

2003 연구보고서(수시과제) 230-4

지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

연구책임자 : 김 태 흥 (선임연구위원)

공동연구자 : 김 종 숙 (연구위원)

장 미 혜 (연구위원)

김 난 주 (연구위원)

목 차

I. 2만 달러 경제와 여성인력 활용	1
1. 2만 달러 국가와 여성인력 활용	3
가. 경제성장의 추이와 전망	3
나. 경제성장과 여성인적자원의 활용	5
다. 여성인적자원의 활용 유형과 특징	9
2. 일자리 창출구조와 여성인력활용	16
가. 여성 일자리 창출 현황과 특징	16
나. 향후 여성 일자리 창출 전망	26
3. 선진국의 일자리 창출 정책	38
가. 선진국 일자리 창출 현황과 정책	38
나. 여성의 일자리 창출 기반 구축 정책	45
II. 여성 일자리 창출 정책 방향과 세부 과제	51
1. 여성 일자리 창출 정책의 방향	53
2. 단기적인 여성 일자리 창출	55
가. 사회적인 일자리 창출	55
나. 창업을 통한 여성 일자리 창출	87
다. 정부 및 공기업의 일자리 창출	106
3. 산업구조 변화에 따른 여성 일자리 창출	121
가. 전략산업에서의 여성 일자리 창출	121
나. 성장부문의 여성 일자리 창출	145
다. 여성취업직종 확대를 통한 일자리 창출	158
4. 여성 일자리 창출을 위한 노동시장 기반 구축	165
가. 노동시장 차별 근절을 통한 일자리 창출	165
나. 일과 가정 양립기반 구축	171
다. 고용정보 구축 및 고용안정서비스 활용 강화	191

Ⅲ. 여성일자리 창출을 위한 정책 요약	203
1. 단기적 여성 일자리 창출	205
2. 산업구조변화에 따른 여성 일자리 창출	207
3. 여성 일자리 창출을 위한 노동시장 기반 구축	209
부 록	211

표 목 차

<표 I-1> 경제성장률의 국제비교	3
<표 I-2> 잠재성장률 및 성장요인 추이 및 전망	5
<표 I-3> 주요 국가의 2만달러 도달 시기 및 여성 경제활동참가율	8
<표 I-4> 선진국의 1인당 국민소득별 연령별 경제활동참가율	11
<표 I-5> 학력별 여성 경제활동참가율 비교	15
<표 I-6> 기간별 연평균 일자리 창출과 남녀 취업자 변화	21
<표 I-7> 산업구조 변화 전망	27
<표 I-8> 제조업의 세부 업종구조 변화 전망	28
<표 I-9> 서비스산업내 업종구조 변화전망	29
<표 I-10> 산업 대분류별 일자리 변화 추이 및 전망	32
<표 I-11> 산업 대분류별 여성 취업자수 추이 및 전망	33
<표 I-12> 직업 대분류별 일자리 창출 추이 및 전망	35
<표 I-13> 직업 대분류별 여성취업자수 추이 및 전망	37
<표 I-14> OECD 회원국의 육아관련 지원제도 현황	47
<표 I-15> 개별소득세 변화와 기혼여성 경제활동참가	50
<표 II-1> 65세 이상 인구, 보건 및 사회복지사회서비스 산업 취업자 비중	57
<표 II-2> 사회적 일자리의 구분	57
<표 II-3> 공공근로사업 추진 실적	58
<표 II-4> 자활사업 참여 현황	59
<표 II-5> 주요 사업별 자활사업 참여자 현황	60
<표 II-6> 타깃그룹별 노동창출사업 참가비율	64
<표 II-7> ZORA의 업무 목표	67
<표 II-8> ZORA 주요 교육 내용	68
<표 II-9> 공공부문 일자리창출프로그램의 고용창출 효과	70
<표 II-10> 커뮤니티 일자리 목록	78

<표 II-11> 여성의 사회적 일자리 정책 방안	81
<표 II-12> 여성사업체 수 및 비율	89
<표 II-13> 남녀 사업체의 규모별 분포	90
<표 II-14> 창업훈련 프로그램의 이수	92
<표 II-15> 여성창업 관련 각 사업별 담당부처/관련기관	99
<표 II-16> 여성기업 상담회사에 대한 창업관련 용역 및 지원금액	103
<표 II-17> 공공부문에 종사하는 취업자 비율	107
<표 II-18> 국가일반직 기능별 인력 전망	108
<표 II-19> 국가일반직 세부 기능별 인력 전망	109
<표 II-20> R&D 인력의 성별 세부구성(2000년)	124
<표 II-21> 주요기업의 IT 및 관련산업에서의 여성취업자 비율	125
<표 II-22> R&D인력의 성별 학력별 사업체 규모	126
<표 II-23> 산업기술인력의 성별 학력별 고용형태	127
<표 II-24> 산업별 여성인력 비중의 전망	129
<표 II-25> 여성정보화교육 지원사업의 주요 교육내용	132
<표 II-26> 우수여성과학자 지원프로그램 개요	134
<표 II-27> 여자대학 연구기반확충사업의 연도별 지원현황	136
<표 II-28> 주요 지식기반서비스업종의 일자리 창출 전망	145
<표 II-29> e-비즈니스 인력부족 현황 및 전망	146
<표 II-30> 디자인산업의 생산액 및 일자리 창출 전망	147
<표 II-31> 문화산업의 일자리 창출 전망	148
<표 II-32> 보육아동의 연령별 분포(2001년)	173
<표 II-33> 노인인구의 증가추이	175
<표 II-34> 고용보험제도의 직장보육시설에 대한 지원현황	176
<표 II-35> 유럽국가들의 육아휴직제도	181

그림 목 차

<그림 I-1> 우리나라 1인당 국민총소득의 변화 추이	4
<그림 I-2> 1인당 국민소득과 경제활동참가율 관계	7
<그림 I-3> 1990-2002 동안에 전체 및 여성취업율의 변화 추이	10
<그림 I-4> 2만불 달성 시점의 주요 선진국 여성 경제활동참가율	12
<그림 I-5> OECD 회원국의 여성 및 대졸 여성경제활동참가율	16
<그림 I-6> 연도별 남녀 일자리 창출 규모의 변화 추이	17
<그림 I-7> 학력별 여성 일자리 창출 규모의 변화 추이	18
<그림 I-8> 종사상지위별 일자리 창출 규모의 변화 추이	20
<그림 I-9> 연령별 종사상지위별 여성 일자리 창출	22
<그림 I-10> 학력별 종사상지위별 여성 일자리 창출	23
<그림 I-11> 주요 성장산업에서의 여성취업자 비율 변화	25
<그림 I-12> 여성 진출이 낮은 일자리 창출 상위 10개 업종	34
<그림 I-13> 여성 진출이 낮은 일자리 창출 상위 10개 직종	38
<그림 II-1> 여성인력을 통한 경제성장 및 일자리 선순환구조 구축	54
<그림 II-2> 생계형 여성 신용불량자 구제 사업 도표	82
<그림 II-3> 주요 OECD 회원국의 공무원 남녀 구성비	110
<그림 II-4> 국가(연방)공무원의 관리직급별 여성비율	111
<그림 II-5> 정보통신산업에서의 여성취업자 비율	123

부 표 목 차

<부표 1> 주요 선진국의 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선(1)	213
<부표 2> 주요 선진국의 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선(2)	214
<부표 3> 주요 선진국의 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선(3)	215
<부표 4> 주요 선진국의 1인당 국민소득과 여성 경제활동참가율	216
<부표 5> 우리나라 남녀 연령별 경제활동참가율 전망	217
<부표 6> 우리나라 남녀 학력별 경제활동참가율 전망	218
<부표 7> 제조업 중분류별 취업자 전망	219
<부표 8> 서비스업 중분류별 취업자 전망	220
<부표 9> 직업 중분류별 취업자수 추이 및 전망	221

2만 달러 경제와 여성인력 활용

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용과 방법	4

1. 2만 달러 국가와 여성인력 활용

가. 경제성장의 추이와 전망

- 우리나라는 세계 어떤 나라보다도 빠른 속도로 경제성장을 이룩하였음. 즉 1980년부터 2000년까지 20년 동안 우리 경제는 매년 평균적으로 7.5%라는 성장률을 기록하였는데, 이러한 성장률은 같은 기간 동안 2~3% 내외에 그쳤던 미국, 일본 등 선진국에 비해 매우 높은 수준임.
- 특히 IMF 경제위기로 인해서 1998년 우리 경제는 경제성장률이 -6.7%를 기록하였으나, 1999년과 2000년에는 거의 두 자리 수의 성장률을 기록함으로써, 과거에 경제위기를 겪었던 나라들과는 비교할 수 없을 정도의 짧은 기간 내에 위기를 극복하였음.

<표 I -1> 경제성장률의 국제비교

(단위 : %)

	한국	미국	일본	독일	영국	프랑스	OECD 평균	전세계 평균
1980~2000년	7.5	3.2	2.8	2.5	2.5	2.1	3.0	3.5
· 1980~1990년	8.7	3.2	4.1	2.3	2.7	2.4	3.3	3.4
· 1990~2000년	6.3	3.2	1.4	2.7	2.3	1.8	2.7	3.6

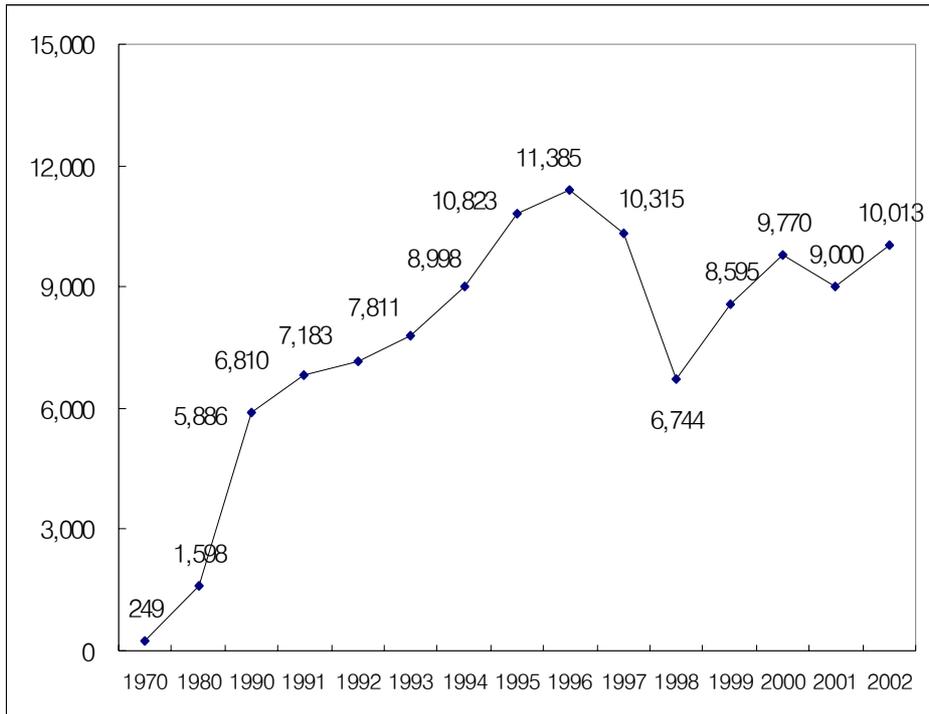
자료 : 통계청, 『국제통계연감』,
통계청, 『주요경제지표』.

- 경제의 양적 팽창에 따라 국민의 평균 소득수준도 크게 향상되어, 1인당 국민총소득이 1980년 1,598달러에서 1990년에는 5,886달러로 3.7배나 늘어났으며, 1995년에는 사상 처음으로 1만불 시대에 진입하였음.
- 1998년에는 IMF 경제위기의 여파로 경제가 크게 위축되어 1인당 국민 소득이 6,744달러로 감소하였으나, 1999년에는 8,595달러. 그리고 2000년에는 9,770달러로 다시 1만불 시대의 재진입을 목전에 두고 있음.

4 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

- 이러한 국민소득의 성장에도 불구하고 우리나라의 1인당 국민총소득은 미국, 영국, 일본 등과 같은 주요 선진국보다 낮고, 특히 아시아국가인 대만이나 싱가포르보다도 낮음.

(단위 : 달러)



자료 : 통계청, 『주요경제지표』.

<그림 I -1> 우리나라 1인당 국민총소득의 변화 추이

- 우리나라의 경제성장률은 경제가 성숙단계로 이행함에 따라 지속적으로 하락하는 추이를 보임. 이와 같이 성장률이 하락하는 이유는 크게 3가지임. 그 첫째는 경제활동인구의 증가가 둔화되고 연간 취업시간이 감소함에 따라, 노동투입량이 축소하는데 기인함. 두 번째는 수출신장세의 하락 등으로 인한 규모의 경제효과가 감소하는 데 기인함. 마지막으로 시장경제 질서 및 시스템의 저 수준으로 자원재배분의 효과가 낮은데 기인함.

- 향후 이러한 경제성장률 하락요인이 계속 유지되면, 우리나라 경제는 계속해서 5% 미만의 성장률을 기록할 것으로 전망됨. 그러나 고학력 여성 인적자원의 공급을 최대한 확대하고, 인력부족부문에 유휴 인적자원을 적절히 공급하는 등 인적자원 특히 여성인적자원의 효율적인 활용을 통해서 노동투입을 증가시키면 전망치 보다 높아 질 것으로 전망됨.

<표 I-2> 잠재성장률 및 성장요인 추이 및 전망

(단위 : %, %포인트)

	1971~1980	1981~1990	1991~2000	2001~2010	
				고성장	저성장
실질성장률	7.4	8.6	6.1	-	-
불규칙요인	-1.0	1.0	-0.7	-	-
잠재성장률	8.4	7.6	6.8	5.2	4.5
요소투입	5.6	4.6	3.4	2.5	2.4
· 노동투입	3.2	2.5	1.5	0.4	0.6
· 자본투입	2.4	2.1	1.9	2.1	1.8
생산성증가	2.8	3.0	3.4	2.7	2.1
· 규모의 경제	1.4	1.4	1.5	0.9	0.7
· 자원 재배분	0.8	0.7	0.7	0.6	0.5
· 기술진보	0.6	0.9	1.2	1.2	0.9

자료 : 한국개발연구원(2001).

나. 경제성장과 여성인적자원의 활용

- 1인당 국민소득 2만 달러는 선진국을 나타내는 주요한 경제적 지표로 인식되고 있음. 우리나라의 경우 1995년에 1만달러 시대에 접어들었다가, IMF 경제위기로 인해서 여전히 국민소득 1만달러에 머물러 있음.
- 우리나라보다 먼저 1인당 국민소득 2만달러를 달성한 국가는 24개국인데, 이 중에서 8개국은 현재 1인당 국민소득이 3만달러 이상임.

6 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

- 1인당 국민소득을 결정하는 요인으로는 경제성장률, 환율, 물가, 인구 증가율 등이 있으나, 이 중에서 가장 중요한 요인은 경제성장률임. 경제성장률은 여러 가지 요인에 의해서 결정되나, 인적자원의 효율적 활용 또한 주요한 요인 중의 하나임.

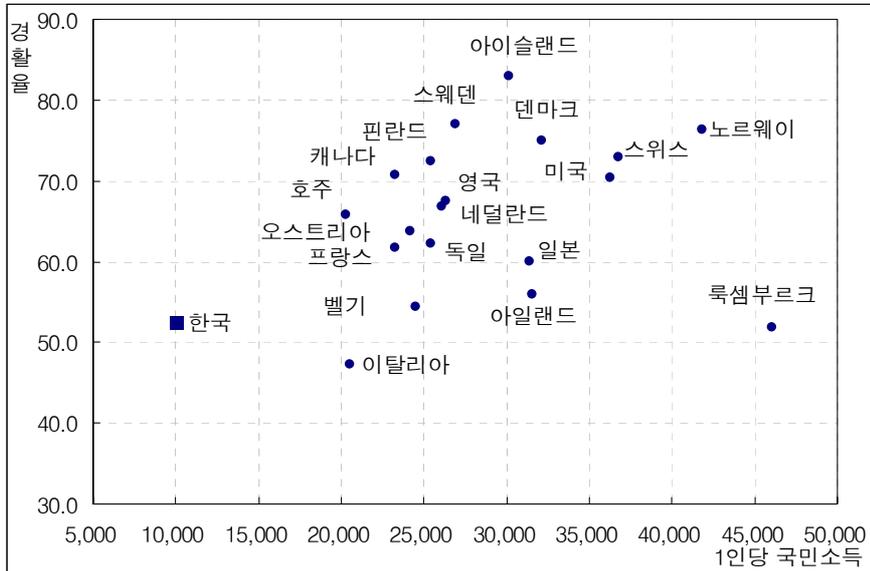
※ 내생적 성장이론(theory of endogenous growth)에 의하면 인적자본소득은 경제성장률을 결정함.¹⁾

- 여성인적자원의 개발 및 활용은 경제성장률과 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀짐. 그러나 양자의 인과관계에 대해서는 명확하게 규명되지 않음. 그러나 세계은행(World Bank)의 정책연구 결과에 의하면 교육투자와 인적자원 활용에서의 남녀불평등은 경제성장에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.²⁾

- 주요 선진국 18개국을 대상으로 1인당 국민소득과 여성 경제활동참가율간의 상관관계를 분석한 결과에 의하면, 상관계수가 0.95로 밀접한 연관성이 있는 것으로 나타남.(<그림 I-2> 참조).

1) Romer, P. M., 1986, "Increasing Returns and Long-run Growth," *Journal of Political Economy*, Vol.94, pp.1002-1037. Lucas, R. E.(1988), 'On the Mechanism of Economic Development', *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22, pp. 3-42. Aghion, P. and P. Howitt(1990), 'A Model of Growth through Creative Destruction', NBER Working Paper 3223. Azariadis, C. and Drazen, A. (1990). Threshold externalities in economic development. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, 501-526.

2) R. Barro and H. Lee(1995), International measures of educational achievement. *American Economic Review*, Vol. 86, pp. 218-223. S. Klasen(1999), Does gender inequality reduce growth and development? evidence from cross-country regressions, *Working Paper Series No. 7*, The World Bank. D. Dollar, R. Gatti(1999), Gender inequality, income, and growth; are good times good for women, *Working Paper Series No. 1*, The World Bank.



주 : 1) 우리나라: 1인당 국민소득 10,013불, 여성 경제활동참가율 52.5%임.

<그림 I -2> 1인당 국민소득과 경제활동참가율 관계

- 또한 1인당 국민소득에 따른 여성 경제활동참가율을 추계한 결과에 의하면³⁾, 1인당 국민소득이 1만불인 국가의 여성경제활동참가율은 53.4% (15-64세 기준)인데 비해서, 2만불인 국가는 60.8%, 3만불인 국가는 68.3% 그리고 4만불인 국가는 75.7%인 것으로 나타남.

- 1인당 국민소득 1만불 달성 시기를 기준으로 여성 경제활동참가율을 비교하면, 우리나라가 1만불을 처음 달성했던 1995년의 여성 경제활동참가율(15-64세 기준)은 52.5%이었음. 이에 비해서 주요 선진국의 여성 경제활동참가율은 49.8%임.

3) 경제활동참가율과 1인당 국민소득간의 관계를 추정된 결과에 의하면, 식 (1)과 같았다. 식 (1)에서 Lfpa는 여성경제활동참가율, GDP1는 1인당 국민소득을 나타내고, ()안의 값은 t-value임.

$$Lfpa = 45.98 + 0.00074 \text{ GDP1} , \quad R \text{ Squared} = 0.316 \quad (\text{자유도: } 17)$$

$$(6.196) \quad (2.804)$$

8 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

- 이와 같은 통계에 의해 1인당 국민소득 1만불 도달시점을 기준으로 하면, 우리나라의 여성인적자원의 활용정도는 주요 선진국의 평균 여성 인력활용 정도보다 높은 것으로 나타남. 그리고 이들 국가가 2만불에 도달한 시점의 여성 경제활동참가율을 보면, 전체 평균이 57.4%로서 1만불에 비해서 7.6% 포인트 증가하였음.

<표 I -3> 주요 국가의 2만달러 도달 시기 및 여성 경제활동참가율
(단위 : %, %포인트, 년)

	여성 경제활동참가율 (15-64세 기준)		여성 경제활동 참가율 증감율	2만불 도달시기
	1만불	2만불		
스위스	52.2	56.9	4.7	1986
노르웨이	57.2	70.5	13.3	1987
덴마크	59.4	71.9	12.5	1987
일본	54.0	56.0	2.0	1987
룩셈부르크	39.3	46.4	7.1	1988
미국	53.4	63.2	9.8	1988
스웨덴	68.5	78.5	10.0	1988
핀란드	66.9	70.1	3.2	1988
캐나다	52.4	61.7	9.3	1989
오스트리아	47.4	53.4	6.0	1990
독일	49.9	53.4	3.5	1990
프랑스	49.8	50.9	1.1	1990
네덜란드	30.7	49.3	18.6	1991
벨기에	40.2	46.1	5.9	1991
이탈리아	34.9	38.5	3.6	1991
아일랜드	34.5	43.8	9.3	1996
영국	56.9	62.4	5.5	1996
호주	48.6	59.3	10.7	1996
한국	52.5	-	-	1995
1980년대 2만불 달성국가	-	63.9	-	
1990년대 2만불 달성국가	-	50.8	-	
전체	49.8	57.4	7.6	

자료 : OECD(2003), 통계 On-line.

- 이상과 같은 주요 선진국간 비교 분석에 의하면, 1만불 도달 시점의 우리나라 여성인적자원 활용 수준은 선진국과 비슷한 수준인 것으로 나타남. 그러나 우리나라의 경우 주요 선진국과 비교할때 1만불 도달 시점의 산업구조에서 농어업 구성비가 더 높은 점을 감안하면, 상대적으로 여성인적자원 활용이 높다고 할 수만은 없음.
- 따라서 우리나라의 경우 2만불에 도달하기 위해서는 여성 경제활동참가율을 7.6%포인트 증가시켜서, 60%내외가 되도록 해야 할 것임.

다. 여성인적자원의 활용 유형과 특징

- 앞의 분석에 의하면 주요 선진국의 경우 1인당 국민소득 2만 달러에 도달하는 과정에서 여성인적자원에 대한 활용도가 상당히 증가된 것으로 나타남. 이에 따라 우리나라의 경우에도 국민소득 2만불에 도달하기 위해서는 여성인력의 활용도가 증가되어야 함. 그러나 실제 어떠한 여성인력이 어떻게 활용이 증가하는 가를 살펴보기 위해서는, 여성집단을 좀 더 세분화하여 분석할 필요가 있음.
- 먼저 최근 1990-2002 동안 전체 및 여성 취업률(『취업자/15세 이상 생산인구』× 100)의 변화 추이를 보면 OECD 회원국 대부분이 전체 취업률 뿐만 아니라 여성취업률의 증가현상을 보임. 뿐만 아니라 전반적으로 여성취업률이 전체취업률보다 더 큰 증가를 보임.
 - ※ 취업률의 감소가 있었던 국가: 터키, 스웨덴, 핀란드, 미국, 일본 등임.
- 여성취업률의 변화를 보면 터키, 스웨덴, 핀란드는 전체 취업률뿐만 아니라 여성취업률도 감소함. 그러나 OECD 회원국 모두 여성취업률은 전체 취업률보다 높게 증가하던가 아니면 적게 감소하는 특징을 보임.
- 우리나라는 동 기간 중에 전체취업률이 2.1% 포인트, 여성취업률이 3.0% 포인트 증가하였음. 이와 같은 변화를 OECD와 비교하면 취업률 증가폭

10 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

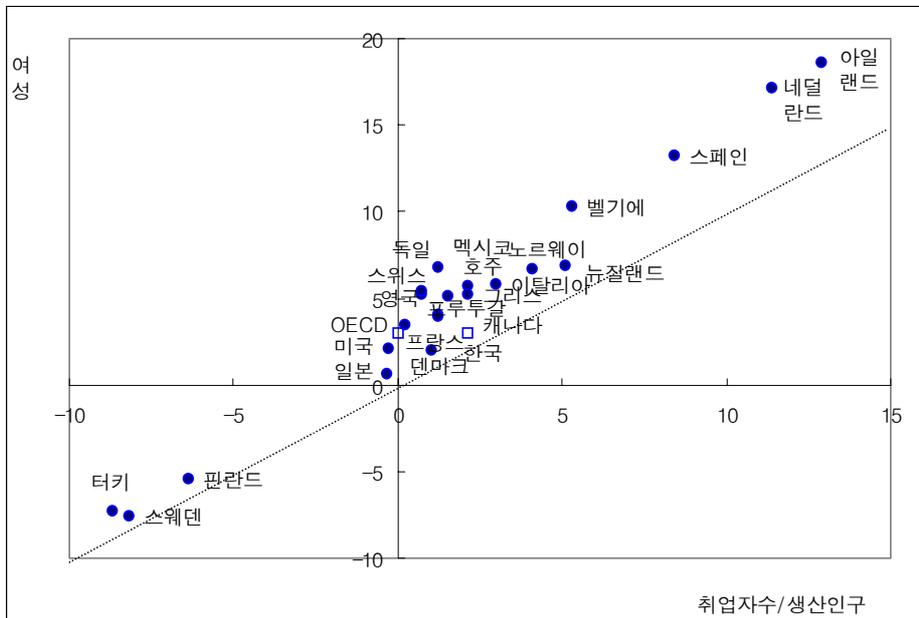
은 약간 높으나, 여성취업률 증가폭은 상대적으로 낮음. 이러한 사실은 1990년 이후에도 여전히 여성인력활용 정도가 상대적으로 낮음을 나타냄.

※ <그림 I-3>에서 45도 선은 전체와 여성 취업률 증가폭인 동일한 것으로 나타내는데, 45도 선 위쪽에 위치할수록 여성취업률 증가폭인 상대적으로 높은 국가에 속함. <그림 I-3>에서 알 수 있듯이 우리나라의 상대적인 여성취업률 증가폭은 상대적으로 낮음.

□ 1인당 국민소득이 1만불을 도달한 시점의 선진국 여성 경제활동참가율을 보면, 거의 모든 국가에서 20대의 여성 경제활동참가율이 30대에 하락하는 경향을 보였음. 그러나 30대에 참가율이 소폭 하락하더라도, 주요 선진국의 30대 여성 경제활동참가율은 60% 전후의 다소 높은 수준을 보임.

※ 1인당 국민소득 1만 달러 달성 시점에 우리나라와 일본의 30-34세 여성 경제활동참가율은 각각 48.9%, 47.6%이었음.

(단위 : % 포인트)



<그림 I-3> 1990-2002 동안에 전체 및 여성취업율의 변화 추이

- 국민소득 1만달러 달성 시점에 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선을 보면, 호주, 영국, 미국 등의 국가는 30대 초반에 경제활동참가율이 소폭 하락한 이후 다시 증가하는 구조를 보임. 그리고 프랑스, 독일, 네덜란드 등은 30세를 기점으로 점진적으로 참가율이 하락하는 구조를 보임.(<부표 1> 참조). 이에 비해 우리나라와 일본은 여성 경제활동참가율이 25세를 기점으로 급격히 하락하여, 30-34세에 저점을 형성하는 뚜렷한 쌍봉형 구조를 보임.
- 이에 따라 1만 달러 시점을 기준으로 우리나라와 주요 선진국(일본 포함)의 평균 여성 경제참가율을 연령별로 비교하면, 20-24세, 35-39세, 40대 여성의 경제활동참가율 수준은 비슷하였음. 그러나 결혼, 출산 및 육아를 하는 연령인 25-29세, 30-34세 여성의 경제활동참가율을 보면 선진국 평균이 우리나라보다 10%포인트 정도 더 높았음. 이에 비해 50대 이상 여성의 경제활동참가율은 우리나라가 선진국보다 더 높았음.

<표 I-4> 선진국의 1인당 국민소득별 연령별 경제활동참가율

(단위 : 세, %)

	15 ~ 19	20 ~ 24	25 ~ 29	30 ~ 34	35 ~ 39	40 ~ 44	45 ~ 49	50 ~ 54	55 ~ 59	60 ~ 64
한국 (A)	14.5	66.1	47.8	47.6	59.2	65.8	60.5	58.8	54.2	45.9
1만불 평균 (B)	41.9	68.8	59.5	57.3	61.9	63.7	60.4	54.7	45.8	28.3
2만불 평균 (C)	41.2	72.5	73.8	69.7	71.8	73.4	70.2	62.0	47.8	26.1
1만불 평균 - 한국 (B-A)	27.4	2.7	11.7	9.7	2.7	-2.1	-0.1	-4.1	-8.4	-17.6
2만불 평균 - 한국 (C-A)	26.7	6.4	26.0	22.1	12.6	7.6	9.7	3.2	-6.4	-19.8

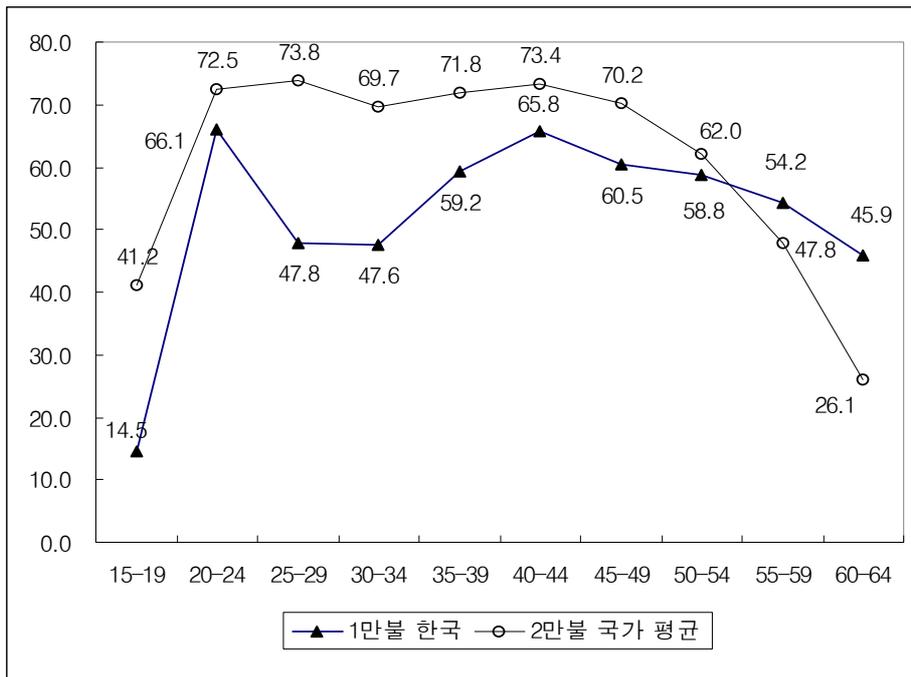
자료 : OECD(2003), 통계 On-line.

- 즉, 국민소득이 1만불로 동일했던 시기에도 우리나라와 선진국의 여성 인력활용 유형이 상당히 달랐음. 주요 선진국은 20대에서 40대까지 여성인적자원을 지속적으로 활용함. 이에 비해 우리나라는 미혼위주로 여성인력을 활용함에 따라 결혼·출산으로 인한 경력단절이 심각하고, 농어업부문을 중심으로 50대 이상 여성인력의 활용이 높았음.

12 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

- 국민소득 2만 달러에 도달한 시점의 여성 연령별 경제활동참가율 곡선을 보면, 선진국 대부분이 30대 초반에도 참가율이 수준이 70%가 넘는 고원형(plateau) 구조를 보였음. 다만 독일과 호주는 30대 초반에 약간 하락하는 구조 그리고 네덜란드와 아일랜드는 30대 이후 점진적으로 참가율이 하락하는 구조를 보였으나, 이들 국가 모두 30대 여성 참가율은 60%를 넘음. 그러나 일본은 여전히 쌍봉형 구조를 유지하였음.
- 또한 주요 선진국의 1만 달러와 2만 달러 도달 시점의 여성인력활용 구조를 비교하면, 전체적으로 25-29세, 30대, 40대, 50대 초반 여성의 인력활용이 크게 증가하였음. 특히 결혼, 출산 및 육아를 담당하는 연령대인 25-29세, 30-34세의 여성인력활용율이 크게 증가하는 특징을 보임.

(단위 : %)



자료 : OECD(2003), 통계 On-line.

<그림 I -4> 2만불 달성 시점의 주요 선진국 여성 경제활동참가율

- 최근에 OECD 회원국의 어린 자녀를 가진 기혼여성의 경제활동참가율을 보면 거의 모든 국가에서 지속적으로 증가됨. 그러나 어린 자녀를 가진 기혼여성의 경제활동참가율은 여전히 북유럽이 가장 높았고, 우리나라와 남부유럽, 멕시코, 터키는 비교적 낮은 국가에 속함.
- 미국과 룩셈부르크를 제외하고, 여성 경제활동참가율의 증가는 출산율의 하락과 같은 시기에 발생됨. 여성 취업률이 높게 증가한 국가는 출산율의 높은 하락을 보임. 1950년생과 1962년 세대의 출산과 고용을 비교하면, 고용이 증가한 국가는 출산율이 하락하였는데, 일본은 예외적으로 출산율 하락에도 불구하고 여성취업율이 거의 증가되지 않음. 네덜란드는 여성의 취업률 증가에도 불구하고 출산율 하락이 적음.
- 소규모 가족의 구성비 즉, 60세 이하 단독가구, 부부가구, 홀부모 가구는 지난 15년 동안에 대부분의 OECD 국가에서 증가됨. 두 명 이상의 자녀를 가진 가구비율이 지속적으로 하락함. 6세 미만 자녀가 있는 어머니의 취업률은 아버지의 취업률보다는 여전히 낮으나, 급속하게 증가하고 있음. 양 집단의 취업률 격차가 연간 평균 1% 포인트씩 축소되는 추이를 보임.
- ※ 유럽연합에서 6세 미만 자녀를 둔 기혼여성의 반 정도가 시간제로 일함. 그리고 미취업상태에 있는 6세 미만 자녀를 둔 기혼여성도 몇 년 이내에 취업하기를 희망하였는데, 이들의 상당수도 시간제 취업을 희망함.
- 이상과 같은 분석에 의하면 우리나라의 경우 1인당 국민소득을 2만 달러로 증가시키기 위해서는 농어업부문의 축소로 인해서 여성 고령자의 경제활동참가율이 감소하는 것을 감안하여, 25-29세, 30-34세 여성인력 활용 수준을 현재보다 20% 포인트 정도 더 높게 증가시킴과 동시에 30대 후반과 40대 여성인적자원의 활용도 크게 높이는 정책을 실시해야 할 것임.

14 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

- 뿐만 아니라 영육아 자녀를 가진 30대 기혼여성의 인적자원 활용을 제고시키기 위해서, 직접적인 인력활용정책 이외에 육아지원 등과 같은 간접적인 인력활용제도 및 정책을 실시해야 할 것임.

□ 주요 선진국이 2만불에 도달한 시기는 대체로 1980년대 중반이후부터 1990년대 중반임. 이와 같은 시기에 학력별 여성인력활용 현황에 대한 통계를 입수하기가 상당히 힘들. 이에 따라 주요 선진국의 1994년 학력별 경제활동참가율과 우리나라의 2001년 참가율을 비교하여 보았음.

- 우리나라와 주요 선진국을 비교하면 중졸이하 여성인력의 활용율은 우리나라가 높은 편임. 그러나 우리나라의 고졸이상 여성인력의 활용율은 낮은 편임. 특히 1994년 선진국과 비교해서, 2001년 우리나라 고학력 여성인력 활용율은 상당히 낮은 수준임.

- 또한 주요 선진국은 고학력 자녀를 가진 기혼여성의 경제활동참가율은 모든 국가에서 저학력 집단보다 높음. 그리고 이들 두 집단간의 경제활동참가율 격차는 지속적으로 확대되는 경향을 보임. 그러나 우리나라는 학력별 경제활동참가율이 큰 차이를 보이지 않음.

- 2001년 현재 OECD 회원국의 전체 여성인력활용율과 고학력 여성인력 활용을 비교하면, 우리나라 전체 여성 경제활동참가율은 52.7%(15-64세, 2001년 기준)로 OECD 평균 59.4%보다 낮음. 그러나 남부유럽에 위치한 국가나, 터키, 멕시코보다는 높은 수준임.

※ 남부유럽 주요 국가의 여성 경제활동참가율: 이탈리아 47.3%, 그리스 48.8%, 스페인 51.6% 기타 국가의 여성 경제활동참가율: 터키 27.2%, 멕시코 40.4%.

<표 I -5> 학력별 여성 경제활동참가율 비교

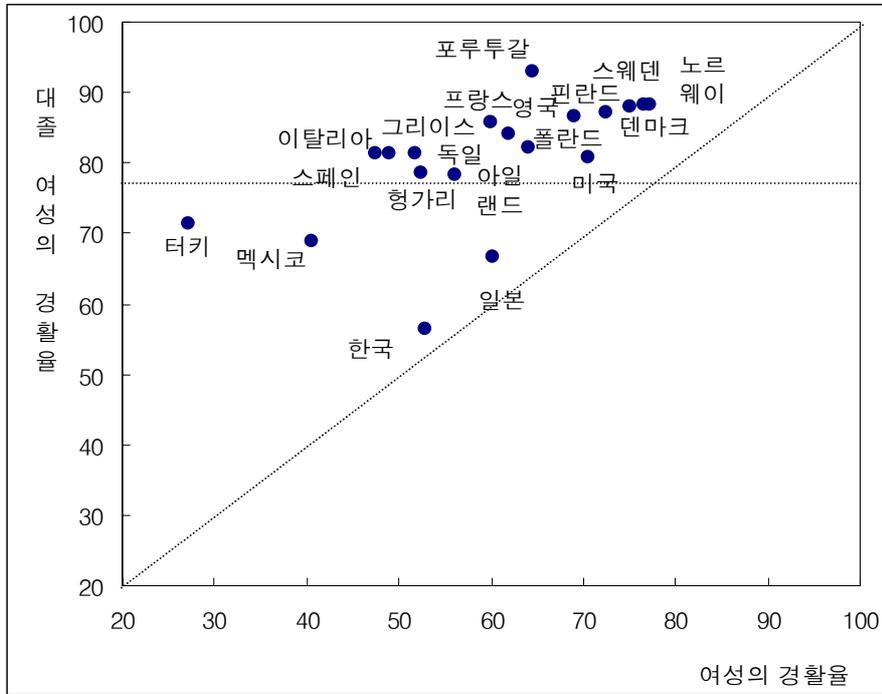
(단위 : %)

	중졸이하	고졸	대졸이상
노르웨이(1994)	54.6	77.3	87.3
스위스(1994)	61.6	69.5	77.6
미국(1994)	44.7	71.8	82.2
덴마크(1994)	67.9	86.5	92.4
아일랜드(1994)	31.2	58.3	78.9
스웨덴(1994)	81.0	88.5	92.2
영국(1994)	56.6	73.5	84.7
네덜란드(1994)	40.1	65.6	79.0
핀란드(1994)	64.5	81.3	86.4
오스트리아(1994)	49.5	67.7	86.2
벨기에(1994)	38.7	67.5	82.3
독일(1994)	46.3	68.3	82.5
프랑스(1994)	52.4	74.2	82.0
캐나다(1994)	47.8	71.7	80.8
이탈리아(1994)	32.7	66.0	82.6
호주(1994)	55.3	60.8	79.4
한국(2001)	61.0	52.6	56.6

자료 : OECD(2003), OECD(1997).

- 그러나 대졸 이상 고학력 여성인력활용을 보면, OECD 회원국 중에서 우리나라보다 낮은 국가는 없음. 심지어 여성 경제활동참가율이 27.2%, 40.4%인 터키와 멕시코도 고학력 여성 참가율은 각각 71.4%, 68.9%임.
- 이에 따라 우리나라가 국민소득 2만 달러 시대로 진입하기 위해서는 대졸이상 고학력여성인력 활용율을 현재 52.7%(15-64세 기준)을 최저 70.0% 수준까지 증가시켜야 할 것임.

(단위 : %)



자료 : OECD(2003), 『OECD Employment Outlook』.

<그림 I-5> OECD 회원국의 여성 및 대졸 여성경제활동참가율

2. 일자리 창출구조와 여성인력활용

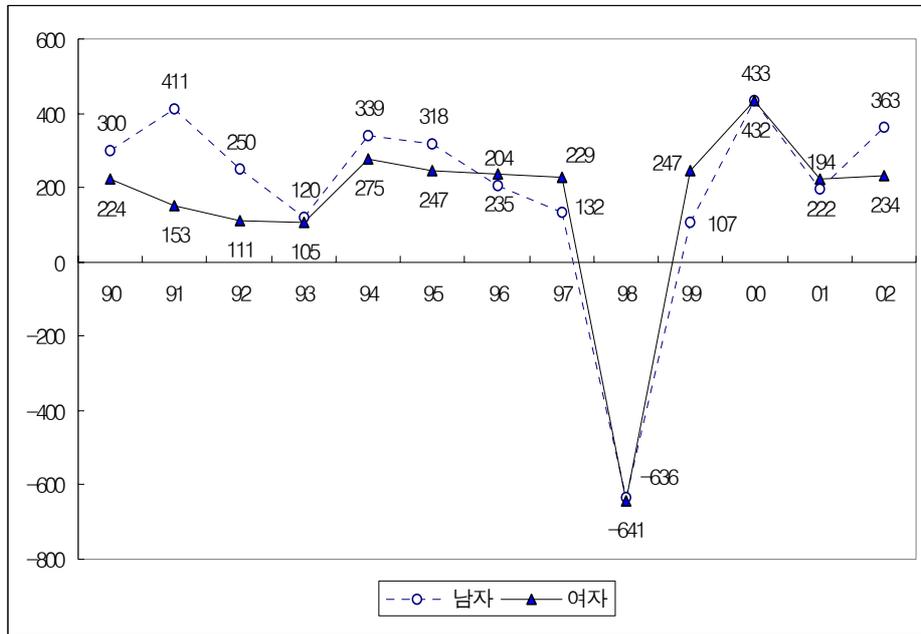
가. 여성 일자리 창출 현황과 특징

- 1990년 이후 남성의 일자리 창출현황을 보면 1990년대 초반 이후 증가 추이가 약간 둔화되었다가, 1998년 경제위기 때에는 일시적으로 일자리 감소(job destruction)가 있었음. 2000년 이후에는 다시 일자리 창출이 이루어져서, 1990년대 초반 수준을 보임.

※ 남성 일자리의 연평균 증가 수준: 1990-94년 284천명, 1995-97년 217천명, 2000-02년 330천명.

- 여성 일자리 창출의 변동 추이를 보면 1998년 경제위기 때에 일시적인 감소를 보인 것을 제외하면, 지속적으로 증가하는 추이를 보임.
- ※ 여성 일자리의 연평균 증가 수준: 1990-94년 174명, 1995-97년 238천명, 2000-02년 296천명.

(단위 : 천명)



자료 : 통계청(2003), 『경제활동인구조사: 1963-2003. 4.』.

<그림 I-6> 연도별 남녀 일자리 창출 규모의 변화 추이

- 남녀 일자리 창출 현황을 비교하면, 1990-95년까지는 전반적으로 남성 일자리 창출규모가 여성보다 많았음. 그러나 1997년 이후 남녀 일자리 창출 규모가 비슷한 수준으로 유지됨.(<그림 I-6>).
- 1992-2002년 동안의 일자리 창출을 보면 중졸이하 저학력집단을 위한 일자리는 1,564천개 감소한 반면에, 고졸과 대졸집단을 위한 일자리는 각각 1,993천개, 2,731천개가 증가함. 즉, 저학력을 요구하는 일자리는 지

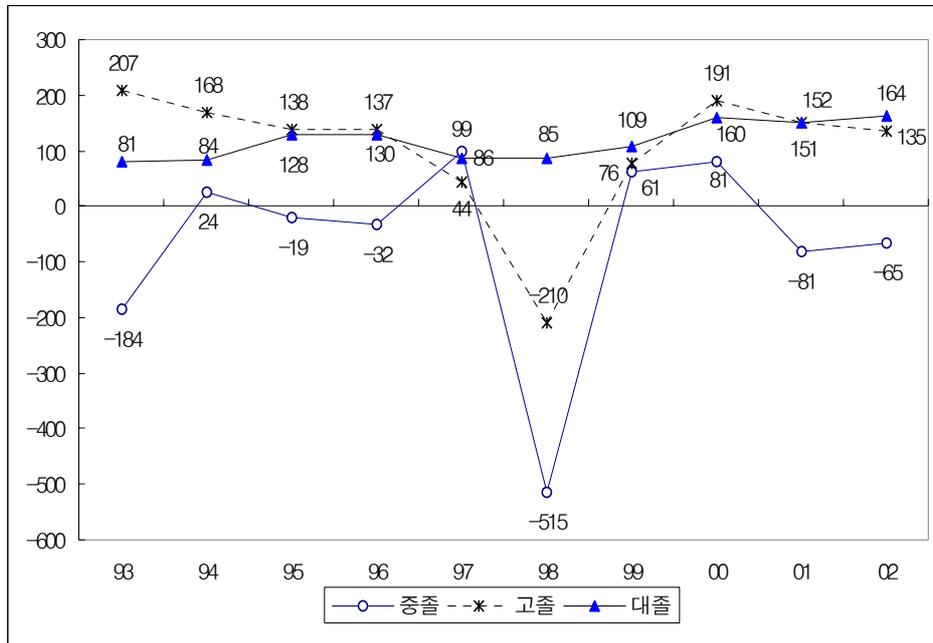
속적으로 감소하는 반면에, 고학력을 요구하는 일자리는 계속 증가하는 경향을 보임.

- 학력별 일자리 변화에 따른 여성취업자 변동을 보면, 1993년 이후 저학력 일자리 감소로 인해서 중졸이하 여성취업자는 전반적으로 감소하였음. 이에 비해 고학력 일자리 창출이 증가함에 따라 대졸 여성취업자는 대체로 증가하였음. 특히 경제위기가 있었던 1998년에도 대졸 여성취업자는 85천명 증가하였음.(〈그림 I-7〉).

※ 여성 일자리 변화:

- 중졸이하 여성 일자리는 연간 22천개 감소(IMF 경제위기 227천개 감소),
- 고졸 여성 일자리는 연간 150천개 일자리 증가하나 감소 추이.
- 대졸 여성 일자리는 1990년대 초반에는 연간 100천개 증가, 2000년대 초반에는 160만개 증가.

(단위 : 천명)



자료 : 통계청(2003), 『경제활동인구조사: 1963-2003. 4.』.

〈그림 I-7〉 학력별 여성 일자리 창출 규모의 변화 추이

- 남성의 경우도 중졸이하 남성취업자는 급격히 감소하는 추이를 보임. 고졸의 경우 일자리 창출은 증가했음에도 불구하고, 고졸 남성취업자는 큰 변화 없이 1990년대 초 수준을 유지함. 그러나 대졸 남성취업자는 지속적으로 증가하는 추이를 보였음.

※ 남성 일자리 변화: 1992-2002년 동안에 중졸이하 933천개 감소, 고졸 956천개 증가, 그리고 대졸은 1,552천개 증가함.

- 창출된 여성 일자리의 유형을 보면 1990년 이후 창출된 일자리의 대부분은 임금근로자 일자리이고, 자영업자 일자리도 지속적으로 창출되는 추이를 보임.

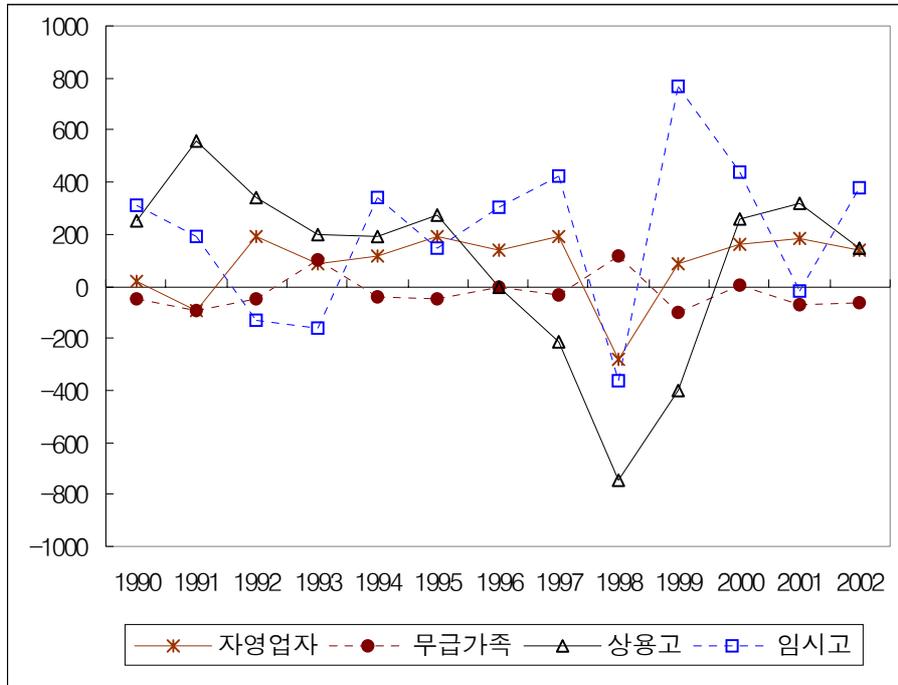
- 1990년 이후 시기별로 상용직 일자리와 남녀 취업자 변동을 보면, 상용직 일자리의 창출규모는 1990년 이후 지속적으로 감소하는 추이를 보이다가, 경제위기가 있었던 1998년에는 급격한 일자리 감소 현상을 보임.

- 이에 따라 여성 상용직근로자 수도 1990년 이후 지속적으로 감소하였다가, 2000년 이후에 다시 증가하는 추이를 보임. 다만 상용직근로자의 증가 규모를 보면 1990년 초반에는 남성근로자가 더 많이 증가하였으나, 2000년 이후에는 여성이 더 많이 증가하는 특징을 보임.

- 임시 및 일용직 일자리는 경기변동에 상당히 민감하게 반응하는 것으로 나타남. 1990년, 1991년 9%대를 나타내었던 경제성장률이 5%대로 하락했던 1992년, 1993년, IMF 경제위기가 있었던 1998년, 성장률이 3%대로 하락했던 2001년에는 임시 및 일용직 일자리가 급감하고, 나머지 시기에는 임시직이 크게 증가함.

- 이러한 임시 및 일용직 일자리 창출과 여성 임시직의 변동을 보면 여성 임시직 및 일용근로자의 증가는 1998년 경기위기 때에 일시적인 감소를 보인 것을 제외하면 전반적으로 확대되어 있으며, 이러한 증가폭은 남성보다 큼.

(단위 : 천명)



자료 : 통계청(2003), 『경제활동인구조사: 1963-2003. 4.』

<그림 I-8> 종사상지위별 일자리 창출 규모의 변화 추이

- 무급가족종사자 일자리는 지속적으로 감소하는 추이를 보이는 반면에, 고용주 및 자영업 일자리는 지속적인 증가를 보임.
 - 감소되는 무급가족종사자의 일자리는 대부분 여성들이 일했던 것이었고, 고용주 및 자영업자 일자리 창출은 남성에게서 보다 많이 발생됨.
- 최근에 창출된 일자리의 유형별로 취업한 남녀취업자의 인적 특성을 보면, 남성은 고용주 및 자영업자 그리고 여성은 상용직, 임시 및 일용직 중심으로 취업되는 특징을 보이고 있음.

<표 I -6> 기간별 연평균 일자리 창출과 남녀 취업자 변화
(단위 : 천개, 천명)

		자영업자	무급가족	상용	임시	전체
전체	1990-94	65	-25	307	111	458
	1995-97	175	-29	19	289	455
	1998-99	-100	9	-574	204	-461
	2000-02	163	-43	242	263	626
남성	1990-94	42	-15	208	48	284
	1995-97	84	-7	16	125	217
	1998-99	-38	27	-345	92	-264
	2000-02	113	-11	107	121	330
여성	1990-94	23	-10	99	62	174
	1995-97	91	-21	3	165	238
	1998-99	-62	-18	-229	112	-197
	2000-02	50	-32	135	142	296

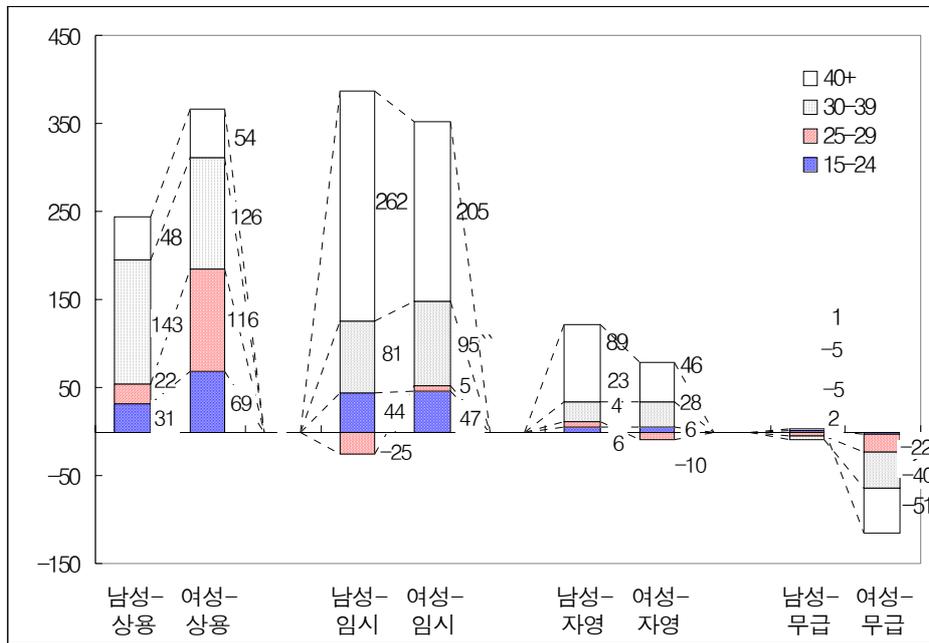
자료 : 통계청(2003), 『경제활동인구조사: 1963-2003. 4.』.

- 2000~2002년 동안에 창출된 상용직 일자리에 30세 미만 여성 185천명, 30대 126천명이 취업되어, 주로 여성 청년층 집단이 이러한 상용직 일자리에 취업되었음. 이에 비해 남성의 경우 30세 미만 청년층의 경우 53천명이 취업되었음. 즉, 창출된 상용직 일자리에 취업된 청년층은 주로 여성인 것으로 나타났음.
- 창출된 임시직 및 일용고의 일자리의 경우, 남녀 모두 주로 40세 이상과 30대가 이러한 일자리에 취업했음. 그리고 이러한 일자리에 추가적으로 취업한 15-24세 남녀 임시직도 각각 44천명, 47천명인 것으로 나타남. 즉, 창출된 임시 및 일용고의 일자리에 남녀 모두 30세 이상이 취업하고 있으며, 24세 미만 연소층 중에서 이러한 일자리에 취업하는 남녀가 다수 있음.

22 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

- 자영업자 일자리는 남녀 모두 40세 이상이 취업하였음. 또한 일자리 감소를 보이는 무급가족종사자의 경우 남성은 거의 변동을 보이지 않는 반면에, 여성 무급가족종사자는 감소하는 경향을 보임. 특히 40세 이상과 30대 여성 무급가족종사자의 감소가 큼.

