

## 고학력 여성의 사업서비스업 진출 촉진방안

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

이 연구의 목적은 향후 양질의 고용증가가 기대되는 사업서비스 분야에 고학력 여성의 진출을 촉진하기 위한 방안을 모색하는 것이다. 사업서비스업은 다른 산업에 비해 고용증가율이 높고 고학력 인력을 많이 활용한다. 사업서비스업의 범위가 매우 넓기 때문에 사업서비스업의 대표적인 직업 중에서 고학력 여성에게 유망한 직업을 중심으로 연구목적을 달성하고자 하였다.

#### 나. 연구내용

- 1) 사업서비스업의 여성 일자리 규모, 세부 업종별·직업별 여성 비율, 여성 취업자의 교육수준과 임금 등의 여성 고용 실태를 분석하고, 고학력 여성인력이 진출하기에 유망한 직업을 선정하였다.
- 2) 고학력 여성에게 유망할 것으로 예상되는 직업(12가지)에 대하여, 여성의 관점에서 보았을 때 각 직업의 일반적인 특징, 입직과정, 경력개발, 인력 수요 및 채용 동향을 조사하여, 여성의 진출 확대 및 장애요인, 직업별 입직 경로와 특징, 여성의 진출이 기대되는 직무분야 등을 분석하였다.
- 3) 위의 연구 결과를 바탕으로 사업서비스업에 고학력 여성의 진출을 촉진하기 위한 정책방향과 정책과제를 제안하였다.

#### 다. 연구방법

##### 1) 참고문헌 검토

- 사업서비스업의 정의와 우리나라 사업서비스업의 현황 및 여성 고용실태에 관한 선행연구 수집·검토
- 사업서비스업에 관한 정부 정책의 흐름을 파악하기 위해 서비스업 선진화에 관련된 정책자료 수집·검토

##### 2) 통계자료 분석

- 통계청(KOSIS)의 경제활동인구조사 자료 활용
- 통계청의 2008년 지역별고용조사 원자료 재분석

##### 3) 면접조사

- 면접조사는 사업서비스업 중에서 고학력 여성인력에게 유망할 것으로 예상되는 직업을 중심으로 이루어졌으며 개별면접과 집단면접을 병행함.
- 총 조사대상자 수는 138명이며 직업별로 5명 이상 28명 정도를 조사함.
- 조사내용은 여성의 입장에서 각 직업이 가지는 특징(여성인력의 주요 업무 분야 및 향후 유망한 업무분야, 여성으로서 일하기 어려운 점, 여성인력의 장점), 입직과정 및 경력개발에서 여성인력의 특징, 해당 직업의 인력 수요의 특징과 최근의 채용 동향 등임.

#### 4) 전문가 자문회의 및 세미나 개최

- 연구방향 설정, 정책방향과 과제 발굴 단계에서 실시함.

## 2. 주요 연구 결과

### 가. 사업서비스업의 여성일자리와 여성 진출 유망직업

- 사업서비스업에 종사하는 여성은 62~66만 명이며 이는 사업서비스업 취업자의 35-39% 정도이다. 사업서비스업에서 여성 고용은 고급인력보다 중급 이하의 인력에 적합한 일자리 중심으로 이루어지고 있다.
- 사업서비스업 내에서 산업소분류별로 여성 비율을 분석한 결과, 대졸 이상의 고학력자의 비중이 높은 산업에서 여성의 비율이 낮다. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(620), 자연과학 및 공학 연구개발업(701), 회사본부, 지주회사 및 경영컨설팅 서비스업(715), 건축기술, 엔지니어링 및 관련 기술 서비스업(721)이 그 예이다. 더욱이 이러한 산업에서는 남녀 임금 격차가 커서 여성들의 지위가 낮은 편이다.
- 대졸 이상의 고학력 여성이 상당히 진출했으나 핵심인력으로 활용되는 정도가 낮은 산업도 있다. 그 이유는 남성이 주로 전문직에 종사하고 여성은 사무직이나 중간 기술자 비율이 높기 때문이다. 회계 및 세무관련 서비스업(712)에서 이러한 경향이 더욱 뚜렷하다. 그 밖에 자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보 매개서비스업(631), 법무관련 서비스업(711), 광고업(713)이 예가 될 수 있다.
- 이상의 업종과는 달리 대졸 이상의 고학력 여성이 상당히 진출해 있으면서 성별에 따른 임금 격차도 적은 업종이 있다. 시장조사 및 여론조사업(714), 전문디자인업(732), 여행사 및 기타 여행보조 서비스업(752)이 그 예이다. 이러한 업종은 고학력 여성의 진출이 활발하면서 여성의 직업 지위도 높은 편이라고 할 수 있다.
- 사업서비스업 취업자의 11.9%는 비임금 근로자(특히 고용주나 자영업)인데, 여성은 비임금 근로자(7.5%)가 적고 임금 근로자(92.5%) 비율이 높아 창업보다는 취업을 선호하는 것을 알 수 있다.

