

2015 여성의제토론회

미래도시 인천! 여성의 일과 삶을 지원하다!

일 시_ 2015. 9. 17(목) 13:30-16:00

장 소_ (재)인천광역시여성가족재단 2층 대강당



주 최_  인천여성가족재단  인천광역시

2015 여성의제토론회

미래도시 인천! 여성의 일과 삶을 지원하다!

일 시_ 2015. 9. 17(목) 13:30-16:00

장 소_ (재)인천광역시여성가족재단 2층 대강당

주 최_  인천여성가족재단  인천광역시

일 시_ **2015. 9. 17(목) 13:30-16:00**

장 소_ **(재)인천광역시여성가족재단 2층 대강당**

주 최_  인천여성가족재단  인천광역시

프로그램

13:30-13:45	등 록
13:45-14:00	공 연 벨리댄스 & 합창_(재)인천광역시여성가족재단 문화공연팀
14:00-14:15	사 회 민 진 아_인천중구인터넷방송 아나운서
	개회사 홍 희 경_(재)인천광역시여성가족재단 대표이사
	축 사
14:15-14:45	발제1 · 여성고용의 현재와 (가까운) 미래전략 김 영 옥_한국여성정책연구원 선임연구위원
	발제2 · 인천 지역 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 연구사업 서 봉 만_인천발전연구원 연구위원
	발제3 · 인천여성의 일자리창출 지원본부 구축 방안 권 미 애_(재)인천광역시여성가족재단 부연구위원
14:45-15:10	좌 장 이 지 예_상담과 사회복지연구소 소장
	토론1 김 자 영_인천여성인력개발센터 센터장
	토론2 박 윤 신_오성국제주식회사 이사
	토론3 오 복 수_인천고용센터 소장
	토론4 최 윤 선_경기도가족여성연구원 일자리전략센터 센터장
15:10-15:35	인천시에 바란다!
15:35-15:45	종합 토론 정리
15:45-15:55	인천광역시의 비전을 말하다!
15:55-16:00	폐회 및 정리

Contents

주제발표

- 01 | 여성고용의 현재와 (가까운) 미래 전략 01
· 김 영 옥 _한국여성정책연구원 선임연구위원
- 02 | 인천 지역 경력단절여성의
일자리 창출을 위한 연구사업 27
· 서 봉 만 _인천발전연구원 연구위원
- 03 | 인천여성의 일자리창출 지원본부 구축방안 83
· 권 미 애 _ (재)인천광역시여성가족재단 부연구위원

토 론

- 01 | 인천 여성의 노동시장 진입 다원화를 기대하며 95
· 김 자 영 _인천여성인력개발센터 센터장
- 02 | 인천지역 여성친화기업 운영 현황
- 다문화 여성 근무기업 오성국제(주) 사례 중심으로 107
· 박 윤 신 _오성국제주식회사 이사
- 03 | · 오 복 수 _인천고용센터 소장 111
- 04 | 지역사회 여성일자리 창출 가능성과
정책추진 방향에 대한 소고 115
· 최 윤 선 _경기도가족여성연구원 일자리전략센터 센터장



여성고용의 현재와 (가까운) 미래 전략

김영옥

한국여성정책연구원 선임연구위원

여성고용의 현재와 (가까운) 미래전략

김영옥 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

이 글의 주된 목적은 인천 여성고용의 현재와 미래를 살피려는 것이다. 최근의 지역통계에서 가용한 주요 지표를 통해 여성고용의 현주소를 진단한 후, 미래의 모습과 정책과제를 전망하고자 한다. 여기서 미래는 가까운 미래를 의미하며 따라서 본고가 제시하는 미래전략은 장기 전략이라기보다는 중단기 전략에 근접한다. 즉 작년 말에 전면개정되어 올 7월부터 시행중인 「양성평등기본법」 체제, 경력단절여성 지원에 관한 법의 개정 전망, 지역발전론의 패러다임 변화 등이 여성고용에 미칠 영향을 고려하여 가칭 ‘인천 여성고용전략’의 수립을 제안하고자 한다.

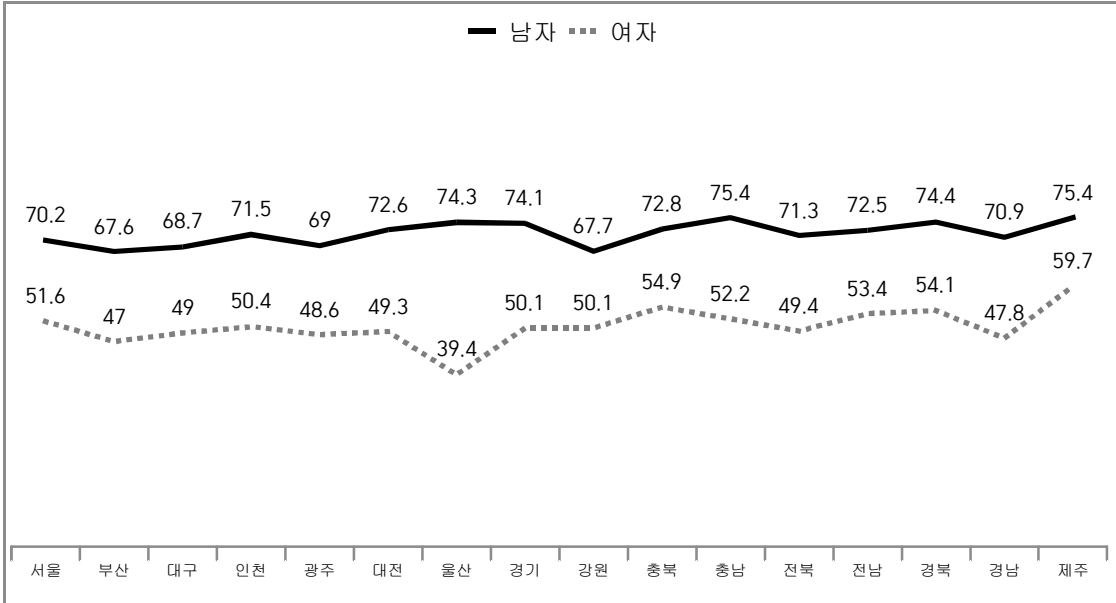
1. 인천 여성고용의 현주소

15세 이상 인구를 기준으로 지역별 고용률을 보면 2014년 현재 제주도의 고용률이 67.4%로 가장 높다(전국 평균값은 60.9%). 인천지역의 고용률은 남녀 모두 전국 평균값에 근접한다. 남성 고용률은 71.5%로서 전국 평균치인 71.8%에 다소 미치지 못하나 여성고용률은 50.4%로서 전국 평균치(50.4%)이다.

전국 16개 시도를 놓고 볼 때, 여성고용률과 전체 고용률 간의 상관계수가 0.870으로 남성과 전체 고용률 간의 상관계수(0.738)에 비해 높다. 이것은 여성의 노동시장 참여가 지역 전체 고용률을 높이는데 중요하다는 것을 시사한다. 인천의 경우 여성의 고용률이 전국 평균값이지만 남성과의 격차가 여전히 크므로, 여성의 경제활동을 촉진하는 좀 더 적극적인 노력이 필요하다.

[그림 1] 16개 시도의 고용률(2014년 하반기)

(단위 : %)

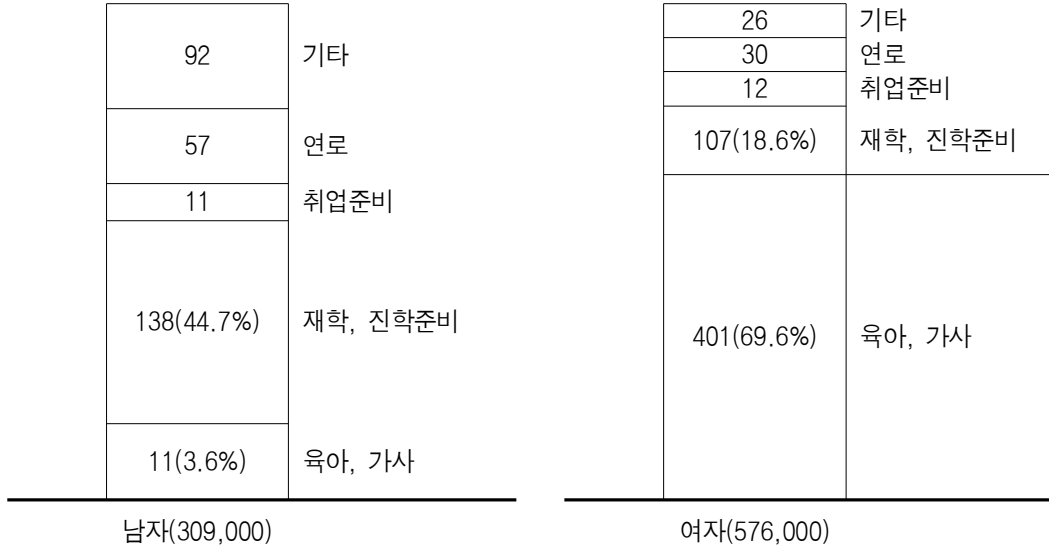


자료 : 2014년 2/2 지역별고용조사. 고용률은 15세 이상 인구의 고용률임.

인천여성의 고용률이 50.4%라는 것은 15세 이상 여성인구의 반은 취업상태이고 나머지 반은 비취업 상태라는 것을 의미한다. 향후 여성 고용률을 높이는 것이 가능한지 그리고 그 방법이 무엇인지를 알기 위해서는 비취업 여성에 대한 광범위한 조사가 필요하다. 현재 가용한 자료가 많지 않은데 통계청의 「지역별 고용조사」 결과를 활용할 경우, 2014년 현재 인천지역의 15세 이상 인구 중 비경제활동인구가 여성 576천명, 남성 309천명 존재하는 것으로 나타난다. 남성 비경제활동인구는 여성의 절반수준으로 규모가 작을 뿐 아니라 사유도 판이하여, 재학 및 진학준비로 비경제활동 상태인 경우가 138천명으로 절반에 육박한다. 반면 여성의 경우 비경제활동인구의 69.6%가 육아·가사의 사유로 비경제활동 상태인 것으로 나타난다. 취업과 육아·가사를 병행할 수 있도록 유효한 조치가 마련된다면 상당수의 여성이 노동시장으로 나올 수 있음을 시사한다.

[그림 2] 인천광역시 성별 비경제활동인구와 사유(2014년 하반기)

(단위 : 천명, %)

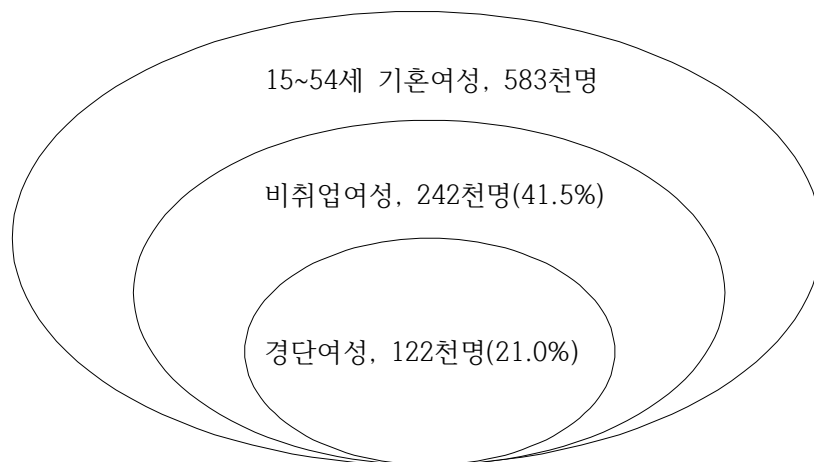


자료 : 2014년 2/2 지역별고용조사. 통계청 KOSIS에서 작성.

나아가 기혼여성중 결혼, 임신, 출산 및 자녀양육 등을 이유로 취업을 중단한 여성, 즉 경력단절여성의 규모를 살펴보면 [그림 3]과 같다. 인천시 전체 15~54세 기혼여성은 583천명인데 이중 비취업여성은 242천명이고, 경력단절여성은 122천명이다. 비취업 기혼 여성의 46.3%(전체 기혼여성의 21.0%)가 경력단절여성인 것으로 나타난다.

[그림 3] 인천시 기혼여성과 경력단절여성(2014년)

(단위 : 천명, %)

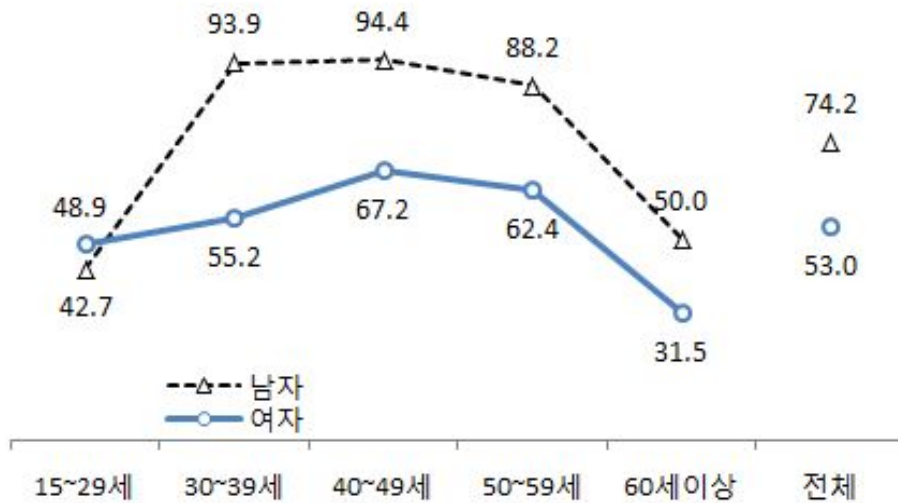


자료 : 통계청(2014.11), “2014년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 통계” 보도자료에서 작성.

여성의 생애주기에 따른 노동공급 특성은 연령별 경제활동참가율 분포에서도 나타난다. 30대와 40대에서 최고 참가율을 현시하는 남성과 달리, 여성의 경제활동참가율이 30대에 55.2%로 동 연령층 남성과는 40%p 가까운 격차를 보인다. 여성의 경제활동참가율이 30대에 비해 40대와 50대에서 더 높는데 이는 30대에 집중되는 임신, 출산, 자녀양육의 부담 때문으로 보인다.

[그림 4] 인천시 성별 연령별 경제활동참가율 분포(2014년)

(단위 : %)



자료 : 2014년 2/2 지역별고용조사. 통계청 KOSIS에서 작성.

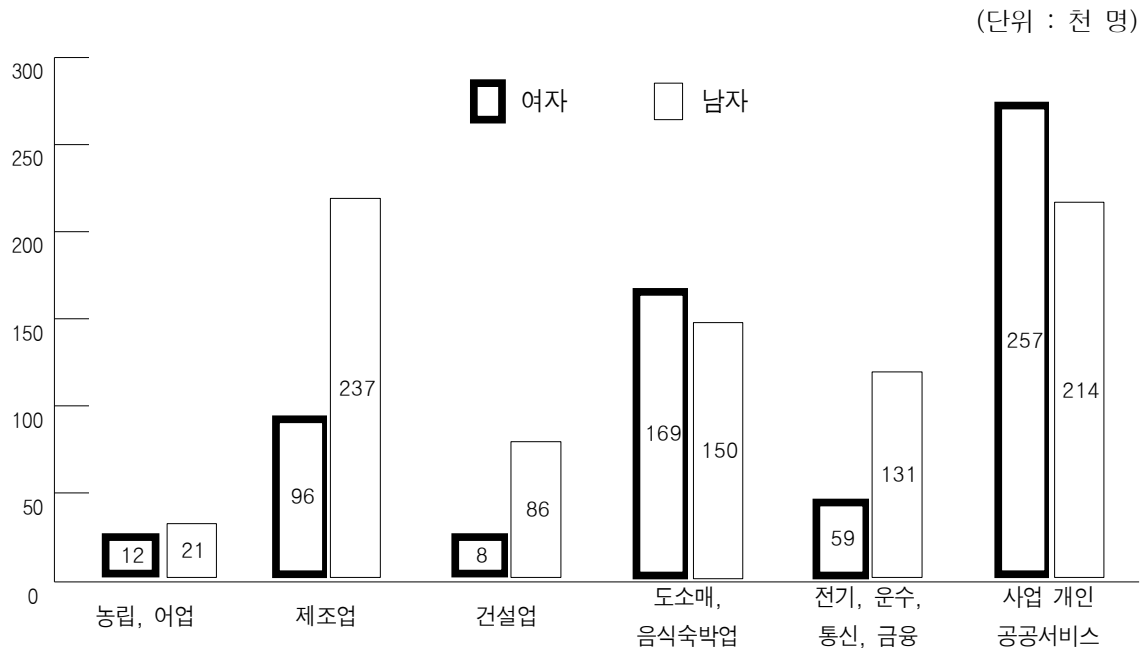
다음으로 취업자들의 실태를 알아보고자 어떤 업종에서 일하는지를 살펴보았다. 2013년 인천시 전체 취업자는 1,442천명으로 이 중 여성은 602천명이다. [그림 5]에서 보듯이 남성은 비교적 다양한 업종에서 일하는 반면, 여성은 사업개인공공서비스에 257천명이(42.7%) 몰려 있고 그 다음으로 도소매음식숙박업에서 169천명이(28.1%) 일한다. 남성의 경우 제조업, 사업·개인 및 공공서비스업, 도소매 및 음식숙박업에 각각 28.2%, 25.5%, 17.9%가 분포한다.

여성취업자의 직업별 분포를 보면, 취업자의 21.3%가 사무직종사자이며, 전문가 및 관련종사자 18.6%, 단순노무직 17.3%, 서비스 종사자 16.6%, 판매종사자 14.5%의 순으로 나타난다. 관리자 직업에 종사하고 있는 여성은 전체 취업여성의 0.5%에 불과했다. 남성의 경우 장치, 기계조작 조립에 종사하는 비율이 23%로 가장 많았고, 다음으로 전문가 및

관련 종사자 17.1%, 사무종사자 15.5%, 기능원 및 관련기능 종사자 13.8%, 단순노무직 종사자 10%, 서비스 종사자 4.9%, 관리직 종사자 2.4%의 순으로 나타난다. 여성 취업자가 남성취업자에 비해 특히 과소 대표되어 있는 직종은 관리직, 기능직, 장치/기계조립직이다.

취업자의 종사상 지위별 분포에서도 성별 격차가 존재한다. 여성의 경우, 임금근로자 79.9%, 자영업주 13.0%, 무급가족 종사자가 7.3%로 나타난다. 남성은 임금근로자 75.1%, 자영업주 24.5%이며 무급가족종사자는 0.4%에 불과하다. 인천의 임금근로자 중 비정규직 비율은 여성이 남성보다 18.9% 높은 것으로 나타났다. 여성 임금근로자 중 상용직은 48.0%이고 나머지 52.0%는 임시직이거나 일용직인 비정규직 근로자이다. 남성의 경우 상용직 임금근로자는 69.9%이며, 임시직 및 일용직으로 종사하는 비율은 30.1%이다.

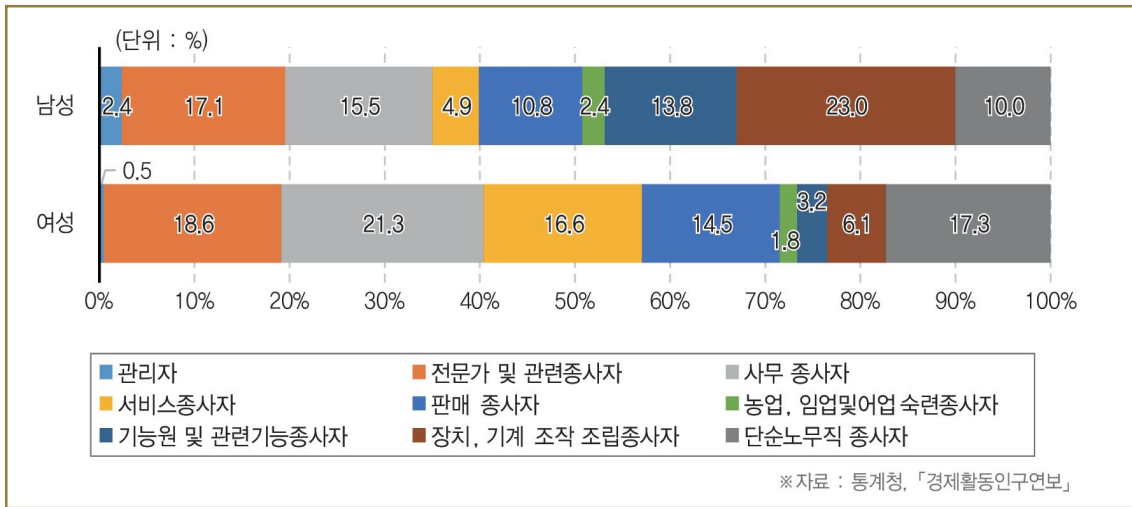
[그림 5] 인천시 취업자의 성별 업종 분포(2013년)



자료 : (재)인천광역시여성가족재단(2014). 2014 인천 성 인지 통계, p64.

[그림 6] 인천시 취업자의 성별 직종 분포(2013년)

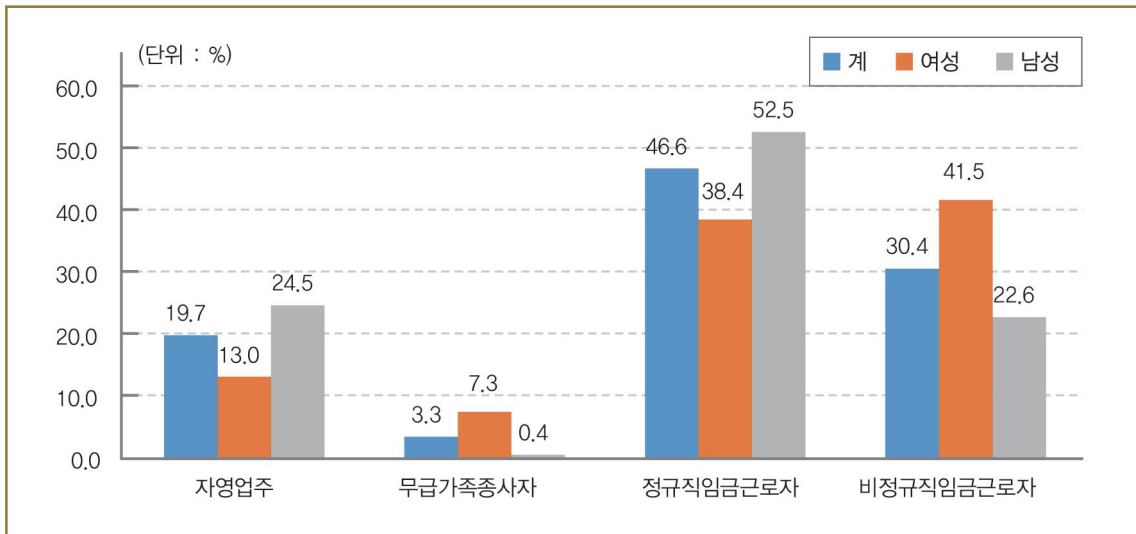
(단위 : %)



자료 : (재)인천광역시여성가족재단(2014). 2014 인천 성 인지 통계, p64.

[그림 7] 인천시 취업자의 성별 종사상 지위 분포(2013년)

(단위 : %)



	임금노동자		
	상용	임시	일용
계	60.5	32.5	7.0
여성	48.0	45.5	6.4
남성	69.9	22.5	7.6

자료 : (재)인천광역시여성여성재단(2014). 2014 인천 성 인지 통계, p65.

2. 인구절벽 예고와 여성인력

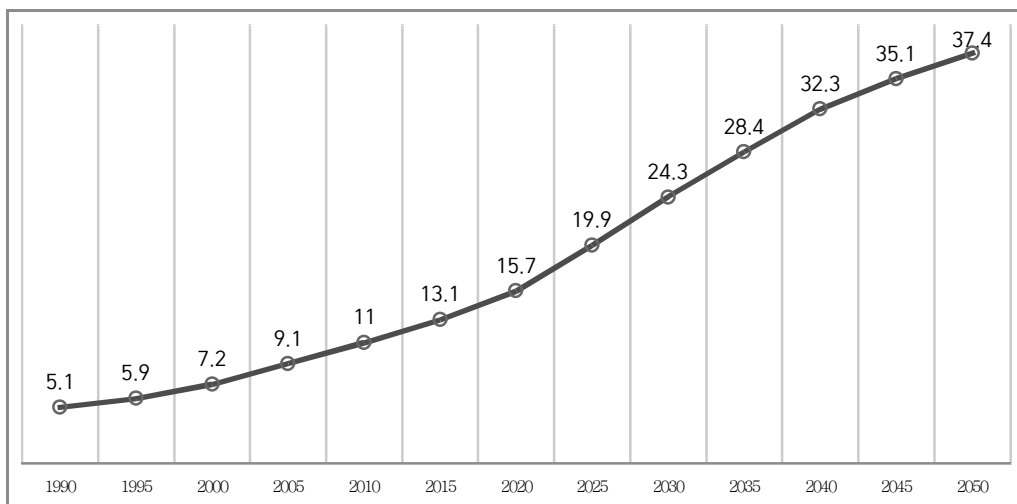
우리나라가 2000년대 들어와 성장동력이 급격히 떨어지고, 저출산·고령화 추세가 사회적 위협으로 가시화되면서 이 주장에 절박함이 보태졌고 이후 여성의 진입으로 만들어질 노동력 규모까지 추정되면서 합리성까지 갖추게 된다. OECD, 매킨지 등 국제조직들은 “한국에는 제대로 활약하지 못하고 있는 거대한 여성인력풀이 있다”고 하면서 국가성장 전략의 하나로 ‘여성 고용률 제고’를 제안하게 된다.

2000년대 들어와 가장 많이 접하는 말 중의 하나가 인구절벽, 인구대지진이다. 그만큼 우리 사회가 빠르게 늙어간다는 것이다. 2015년 현재 65세 이상의 고령인구가 668만명으로 전체 인구의 13.1%를 차지한다. 1990년에는 5.1%에 불과했다. 문제는 고령화 속도가 더 빨라져 65세 이상 고령인구가 2030년에는 24.3%, 2060년에는 40.1%로 높아질 전망이다. 국민 10명 중 4명이 ‘노인’이 된다는 얘기다.

이러한 고령화에 저출산 추이가 덧붙여져 생산가능인구가 당장 내년을 정점으로 감소하면서 노동투입도 빠르게 둔화될 수밖에 없는 상황이다. 때문에 일각에서는 우리나라의 잠재적인 성장 능력이 이제까지 경험하지 못한 최저수준, 예컨대 2%대를 기록할 것이라는 우울한 전망이 나온다. 향후 노동력 확보를 위해 이민정책까지 고려되는 상황에서 여성은 가용한 핵심잠재인력으로 부상한다.

[그림 8] 우리나라의 고령인구 추이와 전망

(단위 : %)

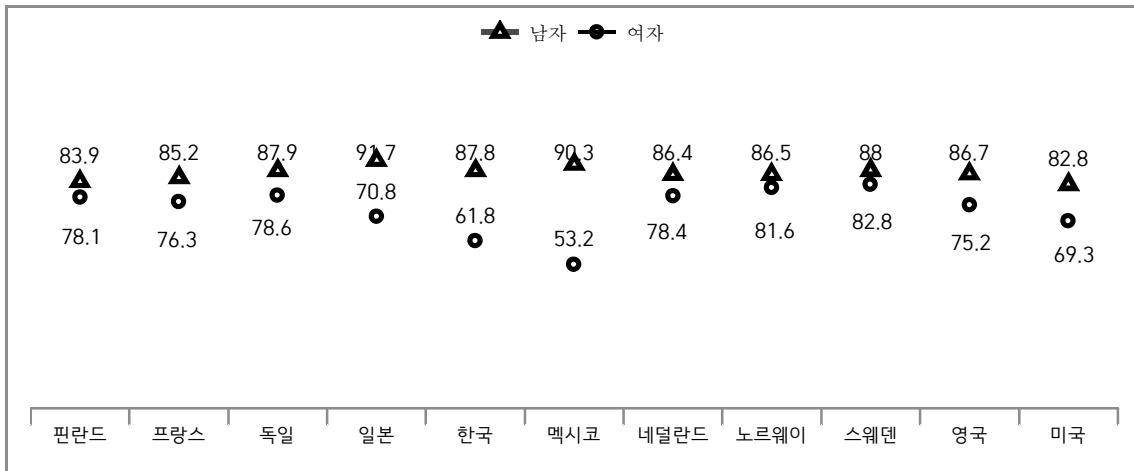


자료 : 통계청(2011). 「장래인구추계」. KOSIS에서 재작성.

우리 사회의 지속가능성에 대한 심각한 우려 속에서 여성고용으로 구원투수를 마련하라는 국제사회의 진단과 충고가 이어졌고 [그림 9]와 같이 유난히 낮은 우리나라 여성의 고용률은 현상의 심각성을 뒷받침함과 동시에 적절한 조치로 인해 고용률을 제고시킬 수 있을 것이라는 희망을 준 것도 사실이다.

[그림 9] 각국의 2013년도 성별 고용률 격차(25~54세)

(단위 : %)



Source : Data extracted from OECD.Stat.

예컨대 글로벌 컨설팅회사인 매킨지는 2013년 펴낸 “Beyond Korean style: Shaping a new growth formula”에서 한국경제의 문제로 ① 한국 중산층의 재무위기 ② 서비스업 종과 중소기업 부문의 낙후로 인한 고임금 일자리 창출 한계 ③ 낮은 출산율과 맞벌이 가구비율 등의 원인을 지적하였고, 이에 대한 처방인 신성장 공식으로 ① 중산층 가구의 재정 건전성 강화 ② 서비스 부문 확대 및 강화 ③ 중소기업 부문 강화 ④ 여성 노동참여 확대, 출산율 하락 저지를 제안하였다.

OECD는 “2014년 한국 경제보고서”에서 거시경제정책과 창조경제 육성을 위한 정책, 양 부문에서의 권고사항과 함께 ‘사회통합 및 삶의 질을 개선’하기 위한 정책부문의 권고 사항으로 빈곤, 특히 노인빈곤의 감축을 제안하면서, 기타 분야에서는 ① 정규직 근로자에 대한 고용 보호는 감축하고, 비정규직에 대한 사회 보험 및 직업훈련을 강화함으로써 노동시장의 이중구조 타파 ② 가계부채의 증가 억제 ③ 양질의 시간제 일자리 창출과 보육의 질 개선 등을 통해 고용률, 특히 여성의 고용률 제고를 제안하였다.

[그림 10] 매킨지(2013) 보고서와 OECD의 “2014년 한국경제보고서” 표지



자료 : 좌측 http://www.mckinsey.com/insights/asia-pacific/beyond_korean_style
 우측 http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-korea-2014_eco_surveys-kor-2014-en#page1

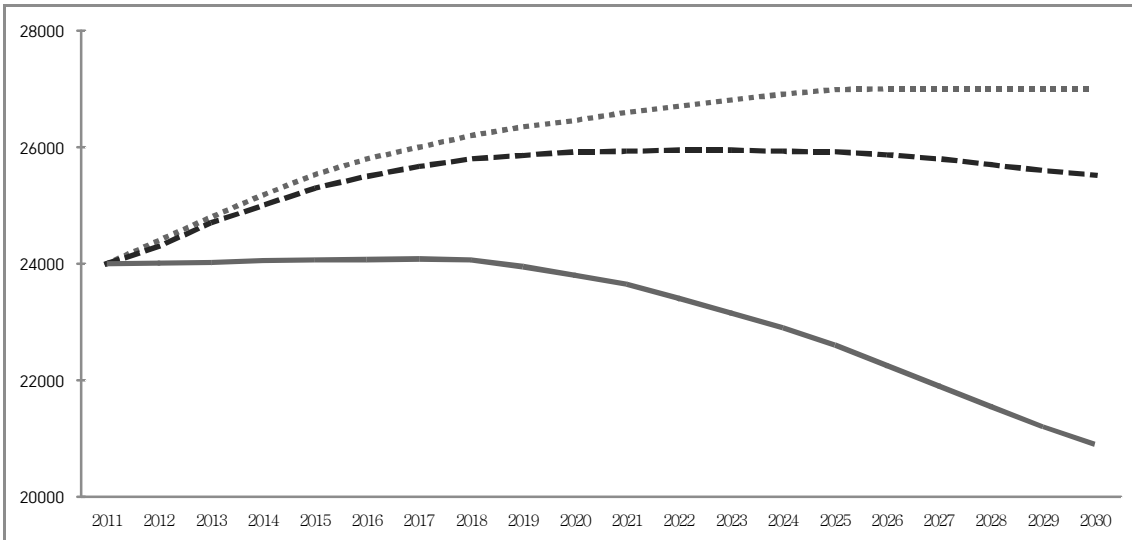
여성인력을 활성화하게 되면 노동력 규모가 어느 정도 증가하며 그로 인한 GDP 증가는 어느 정도일 것인가에 대한 추정도 이루어졌다. OECD(2012)는 남성과 여성의 노동시장 참가율에 대한 세 가지 시나리오에 따라 향후 20년 동안의 노동력 규모를 추정했다. 한국의 경우 [그림 11]과 같이 남성과 여성의 노동시장참가율이 2010년 수준에서 큰 변동이 없다면, 전체 노동력 규모는 2015년도의 2,400만명에서 급격히 감소하여 2030년에 2,200만명을 하회할 것으로 보인다. 그러나 여성의 경제활동참가율이 남성의 참가율에 근접하도록 증가한다면 전체 노동력 규모는 현재의 노동력 규모 이상으로 유지될 수 있다.

나아가 여성의 경제활동 증가가 경제성장에 미치는 잠재적 영향을 살펴본 결과, 한국은 가장 높은 GDP 증가가 예상되는 국가군으로 분류되었다. 좀 더 현실적인 가정을 채택해, 성별 격차가 50% 감소한다고 가정할 때(즉 남성의 참가율은 2010년 수준으로 유지되고, 남성과 여성 간 참가율 격차가 2030년까지 절반으로 감소하는 경우) 현재 상태가 유지될 때에 비해 GDP가 9.8% 증가하는 것으로 나타났다.¹⁾

1) 만약 경제활동 참여율에서의 남녀 간 격차가 완전히 해소되는 경우라면 GDP는 19.5% 증가할 것이라고 한다.

[그림 11] 한국의 15~64세 노동력 규모 시나리오

(단위 : 천명)



주 : — 남성과 여성의 경제활동참가율이 2010년 수준으로 유지된다고 가정
 -- 남성의 참가율은 2010년 수준으로 유지되고 여성의 참가율은 서서히 증가하여 2030년에 남성과 같아진다고 가정
 남성의 참가율은 2010년 수준으로 유지되고 여성 풀타임고용이 2030년에 남성풀타임 참가율에 도달한다고 가정

자료 : OECD(2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*.