(단위 : 천명)

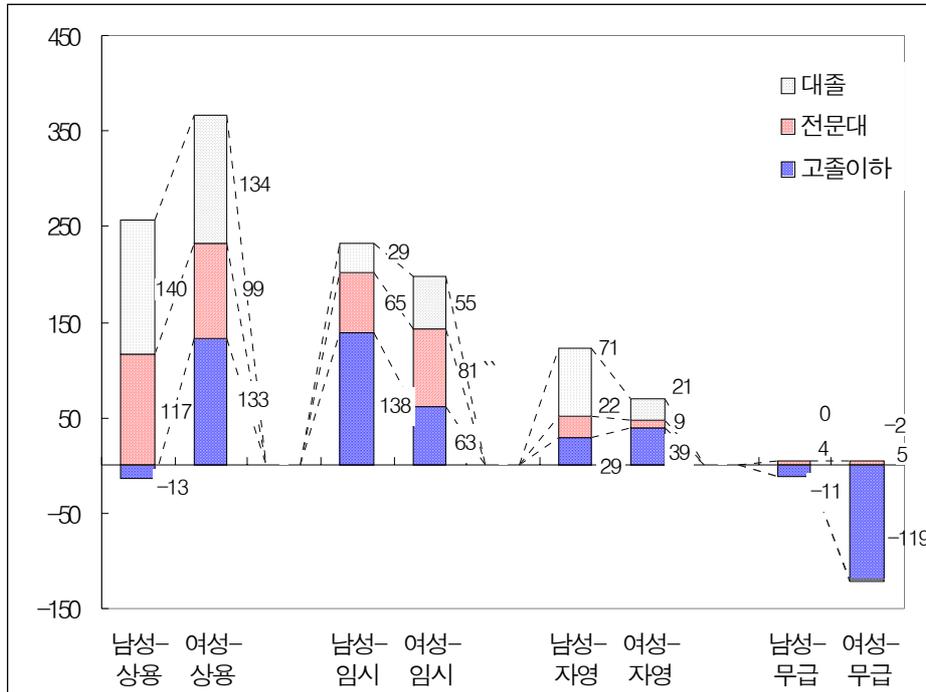


<그림 I-9> 연령별 종사상지위별 여성 일자리 창출

- 최근 상용직 일자리의 경우 저학력부터 고학력을 필요로 하는 일자리까지 고르게 창출되고 있음. 이러한 추이에도 불구하고 저학력 남성 취업자는 감소하는 추이를 보임. 임시직 경우는 고졸과 전문대졸 일자리가 많이 창출됨. 그러나 임시직의 경우도 남성은 상대적으로 고졸이하 임시 및 일고가 많이 증가한 반면에, 여성은 남성에 비해서 전문대졸, 대졸 임시 및 일고의 증가폭이 상대적으로 큼.

- 자영업 일자리 창출을 보면 남성은 대졸 이상의 학력을 요구하는 일자리 창출이 많은 반면에, 고졸 이하 학력이 요구되는 일자리 창출이 많았음. 무급가족종사자 일자리는 크게 감소하였는데, 남녀 모두 고졸 이하의 낮은 학력이 요구되는 일자리 감소가 많았음.

(단위 : 천명)

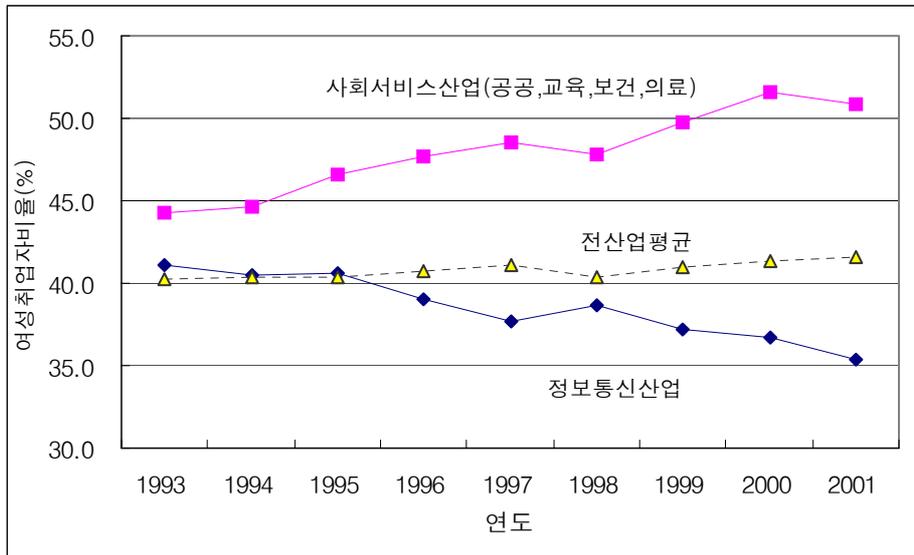


<그림 I-10> 학력별 종사상지위별 여성 일자리 창출

- 최근 성장속도가 빠른 정보통신 및 문화오락부문의 여성일자리 창출을 보면 1993년부터 2002년까지 약 50만 개의 일자리가 만들어졌고, 그 중에서 남성일자리가 35만6천개, 여성 일자리가 15만7천개로 여성의 비율은 30%에 불과하였음. 그 결과 여성의 비율은 지속적으로 감소하여 1993년 40.0%에서 2002년 36.4%로 줄어들었음.

- IT산업에서의 여성일자리 비중이 다른 업종과는 달리 90년대에 지속적으로 감소하고 있음. IT산업 내에서 여성비율은 IT서비스 부문보다 IT제조 부문에서 높은 것으로 나타나고 있음. 이들은 대부분 생산직 여성일 것으로 판단됨
- IT산업 내에서도 IT서비스업이 고부가가치의 성장산업이라고 할 수 있으나, 이 부분에서의 여성비율이 가장 낮은 것으로 나타나고 있음. 물론 절대적인 규모로는 1993년 정보서비스 부문에서 9천 명이었던 여성취업자가 2002년에는 6만2천명으로 증가하였음. 그러나, 전체 정보서비스업 취업자에서 여성의 비율은 2002년 현재 24.5%에 불과함.
- 오락, 문화, 방송의 경우, 여성비율이 상대적으로 높지만, 그 비율은 90년대 내내 정체되고 있음. 물론 이 부분에서의 여성취업자의 절대적인 규모는 1993년 9만3천명에서 2002년 15만2천명으로 증가하였음.

(단위 : 천명)



<그림 I -11> 주요 성장산업에서의 여성취업자 비율 변화

- IT산업과 오락문화방송 사업 중에서 30대 대기업집단, 공기업, 벤처기업, 상장기업, 등록기업(코스닥 기업) 등에서의 여성일자리비중을 보면, 고성장산업의 전체 평균인 36-40% 수준에 크게 미치지 못하고 있음을 알 수 있음.
 - 2003년 1월 현재, 30대 대기업집단의 경우 30.8%, 공기업은 15.2%, 벤처기업도 28.7%, 상장기업 33.3%, 등록기업 30.6% 등 전체 평균에 모두 크게 미치고 못하고 있으며 특히 공기업 부문에서의 여성일자리비중이 크게 낮은 것을 알 수 있음
 - IT산업과 문화오락산업에서의 여성의 취업형태를 보면, 전체 여성취업자 중 상용직 임금근로자의 비중이 2002년 현재 42.5% 정도로 전체 평균에 비해서는 크게 낮은 편은 아님. 그러나 이 부문에서 남성의 상용직임금근로자의 비율이 2002년 현재 56%에 달하는 것에 비해서는 여성 상용직의 비율은 크게 낮은 것으로 판단됨
 - 고용주의 경우에도, 여성의 경우 비율이 증가하지 않고 정체되어 있는 상태이며, 상대적으로 남성의 경우 고용주의 비율이 증가하고 있고, 2002년 현재 남성의 고용주비율은 10.5%에 달하고 있음. 즉, 성장산업 부문에서 여성창업이 상대적으로 활발하지 못한 것으로 판단할 수 있음. 즉, 성장산업에서 여성고용주는 1993년 5천명에서 2002년에 9천명 정도 수준으로 증가하였지만, 남성에 비해서는 그리 높은 수치는 아닌 것으로 판단됨

나. 향후 여성 일자리 창출 전망

1) 산업구조의 전망

- 우리나라의 산업구조는 서비스산업의 구성비는 지속적으로 높아지는 반면에, 농림어업의 비중은 하락할 것으로 전망됨. 제조업은 2010년까지

불변가격 기준으로는 큰 변화가 없으나, 경상가격 기준으로는 제조업 제품 가격의 낮은 상승으로 구성비가 약간 하락할 것으로 전망됨.

- 특히 서비스업의 경우 소득수준 향상에 따른 여가활동 확대 및 의료기술의 발달에 의한 인간수명의 연장으로 인해서 오락관련서비스, 교육, 사회복지 등에 대한 사회적 수요가 계속해서 증가할 것임. 또한 자동화, 정보화의 급진전과 함께 정보처리 및 통신기술의 발전으로 산업의 서비스화가 진전되면서 정보처리 및 통신네트워크산업 및 컴퓨터 소프트웨어, 산업디자인, 경영컨설팅 등 제조업 지원서비스산업이 비약적으로 발전할 것으로 전망됨.
- 제조업은 발전단계상 성숙국면에 접어든 가운데 주력 수출산업의 국제 경쟁 심화 및 국내외 환경규제 강화 등으로 성장세가 둔화될 것으로 전망됨. 그러나 통신기기 등 첨단 전자산업과 생물, 환경 등 신기술산업들의 높은 성장, 그리고 이들 산업과 전통산업과의 접목을 통한 통합형 신성장산업의 등장, 자동차, 섬유 등 전통산업들의 산업 내 구조고도화 등으로 제조업의 구성비는 큰 변화를 보이지 않을 것으로 전망됨.

<표 I -7> 산업구조 변화 전망

(단위 : %)

	경상가격 기준			1995년 불변가격 기준		
	1990	2001	2010	1990	2001	2010
농림어업	8.5	4.4	2.3	7.7	5.2	3.1
광 공 업	29.6	30.3	27.6	28.7	34.1	34.2
(제조업)	28.8	30.0	27.4	28.1	33.8	34.0
기타 서비스업	61.9	65.3	70.1	63.6	60.7	62.7
(서비스업)	48.4	54.1	61.0	50.3	50.1	53.7
G D P	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 산업연구원.

□ 향후 제조업 세부업종별 구조변화를 보면, 정보·통신기술의 급속한 발전, 첨단기술투자 확대 등으로 첨단전자산업과 환경산업, 생물산업 등 신기술산업이 국내 제조업의 성장을 주도해 나갈 것으로 전망됨. 이에 따라 제조업에서 차지하는 신기술산업의 부가가치 비중은 1995년 불변 가격 기준으로 2001년 35.9%에서 2010년에 43.8%로 7.9% 포인트나 높아질 것으로 전망됨.

<표 I-8> 제조업의 세부 업종구조 변화 전망

(단위 : %)

		1990	1995	2001	2010			1990	1995	2001	2010
제조 형태 기준	경공업	39.5	26.9	16.7	11.9	성장 성 기 준	주력기간 산업	36.5	38.6	34.0	32.1
	중화학공업	60.5	73.1	83.3	88.1		일반기계	4.2	6.2	4.0	5.0
	(기초소재)	27.1	31.2	26.4	26.1		자동차	8.5	10.7	8.9	8.9
	(기계·전자)	33.3	41.9	57.0	62.0		조선	1.9	2.7	6.4	6.2
성장 성 기 준	신기술산업	15.7	22.0	38.5	48.0		석유화학	4.3	5.7	5.5	4.7
	반도체,통신 기기	5.2	9.7	26.1	30.3		철강	6.7	7.3	6.0	5.1
	컴퓨터, 사무용기기	0.8	1.1	5.0	5.1		섬유	10.9	6.0	3.2	2.2
	가전	4.6	3.6	2.0	2.4		기타	47.8	41.8	29.2	22.9
	정밀기기	0.7	1.1	0.7	1.1						
	정밀화학	4.4	4.1	3.0	6.1						
	환경	-	2.4	1.7	3.0	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	

주 : 1) 환경산업의 통계는 일반기계 등 여타 산업의 통계와 중복됨.

2) 조선산업의 통계는 철도차량, 항공을 포함함.

3) 1990년 신기술산업의 통계는 환경산업의 통계를 불포함.

자료 : 산업연구원, 내부자료.

- 노동집약적인 섬유·피혁산업은 앞으로 디자인 개발과 독자적인 판매망 구축을 통한 차별화에 주력하면서 소비자 수요의 변화에 대한 신속한 대응 시스템을 구축할 것으로 전망됨. 조선, 자동차 등 성숙산업에

서는 고부가가치 제품을 개발하고 공정자동화를 통한 생산성 향상에 주력하는 동시에 현재 해외에 의존하고 있는 핵심부품의 국산화가 경쟁력 강화의 주요 관건이 될 것임.

- 석유화학, 시멘트, 제지 등 에너지 다소비업종은 앞으로 국내외 환경규제 강화 등으로 생산설비 확장이 어려워 성장이 둔화될 전망이다. 철강산업은 앞으로 건설 등 수요산업의 내수둔화 및 환경규제에 따른 생산설비 증강 제약 등으로 인해 양적인 팽창보다는 질적 고도화를 추구할 것임.
 - 일반기계, 우주·항공, 정밀기계, 통신설비, 정보처리 등 신규 유망산업에서는 가까운 장래에는 내수를 바탕으로 해외기술 의존형 생산체제 구축에 주력할 것이며, 점진적으로 자체 설계기술의 개발과 핵심부품의 국내 생산이 이루어질 것임.
 - 반도체, 멀티미디어 등 첨단 전자산업에서는 정보화 사회의 급진전 및 지식기반경제로의 이행과 맞물려 높은 성장을 기록할 것임. 특히 이들 산업은 연구개발 투자를 확대하는 동시에 선진기업과의 전략적 제휴를 적극적으로 추진해 나갈 것임. BT, IT, NT 등 신기술분야는 2000년대에는 연구개발 투자 확대를 통해 생산기반을 다진 후 2010년대에 가서는 주력산업이 될 것임.
- 서비스산업의 부가가치는 2001~2010년 기간 동안 연평균 6.0% 증가하여 2010년에 415조 9,950만원에 달할 것으로 전망됨. 서비스업 중 가장 성장이 높을 것으로 예상되는 분야는 사업서비스, 오락 및 문화서비스, 통신서비스업임.

- 법무, 회계, 컨설팅, 광고, 디자인, 연구개발, 엔지니어링 등 제조업을 지원하는 사업서비스업이 2001~2010년 기간 동안 연평균 13.1%의 높은 성장률을 기록하여 서비스산업에서 차지하는 비중이 2001년 6.8%에서 2010년에 11.3%로 4.5% 포인트나 높아질 것으로 전망됨.

<표 I -9> 서비스산업내 업종구조 변화전망

(단위 : %)

		1990	2001	2010	2001-2010 증가폭
성장 유망 산업	사업서비스	5.0	6.8	11.3	4.5%p
	오락 및 문화	2.5	3.7	5.7	2.0%p
	통신서비스	2.4	8.9	12.5	3.6%p
	의료 및 복지	3.8	3.1	3.4	0.3%p
전통 서비스 산업	도소매	20.2	19.4	17.3	-2.1%p
	음식 및 숙박	5.0	5.3	3.8	-1.5%p
	운수 및 보관	10.1	9.3	7.9	-1.4%p
	금융 및 보험	9.4	13.1	12.5	-3.3%p
	부동산 및 임대업	16.3	15.8	13.0	-2.8%p
	공공행정 및 국방	10.5	6.7	4.2	-2.5%p
	교육서비스	11.6	8.1	5.8	-2.3%p
	기타 공공서비스	3.0	2.8	2.3	-0.5%p
	가사서비스	0.3	0.3	0.3	0.0%p
서비스산업 전체		100.0	100.0	100.0	-

주 : 부가가치(1995년 불변가격) 기준임.
 자료 : 산업연구원, 내부자료.

- 오락 및 문화서비스업은 2001~2010년 기간 동안 연평균 12.0%의 높은 성장률을 기록하여 서비스산업에서 차지하는 비중이 2001년 3.7%에서 2010년에 5.7%로 높아질 것임. 방송산업은 지상파 방송이 디지털화를 통해 다채널, 고화상 서비스로 나아가고, 위성방송·케이블TV 등 가입자 위주 뉴미디어가 본격적인 성장을 이룩하며, 인터넷 방송이 틈새시장을 공략하는 등 다양한 매체간의 경쟁이 활발해지며 성장세를 이어갈 것으로 전망됨.
- 통신서비스업은 인터넷 관련 서비스에 힘입어 2001~2010년 기간 동안 연평균 11.0%의 높은 성장세를 나타내어 서비스산업에서 차지하는 비

중이 2001년 8.9%에서 2010년에 12.5%로 3.6%포인트 높아질 것임. 통신서비스시장의 경우 음성위주의 통신서비스가 인터넷 중심으로 통합되면서 유선에 의한 초고속 인터넷 서비스가 거의 모든 가정에 보급되고, 무선 인터넷이 이동성과 서비스 세분화의 장점에 힘입어 인터넷 접속 서비스의 상당 부분을 점유할 것임.

- 도·소매, 음식 및 숙박, 운수 및 보관, 금융 및 보험, 부동산 및 임대업 등 전통적인 서비스부문은 성장세가 크게 낮아지면서 서비스업에서 차지하는 부가가치 비중이 지속적으로 낮아질 것으로 예상됨. 이와 같은 전통적인 서비스업은 2010년까지 약 3~4%대의 완만한 성장을 할 것으로 전망됨.

2) 여성일자리 창출 전망

□ 경제성장률 및 산업구조 전망에 따른 일자리 창출구조는 향후 취업자 추세를 통해서 간접적으로 알 수 있음. 이에 따라 향후 우리나라 산업별, 직종별 취업구조에 대한 전망을 살펴보았음.

- 먼저 산업구조 변화에 따른 일자리 창출 추이를 보면, 농림어업의 취업자는 1993년 2,849천명으로 전체 취업자 중 14.7%를 차지하였으나, 점차 감소하는 추세를 보여 2000년에는 10.9%임. 이러한 추세를 향후에도 지속되어 2010년에는 7.1%로 하락하고, 취업자수는 1,723천명이 될 것으로 전망됨.⁴⁾
- 제조업에 종사하는 취업자 또한 감소하는 추이를 유지하여, 1993년 4,677천명에서 2000년에는 4,244천명이 됨. 이러한 감소 추이는 향후에도 지속되어, 2010년에는 4,144천명(구성비 16.9%)으로 감소될 것으로 전망됨. 제조업의 이러한 제조업 취업자수의 감소는 지식기반 경제에

4) 2001년부터 표준산업 및 직업분류가 개편됨에 따라 통계를계열을 다소 조정하여 추계한 전망치임. 즉, 1993-2000년 자료는 통계청이 제시한 신·구 분류 dusrpy를 활용하여 신산업 및 신직종분류기준으로 조정된 것임.

서 제조업의 서비스화 또는 IT화가 가속화되면서 지식집약형의 구조로 변화하는데 기인함.

- 서비스업의 경우 취업자수가 지속적으로 증가해 왔으며, 향후에도 증가할 것으로 전망됨. 서비스업 취업자수는 1993년 11,749천명으로 전체 취업자의 60.8%에서 2000년 68.9%로 그 비중이 커졌으며, 향후 2010년까지 연평균 2.41% 증가하여 총 18,414명이 될 것임. 서비스업 중에서도 전기·수도와 건설업에서는 감소하거나 미미한 증가세를 보일 전망이다 반면에 그 외 서비스업에서는 높은 증가세를 유지할 것으로 전망됨.
- 이와 같이 서비스산업 취업자수의 높은 증가세는, 국민들의 소득수준이 향상되면서 서비스의 질에 대한 욕구가 증대될 뿐만 아니라 지식기반 경제의 특성으로 제조업지원 서비스산업의 비약적인 발전으로 인해서 서비스산업이 지속적으로 확대되는데 기인함. 특히 제조업지원 서비스업 중에서도 특히 자동화 및 정보화의 진전으로 정보처리 및 통신 네트워크, 컴퓨터 소프트웨어, 산업디자인, 경영컨설팅 등 분야의 발전이 클 것이며, 따라서 이들 산업의 취업자수가 크게 증가할 것임.
- 산업별 일자리 창출에 따른 여성취업자의 변화를 보면, 제조업에 종사하는 여성취업자 수는 2010년까지 감소 추이가 지속되나, 감소 폭은 둔화될 것으로 전망됨. 이에 따라 2000-2010년에 제조업 여성취업자 수는 107천명 감소될 것으로 전망됨.⁵⁾

5) 산업별 직종별 여성취업자에 대한 전망은 해당 부문별 여성취업자 비율에 대한 전망치를 산정하여, 이를 교육부 전체 취업자 전망자료에 적용하여 추계하였음. 여성비율에 대한 전망은 과거의 추세가 향후에도 계속될 것이라는 가정 아래에, 과거 3년간 부문별 증가를 단순 이동평균하여 구하는 방법을 사용하였음.

<표 I-10> 산업 대분류별 일자리 변화 추이 및 전망
(단위 : 천명, %)

산업분류	1993	2000	2005p	2010p
농림어업 소계	2,849 (14.7)	2,288 (10.9)	2,008 (8.8)	1,723 (7.1)
광업 소계	53 (0.27)	18 (0.08)	19 (0.08)	18 (0.07)
제조업 소계	4,677 (24.2)	4,244 (20.2)	4,130 (18.1)	4,114 (16.9)
서비스업 소계	11,749 (60.8)	14,510 (68.9)	16,662 (73.0)	18,414 (75.9)
전기가스및 수도	65 (0.3)	63 (0.3)	55 (0.2)	55 (0.2)
건설업	1,688 (8.7)	1,583 (7.5)	1,643 (7.2)	1,723 (7.1)
도소매 음식숙박	4,648 (24.1)	5,687 (27.0)	6,316 (27.7)	6,798 (28.0)
운수,창고,통신	1,007 (5.2)	1,263 (6.0)	1,688 (7.4)	2,073 (8.5)
금융,보험업	1,353 (7.0)	2,072 (9.8)	2,556 (11.2)	2,839 (11.7)
사회 및 개인 서비스	2,988 (15.5)	3,843 (18.3)	4,404 (19.3)	4,927 (20.3)
전산업	19,328 (100)	21,061 (100)	22,819 (100)	24,269 (100)

주 : 1) p는 전망치임. 2) ()안의 수치는 비중임.
자료 : 교육인적자원부(2002).

- 제조업 세부업종별로 2000-2010년 동안에 전체 일자리 변화와 현재 여성 비율을 보면, 현재 여성비율이 50%를 넘는 즉, 여성들이 상대적으로 많이 일하고 있는 업종 중에서 향후 일자리가 감소될 적으로 전망되는 업종으로는, 봉제 및 모피제품제조업(81천명 감소), 섬유제품 제조업(64천명 감소), 음식료 제조업(7천명 감소)임. 이 외에도 여성비율이 높은 컴퓨터 및 사무용기기 제조업은 현재 일자리 수준을 유지할 것으로 전망됨.
- 이에 비해 현재 여성들이 상대적으로 적게 일하고 있으나 향후 일자리가 증가할 것으로 전망되는 업종으로는, 조립금속제품(23천명 증가), 전자부품 및 통신장비 제조업(22천명), 기타 기계 및 장비제조업(21천명), 기타 운송장비 제조업(18천명), 출판 및 인쇄(13천명) 등임. 그러나 전반적인 제조업의 위축현상으로 인해서 이들 제조업종의 일자리 창출은 크지 않을 것으로 보임.

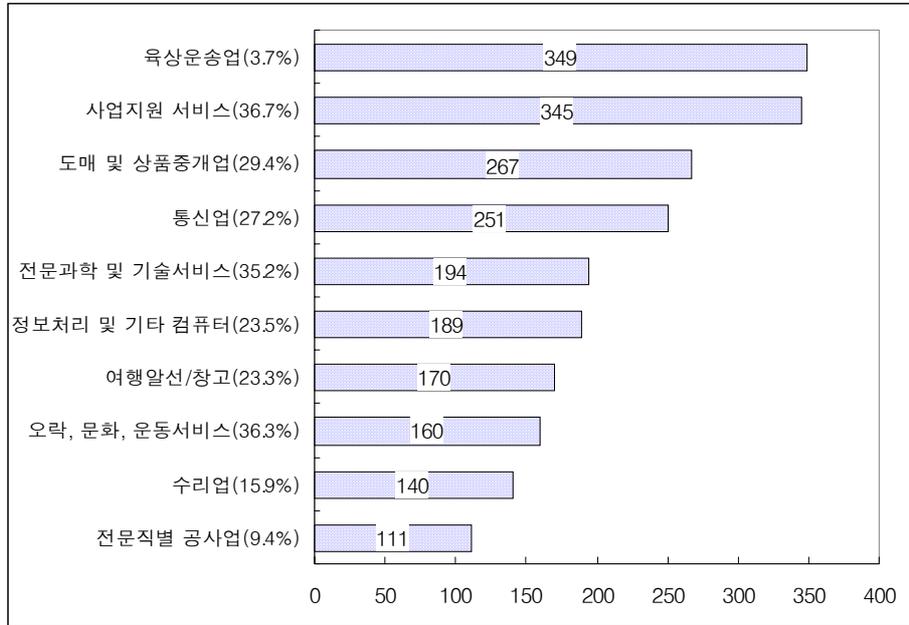
<표 I-11> 산업 대분류별 여성 취업자수 추이 및 전망
(단위 : 천명, %)

	2000년		2005년p		2010년p		연평균 증가율	
	2000-2005	2005-2010						
농림어업	1,090 (12.5)	958 (9.9)	829 (7.9)				-2.42	-2.69
광업	0 0.0	2 (0.0)	4 (0.0)				-	14.19
제조업	1,530 (17.6)	1,460 (15.1)	1,423 (13.5)				-0.92	-0.51
서비스업	6,087 (69.9)	7,222 (74.9)	8,252 (78.5)				3.73	2.85
전기가스수도	11 (0.1)	13 (0.1)	14 (0.1)				3.76	1.79
건설업	132 (1.5)	147 (1.5)	166 (1.6)				2.34	2.49
도소매	1,765 (20.3)	1,945 (20.2)	2,013 (19.2)				2.05	0.70
음식숙박	1,317 (15.1)	1,447 (15.0)	1,620 (15.4)				1.97	2.39
운수창고통신	143 (1.6)	195 (2.0)	245 (2.3)				7.23	5.21
금융보험업	392 (4.5)	405 (4.2)	381 (3.6)				0.65	-1.17
부동산, 사업서비스	414 (4.8)	610 (6.3)	790 (7.5)				9.48	5.91
공공, 사회서비스	1,913 (22.0)	2,460 (25.5)	3,022 (28.8)				5.72	4.57
전체	8,707 (100.0)	9,643 (100.0)	10,508 (100.0)				2.15	1.80

주 : 1) p는 전망치임. 2) ()안의 수치는 비중임.

- 서비스업의 여성취업자 수는 지속적으로 증가하여 2000년-2010년 동안에 2,165천명 즉, 연간 216천명 증가할 것으로 전망됨. 서비스업의 나머지 업종별로 보면 여성취업자 증가율이 가장 높을 것으로 전망되는 업종은, 운수·창고·통신업이 될 것으로 전망됨. 이 외에도 부동산·사업서비스업, 공공 및 개인서비스업에서도 여성취업자 수가 크게 증가할 것으로 전망됨.
- ※ 2000-2010년 동안에 취업자 증가 규모를 보면, 공공 및 개인서비스업에서 1,109천명이 증가할 것으로 전망되고, 부동산 및 개인서비스업 376천명, 음식숙박업 303천명이 될 것으로 전망됨.

(단위 : 천명)



주 : ()는 2001년 기준 여성비율을 나타냄.

<그림 I-12> 여성 진출이 낮은 일자리 창출 상위 10개 업종

- 서비스업을 좀 더 세분해서 일자리 변화를 보면 현재 여성의 진출이 높으면서 2000-2010년 동안에 일자리 증가가 클 것으로 전망되는 업종은, 숙박 및 음식점업(565천명 증가), 보건서비스업(250천명), 교육서비스업(238천명), 소매업(238천명), 가사서비스업(108천명), 사회복지서비스업(73천명) 등임. 이에 비해 현재 여성의 진출이 높으나 향후 일자리 창출이 높지 않을 것으로 전망되는 부문은 보험 및 연금업(47천명 감소)이고, 여성비율이 50.9%인 기계장비 및 소비용품 임대업의 경우는 현재 일자리 수준을 유지할 것으로 전망됨.<부표 2> 참조.
- 현재 여성의 진출이 높지 않으나 향후 10년 동안에 일자리가 10만개 이상 증가할 것으로 전망되는 세부업종으로는, 육상운송업, 사업지원

서비스업, 도매 및 상품중개업, 통신업, 전문과학 및 기술서비스업, 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영, 여행알선 및 창고업, 오락 및 문화, 운동 서비스업, 수리업, 전문직별 공사업 등임.

- 직종별 취업자 수를 전망하면, 농림어업 숙련직과 기능직은 감소되고, 그 외의 직업에서는 취업자수가 증가할 것으로 전망됨. 특히 최근의 증가추세를 보이는 전문직과 단순노무직의 증가세가 지속될 것으로 전망됨. 즉, 지식기반 경제로 이행하는 과정에서 고급 숙련인력의 수요가 증대하는 반면에 기술집약적 또는 지식집약적인 직업구조의 변화에 따라 상당수의 노동력이 단순노무직에 취업할 것으로 전망됨.

<표 I-12> 직업 대분류별 일자리 창출 추이 및 전망
(단위 : 천명, %)

	1993	2000	2005p	2010p	연평균 증가율		
					2000-2005	2005-2010	2000-2010
관리자	521(2.7)	487(2.3)	517(2.3)	572(2.4)	1.07	2.02	1.62
전문가	882(4.6)	1,093(5.2)	1,384(6.1)	1,611(6.6)	3.69	3.08	3.96
준전문가	1,480(7.7)	2,310(11.0)	2,670(11.7)	2,904(12.0)	2.62	1.70	2.32
사무직	2,418(12.5)	2,355(11.3)	2,574(11.3)	2,711(11.2)	1.83	1.04	1.42
서비스직	1,809(9.4)	2,754(13.1)	3,063(13.4)	3,489(14.4)	2.64	2.64	2.39
판매직	2,142(11.1)	2,186(10.4)	2,627(11.5)	2,840(11.7)	1.57	1.57	2.65
농림어업직	2,561(13.3)	2,154(10.2)	1,870(8.2)	1,592(6.6)	-3.30	-3.17	-2.98
기능직	2,929(15.2)	2,860(13.6)	2,803(12.3)	2,901(12.0)	-0.46	0.69	0.14
조작조립직	2,467(12.8)	2,245(10.7)	2,460(10.8)	2,607(10.7)	1.75	1.17	1.51
단순노무직	2,118(11.0)	2,617(12.4)	2,851(12.5)	3,042(12.5)	1.94	1.31	1.52
전 체	19,328(100)	21,061(100)	22,819(100)	24,269(100)	1.62	1.24	1.43

주 : 1) p는 전망치임. 2) ()안의 수치는 비중임.
자료 : 교육인적자원부(2002).

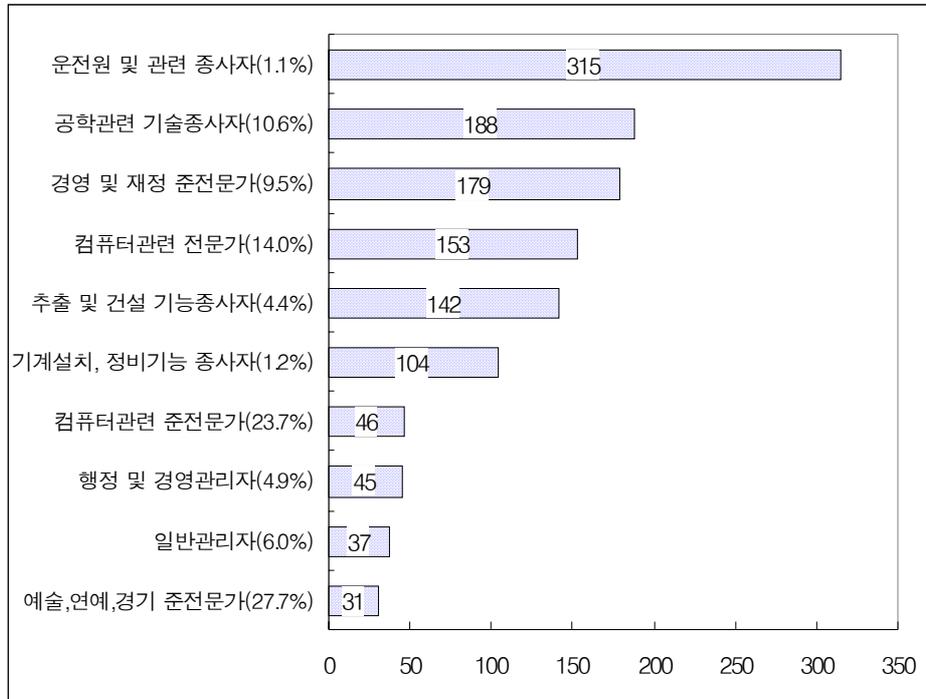
- 또한 산업구조에 서비스업의 구성비가 증가함에 따라, 서비스직과 판매직에 종사하는 취업자 수도 지속적으로 증가하는 추이를 보일 것으로 전망됨.
 - 직업별 취업구조를 중분류 수준에서 보면, 고위임직원 및 관리직에서는 고위임원의 증가율이 높을 것으로 전망됨. 전문직 및 준전문직에서는 컴퓨터 관련, 행정/경영 및 재정, 문화예술 및 방송관련, 법률/사회서비스 및 종교, 보건의료, 공학관련 인력에 대한 수요가 크게 증가할 것으로 전망됨.
 - 사무직원의 경우는 일반사무 관련 종사자에 대한 수요는 증가하는 반면에, 고객서비스 사무종사자는 감소할 것임. 서비스직종에서는 모델 및 홍보 종사자, 여행 및 운송관련 종사자, 통신판매 종사자에 대한 인력수요가 증가할 것으로 전망됨.
 - 또한 기능 인력과 기계조작 등 생산직의 취업자수가 감소할 것으로 전망됨. 생산직의 이러한 감소는 주로 설비의 자동화 등에 기인함. 그러나 생산직에서도 지식숙련을 필요로 하는 직종으로 지식기반 제조업의 핵심인력들이 많이 분포하고 있는 기계설치 및 정비기능 취업자수는 증가할 것으로 전망됨. 이 외에 운전원 및 관련 종사자와 서비스관련 단순노무 종사자도 약간 증가할 것으로 전망됨.
- 직종별로 여성취업자 수의 변화 추이를 전망하면, 향후 증가율이 가장 높을 것으로 전망되는 직종은 전문가 및 준전문가임. 이들 직종에 종사하는 여성취업자 수는 2000-2010년 사이에 461천명이 증가할 것으로 전망됨. 뿐만 아니라 판매 및 서비스직에 종사하는 여성취업자도 지속적으로 증가하여, 2000-2010년 동안에 955천명이 증가할 것임.
- 기능공 및 기계 조작공, 농림 및 어업 숙련근로자에 종사하는 여성취업자는 제조업과 농어업의 성장이 둔화됨에 따라, 2010년까지 지속적으로 감소될 것으로 전망됨. 여성 사무직원도 2000년대에 소폭 증가할 것으로 전망됨.

- 현재 여성의 진출이 높으면서 향후 취업자가 크게 증가할 것으로 전망되는 세부직종을 보면, 먼저 전문직 및 준전문직에서는 보건의료전문가(144천명 증가), 보건의료 준전문가(106천명), 교육전문가(94천명), 문화, 예술 및 방송관련 전문가(78천명)이었음. 또한 서비스 및 판매직에서는 도소매판매종사자(628천명), 조리 및 음식서비스 종사자(447천명), 대인서비스 관련 종사자(294천명)이었음.
- 현재 여성의 진출이 낮으나 향후 10년 동안에 일자리가 많이 창출될 것으로 전망되는 상위 10개 직종을 보면, 이들 직종에 속하는 관리자, 전문직 및 준전문직으로는 공학관련 기술종사자, 경영 및 재정 준전문가, 컴퓨터관련 전문가 및 준전문가, 행정 및 경영관리자, 일반관리자, 예술, 연예 및 경기 준전문가 등임.(<그림 I-13>).

<표 I-13> 직업 대분류별 여성취업자수 추이 및 전망
(단위 : 천명, %)

	2000	2005p	2010p	연평균 증가율	
				2005-2010	2000-2010
관리자	24 (0.3)	32 (0.3)	39 (0.4)	6.62	4.57
전문가	584 (6.7)	598 (6.3)	726 (7.0)	0.46	4.31
준전문가	561 (6.4)	1,009 (10.6)	1,396 (13.5)	15.99	7.66
사무직원	1,216 (14.0)	1,424 (15.0)	1,641 (15.9)	3.42	3.05
서비스	1,832 (21.0)	2,141 (22.5)	2,476 (24.0)	3.38	3.13
판매직	1,549 (17.8)	1,415 (14.9)	1,486 (14.4)	-1.73	1.00
농어업	998 (11.5)	864 (9.1)	739 (7.2)	-2.68	-2.89
기능원	625 (7.2)	433 (4.6)	208 (2.0)	-6.14	-10.4
기계조작공	307 (3.5)	280 (2.9)	235 (2.3)	-1.75	-3.25
단순노무	1,011 (11.6)	1,316 (13.8)	1,378 (13.3)	6.03	0.95
전체	8,707 (100.0)	9,513 (100.0)	10,325 (100.0)	1.85	1.71

(단위 : 천명)



<그림 I-13> 여성 진출이 낮은 일자리 창출 상위 10개 직종

3. 선진국의 일자리 창출 정책

가. 선진국 일자리 창출 현황과 정책

1) 미국의 일자리 창출 현황과 정책

- 미국의 고용이 증가추세를 보인 1980~90년대를 중심으로 고용 성과를 양적·질적 측면에서 보면, 제조업에서 기업규모별 고용비중에서 소규모 기업들의 자체 일자리 창출율은 매우 높지만 창출된 직업의 총수에 기여하는 부분은 작음. 즉, 대규모 기업들이 총고용의 대부분을 차지하고 있음.

- 소규모 기업이 비제조업 고용의 많은 비중을 차지하고 있음. 일자리 창출율은 기업규모가 증가할수록 감소함. 소규모 기업이 대규모 기업보다 비제조업에서의 일자리 창출·소멸을 더 많이 설명함.
- 1993년 이후의 산업별·직종별 일자리 창출 성과를 살펴보면 가장 큰 기여를 한 분야는 서비스 산업에서의 관리직·기술직을 비롯한 고임금 분야였음. 이 부문에서의 고용의 순증가 68%(1994. 2~1996. 2)의 새로 창출된 직업의 대부분의 근로자들은 상근근로자(full-time worker)라는 것은 당시 미국 고용창출의 형태가 양적 증가 뿐 아니라 질적인 향상도 이루어졌다는 측면에서 매우 바람직함.
 - ※ 이 시기의 고용창출은 민간부문 8.7%증가, 주정부 5%증가, 연방정부 11.4%감소로 주로 민간부문에서 이루어졌음. 이 시기 미국의 고용 창출은 정부의 인위적인 고용증가 효과라기보다는 경기상승과 함께 노동수요의 증가에 힘입은 결과임.
- 미국의 파일럿 실험(pilot schemes)을 통해 자영업 창업지원계획의 실효성을 보면, 2차적인 일자리 창출 효과는 미미하나 참여자들의 자영업 창업율이 높다는 점과 계획 종료 후 자영업을 지속하지 못한 참가자들의 재고용이 높다는 점에서 자영업 창업지원계획은 실업 감소 방안으로서의 의의를 지님.

2) 일본의 일자리 창출 현황과 정책

- 일본의 실업구조 및 고용구조의 분석과 함께 일자리 창출의 실태를 파악하고 일자리 창출을 위한 정책적 대응을 보면, 1990년대 전반에 일자리 창출은 일자리 소멸을 상회하여 순일자리 증가율은 플러스를 보였으나 일자리 창출이 점차 저하되면서 일자리 소멸이 증가하는 경향도 나타나고 있었음.
- 일자리 창출은 기존 사업체를 기준으로 하면 건설업 및 부동산업에서, 그리고 신설사업체를 기준으로 하면 도·소매업 및 음식업, 서비스업

등 제3차 산업에서 높음. 규모별로는 대기업에서보다 중소기업에서, 고용 형태별로는 상용고보다 임시고 그중에서도 파트타임 고용에서 높게 나타남. 일자리 창출이 활발하게 일어나고 있는 부문에서 일자리 소멸 또한 활발하게 나타나고 있었음.

- 사업체의 확장·축소, 신설·퇴출이 일자리 창출에 기여하는 정도를 보면 기존 사업체의 증가 기여도보다 신설 사업체의 기여도가 크고, 산업별로는 제조업에서 상대적으로 기존 사업체의 기여도도 높으며 도·소매업 및 음식점에서는 신설 사업체의 기여도가 높았음. 1990년대에 들어서 개업률의 저하가 두드러져 사업체 증가율은 마이너스를 보임.
- 일본의 고용정책의 방향은 규제완화를 통해 새로운 일자리를 창출하고 그 과정에서 발생하는 구조적·마찰적 실업을 줄이기 위해 내부노동시장을 개혁하고 외부노동시장을 정비하는 한편 임금격차 확대의 억제를 위해 파트타임 고용자 등의 비정규직 고용자의 취업조건을 개선하는 것에 있음.
- 노동부문의 규제완화는 여타 부문의 규제완화로 인해 발생하는 이직자가 실업을 거치지 않고 노동이동을 할 수 있도록 하는 한편, 변화하는 노동시장에 유연하게 대처할 수 있도록 하는데 초점이 맞추어져 있으며, 그 주요 내용은 유료직업소개사업의 규제완화, 근로자파견사업의 규제완화, 재량근로제의 대상범위 확대 등임.
- 정부는 신규산업의 창출을 위해 의료·복지관련 분야 등 15개 분야를 지정하고 각 분야의 공통과제로서 자금, 인재, 기술 및 정보통신의 고도화를 위한 행동계획을 마련하고, 집중적으로 추진하고 있음.
- 일본의 일자리 창출의 실태가 일본의 고용·노동정책상에 제기하는 과제는 두 가지로 집약될 수 있음. 일자리 창출과 소멸이 모두 높게 일어

나고 있는 산업에서는 그만큼 일자리 변화가 크게 일어나고 있으므로 기존 노동력의 부문내·부문간 재배치가 원활하게 이루어지지 않는 한 고용불안을 야기할 수 있다는 것임.

- 일본에서는 지금까지 부문간·부문내 노동력의 재배치 문제는 기업이 고용조정의 방법으로서 사용하여 왔던 기업내 배치전환과 관련기업 등으로의 출향에 의해 해결되어 왔다고 할 수 있음. 이것은 소기업에서는 적용되기 곤란한 점이 있음. 일본의 경우 소기업에서 일자리 창출과 소멸이 모두 높으므로 소기업에서 고용불안이 증대할 소지가 큼. 따라서 부문간·부문내 그리고 규모간·규모내 노동력 이동을 원활히 하는 시스템의 정비가 이루어져야 하며 이를 위해 직업능력개발 및 훈련체계의 개선을 도모할 필요가 있음.
- 새로운 일자리가 임시고, 파트타임 고용을 중심으로 창출되고 있는 현실은 고용 기회의 질의 저하 문제를 야기할 수 있다는 것임. 파트타임 고용의 비율이 높은 소매업 및 서비스업의 경우 1990년대에 들어서 임금증가율이 타산업보다 낮은 결과를 보이고 있고 실제 일본에서 파트타임 고용자의 임금은 정규직 고용자의 50~70%수준이며 사회보장망이 충분히 정비되어 있지 않음. 따라서 고용기회의 질의 확보를 위한 정책적 대응이 필요함.

3) 영국의 일자리 창출 현황과 정책

- 영국의 정부는 제조업의 고용감소는 생산성 증가(대처의 기적), 경기 불황에 따른 기업합리화의 결과이기 때문에 어쩔 수 없다는 입장임. 그러나 제조업의 일자리 창출 부진은 상당 정도 제조업 부문에 대한 투자 부진에 기인함.
- 영국에서는 노사관계의 변화로 제조업 부문에서 기업 이윤이 증가하고 있음에도 투자가 확대되지 않고 있음. 제조업 부문에서의 투자의 빈곤

은 제조업 부문의 일자리 창출을 제약할 뿐 아니라 서비스업에서의 일자리 창출까지도 제약할 수 있음. 정부가 제조업의 투자 확대를 위해 적극 개입하는 것이 제조업의 일자리 증가뿐만 아니라 서비스업 특히 개인서비스 영역이 아닌 사업서비스 영역에서의 일자리 창출에 기여함.

- 영국에서 노동 유연성의 증대나 노동시장에서의 제도적 제약요인의 제거가 일자리 창출에서 그렇게 바람직한 것만은 아니었음. 노동시장의 유연성 증대는 경기 호황기에 일자리 창출을 극대화하는 효과를 가지고 있고, 비정규직 부문의 일자리 창출에 효과를 가지고 있음. 하지만, 경기 불황기에는 오히려 실업 문제를 더욱 악화시킬 가능성이 높음.

- 영국은 소기업에 대한 창업지원을 선별적으로 함. 그러나 소기업에 대한 금전적 지원과 고용 창출간의 관계는 명확하지 않은 것으로 분석됨. 고성장이 예견되는 소기업을 지원하기 위해서 중소기업 담당 관청이 이들과 긴밀하고 장기적인 협조관계를 유지함.

4) 스웨덴의 일자리 창출 현황과 정책

- 스웨덴 경제는 1994년부터 수출 증가와 민간설비투자 증가로 점차 회복국면으로 접어들고 있음. 그러나 정부지출 감소와 주택시장 붕괴로 1997년 GDP성장률은 1.8%에 불과한 상태임. 산출은 소폭 증가하고 있지만, 고용은 1995년에만 1.6% 증가했고, 1991~1997에는 지속적인 감소추세임.
- 정부가 청소년의 대학 진학과 성인 대학교육을 촉진시키고 있어 노동공급이 1991년부터 감소하고 있음. 그러나 노동시장의 경직성으로 인해 명목임금 상승률이 높는데 비해, 물가 상승률은 낮아 실질임금이 상당히 높을 뿐만 아니라 해고에 대한 까다로운 규제 등으로 고용조정이 어렵기 때문에 기업들은 신규채용에 상당히 소극적인 상태임.

- 1990년대 들어서는 노동자들의 결근율 감소로 평균 노동시간이 증가하고 있어 경제활동참가율 감소를 상쇄시키고 있음. 따라서 산출은 소폭 증가하고 있지만 기업들이 신규채용 증대에는 소극적이어서 실업문제는 쉽게 해결되지 못하고 있음.
- 스웨덴은 전통적으로 대기업의 비중이 큰 나라였지만 1980년대 중반~1990년대 중반의 기간에는 스웨덴의 순일자리 증가에 대한 대기업의 기여도는陰이었고, 일자리 창출에 가장 큰 기여를 한 기업들은 20인 미만의 소기업들이었음.
 - 1990년대 초반 고용 감소는 기본적으로 기존 기업들의 일자리 축소에 기인하는 것이었는데 반해서 회복국면에 들어서면서 창업과 퇴출에 의한 순일자리 증가는 지속되었음. 또한 순일자리 증가는 제조업 부문보다는 서비스산업 부문이 주도했음. 따라서 스웨덴의 실업문제 해결을 위한 일자리 창출은 중소기업, 특히 20인 미만의 소기업 부문과 서비스산업 부문이 중요한 역할을 하고 있음.
 - 스웨덴은 창업과 관련한 행정절차가 상당히 효율적으로 신속하게 진행되고 있으며 그 비용도 크지 않다고 평가받고 있음. 그러나 스웨덴은 전통적으로 대기업을 중시하는 산업정책을 펴왔고, 경쟁정책도 규모의 경제를 위해 많이 제약된 편이었으며, 조세제도, 자본시장 및 해외직접투자 규제도 대규모 자본집약적산업에 유리했음. 교육체제도 대기업과 공공기관의 인력수요에 초점을 맞추고 있음.
 - 기업파산 때의 법 절차가 상당히 까다로워 창업비용은 별로 크지 않은데 반해 퇴출비용은 상당히 높은 편인데, 이것은 창업 인센티브를 상당히 약화시키는 요인이 되고 있음. 채권자 보호와 기업가 정신의 활성화 사이에는 대체관계가 존재하기 때문에 양자를 조화시키는 제도적 장치를 확립하는 것이 중요함.

- 스웨덴의 높은 세율과 연대임금정책은 민간 부문의 창업과 기업가정신을 약화시키고 있음. 특히 해고를 규제하는 고용보호법은 기업의 해고비용을 증가시켜 기업이 신규채용을 보수적으로 하도록 만들기 때문에 일자리 창출을 억제함. 특히 대기업에 비해 기업내 인력재배치나 재조정이 어려우므로 고용보호법이 중소기업을 차별하고 있다는 주장도 나오고 있음.
- 스웨덴은 GDP 대비 벤처캐피털 시장 규모가 유럽에서 4번째일 정도로 여서 고위험을 부담하는 자본이 벤처기업들에게 상당히 활발하게 공급되고 있는 편임. 자본공급의 특징은 창업한 이후 기업확장에 필요한 벤처캐피털은 유럽 평균치보다 더 활발하게 공급되고 있지만 창업 초기의 투자자본에 대해서는 아직도 자본공급이 유럽 평균에 비해 미달되어 있는 상태임.

5) 프랑스의 일자리 창출 현황과 정책

- 프랑스의 경우 여타 선진국과 유사하게 일자리 변화의 두 구성요소인 일자리 창출과 소멸이 대칭적인 움직임을 보여줌. 즉, 대규모의 일자리 창출은 대규모의 일자리 소멸을 가져옴. 또한 직장이동과 순고용 변화는 긴밀한 관계를 보여주지 못하고 있음. 프랑스의 경우 일자리 변화율은 27%가량을 기록하는 반면, 순고용은 단지 0.7%에 불과함. 따라서 실업과 일자리 변화는 미미한 상관관계를 보이고 있음.
- 프랑스는 새로운 일자리 창출과 소멸이 몇 개의 산업에 집중되어 있음. 기계류, 건설, 소매업 그리고 기업서비스 등이 해당됨. 또한 고용재분배가 산업간 보다는 산업 내에서 주로 이루어졌음. 후자가 대략 90%를 차지함.
- 프랑스의 경우 장기 실업자의 비율이 45%에 달하고 청년노동자와 미숙련노동자들의 실업률이 19~29% 그리고 23%에 달하고 있음. 그런데

기존 고용자들의 일자리 변화가 전체 직장이동에서 대부분을 차지한다고 볼 때 장기 실업자들의 일자리 창출에 의한 실업구제의 기회(3.4%)는 희박하였음.

- 기존 기업의 일자리 창출과 소멸의 효과는 다른 유럽국가에 비하여 차이가 없음. 다만 신규 기업들이 일자리 창출과 소멸에 있어서 지대한 역할을 함에 따라 일자리 변화 비율을 높이고 있음.
 - 일자리 변화율이 높은 것은 경제적 구조의 변화가 빠르다는 것으로 해석되는데, 이러한 구조적 변화가 순조롭게 이루어지기 위해서는 노동자들에 대한 적절한 훈련이 선행되어야 함. 즉, 인력의 지속적인 재분배가 발생하는 프랑스의 경우 노동자들이 적절한 직업을 구할 수 있는(job matching) 직업훈련이 필요함. 즉, 새로운 일자리의 요구에 맞는 훈련이 제대로 이루어지지 못했음을 반증함.
 - 프랑스의 경우 일반적인 교육(general education)시스템은 강점을 가지나 직업훈련제도는 매우 미약하다고 평가됨. 즉, 대부분의 직업훈련이 공공기관에서 이루어지는데 이들은 기업들의 요구와 기대에 부응하지 못하고 있다고 평가됨.

나. 여성의 일자리 창출 기반 구축 정책

- 여성 일자리 창출은 단기적으로 시장기능이 작동할 수 있는 인프라의 구축으로부터 시작하여 시장기능을 강화해야 함. 단기적으로 여성 일자리를 창출하는 정책은 한시적이어야 하며, 노동시장이 자율적으로 조정 기능을 발휘하면서 여성의 일자리가 창출되는 기반이 구축되어야 함.
- 영육아의 보육문제는 기혼여성의 노동시장 퇴출을 촉진하는 주요한 요인임. 따라서 직장과 가정 일의 병존을 촉진하는 정책은 기혼여성의 경제활동참가에 상당히 긍정적인 영향을 미침.

- 북유럽국가의 경우 오래 전부터 기혼여성으로 하여금 직장과 가정 일의 병존을 지원하는 시설이나 보조금을 제공해왔음. 결과적으로 어린 자녀의 존재가 기혼여성의 경제활동에 상당히 부정적인 영향을 주는 것으로 나타나는 다른 국가와는 달리, 북유럽은 이러한 효과가 미약함. 몇몇 연구결과에 의하면 이러한 정책이 노동시장에 미치는 긍정적인 효과는 정책실행에 소요되는 비용을 능가하는 것으로 나타남.⁶⁾

- 모성보호휴가는 직장 및 가정 일의 병존문제의 일 부분임. 그럼에도 불구하고 이러한 휴가제도의 이용가능성은 노동시장 퇴출 없이 풀타임 고용상태를 유지하면서 육아를 할 수 있게 하기 때문에, 기혼여성뿐만 아니라 미혼여성의 노동시장 참가를 촉진시키는 효과가 있음.

- 보육시설과 기혼여성 경제활동참가율은 밀접한 상관관계가 있음. 그러나 인과관계의 방향은 불명확함. 덴마크의 경우 보육시설은 여성의 경제활동참가율이 그렇게 높지 않았던 시기에 확산된 것이 아니라, 여성 취업률이 높아져서 이들의 높은 보육에 대한 수요로 인해서 확대된 것임. 그러나 상당수의 연구결과에 의하면 보육에 대한 지원 확대는 여성 경제활동참가율을 제고시키는 것으로 나타남.

- 이와 같은 모성보호제도와 보육시설과 같은 직장과 가정 일의 병존을 지원하는 정책과 여성 경제활동참가율 간에는 정(positive)의 상관관계를 보이고 있음. OECD 회원국은 3세 이하 아동의 약 25%, 3세에서 취학전 연령에 속하는 아동의 약 75%가 공식적인 보육시설에 수탁되어 있음.
 - 여성 경제활동참가율이 낮은 우리나라, 일본, 이태리와 같은 남부유럽 국가는 3세 미만 아동의 공공보육시설 수탁비율이 상당히 낮고, 유아의 수탁비율도 낮음.

6) Plykkanen, E. and N. Smith(2003).

<표 I-14> OECD 회원국의 육아관련 지원제도 현황

(단위 : %)

	보육시설 이용 아동비율			모성보호휴가 지표(1999-2001)		
	연도	만3세 미만	만3세 의무교육연령	산전후 휴가기간	모성보호급여 (평균임금 %)	모성보호휴가 (출산+육아)
북아메리카						
캐나다	1999	45	50	15	55	50
멕시코				12	100	12
미국	1995	54	70	0	0	12
아시아						
일본	1998	13	34	14	60	58
한국	2000/ 2002	7	26	12	100	58
유럽						
덴마크	1998	64	91	30	100	82
핀란드	1998	22	66	52	70	164
아이슬랜드						26
노르웨이	1997	40	80	42	100	116
스웨덴	1998	48	80	64	63	85
그리스	2000	3	46	16	50	42
이탈리아	1998	6	95	21.5	80	64.5
포르투갈	1999	12	75	24.3	100	128.3
스페인	2000	5	84	16	100	164
체코 공화국	2000	1	85	28	69	28
헝가리				24	100	180
폴란드				18	100	122
슬로바키아	1999	46	90	28	90	184
아일랜드	1998	38	56	14	70	42
영국	2000	34	60	18	44	44
오스트리아	1998	4	68	16	100	112
독일	2000	10	78	14	100	162
네덜란드	1998	6	98	16	100	68
스위스				16		16
벨기에	2000	30	97	15	77	67
프랑스	1998	29	99	16	100	162
룩셈부르크				16	100	68
터키				12	66	12
오세아니아						
호주	1999	15	60	-	-	52
뉴질랜드	1998	45	90	-	-	52

자료 : OECD(2001), 『OECD Employment Outlook』.