### 나. 여성 진출 유망직업별 여성인력 활용 실태

- 전문자격사(변호사, 법무사, 회계사, 세무사, 관세사)의 여성인력 비중이 가장 높은 경우 14%, 가장 낮은 경우 5% 수준에 그치고 있다. 그런데 최근의 전문자격사 시험에서 여성 합격자 비율이 모두 20%를 상회하고 있어서 향후 전문자격사의 여성인력 비중이 크게 확대될 것으로 예상된다. 반면에 회계·경리 사무원, 통계 사무원, 설문조사원 등의 직업에서는 여성 비중이 매우 높다.
- 변호사와 회계사의 경우, 신규 인력이 대형법인에 취업할 수 기회가 남성과 여성에게 거의 비슷하다. 또한 법무·회계 서비스의 세부 분야별 전문화나 국제업무의 증가로 해당 분야에서 경력을 쌓아 전문성을 갖춘 여성들의 활동 기회가 확대되고 있다. 다만 두 직업 모두 대체로 야근이 많고 노동강도가 높아 여성들이 일-가정 양립과 경력개발을 병행하기 어려운 문제가 있다.
- 법무사, 세무사, 관세사 직업은 모두 기업과 공공기관(법원, 국세청, 세무서, 관세청, 세관) 간의 업무를 대행하는 역할을 하며 업무처리에 있어서 정확성, 신속성, 신뢰관계 등이 중요하다. 여성들의 세심하고 정확한 업무처리 방식이 각 직업의 직무특성에 부합한다는 점에서 고학력 여성들의 진출이 기대되고 있다. 여성 변호사나 회계사와 달리 여성 법무사, 세무사, 관세사는 수습기간 후에 개업하는 사례가 많은데, 초기단계에서 고객확보와 창업자금 마련에 어려움이 있다.

## 2009년 연구과제 성과발표회

- 법률관련 사무원과 회계·경리 사무원 직업은 이미 여성들이 많이 진출해 있는 직업이다. 법률관련 사무원의 경우 여성들이 내근 업무를 중심으로 활용된다는 점, 비법학 전공자들에게 잘 알려지지 않은 직업이라는 점이 여성인력의 진출에 장애요인이 되고 있다. 회계·경리 사무원은 초기 경력단계에서 이직률이 높아 숙련인력의 축적이 어려운 직업이다. 따라서 이 직업에서는 고용의 질적 수준을 향상시킬 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.
- 조사서비스 분야의 세 가지 직업은 여성 비율이 높고, 직무내용 면에서도 여성의 특성이나 장점을 발휘할 수 있는 여지가 많다. 조사회사 연구원과 설문조사원은 시간관리를 스스로 할 수 있는 여지가 있기 때문에 일-가정 양립이 용이하다. 그러나 통계 사무원의 경우 노동시간이 불규칙하여 일-가정 양립이 어려운 편이다. 설문조사원은 임금수준이 낮고, 입직 전·후의 교육훈련 기회가 발달하지 못하여 신규 취업자들이 숙련인력으로 성장하는데 어려움이 있다.
- 경영컨설턴트는 전문자격사 직업은 아니나 변호사와 회계사 직업의 특성과 유사점이 많다. 즉, 업무추진 능력으로 평가받으므로 조직 내의 성차별이 별로 없으나 노동시간이 길고 노동강도가 높아 일-가정 양립에 어려움이 있다.
- 전문자격사 직업의 경우 자격취득 후 취업이나 개업하기 이전에 일정 기간의 실습이나 수습이 의무화되어 있으며, 실습이나 수습 기간은 5개월 내지 1년이다. 실습이나 수습 기관을 찾는데 있어서 특별히 여성에게 더 어려운 점은 발견하지 못하였다. 경영컨설턴트와 행사·전시·회의 기획자도 인턴십이나 일반 기업에서의 직업경험이 취업에 중요하다. 법률관련 사무원, 회계·경리 사무원 지망생을 위한 교육프로그램들이 사설기관이나 여성인력개발센터에서 운용되고 있으나, 이러한 교육훈련을 받지 않고 입직하는 여성들도 많다.
- 각 직업의 직무내용이나 범위가 다양한데 그 중에서 특히 여성인력의 진출이 기대되는 직무가 있다. 여성인력의 진출이 기대되는 직무의 공통적인 특징은 일-가정 양립이 상대적으로 용이하거나, 일반적으로 여성들이 더 능력을 발휘할 수 있는 직무라는 점이다.
- 직업별로 여성인력의 진출을 촉진시키는데 기여할 수 있는 업종단체가 있다. 각 단체가 여성인력을 대상으로 여러 활동을 수행하고 있으나 충분하지는 않은 편이다.