3. 가까운 미래의 여성고용정책과제

가. 「양성평등기본법」의 시행에 따른 과제 발굴 및 시행

고령화·저출산이라는 신사회적 위험을 헤쳐 나가고 잠재성장력을 확보하기 위한 새로운 성장공식으로 ‘여성인력 활용’에 대한 공감대가 형성된 상태에서 최근 「여성발전기본법」의 전면 개정은 여성인재 육성 및 활용의 목표가 무엇이 되어야 하는지에 대한 화두를 던진다. 「여성발전기본법」은 1996년 7월 1일부터 시행되어 여성정책의 기본틀을 제공해 왔으나 19년 만에 「양성평등기본법」으로 전면개정 되었다.

전부 개정된 법은 “개인의 존엄과 인권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 해소하고, 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를

공유함으로써 실질적 양성평등 사회를 이루는 것”(제2조)을 기본이념으로 한다. 양성평등한 고용을 위해 “근로자의 모집·채용·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 한다”(제24조)고 규정하였으며, 여성 인적자원의 개발을 위해서는 “국가와 지방자치단체는 양성평등 사회 실현을 위하여 여성 인적자원 개발에 필요한 시책을 마련하여야 한다”(제27조)고 규정하고 있다.

이전의 「여성발전기본법」은 “개인의 존엄을 기초로 하여 남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 함을 그 기본이념으로 한다”(제2조)에서 알 수 있듯이 여성의 능력을 개발하고 지위를 향상하는 '여성발전'에 초점을 두었고 궁극적으로 국가사회의 발전을 위한 여성능력 개발이라는 접근을 취하고 있다.

이러한 발전론적 접근에서 벗어나 「양성평등기본법」은 여성정책의 목표가 양성평등 실현에 있다는 것을 명확히 밝히고 단순히 참여율 증가가 아니라 모든 영역에서의 남녀간 격차를 해소하는 것으로 방향을 설정하고 있다. 올 7월 1일의 시행일에 맞춰 얼마 전 발표된 제1차 양성평등정책 기본계획에서는 “양성평등한 일자리 확대”, “일자리에서 성차별 개선” 등 남녀간 격차를 줄이고 여성 집단에 대한 구조적 불평등을 해소하는 정책과제를 담았고 남성근로자의 육아휴직 활성화 등 여성뿐만 아니라 남성의 참여를 강조하여 젠더 관계 자체를 바꾸려는 정책과제를 포함하였다.

구체적으로 동 계획은 <표 1>과 같이 “여성·남성이 함께 만드는 양성평등 사회”를 비전으로, ① 성별 격차 해소 ② 일과 가정의 조화 ③ 차이와 인권 존중을 3대 목표로 설정하고, 이를 실현하기 위한 정책과제가 7개 분야별로 제시되었다.

[표 1] 제1차 양성평등정책 기본계획의 비전·목표 및 정책과제

비전	여성·남성이 함께 만드는 양성평등 사회		
목표	성별 격차 해소	일과 가정의 조화	차이와 인권 존중
정책 과제	대과제 (7개)	중과제 (21개)	
	1. 양성 평등 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> ● 교육에서 양성평등 강화 ● 미디어와 문화·예술분야 양성평등 환경 조성 ● 생활 속 양성평등 실천 	
	2. 일·가정 양립 확산	<ul style="list-style-type: none"> ● 일·가정 양립 지원 강화 ● 일·가정 양립 제도의 실효성 제고 ● 자녀 돌봄에 대한 지원 강화 	
	3. 고용 격차 해소	<ul style="list-style-type: none"> ● 양성평등한 일자리 확대 ● 일자리에서 성차별 개선 ● 생애주기별 여성 고용 활성화 	
	4. 공공·국제분야 여성 참여 확대	<ul style="list-style-type: none"> ● 공공부문 여성 대표성 제고 ● 통일과 평화·안보를 위한 여성 참여 활성화 ● 국제사회의 양성평등 실현 노력에 주도적 참여 	
	5. 폭력근절과 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> ● 우월적 지위를 이용한 성폭력 근절 ● 성폭력·가정폭력·성매매 피해자 지원 내실화 ● 가해자 처벌과 재범방지의 실효성 제고 ● 안전한 사회 환경 조성 	
	6. 건강과 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> ● 양성평등한 건강권 보장 ● 맞춤형 복지 지원 강화 	
	7. 양성평등정책 추진 기반 강화	<ul style="list-style-type: none"> ● 양성평등정책 추진체계 정비 ● 양성평등정책 추진역량 강화 ● 성별영향분석평가와 성인지 예산 제도 내실화 	

자료 : 여성가족부, “양성평등을 위한 새 시대를 열다” 보도자료(2015.7.27.).

여성발전이라는 개념이 폐기된 것은 큰 의미를 갖지만 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 개정되었다고 하여 여성정책의 패러다임이 자동적으로 전환될 수 있을지에 대해서는 의문이다. 동법의 의의는 인력개발, 일자리 창출과 숙련 형성 등의 영역에서 여성과 남성의 불평등한 관계를 변화시킬 수 있는 정책이 무엇이지를 찾고, 시행해 나감으로써 격차를 해소할 때 비로소 확보될 수 있을 것이다.

「양성평등기본법」의 시행에 맞춰 인천광역시 여성발전기본조례(2004년 1월 12일 시행)의 개정도 이루어질 것으로 기대된다. 새 술을 새 부대에 담기 위해서는 먼저 지난 10년간 여성발전기본조례의 성과와 한계를 평가하는 작업이 필요하다. 그 위에 “고용 격차 해소”의 대과제 아래에 있는 양성평등한 일자리 확대, 일자리에서 성차별 개선, 생애주기별 여성 고용 활성화 등의 중과제 별로 실효성 있는 인천지역 고유의 과제를 발굴·설계해야 할 것이다.

나. 경력단절여성 관련법 개정에 따른 정책과제

「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 2008. 6. 5. 제정되고 2008. 12. 6. 시행 이후 실질적인 내용개정은 단 1차례에 불과하였다. 그 내용은 경력단절여성의 경제활동 촉진 제도를 마련함에 있어 장애여성과 비 장애여성 간에 차별이 발생하지 않도록 국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 시책을 세우고 추진함에 있어서 생애주기, 모성과 더불어 장애특성을 고려하도록 하려는 것이었다.²⁾ 그 외 두 차례의 개정(2010. 1. 18, 2010. 6. 4)은 타법개정의 형태로 여성가족부와 고용노동부의 명칭이 변경되면서 개정된 것이며 법률 내용상 개정은 아니었다.

동법은 경력단절여성의 재취업 지원정책이 중심을 이루며, 여성노동과 관련하여 대표적 법률인 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 남녀고용평등 및 모성보호 지원 위주로 구성되어 있어 경력단절여성의 재취업 및 결혼·임신·출산·육아 등으로 인한 경력단절의 예방 등을 아우르는 생애주기별 대책을 뒷받침할 법적 기반이 취약한 형편이다. 아울러 최근 들어 동일한 정책대상에 대한 부처별 다양한 정책을 효과적으로 이행하기 위해 총괄·조정기능이 강조되고 있는데 이러한 추세에도 부합하지 못하고 있다.

이에 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 시행 이후 노동시장 변화, 경력단절여성의

2) 제3조(국가 등의 책무) ② 국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 시책을 세우고 추진함에 있어서 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여야 한다. <개정 2010.2.4.>

현실과 정책요구, 정책 환경의 변화 등을 종합적으로 고려하여 동법 전반에 관한 검토 필요성이 제기되고 있다. 여기서는 여성노동시장 변화와 경력단절여성의 정책요구 변화에 부응할 수 있도록 여성의 생애주기별, 하위 정책대상별 경력단절 예방 및 재취업을 지원할 유효한 정책서비스를 개발·전달하고, 통합적 지원체계를 구축하는 것을 주요 내용으로 김영옥외(2014)가 제안한 법률 개정안과 함께, 류지영의원이 올해 5월에 대표발의한 개정안을 비교분석한 후 인천광역시 관련 조례의 개정방향을 간략히 살펴보고자 한다.

김영옥 외(2014)의 법률 개정안

■ 법명과 법안의 구성

현행 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 체계적 정비를 위해서 법명을 「경력단절 예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법」으로 수정하고, 법안을 총 5개의 장과 부칙, 총 28개의 조항으로 구성하는 것을 제안한다(기존법은 장 없이 16개 조항으로 구성)

제1장은 총칙에 해당하는 부분으로 통합적인 경력단절여성정책 기본법으로서의 위상 정립을 위한 법의 목적, 경력단절여성등의 정의, 국가 등의 책무, 다른 법률과의 관계에 관한 사항을 규정하였고, 제2장은 경력단절여성등에 대한 정책 강화를 위한 기본계획 수립 및 실태조사 등에 관한 사항을 규정한다. 제3장은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 교육과 홍보, 세부 지원정책에 대한 규정을, 제4장에서는 경력단절여성등에 대한 전문적·체계적 지원서비스 전달체계 구축을 위한 센터지정 등에 관한 사항을 규정한다. 제5장은 보칙이다.

■ 개정안의 특징

개정안의 주요 특징을 정리하면 첫째, 기존의 경력 단절된 여성을 중심으로 한 지원정책에서 ‘경력단절 예방’ 정책을 강화함으로써 여성고용정책의 기본법으로서의 위상을 정립한다. 이를 위하여 법명과 법의 목적에 ‘경력단절 예방’을 강조하고(안 제1조), 경력 단절되거나 경제활동을 하고 있지 못한 여성뿐만 아니라 재직 여성근로자의 경력단절 예방 지원정책이 가능하도록 ‘경력단절여성등’의 정의를 확대한다(안 제2조).³⁾

둘째, 경력단절 예방 및 경력단절여성등에 대한 지원정책의 추진체계를 강화하기 위해 기본계획 등의 수립 및 추진체계를 강화하고(안 제5조, 제8조), 정책수립을 위한 기초자료로서 실태조사 및 활용에 대한 규정을 구체화하고, 조사·연구 규정을 신설한다(안 제9조, 제10조).

셋째, 경력단절 예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 지원 정책을 세분화하여 규정함. 경력단절을 미연에 방지하기 위해 경력단절 예방교육을 실시할 수 있는 법적 근거와 교육과정에서 성평등한 진로교육이 이루어질 수 있도록 그 법적 근거를 마련한다(안 제11조). 또한 경력단절여성등의 지원정책 강화를 위하여 현행법상 규정되어 있는 일자리창출지원, 유망직종 선정·지원, 직업교육훈련, 인턴취업지원 등에서 미흡한 규정을 신설·개정하고, 창업지원 및 돌봄서비스 등 지원 규정을 신설한다(안 제13조, 제15조, 제17조, 제18조).

넷째, 경력단절여성에 대한 서비스 전달체계 개선을 위하여 경력단절여성지원을 위한 지원센터(중앙지원센터, 지역지원센터)에 대한 법적 근거를 마련하고, 지원센터의 전문성과 역량 강화를 위한 세부 규정을 마련한다(안 제19조, 제20조). 또한 경력단절여성등에 대한 종합정보가 제공될 수 있는 시스템 구축·관리, 운영방안에 대한 부분도 추가 신설한다(안 제22조~제24조).

류지영의원 대표 발의안

■ **법명과 법안의 구성**

법명을 「여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진법」으로 수정하고, 법안을 총 5개의 장과 부칙, 총 21개의 조항으로 구성하는 것을 제안했다.

3) 2014년 현재 경력단절여성의 58.6%가 5년 이상 경력단절기간을 갖는 것으로 나타나는데, 이것은 한번 경력단절 상태에 빠지면 좀처럼 빠져나오기 어렵다는 것을 암시한다. 또한 경력단절 후 재취업에 성공하는 경우에도 직종, 고용형태 등에서 하향이동이 이루어지고 임금손실이 상당한 수준임을 보았다. 이들 결과는 경력단절여성 관련정책에 의미 있는 시사점을 던진다. 기혼여성의 고용지원 정책방향이 경력단절 발생 후 재취업을 지원하는 사후서비스 중심에서 경력단절 예방정책으로 전환해야 할 필요성이 있다. 이러한 분석결과를 토대로 경력단절 예방이 강조되고 있다.

■ 본 발의안의 특징

본 연구가 제안한 개정안을 대체로 받아들였다(5장 28개 조항 → 5장 21개 조항). 현재 수행하고 있는 여러 (시범)사업에 대한 법적 근거를 마련함으로써 보다 안정적으로 정책을 실시할 수 있을 것으로 기대한다. 이것은 개정에 따른 비용추계서를 첨부하지 않은 사유이기도 하다(추가재정소요의 충당 가능 판정).⁴⁾

- 경력단절 예방 사업 실시(안 제10조)

현재 여성가족부에서는 직장여성의 경력단절 예방을 위해 직장 고충상담 및 컨설팅, 워킹맘 소통 커뮤니티 운영, 가족상담, 생활정보 제공, 생애주기별 자녀교육 등을 포함하는 “직장맘 지원서비스사업”을 2015년부터 시범 추진(2015년 예산: 6억 2,500만원) 중이다. 개정안에 따라 사업 운영내용 및 서비스가 확대될 수 있으나 기존사업 안에서 충당 가능한 것으로 보인다.

- 경력단절여성을 위한 일자리 창출(안 제11조), 직업교육훈련(안 제12조), 인턴취업지원(안 제13조)

국가와 지방자치단체는 경력단절여성 등에 적합한 일자리 창출하고 중소기업체가 경력단절여성의 고용을 촉진하기 위하여 시설 및 환경을 개선하는 경우 그 소요비용의 전부 또는 일부를 지원하고, 직업교육훈련에 필요한 지원 및 구직활동을 위한 영유아 보육, 간병 등 돌봄서비스 등을 지원하며, 인턴취업지원사업에 대한 경비의 전부 또는 일부를 지원하는 경우 추가재정소요가 예측된다. 개정안에 따른 경력단절여성을 위한 일자리 창출, 직업교육훈련, 인턴취업지원은 2009년부터 시작된 여성가족부의 “경력단절여성 취업지원(취업연계 및 사후관리, 새일여성인턴십, 직업교육훈련 등)”사업에서 지원되고 있다. 동 사업에서는 새일센터를 통해 취업한 여성의 지속적 근무를 위한 사후관리(사업체 환경개선, 양성평등 인식개선 강의 지원, 직업교육훈련 돌봄서비스 제공 등), 취업역량 제고를 위한 직업교육훈련 운영, 경력단절여성의 직무적응 기회 제공 등을 위한 인턴십 제공 등의 서비스를 제공하고 있다. 2015년 예산은 종사자 인건비 82억 9,200만원, 직업교육훈련 162억 600만원, 사후관리사업 28억 3,000만원, 새일여성인턴십 131억 5,200만원이다. 따라서 본 조항에 따른 추가재정소요는 없는 것으로 보인다.

4) 국회예산정책처, 경력단절여성등의 경제활동촉진법 전부 개정법률안 비용추계서 미첨부사유서, 2015.7.9.

- 경력단절여성 중앙지원기관 지정 시 소요비용(안 제14조)

여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진을 위해 경력단절여성중앙지원기관을 지정할 수 있다고 하여 추가재정소요가 예측된다. 현재 여성가족부의 새일센터 및 종사자 역량강화지원사업에서는 안 제14조제2항제5호(경력단절여성지원센터 사업관리·평가 및 종사자 훈련)에 한한 사업을 민간위탁사업(민간경상보조 방식)으로 추진 중으로 2015년 예산은 4억원이다. 개정안에 따라 현재 새일센터 평가 및 종사자 훈련에 한정된 사업이 개정안에 따라 확대되는 경우 추가적인 비용(여성가족부 관계자에 의하면 향후 사업 확대 시 2017년 기준 28억 7,500만원 정도로 예상)이 발생할 수 있으나, 기존 사업 안에서 충당 가능한 것으로 보인다(기관 설치가 아니라 사업의 의미).

- 경력단절 예방 사업 관련 정보시스템 구축 운영(안 제18조)

안 제18조에 따라 경력단절 예방 사업 및 지원센터 사업의 수행 및 관리에 필요한 각종 자료 또는 정보의 효율적 처리를 위하여 정보시스템 구축운영 시 추가재정소요가 예측된다. 현재 “e새일시스템 운영 및 유지관리” 사업에 의하면 전국의 새일센터의 업무(경력단절여성의 취업지원, 직업상담, 직업교육훈련 등)를 지원하는 e새일시스템이 2010년부터 구축되어 운영되어 왔으며, 2015년 예산은 2억 9,200만원이다. 개정안에 따라 추가적인 비용(2017년 기준 3억 7,700만원 정도 예상)이 발생할 수 있으나 기존 사업 안에서 충당 가능.

인천광역시의 정책과제

인천광역시는 2013년 1월 4일 총 8개 조항으로 구성된 “경력단절여성등의 경제활동촉진에 관한 조례”를 제정·시행하고 있다. ① 조례 제정이후 시행된 관련시책에 대한 평가, ② 여성의 경력단절 현상에서의 변화 추이 탐색 ③ 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 (가칭) 「여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진법」으로의 개정 움직임 등 대외환경 변화 등을 고려하여 조례 개정을 시도해야 할 것이다.

[표 2] 경력단절여성등의 경제활동 촉진법과 개정안의 체계 비교

현행법 경력단절여성등의 경제활동 촉진법	개정법안(류지영의원 대표 발의) 여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진법
제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무) 제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립) 제5조(연도별 시행계획 등) 제6조(계획 수립 및 시행의 협조) 제7조(경력단절여성등의 경제활동 실태 조사) 제12조(경력단절 예방) 제8조(일자리창출 지원) 제9조(유망직종 선정·지원) 제10조(직업교육훈련) 제11조(인턴취업지원) 제13조(경력단절여성지원센터의 지정) 제14조(보고·검사) 제15조(권한의 위임·위탁) 제16조(관계 기관의 협조) 부칙	제1장 총칙 제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무) 제4조(다른 법률과의 관계) 제2장 기본계획 및 추진체계 등 제5조(기본계획의 수립) 제6조(연도별 시행계획 등) 제7조(계획 수립 및 시행의 협조) 제8조(실태조사) 제3장 여성의 경력단절 예방 및 경제활동 촉진 시책 제9조(경력단절 예방 교육) 제10조(경력단절 예방 사업 등) 제11조(일자리창출 등 지원) 제12조(직업교육훈련 등) 제13조(인턴취업지원) 제4장 여성의 경력단절 예방 및 경제활동 촉진을 위한 조직 등 제14조(경력단절여성중앙지원기관) 제15조(경력단절여성지원센터의 지정) 제16조(경비의 보조) 제17조(고용정보의 수집·제공) 제18조(정보시스템의 구축·운영 등) 제5장 보칙 제19조(보고·검사) 제20조(권한의 위임·위탁) 제21조(관계 기관의 협조) 부칙

다. 신지역발전론에 따른 여성고용전략의 마련

실제 일자리가 창출되는 곳은 지역이므로 이제 지역에서의 여성고용전략을 설계할 필요가 있다. 그간의 지역발전론은 산업(기업)의 유치를 통해 지역의 경제성장을 견인하는 즉 산업의 유치를 위한 인프라 건설에 치중하는 토건 중심적 발전론이었다. 그런데 이러한 개발론은 첫째 기업의 유치가 기대만큼 제대로 이루어지지 않고, 둘째 기업이 유치된다고 해서, 지역 주민들의 삶의 질이 윤택해지고, 계층 간 형평이 이루어지는 효과가 보장되지 않는다는 현실적 문제에 직면하여 한계를 보이고 있다.⁵⁾

유럽의 지역고용전략

유럽 국가들도 일찍이 지역고용정책을 강조해 왔는데 최근에는 지역 자체의 혁신능력을 강조하는 ‘지역고용전략’으로 발전하고 있다. 이것은 2008년 글로벌 금융위기를 겪으면서 위기로부터 벗어나는 경로와 성과에서 지역 수준에서 차이가 나타난다는 관측에 기초한다.⁶⁾ 위기로부터 벗어나고 지속가능한 일자리를 만들기 위해서는 ‘지역에 기초한 전략(area-based strategies),’ ‘공간-장소에 기초한 정책(place-based policies)’이 더욱 중시되기에 이른다.

이러한 관점 전환은 ‘사람 중심’이라는 새 지역발전론에 토대를 둔 것이다. 새로운 지역발전론은 토건중심의 발전론에서 벗어나 지역발전의 일차 목표를 사람이 살기 편하고, 머물고 싶고, 오고 싶은 지역을 만드는 것으로 설정한다. 이를 위해 지역발전정책은 일자리 창출, 복지, 의료, 문화, 교육, 참여의 확대 등 지역주민의 삶의 질을 향상시키는 사업을 우선적으로 다루도록 강조된다.⁷⁾

이전의 지역고용정책은 중앙정부 정책의 모방이나 중앙정부로부터의 위임정책이 중심이었고, 고용정책의 전달체계도 매우 중앙 집중적인 형태로 이루어져 동질적이고 표준화된 서비스를 제공하는 식이었다. 그러나 새로운 지역전략의 패러다임은 지역 간 자원배분의 재조정 또는 격차 해소보다는 지역이 가지고 있는 내생적인 자원과 역량을 최대한 확보함으로써 지역 간 격차를 줄임과 동시에 전체 경제와 노동시장 성과를 높이는 전략이다. 따라서 지역마다 독자적이며 고유한 고용모델을 만들어가게 될 것이다.

5) 전병유(2014), “제2장 지역고용전략의 배경과 구성” 이규용 외, 한국의 지역고용전략(1) - 이론과 쟁점, 한국노동연구원.

6) OECD(2011), *OECD Regions at a Glance 2011*.

7) 전병유(2014), 전게서.

또 하나의 변화는 일자리 우선보다는 훈련 우선 정책으로의 전환이다. 기존의 공공고용 서비스 담당자들은 일자리 우선의 태도에 몰입되어 훈련보다는 일자리 매칭에 더 신경을 썼고 때문에 구직능력이 떨어지는 취약계층의 경우 주된 정책대상이 되지 못했다. 지역의 고용서비스는 접근하기 쉬운, 달리 말하면, 쉽게 취업시킬 수 있는 대상을 중심으로 빠른 시일 내에 노동시장으로 진입시키려는 경향이 강했기 때문이다.⁸⁾ 즉 당장의 취업보다는 고용이 유지되는, 장기적인 관점에서 지속가능한 일자리로의 취업이 목표가 된다. 결국 고용의 질이 높아지는 것을 말하는데, 이를 위해서는 숙련 향상에 최우선적인 목표를 두어야 하고 장기적인 교육훈련에 대한 투자 인센티브를 지원하는 한편 지역의 기업들과의 협력이 매우 중요하다는 점을 강조한다.

지역고용전략과 여성

이러한 유럽의 새로운 지역고용전략이 우리나라 지역여성인재 육성에 주는 시사점은 무엇인가? 첫째는 여성인재에 대한 재인식이다. 지역고용전략은 지역마다 산업구조도 다르고, 노동력의 기술 수준도 다르며, 보유하고 있는 자연자원이나 사회·문화·역사적 자원도 다르다는 것을 명확히 한다. 따라서 중앙의 정책과 대동소이한 표준화된 전략이 아니라 지역의 내생적 역량을 중시하고 모든 자원을 잘 활용하여 지역고유 모델을 만드는 것이 목표이다. 이 목표 달성을 위해서는 잠재인력의 발굴이 매우 중요하다. 기존 인력과는 다른 속성, 기술, 욕망을 가진 사람들을 최대한 끌어들이야 할 것이다. 생산가능연령임에도 비경제활동인구로 존재하는 주부, 경력단절여성 등은 주요 정책대상이라 하겠다. 또한 숙련개발과 직업훈련에 대한 강조는 이전과는 다른 유형의 사람들을 학습으로 유인하는 것을 의미하는데 여성이 소지한 고유 지식(indigenous knowledge)과 창의력은 훈련을 통해 다듬어질 때 높은 가치를 시현할 고순도의 원석이라 하겠다.

둘째, 새로운 지역고용전략에서는 단기 일자리 전술을 구사하지 않고 일자리의 질과 고용유지를 중시하므로 여성의 숙련 향상과 장기 직업훈련이 중요한 과제로 등장하게 된다. 글로벌화와 기술변화 등 외부환경 변화에 대한 적응력을 높이는 주체는 지역이고, 지역에서의 적응력은 단순히 필요한 숙련 공급을 확대하는 것이 아니라 지속가능한 일자리 창출을 지원하여 이를 숙련 공급과 연계하는 시스템, 즉 고속련 균형으로의(high-skills equilibrium)⁹⁾ 전환이다.

8) OECD(2009), How Regions Grow: Trends and Analysis.

9) 전병유(2014), 전계서.

인구고령화에 따라 사회적 보호(social care) 부문은 향후 더 커질 전망이고 대표적인 지역일자리라고 할 수 있는데 현재의 서비스 수준을 높여서 수요를 확대하고 일자리의 질도 높이는 전략이 또 다른 사례가 될 수 있다. 전통적으로 이 부문의 일자리는 저임금이고 저숙련으로 여성 집중 직종이다. 예를 들어 가사서비스의 경우 가사노동자의 99%가 여성이고 중고령자이다. 동시에 비공식성이 높고 단순노무이며 숙련수준이 낮은 일자리로 간주된다. 그간 “가사지원 직무” 국가직무능력표준(NCS)에서 개발이 유보되어 왔는데 올해 직무능력으로 개발되고 있다. 가사지원 직무의 개발은 가사서비스의 직무능력을 표준화하고 나아가 숙련향상을 통해 일자리의 질을 높이고 가사서비스 수요와 시장을 확대할 수 있을 것으로 기대된다.

또한 지역고용전략은 최근에 부상하는 사회적 경제 조직과 일자리와 밀접히 연결된다. 지역 내에서 다양한 행위자들에 의해 활발히 추진되고 있는 사회적 기업, 마을기업, 협동조합 등을 주요한 주체로 포섭하는 만큼 이들 사회적 경제 조직의 젠더친화성과 여성참여에 따라 여성일자리 확대하는 성과로 이어질 수 있을 것이다.

인천 여성고용전략의 수립

전반적으로 우리나라 노동시장이 위기에 처한 것은 사실이다. 고용절벽, 고용대지진 등의 용어가 보여주듯이 고용률 증가가 부진하고 특히 청년층의 일자리 문제가 심각하다. 그런데 청년층이 구직난을 겪는 것과 동시에 구인난을 겪는 중소기업도 적지 않다. 전형적인 일자리 미스매치라고 할 수 있는데, 이러한 노동수요와 공급간 조정의 문제는 지역 노동시장이 잘 작동한다면 어느 정도 해결가능한 문제이다.

또한 그간의 경험을 통해 토건 중심의 지역발전론이 효력을 다하고 이제는 ‘사람 중심의’ 지역발전론에 귀 기울이는 상황이다. 새로운 지역발전론은 지역자체의 내생적 역량을 최대화하는 것이 중점과제이고 이를 위해 지역 고유의 고용전략을 수립하게 되는데 그 과정에서 여성은 매우 중요한 역할을 하게 될 것으로 기대된다. 남성에 비해 충분히 잠재력이 실현되지 않았으므로 향후 역량 강화와 더불어 잠재력 시현이 가능할 것이고, 여성은 지역사회의 삶의 질을 높이는데 중요한 교육, 의료, 복지 영역의 사회서비스 제공자이기 때문이다. 그런 의미에서 인천지역의 여성고용전략 수립이 필요하다.

이를 위해서는 가능한 통계를 최대한 발굴하여 지역의 여건을 정확하게 진단하는 것이 중요하다. 그 첫걸음으로 고용노동부의 통계지표를 활용하여 인천의 인구구조, 산업구조, 사업체 리스트, 고용구조 등으로 구성된 “인천지역 노동시장 지표”를 정리해 보았다(<표 3> 참고).

그런데 여성고용전략을 위한 정보가 되려면 좀 더 보완이 필요하다. 역내 기업체는 대부분이 중소기업으로서 숙련수요가 명확하지 않을 가능성이 높다. 영세중소기업에서는 고용인력 규모가 작기 때문에 복합기능을 갖춘 인력을 요구하는 것으로 알려져 있다. 예컨대 회계인력을 필요로 하는 경우, 주업무는 회계일이나 그 외에 총무 등 기타업무도 처리할 수 있는 인력을 희망한다. 그러나 이러한 정보는 잘 알려지지 않는다.

일자리를 구하는 사람이 있고, 일할 사람을 찾는 기업이 있음에도 이와 같은 미세한 불일치나 정보 부족으로 일자리가 만들어지지 않고, 어렵사리 만들어진 경우에도 고용이 유지되지 못하는 경우가 적지 않다. 또한 중앙정부와 지역이 제공하는 각종 지원제도가 있음에도 개별 사업체나 구직자가 알지 못하는 사례도 많다. 고용센터 등 취업지원기관에 구직자와 구인기업을 연결할 수 있는 구인개척단, 취업설계사 등의 확보가 필요하다.

2013년 현재 인천지역의 사업체수가 177,990개에 이른다. 일거에 기업정보체계를 갖추기는 어렵겠지만 순차적으로 기업DB를 구축하여 중견기업 리스트, 우량중소기업 리스트 등의 분류와 식별이 가능하도록 지역 내 일자리 지도(매핑)를 만들어가야 한다.

[표 3] 인천지역 노동시장 지표(2011년, 2012년 기준)

인구 구조	주민등록인구	2,844 천명	노동 실태	주당 근로시간	42.2 시간	
	여성 인구 비중	49.7%		월급여액 (상여금 등 특별급여 제외)	2,508천원	
	65세 이상 인구 비중 추계	9.3%		인력부족률	2.6%	
고용 구조	15~64세 고용률	65.5%	노 동 실태	300인 이상 사업체 부족률	1.1%	
	15세 이상 고용률	61.2%		5~299인 사업체 부족률	2.8%	
	15~29세 고용률	43.0%		산 업 구 조	지역내 총생산 구성비 (전국대비)	4.8%
	25~29세 고용률	70.0%	총사업체수 비중(전국대비)		4.9%	
	남성 고용률	72.5%	종사자수 비중(전국대비)		4.7%	
	여성 고용률	50.2%	사업체당 평균 종사자수		5.0명	
	취업자 중 청년층 구성비	16.6%	산 업 구 조		산업단지내 종사자 비중	15.1%
	비정규직 근로자 비중	33.4%				
	실업률	4.5%				
		비경제활동인구 비중	35.8%			

자료 : 고용노동부(2013.8), 「우리 지역 노동시장의 이해」에서 인천의 통계지표를 정리. 각 지표는 2011년 또는 2012년도 값임.

4. 맺음말

이 글은 올해 7월 1일부터 「양성평등기본법」의 발효에 따라 “(양)성평등 사회”가 새로운 목표로 제시되고 있는 상황에서 ‘성평등 사회 실현’과 ‘지역 여성인재 육성’의 정책 목표들을 연결 지어 보고자 했다. 이전의 「여성발전기본법」에서는 여성의 능력을 개발하고 지위를 향상하는 ‘여성발전’에 초점을 두었고 궁극적으로 국가사회의 발전을 위한 여성능력 개발이라는 접근을 취했지만 전면 개정된 「양성평등기본법」은 발전론적 접근에서 벗어나 여성정책의 목표가 양성평등 실현에 있다는 것을 명확히 밝히고 단순히 참여율 증가가 아니라 모든 영역에서의 남녀간 격차를 해소하는 것으로 그 방향을 설정하고 있다.

이와 같은 법 개정의 의의는 인력개발, 일자리 창출과 숙련 형성 등의 영역에서 여성과 남성의 불평등한 관계를 변화시킬 수 있는 정책이 무엇이지를 찾고, 시행해 나감으로써 격차를 해소할 때 비로소 확보될 수 있을 것이다. 이제 우리나라는 중국을 비롯한 후발 국가들에게 밀려 추격형 성장모델이 더 이상 가능하지 않고 저출산·고령화 추세가 급속한 여건 속에서 성불평등 문제를 개선하지 않고는 지속가능한 사회를 꾸리기 어렵다는 자각도 이 변화를 가져온 배경요인이다.

때마침 그간의 토건 중심의 지역발전론이 쇠퇴하고 지역이 가지고 있는 내생적인 자원과 역량을 최대한 확보한다는 사람 중심의 지역발전론이 부각하고 있다. 그리고 일자리가 창출되고 유지되는 구체적인 공간으로서 지역의 의미가 강조되면서 지역 고유의 고용전략을 수립할 필요성이 커지고 있다. 여성은 노동이동에 따른 거래비용이 커 거주 지역을 기준으로 높은 정착성을 갖는 집단이면서 이제까지 잠재역량이 제대로 발휘되지 못한 인재집단이다.

한편 새로운 지역발전론은 교육, 의료, 주거, 복지 등의 서비스를 개선하고 문화 활동의 다양성을 높여 주민의 삶의 질을 높이는 것이 목표이므로 이 목표를 추구하는 과정에서 여성 친화적인 일자리가 늘어날 전망이다. 이와 같은 여건변화를 기회로 삼아 (가칭) “인천 여성고용전략”을 수립하여 지역여성인재를 육성하고, 양질의 일자리로 여성인력의 수급이 원활히 이루어지는 성평등 사회에 한걸음 다가서기를 기대해본다.

