선호가 가장 높았으며 여성 신규고용의 확대계획이 있는 업종과 직종이 서비스 관련 업종과 직종에 상대적으로 많이 집중되어 있는 결과와 관련이 있는 것으로 판단 됨

○ 여성인력활용을 위한 정책지원

- 여성인력 활용 증진을 위한 가장 효과적인 방법에 대해서는 보육시설 및 방과후 시설의 대폭 확충(26.9%)> 기업이 부담하고 있는 모성보호비용의 사회보험 부담(25.0)>여성친화적 직업훈련 등 재직여성근로자의 직업능력개발 촉진 (21.7%)> 여성인력 활용 우수기업사례 발굴 및 모델 제시 10.8% 등의 순으로 나타남. 따라서 보육시설 및 방과 후 시설의 확충, 기업이 떠맡고 있는 모성보호비용의 사회보험 부담이 여성인력활용 증진을 위한 가장 효과적인 지원책인 것으로 보임

- 정부가 여성인력고용지원을 위해 실시하고 있는 각종 제도에 대한 활용도는 저조하지만 제도에 대한 인지도는 높게 형성되어 있고, 또 이용한 업체들의 만족도는 높으므로 제도에 대한 지속적인 홍보강화와 절차의 개선 등을 통해 기업의 활용도를 높일 수 있는 방안이 모색되어야 함

4. 전북지역 여성 미취업의 문제: 수요와 공급의 격차

1) 고용안정지원센터 자료를 통해 본 수요공급 불일치

- 여성미취업과 관련하여 고용안정센터의 구직 및 구인자료를 비교분석한 결과 다음의 몇 가지 사항에서 구직자와 구인자 사이의 구조적 불일치(structural mismatch)가 발생하고 있음

- 연령에 있어 기업체의 수요는 최근 기혼여성에 대한 선호도가 높아지고 있는 반면, 구직을 원하는 자는 여전히 20~30대의 비교적 젊은층이 주를 이루고 있음

<표6-1> 전북지역 여성취업의 수요공급 불일치: 고용안정지원센터 자료분석결과

구분	구인(수요처)		구직(공급처)	
	인터넷	인트라넷	인터넷	인트라넷
연령별 특성	- 20대 수요 50%	- 30대 수요 가장 높음 (3~40대 수요 증가)	- 2~30대가 여성구직자 89% 차지 - 2003년 이후전연령대 구직 증가(단, 20대만 계속 감소추세)	- 전 연령대에 고르게 분포됨
학력별 특성	- 학력무관 고용 29.95%	- 학력무관 고용 44.13%	- <고졸> <대졸> 전문 대졸 순	- <고졸> <전문대졸> <대졸> <초졸> 순
직종별 특성	- 사무관련전문직 가장 높음(22.38%) - 건설관련직 9.53% - 생산단순직 9.24%	- 생산단순직 가장 높음(21.83%) - 사무관련전문직 17.29% - 영업및 판매관련직 8.32% - 경비 및 청소관련직 8.61%	- 사무관련전문직 가장 집중(55.8%) - 사회복지관련직(7.3%) - 연구관련직(5.4%)	- 사무관련전문직 가장 집중(30.3%) - 생산단순직(19.3%) - 음식서비스관련직 (8.46%)
기업규모별 특성	- 10~29인사업체 높음(30.4%)	- 5인미만 사업체 29.96%	-	-
임금수준별 특성	- 100~120만원 가장 높음(23.3%) - 120~150만원 19.83% - 89~90만원 미만 15.51%	- 70~80만원 가장 높음(21.58%) - 100~120만원 21.49% - 120~150만원 19.39%	- 100~120만원 가장 높음(31%) - 8~90만원 22.7%	- 7~90만원 가장 높음(58.2%)

- 학력에 있어서는 기업은 학력과 무관하게 인력을 고용하는 추세이나 구직자의 경우는 고졸비중이 가장 높고 최근에는 고학력 구직등록자의 비율이 감소하는 추세임
- 직종별 특성에 있어서는 기업측은 생산단순직이나 영업 및 판매관련직, 경비 및 청소관련직과 같은 주변부 직종이 증가하는 추세이며 구직자의 경우에는 생산단순직과 음식서비스 관련직과 같은 주변부 직종의 비율이 증가하고 있는 추세임
- 임금수준별 특성에 있어서는 기업측과 구직자 모두 70~80만원과 100~120만원 정도로 대체로 일치하는 수준임

2) 미취업여성과 기업실태 조사결과의 수요공급 불일치

- 여성미취업의 가장 큰 원인은 수요와 공급의 불일치로서 볼 수 있음. 따라서 본 조사결과에서 나타난 수요와 공급 간의 미스매치를 확인하여보면 다음의 표에서 제시하는 내용으로 요약됨
 - 미취업여성들이 희망하는 직종으로는 공공사회서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업 등으로 나타났으며 기업 측에서 향후 여성신규채용 계획이 있는 직종으로는 서비스영업직, 생산기능직, 연구개발기술직으로 나타나 직종에 있어서 커다란 격차가 나타나고 있음. 기업 측의 현재 여성비율이 가장 많은 직종으로는 생산기능직, 사무직, 단순노무직이 많은 편이고 향후 인력채용 계획이 있는 분야는 생산기능직과 서비스영업직으로 나타나고 있음

<표6-2> 전북지역 여성취업의 수요공급 불일치: 실태조사 결과

구분	공급자(미취업여성)	수요자(기업)
희망직종 vs 여성신규채용직종	-공공사회개인서비스 -보건사회복지업 -교육서비스업	-서비스영업직 -생산기능직 -연구개발기술직
희망임금 vs 기업체 평균임금	150만원 미만 (78.3%)	161.3만원
구직자 평균연령 vs 기업선호연령	-30대 36.6% - 40대 26.5%	-20대 39.3% -30대 50.0% -40대 10.7%
구직자 결혼상태 vs 선호 결혼상태	-미혼 22.5% -기혼 67.6% -기타(별거, 이혼, 사별) 9.9%	-미혼 38.5% -기혼 61.5%
취업형태	-전일제(57.9%) -시간제(42.1%)	-정규직(22.4%) -비정규직(51.5%)
구직 및 구인활동 경로	신문, TV등 매체구인광고	노동부워크넷
인력채용기준	사회경험 및 경력	-사회경험 및 경력 -보건사회복지:자격증소유
직업훈련 경험여부	-과거 경험28.6% -현재받고 있는 중 28.6%	-직업교육실시 59.8% -직업교육미실시 40.2%

- 임금수준은 미취업여성의 욕구와 현재 기업에서 제공하고 있는 임금수준이 비슷한 수준임
- 취업형태는 미취업여성의 경우 전일제 근무 형태 선호가 높게 나타나고 있음. 그러나 다른 지역의 경우는 시간제 형태가 일반적으로 높고 이는 기혼여성에게 부과된 양육과 가사의 병행을 위해서는 근무시간의 유연성을 원하기 때문임. 그러나 본 조사에서 전일제 근무형태에 대한 희망비율이 높은 것은 조사대상이 미혼과 기혼을 포함하고 있기 때문인 것으로 보임. 즉 결혼형태는 취업형태에 있어 높은 관련성을 갖고 있는 변수로 일반적으로 기혼보다는 미혼이 전일제 취업에 대한 희망의사가 높게 나타나는 편임
- 구직 및 구인활동 경로는 미취업여성의 경우는 신문이나 TV와 같은 매체구인광고를 통해서 구직을 알아보았고 기업체의 경우는 노동부의 워크넷을 이용하는 것으로 나타나 취업정보 접근에 있어 커다란 격차가 발생하고 있음. 따라서 취업정보를 상시적으로 접근 가능하도록 하는 취업관련 정보관리 시스템을 구축해야 함

