전국여성정책네트워크 세미나

여성인력활용 촉진을 위한 기업의 역할과 과제

2008년 6월 12일(목) 13:30

전북발전연구원
JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

행 사 일 정

시 간	구 분	비 고
13:30 ~ 14:00	등 록	
14:00 ~ 14:05	개회식	개회사 : 도세란(전북발전연구원여성정책연구소 소장) 축 사 : 심정연(전라북도 복지여성국 국장) 박숙자(경기여성가족개발원 원장)
14:10 ~ 15:10	좌 장	이경선(전북대학교 경영학부(경영학) 교수)
	제 1 발제	**“여성인력 활용과 기업의 역할”** - 김인선(여성이 만드는 일과 미래 대표)
	제 2 발제	**“부산지역기업의 여성인력활용 현황과 정책과제”** - 최청락(부산여성가족개발원 정책연구팀 연구위원)
	제 3 발제	**“여성 인력 활용실태 - 전북의 식품·자동차부품 기업을 중심으로”** - 도세란(전북발전연구원 여성정책연구소 소장)
15:20 ~ 16:00	토 론	1. 서은혜 (전주대학교 여대생커리어개발센터장) 2. 허명숙 (전북일보 부국장) 3. 박재규 (경기도 가족여성개발원 수석연구위원) 4. 조경욱 (전북발전연구원 연구위원) 5. 서동일 (농협 목우촌 부장장-식품) 6. 최국진 ((주)라이코사장-자동차부품)
16:10 ~ 16:50	질의 및 응답	
16:50 ~ 17:00	폐회사	

목 차

【발 표】

1. 여성인력 활용과 기업의 역할 ····· **3**
김인선(여성이 만드는 일과 미래 대표)

2. 부산지역기업의 여성인력활용 현황과 정책과제 ····· **25**
최청락(부산여성가족개발원 정책연구팀 연구위원)

3. 여성 인력 활용실태 - 전북의 식품·자동차부품기업을 중심으로····· **53**
도세란(전북발전연구원 여성정책연구소 소장)

【토 론】

1. 부산지역기업의 여성인력 활용 현황과 정책과제에 관한 메모 ····· **75**
서은혜 (전주대학교 여대생커리어개발센터장)

2. 부산지역기업의 여성인력 활용현황과정책과제에 관한 토론····· **79**
허명숙 (전북일보 부국장)

3. 여성인력활용과 기업의 역할의 발표에 대한 토론문 ····· **83**
박재규 (경기도 가족여성개발원 수석연구위원)

4. 여성인력과 기업의 역할 ····· **91**
조경욱 (전북발전연구원 연구위원)

5. 여성인력 운용 현황 ····· **97**
서동일 (농협 목우촌 부장장-식품)

6. 여성고용촉진을 위한 기업의 역할·····**105**
최국진 ((주)라이코사장-자동차부품)

제 1 발제

여성인력 활용과 기업의 역할

김 인 선 ((사)여성이 만드는 일과 미래 대표)

여성인력 활용과 기업의 역할

(사)여성이 만드는 일과 미래
김 인 선
kisseon@hanmail.net

구 성

1.왜 여성인력인가?
- 여성고용의 양과 질
- 저활용의 원인

2.일과 가족의 균형(work-life balance)
- 유연근무제, 파트타임을 중심으로

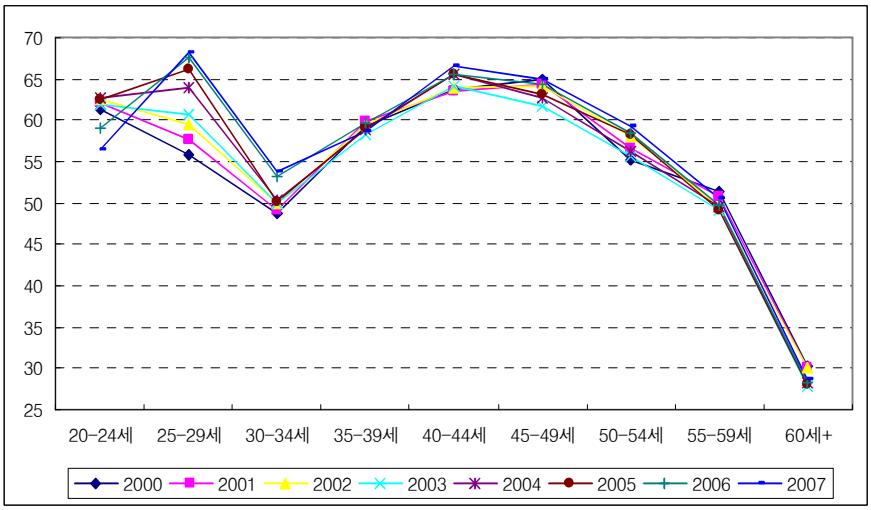
3.여성인력 활용을 위한 방향과 기업의 역할
- 노동시장 수요공급간의 불일치 극복을 위하여

4.전북지역의 여성고용 과제
- 산업별 취업구조 특징과 과제

1. 왜 여성인력인가?

1.1 여성고용의 양적 특성

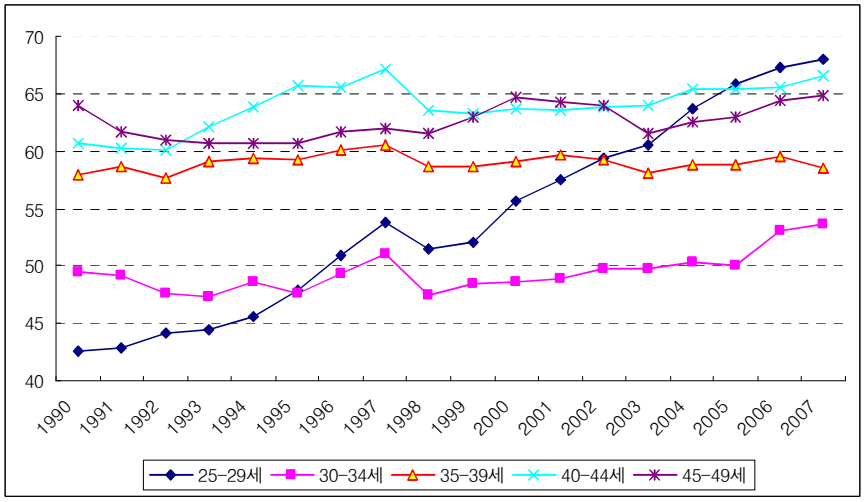
1.1.1 연도별 연령별 여성 경제활동참가율의 변화추이(%)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사

1.1 여성고용의 양적 특성

1.1.2 연령대별 여성 경제활동참가율의 변화추이(%)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사

1.2 여성경제활동 추이와 특징

▪ **여성경제활동참가율은 1990년 47%에서 2007년 50.2%로 꾸준한 증가세를 보임.**
그러나 최근의 여성경제활동참가율 증가는 주로 미혼여성 참가율의 증가에 기인함.

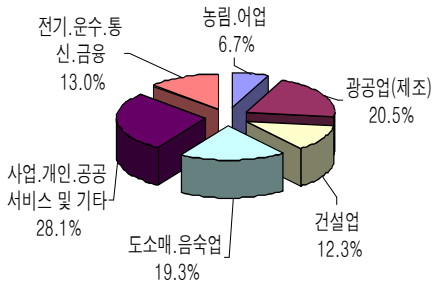
▪ **여성경제활동참가율 연령대별 추이를 보면**
- 20대 미혼여성의 급격한 증가
- 30대 초반의 꾸준한 증가
- 30대 후반의 정체
- 40대 완만한 증가를 보임.

▪ **20대 신규진입과 30대 후반의 지속적인 노동시장 이탈에 따른 상쇄효과로 여성경제활동참가율은 최근 20여년간 뚜렷한 증가세가 나타나지 않음.**

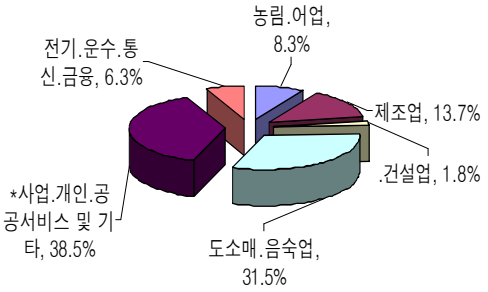
▪ **20대와 40대에서 고점을 이루고 30대 초반에서 저점을 이루는 고질적인 M자형 곡선, 고학력 여성의 노동시장 이탈 이후 노동시장 복귀 포기를 보이는 L자형 곡선 현장 고착화 여전함.**

1.3 여성고용의 질적 특성 : 산업별 취업구조

- 여성은 금융통신, 제조, 건설비중이 낮고, 도소매음숙업을 비롯한 서비스업 비중이 남성에 비해 상대적으로 높음.
- 도소매, 음식숙박업, 교육서비스업 중심으로 여성 취업자 구성



남자

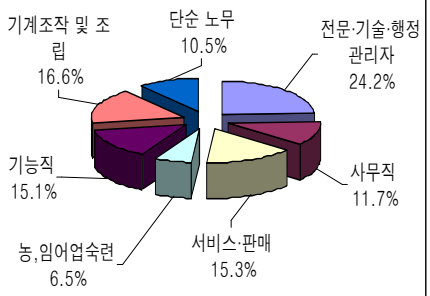


여자

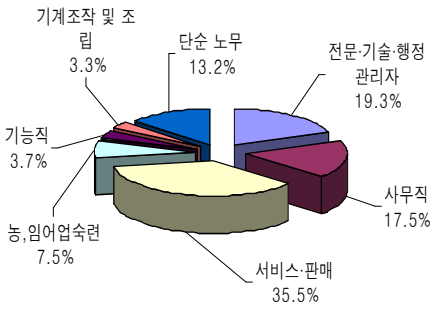
자료 : 통계청, 경제활동인구조사(2007)

1.3 여성고용의 질적 특성 : 직업별 취업구조

- 여성은 전문기술관리직, 기능직 비중이 낮고, 서비스,판매, 사무직 비중은 남성에 비해 상대적으로 높음.
- 서비스, 판매, 사무직 중심으로 여성 취업자 구성을 보임



남자

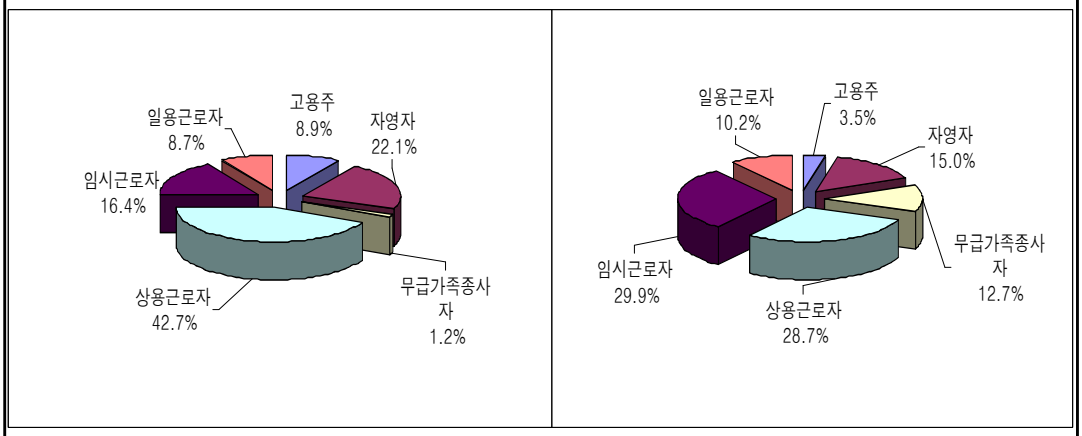


여자

자료 : 통계청, 경제활동인구조사(2007)

1.3 여성고용의 질적 특성 : 종사상 지위별 취업구조

- 여성은 자영업 및 상용직 비중이 낮고, 무급, 임시, 일용직 비중이 높음.
- 남성에 비해 고용안정성이 매우 취약함.



남자 여자

자료 : 통계청, 경제활동인구조사(2007)

1.4 여성인력 저활용의 문제

- **고학력 여성의 저활용은 사회적 손실**

<OECD 국가의 학력별 여성경제활동참가율>

구분	초졸	중/고졸	대졸
OECD 여성 평균	51.0%	70.4%	82.3%
한국 여성	59.0%	56.3%	60.2%

자료 : OECD, 2007, Employment Outlook(2005년 기준, 25세에서 65세 사이 여성 대상임)

- **여성고용의 질적 수준**
  - 서비스업, 판매사무직 중심 : 성별 직업분리 현상 여전
  - 노동시장 재진입시 저임금 저숙련 직종 중심으로 복귀
  - 단기성 신규일자리, 비정규직 여성비중 높아 고용안정성 위협

- **저출산과 고령화 문제와 결합할 때 국가적으로 심각한 문제 야기함.**
  - 남성 노동력의 포화
  - 경제성장의 동력, 가용가능인력으로서 여성인력에 주목함.

- **따라서 여성인력의 문제란 여성의 문제인 동시에, 국가경제 차원의 문제임.**
  여성인력의 문제는 저활용의 문제이고, 그 해결은 고용에서 찾아야 함. : 양과 질 모두 고려

1.5 여성인력 저활용의 원인과 대책

▪ **원인** :

- 전통적인 성역할 이데올로기 : 여성의 가족책임 중시문화
- 장시간 근로 문화, 탄력근무제 및 양육지원제도 미흡으로 육아시기 기혼여성의 일과 가정의 양립 어려움. → 시장 이탈 계속, 재진입 제한
- 풀타임 위주의 고용형태, 연공급 임금체계로 인해 노동시장 복귀 후 기대임금과 시장임금 격차 등으로 노동시장 재진입 어려움 →

▪ **기혼여성 경제활동 참가 제고를 위한 정책방안 마련이 시급함.**

- 취업여성의 양육 등으로 인한 노동시장 이탈 방지 * 경력유지형
- 재취업 여성의 노동시장 재진입 장벽 완화 * 경력재개형

1.6 여성인력 활용을 위한 정부대응

▪ **정부의 법률 제개정(2007).**

- 남녀고용평등과 일/가정 양립 지원에 관한 법률 (노동부) : 육아기 단축근무제 도입
- 가족친화 사회환경 조성촉진에 관한 법률 (여성가족부) : 가적친화기업 선정 및 인센티브 제공

▪ **부처별 여성인력개발지원사업**

- 교육인적자원부 : 유아-중고령여성 협력망 추진사업
- 과기부 : 여성과학기술인지원센터 ; SC(science communicator)양성과정, Lab Manager
- 여성가족부 :
  - 전업주부재취업훈련 : 중소기업 유망취업직종 50개 선정 (연간 1,000명 교육)
  - 사회서비스 분야 일자리지원사업
  - 여대생 커리어개발센터지원사업 :
  - 지역사회맞춤형 취업지원사업 : 35세 이하 청년 대상
- 행자부 : 여성리더양성사업(여성공무원), 여성인력개발센터
- 노동부 : 여성직업능력개발사업, 여성가장훈련, 여성고용지원센터

2. 일과 가족(생활)의 균형
- 시간의 재배치 -

2.1 일-가족 불균형의 원인과 결과

일-생활균형이슈는 비단 여성고용의 측면에서 뿐 아니라
성역할 이데올로기의 완화, 일 못지않게 개인생활을 중시하는 전반적인 사회의식의 변화에 따라 일과 여가생활의 균형을 통해 삶의 질을 향상시키고자 하는 근로자의 요구를 반영하는 일과 생활의 균형(Work-Life Balance) 관점에서 접근할 필요.

- **일가족 불균형 원인 : 역할과부하와 역할갈등에 기인**
- **일가족 불균형 결과 : 일가족갈등 및 성과 저하**

공급 측면 : 일과 가족역할 및 책임의 변화 - 다중역할과 일가족갈등,

↳ 직무불만족, 생활불만족 , 부정적 정서의 파급으로 직무성과 저하
이직의도 등 정서적 몰입 저하
특히 가족→일갈등은 직무만족을 떨어뜨림.

기업 측면 : 전일제 중심의 장시간 근로문화, 남성중심의 조직문화

↳ 결근률, 이직률, 낮은 조직몰입, 생산성 저하
여성인력의 지속적 이탈

2.2 일-가족 균형적 고용문화

▪ **일가족균형을 위한 전략적 인적자원관리(SHRM)의 필요성**
- 유능한 여성인력의 확보 및 유지
- 잦은 이직으로 인한 채용 및 훈련비용의 절감
- 종업원의 동기부여를 통한 생산성 제고
- 기업 브랜드 가치 상승, 우수인재 확보
- 비용이 아닌 투자라는 전략적 관점 : 기업 경쟁 우위 확보

▪ **일가족균형의 핵심은 "시간" 에 대한 통제력 → 근로시간 통제력 강화**
- 일가족갈등과 가장 큰 관련은 시간의 문제
  절대적 근로시간의 단축, 시간 배분에서의 탄력성 (유연근무제) 제고

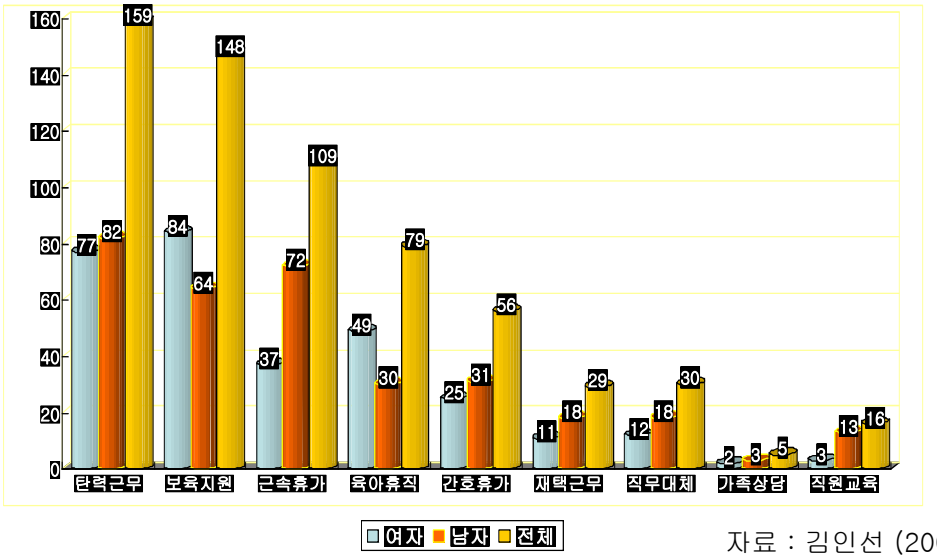
▪ **근로시간의 유연성 제고 및 단시간 근로 고용의 확대 필요**

시차출근제, 집중근무시간제, 재택근무, 단시간 근로 등

WLB는 성 중립적인 가치이나 근로시간의 기회비용이 큰 인구계층, 즉 여성, 청년, 고령자의 고용에 직접적인 영향을 미침.
특히 여성의 경제활동 제고와 밀접한 관련이 있음.

2.3 일가족지원제도의 중요도

전체적으로 탄력근무제에 대한 선호가 강한 가운데, 여성은 남성에 비해 보육지원, 육아휴직에 대한 중요성 인식이 강한 것으로 나타나 여성고용 유지에서 탄력근무와 육아지원이 핵심요소임을 확인시켜 줌.