02

인천 지역 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 연구사업

서봉만

인천발전연구원 연구위원

인천지역 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 연구사업

- 취업지원기관 실태조사 및 취업욕구 수요조사 -

서봉만 (인천발전연구원 연구위원)

I. 서론

① 연구의 필요성 및 목적

- 한국 사회가 저출산·고령화 사회로 급격히 변화하면서 정부는 지속가능한 균형발전 및 국가경쟁력 제고를 위해 잠재노동인력인 여성인적자원의 개발 및 활용의 중요성을 인식하고 2008년 6월 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 제정하여 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 힘쓰고 있음
 - 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 임신·출산·육아 및 가족구성원의 돌봄 등으로 인해 경력이 단절된 여성들 중 재취업희망자를 대상으로 직업교육훈련, 취업상담 및 취업알선, 사후관리까지 일원화하여 경력단절여성의 노동시장 재진입 여건을 개선하고자 경력단절여성 취업지원서비스 강화, 돌봄·고용 연계 인프라 구축, 일·가정 양립 가능한 기업환경 조성, 경력단절 해소를 위한 사회적 기반 구축 등의 중점 과제를 추진
- 현실적으로 경력단절여성이 노동시장에 재진입을 희망하는 경우, 과거 경력이 인정되지 않는 경우가 많고, 여성구인기업의 부족 및 여성일자리 분야의 제한으로 인해 좋은 일자리로의 진출이 매우 어려운 실정
- 이러한 현실은 인천시도 예외가 아니어서 2013년 기준 인천시 여성의 경제활동참가율은 52.3%로 남성(75.3%)에 비해 매우 낮고, 여성 실업률은 3.8%, 여성일자리 비중은 41.6%로 전국 및 7대 특·광역시에 비해 낮은 수준으로 나타나고 있으며, 이에 더해 인천시는 전통적으로 제조업 중심의 산업 구조를 갖추고 있어 경력단절 여성의 노동시장 재진입 여건이 타 지역에 비해 더욱 어려운 실정에 처해 있음
- 인천시는 지역의 지리적 장점(공항, 항만물류 시설 등)을 이용한 관광, 서비스 산업, 의료산업 등과 연계하여 경력단절여성을 위한 지역 맞춤형 일자리 발굴을 위해 노력함과 동시에 여성새로일하기센터를 확대·운영하여 직업교육훈련, 취업상담, 취업

알선 및 구인기업 발굴, 사후관리에 이르기까지 경력단절여성을 위한 원스톱 재취업지원서비스를 추진

- 인천 지역 내 여성취업지원기관(여성새로일하기센터 등)에서는 경력단절여성들을 위한 다양한 직업교육훈련 프로그램과 취업상담 및 취업알선지원서비스를 제공하고 있지만 여성취업지원기관 운영에 있어 직업교육훈련 개발 및 운영상의 한계, 구인기업 발굴 및 여성 일자리 발굴의 한계, 직업교육훈련 프로그램 홍보 및 교육생 모집의 어려움 등으로 인해 경력단절여성들에게 보다 효율적인 취업지원서비스 제공이 어려운 실정
- 본 연구에서는 인천 지역 내 여성취업지원기관의 전반적인 운영 실태와 인천 지역 경력단절여성에 대한 취업욕구를 보다 심층적으로 분석하여 이를 토대로 인천 지역 내 여성취업지원기관 운영의 효율성 제고 및 경력단절여성을 위한 취업지원서비스 강화, 더 나아가 경력단절여성을 위한 양질의 일자리 창출을 위한 정책과제를 제시

② 연구의 내용 및 방법

- 본 연구를 통해 수행하게 될 주요 내용을 살펴보면, 제2장에서는 인천 지역의 여성 고용 현황에 대해 인천 지역의 여성 고용동향과 경력단절여성의 특성으로 나누어서 고찰
 - 먼저, 인천 지역의 여성 고용동향에서는 인천 지역의 여성고용 관련 기초통계 자료를 활용하여 인천 지역 여성의 경제활동, 고용 일자리 구조, 구인구직 현황 등을 분석하였음
 - 다음으로 경력단절여성의 특성에서는 국내 및 인천 지역의 경력단절여성의 규모, 경력단절 사유, 경력단절 기간, 재직직장에서의 근무기간 등 전반적인 특징을 살펴보았음
- 제3장과 제4장은 본 연구의 가장 중요한 핵심적인 부분으로서 인천 지역 내 여성취업지원기관의 전반적인 운영 실태 현황과 인천 지역 경력단절여성의 취업욕구를 파악하기 위해 여성취업지원기관 실태조사 및 인천 지역 경력단절여성의 취업욕구조사를 실시·분석
- 제3장에서는 인천 지역 내 여성취업지원기관의 운영 실태를 파악하기 위해 여성새로일하기센터 7개소의 장급 이상의 실무담당자들 대상으로 설문조사를 진행

- 일반현황, 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영 현황, 취업지원서비스 업무 현황, 외부기관과의 연계활동 및 운영상의 애로사항 등 4개 영역으로 구성
- 실태조사 분석내용을 토대로 전문가(실무자) 토론(1회)를 진행
- 제4장에서는 인천지역 여성취업지원기관의 직업교육훈련 프로그램에 참가하고 있는 경력단절여성을 대상으로 취업요구조사를 실시
 - 경력단절여성의 취업요구조사는 구직활동 현황, 과거 취업 경험 및 경력단절 경험, 취업 및 창업 욕구, 직업교육훈련 경험 및 만족도, 재취업 활성화를 위한 지원방향, 응답자 특성 등 6개 영역으로 구성
 - 경력단절여성을 대상으로 취업요구조사의 분석내용을 토대로 2회에 걸쳐 FGI(포커스그룹인터뷰)를 실시
- 제5장에서는 본 연구결과를 정리하고 인천 지역 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 주요 시사점을 제시

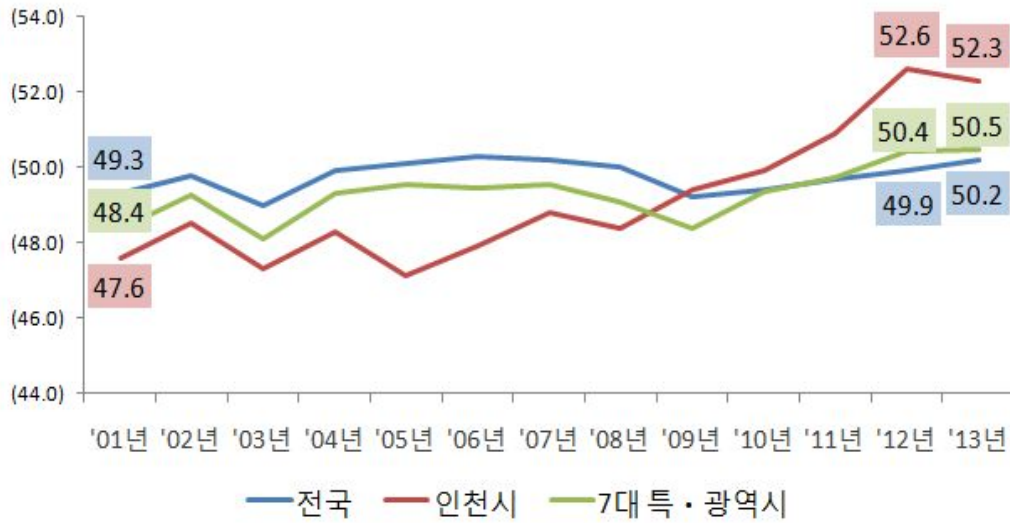
II. 인천 지역의 여성고용 현황

1. 인천 지역의 여성고용 동향

1. 인천 지역의 여성경제활동 현황

(1) 여성 경제활동인구 및 경제활동참가율

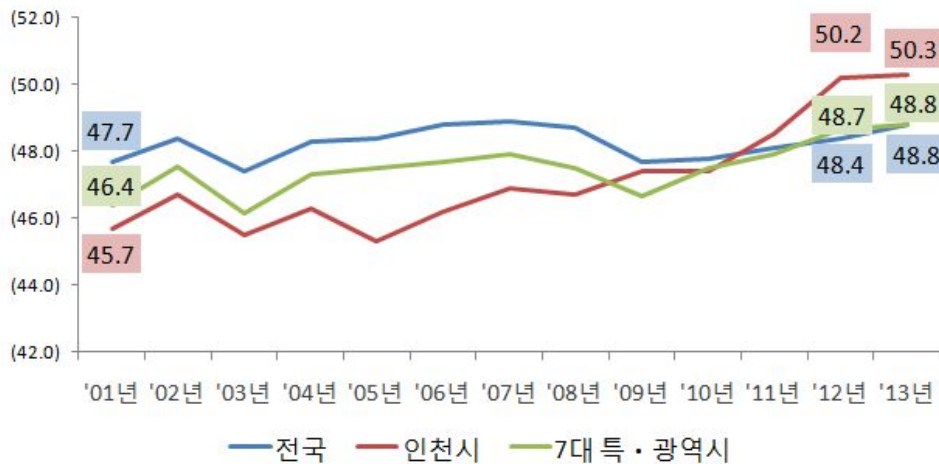
- 2013년 12월말 기준 인천 지역의 여성 인구는 143만명으로 인천 전체의 49.7%이며, 여성 경제활동인구는 62만 5천명으로 나타났음
- 인천광역시의 여성 경제활동참가율 52.3%로 전년대비 0.3% 소폭 하락했지만, 이는 전국(50.2%)과 7대 특·광역시(50.5%)보다 높은 수준
 - 인천시의 여성 경제활동참가율은 2009년 이전까지 타 지역보다 상대적으로 낮은 수준이었으나, 매년 상승하여 2009년 이후 전국 및 7대 특·광역시 평균보다 높게 나타남



[그림 1] 인천 지역의 여성 경제활동참가율

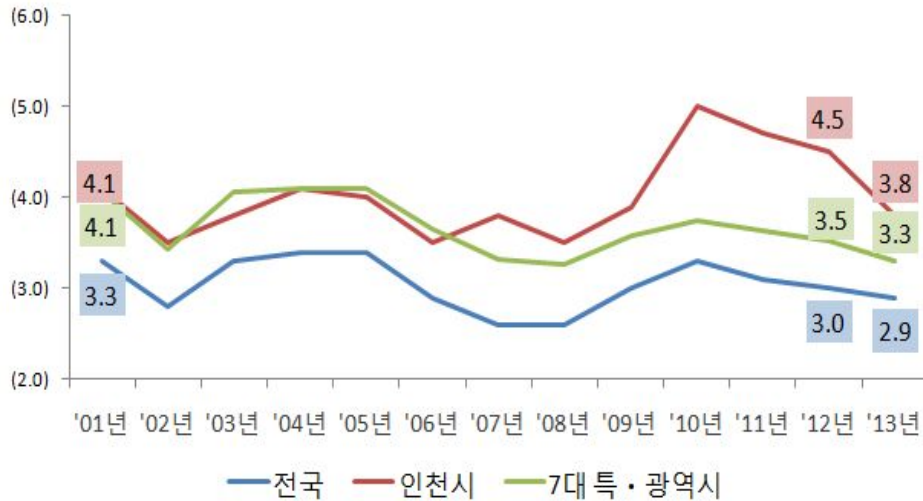
(2) 여성 고용률 및 실업률

- 2013년 인천 지역의 여성 고용률은 50.3%로 전년대비 0.1% 상승하였으며, 전국 (48.8%)과 7대 특·광역시(48.8%)보다 높은 수준
- 인천시의 여성 고용률은 2009년 이전까지 타 지역보다 상대적으로 낮은 수준이었으나, 매년 상승하여 2010년 이후부터 전국 및 7대 특·광역시 평균보다 높은 수준 유지



[그림 2] 인천 지역의 연도별 여성 고용률

- 2013년 인천 지역의 여성 실업률은 3.8%로 전년대비 0.7% 하락했으며, 전국(2.9%)과 7대 특·광역시(3.3%)보다 높은 수준
- 인천시의 여성 실업률은 2006년부터 전국 및 7대 특·광역시에 비해 급격한 증가 추세를 보이다가 2010년 이후부터 타 지역과의 격차 감소 추세



[그림 3] 인천 지역의 연도별 여성 실업률

2. 인천 지역의 산업별 여성 일자리 구조

- 인천시 여성 피보험자는 19만명(38.9%)으로 전년대비 6.3% 증가하였지만, 전국 및 7대 특·광역시 보다 낮음
- 2011년 인천시 산업별 여성 종사자수 비중을 살펴보면, 제조업이 21.3%로 가장 높고, 그 다음으로 보건업 및 사회복지서비스업 15.5%, 숙박 및 음식점업 14.5%, 도매 및 소매업 14.0% 등의 비중이 높게 나타남
- 2007년부터 2011년까지의 산업별 여성 종사자수 추이를 살펴보면, 제조업의 비중이 3.4%(24.7% → 21.3%) 하락한 반면, 보건업 및 사회복지서비스업과 사업시설 관리 및 사업지원서비스업은 각각 4.2%(11.3% → 15.5%), 0.8%(4.4% → 5.2%) 증가

[표 1] 인천시 산업별 여성 종사자수 비중(2007 ~ 2011)

(단위 : %)

구분	총 종사자수 비중				
	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
A. 농업,임업및어업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
B. 광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
C. 제조업	24.7	22.6	21.7	21.7	21.3
D. 전기,가스,증기및수도사업	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1
E. 하수·폐기물처리,원료재생및환경복원업	0.2	0.3	0.2	0.3	0.2
F. 건설업	1.5	1.6	1.6	2.0	1.7
G. 도매및소매업	14.6	14.5	14.3	14.0	14.0
H. 운수업	2.5	2.3	2.5	2.3	2.6
I. 숙박및음식점업	16.1	16.1	15.4	14.8	14.5
J. 출판,영상,방송통신및정보서비스업	0.6	0.6	0.6	0.5	0.6
K. 금융및보험업	6.0	6.2	6.1	6.1	6.1
L. 부동산업및임대업	2.1	2.0	2.0	1.7	1.8
M. 전문,과학및기술서비스업	2.0	2.3	2.1	2.1	2.2
N. 사업시설관리및사업지원서비스업	4.4	4.9	5.1	5.5	5.2
P. 교육서비스업	7.5	7.5	7.5	7.4	7.3
Q. 보건업및사회복지서비스업	11.3	12.6	13.7	15.2	15.5
R. 예술,스포츠및여가관련서비스업	1.5	1.6	1.8	1.5	1.7
S. 협회및단체,수리및기타개인서비스업	4.8	4.7	5.0	4.8	5.1

자료 : 고용노동부, 사업체노동실태현황.

3. 인천 지역의 워크넷 구인구직 현황

(1) 인천 지역의 구인구직 및 취업건수

- 2013년 기준 인천지역의 신규구인인원은 총 137,899명으로 전년대비 1.8%(2,443명) 증가하였고, 신규구직자수는 총 228,322명으로 전년대비 6.6%(14,195명) 증가
- 2013년 인천 지역의 구인배율은 0.6배로 전년과 동일하고, 취업건수는 총 99,957건으로 전년대비 5.7%(5,420건) 증가하였으나, 취업률은 43.8%로 전년대비 0.3% 하락

[표 2] 인천 지역의 워크넷 구인구직 및 취업건수 현황

(단위 : 명, 배, 건, %, %p)

구분	2012년	2013년	전년대비	
			증감	증감률
			신규구인인원	135,456
신규구직자수	214,127	228,322	14,195	6.6
구인배율	0.6	0.6	0.0	-
취업건수	94,537	99,957	5,420	5.7
취업률	44.1	43.8	-0.3	-

자료 : 한국고용정보원 『워크넷』.

※ 용어

- 1)신규구인인원 : 1년동안 워크넷에 등록된 신규구인인원(월별누적)
- 2)신규구직자수 : 1년동안 워크넷에 등록된 신규구직자수(월별누적)
- 3)구인배율 : 신규구직자수 한명 당 구인인원 비율(신규구인인원 / 신규구직자수)
- 4)취업건수 : 1년동안 워크넷에 취업등록된 건수(월별누적)
- 5)취업률 : 취업건수 / 신규구직자수 x 100

(2) 여성의 구인구직 및 취업건수

- 2013년 기준 인천 지역 여성의 신규구직자수는 122,762명으로 전년대비 11.3% 증가했으며, 여성 신규구직자수 비중 53.8%로 남성(46.2%) 보다 높음
- 인천 지역 여성의 취업건수는 55,271건으로 전년대비 1.2% 증가한 반면, 남성 취업건수는 44,686건으로 전년대비 11.9% 증가
 - 취업건수 비중은 여성이 55.3%로 남성(44.7%) 보다 높음
- 인천 지역 여성의 취업률은 45.0%로 남성(42.3%) 보다는 높지만, 전년대비 4.5% 하락

[표 3] 인천 지역의 워크넷 성별 구인구직 및 취업건수 현황

(단위 : 명, 건, %, %p)

구분	2012년	2013년	구성비	전년대비			
				증감	증감률		
				인천시	신규구직자수	전체	214,127
남	103,816	105,560	46.2			1,744	1.7
여	110,311	122,762	53.8			12,451	11.3
취업건수	전체	94,537	99,957		100.0	5,420	5.7
	남	39,933	44,686		44.7	4,753	11.9
	여	54,604	55,271		55.3	667	1.2
취업률	전체	44.1	43.8	-	-0.4	-	
	남	38.5	42.3	-	3.9	-	
	여	49.5	45.0	-	-4.5	-	

자료 : 한국고용정보원 『워크넷』.

② 인천경력단절여성 현황

(1) 인천 지역의 경력단절여성 규모

- 인천광역시의 경력단절여성은 총 11만4천명(5.8%)으로 7대 특·광역시 중 서울특별시 32만1천명(16.4%), 부산광역시 11만6천명(5.9%) 다음으로 많음

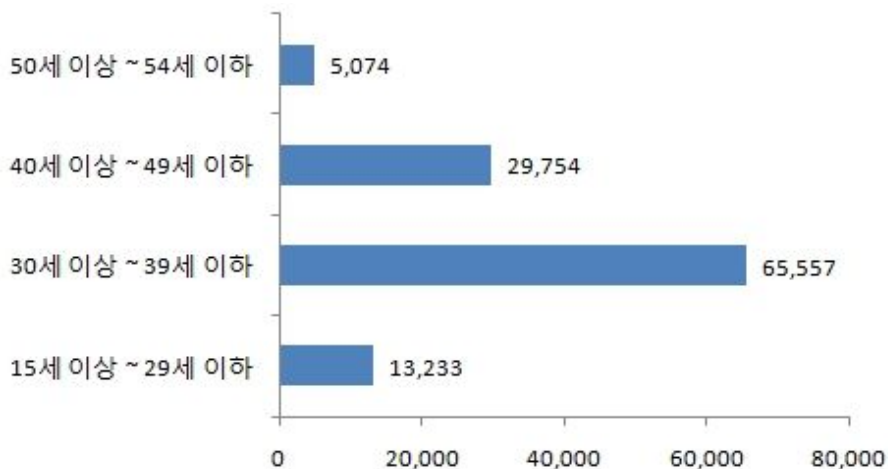
[표 4] 전국 및 7대 특·광역시 경력단절여성의 규모 현황

(단위 : 천명, %)

구분	기혼여성(A)		비취업여성(B)			경력단절여성(C)			
	인원	구성비	인원	구성비	비율(B/A)	인원	구성비	비율(C/A)	비율(C/B)
총계(전국)	9,713	100.0	4,063	100.0	41.8	1,955	100.0	20.1	48.1
서울특별시	1,856	19.1	745	18.3	40.1	321	16.4	17.3	43.1
부산광역시	630	6.5	266	6.5	42.2	116	5.9	18.4	43.6
대구광역시	477	4.9	198	4.9	41.5	100	5.1	21.0	50.5
인천광역시	585	6.0	241	5.9	41.2	114	5.8	19.5	47.3
광주광역시	301	3.1	125	3.1	41.5	66	3.4	21.9	52.8
대전광역시	307	3.2	131	3.2	42.7	69	3.5	22.5	52.7
울산광역시	241	2.5	127	3.1	52.7	73	3.7	30.3	57.5

자료 : 통계청 보도자료, 2013년 경력단절여성 통계.

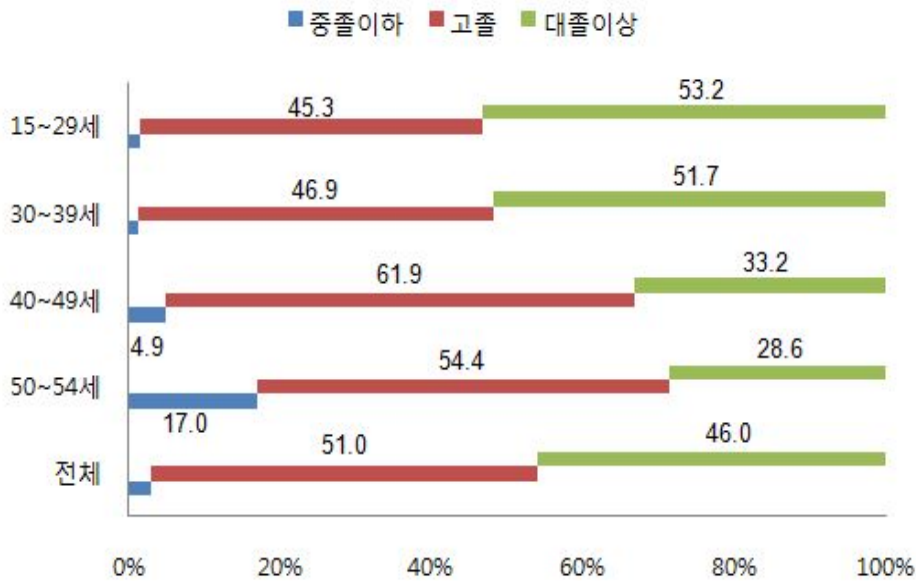
- 연령별 규모를 살펴보면, 30~39세가 65,557명(57.7%)으로 가장 많고, 그 다음으로 40~49세 29,754명(26.2%), 15~29세 13,233명(11.6%), 50~54세 5,074명(4.5%) 순



[그림 4] 인천 지역의 연령별 경력단절여성 규모

(2) 경력단절여성의 교육수준(학력)

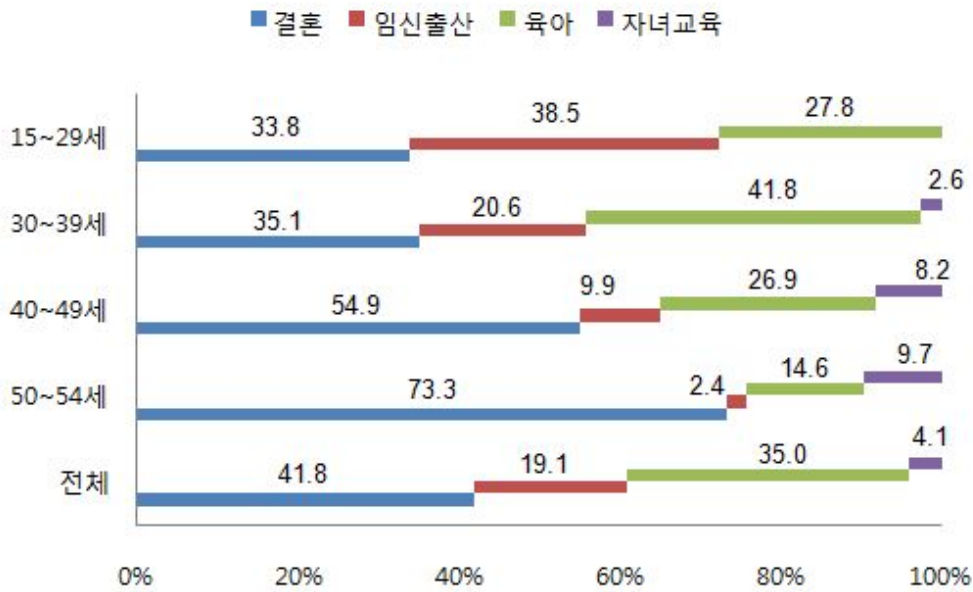
- 인천 지역 경력단절여성의 교육수준을 살펴보면, 고졸이 57,922명(51.0%)로 가장 많고, 그 다음으로 대졸이상 52,272명(46.0%), 중졸 2,406명(2.1%), 초졸이하 1,019명(0.9%) 순
- 15~29세와 30~39세에서 대졸이상의 비중이 각각 53.2%, 51.7%로 상대적으로 높음



[그림 5] 인천 지역 경력단절여성의 교육수준(학력)

(3) 경력단절여성의 경력단절 사유

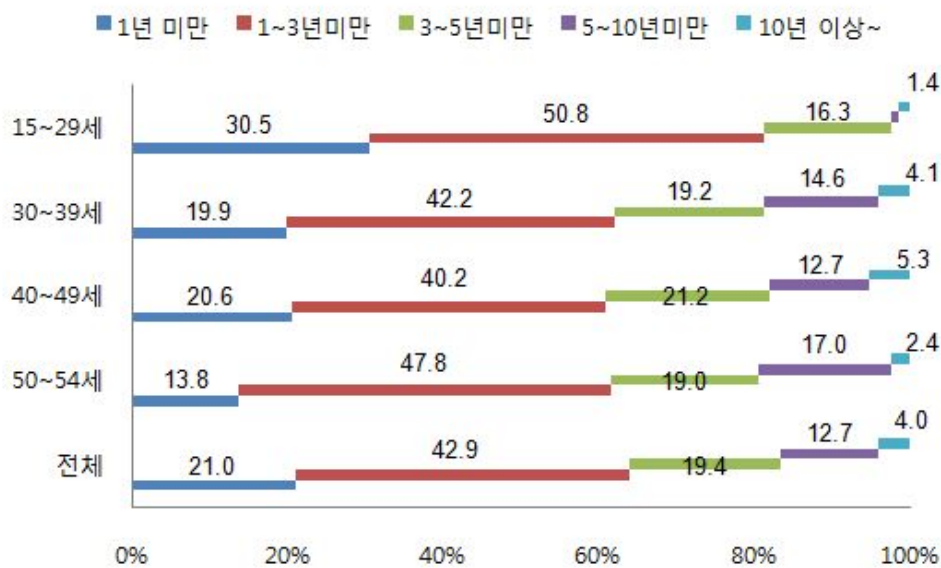
- 경력단절 사유를 살펴보면, 결혼이 47,524명(41.8%)로 가장 많고, 그 다음으로 육아 39,798명(35.0%), 임신 및 출산 21,671명(19.1%), 자녀교육 4,628명(4.1%) 순
- 연령별에 따른 경력단절 사유를 살펴보면, 15~29세는 임신 및 출산(38.5%), 30~39세는 육아(41.8%), 40~49세와 50~54세는 결혼이 각각 54.9%, 73.3%로 가장 높음



[그림 6] 인천 지역 경력단절여성의 경력단절 사유

(4) 경력단절 이전 재직직장에서의 근무기간

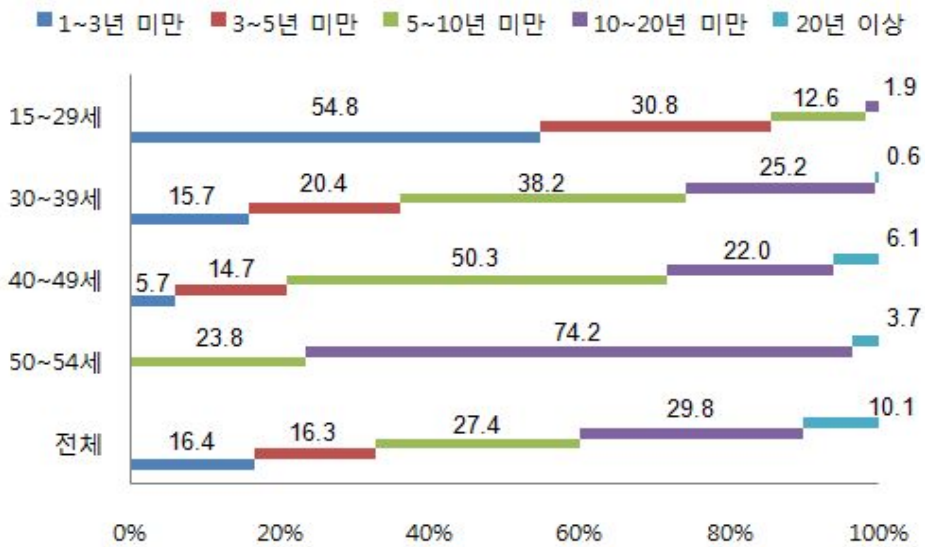
- 경력단절 이전 재직직장에서의 근무기간을 살펴보면, 1~3년 미만이 42.9%로 가장 높고, 그 다음으로 1년 미만 21.0%, 3~5년 미만 19.4%, 5~10년 미만 12.7% 등의 순
- 경력단절 이전의 근무기간 중 3년 미만의 비중 63.9%로 상대적으로 높은 수준을 보이고 있어 인천 지역 경력단절여성의 경제활동 경력이 비교적 짧음



[그림 7] 경력단절여성의 경력단절 이전 재직직장에서의 근무기간

(5) 경력단절여성의 경력단절 기간

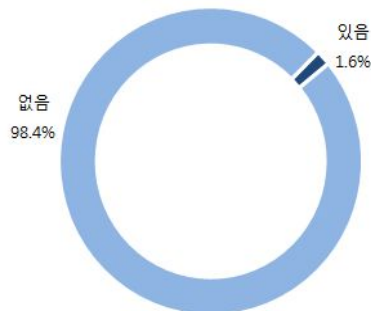
- 경력단절여성의 경력단절 기간을 살펴보면, 10년 이상과 5~10년 미만이 각각 39.9%, 27.4%로 전체의 절반 이상(67.3%)을 차지
- 연령별 경력단절 기간을 살펴보면, 경력단절여성의 대부분을 차지하고 있는 30~39세 (57.7%)와 40~49세(26.2%)의 경력단절 기간 중 5~10년 미만의 비중이 가장 높음



[그림 8] 인천 지역 경력단절여성의 경력단절 기간

(6) 경력단절여성의 재취업 교육·훈련프로그램 참여 현황

- 최근 1년간 재취업을 위해 직업교육훈련 프로그램에 참여한 경력단절여성은 1,805 명으로 전체의 1.6%에 불과한 것으로 나타남
 - 경력단절여성이 재취업 교육·훈련프로그램에 적극적으로 참여하지 않는 이유를 면밀히 파악할 필요



[그림 9] 인천 지역 경력단절여성의 최근 1년간 직업교육훈련 참여 현황

Ⅲ. 여성취업지원기관 실태조사

① 조사 개요

1. 조사 목적

- 본 실태조사는 인천 지역 내 여성취업지원기관을 대상으로 일반현황 및 사업성과, 교육훈련 프로그램 개발 및 운영 현황, 취업지원서비스 업무 현황 등을 파악하여 이를 「인천 지역 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 연구사업」에 반영
- 이를 통해, 인천 지역 경력단절여성을 위한 일자리 창출을 위한 정책 수립에 필요한 기초자료를 제공

2. 조사 대상

- 본 실태조사는 인천 지역 내 여성취업지원기관 중 경력단절여성을 대상으로 취업지원서비스를 제공하고 있는 여성새로일하기센터를 중심으로 실시
- 인천 지역 내 여성새로일하기센터는 기존의 여성지원기관(여성인력개발센터, 여성취업센터, 여성복지관, 여성회관 등)에 지정되어 운영되고 있어 기존의 여성지원기관과 여성새로일하기센터를 각각 구분하여 실태조사를 실시하는 것이 현실적으로 무리

[표 5] 실태조사 대상 기관

기관	센터명	지정기관명
여성새로일하기센터	계양새일센터	인천계양여성회관
	인천남동산단새일센터	인천시 여성취업센터
	부평새일센터	인천시 여성가족재단
	인천서구새일센터	인천서구여성인력개발센터
	인천남동구새일센터	인천여성인력개발센터
	인천남구새일센터	인천남구여성인력개발센터

3. 조사 내용 및 방법

- 여성취업지원기관 실태조사의 주요 내용은 일반현황, 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영 현황, 취업지원서비스 업무 현황, 외부기관과의 연계활동 및 운영상의 애로사항 등 4개 영역으로 구분

[표 6] 여성취업지원기관 실태조사 주요 내용

구분	주요내용
일반현황	<ul style="list-style-type: none"> · 예산현황 · 사업성과 <ul style="list-style-type: none"> - 분야별 직업교육훈련 프로그램 실적 - 취업자 및 창업자 실적
직업교육훈련 프로그램개발 및 운영 현황	<ul style="list-style-type: none"> · 프로그램 개발 및 운영상의 애로사항 · 프로그램 홍보 수단 · 프로그램 파급효과
취업지원서비스 업무 현황	<ul style="list-style-type: none"> · 취업알선 수단 및 만족도 · 구인·구직 미스매칭 수준 및 주원인 · 취업지원서비스 업무상의 주요 애로사항 · 구인업체 발굴 및 관리 수단 및 만족도
외부기관과의 연계활동 및 운영상의 애로사항	<ul style="list-style-type: none"> · 외부기관과의 연계활동 수준 · 기관 운영상의 주요 애로사항

② 실태조사 분석결과

1. 일반 현황

- 본 실태조사에서는 2012년, 2013년, 2014년(상반기)의 예산 현황 및 사업성과를 파악하였으나 본 보고서에서는 2013년도를 기준으로 작성
 - 향후, 인천 지역 내 여성취업지원기관의 연도별 예산 추이(정부, 지자체 등)를 분석하여 여성취업지원기관에 대한 정부 및 지자체의 예산 지원 실태를 파악할 필요
 - 계양새일센터의 경우, 2014년도에 설립된 관계로 예산 현황 및 사업성과에서 제외

(1) 기관별 총예산 현황

- 각 기관별 총 예산을 살펴보면, 여성새로일하기센터2의 경우에는 3,178백만원인 반면, 여성새로일하기센터6의 경우 총 예산이 446백만원으로 총 예산의 규모가 약 8 배 이상 차이
- 각 기관의 평균 예산 비중을 살펴보면, 중앙정부 예산 56.2%, 지자체 30.4%, 자체 예산 13.7%로 중앙정부 및 지자체에 대한 예산 의존도가 높음
 - 특히, 여성새로일하기센터6의 경우 중앙정부의 예산 비중이 73.5%로 대부분의 기관 운영이 정부 예산에 의존

- 현재, 각 기관에서는 사업을 통해 수익을 낼 수 있는 구조가 아니기 때문에 근본적으로 중앙정부 및 지자체의 지원 없이는 자체적으로 예산을 확보할 수 없는 실정

[표 7] 여성취업지원기관별 연간 총 예산 현황(2013년도 기준)

(단위 : 백만원, %)

구분	연간 총 예산						
	계	중앙정부		지자체		자체	
	총액	예산액	비중	예산액	비중	예산액	비중
여성새로일하기센터 1	540	350	64.8	190	35.2	10	1.9
여성새로일하기센터 2	3,178	443	13.9	1,579	49.7	1,155	36.3
여성새로일하기센터 3	1,425	883	62.0	394	27.6	148	10.4
여성새로일하기센터 4	1,618	970	60.0	218	13.5	430	26.6
여성새로일하기센터 5	931	586	62.9	280	30.1	65	7.0
여성새로일하기센터 6	446	328	73.5	118	26.5	-	-
평균	1,356	593	56.2	463	30.4	362	13.7

(2) 기관별 직업교육훈련 프로그램 예산 현황

- 직업교육훈련 프로그램 예산 현황을 살펴보면, 총 예산 중 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영 예산으로 사용되는 비중은 전체의 35.8%(평균값)에 불과
 - 기관별로 직업교육훈련 프로그램 예산 비중의 편차가 큼

[표 8] 여성취업지원기관별 직업교육훈련 프로그램의 예산 비중 현황(2013년도 기준)

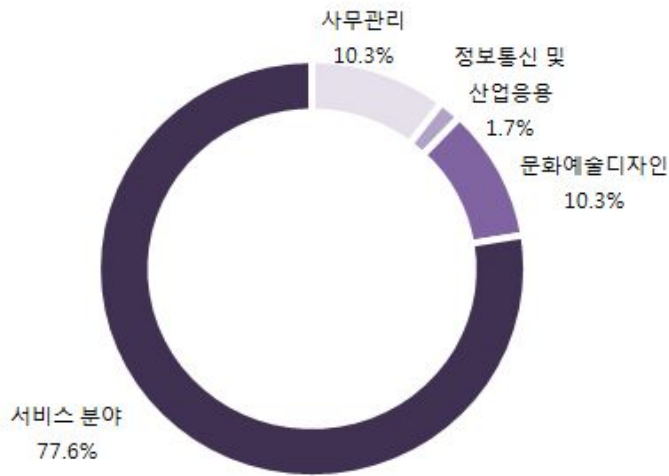
(단위 : 백만원, %)

구분	기관 총예산	교육훈련 프로그램 총예산	
		예산액	비중
여성새로일하기센터 1	540	237	43.9
여성새로일하기센터 2	3,178	137	4.3
여성새로일하기센터 3	1,425	794	55.7
여성새로일하기센터 4	1,618	649	40.1
여성새로일하기센터 5	931	507	54.5
여성새로일하기센터 6	446	73	16.4
평균	1,356	400	35.8

- 또한, 총 예산의 절반 이상을 차지하는 중앙정부의 예산 중 불과 39.9%(평균값)만이 직업교육훈련 프로그램 예산으로 사용되고 있으며, 지자체 예산은 27.6%(평균값), 자체 예산은 50.3% 정도가 직업교육훈련 프로그램 예산으로 사용