### 3. 정책제언

#### 가. 정책방향

- 사업서비스업의 사무직보다 전문직에 여성의 진출이 미흡하므로 전문자격사(변호사, 회계사, 법무사, 세무사, 관세사 등)를 비롯한 전문직에 보다 많은 여성들이 진출할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 그런데 전문자격사는 자격시험 합격자의 여성 비율이 높아지지 않는 이상 여성의 진출을 확대하기 어렵다. 시험을 통과하기 위해서는 교육·훈련 기간과 시험준비가 필요하므로, 중·장기적으로 여성 인재의 수를 확대할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.
- 전문자격사 자격을 획득한 여성들이 사업서비스업에 종사하는 경우 일-가정 양립이나 창업이 어려우므로 이러한 여건이 개선될 수 있는 정책이 필요하다.
- 사업서비스업의 사무직에 여성 진출은 활발한 편이지만 양질의 여성인력을 끌어들이려면 근로조건이 개선될 필요가 있다.
- 우수 여성인력이 경영 컨설팅에 관심을 갖도록 직업정보를 제공하고, 탄력적인 근로시간제 도입과 같은 개선이 이루어진다면 보다 많은 여성인력들이 경영컨설턴트 직업에 진출할 수 있을 것이다.

## 2009년 연구과제 성과발표회

- 행사·전시·회의 기획자의 경우 초기 입직 단계에서 전문인력으로 성장하기까지 체계적인 인력 양성 시스템이 없으므로 이 직업에 진출하기를 희망하거나 이미 진출한 여성들이 효율적인 방법으로 전문인력으로 성장할 수 있도록 하는 정책개발이 필요하다.

### 나. 정책과제 제안

#### 1) 여성 전문자격사 단체 육성

전문자격사 중에서 변호사, 회계사, 법무사, 세무사의 경우 여성변호사회, 여성공인회계사회, 여성법무사회, 여성세무사회가 구성되어 있다. 여성 관세사는 매우 소수이므로 단체가 구성되어 있지 않다. 이 단체들은 여성 전문자격사가 극소수일 때 구성되어 친목도모와 정보교환 활동을 주로 하였으나, 최근에 전문자격사 시험에서 여성 합격자가 많아지면서 회원 수가 증가하고 있다. 그런데 아직까지 사단법인으로 등록된 단체는 없고, 여성변호사회와 여성세무사회가 법인화를 추진하고자 한다. 여성 전문자격사 단체를 육성하면 다음과 같은 효과가 있을 것으로 예상된다.

첫째, 여성경제인단체와 상호협력하여 여성 단체 간의 네트워크를 강화시킬 수 있다. 여성 전문자격사들은 적극적인 고객확보 활동에 취약한 편인데, 이러한 네트워크를 통해 고객회사를 확대할 수도 있을 것이다.

둘째, 여성 전문자격사 회원들이 후배 여성인력 육성을 위한 활동에 참여할 수 있다. 예를 들면 법학전문대학원 여학생의 경우 방학 기간을 통해 인턴십을 통하여 실무를 배울 기회를 희망하지만, 학생 개인의 노력으로 혹은 교수의 추천에만 의지하여 희망하는 분야의 인턴십 기회를 찾기가 쉽지 않다. 여성변호사회 단체를 육성하면 회원들이 다양한 분야에 걸쳐 있으므로, 법학전문대학원 여학생들의 진로개발과 취업에 도움이 될 수 있을 것이다. 이러한 상황은 회계사, 법무사, 세무사의 경우에도 마찬가지라고 할 수 있다. 여성부가 민간단체의 공익활동을 지원하기 위해 추진하는 공동협력사업을 통해 이러한 사업을 추진할 수 있으나 최근 년도에 여성 전문자격사 단체는 공동협력사업에 참여하지 않았다.