자료 : 김인선 (2008)

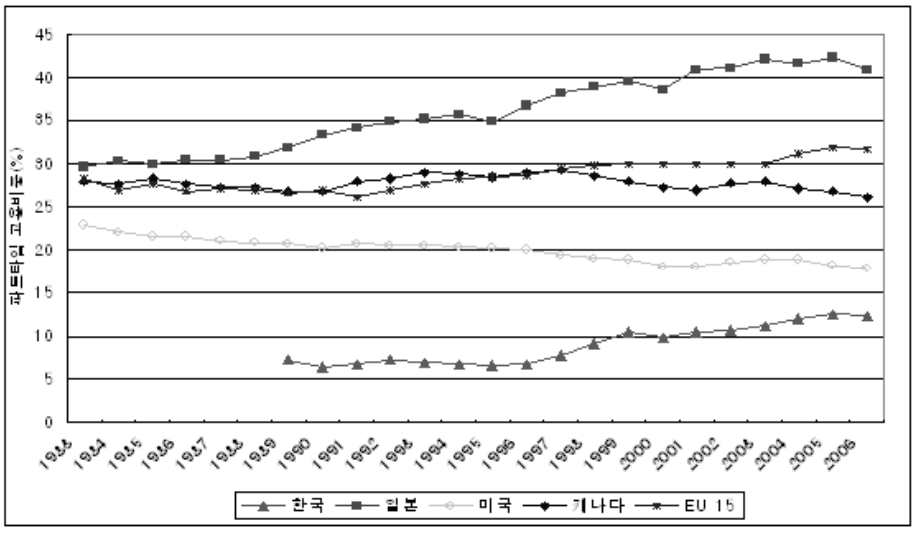
2.4 유연근무제 및 단시간 근로 현황

유연근무제	한국 유형별로 2~7% 수준 향후도입계획기업 : 2% 미만 (김혜원외, 2007)	EU21개국 10이상 기업의 50%가 다양한 형태의 유연근무제 실시 (근로시간과 일-가정양립 실태 조사, 2004/05)

		한국	일본	OECD
단시간 근로 (2006년 기준)	전체	8.8%	24.5%	16.1%
	여성	12.3%	40.9%	26.4%

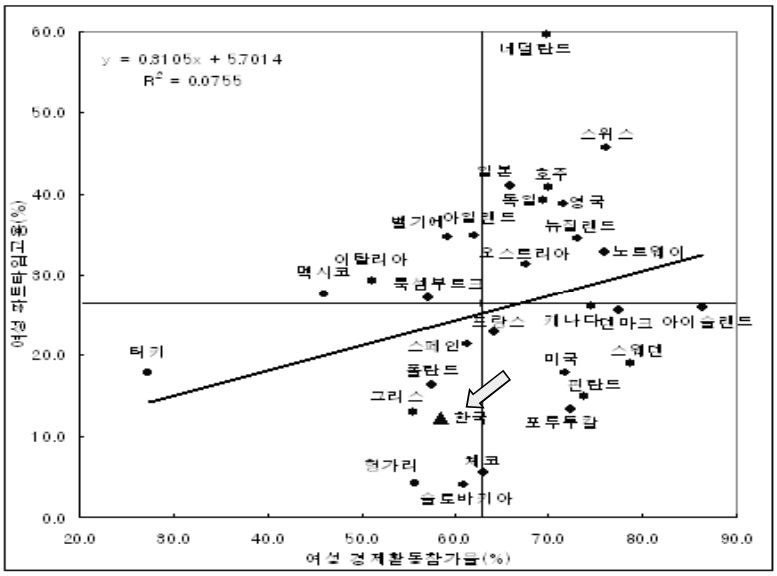
자료 : OECD Outlook (2007)

2.4.1 각국별 파트타임 고용의 증가추이



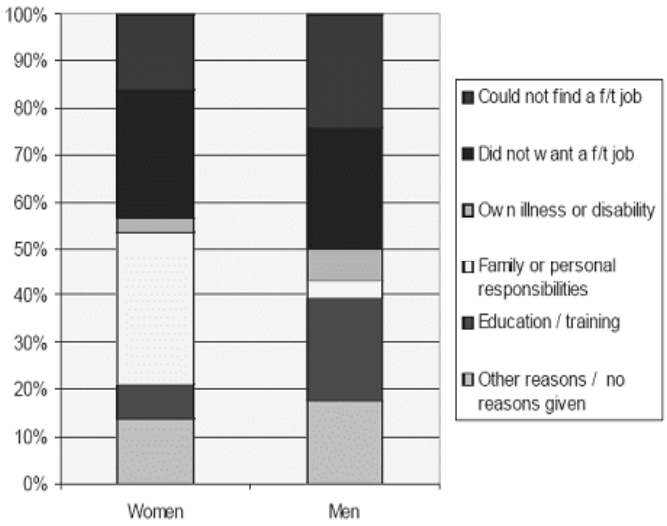
자료 : OECD Outlook (2007)

2.4.2 여성파트타임고용과 경제활동참가율 관계



자료 : OECD Outlook (2007)

2.4.3 성별 파트타임고용이유



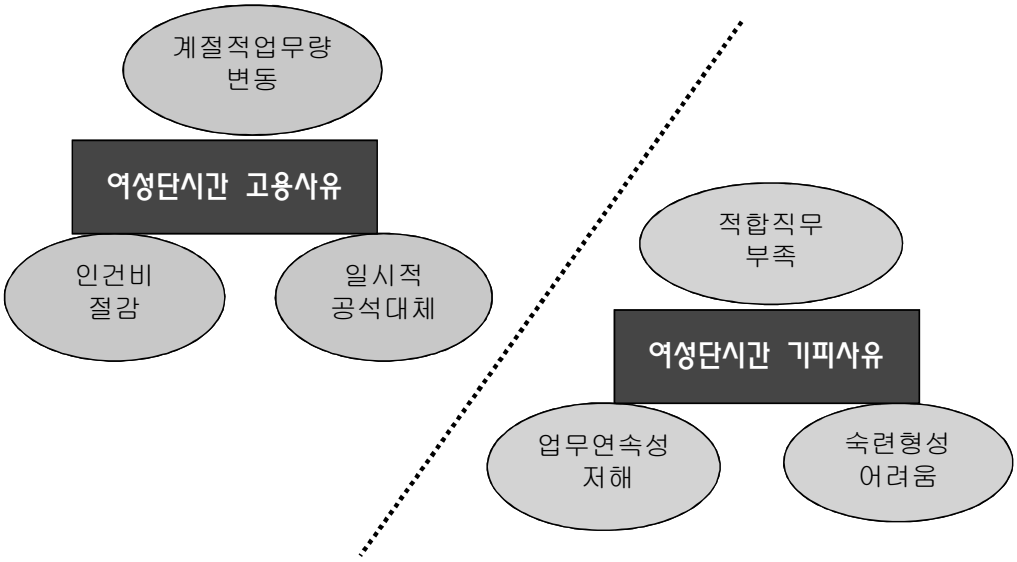
자료 : Labour Force Survey data / Employment in Europe 2005, cited in Annual review of working conditions in the EU: 2005-6

2.4.4 WLB에 대한 근로자 수용성



자료 : *Working time and work--life balance in European companies, European Foundation (2006)*

2.4.5 한국기업의 단시간 근로 수용성



자료 : 여성가족부, 2007

3. 여성인력 활용방향과 기업의 역할

3.1 기업의 WLB정책 결정요인

- **제도적 관점(institutional perspective) – 외부적 환경적 요인**
  - 사회경제적 변화, 문화적 변화
  - 법과 제도의 요구, 여성단체 등 사회적 협의 파트너의 요구
  - 기업이 클수록, 공공부문일수록 도입가능성 증대
- **자원의존적 관점(resource depevdency perspective) – 내부적 환경요인**
  - 구성원의 요구
  - 여성, 특히 기혼여성 비중이 클수록, 노조의 힘이 클수록 도입가능성 증대
- **경영자의 전략적 선택 관점(managerial strategic choice perspective) – 경영자의 주체적 선택강조**
  - 경영자의 철학, 구성원에 대한 시각
  - 혁신적 CEO 일수록 도입가능성 높음.

한국기업의 지배구조 특징 : 소유와 경영의 미분리
오너, 경영자의 역할이 중요

3.2 여성인력 활용을 위한 정책방향

- 기업과 구성원의 건강한 발전이라는 방향에서 정책을 모색해야 할 것임.
- 고용확대, 근로자의 건강과 웰빙, 양성평등, 자발적 선택의 관점에서 접근이 이루어져야 함.

1 고용총량을 늘이는 방향 : job sharing 차원의 접근
근로시간 단축 방향

2 SHRM 변화 : 통제전략에서 몰입전략으로
비용의 관점에서 투자의 관점으로
일 중심에서 일-가족 균형 중심으로

3 제도설계방향 : 근로자 권한 부여방식보다는 기업 인센티브 지급방식이 효과적
기피요인에 대한 지원 :
관리비용 – 예를 들면 추가고용에 따른 사회보험 비용지원
* 프랑스 사례 : 단시간 고용에 대한 보조금 지급으로 고용확대

3.3 기업-재취업여성의 미스매칭의 현실

- 현실에서 발생하는 인력수급의 불일치는 절대적 일자리 부족의 문제이기 보다는 조건의 불일치 문제임.

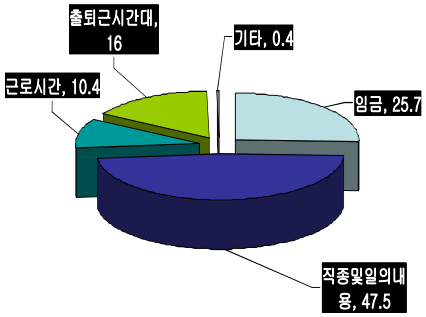


기업입장에서는 인력부족 : 특히 중소기업, 제조업의 인력부족은 항상적임.
이직률 심각

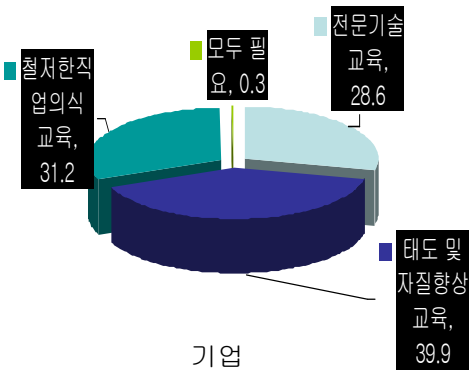
여성입장에서는 마땅한 취업처 부족 : 직종, 직무, 근로조건, 근로시간 등

3.3.1 재취업시 우선 고려사항의 차이

- 경력단절 여성의 재취업시 우선 고려사항은 임금보다는 적성에 맞는 일에 대한 선호가 강하고, 출퇴근시간, 거리, 근로시간 등이 중요하게 고려됨.
- 기업은 인력채용시 조건 이전에 태도, 직업의식, 조직관 등을 중시함..



여성

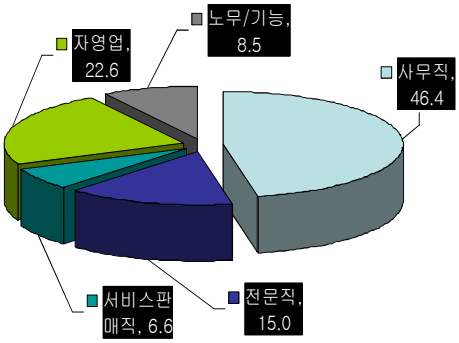


기업

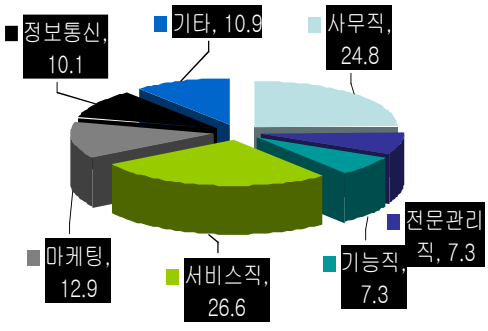
자료 : 여성미래보고서(2006)

3.3.2 수요공급측면에서의 직업 불일치

- 여성은 사무직, 전문직 중심의 취업을 원하는 반면, 기업은 서비스 판매직에 에 대한 수요가 큼.
- 연령상 재취업의 어려움을 반영하듯, 자영업 희망 비중이 높게 나타남.



여성



기업

자료 : 여성미래보고서 (2006)

3.4 기업수요에 맞는 맞춤형 직업훈련과 연계

지역 기업의 인력수요 파악 ····· 정보비대칭성 문제 해결 (지자체, 고용지원센터, 기업, 훈련기관 협의회 네트워크)

↓

직무분석에 기초한 훈련과정설계 직업의식 고취 : 장기적 직업설계 ····· 기업의 참여, 자문

↓

직업교육 ····· 기업의 현장실습 지원

↓

취업알선 및 사후관리 ····· 기업의 인턴십 제공 다양한 지원제도 활용

3.5 WLB와 기업맞춤훈련을 통한 여성고용 확대

기업내 가족친화적 환경조성을 통한 경력의 유지, 지역수요에 맞는 맞춤형 훈련을 통한 재취업 지원으로 여성고용의 질과 확대를 꾀할 필요가 있음.

경력단절 예방 모델 ····· 가족친화적 조직문화
유연근무제도와 단시간 근로 확대
기업인센티브

경력재도전모델 ····· 기업수요에 기초한 훈련실시
훈련과정 설계시 기업참여
여성의 직업의식강화 및 중장기 경력설계 포함
인턴십 제공과 사후관리

+

사회적기업모델 (사회서비스 영역)

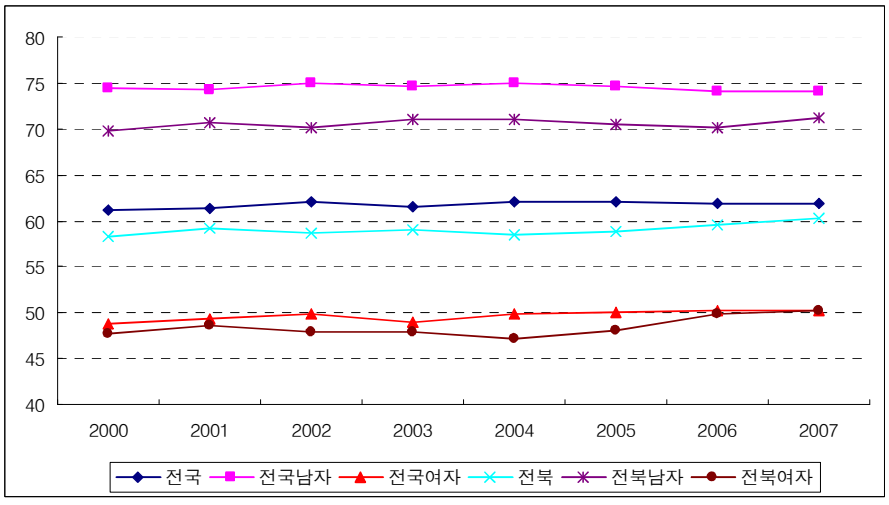
→ **여성인력활용과 고용확대**

4. 전북지역 현황과 과제

4.1 전북지역의 경활률 추이

전북지역은 전국보다 낮은 경제활동참가율을 보이며, 이는 남자 경제활동참가율의 저조에 기인함.
여성의 경우 전국 참가율과 동일한 수준으로 나타나 전북지역은 상대적으로 여성경제활동참가율이 높은 지역임을 알 수 있음.

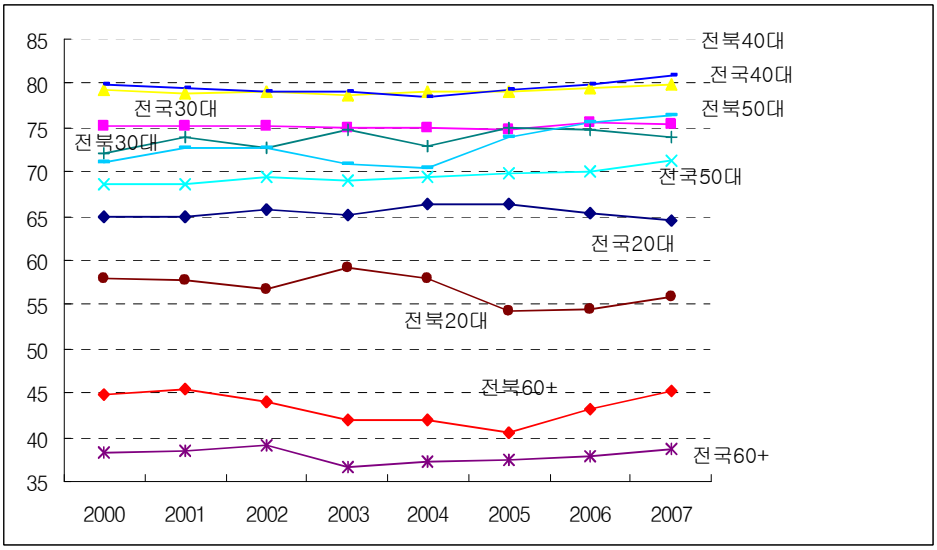
전북지역 성별 경제활동참가율 추이 (통계청)



4.2 전북지역 연령별 경활 특성

전북지역은 20-30대에서 전국보다 낮고, 40대 이후 참가율은 전국보다 높게 나타남.

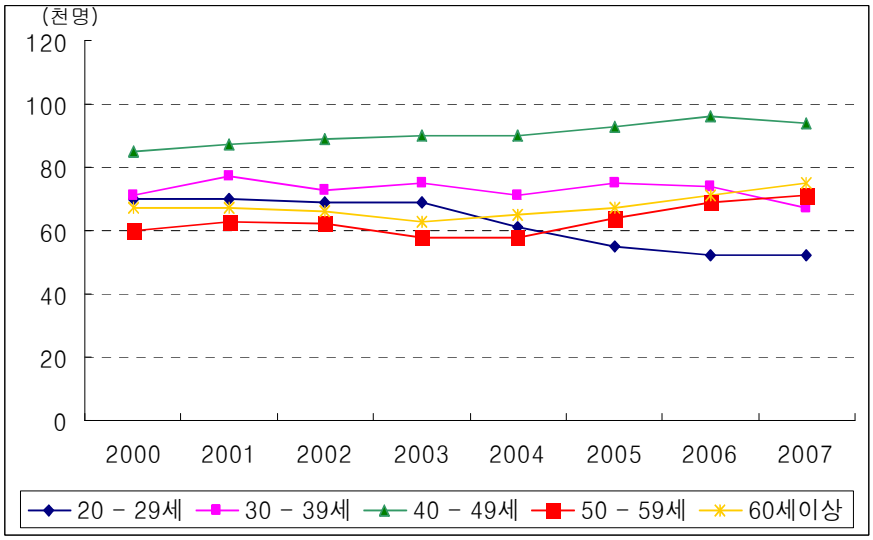
전북지역 연령별 경제활동참가율 (통계청)



4.3 전북지역 여성 경활특성

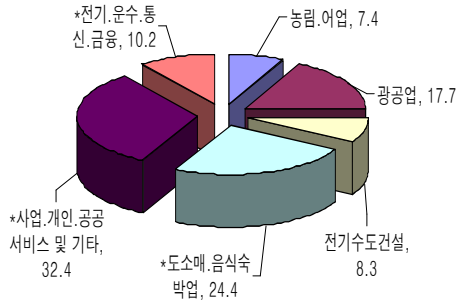
40대 취업자 수가 가장 많은 가운데
20-30대 여성 취업자 수의 감소, 50대 이상 여성 취업자수의 증가 추이를 보이고 있어 여성노동력의 고령화 추세를 보이고 있음.

전북지역 연령별 여성 취업자수 추이 (통계청)

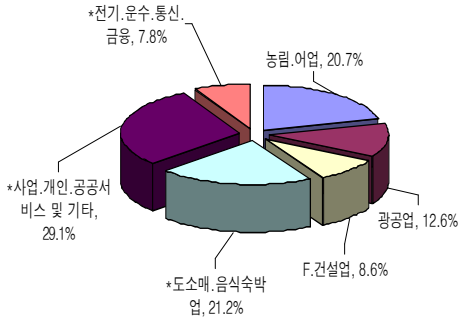


4.4.1 전북지역의 취업구조

전북지역 산업별 취업구조를 보면 전국평균에 비해 농어업 비중이 매우 높은 반면, 제조, 서비스업 비중이 낮음.



전국

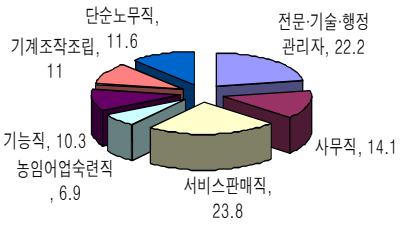


전북

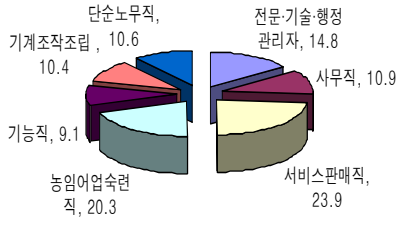
4.4.2 전북지역 직업구조

전문 · 기술 · 행정관리직	22.2	14.8
사무직	14.1	10.9
서비스판매직	23.8	23.9
농임어업숙련직	6.9	20.3
기능직	10.3	9.1
기계조작조립	11	10.4
단순노무직	11.6	10.6

직업별 취업자구성을 보면 전국대비 전북지역은 전문기술직 및 사무직 비중이 낮은 반면, 농어업숙련직 비중이 높음.



