

2008 연구보고서(수시과제)-6

고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

오은진 · 김종숙 · 김난주
이상돈 · 김지현

KWWDI

고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

연구책임자 : 오 은 진 (본원 연구위원)
공동연구자 : 김 종 속 (본원 연구위원)
 김 난 주 (본원 전문연구원)
 이 상 돈 (한국직업능력개발원 연구위원)
 김 지 현 (본원 위촉연구원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

우리나라 여성의 경제활동유형은 학교에서 노동시장이행 시기에 활발하다가 결혼 시점이 되면 노동시장에서 퇴장하는 전형적인 M자형 모습을 취하고 있습니다. 또한 재취업시기에 여성들은 자신들의 경력을 살리지 못하고 하양취업하는 행태를 보이거나 고학력의 경우는 유희인력으로 남게 되는 경우가 빈번하여 고급인적자원의 유실이라는 측면에서 보다 적극적으로 정책개입이 필요한 시점입니다.

IMF 외환위기 이후에 청년층 여성들의 노동시장 진출은 과거와 비교해서 활발하다고 평가할 수 있으나, 30대 이후에는 별반 차이를 보이지 않고 있습니다. 특히 고학력 여성들도 경기의 변동 등 기타 취업의 어려움이 발생할 경우 일차적인 취약계층이 되고 여전히 출산이나 육아와 같은 생애사건들로 인한 단절의 문제가 해소되지 않고 있습니다. 그러나 선진국의 경우를 보면 여성인력의 활성화는 국가경쟁력 제고와 상당히 정적인 상관관계를 보여주며 특히 생산성이 높은 나라일수록 고학력 여성의 활용이 활발합니다. 따라서 고학력 여성인력의 개발과 활용은 여성의 사회적 지위향상과 함께 국가발전을 위해서도 중요한 정책적 이슈가 될 수 있을 것이라 생각합니다.

본 연구는 여성들이 겪게 되는 생애주기의 사건들, 즉 '결혼, 임신, 출산'에 기인한 문제가 여성의 경력단절사유와 시기 그리고 이미 경력이 단절된 여성의 향후 취업욕구에 어떻게 영향을 미치고 있는지 규명하며 향후 노동시장의 일자리 전망과 상호 연계하여 분석함으로써 미래 고학력 여성 일자리 확대와 창출을 위해 정부가 기여해야 할 정책과제를 도출할 것으로 기대됩니다. 끝으로 연구를 위해 도움을 주신 본원의 오은진, 김종숙 박사님, 김난주 선생님, 그리고 여성일자리 전망에 힘써주신 이상돈 박사님, 그리고 직종개발에 참여해 주신 전문가 여러분의 노고에 감사드립니다.

2008년 12월

한국여성정책연구원

원 장 김 태 현

연구요약

1. 연구의 개요

가. 연구목적

본 연구의 목적은 대표성 있는 표집을 통하여 고학력 여성이 경력단절을 겪게 되는 시점을 생애주기와 관련하여 분석하고 또한 고학력 여성이 경력 단절을 경험하게 되는 사회적·가족적 사유, 과거 취업 경험, 재취업 시기와 요구, 취업을 위한 교육훈련 요구 등을 조사하여 고학력 경력단절 여성들이 일자리로 진입할 수 있도록 진출가능한 일자리 종류를 모색하고 이들의 취업요구를 반영하여 정책과제를 개발하는데 있다.

나. 연구내용

본 연구의 내용은 첫째, 고학력 여성의 경제활동변화를 분석하여 여성들의 노동시장 진출현황과 고용상태 등에 대해 분석한다. 둘째, 향후 경제성장에 따른 고용시장의 변화를 분석하고 이와 관련하여 여성들이 진출가능한 일자리 창출규모와 세부직종을 추정한다. 셋째, 고학력 경력단절 여성들의 경력단절의 사유와 취업희망에 대한 욕구를 조사하여 진출가능한 일자리와 희망일자리의 관계를 분석한다. 넷째, 고학력 여성의 일자리 창출을 위해 정부가 실질적으로 추진할 수 있는 정책과제를 도출한다.

다. 연구방법

본 연구의 방법은 첫째, 문헌 및 기초자료 분석으로 연구문제를 도출하고 통계청, 「경제활동인구조사」(2001-2007), 한국고용정보원, 「산업별·직업별 고용구조조사」 등을 활용하여 여성노동의 경향성을 분석한다. 둘째, 설문항목 개발, 조사의 대표성 확보 및 정책과제 개발과 자료 활용 관련한 전문가 자문회의를 실시한다. 셋째, 고학력 여성을 위한 유망직종 개발을 위한 델파이 회의를 실시한다. 넷째, 고학력 경력단절 여성의 취업요구 파악을 위한 조사를 수행한다. 다섯째, 취업요구조사의 결과와 여성 일자리 전망자료를 기반으로 정책과제를 도출한다.

취업욕구조사의 조사 설계에서는 가상 모집단과 이에 따른 표본들을 정의하고 표본 설계 및 추출이 이루어졌다. 표본 추출 방법은 조사 항목의 주요 변수들을 할당 통제 변수(Quota Control Variable)로 이용하는 할당 표본 추출(Quota Sampling) 방법을 이용하여, 표본 설계 및 추출이 이루어졌다. 표본설계방법은 모집단의 주요 특성 정보를 이용한 층화(Stratification)방법과 Quota Sampling을 결합하는 사전 층화 Quota Sampling 방법을 이용하였다. 모집단의 주요 특성은 지역/연령/교육수준/경제 활동 상태의 변인을 사용하였다. 표본 크기는 다음과 같다.

	Ever-employed	Never-employed	계
고졸	1,239명	213명	1,503명
전문대졸	580명	108명	688명
대졸	715명	122명	837명
합계	2,534명	443명	2,977명

2. 주요 조사 · 분석 결과

가. 고학력 여성의 경제활동상태

- 여성경제활동 패턴의 변화는 첫째, 여성 진출 직종이 다양화이다. 이는 여성에게 편중되었던 직종분리 현상이 다소 완화되며 금융업 등의 고임금 직종에 여성 진출이 확대되고 있기 때문이다. 둘째, 사무직과 전문가의 비중이 증가하고 있다. 그러나 연령대별로 경력단절여성들이 노동시장에 재진입하는 시점인 30대 후반 연령층에서는 저위직종화가 나타나며 이것이 고학력 여성에게도 이 현상이 예외가 아님을 보여주고 있다. 셋째, 중사상지위는 상용고가 증가하고 임시고와 일용고가 감소하고 있다. 비임금근로자의 비중은 큰 변화가 없어 고학력 여성의 노동시장 진출이 확대되면서 여성들의 고용지위도 전체적으로 개선되어 감을 알 수 있다. 그러나 30대 후반 연령부터 상용고의 비중이 현저하게 낮아지고 임시나 일용고의 비중은 다시 증가하는 것으로 나타나 경력단절의 영향이 업종이나 직종과 마찬가지로 고용지위에서도 크게 나타나고 있음을 알 수 있다.

- 우리나라 임금체계에서 업종간의 차이와 소규모 사업장과 대규모 사업장의 차

이가 커서 임금의 변화는 여성근로자의 업종분포 변화와 밀접한 연관을 가지는 것으로 볼 수 있는데, 업종구조가 고도화될수록 여성임금의 상승이 일어나지만 괜찮은 일자리로 알려진 업종에서의 근로시간이 긴 것으로 나타났다. 이는 고학력 여성들의 근무시간의 상승을 의미하며 따라서 ‘혼인’ 이후 이들 경력단절의 주요 요인이 된다는 점에 주목해야 한다.

나. 경제성장과 일자리 전망

- 여성의 직업별 고용 전망은 과거의 성별 고용 구조의 추세가 변화하지 않는다는 전제하에 한국직업능력개발원(2007) 전망치를 이용하여 여성의 직업별 취업자수를 전망하였다. 직업중분류별 여성 취업자 전망을 살펴보면, 2006년에 9,752천명에서 2016년에는 1,181천명이 증가한 10,933천명으로 연평균 1.1%p씩 증가할 것으로 전망된다. 경비 및 청소관련직이 2006년 502천명에서 2016년 710천명으로 연평균 3.5%p씩 증가할 것으로 전망되며, 사회복지 및 종교관련직이 2006년에 334천명에서 2016년 468천명으로 연평균 3.4%p씩 증가할 것으로 전망되었다. 다음으로 정보통신관련직이 연평균 3.2%p씩 증가하여 2016년에 73천명, 교육 및 자연과학·사회과학연구관련직과 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠관련직이 연평균 3.1%p씩 증가하여 각각 1,119천명과 638천명에 이르게 될 것으로 전망되었다.

섬유 및 의복관련직은 2006년에 271천명에서 2016년에 196천명으로 연평균 3.2%p씩 크게 감소할 것이고, 농림어업관련직 또한 동기간에 973천명에서 792천명으로 연평균 2.0%p씩 감소할 것으로 전망되었다.

결과적으로 여성의 취업자는 직업중분류 수준에서 19개 직업이 증가하는 추세를 보이고 있고, 반면에 4개 직업에서 감소하는 추세를 보이고 있다.

- 직업소분류 수준에서 여성의 유망직업을 살펴보면, 청소 및 파출부관련직이 2006년에 450천명에서 2016년에 641천명으로 190천명 증가할 것으로 전망되었고, 다음으로 학원강사는 160천명에 증가하여 2016년에 594천명에 이르게 될 것이다. 오락 및 여가관련서비스직은 2006년에 비해 2016년에 84.2% 증가할 것이고 사회복지전문직은 74.5% 증가할 것으로 전망되었다. 그 외에도 의사, 간호사, 치료사, 의료장비 및 치과관련기술직, 기타보건의료관련직, 보육사 및 생활지도원, 경비관련직, 세탁 및 드라이클리닝직, 스포츠·레크리에이션관

런직, 컴퓨터 및 정보시스템관련직 등이 여성 일자리 증가를 주도하는 유망직업으로 전망되었다. 직업소분류 수준에서 여성의 유망직업을 살펴보면, 청소 및 파출부관련직 증가량이 190천명 증가하여 2016년에 594천명에 이르게 될 것이고, 다음으로 학원강사는 160천명에 증가하여 2016년에 594천명에 이르게 될 것으로 전망되었다.

다. 취업욕구 조사결과

- 향후 취업을 원하는 전체 응답여성 2,977명 중 1년 이내의 단기간 내 취업을 원하는 비율은 전문대졸이 46.9%, 대졸이 43.4%였다.
- 과거 여성의 경력단절 기간은 경력단절기간이 1년 미만이 경우가 전문대졸의 경우 14.8%, 1-3년 미만인 경우가 21.6%, 3-5년 미만인 경우가 12.8%, 5년 이상인 경우가 50.9%였다. 대졸의 경우 경력단절기간이 1년 미만이 경우가 9.1%, 1-3년 미만인 경우가 28.3%, 3-5년 미만인 경우가 13.6%, 5년 이상인 경우가 49.1%였다. 이들이 자신의 주된 직장을 그만 둔 가장 큰 이유는 전문대졸의 경우 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만두었음이 가장 많았고 그 다음으로 수입이 본인의 기대에 미치지 못해서, 일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각했기 때문의 순이었다. 대졸의 경우 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 그만두었음이 가장 많았고 그 다음으로 일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각했기 때문에, 수입이 본인의 기대에 미치지 못해서의 순으로 나타나 대졸 여성은 퇴직 이유에 대해 수입 보다는 일보다 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.
- 이들의 희망직종은 경영·회계·사무관련직, 영업·판매관련직, 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직에 집중된다. 또한 고학력 여성의 경우 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직에 대한 요구가 저학력 여성에 비해 상대적으로 높다. 전문대졸과 대졸 모두 과거 직종과 희망 직종 모두 경영 및 회계, 사무관련직, 영업 및 판매 관련직, 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직, 금융, 보험 관련직, 보건, 의료 관련직의 다섯 가지 내에서 순위가 약간 변동될 뿐 큰 직종의 차이는 없었다.

- 고연령으로 갈수록 창업에 대한 욕구가 더 많은데, 창업을 원하는 주요 이유는 전문대졸의 경우 수입이 더 높을 것 같아서, 연령에 구애 받지 않아서, 시간을 자유로이 활용하고 싶어서의 순으로 선택했다. 대졸의 경우는 연령에 구애받지 않아서를 가장 높은 비율로 선택했고, 그 다음으로 수입이 더 높을 것 같아서, 시간을 자유로이 활용하고 싶어서를 선택했다.
- 여성들이 희망하는 근무형태는 전문대졸과 대졸 모두 '정규직 취업'에 대한 선호가 가장 많으며 그 다음이 비임금 근로자인 '자영업자·고용주'의 형태인 것으로 나타났다. 시간제취업에 대한 희망비율은 낮지만 시간제취업을 원하는 경우 이들이 원하는 시간은 아이들이 학교를 간 후 돌아오기 전인 오전 10시부터 오후 4시까지를 희망하고 있었으며, 시간제를 원하는 가장 큰 이유는 전문대졸, 대졸 모두 자녀교육 때문예를 가장 많이 선택했고, 그 다음으로 육아 때문에, 가사 때문예를 선택했다.
- 이들이 희망하는 임금은 현실 임금과 비교했을 경우, 상당한 차이가 있었다. 임금근로자를 희망하는 경우, 희망임금은 전문대졸의 경우 205만원, 대졸의 경우 230만원 수준이다. 그러나 과거 그들이 받았던 임금수준이 전문대졸의 경우 122만원, 대졸의 경우 148만원 정도였다. 이는 OES의 여성임금노동자의 평균임금이 134만원임을 고려한다면 이것은 상당히 과대평가된 금액이라 판단된다.
- 전문대졸, 대졸 모두 취업의 목적은 단연 '수입' 때문이 가장 많았으며, 일자리 안정성, 가정생활과의 유지도 중요하게 고려되는 사항이었다. 또한 전문대졸, 대졸 모두 취업시 가장 필요한 지원은 '직업정보제공'과 '취업지원서비스'를 선택했고, 전문대졸의 경우 창업관련정보에 대한 응답이 대졸보다 높게 나타났다.
- 취업의사가 있으나 구직활동을 한 비율은 전문대졸의 경우 21.8%, 대졸의 경우 전체 23.5%에 불과해서, 사실상 이들 중 대부분은 실업으로 포함하기 어려운 수라 보여 진다. 구직활동을 못한 사유는 전문대졸과 대졸 모두 가사 때문이 가장 큰 이유이었다. 그 다음으로는 전문대졸의 경우 자녀 교육 때문에, 취

업에 대한 자신감이 부족해서라고 응답했고 대졸의 경우 취업에 대한 자신감이 부족해서, 자녀교육과 육아 때문예를 선택했다. 구직경로는 전문대졸과 대졸 모두 가족·친지의 소개로 알아보는 경향이 가장 강하였고 그 다음은 연령이 낮을수록 인터넷을 통해 구직활동을 하는 경향이 강하게 나타났다.

- 구체적으로 일자리 제의를 받았지만 이들이 직업에 응하지 못한 것은 가장 큰 이유가 '수입, 근로조건, 업무'등과 본인의 기대가 맞지 않아서 응하지 않았다는 경우가 가장 많았고, 다음이 취업에 대한 자신감 결여 역시 들어나지 않는 재취업의 걸림돌로 나타났다. 실질적으로 일자리를 발견하지 못한 집단은 어디서 어떤 정보를 수집해야 하는 지를 파악하기 어려워서 구직활동 조차 하지 못한 경우도 상당수 있었다.
- 직업훈련을 경험한 인원은 전문대졸이 5.7%, 대졸이 5.4% 밖에 되지 않아, 미취업여성의 직업훈련참여가 상당히 저조함을 확인하였다. 직업훈련이 취업에 결정적인 도움을 줄 수 있음에도 이들이 참여하지 않은 이유는 '가사·육아'등을 미루고 훈련에 참여할 만큼의 적극성 및 자신감 결여와 또는 물리적으로 아이를 맡길 곳이 없어서 참여하지 못했다는 사유가 가장 많았다. 또한 직업훈련에 대한 적절한 안내가 부족해서 정보부족으로 또는 어떤 교육이 자신에게 필요한지 몰라서 결정을 못하고 받지 못했다는 의견도 다수 있었다.
- 취업을 원하는 미취업자들의 직업훈련 희망 비율은 약 40%이다. 이 수는 경력 단절기간이 대부분 5년을 넘기는 30·40대를 대상으로 판단한다면 상당히 저조한 비율이며, 논리적으로 생각한다면 직업의 질을 고려해서 취업할 의사가 높지 않다는 것으로도 해석할 수 있다. 이는 이들이 직업훈련에 대한 불신과 또는 직업훈련의 제공방식이 미취업 여성들이 접근하기 어려울 수 있다는 점을 짐작케 한다.
- 여성들이 교육받기를 희망하는 분야들은 현재 여성직업훈련기관들에게 실행하고 있는 교육과정을 크게 벗어나지 않는다. 희망교육 분야를 대분류로 살펴보면 '서비스'가 고졸, 전문대졸, 대졸 모두에게 40%이상으로 가장 많고 다음은 '사무관리'가 25% 이상을 차지하여 두 분야를 합하면 60%이상으로 경력단

절 여성들이 희망하는 직업교육 분야는 서비스와 사무관리가 대부분인 것으로 나타났다.

다수의 여성들이 희망하는 교육훈련기관도 여성직업훈련기관인 여성인력개발센터와 지역의 여성회관이었다. 이어 ‘노동부 직업교육기관’, ‘복지관’, ‘대학내 평생교육기관’으로 사설, 민간 기관 보다는 정부, 공공기관, 학교를 직업교육 기관으로 선호했다.

- 교육을 희망하는 사람들 중 교육이수 후 인턴제를 희망하는 비율은 전문대졸과 대졸 모두 60%가 넘어서 가능한 인턴제가 실행된다면 참여욕구가 높다고 해석할 수 있다. 인턴제 기간은 다수가 3개월 이내로 선호하고 있었으며 적정 급여는 전문대졸의 경우 92만원 선, 대졸의 경우 103만원 선으로 나타났다.
- 정부에 바라는 정책에 대해서는 일자리 확대 정책이 가장 우선하였으며 다음이 연령차별을 없애기 위한 노력, 보육비 지원 확대, 국·공립 보육시설 확충 등의 순으로 나타났다.

2. 정책 제언

▶ 정책과제 1: 직업세계 인식강화 및 자신감 회복 프로그램 개발과 활성화

- 최근 1년 이내에 구직활동을 하지 못한 이유 중에 ‘취업에 대한 자신감이 부족해서’가 16.5%로, 가사와 육아를 제외하고 가장 큰 장애로 드러났다. 특히 학력이 높을 수록 이 현상이 심한 것으로 나타났다. 직업교육을 희망하는 이유 가운데에서도 ‘자신감 회복’에 대한 요구가 직업설계, 기술습득, 취업연계 등의 요구보다 가장 높게 나타난다. 취업에 대한 자신감을 제고할 수 있는 교육프로그램을 개발하고 여성들의 접근성이 높은 교육훈련시설에서 운영하도록 해야 한다.
- 직업상담 및 직업세계 인식을 강화하는 프로그램을 통해 현실을 정확히 인식하도록 하는 초기단계의 의식훈련이 필요하다. 이는 노동시장의 현실을 정확히 이해하고 취업준비를 하도록 안내할 필요가 있기 때문이다. 직종별 희망수입과 실제 수입 간에도 갭이 있어 정확한 정보 제공이 요구된다. 현재 노동부

의 고용지원센터에서 이와 유사한 프로그램이 지원되기는 하나, 여성들이 여성직업훈련기관을 선호하는 비율이 높으므로 이 훈련기관에 적합한 프로그램을 체계적으로 개발하여 지원하는 것이 정책적으로 요구된다.

▶ 정책과제 2: 직업정보 서비스 강화 → 수요자 위주의 정보방향으로 전환

- 본 조사에서 취업, 창업 시작단계에서 가장 필요한 지원으로 직업정보 제공에 대한 요구가 47.0%로 가장 많다. 취업, 창업 교육을 받지 않은 이유 중 4년제 대졸 여성은 가사(44.6%)보다 교육이 취업이 도움이 될 것 같지 않기 때문에 (47.4%)가 더 높은 사유였다. 다음이 육아, 프로그램에 대한 정보부족, 프로그램의 부재로 나타났다. 따라서 적극적인 취업정보 서비스 제공과 함께 취업 연계에 대한 신뢰성 회복이 필요하다. 한편 취업, 창업 정보 획득경로에 있어 여성회관이나 여성인력개발센터를 활용한 비율이 상당히 낮게 나타났다. 4년제 대졸의 경우 다른 학력에 비해 높지만 전체는 5.2%에 불과하다. 여성회관과 여성인력개발센터의 취업정보 제공 및 취업알선 기능을 강화하고 여성들에게 다가갈 수 있는 서비스를 확대하여 정보접근성을 제고하도록 한다.
- 정보제공의 방법은 지금처럼 해당기관을 찾아가야만 정보를 제공받을 수 있었던 기존의 방법에서 벗어나 수요자층의 이용이 빈번한 장소로 찾아가는 서비스 정책을 펴야한다. 설문조사에서도 밝혀진 바와 같이 단기간 내에 취업의사가 있음에도 훈련을 받는 일에는 상당히 소극적이었다. 정확한 직업세계의 인식 없이 노동시장에 진입한다 하더라도 지속적으로 유지하지 못하고 퇴장과 재진입을 반복하면서 점점 고용상황이 열악한 일자리를 택하게 되는 악순환이 벌어지게 된다. 이를 방지하기 위해서는 노동시장 진출이전에 적절한 교육훈련을 받을 수 있도록 기회를 적극적으로 제공하는 정책이 요구된다.
- 4년제 대졸여성의 경우 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직의 일자리에 대한 선호가 상당히 높다(24.8%). 이 직종들은 2002년 이후 경제활동에서 여성고용이 꾸준히 증가했던 직종이며, 미래 고용전망에서도 이 직종에서의 여성 규모가 가장 많이 늘 것으로 예측되는 서비스 직종이다. 따라서 이 업종에 대한 적극적인 직종개발과 현재 이 직종에 관련된 직업과 관련한 고용의 질 제고가 여성 일자리 창출의 핵심일 것이라 판단된다.

**▶ 정책과제 3: 고학력 여성을 위한 전문가 진출 가능한 직종 개발과 훈련프로그램 개발과
보급: 교육서비스와 문화서비스를 중심으로**

- 취업을 원하는 구체적 직종에서 4년제 대졸이상 여성들은 경영·회계사무관련 직, 교육 및 연구관련직, 문화·예술·디자인 관련직, 금융보험 관련직을 선호한다. 특히 4년제 대졸 여성의 경우 문리 및 어학강사, 경리사무원에 대한 선호가 가장 높다. 이전에 받은 직업교육에서도 전문대졸자와 4년제 대졸자와는 받은 내용이 상당히 차이가 있다. 요양보호사과정을 받은 것은 비슷하나, 4년제 대졸자가 컴퓨터에 대한 전반적인 내용 및 영어연수, 독서지도사 등을 훈련받았다면, 전문대졸자는 한식요리, 간호조무사, 네일아트 등 비교적 준전문가 수준의 직업훈련을 더 많이 받은 것으로 나타났다. 이는 4년제 대졸여성의 희망교육이 전문가 직종에 더 많은 무게중심이 있음을 알려주는 결과다. 그러나 현재 여성훈련기관에서 운영되는 문화예술디자인 관련직의 교육과정은 취미교육 수준이고 취업과 연계되는 과정이 적으므로 해당 과정들을 취업연계 과정으로 발전시켜 운영해야 한다. 또한 대졸여성들은 전문대졸 이하 여성들에 비해 재취업 시 가장 중요한 고려 조건으로 고용 안정성, 적성, 장래 발전가능성, 직업의 사회적 위신을 더 중시하는 것으로 나타나므로 양질의 일자리를 발굴하여 훈련과정을 제공해야 한다.

▶ 정책과제 4: 가정 내 보육 및 방과 후 교육서비스 시장의 수요-공급 체계화 방안

- 현재 고학력 경력단절 여성들의 취업욕구가 많은 분야는 물론 첫 번째는 사무·경영 관련직이지만 다른 학력계층과 차이가 나게 많은 욕구를 보이는 분야는 교육서비스 분야이다. 따라서 이 분야에 대한 집중적인 일자리 개발이 필요하다. 그러나 현재는 이 직종관련 일자리의 안정성이 시장에서 불안정한 상태이며, 실질적으로 인력공급체계도 시장에 맡겨져 있어서 그 질에 대한 신뢰에 문제가 제기되는 상황이다. 예컨대 교육청을 매개로 하는 재가 보육 및 방과 후 교육서비스 시장의 인력관리 방안이 제시된다면, 수요자와 공급자 모두 신뢰를 가지고 일할 수 있는 개선책이 될 것으로 사료된다.

▶ 정책과제 5: 교육훈련기관의 보육시설 강화 및 질 제고

- 20·30대의 교육훈련요구는 다른 연령대에 비해 높았다. 이들은 직업훈련이 취업과 정확하게 연계되고 있다는 사실을 인식하고 있었다고 해석된다. 그럼에도 직업훈련을 받지 않는 이유나, 구직활동이 어려운 이유 중 가장 큰 이유는 육아 또는 가사 때문이다. 특히 육아의 경우는 아이를 맡기기 어려운 상황에서 교육까지 받기는 엄두가 나지 않는다고 보는 것이 정확하다. 따라서 교육훈련 시설에 아이를 맡아 줄 수 있는 보육시설이 보완된다면 이들이 적극적으로 교육장으로 나올 수 있는 여건이 마련되는 것이므로 경력단절기간을 최소한으로 줄일 수 있는 방안이 마련되는 것이라 판단된다.

▶ 정책과제 6: 여성교육훈련기관의 직업교육운영 시간 운영의 다양화

- 고학력 여성이 직업교육을 받지 않은 이유 중 ‘교육 시간대가 맞지 않아서’가 21.0%로 주중 낮 시간대 외에 여성들이 선택 가능한 다양한 시간대에 훈련과정을 개설해야 한다. 민간기관들이 수요자의 편의에 맞춰 야간, 주말과정을 운영하는 반면, 공공기관들은 수요자 편의에 둔감하거나 요구가 있어도 대응에 소극적인 편이다. 여성회관과 여성인력개발센터도 수요자 편의에 맞춰 야간, 주말과정 개설을 하도록 한다.

▶ 정책과제 7: 인턴제의 확대

- 인턴제의 필요성을 60.5%가 인정하고 있어 교육이수 후 인턴제 참여기회를 더 확대할 필요가 있다. 그러나 기존의 인턴제의 경우, 노동시장 상황이 전반적으로 어려워 질수록 인턴이 채용으로 연계되기 어려운 문제점이 여러 차례 대두되었다. 경력단절여성의 인턴은 그러나 청년층 인턴제와는 다른 관점에서 이해하는 것이 더 필요할 것 같다. 청년층의 경우 인턴 이후 반드시 고용으로 연계되는 것이 목표라면 노동시장과 오랜 시간 괴리되어있던 여성들에게 인턴이란 직업세계의 현실을 인식하고 본인의 희망과 현실사이에서 gap을 줄일 수 있는 하나의 기재로 활용하는데 더 무게중심을 두는 것이 바람직하다.

▶ 정책과제 8: 직장 퇴장을 완화할 수 있는 출산·육아기 탄력근무제(단축근무제) 활성화

- 여성들이 직장을 그만두고 재진입하기란 쉽게 해결되기 어려운 명제이며 일단

재진입 시 과거의 직업지위로 복귀란 이보다 훨씬 어렵다. 따라서 지속적으로 직장생활을 유지할 수 있는 실질적 정책이 요구된다. 무엇보다 대졸여성들이 결혼육아기에 퇴직을 하지 않고 정규직을 유지할 수 있도록 육아기 단축근무제와 같은 탄력적인 근무여건이 요구된다. 개정된 법에서 육아기 근로시간 단축은 3세 미만의 자녀에 국한해서 1년까지만 사용할 수 있고, 사업주의 재량에 따라 허용하도록 하고 있어 보장이 제한적이고 직장분위기상 사용하기 어려울 것이 예상된다. 설문조사 결과에서도 실질적으로 직장에 있기는 했지만 사용한 비율은 상당히 저조했다.

▶ 정책과제 9: 재고용 및 계속고용지원제도 개선

- 고학력 경력단절여성들이 출산육아기에 고용이 지속되고 재취업 시 재진입을 지원하는 제도의 성과, 문제점을 점검하여 현실화해야 한다. 임신·출산후 계속고용을 유지할 수 있도록 지원금제도, 엄마채용장려금의 활용이 저조한 이유를 파악해서 효과를 높일 수 있는 방안을 모색해야 한다. 특히 경력단절이 1년 이내인 여성들은 향후 1년 안에 재취업할 의사가 매우 높게 나타나므로, 경력단절이 장기화되지 않도록 해야 한다. 재고용, 계속고용지원제도에 대한 홍보를 강화해서 단기 단절여성들의 활용도를 제고해야 한다.

▶ 정책과제 10: 가사지원서비스 확대와 가사분담 문화 조성

- 설문조사결과 결혼과 동시에 직장을 그만 두는 경우가(38.5%)이며, 그 이유는 혼인, 임신, 출산 후에 발생하는 가사, 육아 부담 때문인 것으로 나타났다. 또한 취업육구조사에서도 최근 1년 이내 구직활동을 못한 이유가 가사 때문이 가장 많았다.
- 제1차 여성가족패널조사 분석결과¹⁾ 여성의 취업여부에 따라 남편들의 가사노동 참여시간의 차이는 거의 나타나고 있지 않아서(취업여성의 남편 약 37분, 미취업여성의 남편 약 40분), 결혼 후 직장을 계속 다닐 경우 가사가 거의 여성의 부담이 될 가능성이 크므로, 직장여성을 위한 가사지원서비스 확대와 함께 가족 내 가사분담 문화 조성을 위한 교육과 캠페인이 요구된다.

1) 오은진 외 (2008). 경력단절여성의 취업육구조사. 여성부.

▶ **정책과제 11: 재직여성 일·가정 양립교육 및 경력개발교육**

- 본 조사에서, 주된 직장의 퇴직시기가 결혼 직전 또는 그 이후가 전문대는 41.3%, 대졸 35.7%로 가장 많았고 다음이 결혼이후 첫 아이 출산 전후였다. 고학력 일수록 출산 전후 노동시장 이탈 비율이 높았다. 재직여성들을 대상으로 결혼으로 인한 경력단절이 개인의 경력개발에 미치는 영향을 사전에 숙고할 수 있는 교육과 일과 가정을 양립시킬 수 있는 방안에 대한 교육기회를 제 공함으로써 경력단절을 방지해야 한다.

▶ **정책과제 12: 전문 직종 진출을 위한 이직·전직프로그램의 활성화**

- 고학력 경력단절의 경우 20대 후반의 경우는 출산 후 1.3년 이내에 직장으로 복귀하지만 30대는 4.6년, 40대가 넘으면 7년 정도가 지나야 노동시장에 재진입한다는 연구결과(오은진외, 2008)를 보면 낮은 연령에서 직장 재복귀 의사가 강함을 알 수 있다. 그러나 이들이 직장을 떠난 이후 노동시장에 재진입할 때는 이전보다 못한 직업지위로 재진입할 가능성이 많다. 따라서 이를 방지하기 위해서는 전직 또는 이직하고자 하는 직장에 맞는 스킬을 어느 정도 학습하고 재진입할 수 있도록 도와줄 수 있는 직장복귀 프로그램의 활성화가 필요하다. 현재 고용지원센터 등에서 직장복귀 프로그램을 운영하지만 이들의 내용이 고학력 여성들에게 적합하다고 볼 수 없다. 따라서 고학력 여성들에게 필요한 다양한 형태의 이·전직 프로그램의 활성화가 요구된다.

▶ **정책과제 13: 학교단계에서부터 여학생을 위한 체계적인 진로교육 강화**

- 여학생의 진로교육에 대한 중요성은 이미 여러 연구에서 지속적으로 규명한 바 있다. 이에 교육과학부에서는 ‘여대생 특화진로교육과정’을 지난 3년간 추진하여왔다. 또한 여성부도 ‘여대생커리어개발센터사업’을 지속적으로 추진해 왔다. ‘여대생 특화진로교육과정’은 정규교과과정에 여학생 진로교육을 별도로 했다는 점에서 큰 의의가 있으며 ‘여대생커리어개발센터사업’은 여학생들로 하여금 취업의욕을 고취시키고 취업정보의 접근성 제고 및 인턴십 등을 여학생에게 우선적으로 하도록 기회를 제공했다는 점에서 평가될 수 있다고 판단된다. 그러나 이 부분에서 운영하는 진로교육프로그램 내용이 과연 이 연구에서 분석된 여성의 직업의식강화에 얼마나 공헌했는가를 생각한다면 좀 더 여

학생의 직업세계 인식 개선과 직업의식 고취에 초점을 맞춘 프로그램의 질 제고가 요구된다.

▶ **정책과제 14: 직업세계 이행과정에서의 여성취업의 질 제고를 위한 개선 방안**

- 청년층여성의 취업은 과거 10년과 비교해서 상당히 진보했다. 그러나 이들이 얼마나 원하는 일자리로 취업하고 있는가를 분석한다면 결과는 상당히 다를 것이라고 보여 진다. 경력단절여성들이 일자리를 떠나는 표면적인 이유는 결혼, 임신, 출산 등의 생애사적인 이유지만 보다 저변의 이유는 자기 직업에 대한 긍지가 약하기 때문이라고 해석할 수 있다. 그 이유는 직업의 불안정성, 장래성 결여, 낮은 임금 등을 원인으로 볼 수 있다. 따라서 학교단계에서 여학생이 직업세계 진출이전에 좀 더 견고하게 직업설계를 하도록 지도하고 커리어 플랜을 세우는 학습을 체계적으로 지도한다면 비록 현재의 직업생활이 어렵더라도 다른 지원들에 의지해서 지속적으로 유지하는 기초를 제공할 수 있다고 사료된다. 한편 청년여성들의 일자리 제고에 보다 많은 정책들이 개발되어야 한다. 이 정책의 초점은 일자리 진출보다는 일자리의 질 제고에 무게중심을 두어야 할 것이다.

▶ **정책과제 15: 취업모를 위한 보육지원서비스 강화 → 재가보육 서비스의 질 제고와 제도화**

- 출산은 가사 다음의 퇴직 사유인데, 출산으로 직장을 그만 두는 경우는 거의 자녀 양육 문제(88.9%)가 주 이유였다. 취업여성의 미취학 자녀들은 어린이집과 놀이방(38.1%)을 가장 많이 이용하고, 집에 있는 경우(26.8%), 유치원(26.1%) 순으로 보육시설을 이용하고 있었다. 야간보육, 24시간 보육서비스, 직장 보육, 보육시설의 질 관리, 보육비 지원 등으로 취업모들의 양육부담을 해소해주어야 한다.²⁾
- 취업여성의 자녀 보육은 배우자, 친인척에 많이 의존하고 있고, 친정어머니나 시어머니가 돌봐주는 비율은 높지 않다. 가족 내 보육을 선호하는 여성들을 위해 보육비를 시설이 아닌 재가보육서비스 이용에도 활용할 수 있도록 지원할

2) 오은진 외(2008). 경력단절여성의 취업육구조사. 여성부.

필요가 있다. 2008년부터 보건복지가족부는 보육시설에 주고 있는 정부의 보육료 지원금이 영, 유아를 시설에 맡긴 부모들에게 직접 지급할 예정이다. 보건복지가족부는 시설에 지원하던 보육료를 부모에 전자카드 형태의 바우처로 직접 지급하기로 했고, 또한 보육시설, 유치원을 이용하지 않는 아동의 보호자에게 지급하는 양육수당은 2009년 7월부터 지급할 예정이다. 이 부분을 재가 보육서비스와 연계하는 방안안도 검토가 요구된다.

- 취업육구조사결과에서도 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만 둔 경우가 기혼여성은 35.0%이고, 특히 4년제 대졸이상의 경우 '일보다 육아와 자녀교육이 더 중요해서'에 답한 비율이 11.5%로 다른 학력대보다 높아, 노동시장 퇴장율이 높은 대졸여성의 기대에 부합할 수 있는 양질의 육아서비스 제공이 요구된다.

▶ 정책과제 16: 취업 여성을 위한 보육 및 교육서비스의 질 개선 → 방과 후 교육서비스 개선, 국공립 시설의 확충, 보육시설의 질 제고

- 맞벌이 가정을 위한 보육 지원 강화 및 여성의 취업형태를 고려한 적절한 보육 지원이 필요하다. 국공립 시설의 경우 맞벌이 보다는 저소득층에 초점이 맞추어져 있다³⁾. 맞벌이더라도 4대 보험 가입증명서를 제출해야 하는데 여성의 경우 임시직, 시간제인 경우가 많아서 국공립 및 시립 어린이집의 경우도 혜택을 보기 어렵다.
- 초등학교 자녀를 둔 30대와 40대 여성은 방과후 교육에 대한 수요가 높다. 4년제 대졸의 경우 구직활동을 못한 이유에서도 육아(15.0%)보다 자녀교육 때문에(23.0%)가 더 많고, 취업 제의에 응하지 못한 이유에서도 자녀교육(7.2%)이 육아(4.8%)보다 응답률이 더 높게 나타난다. 이들은 보육시설에 맡겼을 경우 특별한 프로그램이 없이 아이를 단순히 탁아하는 것에 대한 불만족으로 본인이 주양육을 해야겠다고 한 경우가 많았다. 한국여성의 대부분은 본인이 주양육자임에 대한 부담감이 크고 타인에 의한 양육이 기대에 미치지 못하면 차라리 보육과 가사를 위해 직장을 그만두는 경우가 빈번히 발생한다. 이를 방지하

3) 자세한 내용은 본문 134 쪽에 명시되어있음.

기 위해서는 방과 후 교육의 질을 높이고 저학년을 위한 보육의 기능을 제대로 하도록 제도개선 방안을 마련해야 한다.

- 한편 국공립 시설에 자녀를 맡기기 어려운 문제점을 토로하기도 하였다. 이것은 국공립 시설의 경우 교사의 질과 프로그램의 질을 담보할 수 있다고 생각하기 때문이다. 따라서 현재 국공립 시설을 지속적으로 확충하는 것과 함께, 민간보육시설의 질 제고를 위한 평가 강화⁴⁾ 및 지원금 차등화를 강화하는 방안을 체계적으로 관리하여 전반적인 보육시설의 질 개선에 초점을 맞춘 정책을 수행해야한다.

4) 자세한 내용은 본문 135 쪽에 명시되어있음.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	5
II. 고학력 여성의 경제활동상태	7
1. 고학력 여성의 경제활동상태 변화	9
2. 고학력 여성 취업자의 변화	19
III. 경제성장과 일자리 전망	33
1. 잠재 및 실제 GDP성장률의 전망	35
2. 산업구조 전망	37
3. 여성일자리 창출 및 규모	50
4. 고학력 여성을 위한 유망직종개발	60
IV. 취업욕구조조사결과	63
1. 조사 설계	65
2. 인구학적 분석 개요	66
3. 경력단절의 기간 및 사유	69
4. 취업욕구	83
5. 구직활동	100
6. 직업교육훈련 경험 및 정책 요구	104
7. 요약	116

V. 정책이슈 및 과제	119
■ 참고문헌	135
■ 부 록	137
<부록 1> 부표	139
<부록 2> 1차 텔파이조사 결과	141
<부록 3> 고학력 여성의 유망직종	151
<부표 4> 경력 단절 여성의 취업욕구 조사 설문지	156
■ Abstract	173

표 목 차

<표 II-1> 고학력 여성의 연령별 실업률 추이	17
<표 II-2> 고학력 여성의 비경제활동 사유 분포 변화	17
<표 II-3> 고학력 여성 취업자 업종별 분포	20
<표 II-4> 고학력 여성 취업자의 직종별 분포 변화	22
<표 II-5> 고학력 여성 종사상 지위 변화	24
<표 III-1> 성장요인과 잠재성장 전망	35
<표 III-2> 산업 3분류 부가가치 전망	39
<표 III-3> 산업연구원의 실질 부가가치 연평균 성장률 전망	40
<표 III-4> 산업3분류 부가가치 비중 전망	41
<표 III-5> 산업3분류 고용 전망	45
<표 III-6> 산업3분류 취업자 비중 전망	46
<표 III-7> 산업대분류 고용 전망	47
<표 III-8> 산업대분류별 여성 고용 전망	49
<표 III-9> 직업중분류 고용 전망	51
<표 III-10> 직업중분류 여성 고용 전망	53
<표 III-11> 직업소분류 여성 유망직업(전지역)	54
<표 III-12> 지역별 취업자수	55
<표 III-13> 서울·경기·인천·강원지역의 여성 유망직업	56
<표 III-14> 충청·대전지역의 여성 유망직업	57
<표 III-15> 영남지역의 여성 유망직업	58
<표 III-16> 호남지역(제주 포함)의 여성 유망직업	59
<표 III-17> 여성 일자리	61
<표 IV-1> 목표모집단에 대한 추정	66
<표 IV-2> 교육 수준 별 경력 단절 유형별 표본크기	66
<표 IV-3> 응답자 특성	67
<표 IV-4> 가구 월평균 지출	68
<표 IV-5> 연령별 응답자 특성	68

<표 IV-6> 전문대졸 이상 졸업시 전공분야	69
<표 IV-7> 학력별 취업 경험 유무	69
<표 IV-8> 최종학력별 경력단절기간	70
<표 IV-9> 주된 직업의 근무형태	71
<표 IV-10> 학력, 연령별 주된 직장의 근무형태	72
<표 IV-11> 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직업의 근무형태	73
<표 IV-12> 주된 직업의 직장규모	73
<표 IV-13> 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직업의 직장 규모	74
<표 IV-14> 주된 직업의 구체적 직업	75
<표 IV-15> 주된 직업 퇴직의 가장 중요한 이유	76
<표 IV-16> 학력, 연령별 주된 직장 퇴직이유(가장 중요한 것)	77
<표 IV-17> 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직장 퇴직 이유 (가장 중요한 것)	78
<표 IV-18> 주된 직업 퇴직 시기	79
<표 IV-19> 학력, 연령별 주된 직장 퇴직 시기	80
<표 IV-20> 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직장의 퇴직 시기	81
<표 IV-21> 주된 직장의 복리후생제도(1)	82
<표 IV-22> 주된 직장의 복리후생제도(2)	82
<표 IV-23> 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직장의 복리 후생 제도	83
<표 IV-24> 향후 1년 이내 취업(창업)의향	84
<표 IV-25> 향후 1년 이내에 취업, 창업 의향이 없는 이유	84
<표 IV-26> 과거 직업과 희망 직업	86
<표 IV-27> 1년 내 취업(창업) 희망자 원하는 직업	87
<표 IV-28> 1년 내 취업(창업) 희망자 원하는 직업	88
<표 IV-29> 취업을 원하는 구체적 직업	89
<표 IV-30> 전문대졸 취업을 원하는 구체적 직업	90
<표 IV-31> 대졸 취업을 원하는 구체적 직업	91
<표 IV-32> 창업이유	92
<표 IV-33> 1년 내 창업 희망 이유	92
<표 IV-34> 1년 내 창업을 원하는 업종	94
<표 IV-35> 창업을 원하는 직업	95

<표 IV-36> 취업 또는 창업시 원하는 근무형태	96
<표 IV-37> 1년 내 취업 또는 창업시 원하는 근무형태	96
<표 IV-38> 시간제 근무를 원하는 이유	97
<표 IV-39> 1년 내 취업시 시간제 근무를 원하는 이유	97
<표 IV-40> 취업, 창업 목적	98
<표 IV-41> 취업(창업)시 가장 중요한 고려 조건(우선순위)	98
<표 IV-42> 취업, 창업 시작단계에서 가장 필요한 지원(우선순위)	99
<표 IV-43> 주된 직장 퇴직시 임금과 취업, 창업시 월평균 희망 수입	99
<표 IV-44> 최근 1년 이내 취업, 창업활동여부	100
<표 IV-45> 구직활동을 못한 이유	100
<표 IV-46> 학력별 취업(창업) 정보 획득경로	101
<표 IV-47> 학력별, 연령별 취업, 창업 정보 획득 경로	102
<표 IV-48> 취업(창업) 제의에 응하지 못한 이유	103
<표 IV-49> 취업(창업) 일자리를 발견하지 못한 이유	103
<표 IV-50> 최근에 받은 직업교육명	105
<표 IV-51> 수료교육이 도움이 되지 못한 이유	106
<표 IV-52> 취업, 창업 교육을 받지 않은 이유(우선 순위/중복응답)	107
<표 IV-53> 직업 교육 선택시 중요 고려사항(우선 순위/중복응답)	108
<표 IV-54> 취업(창업)을 위한 수료 희망교육 소분류(중복)	109
<표 IV-55> 취업(창업)을 위한 수료 희망교육 대분류	110
<표 IV-56> 취업(창업)을 위한 교육수료 희망기관	111
<표 IV-57> 직업교육과정 이수 후 인턴 근무시 적정기간	113
<표 IV-58> 기업 측면에서 정부 지원해야 할 정책	114
<표 IV-59> 일 측면에서 정부 지원해야 할 정책	115
<표 IV-60> 가정 측면에서 정부 지원해야 할 정책	115
<표 IV-61> 정부가 지원해야 할 정책 - 기업, 일, 가정 통합	116

그 림 목 차

[그림 II-1] 고학력 여성의 경제활동상태 변화	10
[그림 II-2] 고학력 남성의 경제활동상태 변화	10
[그림 II-3] 고학력 여성의 연령별 경제활동참가율변화	11
[그림 II-4] 고학력 남녀의 성별 고용률 추이	13
[그림 II-5] 고학력 여성 연령별 고용률	14
[그림 II-6] 고학력자의 성별 실업률 추이	16
[그림 II-7] 고학력 여성의 비경활사유 분포 변화	18
[그림 II-8] 2007년 고학력 여성 취업자의 연령대별 업종별 분포	21
[그림 II-9] 2007년 고학력 여성 취업자의 직종별 분포	23
[그림 II-10] 2007 연령별 고학력 여성 종사상 지위 변화	25
[그림 II-11] 2002 연령별 고학력 여성 종사상 지위 변화	26
[그림 II-12] 1998 연령별 고학력 여성 종사상 지위 변화	27
[그림 II-13] 고학력 남녀의 성별 월평균임금 변화	28
[그림 II-14] 고학력 여성 근로자 업종별 평균임금	29
[그림 II-15] 고학력 직종별 평균임금	30
[그림 II-16] 고학력 근로자의 업종별 일평균 근로시간	32
[그림 III-1] 실제GDP와 잠재GDP 전망결과	37
[그림 III-2] 전산업 부가가치와 증가율의 연도별 추이	38
[그림 III-3] 한국직업능력개발원 인력수급 총량 및 신규인력 전망 모형	43
[그림 III-4] 산업별·직업별 여성 취업자 전망 절차	44
[그림 IV-1] 최근 3년 이내 직업교육 경험	104
[그림 IV-2] 직업교육이 취업(창업)에 도움이 됨	105
[그림 IV-3] 향후 취업 또는 창업 교육을 받고 싶음	108
[그림 IV-4] 희망 교육 수업 형태	111
[그림 IV-5] 본인 부담 적정 교육 비용(1개월)	112
[그림 IV-6] 직업교육과정 이수 후 사업체 인턴제 필요	112
[그림 IV-7] 인턴제 기간 희망 급여	113

부 표 목 차

<부표 1> 고학력 여성의 경제활동상태 변화	139
<부표 2> 고학력 여성의 경제활동상태 변화	139
<부표 3> 고학력 여성의 연령별 경제활동 참가율	139
<부표 4> 2007년 고학력 여성 취업자의 연령대별 업종별 분포	140
<부표 5> 2007년 고학력 여성 취업자의 직종별 분포 변화	140

I 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	5

1. 연구의 필요성 및 목적

2007년 여성의 고등교육수혜 정도는 남성과 동등하다고 볼 수 있다.¹⁾ 학교 단계에서 고급인적자원개발에서 있어서 양적인 차이는 찾아보기 어렵다. 직업세계 진출과 관련해서도 청년층에서 남녀의 차이가 여전히 존재하지만 그 차이는 점점 좁혀지는 추세이다. 1998년에 25-29세 청년층의 경우 대졸자의 남녀의 고용률의 차이는 23.2%였으나, 2007년에는 5.6%로 차이가 감소했다. 이 경우 98년도 83%였던 남성의 고용률이 77.7%로 감소한 탓도 있지만 98년 당시 59.8%였던 여성의 고용률이 72.1%로 급상승한 것이 더 큰 주요요인이라 생각할 수 있다. 그럼에도 불구하고 대졸 이상의 고학력 여성들은 기혼이 되는 30대에 접어들면 이들의 고용률이 급하락하면서 지속적인 비경제활동 상태에 놓이게 되는 L자형을 취하게 된다. 고학력 여성들이 L자형으로 취업이 급하강하는 시점은 ‘결혼’과 ‘임신·출산’이라는 여성의 생애주기와 매우 높은 상관성이 있다(주무현외, 2008; 박수미, 2003; 김영옥, 1999).