(3) 분야별 직업교육훈련 프로그램 실적

- 2013년 기준, 여성취업지원기관의 분야별 직업교육훈련 프로그램 실적을 살펴보면, 총 116개의 직업교육훈련 프로그램을 운영
- 분야별 직업교육훈련 프로그램의 비중을 살펴보면, 서비스 분야가 77.6%로 가장 많고, 그 다음으로 사무관리 분야와 문화예술 디자인 분야가 10.3%, 정보통신 및 산업응용 분야 1.7% 순
 - 서비스 분야를 보다 세부적으로 살펴보면, 음식·식품 분야가 39.7%로 가장 많고, 그 다음으로 기타 19.0%, 보건·의료 8.6%, 피부미용 5.2%, 사회복지 3.4% 순



[그림 10] 분야별 직업교육훈련 프로그램의 비중 현황

2. 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영 실태

(1) 직업교육훈련 프로그램 개발 조건

- 여성 대상 직업교육훈련 프로그램을 개발을 위해 우선적으로 고려하는 조건은 「경력단절여성의 희망직업 선호도」와 「기업체가 요구하는 분야의 필요인력 수요」
 - 「경력단절여성의 희망직업 선호도」 57.1%

- 「기업체가 요구하는 분야의 필요인력 수요」 42.9%
- 이들 조건이 반영된 교육훈련 프로그램을 개발하기 위해서는 「경력단절여성의 희망 직업 선호도」 및 「기업체가 요구하는 분야의 필요인력 수요」에 대한 기초자료 수집 필요

(2) 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영 수단

- 대부분의 여성취업지원기관이 정부 또는 지자체의 지원사업 범위 내에서 교육훈련 프로그램을 개발 및 운영
 - 지원사업 범위 내에서 교육훈련 프로그램 개발 및 운영 비중 71.4%
- 이는 앞서 각 기관의 예산 현황에서 살펴보았듯이, 중앙정부 및 지자체의 지원 예산이 대부분을 차지하고 있어 현재로서는 각 기관이 자체적으로 차별화된 교육훈련 프로그램을 개발하여 운영할 수 없는 실정
 - 중앙정부 예산 비중 55.0%(평균값), 지자체 예산 비중 31.0%(평균값)

(3) 직업교육훈련 교육생 모집 수단(복수응답)

- 여성취업지원기관이 교육생을 모집하는 수단으로서 가장 많이 활용하는 방법은 기관 홈페이지를 활용한 홍보
 - 그 다음으로 「대형쇼핑몰(백화점, 대형마트 등) 및 전통시장, 지하철역 등에서 직접 홍보」, 「지역방송, 신문 등 언론 매체를 통한 홍보」 등의 순

(4) 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영 시 애로사항(복수응답)

- 여성취업지원기관이 직업교육훈련 프로그램을 개발 및 운영함에 있어 가장 큰 애로사항으로는 「장비부족, 장소 협소 등으로 인한 실습 중심의 교육훈련 프로그램 도입 한계」
 - 그 다음으로는 「경력단절여성의 다양한 요구를 반영한 교육훈련 프로그램 개발의 한계」, 「기업체 요구를 반영한 교육훈련 프로그램 개발의 한계」 등의 순
 - 예산 확보의 어려움과 인력 부족 등으로 인해 실습 중심의 교육훈련 프로그램 도입을 위한 인프라 구축이나 경력단절여성의 다양한 요구를 반영한 교육훈련 프로그램 개발에 한계를 갖고 있는 실정

3. 취업지원서비스 업무 현황

(1) 하루 평균 방문상담자 수 및 상담시간

- 여성취업지원기관의 하루 평균 방문상담자 수는 17.1명이고, 1인당 평균 상담시간은 30분 이상 1시간 미만

[표 9] 여성취업지원기관의 하루 평균 방문상담자 수 및 1인당 평균 상담시간

구분	내용
방문상담자 수	하루 평균 17.1 명
1인당 평균 상담시간	30분 이상 ~ 1시간 미만

(2) 개별상담에 대한 기관 만족도

- 모든 기관에서 4가지 항목에 대한 만족도가 모두 4점 이상(5점 척도)
- 「구직자에게 직업능력 개발을 위한 교육프로그램 안내 및 유도」에 대한 기관 만족도가 4.71로 가장 높고, 상대적으로 개별상담 시간에 대한 만족도는 상대적으로 낮음



[그림 11] 개별상담에 대한 기관 만족도

(3) 집단상담 프로그램에 대한 기관 만족도

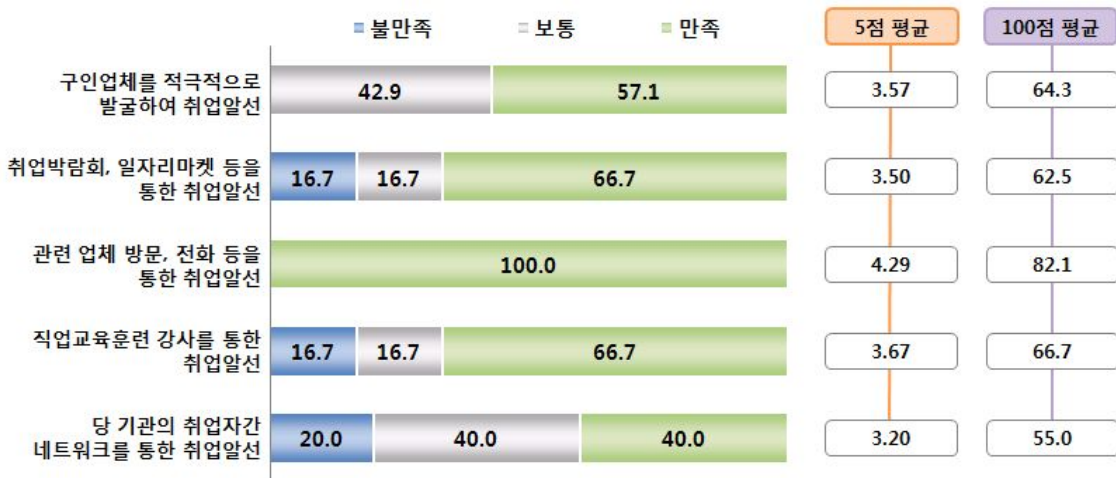
- 집단상담 프로그램에 대한 기관의 만족도는 「참가자들에게 교육훈련 및 취업에 대한 확고한 동기 부여」, 「경력단절 기간 동안 결여된 자신감 고취」 항목에서 4.29로 가장 높음



[그림 12] 집단상담 프로그램에 대한 기관 만족도

(4) 취업알선 수단 및 만족도

- 취업알선 수단 중에서는 「구인업체 발굴을 통한 취업알선」과 「기업체 방문 및 전화를 통한 취업알선」 수단을 가장 많이 활용하며, 다음으로 「취업박람회 및 일자리마켓 참가를 통한 취업알선」, 「직업교육훈련 강사를 통한 취업알선」, 「당 기관의 취업자간 네트워크를 활용한 취업알선」 등의 순
- 수단별에 대한 기관 만족도를 살펴보면, 「기업체 방문 및 전화를 통한 취업알선」의 만족도가 4.29로 가장 높고, 「취업자간 네트워크를 통한 취업알선」에 대한 만족도는 3.20으로 가장 낮음



[그림 13] 취업알선 수단에 대한 기관 만족도

(5) 구인·구직 미스매치 발생 여부 및 미스매칭 수준

- 여성취업지원기관의 구인·구직 미스매치 발생 수준을 살펴보면, 보통 수준이 57.1% 미미한 수준 28.6%로 현재까지는 구인·구직 미스매치 발생 수준이 심각하지 않음
- 한편, 구인·구직 미스매치가 발생하는 주된 이유(복수응답)는 「구직자의 희망 직종(눈높이)과 구직자의 직무능력과의 불일치(직무능력 수준이 미달인 경우)」로 나타남.
 - 그 다음으로 「경력단절여성에게 제공되는 양질의 일자리 부족」, 「열악한 근로 조건에 대한 불만」 등의 순

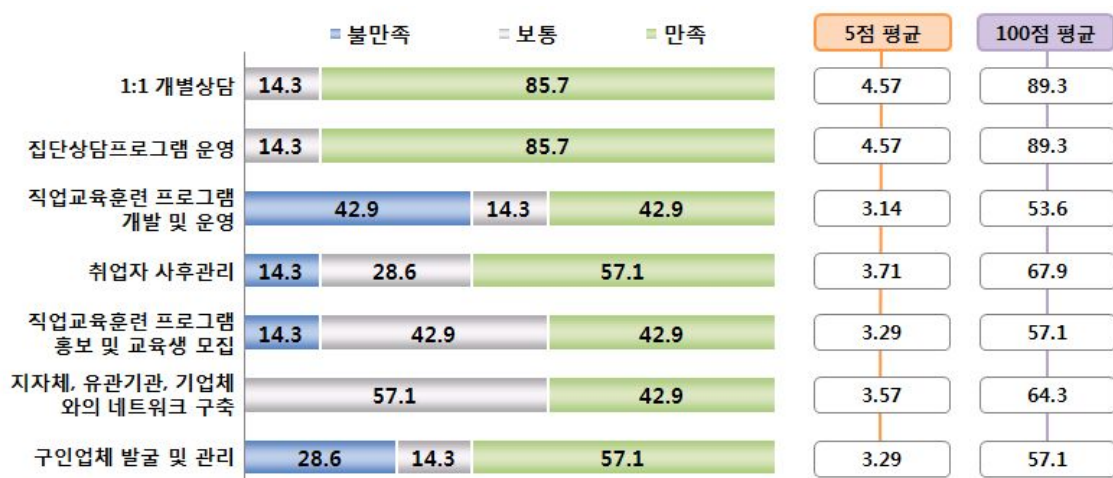
[표 10] 여성취업지원기관의 구인·구직 미스매치 발생 수준

(단위 : %, 개)

구분	미미한 수준(20% 미만)	보통 수준(20~40% 미만)	심각 수준(40% 이상)
구성비	28.6	57.1	14.3
여성취업지원기관수	2	4	1

(6) 기관의 취업지원서비스 수행에 대한 만족도

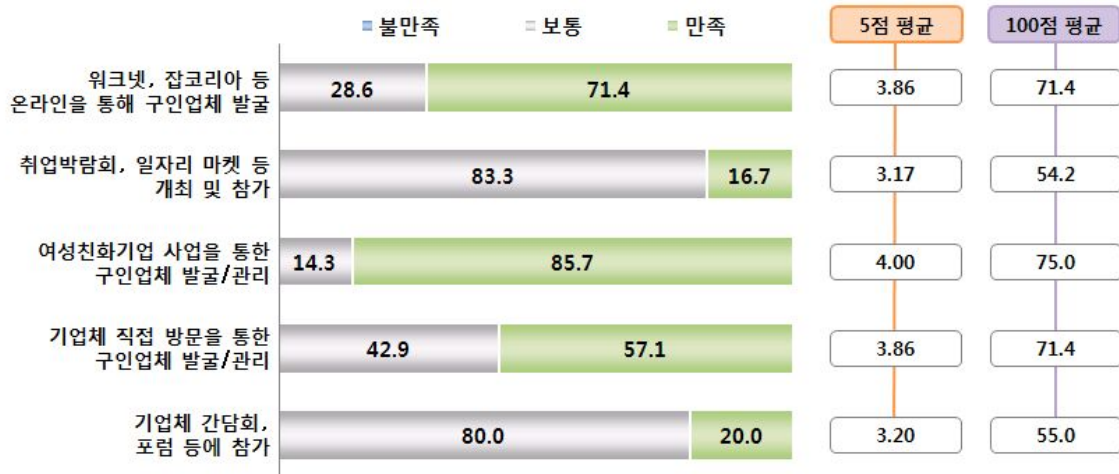
- 각 기관의 취업지원서비스 수행에 대한 만족도를 살펴보면, 「1:1개별 상담」과 「집단상담 프로그램 운영」에 대한 만족도가 가장 높고, 「직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영」, 「직업교육훈련 프로그램 홍보 및 교육생 모집」, 「구인업체 발굴 및 관리」 등 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영, 취업알선 업무 수행에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 수준



[그림 14] 기관의 취업지원서비스 수행에 대한 만족도

(7) 구인업체 발굴·관리 수단 및 만족도

- 여성취업지원기관에서는 구인업체 발굴 및 관리를 위해 「워크넷, 잡코리아 등 온라인을 통해 구인업체 발굴」, 「여성친화기업 사업을 통한 구인업체 발굴·관리」, 「기업체 직접 방문을 통한 구인업체 발굴·관리」 수단을 가장 많이 활용
- 구인업체 발굴·관리 수단에 대한 기관 만족도를 살펴보면, 「여성친화기업 사업을 통한 구인업체 발굴·관리」의 만족도가 4.00로 가장 높고, 취업박람회, 일자리 마켓 등 개최 및 참가, 기업체 간담회, 포럼 참가 등에 대한 만족도는 각각 3.17, 3.20으로 낮음

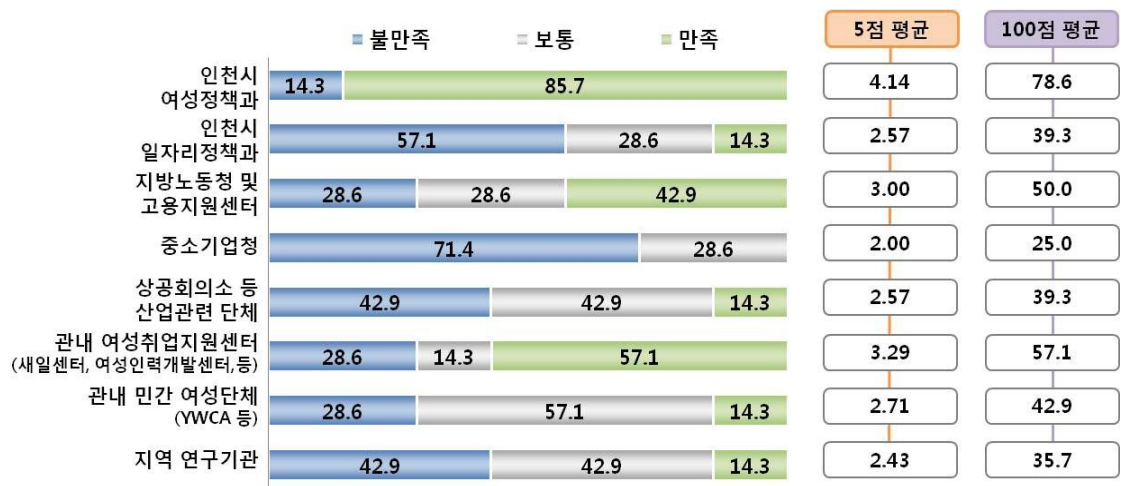


[그림 15] 구인업체 발굴 및 관리에 대한 기관 만족도

4. 외부 기관과의 연계활동 만족도 및 운영상의 애로사항

(1) 외부 기관과의 연계활동 만족도

- 여성취업지원기관의 외부 기관과의 연계활동 만족도를 살펴보면, 인천시 여성정책과를 제외한 대부분의 외부기관과의 연계가 부족, 특히 상공회의소 등 산업관련 단체, 중소기업청과의 만족도는 각각 2.57, 2.00으로 연계활동이 매우 낮은 수준
 - 취업알선 연계와 가장 밀접한 협력 관계를 구축해야 될 기업체 및 산업관련 기관과의 연계활동 만족도가 오히려 가장 낮은 상황에 직면하고 있는 실정



[그림 16] 외부기관과의 연계활동 만족도

(2) 기관 운영상의 애로사항(복수응답)

- 여성취업지원기관을 운영함에 있어 「취업알선을 위한 구인업체(여성친화기업 등) 발굴 및 관리의 어려움」이 가장 큰 애로사항
- 그 다음으로는 「직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영의 어려움」, 「당 기관 내의 교육시설(장비 부족, 장소 협소 등)의 열악함」 순

5. 전문가(실무자) 토론 결과 요약

(1) 직업교육훈련 프로그램이 서비스 분야에 집중되는 이유

- 대부분의 여성취업지원기관에서 여성가족부가 아닌 타 부서(예, 고용노동부 등)에서 실시하는 교육훈련분야와 중복되지 않는 교육훈련을 개발해야한다는 부담감으로 인해 서비스 분야에 집중되는 현상을 보이는 것 같다고 응답
- 현장에서 직업교육훈련 프로그램에 참여하는 경력단절여성들의 연령을 보면 40~50대가 많고, 취업알선이 보다 용이한 서비스 업종을 선택하기 때문에 유사한 서비스 분야로 직업교육훈련이 집중되고 있다고 응답
- 대부분의 여성취업지원기관이 매년 사업성과에 대한 평가에 대한 부담감으로 인해 사업성과와 관련된 취업률 등을 고려하여 직업교육훈련 프로그램을 개발하기 때문에 서비스 분야에 집중되고 있다고 응답

- 지금까지 지자체, 연구기관 및 관련기관에서 인천 지역 경력단절여성에 대한 취업육구조사가 전혀 이루어지지 않았고, 경력단절여성 취업육구 등에 관한 기초자료를 전혀 제공받지 못하는 상황에서 여성취업지원기관이 다양한 요구를 반영한 직업교육훈련 프로그램을 개발하는 것은 무리가 있다는 문제를 제기

(2) 예산재원의 다양화 가능성

- 현재는 여성취업지원기관이 무료로 직업교육훈련 프로그램을 실시하고 취업을 앞선 해준다는 인식이 일반화되었기 때문에 과거처럼 유료 프로그램을 개발하여 실시할 수 있는 상황이 아니라고 함
- 이 때문에 토론참가자의 대부분이 현재로서는 예산재원을 다양화 할 수 있는 방법은 사실상 불가능하다고 응답
- 예산 편성에 있어 교육훈련 인프라 구축(장비 구입, 장소 임대 등)을 위한 예산 자체가 편성되어 있지 않아 이에 대한 제도적 보완이 필요하다는 의견을 개진
 - 간혹 타 지자체에서는 이를 보완하기 위해 '기능보강비' 차원의 명목으로 예산을 편성하여 집행하는 경우가 있다고 함

(3) 구인업체 발굴 및 수료생에 대한 사후관리

- 대부분의 여성취업지원기관에서는 기본적으로 고용노동부 워크넷을 활용하여 여성 구인을 희망하는 업체를 검색하고 해당업체에 직접 방문 또는 문의를 통해 신규 구인기업을 발굴하고 있으며, 이와 더불어, 일자리마켓, 취업박람회 등의 행사 및 이벤트를 개최하여 구인기업을 발굴하고 있음
- 하지만, 여성인력을 희망하는 구인기업의 수요가 부족할 뿐만 아니라, 여성일자리 분야가 다양하지 못한 상황이기 때문에 대부분의 여성취업지원기관이 서비스 분야에서 신규 구인기업 또는 여성 일자리를 발굴하고 있는 실정
 - 특히, 서비스 분야가 아닌 보다 전문적인 분야의 여성 일자리를 발굴하는 것이 매우 어려운 상황이므로 서비스 분야 또는 관리 사무직 분야 등에 집중하여 신규 구인기업 또는 여성 일자리를 발굴하고 있는 실정
 - 한편, 여성취업지원기관에서 실시하는 대부분의 직업교육훈련 프로그램 기간이 3개월 이내에 마감되기 때문에 현실적으로 기업체가 요구하는 수준의 인력을 배출하기에는 한계가 있다고 인정

- 여성친화기업 지원사업 역시, 기본적으로 고용노동부 워크넷을 활용하여 여성구인 기업을 발굴한 후 기업방문 및 문의를 통해 여성친화일촌협약을 체결하여 구인기업을 발굴·관리하고 있으며, 가장 중요한 역할을 하는 것이 새일여성인턴제라고 응답
 - 새일여성인턴제를 통해 구인업체에서 희망하는 여성인력을 공급해주고 이를 통해 구인업체 관리 및 구인관리가 이루어지고 있으며, 각 여성취업지원기관마다 이러한 DB를 자체적으로 구축
- 한편, 지자체에서 수행하고 있는 일자리 창출 지원사업과 연계한 직업교육훈련 프로그램을 개발하여 이 과정을 수료한 여성인력에게 일자리를 제공하는 방안도 모색할 필요
- 직업교육훈련 프로그램을 수료한 교육생에 대해서는 6~12개월 동안 수료생의 취업 여부를 확인하는 동시에, 꾸준히 취업알선을 하고 있으며, 취업 이후에도 계속해서 경력을 유지하고 있는지 또는 이직 및 퇴사 등을 했는지를 확인하는 방식으로 사후관리 진행

(4) 인천 지역 취업 네트워크 체계 재정비 및 구축

- 인천 지역의 취업 네트워크 모임인 ‘인천 취업 네트워크 회의’는 여성취업지원기관과 다수의 여성단체들로 구성된 자발적인 모임으로서 초창기에 인천시도 참가하여 운영되기도 했지만, 운영상의 한계로 인해 현재는 그 기능과 역할을 제대로 수행하지 못하고 있어 재정비가 필요한 시점이라는 것에는 참가자 대부분이 동의
 - 초창기의 ‘인천 취업 네트워크 회의’는 여성취업지원기관이 포함된 소수의 여성사회교육기관이 참여하는 소위원회를 구성하여 운영되었으나(약 3~4년 동안) 현재는 소위원회가 소멸된 상태
- 이에 대해, 연구진은 인천 지역 경력단절여성을 위한 다양한 의견 및 정책을 제안하고, 지자체 현안으로서 문제제기 할 수 있는 공적인 성격의 기구로서 ‘인천 취업 네트워크 회의’의 기능과 역할을 확대하고 발전시킬 필요가 있지 않는가를 개진하였고 이에 대해서 상당수의 참가자가 긍정적으로 검토해 달라는 주문을 하였음

IV. 경력단절여성 취업욕구조사

① 조사 개요

1. 조사 목적과 대상

- 본 연구에서는 인천 지역 내 경력단절여성 취업욕구조사를 실시하고 이를 통해 정책수립에 필요한 기초자료를 구축
 - 이와 더불어, 경력단절여성의 다양한 니즈(Needs)가 반영된 직업교육훈련 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 여성취업지원기관에 제공할 수 있을 것으로 기대
- 본 조사는 인천 지역 여성취업지원기관 내 직업교육훈련 프로그램에 참가하고 있는 경력단절여성을 대상으로 실시

[표 11] 경력단절여성 취업욕구조사 대상기관

기관	센터명	비고
여성새로일하기센터	계양새일센터, 인천남동산단새일센터, 부평새일센터, 인천서구새일센터 인천남동구새일센터, 인천남구새일센터	7개소
여성인력개발센터	인천남구여성인력개발센터, 인천서구여성인력개발센터, 인천여성인력개발센터	3개소
여성취업센터	인천여성취업센터	1개소

2. 조사 내용 및 방법

- 경력단절여성 취업욕구조사의 주요 내용은 구직활동 현황, 과거 취업 경험 및 경력단절 경험, 취업 및 창업 욕구, 직업교육훈련 경험 및 만족도, 재취업 활성화를 위한 지원방향, 응답자 특성 등 6개 영역으로 구분
- 설문조사 결과를 보완하기 위해 여성취업지원기관의 직업교육훈련 프로그램을 수강하고 있는 경력단절여성을 대상으로 FGI(포커스그룹인터뷰)를 2회에 걸쳐 진행

② 취업욕구조사 분석결과

1. 조사대상자 특성

(1) 연령 및 교육수준

- 응답자의 연령별 특성을 살펴보면, 20대가 2.2%(11명), 30대 20.8%(104명), 40대 44.8%(224명), 50대 27.0%(135명), 60대 이상 5.2%(26명)
- 응답자의 교육수준별(학력) 특성을 살펴보면, 고졸이하 47.8%(239명), 전문대졸 24.2%(121명), 대졸이상 28.0%(140명)

[표 12] 응답자 특성

(단위 : 명, %)

구분		경력단절여성수	구성비
혼인상태	혼인유경험자	500	100.0
연령	계	500	100.0
	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	11	2.2
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	104	20.8
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	224	44.8
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	135	27.0
	60대 (60세 이상)	26	5.2
교육수준(학력)	계	500	100.0
	고졸이하	239	47.8
	전문대졸	121	24.2
	대졸이상	140	28.0

- 연령별 교육수준(학력)을 살펴보면, 30대, 40대에서 전문대졸을 포함한 대졸이상의 고학력자가 다른 연령층에 비해 상대적으로 많고, 연령층이 높아질수록 고졸이하의 비중이 높음

[표 13] 응답자의 연령별 교육수준(학력)

(단위 : 명, %)

구분		교육수준(학력)					
		고졸이하		전문대졸		대졸이상	
		명	구성비	명	구성비	명	구성비
전체		239	47.8	121	24.2	140	28.0
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	4	36.4	3	27.3	4	36.4
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	26	25.0	37	35.6	41	39.4
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	102	45.5	61	27.2	61	27.2
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	82	60.7	20	14.8	33	24.4
	60대 (60세 이상)	25	96.2	-	-	1	3.8

(2) 가계 소득

- 응답자 전체의 월평균 가계 소득은 318.7만원으로 이는 2014년도 3/4분기 가구당 월평균소득(10분위별) 438.7만원에 미치지 못함
- 연령별로 살펴보면, 월 평균 가계 소득이 20대 224.1만원, 30대 336.0만원, 40대 337.0만원으로 연령이 높아질수록 증가하다가 50대 이후부터는 월평균 가계 소득이 감소

[표 14] 응답자의 연령별 월평균 가계 소득

(단위 : 만원)

구분		월 평균 가계 소득
전체		318.7
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	224.1
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	336.0
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	337.0
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	299.4
	60대 (60세 이상)	208.5

- 교육수준(학력)별로 살펴보면, 고학력자일수록 월 평균 가계 소득이 높음

[표 15] 응답자의 교육수준별 월 평균 가계 소득

(단위 : 만원)

구분		월 평균 가계 소득
교육수준(학력)	고졸이하	290.3
	전문대졸	333.0
	대졸이상	352.5

2. 구직활동 현황

(1) 구직활동 경험

- 최근 1년 동안의 구직활동 경험이 있는 응답자는 전체의 50.4%(252명)로 절반 정도
- 연령별로 살펴보면, 40대와 50대에서만 구직활동 경험이 있는 응답자 비중이 각각 50.9%, 57.8%로 절반 이상을 차지

[표 16] 최근 1년 동안의 구직활동 경험(연령별)

(단위 : 명, %)

구분		구직활동 경험			
		유		무	
		명	구성비	명	구성비
전체		252	50.4	248	49.6
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	4	36.4	7	63.6
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	46	44.2	58	55.8
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	114	50.9	110	49.1
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	78	57.8	57	42.2
	60대 (60세 이상)	10	38.5	16	61.5

○ 교육수준(학력)별로 보면 고학력 응답자가 구직활동에 보다 적극적

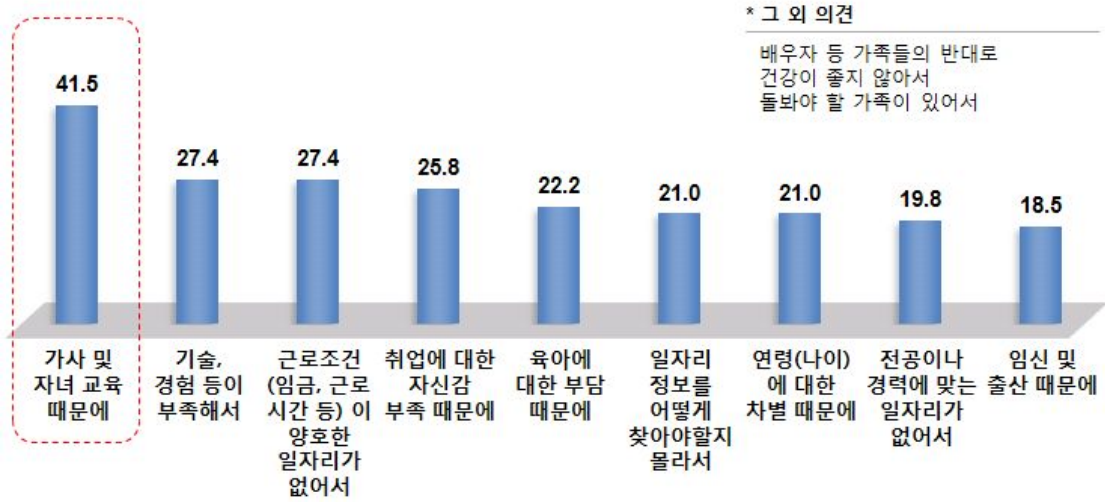
[표 17] 최근 1년 동안의 구직활동 경험(교육수준별)

(단위 : 명, %)

구분		구직활동 경험			
		유		무	
		명	구성비	명	구성비
교육수준(학력)	고졸이하	116	48.5	123	51.5
	전문대졸	62	51.2	59	48.8
	대졸이상	74	52.9	66	47.1

○ 최근 1년 동안 구직활동을 하지 못한 이유는, 「가사 및 자녀 교육 때문」이라는 응답이 전체 응답자의 41.5%로 가장 높고, 그 다음으로는 「기술, 경험 등의 부족」 27.4%, 「근로조건(임금, 근로시간 등)이 양호한 일자리가 없어서」 27.4%, 「취업에 대한 자신감 부족」 25.8%, 「육아에 대한 부담」 22.2% 등의 순

○ 연령별로 살펴보면, 30대와 40대에서는 「가사 및 자녀 교육 때문」이 가장 높음
 - 30대는 「가사 및 자녀 교육 때문」과 「육아에 대한 부담」이 가장 높게 나타나고 있어 결혼 직후 가사 및 육아에 대한 부담이 타 연령대에 비해 상대적으로 높음



[그림 17] 최근 1년 동안 구직활동을 하지 못한 이유(중복응답)

(2) 구직활동 기간

- 최근 1년 동안 경력단절여성의 구직활동 기간을 살펴보면, 「3개월 미만」이 28.6%인 반면, 「6개월 이상」은 절반에 가까운 48.8%로 나타나고 있어 경력단절여성의 구직활동 기간이 상대적으로 오랫동안 지속되고 있다고 추측 가능

[표 18] 응답자의 구직활동 기간

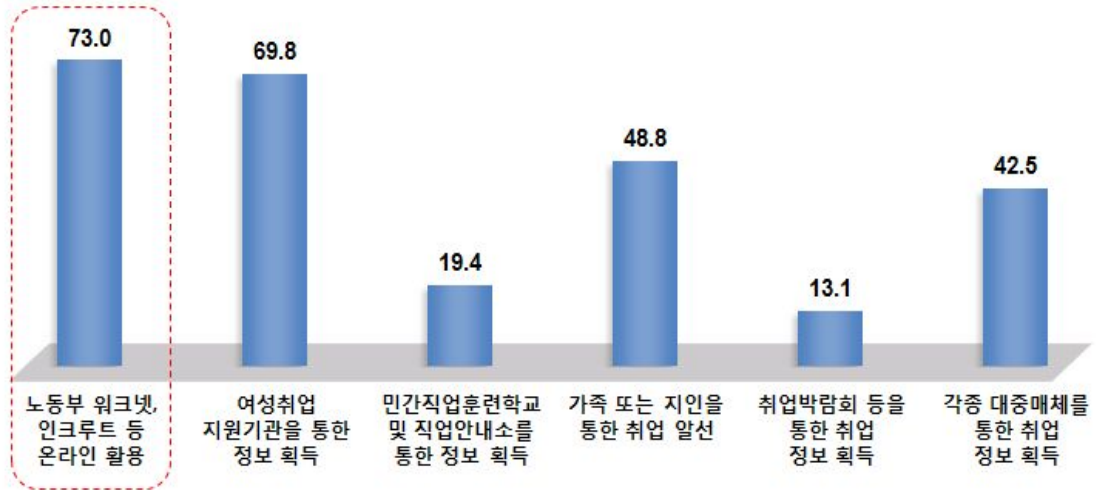
(단위 : %)

구분		1개월 미만	1~3개월 미만	3~6개월 미만	6~12개월 미만	1년 이상
전체		4.0	24.6	22.6	24.2	24.6
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	25.0	25.0	50.0	-	-
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	4.3	30.4	23.9	17.4	23.9
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	2.6	24.6	21.1	27.2	24.6
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	5.1	20.5	23.1	23.1	28.2
	60대 (60세 이상)	-	30.0	20.0	40.0	10.0

(3) 취업정보 획득 수단 및 만족도(복수응답)

- 구직활동 중 취업정보를 획득하는 수단으로서 「노동부 워크넷, 인크루트 등 온라인 활용」(73.0%)을 가장 많이 사용하고, 그 다음으로는 「여성취업지원기관을 통한 정보

획득」(69.8%), 「가족 또는 지인을 통한 취업 알선」(48.8%), 「각종 대중매체를 통한 정보 획득」(42.5%) 등의 순



[그림 18] 취업정보 획득 수단(복수응답)

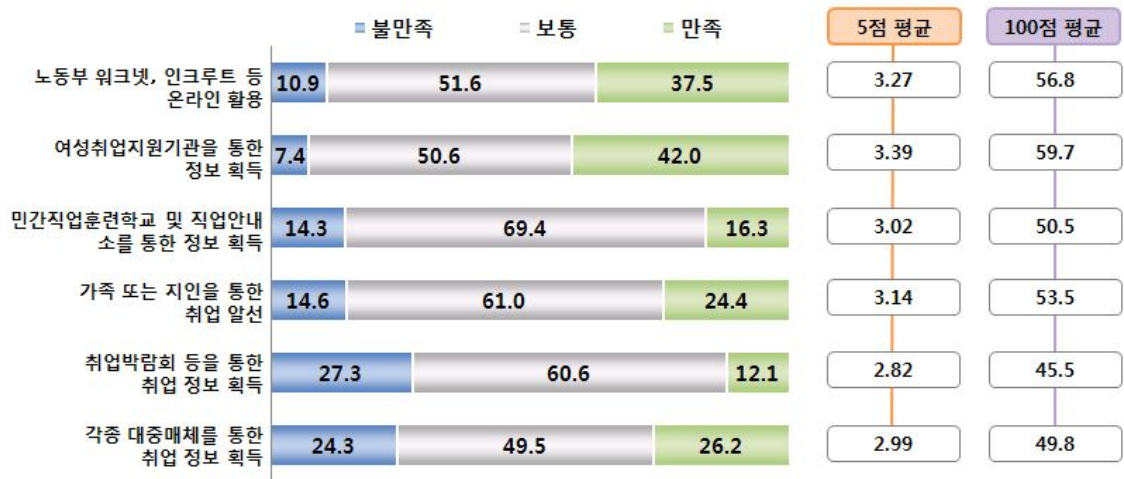
○ 연령별로는, 20~40대에서는 워크넷, 인크루트 등 인터넷을 활용하여 취업정보를 획득하고 있으며, 고령층(50대, 60대)에서는 여성취업지원기관을 통해 정보를 획득

[표 19] 경력단절여성의 취업정보 획득 수단(복수응답)

구분	인터넷 활용 (고용노동부 워크넷, 인크루트 등)	여성취업지원기관을 통한 정보 획득	민간직업훈련학교 및 직업안내소를 통한 정보 획득	가족 또는 지인을 통한 취업 알선	취업박람회 등을 통한 취업 정보 획득	각종 대중매체를 통한 취업 정보 획득	
전체	73.0	69.8	19.4	48.8	13.1	42.5	
연령	20대(15~29세)	100.0	75.0	25.0	75.0	25.0	25.0
	30대(30~39세)	84.8	65.2	13.0	43.5	4.3	26.1
	40대(40~49세)	75.4	71.1	22.8	48.2	14.0	49.1
	50대(50~59세)	64.1	74.4	16.7	47.4	16.7	41.0
	60대(60세 이상)	50.0	40.0	30.0	80.0	10.0	60.0

○ 취업정보 획득 수단에 대한 만족도를 살펴보면, 「가장 높은 수단의 평균 점수가 60점에도 미치고 못하고 있어 만족도를 끌어올릴 수 있는 대책이 필요

● ● 2015 여성의제토론회 - 미래도시 인천! 여성의 일과 삶을 지원하다!