전국



전북

4.5 전북지역 여성고용 확대를 위한 과제

▪ **전북지역은 제조업, 서비스업의 미발달로 기업의 여성인력 수요확대에 한계 있음.**
▪ **상대적으로 40대 이후 중고령 여성인력의 활용도가 높은 편임.**
- 여성친화, 가족친화적 고용환경 : 비용을 수반하는 제도도입의 어려움을 고려하여 조직문화 개선으로 접근 : 지역기업, 지역고용 기여

1 지역맞춤형 고용창출과제 – 커뮤니티 서비스 개발과 고용확대에 주목
* 공공부문, 사회서비스부문 고용창출
- 이주여성의 증가, 고령화 추세에 따른 사회복지서비스 수요 증가 예측
- 여성경제활동 증가에 따른 방과후 학교 수요 등 교육서비스 증가 예측
- 관광문화 수요 증가 예측 – 지자체별 경쟁 치열

2 단시간 근로 가능한 직무개발과 고용 활성화
- 단시간 근로는 일가족 양립 가능한 고용형태로서 현실적으로 여성고용 확대에 기여할 것임.
- 사회서비스 부문은 상대적으로 파트타임 고용형태가 가능하고 여성우위 확보 가능함.

4.5 전북지역 여성고용 확대를 위한 과제

3 다양한 사회서비스 유형 사회적 기업 모색 – 고용의 새로운 사회주체 형성
- 도시락 배달 및 캐터링사업
- 노인요양보호사
- 방과후 강사 파견업
- 관광문화사업 (문화해설사, 체험학습강사, 전통음식코디네이터, 공연단 등)
- 다문화가정상담사 등 교육, 복지사업 관련 고용

* 사회적일자리사업을 기반으로 기업 전환사례
(다솜이재단, 우리미래, 노리단 등)

사회적 기업가 양성
- 소규모 자영업 창업 대체
- 사회적 기업가 정신 : 고용과 서비스 책임 주체.

4 지자체의 적극적 관심과 취업지원
- 서울지역의 여성일자리 지원사업 : 일반기업 인턴십 지원
- 충북지역 희망일터지원사업 : 사회서비스직종 개발과 인턴십 지원
- 경기지역 여성뉴딜사업 등 : 일반기업 인턴십 지원

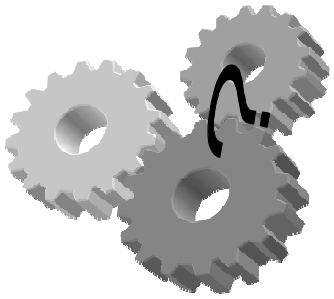
4.6 전북지역 여성고용확대 모델의 고려점

인력수급의 정보비대칭성 문제

특성화된 사회서비스 내용

고용주체의 확대와 훈련

지속가능한 지원협력체계



여성고용 확대



감사합니다

제 2 발제

부산지역기업의 여성인력활용 현황과 정책과제

최 청 락 (부산여성가족개발원 정책연구팀 연구위원)

부산지역기업의 여성인력 활용 현황과 정책과제

최청락(부산여성가족개발원 정책연구팀)

Ⅰ. 서 론

2007년 5월에 통계청에서 발표한「시도별 장래인구 추계결과」에 따르면 지속적인 저출산으로 인해 한국의 인구는 2018년 49,340천명을 정점으로 감소하고 2030년에는 16개 시도 모두에서 고령인구가 20%를 초과할 것으로 전망되고 있다. 이처럼 저출산·고령 사회가 점점 현실화됨에 따라 다양한 사회 문제의 발생이 예견되는 가운데 생산요소로서 경제성장에 필수적인 노동력 부족문제도 현실화될 가능성이 높아지고 있다.[1] 이런 배경 하에서 여러 제약요인으로 인해 남성에 비해서 경제활동참가가 저조하여 다수가 잠재적인 노동력으로서 존재하고 있는 여성인력의 활용에 대한 사회적 관심이 증대하고 있다. 또한 국민소득 1만 달러에서 2만 달러 도달 시기에 여성의 경제활동참가율이 가장 급격하게 증가하였던 선진국의 경험과 여성의 경제활동참가율이 높은 나라에서 출산율이 높게 나타나고 있는 경향은 여성인력의 활용이 한국에서 국가 및 지역경제의 발전을 위한 선택조건이 아니라 필수조건으로 인식되게 하고 있다. 그리고 지식기반 경제로의 진전과 동시에 경제의 소프트화, 디지털화가 진행됨에 따라 경제성장에 있어서 창의성과 감성이 육체노동보다 더 중요한 역할을 하게 되므로 굴뚝산업이 중심이었던 이전보다 여성에게 친화적인 경제구조가 형성되고 있다. 따라서 여성이 경제활동에 보다 적극적으로 참여할 수 있는 사회경제적 여건이 형성되고 있다.

그러나 최근에 표출되고 있는 사회적 관심에도 불구하고 한국에서 여성인력의 활용은 저조한 상태에 있다. 김영옥(2007)에 따르면, 16-64세 연령층을 기준으로 할 때 2004년 현재 한국의 여성경제활동참가율은 54.1%로 OECD 평균 60.1%에 비해 6.0%p 낮아서 OECD 30개국 중 27위에 머물고 있다. 특히 대졸 이상 고학력 여성의 경제활동참가율이 매우 저조하여 2004년 현재 OECD 평균이 82.0%인데, 우리나라는 59.1%로 22.9%p의 격차를 나타내고 있다. 또한 다른 선진국들의 경우 대부분 학력이 높아질수록 여성의 경제활동참가율이 높아지지만, 한국의 경우 중졸이하의 경제활동참가율이 가장 높게 나타나고 있다.[2] 또한 한국 여성은 자녀의 출산 및 육

1) 안주엽(2005년)에 따르면, 우리나라는 2010년부터 노동력 부족 현상이 나타나고 2015년, 약 59만명, 2020년에는 약 125만명이 부족할 것으로 전망되고 있다.

2) OECD(2004)에 따르면, 2002년 기준으로 OECD의 학력별 평균 여성경제활동참가율은 중졸이하 42.7%, 고졸 71.4%, 대졸 84.4%이나 한국의 경우 초중졸 61.2%, 고졸 53.9%, 대졸 57.1%로 나타나고 있다. 한편 한국 남성의 경우 초중졸 84.0%, 고졸 89.7%, 대졸 92.0%로 학력이 높아질수록 경제활

아로 인해 노동시장으로부터 이탈함으로써 여성의 연령별 경제활동참가율의 경우 선진국에서는 이미 사라진 M자 형태를 보이고 있다. 이러한 저조한 경제활동참가와 출산·육아에 따른 여성의 경력단절로 인해 기업내 여성의 경제적 지위는 취약한 상태에 있다. 강우란·배노조·최유중(2007)에 따르면 천명이상의 기업에서 여성관리자의 비중은 11.2%이며 임원 등 고위직의 경우 3.5%에 지나지 않고 2012년 분야별 여성리더의 전망에 있어서도 경제계가 5%로 가장 낮을 것으로 예견되고 있다. 따라서 적극적인 여성인력의 활용이 요구되는 사회·경제적 환경의 변화 속에서 여성인력이 단순히 주변부적인 존재가 아니라 핵심적인 인력으로서 국가 및 지역경제의 발전에 기여하기 위해서는 정책적 노력이 요구된다.

부산지역의 경우 경제구조의 변화와 더불어 부산경제를 지탱하던 전통산업의 쇠퇴로 인해 국가경제에서 부산지역 경제가 차지하는 비중이 감소하였고,[3] 저출산·고령사회의 진전은 7대 대도시 중 가장 빠르게 나타나고 있다. 또한, 부산지역 인구에서 여성이 차지하는 비중이 더 높은 가운데 여전히 여성의 경제활동참가율은 전국 최하위권에 머물고 있다.[4] 그러므로 여성인력의 활용을 지원하는 정책의 중요성은 다른 지역에 비해 더 크다고 할 수 있다. 그런데, 이러한 정책이 효과적으로 추진되기 위해서는 지역노동시장에서 수요자인 지역기업의 입장을 충분히 반영해야 한다.[5] 이런 측면에서 본 고는 부산지역 기업을 대상으로 여성인력활용에 관련된 사항들을 살펴보고 이를 바탕으로 지역여성의 고용을 증대시키는데 고려되어야 할 정책과제를 제시하고자 한다.

II. 부산지역기업의 여성인력 활용 현황

본 장에서는 종업원 수 10인 이상, 여성 1명 이상 고용하고 있는 10개 산업 800개 업체를 대상으로 2007년에 수행된 조사결과를 통해서 지역기업의 여성인력활용 관련사항을 살펴보고자 한다.[6]

동참가율은 높게 나타나고 있다.

3) 부산의 지역내총생산(GRDP)는 당해년 가격기준으로 전국대비 1990년 7.4%, 2000년 5.9%, 2005년 5.7%로 감소하는 추세를 보이고 있다.

4) 2007년 기준으로 부산여성의 경제활동참가율과 고용율은 각각 47.5%, 45.9%로 나타나 7대 대도시 중 울산 다음으로 여성인력의 활용이 저조한 상태에 있다.

5) 2007년 기준으로 부산 여성취업자 중에서 임금근로자가 차지하는 비중은 72.2%이다.

6) 10개 산업은 한국 표준산업분류의 대분류기준으로 20개 산업 중 10인 이상의 업체가 매우 작아서 30개 이상의 유효표본을 확보하기가 어렵거나, 부산지역경제에서 차지하는 비중이 매우 작고, 여성취업자가 거의 없으며 향후 여성인력 활용전망이 매우 낮은 산업을 제외한 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업이다.

1. 고용현황과 인력수급계획

(1) 인력고용현황

조사기업의 고용현황을 살펴보면, 800개 기업에 총 33,839명, 여성 16,092명, 남성 17,747명이 종사하고 있다. 따라서 조사기업의 평균 종업원수는 42.3명, 여성 20.1명, 남성 22.2명으로 남성이 2.1명 더 많은 것으로 나타났다.

고용형태에 따른 평균 종업원수는 상용직 34.9명, 기타 7.4명로 상용직이 27.5명 더 많은 것으로 나타났다.[7] 상용직 중 여성은 15.9명, 남성은 19.0명이며 기타 중 여성은 4.2명, 남성 3.2명으로 상용직은 남성이 3.1명, 기타는 여성이 1.0명 더 많은 것으로 나타났다. 따라서 전체 여성종업원과 남성 종업원에서 기타가 차지하는 비중은 각각 20.9%, 14.4%로 여성이 6.5%p 높게 나타나 여성의 고용상태가 상대적으로 더 불안정하다.

학력에 따른 평균 종업원수는 전문대졸 이상 23.0명, 고졸이하 19.3명로 전문대졸 이상이 3.7명 더 많은 것으로 나타났다. 전문대졸 이상에서 여성은 10.5명, 남성은 12.5명이며 고졸이하에서 여성은 9.6명, 남성은 9.7명으로 전문대졸 이상과 고졸에서 남성이 각각 2.0명, 0.1명 더 많은 것으로 나타났다. 따라서 전체 여성 및 남성에서 전문대졸 이상이 차지하는 비중은 각각 52.2%, 56.3%로 남성이 4.1%p 높아서 여성이 상대적으로 저학력 취업비중이 높은 것으로 나타났다.

혼인여부에 따른 평균 종업원수는 미혼 13.8명, 기혼 28.5명로 기혼이 14.7명 더 많은 것으로 나타났다. 미혼에서 여성은 7.6명, 남성은 6.2명이며, 기혼에서 여성은 12.5명, 남성은 16.0명으로 미혼은 여성이 1.4명, 기혼은 남성이 3.5명 더 많은 것으로 나타났다. 따라서 전체 여성 및 남성에서 기혼이 차지하는 비중이 각각 62.2%, 72.1%로 남성이 9.9%p 높게 나타나 여성의 경력단절을 간접적으로 확인할 수 있다.

직급형태에 따른 평균 종업원수는 대리급 이하 35.7명, 과장급 이상 6.6명으로 대리급 이하가 29.1명 더 많은 것으로 나타났다. 대리급 이하에서 여성은 19.1명, 남성은 16.6명이 과장급 이상에서 여성은 1.1명, 남성은 5.6명으로 대리급 이하는 여성이 2.5명, 과장급 이상은 남성이 5.6명 더 많은 것으로 나타났다. 따라서 전체 및 남성에서 인사권과 결정권을 가진 과장 이상의 비율은 각각 5.5%, 25.2%로 남성이 여성의 4.6배에 달하여 유리천장이 존재하고 있음을 확인할 수 있다.[8]

이상에서 조사기업 고용현황을 살펴본 결과, 여성이 상대적으로 더 높은 고용불안정에 직면해 있고, 저학력 취업비중이 높으며, 경력단절이 발생하고 유리천장이 존

---

7) 상용근로자는 고용계약 기간이 1년 이상인 자(고용계약기간이 설정되어 있지 않은 경우 회사의 인사관리규정의 적용을 받고 각종 수당을 받는 자도 포함), 이외의 모든 근로자(임시직, 일용직, 호출근로자, 파트타임)는 기타에 포함한다.

8) 노동부(2006)에 따르면 2005년 기준으로 과장급 이상의 비중은 여성 6.6%, 남성 30.1%로 남성은 여성의 4.6배로 나타났으며 이는 2004년 기준의 4.5배에 비해 다소 악화된 결과이다.

재하고 있는 것으로 나타났으며, 특히 유리천장은 조사기업에 있어서 가장 두드러진 고용평등 관련 사항인 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-28> 유형별 고용현황(2007년 2월말)

(단위: 명, %)

구 분		여성	남성	전체
고용형태	상용	15.9 (79.1)	19.0 (85.6)	34.9 (82.5)
	기타	4.2 (20.9)	3.2 (14.4)	7.4 (17.5)
학력	전문대졸 이상	10.5 (52.2)	12.5 (56.3)	23.0 (54.4)
	고졸이하	9.6 (47.8)	9.7 (43.7)	19.3 (45.6)
혼인여부	미혼	7.6 (37.8)	6.2 (27.9)	13.8 (32.6)
	기혼	12.5 (62.2)	16.0 (72.1)	28.5 (67.4)
직급형태	대리급 이하	19.1 (94.6)	16.6 (74.8)	35.7 (84.4)
	과장급 이상	1.1 (5.4)	5.6 (25.2)	6.6 (15.6)
전 체		20.1 (47.5)	22.2 (52.5)	42.3 (100.0)

주: 인원은 평균 인원임.

(2) 인력수급 현황과 계획

2004~2006년의 최근 3년 동안 조사기업의 인력채용 및 이직 동향을 살펴보면, 연도에 상관없이 채용인원이 이직인원보다 많아서 신규고용이 창출되고 있으며, 여성의 채용 및 이직인원이 남성보다 많아서 상대적으로 여성의 인력변동이 더 큰 것으로 나타났다. 최근 들어 채용인원 및 이직인원이 증가함에 따라 인력의 변동은 커지고 있는 추세이며, 추가적인 인력 변동의 대부분은 상용직에서 발생한 것으로 나타났다. 전체적으로 최근 3년 동안에 발생한 채용인원과 이직인원의 차이인 순고용은 평균 4.9명이었으며 연도별로 볼 때 2005년이 가장 큰 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면, 최근 3년간 여성 순고용은 3.0명, 남성 순고용은 1.9명으로 나타나 남성에 비해서 여성의 고용이 활발한 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-29> 인력 채용 및 이직 동향(2004~2006년)

(단위: 명)

구 분		여성		남성		전체	
		채용	이직	채용	이직	채용	이직
2004년	상용	2.3	1.7	1.7	1.2	4.0	2.9
	기타	1.0	0.7	0.5	0.4	1.5	1.1
전 체		3.3	2.4	2.2	1.6	5.5	4.0
2005년	상용	2.6	1.9	2.1	1.4	4.7	3.3
	기타	1.1	0.7	0.6	0.4	1.7	1.1
전 체		3.7	2.6	2.7	1.8	6.4	4.4
2006년	상용	2.9	2.2	2.1	1.8	5.0	4.0
	기타	1.0	0.7	0.5	0.4	1.5	1.1
전 체		3.9	2.9	2.6	2.2	6.5	5.1

주: 1) 무응답은 제외.
2.) 인원은 평균인원임.

조사기업의 직업별 인력현황을 살펴보면, 전체적으로는 단순노무직이 9.8명(23.2%)으로 가장 많으며, 다음으로 사무관리직 8.7명(20.6%), 기술직 및 준전문가 6.8명(16.1%) 등의 순으로 나타났다. 성별로 살펴보면, 여성은 단순노무직이 4.7명으로 가장 많으며 다음으로 서비스종사자 3.8명, 사무관리직 3.6명 등의 순으로 나타났다. 남성은 단순노무직과 사무관리직이 5.1명으로 가장 많으며 다음으로 기술직 및 준전문가 3.5명 등의 순으로 나타났다. 따라서 성별로도 전체 인력의 분포와 비슷하지만 여성의 경우 서비스종사자가 많은 점이 두드러진다. 또한 여성은 서비스종사자가 남성에 비해 2.1배, 남성은 여성에 비해 기능직이 3.0배로 나타나 가장 성별성향이 편중된 직업으로 판단된다.

직업별 기타 비중을 살펴보면, 판매직이 75.9%로 가장 높으며 다음으로 서비스종사자 21.4%, 단순노무직 19.4% 등의 순으로 나타났다. 직업별 여성인력의 비중을 살펴보면, 서비스종사자가 67.9%로 가장 높으며 다음으로 판매직 62.1%, 기술직 및 준전문가 48.5% 등의 순으로 나타났다. 성별로 직업별 기타의 비중을 살펴보면, 여성은 판매직이 94.4%로 가장 높고 다음으로 서비스종사자 21.1%, 전문가 20.0% 등의 순으로 나타났다. 반면에 남성은 판매직이 45.5%로 가장 높고 다음으로 서비스종사자 22.2%, 단순노무직 21.6% 등의 순으로 나타났다. 따라서 전체적으로 특별한 직업능력이 요구되지 않는 단순직종에서 고용불안정성이 높은 가운데 판매직과 전문가에 있어서 여성의 기타 비중은 남성에 비해 각각 2.1배, 1.9배로 나타나 직업능력수준과 무관하게 여성은 고용차별을 받고 있는 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-30> 직업별 인력현황(2007년 2월말 기준)

구 분	여성		남성		전체		
	상용	기타	상용	기타	상용	기타	계
사무관리직	3.4	0.2	4.9	0.2	8.3	0.4	8.7
전문가	1.6	0.4	2.6	0.3	4.2	0.7	4.9
기술직 및 준전문가	3.1	0.2	3.1	0.4	6.2	0.6	6.8
기능직	0.8	0.1	2.4	0.3	3.2	0.4	3.6
단순노무직	3.9	0.8	4.0	1.1	7.9	1.9	9.8
서비스종사자	3.0	0.8	1.4	0.4	4.4	1.2	5.6
판매직	0.1	1.7	0.6	0.5	0.7	2.2	2.9
전 체	15.9	4.2	19.0	3.2	34.9	7.4	42.3

주: 1) 무응답은 제외.
2.) 인원은 평균인원임.