이러한 여성의 경제활동패턴은 인적자본이론(Human Capital theory)으로 설명되기 어려운 한계를 지닌다. 개인적으로도 경력단절이라는 경력의 불연속성 때문에 이후 노동시장에 재진입할 경우 자신의 인적자본(Human Capital)이 시장에서 저평가되어 고용상태 및 직종, 업종, 임금 등 모든 면에서 불리한 상황에 처하게 되며(김혜원, 2007), 국가차원에서는 인적자원의 손실에 의한 지속적 경제성장에 영향을 미칠 수 있는 주요요인이 된다. 특히 고학력 여성의 노동시장 퇴장 이후 재진입하지 못하는 한계는 개인에 대한 교육투자가 시장으로 환원되지 못한다는 점에서 사회적·국가적 손실이라 볼 수 있다. 따라서 고학력 여성들은 왜 결혼 및 출산이후에 노동시장에 재진입하지 못하는 것인가? 어떠한 이유가 그들을 노동시장으로 재진입하는 것을 저해하고 있는 것인가?를 확인하고 이에 대한 해결점을 찾는 것은 고급인적자원의 유희화를 방지한다는 관점에서 매우 의미있다 하겠다. 또한 여성 개인 스스로에게도 그들의 지속적 발전과 자아실현을 위해 매우 중요한 과제라

1) 교육통계연보 자료에 의하면 2007년 남성 대졸자는 모두 248,163명이었으며 여성 대졸자는 244,735명으로 거의 차이가 없는 것으로 나타났다

판단된다.

고학력 여성의 노동시장 퇴장과 경력개발에 대한 기존의 연구들은 고학력 여성들의 경력단절의 사유 중 개인과 가족관계에 의한 사유는 첫째, 남편이나 시부모의 반대로 취업을 하지 못하는 경우(김영경, 2007) 둘째, 자신이 반드시 주양육자여야만 하는 책임의식 때문으로 규명한다(Caroline & Marilyn, 1994). 또한 고학력 여성의 배우자들은 비교적 소득이 높기 때문에 맞벌이를 통해 가정살림을 함께 부양하지 않아도 되는 경제적 여유 때문에 자신의 적성과 원하는 일자리가 아니면 굳이 취업을 하려고 하는 필요성을 느끼지 못한다고 비취업의 이유를 밝히고 있다(이옥분, 2002).

한편, 선행연구가 규명하는 사회·구조적 요인으로는 경력단절이후 예전의 직업지위로 회복되어 직장으로 복귀하기가 어렵고 대부분 경력단절이후에는 저숙련, 저임금, 비정규직의 일들이 제공되기 때문에 직장복귀를 포기한다는 것이다.(황수경, 2003). 또한 자신들의 의중임금에 비해 노동시장에서 실질적으로 지급되는 임금이 현실적으로 낮고, 경력기간을 거치면서 새로운 직장진입에 대한 기대가 더 커지기 때문에 실질적으로 노동시장 재진입은 상당히 어려운 것으로 설명된다(황수경 외, 2006). 우리나라 노동시장에서의 고용의 경직성은 일·가정을 양립하고자 하는 기혼여성들에게는 처음 진입부터 망설이게 하는 장벽이다. 기혼여성들은 일과 가정을 양립할 수 있는 다양한 형태의 직업을 희망한다고 한다.(구명숙·홍상욱, 2005). 따라서 고학력 여성의 경력단절현상을 완화하기 위해서는 가정과 노동시장 양측면에서 개선이 함께 이루어져야 한다.

본 연구는 결혼, 임신, 출산 등에 의해 경력이 단절된 고학력 여성들에게 노동시장으로 진출가능한 일자리 종류를 모색하고 이들의 취업욕구를 반영하여 정책과제를 개발하는데 있다. 보다 자세한 내용은 다음 절에서 설명하겠다.

2. 연구내용

세부적인 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 고학력 여성의 경제활동변화를 분석하여 여성들의 노동시장 진출현황과 고용상태 등에 대해 분석하였다.

둘째, 향후 경제성장에 따른 고용시장의 변화를 분석하고 이와 관련하여 여성들이 진출가능한 일자리 창출규모와 세부 직종을 추정해 보았다.

셋째, 고학력 경력단절 여성들의 경력단절의 사유와 취업희망에 대한 욕구를 조사하여 진출가능한 일자리와 희망일자리와의 관계를 분석하였다.

넷째, 고학력 여성의 일자리 창출을 위해 정부가 실질적으로 추진할 수 있는 정책과제를 도출하였다.

3. 연구방법

가. 문헌 및 기초자료 분석

- 선행 연구 분석 및 연구문제 도출
- 통계청, 「경제활동인구조사」(각 년도)
- 한국고용정보원, 「산업별·직업별고용구조조사」(각 년도)
- GSIS, 「성인지 통계」(각 년도)
- 노동부, 「소규모 사업체 근로실태조사」(각 년도)
- 노동부, 「임금구조기본통계조사」(각 년도)
- 박천수 외(2007). 「국가 중장기 인력수급전망」. 한국직업능력개발원에서 기초 전망 활용

나. 전문가 자문회의

- 설문항목 개발을 위한 전문가 자문회의
- 조사의 대표성 확보를 위한 전문가 자문회의
- 정책과제 개발 및 자료 활용과 관련한 전문가 자문회의

6 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

다. 전문가 델파이 조사

- 고학력 여성을 위한 유망직종 개발 델파이조사 결과 회의

라. 취업욕구조사 수행

- 조사설계는 4장 조사결과분석 부분에서 보다 상세히 설명하기로 한다.

II

고학력 여성의 경제활동상태

- 1. 고학력 여성의 경제활동상태 변화 9
- 2. 고학력 여성 취업자의 변화 19

1. 고학력 여성의 경제활동상태 변화

가. 경제활동참가율 변화

우리나라 여성들의 경제활동참여율(비농가여성)은 1965년 31.6%에서 2004년에는 49.5%로 약 18%의 증가를 나타낸다(통계청, 2007). 그러나 비농가 여성들의 경제활동참가율이 꾸준히 증가하고 있음에도 불구하고, 생애주기에 걸친 경제활동참여 형태는 여전히 전형적인 M-자형 곡선을 유지하는 것으로 나타나고 있다.

비록 외환위기 이전과 비교해서 혼인연령의 지체와 청년층 여성의 노동시장 부착률이 높아지면서 25-29세에서 과거 발생했던 경력단절현상이 완화되기는 했지만 그 연령대가 30대 초반으로 이동하면서 노동시장에 기혼여성의 퇴장은 지속적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다(권혜자, 2007).

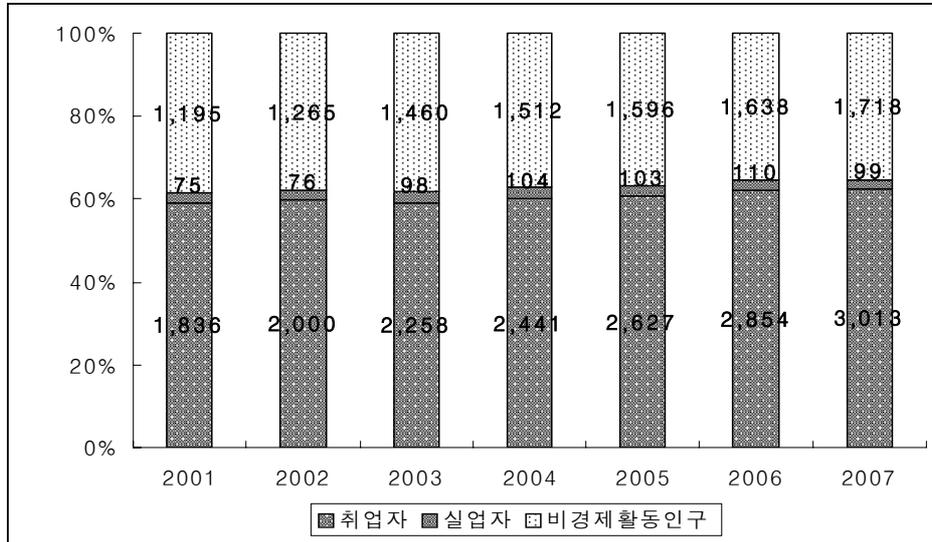
우리나라는 연령별로 차별화되는 여성의 경제활동참여형태를 보이는데 20대 중반에 노동시장 참여율이 가장 높은 반면, 집중적인 가족형성주기에 해당되는 30대 초반부터 30대 후반에는 급감하였다가 다시 40대부터 증가하는 전형적인 M-자형 취업곡선을 나타내고 있다(한국고용정보원, 2007).

생애주기에 걸친 여성의 노동시장참여 유형은 학력수준에 따라서도 차별화되고 있다. 대졸 이상의 고학력 여성들은 20대 중반에 가장 높은 노동시장 참여율을 나타내는 반면, 혼인과 출산을 기점으로 노동시장으로부터 이탈하여 남은 생애주기 동안 노동시장으로 다시 복귀하지 않는 L-자형 경제활동참가형태를 나타내고 있다(김중숙 외, 2007; 민무숙, 2006).

본 연구에서는 고학력 여성의 경제활동상태 변화에 주목하여 살펴보고자 한다. 고학력의 정의는 연구자마다 다를 것으로 예상되나, 고등교육기관의 정의는 2년제 전문대 이상의 기관으로 규정하기 때문에 본 연구에서는 2년제 전문대학 이상의 졸업자를 고학력자로 규정하고자 한다. 2001-2007년까지의 남녀 취업자 규모는 [그림 II-1] [그림 II-2]에서 듯이 점차 증가하는 것으로 나타났다.

10 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

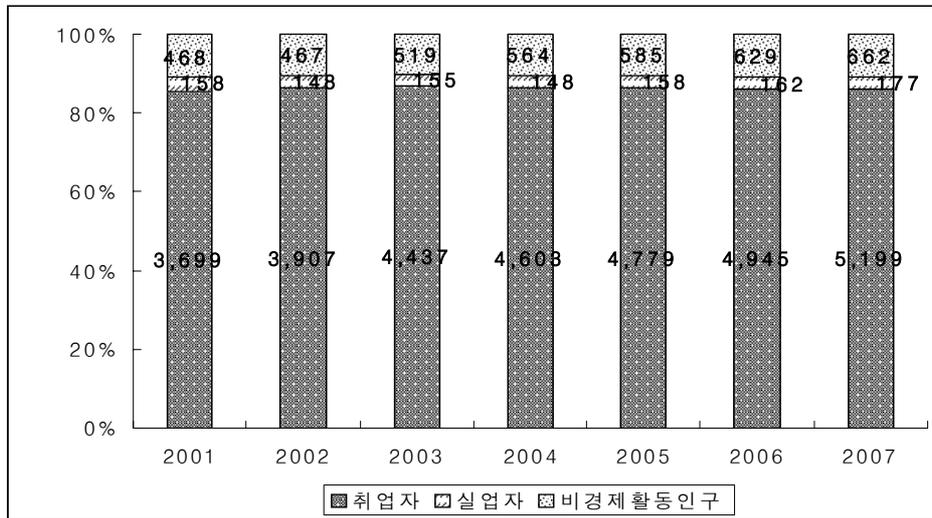
(단위: 천명)



자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-1] 고학력 여성의 경제활동상태 변화

(단위: 천명)

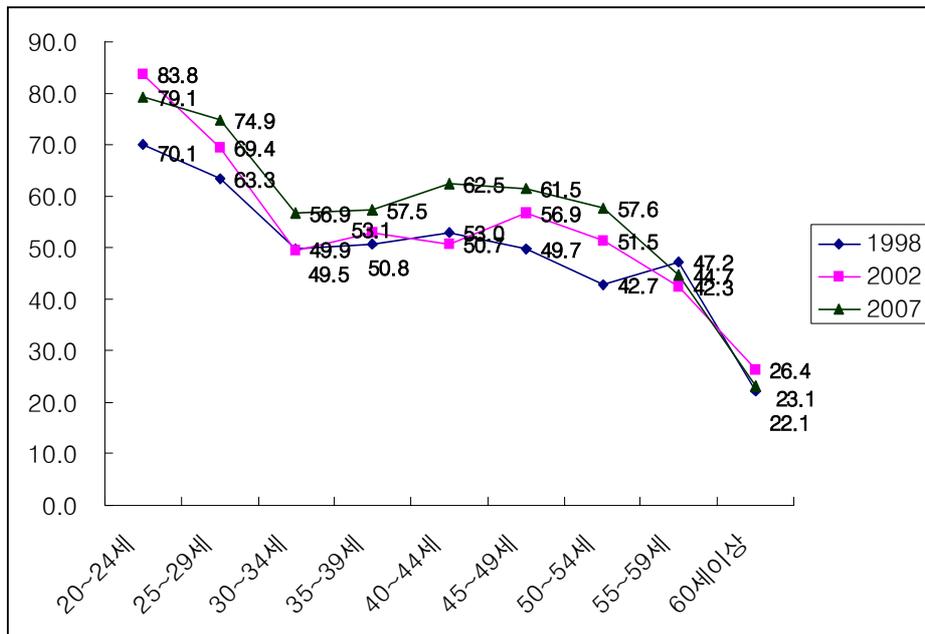


자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-2] 고학력 남성의 경제활동상태 변화

그러나 취업자 비중 또는 비경제활동인구 분포에서 남녀 간 격차는 상당히 크다. 고학력 남성의 경제활동을 간단히 살펴보면 2007년 취업자의 비중은 86.1%, 비경제활동인구는 11%였다. 특히, 여성고학력자들과 남성고학력자들과의 취업률 격차는 23.7%p에 달한다. 이 차이는 비경제활동인구의 차이인 24.6%p에 해당된다고 볼 수 있을 것이다. 따라서 우리나라 고학력 여성의 저활용은 동일 학력집단의 남성과 비교할 때 상당히 심각한 수준이며 상당기간 큰 변화없이 지속되고 있음을 확인 할 수 있다.

동일한 학력의 남녀가 상이한 경제활동을 하고 있는 데는 여성들이 겪게 되는 혼인, 임신, 출산이라는 독특한 생애사건들이 영향을 미친다는 선행연구들이 있다(김중숙 외, 2007). 임신이나 출산, 육아 등에 따른 고학력 여성의 경력단절 경향을 살펴보기 위하여 연령대별로 이들의 경제활동상태를 점검해보고자 하였다.



자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

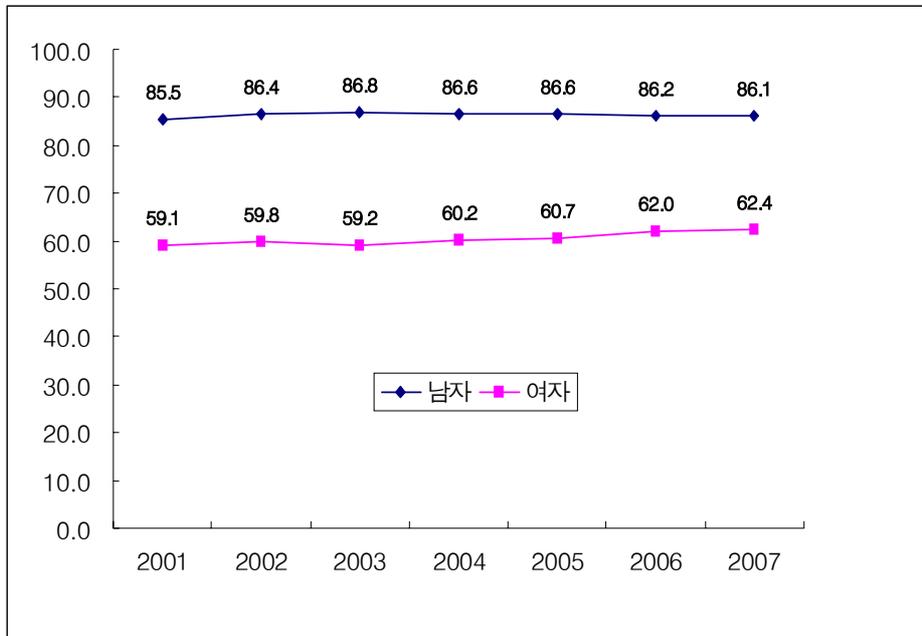
[그림 II-3] 고학력 여성의 연령별 경제활동참가율변화

12 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

1998년 2002년 2007년의 연령별 경제활동참가율을 연령대별로 비교해 보면 다음의 그림으로 요약할 수 있다. 나타난 바와 같이 전체적으로 고학력 여성의 경제활동참가율은 연령대에 따라 L자형을 나타낸다. 최근 년도로 올수록 40대의 경제활동참가율이 높아지는 현상을 보면 30대 이후 노동시장 진출이 없는 L자형 곡선의 형태가 변화됨을 확인할 수 있다. 그럼에도 불구하고 명확한 사실은 20대 초반 거의 80%에 달하던 고학력 여성의 경제활동참가율은 30대 초반연령 57%까지 떨어지고 가장 높은 재진입시점에도 62.5%에 불과하다는 점이다(2007년 기준). 이는 고학력 여성의 경우, 일단 경력단절을 겪게 되면 생애사건과 관련한 육아·자녀양육기가 지나더라도 다시 노동시장에 재진입하기가 용이하지 않다는 것을 보여주는 결과라 해석할 수 있다. 따라서 이를 개선하기 위한 정책적 개입이 요구된다.

나. 고학력 여성의 고용률 추이

노동시장에서의 고학력 여성의 고용구조를 좀 더 상세히 분석하기 위해 고용율을 살펴보면 다음과 같다. 고학력 남성과 여성의 고용율 차이도 경제활동참가율과 마찬가지로 약 24%에 달한다. 남성 고학력자들의 고용율은 85%를 넘는 매우 안정적 수준으로 선진국의 지표와 크게 다르지 않다. 그러나 고학력 여성고용율은 지속적으로 상승하고는 있으나 여전히 62.4%에 머물러 OECD 국가의 평균수준인 70~80%에 크게 못 미치고 있다.



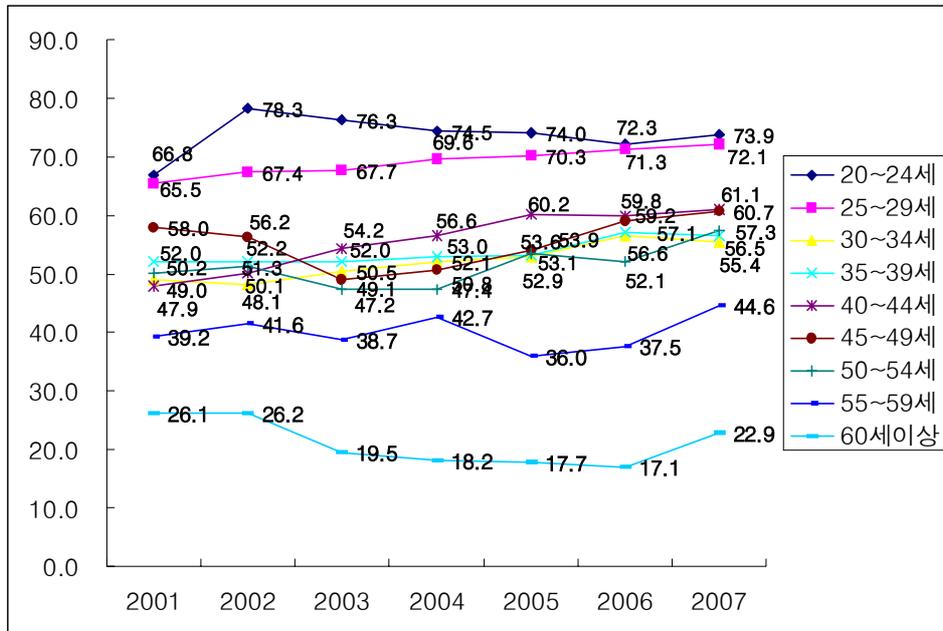
자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-4] 고학력 남녀의 성별 고용률 추이

연령별 노동시장 고용률을 살펴보면 다음과 같다. 40대 고학력 여성의 고용률 증가가 최근 년도로 오며 눈에 띄게 증가하는 것을 알 수 있다. 30~34세 연령대의 고용율은 이후 연령대인 35~39세 연령대에 비해서도 낮고 20대 후반연령에 비하여 16% 정도 낮게 나타난다. 고학력 여성들은 졸업시점이 상대적으로 늦고 취업이행과 혼인 및 출산 연령도 상대적으로 높은 것으로 알려져 있어 30~34세 연령대는 가장 주된 육아기에 해당하는 것으로 나타난다(김중숙 외, 2007). 이 시기 고용수준이 급락하는 현상은 학력이 높은 여성들에게도 출산 및 육아가 여전히 노동시장 이탈의 주된 요인임을 암시한다. 과거의 고학력 여성들은 경력단절이후 복귀하지 않는 것이 일반적이었다. 그러나 최근 여성들의 학력도 급격하게 높아지면서 전문대졸 이상의 학력자들의 노동시장 참여 패턴은 과거와 달리 40대 고용비중이 높아지는 것으로 나타나고 그 속도도 빠른 것으로 나타난다.

14 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

이러한 사실은 여성고용정책에 대한 상당한 시사점을 제공한다. 과거 실업자를 대상으로 하는 고용정책에서 비경제활동인구, 특히 여성 비경제활동인구는 자발성에 의거한 비취업이라는 인식이 일반적이어서 적극적인 고용정책의 대상이 되지 못하였다. 취약계층 여성을 주요 대상으로 하는 여성고용정책은 결과적으로 노동시장의 다수인 고학력 비취업 여성을 정책의 주요대상에서 제외하게 되었다. 그러나 최근의 이러한 변화들은 고학력 여성들의 취업욕구도 경력단절 이후 상당한 수준에 이르고 있음을 암시하며 이들을 대상으로 하는 보다 적극적인 정책의 발골이 요구됨을 의미한다.



자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-5] 고학력 여성 연령별 고용률

요약하여 볼 때 연령별 고용률의 추이를 통해 확인할 수 있는 가장 큰 특징은 20대 청년층의 약진이다. 이는 혼인시기가 전반적으로 늦어지는 사회적 현상과도 상관이 있다고 판단되나, 그 동안 20대 청년여성의 취업률 고취를

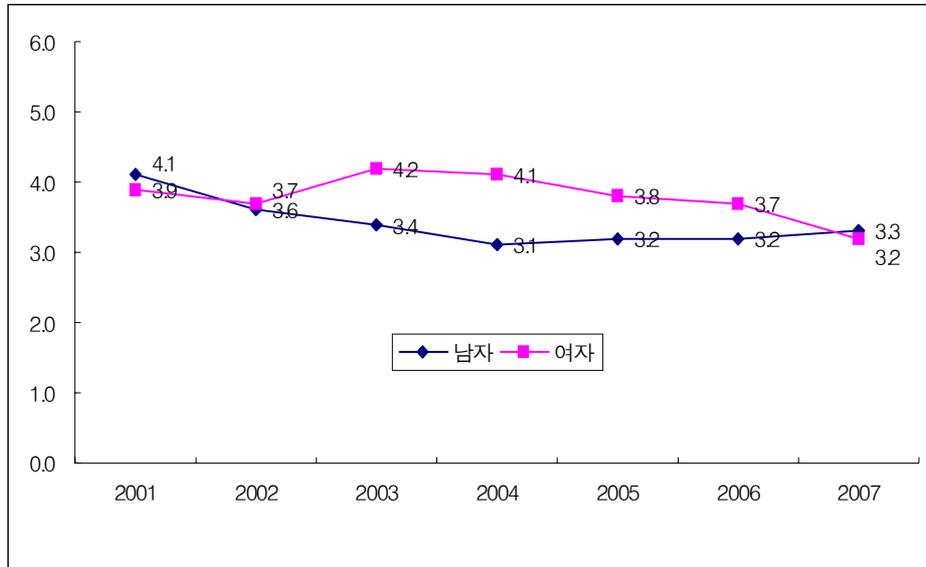
위해 노력했던 정부의 정책사업에 의한 효과라고도 일부 평가할 수 있을 것이다.

또 다른 특징은 40대 연령층의 노동시장 재진입 증가현상이라 볼 수 있다. 과거 고학력 여성의 경우 경제활동패턴은 'L'자형으로 한 번 노동시장에서 퇴장하면 다시 재진입하지 않고 지속적인 비경활상태에 놓이는 경우가 다반사였다면 최근의 경향은 조금씩 40대의 노동시장진출이 증가하는 추세이다. 그러나 30대의 경우 과거와 현재의 변화가 가장 적은 집단이며, 이 시기가 되면 다수의 여성들이 노동시장에서 퇴장하여 비경활상태에 진입하게 되는 상황에 놓이게 된다.

다. 고학력 여성의 비취업 주이

고용율에 이어서 지표상에서 나타나는 실업률 수치를 살펴보면 거의 대부분의 기간 동안 여성고학력자들의 실업율이 높았다. 2001년과 2007년에 매우 유사한 정도의 실업률을 보이지만 2002년에서 2006년 동안의 기간에는 여성고학력집단의 실업률이 훨씬 높은 수준이었다. 이는 노동시장에서 구직활동을 지속함에도 불구하고 여성고학력자들이 동일학력의 남성에 비하여 비우호적인 노동시장 환경을 가지고 있음을 보여준다.

16 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제



자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-6] 고학력자의 성별 실업률 추이

고용정책의 대상인 실업률 지표를 연령별로 살펴보면 다음과 같다. 연령대로 청년기의 실업률이 높게 나타난다. 특히 초기 청년기의 실업률은 남성에 비하여 높은 수준이다. 그러나 임신, 출산 기를 지나면서 실업률은 매우 낮아지고 재취업을 빈번하게 하는 시기인 40대 초반 연령에서 다소 높아지고 있다. 여성실업률이 낮은 이유는 취업의사가 낮다기 보다는 가사와 육아 등을 병행하는 여성의 특성상 비경제활동인구 비중이 높아지는데 원인이 있다. 실업자가 국가 고용정책의 우선대상이기 때문에 낮은 여성의 실업률 수치는 고용정책에서 여성취업 촉진 정책이 우선순위에서 밀리는 데 영향을 미치고 있다.

〈표 Ⅱ-1〉 고학력 여성의 연령별 실업률 추이

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
20~24세	6.0	5.4	6.5	6.6	6.2	6.7	5.2
25~29세	2.6	2.1	2.5	2.8	3.0	3.2	2.8
30~34세	1.3	1.4	1.4	1.4	1.4	1.3	1.5
35~39세	1.3	0.9	1.2	1.1	1.3	0.8	1.0
40~44세	0.7	0.6	0.8	0.8	0.7	1.0	1.4
45~49세	0.3	0.6	1.5	1.1	0.9	0.6	0.7
50~54세	1.2	0.1	0.8	0.3	0.4	0.4	0.2
55~59세	0.0	0.7	0.2	0.8	0.3	0.1	0.0

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

일반적으로 여성들에게는 실업보다는 비경제활동인구의 비중이 높다. 고학력 여성들의 비경제활동사유의 분포를 살펴보면 다음의 표와 같다. 고학력 여성의 비경활사유는 대동소이하게 육아와 가사에 몰려있다. 특히 고학력 여성의 경우 육아는 단순한 아이를 돌본다는 개념보다 훈육·양육의 개념이 더 강하다. 따라서 이 문제를 해결하고 고학력 여성들을 노동시장으로 유입하기 위해서는 제도적 개선과 정책지원과 함께 사회환경 조성이 함께 수반되어야 함이 절실하다.

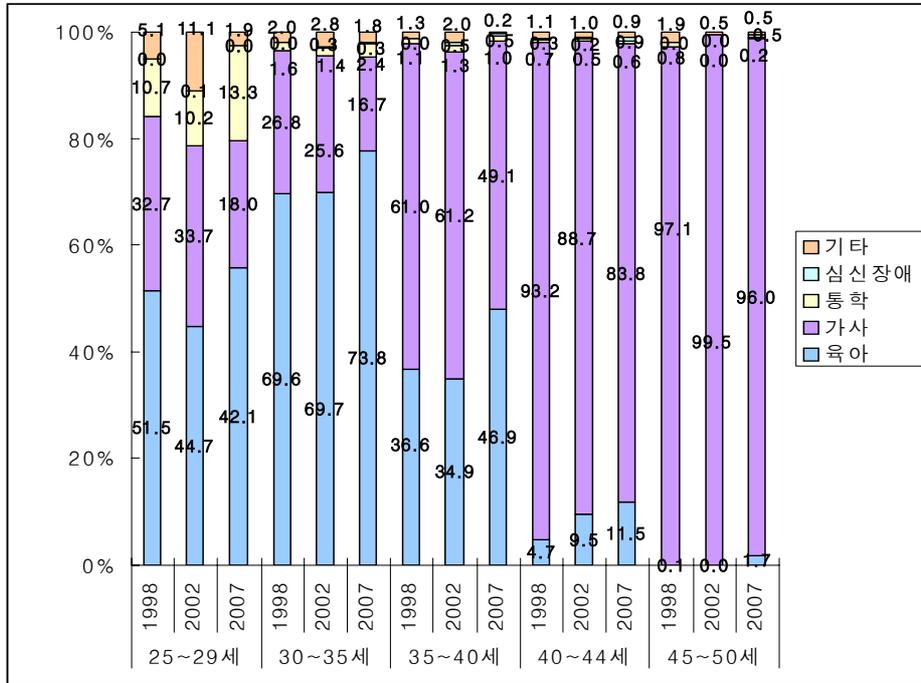
〈표 Ⅱ-2〉 고학력 여성의 비경제활동 사유 분포 변화

(단위: %)

비경활사유	2002	2003	2004	2005	2006	2007
육아	37.5	36.3	47.5	36.1	36.1	37.3
가사	49.3	49.1	35.7	46.0	44.5	44.4
통학	6.1	6.1	4.8	5.9	6.1	5.7
심신장애	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
기타	5.9	1.3	1.6	0.9	1.6	1.3

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

18 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제



자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-7] 고학력 여성의 비경제활동사유 분포 변화

고학력 여성의 비경제활동사유를 연령대별로 살펴보면(1998, 2002, 2007), 가사로 인한 비경제활동은 젊은 연령대에서 지속적으로 감소하고 있음을 알 수 있다. 그러나 육아로 인한 비경제활동비중은 지속적으로 증가하고 있다. 특이한 사항은 과거에는 40대가 되면 급격하게 감소하던 ‘육아’에 대한 비경제활동사유가 최근년도로 올수록 40대 초반연령대까지 나타난다는 점이다. 출산 연령대가 늦어지면서 나타나는 현상일수도 있고 최근 중고생 자녀의 양육 등에 대한 부담이 증가하는 것도 원인이 될 수 있다. 자녀의 수가 감소하여 물리적으로 자녀를 양육하는 기간이 단축되어야 함에도 불구하고 육아로 인한 비경제활동이 증가하고 있다는 점은 고학력 여성의 자녀의 인적자본에 대한 높은 기대를 반영하는 결과이다. 또한 육아지원 정책이 과거에 비하여 발전해 왔지만 질적 수준에 대한 기대를 고학력 여성계층에게는 충족시켜주지 못

한다는 점도 확인할 수 있다.

결론적으로, 전체적으로 경제활동참가율은 증가하고 있으나 고학력 여성의 경제활동 증가율은 낮은 상태에 머물러 있으며 전체 인구 중 취업자 비중도 미미하게 개선되고 있다. 따라서 고학력 여성의 경제활동참가는 정체되어 있다고 보는 것이 타당할 것이다. 그 원인은 잘 알려진 바와 같이 비경제활동인구 비중이 줄어들지 않기 때문이다. 가사로 인한 비경제활동은 줄어들지만 육아로 인한 비경제활동은 오히려 증가한다. 결국 고학력 여성의 경제활동참가를 촉진시키기 위해서는 적극적인 취업지원정책과 더불어 육아문제의 해결이 병행되어야 함을 의미한다.

연령별로는 40대 여성들의 경제활동참가가 증가하고 있다는 점이 특징적이다. 경력단절 후 고학력 여성들이 복귀하지 않던 경향은 점차 줄어들고 보다 적극적으로 노동시장에 참가하고 있다. 이들을 지원하는 정책이 뒷받침된다면 경력이 단절된 고학력 여성들의 노동시장 진출은 더 가속화될 수 있는 기반이 조성되어 가고 있다고 볼 수 있다.

2. 고학력 여성 취업자의 변화

가. 업종변화

본 연구의 대상인 고학력 여성취업자의 업종 변화를 주목하여 여성의 고학력화에 따른 여성노동시장의 변화를 살펴보기로 하자. 일반적으로 고학력 여성들이 많이 취업하는 분야는 서비스업 분야이다. 특히 교육서비스업, 공공행정 및 사회복지서비스업 등이다. 교육서비스업은 2000년대 초반부터 높은 비중을 이어오고 있고, 사업서비스업 분야와 공공부문의 고학력 여성비중은 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다. 대표적으로 여성이 다수 종사하는 업종인 도소매업에서의 고학력 여성비중은 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타나 고학력 여성노동시장에서의 업종 변화가 서서히 이루어지고 있음을 알 수 있다.

〈표 II-3〉 고학력 여성 취업자 업종별 분포

(단위: 명, %)

	제조업	도소매업	음식, 숙박업	운수, 통신업	금융, 보험업	부동산 및 임대업	사업 서비스	교육 서비스	공공*	기타 서비스*	오락 문화 운동	기타*
2002	174,543 (8.7)	322,735 (16.1)	81,914 (4.1)	54,208 (2.7)	132,001 (6.6)	34,889 (1.4)	167,899 (6.9)	714,385 (29.6)	314,710 (13.0)	85,439 (3.5)	63,849 (2.6)	56,004 (2.3)
2003	190,318 (8.4)	368,857 (16.3)	95,830 (4.2)	69,725 (3.1)	127,839 (5.7)	33,637 (1.5)	153,815 (6.8)	727,404 (32.2)	294,816 (13.1)	72,010 (3.2)	53,178 (2.4)	57,031 (2.5)
2004	226,710 (9.3)	359,852 (14.7)	111,529 (4.6)	77,269 (3.2)	132,670 (5.4)	46,746 (1.6)	195,486 (6.9)	851,585 (30.0)	365,669 (12.9)	102,401 (3.6)	79,177 (2.8)	73,155 (2.6)
2005	243,443 (9.3)	351,445 (13.4)	118,737 (4.5)	91,433 (3.5)	150,761 (5.7)	40,428 (1.5)	198,901 (7.6)	803,593 (30.6)	382,590 (14.6)	91,605 (3.5)	74,558 (2.8)	71,103 (2.7)
2006	255,837 (9.0)	368,842 (12.9)	122,904 (4.3)	93,197 (3.3)	174,738 (6.1)	43,335 (1.5)	232,740 (8.2)	883,821 (31.0)	416,920 (14.6)	111,315 (3.9)	68,628 (2.4)	76,614 (2.7)
2007	249,193 (8.3)	393,162 (13.0)	131,755 (4.4)	85,256 (2.8)	184,911 (6.1)	48,467 (1.6)	277,350 (9.2)	899,235 (29.8)	455,003 (15.1)	121,054 (4.0)	80,987 (2.7)	81,040 (2.7)

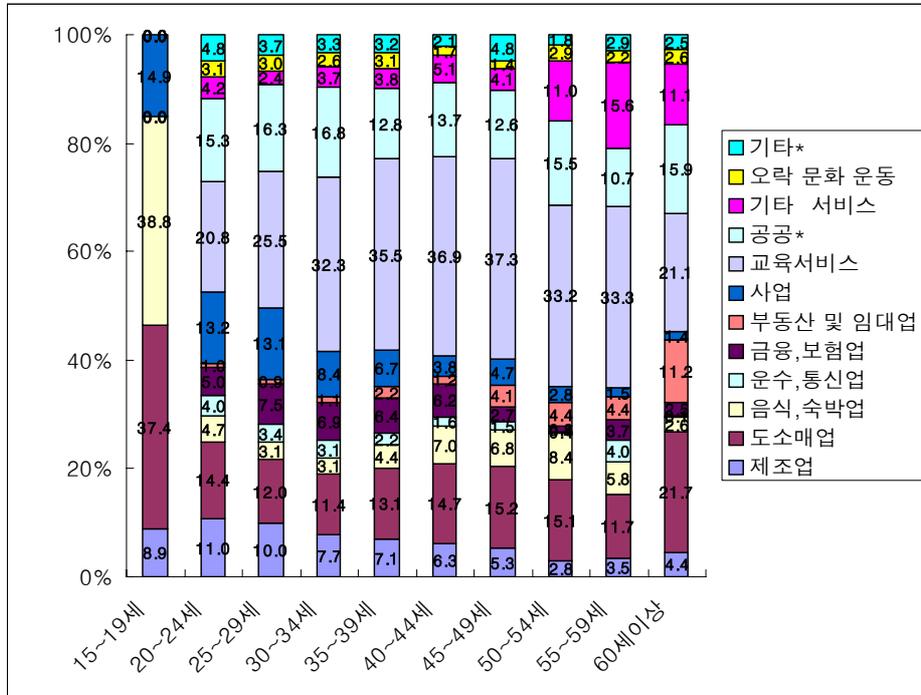
주: *공공: '공공행정, 국방 및 사회보장행정'과 '보건 및 사회 복지'

*기타서비스: 기타 공공, 수리 및 개인서비스업

*기타: '농림 어업', '광업', '전기가스 수도 사업', '건설업'

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」원자료

연령대별로 업종분포를 살펴보면 다음의 그림과 같다. 가장 비중이 큰 교육서비스업 부문은 청년기 보다는 30대 초반연령부터 증가하기 시작하는 업종이다. 반면 사업서비스업은 청년기에 가장 비중이 높은 것으로 나타나고 대표적으로 고학력 여성들이 선호하는 금융업은 40대 초반을 지나면서 비중이 급감하여 이 시기 경력단절이 집중적으로 일어날 수 있음을 암시하였다. 40대 부터 도소매업의 비중이 높아지는 것으로 나타나 연령대에 따른 업종의 차이가 나타난다.



자료: 통계청(2008), 「2007 경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-8] 2007년 고학력 여성 취업자의 연령대별 업종별 분포

요약해 볼 때 현재 고학력 여성은 지식기반서비스업 등 향후 괜찮은 일자리로 자리매김하는 업종으로 진출하는 경향이 있음을 알 수 있다. 현재 청년층 코호트가 이동하면서 보여주는 진출 업종에 대해서 향후 주의 깊은 관찰이 필요할 것이다. 또한 장년층에서 도소매업 등 종사비중이 증가하고 있다는 점은 여성노동시장은 학력과 무관하게 업종 분포가 이루어지고 그 원인은 경력단절 후 노동시장 재진입이라는 점을 짐작할 수 있을 것이다. 청년기와 장년기의 업종변화는 업종간 일자리의 특성이 혼인상태에 따라 다르게 작용할 수 있음을 시사한다. 모성보호나 고용안정 측면, 일과 가정의 양립이 가능한 부문으로 여성들이 이동하는 경향이 있으므로 각 업종별로 여성들이 일하기 좋은 환경을 균형있게 발전시키기 위한 정부의 정책노력이 요구된다.

나. 직종변화

고학력 여성취업자의 직종은 어떻게 변화하고 있는지를 살펴보자. 과거 저위직종 집중으로 알려진 여성노동시장에서 고학력 여성들은 어떤 직종에 종사하고 있는가, 이들이 경력형성에 따라 고위직종으로 이동하는지 여전히 입직시의 직종에 머물러 있는지는 매우 중요한 연구문제이다. 고학력 여성 취업자의 직종은 전문직종과 사무직종에 주로 집중되어 있다. 준전문가 직종도 상당히 높은 비중을 나타낸다. 준전문가의 비중은 지속적으로 증가하는 것으로 나타나고 있어 고학력 여성들이 상위직종 비중이 다소 증가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 단순노무직의 비중이 지속적으로 증가하고 있다는 점과 관리직비중이 전혀 개선되고 있지 않다는 점은 여전히 여성노동시장에서 해결해야 할 과제인 것으로 나타난다.

〈표 II-4〉 고학력 여성 취업자의 직종별 분포 변화

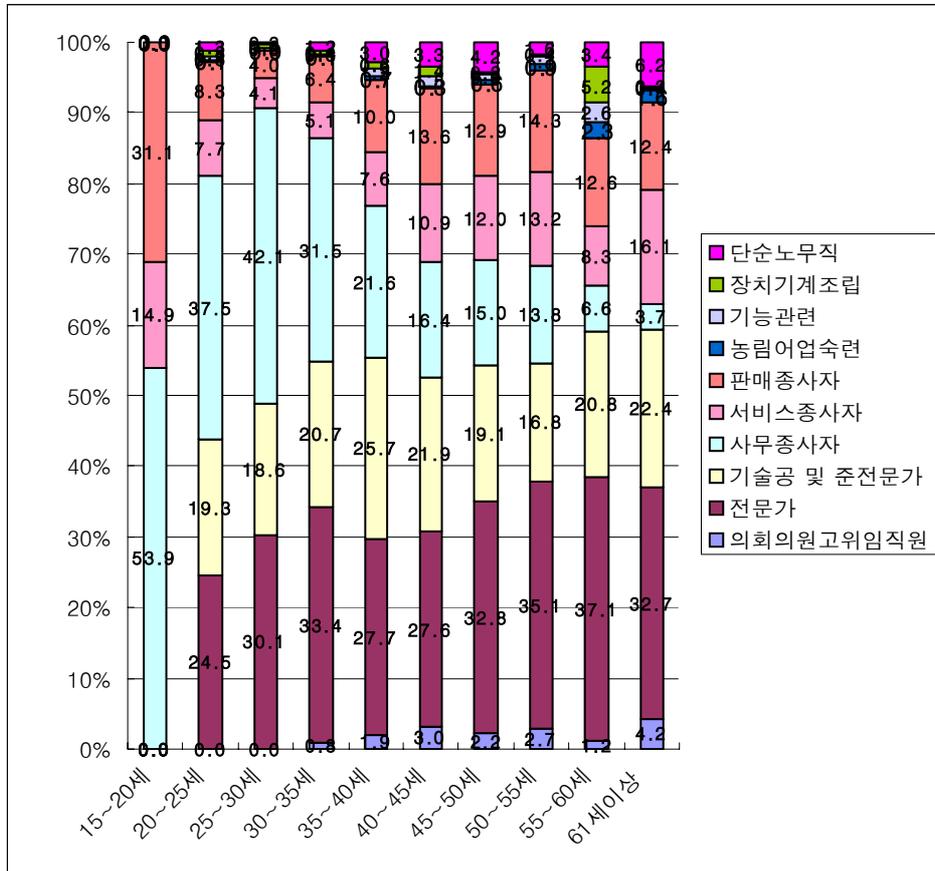
(단위: 명, %)

	의회의원 고위임직원	전문가	기술공및 준전문가	사무	서비스 판매	농어업 숙련	기능관련	장치기계 조립	단순 노무직
2002	19,445 (1.0)	612,900 (30.6)	388,739 (19.4)	597,105 (29.9)	328,289 (16.4)	4,647 (0.2)	15,256 (0.8)	5,191 (0.3)	28,122 (1.4)
2003	19,521 (0.9)	724,831 (32.1)	448,757 (19.9)	654,721 (29.0)	356,703 (15.8)	6,161 (0.3)	14,018 (0.6)	8,006 (0.4)	24,951 (1.1)
2004	25,683 (1.1)	743,757 (30.5)	480,457 (19.7)	737,011 (30.2)	383,534 (15.7)	5,817 (0.2)	14,714 (0.6)	14,516 (0.6)	35,649 (1.5)
2005	27,292 (1.0)	816,677 (31.1)	480,451 (18.3)	806,309 (30.7)	419,118 (16.0)	8,479 (0.3)	13,048 (0.5)	19,311 (0.7)	36,446 (1.4)
2006	31,952 (1.0)	878,029 (26.8)	648,303 (19.8)	997,653 (30.5)	594,388 (18.2)	11,580 (0.4)	18,736 (0.6)	28,484 (0.9)	61,259 (1.9)
2007	31,206 (1.0)	893,651 (29.7)	619,274 (20.6)	912,463 (30.3)	454,234 (15.1)	9,001 (0.3)	20,732 (0.7)	21,255 (0.7)	51,061 (1.7)

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

연령대별로 직종분포를 살펴보면 직종분포의 변화를 짐작할 수 있을 것이다. 20대에 가장 많은 직종인 사무종사자는 30대 초반부터 급감하기 시작하

여 지속적으로 비중이 감소하고 서비스 종사자와 판매종사자가 증가하기 시작한다. 현재 55세 이상의 장년층 집단에서는 단순노무직의 비중도 증가하는 것으로 나타나 경력단절 이후 학력에 따른 직종간 분포의 차이가 줄어든다. 고학력 여성들도 경력단절기에 접어 들면서 저위직종화가 나타남을 보여주는 결과라 하겠다. 숙련형성이 연령에 따라 이루어지면서 준전문가 집단과 전문가 집단의 비중이 증가하기 시작한다.



자료: 통계청(2008), 「2007 경제활동인구조사」원자료

[그림 II-9] 2007년 고학력 여성 취업자의 직종별 분포

다. 종사상 지위 변화

고학력 여성의 종사상 지위 변화를 보면 2001년 44% 였던 상용직의 비중은 2007년 54.4%로 상당히 큰 증가를 보였다. 여전히 비중이나 규모면에서는 남성에 비하여 낮은 것으로 나타나지만 상용고의 증가는 고학력 여성의 노동시장 지위가 과거에 비하여 개선되고 있다는 사실을 의미한다고 볼 수 있다. 임시직의 비중은 2001년 30%에서 2007년 25.5%로 감소하였고 일용직도 감소하고 있다. 비임금 근로자인 고용주, 자영자, 무급가족종사자의 비중은 큰 변화없이 나타나고 있다. 여성들의 학력이 높아지는 노동공급에서의 질적변화는 예상했던 바와 같이 여성노동시장의 질적 개선으로 이어지고 있다. 그러나 남성들과 비교할 때 여전히 상용직 비중이 낮은 현황을 보인다.

〈표 II-5〉 고학력 여성 종사상 지위 변화

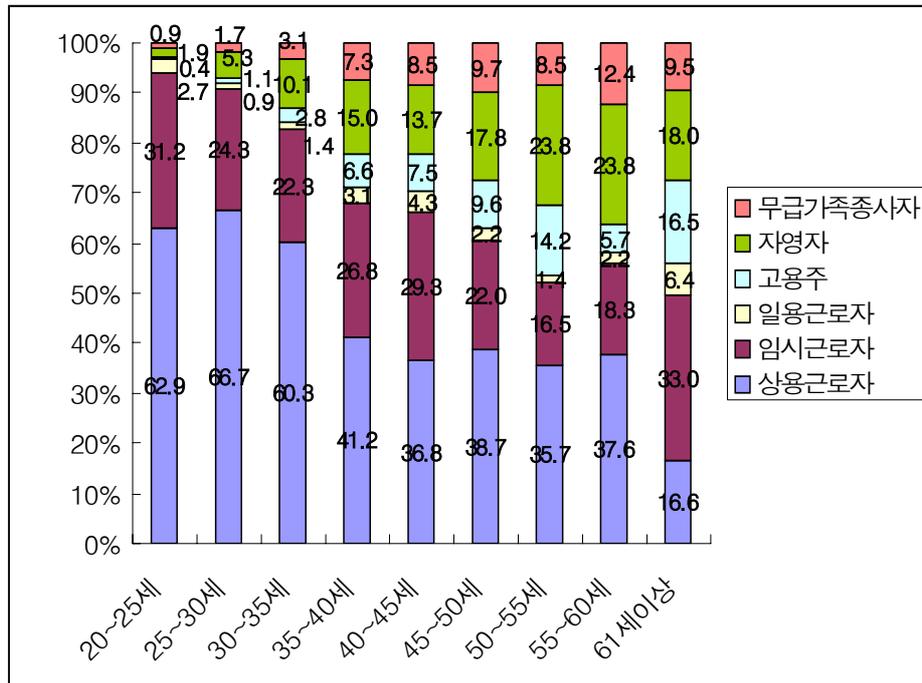
(단위: 명, %)

	상용직	임시직	일용직	고용주	자영자	무급가족 종사자
2001	981,655 (44.0)	668,935 (30.0)	156,145 (7.0)	87,362 (3.9)	217,454 (9.7)	120,138 (5.4)
2002	975,001 (48.8)	587,971 (29.4)	81,433 (4.1)	75,092 (3.8)	178,544 (8.9)	101,653 (5.1)
2003	1,131,748 (50.1)	668,166 (29.6)	50,872 (2.3)	84,835 (3.8)	190,097 (8.4)	131,950 (5.8)
2004	1,301,598 (45.9)	875,273 (30.9)	155,609 (5.5)	98,034 (3.5)	265,475 (9.4)	140,905 (5.0)
2005	1,354,363 (51.6)	738,594 (28.1)	69,191 (2.6)	108,461 (4.1)	234,518 (8.9)	122,005 (4.6)
2006	1,516,588 (53.1)	763,307 (26.7)	63,526 (2.2)	111,590 (3.9)	268,189 (9.4)	130,892 (4.6)
2007	1,639,078 (54.4)	768,117 (25.5)	63,771 (2.1)	118,772 (3.9)	292,621 (9.7)	130,519 (4.3)

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

연령별로 고학력 여성의 종사상 지위 변화를 보면 2007년에는 34세 연령대까지 상용고의 비중이 높고 임시직의 비중이 낮아지지만 이후 연령대에서는

상용고의 비중이 현저하게 낮아지고 이후 지속적으로 낮아지는 추이를 보인다. 반면 감소하던 임시나 일용고의 비중은 다시 증가하는 것으로 나타나 경력단절의 영향이 업종이나 직종과 마찬가지로 고용지위에서도 크게 나타나고 있음을 알 수 있다.



