

2005 연구보고서-16

중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제

연구책임자 : 박 성 정 (연구위원)

공동연구자 : 김 남 희 (연구위원)

이 소 연 (연구위원)

김 미 경 (객원연구원)

발 간 사

경제활동참여의 성 평등성 제고 차원에서나 국가경쟁력 강화, 고령화사회에서 생산 인력 확보 차원에서 여성인적자원의 개발과 활용의 필요성이 절실한 시기입니다. 선진국에 비해 낮은 여성의 경제활동 참여율, 특히 30대 여성의 높은 노동시장 이탈률과 낮은 복귀율, 대졸 기혼여성인력의 높은 경력단절율과 저조한 경제활동 참여율은 우리나라 여성인적자원 활용의 심각한 문제입니다. 이는 30대 이상 여성들에 대한 낮은 시장 수요, 보수적인 가족문화와 직장문화, 그리고 출산과 육아로 경력이 단절된 여성들의 노동시장 복귀를 지원하는 정책의 미비 등으로 쉽게 해결되기 어려운 문제입니다.

노동시장이 나이 든 여성들을 원하지 않는 반면 중장년층 여성들의 취업의사는 높은 편으로 이의 괴리를 줄여 중장년층 여성들도 경제활동에 참여할 수 있도록 지원하는 정책개발의 요구가 매우 크다고 봅니다. 30대와 40대는 노동력으로서 여성의 중장년기라고 할 수 있습니다. 직업경력을 계속 개발하고 있는 재직여성들에게는 직업경력의 절정기이고, 실업 및 비경활여성들은 직업경력을 재개할 수 있는 시기로, 여성인적자원으로서의 직업능력개발 및 경제활동 참여요구가 높으므로 이를 지원하는 정책에 대한 요구도 매우 크다고 할 수 있습니다.

이에 본 연구는 직업세계 진입의 잠재가능성이 큰 중장년층 여성들의 직업능력개발 실태 및 요구와 그들에 대한 활용실태를 분석하여, 중장년 여성인적자원의 개발과 활용을 제고할 수 있는 정책방향과 과제를 제시하고자 하였습니다. 본 연구가 중장년층 여성인적자원개발에 기여할 수 있는 실효성있는 정책방안을 제시하였기를 바라며 연구에 협조하여주신 관계자 여러분께 진심으로 감사드립니다.

2005년 12월

한국여성개발원
원장 서명선

연구요약

I. 연구의 필요성 및 목적

우리나라 여성들의 경제활동 참가는 20대에 활발하다가 결혼, 출산, 육아기인 30대 초에 크게 떨어지고 30대 중반부터 다시 증가하여 40대에 최고에 달하며 50대에도 높은 참여율을 보이고 있다. 여성인력의 허리라고 할 수 있는 30대 여성인력의 활용이 낮아 선진국과 큰 격차를 보이고 있으며, 이는 30대 초반 재직여성들의 결혼이후 직장 퇴직률이 여전히 높고, 30대 중반이후 노동시장 재진입이 쉽지 않음을 의미한다. 특히 30대에 노동시장을 이탈한 여성들 중 대졸여성들의 노동시장 복귀율은 매우 낮아, 출산육아기인 30-34세에 급격히 경제활동참가율이 하락하고, 이후 회복되지 않는 L자형을 보이고 있다.

여성비경제활동인구 가운데 취업의사가 있는 여성은 약 28% 정도인 것으로 조사된 바(한국여성개발원, 2002)있으며, 기혼여성의 취업희망 비율은 약 31% 정도로 미혼여성보다 높다. 취업의사가 있음에도 비경제활동 상태로 있다는 것은 30대 이후 여성들의 직업세계 (재)진입에 대한 요구가 있는 데 비해 실제 노동시장 진입 및 복귀 기회가 부족함을 의미한다. 30대와 40대는 노동력으로서 여성의 중장년기라고 할 수 있으며, 직업경력을 계속 개발하고 있는 재직여성들에게는 직업경력의 절정기이고, 실업 및 비경활여성들은 직업경력을 재개발할 수 있는 시기로, 여성인적자원으로서의 직업능력개발 및 경제활동 참여요구가 높으므로 이를 지원하는 정책에 대한 요구가 매우 크다고 할 수 있다.

이에 본 연구는 직업세계 진입의 잠재가능성이 큰 중장년층 여성들의 직업능력개발 실태 및 요구와 그들에 대한 활용실태를 분석하여 중장년여성들의 직업능력개발과 활용을 제고할 수 있는 여성인적자원정책의 방향과 과제를 제시하고자 한다.

II. 국내 및 외국의 여성인적자원개발 정책

선진국 사례를 보면, 대체로 여성의 교육수준과 취업률이 비례하는 것으로 나타난다. 즉, 고학력일수록 여성의 취업률이 높아 고학력 여성의 취업률이 낮은 우리나라와 대비된다. 육아를 위한 부모휴가제, 보육시설 확대 등 가정·직장 양립정책이 잘 구비되어 있어 출산으로 인한 여성들의 경력단절 기간이 짧고, 스웨덴의 경우는 공공분야에서의 시간제 일자리 창출로 여성고용률이 제고되었다. 많은 중장년여성들이 저임금, 시간제, 비정규직 고용형태를 보이고 전통적인 여성직종에 집중되는 문제는 다른 국가들에도 나타나고 있다. 이에 여성정책 선진국들은 훈련에 참여하는 중장년 여성훈련생에 대한 보육비 및 교통비 지원, 훈련시간 편성 배려, 취업기초교육 강화, 비정규직 여성훈련, 남성직종에 여성진출훈련, 여성취업 자문기구 운영 등 중장년 여성을 배려한 훈련정책으로 그들의 직업능력을 개발하는 정책을 시행하고 있으며, 개별과제나 교육휴가제 등 중장년여성을 노동시장에 유인할 수 있고 훈련참여율을 높일 수 있는 정책 등 다각적인 접근을 시도하고 있다.

이에 비해 현재 우리나라 정부 각 부처의 여성인적자원정책 및 사업은 저학력, 저소득여성을 서비스분야의 저임 단순기능직으로 훈련, 취업시키는 데 중점이 있다고 평가할 수 있다. 노동부나 여성가족부, 보건복지부 모두 저소득, 저학력 여성을 위한 직업훈련 및 취업지원, 일자리창출 정책에 초점을 두고 있고, 고학력여성을 위한 정책은 거의 시행하고 있지 않다. 이는 여성의 저임 단순기능직에의 취업률은 제고할 수 있으나 고용의 질이 낮고 성별 직종분리를 심화시키며 여성의 경제활동 참가율을 제고하는 데 한계가 있다.

따라서 저학력여성을 위한 훈련과 취업, 고학력여성을 위한 훈련과 취업을 균형적으로 고려한 여성인적자원개발정책과 사업을 개발, 시행할 필요가 있다. 또한 여성들을 대부분 서비스분야로 진출시키는 데 인적자원개발사업이 집중되어 있으므로 성별 직종분리 심화를 막고 다양한 분야에 여성취업을 증대시키기 위해 남성직종으로의 여성진출 확대를 위한 대책도 강화되어야 할 것이다. 일자리창출 정책도 현재 저임직종의 시간제 일자리 위주여서 중장년 고학력여성들이 취업할만한 일자리가 크게 부족한 실정이다. 고학력여성을 위한 일자리 창출도 함께 이루어져야 하며, 시간제 일자리 뿐만 아니라 정규

노동시장에의 진입을 지원할 수 있는 고용정책도 검토되어야 할 것이다.

III. 중장년층 여성인적자원 활용 실태

우리나라 여성의 경활율은 선진국 평균수준에 비해 낮고 그중에서도 특히 대졸여성들의 경활율과 30대 여성들의 경활율이 매우 낮은 상태이다. 여성의 연령별 경제활동참가율은 20대 61%, 30대 54%(30-34세 49.8%로 저점, 35-39세 58.2%), 40대 62.8%, 50대 52.3%(2003)로 여성인력의 허리라고 할 수 있는 30대 여성인력의 활용이 다른 연령대 그리고 선진국에 비해 크게 낮다. 국민소득 1만달러 달성시점에서 주요 선진국의 30대 여성 경활율은 60% 전후 수준이었고, 국민소득 2만달러 도달시점 기준으로, 30-34세는 평균 69.7%, 35-39세는 71.8%로 현재 우리나라와 큰 격차를 보이고 있다(OECD, 2003).

특히 대졸이상 여성인력의 활용이 매우 낮아 여성 경활율을 크게 저하시키고 있다. 대졸여성의 경활율은 55.8%(2004년)로 OECD회원국(평균 74.8%) 중에서 최하위국 집단에 속한다. 연령별로는 20대 75.4%, 30대 54.4%, 40대 53.4%, 50대 44.8%로 30대에 노동시장을 이탈한 여성들 중 대졸여성들의 노동시장 복귀율은 매우 낮아 중장년 이후는 주로 전문대졸 이하의 여성을 중심으로 한 저임노동시장이 형성되고 있다. 전체 비경제활동인구여성의 28.3%가 취업의사가 있고, 기혼여성의 취업희망율(31.2%)이 미혼여성(19.8%)보다 높으며, 대졸 비경활여성의 35.1%가 취업을 희망하고 있다. 그러나 여성들이 노동시장 재진입을 원하는 경우도 고학력 여성들을 위한 노동시장이 발달되어 있지 않아 여성고용의 질이 매우 낮은 상황이 초래되고 있다.

중장년여성들은 상용직에의 재취업이 어려움은 물론 비정규직, 시간제 일자리도 고학력여성들이 취업하고자 하는 분야나 근로조건과 격차가 큰 저임직종이 중심이다. 서비스판매 분야에 30-40대 여성의 43.7%가 취업해 있고, 여성 임금근로자 기준 임시 및 일용근로자 구성비는 64.7%(2003)로 남성취업자에 비해 비정규직 비율이 높다. 특히 중장년여성들은 상용직에 비해 임시일용 비정규직으로 취업한 비율(30-40대 총 취업여성 중 상용직 19.7%, 비정규직 43.1%)이 높아 고용불안정, 저임금, 능력개발기회의 제한, 복지혜택 소외 등 평균적인 여성근로여건이 열악한 상황이다.

이와 같이 30대 여성의 결혼, 출산, 육아로 인한 노동시장 이탈이 심각하고, 30대 중반이후 다시 경황율이 상승되기는 하나 대졸여성의 노동시장 복귀율이 매우 낮아 30대 중반이후 여성의 경제활동 참여는 저학력 여성을 중심으로 저임, 비정규직 일자리가 중심이 되고 있는 실정이다. 전체적인 여성경제활동 참가율도 선진국에 비해 낮지만, 그 취업의 성격도 저학력, 저임 일자리가 중심이 되어 고용의 질이 양호하지 않다고 할 수 있다.

게다가 중장년 여성인력 활용을 위한 각 부처의 현행 정책도 취약계층 대상 사업, 저임금 단순서비스직 위주의 일자리 창출 및 취업정책이 중심이 되고 있어 양적인 취업을 제고라는 성과대신 여성의 열악한 노동시장 참여는 개선하지 못하고 있다. 따라서 20대에 높은 경황율을 보이고 있는 여성들이 출산육아문제로 퇴직하지 않도록 방지하고, 30대 이후 퇴직한 여성들이나 취업경력이 없는 여성들이 (재)취업할 수 있도록 지원하는 정책이 시급히 요구된다.

IV. 중장년 여성인적자원개발 실태

1. 교육훈련생 실태

교육훈련생 실태조사 결과 및 시사점은 다음과 같다.

- 중장년 여성들은 뚜렷한 취업목적을 가지고 훈련에 참여하는 경우와 자기계발이라는 막연한 목적하에 훈련에 참여하는 경우가 비슷하게 나타나고 있다. 훈련에 참여하게 된 목적은 취업하거나 창업하기 위하여가 47.2%, 자기계발을 위해서가 44.5%로, 현실적인 취업목적이 아닌 자기계발 목적도 높게 나타났다. 명확한 직업의식 및 취업의지가 없는 경우 훈련성도가 취업으로 연결되기도 어렵고 취업이 된다하더라도 취업상태를 유지하기도 어려우므로, 훈련참여 여성들의 막연한 목적을 구체적 취업 목적으로 전환시키고 직업의식과 취업의지를 강화해 줄 수 있는 프로그램이 요구된다.

- 취업을 희망하는 여성들 가운데 약 53%는 시간제 근무를 희망하고 있는데, 시간제 근무를 원하는 이유로 30대는 육아, 40대는 가사 부담을 가장 많이 들고 있다. 30대보다 40대 여성들이 시간제 취업을 더 선호하는 것으로 나타난다. 여성들이 시간제 취업으로 탄력적인 근무를 원하는 반면 고용주들은 여성들이 근무시간에 제약이 많기 때문에 여성을 채용하기 어렵다는 불만을 많이 제기하고 있다. 이는 시간제 취업을 원하는 여성들을 위한 훈련과정 개발의 필요성과 함께 아이가 있는 여성들의 전일근무를 용이하게 하는 육아지원체제가 구비되어야 함을 시사한다.
- 현재 비정규직으로 경제활동을 하고 있는 여성들 중 취업지위 개선을 기대하고 훈련에 참여하고 있는 경우가 많아, 그들의 기대를 충족시킬 수 있는 훈련과정과 취업지원 정책이 요구된다. 여성훈련생들의 경제활동참여 상황을 살펴보면, 현재 수입을 목적으로 일하고 있는 사람은 36.5%이며, 그 가운데 비정규직으로 일하고 있는 여성들의 80% 이상이 현재 참여하는 훈련을 통해 정규직화나 임금상승 등 취업지위가 개선될 것으로 기대하고 있었다.
- 재취업을 원하는 경력단절 여성들이 훈련에 많이 참여하고 있는 것으로 나타나, 그들의 노동시장 복귀를 돕는 훈련과정과 지원이 요구된다. 과거 취업경험에 있어, 전체 응답자의 85%가 이전에 직장을 가져본 경험이 있다고 응답하였는데 30대는 90% 이상, 40대는 80% 이상이 취업경험이 있었다. 30대의 40% 이상이 사무직이었고 다음이 전문직/기술직, 서비스판매직이었다. 40대는 서비스판매직이 가장 많았는데, 고학력집단은 전문직/기술직 종사경험이 42.7%에 달한다. 학력이 높을수록 사무직과 전문직/기술직이었던 비율이 높고 낮을수록 서비스판매직 경험율이 높다. 30대 취업경험자 중 61.2%, 40대의 41.4%는 상용직으로 근무했고 20%이상은 비정규직이었다. 30대 여성의 퇴직 사유로는 결혼과 출산, 육아가 46% 이상을 차지하여 여성들이 출산육아로 퇴직하지 않도록 하는 정책을 강화할 필요성이 제기된다.
- 30, 40대 여성들의 훈련참여 분야는 일부 직종에 편중현상이 매우 심하다. 과거와 현재 모두 서비스, 정보통신, 사무관리 등의 훈련에 주로 참여하고 있었다. 직업훈련 참여 경험자들의 과거 훈련분야로는 서비스분야가 약 40%로 가장 많았고, 다음이 섬유, 정보통신, 사무관리 순이었고, 기

타 분야의 훈련 이수경험 비율은 미미하였다. 현재 훈련분야 순서도 비슷하다. 이는 과거 사무직이나 전문직/기술직에 근무했던 여성들도 훈련을 통해 과거 경력을 살리지 못하고 대부분이 서비스분야로 진출할 수밖에 없는 현실을 의미한다. 중장년 여성에 대한 노동시장의 수요가 편중되어 있는 것이 가장 큰 요인이고 기관이나 개인으로선 어쩔 수 없는 선택이기도 하겠지만, 훈련정책이나 훈련기관이 여성을 다양한 분야의 훈련으로 유도하려는 노력이 부족한 것도 원인이라고 볼 수 있으므로, 중장년 여성들의 훈련분야 다양화 대책이 요구된다.

- 창업을 희망하는 여성들의 경우 대부분이 제한된 분야의 직종을 고려하고 있는 것으로 나타났다. 응답자 중 19.3%가 구체적으로 희망하는 창업업종이 있다고 응답하였고 창업희망업종은 요식, 미용 등 여성직종이 다수였다. 창업업종의 편중은 시장에서 과당경쟁을 유발하고 수익을 저하시켜 창업실패로 이어질 수 있으므로, 여성창업 직종을 다양화하고 이를 위한 창업준비교육과정을 제공할 필요가 있다.
- 30대 여성의 경우 훈련기관 선택이나 취업정보를 구하기 위해 인터넷을 이용하는 비율이 타 연령층에 비해 높게 나타났다. 30대 이상 여성들의 훈련기관 인지 경로로 주위 사람 소개나 신문광고인 경우가 약 60% 정도로 가장 많았으나, 연령이 낮고 학력이 높을수록 인터넷으로 접근한 비율이 증가하였다. 온라인 취업사이트를 이용해본 적이 있다고 한 응답자는 23.6%에 불과하였는데 역시 30대, 전문대졸 이상의 활용율이 높았다. 앞으로 여성들의 인터넷 접근성이 더 제고될 것이므로 인터넷을 통한 홍보와 훈련 및 취업정보 제공을 강화해야 할 것이다.
- 자녀가 있거나 직장이 있는 여성들은 훈련시간대에 제약을 받는 경우가 많다. 응답자의 12.9%가 오전 9시 이전이나 오후 7시 이후를 선호하는 것으로 나타나 새벽이나 야간과정에 대한 요구도 어느 정도 있는 것으로 보인다. 즉, 여성들의 훈련참여의 어려움을 완화하기 위해서는 다양한 시간대에 훈련을 제공하여 선택의 폭을 확대해 주는 것이 필요하다.
- 직업기초교육에 대한 요구를 파악하기 위해 직업능력을 자가 진단하도록 하였는데, 외국어, 컴퓨터, 직업전문지식 및 기술 능력을 스스로 낮게 평가하였다. 전체 응답자의 85.9%가 부족한 능력을 보완하기 위한 과정을

이수할 필요가 있다고 응답하였고, 다시 이들 중 85.5%가 기초능력보완 과정이 개설되면 참여할 의향이 있다고 응답하였다. 연령대가 낮을수록 전반적인 직업능력 자기평가 점수가 높고, 직업능력 보완을 위한 훈련과정을 이수할 필요가 있다고 응답한 비율도 높다. 경력단절 여성이나 전업 주부의 경우 직업세계 진입, 복귀에 대한 자신감 회복을 위해서 직업기초 교육, 재교육의 필요성이 크다고 할 수 있다.

- 중장년 여성들은 취업에 장애가 되는 가장 큰 요인을 연령문제인 것으로 인식하고 있다. 응답자 중 29.7%가 나이에 대한 사회적 편견을 가장 중요한 취업 장애요인으로 꼽고 있으며, 그 다음으로 가사/육아부담 등 가정 문제, 직업경험/경력 부족, 직무능력/전문기술 부족 순으로 응답하였는데 30대도 가사육아보다 나이를 더 큰 장애로 여기고 있다. 노동시장에서 업무의 성격에 비추어 부당하게 연령을 제한하는 것에 대한 엄격한 제재 조치가 요구된다.

2. 교육훈련기관 실태

직업전문훈련기관인 공공훈련기관, 직업능력개발훈련시설/법인, 여성인력개발센터와 일부 직업훈련 기능을 수행하고 있는 여성회관, 대학부설평생교육원, 복지관들이 중장년여성들에게 제공하고 있는 훈련 및 서비스의 실태를 조사한 결과와 정책적 시사점은 다음과 같다.

- 공공훈련기관은 주로 20대 청년층(남녀 모두)의 직업교육훈련에 주력하고 있는 기관으로, 기능대학 다기능기술자과정의 졸업생 중 20대 여성은 19.4%, 30대 이상 여성은 평균 1% 미만이고, 산업인력공단 직업전문학교 수료생 중 30대 이상 남녀비율은 합산하여 8% 정도에 불과하다. 서울시 직업전문학교의 여성참여율은 높은 편으로 38%의 여성참여율과 30대 이상(남녀)이 약 40% 정도의 참여율을 보이고 있다. 공공훈련기관의 입학생 선발과정에서 취업이 용이하지 않은 30대 이상, 특히 40대가 배제되기도 하지만, 여성 저참여의 가장 중요한 원인은 남성위주 훈련직종 때문인 것으로 파악된다. 장기의 직업전문교육을 받을 수 있는 기회를 20대에만 국한하지 말고, 한창 일할 나이인 30대와 40대 여성과 남성에게도 제공해

야 할 것이다.

- 직업훈련시설/법인은 공공훈련기관보다는 여성의 접근성이 높는데, 이는 여성이 쉽게 접근할 수 있는 위치와 요리, 미용, 정보통신, 디자인 등 여성 선호직종 과정을 운영하는 기관이 많기 때문인 것으로 보인다. 약 68%의 기관이 중장년여성이 참여할 수 있는 직업교육훈련과정을 개설하고 있으나, 보육서비스나 여성에 특화된 취업지도 기능은 미약한 것으로 나타난다. 정부지원과정이 많이 개설되어 있는 직업훈련시설/법인 훈련에의 여성참여를 제고하기 위해 보육 등 여성친화적 환경을 강화해야 할 것이다.
- 중장년 여성의 직업교육훈련을 주로 맡고 있는 기관으로는 여성인력개발센터, 여성회관/여성발전센터와 같은 여성전문교육훈련기관들로 30-40대 여성을 주 목표집단으로 하고 있다. 근래 지자체들이 여성회관의 직업교육 기능 강화를 요구하고 있는 상황에서 대상집단이나 훈련분야를 특화하여 여성인력개발센터와 차별화되는 직업훈련서비스를 제공할 필요가 있다. 여성인력개발센터는 지역의 취약계층여성과 주부를 대상으로 하는 여성직업훈련기관으로서의 전문성을 더욱 강화하되, 40대 이상 여성의 훈련과 취업에도 더 관심을 가질 필요가 있으며, 센터의 재정부족 문제를 해결할 수 있도록 정부지원훈련과정을 확대해주거나 센터 자체의 수익사업을 강화하는 방안 등을 모색해야 할 것이다. 현재 여성인력개발센터의 주 훈련분야가 사회서비스 분야의 저임 일자리 취업과정이어서 고학력여성들이 그들의 학력과 눈높이에 맞는 훈련과정을 찾기 어려운 상황이므로, 향후 여성회관이 고학력여성들을 타겟집단으로 정해 훈련기회를 제공한다면 센터와 회관의 직업교육훈련 기능이 차별화되는 방향으로 각자 발전할 수 있을 것이다.
- 대학부설 평생교육원은 여성전문훈련기관들에 비해 직업훈련과정 비율이 낮으나, 근래 직업전문교육을 강화하고 있는 추세이며 주 참여자는 30대 이상의 고학력여성들이다. 역시 여성들이 선호하는 여성직종 위주의 전문과정, 자격증과정이 많이 개설되어 있고, 고등교육기관으로서의 여성직업을 선도적으로 창출하고 교육하는 역할은 미흡하다. 조사에 응한 대학평생교육원은 직원 중 직업상담사가 없고 수동적으로 취업을 지원하는 등 여성들의 취업에 대한 관심이나 지원이 매우 미약한 편으로 나타난다. 센터, 회관과 같은 지역 여성교육훈련기관과 훈련내용과 수준을 차별화

하여 더 전문적인 과정을 고학력여성들에게 제공하고 취업에 대한 지원을 강화하도록 유도할 필요가 있다.

- 복지관은 취약계층에 대한 복지의 일환으로 직업훈련과정을 운영하고 있으며, 비교적 저학력, 고연령 여성들이 많이 참여하는 것으로 나타난다. 복지관 역시 여성전문훈련기관에 비해 직업교육훈련과정 비중이 낮고 취업지원도 미약한 편이다. 복지관은 중고령 여성을 위한 훈련을 확대하고, 여성취약계층을 세분화하여 그들의 자립을 위한 복지차원의 다양한 훈련과정들을 운영할 필요가 있다.
- 대학부설기관을 제외한 교육훈련기관들이 전반적으로 고졸집단을 주 훈련대상으로 보고 있어, 고학력집단을 대상으로 한 직업훈련기관이 매우 부족한 것으로 나타난다. 30대 이후 여성노동시장 자체가 학력별 차이가 별로 없이 저학력위주의 시장이 형성되어 있기 때문에 기관들이 자연스럽게 저학력집단 중심의 훈련과 취업을 제공하고 있다고 볼 수 있다. 그 결과 고학력 여성들도 취업을 원할 경우 자신이 희망하는 훈련과정을 찾기 어려워 훈련기회에서 소외되고 취업을 포기하는 경우가 많을 것으로 본다. 기관으로서 시장수요에 맞추는 훈련체제가 안정적이지만, 국가 전체로 볼 때는 취업을 원하는 다수의 고학력여성들에게 훈련기회를 제공해 줄 필요가 있으므로, 향후 고학력여성을 대상으로 하는 훈련정책이 마련되어야 할 것이다.
- 대학부설기관과 복지관을 제외한 기관들이 20대와 30대를 여성직업훈련생의 주 연령대로 보고 있어, 40대이상 여성은 직업훈련기회에서 소외되어 있다. 공공훈련기관에서는 여성 전체 특히 30대 이상 여성이 훈련에서 소외되어 있고, 여성인력개발센터도 취업이 용이한 30대 여성을 중심으로 기관을 운영하고 있다. 공공훈련기관에서의 여성참여율 제고, 그리고 모든 직업교육훈련기관들에서 40대 이상 여성에 대한 기회 확대가 요구된다. 취업가능성을 기준으로 훈련생을 선발할 경우 40대 여성의 훈련기회가 크게 제약받을 것이므로, 연령별 훈련생 안배, 할당지침 등을 통해 40대 이상 여성의 훈련기회를 확보하도록 해야 할 것이다.
- 중장년 여성들이 많이 참여하는 여성전문교육훈련기관들의 고용보험지원과정과 자격증 관련과정의 비중이 낮으므로, 이들 기관에 대한 고용보

협지원과정 및 자격증 관련과정을 확대할 필요가 있다.

- 중장년 여성의 취업전망에 대해서는 부정적인 전망이 더 많고, 중장년 여성의 취업이나 창업 유망분야도 대체로 기존의 여성직종 및 분야에서 크게 벗어나고 있지 않다. 시장수요만 고려할 경우 여성훈련과 취업이 일부 분야에 편중되는 현상을 극복하기 어렵고, 장기적으로 여성취업 제고에 한계가 있을 것이다. 이러한 성별 직종분리 구조를 완화하고 여성의 취업 분야를 다양화하기 위해서는 시장개척 차원의 훈련과정 운영이 필요할 것이다.
- 기관평가는 대부분 실시하고 있으나, 여성전문훈련기관들을 제외하고는 여성관련 평가항목이나 지표가 포함된 경우는 별로 없는 것으로 나타나고 있다. 여성참여율, 30대이상 여성참여율, 40대이상 여성우대, 여성훈련 직종 개설 비율 등 중장년 여성참여를 유도할 수 있는 지표를 기관평가에 포함시켜 직업교육훈련기관의 중장년 여성훈련 강화를 유도할 필요성이 있다.

V. 정책 과제

이상의 분석결과를 토대로, 중장년 여성인적자원 개발을 위해 다음과 같은 정책과제를 제시하고자 한다.

1. 중장년여성을 위한 교육훈련체제 정비

중장년여성의 훈련 활성화를 위해서는 우선 훈련기회를 제공하는 직업교육 훈련기관들을 다양화해야 하고 훈련참여율을 제고해야 하며, 다양한 중장년 여성 집단의 훈련 및 취업요구를 충족시킬 수 있도록 교육훈련기관별로 중점 훈련기능을 차별화할 필요가 있다.

- 1) 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인의 30대 이상 여성 훈련참여 촉진: 전문적인 직업훈련과정과 지원이 제공되는 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인 훈련에의 중장년 여성 참여기회를 제고해야 한다.

- 훈련생 선발시 여성, 30대이상 선발우대 지침을 적용하고 그 결과를 기관 평가에 반영
- 공공훈련기관 운영(지문)위원회에 여성을 참여시켜 여성친화적 운영을 강화
- 훈련기관 평가시 여성관련 지표 포함
- 여성훈련직종 개설 확대
- 남녀통합과정에 참여를 꺼리는 중장년여성을 위해 주부훈련과정 개설
- 직업훈련시설/법인 훈련과정의 여성대상 홍보 및 여성친화적 환경 강화

2) 대학평생교육원과 여성회관의 고학력여성 직업교육훈련기능 강화: 대학평생교육원과 여성회관에는 고학력여성들의 참여율이 높으므로 교육훈련과정의 종류를 고학력여성들의 취업에 유망한 과정으로 개발하고 교육수준도 다른 여성전문교육훈련기관과 차별화하여 고학력여성을 위한 전문직업교육기관으로 특성화해 나가는 것이 바람직하다.

- 대학부설 평생교육원에 고학력 중장년 여성취업과정 개설 지원
- 여성회관의 고학력 중장년 여성대상 프로그램 개설 강화
- 고학력 경력단절 여성을 위한 경력재개 지원프로그램 운영

3) 여성인력개발센터를 중장년 여성훈련기관으로 특화: 센터가 서비스분야 중장년 여성훈련과 취업을 담당하는 기관으로 지역 여성인적자원 양성의 중심이 될 수 있도록 하고, 40대 이후 여성들에게도 더 많은 훈련기회를 제공하도록 할 필요가 있다

- 센터를 서비스분야 중장년 여성 훈련 및 취업지원 기관으로 특화
- 정부지원 훈련과정 확대 및 고용보험지원과정에 고용보험미가입자 훈련 참여 비율 확대
- 훈련생 선발시 40대 이상 여성 안배

4) 복지관의 다양한 여성취약집단을 위한 훈련 및 복지서비스 기능 강화: 복지관은 취약계층에게 복지차원의 직업교육훈련을 제공하는 기관이므로, 이를 더 특성화하여, 여성장애인, 한부모, 이주여성, 새터민여성 등 여성취약계층을 위한 다양한 훈련과정을 제공하는 것이 바람직할 것이다.

- 다양한 여성취약집단을 위한 훈련과정 개설과 훈련 중 복지서비스 제공
- 중고령 여성을 위한 훈련기능 강화

5) 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 훈련과정 개발: 고학력여성이 취업할 수 있는 유망직종을 발굴, 훈련과정을 개설하여 여성의 다양한 학력에 적합한 훈련이 제공되도록 해야 하며, 고학력여성 훈련을 담당하는 중점 기관을 육성할 필요가 있다.

- 고학력 여성 취업유망직종 개발 및 훈련과정 개설
- 고학력 여성 중점 훈련기관 육성
- 전문대 기반 장기 직업전문과정 운영

6) 여성창업 직종 개발 및 지원 강화: 30대, 40대 여성들은 출퇴근의 부담에서 상대적으로 자유로운 창업을 많이 고려하나, 여성창업 직종이 여성직종 위주로 매우 한정되어 있으므로 새로운 여성창업 직종을 개발하여 훈련기회를 제공하고 여성창업자를 위한 지원을 강화해야 한다.

- 서비스분야 여성창업 훈련직종 다양화
- 여성창업준비교육 강화 및 지원 강화

7) 남성직종에 중장년 여성이 진출할 수 있는 훈련과정 지원: 남성직종에 여성을 진출시키는 훈련과정을 개발하고 참여를 유도하여 장기적으로 여성이 진출할 수 있는 직종을 확대시키는 정책이 필요하다.

- 중장년여성 취업이 유망한 남성지배직종 발굴
- 남성지배직종으로의 여성진출과정 개설시 정부 지원

8) 훈련시간대 다양화: 야간훈련과정, 주말훈련과정 개설 등 훈련시간대 다양화로 여성들의 선택권을 확대하여 훈련참여를 유도할 필요가 있다.

- 야간 및 주말훈련과정 개설 장려 및 초과근무 인건비 지원
- 저소득여성 대상 훈련과정(여성가장훈련 등)의 야간 개설

2. 중장년여성 취업 제고를 위한 지원 강화

중장년여성의 취업 제고를 위해 훈련전 수요조사, 공공취업정보망의 중장년여성 취업정보 제공 강화, 지역의 중장년여성 취업역량 강화 등이 요구된다.

- 1) 공공취업정보망의 중장년여성 취업 정보 강화: 공공취업알선기관의 중장년여성 취업관련 정보를 강화하여 여성훈련기관들이나 중장년여성들이 실질적으로 활용할 수 있도록 하거나 여성취업정보사이트를 전문적으로 운영할 필요가 있다.
 - Work-Net의 중장년여성 취업정보 강화
 - 고용안정센터의 중장년여성 취업지원 강화 및 여성교육훈련기관과의 연계 강화
 - 중장년여성 취업정보망 구축
 - 여성전문훈련기관에 직업상담사 배치율 제고
- 2) 지역 여성취업 수요조사 실시: 훈련과정 개설전 지역의 여성일자리 수요를 조사하여 그 정보를 토대로 훈련과정을 개설하고 여성인력 수급을 조절해야 할 것이다.
 - 훈련과정 개설전 구인수요조사 실시
 - 공공기관이 지역 구인수요조사를 실시하고 결과를 지역 훈련기관에 제공
- 3) 지역의 여성취업 지원역량 활용: 지역의 공공취업알선기관, 지자체, 사업체, 민간인력알선협회, 지역 중소기업 지원기관, 여성단체 등을 포함한 여성취업 지원네트워크를 구성하여 중장년여성 취업지원 활동을 강화해야 한다.
 - 지역 중장년여성 일자리지원단(취업지원단) 구성
 - 훈련과정별 광역 취업지원단 구성
- 4) 취업연계프로그램 강화(주부인턴제 도입 과정 확대): 직업세계를 오래 떠나 있던 중장년여성들은 단기간의 교육 후 일에 적응하기가 쉽지 않다. 취업초기 부적응을 겪는 여성들이 많으므로, 훈련 후 취업초기 몇 달간을 직업적응기간, 실습기간으로 간주하여 임금의 일부를 지원하는 방안을 고려해 볼 필

요가 있다.

- 중장년여성 채용시 채용지원금 지원
- 훈련과정에 실습과정 연계

3. 중장년여성이 취업할 수 있는 일자리 창출

중장년여성 취업의 애로점으로 가장 큰 문제가 노동시장 수요가 없다는 점이 지적된다. 따라서 인력을 공급하는 정책과 함께 수요를 창출하는 것이 중요하다.

- 1) 교육 및 보육, 문화시설에서의 고학력 여성일자리 창출: 고학력 여성들의 선호도가 높은 교육서비스 분야나 문화관광서비스 분야 훈련의 경우 여성들이 취업할 수 있는 안정적 일자리가 매우 부족하므로, 교육인적자원부, 교육청, 지자체 등이 고학력 여성들을 위한 일자리 창출에 노력할 필요가 있다.
 - 방과후특기적성강사, 방과후지도사 일자리 확대
 - 지자체 행사에 중장년 여성 일자리 제공
- 2) 보건서비스 및 가사서비스 분야 일자리의 전문직화: 저학력 여성들의 경우, 보건서비스나 가사서비스 분야에 취업을 많이 하고 있다. 그러나 낮은 처우와 인식에 취업여성들의 불만이 많으므로 보건서비스와 가사서비스 훈련을 전문화하여 서비스의 질을 관리하고, 이 분야 일자리의 전문성을 제고하여 취업여성들의 만족도를 제고할 필요가 있다.
 - 보건서비스와 가사서비스 훈련과정의 표준화, 전문성 제고
 - 보건서비스와 가사서비스직의 전문화
- 3) 여성사회적기업 도입: 중장년 여성들은 시간제 취업을 원하는 경우가 많고, 서비스분야 일의 성격상 단기취업이 많다. 따라서 사회서비스 분야에서 중장년 여성들이 취업할 수 있는 일자리를 적극적으로 발굴하면서 여성들에게 취업을 지속적으로 연계해주고, 전문적인 인력관리로 서비스의 전문성과 질을 관리해줄 수 있는 여성사회적기업 도입을 검토할 필요가 있다.
 - 여성인력개발센터에 여성사회적기업 설립

4. 중장년 여성인력 활용 제고

이 밖에 30대 여성들의 노동시장 이탈 방지와 중장년여성 재취업을 위한 정책 강화가 요구된다.

- 1) 재직여성들의 직업경력 유지를 위한 정책 강화: 30대 초반 여성들의 노동시장 이탈을 방지하여 직업경력을 단절하지 않고 유지할 수 있도록 하는 정책이 시급하다.
 - 모성보호정책, 고용평등정책 시행에 관한 모니터링 강화
 - 기혼여성친화적 직장문화 조성을 위한 사회적 캠페인,
 - 기업인식 변화 유도를 위해 기업체 간부급교육에 여직원이해를 위한 교육 실시
 - 육아기 여사원이 희망시 시간제, 탄력근무제 선택 허용 방안 고려
 - 맞벌이부부의 가정 내 가사분담 문화 조성
- 2) 취업여성 대상 보육서비스 강화: 본 조사에서 과거 취업경험이 있는 여성들의 퇴직사유 중 가장 큰 비율이 가사와 육아부담으로 나타났다. 30대 중반이후 여성들에게는 보육정책의 성과가 경제활동 참여율을 높이는 관건이므로, 취업여성 대상 보육서비스를 강화해야 할 것이다.
 - 공보육, 직장보육시설 확대, 24시 보육시설 운영
 - 취업모를 위한 다양한 보육서비스 제공
 - 영아 보육서비스 강화
 - 취업여성 보육비 감면
 - 개별 보육 요구를 충족시키기 위한 보육도우미 양성, 파견사업
- 3) 경력단절 여성의 노동시장 재진입 지원정책 강화: 출산, 육아로 노동시장을 이탈하여 경력이 단절된 30대, 40대 여성들의 노동시장 재진입을 지원할 수 있도록 경력단절 여성의 노동시장 재진입 지원정책을 시행해야 한다.
 - 신입사원 채용시 연령제한 철폐
 - 기업의 주부사원 특채제도 장려
 - 퇴직여사원 재채용제도 지원금 인상

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6
4. 연구의 제한점	8
II. 선행연구 및 외국 여성인적자원개발 정책	11
1. 선행연구	13
2. 외국 여성인적자원개발 정책	18
III. 국내 여성인적자원개발 정책	35
1. 여성 직업훈련정책	37
2. 여성 취업·창업정책	46
3. 여성일자리창출 정책	51
4. 여성인적자원 정책의 문제점과 과제	56
IV. 중장년 여성인적자원 활용 실태	59
1. 중장년 여성인적자원 활용의 문제	61
2. 여성 노동시장구조: OECD 국가간 비교	67
3. 중장년 여성의 경제활동 실태	77
4. 중장년 여성의 취업요구와 인적자원 활용을 위한 과제	83
V. 중장년 여성인적자원개발 실태 1(기관실태)	89
1. 직업교육훈련기관 현황	91
2. 실태조사 개요	106
3. 기관실태 및 환경	109

4. 교육훈련생 실태	117
5. 교육훈련 프로그램의 실태 및 요구	121
6. 여성 취업전망 및 지도	133
7. 기타 의견	148
8. 소결	149
VI. 중장년 여성인적자원개발 실태 2(교육훈련생 실태)	157
1. 조사 개요	159
2. 과거 취업경험 및 현재 취업현황	163
3. 과거 및 현재 직업훈련 참여경험	168
4. 취업 및 창업 요구	176
5. 교육훈련요구	181
6. 교육훈련기관별 특성 및 만족도	186
7. 애로 및 개선 사항	192
8. 소결	193
VII. 결론 및 정책과제	199
1. 중장년 여성인적자원 활용 및 교육훈련 실태	201
2. 정책 과제	210
• 참고문헌	221
• 부 록	225

표 목 차

<표 II-1> 여성직업훈련체제 현황(1998년도)	17
<표 II-2> 호주 직업교육훈련참여자의 성별·연령별 분포(2001)	26
<표 II-3> 호주 직업교육훈련의 과정별 등록자수(2001)	27
<표 II-4> 도제 참가자 및 훈련자 수(호주, 2001)	28
<표 III-1> 실업자훈련 유형별 대상, 지원내용	39
<표 III-2> 실업대책훈련 실적(2003-2004)	40
<표 III-3> 2004년 여성 사회적일자리 시범교육 및 취업 현황	45
<표 III-4> 여성가장 자영업 창업지원 실적	50
<표 III-5> 2006년 사회적일자리지원(안)	55
<표 III-6> 주요 여성인적자원개발사업 현황/문제/개선과제	57
<표 IV-1> 경제활동참가율(성 및 혼인상태별)/ 비경제활동인구 비율(2003)	61
<표 IV-2> 부양비	65
<표 IV-3> 여성의 연령대별 경제활동참가율(2003)	68
<표 IV-4> OECD 국가의 시간제 노동(2003년)	71
<표 IV-5> 학력별, 성별 경제활동 참가율(2003)	73
<표 IV-6> OECD 국가 학력별 여성의 경제활동참가율(2004)	75
<표 IV-7> 연령 및 직종별 남녀 취업자 분포	81
<표 IV-8> 희망하는 일자리의 고용형태	85
<표 V-1> 공공훈련기관 현황	91
<표 V-2> 직업훈련시설/법인 현황	91
<표 V-3> 기능대학 산업학사학위과정(다기능기술자과정)의 성별·연령별 졸업생 분포(2004)	92
<표 V-4> 기능대학별 여성 졸업생 비율(다기능기술자과정) (2004)	93
<표 V-5> 산업인력공단 직업전문학교 성별, 연령별, 학력별 수료생 실태(2004) ..	94
<표 V-6> 연도별 인력개발사업단 입학생 현황(양성훈련)	95
<표 V-7> 지자체 직업전문학교 훈련생 성별 현황	96
<표 V-8> 여성인력개발센터 및 여성회관 현황	98

<표 V-9> 서울시 여성인력개발센터 수강생 현황: 수료/취업/자격증 취득	99
<표 V-10> 서울시 여성인력개발센터 수강생 현황: 주부/직장인/미혼	99
<표 V-11> 서울시 여성인력개발센터 연령별 수강생 현황	99
<표 V-12> 서울시 여성인력개발센터 학력별 수강생 현황	99
<표 V-13> 여성인력개발센터 직업능력개발 훈련 현황(유무료 모두 포함)	100
<표 V-14> 여성인력개발센터 유료 직업능력개발훈련 현황	100
<표 V-15> 여성인력개발센터 무료 직업능력개발훈련 현황	101
<표 V-16> 서울시 여성발전센터 수강생 현황: 수료/취업/자격증 취득	102
<표 V-17> 서울시 여성발전센터 성별 수강생 현황	102
<표 V-18> 서울시 여성발전센터 연령별 수강생 현황	102
<표 V-19> 서울시 여성발전센터 학력별 수강생 현황	102
<표 V-20> 대학/전문대학 부설 평생(사회)교육원 현황	104
<표 V-21> 지역별 사회복지관 현황(2005년 6월 현재)	105
<표 V-22> 사회복지관 취업교육 등록자 현황	106
<표 V-23> 조사대상기관 및 조사완료기관의 분포	107
<표 V-24> 기관실태조사 설문지 구성표	108
<표 V-25> 현재 보유 시설 및 서비스	110
<표 V-26> 향후 필요한 시설 및 서비스	111
<표 V-27> 기관 운영비 충당 방법	112
<표 V-28> 운영비 충분도	113
<표 V-29> 직원의 관련 자격증 보유현황	114
<표 V-30> 운영위원회 및 자문위원회 운영	115
<표 V-31> 위원회에 여성 위원 참여	115
<표 V-32> 기관평가 유무	116
<표 V-33> 여성관련 평가항목 또는 지표의 유무	117
<표 V-34> 남자 직업교육훈련생의 주요 연령대	118
<표 V-35> 여자 직업교육훈련생의 주요 연령대	119
<표 V-36> 남자 직업교육훈련생의 주요 학력대	120
<표 V-37> 여자 직업교육훈련생의 주요 학력대	121
<표 V-38> 실업자 대상 직업교육훈련과정	122
<표 V-39> 직업교육훈련 중 고용보험지원과정	123

<표 V-40> 직업교육훈련 중 자격증 과정	124
<표 V-41> 실업자 대상 직업교육훈련과정의 여성 비중	125
<표 V-42> 여성교육훈련생수가 남성보다 적은 이유	125
<표 V-43> 여성참여촉진계획 유무	126
<표 V-44> 여성참여촉진계획의 내용	126
<표 V-45> 30대/40대 여성대상 직업교육훈련과정 실시 유무	127
<표 V-46> 30대/40대 여성대상 직업교육훈련과정의 예	128
<표 V-47> 30대/40대 여성대상 직업교육훈련과정 개설이유	129
<표 V-48> 중장년 여성대상 직업교육훈련과정 미개설 이유	129
<표 V-49> 개설계획중인 30-40대 여성대상 직업교육훈련과정의 예	130
<표 V-50> 직업교육훈련계획수립시 남성수강생의 요구고려 우선연령대	131
<표 V-51> 직업교육훈련계획수립시 여성수강생의 요구고려 우선연령대	132
<표 V-52> 교육훈련생 선발기준 및 면접지침	133
<표 V-53> 직업교육훈련과정 수료생 중 남녀 전체 취업률과 여성취업률	134
<표 V-54> 취업알선 방법	135
<표 V-55> 취업지원 네트워크에 포함된 기관 관계자	136
<표 V-56> 취업지원 시기	137
<표 V-57> 여성취업의 어려움	138
<표 V-58> 여성 취업의 장애요인	139
<표 V-59> 30대/40대 여성 취업전망	140
<표 V-60> 30대/40대 여성의 취업전망이 어두운 이유	141
<표 V-61> 현재 중장년 여성의 주요 취업 및 창업 분야	141
<표 V-62> 미래의 중장년 여성 유망 취업 분야	142
<표 V-63> 미래의 중장년 여성 유망 창업분야	143
<표 V-64> 남녀공통 창업교육 및 서비스 제공 유무	144
<표 V-65> 남녀공통 창업교육 및 서비스 내용	144
<표 V-66> 여성에 대한 창업교육 및 서비스 제공 유무	145
<표 V-67> 여성 교육훈련생에 대한 취업지도 형태	146
<표 V-68> 여성 취업정보 별도 수집·제공 여부	147
<표 V-69> 여성대상 직업소양교육	148
<표 VI-1> 조사대상 여성교육훈련생 및 조사 사례수	159

<표 VI-2> 교육훈련생조사 설문 구성표	160
<표 VI-3> 응답자의 일반적 특성	161
<표 VI-4> 자녀 연령	162
<표 VI-5> 보육책임	163
<표 VI-6> 과거 취업경험: 30대/40대	164
<표 VI-7> 과거 취업직종	164
<표 VI-8> 과거 취업직종: 30대/40대	165
<표 VI-9> 과거 고용형태	165
<표 VI-10> 과거 직장퇴직 이유	166
<표 VI-11> 과거 직장퇴직 이유: 30대/40대	167
<표 VI-12> 현재 취업현황	168
<표 VI-13> 훈련참여 중인 비정규취업자의 취업지위 개선 기대	168
<표 VI-14> 과거 직업훈련 참여경험: 30대/40대	169
<표 VI-15> 과거 훈련참여 기관: 전체/30대/40대	169
<표 VI-16> 과거 훈련참여 분야: 전체/30대/40대	170
<표 VI-17> 과거 훈련 중도포기 이유	170
<표 VI-18> 현재 훈련참여 기관: 전체/30대/40대	171
<표 VI-19> 훈련기관 선택이유: 전체/30대/40대	172
<표 VI-20> 훈련참여 목적: 전체/30대/40대	173
<표 VI-21> 훈련참여 목적: 취업 대 여가	173
<표 VI-22> 현재 훈련참여 분야: 전체/30대/40대	174
<표 VI-23> 온라인 취업정보 사이트 이용	174
<표 VI-24> 자주 이용하는 온라인 취업사이트	175
<표 VI-25> 훈련 소요비용 총당	175
<표 VI-26> 희망 취업형태: 전체/30대/40대	176
<표 VI-27> 시간제취업 희망이유: 전체/30대/40대	176
<표 VI-28> 전일취업 불가능 이유	177
<표 VI-29> 희망 취업기간	177
<표 VI-30> 훈련수료 후 취업/창업 전망: 전체/30대/40대	178
<표 VI-31> 취업 장애요인: 전체/30대/40대	178
<표 VI-32> 창업희망자	179

<표 VI-33> 창업 희망업종	180
<표 VI-34> 창업 지원요구	181
<표 VI-35> 직업능력 자가진단	182
<표 VI-36> 훈련지원 요구도	183
<표 VI-37> 희망 훈련시간대	183
<표 VI-38> 희망 훈련기간	184
<표 VI-39> 훈련분야별 희망 훈련기간	184
<표 VI-40> 희망 훈련과정	185
<표 VI-41> 현재 훈련참여기관 인지경로	186
<표 VI-42> 훈련기관별 인지경로	187
<표 VI-43> 훈련기관별 참여목적	188
<표 VI-44> 훈련기관 선택이유	188
<표 VI-45> 훈련과정 만족도	189
<표 VI-46> 훈련기관별 훈련과정 만족도	190
<표 VI-47> 취업지원	191
<표 VI-48> 취업지원유형	191
<표 VI-49> 훈련과정 참여 애로사항과 개선요구	192

그림목차

<그림 IV-1> 여성의 연령별 경제활동을 국제비교(1997)	62
<그림 IV-2> 대졸 여성의 연령별 경제활동참가율 변화	64
<그림 IV-3> 총 부양비	65
<그림 IV-4> 여성의 연령대별 경제활동참가율(2004)	69
<그림 IV-5> 연령 및 성별 경제활동참가율(2004)	77
<그림 IV-6> 여성의 연령별 경제활동참가율	78
<그림 IV-7> 남성의 연령별 경제활동참가율	78
<그림 IV-8> 여성의 연령별 실업율	79
<그림 IV-9> 남성의 연령별 실업율	80
<그림 IV-10> 여성의 연령별 종사상의 지위 분포도	82
<그림 IV-11> 남성의 연령별 종사상의 지위 분포도	82
<그림 IV-12> 여성 비경제활동인구 중 구직자 비율	83
<그림 IV-13> 취업희망 여성 비경제활동인구의 비율	84
<그림 IV-14> 연령별 희망하는 일자리의 종사상 지위별 분포	85

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6
4. 연구의 제한점	8

I. 연구의 필요성 및 목적

우리나라 여성들의 경제활동 참가는 20대에 활발하다가 결혼, 출산, 육아 기인 30대 초에 크게 떨어지고 30대 중반부터 다시 증가하여 40대에 최고에 달하며 50대에도 높은 참여율을 보이고 있다. 여성의 연령별 경제활동참가율(2003)은 20대 61%, 30대 54%(30-34세 49.8%, 35-39세 58.2%), 40대 62.8%, 50대 52.3%로 M자형을 보이고 있으며 여성인력의 허리라고 할 수 있는 30대 여성인력의 활용이 낮다. 국민소득 1만달러 달성시점에서 주요 선진국의 30대 여성 경제활동참가율은 60% 전후 수준이었고, 국민소득 2만달러 도달시점 기준으로, 30-34세는 평균 69.7%, 35-39세는 71.8%로 현재 우리나라와 큰 격차를 보이고 있다(OECD, 2003). 이는 30대 초반 재직여성들의 결혼이후 직장 퇴직률이 여전히 높고, 30대 중반이후 노동시장 재진입이 쉽지 않음을 의미한다. 특히 30대에 노동시장을 이탈한 여성들 중 대졸여성들의 노동시장 복귀율은 매우 낮다. 대졸여성의 연령별 경제활동참가율(2004)은 20-24세 76.5%, 25-29세 74.2%, 30-34세 55.8%, 35-39세 53.0%, 40-44세 55.0%, 45-49세 51.8%, 50-54세 48.2%, 55-59세 41.4%로 출산육아기인 30-34세에 급격히 경제활동참가율이 하락하고, 이후 회복되지 않는 L자형을 보이고 있다.

여성비경제활동인구 가운데 취업의사가 있는 여성은 약 28% 정도인 것으로 조사된 바(한국여성개발원, 2002)있으며, 기혼여성의 취업희망 비율은 약 31% 정도로 미혼여성보다 높다. 취업의사가 있음에도 비경제활동 상태로 있다는 것은 30대 이후 여성들의 직업세계 (재)진입에 대한 요구가 있는 데 비해 실제 노동시장 진입 및 복귀 기회가 부족함을 의미한다. 평생교육 요구조사에서도 30, 40대 여성의 직업교육 요구가 다른 교육요구에 비해 우선적으로 높게 나타난다. 이는 이 연령층의 취업 및 직업교육 요구를 충족시켜 줄 수 있는 정책지원이 필요함을 시사한다.

남성 30, 40대와 여성 30, 40대는 매우 다른 직업경력을 보인다. 남성 30, 40대는 20대와 함께 중점 노동력으로서 인적자원정책의 주 대상이다. 그러나

여성 30, 40대는 직업경력이 거의 없는 주부이거나 경력이 있더라도 출산, 육아로 경력단절된 집단이 많이 포함되어 있는 취약 인적자원집단이라고 할 수 있다. 따라서 남성 30, 40대를 대상으로 한 정책은 여성 30, 40대에게는 적합하지 않으며 이 연령대 여성들의 직업능력개발과 경제활동 참여 제고를 위한 정책이 마련되어야 한다. 여성 내에서도 30대와 40대는 출산과 육아기라는 비교적 동질적인 삶의 주기로서 50대와 구분할 필요가 있어, 30대와 40대를 본 연구에서는 여성의 중장년기로 규정하고 접근하기로 하였다.¹⁾ 즉, 직업경력을 계속 개발하고 있는 재직여성들에게는 직업경력의 절정기이며, 실업 및 비경활여성들은 직업경력을 재개할 수 있는 시기로, 여성인적자원으로서의 직업능력개발 및 경제활동 참여요구가 절정에 달하는 때이므로 이를 지원하는 정책지원 요구가 가장 큰 시기라고 할 수 있다.

그러나 현재의 인적자원정책들은 30, 40대 여성들의 직업훈련 및 취업요구를 정확히 파악하지 못한 채 계획이 수립되고 있다. 훈련기관들은 여성들의 연령대별, 학력별로 다양한 취업요구를 충족시킬 수 있는 훈련을 제공하고 있지 못하다. 여성 가운데 일부 집단들에게는 적절한 훈련을 제공하지 못하고 있거나, 전통적인 여성직업영역에 집중된 교육훈련프로그램의 개설로 여성들에게 매우 제한적인 직업훈련기회를 제공하고 있을 뿐이다. 주로 저학력, 저소득 계층 여성을 대상으로 저임금 직종에 대한 직업훈련에 중점이 두어지고 있으며 고학력²⁾ 여성들의 직업세계 (재)진입을 위한 훈련은 주목받지 못하고 있다. 또한 대표적인 여성교육훈련시설인 여성회관과 여성인력개발센터도 여성직업훈련의 방향과 기능을 확립하지 못함으로써 투자의 비효율성을 초래하고 있다. 이러한 현실은 경제활동 참여에의 강력한 요구를 가지고 있고 취업가능성도 가장 크지만 적절한 훈련 지원을 받고 있지 못한 30대 이후 중장년층 여성들의 직업능력개발과 취업을 지원할 수 있는 정책과제

1) 노동시장에서 고령 노동력은 일반적인 고령 개념보다 더 젊은 연령을 고령으로 간주하는 경향이 있다. 고령자고용촉진법시행령에는 50-54세를 준고령자, 55세를 고령자로 규정하고 있다. 따라서 50대를 일반적으로 이야기할 때 장년으로 보기도 하나 이는 남성이 기준으로, 여성 50대는 노동시장에서 고령노동력으로 간주된다고 볼 수 있다.

2) 본 연구에서는 고학력을 전문대졸 이상으로 규정하기로 한다.

개발을 필요로 한다.

이에 본 연구는 직업세계 진입의 잠재가능성이 큰 중장년층 여성들의 직업능력개발 실태 및 요구와 그들에 대한 활용실태를 분석하여 중장년여성들의 직업능력개발과 활용을 제고할 수 있는 여성인적자원정책의 방향과 과제를 제시하고자 한다. 이를 위해 직업교육훈련기관에서 현재 훈련을 받고 있는 중장년여성들을 대상으로 훈련 및 취업경험, 훈련만족도, 훈련 및 취업요구 등을 조사하여 연령별, 학력별 특성을 분석하고, 공공직업훈련기관은 물론 여성회관, 여성인력개발센터 등의 여성전문훈련기관, 대학평생교육원, 복지관과 같이 여성의 접근성이 높은 지역평생교육기관들이 중장년층 여성들의 요구에 적절히 대응하고 있는지를 조사하고자 한다. 그리고 조사결과를 토대로 30, 40대 여성인적자원의 개발과 활용을 제고할 수 있는 정책 방향 및 과제들을 제시하고자 한다.

2. 연구내용

가. 국내 및 외국의 중장년층 여성인적자원개발 정책 및 사례 분석

중장년 여성을 대상으로 하는 인적자원정책 개발을 위해 국내와 외국(OECD, 호주, 뉴질랜드, 캐나다, 스웨덴)의 고용 및 훈련 정책을 분석하였다. 국내 여성인적자원정책 고찰의 범주는 여성인적자원 양성과 활용을 포괄하는 광의로 접근하여 직업훈련정책, 취업 및 창업정책, 일자리창출정책 현황을 조사하고 중장년여성에 기여하는 부분과 미흡한 부분을 분석하였다.

나. 중장년층 여성인적자원의 활용실태 분석

현재 우리나라의 노동시장 구조에서 중장년층 여성이 활용되고 있는 실태를 분석하였다. 선진국과 우리나라 중장년 여성인력 활용의 격차, 우리나라 중장년여성의 경제활동 실태, 중장년 여성인력 활용의 문제와 과제 등을 분

석하였다.

다. 직업훈련기관 및 평생교육기관의 중장년층 여성 대상 직업훈련 실태 분석

공공훈련기관 및 민간훈련기관 그리고 평생교육기관에서 시행되고 있는 중장년층 여성대상 교육훈련의 실태를 조사, 분석하였다. 교육훈련기관 유형별로 교육훈련시설 및 환경, 중장년여성 훈련프로그램 및 취업지도에 있어 어떤 서비스를 제공하고 있고 어떤 특징이 있는지 비교분석하였다.

라. 중장년층 여성의 직업교육훈련, 취업 경험 및 요구 분석

교육훈련기관에서 직업훈련과정에 참여하고 있는 중장년층 여성들의 훈련 실태 및 취업요구 등을 조사, 분석하였다. 과거 취업경험 및 현재 취업상태, 과거 훈련참여 경험 및 현재 훈련참여 분야, 훈련만족도, 취업요구 및 장애요인, 직업능력 자가진단, 개선요구 등을 조사하여 연령별, 학력별로 분석하였다.

마. 중장년층 여성인적자원 개발 및 활용을 위한 정책과제 개발

실태조사와 분석 결과를 토대로, 중장년층 여성의 활용과 개발을 강화하기 위한 정책방향과 과제를 제시하였다.

3. 연구방법

가. 문헌연구 :

선행연구와 관련 정부부처 자료를 토대로, 국내 여성인적자원정책 및 교육훈련기관 현황을 조사하였고, 통계청 경제활동인구연보와 여성개발원 및 통계청 DB를 토대로 중장년여성 경제활동 참여실태를 분석하였다.

나. 사례조사 :

인터넷으로 OECD, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 스웨덴 등 외국 여성인적자원 개발 정책과 사례에 관한 자료를 조사해 정리하였다.

다. 설문조사 :

본 연구에서는 중장년층 여성직업훈련실태를 파악하기 위하여 직업교육훈련기관과 교육훈련생조사를 하였다. 중장년 여성훈련의 특성상 노동부산하 전문직업훈련시설에 국한하지 않고 조사기관을 여성직업교육이나 훈련을 제공하고 있는 평생교육 및 복지시설까지 포함하였다. 기관과 훈련생조사 두 종류의 설문지를 개발하여 기관유형별, 훈련생 연령별 선행조사를 하여 설문지를 수정하였고 7월 11에서 9월 27일까지 방문조사 및 우편조사를 실시하였다. 기관조사는 6개 기관유형별로 각각 40여개 정도씩 조사하여 각 기관의 훈련실태를 비교조사하기로 하였다. 모집단의 규모가 크게 달라 가장 작은 규모인 여성인력개발센터와 공공훈련기관의 조사가능한 기관 수를 기준으로 기관유형별로 지역을 안배하여 표집하였다. 총 284개 기관에 조사가 완료되었다.

교육훈련생³⁾조사는 각 기관유형별로 여성훈련생을 연령을 안배하여 표집하였고 특정 훈련과정에 편중되지 않도록 하였다. 6개 기관에서 각 150명 정도, 총 900명을 조사계획하였는데, 조사결과 총 926명에게서 질문지를 회수하였다. 연령별, 학력별, 기관유형별 분포는 실태조사 장에 기술되어 있다. 회수된 기관조사 설문지는 기관유형별로 빈도와 비율을 산출하였고, 훈련생조사는 문항의 성격에 따라 연령별, 학력별, 참여 훈련기관별, 과정별로 빈도와 비율을 산출하여 해석하였다.

3) 본 연구에서 교육훈련생은, 참여자의 직업능력개발에 기여한다고 볼 수 있는 교육훈련 과정에 참가하고 있는 사람들을 지칭한다.

라. 면담조사 :

중장년여성의 취업요구와 노동시장의 취업현실, 직업훈련기관의 실태에 대한 이해를 제고하고 정책과제를 개발하기 위해 직업교육훈련기관 관계자 20여인, 30대 이상 여성훈련생 10인을 방문 또는 전화면담하였고 그 결과를 정책과제 개발에 반영하였다.

마. 전문가회의 :

중장년 여성인적자원개발 연구방향 수립과 정책과제 개발을 위해 교육훈련기관 관계자, 여성가족부, 노동부, 교육인적자원부, 서울시 등 관련 정부부처 정책담당자, 인적자원정책 연구전문가의 의견을 구하였다.

4. 연구의 제한점

첫째, 본 연구는 중장년층 여성 중 정규직 재직여성은 배제하고 접근하였다. 재직여성에 관한 연구는 선행연구가 있어 본 연구에서 다시 다루지 않았다.

둘째, 중장년 여성의 취업경험 및 직업교육훈련 경험 그리고 요구를 파악하는 데 있어, 본 조사에서는 어느 정도 취업에 의지를 가지고 교육훈련기관에 접근한 여성들의 요구를 수렴하여 정책에 반영하는 것이 더 실효성이 있다고 생각하여 직업교육훈련과정에 현재 참여하고 있는 여성만을 조사하였다. 따라서 훈련에 참여하고 있지 않은 여성들의 취업 및 훈련요구는 파악할 수 없었다.

셋째, 여성인적자원개발 정책을 훈련, 취업 및 창업, 일자리정책을 포함하는 광의로 접근하였으나 실태조사와 분석의 초점은 직업교육훈련을 통한 중장년 여성인력개발 및 취업지원 실태 파악에 두었다. 관련 정책이 너무 광범하여 모든 정책을 심도있게 다루지는 못하였다.

넷째, 조사분석 결과를 토대로 정책방향과 과제를 제시하였는데, 세부 정책과제의 사업화를 위해서는 각각의 정책과제별로 더 심도있는 연구와 조사가 필요하다.

II

선행연구 및 외국 여성인적자원개발 정책

1. 선행연구	13
2. 외국 여성인적자원개발 정책	18

중장년 여성인적자원개발에 관한 연구의 분석 토대를 위해, 우선 국내 중장년 또는 여성관련 선행연구와 외국 정책사례를 고찰해보고자 한다.

