

2003 연구보고서 230-26

지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발

연구책임자 : 양 인 숙 (본원 연구위원)

공동연구자 : 이 소 연 (본원 연구위원)

 한국여성개발원

발 간 사

지식기반경제로의 이행은 지식집약적 산업으로의 구조개편과 전문성과 창의력을 갖춘 지식근로자에 대한 수요를 증가시켰습니다. 이러한 변화는 노동시장에서의 성별 차이를 축소시키면서 여성들이 산업사회에 비해 비교우위를 가질 수 있을 것으로 전망되고 있습니다.

그동안 우리나라 여성의 노동시장 진출이 경력을 통한 인적자본 축적이 적은 저숙련 비전문직에 집중되어왔고, 대학 이상의 학력을 가지고 있더라도 전문직으로의 진입하기가 매우 어려웠습니다. 최근 우리나라 여성의 경제활동참가의 증가와 고학력화로 인한 우수한 여성인력의 공급이 확대는 노동시장에서의 여성인력의 질적 활용이 향상되리라는 기대를 가능하게 합니다.

본 연구는 지식기반산업의 여성인력의 고용구조를 파악하고, 기업내 여성 지식근로자들의 경력개발 현황과 문제점을 분석하여 향후 여성 지식근로자들의 안정적 경력형성과 경력성장을 지원하는 방안을 모색하고자 수행되었습니다. 본 연구에서는 지식기반산업의 여성 지식근로자가 안고 있는 경력장애요인에 대한 분석을 외부 노동시장과 내부 노동시장의 이차원적 구조에서 접근하였습니다. 노동시장의 유연화와 기업들의 능력주의 인사제도의 도입은 여성 지식근로자들의 경력개발에 새로운 가능성과 도전을 가져오고 있습니다.

지식기반산업내 여성 지식근로자들의 성공적 경력개발은 우수한 여성인력을 고숙련 전문직으로 유입하는 효과가 있으며, 궁극적으로는 국가 인적자원의 역량 강화에 기여하게 될 것입니다.

모쪼록 본 연구가 기업이 여성 지식근로자들을 효과적으로 활용하기 위한 실질적인 지원방안을 마련하는 데 밑거름이 되기를 기대합니다.

끝으로 본 연구를 위한 조사에 응하여 주신 분들과, 자문 및 평가에 참여하여 연구의 질을 높이는 데 도움을 주신 분들께 감사드립니다. 좋은 연구성과를 내기 위해 노력한 연구진의 노고에도 감사드립니다.

2003년 12월
한 국 여 성 개 발 원
원 장 장 하 진

연구요약

1. 연구의 배경 및 목적

21세기 지식정보화가 가속화되면서 지식기반산업의 비중이 증가하고 기존 산업의 지식집약화가 진전되고 있다. 지식기반산업으로의 구조적 변화는 산업체에서 요구하는 노동력의 수요에도 커다란 변화를 초래하였는데, 지식집약도가 높은 산업일수록 전문지식과 창의력을 갖춘 지식근로자에 대한 수요가 증가하였다.

인력공급의 측면에서 보면, 우리나라 여성의 경제활동참가가 지속적으로 증가하고 있고 동시에 고학력화가 빠르게 진행됨에 따라 고학력 여성 전문인력을 중심으로 여성인력의 공급이 크게 확대될 전망으로, 지식기반경제에서 고급 여성인력의 효과적 활용은 어느 때보다 중요한 과제가 되었다.

한편 외환위기 이후 기업들은 시장환경의 변화에 발빠르게 대응하기 위하여 인적자원관리 체제의 극적인 변화를 맞이하게 된다. 기업은 외부 노동시장으로부터의 인력 채용을 확대하기 시작하였고, 연봉제를 도입하면서 성과주의의 보상체계를 마련하고 있다. 외부 노동시장의 활성화로 인하여 승진을 통한 내부 경력개발의 기회가 축소되었으며, 종업원의 경력개발이 내부 기업적 관점에서 외부 시장적 관점으로 전환되고 있다. 또한 성과에 따라 임금을 차별화하는 연봉제를 도입하면서 과거의 연공주의에 기반한 근속의 영향이 미약해지고 있다.

이러한 내부 노동시장의 변화는 기업내 여성인력들의 경력개발에 있어서 새로운 영향요인으로 작용할 수 있다. 그동안 노동시장내 고학력 여성들의 경력개발 장애요인으로 지적되어 온 구조적 문제들은 성차별적 조직문화로 인한 낮은 승진가능성, 비공식 네트워크로부터의 소외, 가사와 경력의 양립 의무 및 부담, 여성인력 개발에 대한 낮은 투자 등이었다. 기업 내부의 인적자원관리가 노동시장에서 통용되는 능력과 성과에 기반한 경쟁체제로 변화함에 따라 기업내 여성인력들의 경력개발 과정에서 긍정적 영향과 부정적 영향을

동시에 미칠 수 있다. 임금 및 승진의 보상체계가 투명해지면서 전문지식과 경험을 갖춘 여성 지식근로자의 전문가로서의 경력개발 기회의 가능성을 높여줄 수도 있다.

본 연구는 지식기반산업의 성장과 노동시장의 인력수요의 변화에 따른 고학력, 고숙련직 여성의 노동시장 진출 현황을 살펴보고, 기업내 여성 지식근로자의 안정적 경력형성과 경력성장을 지원하기 위한 정책방향을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위하여 우리나라 지식기반산업에서의 여성인력 현황을 분석하고, 기업내 여성 지식근로자의 경력개발 문제점을 체계적으로 점검하여 시장환경 변화에 부응하는 경력개발 지원방향을 도출하고자 한다.

첫째, 우리나라 산업구조의 지식집약화로 인한 노동시장의 변화에 따른 여성인력의 고용현황을 살펴보고자 한다. 지식기반산업을 중심으로 한 노동시장의 수요변화가 여성인력의 경제활동기회의 확대와 고용지위 향상에 긍정적으로 기능하는지 검토한다.

둘째, 지식기반산업의 남녀 근로자의 경력이동, 경력관련 태도와 경력지향 욕구를 비교분석한다. 경력경로를 직장이동과 조직내 부서이동, 조직내 승진의 차원에서 분석하고, 경력지향 욕구를 파악하여 경력관련 태도와의 관련성을 조사한다.

셋째, 지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발 과정에서의 애로사항을 규명하고, 남녀 근로자가 인식하고 있는 기업내 경력목표 달성에 중요한 영향요인을 조사하고 남녀 근로자의 차이를 살펴본다.

넷째, 기업내 여성 지식근로자의 경력개발 활성화를 지원하는 정책방향을 도출하고자 한다. 시장환경의 변화에 부응하는 여성 지식근로자의 경력개발을 지원하는 방안을 정부차원과 기업차원의 관점에서 모색한다.

그동안의 여성인력 활용에 대한 연구는 여성 노동시장의 구조를 파악하고 여성인력의 경력개발의 문제점을 거시적 차원에서 분석하는 데 주안점을 두었으나, 본 연구에서는 외부 노동시장과 내부 노동시장의 이차원적 구조에서 고숙련직 여성 지식근로자의 경력개발의 문제를 접근해 본다는 점에서 의미 있는 연구가 될 것이다.

II. 지식기반산업의 여성인력 고용구조

우리나라는 산업구조의 고도화로 인하여 국민총생산에서 지식기반산업이 차지하는 비중이 확대되면서 노동시장내 고용구조도 크게 변화되고 있다. 지식기반산업의 성장에 따른 노동시장의 인력수요 변화와 여성인력의 고용구조를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 산업별로는 지식기반서비스업에서, 직종별로는 전문기술직종에서의 고용이 확대될 것으로 전망되고 있다. 지식기반산업의 비중이 커짐에 따라 지식집약적 산업에서의 취업자 비중이 증가하고 있다. 산업별 고용증가율을 보면, 지식기반서비스업의 고용증가율(11.6%)이 지식기반제조업(9.4%)보다 높으며, 일반 서비스업(8.0%)의 고용증가율이 일반 제조업(3.3%)보다 높아 지식집약적 산업과 서비스 부문을 중심으로 고용창출이 이루어질 것으로 예상된다.

직종별 고용증가율을 보면, 전문기술직을 포함하는 고숙련 사무직의 고용증가율(11.3%)이 고숙련 생산직(7.4%), 저숙련 사무직(6.0%), 저숙련 생산직(5.4%)보다 월등히 높아 고학력 인력수요가 증가할 것으로 보인다.

둘째, 기업의 인력채용에서 경력직을 선호하는 경향이 높아지고 있으며, 특히 관리직과 전문기술직에서 경력을 요구하는 비중이 높게 나타나고 있다. 외환위기 이후 노동시장의 유연화가 가속화되면서 기업은 필요한 인력을 외부로부터 충원하는 비중을 확대하게 되었다. 이는 종업원들이 내부 승진을 통한 경력개발을 더 이상 기대할 수 없으며, 기업간 이동을 통해서 자신의 경력을 스스로 성장시켜 나가야 하는 책임을 지게 되었음을 의미한다. 따라서 종업원들은 전문분야의 경력경로를 거치면서 자신의 시장가치를 향상시키는 방향으로 경력개발을 전개해 나가야 할 것이다.

셋째, 지식기반산업내 여성인력의 현황을 요약하면, 지식기반서비스업에서의 여성 비중이 높으며, 고용구조 면에서는 일반 서비스업의 종사자 비중이 월등히 높게 나타났다. 산업별 여성 취업자 비중을 보면, 지식기반서비스업의 여성 비중이 49.9%로 가장 높고, 일반 서비스업이 41.2%, 일반 제조업이 32.0%, 지식기반제조업이 25.5%의 순으로 나타났다. 여성 전체 취업자 분포를 산업별로 보면, 지식기반서비스업 종사자 비율이 53.1%로 가장 높고, 일반 서

비스업이 28.1%, 일반 제조업이 13.2%, 지식기반제조업이 5.6%의 순으로 나타났다. 남성 취업자의 산업별 분포와 비교해 보았을 때, 서비스업 종사자 비율이 높고 제조업 종사자 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 지식기반서비스업의 여성 비율(28.1%)이 남성(19.0%)보다 훨씬 높고, 지식기반제조업의 여성 비율(5.6%)이 남성(11.1%)보다 훨씬 낮게 분포하고 있다.

넷째, 지식기반산업에서의 여성인력의 직업별, 학력별 분포를 보면, 여성 취업자 중 지식기반서비스업에 종사하는 전문기술직과 고학력자의 비중이 월등히 높다. 그러나 지식기반서비스업의 경우, 전문기술직 여성 취업자 비율은 51.0%인데 반해, 남성은 63.7%이며, 지식기반제조업에서의 여성 전문기술직 집단은 7.8%에 그치는 데 반해, 남성은 30.1%의 분포를 차지하고 있다.

또한 노동력의 질을 가늠할 수 있는 학력별 분포에서도, 지식기반산업내 고학력자 비중이 남성보다 낮다. 특히 여성 취업자의 고학력, 전문기술직 비율이 높은 지식기반서비스업에서도 남성 취업자의 3/4이 전문대졸 이상인데 반해, 여성은 2/3에 그치고 있다. 대졸 이상의 학력자 분포만 보면 남녀 차이가 더 크게 나타나는데, 지식기반서비스업에서 여성 대졸자 분포가 35.2%로 남성(61.7%)보다 2배 가까이 낮다. 반면에, 전문대졸의 분포는 여성(30.0%)이 남성(13.6%)보다 2배 이상 높다. 이는 지식기반산업에서 여성의 고학력자 비중이 남성보다 낮기 때문에, 고임금, 고숙련 직종에서의 경력성장 잠재력이 상대적으로 낮아 지속적인 경력개발을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다.

다섯째, 지식기반산업의 여성인력의 인적자본적 특성을 요약하면, 여성 취업자 중 지식기반서비스업에서 고학력자 비중이 가장 높고, 평균 연령이 낮은 데도 불구하고 근속 및 경력기간이 가장 긴 것으로 나타났다. 이는 지식기반서비스업이 타 산업군에 비하여 경력단절이 적고 동일 사업체나 동일 직종에서의 인적자본 축적이 상대적으로 많다는 것을 의미한다.

이상과 같은 논의에서 지식기반산업내 동일한 산업에 종사하더라도 여성이 남성에 비해 고부가가치의 고임금 직업보다 저부가가치의 저임금 직업에 종사하는 비율이 높아 노동시장내 지위가 상대적으로 낮은 것을 발견할 수 있다. 이러한 성별 직종분리 현상은 여성의 경제활동이 상대적으로 활발한 OECD 국가들 내에서도 고착화되어 있는 현상이기도 하지만, 우리나라의 경

우 수평적 분리는 물론이고 수직적 분리현상도 심각하다. 그러나 산업군별로는 지식기반서비스업에서의 여성 전문기술직 집단의 비율이 다른 산업군에 비하여 매우 높고, 성별 격차도 비교적 작다. 따라서 지식기반서비스업은 여성에게 상대적으로 상위 직종 위주의 고용기회를 제공하며, 여성의 고용구조가 남성에 비하여 크게 불리하지 않다는 점에서 여성인력의 경력개발이 유리한 분야인 것으로 판단된다.

III. 여성 지식근로자의 경력개발

가정 및 가족과 관계된 일은 모두 여성에게 맡기고 일생을 직장과 직업에 헌신하는 남성을 모형으로 발전한 기업과 경력개발 패러다임은 사회와 사회구성원의 가치관이 변화하면서 점차 변화할 것으로 예상된다. 서구에서도 기업의 다양성을 확보하여 다양한 시장의 요구를 충족시킬 필요성이 강조되면서 기업의 인적자원 구성을 다양화하고자 하는 시도가 나타나기 시작하고 있다. 여성은 가정지향, 남성은 경력지향이라는 이분법의 경계도 점차 허물어질 것이다. 가정과 가족을 직장생활과 양립하고자 하는 욕구가 점차 일부 남성을 중심으로 보편화되고 있기 때문이다. 여성의 경력개발을 위한 가족친화정책, 양성성을 인정하는 조직문화, 다양성과 개인의 욕구를 존중하는 인사 관행의 혜택은 여성을 포함한 근로자 전체가 공유하게 될 것이다.

한편 여성을 경제활동의 장으로 유인할 필요가 더 이상 양성평등을 실현하고자 하는 이유에서만 요청되는 것은 아니다. 저출산 및 인구의 감소에 따른 노동력의 감소는 여성노동 없이 국가경쟁력을 확보하기 어려운 미래를 예측하게 하고 있다. 그러나 이러한 낙관적인 전망에도 불구하고 지식기반경제로의 이행과정에서 여성이 핵심적 주체로 나설지에 대해 의문을 제기하는 시각도 있다(박수미, 2002). 특히 고학력 여성의 경제활동 참여율이 이례적으로 낮은 우리나라에서는 이렇게 중요한 시점에서의 정책적 배려가 없이 기대하는 효과를 얻기 어려운 상황이라고 하겠다.

두 가지 차원에서 양성평등을 실현하고 여성의 경제활동 참여를 높일 수 있는 전략을 실현해야 한다. 우선 단기적으로는 남성 중심적인 기업 인사 관행에서 여성이 경쟁력을 갖추도록 지원하는 방안을 수립해야 한다. 여학생과 구직자의 진로 및 직업선택을 도울 상담 인력의 양성과 상담 서비스 제공, 여성 근로자에 대한 경력개발 관련 정보 제공, 리더십 교육, 여성 근로자를 위한 네트워킹과 멘토링 지원 등을 구체적인 정책과제로 제안할 수 있다. 장기적으로는 제조업 기반경제에서 배태한 전통적인 경력 및 직업 개념에서 성차별적 요소를 제거(gendering)하기 위한 이론적, 문화적, 제도적 기반을 마련해야 한다. 지식기반산업이 요구하는 양성성(androgyny), 다양성과 유연성을 존중하는 조직문화의 정립과 확산이 그 예가 될 수 있다.

우리나라에서는 여성 뿐 아니라 근로자 일반을 위한 경력개발제도도 이제 도입단계에 있는 실정이다. 근로자 개인의 의지와 실천에만 맡겨져 있던 경력개발에 대한 조직 차원에서의 관심과 정부의 지원에 대한 논의가 시작되는 단계이다. 다음 장에서는 정부가 기업조직과 근로자 개인을 지원하여 국가경쟁력을 향상시킬 방안에 대한 국내외 동향을 살펴보고자 한다. 특히 기업이 여성 근로자에 대한 차별을 적극적으로 시정하도록 유인할 수 있는 강력한 기제의 모색을 시도할 것이다. 정부가 기업과 물자조달 계약 시에 평등고용과 여성인력 활용도를 평가에 반영하여 민간부문에서 여성고용 유인을 증대시키는 방안의 가능성을 논의할 것이다.

IV. 정책동향

4장에서는 고용평등 실현을 위한 정책동향을 살펴보았다. 우선 여성부와 노동부의 고용평등 관련 기본계획의 방향과 정책과제를 살펴보고, 다음으로 여성취업자의 90% 이상을 고용하고 있는 민간기업이 고용평등을 실현하도록 유인하고 이의 위반을 제재하기 위한 정책동향을 법제정비 상황, 모범사례 발굴과 표창제도, 인센티브제도와 조달계약준수제도, 고용평등 실

현을 위한 전담기구 및 지원기구 신설, 그리고 기업문화를 중심으로 한 사회문화인식 개선 논의로 나누어 살펴보았다.

전반적인 여성고용 문제와 여성지식근로자의 경력개발 문제는 같은 원의 양쪽 호를 그리며 순환하는 형국을 이루고 있다. 고학력·고숙련 여성인력 비율이 낮은 것이 전반적인 여성고용의 질을 저하시키고, 경력단절 등의 전반적인 여성고용의 문제들이 해결되지 않는 것이 고학력·고숙련 여성지식근로자의 핵심 인력화를 저해하고 있기 때문이다. 지식집약화에 따른 전문인력 수요 증가를 특징으로 하는 지식기반경제에서 여성인력 활용을 제고하기 위해서는 전문직 진출을 강화할 수 있는 구체적 전략을 모색해야 할 것이다. 그리고 구체적인 전략을 모색하는 과정에서 정부의 직접적인 규제보다는 인력의 수요자인 기업이 유능한 여성인력을 활용할 수 있도록 유인하는 정책의 마련이 시급하다.

V. 여성 지식근로자의 경력개발 실태조사

본 연구에서는 지식기반산업내 여성인력의 비중이 높고 경력년수가 긴 4개 업종을 추출하여 사업체와 남녀 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 근로자 조사에서는 경력이동(career mobility), 자아효능감, 경력활성화 의지, 경력지향 욕구, 경력만족, 그리고 경력변경 의도 등의 경력개발 태도와 여성 지식근로자의 경력개발 장애요인을 분석하였고, 사업체 조사에서는 여성인력 고용현황, 신규, 경력직 여성채용 비율, 여성인력 활용에 대한 태도, 그리고 경력개발 프로그램 실시 현황 등을 조사하였다.

근로자 조사의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 경력이동에 있어서의 남녀 근로자의 차이를 분석하면, 남성 근로자가 여성 근로자보다 직장이동이 빈번하다. 또한 여성 근로자는 남성 근로자보다 직장이동과 부서이동을 경력개발의 기회로 이용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 직장이동의 사유를 보면, 남성은 임금과 근로조건 등이 더 나은 직장으로 옮기기 위해서라는 응답(20.1%)이 가장 높았고, 과중한 업무로 인한 스

트레스(16.2%), 전문성 부족(13.4%), 근무지(원거리) 문제(13.4%), 비전이 없어서(10.3%) 등의 순으로 높게 나타났다. 반면에 여성의 경우는 육아 및 자녀교육이 19.6%로 가장 높았고, 근무지 원거리 문제(16.1%), 직장과 가사 양립의 어려움(15.3%), 과중한 업무(10.3%) 등의 순이었다. 이와 같은 결과는 여성인력의 직장이동이 경력기회와 무관한 개인 또는 가족적 요인으로 이루어지기 때문에, 경력의 하향 이동이 발생하기 쉽다는 것을 알 수 있다.

부서이동에 있어서도 남성 근로자가 여성 근로자보다 이동 빈도가 높았고, 남성이 여성보다 경력개발에 도움이 된다는 비중이 높았다. 그러나 남녀 근로자 모두 부서이동이 경력개발에 도움이 되지 않는다고 응답한 비율이 도움이 된다고 응답한 비율보다 높게 나타나, 지식기반산업에 종사하는 근로자들은 업무배치 전환을 통한 기업특수적 능력개발보다는 노동시장에서 통용되는 특정 분야의 전문능력의 개발에 가치를 두고 있음을 확인할 수 있다.

둘째, 남녀 근로자의 직급별 승진소요기간의 차이를 비교해 보면, 여성 근로자가 남성 근로자보다 직급별로 1-2년 정도의 기간이 더 소요되는 것으로 나타났다. 승진단계를 4단계로 구분하였을 때, 2단계 승진인 대리급에서 과장급으로의 승진기간의 남녀 차이가 2.2년으로 가장 크고, 4단계 부장급에서 임원급으로의 승진기간 남녀 차이가 1.6년으로 다음으로 크다. 평사원에서 대리급 승진의 남녀 차이는 0.9년, 과장급에서 부장급 승진의 남녀 차이는 0.4년으로 나타났다. 승진은 조직내 경력성장을 의미하는 것으로 여성이 남성보다 직급별 승진소요 기간이 길기 때문에, 승진에 대한 기대감이 낮고, 이는 다시 자아효능감과 경력욕구를 저하시키는 요인으로 작용할 수 있다.

셋째, 지식기반산업의 여성 근로자는 남성 근로자에 비해 경력관련 태도인 자아효능감과 경력활성화 의지가 낮은 것으로 나타났다. 자아효능감은 경력활성화 의지와 경력욕구에 영향을 미치게 되므로, 낮은 자아효능감은 경력활성화 의지를 저하시키고 이는 경력만족을 떨어뜨려 조직에서의 이탈까지 초래할 수 있다. 여성이 남성보다 자아효능감이 낮은 것은 인력양성 단계부터의 문제일 수 있으나, 경력과정에서의 자아효능감은 조직내 성과와 관련하여 역동적으로 변화하기 때문에, 조직에서의 경험이 중요한 영향을 미치게 된다. 보고된 바와 같이, 멘토링이 자아효능감을 고취시키는 데 중요한 매개체로 작

용하므로, 경력과정에서 자아효능감을 고취시키기 위한 성과에 대한 분명한 피드백과 보상, 멘토를 통한 역할모델 제공 등의 지원이 반드시 필요하다.

넷째, 여성 근로자가 남성 근로자보다 전문가 지향적 경력욕구가 높고, 남성 근로자가 여성 근로자보다 관리자 지향적 경력욕구가 높은 것으로 나타났다. 여성들의 경우 자신의 능력에 관계없이 성차별적 인사관행으로 승진기회에 제한이 있다고 여기기 때문에, 상대적으로 성차별이 적은 전문가로 성장하려는 경력지향성을 가지기 쉽다. 이에 비해 남성의 경우 조직내 승진이나 안정적 지위를 경력성공의 가치기준으로 보기 때문에 관리자 지향적 경력욕구가 높게 나타난다고 판단된다.

다섯째, 남성 근로자의 경우, 관리자 지향적 경력욕구가 높을수록 경력만족이 높은 것으로 나타났고, 전문가 지향적 경력욕구와 경력만족과는 유의한 상관관계를 가지지 않는 것으로 나타났다. 남성 근로자는 특정 분야의 전문가로서의 인정받는 것보다 조직내 관리자로 승진하는 것을 경력성공으로 여기고 있음을 말해주는 결과이다. 여성 근로자의 경우는 관리자 지향적 경력욕구와 전문가 지향적 경력욕구, 모두 경력만족과 유의한 관계를 보였다. 다만 전문가 지향적 경력욕구가 관리자 지향적 경력욕구보다 다소 높은 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 여성들은 전문가로서의 성장을 관리자로서의 성장보다 더 만족스러운 경력성공으로 여기고 있으며, 남성들은 관리자로서의 승진을 전문가로서의 인정보다 더 중요한 경력가치로 생각하고 있는 것을 보여준다.

여섯째, 지식기반산업의 남녀 근로자들은 경력활성화 의지와 경력욕구가 높을수록 경력변경 의도가 높은 것으로 나타났다. 특이할만한 것은 관리자 지향적 경력욕구가 전문가 지향적 경력욕구보다 경력변경 의도와 더 높은 상관관계를 보인다는 점이다. 즉 전문가로 경력을 쌓고자 하는 사람보다 관리자로 성장하려는 사람이 현재의 직무, 부서, 직장 등의 경력을 바꾸고자 하는 의도가 높다는 것을 의미한다. 이는 지식기반산업에서 조직내 관리자로 승진하는 것이 더 이상 경력성장을 의미하는 것이 아니며, 전문가로의 인정이 더 중요하다는 인식을 보여주는 결과이다.

일곱째, 경력목표를 달성하는 데 중요한 영향요인으로 남성 근로자는 합리적 인사관행(16.8%), 승진가능성이 높은 업무 배치(16.1%), 좋은 상사(15.7%),

네트워크(15.1%) 순으로 응답하였고, 여성 근로자는 네트워크(18.6%), 합리적 인사관행(15.5%), 좋은 상사(14.8%), 승진가능성이 높은 업무 배치(14.1%) 순으로 높은 응답비율을 보였다. 남녀 근로자 모두 합리적 인사관행을 경력성공의 중요한 요인으로 인식하고 있는데, 여성 근로자의 경우는 네트워크를 가장 중요한 요인으로 꼽고 있다. 이와 같은 결과는 여성 근로자가 조직내 네트워크로부터 소외되어 경력개발에 어려움을 겪고 있음을 시사하는 것이다.

여덟째, 지식기반산업내 여성 지식근로자를 대상으로 실시한 심층면접조사에서 피면접자들이 응답한 가장 큰 애로사항 세 가지는 첫째, 사회적 네트워크 및 멘토의 부재 등과 관련된 인간관계 형성 문제, 둘째, 과도한 업무시간과 자기개발에 대한 부담감 등의 업무관련 문제, 셋째, 육아 및 자녀교육에 대한 문제였다. 이 밖에 성차별 인사관행, 훈련기회로부터의 배제, 중요한 업무에서의 배제, 남편의 이해부족 등이 애로사항으로 조사되었다. 기업내 여성 전문인력들이 자신의 경력계획에 따라 스스로 경력을 관리할 수 있도록 경력개발 과정에서의 문제를 파악하고 지원하려는 기업의 노력이 필요하다.

사업체 조사의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 표본 사업체의 여성 관리직 비율을 보면, 대리급이 30.1%, 과장급이 25.7%, 부장급이 13.8%, 임원급이 4.2%였다. 전체 종업원의 여성 비율이 32%인 점을 감안할 때, 중간관리자급까지는 비교적 남성과 동등한 승진기회가 부여되고 있으나 상위직으로 올라갈수록 여성의 경력성장이 차단되었음을 발견할 수 있다. 여성인력의 낮은 승진 기대감은 경력활성화 의지와 경력욕구를 저하시켜, 스스로 조직내 경력목표를 낮게 설정하게 하며 관리자로의 성장보다는 전문가로의 성장을 지향하도록 하는 경향이 있다.

둘째, 표본 사업체의 인력 채용의 신규 및 경력직 여성의 비율을 보면, 2002년 현재 신규 채용의 경우, 22.2%, 경력직 채용은 18.8%였다. 최근 경력직 채용이 확대되는 추세에서, 신규 채용보다 경력직 채용의 여성 비중이 더 낮은 것은 지식기반산업내 여성인력의 직장이동을 통한 경력개발에 부정적 영향을 미칠 것이다.

셋째, 기업들이 주로 실시하고 있는 경력개발 프로그램들을 살펴보면, 종업원 이력관리, 교육훈련 이력관리, 교육훈련 수강료 지원, 인사평가제도, 자기

신고제도, 자격제도 등이다. 종업원 경력개발의 책임이 조직에서 종업원으로 전환되는 가운데, 종업원 스스로 자신의 경력목표를 설정하고, 경력계획을 수립할 수 있도록 경력상담의 지원이 필요하다. 기업은 종업원의 경력육구, 경력경로, 경력주기를 고려한 경력관리 프로그램을 개발할 필요가 있다.

VI. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 지식기반산업의 성장에 따라 고학력, 고숙련 지식근로자의 수요가 확대되리라는 전망 속에서 지식기반산업내 고학력 여성인력의 고용구조를 살펴보고자 하였으며, 기업내 여성 지식근로자의 경력개발 과정에서의 문제점을 체계적으로 분석하여 그 지원방안을 모색하고자 하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 산업구조의 지식집약화에 따라 창의성과 전문성을 갖춘 지식근로자에 대한 수요가 확대되었고, 지식기반서비스업을 중심으로 고학력 여성인력의 노동시장 진출이 증가할 것으로 전망된다. 둘째, 노동시장의 유연화와 기업 고용형태의 다양화에 따른 경력직과 비정규직 채용 비중의 확대는 고학력 여성인력의 경력형성 과정에 부정적으로 작용할 수 있다. 셋째, 지식기반산업내 남녀 근로자의 경력이동 실태에서 남성 근로자는 직장이동을 경력개발의 기회로 활용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 넷째, 기업의 능력주의에 기반한 인적자원관리 제도의 도입으로 고학력, 고숙련 여성 지식근로자의 전문가로의 경력기회를 확대시킬 것이다. 다섯째, 기업내 여성인력의 낮은 자아효능감과 경력활성화 의지는 멘토의 부재와 관련이 있을 수 있다. 여섯째, 과도한 업무시간과 끊임없는 능력개발에 대한 부담감은 지식기반산업내 여성 지식근로자들의 경력개발 애로사항의 하나로 큰 비중을 차지하고 있다.

본 연구결과에서 시사하는 정부의 지식기반산업내 여성 지식근로자의 경력개발 지원정책에 대한 함의를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 지식기반경제에서 여성이 비교우위를 발휘할 수 있고 지속적인 인력수요가 예상되는 지식기반서비스 부문의 고학력, 고숙련 인력을 양성하기 위

한 정부의 주도적인 역할이 요구된다. 둘째, 고학력 여성인력의 노동시장 진입뿐만 아니라 안정적 경력형성이 가능하도록 제도적 지원이 뒷받침되어야 한다. 셋째, 고학력, 고숙련 여성인력의 전직 및 재취업에 대한 정부주도의 지원이 요구된다. 넷째, 여성인력의 경력단절을 완화하기 위하여 기업의 가족친화적 고용정책을 지원한다.

본 연구결과가 기업의 경영정책에 갖는 함의는 다음과 같다.

첫째, 기업이 지속적인 성장과 경쟁력을 확보하기 위해서는 종업원들에게 전문능력 개발의 기회를 적극적으로 제공해야 한다. 둘째, 기업의 경력개발 지원 체제가 실효를 거두기 위해서는 종업원 개개인의 경력계획 및 경력욕구에 따른 다양한 경력경로 모형을 설계하고 이를 지원하는 경력관리 프로그램을 개발하여야 한다. 셋째, 여성인력의 생애주기 단계별 특성을 고려한 경력경로 모형을 개발하고 각 단계에서 필요한 지원과 상담의 내용을 개발해야 한다. 넷째, 기업내 경력상담 프로그램을 개발하고, 경력상담 전문인력을 양성해야 한다. 마지막으로, 지식기반산업내 여성 지식근로자들을 적극적으로 활용하기 위한 구체적이고 효과적인 지원제도가 필요하다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 배경 및 목적	3
2. 연구방법 및 구성	5
II. 지식기반산업의 여성인력 고용구조	7
1. 지식기반산업의 성장과 노동시장의 변화	9
가. 지식기반산업의 성장	9
나. 노동력 수요의 변화	12
다. 노동시장의 유연성 확대	16
라. 지식기반산업내 기업의 인적자원관리의 변화	17
2. 지식기반산업의 여성인력 고용구조	19
가. 여성 경제활동참가율의 증가	19
나. 지식기반산업의 여성인력 현황	22
3. 소결	33
III. 여성 지식근로자의 경력개발	37
1. 경력개발 이론과 기본개념	40
가. 경력개발 주류이론과 비판	40
나. 경력관리와 경력개발	43
다. 경력개발 욕구 유형	45
라. 경력계획과 경력경로	49
2. 여성인력의 특성과 경력장애요인	51
가. 여성인력의 특성	51
나. 사회문화요인	54
다. 조직문화요인	54
라. 가정과 경력의 양립 의무	57
마. 경력의 단절	58

바. 여성 지식근로자의 경력장애요인	59
3. 우리나라 기업의 경력관리 프로그램	61
가. 현황과 발전방향	61
나. 여성 지식근로자의 경력주기와 경력개발	63
4. 소결	67
IV. 정책동향	69
1. 고용평등 실현을 위한 여성부와 노동부의 정책 동향	71
2. 민간부문에서의 여성고용 활성화	73
가. 법제정비	73
나. 모범사례 발굴과 홍보	77
다. 기업 인센티브제와 조달계약준수제	78
라. 고용평등 실현 전담기구 및 기술적 지원기구 설립	80
마. 기업문화를 중심으로 한 사회문화인식 개선	81
바. 근로자 주도적 능력개발 지원제도	82
3. 소결	83
V. 여성 지식근로자의 경력개발 실태조사	85
1. 조사개요	87
2. 조사결과의 분석	90
가. 남녀 근로자의 경력개발 태도 및 과정의 차이	92
나. 기업의 근로자 경력개발 실태	112
3. 조사결과 요약	119
VI. 결론 및 정책적 시사점	123
1. 결론	125
2. 정책적 시사점	128
참고문헌	133
부 록	139

표 목 차

<표 II-1> 지식기반산업의 취업자 추이	10
<표 II-2> 직종별 취업구조 변화	14
<표 II-3> 학력별 경제활동인구 추이	15
<표 II-4> 비정규직 노동시장의 규모 변동	16
<표 II-5> 학력별 여성 경제활동참가율 추이	21
<표 II-6> 학력별 남성 경제활동참가율 추이	22
<표 II-7> 지식기반산업의 여성 취업자 비중	23
<표 II-8> 산업별·성별 취업자 및 여성비	25
<표 II-9> 산업별 여성 근로자 특성(2002)	32
<표 II-10> 산업별 남성 근로자 특성(2002)	33
<표 IV-1> 고용에서의 남녀차별행위 유형	74
<표 IV-2> 남녀고용평등 우수기업에 대한 인센티브제도	78
<표 V-1> 사업체 설문내용	88
<표 V-2> 근로자 설문내용	89
<표 V-3> 조사대상 사업체의 업종 및 규모	90
<표 V-4> 설문조사 응답자 특성	91
<표 V-5> 심층면접 대상자 특성	92
<표 V-6> 성별 승진 소요기간	93
<표 V-7> 부서이동 횟수	94
<표 V-8> 부서이동의 경력개발 도움 정도	95
<표 V-9> 직장이동 횟수	96
<표 V-10> 이직 이유	97
<표 V-11> 남녀 근로자의 자아효능감 기초통계	98
<표 V-12> 자아효능감에 대한 남녀 근로자의 차이 비교	98
<표 V-13> 남녀 근로자의 경력활성화 기초통계	99
<표 V-14> 경력활성화에 남녀 근로자의 차이 비교	99
<표 V-15> 관리자 지향적 경력육구 기초통계	100

<표 V-16> 관리자 지향적 경력육구에 대한 남녀 근로자의 차이 검증	101
<표 V-17> 전문가 지향적 경력육구 기초통계	101
<표 V-18> 전문가 지향적 경력육구에 대한 남녀 근로자의 차이 검증	102
<표 V-19> 남녀 근로자의 경력만족 기초통계	102
<표 V-20> 경력만족에 대한 남녀 근로자의 차이 비교	103
<표 V-21> 남녀 근로자의 경력변경 의도 기초통계	103
<표 V-22> 경력변경 의도에 대한 남녀 근로자의 차이 비교	103
<표 V-23> 경력관련 태도간의 상관관계: 남성 근로자	104
<표 V-24> 경력관련 태도간의 상관관계: 여성 근로자	105
<표 V-25> 성별 경력지향 유형 비교	106
<표 V-26> 경력목표 달성에 중요한 요인	107
<표 V-27> 남녀 근로자 현황	113
<표 V-28> 여성 관리직 비중	114
<표 V-29> 지난 3년간 성별 신규-경력별 채용현황	115
<표 V-30> 경력개발 프로그램 실시현황	116
<표 V-31> 여성 근로자에 대한 기업의 태도	117
<표 V-32> 인사담당자의 태도: 여성인력의 경력목표 달성에 중요한 요인	118

그 림 목 차

<그림 II-1> 지식집약도별 산업의 고용증가율(10인 이상 상용근로자 기준)	11
<그림 II-2> OECD 국가의 숙련수준별 연평균 취업증가율	12
<그림 II-3> 지식집약도별 직업의 고용증가율(10인 이상 상용근로자 기준)	13
<그림 II-4> 성별 경제활동참가율 추이	20
<그림 II-5> 산업별 · 성별 취업자 분포	24
<그림 II-6> 산업별 · 직업별 취업자 분포: 성별 비교(2002)	29
<그림 II-7> 산업별 · 학력별 취업자 분포: 성별 비교(2002)	30



서론

1. 연구의 배경 및 목적

3

2. 연구방법 및 구성

5

1. 연구의 배경 및 목적

21세기 지식정보화가 가속화되면서 지식기반산업의 비중이 증가하고 기존 산업의 지식집약화가 진전되고 있다. 지식기반산업으로의 구조적 변화는 산업체에서 요구하는 노동력의 수요에도 커다란 변화를 초래하였는데, 지식집약도가 높은 산업일수록 전문지식과 창의력을 갖춘 지식근로자에 대한 수요가 증가하였다.

인력공급의 측면에서 보면, 우리나라 여성의 경제활동참가가 지속적으로 증가하고 있고 동시에 고학력화가 빠르게 진행됨에 따라 고학력 여성 전문인력을 중심으로 여성인력의 공급이 크게 확대될 전망으로, 지식기반경제에서 고급 여성인력의 효과적 활용은 어느 때보다 중요한 과제가 되었다.

그러나 아직까지 우리나라 대졸 여성인력의 활용은 여타 OECD 국가에 비하여 크게 뒤져있는 상황으로 노동시장내 성차별적 관행을 제거하기 위한 제도적 장치가 마련되는 등 다각적인 노력이 이루어져 왔음에도 고학력 여성인력들은 여전히 노동시장 진입에 어려움을 겪고 있다. 그동안 여성인력의 활용이 제조업이나 일부 서비스업을 중심으로 저숙련·저임금 직종에서 주로 이루어졌기 때문에, 전통적으로 남성집중 직종이었던 고학력·고숙련 직종에서의 여성의 취업기회는 매우 제한적인 것이 현실이다.

한편 외환위기 이후 기업들은 시장환경의 변화에 발빠르게 대응하기 위하여 인적자원관리 체제의 극적인 변화를 맞이하게 된다. 기업은 외부 노동시장으로부터의 인력 채용을 확대하기 시작하였고, 연봉제를 도입하면서 성과주의의 보상체계를 마련하고 있다. 외부 노동시장의 활성화로 인하여 승진을 통한 내부 경력개발의 기회가 축소되었으며, 종업원의 경력개발이 내부 기업적 관점에서 외부 시장적 관점으로 전환되고 있다. 또한 성과에 따라 임금을 차등화하는 연봉제를 도입하면서 과거의 연공주의에 기반한 근속의 영향이 미약해지고 있다.

이러한 내부 노동시장의 변화는 기업내 여성인력들의 경력개발에 있어서 새로운 영향요인으로 작용할 수 있다. 그동안 노동시장내 고학력 여성들의 경

경력개발 장애요인으로 지적되어 온 구조적 문제들은 성차별적 조직문화로 인한 낮은 승진가능성, 비공식 네트워크로부터의 소외, 가사와 경력의 양립 의무 및 부담, 여성인력 개발에 대한 낮은 투자 등이었다. 기업 내부의 인적자원관리가 노동시장에서 통용되는 능력과 성과에 기반한 경쟁체제로 변화함에 따라 기업내 여성인력들의 경력개발 과정에서 긍정적 영향과 부정적 영향이 동시에 미칠 수 있다. 임금 및 승진의 보상체계가 투명해지면서 전문지식과 경험을 갖춘 여성 지식근로자의 전문가로서의 경력개발 기회의 가능성을 높여줄 수도 있다.

본 연구는 지식기반산업의 성장과 노동시장의 인력수요의 변화에 따른 고학력, 고숙련직 여성의 노동시장 진출 현황을 살펴보고, 기업내 여성 지식근로자의 안정적 경력형성과 경력성장을 지원하기 위한 정책방향을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위하여 우리나라 지식기반산업에서의 여성인력 현황을 분석하고, 기업내 여성 지식근로자의 경력개발 문제점을 체계적으로 점검하여 시장환경 변화에 부응하는 경력개발 지원방향을 도출하고자 한다.

첫째, 우리나라 산업구조의 지식집약화로 인한 노동시장의 변화에 따른 여성인력의 고용현황을 살펴보고자 한다. 지식기반산업을 중심으로 한 노동시장의 수요변화가 여성인력의 경제활동기회의 확대와 고용지위 향상에 긍정적으로 기능하는지 검토한다.