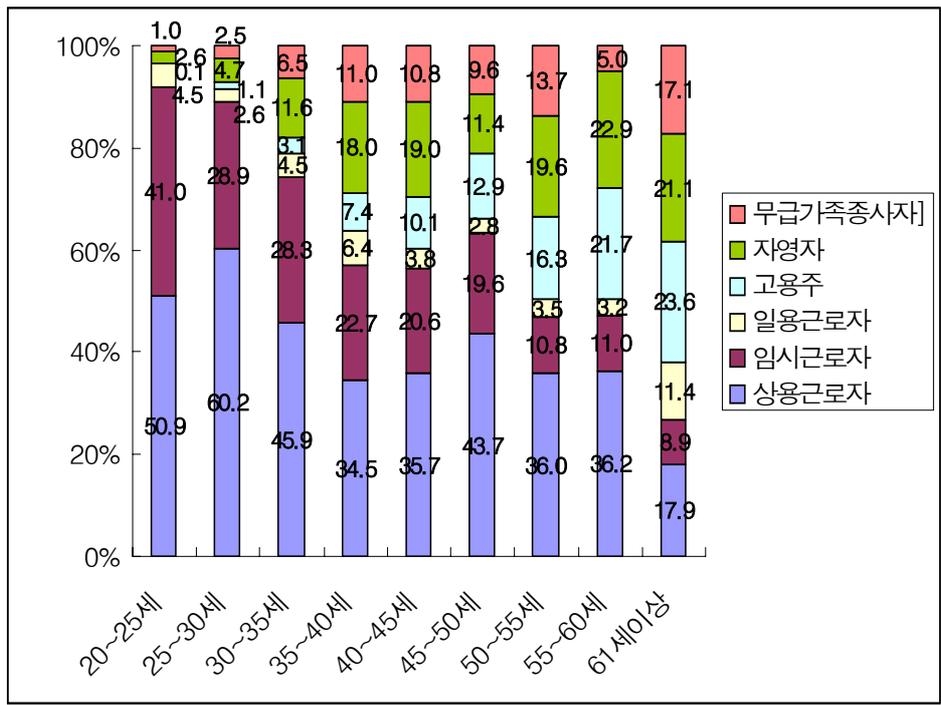
자료: 통계청(2008), 「2007 경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-10] 2007 연령별 고학력 여성 종사상 지위 변화

특히 30대 초반연령 부터는 자영자의 비중이 눈에 띄게 증가하여 일과 가정을 양립할 수 있는 새로운 고용지위에 대한 모색이나 새로운 경제적 지위에 대한 모색이 활발하게 이루어지고 있음을 나타낸다. 이러한 경향은 2002년도나 1998년도에도 마찬가지로 나타나지만 최근 년도로 올수록 상용고를 중심으로 하는 임금근로자의 종사상지위가 강화되고 있으며 비임금근로자의 자영자나 고용주의 비중은 점차 낮아지는 추세이다. 또한 무급가족종사자의

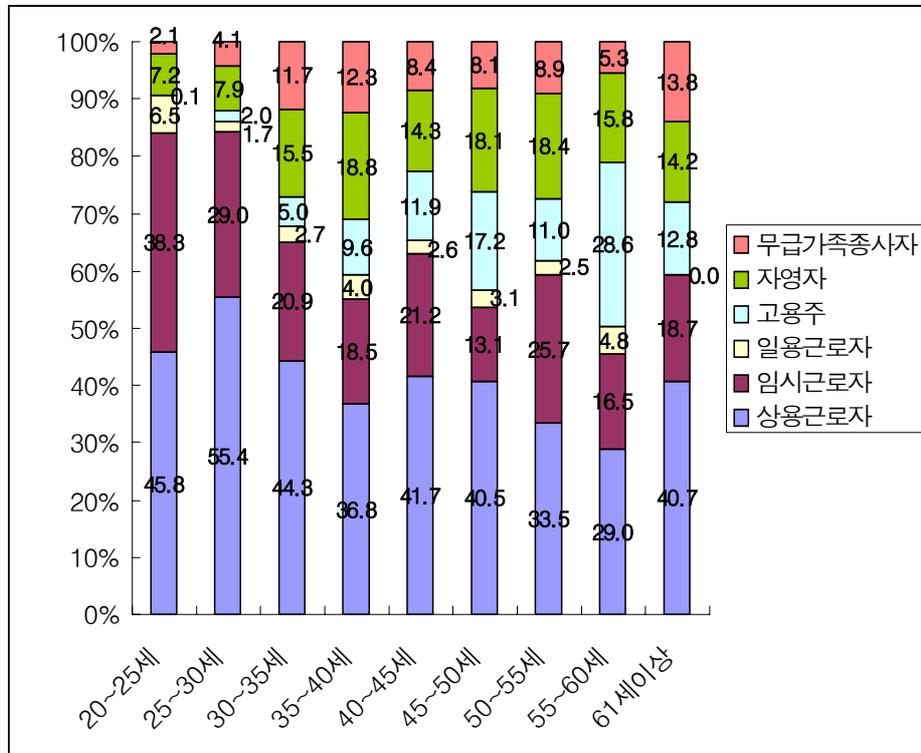
26 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

비중도 눈에 띄게 줄어드는 것으로 나타나고 있다. 물론 당시의 노동시장의 여건이 매우 중요한 변수이지만 장기적인 흐름을 보았을 때 고학력 여성노동시장에서의 종사상지위는 과거보다는 개선되어 가고 있는 것으로 조심스럽게 해석할 수 있다. 단 30대 초반연령대에서의 고용지위 악화는 이후 연령대의 고용지위로 이어지는 경향이 강하기 때문에 이시기의 경력단절 방지와 향후 더욱 중점적인 정책방향이 되어야 할 것이다. 이후 연령대의 고용지위는 자영자의 증가 외에 임금근로자 내부에서 큰 변동이 있다고 보기 어렵다. 따라서 고용지위가 근로조건을 악화시키지 않도록 하는 방안을 지속적으로 모색하여 단절 후 재취업여성들의 고용의 질을 개선해 나갈 필요가 있다.



자료: 통계청(2001), 「2002 경제활동인구조사」 원자료

[그림 II-11] 2002 연령별 고학력 여성 종사상 지위 변화



자료: 통계청(1999), 「1998 경제활동인구조사」 원자료

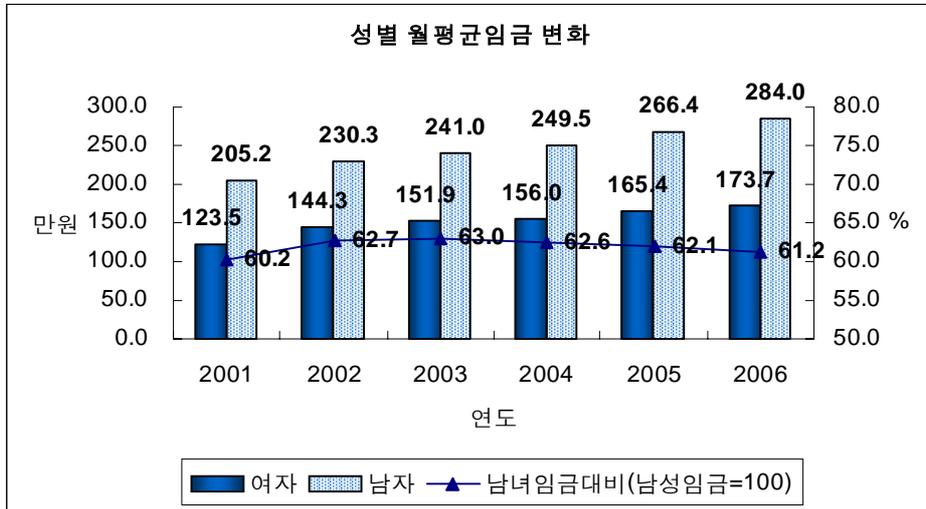
[그림 II-12] 1998 연령별 고학력 여성 종사상 지위 변화

라. 임금의 변화

고학력 여성취업자의 고용의 질을 나타내는 또 하나의 지표는 임금이다. 성별로 임금의 변화를 살펴보면 다음의 표와 같다. 여성 전문대졸 이상 학력자의 월평균 임금은 2001년 123.5만원 2006년에는 173.7만원으로 변화하였다. 그러나 동기간 남성의 임금은 2001년 205.2만원에서 2007년 284만원이 되었고 남성이 임금을 대비 여성임금비는 여전히 60% 초반에 머물러 있는 현실이다²⁾.

2) 근로자들의 임금을 살펴보기 위하여 본 연구에서는 한국고용정보원에서 조사하는 산업별 고용별 직업구조 조사 원자료를 이용하였다. 본 자료는 우리나라에 거주하는 만 15세 이상 인구 중 취업자를 대상으로 조사하는 자료이다.

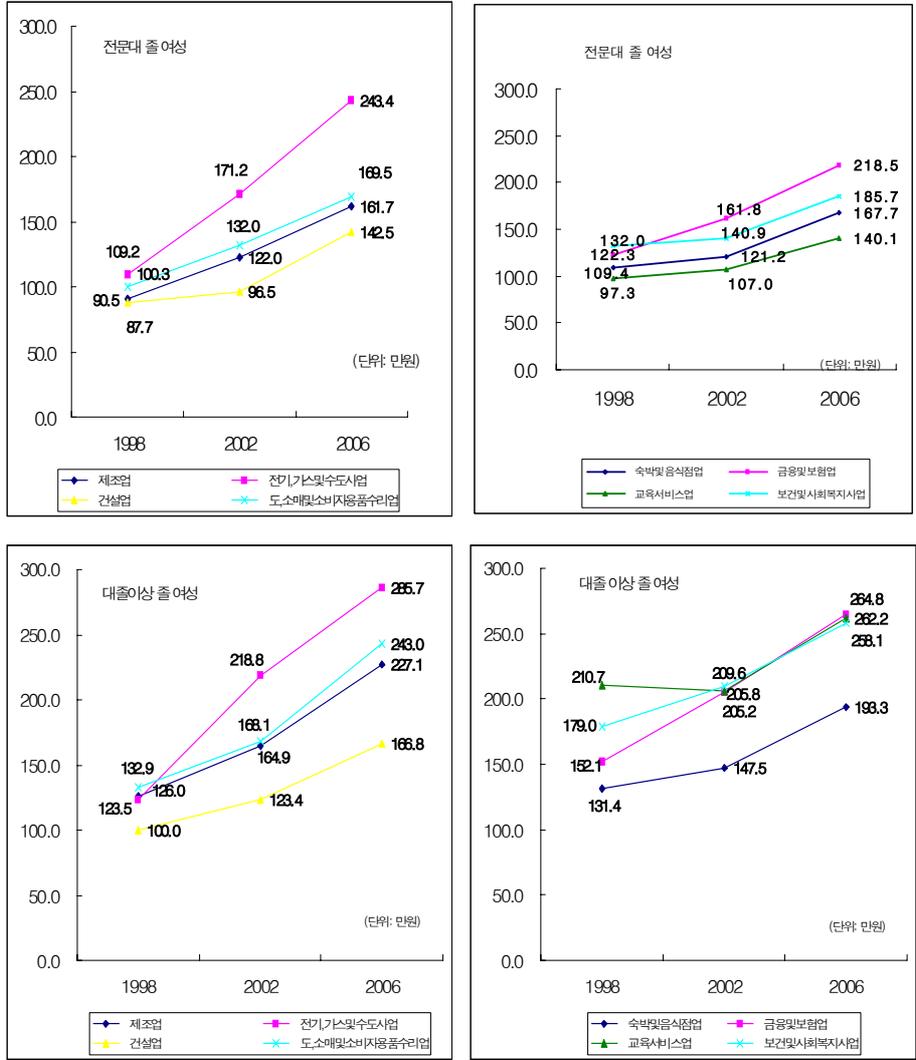
(단위: 만원)



자료: 한국고용정보원(각년도), 「산업·직업별 고용 구조 조사」

[그림 II-13] 고학력 남녀의 성별 월평균임금 변화

임금은 학력에 따른 차이가 커 전문대졸자와 4년제 대졸이상 학력자를 나누어 살펴보았다. 업종별로 다소 구체적으로 살펴보면 1998년에는 대졸자의 경우 교육서비스업의 월평균임금이, 전문대졸자의 경우 보건 및 사회복지사업의 임금이 높았다. 이러한 경향은 2000년대 들어 변화하고 있다. 괜찮은 일자리로 알려진 통신업이나 금융보험업에 여성 진출이 증가하면서 동 업종의 임금이 증가하는 경향을 보인다.



자료: GSIS 성인지통계, 각년도

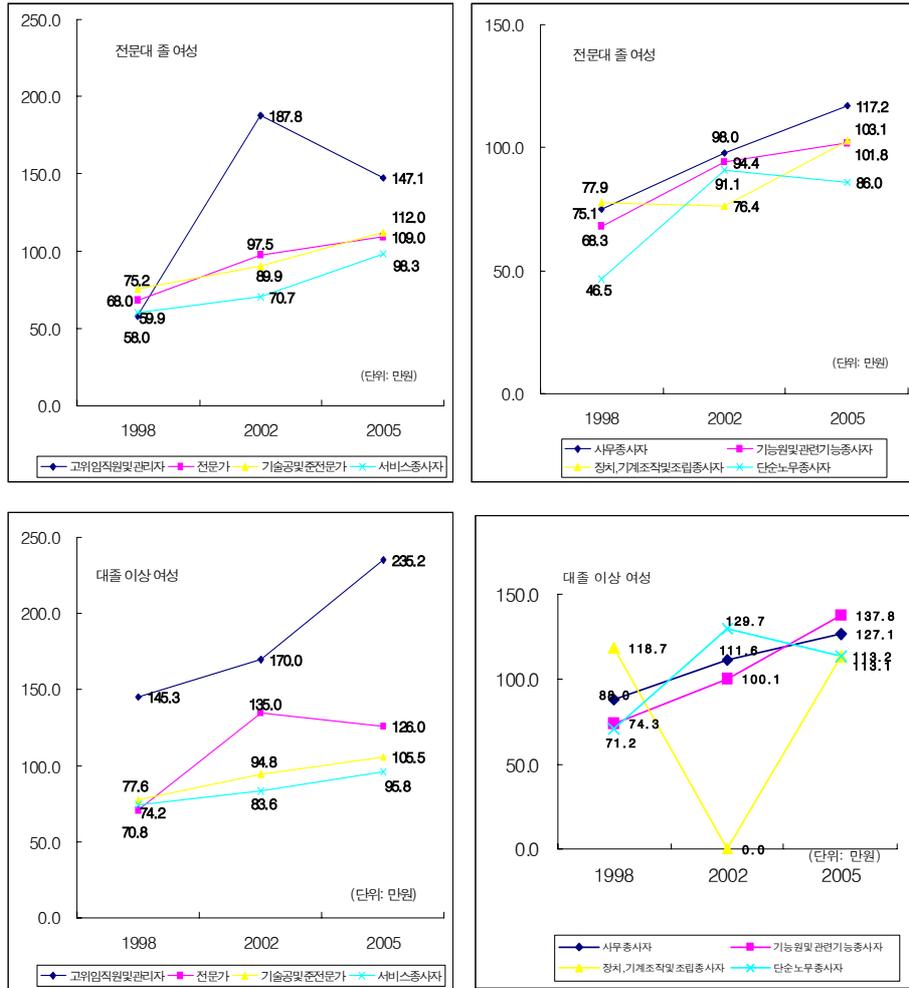
[그림 II-14] 고학력 여성 근로자 업종별 평균임금

직종별 평균임금을 살펴보면 여성들은 직종위계에 따라 평균임금이 결정되지 않는다. 관리자 등의 평균임금이 높고 전문대졸 학력자들은 사무종사자와 전문가, 판매종사자의 임금이 높다. 대졸자들은 사무종사자가 오히려

30 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

전문가의 임금보다 높고 기능원의 임금이 더 높은 특징을 보인다.

(단위: 원)



주: 1) 장치, 기계 조작 및 조립 종사자 2002년 대졸 이상 여성 데이터 없음.
 2) 월평균임금= 월급여총액+(연간특별급여/12).
 자료: GSIS 성인지통계. 노동부, 「소규모사업체근로실태조사보고서」각년도

[그림 II-15] 고학력 직종별 평균임금

마. 근로시간의 변화

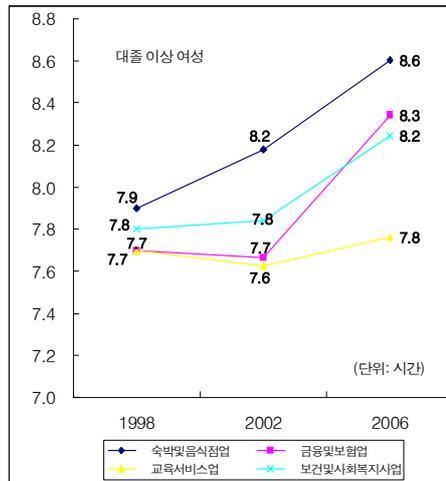
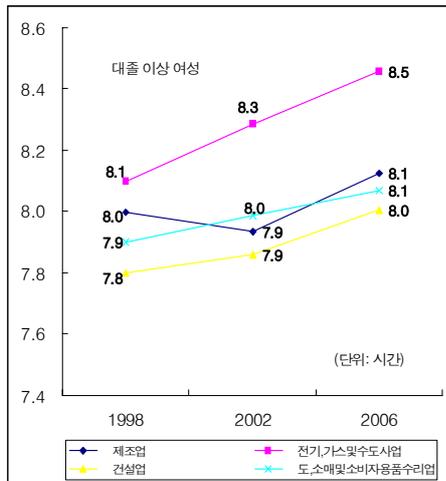
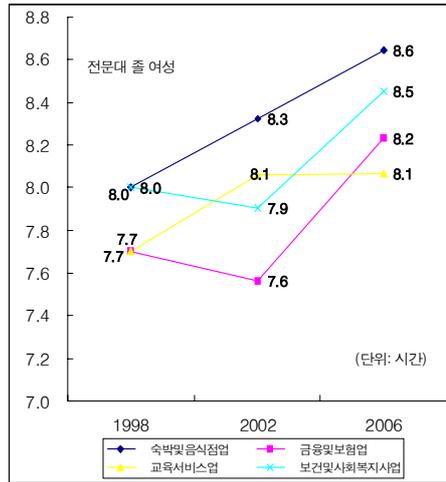
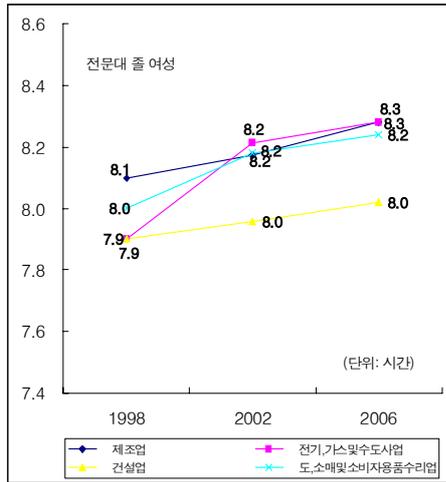
근로시간을 살펴보면 고학력 근로자의 일평균 근로시간은 오히려 증가하고 있다. 전문대학을 졸업한 도소매업, 교육서비스업 종사자 외에는 거의 전 업종에 걸쳐 근로시간이 증가하였다. 특히 임금이 높은 업종인 금융업 등의 근로시간이 더욱 늘어날 것으로 전망된다([그림 II-16] 참조).

위와 같이 고학력 여성취업자의 근로실태와 근로조건을 개괄해본 결과 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다. 첫째 여성 진출 직종이 다양화되고 있다. 여성에게 편중되었던 직종분리 현상이 다소 완화되며 금융업 등의 고임금 직종에 여성 진출이 확대되고 있기 때문이다. 둘째 직종역시 과거와 달리 사무직과 전문가의 비중이 증가하고 있다. 그러나 연령대별로 경력단절에 의한 저위직종화가 나타나 고학력 여성에게도 이 현상이 예외가 아님을 보여주고 있다. 셋째, 종사상지위는 상용고가 증가하고 임시고와 일용고가 감소하고 있다. 비임금근로자의 비중은 큰 변화가 없어 고학력 여성의 노동시장 진출이 확대되면서 여성들의 고용지위도 전체적으로 개선되어 감을 알 수 있다. 그러나 30대 후반 연령부터 상용고의 비중이 현저하게 낮아지고 임시나 일용고의 비중은 다시 증가하는 것으로 나타나 경력단절의 영향이 업종이나 직종과 마찬가지로 고용지위에서도 크게 나타나고 있음을 알 수 있다.

임금이나 근로시간도 서서히 변화하는데 우리나라 임금체계에서 업종간의 차이와 소규모 사업장과 대규모 사업장의 차이가 커서 임금의 변화는 여성근로자의 업종분포 변화와 밀접한 연관을 가지는 것으로 볼 수 있다. 업종구조가 고도화될수록 여성임금의 상승이 일어나지만 괜찮은 일자리로 알려진 업종에서의 근로시간이 긴 점에 주목할 필요가 있다. 일반적으로 고학력 여성들은 자녀 교육 및 육아에 대한 부담으로 직장을 그만두는 경향이 강하다. 따라서 근로시간이 길수록 고학력 여성이 '혼인' 이후 직장을 유지하는 비율이 적어질 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고 현재 노동시장에서는 고학력 여성들의 근로시간은 오히려 증가하고 있는 것으로 나타나 일과 가정의 양립을 원하는 고학력 여성들을 노동시장으로 유인하기에 어려운 여건이라고 볼 수 있을 것이다. 본 장에서 나타난 고학력 여성들의 경제활동현황과 취업자의 실태를 바탕으로 향후 바람직한 고학력 여성인력 활용을 위한 밑그림을

32 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

모색해 볼 수 있을 것이다.



주: 1) 일평균근로시간= 총근로시간/근로일수.
 2) 1998년은 업종 분류가 더 세분화 되어 있지 않았음.
 자료: GSIS 성인지통계. 노동부, 「임금구조기본통계조사보고서」각년도

[그림 II-16] 고학력 근로자의 업종별 일평균 근로시간

III

경제성장과 일자리 전망

1. 잠재 및 실제 GDP성장률의 전망	35
2. 산업구조 전망	37
3. 여성일자리 창출 및 규모	50
4. 고학력 여성을 위한 유망직종개발	60

1. 잠재 및 실제 GDP성장률의 전망

생산요소의 변화에 기초하여 잠재성장률을 전망한 결과 1991~00년 동안에 연평균 6.6%에서 2001~10년 기간에는 5.0%, 2011~20년 기간에는 3.9%로 둔화될 것으로 전망된다. 이것은 전반적으로 생산요소의 투입증가율 자체가 둔화되고 성장기여도도 낮아지지만 기술진보를 의미하는 총요소생산성(TPF)의 기여도는 높아지는 추세를 반영하고 있다. 즉, 잠재성장률에 대한 요소투입의 기여도가 1981~90년 기간에 78.4%에서 1991~00년 기간에는 63.1%로 낮아진 반면, 총요소생산성의 기여율은 같은 기간 동안 21.6%에서 36.9%로 2배 이상 높아졌다. 향후 요소투입의 기여율은 2001~10년에 49.0%, 2011~20년에는 40.0% 수준으로 계속 낮아질 전망이다. 이러한 과거에 비해 낮은 잠재성장률 수준도 총요소생산성이 2%대 중반의 증가율, 즉 1990년대와 기술진보율을 유지해야만 가능하다는 것을 의미한다.

〈표 Ⅲ-1〉 성장요인과 잠재성장 전망

(단위: %)

	1981~90	1991~00	2001~10	2011~20
잠재성장률	7.5	6.6	5.0	3.9
노동투입	1.0 (13.9)	0.9 (14.2)	0.6 (11.8)	0.3 (6.9)
자본투입	4.8 (64.5)	3.2 (48.9)	1.9 (37.2)	1.3 (33.1)
총요소생산성	1.6 (21.6)	2.4 (36.9)	2.5 (51.1)	2.3 (60.0)

주: 괄호 안은 기여율을 의미함.
 자료: 이진면(2008), 중장기 산업구조 전망

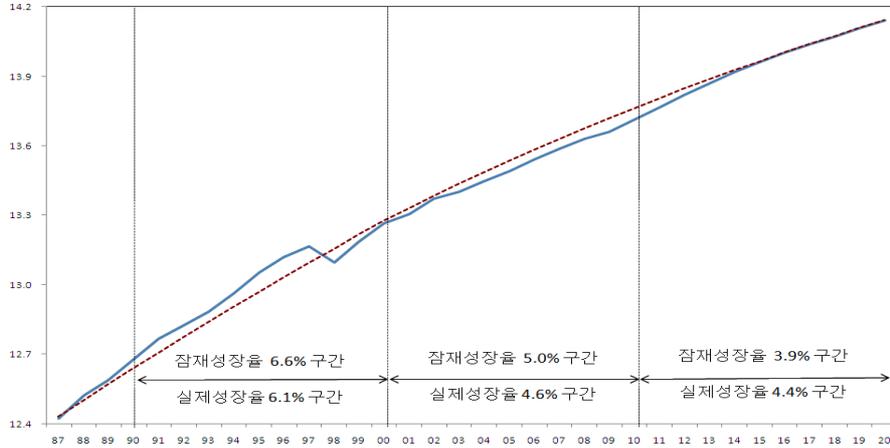
한편, 실제GDP 성장률 전망은 GDP갭(gap)을 고려하여 잠재GDP와 실제GDP가 같아지는 기간을 설정하여 수행한다. 우리나라의 최근 경기순환국면을 살펴보면 1998년 외환위기로 실제GDP가 6.9% 감소하면서 우리나라의 GDP갭은 -5.7%p를 기록하였으나 이후 빠른 회복세로 인하여 2000년에

-0.7%p까지 좁혀졌다. 그러나 다시 경기가 하락하면서 2007년 현재 -3.8%p로 커지고 있는 상황이며, 특히, 2008년 들어 미국발 금융위기가 전 세계로 확산되면서 세계경제가 급속하게 하강하고 있으며, 이에 따라 우리경제도 극심한 침체국면으로 빠져들 가능성이 높은 상황이다. 국내 대다수의 연구기관들은 2009년 GDP성장이 3%대의 저성장에 머물 것으로 전망하고 있으며, IMF 등 국제기구는 2%대로 더욱 낮은 전망치를 발표하고 있다.³⁾ IMF에 의하면 이러한 전 세계적 경기불황은 2010년 이후에나 회복될 것으로 전망하고 있다.

과거 1970년대 말 이후 불황국면에서 1990년대의 호황국면에 이르기까지 경기전환국면이 약 10년 정도가 소요되었다는 점을 고려할 경우 향후 실제 GDP가 잠재 GDP경로로 회귀하기 위해서는 적어도 10년 정도가 소요될 것이다. 그러나 최근 국내경제의 회복 지연과 더불어 국제금융시장의 불안에 따른 세계경제의 침체 영향을 고려한다면, GDP갭이 균형 상태로 도달하기까지는 더욱 긴 시간이 필요할 것으로 판단된다. 이에 2016년경에 실제GDP가 잠재GDP경로로 회귀한다고 가정하면 향후 실제 GDP는 2001-10년 기간에는 연평균 5.0%, 2011-20년 기간에는 3.9%의 성장이 전망된다.⁴⁾

3) 주요 연구기관들의 우리나라 2009년 GDP 성장률 전망치를 살펴보면 한국개발연구원(11월 전망) 3.3%, 한국경제연구원(10월 전망) 3.8%, 삼성경제연구소(11월 수정전망) 3.2%, IMF(11월 전망)는 2.0%로 전망함.

4) 이진면(2008), 중장기 산업구조 전망 참조



자료: 이진면(2008), 중장기 산업구조 전망

[그림 Ⅲ-1] 실제GDP와 잠재GDP 전망결과

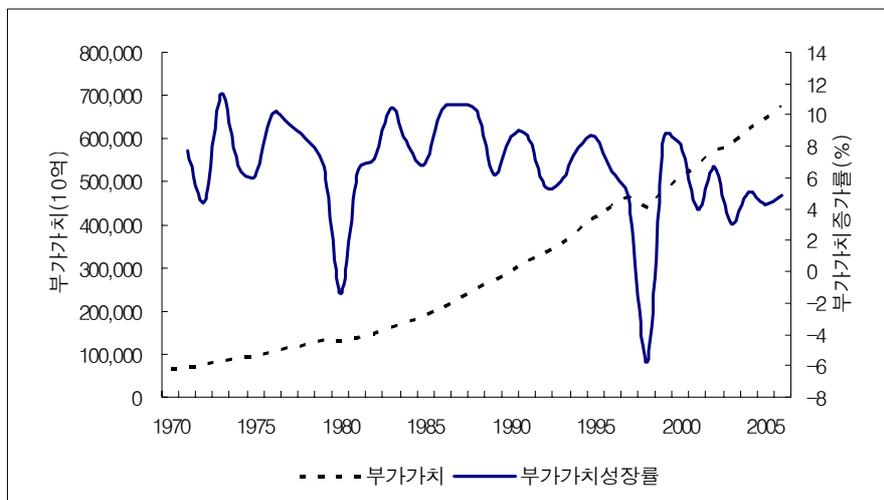
2. 산업구조 전망

전체 전망결과를 토대로 지역별로 향후 여성들에게 유망한 직업을 살펴보고자 하는 것이 본장의 주요내용이다. 이를 위해 산업구조 전망을 실시하여 산업별 취업자를 전망하여야 한다. 여기에서는 한국직업능력개발원(2007) 전망⁵⁾을 참조하여 재구성하였다.

1970년부터 2006년 현재까지 전산업 실질부가가치는 연평균 6.7%라는 높은 경제성장률을 나타내고 있다. 전산업 실질부가가치 성장률을 시기별 평균으로 해서 구체적으로 살펴보면 보면, 1970년대 7.0%, 1980년대 8.5%, 1990년대 5.9%, 2000년대 4.7%로 하락하고 있으며, 1998년 외환위기에 따른 일시적인 산업 성장 하락을 제외하면 1990년대는 7.2%로 높은 성장을 보여주고

5) 박천수 외(2007). 국가 중장기 인력수급 전망 개선 연구. 한국직업능력개발원 의 연구 중 전체 산업·직업에 대한 전망치를 중심으로 여성 인력 수급 전망과 일자리가 증가할 것으로 예측되는 분야를 전망하였음.

있다. 제2차 오일쇼크로 인해 경제성장이 급격하게 하락하였던 1980년과 외환위기로 인해 국민경제가 총체적 위기국면에 빠졌던 1998년 두 차례를 제외하면 한국경제는 전반적으로 높은 경제성장을 구가하고 있는 것이다. 또한 2000년 이후 전산업 실질부가가치의 연평균 성장률이 4.7%임을 보듯이 과거 ‘고성장’ 경제체제에서 ‘저성장’ 경제체제로의 전환을 예고한다는 전망도 가능하다.



주: 2000년 불변가격
 자료: 한국은행, 『국민계정』, 2007. 3

[그림 Ⅲ-2] 전산업 부가가치와 증가율의 연도별 추이

장기적으로 우리나라의 산업구조는 제조업과 서비스업이 균형적인 성장추세로 수렴하는 가운데, 농림어업과 제조업의 비중은 점차 낮아지는 반면, 서비스업의 비중은 지속적으로 높아질 것으로 전망된다. 향후 우리의 산업구조는 WTO 다자간 협상과 더불어 FTA의 체결 증가 등 지속적인 시장개방의 확대와 더불어 외국계 다국적기업의 국내진출, 그리고 국내기업의 해외진출 등으로 조정과정을 겪을 것이다. 특히, 최근 금융위기의 확산에 따른 대내외적인 경제침체로 인하여 조정과정은 더욱 가속될 것으로 예상된다.

국내산업구조의 구체적인 조정과정은 대외내적 경제환경의 변화 즉, 세계 시장의 경쟁구도, 기술변화, 국내산업의 핵심역량 등의 차이로 인하여 산업 별로 차이가 날 것이지만 산업 전체적으로는 지식집약화와 경제의 서비스화가 진척될 전망이다.

2001년~2006년까지 전산업 부가가치 성장률이 연평균 4.8%였던 것에 비하면, 향후 10년간 부가가치 성장률은 약 1%p 하락할 것으로 전망되어 경제 성장이 과거와 달리 다소 낮아질 것으로 추정된다. 전산업을 보다 구체적으로 세분화하여 살펴보면 다음과 같다. 2006년~2016년 동안 농림어업의 부가가치 성장률은 연평균 0.2%에 불과할 것으로 전망되며, 이와 같은 증가 추세는 2001년부터 2006년까지 성장률이 연평균 -0.3% 이었던 것에 비하면 소폭 증가된 것으로 전망된다. 같은 전망기간 동안 광공업 부가가치는 5.4% 성장할 것으로 전망되며, 이것은 지난 2001년부터 2006년까지 7.8%에 비해 소폭 하락된 것으로 예상할 수 있다. 제조업 부가가치 연평균 성장률은 2006~2011년 5.7%, 2006~2016년 5.4%로 전망되어 경제성장 추세가 과거에 비해 다소 떨어질 것으로 예상된다. 서비스산업 부가가치 연평균 성장률은 2006~2016년 3.1%로 예상되며, 2001~2006년 사이 연평균 성장률 3.7%보다 다소 낮아지는 추세에 있다.

〈표 Ⅲ-2〉 산업 3분류 부가가치 전망

(단위: 10억원, %)

	부가가치				부가가치 증감			연평균 성장률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전산업	534,424	675,537	826,674	983,353	141,113	151,137	307,816	4.8	4.1	3.8
농림어업	25,309	24,785	25,346	25,332	-524	561	547	-0.3	0.4	0.2
광공업	156,538	228,154	300,535	385,312	71,616	72,382	157,158	7.8	5.7	5.4
광업	2,035	1,966	1,948	1,948	-69	-18	-18	-0.6	-0.2	-0.1
제조업	154,503	226,188	298,587	383,364	71,685	72,399	157,176	7.9	5.7	5.4
서비스업	351,790	421,824	499,853	571,656	70,034	78,029	149,832	3.7	3.5	3.1

자료: 한국직업능력개발원(2007) 전망

산업연구원(2005)의 「한국산업의 발전비전2020」은 전산업 부가가치⁶⁾ 증가율을 (기준 전망) 2005년~2010년 5.4%, 2011년~2015년 4.9%, 2015년~2020년 4.7%로 전망하고 있다. 지난 30여 년간 전산업 실질 GDP 성장률에 기초해서 보면, 산업연구원이 2010년 이후 경제성장을 다소 낙관적으로 전망하고 있다는 것을 알 수 있다.

또한 KDI(2001)의 「다부문모형에 의한 산업구조 변화의 장기전망」은 고성장 시나리오에 따른 산업별 국내총생산을 2001~2010년 5.7%, 2011년~2020년 4.0% 등으로 전망하고, 저성장 시나리오에 따른 산업별 국내총생산을 2001~2010년 4.7%, 2011년~2020년 3.2% 등으로 전망하고 있다.

〈표 Ⅲ-3〉 산업연구원의 실질 부가가치 연평균 성장률 전망

(단위: %)

	2005~2010년	2011년~2015년	2005~2020년
기준 전망	5.4	4.9	4.7
고성장 전망	5.8	5.4	5.2
저성장 전망	4.9	4.4	4.2

자료: 산업연구원(2005), 「한국산업의 발전비전2020」

산업 3분류 부가가치 구성비 전망에서 제조업은 2006년 33.5%에서 2016년 39.0%로 5.5%p 증가하고, 제조업 실질 부가가치 구성 비중이 연평균 1.5% 성장하는 추세에 있음을 볼 수 있다. 또한 서비스산업은 2006년 62.4%에서 2016년 58.1%로 4.3%p 감소할 것으로 전망되며, 전산업에서 서비스산업 실질 부가가치 구성 비중은 연평균 -0.7% 하락하는 추세에 있을 것으로 추정할 수 있다. 따라서 향후 10여 년간 한국경제 성장은 여전히 제조업에 의해서 주도될 것으로 전망되며, 서비스산업의 실질 부가가치 비중은 연평균 0.7% 하락하여 감소할 것으로 예상된다.

이처럼 서비스산업 실질 부가가치 성장률은 지속적으로 정체되는데 반해 노동수요는 지속적으로 증가하고 있는 실정이다. 따라서 서비스산업의 잠재

6) 부가가치는 불변가격 기준의 실질 국내총생산 개념으로 해석할 수 있다.

성장률이 지속적으로 제고되거나 생산성이 향상되지 못할 경우 서비스산업 고용창출효과가 하락할 가능성 또한 높다는 점을 인지하고, 서비스산업의 잠재성장률 제고를 위한 다양한 산업정책을 개발하도록 해야 할 것이다.

〈표 Ⅲ-4〉 산업3분류 부가가치 비중 전망

(단위: %)

	부가가치 비중				부가가치 비중 증감			연평균 비중 변동률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전산업	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
농림어업	4.7	3.7	3.1	2.6	-1.1	-0.6	-1.1	-4.9	-3.5	-3.5
광공업	29.3	33.8	36.4	39.2	4.5	2.6	5.4	2.9	1.5	1.5
광업	0.4	0.3	0.2	0.2	-0.1	-0.1	-0.1	-5.1	-4.1	-3.8
제조업	28.9	33.5	36.1	39.0	4.6	2.6	5.5	3.0	1.5	1.5
서비스업	65.8	62.4	60.5	58.1	-3.4	-2.0	-4.3	-1.0	-0.6	-0.7

자료: 한국직업능력개발원(2007) 전망

2006~2016년 사이 농림어업 실질 GDP 성장률은 0.2%로 전산업 평균 성장률 3.8%보다 크게 낮은 수준이며, 실질 부가가치 비중 또한 연평균 3.5%p씩 지속적으로 하락하는 경향을 보여주고 있다.

광업 실질 부가가치 비중은 2006~2016년 사이 거의 변화가 없지만, 상대적 구성비 규모 자체는 연평균 3.8%p씩 감소할 것으로 예상된다. 다시 말해 광업 실질 부가가치 구성 비중이 2006년 이후 지속적으로 감소할 경우 전산업에서 광업이 차지하는 실질 부가가치 구성이 지속적으로 하락하게 되고, 그 상대적 비중 규모가 연평균 3.8%p씩 감소할 것을 의미하는 것이다.

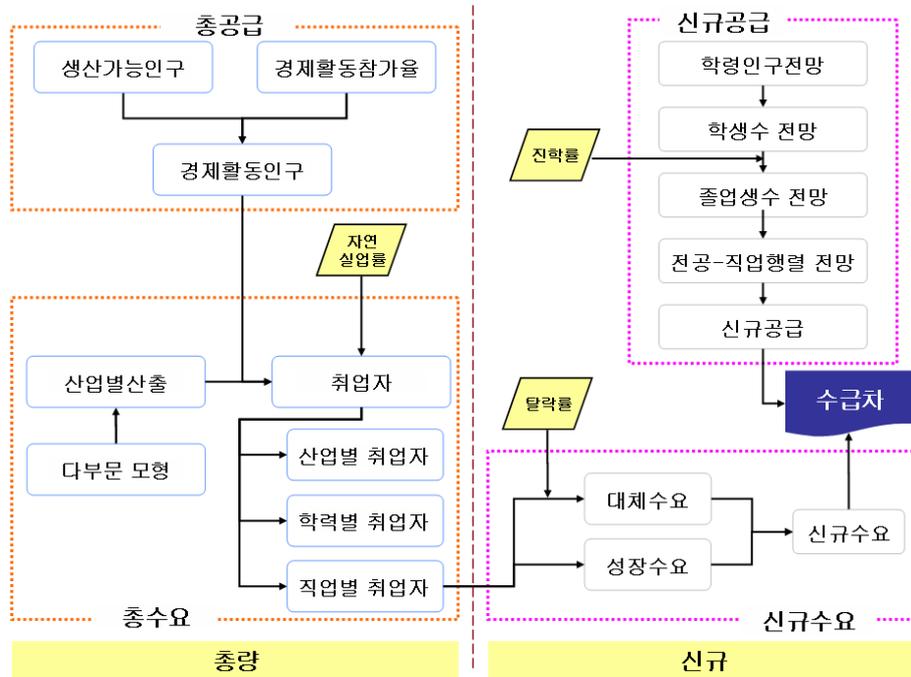
2006~2016년 제조업 실질 부가가치 연평균 성장률은 5.4%로서 전산업 3.8%보다 훨씬 높은 수준에 있어 제조업 분야가 경제성장 전체를 주도할 것으로 예상된다. 서비스산업 부가가치 성장률은 연평균 3.1%로서 전산업 연평균 성장률 3.8%보다 약간 낮은 수준이다. 전통적인 서비스산업으로 숙박 및 음식점업, 그리고 사업서비스업 및 교육서비스업 등의 상대적 부가가치 규모는 지속적으로 하락하는 추세에 있다. 그 중 사업서비스업, 교육서비스업, 보

건설 및 사회복지사업의 부가가치 구성 비중이 낮다. 이런 산업의 부가가치 규모 또는 구성 비중의 정체 또는 감소가 현재와 같은 수준의 고용창출효과를 장기적으로 위협하는 요인으로 작용할 수 있다. 반면 서비스산업의 생산성 증대 및 고부가가치화를 위한 다양한 정책적 접근이 필요할 것으로 예상할 수 있다.

가. 산업별 취업자 전망

세분화된 직업별 전망을 실시하기 위해서는 많은 시간과 노력이 요구된다. 본 연구에서는 별도의 직업별 전망을 실시하기 보다는 기존의 연구결과를 이용하여 전반적인 직업전망 결과를 살펴보고, 이를 토대로 여성에 대한 직업전망을 별도로 실시하였다. 직업전망에 대한 최근의 대표적인 연구는 안주엽(2005), 장창원 외(2006)를 들 수 있으나, 두 연구 모두 중분류 수준 하에서의 직업전망을 실시하고 있어 세분화된 직업전망이 요구되는 본 연구에는 적절하지 못하다. 따라서, 본 연구에서는 OES 소분류수준에서 직업별 전망을 실시한 박천수 외(2007)의 연구결과를 토대로 여성에 대한 산업·직업별 전망을 실시하였다.

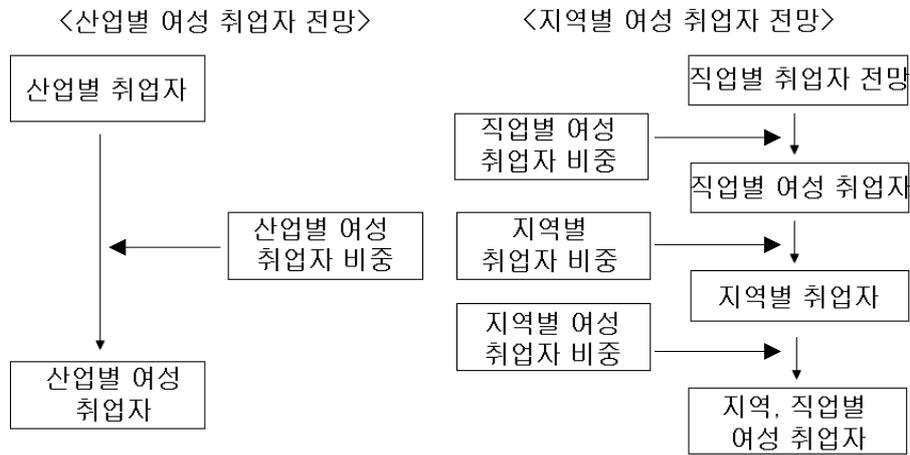
이하에서 전체산업과 직업에 대한 전망결과를 전인구와 여성의 경우로 구분하여 전반적으로 살펴보고, 이러한 전망결과를 토대로 지역별로 구분하여 유망직업을 비교분석하였다.



자료: 한국직업능력개발원(2007), 국가중장기 인력수급 개선 방안⁷⁾

[그림 Ⅲ-3] 한국직업능력개발원 인력수급 총량 및 신규인력 전망 모형

7) 인력수급 전망은 크게 총량전망과 신규인력 전망으로 양대분되는데, 이중 총량전망은 주어진 시점에서의 인력수급 현황을 살펴보는 즉, 저장(stock)차원의 전망인 반면, 신규인력전망은 일정기간내의 인력수급 현황을 살펴보는 즉 유량(flow)차원의 전망임. 인력수급전망의 개념과 방법론에 대해서는 한국직업능력개발원(2007) 참조



주: 산업별 취업자와 직업별 취업자는 한국직업능력개발원(2007) 이용

[그림 Ⅲ-4] 산업별·직업별 여성 취업자 전망 절차

전산업 취업자는 2006년 23,151천명에서 2016년 25,930천명으로 2,779천명 증가할 것으로 전망된다. 즉 2006~2016년 사이 전산업 노동수요는 연평균 1.1%p씩 증가 예상되므로, 향후 10년간 취업자 규모가 연평균 278천명씩 증가할 것으로 예상할 수 있다. 특히 농림어업과 광공업 노동수요는 전반적으로 하락하고, 서비스산업은 크게 상승할 것으로 예상된다. 각 산업의 노동수요를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

2006~2016년 농림어업 취업자는 1,785천명에서 1,402천명으로 383천명 줄어들 것으로 전망되어, 농림어업 분야 취업자는 연평균 2.4%p씩 줄어들 것으로 예상된다. 제조업 취업자는 2006년 4,167천명에서 2016년 3,911천명으로 256천명 감소할 것으로 예상되어, 2006~2016년 사이 제조업 취업자는 연평균 0.6%p씩의 감소가 예상된다. 서비스산업 취업자는 2006년 17,181천명에서 2016년 20,601천명으로 3,420천명 증가 전망되어 서비스산업 취업자는 연평균 1.8%p씩의 증가가 예상된다.

〈표 Ⅲ-5〉 산업3분류 고용 전망

(단위: 천명, %)

	취업자				취업자 증감			연평균 증감률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전산업	21,572	23,151	24,601	25,930	1,579	1,451	2,779	1.4	1.2	1.1
농림어업	2,148	1,785	1,538	1,402	-364	-247	-383	-3.6	-2.9	-2.4
광공업	4,285	4,185	4,030	3,927	-100	-155	-258	-0.5	-0.8	-0.6
광업	18.0	18.0	16.3	16.2	0.0	-1.7	-1.9	0.2	-1.9	-1.1
제조업	4,267	4,167	4,014	3,911	-100	-153	-257	-0.5	-0.7	-0.6
서비스업	15,139	17,181	19,033	20,601	2,042	1,852	3,420	2.6	2.1	1.8

자료: 한국직업능력개발원(2007) 전망

2016년 산업별 취업자 구성 비중은 서비스업 79.5%, 제조업 15.1%, 농림어업 5.4%로 전망되어 취업구조의 서비스화 현상이 두드러질 것으로 예상된다. 각 산업의 노동수요 구성 비중을 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 제조업 취업자 구성 비중은 2006년 18.0%에서 2016년 15.1%로 2.9%p 하락할 것으로 전망된다. 따라서 제조업 취업자 구성 비중은 연평균 1.8%씩 감소할 것으로 예상된다. 또한 농림어업 노동수요 비중도 2006년 7.7%에서 2016년 5.4%로 2.3%p 감소할 것으로 예상된다. 즉 농림어업 취업자 비중은 연평균 3.5%씩 아주 빠른 속도로 감소하는 추세에 놓일 것으로 전망할 수 있다. 반면 서비스산업 노동수요 구성 비중은 2006년 74.2%에서 2016년 79.5%로 5.2%p 증가할 것으로 전망되어 서비스산업 취업자 구성 비중이 연평균 0.7%씩 증가할 것으로 예상된다.