[그림 19] 취업정보 획득 수단에 대한 만족도

3. 과거 취업경험 및 경력단절 경험

(1) 과거 취업경험

- 전체 응답자 중 과거 취업경험이 있다고 응답한 비중이 87.0%를 차지하고 있어 대부분의 경력단절여성이 과거에 직장을 다녔던 경험이 있음
 - 연령별로 살펴보면, 30대가 과거 취업경험 비중이 98.3%로 가장 높음
 - 대졸이상의 과거 취업경험 비중이 95.7%로 가장 높음

[표 20] 경력단절여성의 과거 취업경험 유무

(단위 : %)

구분		과거 취업경험	
		취업경험 있음	취업경험 없음
전 체		87.0	13.0
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	72.7	27.3
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	98.3	6.7
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	89.3	10.7
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	82.2	17.8
	60대 (60세 이상)	73.1	26.9
교육수준 (학력)	고졸이하	80.8	19.2
	전문대졸	89.3	10.7
	대졸이상	95.7	4.3

(2) 최근 과거 직장의 직종

- 전체 응답자의 과거 직장의 직종을 살펴보면, 경영·회계 사무관련직(16.6%)이 가장 많고, 그 다음으로 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(15.2%), 영업 및 판매 관련직(12.2%), 음식 서비스 관련직(11.5%) 등의 순
- 연령별로 주요 과거 직종을 살펴보면, 20대는 보건·의료 관련직(37.5%), 30대는 경영·회계 사무관련직(29.9%), 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(19.6%), 40대는 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(16.0%), 경영·회계 사무관련직(16.0%), 영업 및 판매 관련직(15.0%), 50대는 음식 서비스 관련직(18.9%), 영업 및 판매 관련직(15.8%)

[표 21] 경력단절여성의 최근 과거 직장의 직종(연령별)

(단위 : %)

구분	전체	연령				
		20대	30대	40대	50대	60대
관리직	3.7	-	4.1	5.5	0.9	-
경영·회계 사무관련직	16.6	12.5	29.9	16.0	7.2	10.5
금융·보험 관련직	7.4	-	5.2	9.5	5.4	10.5
교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직	15.2	-	19.6	16.0	12.6	5.3
법률·경찰·소방·교도 관련직	0.2	-	-	0.5	-	-
보건·의료 관련직	5.5	37.5	9.3	4.0	3.6	-
사회복지 및 종교 관련직	5.7	-	6.2	3.0	10.8	5.3
문화·예술·디자인 관련직	2.8	25.0	4.1	1.5	2.7	-
운전 및 운송 관련직	0.5	-	-	0.5	0.9	-
영업 및 판매 관련직	12.2	12.5	1.0	15.0	16.2	15.8
경비 및 청소 관련직	1.1	-	-	-	3.6	5.3
미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	3.0	-	3.1	5.0	-	-
음식 서비스 관련직	11.5	12.5	6.2	8.0	18.9	31.6
건설 관련직	1.8	-	3.1	2.5	-	-
섬유 및 의복 관련직	1.4	-	1.0	1.5	1.8	-
전기·전자 관련직	3.2	-	3.1	3.5	3.6	-
정보통신 관련직	2.5	-	2.1	3.5	1.8	-
식품가공 관련직	0.9	-	0.0	1.5	0.9	-
환경·인쇄·목재·가구·공예·생산 단순직	4.1	-	2.1	3.0	6.3	15.8
농림 어업 관련직	0.2	-	-	-	0.9	-
기타(군인 등)	0.5	-	-	-	1.8	-

- 교육수준(학력)별 주요 직종을 살펴보면, 고졸이하는 음식 서비스 관련직(20.2%), 영업 및 판매 관련직(15.0%), 전문대졸의 경우는 경영·회계 사무관련직(23.1%), 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(17.6%), 대졸이상의 경우는 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(29.9%), 경영·회계 사무관련직(14.9%), 영업 및 판매 관련직(10.4%)

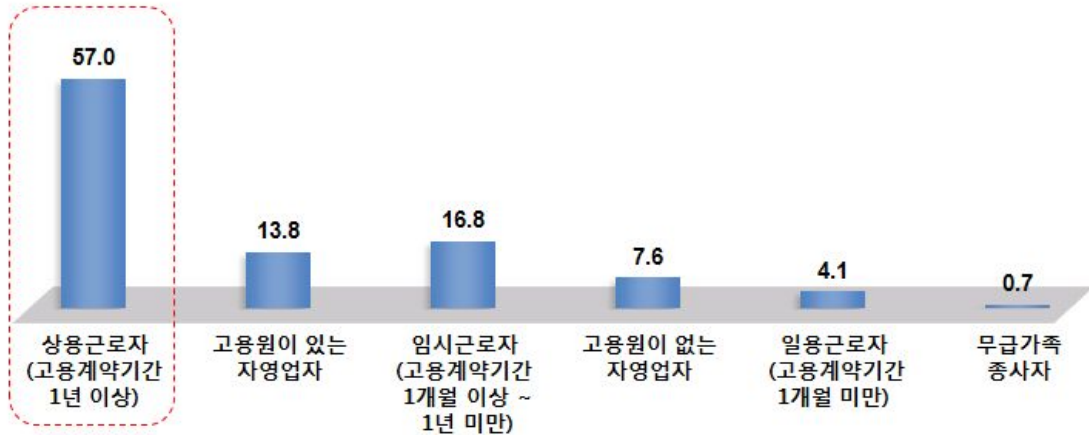
[표 22] 과거 직장의 직종(교육수준별)

(단위 : %)

구분	전체	교육수준(학력)		
		고졸이하	전문대졸	대졸이상
관리직	3.7	4.1	4.6	2.2
경영·회계 사무관련직	16.6	14.0	23.1	14.9
금융·보험 관련직	7.4	7.8	6.5	7.5
교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직	15.2	3.6	17.6	29.9
법률·경찰·소방·교도 관련직	0.2	-	-	0.7
보건·의료 관련직	5.5	2.6	7.4	8.2
사회복지 및 종교 관련직	5.7	5.2	4.6	7.5
문화·예술·디자인 관련직	2.8	0.5	4.6	4.5
운전 및 운송 관련직	0.5	0.5	0.9	-
영업 및 판매 관련직	12.2	15.0	9.3	10.4
경비 및 청소 관련직	1.1	1.0	0.9	1.5
미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	3.0	4.7	1.9	1.5
음식 서비스 관련직	11.5	20.2	6.5	3.0
건설 관련직	1.8	1.6	2.8	1.5
섬유 및 의복 관련직	1.4	3.1	-	-
전기·전자 관련직	3.2	3.6	3.7	2.2
정보통신 관련직	2.5	1.6	3.7	3.0
식품가공 관련직	0.9	1.0	0.9	0.7
환경·인쇄·목재·가구·공예·생산 단순직	4.1	8.8	0.9	-
농림 어업 관련직	0.2	0.5	-	-
기타(군인 등)	0.5	0.5	-	0.7

(3) 과거 직장에서의 근무형태(종사상지위)

○ 전체 응답자의 과거 직장에서의 근무형태를 살펴보면, 상용근로자가 57.0%로 가장 많고, 그 다음으로 임시근로자 16.8%, 고용원이 있는 자영업자 13.8%, 고용원이 없는 자영업자 7.6%, 일용근로자 4.1% 등의 순



[그림 20] 경력단절여성의 과거 직장에서의 근무형태(종사상지위)

○ 연령별에서는 모든 연령대에서 상용근로자의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 이 중 30대에서 상용근로자 비중이 75.3%로 타 연령대에 비해 상대적으로 높음

[표 23] 경력단절여성의 과거 직장에서의 근무형태(종사상지위)

(단위 : %)

구분	근무형태(종사상지위)						
	상용* 근로자	임시** 근로자	일용*** 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급 가족 종사자	
전체	57.0	16.8	4.1	13.8	7.6	0.7	
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	75.3	12.4	3.1	4.1	3.1	2.1
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	58.0	19.0	2.0	15.0	5.5	0.5
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	41.4	14.4	9.0	20.7	14.4	0.0
	60대 (60세 이상)	47.4	21.1	0.0	15.8	15.8	0.0

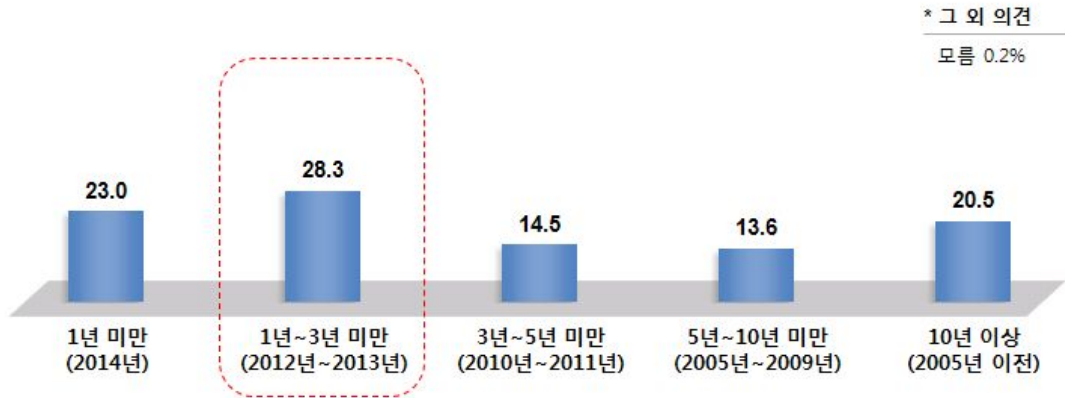
* 고용계약기간 1년 이상

** 고용계약기간 1개월 이상 ~ 1년 미만

*** 고용계약기간 1개월 미만

(4) 과거 직장에서의 경력단절기간 및 경력단절 사유

- 전체 응답자의 경력단절기간은 3년 미만의 비중이 51.3%로 절반 정도를 차지하고 있어 경력단절기간이 비교적 짧음



[그림 21] 경력단절여성의 퇴사 이후 경력단절기간

- 연령별 경력단절기간을 살펴보면, 20대와 50대는 3년 미만 비중이 각각 75.0%, 66.7%로 경력단절기간이 상대적으로 짧다는 특징을 나타내고 있고, 30대, 40대, 60대는 3년 미만의 경력단절기간의 비중이 5년 이상의 경력단절기간에 비해 조금 높은 수준

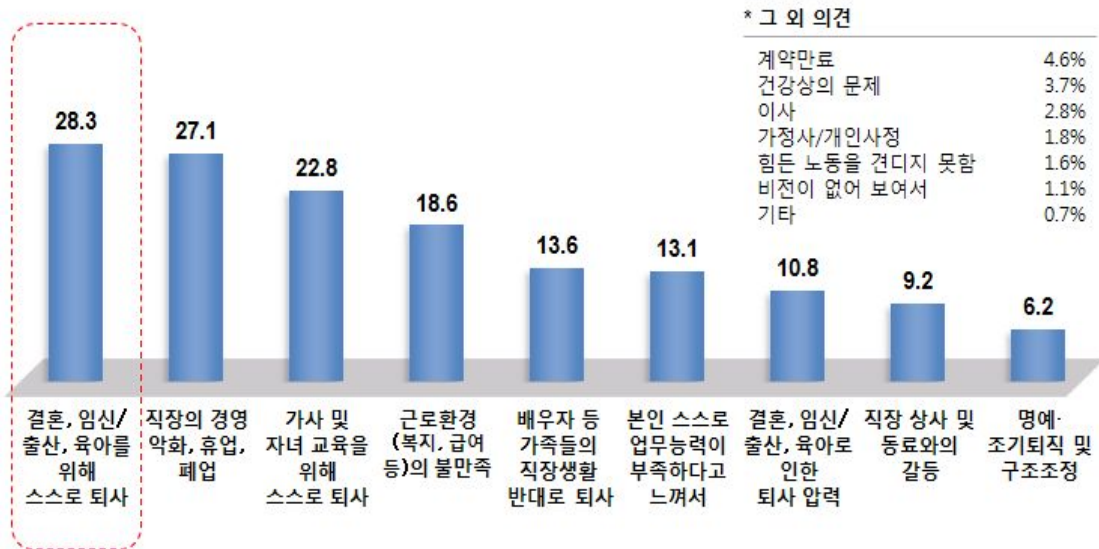
[표 24] 과거 직장에서의 경력단절기간

(단위 : %)

구분	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상	
전체	23.0	28.3	14.5	13.6	20.5	
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	16.5	26.8	19.6	21.6	15.5
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	20.0	25.5	13.5	14.5	26.0
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	31.5	35.1	12.6	7.2	13.5
	60대 (60세 이상)	31.6	21.1	5.3	5.3	36.8

- 한편, 경력단절 사유(복수응답)로는 「결혼, 임신/출산, 육아를 위해 스스로 퇴사」의 비중이 28.3%로 가장 큰 주된 요인으로 작용

- 「직장의 경영악화, 휴업, 폐업」(27.1%), 「근로환경(복지, 급여 등)의 불만족」(18.6%), 「결혼, 임신·출산, 육아로 인한 퇴사 압력」(10.8%), 「직장상사 및 동료와의 갈등」(9.2%), 「명예퇴직 및 구조조정」(6.2%)등 경영환경 및 근로조건 악화로 인한 비중도 높음



[그림 22] 경력단절여성의 경력단절 사유

- 연령별로 살펴보면, 30대는 「결혼, 임신/출산, 육아를 위해 스스로 퇴사」 한 경우가 52.6%로 가장 높고, 40대는 「가사 및 자녀 교육을 위해 스스로 퇴사」(29.0%), 50대는 「직장의 경영악화, 휴업, 폐업」(36.9%)으로 인해 그만두었다고 응답
- 학력별로 살펴보면, 고졸이하는 「직장의 경영악화, 휴업, 폐업」(34.2%) 으로 인해 퇴사했다고 응답한 경우가 가장 많고, 전문대졸, 대졸이상은 「결혼, 임신/출산, 육아를 위해 스스로 퇴사」 했다고 응답한 경우가 각각 26.9%, 42.5%

(5) 과거 직장 퇴사 시 임금수준

- 전체 응답자의 직장 퇴사 시 임금수준은 평균 152.1만원으로 나타남
- 퇴사 시 평균임금에 있어 연령별에서는 30대 이외에는 임금수준이 전체 평균보다 낮게 나타나고 있고, 교육수준(학력)별에서는 고학력자일수록 퇴사 시 평균임금이 높아지는 것을 알 수 있음

[표 25] 경력단절여성의 퇴사 시 평균임금

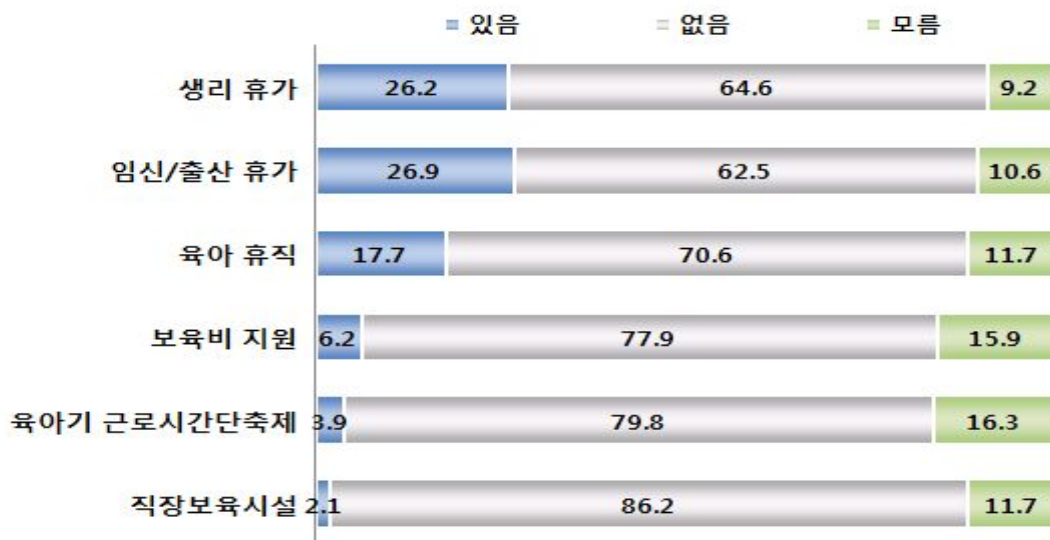
(단위 : 만원)

구분		퇴사 시 평균임금
전체		152.1
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	148.6
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	162.2
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	147.0
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	153.7
	60대 (60세 이상)	141.8
교육수준 (학력)	고졸이하	142.4
	전문대졸	148.7
	대졸이상	168.7

(6) 과거 직장의 복리후생 제도 유무 및 사용 경험

가. 과거 직장의 복리후생 제도 유무

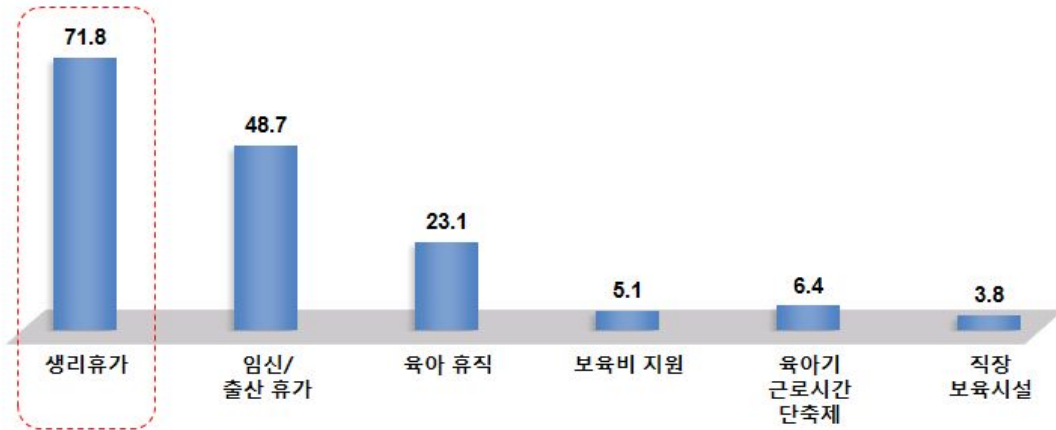
- 과거 직장에 대한 복리후생 제도의 유무를 살펴보면, 임신/출산 휴가가 26.9%로 가장 많고, 그 다음으로 생리휴가(26.2%), 육아 휴직(17.7%), 보육비 지원(6.2%), 육아기 근로시간단축제(3.9%), 직장보육시설(2.1%) 순
- 전반적인 복리후생 제도 구비 수준이 낮음



[그림 23] 과거 직장에서 여성을 위한 복리후생 유무

나. 과거 직장의 복리후생 제도 사용 경험

- 과거 직장에서 근무기간 중 위에서 언급한 복리후생 제도를 사용한 경험(복수응답)을 살펴보면, 생리휴가가 71.8%로 가장 많고, 그 다음으로 임신·출산 휴가(48.7%), 육아 휴직(23.1%), 육아기 근로시간단축제(6.4%), 보육비 지원(5.1%), 직장 보육시설(3.8%) 순

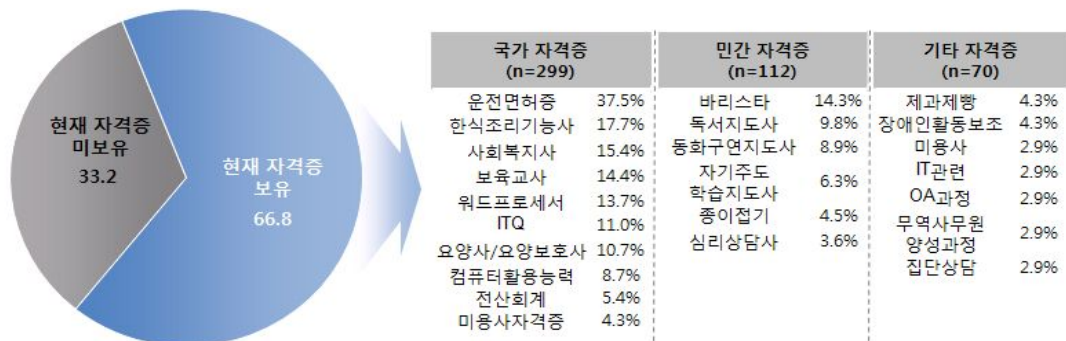


[그림 24] 과거 직장에서 복리후생 사용 경험(복수응답)

4. 취업욕구

(1) 자격증 보유 현황

- 전체 응답자 중 국가 및 민간자격증을 보유하고 있는 유자격자의 비중은 66.8%이며, 운전면허증 소지자가 37.5%로 가장 많고, 그 다음으로 한식조리기능사(17.7%), 사회복지사(15.4%), 보육교사(14.4%), 워드프로세서(13.7%) 등의 순
- 민간자격증을 소지한 경우에는 바리스타 자격증 소지자가 14.3%로 가장 많고, 그 다음으로 독서지도가(9.8%), 동화구연 지도사(8.9%), 자기주도 학습지도사(6.3%) 등의 순



[그림 25] 국가 및 민간자격증 보유 현황

- 연령별로 살펴보면, 30대가 71.2%로 타 연령대에 비해 유자격자의 비중이 상대적으로 높음을 알 수 있고, 그 다음으로 40대와 20대가 각각 68.8%, 63.6%로 높게 나타남
- 교육수준(학력)별로 살펴보면, 전문대졸의 유자격자 비중이 79.3%로 가장 높은 반면, 고졸이하는 55.6%로 상대적으로 낮음

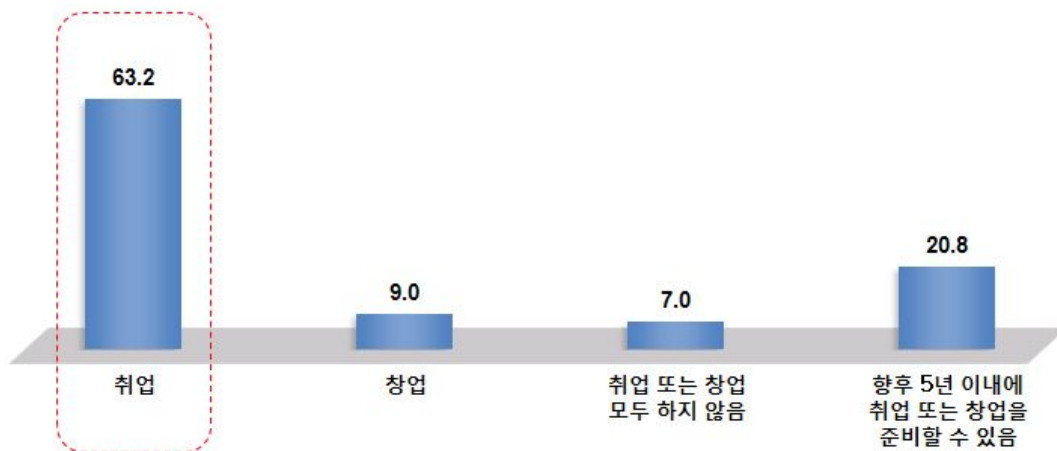
[표 26] 자격증 보유 현황

(단위 : %)

구분		국가 및 민간자격증 보유	
		유	무
전체		66.8	33.2
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	63.6	36.4
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	71.2	28.8
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	68.8	31.3
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	63.7	36.3
	60대 (60세 이상)	50.0	50.0
교육수준 (학력)	고졸이하	55.6	44.4
	전문대졸	79.3	20.7
	대졸이상	75.0	25.0

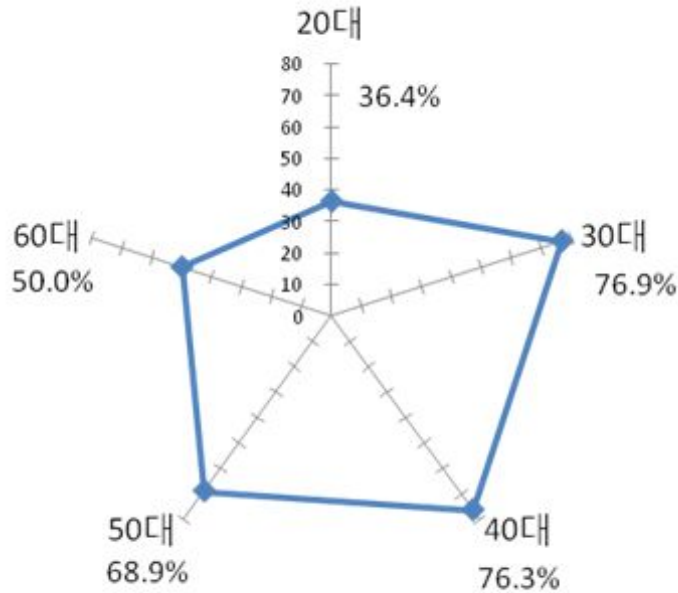
(2) 취업 및 창업에 대한 의지

- 전체 응답자 중 향후 1년 이내에 취업할 의사가 있는 경우는 63.2%
- 향후 1년 이내 취업 및 창업할 의사가 있는 응답자는 전체의 70.2%를 차지



[그림 26] 경력단절여성의 취업 및 창업 의지(향후 1년 이내)

- 연령별 취업·창업 의사를 살펴보면, 30대(72.1%)와 40대(68.3%)가 향후 1년 이내 취업 또는 창업에 대한 의사가 가장 높음



[그림 27] 연령별 취업 및 창업 의지(향후 1년 이내)

- 교육수준(학력)별 향후 1년 이내 취업·창업 의사를 살펴보면, 전문대졸이 71.9%로 가장 적극적이고, 그 다음으로 대졸이상(67.1%), 고졸이하(56.5%) 순
- 한편, 전체 응답자 중 순수하게 창업을 희망하는 자는 9.0%에 불과

[표 27] 경력단절여성의 취업·창업에 대한 의사(향후 1년 이내)

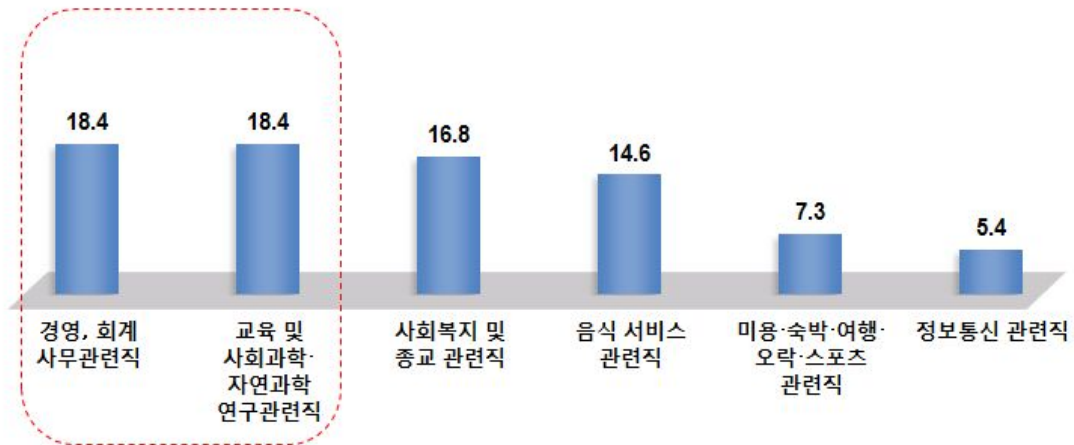
(단위 : %)

구분	취업/창업 의사 있음			취업/창업 의사 없음	향후 5년 이내 취업 및 창업	
	계	취업	창업			
전체	72.2	63.2	9.0	7.0	20.8	
연령	20대 (15세 이상 ~ 29세 이하)	36.4	36.4	-	18.2	45.5
	30대 (30세 이상 ~ 39세 이하)	76.9	72.1	4.8	3.8	19.2
	40대 (40세 이상 ~ 49세 이하)	76.3	68.3	8.0	3.1	20.5
	50대 (50세 이상 ~ 59세 이하)	68.9	54.1	14.8	10.4	20.7
	60대 (60세 이상)	50.0	42.3	7.7	30.8	19.2
교육수준 (학력)	고졸이하	68.6	56.5	12.1	8.4	23.0
	전문대졸	78.5	71.9	6.6	5.0	16.5
	대졸이상	72.8	67.1	5.7	6.4	20.7

(3) 재취업 시 희망직종 및 희망수입(월평균 임금)

가. 재취업 시 희망직종

- 향후, 취업 시 희망하는 직종을 살펴보면, 경영·회계 사무관련직(18.4%)과 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(18.4%)을 가장 희망하는 것으로 나타났고, 그 다음으로 사회복지 및 종교 관련직(16.8%), 음식 서비스 관련직(14.6%) 등의 순



[그림 28] 경력단절여성의 취업 시 희망직종

- 연령별 희망직종을 살펴보면, 30대는 경영·회계 사무관련직(32.0%)을 가장 선호하고 있으며, 40대는 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(19.6%), 50대는 사회복지 및 종교 관련직(21.9%), 60대는 음식 서비스 관련직(45.5%)을 가장 선호

[표 28] 경력단절여성의 취업 시 희망직종(연령별)

(단위 : %)

구분	경영, 회계 사무관련직	교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직	사회복지 및 종교 관련직	음식 서비스 관련직	미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	정보통신 관련직	
전체	18.4	18.4	16.8	14.6	7.3	5.4	
연령	20대(15~29세)	-	25.0	-	25.0	-	-
	30대(30~39세)	32.0	21.3	14.7	8.0	4.0	5.3
	40대(40~49세)	17.0	19.6	15.7	13.7	9.2	5.9
	50대(50~59세)	9.6	13.7	21.9	17.8	8.2	5.5
	60대(60세 이상)	9.1	9.1	18.2	45.5	-	-

- 교육수준(학력)별 희망직종을 살펴보면, 고졸이하는 음식 서비스 관련직(25.2%)을 가장 선호하고 있으며, 전문대졸은 경영·회계 사무관련직(21.8%), 대졸이상은 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직(31.9%)을 가장 선호

[표 29] 경력단절여성의 취업 시 희망직종(교육수준별)

(단위 : %)

구분		경영·회계 사무관련직	교육 및 사회과학 ·자연과학 연구관련직	사회복지 및 종교 관련직	음식 서비스 관련직	미용·숙박 여행·오락 스포츠 관련직	정보통신 관련직
전체		18.4	18.4	16.8	14.6	7.3	5.4
교육 수준 (학력)	고졸이하	16.3	8.1	10.4	25.2	9.6	7.4
	전문대졸	21.8	19.5	20.7	10.3	8.0	2.3
	대졸이상	18.1	31.9	22.3	3.2	3.2	5.3

나. 재취업 시 희망 수입(월평균 임금)

- 향후, 취업을 희망하는 응답자의 취업 시 희망수입(월평균 임금)을 살펴보면, 평균 149.4만원으로 이는 경력단절여성의 직장 퇴사 시 평균임금 152.1만원과 거의 비슷한 수준
- 연령별로 살펴보면, 20대가 170.0만원으로 가장 높고, 고령층으로 갈수록 희망수입(월평균급여)이 낮아지고 있음
 - 30대 156.3만원, 40대 152.6만원, 50대 137.5만원, 60대 128.6만원
- 교육수준(학력)별에서는 고학력으로 갈수록 취업 시 희망수입(월평균 임금)이 높아지는 것을 알 수 있음.
 - 고졸이하 취업 시 월평균 임금 137.7만원
 - 전문대졸 취업 시 월평균 임금 155.9만원
 - 대졸이상 취업 시 월평균 임금 160.1만원

(4) 재취업 시 희망 근무형태

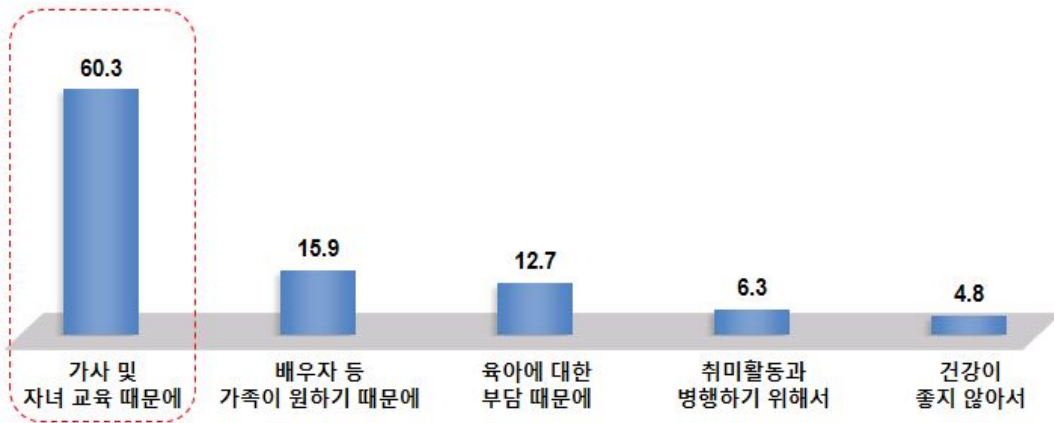
- 취업을 희망하는 응답자의 재취업 시 희망하는 근무형태를 살펴보면, 상용근로자(77.8%)를 가장 희망하는 것으로 나타났고, 그 다음으로 시간제근로자(19.9%)를 희망

- 경력단절여성들이 재취업 시 안정적인 일자리를 희망하고 있지만, 현실적으로는 힘들



[그림 29] 경력단절여성의 재취업 시 희망하는 근로형태

- 한편, 시간제일자리를 희망하는 응답자를 대상으로 시간제근무 시 하루 평균 근무시간을 조사한 결과, 하루 평균 5.9시간으로 나타났음
- 시간제근무를 희망하는 주된 이유는 가사 및 자녀 교육(60.3%)