둘째, 지식기반산업의 남녀 근로자의 경력이동, 경력관련 태도와 경력지향 욕구를 비교분석한다. 경력경로를 직장이동과 조직내 부서이동, 조직내 승진의 차원에서 분석하고, 경력지향 욕구를 파악하여 경력관련 태도와 관련성을 조사한다.

셋째, 지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발 과정에서의 애로사항을 규명하고, 남녀 근로자가 인식하고 있는 기업내 경력목표 달성에 중요한 영향요인을 조사하고 남녀 근로자의 차이를 살펴본다.

넷째, 기업내 여성 지식근로자의 경력개발 활성화를 지원하는 정책방향을 도출하고자 한다. 시장환경의 변화에 부응하는 여성 지식근로자의 경력개발을 지원하는 방안을 정부차원과 기업차원의 관점에서 모색한다.

그동안의 여성인력 활용에 대한 연구는 여성 노동시장의 구조를 파악하고

여성인력의 경력개발의 문제점을 거시적 차원에서 분석하는 데 주안점을 두었으나, 본 연구에서는 외부 노동시장과 내부 노동시장의 이차원적 구조에서 고숙련직 여성 지식근로자의 경력개발의 문제를 접근해 본다는 점에서 의미 있는 연구가 될 것이다.

2. 연구방법 및 구성

본 연구는 지식기반산업의 고숙련 여성 지식근로자의 성공적 경력개발을 지원하는 방안을 도출하고자, 거시통계 자료를 활용하여 지식기반산업내 여성인력의 고용현황을 분석하였으며, 광범위한 문헌조사를 통하여 경력개발 이론과 기업과 정부의 정책동향을 파악하였다. 그리고 지식기반산업내 기업의 남녀 근로자의 경력이동 및 경력개발 관련태도를 파악하기 위하여 설문조사가 실시되었으며, 여성 지식근로자의 경력개발 장애요인을 진단하기 위하여 심층면접이 이루어졌다.

제2장에서는 우리나라 지식기반산업의 성장에 따른 노동력 수요와 기업내 인적자원관리 패러다임의 변화를 살펴본다. 지식기반산업에서의 여성인력 고용현황을 통계청의 「사업체기초통계조사」 원자료를 사용하여 산업별 여성인력의 분포와 직업별·학력별 취업구조를 분석하고, 노동부의 「임금구조기본조사」 원자료를 사용하여 산업별 여성인력의 경력년수, 혼인상태 등의 특성을 분석하였다. 제2장에서는 지식기반경제하의 여성인력의 노동시장내 지위를 점검하고, 향후 고숙련직에서의 진출 전망을 조명한다.

제3장에서는 고학력, 고숙련의 여성 지식근로자의 경력개발을 살펴보기 위하여 경력개발 관련 이론과 여성 지식근로자의 경력장애요인, 우리나라 기업의 경력관리 프로그램 등을 살펴본다. 고학력 여성인력의 고용기회가 확대될 것이라는 전망 하에 선행연구를 통하여 기업내 여성인력의 지식근로자의 경력지속과 경력개발의 문제점을 조명한다.

제4장에서는 지식기반산업에서의 여성 지식근로자의 경력개발과 관련한 전반적 정책동향을 살펴본다. 기업에서의 여성인력 활용촉진을 위한 근원

적 접근인 남녀고용평등 정책과 이를 유인하기 위한 제도 및 기구와 사회문화적 인식의 개선 등을 다룬다.

제5장에서는 지식기반산업내 남녀 근로자를 대상으로 경력이동, 경력개발 관련 태도 및 유형을 분석하고, 여성 지식근로자들을 대상으로 한 심층면접을 통하여 경력개발 장애요인을 분석한다. 기업내 인적자원관리 패러다임의 변화속에서 지식기반산업내 여성 지식근로자의 경력개발의 현황을 분석하고, 기업의 경력개발 프로그램과 여성인력에 대한 인식을 조사한다.

이상의 분석결과를 토대로 하여 제6장에서는 지식기반산업내 여성 지식근로자의 경력개발을 지원하기 위한 정책방향을 제시한다. 지식기반산업에서의 여성인력의 지위 향상과 경력만족도를 높이기 위한 기업내 여성 지식근로자 활용 전략 및 제도적 지원방안을 모색한다.

Ⅱ



지식기반산업의 여성인력 고용구조

1. 지식기반산업의 성장과 노동시장의 변화	9
2. 지식기반산업의 여성인력 고용구조	19
3. 소결	33

1. 지식기반산업의 성장과 노동시장의 변화

가. 지식기반산업의 성장

지식기반경제로의 이행에 따라 지식집약산업의 비중은 크게 증가하고 있다. 선진국의 경우, 지난 20년 동안 첨단 기술산업이 제조업에서 차지하는 비중이 증가하고 있어 전 산업구조가 지식기반산업을 중심으로 빠르게 개편되고 있다.

지식기반산업에 대한 합의된 정의는 없으나 지식을 산업의 주된 생산요소로 활용한다는 점은 동일한 기준으로 적용되고 있다. 일반적으로 기존 산업에서 생산성을 향상시키고 제품의 고부가가치화를 이루거나, 신기술산업을 창출하거나, 혹은 고부가가치의 지식서비스 그 자체를 제공하는 산업을 지식기반산업이라 일컫는다.

OECD(1998)는 지식기반산업을 새로운 기술에 대한 연구개발(R&D) 활동, 또는 새로운 기술의 투입집약도가 높은 산업으로 정의하고, R&D 활동이 활발하거나, 지식기반경제 대두의 배경이 되는 핵심기반 기술로서의 정보통신기술(ICT)의 사용 또는 정보통신기술이 체화된 제품의 투입비중이 높거나, 고숙련 인력의 투입비중이 높은 산업을 지식기반산업으로 분류하고 있다.

산업연구원(1998)은 OECD의 지식기반산업의 정의와 분류를 기초로 하여, 제조업과 서비스업 양 부문간의 차이를 명확히 하고자 지식기반산업을 지식기반제조업과 지식기반서비스업으로 구분하였다. 지식기반제조업은 (1)우주·항공, 의약품과 같은 첨단과학기술산업, (2)컴퓨터, 정보통신기기 및 장비, 정보통신서비스 등 ICT 제조업을 포함하며, 지식기반서비스업은 (3)ICT 서비스업, (4)금융·보험업, (5)비즈니스서비스업을 포함한다.

본 연구에서는 산업연구원(1998)의 지식기반산업의 분류기준을 적용하여 취업자 현황 및 고용구조를 분석하였다.

산업구조의 고도화에 따라 산업별 고용구조도 크게 변화될 것으로 전망되고 있다. 기존의 주력산업 부문은 상대적으로 저성장 추세를 보이며 고용이

다소 감소할 것으로 전망되고 있다. 자동차, 조선, 반도체, 섬유, 가전, 철강, 석유화학 등 기존의 주력산업 부문의 취업자 수는 2000-2010년 기간 동안 2만 9천명이 감소할 전망이다. 반면, 지식기반산업 부문에서는 고성장세를 보이며 고용창출 효과가 클 것으로 보고 있다. 주요 지식기반산업의 취업자 수의 순증가는 2000-2010년 기간 동안 약 58만 명에 달할 것으로 전망하고 있다(산업연구원, 1998).

통계청의 「전국사업체기초통계조사」의 자료를 활용하여 지식기반산업의 취업자 현황을 보면, 지식기반산업의 취업자수는 436만 명으로 2001년 현재 전체 취업자의 31.6%를 차지하고 있다. 이 중 지식기반제조업에 약 122만 명, 지식기반서비스업에 약 310만 명 정도가 취업하고 있다. 지식기반제조업의 취업자수의 경우, 1997년 약 113만 명 수준에서 1998년 외환위기로 인하여 100만 명으로 다소 감소하였다가 2000년 117만 명, 2001년 112만 명 수준을 유지하고 있다. 지식기반서비스업의 경우, 1997년 약 270만 명 수준에서 1998년 257만 명으로 감소하였다가, 2001년 310만 명까지 증가하였다.

<표 II-1> 지식기반산업의 취업자 추이

(단위: 천명, %)

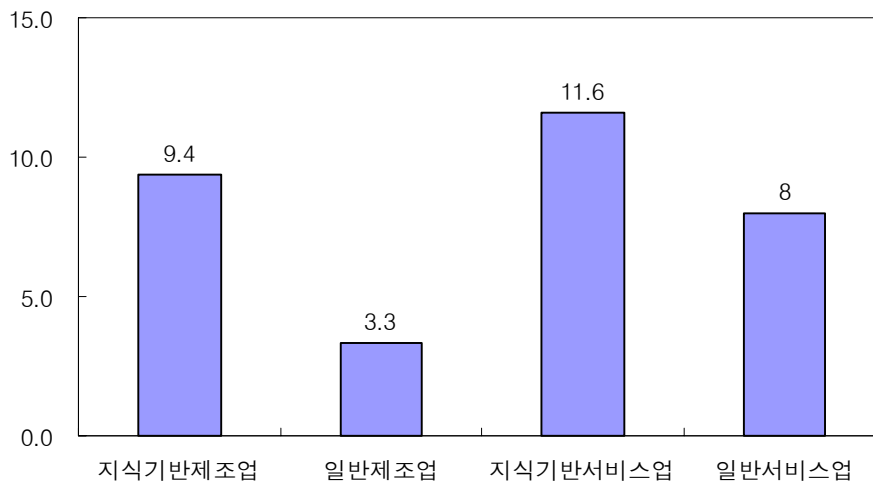
	1997	1998	1999	2000	2001
제조업	3,312 (25.9)	2,987 (25.4)	3,170 (25.8)	3,333 (25.6)	3,494 (25.5)
서비스업	9,481 (74.1)	8,759 (74.6)	9,114 (74.2)	9,673 (74.4)	10,213 (74.5)
지식기반산업	3,841 (30.0)	3,584 (30.5)	3,796 (30.9)	4,097 (31.5)	4,326 (31.6)
지식기반제조업	1,135 (8.9)	1,006 (8.6)	1,101 (9.0)	1,170 (9.0)	1,220 (8.9)
지식기반서비스업	2,707 (21.2)	2,577 (21.9)	2,695 (21.9)	2,927 (22.5)	3,105 (22.7)

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각년도.

주: 지식기반산업은 한국표준산업분류 중분류를 기준으로 분류함.

산업별 고용구성을 보면 전반적으로 서비스부문의 고용이 증가하는 가운데, 지식기반산업¹⁾의 고용이 빠른 속도로 증가하고 있는 것으로 나타났다(강순희 외, 2000). 1999년을 기준으로 향후 5년 동안의 고용증가율을 보면, 전산업의 증가율이 7.6%에 비해 지식기반산업의 평균 증가율은 10.8%로 3.2%p나 높게 나타났다. 제조업의 경우, 일반제조업은 3.3%의 고용증가율을 보이는 반면, 지식기반제조업은 9.4%로 높게 나타났다. 서비스업의 경우는 일반 서비스업의 고용증가율 8.0%에 비해 지식기반서비스업은 11.6%를 기록하고 있다. 이는 향후 여성의 진출이 유리한 지식기반서비스업을 중심으로 고용이 확대되리라는 전망을 가능하게 한다.

<그림 II-1> 지식집약도별 산업의 고용증가율(10인 이상 상용근로자 기준)
(단위:%)



자료: 강순희 외(2000), 「지식경제와 인력수요 전망」.

1) 강순희 외(2000)는 지식기반산업을 R&D 집약도와 전문기술자, 대졸자의 비중, 과학기술관련 전문기술직의 비중의 4가지를 기준으로 분류하였다.

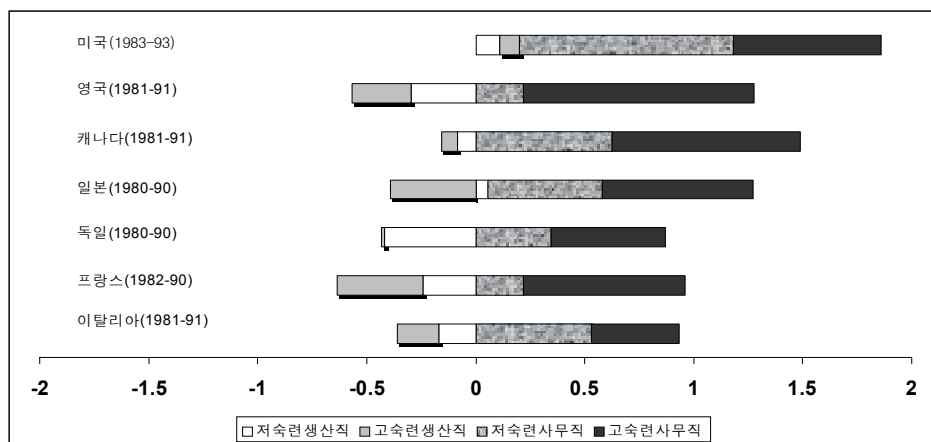
나. 노동력 수요의 변화

(1) 전문기술직의 증가

지식기반산업의 성장에 따른 노동시장의 변화의 특징 중 하나는 고학력, 고숙련 인력의 수요 증가를 들 수 있다. OECD 국가의 경우, 직종별로 볼 때 대부분의 국가에서 생산직이 감소하고 있는 반면, 사무직의 취업자는 증가하고 있는 것으로 나타났다. 사무직을 세분하여 고숙련 사무직(전문기술직, 행정관리직), 저숙련 사무직(사무관련직, 판매관련직, 서비스관련직)으로 구분하고 생산직도 고숙련 생산직(농업 및 어업 숙련근로자, 기능원 및 관련 기능근로자), 저숙련 생산직(장치, 기계 조작원 및 조립원, 단순노무직 근로자)으로 구분하여 취업자 비중을 살펴보면 <그림 II-2>와 같다.

<그림 II-2> OECD 국가의 숙련수준별 연평균 취업증가율

(단위: %)



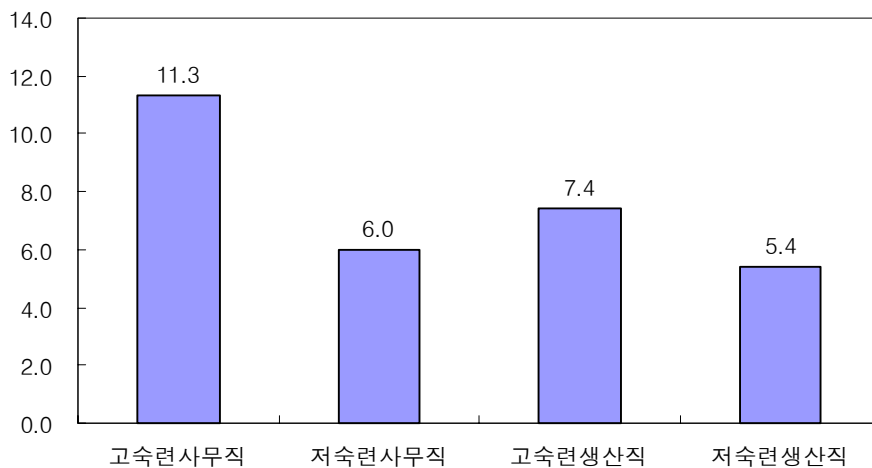
자료: OECD, "OECD Data on Skills: Employment by Industry and Occupation," STI Working Papers, 1998.

OECD 국가의 숙련수준별 연평균 취업 증가율을 보면, 대부분의 국가에서 저숙련 생산직의 비중이 하락하거나 증가추세가 크게 둔화되고 있다. 반면, 고숙련 사무직은 큰 폭으로 증가하고 있으며, 저숙련 사무직의 증가폭이 큰

경우도 있다. 여기에서 보면, 대부분의 국가에서 저숙련 생산직의 비중이 하락하거나 증가추세가 크게 둔화되고 있다. 반면, 고숙련 사무직은 큰 폭으로 증가하고 있으며, 저숙련 사무직의 증가폭이 큰 경우도 있음을 볼 수 있다.

향후 직업구성의 변화를 숙련수준별²⁾로 보면(강순희 외, 2000), 고숙련 사무직은 향후 5년 동안 11.3%의 고용증가율을 기록하여 전체 고용증가의 45.5%에 이를 것으로 전망하고 있다. 그 뒤를 이어 고숙련 생산직, 저숙련 사무직, 저숙련 생산직 순으로 고용이 증가할 것으로 조사되었다.

<그림 II-3> 지식집약도별 직업의 고용증가율(10인 이상 상용근로자 기준)
(단위:%)



자료: <그림 II-1>과 동일.

직종별³⁾ 취업자 분포의 변화 추이를 보면, 사무직의 경우 2000년 현재

2) OECD(1998)의 분류에 따라 고숙련 사무직(고위관리자, 전문가, 준전문가), 저숙련 사무직(사무직, 서비스 및 판매직), 고숙련 생산직(농림어업숙련직, 기능원), 저숙련 생산직(조립원, 단순노무직)으로 구분함.

3) 안주엽(2002)의 연구에서는 사무직을 고숙련 사무직(관리자, 전문가, 준전문가), 저숙련 사무직(사무직, 서비스판매직)으로 구분하고, 생산직을 농림어업숙련직과 생산관련직(기능직, 조작조립직, 단순노무직)으로 구분함.

11,324천명으로 전체 취업자의 53.8%를 차지하고 있으며, 2010년까지 연평균 약 2.3%의 증가율을 높여 56.5%의 비중을 차지할 것으로 전망되고 있다. 특히 고숙련 사무직은 저숙련 사무직에 비해 다소 높은 증가율을 보일 것으로 전망되며, 2005년 이후에는 고숙련 사무직의 성장이 두드러지게 나타날 것으로 보인다. 생산직의 경우는 2000년까지 감소추세를 유지하여 왔으나, 단순노무직의 증가추세로 2010년까지 약 1.1%의 낮은 연평균 증가율을 보일 것으로 전망되어 전체 취업자 중 차지하는 비중은 46.2%에서 43.5%로 낮아질 것으로 보인다.

직종별 취업자 증가율의 변화를 보면, 여성들이 집중적으로 종사하고 있는 사무직이나 서비스·판매직의 저숙련 사무직의 증가율보다 남성집중 직종이었던 전문가 및 준전문가 분야의 고숙련 사무직에서의 고용증가율이 높다. 따라서 여성인력의 고용확대가 이루어지기 위해서는 고학력 여성의 고숙련직으로의 진출이 증가하여야 한다.

<표 II-2> 직종별 취업구조 변화

(단위: 천명, %)

	취업자	사무직			생산직		
			고숙련 사무직	저숙련 사무직		농림어업 관련직	생산 관련직
1993	19,318 [100.0]	9,357 [48.4]	2,902 [15.0]	6,455 [33.4]	9,961 [51.6]	2,561 [13.3]	7,400 [38.3]
2000	21,049 (1.23) [100.0]	11,324 (2.76) [53.8]	3,930 (4.43) [18.7]	7,394 (1.96) [35.1]	9,725 -(0.34) [46.2]	2,154 -(2.44) [10.2]	7,571 (0.33) [36.0]
2005	23,022 (1.81) [100.0]	12,953 (2.72) [56.3]	4,411 (2.34) [19.2]	8,541 (2.93) [37.1]	10,070 (0.70) [43.7]	1,903 -(2.45) [8.3]	8,167 (1.53) [35.5]
2010	25,074 (1.72) [100.0]	14,172 (1.82) [56.5]	4,915 (2.19) [19.6]	9,257 (1.62) [36.9]	10,902 91.600 [43.5]	1,797 -(1.13) [7.2]	9,105 (2.20) [36.3]

주 : ()안의 수치는 증가율이고, []안의 수치는 비중임.

자료: 안주엽(2002). 「중장기 인력수급전망: 2002~2010」.

(2) 고학력 인력의 수요 증가

우리나라 노동시장은 금융위기 이전에 2%대의 낮은 실업률을 기록하면서 완전고용에 가까운 수준을 유지하고 있었다. 우리나라는 일찍부터 고급인력의 양성이 이루어져 왔고, '80년대 초반의 교육개혁 이후 대학의 입학정원이 늘어남에 따라 교육수준이 급속도로 높아졌다. 이에 따라 노동시장에 진입하는 고학력자의 비중 역시 빠르게 증가하였다. 1985년 전체 취업자 중 중졸이하는 58.0%였으나, '97년에는 35.5%로 줄어들었고 2002년에는 28.6%까지 감소하였다. 반면에, 대졸자는 '85년에 10.5%에서, '97년 20.6%, '02년에는 26.7%까지 증가하였다. 이러한 고학력화 추세는 향후에도 지속될 것으로 전망되고 있다.

지식집약산업의 성장에 따른 고숙련직 비중의 증가는 향후 학력별 노동수요를 크게 변화시킬 전망이다. 고학력자들에 대한 인력수요가 크게 증가하는 반면, 저학력자의 수요는 지속적으로 줄어들 것으로 보인다. 특히 우리 경제가 첨단기술산업을 주력 업종으로 성장을 하는데 있어 고급 전문기술직 인력에 대한 수요가 지속적으로 증가할 것으로 보인다.

<표 II-3> 학력별 경제활동인구 추이

(단위: 천명, %)

	1985	1990	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전체	15,592 (100.0)	18,539 (100.0)	20,845 (100.0)	21,782 (100.0)	21,428 (100.0)	21,666 (100.0)	22,069 (100.0)	22,417 (100.0)	22,877 (100.0)
중졸이하	9,036 (58.0)	7,826 (42.2)	7,596 (36.4)	7,723 (35.5)	6,851 (32.0)	6,868 (31.7)	6,849 (31.0)	6,656 (29.7)	6,654 (28.6)
고졸	4,912 (31.5)	7,054 (38.0)	9,200 (44.1)	9,563 (43.9)	9,531 (44.5)	9,626 (44.4)	9,796 (44.4)	10,005 (44.6)	10,204 (44.6)
대졸이상	1,644 (10.5)	2,589 (14.0)	4,048 (19.4)	4,495 (20.6)	5,046 (23.5)	5,171 (23.9)	5,425 (24.6)	5,756 (25.7)	6,119 (26.7)

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도.

다. 노동시장의 유연성 확대

1997년 외환위기 이후, 시장환경의 변화가 노동시장의 유연성을 요구하게 되었고, 기업은 신속한 구조조정과 인력활용의 효율성을 제고하기 위하여 다양한 고용형태를 채택하게 되었다. 1990년대 후반부터 시간제근로, 재택근로, 파견근로, 프리랜서 등의 비정규직 고용이 확대되기 시작하였다. 1990년대 중반까지는 정규직 노동시장의 규모가 지속적으로 확대되어, 비정규직 노동시장의 규모는 안정적이거나 오히려 축소되어 왔었다. 그 결과 비정규직 노동력의 비중이 1989년에 45.2%에 1995년 41.9%까지 낮아지기도 하였으나, 1996년 노사관계개혁위원회가 출범하면서 노동시장의 유연화의 필요성이 논의되기 시작하였고, 이 시기부터 비정규직 노동시장의 확대조짐이 나타났다.

<표 II-4> 비정규직 노동시장의 규모 변동

(단위: 천명, %)

	상용근로자 (A)	비정규직 근로자			B/(A+B)
		임시근로자	일용근로자	합계(B)	
1989	5,690	2,973	1,727	4,700	45.2
1990	5,938	3,171	1,840	5,011	45.8
1991	6,497	3,362	1,840	5,202	44.5
1992	6,838	3,300	1,772	5,072	42.6
1993	7,033	3,193	1,718	4,911	41.1
1994	7,225	3,475	1,779	5,254	42.1
1995	7,499	3,598	1,802	5,400	41.9
1996	7,499	3,907	1,794	5,701	43.2
1997	7,282	4,236	1,886	6,122	45.7
1998	6,534	4,042	1,720	5,762	46.9
1999	6,135	4,255	2,274	6,529	51.6
2000	6,395	4,608	2,357	6,965	52.1
2001	6,714	4,726	2,218	6,944	50.8
2002	6,862	4,886	2,433	7,319	51.6

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도.

특히, 외환위기를 맞은 1997년 이후부터 정규직 노동시장은 큰 폭으로 축소되고, 반대로 비정규직 노동시장은 크게 확대되면서 비정규직 노동시장의 비중이 1996년에 43.2%에서 불과 4년만인 2000년에 52.1%까지 확대되었다. 노동시장의 유연화가 가속화되면서 기업은 다양한 고용형태를 통한 비정규직 고용을 지속적으로 확대할 것으로 보인다.

라. 지식기반산업내 기업의 인적자원관리의 변화

세계화, 정보화 시대로 일컬어지는 21세기 기업의 경영환경은 급속한 산업 기술 변화에 부응하는 새로운 경영 패러다임을 요구하게 되었고, 1997년 외환위기 이후 우리나라 기업의 인적자원관리는 극적인 변화를 맞이하게 된다. 한국노동연구원의 사업체조사(2000) 결과에 의하면, 외환위기 이후 우리나라 기업의 80% 이상이 채용, 교육훈련, 인사고과, 임금, 승진관리 등의 전반적 인적자원관리 부문에서 제도적인 변화가 있었다고 응답하였다.

우리나라 기업의 인적자원관리에 있어서의 제도적 변화를 크게 세 가지 영역으로 살펴보고자 한다.

첫째, 노동시장의 유연성 증대에 따라 기업은 외부 노동시장을 통한 인력 채용을 확대하고 있다. 즉 기업내부에서 인력을 개발해서 활용(make policy)하지 않고 외부에서 전문인력을 충원(buy policy)하는 비중을 확대하고 있는 것이다. 이것은 기업이 종업원들에게 고용안정을 보장해 주고, 종업원들은 입사하여 퇴직까지 평생직장으로 생각하여 조직에 몰입한다는 기업과 종업원간의 심리적 계약이 파괴되고 있다는 것을 의미한다.

내부 노동시장(internal labor market)에서의 인력이동은 주로 배치전환과 승진 등을 통해 나타나는 특성이 있다. 내부 노동시장을 근간으로 한 인적자원관리시스템을 가진 기업에서는 근로자들의 경력개발이 조직내에서 직무를 바뀌가면서 이루어지며, 조직에 대한 몰입의 정도도 높다. 반면에 외부 노동시장(external labor market)을 근간으로 하고 있는 기업의 인적자원관리는 근로자들이 기업간에 이동하면서 자신의 경력을 발전시켜 나가는 특성을 가지

고 있다. 과거에는 일부 전문직을 제외하고 결원이 발생하였을 때, 내부에서 충원하는 것이 일반적인 현상이었으나, 최근에는 필요인력을 외부로부터 충원하는 경향이 높아지고 있는 것이다.

이러한 경향은 한국노동연구원의 사업체 인적자원의 운영실태조사(2001년)의 결과에서 확인할 수 있는데, 응답사업체의 31.4%가 경력직을 선호하거나 또는 매우 선호하며, 반대로 비경력·신규 졸업자를 선호하는 사업체는 18.7%에 불과했다. 경력직의 선호 현상은 외환위기 이후에 특히 증가되었으며, 직종별로는 관리직과 전문기술직에서 경력을 요구하는 사업체의 비중이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 위에서 논의한 장기고용 관행의 약화와 외부 충원의 확대 등의 맥락에서 기업은 종업원 개발에 대한 투자를 감소시키고 있다. 과거 기업의 종업원 경력개발이 교육훈련과 업무의 배치전환, 조직의 직급 상승을 통한 장기적 관점의 기업특수적 능력개발이었다면, 최근의 경력개발 패러다임은 종업원들이 특정분야의 전문성을 개발하여 스스로의 시장가치를 향상시켜야 하는 방향으로 전개되고 있다. 이는 종업원의 경력개발이 조직의 책임에서 개인의 책임으로 전환되어, 근로자 주도적 경력개발 체제가 마련되어야 함을 의미한다. 다시 말하면, 종업원들이 스스로 경력개발에 책임을 지기 위해서는 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 경력계획 수립을 지원하는 기업의 경력개발 제도가 필수적이라 할 수 있다. 그러나 기업의 경력개발제도의 도입은 극히 미미한 수준으로 종업원들은 경력경로에 대한 정보를 충분히 제공받지 못하고 있으며, 전문성 개발을 위한 적절한 교육훈련 기회와 자기개발 투자에 따른 보상을 받지 못하고 있다. 기업의 종업원 경력관리에 대한 논의는 3장에서 자세하게 언급될 것이다.

셋째, 우리나라 기업의 전통적 인사관리인 연공주의에 기반한 보상체계가 능력과 성과위주로 변화하고 있다. 연공에 의한 임금체계는 매년 정기적으로 인상되는 호봉에 따라 임금관리가 이루어지기 때문에, 개인성이나 능력에 따른 임금의 차등이 발생할 수 없는 구조였다. 신입사원 위주의 정기채용을 통해 입사한 사람들이 연령, 학력, 근속연수에 따라 승진하게 되는 연공주의적 인사제도는 근속연수에 비례하여 기업 특유(firm specific)의 숙련수준과 기업

에의 기여도가 높아질 수 있는 과거의 경영환경 속에서는 적절한 제도였다. 이러한 전통적 연공서열적 인사제도는 최근 성과중심의 경쟁을 저해하고, 노동력의 유연성 측면에서도 많은 문제점을 가지고 있어 기업들이 유능한 인적 자원을 확보·유지하는 데 장애가 되고 있다.

1990년대 중반 이후, 기업들은 개인별 성과에 기초해서 임금인상을 차등화하는 연봉제를 도입하면서 성과주의 보상체계의 구축을 위한 발판을 마련하고 있다. 연봉제의 도입은 개인성과에 따른 임금인상이 강화되는 동시에 과거 근속의 영향을 미약하게 하고 있다.

2. 지식기반산업의 여성인력 고용구조

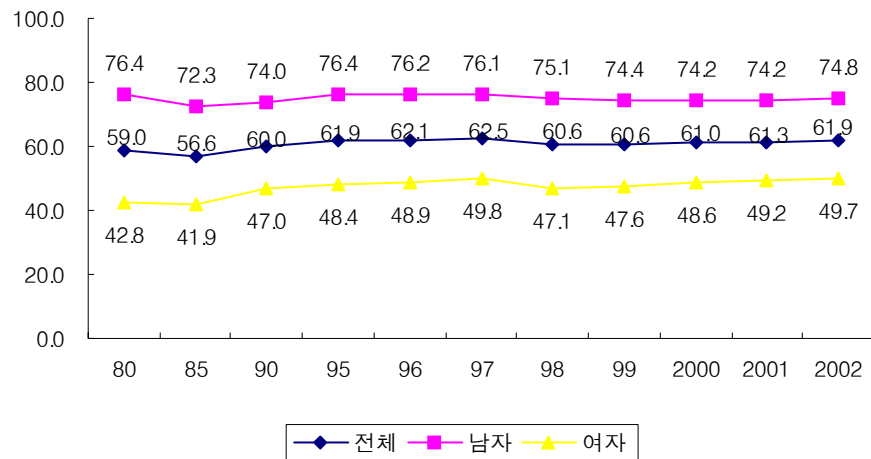
가. 여성 경제활동참가율의 증가

‘80년대 이후 남녀 모두 경제활동참가율이 증가하였는데, 이는 생산가능인구의 증가보다 경제성장에 의한 취업자수의 증가속도가 더욱 빠르게 나타났기 때문이다. 외환위기 이후 취업자수의 일시적 감소현상이 발생하였으나, 2000년 이후에는 취업자수가 점진적으로 상승하고 있다.

그동안 경제활동참가율의 증가는 여성이 주도적인 역할을 하였는데, 남성의 경우 ‘85년, 72.3%에서 ‘97년, 76.1%로 12년 동안 3.8p 증가하는데 그쳤다. 반면에 여성은 동 기간 중 41.9%에서 49.8%로 7.9p 상승하였다. ‘97년 외환위기를 기점으로 낮아진 경제활동참가율이 여성의 경우는 완만하게 상승하고 있으나, 남성의 경우는 2002년 현재 74.8%로 ‘97년(76.1%)의 수준을 회복하지 못하고 있다.

<그림 II-4> 성별 경제활동참가율 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도.

여성의 경제활동참가율을 학력별로 살펴보면<표 II-5>, 여성 경제활동참가율의 증가가 고학력 여성을 중심으로 이루어지고 있는 것을 볼 수 있다. 학력별로는 전문대졸의 학력을 가진 여성들의 경제활동참가율이 가장 높으며, 증가율도 높다는 사실을 확인할 수 있다. 초졸 이하 학력 수준의 경제활동 참가율이 낮아지고 중졸 학력의 여성 경제참가율이 높아진 것은 과거에 비해 상대적으로 높아진 교육수준에 의한 결과라고 본다면, 완만하기는 해도 전문대졸 이상의 고학력 여성의 경제성장률이 꾸준히 증가하고 있는 것을 볼 수 있다.

학력별 여성의 경제활동참가율의 증가폭을 구체적으로 살펴보면, 중졸은 '95년 40.7%에서 '02년 43.3%로 2.6%p 증가하였고, 고졸의 경우 동기간 50.2%에서 51.4%로 1.2%p 증가하는데 그쳤다. 전문대졸의 경우는 동기간 63.6%에서 66.4%로 2.8%p 상승하였고, 대학교졸 이상은 57.9%에서 59.1%로 고졸과 동일한 폭인 1.2%p 상승하였다. 1997년 외환위기를 기점으로 본다면, 중졸의 경우를 제외하고는 아직도 '97년 수준을 회복하지 못하였으나, 전문대졸 여성의 경제활동참가율이 빠르게 상승하고 있으며 대학교졸 이상의 경제활동참가율은 이에 미치지 못하고 있음을 알 수 있다.

<표 II-5> 학력별 여성 경제활동참가율 추이

(단위: %)

	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대학교졸 이상	전체
1995	47.1	40.7	50.2	63.6	57.9	48.4
1996	46.6	41.0	50.9	65.6	59.6	48.9
1997	47.1	41.5	52.0	67.9	61.0	49.8
1998	43.9	39.5	48.5	65.3	56.8	47.1
1999	44.4	40.8	48.7	64.0	56.8	47.6
2000	44.6	42.2	49.5	64.6	58.1	48.6
2001	43.7	42.9	50.6	65.9	58.4	49.2
2002	42.9	43.3	51.4	66.4	59.1	49.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도.

남성의 경제활동참가율의 변화를 보면<표 II-6>, 전반적으로 감소하는 추세임을 알 수 있다. 이를 학력별로 나누어 살펴보면, 초졸 이하가 '95년 66.1%에서 '02년 61.2%로 -4.9%p 감소하였으며, 중졸의 경우 동기간 58.1%에서 54.3%로 -3.8%p 감소하였다. 고졸은 동기간 81.1%에서 78.2%로 2.9%p 감소하였고, 전문대졸은 94.2%에서 92.6%로 -1.6%p, 대학교졸 이상은 93.1%에서 88.4%로 -4.7%p 감소한 것을 확인할 수 있다.

여성의 경제활동참가율이 증가하고 있는 반면, 남성의 경제활동참가율이 감소하고 있는 것은 우리나라가 '90년대 중반까지 완전고용에 가까울 만큼 실업률이 낮았기 때문에, 남성 중심의 노동시장 구조에서 남성의 경제활동참가율이 한계성장에 다달했던 것으로 볼 수 있다. 따라서 향후 우리나라 경제활동참가율은 증가는 여성 인력의 노동시장 진입율에 달려있다고 할 수 있다.

<표 II-6> 학력별 남성 경제활동참가율 추이

(단위: %)

	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대학교졸 이상	전체
1995	66.1	58.1	81.1	94.2	93.1	76.4
1996	65.6	57.4	81.1	93.3	92.6	76.2
1997	65.4	57.0	81.3	94.7	92.0	76.1
1998	63.9	53.0	79.7	93.1	90.7	75.1
1999	63.3	52.9	79.0	93.0	88.5	74.4
2000	62.2	53.7	78.4	91.1	87.8	74.2
2001	61.5	53.5	77.7	91.4	88.2	74.2
2002	61.2	54.3	78.2	92.6	88.4	74.8

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도.

나. 지식기반산업의 여성인력 현황

(1) 지식기반산업의 여성 취업자 분포

지식기반산업은 제2장에서의 정의와 기준에 따라, 제조업을 지식기반제조업과 일반 제조업으로, 서비스업을 지식기반서비스업과 일반 서비스업으로 분류하여 분석하였다. 업종별 취업자 분포를 살펴보기 위하여, 통계청의 「사업체 기초통계조사」 원자료를 사용하여 한국표준산업분류 중분류를 기준으로 분류하였다.

지식기반산업의 여성 취업자 분포를 보면 <표 II-7>과 같다. 제조업 취업자 중 여성 비율은 29.7%이며, 서비스업 취업자 여성 비율은 43.9%로, 서비스업에 종사하는 여성 비율이 월등히 높게 나타났다. 제조업의 경우, 여성 취업자 비율이 일반 제조업(32.0%)이 지식기반제조업(25.5%)보다 높다. 반면에, 서비스업에서는 지식기반서비스업의 여성 비율이 49.9%로 일반 서비스업(41.2%)보다 높게 분포하고 있다. 지식기반서비스업 부문의 경우, 여성 취업자 비율이 50% 수준에 이르는 것을 볼 때, 지식기반서비스업종으로의 여성 진출

이 활발한 것을 알 수 있다.

<표 II-7> 지식기반산업의 여성 취업자 비중

(단위: 명, %)

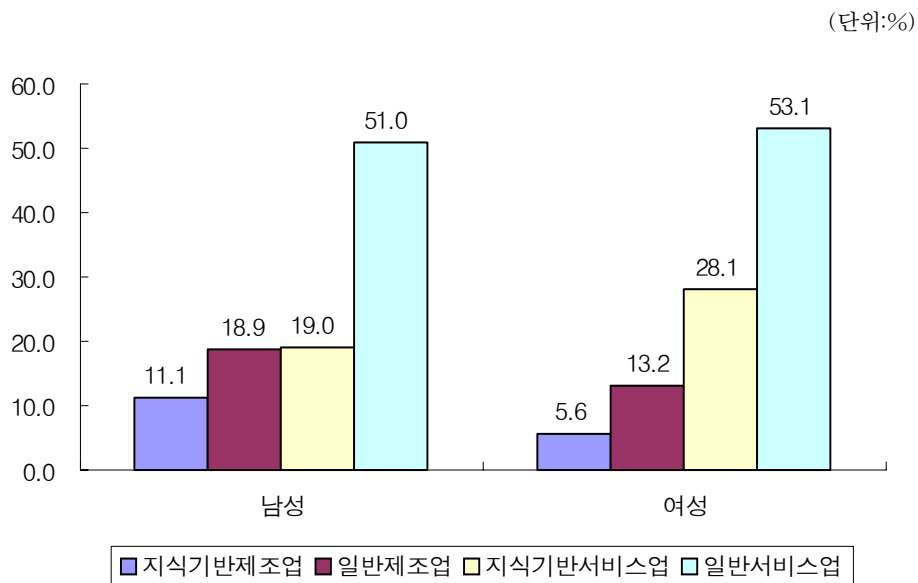
		전체	남성	여성	여성비
제조업	지식기반제조업	1,219,944	909,455	310,489	25.5
	일반제조업	2,273,572	1,547,104	726,468	32.0
	소 계	3,493,516	2,456,559	1,036,957	29.7
서비스업	지식기반서비스업	3,105,432	1,555,992	1,549,440	49.9
	일반서비스업	7,107,654	4,176,096	2,931,560	41.2
	소 계	10,213,086	5,732,088	4,481,000	43.9

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」(2001), 원자료.

지식기반산업별 취업자 분포를 성별로 나누어 살펴보면(그림 II-5), 남녀 모두 지식기반산업보다 일반 제조업과 일반 서비스업에서 취업자가 높게 분포되어 있음을 알 수 있다. 남성의 경우 제조업 내에서도 지식기반제조업 종사자(11.1%)가 일반 제조업 종사자(18.9%)보다 적으며, 서비스업에서는 지식기반서비스업 종사자(19.0%)가 일반 서비스업 종사자(51.0%)의 1/3에 불과하다. 이러한 경향은 여성의 경우도 유사하게 나타나고 있는데, 일반 제조업과 일반 서비스업 종사자가 지식기반산업 종사자보다 월등히 높게 분포하고 있다.

여성의 지식기반제조업 종사자 비율은 5.6%로 일반 제조업 종사자(13.2%)보다 크게 낮으며, 지식기반서비스업(28.1%)이 일반 서비스업(53.1%)보다 월등하게 낮은 분포를 보이고 있다. 전체적으로 여성이 남성보다 서비스업종에 종사하는 비율이 다소 높으며, 지식기반서비스업 종사자 비율이 남성보다 높은 것을 확인할 수 있다. 고용구조 면에서는 지식기반산업의 비중은 아직까지 낮은 수준에 머무르고 있다.

<그림 II-5> 산업별 · 성별 취업자 분포



자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」(2001), 원자료.