셋째, 개업한 전문자격사의 경우 단체활동을 통하여 경영 및 서비스 사례에 관한 노하우를 향상시킬 수 있을 것이다. 이 연구가 정책개발을 위해 조사한 바에 따르면 여성변호사회 내에 연수원 수료 5년 이내의 변호사와 경력 10년 이상된 변호사들 간에 후배 변호사들의 어려움(업무, 의뢰인, 가사, 가족 문제 등)을 듣고 조언하는 멘토링 시스템이 운영되고 있다. 여성법무사회의 경우에도 회원들 간에 최근의 업무추진 사례를 공유하는 학습모임을 운영하고 있었다. 여성 단체를 육성하면 이러한 활동을 촉진하여 개업했거나 개업을 희망하는 여성 전문자격사에게 도움이 될 것이다.

넷째, 여성부는 민간기업체의 여성인력 활용을 촉진시키기 위하여 여성임원 네트워크(WIN), 여성금융인 네트워크, 여성제약업마케터연합(WMM) 등 여성 관리자 온라인 네트워크를 구축하고 있는데, 여성 전문자격사 단체가 구성되면 이들 연합을 기존의 네트워크와 연결할 수도 있다.

여성 전문자격사 단체 육성에 관한 외국 정책 사례로 미국변호사협회의 여성위원회 사례를

들 수 있다. 미국변호사협회 소속 여성위원회는 1987년에 여성변호사들이 법률 시장에서 성장하는데 어떠한 장애 요인이 있는지 분석하고 이를 해결하기 위해 결성되었다. 초대 회장이었던 힐러리 클린턴은 1988년에 처음으로 여성 변호사들이 겪고 있는 어려움을 상세히 담은 보고서(Commission on Women in the Profession, 1988)를 미국변호사협회에 제출하여 협회 차원에서 관심을 기울일 수 있도록 하는 계기가 되었다. 미국변호사협회 여성위원회 조직의 특징은 회원이 여성에 국한되지 않는다는 점이다. 현재 위원회의 회장은 여성 변호사이지만 회장을 포함한 12명의 회원 중 3명은 남성이다. 미국변호사협회 여성위원회 활동 중 두드러지는 활동은 여성 변호사들을 위한 리더십 향상 프로그램이다. 1년에 한 번 일주일이라는 짧은 기간 동안 이루어지기는 하지만 여성 변호사 중 법무법인의 대표 변호사 등 리더십을 발휘하고 있는 선배들을 초청하여 그들의 경험과 조언을 듣는다. 이 프로그램은 신입 여성 변호사들에게 중요한 프로그램으로 인식되고 있다.

### 2) 법학전문대학원 여학생 진로개발 지원

법학전문대학원(3년제)은 2009년도부터 신입생을 받아 2012년 2월부터 졸업생을 배출하게 된다. 사법시험제도는 일정기간 존치 후에 폐지될 예정이므로 앞으로는 법학전문대학원이 신규 변호사를 양성하는 역할을 맡게 된다. 2009년 전체 신입생의 여학생 비율은 39.8%이며, 남녀 공학 대학원에서 여학생 비율이 높은 곳은 50%를 상회하고 가장 낮은 대학원은 20%대이다.<sup>1)</sup> 법학전문대학원 신입생의 여학생 비율은 사법시험합격자의 여성 비율보다 약간 높다. 서울에 소재한 법학전문대학원 1개교의 여학생 16명을 대상으로 진로개발과 취업준비에 관하여 면접조사를 실시한 결과, 여학생들이 매우 다양한 분야에서 경력을 개발하고자 하였다. 여학생들의 학부 전공분야는 매우 다양했고<sup>2)</sup> 법학 전공자는 2명에 불과하였다. 직업경력이 있거나 다른 전문자격사 자격증을 가지고 있는 경우도 많았다.

당분간 법학전문대학원 졸업생과 사법시험 합격생이 동시에 배출될 경우, 법학전문대학원 졸업생을 기존의 사법시험 합격생과 동일한 조건으로 활용할 것인가를 예상하기 어려운 상황이다. 1학년 1학기가 끝난 시점에서 방학 기간 동안 법무법인에서 현장 경험의 기회를 가진 여학생들이 거의 없었던 것으로 보아 학교 측과 법무법인 측 모두 아직까지 법학전문대학원 학생들의 진로에 대해 관심이 부족하다고 할 수 있다. 남학생에게도 상황은 유사하지만 첫 번째 졸업생이 배출되는 2012년에 예년에 비해 많은 변호사가 배출될 예정이므로 여자 졸업생이 불리하지 않을까 우려하기도 한다. 법학전문대학원 여학생들이 변호사업계에 성공적으로 정착하기 위해서는 대학원 과정에서 실무에 종사하는 선배들과의 다양한 네트워크가 필요하다.