1. 선행연구

최근 구조조정과 고령화 추세와 관련하여 중장년과 준고령자의 직업능력개발을 위한 정책연구들이 수행되고 있다. 『중·장년층 훈련 활성화 방안』(주인중·변숙영, 한국직업능력개발원, 2001), 『중고령층의 직업능력개발』(손유미·김철희, 한국직업능력개발원, 2003) 등의 연구가 있는데 여성에 관한 사항은 별로 다루고 있지 않다. 중장년층 남성과 여성은 노동시장 수요나 직업경력이 매우 달라 남성을 주 대상으로 한 연구를 여성에게도 그대로 적용하기는 어렵다. 남성 중장년층은 대부분 정규직업을 가지고 있거나 전직 또는 퇴직시기에 있거나 실업상태에 있는 경우가 많다. 그러나 여성 중장년층 중 정규직에 있는 사람은 많지 않고 시간제나 임시직 취업자가 많으며, 가정생활로 경력이 단절되거나 미처 직업경력을 갖지 못한 여성들이 많다. 따라서 남성 중장년층은 정부의 실업정책의 대상인 경우가 많으나 여성 중장년층은 실업정책 대상이 아닌 비경험자가 더 많으므로 정책의 접근점이 달라야 할 것이다. 본 연구에서 여성 중장년층의 직업능력개발 실태와 정책을 논하기 전에 일반적인 중장년층 직업능력개발과 여성훈련에 관한 선행연구 결과들을 참고하고자 한다.

□ 『중장년층 훈련 활성화 방안』(주인중·변숙영, 2001) 연구에서는 중장년층의 범위를 광의적으로 보아 40세 이상 60세 미만⁴⁾으로 범위를 정하였고,

4) 주인중·변숙영(2001: 5-6)은 중장년층의 연령범위는 보는 각도에 따라 다양하게 제시되고 있어 연령구분을 명확히 정의하기에는 한계가 있다고 보고, 이 연구에서는 개인의 삶의 주기를 고려해 볼 때 자녀가 청소년기에 들어가 생활비, 교육비 등의 가계비 지출수요가 가장 많은 시기임에도 불구하고 실업상태에 있는 40대 및 50대를 주요 목표 집단으로 하였다. 그러나 여성의 삶의 주기와 특성은 남성과 다르므로 본 연구에서는 출산·육아기인 30대와 40대를 여성 중장년기로 보았다. 남자 30대는 직업경력 발전기이나 여자 30대는 경력단절기가 되기 쉽고, 육아에서 어느 정도 자유로운 30대 중반이후부터 다시 직업경력을 쌓는 경향이 있으므로 여성은 30대와 40대를 비교적 동질적인 직업경험시기로 볼 수 있다.

정부의 실업자재취직훈련의 훈련생 특성과 실태를 중심으로 중장년 훈련을 분석하였다. 40-50대 연령층은 1997년 이후 경제활동인구수는 증가하는 추세이나 경제활동참가율은 계속 감소하는 추세에 있으며, 30대 연령층은 직업훈련을 통하여 취직과 연결될 가능성이 있으나 40대이상은 직업훈련이 취직과 연결될 가능성이 낮다고 분석하였다. 40대 연령층 실업자의 다수가 이직 전의 업종과 동일한 직종에 관한 정보를 얻기 위해서 구직등록을 하였으나, 직업안정기관을 이용한 후 대부분이 일자리를 소개받은 적이 없는 것으로 나타났다. 나이가 많기 때문에 일자리를 제외받지 못한 것으로 나타났다. 40-50대의 경우 노동시장의 수요가 없는 상황에서 취업에 애로를 겪고 실업기간의 장기화가 이루어지고 있으며 재취업을 하더라도 전 직종과는 다른 타 직종으로의 직업전환이 이루어지고 있다. 40대는 서비스, 정보통신, 사무관리 훈련 순으로, 50대는 사무관리, 정보통신, 서비스와 기계장비분야의 직업훈련에 참여율이 높다. 연령이 높을수록 훈련수료율은 높아지는 반면 재취업률은 낮아지고 있다. 중장년층 실업자 직업훈련의 문제점으로 40-50대의 훈련실적이 낮은 점, 훈련기관의 여건상 연령에 따른 훈련직종 차별화의 어려움, 훈련이 수 후 고연령으로 인한 취업의 어려움 등을 지적하고 있다.

이에 대한 정책방안으로는 전직직업훈련의 제도적 정비, 중장년층이 취업 가능한 직종에 대한 정보와 직업훈련 제공, 중장년층 실업자훈련 전용예산 지원, 자격증취득 수당 지원, 훈련생부담 훈련비를 취업 후 환급하는 방안 등을 제시하고 있다. 중장년층을 직업훈련과정으로 유인하는 방안으로는 중장년층중심 훈련과정을 신설, 재취직훈련에서 훈련기관별로 중장년 훈련인원을 할당, 훈련기관의 중장년층 훈련실적에 대하여 가중점을 부여, 중장년실업자 맞춤형훈련 실시, 민간교육훈련기관의 맞춤형훈련 지원 등을 제시하였고, 중장년층 취업촉진을 위해 일자리 창출, 기업 내 전직훈련 활성화, 취업촉진을 위한 기업체 지원금제도 확대, '조기재취직수당' 우대제도나 실업급여정지제도를 이용하여 중소기업체의 취업을 유도하는 방안을 제안하였다.

□ 김순원(2001)은 「여성 직업능력개발훈련 활성화 방안」(한국산업인력공

단)에서 한국산업인력공단의 여성직업능력개발훈련 실적을 분석하였다. 2000년의 훈련과정별 여성훈련실적을 보면, 여성을 대상으로 하는 일부 과정을 제외하면 20%대에 불과하였다. 여성특별훈련을 제외하면 고용촉진단기적응훈련의 여성비율이 74.8%로 가장 높으며, 기능사양성과정의 여성비율(14.1%)이 가장 낮았고 실업대책훈련과정의 여성 참여비율도 26.2% 였다. 공단의 주요 훈련과정인 다기능기술자과정 및 기능사양성과정의 여성비율은 매년 상승세를 보이고 있다. '68년부터 '99년까지 기능수준별, 훈련기간별로 구분된 공단의 11개 훈련과정에서 여성훈련 참여자의 55.5%가 기능사1년과정에 참여하였고, 총 수료자 276,453명 중 여성은 3% 수준인 8,768명이다. 여성의 취업률은 73.7%, 자격취득률은 67.7%에 달하고 있다.

직업전문학교는 전국 21개소에 설치되어 비진학청소년을 대상으로 하는 직업능력개발훈련 양성과정을 중심으로 실업대책훈련 및 주문식훈련을 위탁훈련으로 실시하고 있다. 2000년도 직업전문학교 기능사양성1년과정의 수료생 중 여성은 9.3%이고, 수료자 대비 여성취업률은 68.7%, 수료생 대비 진학률은 21.8%였다. 기능사양성1년과정의 전체 훈련직종 중 여성선호직종은 10개 직종으로 다양한 여성선호직종을 개발하여 확대시킬 필요가 있다.

기능대학은 중간기술자인 다기능기술자와 중간관리자인 기능장 등 산업인력양성과 단기직업훈련, 중소기업기술지도 등 지역사회대학으로서의 기능을 수행하고 있다. 2000년도 다기능기술자과정 졸업자 중 여성은 14.7%였다. 기능대학의 여성선호학과 비율은 34%로 직업전문학교에 비해서는 높은 비율이다. 기능대학과 직업전문학교의 여성선호직종 개설 비율은 평균 22%에 불과하여 점차 이를 확대할 필요성을 제기하고 있다.

여성직업능력개발훈련 활성화를 위한 과제로 훈련과정의 여성참여 비율 확대를 위해 훈련생 선발 시 여성우대 폭 확대 및 정원 외 특별전형 확대(기능대학은 여성지원자에 가산점 부여, 정원 외 특별전형 대상에 전문대졸 이상의 여성 포함하고 있음), 여성지원율이 높은 직종(학과)의 정원 확대, 훈련수당 지원확대 등을 제안하고 있다. 실업여성, 무급가족종사자, 주부대상 훈련을 강화하여 30-40대 여성의 훈련기회를 확대하고 재직 및 비정규직 근로

여성 훈련 강화, 탄력시간제 및 단기훈련과정 개설 확대 등 훈련대상 및 훈련 과정의 다양화, 그리고 여성 선호직종 확대 및 지역별 특화 직종의 개발을 요구하고 있다. 비전통적인 직종에 여성훈련자원을 확보하기는 어려울 것으로 보고 수요가 있는 새로운 직종이나 신기술에 기반한 직종을 개설할 필요를 제기하였다. 그밖에 보육 및 편의시설의 확충, 여성직업능력개발훈련에 대한 홍보 강화 등을 제안하고 있다.

□ 직업훈련기관유형별 여성훈련실태

김태홍(1999), 나영선(1999)은 ‘여성직업훈련체제의 현황’을 조사분석한 바 있는데, 당시의 기관별 여성훈련 실태를 이해할 수 있다.

<표 II-1> 여성직업훈련체제 현황(1998년도)

훈련기관	훈련실태 일반	여성훈련 실태	
기능대학	산업학사 수여 다기능기술자2년과정, 기능장과정, 근로자향상훈련, 기업체위탁훈련 남성위주 훈련직종 고졸미혼, 30세 미만이 대다수 • 실직자과정 운영 여 15.2% 참여(김:98년 졸업생 중 여17.6%)	• 산업·시각·섬유·패션디자인, 환경관리기술, 정보기술, 인쇄기술, 섬유가공기술학과에 여성비율이 높음(여성비율이 10% 이상, 1996) 안성여자기능대학, 서울정수기능대학(23.3%, 98년)의 여성비율 높음 • 훈련생선발시 여성우대 다수	
공공직업전문학교	산업인력공단	기능사2급수준 1년과정, 근로자향상훈련, 기업체위탁훈련 모두 남녀공학 남성위주 훈련직종 중졸이하와 20세이하 비율 높음 여 2.3% 참여(나:공예, 디자인, 인쇄학과 선호) 97년 입학생 중 여성 8.1%(김)	• 공공훈련기관에 실직자과정 설치 • 남성은 대부분 고졸이나 여성은 다양한 학력 분포 공공직업전문학교 여성훈련생 대다수는 전문대졸 이상 • 미혼이 대다수 • 여성훈련생 중 30, 40대 여성도 참여 • 다수기관이 여성교육훈련생에 입학 특전(가산점 부여) • 여성참여가 높은 훈련공과를 설치하고 단기훈련 확대에 따라 여성훈련생 양성 실적이 증가함
	대한상공회의소 인력개발원	산업기사양성 2년과정(첨단 직종), 기능사양성 1년과정 남성위주 훈련직종 여 11.2% 참여 여 4.4-20.1% 참여(98년)	
	장애인공단	1년과정. 일산직업전문학교 여 26.8% 참여(김:97년 27.2%)	
지자체직업전문학교	여 1.2 - 32.1% 참여(98년) ⁵⁾		
지정 직업능력개발시설	양성훈련 중심, 공공직업훈련과 구분 이 애매 기계, 사무관리, 서비스분야 중심		
여성인력개발센터 (일하는 여성의 집)	단순기술, 서비스 단기과정 자영업이 가능한 과정 사회교육도 실시	• 단순서비스직종과 전문직종훈련 • 단순서비스직종 취업률이 높음 • 30, 40대 기혼여성이 주로 참여	
여성회관	여성복지와 사회교육	• 전통 여성직종훈련 • 30, 40대 기혼여성이 주로 참여	

자료: 김태홍·김노마(1999), 「여성직업훈련체제의 현황과 정책과제」, 한국여성개발원. 나영선 외 (1999). 「여성을 위한 효율적 직업훈련체제 구축방안 연구」, 한국직업능력개발원에서 재정리함

5) 기관에 따른 여성훈련 참여율의 차이

이상의 선행연구들을 보면 40대 이상은 남녀 모두 노동시장의 수요가 별로 없는 데다가 연령 제한에 따른 취업의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타난다. 또한 공공직업훈련기관은 남성 위주, 20대 위주의 직업훈련을 제공하여 여성과 중장년 남성의 훈련기회가 부족한 것으로 보고되고 있다. 선행연구들은 중장년여성훈련 활성화를 위해 대체로, 공공직업훈련기관에서는 30-40대 여성의 훈련기회 확대를 위한 제도 마련, 여성훈련생 유인을 위한 여성선호직종(학과) 확대를 제안하였으며 훈련 후 취업지도 강화, 보육서비스 확대 등을 중요한 과제로 제시하고 있다.

2. 외국 여성인적자원개발 정책

30-40대 중장년층 여성인적자원개발정책에는 대체로 두 가지 접근이 있다.

첫째는 일반 인적자원개발정책에서의 여성수혜율, 참여를 확대하는 것이다. 30대, 40대 남성은 일반정책의 주요 수혜자로, 20대와 함께 인적자원개발정책의 중심 목표집단이다. 다만 40대는 직업경력의 절정기이기도 하지만 전직이나 퇴직 등 직업경력 전환이 이루어지는 시기이기도 하다는 특징이 정책적 고려의 대상이다. 여성도 30대 중반이후 경제활동 참가율이 다시 상승하여 20대 여성과 함께 주된 경제활동 인력으로 노동시장에 참여한다. 따라서 일반 인적자원개발정책에 30-40대 여성의 수혜기회를 확대하는 것이 중장년 여성인적자원개발정책의 초점이 될 것이다. 즉, 훈련기회의 성별 격차 해소가 중요 정책으로, 고용주지원 훈련에서 여성근로자의 저조한 참여가 문제로 부각되며 이의 해소를 위한 다양한 정책방안이 강구되고 있다.

OECD국에서도 여성, 고령자, 시간제 및 임시직 근로자들은 청년 및 중장년 남성 정규직 근로자에 비해 고용주지원 훈련참여기회가 대체로 낮다. 많은 국가에서 직업훈련은 집단에 따라 차이가 있는데, 소규모회사의 근로자들, 여성, 고령자, 비숙련노동자, 이민자들에게 불평등하게 제공되고 있다. 56세에서 65세 근로자의 평균 훈련참가율은 장년기 근로자들(36-45세)의 훈련

참여율의 약 3/4에 해당된다. 일반적으로 56-65세는 연간 12시간, 36-45세는 18시간, 26-35세 근로자는 21시간의 훈련을 받는 것으로 나타난다. 저숙련직(13%)은 고숙련직(38%)의 참여율의 1/3정도이며, 고등교육을 받은 집단의 훈련참여율이 35%인데 비해 중등교육이하의 교육을 받은 근로자는 16% 정도이다. 26-35세 남녀 피고용자에 대한 고용주지원훈련의 OECD국 평균 훈련참여율을 보면, 남성(26%)이 여성(25%)보다 약간 높으며, 남성은 연간 19.5 시간 여성은 15.5시간 훈련받은 것으로 나타난다.

이렇게 고용주들에게 훈련의 이익이 낮다고 평가받는 근로자들의 훈련기회 확대를 위해서는 고용주들에게 훈련제공에 대한 인센티브를 제공하거나 개인근로자에게 자발적 훈련을 유도하는 인센티브를 제공하는 정책이 활용된다. 법인세 공제(오스트리아, 룩셈부르크, 네덜란드 등)나 환급금제도와 같은 재정전략은 고용주들에게 훈련취약계층에 대한 기회제공을 확대하도록 유도할 수 있다. 훈련비환급, 세금 감면, 개인학습계좌(미국, 캐나다, 스페인, 영국, 네덜란드 등), 훈련휴가(스웨덴), 훈련바우처(호주, 이태리 일부 지역, 스위스), 시간제학습(호주)과 같은 개인지원제도는 훈련소외계층의 학습을 유도, 격려할 수 있다(OECD, 2003). 스웨덴의 경우 여성이 남성보다 2배 더 훈련휴가를 활용하였고, 스위스 Geneva의 훈련바우처제도는 2001년 수혜자의 61%가 여성으로 나타나 개인단위 지원방식이 여성의 훈련참여 제고에 효과적인 것으로 나타났다.

둘째, 30-40대 여성은 남성과 직업경력이 매우 상이하게 나타난다. 직장재직여성보다 주부, 비경활자가 더 많고, 재직여성 가운데도 정규직보다 시간제, 임시직이 더 많으므로, 재직자를 대상으로 한 정책이나 실업자를 대상으로 하는 일반적인 인적자원개발정책은 여성의 상황과 요구를 충족시키지 못한다. 따라서 재취업을 원하는 주부, 취업지위 개선을 원하는 시간제 근로여성 등의 요구를 반영한 여성인적자원개발정책이 요구되며 각국은 이러한 정책을 개발, 시행하고 있다. 이러한 정책은 직장과 가정의 양립을 원하는 시간제근로 희망 여성들의 요구와 맞아 여성취업을 제고하는 성과가 있었으나, 여성들의 저임금화, 저숙련직화 등 성별 임금격차 및 직종분리 경향을 더 강

화시키는 결과도 낳고 있다.

이하에서 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 스웨덴의 여성인적자원개발에 대한 정책적 접근을 정리하여 우리나라 중장년 여성인적자원개발 정책개발을 위한 시사를 도출하고자 하였다.

가. 캐나다

□ 고용

캐나다는 미국과 함께 북미지역으로 분류되어, 대체로 미국과 비슷한 사정의 나라로 생각되지만 그 유사성만큼이나 다른 점도 많다. 일단 그 경제규모가 미국의 1/10에 불과하고 경제규모에 비하여 인구가 적어, 이민자의 노동력에 의존하는 바가 크다. 특히 건축 및 제조업 분야에서 대부분의 숙련 노동자 인구의 1/5에서 1/3 정도를 이민노동자가 구성하고 있다. 이민노동력의 의존도가 높은 상황에서 노동인구의 전반적인 기능문해(functional literacy) 수준이 낮은 것이 노동시장의 근본적인 문제점으로 지적되고 있다. 캐나다에서 국가 인적자원개발은 주정부가 교육을 맡고 고용은 연방정부가 담당하는 형식으로 그 책임이 분산되어 있지만 훈련에는 양자 모두가 관여하고 있다. 고용훈련의 초점은 단순히 훈련을 제공하는 데에서 훈련과 취업을 연계하는 방향으로 이전되는 추세인 것이 특징이다(Marquardt & Engel, 1993, 220-230).

캐나다에서 15세 이상 여성의 취업률은 2003년 현재 57%에 이르며 이는 1976년의 42%에서 상당비율 증가한 것이다. 한편 같은 기간 동안 남성의 취업률은 73%에서 68%로 하락하여 전체 취업자 중 여성이 47%를 차지(1976년에는 37%)하고 있다. 1976년에는 14세에서 24세 여성의 취업률이 가장 높았으나 최근에는 25-54세 연령대가 여성 취업률이 가장 높은 집단이다. 고학력일수록 여성의 취업률이 높아 대졸 74%, 전문대졸 69%, 고졸 59%인데 비하여 고교중퇴자는 38%, 중졸이하 여성의 취업률은 15%에 그치고 있다. 전반적으로는 같은 학력의 남성보다 취업률이 낮지만 학력이 높을수록 그 격차는 좁아지는 추세이다(Statistics Canada, 2004).

전체 취업여성의 28%(200만명)는 주당 30시간 이하를 근로하는 비정규직에 종사하고 있다. 모든 연령대에서 남성보다 여성의 비정규직 비율이 높으며 정규직을 원하지만 취업하지 못한 비율은 27%로 남성의 30%와 큰 차이가 없는 편이다. 비정규직으로 취업한 이유는 연령대에 따라 다른데, 25-44세 연령대의 여성은 가정사정이나 정규직 일자리를 구하지 못해서인 데 반하여 45세 이상의 여성은 정규직을 원하지 않아서인 경우가 많았다(Statistics Canada, 2004).

여성의 취업이 전통적인 여성 직종에 집중되는 추세는 지난 10년간 다소 감소하는 추세이다. 1987년과 2003년 데이터를 비교해 보면 경영회계직 종사 여성의 비율은 41%에서 48%, 치과의를 포함한 진단치료직 여성은 44%에서 52%, 관리직 여성의 비율은 29%에서 35%로 상승하였다. 그러나 여전히 70%의 취업여성이 교육, 간호나 건강관련 직종, 사무보조, 그리고 판매나 서비스 직종 등에 종사하고 있어 이 분야 취업남성의 비율이 31%에 그치는 것과 대조를 이룬다. 특히 자연과학 및 기술분야에 진출한 여성의 비율은 여전히 저조하여 1987년의 17%에서 불과 22%로 증가하였을 뿐이다(Statistics Canada, 2004).

경제활동에서 이러한 성차가 발생하는 이유는, 여전히 취업여성이 가사노동의 책임을 지고 있으며((Statistics Canada, 2000), 여성과 일에 대한 캐나다인의 전반적인 태도가 모순적인 데(Ghulam, 1997)에서 찾을 수 있을 것이다. 예컨대 남녀 공히, 취업이 여성의 독립을 위한 최선책임에 동의하면서도 자녀가 있는 여성의 취업에 대해서는 미온적인 태도를 보이고 있다. 따라서 취업경험이 있는 여성의 62%(남성은 27%)가 주로 20대 초반에 6개월 이상의 경력단절을 경험하며, 이들이 노동시장을 이탈하는 이유는 결혼, 출산휴가, 보육과 부양 때문인 것으로 보고되었다. 1990년대 이후 자녀수가 줄고, 출산을 늦추는 경향이 확산되어 출산과 보육을 위하여 6개월 이상 경력을 단절할 가능성이 줄어들고 있다. 또 이전 세대보다 출산 후에도 더 빨리 유급노동으로 복귀하는 경향이며 교육수준이 높을수록 경력단절 경험률이 낮아지고 있는 추세이다(Fast & Pont, 1997).

□ 훈련

캐나다의 인적자원개발을 담당하고 있는 국가기구인 HRSDC(Human Resources and Skills Development Canada)는 고용기준, 평등기회정책, 임금정책, 노동시장훈련정책과 가정직장양립정책을 여성노동정책의 다섯 가지 주요 범주로 구분하고 부문별 정책과 사업이 여성고용 향상에 미친 성과와 이후의 과제를 검토하는 보고서를 발표하였다(HRDC, 2002). 이 보고서는 고용훈련과 관계하여 다음과 같은 결론을 도출하였다.

- ▶ 고용훈련 참여자에게 충분한 지원을 제공하고, 내용을 개인의 수요에 맞추고, 훈련 장애요인에 민감한 프로그램이 성공한다.

특히 노동시장에 참여하기를 희망하는 여성의 비용을 감소시키기 위해 일하는 부모를 지원했던 National Child Benefit 프로그램은 다른 범주의 수혜자보다 특히 성인여성에게 가장 긍정적인 결과를 일관성 있게 보인 것으로 평가되었다. 1995년의 Employability Improvement Program에서 훈련참여자를 고용한 고용주에게 임금보조금을 지급한 Jobs Opportunities와 교실과 OJT를 통합한 Project-Based Training 모두에서 남성 뿐 아니라 여성에 대해서도 동일한 성과를 창출한 것으로 평가되었다.

여성을 위한 고용훈련의 효과를 향상시키기 위해서는 여성이 훈련에 참여하는 데에서 발생하는 보육, 교통 및 기타 비용을 지원해야 한다. Manitoba의 Taking Charge! 프로그램은 보육, 교통, 의복 및 기타 직업 관련 비용을 포함하는 수당을 대부분 편모였던 참여자에게 지급하였다. Canadian Jobs Strategy의 Job Entry Program의 Severely Employment Disadvantaged Option의 수혜자 중 적어도 하나 이상의 피부양인을 가진 편모여성의 반 정도는 보조금이 없었다면 참여하지 못했을 것이라고 응답하기도 하였다. 수요자 맞춤형 훈련을 제공하기 위해서는 수혜자에게 편리한 시간, 위치를 고려하여야 하고 특히 장애인이나 영어에 어려움을 겪는 이민여성의 사전학습평가 과정이 필요한 것으로 권고되었다.

▶ 여성의 노동시장 진입 장벽을 극복하도록 지원하는 연계 프로그램이 필요하다.

상담 서비스, 생존능력 훈련, 수리와 문해의 기초능력 훈련 등의 요소와 구직탐색능력, 면접 등 고용관련 능력 훈련, 취업알선 등을 결합시킨 연계 프로그램이 효과적이다. 그러나 여기서 주의할 점은 연계프로그램이 즉각적 고용을 보장하지는 않으므로 훈련 프로그램 직후 취업하는 수에 기초하여 프로그램을 평가한다면 연계 프로그램에 대한 후속 지원을 저해할 수도 있다는 점을 고려하여야 한다.

성공적인 연계 프로그램으로는 Newfoundland's Women Interested in Successful Employment(WISE), Canadian Job Strategy의 Innovations 프로그램을 들 수 있다. 1987년 시작하여 경력 탐색, 직업능력개발, 킴맹탈피, 비전통적인 직업으로 안내, 직무관찰 등을 제공하였다. 경력개발 결정능력과 자신감 향상 등이 목적이지만 참여자의 취업에도 성공적이었던 것으로 평가되었다. 처음엔 수혜자 중 2% 여성만이 정규직으로 취업하였지만 이후에는 70%가 정규직으로 취업하였다.

여성을 남성주도적 직종으로 유도한 모범사례로는 Women in Trades and Technology National Network의 하위 프로그램인 Learning Partnerships가 있다. 여성의 건축업 진입을 성공적으로 지원하였고 현재는 캐나다 전역의 학교에서 3학년 과정으로 실행 중이다. 또 다른 연계 프로그램인 Opportunities '90은 브리티시 컬럼비아 주의 Ministry of Transportation and Highways의 일환으로 진행 중이며, 사무보조직 여성인 회계 및 행정인력을 기술 분야의 동일한 직무로 전환하는 데 목적을 두고 있다.

▶ 시장수요와 후속 훈련기회가 큰 영역에 훈련을 제공해야 한다.

여성을 위한 훈련 프로그램 중에는 조만간 사라지거나 고용의 질이 저하되고 있는 직종을 대상으로 하는 것이 많다. 이에 따라 캐나다에서 여성에게 제공된 훈련 프로그램은 저임금, 또는 여성집중 직종 문제를 개선하거나, 고속성장 고수요 직종에 대한 여성의 접근을 증진하는 데 기여한 바가 적다. 따

라서 1960년 이래 캐나다 여성은 사무보조, 개인 서비스나 판매 등 저임금 직종에 대비한 훈련을 주로 받아온 셈이다. 그 결과로 고숙련 직종에 대한 도제훈련에의 여성참여율이 낮으며, 다수의 여성도제는 미용업 등 전통적으로 여성주도형 직종에 편중되어왔다.

또 다양한 수준의 훈련을 연계하는 연속적 훈련이 바람직하며, 현재와 미래 수요를 확인하기 위하여 민간부문과의 긴밀한 연결을 강화하는 전략을 수립할 필요가 있다. 그러나 민간부문의 참여는 여성의 장기적 필요보다는 고용주의 즉각적 필요를 충족시키는 훈련이 될 위험도 있다는 점을 감안하여야 한다.

The National Training Act(1982)는 현재와 미래의 인력부족을 해소할 수 있는 고숙련 직종에 초점을 두어 비전통적 직종에 여성을 안내하는 첫 번째 노력이었다고 볼 수 있다. 이 프로그램의 Critical Trades Skills Training (CTST) 요소는 소수의 여성이 고숙련 직종에 접근하도록 지원하였으나 실제로는 애초의 목적보다 많은 수의 여성이 비전통적 직종에 초점을 둔 훈련 프로그램에 참여하였다. 비영리 연방기관인 Women in Rural Economic Development(WRED)에서는 멘토십, 생존능력 훈련, 협동 마케팅, 지원금 접근, 창업자 훈련 등을 통해 온타리오 지역의 신용이력이 빈약하거나 전무한 지역 여성창업자를 지원하여 500명 이상의 창업을 지원하는 실적을 거두었다.

나. 호주

□ 고용

호주에서 여성의 노동시장 참가율은 지난 20년간 45%대에서 60%대로 높아졌으나, 아직도 이차적 노동력으로 불리고 있으며, 노동시장에서 수직적, 수평적 성별 분리현상이 뚜렷한 실정이다. 특히, 1982년부터 2002년까지 호주의 산업 중 성장가도에 있는 서비스업에의 새로운 직업군에 여성의 진출이 두드러지나, 많은 여성들이 저임금, 시간제, 혹은 비정규적 노동형태를 보이

고 있다. 시간제 근무자의 대부분은 25-54세 연령대의 여성들이므로 알려져 있다. 예를 들면, 2003년 남성 고용인구의 15%가 시간제로 일하고 있는데 반해, 여성은 고용인구의 46%가 시간제로 일하고 있다.

지난 20여년간 여성의 노동시장 참가율은 모든 연령대에서 높아졌지만, 이를 생애주기별로 살펴보면 예전과 몇 가지 차이가 나타난다. 예를 들면, 2003년 현재 20-24세 여성의 경제활동 참가율은 비교적 높다가, 그 이후 30-34세 연령대에서 약간 감소하다가 40대 여성에서 다시 높아진다. 20년전에 비해 20대가 아닌 더 늦어진 30대 초반에 자녀양육으로 직업생활을 접었다가, 그 부담이 줄어드는 40대 초반(40-44세 75%, 45-49세 78%)부터 서서히 다시 회복되는 추세이다. 시간제 근무 여성 비율은 24-29세에 가장 낮으며(약 20%), 40-44세 집단까지 점차 증가하는 경향이 있다. 즉, 여성들이 결혼과 자녀출산 이후 40대 중반까지는 시간제 근무로 전환하는 것이다.

호주 여성의 고용율에 영향을 미치는 중요한 변인 중의 하나는 교육수준인 것으로 보고되고 있다. 지난 10년간의 동향을 살펴보면, 여성의 교육수준이 고용율 상승과 밀접한 관련을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. 특히, 여성 대학원 졸업자의 노동시장 참여시간이 가장 낮은 교육수준의 여성보다 더 많고, 정규직의 비율도 높게 나타나고 있다. 한편, 여성의 교육훈련(평생교육, 공식적 자격과정 포함)에의 참여는 남성보다 노동시장 참여에 미치는 효과가 큰 것으로 알려지고 있다.

□ 훈련

1987년 호주의 Australia National Training Authority에서는 근로자들이 교육훈련기회를 통해서 기술개발을 할 수 있도록 하는 국가차원의 교육훈련 아젠다를 설정한 바 있다. 이 훈련계획은 형평성과 효율성을 동시에 추구하면서 산업수요에 부응하는 맞춤형, 주문식 훈련체계를 강조하고 있다. 특히, 여성집단을 포함한 5개 집단⁶⁾을 취약집단으로 설정하여 이들에 대한 훈련의

6) 여성, 원주민, 장애인, 비영어사용인구, 취약 지역(rural) 주민

필요성을 부각하였다. 여성은 전통적으로 직업관련 훈련에 적게 참여해왔지만, 이 개혁을 통해서 직업에 있어서의 능력개발과 성공을 위해서 중요한 기술습득의 가능성을 얻게 되었다.

전통적으로 호주의 직업교육은 TAFE(Technical and Further Education)라는 이름으로 행해져왔는데, TAFE에는 기술관련 기관, 고등교육기관, 학교나 농업전문대, 성인 및 지역사회교육기관, 사립 교육기관 및 고용주에 의해 제공되는 교육 등이 포함된다. TAFE에 의해 제공되는 프로그램은 다양한데, 고용초기단계에 필요한 내용, 진학준비에 필요한 내용, 유통실무 등의 내용을 각 분야별로 준전문직 및 전문직 수준까지 다양하게 포함한다.

호주의 TAFE에서 제공되는 교육훈련에의 등록자에는 남녀간에 연령차가 있는데, 여성은 35세 이상이 많고 남성은 35세 이하가 많은 경향이 있다(1997-2001년). 예를 들면, 직업준비코스의 참가자를 보면, 30대는 남자가 비슷하나, 40대는 여성이 더 많다는 것을 알 수 있다(<표 II-2>). 이를 코스별로 살펴보면, 여성은 예술, 인문사회계열, 경영, 행정, 경제학, 보건, 지역사회서비스 분야에 남성보다 많다는 것을 알 수 있다(<표 II-3>). 한편, 도제참가자 및 훈련자수(2001)를 비교해보면, 미용직, 사무 및 서비스직에서만 여성이 남성보다 많다(<표 II-4>). 이런 점으로 보아 호주의 직업훈련체제에 있어서도 남녀의 참여특성에 많은 차이가 있고, 이는 남녀의 고용에 있어서의 차이를 반영하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 II-2> 호주 직업교육훈련참여자의 성별·연령별 분포(2001)

(단위: 명)

연령대	남	녀
20-24	150,000	116,100
25-29	98,500	87,000
30-39	164,400	164,400
40-49	124,400	151,900
50-59	70,000	77,700

자료: National Center for Vocational Education Research의 통계자료를 인용한 Year Book Australia 2003: Education and Training, Vocational Education and Training(VET)에서 재인용

<표II-3> 호주 직업교육훈련의 과정별 등록자수(2001)

(단위: 명)

교육과정 종류	남	여	전체*
대륙 및 해양 자원, 축산	90,600	28,800	119,600
건축, 건물	99,200	9,700	109,000
예술, 인문학, 사회과학	60,400	94,600	155,500
경영, 행정 및 경제학	13,900	279,000	420,700
교육	26,400	37,700	64,200
공학 및 측량	217,600	30,300	248,100
보건, 공공 서비스	67,600	130,600	198,700
법, 법률 연구	8,500	6,600	15,200
과학	104,500	87,200	192,300
수의학, 동물 간호	1,100	5,200	6,200
공공사업, 접대 및 운송업	145,900	139,300	285,500
복합 VET 교육	142,200	161,400	304,200
총 등록자수	1,041,100	1,010,500	2,119,200

주: *는 성(性)이 미확인된 사람을 포함한다.

자료: National Center for Vocational Education Research의 통계자료를 인용한 Year Book Australia 2003: Education and Training, Vocational Education and Training(VET)에서 재인용

<표 II-4> 도제 참가자 및 훈련자 수(호주, 2001)

(단위: 명)

주요 직업 집단	남성	여성	전체	비율(%)
경영자 및 관리자	2,900	3,000	5,900	1.8
전문직	2,600	2,400	5,000	1.5
준 전문직	7,500	6,800	14,300	4.3
상인 및 관련 종사자				
기계 및 제조 기술직	15,400	300	15,800	4.8
자동차 관련직	22,200	300	22,500	6.8
전기, 전자직	14,700	200	14,900	4.5
건설직	29,300	300	29,600	9.0
식품직	14,300	4,900	19,200	5.8
숙련 농업 및 원예 종사자	4,600	600	5,200	1.6
미용직	900	9,300	10,200	3.1
상인 및 관련 종사자	100	-	100	-
기타	8,300	1,100	9,400	2.9
계	109,700	17,200	126,900	38.5
고급 사무 및 서비스직	600	2,400	3,000	0.9
중급 사무 및 서비스직	16,400	42,500	58,900	17.9
중급 제조 및 운송직	35,300	4,000	39,300	11.9
초급 사무 및 서비스직	20,400	27,200	47,600	14.4
노동 및 관련 종사자	20,900	7,900	28,800	8.7
총계	216,300	113,300	329,600	100.0

(a) 주요 집단은 호주 표준 직업군 분류(ASCO)에 따라 분류되었다.

자료 : National Center for Vocational Education Research의 통계자료를 인용한 Year Book Australia 2003: Education and Training, Vocational Education and Training(VET)에서 재인용

다. 뉴질랜드

□ 고용

뉴질랜드에서는 1970년대 이래 여성의 경제활동참가율이 급격히 늘어나면서 남녀간의 경제활동 참가율에 있어서의 차이가 상당히 줄어들어 2001년 현재 여성의 경제활동 참가율은 평균 약 60%에 이르고 있다. 이렇게 남녀간의 차이가 줄어든 데에는 여러 가지 이유가 있겠지만, 여성의 일에 대한 사회적 인식의 변화, 여성운동의 영향, 여성의 늦은 결혼연령, 가족규모의 감소, 경제적 이유 등이 그 원인인 것으로 보고 있다(Statistics New Zealand, 2005). 또한, 산업구조의 변화도 이에 기여를 했는데, 1990년대 이후 서비스직, 비수공 노동직(non manual occupation), 시간제 근무, 비정규직의 증가 등도 여성의 고용율 증가에 기여하였으나, 노동시장에서 남녀의 임금노동 비율은 비슷한 데 반해 여성은 여전히 주로 저임금 직종에 종사하고 있는 것도 사실이다. 취업직종의 경우, 건강관련, 지역사회 서비스, 교육 분야 등이 많으며, 특히 여성 시간제 근무자가 많은 직종은 숙박, 외식업, 서비스, 유통 등의 분야이다.

여성의 경제활동 참가율(2001년)을 생애주기별로 살펴보면, 여성의 경제활동 참가율이 남성에 비해 모든 연령대에서 아직 낮는데, 특히 여성들이 결혼으로 가족을 형성하는 시기인 30-34세경부터 71%로 떨어지다가 다시 회복되면서 자녀양육의 부담이 감소하는 45-49세에 82%정도까지 회복되는 양상을 보이고 있다. 또한 여성이 가정 밖에서 무임금 노동에 종사할 비율이 2배 정도 높은데, 특히 35-39세의 연령대에서 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 임금노동을 하는 경우에도 이 시기에 남녀 임금차가 가장 크게 벌어지고 있다.

□ 훈련

뉴질랜드의 직업교육훈련에는 여성부와 노동부가 관여하는데, 구체적으로는 다음과 같은 추진체제에 의해 훈련이 이루어지고 있고 이들 추진체제가 여성의 직업교육 및 훈련에 미치는 영향에는 다소 차이가 있다. 첫째, Skill

New Zealand라고 하여, 정부, Business New Zealand and New Zealand Council of Trade Unions, Industry Training Federation 등이 공동으로 직업 관련 교육훈련 프로그램을 제공하는 사업을 벌여오고 있다. 이는 고용주가 피고용인의 직업기술 및 능력을 향상시킬 필요가 있거나, 혹은 피고용인이 자신의 직업기술 및 능력을 향상시킬 필요가 있을 경우 Skill New Zealand의 시스템을 통해 구체적인 교육훈련의 종류, 방법, 내용 등을 지도·평가받는 방식이다. 둘째, 뉴질랜드에는 Industry Training Organization(ITO)을 중심으로 하는 수요자 주도의 훈련체제가 자리를 잡고 있다. 다양한 산업별로 훈련조직이 결성되어 이를 중심으로 산업별로 교육훈련이 이루어지고 있는데, 중요한 사실은 여성노동자가 가장 많이 종사하는 직종의 경우 ITO가 결성되지 못한 경우가 많아, 여성 근로자들이 충분한 교육훈련을 받지 못한다는 점이다. 셋째, Education and Training Support Agency(ETSA)라고 하는 교육훈련을 감독하는 정부기관이 있는데, 이 기관은 다음과 같은 역할을 하고 있다. 즉, ITO의 인정과 교육훈련을 도모하기 위한 재원 관리, Skill New Zealand의 목적 홍보, 산업별 ITO의 설립 및 체계적인 훈련 실시 지원, 교육훈련 소외 그룹에 대한 기회제공 등이다. 넷째, New Zealand Qualification Framework(NQF)을 통하여 직업교육훈련과 자격을 연계하는 시스템을 구축하여 놓고 있다. 특히, 이 NQF는 역량중심의 시스템으로 잠재적으로 여성에게 유리할 수 있는데, 예를 들면, NQF 시스템에서 주창하는 자격 산정에 있어 사전학습의 인정(Recognition of Prior Learning)을 통하여 무임금 노동과 자발적인 지역사회활동 등에 많이 참여하는 여성의 활동을 공식적으로 인정받는 계기가 될 수 있기 때문이다.

뉴질랜드 정부에는 여성고용에 관한 자문단으로 National Advisory Council on the Employment of Women(NACEW)가 있는데, 이 자문단에서는 여성의 경력개발에 있어서 교육훈련의 중요성과 이러한 기회의 확대를 주창한 바 있고, 산업주도의 교육훈련 체제하에서 여성집약적 산업에서 ITO의 미형성 등으로 인한 여성들의 교육훈련에서의 소외에 대한 문제를 지적하고 이를 개선하기 위한 대책을 강구할 것을 지적한 바 있다.

라. 스웨덴

□ 고용⁷⁾

스웨덴의 거대한 공공분야는 여성의 높은 고용수준에 기여하는 가장 중요한 요소들 가운데 하나이다. 스웨덴에서 공공분야는 1960년에서 1989년 사이 매년 4% 정도의 성장을 보였고, 이 새로운 일자리에서 창출된 시간제일자리로 성장으로 기혼여성이 대부분 이 일자리를 차지하였다. 1992년 여성은 공공분야에 60.1%, 민간분야에 39.9% 고용되었다.⁸⁾

1960, 70년대에 스웨덴정부는 여성의 일할 권리를 지원하는 다양한 프로그램들을 시행하였다. 모성휴가(maternity leave)를 부모휴가(parental leave)로 대체하고, 보육시설을 확대하였으며, 통합과세 방식을 폐지하고 개별과세제도를 도입하였고, 70년대 초반에 적극적 노동시장정책을 확대하였다. 즉, 공공분야에서의 시간제일자리 창출이 스웨덴 여성의 고용 향상에 큰 역할을 했으며 가정과 직장의 양립을 지원하는 포괄적 사회정책이 여성 경제활동을 뒷받침했다고 볼 수 있다.

스웨덴도 성별 직종분리 수준이 높는데, 이는 주로 가사서비스분야 직업과 대규모 공공분야에 기인한다. 또한 여성들이 1999년도 시간제고용의 73.7%를 차지하고 있고 그 중 28.6%는 비자발적 고용이라는 부정적 측면도 있다. 임시직고용도 1999년 여성이 16.6%로 남성 11.2%에 비해 더 높다. 그러나 스웨덴에서 시간제근로는 법과 현실에서 잘 보호받고 있는 편이다.

□ 훈련⁹⁾

2002년 여성의 87.5%, 남성의 85.4%가 중등교육을 받았는데, 정부는 중등

7) Yeong-Soon Kim(2001). "On the edge of corporatism: The role of the Swedish women's associations in promoting Decent Work"에서 정리

8) 미국여성의 20.8%, 영국여성의 19.4%만이 공공분야에 고용되어 있는데 비해 스웨덴여성의 공공분야 종사율이 매우 높다. 노르웨이 44%, 핀란드 46%에 비해서도 훨씬 높다.

9) Ministry of Industry, Employment and Communication, "Sweden's Action Plan for Employment 2003"에서 정리

교육이 성공적인 노동시장 통합에 필수적인 것으로 생각하고 이 비율을 올리는 것을 목표로 하고 있다. 노동시장 요구에 부합하기 위해 2002년 심화직업교육(advanced vocational education/ AVE)이 중등이후교육단계에 도입되었다. AVE는 고용주와 다양한 교육제공자간의 긴밀한 협조 하에 작업장(현장) 훈련이 전체 과정의 3분의 1을 차지하도록 기획된다. 훈련 후 학생들의 80% 이상이 직업을 얻었다. AVE참여자 중 남성은 54%, 여성은 46%였다. 정부는 고등교육기회 확대에도 노력하고 있다. 공학과정에 여성을 더 유인하고 교사양성과 건강관리과정에 남성을 더 유인하는 노력도 취해지고 있고, 고등교육의 탄력성을 제고하기 위한 원격교육 제공에 노력하고 있다.

2002년 25세에서 64세 사이 스웨덴인구의 18.4%¹⁰⁾가 어떤 형태의 교육에 든 참여한 것으로 나타났다. 성별 교육참여율은 남성의 15.7%, 여성의 21.2%로, 남성보다 여성의 교육참여율이 더 높다. 개별화된 지원제도는 남녀학습자들이 그들의 일과 삶과 학습을 통합할 수 있도록 한다. 고용주가 누구건 간에 모든 피고용자들은 교육휴가의 권리가 있으며, 학습참여를 유도하기 위해 보조금과 대부제도를 시행하고 있다. 여성은 남성보다 훈련휴가를 두 배정도 더 사용하고 있고, 기업단위 개인학습계좌(individual learning accounts)도 도입되고 있다.

이상의 외국 사례를 보면, 모두 여성의 교육수준과 취업률이 비례하는 것으로 나타난다. 즉, 고학력일수록 여성의 취업률이 높아 고학력 여성의 취업률이 낮은 우리나라와 대비된다. 육아를 위한 부모휴가제, 보육시설 확대 등 가정·직장 양립정책이 잘 구비되어 있어 출산으로 인한 여성들의 경력단절 기간이 짧고, 스웨덴의 경우는 공공분야에서의 시간제 일자리 창출로 여성고용율이 제고되었다. 우리나라도 앞으로 고학력여성의 노동시장 이탈을 완화할 수 있는 정책을 강화하여 여성들이 결혼 후에도 직업을 유지하도록 하고, 근로여건이 좋은 시간제 일자리 창출로 기혼여성들을 노동시장에 유인해야 여성의 경제활동 참가율을 높일 수 있을 것이다.

10) European Union의 평생학습 평균 참여율은 성인노동인구(25-64)의 12.5%이다.

중장년 여성훈련과 고용이 전통적인 여성직종에 집중되는 문제는 다른 국가들에도 나타나고 있다. 많은 여성들이 저임금, 시간제, 비정규직 고용형태를 보이고 있고 성별 직종분리가 여전히 문제이며 각국 정부는 남성주도 직종에 여성을 유도하기 위한 정책을 시행하고 있다. 우리나라도 보다 적극적으로 남성직종에 여성진입을 제고하기 위한 정책적 지원을 해야 할 것이다. 즉, 현재 우리나라가 여성인적자원개발 정책으로 중점을 두고 있는 저학력여성을 위한 단기 직업훈련과 서비스분야 일자리창출 정책의 확대만으로는 여성의 저임직종 집중과 성별 직종분리 현상이라는 문제가 심화될 것이다. 경력단절 고학력여성의 훈련과 재취업을 위한 정책, 그리고 남성주도 직종으로의 여성진입을 위한 정책이 병행되어야 여성경제활동 참가율을 선진국 수준으로 제고할 수 있을 것이다.

여성정책 선진국들은 훈련에 참여하는 여성훈련생에 대한 보육비 및 교통비 지원, 훈련시간 편성 배려, 취업기초교육 강화, 비정규직 여성훈련, 여성취업 자문기구 운영 등 여성을 배려한 여성맞춤형 훈련정책을 시행하고 있으며, 개별과세제나 교육휴가제 등 중장년 여성을 노동시장에 유인할 수 있고 훈련참여율을 높일 수 있는 정책 등 다각적인 접근을 시도하고 있다.

직업훈련에 관한 국내 선행연구에서는 공공훈련기관의 여성, 특히 30대 이상 여성참여율이 낮은 것이 문제로 지적되고 있고, 그 이유로 남성직종위주의 훈련과정과 여성에 대한 시장수요 부족을 논하고 있다. 즉, 훈련기회 부족과 나이가 중장년여성 취업의 가장 큰 문제이다. 이에 대한 방안으로 중장년층 대상 훈련과정 개설, 여성선호직종 확대, 훈련생 선발시 인원 할당, 중장년층이나 여성 훈련실적 가산점제, 일자리 창출 등의 방안을 제안하고 있다.

Ⅲ



국내 여성인적자원개발 정책

1. 여성 직업훈련정책	37
2. 여성 취업·창업정책	46
3. 여성일자리창출 정책	51
4. 여성인적자원정책의 문제점과 과제	56

Two decorative horizontal bars at the bottom of the page. The top bar is a thin line with a fine grid pattern. The bottom bar is a thicker, solid black bar with a dense grid pattern.

본 장에서는 우리나라의 여성인적자원 양성 및 활용 정책을 검토하고 중장년여성인적자원정책 현황 및 문제를 파악하고자 하였다. 여성인적자원개발 정책은 크게 훈련, 취업·창업, 노동시장정책, 고용정책을 포함한다. 즉, 노동시장의 여성인력에 대한 수요를 창출하고, 요구되는 여성인력을 훈련시켜 공급하며, 노동시장에서의 여성경제활동을 지원하는 제도적 인프라를 구축하는 것이다. 근래에는 전통적인 훈련정책 및 취업·창업정책 외에 노동시장 수요를 창출하는 일자리창출정책이 새롭게 부각되고 있다. 국내 주요 관련정책 현황은 다음과 같다.

1. 여성 직업훈련정책

여성직업훈련정책은 여러 부처 차원에서 이루어지고 있으나 성인여성의 경우는 노동부, 여성가족부의 정책과 사업을 중심으로 추진되고 있다. 주부들의 직업능력개발 및 취업지원을 위한 주요 정부정책을 보면, 노동부는 성별 구분없이 실시하는 일반적인 실업자훈련과 주부, 여성가장실업자를 대상으로 하는 특별직업훈련으로 주부단기적응훈련, 여성가장실업자취업훈련 등의 사업을 하고 있다. 여성가족부는 사회적일자리 지원사업을 통해 서비스분야의 여성훈련과 취업을 지원하는 사업을 역점적으로 수행하고 있다. 그밖에 교육인적자원부, 보건복지부, 지자체도 주부들이 참여할 수 있는 교육훈련을 제공하고 있다. 지자체 산하의 여성회관과 여성인력개발센터가 여성훈련의 중심으로 대두되고 있으며, 복지관에서는 저소득여성을 대상으로 직업훈련 과정을 제공하고 있고, 대학평생교육원은 자격증과정위주의 전문직업교육과정들을 운영하고 있다.

가. 노동부

1) 고용보험 실업자훈련의 여성참여 실적

노동부의 직업훈련사업은 고용보험 직업능력개발사업을 중심으로 시행되

고 있다. 재직자훈련에는 성별분리 사업이 없으며, 최근 중소기업에 대한 지원 확대, 근로자수강지원금의 대상 확대, 중소기업의 유급휴가훈련 요건 완화로 여성들의 훈련참여율 제고 가능성이 확대되고 있다.¹¹⁾ 실업자훈련으로는 성별 제한이 없는 실업자대책훈련과 주부, 여성가장 실업자를 대상으로 하는 특별직업훈련이 포함되어 있다. 실업자훈련지원에는 실업자재취직훈련지원, 정부위탁(우선직종)훈련지원, 취업훈련지원, 고용촉진훈련지원, 자활직업훈련지원이 있다. 실업자훈련 유형별 대상, 지원내용은 다음과 같다.

11) 오은진·박성정·신선미(2004). 「재직자직업훈련정책의 성별영향분석평가」, 노동부

<표 Ⅲ-1> 실업자훈련 유형별 대상, 지원내용

실업자 훈련 지원 유형	대상	지원내용
실업자재 취직훈련	고보사업장에서 실직한 만 15세 이상 근로자로 직업안정기관에 구직등 록을 한 자	<ul style="list-style-type: none"> • 노동부 인정기관, 승인 과정 • 1개월~1년, 취업전 3회까지 훈련수당 가능 • 훈련비는 원칙적으로 무료, 정부지원훈련비 초과분은 훈련생이 부담 • 월 5~25만원의 훈련수당 지급(실업급여 수급자격 없 고 1일 4시간·1월 80시간이상 훈련과정 수강자. 2회 차 수강자는 수당의 50% 지급, 3회차 수강자는 지급 받을 수 없음), 식비 5만원(1일 훈련시간 5시간이상, 월 평균 100시간 이상 과정)
정부위탁 (우선선정 직종)훈련	직업안정기관에 구직등 록한 만 15세 이상의 실 업자 또는 인문계고교 3 학년에 재학중인 비진학 예정자	<ul style="list-style-type: none"> • 대한상공회의소, 훈련법인 등 노동부가 매년 지정 • 노동부장관이 고시하는 훈련직종 • 6개월 또는 12개월(대한상공회의소 2년과정), 취업전 3회까지 • 훈련비 전액무료, 교통비5, 식비5, 훈련수당20
취업훈련	고용보험의 적용을 받지 않는 실업자로 직업안정 기관에 구직등록을 한 만 15-65세 미만의 실업 자	<ul style="list-style-type: none"> • 노동부 인정기관, 승인 훈련과정 • 1개월~1년(3회까지) • 훈련비 무료, 지원 초과분은 훈련생 부담 • 수당(5~25), 식비5
고용촉진 훈련	고보적용을 받지 않는 실업자, 비진학청소년, 군전역자(1년이내 전역 예정자),국민기초생활보 장법상수급권자(자활훈 련대상자 제외),모자복 지법제5조의 규정에 의 한 보호대상자, 여성가 장실업자, 취업보호대상 자 및 영세농어민 등 15 세이상인 자	<ul style="list-style-type: none"> • 직업안정기관에 구직등록 및 훈련상담을 한 자 중 연 령, 부양가족 구직활동 여부 및 훈련의지, 적성 등을 고려하여 주소지 소재 시군구에서 선발, 시군구청장은 훈련생을 희망직종의 훈련기관에 훈련위탁 • 1개월이상~1년이하(3회까지) • 훈련비 무료, 지원 초과분은 훈련생 부담 • 수당(5~25), 식비5, 교통비5, 우선직종수강자수당20
자활직업 훈련	국민기초생활보장법상 수급자 중 직업훈련이 가능한 자	<ul style="list-style-type: none"> • 구직등록 후 직업적응훈련을 이수한 자 중에 훈련의 지, 적성 등을 고려하여 선발 • 1개월~1년이하(다른 노동부지원훈련을 포함하여 4 회까지, 취업대상자는 제한없음) • 훈련비 전액, 교통비7, 식비7, 자활수당10, 우선선정직 종수강자 수당20

노동부가 발간한 ‘직업능력개발사업현황(2004)’에는 2003년도 실업자직업훈련 실적이 있는데 남녀 성별과 연령대별 실적이 보고되어 있으나, 여성의 연령대별 참여실적은 나타나 있지 않다. 우선 사업현황에 보고된 성별, 연령별 실적을 정리한 후, 자체 분석한 여성의 연령대별 참여 실적을 제시, 분석하기로 한다.

<표Ⅲ-2> 실업대책훈련 실적(2003-2004)

훈련분야	실적(2003)	여성의 연령별 실적 ¹²⁾ (2004)
실업자재취직훈련	<ul style="list-style-type: none"> 남 43.3%, 여 56.7% 참여 20대가 46.9%, 30대가 35.2%, 40대 11.6%, 50세 이상 6.3% 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 30대 43.4%, 20대 38.3%, 40대 14.3%, 50대 이상 3.5%. 30-40대가 57.7% 참여 서비스, 정보통신, 사무관리순. 연령이 증가할수록 서비스훈련참여율 증가
취업지원훈련	<ul style="list-style-type: none"> 남 49.2%, 여 50.8% 참여 20대 58.3%, 30대 26.8%, 40대 10.6%, 50세 이상 4.2% 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 20대 46.9%, 30대 36.7%, 40대 12.6%, 50대 이상 2.5%. 30-40대가 49.3% 참여 정보통신훈련 참여율이 48.2%
정부위탁훈련	<ul style="list-style-type: none"> 남 76.5%, 여 23.5% 고졸이하가 주로 참여 20대가 73.3% 참여, 50세 이상도 7.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 여성참여자 3,469명중 30-40대가 56%, 20대 27.7% 정보통신훈련이 가장 많음 노동부지정시설·법인과 평생교육시설에서 주로 훈련
기능사양성훈련	<ul style="list-style-type: none"> 남 84.9%, 여 15.1% 고졸이하가 주 대상 20대 80.7% 	
전체	<ul style="list-style-type: none"> 남 52.9%, 여 47.1% 참여 30대 이상 남녀가 전체 참여자의 44.3%(50세 이상은 5.7%) 정보통신, 기계장비, 서비스분야 훈련 순으로 많이 참여 섬유, 건설, 산업응용, 공예, 서비스, 사무관리, 의료 훈련분야에는 여성이 더 많이 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 30대 40.5%, 20대 38.5%, 40대 15.4%, 50대 이상 4.3%로 30-40대가 55.9% 참여 고졸이하 55.5%, 전문대졸이상 44.3% 20-30대는 정보통신, 서비스, 사무관리 순으로 참여. 40대는 서비스, 정보통신, 사무관리 순. 훈련기관으로는 노동부지정시설·법인, 평생교육시설 순. 연령증가에 따라 평생교육시설, 여성인력개발센터 이용률이 증가

고용보험적용 사업장에서 실직한 실업자를 대상으로 하는 실업자재취직훈련에는 여성이 더 많이 참여하고 있는데 30대가 가장 많고 다음이 20대 순이다. 서비스, 정보통신, 사무관리훈련 순으로 참여율이 높고 연령이 증가할수록 서비스훈련 참여율이 증가하고 있다. 고용보험미적용 사업장에서 실직한 실업자를 대상으로 하는 취업지원훈련에도 여성의 참여율이 약간 더 높는데 20대, 30대 순이고 정보통신훈련 참여율이 가장 높게 나타난다. 여성은 30대와 20대가 주 참여집단이라고 볼 수 있고, 40대도 훈련별로 10%가 넘는 참여율을 보이고 있다. 훈련기관으로는 노동부지정시설 및 법인이 가장 많지만 연령대 증가에 따라 평생교육시설이나 여성인력개발센터 이용률이 증가하는 것으로 나타났다. 인력개발훈련인 정부위탁훈련과 기능사양성훈련에서는 20대 남성 고졸이하가 주 대상이었다.

실업자재취업훈련인 실업자재취직훈련과 취업지원훈련 모두 여성의 참여율이 남성보다 높게 나타나며 여성 가운데 30대이상 여성의 참여율이 50%를 넘는다. 인력개발훈련인 정부위탁훈련과 기능사양성훈련에는 남자와 20대 참여율이 매우 높으나 정부위탁훈련 여성참여자 가운데 30대, 40대가 20대 여성보다 2배 이상 높게 나타났다. 이들 실업자훈련정책이 특히 30대 실업여성의 훈련에 기여하고 있는 것으로 보이나, 비경활자가 많은 여성의 특성상 실업자만 대상으로 하는 훈련정책은 전체 중장년여성의 훈련요구를 충분히 충족시키기 어렵다. 비경활여성도 직업안정기관에 구직등록 후 일정 기간이 지나면 실업자로 인정되어 훈련 및 취업기회를 가질 수 있으나, 여성훈련기관들이나 여성들이 이러한 기회를 잘 이용하고 있지 못하다.

2000년 10월 국민기초생활보장제도의 시행과 함께 자활사업이 강화되었으며, 조건부수급자의 근로능력을 제고시켜 노동시장에서의 취업을 촉진시키고 장기적으로 복지재정의 절감을 목표로 하고 있다. 노동부는 저학력, 미숙련 기능을 보유한 실업자, 청소년, 장애인, 여성가장실업자 등 직업능력이 부족한 취약계층을 위한 자활훈련프로그램 40종을 개발하였다. 노동부에서 제

12) 고용보험실업자훈련의 여성참여자 46,808명의 data(2004)를 연령별로 분석한 결과임

공하는 자활사업은 취업알선 및 구직활동 지원, 직업훈련, 자활인턴, 창업지원, 공공근로 등이며 2001년 7월부터 취업 및 창업훈련을 통한 빈곤계층의 자활, 자립을 목표로 '직업적응훈련'을 실시하고 있다. 훈련대상의 특성상 생계유지의 어려움을 안고 있어 적정규모의 훈련대상을 확보하기 힘들고 특성별 직업훈련을 실시할 수 있는 여건이 미흡한 면을 갖고 있다(심인선 외, 2002).

2002년 자활직업훈련 참여자의 성별 분포는 남자 36.9%, 여자 63.1%이며, 30대 이상 남녀가 전체의 64.9%를 차지하였다. 훈련분야는 여자는 서비스, 사무관리, 정보통신 분야 훈련에 많이 참여하였고, 남자는 정보통신, 기계장비, 사무관리 훈련에 많이 참여하였다. 자활훈련 여성참여자중 30대 31.1%, 40대가 30.1%, 20대 17.3%, 50대이상 11.7% 으로 나타났고, 고졸이하가 91.1% 참여했으며, 중도탈락 사유 중 '생계곤란'이 10.9%를 차지하고 있다. 이 사업은 여성특화사업은 아니나 여성들의 참여율이 높은 사업이며 30대 이상의 참여가 높은 사업이므로 저소득 중장년 여성을 위한 직업훈련사업으로 의미가 있다고 할 수 있다.

2) 여성전용훈련

이밖에 노동부는 여성가장실업자취업훈련과 중장년여성 비경활자도 참여할 수 있는 주부단기적응훈련을 지원하고 있다.

▶ 주부단기적응훈련

1999년부터 취업할 의사가 있는 주부의 경제활동 참여를 지원하기 위하여 단순서비스 및 틈새직종 등 고용수요가 있는 직종을 선정하여 YWCA, 종합사회복지관 등 비영리기관에 위탁하여 1~4주 과정의 단기 적응훈련을 실시하고 있다. 훈련을 수료한 주부에 대해서는 훈련기관과 한국산업인력공단이 협력하여 취업알선을 지원함으로써 주부의 직업능력 향상은 물론 취업촉진을 도모하고 있다. 2003년에는 주부취업유망직종 단기과정을 개설하여 4,229명이 훈련을 수료하고 3,737명이 취업하여 88.4%의 취업률을 달성하였다(노

동부, 2004).

▶ 여성가장실업자 취업훈련

1998년부터 저학력, 무기능으로 취업이 어렵고 생계유지 부담으로 정규직업훈련 참여가 어려운 여성가장실업자를 대상으로 특별직업훈련을 실시하고 있다. 훈련비 전액을 국고에서 지원하고 훈련수당으로 교통비, 식비, 가계보조금, 가족수당 등이 지급된다. 여성인력개발센터 등 전문직업훈련기관에서 취업, 창업이 용이한 분야를 중심으로 1년 이내의 훈련을 실시하고 있다. 2001년에는 전반적인 실업률 하락과 자활훈련의 실시(2001.7)로 실질적인 훈련대상자가 감소하였다. 시행 초기에는 훈련기간 3개월 이하의 단순직종훈련으로 장기적인 직업능력개발 및 자활능력 제고라는 본래의 취지에 부합하지 않았으나, 2002년부터 훈련기간을 1년 이하로 상향조정하여 전문직훈련을 포함하는 등 훈련의 내실화를 기하였다(노동부, 2004). 40대가 42.0%, 30대가 35.5%, 50대 이상이 18.9%, 20대가 3.4% 참여하였고, 학력은 고졸이하가 83.1% 참여한 것으로 나타났으며, 중도탈락 사유에 생계곤란이 17.9%를 차지하였다. 훈련직종은 서비스분야훈련이 72.8%를 차지하였고, 훈련기관으로는 여성인력개발센터가 44.9%였다.

나. 여성가족부

여성가족부는 2001년 노동부 ‘일하는 여성의 집’을 이관받아 여성인력개발센터를 관장하다가 2005년 지자체로 센터를 이관한 관계로 현재 직접 관할하는 훈련기관이 없는 상태이다. 대신 여성훈련 및 취업·창업 사업을 기획하여 여성인적자원개발을 지원하고 있다. 2005년 ‘여성인적자원 활용기반 구축사업’으로 지역사회맞춤형 취업지원 사업과 사회적일자리 취업지원 사업을 추진하였고, 전업주부재취업훈련지원사업을 수행하였다.

▶ 지역사회맞춤형 취업지원 사업

청년여성 실업해소를 위해 청년여성층을 대상으로 지역사회 유망직종을 선정하여 직업교육훈련하여 취업연계하는 사업으로, 초기엔 전문대 졸업 이상(졸업최종학기 재학생 포함) 29세 이하를 대상으로 하였다가 30대 여성의 요구가 있어 35세 이하로 대상을 조정하였다. 고등교육법에 의한 전문대학 이상의 교육기관 34개 기관이 참여하여 직업전문교육, 취업대비교육, 직무소양교육을 실시하였다. 문화, IT, 사회복지, 의료보건, 비즈니스분야 교육에 1,646명이 참여하여 1479명이 수료하였고 538명이 취업하여 36.4%의 취업률(2005.11)을 보이고 있다. 수료생 가운데 25세 미만이 83%, 25-29세가 12.9%였고, 그 밖의 연령층은 2.6%에 불과하여 청년층 대상 사업이라고 할 수 있다.