〈표 Ⅲ-6〉 산업3분류 취업자 비중 전망

(단위: %)

	취업자 비중				취업자 비중 증감			연평균 비중 증감률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전산업	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
농림어업	10.0	7.7	6.3	5.4	-2.2	-1.5	-2.3	-5.0	-4.1	-3.5
광공업	19.9	18.1	16.4	15.1	-1.8	-1.7	-2.9	-1.9	-2.0	-1.8
광업	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	-1.2	-3.1	-2.2
제조업	19.8	18.0	16.3	15.1	-1.8	-1.7	-2.9	-1.9	-1.9	-1.8
서비스업	70.2	74.2	77.4	79.5	4.0	3.2	5.2	1.1	0.8	0.7

자료: 한국직업능력개발원(2007) 전망

향후 10여 년간 산업구조와 산업별 노동수요 구조의 변동에 따른 취업구조 변동에 대응하여 이·전직 훈련프로그램 및 산업별 인력수급문제에 대한 중장기적 대책이 체계적으로 모색되어야 할 것이다. 특히 농림어업 분야의 노동수요 감소에 따른 노동력 이동 추세를 파악하여 제조업 및 서비스산업으로 적절하게 이동시킬 수 있는 고용대책이 필요할 것이다.

〈표 Ⅲ-7〉 산업대분류 고용 전망

(단위: 천명, %)

	취업자				취업자 증감			연평균 증감률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전산업	21,572	23,151	24,601	25,930	1,579	1,451	2,779	1.4	1.2	1.1
농업및임업	2,065	1,721	1,473	1,342	-344	-248	-379	-3.5	-3.1	-2.5
어업	83	64	65	60	-19	1	-4	-4.8	0.6	-0.5
광업	18.0	18.0	16.3	16.2	0.0	-1.7	-1.9	0.2	-1.9	-1.1
제조업	4,267	4,167	4,014	3,911	-100	-153	-257	-0.5	-0.7	-0.6
전기가스및수도사업	58.4	76.1	76.9	78.4	17.8	0.8	2.3	7.1	0.2	0.3
건설업	1,585	1,835	2,026	2,148	250	191	313	3.0	2.0	1.6
도매및소매업	3,931	3,713	3,505	3,158	-218	-208	-555	-1.1	-1.1	-1.6
숙박및음식점업	1,943	2,049	2,199	2,132	106	150	83	1.1	1.4	0.4
운수업	1,114	1,163	1,246	1,299	48	83	136	0.9	1.4	1.1
통신업	208	308	329	364	100	21	56	8.2	1.4	1.7
금융및보험업	760	786	847	935	26	60	149	0.7	1.5	1.8
부동산및임대업	381	500	543	633	119	44	134	5.7	1.8	2.4
사업서비스업	1,149	1,668	2,315	2,950	520	647	1,282	7.8	6.8	5.9
공공행정국방및 사회보장행정	701	801	851	866	100	50	65	2.7	1.2	0.8
교육서비스업	1,236	1,657	1,872	2,203	421	214	546	6.1	2.5	2.9
보건및사회복지 사업	484	686	950	1,229	202	264	544	7.4	6.7	6.0
오락문화및운동 관련서비스업	393	499	644	791	106	145	292	4.9	5.2	4.7
기타공공수리및 개인서비스업	975	1,282	1,447	1,618	307	165	336	5.9	2.4	2.4
가사서비스업	206	138	161	174	-68	22	35	-6.1	3.1	2.3
국제및외국기관	15.7	19.6	24.0	24.7	3.9	4.4	5.1	5.5	4.4	2.5

자료: 한국직업능력개발원(2007) 전망

2006~2016년 일자리 증가 산업을 순위별로 살펴보면 다음과 같다. 사업서비스업이 1,282천명으로 가장 많고, 그 다음 교육서비스업과 보건 및 사회복지사업이 각각 546천명과 544천명, 기타 공공 수리 및 개인서비스업이 336천

명, 오락문화 및 운동 관련 서비스업이 292천명 등으로 나타난다. 반면 노동 수요 감소는 도매 및 소매업이 555천명으로 가장 많고, 그 다음 농업 및 임업이 379천명, 제조업이 257천명 등으로 나타나고 있다

2006~2016년 일자리 비중 증가 산업을 살펴보면, 사업서비스산업이 2006년 7.2%에서 2016년 11.45%로 4.2%p 증가하고, 그 다음 보건 및 사회복지사업이 1.8%p 증가함을 알 수 있다. 반면, 도매 및 소매업, 제조업, 농업 및 임업 등은 노동수요 비중이 아주 크게 감소하는 산업으로 꼽을 수 있다.

나. 여성 취업자 전망

우리나라 여성의 경제활동이 확대되어야 한다는 사회적 요구가 높다. 시대적 과제인 국민소득 2만 달러 달성을 위해 여성의 경제활동 확대가 필수적이기 때문이다. 실제 선진국의 경우 국민소득이 1만 달러에서 2만 달러로 증가하는 성장시기에 여성의 경제활동이 확대되었으며, 숙련직종에서 여성비율이 증가하였다는 공통점을 지니고 있다. 이러한 점에서 우리나라에서도 경제 성장과 여성경제활동증가의 상호작용과 선순환의 구조를 마련하기 위한 정책적 노력이 필요하다는 지적이 많다.

이러한 지적과 더불어 최근 사회적 문제가 되고 있는 출산율 저하 및 인국 고령화의 급속한 진행으로 인한 노동력 부족의 현실화에 대한 대비와 맞물려 여성경제활동 확대가 더욱 요청되고 있다.

여성의 고용 전망은 과거의 성별 고용 구조의 추세가 변화하지 않는다는 전제하에 한국직업능력개발원(2007) 전망치를 이용하여 여성의 취업자수를 전망하였다. 하지만 학력별 여성 전망의 경우는 대부분의 고용 전망이 총량 수준의 전망에 머물러 있어 이를 세부적으로 전망시 자료의 부족과 많은 시간의 투입이 있어야 신뢰성 있는 전망이 가능하다. 이에 여기에서는 학력별 전망은 실시하지 않았다.

〈표 Ⅲ-8〉 산업대분류별 여성 고용 전망

	취업자				취업자 증감			연평균 증감률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전 산업	9,200	9,752	10,369	10,933	552	617	564	1.2	1.2	1.1
농업및임업	1,235	948	868	792	-286	-81	-76	-5.1	-1.8	-1.8
어업	27	18	22	20	-9	4	-2	-7.6	3.9	1.1
광업	0	2	1	1	2	-1	0	52.0	-6.3	-3.2
제조업	1,312	1,310	1,232	1,202	-2	-78	-30	0.0	-1.2	-0.9
전기가스및수도사업	6	11	10	10	4	0	0	10.6	-0.7	-0.1
건설업	125	173	151	160	48	-22	9	6.7	-2.7	-0.8
도매및소매업	1,829	1,689	1,666	1,503	-140	-23	-163	-1.6	-0.3	-1.2
숙박및음식점업	1,499	1,413	1,645	1,597	-86	232	-48	-1.2	3.1	1.2
운수업	91	144	106	111	53	-38	5	9.6	-6.0	-2.6
통신업	58	82	81	90	25	-1	9	7.4	-0.1	1.0
금융및보험업	392	413	432	477	21	18	46	1.0	0.9	1.5
부동산및임대업	83	163	155	181	80	-8	26	14.5	-1.0	1.1
사업서비스업	343	571	699	892	228	128	193	10.7	4.1	4.6
공공행정국방및사회 보장행정	187	254	222	227	67	-32	4	6.3	-2.7	-1.1
교육서비스업	820	1,151	1,275	1,502	331	124	228	7.0	2.1	2.7
보건및사회복지사업	391	510	738	955	119	227	218	5.5	7.6	6.5
오락문화및운동관련 서비스업	131	188	224	275	58	35	51	7.6	3.5	3.9
기타공공수리및개인 서비스업	430	573	657	736	143	84	79	5.9	2.8	2.5
가사서비스업	239	132	180	195	-107	48	15	-11.2	6.4	4.0
국제및외국기관	3	6	5	5	3	-1	0	16.7	-5.4	-2.4

산업대분류별 여성 취업자 전망을 살펴보면, 2006년에 9,752천명에서 2016년에 10,933천명으로 연평균 1.1%p씩 증가하고 있다. 보건 및 사회복지사업이 2006년 510천명에서 2016년 955천명으로 연평균 6.5%p씩 증가할 것으로 전망되며, 사업서비스업이 2006년에 571천명에서 2016년 892천명으로 연평

균 4.6%p씩 증가할 것으로 전망되었다. 다음으로 가사서비스업이 연평균 4.0%씩 증가하여 2016년에 195천명, 오락문화 및 운동관련 서비스업이 연평균 3.9%씩 증가하여 275천명에 이르게 될 것으로 전망되었다.

광업은 2006년에 2천명에서 2016년에 1천명으로 연평균 3.2%p씩 크게 감소할 것이고, 운수업 또한 동기간에 144천명에서 111천명으로 연평균 2.6%p씩 감소할 것으로 전망되었다.

결과적으로 여성의 취업자는 전체 산업의 취업자 구조와 비슷하게 서비스업에서는 증가하는 추세를 보이고 있고, 반면에 농업 및 임업, 제조업, 도매 및 소매업 등에서 감소하는 추세를 보이고 있다.

3. 여성일자리 창출 및 규모

가. 여성일자리 전망

직업중분류 전체 취업자 전망을 살펴보게 되면, 2006~2016년 영업 및 판매 관련직, 농림어업 관련직, 그리고 섬유 및 의복 관련직을 제외한 대부분 직업에서 취업자가 증가할 것으로 전망할 수 있다. 직업별 취업자 증가 규모 순위를 살펴보면, 경비 및 청소관련직이 458천명, 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직이 439천명, 경영 회계 사무 관련직이 368천명, 보건 의료 관련직이 319천명, 미용 숙박 여행 오락 스포츠 관련직이 314천명으로 증가할 것으로 예상된다. 또한 직업별 노동수요 증가율의 순위는 보건 의료 관련직이 연평균 4.5%로 가장 높고, 그 다음 경비 및 청소 관련직과 미용 숙박 여행 오락 스포츠 관련직이 각각 3.6%와 3.5%, 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직이 3.1%로 나타나고 있다.

반면 2006~2016년 직업별 취업자 감소 규모 순위는 농림어업 관련직이 352천명으로 가장 많고, 그 다음 영업 및 판매 관련직이 281천명, 섬유 및 의복 관련직이 118천명 등의 순서로 나타난다. 일자리 감소율은 섬유 및 의복 관련직이 3.4%로 가장 높고, 그 다음 농림어업 관련직이 2.2%, 영업 및 판매 관련직이 0.8%로 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 직업중분류 고용 전망

(단위: 천명, %)

	취업자				취업자 증감			연평균 증감률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전직업	21,572	23,151	24,601	25,930	1,579	1,451	2,779	1.4	1.2	1.1
관리직	452	420	422	447	-32	2	27	-0.4	0.1	0.6
경영, 회계, 사무 관련직	3,097	3,113	3,277	3,481	16	164	368	0.4	1.0	1.1
금융, 보험 관련직	552	589	646	715	38	56	126	1.3	1.9	2.0
교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직	1,036	1,242	1,411	1,681	206	170	439	3.7	2.6	3.1
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	180	237	264	276	57	27	39	6.0	2.2	1.5
보건, 의료 관련직	404	573	720	891	169	147	319	7.4	4.7	4.5
사회복지 및 종교 관련직	240	478	548	623	238	70	145	15.4	2.8	2.7
문화, 예술, 디자인 방송 관련직	427	433	481	518	7	48	84	0.5	2.1	1.8
운전 및 운송 관련직	1,331	1,628	1,729	1,781	297	101	153	4.3	1.2	0.9
영업 및 판매 관련직	3,611	3,613	3,508	3,332	2	-106	-281	0.1	-0.6	-0.8
경비 및 청소 관련직	733	1,080	1,317	1,538	347	237	458	8.2	4.1	3.6
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	647	776	950	1,090	130	174	314	4.0	4.1	3.5
음식 서비스 관련직	1,688	1,734	1,883	1,866	46	149	132	0.6	1.7	0.7
건설 관련직	1,152	1,323	1,523	1,664	171	200	341	3.0	2.9	2.3
기계 관련직	755	953	1,072	1,173	198	119	220	5.0	2.4	2.1
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	442	404	437	456	-38	33	52	-1.5	1.6	1.2
화학관련직	132	156	161	167	24	5	11	3.8	0.6	0.7
섬유 및 의복 관련직	640	402	341	283	-238	-60	-118	-8.8	-3.2	-3.4
전기, 전자 관련직	629	814	891	979	186	77	165	5.4	1.8	1.9
정보통신 관련직	372	420	486	560	49	66	140	2.7	3.0	2.9
식품가공 관련직	160	204	215	209	44	11	5	6.0	1.1	0.3
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	723	754	749	750	31.0	-5.2	-4.1	1.0	-0.1	-0.1
농림어업 관련직	2,169	1,801	1,571	1,448	-368	-229	-352	-3.6	-2.7	-2.2

자료: 한국직업능력개발원(2007) 전망

여성의 직업별 고용 전망은 과거의 성별 고용 구조의 추세가 변화하지 않는다는 전제하에 한국직업능력개발원(2007) 전망치를 이용하여 여성의 직업별 취업자수를 전망하였다. 직업중분류별 여성 취업자 전망을 살펴보면, 2006년에 9,752천명에서 2016년에는 1,181천명이 증가한 10,933천명으로 연평균 1.1%p씩 증가할 것으로 전망된다. 경비 및 청소관련직이 2006년 502천명에서 2016년 710천명으로 연평균 3.5%p씩 증가할 것으로 전망되며, 사회복지 및 종교관련직이 2006년에 334천명에서 2016년 468천명으로 연평균 3.4%p씩 증가할 것으로 전망되었다. 다음으로 정보통신관련직이 연평균 3.2%p씩 증가하여 2016년에 73천명, 교육 및 자연과학·사회과학연구관련직과 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠관련직이 연평균 3.1%p씩 증가하여 각각 1,119천명과 638천명에 이르게 될 것으로 전망되었다.

섬유 및 의복관련직은 2006년에 271천명에서 2016년에 196천명으로 연평균 3.2%p씩 크게 감소할 것이고, 농림어업관련직 또한 동기간에 973천명에서 792천명으로 연평균 2.0%p씩 감소할 것으로 전망되었다.

결과적으로 여성의 취업자는 직업중분류 수준에서 19개 직업이 증가하는 추세를 보이고 있고, 반면에 4개 직업에서 감소하는 추세를 보이고 있다.

〈표 Ⅲ-10〉 직업중분류 여성 고용 전망

(단위: 천명, %)

	취업자				취업자 증감			연평균 증감률		
	'01	'06	'11	'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16	'01-'06	'06-'11	'06-'16
전직업	9,200	9,752	10,369	10,933	2,784	617	1,181	1.2	1.2	1.1
관리직	42	29	30	32	5	1	3	-7.2	0.4	1.1
경영, 회계, 사무 관련직	1,341	1,368	1,472	1,583	430	105	215	0.4	1.5	1.5
금융, 보험 관련직	299	326	351	390	97	25	64	1.8	1.5	1.8
교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직	671	825	941	1,119	289	116	294	4.2	2.7	3.1
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	13	21	25	27	15	4	6	10.6	3.3	2.5
보건, 의료 관련직	303	433	546	683	193	113	249	7.4	4.7	4.7
사회복지 및 종교 관련직	146	334	398	468	202	63	134	18.0	3.5	3.4
문화, 예술, 디자인 방송 관련직	183	190	212	229	60	22	39	0.7	2.3	1.9
운전 및 운송 관련직	54	72	76	77	37	3	5	6.0	0.9	0.7
영업 및 판매 관련직	1,777	1,695	1,650	1,552	434	-45	-143	-0.9	-0.5	-0.9
경비 및 청소 관련직	375	502	607	710	292	105	208	6.0	3.9	3.5
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	390	468	563	638	166	95	169	3.7	3.8	3.1
음식 서비스 관련직	1,287	1,365	1,489	1,484	260	124	119	1.2	1.8	0.8
건설 관련직	71	68	79	87	31	11	19	-0.8	2.9	2.4
기계 관련직	41	53	57	62	29	4	9	5.4	1.5	1.5
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	32	29	30	31	9	1	2	-1.9	0.7	0.6
화학관련직	38	34	35	36	15	1	2	-2.5	0.6	0.6
섬유 및 의복 관련직	347	271	233	196	-69	-38	-75	-4.8	-3.0	-3.2
전기, 전자 관련직	177	185	205	218	75	20	33	0.9	2.1	1.7
정보통신 관련직	62	54	62	73	20	9	20	-2.8	3.1	3.2
식품가공 관련직	91	104	109	107	44	6	3	2.6	1.1	0.3
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	324	353	344	340	131	-9	-13	1.7	-0.5	-0.4
농림어업 관련직	1,137	973	854	792	19	-119	-181	-3.1	-2.6	-2.0

직업소분류 수준에서 여성의 유망직업을 살펴보면, 청소 및 파출부관련직이 2006년에 450천명에서 2016년에 641천명으로 190천명 증가할 것으로 전망되었고, 다음으로 학원강사는 160천명에 증가하여 2016년에 594천명에 이르게 될 것이다. 오락 및 여가관련서비스직은 2006년에 비해 2016년에 84.2% 증가할 것이고 사회복지전문직은 74.5% 증가할 것으로 전망되었다. 그 외에도 의사, 간호사, 치료사, 의료장비 및 치과관련기술직, 기타보건의료관련직, 보육사 및 생활지도원, 경비관련직, 세탁 및 드라이클리닝직, 스포츠·레크리에이션관련직, 컴퓨터 및 정보시스템관련직 등이 여성 일자리 증가를 주도하는 유망직업으로 전망되었다.

〈표 Ⅲ-11〉 직업소분류 여성 유망직업(전지역)

(단위: 명, %)

	취업자수		취업자증가	
	2006	2016	증가량	증가율
학원강사	433,729	593,634	159,906	36.87%
의사	13,195	22,392	9,197	69.70%
간호사	154,922	262,335	107,412	69.33%
치료사	17,195	28,700	11,505	66.91%
의료장비및치과관련기술직	40,564	66,611	26,046	64.21%
기타보건의료관련직	184,615	283,000	98,386	53.29%
사회복지전문직	53,210	92,835	39,625	74.47%
보육사및생활지도원	228,158	328,639	100,481	44.04%
경비관련직	19,369	29,114	9,745	50.31%
청소및파출부관련직	450,624	641,058	190,434	42.26%
세탁및드라이클리닝직	50,071	73,866	23,794	47.52%
오락및여가관련서비스직	44,633	82,208	37,575	84.19%
스포츠,레크리에이션관련직	23,024	36,889	13,865	60.22%
컴퓨터및정보시스템관련직	49,788	67,966	18,178	36.51%

주: 고용직업분류순으로 정리

나. 지역별 여성일자리 전망

지역별 취업자수를 살펴보면, 서울·인천·경기·강원지역은 2001년에 11,279천명에서 2005년 11,412천명으로 증가하였고 충청·대전지역의 취업자는 동기간에 2,013천명에서 2,290천명으로, 영남권은 5,864천명에서 6,196천명으로 호남권(제주포함)은 2,416천명에서 3,287천명으로 증가하였다. 지역별 여성취업자는 2005년에 서울·인천·경기·강원지역은 전체 취업자의 42.1%인 4,802천명으로 나타났고, 충청·대전지역은 42.0%인 2,290천명, 영남권은 42.4%인 6,196천명, 호남권(제주포함)은 41.9%인 3,289천명으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-12〉 지역별 취업자수

(단위: 천명, %)

	2001		2002		2003		2004		2005	
	전체	여성								
전체	21,572	9,012 (41.8)	22,391	9,136 (40.8)	22,451	9,167 (40.8)	22,902	9,367 (40.9)	23,186	9,766 (42.1)
서울·인천·경기·강원지역	11,279	4,704 (40.9)	11,265	4,540 (40.3)	11,386	4,626 (40.6)	11,804	4,817 (40.8)	11,412	4,802 (42.1)
충청·대전	2,013	823 (42.0)	2,023	846 (41.8)	2,030	828 (40.8)	2,042	838 (41.1)	2,290	961 (42.0)
영남권	5,864	2,463 (42.3)	6,046	2,484 (41.1)	5,956	2,443 (41.0)	6,061	2,488 (41.1)	6,196	2,626 (42.4)
호남권 (제주포함)	2,416	1,022 (44.0)	3,057	1,266 (41.4)	3,079	1,270 (41.2)	2,995	1,224 (40.9)	3,287	1,378 (41.9)

주: ()는 전체대비 여성의 비중임

지역별 여성 고용 전망의 경우 지역별 고용 구조와 지역별 여성 고용 구조의 추세가 크게 변화하지 않는다는 전제하에 한국직업능력개발원(2007) 전망을 이용하여 지역별 여성 고용 전망을 실시하였다. 이를 통해 직업소분류별로 크게 4개 지역으로 구분하여 지역별 여성 유망직업을 살펴보았다.

〈표 Ⅲ-13〉 서울·경기·인천·강원지역의 여성 유망직업

(단위: 명, %)

직업소분류	취업자수		취업자증가	
	2006	2016	증가량	증가율
간호사	81,744	137,359	55,615	68.0
치료사	9,269	15,354	6,085	65.7
의료장비및치과관련기술직	23,884	38,961	15,076	63.1
기타보건의료관련직	100,632	153,113	52,481	52.2
사회복지전문직	33,108	57,410	24,301	73.4
보육사및생활지도원	130,544	186,713	56,169	43.0
경비관련직	12,777	19,097	6,320	49.5
청소및파출부관련직	273,215	386,178	112,963	41.4
세탁및드라이클리닝직	21,898	32,011	10,113	46.2
오락및여가관련서비스직	23,882	43,656	19,774	82.8
스포츠,레크리에이션관련직	13,816	21,996	8,180	59.2
컴퓨터및정보시스템관련직	42,726	58,190	15,464	36.2

주: 고용직업분류순으로 정리

서울·경기·인천·강원지역의 여성의 유망직업을 살펴보면, 청소 및 파출부관련직이 2006년에 273천명에서 2016년에 386천명으로 113천명 증가할 것으로 전망되었고, 다음으로 보육사 및 생활지도원은 56천명에 증가하여 2016년에 187천명에 이르게 될 것이다. 오락 및 여가관련서비스직은 2006년에 비해 2016년에 82.8% 증가할 것이고 사회복지전문직은 73.4% 증가할 것으로 전망되었다. 그 외에도 간호사, 치료사, 의료장비 및 치과관련기술직, 기타보건의료관련직, 경비관련직, 세탁 및 드라이클리닝직, 스포츠·레크리에이션관련직, 컴퓨터 및 정보시스템관련직 등이 여성 일자리 증가를 주도하는 유망직업으로 전망되었다.

〈표 Ⅲ-14〉 충청·대전지역의 여성 유망직업

(단위: 명, %)

직업소분류	취업자수		취업자증가	
	2006	2016	증가량	증가율
학원강사	32,273	44,737	12,464	38.6
간호사	12,358	21,177	8,820	71.4
치료사	1,449	2,448	999	68.9
의료장비및치과관련기술직	2,332	3,880	1,548	66.4
기타보건의료관련직	16,596	25,752	9,156	55.2
사회복지전문직	3,095	5,473	2,378	76.8
보육사및생활지도원	19,559	28,529	8,971	45.9
경비관련직	1,377	2,099	722	52.4
청소및파출부관련직	34,182	49,274	15,092	44.2
세탁및드라이클리닝직	3,975	5,926	1,951	49.1
오락및여가관련서비스직	3,184	5,936	2,752	86.4
건설및광업관련단순노무자	1,915	2,699	784	41.0

주: 고용직업분류순으로 정리

충청·대전지역의 여성의 유망직업을 살펴보면, 청소 및 파출부관련직이 2006년에 34천명에서 2016년에 49천명으로 15천명 증가할 것으로 전망되었고, 다음으로 학원강사는 12천명에 증가하여 2016년에 45천명에 이르게 될 것이다. 오락 및 여가관련서비스직은 2006년에 비해 2016년에 86.4% 증가할 것이고 사회복지전문직은 76.8% 증가할 것으로 전망되었다. 그 외에도 간호사, 치료사, 의료장비 및 치과관련기술직, 기타보건의료관련직, 보육사 및 생활지도원, 경비관련직, 세탁 및 드라이클리닝직 등이 여성 일자리 증가를 주도하는 유망직업으로 전망되었다. 또한, 타지역과는 다르게 건설 및 광업관련단순노무자가 2006년에 비해 2016년에 41.0% 증가할 것으로 전망되었다.

〈표 Ⅲ-15〉 영남지역의 여성 유망직업

(단위: 명, %)

직업소분류	취업자수		취업자증가	
	2006	2016	증가량	증가율
학원강사	105,469	145,564	40,095	38.0
간호사	42,552	72,605	30,053	70.6
치료사	4,297	7,228	2,931	68.2
의료장비및치과관련기술직	10,033	16,617	6,585	65.6
기타보건의료관련직	45,005	69,531	24,526	54.5
사회복지전문직	10,684	18,812	8,128	76.1
보육사및생활지도원	44,117	64,071	19,954	45.2
청소및파출부관련직	104,214	149,572	45,358	43.5
세탁및드라이클리닝직	15,546	23,076	7,530	48.4
오락및여가관련서비스직	10,585	19,648	9,062	85.6
스포츠,레크리에이션관련직	5,721	9,248	3,527	61.7
건설및광업관련단순노무자	4,785	6,715	1,930	40.3

주: 고용직업분류순으로 정리

영남지역의 여성의 유망직업을 살펴보면, 청소 및 파출부관련직이 2006년에 104천명에서 2016년에 150천명으로 46천명 증가할 것으로 전망되었고, 다음으로 학원강사는 40천명에 증가하여 2016년에 145천명에 이르게 될 것이다. 오락 및 여가관련서비스직은 2006년에 비해 2016년에 85.6% 증가할 것이고 사회복지전문직은 76.1% 증가할 것으로 전망되었다. 그 외에도 간호사, 치료사, 의료장비 및 치과관련기술직, 기타보건의료관련직, 보육사 및 생활지도원, 세탁 및 드라이클리닝직, 스포츠·레크리에이션관련직 등이 여성 일자리 증가를 주도하는 유망직업으로 전망되었다. 또한, 충청·대전지역과는 동일하게 건설 및 광업관련단순노무자가 2006년에 비해 2016년에 40.3% 증가할 것으로 전망되었다.

마지막으로 제주도를 포함한 호남지역의 여성의 유망직업을 살펴보면, 학원강사가 2006년에 47천명에서 2016년에 64천명으로 17천명 증가할 것으로

전망되었고, 다음으로 청소 및 파출부관련직이 17천명에 증가하여 2016년에 56천명에 이르게 될 것이다. 오락 및 여가관련서비스직은 2006년에 비해 2016년에 85.8% 증가할 것이고 사회복지전문직은 76.2% 증가할 것으로 전망되었다. 그 외에도 간호사, 치료사, 의료장비 및 치과관련기술직, 기타보건의료관련직, 보육사 및 생활지도원, 경비관련직, 세탁 및 드라이클리닝직, 스포츠·레크리에이션관련직 등이 여성 일자리 증가를 주도하는 유망직업으로 전망되었다. 대부분의 지역의 여성 유망직업은 전지역과 거의 유사한 구조를 보이고 있다.

〈표 Ⅲ-16〉 호남지역(제주 포함)의 여성 유망직업

(단위: 명, %)

직업소분류	취업자수		취업자증가	
	2006	2016	증가량	증가율
학원강사	46,599	64,362	17,763	38.1
간호사	18,268	31,193	12,925	70.8
치료사	2,180	3,670	1,490	68.3
의료장비및치과관련기술직	4,315	7,153	2,838	65.8
기타보건의료관련직	22,382	34,605	12,223	54.6
사회복지전문직	6,323	11,141	4,818	76.2
보육사및생활지도원	33,938	49,326	15,387	45.3
경비관련직	2,172	3,299	1,127	51.9
청소및파출부관련직	39,013	56,035	17,022	43.6
세탁및드라이클리닝직	8,652	12,853	4,200	48.6
오락및여가관련서비스직	6,981	12,968	5,987	85.8
스포츠,레크리에이션관련직	2,796	4,524	1,727	61.8

주: 고용직업분류순으로 정리

4. 고학력 여성을 위한 유망직종개발

가. 고학력 경력단절여성을 위한 유망직종 도출 방법

앞에서 언급한 내용은 경제성장률에 근거한 각 직업별 직업전망에 대한 분석결과이다. 이 자료는 계량방법을 근거로 산출된 결과로 전반적인 여성일자리와 관련해서 실질적 가치를 지닌다. 그러나 이 추계는 전체여성을 대상으로 한 전망치이므로 경력이 단절된 고학력 여성들이 진출 가능한 일자리로 전 직종을 대체하기 어렵다. 따라서 연구진은 위에서 언급된 전망치를 근거로 2016년까지 전망이 비교적 유망하다고 본 소분류 직종 상위 10개의 직종을 순서별로 선정하고 그 직종 별 세부 직업을 다시 분류하여 해당 분야 전문가들에게 고학력 경력단절 여성들의 진출가능성에 대한 델파이 조사를 실시했다. 델파이조사는 총 2회 진행하였다. 첫 1회에서는 델파이 설문지를 구조화하여 해당 전문가들에게 배포했으며, 2주 후에 회수하였고, 회수된 델파이 질문지를 직업 별로 정리하여 해당 전문가들과 2회 워크숍을 통해 유망직종에 대한 진출 가능성을 조정하였다. 전문가들은 직업 전문가들과 여성인력 전문가들로 구성하였다.

델파이 조사를 수행하면서 발견된 애로점에 대한 전문가들의 의견은 ‘경력이 단절된 고학력 여성’을 위한 별도의 일자리 전망은 상당히 복잡하며 이것이 심정적으로는 가능하나 별도의 계량화된 접근에 의해 분석이 가능한가에 대해서 전문가 모두 회의적인 반응을 보였다. 따라서 본 연구에서 제시된 고학력 여성이 진출 가능한 일자리에 대한 구분은 향후 여성 일자리가 많이 창출될 것으로 예측되는 1차 일자리 전망(앞절에서 제시)을 근거로 전문가들에게 세부직종에 대한 구체적 의견 즉 전망에 대한 구체적 가능성 및 전망여부 등을 조사하는 방식으로 1차 델파이 조사를 진행하였다.

1차 델파이 조사 결과는 부록에 첨부하기로 하고 본문에서는 최종적으로 선정된 직업만은 정리하고자 한다. 2차 전문가 회의 결과를 바탕으로 여성 일자리를 여성 특성이 반영된 직종, 자격증이 요구되는 직종, 여성 도전 가능 직종, 현재 여성 취업 직종으로 나누어 제시하였다.

〈표 Ⅲ-17〉 여성 일자리¹⁾

구분	직업분류	구체적인 해당 직업 및 설명	여성 비중 (%)	고학력 비중 (%)
여성 특성이 반영된 직종	인문사회과학관련전문직	교육학 연구 관련 직종(예, 교재, 교구개발 사업 회사)	94	94
	오락 및 여가관련 서비스직	놀이시설종사원, 이벤트 관련 직종(예, 파티플래너), 애완동물미용사, 여행상품개발자 등	85	58
	사회복지전문직	사회복지사, 복지시설보호조원, 직업상담사, 직업소개 및 근로자 파견관련 종사자, 보육사, 상담전문가, 사회단체활동가, 점역사 등	90	75
	간호사	호스피스 전문 간호사, 가정간호사, 보건간호사, 정신간호사, 조산사	97	91
	치료사	음악치료, 언어치료, 놀이치료, 독서치료, 원예치료 등	37	80
	학원 강사	문리/어학계 강사, 컴퓨터 강사, 예능계 강사, 학습지 방문 교사 등	94	94
	보육사 및 생활지도원	보육교사 ²⁾ 및 보육사, 생활지도원 및 생활지도보조원	97	76
	회계 및 경리 관련 사무직	경리사무원, 경리, 전표사무원, 소득신고사무원, 병원수가원, 부기원, 결산회계사무원, 원가관리사무원, 제작비관리원, 용역계약관리원, 세무사무원 등	33	94
	이, 미용 및 관련 서비스직	미용사, 이용사, 피부관리사, 피부미용 및 체형관리사, 애완동물 미용사, 메이크아티스트, 분장사, 패션코디네이터, 네일아티스트, 결혼상담원, 예식진행원 등	85	58
	안내 및 고객 관련 서비스직	고객상담원, 설문조사원	69	54
	주방장 및 조리사	한식 주방장 및 조리사, 중식 주방장 및 조리사, 양식 주방장 및 조리사, 일식 주방장 및 조리사, 기타 주방장 및 조리사	-	-
기타	식품 개발원, 병원코디네이터, 인테리어 디자이너, 방과후 교사, 미스터리 샵퍼, 장애아통합교육보조원, 쇼콜라티에, 포크아티스트	100	88	
(국가) 자격증이 요구되는 직종	자연과학, 생명과학 관련 전문직	통계분석가	52	74
	사회복지 전문직	사회복지사, 직업상담사, 보육사	70	89
	보육사 및 생활지도원	보육교사 및 보육사	52	76
	간호사	호스피스 전문 간호사, 가정간호사, 보건간호사, 정신간호사, 조산사	43	91
	치료사	음악치료, 언어치료, 놀이치료, 독서치료, 원예치료 등	81	65
	주방장 및 조리사	식 주방장 및 조리사, 중식 주방장 및 조리사, 양식 주방장 및 조리사, 일식 주방장 및 조리사, 기타 주방장 및 조리사	57	63
	영업 및 판매관련직	부동산 중개인	-	-

62 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

구분	직업분류	구체적인 해당 직업 및 설명	여성 비중 (%)	고학력 비중 (%)
여성도전 직종	단조원	단조프레스조작원, 업셋프레스조작원	-	-
	오락 및 여가관련 서비스직	캐디	-	-
	자연과학, 생명과학 관련 전문직	통계분석가	52	74
	스포츠 및 레크레이션 관리직	레크레이션 진행자, 스포츠 강사, 트레이너 등	-	-
	이, 미용관련 서비스직	장례지도사	-	-
	준전문가·기능인	자동차 부품 설계	-	-
	선박 설계	-	-	-
	용접기술자	-	-	-
고학력 여성 진출 가능 직종	교육서비스	방과 후 지도자 과정	86	77
		장애아동 통합 교육 보조원 ³⁾	63	54
현재 여성 취업 직종	기타 보건 의료 관련직	간병인, 간호조무사		
	안내 및 고객 관련 서비스 직	안내/접수/전화교환원	27	58

- 주: 1) 빈칸은 여성 비율이 50%미만이거나 고학력 비중이 50%미만일 경우 빈칸으로 처리하였음. 보다 자세한 자료는 <부록 3>에 제시되어 있음. 본 연구에서 제시하는 여성 비중 및 고학력 비중은 한국고용정보원 (2007). 「2007년 한국직업정보시스템 구축을 위한 제직자 조사」에서 제시하는 비중을 고려하여 표기하였음
- 2) 보육교사교육원에서 1년 과정 수료하면 3급 자격증. 사이버교육기관, 학점은행제 등으로 학사 학위취득과 보육교사2급 자격증 함께 취득하기도 하는데 1년~1년 반 정도 걸림.
- 3) 고등학교 졸업 이상의 학력을 소지한 자로서, 교사자격증 소지, 특수교육보조원 경력, 특수교육 및 사회복지학과 졸업이나 보육교사, 사회복지사 자격소지, 특수교육 관련 60시간 이상 연수 이수, 장애인 자원 봉사 경험 등의 자격이 권장된다. 장애아동통합교육보조원의 신분은 일용직 혹은 학교회계직 등이며 임용기간은 1년을 원칙으로 한다(오은진·박세경, 2006)

IV

취업욕구조조사결과

1. 조사 설계	65
2. 인구학적 분석 개요	66
3. 경력단절의 기간 및 사유	69
4. 취업욕구	83
5. 구직활동	100
6. 직업교육훈련 경험 및 정책 요구	104
7. 요약	116

1. 조사 설계

본 조사 설계에서는 경력단절 여성에 대한 모집단의 규모와 구조, 분포 등을 정확하게 파악할 수 있는 모집단 정보가 제한적인 상황에서, 가상(pseudo) 모집단을 이용하여 표본 설계와 표본 추출을 해야 한다는 것이 조사 설계 과정의 중요한 과제가 되고 있다. 정확한 모집단 정보의 부재는 표본설계 및 추출과정에서 엄격한 의미의 확률 표본 추출(Random Sampling)이 어려움을 의미한다. 따라서 본 조사 설계에서는 가상 모집단과 이에 따른 표본 틀을 정의하고 표본 설계 및 추출이 이루어졌다. 표본 추출 방법은 조사 항목의 주요 변수들을 할당 통제 변수(Quota Control Variable)로 이용하는 할당 표본 추출(Quota Sampling) 방법을 이용하여, 표본 설계 및 추출이 이루어졌다. 중요하게 고려되는 통제 변수로는 연령, 교육수준, 경제활동 상태, 그리고 지역변인 등이다.

가. 경력 단절 여성에 관한 모집단

목표 모집단은 2008년 9월 조사 기준 시점 현재, 경제 활동에 참여하지 않는 여성 비경제 활동인구와 경제 활동 인구 중 현재 실업 상태에 있는 여성 인구로 구성하였다. 2005년 인구/주택 Census조사에 의하면 여성 비경제 활동인구와 경제 활동 인구 중 현재 실업 상태에 있는 여성 인구는 총 5,903천 명으로 나타나고 있다. 그중, 20~54세 여성 비경제 활동 인구는 5,129천명, 20~54세 여성 실업 인구는 774천명으로 나타나고 있다.

전체 목표 모집단 중에서 조사 모집단은 집단 가구 및 특수 시설에 거주하는 여성을 제외한, 일반 가구 내 20~54세 여성 비경제 활동 인구 및 실업자를 대상으로 한다. 조사모집단이라 함은 조사 매체(방문면접/전화/우편/E-mail 등)를 이용한 Contact을 통해 조사가 가능한 모집단으로서, 이는 현실적으로 조사가 가능한 모집단을 의미한다.

〈표 IV-1〉 목표모집단에 대한 추정

<ul style="list-style-type: none"> ○ 인구/주택 Census의 경제 활동 인구(2005년) <ul style="list-style-type: none"> 1) 20~54세 여성 비경제 활동 인구 : 5,129천명 2) 20~54세 여성 실업 인구 : 774천명 3) 조사 대상 인구(비경제 활동 인구+실업인구) = 5,903천명
--

나. 표본 설계 방법

조사의 표본 설계는 모집단의 주요 특성 정보를 이용한 층화(Stratification)방법과 Quota Sampling을 결합하는 사전 층화 Quota Sampling 방법을 이용하였다. 모집단의 주요 특성은 지역/연령/교육수준/경제 활동 상태의 변인을 사용하였다.

다. 표본크기

교육 수준별로 경력 단절 유형을 고려한 표본 크기는 다음과 같다.

〈표 IV-2〉 교육 수준 별 경력 단절 유형별 표본크기

구분	Ever-employed	Never-employed	계
고졸	1,239명	213명	1,503명
전문대졸	580명	108명	688명
대졸	715명	122명	837명
합계	2,534명	443명	2,977명

2. 인구학적 분석 개요

조사대상 2,977명 중 응답자의 혼인상태를 살펴보면, 별거, 이혼, 사별 등의 혼인유경험자를 포함한 기혼여성이 2,561명으로 전체의 86.0%에 해당하며

미혼이 416명으로 전체의 14.0%에 해당한다. 응답자의 연령분포는 20대가 771명, 30대가 998명, 40대가 883명, 50대가 325명이었다. 응답자의 학력은 고졸이 1,452명, 48.8%, 전문대졸이 668명, 23.1%, 대졸이 837명, 28.1%였다.

〈표 IV-3〉 응답자 특성

구분		명	%
혼인상태	기혼	2,561	86.0
	미혼	416	14.0
연령	20대	771	25.9
	30대	998	33.5
	40대	883	29.7
	50대초	325	10.9
최종학력	고졸	1,452	48.8
	전문대졸	668	23.1
	대졸	837	28.1

조사대상자의 월평균 가구 지출은 평균 290.71만원이었다. 설문조사에서는 일반적으로 가구 총 소득을 조사하지만 본 조사는 응답원의 다수가 미취업자인 가정주부들로 구성되어 있기 때문에 정확히 가구원의 총소득을 파악하기 어렵다는 설문문항개발을 위한 2회의 FGD 결과에 따라 응답오차를 최대한 줄이고자 월 평균지출(monthly house expenditure)로 질문을 대체하였다. 학력이 높을수록 지출액이 상승하는 것을 확인할 수 있다.

〈표 IV-4〉 가구 월평균 지출

(단위: 명, 만원)

구분		전체	가구 월 평균 지출
전체		2,977	290.71
최종학력	고졸	1,446	276.29
	전문대졸	685	297.56
	대졸	834	310.10

연령별 학력 분포를 살펴보면 20대의 경우 전문대졸이 25.7%, 대졸이 25.0%, 30대의 경우 전문대졸이 33.9%, 대졸이 34.2%, 40대의 경우 전문대졸이 27.3%, 대졸이 27.3%였고 50대의 경우 전문대졸, 대졸의 비율이 10%대로 떨어진다. 30대의 경우가 전문대졸, 대졸의 비율이 다른 연령대보다 높았다.

〈표 IV-5〉 연령별 응답자 특성

구분	전체	20대		30대		40대		50대초		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	1,452	385	26.5	479	33.0	436	30.0	152	10.5
	전문대졸	688	177	25.7	233	33.9	188	27.3	90	13.1
	대졸	837	209	25.0	286	34.2	259	30.9	83	9.9

전문대졸 이상 졸업 시 전공분야에 대해서는 전문대졸의 경우 인문계열이 42.7%로 가장 높은 비율을 차지했고 다음이 사회(16.9%), 교육(9.6%), 예체능계열(8.9%), 자연계열(7.7%) 순으로 나타났다. 대졸의 경우 인문계열이 54.0%로 가장 많았고 그 다음으로 사회계열(15.7%), 예체능계열(8.5%), 교육계열(8.1%), 자연계열(7.2%)의 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 공학계열은 6.1%로 가장 적었고 대졸의 경우 의학계열이 3.0%로 가장 낮았다.

〈표 IV-6〉 전문대졸 이상 졸업시 전공분야

구분	전체	인문계열		사회계열		교육계열		예체능계열		자연계열		의약계열		공학계열		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
		최종학력	전문대졸	688	294	42.7	116	16.9	66	9.6	61	8.9	53	7.7	53	7.7
	대졸이상	837	452	54.0	131	15.7	68	8.1	71	8.5	60	7.2	25	3.0	30	3.6

응답자 중 취업경험이 있는 경우(주당 15시간 2개월 이상 일한 경험 또는 동일한 직업으로 6개월 이상 일한 경험)는 전문대졸이 84.3%, 대졸이 85.4%로 대졸이 약간 높았지만 큰 차이는 없었다.

〈표 IV-7〉 학력별 취업 경험 유무

학력	취업경험	명	%
고졸	유	1,239	85.3
	무	213	14.7
전문대졸	유	580	84.3
	무	108	15.7
대졸	유	715	85.4
	무	122	14.6

3. 경력단절의 기간 및 사유

본 연구는 고학력 여성을 전문대졸 이상의 학력자로 정의하고, 전문대졸, 4년제 대졸 이상 학력집단을 나눠서 그 특성을 분석하고자 하였다. 또한 고졸 집단을 준거집단으로 하여 서로 집단 간 특성을 비교·분석하고자 하였다. 1년 이내에 취업을 원하는 단기간 내 취업희망 집단과 전체집단과의 차이를 분석하여 취업욕구가 비교적 강하다고 판단되는 집단의 경우 어떻게 다른 경력의 차이와 욕구의 차이를 보이는지 파악하고자 하였다.

학력 별 경력단절 기간을 살펴보면, 설문조사 당시(2008.9)를 기점으로 경

경력단절기간이 1년 미만인 경우가 전문대졸의 경우 14.8%, 1-3년 미만인 경우가 21.6%, 3-5년 미만인 경우가 12.8%, 5년 이상인 경우가 50.9%였다. 대졸의 경우 경력단절기간이 1년 미만인 경우가 9.1%, 1-3년 미만인 경우가 28.3%, 3-5년 미만인 경우가 13.6%, 5년 이상인 경우가 49.1%였다.

세 집단 모두 5년 이상 장기 비취업 상태에 있는 비경활인구의 분포가 가장 많았으며, 4년제의 경우 1-3년 이상 지속적인 비취업 집단의 분포가 5년 이상 장기 비취업 집단 다음으로 높게 나타났다. 4년제 여성의 경우 단절 기간이 이 시기에 해당하는 분포가 다른 학력 집단에 비해 높게 나타났다. 그러나 1년 이하인 경우는 4년제 대졸인 경우 다른 학력 집단에 비해 비교적 낮게 나타났다.

〈표 IV-8〉 최종학력별 경력단절기간

경력단절기간	고졸		전문대졸		대졸이상	
	명	%	명	%	명	%
1년 미만	165	13.3	86	14.8	65	9.1
1년-3년 미만	271	21.9	125	21.6	202	28.3
3년-5년 미만	145	11.7	74	12.8	97	13.6
5년 이상	656	52.9	295	50.9	351	49.1
계	1,239	100.0	580	100.0	715	100.0

주된 직업의 근무형태의 경우 전문대졸과 고졸 모두 정규직 취업자가 가장 많았는데 전문대졸의 경우 75.0%, 대졸의 경우 70.8%였다. 그 다음으로 전문대졸의 경우는 임시계약직, 자영업, 특수고용직, 고용주의 순이었고, 대졸의 경우는 임시계약직, 특수고용직, 자영업, 고용주의 순이었다.

결과에 따르면, 경력이 단절되기 전 이들의 고용상태에 대한 평가는 대졸 출신이라고 해서 비교적 안정적 고용형태라고 할 수 있는 정규직에 더 많이 종사하고 있었다고 보기 어려운 한계가 있다. 또한 이들은 임시계약직 취업자의 분포도 고졸자와 유사하게 높았다. 오히려 전문대졸자들의 경우 정규직 취업자의 분포도 다른 집단에 비해 높았으며, 임시계약취업자의 분포도 적었다.

〈표 IV-9〉 주된 직업의 근무형태

구분	전체	정규직 취업자		임시계약직 취업자		자영업자(종업원이 없는 사업체 운영)		특수고용직 (예, 보험 모집원, 학습지 선생님)		고용주(종업원이 있는 사업체 운영)		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	1,239	927	74.8	130	10.5	67	5.4	31	2.5	16	1.3	68	5.8
	전문대졸	580	435	75.0	49	8.4	35	6.0	31	5.3	18	3.1	12	2.2
	대졸	715	506	70.8	73	10.2	50	7.0	56	7.8	10	1.4	20	2.8

주: 기타는 시간제 취업자, 일용직 취업자, 무급가족종사자(가족소유업체에서 무급종사) 등임.

주된 직업의 근무형태를 학력과 연령대 별로 살펴본 결과 전문대졸과 대졸 모두 20대의 경우 정규직, 임시계약직의 순으로 낮고 다른 연령대에 비해서 시간제 취업자의 비율이 높았다. 연령대가 높아질수록 전문대졸 대졸 모두 특수고용직과 자영업의 비율이 높아졌다. 또한 전문대졸의 경우 40대 50대의 고용주 비율이 다른 학력집단보다 높게 나타났다.

교육년수와 정규직 진출비율 간에 정적인 상관관계가 높지 않음이 분석결과 확인되었다. 정규직의 경우, 20대에도 과거 정규직에서 직장을 그만 둔 비율이 전문대졸이 가장 높았으며, 4년제 대졸이 전문대졸 집단 보다 낮았다. 임시계약직에서도 4년제 대졸 비율이 높았다. 특수고용의 경우 전문대졸 출신은 50대에서 급격히 늘었던 반면, 4년제 대졸은 꾸준히 특수고용 종사자가 비교적 타 집단에 비해 많은 것으로 확인되었다. 이것은 특수고용에 ‘학습지’, ‘지도사’들이 포함되어 있기 때문인 것으로 해석된다.