이에 이 연구는 여성변호사회를 통한 법학전문대학원 여학생의 진로개발 지원방안을 전문가들<sup>3)</sup>에게 제안하고 자문을 받았다. 이에 대해 여성변호사회는 법인화가 되면 여학생들의 진

1) 한겨레 21 기사(23개 로스쿨 합격생 종합 실태보고서). 2009. 2. 25. 정보 미공개 대학원 2개교 제외.

2) 법학, 전산학, 응용화학, 공업디자인, 의류학-영어영문학 복수전공, 교육학, 약학, 경영학, 국어국문학 등.

3) 여성변호사회 총무(여성 변호사), 일반 기업체에 취업한 여성 변호사 1명(여성변호사회 회원), 법

로개발에 도움을 줄 수 있는 프로그램을 개발하여 참여할 수 있다는 의사를 표명하였으며, 그 이전이라도 대한변호사협회, 서울지방변호사회, 각 지방 변호사회의 여성위원회 등의 조직이 있으므로 이러한 조직을 활용하여 법학대학원 여학생의 진로개발을 지원할 수 있다고 보았다. 그 밖에 자문에 참여한 전문가들은 여성변호사회 이외에도 변호사 인력 수요자, 즉 법무법인, 정부기관, 기업들이 법학전문대학원 학생들에게 인턴십을 제공하도록 장려하거나 제도화할 필요가 있다고 보았다.

미국의 로스쿨은 진로지도센터를 별도로 운영하며 학생들의 진로지도를 위한 전담 변호사가 2-3명씩 상주한다. 우리나라와 달리 가을부터 첫 학기가 시작하고 겨울 방학이 짧기 때문에 1년 단위로 커리큘럼이 이루어진다. 따라서 여름방학은 한 학년을 마치고 취업준비를 하기 위한 절호의 기회로 여겨지며, 학생들은 인턴십 기회를 적극적으로 활용하여 취업준비를 시작한다. 먼저 1학년 1학기가 끝나면 1학년을 마치고 일할 곳을 찾는다. 아직 1학년 성적이 나오지 않은 상태이기 때문에 성적과 관계없이 자신들이 관심 있는 곳을 찾아 일하게 되며, 졸업 후 법무법인에서 일하고 싶은 학생들의 경우에도 공공기관 등 다양한 경험을 쌓는다. 이와 같은 첫 번째 인턴십이 끝나면 여름방학 이후 법무법인들과 인터뷰를 시작하는데, 1학년 성적이 중요한 선발기준이 되므로 학생들은 1학년에 좋은 성적을 받기 위해 심하게 경쟁하는 편이다. 법무법인들과의 인터뷰를 성공적으로 마친 학생들은 2학년을 마친 여름방학에 자신들을 채용한 법무법인에서 인턴으로 근무하게 된다. 인턴십 이후 법무법인들은 최종 채용 여부를 결정한다. 인턴십 동안 여러 분야의 현장 경험을 쌓을 수 있기 때문에 인턴십이 로스쿨 학생들의 진로에 결정적인 영향을 미친다. 로스쿨의 진로지도센터는 학생들의 이력서, 자기소개서를 작성하는 법을 별도로 지도하고 학생들과의 개별 면담을 통해 학생 개개인에게 맞춤형 진로지도를 해주고 있다. 또한 인터뷰를 성공적으로 마칠 수 있도록 선배들과 만날 수 있는 기회를 주선하고 단체 모의 인터뷰를 진행하는 등 학생들의 취업을 위해 많은 노력을 하고 있다.

우리나라의 대한변호사협회에 해당하는 ABA (American Bar Association)의 경우 여성 변호사들이 진로를 결정하고 경력을 개발하는 데에 도움이 되는 정보를 제공하고 있으며 특히 여성 변호사들이 주축이 되어 분야별로 각종 협회를 구성하고 있다. 이 협회들은 정기 총회를 개최하거나 관련 출판물을 배포하여 로스쿨 여학생들의 진로 결정에 많은 도움을 준다.<sup>4)</sup> 또한 ABA는 자체적으로 법무법인에 대해 평가활동을 하는데 평가항목 중에 “여성이 가장 일하기 편한 법무법인”이라는 평가 항목을 추가하여 로스쿨의 여학생들이 진로를 선택하는 데에 참고하도록 하고 있다.<sup>5)</sup> 각 로스쿨은 여자 졸업생들의 모임이 따로 결성되어 있어 이들이 주축이 되어 매년 총회를 학교에서 열며 후배들의 진로 지도에 힘쓴다.<sup>6)</sup>

---

학전문대학원 교수 2명.