▶ 여성 사회적일자리 취업지원 사업

여성부는 중장년 여성의 훈련 및 취업 제고를 위해 ‘사회적 일자리 여성 취업지원 사업’을 시행하고 있다. 2004년 시범사업을 거쳐 2005년 53개 기관¹³⁾ 77개 과정으로 확대된 동 사업은 재취업희망 경력단절 여성과 능력개발 후 노동시장에 진입하고자 하는 전업주부들 가운데 사회서비스 분야의 취업을 희망하는 여성들에게 여성유망직종에 대한 직업교육을 실시한 후 수요처 발굴 등을 통해 취업연계시키는 것을 목적으로 한다. 2004년에는 교육·보육분야가 가장 많았는데, 2005년에 보건·복지분야과정이 증가하여 전체 과정의 33.8%에 달하였다.

13) 여성인력개발센터 47, 대학 2, 여성회관/발전센터 2, 직업학교 1, 여성정책개발원 1 기관 참여

<표 Ⅲ-3> 2004년 여성 사회적일자리 시범교육 및 취업 현황

(단위: 개/명(%))

분야 및 직종		프로그램 운영기관	참가자수	수료자수 (평균수료율)	취업자수 (평균취업율)
교육 · 보육 분야	방과후아동지도사	26	706	676(95.7)	373(55.1)
	영어지도사	3	85	78(91.7)	45(57.6)
	전산보조교사	1	20	20(100)	8(40)
	장애아동보조교사	1	34	34(100)	8(23.5)
보건 · 복지	실버시터	1	25	25(100)	16(64)
	재활간호	2	59	58(98.3)	46(79.3)
	케어복지	6	171	158(92.4)	92(58.2)
문화	역사문화체험강습강사	5	124	118(95.1)	76(64.4)
환경	숲·문화유산해설사	6	152	143(94)	104(72.7)
계		51	1,376	1,310(95.2)	768(58.6)

먼저 지역노동시장의 취업수요를 조사하고 이에 기반한 취업유망훈련과정을 실시한 후 일자리지원단을 통해 취업연계시키는 등 사업의 접근은 교육훈련과정을 훈련 전 훈련수요 파악과 훈련 후 취업지원하는 일련의 체계로 구성함으로써 훈련을 실질적 취업으로 연계시키는 새로운 ‘훈련-취업연계모델’이라고 할 수 있다. 일자리지원단 운영은 취업지원 활동의 일환으로 생산성본부가 위탁운영하고 있는데, 생산성본부의 사업계획에 따르면 지역산업체 인사담당자, 교육훈련기관 담당자, 취업기관 등으로 구성되는 일자리지원단(R-WIN)을 구축하여, 여성인력활용을 지원하고 주도하는 세력으로 활동하도록 유도하고 개별교육기관이 지역의 일자리지원단을 구축 운영할 수 있는 역량을 갖출 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 한다. 53개 기관에서 77개 과정을 운영하였으며, 2005년 11월 현재 59.5%의 취업률을 보이고 있다. 수료생 1908명 중 30대(48.7%)와 40대(32%)가 주를 이루며 50대도 10% 가량 참여하였다. 학력별로는 대졸 48%, 고졸, 45%, 중졸, 4%, 초졸 1%로 대졸과 고졸자의 참여율이 비슷하다¹⁴⁾. 이 밖에 회계, 마케팅, 정보화, 서비스과정

14) 여성가족부(2005.12.8). ‘일자리지원단 운영성과 발표 및 발전방안 모색 워크숍’ 자료

등 중소기업의 수요가 있는 분야의 여성인력양성 및 취업지원을 위한 ‘전업 주부재취업훈련지원사업’을 실시하고 있다.

다. 기타: 복지부, 교육인적자원부, 지자체

현재, 여성직업훈련 사업은 지자체 관할이 확대되는 추세로 지자체의 역할과 기능이 중요해지고 있다. 여성회관, 복지관, 2005년 지자체로 이관된 여성인력개발센터 등은 주로 서비스분야의 여성직종 취업과 창업훈련을 제공하고 있는데 훈련과정이 별로 차별화되고 있지 않아 지자체 내 다양한 교육훈련기관들의 여성훈련기능 차별화와 조정, 효율적 지원체제 구축이 필요한 시점이다. 또한 교육인적자원부 산하 대학부설 평생교육원들은 근래 직업전문교육을 크게 강화하고 있는 추세로 전문자격증취득과정을 통해 여성인적자원개발 기관으로서의 역할을 하고 있다.

2. 여성 취업·창업정책

가. 여성 취업지원 정책

광의의 취업정책은 노동시장정책, 훈련정책, 고용정책 등 취업과 관련된 모든 정책을 포괄한다. 여기서는 여성취업을 지원시스템에 관련된 정책에 국한해서 접근하기로 한다. 여성취업지원시스템은 주로 여성부와 지자체, 노동부가 중심이 되고 있다. 그러나 그들 간의 연계는 매우 미흡한 상태로 개개 기관별 취업지원체제 위주로 가동되고 있는 상황이다.

1) 여성가족부

여성가족부는 고학력 청년여성을 위한 여대생커리어개발센터 운영, 맞춤형취업지원사업을 하고 있으며, 사회서비스분야 여성취업 촉진을 위하여 사회적 일자리 취업지원 사업을 하고 있다. 이 사업들은 훈련과 취업지원이 통

합적으로 운영되는 사업들이다. 또한 여성가족부는 Women-Net 등 온라인 취업정보망을 중심으로 여성들에게 훈련정보를 제공하고 있다. Women-Net에는 여성단체교육정보, 사이버강좌, 라이프코치, 사이버멘토링 등을 통해 여성들의 직장 및 진로 결정, 취업·창업, 재취업, 경력개발에 관한 정보와 조언을 제공하고 있다.

▶여성 일자리 지원단 운영

‘2005사회적일자리창출지원사업’에서 참여훈련기관의 훈련과정별로 일자리지원단을 구성하도록 하여 수료생들의 취업을 지원하는 시스템을 가동해 보고 있고 이를 활성화시키는 방안을 모색하고 있다. 일자리지원단의 취업지원 성과에 대한 훈련기관들의 평가는 조사결과 매우 긍정적인 것으로 나타났다¹⁵⁾. 또한 민간기관인 생산성본부를 동 사업의 위탁관리기관으로 선정하여 해당 과정의 수료생들에게 직업소양교육, 취업대비교육을 제공하고 기관들에 취업정보를 제공하도록 하는 민관협력의 새로운 방식을 시도하였다. 동 사업의 훈련과정 참여자들을 대상으로 온라인 취업지원망을 운영하고 있다(www.kpcwin.or.kr). 일자리지원단 활동의 성과를 토대로 지역단위 여성일자리지원단¹⁶⁾ 구성을 고려하고 있으며, 전국 수준의 여성취업네트워크나 협의기구는 아직 운영하고 있지 않으나 여성취업지원전문센터와 같은 중앙기구 설립도 검토되고 있다.

2) 노동부

노동부는 Work-Net을 통해 훈련기관과 훈련과정, 취업에 대한 정보를 제공하고 있고 이에는 여성훈련기관이나 과정, 취업정보도 포함되어 있다. 여성회관이나 센터도 Work-Net을 활용하고 있는 것으로 나타난다. 전국 각지

15) 박성정·김종숙·김성경(2005). 「여성의 사회적일자리 창출 지원사업 발전방안 연구」, 여성가족부

16) 부산시에서, 여성가족부 사회적일자리취업지원사업에 참여한 3개 여성인력개발센터가 주축이 되어 지역일자리지원단을 자발적으로 구성하였다.

의 고용안정센터를 통해 취업을 지원하고 있으나 구인요구가 여성들의 구직요구 및 취업직종과 잘 맞지 않아 여성훈련기관들의 활용도는 높지 않은 것으로 보인다.

▶ 여성재고용 및 여성가장고용촉진장려금 지원

임신·출산·육아문제로 퇴직한 여성근로자를 5년이내에 재고용한 사업주에게 고용보험에서 비용을 지원하는 여성재고용장려금지원제도를 1997년부터 도입하였고, 직업안정기관에 구직신청하여 실업기간이 1월 이상인 여성가장실업자를 지방노동관서의 취업알선에 의하여 채용한 사업주에게 고용보험에서 비용을 지원하는 여성가장고용촉진장려금지원제도를 1998년 10월부터 실시하고 있다. 사업초기에는 지급실적이 저조하였으나 지속적인 홍보로 동제도를 활용하는 기업이 증가하고 있다(노동부, 2004)

3) 지자체

지자체는 시·군·구 취업정보센터를 운영하고 있는데 명칭은 지자체마다 약간씩 다르다. 구직자에게 Work-Net 등을 통해 직업정보를 제공하고 구인 및 구직등록을 통해 취업을 알선하고 있다.

2002년 현재 거의 모든 여성인력개발센터에서 취업전담인력을 보유하고 있지만 전문 직업상담사의 보유율은 41% 수준에 그치고 있다(나영선 외, 2003). 센터는 자체적인 취업정보망을 통해 수료생들에게 취업정보를 제공하고 취업시키는 방식을 주로 채택하고 있고 공공취업알선기관과의 연계는 미흡한 편이다. 전문적 취업지원을 하는 직업상담사의 배치율은 그리 높지 않으나 일부 지자체의 경우는 산하 회관이나 센터에 직업상담사를 순회파견하는 방식으로 기관을 지원하고 있다. 회관과 센터들은 Work-Net외에 민간온라인취업정보망을 많이 활용하여 취업정보를 수집하는 것으로 나타난다.

나. 창업지원정책

노동시장에 상용직으로 진입할 가능성이 낮은 중장년여성들에게 창업은 경제활동 참여의 유력한 수단이다. 그러나 여성들은 창업을 위한 지식과 정보 및 경험, 자금의 부족으로 어려움을 겪고 있어 정책적 지원에 대한 요청이 크다. 중장년여성들의 창업을 지원하는 정책은 노동시장에 일자리를 마련해주는 정책과 함께 여성경제활동 제고를 위한 주요 정책으로 강조되고 있다.

우리나라 여성창업율은 노동시장 참여율에 비해 높은 것으로 파악되고 있으나 투자규모가 상대적으로 영세하고 업종도 노동집약적인 창업위주로 되어 있다. ‘2003년 여성기업실태조사’에 보면, 30~40대가 여성창업연령의 70% 이상을 차지하고 있으며 창업당시 학력분포는 고졸 55.1%, 대졸 28.2%, 전문대졸 13.3%이었으며, 여성기업인의 창업전 경력은 가정주부가 35.5%로 가장 많았고 급여생활자 20.7%, 도소매영업자 10.2%, 판매서비스직 9.0% 등으로 나타났다.

국내 여성창업 지원정책은 창업기반 구축정책, 창업자금 지원정책, 그리고 창업교육 및 훈련정책으로 구분할 수 있다. 창업기반 구축정책의 일환인 여성창업보육센터는 전국 14개소가 설치되어 130여개의 업체가 작업공간과 사무기기 등을 지원받고 있다. 여성창업자금 지원정책은 저소득층 및 실직여성을 대상으로 하는 생계형 창업을 중심으로 실시되고 있으며, 그 밖에 여성기술인력의 창업을 지원하는 자금과 소상공인의 창업자금에서 여성을 우대하는 지원이 있다. 창업교육 및 훈련프로그램은 한국여성경제인협회의 일반창업강좌, 전문창업강좌, 컴퓨터강좌, 창업세미나 등과 노동부의 여성가장훈련, 여성벤처협회, 여성단체, 여성인력개발센터 등에서 운영하는 창업강좌가 있다(양인숙 외, 2004).

▶ 실직여성가장 자영업 지원사업

노동부는 1999년 1월부터 여성가장 자영업 창업지원사업을 통해 창업을 원하는 실직여성가장을 지원하고 있다. 노동부산하 출연기관인 근로복지공

단에서 점포임차와 컨설팅을 지원하고 있고, 1999년부터 2003까지 총 2,544 가구에 1,026억원을 지원하여 여성가장의 경제적 자립과 고용창출에 기여한 것으로 평가되고 있으나 지원인원과 지원액은 계속 감소하고 있다(노동부, 2004).

<표 III-4> 여성가장 자영업 창업지원 실적

(단위: 억원, 명)

연도별	계	1999	2000	2001	2002	2003
인원	2,544	1,112	566	407	246	213
지원액	1,026	389	250	168	119	100

자료: 노동부(2004). 『여성과 취업』, p. 94

여성가족부는 여성기술인력창업자금지원, 여성가장창업자금지원사업을 통해 여성창업을 지원하고 있다.

▶ 여성기술인력창업자금지원사업

전국소상공인지원센터(www.sbdc.or.kr)를 통해 2003~2004년 총 604개 여성기업체를 지원하였다¹⁷⁾. 지원대상은 사업자등록증(소상공인지원센터 신청일 기준)이 3년 이내인 여성, 여성인력개발센터, 여성회관 등에서 직업, 창업 교육을 72시간 이상 수료한 여성·국가가 인정하는 기술 또는 자격증을 소지한 여성, 문화사업, 정보통신사업에서 2년이상 근무경력이 있는 여성·친환경 농산물재배·판매자, 기타 여성가족부장관이 인정한 여성(특허권자 등)이다.

▶ 여성가장창업자금지원사업

2004년부터 저소득 여성가장의 자활의지와 가계안정을 돕고자 여성가장창업자금지원사업을 운영하여 2004년 12월 현재 83개 업체에 3,000백만원을 지원하였다. 대상은 저소득 여성가장으로 저소득은 최저생계비의 1.5배이하, 여성가장은 배우자의 사망, 이혼 또는 노동력상실 등으로 인한 사실상 경제적으로 가족을 부양하는 여성으로 배우자가 단순 실직상태인 경우는 해당되지

17) 2004년12월 현재 309개 업체에 업체당 32백만원 지원

않으며 미혼여성의 경우에도 부양가족이 있는 경우는 가능하다. 이는 한국여성경제인협회(www.womanbiz.or.kr)가 점포를 직접 임차하여 신청자에게 전대하는 방식으로 지원하였다.

3. 여성일자리창출 정책

근래에는 훈련과 취업지원같은 인력공급 차원보다 노동시장에서 인력수요를 창출하는 일자리정책이 부각되고 있다. 주로 사회서비스 분야에서 저소득 취약계층을 위한 일자리를 창출하기 위한 정책적 노력이 진행되어 왔다.

여성들의 정규직 노동시장 진입은 대체로 20대를 중심으로 이루어지므로, 30대 이상 여성들이 노동시장에 진입하려는 경우 사실상 정규직 취업은 어렵다고 할 수 있다. 주로 비정규직이나 시간제 일자리에 취업을 하기 쉬우므로 취업을 위한 단기훈련과 취업알선이 주요한 정책이 되어 왔다. 이와 함께 일자리 창출을 통해 취업기회를 확대하려는 정책이 부가되어 근래 30대 이상 여성들의 인적자원정책은 취업지원 단기훈련과 사회서비스 분야에서의 여성 일자리 창출 정책이 중심이라고 할 수 있다.

사회적일자리는 사회적 서비스를 민간부문의 비영리단체가 공공부문의 지원과 민간의 자원을 결합하여 제공함으로써 만드는 일자리로 외국은 1980년대 이후 사회복지서비스 민영화과정에서 이 분야 일자리가 확대되어 사회적 일자리로 정착되었다. 사회적일자리는 꼭 필요하지만 수익성이 부족해서 시장이 충분히 공급하지 못하는 사회적 서비스를 제공하며, 취업에 어려움을 겪는 취업애로층의 취업기회를 확대하고 장기실업자와 복지수혜자 등에게 단기일 자리를 제공하여 일자리 경험 및 취업능력의 유지·향상에 기여한다. 유럽에서는 장기실업자를 대상으로 1990년대에 노동시장통합형 일자리가 증가하였고, 미국에서도 복지수혜자를 대상으로 이러한 일자리가 증가되었다. 우리는 선진국에 비해 크게 부족한 보육, 간병 등 사회복지서비스를 확충 중이며 사회적일자리 시범사업 등을 통해 수요를 발굴하고 있다(대통령정책실

빈부격차·차별시정팀, 2004.2).

한국에서 사회적 일자리의 개념은 1997년말 외환금융위기에 따른 경제위기 상황에서 추진된 실업대책의 공공근로사업 및 국민기초생활보장제도하에서 실행된 자활사업으로 시작되었다. 공공근로사업은 1997년말 경제위기로 인한 대량 실업에 대한 대책으로서 본격화되었고 중앙부처 사업 및 중소기업에 대한 인력지원 등이 대규모로 포함되어 있어 전체적인 사회적 일자리 창출에 대한 지원으로 보기는 어렵고, 실질적으로는 노동시장에 진입하기 어려운 저소득취약계층에 대한 단기적인 소득보조사업으로서의 성격이 강하다. 공공근로사업에 참가하는 여성의 비율은 계속 상승하고 있다. 자활사업은 국민기초생활보장법의 제정으로 2001년 본격적으로 실행되었고 여성의 참여가 높다. 자활사업에서 여성이 차지하는 비율은 간병도우미사업의 98.1%, 봉제와 방과후·보육사업의 97.3%, 외식산업의 85.5% 등 몇몇 직종에 여성의 편중이 심하다.

1980년대 이후 고실업을 경험한 대다수의 선진국에서 새롭게 창출되는 일자리의 90%는 서비스부문에서 나타나고 있고 특히 공공 및 사회서비스 부문에서의 일자리 창출이 뚜렷하게 나타나고 있다. 공공서비스 및 교육, 보건의료, 복지부문의 일자리 비중이 한국 11%, 선진국은 20~30% 정도이다. 우리나라는 인구의 고령화, 가족의 해체 및 여성의 사회진출 증가 등 사회인구학적인 변화로 과거 사적 영역에서 여성이 제공하였던 보호서비스에 대한 새로운 수요 창출이 예상된다. 보육, 탁아, 노인간병 등 과거 여성이 가족에게 제공하였던 많은 서비스가 시장에서 구입되거나 공적 영역에서 복지서비스의 형태로 제공될 것을 요구받고 있다(김태홍 외, 2003).

정부는 노동부, 보건복지부, 교육인적자원부, 문화관광부, 여성가족부, 지자체 등에서 사회적일자리 사업을 추진하고 있다¹⁸⁾. 단기일자리 및 근로능력 취약계층 지원사업을 보면, 다음과 같다.

- 실업대책으로 지방자치단체가 시행하는 공공근로사업: 연인원 기준 75,000명(상시 인원 18,750명)고용효과

18) 대통령정책실 빈부격차·차별시정팀, 2004.2

- 국민기초생활보장제도 수급자 및 차상위계층을 대상으로 보건복지부와 지방자치단체가 시행하는 자활근로사업: 2004년 현재 수급자 4만명, 차상위계층 1만명 시행
- 노인일자리 사업으로 보건복지부가 시니어클럽을 통해 2004년 2만개 일자리 창출 추진
- 사회적일자리 시범사업으로 노동부가 2004년 3,000명 규모 추진
- 서울시 사회적일자리 사업¹⁹⁾: 서울시가 2004년부터 운영하는 프로젝트로, 각 지역 여성발전센터, 여성인력개발센터 등에서 직업교육을 받은 여성들이 민간기업이나 공공기관에서 일정 기간 일하다가 취업하는 일종의 ‘인턴십’ 프로그램이다. 서울시에서는 일자리 발굴을 위해 대한상공회의소, 중소기업청 등 관련기관과 연계해 인력 채용 가능성이 있는 민간기업을 모색하여, 프로젝트 참여자들의 취업을 지원해준다. 또한 비숙련자를 장기간 고용하는 데 따른 민간 기업체들의 부담을 해소하고 적극적인 사업 참여를 유도하기 위해 사업기간 동안의 인건비를 서울시가 전부 부담한다. 요리 및 제과 제빵, 홈페이지와 DB 구축 및 운영 지원, 직장 보육시설과 방과후 교실 보조교사 등의 직업 체험 프로그램이 구비되어 있다. 2005년 상반기(4~6월)의 경우, 이 프로젝트 참가자의 49%가 취업했으며, 연령별로는 35~39세(31.7%), 30~34세(16.1%), 45~49세(10.1%) 순으로 나타났다. 취업분야별로는 병원 간병인, 웨딩도우미 등 가사지원(34.7%), 전산세무와 전자출판 등 정보화(30.4%), 미용(18.8%) 등의 순이었다.
- 여성가족부 사회적일자리 사업: 여성가족부는 2004년 사회적일자리 시범사업 시행 후, 2005년 ‘사회적일자리 취업지원 사업’을 시행하였다. 이 사업의 목적은 교육, 보육, 문화, 보건복지, 환경 분야 중심으로 사회서비스 분야의 취업을 희망하는 여성들에게 직업교육을 실시한 후, 수요처 발굴 등을 통해 취업연계하는 것으로 민간위탁관리 운영방식으로 시행하였다. 서울시와 여성가족부의 사업은 일자리 창출이라기보다 일자리 연계사업의 성격이 강하다.
이 밖의 사업 분야와 과제는 다음과 같다.

19) Women-Net에서

- 교육분야: 장애아동 통합교육을 위한 특수교육보조원 지원으로 청년·여성 일자리 확충, 전국 국공립초등학교에 방과후교실을 신설하여 청년·여성 방과후보조교사 일자리 창출, 유치원보조교사 지원
- 보건사회복지서비스 분야: 지역아동복지센터를 통해 방과후교실 서비스 확대(보건복지부가 2004년도 사업 추진 중), 정부지원 보육시설에 연장보육서비스를 도입하여 여성보육도우미 일자리 창출, 저소득 독거노인 및 장애인, 치매·중풍 노인을 위한 방문간병, 단기재가간병, 말기암 환자 등을 위한 호스피스를 보건소에 두어 여성일자리 창출(2004년 보건복지부에서 대도시방문보건사업 및 호스피스 시범사업 수행 중)
- 환경분야: 숲가꾸기 사업(자활영립단과 자활근로사업단이 전국적으로 200여명 활동 중), 생태우수지역에 관리·생태해설요원 배치
- 문화분야: 외국인노동자 한글교육, 초기정착 지원, 상담서비스, 가족지원서비스를 제공하는 한글문화센터 설치(2003년 사회적일자리 시범사업을 통해 전국에서 150명이 외국인노동자 한글교육 및 상담서비스 제공에 참여), 초·중·고등학교 학생에게 매학기 1회 각 지역의 생태·문화유산 탐방학습(시니어클럽과 여성인력개발센터를 통해 노인과 여성강사 육성. 시니어클럽 및 사회적일자리 시범사업을 통해 각 지역에서 시행중)

정부는 취약계층에 대한 일자리 지원 및 사회서비스 확충을 위하여 2006년도 인원은 금년 6.9만명에서 13.4만명으로 사회적일자리 지원을 대폭 확대할 계획이다.

<표 Ⅲ-5> 2006년 사회적일자리지원(안)

(단위: 억원, 명)

사업명	소관	05년		06년(안)	
		금액	인원	금액	인원
합계		1,691	69,314	2,909	134,116
■ 예산		1,211	60,947	2,080	119,576
장애아교육보조원	교육부	77	2,250	87	2,598
장애아순회교육지원	교육부	9	36	30	120
대학장애학생도우미지원	교육부	3	320	5	256
지역아동센터공부방	복지부	49	500	98	902
노인일자리지원	복지부	421	35,000	520	80,000
사회복지시설 증설에 따른 일자리 창출	복지부		5,563		2,882
연극국악영화시간제강사풀	문화부	71	1,504	89	1,700
보육시설사회적일자리	여성가족부	216	4,280	216	4,280
여성일자리창출지원	여성가족부	28	3,000	29	3,000
사회복지시설 증설에 따른 일자리 창출	여성가족부		2,104		2,790
생태우수지역일자리창출	환경부	64	480	71	483
사회적일자리 제공	노동부	258	3,910	517	6,000
숲 가꾸기 사업	산림청	235	2,000	378	3,393
산모, 신생아도우미사업(신규)	복지부			38	11,192
■ 기금		480	8,367	829	14,540
방문도우미사업	복지부	359	7,000	659	13,000
아동복지시설문화예술교육	문화부	35	250	50	300
생활체육지도자	문화부	86	1,117	90	1,000
어르신체육활동지원(신규)	문화부			30	240

자료 : 기획예산처 보도자료(2005.10.7)

각 사업별로 구체적 지원방식, 지원금액 등은 2006년초 부처별 사업공고를 통해 확정

이와 같이 정부 여러 부처가 사회적 일자리 창출을 위한 사업을 추진하고 있으나 노동부와 보건복지부 등의 사업 대상이 기초생활수급자와 차상위계

층에 중심이 있어 대다수 일반 저소득여성의 취업을 촉진하는 일자리 창출은 미흡한 편이다. 인건비지원식의 일자리 사업은 정부의 사업이 중단되면 대부분의 일자리가 사라질 수 있어 그 효과가 지속적이고 처방이 근본적이지 못한 문제가 있다. 또한 서비스구매능력이 없는 사람들을 대상으로 서비스를 제공하고 그 인건비를 정부가 지원하는 사업방식도 서비스수혜자의 제한성으로 한계에 부딪힐 것이다. 게다가 여성의 저임금화를 심화시킨다는 문제도 제기되고 있다. 이에 여성가족부는 유료로 사회서비스를 구매하고자 하는 집단과 양질의 서비스를 제공할 수 있는 훈련된 여성인력(취약계층에 국한하지 않음)을 연결하여 일자리의 지속성과 취업의 질을 제고하는 여성사회적기업 도입을 검토하고 있다.

4. 여성인적자원 정책의 문제점과 과제

이상에서 중장년 여성인적자원 양성과 활용을 위한 국내정책을 포괄적으로 고찰하였다. 주요 부서의 여성인적자원개발 관련사업 현황, 문제점, 개선과제를 다음과 같이 요약할 수 있다.

<표 Ⅲ-6> 주요 여성인적자원개발사업 현황/문제/개선과제

부서	주요 사업내용	현황, 문제점	개선 검토과제
노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 재직여성 직업능력개발 • 여성가장훈련 • 자활훈련, 공공근로사업 • 사회적일자리사업 • 고용안정센터 운영 	<ul style="list-style-type: none"> • 재직여성, 실업여성, 저소득여성 중심 사업으로 비경활여성, 일반 여성 대상 사업 미약 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 여성대상 사업 확대 • 여성취업정보 제공 기능 강화
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회맞춤형취업지원 사업 • 여성사회적일자리 창출 지원사업 • 전업주부재취업훈련지원 사업 	<ul style="list-style-type: none"> • 대학과 여성인력개발센터 중심 여성인력 양성, 취업지원 • 서비스분야의 인력양성에 역점 • 저임 일자리 위주 훈련과 취업 	<ul style="list-style-type: none"> • 양질의 여성일자리 창출 • 고학력여성 훈련 및 취업 지원 강화 • 전 부서 여성인적자원사업의 연계, 조정 기능 강화
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> • 자활사업 • 사회적일자리사업 	<ul style="list-style-type: none"> • 보건취약계층에 대한 보건서비스를 무료로 제공하는 사업을 통해 여성 일자리 창출 • 복지관에서 저소득여성 직업훈련 	<ul style="list-style-type: none"> • 보건서비스 분야 여성일자리 안정성 확보 및 여성인력의 서비스 질 유지를 위한 훈련 강화
교육인적자원부	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생진로지도 • 사회적일자리사업: 장애아통합교육보조원 	<ul style="list-style-type: none"> • 학교교육에서의 성평등 강화 중심 • 성인여성인적자원개발사업 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문대학의 성인여성인적자원개발 기능 강화 • 학교에 여성일자리 창출 • 인적자원사업 조정 기능 강화
지자체	<ul style="list-style-type: none"> • 여성훈련시설 관할: 여성인력개발센터, 여성회관 운영 지원 • 취업정보센터 운영 	<ul style="list-style-type: none"> • 회관의 직업훈련 기능 미흡 • 인력개발센터에 대한 지원 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> • 센터와 회관의 여성훈련 기능 조정 • 지역 여성일자리 창출 및 취업지원 강화

현재 정부 각 부처의 여성인적자원정책은 저학력, 저소득여성을 서비스분야의 저임단순기능직으로 훈련, 취업시키는 데 중점이 있다고 평가할 수 있다. 노동부나 여성가족부, 복지부 모두 저소득, 저학력 여성을 위한 직업훈련 및 취업지원, 일자리창출 정책에 초점을 두고 있고, 고학력여성을 위한 정책

은 거의 시행하고 있지 않다. 이는 여성의 저임단순기능직에의 취업률은 제고할 수 있으나 고용의 질이 낮고 성별 직종분리를 심화시키며 여성의 경제활동 참가율을 제고하는 데 한계가 있다. 따라서 저학력여성을 위한 훈련과 취업, 고학력여성을 위한 훈련과 취업을 균형적으로 고려한 여성인적자원개발정책과 사업을 개발, 시행할 필요가 있다.

또한 여성들을 대부분 서비스분야로 진출시키는 데 인적자원개발사업이 집중되어 있으므로 성별 직종분리 심화를 막고 다양한 분야에 여성취업을 증대시키기 위해 남성직종으로의 여성진출 확대를 위한 대책도 강화되어야 할 것이다. 즉, 여성을 다양한 분야의 훈련, 취업으로 유도하는 정책이 필요하다.

일자리창출 정책도 현재의 저임직종의 시간제 일자리 위주여서 중장년 고학력여성들이 취업할만한 일자리가 크게 부족한 실정이다. 고학력여성을 위한 일자리 창출도 함께 이루어져야 하며, 시간제 일자리 뿐만 아니라 정규 노동시장에의 진입을 지원할 수 있는 고용정책도 검토되어야 할 것이다. 즉, 20대 여성의 정규직 취업을 지원하는 고용정책에서 30대 이후 여성들의 정규직 취업 지원, 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 지원하는 정책도 보완되어야 한다. 그리고 모성보호정책 시행 강화로 20대 중반이후 여성의 노동시장 퇴장을 완화하고, 보육정책 강화로 30대 이후 여성의 노동시장 (재)진입을 지원해야 할 것이다.

IV

중장년 여성인적자원 활용 실태

1. 중장년 여성인적자원 활용의 문제	61
2. 여성 노동시장구조: OECD 국가간 비교	67
3. 중장년 여성의 경제활동 실태	77
4. 중장년 여성의 취업요구와 인적자원 활용을 위한 과제	83



1. 중장년 여성인적자원 활용의 문제

2003년 여성의 경제활동참가율은 48.9%로 남성의 74.6%에 비해 25.7%가 낮았다. 연령별로 보면 여성은 M형 참가율을, 남성은 역U형 참가율을 보이고 있다. 즉, 여성 경제활동참가율은 20세 중반까지 상승하다가 30-34세까지 결혼과 육아로 인해 빠른 감소를 보인 후 다시 상승하며, 단지 여성의 만혼화 등으로 인해 노동시장에서 퇴장하는 최저 연령층이 25-29세에서 30-34세로 이동된 형태를 보인다. 혼인상태별로 보면 여성은 미혼의 경활율이 51.7%로 기혼여성(48.0%)에 비해 높고, 미혼여성은 교육정도가 높을수록 높은 참가율을 보이지만 유배우 여성의 경우 교육정도가 높을수록 낮은 참가율을 보이고 있다. 연령별 여성비경제활동인구를 보면 10대를 제외하면 30-34세 연령층의 비경제활동인구가 가장 많았고, 35-39세에서 다른 연령층에 비해 많은 비경제활동인구가 분포되어 있다(한국여성개발원, 2004).

<표 IV-1> 경제활동참가율(성 및 혼인상태별)/ 비경제활동인구 비율(2003)
(단위: %)

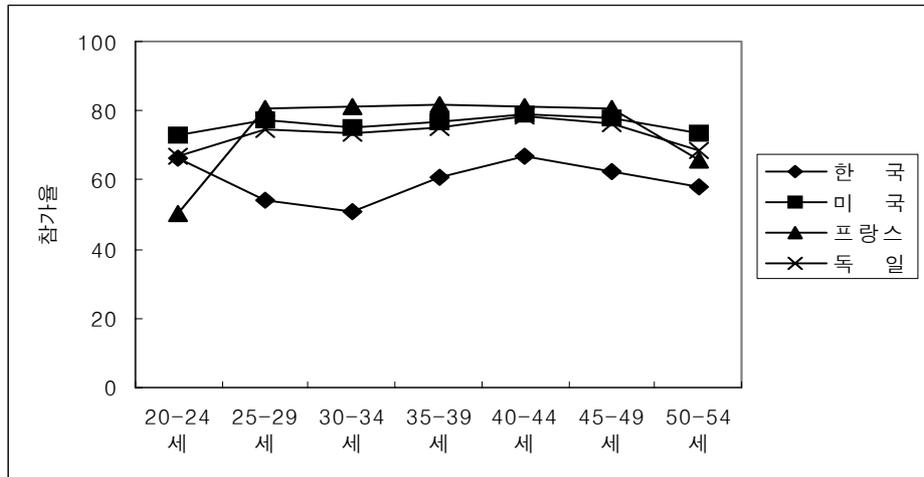
	경제활동참가율			비경제활동인구 비율
	전체	기혼	미혼	
여성	48.9	48.0	51.7	51.1
남성	74.6	84.5	52.5	25.4

자료: 한국여성개발원, 『여성통계연보 2004』.

우리나라 여성의 경활율은 선진국 평균수준에 비해 낮고 그중에서도 특히 대졸여성들의 경활율과 30대 여성들의 경활율이 매우 낮은 상태이다. 여성의 연령별 경제활동참가율은 20대 61%, 30대 54%(30-34세 49.8%로 저점, 35-39세 58.2%), 40대 62.8%, 50대 52.3%(한국여성개발원, 2004)로 여성인력의 허리라고 할 수 있는 30대 여성인력의 활용이 다른 연령대 그리고 선진국에 비해 크게 낮다. 국민소득 1만달러 달성시점에서 주요 선진국의 30대 여성 경활율은 60% 전후 수준이었고, 국민소득 2만달러 도달시점 기준으로, 30-34세는 평균 69.7%, 35-39세는 71.8%로 현재 우리나라와 큰 격차를 보이

고 있다(OECD, 2003).

(단위: %)



자료: 통계청 DB

<그림 IV-1> 여성의 연령별 경제활동을 국제비교(1997)

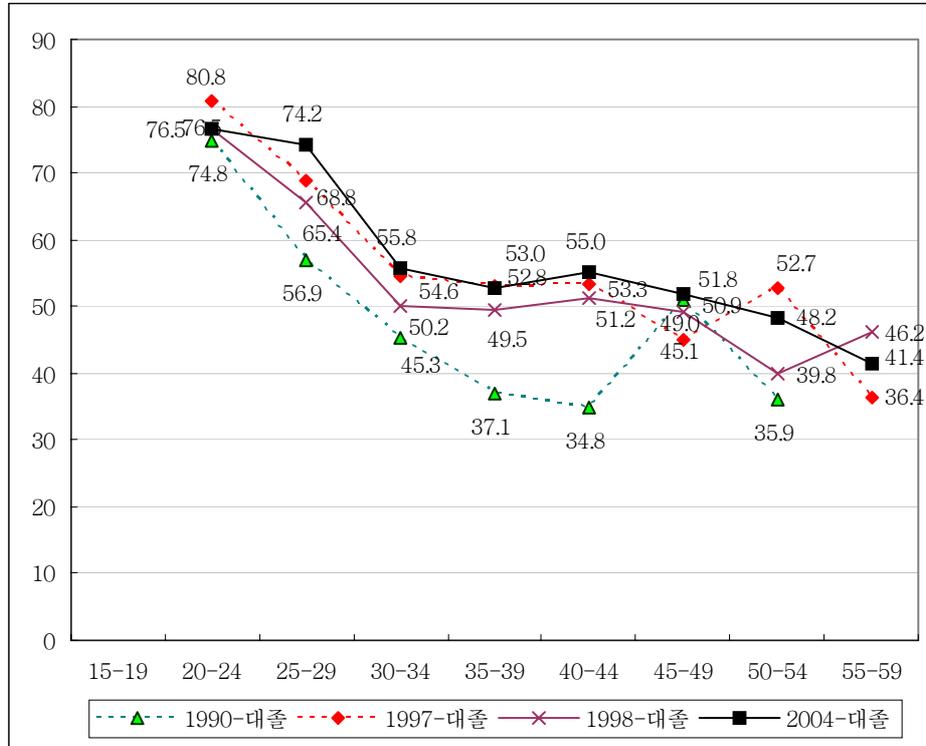
OECD 회원국 대부분은 이미 70-80년대 이후로 M자형 여성 경제활동참가율 곡선을 벗어나고 있는 데 비해서, 우리나라는 여전히 M자형을 나타내고 있다. 이러한 M자형 곡선은 여성근로자에 대한 모성보호 정책이 제대로 이루어지지 않는 국가에서 주로 나타나며, 여성의 결혼, 임신, 출산과 함께 25세 이후 경제활동이 급격히 감소함에 따라 경력단절 뿐만 아니라 상위직에로의 진출이 불가능해져 유능한 기혼여성인력이 사장(死藏)되고 있음을 시사한다(김미경, 2002: 12).

M자형 곡선을 초래하는 또 하나의 주요 요인은 30대 이후 대졸여성의 낮은 경제활동참가율이다. 30대에 노동시장을 이탈한 여성들 중 대졸여성들의 노동시장 복귀율은 매우 낮아 주로 전문대졸 이하의 여성을 중심으로 한 저임노동시장이 형성되고 있다. 대졸여성의 연령별 경제활동참가율(2004)은 20-24세 76.5%, 25-29세 74.2%, 30-34세 55.8%, 35-39세 53.0%, 40-44세 55.0%, 45-49세 51.8%, 50-54세 48.2%, 55-59세 41.4%로 출산육아기인

30-34세에 급격히 경황율이 하락하고, 이후 회복되지 않는 L자형을 보이고 있다(<그림IV-2>). 이와 같이 30대 이후 대졸 여성인력의 활용율이 낮다는 점이 우리나라 여성인력 활용의 중요한 특징이며 문제점으로, OECD 회원국 중 대졸여성인력 활용이 낮은 최하위 집단에 속한다. 이는 고학력 여성인력의 개발과 활용을 위해서는 임신, 출산, 육아의 문제가 한창인 20대 후반에서 30대 초반 연령층의 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 정책적 배려뿐만 아니라 임신, 출산기간이 지나 노동시장에 재진입을 원하는 중장년 여성에 대한 정책의 필요성을 시사하고 있다.

노동시장에서의 여성노동력의 중요성에 대한 사회적 인식의 확장으로 1988년에는 「남녀고용평등법」이, 1995년 「여성발전기본법」이 제정되었고, 출산 및 육아가 여성의 경제활동참여에 있어 가장 큰 걸림돌이 되고 있다는 사실에 의해 2001년에는 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」개정을 통한 모성보호 관련법제들이 재정비 되었지만 여성인력에 대한 기업의 기피현상은 줄어들지 않고 있는 실정이다. 물론 그 중요한 이유로 여전히 줄지 않는 기업의 모성보호 비용에 대한 부담을 지적하지 않을 수 없다. 우리나라 기업들이 여성의 모성보호에 투자해야할 동기를 자체적으로 갖기에는 현재 청년실업 문제를 비롯해, 조기정년 및 고령자 재취업문제 등 노동시장 내 산적해 있는 문제들이 많다. 따라서 기업들은 여성인력, 특히 기혼여성에 대해 투자하기보다는 그 때 그 때 필요한 값싼 비정규직 인력을 위주로 고용하고 있는 실정이다. 여성들 역시 육아 및 가사문제 때문에 처우가 불안한 비정규직을 수용하지 않을 수 없는 것 또한 현실이다.

(단위: %)



자료 : 통계청(각 연도), 「경제활동인구조사」원자료 분석.
 김태홍(2005). “최근 우리나라의 부문별 여성인력 활용 현황 및 문제점”에서 인용

<그림 IV-2> 대졸 여성의 연령별 경제활동참가율 변화

그러나 현재의 저출산, 고령화라는 인구구조의 변화 추세 속에서 여성인력에 대한 투자를 하지 않을 경우 국가는 장기적으로 국제사회에서 경쟁력을 잃을 수밖에 없다. 최근 우리 사회 인구구조의 변화 가운데 가장 주목되고 있는 현상이 출산율 감소에 따른 연소인구의 감소 및 평균수명 연장에 따른 고령인구의 증가라 할 수 있다. 고령인구의 증가와 출산율 감소라는 문제는 경제활동인구의 부양비의 구조변화를 의미한다. 즉, 유소년인구에 대한 부양 부담의 증가는 줄어드는 반면, 노인부양부담은 증가한다는 뜻이다. 그러나 2005년 현재까지는 유소년부양부담(26.7%)이 노인부양부담(12.6%)보다 더

높게 나타나고 있다. 따라서 고령인구의 증가가 곧바로 생산연령인구의 부양 부담 증가를 의미하는 것은 아니다. 고령인구의 증가보다 급속히 진행되고 있는 유소년 인구의 감소로 현재까지 생산연령인구의 총부양비는 오히려 감소하고 있기 때문이다. 장래인구추계 자료에 따라 부양비를 산정해보면, 노년부양비가 유소년부양비보다 높아지는 때는 2020년 즈음이다. 즉, 출산율 감소 및 고령화 추세가 인구구조의 변화에 의미 있는 영향을 미치기 시작하는 시점이 유소년 인구보다 고령인구가 많아지는 시점인 2020년 즈음이다.

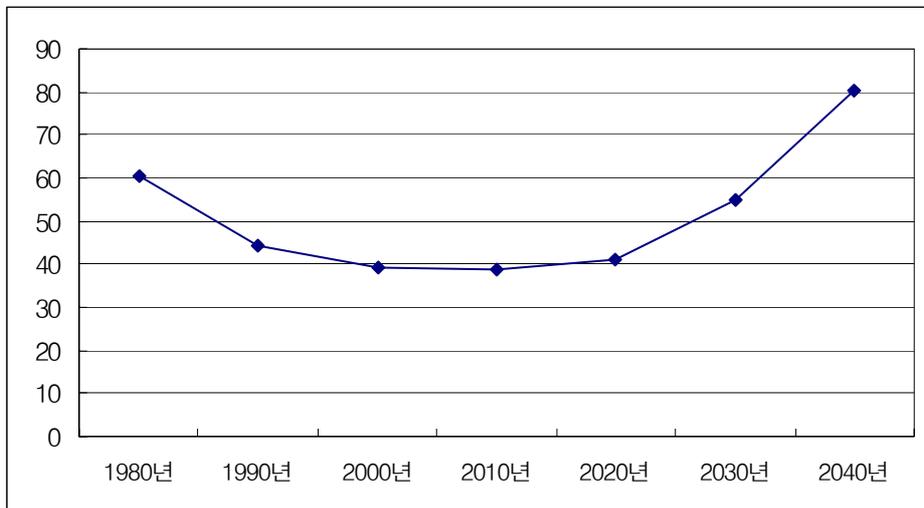
<표 IV-2> 부양비

(단위 : %)

	2010년	2020년	2030년	2040
유소년 부양비	23.9	19.6	19.2	22.8
노년 부양비	14.8	21.3	35.8	58.7

자료: 통계청 DB에서 재구성

(단위: %)



자료: 통계청 DB에서 재구성

<그림 IV-3> 총 부양비

현재의 인구변화 추세로 간다면, 1980년 이후 꾸준히 감소추세에 있던 총 부양부담이 2020년을 시점으로 다시 증가하다 2040년에는 80.5%로 피크를 이를 전망이다. 즉 인구고령화에 따른 생산연령인구의 부양부담의 문제는 2020년에 이르러 심각한 사회문제로 우리의 피부에 와 닿을 것으로 보이며, 따라서 이에 대비하는 인구정책이 지금 마련되어야 할 것이다. 점차 증가하는 생산연령인구의 노령인구에 대한 부양부담을 감소하기 위해서는 취업을 원하는 생산연령인구를 노동시장에서 최대한 활용하여야 할 것이다. IMF 외환위기 이후 현재까지는 청년실업을 비롯한 남성 중고령자의 조기퇴직 문제 등 아직까지 노동시장 내 해결되지 않은 문제들이 산적해 있지만, 이러한 인구변화 추세로 간다면 2020년 이후에는 노동력 수급문제가 초래될 것으로 보인다. 따라서 그 때를 대비해 여성인력을 지금부터 개발, 활용하여야 한다. 현재 여성인력에게 투자하지 않고 고급여성인력들을 사장할 경우 국가는 경제활동인구 감소에 따른 노인부양의 문제를 해결하기 힘들게 될 것이며, 기업들 역시 국제사회에서 경쟁력을 갖기 힘들 것이다. 고령화 사회를 대비한 경쟁력 있는 기업으로 남기 위해 지금부터라도 기업들은 여성의 취업기회를 확대하고 경력개발 지원에 힘써야 할 것이다.

저출산, 고령화 추세에 따른 경제활동 인구의 감소로 인해 기업이나 국가가 국제사회에서 경쟁력을 잃지 않기 위해서는 출산장려 정책을 통해 향후 노동력을 재생산하는 정책도 중요하지만, 현재 취업을 원하고 있지만 노동시장에 진입하지 못하고 있는 계층을 노동시장으로 유인할 수 있는 노동정책이 절실하다고 하겠다. 그러나 현재로서는 노동가능한 대다수 남성들과 저소득층 여성들은 이미 노동시장에 어느 정도 진출해 있는 실정이다. 즉, 고령사회 인력수급문제의 열쇠는 현재까지 잠재노동력으로 가사 및 육아에 묶여 가정에 남아 있는 중산층 고학력 여성들을 어떻게 활용하는가에 달려있다고 하겠다. 최근 들어 고령사회에 대한 논의와 함께 중고령 여성의 취업활성화에 대해 자주 지적되고 있다. 그러나 우리나라 여성 고령자의 경제활동참가율은 OECD 평균을 넘고 있어 결코 낮다고만 할 수 없다. 따라서 앞으로 고령사회를 대비한 여성인적자원 개발의 문제는 30, 40대의 비취업, 고학력 여성에

초점이 주어져야 할 것이다.

2. 여성 노동시장구조: OECD 국가간 비교

앞서 지적하였듯이 우리나라 여성들은 OECD국가 평균에 미치지 못하는 경제활동참가율을 나타내고 있다. OECD 국가 여성의 연령별 경제활동참가율을 살펴보면, 우리나라의 경우 55-64세 여성의 경제활동참가율은 OECD 평균을 넘고 있는데 반해, 15-24세, 25-54세 연령계층은 평균에 미치지 못하고 있다. 특히 25세에서 54세 여성들의 경제활동참가율이 낮게 나타나고 있어 중장년 여성인적자원의 개발이 특히 저조하다는 것을 시사해주고 있다²⁰⁾.

20) 30개 OECD 국가 중 6번째로 낮은 순위를 보이고 있다. 반면, 15-24세 연령계층의 경제활동 참가율은 14번째로 낮다.

<표 IV-3> 여성의 연령대별 경제활동참가율(2003)

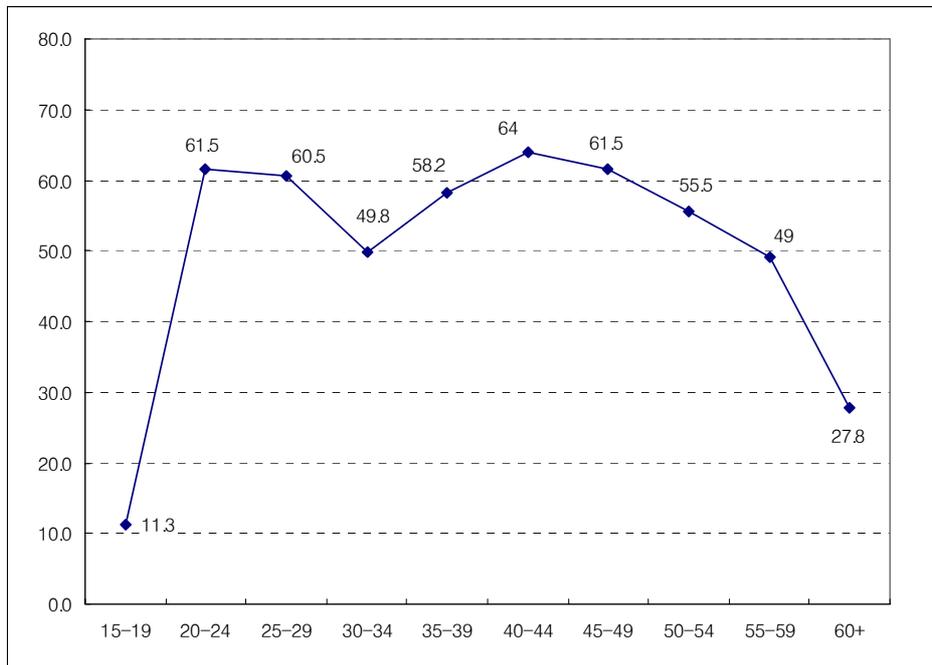
(단위: %)

	15-24	25-54	55-64	평균
평균	39.7	63.7	40.3	55.3
한국	36.0	56.8	45.4	51.1
일본	40.5	64.4	47.5	56.8
독일	41.1	72.0	30.9	58.7
이태리	20.6	54.9	18.5	42.7
멕시코	29.9	45.5	30.0	39.4
그리스	20.7	56.6	25.8	44.0
폴란드	17.0	62.1	21.5	46.2
캐나다	58.2	75.7	45.0	67.7
호주	58.9	68.6	39.4	62.2
오스트리아	46.5	76.7	19.1	61.2
벨기에	23.8	67.7	17.7	51.4
스위스	62.1	77.2	54.0	70.6
체코	27.6	73.5	28.4	56.3
덴마크	57.9	78.9	53.1	70.5
핀란드	39.0	78.8	48.5	65.7
프랑스	20.4(2002년)	71.6(2002년)	34.6(2002년)	56.0
헝가리	23.7	67.4	21.8	50.9
아일랜드	59.8(2002년)	85.7(2002년)	84.4(2002년)	79.8(2002년)
아일랜드	42.7	65.1	33.5	55.4
룩셈부르크	28.4(2002년)	64.5(2002년)	18.1(2002년)	51.5(2002년)
스웨덴	46.0	81.7	66.8	72.8
네덜란드	68.0	74.0	32.2	65.8
뉴질랜드	53.9	72.0	55.4	65.8
노르웨이	55.4	79.7	63.9	72.9
포르투갈	34.3	74.2	41.8	60.6
슬로바키아	25.4	71.5	11.2	52.2
스페인	30.5	56.5	23.4	46.8
터키	21.7	27.4	21.2	25.2
영국	57.8	74.1	46.4	66.4
미국	52.5	72.0	54.5	65.7

자료: OECD(2004). 「OECD Employment Outlook」에서 재구성.

우리나라 여성의 경제활동참가율을 연령별로 좀 더 자세히 살펴보면, 20대 까지 비교적 높은 비율을 보이고 있다가 결혼, 출산, 육아기인 20대중반부터 하락하여 30-34세에 급격히 낮아진 후 다시 점차 증가하다 40-44세에 정점에 달하여 하강하는 M자형 곡선을 여전히 나타내고 있다.

(단위: %)



자료: 통계청(2005). 『2004 경제활동인구연보』에서 재구성.

<그림 IV-4> 여성의 연령대별 경제활동참가율(2004)

최근 여성경제활동참가율의 변화에서 눈에 띄는 것은 기존에 20-24세 연령계층의 경제활동참가율이 가장 높았던 반면, 40-44세 연령계층의 경제활동참가율이 눈에 띄게 높아졌다는 사실이다.²¹⁾ 그 가장 큰 원인에는 IMF외환

21) 여성의 경제활동을 비롯한 사회참여에의 요구가 최근 들어 그 어느 때 보다 높아가고 있으며 실제로 남성의 경제활동 참가율은 지난 20년 사이 점차 감소한 반면, 여성의 경우는 증가하고 있다. 1985년의 경우 여성의 경제활동참가율은 42.8%, 남성은 76.4%

위기 등을 계기로 급격히 진행되는 구조조정 및 노동시장 유연화 과정에서 비정규직이 증가하였으며, 이렇듯 노동시장이 불안정해짐에 따라 남성보다 유연한 여성 노동력이 노동시장에 주로 공급되고 있기 때문이다.²²⁾ 최근 50%대로 여성경제활동참가율이 증가한 이유도 바로 여기에서 찾을 수 있을 것이다. 그러나 비정규직의 문제를 단순히 노동시장에서의 여성차별의 문제로써만 접근할 수 없는 것이 여성노동의 현실이다. 즉, 노동력 공급자인 여성들 역시 전일제 노동보다는 시간제²³⁾ 노동을 선호하고 있는 것이 사실이기 때문이다.²⁴⁾ 물론 시간제 노동을 선호하는 이면에는 여성들이 전일제 노동을 선택할 수 없는 구조적인 문제가 존재하며, 그 중심에는 여성의 재생산노동에 대한 책임이 중요한 자리를 차지하고 있다. 시간제 노동에 대한 OECD 통계를 살펴보면,²⁵⁾ OECD 국가 전체 고용 중 시간제 고용이 차지하는 비율은 평균 14.8%(2003년)인데 반해, 우리나라는 7.7%로 나타나고 있다. 시간제 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 OECD 국가 평균 72.3%인 반면, 우리나라는 59.4%이며, 남성 노동자들 중 시간제 근로자들은 5.3%로 OECD 평균인 7.2%보다 낮고, 여성노동자의 경우는 11.2%로 OECD 평균인 24.8% 보다 훨씬 더 낮게 나타나고 있다.

였는데 반해, 2005년 5월 현재 여성은 50.9, 남성은 75.2%의 비율을 보이고 있다.

- 22) 2003년 8월 현재 비정규직 노동력 중 여성이 차지하는 비율은 50.4%이다. 노동부, 「2004년도 여성과 취업」, P. 34 참조.
- 23) 시간제 노동은 흔히 35시간을 기준으로 35시간 미만으로 정의되고 있으나 시간제 노동에 대한 정의는 다양하다. 이에 대한 자세한 논의는 김태홍·김미경, 「제 4차 여성의 취업실태조사」, p. 91을 참고.
- 24) 「제 4차 여성의 취업실태조사」에서 실시한 여성들의 35시간 이상 일자리 희망여부에 대한 조사결과에 따르면, 57.6%가 '아니오'라고 응답하였다. 김태홍·김미경(2002), 「제 4차 여성의 취업실태조사」, p.94.
- 25) OECD 기준 시간제 노동은 주당 30미만 이하로 규정하고 있다. OECD(2004). 「OECD Employment Outlook」, p. 311.

<표 IV-4> OECD 국가의 시간제 노동(2003)

(단위: %)

	전체 고용 중 시간제 고용 비율	시간제 고용 중 여성비율	남성고용 중 시간제 비율	여성고용 중 시간제 비율
평균	14.8	72.3	7.2	24.8
한국	7.7	59.4	5.3	11.2
일본	26.0	66.7	14.7	42.2
독일	19.6	83.3	5.9	36.3
이태리	12.0	74.7	4.9	23.6
멕시코	13.4	65.7	7.0	25.7
그리스	5.6	67.9	2.9	9.9
폴란드	11.5	66.2	7.1	16.8
캐나다	18.8	68.9	11.0	27.9
호주	27.9	67.2	16.5	42.2
오스트리아	13.6	87.3	3.2	26.1
벨기에	17.7	81.0	5.9	33.4
스위스	25.1		8.1	45.8
체코	3.2	71.9	1.6	5.3
덴마크	15.8	64.2	10.5	21.9
핀란드	11.3	63.5	8.0	15.0
프랑스	12.9	80.0	4.7	22.8
헝가리	3.5	69.0	2.1	5.1
아일랜드	20.1(2002)	73.1(2002)	10.2(2002)	31.2(2002)
아일랜드	18.1	72.1	8.1	34.7
룩셈부르크	12.6(2002)	89.1(2002)	2.3(2002)	28.1(2002)
스웨덴	14.1	70.8	7.9	20.6
네델란드	34.5	76.0	14.8	59.6
뉴질랜드	22.3	73.3	10.9	35.8
노르웨이	21.0	75.2	9.9	33.4
포르투갈	10.0	68.3	5.9	14.9
슬로바키아	2.3	69.1	1.3	3.6
스페인	7.8	80.7	2.5	16.5
터키	6.0	56.9	3.6	12.3
영국	23.3	77.3	9.6	40.1
미국	13.2	68.8	8.0	18.8

자료: OECD(2004). 「OECD Employment Outlook」에서 재구성.

비록 우리나라 여성들의 시간제 근로가 OECD 평균보다 낮지만, 시간제 노동에 대한 개념이 주당 30시간 미만인 OECD 기준과 달리 우리나라의 경우는 35시간 미만을 시간제로 보고 있으므로 여성들의 정규노동 시장 진입 및 노동 조건이 OECD 국가 보다 그만큼 열악하다는 것을 알 수 있게 한다. 30시간이상만 근무하면 정규근로자가 되는 다른 OECD 국가와 달리 35시간 이상의 노동을 해야지만이 정규 노동시장에 진입할 수 있는 한국적 상황에서 육아, 가사노동은 우리나라 여성들에게 다른 OECD 국가 여성들보다 노동시장 진입에 훨씬 더 걸림돌이 되고 있음을 시사한다. 이러한 사실은 특히 여성의 학력별 경제활동 상태를 살펴보면 더욱 두드러진다.

고학력여성의 경우 미혼일 경우 남성과 경제활동참가율에 있어 큰 차이를 나타내지 않고 있으나 기혼의 경우 남성의 경제활동참가율이 여성의 배를 차지하고 있다. 여성들의 경우에 있어서도 미혼은 저학력보다 고학력의 경제활동참가율이 높게 나타나고 있는 반면, 배우자가 있는 경우 고학력일수록 경제활동이 줄어들고 있음을 알 수 있다. 즉 미혼의 대졸여성은 80%이상 경제활동을 하고 있는 반면, 기혼의 대졸여성 경제활동 참가율은 46.3%에 그치고 있는 것이다.

<표 IV-5> 학력별, 성별 경제활동 참가율(2003)

(단위 : 1,000명, %)

			경제활동인구		경제활동 참가율		실업자		실업률	
			여	남	여	남	여	남	여	남
2003	미혼	계	2,413	2,945	51.7	52.5	166	265	6.9	9.0
		중졸이하	72	248	6.1	16.6	7	21	9.7	8.5
		고졸	1,106	1,610	54.0	56.8	86	151	7.8	9.4
		전문대졸	605	447	89.2	88.2	38	41	6.3	9.2
		대졸이상	630	640	81.6	82.5	35	52	5.6	8.1
	유배우	계	5,879	10,137	50.7	85.8	95	197	1.6	1.9
		중졸이하	2,271	2,367	54.2	73.2	26	41	1.1	1.7
		고졸	2,544	4,330	49.6	89.4	51	102	2.0	2.4
		전문대졸	334	670	47.1	95.4	7	15	2.1	2.2
		대졸이상	729	2,771	46.6	91.2	11	39	1.5	1.4
	사별/이혼	계	1,106	436	37.4	62.8	28	25	2.5	5.7
		중졸이하	822	212	33.1	54.6	14	12	1.7	5.7
		고졸	232	164	60.9	75.6	11	10	4.7	6.1
		전문대졸	12	14	57.1	77.8	1	0	8.3	0.0
		대졸이상	41	46	56.9	65.7	1	2	2.4	4.3

자료 : 한국여성개발원, 통계 DB.

이러한 현상은 한국사회의 중산층에 팽배해 있는 여성관을 대변하는 것이라 할 수 있다. 즉 노동시장에서 여성노동자들에 대한 수요가 급격히 하락할 때 초점이 되는 대상은 육아와 가사 부담이 가장 큰 기혼여성들이며, 동시에 경제적으로 든든한 ‘가장’을 둔 중산층 여성이다.²⁶⁾ 반면 노동시장에서의 여성노동력에 대한 수요가 감소하더라도 저소득층 여성들에게 있어 경제활동은 가족부양에 필수적인 것이기 때문에 저소득층 여성들의 구직활동이 크게 줄지는 않는다. 바로 이점에서 비교적 중산층을 형성할 가능성이 높은 고학

26) IMF 외환위기 직후 구조조정 과정에서 부부사원 중 부인을 해고한 농협이 그 대표적인 사례라 할 수 있다.

력 여성들은²⁷⁾ 저소득층을 형성하고 있는 저학력 여성들보다 자발적 내지는 비자발적 요인으로 인해 노동시장에서 배제될 확률이 높다. 실제로 한 조사 결과에서는 자녀가 많은 대졸여성일수록 경제활동참가율이 낮은 것으로 나타났다.²⁸⁾

한국 대졸 여성의 경제활동참가율이 OECD 국가 중 멕시코 다음으로 낮다는 사실은 우리나라 여성의 경제활동참가 결정요인으로 학력변수가 다른 OECD 국가 보다 훨씬 덜 영향을 미친다는 것을 보여준다. 실제로 <표 IV-6>에서 알 수 있듯이 한국과 멕시코를 제외한 모든 OECD국가들에 있어서 학력이 높을수록 경제활동참가율이 높게 나타나고 있다. 즉, 학력에 따른 노동시장에서의 보상이 특히 여성들에게 잘 이루어지지 않는 우리나라의 현실에서 여성들이 자녀양육과 교육에 드는 비용을 대체할만한 임금을 받지 못할 경우 노동시장으로 나오지 않게 되는 것이다.

27) 학력과 생활수준의 상관관계가 경험적으로 조사되어야 할 것이지만, 여기에서는 이 두 변수가 직접적인 연관이 있는 것으로 가정하도록 한다.

28) 김우영, (2000), 충남지역 대졸여성의 경제활동실태 및 취업정책, 충남여성정책 개발원, 「충남 여대생 취업모색을 위한 세미나 자료집」, 25p.

<표 IV-6> OECD 국가 학력별 여성의 경제활동참가율(2004)

(단위: %)

	고졸이하	고졸	대졸
평균	41.5	64.5	74.8
한국	60.3	52.8	55.8
일본	53.4	59.8	64.0
독일	43.4	64.6	78.8
이태리	30.0	61.8	76.8
멕시코	41.8	47.9	30.1
그리스	37.4	48.3	75.0
폴란드	31.7	56.0	81.7
캐나다	43.9	69.1	78.3
호주	51.2	64.2	77.9
오스트리아	48.3	67.9	82.7
벨기에	34.6	63.6	80.1
스위스	60.6	73.7	83.0
체코	41.5	66.9	79.8
덴마크	51.3	77.9	85.3
핀란드	54.2	71.6	83.8
프랑스	56.7	75.7	84.4
헝가리	32.4	63.9	78.2
아일랜드	81.7	84.0	93.2
아일랜드	40.2	67.2	83.6
룩셈부르크	44.9	60.4	78.2
스웨덴	61.0	80.1	85.8
네델란드	45.0	72.1	82.1
뉴질랜드	56.8	74.8	79.1
노르웨이	56.5	77.4	87.2
포르투갈	62.7	80.0	86.8
슬로바키아	26.3	64.4	82.7
스페인	34.7	57.7	74.2
터키	22.8	27.0	64.6
영국	47.5	73.3	85.6
미국	45.0	68.3	78.2

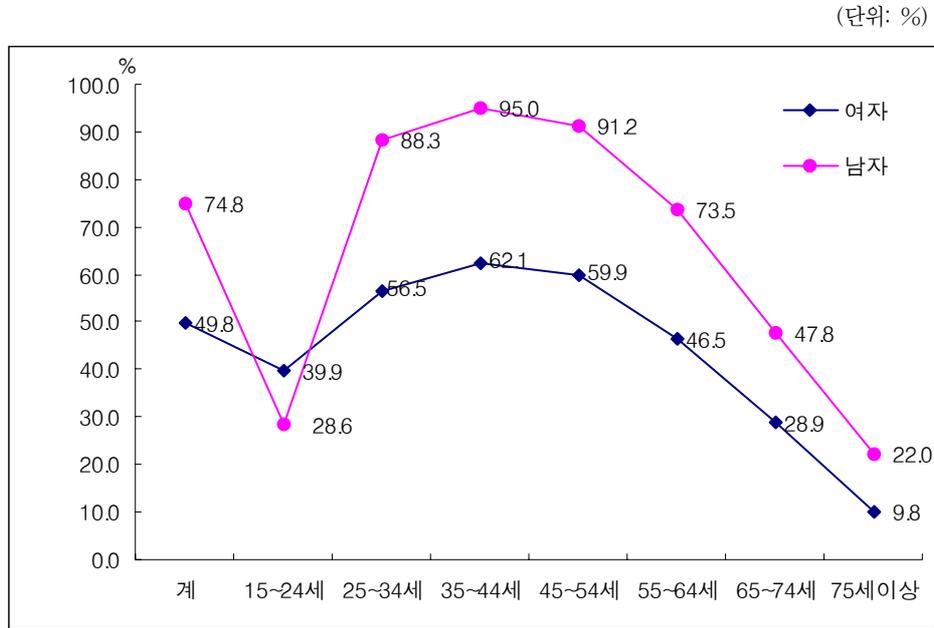
자료: OECD(2004), 「OECD Employment Outlook」에서 재구성.