- 기혼여성의 경제활동참가에 영향을 미치는 주요한 요인 중의 하나는 소득임. 이러한 소득은 조세 및 급부제도와 밀접한 관련이 있음. 일반적으로 다른 것이 동일하다면 가구단위의 합산조세제도 보다는 개별과세가 취업자의 배우자 취업에 보다 긍정적인 영향을 미침. 그러나 영유아가 있는 가정에 대한 다양한 조세감면이나 급부제도는 이러한 조세제도의 영향을 상쇄시키는 효과가 있음.
- 1970년 당시에 이미 개별과세 제도를 가진 국가로는 캐나다, 일본, 한국, 그리스, 호주, 뉴질랜드가 있음. 1990년에는 북유럽의 상당수 국가들도 개별과세제도로 전환하였고, 유럽의 다른 국가들도 이러한 움직임을 보임. 1999년까지 합산 과세제도를 유지하고 있었던 국가는 미국, 포르투갈, 폴란드, 아일랜드, 독일, 스위스, 프랑스, 룩셈부르크임.
- 조세제도 이외에 조세감면 및 다른 급부제도가 기혼여성의 취업에 영향을 줌. 이에 따라 풀타임 직업을 가진 남편과 전업주부인 배우자의 소득을 100.0으로 하고, 배우자의 추가적인 취업에 따라 변화되는 각종 조세와 급부의 영향을 감안한 이후의 소득을 보았음.
- 분석결과에 의하면 배우자가 풀타임 임금의 40%를 수령하는 시간제로 취업할 때 실질적으로 더 받게 되는 소득을 보면, 추가적인 임금 40% 이상으로 가구소득이 증가하는 국가는 일본, 캐나다, 미국, 영국, 호주임. 그러나 배우자가 풀타임 임금의 100%을 수령하는 풀타임으로 취업한 경우, 추가적으로 받는 소득은 모든 국가에서 100% 미만임.
- ※ 일본, 미국, 영국은 거의 100% 정도가 됨.
- 이상과 같은 분석결과에 의하면 조세제도의 유형은 기혼여성의 경제활동참가율 증가에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.

<표 I-15> 개별소득세 변화와 기혼여성 경제활동참가

(단위 : %)

	조세제도의 유형			근로소득수준, APW수준 관련, 가정의 고용형태		
	1970	1990	1999	풀타임/비취 업(100/0)	풀타임/시간 제(100/40)	풀타임/풀타 임(100/100)
북아메리카						
캐나다	개별과세	개별과세	개별과세	100	145	177
멕시코	-	-	개별과세	100	-	-
미국	합산과세	합산과세	선택/합산 과세	100	143	199
아시아						
일본	개별과세	개별과세	개별과세	100	140	197
한국	개별과세	개별과세	개별과세	100	-	-
유럽						
덴마크	합산과세	개별과세	개별과세	100	130	172
핀란드	합산과세	개별과세	개별과세	100	142	186
아이슬랜드	합산과세	개별과세	개별과세	100	117	154
노르웨이	선택	선택	선택	100	127	163
스웨덴	합산과세	개별과세	개별과세	100	131	183
그리스	개별과세	개별과세	개별과세	100	133	183
이탈리아	합산과세	개별과세	개별과세	100	137	183
스페인	합산과세	선택	개별과세(합산과세)	100	137	188
체코공화국	-	-	개별과세	100	142	187
헝가리	-	-	개별과세	100	140	180
폴란드	-	-	선택	100	136	189
아일랜드	합산과세	합산과세	선택/합산 과세	100	135	179
영국	합산과세	개별과세	개별과세	100	141	192
오스트리아	합산과세	개별과세	개별과세	100	135	178
독일	합산과세	합산과세	합산과세	100	126	163
네덜란드	합산과세	개별과세	개별과세	100	132	179
스위스	합산과세	합산과세	합산과세	100	132	176
벨기에	합산과세	합산과세	개별과세	100	120	154
프랑스	합산과세	합산과세	합산과세	100	127	179
룩셈부르크	합산과세	합산과세	합산과세	100	135	172
터기	개별과세/ 합산과세	개별과세/ 합산과세	개별과세/ 합산과세	100	-	-
오세아니아						
호주	개별과세	개별과세	개별과세	100	140	183
뉴질랜드	개별과세	개별과세	개별과세	100	-	-

자료 : OECD(2001), 『OECD Employment Outlook』.

Ⅱ

여성 일자리 창출 정책 방향과 세부 과제

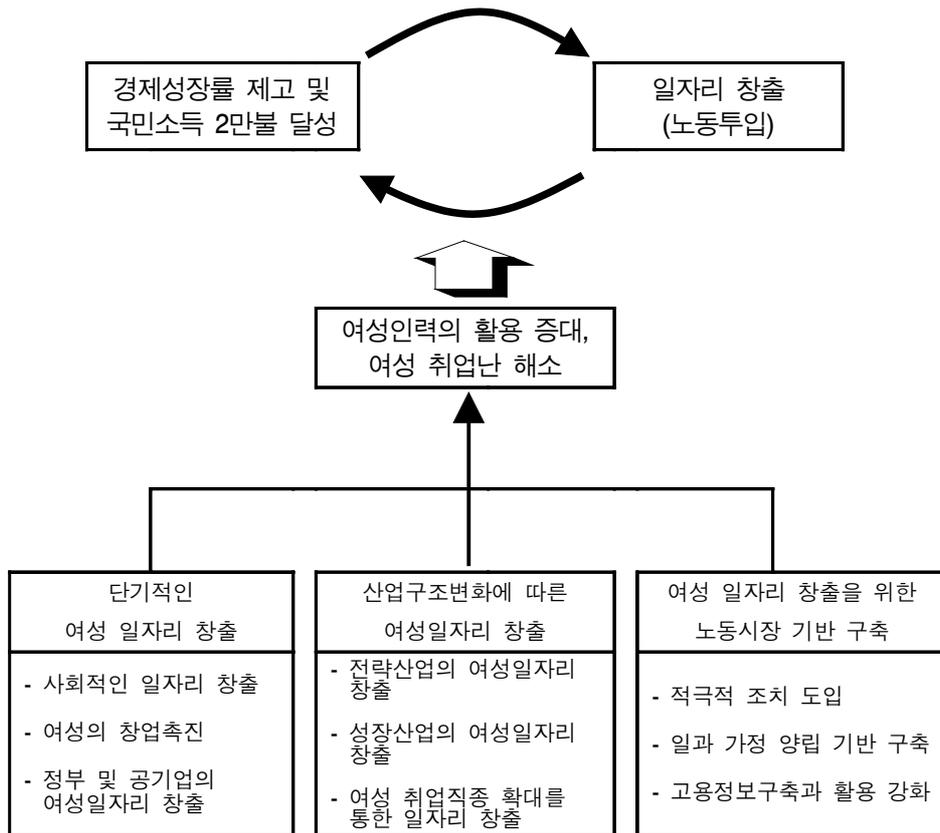
1. 여성 일자리 창출 정책의 방향	53
2. 단기적인 여성 일자리 창출	55
3. 산업구조 변화에 따른 여성 일자리 창출	121
4. 여성 일자리 창출을 위한 노동시장 기반 구축	165



1. 여성 일자리 창출 정책의 방향

- 여성 일자리 창출 정책은 직접적인 일자리 창출과 간접적인 일자리 창출로 구분해서 개발할 것임. 먼저 직접적인 여성 일자리 창출(direct job creation for women) 정책은 단기적으로 여성실업자와 사회적 프로그램(social program)의 적용대상인 여성집단을 감소시키기 위한 방향으로 실시함. 그리고 장기적으로는 경제 활성화를 통해서 일자리를 창출하기 위해서 여성인적자원의 효율적인 활용 방안을 마련함.
 - 이를 위해서 여성의 진출이 상당히 저조한 공공부문의 여성 일자리를 창출하고, 또한 사회적 유용성을 가지나 수익성 때문에 시장에서 공급되지 못하는 사회적인 일자리를 적극적으로 발굴하여 창출할 것임.
 - 또한 향후 성장률이 높을 것으로 전망되는 도소매업 및 음식업, 개인 및 사업서비스업 부문에 여성 창업을 촉진시키고, 창업된 여성기업의 생존율을 제고시킴으로써 직·간접적으로 여성일자리를 창출할 것임.
- 간접적인 여성 일자리 창출정책은 여성구직자의 취업능력 향상, 교육 및 직업훈련을 통해서 장기적인 여성 고용수준을 향상시키는 정책과 함께, 적극적 조치 등의 도입과 같은 여성일자리 창출을 위한 노동시장 기반을 구축할 것임.
 - 이를 위해서 여성 구직자의 취업능력을 향상시키고 국가전략부문이나 신성장 산업부문에 기존 부문에 있는 여성인력과 신규여성인력의 원활하게 공급함과 동시에, 전통적으로 남성이 집중적으로 고용되어 있으나 향후 고용증가율이 높을 것으로 전망되는 직종이나 업종에 여성일자리를 확대하기 위한 정책을 실시할 것임.

- 또한 유능하고 창의적인 여성인적자원의 노동시장 참가를 유도하여 기업 및 국가경쟁력을 제고시키고, 이를 통해 일자리 창출 규모를 확대하기 위해서 여성의 노동시장 참여를 촉진시키기 위한 기반을 구축할 것임.
- 이상과 같은 정책의 실시로 고학력 여성인적자원의 공급을 최대한 확대하고, 인력부족부문에 유휴 인적자원을 적절히 공급하는 등 인적자원, 특히 여성인적자원의 효율적인 활용을 통해서 노동투입을 증가시킴으로써, 경제성장률 제고와 함께 일자리가 지속적으로 창출되는 경제선순환 구조를 구축할 것임.



<그림 II-1> 여성인력을 통한 경제성장 및 일자리 선순환구조 구축

2. 단기적인 여성 일자리 창출

가. 사회적인 일자리 창출

1) 현황과 문제점

- 사회적 일자리 창출의 필요성은 외환위기 이후 사회적으로 배제되어가는 빈곤 취약계층이 구조화되고 있는 점과 여성의 경제활동참여의 증가 및 고령화 사회로의 진입에 따라 교육, 보건의료, 복지 등 사회적 서비스에 대한 수요 증가에서 찾을 수 있음.
 - 외환 위기 이후 지표상으로는 실업률이 낮아졌음에도 실업과 비경제활동, 불안정 취업상태를 반복적으로 경험하는 취약계층이 매우 큰 규모로 존재하고 있음.
 - 여성의 경우 외환위기 이후 우선해고와 비정규직화, 저임금의 불안정한 취업의 증가, 기존의 여성직종이라고 불리던 직종의 사양화 등으로 인해 빠른 속도로 노동시장에서 배제되고 있음.
 - 여성들에게 가해지는 노동시장에서의 배제와 차별은 이들의 비정규직화를 조장하고, 그 결과로 나타나는 저임금·고용불안은 이들을 빈곤의 위협에 노출시키는 결과를 낳음.
 - ‘실직여성’ 중 많은 이들은 남성 실업자와는 달리 실직이후 구직활동에 나서기보다 ‘실망실업자’가 되어 비경제활동인구로 편입되는 경향을 나타냄. 이들은 실업대책에 따른 혜택조차 받지 못하고 정책의 사각지대에 방치될 위험성 또한 큼.
 - ※ 여성은 비정규직 노동자로 만성적 고용불안과 저임금에 시달리며 취업과 실업을 반복함.
 - ‘이류 노동자 군’으로 전락(노대명, 2003)
 - 사회적 일자리 창출은 현실에서 급증하는 사회적 서비스 수요를 생산적으로 제공하는 모델 개발을 위해 필요함.

- 우리 나라는 인구의 고령화, 가족의 해체 및 여성의 사회진출 증가 등 사회 인구학적인 변화로 과거 사적 영역에서 여성이 제공하였던 보호서비스에 대해 새로운 수요 창출이 예상된다.
 - 보육, 탁아, 어린이와 청소년 돌보기, 노인 간병 등 과거 여성이 가족에게 제공하였던 많은 서비스가 시장에서 구입되거나 공적 영역에서 복지서비스의 형태로 제공될 것을 요구받고 있음.
 - 고령화에 대비한 사회복지서비스 및 지역 단위의 사회 서비스 및 사회적 일자리 창출을 통한 여성, 장애인, 노인의 경제활동 참여 증대는 국가의 복지 부담 증가를 상쇄할 수 있는 '생산적'인 인력 및 복지 정책이 될 수 있음.
 - 여성, 고령자 등 많은 사람들이 일자리를 갖는다는 것은 이들을 사회적 배제상태에서 벗어나게 할 뿐 아니라 생산계층을 증가시켜 세원을 증대시킴으로써 경제적으로도 매우 중요한 의미를 가짐.
- 사회적 일자리 창출을 통한 서비스 영역에서의 사회적으로 의미있는 부가가치와 고용을 창출함으로써 성장잠재력의 확충에 기여할 수 있음.
- 한국 경제의 산업구조가 점차 고도화됨에 따라서 제조업 부문의 일자리 증가는 미미한 가운데 경제성장률을 높이기 위해서는 전통적인 산업부문 이외에 서비스 부문에서의 부가가치와 일자리 창출이 필요함.
 - 1980년대 이후 고실업을 경험한 대다수의 선진국에서 새롭게 창출되는 일자리의 90%는 서비스 부문에서 나타나고 있고 특히 공공 및 사회 서비스 부문에서의 일자리 창출이 뚜렷하게 나타남.
- ※ 공공서비스 및 교육·보건의료·복지부문의 일자리 비중 : 한국(11%), 선진국(20~30%)
- 공공서비스 및 교육, 보건의료, 복지 부문의 일자리 비중을 13%로 높이기 위해선 일자리가 70만개가 필요함.

<표 II-1> 65세 이상 인구, 보건 및 사회복지서비스 산업 취업자 비중

	미국	영국	스웨덴	덴마크	독일	한국
65세 이상 인구(2000)	12.4	15.7	17.4	15.1	15.9	7.2
보건및사회복지서비스산업 취업자 비중(2001)	8.71)	11.1	18.4	17.4	10.3	2.0
여성(2001)	-	19.7	33.3	32.0	17.6	3.3
남성(2001)	-	4.1	4.6	4.8	4.6	1.0

주 : 1997년 수치
 자료 : ILO(1999, 2002), Yearbook of Labor Statistics.

- 공공서비스부문의 일자리는 여성의 노동시장 진입에 결정적인 역할을 할 수 있음.
 - 서비스 부문의 보호적 노동은 전통적으로 여성에게 적합한 직종으로 서비스 부문에 증가된 일자리는 여성인력을 흡수할 수 있고 이는 여성이 노동시장에 진입하는데 필요한 사회서비스를 제공함으로써 여성의 경제활동을 촉진하는 역할을 할 수 있음.
 - 증가된 여성 경제활동은 다시 공공서비스를 필요로 하게 되는 선순환적 고리를 형성함.

<표 II-2> 사회적 일자리의 구분

	공익형 일자리	비공익형 일자리
국가	국가의 고유한 행정서비스를 행하는 일자리	
	개인 사회서비스 수요에 대한 국가 차원 대응에서 생겨나는 일자리	
	공공근로(빈민에 대한 공적 일자리 창출) 일자리	
공공	NPO(NGO)등이 행하는 공익사업에서 생겨나는 일자리	사회적 기업, 협동조합(자활공동체) 형태로 행해지는 비공익형 일자리
	사회적 기업, 협동조합(자활공동체) 등에서 공익형 사업을 할 경우 생겨나는 일자리	
사적	민간 영리기업에서 행하는 복지서비스, 환경사업, 사회간접자본의 건설 등에서 생겨나는 일자리	시장에서 일반적인 기업활동으로 생겨나는 일자리

자료 : 전병유 외(2003), 『사회적 일자리 창출 방안 연구』 .

- 한국에서 사회적 일자리의 개념은 1997년말 외환금융위기에 따른 경제 위기 상황에서 추진된 실업대책의 공공근로사업 및 국민기초생활보장제도하에서 실행된 자활사업으로 시작되었음.
- 공공근로사업은 1997년말 경제위기로 인한 대량 실업에 대한 실업대책으로서 본격화되었고 중앙부처 사업 및 중소기업에 대한 인력지원 등이 대규모로 포함되어 있어 전체적인 사회적 일자리 창출에 대한 지원으로 보기는 어려움.

<표 II-3> 공공근로사업 추진 실적

(단위 : 천명, %)

	전체	여성	여성비율
1998	350	143	40.9
1999	1,439	747	51.9
2000	795	459	57.7
2001	447	266	59.5
2002	334	215	64.4
2003 ¹⁾	158	104	65.8

주 : 1) 중도 포기자 발생으로 12월말 기준으로 참가인원이 늘어날 수 있음.
 자료 : 행정자치부 지역경제과 내부자료.

- 실업대책으로서 공공근로 사업은 단기적 일자리 창출로 규정되어 있지만, 내용적으로는 노동수요가 급격히 위축된 상황에서 노동시장에 진입하기 어려운 저소득 취약계층에 대한 단기적인 소득보조사업으로서의 성격이 강함.
- 공공근로사업의 참가자 중에서 여성이 차지하는 비율은 사업이 본격화된 1998년 이래로 꾸준히 상승하여 외환위기를 벗어난 경제 상황에서도 상대적으로 저소득 취약계층에 여성이 남성에 비해 많음을 알 수 있음.
- 자활사업은 국민기초생활보장법의 제정으로 2001년 본격적으로 실행되었고 여성의 참여가 높음.

- 자활사업 중 사업단수가 10개 이상인 사업은 전국 5대 표준화사업인 간병도우미사업, 집수리사업, 청소사업, 폐자원 및 음식물 재활용사업 이외에 외식, 영농 및 농장, 세탁, 봉제, 방과후 교실 및 보육, 공예 등 7개의 사업에 한정됨.
 - 전국 5대 표준화 사업에 참여하는 인원은 전체 자활사업 참여자의 57.9%이고 여기에 7개 사업단까지 포함하면 전체인원의 76.2%로서, 자활사업 참여자들이 일부 사업에 편중이 나타남.
 - 자활 사업에서 여성이 차지하는 비율은 간병도우미 사업의 98.1%, 봉제와 방과후·보육사업의 97.3%, 외식 산업의 85.5% 등 일부 몇몇 직종에 여성 편중이 큰 반면 나머지 사업에서 여성의 비율은 전체 자활사업에 참여하는 여성 평균비율보다 낮음.
 - 자활사업에서 여성참여 직종의 편중현상은 일반 여성들의 경제활동 영역에서 나타나는 성별직종분리 현상보다 심각한 상황
- ※ 집수리사업의 30.4%, 음식물재활용사업의 34.0% 등은 여성참여율이 1/3 수준으로 낮음.

<표 II-4> 자활사업 참여 현황

※ 2002. 8월 현재

(단위 : 명, %)

구 분	총참여 기관	총 사업단	총참여 인원	참여분야별 인원				참여 성별		
				조건부 수급자	일반 수급자	자활 특례	차상위 (일반)	남	여	여성 비율
공동체	61개	114개	698	287	15	36	360	183	515	73.8
자 활 근 로	169개	798개	6,652	5,007	193	504	948	1,998	4,654	70.0
부업장	45개	73개	564	144	32	5	383	71	493	87.4
소 계	275개	985개	7,914	5,438	240	545	1,691	2,252	5,662	71.5

자료 : 강남식 외(2002), 『여성자활 활성화를 위한 자활근로사업 개발』.

2) 국내외 정책

가) 정부의 사회적 일자리 정책 추진 방향

□ 노동부

- 여성 및 중·고령자의 고용확대를 위해 복지·환경·문화에서 사회적 일자리 매년 5~10만개 창출
 - 공공근로사업을 지속적인 일자리로 전환 추진
 - 노동부·복지부·행자부·기획예산처 등 관련부처 협의체를 구성해서 추진

- 취약계층 고용촉진정책
 - 저소득층 자영업 창업지원·직업적응훈련 확대로 자활지원
 - 자활지원사업의 참여대상과 범위를 확대하고, 사회복지관, 비영리민간단체, 종교기관, 기업, 노동조합 등이 사회적 일자리 운영에 참여하도록 함으로써 운영비용을 절감하고 지역사회와 연계된 일자리 창출

□ 보건복지부

- 공적노인요양보장제도 도입추진
 - 2007년 시행을 목표로 기획단이 복지부 산하에 2003. 3.17 출범

- 자활대상에게 포괄적인 서비스를 제공하는 『자활인큐베이터』 설치

- 노인을 위한 사회적 일자리 창출을 위해 『노인인력운영센터』를 설립하고 2007년까지 일자리 30만개를 개발

- 보육료 국가지원을 50%까지 확대하고, 장애아와 만5세 아동에 대한 무상보육 실시, 지원대상을 2003년 21만명에서 2008년 104만명으로 확대

62 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

- 『장애인 다수고용사업장』을 집중 육성하고, 장애인 생산품목 개발 지원 및 정부 우선구매 확대

□ 교육인적자원부

- 여성 및 취약계층의 인적자원 활용촉진을 위해 여성의 경제활동참여를 제고하기 위한 범부처 대책을 추진
- 중고령자의 직업능력 개발을 위한 대학 성인학습과정을 설치하고 학업 중단 청소년에 대한 교육과정 설치를 확대

□ 문화관광부

- 연극·국악 강사 풀제 사업의 지속적 확대 추진
 - 현장 연극인을 강사로 활용하여 청소년들의 문화적 감성 계발 및 연극체험 프로그램 활성화에 기여
 - 국악문화인력의 활용을 통한 국악 교육의 정상화 및 국악 인구 저변 확대 기여
- 시간제 생활체육지도자 활용
 - 지역주민들의 생활체육 활성화 및 청년체육인의 사회진출 기회 제공
- 무대예술아카데미 무대전문인력 양성
 - 일정규모 이상의 무대공연장에 무대예술 전문인의 의무배치(2005.11)에 따라 지속적인 무대전문인력 양성

나) 국외 정책

□ 독일

○ 거대고용창출프로그램(Mega-ABM)

- 1990년대 초반 동독지역 실업자를 위한 프로그램으로 환경보호, 사회복지서비스, 청년층 부조, 문화사업, 문화재 보호 등의 영역에서 일자리 창출
 - 새로운 서비스 부문의 확충이 독일의 새로운 성장동력으로 평가되면서 일자리 창출을 위한 노동시장정책은 경제, 재정, 산업구조, 지역정책의 영역 안에서 유기적으로 추구되기 시작함.
 - 1998년 1월 ‘사회법전 제3권-고용촉진’법으로 생산적 임금보조사업을 경제구조정책 및 지역정책적 목표 하에 수행하도록 함.
 - 2차노동시장(Der zweite Arbeitsmarkt) 개념 도입(1993)
 - 민간영역에서 투자되지 않는 분야에 국가가 직접 일자리를 창출하여 취약 계층에 일자리를 제공함과 동시에 국가적 차원에서도 생산적인 투자를 한다는 전략
 - 2차노동시장은 ‘공익을 위한 실업자과전’이라고도 일컬어지며 사회법전이 제정된 이후부터 그 지역에서 통상적으로 지급되는 임금의 80%를 지급하도록 함.
 - 노동창출사업(ABM : Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen)
 - 사회법전 제3권에 따라 연방노동청은 일자리를 직접 창출하는 것을 목적으로 노동창출사업(ABM)을 촉진·지원할 의무를 지님.
 - 노동창출사업으로 인정받기 위해서는 기본적으로 추가적인 일자리 창출과 공공의 이익에 관계되는 사업이면서 사업에 참가한 실업자의 직업수행능력을 향상할 수 있어야 함.
- i) 지속적인 일자리 창출을 위한 조건을 현저히 개선하는 사업 ii) 취업알선이 어려운 노동자를 위한 근로기회를 창출하는 사업 iii) 사회간접자본과 환경개선에 기여하는 사업

- 대상 : 원칙적으로 장기실업자로서 실업급여나 직업향상교육을 받을 수 있는 조건을 충족한 자
- 재원 : 기본적으로 고용보험에서 충당, 국가의 일반재정은 보험료 수입의 부족분을 보조하는 수준에 한정

<표 II-6> 타깃그룹별 노동창출사업 참가비율

(단위 : %, 명)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
장기실업자	45.0	57.1	75.9	84.9	86.9	82.8
고령자	28.1	29.7	27.6	29.7	29.5	33.5
장애인	3.0	3.5	3.6	4.6	4.5	5.0
25세미만 청소년	7.5	7.5	8.3	9.8	9.1	9.0
전체 참가자수	275,897	261,004	213,836	210,376	234,073	203,601

자료 : 전병유 외(2003), 전계서

○ LEG-S

- 고령자를 위한 여행서비스
- 장애나 건강상의 제약으로 인해 보호가 필요한 고령자의 여행서비스를 권장하는 네트워크로서 고령자를 위한 복지수요 충족과 지속성 있는 일자리 창출을 목적으로 설립
- 혼자 여행하는 데 제약을 갖고 있는 고령자의 여가활동 및 여행에 대한 수요가 증가하고 있지만 민간부문에서는 이에 대응한 시장이 개발되지 않음. 시장이 형성된다 하더라도 지불능력이 없는 고령자는 여전히 서비스 혜택을 받지 못하므로 독자적인 서비스영역은 계속 존재
- 1명의 코디네이터와 4명의 직원을 포함, 5개의 풀타임 일자리가 만들어짐. 전원 1~3년의 계약직
- 직원 한 명당 임금은 27,610유로이며, 이중 80~90%를 독일정부가 보조하고 10~20%는 TSEP 기금에서 지원

※ TSEP : EU의 Third System and Enterprise Pilot Action

- ASJE(Alten Service Zentrum Eching)
 - 고령자를 대상으로 한 숙소제공, 홈케어, 간호 등 종합서비스
 - ASJE 센터는 1995년 Eching에 설립된 비영리단체로서 Joint Welfare Federation의 회원조직
 - 급속하게 고령화되고 있는 시(市)개발프로그램의 일환으로 지방정부와 서비스 제공 합. 도움이 필요한 노인을 대상으로 숙소제공, 가정도우미, 간호, 치료 등 다양한 서비스 제공을 통해 노인들이 살기 좋은 지역 만들기를 목적으로 함.
 - 500명의 회원이 가입. 전원이 Eching시 거주이고 그중 80%가 60세이상 고령자
 - 다양한 서비스 분야별로 총 30명의 직원 고용
 - 재원은 간호보험에서 지불하는 서비스요금, 지방정부기금 및 균일가로 적용되는 사용자부담과 회비 등에 의해 조달

- Miteinander Wohnen
 - 노인들을 위한 커뮤니티케어, 숙소제공, 자활서비스의 코디네이트
 - Miteinander Wohnen은 베를린 거주자들에 의해 1991년 창설된 협회로서 “self -supporting”을 목표로 노인도우미프로젝트(‘지역내 사회복지사슬 개발프로젝트’) 운영
 - 협회 회원은 300명이고 이중 70%가 70세 이상자. 회원 가운데 100명이 자원봉사자로 일함.
 - 협회는 자원봉사자와 직원 20명에 의해 운영. 460명의 노인에게 서비스 제공
 - 전 직원이 임시계약직으로 고용촉진법 하에서의 일자리창출 프로그램에 따라 채용됨. 임금은 지역내 통상적 급여의 80% 수준을 지급하며 노동부가 임금전액 보조
 - 유급직원은 계약기간이 종료되면 자원봉사자로 전환, 직무만족은 높지만 스텝들의 지속성 여부가 문제점으로 지적됨.

○ 여성사업단 ZORA

- 2000년에 설립되었으며 ZORA의 파트너는 1980년에 살집이 없는 여성들과 소녀들을 위한 긴급숙소로 근로자 자활회(ASH), 즉 ASH-여성프로젝트를 계획했던 근로자 자활 슈투트가르트 협회임. ASH-여성근로기획의 제안이 확대되고 분화된 결과 2000년 여성사업 ZORA 유한책임회사가 독자적인 회사로 떨어져 나옴.

- 여성사업단 ZORA는 슈투트가르트 노동부를 대신하여 빈곤 실업 여성들에게 직업방향을 설정하고 직업훈련과 함께 근로중재기관을 통해 고용 촉진 활동까지 하는 유한책임회사로서, 주와 유럽사회기금의 사회복지사무소와 소년복지사무소에서 재정지원을 받음

※ ASH : 1981년 여성들이 스스로 전망을 갖고 삶을 계속 이끌어갈 수 있도록 일자리를 마련해주는 시설로 출발함. 첫 해의 ASH-여성프로젝트에서 주된 업무는 정착을 위한 계획 “한 지붕 아래서 일과 거주”로 이는 시간이 지나면서 변화되었고 여성프로젝트는 ASH-여성주거기획과 ASH-여성근로기획 산하로 편입됨.

- 여성사업단 ZORA에서 제공되는 고용과 관련한 내용은 다음 네 영역으로 첫째, 사회보험이 보장된 고용직, 둘째, 자격취득, 직업교육 및 연속교육, 세째, 해당그룹에 대한 전문기획, 넷째, 사회복지사가 제공하는 서비스 등이 있음.

· i) 사회보험이 보장된 고용 직종 : 중고품 상점, 운송, 가구 제조업, 오피스센터, 봉제 작업장과 의류대여, 자전거 수리업

※ 오피스센터 : 참여자들은 여성사업과 ASH-여성주거 기획을 위해 사무능력과 관리능력을 실행함. 실행 과제는 일반적인 비서업무, 전화교환, 물류관리에서부터 장부정리와 개인 사무실에서 함께 일하는 것에 이르기까지 포괄적이고 나아가 오피스센터는 복사와 종이 접는 일과 같이 외부의 위탁노동도 맡음, 모든 참여자는 비서, 커뮤니케이션 또는 문서작성 등의 학습을 포함하는 “사무와 관리” 분야에 기본 자격을 가지고 이를 기반으로 여성들은 “사무보조원”의 자격취득 과정을 마침. 이 과정을 수료한 자는 ZORA에서 상업적 지식을 갖춘 사무원을 위한 직업교육을 받을 수 있음.

- ii) 교육 : ZORA는 오늘날의 지식사회에서 교육이란 점점 더 큰 가치를 가진다는 관점에서 세분화된 교육 프로그램을 발전시켰으며 여성들의 관심과 욕구에 맞춘 교육프로그램을 제공함. 이론과 실기 결합.

<표 II-7> ZORA의 업무 목표

원칙적인 목표	내 용
목표1: 직업적 전망 세움	<ul style="list-style-type: none"> • 노동시장에 밀착된 자격취득과 고용 • “여성들에게 비전형적인” 직업에서 여성의 장점을 발견하고 장려
목표2: 자기규정과 자립성	<ul style="list-style-type: none"> • 국가의 도움에 종속되지 않고 사회에서 여성들의 사회·경제적인 통합 보장 • 개인의 성장과 평생교육의 가능성 • 심리적 신체적 건강의 촉진
목표3: 여성의 생활상황과 생업상황의 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 여성적 이해에 근거하여 지속적인 로비작업과 여론작업 수행 • 가부장적 구조에 대한 의식화 • ZORA에서 여성 친화적인 일자리와 그에 상응하는 일자리 형성을 위해 노력
목표4: 모든 인간과 생명 체에 대한 경외	<ul style="list-style-type: none"> • 개별성의 고양과 연대성의 촉진 • 문화 상호간 중재
목표5: 보호받는 여성공간 제공과 유지	<ul style="list-style-type: none"> • 폭력으로부터 해방되고 자의식적인 태도 중재

자료 : Jahresbericht(2000) Frauenunternehmen ZORA GmbH, 200, p.4.

- iii) 타겟그룹에 대한 전문기획 : 특수한 생활배경이나 문제를 가진 여성들이 유사한 경험들을 가진 사람들과 서로 교류함으로써 스스로 도움을 갖게 되며 그로 인해서 지속적인 해결과 전망을 형성할 수 있게 함. → “노동과 학습”, “판매와 기술”, “40세에 출발을”, “돈나 루나” 등의 프로그램 실시
- iv) 사회복지사의 서비스 제공 : 사회복지사들은 직업교육과 사회교육의 차원에서 ZORA의 기획에 참여하는 모든 사람들과 함께 함. 즉 자활사업에 참여하는 사람들이 지속적으로 교육이나 취업에 참여할 수

있는 기본적인 전체조건을 개인적인 상황과 조건을 안정화시키는 것으로 보고 이를 위해 사회복지사의 서비스를 제공함. 이들은 자활사업의 참여자들이 생업과 교육활동에서 어려움을 겪고 있을 경우 상담과 훈련 동행을 실시하여 생활의 안정을 찾도록 도움을 줌. 이들은 “사회교육 차원의 상담”, “직업교육적 동반”, “일자리 알선” 등의 서비스를 제공함.

<표 II-8> ZORA 주요 교육 내용

-
- 가. 기초교육과 연속교육 프로그램
 - 가) 학교 방식의 기초교육
 - (가) “노동과 학습”
 - 나) 직업 방향설정과 자격취득/ 평가-센터-프로그램
 - (가) 직업교육 “판매와 기술”
 - (나) 방향설정과 자격취득 코스 오피스센터에서의 “사무능력”
 - (다) 방향설정과 자격취득 코스 중고품 상점에서의 “판매능력”
 - (라) 통합적인 직업 코스 “40세에 출발을”
 - 다) 연속적인 직업 교육
 - (가) 자격취득과정 “사무보조원”
 - (나) 자격취득과정 “산업과 상업회의소(IHK)-판매훈련”
 - (다) 자격취득과정 “연회석 준비 조달과 부역서비스”
 - 라) 기본교육
 - (가) 상업지식을 갖춘 판매원

 - 나. 연속교육
 - 가) 컴퓨터정보처리(EDV)와 인터넷
 - 나) 노동과 직업
 - 다) 언어/ 계산
 - 라) 기술
 - 마) 건강

 - 다. 학습서비스와 미디어서비스센터
 - 가) 자격취득을 위한 제안-컴퓨터정보처리와 인터넷
 - 나) 인터넷-카페
 - 다) 업무수행제안 칼라-디지털인쇄
-

자료 : 강남식 외(2002), 전거서

□ 프랑스

○ 고용연대계약(CES)

- 정부 주도로 공공의 필요가 있는 부문에 새로운 일자리를 만들어 구직취약계층의 취업을 돕는 프로그램
- 공공부문의 고용주가 일정한 수혜자격이 있는 구직자를 최장 24개월까지의 유한기간 계약형태로 채용하는 경우 임금(시간당 최저임금)의 일부를 정부가 지원하며, 종업원수 산정시 제외, 기여금 감면 등의 혜택을 받을 수 있도록 함.
- 고용계약은 원칙적으로 주당 20시간의 파트타임계약으로 이루어지며 업무영역은 정상적인 활동이나 기존의 업무체계에 없었던 영역에서 한정하여 기존의 정상업무를 대체하지 못하도록 하고 있음.
- 대상 ①고졸 중퇴 이하의 18-26세 청년 ②50세이상의 고령자 ③채용이전 18개월 중 12개월 이상의 장기 실업자 ④특정연대수당(ASS)의 수혜자 ④기초생활보호수당(RMI) 수혜자, 배우자 및 동거인 ⑤편모수당(API) 수혜자 ⑥장애인 ⑦구직에 특별한 어려움이 있는 구직자

○ 고용강화계약

- 고용연대계약이 최장 24개월의 단기고용지원이기 때문에 이를 보완하기 위해 만든 지원제도가 CEC임. CEC는 최장 5년까지 기여금 납부 감면 및 임금보조를 통해 공공부문의 고용을 지원함.
- 대상자는 CES와 동일하며 CES가 끝난 후에도 일자릴 찾지 못했거나 적당한 훈련을 받지 못한 자들이 프로그램의 주된 대상자로 포함됨.
- 고용형태는 파트타임과 풀타임 어느 것도 가능하나 원칙적으로 근로시간은 1주 30시간으로 되고 정부지원은 총급여, 실업보험 고용주기금, 의무적 사회보장기여금에 대해 고용계약 첫 해에는 60%를 지원하도록 하고 있으나 그 후 10%씩 지원비율이 감소함.

※ 장애인이나 복합대상자에 대해서는 5년 동안 80%까지 지원이 이루어짐.

- 시간이 지남에 따라 단기 고용창출프로그램인 CES에 수혜자는 점차 줄어들지만 중기 고용창출프로그램인 CEC프로그램에 의한 수혜자 규모가 점차 증가하여 고용창출프로그램에 의해 만들어진 일자리의 지속가능 여부가 새로운 문제점으로 제기되고 있음.
- 공공부문 일자리 창출프로그램 고용창출 효과
 - CES, CEC 등 공공부문 일자리창출프로그램에 의한 고용창출 효과를 보면 8개 주요 서비스직종에서 총 고용증가분의 1/3이 공공부문 일자리창출프로그램에 의해 만들어진 일자리로 분석됨.
 - 공공부문에서 일자리가 만들어지는 것과 함께 민간부문에서도 같은 업종에서 빠른 고용증가가 이루어져 공공부문에서 창출된 일자리로 인해 민간부문 혹은 기존의 일자리를 구축하는 효과는 거의 없었던 것으로 평가됨 → 정부 주도의 일자리 창출프로그램이 ‘대체효과’ 보다는 ‘견인효과’를 가져올 수 있음을 시사

<표 II-9> 공공부문 일자리창출프로그램의 고용창출 효과
(단위 : 천명)

	총임금근로자	공공부문 일자리 창출 프로그램	프로그램 이외
대민상담	97	54	43
공공서비스 관련	68	18	50
사무비서직 및 유사직종	-9	5	-14
봉급생활 정원사	23	11	12
건설 미숙련직	-12	10	-22
산모 보조원	199	4	195
사회문화계 종사자	30	2	28
행정관련 종사자	-44	6	-50
합계	352	110	242

자료 : 프랑스 국가자문위원회 & 경제기획원(2002).

- 경제주도권(Right to Economic Initiative)을 위한 협회(ADIE)
 - 직업이 없는 신용불량자를 대상으로 하는 미니신용(micro-credit)
 - ADIE 협회는 제3세계 국가들에서 발전된 미니신용(micro-credit) 모델의 아이디어를 도입하여 직업이 없는 신용불량자에게 재기를 위한 최소한의 신용을 제공함으로써 자신의 사업을 시작할 수 있도록 돕는 것을 목표로 함.
 - 자영업 창업을 원하는 사람은 ADIE 협회의 22개 지역사무소를 통해 자신의 사업계획을 평가받고 재정계획을 수립하게 되며 최소 500유로에서 최대 5000유로까지 용자받을 수 있음. 통상의 신용거래가 가능해질 때까지 용자를 여러 차례 신청할 수 있음.
 - 재정은 공공기금과 민간기부금으로부터 충당되며, 자신의 재정에서 용자를 제공하기도 하지만 협회가 용자액의 80%까지 보증해줌으로써 다른 은행으로부터 용자를 받을 수 있도록 함.
 - 200명의 직원과 600명의 자원봉사자가 창업상담 및 용자관련 서비스를 지원하고 있으며 2001년에 3,500개 용자건수 기록
 - 1990년 설립된 이래 11,000개의 일자리 창출, 일자리가 2년 이상 지속된 비율은 약 70%에 달함.

- Equinoex
 - 독거노인을 위한 유로전화서비스
 - 파리의 노인복지협회(비영리단체)의 하나인 Accueil et Service(A&S)는 독거인을 위한 홈케어서비스의 일환으로 전화지원서비스 Equinoxe와 Equinoxe plus를 운영
 - Equinoxe와 Equinoxe plus는 독거노인의 말벗이 되어주고 긴급상황에 대처하기 위해 제공되는 전화서비스를 1998년 말 현재 1,342명 가입, 이중 80%가 80세 이상의 고령자임.
 - 프로그램 운영비용의 98%는 회원가입자 회비수입에서 충당
 - 직원은 43명이며 이중 20명은 유급직원이고 나머지 23명은 자원봉사자임. 자원봉사자의 대부분이 60세 이상의 여성임.

- 1주 평균 근로시간은 39시간이고(2000년부터 35시간)이고 초과근무에 대해 초과수당 지급.

○ Le Mission Locale pour

- 청년층을 위한 고용, 주거, 건강 등 종합 서비스
- 1982년부터 지방정부에 의해 운영되기 시작한 지역태스크포스(Local task force)로서 청년층을 위한 종합적인 서비스 제공
- 1998년에 수요자 중심으로 조직을 개편하고 상담에 대한 진단과 조언의 질을 제고
- 1996년부터 자원봉사자와 연결시켜주는 스폰서쉽 도입. 1999년 25명의 자원봉사자에 의해 스폰서쉽서비스가 제공됨. 청년 60명이 프로그램에 참여함.
- 27명의 유급직원 채용
- 일반운영재정은 여러 종류의 공공기금에서 조달, ESF(유럽사회기금)와 정부사회활동기금으로부터도 지원받음.

○ ADAPEI

- 정신장애인을 위한 종합서비스
- 부적응아동의 가족·친지들에 의해 1962년에 창설된 정신장애인을 위한 비영리협회로서 Bearn 지역에서 27개의 서비스기관을 운영
- 각 서비스 기관은 의료, 교육, 훈련, 복지, 숙소제공, 여가활동 등 장애인을 위한 거의 모든 종류의 서비스를 제공함으로써 장애인이 직업과 커뮤니티에 성공적으로 통합될 수 있도록 하는 것을 목표로 함.
- 200명의 장애아동을 포함해 총 1,200~1,500명의 장애인이 혜택을 받음.
- 협회 운영의 전 비용은 중앙정부, 지방정부 및 사회보험으로부터 공공기금에 의해 충당
- 협회는 1998년 현재 775명의 직원을 고용하고 있으며 이중 60%가 여성임.
- 400개 이상의 민간기업 및 커뮤니티 내 다른 협회들과도 긴밀한 파트너십이 형성되어 있음.

□ 스웨덴

- 1970년대와 1980년대의 스웨덴 모델은 적극적 노동시장정책과 사회 서비스의 확장 그리고 남녀평등 및 여성의 경제활동 참여 촉진 등에 집중됨. 완전고용과 여성고용 증가는 공공부문 일자리(public sector jobs) 창출에 의존함. → 1980년대 전체 순 일자리 창출의 80%를 차지함.
- 사회적 기업 · 사회적 협동조합(social enterprises)
 - 80년대 이후 자생적으로 등장하기 시작한 사회적 기업들이 90년대 초 사회서비스제공의 분권화, 탈집중화, 외주화 경향과 맞물리면서 day care, elderly care, health care, handicap care 등의 부문에서 활성화되고 있음.
 - 인건비는 시당국 50~100% 보조, 협동조합의 잉여, 다른 공적 조직으로부터 지원으로 충당
 - 보육서비스
 - 스웨덴의 보육시설은 시립보육시설과 어린이방(day care mother)이 두 축을 이루고 있는데 1988~1995년까지 시립보육시설 즉 비-시립보육시설이 3배나 증가함. 이 중에서 2/3가 학부모협동조합, 노동자협동조합, 또는 자발적 조직이 차지함.
 - 노동자협동조합형 비-시립보육시설의 2/3이 시립보육서비스를 보완하는 형태로 출발하여 시당국의 서비스 제공이 닿지 않는 교외지역에서 발생함.
 - 시당국은 학부모협동조합 및 노동자협동조합형 비-시립보육시설에 운영비 84%를 지원함.
 - STIL model(The Stockholm Cooperative for Independent Living)
 - 직접지불원칙(direct payment principal)에 기초하여 사용자가 운영하는 개인지원서비스 모델로서 구성원을 위해서 일하는 개인적 보조자의 고용주이고, 각각의 구성원은 자기의 개인적 보조자의 관리자임.
 - 매년 9천만 SEK(1050만 ECU)의 매출액을 가지는 협동조합으로 160개의 지부를 가지고 수년 동안 STIL은 구성원들이 정부가 제공하는

home care service의 단순한 제공이 되지 않고, 개인적 보조자의 훌륭한 고용자이자 비슷한 협동조합의 창출자가 될 수 있도록 600명이상을 훈련시킴.

□ 캐나다

○ CJS(Canadian Jobs Strategy)이전 제도

- 1970년대 베이비 붐 세대로 캐나다 노동 시장은 정규직을 찾는 사람들로 넘쳐 남. 청년 실업률은 상승하였고 정부는 다른 국가들이 경험한 청년 실업자들이 야기할 수 있는 사회적 불안을 피하기 위해 노력함. 1970년대 초엔 학생들과 청년을 위한 신규 프로그램이 증대됨.

※ Opportunities For Youth(OFY), Local Initiative Program(LIP), Local Employment Assistance Program(LEAP), Community Employment Strategy(CES), Canda Work(CW), Young Canada Works(YCW), Summer Job Corps(SJC), Co-Operative Education Program(COOP), Employment Tax Credit Program(ETCP)

- 1980년대 들어 중요한 일자리 창출에 대한 동기는 있었지만, 가장 혁신적인 것 중의 하나는 일자리 나누기(work sharing)로 1981~82년 경제 불황으로 인한 해고에 적응하는 근로자들을 지원하고 기존의 일자리를 보전하는 것을 주요 목적으로 함.
- 1980년대 전반기에는 경제 불황으로 캐나다 근로자 프로그램이 부활되고 실업 보험 기금(Unemployment Insurance Fund)을 이용이 시도됨.

※ Canada Community Development Projects(CCDP), Canada Community Services Projects(CCSP), Local Economic Development Assistance(LEDA), Summer Youth Employment Program(SYEP), Local Employment Assistance and Development(LEAD)

○ CJS(Canadian Jobs Strategy) 제도

- 1985년 6월 연방 자원(federal resource)을 가장 필요로 하는 사람들에게 직접 지원하는 것이 목적

- EIC(Employment and Immigration Candian)는 고용 문제가 가장 심각한 근로자들, 실업이 가장 높은 지역, 숙련도가 가장 낮은 산업 부문에 직접 지원을 하는 것을 의미함.
 - CJS 제도는 직접적인 일자리 창출 보다는 입직(Job entry), 직업 개발, 숙련 향상, 숙련 부족과 간접적인 고용 프로그램을 도입함.
 - 직접적인 일자리 창출이 목적이 아닌 자영업자가 되려는 사람들 지원이 목적인 자영업 인센티브(SEI self-employment incentive), 커뮤니티 미래 프로그램 도입
- 노동력 개발 프로그램/고용 보험 제도
(Labour Force Development Strategy/Employment Insurance Regime)
- 1991년 경 직접적인 일자리 창출 프로그램의 전통적인 유형이 약해지면서 실업급여(UI. Unemployment Insurance)의 하의 일자리 창출이 선호되었고 이 시기의 일자리 창출 정책을 노동력 개발 프로그램/고용 보험 제도(LFDS/EI Regime)라고 함.
- Local Initiative Program(1971~77)
- 1971년 11월에 도입되었으며 i) 11월부터 다음해 5월까지 동절기 동안 부가적인 일자리를 창출하며 ii) 전체 커뮤니티에 이득을 줄 수 있는 서비스를 제공하기 위해 커뮤니티 그룹과 실업자의 참가와 관여(involvement)를 유도하는 것이 목적
 - 최소 15개월의 고용을 제공하고 프로젝트 조직자는 실업자를 고용하기 위해 캐나다 인력 센터를 이용함.
 - 초기에는 \$50백만 달러가 시(市) 프로젝트에 배분되었으며 이 자금으로 개인에 대해 프로젝트를 후원함. 프로그램이 종료된 1976~77년 겨울에는 실업률이 상승함에 따라 본예산이 190백만달러까지 증가함.
 - 1974~75년 동안 4,150개의 프로젝트가 승인되었고 LIP 기부는 \$80백만달러였음. 이 기간 평균 20주 동안 지속된 총 31,160개의 일자리가 창출됨.

- LIP 프로젝트는 보육 시설(day care center)부터 다리 건설까지 폭넓게 실시됨.
 - 참가자들의 약 25%가 실업 급여를 받는 사람이었고 나머지 1/3 이상은 기초생활보장(social assistance)을 받는 사람들이었음. 여성은 실업자에서 차지하는 비율에 비해 과소 대표됨.
- Local Employment Assistance Program(1972~83)
- 1972년에 도입된 Local Employment Assistance Program(LEAP)은 실업 상태에 있거나 공적 원조를 받는 사람들, 정규 노동 시장 활동을 통해 고용되기 어려운 사람들에게 보람있는 고용(worthwhile employment)을 창출하는 것이 목적임.(Manpower and Immigration, 연간 보고 1972~73, p.9)
 - 프로그램은 자활 사업이 가능한 능력을 갖게 하는 것이 목적이었으며 원주민과 정신적·육체적 장애를 가지고 있는 사람들, 알콜 약물 중독자, 생활보호 급여 수령자를 포함하여 경제·사회적 약자를 주요 대상으로 함.
- Canada Employment Program(1980~83)
- Canada Employment Program(CEP)는 폭넓고 직접적인 일자리 창출 프로그램으로 1980년에 도입되었으며 실업자의 고용 기회 감소가 만들어내는 어려움에 대응하기 위한 주요 정부 정책이었음.
 - 프로그램의 목적은 “커뮤니티에 지속적인 가치를 창출하는 기여를 하는 프로젝트 창출”임. 프로그램 고객의 장기 고용효과를 얻기 위해 참가자의 노동 시장 경험 증대 또한 의도함.
- Local Employment Assistance and Development(1983~86)
- 1983년 도입된 Local Employment Assistance and Development (LEAD)는 “만성적인 고실업 지역에 영구적인 일자리 수“를 증가시키는 것을 목적으로 시작됨. 커뮤니티 요구와 계획에 따라 LEAD는 인 프라 프로젝트, 기업 프로젝트, LEAD 법인의 형태로 실시됨.

- 50,000명 이하 인구의 커뮤니티에서 지역 개발의 관심을 대표하는 조직이 후원을 받음.
- Young Canada Works(1977~80)
 - 1977년 도입된 Young Canada Works(YCW)는 고실업 지역의 학생들을 위한 단기 고용 일자리 창출이 주요 목적이고 2차적인 목적은
 - i) 커뮤니티에 이익이 되는 고용 창출
 - ii) 학생들의 교육 목표와 미래 경력 개발과 관련되는 학습과 의미있는 경험을 참가자들에게 제공하는 것임.
 - 프로그램은 5월에서 9월까지 최고 14주에 대해 자금을 지원함.
- Employment Tax Credit Program(1978~81)
 - Employment Tax Credit Program(ETCP)는 보통세(general tax) 인센티브를 제공함으로써 민간 부문의 고용 증가를 자극하기 위해 1978년 도입됨.
 - 2차 목적은 미래의 고용가능성을 개선하는데 있음.
 - (실업자나 캐나다 고용안정 센터에 등록된) 자격 요건을 갖춘 자를 고용한 기업에게 각각의 근로자에 대해 1주당 최대 40 시간에 대해 시간 당 \$2씩 최대 12개월까지 면세를 함.
- On-site Program(1983)
 - On-site Program은 (a) 자원 관리 섹터에서 고용을 찾지 못하는 고학력 전문가들이 늘어나고 (b) 환경 책임을 충족하기 위해 임시 피고용인을 요구받는 조직이 많은 것과 관련있음.
 - UI법 제25조에 의해 기금을 지원받아 산업상·제도상 그리고 시(市) 차원의 자원 관리 문제를 조사하는 자격을 갖춘 실업자들에게 프로그램을 실시함.

□ 미국

- 1990년대 중반을 기준으로 120만개의 비영리조직이 존재하며 이들의 고용규모는 570만명의 전일제 자원봉사자를 제외하고 임금을 받는 취업자가 1998년 천백만명으로 미국 전체 취업인구의 7%이상으로 차지함. 비영리조직 고용의 분야별 구성은 의료 종사자가 35%, 교육 종사자가 18%, 사회서비스 종사자가 18% 정도임.
- 1997년 비영리조직을 통하여 사회서비스 영역에 고용되어 있는 사람수는 1,970천명으로 사회서비스 영역의 전체 고용의 70.5%에 해당함.
- 사회서비스 부문 비영리조직이 사용하는 예산은 지원금(grant)이 61%를 차지하고 용역계약(performance contract), 서비스요금지불계약(fee-for-service agreement) 등의 형태로 정부로부터 지원받음.

<표 II-10> 커뮤니티 일자리 목록

건설부문	위락시설 설치, 공원 산책로 건설, 커뮤니티 센터 수리, 공공 주택 수리, 역사적으로 보호해야 할 건물의 수리, 벗겨진 페인트칠을 완전히 제거하는 작업, 장애인을 위한 통로 만들기
환경부문	재활용 작업, 커뮤니티 공원 건설, 동물과 식물의 서식지 복원, 물고기/야생동물 서식지 개선, 토질과 수질 보호, 목초지와 습지 보존과 개선, 버려진 광산 개간, 공기 오염 측정 및 모니터링, 산림 관리, 조경이나 묘장과 관련된 일 돕기
커뮤니티 서비스	빌딩 측량 보조, 역사적인 유적/유물 보호와 관련된 업무 협력, 음식물, 의류 보관소 직원 및 보조, 방문자/관광객에게 지역 정보전달 업무, 긴급상황/재난시 구호작업 보조, 커뮤니티 치안 유지 보조, 사무실/사무원 보조
공중 보건	가정 건강 관리(home health care), 공공 건강 보험 봉사업무, 건강/영양 교육, 면역 조치를 위한 봉사, 쥐 퇴치 작업/설치류(쥐, 다람쥐류)의 일정한 개체수 유지를 위한 작업, 벗겨진 페인트칠을 완전히 제거하는 작업, 석면 제거 작업, 학교 보건 보조, 양로원/탁아소 보조, 환자수송을 위한 운전
교육/아동 보호 부문	교사 보조, 미술/음악관련 교육 보조, 오락/놀이관련 교육 보조, 가정교사 혹은 상담자, 방과후 프로그램 보조자, 가정일 보조, 이중언어 사무원 보조, 간병/아기 돌보는 일, 음식을 제공하는 일, 관리인/관리자 보조

자료 : Johnson et al(1999), Creating Jobs: Public and Private Strategies for the Hard-to-Employ, Center on Budget and Policy Priorities

- 비영리 조직들은 지역 내에서 일자리 개발을 위해 여러 가지 노력을 하고 이들이 사용가능한 기금(TANF, WtoW 등)에 대한 소개와 이러한 기금을 활용하여 일자리를 개발해내는 구체적인 전략에 대한 연구와 매뉴얼을 작성함.
- 뉴욕시의 TANF(Temporary Assistance for Needy Families)
 - 30일의 대기기간 동안 취업하지 못한 사람과 사례관리자(caseworker)가 근로경험이 필요하다고 판정하는 TANF 수혜자는 뉴욕시의 일자리 연계를 주관처인 Work Experience Programme(WEP)로 보내짐.
 - ※ 1998년 TANF 수급자 278,000명중 저소득이지만 취업상태인 사람, 어린이 없는 가족, 일시적 장애인, 혼자서 생후 3개월 미만의 어린 아이를 돌보는 부모 등 일할 수 없다고 판정된 사람을 제외하고 총 33,000명이 WEP로 보내짐.

□ 아일랜드

- 장기실업자들을 노동시장에 편입시키고 지역사회 서비스를 제공하는 메커니즘으로써 ‘사회적 경제’의 잠재성에 관심을 가지기 시작함.
- 사회적 경제 프로그램
 - 고용창출과 낙후된 지역의 서비스 제공을 지원하기 위한 ‘사회적 경제’의 잠재성에 대해서 세부적인 검토를 착수하기 위해 Partnership 2000에서 위임받은 ‘사회적 경제 워킹 그룹’(Social Economy Working Group)이 설립되어 1998년 7월 ‘사회적 경제’의 잠재성에 관한 보고서를 제출함.
 - 워킹그룹은 보고서를 통해 ‘사회적 경제’는 낙후된 지역의 지역 경제를 부흥시키고 지역사회의 삶의 질을 개선하는 데에 있어서 중요한 역할을 할 수 있다고 보고 ‘사회적 경제’가 갖는 차별성을 “사회적 목적을 충족시키기 위한 경제활동으로써 민간부문과 공공부문 사이에서

이루어지는 경제활동의 일부”라고 규정함.

- 사회적 경제 프로그램

· 기본적인 취지는 낙후된 지역과 지역사회 그리고 불이익을 받고 있는 이해관계 단체들의 지역 경제를 재건하기 위해서 사회적 경제 기업들의 역할을 최대화하는 것임.