4) [www.abanet.org/abasource/resources.html#women](http://www.abanet.org/abasource/resources.html#women)

5) [www.abajournal.com/news/littler\\_mendelson\\_tops\\_ranking\\_for\\_female\\_lawyers/](http://www.abajournal.com/news/littler_mendelson_tops_ranking_for_female_lawyers/)

6) [www.law.harvard.edu/alumni/events/past-events/celebration-55/index.html](http://www.law.harvard.edu/alumni/events/past-events/celebration-55/index.html)

### 3) 여성세무사회와 회계·세무인력 양성기관 간의 협력 강화

회계사, 세무사, 관세사들이 활용하는 회계·세무인력은 대부분 여성들이다. 이 직업에서는 저임금으로 이직이 자주 발생하기 때문에 계속해서 신규 인력을 채용하여 훈련시켜야 하는 문제가 있다. 업계에서 희망하는 인력은 3년 이상의 경험을 쌓은 숙련인력이지만, 제3장의 통계자료 분석결과에 따르면 사업서비스업의 회계 및 경리 사무원 중 경력 3년 이상의 인력은 전체의 42.1%에 불과하며 나머지는 모두 경력 3년 미만이고, 경력 1년 미만도 27.4%나 된다. 이 직업에서는 신규로 공급되는 여성인력의 질적 수준을 인력 수요처의 요구 수준에 맞추어야 할 필요가 있다.<sup>7)</sup> 현재에는 신규로 공급되는 여성인력과 경력 3년 정도 된 여성인력의 질적 수준 차이만큼, 인력수급에 불일치가 존재하는 셈이다.

여성세무사회는 신규 대졸 여성인력의 이직률이 높기 때문에 40대 이하의 경력단절 여성인력을 활용하는데 관심을 가지고 있다. 즉, 경력단절 여성의 교육훈련 과정 개발, 강사진 파견, 훈련을 마친 여성인력의 일자리 연계에 참여하고자 한다. 여성세무사회는 양질의 경력단절 여성인력이 안정적으로 공급될 수 있다면 회원들과 협력하여 경력단절 여성의 특성에 맞도록 근무시간을 조정해 볼 수도 있다고 보았다. 여성세무사회는 여성 회계·세무 인력을 양성하고 있는 교육훈련기관, 예를 들면 여성인력개발센터와 협력하여, 신규 인력의 질적 수준을 높이고, 취업률을 높이기 위해 근로시간을 개선하는 방안을 모색하고자 한다. 양자 간에 협력관계 구축을 촉진하기 위해서는 이를 전담하여 구심체 역할을 할 수 있는 담당자가 필요한 상황이다.

여성세무사회가 회계·세무 사무직 인력으로 경력단절 여성인력의 활용에 관심을 보이는 것은, 주로 수도권(특히 서울의 강남 지역)에 한정될 가능성이 크다. 이 연구가 회계·세무분야 사무직 인력의 전국적인 수요를 파악한 것은 아니나 비 수도권 지역의 세무사들이 대졸 신규 여성인력보다 경력단절 여성인력을 선호한다고 보기 어렵다.

### 4) 설문조사원 직업훈련 과정 개설 및 사후관리 시스템 마련

규모가 큰 조사업체의 경우 성수기에 수만 명의 조사원을 활용하기도 하지만 비 성수기에는 수천 명 이하로 줄어들기도 한다. 조사원은 단기 계약직이나 임시직, 아르바이트로 일하며 1년 이상 상용직으로 채용되는 경우는 매우 드물다. 이에 따라 조사업체는 만성적으로 양질의 조사원 확보에 어려움을 겪고 있다. 슈퍼바이저의 퇴직 이유 중 하나가 조사원 관리에 따른 스트레스라는 점에서 그 어려움을 알 수 있다.

조사업체는 임금 수준을 높여서라도 양질의 조사원 인력을 안정적으로 공급받을 수 있는 방안이 있다면 그 방안을 받아들이고자 하지만, 개별 기업 차원에서 임금을 높인다고 양질의 인력을 확보할 수 있는 것은 아니다. 만성적인 조사원 부족과 숙련 불일치 문제를 해결하기 위해 설문조사원 직업훈련 과정<sup>8)</sup> 개설을 제언하고자 한다. 이 훈련과정은 조사업체 단체(한국

---

7) 이에 대한 정책방안을 모색하기 위해 여성세무사회 회장, 여성인력개발센터(2개소) 관장, 관계 공무원이 참여하는 자문회의를 개최하였다.

마케팅여론조사협회)와 여성훈련기관이 협력하여 개발할 필요가 있다. 예를 들면 여성인력개발센터와 같은 훈련기관에서 조사업무에 필요한 직무교육을 실시하고, 교육과정 수료자에 대해 인증제를 실시하면서 사후관리 시스템을 통해 수료자 인력의 활용을 촉진하는 방안을 생각해 볼 수 있다.