실제로 OECD 국가들에 있어 고학력 여성들에 대한 꾸준한 실질임금 상승이 있어 온 반면, 우리나라 고학력 여성에게는 자신들의 학력에 대한 보상이 적절하게 이루어지지 못하고 있는 실정이어서 고학력 여성의 낮은 경제활동 참가율에 있어 임금변수가 중요하게 차지하고 있음을 알 수 있다(장지연, 1999). 즉, 아직까지 OECD 국가 중 최상위를 달리는 한국의 장시간 노동과 고학력 여성에 대한 낮은 임금보상 체계는 출산 및 육아, 가사노동의 문제를 안고 있는 고학력 여성들이 노동시장으로 나올 수 있는 유인력을 제공하지 못하고 있는 실정인 것이다.

저출산, 고령화 추세에 따른 경제활동 인구의 감소는 기업 및 국가의 국제 경쟁력 감소를 초래할 뿐만 아니라 국가의 존립 차체를 위협하고 있음을 앞서 지적한 바 있다. 또한 앞으로의 노동시장 정책에 있어 노동수급의 잠재력은 중산층 고학력 여성인적자원의 개발에 달려있다고 언급한 바 있다. 이들 중산층 고학력 여성인력의 취업을 방해하는 가장 중요한 요인은 재생산 노동에 대한 책임, 즉 임신, 출산, 육아 문제라는 점은 그동안 계속적으로 지적되어 온 사실이다. 따라서 여성 취업을 활성화하기 위한 지원정책은 주로 보육 문제 및 모성보호와 같은 문제들에 치중되어 있다. 보육문제 및 모성보호 정책을 통해 여성의 경제활동 참가율 향상을 꾀할 경우 목표 집단은 결혼, 출산, 육아, 자녀교육의 문제에 직면해 있는 20대 30대 여성이 된다. 실제로 우리나라의 여성의 연령별 경제활동참가율을 남성과 비교해보면 남녀차이가 가장 두드러진 연령대가 20대 중반부터 30대이다.

그러나 이러한 사실은 동시에 45세 이상 여성노동력에 대해 노동시장 내 활용이 낮은 이유를 제공하고 있다. 즉, 20대 중반부터 시작되는 출산, 육아 등으로 인한 경력단절로 45세 이상의 여성인력들에 대한 활용 - 특히 전문직에서 - 역시 낮다고 할 수 있다.²⁹⁾ 따라서 이 연령층 여성들에 대한 활용은 저임금, 단순직에 대부분 머물러 있는 실정이다.

29) 2000년 자료에 따르면 여성의 전문직 종사자는 387천명으로 전체의 35.2%를 차지하고 있으며 이중 45세 미만이 334천명으로 전체 전문직 여성의 86.3%를 차지하고 있다(한국여성개발원, 2001: 191).



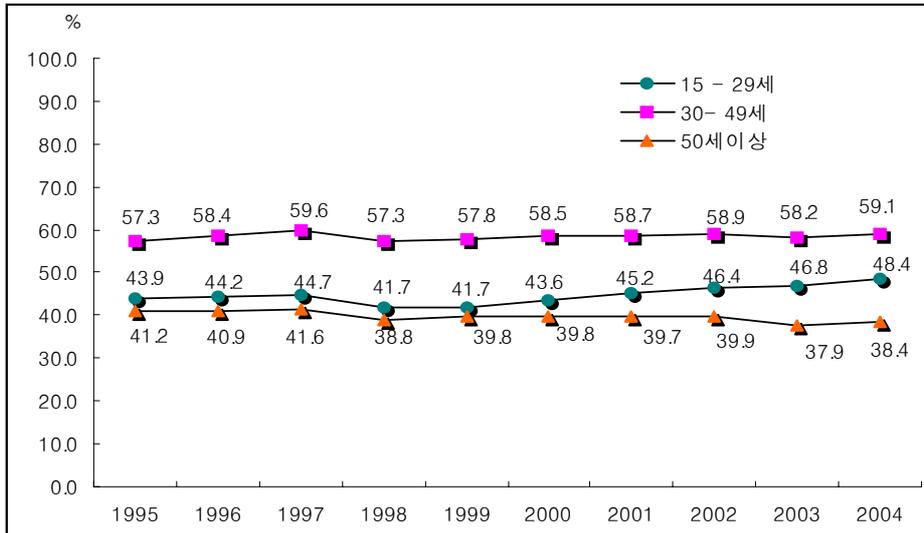
자료: 통계청(2005). 『2004 경제활동인구연보』에서 재구성.

<그림 IV-5> 연령 및 성별 경제활동참가율(2004)

3. 중장년 여성의 경제활동 실태

지난 10년간 우리나라 남녀 경제활동참가율의 변화 추이를 30세 미만, 30-40대, 50세 이상 세 연령 집단으로 분류하여 살펴보았다. 30-40대를 제외하고는 남성은 고연령층, 여성은 저연령층의 경제활동참가율이 더 높았다. 남성의 30-40대 경제활동 참가율은 지난 10년 동안 95%내외에서 큰 변동이 없는 반면 여성의 경제활동참가율은 57-59%선에서 크게 벗어나지 않고 있다.

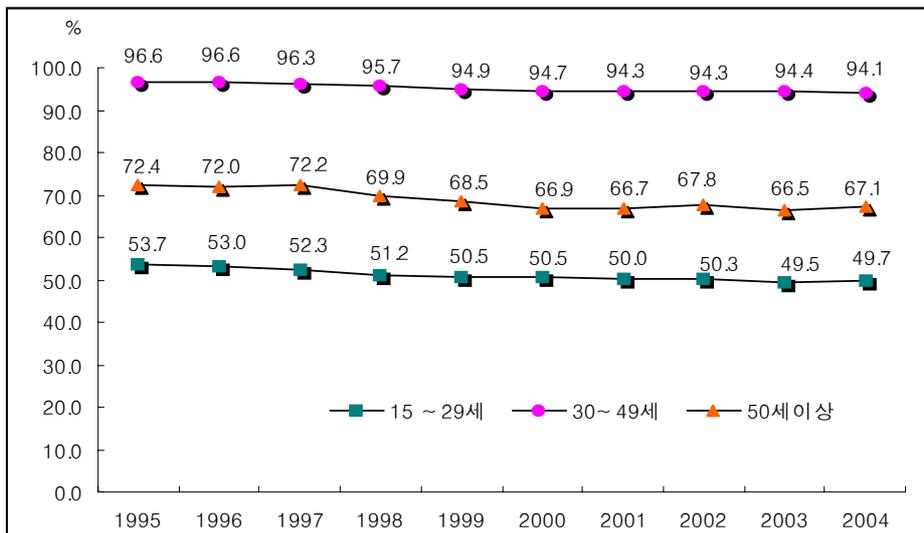
(단위: %)



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도에서 재구성

<그림 IV-6> 여성의 연령별 경제활동참가율

(단위: %)

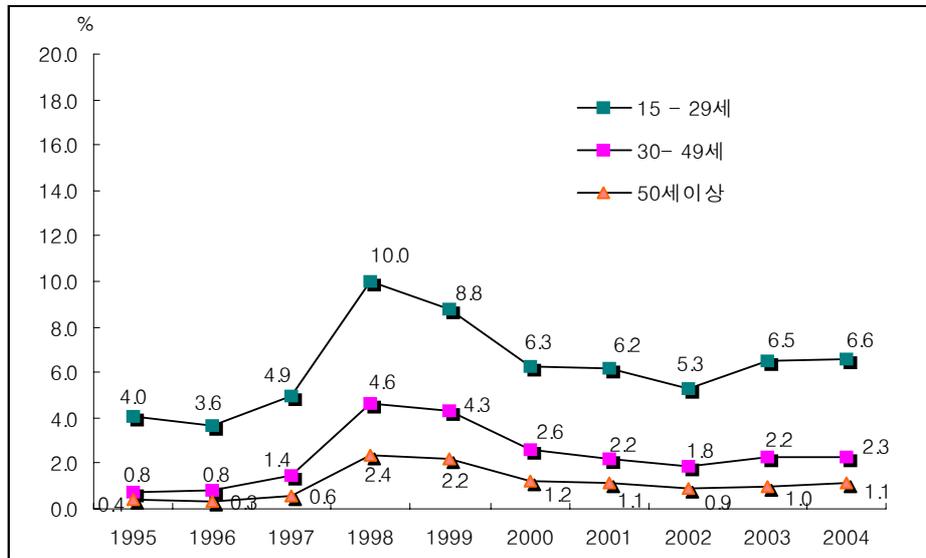


자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도에서 재구성

<그림 IV-7> 남성의 연령별 경제활동참가율

지난 10년 동안의 남녀 실업률을 세 연령집단으로 나누어 비교하여 보았을 때, 남녀모두 20세 미만의 실업률이 가장 높았으며, 다음으로는 30-40대, 50세 이상 순으로 높게 나타났다. 남녀 모두 IMF 외환위기를 맞은 1998년에 가장 높은 실업률을 나타내고 있어 30-40대 연령층의 경우, 남성은 6.2%로 전년도에 비해 4.3% 포인트나 증가하였으며, 여성은 4.6%로 3.2% 포인트가 증가하였다. 20대 미만의 경우는 남녀 모두 10%대를 넘는 고실업 상태를 나타내었다. 2004년 현재는 30-40대 남녀 모두 2.5% 내외의 안정된 실업률을 나타내고 있지만, 실업에 있어서 여성의 경우 실제로 일자리를 원한다고 하더라도 남성처럼 적극적으로 구직활동을 하는 경우가 - 특히 30-40대의 경우 - 적기 때문에 현재로서는 실제로 남성보다 더 높은 실업상태에 있다고 할 수 있다.

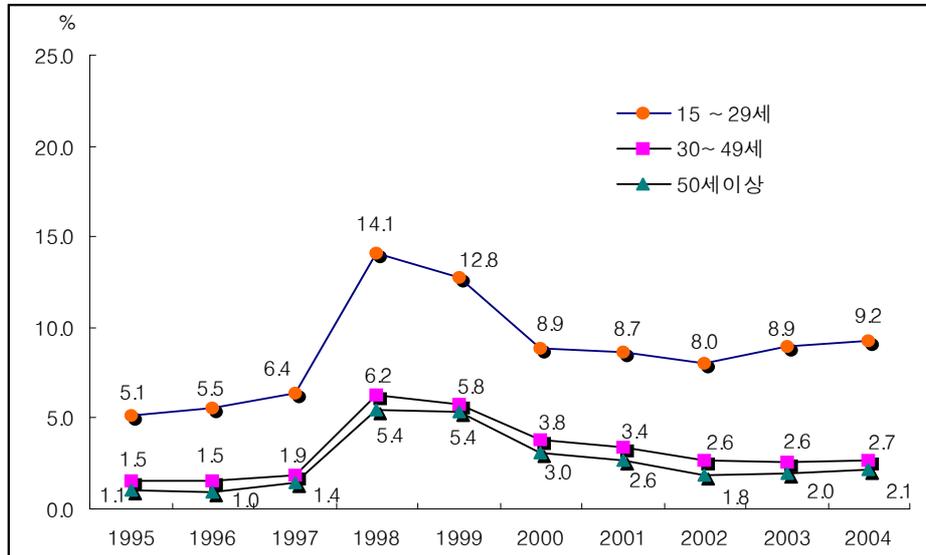
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 각 연도에서 재구성

<그림 IV-8> 여성의 연령별 실업률

(단위: 100%)



자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 각 연도에서 재구성

<그림 IV-9> 남성의 연령별 실업률

30-40대 여성의 취업분포를 직종별로 살펴보면, 서비스 종사자가 25.4%로 가장 많아 남성의 6.1%에 비해 19.3% 포인트나 높게 나타나고 있다. 가장 낮은 분포를 보이고 있는 직종으로는 여성은 의회의원 및 고위임직원 및 관리자인 반면, 남성은 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자였다. 전문가 집단의 경우 남성은 30-40대가 가장 높게 분포되어 있는 반면, 여성은 30대 미만의 연령 집단이 높게 나타나고 있어 앞서 문제제기한 임신, 출산 및 육아로 인한 30-40대 여성의 경력단절 현상을 반영하고 있는 것으로 보인다. 따라서 30-40대 여성인적자원 개발을 위해서는 경력단절을 극복할 수 있는 재취업 여성에 대한 직업교육 및 노동시장 진입 지원정책이 절실하다고 하겠다. 또한 서비스, 판매직에 주로 분포되어 있는 30-40대의 여성의 집중을 다양화하기 위해 다양한 분야의 직업교육이 실시되어야 할 것이다.

<표 IV-7> 연령 및 직종별 남녀 취업자 분포

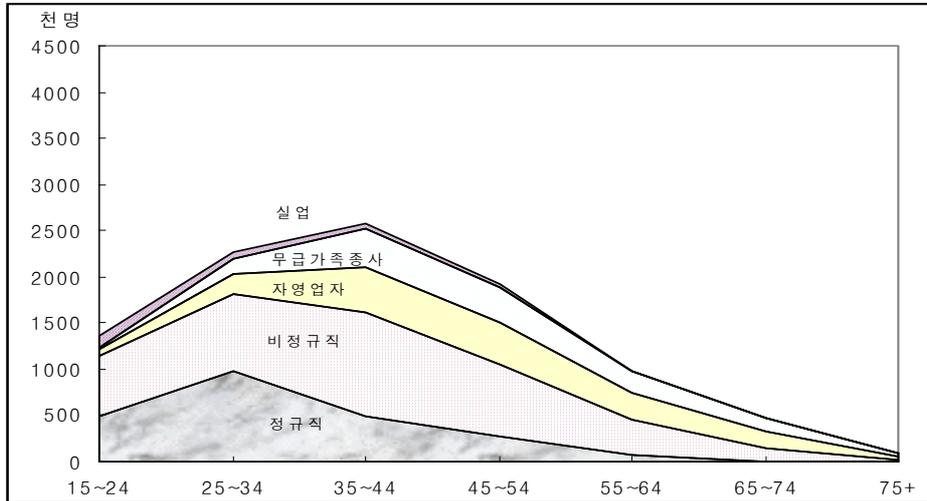
(단위 : 천명(%))

구분	의회의원, 고위임직원 및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농업, 임업 및 어업 숙련종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치, 기계 조작 및 조립종사자	단순노무 종사자	계	
남 자	15~29세	7 (0.3)	151 (6.9)	324 (14.7)	332 (15.1)	240 (10.9)	211 (9.6)	17 (0.8)	302 (13.7)	354 (16.1)	264 (12.0)	2203 (100.0)
	30~49세	327 (4.3)	657 (8.6)	1077 (14.0)	1109 (14.5)	465 (6.1)	728 (9.5)	221 (2.9)	1315 (17.1)	1317 (17.2)	458 (6.0)	7675 (100.0)
	50세이상	202 (6.1)	137 (4.1)	166 (5.0)	165 (5.0)	185 (5.6)	316 (9.5)	697 (21.0)	413 (12.5)	474 (14.3)	559 (16.8)	3316 (100.0)
	소계	536 (4.1)	945 (7.2)	1568 (11.9)	1607 (12.2)	889 (6.7)	1256 (9.5)	936 (7.1)	2031 (15.4)	2145 (16.3)	1281 (9.7)	13193 (100.0)
여 자	15~29세	1 (0.1)	371 (15.6)	403 (17.0)	860 (36.2)	301 (12.7)	270 (11.4)	8 (0.3)	26 (1.1)	78 (3.3)	58 (2.4)	2375 (100.0)
	30~49세	29 (0.6)	371 (7.9)	321 (6.8)	671 (14.2)	1198 (25.4)	863 (18.3)	160 (3.4)	296 (6.3)	221 (4.7)	583 (12.4)	4713 (100.0)
	50세이상	10 (0.4)	45 (2.0)	33 (1.4)	51 (2.3)	506 (22.2)	359 (15.8)	597 (26.2)	102 (4.5)	47 (2.0)	527 (23.2)	2276 (100.0)
	소계	40 (0.4)	786 (8.4)	756 (8.1)	1581 (16.9)	2006 (21.4)	1493 (15.9)	764 (8.2)	424 (4.5)	345 (3.7)	1168 (12.5)	9364 (100.0)

자료: 통계청(2005). 『2004 경제활동인구연보』에서 재구성.

종사상의 지위별 남녀 취업실태를 살펴보면, 남성의 경우 비교적 전 연령대에 걸쳐 정규직에 넓은 분포를 나타내고 있는 반면, 여성은 - 특히 30-40대 - 비정규직의 층(30-40대 총 취업여성 중 상용직 19.7%, 비정규직 43.1%)이 두텁게 나타나고 있다. 또한 30-40대 여성의 무급가족종사자층이 남성에 비해 두텁게 차지하고 있는 점에 주목할 수 있다. 반면 남성의 경우 30-40대는 자영업자층이 두터움을 알 수 있다.

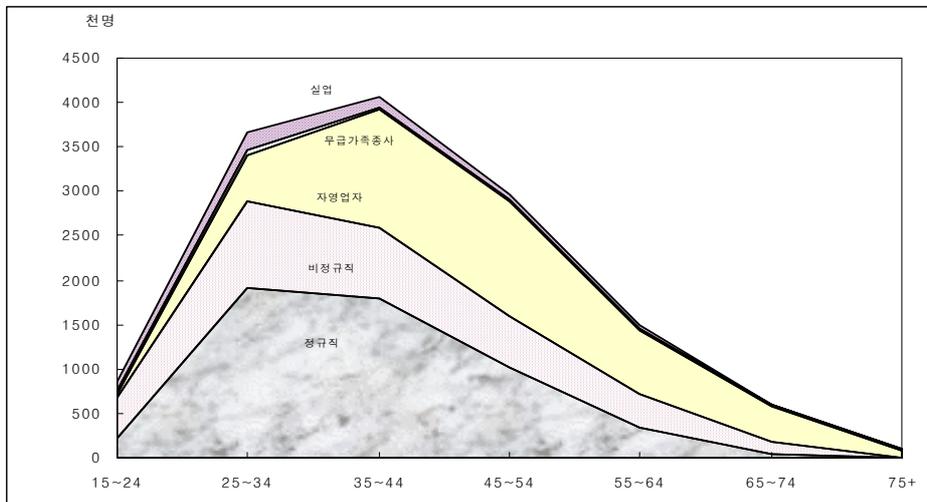
(단위 : 천명)



자료: 통계청(2005). 『2004 경제활동인구연보』에서 재구성.

<그림 IV-10> 여성의 연령별 종사상의 지위 분포도

(단위 : 천명)



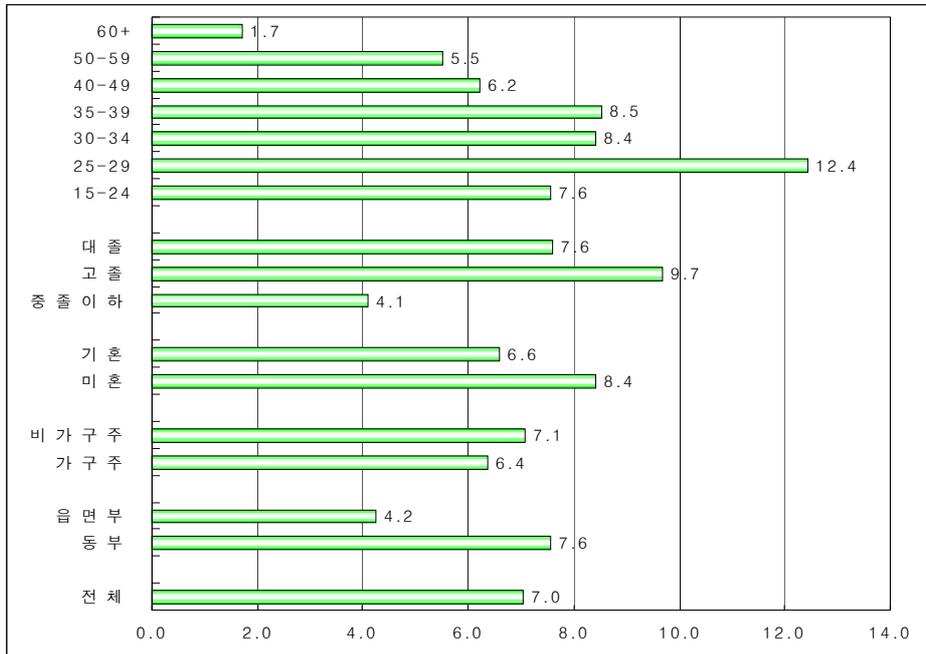
자료: 통계청(2005). 『2004 경제활동인구연보』에서 재구성.

<그림 IV-11> 남성의 연령별 종사상의 지위 분포도

4. 중장년 여성의 취업요구와 인적자원 활용을 위한 과제

고령사회를 대비하기 위한 인력수급 대책으로 중장년 여성계층, 특히 비경제활동 상태에 있는 고학력 여성인적자원을 개발하기 위한 정책이 시급히 도입되어야 할 시점에 와 있다. 실제로 비취업 상태에 있는 많은 중장년 여성들이 취업을 희망하고 있는 것으로 조사되고 있다. 매 5년마다 여성취업에 관한 전국규모의 조사를 실시하고 있는 한국여성개발원의 2002년 조사결과에 따르면, 전체 조사자의 54.3%인 비경제활동 인구 중 구직활동을 한 경험이 있는 여성은 7.0%였으며, 이 가운데 25-29세의 구직자 비율이 가장 높았고, 연령이 증가할수록 구직자 비율이 낮게 나타났다.

(단위 : %)

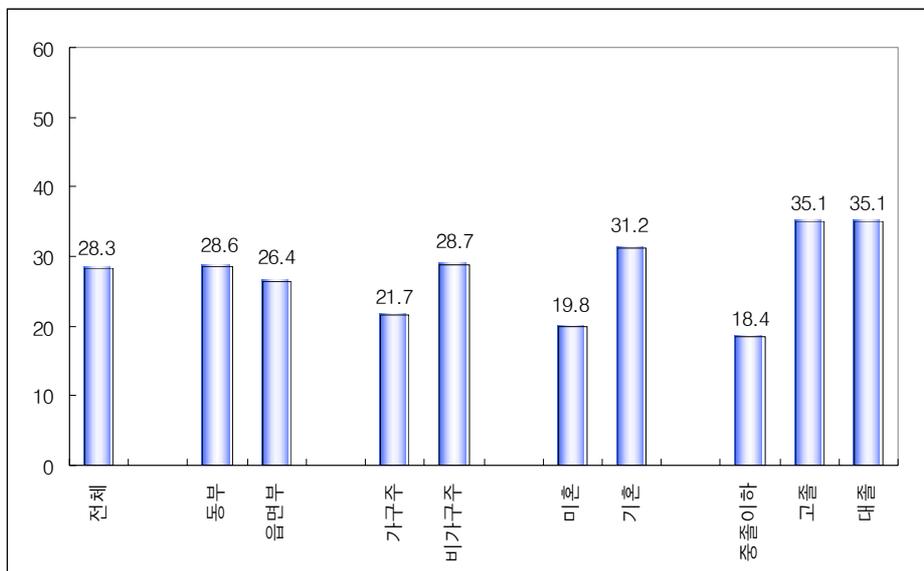


자료: 김태홍·김미경(2002). 『제 4차 여성의 취업실태 조사』, 한국여성개발원. p. 141.

<그림 IV-12> 여성 비경제활동인구 중 구직자 비율

또한 같은 조사에서 지난 1년 동안 구직한 경험유무와 관계없이 현재 일자
 리나 직장이 있으면 일할 의사가 있는지를 조사한 결과, 전체 비경제활동인
 구 여성의 28.3%가 일할 의사가 있다고 하였으며, 미혼보다 기혼, 가구주보
 다 비가구주가, 읍·면부보다 동부 여성이 더 일할 의사가 있다고 응답한 비
 율이 높았다. 그리고 학력별로는 중졸이하보다 고졸이나 대졸 여성이 더 높
 은 취업의사를 보였다.

(단위: %)

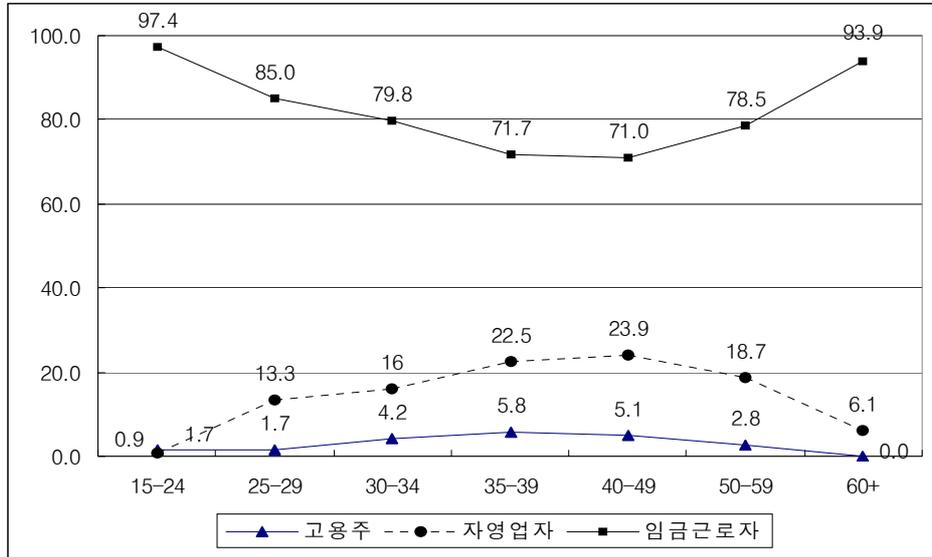


자료: 김태홍·김미경(2002). 『제 4차 여성의 취업실태 조사』, 한국여성개발원. p. 143.

<그림 IV-13> 취업희망 여성 비경제활동인구의 비율

취업을 희망하는 여성들이 일하고자 하는 종사상의 지위는 임금노동자가
 80.0%로 압도적으로 높았으며 자영자는 16.3%, 고용주가 3.7% 순으로 나타
 났다. 이를 다시 연령별로 살펴보면, 35-39세 연령계층에 있어 임금근로자
 희망 비율이 가장 낮은 반면, 자영자 희망 비율은 가장 높게 나타나고 있어,
 취업을 원하는 여성 중에서도 육아 부담이 가장 많은 중장년 여성이 가장 정
 규직 임금근로자를 부담스러워 하고 있음을 알 수 있다.

(단위: %)



자료: 김태홍·김미경(2002). 『제 4차 여성의 취업실태 조사』, 한국여성개발원, p.14

<그림 IV-14> 연령별 희망하는 일자리의 종사상 지위별 분포

이 조사 결과를 종합해보면, 30-40대 고학력 기혼여성의 취업의사가 높다는 것을 알 수 있지만, 이 연령계층은 그들이 안고 있는 육아 및 가사에 따른 재생산 노동에 대한 부담으로 인해 다른 연령계층의 여성보다 임노동보다는 자영업을 더 선호하고 있었으며, 전일제 노동보다는 시간제 노동을 선호하고 있었다.

<표 IV-8> 희망하는 일자리의 고용형태

(단위: %)

	전체	동부	읍면부	미혼	기혼	중졸	고졸	대졸
전일제 근로자	38.9	38.9	38.6	50.0	35.8	35.1	39.4	43.2
시간제 근로자	61.1	61.1	61.4	50.0	64.2	64.9	60.6	56.8

자료: 김태홍·김미경(2002). 『제 4차 여성의 취업실태 조사』, 한국여성개발원, p.147.

그러나 우리나라는 아직까지 비정규직의 노동조건이 매우 열악한 실정이다. 따라서 비정규직 문제는 수요자만을 위한 대책으로서가 아니라 노동력 공급자인 여성들의 이해관계를 반영하는 차원에서 정책적인 대안이 마련되어야 할 것이다. 기업들이 양질의 노동력을 저임금으로 활용하기 위한 대책으로서의 비정규직이 아니라, 이종의 노동부담을 안고 있는 중장년 여성들의 사회참여 및 경제적 자립의 기회를 제공하는 수단이 될 수 있도록 비정규직 근로여건이 크게 개선되어야 할 것이다. 특히 고학력 여성들이 자녀양육 및 교육비용을 상쇄할 수 있는 보상체계가 마련되기 전에는 30-40대 고학력 여성들을 노동시장에 유인하기는 힘들 것이다.

현재까지의 여성고용정책은 주로 모성보호 및 육아정책에 치중되어 있는 실정이다. 이는 주로 20-30대 여성을 위한 정책이라고 할 수 있는데, 30-34세 여성의 경황을 하락현상이 변치 않고 있는 것을 보면 모성보호 및 보육정책의 효과가 크지 않다는 것을 의미한다. 장기적으로 여성인력의 지속적 활용을 위해서는 노동시장에 진출해있는 여성인력들이 결혼, 출산이후에도 그만두지 않고 직업을 유지하도록 하는 정책이 가장 중요하다. 30대에 노동시장 이탈의 위기를 극복한 여성들은 이후 계속 직업을 유지하는 경향이 크기 때문이다. 따라서 기혼여성에 적대적이지 않은 기업조직문화, 여성에 가사를 전담시키지 않는 가정문화 형성이 필요하며 모성보호정책의 실효성 강화와 일하는 여성을 배려하는 보육정책이 요구된다.

출산과 육아의 문제를 어느 정도 해결한 30-40대 중장년 여성을 위한 정책으로는 노동시장 재진입에 실질적으로 도움이 되는 훈련과 취업지원정책이 필요하다. 중장년 여성에 대한 수요가 주로 고용이 불안정한 비정규직에 몰려 있는 현재의 노동시장 구조에서, 경제활동을 하지 않고 있는 30-40대의 고학력 중장년 여성인적자원 개발을 위해 가장 큰 문제는 무엇보다도 직업능력개발이라고 할 수 있다. 비록 고학력 여성이라 할지라도 미혼시절 취업경험이 없는 중장년 여성들이 자신의 대학 전공을 살려 신규취업하기를 기대할 수 없으며, 결혼 전 상당히 경력을 쌓았던 전문직 여성이라 할지라도 일단 경

력이 단절되면 다시 노동시장에 재진입하기가 쉽지 않은 것이 현실이다. 따라서 직업경력이 없는 중장년 여성에 대한 직업훈련뿐만 아니라 미혼시절 경력을 개발하다 중단한 중장년 여성층을 위한 직업교육 훈련프로그램 개발 및 지원이 필요하다고 하겠다.

그러나 훈련을 시켰다하더라도 일자리가 없으면 취업을 현실화할 수 없을 것이다. 중장년 여성인력 활용의 가장 큰 장애는 취업시킬 일자리가 부족하다는 점이다. 최근 창출되는 일자리는 주로 가사서비스, 보건서비스 분야의 저임 일자리로 저학력여성에게 적합한 취업처가 많고 고학력 여성들이 취업할만한 일자리는 매우 부족한 것으로 보고되고 있다. 따라서 정부와 기업에서 고학력 여성인력을 활용할 수 있는 일자리 창출에 많은 노력을 기울일 필요가 있다.

중장년 여성인적자원개발 실태 1
(기관실태)

1. 직업교육훈련기관 현황	91
2. 실태조사 개요	106
3. 기관실태 및 환경	109
4. 교육훈련생 실태	117
5. 교육훈련 프로그램의 실태 및 요구	121
6. 여성 취업전망 및 지도	133
7. 기타 의견	148
8. 소결	149



1. 직업교육훈련기관 현황

중장년층 여성 직업교육훈련에 관여하고 있는 기관으로는 노동부산하 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인, 여성전문기관으로 여성인력개발센터 및 여성회관/여성발전센터, 직업훈련전문기관은 아니지만 직업교육훈련과정을 개설하고 있고 여성의 참여도가 높은 대학부설 평생교육기관 및 복지관 등을 들 수 있다.

가. 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인

노동부산하 직업능력개발훈련 참여기관에는 산업인력공단 직업전문학교, 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원 등의 공공훈련기관과 훈련법인, 노동부지정시설 등이 포함된다. 이들 기관의 현황은 다음 <표 V-1>, <표 V-2>와 같다.

<표 V-1> 공공훈련기관 현황

(단위: 개)

구분	2000	2001	2002	2003	2004
산업인력공단 직업전문학교	22	21	21	21	21
기능대학	21	23	23	23	23
대한상공회의소 인력개발원	8	8	8	8	8
장애인 공단	-	-	-	-	-
기타	1	1	2	1	1
계	52	53	54	53	53

자료: 노동부(2004). 직업능력개발사업현황.

<표 V-2> 직업훈련시설/법인 현황

(단위: 개)

구분	2000	2001	2002	2003	2004
직업훈련시설(노동부지정시설)	278	138	372	601	627
직업훈련법인	84	77	119	67	63

자료: 노동부(2004). 직업능력개발사업현황.

노동부 산하 공공훈련기관들은 20대 남성이 주 타겟으로 여성의 참여율이 낮은 것이 문제로 지적되어 왔으며 여성참여를 제고하기 위한 여러 정책방안들이 제시되어 왔다. 그러나 여성들의 참여율은 아직 낮으며 특히 30대이상은 여성은 물론 남성들의 참여율도 매우 낮게 나타난다. 공공훈련기관들에서의 여성훈련 실적은 다음과 같다.

1) 기능대학

기능대학(23개)의 2년제 산업학사학위과정(다기능기술자과정)의 2004년도 졸업생 6489명 중 여성은 1,319명으로 20.3%이고, 30대 남녀는 10.9%(30대 남성은 전체의 10.2%, 30대 여성은 0.8%), 40대 이상은 2.3%(남성은 전체의 2.2%, 여성은 0.1%)였다. 30대 이상 남녀는 전체의 13.2%, 30대이상 여성은 전체의 0.9% 였다. 안성여자기능대 외에 섬유기능대만 여성 졸업생이 남성보다 많았다. 즉, 30대 이상 여성은 기능대학 다기능기술자과정 졸업생의 1% 미만을 차지하고 있다.

<표 V-3> 기능대학 산업학사학위과정(다기능기술자과정)의 성별·연령별 졸업생 분포(2004)

(단위 : 명, %)

연령	20대			30대			40대 이상		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계
졸업생	4,366	1,262	5,628	661	49	710	143	8	151
총 졸업생 (6489명) 대비 비율	67.3%	19.4% (안성여자기능대 배제 시 15.5%)	86.7%	10.2%	0.76%	10.9%	2.2%	0.12%	2.3%

자료: 노동부 훈련정책과

다기능기술자과정의 여성졸업생 비율이 20%를 넘는 곳은 섬유(74.6%), 아산(41.1%), 서울정보(35.4%), 인천(23.7%), 항공(21.0%), 울산(20.1%) 기능대학이다.

<표 V-4> 기능대학별 여성 졸업생 비율(다기능기술자과정) (2004)

(단위: 명, %)

기능대학교	20대	30대	40대 이상	계	
				여성 수(비율)	전체 졸업생
서울정수	55	9		64(16.8)	380
인천	192	7		199(23.7)	839
성남	51	3		54(12.9)	417
안성여자	258	6	1	265(100.0)	265
춘천	18			18(10.2)	177
청주	20	1		21(7.9)	265
대전	32		1	33(13.5)	245
홍성	29			29(16.8)	173
전북	29	2	2	33(13.9)	238
고창	18			18(13.1)	137
광주	4			4(1.4)	286
목포	16			16(7.7)	209
대구	23	3		26(5.9)	437
구미	21	2		23(9.0)	255
섬유	241	6	2	249(74.6)	334
부산	12	1		13(5.4)	240
창원	20			20(3.7)	545
거창	7			7(4.9)	144
제천	11	1		12(8.1)	148
서울정보	65	3	2	70(35.4)	198
울산	48	2		50(20.1)	249
아산	59	3		62(41.1)	151
항공	33			33(21.0)	157
계	1,262(19.4)	49(0.8)	8(0.1)	1,319(20.3)	6,489

자료: 노동부 훈련정책과

2) 산업인력공단 직업전문학교

산업인력공단 직업전문학교의 기능사양성훈련(1년과정, 주간과정 기준)의 2004년도 수료생 중 여성은 12.4%이고, 남녀 합산하여 30대는 5.2%, 40대는 1.8%, 50대 이상은 0.99%로 30대 이상은 총 8%(남여 합산)를 차지하고 있다. 직업전문학교별로 여성비율은 3.1%(강릉)에서 44.4%(정선)까지 격차가 있다. 정선(44.4%), 제주(20.3%), 진주(18.1%), 경기(17.2%), 익산(17.0%) 직업전문학교가 17% 이상의 여성비율을 보이고 있다. 남녀 30대 이상 참여율이 높은 곳은 순천(20.9%), 제주(16.5%), 강릉(15.8%), 원주(14.6%), 익산(14.2%), 정

선(10.1%) 직업전문학교이다.

<표 V-5> 산업인력공단 직업전문학교 성별, 연령별, 학력별 수료생 실태(2004)

(단위: 명, %)

기관	수료 인원	성별		연령별					학력별				
		남	여	10대	20대	30대	40대	50대 이상	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸	대학원재이상
인천	613	526	87 (14.2)	468	132	12	1		11	553	27	22	
강릉	326	316	10 (3.1)	144	132	31	13	6	19	223	40	43	1
경기	338	280	58 (17.2)	249	72	15	2		13	305	8	12	
원주	369	329	40 (10.8)	210	105	32	14	8	29	292	22	26	
강원	156	135	21 (13.5)	22	120	11	2	1	17	120	8	11	
정선	169	94	75 (44.4)	80	72	10	5	2	11	118	19	21	
한독	308	290	18 (5.8)	160	131	11	4	2	32	242	6	28	
진주	348	285	63 (18.1)	305	39	3		1	5	332	8	3	
한백	356	322	34 (9.6)	244	97	12	3		13	307	27	9	
경북	365	315	50 (13.7)	267	79	14	3	2	8	308	27	22	
포항	333	318	15 (4.5)	238	81	9	4	1	27	267	23	16	
영주	271	247	24 (8.9)	213	42	5	10	1	20	229	12	10	
김천	248	234	14 (5.6)	127	103	9	6	3	15	202	22	9	
익산	359	298	61 (17.0)	171	137	30	11	10	45	253	24	37	
전남	289	255	34 (11.8)	171	93	17	6	2	13	221	26	29	
순천	350	307	43 (12.3)	106	171	52	12	9	40	212	41	57	
전북	134	123	11 (8.2)	70	54	6	3	1	8	99	9	18	
제주	182	145	37 (20.3)	66	86	21	6	3	18	116	29	19	
충주	242	216	26 (10.7)	145	85	7	2	3	39	182	12	9	
충남	222	206	16 (7.2)	118	83	10	5	6	27	177	13	5	
충북	169	144	25 (14.8)	122	45	2			7	141	7	14	
계 (%)	6,147	5,385 (87.6)	762 (12.4)	3,696 (60.1)	1,959 (31.9)	319 (5.2)	112 (1.8)	61 (0.99)	417	4899	410	420	1

자료: 노동부 훈련정책과

3) 대한상공회의소 인력개발원

대한상공회의소 인력개발원(8개)에서는 직업교육훈련을 위한 정규과정(양성 2년 과정과 양성 1년 과정)과 비정규과정(5~10일에서 3~12개월 기간의 재취직과정, 창업과정, 기타과정-실업자고용촉진훈련, 재직근로자고용유지훈련, 전직훈련, 여성 및 준고령자 훈련, 일반인 및 기관정보화 훈련 등)을 제공하고 있다. 정규과정은 29세 이하만 입학자격이 되어 30세 이상은 남녀 불문 입학할 수 없다. 비정규과정에는 연령, 성별, 학력 제한이 없다. 자체 실태조사 결과 여성전용훈련이나 입학기준에 여성에게 가산점을 주는 항목은 없는 것으로 나타난다. 인력개발원 양성과정의 여학생 비율은 2003년 12.7%, 2004년 10.2%, 2005년 9.8%이고 2001년 이후 평균 11.2%를 나타내고 있다. 여학생 입학률이 감소추세이고 이는 IT 인력의 과잉공급으로 관련과정을 축소한 것이 주 원인인 것으로 파악되고 있다. 여학생 입학률 감소 배경에 대한 기관 자체분석 결과에 따르면, 여학생 선호직종 확대 및 홍보의 필요성이 인정되고 있으나, 산업현장에서 기계 등 기간산업 수요인력이 많고, 대한상공회의소가 시설투자비가 높은 우선직종을 우선으로 하고 있어 여성직종 확대에 어려움이 있는 것으로 보고하고 있다. 공과별로 여학생 비율에 큰 차이가 있는데, 대체로 정보기술 공과(비즈니스인터넷프로그래밍, 시스템엔지니어링 직종), 건축설계, 컴퓨터시스템, 컴퓨터응용설계, 기계설계제작, 가구디자인(인천인력개발원의 경우 해당 공과의 여학생 비율 71.0%) 등의 공과에 여학생 입학비율이 높게 나타난다.

<표 V-6> 연도별 인력개발사업단 입학생 현황(양성훈련) (기준일: 매년 3월)
(단위: 명, %)

연도	입학인원	여학생	
		수	비율
2001	2,203	258	11.7
2002	2,263	262	11.6
2003	2,398	299	12.7
2004	2,356	240	10.2
2005	2,107	207	9.8

자료: 대한상공회의소 인력개발사업단 능력개발실 내부자료

4) 지자체 직업전문학교

현재 지자체 직업전문학교는 서울시에 4개가 있다. 서울종합, 한남, 상계, 엘림직업전문학교가 있는데 서울특별시민이면 성별, 학력별 제한없이 만 15세 이상 55세 이하면 입학이 가능하다. 4개의 직업전문학교 모두 남녀공학이며 우선선발에 여성지원자를 우대하는 사항은 없다. 하지만 여자직업전문학교였던 한남직업전문학교를 비롯하여 여성관련학과가 다른 공공기관에 비해 많았다.

2004년 상반기 4개 지자체 직업전문학교의 입학생 기준 성별 현황은, 서울종합 35%, 한남 77%, 상계 10%, 엘림 33%로 총 38%의 여성참여율을 보였다. 다른 공공훈련기관에 비해 평균적으로 높은 참여율을 보이고 있다. 주간1년, 주간6월, 야간6월의 훈련과정이 있는데 모든 학교에서 주간 6월 과정의 여성참여율이 가장 높게 나타났다. 연령별로는 남녀통합하여 30세 이상 39.9% 참여하였다. 엘림을 배제하고 볼 경우, 다른 세 학교의 30세 이상 참여율은 44%에 달한다.³⁰⁾ 역시 남녀통합하여 학력별로는 고졸이 64%로 가장 많고 전문대졸 10%, 대졸이상 16%의 참여율을 보인다.

<표 V-7> 지자체 직업전문학교 훈련생 성별 현황(2004 상반기 입학생 기준)

(단위: 명, %)

학교	인원			여성비율
	계	남	여	
서울 종합	770	502	268	35%
한남	638	145	493	77%
상계	737	664	73	10%
엘림	330	220	110	33%
총계	2,475	1,531	944	38%

자료: 서울시 고용대책과 자료

30) 이 가운데 여성비율은 미확인

5) 직업능력개발훈련시설/법인

근로자직업훈련촉진법 제3조에 규정된 ‘직업능력개발훈련시설의 범위’에는 국가·지방자치단체 또는 공공단체가 설치·운영하는 공공직업능력개발훈련시설(기능대학법에 의한 기능대학을 포함), 여성의 직업능력개발훈련 업무를 행하는 시설로서 여성발전기본법시행령 제34조의2 규정에 의하여 그 시설의 설치비용을 전액보조 받은 시설, 그밖에 사업주, 사업주단체, 직업능력개발훈련법인 및 고등교육법에 의한 학교 등이 설치·운영하는 시설로서 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 노동부장관의 지정을 받은 시설 등이 있다. 직업능력개발훈련법인은 국가 등의 자가 직업능력개발사업을 실시하기 위해 노동부장관의 허가를 받아 설립한 비영리법인을 의미한다.

본 연구에서는 HRD-Net의 시설구분을 따라, 직업능력개발훈련시설/법인(이하에서 직업훈련시설/법인으로 칭함)을 다음의 범주로 한다. 시설은 근로자직업훈련촉진법 제3조의 규정에 의하여 노동부장관의 지정 등을 받은 훈련시설로 전체 시설범주에서 공공훈련기관과 여성인력개발센터를 배제한 나머지 시설, 법인은 근로자직업훈련촉진법 제22조의 규정에 의하여 설립허가된 훈련법인을 의미한다. 전국적으로 위와 같은 직업훈련시설은 627개, 법인은 63개가 있다(2004년). 직업훈련시설/법인에는 다양한 민간기관이 포함되어 있어 전체 훈련생의 성별 참여실태 파악이 어렵다.

나. 여성인력개발센터 및 여성회관/여성발전센터

여성전용시설로 출발한 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터는 여성들의 자기계발이나 직업능력개발에 중요한 역할을 담당하고 있는 기관으로 2004년 5월 현재 전국에 162개 기관이 운영되고 있다.

<표 V-8> 여성인력개발센터 및 여성회관 현황

구분 \ 지역	총계	서울	경기	강원	경상	전라	충청	제주
여성인력개발센터	51	15	10	2	12	6	5	1
여성회관	111	5	26	15	27	21	14	3

자료: 여성부(2004). “여성회관 및 여성인력개발센터 활성화 방안”

일하는 여성의 집으로 시작한 여성인력개발센터는 가사나 육아 등으로 정규직업훈련을 받기 어려운 주부 등을 대상으로 직업훈련과 취업알선의 기회를 제공하는 비영리법인으로 출발하였다. 1994년 남녀고용평등법에 따라 ‘일하는 여성의 집 설립·운영 및 국고보조금 지침’(1994.12제정, 1997.8.29개정)이 마련되었고, 2001년 여성부의 발족과 함께 노동부에서 여성부로 이관되면서 여성인력개발센터로 개명되었으며 2005년 지자체로 이관되었다. 1993년 3개소 설립이후, 2004년 51개까지 확대되었다. 이들 여성인력개발센터의 운영은 재정적 부담능력이 있고, 여성직업교육 및 훈련경험이 있는 비영리법인으로 위탁되어 있으며, 정부가 설립비 및 운영비 일부에 대해 재정지원을 하고 있다.

이들 기관에서는 여성의 사회진출을 돕기 위하여 여성을 위한 전문직업훈련을 활발히 실시하고 있는데, 서울시에 있는 여성인력개발센터³¹⁾의 경우, 2004년에 전체 프로그램 수강생이 25,000명에 달하며, 약 87.1%의 수료율, 37.6%의 취업률, 10.8%의 자격증 취득율을 보였다. 수강생 가운데 70% 정도가 전업주부이며, 이들 수강생을 연령별로 살펴보면, 대체로 30대(40%)와 40대(30.3%)에 집중되어 있어 중장년 주부를 타겟집단으로 하는 기관의 성격을

31) 2005년 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터 등이 지방자치단체로 이관되면서 이들 기관에 대한 최근의 정보와 자료는 해당 지방자치단체가 개별적으로 수집하고 있다. 지방자치단체에 확인한 결과, 이들 중 일부는 그 지역의 여성인력개발센터 및 여성회관/여성발전센터 등의 전반적인 프로그램과 수강생 현황에 대한 정보를 가지고 있는 반면, 일부는 그러한 정보를 가지고 있지 않다고 응답하였다. 따라서, 여기에서는 대표적으로 서울시에 소재한 기관들의 수강생 정보와 고희원(2004)의 조사결과만을 제시하였다.

분명하게 보여주고 있다. 수강생의 학력별 특성을 살펴보면, 고졸(46.2%)이 가장 많고 전문대졸 이상이 45.5%에 이른다.

<표 V-9> 서울시 여성인력개발센터 수강생 현황*:수료/취업/자격증 취득
(단위: 명, %)

참가자 현황		수료현황		자격증 취득현황**		취업현황**	
참가인원		인원	%	인원	%	인원	%
25,568		22,275	87.1	2,414	10.8	8,389	37.6

주: * 2004년 연간 수강생 현황자료임.

** 수료인원 대비 산출 현황임

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성인력개발센터 현황 내부자료.

<표 V-10> 서울시 여성인력개발센터 수강생 현황*:주부/직장인/미혼
(단위: 명, %)

전업주부		직장인		미혼여성		계	
인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
17,872	69.9	2,455	9.6	5,241	20.5	25,568	100.0

주: * 2004년 연간 수강생 현황자료임.

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성인력개발센터 현황 내부자료.

<표 V-11> 서울시 여성인력개발센터 연령별 수강생 현황*
(단위: 명, %)

20세미만		20대		30대		40대		51세이상		계	
인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
588	2.3	4,449	17.4	10,227	40	7,747	30.3	2,557	10	25,568	100.0

주: * 2004년 연간 수강생 현황자료임.

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성인력개발센터 현황 내부자료.

<표 V-12> 서울시 여성인력개발센터 학력별 수강생 현황*
(단위: 명, %)

초졸미만		초졸		중졸		고졸		전문대졸		대졸		대학원졸		기타		계	
인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
77	0.3	486	1.9	1,355	5.3	11,812	46.2	3,426	13.4	7,670	30.0	537	2.1	205	0.8	25,568	100.0

주: * 2004년 연간 수강생 현황자료임.

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성인력개발센터 현황 내부자료.

한편, 고혜원 등(2004)은 2003년 여성인력개발센터의 평가지표를 개발하고 2004년 그 지표에 따라 전국 여성인력개발센터의 운영현황을 종합적으로 평가한 바 있다. 그 결과에 따르면, 전국의 여성인력개발센터에서 실시하는 직업능력개발훈련에 참가한 사람은 약 6만명에 달하며, 이들 중 40%인 18,890명이 취업에 성공했다고 한다. 유료 직업능력개발훈련을 받은 자의 약 46%는 전일제로 취업을 한 반면, 시간제 취업자 비율은 약 12%, 일용직 취업자 비율은 약 32%에 달한다. 무료 직업능력개발훈련 참가자는 약 57%가 취업에 성공한 것으로 집계되어 유료 직업능력개발훈련 참가자 보다 무료 직업능력개발 훈련 참가자의 취업률이 더 높았다.

<표 V-13> 여성인력개발센터 직업능력개발 훈련 현황(유무료 모두 포함)
(단위: 명, %)

구분	참가자수	수료자수	자격증 취득자수	취업자수*	수료율 (%)	자격증 취득률 (%)	취업률 (%)
전체	59,475	51,197	6,174	18,890	85.02	14.00	40.00

주: * 일부센터에서는 취업자수 중복산정함.

자료: 고혜원(2004). 「여성인력개발센터 운영 평가 및 개선방안 연구」.

<표 V-14> 여성인력개발센터 유료 직업능력개발훈련 현황*
(단위: 명, %)

구분	평균	최소값	최대값	합계	센터수
참가자수	864.88	261.00	1,803.00	44,109.00	51
수료자수	751.92	204.00	1,705.00	38,348.00	51
취업자수*	241.49	27	843	12,316.00	51
수료자취업률	36.94	5.5	76.0	-	51
취업자중 전일제비율(%)	45.96	4	99	-	51
취업자중 시간제비율(%)	11.82	0	61	-	51
취업자중 일용비율(%)	31.76	0	83	-	51
취업자중 창업자비율(%)	10.92	0	44	-	51

주: * 일부 센터에서는 취업자수 중복 산정함.

자료: 고혜원(2004). 「여성인력개발센터 운영 평가 및 개선방안 연구」.

<표 V-15> 여성인력개발센터 무료 직업능력개발훈련 현황

(단위: 명, %)

구분	평균	최소값	최대값	합계	센터수
참가자수	301	50	821	15,366	51
수료자수	251	50	713	12,849	51
취업자수*	128	19	269	6,574	51
취업률(*)	56.97	4	100	-	51

주: 일부 센터에서는 취업자수 중복 산정함.

자료: 고혜원(2004). 『여성인력개발센터 운영 평가 및 개선방안 연구』.

여성회관은 1950년대부터 저소득 여성을 대상으로 기술교육을 실시하여 자립기반을 조성하고 여성의 자질 향상 및 능력개발 등을 통하여 지역여성의 복지증진에 기여할 목적으로 설립되었으며, 2004년 5월 현재 전국에 111여개에 이르고 있다. 설립당시에는 부녀사업관이라는 명칭이었으나 이후에는 각 지방자치단체의 조례에 따라 부녀복지관, 여성회관 등 다양한 명칭으로 불리고 있다.

여성회관의 사업은 크게 복지기능을 갖는 사업과 사회교육기능을 갖는 사업으로 분류할 수 있다. 복지기능을 갖는 사업으로는 상담사업, 자원활동센터 사업, 취업교육, 보육사업 등이 있으며, 사회교육기능을 갖는 사업으로는 기술기능교육, 취미교양교육, 사회의식교육 등으로 세분화할 수 있다. 이들 여성회관의 교육프로그램은 주로 여성의 능력개발과 사회참여 기회의 증진에 초점을 두고 있다(곽삼근 외, 2005).

한편, 서울시에 소재한 5개 여성발전센터의 현황을 조사한 2004년 자료에 따르면, 전체 참가인원은 25,000명 이상이며 여성이 약 97%를 차지하고 있다. 전체 수료생의 약 8.3%가 자격증을 취득하고 15.2%가 취업에 성공한 것으로 보고되고 있다. 또한, 수강생의 특성(2004년 1/4분기 기준)을 연령별, 학력별로 살펴보면, 연령별로는 30대 41.1%, 40대 23.1%, 20대 18.2%, 50대 9.4% 순으로 나타나고 있고, 학력별로는 고졸 39.8%, 전문대졸 이상 49.7% (대졸 31%, 전문대졸 12.8%)로 나타난다.

<표 V-16> 서울시 여성발전센터 수강생 현황*:수료/취업/자격증 취득

(단위: 명, %)

참가자 현황	수료현황		자격증 취득현황**		취업현황**	
	인원	%	인원	%	인원	%
25,361	19,835	78.2	1,649	8.3	3,010	15.2%

* 2004년 연간 수강생 현황.

** 수료인원수 대비 산출 현황임.

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성발전센터 현황 내부자료.

<표 V-17> 서울시 여성발전센터 성별 수강생 현황*

(단위: 명, %)

여성		남성		계	
인원	%	인원	%	인원	%
8,571	96.9	270	3.1	8,841	100.0

* 2004년 1/4분기 기준 현황.

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성발전센터 현황 내부자료

<표 V-18> 서울시 여성발전센터 연령별 수강생 현황*

(단위: 명, %)

20세미만		20대		30대		40대		50대		61세이상		계	
인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
483	5.5	1,608	18.2	3,634	41.1	2,042	23.1	833	9.4	241	2.7	8,841	100.0

* 2004년 1/4분기 기준 현황.

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성발전센터 현황 내부자료

<표 V-19> 서울시 여성발전센터 학력별 수강생 현황*

(단위: 명, %)

초졸이하		초졸		중졸		고졸		전문대졸		대재		대졸		대학원졸		계	
인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
405	4.6	176	2.0	343	3.9	3,517	39.8	1,132	12.8	363	4.1	2,739	31.0	165	1.8	8,841	100.0

* 2004년 1/4분기 기준 현황.

자료: 서울시 여성정책과(2004). 여성발전센터 현황 내부자료

한편, 여성부가 전국의 여성회관의 현황을 파악한 바에 따르면, 2004년 전국 여성회관의 연간 평균 이용자수는 8,161명이며 주요 연령층은 30-40대이며 평균학력은 고졸로 나타나고 있다. 전체 이용자중 직업교육 프로그램 참가자 비중은 8.3%정도인 반면, 이들 중 60.6%가 교육프로그램 이수 후 창업이나 취업을 희망하고 있는 것으로 나타나, 여성회관에서의 직업교육 프로그램 참가자 비율은 비교적 적으나, 일단 참가한 사람의 경우 창업 및 취업의지는 높은 것으로 볼 수 있다.

다. 대학부설 평생교육시설

대학부설 평생교육원은 대학의 총장, 학장의 책임아래 각 대학의 특성에 맞추어 운영되는 시설로서, 1986년에 3개 기관에서 2005년 2월 현재 362개 기관으로 증가하였다. 일반인과 여성 모두를 대상으로 하고 있으나, 교육대상 중 여성의 비율이 높은 편이다.

<표 V-20>에서 보는 바와 같이 2005년 2월 현재 대학/전문대학 부설 평생교육원은 일반대학교 및 산업대학교, 교육대학교, 원격대학교 등에 206개소, 전문대학에 136개소, 기능대학 및 각종 학교에 20개소 등 총 362개가 있으며, 프로그램 수는 6,885개, 총 교육인원은 337,455명에 이르고 있다³²⁾.

32) 교육인적자원부 평생학습정책과에 따르면 대학부설 평생교육 시설의 실제 등록 수강 인원을 파악하고 있지 않으며, 각 대학/전문대학 부설 평생교육원의 교육정원 현황만을 매년 정기적으로 파악하고 있다고 한다.

<표 V-20> 대학/전문대학 부설 평생(사회)교육원 현황

(단위: 명, %)

구분	대상 학교수 (A)	부설 평생(사회)교육원 설치현황				
		학교수	교육원수(B) (B/A, %)	설치 과정수	교육인원	
대학교	일반대학교	169	158	170(100.6)	4,380	239,311
	산업대학교	19	16	16(84.2)	136	4,595
	교육대학교	11	10	10(90.9)	98	3,475
	대학원대학교	25	18	18(72.0)	105	3,010
	방송통신대학교	1	1	1(100)	7	6,000
	원격대학(4년제)	15	3	3(20.0)	45	3,080
	소계	240	206	218(90.8)	4,771	259,471
전문대학	158	136	136(86.1)	1,837	70,113	
기능대학 및 각종학교	28	20	20(71.4)	277	7,871	
합 계	426	362	374(87.8)	6,885	337,455	

자료: 교육인적자원부 평생학습정책과 내부자료(기준일 : 2005.02.15).

대학 평생교육원의 교육 프로그램은 일반교양 및 여가선용을 위한 교육이 그 주류를 이루고 있는 가운데, 독학에 의한 학위취득 과정과 학문적·실무적 능력 함양을 목적으로 하는 전문과정, 직업능력 향상 및 직업준비 교육을 위한 전문 직업과정 등으로 구성되어 있다. 과정별 지원기준은 전문자격증의 획득과 관련한 강좌 등에서는 학력에 대한 제한이 있으나 그 외에는 거의 제한이 없으며 간혹 여성이나 노인만을 대상으로 하는 특별한 프로그램의 경우 연령이나 성별에 따른 제한이 있기도 하다(교육인적자원부, 2004). 근래 평생교육원에서는 직업전문과정 운영이 확대되고 있는 추세이다. 취미강좌도 관련된 직업분야 강좌로 발전되어 운영되고 있고, 직업관련 전문가나 지도자과정도 많이 개설되고 있다. 여성수강생이 많아 여성직종 관련 직업교육과정의 주류를 이루고 있고, 여성취업이나 창업이 용이한 요리, 미용, 교육, 보육, 간호, 상담관련 직업교육과정이 많이 운영되고 있다.

라. 복지관

복지관은 지역사회주민을 대상으로 복지 및 보호서비스의 제공, 자립능력 배양을 위한 교육훈련의 기회 제공뿐만 아니라 가정기능 강화 및 주민상호간 연대감 조성을 통하여 각종 지역사회 문제를 예방·치료하는 종합복지센터의 역할을 수행하고 있다. 사회복지관의 제반 사업에는 저소득 취약계층과 지역주민에 대한 실질적인 사회복지 서비스가 이루어질 수 있도록 가정복지사업, 아동복지사업, 청소년복지사업, 노인복지사업, 장애인복지사업, 지역복지사업 등이 있다(곽삼근 외, 2005). 아래 표에서 보는 바와 같이 사회복지관은 2005년 6월 현재 전국적으로 382개가 있으며, 서울에 95개, 경기도 49개, 부산 49개 등 주로 서울을 비롯한 수도권과 대도시에 집중되어 있다.

<표 V-21> 지역별 사회복지관 현황(2005년 6월 현재)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
총계	95	49	25	15	19	18	4	49	13	11	13	15	16	15	19	6

자료: 한국사회복지관협회(2005). 「전국사회복지관 주소록 및 현황」.

복지관에서는 여성을 포함한 일반인의 취업교육, 여가 및 문화생활교육, 취미교육을 실시하고 있다. 취업교육은 취업훈련과 취업준비교육으로 나눌 수 있다. 취업훈련은 참가자가 각 분야의 자격증을 취득하게 함으로써 그들의 취업 및 창업을 돕는 것을 목적으로 하며, 취업준비 프로그램은 취업기술 습득을 목적으로 하고 있다. 한편, 직업훈련 이수자와 기타 취업희망자들을 대상으로 일자리에 관한 정보를 제공하거나 취업알선을 하기도 하는데, 그 대표적인 직종은 가사관리인, 산모관리인, 간병인, 경비직, 조리원, 경리 등 사무직, 기타 일용직 노동직 등이다. 일부 복지관에서는 취업·부업안내센터, 창업정보센터, 고령자 취업은행을 운영하기도 한다.

2004년 사회복지관 백서에 따르면, 월평균 15,065명, 연 446,352명이 전국의 사회복지관의 취업교육에 참가하고 있는 것으로 나타나 있는데, 69%는

취업훈련에, 나머지 31%는 취업준비교육에 참여하고 있다³³⁾. 이들이 취업훈련을 목적으로 참여하고 있는 세부 프로그램은 조리분야(31.7%), 서비스분야(15.1%), 의료분야(12%), 제조분야(10.2%) 등이다.

<표 V-22> 사회복지관 취업교육 등록자 현황

(단위: 명, %)

영역	세부프로그램	등록인원			
		월인원	월인원 비율(%)	연인원	연인원 비율(%)
취업훈련	의료분야	4,340	28.7	53,243	12.0
	조리분야	2,988	19.9	141,715	31.7
	서비스분야	1,482	9.8	67,337	15.1
	제조분야	3,217	21.4	45,746	10.2
	농업분야	0	0	0	0
	소계	12,026	79.8	308,041	69
취업준비교육		3,038	20.2	138,311	31
총계		15,065	100	446,352	100.0

자료: 한국사회복지관협회(2004). 『2004 사회복지관백서』.

2. 실태조사 개요

실태조사는 직업훈련시설 및 평생교육시설의 중장년층 여성직업훈련에 관한 실태를 파악하기 위하여 실시되었다. 설문지는 사전조사와 전문가 검토를 거쳐 수정 보완되었다. 예비조사를 위하여 관련 기관 6곳을 방문, 교육훈련 담당자의 검토를 받아 최종적으로 확정하였다. 본 조사는 7월 11일에서 9월

33) 사회복지관은 현재 각 지방자치단체에의 지원 및 관리를 받고 있기 때문에, 관할 부처인 보건복지부에서 전국의 사회복지관에 대한 기본정보(유형, 소재지, 관장 등)이상의 상세한 정보를 가지고 있거나 관리하지 않는다고 한다. 따라서, 복지관에 대한 가장 종합적인 정보로서 현재 가능한 것은 사회복지관협회에서 펴내고 있는 사회복지관 백서인데 이것도 수강생에 대한 상세정보(성, 연령, 학력 등)에 대한 정보는 포함하고 있지 않다.

27일까지 조사원의 방문조사와 우편조사를 병행하여 실시하였다.