〈표 IV-10〉 학력, 연령별 주된 직장의 근무형태

구분	전체	정규직		임시계약직		특수고용직		자영업		시간제취업자		고용주		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
고졸	20대	325	234	72.0	56	17.2	3	0.9	4	1.2	24	7.4	1	0.3
	30대	408	329	80.6	38	9.3	12	2.9	8	2.0	10	2.5	4	1.0
	40대	378	282	74.6	28	7.4	10	2.6	37	9.8	10	2.6	6	1.6
	50대	128	82	64.1	8	6.3	6	4.7	18	14.1	8	6.3	5	3.9
전문대졸	20대	148	115	77.7	20	13.5	5	3.4	2	1.4	6	4.1	-	-
	30대	201	169	84.1	11	5.5	9	4.5	7	3.5	1	0.5	2	1.0
	40대	160	113	70.6	16	10.0	5	3.1	14	8.8	2	1.3	10	5.3
	50대	71	38	53.5	2	2.8	12	16.9	12	16.9	1	1.4	6	8.5
대졸	20대	173	121	69.9	26	15.0	11	6.4	5	2.9	10	5.8	-	-
	30대	248	178	71.8	26	10.5	22	8.9	12	4.8	7	2.4	3	1.2
	40대	222	161	72.5	17	7.7	15	6.8	23	10.4	2	0.9	4	1.8
	50대	72	46	63.9	4	5.6	8	11.1	10	13.9	-	-	3	4.2

1년내 취업(창업)을 희망하는 경력단절 여성들의 과거 주된 직장의 근무형태는 ‘정규직’이 가장 많고 이어 ‘임시계약직 취업자’, ‘자영업자’, ‘특수고용직’ ‘고용주’ 순서로 나타났다. ‘정규직’ 비율은 고졸과 전문대졸이 72.7%, 72.8%인 것에 반해 대졸은 65.8%로 상대적으로 고졸과 전문대졸에 비해 정규직 비율이 낮은 반면, ‘임시계약직 취업자’나 ‘특수고용직(보험모집원, 학습지선생님)’의 근무비율은 높아 고졸, 전문대졸과 차이가 났다.

1년내 취업을 희망하는 집단은 전체집단과 비교해서 과거 종사 직종이 정규직이었던 비율이 3-5%낮게 나타나고 있으며 오히려 4년제 대졸자의 경우 특수고용직의 비율이 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-11〉 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직업의 근무형태

구분	전체	정규직 취업자		임시계약직 취업자		자영업자(종업원이 없는 사업체 운영)		특수고용직 (예, 보험 모집원, 학습지 선생님)		고용주(종업원이 있는 사업체 운영)		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	572	416	72.7	66	11.5	32	5.6	15	2.6	11	1.9	32	5.7
	전문대졸	287	209	72.8	28	9.8	21	7.3	16	5.6	7	2.4	6	2.1
	대졸	316	208	65.8	37	11.7	25	6.9	29	9.2	4	1.4	13	5

주: 기타는 시간제 취업자, 일용직 취업자, 무급가족종사자(가족소유업체에서 무급종사) 등임.

주된 직업의 직장규모의 경우 전문대졸의 경우 10인 미만 사업체가 가장 많았고 그 다음으로 중소기업, 대기업의 순이었다. 대졸의 경우 중소기업이 가장 많았고 그 다음으로 10인 미만의 사업체, 대기업 순이었다. 대기업 분포는 4년제 대졸자들이 가장 높았으나, 중소기업에는 고졸 분포가 가장 높았고, 10인 미만의 사업체에는 전문대졸 중 종사비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 주된 직업의 직장규모

구분	전체	10 미만사업체		중소기업		대기업		잘 모르겠음		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	1,109	212	42.9	209	42.3	67	13.6	6	1.2
	전문대졸	494	483	43.6	456	41.1	152	13.7	18	1.6
	대졸	598	225	37.6	228	38.1	129	21.6	16	2.7

1년내 취업을 희망하는 경력단절 여성들의 과거 주된 직장의 규모는 ‘중소기업’이 가장 많았고 ‘10마만 사업체’도 두 번째로 가장 많았다. ‘10미만 사업체’ 비율은 고졸이 43.1%로 가장 높은 반면 ‘대기업’은 대졸이 18.6%로 가장 높아 학력간 차이를 보였다.

〈표 IV-13〉 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직업의 직장 규모

구분	전체	10 미만사업체		중소기업		대기업		잘 모르겠음		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸이하	511	220	43.1	200	39.1	76	14.9	15	2.9
	전문대졸	243	106	32.8	99	40.7	36	14.8	2	0.6
	대졸이상	258	101	39.1	105	40.7	48	18.6	4	1.6

주된 직업의 구체적 직무를 살펴보면 전문대졸의 경우 경리사무원이 가장 많았고 그 다음으로 상점 판매원, 유치원 교사, 간호사, 총무 사무원의 순으로 나타났다. 대졸의 경우는 경리 사무원이 가장 많았고, 그 다음으로 문리 및 어학 강사, 상점 판매원, 총무 사무원, 회계 사무원의 순으로 나타났다.

〈표 IV-14〉 주된 직업의 구체적 직업

순위	주된 직업의 구체적 직업	전문대졸		대졸	
		빈도	%	빈도	%
1	경리사무원	123	21.2	85	11.9
2	상점판매원	53	9.1	39	5.5
3	유치원교사	42	7.2	21	2.9
4	간호사	29	5.0	18	2.5
5	총무사무원	24	4.1	33	4.6
6	보험설계사및간접투자증권판매인	16	2.8	17	2.4
7	회계사무원	13	2.2	31	4.3
8	전산자료입력원및사무보조원	13	2.2	12	1.7
9	출납창구사무원	12	2.1	23	3.2
10	보육교사	12	2.1	2	0.3
11	문리및어학강사	11	1.9	65	9.1
12	기타음식서비스종사원	11	1.9	8	1.1
13	학습지및방문교사	10	1.7	36	5.0
14	미용사	10	1.7	9	1.3
15	인사및교육·훈련사무원	8	1.4	10	1.4
16	고객상담및모니터요원	8	1.4	8	1.1
17	예능강사	8	1.4	29	4.1
18	기획및마케팅사무원	7	1.2	21	2.9
19	국가·지방및공공행정사무원	7	1.2	12	1.7
20	기타사무원	7	1.2	23	3.2
21	교육관리자	6	1.0	3	0.4
22	안내·접수사무원및전화교환원	6	1.0	5	0.7
23	비서	6	1.0	4	0.6
24	금융관련사무원	6	1.0	13	1.8
25	간호조무사	6	1.0	3	0.4
26	숙박시설서비스원	6	1.0	2	0.3
27	기타판매및고객서비스관리자	5	0.9	4	0.6
28	무역사무원	5	0.9	10	1.4
29	치과위생사	5	0.9	1	0.1
30	시각디자이너	5	0.9	4	0.6
31	캐드원	5	0.9	1	0.1
32	전기·전자부품및제품조립원	5	0.9	-	-
33	기타*	90	15.6	163	22.8
	계	580	100.0	715	100.0

주: 1) 전문대졸 기타에 해당하는 직업은 문화·예술·디자인 및 영상 관련관리자, 영업 및 판매 관련관리자, 음식서비스관련관리자, 숙박·여행·오락 및 스포츠관련관리자, 관세 행정사무원, 자재관리사무원, 생산 및 품질관리사무원 등
 2) 대졸 기타에 해당하는 직업은 교육 관리자, 영업 및 판매관련관리자, 기타판매 및 고객서비스관리자, 광고 및 홍보전문가, 병무행정사무원 등

주된 직업의 퇴직 이유에 대해서 전문대졸과 대졸 모두 경우 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만두었음이 가장 많았다. 그러나 그 다음 이유가 전문대졸의 경우 ‘수입이 본인의 기대에 미치지 못해서’라면 4년제 대졸은 ‘일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각했기 때문’으로 나타나 앞서 2장에서 설명한 것과 같이 고학력 일수록 자녀교육에 대한 관심과 중요도가 일보다 높은 것을 확인할 수 있었다. 이는 역시 2년제 대졸자와 4년제 이상 대졸 여성 간의 직업의식의 차이로 사실 상 4년제 여성의 경우 직장의 조건이 괜찮은 일자리라도 자녀교육에 대한 문제가 발생한다면 직장을 떠날 확률이 다른 학력집단보다 높음을 시사한다.

〈표 IV-15〉 주된 직업 퇴직의 가장 중요한 이유

구분	전체	결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만두었음		수입이 본인의 기대에 미치지 못해서		일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각했기 때문에		아이를 맡길 데가 없어서		건강이 나빠져서		다니던 직장의 경영악화, 폐업, 도산 및 구조조정		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	1,239	510	41.2	84	6.8	77	6.2	69	5.6	75	6.1	54	4.4	370	29.7
	전문대졸	580	205	35.3	53	9.1	46	7.9	36	6.2	34	5.9	29	5.0	177	30.6
	대졸	715	253	35.4	51	7.1	82	11.5	44	6.2	35	4.9	29	4.1	221	30.8

주: 기타는 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 회사 관행 및 퇴직 압력 때문에, 일하기 싫어서, 근로시간이 너무 길어서, 당시 결혼한 여성이 직장을 다니지 않는 사회적인 분위기 때문에, 업무가 적성에 맞지 않아서 등임.

주된 직업의 퇴직 이유에 대해 학력과 연령별로 살펴본 결과 전문대졸과 대졸 20대의 경우 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만 두었음의 비율이 가장 높았고, 그 다음으로 수입이 본인의 기대에 미치지 못해서였다. 30대의 경우 전문대졸과 대졸 모두 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만 두었음이 가장 높았고 그 다음으로는 아이를 맡길 데가 없어서라고 응답했다. 40대의 경우도 결혼 임신, 출산으로 그만 둔 비율이 가장 높았고 그 다음으로

일보다는 육아와 자녀 교육이 더 중요하기 때문이라고 응답했다. 50대의 경우 전문대졸은 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만 두었음이 가장 많았고 그 다음으로 건강이 나빠져서였지만, 대졸은 일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하기 때문예를 가장 높은 비율로 선택했고 그 다음이 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만두었음을 선택했다.

〈표 IV-16〉 학력, 연령별 주된 직장 퇴직이유(가장 중요한 것)

구분	전체	결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만두었음		수입이 본인의 기대에 미치지 못해서		일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각했기 때문에		건강이 나빠져서		아이를 맡길 데가 없어서		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
고졸	20대	325	105	32.3	37	11.4	9	2.8	16	4.9	16	4.9	142	43.7
	30대	408	202	49.5	13	3.2	20	4.9	13	3.2	30	7.4	130	31.8
	40대	378	155	41.0	18	4.8	42	11.1	26	6.9	19	5.0	118	31.2
	50대	128	48	37.5	16	12.5	6	4.7	20	15.6	4	3.1	34	26.6
전문대졸	20대	148	40	27.0	17	11.5	5	3.4	11	7.4	10	6.8	65	43.9
	30대	201	86	42.8	17	8.5	19	9.5	3	1.5	18	9.0	58	28.7
	40대	160	56	35.0	14	8.8	16	10.0	13	8.1	6	3.8	55	34.3
	50대	71	23	32.4	5	7.0	6	8.5	7	9.9	2	2.8	28	39.4
대졸	20대	173	53	30.6	22	12.7	6	3.5	7	4.0	8	4.6	77	44.6
	30대	248	107	43.1	10	4.0	29	11.7	5	2.0	23	9.3	74	29.9
	40대	222	82	36.9	13	5.9	30	13.5	16	6.2	10	4.5	71	33
	50대	72	11	15.3	6	8.3	17	23.6	7	9.7	3	4.2	28	38.9

주: 기타는 다니던 직장의 경영악화, 폐업, 도산 및 구조조정, 상사 및 동료와의 갈등, 당시 결혼한 여성이 직장을 다니지 않는 사회적인 분위기 때문에, 시부모 또는 친정부모 등 가족 간호를 해야 하므로, 남편 등 가족들이 직장생활을 반대해서, 본인 또는 배우자의 전출 때문에, 근로시간이 너무 길어서, 업무가 적성에 맞지 않아서, 능력이 부족하다고 느껴서 그만두었음, 일하기 싫어서 등임.

주된 직업의 근무형태, 직장규모, 퇴직이유를 살펴본 결과 전문대졸자들의 노동시장 진출 및 퇴장의 경향과 4년제 대졸자와는 확연한 차이를 보이는 것을 확인할 수 있었다. 오히려 근무형태, 또는 직장을 그만 둔 퇴직이유 등은

고졸 집단과 유사한 경향을 보인다.

1년내 취업을 희망하는 경력단절 여성들의 과거 주된 직장 퇴직 사유는 ‘결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만두었음’이 가장 많았는데 이 비율은 고졸이 34.8%로 가장 높고 대졸이 22.5%로 가장 낮았다. 이외에 ‘근로시간이 너무 길어서’, ‘일하기 싫어서’, ‘결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 회사 관행 및 퇴직 압력 때문에’, ‘당시 결혼한 여성이 직장을 다니지 않는 사회적인 분위기 때문에’, ‘남편 등 가족들이 직장생활을 반대해서’, ‘학업을 계속하기 위해서’, ‘업무가 적성에 맞지 않아서’ 등 기타 다양한 이유로 퇴직을 하였다.

전체집단과 1년 집단을 비교하면 1년 집단에서 ‘결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만 두었음’과 ‘자녀교육이 더 중요해서’의 비율이 직장을 그만둔 사유로 상대적으로 낮게 나타났다. 그 이외의 요인이 1년내 취업희망 집단에게는 직장을 그만두는 사유로 더 크게 작용한 것으로 해석할 수 있다. 다시 말해 여성의 ‘생애주기’의 특성에 의해 직장을 그만 둔 경우 다시 직장 복귀를 하기는 그렇지 않은 경우보다 더 어렵고 많은 시간이 필요하다는 것을 시사하는 결과라 판단된다.

〈표 IV-17〉 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직장 퇴직 이유(가장 중요한 것)

구분	전체	결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만두었음		수입이 본인의 기대에 미치지 못해서		다니던 직장의 경영악화, 폐업, 도산 및 구조조정		건강이 나빠져서		일보다는 육아와 자녀교육이 더 중요하다고 생각했기 때문에		아이를 맡길 데가 없어서		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	572	199	34.8	52	9.1	31	5.4	40	7.0	19	3.3	19	3.3	212	37.1
	전문대졸	287	85	29.6	32	11.1	21	7.3	19	6.6	16	5.6	15	5.2	99	34.6
	대졸	316	71	22.5	31	9.8	20	6.3	17	5.4	31	9.8	19	6.0	127	40.2

주: 기타는 근로시간이 너무 길어서, 일하기 싫어서, 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 회사 관행 및 퇴직 압력 때문에 당시 결혼한 여성이 직장을 다니지 않는 사회적인 분위기 때문에, 남편 등 가족들이 직장생활을 반대해서, 학업을 계속하기 위해서, 업무가 적성에 맞지 않아서 등임.

주된 직업의 퇴직 시기는 전문대졸(41.3%)과 대졸(35.7%) 모두 결혼 직전 또는 그 이후가 가장 많았다. 그 다음으로 퇴직 시기는 결혼 이후 첫 아이 출산전후였는데 전문대졸의 경우 25.7%, 대졸의 경우 28.3%로 전문대졸의 경우가 결혼 직전 또는 그 이후에 그만 두는 비율이 대졸 보다 많았고 대졸의 경우 결혼 이후 첫 아이 출산 전후에 그만 두는 비율이 전문대졸보다 높았다. 다시 말해 고학력 일수록 결혼시점에서 노동시장에서 퇴장하기 보다는 출산 시점을 전후로 퇴장하는 경향이 강한 것을 확인할 수 있었다. 또한 고학력의 경우 자녀 학교 입학 전후로 노동시장에서 퇴장하는 경우도 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-18〉 주된 직업 퇴직 시기

구분	전체	결혼 직전 또는 그 이후		결혼이후 첫 아이 출산전후		둘째 아이 출산전후		첫 아이 초등학교 입학 전후		둘째 아이 초등학교 입학 전후		기타		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
		최종학력	고졸	1,073	544	50.7	224	20.9	54	5.0	48	4.5	50	4.7
	전문대졸	499	206	41.3	128	25.7	37	7.4	25	5.0	24	4.8	79	15.8
	대졸	614	219	35.7	174	28.3	46	7.5	43	7.0	38	6.2	94	15.3

〈표 IV-19〉 학력, 연령별 주된 직장 퇴직 시기

구분	전체	결혼 직전 또는 그 이후		결혼이후 첫 아이 출산전후		둘째 아이 출산전후		첫 아이 초등학교 입학 전후		둘째 아이 초등학교 입학 전후		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
고졸	20대	173	101	58.4	59	34.1	4	2.3	3	1.7	-	-
	30대	396	216	54.5	89	22.5	29	7.3	15	3.8	14	3.5
	40대	377	174	46.2	67	17.8	16	4.2	24	6.4	30	8.0
	50대	127	53	41.7	9	7.1	5	3.9	6	4.7	6	4.7
전문대졸	20대	76	39	51.3	32	42.1	3	3.9	1	1.3	-	-
	30대	193	86	44.6	63	32.6	20	10.4	6	3.1	2	1.0
	40대	159	57	35.8	26	16.4	12	7.5	14	8.8	17	10.7
	50대	71	24	33.8	7	9.9	2	2.8	4	5.6	5	7.0
대졸	20대	87	39	44.8	46	52.9	1	1.1	-	-	-	-
	30대	236	89	37.7	80	33.9	22	9.3	17	7.2	7	3.0
	40대	219	82	37.4	40	18.3	13	5.9	22	10.0	20	9.1
	50대	72	9	12.5	8	11.1	10	13.9	4	5.6	11	15.3

20대의 경우, 고졸인 경우, 결혼시기에 직장을 그만 둔 경향이 강했으며, 학력이 높아질수록 첫아이 출산시기에 직장을 그만 두는 경향이 강하게 나타났다. 연령이 높아지더라도 이 같은 학력 간 차이는 지속적으로 나타나며, 고연령으로 갈수록 고학력의 경우, 아이 학교입학과 관련하여 직장을 그만 둔 사례가 더 많이 나타나고 있다.

1년 내 취업을 희망하는 여성들의 과거 주된 직장의 퇴직 시기는 ‘결혼 직전 또는 그 이후’가 가장 많고 이어서 ‘결혼 이후 첫 자녀 출산 전후’가 많아 두 시기를 합하면 경력단절 여성들의 60% 이상 첫 자녀 출산 전후로 직장을 퇴직하는 것으로 나타나 경력단절을 방지하기 위해서는 결혼 전후 첫 자녀 출산 전후를 기점으로 정부의 정책이 좀 더 다양하고 강력하게 지원되어야 할 필요성이 있는 것을 알 수 있다. 1년 내 취업 희망자들은 전체집단에 비해 결혼이후 자녀출산시기에 직장을 그만두는 비율이 상대적으로 적게 나타남을 알 수 있다.

〈표 IV-20〉 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직장의 퇴직 시기

구분	전체	결혼 직전 또는 그 이후		결혼이후 첫 아이 출산전후		둘째 아이 출산전후		첫 아이 초등학교 입학 전후		둘째 아이 초등학교 입학 전후		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	444	211	47.5	74	16.7	26	5.9	29	6.5	24	5.4	80	18
	전문대졸	219	92	42.0	46	21.0	15	6.8	12	5.5	16	7.3	38	17.4
	대졸	229	78	34.1	60	26.2	17	7.4	19	8.3	12	5.2	43	18.8

주: 기타는 첫 아이 유치원 입학 전후, 둘째 아이 유치원 입학 전후, 첫 아이 대학 입학 전후, 첫 아이 고등학교 입학 전후, 둘째 아이 고등학교 입학 전후, 둘째 아이 중학교 전후, 둘째 아이 대학 입학 전후, 첫 아이 중학교 입학 전후, 첫 아이 결혼 전후

주된 직장의 복리후생제도를 살펴본 결과, 학력이 높을수록 비교적 복리후생제도가 더 나은 직장에 근무한 것으로 나타났다. 특히 육아와 관련한 휴직 제도 및 보육비 지원의 경우도 대졸 여성이 근무했던 직장에서도 제도가 더 많이 존재했던 것으로 확인되었다. 그럼에도 직장을 그만 경우는 그 사유가 상당히 복잡하며 단편적인 제도의 지원으로는 실효를 거두기 어렵다는 점을 시사한다. 구체적으로 전문대졸이 종사했던 직장의 복지제도 중 생리 휴가 제도가 있는 경우는 35.5%, 출산휴가 제도가 있는 경우는 30.2%, 병가 제도가 있는 경우는 38.3%, 육아휴직제도가 있는 경우는 15.3%, 가족간호휴가가 있는 경우는 4.0%, 직장보육시설이 있는 경우는 2.4%, 자녀의 학비보조 제도가 있는 경우는 9.8%, 보육비지원 제도가 있는 경우는 7.4%, 시차출근제도가 있는 경우는 3.3%, 재택근무 제도 있는 경우는 1.6%, 연수휴가 및 휴직 제도가 있는 경우는 10.2%, 선택적 복리후생제도가 있는 경우는 3.4%, 육아기 근로시간 단축제가 있는 경우는 1.0%, 퇴직 여사원 재고용제도가 있는 경우는 5.9%였다. 대졸의 경우 주된 직업의 제도 중 생리 휴가 제도가 있는 경우는 45.3%, 출산휴가 제도가 있는 경우는 39.3%, 병가 제도가 있는 경우는 44.8%, 육아휴직제도가 있는 경우는 21.3%, 가족간호휴가가 있는 경우는 5.9%, 직장보육시설이 있는 경우는 2.8%, 자녀의 학비보조 제도가 있는 경우는 17.8%, 보육비지원 제도가 있는 경우는 10.8%, 시차출근제도가 있는 경우

는 4.8%, 재택근무 제도 있는 경우는 2.4%, 연수휴가 및 휴직 제도가 있는 경우는 13.0%, 선택적 복리후생제도가 있는 경우는 7.8%, 육아기 근로시간 단축제가 있는 경우는 2.0%, 퇴직 여사원 재고용제도가 있는 경우는 6.0%로 나타났다.

〈표 IV-21〉 주된 직장의 복리후생제도(1)

구분	전체	생리휴가제도		출산 휴가제도		병가(상병 휴가)제도		육아휴직 제도		가족간호 휴가		자녀의 학비 보조제도		자녀의 학비 보조제도		
		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	1,239	423	34.1	273	22.0	392	31.6	128	10.3	38	3.1	17	1.4	126	10.2
	전문대졸	580	206	35.5	175	30.2	222	38.3	89	15.3	23	4.0	14	2.4	57	9.8
	대졸	715	324	45.3	281	39.3	320	44.8	152	21.3	42	5.9	20	2.8	127	17.8

〈표 IV-22〉 주된 직장의 복리후생제도(2)

구분	전체	보육비지원		시차 출퇴근제		재택근무		연수휴가 및 휴직		선택적 복리 후생제도		육아기 근로 시간 단축제		퇴직여사원 재고용제도		
		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	1,239	59	4.8	38	3.1	4	0.3	71	5.7	37	3.0	7	0.6	42	3.4
	전문대졸	580	43	7.4	19	3.3	9	1.6	59	10.2	20	3.4	6	1.0	34	5.9
	대졸	715	77	10.8	34	4.8	17	2.4	93	13.0	56	7.8	14	2.0	43	6.0

1년 내 취업 희망자의 과거 주된 직장의 복리 후생 제도를 살펴보면 ‘생리 휴가제도’, ‘출산휴가제도’, ‘병가제도’, ‘육아휴직제도’ 등이 비교적 제도가 많이 갖추어져 있었고 직장모의 경력단절을 방지할 수 있는 ‘직장보육시설제도’나 ‘보육비지원제도’는 각각 5% 미만과 10% 미만으로 제도 자체가 없는 곳이 많았다. 이는 앞서 경력단절 여성들의 과거 주된 직장의 사업체 규모가 10미만 영세 사업체가 많았던 것을 감안하면 중견기업 이상의 직장 규모가

되어야 지원할 수 있는 직장보육시설이나 보육비지원이 드문 것은 충분히 예상되는 결과이다.

〈표 IV-23〉 1년 내 취업(창업) 희망자 과거 주된 직장의 복리 후생 제도

구분	전체	생리휴가제도		출산 휴가제도		병가(상병 휴가)제도		육아휴직 제도		가족간호 휴가		자녀의 학비 보조제도		자녀의 학비 보조제도		
		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	572	182	31.8	113	19.8	183	32.0	48	8.4	16	2.8	6	1.0	59	10.3
	전문대졸	287	104	36.2	82	28.6	120	41.8	52	18.1	10	3.5	8	2.8	32	11.1
	대졸	316	141	44.6	123	38.9	150	47.5	64	20.3	17	5.4	9	2.8	55	17.4
구분	전체	보육비지원		시차 출퇴근제		재택근무		연수휴가 및 휴직		선택적 복리 후생제도		육아기 근로 시간 단축제		퇴직여사원 재고용제도		
		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		있었음		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	572	29	5.1	21	3.7	4	0.7	39	6.8	20	3.5	3	0.5	17	3.0
	전문대졸	287	25	8.7	14	4.9	7	2.4	39	13.6	13	4.5	5	1.7	16	5.6
	대졸	316	36	9.9	15	4.7	8	2.5	44	13.9	22	7.0	5	1.6	17	5.4

4. 취업욕구

응답자들에게 장·단기 취업의사에 대해 나누어 질문한 결과 향후 1년 이내 취업 또는 창업 의향이 있는 경우는 전문대졸이 46.9%, 대졸이 43.4% 였다.

〈표 IV-24〉 향후 1년 이내 취업(창업)의향

구분		전체	예		아니오	
			명	%	명	%
최종학력	고졸	1,452	639	44.0	813	56.0
	전문대졸	688	323	46.9	365	53.1
	대졸	837	363	43.4	474	56.6

향후 장기적으로는 취업할 의사가 있으나 1년 이내에 취업, 창업 의향이 없는 이유에 대해서 전문대졸의 경우 ‘가사 때문에’ 취업 또는 창업을 할 의향이 없다고 대답한 경우가 30.7%, ‘자녀교육 때문’이라고 답한 경우가 20.1%, ‘육아 때문’이라고 답한 경우가 15.7%였다. ‘어떤 분야에 취업하면 좋을지 몰라서’가 6.1%였다. 대졸의 경우 ‘가사 때문에’가 32.3%, ‘자녀교육 때문에’가 22.2%, ‘육아 때문에’가 19.2%, ‘어떤 분야에 취업하면 좋을지 몰라서’가 5.3%였다. 고학력의 경우 자녀교육에 대한 부담을 상대적으로 더 느낀다는 점에서 앞 장의 연구결과와 일치한다.

〈표 IV-25〉 향후 1년 이내에 취업, 창업 의향이 없는 이유*

구분		전체	가사 때문에	자녀교육 때문에	육아 때문에	남편, 가족 반대 때문에	어떤 분야에 취업하면 좋을지 몰라서	기대를 충족시켜주는 직장을 찾기 어려워서	건강이 좋지 않아서
			%	%	%	%	%	%	
최종학력	고졸	1,452	32.2	17.7	19.3	6.0	5.4	5.2	3.8
	전문대졸	688	30.7	20.1	15.7	6.0	6.1	5.5	3.8
	대졸	837	32.3	22.2	19.2	5.1	5.3	4.4	2.3

주: 1년 이내에 취업할 의사가 없으나 10년 이내에 취업할 의사가 있는 집단을 대상으로 분석했음.

이 질문은 복수응답으로 구성되어있기 때문에 선택사항의 경중에 상관없이 2가지 답을 동일한 비중으로 체크하도록 설계되었다. ‘가사’에 많은 응답

을 한 것은 ‘가사’ 자체의 문제가 가장 심각한 문제였다기 보다는 다른 선택 사항과 함께 상호작용하는 변수로 체크되었을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 전적으로 ‘가사’의 문제로 취업의사가 방해받는다고 해석하는 것은 과대평가(overestimate)될 수 있음을 밝혀둔다.

과거 직종과 희망 직종을 비교해본 결과 전문대졸의 경우 과거 직종은 경영, 회계 사무 관련직, 교육 및 사회과학, 자연과학 연구직, 영업 및 판매 관련직, 보건, 의료 관련직, 금융 보험 관련직의 순이었고, 희망직업은 경영, 회계 사무 관련직, 보건, 의료 관련직, 영업 및 판매 관련직, 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직, 금융 보험 관련직의 순이었다.

대졸의 경우 과거 직종은 경영, 회계 사무 관련직, 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직, 영업 및 판매 관련직, 금융, 보험 관련직, 보건, 의료 관련직이었고, 희망 직종의 경우 경영, 회계 사무 관련직, 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직, 보건, 의료 관련직, 영업 및 판매 관련직, 금융, 보험 관련직이었다. 과거 직종과 희망 직종 모두 경영 및 회계, 영업 및 판매, 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직, 금융, 보험 관련직, 보건, 의료 관련직의 다섯 가지 내에서 순의가 약간 변동될 뿐 큰 직종의 차이는 없었다.

앞장에서 제시했던 미래 일자리 증가가 예측되는 여성 유망직업과 비교하면 이 결과는 상이한 부분이 발견된다. 미래의 직업 중 학원강사, 사회복지전문직, 기타보건의료 관련직 등이 비교적 고학력 여성들이 원하는 직종과 유사하다면 고학력 여성들이 가장 선호하는 경영·회계 사무관련직, 영업·판매 관련직, 금융·보험관련직 등에 대해서는 향후 그 증가추세나 증가규모가 희망적으로 예측되지 않기 때문이다.

세부적인 직업전망에서도 여성들이 희망하는 직업들이 앞서 3장에서 언급했던 유망직종과는 차이가 있다. 여전히 여성들은 경리사무원, 상점판매원, 유치원교사, 등 사무관련직과 교육관련직에 한정된 직업만을 선호하고 있는 것을 알 수 있고 이와 관련하여 학력 간 차이도 크게 나타나지 않는다. 이것은 비취업 여성들이 직업에 대한 정보가 얼마나 한정되어 있는가를 단적으로 보여주는 결과라 해석된다. 따라서 이 부분과 관련하여 여성들이 보다 다양한 정보를 가지고 직업세계를 진출할 수 있도록 직업정보를 제공하는데 체계

적이며 제도적인 개선책이 필요함을 제안한다.

〈표 IV-26〉 과거 직업과 희망 직업

순위	과거 직업	전문대졸		대졸	
		과거%	희망%	과거%	희망%
1	경영, 회계 사무관련직	40.9	33.4	37.5	31.0
2	영업 및 판매 관련직	11.7	13.3	8.7	9.0
3	교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직	12.9	13.3	25.7	24.8
4	금융, 보험관련직	6.4	6.6	8.1	7.9
5	미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	5.2	4.0	4.3	3.7
6	음식 서비스 관련직	2.2	1.4	1.5	1.6
7	보건, 의료 관련직	9.3	15.3	5.3	8.6
8	섬유 및 의복 관련직	0.3	0.6	0.3	0.2
9	전기, 전자 관련직	1.0	0.6	0.1	-
10	문화, 예술, 디자인 관련직	3.1	2.3	3.8	5.6
11	관리자	3.1	-	1.4	-
12	환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	0.5		0.3	0.2
13	사회복지 및 종교 관련직	2.2	7.2	1.0	6.3
14	경비 및 청소 관련직	0.3	-	0.1	-
15	식품가공 관련직	-	-	0.1	-
16	화학 관련직	0.2	-	-	-
17	운전 및 운송 관련직	0.2	-	-	-
18	기계 관련직	0.2	0.3	0.3	-
19	정보통신 관련직	-	0.3	0.7	0.5
20	건설 관련직	-	0.3	0.4	-
21	재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	-	-	-	-
22	법률, 경찰, 교도 관련직	0.2	-	0.1	-
23	농림 어업 관련직	-	0.3	0.1	-
24	기타	15.7	49.6	14.6	48.4
	계	100.0	100.0	100.0	100.0

1년내 취업을 희망하는 경력단절 여성들이 취업 선호 직업은 전문대졸, 대졸 모두 ‘경영, 회계 사무 관련직’이 가장 많고 이어서는 전문대가 ‘보건, 의료 관련직’, ‘영업 및 판매 관련직’, ‘교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직’이 각각 13.5%, 13.0%, 13.0%로 많은 반면, 대졸은 전문대졸과는 달리 ‘교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직’이 23.3%나 되어 1순위 ‘경영, 회계 사무 관련직’을 합하면 두 직업에 대졸자들 절반이상이 취업을 원하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-27〉 1년 내 취업(창업) 희망자 원하는 직업

순위	희망 직업	전문대졸		대졸	
		빈도	%	빈도	%
1	경영, 회계 사무관련직	62	31.0	64	26.7
2	보건, 의료 관련직	27	13.5	24	10.0
3	영업 및 판매 관련직	26	13.0	23	9.6
4	교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직	26	13.0	56	23.3
5	사회복지 및 종교관련직	15	7.5	21	8.8
6	금융, 보험관련직	14	2.0	22	9.2
7	미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	11	5.5	13	5.4
8	문화, 예술, 디자인 관련직	7	3.5	12	5.0
9	음식 서비스 관련직	4	2.0	4	1.7
10	건설 관련직	1	0.5	-	-
11	기계 관련직	1	0.5	-	-
12	섬유 및 의복 관련직	1	0.5	-	-
13	전기, 전자 관련직	1	0.5	-	-
14	정보통신 관련직	1	0.5	-	-
15	농림 어업 관련직	1	0.5		
16	기타	-	-	1	0.4
	계	200	100.0	240	100.0

〈표 IV-28〉 1년 내 취업(창업) 희망자 원하는 직업

순위	직업	전문대졸		대졸	
		빈도	%	빈도	%
1	경리사무원	30	15.0	18	7.5
2	상점판매원	18	9.0	13	5.4
3	간호사	14	7.0	10	4.2
4	유치원교사	11	5.5	7	2.9
5	보험설계사 및 간접투자증권판매인	9	4.5	16	6.7
6	전산자료입력원 및 사무보조원	8	4.0	6	2.5
7	기타의료복지관련 서비스종사원	6	3.0	2	0.8
8	회계사무원	5	2.5	6	2.5
9	문리및어학강사	5	2.5	21	8.8
10	사회복지사	5	2.5	7	2.9
11	보육교사	5	2.5	-	-
12	육아도우미	5	2.5	-	-
13	비서	4	2.0	-	-
14	학습지및방문교사	4	2.0	9	3.8
15	미용사	4	2.0	1	0.4
16	총무사무원	3	1.5	3	1.3
17	고객상담및모니터요원	3	1.5	1	0.4
18	무역사무원	3	1.5	3	1.3
19	출납창구사무원	3	1.5	2	0.8
20	부동산컨설턴트및중개인	3	1.5	3	1.3
21	피부미용및체형관리사	3	1.5	1	0.4
22	기타*	49	24.5	111	46.1
계		200	100.0	240	100.0

주: 기타는 국가·지방및공공행정사무원, 예능강사, 물리및작업치료사, 간호조무사, 간병인, 패션디자이너, 텔레마케터, 방문판매원, 가사도우미, 기획 및 마케팅 사무원, 회계사무원, 상담전문가및청소년지도사, 여행사무원, 항공기객실승무원, 기타음식서비스종사원 등임.

취업을 원하는 구체적 직업에 대해서 전문대졸의 경우 경리사무원이 가장 많았고, 그 다음으로 상점 판매원, 유치원 교사, 간호사, 보험 설계사 및 간접 투자증권판매인의 순이었다. 대졸의 경우 문리 및 어학강사, 경리사무원, 상점판매원, 보험 설계사 및 간접투자 증권 판매인, 회계사무원의 순이었다.

〈표 IV-29〉 취업을 원하는 구체적 직업

순위	취업을 원하는 구체적 직업	전문대졸		대졸	
		빈도	%	빈도	%
1	경리사무원	62	17.9	42	9.7
2	상점판매원	33	9.5	24	5.6
3	유치원교사	23	6.6	15	3.5
4	간호사	22	6.3	18	4.2
5	보험설계사및간접투자증권판매인	15	4.3	23	5.3
6	회계사무원	11	3.2	19	4.4
7	전산자료입력원및사무보조원	11	3.2	13	3.0
8	사회복지사	10	2.9	11	2.5
9	기타의료복지관련서비스종사원	9	2.6	4	0.9
10	문리및어학강사	8	2.3	45	10.4
11	보육교사	8	2.3	4	0.9
12	부동산컨설턴트및중개인	6	1.7	5	1.2
13	미용사	6	1.7	1	0.2
14	총무사무원	5	1.4	10	2.3
15	국가·지방및공공행정사무원	5	1.4	8	1.9
16	출납창구사무원	5	1.4	3	0.7
17	학습지및방문교사	5	1.4	16	3.7
18	간병인	5	1.4	1	0.2
19	육아도우미	5	1.4	-	-
20	고객상담및모니터요원	4	1.2	2	0.5
21	비서	4	1.2	-	-
22	간호조무사	4	1.2	1	0.2
23	인사및교육·훈련사무원	3	0.9	4	0.9
24	무역사무원	3	0.9	7	1.6
25	안내·접수사무원및전화교환원	3	0.9	4	0.9
26	기타사무원	3	0.9	6	1.4
27	보조교사및기타교사	3	0.9	1	0.2
28	치과위생사	3	0.9	1	0.2
29	물리및작업치료사	3	0.9	-	-
30	피부미용및체형관리사	3	0.9	-	-
31	무응답	3	0.9	1	0.2
32	기타	72	15.4	143	33.3
계		347	100.0	432	100.0

90 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

취업을 원하는 구체적 직업에 대해서 학력, 연령대별로 살펴본 결과 전문대졸 20대의 경우 경리사무원, 유치원 교사, 간호사, 상점판매원, 회계사무원의 순으로 나타났고 30대의 경우 경리사무원, 상점판매원, 간호사, 유치원교사의 순으로 나타났다. 연령이 높아질수록 상점판매원을 원하는 수가 증가했다.

〈표 IV-30〉 전문대졸 취업을 원하는 구체적 직업

순위	취업을 원하는 구체적 직업	연령대							
		20대		30대		40대		50대	
		명	%	명	%	명	%	명	%
1	경리사무원	23	18.5	26	21.1	11	15.1	2	7.4
2	유치원교사	11	8.9	7	5.7	5	6.7	-	-
3	간호사	8	6.5	8	6.5	5	6.8	1	3.7
4	상점판매원	8	6.5	10	8.1	13	17.8	2	7.4
5	회계사무원	7	5.6	3	2.4	1	1.4	-	-
6	전산자료입력원 및 사무보조원	5	4.0	3	2.4	2	2.7	1	3.7
7	총무사무원	4	3.2	1	0.8	-	-	-	-
8	비서	4	3.2	-	-	-	-	-	-
9	문리 및 어학강사	4	3.2	-	-	-	-	-	-
10	국가·지방 및 공공행정사무원	3	2.4	2	1.6	-	-	-	-
11	보육교사	3	2.4	5	4.1	-	-	-	-
12	미용사	3	2.4	2	1.6	1	1.4	-	-
14	기타*	41	33.2	56	45.7	35	48.1	21	77.8
	계	124	100.0	123	100.0	73	100.0	27	100.0

주: 기타는 인사및교육·훈련사무원, 무역사무원, 안내·접수사무원및전화교환원, 기타사무원, 금융관련사무원, 보험심사원및사무원, 중·고등학교교사, 특수교육교사, 기술및기능계강사, 학습지및방문교사, 임상병리사, 방사선사, 치과기공사, 영양사, 사회복지사, 육아도우미, 기타연극·영화및영상관련종사자, 방문판매원, 숙박시설서비스원, 건축가및건축공학기술자, 기타전기·전자기기설치및수리원, 한복제조원, 기획및마케팅사무원, 기타문리·기술및예능강사, 물리및작업치료사, 직업상담사및취업알선원, 패션디자이너, 부동산컨설턴트및중개인, 여행및관광통역안내원, 한식주방장및조리사, 자동차부분품조립원, 재봉사, 원예작물재배원, 보험설계사및간접투자증권판매원, 간병인, 가사도우미 등임.

취업을 원하는 구체적 직업에 대해서 학력, 연령대별로 살펴본 결과 대졸 20대의 경우 경리사무원, 문리 및 어학강사, 기획 및 마케팅 사무원, 유치원 교사, 간호사의 순으로 나타났고 30대의 경우 문리 및 어학강사, 경리사무원, 상점판매원, 간호사의 순으로 나타났다.

〈표 IV-31〉 대졸 취업을 원하는 구체적 직업

순위	취업을 원하는 구체적 직업	연령대							
		20대		30대		40대		50대	
		명	%	명	%	명	%	명	%
1	경리사무원	22	13.5	12	8.8	8	7.1	-	-
2	문리및 어학강사	13	8.0	17	12.4	15	13.4	-	-
3	기획및마케팅사무원	8	4.9	2	1.5	1	0.9	-	-
4	유치원교사	7	4.3	4	2.9	4	3.6	-	-
5	간호사	7	4.3	7	5.1	4	3.6	-	-
6	영양사	7	4.3	1	0.7	1	0.9	-	-
7	상점판매원	7	4.3	9	6.6	6	5.4	2	10.0
8	금융관련사무원	5	3.1	-	-	-	-	-	-
9	중,고등학교교사	5	3.1	2	1.5	-	-	-	-
10	예능강사	5	3.1	3	2.2	1	0.9	-	-
11	사회복지사	4	2.5	2	1.5	5	4.5	-	-
12	국가·지방 및 공공행정사무원	4	2.5	4	2.9	-	-	-	-
13	회계사무원	4	2.5	12	8.8	3	2.7	-	-
14	전산자료입력원및사무보조원	4	2.5	2	1.5	5	4.5	2	10.0
15	기타*	65	37.1	60	43.6	59	52.5	16	80.0
계		163	100.0	137	100.0	112	100.0	20	100.0

주: 기타는 인사및교육·훈련사무원, 총무사무원, 안내·접수사무원및전화교환원, 보험설계사 및간접투자증권판매인, 학습지및방문교사, 치과위생사, 보육교사, 성직자, 사서및기록물관리사, 기자및논설위원, 사진작가및사진사, 패션디자이너, 자동차영업원, 미용사, 숙박시설서비스원, 기타의복제조원, 대학교수, 상담전문가및청소년지도사, 부동산컨설턴트 및중개인, 여행및관광통역안내원, 귀금속및보석세공원, 홍보도우미및관측원, 기타주방장및조리사, 주방보조원 등.

창업을 원하는 이유에 대해서 전문대졸의 경우 수입이 더 높을 것 같아서, 연령에 구애 받지 않아서, 시간을 자유로이 활용하고 싶어서의 순으로 선택했다. 대졸의 경우는 연령에 구애받지 않아서를 가장 높은 비율로 선택했고, 그 다음으로 수입이 더 높을 것 같아서, 시간을 자유로이 활용하고 싶어서를 선택했다.

〈표 IV-32〉 창업이유

구분	전체	수입이 더 높을 것 같아서		연령에 구애 받지 않아서		시간을 자유로이 활용하고 싶어서		전부터 하고 싶었던 일이라서		원하는 일자리에 취업이 어려워서		일과 가정을 병행하고 싶어서		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
		최종학력	고졸	417	71	17.0	122	29.3	80	19.2	52	12.5	34	8.2
	전문대졸	222	57	25.7	55	24.8	43	19.4	31	14.0	17	7.7	17	7.7
	대졸	244	51	20.9	53	21.7	45	18.4	41	16.8	25	10.2	29	11.9

경력단절 여성들이 취업이 아닌 1년 내 창업을 희망하는 이유는 고졸은 ‘연령에 구애받지 않아서’가 32.4%로 가장 많고 전문대졸과 대졸은 ‘수입이 높을 것 같아서’가 31.7%, 27.6%로 가장 많아 고졸학력자들이 전문대졸이상 학력자들에 비해 상대적으로 연령에 대해 민감하게 반응하는 것으로 조사되었다. 대졸이상 학력자들은 창업을 하는 이유로 ‘전부터 하고 싶었던 일이라서’ 응답한 비율이 다른 학력에 비해 높게 나타나 대졸 학력자들이 고졸이나 전문대졸에 비해 직업에 대한 계획과 실행이 좀더 구체적이라고 평가할 수 있다.

〈표 IV-33〉 1년 내 창업 희망 이유

구분	전체	수입이 더 높을 것 같아서		연령에 구애 받지 않아서		전부터 하고 싶었던 일이라서		시간을 자유로이 활용하고 싶어서		원하는 일자리에 취업이 어려워서		일과 가정을 병행하고 싶어서		기타		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
		최종학력	고졸	182	32	17.6	59	32.4	22	12.1	32	17.6	11	6.0	26	14.3
	전문대졸	120	38	31.7	28	23.3	18	5.6	17	5.3	9	7.5	9	7.5	1	0.8
	대졸	116	32	27.6	26	22.4	23	19.8	13	11.2	10	8.6	12	10.3	0	0

1년내 창업을 희망하는 경력단절 여성들이 원하는 창업 업종은 단일 분야로 전문대졸과 대졸 모두 '의류판매업'이 가장 많은 데 선호 비율에서는 전문대졸이 23.5%, 대졸이 13.1%로 대졸이 10%p 이상 낮다. 두 번째부터는 전문대와 대졸의 선호 업종이 달라져 전문대졸은 '음식업'(13.8%), '액세서리 판매업'(9.2%), 대졸은 '액세서리판매업'(8.0%), '음식업'(6.0%), '부동산 중개업'(6.5%) 순서로 나타났다. 선호 순위에서는 약간의 차이가 있지만 대졸의 '부동산 중개업'을 제외하고 전문대졸과 대졸 모두 소규모 소매상을 선호하는 것으로 보인다. 한편, 기타가 차지하는 비율은 전문대졸이 16.6%인 데 반해 대졸은 2배 이상 많은 38.0%로 그 만큼 대졸자들의 창업 업종이 전문대졸에 비해 다양한 것을 확인할 수 있다.

〈표 IV-34〉 1년 내 창업을 원하는 업종

순위	업종	전문대졸		대졸	
		빈도	%	빈도	%
1	의류 판매업	51	23.5	26	13.1
2	음식업	30	13.8	12	6.0
3	액세서리 판매업	20	9.2	16	8.0
4	화원	12	5.2	5	2.5
5	부동산 중개업	11	5.0	13	6.5
6	미용실	8	3.6	9	4.5
7	화장품 판매업	5	2.3	2	1.0
8	음식업(분식점)	5	2.3	2	1.0
9	어린이집	5	2.3	6	3.0
10	놀이방	5	2.3	7	3.5
11	온라인 쇼핑몰	4	1.7	4	2.0
12	커피숍	3	1.4	7	3.5
13	호프집	3	1.4	1	0.5
14	유치원 운영	3	1.4	1	0.5
15	슈퍼마켓	3	1.4	2	1.0
16	편의점	2	1.0	3	1.5
17	음식업(한식당)	2	1.0	2	1.0
18	보습학원	2	1.0	2	1.0
19	미술학원	2	1.0	-	-
20	네일아트샵	2	1.0	3	1.5
21	제과점	2	1.0	3	1.5
22	고기집	2	1.0	-	-
23	의류수선	2	1.0	-	-
24	통신판매업	2	1.0	2	1.0
25	피부맞사지실	2	1.0	-	-
26	기타*	36	16.6	75	38.0
계		217	100.0	199	100.0

주: 기타는 문구점, 피자, 종이접기학원, 학원운영, 피아노학원운영, 숙박업, 수산물 판매업, 죽집, 생과일주스 전문점, 사진관, 음식제조 판매업, 서점, 팬시점, 의류업체, 화랑, 완구점, 신발가게, 이미용, 건강식품판매업, 반찬판매업, 수예점, 수학학원, 무용학원, 사우나 매점, 아이스크림 체인, 한지공예방, 신발가게, 서점, 여행업, 무역업, 테이크아웃 커피 전문점 등.

창업을 원하는 직업에 대해서 전문대졸의 경우 의류판매업이 가장 많았고 그 다음으로 음식업, 액세서리 판매, 화원, 미용실의 순이었고, 대졸의 경우 의류판매업이 가장 많았고, 그 다음으로 음식업, 액세서리 판매, 학원운영, 부동산 중개업의 순으로 나타났다. 그러나 4년의 대졸자가 창업 아이템에 대한 것은 좀 더 다양했다.

〈표 IV-35〉 창업을 원하는 직업

순위	창업을 원하는 직업	전문대졸		대졸	
		빈도	%	빈도	%
1	의류판매업	72	19.6	53	14.3
2	음식업	64	17.4	31	8.4
3	액세서리 판매	31	8.4	22	6.0
4	화원	18	4.9	12	3.2
5	미용실	13	3.5	12	3.2
6	놀이방	12	3.3	11	3.0
7	부동산중개업	12	3.3	21	5.7
8	어린이집	11	3.0	8	2.2
9	화장품판매업	9	2.5	4	1.1
10	커피숍	7	1.9	13	3.5
11	제과점	7	1.9	4	1.1
12	온라인쇼핑몰	7	1.9	10	2.7
13	슈퍼마켓	5	1.4	2	0.5
14	네일아트	5	1.4	4	1.1
15	보습학원	5	1.4	5	1.3
16	호프집	4	1.1	2	0.5
17	미술학원	4	1.1	2	0.5
18	유치원운영	4	1.1	2	0.5
19	편의점	3	0.8	3	0.8
20	학원운영	3	0.8	21	5.7
21	의류수선	3	0.8	-	-
22	통신판매업	3	0.8	2	0.5
23	기타*	65	17.7	127	34.2
계		367	100.0	371	100.0

주: 기타는 호프집, 학원운영, 수예점, 음식점(일식당), 어린이집, 온라인쇼핑몰(의류), 피자수, 샌드위치 전문점, 헤어관리점 등.