2007~2009년 동안 직업별 충원계획 인원수를 살펴보면, 전체적으로 총 1,543명(평균 1.9명), 여성 497명(평균 0.6명), 남성 299명(0.4명), 성별무관 747명(0.9명)으로 나타났다. 직업별로는 단순노무직이 338명으로 가장 많으며, 다음으로 판매직 327명, 기술직 및 준전문가 294명 등의 순으로 나타났다. 성별로는 여성은 판매직이 198명으로 가장 많고 다음으로 서비스종사자 110명, 기술직 및 준전문가 96명 등의 순으로 나타났다. 남성은 단순노무직이 94명으로 가장 많고 다음으로 기술직 및 준전문가 67명, 서비스 종사자 65명 등의 순으로 나타났다. 성별무관은 단순노무직이 211명으로 가장 많고 다음으로 전문가 169명, 기술직 및 준전문가 131명의 순으로 나타났다. 따라서 특별한 직업능력이 요구되지 않거나 높은 직업능력이 필요한 직업에서 채용시 성에 기반한 차별이 상대적으로 작을 것으로 판단된다. 이는 직업능력을 발휘하는데 있어서 남녀간 차이가 작고 인력을 확보하기가 상대적으로 어렵다는 직업특성에 기인한 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-31> 2007~2009년 직업별 충원계획 인원수

(단위: 명, %)

구 분	충원계획인원수			
	여성	남성	성별무관	전체
사무관리직	22 (20.6)	9 (8.4)	76 (71.0)	107 (100.0)
전문가	16 (8.6)	1 (0.5)	169 (90.9)	186 (100.0)
기술직 및 준전문가	96 (32.7)	67 (22.8)	131 (44.6)	294 (100.0)
기능직	22 (28.9)	40 (52.6)	14 (18.4)	76 (100.0)
단순노무직	33 (9.8)	94 (27.8)	211 (62.4)	338 (100.0)
서비스종사자	110 (51.2)	65 (30.2)	40 (18.6)	215 (100.0)
판매직	198 (60.6)	23 (7.0)	106 (32.4)	327 (100.0)
전 체	497 (32.2)	299 (19.4)	747 (48.4)	1,543 (100.0)

2. 여성인력의 채용과 인식

(1) 여성인력의 채용경로와 기준

조사기업의 인력 채용경로에 대해서 살펴보면, 신문·방송을 통한 구인광고의 경우 여성은 '전혀 이용하지 않음' 30.1%(241개), '이용하지 않음' 28.1%(225개), '이용함' 15.1%(121개), '많이 이용함' 26.6%(213개)로 나타났다. 남성은 '전혀 이용하지 않음' 33.1%(265개), '이용하지 않음' 27.0%(216개), '이용함' 14.4%(122개), '많이 이용함' 25.5%(204개)로 나타났다. 따라서 인력채용경로로서 신문·방송을 통한 구인광고의 활용도는 여성 41.8%, 남성 39.9%로 전반적으로 높지 않은 가운데 여성이 남성보다 약간 높은 것으로 나타났다.

인력채용정보회사, 인터넷 구직사이트의 경우 여성은 '전혀 이용하지 않음' 11.8%(94개), '이용하지 않음' 10.0%(80개), '이용함' 15.3%(122개), '많이 이용함' 63.0%(504개)로 나타났다. 남성은 '전혀 이용하지 않음' 13.4%(107개), '이용하지 않음' 9.1%(73개), '이용함' 14.0%(122개), '많이 이용함' 63.5%(508개)로 나타났다. 따라서 인력채용경로로서 인력채용정보회사, 인터넷 구직사이트의 활용도는 여성 78.3%, 남성 77.5%로 매우 높은 가운데 여성이 남성보다 약간 높은 것으로 나타났다.

연고에 의한 채용의 경우 여성은 '전혀 이용하지 않음' 16.5%(132개), '이용하지 않음' 21.6%(173개), '이용함' 30.0%(240개), '많이 이용함' 30.0%(255개)로 나타났다. 남성은 '전혀 이용하지 않음' 19.4%(155개), '이용하지 않음' 20.4%(163개), '이용함' 29.6%(237개), '많이 이용함' 30.6%(245개)로 나타났다. 따라서 인력채용경로로서 연고에 의한 채용의 활용도는 여성 61.9%, 남성 60.3%로 다소 높은 가운데 여성이 남성보다 약간 높은 것으로 나타났다.

공공기관 취업알선센터의 경우 여성은 '전혀 이용하지 않음' 45.1%(361개), '이용하지 않음' 26.1%(209개), '이용함' 10.6%(85개), '많이 이용함' 18.1%(145개)로 나타났다. 남성은 '전혀 이용하지 않음' 46.0%(368개), '이용하지 않음' 23.9%(191개), '이용함' 11.1%(89개), '많이 이용함' 19.0%(152개)로 나타났다. 따라서 인력채용경로로서 공공기관 취업알선센터의 활용도는 여성 28.8%, 남성 30.1%로 낮은 가운데 여성은 남성보다 약간 낮은 것으로 나타났다.

학교취업지원실의 경우 여성은 '전혀 이용하지 않음' 49.5%(396개), '이용하지 않음' 29.5%(236개), '이용함' 12.5%(100개), '많이 이용함' 8.5%(68개)로 나타났다. 남성은 '전혀 이용하지 않음' 50.9%(407개), '이용하지 않음' 29.5%(236개), '이용함' 11.9%(95개), '많이 이용함' 7.8%(62개)로 나타났다. 따라서 인력채용경로로서 학교취업지원실의 활용도는 여성 21.0%, 남성 19.6%로 상당히 낮은 가운데 여성은 남성보다 약간 높은 것으로 나타났다.

공공훈련기관의 경우 여성은 '전혀 이용하지 않음' 60.3%(482개), '이용하지 않음' 34.4%(275개), '이용함' 4.3%(34개), '많이 이용함' 1.1%(9개)로 나타났다. 남성은 '전혀 이용하지 않음' 61.0%(488개), '이용하지 않음' 34.4%(275개), '이용함' 3.6%(29개), '많이 이용함' 1.0%(8개)로 나타났다. 따라서 인력채용경로로서 공공훈련기관의 활용도는 여성 5.4%, 남성 4.6%로 매우 낮은 가운데 여성은 남성보다 약간 높은 것으로 나타났다.

조사기업에서 성별에 관계없이 가장 많이 활용하고 있는 인력채용경로는 인력채용정보회사·인터넷구직사이트이며, 다음으로 연고에 의한 채용, 신문·방송을 통한 구인광고 등의 순으로 나타났다. 따라서 정보화 사회의 진전과 더불어 최근에 등장한 인력채용정보회사·인터넷구직사이트와 더불어 사적네트워크가 인력채용경로의 큰 축을 형성하고 있으며, 신문·방송 등 전통적인 매스미디어의 역할은 축소되고 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 민간부문을 통한 채용은 활발한 반면에 공공부문을 통한 채용은 상당히 저조한 것으로 나타났다. 특히 기업에 필요한 인력을 공급하는 역할을 담당하고 있는 대학과 공공훈련기관을 통한 채용은 매우 저조한 것으로 나타났는데, 이는 인재를 양성하는데 있어서 기업과 대학, 기업과 공공훈련기관의 연계 부족에 기인한 것으로 판단된다.

한편, 6가지 인력채용경로 중 공공기관 취업알선센터를 제외하고는 여성이 남성보

다 약간 높게 나타나고 있는데, 큰 차이가 없기 때문에 인력채용경로의 활용도에 있어서 여성과 남성을 별도로 구별해서 설명하는 것은 특별한 의미가 없는 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-32> 인력채용경로

(단위: 개, %)

구 분		전혀 이용하지 않음	이용하지 않음	이용함	많이 이용함
신문·방송을 통한 구인광고	여성	241 (30.1)	225 (28.1)	121 (15.1)	213 (26.6)
	남성	265 (33.1)	216 (27.0)	115 (14.4)	204 (25.5)
인력채용정보회사, 인터넷 구직사이트	여성	94 (11.8)	80 (10.0)	122 (15.3)	504 (63.0)
	남성	107 (13.4)	73 (9.1)	112 (14.0)	508 (63.5)
연고에 의한 채용(회사직원 등의 추천)	여성	132 (16.5)	173 (21.6)	240 (30.0)	255 (31.9)
	남성	155 (19.4)	163 (20.4)	237 (29.6)	245 (30.6)
공공기관 취업알선센터(고용지원센터 등)	여성	361 (45.1)	209 (26.1)	85 (10.6)	145 (18.1)
	남성	368 (46.0)	191 (23.9)	89 (11.1)	152 (19.0)
학교 취업지원실	여성	396 (49.5)	236 (29.5)	100 (12.5)	68 (8.5)
	남성	407 (50.9)	236 (29.5)	95 (11.9)	62 (7.8)
공공훈련기관(여성인력개발센터 등)	여성	482 (60.3)	275 (34.4)	34 (4.3)	9 (1.1)
	남성	488 (61.0)	275 (34.4)	29 (3.6)	8 (1.0)

조사기업의 인력채용기준에 대해서 살펴보면, 학력 및 출신학교의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 19.6%(157개), '중요하지 않음' 53.1%(425개), '중요함' 23.4%(187개), '매우 중요함' 3.9%(31개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 21.4%(171개), '중요하지 않음' 50.0%(400개), '중요함' 25.3%(202개), '매우 중요함' 3.4%(27개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 학력 및 출신학교의 중요도는 여성 27.3%, 남성 28.6%로 모두 낮은 가운데 여성이 남성보다 1.3%p 낮은 것으로 나타났다.

전공여부의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 7.8%(62개), '중요하지 않음' 44.3%(354개), '중요함' 31.4%(251개), '매우 중요함' 16.6%(133개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 9.8%(78개), '중요하지 않음' 34.4%(275개), '중요함' 36.8%(294개), '매우 중요함' 19.1%(153개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 전공여부의

중요도는 여성 48.0%, 남성 55.9%로 크게 높지 않은 가운데 여성이 남성보다 7.9%p 낮은 것으로 나타났다.

실무경험 및 경력의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 2.0%(16개), '중요하지 않음' 24.1%(193개), '중요함' 53.0%(424개), '매우 중요함' 20.9%(167개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 3.9%(31개), '중요하지 않음' 16.9%(135개), '중요함' 53.4%(427개), '매우 중요함' 25.9%(207개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 실무경험 및 경력의 중요도는 여성 73.9%, 남성 79.3%로 매우 높은 가운데 여성이 남성보다 5.4%p 낮은 것으로 나타났다.

신체적 특성의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 23.8%(190개), '중요하지 않음' 61.4%(491개), '중요함' 14.1%(113개), '매우 중요함' 0.8%(6개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 25.4%(203개), '중요하지 않음' 60.3%(482개), '중요함' 13.6%(109개), '매우 중요함' 0.8%(6개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 신체적 특성의 중요도는 여성 14.9%, 남성 14.4%로 상당히 낮은 가운데 여성이 남성보다 0.5%p 높은 것으로 나타났다.

관련 자격증 소지유무의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 8.1%(65개), '중요하지 않음' 38.1%(305개), '중요함' 38.0%(304개), '매우 중요함' 15.8%(126개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 9.6%(77개), '중요하지 않음' 26.0%(208개), '중요함' 41.6%(333개), '매우 중요함' 22.8%(182개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 관련 자격증 소지유무의 중요도는 여성 53.8%, 남성 64.4%로 다소 높은 가운데 여성이 남성보다 10.6%p 낮은 것으로 나타났다.

관련 분야 교육·훈련이수의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 10.1%(81개), '중요하지 않음' 43.3%(346개), '중요함' 34.4%(275개), '매우 중요함' 12.3%(98개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 11.5%(92개), '중요하지 않음' 34.3%(274개), '중요함' 38.5%(308개), '매우 중요함' 15.8%(126개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 관련 분야 교육·훈련이수의 중요도는 여성 46.6%, 남성 54.3%로 크게 높지 않은 가운데 여성이 남성보다 7.7%p 낮은 것으로 나타났다.

인성 및 적성의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 8.8%(70개), '중요하지 않음' 20.3%(162개), '중요함' 47.0%(376개), '매우 중요함' 24.0%(192개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 11.1%(89개), '중요하지 않음' 17.6%(141개), '중요함' 46.0%(368개), '매우 중요함' 25.3%(202개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 인성 및 적성의 중요도는 여성 71.0%, 남성 71.3%로 상당히 높은 가운데 여성이 남성보다 0.3%p 낮은 것으로 나타났다.

혼인 유무의 경우 여성은 '전혀 중요하지 않음' 30.9%(247개), '중요하지 않음' 60.5%(484개), '중요함' 7.9%(63개), '매우 중요함' 0.8%(6개)로 나타났다. 남성은 '전혀 중요하지 않음' 31.4%(251개), '중요하지 않음' 61.0%(488개), '중요함' 7.1%(57개),

‘매우 중요함’ 0.5%(4개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 혼인 유무의 중요도는 여성 8.6%, 남성 7.6%로 매우 낮은 가운데 여성이 남성보다 1.0%p 높은 것으로 나타났다.

연령의 경우 여성은 ‘전혀 중요하지 않음’ 22.9%(183개), ‘중요하지 않음’ 51.1%(409개), ‘중요함’ 25.1%(201개), ‘매우 중요함’ 0.9%(7개)로 나타났다. 남성은 ‘전혀 중요하지 않음’ 23.6%(189개), ‘중요하지 않음’ 49.9%(399개), ‘중요함’ 25.3%(202개), ‘매우 중요함’ 1.3%(10개)로 나타났다. 따라서 인력채용기준으로서 연령의 중요도는 여성 26.0%, 남성 26.5%로 상당히 낮은 가운데 여성이 남성보다 0.5%p 낮은 것으로 나타났다.

조사기업에서 성별에 관계없이 인력채용에 있어서 가장 중요한 기준은 실무경험 및 경력이고 다음으로 인성 및 적성, 관련자격증 소지유무 등의 순으로 나타나고 있다. 따라서 채용된 후에 즉각적으로 업무를 수행할 수 있는 능력과 조직 화합 및 업무에 대한 적응성을 채용여부를 결정하는데 있어서 가장 중요하게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 각 채용기준의 중요도에 있어서 신체적 특성과 혼인 유무는 여성이 높고 나머지는 남성이 높은 것으로 나타났다. 대부분의 경우에는 남녀 간에 차이가 크지 않지만 관련 자격증 소지유무, 관련 분야 교육·훈련 이수, 실무경험 및 경력 순으로 남성이 여성보다 다소 높게 나타나고 있다. 그러므로 채용에 있어서 남녀 간에 큰 차별은 없는 것으로 보이지만, 여성보다 남성에게 채용기준으로서 보다 높은 전문적인 능력을 요구하고 있다. 이는 기업의 업무에서 요구되는 능력에 있어서 여성과 남성 간에 차이가 있다는 것을 의미하며 핵심적인 업무는 남성이, 부수적인 업무는 여성이 맡는다는 유리벽, 나아가 유리천장이 암묵적으로 존재한다는 것을 시사하고 있는 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-33> 인력채용기준

(단위: 개, %)

구 분		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함
학력 및 출신학교	여성	157 (19.6)	425 (53.1)	187 (23.4)	31 (3.9)
	남성	171 (21.4)	400 (50.0)	202 (25.3)	27 (3.4)
전공여부	여성	62 (7.8)	354 (44.3)	251 (31.4)	133 (16.6)
	남성	78 (9.8)	275 (34.4)	294 (36.8)	153 (19.1)
실무경험 및 경력	여성	16 (2.0)	193 (24.1)	424 (53.0)	167 (20.9)
	남성	31 (3.9)	135 (16.9)	427 (53.4)	207 (25.9)
신체적 특성(키, 용모 등)	여성	190 (23.8)	491 (61.4)	113 (14.1)	6 (0.8)
	남성	203 (25.4)	482 (60.3)	109 (13.6)	6 (0.8)
관련 자격증 소지유무	여성	65 (8.1)	305 (38.1)	304 (38.0)	126 (15.8)
	남성	77 (9.6)	208 (26.0)	333 (41.6)	182 (22.8)
관련분야 교육, 훈련 이수	여성	81 (10.1)	346 (43.3)	275 (34.4)	98 (12.3)
	남성	92 (11.5)	274 (34.3)	308 (38.5)	126 (15.8)
인성 및 적성	여성	70 (8.8)	162 (20.3)	376 (47.0)	192 (24.0)
	남성	89 (11.1)	141 (17.6)	368 (46.0)	202 (25.3)
혼인 유무	여성	247 (30.9)	484 (60.5)	63 (7.9)	6 (0.8)
	남성	251 (31.4)	488 (61.0)	57 (7.1)	4 (0.5)
연령	여성	183 (22.9)	409 (51.1)	201 (25.1)	7 (0.9)
	남성	189 (23.6)	399 (49.9)	202 (25.3)	10 (1.3)

(2) 여성인력의 채용수준과 관리

조사기업의 여성인력 채용정도에 대한 인식을 살펴보면, '매우 낮은 수준이다' 5.8%(46개), '낮은 수준이다' 29.1%(233개), '높은 수준이다' 45.9%(367개), '매우 높은 수준이다' 19.3%(154개)로 나타났다. 따라서 여성인력 채용정도에 대한 인식은 낮다가 34.9%, 높다가 65.1%로 나타나 다수의 기업들은 여성인력을 많이 채용하고 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-34> 여성인력의 채용 정도

구 분	매우 낮은 수준	낮은 수준	높은 수준	매우 높은 수준	전체
업체수(개)	46	233	367	154	800
비중(%)	5.8	29.1	45.9	19.3	100.0

여성인력의 채용정도가 낮다고 응답한 279개 기업을 대상으로 여성인력을 적극적으로 채용하지 않는 이유에 대해서 살펴보면, 1순위 기준으로 '업종의 성격상 물리적 노동이 요구되므로 여성이 일하기가 어려움'이 33.7%(94개)로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 '필요한 기능이나 기술능력을 가진 여성을 찾기 어려움' 25.1%(70개), '필요한 분야를 전공한 여성을 찾기 어려움' 20.8%(58개) 등의 순으로 나타났다. 중복응답기준으로는 '필요한 기능이나 기술능력을 가진 여성을 찾기 어려움'이 28.8%(144개), '업종의 성격상 물리적 노동이 요구되므로 여성이 일하기가 어려움'이 28.5%(146개)로 나타나 두 이유간의 순서가 바뀐 점을 제외하면 비중의 증감이 있지만 전체적인 분포는 1순위 기준과 동일하게 나타나고 있다. 따라서 여성인력의 채용이 적은 이유는 주로 물리적 노동력이 수반되는 업종의 성격과 필요한 능력을 갖춘 여성의 부재에 따른 결과로 판단된다. 이는 류수열·최청락·김영예(2005)에서 확인되었던 결과와 동일하다.

<표 Ⅱ-35> 여성인력을 적극적으로 채용하지 않는 이유

(단위: 개, %)

구 분	1순위	중복응답
필요한 분야를 전공한 여성을 찾기 어려움	58 (20.8)	92 (17.9)
필요한 기능이나 기술능력을 가진 여성을 찾기 어려움	70 (25.1)	148 (28.8)
출산·육아문제로 그만두는 경우가 많아서 안정적인 인력운용에 차질	32 (11.5)	60 (11.7)
업종의 성격상 물리적 노동이 요구되므로 여성이 일하기가 어려움	94 (33.7)	146 (28.5)
임금, 근무시간 등 근로조건이 열악해서 여성들이 기피함	20 (7.2)	49 (9.6)
기타	5 (1.8)	18 (3.5)
전 체	279 (100.0)	513 (100.0)

조사기업에서 여성인력을 관리하는데 있어서 가장 큰 애로요인에 대해서 살펴보면, 1순위 기준으로 '애로요인이 없다'가 30.8%(246개)로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 '결혼, 출산, 육아로 인한 업무단절로 인해 생산성이 저하된다'가

22.8%(182개), '야근, 국내외 출장 등 업무에 있어서 제약이 있다' 18.3%(146개) 등의 순으로 나타났다. 중복응답기준으로는 '결혼, 출산, 육아로 인한 업무단절로 인해 생산성이 저하된다'가 28.5%(355개)로 1순위 기준에 비해 다소 증가하고 '애로요인이 없다'가 19.7%(246개)로 급감하면서 두 요인간의 순서가 바뀐 점을 제외하면 각 요인에 있어서 비중의 증감은 있지만 동일한 순서로 나타나고 있다. 따라서 조사기업은 여성인력을 관리하는데 있어서 남성에 비해서 다양한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 모성보호 및 직장과 가정의 양립에 관련된 사항은 업무수행 측면에서 기업의 인력관리에 큰 부담으로 작용하고 있는 것으로 판단된다. 한편, 여성의 약한 직업의식도 기업의 인력관리에 상당히 부정적인 영향을 가지는 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-36> 여성인력 관리 시 가장 큰 애로요인

(단위: 개, %)

구 분	1순위	중복응답
남성근로자보다 직업의식이 약하고 근무기강이 해이	140 (17.5)	191 (15.3)
여성인력에 대한 배려가 오히려 남성 역차별을 발생시킴	36 (4.5)	85 (6.8)
야근, 국내외 출장 등 업무에 있어서 제약이 있음	146 (18.3)	240 (19.3)
결혼, 출산, 육아로 인한 업무단절로 인해 생산성이 저하됨	182 (22.8)	355 (28.5)
성희롱 등 새로운 이슈에 관련된 교육비 부담	3 (0.4)	5 (0.4)
직급이 높아지면 시킬만한 적당한 일이 없음	16 (2.0)	39 (3.1)
회사의 여성인적자원 개발 및 관리에 대한 노하우가 부족함	31 (3.9)	85 (6.8)
애로요인이 없음	246 (30.8)	246 (19.7)
전 체	800 (100.0)	1246 (100.0)

(3) 경력단절여성의 채용

최근 3년간(2004~2006년) 출산·육아 등으로 인해 직장을 그만두었던 기혼여성의 채용 유무에 대해서 살펴보면, '있다' 32.0%(256개), '없다' 68.0%(544개)로 나타났다. 따라서 최근 3년간 출산·육아 등에 의한 경력단절 기혼여성의 채용 실적이 없는 기업의 비중이 있는 36.0%p 높게 나타나 경력단절 기혼여성의 노동시장 재진입은 상당히 어려운 것으로 판단된다. 3년간이라는 기간을 고려한다면 실제 상황은 더 심각할 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-37> 최근 3년간 출산·육아 등에 의한 경력단절 기혼여성 채용 유무

구 분	업체수(개)	비중(%)
있다	256	32.0
없다	544	68.0
전 체	800	100.0

최근 3년간(2004~2006년) 출산·육아 등으로 인해 직장을 그만두었던 기혼여성의 채용이 없었던 544개 기업을 대상으로 3가지 주요한 미채용 이유의 중요성에 대해서 살펴보면, 경력단절에 따른 직무수행 능력 부족의 경우 '전혀 중요하지 않음' 5.9%(32개), '중요하지 않음' 37.9%(206개), '중요함' 57.4%(296개), '매우 중요함' 1.8%(10개)로 나타났다.