조사를 위한 표본추출은 다음과 같은 방식으로 이루어졌다. 먼저, 교육훈련기관을 기관의 성격에 따라 아래 6개 유형으로 범주화하였다. 6개 유형의 기관을 각각 40개 정도씩 조사하여 각 기관의 훈련실태를 비교조사하기로 하였다. 모집단의 규모가 크게 달라 가장 작은 규모인 여성인력개발센터와 공공훈련기관의 조사가능 개수를 기준으로 기관유형별로 동수로 지역을 안배하여 표집하였다. 최종 회수된 사례는 공공훈련기관 45개, 직업훈련시설/법인 59개, 여성인력개발센터 44개, 여성회관/여성발전센터 46개, 대학부설기관(평생교육원) 47개, 복지관 43개 등, 총 284개 기관에 대한 조사가 완료되었다. 설문지는 문항별로 기관유형별 빈도와 비율을 산출하였다.

<표 V-23> 조사대상기관* 및 조사완료기관의 분포

(단위: 개, %)

	공공훈련 기관	직업훈련 시설/ 법인**	여성인력 개발센터	여성회관/ 여성 발전센터	대학부설 기관	복지관	전체
조사대상 기관 (모집단)	40(53)	40(627 /63)	40(51)	40(111)	40(362)	40(382)	240 (1,649)
조사완료 기관수	45 (15.8)	59 (20.8)	44 (15.5)	46 (16.2)	47 (16.5)	43 (15.1)	284 (100.0)

주: * 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인, 여성인력개발센터, 여성회관/여성발전센터의 조사대상 기관수는 2004년 기준, 대학부설기관 및 복지관의 조사대상기관수는 2005년 기준임.

** 직업훈련시설과 법인은 중복되는 곳이 있어 따로 제시함

기관조사의 설문은 기관의 일반적 실태 및 환경, 교육훈련생 실태, 교육훈련프로그램 실태 및 요구, 여성 취업전망 및 지도, 기관 개선 및 정부지원 사항 등의 다섯 가지 범주로 나누어 구성되었고, 자세한 조사내용은 다음의 <표 V-24>와 같다.

<표 V-24> 기관실태조사 설문지 구성표

설문 범주	설문 내용
기관의 일반적 실태 및 환경	<ul style="list-style-type: none"> • 기관 유형 • 보유 시설/ 서비스 현황 및 향후 필요도 • 운영비 • 직원의 주요 자격증 보유 • 위원회 내 여성 포함 여부
교육훈련생 실태	<ul style="list-style-type: none"> • 주요 훈련목표집단 • 성별 학력 분포
교육훈련프로그램 실태 및 요구	<ul style="list-style-type: none"> • 실업자대상 직업교육 비율 • 직업교육훈련과정 중 고용보험 지원과정, 자격증관련과정 • 여성참여 현황 및 참여 저조 이유, 참여 촉진계획 • 30,40대 여성 대상 직업교육훈련과정 실시 여부, 과정명, 핵심 참여 집단, 과정 개설 및 미개설 이유, 향후 개설계획 • 실업자대상 교육훈련의 성별 주 목표집단, 30-40대 여성의 교육훈련요구 고려정도, 선발기준 • 기관평가의 여성관련 지표 포함 여부 및 내용
여성 취업전망 및 지도	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 취업률 • 취업알선 방식 • 취업지원네트워크 운영, 지자체 협조체계 • 남녀훈련생의 취업률 차이 및 원인 • 30, 40대 여성의 취업전망, 우선취업직종, 우선창업업종, 향후 취업 및 창업 유망 교육훈련분야 • 여성창업교육 및 서비스 • 여성훈련생 취업지도 • 취업지원 기간 • 여성훈련생 취업지도 애로점
기관 개선 및 정부지원 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 30, 40대 여성 직업교육훈련 활성화를 위한 기관 개선방안 • 30, 40대 여성 직업교육훈련 활성화를 위한 정부지원 요구 사항

3. 기관실태 및 환경

가. 기관시설 및 서비스 현황

기관에서 현재 보유하고 있는 시설 또는 서비스의 종류를 취업상담, 휴게실, 보육시설 및 서비스, 기숙사, 교통편의 등으로 나누어 살펴본 결과, 가장 보유율이 높은 것은 휴게실(67.6%)과 취업상담실(62.7%), 보육시설(유무료)(43.3%)로 나타났고 나머지 시설의 보유율은 대략 30%를 넘지 않고 있다. 각각의 시설이나 서비스의 유무를 기관별로 살펴볼 때, 취업상담실의 경우 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인, 여성인력개발센터 등의 약 87%이상이 보유하고 있으며, 휴게실 시설은 복지관의 경우 2/3 정도에 해당하는 기관이 갖추고 있지 않은 것으로 드러났다. 한편, 보육시설을 갖춘 기관은 전체의 약 40%를 넘으나, 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인의 경우 극히 일부기관만이 보육시설 및 서비스를 제공하고 있다. 유료보육시설 및 서비스의 경우, 대체로 여성수강자가 많은 여성인력개발센터(61.4%), 복지관(58.1%) 등이 비교적 많이 갖추고 있는 것으로 나타났다. 기숙사는 전체의 약 21%만이 갖추고 있는데, 공공훈련기관의 경우 약 87%에 이르는 기관이 갖추고 있다. 교통편의를 제공하는 기관은 전체의 26.4%이며, 공공훈련기관의 62.2%, 대학부설기관 및 복지관의 약 30% 내외가 제공하고 있는 데 반해 나머지 기관들(직업훈련시설/법인, 여성인력개발센터, 여성회관/여성발전센터 등)은 20% 미만이 제공하고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-25> 현재 보유 시설 및 서비스*

(단위: 개, %)

	취업상담	휴게실	유료보육 시설/ 서비스	무료보육 시설/ 서비스	기숙사	교통편의	사례수
공공훈련기관	43 (95.6)	37 (82.2)	2 (4.4)	0 (0.0)	39 (86.7)	28 (62.2)	45
직업훈련시설/법인	53 (89.8)	45 (76.3)	2 (3.4)	0 (0.0)	7 (11.9)	7 (11.9)	59
여성인력개발센터	38 (86.4)	36 (81.8)	27 (61.4)	17 (38.6)	0 (0.0)	4 (9.1)	44
여성회관/여성발전센터	16 (34.8)	25 (54.3)	20 (43.5)	11 (23.9)	2 (4.3)	8 (17.4)	46
대학부설기관	11 (23.4)	34 (72.3)	4 (8.5)	4 (8.5)	11 (23.4)	15 (31.9)	47
복지관	17 (39.5)	15 (34.9)	25 (58.1)	11 (25.6)	0 (0.0)	13 (30.2)	43
전체	178 (62.7)	192 (67.6)	80 (28.2)	43 (15.1)	59 (20.8)	75 (26.4)	284

* 각 시설유형별로 '있다' 라고 응답한 결과를 한 표에 묶은 것임.

앞으로 여성훈련생을 위해 필요한 시설 및 서비스에 대해서 기관의 요구를 묻은 결과, 무료보육시설 및 서비스 48.9%, 휴게실 46.1%, 교통편의 45.4%, 취업상담 40.8%, 유료보육시설 33.5%, 기숙사 11.6%라고 응답하였다. 취업상담 서비스에 대해서는 이러한 서비스가 현재 많이 부족한 대학부설기관 및 복지관의 50% 이상이 필요하다고 하였다. 대부분의 기관이 유료보육시설 및 서비스 보다는 무료보육시설 및 서비스의 필요성이 더 크다고 응답하였는데, 특히 공공훈련기관(57.8%), 여성인력개발센터(54.5%), 대학부설기관(53.2%)이 나머지 기관에 비해 그 필요성을 더 크게 느끼고 있었다. 기숙사의 필요성에 대해서는 전반적으로 필요하다는 응답률이 낮으나, 그 중에서 공공훈련기관(24.4%), 대학부설기관(19.1%)의 응답률은 상대적으로 높게 나타났다. 교통편의 제고의 필요성을 가장 크게 느끼고 있는 기관은 여성인력개발센터(61.4%)였다.

<표 V-26> 향후 필요한 시설 및 서비스 *

(단위: 개, %)

	취업상담	휴게실	유료보육 시설/ 서비스	무료보육 시설/ 서비스	기숙사	교통편의	사례수
공공훈련기관	12 (26.7)	19 (42.2)	22 (48.9)	26 (57.8)	11 (24.4)	16 (35.6)	45
직업훈련시설/법인	25 (42.4)	27 (45.8)	14 (23.7)	25 (42.4)	7 (11.9)	18 (30.5)	59
여성인력개발센터	17 (38.6)	16 (36.4)	15 (34.1)	24 (54.5)	0 (0.0)	27 (61.4)	44
여성회관/여성발전센터	14 (30.4)	21 (45.7)	14 (30.4)	20 (43.5)	3 (6.5)	24 (52.2)	46
대학부설기관	25 (53.2)	23 (48.9)	16 (34.0)	25 (53.2)	9 (19.1)	24 (51.1)	47
복지관	23 (53.5)	25 (58.1)	14 (32.6)	19 (44.2)	3 (7.0)	20 (46.5)	43
전체	116 (40.8)	131 (46.1)	95 (33.5)	139 (48.9)	33 (11.6)	129 (45.4)	284

* 각 시설유형별로 '필요하다'라고 응답한 결과를 한 표에 묶은 것임.

나. 기관 운영비 충당 현황

기관의 운영비 충당방법은 중앙부처지원, 지자체 지원, 수강자 부담이 각각 30% 내외를 차지하고 있다. 73.7%의 공공훈련기관은 중앙부처지원으로 운영비를 충당하고 있었으며, 그 다음으로 직업훈련시설/법인 52.3%, 여성인력개발센터 30.2%, 복지관 17.4%, 대학부설기관 15.6%, 여성회관/여성발전센터 3.6%로 나타났다. 지자체 지원이 가장 많은 곳은 여성회관/여성발전센터(80%)로 나타났고, 그 다음은 복지관 36.0%, 여성인력개발센터 27.6%이다. 나머지 기관들은 약 10% 내외만이 지자체 지원을 받는다고 응답하였다. 수강자 부담으로 운영비를 충당한다고 응답한 비율이 가장 높은 기관은 대학부설기관(62.5%)이며, 그 다음은 여성인력개발센터(31.0%), 복지관(23.3%), 직업훈련시설/법인(22.7%) 등이다. 공공훈련기관은 중앙부처 지원에, 여성회관

/여성발전센터는 지자체 지원에, 대학부설기관은 수강자 부담에 가장 크게 의존하는 것으로 나타난다.

<표 V-27> 기관 운영비 충당 방법

(단위: 개, %)

	중앙부처 지원	지자체 지원	수강자부담	종교/교육 /시민/ 여성단체 등의 지원	기타	계
공공훈련기관	42 (73.7)	6 (10.5)	8 (14.0)	0 (0.0)	1 (1.8)	57
직업훈련시설/법인	46 (52.3)	12 (13.6)	20 (22.7)	1 (1.1)	9 (10.2)	88
여성인력개발센터	35 (30.2)	32 (27.6)	36 (31.0)	5 (4.3)	8 (6.9)	116
여성회관/여성발전센터	2 (3.6)	44 (80.0)	6 (10.9)	2 (3.6)	1 (1.8)	55
대학부설기관	10 (15.6)	8 (12.5)	40 (62.5)	0 (0.0)	6 (9.4)	64
복지관	15 (17.4)	31 (36.0)	20 (23.3)	7 (8.1)	13 (15.1)	86
전체	150 (32.2)	133 (28.5)	130 (27.9)	15 (3.2)	38 (8.2)	466 (100)

* 복수응답

이상의 운영비가 충분하였는가에 대하여는 충분하다(24.4%)라는 응답보다 부족하다(47%)라는 응답이 다소 많았다. 특히, 여성인력개발센터의 77.3%, 복지관의 64.3%에서는 운영비가 부족하다는 응답이 높게 나왔다.

<표 V-28> 운영비 충분도

(단위: 개, %)

	매우충분 하다	대체로 충분한 편이다	그저 그렇다	대체로 부족한 편이다	매우 부족 하다	계
공공훈련기관	0 (0.0)	15 (33.3)	11 (24.4)	14 (31.1)	5 (11.1)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	1 (1.7)	7 (11.9)	20 (33.9)	23 (39.0)	8 (13.6)	59 (100.0)
여성인력개발센터	0 (0.0)	2 (4.5)	8 (18.2)	23 (52.3)	11 (25.0)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	1 (2.2)	22 (47.8)	12 (26.1)	10 (21.7)	1 (2.2)	46 (100.0)
대학부설기관	0 (0.0)	16 (34.0)	20 (42.6)	8 (17.0)	3 (6.4)	47 (100.0)
복지관	0 (0.0)	5 (11.9)	10 (23.8)	14 (33.3)	13 (31.0)	42 (100.0)
전체	2 (.7)	67 (23.7)	81 (28.6)	92 (32.5)	41 (14.5)	283 (100.0)

다. 직원의 관련 자격증 보유현황

직원들의 관련 자격증 보유현황을 살펴본 바에 의하면 전체의 약 1/5 이상의 기관은 무응답을 하여 자격증 보유 직원이 없는 것으로 추정된다. 특히, 공공훈련기관의 52.2%는 무응답 비율이 상당히 높았다. 자격증 보유 직원이 있는 경우에는 사회복지사 34.6%, 평생교육사 19.4%, 직업상담사 9.4%로 순으로 자격증 소지자가 많았다. 사회복지사를 많이 고용하고 있는 기관은 역시 복지관(70.5%)이며, 상당수 여성회관/여성발전센터(53.8%)와 여성인력개발센터(40.2%)도 사회복지사를 고용하고 있었다. 한편, 대학부설기관의 반 정도와 여성인력개발센터의 1/5 정도는 평생교육사를 고용하고 있는 것으로 나타났다. 직업상담사를 가장 많이 고용하고 있는 기관은 여성인력개발센터로 약 1/5의 기관이 해당된다. 한편, 직업훈련시설/법인의 경우, 기타 자격증을 가진 직원이 30%를 넘는 것으로 나타났다.

<표 V-29> 직원의 관련 자격증 보유현황*

(단위: 개, %)

	사회 복지사	평생 교육사	직업 상담사	기타 자격증	무응답	계
공공훈련기관	4 (8.7)	8 (17.4)	2 (4.3)	8 (17.4)	24 (52.2)	46
직업훈련시설/법인	9 (13.0)	7 (10.1)	8 (11.6)	22 (31.9)	23 (33.3)	69
여성인력개발센터	33 (40.2)	18 (22.0)	18 (22.0)	11 (13.4)	2 (2.4)	82
여성회관/여성발전센터	28 (53.8)	2 (3.8)	4 (7.7)	4 (7.7)	14 (26.9)	52
대학부설기관	8 (15.7)	25 (49.0)	0 (0.0)	2 (3.9)	16 (31.4)	51
복지관	43 (70.5)	10 (16.4)	2 (3.3)	6 (9.8)	0 (0.0)	61
전체	125 (34.6)	70 (19.4)	34 (9.4)	53 (14.7)	79 (21.9)	361 (100.0)

*복수응답

라. 기관 운영에 대한 자문

기관운영에 대한 자문을 구하기 위하여 운영위원회나 자문위원회를 개최하는 경우는 전체의 72.2%에 해당하며, 특히, 여성인력개발센터의 경우 거의 대부분이 이러한 위원회를 운영하고 있다고 응답하였다. 반대로 여성회관/여성발전센터는 위원회 운영비율이 가장 낮아 54.3%에 머무르고 있다. 위원회에 여성이 참여하고 있는 기관이 68.8%이며, 여성인력개발센터는 100%가 여성위원을 참여시키고 있어 여성기관의 특성이 드러나고 있다. 한편, 여성회관/여성발전센터의 경우 그 수준이 약 60% 수준에 머물러 여성인력개발센터와 비교된다. 복지관도 여성위원의 참여비율이 비교적 높게 나타났다(81.3%). 그러나 공공훈련기관의 운영위원회에 여성이 참여하는 경우는 타 기관에 비해 현저히 떨어져 37.5% 정도이다.

<표 V-30> 운영위원회 및 자문위원회 운영

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	32 (71.1)	13 (28.9)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	33 (55.9)	26 (44.1)	59 (100.0)
여성인력개발센터	43 (97.7)	1 (2.3)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	25 (54.3)	21 (45.7)	46 (100.0)
대학부설기관	40 (85.1)	7 (14.9)	47 (100.0)
복지관	32 (74.4)	11 (25.6)	43 (100.0)
전체	205 (72.2)	79 (27.8)	284 (100.0)

<표 V-31> 위원회에 여성 위원 참여

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	12 (37.5)	20 (62.5)	32 (100.0)
직업훈련시설/법인	22 (66.7)	11 (33.3)	33 (100.0)
여성인력개발센터	43 (100.0)	0 (0.0)	43 (100.0)
여성회관/여성발전센터	15 (60.0)	10 (40.0)	25 (100.0)
대학부설기관	23 (57.5)	17 (42.5)	40 (100.0)
복지관	26 (81.3)	6 (18.8)	32 (100.0)
전체	141 (68.8)	64 (31.2)	205 (100.0)

마. 기관 평가

기관평가를 하고 있는 기관은 전체의 75.7%로 나타났다. 특히, 직업훈련시설/법인 및 여성인력개발센터는 약 95% 내외의 기관에서 자체 또는 외부평가를 받고 있는 것으로 나타났다. 반면에 여성회관/여성발전센터는 평가를 받는 경우보다(37%) 받지 않는 경우가 더 많았다(63.0%).

<표 V-32> 기관평가 유무

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	39 (86.7)	6 (13.3)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	56 (94.9)	3 (5.1)	59 (100.0)
여성인력개발센터	42 (95.5)	2 (4.5)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	17 (37.0)	29 (63.0)	46 (100.0)
대학부설기관	30 (63.8)	17 (36.2)	47 (100.0)
복지관	31 (72.1)	12 (27.9)	43 (100.0)
전체	215 (75.7)	69 (24.3)	284 (100.0)

평가에 여성에 관련된 항목이나 지표가 있는 경우는 평가를 받는 기관의 15.3%에 불과했다. 대부분의 기관들(여성회관/여성발전센터 제외)은 이와 같은 지표가 없는 경우가 훨씬 더 많은 것으로 나타났다. 그러나 여성인력개발센터의 경우 대상 자체가 거의 여성이므로, 평가항목에 특별히 여성관련 지표가 없는 것이 아니라 모든 평가 항목과 지표 자체가 암묵적으로 여성을 초점으로 하고 있다고 보아야 한다. 여성관련 평가항목이나 지표의 구체적인 내용으로는 여성에 대한 교육실적, 교육생 선발 시 여성 배려 등이 포함되어 있다.

<표 V-33> 여성관련 평가항목 또는 지표의 유무

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	10 (25.6)	29 (74.4)	39 (100.0)
직업훈련시설/법인	3 (5.4)	53 (94.6)	56 (100.0)
여성인력개발센터	9 (21.4)	33 (78.6)	42 (100.0)
여성회관/여성발전센터	9 (52.9)	8 (47.1)	17 (100.0)
대학부설기관	1 (3.3)	29 (96.7)	30 (100.0)
복지관	1 (3.2)	30 (96.8)	31 (100.0)
전체	33 (15.3)	182 (84.7)	215 (100.0)

4. 교육훈련생 실태

가. 직업교육훈련생의 주요 연령대³⁴⁾

남자 직업교육훈련생의 주요 연령대는 20대(27.8%), 30대(13.7%), 40대(9.5%)순으로 나타났다. 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인의 남자수강생은 20대가 압도적으로 많고, 대학부설기관이나 복지관에는 30대 이상의 남자가 많다. 한편, 다시 기관별로 남자 수강생의 연령대를 추정해보면, 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인의 경우, 20-30대가 80%이상이며(특히, 20대의 비중이 현격히 높음), 복지관은 40대 이상이 많았다. 그런데 여성인력개발센터,

34) '주요 연령대'란 각 기관에서 훈련참여 비중이 가장 높은 연령대를 의미한다. 표 해석 시, 각 기관의 주를 이루는 연령대의 비율과 실제 연령 분포 비율이 다르다는 점에 유의해야 한다.

여성회관/여성발전센터의 경우 무응답을 한 기관이 전체의 약 3/4 이상인 것으로 나타났는데 그 이유는 이들 기관에는 남자 수강생의 숫자가 극히 제한된 때문이 아닌가 판단된다.

<표 V-34> 남자 직업교육훈련생의 주요 연령대

(단위: 개, %)

	19세 이하	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60대 이상	무응답	계
공공훈련기관	1 (2.2)	35 (77.8)	5 (11.1)	3 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.2)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	1 (1.7)	37 (62.7)	12 (20.3)	3 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 10.2	59 (100.0)
여성인력개발센터	0 (0.0)	1 (2.3)	4 (9.1)	4 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (79.5)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	1 (2.2)	0 (0.0)	2 (4.3)	1 (2.2)	6 (13.0)	1 (2.2)	35 (76.1)	46 (100.0)
대학부설기관	0 (0.0)	5 (10.6)	15 (31.9)	11 (23.4)	4 (8.5)	2 (4.3)	10 (21.3)	47 (100.0)
복지관	0 (0.0)	1 (2.3)	1 (2.3)	5 (11.6)	4 (9.3)	5 (11.6)	27 (62.8)	43 (100.0)
전체	3 (1.1)	79 (27.8)	39 (13.7)	27 (9.5)	14 (4.9)	8 (2.8)	114 (40.1)	284 (100.0)

여자 직업교육훈련생의 주요 연령대는 30대(49%), 20대(26.1%), 40대(17.3%)순으로 나타났다. 한편, 20대 이하 여성의 비중이 높은 곳은 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인이며, 30-40대 여성의 비중이 전반적으로 높은 곳은 여성인력개발센터³⁵⁾, 여성회관/여성발전센터, 대학부설기관, 복지관 등이다. 복지관은 50대 이상이 주 연령대라고 응답한 비율도 약 27%에 달한다.

35) 여성인력개발센터의 주 연령대가 30대(78.6%)라는 것은 센터 훈련생의 78.6%가 30대라는 의미가 아니라, 다른 연령대보다 30대가 주 연령대라고 응답한 센터가 78.6%라는 의미이다.

<표 V-35> 여자 직업교육훈련생의 주요 연령대

(단위: 개, %)

	19세 이하	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60대 이상	계
공공훈련기관	6 (14.3)	28 (66.7)	8 (19.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	42 (100.0)
직업훈련시설/법인	0 (0.0)	29 (50.9)	26 (45.6)	2 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	57 (100.0)
여성인력개발센터	0 (0.0)	2 (4.8)	33 (78.6)	7 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	42 (100.0)
여성회관/여성발전센터	1 (2.4)	0 (0.0)	24 (57.1)	14 (33.3)	1 (2.4)	2 (4.8)	42 (100.0)
대학부설기관	0 (0.0)	6 (15.0)	19 (47.5)	13 (32.5)	2 (5.0)	0 (0.0)	40 (100.0)
복지관	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (46.2)	7 (26.9)	3 (11.5)	4 (15.4)	26 (100.0)
전체	7 (2.8)	65 (26.1)	122 (49.0)	43 (17.3)	6 (2.4)	6 (2.4)	249 (100.0)

나. 직업교육훈련생의 주요 학력대³⁶⁾

남자 직업교육훈련생의 주 학력대를 살펴보면, 고졸이하가 34.2%, 2년제 대졸 16.5%, 4년제 대졸이상 8.1%로 나타나 고졸이하가 주 훈련대상임을 알 수 있다. 특히, 공공훈련기관 남자 수강생의 주 학력대에서는 고졸이하의 비중이 매우 높게 나타난다. 한편 여성인력개발센터, 여성회관/여성발전센터, 복지관의 무응답 비율이 65%이상인 것은 이들 기관에 해당문항에 대한 응답을 고려할만한 남자수강생이 많지 않은 결과로 보인다.

36) '주요 학력대'란 각 기관 중 가장 많은 비중을 차지하는 학력을 의미하므로, 실제 학력 분포율과는 다르다. 표 해석시 주의가 요망된다.

<표 V-36> 남자 직업교육훈련생의 주요 학력대

(단위: 개, %)

	고졸이하	2년제 대졸	4년제 대졸이상	무응답	계
공공훈련기관	34 (75.6)	9 (20.0)	0 (0.0)	2 (4.4)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	28 (47.4)	19 (32.2)	7 (11.9)	5 (8.5)	59 (100.0)
여성인력개발센터	4 (9.1)	2 (4.6)	3 (6.8)	35 (79.5)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	5 (10.9)	2 (4.3)	1 (2.2)	38 (82.6)	46 (100.0)
대학부설기관	13 (27.7)	15 (31.9)	11 (23.4)	8 (17.0)	47 (100.0)
복지관	13 (30.2)	0 (0.0)	1 (2.3)	29 (67.5)	43 (100.0)
전체	97 (34.2)	47 (16.5)	23 (8.1)	117 (41.2)	284 (100.0)

여자 직업교육훈련생의 주 학력대는 남자에 비해 상대적으로 저학력에 집중되어 있다. 주 학력대가 고졸이하라고 응답한 기관이 전체의 73.3%로 나타나고 있다. 기관별로는 복지관이 가장 많이 해당된다(92.3%). 대학부설기관만이 여자 수강생의 주 학력대가 2년제 대졸이상(54.7%)인 것으로 나타났다.

<표 V-37> 여자 직업교육훈련생의 주요 학력대³⁷⁾

(단위: 개, %)

	고졸이하	2년제 대졸	4년제 대졸이상	계
공공훈련기관	35 (79.5)	8 (18.2)	1 (2.3)	44 (100.0)
직업훈련시설/법인	42 (71.2)	13 (22.0)	4 (6.8)	59 (100.0)
여성인력개발센터	35 (81.4)	3 (7.0)	5 (11.6)	43 (100.0)
여성회관/여성발전센터	32 (78.0)	7 (17.1)	2 (4.9)	41 (100.0)
대학부설기관	19 (45.2)	15 (35.7)	8 (19.0)	42 (100.0)
복지관	24 (92.3)	2 (7.7)	0 (0.0)	26 (100.0)
전체	187 (73.3)	48 (18.8)	20 (7.8)	255 (100.0)

5. 교육훈련 프로그램의 실태 및 요구

가. 직업교육훈련과정 비중

전체 교육훈련과정 중에서 실업자 대상 직업교육훈련과정이 차지하는 비율은 평균 54% 정도인 것으로 나타났다. 특히, 그 비중이 높은 곳은 직업훈련시설/법인으로 75.8% 정도이며, 가장 낮은 곳은 대학부설기관으로 29% 정도였다. 여성전문기관의 경우, 여성회관/여성발전센터(42.4%)보다는 여성인력개발센터(63.8%)가 직업교육훈련에 보다 중점을 두고 있음을 알 수 있다.

37) 주요 학력대는 기관들이 직업교육훈련과정의 주 목표집단으로 인식하는 학력집단이므로, 실제 참여자의 학력분포와는 다르다. 훈련생조사결과, 과거 및 현재 훈련참여기관에서 여성회관/여성발전센터에는 30-40대 고학력자가 저학력자보다 많은 것으로 나타났다.

공공훈련기관은 기능사, 다기능기술자 등 양성과정을 주로 운영하기 때문에 실업자대상 훈련과정 비율이 낮게 나타난다.

<표 V-38> 실업자 대상 직업교육훈련과정*

(단위: 개, %)

	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	계	평균
공공훈련기관	20 (55.6)	3 (8.3)	5 (13.9)	8 (22.2)	0 (0.0)	36 (100.0)	38.1
직업훈련시설/법인	2 (3.4)	8 (13.6)	23 (39.0)	26 (44.1)	0 (0.0)	59 (100.0)	75.8
여성인력개발센터	4 (9.1)	5 (11.4)	25 (56.8)	10 (22.7)	0 (0.0)	44 (100.0)	63.8
여성회관/여성발전센터	12 (34.3)	6 (17.1)	14 (40.0)	3 (8.6)	0 (0.0)	35 (100.0)	42.4
대학부설기관	14 (45.2)	8 (25.8)	9 (29.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (100.0)	29.0
복지관	4 (25.0)	3 (18.8)	4 (25.0)	5 (31.3)	0 (0.0)	16 (100.0)	35.8
전체	56 (25.3)	33 (14.9)	80 (36.2)	52 (23.5)	0 (0.0)	221 (100.0)	54.0

* 전체 직업훈련과정 중 실업자 대상 직업훈련과정이 차지하는 비율

한편, 고용보험 지원과정은 전체 직업교육훈련과정의 평균 약 42% 정도로 나타났다. 직업훈련시설/법인은 전체의 77.5% 정도가 고용보험 지원과정이며, 공공훈련기관은 52.9% 정도이다. 여성인력개발센터는 그 다음으로 19.1% 정도로 나타났다. 나머지 기관들(여성회관/여성발전센터, 대학부설기관, 복지관)은 고용보험과정이 10% 미만으로 나타났다.

<표 V-39> 직업교육훈련 중 고용보험지원과정*

(단위: 개, %)

	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	80-100%	계	평균
공공훈련기관	11 (36.7)	2 (6.7)	8 (26.7)	9 (30.0)	0 (0.0)	30 (100.0)	52.9
직업훈련시설/법인	4 (7.5)	2 (3.8)	20 (37.7)	27 (50.9)	0 (0.0)	53 (100.0)	77.5
여성인력개발센터	33 (78.6)	5 (11.9)	3 (7.1)	1 (2.4)	0 (0.0)	42 (100.0)	19.1
여성회관/여성발전센터	9 (90.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)	8.2
대학부설기관	19 (95.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (100.0)	4.3
복지관	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.4
전체	81 (50.6)	10 (6.3)	32 (20.0)	37 (23.1)	0 (0.0)	160 (100.0)	41.8

* 전체 직업훈련과정 중 고용보험지원과정이 차지하는 비율

자격증관련과정은 전체 직업교육훈련과정 중 평균 44.6% 정도이다. 대체로 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인의 약 60% 정도의 직업교육훈련과정이 자격증에 관련되어 있고, 대학부설기관이나 복지관은 약 44-50% 정도, 그리고 여성전문기관의 자격증과정은 약 35%를 넘지 않고 있어 타 기관에 비해 다소 그 비중이 낮음을 알 수 있다.

<표 V-40> 직업교육훈련 중 자격증 과정*

(단위: 개, %)

	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	80-100%	계	평균
공공훈련기관	6 (27.3)	2 (9.1)	5 (22.7)	9 (40.9)	0 (0.0)	22 (100.0)	59.6
직업훈련시설/법인	8 (20.0)	9 (22.5)	11 (27.5)	12 (30.0)	0 (0.0)	22 (100.0)	56.6
여성인력개발센터	15 (34.9)	17 (39.5)	8 (18.6)	3 (7.0)	0 (0.0)	43 (100.0)	34.3
여성회관/여성발전센터	18 (51.4)	9 (25.7)	6 (17.1)	2 (5.7)	0 (0.0)	35 (100.0)	32.8
대학부설기관	8 (27.6)	9 (31.0)	8 (27.6)	4 (13.8)	0 (0.0)	29 (100.0)	43.9
복지관	4 (28.6)	3 (21.4)	3 (21.4)	4 (28.6)	0 (0.0)	29 (100.0)	49.6
전체	59 (32.2)	49 (26.8)	41 (22.4)	34 (18.6)	0 (0.0)	183 (100.0)	44.6

* 전체 직업훈련과정 중 자격증과정이 차지하는 비율

나. 실업자 대상 직업교육훈련과정에서의 여성비중 및 여성참여 촉진계획

실업자 대상 직업교육훈련과정에 참여하는 훈련생 중 여성의 비중이 더 높은 기관은 전체의 72.0%(센터와 회관 배제 시는 59.1%)로 나타났다. 이에 비해 남성이 더 많은 경우는 전체 기관의 20.2% 정도에 불과한 것으로 보아, 실업자 대상 직업교육훈련과정에는 여성이 남성보다 더 많이 참여하고 있음을 알 수 있다. 공공훈련기관만 남성이 더 많다고 응답한 기관이 여성이 더 많다고 응답한 기관보다 훨씬 많았다.

<표 V-41> 실업자 대상 직업교육훈련과정의 여성 비중

(단위: 개, %)

	남녀비슷	여성이 더 많다	남성이 더 많다	계
공공훈련기관	1 (2.4)	8 (19.5)	32 (78.1)	41 (100.0)
직업훈련시설/법인	10 (16.9)	41 (69.5)	8 (13.6)	59 (100.0)
여성인력개발센터	0 (0.0)	44 (100.0)	0 (0.0)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	0 (0.0)	29 (100.0)	0 (0.0)	29 (100.0)
대학부설기관	5 (13.2)	26 (68.4)	7 (18.4)	38 (100.0)
복지관	2 (9.5)	19 (90.5)	0 (0.0)	21 (100.0)
전체	18 (7.8)	167 (72.0)	47 (20.2)	232 (100.0)

한편, 여성교육훈련생수가 더 적은 경우, 가장 중요한 이유로는 교육훈련 직종이 남성위주라는 것이 지적되었다(66%).

<표 V-42> 여성교육훈련생수가 남성보다 적은 이유

(단위: 개, %)

	교육훈련 직종이 남성위주여서	교육훈련 과정 시간이 적절하지 않아서	기관의 시설 및 환경이 불편해서	선발기준이 여성에게 불리해서	기타	계
공공훈련기관	25 (78.1)	4 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (9.4)	32 (100.0)
직업훈련시설/법인	5 (62.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	8 (100.0)
대학부설기관	1 (14.3)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	7 (100.0)
전체	31 (66.0)	7 (14.9)	1 (2.1)	1 (2.1)	7 (14.9)	47 (100.0)

실업자대상 직업교육훈련과정에 여성의 참여가 저조한 기관 중 여성참여를 촉진하고자 하는 계획을 가진 경우는 53.2%이며, 공공훈련기관의 경우 관련계획을 가지고 있는 경우가 다소 많았다(62.5%). 참여촉진 계획의 내용을 살펴보면, 여성훈련직종을 확대·다양화하거나(33.3%), 여성을 대상으로 홍보를 강화하고자 하는 기관이 29.2%로 많고, 공공훈련기관은 훈련생 선발시 여성우대조치와 시설개선도 비교적 많이 고려하는 것으로 나타났다.

<표 V-43> 여성참여촉진계획 유무

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	20 (62.5)	12 (37.5)	32 (100.0)
직업훈련시설/법인	3 (37.5)	5 (62.5)	8 (100.0)
대학부설기관	2 (28.6)	5 (71.4)	7 (100.0)
전체	25 (53.2)	22 (46.8)	47 (100.0)

<표 V-44> 여성참여촉진계획의 내용

(단위: 개, %)

	홍보강화	훈련직종 확대	시설확충 및 서비스 개선	선발시 여성우대	지원확대	계
공공훈련기관	9 (24.3)	12 (32.4)	5 (13.5)	10 (27.0)	1 (2.7)	37
직업능력시설/ 법인	3 (37.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	8
대학부설기관	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3
전체	14 (29.2)	16 (33.3)	6 (12.5)	11 (22.9)	1 (2.1)	48

*복수응답

다. 30대/40대 여성 대상 직업교육훈련과정

30대와 40대 여성 대상 직업교육훈련을 실시하는 곳은 전체기관의 약 68.9%로 나타났다. 여성인력개발센터는 거의 모든 기관에서(97.7%), 여성회관/여성발전센터의 76.2%, 직업훈련시설/법인의 67.8%, 복지관의 63.6%, 대학부설기관의 58.5%가 관련과정을 개설한 적이 있거나 현재 개설하고 있다. 여성을 주 고객으로 하는 여성회관/여성발전센터 중에서 약 1/5을 넘는 기관들은 30, 40대 여성 대상 직업교육훈련과정을 개설하고 있지 않는 것으로 나타났다.

<표 V-45> 30대/40대 여성대상 직업교육훈련과정 실시 유무

(단위: 개, %)

	있다	없다	계
공공훈련기관	22 (48.9)	23 (51.1)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	40 (67.8)	19 (32.2)	59 (100.0)
여성인력개발센터	43 (97.7)	1 (2.3)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	32 (76.2)	10 (23.8)	42 (100.0)
대학부설기관	24 (58.5)	17 (41.5)	41 (100.0)
복지관	21 (63.6)	12 (36.4)	33 (100.0)
전체	182 (68.9)	82 (31.1)	264 (100.0)

기관들은 30-40대 여성을 대상으로 하는 직업교육훈련과정의 예로 조리사 자격 관련, 미용기능 관련, 컴퓨터 관련, 개인서비스 관련(가사나 산모도우미, 간병인 등), 전산·세무·회계 관련 과정 등을 제시하였으며, 웹디자인 과정

등 컴퓨터 관련 과정의 일부를 제외하고는 대부분이 고학력이 요구되지 않는 서비스분야 직종이 중심이다.

<표 V-46> 30대/40대 여성대상 직업교육훈련과정의 예

30-40대 여성 대상 직업교육훈련과정의 예(응답기관 수)	
1순위	조리사 자격 관련(한식, 제과 제빵 조리사 등) (150)
2순위	미용기능 관련(피부관리) (71)
3순위	컴퓨터 관련(컴퓨터 활용 교육, 웹디자인 등) (61)
4순위	개인 서비스 관련(간병인, 산모 및 가사도우미 등) (50)
5순위	전산·세무·회계 관련 (32)

*복수응답

30-40대 여성들에게 상기 직업교육훈련과정을 실시하는 이유로는 여성취업 유망직종이라고 판단했기 때문(45.4%), 여성의 요구가 많아 교육훈련생 확보가 용이해서(35.4%) 등이 주요한 답변으로 나왔다. 정부의 지원을 받을 수 있어서 개설했다는 응답도 11.5%로 나타나, 정부지원이 훈련과정 개설의 유인가가 될 수 있음을 시사한다. 개설하지 않은 기관들의 경우, 그 이유로는 프로그램 개설이 어려워(30.6%), 기관의 목적에 맞지 않아서(23.5%), 해당 여성의 요구가 별로 없어서(19.4%), 노동시장의 수요가 많지 않아서(17.3%) 순으로 응답하였다.

<표 V-47> 30대/40대 여성대상 직업교육훈련과정 개설이유

(단위: 개, %)

	교육훈련생 확보가 용이	여성취업 유망직종	다른 기관에서 하고 있음	정부의 지원을 받을 수 있음	기타	계
공공훈련기관	12 (41.4)	7 (24.1)	0 (0.0)	7 (24.1)	3 (10.3)	29
직업훈련시설/법인	11 (21.2)	30 (57.7)	0 (0.0)	8 (15.4)	3 (5.8)	52
여성인력개발센터	26 (32.1)	40 (49.4)	0 (0.0)	11 (13.6)	4 (4.9)	81
여성회관/여성발전센터	21 (46.7)	20 (44.4)	2 (4.4)	0 (0.0)	2 (4.4)	45
대학부설기관	12 (41.4)	11 (37.9)	0 (0.0)	2 (6.9)	4 (13.8)	29
복지관	10 (41.7)	10 (41.7)	0 (0.0)	2 (8.3)	2 (8.3)	24
전체	92 (35.4)	118 (45.4)	2 (.8)	30 (11.5)	18 (6.9)	260

*복수응답

<표 V-48> 중장년 여성대상 직업교육훈련과정 미개설 이유

(단위: 개, %)

	요구가 별로 없어서	노동시장 수요가 많지 않아서	필요성은 인정되나 프로그램 개설이 어려워서	기관의 목적에 맞지 않아서	기타	계
공공훈련기관	8 (30.8)	3 (11.5)	8 (30.8)	3 (11.5)	4 (15.4)	26
직업훈련시설/법인	5 (22.7)	6 (27.3)	6 (27.3)	3 (13.6)	2 (9.1)	22
여성인력개발센터	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1
여성회관/여성발전센터	3 (18.8)	4 (25.0)	5 (31.3)	2 (12.5)	2 (12.5)	16
대학부설기관	1 (5.0)	2 (10.0)	7 (35.0)	10 (50.0)	0 (0.0)	20
복지관	2 (15.4)	1 (7.7)	4 (30.8)	5 (38.5)	1 (7.7)	13
전체	19 (19.4)	17 (17.3)	30 (30.6)	23 (23.5)	9 (9.2)	98

*복수응답

향후 30-40대 여성을 위하여 개설을 고려하고 있는 과정과 지금까지의 개설과정을 비교할 때 큰 차이를 보이지는 않는다. 조리사 자격 관련, 컴퓨터 관련, 개인 서비스 관련(간병인, 가사나 산모 도우미 등), 가정방문교육 관련, 웨딩 및 파티 플래너 등의 직종이 언급되었다.

<표 V-49> 개설계획중인 30-40대 여성대상 직업교육훈련과정의 예

개설 계획중인 30-40대 여성 대상 직업교육훈련과정의 예(응답기관 수)	
1순위	조리사 자격 관련(제과제빵, 밑반찬 창업 등) (40)
2순위	컴퓨터 관련 (23)
3-4순위	개인 서비스 관련 (11), 가정방문교육 관련 (11)
5순위	웨딩 및 파티 플래너 관련 (4)

*복수응답

라. 교육훈련생 요구 반영

실업자 대상 직업교육훈련에 대한 계획수립 시, 어떤 수강자 요구를 우선적으로 고려하는가에 대하여 남자 수강생의 경우와 여자 수강생의 경우가 다소 달랐다. 남자 수강생의 경우, 20대 44.1%, 30대 28.2%로 나타났다. 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인의 경우 20대의 의견을, 대학부설기관 및 복지관은 30대의 의견을 가장 우선적으로 고려하는 것으로 응답하였다.

<표 V-50> 직업교육훈련계획수립시 남성수강생의 요구고려 우선연령대

(단위: 개, %)

	19세 이하	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60대 이상	고려 안함	계
공공훈련기관	3 (7.0)	29 (67.4)	8 (18.6)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.7)	43 (100.0)
직업훈련시설/법인	2 (3.9)	38 (74.5)	8 (15.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (5.9)	51 (100.0)
여성인력개발센터	0 (0.0)	2 (18.2)	4 (36.4)	3 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	11 (100.0)
여성회관/여성발전센터	0 (0.0)	2 (16.7)	6 (50.0)	2 (16.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	12 (100.0)
대학부설기관	0 (0.0)	6 (16.7)	14 (38.9)	6 (16.7)	3 (8.3)	1 (2.8)	6 (16.7)	36 (100.0)
복지관	0 (0.0)	1 (4.2)	10 (41.7)	4 (16.7)	2 (8.3)	3 (12.5)	4 (16.7)	24 (100.0)
전체	5 (2.8)	78 (44.1)	50 (28.2)	16 (9.0)	6 (3.4)	4 (2.3)	18 (10.2)	177 (100.0)

여자수강생 중에는 30대의 요구(48.2%)가 가장 중요시되고 있다. 20대의 의견을 우선적으로 고려하는 경우는 30.3%, 40대 10%로 나타났다. 이 문항에 대한 응답반응은 기관유형별로 매우 다른 결과를 나타내고 있는데 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인의 약 60% 정도는 20대의 요구를, 여성인력개발센터는 압도적으로 30대의 요구를(84.1%), 여성회관/여성발전센터 역시 30대의 요구를(65.8%) 가장 많이, 그 다음으로 40대의 요구를 반영하고 있는 것으로 드러났다. 다른 기관에 비해 여성회관과 대학부설기관이 상대적으로 40대의 요구를 고려하는 편이다.

<표 V-51> 직업교육훈련계획수립시 여성수강생의 요구고려 우선연령대

(단위: 개, %)

	19세 이하	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60대 이상	고려 안함	계
공공훈련기관	3 (7.0)	25 (58.1)	11 (25.6)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.0)	43 (100.0)
직업훈련시설/법인	0 (0.0)	34 (58.6)	16 (27.6)	4 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (6.9)	58 (100.0)
여성인력개발센터	0 (0.0)	4 (9.1)	37 (84.1)	3 (6.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	0 (0.0)	2 (5.3)	25 (65.8)	6 (15.8)	0 (0.0)	1 (2.6)	4 (10.5)	38 (100.0)
대학부설기관	0 (0.0)	9 (23.7)	15 (39.5)	7 (18.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (18.4)	38 (100.0)
복지관	0 (0.0)	2 (6.7)	17 (56.7)	4 (13.3)	1 (3.3)	2 (6.7)	4 (13.3)	30 (100.0)
전체	3 (1.2)	76 (30.3)	121 (48.2)	25 (10.0)	1 (.4)	3 (1.2)	22 (8.8)	251 (100.0)

마. 교육훈련생 선발기준

실업자 대상 직업교육훈련과정에 수강생 선발시 선발기준이나 면접지침을 가지고 있을 경우, 그 기준으로 전체 응답기관의 40.5%가 연령, 30.6%가 성, 28.9%가 학력, 23.9%가 지역, 21.1%가 장애, 16.2%가 소득관련 기준을 가지고 있는 것으로 나타났다. 성을 기준으로 삼는 경우는 훈련과정의 특성상 여성에게 적합한 교육인 경우인 것으로 나타났다. 연령의 경우, 취업가능연령(30-40대)을 우선적으로 고려하는 것으로 나타났다. 학력수준은 훈련과정에 따라 제한하는 경우가 있으며, 지역은 통학시 소요시간이 짧은 근거리 지역 거주자를 우선적으로 배려하며, 소득의 경우 저소득층이나 국민기초생활 수급대상자로 한정하는 경우가 있었다. 장애인을 우선적으로 선발하는 제도를 가진 경우도 있고, 기타의 기준으로는 취업의지가 강한 자, 관련 경력소지자 및 자격증 소지자, 가장 등을 우선 배려한다고 응답하였다.

직업훈련시설/법인(76.3%), 여성인력개발센터(75%), 공공훈련기관(57.8%) 등은 연령에 대한 제한을 두는 경우가 많았으며 그 외에도 갖가지 기준에 대한 고려조항이 비교적 많은 것으로 나타났다. 한편, 여성회관/여성발전센터, 대학부설기관, 복지관 등은 어떤 특별한 선발기준도 갖고 있지 않다고 응답한 비중이 높았다. 성에 대한 기준을 가지고 있는 기관으로는 직업훈련시설/법인이 가장 많았다(44.1%).

<표 V-52> 교육훈련생 선발기준 및 면접지침*

(단위: 개, %)

	성	연령	학력	지역	소득	장애	기타	없음	사례수
공공훈련기관	15 (33.3)	26 (57.8)	14 (31.1)	10 (22.2)	5 (11.1)	17 (37.8)	12 (26.7)	8 (17.8)	45
직업훈련시설/법인	26 (44.1)	45 (76.3)	33 (55.9)	30 (50.8)	20 (33.9)	26 (44.1)	17 (28.8)	7 (11.9)	59
여성인력개발센터	18 (40.9)	33 (75.0)	26 (59.1)	15 (34.1)	10 (22.7)	8 (18.2)	27 (61.4)	5 (11.4)	44
여성회관/여성발전센터	17 (37.0)	4 (8.7)	2 (4.3)	5 (10.9)	1 (2.2)	4 (8.7)	7 (15.2)	24 (52.2)	46
대학부설기관	6 (12.8)	3 (6.4)	6 (12.8)	6 (12.8)	6 (12.8)	3 (6.4)	3 (6.4)	35 (74.5)	47
복지관	5 (11.6)	4 (9.3)	1 (2.3)	2 (4.7)	4 (9.3)	2 (4.7)	2 (4.7)	35 (81.4)	43
전체	87 (30.6)	115 (40.5)	82 (28.9)	68 (23.9)	46 (16.2)	60 (21.1)	68 (23.9)	114 (40.1)	284

* 각 기준별로 '있다'라고 응답한 결과를 한 표에 묶은 것임.

6. 여성 취업전망 및 지도

가. 수료생 취업률

직업교육훈련과정 수료생 중 남녀 전체의 취업률은 평균 51.1%, 여성 수료생의 취업률은 39.4%로 나타났다. 전반적으로는 여성 수료생의 취업률이 남

녀 전체의 취업률보다 다소 낮았지만, 여성회관/여성발전센터와 복지관의 경우에만, 여성 수료생의 취업률이 1% 내외 더 높은 것으로 나타났다. 특히, 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인은 남녀 전체 수료생의 취업률과 여성 수료생의 취업률의 차가 매우 컸는데(전자는 30%, 후자는 14% 정도의 차이), 이는 남성 수료생의 취업률이 여성 수료생의 취업률보다 확실히 더 높다는 것을 보여주고 있다.

<표 V-53> 직업교육훈련과정 수료생 중 남녀 전체 취업률과 여성취업률

	남녀전체 취업률(%)	여성수료생 취업률(%)
공공훈련기관	66.4	36.3
직업훈련시설/법인	62.1	48.1
여성인력개발센터	45.1	41.5
여성회관/여성발전센터	20.4	21.6
대학부설기관	39.8	35.3
복지관	41.4	42.3
전체	51.1	39.4

나. 취업알선방법 및 취업지원 시기

교육훈련생의 취업알선 방법으로 많이 이용되는 것은 취업처에서 알선요구가 있을 때 31.5%, 적극적 취업처 발굴 24.6%, 훈련 전 취업수요조사를 통해 20.0%, 취업지원네트워크 운영 16.9% 등으로 나타났다. 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인, 여성인력개발센터 등은 훈련 전 취업수요조사를 실시하거나 적극적으로 취업처를 발굴하기 위한 노력을 하고 있다는 응답이 20%를 넘는 데 비해, 여성회관/여성발전센터, 대학부설기관, 복지관 등은 취업처에서 요구시 훈련생을 소개하는, 다소 소극적인 방법에 의존하는 비율이 높았다. 한편, 대학부설기관의 경우, 취업을 위해 특별한 노력을 하지 않는다는 응답율이 가장 많아(37.5%), 취업에 대한 기관차원의 관심이 상당히 부족한

것으로 나타난다.

<표 V-54> 취업알선 방법

(단위: 개, %)

	훈련전 취업 수요조사	취업처에 서 요구시 훈련생 소개	적극적 취업처 발굴	취업지원 을 위한 지역네트 워크 운영	별다른 노력 안함	기타	계
공공훈련기관	27 (24.6)	25 (22.7)	37 (33.6)	19 (17.3)	0 (0.0)	2 (1.8)	110
직업훈련시설/법인	33 (23.1)	45 (31.5)	40 (28.0)	20 (13.9)	0 (0.0)	5 (3.5)	143
여성인력개발센터	30 (22.2)	36 (26.7)	33 (24.4)	34 (25.2)	0 (0.0)	2 (1.5)	135
여성회관/여성발전센터	5 (10.7)	23 (48.9)	9 (19.1)	5 (10.7)	4 (8.5)	1 (2.1)	47
대학부설기관	1 (3.1)	13 (40.6)	0 (0.0)	3 (9.4)	12 (37.5)	3 (9.4)	32
복지관	3 (10.3)	14 (48.3)	3 (10.3)	3 (10.3)	4 (13.8)	2 (6.9)	29
전체	99 (20.0)	156 (31.5)	122 (24.6)	84 (16.9)	20 (4.0)	15 (3.0)	496

*복수응답

취업지원네트워크를 운영하는 경우(예: 일자리지원단, 협의체 등), 여기에 포함된 기관으로는 지역 사업체 및 관련단체(28.5%), 공공취업 알선기관(23.5%), 지자체(13.5%) 등이 중심이었다. 공공훈련기관에 비해 직업훈련시설/법인이 민간취업알선기관과 연계를 많이 하였고, 여성관련기관 중에서는 여성인력개발센터가 여성회관/여성발전센터 보다는 더 다양한 기관들을 참여시키고 있는 것으로 나타났다. 현재 지자체 관련기관이 포함된 경우, 그 부서는 여성정책과, 사회복지과, 평생교육과, 경제정책과 혹은 지역경제과 등이며, 앞으로의 경우에도 이와 유사한 부서와 협력관계를 구축할 필요가 있다는 응답을 하고 있다.

<표 V-55> 취업지원 네트워크에 포함된 기관 관계자

(단위: 개, %)

	지자체 관련 부서 공무원	지역 사업체 및 관련 단체	공공 취업 알선 기관	민간 취업 알선 기관	타교육 훈련기관 및 관련 단체	여성 단체	기타	계
공공훈련기관	2 (5.3)	14 (36.8)	13 (34.2)	2 (5.3)	5 (13.2)	1 (2.6)	1 (2.6)	38
직업훈련시설/법인	2 (5.6)	12 (33.3)	11 (30.6)	10 (27.8)	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	36
여성인력개발센터	20 (18.5)	27 (25.0)	19 (17.6)	10 (9.3)	13 (12.0)	14 (13.0)	5 (4.6)	108
여성회관/여성발전센터	2 (22.2)	2 (22.2)	3 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	9
대학부설기관	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3
복지관	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	6
전체	27 (13.5)	57 (28.5)	47 (23.5)	23 (11.5)	21 (10.5)	17 (8.5)	8 (4.0)	200

*복수응답

수료생에 대한 취업지원 시기에 대해서는 기타응답이 가장 많았는데 (29.6%), 이것은 취업지원을 위한 특별한 노력을 하지 않는다는 응답으로 추정해 볼 수 있다. 특히, 대학부설기관(63.8%), 복지관(60.5%), 여성회관/여성발전센터(43.5%) 등이 기타에 많이 응답하였다. 취업지원 시기를 밝힌 경우 기간에 제한 없이 한다는 경우가 가장 많았고(28.2%), 수료 후 6개월까지 26.4%, 혹은 수료 후 1년 후까지가 10.6%로 나타났다. 공공훈련기관은 기간 제한 없이 라는 응답이 가장 많은 반면(42.2%), 직업훈련시설/법인(50.8%)과 여성인력개발센터(45.5%)의 경우 수료 후 6개월까지라는 응답이 가장 많았다.

<표 V-56> 취업지원 시기

(단위: 개, %)

	과정중/ 수료 직후 에만	수료후 6개월 정도	수료후 1년 정도	기간 제한 없이	기타	계
공공훈련기관	1 (2.2)	10 (22.2)	10 (22.2)	19 (42.2)	5 (11.1)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	1 (1.7)	30 (50.8)	9 (15.3)	17 (28.8)	2 (3.4)	59 (100.0)
여성인력개발센터	1 (2.3)	20 (45.5)	7 (15.9)	15 (34.1)	1 (2.3)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	4 (8.7)	4 (8.7)	2 (4.3)	16 (34.8)	20 (43.5)	46 (100.0)
대학부설기관	4 (8.5)	6 (12.8)	1 (2.1)	6 (12.8)	30 (63.8)	47 (100.0)
복지관	4 (9.3)	5 (11.6)	1 (2.3)	7 (16.3)	26 (60.5)	43 (100.0)
전체	15 (5.3)	75 (26.4)	30 (10.6)	80 (28.2)	84 (29.6)	284 (100.0)

다. 취업 장애요인

남성 교육훈련생 보다 여성 교육훈련생의 취업이 더 어려운가에 대한 질문에 대하여 58.3%가 '아니오' 라고 답해 취업의 용이성에 있어서의 남녀차이를 부정하는 결과가 나왔다. 한 가지 특징적인 것은 여성관련기관인 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터만이 여성의 취업이 더 어렵다고 응답했다는 점이다.

<표 V-57> 여성취업의 어려움

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	16 (37.2)	27 (62.8)	43 (100.0)
직업훈련시설/법인	17 (29.3)	41 (70.7)	58 (100.0)
여성인력개발센터	22 (51.2)	21 (48.8)	43 (100.0)
여성회관/여성발전센터	20 (57.1)	15 (42.9)	35 (100.0)
대학부설기관	12 (44.4)	15 (55.6)	27 (100.0)
복지관	8 (36.4)	14 (63.6)	22 (100.0)
전체	95 (41.7)	133 (58.3)	228 (100.0)

여성 교육훈련생의 취업이 어려운 이유에 대해서는 여성인력에 대한 낮은 사회적 수요 53.7%, 여성의 취업의지 및 직업의식 부족 26.3%, 기관의 여성 취업에 대한 전문성 부족 10.5%, 여성의 직업능력부족 6.3% 등의 순으로 답하였다. 여성인력에 대한 낮은 사회적 수요에 대해서는 공공훈련기관의 응답 비율이 가장 높았으며(68.8%), 기관의 여성취업에 대한 전문성 부족은 대학부설기관의 응답비율이(50%), 여성의 취업의지나 직업의식 부족은 여성인력개발센터의 응답비율이(40.9%) 가장 높았다.

<표 V-58> 여성 취업의 장애요인

(단위: 개, %)

	낮은 사회적 수요	여성 취업에 대한 전문성 부족	여성의 취업의지 및 직업의식 부족	여성의 직업능력 부족	기타	계
공공훈련기관	11 (68.8)	1 (6.3)	4 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (100.0)
직업훈련시설/법인	9 (52.9)	1 (5.9)	6 (35.3)	1 (5.9)	0 (0.0)	17 (100.0)
여성인력개발센터	10 (45.5)	0 (0.0)	9 (40.9)	2 (9.1)	1 (4.5)	22 (100.0)
여성회관/여성발전센터	11 (55.0)	2 (10.0)	4 (20.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	20 (100.0)
대학부설기관	5 (41.7)	6 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	12 (100.0)
복지관	5 (62.5)	0 (0.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
전체	51 (53.7)	10 (10.5)	25 (26.3)	6 (6.3)	3 (3.2)	95 (100.0)

라. 여성 취업전망

30-40대 여성의 전반적인 취업전망³⁸⁾에 대해서는 긍정적 전망은 26%, 부정적인 전망은 32.4%로 나타났다. 긍정보다 부정적인 전망비율이 높은 기관은 공공훈련기관(46.7%), 여성회관/여성발전센터(47.8%), 대학부설기관(27.7%)이며, 긍정적 전망비율이 더 높은 기관은 직업훈련시설/법인(35.6%), 여성인력개발센터(45.4%), 복지관(27.9%) 등이었다. 무응답이 많은 기관은 복지관(30.2%)과 대학부설기관(25.5%)인데 이러한 기관에서는 여러 가지 이유로 취업전망을 예견하는데 자신감을 갖지 못하는 것으로 보인다.

38) '대체로 밝은 편이다'이상을 긍정적으로, '대체로 어두운 편이다'이하를 부정적 전망으로 해석하였다.

<표 V-59> 30대/40대 여성 취업전망

(단위: 개, %)

	매우 밝다	대체로 밝은 편이다	그저 그렇다	대체로 어두운 편이다	매우 어둡다	무응답	계
공공훈련기관	2 (4.4)	4 (8.9)	18 (40.0)	21 (46.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	4 (6.8)	17 (28.8)	21 (35.6)	13 (22.0)	2 (3.4)	2 (3.4)	59 (100.0)
여성인력개발센터	3 (6.8)	17 (38.6)	12 (27.3)	12 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	1 (2.2)	7 (15.2)	11 (23.9)	16 (34.8)	6 (13.0)	5 (10.9)	46 (100.0)
대학부설기관	0 (0.0)	7 (14.9)	15 (31.9)	11 (23.4)	2 (4.3)	12 (25.5)	47 (100.0)
복지관	0 (0.0)	12 (27.9)	9 (20.9)	8 (18.6)	1 (2.3)	13 (30.2)	43 (100.0)
전체	10 (3.5)	64 (22.5)	86 (30.3)	81 (28.5)	11 (3.9)	32 (11.3)	284 (100.0)

중장년 여성의 취업전망을 어렵게 보는 가장 큰 이유로는 30-40대 여성에 대한 노동시장 수요가 없다(77.2%)라는 것이다. 한편, 이들의 취업의지가 약하다는 이유는 공공훈련기관(23.8%)에서 가장 많이 나왔다.

<표 V-60> 30대/40대 여성의 취업전망이 어두운 이유

(단위: 개, %)

	노동시장 수요가 없음	직업능력/ 경력 부족	취업의지 약함	기타	계
공공훈련기관	14 (66.7)	2 (9.5)	5 (23.8)	0 (0.0)	21 (100.0)
직업훈련시설/법인	11 (73.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
여성인력개발센터	9 (75.0)	2 (16.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	12 (100.0)
여성회관/여성발전센터	19 (86.4)	1 (4.5)	1 (4.5)	1 (4.5)	22 (100.0)
대학부설기관	11 (84.6)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
복지관	7 (77.8)	1 (11.1)	1 (11.1)	0 (0.0)	9 (100.0)
전체	71 (77.2)	9 (9.8)	9 (9.8)	3 (3.3)	92 (100.0)

마. 현재 주요 취업/창업 분야 및 미래 전망

현재 30-40대 여성들이 많이 취업되는 분야는 대표적인 직종은 음식조리 직종, 개인 서비스 직종 및 전산 및 컴퓨터 직종, 텔레마케팅 직종 등이었고, 주요 창업 업종은 음식업, 미용업, 인터넷 쇼핑몰 창업 등이었다. 대체로 학력여부가 관련없거나 중요하지 않은 분야인 것을 알 수 있다.

<표 V-61> 현재 중장년 여성의 주요 취업 및 창업 분야

	주요 취업 직종(응답기관 수)	주요 창업 업종(응답기관 수)
1순위	음식 조리 직종 (67)	음식업 (50)
2순위	개인 서비스 직종 (45)	미용업 (37)
3순위	전산 및 컴퓨터 직종 (45) 텔레마케팅 (6)	인터넷 쇼핑몰 (16)

*복수응답

한편, 기관관계자들은 미래의 중장년 여성 유망취업분야로 서비스(27.8%), 사무관리(15.9%), 정보통신(12.2%), 공예(10.6%), 섬유(9%) 등을 거론하였다. 앞으로의 유망창업분야로는 서비스(30.0%), 공예(18.1%), 섬유(15%) 등이 언급되었다. 서비스 분야가 중장년 여성의 유망취업·창업분야로 가장 높은 평가를 받고 있다.

<표 V-62> 미래의 중장년 여성 유망 취업 분야

(단위: 개, %)

	농림/어업/광업	섬유	화학제품 및 요업	금속	기계/장비	건설	전기	전자	정보/통신	운송장비 제조	산업응용	공예	서비스	사무관리	의료	환경	무응답	계
공공기관	0 (0.0)	9 (7.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.4)	0 (0.0)	1 (.8)	10 (8.1)	22 (17.7)	0 (0.0)	6 (4.8)	12 (9.7)	29 (23.4)	21 (16.9)	5 (4.0)	3 (2.4)	3 (2.4)	124
직업훈련시설/법인	1 (.7)	17 (11.3)	2 (1.3)	0 (0.0)	1 (.7)	3 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (12.6)	0 (0.0)	8 (5.3)	14 (9.3)	44 (29.1)	27 (17.9)	7 (4.6)	8 (5.3)	0 (0.0)	151
여성인력개발센터	1 (.8)	7 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (.8)	12 (9.8)	0 (0.0)	2 (1.6)	10 (8.1)	39 (31.7)	36 (29.3)	9 (7.3)	5 (4.1)	1 (.8)	123
여성회관/여성발전센터	1 (1.0)	14 (14.4)	0 (0.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	3 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (10.3)	1 (1.0)	1 (1.0)	9 (9.3)	28 (28.9)	7 (7.2)	5 (5.2)	5 (5.2)	12 (12.4)	97
대학실기관	0 (0.0)	6 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (10.6)	0 (0.0)	1 (1.0)	17 (16.3)	26 (25.0)	11 (10.6)	6 (5.8)	9 (8.7)	16 (15.4)	104
복지관	0 (0.0)	9 (9.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (11.0)	0 (0.0)	3 (3.3)	11 (12.1)	26 (28.6)	8 (8.8)	5 (5.5)	5 (5.5)	13 (14.3)	91
전체	3 (.4)	62 (9.0)	2 (.3)	1 (.1)	5 (.7)	7 (1.0)	1 (.1)	11 (1.6)	84 (12.2)	1 (.1)	21 (3.0)	73 (10.6)	192 (27.8)	110 (15.9)	37 (5.4)	35 (5.1)	45 (6.5)	690

*복수응답

미래의 중장년 여성 취업 및 창업 유망분야를 묻는 질문에 대하여 대학부설기관, 복지관, 여성회관/여성발전센터의 무응답 비율이 타 기관에 비해 비교적 높게 나타난 것은 이들 기관들이 여성의 취업·창업 관련 이슈에 적극적인 관심과 전문성을 갖추지 못한 데 기인한 것으로 보인다.