- 인력채용기준은 사회경험이나 경력으로 개인 (미취업자)과 기업의 견해가 일치하고 있음
- 직업훈련 경험여부에 있어 미취업여성들은 과거 경험이 많지 않으나 현재는 받고 있는 여성이 많았고 기업 측에서는 교육을 미실시하는 비율도 40.2%로 높은 편임

3) 직업훈련기관 교육과 기업인력 수요의 불일치

- 여성인력에 대한 취업교육을 담당하고 있는 직업훈련 기관의 교육이 대부분 기업에서 요구하고 있는 여성인력 수요와 일치하지 않는 경우가 많아 이에 대한 개선이 필요함
- 여성인력개발센터의 경우 교육수료율은 70~80%이나 취업률은 38~45%정도 수준을 유지하고 있어 비교적 취업률이 낮은편임. 이는 여성인력개발센터의 직업훈련이 안고 있는 구조적인 한계로 고용유지가 지속적으로 이루어지지 않고 있는 영역에서의 끊임없는 고용창출 효과를 거두고 있기 때문임
- 여성인력개발센터의 특화프로그램의 경우 특별한 소질이나 학력을 필요로 하지 않는 단순기술이나 서비스직종이 다수로 불안정한 고용으로 인한 진입과 퇴출, 재진입이 반복됨
- 이는 여성인력개발센터가 공공직업훈련기관이나 여성회관에 비해 인적·물적 기반이 열악한 가운데 정부예산을 일부 지원받는 보조금 지원사업을 수행하고 그에 따른 분기별, 반기별, 연간단위의 훈련성과물을 도출해야하는 부담이 작용하기 때문임. 따라서 기간 위주의 훈련성과물에 대한 평가보다는 기업인력 수요조사에 따른 맞춤형 인력을 양성하고 그에 따른 보조금도 일부 상향지원해줄 필요가 있음
- 여성회관의 경우, 취업으로 직접 연결이 되는 교육보다는 자격증 취득과정이나

강사양성과정과 같은 중간과정 교육이 많고 교양교육에 편중된 편임. 한편, 교육과정 가운데 수료율이 비교적 높은 과정은 창업과정이나 취업률에 있어서는 다른 교육과정에 비하여 상대적으로 낮은 실적을 거두고 있어 이에 대한 개선이 요구 됨

- 실제로 타 지역의 경우 여성창업보육센터지원을 통해 여성의 창업을 지원하고 있고, 기업에서 기피하는 40대 여성들에게 소규모의 창업지원을 통한 일자리 창출을 기대해 볼 수 있음
- 일반적으로 여성창업의 경우 성공률보다는 실패 가능성이 높은 것으로 보고되고 있어 실현가능성에 대한 부담이 있음. 그러나 여성들의 창업이 실패하는 이유가 단순히 창업비에 따른 경제적인 문제인지 다른 법률적인 문제인지, 인간관계나 기술에 대한 문제인지를 세부적으로 검토하여 이에 대한 준비과정과 교육을 프로그램을 개발하고 이를 여성회관의 취업교육 과정으로 개설 할 필요가 있음
- 여성창업 교육을 포함하여 취업관련 대부분의 과정에 대하여 수강생 대부분이 향후 취업전망이나 수요예측 등의 전문화 된 상담 없이 교육을 수강하고 있기 때문에 취업으로의 연결이 성공적이지 못함. 따라서 여성회관은 수요자의 요구에 적극적으로 대응하여 직업에 대한 탐색기간과 취업에 관련된 전문적인 상담 등 직업 전문소양교육을 적극적으로 유치하고 이를 보급해야 함

제 2 절 여성취업 지원 및 활성화 방안

1. 여성인력활용 방안

1) 수요공급 불일치 조정방안

- 수요와 공급의 불일치는 구직자와 구인자간의 상호정보를 정확하게 인지하지 못하거나 숙련불일치, 산업간 노동력 수급불일치에 관한 것으로 요약할 수 있음
- 이러한 문제를 해결하기 위해서는 수요자와 공급자간의 눈높이를 조정하고 산학과 연계한 프로그램을 개발하거나 직업훈련과정을 개선하여 의식 및 가치관의 변화를 유도해야 함
- 구직자와 구인자 간 양자간에 대한 정보가 부족해 연결되지 못하는 경우는 그 원인이 정보습득원에 대한 인지도가 낮거나 접근성이 용이하지 못한 것에 기인하므로 효과적인 취업알선망을 구축하도록 함
- 숙련불일치는 구인자는 숙련공을 원하나 구직자는 비숙련공일 경우 발생함. 특히 기술직이나 생산직은 만성적으로 인력난 부족을 겪고 있으나 이에 적합한 여성인력이 부족한 실정임. 따라서 여성들도 기술에 대한 관심과 자격체계를 구축하기 위한 적극적 능력개발을 통하여 과거 상대적으로 남성편향적인 분야로의 진출을 시도할 필요 있음
- 직종불일치는 여성들이 선호하는 직종이 과거 자신이 종사했던 분야에서의 연결이 어려워짐에 따라 상대적으로 노동시장 진입이 용이한 분야로의 선택으로 이어지고 있기 때문임. 따라서 과거 종사했던 직종으로의 연결이 원활할 수 있도록 휴직기간에도 기술과 정보에 대한 재교육이 필요함. 또한 여성들이 선호하는 직종이 지역주민에게 서비스와 혜택이 돌아갈 수 있는 사회적 일자리사업 분야이므로 이 분야에 대한 직종개발이 필요함

<표6-3> 수요공급 불일치 조정방안

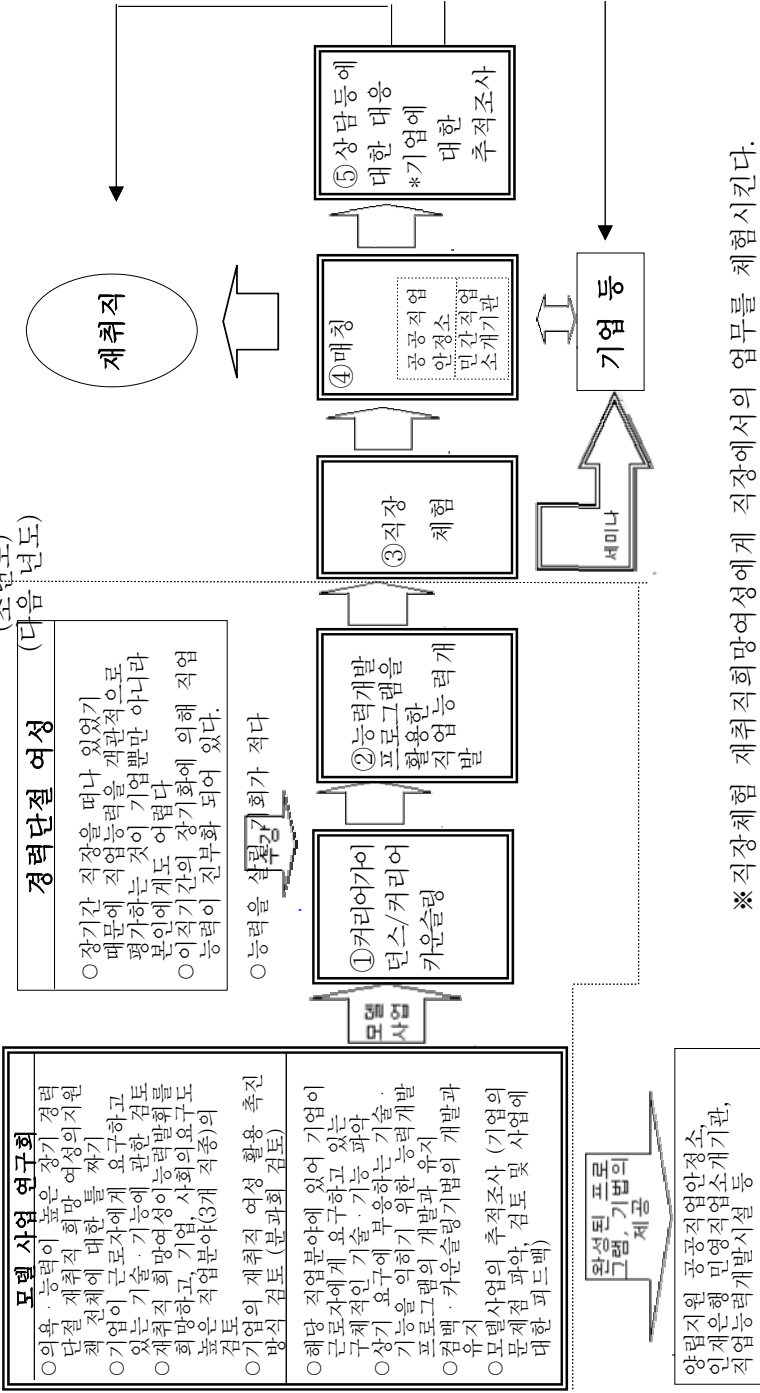
눈높이 차이 유형	내 용	대응 방향
정보 불일치	구인자, 구직자 간 양자에 대한 정보가 부족해 연결되지 못하는 경우	효과적인 취업 알선망 구축
숙련 불일치	구인자는 숙련공을 원하나 구직자는 비숙련공인 경우	교육훈련 및 자격체계 구축
노동력(직종) 불일치	구직자는 사무관련 전문직 및 사회적일자리 구인자는 생산기능직 및 서비스영업직	직종개발 및 과거 종사직종 연결