모성보호(보육)에 관련된 비용부담의 경우 '전혀 중요하지 않음' 7.0%(38개), '중요하지 않음' 40.4%(220개), '중요함' 50.2%(273개), '매우 중요함' 2.4%(13개)로 나타났다.

야근, 출장 등 업무수행 한계의 경우 '전혀 중요하지 않음' 6.3%(34개), '중요하지 않음' 35.8%(195개), '중요함' 49.8%(273개), '매우 중요함' 8.1%(44개)로 나타났다.

따라서 경력단절 기혼여성의 미채용 이유로서의 중요도는 경력단절에 따른 직무수행 능력 부족 56.3%, 모성보호(보육)에 관련된 비용부담 52.6%, 야근, 출장 등 업무수행의 한계 57.9%로 나타났다. 3가지 이유 모두 경력단절 기혼여성의 미채용에 큰 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 특히 여성인력의 미채용 이유와 여성인력관리의 애로요인에 대한 응답을 고려할 때 기업에 있어서 미혼여성에 비해 기혼여성 채용에 따른 모성보호(보육)에 대해서 매우 큰 부담을 가지고 있는 것으로 판단된다. 또한 가사 및 육아로 인해 야근, 출장 등 업무수행이 제한을 받게 된다는 점도 미혼여성에 비해 기혼여성의 채용을 저해하는 요인으로 판단된다.

<표 Ⅱ-38> 최근 3년간 출산·육아 등에 의한 경력단절 기혼여성 미채용 이유

(단위: 개, %)

구 분	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	전체
경력단절에 따른 직무수행 능력 부족	32 (5.9)	206 (37.9)	296 (57.4)	10 (1.8)	544 (100.0)
모성보호(보육)에 관련된 비용 부담	38 (7.0)	220 (40.4)	273 (50.2)	13 (2.4)	544 (100.0)
야근, 출장 등 업무수행의 한계	34 (6.3)	195 (35.8)	271 (49.8)	44 (8.1)	544 (100.0)

이전의 인력난 직업 및 성장직업의 성별성향을 살펴보면, 성별무관이 약 50%정도의 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이런 측면에서 성별적합성이 무관한 분야에

서 인력을 채용할 때 남성에 대한 선호도에 대해서 살펴보면, '전혀 그렇지 않다' 19.3%(154개), '그렇지 않다' 53.6%(429개), '그렇다' 24.0%(192개), '매우 그렇다' 3.1%(25개)로 나타났다. 따라서 성별적합성이 무관한 분야의 채용에 있어 남성의 선호도는 27.1%로 높은 수준은 아니지만 상당한 정도는 존재하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-39> 성별적합성 무관 분야에서 인력채용 시 남성선호도

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	전체
업체수(개)	154	429	192	25	800
비중(%)	19.3	53.6	24.0	3.1	100.0

3. 기업내 여성인적자원개발 현황

(1) 직업훈련 현황

800개의 조사기업 중 50.2%인 402개 기업에서 직업훈련을 실시하고 있으며, 49.8%인 398개 기업에서는 직업훈련을 실시하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 직업훈련을 실시하는 기업이 미미하게 많은 것으로 나타나고 있지만, 인적자본의 중요성과 지식기반경제의 진전을 고려할 때 조사기업의 직업훈련 수준은 저조한 것으로 판단된다. 한편, 직업훈련을 실시하고 있는 기업의 62.7%(252개)는 자체훈련만, 22.9%(92개)는 위탁훈련만, 14.4%(58개)는 자체훈련과 위탁훈련을 모두 실시하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-40> 직업훈련 실시 여부(2007년 4월 현재)

구 분	업체수(개)	비중(%)
자체훈련만 실시	252	31.5
위탁훈련만 실시	92	11.5
자체 및 위탁훈련 모두 실시	58	7.3
직업훈련 실시 안 함	398	49.8
전 체	800	100.0

류장수 외8(2005)에서 확인되는 것처럼 직업훈련을 실시하고 있는 대부분의 조사기업은 자체훈련시설이 없는 가운데 자체훈련을 실시하고 있을 것으로 예상된다. 또한 조사기업에서 2006년도에 교육훈련비가 없는 기업이 466개(58.3%)이며 2007년

에 교육훈련비의 증가를 전망한 기업이 26개인 점을 고려할 때 상당수 기업들은 교육훈련비도 없이 직업훈련을 실시하고 있는 것으로 추측된다. 따라서 실시되는 대부분의 직업훈련 수준은 높지 않을 것으로 판단된다.

2006년 직업훈련 참여인원을 살펴보면 평균 59.7명에 여성 26.8명, 남성 32.9명으로 남성이 전체의 55.1%를 차지하여 여성보다 다소 많은 것으로 나타났다. 2007년 계획의 경우 자체훈련과 위탁훈련 모두 인원은 증가하지만 여성과 남성의 비중은 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

훈련유형별로 살펴보면, 2006년에 자체훈련은 여성 51.4%(18.3명), 남성 48.6%(17.3명)로 위탁훈련은 여성 35.3%(8.5명), 남성 64.7%(15.6명)로 나타났다. 따라서 자체훈련은 여성이 2.8%p 높아서 참여수준의 차이가 크지 않으나 위탁훈련은 남성이 29.4%p 높아서 상당한 차이를 나타내고 있다. 2007년 계획의 경우 자체훈련과 위탁훈련 모두 여성의 비중이 조금 증가하지만 2006년과 차이가 거의 없는 것으로 나타났다.

한편, 여성의 경우 2006년은 자체훈련 68.3%, 위탁훈련 31.7%로 2007년 계획은 자체훈련 67.8%, 위탁훈련 32.2%로 나타났다. 남성의 경우 2006년은 자체훈련 52.6%, 위탁훈련 47.4%로 2007년 계획은 자체훈련 51.5%, 위탁훈련 47.9%로 나타났다.

따라서 여성과 남성 모두 자체훈련에 참가 비중이 높지만, 남성이 위탁훈련과의 차이가 크지 않은 반면에 여성은 위탁훈련보다 자체훈련이 상당히 높은 것으로 나타났다. 자체훈련보다 위탁훈련의 수준이 높다는 점을 감안할 때 기업 내 인적자원 개발측면에서 여성은 상대적으로 불리한 입장에 처해있는 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-41> 직업훈련 참여인원

(단위: 명)

구분	2006년			2007년 계획		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
자체훈련	18.3 (68.3)	17.3 (52.6)	35.6 (59.6)	18.7 (67.8)	17.4 (51.8)	36.1 (59.0)
위탁훈련	8.5 (31.7)	15.6 (47.4)	24.1 (40.4)	8.9 (32.2)	16.2 (48.2)	25.1 (41.0)
전체	26.8 (100.0)	32.9 (100.0)	59.7 (100.0)	27.6 (100.0)	33.6 (100.0)	61.2 (100.0)

주: 1) ( )는 비중임.
2) 평균 훈련참여 인원임.

(2) 기업 내 여성인력 활용제도

최근 3년간(2004~2006년) 여성인력의 능력을 개발·활용하기 위해서 조사기업에서

시행한 조치에 대해서 복수응답 기준으로 살펴보면, '아무런 조치를 하지 않았다'가 53.1%(505개)로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며 다음으로 '과거 남성만을 배치하던 업무에 여성을 배치하였다' 11.1%(106개), '교육훈련의 기회를 확대' 10.6%(101개) 등의 순으로 나타났다. 따라서 최근 3년간 여성인력의 능력을 개발·활용하기 위해서 어떠한 조치도 취하지 않은 비중이 절반을 넘어서고 있어 기업 내 여성인적자원개발은 활발하지 않은 것으로 판단된다. 더욱이 복수응답이 아니라 조사기업 800개를 기준으로 할 경우 최근 3년간 여성인력의 능력을 개발·활용하기 위해서 1개의 조치도 취하지 않은 기업의 비중이 63.1%에 달하는 점을 고려하면 기업 내 여성인적자원개발은 더 저조한 것으로 판단된다.

여성인력의 능력을 개발·활용하기 위해서 가장 많이 활용한 조치는 '과거 남성만을 배치하던 업무에 여성을 배치하였다'로 나타나 유리벽이 다소 무너지고 있는 것으로 판단된다. 이는 류수열·최청락·김영예(2005)의 결과와 비교할 때 어느 정도 분명하게 드러난다. 그러나 '출장, 외근 등의 업무에서 남성과 동일하게 대우하기 시작하였다'는 낮게 나타나 여성인력의 업무수행에 있어서 한계를 간접적으로 확인할 수 있다.

<표 Ⅱ-42> 최근 3년간 여성인력의 능력을 개발·활용하기 위한 조치

구 분	업체수(개)	비중(%)
과거 남성만을 배치하던 업무에 여성을 배치하였음	106	11.1
여자사원에 전환배치의 기회를 늘렸음	71	7.5
관리직으로서의 승진기회를 늘렸음	60	6.3
교육훈련의 기회를 확대	101	10.6
출장, 외근 등의 업무에서 남성과 동일하게 대우	27	2.8
남녀 차별적인 정년연령을 동일하게 시정	61	6.4
여성의 체력에 맞도록 기계화를 하거나 공구를 개량	17	1.8
기타	3	0.3
아무런 조치를 취하지 않음	505	53.1
전 체	951	100.0

여성인력 활용과 관련된 제도의 유무에 대해서 살펴보면, 8개의 제도 중에서 1개라도 있는 기업의 비중은 전체 800개 기업의 41.5%(332개)로 전체 2/5 정도에 지나지 않아 전반적으로 여성인력활용과 관련된 제도의 시행이 저조한 상태에 있는 것으로 나타났다.

여성인력 활용 관련 제도의 '있다' 정도에 대해서 구체적인 각 제도별로 살펴보면, 채용할당제 3.6%(29개), 여성 직장 간담회 18.4%(147개), '기혼여성 재고용제'

28.3%(226개), 탄력적 출퇴근제 15.8%(126개), 재택 근무제 4.0%(32개), 여성 직무 교육훈련 프로그램 11.5%(92개), 직장보육시설 1.3%(10개), 보육수당 3.4%(27개)로 나타났다. 따라서 개별적인 제도별로 볼 때 여성인력 활용 제도의 시행은 매우 저조한 것으로 판단된다. 전체와 비교할 때도 상당히 낮은 데 이러한 결과는 1개의 제도를 시행하는 기업은 어느 정도 있지만 복수의 제도를 시행하는 기업이 상당히 작다는 것을 시사한다.

가장 많이 시행하고 있는 여성인력 활용 제도는 기혼여성 재고용제이며 다음으로 여성 직장 간담회, 탄력적 출퇴근제 등의 순으로 나타났다. 기혼여성 재고용제는 경력단절 기혼여성의 고용에 긍정적으로 작용하지만 저조한 수준에 있다. 이에 따라 경력단절 기혼여성의 채용실적은 저조한 것으로 예상되며 이는 이미 앞에서 확인되었던 사항이다.

최근 들어 가정과 직장의 양립은 여성인력의 활용과 저출산의 해결 측면에서 중요한 과제로 등장하고 있다. 본 고에 제시된 여성인력 활용 제도 중 간접적 지원수단으로 탄력적 출퇴근제와 재택근무제가 있고 직접적인 지원수단으로 직장보육시설과 보육수당이 있다. 전반적으로 시행이 저조한 가운데 상대적으로 탄력적 출퇴근제의 시행은 활발한 편이나, 재택근무제, 직장보육시설, 보육수당은 시행 정도가 대단히 저조하고 직장보육시설은 더욱 그러하다. 따라서 조사기업의 여성인력 대부분은 가정과 직장을 양립하는데 어려움을 겪고 있으며 이에 따라 비자발적으로 경력단절을 선택하게 되는 여성의 비중이 상당히 높을 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-43> 여성인력활용제도의 유무

(단위: 개, %)

구 분	있음	없음	전체
채용할당제	29 (3.6)	771 (96.4)	800 (100.0)
여성직장간담회	147 (18.4)	653 (81.6)	800 (100.0)
기혼여성 재고용제	226 (28.3)	574 (71.8)	800 (100.0)
탄력적 출퇴근제	126 (15.8)	674 (84.3)	800 (100.0)
재택근무제	32 (4.0)	768 (96.0)	800 (100.0)
여성직무교육훈련 프로그램	92 (11.5)	708 (88.5)	800 (100.0)
직장보육시설	10 (1.3)	790 (98.8)	800 (100.0)
보육수당	27 (3.4)	773 (96.6)	800 (100.0)
전 체	332 (41.5)	468 (58.5)	800 (100.0)

(3) 여성인력활용 증진 정책지원 사항

여성인력의 활용을 증진시키기 위해 필요한 정책적 지원사항 중 가장 효과적인 방법에 대해서 살펴보면, 1순위 기준으로 '보육시설 및 방과 후 시설의 대폭 확충'이 33.0%(264개)로 가장 비중이 높고 다음으로 '기업이 부담하고 있는 출산휴가비용을 사회보험에서 부담' 24.4%(195개), '여성친화적 직업훈련 등 재직 여성근로자의 직업능력개발 촉진' 13.6%(109개) 등의 순으로 나타났다. 중복응답기준으로는 '보육시설 및 방과 후 시설의 대폭 확충'이 29.3%(264개)로 가장 비중이 높고 다음으로 '기업이 부담하고 있는 출산휴가비용을 사회보험에서 부담' 19.8%(195개), '여성친화적 직업훈련 등 재직 여성근로자의 직업능력개발 촉진' 15.3%(241개) 등의 순으로 나타났다. 따라서 1순위 기준과 중복응답 기준을 비교해보면, 비중의 증감에서 차이는 있지만 비중의 순서에 있어서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 육아로 인한 업무수행의 한계와 출산휴가비용의 기업에 대한 부담이 여성인력의 활용을 증진시키는데 있어서 가장 크고 우선적인 장애요인으로 작용하는 것으로 판단된다. 또한 직업훈련을 통해서 기업에 필요한 직업능력을 여성들이 갖추어야 하며, 이의 시작은 대학에서부터 이루어져야 하는 것으로 나타났다. 류수열·최청락·김영예(2005)의 결과와 중복응답기준의 결과를 고려하면 기업에 필요한 직업능력을 갖추는 것이 여성인력의 활용을 증진시키는데 더욱 중요해질 것으로 판단된다.

<표 Ⅱ-44> 여성인력활용 증진 위한 정책적 지원사항

(단위: 개, %)

구 분	1순위	중복응답
기업이 부담하고 있는 출산휴가비용을 사회보험에서 부담	195 (24.4)	312 (19.8)
보육시설 및 방과후 시설의 대폭 확충	264 (33.0)	460 (29.3)
여성인력의 중요성에 관한 캠페인 등 사회인식 제고	86 (10.8)	143 (9.1)
여성인력활용 우수기업사례 발굴 및 활용모델 제시	47 (5.9)	142 (9.0)
남녀고용차별에 대한 행정감독 및 지도 강화	17 (2.1)	44 (2.8)
여성친화적 직업훈련 등 재직 여성근로자의 직업능력개발 촉진	109 (13.6)	241 (15.3)
잘못된 여성관을 심어주는 교육과정 개편과 여대생 진로교육 강화	20 (2.5)	79 (5.0)
기업의 인력수요에 부합되는 직업교육프로그램의 개발	58 (7.3)	147 (9.4)
기타	4 (0.5)	4 (0.3)
전 체	800 (100.0)	1572 (100.0)

Ⅲ. 결 론

저출산·고령화 사회의 급속한 도래, 지식기반경제의 진전 등의 사회·경제적 변화로 인해 여성인력의 활용에 대한 정책적 관심이 증대하고 있는 가운데 지역적 여건으로 인해 부산지역은 여성인력활용과 이에 결부된 정책이 더욱 중요한 의미를 지니고 있다. 그런데 지역여성인력활용을 지원하는 정책을 효과적으로 수립하고 시행하는데 있어서 지역노동시장의 수요자인 지역기업의 입장을 고려하는 것이 대단히 중요하다. 이런 측면에서 본 고는 부산지역기업 800개를 대상으로 여성인력의 활용과 관련하여 수행된 조사결과를 앞에서 살펴보았다. 이러한 결과를 바탕으로 부산지역 기업에서 여성인력의 활용을 증진시키기 위한 정책과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 여성친화적 직업능력개발 체계를 구축해야 한다. 여성인력이 채용되어 지속적으로 고용을 유지하기 위해서는 기업에서 필요로 하는 직무능력을 갖추는 것이 중요하다. 그러나 여성의 경우 결혼 전에는 직업능력을 개발하는데 있어서 상대적으로 남성과 큰 차이가 없지만, 결혼 이후에는 육아 및 가사에 대한 부담으로 인해 직업훈련에 필요한 시간을 확보하기가 어렵다. 이로 인해 기혼의 경우 직업능력을 개발하는데 있어서 여성이 상대적으로 매우 불리한 입장에 처하게 된다. 또한 여성은 인적네트워크의 범위와 정보기기의 활용에 있어서 상대적으로 취약하기 때문에 정보의 취득에 있어서 불리한 경향이 있다. 그래서 다양한 직업훈련기관 및 훈련과정에 대한 정보를 획득한 후 그 중에서 자신에게 필요한 훈련정보를 선택하는데 어려움을 겪게 될 가능성이 높다. 이러한 사유로 인해 부산지역 여성들의 직업훈련참가는 상대적으로 저조할 것으로 판단되며, 김영예·최청락·양아름(2007)에 따르면 부산지역 미취업여성의 93.9%는 직업훈련 및 교육을 받은 적이 없는 것으로 나타나 실제로도 저조한 것으로 나타났다.

이런 측면에서 여성이 직업훈련에 대한 참가를 높일 수 있는 방향으로 직업능력개발체계를 구축해야 한다. 먼저 가사부담으로 인해서 직업훈련교육에 참가가 어려운 여성들을 위해서 온라인 교육을 적극적으로 활용해야할 필요성이 있다. 직업훈련과정에서 이론적인 부분과 특별한 장비가 없이도 가정에서 실습을 할 수 있는 교육을 온라인 교육으로 대체하는 것이 특정한 시간에 얽매이지 않고도 직업훈련에 참가를 가능하게 한다. 그리고 실습을 해야 하는 경우에는 한 주의 특정 요일에 집중적으로 하는 것이 바람직하다. 또한 직업훈련기관에서 동시에 실시 중인 교육을 온라인 교육으로 전환하면, 각 기관의 인력 및 공간의 활용도가 높아져 다양한 직업훈련과정을 개설할 수 있게 된다.