<표 V-63> 미래의 중장년 여성 유망 창업분야

(단위: 개, %)

	농림/ 어업/ 광업	섬유	금속	기계/ 장비	건설	전기	전자	정보/ 통신	운송 장비 제조	산업 응용	공예	서비스	사무 관리	의료	환경	무응답	계
공공 기관	0 (0.0)	18 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.6)	0 (0.0)	1 (.9)	9 (7.7)	0 (0.0)	9 (7.7)	24 (20.5)	34 (29.1)	6 (5.1)	6 (5.1)	3 (2.6)	4 (3.4)	117
직업 훈련 시설/ 법인	0 (0.0)	22 (15.9)	0 (0.0)	1 (.7)	1 (.7)	1 (.7)	0 (0.0)	14 (10.1)	0 (0.0)	10 (7.2)	20 (14.5)	47 (34.1)	8 (5.8)	4 (2.9)	6 (4.3)	4 (2.9)	138
여성 인력 개발 센터	2 (2.0)	16 (15.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (10.8)	0 (0.0)	3 (2.9)	22 (21.6)	34 (33.3)	1 (1.0)	1 (1.0)	8 (7.8)	4 (3.9)	102
여성 회관/ 여성 발전 센터	2 (2.1)	19 (19.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.1)	0 (0.0)	1 (1.0)	7 (7.3)	1 (1.0)	2 (2.1)	14 (14.6)	31 (32.3)	0 (0.0)	2 (2.1)	3 (3.1)	12 (12.5)	96
대학 부설 기관	1 (1.0)	9 (8.9)	2 (2.0)	0 (0.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (9.9)	1 (1.0)	5 (5.0)	22 (21.8)	21 (20.8)	3 (3.0)	2 (2.0)	5 (5.0)	18 (17.8)	101
복지 관	0 (0.0)	11 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.8)	0 (0.0)	2 (2.5)	13 (16.3)	23 (28.7)	1 (1.3)	3 (3.8)	5 (6.3)	18 (22.5)	80
전체	5 (.8)	95 (15.0)	2 (.3)	1 (.2)	9 (1.4)	1 (.2)	2 (.3)	54 (8.5)	2 (.3)	31 (4.9)	115 (18.1)	190 (30.0)	19 (3.0)	18 (2.8)	30 (4.7)	60 (9.5)	634

*복수응답

바. 창업교육 및 서비스

창업과 관련하여 남녀를 구분하지 않고 공통적으로 교육 및 서비스를 제공하는 기관은 절반 정도 된다. 창업교육 서비스 제공비율은 여성인력개발센터가 가장 높아 대다수(93.2%)가 제공하고 있고, 직업훈련시설/법인도 70% 가까이 제공하고 있으며, 대학부설기관과 복지관은 제공하지 않는 비율이 훨씬 더 높다.

<표 V-64> 남녀공통 창업교육 및 서비스 제공 유무

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	20 (44.4)	25 (55.6)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	41 (69.5)	18 (30.5)	59 (100.0)
여성인력개발센터	41 (93.2)	3 (6.8)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	22 (47.8)	24 (52.2)	46 (100.0)
대학부설기관	11 (23.4)	36 (76.6)	47 (100.0)
복지관	6 (14.0)	37 (86.0)	43 (100.0)
전체	141 (49.6)	143 (50.4)	284 (100.0)

창업관련 교육 및 서비스의 내용은 정보제공(42.1%), 기술교육(33%), 자금
알선(11.9%), 시설대여(9.2%) 등이었다.

<표 V-65> 남녀공통 창업교육 및 서비스 내용

(단위: 개, %)

	창업기술 교육	창업에 대한 정보제공	시설 대여	창업자금 알선	기타	계
공공훈련기관	8 (27.6)	14 (48.3)	3 (10.3)	3 (10.3)	1 (3.4)	29
직업훈련시설/법인	26 (33.8)	34 (44.2)	6 (7.8)	8 (10.4)	3 (3.9)	77
여성인력개발센터	28 (28.3)	39 (39.4)	11 (11.1)	18 (18.2)	3 (3.0)	99
여성회관/여성발전센터	17 (51.5)	12 (36.4)	2 (6.1)	2 (6.1)	0 (0.0)	33
대학부설기관	5 (35.7)	7 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	14
복지관	2 (22.2)	4 (44.4)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	9
전체	86 (33.0)	110 (42.1)	24 (9.2)	31 (11.9)	10 (3.8)	261

*복수응답

여성에 대하여 특별히 창업교육 및 서비스를 제공하는 기관은 전체의 37.7%로 다소 적었다. 여성인력개발센터(84.1%)와 직업훈련시설/법인(57.6%) 외에 나머지 기관들은 여성에 특화된 창업교육 및 서비스를 제공하고 있지 않은 경우가 더 많았다. 여성회관/여성발전센터의 경우, 여성 수강생에 대하여 이러한 교육 및 서비스를 제공하지 않는 비율이 60.9%나 되고 있다.³⁹⁾ 한편, 창업관련 교육이나 서비스의 내용은 창업 및 취업 설명회, 직업의식 향상 프로그램 제공, 적성검사 실시, 창업 동아리 지원, 창업 컨설팅 등이었다.

<표 V-66> 여성에 대한 창업교육 및 서비스 제공 유무

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	7 (15.6)	38 (84.4)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	34 (57.6)	25 (42.4)	59 (100.0)
여성인력개발센터	37 (84.1)	7 (15.9)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	18 (39.1)	28 (60.9)	46 (100.0)
대학부설기관	5 (10.6)	42 (89.4)	47 (100.0)
복지관	6 (14.0)	37 (86.0)	43 (100.0)
전체	107 (37.7)	177 (62.3)	284 (100.0)

사. 여성 교육훈련생에 대한 취업지도

여성 교육훈련생에 대하여 특화된 취업지도를 하는 곳은 전체의 36.6%에

39) 여성회관의 경우, 주 이용자가 여성이므로 일반 창업교육도 여성을 대상으로 하는 것 일 가능성이 크다.

이른다. 나머지 기관들은 남녀 구분없이 취업지도를 하고 있다. 기관별로 보면, 공공훈련기관이나 직업훈련시설/법인, 복지관, 대학부설기관의 경우, 남녀 구분없이 취업지도를 하는 비율이 훨씬 높으며, 여성관련 기관인 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터는 취업지도를 여성에게 특화하여 운영하고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-67> 여성 교육훈련생에 대한 취업지도 형태

(단위: 개, %)

	남녀 구분 없이 취업지도 한다	여성을 위한 취업정보나 서비스를 특화하여 실시하고 있다.	계
공공훈련기관	42 (93.3)	3 (6.7)	45 (100.0)
직업훈련시설/법인	52 (88.1)	7 (11.9)	59 (100.0)
여성인력개발센터	13 (29.5)	31 (70.5)	44 (100.0)
여성회관/여성발전센터	17 (37.0)	29 (63.0)	46 (100.0)
대학부설기관	29 (61.7)	18 (38.3)	47 (100.0)
복지관	27 (62.8)	16 (37.2)	43 (100.0)
전체	180 (63.4)	104 (36.6)	284 (100.0)

여성특화 취업지도 기관 중 여성에 관련된 취업정보를 별도로 수집하고 제공하는지에 대하여 그렇다고 응답한 기관이 46.2%, 그렇지 않다고 응답한 기관이 53.8%로 나타났다. 이 점에서 여성인력개발센터, 직업훈련시설/법인 등은 여성을 많이 배려하고 있는데 반해, 대학부설기관과 복지관은 전혀 여성을 배려하고 있지 않는 것으로 나타났다.

<표 V-68> 여성 취업정보 별도 수집·제공 여부

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	2 (66.7)	1 (33.3)	3 (100.0)
직업훈련시설/법인	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
여성인력개발센터	28 (90.3)	3 (9.7)	31 (100.0)
여성회관/여성발전센터	12 (41.4)	17 (58.6)	29 (100.0)
대학부설기관	0 (0.0)	18 (100.0)	18 (100.0)
복지관	0 (0.0)	16 (100.0)	16 (100.0)
전체	48 (46.2)	56 (53.8)	104 (100.0)

여성에게 특화된 취업지도를 하고 있는 기관 중 90%이상의 여성인력개발센터에서는 여성만을 대상으로 하는 직업소양교육을 하고 있다. 이 외에 여성 교육훈련생을 위하여 제공하는 것으로는 취업설명회 개최나 현장교육 등이 있다. 대학부설기관과 복지관 등은 대부분의 경우, 여성 대상의 직업소양교육을 하고 있지 않는 것으로 나타났다.

<표 V-69> 여성대상 직업소양교육

(단위: 개, %)

	예	아니오	계
공공훈련기관	0 (0.0)	3 (100.0)	3 (100.0)
직업훈련시설/법인	5 (71.4)	2 (28.6)	7 (100.0)
여성인력개발센터	28 (90.3)	3 (9.7)	31 (100.0)
여성회관/여성발전센터	14 (48.3)	15 (51.7)	29 (100.0)
대학부설기관	1 (5.6)	17 (94.4)	18 (100.0)
복지관	3 (18.8)	13 (81.3)	16 (100.0)
전체	51 (49.0)	53 (51.0)	104 (100.0)

7. 기타 의견

응답자의 자유의견으로 여성교육훈련생의 훈련 및 취업지도에 있어서의 애로점과 중장년 여성의 고용촉진을 위하여 교육훈련기관이 노력해야 할 점, 그리고 이를 위하여 정부의 지원이 필요한 부분에 대한 의견을 물어보았다.

먼저, 여성의 훈련 및 취업지도에 있어서 애로점으로는 여성 스스로의 취업의지 및 직업의식 부족이 가장 큰 장애로 언급되고 있다. 한편, 기관이 가진 문제로는 예산부족이, 그리고 사회적인 문제로는 여성인력에 대한 사회적 편견과 일자리 부족 문제가 지적되었다. 30-40대 중장년 여성의 취업률 제고를 위하여 기관이 노력해야 할 점으로는 여성취업 유망 훈련과정 개발, 체계적인 직업상담과 취업연계, 여성 구인처 확보 등이 지적되었다. 정부지원이 필요한 부분에 대한 의견은 여성 직업훈련기관에 대한 지원 확대, 보육시설

확충 및 자녀 보육비 지원, 기업의 여성채용 독려, 여성인력 활용에 대한 사회적 인식 변화 등이 제안되었다.

8. 소결

여성인적자원개발에 일익을 담당하고 있는 기관조사 실태 결과를 분석한 결과를 요약하고 이들이 시사하는 바를 정리하면 다음과 같다.

가. 요약

기관 실태 및 환경에 대하여 살펴 본 결과,

첫째, 기관의 시설 및 서비스 현황 중에서 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인, 여성인력개발센터 등에서는 취업상담의 기능이 강하게 부각되고 있다. 여성회관/여성발전센터, 대학부설시설, 복지관은 상대적으로 직업교육훈련기관으로서의 성격이 약하고 취업지원에 대한 관심이 미약한 것으로 나타난다.

둘째, 공공훈련기관이나 직업훈련시설/법인 등은 보육시설의 보유율이 대단히 낮다. 적어도 정부가 지원하는 직업교육훈련시설에서는 여성의 참여에 매우 중요한 영향을 미치는 보육시설의 확충이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 여성관련기관인 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터는 여러 가지 면에서 차이가 나타나고 있는데, 그 하나가 시설로서 여성의 직업교육 훈련 참여 및 고용촉진에 중요한 취업상담이나 보육시설 및 서비스의 유무의 정도에 있어서 여성인력개발센터가 현저히 우세한 상황에 있음을 알 수 있다. 즉, 여성인력개발센터는 여성의 직업교육을 위한 기본 인프라를 갖추고 있는 기관임에 비해, 여성회관/여성발전센터는 여성의 직업교육에 기여하는 기관으로서의 성격보다는 평생교육 참여기회 확대에 기여하는 평생교육기관으로서의 성격이 더 강하다고 볼 수 있다.

넷째, 기관운영비를 마련하는 재원은 기관별로 차이가 있다. 공공훈련기관의 경우는 중앙부처에, 여성회관/여성발전센터는 지자체에, 대학은 수강자에

가장 크게 의존하고 있다. 여성인력개발센터는 중앙부처, 지자체, 수강자 부담 비율이 비슷한 것으로 나타나는데, 이들 기관 중 77.3%가 운영비가 부족하다고 답하고 있다.

다섯째, 조사기관들의 직원 중 자격증소지율은 사회복지사, 평생교육사, 직업상담사 순이다. 조사에 응한 대학부설기관은 평생교육사 자격증 보유 직원 비율이 50%에 달하는 대신 직업상담사가 없어 취약한 직업상담 기능을 보여준다. 여성인력개발센터는 타 기관에 비해 직업상담사 자격 보유 직원비율이 가장 높고 평생교육사 자격 보유 직원비율도 높아 직원의 전문성이 높은 편이다. 그러나 직업상담사가 없는 센터도 많으므로, 이들을 채용할 수 있도록 인건비를 지급하거나 순회 직업상담사를 파견하는 등의 방안이 요구된다. 대학과 여성회관에도 직업상담사 채용 비율을 높이도록 해야 할 것이다.

여섯째, 기관평가는 대부분 하고 있으나, 여성회관/여성발전센터를 제외하고는 여성관련 평가항목이나 지표가 포함된 경우는 별로 없는 것으로 나타나고 있다. 운영위원회에 여성참여율도 공공훈련기관은 낮은 편이어서 성인지적 관점에서 이들 기관의 운영과 평가내용을 개선할 필요성이 있다.

한편, 기관별로 훈련목표집단의 특성을 살펴본 결과,

첫째, 기관들이 목표집단으로 하는 여자 교육훈련생의 연령대는 30대>20대>40대로 나타나서 노동시장의 요구가 있는 20대와 30대를 주 대상으로 하고 있음을 알 수 있다. 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인에서는 20대 여성을, 여성회관/여성발전센터, 여성인력개발센터는 20대 보다는 30-40대(특히, 30대) 여성을 주 목표집단으로 하고 있어 40대 이상 여성의 훈련기회가 취약한 편이다.

둘째, 공공훈련기관은 주로 20대 청년층(남녀 모두)의 직업교육훈련에 주력하고 있는 기관임을 알 수 있다. 중장년 여성의 직업교육훈련을 주로 맡고 있는 기관으로는 여성인력개발센터, 여성회관/여성발전센터, 대학부설기관, 복지관 등으로 나타난다. 장기 전문훈련과정을 제공하는 공공훈련기관에서의 30대 이상 여성의 훈련기회 확보를 위한 방안이 요구된다.

셋째, 기관들은 교육훈련생의 주 학력대를 남녀를 불문하고 고졸로 잡고

있다. 여성의 경우, 주 학력대가 고졸이하인 기관의 비율이 남성보다 높게 나타나서, 남성에 비해 여성 교육훈련생의 학력수준이 저학력에 더 몰려있음을 알 수 있다. 공공훈련기관과 복지관이 가장 저학력을 대상으로 하는 기관이며, 대학부설기관이 가장 고학력을 대상으로 하는 기관으로 나타난다. 여성인력개발센터와 여성회관도 고졸과 전문대졸을 주 훈련대상으로 생각하고 있다. 이를 보면, 전체적으로 전문대와 4년제 대졸이상의 고학력자를 대상으로 직업훈련을 제공하는 기관이 매우 부족함을 알 수 있다.

교육훈련 프로그램 실태와 요구 조사 결과에 따르면,

첫째, 전체 교육과정 중 실업자 대상 직업교육훈련 비중, 고용보험과정의 비중, 자격증 과정의 비중은 대체로 50% 내외이다. 공공훈련기관과 직업훈련 시설/법인에서 비교적 각각의 비중이 높게 나오고 있고, 여성관련기관들은 고용보험지원과정과 자격증 관련과정의 비중이 가장 낮은 편에 속하고 있다. 이들 기관에 대한 고용보험지원과정 및 자격증 관련과정을 확대운영할 필요가 있음을 알 수 있다.

둘째, 실업자 대상 직업교육훈련에는 남성보다 여성이 더 참여하고 있다. 단, 공공훈련기관에는 남성 실업자가 더 많이 교육받고 있다. 여성의 참여가 더 적은 경우, 그 이유는 직종자체가 남성위주이기 때문이라는 응답이 압도적으로 많아, 제공되는 훈련과정 개설 자체에서 여성이 소외되고 있음을 알 수 있다.

셋째, 중장년 여성을 위한 직업교육훈련과정은 전체의 약 70% 기관에서 제공되고 있고, 여성인력개발센터에서 가장 적극적으로 관련 과정을 제공하고 있는 것으로 조사되었다. 공공훈련기관의 비개설율이 높고 여성회관도 24% 가량은 관련 과정을 개설하고 있지 않아 이에 대한 조치가 요구된다.

넷째, 중장년 여성의 취업 및 창업을 위하여 현재 실시되고 있는 교육과정은 소수의 컴퓨터 관련 과정을 제외하고는 거의 대부분 조리, 미용기능 등 고학력이 요구되지 않는 기능에 관련된 것이었고, 앞으로 개설예정인 과정도 이와 크게 다르지 않았다. 기관관계자들의 미래 중장년여성 유망취업 및 창업분야 전망도 여성직종에 국한되어 있어, 여성훈련분야의 제한성을 극복하

기 쉽지 않을 것으로 보인다.

다섯째, 수강생의 요구수렴에 있어서 우선적으로 고려하는 집단은 남녀별로 각 기관에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 연령대인 것으로 드러났다. 예를 들면, 남자는 20대>30대의 순으로 요구수렴을 하는데, 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인에서는 20대의 의견을, 대학부설기관이나 복지관에서는 30대의 의견을 주로 고려하고 있다. 한편, 여자는 30대>20대>40대의 순으로 요구를 고려하는데, 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터에서는 30대의 의견을, 공공훈련기관이나 직업훈련시설/법인에서는 20대의 의견을 주로 수렴하고 있어 40대 이상 여성의 훈련요구 수렴이 미흡하다.

마지막으로 여성 취업전망 및 지도 실태를 살펴보면,

첫째, 여성 수료생의 취업률은 전체 취업률보다 낮다. 그러나 취업의 용이성에 대해서는 남녀차이가 없다고 응답하는 반응이 더 많이 나오고 있다. 단, 여성관련 기관에서만 여성의 취업이 더 어렵다고 응답하였는데, 그 이유에 대한 해석에는 여러 가지 의견이 있을 수 있다. 즉, 이들 기관들이 취업시키고자 하는 분야가 나머지 기관들과 다르기 때문일 수도 있고, 노동시장 수요가 약한 과정 혹은 취업취약집단을 대상으로 하는 과정이 여성관련 기관에 더 많을 수도 있다. 중장년 여성취업의 장애요인으로 사회적 수요가 낮은 것이 가장 문제라고 지적되어 수요창출이 중요한 문제임을 알 수 있다.

둘째, 전반적으로 여성에 대한 특화된 정보수집이나 취업지도가 미흡한 것으로 나타난다. 여성회관/여성발전센터에 비해 여성인력개발센터가 취업지도에 있어서 더 적극적이고 다양한 방식으로 노력하고 있다. 여성회관, 대학부설기관, 복지관은 소극적, 수동적 취업알선을 하고 있어, 이들 기관 특히 여성회관의 취업지원 기능에 대한 개선이 요구된다.

셋째, 기관들의 중장년 여성의 취업전망은 부정적인 응답율이 더 많았고, 유망취업이나 창업분야도 대체로 여성직종 및 분야라고 일컬어지는 범위에 서 크게 벗어나고 있지 않다. 타 기관에 비해 여성회관/여성발전센터, 공공훈련기관이 부정적으로 보는 비율이 높았고, 여성인력개발센터, 직업훈련시설/법인이 긍정적으로 보는 비율이 낮았다. 여성훈련과 취업에 더 많은 배려를

하고 있는 기관의 긍정적 전망비율이 더 높게 나타난다.

나. 기관별 특성

먼저, 공공훈련기관은 직업훈련전문기관으로서 이 부분에 대한 전문성이 높은 것으로 판단되나, 보육시설이 매우 부족할 뿐만 아니라 여성관련 평가 지표가 미비하고 자문위원단에 여성의 참여가 매우 제한되는 등 성인지적 관점에서 볼 때는 보완할 점이 다소 많은 것으로 나타났다. 특히, 이 기관은 주로 20대 고졸이하의 남녀 수강생을 주 대상으로 하고 있어서, 수강자의 요구 수렴에 부분에 있어서도 이 연령층에 초점을 맞추고 있었다. 따라서 중장년 여성취업전망에 대해서는 어두운 편이라는 견해를 보이고 있고, 여성에 특화된 창업 및 취업지원 및 서비스를 제공하는 경우가 많지 않았다.

직업훈련시설/법인 역시 직업훈련전문기관으로서의 전문성은 강하나 여성훈련생에게 보다 필요한 보육시설 등 여성에 특화된 지원이나 서비스가 많이 미비한 것으로 보아 여성친화적 기관으로 보기에 어려움이 있다. 수강생 연령대는 남자의 경우 20대, 여자의 경우 20-30대가 주를 이루고 있다. 학력으로는 남녀 모두 고졸이하가 주를 이룬다. 직업훈련시설/법인은 실업자대상 직업훈련의 비중, 고용보험의 비중, 자격증 관련과정의 비중이 6가지 유형의 기관 중에서 가장 높은 편으로 드러났다.

여성인력개발센터는 다른 기관에 비해 중장년층 여성의 직업능력향상을 위해 필요한 기본 인프라를 구축하고 있는 것으로 판단된다. 약 90% 이상의 여성인력개발센터에서는 취업상담실을 갖추고 있으며, 사회복지사, 평생교육사, 직업상담사도 상당수 고용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 훈련의 주 타겟집단은 고졸이하 30대 여성이며, 중장년 여성을 위해 개발된 직업훈련과정을 대부분 실시한 적이 있거나 실시하고 있고 창업교육이나 서비스도 제공하고 있다. 또한, 이 기관들이 중장년 여성의 취업전망을 대체로 밝게 전망하고 있다.

한편, 같은 여성특화기관이면서도 여성인력개발센터와 여러 면에서 대조

를 보이는 여성회관/여성발전센터는 30-40대 중장년 여성이 주요 수강생이라는 점에서는 일치하지만, 여성의 직업능력향상을 위해서 중점적 역할을 하기에는 여러 면에서 한계가 있는 것으로 보인다. 먼저, 기관 운영면에서 자문위원을 둔다든가 기관평가를 받는다든가 하는 데 있어서 미비한 기관이 상당수 있으며, 중장년 여성의 취업전망에 대해서도 여성인력개발센터와 달리 부정적인 견해를 가지고 있었으며, 취업지원 기능이 매우 미흡하다.

근래, 고학력대상 직업교육시설로 대두되고 있는 대학부설 평생교육시설은 다른 기관보다 비교적 고학력 중장년 여성이 많이 교육을 받는 곳으로 나타나고 있다. 그러나 이들에 대한 직업교육훈련 서비스는 미흡하여 직업상담사를 고용한다거나 보육시설을 갖춘다거나 기관운영에 관하여 여성자문위원의 도움을 받는다거나 하는 면에서는 다른 기관에 비해 뒤떨어지고 있다. 실업자 대상 직업훈련, 고용보험 지원과정, 자격증 취득과정 등의 비율이 타 기관에 비해 현저히 낮으며 약 반 정도의 기관에서는 중장년 여성을 위한 직업훈련을 전혀 실시한 적이 없는 것으로 나타났다. 수강생의 취업알선이나 기타 취업지원에 대해서도 관심이 많지 않아 별다른 노력을 하지 않고 있다.

복지관도 직업전문기관의 성격은 갖고 있지 않지만, 실제로 저소득층 여성이 상당수 직업훈련을 받고 있는 기관이다. 보육시설 및 서비스 제공, 자문위원회 운영, 기관평가 등에서 기본적인 인프라도 구축하고 있다. 여성 수강생 중에는 30-40대의 고졸이하 학력을 가진 여성이 많으며 이들을 위한 직업훈련의 실시 경험도 상당히 많다. 그러나 취업지도 등에 있어서는 여성에 대한 특별한 배려를 하거나 특화된 프로그램 등을 갖고 있지는 않은 것으로 드러났다.

이상의 결과를 토대로 볼 때, 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인은 정부가 지원하는 직업능력개발훈련기관으로서 이 부분에 대한 전문성을 갖추고는 있으나 타겟 대상이 주로 20대 남성집단이기 때문에 참가자 중 여성비율이 현저히 낮은 편이다. 참가 여성들은 거의 20대 젊은 여성들이므로 중장년층 여성인적자원개발을 위해서 중요한 기여를 하고 있다고 보기 어렵다. 따라서, 이들 기관들이 직업훈련에 대한 전문성을 바탕으로 중장년 여성인적자

원개발에 기여할 수 있도록 도모하기 위한 적극적인 국가정책이 필요하다고 볼 수 있다. 한편, 여러 가지 면에서 여성직업교육에 대한 전문성과 의지가 높은 여성인력개발센터에 대해서는 여성인적자원개발의 핵심기관으로 더욱 특화하여 집중적으로 지원을 확대할 필요가 있다고 본다. 반면에, 여성회관/여성발전센터는 여성인력개발센터에 비해 직업교육에 대한 집중도는 떨어지는 편이나, 직업교육훈련에 대한 프로그램 체계와 관심은 점차 확대될 것으로 전망할 수 있다. 여성인력개발센터와 차별화된 여성회관/여성발전센터의 기능과 역할의 정립에 대한 논의가 지속적으로 이루어져야 할 것으로 보인다. 대학부설기관은 그 운영방침과 내용이 시장원리에 따라 이루어지고 있어 정부가 개입하기 어려운 면이 있다. 그러나 대학부설기관이 고학력 여성이 비교적 빈번히 찾는 곳이고 전문지식 및 전문직업교육에 필요한 인적 인프라가 이미 구축되어 있다는 장점을 이용하여 정부가 이러한 기관에 경력단절 고학력 여성의 전문직업 재취업과정이나 전문지식 업그레이드 등에 도움이 되는 특화된 과정을 위탁 운영하거나 대학이 자발적으로 이러한 교육훈련을 개발, 운영할 시에는 일정부분 지원하는 방안도 생각해 볼 수 있을 것이다. 마지막으로 복지관의 경우, 저소득층 여성의 경제적 자활을 돕기 위한 직업훈련에 특화하여 운영토록 하는 차별화 방안을 강구해 볼 수 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이 각 기관의 유형별로 직업교육훈련과정의 목적, 내용 등이 상이하고, 참여집단의 성격이 다르므로, 향후 직업능력개발 정책을 수립하고 사업을 구상함에 있어 본 조사결과에서 밝혀진 기관별 특성과 한계, 가능성 등을 고려할 필요성이 있다.

VI

중장년 여성인적자원개발 실태 2
(교육훈련생 실태)

1. 조사 개요	159
2. 과거 취업경험 및 현재 취업현황	163
3. 과거 및 현재 직업훈련 참여경험	168
4. 취업 및 창업 요구	176
5. 교육훈련요구	181
6. 교육훈련기관별 특성 및 만족도	186
7. 애로 및 개선 사항	192
8. 소결	193



1. 조사 개요

교육훈련생조사의 목적은 30대 이상 중장년 여성의 취업 및 직업훈련경험, 훈련만족도 및 요구를 조사하는 것으로 30대와 40대를 각각 고졸집단과 대졸 집단(전문대졸 및 대졸이상)으로 구분하여 조사결과를 분석 하였다. 50대 이상도 함께 조사하여 30대 이후 여성훈련의 전반적 정보를 가지고 30-40대 여성의 특성을 파악하고자 하였다.

교육훈련생 표집은 6개 교육훈련기관유형별로 150명씩 총 900명을 계획하였다. 기관별 비교를 위해 유형별로 150명씩 동일한 수를 조사하되, 특정 기관에 편중되지 않도록 유형별로 최소 5개 기관에서 각 30명씩을 조사하기로 하였다. 각 기관유형별로 30대와 40대, 50대 여성교육훈련생을 연령을 안배하여 표집 하였고 특정 훈련과정에 편중되지 않도록 하였다. 조사과정에서 직업훈련시설/법인은 다수의 민간기관이 포함되어 조사에 어려움이 있었고, 대학부설기관은 방학이 있어 계획했던 150명을 채우지 못하였다. 조사가 완료되어 분석에 사용된 교육훈련생 사례 수는 총 926명으로 문항별로 무응답을 배제하고 빈도와 비율을 산출하였다.

<표 VI-1> 조사대상 여성교육훈련생 및 조사 사례수

(단위: 명, %)

	공공훈련 기관	직업훈련 시설/법인	여성인력 개발센터	여성회관/여성 발전센터	대학부설 기관	복지관	기타**	전체
조사계획 훈련생 수*	150	150	150	150	150	150		900
조사완료 훈련생 수	175 (18.9)	99 (10.7)	159 (17.2)	173 (18.7)	121 (13.1)	152 (16.4)	47 (5.1)	926 (100.0)

* 기관유형별 최소 5개 기관에서 30명씩 조사 계획

** 우편회수된 조사지 중 소속기관이 미기재된 사례가 47개 포함

교육훈련생조사의 설문구성표는 다음과 같다. 질문에 따라 전체 연령과 학

력별 분포표 또는 30대와 40대를 중심으로 분석한 결과를 제시하였다.

<표 VI-2> 교육훈련생조사 설문 구성표

설문 범주	설문 내용
인적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 연령, 학력, 혼인상태 • 고교 및 대학 전공분야 • 자녀 연령 및 보육 • 현재 고용형태, 근로시간 • 이전 직장경험 및 퇴직이유
과거 직업교육훈련 경험	<ul style="list-style-type: none"> • 이전 직업교육훈련 참여 기관, 교육훈련분야 • 중도 포기사유
현재 직업교육훈련 참여 실태	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 직업교육훈련 참여기관, 교육훈련분야, 기관 선택이유 • 교육훈련과정 및 환경에 대한 만족도, 문제 및 개선요구 • 취업지원 경험 • 온라인 취업정보 사이트 이용 여부 • 훈련비 부담 • 훈련참여 목적 • 희망 취업형태 • 취업 및 창업계획 • 취업 및 창업진망 • 취업 장애요인에 대한 인식 • 희망 업종 및 지원요구
향후 직업교육훈련 요구	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 직업능력에 대한 자체평가 • 기초능력보완과정 참여의향 • 향후 참여희망 교육훈련과정 및 내용 • 직업교육훈련 참여를 위한 지원요구 사항 • 희망 교육시간대 및 기간, 훈련비
기타(개방형)	<ul style="list-style-type: none"> • 훈련참여과정에서의 문제점, 애로사항 • 교육훈련과정 및 기관운영 개선요구

응답자 총 926명의 구체적 특성은 아래 표<VI-3>과 같다.

<표 VI-3> 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

범주		빈도(%)
연령	30대	480(51.8)
	40대	290(31.3)
	50대	119(12.9)
	60대 이상	29(3.1)
	무응답	8(0.9)
학력	중졸이하	76(8.2)
	고졸	466(50.3)
	전문대졸	142(15.3)
	대졸이상	232(25.1)
	무응답	10(1.1)
혼인상태	미혼	111(12.0)
	기혼	750(81.0)
	이혼/사별/별거	65(7.0)
현재 취업상태	취업	338(36.5)
	미취업	588(63.5)
취업경험	유	787(85.0)
	무	139(15.0)
훈련경험	유	273(29.5)
	무	653(70.5)
현재 참여 중 훈련기관	공공훈련기관	175(18.9)
	직업능력훈련시설/법인	99(10.7)
	여성인력개발센터	159(17.2)
	여성회관/여성발전센터	173(18.7)
	대학부설기관	121(13.1)
	복지관	152(16.4)
	기타	47(5.1)

총 926명의 응답자 중 조사시점에서 수입을 목적으로 일하고 있는 사람은 36.5%인 338명이었으며, 이전에 취업경험이 있는 응답자의 비율은 85%였다. 이전에 직업훈련과정에 참여해 본 경험이 있는 응답자는 29.5%로 1/3에 다소 못 미치는 비율이었다. 연령별로는 30대 480명(51.8%), 40대 290명(31.3%), 50대 이상 148명(16%)이고, 학력별로는 고졸이하 542명(58.5%), 전문대졸 이상 374명(40.4%)이다.

현재 참여중인 훈련기관 유형별로 보면, 공공훈련기관에서 제공하는 훈련 과정에 참여 중인 응답자의 비율(18.9%)이 가장 높았고, 여성회관/여성발전센터(18.7%), 여성인력개발센터(17.2%), 복지관(16.4%), 대학부설기관(13.1%)이나 직업능력훈련시설/법인(10.7%)의 순이었다. 그리고 우편회수된 설문지 중 소속 훈련기관이 기재되지 않은 것이 47개이다.

자녀보육 상황을 살펴보기 위하여, 설문지에 자녀의 연령대⁴⁰⁾를 묻는 문항을 포함시켰다. 응답자 중 막내가 초등학생인 경우는 27.7%, 만1-7세가 26.9%, 그리고 만 1세 미만이 2.3%로 절반을 넘는 56.9%에 달하는 응답자가 보육 대상 연령대의 자녀를 하나 이상 두고 있는 것으로 나타났다.

<표 VI-4> 자녀 연령

(단위: 명, %)

0~만1세 미만	만1세-만7세	초등 학생	중학생	고등 학생	대학생 이상	자녀 없음	계
18 (2.3)	215 (26.9)	221 (27.7)	73 (9.1)	60 (7.5)	172 (21.5)	40 (5.0)	799 (100.0)

40) 여러 자녀를 둔 경우는 막내의 연령을 기준으로 하였다.

<표 VI-5> 보육책임

(단위: 명, %)

		가족/친지	보육시설	가사도우미	기타	계
연령	30대	61(32.8)	124(66.7)	0(0.0)	1(0.5)	186(100.0)
	40대	11(39.3)	13(46.4)	0(0.0)	4(14.3)	28(100.0)
	50대	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
	계	72(33.5)	137(63.7)	1(0.5)	5(2.3)	215(100.0)
학력	중졸이하	4(50.0)	3(37.5)	0(0.0)	1(12.5)	8(100.0)
	고졸	24(24.7)	70(72.2)	1(1.0)	2(2.1)	97(100.0)
	전문대졸	13(25.5)	37(72.5)	0(0.0)	1(2.0)	51(100.0)
	대졸이상	31(52.5)	27(45.8)	0(0.0)	1(1.7)	59(100.0)
	계	72(33.5)	137(63.7)	1(0.5)	5(2.3)	215(100.0)

막내 자녀가 만 7세 미만인 응답자를 대상으로 누가 보육을 맡고 있는가를 묻은 결과, 30대에서 보육시설을 이용하는 비율이 높았다. 학력에 따라 살펴 보았을 때는, 대졸이상이 가족, 친지의 도움을 받는 비율이 높게 나타났다.

2. 과거 취업경험 및 현재 취업현황

가. 과거 취업경험

총 926명의 응답자 중 과거에 취업해 본 경험이 있는 사람은 787명(85%)이었다(<표 VI-3> 참조). 30대에서는 특히 취업경험이 있는 사람의 비율이 높게 나타난다.

<표 VI-6> 과거 취업경험: 30대/40대⁴¹⁾

(단위: 명, %)

		예	아니오	계
30대	저학력	199(91.3)	19(8.7)	218(100.0)
	고학력	229(90.9)	23(9.1)	252(100.0)
40대	저학력	139(85.3)	24(14.7)	163(100.0)
	고학력	75(81.5)	17(18.5)	92(100.0)

<표 VI-7> 과거 취업직종

(단위: 명, %)

		고위 관리직	전문직 기술직	사무직	서비스 판매직	농림 어업직	기능직 기계 조작	단순 노무직	계
연령	30대	4(0.9)	114(26.5)	180(41.8)	100(23.2)	1(0.2)	12(2.8)	20(4.6)	431(100.0)
	40대	2(0.8)	58(24.4)	62(26.1)	76(31.9)	1(0.4)	13(5.5)	26(10.9)	238(100.0)
	50대	0(0.0)	14(16.5)	22(25.9)	33(38.8)	0(0.0)	6(7.1)	10(11.8)	85(100.0)
	60대 이상	1(6.3)	4(25.0)	2(12.5)	1(6.3)	0(0.0)	2(12.5)	6(37.5)	16(100.0)
	계	7(0.9)	190(24.7)	266(34.5)	210(27.3)	2(0.3)	33(4.3)	62(8.1)	770(100.0)
학력	중졸 이하	0(0.0)	5(9.4)	4(7.5)	24(45.3)	0(0.0)	6(11.3)	14(26.4)	53(100.0)
	고졸	5(1.3)	66(16.8)	132(33.7)	126(32.1)	1(0.3)	22(5.6)	40(10.2)	392(100.0)
	전문대졸	2(1.6)	40(32.0)	47(37.6)	31(24.8)	0(0.0)	2(1.6)	3(2.4)	125(100.0)
	대졸 이상	0(0.0)	81(40.5)	83(41.5)	27(13.5)	1(0.5)	2(1.0)	6(3.0)	200(100.0)
	계	7(0.9)	192(24.9)	266(34.5)	208(27.0)	2(0.3)	32(4.2)	63(8.2)	770(100.0)

과거 취업직종에 대해서는 전체 응답자의 34.5%가 이전에 사무직에서 일하였다고 응답하였고, 그 다음으로 서비스/판매직(27.3%), 전문직/기술직(24.7%) 순으로 나타났다. 30대의 경우 사무직(41.8%), 40대(31.9%)와 50대(38.8%)는 서비스/판매직이 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 고졸은 사무직이 33.7%, 서비스/판매직이 32.1%로 높은 비율을 나타내며, 전문대졸은 사무

41) 이하 30대/40대 표에서는 고졸집단과 전문대졸이상 집단을 비교하여, 고졸은 저학력으로, 전문대졸 이상은 고학력집단으로 범주화했음. 30대와 40대에는 중졸이하 사례가 적어(38명), 고졸자 사례만 저학력집단으로 포함했음

직이 37.6%로 가장 높고, 전문직/기술직, 서비스/판매직 역시 높은 비율을 보이고 있다. 대졸의 경우 사무직이 41.5%, 전문직/기술직이 40.5%로 높은 비율을 차지하고 있다.

<표 VI-8> 과거 취업직종: 30대/40대

(단위: 명, %)

		고위 관리직	전문직 기술직	사무직	서비스 판매직	농림 어업직	기능직 기계조작	단순 노무직	계
30대	저학력	2(1.0)	36(18.2)	79(39.9)	57(28.8)	0(0.0)	9(4.5)	15(7.6)	198(100.0)
	고학력	2(0.9)	77(34.2)	98(43.6)	40(17.8)	1(0.4)	3(1.3)	4(1.8)	225(100.0)
40대	저학력	2(1.5)	23(16.9)	38(27.9)	48(35.3)	1(0.7)	7(5.1)	17(12.5)	136(100.0)
	고학력	0(0.0)	32(42.7)	22(29.3)	16(21.3)	0(0.0)	0(0.0)	5(6.7)	75(100.0)

30대와 40대 고학력집단의 경우 전문직/기술직에 과거 종사했던 비율이 높고, 특히 40대는 과거 전문직/기술직 종사비율이 42.7%에 달한다. 30대 저학력집단은 사무직과 서비스판매직, 30대 고학력은 사무직과 전문직/기술직 종사경험율이 높고, 40대 저학력은 서비스판매직과 사무직, 40대 고학력은 전문직/기술직과 사무직 경험율이 높다.

<표 VI-9> 과거 고용형태

(단위: 명, %)

		고용주 자영업자	무급가족 종사자	상용직	비정규직	기타	계
연령	30대	41(9.8)	8(1.9)	257(61.2)	89(21.2)	25(6.0)	420(100.0)
	40대	50(21.6)	7(3.0)	96(41.4)	55(23.7)	24(10.3)	232(100.0)
	50대	22(27.8)	0(0.0)	28(35.4)	20(25.3)	9(11.4)	79(100.0)
	60대이상	3(21.4)	0(0.0)	5(35.7)	4(28.6)	2(14.3)	14(100.0)
	계	116(15.6)	15(2.0)	386(51.8)	168(22.6)	60(8.1)	745(100.0)
학력	중졸이하	13(25.5)	0(0.0)	16(31.4)	18(35.3)	4(7.8)	51(100.0)
	고졸	75(20.0)	7(1.9)	169(45.1)	92(24.5)	32(8.5)	375(100.0)
	전문대졸	12(9.8)	3(2.4)	80(65.0)	20(16.3)	8(6.5)	123(100.0)
	대졸이상	16(8.1)	5(2.5)	122(61.6)	39(19.7)	16(8.1)	198(100.0)
	계	116(15.5)	15(2.0)	387(51.8)	169(22.6)	60(8.0)	747(100.0)

과거 취업경험이 있는 응답자 중 절반 이상(51.8%)이 상용직 근로자로 근무한 경험이 있다고 응답했으며, 비정규직, 고용주/자영업자, 무급가족 종사자 순으로 나타났다. 30대의 경우 61.2%에 달하는 비율이 상용직 근로자로 근무하였으며, 40대 이상은 고용주/자영업자 비율이 증가한다. 학력에 따라 살펴보면, 중졸이하는 비정규직이 35.3%로 가장 높게 나타났으며, 고졸이상은 상용직 근로자로 근무했던 비율이 가장 높다. 30대와 전문대졸 이상에서 상용직으로 취업한 경험이 있는 응답자의 비율이 높은 것을 볼 수 있다.

<표 VI-10> 과거 직장퇴직 이유

(단위: 명, %)

		결혼	출산 육아	부모 부양	출퇴근 거리가 멀어서	건강 문제	직장의 휴폐업	구조 조정	계약기 간종료 후재계 약하지 못함	일이 적성에 맞지않 아서	인간 관계 불만	근무 여건 불만	기타	계
연령	30대	124 (23.5)	119 (22.6)	3 (0.6)	27 (5.1)	41 (7.8)	28 (5.3)	28 (5.3)	14 (2.7)	43 (8.2)	15 (2.8)	35 (6.6)	50 (9.5)	527 (100)
	40대	48 (19.0)	32 (12.7)	3 (1.2)	14 (5.6)	33 (13.1)	27 (10.7)	21 (8.3)	7 (2.8)	12 (4.8)	4 (1.6)	12 (4.8)	39 (15.5)	252 (100)
	50대	19 (21.6)	5 (5.7)	2 (2.3)	3 (3.4)	21 (23.9)	8 (9.1)	8 (9.1)	2 (2.3)	3 (3.4)	1 (1.1)	2 (2.3)	14 (15.9)	88 (100)
	60대 이상	0 (0.0)	2 (15.4)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (30.8)	13 (100)
	계	191 (21.7)	158 (18.0)	10 (1.1)	44 (5.0)	97 (11.0)	63 (7.2)	59 (6.7)	24 (2.7)	58 (6.6)	20 (2.3)	49 (5.6)	107 (12.2)	880 (100)
학력	중졸 이하	7 (12.1)	4 (6.9)	2 (3.4)	1 (1.7)	17 (29.3)	5 (8.6)	6 (10.3)	0 (0.0)	7 (12.1)	0 (0.0)	2 (3.4)	7 (12.1)	58 (100)
	고졸	106 (23.7)	66 (14.8)	7 (1.6)	26 (5.8)	51 (11.4)	41 (9.2)	30 (6.7)	13 (2.9)	25 (5.6)	11 (2.5)	16 (3.6)	55 (12.3)	447 (100)
	전문 대졸	36 (25.0)	40 (27.8)	1 (0.7)	6 (4.2)	11 (7.6)	8 (5.6)	9 (6.3)	3 (2.1)	7 (4.9)	5 (3.5)	8 (5.6)	10 (6.9)	144 (100)
	대졸 이상	43 (18.5)	48 (20.7)	0 (0.0)	10 (4.3)	18 (7.8)	9 (3.9)	15 (6.5)	8 (3.4)	19 (8.2)	4 (1.7)	24 (10.3)	34 (14.7)	232 (100)
	계	192 (21.8)	158 (17.9)	10 (1.1)	43 (4.9)	97 (11.0)	63 (7.2)	60 (6.8)	24 (2.7)	58 (6.6)	20 (2.3)	50 (5.7)	106 (12.0)	881 (100)

* 복수응답

이전 직장을 퇴직한 사유로 결혼, 출산/육아가 가장 높은 응답률을 보이고 있다. 50대는 건강상의 이유가 가장 많고, 응답자 중 약 14%는 직장의 휴/폐업이나 구조조정 등 고용주의 사정에 따라 이전 직장을 퇴직하였다고 응답하였다.

<표 VI-11> 과거 직장퇴직 이유: 30대/40대

(단위: 명, %)

		결혼	출산 육아	부모 부양	출퇴근 거리가 멀어서	건강 문제	직장의 휴폐업	구조 조정	계약기 간종료 후재계 약하지 못함	일이 적성에 맞지않 아서	인간 관계 불만	근무 여건 불만	기타	계
30 대	저학력	70 (28.1)	50 (20.1)	2 (0.8)	16 (6.4)	20 (8.0)	15 (6.0)	13 (5.2)	5 (2.0)	18 (7.2)	6 (2.4)	12 (4.8)	22 (8.8)	249 (100.0)
	고학력	54 (19.8)	67 (24.5)	1 (0.4)	11 (4.0)	20 (7.3)	13 (4.8)	15 (5.5)	9 (3.3)	24 (8.8)	9 (3.3)	23 (8.4)	27 (9.9)	273 (100.0)
40 대	저학력	23 (16.8)	13 (9.5)	2 (1.5)	7 (5.1)	17 (12.4)	20 (14.6)	16 (11.7)	5 (3.6)	4 (2.9)	4 (2.9)	3 (2.2)	23 (16.8)	137 (100.0)
	고학력	20 (25.0)	16 (20.0)	0 (0.0)	5 (6.3)	7 (8.8)	4 (5.0)	5 (6.3)	2 (2.5)	2 (2.5)	0 (0.0)	8 (10.0)	11 (13.8)	80 (100.0)

* 복수응답

40대 저학력집단에서 직장의 휴폐업, 구조조정으로 인한 퇴직사유 응답률이 높게 나타난다. 이전 직장에서 퇴직한 이유에 대한 기타 응답으로는 이사를 하게 되어서(5명), 진학하려고(5명), 업종이나 직종을 전환하려고(4명), 자녀교육 때문에(3명), 정년퇴직(2명), 자영업을 해보고 싶어서(2명), 자격증을 취득하여 근로조건을 향상시키려고(2명), 쉬고 싶어서(2명) 등⁴²⁾이 있었다.

42) 2명 이상이 응답한 내용만을 정리하였다.

나. 현재 취업현황

<표 VI-12> 현재 취업현황

(단위: 명, %)

예	아니오	계
338(36.5)	588(63.5)	926(100.0)

조사응답자 중 36.5%가 현재 일을 하고 있는 것으로 나타났다.⁴³⁾ 훈련생 중 현재 비정규직 취업자의 80.3%는 훈련을 통해 취업지위가 개선될 것으로 기대하고 있는 것으로 나타났다.

<표 VI-13> 훈련참여 중인 비정규취업자의 취업지위 개선 기대

(단위: 명, %)

매우 도움이 될 것이다	대체로 도움이 될 것이다	그저 그렇다	대체로 도움이 되지 않을 것이다	전혀 도움이 되지 않을 것이다	계
23(28.4)	42(51.9)	12(14.8)	1(1.2)	3(3.7)	81(100.0)

3. 과거 및 현재 직업훈련 참여경험

가. 과거 훈련경험

전체 응답자 926명 중 29.5%인 273명이 이전에도 직업훈련에 참여해 본 경험이 있다고 응답하였다(<표 VI-3> 참조). 30대는 저학력이, 40대는 고학력이 과거 직업훈련에 참여해 본 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

43) 조사대상에 현재 상용직취업자는 포함되어 있지 않다.

<표 VI-14> 과거 직업훈련 참여경험: 30대/40대

(단위: 명, %)

		있다	없다	계
30대	저학력	74(33.9)	144(66.1)	218(100.0)
	고학력	60(23.8)	192(76.2)	252(100.0)
40대	저학력	47(28.8)	116(71.2)	163(100.0)
	고학력	40(43.5)	52(56.5)	92(100.0)

<표 VI-15> 과거 훈련참여 기관: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

		공공 훈련기관	직업훈련 시설법인	여성인력 개발센터	여성회관 발전센터	대학부설 기관	복지관	계
전체**		71(22.0)	77(23.9)	53(16.5)	68(21.1)	34(10.6)	19(5.9)	322(100.0)
30대	저학력	24(29.3)	23(28.0)	19(23.2)	10(12.2)	3(3.7)	3(3.7)	82(100.0)
	고학력	14(21.5)	14(21.5)	11(16.9)	11(16.9)	12(18.5)	3(4.6)	65(100.0)
40대	저학력	15(26.8)	11(19.6)	8(14.3)	17(30.4)	2(3.6)	3(5.4)	56(100.0)
	고학력	6(11.1)	14(25.9)	6(11.1)	15(27.8)	10(18.5)	3(5.6)	54(100.0)

*복수응답

** 기타 제외

이전에 훈련참여 경험이 있는 응답자의 훈련기관별 분포는 직업훈련시설/법인(23.9%), 공공훈련기관(22.0%), 여성회관/발전센터(21.1%), 여성인력개발센터(16.5%), 대학부설기관(10.6%), 복지관(5.9%)의 순이었다. 30대 저학력집단은 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인 다음으로 여성인력개발센터 비율이 높고, 40대 저학력은 여성회관 다음으로 공공훈련기관 비율이 높다. 30대 고학력은 직업훈련시설/법인과 공공훈련기관 참여 비율이 높은 편이고, 40대 고학력은 여성회관과 직업훈련시설/법인 훈련참여 경험이 가장 높게 나타났다.

<표 VI-16> 과거 훈련참여 분야: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

	농림어업	섬유	화학제품및요업	기계장비	건설	전기	전자	정보통신	공예	서비스	사무관리	의료	환경	계
전체	1 (0.4)	43 (15.8)	1 (0.4)	5 (1.8)	3 (1.1)	2 (0.7)	6 (2.2)	39 (14.3)	12 (4.4)	109 (39.9)	36 (13.2)	11 (4.0)	5 (1.8)	273 (100.0)
30대	저학력	0 (0.0)	8 (10.1)	0 (0.0)	2 (2.5)	2 (2.5)	1 (1.3)	2 (2.5)	12 (3.8)	33 (41.8)	14 (17.7)	2 (2.5)	0 (0.0)	79 (100.0)
	고학력	0 (0.0)	7 (14.6)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	14 (29.2)	5 (10.4)	14 (29.2)	5 (10.4)	1 (2.1)	0 (0.0)
40대	저학력	0 (0.0)	9 (22.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (15.0)	0 (0.0)	18 (45.0)	6 (15.0)	1 (2.5)	0 (0.0)	40 (100.0)
	고학력	1 (2.2)	8 (17.8)	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (8.9)	3 (6.7)	23 (51.1)	4 (8.9)	0 (0.0)	45 (100.0)

*복수응답

이전에 훈련받은 분야와 관련해서는, 전체적으로 서비스분야가 압도적으로 많아 39.9%에 달한다. 섬유(15.8%), 정보통신(14.3%), 사무관리(13.2%) 순으로 높은 비율을 나타내며, 나머지 분야의 참여비율은 미미하다. 30대 저학력집단은 과거 서비스분야 훈련 참여비율이 41.8%에 달하고, 사무관리 훈련 참여율도 타 집단에 비해 높은 편이다. 30대 고학력집단은 서비스분야와 정보통신분야 훈련참여율이 대등한데, 타 집단에 비해 정보통신훈련 참여율이 높다. 40대는 저학력은 물론 고학력도 서비스분야 훈련참여율이 매우 높게 나타났고, 타 집단에 비해 섬유분야 훈련참여율이 높았다.

한편, 이전에 훈련과정에 참여한 경험이 있는 273명 중 훈련과정을 중도에 포기한 적이 있다는 응답자는 41명(15%)이었다.

<표 VI-17> 과거 훈련 중도포기 이유

(단위: 명, %)

교육훈련 내용이 적성과 흥미에 맞지 않아서	교육 훈련 수준이 맞지 않아서	취업 전망이 부정적	불편한 인간관계때문에	훈련 비용 부담	생계비	교통 불편	남녀 차별	일과 병행하기 힘들어서	자녀 보육	가사 부담	가족 반대	건강 악화	기타	계
7	2	7	0	4	7	5	0	6	4	4	0	4	7	57
(12.3)	(3.5)	(12.3)	(0.0)	(7.0)	(12.3)	(8.8)	(0.0)	(10.5)	(7.0)	(7.0)	(0.0)	(7.0)	(12.3)	(100.0)

* 복수응답

훈련 중도포기 사유 중 가장 응답률이 높았던 것은 ‘교육훈련 내용이 적성에 맞지 않아서’, ‘생계비를 벌어야 해서’와 ‘취업전망이 낮아서’ 이었던 것으로 나타났다.

나. 현재 훈련참여 과정

현재 훈련에 참여 중인 기관을 전체와 30대, 40대별로 보면 다음과 같다.

<표 VI-18> 현재 훈련참여 기관: 전체/30대/40대⁴⁴⁾

(단위: 명, %)

		공공훈련 기관	직업훈련 시설법인	여성인력 개발센터	여성회관 발전센터	대학 부설기관	복지관	계
전체*		175(19.9)	99(11.3)	159(18.1)	173(19.7)	121(13.8)	152(17.3)	879(100.0)
30대	저학력	64(31.1)	32(15.5)	36(17.5)	27(13.1)	22(10.7)	25(12.1)	206(100.0)
	고학력	52(22.1)	24(10.2)	48(20.4)	36(15.3)	54(23.0)	21(8.9)	235(100.0)
40대	저학력	26(17.0)	19(12.4)	28(18.3)	31(20.3)	17(11.1)	32(20.9)	153(100.0)
	고학력	13(14.8)	9(10.2)	12(13.6)	24(27.3)	13(14.8)	17(19.3)	88(100.0)

* 기타 제외

30대 저학력집단은 공공훈련기관(31.1%), 고학력집단은 대학부설기관(23.0%)과 공공훈련기관(22.1%)에서 훈련 받고 있는 응답자의 비율이 높았다. 한편 40대에서는, 모두 복지관과 여성회관의 비율이 높다. 여성인력개발센터는 40대 고학력을 제외한 3개 집단 모두에서 응답자 비율이 높은 편이었고, 대학부설기관은 30대 고학력집단에서 두드러지게 응답자 비율이 높았다.

44) 이는 현재 훈련에 참여중인 훈련생들을 대상으로 조사된 결과이므로, 이를 여성들의 훈련기관 및 훈련분야 선호도로 일반화, 해석하는 데는 한계가 있다. 전수 조사가 아니므로 조사기관과 과정의 영향을 고려해야 하기 때문이다. 현재 참여하고 있는 훈련기관에서 과거에도 훈련을 받았을 가능성이 있고 기관별로 조사된 훈련생 수에 차이가 있 때문이다. 따라서 여성의 연령별 훈련기관이나 훈련분야 선호도의 객관적 해석은 본 조사의 결과와 함께 훈련기관들이 보고하는 객관적 실적을 토대로 최종적으로 판단해야 한다.

<표 VI-19> 훈련기관 선택이유: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

	훈련 내용	취업 전망	전문성	훈련 시간	교통 편의	훈련 비용	보육 서비스	여성 전용 기관	기타	계	
전체	393 (27.4)	201 (14.0)	196 (13.7)	160 (11.1)	136 (9.5)	167 (11.6)	15 (1.0)	124 (8.6)	43 (3.0)	1435 (100.0)	
30대	저학력	93 (25.9)	63 (17.5)	43 (12.0)	41 (11.4)	33 (9.2)	44 (12.3)	4 (1.1)	26 (7.2)	12 (3.3)	359 (100.0)
	고학력	139 (33.2)	51 (12.2)	70 (16.7)	50 (11.9)	29 (6.9)	36 (8.6)	7 (1.7)	25 (6.0)	12 (2.9)	419 (100.0)
40대	저학력	59 (26.3)	35 (15.6)	30 (13.4)	25 (11.2)	20 (8.9)	28 (12.5)	2 (0.9)	21 (9.4)	4 (1.8)	224 (100.0)
	고학력	37 (25.2)	16 (10.9)	24 (16.3)	15 (10.2)	16 (10.9)	21 (14.3)	1 (0.7)	13 (8.8)	4 (2.7)	147 (100.0)

* 복수응답

현재 참여 중인 훈련기관을 선택한 이유로는 전체적으로 ‘교육훈련 내용이 적성과 흥미에 맞아서(27.4%)’라고 응답한 비율이 가장 높았다. 그 다음으로 ‘취업이 잘 될 것 같은 교육훈련과정(14.0%)이 있어서’, ‘다른 기관에서보다 더 전문적인 훈련을 받을 수 있을 것 같아서(13.7%)’의 순으로 나타났다. 4개 집단 모두에서 훈련내용을 보고 현재의 훈련기관을 선택했다는 응답자의 비율이 가장 높았지만, 특히 30대 고학력집단에서 훈련내용을 훈련기관 선택이유로 꼽은 응답자 비율이 높았고 그들은 훈련의 전문성도 중시하였다. 저학력집단은 훈련기관 선택 시 상대적으로 다른 집단보다 취업가능성을 고려하는 것으로 나타난다. 또한 40대가 여성전용 기관이라는 점을 더 고려하는 것으로 나타난다.

<표 VI-20> 훈련참여 목적: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

		취/창업	자기 계발	정규직 전환 기대	임금 상승 기대	직장 파견	목적 없음	기타	계
전체		404(47.2)	381(44.5)	21(2.5)	16(1.9)	4(0.5)	11(1.3)	19(2.2)	856(100.0)
30대	저학력	119(55.3)	79(36.7)	7(3.3)	2(0.9)	0(0.0)	2(0.9)	6(2.8)	215(100.0)
	고학력	112(45.7)	119(48.6)	1(0.4)	8(3.3)	1(0.4)	2(0.8)	2(0.8)	245(100.0)
40대	저학력	70(47.3)	59(39.9)	6(4.1)	2(1.4)	2(1.4)	3(2.0)	6(4.1)	148(100.0)
	고학력	37(43.0)	43(50.0)	0(0.0)	2(2.3)	0(0.0)	1(1.2)	3(3.5)	86(100.0)

교육훈련과정에 참여하게 된 목적은 ‘취업하거나 창업하기 위하여’와 ‘자기 계발을 위해서’가 대부분이다. 고학력집단에서는 취/창업보다 자기계발이 목적이라고 응답한 훈련생의 비율이 높고, 저학력집단에서는 취/창업을 목적으로 훈련에 참여하고 있는 응답자의 비율이 뚜렷이 높다. 응답항목을 다시 취업능력 향상에 관한 것(취/창업, 임금상승, 정규직 전환)과 여가선용(자기계발과 뚜렷한 목적 없음)으로 묶어 분석한 결과, 30대 저학력집단의 취업목적이 가장 높고, 40대 고학력집단의 여가목적 참여율이 가장 높게 나타난다.

<표 VI-21> 훈련참여 목적: 취업 대 여가

(단위: 명, %)

		취업능력 향상	여가선용	계
30대	저학력	128(61.2)	81(38.8)	209(100.0)
	고학력	121(50.0)	121(50.0)	242(100.0)
40대	저학력	78(55.7)	62(44.3)	140(100.0)
	고학력	39(47.0)	44(53.0)	83(100.0)

<표 VI-22> 현재 훈련참여 분야: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

		농림 어업 광업	섬유	화학 제품 및 오염	금속	기계 장비	건설	전기	전자	정보 통신	운송 장비 제조	산업 용	공예	서비스	사무 관리	의료	환경	계
전체		6 (1.0)	74 (12.3)	0 (0.0)	4 (0.7)	15 (2.5)	7 (1.2)	3 (0.5)	15 (2.5)	56 (9.3)	1 (0.2)	2 (0.3)	27 (4.5)	320 (53.2)	45 (7.5)	15 (2.5)	11 (1.8)	601 (100.0)
30 대	저학력	0 (0.0)	11 (6.5)	0 (0.0)	1 (0.6)	3 (1.8)	5 (3.0)	3 (1.8)	8 (4.7)	23 (13.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (3.0)	96 (56.8)	12 (7.1)	2 (1.2)	0 (0.0)	169 (100.0)
	고학력	0 (0.0)	25 (14.5)	0 (0.0)	2 (1.2)	8 (4.7)	2 (1.2)	0 (0.0)	5 (2.9)	14 (8.1)	0 (0.0)	1 (0.6)	9 (5.2)	84 (48.8)	21 (12.2)	1 (0.6)	0 (0.0)	172 (100.0)
40 대	저학력	4 (4.0)	11 (11.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	7 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (5.0)	57 (57.0)	5 (5.0)	4 (4.0)	3 (3.0)	100 (100.0)
	고학력	0 (0.0)	8 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	6 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (9.5)	35 (55.6)	2 (3.2)	2 (3.2)	2 (3.2)	63 (100.0)

* 복수응답

현재 참여 중인 훈련분야는 서비스 분야가 53.2%로 가장 많고, 그 다음으로 섬유(12.3%), 정보통신(9.3%), 사무관리(7.5%) 순으로, 이전 훈련경험이 있는 응답자의 훈련분야 순서와 유사하다. 연령, 학력을 불문하고 서비스분야 훈련에 편중되어 있는데, 30대 저학력은 현재 정보통신훈련에, 고학력은 서비스분야 훈련 다음으로 섬유분야 훈련에 많이 참여하고 있다. 30대 고학력집단의 사무관리분야 훈련 참여율도 타 집단에 비해 높은 편이다.

<표 VI-23> 온라인 취업정보 사이트 이용

(단위: 명, %)

		예	아니오	계
연령	30대	141(31.5)	306(68.5)	447(100.0)
	40대	36(14.6)	210(85.4)	246(100.0)
	50대	11(11.8)	82(88.2)	93(100.0)
	60대이상	1(6.3)	15(93.7)	16(100.0)
	계	189(23.6)	613(76.4)	802(100.0)
학력	중졸이하	3(5.7)	50(94.3)	53(100.0)
	고졸	69(16.9)	339(83.1)	408(100.0)
	전문대졸	48(36.6)	83(63.4)	131(100.0)
	대졸이상	69(33.2)	139(66.8)	208(100.0)
	계	189(23.6)	611(76.4)	800(100.0)

온라인 취업사이트 이용에 관한 문항에 대하여 전체 응답자의 23.6%만이 이용해본 적이 있다고 응답하였다. 30대와 전문대졸 이상은 30% 이상이 이용경험이 있다고 하여 온라인 접근성에 연령과 학력차가 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 VI-24> 자주 이용하는 온라인 취업사이트

		사이트명	URL
공공(47)		워크넷(노동부) ⁴⁵ (42) 지자체(도청, 교육청, 시청)(5)	www.work.go.kr -
민간 (78)	취업정보(63)	잡코리아(44) 인크루트(14) 리쿠르트(5)	www.jobkorea.com www.incruit.com www.recruit.co.kr
	온라인포털(15)	다음(8) 야후(5) 네이버(2)	www.daum.net www.yahoo.co.kr www.naver.com

<표 VI-24>는 가장 자주 이용하는 온라인 취업사이트를 한 가지만 기재하도록 한 개방형 질문에 대하여 두 명 이상이 응답한 내용을 범주화한 것이다. 전반적으로 공공사이트(47)보다는 민간사이트(78)를 이용하는 응답자가 많았다. 민간사이트 중에서도 온라인 포털(15)에 포함된 취업정보 페이지보다는 취업정보 전문사이트(63)를 이용하는 응답자가 더 많았다. 단일 사이트로는 민간 취업정보사이트인 잡코리아(44)와 노동부가 운영하는 취업정보 사이트인 워크넷(42)을 기재한 응답자가 가장 많았다.