2) 경력단절 재취업 지원방안

- 본 연구에서 여성의 미취업 실태를 분석한 3개의 자료, 즉 전북노동시장의 특성에 대한 통계자료, 고용안정지원센터의 구인 및 구직자료, 미취업여성들 대상(1,000명)과 여성인력수요가 있는 전북의 115개 기업대상의 면접조사결과, 취업욕구를 지니고 있거나 기업에서 선호하는 여성인력의 특성에 있어서 크게 학력과 연령에 의한 수급불일치가 작용하고 있는 것으로 파악됨. 즉 연령대에 있어서는 30대와 40대의 연령집단과, 학력수준에 있어서는 고졸과 전문대졸 이상이취업진입이 어려운 집단으로 파악됨
- 따라서 여성의 미취업에 관련 정책방안은 미취업 집단의 특성에 근거하여 크게 두 집단으로 나누어 차별화 된 전략을 수립할 필요가 있음. 즉 여성의 생애주기 상 결혼, 임신, 출산, 양육과 관련하여 노동시장을 잠시 이탈하였다가 재취업을 시도하는 경력단절의 재취업여성 인력활용방안과 이제 취업의 진입에 있는 신규노동력에 대한 지원방안을 마련하는 방안으로 구분되어야 함
- 본 조사결과에서는 조사대상의 82.6%에 해당하는 여성들이 과거 취업경험이 있고 재취업을 생각하는 여성들이기 때문에 이들을 대상으로 경력단절의 재취업여성 인력활용방안에 대한 대안을 마련하고자 함

- 재취업여성 인력활용방안에 대해서는 일본의 “여성과 일의 미래관” (Center for Advancement of Working Women, CAWW)에서 운영하고 있는 경력개발프로그램의 사례를 통해 많은 시사점을 얻을 수 있는 바 간략한 개보를 소개하면 다음과 같음
- 일본의 CAWW는 결혼이나 출산으로 인해 경력이 단절된 여성들이 그들이 이전에 가졌던 전문성과 고급기술을 활용하여 직업세계로 재진입을 돕기 위한 모델프로그램을 개발하여 2001년부터 IT관련 분야, 주택관련 분야, 무역관련 분야 등 3개 분야의 경력단절 여성을 위한 재취직 프로그램이 전개되어왔음
- CAWW는 경력단절 여성 중에서 재취업을 원하는 여성을 발굴→업무능력향상을 위한 기술교육→재취업을 위한 세미나→상담서비스 등을 실시하는 한편, 기업들에게 충분한 능력을 갖춘 경력단절 여성들에게 일할 기회를 제공 할 것을 촉구하는 활동을 지속적으로 전개하고 있음
- 이 프로그램의 가장 큰 장점과 시사점은 프로그램 운영자나 취업준비자가 재취업을 위해 오랜 기간 준비하고 노력을 투하하는 점임. 즉 재취업에 있어서의 경력단절여성을 위한 교육은 연차적으로 실시됨. 즉 1차년 도에는 경력단절 여성이 필요로 하는 내용과 이들을 요구에 기초하여 분야별 직업전문능력 뿐만이 아니라 경력 상담이나 개발에 관한 기본소양교육이 이루어짐. 그 후, 2차년 도에는 1차 년도의 교육을 바탕으로 현장체험을 실시한 후 취업에 성공하도록 돕고, 취업이 끝남 이후에도 추적조사까지 실시하여 필요한 지원을 지속적으로 제공하는 식으로 여성의 재취업의 준비기간을 길게 잡고 진행된다는 점임. 이는 취업 공백 기간 동안에 상응하는 취업경쟁력을 보장하기 위한 현실적인 시간이라고 판단됨

1분야당 2년에 걸쳐 실시
(초년도) (다음년도)



재취직지원의 전국적 전개

<그림6-1> 재취직 모델 프로그램의 사업 전개 방식

자료: 서울시 여성고용촉진 및 인적자원개발방향, 서울지방노동청(2005).

- 본 연구조사결과에서 나타난 바에 의하면 경력단절의 여성들이 재취업을 희망하는 경우 과거 자기가 종사했던 직업과의 연결성을 살려 재취업을 하려는 경향은 아주 낮았음. 이는 일정기간의 경력단절을 거친 후 노동시장에 재진입하는 경우에 내부노동시장이 발달되어 있는 1차 노동시장으로 진입할 가능성은 매우 희박하며 단순직을 중심으로 형성되어 있는 2차 노동시장으로의 진입이 용이함. 따라서 대부분 여성은 기대소득을 낮추어 하향 취업하려는 의사가 높음. 즉, 여성들에게 경력단절 기간이 출산과 양육 등에 의해 그야말로 아무런 취업준비를 할 수 없었던 관계로 새로운 기술과 능력을 요구하는 대부분의 현재의 직업에 대응할 수 있는 경쟁력이 대단히 취약하기 때문에 하향 취업지원을 할 수 밖에 없다는 점임
- 따라서 경력단절 기간의 공백을 단순히 몇 개월의 취업준비나 교육훈련에 의해서 경쟁력을 갖추도록 하기에는 많은 모순을 내포하게 됨. 또한 취업경험이 있는 고학력 주부가 (재)취업하려고 할 때 겪는 일차적인 문제는 여성의 채용을 기피하는 기업 측의 차별적인 고용관행의 영향력도 크므로 적극적인 구인처 설득 노력이 필요하며 이는 구직자 개인의 힘으로 될 수 없는 부분임
- 결국, 경력단절로 인한 여성 노동력의 경쟁력 저하의 원인을 파악하여 재취직에 대한 준비를 단계별로 할 수 있는 취업지원 정책이 필요함. 더불어 다른 한편으로는 기업이 근로자에게 요구하고 있는 기술, 기능을 파악하고 재취업자와 기업의 요구에 부응하는 기술 및 기능을 익히기 위한 능력개발 프로그램개발과 유지를 돕도록 하는 취업지원단의 구축과 운영이 지역단위에서 필요함