한편, 직업훈련과정에서 실습과정을 다소 줄이더라도 직업을 능력을 개발하는데 있어서 실습을 통한 실무능력 배양은 반드시 필요하다. 또한 높은 수준의 직업능력

을 개발하기 위해서는 직업훈련에서 더 많은 실습과정을 거쳐야 한다. 현재 부산지역에서 여성의 성별특수성을 감안하여 체계적으로 직업훈련을 수행하고 있는 기관은 동래구·부산진구·해운대구 3곳의 여성인력개발센터가 있다.[9] 부산지역 16개 구군을 고려할 때 전체적인 개수에 있어서 부족한 가운데 지역적으로도 편중된 경향이 있어서 부산지역의 많은 여성들이 실습과정이 포함된 체계적인 직업훈련을 받는데 어려움을 겪게 된다. 그러므로 지역적 위치를 고려한 여성인력개발센터의 확대 설치를 적극적으로 고려해야할 필요성이 있다. 부산시에서는 2010년까지 3개소를 추가 설치하여 6개소로 운영할 계획에 있는데[10] 이를 적극적으로 추진하여야 하며, 장기적으로는 2개 구군에 1개 여성인력개발센터의 운영을 고려해볼 필요가 있다. 이러한 여성인력개발센터의 확대와 더불어 서울특별시의 여성능력개발센터처럼 지역여성직업훈련기관을 총괄·조정하는 기관 및 협의체의 설립을 적극적으로 모색할 필요가 있다.

부산지역여성의 직업훈련에 대한 정보 접근성을 제고하기 위하여 노동부와 한국고용정보원에서 운영하고 있는 '직업훈련정보망(http://www.hrd.go.kr)'를 벤치마킹함으로써 여성인력개발센터, 여성회관 등 부산지역 공공직업훈련기관에서 개설된 훈련프로그램에 대한 종합적인 정보를 제공하는 가칭 '부산여성 직업훈련넷'을 구축할 필요가 있다. 직업훈련을 받고자 하는 여성은 개별적인 훈련기관에 접촉하지 않고도 모든 훈련프로그램에 대한 정보를 획득한 후 자신에게 가장 적합한 훈련기관과 훈련프로그램을 선택할 수 있게 된다.

둘째, 기업밀착형 직업능력개발 체계를 구축해야 한다. 기업은 대부분의 고용을 창출하는 주체이기 때문에 기업의 수요를 고려하지 않은 직업훈련은 사회·경제적 자원의 낭비를 초래하게 된다. 조사결과에 따르면 대부분의 직업에서 정규교육 이후에 추가적인 훈련을 요구하고 있는 것으로 나타나 정규교육은 기업에서 요구하는 직업능력을 배양해주지 못하고 있는 상황이다. 그리고 전공분야의 불일치도 기업이 여성인력을 적극적으로 채용하지 않는 주요한 이유로 나타나고 있다. 교육인적자원부(2006)에 따르면 부산지역 여성의 52.0%는 정규교육과정의 전공분야와 취업분야가 일치하지 않는 것으로 나타났으며, 이는 부산남성과 전국여성에 비해서 각각 3.6%p, 7.4%p 높은 수준이다. 따라서 부산지역 여성은 전반적으로 기업에서 필요한 분야와 무관한 전공분야에 상대적으로 많이 있는 것으로 판단된다. 이를 해소하기 위해서 우선적으로 직업 및 진로교육의 내실화를 통해서 교육계, 예체능계, 인문계에 대한 편중을 완화시키고, 직업의식을 강화시켜야 한다. 또한 산학연계를 통해서 기업이 요구하는 직업능력을 가진 인력을 양성하는 맞춤형 과정의 개설을 적극적으

9) 남구의 여성회관, 사상구의 여성문화회관은 최근 들어 직업훈련기능을 강화하고 있으나 교육내용이 대부분 취미·교양에 중점을 두고 있어 여성직업훈련 전문기관으로 보기 어려운 측면이 있다.
10) 사상구에 여성인력개발센터 추가 개소를 준비 중에 있다.

로 검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 기업의 인력수요를 지속적으로 파악할 뿐만 아니라 요구되는 직무능력에 대한 조사도 수행되어야할 할 것이다.[11]

한편 최근 중소기업의 인력부족에 근거하여 중소기업에서 여성인력의 활용을 증대시키려는 정책은 여성인력의 활용측면에서 바람직한 것으로 판단된다. 그러나 상당수가 경리·회계 사무분야에 집중되고 있는 것을 고려할 때 상당한 우려를 가지게 된다. 한국고용정보원에서 운영하고 있는 워크넷(http://www.work.go.kr/)의 고용동향에 따르면 인재가 많은 직업으로 구인이 쉬운 직업에서 경리·회계 사무분야가 대부분 상위에 포함되고 있는 점을 고려할 때, 정확한 수요에 근거한 엄밀한 접근이 요구된다.

이러한 관점에서 기업의 다양한 수요를 충족시킬 수 있도록 다양한 직업분야에서의 직업능력개발이 필요하다. 구체적으로 중소기업 중 제조관련 중소기업의 경우 전문 기능인력에 대한 수요가 많으므로 이들 분야로의 진출을 확대하는 것이 여성인력의 활용증진에 도움이 될 것이다. 일례를 들면, 최근 포스코의 경우 기혼여성을 대상으로 주부 현장 생산직 사원 30명을 모집하였는데 4천명이 지원하여 133대 1의 경쟁을 나타내었으며, 합격된 인원은 직업훈련원에 입학해 6개월간의 훈련과정을 거쳐서 현장에 투입될 계획에 있다. 이처럼 많은 여성인력이 지원한 것은 4조3교대에 직장보육센터가 있고 고용이 안정되었기 때문으로 판단된다. 그러므로 부산지역 중소제조업의 경우에도 여성인력이 일할 수 있는 근로환경을 조성한다면 일을 할 수 있는 여성인력은 충분할 것으로 판단된다.[12] 그러나 지역 중소 제조업은 포스코 같은 대기업처럼 장시간 동안 직업훈련을 할 수 있는 여건이 되지 않으므로 직업능력의 개발은 기업의 수요에 근거하여 공공직업전문 훈련기관에서 담당하는 것이 바람직하다.

이외에 최근 들어 수요가 증대하고 있는 사회적 일자리 분야의 전문인력을 양성하는 것도 바람직한 것으로 판단된다. 개인적으로 일을 하기보다는 사회적 기업을 통해서 하는 것이 고용의 안정성 측면에서 적절하므로 사회적 기업의 전체적인 인력 수요와 연계하여 인력을 양성하는 것이 효과적일 것으로 판단된다.

셋째, 기업 내 고용평등 문제에 대한 적극적인 접근이 필요하다. 명확하게 드러나지는 않지만, 대체적으로 부산지역 기업에서는 유리벽 및 유리천장이 여전히 존재하고 있는 것으로 나타났다. 특히 유리천장 문제는 유리벽에 비해 상대적으로 더 견고한 상태를 유지하고 있는 것으로 판단된다. 이러한 유리벽 및 유리천장의 해소는 여성인력을 적극적으로 활용할 수 있는 기업 내 여건을 조성한다는 의미를 가지고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 중앙정부에서는 2006년 3월 1일부터 '적극

11) 현재 부산여성가족개발원에서는 이와 관련하여 연구를 수행 중에 있다.
12) 구명숙·안미숙·김미숙(2006)에 따르면 부산지역 제조업의 경우 생산기술직에서 여성인력의 채용확대가 가장 많은 것으로 나타났다.

적 고용개선조치'를 시행 중이지만 의무대상은 1000인 이상의 기업, 정부투자기업, 정부산하기관으로 정해져 있어 중소기업 중심의 부산지역에서는 효과를 발휘하기에 한계를 가지고 있다.[13] 한편 최근 수 년 동안 상대적으로 여성의 경제활동참가가 낮았던 부산지역의 입장에서는 임원층에서 여성의 증가를 목표로 하기보다는, 이의 사전단계로서 지역기업 내 중간 관리직 분야에서 여성인력이 확대될 수 있는 방안을 적극적으로 모색해야할 필요성이 있다. 기업 내에서의 직업훈련은 유리벽 및 유리천장을 반영하여 운영되기 때문에 여성중간관리자를 양성하는데 효과성이 떨어지므로 별도의 훈련과정을 모색할 필요가 있다. 구체적으로는 대학 또는 전문훈련기관과 연계하여 여성중간관리자 양성과정의 개설을 고려할 필요성이 있다. 과장급 이상의 중간관리직으로 올라갈 단계에 있는 대리급 여성을 대상으로 교육을 수행함으로써 중간 관리자로서 필요한 직업능력을 배양하고 유사한 지역여성들 간에 인적 네트워크를 형성할 수 있도록 도움을 줄 수 있다. 또한 교육과정에서 한국여성경제인협회 부산지회 등과 연계하여 지역의 여성CEO들이 멘토의 역할을 수행할 수 있도록 함으로써 임원층으로 성장할 수 있는 기반을 제공할 수 있을 것이다. 한편, 별도의 과정을 개설하는데 부담이 있을 경우 단기적으로는「부산여성리더 1040과정」에 포함시켜 탄력적으로 운영할 수 있을 것이다.

또한 핵심업무에서 여성이 배제되는 유리벽 문제를 해결함으로써 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 기업 내 여성인력의 직업능력개발을 지원할 수 있는 방안을 적극적으로 모색해야 할 것이다.

넷째. 가정과 직장 양립 지원 체계를 구축해야 한다. 기업은 가사 및 육아 부담으로 인해 업무수행의 한계와 경력단절로 인한 생산성 저하 때문에 여성인력의 활용을 주저하고 있다. 따라서 직장여성들이 육아에 대한 부담을 덜 수 있도록 공공보육시설을 확충해야 한다. 또한 가족친화적인 경영이 우수한 여성인력을 활용이 가능하고 장기적으로 회사에 대한 애사심을 증대시켜 생산성의 향상을 가져와 기업의 경영에 도움이 될 수 있다는 기업문화를 조성해야 할 것이다. 이를 위해서 가족친화적인 우수지역기업의 사례를 적극 발굴할 필요성이 있다. 구체적으로 가족친화기업지수를 활용하여 직장보육시설 설치대상이 아니지만 보육시설을 설치하는 등 가족친화성이 높은 기업을 선정하고 이들에게 지방공공구매, 대출금리 등과 같은 다양한 부분에서 혜택을 주는 방안을 적극적으로 고려해야 한다.

한편, 공공보육시설의 대안으로서 법적으로는 직장보육시설을 설치해야 하는 기업은 아니지만 여성인력이 많은 일정 지역의 기업들이 직장 근처 또는 가장 많이 사는 거주지 지역에 공동출자 형태의 보육시설 또는 방과 후 시설을 세우도록 장려하

13) 적극적 고용개선조치의 적용범위는 2008년 3월 1일부터 500인 이상 사업장으로 확대되었으나 2006년 기준으로 부산지역에서 500인 이상의 사업체는 79개에 지나지 않아 여전히 많은 한계를 지니고 있다.

고 지원하는 것을 고려해 볼 수 있다. 이러한 예로 하나은행, 대교, IBM, 포스코, NHN, 건강보험심사평가원 등 6개 회사가 공동출자하여 2003년 9월 서울 서초동, 2004년 6월 일산 및 분당에 설립한 푸르니 어린이집을 들 수 있다. 기존의 공공보육시설은 지자체의 예산이 많이 들어 시설을 늘리는 데 한계가 있으며, 직장을 다니지 않는 여성도 다수 이용하므로, 운영상 직장여성에게 불리한 경우가 다수 존재한다. 그런 점에서 기업 공동출자 보육시설은 기업에 소속된 직장여성들만이 이용하기 때문에 직장생활패턴에 맞는 운영이 가능하여 가정과 직장 양립 지원에 효과적일 것으로 판단된다.

이외에 여성인력활용제도에 대한 홍보와 이용절차의 개선이 필요하다. 류수열·최청락·김영예(2005)에 따르면 여성인력의 고용지원과 관련된 제도에 대한 인지도는 대부분 50%에 미치지 못하는 가운데 이용도는 10%미만으로 나타나고 있다. 한 예로 부산지역 한 여성CEO에 의하면 육아문제로 인해 자신의 회사에서 퇴사했던 여성인력을 다시 고용하려고 하니 기존기업에 재고용되는 것은 편법의 소지가 있어서 재고용지원금을 지원받지 못하였다고 한다. 육아로 인해 회사를 퇴직하더라도 이전에 다니던 회사를 다니는 것이 회사나 개인의 입장에서 서로 바람직하고 이를 지원하는 것이 경력단절 여성의 재고용측면에서 효과적일 것이다. 따라서 여성인력의 활용을 지원하는 제도 및 정책을 만드는 것도 중요하지만 널리 홍보하고 근본목적에 맞게 쉽게 이용할 수 있도록 절차를 개선할 필요성이 있다.

그리고 여성기업활동에 대한 지원을 적극적으로 검토해야 할 것이다. 일자리 자체가 확대되지 않으면 여성인력의 활용을 증대시키는데 커다란 장벽에 직면하게 될 것은 분명하다.[14] 『2007 여성기업 실태조사』에 따르면 여성기업의 경우 여성근로자 1.77명, 남성근로자 0.59명으로 여성이 남성에 3배에 달하는 것으로 나타나고 있다. 그러므로 남성에 비해서 많은 사회·경제적 제약에 직면한 여성기업을 지원하는 것은 여성의 고용을 창출하는데 기여하고 부수적으로 여성의 경제적 지위향상을 도모할 수 있을 것이다. 현재 부산지역의 경우 6개소의 여성창업지원센터, 1개소의 여성기업지원센터가 운영 중에 있지만 기업의 성장에 있어서 가장 중요한 금융 및 판매지원과는 다소 간격이 있다.

14) 통계청의 4월 고용동향에 따르면 부산의 경우 일자리 수가 10개월 째 줄어들고 있는 것으로 나타났다(국제신문, 2008.5.15).

참고문헌

강우란・배노조・최유중, 2007, “여성리더계층의 부상과 전망”, CEO Information, 594, 삼성경제연구소.

교육인적자원부, 2006,『2005년도 교육통계연보』.

구명숙・안미숙・김미숙, 2006,『기업의 여성인적자원 활용에 관한 기초연구』, 부산지역고용파트너십포럼 여성HRD분과 조사보고서.

김영옥, 2007, “21세기 선진한국 여성이 연다-민간부문의 여성인력활용을 중심으로”, 한국선진화포럼 5월 월례회 자료.

김영예·최청락·양아름, 2007. “지역 미취업여성의 실태와 인적자원 활용방안”,『부산여성경제REVIEW』, 통권 7호, 부산발전연구원 여성경제정책센터, 6-31.

노동부, 2006,『여성과 취업』.

류수열·최청락·김영예, 2005,『부산기업 여성인력 고용실태 조사연구』, 부산발전연구원 여성경제정책센터.

류장수 외8, 2005,『부산지역 중·장기 인력 및 훈련수요 전망』, 부경대학교.

안주엽, 2005,『중장기 인력수급 전망(2005~2020)』, 한국노동연구원.

중소기업청・한국여성경제인협회, 2007,『2007 여성기업실태조사』.

통계청, 2007, “시도별 장래인구추계 결과”.

OECD, 2004, Employment Outlook.

“부산 일자리수 10개월째 뒷걸음”,『국제신문』, 2008.5.15.

국가통계포털(http://www.kosis.kr/)

워크넷(http://www.work.go.kr/)

제 3 발제

여성 인력 활용실태

전북의 식품·자동차부품기업을 중심으로

도 세 란 (전북발전연구원 여성정책연구소 소장)

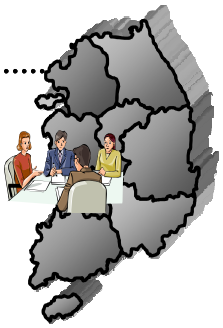
전국여성정책네트워크 세미나

여성인력 활용 실태

- 전라북도의 식품 · 자동차부품 기업을 중심으로 -

전북발전연구원 여성정책연구소

소장 도 세 란



일시 : 2008.06.12
장소 : 전라북도청 3층 중회의실 (1)

- 목 차 -

1. 전북 산업 현황

2. 전북제조업 현황
- 제조업 현황
- 제조업 업종별 점유율

3. 고용동향
- 전북 고용 동향
- 고용동향(식품)
- 고용동향(자동차부품)

4. 식품기업 현황

5. 자동차 부품 기업 현황

6. 설문조사
- 식품기업
- 자동차 부품 기업

7. 고용창출 효과

8. 정책제언

2

1. 전북산업현황

➢ 지역 내 총생산(GRDP)-24조 95억원(전국 3.1%)
1차 산업: 11.9% 2차 산업: 27.5% 3차 산업: 60.6%



• 타 시도에 비하여 높은 산업비율	• 자동차 기계 (21.2%) • 음식료 (16.6%) • 섬유의료 (15.1%)	• 높은 비율 차지 • 계속 증가 • 제조업 연계된 서비스업 강조

전북의 산업별 취업구조

구 분	농림어업	광공업	사회간접자본 및 기타 서비스업
전 북	11.5%	21.5%	66.9%

자료: 전자부품연구원 , 2008. 재구성.

3

2. 전북 제조업 현황

■ 전북 제조업 현황

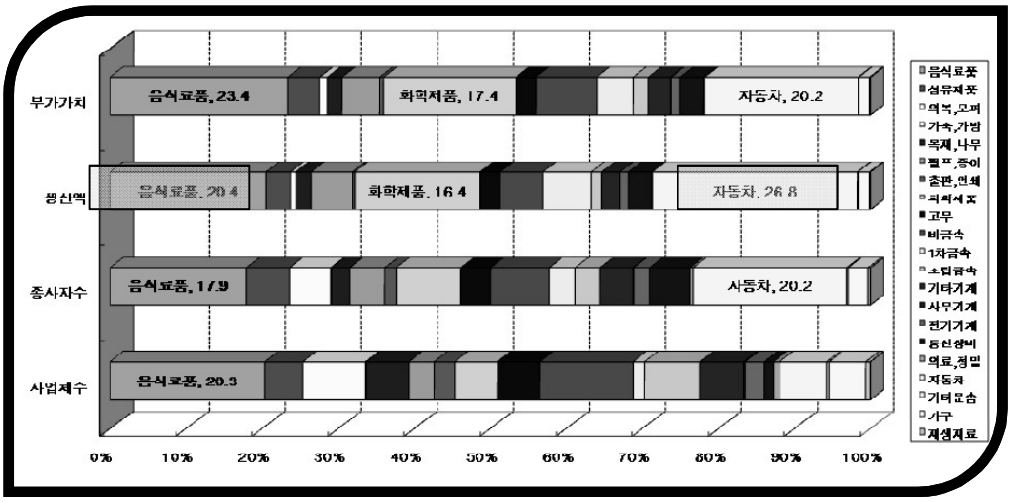
년 도	사업체수 (개)	월평균 종사자수 (명)	급여액 (백만원)	출하액 (백만원)	주요생산비 (백만원)	부가가치 (백만원)
2006전북(A)	2,571	72,768	1,805,016	23,659,826	15,584,466	8,263,302
2006전국(B)	119,181	2,910,935	75,121,902	909,066,529	585,918,993	326,844,321
비율(A/B)%	2.2%	2.5%	2.4%	2.6%	2.7%	2.5%

자료 : 통계청, 2006년

4

2. 전북 제조업 현황

■ 전북 제조업 업종별 점유율

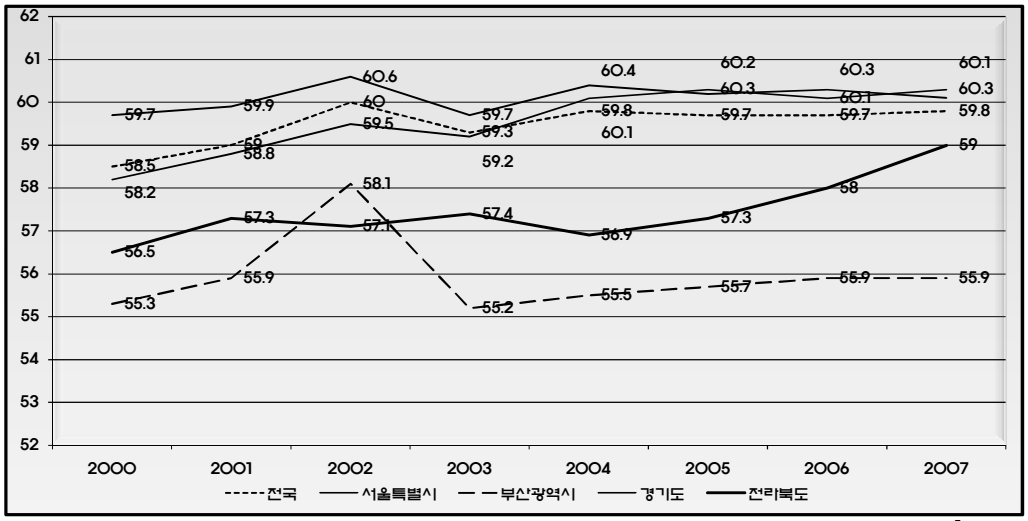


자료: 전라북도 사업체 기초통계조사(2005)