· 구체적인 목적

- ① ‘사회적 경제 프로그램’의 운영을 통해 ‘사회적 경제’의 출현과 통합을 촉진
- ② 노동시장의 제약 하에서 안정되고 숙련된 고용 창출을 위해서 ‘사회적 경제’의 잠재력을 최대화시킴.
- ③ 절실히 필요로 하는 지역 서비스와 고용기회를 제공하고 노동 시장에서 소외된 사람들에게 직무경험을 제공함으로써 도시와 지방을 모두 재건
- ④ 남녀사이의 동등한 기회 부여를 촉진함.

3) 정책과제와 방안

□ 사회적 일자리 창출정책의 기본적인 추진방향은 지금까지 수행된 정책의 관성에서 벗어나, 저소득 취약계층에 대한 대책이 아니라 사회적 서비스 영역에서 사회적 기업을 중심으로 한 정상적인 일자리 창출정책으로 설정될 필요가 있음.

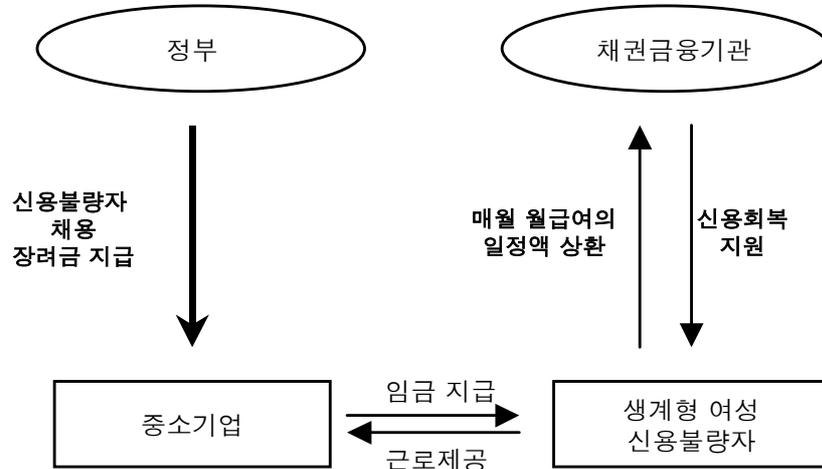
○ 한국의 경우 사회복지 서비스나 지역사회 서비스 등 사회적 서비스가 지금까지 별로 발전되지 않았기 때문에 장기적인 인구 및 사회구조 변동에 따른 사회적 서비스의 발전방향을 재정립하고, 이러한 맥락하에서 중장기적으로 그 일부분을 사회적 일자리가 담당할 수 있도록 하는 방향으로 여성 일자리를 창출하는 것이 필요함.

<표 II-11> 여성의 사회적 일자리 정책 방안

분야	사회적 일자리	관련 부처
경제	생계형 여성 신용불량자 구제사업	재경부, 신용복지위원회, 전국은행협회, 신용카드 협회
보건 복지	보육시설도우미 급식지원 산모도우미 노인가정도우미 호스피스 케어 생활보호대상자 주거환경 개선사업	여성부/보건복지부 여성부, 보건복지부, 교육부 보건복지부 보건복지부 보건복지부 보건복지부
환경	환경오염 모니터사업 지역 중고물품 매매 사업	환경부 지방자치단체, 문화관광부
노동	외국인 근로자 생활 및 직장 적응 사업 남녀고용평등상담실 확충	노동부, 산자부, 재경부 노동부
사회	남녀차별개선상담실 신설	여성부

가) 생계형 여성 신용불량자를 위한 일자리 창출

- 생계형 여성 신용불량자를 대상으로 신용회복과 자립의 기반을 제공하고, 금융기관에게 일정 비율의 부채를 상환시킴.
 - 여성 신용불량자를 대상으로 직업 및 각종 상담을 제공하여, 중소기업에 적절한 일자리를 제공함. 이와 같은 여성 신용불량자를 채용하는 기업에 대해서는 채용장려금을 지급함.
 - ※ 중소기업에 여성 신용불량자 채용 장려금 지급: 월 50만원 6개월
 - ※ NPO에서 해당 여성의 기능수준 등을 감안하여, 취업상담 및 취업알선을 하는 기능을 맡도록 함.
 - 중소기업에 채용된 여성 신용불량자는 개인 워크아웃의 신청이 가능해짐에 따라, 일정 기간 취업을 함으로써 채무를 상환할 수 있게 됨. 또한 이러한 여성 신용불량자가 채무를 변제하는 경우에는 해당 금융기관에서 상환하는 금액의 일정 비율에 해당하는 금액을 추가적으로 탕감해 줌.
 - ※ 금융기관에서 이러한 프로그램의 적용대상인 여성 신용불량자의 채무상환금액의 일정비율을 추가적으로 변제시켜줌.



<그림 II-2> 생계형 여성 신용불량자 구제 사업 도표

나) 보건 복지부문의 여성 일자리 창출

- 아동보육지원사업은 보육시설에 대한 인력지원으로 공공보육서비스를 다양화하고 질을 향상시키는데 기여함으로써 지역사회 보육인프라 구축 참여함. 이를 위해서 미취업 여성을 보육 도우미를 활용하도록 재정 지원함.
 - 보육도우미 활용을 위한 보육시설로부터 신청을 받아서, 보육도우미 활용에 대한 일정한 재정 지원을 함.
 - 보육시설 도우미의 역할은 보육시설장, 실무자, 도우미의 상호 협의하에 이루어지도록 함. 업무는 보육시설의 특성(야간보육시설, 영아보육시설, 장애아보육시설), 보육대상아동의 특성(영아, 장애아, 일반유아)을 충분히 반영하여 정함.
 - ※ 야간보육시설도우미 사업을 수행한 적이 있는 부천원미자활후견기관의 보육시설 도우미의 기본적 업무는 첫째, 영유아 영양 및 위생관리, 둘째, 영유아 건강 및 안전관리, 셋째, 영유아 시간연장형 보육프로그램 보조, 넷째, 기타 보조 업무 등이 있음. 이 외 교육프로그램이나 급식 보조활동을 하도록 함.

□ 보육시설에서의 급식과 식습관 지도를 지원하는 급식지원사업의 일환으로서, 사회적 일자리 프로그램의 하나로 급식지원 도우미 지원 사업을 실시함.

○ 보육시설 취사인력을 지원하는 급식도우미는 조리와 급식과정에 필요한 장보기 보조, 조리 보조, 영유아 식생활 지도, 요리관련 보육프로그램 보조, 기타 취사인력 업무 보조 활동을 하도록 함.

○ 급식도우미의 지원을 필요로 하는 기관은 보육시설, 학교급식을 담당하고 있는 기관 등으로 하고, 향후 교육기관에서 직접 급식을 할 경우에는 교육기관도 신청할 수 있도록 함.

- 급식도우미라고 하여 보육시설도우미와 구분하여 급식도우미 활동을 보육시설의 취사부로 취업시키는 것과 연결시켜 보육아동에게 식사와 간식을 제공하는 것과 관련된 업무를 담당토록 함.

※ 급식도우미 업무:

- 조리, 취사과정 보조: 식단, 장보기, 조리, 식사준비, 간식 준비, 설거지, 특이 체질 개별 아동을 위한 조리 등
- 영유아 식생활 지도: 영아와 장애아 식사 도와주기, 올바른 식생활 지도 보조
- 보육 프로그램 보조 : 요리관련 보육 활동에 대한 보조
- 기타 아동의 영양관리와 관련된 활동

□ 산모도우미 사업은 사회적으로는 출산을 한 저소득여성과 신생아를 보호하는 새로운 복지서비스를 창출하고, 베이비시터 사적시장의 서비스 질의 문제를 개선하고 영아보육의 문제를 해결하는데 기여할 수 있음.

○ 산모도우미 사업은 저소득 가정의 출산여성을 위한 산모도우미를 파견함. 이와 함께 산무도우미 파견사업이나 취업알선 기관에 대한 일정한 재정 지원을 함으로서 여성의 취업을 확대함.

- 산모도우미의 기본적 업무는 첫째, 산모 산후회복과 식사제공 등 산모지원서비스, 둘째, 신생아 목욕, 수유 등 신생아지원서비스, 셋째, 기본적 가사서비스, 넷째, 기타 산모와 신생아 관리에 필요한 서비스

□ 노인가정도우미 제안은 첫째, 노인인구 증가, 장기요양 노인 증가, 노인의 생활 수준 향상 등으로 간병으로 포함한 노인의 건전하고 안정적인 생활을 지원한 서비스 욕구가 증가하고 있고 둘째, 기존의 간병인 사업단은 가사도우미의 역할도 수행하지만 향후 전문간병인 수요와 시장경쟁력을 갖기 위해 간병전문인력으로 양성될 필요성이 제기되며 셋째, 노인들의 삶의 욕구가 다양해지고 질적으로 높아진 만큼 기존의 자원봉사 중심의 가정봉사원 파견사업으로는 전문적 서비스를 제공하기 어려워진 것이 배경임.

- 노인가정도우미 사업의 목표는 첫째, 조건부여성에게 자활을 위한 일 자리를 창출하고, 둘째, 저소득노인을 지원할 인력 풀을 형성함으로써 저소득 재가노인의 복지를 증진시키고, 셋째, 전문화된 서비스를 통해 중산층 노인의 삶의 질을 향상시키고 새롭게 대두될 실버시터 시장을 선점하는 것임.

- 노인가정도우미 업무

- 신변지원 : 건강 상태 관찰, 신체 청결, 식사, 배설, 의복, 수면, 욕창 예방, 약 복용, 보행, 병원 동행 등
- 정서적 지원 : 전화 및 방문, 말벗, 편지 써주기, 생활상담 등
- 가사지원 : 취사, 시장보기, 청소, 주변정돈, 생활 필수품 구매, 세탁 등
- 개인활동 지원 : 외출 동행, 취미활동 지원, 인간관계 지원 등
- 지역사회 활동 지원 : 지역사회 자원 연결, 지역사회 활동 참여 지원 등
- 기타 지원 : 가족과의 관계 지원, 문서 지원 등

□ 지역사회의 말기암 환자, 노인 등 임종을 앞둔 사람들에게 호스피스 서비스를 제공함으로써 환자와 가족을 돕는 새로운 복지서비스 분야를 개척하고, 참여자들에게는 지역사회복지 증진에 참여하는 기회를 제공

- 호스피스 사업단을 통해서 호스피스 서비스를 제공할 수 있는 여성을 모집, 서비스를 제공함.
 - 호스피스의 역할:
 - 정신적 지원 : 이야기 들려주기, 친구 해주기, 책 읽어주기, 여가생활 함께 하기 등\
 - 신체적 지원 : 통증조절, 개인위생, 식사 시중, 산책, 옷 갈아 입히기 등
 - 사회적 지원 : 유언장 작성 돕기, 장례준비, 외출 동반하고 교통수단 제공하기 등
 - 가족에 대한 지지 : 가족들 지지, 유가족 관리 등
 - 영적 지원 : 기도, 찬양/찬불, 성경/불경 읽기 등

- 지역사회 생활보호대상자의 주거 환경을 개선하는 사업을 추진함으로써 생활보호 대상자에게 복지서비스를 제공함과 동시에, 여성의 사회적 일자리를 창출함.
 - 지역의 생활보호 대상자의 주거환경 개선 사업을 추진할 비영리단체를 통해서, 여성을 고용해서 주거 환경 개선 사업을 실시함.
 - ※ 주거환경 개선 도우미는 주택수리, 도배 등을 함.

- 다) 환경부문의 여성 일자리 창출
 - 지역사회의 공기, 오염, 쓰레기 등의 환경오염을 감시·감독하는 환경오염 모니터사업을 실시함.
 - 여성 환경모니터 요원을 채용하여 지역사회의 환경오염을 모니터링하는 사업을 수행하고자 하는 지역 비영리단체가 사업을 신청하고, 지방자치단체와 환경부가 재정 지원함.

 - 중고물품의 단순한 기부나 교환이 아닌 매매를 통하여 수익을 창출하는 지역 중고물품 판매 사업을 실시함.

- 중고물품의 매매 업무를 하고자 하는 비영리단체를 중심으로 지역 중고물품 판매사업을 실시함. 사업 운영에 필요한 인력의 50% 이상을 여성으로 채용해야 함.

라) 노동 및 차별 부문의 여성 일자리 창출

- 주로 중소기업에 많이 종사하고 있는 외국인 근로자를 대상으로 언어 및 문화 등의 생활과 직장 적응을 지원하는 외국인 근로자 직장 적응 지원단 사업을 실시함.

- 2003. 8월 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』이 국회에 통과, 외국인 고용허가제 도입으로 합법적 외국인 근로자 고용이 증가할 것으로 보임. 이에 따라 외국인 근로자 집중 거주 및 근로 지역에 생활 및 직장적응지원센터 설치, 운영함.

※ 2003.3월 현재 전체 외국인근로자는 369,984명으로 이중 취업비자 소지 근로자가 21,263명(5.8%), 연수비자 소지 근로자가 50,072명(13.5%)이며 불법체류자는 287,056명으로 77.6%에 달함.

- 외국인근로자들을 대상으로 한국어 교실, 컴퓨터 교실 등의 교육과정과 무료법률상담을 통한 권익보호 서비스, 무료진료 등 복지향상 프로그램 등을 제공함.

※ 기관 모델 『성동 외국인근로자센터』: 성동 외국인근로자센터는 국내 최초, 유일의 구립 외국인 근로자 종합 복지시설로 2001년 12월 성동구가 지역 내에서 활동중인 외국인 근로자들의 인권보호와 복지향상을 위해 마련했음. 현재 민간이 운영중인 안산외국인노동자센터, 외국인노동자 대책협의회 등이 있고 정부기관으로는 성동 외국인근로자센터 한 곳이 있음.

- 현재 운영하고 있는 남녀고용평등상담실이 15개 시·군에서 설치되어 있음. 이에 여성근로자의 접근성이 용이한 민간 남녀고용평등상담실을 확충하여 근로자의 고충상담 및 각종 권리구제절차를 안내받을 수 있도록 함.

- 노동부에서 전국에 운영중인 민간 남녀고용평등상담실을 15개에서 민간 남녀고용평등상담실 미설치 지역인 강원, 제주에 상담실을 신설하고 운영 중인 지역엔 추가 설치 필요
- ※ 현재 서울(4), 경기(3), 경남(2), 경북(2), 전북(1), 전남(1곳), 충남(1), 충북(1) 총 15개 상담실 운영함.

□ 여성부의 『남녀차별금지 및 구제에 관한 법률』의 남녀차별개선위원회의 전국 조직으로 정부기관이 아닌 민간에 운영을 맡기어 국민의 접근을 용이하게 함.

- 남녀차별상담 및 신고 창구를 전국 16개 시·도에 각각 1개소 개설함. 비영리단체에서 운용하고 여성부가 재정지원함.
 - 창구에서는 남녀차별금지 및 개선에 관한 법률에 규정된 각종 차별에 대한 상담, 권리구체절차에 대한 상담, 남녀차별에 대한 신고 접수, 신고사항에 대한 기초적인 조사 실시 등을 수행함.

나. 창업을 통한 여성 일자리 창출

1) 현황과 문제점

- 창업지원을 통한 여성 일자리 창출은 노동시장에 대량의 실업이나 다양한 잠재적인 차별 (potential discrimination)이 존재할 때, 창업은 여성의 노동시장 참여를 가능하게 할 뿐만 아니라, 추가적인 일자리를 창출하게 하는 장점이 있음.
- 창업을 통해서 창출된 소규모 자영업은 새로운 일자리를 창출함으로써 여성의 경제활동참가를 활성화시키는 한 방안이 될 수 있음. 여성의 경제기여도는 세계 GDP의 30%를 차지하고 있고 매년 30% 이상 성장하는 것으로 나타남(OECD).

- 우리나라의 산업구조가 고성장 신규사업을 중심으로 구조개편하기 위해서는 고급인력을 수요로 하는데 2002년 현재 대졸여성의 경제활동참가율은 61.7%에 불과하여 OECD 국가의 평균인 83%에 비해 낮은 실정임. 우리나라가 향후 고성장 신규산업 중심으로 구조개편하기 위해서는 여성 고급전문인력의 경제활동참가가 필수적임.
 - 또한 여성기업의 경우에는 여성근로자의 비율이 2000년 현재 75.4%로 전체사업체의 평균 여성근로자의 비율인 38.7%에 비해 2배 정도 높은 것으로 나타나 여성기업의 창업은 여성근로자의 고용율을 높임으로써 여성의 경제활동참가율을 높이는 유인으로 작용할 수 있음.

- 자영업은 일자리를 시작하는 동기와 근로시간의 유연성과 자율성 등에서 임금근로자와는 다르다는 점을 들 수 있음. 따라서 창업지원을 통해서 장기적으로는 자영업자들의 인적자원 및 고용능력을 향상시킬 수 있는 효과가 있음.
 - 우리나라도 2000년에 65세 이상 고령인구가 총인구에서 차지하는 비율이 7%를 넘어 고령화사회(ageing society)로 진입하였고 노동인력의 수급부족에 대한 관심이 대두되고 있다. 여성인력의 활용은 고령화사회의 인력수급의 부족을 완화할 수 있는 효과적인 대안의 한 가지로 평가되고 있음.
 - 여성기업은 지식정보사회에서 새로운 성장동력의 역할을 주도할 것으로 기대하는데 특히 디자인·컨텐츠·생명·벤처 등은 여성의 특성과 창의성이 비교우위를 갖는 분야로 여성기업은 이들 분야의 발전에 기여할 것으로 보임.
 - 여성기업은 새로운 경영모델을 제시하는 역할을 하고 있는 것으로 판단할 수 있는데 이는 여성기업의 부채비율은 남성기업의 부채비율이 낮아 건전한 기업모델로 대두되고 있음. 아울러 여성특유의 친화력을 바탕으로 투쟁과 대립이 아닌, '함께하는 기업'이라는 인식의 노사문화를 창출할 수 있음.

- 통계청의 『전국사업체기초통계조사』에 따르면 여성이 소유하고 있는 사업체의 수는 2001년 전체사업체의 35%에 해당하는 것으로 나타남. 1997년 이후 여성사업체의 비율은 계속적으로 증가하고 있음.
- 여성이 주로 창업하는 산업 부문과 여성 창업이 성공 가능성이 높은 산업부문이 존재하므로 여성의 기업활동에도 ‘성별분리 현상’이 존재함. 여성은 제조업, 농업, 광업 등에서보다 서비스, 통신, 교육 등에서, 그리고 이윤 추구를 목적으로 하는 사기업보다는 공공 서비스분야에서 성공할 가능성이 높음.
- 2001년 통계치를 중심으로 산업별 여성사업체의 비율을 살펴볼 때 여성사업체의 비율이 가장 높은 것으로 나타난 것은 숙박 및 음식점업으로 전체 숙박 및 음식점업 중 67.2%가 여성사업체임. 그 다음으로 여성사업체의 비율이 높은 직종은 교육서비스업으로 56.5%로 나타남. 도 소매업, 보건 및 사회복지사업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공, 수리 및 개인서비스업의 경우 여성사업체의 비율이 30%대임.

<표 II-12> 여성사업체 수 및 비율

	전국	여성	여성비율
1997	2,853,673	924,380	32.4
1998	2,785,659	932,626	33.5
1999	2,927,330	981,720	33.5
2000	3,013,417	1,021,515	33.9
2001	3,051,482	1,067,375	35.0

자료 : 통계청, 『전국사업체기초통계조사』, KOSIS DB.

- 고용인이 없는 자영자의 비율은 63.1%이고 중규모 이상의 고용주가 차지하는 비율은 8%를 상회하는 낮은 수준임. 여성의 경우는 자영자의 비율이 남성에 비해 더 높고 5인 이상의 고용인을 갖는 비율은 4.9%로 남성에 비해 사업체의 규모가 더 작은 사업체를 갖고 있음

- 전체 자영업주 중 여성이 차지하는 비율은 32%임. 그리고 종업원이 있는 고용주전체 중 여성고용주의 비율은 19.5%로 남성에 비해 상당히 낮은 것으로 나타나고 종업원이 없는 자영업주인 자영자전체 중 여성자영자의 비율은 35.8%로 나타남.
- 연령대별로 살펴보면 여성고용주전체 중 가장 많은 연령층은 30대인데 이러한 패턴은 남성고용주에서도 나타나고 남녀자영자에서도 나타남. 한 가지 유의하게 지적하여야 할 점은 40대 집단이 각 종사상지위별에서 차지하는 비율이 30대보다는 낮지만 그 차이가 상당히 적다는 것임. 특히 30대와 40대의 비율은 남성에 비해 여성에게서 더 적게 나타나고 있어 여성의 경제활동연구에서 지적되고 있듯이 자영업종사가 여성의 출산 및 어린자녀의 보육과 관계가 있음을 보여줌.
- 교육수준을 살펴보면, 여성고용주의 경우에는 고졸집단이 48.4%로 가장 높은 비율을 차지하고 있고 자영자의 경우는 고졸미만이 46.9%로 학력수준이 더 낮음. 이러한 결과는 자영업주들이 학력수준이 낮은 집단의 생계유지형 경제활동참여의 한 형태라는 점을 보여줌.

<표 II-13> 남녀 사업체의 규모별 분포

(단위 : %)

	여성	남성	전체
자영자	70.2	59.0	63.1
고용주 (종사자 5인 미만)	24.9	30.6	28.4
고용주 (종사자 5인 이상)	4.9	10.4	8.3

자료 : 『한국노동패널』 제4차년도(2001).

- 임금근로자와 자영업주의 근로소득을 비교하여 보면 여성고용주의 근로소득은 247만원, 자영자의 근로소득은 124만원으로 임금근로자의 120만원에 비해 높은 것으로 나타남. 남성의 경우에는 고용주의 근로소득은 270만원으로 임금근로자의 143만원에 비해 높지만 자영자의 경우는 139만원으로 임금근로자에 비해 낮음. 여성의 경우 여성들의 종사비율이 높은 무급가족종사자를 포함하지 않고 분석할 경우 근로소득이 임금근로자에 비해 높게 나타나고 있음.

- 창업과정에서 여성은 자금 확보, 인력 개발, 기술 접근, 시장 접근, 정보 접근의 모든 영역에서 남성보다 불리한 처지에 놓여 있음(OECD, 1997: APEC, 1999). 다른 연구결과에 따르면, 50%는 자신의 저축과 남편의 저축에서 충당하고, 그 다음으로 친척이나 친구(39.1%)등 개인적인 네트워크를 통해서 창업자금을 조달한다고 함.
 - 금융기관의 이용도를 보면 은행으로부터의 단기 자금(23.1%), 은행으로부터의 장기 자금(19.9%), 개인 대출(19.0%), 그리고 비은행 금융기관(17.2%)의 순서로 나타남(전방지, 2002). 그 이유는 여성은 소자본 창업을 하는 경향이 많으나 금융기관에서는 대기업 소유주를 선호하기 때문에 은행에 접근이 용이하지 않기 때문으로 추측됨(전방지, 2002).
 - 비제조업 여성 자영업주의 37.4%는 특별한 기능 없이 창업하고 34.1%는 동종 업종의 종사자로부터 도움을 얻는 것으로 나타남. 훈련프로그램에 참여하거나 혜택을 받은 것으로 분류할 수 있는 ‘기능학원을 통해’, ‘본사의 지도’, ‘창업교육’은 평균 3%~6% 정도인 것으로 나타남.
 - ‘전공 또는 전 직장의 경험’은 훈련프로그램보다는 더 높은 비율을 보이고 있는데 특히 숙박·음식업의 경우에는 응답한 비율이 52.4%로 파악되고 있어 전공 또는 전 직장의 경험이 창업시 자영업주가 많이 의존하고 있음을 알 수 있음.
 - 다른 훈련프로그램이나 교육에 비해 ‘프랜차이즈 교육’에 참여한 비율이 약간 더 높은 것으로 나타나고 정부가 제공하는 창업 프로그램에 참여한 비율은 여성의 경우 1.4%로 낮은 편임.

<표 II-14> 창업훈련 프로그램의 이수

(단위 : %)

	여성	남성	전체
정규학교교육	1.4	1.0	1.2
정규학교 특수교육	2.0	2.0	2.0
영리단체의 프로그램	1.8	1.3	1.5
비영리단체 (정부제외) 프로그램	1.4	2.5	2.1
프랜차이즈 교육	2.2	3.0	2.7
본인 사업체 제공 프로그램	1.4	1.2	1.3
정부제공 창업 프로그램	1.4	1.3	1.4
기타	6.9	8.5	7.9

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 4차년도, 2001.

- 창업지원기관을 알고 있었던 여성 자영업주는 전체의 17.5%이고 이 중 27.3%가 이용. 제조업의 경우 전체 평균에 비해 약간 더 이용한 비율이 높은 것으로 나타나고 숙박·음식업의 경우는 이용한 비율이 약간 더 낮은 것으로 나타남.
- 가장 많이 이용한 것으로 나타난 곳은 창업상담회사로 40.5%였고 중소기업청 (23.1%), 금융기관 (16.5%)의 순서로 나타남. 특히 제조업의 경우에는 중소기업청에서 자문을 받은 비율이 46.2%로 창업상담회사의 23.1%에 비해 2배에 해당하여 많은 도움을 주는 것으로 파악됨. 창업보육센터의 이용비율은 3.9%로 아직은 저조한 편인 것으로 나타남.
- 비제조업 여성 자영업주의 37.4%는 특별한 기능 없이 창업하고 34.1%는 동종 업종의 종사자로부터 도움을 얻는 것으로 나타남. 훈련 프로그램에 참여하거나 혜택을 받은 것으로 분류할 수 있는 ‘기능학원을 통해’, ‘본사의 지도’, ‘창업교육’은 평균 3%~6% 정도인 것으로 나타남.
- 지원을 받은 경험이 있는 경우 지원내용이 불충분하다는 점을 지적한 비율이 41.4%로 가장 많았고 관계자의 전문성 부족을 지적한 비율도 23.1%로 높게 나타남.

2) 국내외 정책

가) 국내정책

□ 창업자금지원 정책

- 여성기업전용펀드(200억원)이 구성되어 있음.(관할부처: 중소기업청).
- 중소 지식기반 서비스업 육성자금(관할부처: 중소기업청)
 - 사업목적: 지식 정보화 시대의 지식기반 서비스업을 영위하는 중소기업의 육성으로 새로운 부가가치 창출과 동시에 안정적인 내수기반 마련
- 중소기업 구조개선자금(관할부처: 중소기업청)
 - 사업대상은 중소기업기본법상 중소기업에 해당하고 제조업의 제조업 관련 서비스업을 영위하는 경우 및 북한진출 중소기업으로 함.
 - 지원규모는 10,000억원으로 기업간 인수/합병을 추진하는 경우 인수가액, 다른 기업이 보유중인 생산설비를 이양받는 경우 동가액, 기업 구조조정에 소요되는 자금, 중소기업이 제조업, 제조업관련서비스업으로 사업 전환하는 경우에 소요되는 시설자금에 대하여 지원
 - 지원조건은 대출금리 5.9%(변동금리), 대출기간 8년 이내(거치기간 3년 포함)임.
 - 지원절차는 1차에서는 재무상태를 평가하여 40점 이상으로서 대출가능성이 있는 기업을 본평가 대상으로 선정하고 본평가(2차)에서는 사업성, 기술성, 사업계획 타당성, 상환능력, 경영자의 자질 등을 종합평가함. 최종적인 지원결정은 종합평점이 60점 이상인 업체를 선정대상으로 ,자금선정위원회에서 결정함-
 - ※ 중소기업정책 자금지원 업체 선정시 여성창업기업의 경우 가산점 (3점 부여)

- 중소기업 경영안전자금(관할부서: 중소기업청)
 - 사업목적은 성장유망한 중소기업의 생산/판매/기술개발활동을 지원함으로써 안정적인 경영기반 조성에 주력하는 동시에, 기업구조조정, 자연재해 등 외부충격에 따른 기업활동 위축에 탄력적으로 대응하게 하는데 있음.
 - 지원규모는 2,000억원이며, 지원대상은 일반경영안전자금의 경우 가) 제조업, 제조업 관련 서비스업을 영위(전업율 30% 이상)하는 중소기업과 나) 북한진출 중소기업임. 특별경영안전자금의 경우는 제조업, 제조업관련, 서비스업, 지식기반 서비스업 영위기업(전업율 30% 이상) 중 다음 사유에 해당하는 기업: 천재지변 또는 대형사고로 매출액 3% 이상 피해를 입거나 거래금융기관(기업) 구조조정, 장기노사분규 등의 사유발생하거나 사업성, 기술성은 있으나 제한부채비율 초과 등으로 경영안전자금 등 정책자금이 필요한 경우임.
 - 지원조건은 일반경영안전자금의 경우 대출금리 연 5.9%(변동금리), 대출기간은 5년 이내(거치기간 2년 포함), 대출한도는 업체당 연간 5억원 한도이며, 특별경영안전자금의 경우 대출금리는 7.9%(변동금리)에 대출기간: 3년 이내(거치기간 1년 포함)이며, 대출한도는 업체당 연간 10억원 한도임.
 - 중소기업정책 자금지원 업체 선정시 여성창업기업의 경우 가산점 (3점 부여)

- 저소득층 여성가장생계형 창업자금 지원정책(관할부서: 여성부)
 - 총지원예산: 20억원
 - 지원대상: 저소득 여성가장으로 생계형 창업을 희망하는 자
 - ※ 저소득: 월소득이 150만원 이하인 저소득 여성 가장이 창업하면 전세보증금을 5천만원까지 3%로 빌려줄 예정임(2004년).
 - ※ 여성가장: 가족을 사실상 부양하는 여성 또는 배우자의 사망 또는 이혼 후 가족을 부양하여야 하는 자/ 생활보호법에 의한 자활보호대상자, 한시적 생활보호대상자, 국가보훈 대상자등(가산점 부여)

- ※ 여성인력개발센터의 교육을 수료한 여성이나 국가공인 자격증을 가진 여성이 창업할 경우엔 1억원 한도내에서 연 4.5%로 창업자금 대출할 계획임(2004년)
 - 지원방법: 임차계약은 협회 명의로 체결하고 전세권 설정, 보증보험 가입 등으로 채권확보

- 여성창업지원시 우대정책(관할부서: 중소기업청)
 - 외국인 산업연수생 및 산업기능요원 배정시 가산점 부여(10점)
 - 단체수의계약의 물량배정시 가산점 부여(2점 이내)

- 여성창업자금지원정책(관할부서: 노동부)
 - 생계형 창업을 희망하는 저소득 여성가장을 대상으로 1인당 2,000만원 이내에서 연리 4%로 2년간 융자하는 사업임.
 - 지원규모는 총예산 20억원 규모이며 1회에 한하여 2년간 연장할 수 있음.
 - 지원대상은 가구당 월소득이 90만원 이하이고 재산규모 총액이 4,500만원 이하인 여성으로 부양가족이 있는 경우에 지원을 받을 수 있음.
 - 1999년말부터 2000년도까지 20억원의 예산으로 100명을 지원하였으며, 2002년 9월말 현재 75명이 지원받고 있음. 이중 신규로 지원받고 있는 여성가장은 24명임.

- 지방자치단체의 창업자금보증정책(관할기구: 지역신용보증재단)
 - 사업내용: 지역신용보증재단을 통하여 담보력이 취약한 지역내 소기업 및 소상공인에 대한 신용보증지원으로 창업 및 경영안정 지원
 - 역재단 현황: 15개 시·도에 15개 재단
 - 보증의 종류: 대출보증, 지급보증의 보증, 어음보증, 제2금융보증, 무역어음 인수담보보증, 수출지원자금대출보증, 시설대여보증, 이행보증
 - 보증한도 : 동일 기업당 최고 4억원(단, 신보 및 기보의 신용보증을 포함하여 30억원을 초과할 수 없음.)

- 보증료: 보증금액의 1%이내(재단 및 보증의 종류에 따라 다소 차이가 있음).
- 보증심사방법: 사업성, 경영능력, 경쟁력, 금융거래상황, 재무상태 및 지급능력 등
- 현행제도의 문제점: 여성창업자와 관련된 특별한 정책은 없음.

□ 창업교육 및 훈련정책

○ 여성창업강좌(관할부서: 중소기업청)

- 여성의 경제활동 참여율과 여성창업자의 창업성공률을 제고를 위해 창업요령, 마케팅, 자금조달 등을 전문적으로 교육하는 여성창업강좌를 개설하고 있음. 창업강좌는 여성 예비창업자와 신규창업자, 그리고 전업희망자 등을 대상으로 하여 일반창업강좌, 전문창업강좌, 컴퓨터강좌, 창업세미나 등으로 나누어 시행하고 있음.
- 창업강좌는 여성 예비창업자와 신규창업자, 그리고 전업희망자 등을 대상으로 하여 일반창업강좌, 전문창업강좌, 컴퓨터 강좌, 창업세미나 등으로 나누어 시행하고 있음. 1999년 5회를 시작으로 총 357회에 걸쳐 강좌를 개최하였으며, 19,000명의 예비·신규 여성창업자가 수강. 창업교육을 통해 다양한 창업아이템을 소개하여 여성창업을 적극적으로 유도하였으며, 그 중에는 여성창업보육센터에 입주한 사례도 있음.

○ 경영·정보화 연수(관할부서: 중소기업청)

- 경영혁신교육, 재무, 회계, 마케팅, 리더십 등을 그 내용으로 하고, - 정보화 연수는 인터넷, 전자상거래, EDI등을 그 내용으로 하며, 중소기업청의 위탁을 받아 한국여성경제인협회의 각 지회가 직접 실시하거나, 전문기관에 위탁하여 실시
- 현재까지 65회의 연수에 총 51,000여명이 참가하여 경영능력 향상 및 정보화 재교육을 받는 등 여성기업임직원 및 여성경제인의 경영능력 향상에 기여하는 것을 목표로 한 것임.

- 경영·정보화 연수 지원은 급변하는 글로벌시대에 걸맞는 경영능력 함양을 도모하기 위해 여성경제인, 여성기업 임직원, 여성창업자 등을 대상으로 하는 경영연수와 정보화연수로 나누어 실시하고 있음.
- 여성기업 자금조달 원활화 및 경영개선 지원
- 자금전략 교육(5회) 및 투자마트 개최(10월)를 통한 양질의 자금유치 지원
- 경영혁신을 위한 CEO 경영·정보화 연수실시(22회)

□ 여성 창업 및 기업지원

- 여성기업 경영컨설팅 지원사업(관할부서: 중소기업청과 여성경제인연합회)
 - 여성기업의 특성에 맞게 접근하여 내실있게 추진함으로써 경영자와 조직이 추구하는 목적을 달성할 수 있도록 컨설팅지원하며, 기업 전반에 대한 검토와 전문가의 평가를 통해 여성기업의 경영과 사업의 문제점을 해결하고자 함.
 - 업체당 지원내용: 총컨설팅비용(500만원 이내)의 80% 지원, 정부지원: 400만원, 업체부담금: 100만원(VAT 별도)
- 온라인 창업지원센터 창업넷 운영(관할부서: 중소기업청)
 - 중소기업청에서 현재 창업넷(changupnet)을 운영하고 있으며, 자금/금융지원, 인력지원, 벤처창업지원, 기술지원, 판로/수출, 정보화지원, 소기업/여성기업, 제조물 책임등에 대해서 상담 해주고 있으며 창업넷에 소기업/여성기업관련 항목이 포함되어 있으나, 내용이 부실하며 별도의 여성창업전담 사이트는 없음.
- 여성창업보육센터(관할부서: 중소기업청)
 - 중소기업청은 한국여성경제인협회에 위탁하여 1999년부터 2000년도 까지 서울, 부산, 대구, 광주, 대전, 경기, 경남 등 7곳에 센터를 우선

설치하였고, 2001년도에 인천, 강원, 충북, 전북, 제주, 그리고 2002년도에 서울(마포), 울산에 추가적으로 설치하여 현재 14개의 센터를 운영, 2003년도에는 서울, 울산에 2개소를 추가 설치함.

- 창업지원센터의 운영에서는 입주공간과 시설설치비, 공동사무기기 구입 및 운영관리비 등을 지원, 그리고 소상공인지원센터 상담사, 회계사, 변호사 등 각 분야의 전문가 집단을 구성, 이들을 초빙하여 경영상담을 받을 수 있도록 하고, 창업에 필요한 정보를 제공하는 창업사랑방도 운영하고 있음. 이는 상담은 단편적인 상담보다는 체계적이고 종합적인 상담이 되어야 할 것이며 노동시장의 구조 및 경영에 대한 지식을 갖춘 전문상담인의 활동 및 육성도 필요하다는 점을 반영한 것임.

○ 여성기업 국내외 판로확대 지원정책

- 공공기관의 여성기업제품 구매확대추진
- 공공구매기관을 포함한 전국 400여개 기관에 『여성기업제품 생산 및 판매업체 현황』 책자 발간 배포.
- 여성기업 우수상품박람회 개최(5월) 및 국내 유망전시회 참가지원(10회, 200업체)
- 여성기업 해외시장개척단 파견(MBN, 2월) 및 해외시장개척단·연수단 파견(3회)
- 여성기업제품 전용관 개설(행복한 세상)
- 여성기업 우수제품의 CATV를 통한 홍보지원(50회, 150개업체)
- 해외시장개척단 파견(3회) 및 해외박람회 참가지원(2회)

<표 II-15> 여성창업 관련 각 사업별 담당부처/관련기관

사업명	담당부처	관련기관
1. 여성창업의 활성화		
여성창업보육센터	중기청	여경협
여성창업경진대회	중기청	여경협
여성창업강좌	중기청	여경협
저소득여성가장생계형창업자금	중기청	여경협
여성기술인력창업자금	여성부	중소기업은행
소액신용보증 공급 확대	-	지역신보
2. 여성기업유망업종 발굴·육성		
여성기업 패션전용관	중기청	유통센터
패션산업 해외시장진출 지원	중기청	여경협
이랜서 양성	중기청	여벤협
여성 IT벤처포럼	중기청	한국 IT여성기업인협회
3. 여성기업 경쟁력 강화 지원		
여성기업전용펀드	중기청	무한, 한술, 한능 창투
여성벤처투자마트	중기청	여벤협
국내외연수	중기청	여경협
경영컨설팅 우대지원	중기청	-
공공기관 구매확대	전부처	-
여성기업우수상품박람회		여경협, 여성발명협회
국내 유망업종 전시회 참가지원		유통센터, 매경TV
여성기업홍보프로그램		여경협
해외시장개척단·연수단		여경협
해외박람회 참가		여경협
여성기업종합지원센터 설립		여경협
실태조사 및 디렉토리 발간		여경협

- 유망 여성창업직종의 개발정책
 - 여성디자이너의 해외 패션· 귀금속전시회 참가지원(6회)
 - 상해 등 5개 패션전시회 및 홍콩 귀금속전시회 참가지원
 - 여성 IT벤처포럼 개최, IT여성 중소·벤처기업 성공사례 분석 및 연구 지원
- 여성기업 종합지원센터 설립
 - 여성기업 지원서비스를 One-Stop방식으로 종합제공
 - 창업상담, 경영연수, 정보제공, 애로상담 등의 기능

나) 해외정책

□ 미국

- 연방 상무부의 중소기업국(Small Business Administration, SBA)과 각 주에 설치되어 있는 중소기업 진흥센터(Small Business Development Centers, SBDC)를 통해 중소기업을 대상으로 자영업 지원금 제공
 - 자영업 지원금 지원대상자의 자격(미국의 경우)
 - 각 주가 정한 실업보험급여 대상자, 이전의 직장에서 영구적으로 해고되었고 각 주의 profiling 시스템에 의해 정상적인 실업급여 수혜기간이 종료된 대상자
 - 미국시민권자
 - 21세 이상이며, 전과기록이 없는 자
 - 기업에 대한 51% 이상의 지분을 가지고 있는 소기업의 경영자
 - 타당성있고 생존가능한 창업전략을 제출한 자
 - 창업기업에 대한 경영능력을 보여준 자
 - 주에 따라서는 10주간의 창업교육프로그램 이수자로 자격을 제한하는 경우도 있음.
 - 지원규모
 - 여성이 가내에서 소규모 기업(Home Based Business)을 창업시 25,000\$ 지원
 - 벤처기업을 창업해서 경영하는 여성기업가에게 5,000\$지원.
 - 보육시설(Day Care Center) 창업시 250,000\$를 지원.
 - 대출보증
 - 공식적인 대출기준에 적합하지 않더라도 중소기업청에서 대출에 대한 보증을 해줌. 이때 대출은 중소기업청 자체에서 이루어지는 것이 아니라 중소기업청과 연계되어 있는 은행이나 CDCs(Certified Development Companies)에 의해 제공됨.

- 창업교육 및 훈련프로그램
 - 미국의 경우 SBA(중소기업청) 산하의 Women's Business Development Center에서 여성창업의 시작에서 창업과정, 재정지원, 시장개척, 마케팅과 관련된 전반적인 지원업무를 담당하고 있음. 창업지원 프로그램은 단계별로 세분화되어 있으며, 1년에 걸쳐서 체계적으로 계획되어 있음.

- 온라인상으로 창업강좌개설(미국의 경우)
 - 일정 기간 참여하는 창업강좌와 동시에 각 주제별로 온라인상으로 창업강좌 개설
- ※ 참조: SBA에서 개설된 Online Women's Business Center
 - 창업계획 및 구상시 창업업종, 위치선정에 대한 상담.
 - 창업에 필요한 자금조달방법 안내
 - 창업과 관련된 법률과 조세제도에 대한 정보제공
 - 소기업경영전략 및 자금관리
 - 창업시 대출받은 부채의 효율적인 상환방법
 - 마케팅전략(시장분석, 판매전략, 판매촉진, 고객서비스)
 - 재정관리 및 분석
 - 소기업의 확대 및 성장전략에 대한 정보제공

- 일본의 경우 노동성에서는 관계 단체와의 제휴 하에 벤처기업 등의 요구에 응하여 인재를 소개하고 육성하는 등 인재공급을 중심으로 한 지원을 전개함. 특히 중소기업노동력보호법에 기초한 노동력 조성에 대한 제도를 통해 창업가나 벤처기업 등을 대상으로 인재확보, 신분야의 전개에 필요한 고도의 직업능력 개발과 향상, 매력있는 직장을 만들기 위한 지원이 됨.

- 통상산업성에서는 관계단체와의 제휴하에 중소기업시책의 일환으로 자금조달, 기술개발, 경영에 있어서 벤처기업을 위한 지원을 전개함.

- 여성에 특화된 창업가 지원시책이 전개된 경우로는 농림수산성이 농촌 여성의 경제적 지위 향상의 관점에서 농산물 등 지역의 자원을 활용하

여 아침시장이나 농산물 가공활동에 종사하는 여성그룹에 대하여 정보 제공이나 경영지도 실시, 농촌여성그룹 창업지원 사업을 실시함.

3) 정책과제와 방안

□ 여성 창업자금지원 정책을 확대함.

- 노동부에서는 저소득 여성가장 생계형 창업 지원정책의 경우 수혜대상이 100명 이내로 너무 적으므로 예산규모를 확대해서 신규 창출되는 여성창업의 규모를 확대함.
- 현행 중소기업정책에서 실시하는 중소기업정책 자금지원 업체 선정시 여성창업기업의 경우 가산점 부여하는 방식대신 전체 지원규모에서 일정 부분을 여성창업주 지원에 할당할 수 있도록 현행 투융자제도와 채무보증제도를 개선함.
- 여성창업주의 경우 기존의 금융기관에서 대출받을 요건을 갖추고 있지 않은 소규모창업자가 대부분을 차지하고 있는 것을 감안해서 대출기준을 완화함.

□ 여성온라인 쇼핑몰 인증센터 개설

- 온라인 쇼핑몰에서 판매하는 판매품에 대한 품질보장 및 물건배달의 보장과 반품 및 교환이 신속하게 될 수 있도록, 여성 온라인 쇼핑몰 인증센터를 설립함. 인증센터의 인증 제도 운영은 여성 온라인쇼핑몰에 대한 소비자의 불신도를 낮춤으로써 여성의 온라인 쇼핑몰 창업을 촉진시킬 수 있음.
- 제조업체(가능하면 여성창업기업 우대)와 제휴를 맺고 여성온라인 쇼핑몰 매매보호 서비스 제공, 센터에서 쇼핑몰 이용고객의 결제대금을

- 직접 받은 후 고객에게 물류회사가 고객에게 물품을 전달하는 것을 확인한 뒤에 쇼핑몰 업체에 대금을 지급해서 거래의 안정성을 보장해줌.
- 여성온라인센터에서는 다음과 같은 사항에 대해서 교육사업도 병행함.
 - 쇼핑몰 매출 증가를 위한 광고방법
 - 일반적인 쇼핑몰의 창설 및 운영과정에 대한 교육
 - 관리자의 각 메뉴별 이해와 사용법
 - 상점관리
 - 쇼핑몰 디자인 이론 및 유의사항
 - 쇼핑몰 디자인에 필수적인 HTML 코딩 및 포토샵
 - 디자인 실무

□ 여성창업지원기관의 신설 및 강화

- 현재 중소기업청, 노동부, 지방자치단체, 민간인이나 대학에서 운영하는 창업상담회사 등 다원화되어 있는 창업지원업무를 일원화시켜서 여성만을 대상으로 한 창업전담지원기관인 여성창업발전센터를 신설함.
- 여성창업발전센터에서는 다음과 같은 업무를 총괄해서 담당하도록 함.
 - 인재, 시장, 기술 등에 관한 정보제공
 - 개업준비, 사업계획, 자금조달 등에 관한 상담창구의 개설 및 운영
 - 사업의 발전단계에 따른 전문가, 경험이 풍부한 여성창업자에 의한 컨설팅
 - 개업준비, 사업계획, 자금조달 등 노하우 습득을 위한 세미나.
 - 여성기업인, 지역내의 대학 및 기업체, 국내외의 관련기관과의 유기적 협조체계와 정보망의 구축할 수 있는 정례 워크샵 개최

<표 II-16> 여성기업 상담회사에 대한 창업관련 용역 및 지원금액

사업타당성 검토	200만원 이내
경영기술지도 용역	250만원 이내
절차대행용역	300만원 이내

- 지역단위의 여성 창업을 촉진하기 위해서 지방자치단체의 재정지원으로 운영되는 여성전용 창업보육센터를 확대함.

※ 예) -입주자 자격요건: 창업준비중인 여성

- 입주공간: 약 8-10평
- 입주 보증금: 20만원/평
- 월임대료: 2만원/평

- 창업부문별로 특화된 여성창업보육센터의 개설 및 운영
 - 이공계 여대생을 대상으로 IT창업보육센터와, 디자인 전공 여대생을 대상으로 한 디자인 창업보육센터의 운영 및 지원

※ 참조: 현재 한국여성경제인연합회에 개설중인 여성창업강좌

고성장 신규산업에서의 유망 여성창업 직종 개발	1. 문화산업	주얼리 경영 컨설팅 과정, 선물포장대행업 창업강좌, wine shop 실무 및 창업강좌, 꽃제품 포장판매업 창업강좌, PR스킬향상 및 사업계획작성, 여성 소자본 창업 시뮬레이션 강좌, 수입실무 및 패션마케팅 과정
	2. 오락 및 여가, 외식관련사업	파티플래너 강좌, 이벤트 매니즈먼트 창업강좌, 패션점포 창업강좌, Take-Out 전문점 창업강좌, 외식 창업강좌, 여성소자본 창업강좌
국가전략부분에서의 유망 여성창업 직종 개발	3. IT산업	인터넷 쇼핑몰 창업 과정, 홈페이지 제작 활용과정 인터넷 벤처 창업강좌, 인터넷 정보검색 및 사업계획서 작성과정 중국시장 진출 창업성공전략과정 On-Line Cyber-Photoshop

□ 여성창업 유망직종의 개발 및 훈련

- 유망 여성창업 직종의 개발과 해당 직종의 창업훈련프로그램의 실시
 - 고성장 신규산업에서의 유망 여성창업 직종 개발
 - 국가전략부분에서의 유망 여성창업 직종 개발
 - 고학력 여성을 위한 유망 창업 직종 개발

※ 참조: 유망 여성창업직종

환경	건강	교육	정보
재생카트리지 판매	건강이유식	어린이 DIY사업	놀이정보제공업
빌딩옥상정리 조성업	두뇌헬스클럽	동화구연교육	다이어트컨설팅
교육용 수경재배세트 판매업	복싱다이어트 클럽	보모파견사업	문호카페
애완동물장래업	실버잡지	어린이예절학교	사이버소셜
점포리모델링업	장수컨설팅	통합공부방	여성디자이너
애완견 목욕탕	스트레스해소방	영어학습도구대여	여행연출업
청소비지니스	남성피부미용샵	조기교육용품전문점	여행용 패키지 식품업
프로즌 퓨전바	노인건강식품점	창의력 교구 방문교육	관광정보제공업
	노인전용게임센터	컴퓨터 방문교육	인터넷정보가공업
	가정식 체인점	방문미술교육사업	신개념의 정보제공업

- 여성을 위한 체계적이고 단계적인 창업교육프로그램의 운영
 - 창업시의 재정지원, 상담 및 훈련으로 그치는 것이 아니라 사업의 경영성과에 따라 사업체가 성장·확장함에 따라 그에 맞는 상담 및 훈련시켜주는 상담 및 교육이 이루어져야 할 것임.
 - 1단계: 창업준비자를 대상으로 하는 오리엔테이션
 - 2단계: 창업직전 사람을 대상으로 창업준비시에 발생하는 문제해소에 도움이 되는 프로그램.
 - 3단계: 창업직후인 사람들을 대상으로 하여 사업성장이나 안정시에 발생하는 문제 해결에 도움이 되는 프로그램
 - 4단계: 창업후 5-10년이 된 사람들을 대상으로 사업의 확장하거나 안정화시키는데 있어서 발생할 수 있는 문제를 해결하는 방안을 제시하는 프로그램

- 여성을 대상으로 한 온라인(on-line)상으로 창업 강좌를 개설함.
 - 여성부가 관장하는 Women-net에 창업강좌를 개설, 운영함.

다. 정부 및 공기업의 일자리 창출

1) 현황과 문제점

가) 공공서비스 수급 전망

□ 주요 선진국은 정부기능에 대한 구조조정과 민영화, 그리고 인건비의 절감 등으로 인해서 공무원 수가 감소하는 경향을 보임. 그럼에도 불구하고 우리나라 전체취업자 중에서 행정부문 취업자 구성비는 4.5% 수준으로 주요 OECD 회원국 보다 낮음.

○ 향후 우리사회는 정보통신기술을 중심으로 한 급속한 기술진보와 지식기반사회로의 진입으로 인해서, 행정서비스에 대한 수요도 양적인 증가와 더불어, 질적으로 전문성과 다양성 및 신속성을 요구받게 될 것임. 이러한 행정서비스의 환경변화에 따라 정부의 기능도 전통적인 행정관리 기능은 축소되는 반면에, 사회개발기능은 지속적으로 증가할 것으로 전망됨.

- 이에 따라 전반적으로 기능 및 인력이 축소되고 효율성을 제고시키는 상황에서도, 향후 행정서비스에 대한 수요가 증가하는 부처나 공무원은 현행 수준을 유지하거나 확대해야 할 것임.

○ 향후 정부기능별 행정서비스 수요 전망에 의하면, 국가관리기능과 관련된 행정서비스에 대한 수요는 현 수준을 유지할 것으로 전망됨. 이에 비해 경제 및 산업 기능과 관련된 행정서비스 수요는 크게 감소할 것으로 전망됨. 그러나 교육문화 기능은 행정수요가 소폭 증가하고, 복지노동환경의 경우 행정수요가 가장 큰 폭으로 확대될 것으로 전망됨. 또한 지방자치제도의 정착과 발전에 따라 지방행정서비스 수요가 크게 증대할 것으로 예상되며, 관련 전문 인력의 수요 증대가 전망됨.

<표 II-17> 공공부문에 종사하는 취업자 비율

(단위 : %)

	1985	1990	1997	1998	1999
그리스	-	-	7.2	6.9	-
네덜란드	15.1	12.9	12.6	12.4	12.2
독일	15.5	15.1	12.9	12.6	12.3
룩셈부르크	-	8.0	-	-	-
미국	14.8	14.9	14.6	14.5	14.6
스페인	13.8	14.0	15.7	15.5	15.2
아일랜드	20.2	17.4	15.9	14.6	-
아이슬랜드	-	14.6	-	-	-
영국	21.6	19.5	12.9	12.7	12.6
이태리	-	-	15.5	15.4	15.2
체코	-	-	15.3	15.3	15.4
캐나다	20.2	20.3	18.5	17.9	17.5
터키	7.7	7.9	9.3	9.1	-
포르투갈	12.1	-	15.5	15.2	-
프랑스	20.5	20.4	21.3	-	-
핀란드	25.3	23.2	25.0	24.3	-
헝가리	-	-	22.8	22.7	21.4
한국	4.5	4.5	4.4	4.5	-

자료 : OECD(2001), 『Public Management Service』.

- 국가관리기능을 좀 더 세분해서 보면 외교관련 행정수요는 인구, 문화교류가 급증하고, 통상교섭 및 국제적 지위 유지 등을 위한 대외교섭의 필요성 증대로 증가할 것으로 전망되는 반면에, 남북화해무드 조성으로 국방력의 적정 수준화 시도로 국가방위기능에 대한 행정수요는 감소세가 예상됨. 또한 급속한 사회 환경의 변화로 개인의 가치관 및 행동양식의 다양화와 강력범죄의 증가로 치안 및 위난구조 등에 관한 행정수요는 증대할 것임.

<표 II-18> 국가일반직 기능별 인력 전망

(단위, 백명)

	합 계	국가관리	경제산업	교육문화	환경노동복지
2001	932	275	532	55	69
2002	951	281	541	56	72
2003	967	286	548	58	75
2005	1000	296	563	60	81
2007	1034	306	578	62	88
2010	1087	322	600	66	98

주 : 국민소득 4% 성장의 작은 정부 기준.

자료 : 교육인적자원부(2000).

- 경제, 산업기능에서는 산업정보 기능과 과학기술 기능 부문의 행정수요가 약간 증가하는 반면, 경제운용, 농림수산, 건설교통 부문의 경우 행정수요가 축소될 것됨. 지식기반사회에서 정보가 차지하는 비중이 높아짐에 따라 정보의 관리 및 분배와 관련된 행정수요가 증가하나 행정전산망 확충과 사무자동화의 전면실시로 증가추세는 완만하게 진행될 것임. 이 외에 국제경쟁력의 향상을 위해 과학기술에 대한 투자가 늘어남에 따라 관련 행정수요도 증가하는 반면에, 고도성장에서 안정성장기로 전환함에 따라 민간경제에 대한 정부의 개입 및 규제 축소로 1차 산업 및 제조업과 관련된 행정수요는 감소할 것임.
- 교육문화 기능의 경우, 교육관련 행정수요는 일정 수준이 유지되고, 생활수준의 향상, 주5일 근무 확산 등 문화생활에 대한 국민관심 증대로 관련 행정수요가 확대될 전망이다. 복지노동환경은 경제발전과 인구의 노령화사회로의 진입, 여성의 사회참여 확대에 따른 육아 및 청소년 문제의 부각 등으로 국민의 환경과 복지 및 노동 분야에 대한 행정수요가 지속 확대가 전망됨.

<표 II-19> 국가일반직 세부 기능별 인력 전망

(단위 : 백명)

	합계	정책 조정	안보 외교	내무 치안	경제 운용	산업 정보	농림 수산	건설 교통	과학 기술	교육	문화	복지	노동	환경
2001	932	27	30	218	201	146	77	96	12	43	12	30	27	12
2002	951	29	32	220	204	150	76	98	13	44	13	32	28	12
2003	967	30	32	224	207	155	74	99	13	45	13	33	30	13
2005	1000	31	32	233	213	163	71	102	14	47	13	35	32	15
2007	1034	32	33	242	219	171	67	105	15	49	14	37	34	16
2010	1087	34	33	255	228	185	61	110	16	52	15	41	38	18

주 : 국민소득 4% 성장의 작은 정부 기준.