2. 지역맞춤형 직종개발

- 여성인력이 적극적으로 활용되기 위해서는 이들 여성이 희망하는 직종의 일자리가 지속적으로 공급될 수 있어야 할 뿐 아니라, 관련한 직업교육의 내실화와 전문화가 수반되어야 함
- 본 연구의 실태조사 결과, 여성들이 희망하는 직종으로는 공공, 사회개인서비스

스, 보건사회복지업, 교육서비스업 등의 순으로 나타나고 있음. 한편 전라북도 산업별 취업자 수 변화를 알아볼 수 있는 통계자료에 의하면, 전북의 산업별 취업자 수에서 압도적인 비중을 차지하는 것은 사회간접자본 및 기타 서비스업(66.4%), 사업, 개인 공공서비스 및 기타등으로 주로 서비스업에 편중되어 있음. 이러한 결과는 경력단절 여성들의 욕구에 부응하는 사회서비스 분야의 취업직종의 개발과 아울러 전문적인 일자리 창출이 더 요구되어진다고 볼 수 있음

- 따라서 본 장에서는 여성고용비중이 향후 증가할 것으로 예측되며 본 조사결과에서도 여성들의 욕구가 높은 사회서비스 분야의 직종개발과 고학력의 경력단절여성과 친화적인 지역밀착형(지역산업의 특성을 반영한) 분야의 전문직종 개발에 대하여 알아보하고자 함

1) 사회서비스 분야 및 지역밀착형 전문 일자리 개발

- 많은 선진국에서 여성경제활동참가의 증가는 사회서비스분야의 여성고용 비중의 증가로 이어졌으며 공공행정, 교육, 보건 및 사회사업분야에서 여성취업자의 비중은 50%를 넘고 특히 보건 및 사회사업 서비스 분야에서의 여성취업자 비중은 80%를 넘고 있는 것으로 나타남(경기개발연구원, 2006).
- 한국은 국민소득수준에 비추어 사회서비스 고용비중 및 여성경제활동참가율이 낮은 국가로서 사회서비스 고용비중 및 여성고용 증가를 위한 적극적 정책 수립의 필요성이 제기되고 있음
- 2004년 현재, 한국의 사회서비스 근로자 수는 90만명 정도가 부족한 것으로 추정되며, 현재의 추세대로 증가한다 해도 2010년경에는 60만명 이상이 부족할 것으로 추정 됨
- 한편, 우리나라에서 최근 여성일자리 창출을 주도하는 것도 서비스 부문이며 특히 사업지원서비스, 개인서비스, 사회서비스 부문에서 빠르게 고용창출이 이루어 지고 있음.

- 복지, 문화, 교육 등 공공분야에서의 사회서비스는 고학력 경력단절 여성에게 안정적이고 전문적인 “좋은”일자리로 연결될 수 있으며 전일제 근로형태가 아니기 때문에 가사, 육아 등을 병행할 수 있는 잇점이 있어 고학력 기혼여성들에게 일할 기회를 제공할 수 있음
- 다음의 <표6-4>에서 제시하고 있는 서비스분야의 유망직업은 고학력 경력단절 여성인력을 적극 개발, 활용할 수 있는 분야라고 할 수 있으며, 이 중 의료, 교육, 문화, 컨설팅, 복지 분야는 지역네트워크를 통해 보다 많은 지역주민에게 서비스와 혜택이 돌아갈 수 있도록 인적역량 서비스체계를 전달할 수 있음(경기개발연구원, 2006).
- <표6-4>에서 제시하는 업종을 토대로 전북지역에서 실시할 수 있는 사회적 일자리와 지역 산업의 특성을 토대로 전문인력을 양성할 수 있는 사업으로는 다음의 <그림6-2>를 참조할 수 있음

<표6-4> 서비스 분야 여성유망직업

업종	전망	직업
의료	단기치료가 아닌 선진국형 장기서비스 분야 노인관련 서비스 및 건강관리, 병원서비스 가이드 등의 전문화	장기요양, 호스피스 서비스 전문가, 다이어트 컨설턴트, 병원코디네이터, 운동치료사, 장기이식 코디네이터
교육	평생교육 강화로 성인교육시장 확대될 것 정보통신 발달로 쌍방향 교육서비스 시장전망	성인교육, e러닝콘텐츠 기획자, CS 강사
관광	여행인구 계속 증가로 새로운 상품수요와 욕구도 커질 것 고소득분야 아니지만 투잡가능이 장점	여행상품 기획자
문화, 디자인	온라인게임, DMB방송, 음악 등 새로운 시장 형성	게임, DMB방송 콘텐츠 기획자, 모바일 캐릭터디자이너
물류, 유통	전문쇼핑몰, 아울렛, 지역형 중소마트(SSM) 등이 가능성 높음 현장경험과 물류, 경영, 사회, 문화 등 광범위한 전문지식 필요	유통머천다이저(MD)
e비즈니스	산업분야에선 반도체칩, 센서, 전자태그 등 부품소재 관련 성장 1인 기업 확대, 다양한 분야의 콘텐츠 생산 수요급증	콘텐츠 기획자
컨설팅	기업과 개인 대상의 각종 컨설팅 시장 확대	HR컨설턴트, 헤드헌터, 서비스 컨설턴트, 커리어코치
기타	사회복지서비스 수요 증가 특히 실버타운 활성화에 따른 노인 전문서비스 대행산업 확대	노인전문 자산관리사, 실버서터

*자료: 여성신문(산은경제연구소, 성신여대경력개발센터, 인쿠르트), 2006.7.7

적극적 사회적 일자리 창출 프로그램

- 다이어트메이트
- 문암서비스 코디네이터
- 특기노인을 위한 전화지원서비스 및 방문도우미
- 노인영양사
- 청소년 문암 존(zone) 프로그램 강사
- 여행코디네이터
- 유치원, 어린이 집 독서 지도사
- 간병서비스 확대를 통한 간병 전문인력
- 음악치료사 및 미술치료사

지역민착형 전문인력양성 프로그램

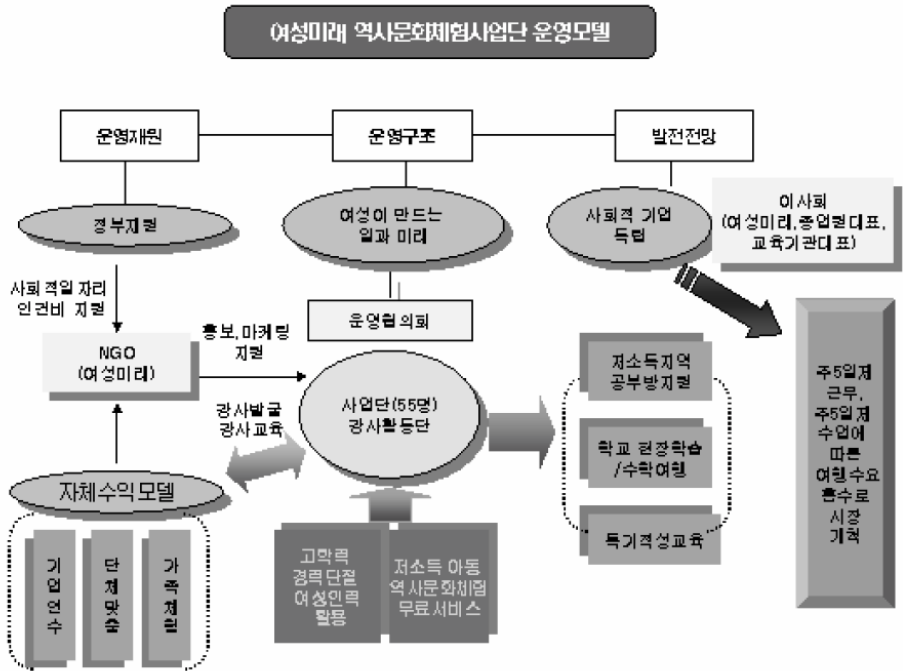
- 문암예술사업의 평가 전문가
- 역사문화체험 가이드
- 부당거래 실태조사 전문 인력
- 지방세징 표준통합정보관리체계 구축 전문 인력
- 기록물 정리 및 목록 전산화
- 발효식품 전문가 양성
- 한지공예 전문가 양성
- 디지털 영상 전문가 양성
- 문암기획(축제) 전문가 양성