5

3. 고용동향

■ 전북 고용 동향



자료 : 통계청

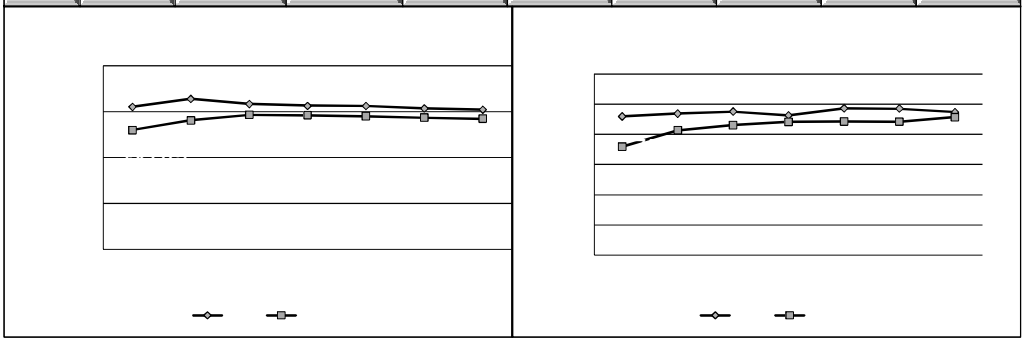
6

3. 고용동향 – 식품

출처 : 통계청(2008.5.30)

(단위 : 명)

지역별	산업별	종사자남여별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전국	음·식료품 제조업	계	285,659	304,939	305,365	302,994	301,799	297,441	294,933
		남자	155,484	164,170	158,571	156,568	156,422	153,817	152,454
		여자	130,175	140,769	146,794	146,426	145,377	143,624	142,479
전북	음·식료품 제조업	계	16,390	17,669	18,153	18,107	18,601	18,572	18,638
		남자	9,199	9,384	9,524	9,270	9,734	9,719	9,483
		여자	7,191	8,285	8,629	8,837	8,867	8,853	9,155



연평균증가율 = 남: 0.82% / 여: -0.25%

연평균증가율 = 남: 0.97% / 여: -2.9%

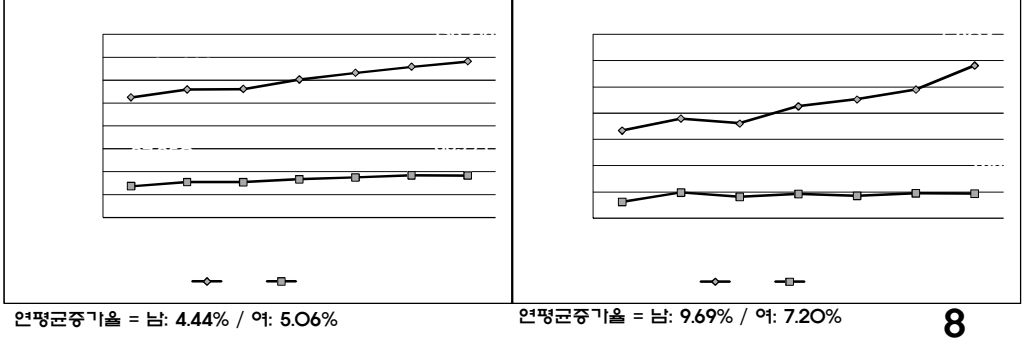
7

3. 고용동향 – 자동차 부품

출처 : 통계청(2008.5.30)

(단위 : 명)

지역별	산업별	종사자남여별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전국	자동차부품 제조업	계	132,339	142,740	143,183	154,029	161,306	168,549	172,987
		남자	104,989	111,729	112,231	120,520	126,343	131,591	136,216
		여자	27,350	31,011	30,952	33,509	34,963	36,958	36,771
전북	자동차부품 제조업	계	3,951	4,764	4,416	5,176	5,367	5,835	6,742
		남자	3,333	3,787	3,600	4,255	4,520	4,892	5,804
		여자	618	977	816	921	847	943	938



연평균증가율 = 남: 4.44% / 여: 5.06%

연평균증가율 = 남: 9.69% / 여: 7.20%

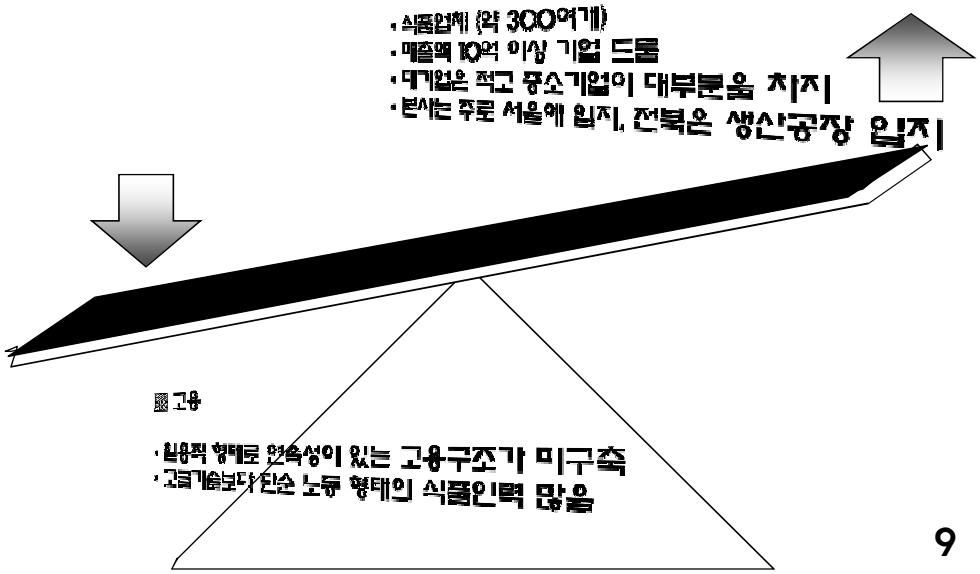
8

4. 식품기업현황

■ 기업현황

▩ 규모

- 식품업체 (약 300여개)
- 매출액 10억 이상 기업 드물
- 대기업은 적고 중소기업이 대부분을 차지
- 본사는 주로 서울에 입지, 전북은 생산공장 입지



▩ 고용

- 임시직 형태로 연속성이 있는 고용구조가 미구축
- 고급기술보다 단순 노동 형태의 식품인력 많음

9

4. 식품기업현황

■ 전북 식품 관련 기업 인터뷰

유제품 업체 (P사)

- 전직원의 14%가 여성인력(과거 30%에서 16%감소) – 시스템의 자동화
- 여성의 주된 업무 분야는 포장과 검사 등 수작업 분야

유가공 업체(T사)

- 현재: 용기세척, 포장등의 분야에서 여성인력활용.
- 여성의 섬세함과 고객의 입장에서 생각하는 장점을 활용할 수 있는 디자인, 연구직 (R&D), 위생관련 분야 등에서의 여성인력 필요.

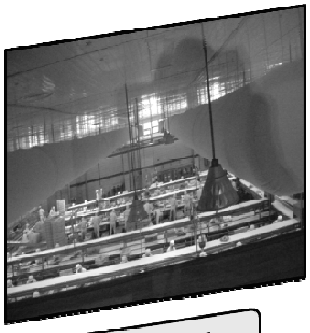
육가공 업체(D사)

- 각 분야별로 여성인력의 비중이 차이를 보임(도축 : 10%, 식육가공 : 95%)
- 여성의 주된 업무는 포장 차지(90% 이상), QM((품질관리)부서는 남성과 동등하게 일함.

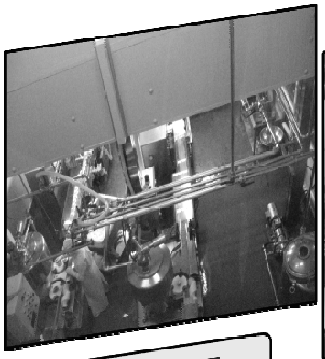
10

4. 식품기업현황

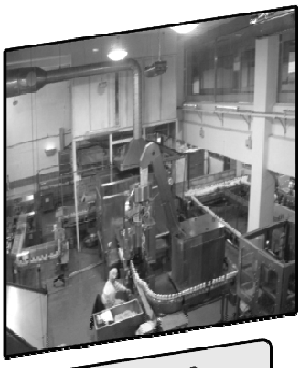
■ 식품 기업 여성인력 활용 모습



D 육가공



T 유가공



P 우유

11

4. 식품기업현황

■ 인터뷰를 통해 살펴본 전북 식품산업 인력 특징

여성인력 분야
- 주로 힘이 덜 드는 업무에 종사.
- 생산직이 가장 많은 비중을 차지하고, QM(품질관리)과 같은 전문 분야는 자격증을 요하는등 한계가 있음

여성인력의 장점
- 섬세함, 꼼꼼함, 깔끔함
- 안정적인 인력 수급

문제점
- 생산직의 수요가 많다 보니 기업의 여성인력은 주로 40~50대의 여성이 대다수
- 본사는 서울에 있고, 생산라인만 지방(전북)에 있는 형태로 고급여성인력의 활용률이 떨어짐

12

5. 자동차 부품 기업현황

■ 기업현황

자동차 생산 현황

- 한국: 약 400 여만대/ 년
- 전북: 약 50 여만대/년(최대생산량)

전북자동차 부품현황

- 자동차 부품업체: 200여개
- 대기업: 적음
- 중소기업: 대부분 차지
- 자동차 부품 분류: 차체, 전장, 샤시, 의장

자동차 부품단지

위 치	완 성 차
전주 3단지(완주군)	현대자동차(완주군): 상용차 생산
군산, 익산, 완주, 김제 등	타타대우(군산): 상용차 생산 GM대우(군산): 승용차 생산

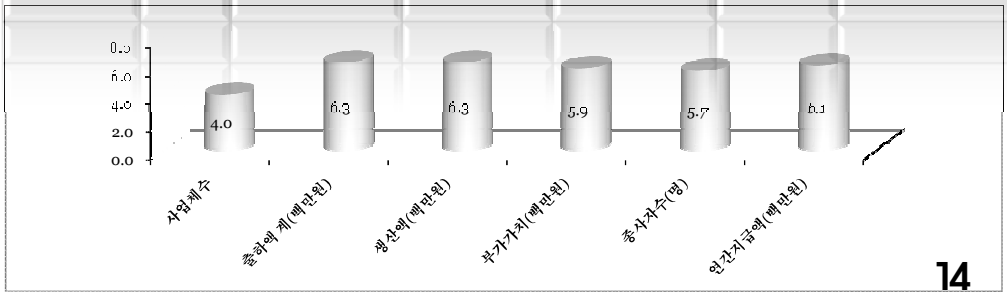
13

5. 자동차 부품 기업현황

■ 전북 자동차 및 부품 산업 현황

년 도	사업체수	출하액 계(백만원)	생산액(백만원)	부가가치(백만원)	종사자수(명)	연간지급액(백만원)
2005전북(A)	152	6180	6136518	1901389	14534	532007
2005전국(B)	3848	97893548	97782570	32042884	253491	8727192
비율(A/B)%	4.0	6.3	6.3	5.9	5.7	6.1

자료 : 통계청, 2005년 산업중분류(광업제조업)



14

5. 자동차 부품 기업현황

■ 전북 자동차 부품 기업 인터뷰

크로스멤버 생산업체 (Q사)

- 공장 직원 54명중 여성직원이 8명 차지(기업측: 여성의 육아, 가사등이 부담)
- 여성의 주된 업무 분야는 현장에 6명(로봇작동-용접, 조립 업무-지구력 有), 사무직2명
- 여성이 제조업 분야 보다는 서비스업종에 진출하려는 사회적 현상이 강한것으로 보임

연료탱크 생산업체(G사)

- 여성인력이 수급이 쉽기 때문에 여성의 비율이 30% 차지
- 여성은 주로 확인 작업이나 브레이징 용접, 조립 등의 분야에서 일함
- 여성들이 섬세하나 남자 직원들(반장등)과의 갈등이 있음

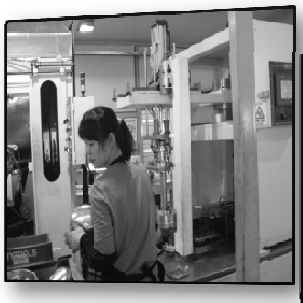
에어탱크 생산업체(P사)

- 여성이 관리직원 10명중 2명을 차지(20%)
- 여성관리직 급여가 남성보다 낮음
- 여성은 컴퓨터만 해도 재취업이 가능함.

15

5. 자동차 부품 기업현황

■ 전북 자동차 부품 기업 여성인력 활용 모습



P 금속



L 컨트롤



S 공업

16

5. 자동차 부품 기업현황

■ 인터뷰를 통해 살펴본 전북 자동차 부품산업 인력 특징

여성인력 분야
- 여성인력은 브레이징 용접, 조립, 로봇작동 분야에서 일함
- 사무직의 경우 컴퓨터 이용 능력만 있으면 충분히 채용 가능
- 전문인력 양성도 필요: R&D, 설계 등

여성인력의 장점
- 섬세하고 지구력이 있으며, 남성에 비해 근무태도가 훨씬 좋음
- 안정적인 인력 수급(남성인력 외부 유출)
- 여성의 책임감이 남성에 비해서 뛰어남

문제점
- 여성의 경우 육아에 대한 애로 사항이 있음(현재 중소기업은 탁아소나 기타 다른 육아에 대한 복지가 이루어지지 못하고 있는 실정임)
- 젊은 여성의 서비스직 선호로 인해 제조업 분야의 여성인력은 고령화 됨
- 현장에서의 작업은 누구나 할 수 있고 할 일도 많지만 육아와 가사등의 문제로 여성의 작업 의지가 약함

17

6. 설문조사

■ 조사 개요

1. 샘플링
- 식품기업(종업원규모 8명 이상)
- 자동차부품기업(종업원규모 8명 이상)

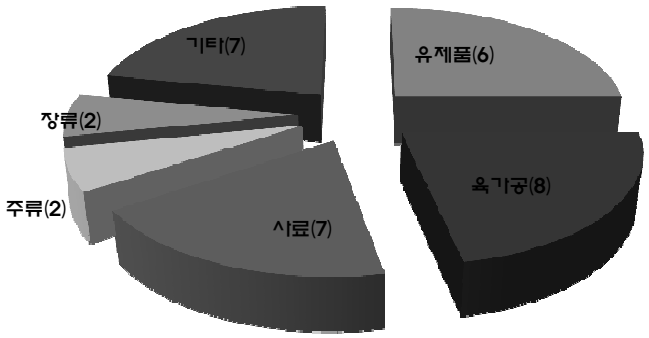
2. 조사
- 팩스에 의한 설문조사(식품:32개사, 자동차부품: 35개사)
- 기업방문 CEO 인터뷰
- 기업 간담회 개최

3. 설문지 조사일
- 08년 3.14 ~ 4.11

18

6. 설문조사 (식품기업)

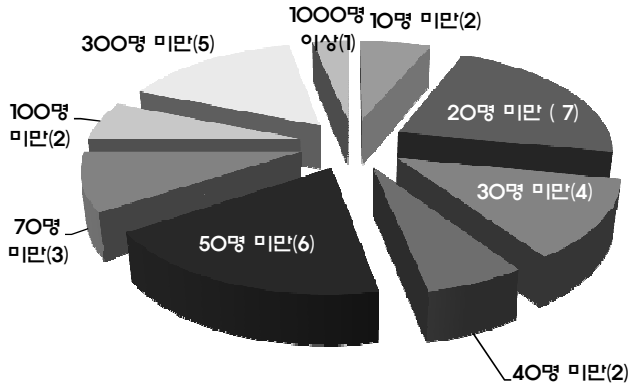
■ 분석 : 생산 품목별 업체 수



19

6. 설문조사 (식품기업)

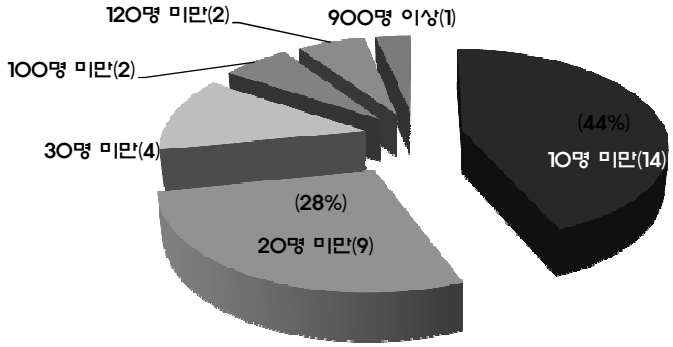
■ 분석 – 전체 종업원 수별 업체 수



20

6. 설문조사 (식품기업)

■ 분석 – 여성 사원수별 업체 수

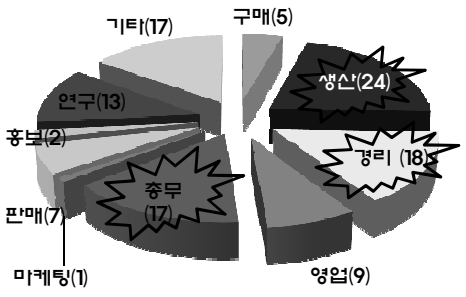


21

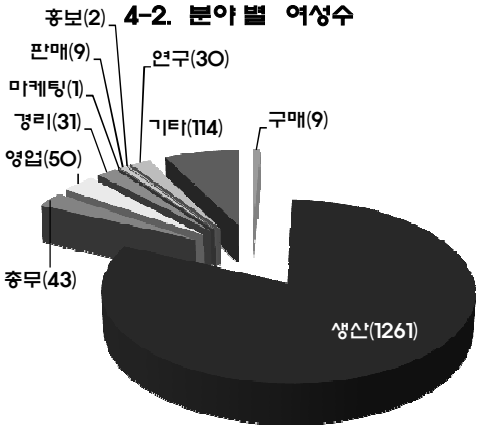
6. 설문조사 (식품기업)

■ 분석 – 여성활용 분야별 업체 수 및 여성 수

4-1. 여성 활용 분야별 업체 수



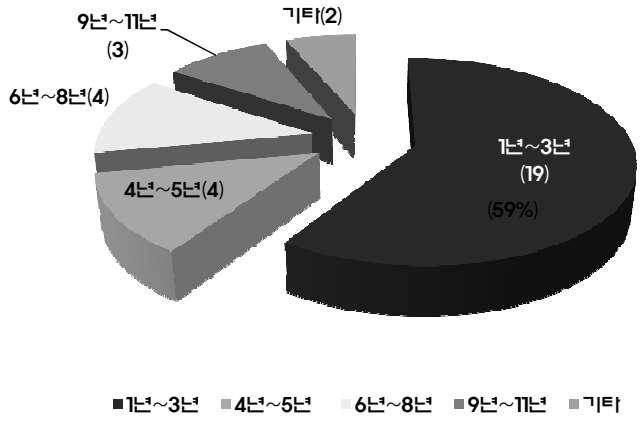
4-2. 분야 별 여성수



22

6. 설문조사 (식품기업)

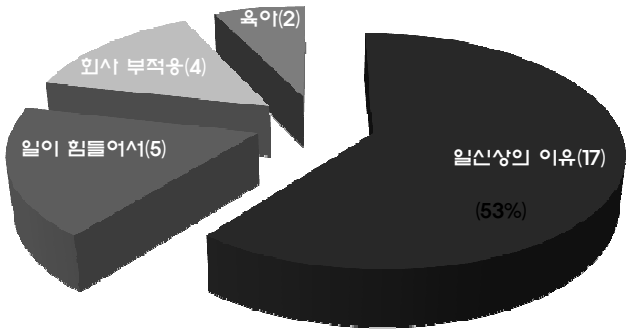
■ 분석 – 재직중인 여사원 평균 근무연수별 업체 수



23

6. 설문조사 (식품기업)

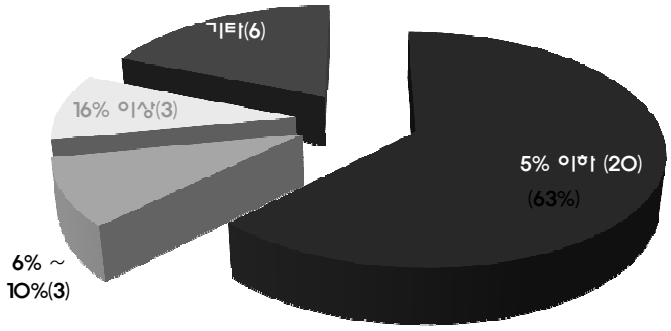
■ 분석 – 여직원 퇴사 이유 별 업체 수



24

6. 설문조사 (식품기업)

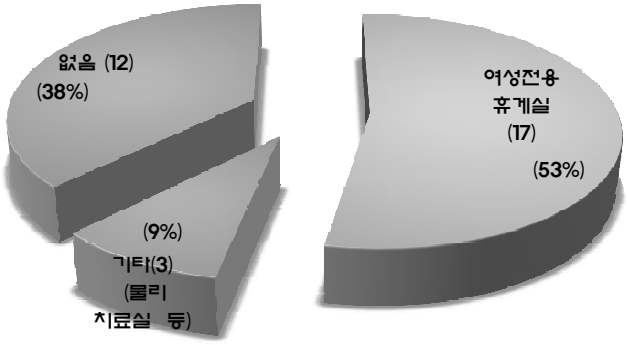
■ 분석 – 여성 관리직 비율 별 업체 수



25

6. 설문조사 (식품기업)

■ 분석 – 직장 내 여성시설 업체 수



* 보육시설, 수유실 없음.