현재 조사원으로 활동하고 있는 면접대상자들이 토로하는 고충은 자신들의 이해를 대변해 줄 수 있는 단체나 조직이 없다는 점이다. 이 때문에 조사업체의 요구나 규칙에 일방적으로 따를 수밖에 없어 과거에 비해 오히려 처우가 후퇴한 면이 있다. 조사업체의 수가 늘어나 수주 경쟁이 심해지면서 조사비 단가가 저하되었고, 조사비 단가의 하락은 조사원 조달을 더욱 어렵게 하는 요인이 되고 있다. 참고할만한 사례로 시니어 클럽에서 추진하는 “시니어 설문조사원 사업단”이 있다.<sup>9)</sup> 시니어 클럽은 조사에 필요한 기본적인 소양 및 직무교육을 이수한 후, 명함과 신분증을 만들어 주고 조사업체의 요청에 따라 인력을 파견한다.

조사원 업무는 일정과 시간을 자율적으로 조절할 수 있으므로 일과 가정의 양립이 용이하다는 장점이 있다. 이러한 점에서 조사원 직업은 중·장년층 경력단절 여성의 재취업을 유도할 수 있다. 일-가정 양립이 용이하면서 100만 원 이상의 임금을 받을 수 있는 일자리가 많지 않기 때문에 조사원 직업에 만족하는 여성들이 상당히 있다. 또한 조사원 일은 50대나 60대가 되어도 할 수 있으므로 취업의지는 있으나 연령이 많아 취업하기 어려운 노인 고학력 여성들에게도 취업 기회를 제공할 수 있다.

### 5) 사업서비스업의 유망직업에 관한 직업정보 제공

전문자격사 시험에서 여성 합격자 비율이 낮은 이유는 관련된 전공분야에 여학생 비율이 낮은 점 이외에, 전문자격사에 관한 직업정보가 여학생과 여대생들에게 널리 알려지지 않았다는 것을 들 수 있다. 최근 들어 전문자격사의 업무영역이 세부분야별로 전문화되는 추세에 있고, 그 중에는 여성이 진출하기에 유리(혹은 유망)한 분야들이 나타나고 있다. 또는 사업서비스업을 둘러싼 환경이 여성인력의 장점을 발휘할 수 있는 방향으로 변화기도 하는데 그러한 정보가 대학의 전공학과 선택 시기에 있는 여학생들이나, 전문자격사 시험을 준비해 볼 만한 여대생들에게 신속하게 전달되지 못하고 있다. 따라서 여학생과 여대생을 대상으로 전문자격사 직업에 대한 새로운 정보와 함께, 자격획득에 도움이 될 수 있는 전공분야에 대한 홍보가 필요하다.

그 밖에도 법률관련 사무원, 조사전문가(조사회사 연구원), 통계사무원(자료처리원 및 슈퍼바이저), 경영컨설턴트 등의 직업도 여학생이나 여대생들에게 별로 알려져 있지 않다. 인력 수요처가 중소기업인 경우가 대부분이고 채용방식도 공채보다는 추천이나 인턴십을 통하는 경우가 많기 때문이다. 이 분야의 중소기업 일자리는 제조업의 중소기업 일자리와 달리 안정성이 더 높은 편이고, 남성 인력과의 입직 경쟁도 심하지 않기 때문에 여학생들이 관심을 기울여

8) 담당 과제 수행을 위한 조사원 교육이 있지만, 조사원으로서의 직무능력을 갖추기 위한 직업훈련 프로그램은 매우 드물다.

9) 서울강남 시니어 클럽 홈페이지 참조([www.gnsc.or.kr/html/sub2\\_1.html](http://www.gnsc.or.kr/html/sub2_1.html)).



불 만하다.

반면에 행사·전시·회의 기획자 직업에서는 여성 인력의 입직이 활발하지만 잘못된 직업 이미지를 가지고 입직하였다가 실망하여 이직하는 사례가 빈번한 것으로 나타났다. 이러한 경우에도 정확한 직업정보의 제공이 매우 중요하다.

이상과 같은 직업정보 제공의 필요성을 타진하기 위해 전국 20여개 대학의 여대생커리어개발센터 혹은 취업지원센터 관계자들에게, 사업서비스업의 유망직업 중에서 각 대학의 여학생들이 관심을 가지는 직업을 조사한 결과, 전문자격사 직업보다 회계 및 경리 사무원과 행사·전시·회의 기획자라는 의견이 많았다. 이는 여대생커리어개발센터가 설치된 대학의 특성으로 전문자격사에 도전하고자 하는 여학생이 적기 때문이기도 하지만, 전반적으로 여학생들의 직업포부가 도전하기 용이한 직업, 혹은 흥미 있는 직업에 맞추어져 있기 때문이라고 볼 수 있다.