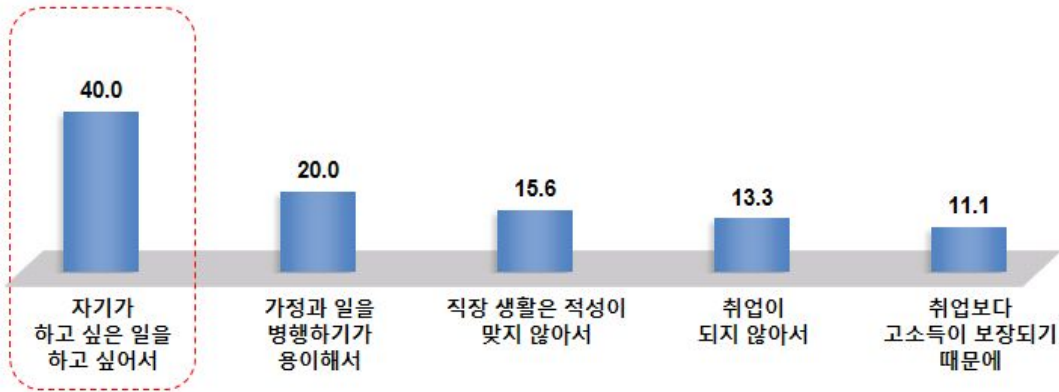


[그림 30] 시간제근무를 희망하는 이유

(5) 창업

가. 창업 이유 및 선호 업종

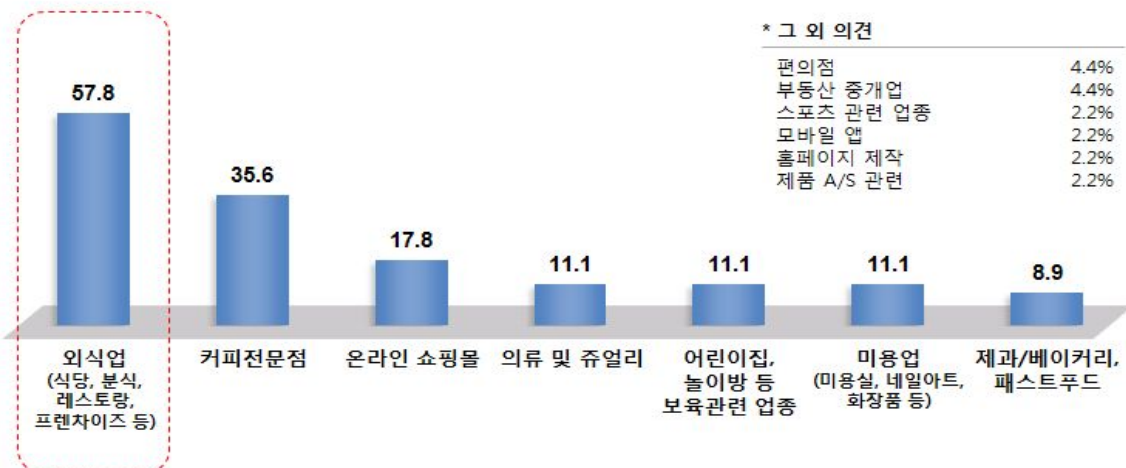
- 창업을 하고 싶은 이유로는 「본인이 하고 싶은 일을 하기 위해」(40.4%)가 가장 많았고, 「일과 가사를 병행하기 용이해서」(20.0%), 「직장생활이 적성에 맞지 않아서」(15.6%) 순



[그림 31] 창업을 하고 싶은 이유

나. 창업 시 희망하는 업종

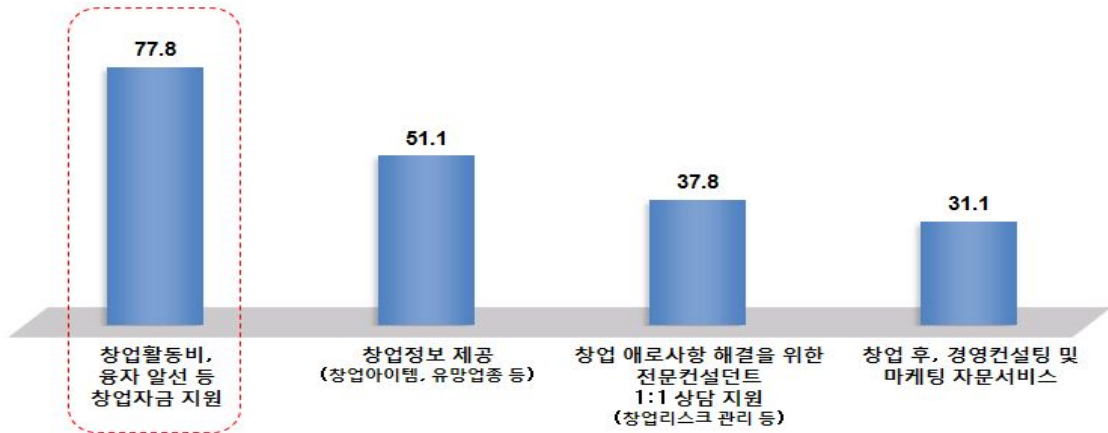
- 창업 희망자가 선호하는 업종을 살펴보면, 외식업이 57.8%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 커피 전문점(35.6%), 온라인 쇼핑몰(17.8%), 의류 및 주얼리(11.1%), 어린이집·놀이방 등 보육시설(11.1%), 미용업(11.1%) 등 순
- 연령별로 살펴보면, 30대는 커피전문점, 온라인쇼핑몰, 의류 및 주얼리 등의 업종을 선호하였고, 40대와 50대는 외식업을 선호



[그림 32] 창업 시 희망하는 업종

다. 창업 시 필요한 지원방안

- 창업을 하는데 가장 필요한 지원방안으로는 창업자금 지원(창업활동비, 용자 알선 등)이 77.8%로 가장 높게 나타났고, 창업아이템·유망업종 등의 창업정보 제공(51.1%), 1:1 전문컨설턴트 지원(37.8%), 창업 후 경영컨설팅 및 마케팅 자문서비스(31.1%) 등 순

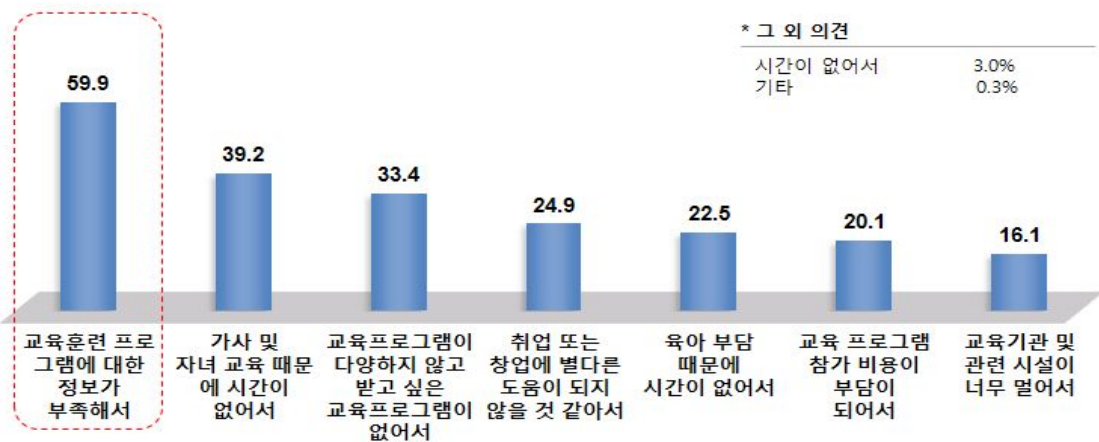


[그림 33] 창업 시 가장 필요한 지원방안

5. 직업교육훈련 프로그램 경험 및 만족도

(1) 직업교육훈련 프로그램 경험 및 참여 이유

- 전체 응답자들 중 2014년 이전에 취업 및 창업을 위해 직업교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 경우를 살펴보면, 직업교육훈련 프로그램 참여 유경험자는 34.2%에 불과
- 참여가 저조한 주요 원인은 「직업교육훈련 프로그램에 대한 정보 부족」 (59.9%)



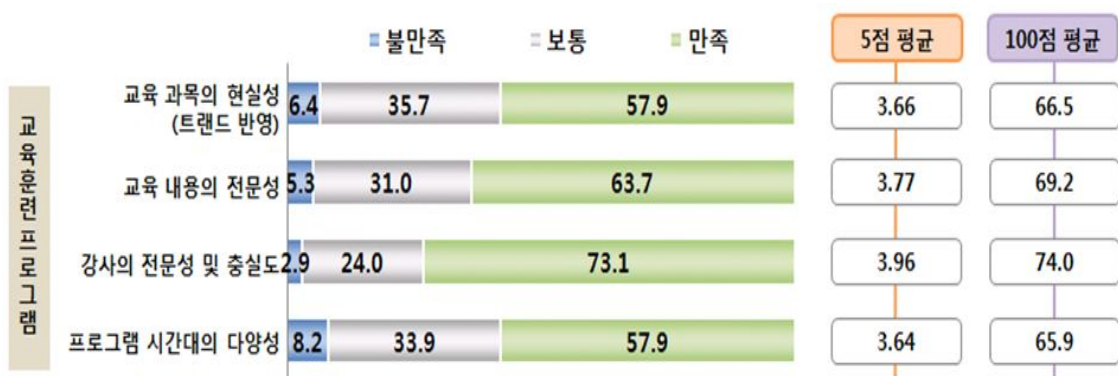
[그림 34] 직업교육훈련 프로그램에 참여하지 못한 이유

- 한편, 직업교육훈련 프로그램 참여한 경험이 있는 응답자의 대부분이 「취업 또는 창업에 필요한 전문교육 및 컨설팅을 받기 위해」 (69.6%) 직업교육훈련 프로그램에 참여

(2) 직업교육훈련 프로그램 만족도 및 여성취업지원기관 만족도

가. 직업교육훈련 프로그램 만족도

- 직업교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 응답자를 대상으로 4가지 항목에 대해 실시한 직업교육훈련 프로그램 만족도(5점 척도/100점 평균)는 대체적으로 ‘보통’ 내지는 낮은 수준



[그림 35] 직업교육훈련 프로그램에 대한 만족도

나. 여성취업지원기관 만족도

- 직업교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 응답자를 대상으로 3가지 항목에 대해 실시한 여성취업지원기관 만족도(5점 척도/100점 평균)는 낮은 수준
 - 취업 알선 및 창업 지원의 적극성에 대한 만족도 3.47점 / 61.7점
 - 교육훈련 프로그램의 다양성에 대한 만족도 3.52점 / 63.0점
 - 교육훈련 수료생에 대한 사후관리에 대한 만족도 3.27점 / 56.9점
 - 특히, 「교육훈련 수료생에 대한 사후관리」에 대한 만족도는 56.9점(100점 평균)으로 가장 만족도가 낮게 나타남

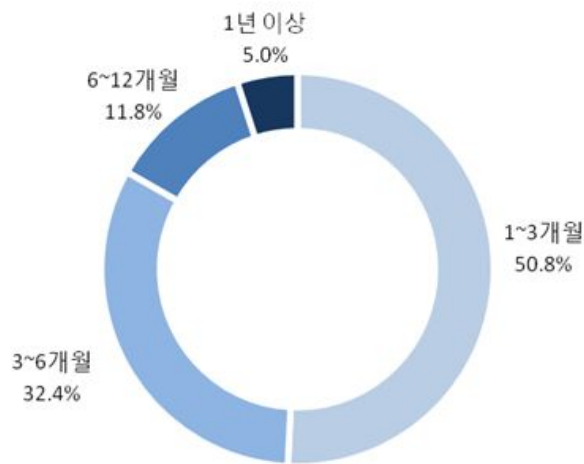
다. 직업교육훈련 프로그램이 취업·창업에 미치는 영향(도움 수준)

- 직업교육훈련 프로그램이 취업·창업에 도움이 되었는지에 대한 도움 정도를 조사한 결과, 100점 기준으로 평균 62.4점으로 상대적으로 낮은 수준

- 직업교육훈련 프로그램이 취업·창업에 도움이 되지 못한 이유(복수응답)를 살펴보면, 「직업교육훈련 프로그램 수료 후, 취업알선 및 창업을 위한 실질적인 지원 부족」(66.7%), 「교육훈련 프로그램 수준이 기업체가 요구하는 수준(전문성)에 미치지 못함」(58.3%)

(3) 직업교육훈련 프로그램 수료 후, 인턴제 적용 및 확대 필요성

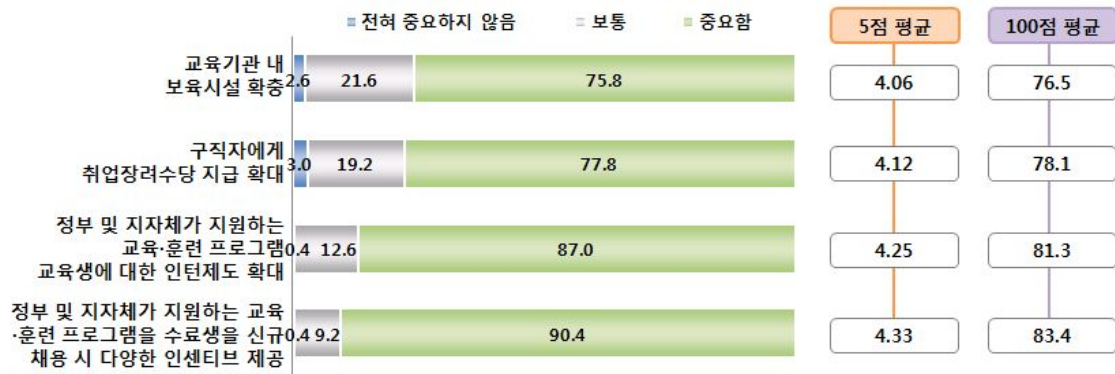
- 프로그램 수료 후, 인턴제의 적용 및 확대 필요성에 대해 조사한 결과, 응답자의 75.0%가 필요하다고 응답하였으며, 인턴기간에 대해서는 「1~3개월 미만」(50.8%)이 가장 적정하고, 3~6개월 미만」(32.4%), 「6~12개월 미만」(11.8%), 「1년 이상」(5.0%) 순



[그림 36] 인턴 근무 시 적정기간

6. 재취업 활성화를 위한 지원방향

- 경력단절여성의 재취업 활성화를 위한 4가지 지원방안에 대한 중요도를 살펴본 결과, 「정부 및 지자체가 지원하는 교육훈련 프로그램 수료생을 신규 채용 시 다양한 인센티브 제공」, 「정부 및 지자체가 지원하는 교육훈련 프로그램 교육생에 대한 인턴제 확대」, 「구직자에게 취업장려수당 지급 확대」, 「교육기관 내 보육시설 확충」 순



[그림 37] 정부 및 지자체의 재취업 활성화를 위한 지원정책 중요도

7. FGI(포커스그룹인터뷰) 내용 요약

(1) 재취업의 목적(이유)

- FGI 참가자들 모두가 재취업을 하려는 가장 큰 이유로 경제적인 이유 때문이라고 말하고 있음. 여기서 경제적인 이유라 함은 미래의 경제적 불안감을 해소
- 젊은층(20대, 30대, 40대)의 경력단절여성들은 미래의 자녀교육 및 가계소득 일조를 위해 재취업을 희망한다고 응답
- 고령층(50대, 60대)은 자녀들에게 부담을 최대한 주지 않고, 노후를 준비하기 위해 재취업을 희망하고 있다고 응답

(2) 재취업을 위한 정보 획득 방법

- 취업요구조사 결과, 2014년 이전에 취업·창업을 위해 직업교육훈련 프로그램에 참여한 경력단절여성의 비중이 34.2%로 매우 저조한 수준으로 나타났으며, 여성취업지원기관에서도 홍보 가능한 수단을 총동원하여 홍보하고 있음에도 불구하고 교육생을 모집하는 것이 쉽지 않다고 응답
- FGI 대부분의 참가자들은 직업교육훈련 프로그램 정보 획득에 있어서도 1차적으로는 전단지, 현수막, 버스 및 지하철 내 광고전단, 아파트게시판 등을 통해 정보를 수집한 후, 보다 세부적인 정보를 파악하기 위해 인터넷에서 검색하거나 관련 기관에 문의
- 참가자 상당수는 재취업을 위한 정보 획득에 있어 어려움을 느끼고 있다고 응답했으며 본인들은 물론 주변의 경력단절여성들도 재취업을 위해 가장 필요하다고 할

수 있는 여성취업지원기관에 대한 기본적인 정보 자체가 부족하다고 응답

- 참가자들의 상당수가 여성취업지원기관에서 구직신청서를 작성하는 동안, 만족도 높은 개별상담을 받지 못했다고 응답

(3) 직업교육훈련 프로그램에 대한 불만 및 요구사항

- 직업교육훈련 프로그램에 대한 만족도 조사(4가지 항목) 결과, 경력단절여성이 체감하는 만족도가 기대 이하의 낮은 수준(평균 67점)으로 나타나고 있어, 참가자들에게 직업교육훈련 프로그램을 수강하는 동안 느낀 문제점이나 향후 개선되었으면 하는 부분에 대해 질문하였고 이에 대한 답변은 다음과 같음
- 우선 모든 참가자들은 만족도 이전에 ‘직업교육훈련 프로그램 수료 후에 과연 취업을 할 수 있을까?’ 라는 불안감이 높다고 응답. 실제 본인들이 체감하기에는 일반 직업교육훈련 프로그램 교육생이 대략 20~30명 정도인데 이 중 취업하는 교육생은 보통 1~3명 정도에 불과하고 최악의 경우에는 단 한 명도 취업이 되지 않는다면서 이로 인해, 직업교육훈련 프로그램을 수강하고 있음에도 불구하고 취업에 대한 기대감은 높지 않다고 말함
- 대부분의 참가자가 직업교육훈련 프로그램의 기간이 보통 2~3개월에 불과해서 전문적인 수준이 상당히 떨어진다고 응답. 일부 참가자는 동일 분야의 교육과정을 민간직업전문학원에서는 1년 정도 교육하기 때문에 경쟁력이 떨어진다고 응답함.
 - 실제로 여성취업지원기관의 직업교육훈련 수료 후 개인적으로 민간직업전문학원을 통해 관련 자격증을 취득하는 경우도 있다고 함. 하지만, 민간직업훈련 비용이 너무 부담되어 대부분이 포기하고 있다고 응답
 - 이에 참가자들은 전문적인 수준이 요구되는 직업교육훈련일 경우 기본교육 후 심화단계를 운용해 주기를 요구
- 또한, 전문가 과정의 직업교육훈련 프로그램임에도 불구하고 수강생의 개별수준이 천차만별이어서 과정 초기에는 수업진행이 어려움. 이에 모집단계에서부터 객관적인 선발기준을 적용하여 교육생을 모집하는 것이 바람직하다고 응답
 - 이와 더불어, 교육과정에 대한 기본정보(강의계획서, 교재 등), 수료 후 취업 가능한 직종 및 기업체 정보 등 교육생들에게 기본적으로 제공되어야 할 취업정보를 제대로 전달해주지 못하고 있다고 응답
 - 이에 일부 참가자는 구직신청서 작성 시, 진행되는 개별상담 등을 통해서 직업교육

훈련 프로그램에 대한 기본정보 및 취업정보를 전달해 준다면 경력단절여성들이 보다 합리적으로 교육과정을 선택할 수 있을 것이라고 응답

- 한편, 실습 장비 및 장소 부족으로 인해 직업교육훈련 프로그램을 위탁하는 경우, 현장에서 이루어지는 교육과정에 대한 실질적인 모니터링이 이루어지지 않고 있어 교육생들의 불만 및 요구사항을 전달할 수 있는 창구가 전무한 실정이라고 응답
- 참가자들 상당수가 현재 여성취업지원기관에서 운영하고 있는 직업교육훈련 프로그램의 범위가 제한되어 있어 선택의 폭이 넓지 않기 때문에, 앞으로 보다 다양한 직업교육훈련 프로그램이 개설되기를 희망한다고 응답함
- 직업교육훈련 프로그램 시간대에 있어서는 자녀의 학교 및 방과 후 일정을 고려한 오전 시간대가 가장 좋다고 응답했으며, 프로그램 시간대가 오후나 야간으로 늦춰질수록 경력단절여성들에게는 오히려 부담이 크다고 응답

(4) 재취업 시 선호하는 직종, 근무형태, 임금수준 등

- 경력단절여성이 재취업 시 선호하는 직종은 연령이나 교육수준(학력)과는 상관없이 과거 본인들이 종사했던 직종을 우선 선호하는 것으로 나타났음. 하지만, 재취업에 도전하는 경력단절여성이 본인이 희망하는 직종에 취업하는 경우가 많지 않기 때문에 이에 대해 참가자들에게 재취업 현실에 맞춰서 취업을 할 수 있을지를 질문하였고, 이에 대한 답변은 다음과 같음
- 대부분의 참가자들이 본인들이 경험했던 직종을 재취업 시 희망직종으로 선호하고 있는 것은 사실이지만, 재취업의 현실이 너무 어렵다는 것을 몸소 체험하고 있기 때문에 근무환경이나 임금수준 등이 너무 열악하지만 않다면 타 직종이라도 큰 문제가 되지 않는다고 응답
 - 실제로 2차 FGI 참가자들은 PCB 설계사무원 전문가 과정의 교육생들인데 교육훈련 중에도 구직활동을 병행하고 있어 함께 교육받던 교육생 중 5명은 교육훈련을 그만두고 타 직종에 취업했다고 응답
- 재취업 시 근무형태에 있어서는 상용직을 선호하지만, 이 역시 현실적으로 매우 어렵고 이와 더불어, 가사 및 자녀교육, 육아 등에 대한 부담이 크기 때문에 시간선택제 일자리를 선호한다고 응답
- 재취업 시 희망하는 월 평균임금은 대략 100~200만원 사이로 생각하고 있지만, 이는 말 그대로 희망급여일 뿐이고 본인들이 재취업을 하게 되면 맞벌이가 되기 때문에

지금 생각하는 임금보다 조금 낮더라도 가계 소득에 일정부분(사교육비 충당 등) 이상으로 도움이 된다면 수용할 수 있다고 응답

(5) 재취업 활성화를 위해 필요한 지원방안

- 취업욕구 조사결과는 「정부 및 지자체가 지원하는 교육훈련 프로그램 교육생에 대한 인턴제도 확대», 「정부 및 지자체가 지원하는 교육훈련 프로그램 수료생을 신규 채용 시 다양한 인센티브 제공」 등의 중요성을 지적. 참가자들에게 조사결과를 알려준 후 조사결과에 공감하는지를 질문하였고 이에 대한 답변은 다음과 같음
- 결론부터 말하자면 참가자들의 상당수가 조사결과에 공감하였고, 그 이유에 대해서는 다음과 같이 응답하였음
 - 참가자들 본인은 물론 주위의 교육생들 역시 슬하의 자녀가 어느 정도 성장한 상태(초등학생, 중·고교생)에서 자녀의 학교일정 및 방과 후 일정 등을 고려하여 재취업을 위한 직업교육훈련에 참여하고 있다고 응답
 - 이에 육아 및 보육시설 등의 인프라 확충이 육아·양육에 대한 부담을 줄여 재취업을 위한 양호한 여건을 만들어 주고 있으나, 이는 경력단절 이전부터 결혼 및 육아 등에 대한 부담을 줄여 경력유지를 위한 지원수단으로 확대해 나가는 것이 좋을 것이라고 응답
 - 반면, 현재 재취업 현장에 뛰어난 경력단절여성들은 ‘직업교육훈련 프로그램 수료 후에 과연 취업을 할 수 있을까?’ 라는 불안감이 높아 취업에 대한 기대감이 매우 낮은 상태이기 때문에 취업의 기회를 보다 많이 제공할 수 있는 인턴제도 확대나 기업체 지원을 통한 일자리 확대가 더욱 절실하다고 응답

V. 결 론

- 본 연구에서는 인천 지역 경력단절여성의 특성 및 취업욕구에 대한 분석과 함께 여성새로일하기센터의 전반적인 취업지원서비스 운영 실태를 파악함으로써 향후 경력단절여성의 재취업 지원을 위한 보다 효율적인 기관의 운영 방안과 양질의 시간선택제 일자리 발굴을 위한 발전방안을 모색하기 위해 진행되었고, 연구결과에 대한 주요 내용은 다음과 같음

- 첫째, 경력단절여성과 관련된 인천지역 여성의 고용현황을 분석하면, 인천 지역 여성의 고용률이 지속적으로 증가추세를 보이면서 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있지만, 여성일자리는 전국 및 7대 특·광역시 보다 낮은 수준이어서 향후 경력단절여성을 위한 양질의 여성일자리 창출 방안을 모색할 필요
 - 인천 지역의 경력단절여성은 총 11만4천명(5.8%)으로 7대 특·광역시 중 서울특별시, 부산광역시 다음으로 경력단절여성이 많고, 연령별로는 30~39세의 비중이 가장 높고, 대부분의 경력단절여성이 결혼, 임신·출산, 육아 등으로 인해 경력단절이 발생
 - 산업별 여성의 고용 일자리 구조를 살펴보면, 제조업의 비중이 가장 높기는 하지만 매년 감소추세를 보이는 반면, 보건업 및 사회복지서비스업과 사업시설관리 및 사업지원서비스업은 매년 증가추세
 - 인천 지역 경력단절여성의 경력단절 이전의 근무기간(3년 미만 63.9%)은 경제활동 경력의 비교적 짧은 반면, 경력단절 기간(5년 이상 67.3%)은 비교적 오랫동안 지속
- 둘째, 여성새로일하기센터 7개소를 대상으로 실시한 실태조사 및 전문가 토론회 결과를 분석하면, 여성취업지원기관의 중앙정부에 대한 의존도가 높았고, 직업교육훈련 프로그램의 예산은 전체의 35.8%(평균값)에 불과한 것으로 나타나고 있어 향후 직업교육훈련 프로그램 예산에 대한 지원을 강화할 필요
 - 여성취업지원기관은 고용노동부의 워크넷을 기반으로 하여 구인기업을 발굴·관리하고 이를 통해 취업알선 서비스를 제공하고 있는 것으로 나타났으나, 워크넷에 등록된 구인기업의 수요가 적고, 여성일자리 분야가 다양하지 못해 경력단절여성을 위한 일자리 발굴에 상당한 부담감을 느끼고 있는 것으로 나타났음.
 - 여성취업지원기관의 직업교육훈련 프로그램은 서비스 분야(77.6%)에 편중되어 있었으며, 서비스 분야에서도 특히, 음식·식품 분야(39.7%)에 집중되어 있어 향후, 직업교육훈련 프로그램의 다양화를 위한 개선 방안을 마련할 필요
 - 직업교육훈련 프로그램 개발 및 운영에 있어 「경력단절여성의 희망직업 선호도」와 「기업체가 요구하는 분야의 필요인력 수요」를 가장 우선적으로 고려한다고 응답하였지만, 실제로는 이를 제대로 반영하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있어 향후 이를 개선하기 위한 지역 단위의 경력단절여성에 대한 취업욕구 및 인력수요 조사의 필요성이 제기

- 외부기관과의 협력 네트워크 구축에 있어서는 인천시 여성정책과를 이외에는 외부 기관과의 연계활동이 기대에 미치지 못한 수준
- 셋째, 여성취업지원기관의 직업교육훈련 교육생들을 대상으로 실시한 취업욕구조사 및 FGI(포커스그룹인터뷰) 결과를 분석하면, 경력단절여성의 월평균 가계 소득은 318.7만원으로 2014년도 3/4분기 가구당 월평균소득(10분위별) 438.7만원에 못 미침.
- 30대와 40대는 미래 자녀교육을 위한 사교육비에 대한 부담감이 상당하였고, 50대 이상에서는 노후에 대한 경제적 불안감이 높은 것으로 나타났음
- 경력단절여성 중 40대와 50대, 전문대졸 및 대졸이상이 상대적으로 최근 1년 동안의 구직활동에 적극적이고, 구직활동의 가장 큰 장애 요인은 「가사 및 자녀 교육」으로 나타났으며, 대부분의 경력단절여성이 「결혼, 임신·출산, 육아」 및 「가사 및 자녀 교육」 등의 이유로 인해 경력이 단절되고 있었으며, 경력단절 기간은 '3년 미만'이 절반 정도(51.3%)를 차지하고 있어 경력단절기간이 비교적 짧음
- 경력단절여성은 재취업 시 과거 본인들이 종사했던 직종이나 관련 직종을 선호하고 있지만, 본인들에게 희망직종이 아닌 타 직종과 관련해서도 취업 기회가 제공되면 대부분 이를 수용할 수 있다고 응답하였고, 「가사 및 자녀교육」의 부담으로 인해 시간선택제 근무를 선호
- 취업 및 창업을 위해 직업교육훈련 프로그램에 참여한 경력단절여성의 비중은 34.2%로 매우 낮았으며, 「직업교육훈련 프로그램에 대한 정보 부족」이 주된 이유
- 여성취업지원기관에서도 직업교육훈련 프로그램 홍보 및 교육생 모집의 어려움을 호소하고 있어 보다 효율적인 홍보 전략이 필요
- 여성취업지원기관의 직업교육훈련 프로그램, 취업알선 및 사후관리에 대한 만족도는 평균 60점대(100점 기준으로)로 기대에 미치지 못하고 있어 여성취업지원기관의 취업지원서비스 기능 강화를 위한 개선 방안의 필요성이 제기
- 마지막으로 분석 결과를 토대로 여성취업지원기관 운영의 효율성 제고, 취업지원서비스 기능 강화, 경력단절여성을 위한 양질의 일자리 창출, 경력단절여성 수요조사 실시 및 취업 네트워크 구축 등을 주요 정책과제로 도출하였고, 이에 대한 세부 추진과제는 다음과 같음
- 여성취업지원기관 운영의 효율성 제고를 위한 세부 추진과제는 ①기관 및 직업교육훈련 프로그램 홍보의 효율성 제고, ②교육생 및 수료생에 대한 통합관리시스템 구축 등임

- 여성취업지원기관의 취업지원서비스 기능 강화를 위한 세부 추진과제는 ①취업상담서비스의 질 강화, ②직업교육훈련 프로그램 다양화 및 차별화, ③직업교육훈련의 운영방식 개선 등임
- 경력단절여성을 위한 양질의 일자리 창출을 위한 세부 추진과제는 ①양질의 시간선택제 일자리 창출을 위한 유망직종 발굴, ②전문직 경력단절여성에 대한 재취업지원 강화 등임
- 경력단절여성에 대한 인력수요 조사 실시 및 취업 네트워크 구축을 위한 세부 추진과제는 ①경력단절여성에 대한 인력 수요조사를 통한 DB 구축, ②인천 지역의 취업 네트워크 구축 등임

03

인천여성의 일자리창출 지원본부 구축방안

권미애

(재)인천광역시여성가족재단 부연구위원

인천여성의 일자리창출 지원본부 구축방안¹⁰⁾

권미애 ((재)인천광역시여성가족재단 부연구위원)

1. 들어가며

2014년 2월 정부의 「경제혁신 3개년 계획」 발표, 2015년 기획재정부 등 6개 부처의 「경제혁신 3개년 계획 본격화」 보고, 이어 여성가족부는 ‘여성·청소년·가족 모두가 행복한 사회’를 실현하기 위해 4가지 정책목표를 설정하였다. 그 중 ‘여성이 능력을 발휘하는 양성평등한 사회’ 구현을 위한 실천과제로 ‘여성의 경력유지 지원 및 재취업 활성화’ 방안을 채택한바 있으며, 또한 4차 여성정책기본계획(2013~2017년)의 최우선 과제는 ‘여성의 경제적 역량 강화’로 적극적인 여성 인력활용 방안을 다각적으로 모색하고 있는 실정이다.

이에, 인천광역시는 여성의 지역사회 및 경제활동 참여를 확대하기 위한 방안으로 여성취업 기관의 역량을 강화하고 효율적인 운영을 지원하기 위해 (가칭)인천여성 일자리 창출 지원본부(이하 ‘지원본부’로 함)의 구성을 모색하였다. 이는 민선 6기 공약사항 중의 하나로 지역의 요구를 파악하고 현장의 실정에 맞는 구성 및 운영안을 도출하여, 세부 계획에 필요한 방향성 수립에 활용되고자 2015년 상반기 정책과제로 연구가 수행되었다.

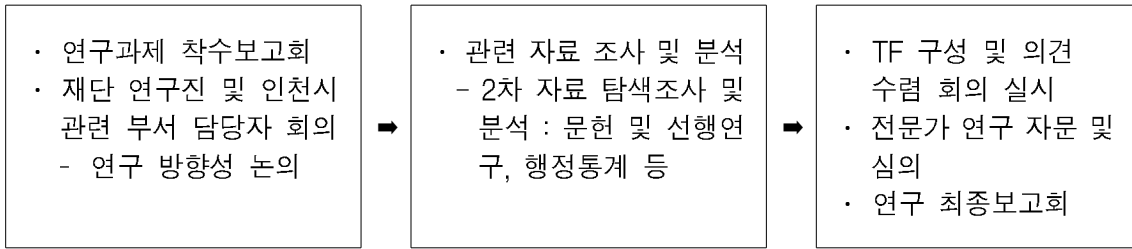
따라서, 본 원고는 정책과제로 수행된 연구 결과를 중심으로 살펴보고자 한다.

2. 연구 프로세스(process)

(가칭)인천여성 일자리창출 지원본부의 구성 및 운영방안에 관한 연구는 지원본부 설치에 관한 세부적인 계획을 수립하는데 요구되는 제안점을 도출하기 위해 진행된 것으로 문헌 및 선행연구, 전국 및 인천광역시 관련 기초 통계 행정자료 등 탐색조사를 기본으로 실시하였다. 그리고 지원본부의 기능이 인천지역 여성취업관련 기관의 효율적인 운영을 지원하기 위한 것이기 때문에 기존 지역 내 기관 종사자와 인천시 관련 부서 담당자가 참여하는 TF회의를 실시하여 구체적인 의견 수렴의 기회를 마련하였다.

10) 본 원고는 (재)인천광역시여성가족재단 2015년 상반기 정책과제 권미애(2015) 「인천여성 일자리 창출 지원본부 구성 및 운영방안 연구」에 기초하여 작성함.

[표 1] 연구내용 및 과정



3. 인천지역 여성취업기관의 현황

인천지역 여성의 취업과 관련한 업무를 수행하는 기관을 중심으로 살펴보기 위해 인천시가 직영하는 기관 또는 법인 민간위탁에서 중앙부처(여성가족부, 고용노동부)로부터 위탁 및 지정받아 운영되고 있는 기관을 중심으로 살펴보았다. 즉 여성새로일하기센터 총 7개소와 여성사회교육기관 4개소, 여성인력개발센터 3개소, 기타 취업관련 기관 2개소로 한정하였다.

[표 2] 연구 참여 여성취업기관

여성새로일하기센터	여성사회교육기관	여성인력개발센터	기타 취업관련 기관
<ul style="list-style-type: none"> · 남구(2 개소) · 남동구(2 개소) · 부평구 · 서구 · 계양구 	<ul style="list-style-type: none"> · 여성문화회관 · 여성복지관 · 서부여성회관 · 여성의 광장 	<ul style="list-style-type: none"> · 남구 · 남동구 · 서구 	<ul style="list-style-type: none"> · 인천여성취업센터 · 인천JST일자리 지원본부

여성새로일하기센터 (7개소)

「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 의거하여 경력단절여성등의 특성을 고려한 상담, 정보, 취업 및 복지서비스를 종합적으로 제공하기 위해 운영되는 곳으로 인천지역은 2개 군인 강화군, 옹진군과 동구, 중구, 연수구를 제외한 5개구에 총 7개소가 설치되어 있다.