<그림6-2> 전북일자리 창출방안 제안 프로그램

2) 사회적 일자리 운영모델 사례(지역 커뮤니티 서비스 사례)

- 사회적 일자리사업은 수요는 많으나 수익이 적어 지속적인 일자리 창출로 연결될 수 없다는 점이 한계점이므로 수익창출을 유도할 있는 다각적인 운영이 필요함. 예를 들어 다음에서 제시하는 경기도의 「역사문화체험사업단」은 저소득층 아동을 위한 사업 아이템을 일반인에게도 적용할 수 있도록 사업내용과 운영을 확장하여 자체수익을 극대화하고 있음
- 「역사문화체험사업단」은 사단법인 여성이 만드는 일과 미래가 사업주체로 노동부 사회적 일자리 광역사업으로 저소득층지역의 아동에게 역사문화체험학습 무료서비스를 제공하는 한편, 기업, 단체, 일반인 등을 대상으로 역사와 체

힘이 결합한 여행서비스를 제공하는 사업단으로 서울, 경기지역에서 시행중임



자료 : 경기개발연구원(2006), 『고학력경력단절여성의 인적자원활용방안 연구』.

<그림6-3> 여성미래 역사문화체험사업단 운영모델 예시

- 초대졸 이상의 학력을 보유하면서, 여성인력개발센터 등에서 관련 전문교육을 받았거나 유관업체에서 활동한 경험이 있는 여성 55명을 고용하여 재교육, 향상교육, 인턴십 프로그램 등을 통해 사회적 기업으로 발전을 목표로 사업단의 발전망을 공유하고, 향후 3개년에 걸친 사업계획을 수립함
- 경력단절의 여성에게 안정적 일자리 제공 및 고용 확대, 자체수익모델(가족체험캠프, 박물관 기행, 단체맞춤)을 개발하여 시장진입을 시도하고 있는 점, 학교교육을 보완하면서 학교 교육의 외연을 확장 시키고 있는 점, 저소득층 아이들에 대한 무료서비스 제공과 농촌과 결합한 도농교류 활성화 등 「역사문화

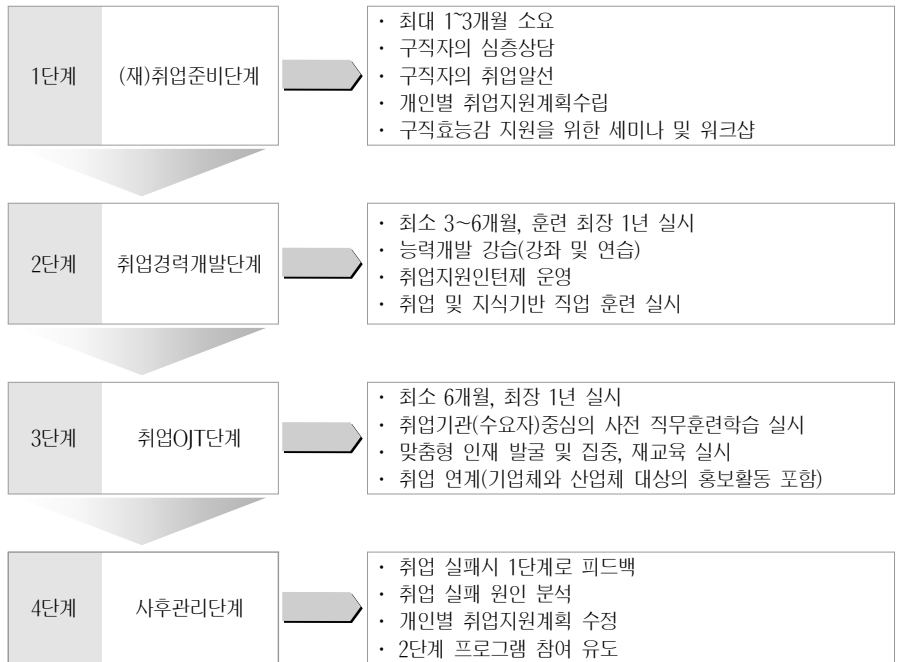
체험사업단」이 지향하는 사회적 가치와 목표 등은 고학력 경력단절 여성의 인력을 활용한 시장형 지역 커뮤니티 서비스 사례로 주목할 만함

- 따라서 전라북도도 장애아동, 저소득층 자녀, 노인 대상으로 할 수 있는 교육사업과, 주5일제를 맞이하여 도농간의 교류를 추진할 수 있는 농촌체험 등의 사업아이템을 발굴하여, 시장진입을 도모할 수 있는 일자리 개발을 추진하여야 함

3. 취업지원시스템 구축 및 여성 일자리지원단 운영방안

1) 취업지원시스템 구축방안

- 신규노동시장 진입을 하거나, 경력단절여성들을 재취업시키기 위해서는 취업기관(수요자)중심의 사전직무훈련학습과 능력개발 뿐만이 아니라 (재)취업의 적응과 이탈을 방지하기 위해 충분한 사전 소양교육도 중요함
- 따라서 여성들의 (재)취업을 준비하기 위해서는 여성 개인에 대한 탐색과 능력개발, 취업기관에서 요구에 맞춤형 인재발굴과 양성을 위한 충분한 준비단계를 갖도록 함
- 다음에서 제시하는 취업지원 시스템 구축모형은 취업준비 단계부터 실질적인 직무훈련(OJT: One Job Training)을 통하여 직업에 대한 적성과 능력개발을 유도할 수 있도록 하고 있으며 단기간 과정보다는 취업 적응과정에서 발생할 수 있는 모든 문제를 예측하고 이를 보완할 수 있는 장기적인 모형으로 구성됨



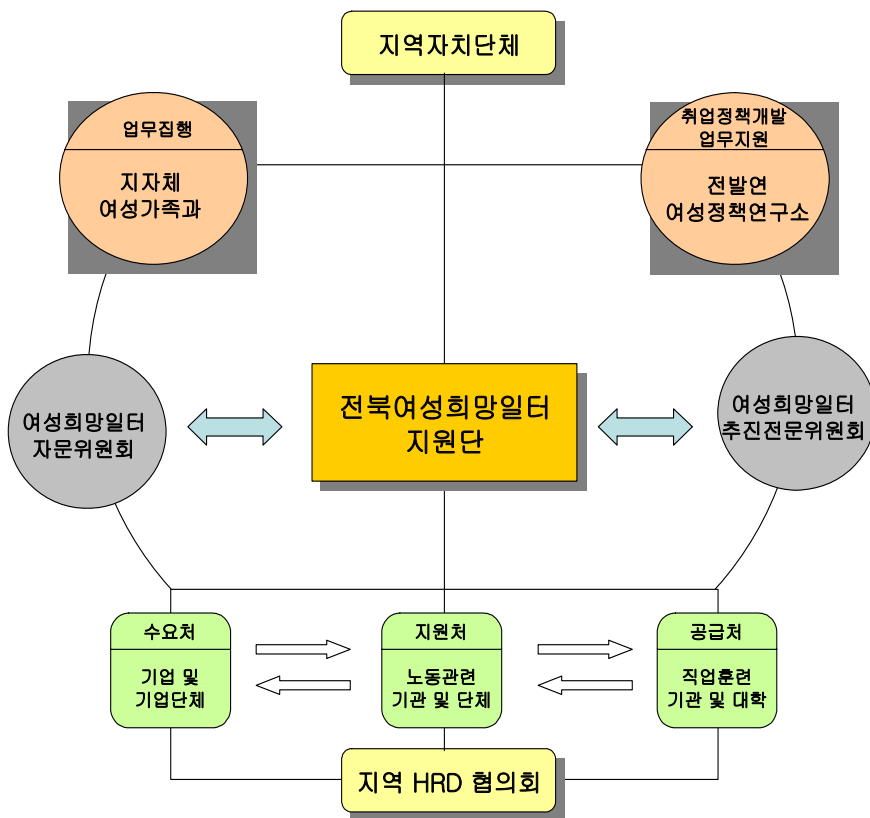
주 : 본 모형은 전북발전연구원이 수행한 2004년 일자리 창출방안 연구에서 제시한 틀을 재구성한 것임