취업 또는 창업시 원하는 근무형태에 대해서 전문대졸과 대졸 모두 정규직 취업을 원하는 경우가 가장 많았고 그 다음으로 자영업자, 고용주, 시간제 취업자의 순으로 나타났다.

〈표 IV-36〉 취업 또는 창업시 원하는 근무형태

구분	전체	정규직 취업자		자영업자(종업원이 없는 사업체 운영)		고용주(종업원이 있는 사업체 운영)		시간제 취업자		임시계약직 취업자		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	1,195	570	47.7	274	22.9	144	12.1	103	8.6	51	4.3	53	4.4
	전문대졸	569	264	46.4	130	22.8	94	16.5	37	6.5	24	4.2	20	3.6
	대졸	676	323	47.8	132	19.5	114	16.9	51	7.5	15	2.2	41	6.1

주: 기타는 특수고용직(예, 보험 모집원, 학습지 선생님), 일용직 취업자 등임.

1년 내 취업이나 창업을 희망하는 경력단절여성들의 희망 근무형태는 ‘정규직’이 고졸이 51.5%, 전문대졸이 46.3%, 대졸이 49.2%로 가장 많지만 과거 이들의 주된 직장에서의 근무형태인 정규직 비율이 고졸과 전문대졸이 70%대, 대졸이 60%대였던 것과 비교하면 20%p 이상 정규직 선호 비율이 하락한 것을 알 수 있다.

〈표 IV-37〉 1년 내 취업 또는 창업시 원하는 근무형태

구분	전체	정규직 취업자		자영업자(종업원이 없는 사업체 운영)		고용주(종업원이 있는 사업체 운영)		시간제 취업자		임시계약직 취업자		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	629	324	51.5	125	19.9	59	9.4	55	8.7	34	5.4	32	5.1
	전문대졸	320	148	46.3	74	23.1	47	14.7	25	7.8	15	4.7	11	3.4
	대졸	356	175	49.2	60	16.9	57	16.0	26	7.3	10	2.8	28	7.8

주: 기타는 특수고용직(예, 보험 모집원, 학습지 선생님), 일용직 취업자 등임.

시간제 근무를 원하는 이유에 대해서 전문대졸, 대졸 모두 자녀교육 때문에 가장 많이 선택했고, 그 다음으로 육아 때문에, 가사 때문에를 선택했다. 시간제 근무를 원하는 경력단절 여성들에 그 사유를 확인해 본 결과 자녀교육, 가사, 육아 때문이 차례로 가장 많았다. 이는 경력단절 여성들이 경력단절 사유에서 육아와 가사가 가장 많았던 것을 고려하면 경력단절 여성들이 노동시장에 재진입하기 위해서도 노동 시장을 떠나게 했던 사유인 가사와 육아 문제가 여성에게 해결되어야 함을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-38〉 시간제 근무를 원하는 이유

구분	전체	자녀교육 때문에		가사 때문에		육아 때문에		본인의 건강 때문에		학업, 취미 생활 등 하고 싶은 일을 하기 위해서		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	103	38	36.9	22	21.4	21	20.4	5	4.9	8	7.8	9	8.6
	전문대졸	37	12	32.4	11	19.7	9	24.3	3	8.1	1	2.7	1	12.8
	대졸	51	17	33.3	9	17.6	14	27.5	4	7.8	3	5.9	4	7.9

주: 기타는 가족 중 가족간호를 받아야 하는 사람이 있어서, 남편 등 가족이 원하기 때문에, 전일제 직장을 구할 수 없어서 등임.

〈표 Ⅳ-39〉 1년 내 취업시 시간제 근무를 원하는 이유

구분	전체	자녀교육 때문에		가사 때문에		육아 때문에		본인의 건강 때문에		학업, 취미 생활 등 하고 싶은 일을 하기 위해서		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	55	21	38.2	13	23.6	8	14.5	2	3.6	5	9.1	6	11.0
	전문대졸	25	8	32.0	7	28.0	7	28.0	2	8.0	1	4.0	0	0
	대졸	26	7	26.9	5	19.2	7	26.9	2	7.7	1	3.8	4	15.5

주: 기타는 남편 등 가족이 원하기 때문에, 시부모 또는 친정부모를 돌봐야 하므로, 전일제 직장을 구할 수 없어서 등임.

취업과 창업의 목적에 대해서 전문대졸과 대졸 모두 나의 발전 및 자아실현을 위해를 제일 많이 선택했다. 그 다음으로 자녀 사교육비 마련을 위해, 재산을 늘리기 위해 순이었다. 고졸의 경우는 자녀 사교육비 마련을 위해서가 가장 높은 비율을 차지했다.

〈표 IV-40〉 취업, 창업 목적

구분	전체	나의 발전 및 자아실현을 위해	자녀의 사교육비 마련을 위해	재산을 늘리기 위해	생활비가 필요해서	노후생활 자금을 준비하기 위해	사회생활 경험을 위해	용돈을 벌기 위해	기타*	
		%	%	%	%	%	%	%	%	
최종 학력	고졸	1,208	14.0	20.9	15.9	18.5	15.2	5.0	5.1	5.4
	전문대졸	618	18.0	17.8	17.3	16.8	14.4	5.3	5.2	5.2
	대졸	692	20.7	17.6	17.3	13.3	16.0	8.2	2.7	4.2

주: 기타는 빚을 갚기 위해, 남편이나 가족이 일을 하는 것을 요구해서, 배우자 또는 다른 가족이 실직해서, 친정에 보태기 위해, 여가시간 활용을 위해서 등임.

취업, 창업시 가장 중요한 고려 조건에 대해서 전문대졸, 대졸 모두 수입을 제일 중요한 고려조건을 선택했고 그 다음으로, 안정적인 일자리, 가정생활 유지를 위한 근무여건을 선택했다.

〈표 IV-41〉 취업(창업)시 가장 중요한 고려 조건(우선순위)*

구분	전체	수입	안정적인 일자리	가정생활 유지를 위한 근무여건	자신의 적성에 맞는 직업	장래의 발전 가능성	출퇴근에 걸리는 시간	직업의 사회적 위신	
		%	%	%	%	%	%	%	
최종 학력	고졸	1,452	100.0	53.1	38.4	29.8	13.9	10.5	1.1
	전문대졸	688	102.3	51.2	37.9	34.0	13.1	8.1	1.3
	대졸	837	84.9	52.8	33.2	39.9	19.8	8.4	3.1

주: 1순위와 2순위를 고르는 문항에 대해서 1순위를 선택했을 때 200% 가중을 두어 빈도를 계산하였음. 따라서 가중을 둔 1순위 빈도와 2순위 빈도를 합쳤기 때문에 전체 사례수 보다 많은 경우가 있을 수 있음.

취업과 창업 시작 단계에서 가장 필요한 지원에 대해서 전문대졸과 대졸 모두 직업정보제공을 가장 많이 선택했고 그 다음으로 취업지원서비스를 선택했다. 전문대졸의 경우는 창업관련정보에 대한 응답이 대졸보다 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-42〉 취업, 창업 시작단계에서 가장 필요한 지원(우선순위)

구분	전체	직업 정보 제공	취업 지원 서비스	자금 대출	직업 교육	창업 관련 정보	가족의 가사 노동 분담	시설 임대	보육 서비스	현장 경험, 경력을 쌓기 위한 인턴제	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	
최종 학력	고졸	1,452	53.4	41.2	20.2	18.0	20.9	16.7	16.9	14.2	14.8
	전문대졸	688	49.0	39.2	22.5	18.6	22.8	16.4	16.6	18.9	12.5
	대졸	837	45.8	38.1	22.5	21.7	20.5	17.4	14.6	14.7	16.1

주된 직장 퇴직시 임금을 살펴보면 전문대졸의 경우 122만원, 대졸의 경우 148만원이었다. 취업, 창업시 월평균 희망 수입에 대해서 전문대졸의 경우 205만원, 대졸의 경우 230만원으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-43〉 주된 직장 퇴직시 임금과 취업, 창업시 월평균 희망 수입

(단위: 만원)

구분	주된 직장 퇴직시 임금	취업, 창업시 월평균 희망수입	
최종학력	고졸	106.65	186.31
	전문대졸	122.46	204.63
	대졸	147.51	229.65

5. 구직활동

최근 1년 이내 취업, 혹은 창업 활동 여부에 대해 전문대졸의 경우 그렇다고 답한 경우가 21.8%였고, 아니더라고 응답한 경우가 78.2%였다. 대졸의 경우 그렇다고 답한 경우가 23.5%, 아니더라고 응답한 경우가 76.5%였다.

〈표 IV-44〉 최근 1년 이내 취업, 창업활동여부

구분	전체	예		아니오		
		명	%	명	%	
최종학력	고졸	1,452	287	19.8	1165	80.2
	전문대졸	688	150	21.8	538	78.2
	대졸	837	197	23.5	640	76.5

최근 1년 이내에 구직활동을 못한 이유에 대해서 전문대졸의 경우 가사 때문에를 가장 높은 비율로 응답했고 그 다음으로 자녀교육 때문에, 취업에 대한 자신감이 부족해서라고 응답했다. 대졸의 경우 가사 때문에를 가장 많이 선택했고 그 다음으로 취업에 대한 자신감이 부족해서, 자녀교육과 육아 때문에를 선택했다.

〈표 IV-45〉 구직활동을 못한 이유

구분	전체	가사 때문에	자녀교육 때문에	취업에 대한 자신감이 부족해서	육아 때문에	나이가 많아서	건강이 좋지 않아서	기술, 학력, 능력이 부족해서	기타*	
		%	%	%	%	%	%	%	%	
최종학력	고졸	551	26.1	18.9	13.6	11.8	6.5	5.8	6.9	10.4
	전문대졸	257	24.5	21.4	16.3	14.0	6.6	4.7	4.7	7.8
	대졸	280	22.9	16.4	16.8	16.4	6.4	4.6	6.1	10.4

주: 기타는 남편 또는 가족반대 때문에, 가족간호를 받아야 하는 사람이 있어서, 시부모 및 친정 부모를 돌봐야 하므로, 학업을 하고 싶어서 등임.

취업, 창업 정보를 어디서 얻는지에 대해서 전문대졸의 경우 가족, 친지, 친구, 지인을 통해 알아보았음을 가장 많이 선택했고 그 다음으로 인터넷을 통해, 취업하고 싶은 직장, 사업, 일거리에 근무하고 있는 사람을 통해, 전 직장, 사업, 일거리에서 업무상 알게 된 사람을 통해 순으로 나타났다. 대졸의 경우 가족, 친지, 친구, 지인을 통해 알아보았음을 가장 많이 선택했고 그 다음으로 인터넷을 통해, 취업하고 싶은 직장, 사업, 일거리에 근무하고 있는 사람을 통해, 일하고 싶은 곳을 직접 찾아다니면서 알아보았음의 순으로 나타났다.

〈표 IV-46〉 학력별 취업(창업) 정보 획득경로

구분	전체	가족, 친지, 친구, 지인을 통해 알아보았음	인터넷을 통해 (취업 사이트, 카페, 동호회 가입 포함)	취업하고 싶은 직장, 사업, 일거리에 근무하고 있는 사람을 통해	전 직장, 사업, 일거리에서 업무상 알게 된 사람을 통해	신문, TV, 벽보, 생활정보지를 통해 알아봄	일하고 싶은 곳을 직접 찾아다니면서 알아봄	노동부 고용지원센터/시군구 취업정보센터	기타*	
		%	%	%	%	%	%	%	%	
최종 학력	고졸	385	29.4	11.4	16.1	3.6	13.5	11.4	9.6	5.0
	전문대졸	187	29.4	17.6	12.8	11.8	9.6	8.6	5.3	4.9
	대졸	268	25.0	18.3	14.6	7.8	8.2	8.6	7.1	10.4

주: 기타는 여성회관, 여성인력개발센터 등 여성사회교육기관을 방문, 학교, 학원을 통해 알아보았음, 사설 직업안내소를 통해 알아보았음, 교사, 교수, 스승을 통해 알아보았음 등임.

〈표 IV-47〉 학력별, 연령별 취업, 창업 정보 획득 경로

구분	전체	가족, 친지, 친구, 지인을 통해 알아 보았음	인터넷을 통해	취업하고 싶은 직장, 사업, 일거리에 근무하고 있는 사람을 통해	신문, TV, 벽보, 생활정보지를 통해 알아 보았음	일하고 싶은 곳을 직접 찾아다니면서 알아 보았음	노동부 고용지원 센터/시군구취업정보센터	전 직장, 사업, 일거리에 서 업무상 알게 된 사람을 통해	여성회관, 여성인력 개발센터 등 여성사회 교육기관을 방문 하여	
		%	%	%	%	%	%	%	%	
고졸	20대	192	22.4	20.3	16.7	9.4	12.5	10.9	2.1	1.6
	30대	94	30.9	8.5	13.8	17.0	6.4	14.9	4.3	2.1
	40대	100	38.0	-	17.0	19.0	11.0	6.0	7.0	2.0
	50대	29	41.4	3.4	6.9	17.2	20.7	-	-	6.9
전문대졸	20대	97	19.6	24.7	11.3	10.3	7.2	6.2	14.4	1.0
	30대	39	28.2	15.4	20.5	7.7	5.1	7.7	12.8	2.6
	40대	40	42.5	12.5	10.0	10.0	12.5	-	7.5	2.5
	50대	23	47.8	4.3	4.3	8.7	13.0	8.7	8.7	-
대졸	20대	119	21.8	26.9	12.6	5.9	5.0	7.6	6.7	5.0
	30대	77	24.7	15.6	16.9	13.0	6.5	5.2	6.5	7.8
	40대	75	28.0	10.7	12.0	10.7	12.0	9.3	8.0	2.7
	50대	23	47.8	4.3	13.0	8.7	13.0	-	8.7	-

취업, 창업 정보 획득 경로에 대해 학력, 연령별로 살펴보면, 연령이 낮을수록 인터넷을 통해서 정보를 획득하는 비율이 높았고 연령이 높을수록 가족, 친지, 친구, 지인을 통해 알아보는 경우가 많았다.

취업, 창업 제의에 응하지 못한 이유에 대해서 전문대졸의 경우 수입, 근로조건 등이 내 기대 수준을 충족시켜주지 못해서를 가장 많이 선택했고 그 다음으로 취업에 대한 자신감이 부족해서, 건강이 좋지 않아서, 기술, 학력, 능력이 부족해서의 순으로 나타났다. 대졸의 경우 수입, 근로조건 등이 내 기대 수준을 충족시켜 주지 못해서를 가장 많이 선택했고 다음으로 취업에 대한 자신감이 부족해서, 자녀 교육 때문에, 육아 때문에의 순이었다.

〈표 IV-48〉 취업(창업) 제의에 응하지 못한 이유

구분	전체	수입, 근로조건, 업무 등이 내 기대 수준을 충족시켜 주지 못해서	취업에 대한 자신감이 부족해서	건강이 좋지 않아서	기술, 학력, 능력이 부족해서	육아 때문에	자녀교육 때문에	가사 때문에	기타*	
		%	%	%	%	%	%	%	%	
최종 학력	고졸	206	47.1	13.6	4.9	6.3	2.9	8.7	6.3	10.2
	전문대졸	106	52.8	8.5	8.5	7.5	6.6	5.7	3.8	6.6
	대졸	125	56.8	9.6	4.8	3.2	4.8	7.2	4.8	8.8

주: 기타는 남편 또는 가족 반대 때문에, 연령에 대한 차별 등임.

〈표 IV-49〉 취업(창업) 일자리를 발견하지 못한 이유

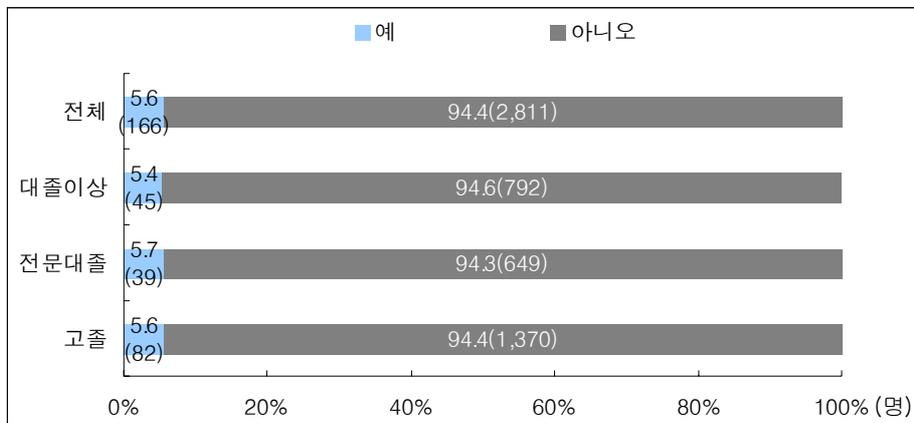
구분	전체	내가 할 수 있는 일들이 없어서		어디서, 어떻게 일자리를 알아봐야 하는지 몰라서		구직관련기관에서 적절한 안내를 해주지 않아서		내가 원하는 조건과 맞는 것이 없어서		적절한 장소 미확보		잘 모름		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	127	72	56.7	25	19.7	23	18.1	5	3.9	1	0.8	1	0.8
	전문대졸	61	31	50.8	15	24.6	11	18.0	2	3.3	1	1.6	1	1.6
	대졸	85	38	44.7	21	24.7	19	22.4	5	5.9	2	2.4	-	-

취업, 창업 일자리를 발견하지 못한 이유에 대해 전문대졸 대졸 모두 내가 할 수 있는 일들이 없어서를 가장 많이 선택했고 그 다음으로 어디서 어떻게 일자리를 알아봐야 하는지 몰라서, 구직관련 기관에서 적절한 안내를 해주지 않아서, 내가 원하는 조건과 맞는 것이 없어서의 순으로 나타났다.

6. 직업교육훈련 경험 및 정책 요구

본 절에서는 경력단절 여성들의 직업교육훈련 경험과 직업교육훈련 관련 정책 요구 사항에 대해 알아보고자 한다.

최근 3년 이내 직업교육을 받은 경험은 5.6%로 매우 낮다. 학력별로는 대졸이 5.4%로 가장 낮고 전문대졸 5.7%, 고졸 5.6%이다.



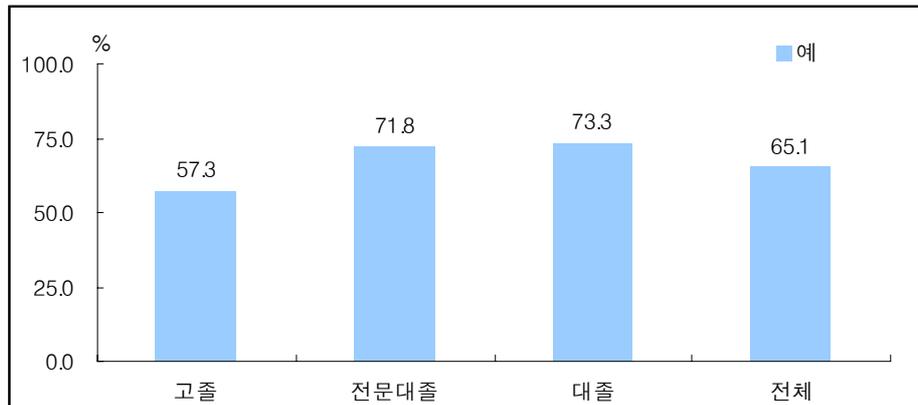
[그림 IV-1] 최근 3년 이내 직업교육 경험

전문대졸 이상의 직업교육훈련을 받은 경력단절 여성들을 대상으로 이들이 훈련 받은 직업교육의 교육명을 보면 전문대졸은 기타를 제외하고 ‘요양보호사’가 가장 많고 대졸 또한 ‘요양보호사’가 가장 많은 데 직업교육명 2순위부터는 전문대졸과 대졸이상이 상이하다. 즉, 전문대졸은 전통적으로 여성들이 많이 받은 직업훈련인 플라워아트, 한식, 미용 등이 순위 내에 있는 것에 반해 대졸이상은 컴퓨터, 영어연수, 공인중개사, 아동심리학 등을 훈련 받았고 이들 훈련은 전문대졸에게는 없는 직업교육이다. 전문대졸과 대졸이 받은 직업교육훈련에서 일치하는 것은 요양보호사 외에 독서지도사 뿐이다.

〈표 IV-50〉 최근에 받은 직업교육명

전문대졸				대졸			
순위	교육명	빈도	%	순위	교육명	빈도	%
1	요양보호사	5	12.0	1	요양보호사	4	8.2
2	플라워아트	3	7.2	2	컴퓨터에대한 전반적인 내용	3	6.3
3	한식요리	3	7.2	3	영어연수	3	6.3
4	간호조무사	2	4.8	4	공인중개사	2	4.2
5	네일아트	2	4.8	5	독서지도사	2	4.2
6	독서지도사	2	4.8	6	메이크업	2	4.2
7	미용	2	4.8	7	발맞사지	2	4.2
8	사회복지사	2	4.8	8	아동심리학	2	4.2
9	기타*	21*	50.0	9	아동미술	2	4.2
				10	기타*	26	54.0
계		42	100.0			48	100.0

주: 기타는 간호사, 보육교사, 베이비시터, 의류수선, 제과제빵, 풍선아트, 홈패션, 요가, 여성리더쉽관련과정, 건축사, 공경매사, 노인간병, 요양보호사, 컴퓨터에대한 전반적인 내용, 영어연수, 아동심리학, 아동미술



주: 직업교육을 받았다고 응답한 경력단절 여성 166명 대상

[그림 IV-2] 직업교육이 취업(창업)에 도움이 됨

직업교육을 수료한 경력단절 여성들을 대상으로 직업교육이 취업이나 창업에 도움이 되었는지를 질문한 결과 전체 직업교육을 받은 사람들의 65.1%가 도움이 되었다고 응답하여 직업교육이 취업과 창업에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸이 57.3%로 가장 낮고 대졸이 73.3%로 가장 높았다. 앞서 교육훈련 경험에서는 근소한 차이지만 대졸이 직업교육 훈련을 받은 비율이 5.4%로 가장 낮았는데 직업교육이 취업, 창업에 도움이 되었다고 응답한 비율은 대졸이 가장 높았다.

직업교육이 취업과 창업에 도움이 되었다고 응답한 여성들과 반대로 도움이 되지 않았다고 응답한 전체 약 35%에 해당하는 경력단절 여성들에게 직업교육이 왜 도움이 되지 않았는지에 대해 알아보았다. 학력별로 고졸, 전문대졸, 대졸 모두 ‘직업교육기관에서 적절한 취업, 창업 지원을 해주지 않았다’가 가장 많았는데 비율은 고졸 62.9%, 전문대졸 45.5%, 대졸 58.3%로 고졸 학력자들이 적절한 취업, 창업 지원에 대해 가장 만족도가 낮은 것을 알 수 있다. ‘교육을 받다보니 적성에 맞지 않아 취업, 창업을 포기했다’로 응답한 비율은 전문대졸이 36.4%로 고졸과 대졸에 비해 가장 높았고 ‘취업, 창업 수요가 별로 없는 교육이었다’는 고졸 17.1%, 전문대졸 18.2%, 대졸 16.7%로 학력 간 격차가 가장 작은 항목이었다.

〈표 IV-51〉 수료교육이 도움이 되지 못한 이유

구분	전체	직업교육기관에서 적절한 취업, 창업 지원을 해주지 않았다		교육을 받다보니 적성에 맞지 않아 취업, 창업을 포기했다		취업, 창업 수요가 별로 없는 교육이었다		잘모름		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	35	22	62.9	6	17.1	6	17.1	1	2.9
	전문대졸	11	5	45.5	4	36.4	2	18.2	-	-
	대졸	12	7	58.3	3	25.0	2	16.7	-	-

최근 3년간 직업교육을 받아 본 적이 없는 경력단절 여성들을 대상으로 교육훈련을 받지 않은 이유를 2순위까지 알아보았는데 고졸과 전문대졸은 ‘가사때문에’가 가장 많고 대졸은 ‘육아 때문에 시간이 없어서’가 가장 많았다.

‘가사때문에’와 ‘육아 때문에 시간이 없어서’는 고졸과 대졸에게는 각각 1순위와 2순위를 차지하고 있어 결혼, 출산, 육아로 경력단절 여성들이 취업 뿐만 아니라 직업교육을 받는 것에 있어서도 가사와 육아가 가장 큰 장애가 되는 것을 확인할 수 있었다. 전문대졸은 다른 학력과 달리 ‘교육기관이 집에서 너무 멀어서’를 선택한 비율이 두 번째로 많았는데 순위에서는 약간 차이가 있지만 일단 직업교육을 받는다고 하였을 때 프로그램 내용이나 교육시간대보다 직업교육기관의 지리적 접근성은 고졸과 대졸자들에게도 중요한 것으로 나타났다. 교육기관의 접근성은 세 집단 모두에게 ‘받고 싶은 교육프로그램이 없어서’, ‘교육시간대가 맞지 않아서’ 보다 중요하였다.

〈표 IV-52〉 취업, 창업 교육을 받지 않은 이유(우선 순위/중복응답)

구분	전체	가사 때문에 시간이 없어서	교육이 취업 또는 창업에 도움이 될 것 같지 않아서	육아 때문에 시간이 없어서	교육 프로그램에 대한 정보부족으로	받고 싶은 교육 프로그램이 없어서	교육을 받지 않아도 취업이 가능하므로	교육시간대가 맞지 않아서	취업 또는 창업할 의사가 없어서	교육기관이 집에서 너무 멀어서	
		명	%	%	%	%	%	%	%	%	
최종 학력	고졸	1,370	48.2	40.8	44.9	37.4	26.0	24.1	20.0	21.4	35.3
	전문대졸	649	44.2	13.1	39.8	31.7	33.4	28.2	22.5	19.5	42.2
	대졸	792	44.6	47.4	47.7	33.9	30.6	26.6	20.4	17.9	38.9

주: 1) 직업교육을 받지 않은 경력단절 여성 2,811명 대상
 2) 순위 응답은 1순위의 비중을 2, 2순위의 비중을 1로 하였음.
 3) 이외에 기타로는 ‘교육받을 비용이 없어서’

경력단절 여성들의 최근 3년간 직업교육 경험 비율은 5.6%로 저조한 편이다. 따라서 경력단절 여성들이 직업교육 선택시 중요하게 생각하고 있는 것이 무엇인지를 파악하고 이를 충족시키는 것이 중요할 것이다. 다음은 경력단절 여성들의 직업교육 선택 시 우선적으로 고려하는 것이 무엇인지를 제시되어 있다. 고졸, 전문대졸, 대졸 동일하게 ‘교육 내용의 충실성’을 가장 첫 번째로 많이 꼽았고 두 번째도 ‘강사의 전문성’을 가장 중요하게 고려하고 있었다. 교육 내용의 충실성과 강사의 전문성 등은 직업교육의 질을 좌우하는 근

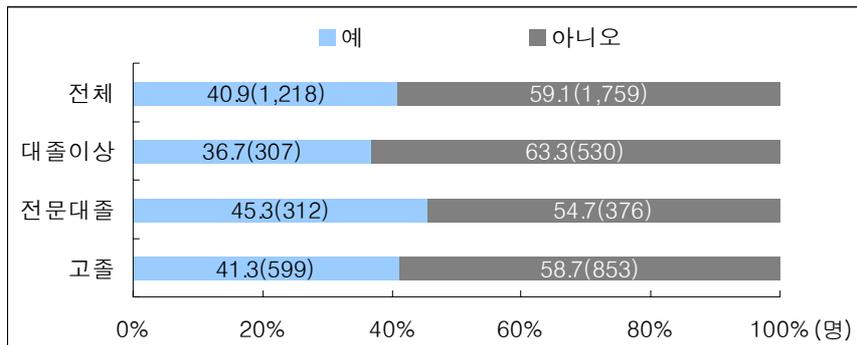
본적인 것이라고 할 수 있는데 경력단절여성들도 이를 지적하고 있다. 세 번째부터는 학력별로 순위가 차이가 있는데 고졸은 ‘저렴한 교육비’에 많이 응답한 반면, 전문대졸과 대졸은 ‘교육기관 및 프로그램 인지도’를 선택하고 있어 전문대졸 이상의 고학력 여성들과 고졸이하 학력자들과 차이가 있었다.

〈표 IV-53〉 직업 교육 선택시 중요 고려사항(우선 순위/중복응답)

구분	전체	교육 내용의 충실성	강사의 전문성	저렴한 교육비	취업과의 연계성	교육기관 및 프로그램의 인지도	자격증 취득 가능성	교육기관과의 거리	교육프로그램의 시간대
		명	%	%	%	%	%	%	%
최종 학력	고졸	1,452	23.6	21.7	20.0	15.4	18.5	8.9	6.8
	전문대졸	688	31.4	24.7	15.8	18.5	21.2	10.6	5.8
	대졸	837	20.5	24.7	10.4	14.0	16.8	7.5	6.5

주: 1) 순위 응답은 1순위의 비중을 2, 2순위의 비중을 1로 하였음.
 2) 이외에 기타로 시설의 편의성, 보육서비스 등이 있음.

조사대상 전체 경력단절 여성들에 향후 취업 또는 창업교육을 받을 의향이 있는지를 질문한 결과 전체 40.9%가 ‘예’라고 응답하여 실제로 직업교육을 받은 경험이 있는 비율 5.6% 보다는 7배 이상 높지만 경력단절 여성의 60% 가까이는 여전히 직업교육을 받을 의향이 없는 것으로 나타났다.



[그림 IV-3] 향후 취업 또는 창업 교육을 받고 싶음

향후 취업, 창업 관련 직업교육을 받을 의향이 있는 전문대졸 이상 고학력 경력단절 여성들의 희망 직업교육 분야는 전문대졸, 대졸 1위에서 3위까지는 동일한데 1위는 ‘기타 서비스 분야’, ‘음식서비스’, ‘사무지원’이 그것이다. 전문대졸 4위는 ‘판매사무분야’이고 대졸의 4위는 ‘재무 및 경영’과 ‘정보 통신 응용’으로 대졸의 희망교육분야가 전문대졸에 비해 전문적인 것으로 드러났다. 하지만 대체적으로 희망교육 분야는 1위에서 3위까지는 전문대졸과 대졸 동일하기 때문에 학력간 격차가 크다고 볼 수는 없다.

〈표 IV-54〉 취업(창업)을 위한 수료 희망교육 소분류(중복)

순위	직업교육명	전문대졸		대졸	
		빈도	%	빈도	%
1	기타 서비스분야	99	30.0	92	26.7
2	음식서비스	61	18.3	53	15.5
3	사무지원	48	14.4	51	14.8
4	판매사무분야	25	7.5	14	4.1
5	재무 및 경영	15	4.5	18	5.2
6	정보 통신응용	14	4.2	18	5.2
7	의료보조	10	3.0	7	2.0
8	기타 공예분야	9	2.7	12	3.5
9	디자인	7	2.1	13	3.8
10	디자인개발	5	1.4	1	0.3
11	봉제	5	1.4	6	1.7
12	설계제도	4	1.2	3	0.9
13	귀금속 금속공예	4	1.2	11	3.2
14	프로그래밍 분야	4	1.2	2	0.5
15	금융분야	4	1.2	5	1.4
16	가구목공예 도자기공예	3	0.9	7	2.0
17	자수	3	0.9	3	0.9
18	증권 보험분야	3	0.9	2	0.5
19	섬유가공	2	0.6	-	-
20	관광 숙박서비스	2	0.6	6	1.7
21	기타*	6	1.8	21	6.0
계		333	100.0	345	100.0

주: 기타는 운전, 수리, 기타 의료분야, 디자인개발, 토목분야, 건축분야, 통신설비 및 운용, 기타사무분야 등.

희망교육 분야를 대분류로 다시 살펴보면 소분류에서 기타 서비스와 음식 서비스가 많았던 것이 반영되어 ‘서비스’가 고졸, 전문대졸, 대졸 모두에게 40%이상으로 가장 많고 다음은 ‘사무관리’가 25% 이상을 차지하여 두 분야를 합하면 60%이상으로 경력단절 여성들이 희망하는 직업교육 분야는 서비스와 사무관리가 대부분인 것으로 나타났다.

〈표 IV-55〉 취업(창업)을 위한 수요 희망교육 대분류

구분	전체	서비스	사무관리	공예	정보통신	섬유	의료	금융보험	기타*	
	명	%	%	%	%	%	%	%	%	
최종학력	고졸	674	45.5	26.6	6.7	5.8	6.5	2.8	2.1	4.0
	전문대졸	333	48.6	26.7	5.7	5.7	4.5	3.0	2.4	3.4
	대졸	345	43.8	25.8	9.6	6.7	6.0	2.3	2.3	3.5

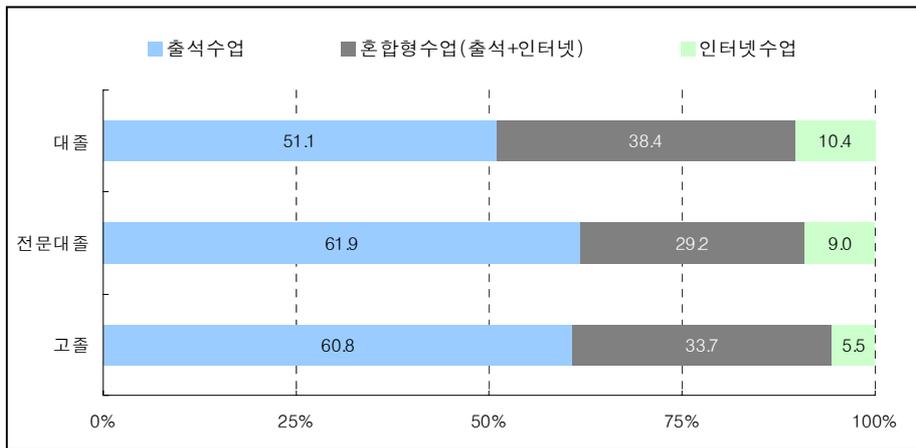
주: 기타는 기타장비, 건설, 산업용융, 농림 어업 광업, 전자, 운송장비제조

경력단절 여성들이 직업교육기관으로 희망하는 곳은 학력에 관계없이 ‘여성인력개발센터, 여성회관’이 37%이상으로 가장 많았다. 이어 ‘노동부 직업교육기관’, ‘복지관’, ‘대학내 평생교육기관’ 순으로 사설, 민간 기관 보다는 정부, 공공기관, 학교를 직업교육기관으로 선호하였다. 이는 경력단절 여성들이 직업교육 선택시 중요하게 고려하였던 교육내용의 충실성, 강사의 전문성, 교육기관의 지리적 접근성 등이 민간 기관 보다는 정부, 공공기관에서 충족해 주기 때문으로 보인다.

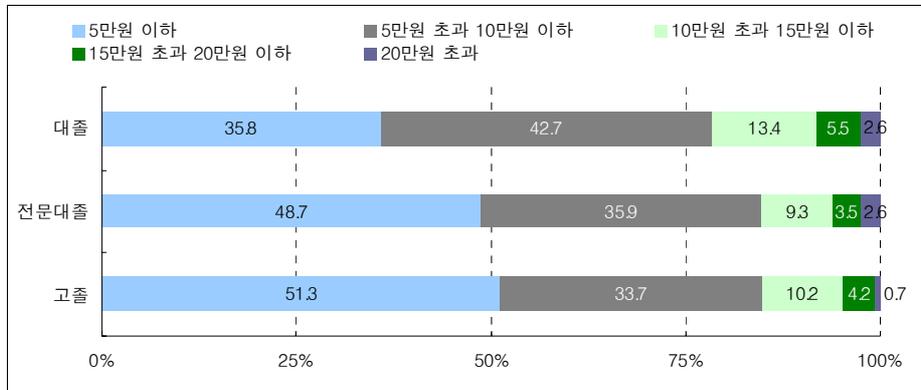
〈표 IV-56〉 취업(창업)을 위한 교육수료 희망기관

구분	전체	여성인력 개발센터, 여성회관		노동부 직업 교육기관		복지관(예, 사회복지관, 노인복지관 등)		대학내 평생교육기관, 대학내 자격증 수여기관		사설기관 (예, 학원)		기타 교육훈련 기관		백화점 문화센터		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종학력	고졸	599	226	37.7	158	26.4	62	10.4	47	7.8	70	11.7	18	3.0	18	3.0
	전문대졸	312	118	37.8	74	23.7	41	13.1	33	10.6	30	9.6	12	3.8	4	1.3
	대졸	307	114	37.1	75	24.4	19	6.2	40	13.0	43	14.0	7	2.3	9	2.9

경력단절 여성들이 선호하는 직업교육 수업 형태는 ‘출석수업’을 학력에 관계없이 50% 이상으로 원하고 있었다. 선호비율에서는 전문대졸과 고졸이하 출석수업을 60%이상 원하여 대졸과는 차이가 있었고 이에 비해 대졸은 ‘출석과 인터넷’ 혼합과 ‘인터넷수업’만을 원하는 비율이 전문대졸과 고졸이하 학력에 비해 높았다.

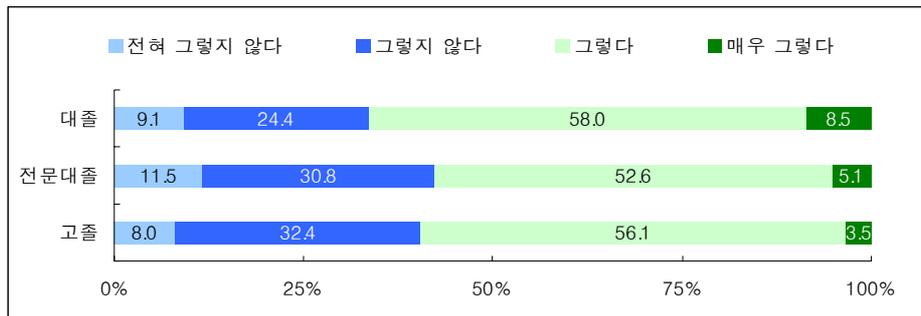


[그림 IV-4] 희망 교육 수업 형태



[그림 IV-5] 본인 부담 적정 교육 비용(1개월)

경력단절 여성들이 직업교육훈련에서 본인 부담 적정 교육비용으로는 ‘5만원 이하’는 전문대졸과 고졸에서 가장 많았는데 비율면에서는 전문대졸이 48.7%, 고졸이 51.3%로 고졸은 절반이상이 ‘5만원 이하’를 원하고 있었다. 대졸은 ‘5만원 초과에서 10만원 이하’가 42.7%로 가장 많았다. 본인이 부담할 수 있다고 응답한 적정 교육 비용은 고졸은 5만원 이하에 대졸은 5만원 초과에 더 많이 분포하고 있다. ‘20만원 초과’까지 부담할 수 있다고 응답한 비율은 대졸과 전문대졸이 2.6%로 같았고 고졸은 0.6%에 불과했다. 고학력 일수록 교육비에 대한 부담보다는 교육의 질을 더 많이 고려하고 있다는 것을 확인할 수 있다.



[그림 IV-6] 직업교육과정 이수 후 사업체 인턴제 필요

향후 직업교육을 받기를 원하는 경력단절 여성은 직업교육 과정 이수 후 사업체 인턴제가 필요한가에 대해 절반이상이 '그렇다'라고 응답하였다. 학력 별로는 '그렇다'와 '매우 그렇다'를 합한 비율이 대졸이 66.5%로 가장 높고 고졸이하가 59.5%로 가장 낮았다.

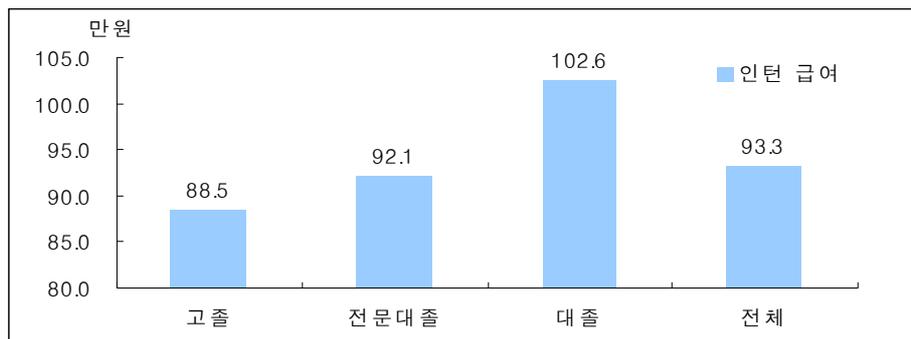
직업교육과정 이수 후 인턴제가 필요하다고 응답한 경력단절 여성들이 생각하는 적정 인턴제 기간은 학력에 관계없이 '1개월~3개월 미만'이 가장 많았고 '3개월~6개월 미만'이 그 다음으로 많아 전체적으로 인턴제 기간은 6개월 미만이 적당한 것으로 조사되었다.

〈표 IV-57〉 직업교육과정 이수 후 인턴 근무시 적정기간

구분	전체	1개월~3개월 미만		3개월~6개월 미만		1개월 미만		6개월 이상		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	357	194	54.3	102	28.6	46	12.9	15	4.2
	전문대졸	180	107	59.4	50	27.8	14	7.8	9	5.0
	대졸	204	93	45.6	71	34.8	27	13.2	13	6.4

주: 인턴제가 필요하다고 응답한 사람 대상

인턴제 기간 동안 받기를 원하는 희망급여는 전체 평균은 93만3천원이고 학력이 높을 수록 급여 수준이 높아 대졸이상은 102만6천원은 고졸은 88만5천원이다.



[그림 IV-7] 인턴제 기간 희망 급여

기업측면, 일측면, 가정측면에서 경력단절 여성들의 성공적인 창업과 취업을 위하여 정부가 지원해야 할 정책을 알아보았다. 기업측면에서는 ‘연령차별을 없애기 위한 노력’을 가장 많이 지적하였고 이어 ‘기혼 차별을 없애기 위한 노력’, ‘성차별을 없애기 위한 노력’, ‘가족친화적 기업 문화 조성을 위한 정부 지원’이라고 차례로 많이 응답하였다. 연령차별에 대해서는 고졸이하 학력자들의 비율이 응답비율이 가장 높았고 성차별은 대졸이상 학력자들에게 응답비율이 가장 높았다. 대졸자들이 성차별을 선택한 비율이 높다는 것은 상대적으로 대졸이상 여성들이 취업하려는 혹은 취업하였던 직업이 남성 대졸자들도 선호하는 일자리일 확률이 높고 이에 남성 취업자들과 경쟁에서 기업에서 단지 여성이라는 이유로 차별을 경험했기 때문인 것으로 보인다.

〈표 IV-58〉 기업 측면에서 정부 지원해야 할 정책

구분	전체	연령차별을 없애기 위한 노력		기혼차별을 없애기 위한 노력		성차별을 없애기 위한 노력		가족친화적 기업 문화 조성을 위한 정부 지원		기타*	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
최종 학력	고졸	1,452	42.8	404	27.8	278	19.1	147	10.1	1	0.1
	전문대졸	688	37.9	203	29.5	140	20.3	83	12.1	1	0.1
	대졸	837	37.2	233	27.8	188	22.5	104	12.4	1	0.1

주: 기타는 안정적 고용환경 조성, 학벌 지원을 없애는 것, 임금인상 등.

일 측면에서 정부가 지원해야 할 정책으로는 학력에 관계없이 ‘일자리 확대’를 50% 이상으로 가장 많이 지적하였다. 이어 ‘여성 능력개발을 위한 직업훈련지원 강화’, ‘직업설계 및 취업 상담지원’이 많았다. ‘여성 능력개발을 위한 직업훈련지원 강화’는 학력이 높을 수록 응답비율이 높아 상대적으로 전문대졸 여성들이 직업훈련에 대해서 고졸이하 보다 적극적인 자세를 갖고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 IV-59〉 일 측면에서 정부 지원해야 할 정책

구분	전체	일자리 확대		여성능력개발을 위한 직업훈련지원 강화		직업설계 및 취업 상담지원		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	1,452	922	63.5	314	21.6	216	14.9	0	0
	전문대졸	688	381	55.4	172	25.0	135	19.6	0	0
	대졸	837	468	55.9	240	28.7	127	15.2	2	0.2

주: 기타는 임금인상, 창업시 정부지원의 찬 이율 대출 등.

가정 측면에서 정부에게 바라는 정책은 ‘보육비 지원의 확대’가 학력에 관계없이 가장 많았다. 이어 ‘국·공립 보육 시설 확충’이 많았는데 대졸이 전문대졸과 고졸에 비해 원하는 비율이 33.2%로 7%p 가까이 높아 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 유도하기 위해서는 자녀의 보육비 지원이 더 많이 확대될 필요가 있는 것으로 확인되었다.

〈표 IV-60〉 가정 측면에서 정부 지원해야 할 정책

구분	전체	보육비지원의 확대		국·공립 보육시설 확충		방과후 교육 프로그램(에듀케어등)의 질적, 양적 개선		노인 간병 및 돌봄 노동 지원		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	1,452	540	37.2	379	26.1	311	21.4	220	15.2	2	0.2
	전문대졸	688	267	38.8	180	26.2	138	20.1	102	14.8	1	0.1
	대졸	837	273	32.6	278	33.2	160	19.1	124	14.8	2	0.2

주: 기타는 직장가정에서의 원격업무처리 시스템 개발, 사교육비 절감 등.

마지막으로 기업, 일, 가정 세 가지 측면을 통합하여 정부가 가장 많이 지원해야 할 정책에 대해서 경력단절 여성들은 ‘일자리 확대’를 가장 많이 지적하였다.

〈표 IV-61〉 정부가 지원해야 할 정책 - 기업, 일, 가정 통합

구분	전체	일자리확대		연령차별을 없애기 위한 노력		보육비지원의 확대		방과 후 교육 프로그램 (에듀케어 등)의 질적, 양적 개선		여성능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화		기혼차별을 없애기 위한 노력		기타*		
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
최종 학력	고졸	1,452	452	31.1	195	13.4	164	11.3	122	8.4	141	9.7	94	6.5	284	19.6
	전문대졸	688	186	27.0	96	14.0	83	12.1	56	8.1	55	8.0	52	7.6	160	23.2
	대졸	837	247	29.5	102	12.2	75	9.0	56	6.7	100	11.9	54	6.5	203	24.2

주: 기타는 성차별을 없애기 위한 노력, 가족친화적 기업문화 조성을 위한 정부 지원, 직업 설계 및 취업 상담지원, 국·공립 보육시설 확충, 노인 간병 및 돌봄 노동 지원 등.

7. 요약

- 미취업 여성의 경력단절 기간은 50%로 전후해서 5년 이상인 것으로 파악되며 이 기간에 대한 학력 별 차이를 찾아보기 어렵다. 또한 이전 직장의 근무형태에서 학력이 높을수록 정규직 취업 비율이 높은 것은 아니라는 것을 확인하였다. 전문대의 경우 정규직 취업이 75%인 반면, 4년제 대졸자들은 70.8%로 나타났으며, 4년제 대졸자들에게는 특수고용직 비율이 다른 학력 집단에 비해 높았다.
- 1년 이내의 단기간 내 취업을 원하는 여성의 과거 근무형태의 특징은 4년제 대졸자의 경우 10년 내 취업을 하겠다는 집단보다 4년제 대졸자의 경우 정규직 비율이 더 낮으며 특수고용직이 더 많고 직장규모도 중소기업과 10인 미만의 기업체에 근무했던 경험이 더 많은 여성이 단기간 내 노동시장에 재진입하고자 하는 욕구가 더 많은 것으로 나타났다. 이들의 구체적 직업은 전문대졸(21.2%), 대졸(11.9%)자 모두 경리사무원이 가장 많았으며, 다음 순으로 전문대의 경우 상점판매원(9.1%), 대졸자는 문리 및

어학강사(9.11%)순이었다.