<표 VI-25> 훈련 소요비용 증당

(단위: 명, %)

배우자 수입	스스로 해결	정부지원	부모/ 형제나 친척의 도움	직장에서 지원	기타	계
327(39.6)	233(28.2)	205(24.8)	24(2.9)	10(1.2)	27(3.3)	826(100.0)

45) 워크넷이 노동부가 운영하는 취업정보 사이트이므로 노동부 홈페이지라고 응답한 항목도 워크넷에 포함시켰다.

‘배우자 수입으로 충당’하고 있다고 응답한 사람이 39.6%로 가장 높은 비율을 보였고 그 다음은 ‘스스로 해결’, ‘중앙부처 및 지방자치단체의 지원’ 순이었다.

4. 취업 및 창업 요구

가. 취업요구

<표 VI-26> 희망 취업형태: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

		전일근무	시간제 근무	계
전체		188(47.2)	210(52.8)	398(100.0)
30대	저학력	65(54.6)	54(45.4)	119(100.0)
	고학력	59(53.6)	51(46.4)	110(100.0)
40대	저학력	30(43.5)	39(56.5)	69(100.0)
	고학력	16(44.4)	20(55.6)	36(100.0)

취업희망자의 47.2%는 전일근무를, 52.8%는 시간제 근무를 희망한다고 하였다. 30대에서는 다소 더 많은 비율의 응답자가 전일근무를 희망하는 데 비해, 40대에서는 시간제 근무를 선호하는 응답자의 비율이 높아 학력보다는 연령이 희망취업형태에 영향을 미치는 것을 볼 수 있다.

<표 VI-27> 시간제취업 희망이유: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

		가사부담	육아	내 시간	건강	기타	계
전체		88(33.6)	87(33.2)	63(24.0)	21(8.0)	3(1.1)	262(100.0)
30대	저학력	21(28.4)	41(55.4)	7(9.5)	5(6.8)	0(0.0)	74(100.0)
	고학력	17(25.8)	29(43.9)	17(25.8)	2(3.0)	1(1.5)	66(100.0)
40대	저학력	25(56.8)	6(13.6)	8(18.2)	4(9.1)	1(2.3)	44(100.0)
	고학력	8(32.0)	6(24.0)	8(32.0)	2(8.0)	1(4.0)	25(100.0)

* 복수응답

시간제 근무를 원하는 이유로는 ‘가사부담’이나 ‘육아문제’ 때문이라고 응답한 비율이 비슷하게 높게 나타났고, ‘내 시간을 갖고 싶어서’라는 응답도 많았다. 30대는 육아, 40대는 가사부담 때문에 시간제를 선호하는 경향을 보였다. 가사부담이라고 응답한 비율은 고학력집단에서보다 저학력집단에서 더 높았던 데 비해, ‘내 시간을 갖고 싶어서’라고 응답한 비율은 고학력집단에서 더 높았다.

취업의지의 정도를 알아보기 위하여 전일근무 직장에 취업이 된다면 당장 출근할 수 있는가라는 질문을 하였다. 응답자의 60.6%만이 당장 전일제 취업이 가능하다고 응답하였다. 전일 취업이 불가능하다고 응답한 이유는 다음과 같다.

<표 VI-28> 전일취업 불가능 이유

(단위: 명, %)

육아나 가사를 도와 줄 사람 필요	현재하는 일을 그만 둘 시간 필요	가족동의 필요	기타	계
71(49.0)	33(22.8)	16(11.0)	25(17.2)	145(100.0)

* 복수응답

전일제 근무를 당장 시작할 수 없다고 대답한 응답자 중 49%가 ‘육아나 가사를 도와줄 사람을 구해야 해서’라고 응답하였다. 그 다음으로 ‘현재하고 있는 일을 그만둘 시간이 필요해서’, ‘가족의 동의가 필요해서’의 순으로 응답하였다. 당장 전일제 직장에 취업할 수 없는 이유에 대한 기타 응답으로는 ‘건강에 자신이 없어서(4명)’가 포함되어 있었다.

<표 VI-29> 희망 취업기간

(단위: 명, %)

가능한 오래	경제적 여건이 좋아질 때까지	자녀 교육상 필요하다면 그만둘 것	자녀교육 마칠 때까지	임신/출산 까지	기타	계
353(89.4)	19(4.8)	11(2.8)	6(1.5)	2(0.5)	4(1.0)	395(100.0)

희망 취업기간으로는 대부분의 응답자가 일단 취업할 수만 있다면 일할 수

있는 한 계속 일하겠다고 응답하였다. ‘경제적 여건이 좋아질 때까지’ 일하고 싶거나 ‘자녀교육상 필요하다면 그만 둘 것’이라고 응답한 사람은 소수에 그쳤다.

<표 VI-30> 훈련수료 후 취업/창업 전망: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

		매우 좋다	대체로 좋은 편이다	그저 그렇다	별로 좋지 않다	매우 좋지 않다	계
전체		48(12.4)	182(47.2)	127(32.9)	26(6.7)	3(0.8)	386(100.0)
30대	저학력	16(13.9)	56(48.7)	37(32.2)	6(5.2)	0(0.0)	115(100.0)
	고학력	9(8.5)	50(47.2)	41(38.7)	6(5.7)	0(0.0)	106(100.0)
40대	저학력	11(16.2)	30(44.1)	22(32.4)	4(5.9)	1(1.5)	68(100.0)
	고학력	3(8.3)	18(50.0)	12(33.3)	3(8.3)	0(0.0)	36(100.0)

응답자 중 절반이 넘는 비율(59.6%)이 취업이나 창업 전망이 ‘매우 좋다(12.4%)’, 또는 ‘대체로 좋은 편(47.2%)’이라고 응답하여 훈련 이후의 취업에 대하여 긍정적으로 전망하고 있었다. 30, 40대의 여성훈련생의 취/창업 전망 인식을 살펴보면 저학력집단이 약간 더 긍정적인 기대를 하는 것으로 나타난다.

<표 VI-31> 취업 장애요인: 전체/30대/40대

(단위: 명, %)

		나이에 대한 사회적 편견	여성에 대한 사회적 편견	학력이 낮아서	직무능력/전문 기술부족	직업경험/경력 부족	건강 및 체력 문제	가사/육아 등 가정 문제	기타	계
전체		202(29.7)	46(6.8)	34(5.0)	110(16.2)	114(16.8)	42(6.2)	124(18.3)	7(1.0)	679(100.0)
30대	저학력	56(24.7)	8(3.5)	17(7.5)	42(18.5)	37(16.3)	10(4.4)	54(23.8)	3(1.3)	227(100.0)
	고학력	44(25.4)	15(8.7)	2(1.2)	27(15.6)	32(18.5)	6(3.5)	44(25.4)	3(1.7)	173(100.0)
40대	저학력	41(35.0)	8(6.8)	4(3.4)	22(18.8)	20(17.1)	8(6.8)	14(12.0)	0(0.0)	117(100.0)
	고학력	17(30.4)	4(7.1)	0(0.0)	10(17.9)	13(23.2)	4(7.1)	7(12.5)	1(1.8)	56(100.0)

* 복수응답

취업 장애요인에 대해서는, 나이에 대한 사회적 편견이 가장 큰 취업 장애 요인으로 인식되고 있다. 그 다음으로 가사/육아부담 등 가정문제, 직업경험/경력의 부족, 직무능력/전문기술 부족을 주로 지적하고 있다. 40대는 나이를, 30대는 비슷한 비율로 나이와 가사육아 부담을 가장 높은 장애로 인식하고 있다.

나. 창업요구

창업에 관해서는 총 926명의 응답자 중 19.3%에 해당하는 179명이 구체적으로 희망하는 창업 업종이 있다고 응답하였다.

<표 VI-32> 창업희망자

(단위: 명, %)

연령	30대	103(21.5)*
	40대	58(20.0)
	50대	18(15.1)
	계	179(19.3)
학력	중졸이하	9(11.8)
	고졸	99(21.2)
	전문대졸	27(19.0)
	대졸이상	44(19.0)
	계	179(19.3)

* 연령 및 학력에 따라 구분한 집단 내에서의 구성비(표VI-3 참조)

연령이 낮을수록 창업희망 비율이 높아 조사대상자 중 30대 480명 중 103명(21.5%), 40대 290명 중 58명(20.0%) 등 30, 40대 중 1/5이 창업을 희망하고 있었다. 학력에 따라 보았을 때는, 고졸 응답자의 21.2%와 전문대졸, 대졸 응답자의 19%가 창업을 희망한다고 응답하였다.

<표 VI-33> 창업 희망업종

(단위: 명)

분야	업종
요식(60)	음식점(32) 제과·제빵(15) 음료(7) 반찬(4) 출장부페(2)
미용(59)	미용(53) 피부관리(4) 네일아트(2)
화훼·인테리어(25)	꽃집(13) 인테리어(5) 자수공예(4) 홈패션(3)
의류·수선(15)	수선(8) 의류(7)
학원(12)	학원(10) 공부방(2)
컴퓨터(6)	인터넷 쇼핑몰(4) 홈페이지제작(2)
기타(4)	중개업(2) 유통업(2)

* 복수응답

<표 VI-33>은 창업희망 업종을 묻는 개방형 질문에 대한 응답을 정리한 결과⁴⁶⁾를 보여준다. 요식업(60)이나 미용업(59)이 가장 많았고, 화훼·인테리어(25)나 의류·수선(15), 학원(12) 등의 순이었다. 단일 업종으로는 미용실(53)이나 음식점(32)을 운영하고 싶다는 응답자가 가장 많았다.

46) 두 명 이상이 창업을 희망하고 있다고 응답한 업종을 정리하였다.

<표 VI-34> 창업 지원요구

(단위: 명, %)

창업교육 훈련	자금지원 및 용자	창업관련 정보제공	창업 후 자문 서비스	시설임대	인력알선	기타	계
147 (24.6)	147 (24.6)	132 (22.1)	87 (14.6)	54 (9.0)	26 (4.4)	4 (0.7)	597 (100.0)

* 복수응답

창업 희망자들은 창업교육 훈련이나 자금지원 및 용자가 가장 필요하다고 응답하였고, 다음으로는 창업관련 정보제공, 창업 후 자문 서비스, 시설임대, 인력알선 순으로 지원요구가 높았다.

5. 교육훈련요구

가. 직업기초훈련요구

중장년 여성의 취업준비 정도 및 직업 기초훈련 요구를 파악하기 위하여 총 15개 분야에서의 직업능력을 묻는 문항을 조사도구에 포함시켰다. 기초 직업능력을 자가 진단하는 문항에 대한 응답을 종합적으로 보인 내용이 다음의 <표 VI-35>이다. 직업능력에 관한 문항은 기초 문해력 3개 문항, 외국어 2개 문항, 컴퓨터 이용능력 4개 문항, 사무능력 및 전문 지식이 각 1 문항, 그리고 직업의식, 대인관계, 의사소통, 체력에 관한 문항이 각 1개로 구성되었다.

<표 VI-35> 직업능력 자가진단

	평균	표준편차
읽기(문서이해)	4.08	0.76
쓰기(문서작성)	3.93	0.82
계산하기	3.88	0.92
영어	2.25	1.02
일어	1.79	0.99
문서작성편집	2.98	1.26
엑셀과워드포인트	2.66	1.23
정보검색	3.22	1.20
이메일	3.39	1.20
사무행정능력	3.28	1.08
전문지식기술	2.99	1.08
직업의식	3.81	1.02
대인관계조직적응	3.99	0.78
의사소통자기표현	3.92	0.80
건강체력	3.80	0.94

*5점 만점

읽기 능력을 제외한 14개 문항에 대한 응답의 평균점수가 4점 이하였다. 문서이해 및 작성 능력은 높게 평가한 반면, 영어(2.25)와 일어(1.79) 등 외국어 능력에 대한 자기평가는 3점 미만이었으며, 컴퓨터 사용능력에 대한 평가도 정보검색(3.22), 이메일(3.39)을 제외하면 3점 미만으로 대체로 낮은 편이었다. 가장 높게 평가된 항목은 읽기(4.08), 대인관계 및 조직적응력(3.99), 쓰기(3.93) 능력이었으며, 가장 낮게 평가된 항목은 영어와 일어 능력이었다. 직업과 관련된 전문지식이나 기술에 대한 평가도 낮은 편이었다.

응답자의 85.9%(715명)가 부족한 기초 직업능력을 보완하기 위한 과정을 이수할 필요가 있다고 응답하였다. 부족과정 이수자가 필요하다고 한 응답자 715명 중 기초능력보완과정이 개설되면 참여할 의향이 있다는 응답도 전체의 85.5%(611명)로 매우 높았다.

나. 직업훈련 개선요구

중장년층 여성을 위한 직업훈련 개선방안을 알아보기 위하여 교육훈련비나 훈련기간 중 생계비 지원 및 교통비 지원 등 지원금에 관한 문항, 훈련시간 및 과정에 관한 문항, 보육서비스 및 여성의 요구를 이해하는 강사, 직원에 관한 문항, 취업정보 및 취업알선기능 강화에 대한 문항 등 총 8개 항목에 대한 요구도를 조사하였다.

<표 VI-36> 훈련지원 요구도

	평균점수	표준편차
교육훈련비	4.41	0.7
훈련기간 중 생계비	3.98	1.0
교통편의/교통비	4.19	0.9
훈련시간다양화	4.31	0.8
강사직원의이해	4.12	0.9
보육서비스	4.09	1.0
훈련과정다양화	4.47	0.7
정보알선강화	4.51	0.7

*5점 만점

전반적으로 대부분의 항목에 대한 지원의 필요성을 강하게 느끼고 있었다. 특히 요구가 높았던 항목은 ‘여성 취업정보제공/알선기능 강화(4.51)’와 ‘여성 유망직종 취업과정 개설 등 직업교육훈련과정 다양화(4.47)’, ‘교육훈련비 지원(4.41)’, ‘훈련시간 다양화(4.31)’였다.

<표 VI-37> 희망 훈련시간대

(단위: 명, %)

오전9시 이전	오전9시~12시대	오후1시~ 6시대	오후7시 이후	계
38(4.5)	632(74.6)	106(12.5)	71(8.4)	847(100.0)

훈련시간의 경우 전체 응답자의 74.6%가 오전 9시-12대를 원하고 있으며 오후 1시-6시대, 오후 7시 이후, 오전 9시 이전이 그 뒤를 이었다. 저녁시간대에 대한 훈련과정 개설요구도 8.4%에 달하고 있다.

<표 VI-38> 희망 훈련기간

(단위: 명, %)

1개월	2~3개월	4~6개월	7개월~1년	2년	계
42(5.0)	363(43.0)	354(41.9)	74(8.8)	11(1.3)	844(100.0)

전체 응답자의 43%가 2-3개월을, 42%가 4-6개월을 택함으로써 2개월에서 6개월 사이의 훈련과정을 선호하는 응답자가 대다수였다. 그러나 반년 이상 충분한 기간을 두고 진행되는 훈련과정을 원하는 응답자도 10.1%에 달했다. 여성의 참여가 높은 주요 훈련분야별로 희망 훈련기간의 분포를 살펴본 바는 다음과 같다.

<표 VI-39> 훈련분야별 희망 훈련기간

(단위: 명, %)

	1개월	2~3개월	4~6개월	7~1년	2년	계
섬유	1(1.4)	24(33.3)	35(48.6)	10(13.9)	2(2.8)	72(100.0)
정보통신	2(4.7)	16(37.2)	19(44.2)	5(11.6)	1(2.3)	43(100.0)
공예	1(4.1)	11(45.8)	10(41.7)	2(8.3)	0(0.0)	24(100.0)
서비스	23(7.6)	118(38.9)	146(48.2)	15(5.0)	1(0.3)	303(100.0)
사무관리	1(2.9)	22(62.9)	11(31.4)	1(2.9)	0(0.0)	35(100.0)

섬유, 정보통신, 서비스 분야에서는 4~6개월을 희망하는 응답자의 비율이 가장 높았던 데 비해, 사무관리에서는 2~3개월을 희망하는 비율이 가장 높았다. 5개 분야 모두에서 2개월에서 6개월 사이에 종료되는 훈련과정을 희망하는 응답자가 대다수였으나, 서비스 분야에서는 1개월을 희망하는 응답자의 비율이 상대적으로 다른 분야에서보다 높은 편이었고, 섬유와 정보통신 분야에서는 반년 이상 진행되는 훈련과정을 희망하는 응답자의 비율이 10%를 넘는

것을 볼 수 있다.

<표 VI-40> 희망 훈련과정

분야	과정
컴퓨터(115)	컴퓨터(86) 사무자동화(13) 인터넷 쇼핑몰(6) 그래픽·AutoCAD(5) 홈페이지작성관리(5)
요리(63)	요리(40) 제과·제빵(23)
외국어(35)	외국어(21) 영어(7) 중국어(5) 일어(2)
미용(33)	미용(14) 피부관리(14) 메이크업(3) 네일아트(2)
봉제의류(29)	봉재(12) 홈패션(9) 수선(3) 의류디자인(3) 기계자수(2)
어린이치료·지도(15)	미술·놀이·언어치료(7) 아동상담(4) 논술·독서(4)
복지(8)	케어복지(5) 사회복지(3)
기타(30)	세무회계·전산세무(5) 레크리에이션(4) 중개업(4) 조경·환경(3) 인테리어·화훼(3) 비즈공예(3) 보석감정(3) 귀금속(3) 유통업(2)

* 복수응답

<표 VI-40>은 향후 수강을 희망하는 훈련과정을 묻는 개방형 질문에 2명 이상이 응답한 내용을 범주화하여 정리한 결과이다. 다양한 응답내용을 컴퓨터, 요리, 외국어, 미용, 봉제 및 의류, 어린이 지도 및 치료, 복지와 기타의 8개 분야로 구분하였다. 분야별로 보았을 때 수강희망자가 가장 많았던 것은 컴퓨터(115명)였고, 기초 교육 이외에 엑셀 등 사무자동화(13명), 인터넷 쇼핑물(6명), Auto CAD 등 그래픽(5명)과 홈페이지 제작과 관리(5명) 등을 같은 범주로 묶었다. 컴퓨터는 단일 항목으로 보았을 때도 가장 희망자가 많은 훈련과정이다. 컴퓨터 다음으로 향후 수강희망자가 많은 분야는 요리(63명), 외국어(35명), 미용(33명)과 봉제·의류(29명) 순이다.

6. 교육훈련기관별 특성 및 만족도

가. 기관별 특성

현재 참여 중인 교육훈련기관을 알게 된 경로를 묻는 문항에 대한 응답 분포는 다음의 <표 VI-41>에 보이는 바와 같다.

<표 VI-41> 현재 훈련참여기관 인지경로

(단위: 명, %)

주위 사람 소개	지역신문 등 신문광고	인터넷을 보고	오가는 길에 보고	직업알선기관의 소개로	직장에서 권해서	기타	계
301 (30.6)	285 (29.0)	180 (18.3)	89 (9.0)	80 (8.1)	14 (1.4)	35 (3.6)	984 (100.0)

* 복수응답

‘주위 사람 소개’로 알게 되었다는 응답자가 가장 많았고(30.6%), 지역신문 등 신문광고(29.0%)나 인터넷(18.3%)을 통해 알게 된 경우가 많았다. 이 결과를 현재 참여중인 훈련기관 유형별로 다시 분석하였다.

<표 VI-42> 훈련기관별 인지경로

(단위: 명, %)

	주위소개	신문광고	인터넷	오가다 보고	직업알선 기관	직장 권유	기타	계
공공훈련기관	37 (19.3)	74 (38.5)	42 (21.9)	6 (3.1)	23 (12.0)	6 (3.1)	4 (2.1)	192 (100.0)
직업훈련시설/법인	28 (24.1)	36 (31.0)	17 (14.7)	6 (5.2)	24 (20.7)	1 (0.9)	4 (3.4)	116 (100.0)
여성인력개발센터	42 (22.2)	53 (28.0)	55 (29.1)	17 (9.0)	16 (8.5)	1 (0.5)	5 (2.6)	189 (100.0)
여성회관/발전센터	76 (41.0)	49 (26.3)	30 (16.1)	22 (11.8)	3 (1.6)	2 (1.1)	4 (2.2)	186 (100.0)
대학부설기관	61 (50.0)	20 (16.4)	25 (20.5)	5 (4.1)	2 (1.6)	3 (2.5)	6 (4.9)	122 (100.0)
복지관	50 (38.2)	33 (25.2)	7 (5.3)	31 (23.7)	2 (1.5)	1 (0.8)	7 (5.3)	131 (100.0)

* 복수응답

여성회관/발전센터, 대학부설기관, 복지관은 주위 사람 소개로 알게 되었다는 응답자의 비율이 가장 높았다. 이에 비하여 공공훈련기관, 직업훈련시설/법인은 지역신문 등 신문광고를 통해 알게 되었다는 응답자의 비율이 가장 높았다. 인터넷을 보고 알게 되었다는 비율은 여성인력개발센터(29.1%)가 가장 높았고, 복지관(5.3%)이 가장 낮았다. 직업알선기관에서는 훈련희망자를 전문훈련시설인 직업훈련시설/법인(20.7%)이나 공공훈련기관(12.0%), 여성인력개발센터(8.5%)로 안내하고 있는 것으로 보인다. 오가다가 길에서 보고 알게 되었다는 응답자의 비율은 복지관과 여성회관/발전센터에서 높은 편이었다.

<표 VI-43> 훈련기관별 참여목적

(단위: 명, %)

	공공훈련 기관	직업훈련 시설법인	여성인력 개발센터	여성회관 발전센터	대학부설 기관	복지관
취업능력향상	112 (65.9)	65 (67.7)	97 (63.4)	59 (40.1)	41 (37.6)	47 (38.5)
자기계발 /여가선용	58 (34.1)	31 (32.3)	56 (36.6)	88 (59.9)	68 (62.4)	75 (61.5)
계	170 (100.0)	96 (100.0)	153 (100.0)	147 (100.0)	109 (100.0)	122 (100.0)

훈련 참여목적에 따라 어떤 훈련기관을 선택하는지를 알아보기 위하여 참여목적별 훈련기관 분포를 살펴본 결과는 <표 VI-43>에 보이는 바와 같다. 취업능력 향상을 목적으로 하는 훈련생은 공공훈련기관이나 여성인력개발센터, 직업훈련시설/법인을, 자기계발과 여가선용을 목적으로 하는 훈련생은 여성회관/발전센터나 대학부설기관, 또는 복지관을 선택하는 경향을 관찰할 수 있다.

<표 VI-44> 훈련기관 선택이유

(단위: 명, %)

구분	훈련 내용	취업 전망	전문성	훈련 비용	훈련 시간	교통 편이	여성 전용	보육 시설	기타	계
공공훈련 기관	82 (28.2)	46 (15.8)	59 (20.3)	19 (6.5)	37 (12.7)	21 (7.2)	21 (7.2)	2 (0.7)	4 (1.4)	291 (100.0)
직업훈련 시설법인	51 (32.3)	30 (19.0)	35 (22.2)	2 (1.3)	17 (10.8)	17 (10.8)	4 (2.5)	0 (0.0)	2 (1.3)	158 (100.0)
여성인력 개발센터	59 (21.3)	51 (18.4)	30 (10.8)	33 (11.9)	30 (10.8)	21 (7.6)	41 (14.8)	5 (1.8)	7 (2.5)	277 (100.0)
여성회관 발전센터	76 (26.1)	24 (4.1)	26 (8.9)	56 (19.2)	31 (10.7)	28 (9.6)	37 (12.7)	6 (2.1)	7 (2.4)	291 (100.0)
대학부설 기관	66 (42.6)	12 (7.7)	23 (14.8)	14 (9.0)	15 (9.7)	10 (6.5)	8 (5.2)	2 (1.3)	5 (3.2)	155 (100.0)
복지관	40 (20.9)	21 (11.0)	12 (6.3)	40 (20.9)	23 (12.0)	31 (16.2)	13 (6.8)	0 (0.0)	11 (5.8)	191 (100.0)

* 복수응답

한편 훈련기관 유형별로 현재의 훈련기관을 선택한 이유에 대한 응답결과의 분포를 살펴본 결과는 <표 VI-44>에 보이는 바와 같다. 모든 기관유형에서 훈련내용이 기준이라고 대답한 응답자의 비율이 가장 높다. 특히 대학부설기관을 선택한 이유로 훈련내용이라고 응답한 비율이 매우 높다. 전문성에 있어서는 공공훈련기관과, 직업훈련시설/법인, 대학부설기관이 높게 평가받고 있는 편이고, 여성회관과 복지관의 전문성에 대한 평가는 낮은 편이다. 훈련비용은 여성회관과 복지관이 경쟁력이 있었고, 복지관은 교통편이성 때문에 선택한 훈련생비율이 타 기관에 비해 높은 편이다. 그리고 여성인력개발센터와 여성회관/발전센터를 여성전용 훈련기관이라서 선택하였다는 훈련생의 비율이 타 기관에 비해 높다.

나. 기관별 훈련만족도

다음의 <표 VI-45>는 현재 참여하고 있는 훈련 프로그램에 대한 만족도(5점 만점)를 부문별로 묻는 9개의 문항에 대한 응답의 평균점수를 종합하여 보여 준다.

<표 VI-45> 훈련과정 만족도

부문	평균	표준편차
강사수준	4.41	0.6
시설설비	3.83	0.8
교육내용	4.26	0.6
교육시간편의성	4.04	0.8
교육기간	4.02	0.7
취업지도	3.81	0.9
수강료	4.20	0.8
남녀평등한대우	4.28	0.7
여성친화적 환경	3.71	1.0

*5점 만점

현재 참여하고 있는 훈련에 대한 만족도는 전반적으로 높다. 강사의 수준(4.41), 남녀평등한 대우(4.28), 교육내용과 수준(4.26)에 대한 만족도가 다른 부문보다 상대적으로 높은 반면, 보육시설 등 여성친화적 환경(3.71), 취업지도(3.81), 시설이나 설비(3.83)에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 것을 볼 수 있다. 훈련기관 유형에 따른 만족도의 차이는 다음의 <표 VI-46>에 보이는 바와 같다.

<표 VI-46> 훈련기관별 훈련과정 만족도

(단위: 평균점수, 표준편차)

	강사 수준	시설 설비	교육 내용	교육 시간	교육 기간	취업 지도	수강료	남녀 평등한 대우	여성 친화적 환경	평균
공공훈련 기관	4.36 (0.6)	3.94 (0.7)	4.19 (0.6)	4.04 (0.8)	3.92 (0.8)	3.88 (0.8)	4.33 (0.8)	4.37 (0.7)	3.57 (1.1)	4.06 (0.5)
직업훈련 시설법인	4.48 (0.6)	3.90 (0.8)	4.30 (0.7)	4.10 (0.7)	4.12 (0.7)	4.15 (0.8)	4.34 (0.8)	4.42 (0.6)	3.71 (1.1)	4.19 (0.6)
여성인력 개발센터	4.41 (0.6)	3.94 (0.8)	4.33 (0.6)	4.18 (0.7)	4.13 (0.7)	3.93 (0.9)	4.27 (0.8)	4.26 (0.8)	3.91 (0.9)	4.14 (0.5)
여성회관 발전센터	4.48 (0.6)	3.74 (0.9)	4.33 (0.5)	3.92 (0.9)	3.93 (0.8)	3.62 (1.0)	4.27 (0.7)	4.27 (0.8)	3.72 (1.1)	4.06 (0.5)
대학부설 기관	4.31 (0.6)	3.69 (0.8)	4.15 (0.7)	4.01 (0.7)	4.03 (0.6)	3.40 (0.8)	3.74 (0.8)	4.06 (0.6)	3.64 (0.9)	3.88 (0.5)
복지관	4.35 (0.5)	3.67 (0.8)	4.14 (0.6)	4.03 (0.6)	4.07 (0.6)	3.76 (0.7)	4.04 (0.7)	4.14 (0.6)	3.62 (0.8)	4.00 (0.5)

*5점 만점

6가지 유형의 훈련기관 중 9개 항목에 대한 만족도 평균이 가장 높았던 기관은 직업훈련시설/법인이었고, 다음으로는 여성인력개발센터의 평균 점수가 높았다. 항목별로 만족도 점수를 비교해 보면, 강사수준에서 다른 유형의 기관에 비해 가장 낮은 만족도를 보인 곳은 대학부설기관(4.31)이었고, 시설/설비와 교육내용에서는 복지관(3.67과 4.14)의 만족도가 가장 낮았다. 교육시간에 대해서는 여성회관/발전센터(3.92)가, 교육기간에서는 공공훈련기관(3.92)이 가장 낮았다.

취업지도에 대해서는 직업훈련시설/법인(4.15)의 만족도가 가장 높았고, 대학부설기관(3.40)의 만족도가 가장 낮았다. 수강료와 남녀평등한 대우에 대한 만족도가 가장 높았던 곳은 직업훈련시설/법인(3.34와 4.42)이었고, 가장 낮았던 곳은 대학부설기관(3.74와 4.06)이었다. 모든 기관유형에서 여성친화적 환경에 대한 만족도가 다른 항목에 비하여 가장 낮았다. 상대적으로 여성인력개발센터(3.91)의 점수가 가장 높고, 공공훈련기관(3.57)이 가장 낮았다.

전체 응답자 중 9.3%만이 현재의 직업훈련기관에서 취업과 관련한 지원을 받은 적이 있다고 응답하였다. 이렇게 취업지원 수혜 비율이 낮게 나타난 이유에는 훈련이 진행 중인 상태에서 조사가 실시되었던 점이 중요한 원인으로 작용한 것으로 판단된다. 취업지원을 받은 바 있는 응답자의 6개 주요기관 유형별 분포를 살펴본 결과는 다음의 <표 VI-47>에 보이는 바와 같다.

<표 VI-47> 취업지원

(단위: 명, %)

직업훈련시설법인	공공훈련기관	여성인력개발센터	여성회관발전센터	복지관	대학부설기관	계
21(24.4)	20(23.3)	20(23.3)	10(11.6)	8(9.3)	7(8.1)	86(100.0)

*조사시점 이전에 취업지원 받은 사람

기관유형별 만족도 결과에서와 마찬가지로 취업지원을 받아 본 적 있다는 응답자의 비율은 직업훈련시설/법인(24.4%)에서 가장 높고, 대학부설기관(8.1%)에서 가장 낮았다. 공공훈련기관과 여성인력개발센터도 23.3%로 높은 편이었다.

<표 VI-48> 취업지원유형

(단위: 명, %)

정보제공	직업적성 파악	직업소양교육 ⁴⁷⁾	구직방법	기타	계
63(39.9)	30(19.0)	29(18.4)	24(15.2)	12(7.6)	158(100.0)

*복수응답

47) 직업관, 직업의식 등

취업관련 지원을 받은 적 있는 응답자들 가운데 39.9%가 취업 유망직종 등 정보제공을 받았다고 응답하였고, 다음으로는 직업적성 파악(19.0%), 직업소양교육(18.4%), 면접기술 등 구직방법(15.2%) 순이었다.

7. 애로 및 개선 사항

끝으로, 훈련과정 참여시 애로사항과 훈련과정이나 훈련기관 운영 개선사항에 대하여 개방형 질문을 하였다. 이 두 가지 문항에 대하여 2명 이상이 응답한 내용을 범주화한 결과는 다음과 같다.

<표 VI-49> 훈련과정 참여 애로사항과 개선요구

(단위: 명)

범주*	애로사항	개선요구
여성상황 (18/8)	육아 및 가사부담(16) 훈련기관 종사자의 여성인식개선(2)	보육환경개선(8)
교육내용 (16/29)	취업전망 없음(5) 이론강화 필요(3) 전문성 부족(2) 다양성 부족(2) 관련 프로그램과의 연계성 부족(2) 개인의 특성 고려 필요(2)	직종 다양화(11) 관련 프로그램과의 연계(6) 훈련강화로 전문성 보강(4) 실습 강화(4) 개인 특성 고려(4)
취업지원 (4/9)	취업과의 연계성 부족(4)	취업 알선 및 연계(6) 구인정보제공 및 상담(3)
훈련기간 및 시간 (17/9)	너무 짧다(6) 너무 길다(5) 오전 희망(3) 저녁시간 희망(3)	시간대 다양화(5) 충분한 훈련기간 및 시간(4)
훈련시설 및 설비 (25/36)	인원에 비해 협소한 강의실(8) 교육설비 부족(7) 주차장 부족(4) 노후 등 교육기자재 부적합(3) 화장실 부족 및 청결상태(3)	교육 기자재 개선(17) 휴게실, 음수 등 편의시설(8) 화장실 등 환경개선(8) 냉온방(3)
생계 및 비용 (7/5)	생계유지(3) 훈련비 지원 필요(2) 재료비나 실습비 부담(2)	생계비, 훈련비, 재료비 등 훈련기간 중 필요한 비용 지원(5)

* 괄호 안은 빈도의 계(애로사항/개선요구)

애로사항과 개선사항은 유사한 내용이 다수 중복되어 동일한 범주로 군집화할 수 있었다. 군집화에 사용된 범주는 여성에 특화된 항목, 교육내용, 취업지원, 훈련기간 및 시간, 훈련시설 및 설비, 생계 및 훈련비용 등이다.

애로사항으로 가장 많은 응답자가 지적한 내용 중 단일 항목으로는 육아나 가사 부담을 지적한 응답자(16명)가 가장 많았고, 범주별로 보았을 때는 훈련시설 및 설비를 애로사항으로 지적한 응답자가 25명으로 가장 많았다. 훈련시설 및 설비에 대한 지적 중에는 전체적인 인원에 비해 강의실 공간이나 교육설비가 부족한 것과 노후한 교육 기자재 등 부적합한 설비 등이 포함되어 있었다.

개선요구 중 단일항목으로 가장 많이 지적된 것은 교육기자재 개선이었다. 특히 컴퓨터, 미용, 조리 관련 기자재가 노후화한 것을 개선해 달라는 요구가 많았는데 인터넷에 접속할 수 없는 컴퓨터 교체를 요청한 응답자도 있었다. 범주별로 보았을 때는 훈련시설 및 설비 개선을 요구한 응답자(36명)가 가장 많았다.

한편 애로사항으로 훈련기간이나 시간을 지적한 경우, 정반대의 의견이 동시에 제시되고 있다. 예컨대, 너무 짧다는 지적과 길다는 지적, 그리고 오전이 편하다는 응답자와 저녁시간을 희망하는 응답자가 거의 동수여서 다양한 훈련기간과 시간으로 훈련프로그램을 편성할 필요성을 확인할 수 있었다. 주말이나 야간 등 다양한 시간대에 훈련과정을 개설해 달라는 요청은 개선요구 항목에서도 제기되었다.

교육내용에 관련한 애로사항이나 개선요구 중에는 관련 프로그램과의 연계성에 대한 요청이 포함되어 있었다. “현재 수강 중인 전산세무과정에 꼭 필요한 컴퓨터 활용프로그램을 병행했으면 좋겠다”는 응답을 그 예로 들 수 있다.

8. 소결

중장년 여성 직업교육훈련생 조사 결과를 요약하고, 시사하는 바를 정리하

면 다음과 같다.

가. 요약

전체 응답자의 85%가 이전에 취업해 본 경험이 있었고, 34.5%는 이전에 사무직에서 일했던 것으로 나타났다. 30대의 경우 사무직(41.8%), 40대(31.9%)와 50대(38.8%)는 서비스판매직에 근무했던 비율이 가장 높았다. 30대와 40대 고학력집단의 경우 전문직/기술직과 사무직에 종사했던 비율이 높고, 30/40대 저학력집단은 사무직과 서비스판매직 종사경험율이 높았다. 과거 고용형태로는 30대와 전문대졸 이상이 상용직으로 근무했던 비율이 높고 40대 이상에서 고용주/자영업자 비율이 높아진다. 과거의 직장을 퇴직한 이유는 결혼, 출산, 육아가 가장 많았다.

과거 직업훈련 참여 경험자는 전체 응답자의 29.5%였는데, 과거 훈련에 참여했던 기관은, 30대 저학력집단은 타 집단에 비해 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인, 여성인력개발센터가 많았고, 30대 고학력집단은 30대 저학력에 비해 여성회관과 대학부설기관 비율이 높았다. 40대 저학력집단은 공공훈련기관과 여성회관, 40대 고학력집단은 40대 저학력집단에 비해 대학부설기관에서 훈련받은 비율이 높았다. 과거 훈련분야로는 서비스분야가 약 40%에 달하고 섬유(15.8%), 정보통신(14.3%), 사무관리(13.2%) 순으로 나타난다. 현재 참여하고 있는 훈련분야도 서비스(53.2%), 섬유(12.3%), 정보통신(9.3%), 사무관리(7.5%) 순으로 나타난다. 연령과 학력 구분없이 서비스분야 훈련 참여도가 가장 높다. 그러나 이는 현재 훈련에 참여중인 훈련생들을 대상으로 조사된 결과이므로, 이를 여성들의 훈련기관 및 훈련분야 선호도로 일반화, 해석하는 데는 한계가 있다. 전수 조사가 아니므로 조사기관과 과정의 영향을 고려해야 하고, 현재 참여하고 있는 훈련기관에서 과거에도 훈련을 받았을 가능성이 있으며 기관별로 조사된 훈련생 수에 차이가 있기 때문이다. 따라서 여성의 연령별 훈련기관이나 훈련분야 선호도의 객관적 해석은 본 조사의 결과와 함께 훈련기관들이 보고하는 객관적 실적을 토대로 최종적으로 판단해

야 한다.

훈련참여 목적은 취업/창업과 자기계발이 대부분인데 비율에 큰 차이가 없다. 30대 저학력집단의 취업목적 응답율이 가장 높고, 40대 고학력집단은 자기계발 목적으로 참여하는 비율이 높다. 취업을 희망하는 경우, 전일제(47.2%)보다 시간제근무(52.8%)를 원하는 경우가 더 많았는데, 30대는 전일제 근무를 40대는 시간제 근무를 더 선호하는 비율이 높았다. 시간제근무 희망이유로 30대는 육아, 40대는 가사부담을 가장 많이 들었다. 취업 장애요인으로 40대는 나이를, 30대는 비슷한 비율로 나이와 가사육아 부담을 가장 큰 장애로 인식하고 있다. 훈련생 중 1/5 정도가 창업을 고려하고 있었고 창업희망 업종은 요식업, 미용업이 가장 많았다.

응답자의 86% 정도는 부족한 기초 직업능력을 보완하기 위한 과정을 이수할 필요가 있고 과정이 개설되면 참여하겠다고 답하였다. 훈련과정 및 시간대 다양화와 취업정보 제공기능 강화, 훈련비 지원에 관한 요구가 컸고, 8.4% 정도가 저녁시간대 훈련과정 개설을 희망하였고 반년 이상 진행되는 훈련과정에 대한 요구도 10.1%에 달하였다. 온라인 취업정보 사이트 이용경험은 30대와 전문대졸 이상에서 높게 나타나 온라인 접근성에 연령과 학력차가 있으므로, 온라인을 활용하여 취업정보에 접근하는 교육도 필요하다.

전체 응답자를 연령과 학력에 따라 30대 저학력/고학력, 40대 저학력/고학력의 4개 집단으로 구분하여 조사내용을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

30대 저학력집단은 다른 3개 집단에 비해 과거 취업 경험률이 가장 높았고, 30대 고학력에 비해 서비스판매직 종사 경험자의 비율이 높았다. 현재 취업을 목적으로 훈련에 참여 중인 응답자의 비율이 다른 집단보다 가장 높다. 다른 집단보다 정보통신 분야의 훈련과정에 참여하고 있는 비율이 높고, 훈련기관 선택에 취업가능성을 많이 고려하고 있다.

30대 고학력집단은 과거 사무직 경력자가 많고, 현재 서비스분야 다음으로 섬유분야 훈련에 많이 참여하고 있다. 훈련기관을 선택할 때는 다른 집단보다 훈련내용과 전문성을 중시하며, 이전 훈련경험과 현재 훈련과정 모두에서 타

집단에 비해 대학부설기관에서 훈련 받는 것을 선호하는 것으로 나타난다.

40대 저학력집단은 타 집단에 비해 과거 취업직종이 서비스판매직인 비율이 가장 높고, 과거 직장퇴직 사유가 직장의 휴폐업이나 구조조정 등 회사요인인 비율이 높게 나타났다. 현재는 복지관과 여성회관에서 훈련받고 있는 응답자의 비율이 가장 높고 훈련기관 선택에 취업전망을 많이 고려한다. 현재 타 집단에 비해 서비스분야 훈련 참여율이 다소 높은 편이다.

40대 고학력집단은 4개 집단 중 이전에 취업해 본 경험이 있는 응답자의 비율은 가장 낮다. 과거에 전문직/기술직에 종사했던 비율은 타 집단에 비해 높고, 과거나 현재 여성회관에서의 훈련참여율이 가장 높다. 훈련기관 선택에 교통편의와 훈련비용을 고려하는 비율이 타 집단에 비해 높은 편이다.

중장년층을 위한 훈련 지원 사항을 알아보기 위한 8개 문항에 대한 응답을 분석한 결과, '여성 취업정보제공/알선기능 강화'에 대한 요구가 가장 높았다. 그러나 전체 응답자 중 9.3%만이 현재의 직업훈련기관에서 취업과 관련한 지원을 받은 적이 있다고 응답하였는데, 이는 조사시점의 영향도 있을 것이다. 애로사항으로 가장 많은 응답자가 지적한 내용 중 단일 항목으로는 육아나 가사 부담을 지적한 응답자가 가장 많았고, 범주별로 보았을 때는 훈련시설 및 설비를 애로사항으로 지적한 응답자가 가장 많았다. 개선요구에도 훈련시설 및 설비 개선을 요구한 응답자가 가장 많았다.

나. 기관유형별 특성

교육훈련생 조사결과를 훈련기관 유형별로 분석한 내용은 다음과 같다. 취업능력 향상을 목적으로 하는 훈련생은 공공훈련기관이나 여성인력개발센터, 직업훈련시설/법인을, 자기계발과 여가선용을 목적으로 하는 훈련생은 여성회관/발전센터나 대학부설기관, 또는 복지관을 선택하는 경향이 눈에 띄었다.

여성들은 훈련기관 선택 기준으로 훈련내용의 적합성을 가장 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 특히 대학부설기관을 선택한 이유로 훈련내용이라고

응답한 비율이 매우 높다. 훈련의 전문성에 있어서는 공공훈련기관과, 직업훈련시설/법인, 대학부설기관이 높게 평가받고 있는 편이고, 여성회관과 복지관의 전문성에 대한 평가는 낮은 편이다. 훈련비용은 여성회관과 복지관이 경쟁력이 있었고, 복지관은 교통편이성 때문에 선택한 훈련생비율이 타 기관에 비해 높은 편이다. 그리고 여성인력개발센터와 여성회관/발전센터를 여성 전용 훈련기관이라서 선택하였다는 훈련생의 비율이 타 기관에 비해 높다.

훈련기관에 대한 만족도의 평균이 가장 높았던 기관은 직업훈련시설/법인 이었고, 다음으로는 여성인력개발센터의 평균 점수가 높았다. 다음이 공공훈련기관과 여성회관/발전센터였고, 복지관과 대학부설기관의 만족도가 가장 낮았다. 전반적으로 강사의 수준, 남녀평등한 대우, 교육내용과 수준에 대한 만족도가 다른 부문보다 상대적으로 높은 반면, 보육시설 등 여성친화적 환경, 취업지도, 시설이나 설비에 대한 만족도는 상대적으로 낮았다. 모든 기관 유형에서 여성친화적 환경에 대한 만족도가 다른 항목에 비하여 가장 낮았다. 상대적으로 여성인력개발센터(3.91)의 점수가 가장 높고, 공공훈련기관(3.57)이 가장 낮았다. 취업지도에 대해서는 직업훈련시설/법인이 가장 높았고, 대학부설기관과 여성회관/발전센터의 만족도가 가장 낮았다. 기관유형별 만족도 결과에서와 마찬가지로 취업지원을 받아 본 적 있다는 응답자의 비율은 직업훈련시설/법인에서 가장 높고, 대학부설기관에서 가장 낮았다.

여성교육훈련생에 대한 조사결과, 과거의 취업경력이나 연령, 학력을 불문하고 현재 훈련분야는 서비스분야에 편중되어 있었다. 취업시장의 요구를 고려한 선택이겠지만 여성참여 훈련분야와 취업분야를 다양화할 필요가 있다고 본다. 여성교육훈련생의 절반 정도는 뚜렷한 취업의지를 가지고 훈련에 참여하고 있지 않았으며 자기계발을 위해 교육이나 훈련에 참여하는 경우가 여전히 많은 것으로 나타났다. 훈련과정에 등록한 여성들이 뚜렷한 직업의식, 취업의지를 갖도록 하는 교육프로그램이 요구된다. 여성들은 과거 직장 퇴직이나 현재 전일제 취업이 어려운 이유로 여전히 육아와 가사부담이 가장 큰 비중을 차지하고 있어 이에 대한 대책이 없이는 여성들의 경제활동참여를 제고하기 어렵다. 과거에 상용직으로 근무한 여성들이 많다는 것은 경력단절

자가 많다는 점을 시사한다. 여성들의 퇴직을 방지하고 단절된 경력을 살릴 수 있는 정책이 요구된다. 기관유형별로 연령, 학력에 따른 여성들의 선호도에 차이가 나타나므로 그 선호집단들을 타겟으로 한 기관 운영도 필요하다. 30대 이후 여성들은 연령과 학력을 불문하고 나이를 가장 큰 취업 장애요인으로 인식하고 있고 이는 40대에서 더 두드러진다. 불합리한 나이 차별의 경우 이를 방지하기 위한 대책이 요구되며, 직무능력과 경력 부족을 취업 장애요인으로 인식하는 비율도 높으므로 이를 보완하기 위한 훈련이 요구된다. 창업의 경우 훈련분야와 같이 서비스분야에 희망업종이 편중되어 있는데, 서비스분야 내에서도 다양한 업종을 개발하여 경쟁력을 강화할 필요가 있다. 즉, 훈련분야 다양화와 야간훈련과정, 장기 훈련과정 등 훈련과정 편성 다양화에 대한 훈련생들의 요구가 크므로 이에 대한 대응이 요구된다. 전반적으로 훈련 만족도가 높은 편이나 시설 및 설비, 취업지도, 여성친화적 환경에 대한 개선이 요구된다.

VII



결론 및 정책과제

1. 중장년 여성인적자원 활용 및 교육훈련 실태	201
2. 정책과제	210



본 연구는 여성인력의 핵심집단이면서도 출산, 육아문제로 노동시장 이탈률이 높아 여성인력 공급의 단절을 초래하는 30, 40대 중장년여성들의 직업능력을 개발하고 취업을 제고시킬 수 있는 정책을 제시하고자 하는 것을 목적으로 하고 있다. 이를 위해 우선 선행연구와 국내, 외국의 여성인적자원정책을 고찰하였고, 우리나라 중장년층 여성인적자원 활용 및 개발 실태를 조사하였다. 활용 실태는 국내외 통계자료를 재분석하였고, 개발실태는 총 284개 훈련기관과 30대 이상 여성교육훈련생 926명의 조사 결과를 훈련기관 유형별, 훈련생 연령별 및 학력별로 분석하였다. 그리하여 다음과 같은 중장년 여성인적자원 활용과 개발 실태 및 정책과제를 제시하였다.

1. 중장년 여성인적자원 활용 및 교육훈련 실태

가. 활용 실태

우리나라 여성의 경활율은 선진국 평균수준에 비해 낮고 그중에서도 특히 대졸여성들의 경활율과 30대 여성들의 경활율이 매우 낮은 상태이다. 여성의 연령별 경제활동참가율은 20대 61%, 30대 54%(30-34세 49.8%로 저점, 35-39세 58.2%), 40대 62.8%, 50대 52.3%(여성통계연보, 2003)로 여성인력의 허리라고 할 수 있는 30대 여성인력의 활용이 다른 연령대 그리고 선진국에 비해 크게 낮다. 국민소득 1만달러 달성시점에서 주요 선진국의 30대 여성 경활율은 60% 전후 수준이었고, 국민소득 2만달러 도달시점 기준으로, 30-34세는 평균 69.7%, 35-39세는 71.8%로 현재 우리나라와 큰 격차를 보이고 있다(OECD, 2003).

30-34세 여성의 경활율 하락현상은 출산육아기 여성의 노동시장 이탈현상이 여전히 개선되고 있지 않음을 의미한다. 이는 그동안 시행된 모성보호정책의 실효성이 낮고, 기업문화가 여전히 기혼여성 친화적이지 않으며 결혼한 여성을 가정에 묶어 두려는 전통적 의식에도 큰 변화가 없고, 결혼한 여성이 직장생활을 지속할 수 있도록 지원해주는 보육인프라가 미흡함을 의미한다.

특히 대졸이상 여성인력의 활용이 매우 낮아 여성 경활율을 크게 저하시키고 있다. 대졸여성의 경활율은 55.8%(2004년)로 OECD회원국 중에서 최하위국 집단에 속한다. 30대에 노동시장을 이탈한 여성들 중 대졸여성들의 노동시장 복귀율은 매우 낮아 중장년 이후는 주로 전문대졸 이하의 여성을 중심으로 한 저임노동시장이 형성되고 있다. 또한 여성들이 노동시장 재진입을 원하는 경우도 고학력 여성들을 위한 노동시장이 발달되어 있지 않아 여성고용의 질이 매우 낮은 상황이 초래되고 있다.

중장년여성들은 상용직에의 재취업이 어려움은 물론 비정규직, 시간제 일자리도 고학력여성들이 취업하고자 하는 분야나 근로조건과 격차가 큰 저임노동이 중심이다. 여성 임금근로자 기준 임시 및 일용근로자 구성비는 64.7%(2003)로 남성취업자에 비해 비정규직 비율이 높다. 특히 중고령여성들은 비정규직으로 취업하는 비율이 높아 고용불안정, 저임금, 능력개발기회의 제한, 복지혜택 소외 등 평균적인 여성근로여건이 열악한 상황이다.

이와 같이 30대 여성의 결혼, 출산, 육아로 인한 노동시장 이탈이 심각하고, 30대 중반이후 다시 경활율이 상승되기는 하나 대졸여성의 노동시장 복귀율이 매우 낮아 30대 중반이후 여성의 경제활동 참여는 저학력 여성을 중심으로 저임, 비정규직 일자리가 중심이 되고 있는 실정이다. 전체적인 여성 경제활동 참가율도 선진국에 비해 낮지만, 그 취업의 성격도 저학력, 저임 일자리가 중심이 되어 고용의 질이 양호하지 않다고 할 수 있다.

게다가 중장년 여성인력 활용을 위한 각 부처의 현행 정책도 취약계층 대상 사업, 저임금 단순서비스직 위주의 일자리 창출 및 취업정책이 중심이 되고 있어 양적인 취업률 제고라는 성과대신 여성의 열악한 노동시장 참여는 개선하지 못하고 있다. 또한 최근 서비스분야에서 창출되는 일자리들이 주로 여성직종 위주의 일자리들이어서 여성의 취업률 제고에 기여하는 반면 성별 직종분리 현상을 심화시키는 면도 있다. 따라서 20대에 높은 경활율을 보이고 있는 여성들이 출산육아문제로 퇴직하지 않도록 방지하고, 30대 이후 퇴직한 여성들이나 취업경력이 없는 여성들이 (재)취업할 수 있도록 지원하는 정책이 시급히 요구된다.

나. 교육훈련 실태

본 연구에서는 여성훈련실태를 연령별, 학력별로 조사하여, 30, 40대 여성들의 인적자원개발 실태를 파악하였다. 또한 30, 40대 중장년 여성들을 대상으로 한 교육훈련기관들의 훈련제공 실태를 조사하였다.

1) 여성교육훈련생의 훈련참여 실태 및 시사점

교육훈련생 실태조사 결과 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 중장년 여성들은 뚜렷한 취업목적을 가지고 훈련에 참여하는 경우와 자기계발이라는 막연한 목적하에 훈련에 참여하는 경우가 비슷하게 나타나고 있다. 훈련에 참여하게 된 목적은 취업하거나 창업하기 위하여가 47.2%, 자기계발을 위해서가 44.5%로, 현실적인 취업목적이 아닌 자기계발 목적도 높게 나타났다. 이는 조사대상 기관이 직업전문기관이 아닌 평생교육기관도 포함되었기 때문이 아닌가 한다. 여성회관, 대학부설기관, 복지관 훈련생의 경우 자기계발 목적으로 참여하는 비율이 더 높다. 대체로 직업훈련기관 훈련생 중 구체적 취업목적을 가진 비율이 높게 나타났으나, 공공훈련기관생의 34.1%, 여성인력개발센터 훈련생의 36.6% 정도도 자기계발이 목적이라고 답하였다. 명확한 직업의식 및 취업의지가 없는 경우 훈련성도가 취업으로 연결되기도 어렵고 취업이 된다하더라도 취업상태를 유지하기도 어려우므로, 훈련참여 여성들의 막연한 목적을 구체적 취업목적으로 전환시키고 직업의식과 취업의지를 강화해 줄 수 있는 프로그램이 요구된다.

둘째, 취업을 희망하는 여성들 가운데 약 53%는 시간제 근무를 희망하고 있는데, 시간제 근무를 원하는 이유로 30대는 육아, 40대는 가사 부담을 가장 많이 들고 있다. 30대보다 40대 여성들이 시간제 취업을 더 선호하는 것으로 나타난다. 여성들이 시간제 취업으로 탄력적인 근무를 원하는 반면 고용주들은 여성들이 근무시간에 제약이 많기 때문에 여성을 채용하기 어렵다는 불만을 많이 제기하고 있다. 이는 시간제 취업을 원하는 여성들을 위한 훈련과정 개발의 필요성과 함께 아이가 있는 여성들의 전일근무를 용이하게 하는 육아

지원체제가 구비되어야 함을 시사한다.

셋째, 현재 비정규직으로 경제활동을 하고 있는 여성들 중 취업지위 개선을 기대하고 훈련에 참여하고 있는 경우가 많아, 그들의 기대를 충족시킬 수 있는 훈련과정과 취업지원 정책이 요구된다. 여성훈련생들의 경제활동참여 상황을 살펴보면, 현재 수입을 목적으로 일하고 있는 사람은 36.5%이며, 그 가운데 비정규직으로 일하고 있는 여성들의 80% 이상이 현재 참여하는 훈련을 통해 정규직화나 임금상승 등 취업지위가 개선될 것으로 기대하고 있었다.

넷째, 재취업을 원하는 경력단절 여성들이 훈련에 많이 참여하고 있는 것으로 나타나, 그들의 노동시장 복귀를 돕는 훈련과정과 지원이 요구된다. 과거 취업경험에 있어, 전체 응답자의 85%가 이전에 직장을 가져본 경험이 있다고 응답하였는데 30대는 90% 이상, 40대는 80% 이상이 취업경험이 있었다. 30대의 40% 이상이 사무직이었고 다음이 전문직/기술직, 서비스판매직이었다. 40대는 서비스판매직이 가장 많았는데, 고학력집단은 전문직/기술직 종사경험이 42.7%에 달한다. 학력이 높을수록 사무직과 전문직/기술직이었던 비율이 높고 낮을수록 서비스판매직 경험율이 높다. 30대 취업경험자 중 61.2%, 40대의 41.4%는 상용직으로 근무했고 20%이상은 비정규직이었다. 30대 여성의 퇴직 사유로는 결혼과 출산, 육아가 46%이상을 차지하여 여성들이 출산육아로 퇴직하지 않도록 하는 정책을 강화할 필요성이 제기된다.

다섯째, 30, 40대 여성들의 훈련참여 분야는 일부 직종에 편중현상이 매우 심하다. 과거와 현재 모두 서비스, 정보통신, 사무관리 등의 훈련에 주로 참여하고 있었다. 직업훈련 참여 경험자들의 과거 훈련분야로는 서비스분야가 39.9%로 가장 많았고, 다음이 섬유, 정보통신, 사무관리 순이었고, 기타 분야의 훈련 이수경험 비율은 미미하였다. 현재 훈련분야 순서도 비슷하다. 이는 과거 사무직이나 전문직/기술직에 근무했던 여성들도 훈련을 통해 과거 경력을 살리지 못하고 대부분이 서비스분야로 진출할 수밖에 없는 현실을 의미한다. 중장년 여성에 대한 노동시장의 수요가 편중되어 있는 것이 가장 큰 요인이고 기관이나 개인으로선 어쩔 수 없는 선택이기도 하겠지만, 훈련정책이

나 훈련기관이 여성을 다양한 분야의 훈련으로 유도하려는 노력이 부족한 것도 원인이라고 볼 수 있으므로, 중장년 여성들의 훈련분야 다양화 대책이 요구된다.

여섯째, 창업을 희망하는 여성들의 경우 대부분이 제한된 분야의 직종을 고려하고 있는 것으로 나타났다. 응답자 중 19.3%가 구체적으로 희망하는 창업 업종이 있다고 응답하였고 창업희망업종은 요식, 미용 등 여성직종이 다수였다. 창업업종의 편중은 시장에서 과당경쟁을 유발하고 수익을 저하시켜 창업실패로 이어질 수 있으므로, 여성창업 직종을 다양화하고 이를 위한 창업준비교육과정을 제공할 필요가 있다.

일곱째, 30대 여성의 경우 훈련기관 선택이나 취업정보를 구하기 위해 인터넷을 이용하는 비율이 타 연령층에 비해 높게 나타났다. 30대 이상 여성들의 훈련기관 인지 경로로 주위 사람 소개나 신문광고인 경우가 약 60% 정도로 가장 많았으나, 연령이 낮고 학력이 높을수록 인터넷으로 접근한 비율이 증가하였다. 온라인 취업사이트를 이용해본 적이 있다고 한 응답자는 23.6%에 불과하였는데 역시 30대, 전문대졸 이상의 활용율이 높았다. 앞으로 여성들의 인터넷 접근성이 더 제고될 것이므로 인터넷을 통한 홍보와 훈련 및 취업정보 제공을 강화해야 할 것이다.

여덟째, 자녀가 있거나 직장이 있는 여성들은 훈련시간대에 제약을 받는 경우가 많다. 응답자의 12.9%가 오전 9시 이전이나 오후 7시 이후를 선호하는 것으로 나타나 새벽이나 야간과정에 대한 요구도 어느 정도 있는 것으로 보인다. 즉, 여성들의 훈련참여의 어려움을 완화하기 위해서는 다양한 시간대에 훈련을 제공하여 선택의 폭을 확대해 주는 것이 필요하다.

아홉째, 직업기초교육에 대한 요구를 파악하기 위해 직업능력을 자가 진단 하도록 하였는데, 외국어, 컴퓨터, 직업전문지식 및 기술 능력을 스스로 낮게 평가하였다. 전체 응답자의 85.9%가 부족한 능력을 보완하기 위한 과정을 이수할 필요가 있다고 응답하였고, 다시 이들 중 85.5%가 기초능력보완과정이 개설되면 참여할 의향이 있다고 응답하였다. 연령대가 낮을수록 전반적인 직업능력 자기평가 점수가 높고, 직업능력 보완을 위한 훈련과정을 이수할 필

요가 있다고 응답한 비율도 높다. 경력단절 여성이나 전업주부의 경우 직업 세계 진입, 복귀에 대한 자신감 회복을 위해서 직업기초교육, 재교육의 필요성이 크다고 할 수 있다.

열째, 중장년 여성들은 취업에 장애가 되는 가장 큰 요인을 연령문제인 것으로 인식하고 있다. 응답자 중 29.7%가 나이에 대한 사회적 편견을 가장 중요한 취업 장애요인으로 꼽고 있으며, 그 다음으로 가사/육아부담 등 가정문제, 직업경험/경력 부족, 직무능력/전문기술 부족 순으로 응답하였는데 30대도 가사육아보다 나이를 더 큰 장애로 여기고 있다. 노동시장에서 업무의 성격에 비추어 부당하게 연령을 제한하는 것에 대한 엄격한 제재조치가 요구된다.

2) 교육훈련기관의 여성교육훈련 실태 및 시사점

직업교육훈련기관들이 중장년여성들에게 제공하고 있는 교육훈련 및 서비스의 실태를 토대로 중장년여성훈련 활성화를 위한 기관 운영개선 및 정책적 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 공공훈련기관은 20대 남녀를, 직업훈련시설/법인은 20대 남성과 20-30대 여성을 주 훈련대상 집단으로 잡고 있다. 현재 공공훈련기관은 주로 20대 청년층(남녀 모두)의 직업교육훈련에 주력하고 있는 기관으로, 기능대학 다기능기술자과정의 졸업생 중 20대 여성은 19.4%, 30대 이상 여성은 겨우 평균 1% 미만이고, 산업인력공단 직업전문학교 수료생 중 30대 이상 남녀 비율은 합산하여 8% 정도에 불과하다. 서울시 직업전문학교의 여성참여율은 높은 편으로 38%의 여성참여율과 30대 이상(남녀)이 약 40% 정도의 참여율을 보이고 있다.

공공훈련기관의 입학생 선발과정에서 취업이 용이하지 않은 30대 이상, 특히 40대가 배제되기도 하고, 비교적 장기인 교육기간이 여성참여를 저해하기도 하지만, 관계자 면담과 조사결과 여성 저참여의 가장 중요한 원인은 남성 위주 훈련직종 때문인 것으로 파악된다. 노동부는 2008년까지 공공훈련기관의 여성 직업훈련 참여율을 30%까지 제고하는 것을 목표로 하고 있는데, 여

성 가운데 30대 이상의 참여율 제고에도 관심을 기울일 필요가 있다. 장기의 직업전문교육을 받을 수 있는 기회를 20대에만 국한하지 말고, 한창 일할 나이인 30대와 40대 여성과 남성에게도 제공해야 할 것이다.

직업훈련시설/법인은 공공훈련기관보다는 여성의 접근성이 높는데, 이는 여성이 쉽게 접근할 수 있는 위치와 요리, 미용, 정보통신, 디자인 등 여성선호직종 과정을 운영하는 기관이 많기 때문인 것으로 보인다. 약 68%의 기관이 중장년여성이 참여할 수 있는 직업교육훈련과정을 개설하고 있으나, 보육서비스나 여성에 특화된 취업지도 기능은 미약한 것으로 나타난다. 정부지원 과정이 많이 개설되어 있는 직업훈련시설/법인 훈련에의 여성참여를 제고하기 위해 보육 등 여성친화적 환경을 강화해야 할 것이다.

둘째, 중장년 여성의 직업교육훈련을 주로 맡고 있는 기관으로는 여성인력개발센터, 여성회관/여성발전센터와 같은 여성전문교육훈련기관들로 30-40대(특히, 30대) 여성을 주 목표집단으로 하고 있다. 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터는 여러 가지 면에서 차이가 나타나고 있는데, 직업훈련과정 비율, 직원 중 평생교육사와 직업상담사 비율, 취업상담이나 보육시설 및 서비스의 정도에 있어서 여성인력개발센터가 현저히 전문성이 강하다. 즉, 여성인력개발센터는 여성의 직업훈련을 위한 기본 인프라를 갖추고 있는 기관임에 비해, 여성회관/여성발전센터는 여성의 직업훈련에 기여하는 기관으로서의 성격보다는 평생교육 참여기회 확대에 기여하는 평생교육기관으로서의 성격이 더 강하다고 볼 수 있다. 근래 지자체들이 여성회관에 직업교육 기능을 강화할 것을 요구하고 있으나 아직 여성회관은 문화복지시설로서의 전통에 더 집착하고 있다.

지역에서 양 기관의 기능이 중복되는 것은 바람직하지 않지만, 근래 지자체들이 여성회관의 직업교육 기능 강화를 요구하고 있는 상황에서 대상집단이나 훈련분야를 특화하여 여성인력개발센터와 차별화되는 직업훈련서비스를 제공할 필요가 있다. 여성인력개발센터는 지역의 취약계층여성과 주부를 대상으로 하는 여성직업훈련기관으로서의 전문성을 더욱 강화하되, 40대 이상 여성의 훈련과 취업에도 더 관심을 가질 필요가 있으며, 센터의 재정부족

문제를 해결할 수 있도록 정부지원훈련과정을 확대해주거나 센터 자체의 수익사업을 강화하는 방안 등을 모색해야 할 것이다.