여성사회교육기관(4개소)

인천시에서 직영하는 3개소와 위탁지정으로 운영되는 1개소로 총 4개소가 설치되어 있다. 설치 근거법은 「인천시 여성관련 시설의 설치와 운영에 관한 조례」와 「위탁운영기관에 관한 조례」 등에 의해 마련되어 만 18세 이상 인천거주 시민 중 남성 20% 범위 내에서 서비스를 제공하고 있다. 기관이용자의 주대상자인 여성의 능력개발과 사회교육 서비스, 사회참여 확대 등의 목적을 실현하기 위해 운영되고 있다.

여성인력개발센터(3개소)

경력단절여성의 직업능력 개발을 목표로 취업상담 및 연계 서비스를 제공하며, 직업능력개발 교육을 제공하고 있으며, 이들 기관은 여성새로일하기센터를 운영하고 있다.

기타 취업관련 기관(2개소)

인천지역 내 군구별 또는 민간단체 등에서 운영되는 취업 관련 기관이 설치되어 있으나, 본 연구에서는 인천시가 직영 및 위탁하는 곳을 선정하여 살펴보는 것으로 설계되어 인천여성취업센터와 인천JST일자리지원본부 2개소를 포함하였다.

인천여성취업센터는 여성의 취업을 지원하기 위한 정보제공, 구인/구직 매칭, 교육프로그램 등의 주요 사업이 운영되고 있으며, 인천JST일자리지원본부는 전 연령 및 성별을 포괄하여 취업에 관한 서비스 제공과 교육 및 공공사업, 시설임대, 대관 업무를 수행하고 있다.

4. 연구 조사 개요 및 결과

조사 개요

본 연구의 조사를 수행하기 위해 서면조사와 TF를 구성하여 의견 수렴을 위한 회의를 진행하였다. 서면조사는 인천지역 내 취업관련 기관(10개소)과 전국광역여성새로일하기센터(9개소)에 폐쇄/개방형태의 질문지를 배포하여 해당 기관의 관리자가 작성하여 제출하는

방식으로 조사되었다. TF회의는 인천지역 내 취업 관련 종사자, 시 담당 공무원, 연구진으로 구성하여 총 3회에 걸쳐 의견 수렴의 기회를 마련하였다. 회의 시 TF에 소속된 기관의 정확한 기관 현황 조사, 각 기관의 특성에 따라 필요한 지원 업무 내용, 향후 지원 본부가 수행해야 할 구체적인 운영 범위와 미션, 비전, 목표, 전략과제에 대한 계획안을 논의 하는 것으로 구성하였다.

조사 결과

TF의견 및 서면조사 결과

TF회의와 서면조사를 통해 향후 지원본부에서 세부적으로 운영될 기능과 역할에 대한 시사점을 도출하였고, 핵심적인 4가지의 키워드를 다음 [표-3]과 같이 정리하였다.

[표 3] 지원본부 기능과 역할 수행에 요구되는 핵심 키워드

1	연구 및 조사	<ul style="list-style-type: none"> · 구직/구인에 대한 여성인력 현황 및 직종에 대한 수요조사(지역, 연령, 학력, 전문성 등) · 구직/구인에 대한 주기적이고 지속적인 기초조사 연구 수행 · 여성친화 직종 개발 및 유망 직종 개발 연구 · 다양한 프로그램 개발 (인천지역 여성에 적합한 교육 직종, 경력유지, 자기 성찰 및 의식 강화)
2	종합정보	<ul style="list-style-type: none"> · 전체 인천시민을 대상으로 대시민 홍보 방안을 시와 협력하여 지속적으로 조성 · 여성일자리관련 통합 정보 게시를 위한 지역 내 홍보 부착 및 게시물 설치 · 여성 취업 관련 대표 온라인 사이트/ 모바일 웹 신설 운영 · 시 정기간행물을 이용한 홍보 및 정보제공
3	종사자 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙차원에서 실시되는 교육과 차별화된 맞춤형 지역 종사자 지원책 마련 : 담당 직무/직급에 따른 분류, 심화교육, 전문 교육 등 · 종사자 역량강화 및 직무향상 연수 프로그램 · 업무와 관계된 전문적인 정보제공
4	네트워크	<ul style="list-style-type: none"> · 여성 취업관련기관, 기업 네트워크 강화를 위한 워크숍 · 장기 구직자 대상 취업처 발굴 · 지역 민·관·기관(업) 네트워크 참여 확산을 위한 데이터베이스 구축

위와 같이 핵심적인 키워드를 구체화하고 실천할 수 있는 목표와 전략과제로 구조화하기 위해 지원본부가 갖춰야할 미션, 비전, 목표, 전략과제가 무엇인지에 대해 논의하였다.

[표 4] 지원본부의 미션, 비전, 목표, 전략체계(안)

미션	인천시 여성 취업기관의 운영강화 지원환경 조성				
비전	인천시 여성 취업기관 지원을 위한 컨트롤타워 구축				
목표	1	2	3	4	5
	지속가능한 지원 실현	지역 여성 취업 관련 특화 연구	체감하고 적극적인 정보제공 및 홍보	종사자 직무역량 제고	소통과 화합을 위한 네트워크
전략	1-1. 선제적 지원 시스템 구축 1-2. 현장기관 중심의 가치기반 조성	2-1. 지역특성 및 현장기관에 부합하는 특화 연구 기반 강화 2-2. 연구 환경시스템 구축	3-1. 여성 취업 활성화를 위한 지역사회 문화 환경 확산 3-2. 정보제공 및 홍보를 위한 전략적 방안 제고	4-1. 종사자 직급별 refresh 지원체계 추진	5-1. 네트워크 인프라 지역환경 조성 5-2. 선순환적 네트워크 협력체계 추진

광역새일센터 서면조사 결과

전국의 광역새일센터는 8개 도시 총 9개소(부산, 대전, 경기 2곳, 충북, 전북, 전남, 경북, 경남)가 운영되고 있다. 조직구성은 지역적 상황에 따라 30명 내외로 센터장을 비롯해 운영팀, 교육 및 특화사업 등 다양한 기능에 부합하는 형태로 편제되어 운영되고 있다.

기본적으로 광역새일센터는 미지정 된 군구에 설계사를 파견하여 지원하고 있으나 이미 새일센터가 설치되어 운영되고 있는 곳을 지원하는 경우도 있는 것으로 파악되었다. 또한, 현재 인력구성 규모에 대해서도 대체로 적당하다고 응답한 반면, 지역실정과 기관의 능력에 따라 지원하고 있으나 경우에 따라 예산, 인력, 시설 등이 부족한 이유로 원활한 지원이 이루어지지 못하는 것으로 응답 결과 나타났다.

그리고 각 군구에 설치되어 있는 새일센터를 광역새일센터가 지원해야 한다는 필요성에 대해서는 모두 공감하고 있으며, 특히 각 센터와의 업무 조율과 효율 등을 위한 허브역할의 중심축으로서 광역센터가 갖는 기능과 존재에 대해서는 필요하다고 인식하였다. 또한 향후 군구 새일센터와 공동으로 수행할 수 있는 업무에 대해 구체화 할 경우 취업박람회, 워크숍, 토론회 등 공동의 작업과 의견을 종합할 수 있는 장을 마련하는 것을 원하는 것으로 응답하였다.

또한, 인천에 설치될 지원본부가 갖춰야 할 기능에 대한 다양한 의견을 다음과 같이 제안하였다.

- 직원의 역량강화 교육 제공
- 지속적인 자기계발 기회 제공
- 취업지원기관 간의 원활한 네트워킹을 위한 만남의 장 마련
- 지역 여성 수요에 적합한 맞춤형 취업 모델 발굴
- 업무 컨설팅 및 사업평가로 새일센터의 취업업무 및 업무의 효과성을 높이고 개선점을 탐색·보완할 수 있는 제도 마련
- 여성 일자리 창출을 위한 기업 발굴 등 매뉴얼 제작 및 보급
- 여성취업 활성화를 위한 토론회, 포럼 개최
- 우수사례집 제작 및 배포
- 지역맞춤 일자리 창출을 위한 여성일자리, 재취업에 대한 각종 통계자료 제작 및 배포

[표 5] 전국 광역새일센터 설치 현황

구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
새일센터	140	29	9	4	7	5	3	2	1	24	7	6	9	8	7	8	9	2
광역센터	9	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	1	-	1	1	1	1	-

자료 : 여성가족부 경력단절여성지원과(2015. 1). 2015년도 여성새로일하기센터 사업지침, p10.

광역새일센터의 운영 경험에 비추어 지원본부의 설립에 필요한 요건으로서는 고용된 인력의 처우개선과 자부심, 지역 내 위상 정립 등을 조속히 대처하여 갖추는 것이 우선되어야 하며, 현장 기관과의 역할을 명확하게 하여 중복 또는 충돌이 발생되지 않도록 지원 본부의 가치를 수립해야 함을 언급하였다.

5. 구성 및 운영방안 제언

설립 구성안

지원본부의 설립 구성안은 두 가지 형태로 구분된다. 첫째, 인천시 민선 6기 공약실천 사항으로 계획된 구성안과 둘째, 연구 결과를 통한 구성안으로 구성이 될 수 있다.

[표 6] 지원본부의 설립 구성안

인천시 구성안	연구 결과 구성안
<ul style="list-style-type: none"> · 운영방법 : 민간위탁, 수탁사업비 지원 - (재)인천광역시여성가족재단 · 설치근거 : 위탁기관의 규정 및 정관 검토 	<ul style="list-style-type: none"> · 운영방법 : 민간위탁, 별도 운영비 지원 - (재)인천광역시여성가족재단 위탁 내 독립 기관 설치 · 설치근거 : 위탁기관의 규정 및 정관 검토 또는 관련 사항 조례 제정

운영방안

지원본부의 운영 시 핵심방향은 크게 4가지로 연구 및 조사, 정보 및 공동홍보, 종사자 역량강화, 네트워크로 구분한다.

- 연구 및 조사 : 일자리 및 취업과 관련한 지역 조사 수행으로 여성의 적합 직종 개발 및 교육프로그램 개발, 지역특화 사업 등의 발굴 및 방향성 설정 시 근거 자료로 활용 가능하다. 따라서 연구 및 조사 능력을 갖춘 전문적인 인력배치와 그에 상응하는 보수 및 처우를 마련한다.
- 정보 및 공동 홍보 : 인천시민을 대상으로 개별 또는 각 기관에 대한 대시민 홍보 및 지속적인 노출이 가능할 수 있는 방안을 인천시와 함께 모색하여 각 기관의 위상이 인천시 내에서 확고한 자리매김이 될 수 있도록 한다. 기관마다 발생하는 홍보비용을 절감할 수 있도록 인천시의 홍보 자원을 활용하는 공동 홍보 방안을 모색한다.
- 종사자 역량강화 : 직급별 역량강화, 직무향상 연수 프로그램 등을 지역실정과 기관 특성에 맞춰 적용될 수 있도록 해야 하며, 이를 통해 기관 간, 종사자 간 정보를 공유하고, 새로운 아이디어를 공유할 수 있는 장이 마련될 수 있게 된다. 따라서 직무/직급/단계별 다양한 프로세스가 고려된 프로그램 운영이 요구된다.
- 네트워크 : 기존의 네트워크를 확장하고 활성화 시켜 현재 취업기관을 중심으로 조직화 되어 있다면, 민·관·학, 그리고 기업 등이 참여하여 여성이 일하기 좋은 환경을 만드는데 긍정적인 역량이 모아질 수 있도록 조직화한다.

핵심방향에 맞춰 다음과 같이 조직 운영방안을 제시한다.

- 제1안은 인천시가 제시한 것으로 위탁운영을 기본으로 본부장 1인, 연구원 및 운영요원 4인으로 총 5인의 인력 배치를 계획한다.

- 제2안은 연구를 통해 도출한 것으로 위탁운영은 제1안과 동일하나 위탁기관 내 인력활용을 배제하고 독립적인 역할 수행이 가능할 수 있는 인력구조를 기본으로 한다. 직제 구성은 총 4개 팀으로 운영지원팀, 기획연구팀, 네트워크팀, 종합정보팀으로 구성하며 팀장과 팀원을 기본으로 구성한다. 그리고 본부장과 사무국장(부분부장), 기관 운영에 도움이 될 수 있기 위해 운영위원회와 자문위원회를 구성하며. 최소 10인에서 최대 12인 구성을 기본으로 한다.
- 조직 구성안으로 제시된 제1안과 제2안의 주요한 쟁점은 인력규모로 이는 예산과 직결되므로 제2안에 대한 구성은 현재 인천시의 재정을 고려할 때 부담으로 인식될 수 있다. 따라서 각 구성안의 절충안으로서 본부장의 직급과 업무 및 형태가 상근일 경우 사무국장(부분부장)의 직급을 생략하며, 운영지원팀과 종합정보팀을 통합하여 운영지원팀 내에 설치한다. 이러한 경우 총 인력은 9인으로 구성될 수 있게 한다.
- 그러나, 절충안에 대한 제안은 인천시의 재정을 고려하여 제시된 만큼 바람직한 형태로서의 설립에는 제약 사항이 많다. 따라서 연구 과정에서 논의되고 수렴된 의견을 바탕으로 제시된 제2안의 형태를 기준으로 최대한 조직 구성이 이루어질 수 있도록 노력해야 할 것으로 보여 진다.

[표 7] 지원본부 조직 운영방안

제1안	제2안	절충안
<ul style="list-style-type: none"> · 위탁운영 : (재)인천광역시여성가족재단 · 조직 및 인력 : 본부장, 연구원 및 운영요원 총 5인 	<ul style="list-style-type: none"> · 위탁운영 : (재)인천광역시여성가족재단 · 조직 및 인력 : 본부장, 사무국장(부분부장) 운영지원팀, 기획연구팀, 네트워크팀, 종합정보팀 총 10~12인 : 운영위원회, 자문위원회 각 5~10인 이내 	<ul style="list-style-type: none"> · 위탁운영 : (재)인천광역시여성가족재단 · 조직 및 인력 : 본부장, 운영지원팀(2팀제), 기획연구팀, 네트워크팀 총 9인 : 운영위원회, 자문위원회 각 5인 이내

· 추진 기간 : 2015~2018년 6월/ 7월 이후 평가

6. 향후 추진 과제

지원본부의 설치근거 확립을 위해 위탁 기관의 정관 및 규정 검토를 기본으로 하나, 별도의 독립적인 기관 설치가 계획될 경우 그리고 지속적인 운영 장치를 마련하기 위해서는 조례를 제정하는 방안이 전문가 자문에서 제안되었다.

세부 운영 계획 수립을 위해 기초적인 자료 조사와 의견이 수렴된 연구가 진행된 만큼 이를 토대로 세부 실행 계획을 면밀히 구성하였다.

중장기 발전방안은 연차별로 1단계(2015년) 가치 기반 조성기로 기관 운영의 필요성과 배경, 기능과 역할을 명확히 수립하며, 지역사회 유관 기관 협력망 구축을 위한 인프라 조성의 기초를 다지며, 2단계(2016년) 성장 활력기는 전 단계에서 수립한 계획과 인프라를 구체화하고 실행하는 단계로 세부 사업을 추진하여 지역 특성에 맞게 적용한다. 또한 운영평가와 관리를 위해 수행과정을 면밀히 점검하여 중장기 계획의 내실화를 마련하고, 3단계(2017년) 융합 확산기는 지원본부의 기능을 안정화 시키고, 지역 내 정착과 지속적 운영을 위한 대응 방안을 수립한다. 4단계(2018년) 종합 평가기는 그동안의 운영 내용을 점검하고 평가할 수 있도록 성과와 실적을 정리하며, 다양한 방법으로의 피드백을 수렴하여 지속적인 기관 운영에 대한 근거를 마련하는 것으로 향후 추진 과제를 제안한다.



인천 여성의 노동시장 진입 다원화를 기대하며

김 자 영

인천여성인력개발센터 센터장

인천 여성의 노동시장 진입 다원화를 기대하며

김자영 (인천여성인력개발센터 센터장)

1. 여성에게 더 어려운 노동시장 진입

세계적인 경제상황의 악화는 우리 경제에도 똑같은 영향을 미쳐 저성장시대로 접어들며 일자리가 늘어나지 않고 있다. 또 기업은 고용형태나 임금체계가 경직화되어 있는 정규직보다 기간제나 임시직의 고용형태를 선호하고 있다. 이런 현실은 청년층, 장년층, 여성, 남성을 가리지 않고 모두가 취업전쟁을 겪는 현실에 직면하는 상황이 되었다.

청년실업이 10%에 이르는 상황에서 내년부터 시행되는 60세 정년을 보장하는 정년제는 근무기한이 길어진 만큼 임금피크제라는 조치를 거부할 수 없게 되었다. 정년제로 더 늘어날 수밖에 없는 청년실업을 임금피크제로 조정해보자는 취지인 것이다. 이러한 일자리 문제는 세대 간 갈등으로 이어지고 있고 일자리의 문제는 단지 일자리문제에서 끝나지 않고 파급되는 많은 문제를 야기하는 뇌관이 되어버렸다. 더구나 고령화로 인한 노인 일자리의 필요성이 절실해지고 있는 상황에서 일자리는 전쟁 같은 현실이 되어버렸고, 외면할 수 없는 우리의 아픈 초상이 되어버렸다. 물론 앞서 말한 청년실업에도 여성청년이 포함되어 있고 노인의 일자리에도 여성노인이 포함되어 있다. 남성 우선의 고용현실에서 여성청년층의 노동시장 진입이 더 어려운 것 또한 여성고용의 심각한 문제이다. 이러한 상황에서 여성의 일자리 문제는 개인에게 절박한 현실이며 국가의 생산성 향상의 측면에서 절대적으로 해결해야 할 과제이기에 정책연구는 다양한 측면에서 진행되고 통합적인 방법론이 제시되어야 할 것이다.

2. 여성인력 활용을 위한 선행 과제

2015년 제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015-2019)의 시행계획에서는 여성인력의 적극적 활용을 통한 지속가능한 사회를 만들기 위하여 여성의 경력단절 예방 및 경제활동 참여 활성화를 목표로 4개 영역, 10대 과제를 선정, 추진하고 있다.

4개 영역 10대 과제

4개 영역	10대 과제
재직여성 등의 경력단절 예방	1. 청년·재직여성의 경력단절예방 지원 2. 모성보호 및 육아휴직 후 복귀 지원 강화 3. 여성 근로자의 경력개발 및 관리직 진출 지원
경력단절여성의 재취업 활성화	4. 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화 5. 여성 취업지원 서비스의 전문화·체계화 6. 다양한 분야의 여성 일자리 확대
보육·돌봄 인프라 강화	7. 자녀양육지원 서비스 실효성 제고 8. 국공립 어린이집 등 시설 확충 및 서비스 품질 개선
일·가정 양립 환경 조성 및 협력체제 구축	9. 가족친화적 기업·사회환경 조성 10. 범부처 협력체제 구축

2차 계획은 1차 기본계획(2010-2014)과 유사하나 달라진 점을 찾는다면 4개 영역에서 재직여성의 경력단절예방이 우선순위로 변경되었다는 것이다. 경력단절을 막기 위해 기본적으로 재직여성을 위한 조치들이 필요하고, 근속으로 만들어지는 여성의 경력이 현재 남성에 비해 현격히 떨어지는 관리직 근무를 활성화할 수 있는 요인이 되어 여성이 스스로 취업지속의지를 갖도록 하는 것은 여성고용의 중요한 과제이다. 여성이 독해서 직장에서 살아남는 것이 아니라 능력이 있어서 승진하며 일할 수 있는 분위기를 만들어 나가야 하는 것이다. 여성노동인력이 취업현장으로 나가지 못하는 가장 큰 이유는 일·가정 양립의 어려움이고 그 어려움 중 가장 큰 이유는 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 그리고 가사노동이다. 이러한 문제에서 보육 돌봄 인프라 강화는 필수적인 요건이므로 안정적이고 신뢰할 수 있는 보육 서비스가 이루어질 수 있도록 정부의 적극적 노력이 필요하다. 그간 보육 돌봄 인프라 구축이 빠르게 진행되어 왔지만 그 속도만큼이나 부작용도 많았다. 그러므로 속도보다 더 중요한 것은 양질의 인력이 양성되고 기반이 조성되어야 하는 중장기적 제도의 정착이다.

다음으로 「여성고용의 현재와 미래전략」에서 보듯이 양성평등 정책 기본 계획의 비전 목표 및 정책과제의 7개 대과제 중 일·가정 양립 확산과 고용격차 해소라는 2대 과제는 일자리에 직접적으로 관련된 내용을 담고 있다. 일·가정 양립 확산의 중과제는 일·가정 양립지원 강화, 일·가정 양립제도의 실효성 제고, 자녀 돌봄에 대한 지원강화이고 고용 격차 해소의 중과제는 양성평등한 일자리 확대, 일자리에서 성차별 개선, 생애주기별 여성고용 활성화이다.

경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015-2019)과 양성평등 정책 기본 계획에서 동일하게 제시하는 길은 재직여성의 경력단절을 막을 수 있는 방법의 모색이다.

「인천지역 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 연구사업」은 경력단절여성의 특성 및 취업욕구에 대한 분석과 함께 여성새로일하기센터의 전반적인 취업지원서비스 운영 실태를 파악함으로써 향후 경력단절여성의 재취업 지원을 위한 보다 효율적인 기관의 운영방안과 양질의 시간 선택제 일자리 발굴을 위한 발전방안을 모색하기 위해 진행되었다고 밝히고 있는 데서 앞으로 나아가할 방향성을 보여주고 있다. 즉 필요한 것은 효과적인 재취업지원의 방법론과 양질의 시간선택제 일자리 발굴이라는 것이다.

그러므로 정책적으로 노력이 필요한 부분은 재직여성의 경력단절 예방이고, 그것을 위해서는 포기하고 그만두지 않을 동기부여가 되어야 하며, 또 포기할 수밖에 없는 사회적 여건을 개선해 나가야하는 것이다. 다음으로 경력단절이후에는 다양한 재취업의 길이 제시되어야 하고 현실적으로 일·가정 양립이 가능한 시간선택제 일자리와 훈련을 통해 취업에 이를 수 있도록 다양한 직종이 개발되어야 할 것이다.

국가의 생산성 향상을 위해 여성인력의 활용은 불가피한 현실이 되었다. 그렇다면 여성인력이 노동시장에서 이탈되지 않도록 그 조건들을 충족시켜 나가야 하는 것이 선행과제이다.

3. 경단 이후 하고 싶은 일과 할 수 있는 일의 차이

OECD(2014)는 여성의 경제활동 참가율이 높을수록 경제성장에 긍정적인 영향을 가져온다는 연구결과를 발표하였다. 한국은 OECD회원국 중 남녀간 고용률 격차가 가장 심한 나라이고, 한국은 2018년부터 잠재적 노동력 인구가 감소될 것으로 예측되고 있어 지속적이고 포용적인 성장을 위해 인적자본, 특히 여성인력을 효과적으로 사용해야 함을 권고하고 있다.

효과적으로 사용되어야 할 여성인력 중 상당수는 기혼여성이다. 그렇다면 기혼여성이 지속적으로 일하기 좋은 환경이 제공되어야 함은 두말할 나위가 없다. 기혼여성이란 조건이 노동시장에서 이탈되는 조건이 되어서는 안 되지만 현실에서는 이탈의 가장 큰 이유가 되고 있는 것이다. 하지만 가정 안에서 미처 인식하지 못하는 성차별적인 가족 내 역할과 필요할 때 언제든지 유보될 수 있는 인력으로 여성인력을 상정하고 있는 현실은 경력단절여성을 양산해 내고 노동시장 재진입시 단절기간에 따라 자신이 갖고 있던 경력을 인정받을 수 없는 처지에 놓이게 한다. 또 동일한 노동현장에서도 남성의 수입에 비해 낮은 수입을 얻게 되는 점과 대다수 여성인력이 임금이 낮은 일자리에 배치되는 것은 지속

적으로 일 할 수 있는 동기부여가 되지 않는 것은 물론이고 자신의 경제활동에 대한 소극적인 태도를 갖게 하는 요인이 된다.

곽현주·최은영(2015)의 연구에서는 여성의 경제활동에 영향을 미치는 가정 내 요인으로 성역할 분리인식과 배우자 취업에 대한 남편의 선호, 노동시장 내 요인으로는 노동시장 성평등 수준에 주목하여 영향여부를 규명해 보고 있다. 여기서 도출된 결과 중 몇 가지를 살펴보면 성역할이 분리되어야 한다고 명확히 인식할수록 기혼여성의 경제활동기간은 짧아졌고, 부인의 경제활동을 남편이 선호한다고 여성들이 인식하는 정도는 경제활동에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 노동시장의 성평등 수준이 영향을 미치는 것으로 나타났고, 미취학자녀가 있는 여성과 1년 내에 출산한 경험이 있는 여성이 경제활동에 덜 참여하고 있었으며 가구소득이 많을수록 여성의 경제활동 참여기간이 줄어드는 것으로도 나타났다. 이러한 사실들은 당연하다고 생각할 수 있는 우리의 성평등의식의 한계에서 기인하는 것이다.

경력단절 이후 재취업을 희망하는 여성의 입장에서도 안정적인 상용근로자를 희망하지만 여건상 시간근무제를 선호하는 것으로 나타나 있다. 가사 및 자녀교육은 시간근무제 선호의 주요한 이유이다. 원하는 일과 할 수 있는 일의 차이가 나타나는 것은 자신을 둘러싼 주변상황의 영향으로 자신의 능력을 개발하고 본인이 원하는 노동시장으로 진입하는 일을 포기하게 된다는 것으로 해석할 수 있다.

또한 잠재적 노동력인 여성인력 중 고학력여성의 노동시장 진입이 원활히 이루어져야 한다. 노동시장에 관심을 갖고 있지만 자신의 경제활동이 절실하지 않은 상황에서는 어려움을 극복하며 도전하지 않기에 인력활용이 어려운 실정이다. 그 동기부여는 단지 경제활동에 초점이 맞추어지기보다는 고령화시대를 대비하고 사회적·경제적 주체로서의 자신을 회복할 수 있는 프로그램의 접근을 통해 스스로 행동계획을 세우고 경제활동을 할 수 있도록 훈련기관들의 다양한 노력이 요청된다.

4. 인천지역 경단여성 직업교육훈련

인천에는 3개 여성인력개발센터와 7개 여성새로일하기센터가 있다. 여성인력개발센터는 20여 년간 여성의 직업훈련과정을 실시해오면서 현재의 새로일하기센터 기능을 앞서 수행해왔다. 현재 3기관은 노동부의 내일배움카드제훈련, 취업성공패키지 사업, 지자체와 함께 하는 지역맞춤형 일자리 창출지원사업 등을 진행하며 여성의 역량강화로 사회참여

및 경제적 능력을 향상시켜 나갈 수 있도록 지원하고 있다.

이러 2009년 여성새로일하기센터 사업이 시작되었고 여성인력개발센터와 여성사회교육기관이 함께 7개소를 운영하고 있다. 새로일하기센터는 출범이래 사업구조 변화 및 여성노동시장의 동향에 따라 새로운 비전과 목표설정을 통해 매년 조금씩 변화를 거듭해 왔다. 산업별로 여성고용은 사회복지서비스업, 보건업 등 중심으로 확대되어 왔다. 또한 새일센터를 통해 40-50대 중고령 여성의 경제활동참가율 제고에 기여하였으나, 30대 젊은 경력단절여성들의 재취업을 이끌어 내기에는 역부족이었던 현실을 반영하여 향후 취업자 사후관리 지원서비스의 확대를 통해 자녀 돌봄, 시간선택 일자리 확대 등 일-가정을 양립할 수 있는 제도적 지원이 뒷받침되어야 한다.

2015년 “경력단절여성등의 경제활동 촉진법”이 개정되면서 새일센터의 업무에도 또한 번의 변화가 있어, 경력단절여성의 재취업지원 뿐만 아니라 재직여성의 경력단절예방까지 확대되면서 재직여성의 경력개발, 취업여성의 재직역량 강화사업까지 확대 운영하게 되었다. 현재 취업연계 및 사후관리 서비스를 통해 취업여성의 고충해소를 위한 상담, 여성이 일하는 문화 확산 및 기업체 인식개선을 위한 홍보, 지역 내 일자리 유관기관 거버넌스 구축, 경력단절 예방을 위한 특강 및 경력개발을 위한 직업능력개발훈련 등이 중점 추진되고 있다

다음으로 인천지역 7개 새로일하기센터의 훈련내용을 통해 여성직업교육훈련의 내용을 살펴본다.

인천지역 2015년 경력단절여성 직업교육훈련 과정현황

2015.08.01

센터	과정 유형	과정 세부유형	훈련과정명	훈련직종 (대분류)	훈련직종 (중분류)	교육 시간
1	(1)일반	일반	전산회계및ITQ실무자(Ⅰ)	(14)사무관리분야	사무지원	192
	(1)일반	일반	전산회계및ITQ실무자(Ⅱ)	(14)사무관리분야	사무지원	192
	(1)일반	일반	인문학을 통한 창의 융합형 독서지도자	(13)서비스분야	기타서비스	120
	(3)창업	창업	온라인 쇼핑몰 & 해외 오픈마켓 창업	(09)정보·통신분야	정보·통신 응용	192
	(1)일반	일반	단체급식조리사	(13)서비스분야	음식서비스	180
2	(1)일반	일반	미디어스토리텔러	(13)서비스분야	기타서비스	200
	(1)일반	일반	진로직업 큐레이터	(13)서비스분야	기타서비스	200
	(1)일반	일반	오피스행정사무원 양성	(14)사무관리분야	사무지원	180
	(1)일반	일반	단체급식조리사	(13)서비스분야	음식서비스	160
	(4)취약계층	결혼이민	가정요리 전문가	(13)서비스분야	음식서비스	160
	(1)일반	일반	사회적기업 행정실무자	(14)사무관리분야	재무및경영	240

● ● 2015 여성의제토론회 - 미래도시 인천! 여성의 일과 삶을 지원하다!

센터	과정 유형	과정 세부유형	훈련과정명	훈련직종 (대분류)	훈련직종 (중분류)	교육 시간
3	(4)취약계층	결혼이민	호텔룸어텐던트	(13)서비스분야	관광 및 숙박서비스	100
	(2)전문기술	전문기술	GA(보험총사무원) 관리자	(15)금융·보험분야	금융·보험	212
	(2)전문기술	전문기술	인쇄출판편집디자인사	(11)산업응용분야	인쇄·출판	240
	(1)일반	일반	방과후학교학습강사	(13)서비스분야	기타 서비스	200
	(1)일반	일반	단체급식조리사	(13)서비스분야	음식서비스	160
	(1)일반	일반	사회복지시설 회계정보처리전문사무원	(14)사무관리분야	사무지원	220
4	(2)전문기술	전문기술	CAD & 모델링	(05)기계·장비분야	설계·제도	220
	(2)전문기술	전문기술-폴리텍연계	ERP 구매 자재 관리	(14)사무관리분야	생산사무	240
	(2)전문기술	전문기술-폴리텍연계	홈페이지 관리 & 디자인 실무	(09)정보·통신분야	정보·통신 응용	240
	(1)일반	일반	기업경리회계실무	(14)사무관리분야	재무및경영	200
	(1)일반	일반	단체급식 웰빙조리 전문가	(13)서비스분야	음식서비스	180
5	(1)일반	일반-기업맞춤	호텔프런트 사무원	(13)서비스분야	관광 및 숙박서비스	180
	(1)일반	일반	인성코치 지도자	(13)서비스분야	기타서비스	160
	(1)일반	일반	어린이 급식조리사	(13)서비스분야	음식서비스	160
	(1)일반	일반-기업맞춤	사회복지기관 실무자	(14)사무관리분야	사무지원	160
6	(1)일반	일반-기업맞춤	호텔객실관리사	(13)서비스분야	관광 및 숙박서비스	120
	(1)일반	일반-기업맞춤	문화체험 강사	(13)서비스분야	관광 및 숙박서비스	240
	(1)일반	일반	단체급식조리사	(13)서비스분야	기타서비스	180
	(1)일반	일반	전산 사무인력	(14)사무관리분야	재무및경영	180
	(1)일반	일반	웰빙조리전문가	(13)서비스분야	음식서비스	240
	(1)일반	일반	고객상담원	(13)서비스분야	기타 서비스	160
	(1)일반	일반	CA 전문강사	(12)공예분야	기타 공예	160
7	(3)창업	창업	쇼핑몰.멀티미디어운영자	(09)정보·통신분야	정보·통신 응용	180
	(1)일반	일반	ITQ&전산회계실무원	(14)사무관리분야	재무및경영	180
	(1)일반	일반	독서지도 전문가	(13)서비스분야	기타서비스	180
	(4)취약계층	결혼이민	관광통역 안내사	(13)서비스분야	관광 및 숙박서비스	180
	(1)일반	일반	레크레이션전문가	(13)서비스분야	기타서비스	160

인천지역 새일센터의 직업교육훈련 과정현황은 위와 같다. 위에서 보듯이 과정유형으로 보면 일반과정 28개, 전문기술과정 5개, 창업과정 2개, 취약계층 과정으로 결혼이민자과정 3개가 진행된다. 훈련 직종으로 보면 기계장비분야 1개, 정보통신분야 3개, 산업응용

분야 1개, 공예분야 1개, 서비스분야 21개, 사무관리분야 10개, 금융보험분야 1개가 진행된다. 이런 과정이 보여주듯이 아직 경력단절 여성의 일자리는 서비스 분야에 집중되어 있다. 물론 여성들이 자신의 경험을 바탕으로 잘 할 수 있는 일에서 시작되는 것은 자연스러운 일이다. 하지만 출산과 육아를 마치고 진입하는 30대 여성과 자녀 성장 후 취업을 위해 나온 40-50대 여성의 이러한 선택은 현재 상황에서는 최선의 선택이 된다. 하지만 앞으로 어떤 훈련과정의 개발을 통해 양질의 일자리 창출에 기여할 것인지, 어떤 분야의 경쟁력 있는 인력을 양성할 것인지는 훈련기관과 지자체 담당자 모두의 가장 깊은 고민이다.

앞에서 말한 바, 여성인력개발센터에서 진행하는 사업으로 내일배움카드제 훈련과 지역 맞춤형 일자리 창출사업이 있다. 구직자에게 직업능력개발을 위한 지원을 하는 내일배움카드제는 많은 여성이 취업과 역량강화를 위해 참여하고 있어, 현장형 인재양성에 주력하고 있다. 하지만 시설, 장비, 인프라 구축의 어려움이 있으므로 지자체 차원의 지원이 요청된다. 지역맞춤형 일자리창출지원사업은 지역산업에 맞는 직업훈련을 목표로 하는 것이므로 취업실적보다는 지역산업과 고용동향을 고려한 프로그램들이 자리 잡을 수 있도록 지자체와 훈련기관, 산업체의 긴밀한 협조가 필요하다.

경력단절여성의 중심이 40,50대 고졸이하에서 30대 고학력여성으로 이동하고 있어 전문직종 개발이 필요하고 새로운 직업분야의 개발도 필요하다. 여성이 소유한 지식과 일상을 통해 훈련된 기술이 사용되는 여성친화적인 일자리가 필요한 한편, 새로운 분야의 기술을 습득하고 도전하는 직종의 개발이 필수적이라 하겠다.