- 경력단절 여성들이 직장을 그만 둔 사유는 집단별 다소 비율의 차이는 나타나지만 가장 중요한 이유로 주목되는 것은 ‘결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만 두었음’으로 나타났으며, 고졸집단의 경우 이 비율이 다른 학력 집단보다 다소 높았다. 고학력일수록 ‘자녀교육이 일보다 더 중요해서’가 다른 학력집단에 비해 높게 나타났다. 이것은 2장에서 언급된 고학력 여성의 비경활사유와 맥락을 같이한다. 단순히 ‘아이를 맡아줄 곳이 없어서’의 사유는 각 집단 별로 5-6%정도로 상당히 미비했다. 고학력의 경우 나이가 적을수록 외부환경에 대한 요인보다 자기 스스로 직장을 그만 둔 경우가 많으며 이들이 직장을 그만 둔 사유 중 다른 연령집단과 다르게 ‘수입문제’도 큰 요인으로 작용한 것으로 나타났다.
- ‘결혼, 출산’시기에 직장생활을 유지했던 경우 그 시기 이후에 노동시장에서 퇴장했다라고 다시 직장을 복귀하고자 하는 의지가 ‘결혼, 출산’시기에 직장을 그만 둔 경우보다 더 높은 것으로 나타났다. 결론적으로 고학력 여성들이 직장을 그만 두는 가장 큰 요인은 다른 외부적 요인보다는 ‘가사, 자녀교육, 육아’의 생애주기의 특성에 의한 자발적 요인이 더 큰 것으로 판단되며 학력이 높을 수록 이 요인의 작용은 더 지속적으로 크게 나타나는 것으로 확인되었다.
- 시간제 취업자에 대한 선호는 상당히 낮은 것으로 나타났다(7.8%). 그러나 시간제를 원하는 이유는 ‘자녀교육, 육아’ 때문이고 학력 간 차이는 발견되지 않았다. 그러나 단시일내 취업을 원하는 경우, 고학력일수록 ‘육아’문제 때문에 시간제를 더 선호하는 것으로 나타났다. 따라서 고학력 여성을 위한 시간제 근로의 필요성이 제기된다.
- 일반적으로 고학력 일수록 취·창업에 대한 정보를 인터넷에 의해 얻는 경우가 많은 것으로 나타났다. 또한 고학력일수록 여성회관과 인력개발센

터를 이용비율이 다른 집단에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

- 고학력자들은 일자리 제의가 들어와서 응하지 못한 이유에 관해서는 ‘근로조건이 맞지 않아서’를 가장 큰 이유로 꼽았고, 다른 학력집단과도 이 부분에서 상이한 차이를 보인다. 다시 말해 재취업을 할 경우, 자신이 최소 이전 직장과 동일한 조건에서 취업을 하고자 하는 의지가 더 강하기 때문에 눈높이를 낮추지 못하는 것으로 설명할 수 있다.

- 직업교육을 받은 경우 이것이 취업에 도움이 되었다는 응답은 대졸이 73.3%, 전문대졸 71.8%, 고졸 57.3%로 학력 간 차이가 뚜렷함을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 이들이 직업교육을 받은 사례는 5-6%로 학력 간 차이가 거의 없다. 따라서 취업을 원하는 이들에게 적극적인 직업교육을 홍보해야 한다는 문제가 제기된다. 도움이 되지 못했다고 하는 경우도 가장 큰 이유가 취업과의 연계를 문제 삼고 있는데 이 부분에서 4년제 대졸은 58.3%, 고졸 62.9%로 학력 간 차이가 상당하며 학력이 높을수록 이 부분에 대한 불만이 적은 것으로 파악된다.



정책이슈 및 과제

본 연구는 「고학력 경력단절여성의 취업욕구조사」의 실태조사 뿐만 아니라 다양한 노동관련 데이터를 사용하여 여성의 경력단절 및 고용 실태에 대해 분석하였다.

기존의 연구들은 일자리 창출과 관련한 정책과제로 정부의 인위적인 일자리 부양에 대한 정책제안을 주요 정책방안으로 다룬바 있다. 그러나 고학력 여성의 일자리 특히 4년제 대졸여성의 일자리는 정부가 창출 가능한 사회적 일자리 형식의 일자리로 발굴하기에 적절하지 않다고 판단한다. 그 이유는 낮은 하위 직종의 일자리의 경우 고학력 경력단절 여성에게 초점을 맞추지 않더라도 이미 ‘가사·간병’ 등 전체 취약계층을 대상으로 사회적 일자리 사업이 진행되고 있으며 고학력 여성이라도 생계형이라면 이 사업에 해당된다고 판단되기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 정부의 인위적 일자리 부양 정책은 언급하지 않으며, 노동시장의 고용정책의 개선에 따른 일자리 정책에 대한 내용을 중심으로 고용부분의 정책과제를 제안하며 적극적 노동시장 정책으로 고용을 위한 교육훈련의 개선방안에 대해 논의하고자 한다.

다음은 본 연구에서 수행한 다양한 분석결과를 바탕으로 제기되는 문제와 이들 문제를 해결하기 위한 정책과제를 제시하면서 결론을 마무리 짓도록 하겠다.

▶ 이슈 1: 경력단절여성은 자신의 희망직종 및 희망임금, 근로형태 등으로의 취업이 얼마나 가능한가?

- 경력단절여성들이 희망하는 직종 중 경영·회계 사무관련직에 대한 선호는 단연 높다. 그 이유는 과거 이 직종 종사자들이 가장 많았고, 또 여성들이 쉽게 진출을 생각할 수 있는 비교적 잘 알려진 직종이기 때문이기도 하다. 그러나 현재 이 직종에서 여성 비율은 약 40%정도 밖에 되지 않는다. 그것도 주로 20대 30대가 약 75%이다. 따라서 30대 후반 경력단절여성들이 이 직종으로 진출하고자 희망한다고 해도 그 가능성은 상대적으로 희박하다고 설명할 수 있다. 희망임금 역시 현실의 임금과는 상당한 차이를 보

인다. 근로형태 역시 마찬가지이다. 약 47%가 정규직 진출을 희망하지만 지난 10년간의 변화를 보면 경력단절이 된 이후 여성들은 다수가 임시·계약직에 취업되는 경향이 훨씬 심한 것을 본 연구에서 확인하였다. 따라서 현실과 경력단절여성의 희망사이에는 엄청난 gap이 존재함을 인정해야 한다.

▶정책과제 1: 직업세계 인식강화 및 자신감 회복 프로그램 개발과 활성화

- 최근 1년 이내에 구직활동을 하지 못한 이유 중에 ‘취업에 대한 자신감이 부족해서’가 16.5%로, 가사와 육아를 제외하고 가장 큰 장애로 드러났다. 특히 학력이 높을 수록 이 현상이 심한 것으로 나타났다. 직업교육을 희망하는 이유 가운데에서도 ‘자신감 회복’에 대한 요구가 직업설계, 기술습득, 취업연계 등의 요구보다 가장 높게 나타난다. 취업에 대한 자신감을 제고할 수 있는 교육프로그램을 개발하고 여성들의 접근성이 높은 교육훈련시설에서 운영하도록 해야 한다
- 직업상담 및 직업세계 인식을 강화하는 프로그램을 통해 현실을 정확히 인식하도록 하는 초기단계의 의식훈련이 필요하다. 이는 노동시장의 현실을 정확히 이해하고 취업준비를 하도록 안내할 필요가 있기 때문이다. 직종별 희망수입과 실제 수입 간에도 갭이 있어 정확한 정보 제공이 요구된다. 현재 노동부의 고용지원센터에서 이와 유사한 프로그램이 지원되기는 하나, 여성들이 여성직업훈련기관을 선호하는 비율이 높으므로 이 훈련기관에 적합한 프로그램을 체계적으로 개발하여 지원하는 것이 정책적으로 요구된다.

▶정책과제 2: 직업정보 서비스 강화 → 수요자 위주의 정보방향으로 전환

- 본 조사에서 취업, 창업 시작단계에서 가장 필요한 지원으로 직업정보 제공에 대한 요구가 47.0%로 가장 많다. 취업, 창업 교육을 받지 않은 이유 중 4년제 대졸 여성은 ‘가사(44.6%) 때문에’보다 ‘교육이 취업이 도움이 될

것 같지 않아서'가 더 높은 비율을 나타냈다(47.4%) 다음이 육아, 프로그램에 대한 정보부족, 프로그램의 부재로 나타났다. 따라서 적극적인 취업정보 서비스 제공과 함께 취업 연계에 대한 신뢰성 회복이 필요하다. 한편 취업, 창업 정보 획득경로에 있어 여성회관이나 여성인력개발센터를 활용한 비율이 상당히 낮게 나타나 4년제 대졸의 경우 다른 학력에 비해 높지만 5.2%에 불과하다. 여성회관과 여성인력개발센터의 취업정보 제공 및 취업알선 기능을 강화하고 여성들에게 다가갈 수 있는 서비스를 확대하여 정보접근성을 제고하도록 한다.

- 정보제공의 방법은 지금처럼 해당기관을 찾아가야만 정보를 제공받을 수 있었던 기존의 방법에서 벗어나 수요자층이 주로 이용이 빈번한 장소로 찾아가는 서비스 정책을 펴야한다. 설문조사에서도 밝혀진 바와 같이 단기간 내에 취업의사가 있음에도 훈련을 받는 일에는 상당히 소극적이었다. 정확한 직업세계의 인식 없이 노동시장에 진입한다 하더라도 지속적으로 유지하지 못하고 퇴장과 재진입을 반복하면서 점점 고용상황이 열악한 일자리를 택하게 되는 악순환이 벌어지게 된다. 이를 방지하기 위해서는 노동시장 진출이전에 적절한 교육훈련을 받을 수 있도록 기회를 적극적으로 제공하는 정책이 요구된다.
- 4년제 대졸여성의 경우 교육 및 사회과학, 자연과학 연구관련직의 일자리에 대한 선호가 상당히 높다(24.8%). 이 직종들은 2002년 이후 경황에서 여성고용이 꾸준히 증가했던 직종이며, 미래 고용전망에서도 이 직종에서의 여성 규모가 가장 많이 늘 것으로 예측되는 서비스 직종이다. 따라서 이 업종에 대한 적극적인 직종개발과 현재 이 직종에 관련된 직업과 관련한 고용의 질 제고가 여성 일자리 창출의 핵심일 것이라 판단된다.

▶정책과제 3: 고학력 여성을 위한 전문가 진출 가능한 직종 개발과 훈련 프로그램 개발과 보급: 교육서비스와 문화서비스를 중심으로

- 취업을 원하는 구체적 직종에서 4년제 대졸이상 여성들은 경영·회계사

무관련직, 교육 및 연구관련직, 문화·예술·디자인 관련직, 금융보험 관련직을 선호한다. 특히 4년제 대졸 여성의 경우 문리 및 어학강사, 경리사 무원에 대한 선호가 가장 높다. 이전에 받은 직업교육에서도 전문대졸자와 4년제 대졸자와는 받은 내용이 상당히 차이가 있다. 요양보호사과정을 받은 것은 비슷하나, 4년제 대졸자가 컴퓨터에 대한 전반적인 내용 및 영어연수, 독서지도사 등을 훈련받았다면, 전문대졸자는 한식요리, 간호조무사, 네일아트 등 비교적 준전문가 수준의 직업훈련을 더 많이 받은 것으로 나타났다. 이는 4년제 대졸여성의 희망교육이 전문가 직종에 더 많은 무게중심이 있음을 알려주는 결과다. 그러나 현재 여성훈련기관에서 운영되는 문화예술디자인 관련직의 교육과정은 취미교육 수준이고 취업과 연계되는 과정이 적으므로 해당 과정들을 취업연계 과정으로 발전시켜 운영해야 한다. 또한 대졸여성들은 전문대졸 이하 여성들에 비해 재취업 시 가장 중요한 고려 조건으로 고용 안정성, 적성, 장래 발전가능성, 직업의 사회적 위신을 더 중시하는 것으로 나타나므로 양질의 일자리를 발굴하여 훈련과정을 제공해야 한다.

▶ 정책과제 4: 가정 내 보육 및 방과 후 교육서비스 시장의 수요-공급 체계화 방안

- 현재 고학력 경력단절 여성들의 취업욕구가 많은 분야는 물론 첫 번째는 사무·경영 관련직이지만 다른 학력계층과 차이가 나게 많은 욕구를 보이는 분야는 교육서비스 분야이다. 따라서 이 분야에 대한 집중적인 일자리 개발이 필요하다. 그러나 현재는 이 직종관련 일자리의 안정성이 시장에서 불안정한 상태이며, 실질적으로 인력공급체계도 시장에 맡겨져 있어서 그 질에 대한 신뢰에 문제가 제기되는 상황이다. 예컨대 교육청을 매개로 하는 제가 보육 및 방과 후 교육서비스 시장의 인력관리 방안이 제시된다면, 수요자와 공급자 모두 신뢰를 가지고 일할 수 있는 개선책이 될 것으로 사료된다.

▶ 정책과제 5: 교육훈련기관의 보육시설 강화 및 질 제고

- 20·30대의 교육훈련요구는 다른 연령대에 비해 높았다. 이들은 직업훈련이 취업과 정확하게 연계되고 있다는 사실을 인식하고 있었다고 해석된다. 그럼에도 직업훈련을 받지 않는 이유나, 구직활동이 어려운 이유 중 가장 큰 이유는 육아 또는 가사 때문이다. 특히 육아의 경우는 아이를 맡기기 어려운 상황에서 교육까지 받기는 엄두가 나지 않는다고 보는 것이 정확하다. 따라서 교육훈련시설에 아이를 맡아 줄 수 있는 보육시설이 보완된다면 이들이 적극적으로 교육장으로 나올 수 있는 여건이 마련되는 것이므로 경력 단절기간을 최소한으로 줄일 수 있는 방안이 마련되는 것이라 판단된다.

▶ 정책과제 6: 여성교육훈련기관의 직업교육운영 시간 운영의 다양화

- 고학력 여성이 직업교육을 받지 않은 이유 중 ‘교육 시간대가 맞지 않아서’가 21.0%로 주중 낮 시간대 외에 여성들이 선택 가능한 다양한 시간대에 훈련과정을 개설해야 한다. 민간기관들이 수요자의 편익에 맞춰 야간, 주말과정을 운영하는 반면, 공공기관들은 수요자 편익에 둔감하거나 요구가 있어도 대응에 소극적인 편이다. 여성회관과 여성인력개발센터도 수요자 편익에 맞춰 야간, 주말과정 개설을 하도록 한다.

▶ 정책과제 7: 인턴제의 확대

- 인턴제의 필요성을 60.5%가 인정하고 있어 교육이수 후 인턴제 참여기회를 더 확대할 필요가 있다. 그러나 기존의 인턴제의 경우, 노동시장 상황이 전반적으로 어려워 질수록 인턴이 채용으로 연계되기 어려운 문제점이 여러 차례 대두되었다. 경력단절여성의 인턴은 그러나 청년층 인턴제와는 다른 관점에서 이해하는 것이 더 필요할 것 같다. 청년층의 경우 인턴 이후 반드시 고용으로 연계되는 것이 목표라면 노동시장과 오랜 시간 괴리되어있던 여성들에게 인턴이란 직업세계의 현실을 인식하고 본인의 희망과 현실사이에서 gap을 줄일 수 있는 하나의 기재로 활용하는데 더 무게 중심을 두는 것이 바람직하다.

▶ 이슈 2: 고학력 여성의 고용패턴은 2000년 이후 변화하였는가?

- 2001년부터 2007년까지 여성의 경제활동참여는 전반적으로 증가했다고 볼 수 있다. 35-39세를 제외하고는 전 연령층에서 상승하고 있는 추세이며 특히 과거 경력단절이 주로 일어나던 연령대인 20-29세의 노동시장 부착률이 상당히 증가했다. 즉 청년층의 약진이 두드러졌다고 평가할 수 있다. 그러나 여전히 M자형 모습에서 크게 벗어났다고 판단하기는 어려우며 여전히 30대로 진입하면 고학력 여성들의 노동시장 퇴장이 빈번히 일어나고 있다고 분석된다. 그러나 2000년 이후 40대 이상의 연령에서 고학력 여성의 노동시장 진입이 크게 상승함을 알 수 있다.
- 30대 이상의 고학력 여성의 비경제활동 사유는 대부분 가사와 육아로 압축된다. 또한 비경제활동여성의 비중은 감소하지 않고 있다.

위에서 언급된 결과에 따르면 여전히 M자형의 경력단절완화와 재취업에 서의 여성노동의 불안정성, 고학력 여성들이 보다 진취적으로 직업세계에 진출하기 위한 유인 정책들이 필요하다고 보여 진다.

이 이슈와 관련하여 본 연구에서 제안하는 정책제안은 다음과 같다.

▶ 정책과제 8: 직장 퇴장을 완화할 수 있는 출산·육아기 탄력근무제 (단축근무제) 활성화

- 여성들이 직장을 그만두고 재진입하기란 쉽게 해결되기 어려운 명제이며 일단 재진입 시 과거의 직업지위로 복귀란 이보다 훨씬 어렵다. 따라서 지속적으로 직장생활을 유지할 수 있는 실질적 정책이 요구된다. 무엇보다 대졸여성들이 결혼육아기에 퇴직을 하지 않고 정규직을 유지할 수 있도록 육아기 단축근무제와 같은 탄력적인 근무여건이 요구된다. 개정된 법에서

육아기 근로시간 단축은 3세 미만의 자녀에 국한해서 1년까지만 사용할 수 있고, 사업주의 재량에 따라 허용하도록 하고 있어 보장이 제한적이고 직장분위기상 사용하기 어려울 것이 예상된다. 설문조사 결과에서도 실질적으로 직장에 있기는 했지만 사용한 비율은 상당히 저조했다.

▶ 정책과제 9: 재고용 및 계속고용지원제도 개선

- 고학력 경력단절여성들이 출산육아기에 고용이 지속되고 재취업 시 재진입을 지원하는 제도의 성과, 문제점을 점검하여 현실화해야 한다. 임신·출산후 계속고용을 유지할 수 있도록 지원금제도, 엄마채용장려금의 활용이 저조한 이유를 파악해서 효과를 높일 수 있는 방안을 모색해야 한다. 특히 경력단절이 1년 이내인 여성들은 향후 1년 안에 재취업할 의사가 매우 높게 나타나므로, 경력단절이 장기화되지 않도록 해야 한다. 재고용, 계속고용지원제도에 대한 홍보를 강화해서 단기 단절여성들의 활용도를 제고해야 한다.

▶ 정책과제 10: 가사지원서비스 확대와 가사분담 문화 조성

- 설문조사결과 결혼과 동시에 직장을 그만 두는 경우가(38.5%)이며, 그 이유는 혼인, 임신, 출산 후에 발생하는 가사, 육아 부담 때문인 것으로 나타났다. 또한 취업육구조사에서도 최근 1년 이내 구직활동을 못한 이유가 가사 때문이 가장 많았다.
- 제 1차 여성가족패널조사 분석결과⁸⁾ 여성의 취업여부에 따라 남편들의 가사노동 참여시간의 차이는 거의 나타나고 있지 않아서(취업여성의 남편 약 37분, 미취업여성의 남편 약 40분), 결혼 후 직장을 계속 다닐 경우 가사가 거의 여성의 부담이 될 가능성이 크므로, 직장여성을 위한 가사지원 서비스 확대와 함께 가족 내 가사분담 문화 조성을 위한 교육과 캠페인이 요구된다.

8) 오은진 외 (2008). 경력단절여성의 취업육구조사. 여성부.

▶ 정책과제 11: 재직여성 일·가정 양립교육 및 경력개발교육

- 본 조사에서, 주된 직장의 퇴직시기가 결혼 직전 또는 그 이후가 전문대는 41.3%, 대졸 35.7%로 가장 많았고 다음이 결혼이후 첫 아이 출산 전후였다. 고학력 일수록 출산 전후 노동시장 이탈 비율이 높았다. 재직여성들을 대상으로 결혼으로 인한 경력단절이 개인의 경력개발에 미치는 영향을 사전에 숙고할 수 있는 교육과 일과 가정을 양립시킬 수 있는 방안에 대한 교육기회를 제공함으로써 경력단절을 방지해야 한다.

▶ 이슈 3: 고학력 여성고용의 확대는 가능한가?

- 2001년 이후 고학력 여성이 증가한 업종은 교육서비스업과 사업서비스업 및 기타 서비스업종에서의 증가가 두드러진다. 특히 사업서비스의 경우는 2002년 6.9%p에서 2007년 9.2%p로 증가했다. 이것은 고학력 여성의 경우 전문직종을 선호하고 그 직종으로 진출하고자 하는 의지가 강하다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다. 한편 고학력 집단인 전문대졸자와 4년제 대졸자는 취업욕구 및 희망직종에서 다른 차이를 보이는 것을 조사결과 확인할 수 있었다. 따라서 고학력 여성의 일자리에 대한 목표 집단은 전문대졸자와 4년제 대졸자의 일자리를 구분하여 정책을 개발할 필요가 있다.

3장에서 기술된 고용전망에 따르면 여전히 보건 및 사회복지사업, 사업서비스업, 가사서비스업, 오락 및 운동관련 서비스업에서의 고용전망이 두드러진다. 즉 서비스업의 증가는 여성고용창출로 연결될 수 있음을 예측하게 한다. 따라서 이 업종에 대한 일자리의 세련화를 통해 고학력 여성의 일자리를 안착시키고 이들이 원하는 고용의 질을 확보하는 방안이 모색되어야 한다. 세부정책과제는 다음과 같다.

▶ 정책과제 12: 전문 직종 진출을 위한 이직·전직프로그램의 활성화

- 고학력 경력단절의 경우 20대 후반의 경우는 출산 후 1.3년 이내에 직장으로 복귀하지만 30대는 4.6년, 40대가 넘으면 7년 정도가 지나야 노동시장에 재진입한다는 연구결과(오은진 외, 2008)를 보면 낮은 연령에서 직장 재복귀 의사가 강함을 알 수 있다. 그러나 이들이 직장을 떠난 이후 노동시장에 재진입할 때는 이전보다 못한 직업지위로 재진입할 가능성이 많다. 따라서 이를 방지하기 위해서는 전직 또는 이직하고자 하는 직장에 맞는 스킬을 어느 정도 학습하고 재진입할 수 있도록 도와줄 수 있는 직장복귀 프로그램의 활성화가 필요하다. 현재 고용지원센터 등에서 직장복귀 프로그램을 운영하지만 이들의 내용이 고학력 여성들에게 적합하다고 볼 수 없다. 따라서 고학력 여성들에게 필요한 다양한 형태의 이전직 프로그램의 활성화가 요구된다.

▶ 이슈 4: 여성의 경력단절 현상은 육아 및 고용차별에서 오는 비자발적 현상인가? 스스로 직장퇴장을 결정짓는 자발적 현상인가?

- 기존의 연구들은 여성의 경력단절 현상은 상당 부분 결혼·임신·출산 등의 생애사적인 문제를 겪으면서 여성들이 직장, 또는 가정의 압력에 의해 노동시장에서 퇴장하는 것을 주요원인으로 규명하고 있다. 본 조사에서도 결혼·임신·출산 등의 생애사적인 이유로 직장을 떠나는 경우가 다수지만 이것이 외부의 압력에 의한 것이라기 보다는 스스로 직장생활을 견디지 못하고 떠났다고 해석하는 것이 더 적절하다고 판단된다. 또한 이들이 직장을 유지하지 않은 가장 큰 이유는 가사와 양육이 모두 본인의 책임으로 인식하고 때문으로 판단된다. 4년제 대졸자의 경우, 일보다는 자녀의 교육이 더 중요하다고 생각해서 직장을 떠난 경우가 다른 학력계층과 비교해서 고졸과는 5%, 전문대졸과는 4%차이로 높다. 학력이 높은 여성일 경우 자신이 해야 할 일인 가사와 양육의 책임을 다른 이에게 맡기는 정신적인

부담감과 현재 자신의 직장일이 가사와 양육을 유기할 만큼 가치있는 일인가에 대한 지속적인 고민 속에서 어느 시점이 되면 직장을 떠나게 되는 가능성이 더 높다고 해석할 수 있다. 경력단절의 원인이 여성은 직업생활에 대한 선호가 약하다 라도 단적으로 설명하기는 어렵지만 경력단절의 원인이 전적으로 외부상황에 의존한다고 결론내리기도 어렵다. 따라서 가사 또는 보육과 관련한 단면적인 지원정책으로 이 문제를 해결하기 어려운 한계가 있다. 또한 고학력 여성의 경우 본인 내부적인 문제가 더 복잡하게 얽혀있어 문제의 심각성이 더하다.

그러나 고학력 일수록 ‘혼인’시기에 직장을 떠나기 보다는 출산을 전후로 직장을 떠나는 비중이 다른 학력과는 차별화되게 높다⁹⁾. 이것은 고학력 여성일수록 자신의 직장의 불안성에 의한 요인으로 직업세계를 떠나기 보다는 자녀양육, 육아문제로 인해 직장을 떠난다고 설명할 수 있고, 따라서 이 집단은 양육문제가 완전히 해결되기 전에는 노동시장에 다시 복귀하기 어려운 집단으로 규정지을 수 있다.

▶ 정책과제 13: 학교단계에서부터 여학생을 위한 체계적인 진로교육 강화

- 여학생의 진로교육에 대한 중요성은 이미 여러 연구에서 지속적으로 규명한 바 있다. 이에 교육과학부에서는 ‘여대생 특화진로교육과정’을 지난 3년간 추진하여왔다. 또한 여성부도 ‘여대생커리어개발센터사업’을 지속적으로 추진해 왔다. ‘여대생 특화진로교육과정’은 정규교과과정에 여학생 진로교육을 별도로 했다는 점에서 큰 의의가 있으며 ‘여대생커리어개발센터사업’은 여학생들로 하여금 취업의욕을 고취시키고 취업정보의 접근성 제고 및 인턴쉽등을 여학생에게 우선적으로 하도록 기회를 제공했다는 점에서 평가될 수 있다고 판단된다. 그러나 이 부분에서 운영하는 진로교육프로그램 내용이 과연 이 연구에서 분석된 여성의 직업의식강화에 얼마나 공헌했는가를 생각한다면 좀 더 여학생의 직업세계 인식 개선과 직업의식 고취에

9) 결혼직전 또는 그 이후 직장을 그만 둔 비율: 고졸(50.7%), 전문대졸(41.3%), 대졸(35.7%). 첫째아이 출산전후로 직장을 그만 둔 비율: 고졸(20.9%), 전문대졸(25.7%), 대졸(28.3%). 둘째 아이 출산전후로 직장을 그만 둔 비율: 고졸(5.0%), 전문대졸(7.4%), 대졸(7.5%).

초점을 맞춘 프로그램의 질 제고가 요구된다.

▶ 정책과제 14: 직업세계 이행과정에서의 여성취업의 질 제고를 위한 개선 방안

- 청년층여성의 취업은 과거 10년과 비교해서 상당히 진보했다. 그러나 이들이 얼마나 원하는 일자리로 취업하고 있는가를 분석한다면 결과는 상당히 다를 것이라고 보여 진다. 경력단절여성들이 일자리를 떠나는 표면적인 이유는 결혼, 임신, 출산 등의 생애사적인 이유지만 보다 저변의 이유는 자기 직업에 대한 긍지가 약하기 때문이라고 해석할 수 있다. 그 이유는 직업의 불안정성, 장래성 결여, 낮은 임금 등을 원인으로 볼 수 있다. 따라서 학교 단계에서 여학생이 직업세계 진출이전에 좀 더 견고하게 직업설계를 하도록 지도하고 커리어플랜을 세우는 학습을 체계적으로 지도한다면 비록 현재의 직업생활이 어렵더라도 다른 지원들에 의지해서 지속적으로 유지하는 기초를 제공할 수 있다고 사료된다. 한편 청년여성들의 일자리 제고에 보다 많은 정책들이 개발되어야 한다. 이 정책의 초점은 일자리 진출보다는 일자리의 질 제고에 무게중심을 두어야 할 것이다.

▶ 정책과제 15: 취업모를 위한 보육지원서비스 강화 → 재가보육 서비스의 질 제고와 제도화

- 출산은 가사 다음의 퇴직 사유인데, 출산으로 직장을 그만 두는 경우는 거의 자녀 양육 문제(88.9%)가 주 이유였다. 취업여성의 미취학 자녀들은 어린이집과 놀이방(38.1%)을 가장 많이 이용하고, 집에 있는 경우(26.8%), 유치원(26.1%) 순으로 보육시설을 이용하고 있었다. 야간보육, 24시간 보육 서비스, 보육시설의 질 관리, 보육비 지원 등으로 취업모들의 양육부담을 해소해주어야 한다.
- 취업여성의 자녀 보육은 배우자, 친인척에 많이 의존하고 있고, 친정어머니나 시어머니가 돌봐주는 비율은 높지 않다. 가족 내 보육을 선호하는 여성들을 위해 보육비를 시설이 아닌 재가보육서비스 이용에도 활용할 수

있도록 지원할 필요가 있다. 2008년부터 보건복지가족부는 보육시설에 주고 있는 정부의 보육료 지원금이 영, 유아를 시설에 맡긴 부모들에게 직접 지급할 예정이다. 보건복지가족부는 시설에 지원하던 보육료를 부모에 전자카드 형태의 바우처로 직접 지급하기로 했고, 또한 보육시설, 유치원을 이용하지 않는 아동의 보호자에게 지급하는 양육수당은 2009년 7월부터 지급할 예정이다. 이 부분을 재가보육서비스와 연계하는 방안안도 검토가 요구된다.

- 취업육구조사결과에서도 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 스스로 그만 둔 경우가 기혼여성은 35.0%이고, 특히 4년제 대졸이상의 경우 ‘일보다 육아와 자녀교육이 더 중요해서’에 답한 비율이 11.5%로 다른 학력대보다 높아, 노동시장 퇴장율이 높은 대졸여성의 기대에 부합할 수 있는 양질의 육아 서비스 제공이 요구된다.

▶ 정책과제 16: 취업 여성을 위한 보육 및 교육서비스의 질 개선 → 방과 후 교육서비스 개선, 국공립 시설의 확충, 보육시설의 질 제고

- 맞벌이 가정을 위한 보육 지원 강화 및 여성의 취업형태를 고려한 적절한 보육 지원이 필요하다. 국공립 시설의 경우 맞벌이 보다는 저소득층에 초점이 맞추어져 있다¹⁰⁾. 맞벌이더라도 4대 보험 가입증명서를 제출해야 하는데 여성의 경우 임시직, 시간제인 경우가 많아서 국공립 및 시립 어린이

10) 국공립시설의 경우 입소 순위는 다음과 같다. 국공립어린이집의 경우 입소순위는 영유아보육법 제28조(보육의 우선제공), 동법 시행규칙 제29조에 의하여 ①국민기초생활보장법에 의한 수급자(법정), ②모·부자복지법 제5조의 규정에 의한 보호대상자의 자녀(모부자), ③국민기초생활보장법 제24조의 규정에 의한 차상위 계층의 자녀(차상위), ④장애인복지법 제2조의 규정에 의한 장애인중 여성가족부령이 정하는 장애등급이상에 해당하는 자의 자녀(장애부모), ⑤아동복지시설에서 생활중인 유아(복지시설), ⑥맞벌이, 한부모·조부모 가정(맞벌이, 결손), ⑦저소득층 보육료 지원대상 영유아중 기타저소득층(3층, 4층)의 영유아(기타저소득), ⑧입양된 영유아(입양아), ⑨세자녀이상 가정의 영유아(세자녀)등의 순서로 입소. 시립어린이집의 경우 ①-⑥까지를 1순위로 하고 있다. 2순위 기타 한부모, 조손가족, 입양 영유아, 저소득 3-5층, 세자녀 이상 가족의 영유아, 결혼이민자 가족 영유아, 3순위: 1, 2순위 이외의 영유아.

집의 경우도 혜택을 보기 어렵다.

- 초등학교 자녀를 둔 30대와 40대 여성은 방과후 교육에 대한 수요가 높다. 4년제 대졸의 경우 구직활동을 못한 이유에서도 육아(15.0%)보다 자녀교육 때문에(23.0%)가 더 많고, 취업 제의에 응하지 못한 이유에서도 자녀교육(7.2%)이 육아(4.8%)보다 응답률이 더 높게 나타난다. 이들은 보육시설에 맡겼을 경우 특별한 프로그램이 없이 아이를 단순히 탁아하는 것에 대한 불만족으로 본인이 주양육을 해야겠다고 한 경우가 많았다. 한국여성의 대부분은 본인이 주양육자임에 대한 부담감이 크고 타인에 의한 양육이 기대에 미치지 못하면 차라리 보육과 가사를 위해 직장을 그만두는 경우가 빈번히 발생한다. 이를 방지하기 위해서는 방과 후 교육의 질을 높이고 저학년을 위한 보육의 기능을 제대로 하도록 제도개선 방안을 마련해야 한다.
- 한편 국공립 시설에 자녀를 맡기기 어려운 문제점을 토로하기도 하였다. 이것은 국공립 시설의 경우 교사의 질과 프로그램의 질을 담보할 수 있다고 생각하기 때문이다. 따라서 현재 국공립 시설을 지속적으로 확충하는 것과 함께, 민간보육시설의 질 제고를 위한 평가 강화¹¹⁾ 및 지원금 차등화를 강화하는 방안을 체계적으로 관리하여 전반적인 보육시설의 질 개선에 초점을 맞춘 정책을 수행해야한다.

11) 전국 32,149개소(08년 6월 기준) 중에서 2005-2008년 4기 현재 인증 참여시설 19,644개소(61.1%), 인증미참여시설 12,505개소(38.9%)
 보육시설의 질적 수준 관리를 위해서 보육시설평가인증사무국에서 보육시설의 평가인증을 실시하고 있으나 2008년 6월 기준으로 인증을 받은 시설은 9,865개소 전국 보육시설의 30.7%이다. 2008년 4기 기준으로 인증참여시설이 19,644개소이며 인증미참여 시설이 12,505개소이다. 2005년부터 국가에서 보육시설의 질적 수준을 체계적으로 관리하기 위해 노력하고 있으나 아직 평가 인증 미참여 시설이 38.9%에 달하고 있다. 또한 평가후 사후 관리도 지속적으로 되어야 할 것이며 질적 수준이 우수하고 잘 관리가 되고 있는 보육시설에 지원금을 차등화하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

참고문헌

- 구명숙·홍상욱(2005). 기혼여성의 재취업구조정 관한 사례연구: 전업주부 재취업 훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회, 23(3).
- 권혜자(2007). 여성 경제활동인구 천만 시대, 경력단절현상은 개선되고 있는가? 고용이슈(11).
- 나영선(2000). 「여성생애주기별 특성에 따른 교육체제 구축방안 연구」. 교육부.
- 김영옥(1999). 「여성취업력의 동태적인 변화 분석」. 한국여성개발원.
- 김영경(2007). 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구. 여성연구, 73(2). 85-118.
- 김종숙 외(2007). 「대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제」. 한국여성정책연구원.
- 김혜원 외(2007). 「OECD 주요국의 여성 고용정책연구: 영국·캐나다·그웨덴·덴마크」. 한국노동연구원.
- 민무숙(2006). “여대생커리어개발센터 확대, 발전을 위한 전국대학심포지움”, 『여성인력개발종합계획』, 3-86.
- 박수미(2003). “한국여성들의 첫 취업 진입, 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”. 한국사회학. 36(2):145-74.
- 박천수 외(2007). 「산업수요와 학력별 수급전망 연구」, 한국직업능력개발원.
- 산업연구원(2005). 「한국산업의 발전비전2020」.
- 안주엽(2005). 「중장기 인력수급 전망: 2005~2020」. 한국노동연구원.
- 오은진(2000). 미국 고등교육에서의 임금 차이에 대한 효과 분석: 교육수준 및 전공영역의 비교를 중심으로. 직업교육연구. 19(2). 145-153.
- 오은진·박세경(2006). 사회서비스 부문 비정규 여성 근로자를 위한 직업훈련 개선방안: 가사·간병 서비스를 중심으로. 한국여성개발원.
- 은기수·박수미(2002). 여성취업이행 경로의 생애과정 시퀀스 분석. 한국인구학. 25(2). 107-138.
- 이옥분(2002). 고학력 유휴 여성인력 활용에 대한 연구. 여성정책연구. 5.
- 이진면(2008). 「중장기 산업구조 전망」, 한국직업능력개발원 원내 발표자료.
- 장창원 외(2006). 「인력수급전망(2006-15)과 국가인적자원정책」, 한국직업능력개발원.

- 주무현(2008). 기혼여성, 경력단절의 경제적 효과와 직업선택 실태. 고용이슈, 7월호.
- 통계청(2008). 「2007 경제활동인구연보」.
- 통계청(각 년도). 「2001~2007 경제활동인구조사」 원자료.
- 한국고용정보원(2007). 경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구.
- 한국고용정보원(2007). 「2007년 한국직업정보시스템 구축을 위한 재직자 조사」.
- 한국고용정보원(2007). 「2006 산업별직업별고용구조조사」 원자료.
- 한국개발연구원(2001). 「다부문모형에 의한 산업구조 변화의 장기전망」.
- 한국은행, 「국민계정」, 2007.3.
- 황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조. 한국노동연구원.
- 황수경·권혜자·김인선(2006). 고학력 경력단절여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 연구. 교육인적자원부.
- Carolinw L. D. & Marilyn, J. D. (1994). Policies and practices to encourage women returners: A case study, *Women in Management Review*, 9(7):4-14.
- Kane, T.J.,& Rouse, D.E.(1999). The community college: Education students at the margin between college and work. *Journal of Economic Perspectives*, 13(1), 63-84.
- Grubb, W. N.(1997). The return to education in the sub-baccalaureate labor market, 1984-1990. *Economics of Education Review*, 16(30). 231-245.



부 록

<부록 1> 부표	139
<부록 2> 1차 델파이조사 결과	141
<부록 3> 고학력 여성의 유망직종	151
<부표 4> 경력 단절 여성의 취업욕구 조사 설문지	156

<부록 1> 부표**<부표 1> 고학력 여성의 경제활동상태 변화**

(단위: 천명, %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
취업자	1,836 (59.1)	2,000 (59.9)	2,258 (59.2)	2,441 (60.2)	2,627 (60.7)	2,854 (62.0)	3,013 (62.4)
실업자	75 (2.4)	76 (2.3)	98 (2.6)	104 (2.6)	103 (2.4)	110 (2.4)	99 (2.0)
비경제활동 인구	1,195 (38.5)	1,265 (37.9)	1,460 (38.3)	1,512 (37.3)	1,596 (36.9)	1,638 (35.6)	1,718 (35.6)
계	3,106 (100)	3,341 (100)	3,816 (100)	4,057 (100)	4,326 (100)	4,602 (100)	4,830 (100)

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

<부표 2> 고학력 여성의 경제활동상태 변화

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
취업자	3,699 (85.5)	3,907 (86.4)	4,437 (86.8)	4,603 (86.6)	4,779 (86.5)	4,945 (86.2)	5,199 (86.1)
실업자	158 (3.7)	148 (3.3)	155 (3.0)	148 (2.8)	158 (2.9)	162 (2.8)	177 (2.9)
비경제활동 인구	468 (10.8)	467 (10.3)	519 (10.2)	564 (10.6)	585 (10.6)	629 (11.0)	662 (11.0)
계	4,325 (100)	4,522 (100)	5,111 (100)	5,315 (100)	5,522 (100)	5,736 (100)	6,038 (100)

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

<부표 3> 고학력 여성의 연령별 경제활동 참가율

(단위: %)

	1998	2002	2007
20~24세	70.1	83.8	79.1
25~29세	63.3	69.4	74.9
30~34세	49.9	49.5	56.9
35~39세	50.8	53.1	57.5
40~44세	53.0	50.7	62.5
45~49세	49.7	56.9	61.5
50~54세	42.7	51.5	57.6
55~59세	47.2	42.3	44.7
60세이상	22.1	26.4	23.1

자료: 통계청(각 년도), 「경제활동인구조사」 원자료

〈부표 4〉 2007년 고학력 여성 취업자의 연령대별 업종별 분포

(단위: %)

	제조업	도소매업	음식, 숙박업	운수, 통신업	금융, 보험업	부동산 및 임대업	사업 서비스	교육 서비스	*공공	기타 서비스	오락 문화 운동	*기타
15~19세	8.9	37.4	38.8	0.0	0.0	0.0	14.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20~24세	11.0	14.4	4.7	4.0	5.0	1.0	13.2	20.8	15.3	4.2	3.1	4.8
25~29세	10.0	12.0	3.1	3.4	7.5	0.9	13.1	25.5	16.3	2.4	3.0	3.7
30~34세	7.7	11.4	3.1	3.1	6.9	1.1	8.4	32.3	16.8	3.7	2.6	3.3
35~39세	7.1	13.1	4.4	2.2	6.4	2.2	6.7	35.5	12.8	3.8	3.1	3.2
40~44세	6.3	14.7	7.0	1.6	6.2	1.2	3.8	36.9	13.7	5.1	1.7	2.1
45~49세	5.3	15.2	6.8	1.5	2.7	4.1	4.7	37.3	12.6	4.1	1.4	4.8
50~54세	2.8	15.1	8.4	0.4	0.8	4.4	2.8	33.2	15.5	11.0	2.9	1.8
55~59세	3.5	11.7	5.8	4.0	3.7	4.4	1.5	33.3	10.7	15.6	2.2	2.9
60세이상	4.4	21.7	2.6	0.1	2.5	11.2	1.4	21.1	15.9	11.1	2.6	2.5

자료: 통계청(2008), 「2007 경제활동인구조사」 원자료

〈부표 5〉 2007년 고학력 여성 취업자의 직종별 분포 변화

(단위: %)

	의회의원 고위 임직원	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스종 사자	판매 종사자	농림어 업숙련	기능 관련	장치기 계조립	단순 노무직
15~20세	0.0	0.0	0.0	53.9	14.9	31.1	0.0	0.0	0.0	0.0
20~25세	0.0	24.5	19.3	37.5	7.7	8.3	0.1	0.5	0.8	1.3
25~30세	0.0	30.1	18.6	42.1	4.1	4.0	0.0	0.3	0.6	0.3
30~35세	0.8	33.4	20.7	31.5	5.1	6.4	0.1	0.3	0.4	1.2
35~40세	1.9	27.7	25.7	21.6	7.6	10.0	0.7	1.2	0.6	3.0
40~45세	3.0	27.6	21.9	16.4	10.9	13.6	0.3	1.5	1.4	3.3
45~50세	2.2	32.8	19.1	15.0	12.0	12.9	0.6	0.9	0.2	4.2
50~55세	2.7	35.1	16.8	13.8	13.2	14.3	0.9	1.1	0.4	1.6
55~60세	1.2	37.1	20.8	6.6	8.3	12.6	2.3	2.6	5.2	3.4
61세이상	4.2	32.7	22.4	3.7	16.1	12.4	1.6	0.4	0.3	6.2

자료: 통계청(2008), 「2007 경제활동인구조사」 원자료

<부록 2> 1차 델파이조사 결과

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유
단조원	- 단조프레스조작원	2	<ul style="list-style-type: none"> • 조작원은 힘보다는 세밀한 기계조작이 중요하므로 세밀한 여성이 더 잘 할 수 있음(박천수 박사) • 실제 단조업무를 수행하기에는 경력단절여성 진입장벽이 클 것으로 예상. 완성된 단조물의 결함여부와 치수의 정확성을 명세서와 비교, 검사 가능(심인선 박사)
	- 업셋프레스조작원	1	<ul style="list-style-type: none"> • 조작원은 힘보다는 세밀한 기계조작이 중요하므로 세밀한 여성이 더 잘 할 수 있음(박천수 박사)
	- 에어해머조작원	1	<ul style="list-style-type: none"> • 조작원은 힘보다는 세밀한 기계조작이 중요하므로 세밀한 여성이 더 잘 할 수 있음(박천수 박사)
	- 냉간단조프레스 조작원	1	<ul style="list-style-type: none"> • 조작원은 힘보다는 세밀한 기계조작이 중요하므로 세밀한 여성이 더 잘 할 수 있음(박천수 박사)
	- 열간단조프레스 조작원	1	<ul style="list-style-type: none"> • 조작원은 힘보다는 세밀한 기계조작이 중요하므로 세밀한 여성이 더 잘 할 수 있음(박천수 박사)
인문 사회 과학 관련 전문직	인문 과학 연구원 - 교육학 연구원	2	<ul style="list-style-type: none"> • 보육경험을 바탕으로 교육학 연구에 강점을 가질 수 있음(박천수 박사) • 교육분야는 고학력 경력단절여성의 관심이 높은 분야이고, 대학원 이상의 학력을 가진 경우 취업 가능성이 있음(장서영 박사)
	사회 과학 연구원 - 사회복지 연구원	1	<ul style="list-style-type: none"> • 사회경험을 바탕으로 사회·복지학 연구에 강점을 가질 수 있음(박천수 박사)
오락 및 여가 관련 서비스 직	- 놀이시설종사원	3	<ul style="list-style-type: none"> • 놀이시설종사원은 일정한 경험과 입장객에 대한 이해를 바탕으로 서비스를 제공할 수 있으며, 특히 근로시간의 조정이 상대적으로 자유로움(박천수 박사) • 파트타임 근무 가능, 업무 적합(김한준 박사) • 대졸 이상 경력단절 여성들이 선호할 만한 직업임(신선미 박사)
	- 레크리에이션 지도자	1	<ul style="list-style-type: none"> • 대졸이상 경력단절 여성들이 선호할 만한 직업(신선미 박사)
	- 캐디	1	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간의 조정과 직업내훈련(OJT)을 통하여 직무를 익힐 수 있음(박천수 박사)
	- 행사도우미	1	<ul style="list-style-type: none"> • 대졸이상 경력단절 여성들이 선호할 만한 직업(신선미 박사)
	- 애완동물미용사	2	<ul style="list-style-type: none"> • 애완동물을 좋아하는 경우에 할 수 있음. 취미와 직업을 연계할 수 있음(박천수 박사) • 애완동물미용을 배우는 시간이 있지만 자영업 형태로 할 수 있음(김한준 박사)

142 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유	
	- 여행상품개발자	4	<ul style="list-style-type: none"> • 여행, 여가에 대한 수요의 증가(김종숙 박사) • 가족단위 여가문화의 요구를 잘 이해하고 파악하고 있을 것으로 생각되며, 다른 직종들에 비해 비교적 단시간 근로 또는 탄력적 근로가 가능한 직종으로 개발될 수 있을 것으로 생각됨(민현주 박사) • 대졸이상 경력단절 여성들이 선호할 만한 직업(신선미 박사) • 여행에 관심 있었던 사람 중에 일부 가능(김한준 박사) 	
자연 과학, 생명 과학 관련 전문직	자연 과학 관련 연구 원	- 통계분석가	1	<ul style="list-style-type: none"> • 통계분석가가 여전히 부족(사회수요에 비해)(김종숙 박사)
	생명 과학 관련 연구 원	- 임업연구원 (삼림감독관 포함)	1	<ul style="list-style-type: none"> • 산불 감독관의 직무인 산불감시 등은 세밀한 기혼 여성에게 적합(박천수 박사)
		- 동물 세포학자	1	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 세포분열의 출현(김종숙 박사)
		- 동물 유전학자	1	<ul style="list-style-type: none"> • 유전에 대한 사회적 관심, 질병치료에 대한 요구(김종숙 박사)
		- 면역학자	1	<ul style="list-style-type: none"> • 신종 바이러스 출현(김종숙 박사)
사회 복지 전문직	- 사회복지사	2	<ul style="list-style-type: none"> • 경험을 바탕으로 사회복지 업무 수행이 가능. 자격증 취득이 어려울 수 있음(박천수 박사) • 경력단절 여성의 선호도가 높고 인력 수요도 증가하므로(신선미 박사) 	
	- 복지시설보조원	3	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지사 등 복지시설에서 필요로 하는 서비스가 여성에게 적합하고 입직이 용이(박천수 박사) • 소정의 교육의 취업가능. 노인장기요양보험 실시로 일자리 확대(심인선 박사) • 이 분야에 일자리를 많이 창출할 수 있을 것임(김한준 박사) 	
	- 직업상담사	6	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 사회경험을 바탕으로 직업 상담이 가능. 자격증 취득이 어려울 수 있음(박천수 박사) • 소정의 교육의 취업가능. 직업상담자 수요 증가(심인선 박사) • 수요가 많으며 상대적으로 고학력 경력단절여성의 취업 가능성도 높은 편임(장서영 박사) • 고용안정지원에 관한 법률 등에 의해 직업안정기관에 직업상담사를 배치하도록 규정하고 있으며 직업상담사 배치를 전제로 하는 정부지원 사업이 늘어나고 있음. 또한 직업상담사는 자격증을 보유 시 연령이 낮은 미혼 여성보다는 사회활동이나 경제활동을 한 경력단절여성들이 선호하여 경쟁력 있음(유혜림 소장) 	