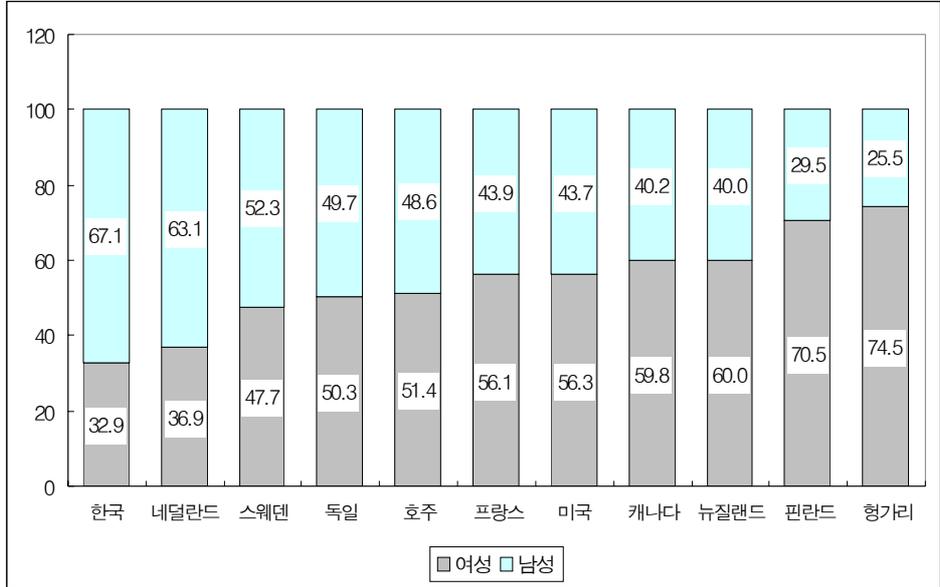
자료 : 교육인적자원부(2000).

나) 공공부문 효율성 제고와 여성참여

□ 최근 OECD 회원국의 행정부문 변화를 보면, 대부분의 국가에서 정부기능에 대한 구조조정과 민영화, 그리고 인건비의 절감 등으로 인해서 공무원 수가 감소하는 경향을 보임. 이에 따라 이들 국가들은 국가경제의 필요성과 국민의 기대에 따라 행정부문의 효율성과 효과, 그리고 유연성을 제고시킴과 동시에, 공공서비스의 질을 제고시키기 위한 혁신프로그램을 도입하고 있음.

- 혁신프로그램은 크게 4가지 부문 즉, 정부에 대한 신뢰를 제고시킴과 동시에 이미지 개선, 인적자원관리(HRM) 제도의 개선, 공공부문의 근로환경 개선, 공공서비스의 전문성 제도를 중심으로 이루어지고 있음. 이 중에서 인적자원관리와 관련된 주요한 개선 과제 중의 하나가 공공부문의 남녀 평등한 기회 촉진임. 1999년 OECD의 조사결과에 의하면 대부분의 국가가 노동시장에서 남녀 평등한 접근을 보장하는 조치를 취하고 있었음. 그럼에도 불구하고 국가별로 공공부문의 여성비율은 상당한 차이를 보였음.

(단위 : %)



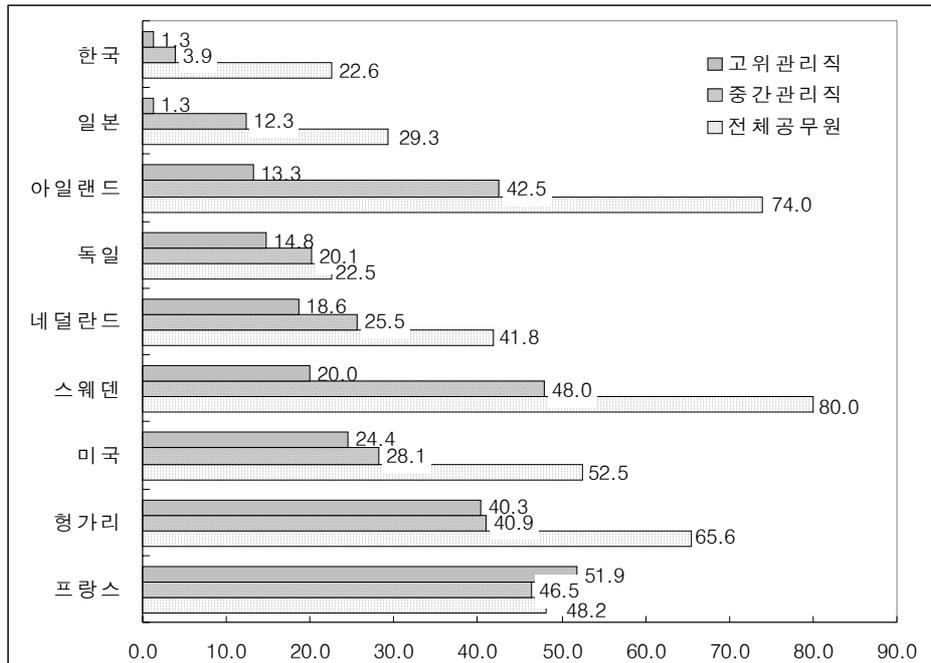
주 : 한국은 2002년, 미국, 독일, 네덜란드 2000년, 프랑스 1999년, 나머지는 2001년 자료임.
 자료 : OECD PUMA/HRM(2002).

<그림 II-3> 주요 OECD 회원국의 공무원 남녀 구성비

- 2001년 주요 OECD 국가의 공무원 여성비율은 30-50% 수준이었음. 그러나 포르투갈과 헝가리의 공무원 여성비율은 50%이상이었음. 2002년 우리나라 공무원 수는 869천명인데 이 중에서 여성공무원은 286천명으로, 전체 32.9%를 차지하고 있음. 이와 같은 여성공무원 비율은 주요 선진국에서 가장 낮은 수준임.(<그림 II-3>).
- 주요 선진국은 여성의 공공부문 채용 기회를 제고시키거나 혹은 남녀 간의 임금격차를 해소하기 위한 정책을 실시하고 있음. 뿐만 아니라 공공부문의 고위직에 여성참여를 제고시키는 정책을 시행함. 우리나라의 경우도 공공부문에 여성참여를 촉진시키기 위한 정책을 강화시켜야 할 것임.

- 또한 OECD 회원국의 국가(연방)공무원을 직급별로 구분해서 보면, 주요 OECD 국가의 고위관리직 여성비율 평균은 1990년 14%에서 2001년 24%로 10% 포인트나 증가하였음. 그리고 중간관리직의 여성비율도 같은 기간에 24%에서 32%로 8% 포인트나 증가함.

(단위 : %)



주 : 일본은 2001년, 나머지 국가는 2000년 자료임.

자료 : OECD PUMA/HRM(2002).

<그림 II-4> 국가(연방)공무원의 관리직급별 여성비율

- 그러나 고위공무원 중에서 여성이 차지하는 비율은 국가별로 편차가 많았음. 고위공무원의 여성비율이 가장 높은 국가는 프랑스, 헝가리로 40%가 넘었음. 나머지 미국, 스웨덴, 네덜란드, 룩셈부르크, 호주 등은 20-30% 수준이었음. 그러나 우리나라와 일본이 각각 1.3%로 극히 낮은 수준이었음.
- 또한 중간관리직의 여성비율을 보아도 OECD 국가는 모두 중간관리

직의 여성비율이 20%를 넘었고, 스웨덴, 프랑스, 아일랜드, 헝가리, 룩셈부르크는 40%가 넘었음. 이에 비해 우리나라는 가장 낮은 3.9%이었고, 일본과 스위스가 각각 12.3%, 17.7%이었음.

- 공공부문의 남녀고용평등정책의 개발과 실시는 다른 민간기업의 모범적인 기준이 될 수 있음. 따라서 공기업에 선도하여 남녀 고용평등한 고용정책과 관행을 정착시키고, 적극적으로 여성인력을 위한 일자리창출을 해야 할 것임.
- 그러나 우리나라 공기업의 여성근로자 비율은 2003년 26.0%로, 정부부문 평균(32.8%), 민간기업 평균(35.8%)보다도 낮음. 특히 정규직 여성근로자 고용비율은 17.7%(30,622명/172,725명)로 민간기업 평균(34.0%)보다 16%p 정도 낮은 것으로 나타남.
- 공공부문의 직급별 여성비율을 보면 과장급이상 관리직의 여성비율이 4.7%로, 민간기업의 관리직 비율 6.5%보다 낮았음. 그리고 여성관리자간 한 명도 없는 기관이 37.9%나 되었고, 임원의 여성비율은 0.9%이었음.

2) 국내외 정책

가) 국내정책

- 단기적인 청년층 실업대책으로 공무원 및 군부사관 채용을 확대하고, 이들을 조기에 채용하는 정책을 실시하고 있음.
 - ※ 2004년 공무원 채용 34천명 확대 계획에 있음.
- 또한 공무원 일자리 창출을 위해서, 공무원 등에 대해서 연가사용을 촉진하고, 연가를 사용하지 않을 경우 연가보상비를 지급하지 않는 제도를 실시함.
 - ※ 2004년부터 공무원 연가보상비 지급상한 축소와 연가보상예산의 단계적인 감축을 통해서, 추가적인 일자리 창출을 도모함.

- 2003년에서 2007년까지 한시적으로 공무원 채용시 어느 한쪽 성의 합격자 비율이 30% 미만일 때 합격선 범위 내에서 해당 성의 응시자를 추가 합격시키는 ‘양성평등채용목표제’를 실시하고 있음.
 - 양성평등채용목표제가 적용되는 직급은 5급, 7급, 9급 공채시험으로, 이전 여성채용목표제가 10명이상 뽑는 직렬을 대상으로만 적용됐던 것과 달리 모집단위 5명 이상을 뽑는 시험단위에 모두 적용됨.
 - ※ 행정고시 재경직의 경우 2003년 25%, 2004년 28%, 2005년 이후 30%임.
 - 이에 따라 소규모 인원 선발로 여성의 진출이 어려웠던 기술직 분야에 여성 진입이 확대될 것으로 보임. 또한 최근 들어 여성합격자 비율이 급격히 증가하고 있는 일부 직종에서의 성비 불균형 해소에도 될 것으로 보임.

- 행정자치부와 중앙인사위원회는 국가의 중요 의사결정과정에 참여할 수 있는 관리직 여성비율의 확대를 위한 구체적 실천계획으로 ‘여성관리자 임용확대 5개년 계획’ 수립, 시행함.
 - 이 계획에 따라 중앙부처 및 자치단체와의 협의조정을 통해서 5급이상 여성관리자의 비율을 2006년까지 10%이상 되도록 하는 연도별 여성관리직 목표비율을 설정함.
 - ※ 중앙 및 지방의 5급이상 목표비율: 2003년 각각 6.5%, 6.4%, 2004년 7.5%, 6.9%, 2005년 8.7%, 7.8%, 2006년 10.0%, 10.4%임.
 - 또한 중앙행정기관별로 국·과장급 여성공무원을 1인 이상 배치토록 권고함. 이에 따라 해당 부처의 자체 5급 여성공무원의 적극적인 승진을 배려하고, 승진대상자가 없는 경우 타 기관 영입 또는 개방형 직위나 계약직 충원 등의 방법으로 적극 유치해 나가도록 권고함. 지방자치단체의 경우 ‘국·과장급 여성관리직 1인 이상’씩 배치하고, 여성을 부단체장으로 임용토록 권고함.

- 이와 함께 승진기회의 양성평등 보장을 위해 승진대상자를 선정함에 있어 남녀공무원이 차별 없이 능력과 실적에 따라 공정하게 심사·결정되도록 하였으며, 특히 5급 이하 일반직 공무원에 대하여는 승진후보자 명부서열상 승진예정인원수 범위 내에 여성공무원이 포함되어 있는 경우에는 그 인원 비율만큼 여성공무원이 승진 임용토록 권고함.

- 여성공무원의 보직관리를 강화하기 위해서 특정영역 또는 부서(여성업무 및 민원업무 부서)에 편중되던 여성공무원 보직관행을 과감히 개선하고 다양한 부서에 고루 배치하는 『1과(課) 1여성제』를 추진하고 있음.

- 또한 한 업무를 1년 이상 근무한 여성공무원에게 희망보직 신청에 의해 전보하거나, 희망보직 신청과 관계없이 2년 또는 3년 이상 해당 업무를 계속 수행한 여성은 순환보직하며, 다만 업무가 전문분야에 해당하는 경우는 해당업무(실·국·과) 범위 내에서 보직을 이동토록 권고함. 그리고 주요 핵심부서라고 할 수 있는 기획·예산·인사·감사부서에 여성공무원 배치를 적극 권고함.

- 지방자치단체의 경우 읍·면·동에서 시·군·구로, 시·군·구에서는 시·도로 여성공무원이 전입하는 길을 확대하고, 지방자치단체 5급~7급 중 시·도지사가 추천한 여성공무원들을 중앙행정기관에 진입할 수 있도록 권고함.

- 공공부문의 여성 채용을 촉진시키기 위해서 공기업 여성고용인센티브제를 도입, 시행하고 있는데, 이 정책에 의하면 전문대졸 이상의 여성응시자에게 일률적으로 5점의 가산점을 부여하는 등 개별 공기업의 특성과 여건에 따라 자율적으로 시행토록 함.

나) 해외정책

□ 아일랜드는 1986년부터 공무원의 평등기회정책과 지침을 마련하여 시행하였음. 이와 같은 정책에 따라 정부는 모집, 배치, 선발, 경력개발과 다른 근로조건에 기회평등원칙과 제도를 적용해야만 함. 그러나 이러한 정책과 지침이 12년 동안 시행되었음에도 불구하고, 남녀 공무원은 여전히 심한 격차가 있는 것으로 나타남. 이에 따라 재무부에서 1998년에 새로운 남녀평등정책을 제시함.

※ 새로운 정책의 목적은 과거 정책과는 달리 단순한 남녀평등축진이 아닌 남녀평등 목표달성에 두고 있음.

○ 행정부는 최대 사용자로서 1998년에 제정된 고용평등법(Employment Equality Act 1998)과 2000년의 평등지위법(Equal Status Act)을 준수해야 함. 이와 같은 법은 직, 간접 차별을 금지하고 있음.

※ 동 법의 주요 내용은 Department of Finance(2003), 『Diversity of the Civil Service』 참조.

○ 1998년 이후에 설정된 주요 정책에 의하면, 각 부처는 남녀평등을 위한 전략적 목적과 목표를 수립, 설정해야 함. 특히 2000년을 기점으로 5년 이내에 과장(Assistant Principal)직급의 여성비율을 1/3로 달성하기 위한 평등목표 설정함. 현재 33% 이상인 부처는 보다 높은 수준으로 목표를 설정함. 그리고 각 부처는 이와 관련된 기록을 보관해야 하며, 매년 정책 현황을 재무부(Department of Finance)에 보고해야 함.⁷⁾

- 각 부처는 이와 같은 전략적 목표를 달성하기 위한 일련의 조치를 마련해야 하는데, 이와 같은 조치들은 모집, 배치 및 이동, 훈련 및 능력개발, 승진, 가정 및 직장병존, 성희롱과 같은 주요 인적자원관리(HRM) 정책영역에서 적극적 조치로서 구축되어야 함.

※ 적극적 조치를 설정하기 위해서 각 부처는 기초적인 자료 수집과 평가를 해야만 함.

7) 아일랜드는 총무부(Department of the Public Service)가 재무부로 통합됨에 따라 공무원의 급여, 인사 및 평등문제를 재무부에서 다루고 있음.

- 영국의 경우 총무청(Office of Public Service)이 공무원의 남녀평등 문제를 다루고 있음. 총무청은 남녀 공무원의 평등 촉진을 위해서 부처 간의 인적자원 네트워크를 구축하고 있음. 평등기회훈련교사 네트워크(Equal Opportunity Trainers Network), 평등기회 담당 공무원 네트워크(EOOs)를 구축하고 있음.
- 또한 총무청은 각 부처의 평등고용업무를 지원하기 위한 각종 지침과 보고서를 발간하고 있음. 즉, 평등기회담당자를 위한 모범제도 소개 책자인 'Focus on Ability' 발간하고, 1년에 3번 발간하는 새로운 평등기회잡지인 'Jigsaw'를 발간하고 있음. 이 외에도 공무원 고용평등과 관련한 세미나를 개최함.
- 영국의 경우도 상위직급 여성비율을 제고시키기 위해서 1994년에 공무원 고위직의 평등기회 촉진을 위한 자문단(Advisory Panel on Equal Opportunities in the Senior Civil Service)을 발족시켰음. 자문단은 고위관리직에 여성 진출을 확대하기 위한 32가지 권고를 하였고, 이러한 권고의 실행을 평가하였음.
 - 내각의 여성문제와 관련된 위원회에서는 2000년까지 개방형 고위직(Senior Open Structure)에 여성비율을 15%까지 달성한다는 목표를 설정하였음. 이러한 목표가 순조롭게 달성됨에 따라 1998년에는 새로운 목표를 설정하였음.
- 각 부처에서도 공무원의 남녀평등을 위한 각종 조치를 취하고 있음. 부처 내에 평등기회와 관련된 실무그룹을 운영하고 있는 부처가 2개 있음. 실무그룹은 모여서 평등기회 정책과 조치와 관련된 경험을 공유하고 토론을 함. 또한 각 부처는 교육훈련의 평등을 위해서, 평등 인정(equality proofed) 훈련과정 운영, 해당 부처의 평등기회계(Equal Opportunities Unit)에서 중앙단위에서 생산된 모든 교육 자료를 점검하는 제도 운영, 부처 직원을 대상으로 한 고용평등 교육 실시, 부처의

교육훈련강사를 대상으로 평등기회 문제와 인지 교육 실시 등을 하고 있음.

3) 정책과제와 방안

가) 공공서비스 수요에 따른 일자리 창출

□ 향후 행정서비스의 수요가 증가할 것으로 전망되는 부문 즉, 교육·문화 부문의 일자리를 창출하고, 이들 부문에 여성의 진출을 확대시킴.

○ 보육서비스부문의 확충을 통한 여성 일자리를 창출함.

- 향후 5년 동안 필요한 보육시설을 적극적으로 증설함.

※ 증설이 필요한 규모는 연간 2,000개소, 5년 동안 총 1만개소임. 이러한 보육시설의 확대는 여성 일자리를 연간 10,000개정도 증가시킬 것임.

- 수요자의 요구에 따라 영아전담 보육시설, 24시간 보육서비스 제공, 장애아 보육시설의 증설을 통해서, 여성일자리를 창출함.

- 보육교사의 재교육, 보육에 대한 DB구축, 보육프로그램 개발, 보육시설 평가지표개발 등을 담당하게 하는 전문보육인큐베이팅센터를 설치하여, 보육관련 일자리를 창출함.

- 방과후 아동보육시설의 확충을 통해서 여성일자리를 창출함.

※ 저소득층 밀집지역 및 농어촌지역에 방과후 교실을 확충하여 일자리를 창출함.

○ 교육서비스 부문에 대한 확대를 통해서 일자리를 창출함.

- 인력부족이 예상되는 유치원 및 초등학교, 특수학교 등 교육부문에 대한 인력 충원을 확대함. 교사의 인력수급 전망을 감안하면, 공공 재정지출 확대를 통해서 연간 약 1만개의 여성일자리 창출이 필요함.

※ 2002-2010년 동안 학교급별 교사에 대한 수요 전망:

유치원 교사: 21,411명, 초등학교 교사: 45,012명, 중학교 교사: 33,699명, 고등학교: 27,326명

- 진로지도와 취업상담과 관련된 공공서비스를 확대하기 위해서 시범적으로 실업계 고등학교에 진로지도교사를 배치하고, 점진적으로 일반계 고등학교, 중학교까지 진로지도교사의 배치를 확대함.
- 지방자치단체 사회 및 문화교육 활성화를 통한 지역 여성에 대한 일자리를 창출함. 여성회관, 복지센터 등 지방자치단체의 문화교육시설에 정보화교육, 문화교실 및 사회체육 강좌를 확대함으로써, 이들 분야에 종사하는 여성전문가에게 일자리를 제공함.
- 기초자치단체에서 농촌여성을 위한 문화 프로그램, 문화관련 이동 및 순회 교육과 사업을 확대함으로써 농촌 여성의 삶의 질 향상과 관련 분야의 여성강사에게 일자리를 제공함.

□ 지속적으로 행정서비스 수요가 증가할 것으로 전망되는 복지, 보건 및 사회, 환경 부문의 행정기능 강화를 통해서 여성일자리를 창출함.

- 노인, 장애인에 대한 복지서비스 확충을 통한 여성 일자리 창출
 - 전체 사회복지 생활시설에 대해 종사자 2교대제 근무를 지원하기 위해서 약 1,600명(2003년)의 인력을 확충함.
 - 의료취약계층 밀집 대도시에 방문보건사업을 확대하고 농어촌에 인력 등 증원 등을 통해서 여성 일자리를 확대함.
 - 여성장애인 상담실, 여성장애인 성폭력 쉼터 운영을 확충하여 여성일자리를 확충함.
- 가족과 관련된 문제를 상담하는 각종 복지서비스 기관을 확대하여 여성 일자리를 창출함.
 - 가족해체 위기에 있는 남녀에게 전문적인 상담을 제공하여 건강한 가정으로 전환시킬 수 있도록 하는 가족치료상담센터(가칭)를 지방자치단체가 설립하도록 재정 지원함.

□ 향후 행정서비스 수요가 지속적으로 증가할 것으로 전망되나, 현재 여성의 진출이 미비한 부문 즉, 치안 및 위난구조 담당 부문, 산업정보 및 과학기술 담당 부문, 환경관련 부문 등에 여성일자리를 창출함.

○ 폭력과 관련된 행정서비스를 확대하기 위해서 이와 관련된 행정전담 부서를 확대함.

- 성폭력, 가정폭력 전담 행정기능을 확대하여, 이들 부문에 여성경찰공무원 배치를 확대함.

- 사이버 성폭력 전담 부서를 확대함.

○ 치안 및 위난구조, 산업정보 및 과학기술, 환경관련 부문의 행정기능이 강화되어 인력수요가 증가할 것으로 전망되나 이들 부문에 여성 진출이 낮음으로, 여성인력양성을 촉진함.

- 치안 및 위난구조 담당 분야, 산업정보 및 과학기술 담당 분야, 환경관련 분야에 여학생의 진출을 확대하기 위해서, 이들 부문에 근무하는 여성공무원을 중·고등학교 여학생들의 멘터(mentor)로 연결하는 프로그램을 운영함.

- 진로상담 교사를 대상으로 이들 분야에 대한 교육을 체계적으로 실시함.

나) 여성참여 확대를 통한 일자리 창출

□ 정부부문에 채용, 배치, 승진 등에서 적극적 조치를 실시함으로써, 여성공무원을 확충함과 동시에 남녀고용평등을 정착시킴.

○ 중앙행정부처는 매년 해당 행정부처의 고용평등현황에 대한 수량적인 자료와 함께 고용평등 현황을 평가 하고, 이와 같은 평가를 기초로 적극적 조치 계획을 수립함.

- 고용평등에 대한 평가와 적극적 조치계획을 수립한 고용평등보고서를 여성부에 제출하고, 여성부는 이를 평가하여 그 결과를 매년 공표함.

- 중앙행정부처의 남녀고용과 관련된 적극적 조치 정책이 정착되면, 모든 행정부서와 지방자치단체에까지 적용을 확대함.
- 부처별 남녀배치 불균형을 해소하기 위해서, 일정 기간 동안 남성 집중 부처 및 부서에 여성배치를 촉진함.
- ※ 5급 행정직의 합격자를 배치할 경우 남성집중 부처, 예컨대 재경부, 관세청 등에 여성비율이 일정 비율에 도달할 때까지 부처 배치에서 여성을 우대함.(현재 인력추천, 관리상 불가피한 사유로 임용예정 기관의 장이 요청한 경우에는 다른 직류의 해당 부처에 임용될 수 있음.)
- 국장급 이상 여성공무원 수가 절대적으로 부족한 현실에서, 국장급 이상의 고위직에 실시하고 있는 공무원 개방직 직위제도에서 외부 민간인 임용의 구성비를 제고시켜서, 상대적으로 여성임용 확률이 높임.
 - 공무원 개방직 운영 중에서 민간인 외부임용 구성비가 50%가 되도록 유도함.
 - 공무원 개방직의 여성임용비율 통계를 작성하고, 현재 여성비율이 낮은 원인을 파악하여 이를 기초로 각 부처별로 연도별 목표 여성비율을 설정하여 제출하도록 함.
- ※ 현재 개방형 직위제도를 운영하는 직위 125개의 임용현황:
2003년 10월 외부 민간인 임용직위 30개, 24% → 향후 62개 50%로 단계적으로 조정함.
- 현재 권고사항으로 되어 있는 공기업에 대한 여성 채용인센티브제도는 실효성이 거의 없음. 이에 따라 공기업 근로자의 여성비율은 12.3%(2002년)이고, 이러한 비율은 1999년 이후 매년 감소하는 추이를 보이고 있음. 이에 따라 공기업에 여성 채용을 확대하기 위한 실효성 있는 정책을 실시함.
- 공공부문의 여성채용인센티브 제도를 강화함.
 - 여성고용현황에 따른 기관성과급 등 예산을 차등 지급함.
 - 여성고용현황 평가 결과를 공기업 기관장 평가에 반영함.

- 공기업 여성채용인센티브제도를 지방공기업까지 확대 적용함.
 - 공기업과 지방공기업을 대상으로 매년 『여성고용 연차보고서』(남녀 채용 및 고용현황과 실적, 여성고용개선 계획 및 개선 정도를 담은 보고서)를 제출도록 함.
- ※ 연차보고서를 기초로 여성고용현황을 공표하고, 평가함.
- 공기업 및 정부산하기관 등의 여성고용확대를 위하여 정규직 여성고용 비율이 30%이상이 되도록 2004년부터 여성채용목표제 실시를 적극 권장함. 그리고 여성채용목표제 도입 등에 적극적으로 동참하는 기업은 남녀고용평등 우수기업으로 추천하여 각종 인센티브를 부여함.
 - 부진기업은 언론에 공표하고, 기업별 우수 실적 및 사례를 홍보함.
 - 25개 과학기술계 정부출연연구기관의 경우 신규 여성연구원 채용비율을 2010년까지 20%까지 달성할 수 있도록 채용목표제를 유도함.
 - 과학기술계 출연연구기관에서 도입·시행하고 있는 채용목표제를 국·공립연구기관, 정부투자기관 연구소, 국·공립 이공계 대학 등 공공부문에 확대함.
- ※ 국공립연구기관 66개, 정부투자기관 연구소 8개.
- 인문·경제사회계 출연연구기관에도 채용목표제를 실시함.

3. 산업구조 변화에 따른 여성 일자리 창출

가. 전략산업에서의 여성 일자리 창출

1) 현황과 문제점

□ 전략산업의 정의

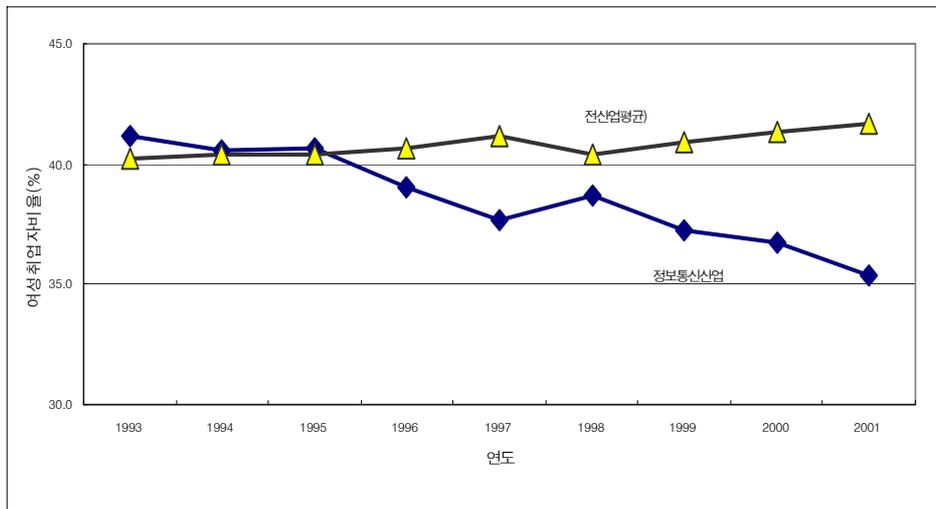
- 전략산업은 향후 세계적인 잠재수요가 크고 경쟁우위 확보가능성이 큰 산업을 의미하며 주로 IT·BT·NT 등 신기술분야, 신기술간 융합분야에서 새롭게 등장하는 산업을 나타냄.

- 산업연구원의 전망에 따르면 이들 산업은 선택과 집중에 따라 선진국과 신기술분야 기술개발 선점경쟁을 추진하면서 조기에 산업화를 할 수 있는 기반을 조성할 경우 2012년까지 94조원의 부가가치 창출(연평균 16.4% 증가), 1,085억불의 수출증가(연평균 20.3% 증가), 127만명의 신규 고용 창출이 기대되는 산업분야임(산업연구원 2003).
 - 이에 따라 정부는 연구개발 자원을 미래유망 신기술인 IT, BT, NT 등에 우선적으로 투자하려는 계획을 가지고 추진중임. 이와 더불어 이들 산업의 발전을 가능케하는 고급 R&D기술인력의 양성을 위한 투자를 강화할 계획임.
 - 이러한 산업은 지식경제의 도래와 함께 고학력, 고숙련, 다기능을 보유한 인력수요에서의 증가를 유도할 것으로 예상되며 전반적인 인력수급구조에 변화를 가져올 것으로 예상됨.
 - 이러한 미래전략산업은 여성에게 우호적인 환경을 조성할 것이라는 기대를 제공하고 있음. 경험적으로 정보통신 기술의 발전은 고학력여성을 중심으로 정보통신 및 문화오락 등의 산업에서 여성 일자리 창출효과를 가질 수 있었음(김영옥, 2001).
 - 이에 따라 여성에게 있어 전략산업은 향후 고용창출 효과가 크며 동시에 직무면에서 여성친화적인 산업의 비중이 낮지 않아 이들 산업의 팽창은 향후 인력수요의 양적인 증가와 더불어 그 비중에 있어 여성인력의 증가세가 두드러질 것으로 예상되는 분야임.
- 전략산업에서 주로 증가할 것으로 예상되는 인력은 산업기술인력으로 산업현장에서 연구·기술업무를 담당하고 있는 인력으로 정의하고, 연구의 대상을 제조업 및 정보통신업에 근무하는 연구·기술인력(R&D)으로 정의한 바 있음(산업연구원 1998).
- 기술인력이 전문인력에서 차지하는 비중은 지속적인 증가추세를 보이고 있으며 대부분의 산업국가는 현재 각 부문별로 전문 기술인력의 수요확대라는 현상에 직면하고 있음. 이에 본 전략산업에서의 일자리

창출과 관련된 정책과제는 다소 논의가 진행된 IT산업과 전반적인 R&D인력을 중심으로 논의함.

□ 전략산업에서의 여성 일자리 창출이 미흡한 수준임

- IT 관련 산업에서 1993년부터 2002년까지 약 50만 개의 일자리가 만들어졌고, 그 중에서 남성일자리가 35만6천개, 여성 일자리가 15만7천개로 여성의 비율은 30%에 불과하였음. 그 결과 여성의 비율은 지속적으로 감소하여 1993년 40.0%에서 2002년 36.4%로 줄어들었음.
 - 이는 정보화로 인하여 여성에게 유리한 노동시장 조건이 형성되고 있다는 기존의 믿음과는 다른 결과를 나타냄.
 - <그림 II-5>를 보면, IT산업에서의 여성일자리 비중이 다른 업종과는 달리 90년대에 지속적으로 감소하고 있음



자료 : 통계청, 경제활동인구.

<그림 II-5> 정보통신산업에서의 여성취업자 비율

□ 업종별 특징

- IT산업 내에서 여성비율은 IT서비스 부문보다 IT제조 부문에서 높은 것으로 나타나고 있음. 이들은 대부분 생산직 여성일 것으로 판단됨.
- IT산업 내에서도 IT서비스업이 고부가가치산업이라고 할 수 있으나, 이 부분에서의 여성비율이 가장 낮은 것으로 나타나고 있음. 물론 절대적인 규모로는 1993년 정보서비스 부문에서 9천 명이었던 여성취업자가 2002년에는 6만2천명으로 증가하였음. 그러나, 전체 정보서비스업 취업자에서 여성의 비율은 2002년 현재 24.5%에 불과함.
- IT 산업 외의 BT나 NT 산업의 경우 현재 구체적인 산업분류에 따른 인력규모가 도출되고 있지는 않으나 전반적인 여성기술인력의 저활용에 미루어 여성취업자의 규모는 높지 않은 수준에 이르고 있음. 전문가 중 여성비율은 7.5%, 준전문가 중 여성비율은 13.1%에 그치고 있는 실정임.

<표 II-20> R&D 인력의 성별 세부구성(2000년)

(단위 : %, 천명)

	전체 근로자	산업기술인력										비산업기술인력	
		계	전문가			준전문가			기능원	조립원			
			소계	과학전문가	컴퓨터전문가	공학전문가	소계	과학관련			컴퓨터관련		공학관련
남자	100.0 (3,970)	52.0 (2,062)	4.9 (195)	0.2	0.8	4.0	8.7 (347)	0.2	0.8	7.8	13.9 (551)	24.4 (970)	48.0 (1,908)
여자	100.0 (1,765)	26.9 (475)	0.9 (16)	0.0	0.3	0.6	3.0 (52)	0.1	0.7	2.2	8.2 (145)	14.8 (262)	73.1 (1,290)
여성비율	30.8	18.7	7.5	5.3	14.1	6.3	13.1	10.3	29.1	11.4	21.0	21.4	40.3

자료 : 노동부, 『2000 임금구조기본통계조사』 원자료.

□ 기업별 특징

- 주요기업들의 전략산업인 고성장산업에서의 여성 일자리 비율을 보면 IT산업중에서 30대대기업집단, 공기업, 벤처기업, 상장기업, 등록기업(코스닥기업) 등에서의 여성일자리비중을 보면, 고성장산업의 전체 평균인 36-40% 수준에 크게 미치지 못하고 있음을 알 수 있음.

- 2003년 1월 현재, 30대대기업집단의 경우 30.8%, 공기업은 15.2%, 벤처기업도 28.7%, 상장기업 33.3%, 등록기업 30.6% 등 전체 평균에 모두 크게 미치지 못하고 있으며 특히 공기업 부문에서의 여성일자리 비중이 크게 낮은 것을 알 수 있음.

<표 II-21> 주요기업의 IT 및 관련산업에서의 여성취업자 비율

(단위 : %, 천 명)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
여성비율	30대대기업	30.2	29.3	30.3	26.5	29.0	31.2	28.8	30.8
	공기업	13.4	13.3	12.9	14.2	16.5	14.5	15.3	15.2
	벤처기업	30.5	30.2	29.9	28.5	29.9	29.3	27.7	28.7
	상장기업	32.1	31.6	32.6	27.9	30.0	32.9	31.1	33.3
	등록기업	26.8	26.3	24.7	25.7	30.6	28.2	27.3	30.6
여성취업 자수	30대대기업	38	41	45	35	39	43	34	38
	공기업	2	2	2	2	2	2	2	2
	벤처기업	9	11	14	16	26	40	37	39
	상장기업	38	40	43	31	34	38	29	31
	등록기업	3	4	4	4	6	6	6	7
남성취업 자수	30대대기업	87	99	104	96	95	95	84	84
	공기업	10	11	11	10	11	11	11	12
	벤처기업	20	25	34	39	61	97	97	98
	상장기업	80	87	89	80	80	78	65	62
	등록기업	8	10	12	11	14	16	15	15

자료 : 노동부, 고용보험DB.

- 여성 R&D 인력이 일하는 사업체의 규모는 30% 정도가 30-99인 규모의 사업체에 종사하고 10-29인, 100-299인 규모의 사업체에 각각 20% 정도가 종사하며, 500인 이상 사업체에도 18% 정도가 종사하고 있음. 전문대졸과 대졸여성의 경우 5-9인 및 10-29인 규모의 소규모 사업장에서 일하는 비율이 저학력 여성에서 보다 다소 높게 나타나는데 이것은 고학력 여성의 일부가 소규모 벤처기업에서 일하는 현상을 반영한 것으로 보임. 한편 전문대졸과 대졸여성중 500인 이상 대형 사업체에 종사하는 비율이 각각 28.2%, 25.0%로 저학력 여성에서 보다 높음.

<표 II-22> R&D인력의 성별 학력별 사업체 규모

(단위 : %)

	전체 근로자		전문대졸		대졸이상	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
5-9인	10.1	6.5	15.7	7.8	5.8	11.8
10-29인	20.1	20.3	22.9	23.9	18.3	22.2
30-99인	22.2	29.3	21.0	16.5	19.6	19.6
100-299인	20.6	19.7	15.3	17.6	18.4	15.6
300-499인	5.9	6.3	5.1	5.9	8.4	5.8
500인이상	21.1	17.9	20.0	28.2	29.5	25.0
계	100.0	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0

자료 : 노동부, 『2000 임금구조기본통계조사』 원자료.

□ 고용구조

- IT산업에서의 여성의 취업형태를 보면, 전체 여성취업자 중 상용직 임금근로자의 비중이 2002년 현재 42.5% 정도로 전체 평균에 비해서는 크게 낮은 편은 아님.
 - 일용직은 전반적으로 정체되어 있는 상태이고, 임시직 임금근로자의 비중이 크게 증가하고 있는 추세임. 그러나, 이 부문에서 남성의 상용직임금근로자의 비율이 2002년 현재 56%에 달하는 것에 비해서는 여성상용직의 비율은 크게 낮은 것으로 판단됨.
 - 한편, 고용주의 경우에도, 여성의 경우 비율이 증가하지 않고 정체되어 있는 상태이며, 상대적으로 남성의 경우 고용주의 비율이 증가하고 있고, 2002년 현재 남성의 고용주비율은 10.5%에 달하고 있음. 여성고용주는 1993년 5천명에서 2002년에 9천명 정도 수준으로 증가하였지만, 남성에 비해서는 그리 높은 수치는 아닌 것으로 판단됨
- IT 산업을 포함하여 여성 R&D 인력의 고용형태는 대다수가 상용고이고 임시직 비율은 4% 정도임. 전체 여성임금근로자의 70%가 임시, 일용 등 비정규직임을 고려할 때, 산업인력의 고용형태는 상당히 안정적인 것을 확인할 수 있음. 따라서 여성 R&D 인력의 증가는 향후 노동시장을 안정시키는 결과를 가져올 수 있을 것임.

<표 II-23> 산업기술인력의 성별 학력별 고용형태

(단위 : %)

	전체 근로자		전문대졸		대졸이상	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
상용	98.0	96.1	99.7	99.4	99.4	97.6
임시,일용	1.6	3.5	0.2	0.6	0.2	1.6
수습	0.4	0.4	0.1	0.0	0.4	0.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.1

자료 : 노동부, 『2000 임금구조기본통계조사』 원자료.

□ 여성일자리의 직종별 구성의 변화

- 전략산업에서의 직종구성은 전문직, 판매서비스직이 확대되고, 생산직이 줄어드는 경향이 있음. 여성의 경우에도, 이 부문에서 전문직 일자리의 비중이 1993년에 4.0%에서 2002년에 8.3%로 크게 증가했음. 절대적인 일자리 규모도 전문직의 경우 2만4천명에서 4만 명 규모로 확대되었음.
- 그러나, 남성과 비교할 경우, 이러한 증가 속도도 남성에 비해 상대적으로 뒤져있음. 남성의 경우 1993년에서 2002년까지 전문직의 규모가 8.6%에서 20%로, 규모는 4만2천명에서 17만5천명으로 크게 확대되었음.
- 전략산업에 중 여성의 일자리가 가장 빠르게 증가한 부분은 판매서비스직임. 판매서비스직 여성일자리는 1993년 3만3천개에서 2002년에 8만8천개까지 증가하였음. 반면, 남성의 경우 판매서비스직 일자리의 비중은 크게 변화하지 않았음.
- 한편, 생산직의 경우, 남녀 모두 비중이 꾸준히 줄어들고 있음. 특히, 여성생산직 취업자의 경우, 절대적인 취업자 규모도 감소하고 있음. 1993년에는 13만3천명이었으나, 2002년에는 9만3천명으로 크게 감소하고 있음. 반면, 남성의 경우 생산직 규모 자체는 일정한 수준으로 유지되고 있음.

□ 전략산업에서의 여성일자리의 학력별 구성의 변화

- 전략산업의 경우 대부분 지식집약형 산업이기 때문에 고학력자 일자리는 꾸준히 증가하는 경향이 있음. 예를 들어 IT부문에서 여성일자리에 있어 대졸 이상의 비중은 1993년에 7.0%에서 2002년에 16.1%까지 증가하여 거의 두 배 이상으로 증가하였음.
- 물론 같은 기간에 남성의 경우도 29.0%에서 39.5%까지 증가하였음. 여성의 경우, 남성에 비해서 절대적인 비중 자체는 크게 떨어지지만, 대졸 이상의 비중 증가 속도는 여성에게서 훨씬 빠르다는 것을 알 수 있음.
- 그 결과, IT산업부문에서 여성 대졸자의 일자리는 1993년에 약 2만3천개에 불과하였으나, 2002년에는 7만 6천개로 크게 증가하였음. 여성의 경우에는 전문대졸 출신의 비중 증가 속도가 훨씬 빨랐음. 1993년에 4.8%에 불과하였던 전문대졸 여성 일자리가 2002년에는 15.9%까지 증가하였음. 전략산업의 경우, 증가하는 여성고학력자의 일자리 기회 창출에 크게 기여하는 부분이라고 판단할 수 있음.

□ 전략산업 인력수요 전망

- 제조업을 세부업종별로 보면 향후 가장 수요가 증대할 것으로 예측되는 분야는 영상 및 통신분야로서 약 5.8%의 고성장이 예상되며 서비스업 중에서도 통신이 10.4%의 높은 증가율 뿐 아니라 총생산규모에서도 비약적인 성장을 거듭할 것으로 예측됨.
- 그럼에도 불구하고 제조업의 취업계수는 전 산업에 걸쳐 감소하는 것으로 나타나며 서비스업 부문에서도 취업계수의 감소가 일반적인 현상임. 따라서 총생산 규모보다는 일자리 창출효과가 크지 않을 것으로 전망됨.
- 구체적으로 제조업에서 영상통신업 종사자는 2010년 까지 연평균 6.57%의 증가율을, 서비스업에서 통신부문 취업자는 연평균 5.53%의 급속한 증가율을 보일 것으로 전망됨. 그러나 제조업 중 통신부문에

서의 취업자가 제조업 전체의 20%에 달하는 데 반하여 서비스업에서는 통신서비스 종사자는 1.8%에 그쳐 고용유발 효과가 그다지 크지 않음을 보임.

□ 전략부문의 여성 취업자 수 전망

- 먼저 산업별 여성인력의 비중을 예측하면 전 산업에 걸쳐 완만한 변화를 나타내는데 제조업 중 영상통신 산업의 여성인력비중이 꾸준히 증가할 전망이며 서비스업 부문에서는 통신산업에서 비약적인 여성인력 비중의 증가가 예상됨.
- 이러한 산업에서의 여성취업자 비중의 증가는 산업구조의 변화와 함께 어느 정도 예견된 결과라 할 수 있음. 즉, 지식기반 산업으로 산업구조가 이전하며 제조업에서의 고용감소와 서비스업에서의 새로운 일자리 창출로 귀결되는 변화에서, 이전부터 서비스업에서의 비교우위를 보인 여성들을 중심으로 고용효과가 더욱 크게 나타날 전망이다.

<표 II-24> 산업별 여성인력 비중의 전망

(단위 : %)

산업	2010년	산업	2010년
제조업		서비스업	
음식료품담배	54.6	전기/가스/수도	24.1
섬유/의류	59.7	건설업	10.0
목제품/인쇄출판	30.7	도소매	50.0
화학물	25.0	음식숙박업	68.1
비금속	22.8	운수/창고	8.3
1차금속	6.6	통신	45.6
조립금속	17.4	금융/보험	53.2
가정용기구	10.6	부동산임대	27.0
영상통신	44.5	사업서비스	35.8
운송	14.5	공공행정/국방	31.6
가구기타제조업	39.3	교육연구	60.2
		의료보건사회복지	76.9

- 산업별 여성취업자수를 산출한 결과 제조업 중 2001년 198.9천명인 여성 영상통신 부문 종사자는 2010년 377.7천명 규모로 증가할 것으로 예상되며 서비스업에서의 통신부문 종사자는 2001년 54.7천명에서 2010년 144.7천명으로 증가할 것으로 보임.
- 직종별로 여성전문직의 증가가 예상됨과 동시에 서비스업 여성일자리의 경우 전문직과 서비스직이 대다수를 이루어 이러한 직종에서의 일자리 창출 효과가 큰 것으로 나타나는 가운데 특히 정보통신 관련 서비스업을 중심으로 여성 전문직 비중이 높고 지속적인 증가세를 나타내어 향후 여성의 일자리 창출 뿐 아니라 여성의 고용구조를 개선시킬 수 있는 산업으로 부각됨.
- 또한 전문기술직의 일자리 증가는 전문기술직의 고용비중이 높은 통신 및 사업서비스업의 고용비중이 증가하고 각 산업내에서 전문기술직의 비중이 증가하는데 기인한 것으로 이러한 산업의 향후 성장세가 지속될 경우 여성 일자리 창출에 긍정적인 효과를 가져올 것으로 예상되며 이는 또한 과거에 남성에 비하여 적은 비중을 차지하였던 기술직 부문에서의 여성진출을 확대시켜 성별 직종분리를 완화하고 여성의 고용구조를 개선 시킬 수 있을 것으로 보임.

2) 국내의 정책

가) 국내정책

□ 전략산업 분야로의 진출 확대를 위한 훈련 정책

- 여성근로자 능력개발 (노동부)
 - 여성실업자가 많이 참가하는 훈련직종으로 정보·통신(37.1%), 서비스(여성의 35.3%), 사무관리(12.8%)이며, 훈련참가자 중에서 여성비율이 높은 과정 중 의료분야 등이 포함되어 있음.
 - 미취업 여성을 정보통신분야 취업 및 창업을 지원하기 위해서 정보통신분야 전문교육을 실시하는 정책을 시행하여, 12개 대학과의 연계

속에서 2000년 480명을 훈련시켜서, 68명을 취업시킨 바 있음. 그러나 이 사업은 제한된 예산으로 인해 훈련받은 미취업 여성의 규모가 매우 적었음.

○ 여성 정보화

- 초·중등학교 여학생 정보화경시대회 및 정보화 캠프 개최 지원(교육인적자원부)이 있음.
- 정보통신에 대한 여학생의 관심을 제고하고 학업 동기를 유발하며 여학생의 정보화능력을 향상시키는 것을 목적으로 경시대회 및 정보화 캠프 등을 실시함. 남녀학생을 모두 대상으로 하는 경우, 여학생의 참가율과 수상율이 저조하고, 여학생에 대한 인센티브도 감소함에 따라 여학생만을 대상으로 실시함. 주관기관은 공모제로 선정하며, 4년제 여자대학 및 여자전문대학이 그 대상임. 선정된 대학은 교육인적자원부로부터 예산을 지원 받아 정보화 캠프와 정보화 경시대회를 개최함.
- 정보화캠프는 중·고등학교 여학생을 대상으로 매년 개최하며, 컴퓨터 소프트웨어(활용과 개발), 하드웨어, 인터넷, 데이터 통신 등을 컴퓨터와 인터넷에 대한 전반적인 지식을 균형 있게 학습할 수 있도록 함. 학습 방법은 강의뿐만 개인단위 실습, 그룹작업 등 다양한 학습 방법을 도입하도록 함. 정보화경시대회는 초·중·고등학교 여학생들의 정보 수집 및 가공, 분석 능력을 겨루어 보는 대회로서 매년 개최함.
- 2000년 실적을 보면, 정보화캠프에 2,167명이 참가하였으며, 정보화경시대회는 2,386명이 참가하였으며, 여학생의 정보화 능력을 향상하고 사회적 인식을 제고하는 효과가 있었던 것으로 평가되고 있음. 그러나, 주관기관을 여자대학으로 한정함으로써, 정보통신분야에서 보다 전문성과 다양한 경험을 가지고 있는 일반대학과 민간기업/업체의 참여를 제한하고 있음.
- 여성정보화교육 지원사업(정통부)이 있음.
- 섬세하고 감성적인 여성의 역량을 발휘하기에 적합한 S/W, 게임, 애니메이션 등 정보통신부문에서 여성의 참여를 확대하기 위하여 여성

을 대상으로 정보화교육을 실시함. 정보통신부는 총 105억원의 예산을 투입하여 교육 수행기관을 교육용 기자재를 지원하며, 교육수행기관은 5개 여대, 20개의 일하는 여성의 집, 4개 걸스카웃연맹, 여성개발원이 담당하며, 기관별 교육내용은 <표 II-25>와 같음.

- 여자대학은 대학부설 사회교육원에서 실업계 여고생 및 대학생을 대상으로 멀티미디어컨텐츠, 웹디자인, SOHO창업 등을 위주로 교육하고, 일하는 여성의 집은 전업주부를 대상으로 컴퓨터 방문교사, 정보검색사, 텔레마케팅 등을 교육하며, 걸스카웃연맹은 초·중고등학교 여학생을 대상으로 PC통신, 인터넷, 멀티미디어 활용 등을 교육함. 여성개발원은 여성단체 종사자를 대상으로 컴퓨터 활용기초 및 정보화 마인드를 제고하는 교육을 실시하고 있음. 교육기간은 1개월에서 6개월까지 과정에 따라 다름.

<표 II-25> 여성정보화교육 지원사업의 주요 교육내용

대상구분	교육기관	교육내용
초·중고생	걸스카웃연맹	PC통신, 인터넷, 멀티미디어 활용
실업계 여고생, 대학생	여대 부설 교육기관	멀티미디어컨텐츠, 웹디자인, SOHO창업
전업주부	일하는 여성의 집	컴퓨터방문교사, 정보검색사, 텔레마케팅
여성단체 종사자	여성개발원	컴퓨터활용기초, 정보화마인드 제고

- 정책 실적 및 평가로 1999년에는 7,413명이 교육받았으며, 2000년에는 4,594명이 교육이 받았으나 교육과정 수료자들 중 취업률은 저조한 것으로 보임. 노동부 자료에 의하면, 서울지역에 있는 일하는 여성의 집을 대상으로 조사한 결과, 교육과정 수료후 자격증을 취득한 사람은 없었으며 취업률은 17.8%에 불과함. 문제점으로 지적되는 것은 첫째, 교육프로그램의 전문성이 부족하며 수강자의 능력과 수요에 따라 차별화 되지 못했다는 점, 둘째, 교육과정의 운영이 지원기관의 자율성에 따라 이루어짐에 따라 교육과정 이수후 취업과 연결되는 데 한계가 있음.

○ 여성 정보 이용 취업 및 창업훈련

- 정규 직업훈련을 받기 어려운 여성 가장 실업자를 대상으로 생계 유지를 위한 취업을 돕기 위하여 여성가장 실업자 취업 훈련을 실시함. 교육훈련은 전국에 있는 일하는 여성의 집과 민간직업훈련기관 등에서 실시하며, 교육비는 노동부가 전액 부담함. 대상자는 훈련기간 중 고용보험의 혜택을 받지 않는 실업자, 세대주인 여성, 세대주는 아니지만 세대원을 실질적으로 부양하는 여성이며, 훈련기간 중 생계유지비를 제공함.
- 훈련내용은 인터넷 비즈니스 창업과정, 텔레마케터 판매 사무원, PC 활용 및 +자격증 취득, 컴퓨터 방문교사, 인터넷 홈페이지 전문가, 컴퓨터 디지털 사진, 컴퓨터 오퍼레이터, 컴퓨터 속기사 등이며, 취업이나 창업이 용이한 분야의 6개월 이내 훈련과정 동안 훈련 수당이 지급됨.
- 1998년 2,746명이 훈련을 받았으며, 이중 911명이 취업하였다. 예산은 46억원이 소요되었음. 1999년에는 10,960명이 수료하였으며, 이중 4,108명이 취업하였음. 예산은 140억원이 소요되었음. 2000년에는 93억원의 예산으로 6,832명이 수료하였으며, 이중 1,788명이 취업 하였음.
- 정규 직업훈련을 받기 어려운 여성가장 실업자를 대상으로 취업훈련을 실시하고 전문자격을 취득하도록 하는 것이 목적이었으나, 현실적으로는 훈련 프로그램이 열악하고 훈련기관의 전문성 부족 등의 이유로 과정 이수 후 취업률이 저조한 편임.

□ 여성 R&D 인력 활용을 위한 정책

- 법적, 제도적 기반 마련(과학기술부): 『여성과학기술인육성및지원에관한법률』이 2002년 제정되었고 2003년부터 추진되었음. 법안에는 기본 계획 수립, 이공계 여학생의 확보, 적극적 조치, 연구기관에 여성과학기술담당관 지정, 여성과학기술인 지원센터 설치 등이 명시되어 있음.

○ 고용부문

- 『여성과학기술인력 채용목표제』 추진(과학기술부): 정부출연(연) 연구원 및 국·공립 이공계대학 교수 신규채용시 여성을 일정비율 이상 채용하도록 권고함. 2002년부터 25개 과학기술계 정부출연(연)에 도입되고 있으며 목표비율은 '02년까지 10%, '06년까지 15%, '10년까지 20%임.
- “유망여성과학자 경쟁력강화 지원연구(Women Scientists-Career Establishment Program; WS-CEP)”가 있음. 21세기 국가경쟁력의 핵심이 되는 국가 과학기술인력의 확충을 위하여 여성과학자의 신규임용기회를 확대하고 연구경쟁력 강화를 촉진하기 위함임. 즉 미취업 여성과학자를 신규임용하는 대학 및 연구기관을 지원하는 것임.
- ①여성과학자를 전임강사급 이상 또는 선임연구원급 이상의 직급(정규직 또는 계약직)으로 신규 임용하는 대학 및 공공·민간연구소에 신청자격을 부여하거나, ②정규직(전임강사 또는 선임급 이상)에 상응하는 지위 및 연구환경을 제공하는 경우 우선 지원함에 따라 신청기관의 수가 저조한 형편임. 따라서 여성과학자에 대한 저조한 신규임용기회를 타개하기 위해서는 여성과학기술인력에 대한 임용할당제 등 적극적 조치의 도입이 요구됨.

<표 II-26> 우수여성과학자 지원프로그램 개요

	우수여성과학자 도약지원연구	유망여성과학자 경쟁력강화 지원연구
분야	이공계 전분야	
대상	대학 및 공공·민간연구소의 정규 직 취업자	미취업 여성과학자. 기관은 대학 및 공공·민간연구소임
과제	관련 연구분야에서 핵심적이고 창의적인 연구과제	
지원기간 및 규모	년 3천만원 이내의 연구비, 3년 이내	년 4천만원 이내의 연구비 (총액의 50%이내의 인건비 포함), 3년 이내
실적	2000년 91명(17.5억원) → 2001년 175명(31.5억원)	2000년 19명(7.5억원) → 2001년 39명(15.6억원)

○ 양성부문

- 여학생을 위한 과학친화프로그램 시범교육(여성부): 이 사업은 21세기 지식기반 사회에 우수여성인력육성사업의 하나로써, 특히 과학기술의 중요성을 인식하고 이 분야에 주도적인 여성인력을 발굴하기 위하여 여학생에 친화적인 과학프로그램을 개발하고, 시범교육을 거쳐 확대하려는 것임.
- 1999년에 『여학생 친화적인 과학프로그램 방향설정에 관한 연구』, 『여학생 대상 중·고등학교 7~10학년용 과학심화·보충자료개발 연구』를 수행하였고, 이어 1999년 12월에 『여학생 친화적인 과학프로그램』 교재를 배포하였고, 2000. 4월~2001. 2월에 걸쳐 서울 및 6개 광역시 14개 중·고등학교에서 시범교육이 실시되었음. 현재 제7차 교육과정에 『여학생 친화적인 과학프로그램』을 보충심화교재로 활용하도록 추진하고 있음.
- 멘토링시스템의 구축(과학기술부, 한국과학재단): 이를 위해 2002년부터 4.5억원의 예산을 들여 WISE(Women into Science and Engineering) 프로그램을 추진하고 있음. 주요 사업내용은 역할모델인 우수여성과학기술자와 여학생간 1:1 후견인 관계를 형성시키고, 유지하는 것임(Mentoring). 거점기관은 이화여대이며, 이 사업을 통해 여성과학기술자의 전문지식·가치관 등을 여학생에 傳授하고 과학기술 분야로의 진출을 유도하는데 주 목적이 있음.
- “이공계 대학원 우수 여학생” 장학금 수여(여성부): 여성부는 2002년에 여성발전기금이 지원하고 교육인적자원부가 주최하는 “이공계 대학원 우수여학생 장학금 지원사업”을 시작하였음. 이 사업은 여학생들의 진출이 취약한 이공계열 분야로의 진학을 유도하고, 지식기반사회에서 과학기술분야의 우수한 여성인력을 양성하기 위한 것임. 2002년 처음으로 시행되는 이 사업에서 장학생으로 선정된 학생들은 전국 45개 대학의 이공계열 석·박사과정에 재학중인 여학생들로서, 성적이 우수하고 후배에게 모범이 될 수 있다고 해당 대학의 총장이 추천한 우수 학생들임. 1인당 200만원의 장학금이 총

135명의 학생에게 주어졌음. 여성부는 이 사업을 지속적으로 시행할 예정임.