(2) 세부업종별 여성 취업자 분포

<표 II-7>의 지식기반산업의 성별 취업자 수를 세부업종별로 살펴보면 <표 II-8>과 같다. 제조업 내에서는 지식기반제조업의 여성 비율이 25.5%로 일반 제조업의 여성 취업자 비율 32.0%보다 낮다. 지식기반제조업 중에서 여성 비율이 높은 업종은 ICT 제조업으로 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업이 41.5%로 가장 높고, 의약산업의 여성 비율이 31.6%로 ICT 제조업 다음으로 높게 나타났으며, 컴퓨터 및 사무용 기기제조업(31.3%), 화합물 및 화학제품 제조업(22.6%), 기타 기계장비 제조업(16.7%), 자동차 제조업(15.2%)의 순으로 나타났다.

일반 제조업에서 여성 취업자 비율이 높은 업종은 의복제조업(65.6%), 음식료제조업(45.8%), 섬유제조업(43.5%), 출판인쇄업(31.9%), 기타 전기기계제조업(31.6%) 등이다.

<표 II-8> 산업별 · 성별 취업자 및 여성비

(단위: 명, %)

	전체	남자	여자	여성비
지식기반제조업				
화합물 및 화학제품 제조업	193,967	150,061	43,906	22.6
기타 기계 및 장비 제조업	353,015	294,003	59,012	16.7
컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	53,520	36,779	16,741	31.3
전자부품, 영상, 음향 및 통신장비	325,352	190,180	135,172	41.5
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	66,553	45,514	21,039	31.6
자동차 및 트레일러 제조업	227,537	192,918	34,619	15.2
소 계	1,219,944	909,455	310,489	25.5
일반제조업				
음·식료품 제조업	311,679	169,010	142,669	45.8
담배 제조업	2,953	2,429	524	17.7
섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	273,810	154,700	119,110	43.5
봉제 의복 및 모피 제품 제조업	195,375	67,269	128,106	65.6
가죽, 가방 및 신발 제조업	61,927	35,739	26,188	42.3
목재 및 나무제품 제조업; 가구제외	44,098	35,306	8,792	19.9
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	76,055	59,925	16,130	21.2
출판, 인쇄 및 기록매체 복제업	146,449	99,668	46,781	31.9
코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	10,673	9,934	739	6.9
고무 및 플라스틱제품 제조업	183,892	137,002	46,890	25.5
비금속광물제품 제조업	120,385	98,063	22,322	18.5
제 1차 금속산업	134,324	122,272	12,052	9.0
조립금속제품 제조업; 기계 및 가구제외	272,324	222,168	50,156	18.4
기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	169,601	116,038	53,563	31.6
기타 운송장비 제조업	116,241	106,386	9,855	8.5
가구 및 기타 제품 제조업	145,966	105,078	40,888	28.0
재생용 가공원료 생산업	7,820	6,117	1,703	21.8
소 계	2,273,572	1,547,104	726,468	32.0
제 조 업 합 계	3,493,516	2,456,559	1,036,957	29.7

<다음 페이지 계속>

<표 II-8> 산업별 · 성별 취업자 및 여성비 - 계속

(단위: 명, %)

	전체	남자	여자	여성비
지식기반서비스업				
통신업	157,331	115,703	41,628	26.5
금융업	292,810	175,233	117,577	40.2
보험 및 연금업	256,660	84,784	171,876	67.0
금융 및 보험관련 서비스업	98,699	50,106	48,593	49.2
정보처리 및 기타 컴퓨터운영관련업	126,249	95,283	30,966	24.5
연구 및 개발업	50,831	39,755	11,076	21.8
전문, 과학 및 기술 서비스업	296,235	204,197	92,038	31.1
교육 서비스업	1,012,357	430,004	582,353	57.5
보건업	398,814	132,397	266,417	66.8
사회복지사업	96,931	20,293	76,638	79.1
영화, 방송 및 공연산업	54,360	38,690	15,670	28.8
기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	264,155	169,547	94,608	35.8
소 계	3,105,432	1,555,992	1,549,440	49.9
일반서비스업				
전기, 가스 및 증기업	51,575	46,201	5,374	10.4
수도사업	14,044	12,905	1,139	8.1
종합 건설업	213,789	187,521	26,268	12.3
전문직별 공사업	433,306	379,029	54,277	12.5
자동차 판매 및 차량연료 소매업	165,732	135,248	30,484	18.4
도매 및 상품 중개업	831,248	558,989	272,259	32.8
소매업; 자동차 제외	1,527,710	687,464	840,246	55.0
숙박 및 음식점업	1,657,158	540,103	1,117,055	67.4
육상 운송 및 파이프라인 운송업	614,416	587,143	27,273	4.4
수상 운송업	18,498	14,778	3,720	20.1
항공 운송업	14,207	8,679	5,528	38.9
여행알선, 창고및운송관련 서비스업	201,122	155,855	45,269	22.5
부동산업	295,618	227,672	67,946	23.0
기계장비 및 소비용품 임대업	59,098	31,983	27,115	45.9
사업지원 서비스업	251,145	156,113	95,032	37.8
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	758,988	446,413	312,575	41.2
소 계	7,107,654	4,176,096	2,931,560	41.2
서비스업 합 계	10,213,086	5,732,088	4,481,000	43.9

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」(2001), 원자료.

<표 II-8>의 서비스업 중에서는 지식기반서비스업의 여성 비율이 49.9%로 일반 서비스업의 여성 비율 41.2%보다 높다. 지식기반서비스업 중에서는 금융·보험업과 의료 및 복지서비스, 교육서비스 등에서 여성 취업자의 비율이 높다. 금융·보험업에서 여성 비율이 높은 것은 보험 업무의 대부분이 여성에 의해 이루어지고 있기 때문이며, 교육서비스 중에서도 초등교육기관에서의 여성 비율이 높기 때문인 것으로 볼 수 있다.

사업관련서비스와 연구개발업의 경우, 전문, 과학 및 기술 서비스업의 여성 비율이 31.1%, 정보처리 및 컴퓨터 운영관련업이 24.5%였으며, 연구 및 개발업이 21.8%로, 지식기반서비스업 중에서 여성 비율이 상대적으로 낮게 분포하고 있다. 따라서 지식기반서비스업 중 향후 고용창출을 주도할 유망 업종으로의 여성 진출이 확대될 수 있도록 직업 및 경력경로 관련 정보를 제공하는 시스템을 구축할 필요가 있다.

(3) 직업별 여성 취업자 분포

지식기반산업 내에서의 남녀 취업자의 노동시장내 지위를 직업별 분포⁴⁾에서 살펴보면(그림 II-6 참조), 동일한 산업군 내에서 여성이 남성에 비하여 낮은 지위를 점하고 있음을 알 수 있다. 지식기반제조업에서 여성의 전문기술관리직 집단이 7.8%인데 반해, 남성은 30.1%로 22.3%p나 높게 분포하고 있다. 반면에 생산관련직 및 단순노무직에서는 여성이 각각 51.1%와 16.9%로 남성의 49.2%와 3.2%보다 높다. 남성의 경우, 지식기반제조업의 생산관련직과 단순노무직의 비율이 일반 제조업의 생산관련직(52.8%)과 단순노무직의 비율보다 낮으나, 여성의 경우는 오히려 높게 나타나고 있다.

지식기반서비스업의 경우에서도 전문기술직 여성 취업자의 비율은 51.0%인데 비해, 남성은 63.7%로 남성이 여성보다 12.7%p나 높은 비율을 보이고 있다. 그러나 지식기반서비스업에서는 지식기반제조업이나 일반 산업에 비하여 여성의 지위가 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있다.

4) 직업분류는 농림어업직을 제외하고, 전문기술관리직(관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가), 사무직, 서비스판매직, 생산관련직(기능원, 조립종사자), 단순노무직으로 분류함.

지식기반산업내 남녀 취업자 분포에서 동일한 산업에 종사하더라도 여성이 남성에 비해 고부가가치의 고임금 직업보다 저부가가치의 저임금 직업에 종사하는 비율이 높고, 노동시장내 지위가 상대적으로 낮다는 것을 알 수 있다.

(4) 학력별 여성 취업자 분포

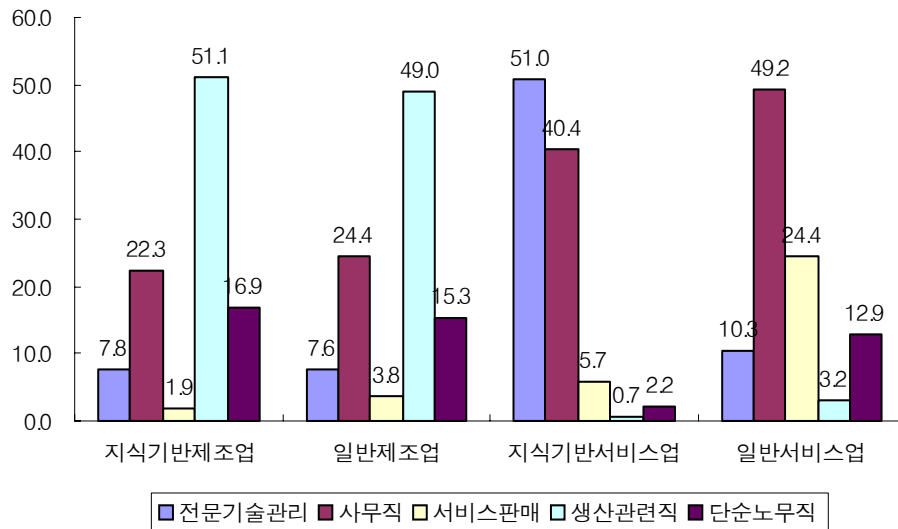
취업자의 학력별 분포는 노동력의 질을 나타내는 지표 역할을 한다. <그림 II-7>에 의하면, 전문직 위주의 고용 구조를 갖고 있는 지식기반서비스업에서 고학력자의 비율이 가장 높게 나타난다. 남성 취업자의 3/4과 여성 취업자의 2/3이 전문대졸 이상의 고학력자이다. 다만 남성의 경우, 대졸 이상의 학력자(61.7%)가 여성(35.2%)보다 월등히 높게 분포하고 있으며, 전문대졸의 경우는 반대로 여성(30.0%)이 남성(13.6%)의 2배 이상의 비중을 차지하고 있는 점을 발견할 수 있다. 이는 일반 서비스업에서도 비슷한 양상을 보이고 있는데, 대졸 이상의 학력은 남성(26.4%)이 여성(18.5%)보다 높게 분포하고 있으며, 전문대졸의 경우는 여성(20.0%)이 남성(14.9%)보다 높다. 지식기반서비스업에서 중졸 이하의 저학력자 비중은 남녀 모두 5% 이하의 낮은 수치를 보이고 있다.

지식기반제조업에서는 남녀 취업자 모두 고졸 학력자의 비율이 가장 높다. 남성의 경우에는 지식기반제조업이 일반제조업에 비하여 고학력자 중심의 고용구조를 나타내고 있으나, 여성의 경우에는 지식기반제조업의 고학력자 비율이 일반제조업과 거의 같은 수준이다. 단 중졸 이하의 여성 저학력자의 비중은 지식기반제조업에 비하여 일반제조업에서 훨씬 높다.

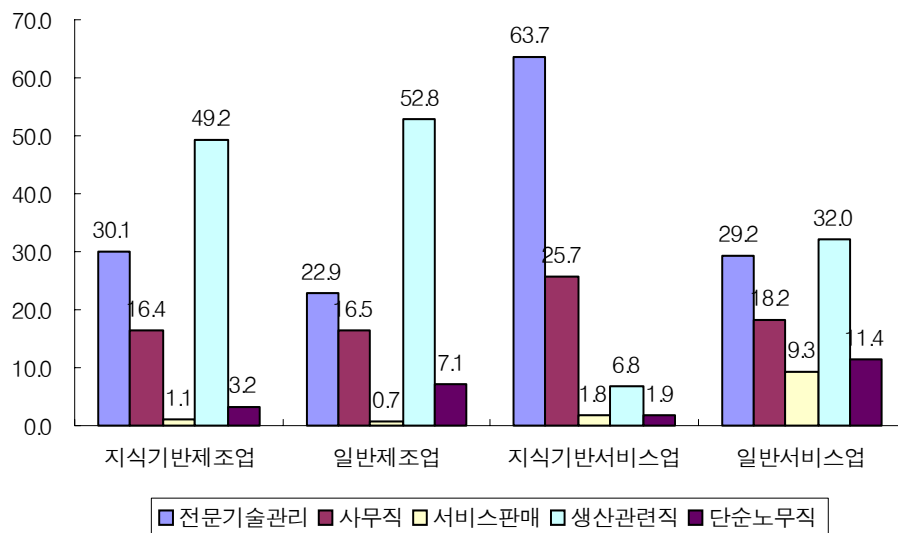
<그림 II-7>의 산업군별 취업자의 학력구성을 <그림 II-6>의 직업별 분포와 연계시켜 보면, 여성의 경우, 지식기반서비스업에서 고학력·전문기술직의 비중이 높게 분포하고 있어 고학력 여성의 진출이 상대적으로 유리한 것으로 판단된다. 그러나 일반산업에서와 같이 지식기반산업에서도 여성보다 남성에게 고학력·전문직 위주의 고용기회가 더 많이 제공되고 있어 노동시장내 지위는 남성에 비해 낮다는 것을 알 수 있다.

<그림 II-6> 산업별·직업별 취업자 분포: 성별 비교(2002)

(단위:%)



여 성

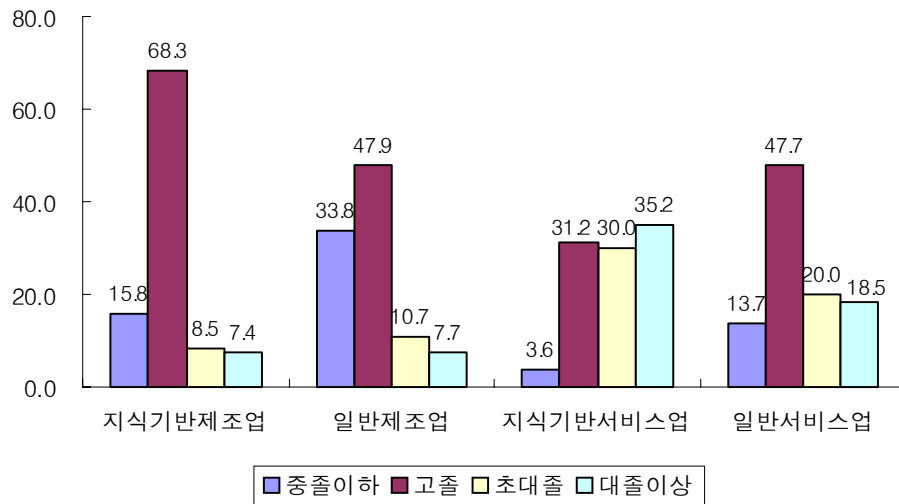


남 성

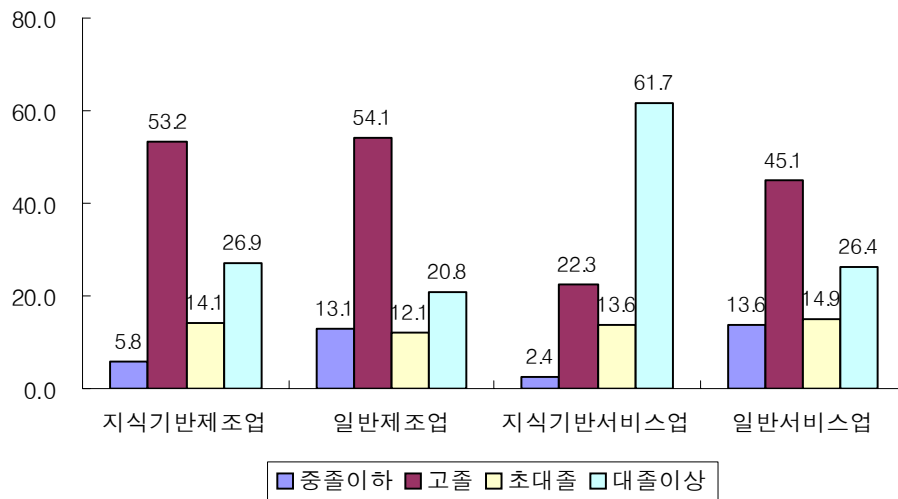
자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」(2002), 원자료.

<그림 II-7> 산업별·학력별 취업자 분포: 성별 비교(2002)

(단위:%)



여 성



남 성

자료: <그림 II-6>과 동일.

(5) 지식기반산업의 근로자 특성

지식기반산업의 근로자의 특성을 성별로 살펴보면, <표 II-9>와 <표 II-10>과 같다. 여성 근로자는 남성 근로자에 비하여 평균적으로 고학력자의 비중이 낮고, 연령이 낮으며, 근속 및 경력기간이 짧고, 미혼자의 비율이 높다. 여성은 임금수준을 결정하는 인적자본의 특성에서 전체적으로 남성에 비해 불리한 위치에 있다는 것을 확인할 수 있다.

인적자본적 특성을 산업별로 살펴보면, 일반 산업의 근로자에 비해 지식기반산업의 근로자가 학력수준이 높고 연령이 낮아 고학력, 저연령일수록 지식기반산업에 종사하는 경향이 높다는 것을 알 수 있다. 근속 및 경력년수는 제조업의 경우, 지식기반제조업과 일반 제조업에서 남녀 근로자 모두 큰 차이를 보이지 않고 있으나, 서비스업에서는 지식기반서비스업이 일반 서비스업보다 근속 및 경력기간이 긴 것으로 나타났다.

여성 근로자의 경우, 학력수준에 있어서 일반 제조업이 지식기반제조업보다 학력이 다소 높은 것으로 나타났으며, 지식기반서비스업은 일반 서비스업보다 학력수준이 월등히 높았다. 이러한 결과는 여성의 지식기반제조업 종사자 비율이 낮으며, 고졸 학력(68.3%)에 집중되어 있기 때문이다. 남성의 경우는 제조업과 서비스업 모두 지식기반산업 부문의 학력수준이 높았다.

근로자 연령에 있어서는 일반 산업보다 지식기반산업에 종사하는 근로자의 연령이 낮게 나타났다. 여성의 경우는 일반 제조업(39.2세)보다 지식기반제조업(33.4세)이 5.8세나 낮았으나, 지식기반서비스업(32.1세)은 일반 서비스업(33.4세)보다 1.3세 낮게 나타났다. 남성의 경우는 지식기반산업 근로자가 일반 산업 근로자보다 2-3세 낮게 나타났다.

근속년수에 있어서는 지식기반서비스업의 근로자가 남녀 모두 가장 긴 것으로 나타났다. 여성 근로자의 경우는 지식기반제조업(4.7년)과 일반 제조업(4.8년)의 차이가 거의 없는 것으로 나타났고, 지식기반서비스업(5.9년)은 일반 서비스업(3.9년)보다 2년이나 길게 나타났다. 남성 근로자의 경우도 지식기반제조업(7.4년)과 일반제조업(7.6년)의 차이가 적게 나타났으며, 지식기반서비스업(8.8년)이 일반 서비스업(6.0년) 보다 2.8년 긴 것으로 나타났다.

지식기반서비스업의 경우는 일반 서비스업보다 성별에 관계없이 평균 연령

이 낮은데도 근속 및 경력기간이 긴 것으로 나타났는데, 지식기반서비스업이 일반 서비스업보다 경력단절이 적고 동일 사업체나 동일 직종에서의 인적자본 축적이 상대적으로 많다는 것을 의미한다. 제조업의 경우는 지식기반제조업과 일반 제조업간의 근속 및 경력년수의 차이가 뚜렷하지 않다.

혼인상태를 살펴보면, 남성보다 여성이, 일반 산업보다 지식기반산업의 기혼 비율이 낮게 나타나 있다. 여성의 경우는 남성보다 일반 산업보다 지식기반산업에 종사하는 여성 근로자의 기혼 비율이 낮다. 이는 여성 근로자의 평균 연령이 남성보다 낮으며, 일반 산업보다 지식기반산업에 종사하는 근로자의 연령이 낮기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다.

<표 II-9> 산업별 여성 근로자 특성(2002)

	지식기반 제조업	일 반 제조업	지식기반 서비스업	일 반 서비스업	전산업
교육수준(%)					
중졸이하	15.8	33.8	3.6	13.7	15.8
고 졸	68.3	47.9	31.2	47.7	45.3
초대졸	8.5	10.7	30.0	20.0	19.3
대졸이상	7.4	7.7	35.2	18.5	19.6
연령 및 근속년수					
연령(세)	33.4	39.2	32.1	33.4	34.7
근속년수(년)	4.7	4.8	5.9	3.9	4.9
경력년수(%)					
1년 미만	18.6	16.2	16.1	20.6	17.8
1-3년 미만	34.8	28.1	27.5	33.2	30.3
3-5년 미만	13.9	15.4	13.0	16.4	14.7
5-10년 미만	23.1	22.6	20.0	18.7	20.7
10년 이상	9.7	17.7	23.5	11.2	16.5
혼인상태(%)					
미혼	50.3	31.7	55.7	52.5	48.1
기혼	49.7	68.3	44.3	47.5	51.9
조사인원수(명)	274,113	480,523	627,044	568,190	1,954,813

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」(2002), 원자료.

<표 II-10> 산업별 남성 근로자 특성(2002)

	지식기반 제조업	일 반 제조업	지식기반 서비스업	일 반 서비스업	전산업
교육수준(%)					
중졸이하	5.8	13.1	2.4	13.6	10.0
고 졸	53.2	54.1	22.3	45.1	44.2
초대졸	14.1	12.1	13.6	14.9	13.8
대졸이상	26.9	20.8	61.7	26.4	32.0
연령 및 근속년수					
연령(세)	36.2	39.2	39.3	41.2	39.5
근속년수(년)	7.4	7.6	8.8	6.0	7.3
경력년수(%)					
1년 미만	10.9	11.5	7.8	11.9	10.8
1-3년 미만	19.7	19.7	16.6	21.2	19.6
3-5년 미만	10.3	10.6	10.0	12.7	11.2
5-10년 미만	23.4	21.9	21.6	22.5	22.3
10년 이상	35.7	36.3	43.9	31.6	36.1
혼인상태(%)					
미혼	32.1	27.0	24.5	24.1	26.2
기혼	67.9	73.0	75.5	75.9	73.8
조사인원수(명)	793,183	1,117,463	891,173	1,653,091	4,482,867

자료: <표 II-9>와 동일.

3. 소결

우리나라는 산업구조의 고도화로 인하여 국민총생산에서 지식기반산업이 차지하는 비중이 확대되면서 노동시장내 고용구조도 크게 변화되고 있다. 지식기반산업의 성장에 따른 노동시장의 인력수요 변화와 여성인력의 고용구조를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 산업별로는 지식기반서비스업에서, 직종별로는 전문기술직종에서의 고용이 확대될 것으로 전망되고 있다. 지식기반산업의 비중이 커짐에 따라 지

식집약적 산업에서의 취업자 비중이 증가하고 있다. 산업별 고용증가율을 보면, 지식기반서비스업의 고용증가율(11.6%)이 지식기반제조업(9.4%)보다 높으며, 일반 서비스업(8.0%)의 고용증가율이 일반 제조업(3.3%)보다 높아 지식집약적 산업과 서비스 부문을 중심으로 고용창출이 이루어질 것으로 예상된다.

직종별 고용증가율을 보면, 전문기술직을 포함하는 고숙련 사무직의 고용증가율(11.3%)이 고숙련 생산직(7.4%), 저숙련 사무직(6.0%), 저숙련 생산직(5.4%)보다 월등히 높아 고학력 인력수요가 증가할 것으로 보인다.

둘째, 기업의 인력채용에서 경력직을 선호하는 경향이 높아지고 있으며, 특히 관리직과 전문기술직에서 경력을 요구하는 비중이 높게 나타나고 있다. 외환위기 이후 노동시장의 유연화가 가속화되면서 기업은 필요한 인력을 외부로부터 충원하는 비중을 확대하게 되었다. 이는 종업원들이 내부 승진을 통한 경력개발을 더 이상 기대할 수 없으며, 기업간 이동을 통해서 자신의 경력을 스스로 성장시켜 나가야 하는 책임을 지게 되었음을 의미한다. 따라서 종업원들은 전문분야의 경력경로를 거치면서 자신의 시장가치를 향상시키는 방향으로 경력개발을 전개해 나가야 할 것이다.

셋째, 지식기반산업내 여성인력의 현황을 요약하면, 지식기반서비스업에서의 여성 비중이 높으며, 고용구조 면에서는 일반 서비스업의 종사자 비중이 월등히 높게 나타났다. 산업별 여성 취업자 비중을 보면, 지식기반서비스업의 여성 비중이 49.9%로 가장 높고, 일반 서비스업이 41.2%, 일반 제조업이 32.0%, 지식기반제조업이 25.5%의 순으로 나타났다. 여성 전체 취업자 분포를 산업별로 보면, 지식기반서비스업 종사자 비율이 53.1%로 가장 높고, 일반 서비스업이 28.1%, 일반 제조업이 13.2%, 지식기반제조업이 5.6%의 순으로 나타났다. 남성 취업자의 산업별 분포와 비교해 보았을 때, 서비스업 종사자 비율이 높고 제조업 종사자 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 지식기반서비스업의 여성 비율(28.1%)이 남성(19.0%)보다 훨씬 높고, 지식기반제조업의 여성 비율(5.6%)이 남성(11.1%)보다 훨씬 낮게 분포하고 있다.

넷째, 지식기반산업에서의 여성인력의 직업별, 학력별 분포를 보면, 여성 취업자 중 지식기반서비스업에 종사하는 전문기술직과 고학력자의 비중이 월등히 높다. 그러나 지식기반서비스업의 경우, 전문기술직 여성 취업자 비율은

51.0%인데 반해, 남성은 63.7%이며, 지식기반제조업에서의 여성 전문기술직 집단은 7.8%에 그치는 데 반해, 남성은 30.1%의 분포를 차지하고 있다.

또한 노동력의 질을 가늠할 수 있는 학력별 분포에서도, 지식기반산업내 고학력자 비중이 남성보다 낮다. 특히 여성 취업자의 고학력, 전문기술직 비율이 높은 지식기반서비스업에서도 남성 취업자의 3/4이 전문대졸 이상인데 반해, 여성은 2/3에 그치고 있다. 대졸 이상의 학력자 분포만 보면 남녀 차이가 더 크게 나타나는데, 지식기반서비스업에서 여성 대졸자 분포가 35.2%로 남성(61.7%)보다 2배 가까이 낮다. 반면에, 전문대졸의 분포는 여성(30.0%)이 남성(13.6%)보다 2배 이상 높다. 이는 지식기반산업에서 여성의 고학력자 비중이 남성보다 낮기 때문에, 고임금, 고숙련 직종에서의 경력성장 잠재력이 상대적으로 낮아 지속적인 경력개발을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다.

다섯째, 지식기반산업의 여성인력의 인적자본적 특성을 요약하면, 여성 취업자 중 지식기반서비스업에서 고학력자 비중이 가장 높고, 평균 연령이 낮은 데도 불구하고 근속 및 경력기간이 가장 긴 것으로 나타났다. 이는 지식기반서비스업이 타 산업군에 비하여 경력단절이 적고 동일 사업체나 동일 직종에서의 인적자본 축적이 상대적으로 많다는 것을 의미한다.

이상과 같은 논의에서 지식기반산업내 동일한 산업에 종사하더라도 여성이 남성에 비해 고부가가치의 고임금 직업보다 저부가가치의 저임금 직업에 종사하는 비율이 높아 노동시장내 지위가 상대적으로 낮은 것을 발견할 수 있다. 이러한 성별 직종분리 현상은 여성의 경제활동이 상대적으로 활발한 OECD 국가들 내에서도 고착화되어 있는 현상이기도 하지만, 우리나라의 경우 수평적 분리는 물론이고 수직적 분리현상도 심각하다. 그러나 산업군별로는 지식기반서비스업에서의 여성 전문기술직 집단의 비율이 다른 산업군에 비하여 매우 높고, 성별 격차도 비교적 작다. 따라서 지식기반서비스업은 여성에게 상대적으로 상위 직종 위주의 고용기회를 제공하며, 여성의 고용구조가 남성에 비하여 크게 불리하지 않다는 점에서 여성인력의 경력개발이 유리한 분야인 것으로 판단된다.

Ⅲ



여성 지식근로자의 경력개발

1. 경력개발 이론과 기본개념	40
2. 여성인력의 특성과 경력장애요인	51
3. 우리나라 기업의 경력관리 프로그램	61
4. 소결	67

앞에서 살펴본 바와 같이 지식기반사회에서의 노동력 수요와 여성 인력 활용은 밀접한 관련을 맺고 있다. 저출산 시대의 생산가능인구의 감소가 여성노동 수요를 높일 것이라는 기대가 그 첫째 연결고리이다. 다음으로 지식기반경제의 도래로 인하여 우리나라 여성인력 활용 현황의 근본적 문제로 지적되는 고학력 여성의 낮은 경제활동참여율을 호전시킬 수 있을 것이라는 것이 두 번째 근거이다. 그러나 우리나라 여성이 공통적으로 안고 있는 취업 및 경력장애요인의 영향력은 고학력·고숙련 여성 지식근로자에게 있어서 오히려 더 첨예하게 작용할 수 있다는 것이 여태까지 알려진 연구의 공통된 결과이기도 하다. 지식기반 경제가 강한 경력활성화 의지를 가진 여성들에게 진정한 기회를 제공할지는 이 새로운 경제모드로의 진입 초기를 어떻게 활용할 수 있느냐에 달려있다 해도 과언이 아닐 것이다.

쉽게 대체할 수 있는 인력을 기반으로 하는 제조업에서와는 달리 고도의 지식기반 경제에서는 핵심인력의 양성과 확보역량이 기업의 생존을 결정하게 될 것이다. 주로 개인의 책임으로 간주되어 온 근로자의 경력개발에 대한 기업조직의 관심이 점차 커지고 있는 데서 이러한 인식의 확산을 엿볼 수 있다. 한편 기업의 핵심인력의 역량이 국가경쟁력의 근간이라는 점에도 주의가 환기되고 있다. 경력활성화 의지, 지식창출 능력, 리더십을 갖춘 여성인력의 확보가 변화하는 국가경제 패러다임을 여성에게 유리한 기회로 활용하게 될지를 결정하게 될 것이다.

이 장은 크게 세 부분으로 구성될 것이다. 우선, 남성을 주로 염두에 두고 발전해 온 경력개발 주류이론과 그 한계를 경력개발 관련 주요 개념과 함께 개괄할 것이다. 두 번째 절에서는 우리나라 여성인력 전반과 고학력·고숙련 여성 지식근로자가 공유하는 경력장애요인을 다루게 될 것이다. 특히 여전히 성역할 고정관념이 뿌리 깊은 사회문화 요인과 조직문화 요인, 그리고 가정을 유지할 책임이 여성에게 주어져 있는 근본적 상황요인에서 오는 여성 근로자의 가정과 경력의 양립의무, 그로 인한 경력 단절의 문제에 초점을 둘 것이다. 세 번째로 우리나라 기업의 경력관리 프로그램의 현황과 앞으로의 발전방향을 여성지식근로자의 경력개발 주기에 맞추어서 각 단계별로 고려해야 할 요인과 함께 살펴보고자 한다.

1. 경력개발 이론과 기본개념

가. 경력개발 주류이론과 비판

개별적으로든 집단적으로든 인간 현상을 다루는 다른 모든 기본 개념과 마찬가지로 경력(career)에 대한 정의도 학자와 연구자에 따라 상이하다. 가장 단순하게는 직업의 선택으로부터 퇴직까지 직업과 관련하여 생애주기를 거쳐 일어나는 결정과 선택이라는 의미로 사용되기도 하고, 직업 뿐 아니라 개인의 삶 속에서 진행되는 모든 일을 포괄하여 지칭할 수도 있다.

경력개발 이론은 심리학, 사회학, 교육학, 경영학 등 다양한 학문분야에서, 개인과 조직이라는 각각의 차원이나 이의 통합, 또는 인성과 직업선택, 교육 및 훈련, 상담 등 다양한 측면에 초점을 둔 연구가 축적되면서 발전해 왔다. 심리학이나 사회학에서는 개인의 인성과 직업의 선택에 초점을 맞춘 경력선택이론과 생애 주기에 따른 경력발달에 관심을 두며, 교육학에서는 진로 및 경력상담, 직업훈련 교육 측면에서 경력개발을 연구하는 경향을 띤다. 한편 경영학에서는 조직이라는 맥락 안에서의 인간행동에 초점을 두어 조직의 발전과 개인의 성장을 통합하고자 하는 목적으로 연구를 시도하는 특징을 보인다. 그러나 산업사회의 기본 구조를 안에서 발전해 온 기존의 경력개발 이론은 중산층 백인 남성의 전형에 맞추어져 다양한 집단에 대한 이해를 결여하고 있다는 비판을 받고 있다. 이는 경력개발이론을 발전시켜 온 주요 연구자들이 이 전형과 같은 인구통계적 속성을 공유하고 있기 때문이기도 하다(Brown, 2002; Evetts, 1994; Mavin, 2001; Kerka, 1998). 주류 경력개발 이론이 대상으로 하는 중산층 백인남성은 상대적으로 부유하고, 교육 및 취업에 대한 정보나 기회에 대하여 상대적으로 유리한 접근성을 확보하고 있으며, 취업 시장은 이들을 주요 대상으로 하여 개방되어 있고, 직장과 직업을 삶에서의 핵심 가치로 받아들이고 있다는 특징을 갖는다. 대표적인 경력개발이론의 요점과 이에 대한 비판을 간략히 소개하면 다음과 같다.

Hall의 특성이론(trait and factor theory)은 개인의 특성과 조직 및 직업 환경의 요건을 일치시킴으로써 양자를 위한 최적의 경력개발 성과를 올릴 수 있다는 전제에서 출발한다. 개인은 자기 자신과 직무에 대한 이해를 바탕으로 경력을 선택하며, 자기 특성과 일치하지 않는 직업이나 직장을 선택하지 않거나 취업한다 하더라도 곧 이탈하게 된다는 것이다. 이러한 가정 하에 여섯 가지 인성 유형과 이에 상응하는 직업 환경을 제시하였다. 예컨대 사회적인 성격을 갖는 사람은 지적, 육체적 행위보다는 대인관계가 중시되는 대외 서비스 업무에 적합하고, 보수적 성격은 조직적 규율의 대상이 되거나 높은 권한과 지위에 종속되는 행동을 취하게 되는 회계나 재무 분야에 적합하다는 것이다. 그러나 이 이론에서 사용하는, 다양한 소집단의 특성을 측정하는 도구에 대한 유효성 문제가 제기되기도 한다. 예컨대 이러한 이론이 다양한 삶의 경험을 반영할 수 있는가? 백인 남성이 직장 및 직업에서의 성공하기 위한 요건과 여성 등 취약계층 소집단에 게 필요한 요건은 동일한가(Leong, 1995) 하는 의문이 그것이다.

생애과정이론(life-span theory)이라고 부르기도 하는 Super의 경력선택이론(career choice theory)은 경력 선택이 인생의 한 시점에서만 일어나는 것이 아니라 더 장기적이며 동태적으로 일어난다고 보고 직업선택 이전의 생애과정까지 포함하는 점에서 이전의 경력발달이론과의 차별성을 갖는다. 그러나 이 이론이 설명하는 생애과정이 여성, 특히 지난 수 세기간 놀랍게 변모해 온 여성의 생애과정에는 적용할 수 없다는 한계를 지적할 수 있다. 뿐만 아니라 이 이론은 자아개념과 경력 성숙도(career maturity)를 경력선택에서의 주요 요인으로 보고 있다는 점도 문제가 된다.

경력 성숙도는 “적합한 경력 선택을 내릴 준비가 되어있는 정도”라고 정의할 수 있다. 그런데 연령, 성별, 사회경제적 지위, 직무와 관련한 경력 집중(career salience) 등의 요인이 취약계층의 경력선택과 경력 활성화 의지에 미치는 영향을 감안하지 못한다는 점이 문제이다. 즉, 직업의 선택이나 취업과정에서 맞게 될 사회적인 장애를 인지하게 되었거나, 직업선택과 취업을 현실적으로 전망하는 경우, 또는 취업시장에서의 접근이나 기회가 제한되어 있을 때에도 개인이나 집단의 경력 성숙도가 낮아질 수 있

기 때문이다. 경력집중은 개인이 학업, 직무, 가정, 여가 등의 다양한 역할에 비교하여 경력에 부여하는 가치를 말하며, 이는 시간의 흐름에 따라 변화하는 상대적인 개념이다. 남성과는 달리 가정과 직장을 양립시켜야 하는 여성이 삶의 다른 역할에 비하여 직업과 직장에 부여하는 가치의 정도는 다를 수 밖에 없다. 이러한 차이를 감안한 경력개발 모형을 개발해야 할 것이다.

사회인지 경력이론(social cognitive career theory)은 자아효능감(self-efficacy)과 행동으로부터의 결과 기대치(outcome expectations)의 영향력에 연구의 초점을 둔다. 그러나 이 이론 역시 차별과 편견이라는 장애로 인해 여성과 유색인 등 취약계층에 속하는 개인의 행동에 대한 결과 기대치가 경감된다는 점과 성별, 인종별 정형화로 인해 자아효능감이 손상될 가능성을 감안하지 못하는 한계를 안고 있다.

경영학 분야의 대표적인 경력개발 이론은 Schein의 경력 닻 이론(career anchors theory)이라고 할 수 있다. 직장에서 수행하게 되는 업무의 세부 사항을 정하는 직무명세표라는 닻이 하나의 축을 이루고 개인이 직무를 통해서 충족시키고자 하는 욕구와 동기가 또 다른 축을 형성한다고 보는 이론이다. 이 두 축이 만나는 지점을 찾아내어 인력을 활용함으로써 조직의 인적자원의 가치를 극대화하고자 하는 데에 그 목적을 둔다. 관리 능력, 기술 및 기능적 능력, 사업가적 창의성, 안전 또는 안정, 자율과 독립, 서비스, 도전, 생활 지향 등의 여덟 가지 경력 닻 유형을 제시하고 있다. 역시 사회경제적 요인에서 파생되는 소집단의 특성을 반영하기 어렵다는 점을 한계로 지적할 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 점차 사회적 양상이 변화하고 직업세계에서 다양한 소집단의 특성을 반영할 필요가 부각됨에 따라 기존의 경력개발 이론이 다양한 요인을 감안해야 할 필요성이 요청되고 있다(Kerka, 1998). 우선 모든 사람이 동일한 가치와 목적, 그리고 경험을 공유한다는 전제를 수정해야 한다. 그리고 각 소집단이 사회화와 정체성 발달 과정에서 거치는 단계와 각 단계에서의 문제를 확인하고자 하는 노력이 필요하다. 한편 중산층 백인남성이라는 제한된 인구의 범위를 넘어서서 전인구를 대상으

로 주류 경력개발이론을 적용하기 부적절하다는 한계는 서구에서 뿐 아니라 우리나라에서도 지적된 바 있다. 예를 들어, 김종두(1992)는 우리 사회에 맞는 경력개발 모형, 즉 한국인의 삶과 일, 그리고 생애주기의 특성을 반영한 경력개발 모형을 개발할 필요성을 지적하였다.

다양한 소집단이 영위하는 삶의 다양한 측면을 포괄하는 다차원적 경력 개념이 개인과 조직 모두에 갖는 이점을 인식할 필요가 있다. 사회가 다원화되고 산업이 소프트화함에 따라 여성성이 반드시 노동시장에 부적합한 것만은 아니라는 성-가치 분리설이 설득력 있게 제기되고 있다는 점도 고무적이다(황수경, 2003). 여성을 단일한 하나의 집단으로 파악하는 한계를 넘어서서 동질적인 경력요구를 갖는 소집단으로 구분하여 각각의 경력 경로를 파악하고 이에 기반한 새로운 경력개념과 단계별 상담 및 지원 프로그램을 개발할 필요성이 요청되고 있다.

나. 경력관리와 경력개발

연구의 단위와 초점이 개인이나 조직이나에 따라 경력개발이라는 용어를 사용할 수도 경력관리라는 용어를 사용하기도 한다. 특히 기업체에서 인적자원관리의 일환으로 운영하는 경력개발은 경력관리프로그램(CDP: Career Development Program)이라고 부른다. 기업의 경력개발 프로그램에는 종업원 이력관리, 교육훈련 이력관리, 직무순환제도, 인사평가제도, 사내공모제도, 경력상담제도, 자기신고제도, 자격제도, 전문직제도, 전직지원제도 등이 포함된다. 효과적인 인적자원관리의 목적이 조직의 목적을 달성하는 일과 개인적 발전을 동일시하는 인적자원의 양성과 동기화에 있다는 점에서 보면, 경력관리프로그램이야말로 성공적인 인적자원관리의 핵심요소라고 할 수 있다. 조직이 경력관리에 관심을 갖게 되는 이유는 미래에 필요한 인력을 효율적으로 확보하고, 조직 인적자원의 능력을 신장하여 조직경쟁력을 확보하며, 직원이 최선을 다하여 업무를 수행하도록 하는 동기를 부여하여 조직성과를 향상시키려는 데 있다(박경규, 1997, 343).