<그림6-4> 취업지원 시스템 구축모형

2) 전북여성희망일터 지원단 조직

- 여성가족부는 여성일자리 60만개 창출을 목표로 2006년 **【여성희망일터지원본부】** 사업을 시범적으로 시행하고 있음
- **【여성희망일터지원본부】**는 “여성의 사회경제적 지위제고와 지역사회의 발전”이라는 비전하에 “여성의 인적자원개발”, “중소기업의 인력난 해소”, “관련 기관과의 효율적 협력” 및 “일-가족 양립의 지원”의 네 가지 목표를 세우고 있음
- **【여성희망일터지원본부】**는 네 가지 목표를 달성하기 위해 네 가지 주요기능을 채택함. 즉 취업연계 기능, 직업능력개발 기능, 취업지원 협의체 구성과 운영 기능, 복지증진 기능 등임

- 이 가운데 취업지원 협의체 구성과 운영 기능은 지자체, 산업단지공단, 기업체 및 여성교육 훈련기관의 대표로 구성된 취업지원 협의체가 주축이 되어 공단 내 기업주와의 간담회를 실시하고, 채용박람회를 개최하며, 여성들에게 직업체 험기회를 주선함으로써 효과적인 구인구직에 도움을 줄 예정임
- 전북도 여성의 취업을 활성화하기 위해서는 여성가족부와 노동부가 추진 및 지원하는 사회적 일자리 사업을 운영하기 위한 취업지원 협의체의 구성이 요 구되고 있음
- 따라서 여성가족부가 추진하는 【여성희망일터지원본부】의 목표와 기능을 수 행하기 위해서는 다음 그림에서 제시하는 바와 같은 외부기관과의 연계체계를 형성하여 여성취업 【전북여성희망일터지원단】을 조직할 필요가 있음



<그림6-5> 전북여성희망일터지원단과 관련기관과의 연계체계 모형

3) 전북여성희망일터 지원단 구성 및 역할

- 가칭 【전북여성희망일터지원단】 을 구성하는 각지원단과 각기관의 역할을 제시하면 다음의 <표6-5>와 같음

<표6-5> 전북여성희망일터 지원단 구성 및 역할

조직구분	지원단	기능 및 역할
지자체	전라북도여성가족과	○지자체 여성인력지원 관련정보제공 ○채용박람회를 통한 여성취업 활성화 공조
	전북발전연구원 여성정책연구소	○취업정책개발 ○취업관련 기초조사
여성희망일터 지원단	여성희망일터지문위원회	○희망일터운영관련자문 ○여성취업 관련 정책 및 사업평가 및 모니터링
	여성희망일터추진전문위원회	○일자리 개발 ○직업교육 및 커리큘럼 개발 ○직업상담
수요처: 기업 및 기업단체	상공회의소 중소기업청 지역경제인협의회 여성경제인협회	○구인처발굴협력 ○채용박람회를 개최를 통한 여성취업활성화 공조
지원처: 노동관련기관 및 단체	고용안정센터 지자체고용관련부서 (지역경제과) 산업인력관리공단 여성단체	○구인처발굴협력 ○취업희망자 DB공유 ○취업연계 및 지원 ○근로자권익증진관련교육(여성단체)
공급처: 직업훈련기관 및 대학	여성교육문화센터 여성인력개발센터 여대생커리어개발센터 대학평생교육원 시설직업훈련기관	○직업교육 및 훈련 ○직업상담 ○직업훈련프로그램 개발
취업정보지원	지역HRD협의체	○구인 및 구직 DB구축 ○여성인재뱅크 운영

제 3 절 결론 및 정책 제언

- 본 연구조사 결과에서는 전북지역 여성의 미취업의 원인을 구직자와 구인자 사이의 구조적 불일치(structural mismatch)에서 발생하는 것으로 보고 이를 알아보기 위하여 전라북도 노동시장의 산업구조와 인력수급 현황, 구직자와 구인자의 쌍방향의 실태조사, 여성인력을 공급, 배출하는 직업훈련기관의 실태 등을 분석하였음
- 분석결과를 토대로 미취업 여성들의 노동시장 진입과 확대를 위한 조건과 직종개발, 여성가족부의 취업정책과의 케를 같이 할 수 있는 지역차원에서의 취업지원 시스템 구축방안 등을 구체적으로 제시하였음. 그러나 여성의 일자리를 지속적으로 창출하기 위해서는 다음과 같은 근본적인 문제점에 대한 고찰과 개선이 전제되어야 함

1) 재취업지원 서비스 확대 및 직업능력 향상 프로그램 마련

- 조사결과 여성미취업은 구직자와 구인자간의 정보 불일치, 숙련불일치, 노동력 불일치 등 수요와 공급 간의 미스매치가 심각함을 알 수 있었음. 특히 직종에 있어서의 수요공급 불일치가 심각하여 구직자는 공공사회개인서비스업이나 보건사회복지업, 교육서비스업을 선호하고 있는 반면 구인처에서는 서비스영업직, 생산기능직에 대한 인력수요가 많았음
- 구직자가 원하는 분야에서의 직종은 대부분 연령과 기술 및 자격증 제한이 비교적 덜 엄격한 직종이면서 최근의 사회적 일자리로 주목 받는 직종이 많음. 이러한 직종을 선호하는 구직자의 경우, 대부분 재취업자들로 과거에 자신이 종사했던 직종과의 연계성을 고려한 취업이기보다는 전혀 새로운 직종을 찾는 경우가 대부분 임. 이는 휴직기간이 길어짐에 따라 자신의 직종분야에서의 기술과 정보가 부족해지고 경쟁력이 취약해져 구직자 스스로 재취업을 포기하는

경우와 고령화 된 기혼자를 선호하지 않는 노동시장의 분위기 등이 복합된 결과로 해석 됨

- 결국, 구직자는 자신이 종사했던 과거의 직종보다는 연령과 기술 및 자격증 등의 제한이 없는 새로운 분야에서의 재취업을 원하게 됨으로서 이는 기업과 개인 모두에게 추가적인 기회비용을 지불하는 결과를 가져 옴
- 따라서 구직자는 과거 자신이 종사했던 분야에서의 직업적 연결이 될 수 있도록 경쟁력을 갖추기 위해서는 휴직기간 동안에도 재취업을 위한 노력을 게을리 하지 않아야 함. 그러나 휴직기간 동안 대부분의 여성은 가사와 육아에 전념하므로써 재취업을 준비하는 여건과 환경이 조성되지 않는 것이 대부분이며 이들을 대상으로 하는 특별한 직업교육이나 프로그램이 전무한 실정임
- 또한 새로운 직종으로 취업하기 위해서는 상당 기간 동안의 준비과정이 필요하며 자신의 적성과 조건에 맞는 직업을 선택할 수 있는 정보와 이에 대한 맞춤형 교육 등 (재)취업 진입을 원활하게 하기 위한 직업능력 향상 프로그램이 필요함