○ 연구지원부문

- 우수여성과학자 연구지원(과학기술부, 한국과학재단): 이 사업은 두가지 유형으로 실시되고 있는데, 먼저 우수여성과학자의 연구력 제고를 위해 대학교수, 연구원을 대상으로 지원하는 “우수여성과학자 도약지원연구(Women Scientists-Career Advancement Program; WS-CAP)”가 있음.
- “올해의 여성과학기술자상“ 신설(과학기술부): 이 상의 제정목적은 여성과학기술인의 포상기회 확대로 여성 과학기술인들의 사기진작과 우수 여성인력의 과학기술계, 특히 공학계열 진출 유도하려는 것임. 후보자의 자격은 국내의 대학, 정부출연(연), 기업부설(연) 등에 근무하는 한국 여성 과학기술자 및 한국계 여성 과학자로 국가과학기술 발전에 기여한 여성이며 이학, 공학, 진흥부문 등 3개 부문(각 1인)에서 각 1천만원의 상금이 지급되며, 첫 번째 시상이 2001년 11월에 시행되었음.
- 여자대학교 연구기반강화사업(과학기술부): 기존의 각종 연구산업을 통한 여성과학기술인력 지원과 병행하여 『여자대학교 연구기반확충사업』을 추진하고 있음. '97년부터 이화여자대학교 등 5개 여자대학에 5년간('97~2001) 총 83억원 지원(2002년 예산 20억 신청)되었음.

<표 II-27> 여자대학 연구기반확충사업의 연도별 지원현황

'97년	'98년	'99년	'00년	'01년
10억원	12억원	20억원	21억원	20억원

- 국내 여성과학기술인력 DB구축사업(과학기술부): 우수한 여성과학기술인력 활용을 위한 체계적 조사나 정보가 미흡한 상황에서 여성기술인력의 정보공유와 네트워크 형성을 위한 인프라 구축사업임. 유희

고급 여성인력을 조사하여 과학기술계로 유인하며, 이공학분야 진학 여학생들에게 과학기술분야 여성들의 활동과 성공을 홍보하고 자긍심 부여하기 위해 DB구축사업을 수행하고 있음.

나) 해외정책

□ OECD 국가들의 경우 공통적으로 R&D인력의 부족이 가시화되고 있어 이에 대한 대책을 강화하고 있음. 예로 독일의 경우 필요한 R&D인력의 25%가 부족한 것으로 조사되고 정보통신과 생명과학분야에 이러한 인력 부족이 더욱 심각한 것으로 나타남. 다음과 같은 정책을 실시하고 있음.

□ 대학교육의 확충

- 미국에서 외국인 학생의 증가와 자국학생의 과학기술분야 학생감소에 대응하기 위하여 미국정부는 유능한 자국민 학생이 좀더 많이 이공계 직종에 종사하도록 유인하고자 2002년도부터 국립과학재단(NSF)에 대한 재정지원을 증가시킴. 재정지원이 증대되고, 대학원의 연구조교(RA)와 강의조교(TA)의 장학금이 증가함.
 - 미국정부는 2002년 7월에는 이공계 학부생을 대폭 늘리려는 취지에서 Tech Talent법을 제정함. 이 법은 향후 5년에 걸쳐 연방정부가 NSF를 통해 3억 9천만 달러를 대학에 지원함으로써 대학이 더 많은 이공계 학생을 배출하게 하는데 목적이 있음.
- 호주에서는 정보통신, 수학과 과학 전공과정에 매년 2천명의 학생정원을 우선적으로 추가하는 정책을 실시함. 이 계획은 5년에 걸쳐 1억 5천만 달러의 재정지원을 제공함.
 - 1999년부터 2001년 중반에 걸쳐 고급숙련 인력, 그 가운데서도 특히 컴퓨터 과학자가 부족한 경험을 가지고 있는 스위스는 직업훈련의 개혁에 착수하였고 교사양성에 대한 재정지원을 증가시킴.

- 영국정부는 기업과 대학이 상호 의사소통과 협력을 통해 학생들에게 유용한 훈련을 시킬 수 있도록 하는 위원회를 설립, 운영함.

□ 금전적 유인책

- 스페인은 박사연구원과 기술인력을 채용하는 민간기업에 보조금을 주는 정책의 시행으로 신진연구원의 채용이 증가하였음. 폴란드는 2001년에 공공연구기관의 연구원 봉급을 인상하여 연구부문에서 과학자가 빠져나가거나 또는 외국으로의 유출이 급격히 감소하였음. 아울러 파급효과로써 박사과정에 등록하는 학생도 급격히 증가하였는데, 1990년에 1,265명이었던 것이 1999년에는 21,374명으로 증가하였음.
- 캐나다는 교육받는 당사자들에 대해 교육비 지출에 대한 세금환급을 두 배로 늘리고 내역인정 범위 또한 확대하는 조세정책을 실시함.

□ 청년층 연구자 육성

- 프랑스의 경우에는 숙련 연구자들의 고령화와 은퇴가 심각한 문제임. 은퇴 연구자의 숫자가 2001~2004년 기간에 연 2,372명에서 2009년에는 2,951명으로 빠르게 증가할 것으로 예측됨에 따라 빠른 기간에 청년층 연구자의 능력을 강화하는 프로그램을 도입함. 40세 이하만을 대상으로 하여 연구자 스스로 연구수행능력을 제고하려는 것임.
- 네덜란드정부는 재정지원을 통해 2001~2010년 기간에 1,600명의 청년층 연구자를 지원하여 활발한 과학활동을 하도록 유도함. 재능있는 청년층 과학자를 은퇴자가 많은 분야의 교수로 직접 임명하는 방안도 도입함.
- 스위스는 청년층 과학자의 활동을 촉진하기 위해 국가과학재단이 직접 관리하여 청년층 과학자들이 각자의 대학과 소속관계는 유지하되 연구는 독립적으로 수행하도록 하는 방안을 도출함.

□ 여성비중의 확대

- 과학기술 인적자원을 늘리기 위해서 여성 과학기술인력의 확충을 꾀하는 것이 증가하는 추세임. 프랑스가 가장 앞서고 있는데, 현재 연구요원의 38%가 여성으로 연구팀장급에서는 20%, 대학교수에서는 14%를 차지하고 있음. 2000년에는 프랑스의 5개 부처 장관이 교육제도에서 남녀 평등기회를 촉진시키겠다는 합의서에 서명하고 2001년에는 위원회를 설립하여 여성이 과학에서 차지하는 위치 검토, 성차별 정도 조사, 과학 교육과 직종에서 여성의 진출 강화, 동일직급간의 평등 보장, 여성의 과학 입문 조장 등 광범위한 주제에 대한 정책방안을 제시함.
- 독일에서는 컴퓨터공학을 포함하여 공학과 자연과학 부문에서 여성의 구성비를 높이기 위해 ‘여성도 기술자다’, ‘여성을 컴퓨터과학자로 훈련시켜야 한다’라는 캠페인성 정책방향을 설정함. 아이슬란드 정부도 홍보캠페인을 통하여 공학분야에서 여성의 숫자를 늘리려 하고 있음.
- 네덜란드에서는 여성연구원을 준교수급으로 승진시키는 것을 촉진하는 특별프로그램을 운영중임. 노르웨이의 몇몇 대학에서는 초중등학교에서부터 여학생들이 수학에 관심을 갖도록 하는 프로그램을 운영하고 있음.
- 영국에서는 1994년에 과학기술분야에서의 여성문제를 다룰 정책수행기관을 출범시키고 과학기술분야에서 여성비중을 높이기 위한 재정지원과 프로그램 개발을 포함하여 과학정책 수립의 골격에서부터 여성문제가 감안될 수 있도록 정책대안을 제시하고 있음.

3) 정책과제와 방안

가) 전략산업 일자리 창출 방안

□ 전략산업 부문의 산업정책 수립 및 여성일자리 목표치 설정

- 전략산업에서의 일자리 창출은 전략산업 정책에 후행하는 유발수요임. 따라서 전략산업에 대한 비전이 제시되어야 일자리 창출로 연결될 수 있음. 이러한 산업에 대한 과감한 규제완화를 유도하는 등 시장기능을 정상화시킬 수 있는 산업정책이 요구됨. 산업의 성장률에 대한 비전을 근거로 일자리 창출의 목표치가 설정될 수 있음.
 - 정보통신산업에서의 향후 5년간 30만 개의 일자리 창출을 목표로 설정하고, 이중에 절반은 여성일자리로 창출한다는 목표를 설정함. 정보통신산업은 지난 5년간 일자리가 60만개에서 90만 개로 50% 가까이 증가하면서 30만 개의 일자리를 창출하여 외환위기에 따른 실업 극복에 크게 기여한 부분이었음.
 - IT산업외의 타 전략산업에서 신규로 발생하는 일자리의 50%를 여성일자리로 확충하는 목표를 수립함.

□ 여성 기술전문인력 승진 목표제 도입을 추진함.

- 사회전반적인 성평등 정책에도 불구하고 과학기술분야에서는 여전히 진입과 승진에 장벽이 존재함. 여성의 경력단절 등으로 인하여 재직기간이 짧고 하위직급에 종사하는 경향이 강함. 따라서 지속적으로 근무한 집단에게도 승진 등에 어려움이 있음.
 - 여성 과학기술인의 승진에 적극적 조치를 도입하여 이를 노동시장에 신호로 전달함. 이에 따라 여성 기술전문인력의 장기근속 및 경력이탈을 방지할 수 있을 것으로 기대됨.

□ 전략산업에서의 고학력여성인력 고용촉진 정책

- 현재 여성과학기술인에 대한 지원정책 등 많은 정책이 수립되어 시행되고 있는 분야로 정책의 신설보다는 지속적인 정책의 추진과 평가가 중요한 부분임.
 - 새롭게는 중소기업의 신진 여성 석·박사 연구원 채용에 대한 인건비 보조제도 도입을 검토할 수 있음. 지난 10년간 이공계 대학의 정원이 매년 꾸준히 증가했고, 최근에는 BK21 등 적극적인 대학원 지원책 및 유학·연수 지원 등으로 전체 과학기술인력, 더불어 여성 과학기술인력의 공급이 갑작스레 늘었음. 동시에 중소기업에서의 R&D 인력부족도 상시적으로 존재하는 상황에서 석·박사 과학기술인력의 실업난과 함께 연구개발인력에 대한 중소기업의 부족현상을 해소하는 Win-Win의 지원책이라고 할 수 있음.
 - 이를 위하여 중소기업의 신규 석·박사 연구원 채용시 인건비를 지원함. 신청자격은 신진 여성 인력의 경력개발 지원이라는 취지를 살려 졸업 후 3년 이내 혹은 당해연도 여성 석·박사학위 취득예정자로 하고 ‘신진연구자 연수지원사업’과는 달리 현재 취업자인 경우도 대상으로 포함하도록 하는 방안이 있음.

□ 전략산업에서의 고학력 여성인력 활용을 위한 세제지원

- 기업의 여성 연구원에 대한 소득공제제도 도입임. 현재 대학, 전문대, 정부출연연구기관, 지방자치단체출연연구원의 연구원에 대해서는 연구활동비에 대한 소득공제가 이루어지고 있으나 기업연구소에 종사하는 경우에는 해당되지 않고 있음.
 - 우선 소득세법 시행령상에서 공제제도의 적용대상으로 기업부설연구소와 연구개발전담부서의 여성 연구원을 포함하도록 함. 소득세 비과세 범위에 대해서는 소득공제제도 도입으로 인한 연구원의 실질소득 향상 효과가 나타나야 하므로 적어도 대학 및 출연연구기관의 연구원

에 대한 소득세 비과세 수준(연금여합계액의 최고 20%)과 비슷하거나 커야 실효성이 있음. 단, 장기근속자에 대해서는 비과세 수준을 대폭 높여 경력직 여성 연구원의 임금 상승으로 인한 기업의 부담을 정부가 상당 부분 흡수하도록 하는 방안이 있음.

□ 전략산업에서의 고학력 여성 기술인력 양성정책

- 박사과정 재학생이 교육 과정에서 기업이 필요로 하는 연구를 수행하거나 실제로 기업의 연구에 참여하는 기회를 가지도록 지원하여 ‘수요지향적’ 인력 양성과 더불어 기업체와의 연계고리를 형성함. 특히 이것은 기업의 입장에서 보면 맞춤형 인력을 공급받는 효과가 있고, 더불어 신규 인력에 대한 탐색비용을 줄이게 되어 장기적인 견지에서 여성 과학기술인력에 대한 기업의 수요를 증진할 수 있는 방법으로 판단됨.
- 여성 박사과정 학생이 일정기간 기업연구소에 근무하는 경우 향후 박사 과정에 대한 장학금을 지원함. 지원대상은 박사과정에 재학중인 경우로 기업연구소에 근무하는 기간동안에는 전임연구원으로서 기업이 필요로 하는 연구 활동을 수행하고 학위 과정에는 등록할 수 없도록 함. 대신 계약기간 만료 이후에 학위 과정 수행과 관련된 장학금을 지원함. 기업 연구소 근무기간은 1년으로 하고, 학위 과정에 재등록한 시점부터 2년간 등록금과 더불어 생활비를 지원함. 이것은 선행적(先行的) 지원방안으로 앞서 언급한 두 가지 지원방안과 보완적인 관계에 있음.
- 특히 중소기업의 연구개발인력부족을 완화하기 위하여 중소기업부터 우선적으로 실시할 수 있도록 함.

□ 전략산업의 여성 일자리에 특화된 인턴제 실시

- 이공계 여성 졸업생이 노동시장으로부터 탈락하지 않도록, ‘이공계에서 성장산업영역으로의 이행’을 체계적으로 지원할 수 있는 고용안정서비스 체계를 구축함.

- 현재 IT관련학과를 전공한 여성의 노동시장 진입률이 남성에 비해 낮은 것으로 알려져 있음. IT 산업의 경우에도, 채용 및 취업이 공개 채용보다는 사회적 네트워크(연줄)에 의존하는 경향이 오히려 높은 것으로 나타나고 있기 때문에 여성의 경우 상대적으로 불리한 처지에 있음.
- 이공계 또는 정보통신관련 학과 여성졸업생들의 직장 체험 기회를 제공하기 위한 'IT여성인력인턴제' 등을 추진할 수 있음. 이를 위하여 대학의 관련학과나 지망하는 여학생을 선발하여 IT산업에서 6개월간 근무하며 기업의 직무를 익히고 필요한 지식에 대하여 향후 보완할 수 있도록 함. 졸업준비생보다는 3학년 학생들을 대상으로 하여 인턴 근무후에 이들이 실질적으로 취업을 준비할 수 있도록 함.

□ 전략산업에서의 여성 인력 재교육, 연수확대 추진

- 여성 과학기술인의 경우 출산 및 육아로 인한 경력단절이 빈번하고 직무의 특성상 재취업이 어려운 특징을 가지고 있음. 이에 재취업 및 경력 개발을 위한 교육연수를 확대하고 대상을 확대하여 여성 전문인력의 재취업을 유도함.
- 특히 기업에서 필요로 하는 기술을 중심으로 재교육을 유도하여 이러한 인력을 기업에 공급하는 방안이 있음. 대상은 출산 및 육아로 인하여 휴직하거나 퇴직한 여성과학기술인으로 하며 기업연구소에서 연수를 받게 하고 그 비용을 지원함.

나) 전략산업의 일자리 정보망 구축 및 지원

□ 전략산업의 여성 일자리에 특화된 구인구직서비스 시스템 구축

- 중소기업에 대한 중개·알선비 보조임. 인력의 '질적 수급불균형' 혹은 '구직난 속의 구인난' 문제는 일차적으로 정보소유의 불완전성에도 원

인이 있음. 우리나라의 경우 고급 인력 노동시장에 대한 정보구축이 제한적임. 석·박사인력의 취업경로가 개인적인 네트워크에 많이 의존하고 있는 반면 제도적인 경로를 이용한 취업이 제한적임.

- 여성 과학기술인력의 구인을 위해 전문서비스를 활용한 중소기업의 구인비용을 지원함. 이것은 졸업예정자의 입장에서도 비교적 객관적인 정보 수집을 가능하게 하고 비교구직(comparison search)이 가능하도록 해서, 막연한 두려움으로 인해 중소기업을 기피하는 문제점을 감소시켜 궁극적으로는 중소기업으로의 인력 유입을 지원함. 과학기술 분야를 졸업한 여성 인력의 구인을 위해 전문알선서비스를 활용하는 경우 경비의 50%를 지원하고, 대상은 학위 취득후 3년 이내 혹은 당해연도 학위 취득대상인 신진 과학기술인력을 대상으로 함.
- 여성인력의 DB구축이 이루어지고 있으나 전략산업부문에 특화된 인력DB의 구축이 이루어져야함. 포괄적 DB구축의 한 부분으로 전략산업 부문에 해당하는 여성인력 정보가 집중적으로 구축되고 이와 더불어 기업의 일자리 정보도 전략산업을 중심으로 집중적으로 구축될 필요가 있음.

□ 전략산업의 여성인력 지원센터 마련

- 현재 여성과학기술인에 대한 정책이 여러부처에서 단선적으로 수행되고 있음. 이의 통합을 통한 효율적인 정책수행이 요구됨. 동시에 현장에서 여성 기술전문인력의 애로사항 등을 수렴하여 지원하는 통로가 부재한 실정임.
- 정책의 통합과 여성기술전문인력을 지원하기 위한 센터 등 기구의 신설이 필요함.

나. 성장부문의 여성 일자리 창출

1) 현황과 문제점

- 향후 유통·물류, 비즈니스서비스, 전자상거래, 디자인 등 지식기반서비스산업을 성장 동력으로 발전시키면, 연평균 4.8%, 약 266만명의 신규 일자리를 창출할 것으로 전망됨. 이와 같은 지식기반서비스업의 발전을 위해서는 무엇보다도 경쟁 촉진과 규제 완화와 함께, 창업촉진 및 서비스산업의 경쟁력을 좌우하는 인력양성을 위한 혁신적 훈련 프로그램 개발 등이 필요함.
- 향후 우리나라 지식기반서비스업 중에서 성장률이 높고 일자리 창출 규모가 클 것으로 전망되는 4개 서비스업종에 종사하는 취업자 수는 2003년 510만명에서 2012년에는 777만명으로, 동 기간에 267만개의 일자리가 창출될 것으로 전망됨.

<표 II-28> 주요 지식기반서비스업종의 일자리 창출 전망

(단위 : 만명)

	2003	2007	2012
e-비즈니스 (아래 업종 제외)	98 (78.4)	124 (99.2)	165 (132)
유통, 물류	364	427	502
디자인	1.5	2.5	6.0
비즈니스 서비스	67	93	137
소계	510.9	621.7	777.0

자료 : Moon Mo Goo(2003).

- e-비즈니스의 경우 2003-07년 사이에 26만개의 일자리가 창출될 것으로 전망되는데, 업무별로는 기술자(2005년 10만명 부족), 업무관리자(92천명), 컨설턴트(89천명), 경영자(6천명) 등이 부족함. 수준별로는 전문인력이 192천명정도 부족한 것으로 나타남.
- 현재 대학의 커리큘럼이 시장의 e-비즈니스 기술 등을 반영하고 있지 못한 상태이며, 산·학 연계도 부족함. 그리고 학원 등 비정규교

육기관의 인력양성도 체계적으로 이뤄질 수 없어 시장에 맡겨두기에는 한계가 있어 정부의 지원이 필요한 상태임. 이에 따라 전체 산업의 e-비즈니스 확산을 위해 산업별 특성과 니즈에 부합하는 e-비즈니스 여성인력을 양성하여, e-비즈니스 부문에 여성 일자리를 창출하는 것이 필요함.

<표 II-29> e-비즈니스 인력부족 현황 및 전망

(단위 : 천명)

		2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
총 부족인원		200	214	238	258	287
업무별	기술자	92	93	95	96	100
	컨설턴트	36	47	61	74	89
	업무관리자	66	71	78	82	92
	경영자	5	4	5	6	6
수준별	기본인력	5	31	37	41	37
	숙련인력	66	44	40	46	57
	전문인력	129	139	161	170	192

자료 : 산업자원부(2003).

- 뿐만 아니라 여성인력개발센터를 비롯한 여성 전용 교육훈련기관에서 e-비즈니스와 관련된 인력을 양성하고 있으나, 이들 기관들은 대부분 기초능력을 가진 여성인력만을 양성하고 있음.
- 디자인산업은 2003년 현재 약 7조원의 부가가치를 생산하고 있으나, 2007년에는 2003년의 3배에 달하는 20조원, 2012년에는 30조원에 달할 것으로 전망됨. 이에 따라 디자인산업의 일자리 창출도 지속적으로 증가하여, 2003년 15,000명에서 2007년 25,000명, 2012년에는 60,000명이 될 것으로 전망됨.
- 우리나라의 경우 양성된 디자인 인력의 70%가 여성임에도 불구하고, 노동시장에서 활용되는 인력은 남성이 더 큰 비중을 차지하고 있음. 뿐만 아니라 질적 측면에서도 핵심인력으로 활용되는 인력의 대부분이 남성인력임.

- 이와 같이 디자인 인력의 성별 양성 및 활용 구조의 격차에도 불구하고, 여성 디자인 인력에 대한 정책이 거의 없는 실정임. 디자인 산업에서의 일자리 창출을 위해서는 양성된 여성인력의 전문화와 함께 인력 활용을 제고시키는 것이 시급함.

<표 II-30> 디자인산업의 생산액 및 일자리 창출 전망

	2003	2007	2012
부가가치생산액(조원)	7	20	30
GDP비중(%)	1.2	-	3.2
고용(만명)	1.5	2.5	6

출처 : 구문모(2003).

- 비즈니스 서비스(Business service)업의 경우 2003년 67만명에서 2012년에는 137만명으로 일자리가 늘어날 것으로 전망됨.
- ※ OECD의 정의에 의하면 비즈니스 서비스산업에는 ‘디자인 및 연구개발 및 기술서비스’, ‘경영 컨설팅’, ‘고용 알선 등 기업조직 서비스’, ‘시장조사와 여론조사를 포함하는 마케팅 서비스’, ‘광고’, ‘직업교육, 직업훈련 및 직업재배치 등 인적자원개발 서비스’, ‘컴퓨터 설비자문, 소프트웨어 자문·개발·공급, 자료처리, 데이터베이스를 포괄하는 컴퓨터 및 관련 서비스’ 등이 포함됨.
- 주요 OECD 국가에서도 1990년대에 비즈니스 서비스산업의 고용 증가세는 뚜렷하게 나타났음. 미국의 경우, 1987~92년 기간 중 인력채용·배치 서비스와 컴퓨터관련 서비스 분야의 고용이 각각 약 40%씩 증가함. 일본의 경우 1989~94년 기간 중 연구개발과 기술 서비스가 비즈니스 서비스부문 가운데 가장 높은 30%의 고용증가를 함.
- 독일에서는 1995~96년간 연구개발 및 광고분야의 종업원 수가 각각 12% 이상씩 증가함. 프랑스에서는 1993~96년간 기업조직 서비스가 44% 이상의 일자리를 창출하여 가장 빠른 고용 증가를 기록했고, 1989~97년에는 경영 컨설팅 및 마케팅 부문의 고용이 22.9% 증가함.
- 우리나라도 비즈니스 서비스업의 여성 일자리창출이 시급함에도 불구하고, 전반적으로 이들 부문에 대한 여성 진출이 낮은 편임.

- 생활수준의 향상, 주5일 근무제 확산 등에 힘입은 문화 및 여가활동의 증대로, 문화산업은 2000년대에도 고성장이 지속되고, 관련 인력에 대한 수요도 증가할 전망이다. 즉, 문화산업 전문인력은 2000년 123.0천명에서 연평균 7.8%씩 증가하여 2010년에는 260.4천명에 이를 것으로 전망됨.
- 영화, 게임 등 핵심 문화콘텐츠 관련 산업에 종사하는 취업자는 연평균 10% 이상의 높은 증가율을 기록할 것으로 전망됨.

<표 II-31> 문화산업의 일자리 창출 전망

(단위 : 명, %)

	영화	애니메이션	방송	음반	게임
2000	7,458	24,008	29,914	6,264	3,874
2010	20,171	41,551	51,166	14,587	20,914
연평균증가율('00-'10)	10.5	5.6	5.5	8.8	18.4
	출판	공연	광고, 사진	문화 관련	합계
2000	27,962	2,128	19,400	2,000	123,008
2010	47,823	3,500	58,200	2,500	260,412
연평균증가율('00-'10)	5.5	5.1	11.6	2.3	7.8

자료 : 최영섭(2002).

2) 국내외 정책

가) 국내정책

- 향후 성장속도가 빠를 것으로 전망되는 지식기반서비스업 중의 하나인 디자인 산업의 발전을 저해하는 요인으로 전문인력 및 상업화 능력의 부족을 보고 있음. 이에 따라 여러 부처에서 디자인인력 활용 및 양성과 관련된 정책을 실시하고 있음.
- 먼저 산업자원부의 『제3차 산업디자인 진흥종합계획』(2003~2007)의 핵심정책과제 중의 하나가 디자인 전문인력양성임. 이를 위해서 산업자원부는 ‘디자인 조기교육 실시’, ‘스타디자이너 발굴·육성’, ‘디자인

대학 특성화 인증제도 도입' 및 '산업군별 전문디자인 교육기관 육성', '현직 디자이너의 능력향상 교육 강화', '디자인경영 전문인력 양성'의 정책을 실시할 것임.

- 이와 같이 산업자원부는 고급 디자인 인력의 양성과 관련된 정책을 2차 종합계획부터 시행해오고 있으나, 상대적으로 풍부하게 배출된 여성 디자인 인력의 낮은 활용과 관련된 문제에 대한 정책을 시행하고 있지는 않음.

- 문화관광부는 디자인 진흥과 관련된 정책을 직접적으로 수립, 시행하고 있지 않으나, 공예산업과 문화상품 디자인 개발, 캐릭터 상품개발과 같이 디자인분야와 직결되는 정책을 추진하고 있음. 그러나 디자인인력 양성 및 활용과 관련된 정책을 추진하고 있지 않음.

□ 국내에는 e-비즈니스 부문의 여성인력 양성을 위한 다양한 형태의 교육훈련 정책을 실시하고 있음.

- 먼저 e-비즈니스에 관심도와 참여도가 상대적으로 낮은 여성의 e-비즈니스 참여를 확대를 확대하기 위하여 산업자원부가 'e-비즈니스 여성 사이버 아카데미'를 개설함.
 - e-비즈니스 전문가 과정, e-CEO 과정 등 총 35개 이상의 사이버 교육과정의 운영을 통해 3년간 총 3,500명 이상의 여성 e-비즈니스 인력을 양성함.

※사업기간은 2002~2004년 이화여대에서 사업을 실시함.

※기존 산업에 종사하는 여성, 대졸 미취업 여성 대상.

- 여성 e-비즈니스 온라인 교육과정 개발, 산학협력, 취업지원 등을 함.

- 여성인력개발센터, 여성회관 등 여성 전용 교육훈련기관들은 6개월 미만의 단기과정의 다양한 e-비즈니스 교육훈련과정 등을 개설하고, 여성인력을 양성하고 있음.

- 경기도의 여성능력개발센터는 e-비즈니스 부문의 전문인력을 양성하기 위해서, e-biz 마스터, e-biz 프로그래밍과 같은 교육과정을 개설, 여성인력을 양성하고 있음.

□ 문화산업부문에 필요한 전문인력을 양성하기 위해서, 정부는 다양한 정책을 실시하고 있음.

- 문화콘텐츠진흥원은 문화콘텐츠 산업계 전문인력에 대한 국내외 실무 교육을 실시하고 있음. 즉, 한국콘텐츠아카데미에서는 CEO 과정 (프로듀서, 마케터 등 비즈니스)과 중간관리자 과정 (실무 중심의 프로듀서 마케터 등 비즈니스)을 통해서 문화콘텐츠 프로듀스 마케터 등을 양성함.
- ※ 장르별 특화 과정: 수요 분석과 커리큘럼 및 강사 등을 확보하여 단기과정으로 운영하되, 단계별 국내교육 과정의 커리큘럼을 세분화하여 공통 장르별 전공과정으로 운영함.
- ※ 지방문화콘텐츠 산업계 인력과 프리랜서에 대한 재교육 프로그램 운영함.
 - 문화콘텐츠 프로듀서·마케터 해외연수사업을 실시함. 해외 연수사업의 경우 CEO 과정 (프로듀서, 마케터 등 비즈니스)과 중간관리자 과정(실무 중심의 프로듀서 마케터 등 비즈니스)이 있음.
- ※ 2002년도 연수처인 미 UCLA Extension, Loyola Marymount University 와 영국의 University of Bristol 등 문화콘텐츠 관련 커리큘럼을 운영중인 해외 교육기관 중 종합적인 평가를 통해 추진함.
 - 애니메이션, 음악, 캐릭터, 출판만화 등 문화콘텐츠 관련 핵심인력 40명 내외를 선발하여 1인당 2,000만원 이내의 인턴십 경비를 지원함. 연수기간은 3개월 이상, 1년 이하이고, 해외기업 및 교육기관, 단체 등과의 협력 체제를 구축하여 인턴십 효과 극대화함.
 - 문화콘텐츠 전문인력 채용기회 확대를 위한 채용박람회 개최함.
- 또한 CT 분야 전문 교육기관에게 문화콘텐츠 특성화 교육기관 장비 및 교육프로그램 지원을 하여, 이론과 실무능력을 겸비한 핵심전문인력 양성함. 주요 정책으로는 다음과 같은 것이 있음.

- 문화콘텐츠 특성화 교육기관 장비지원 사업
- ※ 실무밀착형 교육에 필요한 고가의 기자재 구입을 지원하여 실습전문 교재개발 및 산학협동 프로그램 개발함.
- 문화콘텐츠 특성화교육기관 프로그램개발 지원사업
- ※ 문화콘텐츠 실무인력을 체계적으로 육성에 필요한 교육프로그램 개발 집중 지원(교재개발 및 산학협동 프로그램 지원)함.
- 우수학생 해외파견 교육지원사업
- ※ 문화콘텐츠 관련학과 재학생으로 국내기업 및 해외기업 교육기관과 파견 교육 및 인턴쉽 실시를 위한 협약 체결 후, 교육연수, 인턴연수 이수자에게 학점을 인정하는 대학(원)을 대상으로 해외파견자를 공모하여 1인당 1,000만원 이내의 해외 연수비 지원함.
- 사이버 문화콘텐츠 아카데미 운영에 대한 기본계획 수립 및 국내외 인력양성 관련 사이트를 연계한 포털사이트 구축을 목표로 장르별 온라인 사업관리 체계를 구축함.
- ※ 1단계 게임아카데미와 시스템 통합 구축완료 및 시범서비스: 현업 종사자를 위한 실무 중심 콘텐츠 개발
- ※ 2단계 국내외 교육기관 연계 운영 및 콘텐츠 제공:

나) 해외정책

- 디자인 선진국인 프랑스와 영국, 일본의 디자인 진흥 및 인력개발정책을 살펴보았음.
- 프랑스의 디자인 인력양성 정책을 보면, 1982년 산업디자인 그랑제꼴(ENSCD)을 설립하여 전문인력을 양성하고 있음. 또한 ENSCI는 기업체와의 다양한 산학연계를 체결하여, 관련 분야의 연구, 조사, 컨설팅을 제공하고, 평생교육 프로그램을 제공, 학생을 위한 기업체 실습조직을 함.
- 프랑스의 경우 과거 디자인 교육이 예술계열 학생들에게 한정되었으나 최근에 과학 및 기술계열 학생들에게 점점 문호를 넓히고 있음.

여러 산업디자인 학교들이 다방면의 전공자들을 받아들이고 있지만, 디자인고등교육원(Institut Supérieur de Designe)은 특별히 고등학교 혹은 2년제 고등교육기관에서 과학 및 공학을 전공한 학생들만을 선발하여 Bac+5 수준⁸⁾의 디자인 전문교육을 실시함.

- 로렌지방의 목재 장식업자 연합회인 PLAB는 가입업체들에게 컨설팅 센터의 역할을 하며, 매년 6-8회에 걸쳐 각종 국제무대에서 로렌지방 목재 장식업자들을 대표하고, 여러 관련 기구와의 협조 하에 그 분야의 기술 혁신을 주도함.
- 영국은 디자인 진흥을 위해서 디자인 카운슬을 설립함. 동 조직은 제조업체들로 하여금 디자인 과정을 통하여 더 좋은 제품을 개발할 수 있도록 도와주고, 디자인 교육과 연수를 지원하고 향상시킴. 디자인카운슬의 산업 서비스는 3단계로 나뉘어 제공되고 있는데, 첫째는 자금을 지원해 주는 정부의 프로그램을 통해서이고, 두 번째는 연수 및 직접 지원 프로그램, 세 번째는 전략적이고 부문별 이니셔티브를 통해서 임.
 - 영국은 종합적인 컨설턴트 지원책인 기업주도 프로그램(Enterprise-Initiative : EI)을 시행하고 있음. 기업주도 프로그램(EI)은 디자인을 포함한 새로운 중소기업의 종합적인 컨설턴트 지원책인데, 기업이 디자이너 등 전문가를 소개받는 경우 여기에 소요되는 컨설턴트 비용의 1/3~1/2까지 정부가 부담함.
- 일본은 산업디자인 분야의 인재를 육성하기 위해 일본 산업디자인진흥원(JIDPO)내에 디자인 인재개발센터를 설치하여 컴퓨터 등을 활용한 우수한 디자인 개발능력의 배양, 디자인 기능의 고도화, 지방 및 중소기업의 디자인 매니지먼트 능력 향상을 위한 연수사업 등을 시행하고 있음.
 - 중소기업의 디자인 도입에 필요한 인재육성 방법의 개발·제공, 기업 내 디자이너와 지역·중소기업과의 교류 등을 통한 디자인 개발력의 이전 시스템의 개발 등도 함께 추진하고 있음.

8) “Bac+5” 수준이란 바칼로레아 이후 5년과정의 교육수준을 의미함.

- 문화관련 인력개발정책을 보면, 먼저 영국은 고용보험을 통해서 교육훈련 지원이 어려운 프리랜서를 위해서, 특별한 지원기금을 운영하고 있음. 즉, 영국의 경우 영국의 BBC, Channel 4, ITVA 등 주요 방송사업자와 영화제작자들이 자발적 기여금 형태로 출연한 Skillset Investment Fund를 이용하여, 문화산업분야 특히 프리랜서의 재교육을 지원하고 있음.
- 캐나다의 경우 밴쿠버필름스쿨(Vancouver Film School)은 우리나라와는 달리 3D 컴퓨터 애니메이션 제작에 관련된 총괄적인 교육과정을 개설하고 있음. 즉, VFS는 동영상 제작에 대한 총체적인 교육과정이 활발하게 진행되는 세계적 권위의 전문 교육기관임.
 - VFS에서는 단순한 강의실 수업에서 벗어나 우수 테크놀로지 회사들과 협력관계를 전제로 각 프로덕션간의 상호협력이 필요한 창작 과제를 매일 진행함. 즉, 프로덕션과 학급, 학생 개개인 모두가 단순 발상이 작품으로 구체화되는 과정에 참여할 수 있는 프로그램을 제공함.

3) 정책과제와 방안

- 일자리 창출이 높을 것으로 전망되는 성장산업에 여성 일자리 창출을 촉진시키기 위해서, 여대생 인턴 및 기업연수제도를 체계적으로 실시함으로써 기업이 필요로 하는 인력을 양성과 동시에 기혼여성의 직업능력 향상을 위한 전문 직업교육훈련 기능을 강화함.
- 성장산업에서 필요로 하는 전공을 이수하고 있는 여대생을 대상으로 전공별로 세분해서 인턴제 및 기업연수제도를 실시함. 인턴제 및 기업연수제도의 운영은 해당 업종과 관련된 경제단체가 정부의 일정 재정을 지원받아서 실시하는 방식, 즉, 산학연계방식으로 실시하는 것이 바람직함.
- ※ 인턴제의 경우 인턴기간 동안에 정부가 일정 수준의 임금을 지원하고, 기업연수 프로그램의 경우 학점인정 등의 보완조치를 함.

- 디자인 전공의 경우 산업디자인, 패션디자인 등으로 디자인영역별로 구분해서 여대생 인턴제 및 3-4주 동안의 기업연수 프로그램 실시.
 - 상경계열 여자 대학생 및 대학원생 중에서 경영컨설팅과 컨설턴트로의 진출을 희망하는 여성을 대상으로 인턴제 및 기업연수 프로그램 실시.
 - 광고학 전공 여대생을 대상으로 인턴제 및 기업연수 프로그램 실시.
 - 영화, 애니메이션, 방송, 게임 등 문화관련 전공 여대생을 대상으로 인턴제 및 기업연수 프로그램 실시.
- 성장산업의 경우 전문직 일자리 창출의 대부분인데 비해서 여성은 주로 단순인력 위주로 양성되고 있음. 이에 따라 성장산업에서 단순직 여성인력은 과잉공급, 전문직 여성인력은 초과수요현상을 나타낼 가능성이 큼. 따라서 수도권, 충청권, 호남권, 영남권에 소재하는 여성인력개발센터 중에서 1개소를 여성 전문인력개발센터로 전환시켜, 성장산업에서 필요로 전문인력을 양성함.
- 여성인력개발센터 51개소 중에서 시범적으로 2개소를 여성 전문인력개발센터로 전환하여, 전문적인 기술을 가진 여성인력을 양성함. 여성 전문인력개발센터는 6개월 미만의 훈련과정을 운영하고 있는 여성인력개발센터의 기초훈련과정 이수자를 대상으로 한 전문가 과정, 창업과정 등을 개설함.
- ※ 시범사업이 성공적으로 완료되면, 운영과정에서 발생된 문제점을 개선하여 3개소를 추가적으로 개설하여, 총 5개를 운영함.
 - ※ 여성 e-비즈니스 과정(3주과정), 인터넷쇼핑몰 과정(11회 수업) 등을 이수한 여성을 위한 전문과정 개설, 창업이 가능한 교육훈련을 이수한 여성을 위한 창업 전문과정 개설함.
- 여성의 창의적 아이디어와 사고의 유연성이 발휘될 수 있는 업종 및 직종을 지속적으로 발굴하여, 여성 e-Lancer 양성을 확대함.
- ※ e-Lancer : 인터넷을 기반으로 활동하는 프리랜서로 주로 웹디자인, e-마케팅 등 웹기반 업종에 종사함.

- 여성부에서 매년 웹 기반 업종에서 인력수요가 높을 것으로 전망되는 여성유망직종을 5개씩 발굴하고, 이와 같은 인력을 양성하기 위한 교육훈련프로그램을 개발함과 동시에 이를 기초로 해당 직종의 여성 e-Lancer를 양성함.
- 디자인산업의 육성을 통해서 여성 일자리를 창출하기 위해서는 먼저 디자인산업 성장 핵심인력으로서 여성디자인을 육성하며, 여성 디자인 인력의 경쟁력을 강화하기 위해서 아래와 같은 정책을 실시함.
- 여성에게 특화된 디자인 인력 정책 환경을 구축하기 위해서 다음과 같은 과제를 추진함.
 - 여성 디자인 프리랜서의 일자리 알선 및 경력개발에 대한 지원 강화
 - ※ 여성 디자인 프리랜서에 대한 전문 일자리 알선기관인 ‘여성 디자인 프리랜서 에이전시’ 설립
 - ※ ‘디자인 직업경력정보센터’를 설립하여, 상대적으로 정보력이 약한 여성 디자인 인력에게 취업 및 경력개발 정보를 제공함.
 - 여성 디자인 전문 인력을 활용한 중소기업의 디자인 개발 지원 및 상담 기능 활성화
 - ※ 지방자치단체, 전국 지방 상공회의소와의 연계 아래에서 현재 양성되어 있거나 활용되고 있지 않은 여성 디자인인력을 활용하여, 지역단위로 중소기업에 대한 디자인 개발 및 상담 지원사업 실시.
 - ※ 디자이너가 없는 중소기업에 디자인학과 미취업 졸업생 ‘디자인 도우미’를 지원하며, 디자인 개선사업(카탈로그 개선 등) 등을 통하여 디자인 마인드의 확산을 유도함.
 - 여성 디자인 업체의 육성 및 지원을 통해서 디자인 부분의 경쟁력 강화와 함께 여성 일자리를 창출함.
 - 디자인 부분의 여성창업을 지원하고, 상담하는 기능을 제공하는 전담 창구를 개설
 - 여성 디자인 업체 해외 진출을 위한 지원체계를 구축함.
 - ※ 여성 디자인업체간 컨소시엄을 구축하여 참가하는 해외박람회를 재정 지원함.

- 향후 인력수요가 급증할 것으로 보이는 e-비즈니스 여성인력을 체계적으로 양성하여, e-비즈니스 부문에서의 여성 일자리를 적극적으로 창출함.
 - 지역여성을 대상으로 e-비즈니스 전문가를 양성하기 위해서, 산업자원부가 개설하고 있는 'e-비즈니스 여성 사이버 아카데미'를 호남권과 영남권에 각각 1개씩 개설함.
 - 기존의 e-비즈니스 전문 여성인력을 양성하기 위한 사이버 교육과정 중에서 지역특성에 맞는 교육과정을 선정하여, 지역 e-비즈니스 여성인력을 양성함.
- ※ 사업은 산학연계 방식으로 실시함.
- ※ 인력양성대상 집단은 기존 산업에 종사하는 여성, 대졸 미취업 여성으로 함.
- 향후 비즈니스 서비스업 중에서 경영컨설팅과 관련된 인력수요가 증가할 것으로 전망됨에 따라, 상경계열 여자 대학생 및 대학원생의 경영컨설팅과 컨설턴트로 진출할 수 있도록 지원하는 것이 필요함.
 - 경영컨설팅과 컨설턴트가 될 수 있는 경로에 관한 정보 제공
 - 경영컨설팅 및 컨설턴트 직업에 대한 상담 및 정보 제공
 - 경영컨설팅 및 컨설턴트에 종사하고 있는 성공적인 여성 발굴 및 홍보 강화
- 문화산업에서 향후 창출될 일자리에 여성인력의 취업을 촉진시키기 위해서, 이들 산업에 필요한 여성인적자원을 양적, 질적인 측면에서 양성하여, 공급함.
 - 향후 여성일자리 창출이 클 것으로 전망되는 문화산업의 여성인력 양성 현황과 활용 및 창업 현황 등에 대한 실태조사를 실시하여, 이들 분야의 여성일자리와 관련된 종합적인 정보DB 및 네트워크를 구축함.
 - 문화산업을 세분하여 방송, 애니메이션, 게임, 음반, 영화, 출판, 공연, 광고 및 사진 등과 같은 문화산업부문에서의 여성인력 양성 및 활용

현황을 교육기관별 종사자 유형별로 실태조사를 실시함.

- 조사결과를 기초로 문화산업에서의 여성 일자리 창출 중장기 계획을 수립함.
 - 문화산업을 세분하여 여성프리랜스 인력DB 구축, 취업알선, 진로 및 경력개발관련 정보, 창업 정보, 여성을 위한 교육훈련기관, 훈련프로그램 정보 등을 제공하는 종합적인 정보네트워크를 구축함.
 - 문화산업을 세분하여 여성 채용박람회를 개최함.
- 문화산업에 종사하는 여성 전문인력에게 고급 교육·연수기회 부여를 통해 문화산업 발전과 여성 일자리 창출을 도모함.
- 애니메이션, 음악, 캐릭터, 출판만화 등 문화콘텐츠 관련 여성인력을 대상으로 인턴십 연수를 실시함과 동시에, 여성 문화콘텐츠 프로듀서·마케터를 대상으로 해외연수사업을 실시함.
- ※ 2002년 해외연수사업 CEO 과정 50명, 중간관리자 과정 28명, 실무자 해외 인턴십 과정 12명 교육을 완료함. 향후 해외연수사업 및 인턴십에 여성을 30% 이상 참여토록 하거나 혹은 여성만을 위한 교육 및 연수과정을 운영함.
- 게임업계 여성 전문인력을 위한 단기 해외교류프로그램을 추진하고, 게임관련 학계나 업계의 여성 핵심인력을 대상으로 해외연수프로그램 추진함.
- 산학협력 여성 게임전문인력양성 과정을 시범적으로 개설, 운영함.
- 게임관련 여성전문인력 양성을 위해서 대학과 산업계가 공동으로 게임관련 특수교육과정을 운영함.
- ※ 교육과정은 전략·마케팅과정, 기획 전문과정, 업계 중간관리자 재교육, CEO 교육, 콘솔게임 개발자과정 등 단기 집중교육과정을 운영함.
- ※ 여성 게임인력을 위한 취업 및 진로상담 기능 제공

다. 여성취업직종 확대를 통한 일자리 창출

1) 현황과 문제점

- 향후 일자리 창출에 대한 전망에 의하면 일자리 창출이 크게 증가할 것으로 전망되는 상당수의 일자리의 경우, 현재 여성의 진출이 낮음. 따라서 여성인력양성 구조를 적절히 조정함으로써 산업계에서 필요로 하는 인력을 적절히 공급하는 동시에, 여성의 일자리 확대할 수 있을 것임.
 - 현재 여성의 진출이 낮으나 향후 10년 동안에 일자리가 많이 창출될 것으로 전망되는 상위 10개 직종을 보면, 7개 직종은 전문직, 준전문직 및 기술직인데 비해서 3개 직종은 단순노무직 및 기능직임.
 - ※ 3개 직종: 운전원 및 관련 종사자(315천명, 1.1%), 추출 및 건설 기능종사자(142천명, 4.4%), 기계설치 및 정비기능 종사자(104천명, 1.2%)임.
 - ※ 7개 직종: 공학관련 기술종사자(188천개, 10.6%), 경영 및 재정 준전문가(179천개, 9.5%), 컴퓨터관련 전문가 및 준전문가(46천개, 23.7%), 행정 및 경영관리자(45천개, 4.9%), 일반관리자(37천개, 6.0%), 예술, 연예 및 경기 준전문가(31천명, 27.7%)임.
 - 향후 학력별 인력에 대한 수요 전망에 의하면 저학력 여성집단을 위한 일자리는 지속적으로 감소함. 그러나 여성들의 진출이 전통적으로 낮은 저학력 집단의 일자리인 운전원, 추출 및 건설 기능종사자, 기계설치 및 정비기능원 등의 고용창출은 상당히 클 것으로 전망됨. 이에 따라 비전통적인 직종(non-traditional jobs)에 여성 진출을 확대시켜서, 여성의 일자리를 확대하는 것이 필요함.
 - 현재 여성의 진출이 높지 않으나 향후 10년 동안에 일자리가 10만개 이상 증가할 것으로 전망되는 업종을 보면, 육상운송업(일자리 창출규모 349천개, 여성비율 3.7%), 사업지원 서비스업(345천개, 36.7%), 도매 및 상품중개업(267천개, 29.4%), 통신업(251천개, 27.2%), 전문과학 및 기술서비스업(194천개, 35.2%), 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영(189천개, 23.5%), 여행알

선 및 창고업(170천개, 23.3%), 오락 및 문화, 운동서비스업(160천개, 36.3%), 수리업(140천개, 15.9%), 전문직별 공사업(111천개, 9.4%) 등임.

- 여성의 산업별 인력양성 구조에서 이와 같이 일자리 창출규모가 크에
도 불구하고, 여성의 진출이 전통적으로 낮은 산업에 여성 취업을 확
대하는 것이 필요함.

2) 국내외 정책

가) 해외정책

- 미국 노동부는 도제 및 비전통적인 직종에서의 여성 법(Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations Act)을 1992년에 제정하고, 동 법에 의해서 WANTO 프로그램을 운영해 왔음.

- WANTO 프로그램은 기업주와 노동조합이 도제를 지원하여 비전통적인 직종에 여성 참여를 촉진시키도록 하는 제도임. 즉, 지역사회단체에게 재정지원을 하여, 이들 사회단체로 하여금 도제나 비전통적인 직종에 여성채용이나 보육을 증가시키는 사업주나 노동조합을 기술적으로 지원하도록 하는 제도임.

※ 비전통적인 직종: 여성비율이 25%이하인 직종

※ 뉴욕의 NEW는 여성 장인(匠人)이 다수의 사용자에게 고용되어 일하기 보다는 뉴욕의 Ground Zero의 건설과 같은 대규모 건설프로젝트에 참가하여 한명의 사용자에게 고용되어 일할 수 있도록 하는 즉, 대규모 건설에 여성이 고용되도록 하는 고용 인큐베이터 모델을 운영함.

- 비전통적인 여성 직종에 일하는 여성근로자와 여성청년층집단이 경력개발과 관련해서 토론이나 의견교환을 할 수 있는 온라인 포럼 'Speak Up and Speak Out'을 개설, 운영함.

※ 비전통적인 직종에서 일하고 있는 후견인(Mentor)과 온 라인에서 만나게 해주고, 청년층 여성집단뿐만 아니라 비전통적인 직종에 있는 여성, 교육자, 인력개발 전문가를 대상으로 한 비전통적인 직종에 대한 소개, 교육 훈련, 취업, 경력개발과 관련된 정보를 제공함.

- 여성을 위한 기회확대(WOW; Wider Opportunities for Women)는 여성에게 경제적 독립과 기회평등을 제공하기 위한 정책임. 35년 동안 기능과 비전통적 숙련, 복지에서 노동으로 이행, 경력개발을 강조한 WOW는 여성을 지원해왔음.

- 미국 학교에서 직업세계로의 이행 법(School-to-Work Opportunities Act)에서는 모든 주(states)로 하여금 비전통적인 직종의 취업을 위해서 준비하는 여학생에 대한 목표를 설정하도록 하고 있음. 이러한 목표는 여학생을 대상으로 한 홍보, 경력에 대한 정보, 수학 및 과학에 대한 교육 실시 등으로 달성됨.
- 미국의 미시간주, 플린트(Flint)시에서는 MTP(Manufacturing Technology Partnership)는 여학생들이 제조업 분야 중에서 고숙련, 고임금 직종의 여러 분야를 접할 수 있는 기회를 제공함.
- 1992년에 지역학교들과 GM, 자동차노조협회간에 구축된 상호협력체제인데, 이것을 학생들에게 현장중심의 학습을 제고하기 위하여 다른 20개의 제조업분야로 확대함. 21개 학교구의 모든 고등학생들에게 개방, 특히, MTP 등록 학생 중 40%를 여학생으로 받아들이고 있음.
 - 사업내용을 보면 학생들은 오전에는 학교로 등교, 오후에는 MTP센터로 감. 기술, 디자인, 경영, 컴퓨터를 이용한 디자인, 공학 분야 등 여러 제조업분야에 대하여 작업장 경험을 하게 됨. 고용주들의 참여를 증진시키기 위하여, 이들이 교육과 훈련에 대하여 의견을 말할 수 있게 하고, 맞춤형훈련을 개발하고, 학교의 지원을 활용하도록 하고 있음.
 - 여학생들을 위하여 개별여학생과 성인 여성 멘토를 짝 지워주고 있음. 이 멘토들은 MTP에 의하여 훈련되어 여성도 비전통적 분야에서 성공할 수 있다는 역할모델이 되어 여학생들과 문제를 토론하고, 도와주는 협력자의 역할을 하도록 함.

- 여성들은 작업장에서 일어날지도 모를 여러 문제를 고립감이나 성희롱등과 같은 장애물에 대처하는 전략들을 배우게 됨.
- 영국의 경우 여성비율이 낮은 업종에서 숙련부족(skill shortages)을 심각하게 경험하고 있음. 이와 같은 현상은 남녀직종격리가 잠재적인 인력풀을 제한시키기 때문에 나타나는 현상임.
- 영국의 경우 건설업의 여성비율은 9%인데, 인력은 연간 1.7만명이 부족함. 기능공 직종(skilled trade)의 여성비율은 8%인데, 배관공이 2005년까지 2.9만명, 전기공이 연간 7천명 부족함. 기술자(engineers)의 여성비율은 2.6%인데, 2005년까지 1만명의 인력부족이 있음. 그리고 여성비율이 낮은 기능직의 경우, 상대적으로 임금수준이 높음.
- ※ 은폐기 부문의 경우 여성비율 0%, 시간급 3.71파운드, 배관공 여성비율 2%, 시간급 3.44%인데 비해서, 미용사 75%, 1.89파운드, 보육 100%, 1.70%임.
- 이에 따라 영국정부는 이들 부분에 여성일자리 창출을 위해서, 남녀직종격리 현상에 대한 조사를 2003~2004년에 실시함. 이러한 조사에서 전국단위의 직종격리, 숙련 및 임금격차를 조사함. 지역단위에서는 부문별 숙련위원회(skills councils)와 면접 및 조사를 실시함. 이와 같은 조사가 끝나면 이와 같은 부문에 여성인력 진출을 위한 정책, 홍보를 적극적으로 실시할 계획임.
- ※ 남녀직종격리 조사 프로그램은 Gender Formal Investigation(GFI)이고, 이러한 조사는 영국의 남녀차별법(Sex Discrimination Act) 57조 (1)에 의해서 실시됨.
- 호주 퀸즈랜드주에서도 고용 및 훈련부에서 여성을 위한 기회확대(WOW) 프로그램을 운영하고 있음. 동 프로그램은 여학생, 부모 그리고 교사, 기업주들이 가지고 있는 직업교육과 훈련을 통해서 취득할 수 있는 기회나 취업경로에 대한 지식을 확대하고, 심화시키기 위한 것임.

○ 여성을 위한 기회확대 프로그램은 비전통적인 직업부문에 대한 취업, 경력개발 등을 위한 정보를 제공해주고, 그와 같은 부문에 취업하고자 하는 여성을 지원함.

※ 이러한 프로그램에 의해서 제공되는 정보 중의 하나는 건설업에 종사하는 여성협회(NAWIC)임. 동 협회는 미국, 호주, 영국 등에 결성되어 있으며, 건설업에 종사하는 여성 역할을 제고시키기 위한 다양한 사업을 하고 있음.

※ 이 외에 농업부문에 종사하는 호주 여성, IT 부문의 여성(WIT), 항공부문의 여성(Women in aviation), 건설업부문의 여성 등 비전통적인 부문에 종사하는 여성들을 위한 다양한 협회 및 조직이 결성되어 있음. 이와 같은 조직은 이러한 부문에서의 경력개발, 의견 및 정보교환, 역할모델(role models) 등을 제공하고 있음.