경영학에서 정의하는 경력개발관리의 기본원칙(최종태, 1992)은 첫째, 적재적소 배치의 원칙이다. 조직구성원 개개인의 적성, 지식, 경험, 기타 능력과 조직의 목표달성에 필요한 직무를 최대한 일치시키는 것을 의미한다. 두 번째, 승진경로의 원칙이다. 조직의 모든 직위를 계층적인 승진경로로 정의하고 직무평가의 결과에 따라 노동의 질과 양을 존중하여 승진을 결정하게 된다. 세 번째는 후진양성의 원칙이다. 조직 내부에서 미래의 관리자와 경영자를 양성하여 조직구성원의 개인적 성장을 조직의 미래 역량으로 확보함과 동시에 조직구성원이 개인적인 성공과 조직의 성공을 동일시하게 하는 것이다. 네 번째는 경력기회 개발의 원칙이다. 조직의 미래 요구와 현재의 직무분석 자료 등 경력관리프로그램의 기초 자료를 통하여 조직구성원 개개인이 필요한 경력요건을 확인한 후, 필요한 경력경로를 설정하고 이를 조직구성원에게 알려 주어진 경력기회를 인지하게 하는 것이다.

개인 차원에서의 경력개발은 직업, 직장 및 직무의 선택, 선택한 직장 과 직무에서 각자가 성취하고자 하는 경력목표의 확인과 이를 달성하기 위한 경력계획의 수립, 그 계획을 실행하는 단계인 자기계발로 실천된다. 한편 조직 차원에서는 조직의 비전을 실현할 전략을 실행하는 데 적합한 인력이 갖추어야 할 요건의 정의, 이러한 요건을 갖춘 인력의 모집과 선발, 직무배치, 직무평가, 그리고 교육 및 훈련이라는 주기를 거치게 된다. 이렇듯 개인과 조직이라는 두 축에서의 경력개발욕구를 통합하는 데 있어서 중요한 역할을 하게 되는 것이 직속상사와 인사부서이다. 이들의 지속적인 관심과 노력이 개인과 조직의 경력개발 성과를 결정짓게 될 것이다.

지식기반산업화가 촉진되면서 기업의 가장 주요한 자산인 핵심 인력을 양성하는 일의 중요성이 부각되고는 있지만 우리나라의 경력관리프로그램은 아직 보편화되어 있지 않은 편이다. 결과적으로 조직이 보유한 인력 개개인의 성장의 다양한 측면을 포괄하기 보다는 직무교육 및 훈련 프로그램 정도를 운영하는 것이 우리나라 기업의 경력개발프로그램 현황이라고 할 수 있다.

그러나 경력개발은 개인의 과제이자 조직의 과제이지만 기업조직의 인

력의 미래가 국가경쟁력의 미래이기도 하다는 점에서 이를 개인이나 개별 조직에만 맡겨둘 수는 없다는 인식이 확산되고 있다. 조직의 인적자원관리의 일환으로서의 경력개발 뿐 아니라 정부가 기업과 근로자 양측을 지원하여 근로자 주도적 경력개발을 유도하는 정책을 수립해야 할 것이다. 한편 전반적인 인구의 노령화와 저출산 경향이 지속되면서 기업이 여성근로자, 특히 여성 지식근로자의 경력개발에 더 많은 관심과 투자를 기울이도록 하는 일은 국가경쟁력의 강화와 직결되어 있는 문제라는 점에서 여성 지식근로자의 개발을 위한 정책 마련이 시급하다고 하겠다.

다. 경력개발 욕구 유형

경력개발은 조직구성원 개인이 일로부터 삶의 주요한 의미를 찾고 직무에서 성장을 도모할 필요성을 조직과 근로자, 양자가 인지하는 데서 시작한다. 그리고 그러한 필요성의 인지에 기반하여 일로부터 개인적 특성에 따라 상이하게 성취하고자 하는 바를 확인한 내용을 경력개발욕구(career development needs)라고 한다. 경력욕구는 조직에서 개인이 성취하고자 하는 미래상이라고 할 수 있는 경력방향(career direction)과 원하는 경력성취를 의미하는 경력포부의 수준에 따라 결정된다. 그리고 다시 경력의 방향과 포부는 조직구성원의 자아개념과 자아존중감(self-esteem)에 따라 결정된다. 다시 말해서 스스로의 능력과 원하는 경력목표를 성취하기에 필요한 주변상황에 대한 인식에 따라 경력욕구의 방향과 수준이 결정된다는 것이다. 결과적으로 조직 내에서의 경쟁 상황에서 여성이 극복해야 할 장애요인에 대한 인식과 취약계층인 여성이라는 자아개념이 경력방향과 포부수준에 적지 않은 영향을 미치게 된다.

앞서 설명한 바와 같이 Schein은 경력 닻 이론을 통하여 여덟 가지 경력욕구 유형을 설명하였다. 그 각각을 살펴보면 다음과 같다(박정규, 1997, 338-341).

관리 능력(managerial competence)에 중점을 둔 경력방향을 지향하는 사람들은 높은 수입과 리더십 발휘의 기회를 의미하는 승진을 중요한 가

치로 받아들인다. 이들은 맡은 업무가 얼마나 직접적으로 조직의 성공에 영향을 미치는가에 따라 업무에 대한 흥미를 느끼게 되며 조직과 자신을 강하게 동일시하는 특성을 가지고 있다.

기술-기능 능력(technical-functional competence)을 지향하는 사람들은 직무의 내용에 주로 관심을 갖는다. 이 유형에 속하는 사람들은 능력을 발휘할 수 있는 직무가 아니면 쉽게 지루함을 느끼며, 전문화된 영역에 몰입하는 데에서 직무와 삶의 의미를 찾는 경향을 보인다. 보고라인 상의 상사로부터의 칭찬보다는 같은 분야의 전문가인 동료나 상사에게 인정받는 것에 더 큰 가치를 두며 전문교육과 훈련기회에 대한 욕구가 높다. 이들은 또 관리자로서의 승진체계보다는 특정분야 전문가로서의 성장에 더 큰 가치를 두는 경향을 갖는다. 특히 여성은 승진에서 차별 받는다고 인식하므로 관리직보다는 전문직으로의 경력경로를 선호하는 경향이 있다.

안전(security) 지향의 경력욕구를 갖는 사람들에게는 직업과 고용의 안정이 최대관심사이다. 이들은 직무의 내용보다는 안정적이고 예측할 수 있는 직무를 선호하고, 경력개발보다는 보수인상, 작업조건이나 후생복지의 향상 등 외재적 요인에 대한 관심이 더 높다. 조직으로부터 꾸준한 근무와 충성심으로 인정받아 이로 인하여 직장의 안전이 강화되기를 원한다.

사업가적 창의성(entrepreneurial creativity) 경력욕구 유형에 속하는 사람들은 신제품이나 신규 서비스 등을 창출하는 욕구를 가지고 있으며 부의 축적을 사업성공의 척도로 간주한다. 이들이 업무에서 중시하는 것은 도전과 소유권이다. 상대적으로 지식기반경제의 핵심 인력이 요구하는 특성에 가장 잘 부합하는 유형이라고 볼 수 있다.

자율과 독립(autonomy/independence) 지향의 경력을 원하는 사람들은 조직이 개인을 규제하는 속성을 갖고 있어 비이성적이고 강압적이라고 간주하고 자유로운 직업을 추구한다. 이들은 조직 내에서는 명확하게 구분되는 직무를 원하며 계약제나 파트타임 등 근무시간이 자율적인 근로형태를 선호한다. 이들에게 승진은 성과에 대한 보상이라는 의미를 갖게 되며 승진함으로써 자율성이 확대되기를 기대한다.

서비스 정신(sense of service) 유형에 속하는 사람들은 타인을 위하여 자신이 가치 있다고 생각하는 서비스를 제공하는 데서 직무의 의미를 찾는다. 보수보다는 공헌을 인정하는 승진제도를 중시하며 승진을 통하여 더 큰 영향력을 발휘하고 더 자율적으로 직무를 수행할 수 있는 기회를 갖기를 원하는 경향을 갖는다.

도전(pure challenge) 지향 유형은 해결하기 어려운 문제와 도전의 기회를 제공하는 직무를 선호한다. 문제의 내용을 중시하는 기술-기능 지향형과는 달리 일상의 업무 수행을 통한 승리의 느낌을 최대의 목표로 삼는다.

생활(life style) 지향의 경력욕구 유형에 속하는 사람들에게는 직장 경력보다는 개인적인 삶이 더 중요하다. 따라서 개인적인 관심사나 가족생활과 잘 통합되는 직무를 선호한다. 애초에 Schein이 연구한 대상 중에서는 여성에게서 많이 발견되었으나 점차 남성에게서도 비율이 높아지고 있다. 전반적인 사회가 변화하고 맞벌이 부부가 늘어나면서 이 유형에 속하는 인구의 비율이 늘어날 것으로 예상된다.

인간의 생애주기의 각 단계에 따라 단계별 경력욕구를 설명하기도 한다(Hall, 1976: 박경규, 1994, 342에서 재인용). 첫 번째 단계는 25세 이하 성장기에는 자아개념을 정립하고 경력방향을 설정하는 탐색단계, 두 번째는 특정한 직무영역에 진입하여 정착하게 되는 확립단계, 세 번째 단계는 직무와 자신을 동일시하는 경향이 강하게 나타나는 유지 단계이고, 마지막으로 은퇴를 준비하는 쇠퇴 단계가 있다. 앞에서 지적한 바와 같이 이와 같은 생애주기와 경력단계는 전형적인 중산층 백인 남성을 모델로 설정하여 다른 다양한 인력유형에는 적용하기 어렵다. 여성의 경력주기 단계별 특성을 고려한 경력주기 모형을 개발하고 각 단계에서 필요한 지원과 상담의 내용을 연구·개발할 필요가 있다.

한편 조직에 헌신하는 정도(특수성)를 한 축, 직업에 몰입하는 정도(보편성)를 또 다른 축에 놓아 4개의 경력지향 유형을 정리하기도 한다(Miller & Wagner, 1971). 조직에 헌신하는 정도나 직업에 몰입하는 정도 모두가 낮아 조직이나 직무 모두에 무관심한 유형은 조직에 장기간 머물

러 온 사람들이다. 애초에는 경력지향이 강하고 경력 포부의 수준이 높았지만 승진정체 등의 경력 장애를 경험하거나 자신의 무능력을 실감하면서 시간이 지날수록 의욕을 잃은 사람들이라고 할 수 있다. 직업에 대한 몰입도는 높지만 조직에 대한 충성심은 상대적으로 약한 “보편주의자(cosmopolitans)” 집단은 Schein의 기술-기능 지향형과 유사한 특징을 보여 조직 내부보다는 외부 전문가 집단의 인정을 중시하는 경향을 보인다. 직무의 내용보다는 현재 몸을 담고 있는 조직에 강하게 몰입하는 “특수주의자(locals)” 집단은 조직에 대한 충성심이 강하고 상사의 지시를 받아 일하는 데 익숙한 사람들로 Schein의 관리능력 지향형과 유사한 특징을 갖는다. Miller와 Wagner의 연구에서 조직에도 충성하면서 직무 내용에 대한 관심도 높은 혼합형은 전체의 27%를 차지하였으나 비교적 조직에 단기간 머무른 사람들이었다.

우리나라 중소기업 근로자의 경력육구를 연구한 이지연 외(2000)는 여섯 가지 경력유형을 구분하고 각각의 유형에 맞춘 경력개발 프로그램의 설계 방향을 제안하였다. 현재의 직장에서 최대한 승진하기를 희망하는 “수직적 승진 중심형”과 현재의 직무분야에서 평생 한 우물을 파고자 하는 “전문가형”을 위해서는 상사 및 동료와의 대인관계, 갈등관리, 창의적 문제해결력과 같은 역량 개발이 필요하다고 지적하였다. 한편 5-7년을 주기로 직무분야를 옮기면서 계속 새로운 분야에 도전하기를 원하는 “나선형,” 그리고 2-3년을 주기로 계속 다른 분야로 이동하며 다양한 업무경험을 즐기고자 하는 “전이형”을 위한 경력개발 프로그램은 자신이 필요로 할 때 경력전환에 성공할 수 있는 기술개발, 즉 구직효능감을 강화하거나 사회적 관계망 확충과 관련된 역량을 개발시켜야 한다고 제안하였다.

이와 같이 다양한 경력육구 유형의 특성에 맞춘 경력개발 프로그램이 필요하다. 한 유형의 인력만으로 조직이 필요로 하는 다양한 인력요건을 충족시킬 수 없으며, 단일한 경력개발프로그램 모형으로 다양한 유형의 경력개발육구를 충족시킬 수도 없기 때문이다.

한편 여성의 경력개발 관련 연구들은 크게 경력지향과 가정지향으로 여성인력의 경력지향 유형을 구분하고 있다(이지연 외, 2000, 14). 남성과 달

리 여성은 직업의 중요성에 대한 기대나 교육을 덜 받는 성장과정을 겪게 되어 취업의지가 낮아지게 될 수 있다. 또 취업 과정에서의 성차별로 인하여 취업률이 낮아지기도 한다. 일단 취업에 성공한 이후에도 결혼과 양육으로 인하여 경력의 단절을 경험하게 되고 일단 노동시장을 퇴장하고 나서 다시 진입하는 비율도 낮다(박수미, 2002).

맞벌이 가정의 비율이 늘고 여성의 사회적 역할에 대한 기대가 높아지면서 직장가정 중 하나를 선택해야만 하는 상황으로부터 가정과 경력을 양립해야 하는 딜레마가 여성 근로자에게 가장 치명적인 경력장애요인으로 작용하고 있다. 점차 여성의 취업의지 및 경력활성화 의지도 높아지고 있는 추세지만, 이 근본적인 딜레마의 부담을 완화시키지 않고서는 우리 사회에서 여성의 사회경제적 지위는 당분간 극적으로 호전되기 어려울 것이다.

라. 경력계획과 경력경로

조직 차원과 개인 차원 모두에서 경력계획은 자기평가(self-assessment)에서 시작된다. 자기평가를 바탕으로 경력계획(career planning)을 수립하게 된다. 자기평가를 기초로 하여 조직 내부에서 주어지는 여러 가지 자기 발전기회 및 위기 요인을 고려하여 장단기적 경력목표를 세우고 이 목표를 성취하기 위하여 실천해야 할 활동을 정한 것이 경력계획서이다.

경력계획을 수립하는 데 중요한 요소가 되는 것은 경력상담이다. 특히 상급자와의 상담은 조직구성원 개인보다 넓은 시각에서 직무 할당, 직무 교육, 직무 배치 등 여러 가지 측면에서 조언을 제공할 수 있다. 조직은 부하직원의 경력상담을 관리자의 직무 내용으로 명시함으로써 각 부서에서 필요한 전문 능력과 지식의 확보 및 후계자 양성 측면에서도 의의를 발견하게 될 것이다.

경력개발에 관련하여 필요한 정보 유통구조에서 소외되어 있기 쉬운 여성인력에게 경력상담은 특히 더 중요하다. 여성은 남성보다 더 심각하고 다양한 경력장애요인을 경험하고 있으므로 조직 내 상사와의 상담 뿐 아

나라 취업 이전 단계에서 진로상담이나 취업상담, 그리고 취업 이후의 경력개발 및 자기개발과 관련한 상담기회를 마련하는 데 정책적 관심을 기울일 필요가 있다.

상담의 내용은 여성의 생애단계에 따라 차별적으로 일어나야 한다. 학생을 위해서는 기초적인 경력개발 역량에 초점을 둔과 동시에 성편향적인 진로의식을 탈피할 수 있도록 도움 필요가 있고 졸업 직후 시기에는 취업 정보 수집이나 면접 및 이력서 작성 등 구체적인 구직기술을 지원하여 구직효능감을 향상시켜야 한다. 실직자에게는 좌절감 등의 정서적 문제에 대한 대처능력을 키우고 직업전환에 필요한 기술과 능력 배양을 지원하고, 직장인을 위해서는 장기적인 경력계획을 수립할 수 있도록 지원하는 상담이 필요하다.

조직은 경력계획서를 기반으로 조직구성원의 다양한 경력욕구를 반영하고 조직이 필요로 하는 인력이 미래에 필요할 능력을 신장하게 할 수 있는 다양한 경력경로를 설정하게 된다(박경규, 1997). 가장 보편적인 것은 조직 내 직무를 수직적으로 배열한 전통적 경력경로이다(traditional career path). 이 경력경로를 따르는 근로자는 특정 직무를 일정 기간 동안 수행한 후 상위 수준의 직무를 수행하게 된다. 해당 분야에 대한 전문성을 극대화시킬 수 있다는 장점과 함께 급변하는 현대 산업조직의 변화를 유연성 있게 대처하기 어렵다는 단점을 갖고 있다. 지식과 변화의 창조를 핵심요건으로 하는 지식기반산업에서는 적합하지 않은 모형이다. 이에 대한 대안은 직무를 수직적으로 뿐 아니라 수평적으로도 배열한 네트워크 경력 경로(network career path)이다. 해당 직급 내의 여러 직무를 수행한 후 상위직급으로 이동하게 된다. 다양한 직무 경험을 축적할 수 있어 인력배치의 유연성을 확보할 수 있지만 각 직무에서의 체류기간이 상대적으로 짧고 여러 가지 직무를 수행하게 되어 전문성의 극대화가 어렵다는 한계가 있다. 세 번째로 기술직 종사자들이 관리직으로 전환하지 않고도 승진할 수 있게 하여 더 나은 업무성과를 위한 동기를 부여하기 위해 고안된 이중 경력경로(dual-career path)가 있다. 기술-기능지향 경력개발 욕구를 가진 사람들을 위한 경력경로이다.

여성인력의 경력개발을 활성화하기 위해서는 여성 생애주기적 특성을 반영할 수 있는 경력경로 모형을 개발해야 한다. 가정과 직장을 양립시켜야 하는 부담으로 인해 경력을 단절하는 것을 막기 위한 가족친화적 고용정책도 한 방안이 될 수 있다. 그러나 저출산 시대에 경력의 단절과 이로 인한 불이익을 회피하기 위한 여성인력의 노동시장 이탈을 막기 위한 더 적극적인 정책이 필요하다. 사회구성원의 재생산 의무를 다하기 위해 경력을 단절하였다가 노동시장에 복귀하는 여성인력의 가정 체류시기 동안의 경력을 인정해 줄 수 있는 적극적인 정책 마련을 제안해 볼 수 있을 것이다.

2. 여성인력의 특성과 경력장애요인

산업 유형을 불문하고 여성인력의 경력개발 장애요인은 유사하다. 여성노동의 가치에 대한 사회문화적 편견, 가정과 직장의 양립의무로 인한 경력단절이라는 근본적인 원인이 동일하기 때문이다. 지식기반산업에서 여성 지식근로자의 경력개발을 활성화하기 위해서는 우선 여성노동의 특성과 문제점을 살펴볼 필요가 있다.

가. 여성인력의 특성

우리나라 여성인력의 가장 두드러진 특성은 결혼 초기의 출산 및 양육 부담으로 인한 노동시장 퇴장의 결과라고 할 수 있는 M자형 쌍봉구조이다. 결국 20대 미혼여성과 40대 기혼여성이 여성인력의 두 축을 이루고 있다. 이러한 현상은 기업이 여성근로자의 장기적 근속을 예상하기 어렵게 하여 여성 인적자원의 개발을 위한 투자에 인색하게 만드는 결과를 낳는다. 심지어 여성 인력의 고용을 기피하게까지 할 수 있다. 한편 개인적 차원에서, 가정지향의 욕구를 갖는 여성은 가정과 직장 사이의 갈등을 예상하게 되어 노동시장 진입에 소극적인 태도를 갖게 될 가능성이 높다.

같은 맥락에서 경력지향의 여성은 결혼과 출산을 기피하게 될 것이다. 결혼과 출산으로 인한 경력단절이 개인의 경력개발에 미치는 영향을 완화시킬 수 있다면 여성고용 확대 뿐 아니라 저출산 문제 해결의 실마리도 찾을 수 있을 것이다.

여성의 노동가치에 대한 사회 인식과 여성 자신의 경제활동 참가의지는 1990년대 이후 놀랍도록 향상되었다. 그럼에도 불구하고 여성의 사회적 지위향상이 경제활동참가율의 획기적인 증대나 여성의 경제적 지위 향상으로 연결되지는 못했다(황수경, 2003). 이분법적 성역할 인식과 구조 등 사회문화적 환경에서 이러한 현상의 원인을 찾기도 하고, 임금차별이나 성별 직업분리에 따른 불균형한 여성인력 공급문제 등 경제적인 환경에서 찾기도 한다. 2001년 우먼코리아 보고서(매킨지, 2001)는 한국에서 여성인력 활용의 10대 장애요인을 다음과 같이 지적하였다.

1. 성역할 편견을 강화하는 교육
2. 인문·사회계 등 특정분야에 편중된 인력양성
3. 직장 내에서의 성차별적인 인사제도 및 관행
4. 미흡한 모성보호제도
5. 보육지원 부족
6. 탄력적이지 못한 근무시간 제도
7. 비효율적인 재취업 훈련기관
8. 비효율적인 직업 안정기관
9. 여성노동관계법의 실효성 부족
10. 일반인의 인식부족

가장 근본적인 문제인 여성을 포함한 사회 전반의 인식부족부터 기업을 독려하여 해결해야 할 인사제도, 모성보호제도, 탄력근무제도, 그리고 국가적으로 해결해야 할 양성평등교육, 경쟁력을 갖춘 여성인력 양성, 보육 서비스 지원, 여성노동관계법의 실효성 확보 등 다양한 측면에서의 문제가 망라되어 있는 것을 볼 수 있다. 양성평등교육진흥원 등 전담기구를

설치하거나 강화하여 이미 해결을 위한 노력이 시작된 부분도 있다.

경력개발 장애요인도 전반적 여성인력 활용의 장애요인과 유사하게 외적 요인과 내적 요인으로 구분할 수 있다. 성편향적인 교육 및 역할 기대, 노동시장 환경에서의 낮은 취업기회, 조직 환경에서 고용이나 임금, 직무 기회와 교육 등에서의 차별, 그리고 결혼과 육아에 대한 여성의 이중적 역할 과중을 지원하지 못하는 사회기반 등 사회경제 구조적인 요인이 외적 장애요인이다. 이러한 외적 상황으로 인하여 여성 개인이 심리적으로 겪게 되는 좌절감, 낮은 자아효능감, 성편향적인 진로의식, 가정과 직장 중 하나를 선택하거나 이 모두를 양립시켜야 하는 부담감 등이 내적 장애요인이다. 여성의 경력활성화 의지에 영향을 미치는 요인은 개인특성, 태도와 상황범주로 나누어 보기도 한다(Nieva & Gutek, 1981).

이러한 외적 상황요인과 개인의 특성에 따라 달라지는 내적 요인이 개인의 경력활성화 의지와 취업행동에 영향을 미치는 과정은 서로 밀접한 관련을 갖고 있어 한 요인이 다른 요인의 원인이며 결과이기도 한 순환과정의 형태로 나타난다. 즉 취업 기회에 대한 예측에 기반하여 여성 개인의 취업의지가 경감되기도 하고 여성 주도형 진로를 선택하게 한다. 또 여성주도형 직업에 고학력 여성인력이 집중되면서 공급과잉 현상이 발생하여 임금 및 고용조건이 악화되고 성별 직종분리와 임금차별이 일어나게 된다. 가정과 직장을 양립시켜야 하는 여성노동의 기본적 악조건에 임금 등 고용차별이 가중되면 여성 개인이 결혼과 출산 이후에도 경력을 지속시키고자 하는 의지에 영향을 미쳐 여성의 조직 및 기업 상충부 진입율이 낮아지게 된다. 관리자 및 경영자 층에 여성 진출율이 낮은 것은 기업문화의 개선 가능성을 줄이게 되는 결과를 낳는다. 또 경력의지가 강한 여성 근로자의 역할 모델의 희소성은 여성의 경력문제 해결을 위한 지원 가능성을 약화시키기도 한다.

여기서는 이러한 악순환의 고리를 끊을 수 있는 분절점이 되는 주요 요인을 사회문화요인, 조직문화요인, 가정과 경력의 양립 의무, 그리고 경력의 단절 등으로 나누어 살펴보기로 하겠다.

나. 사회문화요인

여자가 할 일과 남자가 할 일과 그 가치가 서로 다르다는 성역할 규범이 여성노동에서의 사회문화적 장애요인의 근저를 형성한다. 박수미(2002)는 성역할 규범에 따라 결정되는 여성노동의 특성을 세 가지로 설명하고 있다. 첫째, 성역할 규범으로 인하여 성별 교육투자의 기대수익률의 차이가 발생한다. 부모와 학교가 여성과 남성에게 상이하게 갖고 있는 역할 규범은 교육연수나 진로와 전공의 결정에 영향을 미치게 된다. 한국 사회에서 그 결과는 노동시장에 참여하기 위해서보다 고소득 남성을 배우자로 맞이하기 위한 교육투자 효과로 나타난다. 따라서 여성의 사회경제적 역할을 주도해야 할 고학력 여성이 노동시장에 진입하지 못하는 결과를 낳는다. 두 번째 특성은 가사와 양육의 부담이 전적으로 여성 개인에게 지워져 있다는 것이다. 상대적으로 낮은 여성 임금과 고용 기회로 인하여 자녀의 양육비용을 상쇄할 수 있을 만큼의 보상을 확보하기 어렵기 때문에 여성 개인이 적극적인 경력개발 의지를 실천할 동기가 생기기 어렵다. 세 번째로 성역할 규범에 기반하여 여성에게 적합한 직종에 대한 고정관념이 발생한다. 따라서 여성의 교육내용은 수요가 적고 고용조건 수준의 상대적으로 낮은 분야와 업종에 집중되어 있다.

다. 조직문화요인

성역할에 대한 사회적 고정관념은 조직 환경에서의 여성인력이 극복해야 할 근본적인 장애요인이 되기도 한다. 한 공동체가 공유하는 신념체계가 사회문화라면 한 조직의 구성원이 공유하는 신념체계는 조직문화이다. 여성과 남성의 상이한 역할을 규정하는 사회문화는 그 사회에 속하는 조직의 문화를 규정하는 기반이 된다. 근래에 들어 완화되고는 있지만 유교 사회의 전통에서 변화해온지 1세기가 지나지 않은 한국사회에 뿌리박힌 성역할 고정관념이 한국 기업 및 조직이 “일상적으로 업무를 행하는 방식(how we do things around here)”을 결정하는 조직문화의 근저를 형성하고 있다.

현재 우리나라 대부분의 기업은 성역할 고정관념에 기반한 인적자원관리 패러다임을 따르고 있다(이주희 외, 2002). 연공서열이나 귀속적 요인을 중요시하고, 성별 스테레오 타입에 대한 편견이 인사관리의 각 과정에 깊이 개입하고 있는 과거의 인사관행은 남성성과 권위를 중시하여 관리직에서의 남녀격리를 조직의 공식구조에 제도화시키는 결과를 가져오고 있다. 관리직에서의 남녀격리의 결과는 여성근로자가 대부분인 직장에서조차 관리직 진출은 남성이 독점하게 되며 충분한 자격을 갖춘 여성이라고 하더라도 승진을 꺼리거나 기회를 부여받지 못하게 된다. 여성이 하위직급에 집중된 현상은 또 역으로 여성인력의 가치에 대한 인식을 저하시켜 기업이 여성인력을 기피하거나 여성 근로자를 위한 인적개발 투자를 망설이게 하는 이유가 되기도 한다.

여성인력에 대한 기업의 태도에 관한 조사결과는 기업(또는 기업 경영자나 인사관리담당자)이 여성은 직업의식을 결여하고 있다고 인식하는 것이 기업에서 여성인력 활용을 기피하는 주요인임을 보여주고 있다(이주희 외, 2002). 기업 내 고용차별이 더 큰 영향을 미친다고 인식하는 여성 근로자의 입장과 다른 결과이다.

대학졸업 후 3년이 지나지 않은 신규사원을 대상으로 한 조사결과(민무숙 외, 2002)는 기업이 여성에게 요구하는 능력은 확고한 직업의식(56.1%), 업무추진력(32.8%), 대인관계 능력(28.9%), 자기관리 능력(23.1%), 문제해결 능력(19.8%), 리더십(14.4%) 순으로 나타났다. 특히 리더십은 남녀 공히 여성에게 부족한 능력이라고 응답하였다. 리더십 결여는 여성이 관리직으로 진출하는 데 있어서의 주요 장애요인이라고 할 수 있으며, 특히 여성 근로자 스스로가 이를 인정하고 있다는 조사결과가 시사하는 바는 크다고 하겠다.

기업 내에서 여성이 관리직으로 진출하는 데 있어서의 장애요인을 연구한 이주희 외(2002)는 그 첫 번째 요인으로 유리벽과 유리천장으로 불리는 승진차별을 들었다. 관리직으로 진입하는 데 성공한 여성과의 면담을 통하여 이들조차 생존하기까지 남성동료에 비하여 직무내용과 순환배치의 기회가 크게 제한되었다는 것이다. 가정과 직장을 양립시켜야 하는 딜레

마, 리더십과 네트워크의 문제 등도 장애요인으로 지적되었다.

한편 소외와 회소성으로 인한 부담을 여성 관리자가 극복해야 할 장벽으로 지적하기도 한다(Holton, 1998). 여성 관리자의 회소성은 정보와 인맥의 네트워크로부터의 소외와 함께 개인의 실패가 전체 여성의 능력에 대한 인식에 부정적으로 반영되리라는 부담을 함께 안게 한다는 것이다. 상층부로 진입할수록 남성주도형 조직문화 및 성별 스테레오 타입의 희생자가 되는 것도 여성관리자들이 극복해야 할 장애이다. 관리직 내에 여성 비율이 낮기 때문에 일거수 일투족을 주목 받게 되어 작은 실수가 다시 성별 고정관념을 강화하는 악순환이 발생하게 된다.

성별 고정관념은 관리직으로 승진한 여성에게 이중의 문화제약을 야기하기도 한다. 즉 유능한 관리자의 여성은 여성적이지 않다는 평판을 갖게 되지만 관리업무를 수행하는 데 있어서 보살핌이나 섬세함 같은 여성적 특질을 보이면 관리자로서 부적절하고 무능하다는 판단을 당한다는 것이다(Evetts, 1998). 따라서 여성은 여성답기 때문에 관리자로 적절하지 않다는 평판을 만들게 되거나 유능한 관리자이기 때문에 여성으로서 불완전하다는 평가를 받게 된다.

이러한 성역할 고정관념은 기업의 입장에서 보면 다양성을 확보하기 어렵게 하는 제약조건이 된다. 권위적 조직에서 유연한 조직으로 변화하고자 하는 현대 기업의 과제를 수행하는 데 걸림돌이 될 것이기 때문이다. 이에 대한 대안으로 제안된 것은 양성성(androgyny) 개념이다(Bem, 1974: 김란영, 2001에서 재인용). 양성성은 바람직한 남성적 특성과 바람직한 여성적 특성이 결합하여 공존하는 것으로 정의된다. 자기주장이 강한 개인이 온정적일 수도 있고 도구적이며 표현적일 수도 있으며, 남성적이면서 동시에 여성적일 수도 있다. 양성성을 가진 사람들은 자기 성에 적절하다고 생각되는 행동을 하려는 강박관념으로부터 자유롭기 때문에 구속을 덜 받을 수 있다. 상황의 적절함을 고려하여 여성적이거나 남성적인 행동을 취함으로써 융통성을 발휘하게 되어 적응력이 높다는 것이다.

이러한 맥락에서 관리직으로 진출한 여성비율이 높은 기업의 특성을 밝히는 작업이 중요해진다. 한국노동연구원이 2002년에 실시한 사업체 인적

자원관리 패널조사 자료를 분석한 결과(이주희 외, 2002)는 여성관리직이 전혀 없는 기업보다 여성을 관리직으로 활용하는 데 적극적인 기업이 매출, 자산, 영업이익의 모든 면에서 앞서 있음을 보여 주고 있다. 이러한 경향은 여성의 기업진출이 긍정적인 사업성과를 가져왔다는 외국의 결과(매킨지, 2001)를 간접적으로 확인해 주는 것이기도 하다.

동일한 연구에서 특히 중요한 시사점의 하나는 여성근로자에 대한 인사담당자의 태도가 여성이 기업내 관리직 진출을 결정하는 중요한 요인이라는 결과이다. 지식기반산업으로의 이행이 기업의 핵심 인적자원에 대한 투자를 확대하게 할 것이라는 예측에서 보면 기업, 또는 기업의 주요 의사결정자가 여성인력에 대하여 갖고 있는 태도를 변화시킬 방안을 모색할 필요가 있다고 하겠다.

라. 가정과 경력의 양립 의무

앞서 언급한 바와 같이 기업이 여성인력활용에 소극적인 가장 큰 이유는 기업의 경영자나 인사담당자, 관리자가 여성의 직업의식이 결여된다는 인식 때문이다. 여성의 직업의식이 결여된다는 인식의 이유로는 가정과 경력의 양립의무로 인한 퇴직이나, 결혼·출산·육아로 인한 공백으로부터 오는 생산성 저하를 들 수 있다. 이러한 인식을 그 자체로만 비난할 수는 없다. 실제로 미혼여성의 노동시장 참여를 결정하는 중요 변수는 일에 대한 태도이지만 기혼여성에게는 가족이라는 맥락이 자신의 일에 대한 의지보다 더 크게 나타나기 때문이다(이미정, 2002).

기혼여성이 가정과 경력을 양립시켜야 하는 이중부담으로 인하여 겪게 되는 갈등 유형은 세 가지로 분류할 수 있다. 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등, 행동근거 갈등이 그것이다. 주어진 시간에 비해 다양한 역할로부터의 책임을 다하기 위하여 수행해야 할 활동을 다 적절하게 처리할 수 없거나, 어느 한 역할을 수행하는 동안에 다른 역할에 소홀하게 됨으로써 발생하는 시간 부족과 시간 제약에 대한 심리적인 동요를 말한다. 한편 긴장근거 갈등은 한 역할을 수행하면서 경험하는 긴장과 피로가 다른 역할

을 수행하는 시간과 장소까지 지속되어 그 역할의 수행을 저해하는 경우에 나타난다. 마지막 갈등 유형인 행동근거 갈등은 한 역할에서 기대되는 행동이 다른 역할에서 기대되는 바와 일치하지 않는 경우, 특히 직장에서 유능한 상사로서 남자 못지않게 권위적이고 경쟁적인 태도를 취하고자 노력하다가 가정에서는 어머니와 아내로서 온정적이고 관용적인 태도를 취할 것이 기대될 때 경험하게 되는 정서상태를 말한다. 직업을 가진 기혼 여성은 직장상사와 가정에서의 두 가지 역할을 양립시켜야 하는 부담을 안게 되고 이러한 직장-가정 갈등은 직장상사와 가정생활 모두에서 부정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 특히 우리나라 여성은 시간근거 갈등을 가장 많이 지각하는 것으로 보고되었다(강혜련·임희정, 2000).

마. 경력의 단절

이와 같은 가정과 직장의 양립 의무에서 오는 부담은 결혼과 출산 이후의 여성의 노동시장 이탈, 즉 여성근로자의 경력단절이라는 현상으로 나타난다. 은기수·박수미(2002)는 한국여성개발원에서 조사한 “2002년도 여성취업력 조사”에 참여한 15세 이상 64세 미만 4,136명의 여성 데이터를 분석하여 여성의 경력경로를 연속취업형(32.2%), 불연속 취업형(16.3%), 비경제활동형(16.9%), 그리고 결혼 후 퇴장형(34.6%)의 네 가지 유형으로 구분하였다. 결혼과 출산 등으로 인하여 노동시장을 이탈하게 되는 여성인력이 반수(50.9%)에 달하고 그 중 2/3 이상이 노동시장 재진입에 실패하거나 아예 시도하지 않는다는 것이다.

여성 근로자의 경력단절은 다양한 측면에서 우리나라 여성노동의 취약성을 야기한다. 우선 자녀가 성장하여 양육의 부담으로부터 어느 정도 벗어난 여성의 노동시장 진입을 어렵게 한다는 가장 직접적인 영향을 들 수 있다. 결과적으로 일단 경력의 단절을 경험한 후 노동시장에 재진입하고자 하는 여성에게 주어지는 고용기회는 저임금·저숙련 직종으로 제한되어 여성의 노동가치를 전반적으로 저하시키기도 하고, 고학력 유희인력을 양산하게 되는 결과를 낳는다. 그러나 간접적이면서도 더 근본적인 차원

에서 미치는 영향력은 여성이 노동시장에 진입하기 이전 단계에서부터 전공과 직업을 선택하는 데에도 영향을 미친다는 데 있다. 가정과 직장의 양립에 대한 부담은 결혼을 당연한 삶의 선택으로 받아들이는 대다수의 여성이 특정 직업을 선택하도록 하여 성별 직종분리를 고착화한다는 것이다. 뿐만 아니라 경력단절을 경험하느냐의 여부에 따라 노동시장 내부의 구조적 양극화를 초래하게 된다. 즉, 취업을 지속한 여성은 고숙련 직종에서 고임금 혜택을 받는 생존자로서의 이점을 누리는 소수를 형성하게 될 것이다. 반면 재진입하는 여성은 상대적으로 저숙련, 저임금 직종으로 몰려 여성 노동시장 내부에 이질적인 두 집단이 존재하는 양극화 현상이 발생할 것이다(황수경, 2003).

따라서 여성노동시장 내부에 존재하는 이러한 이질적인 집단 각각의 취업경력 결정요인을 연구할 필요성이 제기된다(은기수·박수미, 2002; 황수경, 2003). 소집단 구분에서 가장 먼저 주목 받고 있는 것은 고학력 여성 인력이라고 할 수 있는데, 지식근로자의 가장 우선적인 속성이 고학력이라는 점에서 이들 연구들이 시사하는 바가 크다. 또 고학력 여성의 경력 지속과 발전이 앞서 지적한 한국의 여성노동시장이 안고 있는 문제를 해결하리라는 기대도 있다. 앞으로 우리나라의 산업을 주도할 지식기반 경제가 고학력 여성의 고용기회를 확대하리라는 낙관적인 전망도 살펴볼 필요가 있다.

바. 여성 지식근로자의 경력장애요인

고학력 여성노동에 대한 낙관적 전망의 근거에는 우선 지식기반 경제로의 이행이 여성의 고용 및 경력개발 기회를 확대할 것이라는 예측이 깔려 있다. 또한 저출산으로 인한 인구감소가 예상됨에 따라 대안 노동력으로서의 고학력 여성인력의 확보가 시급해질 것이라는 점도 낙관적 전망의 이유가 되고 있다.

이 연구에서 지식근로자는 지식기반산업체에서 일하는 고학력 고숙련 노동자로 정의되었다. 다시 말해서 여성 지식근로자는 경력단절의 위기를

피하여 높은 숙련도를 확보하여 지식기반산업체의 핵심 인력으로 포섭된 고학력 여성이라고 설명할 수 있다. 이들의 경력단절을 피하게 하는 것이 여성 지식근로자를 위한 경력개발 정책의 근간이 되어야 할 것이다. 고학력 기혼여성이 전문직·경력직에서 지속적으로 경제활동에 참여하게 할 수 있을지의 여부가 향후 우리나라 여성노동시장의 구조를 판가름할 것이다.

그러나 우리나라 여성 취업통계는 OECD 국가 중 고학력 여성 취업률이 이례적으로 낮고, 여성 전문직, 관리직, 준전문직을 합한 비율은 11%로 최하위임을 보여준다(장지연, 2001). 김영옥(2002)은 “여성의 학력은 생애주기와 관계없이 일관되게 그리고 통계적으로 유의하게 취업지속기간을 짧게 하는 것으로 나타나...(중략)... 지식경제에서 고학력 여성의 지속적인 경력개발이 요구될 전망이지만, 이들의 취업지속성을 제고시킬 수 있는 방안을 마련하기가 쉽지 않을 것임을 예고한다”고 지적하고 있다.

교육수준이 높을수록 기대소득이 증대하고 취업기회도 높은 편이므로 경제활동 참여율이 높을 것이라는 일반적 예상과 달리 낮은 취업률을 보이는 고학력 여성인력의 특성은 다음과 같다. 첫째, 여성의 학력이 높을수록 배우자의 교육수준도 높다. 따라서 고소득가구일 가능성이 높아 상대적으로 경력활성화 의지가 낮아진다. 둘째, 학력이 높은 기혼여성은 자녀양육에 대한 관심과 기대수준이 높아 여성 자신의 시간 기회비용과 의중임금 수준을 높이게 된다. 세 번째로, 이러한 기대수준에 비하여 경력단절 이후 노동시장에 복귀하려는 여성에게 주어지는 취업기회의 질이 기대에 못 미치므로 경력활성화 의지가 낮아질 것이다(황수경, 2003). 고학력 여성에게도 여성인력 일반에게 나타나는 유사한 경력장애요인, 즉 전반적 사회문화, 조직문화, 가정과 경력의 양립의무 및 그 부담으로 인한 경력단절 등이 동일하거나 심지어 더 큰 영향력을 발휘한다는 것을 확인할 수 있다.