일부 대학에서는 대부분의 유망직업들이 그 대학의 여학생들이 도전하기 어려운 직업이라는 의견이 있었다.<sup>10)</sup> 일부 대학은 고시 시험을 준비하는 학생들을 위해 “고시반”을 지원하기도 하는데, 대학의 지원범위가 주로 시험준비 자체에 집중되어 있고, 해당 직업에서 여성인력이 장차 활동할 수 있는 가능성에 대한 정보를 제공하려는 노력은 별로 없다. 각 대학의 여대생커리어개발센터가 사업서비스업의 유망직업에 대한 정보를 여대생들에게 제공하는데 있어 도움이 필요한 사항은 1) 유망직업에 대한 영상물, 2) 유망직업에 대한 직업설명회 개최, 3) 지방 대학이 초청할 수 있는 사업서비스업의 전문가, 4) 관련 학과 교수진의 참여, 5) 여학생 진로지도 실무 담당자를 대상으로 한 정기적인 연수기회 제공 등이었다.

#### 6) 사업서비스업의 민간사업체들의 여성친화적 근로환경 조성 장려

앞에서 제시한 정책과제들은 주로 정부부처(여성부, 교육과학기술부, 노동부 등)가 추진해야 할 과제들이다. 그러나 정부의 노력만으로 사업서비스업에 고학력 여성의 진출을 촉진시키는 것은 어렵고, 근본적으로 사업서비스업의 민간사업체들이 여성인력 활용에 적극적으로 관심을 보이고 우수 여성인력을 활용하고자 노력해야 여성인력의 사업서비스업 진출이 활발해 질 수 있다. 따라서 민간사업체들이 자발적으로 여성 친화적 근로환경을 조성하도록 장려할 필요가 있다. 예를 들면, 여성 친화적 근로환경을 갖춘 민간사업체를 인증하고, 이러한 인증을 받은 사업체가 정부부처가 발주하는 용역 입찰에서 가산점을 받을 수 있도록 한다. 또한 대학과 그 밖에 사업서비스업에 진출할 인력을 양성하는 기관에서, 대학생이나 교육생들에게 여성 친화적 근로환경을 갖춘 민간사업체를 적극적으로 홍보하여 그들의 진로개발을 지원하도록 한다.

이 연구는 면접조사 과정에서 여성인력의 활용에 관심을 가지고 있는 국내기업의 사례를 찾고자 노력하였으나 찾지 못하였다. 글로벌 회사들 중에서는 여성들의 지속적인 경력개발을

---

10) 그 중 가장 접근 가능한 직업이 회계 및 경리 사무원인데, 그 직업에 취업하기 위한 자격증 획득과정을 운영했을 때 여학생들이 어려워했다는 의견도 있었다.

## 2009년 연구과제 성과발표회

돕기 위해 단시간 또는 탄력근무 활성화에 참여하는 사례를 찾을 수 있었다. 예를 들어 미국 예일대학교 법학전문대학원 여학생회가 미국 100대 법무법인을 대상으로 조사한 결과, 조사에 응한 법인들은 단시간 근로 신청 건수 중 99%에 대해 허용하였고 이 중 41%는 자동적으로 허용되었다.<sup>11)</sup> 이러한 단시간 근무 시간 제도에 참여하고 있는 변호사는 전체 변호사 중 7%였고 이 중 81%가 여성이었다. 미국공인회계사회의 경우에는 단시간 근로제나 탄력근무제를 활용하는 회계법인의 사례를 홈페이지를 통해 홍보하고 있고, 글로벌 경영컨설팅회사는 단시간 근로제나 탄력근무제를 도입하고 있다는 점을 자체적으로 홍보하고 있다.<sup>12)</sup>

---

11) 예일대학교 법학전문대학원 여학생회 홈페이지 참조 (<http://www.law.yale.edu/stuorgs/topten.htm>).

12) 미국공인회계사회 홈페이지 참조 (<http://www.aicpa.org/Magazines+and+Newsletters/Newsletters/The+Practicing+CPA/October+2006/some.htm>), 맥킨지앤컴퍼니 홈페이지 참조 ([http://www.mckinsey.com/careers/women/flexibility\\_and\\_choice.aspx](http://www.mckinsey.com/careers/women/flexibility_and_choice.aspx)).