3) 정책과제와 방안

□ 우리나라의 경우 여성 진출이 낮으나 인력부족이 예상되는 업종과 직종에 대한 구체적인 정보 및 전망이 이루어지지 않음. 이에 따라 이들 부문에 여성 일자리 창출을 위한 구체적인 정책 수립이 힘든 상황임. 따라서 임금수준이 상대적으로 높은 비전통적인 직종 및 업종에 대한 구체적인 고용정보 생산과 함께 정책을 실시하는 것이 필요함

○ 우리나라의 산업별 직업별 고용구조조사(OES)와 한국직업정보시스템(KNOW)을 이용하여, 여성 일자리 창출 가능성이 큰 비전통적인 직업에 대한 전망을 실시함.

○ 유망 비전통적인 직업에 종사하는 여성취업자의 애로요인과 문제점에 대한 실태 조사를 실시하여, 여성 진출확대를 위한 정책을 수립함.

○ 여학생 등을 대상으로 유망 비전통적인 직업에 대한 정보제공, 진로교육, 취업상담 서비스를 실시함.

- 기능직 및 기능종사자 직종에 여성 진출을 확대하기 위해서, 미국의 WANTO 프로그램과 같이 이들 부문에 여성 진출을 지원하는 비영리 기관을 지정하고 일정한 재정지원을 함.
 - 여성 기능공이나 운전직 등과 같은 비전통적인 여성 직종에 진출하기를 희망하는 여성에게 직업상담, 직업훈련, 취업알선, 경력개발을 지원하는 프로그램을 개발, 운영하는 비영리단체에게 재정지원을 함.
 - ※ 비영리기관을 대상으로 비전통적인 직업을 가진 여성취업자 지원 사업 신청을 받아서, 심사를 한 이후에 재정지원함.
 - 지역 비영리기관은 여성의 비전통적인 직종 진출을 위해서 아래와 같은 기능을 함.
 - 비전통적인 직종에 대한 여성 취업알선 창구 개설
 - 비전통적인 직종에 일하는 여성근로자를 위한 경력개발 지원
 - 비전통적인 직종에 종사하고 있는 모범적인 여성근로자의 발굴, 홍보.
 - 비전통적인 직종에 일하고 있는 여성근로자와 이들 직종에 일하고 싶어 하는 여성 간에 온라인 멘토링(mentoring) 시스템 구축.

- 향후 일자리 창출이 클 것으로 예상되는 비전통적인 부문에 여성 진출을 확대하기 위해서, 이들 부문에 종사하는 여성종사자의 조직화를 유도하고, 지원함.
 - 비전통적인 직업 중에서도 향후 일자리 창출 규모가 클 것으로 전망되고, 현재 협의체가 구성되어 있지 않는 여성집단의 온라인 혹은 오프라인 협의체나 단체 결성을 지원함.
 - 협의체나 단체에서는 여성취업자간에 정보 및 의견 교환을 위한 온라인 네트워크와 소식지 발간을 지원하고, 역할모델의 발굴하며, 경력개발 등에 대한 자문서비스 등을 제공할 수 있도록 지원함.
 - 외국의 비전통적인 직업에 종사하는 여성들로 구성된 단체들과의 교류 증진을 활성화시킴.

- 현재 진출한 여성이 상당히 적은 비전통적인 직종일 경우, 정부가 비영리단체를 통해서 온라인에서 네트워크를 구축하고, 취업상담, 진로지도 등을 통해 취업을 유도함.

□ 지역별 핵심 산업으로 향후 일자리 창출이 높을 것으로 전망되나 현재 여성의 진출이 낮은 일자리에 필요한 여성인력을 양성하기 위해서, 지역별 비전통적 직업에 여성 일자리 창출을 위한 다양한 정책을 실시함.

- 지방자치단체를 통해서 지역혁신산업 중에서 산업인력수요가 높을 것으로 예상되는 비전통적인 직업(non-traditional jobs)을 발굴하도록 함.
 - 지역별로 유망한 비전통적인 직업 발굴 및 인력수요 규모 추정, 지역여성인적자원 양성 및 교육훈련체계 등에 대한 분석과 여성인력양성 계획을 수립함.

※ 지역별 핵심전략산업: 산업자원부(2003. 11)

- 수도권 : (서울) 정보서비스, 비즈니스서비스, 문화, 섬유·의류, (인천) 환경, 생물, 메카트로닉스, 기계, 물류, (경기) 생물, 정밀화학, 전자·정보기기, 반도체
 - 충청권 : (대전) 정보서비스, 생물, 정밀화학, 전자·정보기기, (충북) 생물, 정밀화학, 전자·정보기기, 반도체, (충남) 정밀기기, 전자·정보기기, 자동차, 석유화학
 - 서남권 : (광주) 문화, 전자·정보기기, 자동차, 가전, (전북) 환경, 생물, 자동차, 기계, (전남) 생물, 철강, 석유화학, 물류
 - 동남권 : (부산) 비즈니스서비스, 자동차, 물류, 신발, (울산) 정밀화학, 조선, 자동차, 석유화학, (경남) 항공·우주, 메카트로닉스, 조선, 기계
 - 대구·경북권 : (대구) 정보서비스, 메카트로닉스, 기계, 섬유·의류, (경북) 신소재, 전자·정보기기, 가전, 철강
 - 강원·제주 : (강원) 문화, 생물, 정밀기기, 관광, (제주) 정보서비스, 생물, 관광
- 지방자치단체에서 유망한 비전통적인 부문에 여성 진출을 촉진하기 위한 진로교육 및 직업교육훈련을 실시함.

- 정책은 지역 경제단체 예컨대, 상공회의소와 개별 기업체, 학교, 지방 자치단체 간에 협력체계를 구축하여, 실시함.
- ※ 학교는 해당 지역의 유망한 비전통적 부문에 여성 진출을 촉진하기 위한 진로지도 교육 실시
- ※ 지역경제단체와 기업체는 여성을 대상으로 한 맞춤형훈련을 개발함과 동시에 현장교육을 실시하며, 지역소재 학교의 지원을 받음.

4. 여성 일자리 창출을 위한 노동시장 기반 구축

가. 노동시장 차별 근절을 통한 일자리 창출

1) 현황과 문제점

- 여성의 일자리 창출은 일반적인 인력수요의 확대만으로는 해결되지 않음. 즉, 여성일자리 창출은 구조적으로 여성인력수요를 막고 있는 노동시장의 차별문제를 해결함으로써 기업의 경쟁력 강화를 통한 일자리 창출과 함께, 좋은 일자리(decent job)에 여성이 취업될 수 있도록 해야 할 것임.
- 우리나라의 경우 여성 구직자들 중 '성차별로 인해 취업이 어렵다'라고 대답한 응답자가 1998년에는 48.3%, 1999년에는 44.7%임.(한국노동패널조사). 즉, 여성 구직자의 절반에 가까운 숫자가 구직활동에서의 성차별을 경험하고 있는 것으로 나타남.
- 노동시장의 남녀차별은 지금까지 여러 가지 정책의 실시와 법 개정을 통해서 상당히 근절되었으나, 아직도 우리나라 노동시장의 남녀차별은 심각한 수준임. 따라서 남녀차별근절을 위해서는 관련 정책과 법규의 실효성을 확보하는 것이 필요함.
 - 이를 위해서 먼저 간접차별 및 동일가치노동 동일임금 등에 대한보다 구체적인 기준을 마련하고, 고용차별금지를 위반한 사업체에 대한 제재가 실효성을 가질 정도로 강화되는 것이 필요함. 또한 남녀고용차

별 구제를 담당하고 있는 분쟁처리기관의 전문성을 제고하고, 기능을 강화시키는 것이 필요함. 뿐만 아니라 기업들이 자발적으로 남녀고용평등을 정착시키도록 유도하기 위해서, 고용에서의 적극적 조치 제도를 도입하는 것이 필요함.

2) 국내의 정책 현황

가) 국내정책

- 우리나라에는 남녀고용차별과 관련된 분쟁 처리기구가 고용평등위원회, 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회 이상 3개가 있음. 이와 같은 남녀고용차별 분쟁처리 기구가 존재함에도 불구하고, 노동시장에는 여전히 많은 남녀고용차별이 존재함.
 - 우리나라 차별분쟁 처리기구는 차별분쟁에 대한 권고 및 조정을 할 수 있으며, 외국과 같이 시정권이나 기소권 등이 없음.
- 노동부는 고용차별을 시정하기 위해서 매년 '남녀고용평등법'의 이행실태와 '근로기준법' 상의 모성보호 관련법조항의 이행실태에 관해서 사업체 조사를 하고 있음.
 - 노동부는 남녀고용평등법 이행에 대한 사업주와 근로자의 관심을 제고하고 남녀차별 관행에 대한 자율적인 개선을 유도하기 위해서, 사업장의 근로자를 '명예고용평등감독관'으로 위촉하는 제도를 실시하고 있음.
 - 노동부는 고용상 성차별 및 직장내 성희롱 관련 상담을 위한 '고용평등상담실'을 운영함. 15개 민간단체에 국고보조금을 지원하여 민간고용평등상담실도 설치·운영하고 있음.

- 우리나라는 적극적 조치를 실시하고 있지 않음. 그러나 여성의 공직사회 진출을 확대하기 위하여 『공무원여성채용목표제』를 실시한 바 있으며, 2003년부터는 이를 양성목표제로 전환하였음.
- 또한 고학력 여성과학 기술 인력을 정부 출연 연구기관 국공립 이공계 대학에 연구원 및 교수로 활용하기 위하여 『여성과학기술인력채용목표제』를 실시하여 2010년 까지 20%로 확대해 나갈 계획임.
- 정부는 남녀고용차별의 예방과 고용평등을 유도하기 위한 인센티브제도를 실시하고 있음. 노동부가 고용 평등을 실현한 기업과 근로자에게 주는 인센티브로 제도로 ‘남녀고용평등대상’과 ‘남녀고용평등 실현 유공자 포상’과 같은 표창제도가 있음.

나) 해외정책

- 주요 선진국은 노동시장의 차별을 근절하기 위하여 적극적 조치 정책을 실시하고 있음. 대표적인 적극적 조치 정책으로는 일정 규모 이상의 기업에게 고용평등 현황에 대한 보고서를 의무적으로 작성하여, 제출케 하고 있고, 고용차별 기업에 대해서는 정부조달계약에 불이익을 주고 있음.
- 미국의 경우 1964년 민권법 제7편에 의해서 종업원 수 100인 이상인 사용주는 고용평등 보고를 위한 표준양식 100(EEO-1)을 작성하여, 정부에 제출해야 함.
 - 또한 정부와 5만 달러 이상 조달계약 혹은 하도급 계약을 체결한 종업원 수 50인 이상인 사업체나 하청업자는, 연방계약준수국과 평등고용기회위원회가 공동으로 공표한 표준적인 양식 100 (EEO-1)을 작성하고, 문서로 된 적극적 조치 프로그램을 수립하고 운영해야 함.
 - 그리고 조달계약을 체결한 사업체가 차별을 하거나 혹은 적극적 조치 조항에 대해 준수하지 못하면 계약위반이 됨. 이와 같이 행정명령 11246을 위반한 계약자는 해당 계약을 취소, 종료 혹은 유예 당함.

- 캐나다는 법정 고용평등프로그램(Legislated Employment Equity Program: LEEP)에 의해서 고용평등법의 적용대상인 기업과 공기업은 고용평등계획과 프로그램을 실행하고 또한 매년 개선정도에 대한 보고서를 제출해야만 함.
 - 또한 계약준수제도에 의해서 정부조달계약을 체결한 기업들은 고용평등계획을 준비하고 실행해야 하며, 인권위원회가 실시하는 고용평등법에 규정하고 있는 사항에 대한 준수 여부에 대한 현장조사(on-site review)를 받아야 함. 법규에서 정하고 있는 고용평등조치 사항을 준수하지 않은 사업장은 향후 정부와 관련된 사업을 할 기회를 박탈함.
 - 고용평등프로그램(조달계약준수제도, 법정 고용평등프로그램)과 관련하여 고용평등계획을 개발하고 실행하는데 특별한 노력을 한 기업에 대해서는 고용평등관련 표창을 하는 제도가 있음.

- 호주는 ‘작업장에서의 여성에 대한 고용기회평등법’(the Equal Opportunity for Women in the Workplace Act)에 의해서 100명 이상을 고용하고 있는 기업, 민간단체, 조합, 훈련기관, 지역공동체, 사립학교와 모든 고등교육기관은 고용평등 현황과 적극적 조치프로그램을 기록한 고용평등연차보고서를 의무적으로 제출해야 함.
 - 평등기회법의 적용대상인 기업이 연차보고서를 제출하지 않거나 이행상황이 만족스럽지 못하면 이는 계약위반으로서 국회에 보고 됨.
 - 이러한 기업은 평등기회위원회의 리스트에 명단이 올려져 있는데, 연방 정부는 이러한 기업과는 물품이나 서비스구매 계약을 체결하지 않음.

3) 정책과제와 방안

- 노동시장의 남녀고용차별을 근절하기 위해서, 민간기업을 대상으로 적극적 조치(Affirmative action) 정책을 도입 실시하는 것이 필요함.

- 단기적으로는 고용평등 기업에 대해서 조달계약에서 일정한 인센티브를 부여하는 정책을 도입함.

- 정책대상 사업체: 고용평등보고서를 작성하여 제출한 사업체, ‘남녀고용평등대상’에 응모한 사업체에 대해서 남녀고용평등 현황을 평가하여, 우수한 사업체에 대해서는 일정한 인센티브를 제공함.
 - ‘고용평등대상’을 수여하고, 고용평등대상 사업체에게 제공하는 근로감독 유예, 재정 및 금융상의 우대 등과 같은 인센티브를 제공함.
 - 이와 함께 정부조달계약에서 물품구매입찰 적격심사의 신인도 항목과 시설공사적격심사에서 경영상태 취득점수에 각각 0.5점, 5% 우대함.
 - 고용평등현황이 우수한 중소기업에 한해서는 3,000만원이하 소액 물품조달의 경우에 수의계약을 우선적으로 체결함.
- 또한 정부조달 인센티브 정책이 효과를 발휘하면, 일정 규모 이상인 사업체에게 고용평등보고서 작성을 노력 의무화하는 규정을 설정해서, 고용평등보고서를 의무적으로 제출하도록 함.
- 정책 단계별로 종업원 수 300인 이상 사업체, 종업원 수 100인 이상 등으로 정책 대상범위를 확대함.
 - 고용평등보고서를 의무적으로 작성한 사업체에 대해서는 고용평등현황을 평가하여, 우수한 사업체에 대해서는 고용평등대상, 조달계약 인센티브 등과 같은 인센티브를 부여함.
 - 고용평등보고서 작성 의무 사업체임에도 불구하고 작성된 보고서 내용이 미비하거나 보고서를 제출하지 않는 사업체에 대해서는, 일정한 벌칙 조항을 적용함과 동시에 부득이한 경우에 1년 1회 집중 근로감독을 실시함.
- 장기적으로는 정부조달계약준수(contract compliance program)을 도입함. 즉, 고용차별분쟁이 있었거나 고용평등보고서의 평가결과 차별이 있는 사업체에게는 조달계약을 체결할 자격을 부여하지 않음.
- 또한 고용평등보고서 제출 의무가 있음에도 불구하고 보고서를 제출하지 않았거나 혹은 보고서 내용의 보완 조치에 대해 불응한 사업체의 경우에는 해당 사항을 시정하기 전까지는 조달계약 체결의 자격을 부여하지 않음.

□ 민간기업을 선도하는 공공부문을 대상으로 고용에 있어서 적극적 조치 정책을 실시하는 것이 필요함.

- 정부산하기관, 교육기관을 대상으로 해당 기관의 고용평등 현황에 대한 수량적 정보와 적극적 조치 계획을 수립하여 작성한 고용평등보고서를 작성하여, 의무적으로 제출하도록 함.
 - 정부는 고용평등 현황을 평가하여, 그 결과를 매년 공표함.
 - 고용평등 우수 기관에 대해서는 예산 및 인력 지원을 함.

□ 여성의 일자리 창출을 촉진하기 위해서 노동시장 참여를 제도적, 문화적으로 저해하고 있는 요인을 제거하기 위해서 아래와 같은 정책을 실시함.

- 노동시장의 남녀차별분쟁처리 기구의 기능 강화.
 - 남녀고용평등법의 시행을 강화하기 위해서 고용평등위원회를 노동위원회에 고용균등위원회로 개편하여, 차별에 대한 심판기능을 부여함.
 - 여성부 남녀차별개선위원회의 기능 강화를 위해서 시정명령권을 부여함.
- ※ 남녀차별개선위원회에서 시정권고를 한 이후 일정 기간동안 권고사항을 이행하지 않으면, 시정 명령을 부과할 수 있는 권한을 부여함.

- 우리나라의 경우 노동시장에 여러 가지 형태의 간접차별이 존재함. 이에 따라 남녀고용평등법에 간접차별을 금지하는 조항을 신설하였음. 따라서 직접차별뿐만 아니라 간접차별을 근절하기 위해서, 간접차별에 대한 구체적인 법적 판단 기준을 마련해야 할 것임.
 - 노동시장의 간접차별에 대한 판단기준을 마련 및 간접차별 근절
 - '5분의 4 원칙' 도입과 실시
 - 남녀고용평등법의 개정을 통해서 차별을 판단할 수 있는 각종 인사와 관련 자료 생산 및 보관의 의무화

나. 일과 가정 양립기반 구축

1) 현황과 문제점

□ 일과 가정 양립기반 구축의 필요성

○ 경제 사회구조의 변화

- 여성의 경제활동참가율의 증대: 여성의 경제활동 참가율이 증가하면서 직장영역과 가정영역 일 사이에서 직면하는 갈등문제는 일부의 여성취업자에게 한정된 문제가 아니라, 전체 남녀취업자가 직면하게 되는 보편적인 노동 및 사회문제가 됨. 이에 따라 여성뿐만 아니라 남성근로자 중에서도 기업이 적극적으로 직장와 가정영역 일의 병존을 지원해주기를 희망하는 근로자 비율도 증가함.
- 직장와 가정영역의 일에 대한 조화여부는 근로자의 직업에 대한 만족도, 노동생산성 등에 밀접한 영향을 미침. 이에 따라 기업측에서도 가족에 대한 책임을 지고 있으면서 유능하고 창의력 있는 근로자를 확보하기 위한 관심을 가지게 됨. 기업이 주축이 되어 실시하는 공식적인 조직의 후원프로그램(formal organizational supportive programs)은 노동자들이 지속적으로 일과 가족 사이의 갈등에 직면할 경우 조직의 생산성 저하나 이직율의 증대등 부정적인 효과를 초래한다는 인식에서 출발한 것임.

○ 가족형태 및 구성의 변화

- 기혼여성의 경제활동참가는 1980년 40.0%, 1990년 46.8%, 2000년 48.7%로 증가하고 특히 20대 후반과 30대 전반의 경제활동 참가율은 2000년 현재 각기 55.9%, 48.5%를 나타내 자녀양육기 여성의 경제활동참가율은 계속적으로 증가하고 있음.
- 결혼에 대한 이혼율은 1980년 5.7%에서 2000년 35.9%로 급속히 증가하고 있으며, 그 결과 한부모 가족의 비중도 지속적으로 증가하고 있음.

○ 가족가치관의 변화

- 여성들의 경우 결혼에 대한 욕구는 약화되면서 취업에 대한 욕구는 증대되고 있는데 반해서 남성들의 경우 생계를 책임지는 부담스러운 가장의식은 약화된 반면, 가족관계에 대한 관심은 증가되는 추세를 보이고 있음.
- 여성=전업주부, 남성=생계담당자라는 전통적인 성별역할분담에 대한 인식이 변화하고 있음. 혼인상태에 관계없이 여성의 약 80%내외가 맞벌이를 희망하고 있고, 남성은 기혼남성의 경우 66%가, 미혼남성의 81.1%가 맞벌이에 찬성하고 있음.

○ 가계 소비구조의 변화

- 가계소비구조의 추이를 볼 때 의식주 비용이 차지하는 비율은 줄어드는 반면, 교육비나 교통통신비, 교양오락비가 증가하고 있음.
- 부부가 모두 취업하고 있는 사람들의 비중이 증가함에 따라 여성의 소득이 가계소득에서 차지하는 중요성도 증가하고 있음.

○ 가사노동과 취업노동의 이중부담이 가중되고 있는 가운데 최근 결혼을 기피하거나 출산을 연기하는 추세가 일반화되고 있음. 여성의 초혼연령은 계속 높아져서 1970년대 20대 후반 여성들 중 9.7%에 불과하던 미혼집단의 비율은 2000년 현재 40.1%로 늘어났고, 30대 전반에도 10% 이상이 미혼상태임

○ 경제활동증대에 따른 여성의식과 결혼관이 변화하고 있음에도 불구하고 일과 가정의 양립이 가능한 지원체계가 마련되어 있지 않은 결과는 출산기피현상으로 나타나고 있음.

□ 현재의 국내의 일과 가정 양립기반의 문제점

○ 법적으로 보장된 모성보호제도의 현실적인 실시율 미약

- 현실적으로 육아휴직제를 위반하는 사업체는 산전후휴가제도보다 훨씬 많기 때문에, 법규를 위반하더라도 권고나 시정 조치만 할 뿐임.

그 결과 육아휴직 실시 인해서 경제적 손실이 발생할 가능성이 있는 기업은 관련 법규를 지속적으로 위반할 가능성이 큼.

○ 공공 보육서비스의 미흡

- 민간 위주의 보육현장 운영 : 총 보육시설 20, 097개소(2001년 12월 말)중 국·공립보육시설은 6.5%이고 기타 93.5%는 민간시설임. 지난 10년간 민간시설 점유율은 계속 높아지고 있음. 보육비중 정부의 부담율은 25% 수준으로 스웨덴 83%, 프랑스 75%, 일본 54%, 미국 41%등 다른 OECD 국가들과 비교하였을 때 매우 낮은 수준임.
- 영아에 대한 보육서비스 미흡 : 2001년 현재 전체 보육시설 이용아동 중 영아의 비율은 21.3%에 불과하며 대부분의 보육시설에서는 3세 이상의 유아(약 80%)를 중심으로 운영되고 있음.

<표 II-32> 보육아동의 연령별 분포(2001년)

(단위 : 명, %)

구분	계	2세 미만	2세	3세-취학전
보육시설 이용아동수	702,860	49,102	101,205	538,800
구성비	100.0	7.0	14.4	76.7

- 영아(2세 이하)는 발달특성상 가정에서 보육하는 것이 적합하고, 등하원시 각종 안전사고 및 건강/위생상의 문제에 노출될 확률이 높음.
- 시설운영자의 입장에서 볼 때, 영아는 유아에 비해 보육이 어렵고 안전사고의 위험성이 높으며, 수익성도 낮아 민간시설은 물론 정부 보육지원시설에서도 영아보육을 기피.
- 민간보육시설에서 보육안전사고의 문제와 낮은 수익성 때문에 영아보육을 기피하고 있으며, 부모들도 시설보육보다는 1인 보육모에 의한 가정보육을 선호하고 있음. 그러나 가정보육의 경우 자격이 검증되지 않은 가정보육모에 의해 이루어져 여러 가지 문제가 발생할 위험이

높고 비용부담이 과중하여 중산층 이하의 영아보육문제를 해결하는데는 한계가 있음.

- 특수보육의 미비: 현재 대부분의 보육현장은 3-5세 일반 영유아를 대상으로 보육서비스를 제공하고 있어 연장보육, 장애아보육, 휴일보육, 일시보육 등에 대한 수요에 적절하게 대처하지 못하고 있음.
- 정부의 관리감독 체제의 미흡: 보육시설이 계속 증가하여 20,000개소를 넘고 있으나 이들이 어떤 교사에 의해 어떤 프로그램으로 어떻게 운영되고 있는가 하는 관리감독이 소홀함.

○ 노인간호 및 부양지원정책의 미흡

- 지속적인 평균수명의 연장과 사망률의 감소로 노인인구가 증가하여 고령사회에 돌입함에 따라서 신체적으로나 정신적으로 기능이 허약한 80세 이상 후기고령자의 증가가 빠르게 진행됨. 이와 같은 후기고령자를 중심으로 신체적 및 정신적인 기능에 장애가 있어서 일상적인 생활 동작에 제한을 받음으로 해서 타인의 간병수발을 필요로 하는 노인도 늘어나고 있음. 이들에 대한 장기요양대책(long term care policy)의 시행이 필요한 실정임.
- 현재는 노인부양의 일차적 책임은 가정에 있다고 보고 <노인복지법>에 의한 저소득층 노인에 대한 경로연금 지급, 노인관련 시설의 지원, 재가노인에 대한 서비스 등 부분적인 서비스만을 정책적으로 지원하고 있을 뿐임. 그러나 여성의 경제활동참여가 보편화될수록 노인부양은 자녀양육문제와 마찬가지로 사회적으로 책임을 져야한다는 인식이 확산되고 있음.

<표 Ⅱ-33> 노인인구의 증가추이

(단위 : 천명)

구분	2000 (고령화사회)	2002	2019 (고령사회)	2026 (초고령사회)
전체인구수	47,008	47,640	50,619	50,610
65세 이상 인구수	3,395	3,772	7,314	10,113
65세 이상 노인의 비율(%)	7.2	7.9	14.4	20.0
노년부양비	10.1	11.1	20.2	29.7
노령화지수	34.3	38.5	102.3	155.9

주 : 1) 노년부양비 = (65세 이상 인구 / 15-64세 인구) x 100

2) 노령화지수 = (65세 이상인구 / 0-14세 인구) x 100

3) UN에서는 인구의 고령화 기준을 14%로 하고 있음.

자료 : 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2001. 11(재인용)

○ 기업의 가족친화정책의 미비

- 육아 휴직제도를 비롯한 가족친화제도의 실시하고 있는 기업의 비중은 낮은 실정임. 특히 소규모 기업이나 도소매·음식숙박업에 속하는 기업의 경우 모성보호제도는 거의 전무한 실정임.
- 기업의 상당수가 가족친화적인 제도의 도입 필요성에 대해서는 공감하나, 정부가 사회보장제도를 통해서 직접 도입하거나 혹은 인센티브 제도를 통해서 유도하기를 희망하고 있음.

2) 국내의 정책

가) 국내정책

□ 보육서비스정책(관할부서: 보건복지부)

○ 저소득층 가구에 대한 보육료 지원정책

- 읍·면 지역의 농어촌 지역 및 준 농어촌 지역의 만 5세 아동의 보육서비스 무상제공
- 가구소득과 가구당 일정 수준이하인 저소득층 가구를 대상으로 보육료 지원. 이때 지원기준은 가구원 3인 가구기준으로 가구당 월평균 소득 95만원 미만과 가구당 재산 3,500만원 미만인 경우임.

□ 보육시설에 대한 재정지원정책(관할부서: 보건복지부)

- 저소득층의 보육을 위해서 운영하는 국공립보육시설이나 운영여건이 열악한 농어촌 보육시설, 장애아나 영아전담 국·공립 및 비영리법인 보육시설과 민간보육시설에 대한 재정지원
- 민간 및 가정보육시설 중에서 국고보조금미지원(인건비) 시설에 대해서 정부가 영유아보육에 필요한 교재 및 교구비를 지원
- 국공립 및 비영리법인시설로서 농어촌에 소재한 보육시설이나 장애아·영아전담 보육시설에 대한 차량운영비 지원
- 여성근로자 300명 이상인 사업주에게 직장보육시설 설치 의무화하고 고용보험제도를 통해서 직장보육시설에 대한 다양한 지원

<표 II-34> 고용보험제도의 직장보육시설에 대한 지원현황

구분	지원내용
개·보수비 유구비품비	80평 기준 1개소 당 7천만원 한도 80평 기준 1개소 당 2천5백만원 한도
시설 증 개축, 개보수	보육시설 증·개축, 개보수시 3억원까지 융자 * 연리 3%(대규모기업의 3.5%). 5년 거치 5년 균등 상환
세제혜택	시설설치비의 10%를 소득세 또는 법인세에서 세액 감면하고 운영비의 전액을 손비로 인정
보육교사인건비	1인당 월 65만원(대규모기업 월 60만원) 지원

□ 산전후·휴가제도(관할부서: 노동부)

- 지급요건
 - 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 경우
 - 산전후휴가종료일로부터 6월 이내 산전후휴가급여를 신청한 경우

○ 지급기간

- 산전휴가기간중 60일을 초과하는 일정기간(단, 지급기간은 30일을 한도로 함)
- 산전후휴가급여액은 근로기준법상 통상임금액에 상당하는 금액으로 정함.
- 산전후휴가급여의 상·하한액은 피보험자의 산정된 통상임금에 상당하는 금액이 135만원을 초과하는 경우에는 135만원을 산전후휴가급여로 함. 다만 피보험자의 산정된 통상임금에 상당하는 금액이 피보험자의 휴가개시전 1월간의 소정근로시간에 휴가개시일 당시 적용되던 최저임금법에 의한 시간단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액보다 낮은 경우에는 최저기준월액을 산전후휴가급여로 함.

□ 육아휴직제도(관할부서: 노동부)

○ 지급요건

- 피보험자가 육아휴직을 30일 이상 부여받아야 함.
- 육아휴직개시일 이전 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 함.
- 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 않아야 함.
- 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 6월 이내 육아휴직급여를 신청하여야 함.

○ 지급기간 및 급여액

- 육아휴직급여의 지급기간은 피보험자가 육아휴직을 30일 이상 부여 받은 기간 중 산전후 휴가기간과 중복한 기간으로써 육아휴직급여는 매월 20만원씩 정액으로 지급하되 당해 급여의 지급기간이 1월을 채우지 못하는 달에 대해서는 일할 계산하여 지급함.

□ 직장보육시설 설치비용 용자정책(관할부서: 노동부)

- 고용보험에 가입한 사업장의 사업주 또는 사업주 2인 이상으로 구성되어 보육시설을 설치·운영하고자 하는 사업주단체
- 내용
 - 직장보육시설 설치비용을 장기 저리로 용자
 - 용자한도: 최고 5억원(설치비 무상지원액 포함)
 - 상환방법: 5년거치 5년 등분분할상환
 - 대출금리: 우선지원대상기업(중소기업) 연 1.0%, 대기업 연 2.0%

□ 직장보육시설 설치비용 무상지원정책(관할부서: 노동부)

- 고용보험에 가입한 사업장의 사업주 또는 사업주 2인 이상으로 구성되어 보육시설을 설치·운영하고자 하는 사업주단체
- 직장보육시설 설치를 위한 시설전환비 및 유구비품비를 기업규모, 영아·장애아 시설 설치여부 등에 따라 소요비용의 50-80%까지 차등지원

□ 보육교사 임금지원정책(관할부서: 노동부)

- 대상은 직장보육시설을 설치·운영하는 사업주 및 사업주단체
- ※ 참조: 영유아보육법 시행규칙 제 6조에 규정에 의하여 시장·군수 또는 구청장으로부터 신고증을 교부받은 직장보육시설로서 영유아보육법 제 9조 제 2항의 규정에 의한 보육교사를 고용하고, 직장보육시설을 설치·운영하는 사업장소속 피보험자 자녀의 수가 전체 보육아동수의 3분의 1(매분기 말일 기준으로 함)이상일 것.

- 임금지원은 노동부장관이 정하여고시하는 금액(현재 보육교사 1인당 월 65만원)이고, 전체 보육아동 중 고용보험피보험자가 아닌 자의 자녀가 포함된 경우에는 그 비율만큼 곱하여 산정한 금액을 공제하고 지급
- 영유아 보육발전을 위한 보육인 토론마당 개설(관할부서: 보건복지부)
- 공적노인요양보장제도(관할부서: 보건복지부)
 - 대상은 치매·중풍 등 요양보호노인을 대상으로 2007년부터 도입예정
 - 업무내용
 - Care Manager: 요양보호 노인의 욕구조사 및 평가, 필요한 서비스 제공계획 작성, 요양보호서비스 사업자의 조정·관리 역할
 - 간병·생활인력: 요양보호노인의 간병·수발, 목욕·식사등 일상생활지원, 세탁등 가사지원,상담·조언 서비스 제공 역할
- 중앙보육센터의 설치 및 운영
 - 업무내용
 - 업무목표는 보육시설과 가정의 양육지원체계 마련
 - 양질의 보육프로그램 개발·보급 및 종사자 교육 등 보육시설의서비스 개선을 지원하고, 자녀양육상담, 부모역할 교육 등 가정내 육아와 관련된 지원체계를 마련하고자 중앙 및 지역사회 보육정보망의 구축 및 기능강화
 - 보육시설 설치·운영 및 서비스 개선과 관련한 정보 제공·상담, 보육 시설 종사자 교육, 보육프로그램의 개발·보급과 부모에 대한 보육시설 안내, 육아상담 및 부모역할 교육 등을 통해 보육시설과 가정내의 양육을 지원하는 종합적인 보육정보망으로서의 기능수행
 - 현재 7개 광역시에 설치되어 있는 지방보육센터를 금년중 경기도 등 5개 도에 추가 설치하여 12개소로 확대예정

나) 해외정책

(1) 국가에 의한 가족친화적 정책

□ 육아휴직제도

○ 스웨덴

- 부모 모두 최소 180일 근무시, 270일 휴가를 정규급여의 90%를 지급하며 휴가를 제공하고, 추가로 고용주가 120일의 유급 휴가를 제공하게 함. 무급으로는 18개월까지 가능한데 복직시 동일직위보장
- 부모들은 연간 90일까지 아픈 자녀 병간호를 위한 휴직이 가능하고, 학교 방문을 위해 2일간의 유급휴가도 제공받음.
- 대부분의 유럽국가들의 경우 부모에게 동등한 휴가가 주어지지만 대개 모친이 휴가를 사용. 장기 휴가는 경력 관리에 문제가 되기 때문에 스웨덴 여성의 경우 대개 공직에 집중되어 있는 이유는 장기 휴가 관리가 용이하기 때문임. 이 때문에 스웨덴의 경우 94년부터 부친휴가를 한 달 이상 사용할 것을 강제로 규정

○ 독일

- 출산 전 6주, 산후 8주 휴가를 받으며 미숙아 출산시 산후 휴가연장. 의료보험기금은 임금의 일부에서 지급되고 나머지는 고용주가 책임을 지는데 20인 이하 사업장은 그 비용의 80%를 상환받음.

□ 가족의료휴가제도

○ 미국의 경우

- 무급의 가족의료휴가제도와 일부 주에서는 장애수당 관련 제도를 활용하여 여성의 울산, 초기 양육기 동안 일정한 수당을 받을 수 있게 함.

<표 II-35> 유럽국가들의 육아휴직제도

국가	휴가기간	서비스 요구사항	급여	한계
오스트리아	24개월	--	균일급여	4세 생일까지
벨기에	벨기에 법령이 아닌 보편적 시스템으로 6-12개월의 경력휴가	12개월(25명 이하의 기업은 적용 안됨)	균일급여	총 36개월까지
덴마크	10주(6개월 연장 휴가)(3개월 연장 휴가)	--	균일급여	출산휴가 이후에만 9세 연장
핀란드	자녀가 36개월이 될 때까지	--	처음 6개월은 수입에 따라, 그 다음은 균일급여	3세 생일까지
독일	36개월까지	4주	24개월 동안 균일급여 그 다음은 실태조사	3세 생일까지
그리스	일년에 3개월	12개월(100명 이하의 종업원을 가진 기업은 적용 안됨)	--	3세 생일까지
이태리	6개월	--	--	생후 4-10개월까지
네덜란드	6개월	12개월	--	파트타임을 기준으로 4세 생일까지
포르투갈	6-24개월	12개월	--	반드시 모성휴가
스페인	36개월까지	--	--	3세 생일까지
EU	3개월	12개월까지 가능	회원국 재량	8세 생일까지
아일랜드	부모 휴가를 위한 어떠한 법적인 조항 없다.			
영국	부모 휴가를 위한 어떠한 법적인 조항 없다.			
룩셈부르크	부모 휴가를 위한 어떠한 법적인 조항 없다.			

출처: "Opt-Put Means UK Parents Lose out." January, 1996.

□ 자녀양육수당의 지급

○ 독일:

- 2001년 이후 출생한 자녀를 직접 양육하고 1주일에 30시간 미만으로 취업하고 있는 부모는 소득에 따라 차등적으로 양육비를 지급받음. 부모는 양육비를 받을 때 자녀가 2세에 이를 때까지 매달 최고 307유로를 받는 정규급여와 자녀가 1세될 때까지 매달 최고 460유로를 받을 수 있는 대안 중 선택이 가능

○ 프랑스:

- 영유아수당: 3세 이하의 자녀를 두었거나 임신 5개월 이상인 임산부를 대상으로 한 자녀당 156.31유로 지급(2001년도 기준)
- 자녀입양수당: 자녀 입양 경우와 입양을 목적으로 기관으로부터 아동을 위탁받은 경우 아동의 입양/위탁일 다음 날부터 각 아동에 대해 21개월동안 수당을 지급
- 자녀간병수당: 자녀가 중증의 질병에 걸리거나 장애상태, 또는 사고를 당해 자녀의 건강 회복을 위해 배우자중 한 명이 직업활동을 그만두거나 근무시간을 단축해야 할 경우 지급

□ 자녀교육비의 지급

○ 독일:

- 부모의 소득에 따라 교육 진흥비 지급/ 교육비 면세제도

○ 프랑스:

- 자녀교육수당: 6-18세의 부양자녀가 1명 이상 있는 경우 모든 자녀가 249.07유로의 수당액을 동일하게 받을 수 있음.
- 특별교육수당: 20세 이하의 장애 자녀를 부양하는 경우 자녀당 매달 109.40유로 지급. 이때 아동의 장애 비용과 부모의 직업 활동 중단이

나 단축 및 제 3자 고용에 따른 비용을 고려하며, 이에 따라 추가액을 지급

- 편부모수당: 미혼모(부), 별거, 이혼, 사별로 자녀를 홀로 부양하는 빈곤층부모를 대상으로 지급
- 자녀양육비 징수지원: 부양비 부담 의무자인 한 쪽 부모로부터 부양비 지원을 받지 못하는 18세 이하 부양 자녀가 있는 경우에 지급
- 가족지원수당: 고아부양자를 대상으로 부모 중 한 쪽의 지원이 없는 아동의 경우 매달 76.54유로, 부모 모두의 지원이 없는 아동의 경우 102.05유로 지원.

□ 자녀부양 강제제도(CSE)

- 미국의 경우, 연방정부는 아이의 아버지(어머니)를 확인하여 부양비를 내도록 하는 정책을 강화, 자녀부양비를 지불하지 않는 부모에 대해서는 소득세 환급분을 환수하거나, 직접 월급에서 차압하거나, 혹은 운전면허나 자격증을 취소시키는 등 다양한 제재조치를 취함.

□ 노인부양가족 지원정책

- 독일의 경우 연금보험은 10세 이전의 자녀를 양육해야 하기 때문에 파트타임 근로만 가능하거나 저임금 노동 밖에 할 수 없는 부모에게 해당 부모의 평균소득의 최대 50%까지 연금을 통해 보상이 이루어지도록 함.
- 또한 간병보험의 경우 육체적·정신적·심리적 질병이나 혹은 장애로 말미암아 일상생활을 영위하기 위해 적어도 6개월 이상 지속적으로 간병과 수발을 필요로 하는 사람들을 대상으로 재가급여와 부분시설급여, 시설급여, 그리고 보호자급여를 차등적으로 지급

□ 보육정책

○ 프랑스의 경우

- 개별 가정 보육지원 정책

- 등록보육사 고용보조금: 등록된 보육사가 있는 가정보육시설에 아동을 맡길 경우 해당 가족에 대해서 보육 비용을 지원해주는 제도위주

※ 참조: 유급육아휴직/육아휴직수당: 자녀수가 최소한 2명 이상인 조건에서 막내 자녀의 연령이 3세 이하인 경우(입양의 경우 16세 이하) 직업활동을 완전히 혹은 부분적으로 그만 둔 어머니나 아버지를 대상으로 지급

※ 참조: 개별가정보육지원수당/보육인고용지원금: 6세 이하의 양육대상 자녀를 둔 부모를 대상으로 부부가 모두 경제활동을 하면서 아동 양육을 위해 1명 이상의 고용인을 둔 경우를 대상으로 소득액에 따라 차등지급

(2) 기업에 의한 가족친화적 정책

□ 미국의 Apple사의 탄력적 복리후생제도

○ 탄력적 복리후생제도(flexible benefits)로서 조업원이 자신의 라이프스타일과 개인적/가족의 욕구에 잘 맞는 'benefits package'를 선택하는 혁신적인 프로그램

○ 보너스 프로그램, 주식매입과 401(k) 예금과 투자계획, 최신 맥킨토시 컴퓨터 지급, 종업원 할인제도, 의료, 치과, 처방약, 안과, 생명보험을 포함한 포괄적인 건강 복리후생제도를 실시

□ Procter & Gamble의 Lifestyle Work/Family Balance

○ 병가와 휴가 외에 가족의 질병, 친척 혹은 친구의 죽음, 긴급한 개인적인 용무등과 같은 개인적 이유로 결근하는 것을 허용

- 생활편의를 위해 내부에 은행과 건강센터를 설치, 운영하고 정기적으로 건강검진을 실시
- 건강 및 레저활동을 위해 매달 lifestyle events를 개최(주말 반코스 마라톤, Fitness Center에서의 개인적 상담등 다양한 주제로 실시)
- 의료서비스 차원에서 생명보험, 자기치료보험, 처방전과 치과 등 유연한 옵션을 제공(개인과 부양가족을 서비스에 포함시킴.)/ 안정적인 미래를 준비하기 위해 광범위한 보험옵션을 제공하고 가정 치료를 요하는 장애에 대해서 보험금을 지급
- 종업원에게 재정적인 도움을 주고자 전통적인 연금 외에 매년 퇴직금 계정에서 주식을 제공하는 이익분배제(Profit Sharing) 실시. 스톡옵션과 같은 미래 주식프로그램이 있어 회사가 재정적으로 번성함에 따라 종업원들의 부도 증가
- 퇴직금을 지원하는 IRA제도가 있어 지불되기전까지 소득세 면제혜택이 주어짐

□ 스웨덴의 Floksam사의 사회혁신 프로그램

- 종업원들은 주당 37.5시간의 근무를 하며, 부모들은 자녀 출산시 또는 입양에 따른 3개월 이상의 부모휴가를 받을 때 1.5개월 분의 급여를 받음.
- Full-Time 근로자는 자녀가 12살이 될 때까지 노동시간을 75%까지 단축시킬 수 있음.
- 고용안전을 유지하며 잉여노동력을 피하는 방법으로 노동력을 일시 해고하기 보다는 퇴직 계약을 정하고, 앞으로 공석이 될지 모르는 직위

를 위해 스태프를 재훈련하는 등과 같은 전략 추구.

□ 영국의 Lilly Industries의 Worklife 프로그램

- 회사의 노동력 구성은 1750명의 full-time근로자와 모두 여성으로 구성된 40명의 part-time근로자가 있음.
- 주요 휴가프로그램으로는 최대한 3일간의 유급 부모 휴가와 최소 1개월에서 최대 1년에 이르는 학업, 자녀양육과 노인부양을 위한 무급 휴가를 주는 경력 브레이크(career break)가 있음.

※ 참조: Worklife 프로그램의 옵션

- * 주당 최소 13시간에서 최대 20시간에 이르는 파트 타임노동 옵션
- * 주당 20시간 이상이지만 풀타임에는 미치지 않는 근로시간의 단축
- * 직무 공유
- * 계약직인 계절적 근로
- * 출산 휴가나 병가 후 업무로 복귀하기 위한 단계적 훈련
- * 시간의 단축이 아닌 출퇴근 시간을 유연하게 하는 탄력근무제
- * 공식 근무지가 가정인 재택근무

□ 프랑스의 St. Camille Hospital의 E.V.T(Equilibre Vie-Travail)

- 여성근로자의 가사 일을 지원해주는 지방 서비스 연합이 1992년 창설되어서 다리질, 재봉, 손질된 음식재료, 가사의 4가지 유형의 서비스를 적정 가격으로 지원받을 수 있음. - 이 스텝의 자녀들을 위한 학습지도, Child-minding scheme의 지원, 정원손질과 집안일에 대한 지원

□ 이태리 DuPont de Neours Italiana의 혁신 프로그램

- 선택적 출퇴근제의 실시: 시간 제한없이 최대 8시간으로 계산되어 매달 보상되며, 이때 시간관리는 종업원들 스스로 함.

- 컴퓨터와 이동전화를 통해 Dupont International Network와 연결되는 전자근무(teleworking)의 실시
- 판매부서의 여성을 위한 지역탁아소의 설치
- 관리직과 전문직 여성의 비율을 3배로 증원하도록 목표설정하고 성 평등을 강화하기 위한 프로그램도 창설

3) 정책과제와 방안

□ 모성보호제도에 대한 지원의 강화

- 산전후휴가 기간 중 기업의 임금부담을 고용보험으로 전환
 - 고용보험에서 산전후휴가 기간 60일분을 부담함.
 - ※ 2004~2005년에 고용보험에서 60일분을 부담할 경우 소요되는 재원은, 실시율이 현재 추이대로 증가하면 최소 738억원에서 최대 860억원이 될 것으로 추산됨.
- 산전·산후 휴가 법규 위반에 대한 불이익의 강화

□ 보육정책의 확충 및 정비

- 보육사업에 대한 정부지원확대
 - 읍·면지역 및 도시 저소득층 지역에 국·공립 보육시설 확충, 불규칙한 시간대의 파트타임 노동을 하는 어머니를 위해 보육시설의 개소시간 조정해서 심야나 응급시의 보육지원 프로그램 마련
- 가정보육시설(Family day care)의 확대
 - 제도의 필요성: 유아에 비해 안전사고의 위험성이 높고 수익성도 낮아 민간보육시설에서 기피하고 있는 영아의 보육대책으로 현재 계획

중임. 이때 수요가 증가하고 있는 24시간 내지 야간 보육프로그램의 개발 필요

- 현재 계획중인 가정보육모제도라는 명칭으로 실시계획중(2002년 3월 보건복지부는 영유아복지문제를 해소하기 위해 가정보육모제도를 실시할 계획이라고 발표)

※ 참조: 가정보육모제도란 정부가 운영하는 양성과정을 통해 배출된 가정보육모가 자신의 집이나 아동의 집에서 보육서비스를 제공하면서 이의 비용부담을 일부 정부나 기업에서 보조해주는 제도임.

○ 지역사회와 유기적으로 통합된 보육서비스의 제공

- 영유아의 수가 일정수 이상인 고층 아파트 단지마다 자녀양육센터를 설치를 의무화하고 국가가 운영비를 지원해줌으로써 접근이 용이하고 저렴한 양질의 자녀양육서비스의 제공
- 지역사회 시설, 인적자원과 물적자원의 활용

○ 방과후 보육프로그램의 활성화

- 대상: 초등학교 저학년 아동
- 프로그램의 실시기간: 아동의 하교시부터 방학과 같이 장기간 등교하지 않는 기간, 학교행사에 따라 바뀌는 재량휴업일등에 시행
- 방과후 아동보육 지도원의 훈련 및 자격증을 부여
- 프로그램의 구성은 부모의 귀가전까지 숙제도움, 놀이, 낮잠, 특별활동, 간식의 제공

○ 보육교사의 자격 및 양성과정 정비 및 자격제도 도입

- 현재 4년제 대학, 2년제 대학, 1년 양성과정으로 구분되어 있는 보육교사 양성과정별로 구분해서 담당업무를 세분화시키고 별도의 자격증 부여
- 보육교사의 근무시간, 열악한 근무환경, 낮은 급여수준의 개선

□ 기업의 보육정책에 대한 정부지원 확대

○ 육아휴직정책의 실시확대

- 육아휴직 대체인력지원금 제도의 도입

※ 육아휴직장려금과 모성보호제도의 미비로 인해서 임신·출산·육아를 이유로 퇴직하는 여성근로자를 이후 6개월~5년 이내 재고용하는 사업체에 지급하는 재고용장려금제도를 통합한 육아휴직 대체인력 지원금 제도를 도입함.

※ 육아휴직 대체인력지원금 지급방법: 30일 이상 육아휴직을 부여한 근로자가 수행했던 업무를 대체해서 수행하는 근로자를 채용한 경우, 대체인력 채용기간 동안 1인당 월 50만원을 지급함.(근로자가 신청한 최대 육아휴직기간을 초과하지 못함.)

- 육아휴직과 관련된 법규 위반에 대한 불이익의 강화

※ 육아휴직 대체인력지원금 제도가 어느 정도 정착되는 시점부터, 만성적으로 법규를 위반하는 사업체에 대해서는 고용평등법 제37조에 의해서 '500만원 이하 벌금'을 적극적으로 부과함.

- 육아휴직급여를 2004년 40만원, 2005년에 50만원으로 인상함.

※ 육아휴직급여 수준이 50만원으로 인상될 때에 소요되는 재원은 2005년 최저 278억원-최고 370억원 수준임.

○ 육아휴직 복귀지원정책

- 육아휴직후 복직시 동일직위보장

- 육아휴직 복귀지원 프로그램의 운영: 육아휴직제도의 정착을 앞당기고 휴직이후의 순조로운 직장복귀과 직장 적응을 위해서, 육아휴직 이후 직장을 복귀하는 근로자를 위한 아래와 같은 단기간 직업훈련 지원

○ 기업에 설치되는 보육서비스에 대한 지원

- 직장내외의 보육센터

- 기업간 공동보육센터, 방학/주말캠프, 가족 보육 네트워크의 지원시설 및 보육비 지원

- 보육기관과 기업이 합의하여 할인된 가격으로 보육서비스를 지원

- 가족간호나 보육에 사용한 비용을 소득세 과표에서 지원
- 가족친화적인 작업장 분위기의 창출: 부모의 근무시간과 자녀의 학교 시간의 불협화음 해소, 재량휴업일, 방학, 출근시간과 등하교시간을 일치시키는 파트타임 일자리의 개발.

□ 노인 및 가족간호지원관련 정책의 확대

- 공적노인요양보호체계(현재 종합계획 수립중)(관할부서: 보건복지부)
 - 노인인구를 보호가 필요한 노인과 지원이 필요한 노인으로 분류하고 재택보호지원대상자와 시설입소자로 구분해서 세분화된 서비스가 필요.
 - 재택보호지원사업
- ※ 건강상태가 양호하고 시설입소가 필요없는 재택보호지원대상자를 대상으로 건강관리와 삶의 보람찾기, 생활지원대책, 고령자의 정신적 및 신체적 상태가 보다 악화되지 않도록 하고 자립적 생활을 확보할 수 있도록 하는 지원대책 실시
- ※ 예: 치매예방교실, 고령자의 칩거예방을 위한 활동지원방문사업, 고령자 식생활개량사업, 자취가 어려운 고령자에 대한 배식서비스사업, 고령자의 외출지원서비스사업, 일상생활을 도와주는 생활지원사업(예: 방문보호, 방문입욕, 방문재활, 재택요양관리지도(의사의 방문진료등))
 - 단기시설입소생활이 가능한 보호노인보건시설의 증설 및 정부의 지원
- ※ 병원등에서 치료의 필요성은 줄어들고 가정복귀를 희망하는 노인을 대상으로 한 재활훈련 및 기타 필요한 의료 및 일상생활의 지원
 - 장기요양대상 노인 및 중증치매노인과 같이 시설입소가 필요한 경우 장기요양서비스 시설운영비용의 일정부분을 정부가 지원
 - 노인전문의료센터와 입원병상의 증설 및 이에 대한 정부보조금 지급: 노인의료센터에서는 지역의 의료기관과 연계하여 일반 의료기관에서는 대응하기 어려운 환자에게 고도의 전문의료 혜택 제공

□ 기업의 가정의 상호친화적인 관계 형성

- 근무시간과 공간의 유연화: 시간제 근로, 탄력근무제, 직무 공유제, 집중 근로주간, 자택 근무등을 가능하게 함.
- 휴가제도의 다양화: 결혼, 출산, 노약자 부양, 사별과 학습/시험을 위한 휴가등 특별휴가제도의 도입
- 고용주가 주선하는 가족의 날 행사개최 지원
- 가족문제 카운셀링및 상담 서비스 지원
- 가족 생활 교육, 가정 관리, 가족간의 대화, 스트레스와 갈등 해소에 대한 훈련 워크샵 실시 지원

□ 일과 가족의 양립이 가능하게 하는 양성평등문화의 확산

- 가정과 직장 양립을 위한 양성평등 문화의 정착
 - 직장가 가정에서의 양성평등 인식 확산 교육 실시
 - 남녀가 동등하게 참여하는 직장문화 구축
 - 남녀평등 추진 기업을 대상으로 인센티브제도 도입 등의 격려방안 마련
 - 직장가 가정에서의 양성평등 의식 확산 국민 홍보 실시
 - 직장의 자녀양육 지원 사업 지원에서 남성·여성의 동등한 참여촉진

다. 고용정보 구축 및 고용안정서비스 활용 강화

1) 현황 및 문제점

- 외환위기에 따른 실업의 증대에 대처하기 위해 정부는 취업알선을 위한 공공직업안정기관을 확장하고 노동시장정보의 국가적 정보망을 구축함.

이에 따라 노동부의 공공직업안정기관수 및 직원 수는 대폭 증대되었고 특히 1998년 직업안정서비스를 개선하고 보다 친밀한 서비스를 제공하기 위해 고용안정센터를 설립함. 정부의 적극적 노력에 따라 공공직업안정기관의 역할 및 기능은 크게 강화되었고, 이를 이용하는 구직자와 기업도 크게 증가함.

- 공공직업안정기관이 구인·구직정보의 제공, 고용보험업무 및 단순 취업알선과 같은 기본적인 정보와 서비스는 충실하게 제공하고 있지만 심층상담, 진로상담, 직업정보의 제공과 같은 분야에서는 서비스의 제공이 만족스럽지 못한 실정임.
 - 고용안정센터 및 인력은행을 중심으로 이들 기관을 이용하고 있는 구직자는 고학력, 젊은 계층이 상대적으로 많으며, 정부의 지원이 필요한 저숙련·저기능 실업자나 중·고령층, 주부, 장애인 등 취업애로계층의 비중은 상대적으로 적은 편임.
 - 취업자의 절반 이상을 차지하고 있는 30대 이상의 여성과 노동시장에 진출할 재학생을 위한 프로그램의 내실화가 중요함.
- 우리나라에는 경제활동을 희망하는 유휴 여성인적자원이 상당수 있음. 이러한 여성인적자원은 교육수준별, 취업경험별로 다양하게 존재함. 그럼에도 불구하고 이들 여성인적자원에 대한 정보가 부족함과 동시에, 이들 여성인적자원의 교육훈련 현황, 활용 현황 등과 정보가 부재함.
- 이에 따라 여성인적자원과 관련된 미시적 혹은 거시적인 정책 수립 및 정책 집행 현황을 파악하는데 어려움이 있고, 여성인력 또한 교육훈련 및 취업진로를 결정하는데 필요한 정보를 입수하는데 한계가 있음.

2) 국내외 정책 현황

가) 국외 정책

- 캐나다의 WorkInfoNet

- 파트너십 체제의 종합정보망(Information System)으로 파트너십 체제는 자발적으로 참여하는 파트너들이 모여 하나의 광역전산망을 구성함.
- 노동부는 전산망의 전반적인 운영을 담당하며, 그 전산망에 지방자치단체, 민간 직업안정기관, 교육기관 등이 자신의 sub-site를 가지면서 상호협력하는 방식으로 운영됨.

□ 미국의 NLSW(National Longitudinal Survey for Women)

- NLSW(National Longitudinal Survey for Women)는 미국여성의 취업과 관련된 조사로서 여성관련 연구와 과학적인 정책수립에 많은 기여를 하고 있음.