그러나 경력을 지속시켜 관리직에 진출한 여성에게도 넘어서야 할 장애물이 있다. 가부장적 조직문화와 남성 중심 네트워크로부터의 소외가 그것이다. 결국 앞서 언급한 성역할 고정관념의 조직문화와 그로 인한 여성의

낮은 승진가능성, 가정생활과 직장생활 사이의 갈등, 비공식 네트워크로부터의 소외와 그로 인한 낮은 정보접근성 등이 생존자로서의 여성 인력의 경력개발 장애요인으로 작용하게 된다.

따라서 지식기반산업에서 여성 지식근로자의 경력개발을 촉진하기 위해서는 다양한 경력경로를 선택하는 여성 소집단별 특성을 확인하고 각 소집단에게 영향력을 미치는 경력개발 장애요인을 해소할 수 있는 정책을 수립할 필요성이 요청된다.

3. 우리나라 기업의 경력관리 프로그램

이 절에서는 현재 우리나라 기업의 경력관리 프로그램(CDP: Career Development Programs)에 대한 현황과 논의 중인 발전방안을 살펴보기로 하겠다. 다음으로 여성 지식근로자의 경력주기의 각 단계에 따른 정책 수립 방안을 논의하고자 한다.

가. 현황과 발전방향

우수인력을 확보하기 위한 경력개발의 중요성에 대한 논의는 무성하지만 현재 우리나라 기업조직에서 보편적으로 시행 중인 경력개발 제도는 인적자원관리 프로그램에 포함되어 있는 교육훈련 정도에 머물러 있다. 한국능률협회가 2000년도에 실시한 인재개발경영 실태조사 자료를 보면 우리나라 기업의 대다수가 직무내 교육훈련(OJT: On the Job Training)이나 개인 학습제도 등은 구비하고 있으나 직원의 전문성을 강화할 수 있는 제도는 거의 실행되지 않는 것을 확인할 수 있다. 또 한국직업능력개발원(2002)의 「사업체 HRD 조사」도 조사 대상 사업체 1,500개소 중 경력개발 제도를 도입하고 있는 기업은 12.8%에 불과하며 기업규모가 클수록 제도를 실시하는 곳이 많았다고 보고하고 있다. 전반적으로 고용주나 피고용주 양자 모두 그 중요성을 심각하게 인식하지 못하고 있을 뿐 아니라

실행하는 곳이라고 할지라도 상황에 따라 연속성 없이 실행되어 온 실정이라고 하겠다.

우리나라 기업의 경력개발 제도의 문제점(이지연 외, 2000)을 해소할 수 있는 발전방향은 다음과 같다.

우선, 근로자의 경력육구와 목표를 파악하는 노력이 선행되지 않은 채 경력개발제도를 설계하여 그 본질이 왜곡되어 있다. 조직 내 개인의 경력 목표와 그 목표를 달성하기까지 극복해야 할 장애요인에 대한 원인 분석이 없는 채로 경력개발제도를 실행하거나 계획하고 있어 그 성과측면에서 몹시 비현실적이라는 것이다. 따라서 현 직무분류 체계 뿐 아니라 향후 전개할 핵심 업무를 수행하는 데 필요한 인재요건을 계층별로 구분하여 명확하게 설정하는 작업이 선행되어야 한다.

다음으로 경력개발제도의 도입 자체에만 의미를 두기보다 그 효과에 대한 철저한 평가를 실행하여 프로그램의 질적 효과를 향상시킬 필요가 있다는 점이 지적되었다. 근로자의 요구와 프로그램의 목적이 일치하는 정도를 검증하고 불일치 영역을 확인할 필요가 있다. 그리고 이러한 평가 결과에 기초하여 조직의 생산성을 향상시키고 조직구성원의 경력육구를 충족시킬 수 있는 프로그램을 개발해야 한다.

경력상담자로서의 상사의 역할을 강화해야 한다는 점을 세 번째 문제점으로 지적할 수 있다. 부하직원을 관리하는 중간관리자를 대상으로 조직 내 경력개발 관련 정보를 배포할 경로를 수립하고 이들이 상담 능력을 갖추도록 지원해야 한다. 이들이 부하직원의 경력개발을 성의 있게 지원하여 조직의 인적자원의 가치를 극대화할 수 있도록 이들의 책임감과 열의를 고무할 방안도 수립해야 한다.

네 번째로 경력개발 프로그램에 기초한 인사 관련 의사결정 관행을 수립할 필요가 있다. 승진과 승급을 위한 인사고과에 그치지 말고 조직구성원 각자가 스스로에 대하여 평가해 보는 자기보고서와 성의 있는 상사의 관찰 내용 등을 기반으로 이후의 교육훈련 요구를 확인할 필요가 있다.

지식기반경제로 진입하는 데 관건이 되는 핵심 인력을 육성할 수 있는 경력개발 프로그램을 설계하고 실행해야 한다는 점도 빼놓을 수 없다. 즉,

전략적이고 장기적인 관점에서 경쟁력을 갖춘 전문가와 차세대 경영진을 양성하는 방향으로 전환되어야 한다.

사회가 변화하고 사회구성원의 삶과 일에 대한 기본 가치관이 변함에 따라 과거와 같이 직장에서의 일과 개인의 삶을 별개로 취급하는 인사관리제도의 기본 패러다임에서 탈피할 필요가 있다. 남녀 조직구성원 모두를 위한 가족친화적 고용정책 등 전일적인 후생전략과 경력개발 프로그램을 연계한다면 조직구성원 개인의 삶과 일 사이의 만족감을 증대시킬 수 있을 것이다.

나. 여성 지식근로자의 경력주기와 경력개발

앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라에선 경력개발제도 자체가 그 도입단계에 있다. 그러나 지식기반 산업으로의 전이가 진행될수록 핵심인력의 양성과 확보를 위하여 더 적극적으로 경력개발제도를 도입할 것이 예상된다. 그 도입의 초기부터 여성인력에 대한 관심과 투자를 확보할 수 있도록 정부와 고용주, 그리고 근로자 자신의 주의를 환기시키는 것이 중요한 시점이다.

대체로 기업에서의 인적자원관리는 정부가 간여할 여지가 없는 영역이라고 간주되어 왔으며 경력개발제도에 있어서도 예외가 아니다. 심지어 그 주요 수혜자인 조직구성원 개인의 역할에 대해서도 큰 주의를 기울이지 않아 온 것이 사실이다. 그러나 여성고용 평등과 더 나아가 사회 전반에서 여성의 사회경제적 지위를 향상시키고자 하는 관점에서 보면 기업에서의 여성 인력활용의 증진을 기업 내부의 일로만 치부할 수는 없는 일이다. 이 때 정부의 개입은 직접적인 규제보다는 기업이 더 적극적으로 여성인력을 활용할 수 있도록 유인하고 여성인력을 활용하기 위한 비용을 조정 부담하는 것이 되어야 할 것이다.

그러나 앞서 살펴본 바와 같이 여성의 노동시장 참여와 지속을 저해하는 요인은 기업에만 있는 것이 아니다. 여성 내부적 경력장애요인을 해소하기 위한 노력도 필요하다. 따라서 여성 지식근로자의 경력개발을 위한

노력은 노동시장 편입 이전부터 시작되어야 한다. 그리고 여성 전체를 하나의 대상으로 보기보다는 경력욕구 및 경로로 유형화하여 동질적인 요구와 특성을 갖는 소집단으로 구분하여 각 소집단을 위한 정책적 지원을 고안할 필요가 있다.

(1) 전공 및 직업의 선택

현재까지 여학생의 전공과 직업 선택에 관한 논의는 진로상담의 측면에서 진행되고 있으나 이를 여성인적자원 활성화를 위한 시작점이라는 의미에서 경력개발의 한 단계로 포함하여 살펴볼 필요가 있다. 여학생의 사회경제 참여의지를 진작시키고 지속적으로 경력을 개발할 가능성이 높은 전문직종으로 여성을 유도해야 하기 때문이다.

학업성적도 좋고 경력 야심도 높은 여대생들이 전통적으로 여성적인 경력계획을 수립하는 경향에 대하여 Eisenhart(1996)는 다음과 같은 세 가지 설명을 제시하고 있다. 우선 이들은 태어날 때부터 여성적 가치관을 주입 받는다. 또 여학생은 남학생과 달리 가까운 인간관계와 가정생활을 침해하지 않을 직장을 고르려는 경향이 있다. 그리고 여학생은 개인 간 경쟁이나, 일반적인 규칙, 남성의 성취 등을 강조하는 수학이나 과학에 흥미가 느끼지 않기 때문이다. 그러나 이 중 어떤 이유도 왜 재능 있고 야심 찬 여대생의 다수가 졸업 직전에 전공과 경력에 대한 흥미를 잃는지를 설명하지 않는다. 이런 현상에 대하여 다시 세 가지 설명이 가능하다. 우선 연애관계의 중요성에 대한 또래 집단의 압력을 받게 된다. 그리고 전통적으로 남성적인 영역의 전공에 들어갈수록 농담, 놀림, 거부나 무안 등 직접적이거나 간접적인 차별에 직면하여 좌절하거나 그냥 일자리를 찾을 수 없어서가 두 번째 이유가 된다. 세 번째로, 실제로 일자리를 찾게 되면서 단순하게 성공할 가능성이 높은 분야를 찾게 되기 때문이라는 것이다.

물론 모든 개인이 겪게 되는 다양한 경험을 다 설명할 수 있는 단 하나의 이유가 존재하지는 않을 것이다. 이들의 관찰은 여성의 사회경제적 역할에 대한 전반적 사회인식과 여성 자신의 인식이 변화되어야 함을 암시하고 있다고 하겠다. 여성이 직업 환경 변화를 예측하고 이에 신속하게

적응하기 위하여 일생 동안 지속적인 교육 및 훈련 노력을 실천하는 경력 활성화(career resilience) 의지를 강화할 수 있는 상담 및 지도, 지원 방안을 마련해야 할 것이다.

패널자료를 이용하여 여성의 노동시장 진입시점 이후의 직업경력을 전공분야별로 동적으로 분석한 자료(황수경, 2003)는 전공보다는 성차가 노동시장 진입에 미치는 영향이 크다는 점을 보여주고 있다. 그러나 최초 노동시장 진입에서 5년에서 10년의 시간이 지나고 나면 전공의 차이가 두드러지기 시작하여 자연공학 계열 여성이 다른 전공의 여성보다 유리한 것으로 보이기 시작한다. 그러나 여성의 노동시장 이탈 패턴에는 전공이 큰 영향력을 미치지 못하는 것을 알 수 있다. 현재 고학력 전문직 여성 취업을 위한 정책은 여학생을 자연·공학계열 전공으로 유인하려는 방향으로 시행되고 있지만 자연·공학 분야 여성의 수적 증가가 효과적인 정책수단인가에 대해서는 의문의 여지가 있다. 동질적 특성을 공유하는 소집단으로 여성인력을 구분하여 노동시장 통합정도와 경력경로를 살펴볼 필요가 요청된다. 한편으로 노동시장 편입 뿐 아니라 이후의 성장과 활용을 제고하는 방안과 함께 고학력·고숙련 여성인력의 경력 단절을 감소시킬 수 있는 방안이 마련되어야 하겠다.

진로와 직업 선택 단계에서 정책적 지원은 여학생을 위한 직업의식교육과 전공 및 직업의 다양성과 특성에 대한 교육 및 상담, 다양한 직업과 경력경로에 대한 정보 제공, 다양한 경력경로에서의 역할모델의 발굴과 홍보, 멘토링, 그리고 여대생이 전공을 살려 현장실무경험을 쌓을 수 있는 인턴십 프로그램 등의 형태로 제공될 수 있을 것이다.

(2) 취업과 고용조건

최근 통계청이 발표한 「2003 통계로 보는 여성의 삶」은 육아부담(38.8%), 사회적 편견이나 차별적 관행 및 제도(22.8%), 그리고 불평등한 근로여건(12.4%)을 여성의 취업 장애요인으로 지적하고 있다. 앞서 여성의 경력개발에서의 주요 장애요인으로 지적한 가정과 직장의 양립의무, 그리고 사회문화적 성역할 편견이 여성 취업의 장애요인으로 작용하는 것을

볼 수 있다. 학력의 고저를 불문하고 영향력을 발휘하는 이와 같은 근본적인 장애를 해소하지 않고는 여성 지식근로자의 경력개발을 도모하기 어려울 것이다.

채용공고, 서류전형, 면접 등 고용선발 과정에서 성차별적 기준을 적용하는지의 여부를 지속적으로 모니터링함과 동시에 여성의 취업상태를 지속시킬 수 있는 가족친화적 고용정책의 실시를 확대해 나갈 필요가 있다.

(3) 승진과 교육

취업이나 경력개발에 있어서 모든 여성이 동일한 의지를 갖고 있는 것은 아니다. 이렇듯 다양하고 이질적인 여성 경력활성화 의지는 기업으로 하여금 여성인력을 불안정한 인적자원으로 간주하게 된다는 함의를 갖는다. 직업훈련 등 인적 자본을 투자하려는 고용주들이 어떤 여성이 연속적으로 취업상태를 유지할지를 구분하기 어려울 것이다. 합리적인 고용주라고 하더라도 잠재적 연속취업자를 가려내는 노력을 투자하기 보다는 여성 전체를 단속적 취업자로, 따라서 경력관리에 투자하기에 적절하지 않은 인력유형으로 간주하게 될 것이다. 또 이러한 경향은 인력배치 및 직업훈련의 기회제공 등에서 차별하는 결과를 낳게 될 것이다(김영옥, 2002).

일단 노동시장 진입에 성공한 여성 근로자가 자신이 몸담고 있는 분야에서 경력을 개발하기 위해서 가장 중요한 것은 자신의 적성에 맞으면서 조직 내에서 두드러진 성과를 올릴 수 있는 부서에 배치되고, 경험과 평판을 함께 쌓을 수 있는 업무를 맡는 일이다. 직무배치와 업무내용에 대한 불만은 여성의 이직의사에도 영향을 미친다. 현 직장에 대해 불만족하다고 느끼는 대졸 신규 여사원은 승진 및 경력개발에 있어서 여성이기 때문에 겪어야 하는 불리함(21.1%), 직무와 관계없는 성차별적인 업무 부과(16.2%), 남성보다 낮은 직급 발령(15.7%), 업무 배치 시 성차별(12.4%) 등을 불만족의 이유로 들었다(민무숙 외, 2002).

한편 현재 중간관리자 급에 여성인력이 절대적으로 부족한 현실은 여성인력을 승진시키고자 하여도 승진대상자를 찾기가 어렵게 되는 악순환을 낳는다. 이는 다시 여성근로자의 입장에서는 승진전망이 낮은 것으로 인

식하게 되어 여성의 이직율이나 노동시장 퇴장율을 높이는 이유가 된다. 직장과 가정을 양립시킬 수 있는 기반을 마련하는 근본적인 대책과 함께 기업체 여성근로자가 조직 내에서의 공헌도가 높은 업무와 부서에서 경험을 쌓을 수 있도록 성차별적 인사 관행을 바로잡을 수 있는 정책과제의 개발이 요청된다.

부서 및 업무배치와 함께 여성이 의미있는 경력을 쌓을 수 있게 하는 경로가 되는 것이 교육 및 훈련 제도이다. 지식기반경제의 근간이 되는 것은 핵심인력의 양성이고 따라서 점차 고학력·고숙련 근로자의 직업훈련이 중요한 문제로 주목받고 있다. 각국에서 기업체 근로자의 직업훈련에 대한 새로운 정책을 시도하는 것을 볼 수 있다. ILO의 유급교육 휴가에 관한 협약과 권고와 함께 영미의 개인학습구좌제(individual learning accounts), 일본의 교육훈련지원금 제도, 프랑스와 노르웨이의 훈련 휴가제도 등의 도입을 검토할 필요가 있다(장지연, 2001). 근로자의 경력개발을 기업에만 맡기기보다 국가가 고용보험을 활용하여 근로자가 주도하는 경력개발 제도를 마련하는 방향으로 움직이는 것을 확인할 수 있다.

4. 소결

가정 및 가족과 관계된 일은 모두 여성에게 맡기고 일생을 직장과 직업에 헌신하는 남성을 모형으로 발전한 기업과 경력개발 패러다임은 사회와 사회구성원의 가치관이 변화하면서 점차 변화할 것으로 예상된다. 서구에서도 기업의 다양성을 확보하여 다양한 시장의 요구를 충족시킬 필요성이 강조되면서 기업의 인적자원 구성을 다양화하고자 하는 시도가 나타나기 시작하고 있다. 여성은 가정지향, 남성은 경력지향이라는 이분법의 경계도 점차 허물어질 것이다. 가정과 가족을 직장생활과 양립하고자 하는 욕구가 점차 일부 남성을 중심으로 보편화되고 있기 때문이다. 여성의 경력개발을 위한 가족친화정책, 양성성을 인정하는 조직문화, 다양성과 개인의 욕구를 존중하는 인사 관행의 혜택은 여성을 포함한 근로자 전체가 공유

하게 될 것이다.

한편 여성을 경제활동의 장으로 유인할 필요가 더 이상 양성평등을 실현하고자 하는 이유에서만 요청되는 것은 아니다. 저출산 및 인구의 감소에 따른 노동력의 감소는 여성노동 없이 국가경쟁력을 확보하기 어려운 미래를 예측하게 하고 있다. 그러나 이러한 낙관적인 전망에도 불구하고 지식기반경제로의 이행과정에서 여성이 핵심적 주체로 나설지에 대해 의문을 제기하는 시각도 있다(박수미, 2002). 특히 고학력 여성의 경제활동 참여율이 이례적으로 낮은 우리나라에서는 이렇게 중요한 시점에서의 정책적 배려가 없이 기대하는 효과를 얻기 어려운 상황이라고 하겠다.

두 가지 차원에서 양성평등을 실현하고 여성의 경제활동 참여를 높일 수 있는 전략을 실현해야 한다. 우선 단기적으로는 남성 중심적인 기업 인사 관행에서 여성이 경쟁력을 갖추도록 지원하는 방안을 수립해야 한다. 여학생과 구직자의 진로 및 직업선택을 도울 상담 인력의 양성과 상담 서비스 제공, 여성 근로자에 대한 경력개발 관련 정보 제공, 리더십 교육, 여성 근로자를 위한 네트워킹과 멘토링 지원 등을 구체적인 정책과제로 제안할 수 있다. 장기적으로는 제조업 기반경제에서 배태한 전통적인 경력 및 직업 개념에서 성차별적 요소를 제거(gendering)하기 위한 이론적, 문화적, 제도적 기반을 마련해야 한다. 지식기반산업이 요구하는 양성성(androgyny), 다양성과 유연성을 존중하는 조직문화의 정립과 확산이 그 예가 될 수 있다.

우리나라에서는 여성 뿐 아니라 근로자 일반을 위한 경력개발제도도 이제 도입단계에 있는 실정이다. 근로자 개인의 의지와 실천에만 맡겨져 있던 경력개발에 대한 조직 차원에서의 관심과 정부의 지원에 대한 논의가 시작되는 단계이다. 다음 장에서는 정부가 기업조직과 근로자 개인을 지원하여 국가경쟁력을 향상시킬 방안에 대한 국내외 동향을 살펴보고자 한다. 특히 기업이 여성 근로자에 대한 차별을 적극적으로 시정하도록 유인할 수 있는 강력한 기제의 모색을 시도할 것이다. 정부가 기업과 물자조달 계약 시에 평등고용과 여성인력 활용도를 평가에 반영하여 민간부문에서 여성고용 유인을 증대시키는 방안의 가능성을 논의할 것이다.

IV

정책동향

-
1. 고용평등 실현을 위한 여성부와 노동부의 정책동향 71
 2. 민간부문에서의 여성고용 활성화 73
 3. 소결 83

지식기반산업에서의 여성 지식근로자의 경력개발 문제에 대한 고찰은 노동시장에서의 남녀고용평등 실현을 위한 전반적 정책 동향이라는 맥락의 이해에서 시작되어야 한다. 전반적인 여성의 경제활동참가율은 1970년의 39.3%에서 2002년의 49.7%로 증가하였고, 여성 전문·관리직 종사자 비율도 1995년 11.4%에서 2002년 15.2%로 증가추세에 있다. 그러나 여전히 '육아부담(38.8%)', '사회적 편견, 차별적 관행 및 제도(22.8%)'와 '불평등한 근로조건(12.4%)'이 여성의 취업 장애요인으로 지적되고 있다(통계청, 2003). 여성 지식근로자로서의 잠재력을 가진 고학력 여성의 사회경제참여율도 여전히 저조한 실정이다.

참여정부에 들어서면서 성차별을 포함하여 학벌, 장애인, 비정규직, 외국인 근로자 등에 대한 5대 차별 해소를 위한 국정과제가 설정되어 남녀고용평등 실현을 위한 정책적 안배가 이루어지리라는 기대가 크다. 인구의 절반을 대표하는 여성인력에 대한 차별과 다른 부문의 차별을 같은 차원으로 간주하는 위험성에 대한 지적(김영희, 2003)도 있으나, 차별을 해소하기 위한 적극적 차별 시정조치를 도입할 가능성에는 주목할 만 하다. 특히 그간 공공기관에 초점을 둔 차별해소 정책으로부터 기업 인센티브 등 민간기업에서의 고용평등 실현을 위한 새로운 정책과제들이 펼쳐질 것을 기대해 볼 수 있다.

이 장에서는 여성부와 노동부에서 진행되고 온 고용평등을 위한 정책성과를 검토하고 민간기업에서의 고용평등을 실현하기 위한 논의를 정리하여 뒷장에서 이어질 정책 방안에 대한 논의의 기초를 마련하고자 한다.

1. 고용평등 실현을 위한 여성부와 노동부의 정책 동향

여성부는 2003년 4월에 발표한 「지난 5년간의 여성정책 성과(1998~2002년)」에서 제 1차 여성정책 기본계획을 시행하여 얻은 성과를 다음과 같이 요약하고 있다. 제 1차 여성정책 기본계획 기간(1998-2002) 동안 여성고용의 촉진 및 안정을 위한 지원강화 정책을 시행하여 육아휴직 장려금 및 여성재

고용 장려금 지급대상을 4인 이하 사업장까지 확대하였고, 국가공무원법, 지방공무원법을 개정하여 출산휴가 및 육아휴직을 의무화하였으며, 모성보호 관련 3법을 개정하여 모성보호 조항을 강화하여 가정과 직장 양립기반을 조성하였고, 2002년 현재 총 51개소의 여성인력개발센터를 설립·운영하고 있다. 또 여성의 경쟁력 제고를 위한 교육체제 확립 정책을 시행하여 초·중고 여학생, 여대생, 전업주부를 대상으로 한 정보화 교육을 지원하고, 2001년 12월 여성인적자원 개발 및 활용을 위한 종합계획을 수립한 것을 주요 성과로 발표하였다.

지난 해 말 발표된 제2차 여성정책기본계획(2003-2007)은 “실질적 남녀평등사회의 실현”이라는 비전 아래 남녀의 조화로운 동반자 관계 형성, 지식기반사회 여성의 경쟁력 강화, 사회 각 분야 여성의 대표성 제고, 여성의 복지증진 및 인권보호 강화 등 네 가지 하위목표를 설정하였다. 10대 정책 핵심과제 중 남녀고용평등 실현 관련 정책으로 여성 인적자원의 개발과 활용, 남녀고용평등과 여성의 경제활동 참여제고를 포함시켰다. 그러나 실행계획 등에서 민간기업의 차별시정 노력을 감시하고 통제할 구체적인 방안이 마련해야 할 필요성을 지적할 수 있다.

노동부는 1987년 남녀고용평등법 제정 이후 남녀고용평등의 실현을 위한 종합계획의 수립 필요성에 따라 1994년과 1998년 두 차례에 걸쳐 「근로여성복지기본계획」을 수립하여 실행하였다. 그러나 여성인력에 대한 소극적인 보호개념에서 탈피하여 더 적극적인 의미에서의 고용평등을 실현할 필요성을 인식함에 따라 「남녀고용평등 기본계획(2003-2007)」으로 명칭을 변경하여 3차 기본계획을 발표하였다.

제 3차 남녀고용평등 기본계획은 여섯 가지 추진과제로 나누어 설정되었다. 우선, 고용상 기회균등을 위하여 채용·배치·승진·임금에서의 성차별을 개선하고 고용평등 이행실태조사를 실시할 계획이다. 두 번째 과제로는 여성의 고용촉진을 위한 기반 구축을 설정하여, 취업지원 체계를 확충하고 고용보험의 여성 고용촉진 장려금 제도를 지속적으로 실시하고, 공공부문에서의 여성 채용 및 승진 목표제를 도입할 예정이다. 세 번째와 네 번째 과제로 설정된 모성보호와 직장가정의 양립지원체제 보강과 관련하여서도 기

업주가 임신·출산과 관련된 휴가제 등을 도입하여 안게 되는 기업의 부담을 사회가 분담하는 등의 지원책 마련을 준비 중이다.

특히 지식기반 산업에서의 여성 지식근로자와 관련된 내용은 여섯 번째 정책과제인 남녀고용평등 의식의 확산이라고 할 수 있다. 남녀고용평등 실천 우수기업을 발굴하여 이들 기업에 대한 인증제도 및 계약준수제도 등을 도입하는 등 행정·재정적 지원 방안을 강구할 예정이다. 이렇듯 민간기업이 고용평등을 실천하게 하기 위해서는 한 방향으로만 우수사례 발굴과 표창 등의 유인책과 함께 이를 실천하지 않는 기업에 대한 제재책을 마련해야 할 필요성에 대한 인식이 점차 확산되는 것을 확인할 수 있다.

2. 민간부문에서의 여성고용 활성화

최근 들어 공공부문에서의 여성 채용목표제 등의 실시는 우리나라에서 남녀고용평등을 실현하기 위한 획기적인 정책으로 가시적인 효과를 거두고 있다. 그러나 여성공무원은 전체 취업여성의 극소수에 지나지 않는다. 여성 취업의 90%를 넘는 민간조직에서의 여성의 취업과 경력개발 문제를 해결하지 않고는 여성의 고용확대의 실효성을 기할 수 없다. 여태까지 개인과 기업의 영역으로 간주되던 기업체 여성인력의 경력개발에 정부가 개입해야 할 필요성에 주목하는 것은 이런 이유에서이다(August & Tracy, 2003).

남녀평등 실현에서 선진국으로 알려진 유럽, 특히 스칸디나비아 국가들에 서조차 공공부문에서의 여성 진출은 활발하지만 민간부문에서의 수치는 낮은 편이다(Radford, 1998). 이런 점에서 최근 노르웨이에서 제안된 양성평등 법안이 시사하는 바는 몹시 크다.

가. 법제정비

여성 근로자의 경력장애요인을 해소하는 정책과 관련하여 현재 마련되어 있는 법제로는 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등 이른바 모성보

호 3법과 남녀차별금지및구제에관한 법률, 여성발전기본법 등을 들 수 있다. 특히 남녀차별금지법은 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공과 이용, 법과 정책의 집행에 있어서의 남녀차별과 공공기관에서의 성희롱 금지 등의 차별 영역을 정의하고 있다. 남녀차별금지법이 정하는 바에 따라 여성부는 2001년 남녀차별금지기준을 고시하였다. 남녀차별 행위를 예방하고 남녀차별 여부를 결정하기 위하여 필요한 사항을 정한 이 기준은 고용차별의 범위를 근로계약 개시 이전단계에서부터 근로관계가 종료되기까지의 모든 과정에서 발생하는 남녀차별로 정의하고 있다. 다음의 표와 같이 모집과 채용·임금·승진·배치·퇴직에서 발생하는 남녀차별의 대표적인 유형도 예시하고 있다.

<표 IV-1> 고용에서의 남녀차별행위 유형

(모집과 채용)

1. 모집·채용에 있어서 성별에 따라 고용기회를 주지 아니하거나 연령, 혼인여부, 용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 경우
2. 성별로 채용예정인원 또는 비율을 명시하여 모집하는 경우
3. 특정 성을 지칭하는 직종의 명칭을 사용하거나 특정 성에 대하여 특별히 우대한다는 표시를 하는 경우
4. 성별에 따라 채용시험을 별도 실시하거나 합격기준을 다르게 하는 경우
5. 학력, 경력 등 자격이 같음에도 불구하고 특정 성을 다른 정보보다 낮은 직급·직위에 채용하거나 불리한 고용형태로 채용하는 경우
6. 응모자 개인의 능력에 기초한 선발이 아닌, 그 개인이 속한 성별 집단에 대한 일반적인 속성에 근거하여 채용 기회·조건·방법 등을 달리하는 경우
7. 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자 집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 성별에 따라 채용을 거부하는 경우
8. 특정 성의 이직율이 다른 성의 이직율보다 높다는 등의 상대적 근무특성을 이유로 특정 성에 대하여 채용을 거부하는 경우
9. 모집·채용과 관련된 정보제공에 있어서 동일한 조건의 모집·채용 대상임에도 불구하고 특정 성에 대하여 불리한 대우를 하는 경우
10. 채용기회를 제한할 목적으로 직무수행상 반드시 필요하지 아니함에도 특정 성이 충족하기 어려운 조건을 채용조건으로 부과하는 경우
11. 면접과정에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성에게 불리하게 대우하는 경우
12. 기타 모집·채용의 과정에서 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

(임금)

1. 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급·호봉산정·수당·승급 등에 있어서 성별에 따라 기준을 달리 적용하는 경우
2. 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에 있어서 특정 성의 인상액·인상률을 다른 성보다 낮게 산정하는 경우
3. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간에 상응하는 정도를 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉을 가산하는 경우
4. 기타 임금의 산정 및 지급과 관련하여 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

(승진)

1. 특정 성에 대하여는 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준없이 승진대상자를 특정 성에 편중하는 경우
2. 특정 성보다 장기간 근속을 요건으로 하거나 특정 성에게만 승진 시험을 통과해야 하는 요건을 부과하는 등의 방법으로 특정 성에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우
3. 특정 성에 대하여는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 특정 성의 직급 또는 직위를 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우
4. 승진의 객관적 기준이 되는 근무평정 등에 있어서 특정 성에 대하여 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우
5. 기타 승진과 관련하여 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

(배치)

1. 직무수행상 필요 불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 아니하고 일정한 직무의 배치대상에서 특정 성을 배제하거나 특정 성을 편중하여 배치하는 경우
2. 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 특정 성은 주로 기간업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 관계없이 정형적인 단순보조업무에 배치하는 경우
3. 특정 성을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 경우
4. 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 특정 성에 대하여만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 아니하는 경우
5. 혼인·임신·출산·연령 등을 이유로 특정 성을 일정한 직무배치의 대상에서 배제하는 경우
6. 종사자 또는 근로자를 정기적으로 순환근무시키면서 특정 성에 대하여는 본인의 의사에 관계없이 특정업무에만 계속 근무시키는 경우
7. 기타 배치와 관련하여 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

(퇴직 등)

1. 특정 성의 근로자가 많은 직종의 정년을 다른 직종에 비하여 현저하게 낮게 규정하는 경우
2. 동일 직종임에도 성별에 따라 정년 기준을 달리하는 경우
3. 특정 성에 대하여 혼인·임신·출산 등의 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우
4. 성별에 따라 퇴직 방법을 달리하는 경우
5. 정리해고대상 선정시 객관적 기준에 따르지 아니하고 특정 성을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우
6. 정리해고의 객관적 기준을 정함에 있어서 동일 직장내 배우자가 근무하는 자를 정리해고대상에 포함시킴으로써 사회관념 또는 당해 직업의 속성상 특정 성의 해고를 강요하거나 특정 성이 우선적으로 해고되는 결과를 초래하는 경우
7. 성별에 따라 징계사유나 절차를 달리 적용하는 경우
8. 기타 퇴직, 해고 등 근로관계의 종료와 관련하여 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

남녀차별금지법이 시행된 1999년 7월부터 2002년 말까지 신고된 남녀차별 사건의 수는 702건이고 그 중 49.9%가 성희롱에 관련된 것이었으며 다음으로는 고용차별과 관련된 것이 35.9%로 가장 많았다. 그러나 차별금지법 및 기준을 근거로 하여 사후 신고의 방식으로 문제를 제기하거나 주로 시정권고를 통한 사후처방은 민간기업의 적극적인 협조를 이끌어내기에는 충분하지 않다. 사후에 규제하기보다 사전에 예방할 수 있는 접근방식이 필요하다.

현재 상당한 효과를 거두고 있는 공공부문에서의 여성채용목표제를 민간부문으로 확대하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 특히 민간기업 이사회에 여성이사 비율을 2004년까지 40% 이상으로 유지할 것을 골자로 하는 새로운 양성평등 법안이 노르웨이에서 제안된 것은 반가운 사례라고 할 수 있다. 다만 아무리 적극적인 법제를 마련한다고 해도 이의 실행을 위한 유인책과 위반시의 확실한 규제책을 마련하지 않고는 그 실효성을 거두기 어려울 것이다.

나. 모범사례 발굴과 홍보

현재 우리나라 기업에서의 남녀고용평등을 유인하기 위하여 실행하고 있는 정책적 조치로는 고용평등 이행실태 공표제도와 고용평등 우수기업 표창제도를 들 수 있다. 공표제도는 남녀고용평등법 제20조가 노동부 장관이 동법 시행의 실효성 확보를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 남녀고용평등 이행실태 및 기타 조사결과를 공표할 수 있도록 정한 것에 근거하고 있다. 남녀차별금지및구제에관한법률 33조는 대통령 직속 여성특별위원회가 차별에 대한 시정조치의 권고나 개선권고 또는 의견과 차별분쟁에 대한 처리결과의 내용을 공표할 수 있도록 정하여 공표제도의 법적근거를 마련하고 있다.

노동부의 여성고용과는 규모와 관계없이 사업개시 후 3년 이상 경과한 모든 기업을 대상으로 남녀고용평등 우수기업을 공모하여 대기업과 중소기업 12개사를 선정하고 이 중 대통령 표창, 국무총리표창, 노동부장관표창을 수여한다. 여성근로자의 고용평등, 성희롱 없는 직장문화, 모성보호, 직장보육시설 운영, 직업능력개발 등을 통한 남녀고용 평등 실현에 선도적 역할을 수행하는 기업을 신청자격으로 한다. 그러나 이와 같은 표창제도는 가장 기본적인 단계에서 기업 인센티브를 제공하는 방안이라고 할 수 있다. 남녀고용평등 실현을 위한 실효성을 확보할 수 있는 대안이 아니라고 보는 이유는 이러한 제도가 기업을 충분히 유인할 수 있는 보상이나 강제할 수 있는 제재조치를 마련하지 못하기 때문이다.

공표제도와 표창제도가 실효성을 거두기 위해서는 고용평등보고제도를 확립할 것이 전제된다. 남녀고용평등 촉진을 위한 기업 인센티브제도 도입에 대한 한 최근 보고서(김태홍, 2003)는 연차별로 대상기업의 범위를 확대하여 고용평등보고서의 작성을 의무화하는 방안을 제안하고 있다. 또 이 방안을 실행하기 위한 기반을 조성하기 위하여 남녀고용평등법에 고용평등보고서 제출과 관련된 사항을 신설할 것을 제안하였다.

다. 기업 인센티브제와 조달계약준수제

기업 인센티브 제도는 공공기관에 비하여 자율성이 존중되는 민간기업이 국가정책을 준수하여 사회적 문제들의 해결을 위하여 자발적으로 노력하게 하도록 각종 혜택을 주어 격려하는 제도이다. 현재 장애인 및 고령자 고용 촉진, 신노사문화 정착, 환경친화적 기업운영, 여성기업주 지원, 중소·벤처 기업 육성 등을 위한 인센티브 제도가 실시되고 있다. 남녀평등고용을 실현하기 위한 인센티브 제도로는 앞서 언급한 공표제도와 표창제도, 그리고 세무조사 유예와 정기근로감독 면제, 장려금 제도 등을 실시할 수 있다. 남녀 고용평등 우수기업에 대한 인센티브 제도 사례는 아래의 <표 IV-2>(김태홍·오정진, 2000)와 같다.

<표 IV-2> 남녀고용평등 우수기업에 대한 인센티브제도

우수기업에 대한 인센티브제도
1. 정부행정상 우대 ○ 정부포상 - 대통령상, 노동부장관상 등 ○ 세제 지원 - 세무조사 유예(성실 납세 기업에 한함) ○ 정기근로자 감독 재개(고용평등법 이행지도) - 면제 ○ 고용보험 장려금 지급 우대 - 육아휴직장려금 우대 - 여성 재고용장려금 우대 - 여성 가장실업자 채용장려금 우대 - 보육교사지원금 우대 ○ 직장보육시설에 대한 지원 우대 - 시설 개·보수비, 비품비 우선지원 - 보육시설 증·개축, 개보수 우선 용자 ○ 여성관련 교육훈련비용 지원 - 성희롱예방 교육비용(강사료 등) 지원 - 성희롱예방 교재(비디오, 책자 등)를 제공

- 노동교육원 여성관련교육에 대한 비용 면제
- 공기업 경영 평가시 가점 부여
 - 최대한 우대
- 노사대표·간부 국내외 연수
 - 노사대표, 여성관련업무담당자 연수
- 산업기능요원추천 및 인원 우선배정
- 정부계약시 우대
- 고용평등 우수기업 로고 및 표식 사용
- 우수기업 소개 및 홍보
 - 언론기관, 방송에 홍보
 - 노동부, 여성특위 등 관련기관 홈페이지
- 여성관련 행사 지원
 - 여성회관 및 문화회관 시설 무료 이용
- 2. 금융상 우대
 - 우선 융자 및 대출금리 우대, 상환기한 연장
 - 신용보증시 보증한도 우대
- 3. 근로자 복지 우대
 - 근로자 휴양시설(콘도) 이용
 - 최우선 이용 및 우대(중소기업에 한함)
 - 근로자 장학금, 의료비, 경조비 대부
 - 최우선 대부 및 우대
 - 중소기업 근로자 장학생 선발
 - 최우선 선발 및 우대
 - 보육시설 설치, 이용 우대
 - 공공보육시설 설치 우대
 - 공공보육시설 이용시 보육비 10% 할인
 - 여성관련 복지 및 교육시설 선발에 우대
 - 근로자 가족의 복지시설 지원 우대
 - 근로자 가족의 교육시설 지원 우대
 - 가사 및 보육지원자 알선비용 지원
 - 가사도우미 알선 비용 지원
 - 베이비시터 등 보육지원자 알선비용 지원
 - 고궁, 박물관 및 공공시설 이용우대
 - 입장료 할인 및 면제

그러나 인센티브는 유도책일 뿐이며 기업주의 고용평등 실천을 의무화하고 이를 준수하지 않는 기업에 대한 더 적극적인 조치가 되는 것은 계약준수 프로그램(contract compliance program)이라고 할 수 있다. 계약준수 프로그램은 국가기관이 남녀고용평등 의무를 이행하고 있는 기업과만 계약을 체결할 수 있도록 하는 제도이다. 특히 이를 정부조달(government procurement) 계약과 연계하는 방안이 효과적이다. 정부가 공공재를 공급받기 위하여 민간으로부터 재화 및 서비스를 구매하는 활동을 정부조달이라고 한다. 우리나라에서는 국가를 당사자로하는 계약에 관한 법률에 의거하여 정부조달계약에 대한 기본사항을 정하고 있다. 현재 정부조달계약에 있어서 여성기업, 중소기업, 그리고 지역경제 육성을 위한 우대조치를 시행하고 있다.

라. 고용평등 실현 전담기구 및 기술적 지원기구 설립

기업전체를 대상으로 하여 고용평등보고서 작성을 의무화하고 인센티브 제도 및 계약준수제도를 실행하기 위해서는 이를 전담할 기구가 필요하다. 현재 우리나라의 여성특별위원회와 노동부 고용평등국 여성고용과가 이와 관련된 정책의 실행을 담당하고 있으나 조직과 인력의 면에서 충분하다고 할 수 없다. 노동부에 계약준수과 또는 고용평등심사과 등의 전담 부서를 신설하고 현장조사를 통해 발견된 위반사항을 노동행정기관이나 고용평등 위원회에 회부하는 방안이 이미 제안된 바 있다(김태홍, 2003).

그러나 법제를 마련하고 위반 시의 제재조치를 마련하는 것만큼이나 중요한 것이 예방제도라고 할 수 있다. 기업이 남녀고용평등을 실천할 수 있도록 기술적 지원을 제공하는 제도를 마련할 필요가 있다. 법제와 관련정책을 적극적으로 홍보·안내하고, 고용평등보고서 작성 매뉴얼을 작성하여 배포하며, 기업 내 실천 과정에서 발생하는 문제들에 대한 자문을 제공하는 기구를 마련해야 할 것이다.