여성인력개발센터에서 중장년 여성의 취업 및 창업을 위하여 현재 실시되고 있는 교육과정은 소수의 컴퓨터 관련 과정을 제외하고는 거의 대부분 조리, 미용기능 등 고학력이 요구되지 않는 기능에 관련된 것이었고, 앞으로 개설예정인 과정도 이와 크게 다르지 않았다. 고학력의 중장년 여성을 위한 직업교육훈련과정은 일부 여성인력개발센터를 제외하고는 찾아보기가 쉽지가 않아서, 훈련참여와 취업의지를 가진 고학력 중장년 여성들도 직업훈련기회로부터 자연스럽게 소외될 가능성이 크다. 현재 여성인력개발센터의 주 훈련분야가 사회서비스 분야의 저임 일자리 취업과정이어서 고학력여성들이 그들의 학력과 눈높이에 맞는 훈련과정을 찾기 어려운 상황이므로, 향후 여성회관이 고학력여성들을 타겟집단으로 정해 훈련기회를 제공한다면 센터와 회관의 직업교육훈련 기능이 차별화되는 방향으로 각자 발전할 수 있을 것이다.

셋째, 대학부설 평생교육원은 여성전문훈련기관들에 비해 직업훈련과정 비율이 낮으나, 근래 직업전문교육을 강화하고 있는 추세이며 주 참여자는 30대 이상의 고학력여성들이다. 역시 여성들이 선호하는 여성직종 위주의 전문과정, 자격증과정이 많이 개설되어 있고, 고등교육기관으로서의 여성직업을 선도적으로 창출하고 교육하는 역할은 미흡하다. 여성인력개발센터나 여성회관과 유사한 교육훈련과정으로 교육훈련내용이나 수준의 차별성이 크지 않아 훈련과 취업에서 경쟁과 마찰을 유발하기도 한다. 조사에 응한 대학평생교육원은 직원 중 직업상담사가 없고 수동적으로 취업을 지원하는 등 여성들의 취업에 대한 관심이나 지원이 매우 미약한 편으로 나타난다. 센터, 회관과 같은 지역 여성교육훈련기관과 훈련내용과 수준을 차별화하여 더 전문적인 과정을 고학력여성들에게 제공하고 취업에 대한 지원을 강화하도록 유도할 필요가 있다.

넷째, 복지관은 취약계층에 대한 복지의 일환으로 직업훈련과정을 운영하고 있으며, 비교적 저학력, 고연령 여성들이 많이 참여하는 것으로 나타난다. 복지관 역시 여성전문훈련기관에 비해 직업교육훈련과정 비중이 낮고 취업

지원도 미약한 편이다. 복지관은 고연령대의 여성을 위한 훈련을 확대하고, 여성취약계층을 세분화하여 그들의 자립을 위한 복지차원의 다양한 훈련과정들을 운영할 필요가 있다.

다섯째, 대학부설기관을 제외한 교육훈련기관들이 전반적으로 고졸집단을 주 훈련대상으로 보고 있어, 고학력집단을 대상으로 한 직업훈련기관이 매우 부족한 것으로 나타난다. 30대 이후 여성노동시장 자체가 학력별 차이가 별로 없이 저학력위주의 시장이 형성되어 있기 때문에 기관들이 자연스럽게 저학력집단 중심의 훈련과 취업을 제공하고 있다고 볼 수 있다. 그 결과 고학력 여성들도 취업을 원할 경우 자신이 희망하는 훈련과정을 찾기 어려워 훈련기회에서 소외되고 취업을 포기하는 경우가 많을 것으로 본다. 기관으로서 는 시장수요에 맞추는 훈련체제가 안정적이지만, 국가 전체로 볼 때는 취업을 원하는 다수의 고학력여성들에게 훈련기회를 제공해 줄 필요가 있으므로, 향후 고학력여성을 대상으로 하는 훈련정책이 마련되어야 할 것이다.

여섯째, 대학부설기관과 복지관을 제외한 기관들이 20대와 30대를 여성직업훈련생의 주 연령대로 보고 있어, 40대이상 여성은 직업훈련기회에서 소외되어 있다. 공공훈련기관에서는 여성 전체 특히 30대 이상 여성이 훈련에서 소외되어있고, 여성인력개발센터도 취업이 용이한 30대 여성을 중심으로 기관을 운영하고 있다. 공공훈련기관에서의 여성참여율 제고, 그리고 모든 직업교육훈련기관들에서 40대 이상 여성에 대한 기회 확대가 요구된다. 취업가능성을 기준으로 훈련생을 선발할 경우 40대 여성의 훈련기회가 크게 제약받을 것이므로, 연령별 훈련생 안배, 할당지침 등을 통해 40대 이상 여성의 훈련기회를 확보하도록 해야 할 것이다.

일곱째, 직업교육훈련 프로그램 실태에 있어, 전체 직업교육훈련과정 중 고용보험과정의 비중, 자격증 과정의 비중은 대체로 50% 내외이다. 중장년 여성들이 많이 참여하는 여성전문교육훈련기관의 고용보험지원과정과 자격증 관련과정의 비중이 낮으므로, 이들 기관에 대한 고용보험지원과정 및 자격증 관련과정을 확대할 필요가 있다. 중장년여성의 훈련 참여를 제고하기 위해서는 노동부 산하 시설이 아니더라도 여성접근성이 높은 여성전문훈련

기관에 고용보험지원과정을 많이 운영할 수 있도록 해주는 범 부처적 지원이 요구된다.

여덟째, 중장년 여성의 취업전망에 대해서는 부정적인 전망이 더 많고, 중장년 여성의 취업이나 창업 유망분야도 대체로 기존의 여성직종 및 분야에서 크게 벗어나고 있지 않다. 시장수요만 고려할 경우 여성훈련과 취업이 일부 분야에 편중되는 현상을 극복하기 어렵고, 장기적으로 여성취업 제고에 한계가 있을 것이다. 이러한 성별 직종분리 구조를 완화하고 여성이 취업분야를 다양화하기 위해서는 시장개척 차원의 훈련과정 운영이 필요할 것이다.

아홉째, 기관평가는 대부분 실시하고 있으나, 여성전문훈련기관들을 제외하고는 여성관련 평가항목이나 지표가 포함된 경우는 별로 없는 것으로 나타나고 있다. 여성참여율, 30대이상 여성참여율, 40대이상 여성우대, 여성훈련 직종 개설 비율 등 중장년 여성참여를 유도할 수 있는 지표를 기관평가에 포함시켜 직업교육훈련기관의 중장년 여성훈련 강화를 유도할 필요성이 있다.

2. 정책 과제

이상의 분석결과를 토대로, 중장년 여성인적자원 개발을 위해 다음과 같은 정책과제를 제시하고자 한다.

가. 중장년여성을 위한 교육훈련체제 정비

30대 이후 여성훈련의 특징으로, 교육훈련기관에서 제공하는 대부분의 훈련과정이 서비스분야의 여성직종에 편중되어 있고, 그 훈련을 통해 여성들이 주로 저임의 비정규직 일자리로 취업할 가능성이 많음을 들 수 있다. 고학력 여성들도 중장년이후는 노동시장에서 저학력여성들이 취업하는 일자리로 취업할 가능성이 크고, 그들의 능력을 발휘할 수 있는 양질의 일자리의 취업은 어렵다. 이는 노동시장의 문제이기도 하지만, 훈련을 통해 적극적으로 유망직종 취업에 필요한 능력을 개발하고 일자리를 찾을 수 있는 기회가 부족

한 탓도 있다. 다양한 교육훈련시설들이 존재함에도 불구하고 여성훈련과정의 종류 및 수준이 다양하지 못하여 다양한 능력과 취업요구를 지닌 여성들에게 적절한 훈련기회를 제공하지 못하고 있다. 중장년여성의 훈련 활성화를 위해서는 우선 훈련기회를 제공하는 직업교육훈련기관들을 다양화해야 하고 훈련참여율을 제고해야 하며, 다음으로 다양한 중장년여성 집단의 훈련 및 취업요구를 충족시킬 수 있도록 교육훈련기관별로 중점 훈련기능을 차별화할 필요가 있다.

1) 공공훈련기관 및 직업훈련시설/법인의 30대 이상 여성 훈련참여 촉진

전문적인 직업훈련과정과 지원이 제공되는 공공훈련기관과 직업훈련시설/법인 훈련에의 중장년 여성 참여기회를 제고해야 한다. 특히 공공훈련기관에서 30대이상 여성의 참여가 낮은 문제가 개선되지 않고 있는데, 이는 노동시장의 수요 문제와 함께, 취업실적에 매여 취업성공률이 낮은 30대이상 여성들을 선발하기를 꺼리는 문제, 그리고 남성위주 훈련직종의 문제 등이 주 원인으로 거론된다. 이러한 문제인식하에 여성참여 제고를 위한 정책들이 많이 제안되어 왔으나 그 성과는 매우 미약하여 보다 강력한 조치가 요구된다.

- 훈련생선발시 여성, 30대이상 선발우대 지침을 적용하고 그 결과를 기관평가에 반영
- 공공훈련기관 운영(자문)위원회에 여성을 참여시켜 여성친화적 운영을 강화
- 훈련기관 평가시 여성관련 지표 포함
- 여성훈련직종 개설 확대
- 남녀통합과정에 참여를 꺼리는 중장년여성을 위해 주부훈련과정 개설
- 직업훈련시설/법인 훈련과정의 여성대상 홍보 및 여성친화적 환경 강화

2) 대학평생교육원과 여성회관의 고학력여성 직업교육훈련기능 강화

대학평생교육원에는 고학력여성들의 참여율이 높으므로 교육훈련과정의 종류를 고학력여성들의 취업에 유망한 과정으로 개발하고 교육수준도 다른

여성전문교육훈련기관과 차별화하여 고학력여성을 위한 전문직업교육기관으로 특성화해 나가는 것이 바람직하다. 고학력여성들을 대상으로 한 장기교육과정, 전문가과정, 자격증과정 위주로 교육훈련과정을 전문화, 고급화하여 지역의 다른 여성교육훈련기관들과 교육훈련내용과 수준을 차별화해야 할 것이다. 이러한 방향으로의 유도를 위해 여성가족부, 교육인적자원부 등이 고학력여성취업과정의 개설을 장려하고 이를 지원할 필요가 있다. 여성회관도 여성인력개발센터와 직업훈련기능을 차별화해야 하며, 서비스분야의 저임 일자리 중심 훈련인 센터와 다르게 회관은 고학력여성을 타겟으로 한 훈련기능을 강화하고 이를 기관평가에도 반영하는 것이 바람직하다.

- 대학부설 평생교육원에 고학력 중장년 여성취업과정 개설 지원
- 여성회관의 고학력 중장년 여성대상 프로그램 개설 강화
- 고학력 경력단절 여성을 위한 경력재개 지원프로그램 운영

3) 여성인력개발센터를 중장년 여성훈련기관으로 특화

현재 여성인력개발센터는 중장년여성을 위한 가장 전문적인 훈련기관으로 자리잡고 있다. 여성인력개발센터는 30, 40대 주부취업훈련기관으로서의 역할을 강화하면서 현재의 저학력여성이 취업할 수 있는 사회서비스분야의 훈련과정을 더 개발하고 안정적 취업처를 개발해야 할 것이다. 그러나 센터가 노동부, 여성부, 지자체로 이관되는 과정에서 안정적인 지원기반을 구축하지 못하고 있다. 고용보험지원과정 비율도 공공훈련기관이나 직업훈련시설/법인에 비해 낮으며, 특히 지자체 이양 후 여성회관과의 유사 기능 문제가 더욱 부각되고 있다. 센터가 서비스분야 중장년 여성훈련과 취업을 담당하는 기관으로 지역 여성인적자원개발의 중심이 될 수 있도록 범 부처적인 지원이 요구된다. 또한 센터도 취업률 제고를 위해 훈련생 선발과정에서 30대 여성을 주로 선발하고 40대 이후 여성들의 참여를 제한하는 문제가 나타나고 있어, 훈련생 선발시 40대 이후 여성들을 일정 비율 안배하도록 할 필요가 있다

- 센터를 서비스분야 중장년 여성 훈련 및 취업지원 기관으로 특화
- 정부지원 훈련과정 확대 및 고용보험지원과정에 고용보험미가입자 훈련참

여 비율 확대

○훈련생 선발시 40대 이상 여성 안배

4) 복지관의 다양한 여성취약집단을 위한 훈련 및 복지서비스 기능 강화

복지관은 전문직업훈련기관이 아니라 취약계층에게 복지차원의 직업교육 훈련을 제공하는 기관이므로, 이를 더 특성화할 필요가 있다. 즉, 센터나 회관과 같이 취업실적에 매이지 말고, 저소득, 중고령 여성의 취업을 위한 단순 훈련과정과 함께 여성장애인, 한부모, 이주여성, 새터민여성 등 여성취약계층을 위한 다양한 훈련과정과 훈련 중 복지서비스를 제공하는 것이 바람직할 것이다.

- 다양한 여성취약집단을 위한 훈련과정 개설과 훈련 중 복지서비스 제공
- 중고령 여성을 위한 훈련기능 강화

5) 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 훈련과정 개발

현재 운영되고 있는 여성훈련과정들 가운데 고학력여성을 대상으로 한 훈련과정이 매우 부족한 실정이다. 고학력여성이 취업할 수 있는 유망직종을 찾아 훈련과정을 개설하여 여성의 다양한 학력에 적합한 훈련이 제공되도록 해야 한다. 그러나 모든 교육훈련기관에서 고학력여성 대상 훈련과정을 운영하는 것은 비효율적이므로 기관의 인적, 물적 자원과 현재의 수강생 참여실태를 토대로 적합한 기관을 중점 기관으로 육성할 필요가 있다.

- 고학력 여성 취업유망직종 개발 및 훈련과정 개설
- 고학력 여성 중점 훈련기관 육성
- 전문대 기반 장기 직업전문과정 운영

6) 여성창업 직종 개발 및 지원 강화

30대, 40대 여성들은 출퇴근의 부담에서 상대적으로 자유로운 창업을 많이

고려한다. 그러나 여성창업 직종도 여성직종 위주로 매우 한정되어 있고, 이를 여러 기관에서 유사한 과정으로 개설하고 있어, 일부 직종의 창업과다를 유발하고 이는 경쟁력을 약화시켜 창업실패를 초래하는 결과를 낳는다. 따라서 여성창업 직종을 개발하여 훈련기회를 제공하고 여성창업자를 위한 지원을 강화해야 한다.

- 서비스분야 여성창업 훈련직종 다양화
- 여성창업준비교육 강화 및 지원 강화

7) 남성직종에 중장년 여성이 진출할 수 있는 훈련과정 지원

중장년 여성훈련과정은 특히 여성직종에 대부분 집중되어 있는데, 단기적 취업률 제고를 위해서는 불가피한 방향이나 장기적으로 성별직종분리를 심화시키고 여성취업 영역에 제약이 초래되는 문제점이 있다. 여성직종 훈련과정 확대로 취업을 제고시키면서, 남성직종에 여성을 진출시키는 훈련과정도 함께 개설하고 참여를 유도하여 장기적으로 여성이 진출할 수 있는 직종을 확대시키는 정책이 필요하다.

- 중장년여성 취업이 유망한 남성지배직종 발굴
- 남성지배직종으로의 여성진출과정 개설시 정부 지원

8) 훈련시간대 다양화

자녀가 있거나 주간에 일을 해야 하는 여성들은 새벽이나 저녁시간대 훈련에 대한 요구가 어느 정도 있는 것으로 나타났다. 또한 주5일근무제 확산으로 1주일에 2일은 여성들이 훈련을 받을 수 있는 여건이 조성되고 있다. 따라서 야간훈련과정, 주말훈련과정 개설 등 훈련시간대 다양화로 여성들의 선택권을 확대하여 훈련참여를 유도할 필요가 있다.

- 야간 및 주말훈련과정 개설 장려 및 초과근무 인건비 지원
- 저소득여성 대상 훈련과정(여성가장훈련 등)의 야간 개설

나. 중장년여성 취업 제고를 위한 지원 강화

중장년여성 취업은 고용안정센터나 work-net 같은 조직적 정보망을 활용하기보다 개인연줄, 강사나 훈련기관의 네트워크 등을 통해 추진되는 경우가 여전히 주류를 이루고 있다. 훈련기관들도 여성취업 정보 취득의 어려움을 겪고 있으므로 중장년여성 개인이 접근할 수 있거나 훈련기관이 활용할 수 있는 여성취업정보망을 강화해야 한다. 또한 고용안정센터나 지자체, 교육청 등 지역 공공기관의 여성취업 지원기능을 강화해야 한다.

1) 공공취업정보망의 중장년여성 취업 정보 강화

Work-Net의 취업정보는 남성우위 산업과 직종 위주, 그리고 청년층 취업 정보가 중심이어서 중장년여성에게 유용한 정보가 많지 않다는 문제가 지적되고 있다. 공공취업알선기관의 중장년여성 취업관련 정보를 강화하여 여성 훈련기관들이나 중장년여성들이 실질적으로 활용할 수 있도록 하거나 여성 취업정보사이트를 전문적으로 운영할 필요가 있다. 또한 여성훈련기관에 직업상담사 배치율을 높여 취업상담의 전문성을 강화해야 한다.

- Work-Net의 중장년여성 취업정보 강화
- 고용안정센터의 중장년여성 취업지원 강화 및 여성교육훈련기관과의 연계 강화
- 중장년여성 취업정보망 구축
- 여성전문훈련기관에 직업상담사 배치율 제고

2) 지역 여성취업 수요조사 실시

훈련생의 취업률 제고를 위해 훈련과정 개설전 지역의 여성일자리 수요를 조사하여 그 정보를 토대로 훈련과정을 개설하고 여성인력 수급을 조절해야 할 것이다. 지역 수요조사는 개별 기관이 하기 어려우므로 지자체나 고용안정센터 등이 조사하여 훈련기관들에 정보를 제공하는 체제를 구축하는 것이 바람직하다.

- 훈련과정 개설전 구인수요조사 실시
- 공공기관이 지역 구인수요조사를 실시하고 결과를 지역 훈련기관에 제공

3) 지역의 여성취업 지원역량 활용

여성가족부는 2005년 '사회적일자리취업지원사업'을 통해 훈련과정별로 일자리지원단을 운영하여 여성인적자원개발에 대한 지역의 인식 제고와 여성취업 제고에 큰 성과를 거두었다. 일자리지원단에 공공취업알선기관, 지자체, 사업체, 민간인력알선협회, 지역 중소기업 지원기관, 여성단체 등을 포함하여 훈련과정별 취업정보를 교류하고 취업지원 활동을 하였다. 이를 지역단위로 확대하여 지역별로 여성을 대상으로 하는 훈련기관과 취업기관간 네트워크를 구축할 필요가 있다. 훈련과정의 중복 개설을 조정하고, 각 기관의 훈련대상이나 내용을 특성화하며, 공동 연수 및 홍보, 정보 공유 등 여성훈련 및 취업지도의 효율성을 제고할 수 있는 지역네트워크를 가동하는 것이 필요하다.

- 여성 일자리지원단 제도 활성화 및 확대
- 지역 여성일자리 지원단(취업지원단) 구성
- 훈련과정별 광역 취업지원단 구성

4) 취업연계프로그램 강화: 주부인턴제 도입 과정 확대

직업세계를 오래 떠나 있던 중장년여성들은 단기간의 교육 후 일에 적응하기가 쉽지 않다. 취업초기 부적응을 겪는 여성들이 많으며 이는 고용주에게도 투자 손실을 의미하여 여성 채용을 꺼리게 하는 요인으로 작용한다. 따라서 훈련후 취업초기 몇 달간을 직업적응기간, 실습기간으로 간주하여 임금의 일부를 지원하는 경우 중장년 여성 채용에 대한 우려를 상당 부분 완화하고 고용 유인가를 제공할 수 있을 것이다. 서울시가 운영하고 있는 주부인턴제를 여성훈련과정에 확대 도입하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

- 중장년여성 채용시 채용지원금 지원
- 훈련과정에 실습과정 연계

다. 중장년여성이 취업할 수 있는 일자리 창출

중장년여성 취업의 애로점으로 가장 큰 문제가 노동시장 수요가 없다는 점이 지적된다. 따라서 인력을 공급하는 정책과 함께 수요를 창출하는 것이 중요하다. 근래 보건복지, 교육 등 사회서비스 분야에서의 일자리 확대로 중장년여성이 취업할 수 있는 기회가 증대되고 있다. 그러나 훈련기관 관계자들은 고학력 여성들의 경우 취업할 수 있는 일자리가 매우 부족하여 이 부분의 일자리 창출이 필요함을 강조하고 있다. 또한 일자리가 있다 하더라도 일자리로 여성훈련생들을 체계적으로 취업 연계할 수 있는 공공시스템이 미흡하여 민간인력알선협회 의존도가 크며, 지속적이고 안정적인 일자리 알선에 어려움이 있다고 한다. 이에 저학력 중장년여성들이 취업할 수 있는 일자리의 확대와 함께, 고학력여성들을 위한 일자리 창출도 필요하며, 이러한 일자리로 여성훈련생들을 지속적으로 연계시켜줄 수 있는 시스템이 필요하다.

1) 교육 및 보육, 문화시설에서의 고학력 여성일자리 창출

고학력 여성들의 선호도가 높은 교육서비스 분야나 문화관광서비스 분야 훈련의 경우 여성들이 취업할 수 있는 안정적 일자리가 매우 부족하다. 대부분 학교보다 공부방, 복지관 등의 시설에 취업하는 경향이 있으며, 문화관광 분야는 자원봉사 위주의 인력 활용으로 유급으로 취업하기가 쉽지 않다. 교육인적자원부, 교육청, 지자체 등이 고학력 여성들을 위한 일자리 창출에 노력할 필요가 있다.

- 방과후특기적성강사, 방과후지도사 일자리 확대
- 지자체 행사에 중장년 여성 일자리 제공

2) 보건서비스 및 가사서비스 분야 일자리의 전문직화

저학력 여성들의 경우, 보건서비스나 가사서비스 분야에 취업을 많이 하고 있다. 그러나 낮은 처우와 인식에 취업여성들의 불만이 많으므로 보건서비스와 가사서비스 훈련을 전문화하여 서비스의 질을 관리하고, 이 분야 일자리

의 전문성을 제고하여 취업여성들의 만족도를 제고할 필요가 있다.

- 보건서비스와 가사서비스 훈련과정의 표준화, 전문성 제고
- 보건서비스와 가사서비스직의 전문화

3) 여성사회적기업 도입

중장년 여성들은 시간제 취업을 원하는 경우가 많고, 서비스분야 일의 성격상 단기취업이 많다. 따라서 지속적인 취업알선이 필요하지만 현재 여성교육훈련기관들의 여건상 이러한 지속적 취업알선이 어려운 상황이다. 최근 사회서비스 분야에서 중장년 여성들이 취업할 수 있는 일자리를 적극적으로 발굴하면서 여성들에게 취업을 지속적으로 연계해주고, 전문적인 인력관리로 서비스의 전문성과 질을 관리해줄 수 있는 여성사회적기업 도입이 검토되고 있다. 시장이 활성화되어 민간인력알선기구가 취업을 알선해주는 분야도 있지만, 일자리 개척이 필요한 분야는 여성사회적기업을 통해 취업을 연계하고 여성일자리를 창출할 필요가 있다.

- 여성인력개발센터에 여성사회적기업 설립

라. 중장년 여성인력 활용 제고

이와 같은 중장년 여성인력 양성을 위한 정책과제와 더불어 중장년 여성인력의 편향적 활용문제를 개선하고 균형있는 여성인적자원 활용을 위해 다음과 같은 정부 정책과제 수립 및 시행이 요구된다.

1) 재직여성들의 직업경력 유지를 위한 정책 강화

30대 초반 여성들의 노동시장 이탈을 저지할 수 있도록 모성보호정책, 고용평등정책의 실효성을 제고하고 보육정책을 강화해야 할 것이다. 30대 여성들이 직장을 그만두는 것은 과거와 같은 기혼여성에 대한 명시적인 직장내 차별보다는 육아문제가 더 직접적인 요인인 것으로 보인다. 충분한 육아시간을 갖도록 모성보호제도를 적극 활용할 수 있도록 지원하고, 기혼여성들이

출산 후 편안한 분위기에서 일할 수 있도록 기혼여성친화적 직장문화가 조성되어야 할 것이다. 더 나아가 여성근로자들이 출산, 육아의 경우 시간제근무를 선택할 수 있도록 하는 등 직업경력을 단절하지 않고 유지할 수 있는 탄력적인 방안도 고려해 보아야 할 것이다.

- 모성보호정책, 고용평등정책 시행에 관한 모니터링 강화
- 기혼여성친화적 직장문화 조성을 위한 사회적 캠페인
- 기업인식 변화 유도를 위해 기업체 간부급교육에 기혼여직원 이해를 위한 교육 실시
- 육아기 여사원이 희망시 시간제, 탄력근무제 선택 허용 방안 고려
- 맞벌이부부의 가정 내 가사분담 문화 조성

2) 취업여성 대상 보육서비스 강화

본 조사에서 과거 취업경험이 있는 여성들의 퇴직사유 중 가장 큰 비율이 가사와 육아부담으로 나타났다. 30대 중반이후 여성들에게는 보육정책의 성과가 경제활동 참여율을 높이는 관건이므로, 공보육과 다양한 민간보육서비스가 제공되어야 할 것이고, 일하는 여성들의 보육비 감면책이 시행되어야 할 것이다.

- 공보육, 직장보육시설 확대, 24시 보육시설 운영
- 취업모를 위한 다양한 보육서비스 제공
- 영아 보육서비스 강화
- 취업여성 보육비 감면
- 개별 보육 요구를 충족시키기 위한 보육도우미 양성, 파견사업

3) 경력단절 여성의 노동시장 재진입 지원정책 강화

출산, 육아로 노동시장을 이탈하여 경력이 단절된 30대, 40대 여성들의 노동시장 재진입을 지원할 수 있도록 경력단절 여성의 노동시장 재진입 지원정책을 시행해야 한다. 특히 선진국은 여성의 학력과 취업률이 비례하는 데 비

해 우리는 대졸여성들의 취업률이 매우 낮으므로, 노동시장 복귀율이 현저히 낮은 경력단절 대졸여성들을 위한 취업지원정책이 필요하다. 조사결과, 30대 이후 여성들은 취업의 제약으로 나이를 가장 큰 장애요인으로 인식하고 있다. 20대 여성의 취업을 위해서는 노동시장의 성차별을 제거하는 것이 중요하다. 30대 이후 여성들의 취업을 위해서는 연령차별을 완화하는 정책이 요구된다. 30대 이상도 기업들이 채용하도록 권장한다면, 남성과 함께 다수의 능력있는 여성들이 노동시장에 진입할 수 있는 기회를 갖게 될 것이다. 또한 유경력 주부사원 특채제도나 퇴직여성들이 예전 직장으로 돌아갈 수 있도록 퇴직여성재채용지원금제도의 실효성을 제고할 필요가 있다. 현재의 고용보험 지원액 수준으로 선뜻 퇴직여사원을 재채용하기는 어렵다고 생각된다.

- 신입사원 채용시 연령제한 철폐
- 기업의 주부사원 특채제도 장려
- 퇴직여사원 재채용제도 지원금 인상

■ 참고문헌

- 고혜원(2004). 『여성인력개발센터 운영평가 및 개선방안 연구』. 여성가족부
- 교육인적자원부(2003). 『2002 평생교육백서』.
- _____ (2004). 『2003 평생교육백서』.
- 금재호·김주섭·장지연·조준모(2001). 『21세기 지식기반사회에서의 근로여성
성 중기 정책방향 및 목표 설정』. 한국노동연구원
- 김미경·오정진(2001). 『채용과정에서의 남녀차별을 위한 지침서 개발』, 여
성부
- 김미경(2002). “여성인력 활용과 모성보호”. 『월간 노동』. 한국산업훈련협회
- 김미경 외(2002). 『개정된 모성보호 관련 법제의 실시현황과 효과분석』. 여성부
- 김미경·주재선(2003). “고령화 시대 노인부양부담과 여성의 경제활동”. 『여
성연구』. 2003년 2호, 한국여성개발원
- 김미경 외(2004). 『일과가족사이 - 고학력 여성의 선택과 한계』. 조은글터
- 김순원(2001). 『여성직업능력개발훈련 활성화 방안』. 한국산업인력공단
- 김우영(2000). “충남지역 대졸여성의 경제활동실태 및 취업정책”. 『충남 여대
생 취업모색을 위한 세미나 자료집』. 충남여성정책 개발원
- 김종숙·박수미(2003). 『한국 여성의 노동이동』. 한국여성개발원
- 김태홍·김노마(1999). 『여성 직업훈련체제의 현황과 정책과제』. 한국여성개
발원
- 김태홍·문유경(1999). 『여성실업의 현황과 대책방안』. 한국여성개발원
- 김태홍·고인아(2001) 『가족친화적 고용정책』, 한국여성개발원
- 김태홍·전윤구(2002), 『동일가치노동에 대한 동일임금모델 개발』, 노동부
- 김태홍·김미경(2002). 『제4차 여성의 취업실태 조사』. 한국여성개발원
- 김태홍·김종숙·장미혜·김난주(2003). 『지속적인 경제성장을 위한 여성일
자리 창출 방안』. 한국여성개발원

- 김태홍(2005). “최근 우리나라 부문별 여성인력 활용 현황 및 문제점”. 미발간
- 곽삼근 외(2005). 「여성평생교육의 이론과 실제」. 교육과학사.
- 나영선·주인중·고혜원·김태홍(1999). 「여성을 위한 효율적 직업훈련체계 구축방안 연구」. 한국직업능력개발원.
- 나영선·고혜원(2002). 「여성 직업교육훈련 및 사회교육기관의 실태 분석과 기능 재정립 방안 연구」. 경기도
- 남상균·장재호(2003). 「여성직종 노동시장 및 직업능력개발에 관한 연구」. 한국산업인력공단
- 노동부(2004). 「여성과 취업」
- 노동부(2004). 「직업능력개발사업현황(2000-2003)」
- 노동부, 통계 DB
- 문유경·주재선(2000). 「OECD 회원국의 여성고용정책」, 한국여성개발원
- 박성정·김종숙·김성경(2005). 「여성의 사회적일자리 창출 지원사업 발전방안 연구」. 여성가족부
- 손유미·김철희(2003). 「중고령층의 직업능력개발」. 한국직업능력개발원
- 신현옥(2005). “정부의 여성인적자원개발 정책”, 「여성정책포럼」. 6-9.
- 심인선·홍선이·장기영(2002). 「주부 및 준·고령층 적합 근로직종 연구개발」. 한국산업인력공단
- 양인숙·장미혜·김난주(2004). “21세기 성장산업에서의 여성창업 활성화 방안”. 「여성정책포럼」 2004겨울호. 42-51.
- 여성부(2004). “여성회관 및 여성인력개발센터 활성화방안”
- 여성부(2004). 「여성인적자원 개발 혁신방안 정책 포럼」
- 여성가족부(2005). 「일자리지원단 운영성과 발표 및 발전방안 모색 워크숍」
- 오은진·박성정·신선미(2004). 「재직자 직업훈련정책의 성별영향분석평가」. 노동부
- 장지연(2001). “고학력 여성 경제활동의 국제비교”, 「여성과 직업」. 부산대학교 여성연구소
- 장지연(2003). 「고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)」, 한국노동연구원

- 주인중·변숙영(2001). 「중장년층 훈련 활성화 방안」. 한국직업능력개발원.
- 채창균·고혜원(2001). 「여성회관 및 여성인력개발센터 활성화 방안 연구」.
여성부
- 통계청(2005). 「2004경제활동인구연보」
- 한국노동연구원, 한국보건사회연구원, 한국여성개발원(2002). 「고령화 시대의
사회정책 장기 발전방안」
- 한국사회복지관협회(2004). 「2004사회복지관백서」
_____ (2005). 「전국사회복지관 주소록 및 현황」
- 한국여성개발원(2001). 「한국여성의 삶과 일에 대한 국민체감 의식조사 연구」.
여성부
- 한국여성개발원(2004). 「여성통계연보 2004」
- 한국여성개발원(2005). 「여성정책포럼」
- 한국여성개발원. 통계DB
- 통계청. 「경제활동인구연보」. 각 년도
- Australian Bureau of Statistics (2003). *Year Book Australia 2003: Education and Training, Vocational Education and Training (VET)*
<http://www.nacew.govt.nz/publications/rpt-women-industry-training.doc>
- Fast, J. & M. D. Pont. (1997). *Changes in Women's Work Continuity*.
- Ghalam, N. Z. (1997). *Attitudes Toward Women, Work and Family*.
Statistics Canada.
- HRDC. (2002). *Gender Equality in the Labour Market: Final Report*.
- Marquardt, M. J. & D. W. Engel. (1993). *Global Human Resource Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ministry of Industry, Employment and Communication, *Sweden's Action Plan for Employment 2003*.
- National Center for Vocational Education Research (NCVER) (2004).
Equity in vocational education and training.

OECD(2003). *OECD Employment Outlook*.

OECD(2004). *OECD Employment Outlook*.

Statistics Canada. (2000). *Women in Canada 2000: A Guide to Understanding the Changing Roles of Women and Men in Canada*.

Statistics Canada. (2004). *Women in Canada: Work Chapter updates*.

Statistics New Zealand (2005). *Focusing on Women 2005*

Yeong-Soon Kim(2001). "On the Edge of corporatism: The role of the Swedish women's associations in promoting decent work."

▶ 기타자료

교육인적자원부(2005). 「2005년 평생교육원현황」엑셀파일

여성부(2003). 「전국여성회관 현황 2003. 5월 말」엑셀파일

한국사회복지관협회(2005). 「전국사회복지관 주소록 및 현황」엑셀파일.



부 록

<부록 1>	227
<부록 2>	241



<부록 1> 중장년층 여성인적자원개발 실태조사(기관)

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

한국여성개발원은 국무조정실 경제인문사회연구회에 소속되어 양성평등에 관한 연구와 정책개발을 수행하는 정부출연연구기관입니다.

본원에서는 금년도 기본 연구과제의 하나로 “중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제”에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이 조사는 전문직업훈련기관 및 평생교육·복지시설의 여성직업교육훈련 실태를 조사하여 중장년층 여성인적자원개발을 위한 정책기초자료를 마련하기 위한 것입니다. 조사결과는 오직 연구목적으로만 사용할 것이므로 모든 질문에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

본 조사는 무기명으로 실시되기 때문에 응답자의 비밀이 보장되며 응답결과는 통계처리되어 연구에만 사용됩니다.

▶ 연구진

한국여성개발원 연구위원 박성정(연구책임자) 3156-7124

연구위원 김남희(공동연구원) 3156-7128

연구위원 이소연(공동연구원) 3156-7165

그리고 설문에 대해 응답하실 때 다음 사항들을 지켜 주시면 감사하겠습니다.

1. 저희가 묻는 질문에 대하여 귀하의 의견이나 느낌에 조금이라도 더 가까운 번호를 골라 □칸에 기록해 주십시오.
2. 특별히 지시사항이 없으면 하나만 선택해 주십시오.

2005년 7월

조사대행기관: 현대리서치연구소 실사팀 (3218-9650)

▶ 면접원 기록란

교육훈련 기관명		전화번호 /휴대폰번호			
설문 작성자		부서			
주소지	<input type="checkbox"/> 1) 서울 <input type="checkbox"/> 2) 부산 <input type="checkbox"/> 3) 대구 <input type="checkbox"/> 4) 인천 <input type="checkbox"/> 5) 광주 <input type="checkbox"/> 6) 대전 <input type="checkbox"/> 7) 울산 <input type="checkbox"/> 8) 경기 <input type="checkbox"/> 9) 강원 <input type="checkbox"/> 10) 충북 <input type="checkbox"/> 11) 충남 <input type="checkbox"/> 12) 전북 <input type="checkbox"/> 13) 전남 <input type="checkbox"/> 14) 경북 <input type="checkbox"/> 15) 경남				

면접원		면접일시		SV 확인	
검증원				검증 결과	
				○	×

귀 기관의 일반적인 실태 및 환경에 관한 질문입니다

문1. 귀 기관은 다음 유형 중 어느 유형에 해당합니까?

- ① 공공훈련기관(한국산업인력공단전문학교, 대한상공회의소 인력개발원, 기능대학, 지자체 직업전문학교 등)
- ② 직업능력시설·법인
- ③ 여성인력개발센터
- ④ 여성회관, 여성발전센터
- ⑤ 대학부설기관(대학평생교육원, 대학사회 교육원 등)
- ⑥ 복지관
- ⑦ 기타 ()

문2. 귀 기관에서 현재 보유하고 있는 시설 또는 서비스 현황과 앞으로 보다 많은 여성 교육훈련생을 교육하고자 할 때 필요하다고 생각되는 시설 또는 서비스를 □표 안에 표시해 주십시오
(해당되는 것은 모두 선택하시고, 여성전용기관인 경우에는 “여성관련시설”에만 표시)

구분		현재 제공되는 시설이나 서비스	앞으로 필요한 시설이나 서비스
1	취업상담(남녀구분 없음)	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
2	여성 취업상담	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
3	휴게실	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
4	여성휴게실	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
5	유료 보육시설, 서비스	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
6	무료 보육시설, 서비스	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
7	기숙사	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
8	여성 기숙사	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요
9	교통편의 (통학버스 혹은 셔틀버스)	<input type="checkbox"/> 1) 보유 <input type="checkbox"/> 2)미보유	<input type="checkbox"/> 1) 필요 <input type="checkbox"/> 2) 불필요

문3. 귀 기관의 운영비는 어떻게 충당하십니까? (2004년을 기준으로 해당사항에 모두 표시)

- ① 수강자 부담 ② 중앙부처 지원
 ③ 지자체 지원
 ④ 종교, 교육, 시민, 여성단체 등의 지원
 ⑤ 기타()

문3-1. 위 문항(3번)의 보기 중 기관운영비에 가장 큰 몫을 차지하는 것은? (번호와 대략적인 % 기재)

보기()번, 전체 운영비의 ()% 정도 충당

문3-2. 위의 운영비가 충분하였습니까?

- ① 매우 충분하다 ② 대체로 충분한 편이다
 ③ 그저 그렇다 ④ 대체로 부족한 편이다
 ⑤ 매우 부족하다

문4. 귀 기관의 직원 중 다음 자격증을 가진 직원이 있습니까?(해당사항에 모두 표시)

- ① 직업상담사 ② 평생교육사
 ③ 사회복지사
 ④ 기타(구체적으로 기재:)

귀 기관 교육훈련생의 실태 파악을 위한 질문입니다

문5. 남녀별로 직업교육훈련생에는 어느 연령대가 가장 많습니까?

(남녀별로 각각 가장 많은 연령대별로 1-2순위를 표시하고 대략적인 %를 기재해 주십시오)

구분	19세 이하	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60대 이상
남성	순위	순위	순위	순위	순위	순위
	() %	() %	() %	() %	() %	() %
여성	순위	순위	순위	순위	순위	순위
	() %	() %	() %	() %	() %	() %

문10. 귀 기관의 실업자 대상(전업주부나 시간제, 임시직 근로자 포함) 직업교육훈련과정에 참여하는 여성교육훈련생의 참여자수는 남성교육훈련생에 비해서 어떠합니까? 특정 과정이 아닌, 귀 기관의 전체 직업교육훈련과정을 포괄하여 전반적인 경향을 중심으로 답해주세요.

- ① 남성교육훈련생수와 여성교육훈련생수가 비슷하다(⇒ 문11로)
- ② 남성교육훈련생수보다 여성교육훈련생수가 많다(⇒ 문11로)
- ③ 남성교육훈련생수보다 여성교육훈련생수가 적다(⇒ 문10-1로)

문10-1. 남성교육훈련생수보다 여성교육훈련생수가 적은 가장 중요한 이유는 무엇이라고 생각하십니까?(한 가지만 선택)

- ① 교육훈련직종이 남성위주여서
- ② 여성이 참여하기에 교육훈련과정의 시간이 적절하지 않아서
- ③ 여성이 참여하기에 기관의 시설 및 환경이 불편해서
- ④ 직업교육훈련생 선발기준이 여성에게 불리해서
- ⑤ 기타()

문10-2. 귀 기관의 직업교육훈련과정에 여성의 참여를 촉진시키고자 하는 계획을 가지고 있습니까?

- ① 예(⇒ 문10-3으로)
- ② 아니오

문10-3. 어떤 계획을 가지고 있습니까?(해당사항 모두 선택)

- ① 여성을 대상으로 홍보강화
- ② 여성 훈련직종 확대, 다양화
- ③ 여성시설 확충 및 서비스 개선(여성 휴게실, 여성기숙사, 탁아서비스 등)
- ④ 교육훈련생 선발시 여성 우대
- ⑤ 여성에 대한 재정적 지원 확대
- ⑥ 기타(구체적으로 기재:)

문11. 귀 기관에서는 과거 또는 현재 30-40대 여성(실직자, 전업주부, 시간제, 임시직 근로자 대상)을 주요 대상으로 하는 직업교육훈련과정을 실시하였거나, 현재 하고 있습니까?

- ① 있다(⇒ 문11-1로)
- ② 없다(⇒ 문11-4로)

문11-1. 있다면, 어떤 과정인지 그 과정명을 적어 주십시오.(5개까지)

과정	
1	
2	
3	
4	
5	

문11-2. 문11-1의 과정에는 전반적으로 다음 중 어떤 집단이 가장 많이 참여하고 있습니까?

- ① 30대 고졸이하 여성 ② 30대 2년제 대졸이상 여성
③ 40대 고졸이하 여성 ④ 40대 2년제 대졸이상 여성

문11-3. 문11-1의 교육훈련과정을 실시하는 이유는 무엇입니까? (해당사항 모두 표시)

- ① 여성의 요구가 많아 교육훈련생 확보가 용이해서
② 현재 시장에서 여성에 대한 수요가 높은 여성 취업유망직종이라고 판단해서
③ 다른 기관에서 하고 있어서 따라 하였음
④ 정부의 지원을 받을 수 있어서
⑤ 기타(구체적으로 기재:)

문11-4. 없다면, 그 이유는 무엇입니까? (해당사항 모두 표시)

- ① 해당 여성의 요구가 별로 없어서
② 노동시장 수요가 많지 않아서
③ 필요성은 인정되나 프로그램 개설이 어려워서
④ 기관의 목적에 맞지 않아서
⑤ 기타(구체적으로 기재:)

문12. 향후 귀 기관에서 30-40대 여성을 위한 교육훈련과정으로 개설을 고려하고 있는 것이 있다면 과정명이나 교육내용을 적어 주십시오.

문13. 귀 기관에서는 실업자 대상(전업주부나 시간제, 임시직 근로자 포함) 직업교육훈련에 대한 계획을 수립할 때 남녀별로 다음 중 어떤 수강자 집단의 요구를 가장 우선으로 고려하십니까?

(1, 2순위를 보기에서 골라 보기순이 아니라 중요도 순위로 2가지씩 적어 주십시오.)

보기	남성		여성	
① 19세 이하 ② 20-29세 ③ 30-39세 ④ 40-49세 ⑤ 50-59세 ⑥ 60대 이상 ⑦ 고려하지 않음				

문13-1. 실업자 대상(전업주부나 시간제, 임시직 근로자 포함) 직업교육훈련과정 개설시 30-40대 여성 교육훈련생의 교육요구를 어느 정도나 고려하십니까?

- ① 적극적으로 고려함 ② 대체로 고려함
③ 대체로 고려하지 않음 ④ 전혀 고려하지 않음

문14. 귀 기관에서는 실업자 대상(전업주부나 시간제, 임시직 근로자 포함) 직업교육훈련과정에 교육훈련생을 선발시 특별한 선발기준이나 면접 지침 등을 가지고 있습니까? 있다면, 어떤 기준에 관한 내용인지 구체적으로 적어주십시오 (해당기준 모두 표시하시고, 구체적 내용을 적어 주십시오.)

① 성

② 연령

③ 학력

④ 지역

⑤ 소득

⑥ 장애

⑦ 기타

문15. 귀 기관은 기관평가(자체 또는 외부평가)를 받고 있습니까?

① 예(⇒ 문15-1로)

② 아니오(⇒ 문16으로)

문15-1. 평가항목이나 지표 중 ‘여성관련’ 평가항목이나 지표가 포함되어 있습니까?

① 예(여성관련 평가항목이나 지표의 내용을 기재해 주십시오.)

② 아니오

다음은 여성 취업전망 및 지도에 관한 질문입니다.

문16. 귀 기관 직업교육훈련과정 수료생 전체의 취업률은 어느 정도나 됩니까?
(2004년 기준)

문16-1. 직업교육훈련과정 수료생 전체 중 취업자의 비율 (남녀 모두 포함)
_____%

문16-2. 직업교육훈련과정 수료생 전체 중 여성취업자의 비율 _____%

문17. 귀 기관에서는 다음 중 어느 방법으로 교육훈련생의 취업을 알선하고 계십니까? (해당사항 모두 표시)

- ① 훈련 전 취업수요조사를 해서 요청이 있는 기관에 소개한다
- ② 취업처에서 연락이 오면 그때 그때 훈련생을 소개한다
- ③ 취업처를 적극적으로 찾아서 취업을 알선하고 있다
- ④ 취업지원을 위한 지역네트워크를 운영하고 있다 (지자체 관계자, 사업체 등 취업을 지원할 수 있는 관계자들과 협력관계 구축) ⇒ 문17-1로
- ⑤ 기관차원에서 별다른 노력을 하지 않음
- ⑥ 기타 ()

문17-1. 귀 기관의 취업지원 네트워크(예: 일자리지원단, 협의체 등)에 포함된 기관(관계자 소속)들을 선택해 주십시오. (해당사항 모두 표시)

- ① 지자체 관련 부서 공무원 ⇒ 문17-2로
- ② 지역사업체 및 관련단체 ③ 공공 취업알선기관
- ④ 민간 취업알선기관 ⑤ 타 교육훈련기관 및 관련단체
- ⑥ 여성단체 ⑦ 기타 ()

문17-2. 현재 지자체 어느 부서와 협조관계를 맺고 있는지 적어 주십시오. (예: 여성정책과 등)

문17-3. 수료생 취업지원을 위해, 앞으로 지자체 어느 부서와 협력관계를 구축할 필요가 있는지 적어 주십시오.

문18. 여성 교육훈련생은 남성 교육훈련생에 비해 수료 후 취업이 잘 되지 않는 편입니까?

- ① 예 (⇒문18-1로)
- ② 아니오

문18-1. 다음 중 가장 중요한 이유는 무엇이라고 보십니까?(한 가지만 선택)

- ① 여성인력에 대한 낮은 사회적 수요
② 기관의 여성취업에 대한 전문성 부족
③ 여성의 취업의지 및 직업의식 부족
④ 여성의 직업능력 부족
⑤ 기타 (_____)

문19. 귀하는 30-40대 여성의 전반적인 취업전망을 어떻게 보십니까?

- ① 매우 밝다(⇒문20으로)
② 대체로 밝은 편이다(⇒문20으로)
③ 그저 그렇다(⇒문20으로)
④ 대체로 어두운 편이다(⇒문19-1로)
⑤ 매우 어둡다(⇒문19-1로)

문19-1. 취업전망을 어둡게 생각하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 30-40대 여성에 대한 노동시장수요(일자리)가 별로 없다
② 30-40대 여성의 직업능력 혹은 경력이 부족하다
③ 30-40대 여성은 취업의지가 약하다
④ 기타 (_____)

문20. 현재, 귀 기관의 여성교육훈련생(30-40대 여성)들이 취업이 많이 되는 직종 3가지를 적어 주십시오.(취업실적이 있는 경우만 응답)

- ① _____ ② _____
 ③ _____

문21. 현재, 귀 기관의 교육훈련생(30-40대 여성)들이 많이 창업하는 업종 3가지는 무엇입니까?(창업실적이 있는 경우만 응답)

- ① _____ ② _____
 ③ _____

문22. 앞으로 우리사회에서 30-40대 여성의 직업훈련후 취업이나 창업전망이 밝을 것으로 예상되는 훈련분야를 각각 3가지를 선정(추천)하여 적어 주시기 바랍니다. (취업 및 창업실적이 없는 기관도 응답)

취업유망분야 □□□ 창업유망분야 □□□

교육훈련분야	직 종
1. 농림·어업·광업	농업, 임업, 광업
2. 섬유	섬유디자인, 패션디자인, 한복, 양복, 양장, 염색, 홈패션
3. 화학제품 및 요업	화학제품제조, 요업, 위험물 및 가스취급 등
4. 금속	주조, 정밀주조, 전기도금, 반도체도금, 원형, 비파괴 검사
5. 기계·장비	CNC선반, 컴퓨터 응용기계, 제품응용모델링, 시스템제어 등
6. 건설	건축설비자동화, 건축인테리어, 도배
7. 전기	전기공사, 전기기기, 전기계측제어
8. 전자	전자기기, 공업전자
9. 정보·통신	웹디자인, 인터넷검색사, PC 수리, CAD/CAM 등
10. 운송장비·제조	자동차, 조선, 항공 및 기타 운송장비 제조
11. 산업응용	스크린인쇄, 컴퓨터 출판디자인, 전자출판
12. 공예	귀금속 가공, 목공예, 도자기공예, 보석가공, 금속도장
13. 서비스	미용, 조리, 제과제빵, 간병인, 보육, 피부미용, 공인중개 등
14. 사무관리	일반사무, 경리회계사무, 노무사무, 컴퓨터속기 등
15. 의료	치료, 의료보조, 기타 의료
16. 환경	환경관리 및 기타 환경분야

문23. 앞에 표의 해당 분야 예시가 없는 경우 구체적으로 기재해 주시기 바랍니다.

① 취업유망분야: _____

② 창업유망분야: _____

문24. 귀 기관에서는 창업과 관련하여 교육 및 서비스를 제공하고 계십니까?

① 예 (⇒ 문24-1로)

② 아니요

문28. 여성교육훈련생 훈련 및 취업지도에 애로점이 있다면 자유롭게 적어 주십시오.

문29. 30-40대 여성들의 직업교육훈련과정의 참여를 활성화하거나 취업률을 제고하기 위하여 교육훈련기관이 노력해야 할 점이 있다면 어떤 것인지 구체적으로 적어 주시기 바랍니다.

문30. 30-40대 여성들의 직업교육훈련과정의 참여를 활성화하거나 취업률을 제고하기 위하여 정부지원이 필요한 부분이 있다면 어떤 것인지 구체적으로 적어 주시기 바랍니다.

♥ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

<부록 2> 중장년층 여성인적자원개발 실태조사(교육훈련생)

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

한국여성개발원은 국무조정실 경제인문사회연구회에 소속되어 양성평등에 관한 연구와 정책개발을 수행하는 정부출연연구기관입니다.

본원에서는 금년도 기본 연구과제의 하나로 “중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제”에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이 조사는 전문직업훈련기관 및 평생교육·복지시설의 여성직업교육훈련 실태를 조사하여 중장년층 여성인적자원개발을 위한 정책기초자료를 마련하기 위한 것입니다. 조사결과는 오직 연구목적으로만 사용할 것이므로 모든 질문에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

본 조사는 무기명으로 실시되기 때문에 응답자의 비밀이 보장되며 응답결과는 통계처리되어 연구에만 사용됩니다.

▶ 연구진

한국여성개발원 연구위원 박성정(연구책임자) 3156-7124

연구위원 김남희(공동연구원) 3156-7128

연구위원 이소연(공동연구원) 3156-7165

그리고 설문에 대해 응답하실 때 다음 사항들을 지켜 주시면 감사하겠습니다.

1. 저희가 묻는 질문에 대하여 귀하의 의견이나 느낌에 조금이라도 더 가까운 번호를 골라 □칸에 기록해 주십시오.
2. 특별히 지시사항이 없으면 하나만 선택해 주십시오.

2005년 7월

조사대행기관: 현대리서치연구소 실사팀 (3218-9650)

※ 만 30세 이상만 조사대상입니다(1976년 1월 1일생부터)

242 중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제

교육훈련 기관명		전화번호 /휴대폰번호			
설문 작성자		부서			
주소지	<input type="checkbox"/> 1) 서울 <input type="checkbox"/> 2) 부산 <input type="checkbox"/> 3) 대구 <input type="checkbox"/> 4) 인천 <input type="checkbox"/> 5) 광주 <input type="checkbox"/> 6) 대전 <input type="checkbox"/> 7) 울산 <input type="checkbox"/> 8) 경기 <input type="checkbox"/> 9) 강원 <input type="checkbox"/> 10) 충북 <input type="checkbox"/> 11) 충남 <input type="checkbox"/> 12) 전북 <input type="checkbox"/> 13) 전남 <input type="checkbox"/> 14) 경북 <input type="checkbox"/> 15) 경남				

면접원		면접일시		SV 확인	
검증원				검증 결과	
				○	×

다음은 귀하의 개인적인 사항에 관한 질문입니다.

문1. 귀하의 연령은? 만 _____ 세

- ① 30대 ② 40대 ③ 50대 ④ 60대 이상

문2. 귀하의 최종학력*은 어떠합니까? *중퇴는 이전 학력에 포함(대학 중퇴=고졸)

- ① 무학 ② 초등학교 졸업 ③ 중학교 졸업

(⇒ 문3으로)

- ④ 고등학교 졸업 (⇒ 문2-1로)

- ⑤ 전문대학(2년제)졸업 ⑥ 대학(4년제) 졸업 ⑦ 대학원 이상

(⇒ 문2-2으로)

문2-1. 귀하가 졸업하신 고등학교는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 인문계 ② 실업계

문2-2. 귀하의 대학 전공분야는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 인문계 ② 사회계 ③ 교육계
④ 공학계 ⑤ 자연계 ⑥ 의학계
⑦ 예체능계 ⑧ 기타 _____

문3. 귀하의 혼인상태는 어떠합니까?

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼이나 사별, 별거

문4. 자녀(여럿이면 막내)가 현재 어느 단계에 있습니까?

- ① 0세-만1세 미만 ② 만 1세-7세 ③ 초등학생
④ 중학생 ⑤ 고등학생 ⑥ 대학생 이상
⑦ 자녀 없음

- ⑥ 복지관 ⑦ 학원
⑧ 기타()

*산업인력공단 직업전문학교나 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원(구 직업훈련원), 지방자치단체 직업전문학교 등

문10. 과거에 참여하셨던 교육훈련분야는 무엇이었습니까? (해당사항에 모두 표시)

과거참여 (○표시)	교육훈련분야	직 종
	1. 농림·어업·광업	농업, 임업, 광업
	2. 섬유	섬유디자인, 패션디자인, 한복, 양복, 양장, 염색, 홈패션
	3. 화학제품 및 요업	화학제품제조, 요업, 위험물 및 가스취급 등
	4. 금속	주조, 정밀주조, 전기도금, 반도체도금, 원형, 비파괴 검사
	5. 기계·장비	CNC선반, 컴퓨터 응용기계, 제품응용모델링, 시스템제어 등
	6. 건설	건축설비자동화, 건축인테리어, 도배
	7. 전기	전기공사, 전기기기, 전기계측제어
	8. 전자	전자기기, 공업전자
	9. 정보·통신	웹디자인, 인터넷검색사, PC 수리, CAD/CAM 등
	10. 운송장비·제조	자동차, 조선, 항공 및 기타 운송장비 제조
	11. 산업응용	스크린인쇄, 컴퓨터 출판디자인, 전자출판
	12. 공예	귀금속 가공, 목공예, 도자기공예, 보석가공, 금속도장
	13. 서비스	미용, 조리, 제과제빵, 간병인, 보육, 피부미용, 공인중개 등
	14. 사무관리	일반사무, 경리회계사무, 노무사무, 컴퓨터속기 등
	15. 의료	치료, 의료보조, 기타 의료
	16. 환경	환경관리 및 기타 환경분야

문10-1. 과거 받으신 직업교육훈련이 상기 훈련분야에 해당하지 않는 경우, 과
정명을 적어 주십시오.

문13. 이 직업교육훈련기관에 대하여 어떻게 알게 되셨습니까?(해당사항에 모두 ○ 표시)

- ① 지역신문(벼룩시장) 등 신문광고를 보고
- ② 인터넷을 보고
- ③ 직장에서 권해서
- ④ 직업알선기관(노동부 지방사무소, 시군구 직업알선기관, 인력은행 등)의 소개로
- ⑤ 주위 사람의 소개로
- ⑥ 오가는 길에 보고
- ⑦ 기타()

14. 현재 어떤 내용의 교육훈련과정에 참여하고 계십니까? (현재 여러 과정을 수강 중인 경우 해당사항에 모두 ○ 표시)

현재 참여 (○표시)	교육훈련분야	직 증
	1. 농림·어업·광업	농업, 임업, 광업
	2. 섬유	섬유디자인, 패션디자인, 한복, 양복, 양장, 염색, 홈패션
	3. 화학제품 및 요업	화학제품제조, 요업, 위험물 및 가스취급 등
	4. 금속	주조, 정밀주조, 전기도금, 반도체도금, 원형, 비파괴 검사
	5. 기계·장비	CNC선반, 컴퓨터 응용기계, 제품응용모델링, 시스템제어 등
	6. 건설	건축설비자동화, 건축인테리어, 도배
	7. 전기	전기공사, 전기기기, 전기계측제어
	8. 전자	전자기기, 공업전자
	9. 정보·통신	웹디자인, 인터넷검색사, PC 수리, CAD/CAM 등
	10. 운송장비·제조	자동차, 조선, 항공 및 기타 운송장비 제조
	11. 산업응용	스크린인쇄, 컴퓨터 출판디자인, 전자출판
	12. 공예	귀금속 가공, 목공예, 도자기공예, 보석가공, 금속도장
	13. 서비스	미용, 조리, 제과제빵, 간병인, 보육, 피부미용, 공인중개 등
	14. 사무관리	일반사무, 경리회계사무, 노무사무, 컴퓨터속기 등
	15. 의료	치료, 의료보조, 기타 의료
	16. 환경	환경관리 및 기타 환경분야

문14-1. 현재 참여하고 있는 직업교육훈련이 상기 훈련분야에 해당하지 않는 경우, 과정명을 적어 주십시오.

문15. 귀하가 이 직업교육훈련기관을 선택한 이유는 무엇입니까? (해당사항에 모두 표시)

- ① 교육훈련 내용이 적성과 흥미에 맞아서
- ② 취업이 잘 될 것 같은 교육훈련과정이 있어서
- ③ 다른 기관에서 보다 더 전문적인 훈련을 받을 수 있을 것 같아서
- ④ 교육훈련 시간이 잘 맞아서
- ⑤ 교통이 편해서
- ⑥ 교육훈련 비용이 저렴해서
- ⑦ 보육시설이나 탁아서비스가 있어서
- ⑧ 여성전용 교육훈련기관이라는 점이 좋아서
- ⑨ 기타()

문16. 귀하가 참여하고 있는 교육훈련과정이나 교육환경에 대한 만족도는 어떠합니까? 보기에서 골라 번호에 ○해 주시고, 문제 및 개선요구가 있으시면 적어주시기 바랍니다.

	매우 만족	대체로 만족	그저 그렇다	대체로 불만	매우 불만	문제 및 개선요구 (구체적으로)
16-1. 강사의 수준	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-2. 시설·설비	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-3. 교육내용·수준	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-4. 교육시간의 편의성	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-5. 교육기간	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-6. 취업지도	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-7. 수강료	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-8. 남녀 평등한 대우	1---	----2----	----3----	----4----	----5	
16-9. 보육시설 등 여성 친화적 환경	1---	----2----	----3----	----4----	----5	

문17. 지금까지 현재의 직업교육훈련기관에서 교육훈련과정 이외에 취업과 관련한 지원을 받으신 적 있습니까?

- ① 예(⇒ 문17-1로) ② 아니오(⇒ 문18로)

문17-1. 있다면, 어떤 지원을 받으셨습니까? (해당사항 모두 선택)

- ① 직업 적성 파악
② 취업 유망직종 등 정보 제공
③ 면접 기술 등 구직 방법
④ 직업관 및 직업의식 확립 등 직업소양교육
⑤ 기타 _____

문18. 귀하는 온라인 취업정보 사이트를 이용해 보신 적이 있습니까?

- ① 예(⇒문18-1로) ② 아니오(⇒문19로)

문18-1. 가장 자주 이용하는 온라인 취업정보 사이트를 한 가지만 적어 주십시오.

문19. 현재 참여하고 있는 직업교육훈련과 관련하여 소요되는 비용은 어떻게 충당하십니까?

- ① 스스로 해결
② 배우자 수입
③ 부모, 형제나 친척의 도움
④ 수업료 감면, 고용보험 지원 등 중앙부처 및 지방자치단체의 도움
⑤ 현재의 직장에서 지원
⑥ 기타 _____

문20. 이 교육훈련과정에 참여하게 된 목적은 무엇입니까?

- ① 취업(전직 포함)하거나 창업하기 위해서(⇒ 문21로)
② 임금상승에 도움이 될 것 같아서 (⇒ 문28로)
③ 정규직으로 전환하는 데 도움이 될 것 같아서(⇒ 문28로)
④ 회사가 교육훈련을 받으라고 보내서(⇒ 문28로)

문24. 현재의 과정을 수료한 후 귀하의 취업이나 창업전망은 어떤 것이라고 생각하십니까?

- ① 전망이 매우 좋다
- ② 전망이 대체로 좋은 편이다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 전망이 별로 좋지 않다
- ⑤ 전망이 매우 좋지 않다

문25. 다음 중 귀하가 취업하는 데 장애요인이 된다고 생각되는 것은 무엇입니까?
(해당사항 모두 표시)

- ① 나이에 대한 사회적 편견
- ② 여성에 대한 사회적 편견
- ③ 학력이 낮아서
- ④ 직무능력이나 전문기술이 부족해서
- ⑤ 직업경험이나 경력이 부족해서
- ⑥ 건강 및 체력 문제 때문에
- ⑥ 가사/육아부담 등 가정문제
- ⑦ 기타()

문26. 창업을 고려하고 계시다면, 창업을 원하시는 업종을 구체적으로 적어주시시오

_____ , _____ , _____

문27. 귀하의 창업을 위해서는 어떤 지원이 필요하다고 생각하십니까? (해당 사항 모두 표시)

- ① 창업교육훈련(기능·기술, 재무관리, 마케팅교육 등)
- ② 창업관련 정보 제공(창업 아이템, 입지조건 평가 등)
- ③ 창업 후 자문서비스
- ④ 자금 지원 및 용자직무능력이나 전문기술이 부족해서
- ⑤ 시설 임대
- ⑥ 인력 알선
- ⑦ 기타()

문34. 귀하가 부담하실 수 있는 훈련비 상한선은?

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 무료만 참여 가능 | <input type="checkbox"/> ② 3만원 미만 |
| <input type="checkbox"/> ③ 3 - 5만원 | <input type="checkbox"/> ④ 6 - 10만원 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 11 - 20만원 | <input type="checkbox"/> ⑥ 21만원 이상도 부담 가능 |

다음의 질문에 자유롭게 응답해 주십시오.

문35. 현재의 교육훈련과정에 참여하면서 느끼신 문제점이나 애로사항이 있다면 구체적으로 적어 주십시오.

문36. 현재의 교육훈련과정이나 기관운영에 관하여 개선을 요구할 점이 있다면 구체적으로 적어 주십시오.

♥끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

2005 연구보고서-16

중장년층 여성인적자원개발
실태와 정책과제

2006년 1월 10일 인쇄
2006년 1월 13일 발행

발행인 : 서 명 선
발행처 : 한국여성개발원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 02)3156-7000(대)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 02)313-7593(대)

ISBN 89-8491-150-X 93330 <정가 8,500원>