연구사업에서 양질의 일자리(반듯한 시간선택제일자리)창출을 위한 유망직종 발굴은 인천시의 전략산업에 필요한 인력이다. 중요한 것은 지역전략사업이 진행되며 맞춤형 교육으로 양성된 여성들이 취업까지 반드시 연결될 수 있도록 인력수요가 있는 기관과의 연계가 사전 확보되어 진행되어야 한다. 교육훈련프로그램의 기획과정부터 협력이 이루어져 맞춤형 교육이 실시된다면 가장 효과적인 훈련과 취업이 이루어질 것이다.

5. 직업교육훈련의 다양한 대상자에 대한 관심 필요

여성의 취업에서 간과해서는 안 될 부분이 취약계층 여성에 대한 고려이다. 위 교육내용 중 결혼이주여성 사업으로 호텔룸어텐던트 과정과 관광통역안내사 과정이 있다. 어렵지만 끊임없이 가야하는 길에 취업실적이란 평가는 늘 어려운 숙제이다. 대상 집단에 따라

의미가 있지만 당장 실적을 내기엔 어려운 부분이 있기 때문이다. 결혼이주여성, 장애여성 등 특수한 상황을 고려한 직업훈련교육은 필히 이루어져야한다.

장애여성은 경제활동이 저조하고 교육기회가 불평등하다. 그러므로 교육기회보장과 역량강화를 통해 일자리를 확보하고 자립기반을 만들어야하기에 직업훈련 참여를 높일 수 있는 방안이 강구되어야 하는데, 그 이유는 이는 일자리를 통한 자립이 최상의 복지이기 때문이다. 그러므로 장애유형별 직업훈련프로그램에 대한 고민이 필요하고 여성장애인 고용친화사업장 인증 등의 제도적 보완이 필요하다. 장애인 실태조사에서도 여성장애인으로서 특히 어려웠던 점은 취업 등 경제적 자립 어려움으로 보고되고 있다.

결혼이주여성이 결혼, 저출산, 가족구성 등 여러 가지 이유로 초점이 되어 있긴 하지만, 이제 가족으로서의 이주여성의 관점에서 발전하여 국가의 여성인력으로서 시각에서 접근해야 할 것이다. 결혼이주여성유입은 줄어들었지만 자녀들이 성장하고 한국사회에 안정적인 정착단계로 가면서 사회참여의 필요성을 스스로 느끼고 있기 때문이다. 대한민국에서 인정받을 만한 자격이나 학력을 증명할 수 없는 결혼이주여성은 노동시장으로 진입할 수 있는 훈련의 필요성이 더 크다 할 것이다. 하지만 모든 과정이 그렇듯이 훈련만으로 취업이 확보되는 것이 아니므로 훈련 후 취업처와의 연계를 구조적으로 만들어내야 할 것이다. 지역의 기업과 맞춤형 사업이나 협동조합 등의 활성화를 통해 단순히 취업처 발굴만 의지하는 것이 아니라 다양한 방법을 통한 일자리 정책이 필요하다.

한부모 가정이나 미혼모 가정의 여성가장에 대한 취업교육훈련과 지원의 중대함은 말할 필요가 없을 것이다. 취업훈련을 받을 수 있는 만큼의 경제적 심리적 여유를 가질 수 없는 경우가 많기 때문이다. 취업정보제공, 취업훈련, 훈련기간에 대한 대책 등이 함께 고려되어야 할 것이다.

취약계층에 대한 훈련과 취업에 있어서는 특별한 배려와 함께 성과에 대한 체계를 달리하여 지원하는 것이 옳을 것이다.

6. 함께 노력해야 해결할 수 있는 여성의 노동생산성 확보

현재 이루어지고 있는 경단여성직업훈련은 정해진 예산에서 진행해야 하는 문제로 장기간의 훈련이 필요한 과정을 진행할 수 없는 한계를 갖고 있다. 지자체와 지역에 맞는 유망직종을 발굴하는 일을 적극적으로 추진하고 그에 맞는 맞춤형인재를 양성하여 구인구직매칭을 이루어 내는 일이 중요하다. 그 일련의 과정은 기업이나 훈련기관이 독자적으로

할 수 있는 일이 아니므로 수요와 공급, 발굴지원등을 위하여 지자체의 계획적인 협력이 요청된다. 특히 일자리정책부서와 여성관련 부서의 긴밀한 협조가 필요하다. 여성취업기관이 개별적으로 접촉하여 성과를 이끌어 내기 쉽지 않은 산업관련단체, 중소기업청, 지방노동청, 고용지원센터 등의 연계를 지자체가 적극적으로 도와야 할 것이다. 더욱 긴밀한 연결망을 통해 필요한 맞춤형 훈련이 진행되어야 할 것이다.

현재의 새일센터사업 등은 1년 안에 주어진 과정을 진행하고 취업의 성과까지 나와야 하는 숨 가쁜 일정을 진행하고 있다. 실적과 평가에 대한 부담은 주어진 짧은 기간 동안 예산투입 대비 극적 효과를 기대하는 조급증에서 기인하는 것으로 조금 더 긴 안목에서 효과적인 사업이 진행될 수 있도록 실무자 중심의 논의가 깊이 있게 이루어져야 할 것이다.

인구절벽으로 인한 노동의 감소는 잠재성장률을 낮추는 가장 큰 요인이다. 자본과 생산성보다 노동의 감소가 가장 큰 요인이 되는 만큼 노동시장의 유연성이 필요하고 이는 여성인력의 사용을 통해 노동력을 확보하고 생산성을 높이는 일에 정책적인 접근이 필요함을 말하는 것이다. 그런 일련의 과정에 필요한 것은 양성평등한 사회, 기업, 가정이다.

노동시장 진입, 취업이라는 결과만을 놓고 말하기보다 결과를 이끌어 낼 수 과정에 어떤 요소들이 개입되어야 하는가에 대한 고민이 필요하다. 여성고용의 문제는 단순히 고용의 문제로만 바라볼 수 없는 다양한 문제에서 기인한다는 것을 두 발제문을 통해서도 알 수 있다. 그러므로 여성고용의 문제는 여성복지, 가족 내 양성평등, 사회적 인식개선 등 전반적인 문제로 접근하지 않는 한 어려운 문제라는 것을 보여주고 있다. 여성의 취업과 생산성이 개인과 사회에 어떤 의미가 되는지 여성이 진지하게 고민하고 의미부여를 할 수 있다면 여성은 더욱 양질의 노동력이 될 것이므로 취업교육에 앞서 스스로를 점검하고 개인의 행복과 더불어 사회 속의 자신을 바라볼 수 있는 기회를 제공하는 프로그램이 필요하다.

여성이 취업현장으로 나가야 하는 이유는 개인적으로는 경제적인 안정과 자신의 능력 개발을 위해서이고 지역사회나 국가의 입장에서는 지역산업 발전을 위해서이고 국가의 생산성을 높이기 위한 인력확보이다. 단기적으로는 양질의 시간선택제 일자리가 만들어져 여성인력을 활용해야 하고, 장기적으로는 양성평등한 사회로 발전하여 여성이라서 겪는 생애주기적 상황이 취업에 걸림돌이 되는 상황들이 해소되어야 할 것이다.

그러므로 인구정책, 교육정책, 복지정책 등을 통해 정부와 지자체의 각 부처가 함께 고민할 때 국가 생산성 향상을 위해 기여할 인력군으로 여성의 노동력은 그 빛을 발할 것이다.

참고문헌

- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동 참여에 영향을 미치는 요인 : 가정과 노동 시장의 성불평등 구조를 중심으로”. 여성연구, 88(1), 429-456.
- 김성희외(2012). 2011년 장애인 실태조사: 보건복지부.한국보건사회연구원
- 김종숙외(2015). “기획특집-여성의 경력단절예방”. 젠더리뷰, 32호, 4-44.
- 장서영·안선영(2007). “고학력경력단절여성의 취업지원 프로그램 및 개발 및 효과성 검증”.
Andragogy Today, 10(4), 25-45.
- 심지현(2015). “여성인력개발센터 사업성과 분석 및 발전방향”. 2015여성고용률제고 정책 토론회.



인천지역 여성친화기업 운영 현황

— 다문화 여성 근무기업 오성국제(주) 사례 중심으로 —

박 윤 신

오성국제주식회사 이사

인천지역 여성친화기업 운영 현황

-다문화여성 근무기업 오성국제(주) 사례 중심으로-

박윤신 (오성국제(주) 이사)

제안 배경

- 인천지역 여성고용률이 50.4%로서 전국 평균에 근접하고 있지만
- 전국 외국인 비율 전국 4위인 인천의 다문화여성의 고용사례를 통해 사회적 취약계층 여성에 대한 고용에 대한 관심을 제고하고자 함

인천지역 다문화가족 현황

구분	주민등록인구	외국인인구	비율	결혼이민자(다문화가족)			외국인자녀 (결혼이민자자녀)
				계	국적미취득	국적취득	
전국	51,327,916	1,741,919	3.4%	239,698 (0.5%)	147,382	92,316	207,693 (183,732)
인천	2,902,608	91,525	3.2%	14,541 (0.5%)	8,816	5,725	12,334 (10,639)

주 : 외국인 - 외국인근로자 30,189명, 결혼이민자 14,541명, 외국계주민자녀 12,334명, 재외동포 13,354명, 유학생 2,428명, 기타외국인 18,679명.

자료 : 인천광역시청 홈페이지.

인천지역 다문화여성 취업 지원 기관

- 주로 각 구별 운영되는 여성새로일하기센터, 복지관, 다문화가족지원센터 등을 통해 취업상담이 진행됨

오성국제(주) 현황

- 인천항제1국제여객터미널에 위치한 중국인관광객 대상의 사후면세점(Tax refund) 운영사로서 2012년 8월에 설립된 인천광역시 여성친화기업임
- 전체 고용인원 15명(정규직) 중 90%가 다문화여성으로 구성됨
- 주요업무는 판매직임
- 주로 남구여성새로일하기센터, 인천시여성복지관 등을 통해 인력을 채용함

다문화여성취업의 문제점

- 경력단절 포함한 언어장벽 및 문화차이로 인해 양질의 취업이 어려운 상황
- 취업을 하더라도 인천시 여성 취업자 업종분석자료(1위 사업개인 공공서비스 분야) 2위에 해당하는 도소매음식숙박업에 종사하는 경우가 대다수로 추정됨
- 오성국제(주)의 지난 3년간 취업자 및 면접자의 전직 종사 업종 분석자료에 따르면 90%이상이 식당(주방보조,홀서비스)에 종사한 경력이 있음

다문화여성 고용 기업의 문제점

- 언어 및 문화의 차이로 인한 노무관리의 어려움
- 가정사(육아 문제, 가족과의 문제 등)가 직장생활에 직접적인 영향을 끼쳐 업무저하의 한 요인으로 작용함

오성국제(주)의 다문화여성 케어프로그램

- 육아문제에 지원을 위한 출퇴근 시간 조정 운영
- 가정사(육아 문제, 가족과의 문제 등)에 대한 상담과 지원을 위한 월1회 임원진 미팅 정례화
- 외부강사 등을 통한 한국사회 문화 및 직장생활, 서비스 교육 등을 실시함
- 여성전용 휴게시설 운영

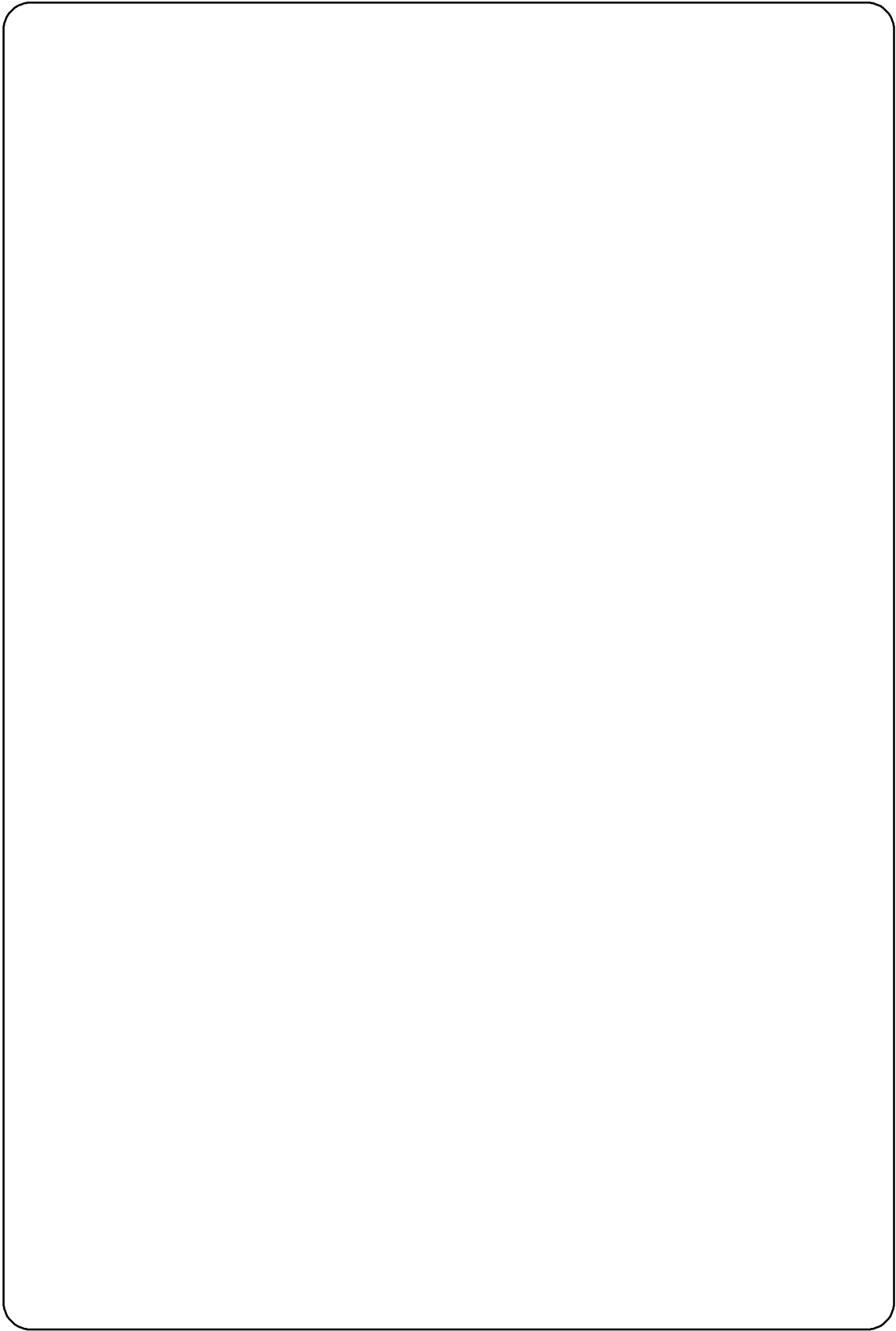
다문화여성 고용확대를 위한 방안

- 다문화여성 지원을 위한 유관기관의 실질적인 고용 지원 확대 필요
- 한국사회 정착을 위한 중장기적인 취업 교육 필요
- 다문화여성의 장점을 활용할 수 있는 정책적인 일자리 창출 필요
- 다문화여성 고용 기업에 대한 지원 확대 필요
- (가칭)인천여성일자리창출지원본부 내 다문화여성지원부서 별도 구성 필요



오복수

인천고용센터 소장





지역사회 여성일자리 창출 가능성과 정책추진 방향에 대한 소고

최윤선

경기도가족여성연구원 일자리전략센터 센터장

지역사회 여성일자리 창출 가능성과 정책추진 방향에 대한 소고

최윤선 (경기도가족여성연구원 일자리전략센터장)

앞서 두 분의 발표는 인천시의 현재와 미래에 대한 고민뿐 아니라 경기도의 문제를 바라보는데도 큰 시사점을 얻을 수 있었습니다. 오늘 이 자리는 두 분의 주제 발표에 대한 토론이라기보다는 여성 고용 문제와 관련해서 어떠한 관점과 미래 전망 안에서 무엇을 어떻게 해나갈 것인가에 대해 함께 고민하는 것이라 여겨집니다.

여성친화적인 지역사회 일자리 창출 가능성

김영옥 박사님 발표를 통해 여성정책과 지역고용정책 패러다임의 변화와 그에 따른 여성 고용정책 방향에 대한 많은 시사점을 얻을 수 있었습니다. 그런데 여성 고용의 문제는 여성의 능력개발과 지위향상의 관점에서, 성평등한 사회 실현을 목표로 한 남녀 간 격차 해소의 관점에서 쉽지 않은 과제입니다. 그런데 향후 사람 중심의 지역 발전이 중시되면서 교육, 의료, 주거, 복지 등의 영역에서 여성 친화적인 일자리가 늘어날 것이라는 점에서 나름대로 긍정적인 전망을 해주셨습니다.

교육, 의료, 복지 영역은 이미 여성들이 대거 진출해 있는 영역이기도 합니다. 그리고 실제로 지역 사회 안에서 이러한 인력 수요가 증가되고 있고, 한편으로 여성들은 이러한 일자리에 진출하고자 직업교육훈련을 받기도 합니다. 그런데 ‘이러한 일자리가 정당한 임금을 지불하는 일자리로 자리 잡을 수는 있는 건가?’라는 의문이 들 때도 많습니다.

예를 들면 경기도는 2013년 향후 자유학기제에 대비하여 지역사회 인프라를 분석하여 지역 사회 안에서 아이들이 직업이나 향후 자신의 진로를 탐색해볼 수 있는 프로그램을 기획하고 운영할 수 있는 인력양성을 목표로 고학력 고숙련 직업훈련프로그램을 운영하였습니다. 교육 이후에도 이들의 전문성 신장을 위한 별도의 입직지원 사업도 병행 지원하였습니다. 그리고 나름대로 프로그램이나 인력의 우수성에 대한 평가도 받았습니다. 그러나 학교는 이러한 인력을 대가 없이 활용하고자 합니다. 재능기부를 원하고 있습니다. 별도의 예산 없이 가능한 학교가 알아서 자원봉사나 재능기부로 운영하라는 교육청의 지

침은 결국 지역의 필요와 수요에 맞춰 여성인력에 대한 단기 교육만이 아닌 기획력과 전문성 신장이라는 숙련의 기회를 부가적으로 제공하여 인력을 양성하였으나, 우리 사회는 이에 대한 정당한 대가를 책정하려고 하지 않습니다. 여성의 일자리를 창출하고 삶의 질 제고를 이루기 위해서는 여성 친화적인 일자리에 대한 정당한 대가 책정과 이에 대한 정당한 대가 지불이 필요합니다. 이러한 관점에서 공공영역에서 만들어지는 지역의 교육, 의료, 복지 영역의 사업 설계를 재검토할 필요가 있습니다.

여성의 경력단절예방 사업 발굴

최근 여성고용 정책의 가장 큰 변화라면, 여성의 경력단절예방에 대한 관심이라고 생각됩니다. 이러한 관심은 좋은 일자리 입직 후 고용을 유지하는 것이 재취업 지원에 비해 여성 개인이나 사회적 차원에서 보다 효과적이기 때문입니다. 그간 여성의 경력단절예방 정책은 보육정책으로 치환되다시피 했습니다. 그러나 많은 예산 투입에도 불구하고 여성의 경력단절 예방에 이렇다 할 큰 성과를 내지 못하고 있습니다. 뿐만 아니라 모성보호와 관련된 법과 제도를 마련하였으나, 사실상 기업에 대한 강제도 어렵고, 변화하고 있다는 하나, 자녀 양육과 교육에 대한 여성의 책임도 여전한 상황에서 활성화되지 못하는 실정입니다.

이러한 점에서 지자체가 자체적으로 경력단절예방을 위한 사업을 발굴하여 추진하는 것은 쉽지 않은 일입니다. 그럼에도 불구하고 주로 거주 지역 인근에 취업하는 여성들을 고려하여 여성근로자에 대한 지지와 지원, 그리고 지역 내 사업체의 여성인력 활용을 위한 서비스를 발굴하고 여성인력활용 우수사례와 여성인력 활용에 따른 기업 경쟁력 제고 사례 등을 발굴하고 이를 확산할 수 있는 사업 발굴에도 적극적인 관심이 필요합니다.

지자체 여성고용서비스 체계 내실화 방향

앞서 서봉만 박사님 발표를 통해 경력단절여성 고용서비스 기능 강화와 효율성 제고를 위한 다양하고 타당한 제안이 이루어졌다고 생각합니다. 향후 신규 사업 발굴 시 참조가 되셨으면 하는 바람으로 경기도가 최근에 특화사업으로 추진하고 있는 사업의 발굴 배경과 추진과정에 대해 간단히 소개하는 것으로 토론을 마무리 하고자 합니다.

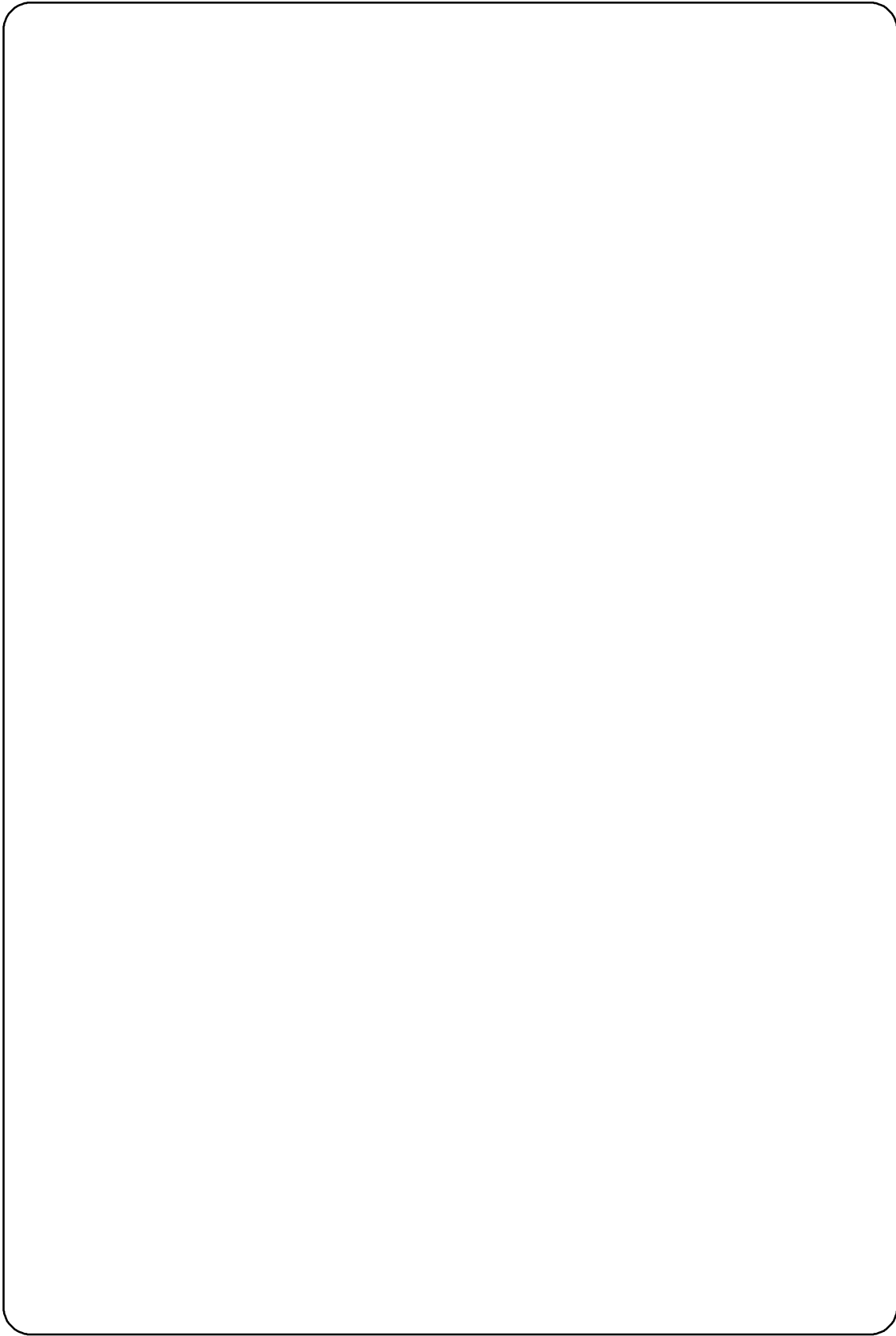
경기도는 2013년 말에 그간 3년간의 새일사업 실적(2011~2013)을 점검하고, 여성일

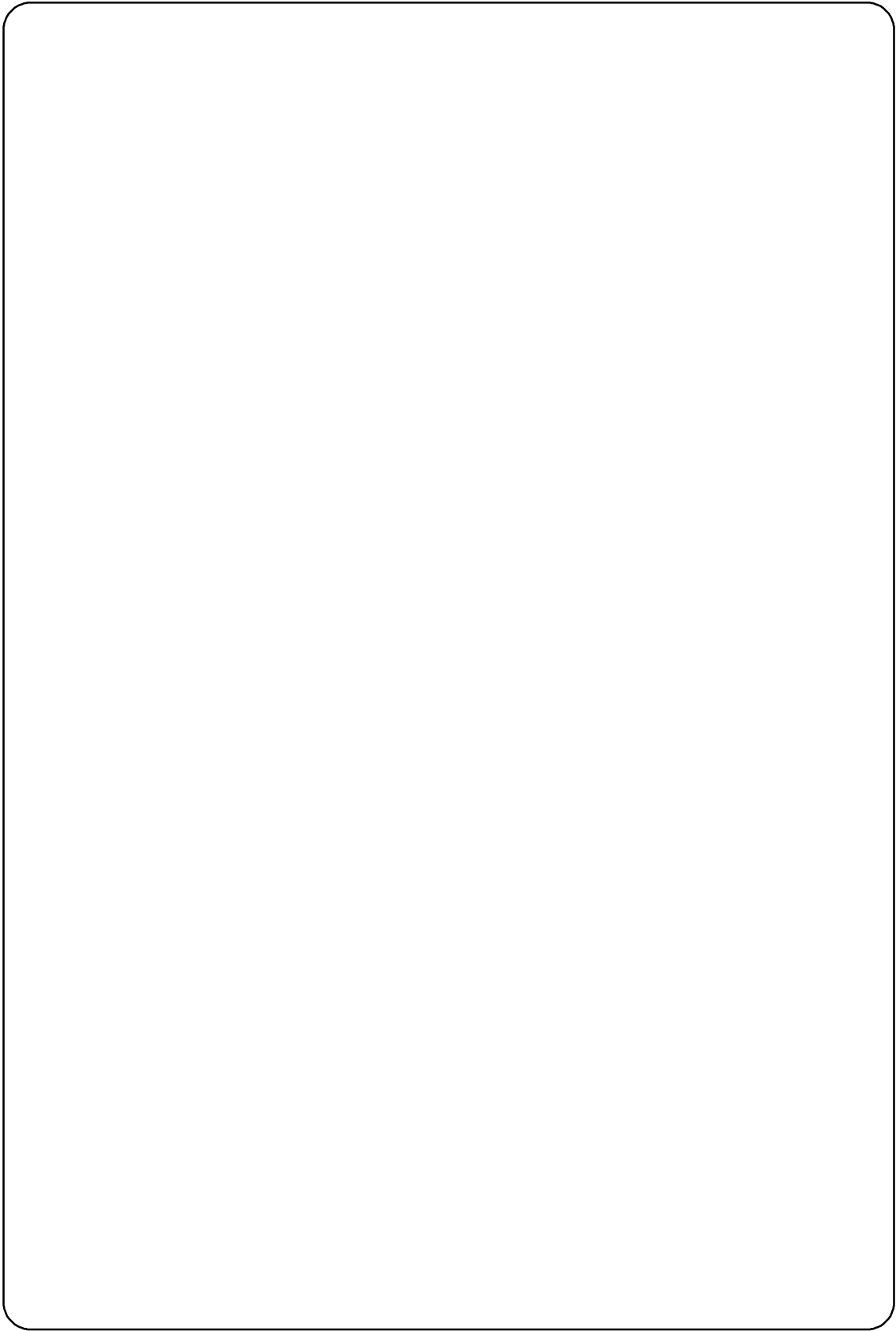
자리팀과 연구진이 함께 새로운 과제를 발굴하고자 하였습니다. 경기도에서 새로운 과제를 발굴하고자 했던 주요 관점은 중앙사업으로 추진되고 있는 새일사업을 경력단절여성 고용서비스의 기본 축으로 할 때, 정책 소외 집단이 누구인가 하는 점과 기존의 새일사업 틀로는 정책 효과를 내기에 미진한 부분이 무엇인가 하는 점이었습니다.

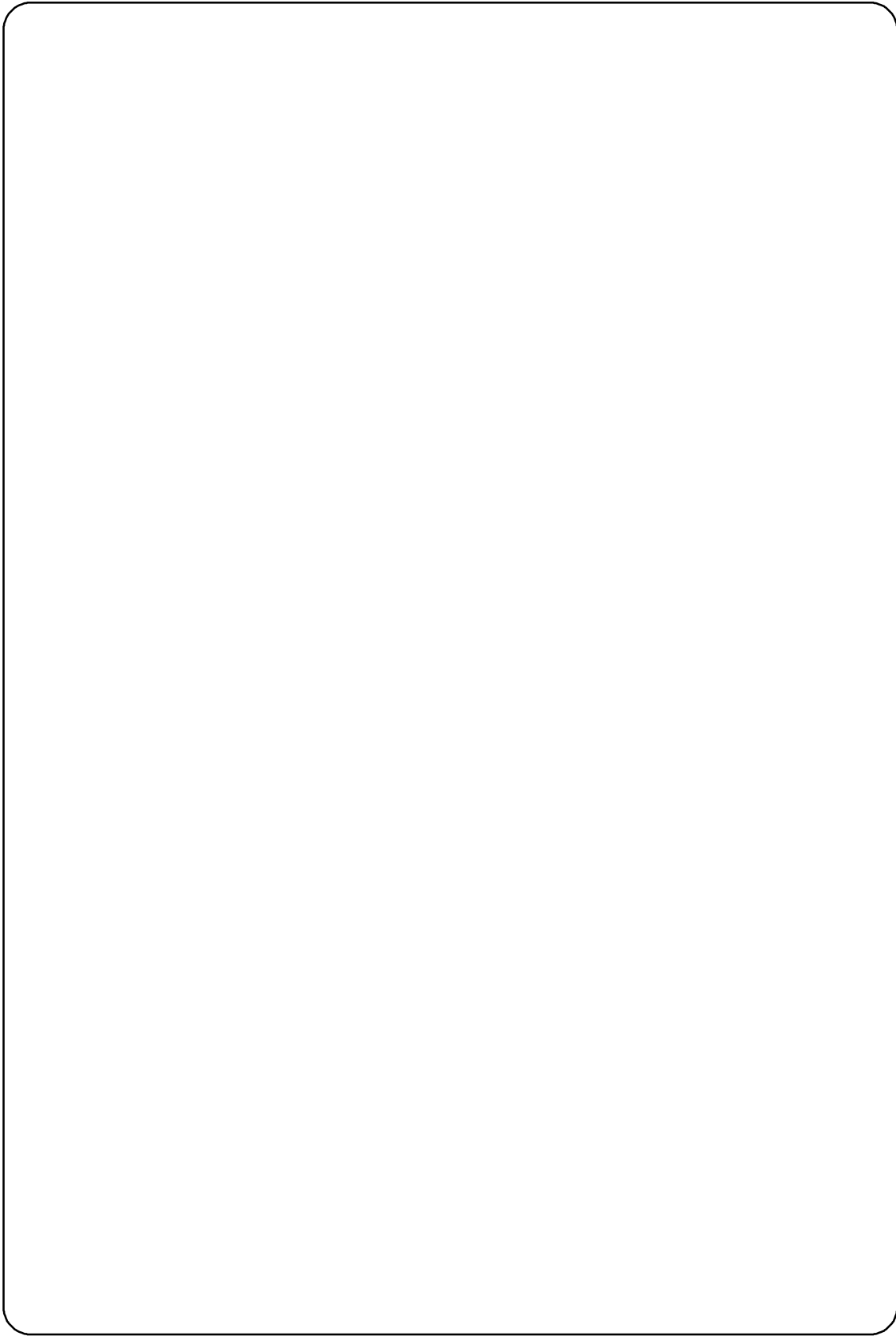
그에 따라 경기도는 고학력, 고숙련 직업훈련사업, 경력단절여성 디딤돌 사업, 중장년 취업알선 사업을 추진하고 있습니다. 이러한 사업들은 기존의 여성인력개발센터나 새일사업의 틀에서 시도하기 어려운 부분을 중심으로 설계한 것입니다. 그럼에도 불구하고 경기도는 광역시로 31개 시군의 여건이 모두 다르고 사업을 수행하는 기관마다 그 역량에도 차이가 있기 때문에 정책성과를 일정 정도 이상으로 제고하도록 지원하는 일이 쉽지만은 않습니다. 따라서 경기도가족여성연구원에서는 각각의 특화 사업에 대한 모니터링연구를 통해 정책(경기도)과 현장의 괴리나 소통을 촉진하고 정책 목표를 공유할 수 있도록 연구와 관련 포럼 및 워크숍 사업을 추진하고 있습니다.

뿐만 아니라 여성일자리 창출과 여성의 고용유지 차원에서 고용 안정성이 보장되는 시간제 일자리는 나름의 의미가 있다고 보고, 중앙정부의 정책기조와 궤를 함께 하며 그 정책 효과가 여성 일자리 창출로 이어질 수 있도록 지원하기 위해 관련 연구와 인식개선 및 현장의 참여를 이끌어 낼 수 있는 사업을 추진하고 있습니다.

위와 같이 지자체는 중앙정부 사업을 추진하면서도, 중앙사업이 포괄하지 못하는 영역이 무엇인지를 파악하고, 기존 사업과 시너지를 낼 수 있는 방향에서 그리고 무엇보다 사업의 현장성을 고려하면서 사업을 추진해나갈 필요가 있습니다. 그리고 사업이 성공적으로 발굴 운영되기 위해서는 무엇보다 지역의 여성일자리 연구기관, 현장에서 직접 서비스를 제공하는 여성인력개발기관, 지자체 여성일자리 정책팀이 계속하여 소통하며, 정책 의도와 현장 적용 가능성, 그리고 문제의 해결을 위해 함께 노력할 수 있는 추진 체계가 원활히 움직이는 것이라고 생각합니다.







2015년 여성의제토론회
미래도시 인천! 여성의 일과 삶을 지원하다!

발행인 : 홍 희 경

발행일 : 2015년 9월

발행처 : (재)인천광역시여성가족재단

21338 인천광역시 부평구 길주로 539

TEL : 032-511-3141 FAX : 032-518-3828

<http://www.ifwf.or.kr>

인쇄처 : 032디자인 주식회사

TEL : 032-7777-032 FAX : 032-7777-035

<http://032design.com>

IFWF 자료집 2015 - 01

2015 여성의제토론회

미래도시 인천!
여성의 일과 삶을 지원하다!



인천여성가족재단

21338 인천광역시 부평구 길주로 539 TEL 032)511-3141 FAX 032)518-3828 www.ifwf.or.kr