예컨대 영국의 평등기회위원회(EOC: Equal Opportunities Commission)

는 평등교류(Equality Exchange) 프로그램(EOC, 2003)을 실행하고 있다. 평등교류 프로그램에는 영국의 공공 및 민간 분야 600개 고용주가 유료회원으로 가입되어 있다. 이메일 소식지를 발간하여 여성 고용주들에게 고용평등 관련 현안과 정책 동향과 'Opportunity Now'와 연계하여 인사관리 담당자를 위한 지역내 고용평등 프로그램을 소개하고 있다. 또 고용평등을 실현하기 위한 실무지침 자료도 제공하고 있다.

남호주 평등기회위원회(South Australian Equal Opportunity Commission)도 기업을 대상으로 한 고용평등 지침서(SAEOC, 2002)를 발간하여 배포하고 있다. 이 지침서는 고용평등법과 차별행위를 판별할 수 있는 체크리스트, 고용주가 취할 수 있는 단계별 조치, 분쟁시의 처리 요령을 소개하는 내용을 다루고 있다. 또 기업내에서의 고용평등 실현을 위한 내부 정책 수립을 도울 수 있는 자료 및 고용평등법을 준수하는 입사지원서 모형 등을 부록으로 첨부하였다. 그 외에도 기업체를 대상으로 고용평등 실무를 안내하기 위하여 관련법제의 각 요소와 그 함의를 설명하는 각종 자료를 생산하여 배포하고 있다.

우리나라에서도 강력한 법제와 제재책의 마련과 함께 기업이 법을 준수하여 고용평등을 실현할 수 있도록 기술적으로 지원하고, 안내자료를 작성하여 배포하는 지원기구를 마련하려는 노력을 병행해야 할 것이다.

마. 기업문화를 중심으로 한 사회문화인식 개선

여성고용을 촉진하기 위한 가장 근본적인 해결책은 기업문화를 중심으로 하여 전반적인 사회문화를 개선하는 데 있다. 이를 위해서는 여성인력을 활용하는 것이 기업에 이익이 된다는 점을 인식시키는 것이 첫 번째 과제가 될 것이다. 소비자로서의 강력한 구매력을 가진 집단인 여성을 기업조직의 핵심인력으로 확보하는 이점과 여성의 조직내 구성비를 높여 권위적인 남성적 조직문화를 완화함으로써 얻을 수 있는 이점을 홍보할 수 있을 것이다.

이런 맥락에서 영국 내각(Cabinet Office)과 바클레이즈 은행(Barclays Bank)이 지원하여 슈나이더-로스(Schneider-Ross)가 수행한 연구 보고서(Schneider-Ross, 2002)의 결과는 매우 고무적이다. 조사대상인 민간 및 공공부문의 140개 주요 기관의 80%가 인적자원의 다양성 확보 성과(diversity performance)가 전체 기업성과(business performance)와 직접적 관련이 있다고 응답하였다. 응답기관은 다양한 인적자원으로부터 기업이 얻는 이점으로 더 우수한 직원의 선발, 낮은 이직률, 시장과 지역사회에 대한 이해 개선, 기업평판 제고 및 비용절감을 들었다.

제도적 지원과 강제이행 조치 실행 등을 통하여 어느 정도 수준의 고용평등을 실현한 후에야 이러한 결과를 얻을 수 있겠지만 여성을 고용하여 기업이 얻는 본질적인 이점을 찾아내고 홍보하는 노력이 계속되어야 할 것이다.

바. 근로자 주도적 능력개발 지원제도

우리나라의 근로자 자기주도적 능력개발은 사업주를 지원하는 유급휴가 지원제도가 있고, 근로자를 지원하는 수강장려금과 학자금 대부 등이 있다. 이러한 이원적 지원체계 중에서, 특히 근로자의 자기주도적 능력개발을 위해 직접적으로 지원할 수 있도록 근로자 직업훈련촉진법 제26조에 독자적 능력개발을 위한 조항이 신설되었다.

그러나 지원의 근거가 되는 고용보험법의 수강장려금지원 등은 교육훈련에 대한 접근이나 참여 기회에 한계를 지닌 중소기업과 준고령자, 이직예정자 등에 대해 훈련을 권장하고 지원하기 위한 목적을 지니고 있기 때문에, 이를 모든 고용근로자의 직업능력 향상과 개발을 위한 취지를 지닌 근로자의 자기주도적 능력개발의 근거로 적용하는 데 있어서 문제 및 한계를 지니고 있다(이영현 외, 2003).

이러한 제도상의 문제점이 구체적으로 제시된 예를 보면, 첫째, 유급휴가 지원제도는 기업과 근로자 모두에게는 훈련에 대한 유인력을 갖기 어렵게 함으로써, 그 활용이 한계가 있고, 둘째, 수강장려금이나 학자금 대부는 근

로자 측에서의 활용이 활발하지 않다. 셋째, 근로법 제26조는 고용보험법 제30조의 2의 대상 및 취지와 불일치한데 동일 선상에서 활용토록 하고 있다. 따라서 수강장려금과 같은 직접 지원제도보다는 간접 지원제도가 구축되어야 하고, 두 법의 적용과 취지를 위해 분리 실시할 수 있도록 전체 근로자를 위한 독자적 능력개발 지원제도가 마련되어야 한다고 지적하고 있다.

기업내 근로자 주도적 능력개발의 필요성이 확산되면서 여성인력에게 직업능력개발 기회의 균등한 접근이 보장되도록 하여야 한다. 또한 교육훈련 시간과 실시 방법 등에 대한 고려가 있어야 할 것이다.

3. 소결

이상과 같이 고용평등 실현을 위한 정책동향을 살펴보았다. 우선 여성부와 노동부의 고용평등 관련 기본계획의 방향과 정책과제를 살펴보고, 다음으로 여성취업자의 90% 이상을 고용하고 있는 민간기업이 고용평등을 실현하도록 유인하고 이의 위반을 제재하기 위한 정책동향을 법제정비 상황, 모범사례 발굴과 표창제도, 인센티브제도와 조달계약준수제도, 고용평등 실현을 위한 전담기구 및 지원기구 신설, 그리고 기업문화를 중심으로 한 사회문화인식 개선 논의로 나누어 살펴보았다.

전반적인 여성고용 문제와 여성지식근로자의 경력개발 문제는 같은 원의 양쪽 호를 그리며 순환하는 형국을 이루고 있다. 고학력·고숙련 여성인력 비율이 낮은 것이 전반적인 여성고용의 질을 저하시키고, 경력단절 등의 전반적인 여성고용의 문제들이 해결되지 않는 것이 고학력·고숙련 여성지식근로자의 핵심 인력화를 저해하고 있기 때문이다. 지식집약화에 따른 전문인력 수요 증가를 특징으로 하는 지식기반경제에서 여성인력 활용을 제고하기 위해서는 전문직 진출을 강화할 수 있는 구체적 전략을 모색해야 할 것이다. 그리고 구체적인 전략을 모색하는 과정에서 정부의 직접적인 규제보다는 인력의 수요자인 기업이 유능한 여성인력을 활용할 수 있도록 유인하는 정책의 마련이 시급하다.



여성 지식근로자의 경력개발 실태조사

1. 조사개요	87
2. 조사결과의 분석	90
3. 조사결과 요약	116



1. 조사개요

본 연구에서는 지식기반산업의 성장과 더불어 고학력 여성인력의 노동시장 참여기회가 확대될 것이라고 전망하였다. 특히 지식기반서비스업의 전문기술직에서의 고학력 여성의 진출이 상대적으로 유리한 것으로 분석되었다. 그러나 지식기반산업에 종사하는 여성인력의 경우도 양적 확대에 비하여 질적 활용은 기대한 만큼 향상되지 못하였다. 전문지식과 창의력을 갖춘 여성인력이 기업에서 경력기회의 획득에서 불리한 위치를 점하고 있어 이들의 안정적 경력유지를 기대할 수 없다. 기업내 고학력·고숙련의 여성 지식근로자들은 경력개발 과정에서 노동시장내 여성인력 전반과 공유하는 성차별적 조직문화와 낮은 승진가능성, 가정과 직장의 양립 부담, 비공식 네트워크로부터의 소외와 그로 인한 낮은 정보접근성 등의 구조적 문제에 부딪치게 된다. 최근 기업의 불확실성이 확대되고 종업원 주도적 능력개발이 요구되면서 여성 지식근로자들은 전문성에 기반한 경력성장을 위하여 다양한 경력경로를 개발할 필요가 있다.

본 연구조사는 지식기반산업의 기업내 여성 지식근로자의 경력개발 현황과 문제점을 파악하고, 이들의 성공적 경력개발을 지원하는 방안을 모색하기 위하여 「지식기반산업내 근로자 경력개발 실태조사」와 심층면접조사를 실시하였다. 본 연구조사의 결과는 지식기반산업내 여성 지식근로자의 안정적 경력형성과 노동시장내 여성인력의 지위향상을 위한 정책제언의 기초자료로 활용될 것이며, 여성 지식근로자의 적극적 활용을 위한 기업의 인적자원관리 제도 개선의 근거가 될 것이다.

본 연구조사의 범위 및 대상은 노동부의 「임금구조기본통계조사」에서 지식기반산업 중 여성 취업자의 비율이 높은 업종을 우선적으로 추출하였고, 이 중 근속년수가 긴 업종을 다시 추출하여 통신업, 금융·보험업, 정보처리업, 연구개발업 4개 업종을 최종적으로 선정하였다. 사업체 조사는 조사대상 업종에 해당하는 사업체 20개소를 대상으로 하였고, 근로자 조사는 조사대상 사업체에 근무하는 남녀 근로자 800명을 대상으로 하였다.

심층면접조사는 조사대상 사업체의 고숙련직(관리직, 전문기술직) 여성 지식근로자 10명을 대상으로 하였다.

각 조사의 내용은 <표 V-1, 2>와 같다. 근로자 조사에서는 보직이동 경로, 부서이동, 직장이동, 이직 사유 등의 경력이동과 자아효능감, 경력활성화 의지, 경력만족, 경력변경 의도 등의 경력관련 태도변수, 그리고 연령, 학력, 혼인상태 등의 개인적 배경을 질문하였다. 기업대상 조사에서는 조사대상 근로자가 근무하는 기업체의 인사담당자를 대상으로 여성인력 고용현황 및 여성인력에 대한 태도, 종업원 경력개발 프로그램 실시여부를 조사하였다. 심층면접조사에서는 설문조사에서 파악하지 못한 지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발 애로사항을 조사하기 위하여 승진 및 경력이동 등의 경력개발 과정에서 겪었던 어려움을 조사하였다.

본 조사는 구조화된 설문지를 이용하여 2003년 9월 조사기준시점으로 2003년 10월 6일부터 10월 31일까지 이루어졌으며, 조사원이 기업체의 인사담당자를 직접 방문하여 설문에 응답하도록 하였다. 근로자용 설문은 인사담당자들의 협조를 얻어 배포하였다.

본 연구조사는 개인수준의 분석을 중심으로 이루어졌기 때문에, 기업체 조사는 근로자 조사대상 기업의 여성인력 고용현황 및 여성인력에 대한 태도 분석을 중심으로 활용하였다.

<표 V-1> 사업체 설문내용

구분	내용	문항
근로자 현황	-직종별, 고용형태별 남녀 근로자 현황	문1
관리직 여성비율	-직급별 인원 및 해당직급별 여성 수	문2
채용 현황	-지난 3년간 채용현황 신규직, 경력직 남녀인력	문4
경력개발 프로그램	-경력개발 프로그램별 실시 여부	문4
여성인력에 대한 인사담당자 인식	-여성인력에 대한 채용, 배치 등에 전반적 태도 -여성인력의 경력개발에 대한 인식	문5 문6

<표 V-2> 근로자 설문내용

구분	내용	조사표 문항
경력이동	-현 직장 근속년수 -현 직장 보직이동 경로 -부서이동 횟수 -부서이동 경력개발 도움정도 -직장이동 경험 -이직사유	문1 문1-1 문1-2 문1-3 문2 문2-1
경력관련	-자아효능감 -경력활성화 의지 -경력만족 -경력변경 의도	문3 (1)-(4) (5)-(11) (12)-(16) (17)-(19)
경력지향성	-관리자 지향 -전문가 지향	문4 (1)-(5) (6)-(10)
경력지향 유형	-승진형, 전문가형, 나선형, 전이형	문5
경력목표 달성 영향요인	-개인의 경력목표 달성 영향요인	문6
개인정보	-성별 -연령 -학력 -혼인상태 -자녀유무 -가장 어린 자녀 연령 -월 평균 임금	문7 문8 문9 문10 문11 문11-1 문12

2. 조사결과의 분석

앞에서 언급한 바와 같이 본 연구의 조사대상 사업체는 통신업, 금융 및 보험, 정보처리업, 연구및개발업종에서 업종당 5개소 총 20개소를 대상으로 하였다. 표본 사업체의 규모는 100미만이 15.0%(3개소), 100인-300인 미만이 45.0%(9개소), 300인 이상이 8개소(40.0%)로 나타났다.

<표 V-3> 조사대상 사업체의 업종 및 규모

(단위: 개소, %)

	통신업	금융및 보험업	정보처리및 기타관련업	연구및 개발업	전체
100인 미만	1(20.0)	-	1(20.0)	1(20.0)	3(15.0)
100인-300인 미만	2(40.0)	3(60.0)	2(40.0)	2(40.0)	9(45.0)
300인 이상	2(40.0)	2(40.0)	2(40.0)	2(40.0)	8(40.0)
합계	5(100.0)	5(100.0)	5(100.0)	5(100.0)	20(100.0)

본 연구의 설문응답 대상자의 특성은 <표 V-4>와 같다. 남성 근로자가 410명으로 51.3%, 여성 근로자가 390명으로 48.7%이다. 남녀의 평균연령은 각각 34.8세, 33.4세이며, 평균 근속년수는 남성은 5.99년, 여성은 5.65년이다. 직종별 분포는 남성이 관리직 23.2%, 연구개발및기술직 33.4%, 사무직 2.9%, 서비스및영업직 40.2%이며, 여성은 관리직 23.1%, 연구개발및기술직 33.6%, 사무직 3.6%, 서비스및영업직 39.5%이다. 직급별 분포는 남성이 평사원 29.8%, 대리급 33.4%, 과장급 20.0%, 부장급 13.2%, 임원급이 3.7%이며, 여성은 평사원 33.3%, 대리급 31.5%, 과장급 20.5%, 부장급 11.8%, 임원급이 2.8%였다. 학력수준은 남성이 고졸이하 6.9%, 전문대졸 28.0%, 대졸 53.8%, 대학원졸 이상이 10.3%이며, 여성은 고졸이하 10.5%, 전문대졸 26.0%, 대졸 51.9%, 대학원졸 이상이 11.6%이다. 혼인상태별 분포는 남성이 미혼이 38.8%, 기혼이 60.7%, 이혼·사별이 0.5%이며, 여성은 미혼이 39.2%, 기혼이 59.5%, 이혼·사별이 1.3%이다.

<표 V-4> 설문조사 응답자 특성

(단위: 명, %),

구 분		남(N=410)	여(N=390)
연령	25세미만	5 (1.2)	14 (3.6)
	25-29세	103 (25.1)	105 (27.6)
	30-34세	117 (28.5)	110 (28.9)
	35-39세	101 (24.6)	93 (24.4)
	40-44세	30 (7.3)	37 (9.7)
	45-49세	40 (9.8)	19 (5.0)
	50세 이상	14 (3.4)	3 (0.8)
	소계	410 (100.0)	381 (100.0)
근속년수	3년 미만	81 (19.8)	77 (19.7)
	3년-5년 미만	112 (27.3)	118 (30.3)
	5년-7년 미만	75 (18.3)	73 (18.7)
	7년-10년 미만	59 (14.4)	54 (13.8)
	10년 이상	83 (20.2)	68 (17.4)
	소계	410 (100.0)	390 (100.0)
직종	관리직	95 (23.2)	90 (23.1)
	연구개발및기술직	137 (33.4)	131 (33.6)
	사무직	12 (2.9)	14 (3.6)
	서비스및영업직	165 (40.2)	154 (39.5)
	생산및단순노무직	1 (0.2)	1 (0.3)
	소계	410 (100.0)	390 (100.0)
직급	평사원	122 (29.8)	130 (33.3)
	대리,주임급	137 (33.4)	123 (31.5)
	과장,팀장,주임급	82 (20.0)	80 (20.5)
	부장,실장급	54 (13.2)	46 (11.8)
	본부장,임원급	156 (3.7)	11 (2.8)
	소계	410 (100.0)	390 (100.0)
학력	고졸이하	28 (6.9)	41 (10.5)
	전문대졸	114 (28.0)	101 (26.0)
	대졸	223 (54.8)	202 (51.9)
	대학원졸 이상	42 (10.3)	45 (11.6)
	소계	407 (100.0)	389 (100.0)
혼인상태	미혼	159 (38.8)	152 (39.2)
	기혼	249 (60.7)	231 (59.5)
	이혼·사별	2 (0.5)	5 (1.3)
	소계	410 (100.0)	388 (100.0)

본 연구의 심층면접조사 대상의 특성은 <표 V-5>와 같다. 면접 대상자는 설문조사 응답자들이 근무하는 동일한 기업의 전문기술직에 종사하거나 관리자급 이상의 여성 지식근로자를 대상으로 하였다. 대졸이상의 평균 연령은 37.8세, 평균 근속년수가 9.7년의 팀장급 이상의 중간관리자이다.

<표 V-5> 심층면접 대상자 특성

기업	업종	직위	근속년수	학력	연령
S 은행	금융업	대리	13년	대졸	35세
K 종합금융	금융업	과장	12년	대졸	40세
I 정보통신	통신	과장	13년	대졸	37세
D 정보통신	정보처리	팀장	7년	대학원졸	32세
C 정보처리	정보처리	과장	12년	대졸	37세
K 연구원	연구개발업	팀장	6년	대학원졸	42세
K 연구원	연구개발업	팀장	4년	대학원졸	39세
W 금융	금융업	과장	18년	대졸	46세
S 생명	보험업	팀장	7년	전문대졸	38세
K 생명	보험업	팀장	5년	대졸	32세

가. 남녀 근로자의 경력개발 경로 및 태도의 차이

(1) 경력이동

기업내 남녀 근로자의 경력개발 경로를 파악하기 위하여 경력이동을 기업내 직무이동, 기업내 상향이동(승진), 부서이동, 직장이동 등으로 살펴보았다. 우선 기업내 직무이동을 살펴보았는데, 남녀 근로자 모두 통계적으로 의미있는 직종간 이동은 없는 것으로 나타났다. 기업내 직급별 승진소요기간을 보면<표 V-6>, 남성의 경우, 평사원에서 대리급 승진 소요기간이 3년 3개월인데 반해,

여성은 4년 2개월로 1년 정도가 더 소요되는 것으로 나타났다. 대리급에서 과장급의 승진 소요기간은 남성이 3.6년으로 여성 5.8년보다 약 2.2년이나 빨랐다. 과장급에서 부장급의 승진은 남성이 9.1개월, 여성이 10.7개월로 1.6년이 빠른 것으로 나타났다. 대리급으로의 승진보다 과장급으로의 승진기간이 더 긴 것으로 분석되었는데, 상위직으로 올라갈수록 여성 관리직 비율이 감소하고, 이러한 희소성은 여성의 승진기간을 연장시킬 수 있다. 또한 여성 관리자가 적은 환경에서 과장급까지 성장한 여성인력은 능력이 뛰어난 생존자일 가능성이 높다.

각 직급별로 여성이 남성보다 승진 소요기간이 1년에서 2년 정도 긴 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 조사표본을 여성의 비중이 높고, 평균 근속년수가 긴 지식기반서비스업종으로 하였기 때문에, 다른 산업에 비해 남성과 여성의 승진 소요기간의 차이가 작게 나타났을 수 있다,

<표 V-6> 성별 승진 소요기간

(단위: 명, 년, (표준편차))

	남성		여성	
평사원->대리급	25	3.3(2.1)	22	4.2(2.1)
대리급->과장급	14	3.6(3.4)	15	5.8(2.5)
과장급->부장급	22	7.6(3.8)	17	8.0(4.0)
부장급->임원급	3	9.1(7.3)	2	10.7(9.6)

근로자의 경력개발 경로에서 기업내 부서이동은 전통적으로 다양한 업무능력 개발을 위하여 중요한 경력이동이었다. 본 조사에서는 현 직장에서의 부서이동이 있었는지에 대한 질문하였는데, 응답결과를 보면<표 V-7>, 남성 근로자의 경우는 12.9%가 1회 이동하였다고 응답하였으며, 2회의 부서이동이 5.4%, 부서이동이 없었던 경우 81.7%에 달했다. 여성 근로자의 경우는 13.8%가 1회, 2.6%가 2회의 부서이동이 있었고, 부서이동이 없었다는 응답이 83.6%로 나타

났다. 남녀 근로자 모두 부서이동의 횟수는 많지 않은 것으로 나타났고, 지식기반산업의 기업들은 직무순환에 의한 인력양정보다는 동일한 업무나 부서에서 지속적으로 근무하여 전문성을 개발하도록 하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 V-7> 부서이동 횟수

(단위: 명, %)

이동횟수	남 성	여 성
1 회	52 (12.9)	53 (13.8)
2 회	22 (5.4)	10 (2.6)
없음	330 (81.7)	320 (83.6)
전 체	404 (100.0)	383 (100.0)

부서이동이 있었던 경우, 부서이동이 자신의 경력개발에 도움이 되었는가에 대한 응답결과를 보면<표 V-8>, 남녀 근로자 모두 별로 도움이 되지 않았다고 응답한 비율이 높았다. 도움이 되지 않았다(전혀 도움이 되지 않았다고와 별로 도움이 되지 않았다고) 응답한 남성의 비율은 46.7%였고, 여성의 경우는 46.9%였다. 도움이 되었다(많이 도움이 되었다와 약간 도움이 되었다)고 응답한 비율은 남성이 35.5%, 여성이 22.4%로 남성이 높았다. 많이 도움이 되었다고 응답한 결과의 비율만 보면 남성이 24.2%, 여성이 12.2%로 남성이 훨씬 높게 나타난 것을 확인할 수 있다. 이것은 기업내 부서이동이 여성 근로자보다 남성 근로자에게 다양한 업무를 경험할 수 있는 경력기회로 활용되고 있음을 시사한다.

전반적으로 부서이동이 경력개발 과정으로 작용하지 않는 비중이 높은 것은 지식기반산업은 특정 분야의 전문성 개발이 중요한 분야로 기업들이 업무배치의 전환을 통하여 종업원의 능력을 개발하지 않기 때문으로 볼 수 있다. 또한 지식기반산업의 인력양성이 전문가 육성으로 변화하고 있는 시점에서 종업원 스스로 자신의 전문능력 확보를 위하여 부서이동을

선호하지 않기 때문에 나타난 결과일 수 있다.

<표 V-8> 부서이동의 경력개발 도움 정도

(단위: 명, %)

이동횟수	남 성	여 성
전혀 도움이 되지 않았다	10 (16.1)	5 (10.2)
별로 도움이 되지 않았다	19 (30.6)	18 (36.7)
그저 그렇다	11 (17.7)	15 (30.6)
약간 도움이 되었다	7 (11.3)	5 (10.2)
많이 도움이 되었다	15 (24.2)	6 (12.2)
전 체	62 (100.0)	49 (100.0)
평균 (표준편차)	2.97 (1.44)	2.78 (1.16)

$X^2=5.046$, $df=4$, $p=.283$

본 연구조사의 남녀 근로자의 직장이동 빈도에 대한 응답결과는 <표 V-9>와 같다. 현 직장이 1번째 직장이라는 응답이 남성의 경우 56.6%, 여성은 68.2%로 나타났다. 2번째 직장이라고 응답한 비율은 남성이 25.1%, 여성 19.0%였으며, 3번째라는 응답은 남성이 12.2%, 여성이 9.7%, 4번째란 응답은 남성이 6.1%, 여성이 3.1%로 나타났다.

조사표본의 남녀 근로자 평균 연령이 남성이 34.8세, 여성이 33.4세이며, 현 직장 평균 근속년수가 남성이 5.8개월, 여성이 5.6개월로 연령과 근속년수의 큰 차이가 없는 점을 감안할 때 남성 근로자가 여성 근로자보다 직장이동이 많다는 것을 알 수 있다.

기업의 외부 인력채용 비중의 확대로 인하여 종업원들의 직장이동을 통한 경력개발이 보편화되고 있는 가운데, 남성 근로자는 여성 근로자에 비해 직장이동이 용이할 수 있다. 기업의 인력채용 과정에서 신규 채용의 경우보다 경력직 채용이 여성에게 더 불리하게 작용할 수 있다. 경력이동

이 빈번한 30대, 40대의 여성들이 출산, 육아, 그리고 자녀교육 등의 가족적 책임으로 직장과 업무에 대한 몰입이 떨어질 수 있다는 고정관념은 여성의 직장이동을 어렵게 할 수 있다.

<표 V-9> 직장이동 횟수

(단위: 명, %)

구 분	남성	여성
현 직장이 1번째	232 (56.6)	266 (68.2)
2번째	103 (25.1)	2 (19.0)
3번째	50 (12.2)	3 (9.7)
4번째 이상	25 (6.1)	12 (3.1)
전 체	410 (100.0)	390 (100.0)

 $X^2=5.674$, $df=6$, $p=.461$

직장이동 경험이 있는 근로자에게 이직사유를 질문하였다<표 V-10>. 남성 근로자의 경우, 더 나은 직장으로 옮기기 위해서라는 응답이 20.1%로 가장 높았고, 과중한 업무로 인한 스트레스가 16.2%, 업무수행에 필요한 기술적 전문성 부족이 13.4%, 근무지 원거리 문제가 13.4%, 비전이 없어서라는 응답이 10.3%의 순으로 높게 나타났다.

여성 근로자의 이직사유 중 가장 높은 비중을 차지한 항목은 육아 및 자녀교육이 19.6%이었고, 다음으로 근무지 원거리 문제가 16.1%, 직장과 가사의 병행이 어려워서가 15.3%, 더 나은 직장으로 옮기기 위해서가 11.4%, 과중한 업무 스트레스가 10.3%로 나타나 남성 근로자와 이직사유와 차이를 보인다. 여성 근로자의 경우는 육아 및 자녀교육, 직장과 가사 일과의 병행 등의 개인 및 가족적 사유로 이직하는 비율이 높은 것으로 나타나, 자신의 경력개발을 위해 더 나은 직장으로 옮기는 남성과 차이가 있음을 알 수 있다.

본 문항의 결과는 여성 근로자의 육아 및 직장과의 원거리 등과 같은

개인 및 가족적 사유가 여성의 경력활성화 의지를 감소시킬 수 있다는 것을 발견할 수 있다. 또는 여성의 경력지향성이 직장 경력보다는 개인적, 가족적 삶을 중요시하는 경향에서 기인한 것으로도 볼 수 있다.

<표 V-10> 이직 이유

(단위: 명, %)

구분	남성	여성
경기하락으로 인한 구조조정	28 (5.5)	12 (3.2)
더 나은 직장으로 옮기기 위해	102 (20.1)	43 (11.4)
비전이 없어서	52 (10.3)	19 (5.0)
과중한 업무로 인한 스트레스	82 (16.2)	39 (10.3)
직장내 인간관계에 의한 스트레스	30 (5.9)	34 (9.0)
업무수행에 필요한 기술적 전문성 부족	68 (13.4)	26 (6.9)
적성에 맞지 않아서	36 (7.1)	12 (3.2)
근무지(원거리) 문제로	68 (13.4)	61 (16.1)
직장 일과 가사의 병행이 어려워서	9 (1.8)	58 (15.3)
육아 및 자녀교육	32 (6.3)	74 (19.6)
합계	507 (100.0)	378 (100.0)

주: 다중응답.

(2) 경력관련 태도

본 연구에서는 남녀 근로자의 경력인식의 차이를 검증하고 경력목표 달성에 중요하다고 생각하는 요인들을 살펴보기 위하여 관련변수들을 측정하였다. 자아효능감(self-efficacy), 경력활성화 의지, 경력지향 욕구, 경력만족도를 측정하였다.

자아효능감(self-efficacy)은 자신에게 미래의 특정 과업을 수행하는 데

필요한 동기와 인식능력 및 행동과정을 이끌어낼 수 있는 역량이 있다는 믿음을 가리킨다(Gist & Mitchell, 1992). 본 조사에서는 경력 자아효능감(career self-efficacy)을 Gilad Chen, Stanley M. Gully, & Dov Eden(2001)의 4개 문항으로 측정하였다.

조사결과, 경력 자아효능감에 대한 남녀 근로자간의 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다<표 V-12>. 남성 근로자가 여성 근로자보다 자아효능감이 높은 것으로 나타났는데, 남성은 3.16점, 여성은 3.00점이었다. 자아효능감이 높은 사람은 자신의 경력을 성공적으로 관리할 수 있다고 믿기 때문에, 자아효능감이 높을수록 경력활성화 의지와 경력욕구가 높은 경향이 있다. 따라서 여성의 낮은 자아효능감은 경력방향과 경력기대 수준에 부정적 영향을 미치게 된다.

<표 V-11> 남녀 근로자의 자아효능감 기초통계

(단위: 평균, 표준편차)

설문 문항	남성	여성
나는 맡은 업무의 목표 대부분을 성취할 수 있다.	2.96(1.08)	2.81(0.97)
나는 어려운 업무라도 성공적으로 잘 해낼 수 있다.	3.12(0.97)	2.91(0.88)
나는 업무에서의 어려움을 잘 극복할 수 있다.	3.25(1.07)	3.04(1.00)
나는 다른 동료보다 업무를 더 잘 수행할 수 있다.	3.29(1.01)	3.25(0.98)
$a = .6791$		

<표 V-12> 자아효능감에 대한 남녀 근로자의 차이 비교

	평균	표준편차	T 값	유의도
남성 (N=410)	3.16	.75	3.067	.002
여성 (N=390)	3.00	.67		

경력활성화(career resilience)는 개인이 자신의 일에 영향을 주는 경력장애요인 또는 혼란들에 저항하는 의지를 말한다. 경력활성화 의지가 높은 사람들은 끊임없이 자기개발을 통하여 환경의 변화에 대처하고자 자기개발을 실천하는 사람들이다. 경력활성화는 London(1993)의 7개 문항을 측정하였으나, 신뢰성이 떨어지는 3개 문항을 제외하고 4개 문항으로 분석하였다.

경력활성화 의지에 대해 남녀 근로자간의 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다<표 V-14>. 남성 근로자의 경력활성화는 3.39점, 여성 근로자는 3.21점으로 남성이 다소 높다. 경력활성화가 높은 사람은 조직과 노동시장의 환경변화에 적극적으로 대처하려는 의지를 가진다. 경력활성화 의지를 높이기 위해서는 직장내에서 다양한 직무를 경험하고, 직장 외의 시간을 자기개발을 위해 활용할 수 있도록 지원해야 한다.

<표 V-13> 남녀 근로자의 경력활성화 의지 기초통계

(단위: 평균, 표준편차)

	남성	여성
나는 상황변화에 잘 적응할 수 있다.	3.28(1.02)	3.10(0.98)
나는 기꺼이 위험을 감수한다.	3.32(1.05)	3.14(1.07)
나는 일과 조직의 변화를 기꺼이 받아들인다.	3.49(0.98)	3.31(1.06)
나는 내게 발생하는 업무관련 문제를 정확하게 처리할 수 있다.	3.48(1.04)	3.30(1.08)
$\alpha = .5902$		

<표 V-14> 경력활성화에 남녀 근로자의 차이 비교

	평균	표준편차	T 값	유의도
남성 (N=410)	3.39	.66	3.666	.000
여성 (N=390)	3.21	.72		

경력육구란 개인의 경력에 대한 태도를 말하며, 조직에 의해 규정되는 외부적 경력단계가 아닌, 개인의 경력발전 단계나 위치를 의미하는 내부적 경력을 의미한다. 경력육구의 측정은 Schein(1987)의 경력육구 유형 중 조직의 구성원의 경력육구 지향을 대표하는 관리자 지향적 경력육구와 전문가 지향적 경력육구의 척도를 사용하였다. 각각 5문항으로 측정하였으나, 신뢰성이 낮은 문항을 제거하여 관리자 지향적 경력육구는 4개의 문항을 전문가 지향적 경력육구는 3개의 문항을 분석에 사용하였다. 관리자 지향적 경력육구는 부서의장이 되고 조직의 최고 경영자가 되고자 하는 욕구를 말하며, 전문가 지향적 경력육구는 특정 분야의 일에 능력과 흥미를 가지며, 그 분야의 전문가가 되길 희망하는 욕구를 의미한다.

관리자 지향적 경력육구의 측정 결과, 남성 근로자가 여성 근로자보다 높은 경력육구를 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다<표 V-16>. 여성 근로자의 경우, 성차별적 인사관행으로 인한 승진정체를 경험하면서 조직내 승진을 중요한 가치로 받아들이지 않을 수 있다.

<표 V-15> 관리자 지향적 경력육구 기초통계

(단위: 평균, 표준편차)

	남성	여성
나는 타인의 노력을 조정, 통합하고 관리할 수 있을 때 나의 일에서 가장 성취감을 느낀다.	3.22(1.08)	3.01(1.14)
나는 복잡한 조직을 책임지며 많은 사람에게 영향을 주는 의사결정을 할 수 있기를 원한다.	3.22(0.93)	2.98(0.96)
나는 조직에서 일반관리자가 될 때에 성공적이라고 느낀다.	3.17(1.02)	2.98(0.98)
부서의 전반적인 업무를 관리하는 일반관리자가 되는 것이 특정 전문 분야의 업무만 담당하는 전문가가 되는 것보다 나에게 더 매력적이다.	3.19(1.07)	3.09(0.98)
$\alpha = .6118$		

<표 V-16> 관리자 지향적 경력육구에 대한 남녀 근로자의 차이 검증

	평균	표준편차	T 값	유의도
남성 (N=410)	3.20	.74	3.547	.000
여성 (N=390)	3.01	.73		

전문가 지향적 경력육구의 경우는 여성 근로자가 남성근로자보다 높게 나타났다<표 V-18>. 기업내 여성들은 남성중심적 조직문화에서 승진을 통한 경력성장보다는 전문가로의 성장에 가치를 두고 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 기업내 여성인력의 경력경로에 영향을 미치게 될 것이다.

남녀 근로자의 관리자 지향적 경력육구와 전문가 지향적 경력육구 정도의 차이를 보면, 남성 근로자의 경우는 관리자 지향육구(3.20)와 전문가 지향육구(3.22)의 차이가 크지 않은 것으로 나타났으나, 여성 근로자의 경우는 전문가 지향육구(3.36)가 관리자 지향육구(3.01)가 큰 것으로 나타났다. 이러한 경향은 기업내 여성인력의 낮은 승진가능성이 경력방향에 커다란 영향을 미치고 있음을 의미한다.

<표 V-17> 전문가 지향적 경력육구 기초통계

(단위: 평균, 표준편차)

	남성	여성
나는 일에 관해서는 전문가로서 나의 의견이 항상 필요하다고 높이 평가받는 것을 원한다.	3.26(1.08)	3.42(1.02)
나는 나의 기술/기능을 매우 높은 수준까지 발전시킬 수 있을 때에 내 일에서 성공적이라고 느낀다.	3.22(1.07)	3.33(1.02)
나는 나의 특수한 기술과 재능을 사용할 수 있을 때 나의 일에서 가장 성취감을 느낀다.	3.19(1.14)	3.33(1.08)
$a = .4628$		

<표 V-18> 전문가 지향적 경력육구에 대한 남녀 근로자의 차이 검증

	평균	표준편차	T 값	유의도
남성 (N=410)	3.22	.69	2.876	.004
여성 (N=390)	3.36	.64		

경력만족(career satisfaction)이란 자신의 지나온 경력에 대해 가지고 있는 태도를 말한다. Hall(1998)은 경력만족을 개인의 가치가 경력에 적용된 정도라고 정의하기도 하였다. 본 연구에서는 Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990), Burke, Divinagaracia & Mamo(1998)의 6개 항목을 이용하여 측정하였고, 1개 항목이 제거되어 5개 문항으로 분석하였다.

측정결과, 남성 근로자가 여성 근로자보다 경력만족도가 높게 나타났으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보이고 있다<표 V-20>. 경력만족도는 경력성공에 대한 주관적인 가치를 반영하는 것으로 남성이 여정보다 자신의 경력개발 과정을 긍정적으로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 V-19> 남녀 근로자의 경력만족 기초통계

(단위: 평균, 표준편차)

	남성	여성
나는 회사로부터 높은 수준의 교육기회를 제공받고 있다.	3.34(1.06)	3.24(1.11)
나는 승진의 기회가 주어지는 직무를 담당하고 있다.	3.38(1.03)	3.18(1.03)
내가 담당하는 직무는 상부로부터 충분한 지원을 받고 있다.	3.41(1.01)	3.30(1.11)
나는 내가 담당하고 있는 직무로부터 도전감을 느낄 수 있다.	3.45(0.99)	3.23(1.08)
나는 직무를 수행함에 있어 만족감을 느끼고 있다.	3.45(1.01)	3.25(1.07)
$\alpha = .4758$		

<표 V-20> 경력만족에 대한 남녀 근로자의 차이 비교

	평균	표준편차	T 값	유의확률
남성 (N=410)	3.41	.55	3.955	.000
여성 (N=390)	3.24	.64		

경력변경 의도는 현재의 경력분야를 떠나려는 욕구의 정도로 정의하며, Blau(1985)의 3개 항목을 이용하여 측정하였다. 본 조사에서는 남녀 근로자간의 경력변경 의도의 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 남녀 근로자 모두 경력변경 의도가 있는 것으로 나타났다. 경력만족과 경력변경 의도는 부적인 관련성을 가지고 있는 것으로 보고되고 있는데, 본 조사에서는 유의한 관계가 나타나지 않았다. 내부 노동시장이 약화가 진행될수록 조직내 경력만족이 낮을수록 경력변경 의도는 높아질 것이다.

<표 V-21> 남녀 근로자의 경력변경 의도 기초통계

(단위: 평균, 표준편차)

	남성	여성
나는 현재 근무하는 부서를 떠나 다른 부서로 가고 싶다.	3.30(1.05)	3.23(1.05)
나는 현재 근무하는 분야(직무)를 떠나 다른 분야에서 일하고 싶다.	3.34(1.03)	3.30(1.06)
나는 현재 수준의 수입(근로조건)이 보장된다면 다른 직장으로 옮길 생각이 있다.	3.22(1.13)	3.33(1.20)
$a = .4067$		

<표 V-22> 경력변경 의도에 대한 남녀 근로자의 차이 비교

	평균	표준편차	T 값	유의확률
남성 (N=410)	3.29	.71	.029	.977
여성 (N=390)	3.28	.76		

개인의 경력성공(career success)에 대한 주관적 가치를 반영하는 것이 경력만족이라 할 수 있으며, 객관적 가치는 승진과 임금으로 측정할 수 있다. 본 연구에서는 현 직위와 임금, 경력관련 태도, 경력만족, 그리고 경력변경 의도 간의 상관관계를 살펴보았다.

남성 근로자의 경우, 객관적 경력성공 지표인 직위와 임금은 자아효능감, 경력활성화 의지, 경력육구나 경력만족, 경력변경 의도와 관련이 없는 것으로 나타났다<표 V-23>. 자아효능감이 높을수록 경력활성화, 경력육구, 경력만족, 경력변경 의도가 높은 것으로 나타났다. 경력활성화 의지는 전문가지향 경력육구와 관련이 있는 것으로 분석되었고, 관리자지향 경력육구와는 유의한 관련이 없는 것으로 나타났다. 관리자 지향 경력육구가 경력만족과 유의한 정(+) 상관관계를 보였고, 전문가 지향적 경력육구는 경력만족과 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 남성의 경우, 조직에서 관리자로 성장이 전문가로의 성장보다 경력만족에 긍정적으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

<표 V-23> 경력관련 태도간의 상관관계: 남성 근로자

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 직위	1							
2. 임금	.688**	1						
3. 자아효능감	-.043	-.050	1					
4. 경력활성화	-.109	-.017	.248**	1				
5. 관리자지향	-.023	-.034	.268**	.069	1			
6. 전문가지향	.009	-.019	.245**	.162**	.058	1		
7. 경력만족	.060	.021	.103*	.116*	.209**	.028	1	
8. 경력변경의도	.082	.000	.098*	.100*	.157**	.149**	.060	1

**p < .01, *p < .05.

경력육구와 경력변경 의도간의 관계를 보면<표 V-23>, 관리자 지향육구와 전문가 지향육구가 높을수록 즉 경력육구가 강할수록 경력변경 의도도 강하다는 것을 시사하는 결과이다. 경력만족과 경력변경 의도는 유의한 관련성이

나타나지 않았는데, 조직내 경력개발에 만족하고 있다고 해도 언제든지 더 나은 경력기회를 찾아 이직을 하는 최근의 경향을 보여주고 있다. 본 조사결과에서는 남성 근로자의 경우, 자신감과 경력욕구가 높을수록 주관적 경력성공 가치인 경력만족이 높고, 경력욕구가 높을수록 경력변경 의도도 높은 것으로 나타났다. 직위와 임금은 경력만족이나 경력변경과 유의한 관계가 없는 것으로 분석되었다.