2) 여성인력 고용유도를 위한 기업지원책으로서 모성보호비용 지원

- 기업들의 여성인력에 대한 인식이나 선호는 긍정적이나 여성인력 고용계획에 있어서는 현행유지에 대한 응답이 높게 나타나고 있어 일부 여성 편중적인 직종을 제외한 여성인력 채용계획은 긍정적인 상황이라 볼 수 없음
- 기업에서 여성인력 활용이 전반적으로 저조한 이유는 출산·육아로 인한 인력 운용의 차질과 이로 인한 업무단절 및 생산성 저하로 나타나고 있음. 보육수당, 직장보육 시설과 같은 모성보호제도는 기업의 비용부담으로 작용하고 기업의 입장에서는 여성고용을 줄일 가능성이 있음. 따라서 보육수당, 육아휴직 장려금, 직장보육시설 지원금과 같은 모성보호와 관련된 비용을 정책적 차원에서 지원해준다면 여성의 고용에 대한 기업의 적극적 역할을 기대해 볼 수 있음

- 기업들의 여성인력 고용지원과 관련된 제도는 전반적으로 인지도는 있으나 이용율이 적음. 그러나 이용경험이 있는 기업에서의 제도에 대한 만족도가 높으므로 적극적인 홍보를 통해 활용이 가능한 제도에 대해 정보를 제공하고 이용도를 높일 수 있도록 정책적 노력이 필요

3) 직업훈련기관의 기능 재정립과 차별화

- 전북도내의 여성 직업교육 훈련 및 사회교육을 목적으로 하는 유사기관이 팽창됨으로써 교육의 중복성이 가장 큰 문제로 대두됨. 이는 공급기관으로서도 기능조정 부담, 경쟁원리의 적용 등의 부담이 되고 있으며 그동안 관심을 덜 가졌던 수료생 취업률, 고객만족도라는 점에서도 직업훈련 기관 등의 기능전환을 새롭게 시도할 필요가 있음
- 여성의 취업과 관련하여 취업진입단계의 일반적 교육, 전문교육 및 기능보유, 창업, 재취업을 위한 교육, 기 취업자를 위한 전문교육 심화 등 수요자에 맞는 교육을 단계별로 설정 할 필요가 있으나 기존의 각 기관은 이러한 구분을 두지 않거나 각 기관별로 특화된 교육을 전문화하지 않은 채 모든 교육을 종합하여담당하는 식으로 운영해 왔음
- 따라서 각 기관의 기능을 대폭 축소하거나 전문화 할 수 있는 교육을 특화하여 직업훈련기관의 차별화 된 직업교육으로 실시해야 함. 예를 들어 여성회관에서 실시하는 취미나 교양교육은 주민자치센터나 평생교육원, 지역사회복지관등으로 일부 교육을 전환하고 직업교육 기능을 강화하거나 직업과 연관될 수 있는 교육훈련프로그램을 개발하여 취업연계체제를 구축하도록 함

4) 전문화 된 취업상담과 기업수요에 대응하는 맞춤형 직업훈련

- 여성의 구직과 관련된 상담은 구직 자체에 대한 전문직 상담, 여성이 가정과 직장을 병행하기 위한 어려움, 개인이 처한 환경 등 다양할 수 있는 반면, 이

에 대한 상담을 전문적으로, 상시적으로 할 수 있는 기관은 부재함

- 이러한 문제는 여성들이 왜 그 직업훈련을 받는가? 직업훈련 이수 후에 다음 단계로의 진입은 어떻게 할 것인가? 구직을 하기 위해 나에게 필요한 것은 무엇인가? 에 대한 근본적인 물음이나 성찰을 불가능하게 하고 취업에 대한 강한 의지를 실현하는 데 한계로 작용함. 따라서 여성구직과 관련된 전반적인 문제를 상담할 수 있는 전담창구를 개설하고 전문상담인을 배치하도록 함
- 본 장에서도 일본의 재취업프로그램으로 소개한 CAWW에서 운영하는 사업의 주된 중점은 경력 상담이나 경력개발에 대한 기본 소양교육이었음. 재취업에 필요한 준비를 돕는 세미나와 워크숍을 제공함으로써 이들의 고용촉진을 꾀하고 있으며 구직과정에서 자신감을 갖을 수 있는 상담서비스 등을 제공하고 있음
- 이러한 일본의 사례는 여성의 생애주기 상 경력단절로 인한 재취업이 어려운 점을 고려하여 노동시장에서 경쟁력을 갖출 수 있도록 장기화 된 전문교육과 직업의식을 제고할 수 있는 프로그램을 지원하고 있음. 반면 우리나라의 현행 직업교육기관에서 실시하고 있는 직업교육에 대한 상담은 체계적이고 전문화 되어 있지 않으며 시장분석이나 직업의 비전 제시 등이 전문적으로 이루어지지 않음. 기업이 필요한 인력에 대한 맞춤형 교육도 이루어지지 않고 있어 여성의 노동이 전문화되거나 노동시장에서의 경쟁력과 안정성을 획득하기 위한 어려운 형편임
- 따라서 여성이 노동시장 진입에 필요한 제반조건과 자신의 능력을 탐색할 수 있도록 취업상담이 전문화 되어야 하며 기업이 필요로 하는 인력과 능력을 갖추도록 장기간에 걸쳐 필요한 직업적 지식과 기술, 의식을 연마할 수 있는 과정을 구축해야 함

5) 신산업 육성을 통한 지역밀착형 일자리 개발

- 지역별 조건을 비교우위의 원천으로 삼고 지역 단위에서의 서비스를 확충할 수 있는 일자리 창출을 시도하기 위해 지역차원의 다양한 자원을 동원, 결합할 수 있도록 네트워크, 정책, 프로그램의 단위를 지역차원(local level)으로 확장할 필요 있음
- 전북지역의 산업구조에서 전통적인 농업의 부가가치와 취업자의 비중은 지속적으로 감소하고 있음. 따라서 산업구조의 전환을 통해 일자리 창출을 시도하여 지역경제 활성화를 도모해야 함. 특히 지역에서 추진하고 있는 신성장 동력 산업 등에 대한 인력수요를 예측하여 인력을 양성, 배출하도록 해야 함
- 본 연구의 실태조사 결과, 여성들이 희망하는 직종으로는 공공, 사회개인서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업 등의 순으로 나타나고 있음. 특히 의료, 교육, 문화, 컨설팅, 복지 분야는 지역네트워크를 통해 보다 많은 지역주민에게 서비스와 혜택이 돌아갈 수 있는 사업 분야이므로 이 분야에 대한 지역특성을 감안한 새로운 일자리 보급이 필요함
- 이외에도 전북의 산업구조 특성상 여성친화적인 직종은 전통식품의 개발과 이를 관광으로 연계할 수 있는 분야에서의 전문성을 갖춘 여성일자리 창출하는 것은 지역특성을 반영한 지역밀착형 일자리로 볼 수 있음
- 이러한 분야를 선호하는 여성들 대부분이 30대 후반의 기혼자이고 대부분 과거 직업경력이 있으면서 출산과 육아로 인해 경력단절을 경험하고 노동시장에 재진입하려는 여성들임. 따라서 이들에게 맞는 직종과 직업환경(탄력적 근무시간 적용)을 유도할 수 있는 일자리를 창출해야 함
- 특히, 지역 산업구조의 재편을 통해 보다 젊은 인구를 흡수하는 지역사회의 노력이 필요함. 고등교육을 받은 지역의 젊은 인재들이 타 지역으로 유출되지 않고 지역에서 일할 수 있도록 지역 산업구조의 고도화 및 부가가치를 창출할 수 있는 일자리 개발과 보급이 시급함