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유
			<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절을 경험한 여성들도 단기간 준비를 통해 자격증 취득이 비교적 용이하며, 비록 비정규직이지만 일자리 수요가 많은 것으로 판단. 또한 장시간 근무를 피할 수 있는 직종으로 판단됨(민현주 박사) • 자신의 실직 경험을 토대로 살아 있는 상담을 할 수 있는 여건 조성(김한준 박사)
	- 직업소개및근로자 파견관련종사자	2	<ul style="list-style-type: none"> • 시간제 근무 가능(심인선 박사) • 경력단절 여성의 선호도가 높고 인력 수요도 증가하므로(신선미 박사)
	- 보육사	4	<ul style="list-style-type: none"> • 보육경험을 바탕으로 업무 수행에 유리(박천수 박사) • 보육교사교육원을 통해 자격증 취득 용이. 보육정책의 중요성 확대로 일자리 확대 가능성 높음(심인선 박사) • 경력단절 여성의 선호도가 높고 인력 수요도 증가하므로(신선미 박사) • 자격증을 갖춘 정식 보육교사가 아니라도 babysitter의 역할을 할 수 있음(김한준 박사)
	- 상담전문가	5	<ul style="list-style-type: none"> • 사회의 경험을 바탕으로 여러 가지 업무수행에 유리(박천수 박사) • 경험과 경력을 살려 상담업무를 잘 수행할 것임. 시간제 근무 가능(심인선 박사) • 수요가 많으며 상대적으로 고학력 경력단절여성의 취업 가능성도 높은 편임(장서영 박사) • 심리상담에 대한 요구 증가(김종숙 박사) • 청소년 문제 상담 등, 자녀양육의 경험과 여성의 자상함(김한준 박사)
	- 사회단체활동가	2	<ul style="list-style-type: none"> • 사회문제 해결을 위한 의식 있는 행동에 대한 관심이 높아짐. 자원봉사 또는 활동가로 역할가능. 예) 자원봉사센터 간사, 여성/시민단체 활동가 등(심인선 박사) • 월급은 적지만 자기실현과 일을 통해 보람을 느끼고자 하는 주부에게 적합(김한준 박사)
간호사	- 호스피스전문 간호사	1	<ul style="list-style-type: none"> • 종교단체 등을 통한 자격증 취득 용이. 어렵지만 보람있는 일이라는 인식 확대(심인선 박사)
	- 가정간호사	2	<ul style="list-style-type: none"> • 간호 업무를 하다가 경력이 단절된 경우에 입직이 쉽고 업무 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사) • 재가 노인, 재가 장애인의 돌봄. 돌봄노동의 사회화로 요구가 높아질 것으로 생각. 노인장기요양보험 실시로 요양보호사의 역할 가능(심인선 박사)
	- 보건간호사	1	<ul style="list-style-type: none"> • 간호 업무를 하다가 경력이 단절된 경우에 입직이 쉽고 업무 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사)
	- 정신간호사	1	<ul style="list-style-type: none"> • 간호 업무를 하다가 경력이 단절된 경우에 입직이 쉽고 업무 부담이 상대적으로 낮아 가능(박천수 박사)

144 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유
	- 조산사	1	• 간호보조 업무를 하다가 경력이 단절된 경우에 입직이 유리(박천수 박사)
치료사	- 음악치료사	3	• 음대계통 교육을 받고 경력이 단절된 경우에 업무 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사) • 자격증 취득 용이(심인선 박사) • 배워야 하지만 음악을 통한 정서치료는 여성에게 매우 적합(김한준 박사)
	- 언어치료사	2	• 유아교육, 사회복지 전공자의 재교육으로 자격증 취득 유도 가능(심인선 박사) • 대학원 졸업 이상의 고학력 경력단절여성에게 상대적으로 취업 가능성이 높음(장서영 박사)
	- 작업치료사	2	• 의료관련 교육을 받고 경력이 단절된 경우에 입직이 용이하고 근무시간 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사) • 유아교육, 사회복지 전공자의 재교육으로 자격증 취득 유도 가능(심인선 박사)
	- 임상심리사 (심리치료사)	3	• 심리학 관련 교육을 받고 경력이 단절된 경우에 입직이 용이(박천수 박사) • 대학원 졸업 이상의 고학력 경력단절여성에게 상대적으로 취업 가능성이 높음(장서영 박사) • 수요증가에상(김종숙 박사)
	- 기타의료관련 치료사	1	• 놀이치료, 독서치료, 원예치료 등 여성에게 유리(김한준 박사)
스포츠 레크 레이션 관리직	- 레크레이션진행자	1	• 전공이 일치할 경우 재진입 가능성 있음(신선미 박사)
	- 스포츠강사	3	• 국민체육 수요증가에상(김종숙 박사) • 가능함(김한준 박사) • 전공이 일치할 경우 재진입 가능성 있음(신선미 박사)
	- 트레이너	3	• 체육관련 교육을 받고 경력이 단절된 경우에 입직이 용이하고 근무시간 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사)
	- 스포츠마사지사	1	• 전공이 일치할 경우 재진입 가능성 있음(신선미 박사)
학원 강사	- 기술/기능계강사	1	• 고학력 경력단절 여성 중 교육수준이 높은 여성들이 주로 선호하는 직종(신선미 박사)
	- 문리/어학계강사	5	• 교육관련 경력이나 고등교육 이수자에게 근무시간 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사) • 경력단절여성의 구직의사는 낮으나, 그럼에도 불구하고 수요가 많으며 경력단절여성에게 상대적으로 취업 가능성이 높음(장서영 박사) • 외국어 수요 꾸준할 듯(김종숙 박사) • 고학력의 이점을 최대한 살릴 수 있는 직종. 급여수준이나 일의 특성 또한 고학력 경력단절 여성들이 기대하는 수준에 일정정도 부합한다고 판단됨. 다만, 근로시간이 불규칙한 점과 제도권

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유
			<ul style="list-style-type: none"> • 밖 일자리로서 고용불안정성의 문제는 개선될 필요성 있음(민현주 박사) • 고학력 경력단절 여성 중 교육수준이 높은 여성들이 주로 선호하는 직종(신선미 박사)
	- 컴퓨터강사	1	<ul style="list-style-type: none"> • 고학력 경력단절 여성 중 교육수준이 높은 여성들이 주로 선호하는 직종(신선미 박사)
	- 예능계강사	1	<ul style="list-style-type: none"> • 고학력 경력단절 여성 중 교육수준이 높은 여성들이 주로 선호하는 직종(신선미 박사)
	- 학습지방문교사	3	<ul style="list-style-type: none"> • 교육관련 경력이나 고등교육 이수자에게 근무시간 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사) • 고학력 경력단절 여성 중 교육수준이 높은 여성들이 주로 선호하는 직종(신선미 박사) • 파트타임 근무 가능(김한준 박사)
학교 교사	- 특수학교교사 (인문계교직)	1	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절 여성이 경제활동 진입에 가장 어려움을 겪고 있는 가사와 자녀 양육의 병행이 유리한 직업 분야임. 특히 초등학생을 자녀로 둔 30대 여성들이 자녀의 등하교와 방학 등의 시간을 같이 할 수 있어 선호(유혜림 소장)
	- 직업능력개발훈련 교사(이공계교직)	1	<ul style="list-style-type: none"> • 교육관련 경력이나 교직이수자에게 근무시간 부담이 상대적으로 낮음(박천수 박사)
보육사 및 생활 지도원	- 보육교사 및 보육사	3	<ul style="list-style-type: none"> • 아동의 보육경험을 바탕으로 업무 수행을 잘 할 수 있을 것임(박천수 박사) • 수요가 많으며 상대적으로 고학력 경력단절여성의 취업 가능성도 높은 편임(장서영 박사) • 단기간의 교육 및 훈련을 통해서 비교적 용이하게 진입할 수 있는 일자리. 특히 자녀 양육의 경험을 가진 경력단절여성들에게 적합한 자리이며 향후 정보의 제도화 정책이 추진된다면 일자리의 안정성도 강화될 것으로 예상됨(민현주 박사)
	- 생활지도원 및 생활지도보조원	2	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 아동 양육과 사회경험을 바탕으로 업무 수행에 유리(박천수 박사) • 어느 기관에 근무하느냐가 문제이지만 가능함(김한준 박사)
기타 보건 의료 관련직	- 간호조무사	1	<ul style="list-style-type: none"> • 의료관련 경력자에게 습득시간이 짧아 가능(박천수 박사)
	- 간병인	5	<ul style="list-style-type: none"> • 상대적으로 근무시간이 길어 50대 이후의 여성에게 유리(박천수 박사) • 돌봄노동의 사회화로 인해 간병인의 수요가 꾸준히 늘고 있고, 노인장기요양보험 관련 요양보호사로 전환 가능(심인선 박사) • 고령화 사회, 간병인력수요증가(김종숙 박사) • 수요증가(신선미 박사) • 30~40대의 간병인이 젊은 편이지만 여성 환자를 돌보는데 적합할 수 있음(김한준 박사)

146 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유
회계 및 경리 관련 사무직	경리 사무원	- 경리사무원	4 <ul style="list-style-type: none"> • 중소기업을 중심으로 수요가 꾸준히 늘고 있음(심인선 박사) • 기업의 여성인력 수요조사 시 여성인력수요가 가장 높은 분야이며 경력단절여성의 경제활동 욕구조사에도 가장 선호하는 직업으로 나타남(유혜림 소장) • 숫자에 꼼꼼한 분(김한준 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 경리	3 <ul style="list-style-type: none"> • 수리능력이 있는 경력 단절자에게 유리(박천수 박사) • 중소기업을 중심으로 수요가 꾸준히 늘고 있음(심인선 박사) • 숫자에 꼼꼼한 분(김한준 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 전표사무원	3 <ul style="list-style-type: none"> • 비교적 입직이 용이하므로 경력단절자도 근거리로 입직하기가 유리(박천수 박사) • 시간제 근무 가능(심인선 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 소득신고 사무원	2 <ul style="list-style-type: none"> • 시간제 근무 가능(심인선 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 병원수가원	2 <ul style="list-style-type: none"> • 시간제 근무 가능(심인선 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
	회계 사무원	- 부기원	2 <ul style="list-style-type: none"> • 회계사무소 시간제 근무 가능(심인선 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 결산회계 사무원	3 <ul style="list-style-type: none"> • 회계사무소 시간제 근무 가능(심인선 박사) • 회계 관련 수요 꾸준(김종숙 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 원가관리 사무원	1 <ul style="list-style-type: none"> • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 제작비관리원 (영화, 광고 등)	1 <ul style="list-style-type: none"> • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
		- 용역계약 관리원	3 <ul style="list-style-type: none"> • 인력관리의 업무이므로, 소정의 교육으로 취업가능(심인선 박사) • 용역계약증가(외주화로 인해)(김종숙 박사) • 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유
	- 세무사무원	2	<ul style="list-style-type: none"> 소정의 교육으로 취업가능. 세무사를 중심으로 시간제 근무 가능(심인선 박사) 교육, 훈련을 통해 재진입이 어느 정도 가능한 분야임(신선미 박사)
이,미용 및 관련 서비스 직	- 미용사	3	<ul style="list-style-type: none"> 관련 자격증이나 기능을 습득한 경우에 파트타임으로 근무하기 용이(박천수 박사) 전통적으로 경력단절여성의 창업직종(심인선 박사) 아름다운 미적 감각과 손기술을 갖춘분(김한준 박사)
	- 이용사	1	<ul style="list-style-type: none"> 전통적으로 경력단절여성의 창업직종(심인선 박사)
	- 피부관리사	3	<ul style="list-style-type: none"> 관련 자격증이나 기능을 습득한 경우에 파트타임이나 창업에 용이(박천수 박사) 전통적으로 경력단절여성의 창업직종(심인선 박사) 피부관리 Shop에서 근무 가능(김한준 박사)
	- 피부미용 및 체형관리사	3	<ul style="list-style-type: none"> 관련 자격증이나 기능을 습득한 경우에 파트타임이나 창업에 용이(박천수 박사) 전통적으로 경력단절여성의 창업직종(심인선 박사) 수요증가(사회분위기 변화 등)(김종숙 박사) 아름다움에 대한 관심 때문에 체형관리 수요 증가(김한준 박사)
	- 애완동물 미용사	1	<ul style="list-style-type: none"> 애견인구의 확대에 취업가능. 전통적으로 경력단절여성의 창업직종(심인선 박사)
	- 메이크업아티스트	2	<ul style="list-style-type: none"> 경력단절여성의 창업유망직종(심인선 박사) 미적 감각(김한준 박사)
	- 분장사	1	<ul style="list-style-type: none"> 미적 감각(김한준 박사)
	- 패션코디네이터	1	<ul style="list-style-type: none"> 미적 감각(김한준 박사)
	- 발관리사	2	<ul style="list-style-type: none"> 경력단절여성의 창업유망직종(심인선 박사) 미적 감각(김한준 박사)
	- 네일아티스트	3	<ul style="list-style-type: none"> 관련 자격증이나 기능을 습득한 경우에 파트타임이나 창업에 용이(박천수 박사) 경력단절여성의 창업유망직종(심인선 박사) 미적 감각(김한준 박사)
	- 결혼상담원	2	<ul style="list-style-type: none"> 경력과 인맥을 바탕으로 한 경력단절여성 유망직종(심인선 박사) 자신의 결혼경험과 주변으로부터 들은 이야기를 토대로 상담 가능(김한준 박사)
	- 예식진행원	1	<ul style="list-style-type: none"> 경험을 바탕으로 한 경력단절여성 유망직종(심인선 박사) 믿을 수 있는 언어나 이모와 같은 역할을 하는데 적합(김한준 박사)

148 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

직업 분류	구체적인 해당 직업	선택란	사 유
	- 장례지도사	1	• 여성사망자의 장례절차는 여성장례지도사 선호(심인선 박사)
안내 및 고객 관련 서비스 직	- 안내/접수/전화 교환원	2	• 여성선호 직종(심인선 박사) • 가능함(김한준 박사)
	- 고객상담원	4	• 경험을 바탕으로 업무수행이 용이하고, 특별한 기능이 요구되지 않아 입직에 유리(박천수 박사) • 여성선호직종. 소정의 교육으로 취업가능(심인선 박사) • 수요지속(대체수요)(김종숙 박사) • 가능함(김한준 박사)
	- 설문조사원	4	• 경험을 바탕으로 업무수행이 용이하고, 파트타임 근무가 가능하여 입직에 유리(박천수 박사) • 시간제 근무 가능. 여성선호직종(심인선 박사) • 많이 하고 있음. 아줌마 특유의 강인함이 설문을 받아내는데 유리(김한준 박사)
주방장 및 조리사	- 한식주방장 및 조리사	2	• 주부 경험을 활용하여 입직하기가 유리하나 관련 기능과 감각을 요함(박천수 박사) • 여성선호 직종(심인선 박사)
	- 중식주방장 및 조리사	1	• 여성선호 직종(심인선 박사)
	- 양식주방장 및 조리사	1	• 여성선호 직종(심인선 박사)
	- 일식주방장 및 조리사	1	• 여성선호 직종(심인선 박사)
	- 기타주방장 및 조리사	2	• 주부 경험을 활용하여 입직하기가 유리하나 관련 기능과 감각을 요함(박천수 박사) • 여성선호 직종(심인선 박사)

※ 위에서 제시한 직업 이외에도 미래에 여성들에게 꼭 필요하다고 생각되는 직업이 있다면 아래의 Box에 제시해 주시기 바랍니다.

▶ 박천수 박사

해당분야	직업	사유
식료품	식품개발원	주부경험의 활용이 용이
건설	인테리어 디자이너	주거환경에 대한 요구를 반영하여 개발 가능
교육	방과후 교사	근로시간이 짧고 아동 양육경험을 활용
개인 서비스	말벗 도우미	여성의 친화력과 경험의 활용이 용이
사업서비스	부동산 중개인	입직시험이 어렵기는 하지만 보조원으로 활동이 가능
사업서비스	미스터리 샤피어	백화점 등에서 활동하기 용이
사업서비스	마케팅 전문가 (입소문 마케터)	입소문의 진원지인 반상회나 친목모임에 적합

▶ 심인선 박사

해당분야	직업	사유
조선관련	선박설계사	조선설계는 초급에서부터 고급에 이르기까지 다양한 설계수준을 요구. 단순설계인 경우 소정의 교육으로 취업 가능
조선관련	용접기술자	도전직종으로 제시가능. 육체노동이기는 하나, 보수와 전망이 매우 높은 편

▶ 유혜림 소장

해당분야	직업	사유
학교 교사	장애아동통합교육 보조원	장애아동의 통합교육의 요구가 점차 늘어나고 있으며 교육청과 지자체의 예산도 늘어나고 있음

▶ 신선미 박사

해당분야	직업	사유
	방과후 활동 지도자	
	박물관 안내자	
	소비자 상담	
	지역신문 기자/자유기고가 (전문직 퇴직자의 경우)	

▶ 김한준 박사

해당분야	직업	사유
웰빙 및 문화 분야	mystery shopper	30-40대의 여성이 많이 진출 업무도 적합 파트타임으로 근무 가능
	쇼콜라티에	미적감각이 있고 현실적 감각 있는 사람에게 적 합
	포크아티스트	그림에 재능있는 고학력 여성에게 적합
복지	점역사	점자로 전환 업무 프로그래밍 배우면 할 수 있음
복지	장애 학생 도우미	장애가 있는 학생의 출퇴근을 돕고 학교에서 돌 봐주는 사람. 정부 지원도 현재 이루어지고 있음.
교육	방과후교사	방과후의 특기적성활동을 지원하는 교사. 스포 츠, 공예, 생물시험, 컴퓨터, 한자 등 다양한 분야 에서 활동 가능
교육	진학 및 진로상담가	특목고 등 진학에 관심있는 학부모에 대한 상담 (단, 자신의 자녀가 특목고 진학경험이 있는 것이 유리)

<부록 3> 고학력 여성의 유망직종

	직업 분류	여자 비율	30대와 40대 비율 합산	임금	전문대 졸이상 비율	1년미만 숙련 기간	1-3년 숙련 기간	3-5년 숙련 기간	5년이상 숙련 기간
영화제작자	0861	33%	60%	3618.2	100%	40	33	20	7
치과기공사	0663	35%	52%	2692.6	97%	24	29	26	21
속옷디자이너	0852	100%	48%	2550.0	96%	56	36	8	0
캐릭터디자이너	0851	43%	34%	2311.5	94%	49	37	3	11
사서	0822	71%	74%	2841.9	94%	38	35	21	6
기획사무원	0241	33%	48%	2764.3	94%	12	61	27	0
안경사	0665	30%	55%	2225.0	94%	30	39	12	15
사회복지시설종사원	0729	88%	53%	2083.3	94%	31	34	31	3
문리학원강사	0481	78%	63%	2357.6	94%	22	38	25	16
학습지방문교사	0485	94%	77%	2300.0	94%	45	52	0	0
항공운송사무원	0262	41%	55%	3772.0	93%	66	21	7	7
유치원교사	0470	100%	53%	1883.9	91%	66	26	3	6
간호사	0641	97%	43%	2974.9	91%	49	37	14	0
마케팅사무원	0241	46%	71%	3344.3	91%	40	49	11	0
출판물기획원	0814	43%	74%	3248.2	91%	29	31	23	17
성우	0863	61%	85%	7386.4	91%	33	45	12	9
법률행정사무원	024	55%	36%	2350.0	91%	42	42	6	6
보험계리인	0330	33%	70%	4917.9	91%	27	33	27	12
디스플레이디자이너	0852	80%	50%	4385.7	90%	40	20	20	20
신발디자이너	0851	80%	60%	2500.0	90%	20	70	10	0
웹디자이너	0855	63%	36%	2567.9	90%	53	43	3	0
애니메이터	0843	37%	67%	2482.1	90%	7	73	17	0
북디자이너	0854	90%	45%	2847.8	90%	45	52	3	0
웹프로듀서(웹기획자)	2042	47%	58%	3110.7	89%	47	37	5	5
사회복지사	0711	70%	58%	1959.1	89%	26	52	19	4
정보제공자	2052	44%	52%	2723.7	89%	63	30	7	0

152 교학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

	직업 분류	여자 비율	30대와 40대 비율 합산	임금	전문대 졸이상 비율	1년미만 숙련 기간	1-3년 숙련 기간	3-5년 숙련 기간	5년이상 숙련 기간
항공기객실승무원	1241	83%	57%	3817.7	89%	60	29	9	0
보험모집인	0330	34%	69%	4975.0	89%	71	29	0	0
출판및자료편집사무원	0814	56%	47%	2136.5	88%	32	47	21	0
의료코디네이터	0689	100%	47%	2619.1	88%	44	38	6	13
디자인학원강사	0484	50%	58%	1982.5	88%	34	50	3	6
임상병리사	0661	69%	53%	3464.8	87%	54	26	10	10
외국어학원강사	0481	83%	50%	2043.2	87%	37	57	3	3
인적자원전문가	0421	45%	90%	3895.5	86%	45	38	10	7
패션디자이너	0852	80%	35%	2523.8	86%	26	29	17	29
호텔및콘도접객원	0250	60%	49%	3067.2	86%	74	20	3	3
해외영업원	1012	44%	69%	3013.6	85%	44	41	11	4
쇼핑호스트	0863	31%	78%	4090.0	84%	47	44	9	0
교구및교재개발원	0814/ 0441	67%	73%	3081.2	83%	43	43	7	7
응용소프트웨어엔지니어	2032	40%	59%	3610.5	83%	47	47	7	0
의무기록사	0674	89%	50%	3387.7	83%	34	46	14	3
여행상품개발원	1231	63%	50%	2314.6	83%	37	40	23	0
행사기획자	0234	54%	51%	2434.6	83%	43	49	6	3
홍보사무원	0231	48%	50%	2826.0	83%	76	17	7	0
보건교사	0469	100%	88%	3353.1	82%	3	15	32	50
무역사무원	0261	74%	56%	2854.6	82%	24	41	32	3
회계사무원	0271	56%	53%	2094.8	82%	21	53	24	3
포장디자이너	0851	54%	37%	2069.5	82%	54	39	7	0
파티플래너	0239	82%	82%	3057.1	82%	18	73	0	9
열차승무원	1242	33%	52%	4241.9	82%	82	9	6	3
IT강사	0482	44%	56%	2075.8	81%	37	52	11	0
물리치료사	0651	37%	46%	3132.8	80%	22	37	22	20
카피라이터	0231	54%	71%	4192.3	80%	49	37	6	9
웹마스터	2041	40%	65%	2320.6	80%	35	55	10	0

	직업 분류	여자 비율	30대와 40대 비율 합산	임금	전문대 졸이상 비율	1년미만 숙련 기간	1-3년 숙련 기간	3-5년 숙련 기간	5년이상 숙련 기간
분양및임대사무원	0299? 1020?	50%	44%	3009.4	79%	21	56	18	6
회의기획자	0234	48%	45%	3030.0	79%	15	48	24	12
공연제작관리자	0861	52%	37%	3155.0	78%	33	22	26	19
전자상거래전문가	2042	30%	63%	2486.5	78%	33	52	7	7
예능계학원강사	0484	86%	54%	1763.3	77%	17	17	23	43
사무보조원	0292	88%	47%	1740.0	76%	24	53	12	12
보육교사및보육사	0721	97%	52%	1338.5	76%	3	61	27	9
요리학원강사	0489	88%	45%	2171.5	76%	30	48	12	6
수상운송사무원	0262	36%	55%	3031.5	76%	42	36	18	3
신문제작관리자	0140	30%	64%	4119.1	76%	15	39	18	27
직업상담원	0713	81%	90%	2141.9	75%	41	34	9	16
휴대폰디자이너	0851	35%	70%	3742.9	75%	65	30	0	0
식품검사원및등급원	2133	52%	45%	3228.5	74%	52	32	16	0
시장및여론조사관련 사무원	0283	89%	52%	2204.2	74%	63	33	4	0
헤드헌터	0713	48%	81%	4583.3	74%	30	37	19	11
건설견적원(적산원)		30%	50%	2726.8	74%	44	41	4	11
고객상담원	0282	100%	12%	1506.5	74%	85	15	0	0
보석감정사	0224	76%	36%	2055.5	74%	71	24	6	0
시설및건학안내원	0282	54%	46%	2186.4	73%	81	19	0	0
사회단체활동가	0714	76%	70%	1817.2	73%	21	73	3	3
여행안내원	1233	73%	72%	1881.3	73%	52	42	3	3
기술및기능계학원강사	0489	55%	73%	2282.6	73%	36	39	15	9
조경기술자	2315	39%	55%	3352.0	73%	36	36	12	12
초등학교교사	0462	86%	82%	3692.9	72%	38	31	14	17
웨딩플래너	1221	93%	29%	2536.4	71%	7	64	21	7
마케팅전문가	0231	46%	50%	2876.2	71%	46	29	21	4
직업능력개발훈련교사	0489	37%	80%	2175.8	71%	20	49	17	11

154 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제

	직업 분류	여자 비율	30대와 40대 비율 합산	임금	전문대 졸이상 비율	1년미만 숙련 기간	1-3년 숙련 기간	3-5년 숙련 기간	5년이상 숙련 기간
유치원원장및원감	0131	94%	55%	2688.7	71%	41	29	9	21
비서	0291	100%	24%	1959.2	70%	81	15	0	0
메이크업아티스트	1214	100%	60%	2396.0	70%	23	37	10	27
금융출납창구사무원	0272	85%	65%	3306.7	70%	58	42	0	0
컬러리스트		85%	59%	2605.0	70%	36	42	18	3
바텐더(주주사)	1315	58%	24%	1913.8	70%	55	33	6	3
피부관리사	1213	100%	34%	1885.2	69%	11	46	40	3
일반영업원	101	43%	71%	3114.3	69%	43	37	11	6
국어교사	0461	76%	74%	3693.9	68%	59	24	6	12
외국어교사	0461	71%	64%	3577.8	68%	47	26	3	24
이미지컨설턴트		92%	50%	2200.0	67%	25	42	8	25
가방디자이너	0851	67%	48%	2386.8	67%	22	33	22	22
시각디자이너	0854	45%	69%	2706.0	67%	27	39	21	9
번역가	0812	36%	55%	2773.9	67%	9	30	24	33
품질관리원	0252	33%	56%	2851.7	67%	45	36	15	3
소품원	0879	33%	59%	3400.0	67%	56	33	4	7
신문기자	0830	33%	67%	3580.0	67%	48	37	15	0
수학교사	0461	76%	76%	3874.1	65%	44	35	6	9
교육행정사무원	024	53%	76%	3550.6	65%	47	35	12	6
작업치료사	0651	81%	48%	3002.8	65%	29	35	23	13
속기사		76%	73%	2089.5	64%	18	52	18	12
소설가	0811	42%	12%	2607.1	64%	9	3	6	67
입법공무원		36%	85%	3470.0	64%	55	24	9	9
조사자료처리원	0292	93%	48%	1830.8	63%	90	10	0	0
사회교사	0461	77%	76%	4080.0	63%	33	37	20	10
디지털영상처리전문가	0873	33%	63%	3000.0	63%	19	52	26	4
양식조리사	1313	40%	57%	2416.4	63%	43	31	11	14
분장사	1214	58%	66%	3795.7	61%	9	52	18	21

	직업 분류	여자 비율	30대와 40대 비율 합산	임금	전문대 졸이상 비율	1년미만 숙련 기간	1-3년 숙련 기간	3-5년 숙련 기간	5년이상 숙련 기간
취업알선원	0713	71%	74%	2084.4	60%	57	23	11	9
시나리오작가	0811	41%	41%	2688.9	59%	11	22	26	37
식품영업원	1014	41%	67%	2355.0	59%	67	15	7	11
과학교사	0461	61%	71%	3988.9	58%	52	26	10	13
자연과학관련시험원	0451	35%	23%	2749.1	58%	55	35	6	3
애완동물미용사	1215	85%	42%	1851.5	58%	9	58	33	0
안내 및접수원	0281	73%	27%	1765.6	58%	70	30	0	0
이러닝교수설계자		100%	43%	3272.7	57%	64	21	14	0
통역가	0813	67%	53%	4015.0	57%	20	30	33	17
플로리스트		94%	69%	1845.8	56%	13	56	19	13
미술사(극예사포함)	0882	44%	34%	1937.0	56%	34	56	3	6
사회복지관련관리자	0135	68%	65%	2842.9	56%	48	32	4	16
인쇄및광고영업원	1014	32%	74%	2510.3	56%	32	59	6	3
결혼상담원	1221	70%	30%	2988.0	55%	21	33	9	36
작사가	088	45%	39%	3983.3	55%	12	33	21	33
안마사	0671	33%	42%	2896.1	55%	42	55	0	3
디스크자키(DJ)	0863	33%	39%	2572.4	55%	27	45	3	24
전화통신판매원(텔레 마케터)	1034	69%	26%	1342.1	54%	83	14	0	0
화랑및박물관안내원	0821	69%	54%	1870.5	54%	80	20	0	0
우편사무원		66%	76%	2944.8	54%	71	26	0	3
특수학교교사	0463	63%	73%	3423.6	54%	34	29	9	29
광고및홍보전문가	0231	57%	71%	4862.5	54%	40	34	23	3
상점판매원	1031	40%	71%	2066.7	54%	46	46	3	6
모델	0862	74%	11%	2495.4	52%	48	44	7	0
보험대리인및중개인	0330	30%	78%	3196.0	52%	67	22	11	0
시인	0811	58%	28%	.	52%	0	6	18	73

자료: 한국고용정보원 (2007). 「2007년 한국직업정보시스템 구축을 위한 재직자 조사」

3-1. 그렇지 않다면 동일한 직업으로 6개월 이상 일한 경험이 있습니까?

◆ <동일한 직업>
 개인사업체 운영도 포함되며, 프리랜서, 아르바이트, 무급가족종사자도 동일한 업무를 지속적으로 했다면 회사를 중간에 옮겼더라도 동일한 직종에서 일했다면 동일한 직업으로 간주합니다.

- ① 예 → 3page [I.과거 취업 경험 및 경력단절 경험]으로
- ② 아니오 → 5page [II.취업욕구]로

I. 과거 취업 경험 및 경력단절 경험

1. 귀하의 과거 직업력에 대해서 적어주시기 바랍니다. 직종은 아래 보기를 참고하여 작성해 주시기 바랍니다. 가장 오래된 직업부터 적어주시고, 10개를 넘을 경우 여벌의 종이에 이어서 적어주시시오.

◆ <과거 직업력>
 응답자 본인이 직업으로 생각하셨던 것을 모두 적어주시면 됩니다. 회사 이직 기준으로 응답해 주십시오.

직업	직종 번호	구체적으로 하신 일	직위	입사시기		퇴사시기		퇴사시 입급수준	
				년도	월	년도	월	월	만원
첫 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
두 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
세 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
네 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
다섯 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
여섯 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
일곱 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
여덟 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
아홉 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원
열 번째 직업				년도	월	년도	월	월	만원

< 보 기 >

- | | |
|---|---|
| 1) 관리자
3) 금융·보험관련직
5) 법률·경찰·교도 관련직
7) 사회복지 및 종교 관련직
9) 운전 및 운송 관련직
11) 경비 및 청소 관련직
13) 음식 서비스 관련직
15) 기계 관련직
17) 화학 관련직
19) 전기·전자 관련직
21) 식품가공 관련직
23) 농림 어업 관련직 | 2) 경영, 회계 사무관련직
4) 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직
6) 보건·의료 관련직
8) 문화·예술·디자인 관련직
10) 영업 및 판매 관련직
12) 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직
14) 건설 관련직
16) 재료 관련직(금속·유리·점토·시멘트)
18) 섬유 및 의복 관련직
20) 정보통신 관련직
22) 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직
24) 기타() |
|---|---|

2. 1번에 작성하신 귀하의 직업 중 주된 직업은 몇 번째 직업이었습니까?

5. 다음은 귀하가 다니던 주된 직장에 관한 질문입니다. 다음의 질문에 답하여 주시기 바랍니다.

복리후생 항목	주된 직장에서의 제도 유무			본인 사용 여부		쉽게 사용할 수 있다	
	있었음	없었음	모름겠음	사용	비사용	그렇다	아니다
(1) 생리휴가	1	2	3	1	2	1	2
(2) 출산휴가	1	2	3	1	2	1	2
(3) 병가(상병휴가)	1	2	3	1	2	1	2
(4) 육아휴직	1	2	3	1	2	1	2
(5) 가족간호휴가	1	2	3	1	2	1	2
(6) 직장보육시설	1	2	3	1	2	1	2
(7) 자녀의 학비보조	1	2	3	1	2	1	2
(8) 보육비지원	1	2	3	1	2	1	2
(9) 시차출퇴근제	1	2	3	1	2	1	2
(10) 재택근무	1	2	3	1	2	1	2
(11) 연수휴가 및 휴직	1	2	3	1	2	1	2
(12) 선택적복리후생제도	1	2	3	1	2	1	2
(13) 육아기근로시간단축제	1	2	3	1	2	1	2
(14) 퇴직여사원 재고용제도	1	2	3	1	2	1	2

II. 취업욕구

6. 귀하는 1년 이내에 다음 중 어떤 것을 하실 생각이십니까?

- ① 취업을 할 것이다 → 6-1-1번으로
- ② 창업을 할 것이다 → 6page 6-2-1번으로
- ③ 일할 의사가 없다 → 8page [III.구직활동]으로

6-1-1. 취업을 하고자 하신다면 원하는 직종 번호를 적어주시고, 구체적인 직업을 적어주시기 바랍니다.

◆ 직종 번호

◆ 구체적인 직업

< 보 기 >

- | | |
|------------------|-----------------------------|
| 1) 관리자 | 2) 경영, 회계 사무관련직 |
| 3) 금융·보험관련직 | 4) 교육 및 사회과학·자연과학 연구관련직 |
| 5) 법률·경찰·교도 관련직 | 6) 보건·의료 관련직 |
| 7) 사회복지 및 종교 관련직 | 8) 문화·예술·디자인 관련직 |
| 9) 운전 및 운송 관련직 | 10) 영업 및 판매 관련직 |
| 11) 경비 및 청소 관련직 | 12) 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직 |
| 13) 음식 서비스 관련직 | 14) 건설 관련직 |
| 15) 기계 관련직 | 16) 재료 관련직(금속·유리·점토·시멘트) |
| 17) 화학 관련직 | 18) 섬유 및 의복 관련직 |
| 19) 전기·전자 관련직 | 20) 정보통신 관련직 |
| 21) 식품가공 관련직 | 22) 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직 |
| 23) 농림 어업 관련직 | 24) 기타_____ |

→ 6page 7번으로

6-2-1. 귀하가 창업을 하려는 이유는 무엇입니까?

- ① 연령에 구애 받지 않아서
- ② 원하는 일자리에 취업이 어려워서
- ③ 시간을 자유로이 활용하고 싶어서
- ④ 일과 가정을 병행하고 싶어
- ⑤ 수입이 더 높을 것 같아서
- ⑥ 전부터 하고 싶었던 일이라
- ⑦ 기타

6-2-2. 창업을 하고자 하신다면, 어떤 업종으로 창업하기를 원하십니까? 아래 예시를 참고하셔서 희망 업종을 세 개만 적어주시기 바랍니다.

◆ <예시>
 슈퍼마켓, 음식점(예, 식당, 음식제조판매 등), 숙박업, 이미용업, 세탁업, 부동산 중개업, 온라인 쇼핑몰(오프라인 상점 없음), 어린이집, 놀이방, 학원 운영, 인테리어 업체, 회원 운영, 약세사리, 의류업(예, 의류수선, 양재, 의상실 등)

_____ , _____ , _____

※ 아래 질문 7번부터 12번까지는 질문 6번에서 응답하신 취업 또는 창업을 기준으로 응답해 주십시오.

7. 취업 또는 창업을 하고자 하신다면, 귀하가 원하시는 근무형태는 무엇입니까?

- ① 시간제 취업자 → 7-1번, 7-2번으로
 - ② 고용주(종업원이 있는 사업체 운영)
 - ③ 자영업자(종업원이 없는 사업체 운영)
 - ④ 특수고용직(예, 보험 모집원, 학습지 선생님)
 - ⑤ 정규직 취업자
 - ⑥ 임시계약직 취업자
 - ⑦ 일용직 취업자
 - ⑧ 무급가족종사자(가족소유업체에서 무급종사)
 - ⑨ 기타
- 7page 8번으로

7-1. 시간제 근무를 원한다면, 일주일에 며칠, 하루 몇 시간, 몇 시부터 몇 시까지 일하기를 원하십니까?

주 _____ 일, 하루 _____ 시간, _____ 시 ~ _____ 시 까지

7-2. 귀하가 시간제 근무를 원하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 육아 때문에
- ② 가사 때문에
- ③ 자녀 교육 때문에
- ④ 가족 중 가족간호를 받아야 하는 사람이 있어서
- ⑤ 시부모 또는 친정부모를 돌봐야 하므로
- ⑥ 본인의 건강 때문에
- ⑦ 남편 등 가족이 원하기 때문에
- ⑧ 전일제 직장을 구할 수 없어서
- ⑨ 학업, 취미생활 등 하고 싶은 일을 하기 위해서
- ⑩ 기타(구체적으로: _____)

분류	소분야	구체적인 교육 내용
7) 전기 분야	0701 기계·설비·제어	
	0702 조립·제조	
	0703 동력생산	
	0704 전기공사	
	0705 기타 전기분야	
8) 전자 분야	0801 기기·설비·제어	
	0802 가공·조립·수리	
	0803 기타 전자분야	
9) 정보 통신 분야	0901 통신설비 및 운용	
	0902 수리	
	0903 시스템 분야	
	0904 프로그래밍 분야	
	0905 데이터베이스 분야	
	0906 정보·통신응용	
	0907 기타	
10) 운송 장비 제조	1001 자동차 분야	
	1002 조선분야	
	1003 항공분야	
	1004 기타 운송장비제조	
11) 산업 응용 분야	1101 인쇄 출판	
	1102 디자인개발	
	1103 광학분야	
12) 공예 분야	1201 귀금속·금속공예	
	1202 가구·목공예 도자기공예	
	1203 자수	
	1204 도장	
	1205 기타 공예분야	
13) 서비스 분야	1301 음식서비스	
	1302 관광·숙박서비스	
	1303 기타 서비스분야	
14) 사무 관리 분야	1401 재무 및 경영	
	1402 인사노무분야	
	1403 생산사무분야	
	1404 판매사무분야	
	1405 무역	
	1406 사무지원	
	1407 안전관리	
	1408 기타 사무분야	
15) 금융 보험 분야	1501 금융분야	
	1502 증권·보험분야	
	1503 기타	
16) 의료 분야	1601 치료	
	1602 의료보조	
	1603 기타 의료분야	
17) 환경 분야	1701 환경관리	
	1702 기타 환경분야	

19-3. 귀하는 취업 또는 창업을 위해 어디에서 교육을 받고 싶으십니까?

◆ <기타 교육훈련기관> : ①~⑥을 제외한 교육기관을 의미합니다.
이외에 개인교습, 개인간의 전수 등은 “⑧기타” 란에 구체적으로 적어주십시오.

- ① 노동부 직업 교육기관
- ② 여성인력개발센터, 여성회관
- ③ 복지관(예, 사회복지관, 노인복지관 등)
- ④ 백화점 문화센터
- ⑤ 사설기관(예, 학원)
- ⑥ 대학내 평생교육기관, 대학내 자격증 수여기관
- ⑦ 기타 교육훈련기관
- ⑧ 기타(구체적으로: _____)

19-4. 귀하는 어떤 형태의 교육을 받고 싶으십니까?

- ① 출석 수업
- ② 인터넷 수업
- ③ 혼합형 수업(출석+인터넷 수업)
- ④ 기타 _____

19-5. 귀하는 직업교육 프로그램을 선택할 때 중요하게 고려하는 것은 무엇인지 순서대로 2개 선택해 주시기 바랍니다.

1순위 , 2순위

- ① 교육기관 및 프로그램의 인지도
- ② 강사의 전문성
- ③ 교육 내용의 충실성
- ④ 저렴한 교육비
- ⑤ 교육기관과의 거리
- ⑥ 교육프로그램의 시간대
- ⑦ 시설의 편의성
- ⑧ 보육서비스
- ⑨ 취업과의 연계성
- ⑩ 자격증 취득 가능성
- ⑪ 기타 _____

19-6. 취업 또는 창업을 위해 본인이 부담하는 교육비용은 1개월에 얼마 정도가 적당하다고 생각하십니까?

- ① 5만원 이하
- ② 5만원 초과 10만원 이하
- ③ 10만원 초과 15만원 이하
- ④ 15만원 초과 20만원 이하
- ⑤ 20만원 초과
- ⑥ 기타(구체적으로: _____)

19-7. 귀하는 성공적인 취업 또는 창업을 위해서 직업교육과정 이수 이후에 사업체 인턴제 기간이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 → 21번으로
- ② 그렇지 않다 → 21번으로
- ③ 그렇다 → 19-7-1번으로
- ④ 매우 그렇다 → 19-7-1번으로

19-7-1. 취업하고자 하는 사업체에 인턴을 하실 수 있다면 기간은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 1개월 미만
- ② 1개월 이상 - 3개월 미만
- ③ 3개월 이상 - 6개월 미만
- ④ 6개월 이상
- ⑤ 기타 _____

19-7-2. 인턴시 월평균 얼마 정도의 급여를 받는 것이 적당하다고 생각하십니까?

월 만원

➡ 14page 21번으로

※ 향후 취업 또는 창업을 위해 교육받기를 원하지 않는 분들께 여쭙보겠습니다.

20. 귀하의 성공적인 취업 또는 창업을 위해서 사업체 인턴제 기간이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 → 21번으로
- ② 그렇지 않다 → 21번으로
- ③ 그렇다 → 20-1번으로
- ④ 매우 그렇다 → 20-1번으로

20-1. 취업하고자 하는 사업체에 인턴을 하실 수 있다면 기간은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 1개월 미만
- ② 1개월 이상 - 3개월 미만
- ③ 3개월 이상 - 6개월 미만
- ④ 6개월 이상
- ⑤ 기타 _____

20-2. 인턴시 월평균 얼마 정도의 급여를 받는 것이 적당하다고 생각하십니까?

월 만원

21. 귀하의 자격증을 보유하고 계십니까?

- ① 예 → 21-1번으로
- ② 아니오 → 22번으로

21-1. 해당되는 자격증이 있다면 아래에 모두 표시해 주시기 바랍니다.

- ① 민간 자격증(구체적으로 제시) _____
- ② 국가 자격증(구체적으로 제시) _____
- ③ 수료증(구체적으로 제시) _____
- ④ 기타 _____

21-2. 위의 자격증 중 취업에 도움이 된 자격증은 무엇입니까? 적어주시기 바랍니다.

22. 귀하의 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 가장 적극적으로 추진해 주기를 바라는 정책은 어떤 것 입니까?중요하다고 생각하는 것을 각 항목 당(기업, 일, 가정) 하나씩 선택해 주시기 바랍니다.

22-1. 기업 측면에서 정부가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책은?

- ① 연령차별을 없애기 위한 노력
- ② 성차별을 없애기 위한 노력
- ③ 기혼차별을 없애기 위한 노력
- ④ 가족친화적 기업 문화 조성을 위한 정부 지원
- ⑤ 기타 _____

22-2. 일 측면에서 정부가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책은?

- ① 직업설계 및 취업 상담지원
- ② 일자리 확대
- ③ 여성능력개발을 위한 직업훈련지원 강화
- ④ 기타 _____

22-3. 가정 측면에서 정부가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책은?

- ① 국·공립 보육시설 확충
- ② 보육비지원의 확대
- ③ 노인 간병 및 돌봄 노동 지원
- ④ 방과후 교육 프로그램(에듀케어 등)의 질적, 양적 개선
- ⑤ 기타_____

23. 위의 열거된 정책 중 가장 중요한 정책을 다음 중에서 한 가지만 선택해 주십시오.

- ① 연령차별을 없애기 위한 노력
- ② 성차별을 없애기 위한 노력
- ③ 기혼차별을 없애기 위한 노력
- ④ 가족친화적 기업 문화 조성을 위한 정부 지원
- ⑤ 기업 측면의 기타_____
- ⑥ 직업설계 및 취업 상담지원
- ⑦ 일자리 확대
- ⑧ 여성능력개발을 위한 직업훈련지원 강화
- ⑨ 일 측면의 기타_____
- ⑩ 국·공립 보육시설 확충
- ⑪ 보육비지원의 확대
- ⑫ 노인 간병 및 돌봄 노동 지원
- ⑬ 방과후 교육 프로그램(에듀케어 등)의 질적, 양적 개선
- ⑭ 가정 측면의 기타_____

V. 인구통계학적 내용

1. 귀하의 혼인 상태는?

- ① 기혼(사실혼 포함) ② 미혼 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별

2. 출산의 경험은?

- ① 있음 ② 없음

3. 자녀가 있으십니까? 기혼인 자녀도 포함하여 응답해 주십시오.

- ① 예 ➡ 4번으로 ② 아니오 ➡ 5번으로

4. 자녀의 성별과 나이를 적어주세요. 기혼인 자녀도 포함하여 응답해 주십시오.

	첫째 자녀	둘째 자녀	셋째 자녀	넷째 자녀	다섯째 자녀
성별	1) 남 2) 여				
나이	만 ___세				

5. 귀하의 배우자 최종 학력에 대해 표시해 주십시오.

- ① 초졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대졸 ⑥ 대학원 졸 이상

6. 가구의 월 평균 지출은 얼마입니까?

◆ <월 평균 지출>

식비, 주거비, 의류비, 교육비, 보건의료비 등 생활비와 각종 세금, 연금, 저축, 보험, 부채 상환, 이자 등을 모두 포함하며, 가구의 월 평균 총 지출 비용을 의미합니다.

월 평균 지출 만원

7. 가구의 월 평균 생활비는 얼마입니까?

◆ <월 평균 생활비>

생활비란 식비, 주거비, 의류비, 교육비, 보건의료비 등과 같이 생활에 드는 돈입니다.

생활비에서 제외되는 항목은 다음과 같습니다.

- (1) 각종 세금, 공적연금(일반기연금, 국민연금 등), 사회보험(의료보험, 고용보험 등), 타 가구에 보내는 돈 등
- (2) 저축, 저축성보험료, 계 부은 금액, 유가증권 부동산 구입, 빌려준 돈 등
- (3) 주택부금 상환, 빌린 돈 갚은 금액, 월부외상 갚은 금액 등
- (4) 혼수장만이나 교통사고보상금 지불과 같이 특별한 일로 인해 지불한 돈 등

월 평균 생활비 만원

8. 현재 귀하의 경제적인 수준에 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 못한다 ② 별로 만족하지 못한다
- ③ 만족한다 ④ 매우 만족한다

9. 귀하와 함께 거주하고 있는 가족 구성원에 모두 표시해 주시기 바랍니다. 본인을 제외하고 응답해 주시고, 본인 혼자 거주할 경우에는 ⑦에 체크해주시면 됩니다.

- ① 부모(시집·친정) ② 배우자(동거자 포함)
- ③ 미혼자녀 ④ 기혼자녀
- ⑤ 손자녀 ⑥ 그 외 친척(형제·자매·삼촌·이모·고모·조카·사촌형제 등)
- ⑦ 본인 혼자 거주 ⑧ 기타

끝까지 응답해 주셔서, 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.

Abstract

The policy study on rejoining the labor force of the highly educated women with career interruption due to marriage, child birth and caring

Eun-Jin Oh
Jong-Sook Kim
Nan-Jue Kim
Sang-Don Lee
Ji-Hyun Kim

Both genders in Korea have started to enjoy similar levels of higher and planned education. Recently, women's ability to get the "high paying job" has been enhanced. However, the marriage bar still exists as a major obstacle. This paper examines when and why female workers have left the labor force due to marriage, child birth, and caring and also investigates unemployed female workers' needs toward pursuing the labor force participation.

First of all, this study analyzes the quit-and-return work pattern of

the female workers due to marriage, child birth, and caring using the national labor statistics.

Secondly, in terms of economic growth, this study also examines the employment trends of the female workers and predicts the employment scale and the specific job areas which the unemployed women with the higher education levels can get into. In addition, it performs the survey on investigating the women with career interruption's needs for re-entering the labor force.

Finally, this study discusses the several government supports and policies for generating a lot of jobs of public and private sectors toward re-entry of women with career interruption.

The study results that the labor force participation patters of female workers are changed, compared to last decade. Specifically, the educated female workers are entering the various high paying jobs, such as financial areas. Also, the female dominated jobs are getting decreased. However, when women with career interruption for 3-5 years can return to labor market, most of them are rejoining the low paying jobs regardless the educational levels.

The job seeking needs of women with career interruption are various. Their first priority jobs are related on management, accountant, office clerk sectors, regardless the educational levels and the previous work experiences.

Some of them(16%) want to part-time jobs, however, most of them are seeking to the regular jobs. Also, their needs toward vocational education are great but some of them have a little experiences.

In conclusion, the government has to support for developing the various vocational education programs and advices for their career

plans. On the other hands, the government has to provide financial supports for enterprises in public sector.

2008 연구보고서(수시과제)- 6

**고학력 경력단절여성의 일자리
창출을 위한 정책과제**

2008년 12월 29일 인쇄

2008년 12월 31일 발행

발행인 : 김 태 현

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-272-4 93330

<정가 10,500 원>