여성 근로자의 경우, 직위, 임금과 경력관련 태도들간의 관련성에 대한 결과는 <표 V-24>와 같다. 남성과 달리 직위가 경력만족과 유의한 정적 관련성을 보이고 있다. 자아효능감은 경력활성화 의지, 관리자지향 경력욕구, 전문가지향 경력욕구와 경력만족도와 유의한 정의 상관관계를 보였다. 경력활성화 의지는 관리자·전문가 지향 경력욕구, 경력만족, 경력변경 의도와 유의한 정적 관련성을 나타냈다. 또한 경력활성화 의지가 높을수록 전문가지향 경력욕구가 높아지는 것은 남성 근로자와 차별적인 결과이다. 여성 근로자의 경우, 경력장애요인을 스스로 극복하려는 의지가 강한 근로자가 조직내 관리자로 성장하려는 경력욕구도 강한 것을 보여주고 있다. 또한 여성의 경우, 남성과 달리 관리자 지향욕구와 전문가 지향욕구가 관련이 있는 것으로 나타났는데, 이는 기업내 여성이 전문가로 성장 못지않게 관리자로의 성장도 강하다는 것을 나타내는 결과이다.

<표 V-24> 경력관련 태도간의 상관관계: 여성 근로자

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 직위	1							
2. 임금	.621**	1						
3. 자아효능감	.059	.061	1					
4. 경력활성화	-.020	.029	.276**	1				
5. 관리자지향	-.059	-.007	.259**	.349**	1			
6. 전문가지향	-.031	-.071	.223**	.256**	.259**	1		
7. 경력만족	.116*	.036	.248**	.183**	.229**	.308**	1	
8. 경력변경의도	.052	-.028	.050	.118*	.144*	.142**	.093	1

**p < .01, *p < .05.

여성 근로자는 관리자 지향욕구와 전문가 지향욕구가 모두 경력만족과 유의한 상관관계를 보였는데<표 V-24>, 전문가 지향적 경력욕구가 관리자 지향적 경력욕구보다 경력만족과의 관계가 더 높은 것으로 나타났다. 전문가 지향욕구와 경력만족과 관계가 없는 것으로 나타난 남성과의 차이를 보여준다. 경력변경 의도와 경력활성화, 관리자 지향, 전문가 지향과 정적인 관련성을 보이고 경력만족과는 유의한 관계를 없는 것으로 나타났다.

본 조사에서는 남녀 근로자의 경력지향 유형을 비교하였는데<표 V-25>, 남성은 나선형이 32.1%로 가장 높고, 전문가형이 29.2%, 승진형이 23.1%, 전이형 15.6%로 나타났다. 여성의 경우는 나선형이 36.8%로 가장 높고, 전문가형 34.4%, 전이형이 18.6%, 승진형이 10.3%로 나타나 남성과 다른 경향을 보이고 있다. 남녀 근로자 모두 나선형의 경력유형을 가진 비율이 가장 높았다.

<표 V-25> 성별 경력지향 유형⁵⁾ 비교

(단위: 명, %)

구분	남성	여성
승진형	49 (23.1)	26 (10.3)
전문가형	62 (29.2)	87 (34.4)
나선형	68 (32.1)	93 (36.8)
전이형	33 (15.6)	47 (18.6)
합 계	212 (100.0)	253 (100.0)

$\chi^2=14.074$, $df=3$, $p=.003$

5) 경력유형은 4가지로 분류하였다(이지연, 2000). 승진형은 몸 담고 있는 직장에서 최대한 승진을 향해 일하고 싶다, 전문가형은 지금하고 있는 분야에 일생을 몸담으며 한 우물을 파고 싶다, 나선형은 5-7년을 주기로 한 직무분야에 숙달된 후, 다른 분야에 옮기면서 새로운 분야에 도전하고 싶다, 전이형은 2-3년을 주기로 계속 다른 분야로 이동하여 다양한 업무경험을 즐기고 싶다.

이는 다양한 경력경로를 통한 경력성장을 원하는 근로자의 경력지향을 보여주는 결과이다<표 V-25>. 여성의 경우, 전문가형도 나선형과 유사하게 높은 비중을 차지하고 있다. 또한 전이형의 유형이 승진형보다 높고, 승진형의 비중이 가장 낮게 나타난 점은 여성은 남성보다 관리자형의 경력개발보다는 전문 분야에서 경력개발을 더 선호하고 있다는 것을 보여주고 있다. 이러한 결과는 <표 V-24>의 경력관련 태도간의 관련성에 밝혀졌듯이, 승진기대가 낮은 여성들이 경력방향을 전문가로 설정하는 데 기인하는 결과이다.

(3) 경력성공의 영향 요인

기업내 남녀 근로자에게 자신의 경력목표를 달성하는 데 중요한 영향요인에 대해 질문하였다<표 V-26>. 남성 근로자는 합리적 인사관행(16.8%), 승진가능성이 높은 업무 배치(16.1%), 좋은 상사(15.7%), 인간관계 네트워크(15.1%) 순으로 응답하였고, 여성 근로자는 인간관계 네트워크(18.6%), 합리적 인사관행(15.5%), 좋은 상사(14.8%), 승진가능성이 높은 업무 배치(14.1%) 순으로 높은 응답비율을 보였다.

<표 V-26> 경력목표 달성에 중요한 요인

(단위: 명, %)

구분	남성	여성	전체
좋은 상사	191 (15.7)	171 (14.8)	362 (15.2)
합리적 인사관행	205 (16.8)	179 (15.5)	384 (16.2)
인간관계 네트워크	184 (15.1)	215 (18.6)	399 (16.8)
승진가능성이 높은 업무 배치	196 (16.1)	163 (14.1)	359 (15.1)
적성과 전공에 맞는 직무 배치	83 (6.8)	89 (7.7)	172 (7.2)
전문지식과 직무수행능력	131 (10.8)	111 (9.6)	242 (10.2)
리더십과 비전창출능력	158 (13.0)	153 (13.2)	311 (13.1)
가사, 육아 등의 가정역할지원	69 (5.7)	77 (6.6)	146 (6.1)
합계	1,217 (100.0)	1,158 (100.0)	2,375 (100.0)

주: 다중응답.

기업내 근로자들은 자신의 경력성공을 위해 가장 중요한 영향요인으로 남성 근로자는 합리적 인사관행을, 여성 근로자는 인간관계 네트워크를 가장 중요한 요인으로 꼽고 있다. 이는 남성은 평가 및 보상체계의 불합리하다고 느끼는 비율이 높으며, 여성은 조직내 네트워크로부터의 소외가 경력개발에 장애가 되고 있음을 나타내고 있다. 또한 가사, 육아 등의 역할 지원이 중요하다고 응답한 비율은 여성 근로자에게도 가장 낮았다. 지식기반산업에 종사하는 여성들의 경력성장에 개인의 능력이나 가족적 이유보다 조직내부의 구조적 문제가 더 많은 영향을 주는 것으로 나타나고 있다.

(4) 여성 지식근로자의 경력개발 장애요인

앞에서는 경력지향 욕구와 경력만족, 경력변경 의도에 대한 남녀 근로자의 차이를 분석하였다. 조사결과, 여성 근로자가 남성근로자보다 관리자 지향욕구가 낮고, 전문가 지향욕구가 높은 것으로 나타났다. 또한 남성의 경우 경력활성화 의지가 높을수록 전문가 지향욕구가 높고, 여성 근로자의 경우는 경력활성화 의지가 관리자 지향욕구, 전문가 지향욕구와 모두 정의 관련이 있는 것으로 나타났고, 관리자 지향욕구와의 관계가 전문가 지향욕구와의 관계보다 더 높게 나타났다. 이것은 여성들의 조직내 낮은 승진기대감이 경력지향성에 영향을 미치고 있음을 보여주는 결과이다.

이러한 결과를 토대로 기업현장의 여성 지식근로자의 경력장애요인을 심층적으로 분석하기 위하여 면접조사를 실시하였다. 심층면접 조사에서는 지식기반서비스업에 종사하는 전문기술직과 관리직 여성 지식근로자를 대상으로 본 연구의 문헌연구와 실증연구의 결과를 토대로 한 경력개발 과정에서의 애로사항을 조사하였다. 심층면접의 주요 결과를 요약하면, 첫째, 사회적 네트워크 및 멘토의 부재, 둘째, 과도한 업무시간 및 자기개발에 대한 부담감, 셋째, 육아 및 자녀교육에 대한 문제이다. 이 밖에 성차별 인사관행, 훈련기회로부터의 배제, 중요한 업무에서의 배제, 남편의 이해부족 등이 애로사항으로 조사되었다. 기업내 여성 지식근로자들이 경험하고 있는 경력개발 장애요인들이 노동시장의 여성인력의 문제와 크게 다르지 않으나 이들의 경력지향성과 조직내 위치에 의해 다른 각도에서 접근해 볼 수 있다.

(가) 사회적 네트워크 및 멘토의 부재

심층면접조사에서는 여성인력들이 조직내 상위직으로 올라갈수록 네트워크의 중요성을 심각하게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 또한 조직내 여성 관리자의 수가 적고, 여성들간의 네트워크가 형성되어 있지 않아 멘토를 찾기가 어려운 것으로 조사되었다. 기업내 여성인력들은 관계형정보다는 개인의 전문성 개발에 더 중요한 가치를 두고, 인간관계를 배타적, 독립적으로 형성하는 경향이 있다. 또한 사회적 네트워크가 중요하다는 인식에 공감하고 있으나, 조직내 네트워크가 자신의 경력성장에 큰 도움이 되었다고 느끼지 못하고 있어 네트워크 구축을 위한 노력보다 전문능력을 배양하는 것이 낫다고 생각할 수 있다.

기업내 여성 지식근로자들이 멘토를 찾기 어려운 것은 여성 관리자가 적은 것과 관련이 있다. 멘토 역할을 하는 상급자의 존재는 심리적 안정감과 업무능력 개발의 동기부여 기능을 한다. 또한 경력초기단계의 경력계획에서 다양한 경력경로에 대한 정보를 제공하기 때문에, 멘토가 없는 여성들은 경력장애에 부딪혔을 때 멘토가 있는 여성보다 어려움을 더 크게 지각할 수 있다.

피면접자들에게 멘토의 역할을 하고 있는지에 대해 질문하였는데, 10명 중 5명이 멘터 역할을 하고 있으며 1-3명의 멘티를 가지고 있다고 응답하였다. 경력개발 과정에서 멘토가 없어 어려움을 겪은 여성들 스스로 멘토가 될 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 또한 멘터는 멘토링 과정에서 부하들을 지도하는 능력을 배양할 기회를 가지게 된다. 경력개발 연구들에서 밝혀진 바와 같이, 멘토링이 경력개발 과정에서 경력성공과 경력만족에 중요한 영향을 미치는 요인이다.

“우리나라는 뭘 하든 아는 사람이 힘이죠. 소위 인맥이 있어야 성공할 수 있잖아요. 회사에서 학교 선후배가 없는 경우, 여자들은 네트워크에서 소외되는 것이 일반적이에요. 또 대부분의 여자들은 인간관계에 무관심하고, 자기 일만 잘 하면 된다고 생각하죠.” (S 은행, P 대리)

“회사에서 여자들이 남자들과의 네트워크에 들어가지 않으면, 여러 가지로 어려움이 많게 되요. 여자가 관리자가 되었을 때, 남자들이 여자 상사를 부담스러워 해요. 업무를 통해서만 관계하기 때문에, 자신의 고충을 털어놓을 수 있는 기회가 없고 부하와의 신뢰를 쌓지 못하게 되요. 또 여자들이 회사 내에서 멘토를 가져보지 못했기 때문에, 부하들을 어떻게 도와주어야 하는지 모르는 경우도 있어요.” (D 정보통신, K 팀장)

(나) 과도한 근무시간과 자기개발에 대한 부담감

기업내 여성 지식근로자들이 겪고 있는 경력개발 과정에서의 커다란 어려움 중 하나는 과도한 근무시간과 끊임없는 업무능력 개발에 대한 부담감이다. 능력과 성과위주의 인사제도로 전환하면서, 부서별, 개인별 성과향상에 대한 압박이 커지고 있어, 첨예한 경쟁체제 하에서 생존하기 위해서는 남보다 더 많이 일할 수 밖에 없다. 또한 집단별 성과가 개인의 고과에도 영향을 미치게 되므로 같은 부서나 지점의 사람들과 동일한 정도의 노동을 요구받게 되기도 한다.

심층면접의 조사대상자들의 응답에 따르면, 직종이나 담당 업무에 따라 다르지만 집중 작업이 필요할 때는 일주일에 3-4일 야근하는 경우도 있다고 하였다. 또한 부서회식이 업무연장 선상에서 이루어지기 때문에, 회식자리까지의 시간을 포함하면 가정을 돌보거나 자기개발을 위한 시간을 거의 가질 수 없게 한다. 직장에서의 업무와 관련된 과중한 근로시간은 가정과 직장생활을 병행해야 하는 여성들에게 역할 및 시간적 갈등을 초래하게 된다. 최근 기업에서는 새로운 기술에 대한 자격증과 업무지식의 업데이트를 끊임없이 요구하고 있어 직장에서의 장시간 근로는 자기개발을 위한 시간투자가 어려운 여성들에게 가장 큰 경력장애요인으로 부각될 것이다.

“저희 업종에서는 집안문제로 업무에 지장을 주는 기혼 여성들은 버티지 못해요. 엄격한 업적주의 인사고과로 스스로 물러나게 되요. 결혼 후에도 남

자들이랑 똑같이 야근하고, 지방 출장가고 해요. 또 저녁에 회식자리도 많은데, 회식도 회사 일의 연장이에요. 안갈 수가 없어요. 저같이 결혼 안한 여자들은 그런 대로 괜찮지만, 결혼한 여자들 중에서 마음 편히 애들 맡길 데가 없는 여자들은 벌써 그만두었지요.” (S 생명, J 팀장)

“소프트웨어 개발은 40대가 되면 버티기 힘들어요. 개발팀에서 여자들이 오래 버티지 못하기 때문에, 아예 여자들은 개발인력으로 아예 뽑지 않는 곳이 많아요. 간혹 전문대를 졸업한 여성을 보조인력으로 뽑는 경우가 있어요. (C 정보처리, L 과장)

“IT 업종의 인력이 많이 필요하다고 해도, 기술변화가 너무 빨라서 오래 버틸 수 없으니 계속해서 새로운 인력을 필요로 할 수 밖에요.” (D 정보통신, K 팀장)

“IT 업종은 기술변화가 빨라서 간단한 개발팀에 있다가 기획팀이나 교육, 컨설팅팀으로 옮겨 가는데, 개발팀에 남아 있으려면 끊임없이 새로운 기술을 배워야 해요. 개발팀 여자들은 보통 교육팀이나 컨설팅팀으로 옮겨갑니다. 개발팀에서 또 개발팀장들은 보통 영업이라 빠른 기술변화에 어떻게 적응하는가가 더 중요하다고 봅니다.” (C 정보처리, L 과장)

(다) 육아 등 자녀교육 관련 요인

여성인력이 노동시장을 이탈하는 가장 큰 이유는 결혼과 출산으로 보고되고 있다. 실제로 우리나라 여성의 연령별 경제활동참가율은 여전히 M자형에서 크게 벗어나지 못하고 있는데, 어린 자녀를 가진 여성들의 가정과 직장의 양립은 기혼 여성이 안고 있는 경력개발의 가장 커다란 장애요인으로 이에 대한 지원이 가장 절실한 부분이다.

최근 보육에 대한 사회적 관심이 높아지면서 정부차원의 지원이 확대되고 있지만, 양질의 보육시설이 충분하지 않고 몇몇 좋은 시설의 보육시설은 비용이 지나치게 비싸기 때문에, 주변 가족의 도움이 없는 여성들은 자신의 소득

수준보다 높은 비용의 보육시설에 아이를 맡기기 보다는 직장을 그만두는 결정을 하기 쉬운 것이 현실이다. 또한 미취학 자녀의 육아뿐만 아니라, 초등학교 취학 후의 자녀교육은 더 많은 관심이 필요로 하기 때문에, 영유아 보육뿐만 아니라 방과후 아동교육에 대한 관심도 동일한 비중으로 다루어져야 될 것이다.

“우리 애가 어렸을 때는 입주해서 아이를 봐주는 할머니가 계셨어요. 어릴 때는 어디 다치지 않을까만 걱정했는데, 아이가 5살이 되니 학원도 보내야 하고 숙제도 봐줘야 하고, 또 급식당번이다 해서 엄마가 학교에 가야하기도 합니다. 그래서 이런저런 일로 직장에서도 아이 챙겨주느라 전화를 자주 하게 되요.” (K 연구원, K 팀장)

“전 S은행에 입사하고 12년이 되었어요. 결혼하고 아이들 낳고, 시부모님께 서 애들을 봐주셨어요. 은행 업무는 문 닫는 4시 30분 이후에 더 바빠요. 일주일에 이삼일은 야근하고 회식도 많아서 주말에만 애들을 봤는데, 딸애가 올해 초등학교에 입학했는데, 애들 교육 때문에 직장을 그만두어야 하나 갈등하고 있어요. 초등학교에 들어가고 보니, 엄마의 보살핌이 더 필요한 것 같아요. 애들 잘못되면 직장에서 성공하는 것이 무슨 의미가 있겠어요?” (K 생명, P 팀장)

나. 기업의 근로자 경력개발 실태

(1) 고용현황

본 조사의 표본 기업체의 직종별 남녀 근로자 현황은 <표 V-27>와 같다. 앞에서 밝힌 바와 같이, 지식기반산업 중 여성 취업자 비중이 높은 업종인 통신업, 금융 및 보험업, 정보처리 및 기타 관련업, 연구 및 개발업의 4개 업종을 추출하였기 때문에, 타 산업군에 비해 여성 근로자의 비중

이 높은 것을 감안해야 한다.

정규직 남녀 비율을 보면, 남성 근로자가 4,028명으로 67.3%이고, 여성 근로자가 1,954명으로 32.7%의 비율로 나타났다. 비정규직의 경우는 남성 근로자가 507명(67.8%), 여성 근로자가 241명(32.2%)으로 나타나, 전체적으로 여성 비율은 32% 수준이었다.

정규직의 직종별 여성 근로자의 비율을 살펴보면, 관리직은 32.8%, 연구개발및기술직은 35.5%, 사무직은 40.4%, 서비스및영업직은 29.9%의 분포를 보였다. 관리직 여성 비중이 높은 것은 금융 및 보험업종에 의한 것이다.

비정규직의 직종별 여성 비율은 관리직이 35.8%, 연구개발및기술직이 32.8%, 서비스및영업직이 26.5%, 단순노무직이 56.0%의 분포를 보였다. 조사대상 업종에서는 비정규직의 여성 비중이 정규직과 큰 차이를 보이지 않았다.

<표 V-27> 남녀 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
관리직	712 (67.2)	347 (32.8)	185 (64.2)	103 (35.8)
연구개발 및 기술직	1,358 (64.5)	747 (35.5)	39 (67.2)	19 (32.8)
사무직	102 (59.6)	69 (40.4)	9 (100.0)	- -
서비스 및 영업직	1,855 (70.1)	791 (29.9)	252 (73.5)	91 (26.5)
생산기능및단순노무직	1 (100.0)	- -	22 (44.0)	28 (56.0)
합계	4,028 (67.3)	1,954 (32.7)	507 (67.8)	241 (32.2)

표본 사업체의 여성 관리직 비율을 보면, 대리급이 30.1%, 과장급이 25.7%, 부장급이 13.8%, 임원급이 4.2%로 나타났다. <표 V-29>의 채용현황에서 신규와 경력을 합한 여성인력의 비율이 27.6%(2000년), 23.9%(2001년), 21.1%(2002년)의 수준이며, <표 V-27>의 정규직 여성 비율이 32.7%

수준인 것을 감안할 때, 대리급 여성 비율은 30.1% 수준을 유지하는 것은 중간 관리자 계층까지는 비교적 남성과 동등과 승진기회가 부여되고 있는 것을 발견할 수 있다. 그러나 상위직으로 올라갈수록 낮은 여성 관리직 비율은 여성들의 경력욕구를 저하시키고 경력목표를 낮게 설정하게 하는 요인으로 작용할 수 있다. 여성 관리직 비중이 높은 기업이 경영성과도 높으며, 공정하고 합리적 기업문화를 가진 기업이라는 인식이 높다. 따라서 여성인력의 효과적 활용이 기업의 경영유효성을 향상시키는 중요한 매개체가 될 수 있음을 인지하도록 하는 것이 필요하다.

<표 V-28> 여성 관리직 비중

(단위: 명, %)

구 분	전체인원		해당직급의 여성비율
대리, 주임(급)	2,142	(62.7)	30.1
과장, 팀장, 차장(급)	803	(23.5)	25.7
부장, 실장(급)	355	(10.4)	13.8
임원(급)이상	119	(3.5)	4.2
합 계	3,419	(100.0)	-

표본기업체의 지난 3년간 채용한 인력의 성별 경력별 고용현황을 보면 <표 V-29>, 2002년 신규채용과 경력직 채용의 비율은 67.9% 대 32.1%로 나타났다. 3년간의 성별 고용추이를 보면 신규직의 경우, 여성 비율이 2000년 28.2%에서 2001년 21.4%, 2002년 22.2%로 30%에도 미치지 못하고 있다. 경력직 채용의 경우에도 여성 비율이 2000년 26.5%, 2001년 28.0%, 2002년 18.8%로 나타났다. 최근 경력직 채용이 확대되는 추세에서, 지식기반산업내 경력직 채용에서의 낮은 여성 비율이 여성의 경력이동에 중요한 영향요인이 될 것이다.

<표 V-29> 지난 3년간 성별 신규-경력별 채용현황

(단위: 명, %)

		2000년	2001년	2002년
신규 채용	남	117 (71.8)	136 (78.6)	140 (77.8)
	여	46 (28.2)	37 (21.4)	40 (22.2)
	계	163 (100.0)	173 (100.0)	180 (100.0)
경력직 채용	남	61 (73.5)	72 (72.0)	69 (81.2)
	여	22 (26.5)	28 (28.0)	16 (18.8)
	계	83 (100.0)	100 (100.0)	85 (100.0)

(2) 경력개발 프로그램 실시 현황

표본 사업체에서 실시하고 있는 경력개발 프로그램은 <표 V-30>과 같다. 표본 사업체 중 50% 이상이 실시하고 있는 경력개발 프로그램은 종업원 이력관리, 교육훈련 이력관리, 교육훈련 수강료 지원, 인사평가제도, 자기신고제도, 자격제도 등이다. 현재 실시하고 있지 않으나, 향후 도입예정 비율이 높은 프로그램은 사내공모제도, 개별 경력계획서 작성 등이다.

기업들의 종업원 투자가 감소하는 가운데, 종업원 경력개발에 대한 관심이 고부가가치를 창출하는 핵심 인력에 집중되고 있어 전체 종업원을 대상으로 하는 제도와 프로그램에 대한 관심이 적은 것이 현실이다. 또한 기업의 인사담당자들은 채용단계부터 퇴사단계에 이르는 경력주기적 프로그램이 필요하다고 인식하고 있으나, 경영층의 의지와 관심은 이에 미치지 못하고 있다.

종업원 경력개발에 대한 책임이 조직에서 종업원 개인으로 바뀌는 환경에서 종업원이 스스로 경력목표를 설정하고, 경력계획을 수립할 수 있도록 채용단계부터 경력상담, 멘토링 등의 공식적, 비공식적 지원이 반드시 필요하다. 또한 기업은 종업원의 경력지향성, 직종별 경력경로와 경력주기를 고려한 경력관리 프로그램을 개발해야 할 것이다.

<표 V-30> 경력개발 프로그램 실시현황

(단위: 개소, %)

경력개발 프로그램	실시	미실시	향후 도입 예정
1)종업원 이력관리	13 (65)	6 (30)	1 (5)
2)교육훈련 이력관리	14 (70)	6 (30)	-
3)교육훈련 수강료/학자금 일부 지원	11 (55)	8 (40)	1 (5)
4)직무순환제도	6 (30)	12 (60)	2 (10)
5)인사평가제도	10 (50)	7 (35)	3 (15)
6)사내공모제도	7 (35)	8 (40)	5 (25)
7)경력상담제도	5 (25)	12 (60)	3 (15)
8)자기신고제도	12 (60)	7 (35)	1 (5)
9)자격제도	11 (55)	7 (35)	2 (10)
10)전직지원제도	9 (45)	8 (40)	3 (15)
11)전문직 제도	4 (20)	14 (70)	2 (10)
12)공식적 멘토링	6 (30)	11 (55)	3 (15)
13)개별 경력계획서 작성	5 (25)	9 (45)	6 (30)
14)오리엔테이션 프로그램	6 (30)	12 (60)	2 (10)

N=20개소.

(3) 여성 근로자에 대한 인사담당자 태도

표본 사업체의 인사담당자의 여성 근로자에 대한 태도를 5개 항목으로 측정한 평균값은 3.11로 나타났다. 채용과정에서의 남성을 선호한다는 응답(매우 그렇다+대체로 그렇다)이 31.6%나 되는 것은 성차별적 관행이 여전히 개선되지 않고 있는 것을 보여준다. 승진·배치·교육훈련 등의 인사관리 상에서의 여성에 대한 편견(매우 그렇다+대체로 그렇다)도 21.1%로 여전한 것으로 나타났으나, 채용과정의 차별보다는 다소 낮다. 여성들은 채용과정에서 차별을 받기 때문에, 남성보다 능력이 뛰어나야 채용될

가능성이 높으며, 입사 후에도 더 많은 노력이 필요하다고 보고되고 있다. 정리해고나 고용조정 과정에서 남자보다 여자를 우선대상으로 하는 경향에 대한 질문에서는 42.1%가 그런 경향이 있다고 응답하였으며, 여성 근로자가 남성 근로자에 비해 소속감이나 직업의식이 낮다는 응답이 31.6%였다. 또한 여성은 관리직에 적절치 않다고 응답한 비율은 63.1%나 되어 여성에 대한 편견이 커다란 승진장애요인이라는 것을 입증해 주고 있다. 이러한 결과는 지식기반산업의 고학력, 고숙련의 지식근로자 수요가 확대될 것이라는 전망되고 있으나, 여성 지식근로자를 효과적으로 활용하기 위해서 기업들의 성차별적 고정관념은 시급히 해결되어야 하는 과제이며, 여성인력 활용을 위한 보육 등의 인프라 마련은 사회적 관심 하에 정부와 함께 노력해 나가야 할 부분이다.

<표 V-31> 여성 근로자에 대한 기업의 태도

(단위: %)

항 목 (N=20)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 직무능력이 동일하다면 여자보다 남자를 채용할 것이다.	-	47.4	21.1	26.3	5.3
2) 승진·배치·교육훈련 등 인사관리·기회의 제공에서 여자보다 남자가 유리하다.	21.1	15.8	42.1	15.8	5.3
3) 정리해고나 고용조정 과정에서 남자보다 여자를 우선대상으로 하는 경향이 있다.	10.5	21.1	26.3	31.6	10.5
4) 여성근로자는 남성근로자에 비해 소속감이나 직업의식이 낮다.	5.3	36.8	26.3	15.8	15.8
5) 여자는 부하직원들을 잘 통솔하지 못하며 (고위)관리직에 적절치 않다.	-	26.3	10.5	36.8	26.3

기업체의 인사담당자가 생각하는 기업내 여성인력의 경력목표 달성에 중요한 요인은 적성과 전공에 맞는 직무에의 배치(24.6%), 승진 가능성이 높은 업무에의 배치(19.3%), 전문지식과 직무수행능력(15.8%), 좋은 상사(8.8%), 리더십과 비전창출능력(8.8%), 인간관계 네트워크(7.0%), 가사, 육아 등의 가정에서의

역할지원(5.3%)의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 기업내 여성 인력이 전공에 맞는 직무나 승진에 유리한 업무에 배치되지 못하고 있다는 것을 반증하는 것이다. 또한 가사나 육아 등의 지원이 가장 낮은 비율을 보여 기업의 여성인력 활용에 대한 인식이 낮다는 것을 알 수 있다. 또한 육아 등의 가정적 책임의 부담이 큰 여성들은 이미 조직에서 이탈되었기 때문에, 조직에 남아있는 여성인력에게 상대적으로 덜 중요한 요인으로 보일 수 있다.

<표 V-32> 인사담당자의 태도: 여성인력의 경력목표 달성에 중요한 요인

구분	빈 도	비 율
좋은 상사	5	8.8
합리적 인사관행	6	10.5
인간관계 네트워크	4	7.0
승진가능성이 높은 업무에의 배치	11	19.3
적성과 전공에 맞는 직무에의 배치	14	24.6
전문지식과 직무수행능력	9	15.8
리더십과 비전창출능력	5	8.8
가사, 육아 등의 가정에서의 역할지원	3	5.3
합계	57	100.0

주: 다중응답.

<표 V-31>과 <표 V-32>는 기업체 인사담당자의 태도를 통하여 기업의 여성인력에 대한 태도를 살펴보고자 하였다. 지식기반산업의 여성 취업자 비중이 일반 산업에 비하여 높은 것을 감안할 때, 지식기반산업내 기업의 여성인력에 대한 태도가 더 긍정적일 것으로 기대할 수 있으나, 조사결과 큰 차이를 볼 수 없었다. 여성 관리직이 있는 기업의 인사담당자가 더 평등지향적인 태도를 가지는 것으로 보고된 바 있듯이(이주희 외, 2002), 여성인력의 적극적 활용을 통한 양성평등한 조직문화의 구축이 필요하다.

3. 조사결과 요약

본 연구에서는 지식기반산업내 여성인력의 비중이 높고 경력년수가 긴 4개 업종을 추출하여 사업체와 남녀 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 근로자 조사에서는 경력이동(career mobility), 자아효능감, 경력활성화 의지, 경력지향 욕구, 경력만족, 그리고 경력변경 의도 등의 경력개발 태도와 여성 지식근로자의 경력개발 장애요인을 분석하였고, 사업체 조사에서는 여성인력 고용현황, 신규, 경력직 여성채용 비율, 여성인력 활용에 대한 태도, 그리고 경력개발 프로그램 실시 현황 등을 조사하였다.

근로자 조사의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 경력이동에 있어서의 남녀 근로자의 차이를 분석하면, 남성 근로자가 여성 근로자보다 직장이동이 빈번하다. 또한 여성 근로자는 남성 근로자보다 직장이동과 부서이동을 경력개발의 기회로 이용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 직장이동의 사유를 보면, 남성은 임금과 근로조건 등이 더 나은 직장으로 옮기기 위해서라는 응답(20.1%)이 가장 높았고, 과중한 업무로 인한 스트레스(16.2%), 전문성 부족(13.4%), 근무지(원거리) 문제(13.4%), 비전이 없어서(10.3%) 등의 순으로 높게 나타났다. 반면에 여성의 경우는 육아 및 자녀교육이 19.6%로 가장 높았고, 근무지 원거리 문제(16.1%), 직장가 가사 양립의 어려움(15.3%), 과중한 업무(10.3%) 등의 순이었다. 이와 같은 결과는 여성인력의 직장이동이 경력기회와 무관한 개인 또는 가족적 요인으로 이루어지기 때문에, 경력의 하향 이동이 발생하기 쉽다는 것을 알 수 있다.

부서이동에 있어서도 남성 근로자가 여성 근로자보다 이동 빈도가 높았고, 남성이 여성보다 경력개발에 도움이 된다는 비중이 높았다. 그러나 남녀 근로자 모두 부서이동이 경력개발에 도움이 되지 않는다고 응답한 비율이 도움이 된다고 응답한 비율보다 높게 나타나, 지식기반산업에 종사하는 근로자들은 업무배치 전환을 통한 기업특수적 능력개발보다는 노동시장에서 통용되는 특정 분야의 전문능력의 개발에 가치를 두고 있음을 확인할 수 있다.

둘째, 남녀 근로자의 직급별 승진소요기간의 차이를 비교해 보면, 여성 근

로자가 남성 근로자보다 직급별로 1-2년 정도의 기간이 더 소요되는 것으로 나타났다. 승진단계를 4단계로 구분하였을 때, 2단계 승진인 대리급에서 과장급으로의 승진기간의 남녀 차이가 2.2년으로 가장 크고, 4단계 부장급에서 임원급으로의 승진기간 남녀 차이가 1.6년으로 다음으로 크다. 평사원에서 대리급 승진의 남녀 차이는 0.9년, 과장급에서 부장급 승진의 남녀 차이는 0.4년으로 나타났다. 승진은 조직내 경력성장을 의미하는 것으로 여성이 남성보다 직급별 승진소요 기간이 길기 때문에, 승진에 대한 기대감이 낮고, 이는 다시 자아효능감과 경력욕구를 저하시키는 요인으로 작용할 수 있다.

셋째, 지식기반산업의 여성 근로자는 남성 근로자에 비해 경력관련 태도인 자아효능감과 경력활성화 의지가 낮은 것으로 나타났다. 자아효능감은 경력활성화 의지와 경력욕구에 영향을 미치게 되므로, 낮은 자아효능감은 경력활성화 의지를 저하시키고 이는 경력만족을 떨어뜨려 조직에서의 이탈까지 초래할 수 있다. 여성이 남성보다 자아효능감이 낮은 것은 인력양성 단계부터의 문제일 수 있으나, 경력과정에서의 자아효능감은 조직내 성과와 관련하여 역동적으로 변화하기 때문에, 조직에서의 경험이 중요한 영향을 미치게 된다. 보고된 바와 같이, 멘토링이 자아효능감을 고취시키는 데 중요한 매개체로 작용하므로, 경력과정에서 자아효능감을 고취시키기 위한 성과에 대한 분명한 피드백과 보상, 멘토를 통한 역할모델 제공 등의 지원이 반드시 필요하다.

넷째, 여성 근로자가 남성 근로자보다 전문가 지향적 경력욕구가 높고, 남성 근로자가 여성 근로자보다 관리자 지향적 경력욕구가 높은 것으로 나타났다. 여성들의 경우 자신의 능력에 관계없이 성차별적 인사관행으로 승진기회에 제한이 있다고 여기기 때문에, 상대적으로 성차별이 적은 전문가로 성장하려는 경력지향성을 가지기 쉽다. 이에 비해 남성의 경우 조직내 승진이나 안정적 지위를 경력성공의 가치기준으로 보기 때문에 관리자 지향적 경력욕구가 높게 나타난다고 판단된다.

다섯째, 남성 근로자의 경우, 관리자 지향적 경력욕구가 높을수록 경력만족이 높은 것으로 나타났고, 전문가 지향적 경력욕구와 경력만족과는 유의한 상관관계를 가지지 않는 것으로 나타났다. 남성 근로자는 특정 분야의 전문가로서의 인정받는 것보다 조직내 관리자로 승진하는 것을 경력성공으로 여기고

있음을 말해주는 결과이다. 여성 근로자의 경우는 관리자 지향적 경력욕구와 전문가 지향적 경력욕구, 모두 경력만족과 유의한 관계를 보였다. 다만 전문가 지향적 경력욕구가 관리자 지향적 경력욕구보다 다소 높은 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 여성들은 전문가로서의 성장을 관리자로서의 성장보다 더 만족스러운 경력성공으로 여기고 있으며, 남성들은 관리자로서의 승진을 전문가로서의 인정보다 더 중요한 경력가치로 생각하고 있는 것을 보여준다.

여섯째, 지식기반산업의 남녀 근로자들은 경력활성화 의지와 경력욕구가 높을수록 경력변경 의도가 높은 것으로 나타났다. 특이할만한 것은 관리자 지향 경력욕구가 전문가 지향 경력욕구보다 경력변경 의도와 더 높은 상관관계를 보인다는 점이다. 즉 전문가로 경력을 쌓고자 하는 사람보다 관리자로 성장하려는 사람이 현재의 직무, 부서, 직장 등의 경력을 바꾸고자 하는 의도가 높다는 것을 의미한다. 이는 지식기반산업에서 조직내 관리자로 승진하는 것이 더 이상 경력성장을 의미하는 것이 아니며, 전문가로의 인정이 더 중요하다는 인식을 보여주는 결과이다.

일곱째, 경력목표를 달성하는 데 중요한 영향요인으로 남성 근로자는 합리적 인사관행(16.8%), 승진가능성이 높은 업무 배치(16.1%), 좋은 상사(15.7%), 네트워크(15.1%) 순으로 응답하였고, 여성 근로자는 네트워크(18.6%), 합리적 인사관행(15.5%), 좋은 상사(14.8%), 승진가능성이 높은 업무 배치(14.1%) 순으로 높은 응답비율을 보였다. 남녀 근로자 모두 합리적 인사관행을 경력성공의 중요한 요인으로 인식하고 있는데, 여성 근로자의 경우는 네트워크를 가장 중요한 요인으로 꼽고 있다. 이와 같은 결과는 여성 근로자가 조직내 네트워크로부터 소외되어 경력개발에 어려움을 겪고 있음을 시사하는 것이다.

여덟째, 지식기반산업내 여성 지식근로자를 대상으로 실시한 심층면접조사에서 피면접자들이 응답한 가장 큰 애로사항 세 가지는 첫째, 사회적 네트워크 및 멘토의 부재 등과 관련된 인간관계 형성 문제, 둘째, 과도한 업무시간과 자기개발에 대한 부담감 등의 업무관련 문제, 셋째, 육아 및 자녀교육에 대한 문제였다. 이 밖에 성차별 인사관행, 훈련기회로부터의 배제, 중요한 업무에서의 배제, 남편의 이해부족 등이 애로사항으로 조사되었다. 기업내 여성 전문인력들이 자신의 경력계획에 따라 스스로 경력을 관리할 수 있도록 경력

개발 과정에서의 문제를 파악하고 지원하려는 기업의 노력이 필요하다.

사업체 조사의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 표본 사업체의 여성 관리직 비율을 보면, 대리급이 30.1%, 과장급이 25.7%, 부장급이 13.8%, 임원급이 4.2%였다. 전체 종업원의 여성 비율이 32%인 점을 감안할 때, 중간관리자급까지는 비교적 남성과 동등한 승진기회가 부여되고 있으나 상위직으로 올라갈수록 여성의 경력성장이 차단되었음을 발견할 수 있다. 여성인력의 낮은 승진 기대감은 경력활성화 의지와 경력육구를 저하시켜, 스스로 조직내 경력목표를 낮게 설정하게 하며 관리자로의 성장보다는 전문가로의 성장을 지향하도록 하는 경향이 있다.

둘째, 표본 사업체의 인력 채용의 신규 및 경력직 여성의 비율을 보면, 2002년 현재 신규 채용의 경우, 22.2%, 경력직 채용은 18.8%였다. 최근 경력직 채용이 확대되는 추세에서, 신규 채용보다 경력직 채용의 여성 비중이 더 낮은 것은 지식기반산업내 여성인력의 직장이동을 통한 경력개발에 부정적 영향을 미칠 것이다.

셋째, 기업들이 주로 실시하고 있는 경력개발 프로그램들을 살펴보면, 종업원 이력관리, 교육훈련 이력관리, 교육훈련 수강료 지원, 인사평가제도, 자기신고제도, 자격제도 등이다. 종업원 경력개발의 책임이 조직에서 종업원으로 전환되는 가운데, 종업원 스스로 자신의 경력목표를 설정하고, 경력계획을 수립할 수 있도록 경력상담의 지원이 필요하다. 기업은 종업원의 경력육구, 경력경로, 경력주기를 고려한 경력관리 프로그램을 개발할 필요가 있다.

VI



결론 및 정책적 시사점

1. 결론	125
2. 정책적 시사점	128

1. 결론

본 연구는 지식기반산업의 성장에 따라 고학력, 고숙련 지식근로자의 수요가 확대되리라는 전망 속에서 지식기반산업내 고학력 여성인력의 고용구조를 살펴보고자 하였으며, 기업내 여성 지식근로자의 경력개발 과정에서의 문제점을 체계적으로 분석하여 그 지원방안을 모색하고자 하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 산업구조의 지식집약화에 따라 창의성과 전문성을 갖춘 지식근로자에 대한 수요가 확대되었고, 지식기반서비스업을 중심으로 고학력 여성인력의 노동시장 진출이 증가할 것으로 전망된다. 지식기반서비스업의 여성인력 비중(49.9%)이 과반수에 이르며, 타 산업군에 비하여 고임금, 고숙련직인 전문기술직 여성 비중이 높게 나타난다. 이는 지식기반서비스업에서의 고학력 여성인력의 진출이 상대적으로 유리하다는 것을 말해주고 있다. 그러나 학력별 분포에서 고학력자라 하더라도, 대졸 이상의 여성인력의 비중(35.2%)은 남성(61.7%)에 비해 월등히 낮고, 전문대졸의 여성인력의 비중(30.0%)은 남성(13.6%)보다 2배 이상 높아, 장기적인 경력성장 과정에서 불리한 위치를 점할 수 있다.