6) 단시간 근로 고용형태 개발 및 확대

- 본 조사결과 기혼여성과 중고령 여성층의 경우 육아와 가사일 때문에 단시간 근로를 원하는 집단이 많았음. 특히 학력이 높을수록 다른 일과의 병행을 위해 단시간 근로를 원하는 경우가 있으며 이는 학력수준이 높을수록 자녀교육에 대한 관심이 높기 때문인 것으로 풀이 됨
- 여성의 단시간 근로에 대한 선택비중이 높은 이유는 여성의 생애주기의 특성에 따른 노동공급의 특성 때문이며 노동보다는 삶의 질을 중시하는 현대인의 가치관이 작용한 것으로 기혼여성을 중심으로 양질의 노동력을 흡수하기 위해서나 고학력 이탈자들을 유인할 수 있는 단시간의 근로를 확대해 나가는 것이 필요함
- 단기적으로 기업이 단시간 근로를 안정적으로 확대하거나 공급하는 것은 어려우므로 공공부분에서 적극화 할 필요가 있음. 특히 지역에서도 인력수요가 많을 것으로 예측되는 사회적 일자리로서 학생 및 청소년 등에 대한 진로상담, 노인에 대한 돌봄과 상담, 기업의 모니터 등은 맞춤형 서비스를 제공할 수 있는 질 높은 여성친화적 단시간 근로임

7) 틈새시장 공략을 위한 창업에 대한 관심과 지원

- 여성들의 창업에 대한 관심과 교육 수요율은 비교적 높은 편이나 직접적인 취업으로 연결되는 경우는 적은 것으로 나타나고 있어 이에 대한 관심과 정책적 지원이 필요함
- 창업은 기업에서 기피하는 40대 여성들을 중심으로 창업 아이템만 좋으면 소규모 차원에서 시작할 수 있는 유망직종이나 타 지역에 비해 창업보육센터지원 등이 열악한 편임
- 전북지역의 특수성을 살릴 수 있는 전통음식, 발효음식, 한지산업, 영상산업 등은 여성친화적인 직종이면서 틈새시장을 공략할 수 있는 업종들이므로 이에

대한 사업 아이템 발굴과 창업에 필요한 교육 등을 통해 창업에 대한 의지를 갖는 여성을 육성해야 함

8) 취업정보센터의 통합적 운영

- 본 연구 분석결과, 구직자와 구인자의 직업정보 습득경로가 서로 상이하게 달랐다. 구직자들에게 기업에 대한 정확한 정보가 제공되고 있지 못해 기업의 이해와 취업에 필요한 정보를 선택하거나 준비하는 데 어려움이 있음. 또한 기업체 자체적으로도 인력에 대한 수요가 창출되고 있음에도 불구하고 기업과 취업알선 기관간의 정보교류가 상호 접근되지 않아 취업으로의 연계가 용이하지 않고 구인자의 정보가 제한되는 경우도 있음
- 따라서 전북지역의 모든 취업정보, 취업관련 알선기관 및 대학, 취업사설업체, 고용안정센터 등의 취업정보망을 통합하는 시스템 구축이 필요하며 여성취업자 정보관리를 별도로 추진할 필요도 있음

9) 여성취업을 위한 전략적이고 체계적인 계획수립

: 전라북도여성인적자원개발 계획수립

- 여성의 인적자원개발은 곧 여성의 경제활동참여율의 증가를 의미함. 인적자원의 개발에는 정규교육, 직업훈련, 직무경험, 교양문화교육, 가족교육 등 인적자원을 개발할 수 있는 교육과 인프라구축 사업 모두가 포함 됨
- 특히 여성인적자원개발과 관련된 주요문제들은 여성의 생애과정 단계에 관련되어 있음. 즉 정규교육과정을 받는 학령기 단계, 출산과 육아 이전의 경제활동단계, 출산과 육아로 경력이 단절되는 단계 각각에서 여성 인적자원개발과 관련된 핵심문제를 도출할 수 있음
- 따라서 전북 여성인구를 구성하고 있는 다양한 계층의 여성 집단과 이들의 특성, 경제활동 관련하여 이들이 당면하고 있는 문제와 평생학습 교육차원에서

여성의 능력개발을 유도할 수 있는 장기적인 비전과 실천계획을 수립해야 함.
즉, 여성인적자원개발계획의 수립을 통하여 효율적인 여성인력 육성의 근간을 마련해야 함



참고문헌

참 고 문 헌

- 경기개발연구원(2006), 『고하가력 경력단절 여성의 인적자원 활용방안 연구』, 경기개발연구원.
- 권정숙(2004). “여성 유망직업 연구에 관한 분석”, 『교육연구논총』, 제25권 제1호.
- 금재호(2002), 『여성노동시장의 현황과 과제』, 한국노동연구원.
- 김노마(1998). “직업교육훈련 프로그램의 인식분석을 통한 교육적 요구에 관한 연구 : 공공 직업훈련기관 출신 여성 근로자를 중심으로”, 『직업교육연구』, 제17권 제2호.
- 김영옥·양인숙·김한준(2002). 『지식경제의 여성인력 수요와 직종개발』, 한국여성개발원.
- 김태홍(1998). “지역별 여성의 인구구조와 취업특성”, 『한국인구학』, 제21권 제2호, 한국인구학회.
- _____ (2000). 『여성고용구조의 변화와 향후 정책방향』, 한국여성개발원.
- _____ (2002). 『제4차 여성의 취업실태조사』, 한국여성개발원.
- 김태홍·양인숙(2002). 『권역별 지역별 기업체 인력수요 실태 및 전방과 여성의 취업욕구 파악』, 경기도.
- 김태홍 외(2001). 『여성인적자원개발 및 활용 제고를 위한 추진전략』, 한국여성개발원.
- 나영선(1999). 『여성을 위한 효율적 직업훈련체계 구축방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(1999). 『여성 및 취약계층의 직업교육훈련 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.
- 박홍주 외(2004). “기혼여성 노동자의 일·가족 경험과 직업의식”, 『한국여성학』, 제20권 2호.
- 부산광역시(2001). 『부산광역시 여성인력의 취업활성화 방안』, 부산광역시.
- 삼성경제연구소(2001), 『여성인력 고용확대와 경쟁력 강화를 위한 정책제안』, 삼

성경제연구소.

서울지방노동청(2005), 『서울시 여성고용촉진 및 인적자원개발 방향』, 서울지방노동청.

안미수(2003). “부산지역 비정규 여성노동자 실태와 고용안정방안”, 『부산여성정책연구』, 부산발전연구원 여성정책연구센터.

양승주(1995). “기혼여성의 노동공급 행태분석”, 『한국인구학』, 제18권 제1호, 한국인구학회.

이현송(1996). “가족의 생애주기와 기혼여성의 경제활동”, 『한국사회학』.

장지엽(2001). “여성의 직업능력개발과 취업지원 정책과제”, 한국노동연구원.

주경미(2004), 『부산지역 여성지검훈련 활성화 방안』, 부산발전연구원.

한국여성개발원(2004), 『기업의 여성인력교육 개선방안 연구』, 한국여성개발원.

한국직업능력개발원외(2004). 『여성인적자원개발 혁신방안』, 한국직업능력개발원.

황수경(2003). 『여성의 직업선택과 고용구조』, 한국노동연구원.

전발연 2006-R-12

전라북도 미취업 여성의 경제활동 욕구조사 및 참여방안

발행인 | 한영주

발행일 | 2006년 12월 31일

발행처 | 전북발전연구원

560-014 전북 전주시 완산구 중앙동 4가 1번지
전화:(063)286-9201 팩스:(063)286-9206

<http://www.jd.re.kr>

ISBN : 978-89-92471-11-4 93330

본 출판물의 저작권은 전북발전연구원에 속합니다.