나) 국내 정책

□ Women-net

- 여성부는 여성을 위한 공익사이트로서 여성의 정보화 역량을 제고하고 여성정책의 온라인화를 도모하기 위하여 Women-net 구축(www.women-net.net)하여 2002년 5월 개통함.
- 위민넷 채널, 교육 채널, 상담 채널, 정책 채널, 정보 채널의 5개의 채널을 중심으로 운영됨.
- 위민넷 채널
 - ※ 일반 커뮤니티:주부 인터넷 교육 수료생 및 일반 여성을 대상으로 커뮤니티(동호회) 수요 충족을 위한 공간
 - ※ 해외 네트워크: 재외 한인여성들을 위한 커뮤니티
 - ※ 공인 네트워크: 위민넷에서 전략적으로 후원하는 공익분야(환경, 아동보호, 사이버 감시) 커뮤니티
- 교육 채널
 - ※ 기술교육 : 멀티미디어 및 인터넷에 대한 기본지식이 약한 주부 등을 대상으로 다양한 온라인 학습 교육 콘텐츠 제공
 - ※ 텍스트 중심이 아닌 동영상 중심의 쉽고 재미있는 교육 콘텐츠

- 자원봉사
 - 자원봉사에 대한 일반적인 교육 및 분야별 세부 자원봉사 항목에 따른 각론적인 교육
 - 공인 커뮤니티와의 연계를 통한 시너지 효과 창출
- 상담 채널
 - ※사이버멘토링
 - 사회 각 분야에서 활동하고 있는 여성들을 멘토로 해당 분야에 관심이 있는 여성을 멘티로 하여 상호 연계
 - 멘토/멘티간 고유 게시판 개선을 통한 1대1 온라인 서비스
 - 여성폭력사이버상담 : 성폭력, 가정폭력, 성매매에 대한 실시간 사이버 상담
 - ※ 전문가 상담 : ①개방된 상담창구로 일반 사용자들의 전문적 지식 상담 창구 ②전문가 프로필 및 경력소개를 통한 신뢰도 보장
- 정책채널
 - ※ 위민넷 핫이슈
 - 사회적 이슈가 되고 있는 여성정책에 대한 의견 수렴 및 정책반영 창구 역할
 - 핫이슈에 대한 전문가들의 칼럼 내용 소개
 - 각각의 찬성과 반대의견 개진을 위한 의견 게시판 운영 ④실제 자신의 의견표현을 위한 사이버 투표
 - ※ 정책용어사전
 - 여성정책에 대한 이해를 돕기 위한 정책용어사전
 - 여성정책 용어 검색기능 포함
- 정보채널
 - ※ 여성단체/기관
 - 중앙부처 산하의 여성단체 소개
 - 여성단체에 대한 기본적인 정보제공 및 링크 기능
 - ※ 취업정보
 - 노동부의 워크넷을 활용한 정부차원의 취업정보 제공
 - ※ 생활정보
 - 여성과 문화/어린이 건강/자랑스러운 여성/임신&출산/육아교육/여성건강/날씨와 생활 등의 7개 분야 생활정보 컨텐츠 제공

□ 진로정보망(Caree net) 구축 및 운영

- 교육인적자원부가 한국직업능력개발원에 위탁운영하고 있음.
 - 주요 기능은 학생, 학부모, 교사, 장애인 등의 직업 진로 서비스 콘텐츠 구축, 교육인적자원부의 에듀넷 및 노동부 워크넷과 연계체제 구축 강구, 초·중등 학교의 진로상담실과 연계 운영임.
- Edunet을 통한 교육정보의 제공
 - 교육인적자원부와 한국교육학술정보원이 '96년 교육정보의 종합서비스를 목적으로 구축함.
 - 평생교육소식, 평생교육기관소개, 직업·기술교육정보, 여성교육정보, 독학사정보, 학점은행제정보, 전자도서관, 우리문화 알리기. 교양·취미 생활정보, 건강교실 등으로 구성되어 있음.
 - 그러나 교육행정정보망으로서의 기능이 우선하여 직업진로정보망으로서의 핵심정보가 미비하고 제공되는 정보의 내용이나 질도 불충분하며, work-net, Career net 등과의 연계부족이 단점으로 지적됨.

□ 고용안정센터

- 노동부의 고용안정센터는 1998년 7월 지방노동관서의 고용보험과와 직업안정과를 통합하여 취업알선·고용보험·직업훈련서비스를 한곳에서 제공하도록 One-Stop서비스 체계로 개편·운영하게 되었음.
 - 1998년에 99개였던 고용안정센터는 IMF이후 계속 증가하여 2002년 12월말 현재 전국에 158개소의 고용안정센터를 설치·운영하고 있음.
 - 주요업무는 취업알선, 직업상담 등 취업지원업무, 피보험자관리, 실업급여 등 고용보험관련 업무, 직업능력개발관련 업무, 기타 고용안정서비스관련 업무를 수행하고 있음.

□ Work-net

- 『Work-Net』은 구인·구직자에 대한 정보제공 체계를 구축하고 각종

노동시장 정보를 체계적으로 분석·제공하여 노동시장의 원활한 인력 수급을 도모하는 한편, 민간무료직업소개기관·직업훈련기관과의 연계 체제 구축을 통한 민간취업알선기능의 효과적인 활용, 직업정보 및 고용정보 서비스의 전문화 및 고용동향의 신속한 제공을 목적으로 1999년 4월 개통하였음.

- 기존 시스템의 정비·보완, 『국민기초생활보장제도』시행에 따른 전산 인프라 구축, 사용자 편의 제고를 위한 제공 서비스의 다양화 등 필요성이 제기되어 2000년 7월부터 종합적인 『Work-Net』기능강화사업을 착수하여 2000년 12월 1차 기능개선 사업 완료에 이어, 2001년 2월에 2차 기능개선 사업을 완료하함. 또한, 2002년 9월에는 수요자 중심의 맞춤형서비스 및 온라인 지원·선발서비스 등을 제공하기 위해 고객 지향적인 맞춤형 『Work-Net』개편사업계획을 수립하여 추진 중에 있음.

- 사용자 지향(User-Oriented)시스템 구축

※ 구인업체에 ‘알선장’ 및 ‘채용결과통보서’를 『Work-Net』에서 자동으로 전송해 주는 FAX서비스를 실시하고 있으며, 2002년 5월부터는 구직인증·알선결과·채용결과·구직마감안내·채용박람회안내 등의 내용을 구직자에게 전송해 주는 SMS(휴대폰 단문문자서비스)서비스를 실시함.

○ 고용정보 모니터링

- 『Work-Net』은 고용안정센터, 인력은행, 일일취업센터 등 노동부 직업안정기관 뿐만 아니라 시·군·구 등 각 지방자치단체, 한국산업인력공단, 국가보훈처 등 취업알선 업무를 수행하는 정부기관에서 공동으로 사용하고 있음. 다양한 기관이 『Work-Net』을 사용함에 따라 업무담당자의 교체로 인한 업무미숙 또는 착오입력 등으로 『Work-Net』에 등록된 구인·구직정보 등 입력된 자료에 오류가 있어 이들 정보의 정확성을 제고할 필요성이 제기 됨.
- 이에 2001년 7월부터 『Work-Net』에 등록된 구인·구직정보 등 고용정보에 대한 상시 확인을 실시하고 오류가능성이 높은 정보를 추출하여 수정·보완함으로써 구인·구직정보의 정확성 및 신뢰성을 확보하여 취업알선의 효율성을 도모하고자 고용정보모니터링을 실시하고 있

으며, 2002년말 현재 6개 지방노동청의 종합고용안정센터 모니터링 팀에서 총괄하고, 각 센터의 자체모니터링요원이 담당하고 있음.

□ 한국직업정보시스템(KNOW; <http://know.work.go.kr>)

- 중앙고용정보원에서 구축 예정임.
 - 각 직업에서 업무수행을 위해 요구되는 능력, 지식, 성격, 흥미 등의 심리특성 정보와 하는 일, 임금, 일자리 전망, 관련 전공 및 학력, 자격 및 훈련, 진로상담 정보 등 직업에 관한 모든 정보를 총망라하여 <http://know.work.go.kr>를 통해 서비스 제공예정임.
- ※ 중앙고용정보원은 한국직업정보시스템(KNOW; <http://know.work.go.kr>)을 구축하기 위해 2001년부터 2003년까지 3년에 걸쳐 전국적으로 우리나라의 대표적인 직업 520개에 종사하는 현직자 31,752명(직업당 평균 60명)에 대한 설문조사를 실시한 바 있음.

3) 정책 제안

가) 여성전문 상담인력의 양성

□ 고용안정센터 내 여성전문상담인력

- 고용안정센터의 상담원 중 일부가 여성문제에 특화하여 서비스를 제공할 수 있도록 여성전담 직업상담원을 양성함. 이들은 각급학교를 방문하여 여학생의 진로지도 및 상담서비스를 제공할 뿐만 아니라 기존의 공공직업안정서비스에서 소외된 30대 이상 여성구직자의 취업상담 및 알선을 담당하도록 함.
 - 고용안정센터 상담원을 대상으로 여성전담 직업상담원 교육을 이수케 함.
- ※ 성인지적 교육과정, 노동시장에서의 여성지위와 특성, 여성관련 법제, 생애단계와 여성직업 등으로 구성된 교육과정을 이수하게 함.

□ 민간 여성전문상담인력

- 높은 진학률과 심각한 청소년 실업문제로 인해 여성 졸업자의 위기감은 매우 심각한 상황에서 여성의 진로에 대한 상담 및 서비스 강화가 중요하다. 여성들에게 해당 학과를 졸업한 졸업생들이 어떤 직업에 종사하고 있는지에 대한 정보와 임금, 취업한 산업, 직업만족도 등의 정보를 제공하는 것은 진학을 앞둔 학생들에게 진로선택의 좋은 길잡이가 될 것이다.
- 학교로부터 직업세계로 이행하는 과정의 여학생들로부터, 취업여성들의 경력개발 및 관리, 재취업을 원하는 여성들에 이르기까지 전문 상담인력의 도움은 여성의 취업가능성과 직업세계에서의 성패에 많은 도움을 줄 수 있다.
- 상담인력의 역할이 사회적으로 차지하고 있는 비중은 높아 가고 있는데 반하여, 양질의 전문상담인력은 부족한 실정이다. 이에 따라 여성 전문상담인력을 양성한다.
 - 전문적인 상담인력을 양성하기 위한 대학교 및 대학원 과정에서의 학과 개설이나, 민간교육훈련기관에서의 전문 상담인력 양성과정을 활성화시킨다.
 - 산업인력공단이 검정·실시하고 있는 직업상담사 자격증을 내실화하고, 기배출된 직업상담사에 대한 재교육을 통해 이들의 서비스의 질을 향상시킨다.
 - 여성특화 직종에서의 전문성을 갖춘 전문직업상담사의 배출을 확대하고, 이들을 고용안정센터 뿐만 아니라 각급 학교와 기업을 연계시킨다.

나) 여성관련 민간직업안정기관에 대한 지원 강화

- 무료 민간직업안정기관에 대한 지원은 일부 이루어지고 있으며 업무연계 또는 협력도 부분적으로 이루어지고 있지만 아직 지원의 수준은 미약한 상황이다.

- 여성의 진로지도와 취업알선을 담당하는 NGO, 대학 등 민간직업안정기관에 대한 지원을 강화함.

□ 민간직업안정기관의 대부분을 차지하는 유료 기관 대한 지원과 업무협력.

- 대부분의 유료 민간직업안정기관들은 영세한 규모로 파출부 등 특정 직종에의 취업알선업무를 담당하고 있으며, 그 수요자의 대부분이 여성임. 이들이 우리나라 취업알선의 상당 부분을 점유하고 있고 민간직업안정기관도 공식적(formal) 취업알선방법의 하나로 노동시장의 효율성 증대에 기여할 수 있다는 점을 감안할 때, 건실한 유료 민간직업안정기관에 대한 적극적인 지원 및 관여를 통해 건전한 직업안정기관을 발전시키고 부실·부패한 기관의 퇴출을 유도해야 함.
 - 취업알선실적이 건실한 민간업체에 대해 고용보험 등을 통한 장려금의 지급
 - 민간직업안정기관들 사이의 전산시스템 구축 지원
 - 표준화된 서식 및 업무메뉴얼, 상담프로그램의 개발·제공
 - 우수 직업안정기관에 대한 포상 등의 방안 고려

다) 여성의 진로지도와 직업의식의 강화

- 여성의 사회진출에 필요한 바람직한 직업의식의 형성을 위해서는 초·중등 단계에서의 진로지도를 강화하는 것이 중요함. 이 시기 여학생들에게 필요한 직업의식은 여성 역할모델(role model)의 정립과 장차 이러한 역할을 수행하기 위해서는 현재 무엇을 준비하여야 할 것인가에 대한 해답을 스스로 찾아나가는 과정에서 형성될 수 있음.

□ 학생들의 바람직한 직업의식 형성

- 각급 학교별 진로상담전문교사를 확충, 교육을 강화하고, 이들 교사들에게 진로지도 관련 정보를 제공함으로써 청소년기의 직업의식과 경력개발의 중요성에 대한 인식을 강화함. 초·중등 단계에서의 진로지도

못지않게 고등학교, 전문대학, 대학에서의 여성의 진로지도 역시 바람직한 직업의식의 형성에 중요한 영향을 미칠 수 있음.

- 향후 유망직종 관련 정보의 제공하고 이에 필요한 능력, 직업인으로서 갖추어야 할 기본적인 소양에 대한 교육, 경력개발을 위한 방법 등에 관한 교육을 강화함으로써 성공적인 직업인으로서 역할을 할 수 있도록 함.
 - 이를 위해서 진로상담 전문교사의 역할이 중요하며, 대학단계에서는 진로지도 관련 과목의 설치, 여학생들의 진로지도 및 취업알선을 위한 센터를 설립함.
 - ①여성 진로지도 관련 과목 설치 ②대학이 여학생을 위한 진로 및 취업상담 센터를 설립할 경우 대학평가시 일정 혜택 부여
- 직업과 직장에 대한 정확한 이해가 결여되어 있는 여성의 경우 직업에 관한 의식이 상징적이고 추상적인 면이 많음. 그 결과 직장에서 어려움에 부딪혔을 때 쉽게 포기하고 좌절하는 경향이 큰 편임.
 - 초등학교에서부터 직업교육을 강화하여 직업에 대한 명확한 개념을 심어주고, 전공의 선택에 있어서도 공학계열 등 남성집중 전공분야를 선택하도록 유도

라) 여성친화적 정보망의 구축

- 여성을 위한 양질의 고용정보가 제공되어짐으로써 여성의 채용과 창업 등 노동시장의 진입을 원활하게 함.
 - 중앙고용정보원 WorkNet 내에 여성방을 만드는 형식으로 여성친화적 고용정보망을 구축하여 채용정보를 비롯한 여성에게 특화된 다양한 정보 및 서비스를 제공함.
 - 고용정보망의 구축과 운영을 참여시킴. 민간이 참여할 수 있는 범위가 제약되어 있는 WorkNet에 연계되면서 별도로 운영되는 민간정보망의

구축 지원.

- 구체적으로 대학 등 교육·훈련기관들이 참여하는 공동정보망의 구축함. 공동정보망에서는 대학 및 훈련기관들 사이의 정보교환 뿐만이 아니라 진로정보, 직업정보, 진로 및 심리상담, 노동시장동향 등의 다양한 정보들을 학생에 제공함으로써, 학생들 스스로가 자신의 진로를 합리적으로 결정할 수 있도록 유도함.
- 장기적으로 정부와 각급 학교, 그리고 민간직업안정기관의 3자가 서로 연계되는 정보망을 구축함.

※ 캐나다의 WorkInfoNet

※ 네덜란드의 노·사·정이 공동 인력회사 설립.

마) 여성인적자원 통계의 구축

- 선진국의 경우 여성의 인적자본투자행위와 노동시장 진입후의 행태를 분석하기 위한 종단적(longitudinal)자료의 구축이 일반화되어 있음. 우리나라의 경우 이와 유사한 관련 자료가 전혀 없는 실정임.

※ 미국의 NLSW(National Longitudinal Survey for Women)

- 여성취업실태조사를 패널형태로 통계 생산

□ 여성인력의 DB 구축 필요

- 노동시장의 불확실성이 급격히 증가하고 있는 현 시점에서 여성인적자원 통계자료의 구축은 매우 중요함. 정책적 관점에서 보았을 때 노동시장의 불확실성이 증가되고 있다는 사실은 곧 정확한 분석과 예측에 기초하지 않는 노동정책의 실패확률이 그만큼 높아지고 있다는 사실을 의미하며, 정확한 분석과 예측은 정확한 자료 없이는 불가능함. 현 단계에서의 여성고용DB 구축에 대한 투자는 비용보다는 사회적 기대수익이 매우 클 것임.

- 여성인적자원에 대한 전공분야별 학력수준별로 고용DB를 구축함.
- 비전통적인 직종에 진출한 여성에 대한 고용DB 구축함.

Ⅲ

여성일자리 창출을 위한 정책 요약

1절. 모성보호제도에 대한 선행 연구	9
2절. 각 국의 모성보호 제도	17



1. 단기적 여성 일자리 창출

과제	정책 및 세부과제	관련 부처
가. 사회적인 여성일자리 창출	1.1 경제 부문	
	1.1.1 생계형 여성 신용불량자 구제사업	재경부, 신용복지위원회, 전국은행협회, 신용카드 협회
	1.2 보건복지 부문	
	1.2.1 보육시설도우미	보건복지부
	1.2.2 급식지원	여성부, 보건복지부, 교육부
	1.2.3 산모도우미	보건복지부
	1.2.4 노인가정도우미	보건복지부
	1.2.5 호스피스 케어	보건복지부
	1.2.6 생활보호 대상자 주거환경 개선사업	보건복지부
	1.3 환경 부문	
	1.3.1 환경오염 모니터사업	환경부
	1.3.2 지역 중고물품 매매 사업	지방자치단체, 문화관광부
	1.4 노동부문	
	1.4.1 외국인 근로자 생활 및 직장 적응 사업	노동부, 산자부, 재경부
	1.4.2 남녀고용평등상담실 확충	노동부
1.5 사회부문		
1.5.1 남녀차별개선상담실 지방조직 신설	여성부	
나. 창업을 통한 여성일자리 창출	2.1 여성창업에 필요한 자금지원정책의 확대	중소기업청
	2.1.1 여성창업자금지원규모의 확대	
	-여성가장생계형 창업자금의 규모 확대 -여성창업자 창업지원자금을 할당(10%)	
	2.1.2 여성창업자에 대한 창업자금보증 대출기준 완화	중소기업청, 지역신용보증재단
	2.1.3 여성온라인 쇼핑몰 인증센터 개설	
	-여성온라인 쇼핑몰 인증제도 실시 -인재, 시장, 기술 등에 관한 정보제공 -온라인쇼핑몰 창업관련 상담창구 개설 -여성기업인과 산학 협조체계 구축 -여성기업인과 대학 및 기업체와의 정례 워크숍 개최	중소기업청, 여성부, 한국여성경제인연합회
	2.2 여성 창업발전센터의 신설	
	-창업교육 및 훈련정책담당 -여성기업홍보프로그램의 실시 -여성전담 창업사이트인 Women-net 개설, 운영 -여성기업인, 대학 및 기업체간의 정보망 구축	중소기업청, 여성부

과제	정책 및 세부과제	관련 부처
	2.3 지역별 여성 창업보육센터의 설립 확대.	중소기업청, 지자체
	2.4 여성유망창업직종의 개발 및 훈련	중소기업청, 여성부, 한국여성경제인연합회
다. 정부 및 공기업 일자리창출	3.1 행정서비스 수요 증가가 전망되는 부문의 행정기능 강화를 통한 일자리 창출	
	3.1.1 보육서비스 부문 확충을 통한 일자리 창출	
	-일반 및 특수 보육시설 증설 -다양한 보육서비스 제공 -전문보육 인큐베이팅센터 설치	-보건복지부, 여성부 -보건복지부, 여성부 -지방자치단체, 복지부
	3.1.2 교육서비스 부문 확대를 통한 일자리 창출	
	-각급 학교 교사, 및 진로지도 교사의 총원 -지방자치단체 사회, 문화교육 활성화	-교육인적자원부, 여성부 -지자체, 여성부
	3.1.3 복지서비스 확충을 통한 일자리 창출	
	-복지시설 서비스 및 방문보건 사업의 확대 -여성장애인 상담실 및 쉼터 운영	-보건복지부, 여성부 -보건복지부, 여성부
	3.1.4 가족치료상담센터(가칭)의 건립을 지원	-지자체, 여성부
	3.1.5 여성 진출이 낮은 행정부문의 취업 확대	
	-성폭력, 가정폭력전담 행정기능 강화, 여성경찰 배치 -여성 비진출 행정부문에 여성진출 확대 지원	-경찰청, 여성부 -여성부, 행자부
	3.2 정부부문 여성 참여 확대를 통한 여성 일자리 창출	
	3.2.1 정부부문에 적극적 조치 제도 도입	
	-중앙행정부처의 남녀고용 이행 현황 평가, 공표 -5급 여성합격자의 남성집중 부처 및 부서 배치 -개방직 여성임용비율 확대	-여성부 -행자부, 여성부 -행자부, 여성부
	3.2.2 공기업 인센티브제도 실효성 강화	
	-공기업, 지방공기업 고용평등보고서 제출 의무화 -남녀고용우수 공기업 인센티브 강화	-재경원, 여성부 -재경원, 여성부
	3.2.3 공기업 여성채용목표제 실시 권장	
-공기업 여성채용 등 고용현황을 공표 -국공립 이공계대학 등에 과학기술계 여성 채용목표제 도입	-재경원, 여성부 -교육인적자원부, 여성부	

2. 산업구조변화에 따른 여성 일자리 창출

과제	정책 및 세부과제	관련 부처
가. 전략부문의 여성일자리 창출	1.1 전략산업 부문의 여성일자리 목표치 설정	
	1.1.1 IT 산업 및 R&D 인력 채용시 신규 일자리에 여성 50% 채용 목표제	-노동부, 정통부, 산자부
	1.1.2 여성 기술전문인력 승진 목표제	-과기부, 노동부, 여성부
	1.2 고학력 R&D 인력 채용보조금 지급	
	-중소기업의 여성 석박사 인력 채용보조금	-과기부, 중기청, 노동부
	-기존 여성과학기술인 정책의 지속적인 실시	-과기부, 노동부, 여성부
	1.3 전략산업부문 여성 전문인력 세제지원	
	-기업의 여성연구원에 대한 소득공제 확대	-재경부, 중기청, 노동부
	1.4 전략부문 여성인력 양성	
	1.4.1 박사과정재학생의 기업근무제도	-과기부, 산자부, 중기청
	1.4.2 IT 여성인력인턴제	-정통부, 산자부, 여성부
	1.5 여성 전문인력 재교육, 연수확대 추진	
	1.5.1 재취업 및 경력개발을 위한 연수 확대	-과기부, 중기청, 교육부
	1.5.2 여성 과학기술인 지도자 양성 교육	-과기부, 중기청, 교육부
	1.6 전략부문 직업정보 및 구인지원	
- 전략부문의 민간구인시설 이용보조금	-노동부, 중기청	
- 전략부문 DB구축의 집중도 제고	-정통부, 노동부, 여성부	
1.7 전략산업의 여성인력 지원센터 마련	-과학기술부, 여성부	
나. 성장부문의 여성일자리 창출	2.1 성장부문에 필요한 전문여성인력 양성을 통한 여성 일자리 창출	
	2.1.1 성장부문별 여대생 기업연수 실시	-문광,노동,산자,여성부
	2.1.2 성장부문별 여대생 기업인턴제도 실시	-문광,노동,산자,여성부
	2.1.3 여성 전문인력개발센터 설치, 운영	
	-권역별로 여성인력개발센터를 전문교육 관화	-여성부
	-웹 기반 업종의 여성유망직종개발, e-Lancer 양성	-여성부
	2.2 디자인부문 전문여성인력 양성과 일자리 창출	
	-여성디자인 프리랜서 에이전시 설치	-문광부, 여성부
	-여성디자인 도우미 사업 실시	-문광부, 여성부, 지자체
	-디자인부문의 여성창업 및 기업지원	-중기청, 여성부, 문광부
2.3 지역 e-비즈니스 여성 사이버 아카데미 설치	-문광부, 여성부	

과제	정책 및 세부과제	관련 부처
	2.4 경영컨설팅 부문 여성인력양성과 일자리 창출	-문광부, 산자부, 여성부
	2.5 문화산업 관련 여성전문 인력양성	
	2.5.1 문화산업에 대한 조사 실시 및 정보구축	
	-문화산업의 세부업종별 여성인력 수급 현황 분석	-문광부, 여성부
	-문화산업의 세부업종별 여성 창업 현황 실태조사	-문광부, 여성부
	-여성 일자리 창출관련 정보DB 및 네트워크 구축	-문광부, 여성부
	-문화산업의 세부업종별 여성 채용박람회 개최	-문광부, 여성부
다. 여성취업 직종확대를 통한 일자리창출	2.5.2 문화산업 여성종사자 교육 및 연수 실시	-문광부, 여성부
	2.5.3 산학협력 여성 게임전문인력 양성	-문광부, 여성부
	3.1 여성 유망 비전통적인 직종에 대한 실태 및 정보 제공	
	-비전통적인 직업에 대한 실태 및 전망 실시	-문광부, 노동부, 여성부
	-비전통적인 직업의 여성취업 정책 수립	-문광부, 노동부, 여성부
	-비전통적인 직업에 대한 정보제공, 진로 교육 실시	-산자부, 노동부, 여성부
	3.2 여성 비전통적인 직업 진출 지원 사업 실시	-문광,산자,노동,여성부
3.3 비전통적인 부문 여성종사자의 조직화 지원		
	-비전통적인 부문 여성종사자의 단체 결성 지원	-여성부
	-여성종사자 단체에 대한 지원	-여성부
	-국제단체와의 교류 협력 지원	-여성부
	-비전통적인 직업에 대한 온라인 네트워크 구축	-여성부
	3.4 지역혁신산업의 비전통적인 직업 진출 지원	
	-지역별 유망한 비전통적인 직업 발굴	-여성부
	-지역별 비전통적인 직업종사 여성인력 양성 계획수립	-여성부
	-지역 비전통적인 직업에 대한 여성진출 확대를 위한 진로교육 및 직업교육 실시	-여성부

3. 여성 일자리 창출을 위한 노동시장 기반 구축

과제	정책 및 세부과제	관련 부처
가. 노동시장 차별근절을 통한 일자리창출	1.1 노동시장의 적극적 조치 도입	
	-고용평등 기업에 조달계약 인센티브 부여	-노동부, 여성부
	-고용평등 중소기업에 소액물품 계약우대	-노동부, 여성부
	-민간기업에 고용평등보고서 제출 의무화	-노동부, 여성부
	-정부조달계약 준수 제도의 도입 및 실시	-노동부, 여성부
	1.2 정부산하기관, 교육기관에 적극적 조치 도입	
	-정부산하기관, 교육기관 평등보고서 제출 의무화	-여성부
	-고용평등 우수 기관에 예산 및 인력 지원	-여성부, 기획예산처
	1.3 남녀차별분쟁 처리 기구 기능 강화	
	-고용평등위원회의 기능 개편 및 심판기능 부여	-노동부
-남녀차별개선위원회에 시정명령권 부여	-여성부	
2. 일과 가정 양립 기반 구축	1.4 간접차별에 대한 판단기준 마련 및 근절	
	-간접차별 판단 기준 마련	-노동부, 여성부
	-고용평등관련 각종 자료의 생산과 보관 의무화	-노동부, 여성부
	2.1 자녀양육지원정책	
	2.1.1 육아지원정책의 확대	
	-육아휴직제 실시에 대한 감독 강화와 인센티브 제도 도입, 실시	보건복지부, 여성부, 노동부
-육아휴직 대체인력 활용시 지원금 지급		
2.1.2 보육지원정책의 확대		
-지역사회와 연계된 보육프로그램의 활성화		
-보육시설 개소시간 조정, 보육서비스 다양화		
-가정보육모 제도의 실시		
2.2 탄력적 직장 여건 마련을 위한 지원정책		
2.2.1 탄력근무제의 도입 및 실시 유도	노동부, 해당기업	
2.2.2 직무공유제 도입 및 실시 유도		
2.3 노인부양 및 가족간호지원정책		
2.3.1 재택보호지원대상자를 대상으로 서비스실시	보건복지부, 노동부	
-치매예방교실		
-공려자의 칩거예방을 위한 활동지원 방문사업		
-고령자에 대한 배식사업		
-고령자의 외출지원서비스 사업		
2.3.2 단기시설입소생활이 가능한 노인을 대상으로 한 서비스의 실시		
-재활 및 필요한 의료 및 일상생활의 지원		
2.3.3 중증치매노인과 같은 장기요양대상 노인 서비스 시설에 대한 정부의 재정지원		

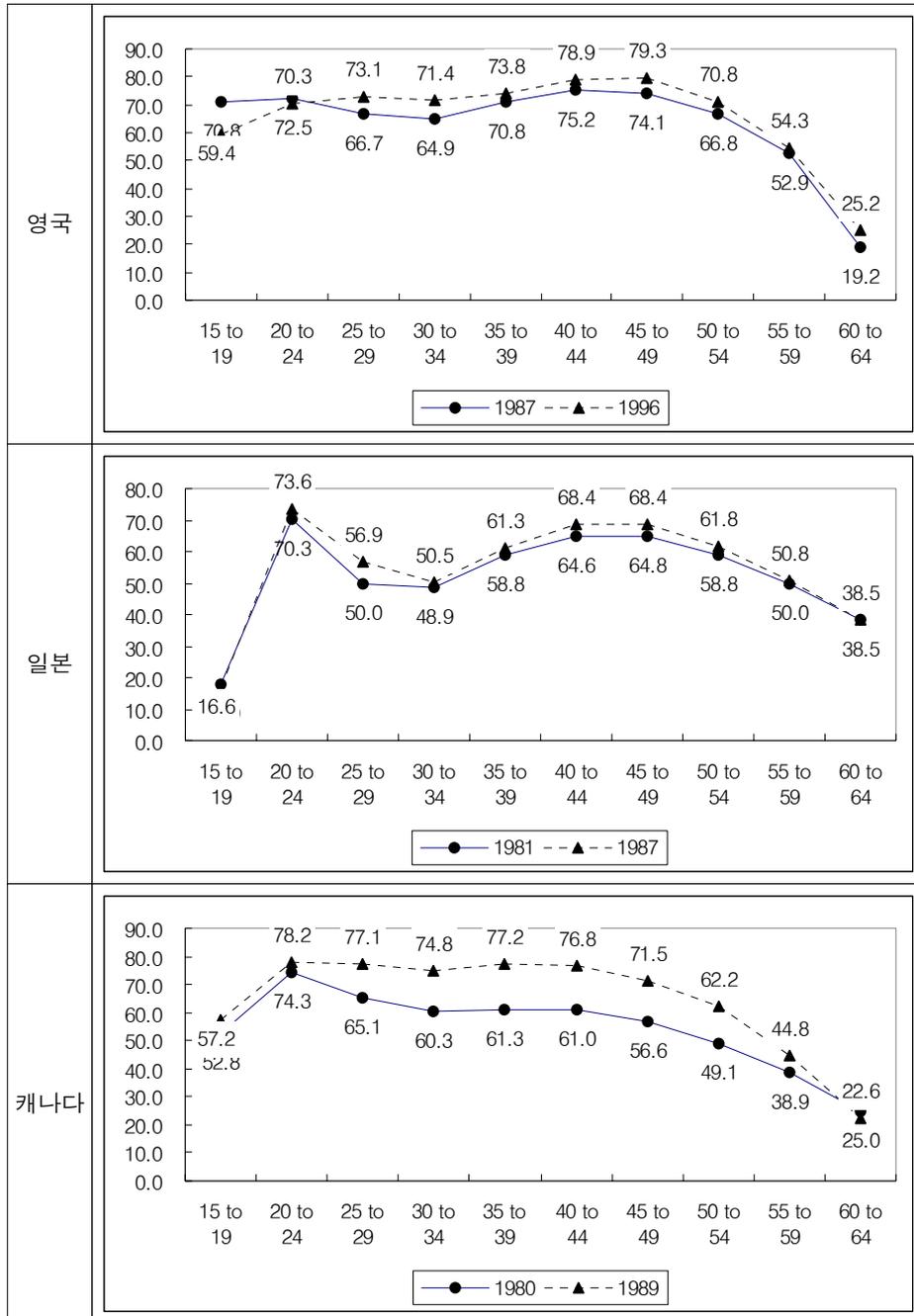
과제	정책 및 세부과제	관련 부처
	2.4 일과 가족의 양립이 가능하게 하는 양성평등 문화의 확산 2.4.1 가족친화적 프로그램을 실시하는 기업에 대한 인센티브제도정책 - 고용주가 주선하는 가족의 날 행사에 대한 재정지원 - 가족친화적 프로그램을 실시하는 기업에 대한 표창제도의 실시 - 직장과 가정에서의 양성평등 인식 확산 교육 실시를 위한 지원정책 - 가족관련 훈련 워크샵 실시 사업체 재정지원 2.4.2 남녀평등한 직장문화 구축을 위한 캠페인 실시 및 기업에 대한 지원제도	여성부, 노동부
다. 고용정보 구축과 활용강화	3.1 여성전문상담인력 양성 3.1.1 고용안정센터 내 여성전문상담인력 양성 3.1.2 민간여성전문상담인력 지원 3.2 여성관련 민간직업안정기관 지원 3.3 여성의 진로 지도와 직업의식 강화 3.4 여성친화적 고용정보망 구축 3.5 여성인적자원 통계의 구축	노동부 노동부, 여성부 노동부, 여성부, 교육인적자원부 노동부, 교육인적자원부 노동부, 여성부, 정통부 여성부, 통계청



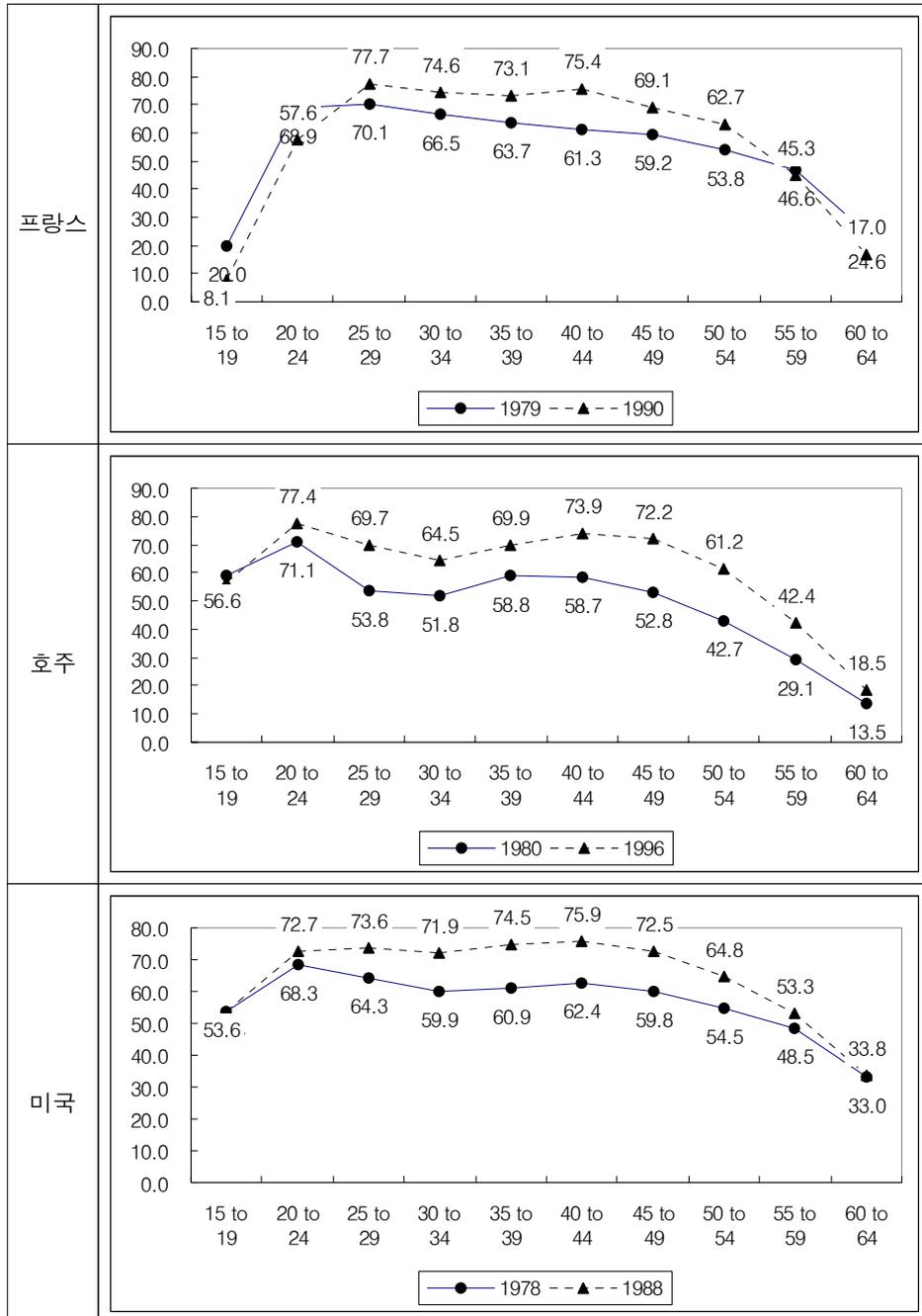
부 록



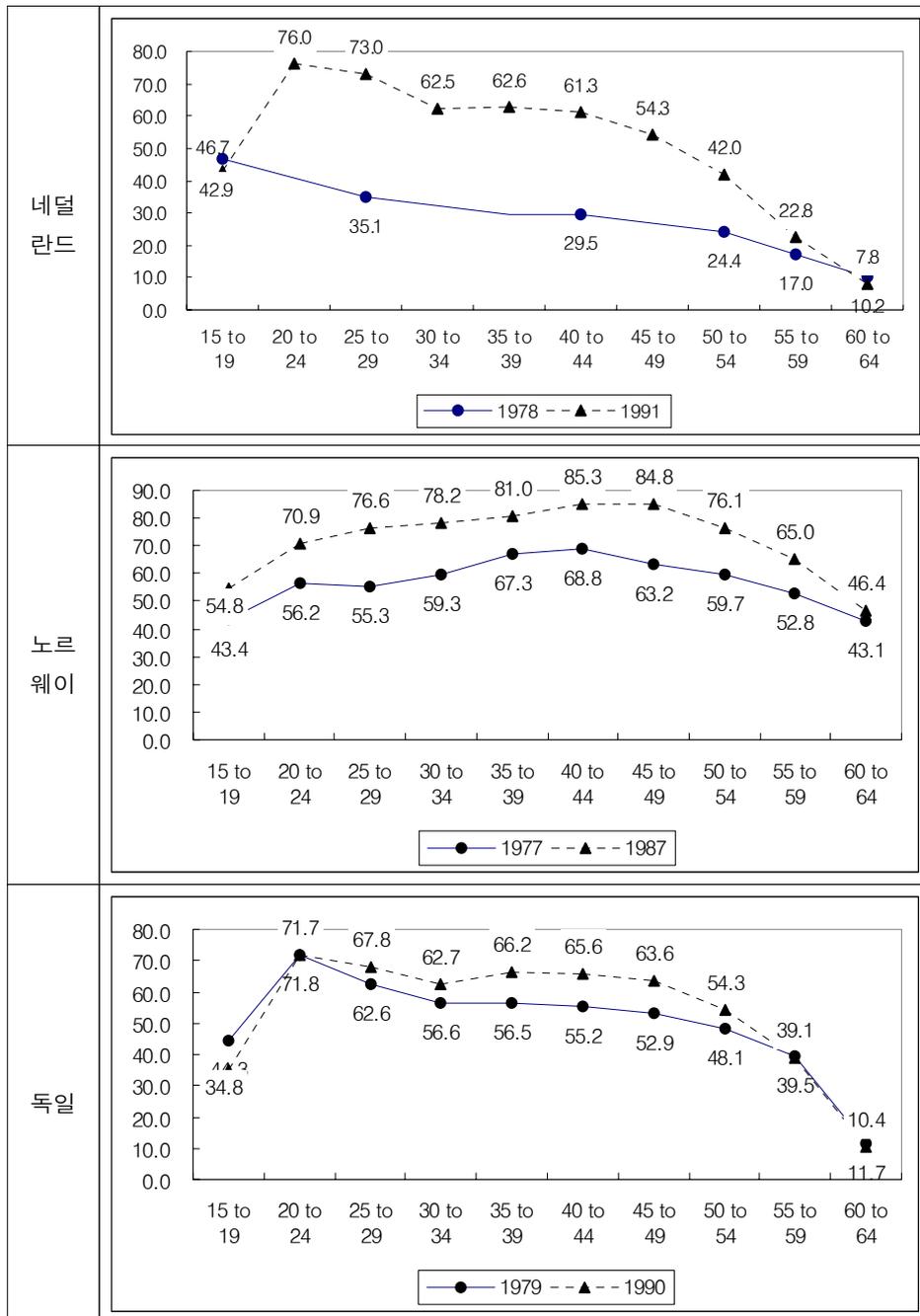
<부표 1> 주요 선진국의 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선(1)



<부표 2> 주요 선진국의 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선(2)



<부표 3> 주요 선진국의 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선(3)



<부표 4> 주요 선진국의 1인당 국민소득과 여성 경제활동참가율

(단위 : %, 년, US \$)

	여성 경제활동참가율		1만불과 2만불의 여성 경활률 격차	2만불 도달 시기	1인당 국민 소득 (2002년)
	1만불	2만불			
스위스	52.2	56.9	4.7	1986	36,739
노르웨이	57.2	70.5	13.3	1987	41,792
덴마크	59.4	71.9	12.5	1987	32,112
일본	54.0	56.0	2.0	1987	31,343
룩셈부르크	39.3	46.4	7.1	1988	46,021
미국	53.4	63.2	9.8	1988	36,210
스웨덴	68.5	78.5	10.0	1988	26,881
핀란드	66.9	70.1	3.2	1988	25,413
캐나다	52.4	61.7	9.3	1989	23,205
오스트리아	47.4	53.4	6.0	1990	25,361
독일	49.9	53.4	3.5	1990	24,128
프랑스	49.8	50.9	1.1	1990	23,269
네덜란드	30.7	49.3	18.6	1991	26,081
벨기에	40.2	46.1	5.9	1991	24,453
이탈리아	34.9	38.5	3.6	1991	20,465
아일랜드	34.5	43.8	9.3	1996	31,489
영국	56.9	62.4	5.5	1996	26,286
호주	48.6	59.3	10.7	1996	20,268
한국	52.5	-	-	1995	10,013

<부표 5> 우리나라 남녀 연령별 경제활동참가율 전망

(단위 : %)

	경제활동참가율				연간 증가		
	1980	1990	2000	2010p	1980 ~1990	1990 ~2000	2000 ~2010p
전 체	59.0	60.0	60.7	62.5	1.0	0.7	1.8
15~19세	30.6	14.6	12.0	9.2	-16.0	-2.6	-2.8
20~24세	63.1	62.8	57.2	53.4	-0.3	-5.7	-3.8
25~29세	63.3	67.3	70.2	71.7	4.1	2.8	1.5
30~34세	70.0	73.9	72.1	70.9	3.9	-1.8	-1.2
35~39세	75.6	77.7	77.7	79.1	2.1	0.0	1.4
40~44세	76.7	78.4	79.0	81.5	1.7	0.6	2.4
45~49세	75.5	79.3	78.6	79.2	3.8	-0.6	0.6
50~54세	71.0	75.3	72.9	73.9	4.3	-2.5	1.0
55~59세	62.3	68.7	64.0	66.5	6.4	-4.7	2.5
60~64세	28.3	53.8	54.0	58.5	-	0.3	4.5
65세이상1)		26.1	29.2	36.0		3.1	6.8
남 자	76.4	74.0	74.0	73.2	-2.4	0.0	-0.7
15~19세	27.3	10.8	11.6	10.0	-16.4	0.8	-1.6
20~24세	76.5	60.1	51.6	42.6	-16.4	-8.5	-9.0
25~29세	95.0	91.8	83.8	77.4	-3.2	-8.0	-6.4
30~34세	97.6	97.2	95.4	93.9	-0.4	-1.8	-1.5
35~39세	97.3	97.0	95.6	94.5	-0.3	-1.3	-1.1
40~44세	96.1	95.7	94.4	93.7	-0.5	-1.3	-0.7
45~49세	94.4	94.1	92.6	93.0	-0.2	-1.5	0.4
50~54세	90.5	90.5	89.2	89.0	0.1	-1.4	-0.2
55~59세	80.0	83.6	77.8	79.8	3.6	-5.8	2.0
60~64세	45.2	67.2	63.2	65.4	-	-3.9	2.2
65세이상		39.3	39.8	41.0		0.6	1.2
여 자	42.8	47.0	48.3	52.3	4.2	1.3	4.0
15~19세	34.4	18.7	12.5	8.4	-15.7	-6.2	-4.1
20~24세	53.5	64.6	60.8	60.8	11.1	-3.7	0.0
25~29세	32.0	42.5	55.9	65.6	10.5	13.3	9.8
30~34세	40.8	49.6	48.4	52.0	8.8	-1.1	3.6
35~39세	53.1	58.0	59.1	64.0	4.9	1.1	4.9
40~44세	56.7	60.6	63.5	68.9	4.0	2.8	5.4
45~49세	57.3	63.9	64.6	64.5	6.5	0.8	-0.2
50~54세	53.9	60.0	55.2	57.9	6.1	-4.8	2.7
55~59세	46.2	54.4	50.7	52.3	8.2	-3.6	1.5
60~64세	16.9	43.5	45.5	50.3	-	2.0	4.8
65세이상		18.4	22.5	32.4		4.2	9.9

<부표 6> 우리나라 남녀 학력별 경제활동참가율 전망

(단위 : %)

	경제활동참가율				연간 증가		
	1980	1990	2000	2010p	1980 ~1990	1990 ~2000	2000 ~2010p
전 체	59.0	60.0	60.7	62.5	1.0	0.7	1.8
초졸이하	58.5	57.5	50.2	44.2	-0.9	-7.4	-6.0
중 졸	49.4	47.2	48.1	48.4	-2.2	0.9	0.3
고 졸	66.1	65.0	64.5	66.7	-1.1	-0.5	2.2
전문대졸	82.5	81.4	77.3	80.6	-	-4.1	3.3
대졸이상		80.4	76.9	78.1	-	-3.5	1.2
· 대학교	-	-	75.6	76.6	-	-	1.1
· 대학원	-	-	88.2	88.3	-	-	0.1
남 자	76.4	74.0	74.0	73.2	-2.4	0.0	-0.7
초졸이하	78.0	70.6	62.3	54.4	-7.4	-8.4	-7.9
중 졸	64.3	56.6	54.3	49.2	-7.6	-2.4	-5.1
고 졸	81.1	80.0	78.5	77.7	-1.2	-1.5	-0.8
전문대졸	95.1	93.5	91.1	91.0	-	-2.4	-0.2
대졸이상		93.2	87.3	85.6	-	-5.8	-1.8
· 대학교	-	-	86.6	84.8	-	-	-1.8
· 대학원	-	-	91.9	89.8	-	-	-2.1
여 자	42.8	47.0	48.3	52.3	4.2	1.3	4.0
초졸이하	46.2	50.4	44.3	39.9	4.2	-6.1	-4.4
중 졸	33.0	38.2	42.5	47.7	5.3	4.3	5.2
고 졸	43.1	47.5	49.4	55.7	4.4	2.0	6.3
전문대졸	46.6	66.2	64.4	68.4	-	-1.8	4.0
대졸이상		53.1	57.8	64.9	-	4.7	7.1
· 대학교	-	-	56.8	63.5	-	-	6.7
· 대학원	-	-	73.3	83.3	-	-	10.0

<부표 7> 제조업 중분류별 취업자 전망

(단위 : 천명, %)

산업분류	1993	2000	2005p	2010p	연평균 증감율		여성 비율
					00-05	05-10	
제조업 소계	4,677	4,244	4,130	4,114	-0.54	-0.08	
음식료품	358	340	342	333	0.13	-0.52	52.8
담배	8	5	5	4	-1.68	-0.83	7.1
섬유제품	425	332	295	268	-2.29	-1.94	50.5
봉제 및 모피제품	573	528	484	447	-1.73	-1.57	66.2
가죽, 가방 및 신발	237	138	124	117	-2.18	-1.04	41.5
목재 및 나무제품	98	45	46	41	0.18	-2.10	21.7
펄프, 종이제품	104	67	64	57	-0.69	-2.34	28.6
출판, 인쇄	210	183	199	196	1.67	-0.29	37.5
코크스, 석유정제품	21	16	12	10	-4.95	-4.12	14.1
화학제품	172	156	152	149	-0.52	-0.28	23.7
고무 및 플라스틱	153	137	123	118	-2.09	-0.77	28.8
비금속광물	203	140	132	136	-1.09	0.60	21.5
제1차 금속	105	90	96	101	1.31	1.09	7.1
조립금속제품	345	313	321	336	0.55	0.90	18.6
기타 기계 및 장비	343	406	404	427	-0.11	1.12	15.2
컴퓨터 및 사무용기기	45	41	38	42	-1.79	2.06	63.8
기타 전기기계	112	139	134	148	-0.72	2.07	24.6
전자부품 및 통신장비	344	397	399	419	0.11	0.99	44.0
의료, 정밀	61	54	58	61	1.47	1.06	43.0
자동차 및 트레일러	270	315	311	315	-0.30	0.30	20.1
기타 운송장비	113	119	134	137	2.37	0.35	8.8
가구 및 기타제품	375	275	248	238	-2.00	-0.84	38.8
재생용 가공원료	2	10	10	11	-0.26	2.05	6.6

주 : p는 전망치임.

<부표 8> 서비스업 중분류별 취업자 전망

(단위 : 천명, %)

산업분류	1993	2000	2005p	2010p	연평균 증감율		여성 비율
					00-05	05-10	
서비스업 소계	11,749	14,510	16,662	18,414	2.80	2.02	
전기, 가스 및 증기업	53	51	48	47	-1.26	-0.24	23.5
수도사업	12	12	7	7	-9.48	0.48	17.9
종합 건설업	729	684	692	713	0.23	0.62	7.3
전문직별 공사업	959	899	951	1,010	1.14	1.20	9.4
자동차판매및차량연료	155	185	207	226	2.25	1.73	15.6
도매 및 상품 중개업	892	1,195	1,396	1,462	3.16	0.92	29.4
소매업	2,255	2,383	2,552	2,621	1.38	0.54	58.4
숙박 및 음식점업	1,346	1,924	2,161	2,489	2.35	2.87	68.6
육상운송업	686	826	1,009	1,175	4.10	3.09	3.7
수상 운송업	45	36	38	45	1.14	3.45	21.6
항공 운송업	27	34	45	63	5.70	6.96	27.9
여행알선/참고	118	184	272	354	8.17	5.41	23.3
통신업	132	184	323	435	11.96	6.14	27.2
금융업	314	317	345	340	1.71	-0.31	40.3
보험 및 연금업	282	345	330	298	-0.90	-1.99	71.7
금융및보험	45	67	77	82	2.93	1.37	45.7
부동산업	212	300	319	304	1.29	-1.00	23.3
기계장비및소비용품임대	65	62	69	63	2.12	-1.69	50.9
정보처리및기타컴퓨터운영	28	169	299	358	12.03	3.65	23.5
연구 및 개발업	28	72	95	114	5.71	3.73	17.9
전문/과학및기술 서비스	187	367	478	561	5.46	3.24	35.2
사업지원 서비스업	191	374	543	719	7.77	5.77	36.7
공공행정/국방및사회보장	603	762	678	638	-2.29	-1.22	28.4
교육 서비스	937	1,161	1,326	1,399	2.69	1.09	60.6
보건업	234	346	462	596	5.95	5.21	70.1
사회복지	41	60	92	133	8.96	7.54	80.5
영화, 방송 및 공연	69	100	139	179	6.79	5.22	38.0
오락/문화및운동	179	258	326	418	4.79	5.12	36.3
하수처리 및 청소	24	31	38	44	4.46	2.96	13.1
회원 단체	163	214	216	212	0.21	-0.37	29.4
수리업	213	274	330	414	3.82	4.61	15.9
기타 서비스업	329	427	524	577	4.20	1.93	68.6
가사 서비스업	175	193	256	301	5.89	3.23	97.2
국제 및 외국기관	22	19	16	16	-3.36	0.14	13.9

주 : p는 전망치임.

<부표 9> 직업 중분류별 취업자수 추이 및 전망

(단위 : 천명, %)

	1993	2000	2005p	2010p	연평균 증감율		여성 비율
					1993- 2000	2000- 2005	
의회의원 및 고위임원	3	4	5	6	5.47	7.34	6.3
행정 및 경영관리자	140	101	121	146	-4.53	3.61	4.9
일반관리자	378	382	391	419	0.14	0.47	6.0
과학 전문가	16	21	25	29	3.55	3.61	12.0
컴퓨터 관련 전문가	44	108	208	261	13.67	14.05	14.0
공학 전문가	121	157	165	186	3.84	0.88	2.9
보건의료 전문가	115	141	199	255	3.01	7.06	66.4
교육 전문가	455	465	519	559	0.29	2.22	57.5
행정/경영 및 재정전문가	12	23	36	44	10.14	9.38	7.2
법률/사회서비스 및 종교전문가	46	80	89	101	8.00	2.37	7.6
문화/예술 및 방송관련전문가	73	98	143	176	4.34	7.98	48.7
과학관련 기술종사자	7	12	15	16	6.87	4.95	34.2
컴퓨터관련 준전문가	33	80	109	126	13.56	6.56	23.7
공학관련 기술종사자	178	297	407	485	7.59	6.51	10.6
보건의료 준전문가	82	123	173	229	5.89	7.08	79.2
교육 준전문가	322	476	493	488	5.75	0.71	77.3
경영 및 재정 준전문가	450	853	968	1,032	9.56	2.55	9.5
사회서비스및종교준전문가	35	47	53	54	4.46	2.33	46.3
예술/연예및경기 준전문가	62	83	99	114	4.32	3.59	27.7
기타 준전문가	312	340	354	360	1.24	0.80	10.9
일반사무 관련 종사자	1,675	1,724	2,013	2,133	0.41	3.14	46.2
고객서비스 사무 종사자	743	631	561	578	-2.31	-2.30	76.3
대인서비스 관련 종사자	471	795	937	1,089	7.77	3.33	71.2
조리 및 음식서비스 종사자	1,222	1,809	1,983	2,256	5.76	1.86	74.1
여행 및 운송 관련 종사자	13	13	20	25	0.73	8.09	59.8
보안서비스 종사자	103	137	123	119	4.16	-2.10	2.9
도소매 판매 종사자	2,104	2,141	2,566	2,769	0.25	3.69	55.1
통신 판매 종사자	30	31	41	44	0.60	5.40	59.4
모델 및 홍보 종사자	8	13	20	27	8.17	9.02	85.8
농림어업 숙련 종사자	2,561	2,154	1,822	1,679	-2.45	-3.30	46.7
추출 및 건설 기능 종사자	808	757	833	899	-0.94	1.93	4.4
금속/기계 및 관련기능종사자	424	381	386	405	-1.55	0.30	5.3
기계설치 및 정비기능 종사자	538	636	659	740	2.42	0.71	1.2
정밀기구/세공 및 수공예기능종사자	254	207	208	220	-2.87	0.14	29.7

222 지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출 방안

	1993	2000	2005p	2010p	연평균 증감율		여성 비율
					1993- 2000	2000- 2005	
기타기능원 및 관련기능종사자	905	880	717	637	-0.39	-4.03	60.2
고정기계장치 및 시스템조작종사자	159	134	153	159	-2.47	2.75	1.8
기계 조작원 및 관련종사자	976	679	697	677	-5.05	0.50	23.3
조립 종사자	309	311	325	336	0.09	0.90	40.9
운전원 및 관련 종사자	1,022	1,120	1,285	1,435	1.32	2.78	1.1
서비스 관련 단순노무 종사자	1,103	1,574	1,763	1,909	5.21	2.29	42.5
농림어업관련 단순노무종사자	269	136	133	125	-9.30	-0.46	69.2
제조 관련 단순노무 종사자	309	559	611	652	8.86	1.76	73.5
광업/건설및운송관련단순노 무종사자	437	348	345	356	-3.21	-0.19	9.5
전 체	19,328	21,061	22,819	24,269	1.23	1.62	41.6

주 : 1)p는 전망치임.