둘째, 노동시장의 유연화와 기업 고용형태의 다양화에 따른 경력직과 비정규직 채용 비중의 확대는 고학력 여성인력의 경력형성 과정에 부정적으로 작용할 수 있다. 기업의 경력직 채용에서 여성의 비중(18.8%)이 신규 채용의 여성 비중(22.2%)보다 낮아 경력직 채용의 확대는 여성인력의 직장이동을 통한 경력개발의 부담을 증가시켜 장기적으로 다양한 경력경로를 쌓아가는 데 저해요인이 될 수 있다. 직장이동이 빈번한 30대-40대 연령에서 여성들이 육아 및 자녀교육 등의 가족적 책임으로 인한 업무 집중력이 떨어질 수 있고, 기업의 모성보호에 대한 비용부담이 커질 것으로 예상되므로 기업에서 30대-40대 여성 경력직 채용을 기피할 수 있다. 또한 노동시장의 비정규직 확대에서 여성이 차지하는 비중이 남성에 비해 높아 기업의 인력 채용에서 여성을 비정규직으로 활용하려는 경향도 증가하리라 예상할 수 있다. 이와 같이 유연화되

는 노동시장의 구조는 고학력 여성의 생애에 걸친 경력개발 과정에서 직장이 중간 관리자 계층까지 전문능력을 바탕으로 한 경력성장이 가능하나, 고위 관리자 계층으로 갈수록 전문성 못지않게 관리능력의 배양이 절실히 필요한 것을 감안할 때, 기업내 여성 지식근로자의 지속적 경력유지 및 경력성장을 위해서는 이에 대한 지원이 요구된다.동에 대한 기회비용을 높여 궁극적으로는 경력성장에 부정적 효과를 미칠 수 있다.

셋째, 지식기반산업내 남녀 근로자의 경력이동 실태에서 남성 근로자는 직장이동을 경력개발의 기회로 활용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 여성 근로자의 자녀교육과 직장가사와의 양립을 위한 이직은 경력에 대한 보상이 적은 하향 이동으로 연결되기 쉽다. 앞에서 언급한 바와 같이, 기업이 시장가치가 높은 전문인력을 외부에서 채용하게 됨에 따라 경력직 채용 비율이 증가하고 있다. 여성 지식근로자들은 이러한 노동시장의 변화에 대처하기 위하여 외부 노동시장에서의 가치에 부합하는 전문능력을 개발하여 경력이동(career mobility)을 통한 노동력 가치를 상승시킬 수 있는 준비가 필요하다.

넷째, 기업의 능력주의에 기반한 인적자원관리 제도의 도입으로 고학력, 고숙련 여성 지식근로자의 전문가로의 경력기회를 확대시킬 것이다.

최근 기업들은 외환위기 이후, 능력과 성과중심의 인사제도를 도입하여 연공주의 보상체계에서의 근속의 영향력이 약화되고 능력과 성과가 그대로 보상으로 연계됨에 따라 전문능력 개발을 통한 전문가 경력지향욕구가 강한 여성 지식근로자들에게 새로운 기회가 될 수 있다. 여성이 남성에 비해 전문가 지향성이 높은 것은 조직내 관리직으로의 승진 기대가 낮기 때문인 것으로 분석되고 있으나, 외부 노동시장에서 통용되는 전문능력 개발에 대한 투자를 강화함으로써 전문가로의 경력성장 기회를 확대시킬 수 있다. 그러나 기업내 경력경로에서 중간 관리자 계층까지는 전문능력을 바탕으로 한 경력성장이 가능하나, 고위 관리자 계층으로 갈수록 전문성 못지않게 관리능력의 배양이 필요하기 때문에, 기업내 여성 지식근로자의 지속적 경력유지 및 경력성장을 위해서는 이에 대한 지원이 절실히 요구된다.

다섯째, 기업내 여성인력의 낮은 자아효능감과 경력활성화 의지는 멘토의 부재와 관련이 있을 수 있다. 기업내 여성 관리자 수가 적기 때문에, 여성인

력들은 자신의 역할모델과 멘토를 찾기 어렵다. 기업내 여성인력의 경력 자아 효능감을 고취시키기 위해서는 소속감과 심리적 유대감을 지원받을 수 있는 네트워크와 조직내 멘토가 필요하다. 기존의 연구에서 밝혀진 바와 같이, 남성 중심적 조직문화에서 여성들은 소수자로 남성들의 네트워크에 속하지 못하게 되고, 공식적인 정보 흐름 외에 기업 내외부의 중요한 정보에 접근하지 못하게 된다. 이러한 조직내 관계 형성의 미숙함은 업무수행 상의 난관에 부딪혔을 때 상황을 파악하고 도움을 줄 수 있는 멘토의 부재로도 연결된다. 기업내에서 멘토 역할을 할 수 있는 여성 관리자의 수가 적고, 네트워크가 자신의 경력개발에 큰 도움이 되지 못한다는 생각이 여성인력의 관계형성을 위한 노력을 감소시킬 수 있다. 멘토는 심리적 안정감을 주고 경력목표 설정과 경력성장에 긍정적인 작용을 하며, 기업 내외부의 네트워크 구축은 상위직으로 올라갈수록 중요한 역할을 하게 된다. 실제로 고위 관리자일수록 인간관계 능력과 기업 외부 환경에 대한 정보관리 능력이 요구되기 때문에, 여성들 스스로 체계적인 멘토링과 네트워크 구축을 통한 인간관계 능력을 배양할 필요가 있다.

여섯째, 과도한 업무시간과 끊임없는 능력개발에 대한 부담감은 지식기반산업내 여성 지식근로자들의 경력개발 애로사항의 하나로 큰 비중을 차지하고 있다. 특히 기혼 여성들은 가사와 직장의 양립에서 자기개발을 위한 시간투자가 절대적으로 부족하기 때문에 과중한 업무는 경력개발 욕구를 저하시키고 이는 경력단절로 연결될 수 있다. 최근 기업의 구조조정으로 인한 30, 40대 명예퇴직이 늘어나는 상황에서 기업내 근로자들은 과도한 노동시간에 대한 개선을 요구하기 어려운 실정이다. 장시간 근로는 장기적으로는 종업원의 생산성과 근무의욕을 저하시키게 되고, 자기개발을 위한 시간을 확보하지 못하게 한다. 지식기반산업내 기업들은 지식과 기술로 노동생산성을 제고할 수 있다는 사실을 인식하고, 종업원 개발을 위한 시간에 대한 배려가 필요하다. 또한 업무시간의 집중도를 높이고, 종업원들이 여건에 맞게 근로시간을 선택할 수 있는 폭을 넓혀야 한다. 고용형태가 다양화되는 만큼 근무형태도 다양화하여 종업원들이 자신의 업무성과를 향상시킬 수 있는 방식으로 선택적으로 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.

2. 정책적 시사점

전통적 산업구조에서의 여성인력은 저숙련, 저임금의 주변 직종에 집중되어 있어 경력에 대한 보상이 낮고, 핵심 인력으로 성장할 수 있는 경로를 밟을 수 없었다. 그러나 지식기반산업화에 따라 고학력, 고숙련 인력으로 기업에 진입한 여성 지식근로자들은 장기적 경력목표에 따라 전문능력을 개발할 수 있는 경력기회를 가질 것으로 예상된다.

지식기반산업내 여성 지식근로자들의 성공적 경력개발은 우수한 여성인력을 고숙련 전문직으로 유입하는 효과가 있으며, 궁극적으로는 인적자원의 전략적 양성 및 활용을 통한 국가 경제성장에 기여하는 의미를 가진다. 기업의 입장에서는 전문능력을 갖춘 여성인력을 확보하고 유지함으로써 고숙련 전문인력풀을 폭넓게 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구결과에서 시사하는 정부의 지식기반산업내 여성 지식근로자의 경력개발 지원정책에 대한 함의를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 지식기반경제에서 여성이 비교우위를 발휘할 수 있고 지속적인 인력수요가 예상되는 지식기반서비스 부문의 고학력, 고숙련 인력을 양성하기 위한 정부의 주도적인 역할이 요구된다. '80년대 이후 여성의 경제활동참가율이 지속적으로 증가하여 왔으나, 여성인력의 양적 확대만큼 여성고용의 질은 개선되고 있지 않다. 이러한 여성 노동시장의 구조적 문제를 해결하기 위해서는 향후 지식근로자의 인력수요에 부응할 수 있도록 여성인력의 양성단계부터 정부의 개입이 필요하다.

그동안 노동시장의 여성 인적자원 개발이 취약계층의 보호 측면에서 이루어져 왔다면, 이제는 사회 전반적인 인식변화와 함께 여성 지식근로자의 노동시장내 경력성공을 위한 적극적인 지원정책 수단을 개발할 필요가 있다.

둘째, 고학력 여성인력의 노동시장 진입뿐만 아니라 안정적 경력형성이 가능하도록 제도적 지원이 뒷받침되어야 한다. 기업내 여성인력이 성공적 경력개발을 통하여 핵심 인력으로 성장할 수 있는 기회를 보장받는지 지속적인 모니터링과 유인책이 필요하다. 구체적으로 기업의 고용평등 기준에서 관리직

과 고숙련직에서의 여성 비율을 포함시키는 것이 필요하다. 또한 남녀고용평등 우수기업에 대한 인센티브 제도를 다양화할 필요가 있는데, 정부조달계약 준수 프로그램 등의 강력한 유인책이 강구되어야 할 것이다.

셋째, 고학력, 고숙련 여성인력의 전직 및 재취업에 대한 정부주도의 지원이 요구된다. 노동시장의 유연화로 인한 인력이동의 증가하고 있는 가운데, 기업의 종업원 투자에 대한 유인은 감소하고 있다. 즉 종업원들 스스로 직업능력개발에 책임을 지게 된 것이다. 이러한 환경변화 속에서 여성인력은 상대적으로 불리한 위치에 처하게 된다. 따라서 여성인력의 노동시장의 변화에 능동적으로 대응하면서 자신의 경력경로를 개발을 지원하는 국가적 차원의 관심이 필요하다. 여성인력을 대상으로 하고 있는 직업훈련기관을 통한 전문능력 개발을 위한 교육훈련을 실시를 지원하고, 전문분야별로 여성인력 네트워크 구축을 지원할 필요가 있다.

넷째, 여성인력의 경력단절을 완화하기 위하여 기업의 가족친화적 고용정책을 지원한다. 여성인력의 경력단절은 여성고용의 질을 낮추는 역할을 한다. 경력단절 후, 노동시장에 재진입하는 여성들은 비경력직으로 과도하게 물리게 되고 이는 성별 직종분리를 고착화시키는 결과를 초래하고 있다. 고학력, 고숙련직 여성일수록 경력단절이 갖는 문제는 더욱 심각하게 나타난다. 여성인력의 직장과 가정생활을 조화롭게 영위할 수 있도록 도와주는 가족친화적 제도의 도입을 적극적으로 권장하고 지원해야 한다. 육아 및 가족간호에 대해 고용안정지원금 제도에 의한 장려금 지불과 근로시간단축제도를 우선적으로 도입하여야 하며, 이를 위한 법규의 정비가 필요하다. 또한 기업이 법정 근로시간의 단계적 단축, 탄력적 근무제, 모성보호제도 등 제도를 전략적으로 활용하여 성과를 거둘 수 있도록 적극적인 홍보와 가이드라인이 필요하다.

본 연구결과가 기업의 경영정책에 갖는 함의는 다음과 같다.

첫째, 기업이 지속적인 성장과 경쟁력을 확보하기 위해서는 종업원들에게 전문능력 개발의 기회를 적극적으로 제공해야 한다. 기업의 종업원 개발에 대한 투자가 감소하고 종업원 스스로 자신의 경력개발에 대한 책임을 지게 되었다. 따라서 종업원들은 자신의 경력계획에 따라 전문능력을 개발하게 되는데, 이 과정에서 교육훈련 기회를 확보하는 것이 무엇보다 중요하다. 특히 필

요한 훈련시간을 가지기 어려운 기혼 여성인력들을 위한 시간적, 공간적 제약이 적은 교육훈련 시스템의 구축이 중요하다. 또한 충분한 훈련시간이 필요한 새로운 분야의 직무능력을 습득하기 위해서는 유급 교육훈련 휴가제도, 연·월차 등의 휴가를 교육훈련휴가로 전환하는 제도 등이 필요하다. 교육훈련 방법을 다양화하여 사이버 교육과 이동교육훈련, 집체교육 등을 병행하여 여성인력의 교육훈련 기회의 접근성을 제고시켜야 할 것이다.

둘째, 기업의 경력개발 지원 체제가 실효를 거두기 위해서는 종업원 개개인의 경력계획 및 경력욕구에 따른 다양한 경력경로 모형을 설계하고 이를 지원하는 경력관리 프로그램을 개발하여야 한다. 동일한 기준에 의한 천편일률적인 경력관리제도는 종업원의 경력개발에 대한 욕구를 충족시킬 수 없다. 입직 때부터 전문분야와 능력을 포함하는 직무경력서를 작성하게 하고, 경력계획, 경력목표 등을 수립할 수 있도록 한다. 이 과정에서 기업은 종업원들에게 자신에 대한 이해, 경력경로, 경력계획 및 경력관리 등에 대한 정보와 상담을 제공해야 한다. 종업원들이 기업내 직무이동을 통한 경력개발이 가능하도록 경력주기에 따른 다양한 경력경로 유형을 개발할 필요가 있다. 아직까지 우리나라 기업들의 인적자원개발에 대한 체계적인 프로그램이 미흡한 상황이지만, 기업의 장기적 인재양성의 측면에서 종업원의 경력개발 지원체제는 우선적으로 마련되어야 할 과제인 것이다.

셋째, 여성인력의 생애주기 단계별 특성을 고려한 경력경로 모형을 개발하고 각 단계에서 필요한 지원과 상담의 내용을 개발해야 한다. 여성들은 가정과 경력간의 균형이 필요하기 때문에 남성과 다른 경력행위(직업선택 및 조직적응)를 경험하게 되며, 각자의 경력지향 유형에 따라 다른 경력경로를 선택할 수 있다. 따라서 남성과 다른 차별적인 경력상담 프로그램이 요구된다. 기업내 여성인력을 위한 특화된 경력상담은 여성이 자신의 경력개발 과정에서 경험하는 내적, 외적 장애를 극복하도록 지원하는 효과적 수단이 될 것이다.

넷째, 기업내 경력상담 프로그램을 개발하고, 경력상담 전문인력을 양성해야 한다. 기업은 종업원의 입직단계부터 자신과 환경에 대한 정확한 이해를 바탕으로 미래의 경력계획을 수립하고, 경력목표를 달성해 나가는 과정에서의 문제를 해결하고, 다양한 경력경로에 대한 정보를 제공하며, 퇴직을 준비할

수 있도록 지원하는 등 경력개발 과정에서 야기되는 다양한 문제들에 대해 포괄적인 지원 역할을 수행하는 경력상담 전문인력을 양성하고 배치할 필요가 있다.

기업들은 경력상담자 양성에 있어 근로자직업훈련촉진법에서 규정하고 있는 기업내 '능력개발 담당자'를 활용할 수 있을 것이다. 이들은 직무교육, 현장의 개선활동 지도 및 지원, 근로자 주도의 자율학습을 지원하는 역할을 수행하도록 되어 있는데, 경력상담 전문인력으로 체계적으로 양성하는 것도 기업내 종업원 개발에 큰 도움이 될 것으로 보인다.

마지막으로, 지식기반산업내 여성 지식근로자들을 적극적으로 활용하기 위한 구체적이고 효과적인 지원제도가 필요하다. 기업내 여성인력들이 경력개발 과정에서 겪는 구조적 문제들로 인한 자신감과 경력욕구를 저하시키게 된다. 이러한 문제를 효과적으로 극복하기 위해서는 조직내 여성인력들의 네트워크를 구축하여 정보와 경험을 공유하고 공동으로 문제를 해결해 나가는 것이 효과적이다. 또한 이러한 조직내 네트워크를 통하여 멘토를 찾을 수 있고, 조직 외부의 사회적 네트워크로 접근할 수도 있다. 여성 지식근로자들은 경력성장을 위하여 조직 내외부의 관계형성에 보다 적극적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 여성부의 Women-Net과 같은 사이버 멘토링을 활용하여 멘토간의 네트워크, 멘티간의 네트워크를 구축하여 사회적 유대감을 넓혀갈 수 있을 것이다. 기업내 여성 지식근로자들의 경력성공을 위해서는 경력경로에 대한 정보를 충분히 제공받고, 자신의 업무능력을 개발하고 역량을 발휘할 수 있는 기회가 주어져야 한다.

참 고 문 헌

- 강순희·이병희 외 (2000). 「지식경제와 인력수요 전망」, 한국노동연구원.
- 강순희·신범석 (2002). 「지식경제와 핵심역량」, 한국노동연구원.
- 강혜련·임희정 (2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과,” 한국심리학회지: 여성, v. 5 no. 2: 1-14.
- 김란영 (2001). 「성-역할 고정관념이 경력개발에 미치는 영향」 경상대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 김영옥 (2002). “여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출 형태를 중심으로,” 「여성의 생애와 취업: 여성의 취업실태조사 학술세미나」. pp. 131-157. 한국여성개발원.
- 김영옥·양인숙·김한준 (2002). 「지식경제의 여성인력 수요와 직종개발」. 한국여성개발원.
- 김영옥 (1997). “지식기반경제에서의 여성과학기술인력의 활용,” 여성연구, 여름호: 49-73.
- 김영희 (2003). “성차별과 적극적 조치,” 「여성정책포럼」 여름호: 6-10.
- 김종두 (1992). 「경력개발중심의 인사제도 모형에 관한 고찰」. 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김태홍 (2003). “조달계약 인센티브제도의 효과와 제도 도입 방안,” 「남녀고용평등 추진을 위한 정부조달계약 인센티브제도 도입 방안 모색」: 3-40.
- 김태홍·오정진 (2000). 「남녀고용평등 이행실태분석 및 기업인센티브제도 도입방안 연구」, 노동부.
- 김태홍 외 (2001). 「여성인적자원개발 및 활용 제고를 위한 추진전략」. 여성부.
- 김태홍 (1998). 「기업내 여성관리자 현황과 정책과제」, 한국여성개발원.

- 금재호 (2002). 「여성 노동시장의 현상과 과제」, 한국노동연구원.
- 노동부 (2003) 「제3차 남녀고용평등 기본계획(2003-2007)」
- 박경규 (1997). 「신 인사관리: 노동과 자본의 통합이론」. 서울: 홍문사.
- 매킨지 (2001). 「우먼코리아 보고서: 2010년 한국, 일하는 여성들이 만드는 새로운 세상」 서울: 매일경제신문사.
- 문지현 (2003). “전략적 여성인력 활용의 성공적 수행을 위한 연구,” 「여성연구」 v. 64 no. 1: 157-199.
- 민무숙·허현란·김형만 (2002). 「여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제」 한국여성개발원.
- 박수미 (2002). 「한국여성의 생애과정과 경제활동: 노동시장 진입·퇴장에 관한 종단적 연구」. 한국정신문화연구원. 박사학위논문.
- 백필규 (1999). 「지식창조자 육성방안: 지식경제시대의 핵심역량」. 삼성경제연구소.
- 산업연구원 (1998). 「지식기반산업의 발전방안」.
- 여성부 (2003a). 「지난 5년간의 여성정책 성과(1998~2002년)」.
- 여성부 (2003b). 「남녀고용평등 촉진을 위한 정부조달계약 인센티브제도 도입 방안 모색」 세미나 자료집(2003. 11. 11.)
- 여성부 (2002). 「남녀차별금지기준」. 여성부고시 제2002-2호.
- 은기수·박수미 (2002) “여성 취업이행 경로의 생애과정 씨퀀스 분석,” 「여성의 생애와 취업: 여성의 취업실태조사 학술세미나」. pp. 107-129. 한국여성개발원.
- 이미정 (2002). “젊은 세대 고학력 여성의 노동시장 참여,” 「여성의 생애와 취업: 여성의 취업실태조사 학술세미나」. pp. 69-84. 한국여성개발원.
- 이영현 외 (2003). 「근로자 자기주도적 능력개발 지원체계 구축 방안」, 한국직업능력개발원.
- 이주희 외 (2002). 「기업내 여성인적자원관리 현황 및 활성화방안 연구」, 여성부.
- 이지연 외 (2000). 「경력개발 프로그램 개발 및 시범적용I: 중소기업 근로

- 자의 경력개발요구 조사 중심」, 한국직업능력개발원.
- 이진규 (1992). 「기업양성과 경력개발」.
- 장지연 (2001). 「여성의 직업능력개발과 취업지원 정책과제」. 여성부
- 정인수·금재호 외 (2003). 「기업 내부노동시장의 변화」, 한국노동연구원.
- 정진화 외 (1999). 「지식기반사회 여성인력 육성을 위한 중장기 계획 개발」, 여성특별위원회.
- 최종태 (1992). 「인사관리」. 서울: 박영사.
- 통계청 (2003). 「2003 통계로 보는 여성의 삶」.
- 한국능률협회 (2000). “한국기업 인재개발경영 실태조사,” 한국인재개발대회 자료집: 83-85.
- 한국여성개발원 “국외여성정책동향: 노르웨이,” 여성정책포럼. (2003 가을호): 98-99.
- 황수경 (2003). 「여성의 직업선택과 고용구조」, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원 (2000). 「경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화에 관한 서베이」.
- 한국노동연구원(2001). 「사업체 인적자원의 운영실태조사」.
- 한국직업능력개발원(2002). 「사업체 HRD 조사」.
- August, R. A. & T. L. Tracy (2003). "The Korean government's role in women's career growth," *Women in Management Review*, v. 18, no. 3: 109-121.
- Blau, G. (1985). "The Measurement and Prediction of Career Commitment," *Journal of Occupational Psychology*, 58:277-288.
- Brown, D. et. al. (2002). (4th Ed.). *Career Choice and Development*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Burke, R. J., Divinagracia, L.A., & Mamo. E. (1998). "Training and Development Activities and Career Success Among Filipino Managerial Women", *Career Development International*, 260-265.
- Day, Rachel & Tammy D. Allen (2003). "The Relationship between Career

- Motivation and Self-Efficacy with Protege Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, in press.
- Dubeck, P. J. & K. Borman. (Eds.) (1996). *Women and Work: A Handbook*, New York, Garland Publishing.
- EEOC. (1997) Best Practices of Private Sector Employers. [<http://www.eeoc.gov/task/practice.html>] (2003.3.10.)
- Eisenhart, M. A. (1996). "Contemporary college women's career plans," in Dubeck, P. J. & K. Borman. (Eds.). *Women and Work: A Handbook*. New York, Garland Publishing: 232-235.
- EOC. (2003). Equality Exchange. [www.eoc.org/uk/cseng/abouteoc] (2003. 3. 15)
- Evetts, J. (Ed.) (1994). *Women and Career: Themes and Issues in Advanced Industrial Societies*. Harlow, England: Longman.
- Evetts, Julia (1996). *Gender and Career in Science and Engineering*. Hong Kong: Taylor & Francis.
- Gist, M. E. & T. R. Mitchell (1992). "Self-efficacy: A Theoretical Analysis of its Determinants and Malleability", *Academy of Management Review*, 17: 183-211.
- Greenhaus, J. H. Parasuraman, S., & W. Wormely(1990). "Effects of Race on Organizational Experiences Job Performance Evaluations and Career Outcomes," *Academy of Management Journal*, 33:64-86.
- Halford, S., Savage, M. & Witz, A. (1997). *Gender, Careers and Organisations*. London: Macmillan.
- Holton, V. (1998), "An equal chance to succeed?: Comparing women and men in management," In J. Radford (ed.). *Gender and Choice in Education and Occupation*, London: Routledge: 162-173.
- Kerka, S. (1998). "Career development and gender, race, and class," ERIC Digest No. 199. [www.ericfacility.net/ericdigests/ed421641.html] (2003.3.5.)

- Leong, F. T. L., (ed.) (1995). *Career Development and Vocational Behavior of Racial and Ethnic Minorities*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55-59
- Mavin, S. (2001). "Women's career in theory and practice: Time for change?," *Women in Management Review*, v. 16 no. 4: 183-192.
- Miller, G. A. & L. W. Wagner (1971). "Adult socialization, organizational structure and role orientation," *Administrative Science Quarterly*, v. 12 no. 2: 151-162.
- Nieva, V. F. & B. A. Gutek (1981). *Women and work: A Psychological Perspective*. New York: Praeger.
- Radford, J. (ed.) (1998). *Gender and Choice in Education and Occupation*. London: Routledge.
- Radford, J. (1998). "Why can't a woman be more like a man, or vice versa?," In J. Radford (ed.). *Gender and Choice in Education and Occupation*, London: Routledge: 174-191.
- Share R. S. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*, Belmont, California.: Brooks/Cole Publishing Company.
- Schneider-Ross. (2002). 「The Business of Diversity: How Organizations in the Public and Private Sectors Are Integrating Equality & Diversity to Enhance Business Performance」. Schneider-Ross.
- South Australian Equal Opportunity Commission (2002). 「Managing Equal Opportunity」 [www.eoc.sa.gov.au/employer-resources.html#model]. (2003. 3. 20.)
- Slaney, R. B. (1998). The Assessment of Career Decision Making. In Walsh, W.B. & Osipow, S.H.(Ed.), *Career Decision Making*. Hillside, New Jersey: Lawrence Erlbaum, Associates.



지식기반산업내 근로자 경력개발에 관한 조사

ID

안녕하십니까? 한국여성개발원은 국무총리실 산하에 있는 인문사회연구회에 소속되어 있는 정부출연연구기관으로 여성정책개발을 전담하고 있습니다. 본 연구원은 올해 지식기반산업내 남녀 근로자의 경력개발 현황과 문제점을 분석하여, 개선방안을 제시하기 위한 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 기업내 근로자들의 경력개발 과정에 대한 인식과 요구사항을 파악하기 위한 것입니다. 귀하가 응답하신 내용은 통계법 제13조에 의해 철저히 비밀이 보장되며, 통계자료로만 사용될 것입니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주시어 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2003년 10월

■ 주관기관 : 한국여성개발원

양인숙 (Tel. 02 3156 7134)

이소연 (Tel. 02 3156 7165)

■ 조사수행 및 문의기관 : 한길리서치연구소

황현철 (Tel: 02 925 4251)

I. 직장 경험

* 다음은 귀하의 직장경험에 대한 질문입니다.

1. 귀하는 현 직장에서의 얼마나 근무하셨습니다? _____년 _____개월

1-1. 귀하의 현 직장에서의 보직이동을 **현재의 직무부터** 차례대로 기입해 주시기 바랍니다.

근무기간	(1) 직종	(2) 직책	(3) 고용형태
년(월) ~ 년(월)			
년(월) ~ 년(월)			
년(월) ~ 년(월)			

- (1) 직종 ① 관리인력 ② 연구개발 및 기술인력 ③ 사무직 ④ 서비스 및 영업인력
 ⑤ 생산 및 기능직 ⑥ 단순노무인력
- (2) 직책 ① 평사원 ② 대리, 주임급 ③ 과장, 팀장, 차장급 ④ 부장, 실장급
 ⑤ 본부장, 임원급
- (3) 고용형태 ① 정규직 ② 비정규직 (계약직, 임시직, 시간제근로, 일용직, 파견근로자 등)

1-2. 귀하는 현 직장에서의 몇 번의 부서이동이 있었습니까? _____번

1-3. 현 직장에서의 부서이동이 귀하의 경력개발에 도움이 되었다고 생각하십니까? 없으시면 2번으로 가십시오.

- ① 전혀 도움이 되지 않았다. ② 별로 도움이 되지 않았다. ③ 그저그렇다
 ④ 약간 도움이 되었다. ⑤ 많이 도움이 되었다.

2. 현 직장은 귀하의 몇 번째 직장입니까? _____ 번째
(비정규직 고용을 포함하여 6개월 이상 근무하신 직장을 계산해 주십시오.)
* 현 직장이 첫 번째 직장인 분 은 3번으로 가십시오.

2-1. 귀하가 전 직장에서 현 직장으로 옮긴 이유는 무엇입니까? 해당 사항을 모두 체크해 주십시오.

- ☐ ① 경기하락으로 인한 구조조정
- ☐ ② 더 나은 직장(임금, 근로조건 등)으로 옮기기 위해
- ☐ ③ 비전이 없어서
- ☐ ④ 과중한 업무로 인한 스트레스
- ☐ ⑤ 직장내 인간관계에 의한 스트레스
- ☐ ⑥ 업무수행에 필요한 기술적 전문성 부족
- ☐ ⑦ 적성에 맞지 않아서
- ☐ ⑧ 근무지(원거리) 문제로
- ☐ ⑨ 직장 일과 가사의 병행이 어려워서
- ☐ ⑩ 육아 및 자녀교육
- ☐ ⑪ 기타_____

II. 현 직무 및 경력에 관한 사항

3. 다음은 현 직장에서의 직무와 경력에 대한 항목입니다. 귀하의 생각과 일치하는 번호에 표시해 주십시오.

설문 항목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 나는 맡은 업무의 목표 대부분을 성취할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 어려운 업무라도 성공적으로 잘 해낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 업무에서의 어려움을 잘 극복할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 다른 동료보다 업무를 더 잘 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 상황변화에 잘 적응할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 기꺼이 위험을 감수한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 일과 조직의 변화를 기꺼이 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 내게 발생하는 업무관련 문제를 정확하게 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

설문 항목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇다
9) 나는 회사로부터 높은 수준의 교육기회를 제공받고 있다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 승진의 기회가 주어지는 직무를 담당하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 내가 담당하는 직무는 상부로부터 충분한 지원을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 내가 담당하고 있는 직무로부터 도전감을 느낄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 직무를 수행함에 있어 만족감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤

III. 경력지향에 관한 사항

4. 다음은 경력지향에 대한 항목입니다. 귀하의 생각과 일치하는 번호에 표시해 주십시오.

5. 귀하는 앞으로 직장생활을 해 나가는 데 있어서 어떤 생각을 가지고 계신지, 다음 중 한 가지만 골라 표시해 주십시오.

- ① 몸 담고 있는 직장에서 최대한 승진을 향해 일하고 싶다.
- ② 지금하고 있는 분야에 일생을 몸담으며 한 우물을 파고 싶다.
- ③ 5-7년을 주기로 한 직무 분야에 숙달된 후 다른 분야로 옮기면서 새로운 분야에 도전하고 싶다.
- ④ 2-3년을 주기로 계속 다른 분야로 이동하여 다양한 업무경험을 즐기고 싶다.
- ⑤ 기타(_____)

6. 귀하는 귀하의 경력목표를 달성하는 데 있어서 가장 중요한 영향을 미치는 요인이 무엇이라고 생각하십니까? 가장 중요한 순서대로 3가지만 골라 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

- ① 좋은 상사를 만나는 것
- ② 회사의 합리적인 인사관행
- ③ 인간관계 네트워크
- ④ 승진 가능성이 높은 업무에의 배치
- ⑤ 적성과 전공에 맞는 직무에의 배치
- ⑥ 전문지식과 직무수행능력
- ⑦ 리더십과 비전창출 능력
- ⑧ 가사, 육아 등의 가정에서의 역할 지원
- ⑨ 기타 _____

설문 항목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 나는 타인의 노력을 조정, 통합하고 관리할 수 있을 때 나의 일에서 가장 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 복잡한 조직을 책임지며 많은 사람에게 영향을 주는 의사결정을 할 수 있기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 조직에서 일반관리자가 될 때에 성공적이라고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4) 부서의 전반적인 업무를 관리하는 일반관리자가 되는 것이 특정 전문분야의 업무만 담당하는 전문가가 되는 것보다 나에게 더 매력적이다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 일반관리자로 승진하는 경력경로를 벗어나는 일을 맡기보다는 타부서로 전환배치 또는 이직을 고려하겠다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 일에 관해서는 전문가로서 나의 의견이 항상 필요하다고 높이 평가받는 것을 원한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 나의 기술기능을 매우 높은 수준까지 발전시킬 수 있을 때에 내 일에서 성공적이라고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8) 현실적으로 가능하다면 특정전문분야의 전문가가 되는 것이 일반관리자가 되는 것보다 더 매력적이다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 나의 전문분야를 벗어나는 타 직무에 전환배치 되기보다는 이직을 고려하겠다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 나의 특수한 기술과 재능을 사용할 수 있을 때 나의 일에서 가장 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

IV. 개인 정보

* 다음은 자료의 분석을 위하여 꼭 필요한 사항들이오니, 빠짐없이 기입해 주시기 바랍니다.

7. 귀하의 성별은? ☐1)남 ☐2)여

8. 귀하의 연령은? 만 _____ 세

9. 귀하의 최종학력은? ☐1)고졸이하 ☐2)전문대졸 ☐3)대졸 ☐4)대학원졸 이상

10. 귀하의 혼인상태는 어떠하십니까? ☐1)미혼 ☐2)기혼 ☐3)이혼·사별 ☐4)기타

146 지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발

11. 자녀가 있는 분만 응답하시기 바랍니다. (자녀가 없으면, → 13번으로 가십시오)

귀하의 자녀수는 몇 명입니까? _____명

11-1. 귀하의 가장 어린 자녀의 연령은? _____세

12. 귀하의 세전 연소득을 기준으로 지난 석 달간의 월 평균 임금은 얼마입니까?

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1) 1백만원 이하 | 2) 1백만원~1백5십만원 | 3) 1백5십만원~2백만원 |
| 4) 2백만원~2백5십만원 | 5) 2백5십만원~3백만원 | 6) 3백만원~3백5십만원 |
| 7) 3백5십만원~4백만원 | 8) 4백만원 이상 | |

♣ 바쁘신 중에 끝까지 성의있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ♣

지식기반산업내 경력개발 실태 조사	ID			
--------------------	----	--	--	--

안녕하십니까? 한국여성개발원은 국무총리실 산하에 있는 인문 사회연구회에 소속되어 있는 정부출연연구기관으로, 여성정책개발을 전담하고 있습니다.

본 원에서는 올해 지식기반산업내 기업의 근로자 경력개발에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 본 조사는 기업의 경력개발 실태를 파악하기 위한 것이며, 조사결과는 기업내 여성근로자의 효과적인 지원방안을 마련하기 위한 기초자료로 활용될 것입니다.

귀하가 응답하신 내용은 통계법 제13조에 의해 철저히 비밀이 보장되며, 통계자료로만 사용될 것입니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주시어 응답해주시면 감사하겠습니다.

2003년 10월

■ 주관기관 : 한국여성개발원
양인숙 (Tel. 02 3156 7134)
이소연 (Tel. 02 3156 7165)

■ 조사수행 및 문의기관 : 한길리서치연구소
황현철 (Tel: 02 925 4251)

사업체명		업종코드(기재없음)	
사업체 주소	시(도)	구(시/군)	동(면)
창립년도	년도	전체 종업원수	명
응답자 성명		연 락 처	() -
응답자 부서		응답자 직위	

* 이 조사는 지식기반산업의 기업의 경력개발 실태를 파악하기 위한 자료로 반드시 **인력관리 책임자**가 응답하여 주시기 바랍니다.

I. 고용현황

1. 귀사의 근로자 현황에 대해 기재하여 주시기 바랍니다. (2003년 9월 현재)

구 분	남성		여성	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
(1) 관리인력	명	명	명	명
(2) 연구개발 및 기술인력	명	명	명	명
(3) 사무인력	명	명	명	명
(4) 서비스 및 영업인력	명	명	명	명
(5) 생산기능인력	명	명	명	명
(6) 단순노무인력	명	명	명	명

*주 : 비정규직에는 계약직, 임시직, 시간제근로, 일용직, 파견근로자 등이 포함됨.

2. 귀사의 대리급 이상 관리직 중 여성의 비중은 어느 정도입니까?

구 분	전체 인원	해당직급의 여성
(1) 대리, 주임(급)	명	명
(2) 과장, 팀장, 차장(급)	명	명
(3) 부장, 실장(급)	명	명
(4) 임원(급) 이상	명	명

3. 귀사에서 지난 3년간 채용한 인원을 적어 주십시오.

		2000년	2001년	2002년
전 체		명	명	명
신규 채용	남	명	명	명
	여	명	명	명
경력직 채용	남	명	명	명
	여	명	명	명

* 신규채용은 학교를 졸업한 신입사원 선발을 의미하며, 경력직 채용은 경력사원을 선발하는 것을 의미합니다.

II. 경력개발 사항

* 경력개발제도란 필요한 개별 근로자들의 능력을 파악하고 개발함으로써 근로자 개인은 자신의 장래능력을 개발·활용할 수 있게 되고, 기업은 우월한 성과를 얻기 위한 제도를 의미합니다.

4. 다음 각 항목의 내용별로 귀사의 생각과 가장 일치한다고 생각되는 번호에 표시해 주십시오.

경 력 개 발 항 목	실시	미실시	향후 도입 예정
1)종업원 이력관리: 근로자의 직무관련 자격요건을 입사 시점부터 퇴사까지 체계적으로 관리·활용			
2)교육훈련 이력관리: 근로자의 교육훈련 수강관련 정보를 체계적으로 관리·활용			
3)교육훈련 수강료/학자금 일부 지원: 근로자의 직무수행능력 개발을 위하여 대학이나 훈련기관 등 공식적 교육프로그램의 수강을 지원하는 제도			
4)직무순환제도: 직무별 표준연한을 정하여 인사고과, 본인희망, 상사의 판단, 과거이동패턴 등을 고려하여 다양한 직무경험을 하게 하는 제도			
5)인사평가제도: 근로자의 능력, 전문성(지식, 기술 등), 업적에 대한 평가결과를 배치, 승진, 임금 등에 적용하는 제도			
6)사내공모제도: 조직내 공석이 생길 경우 공개적으로 공시하여 지원할 수 있게 하는 제도			
7)경력상담제도: 근로자가 자신의 경력을 나름대로 계획하고 실천해 나가는 과정에서 조직에서 실질적인 도움을 제공할 수 있도록 상담을 해주는 제도			

경 력 개 발 항 목	실시	미실시	향후 도입 예정
8)자기신고제도: 근로자가 자신의 능력(기술, 지식 등)과 희망(직무, 교육, 훈련 등)을 기술하여 정기적으로 보고하고 이를 직무배치, 교육훈련 등의 자료로 활용하는 제도			
9)자격제도: 근로자의 해당 직무와 관련하여 국가(기술)자격, 민간자격, 사내자격 등의 자격소지 여부를 채용, 배치, 승진, 임금 등에 적용하는 제도			
10)전직지원제도: 경영상의 이유로, 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직할 예정인 근로자를 대상으로 경력진단, 진로상담, 재취업, 창업 컨설팅 등에 대한 제반 서비스를 지원하는 제도			
11)전문직 제도: 전문직을 위한 독립적인 경력개발제도(예, 자금관리전문가, 교육훈련전문가, 품질관리전문가, 국제특허법률가 등)			
12)공식적 멘토링(공식적 멘토프로그램): 유능한 경영관리자나 경력많은 관리자가 직장에서 멘터 역할을 하면서 부하의 경력개발을 지원하는 제도			
13)개별 경력계획서 작성: 근로자가 자기평가를 기초로 하여 장·단기적 경력목표를 세워 경력활동을 할 수 있도록 경력계획서를 작성하는 제도			
14)오리엔테이션 프로그램: 신입사원 오리엔테이션을 통하여 조직사회화 과정을 준비하고, 조직내 직무기회와 경력경로에 대한 정보를 제공하는 프로그램			

III. 여성인력 활용 관련

5. 다음은 인사관리 전반에서 여성근로자에 대한 문항으로, 귀사의 상황이나 귀하의 의견과 일치하는 번호에 표시해 주십시오.

설문 항목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1)직무능력이 동일하다면 여자보다 남자를 채용할 것이다.	①	②	③	④	⑤
2)승진·배치·교육훈련 등 인사관리·기회의 제공에서 여자보다 남자가 유리하다.	①	②	③	④	⑤
3)정리해고나 고용조정 과정에서 남자보다 여자를 우선대상으로 하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
4)여성근로자는 남성근로자에 비해 소속감이나 직업의식이 낮다.	①	②	③	④	⑤
5)여자는 부하직원들을 잘 통솔하지 못하며 (고위)관리직에 적절치 않다.	①	②	③	④	⑤

10. 귀하는 **귀하의 직장에서 여성인력이 경력을 개발하는 데** 있어서 가장 중요한 영향을 미치는 요인이 무엇이라고 생각하십니까? 가장 중요한 순서대로 **3가지**만 골라 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

- ① 좋은 상사를 만나는 것 ② 회사의 합리적인 인사관행 ③ 인간관계 네트워크
 ④ 승진 가능성이 높은 업무에의 배치 ⑤ 적성과 전공에 맞는 직무에의 배치 ⑥ 전문지식과 직무수행능력
 ⑦ 리더십과 비전창출 능력 ⑧ 가사, 육아 등의 가정에서의 역할 지원 ⑨ 기타 _____

2003 연구보고서 230-26

지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발

2003년 12월 27일 인쇄

2003년 12월 31일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 313-7593 (代)

<정가 5,000 원>

ISBN 89-8491-078-3 93330