26

6. 설문조사 (식품기업)

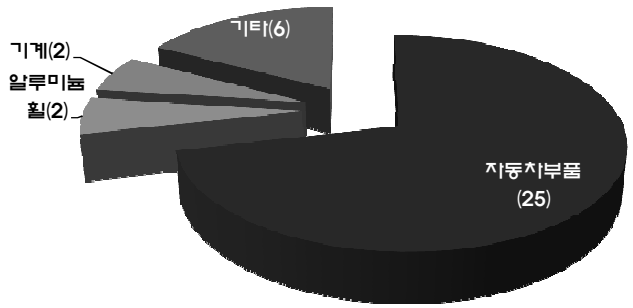
■ 설문 분석 요약

여성사원의 수	• 조사된 32개 업체 중 70% 정도가 20명 미만임 • 10명 미만이 14개 업체, 10~19명이 9개 업체, 20명 미만 업체가 23개
분야별 여사원 수	• 생산직, 경리, 총무, 연구직 순으로 많음 • 앞으로 기술직, 구매, 마케팅, 홍보영역으로의 진출도 필요
근무여사원 평균근무경력	• 1~3년 까지가 19개사로 약 60%정도 차지함
여직원 퇴사이유	• 일신상의 이유가 17개사로 약 50%정도 차지함. • 다음은 일이 힘들어서(5), 회사 부적응(4), 육아(2) 순임.
여성관리직 비율	• 5% 미만이 20개 사로 약 60%정도를 차지함.
직장내 여성 시설	• 여성전용휴게실 구비가 약 17개사로 약 50%정도를 차지함

27

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

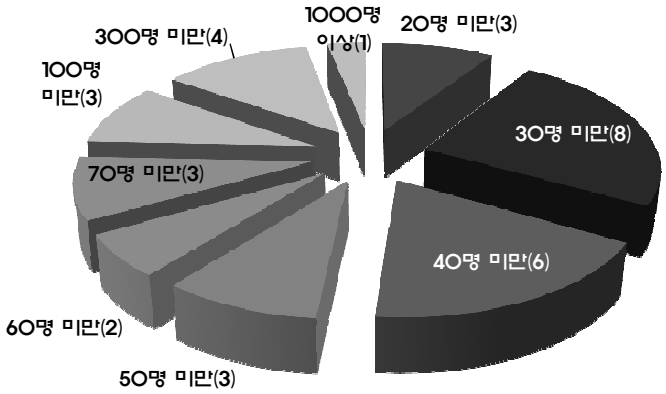
■ 분석 – 생산품목별 업체 수



28

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

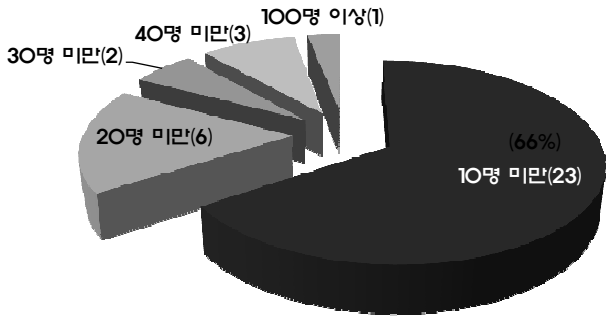
■ 분석 – 전체 종업원 수별 업체 수



29

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

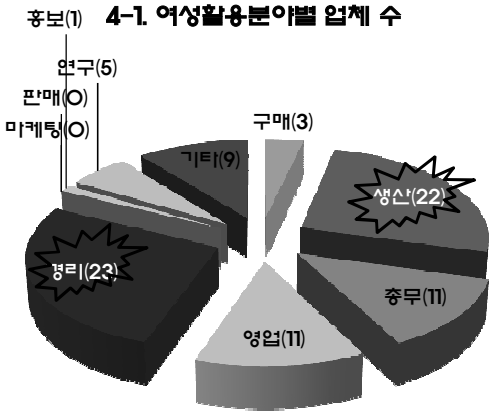
■ 분석 – 여성종업원 수 별 업체 수

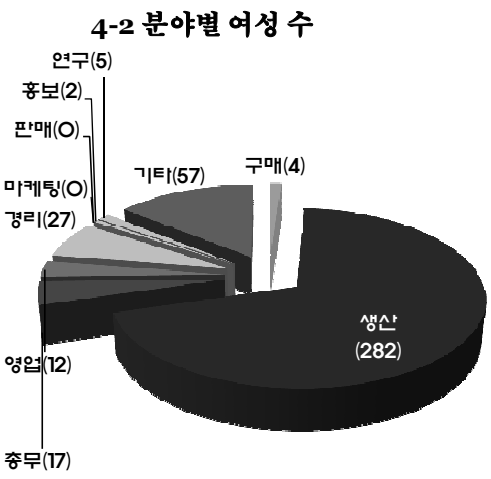


30

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

■ 분석 – 여성활용분야별 업체 수 · 여성 수

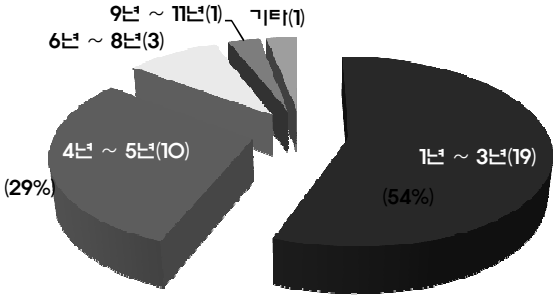




31

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

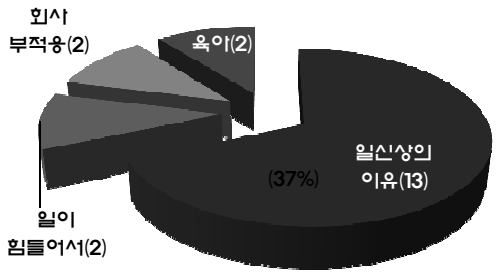
■ 분석 – 재직 중인 여사원 평균 근무연수별 업체 수



32

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

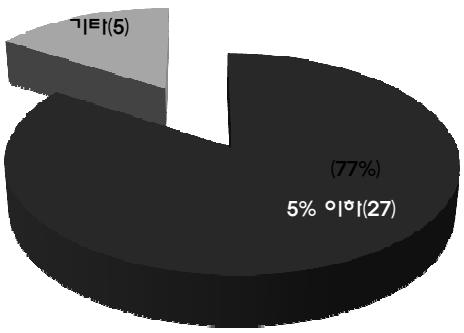
■ 분석 – 여직원 퇴사이유별 업체 수



33

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

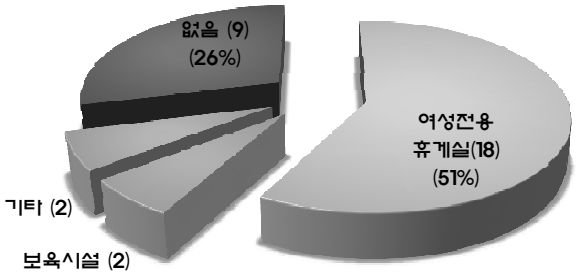
■ 분석 – 여성관리직 비율 업체 수



34

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

■ 분석 – 여성복지 시설별 업체 수



35

6. 설문조사 (자동차 부품 기업)

■ 설문 분석 요약

여성사원의 수	• 20명 미만이 29개사(10명 미만 23개 사, 10~19명이 6개사) 로 약 80%를 차지함.
분야별 여사원 수	• 경리23(27), 생산22(282)순. 기술직, 구매, 마케팅 등보쪽으로의 진출 요망 • 많은 회사들이 경리직으로 여성사원을 선호. 인원수는 생산직이 훨씬 많음.
근무여사원 평균근무경력	• 1~3년 까지가 19개사(54%), 4~5년이 10개사(29%). • 역시 약 50%이상이 3년정도에 퇴사함. 약 80%이상이 5년안에 퇴사하고 있음.
여직원 퇴사이유	• 일신상의 이유(13:37%), 일이 힘들어서(2), 회사부적응(2), 육아(2)
여성관리직 비율	• 5%미만이 27개사로 80%이상 차지
직장내 여성 시설	• 여성전용휴게실구비, 18개사로 약 50%이상 차지

36

6. 설문 조사 분야별 비교

	구 분	식 품	자동차 부품
1	여성사원 수	70%가 20명 미만	약 80%가 20명 미만
2	분야별 여사원 수	생산직, 경리, 총무 순	경리,생산직 순, 경리직으로 여사원을 선호하나 수적으로 생산직여성이 훨씬 많음.
3	여사원 평균 근무경력	3년 정도가 약 60% 차지	3년 정도가 약 50%차지
4	여사원 퇴사 이유	일신상의 이유가 50%	일신상의 이유가 37%
5	여성 관리직 비율	5% 미만이 전체 60%	5% 미만이 전체 80%이상
6	직장내 여성 시설	여성전용 휴게실이 약 50% 차지	여성전용 휴게실이 약 50% 차지

37

7. 고용창출 기대효과 – 분야별

▣ 식품분야

국가 식품 클러스터 선정

- 현안사업(2개축 추진 예정 : 식품전문단지, 식품가공무역단지)
- UR형(University Research:대학과 연구기관의 연계시스템)식품전문연구(R&D) 단지
- 동북아 식품가공 무역단지 조성

대기업 유치

- 무주군의 경우 프랑스 대기업 다논(유가공업체) 유치등

▣ 자동차분야

군산타타대우상용차 800억 증설 투자(2009년 3월까지)

- 신차개발을 위함
- 400명의 고용창출효과 기대
- 향후 5년 동안 2000명의 일자리 창출 가능성

향후 한미 FTA 발효

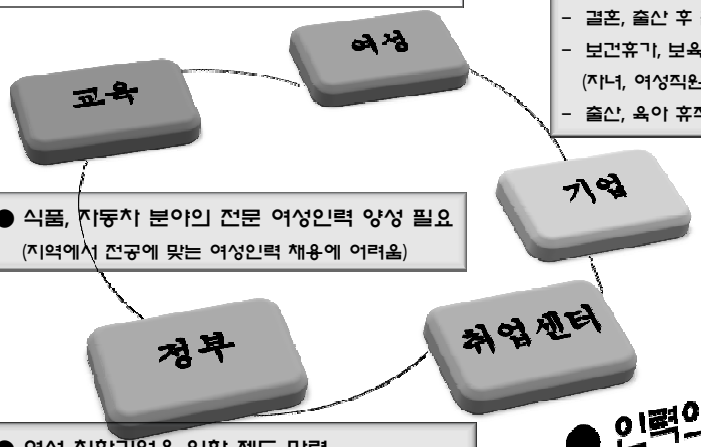
- 미국의 300만대 Pickup 트럭시장-수출기회 있음.
- 현재 Pickup 트럭: 도요타 장악

38

8. 정책제언

● 여성들의 직업의식 고취
- 힘들고 어렵더라도 참아내는 인내심, 근성이 필요
- 직장문화에 적응하기 위한 노력이 필요

●기업: 여성인력에 관한 관심
- CEO 들의 여성인력에 관한 배려 필요
  (여성들의 출산, 양육에 관한 지원 필요성 인식)
- 결혼, 출산 후 근무 여건 마련
- 보건휴가, 보육시설, 교육지원비지원
  (자녀, 여성직원개발교육)
- 출산, 육아 휴직 시 대체근무자 지원



● 식품, 자동차 분야의 전문 여성인력 양성 필요
(지역에서 전공에 맞는 여성인력 채용에 어려움)

● 여성 친화기업을 위한 제도 마련
- 여성인력고용 시 지원금보조
- 육아휴직 실시가능성확보

● 인력의 수요와 공급 매칭 역할 필요

39

감사합니다.

40

토론문 1

부산지역기업의 여성인력 활용 현황과 정책과제에 관한 메모

서 은 혜 (전주대학교여대생커리어센터장)

부산지역기업의 여성인력 활용 현황과 정책과제에 관한 메모

서은혜(전주대학교여대생커리어센터장)

부산지역 800개 업체를 대상으로 한 치밀하고 성실한 현장조사와 분석으로 부산지역의 여성인력이 현재 어떻게 활용되고 있는지, 앞으로의 과제가 무엇인지를 보여준 좋은 발표였다.

조사 내용과 결과가 다른 지역, 혹은 나라 전체의 상황과 비교할 때 크게 다르지 않다는 것은 오히려 조사의 신뢰도를 높이는 것이라고 해석할 수도 있을 것이다.

그리고 이러한 조사는 '부산'이라는 지역보다는 '중소기업'이라고 하는 조사대상에 방점이 놓이는 것일까 싶다.(cf.-전북 식품, 자동차부품기업을 중심으로)
다만 전북지역은 이른바 '농도'라 불린다. 조금 더 시야를 넓힌다면 농업과 연계된 여성인력개발을 위한 과제들도 있지 않을까? (예컨대 '청국장 사업' '유기농 민박체험' 등으로 기업의 형태가 아닌 실제적 일거리를 창출 할 수도. 또한 다문화가정 이주여성들의 문제도 시급하다고 할 수 있다.)

설문조사에서, 고졸이하 학력의 취업자가 다수인 조사대상에게 학교취업지원실의 이용 빈도를 묻는 것은 그다지 적절치 않아 보인다.

더불어 허명숙 부국장께서 이미 언급한 대로 최근통계를 활용하셨더라면 하는 아쉬움도 있다.

이명박 정부 출범이후의 전반적인 경기침체, 지역균형발전계획의 답보 혹은 후퇴, 여성정책의 문제(여성부의 존폐논란과 축소) 등을 생각하여 보다 장기적이고 큰 틀의 대책마련이 필요하지 않을까?

대학의 취업률 조사 실태와 여성고학력자의 비현실적 눈높이.

결론적으로 대학에서 운영되고 있는 <여대생커리어개발센터(여성가족부에서 2003년 신설토록 한)>의 역할은 남학생 교육에 오히려 노력해야 할 듯.

토론문 2

부산지역기업의 여성인력 활용 현황과 정책과제에 관한 토론

허 명 숙(전북일보 부국장)

부산지역기업의 여성인력 활용 현황과 정책과제에 관한 토론

허명숙 전북일보 편집국 부국장

1. 논문을 보면

여성인력의 전략적 활용이 기업의 경쟁력을 높이는데 중요한 역할을 할 것이라는 인식이 높아지고 있는 가운데, 부산지역 기업의 종업원들과 경영진을 대상으로 설문조사를 통해서 기업에서 여성이 성장하는 데 무엇이 문제이며, 이 문제를 어떻게 해결해야 하는가를 보여주고 있다. 발품과 정성을 들인 결과물로 생각된다.

연구자는 부산지역에서 종업원 수 10인 이상, 여성 1명 이상 고용하고 있는 10개 산업 800개 업체를 대상으로 2007년에 수행된 조사결과를 통해서 이들 기업의 여성인력활용 관련사항을 살폈다. 고용현황과 인력수급계획, 여성인력의 채용과 인식, 기업내 여성인적자원 개발 현황 등 꼼꼼하게 조사한 점을 높이 살만하다. 현황과 실태가 서울 등지를 중심으로 이뤄진 기존 연구들과 크게 다르지는 않지만, 구체적인 내용들을 재확인할 수 있었다.

그러나 부산지역에서 여성친화적인 기업, 여성의 경쟁력을 키우는 기업들의 사례를 소개했다면 여성인력 활용과 인식확산 차원에서 다른 기업에 더욱 실제적인 도움이 되지 않을까 싶다. 또한 서문에서 김영옥(2007)의 논문을 인용, 2004년 현재 한국의 여성경제활동 참가율(16~64세 연령층 기준)이 54.1%라고 밝혔는데, 급변하는 사회에서 최근 통계를 인용했으면 하는 바람이 있다. 남녀 근무 년수에 따른 승진 비교나, 여성대상으로 한 기혼 미혼뿐 아니라 산업별 계층별 학력별 세분해서 조사가 되지 않은 점은 아쉽다.

조사결과 성별에 관계없이 인력채용에서 가장 중요한 기준이 실무경험 및 경력이고 다음으로 인성 및 적성, 관련 자격증 소지 유무라고 밝혔지만 자격증이 반드시 필요한 직업이 얼마나 되는지 제시되어 있지 않아 비교가 어렵다. 그럼에도 여성인력의 채용이 적은 이유를 주로 물리적 노동력이 수반되는 업종의 성격과 필요한 능력을 갖춘 여성의 부재를 제시, 단순노무직이나 서비스직종에 여성이 치중되어 있는 것(<표 Ⅱ-3>)에 비추어 '부적절한 답변' 이 있는 것으로 보인다. 여성인력 관리 시 가장 큰 애로요인을 묻는 <표 Ⅱ-9>의 구분 설문항에서 '남성근로자보다 직업의식이 약하고 근무기강이 해이' 라고 이중적으로 표기한 점이나, 기타 문항을 아예 없앤 것은 문제가 있는 것으로 여겨진다.

연구자는 여성인력활용 제도 중에서 채용할당제, 여성직장 간담회, 기혼여성 재고용제, 탄력적 출퇴근제, 재택근무제, 여성직무교육훈련 프로그램, 직장보육시설, 보육수당 등 8개 제도의 시행유무만을 조사했지만, 6월22일부터 시행될 개정 남녀고용평등과 일 가정 양립을 위한 법률에 명시된 고객 등에 의한 성희롱 방지, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아휴직과 근로시간 단축의 사용형태, 사업주의 육아지원을 위한 그 밖의 조치,

직장복귀를 위한 사업주의 지원, 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원 등을 포함시켜 설문항을 작성했다면 정보제공과 더불어 더욱 구체적인 답을 얻을 수 있을 것으로 판단된다.

2. 어떻게 해야 하나

연구자는 <표 Ⅱ-15>에서 최근 3년간 여성인력의 능력을 개발 활용하기 위한 조치로, 아무런 조치를 취하지 않은 기업의 비중이 53.1%에 달한다며 기업내 여성인적자원개발이 더 저조할 것이라고 보았다. 기업의 활용조치로 과거 남성만을 배치하던 업무에 여성 배치, 교육훈련의 기회를 확대 등 이 두 개항이 10%이상을 차지하고, 나머지는 여자사원에 전환배치의 기회를 늘렸음. 남녀차별적인 정년연령을 동일하게 시정, 관리직으로서의 승진기회를 늘렸음, 출장 외근 등의 업무에서 남성과 동일하게 대우, 여성의 체력에 맞도록 기계화를 하거나 공구를 개량, 기타 문항에 답한 것으로 나타났다. 이 같은 조사를 토대로 부수적인 업무, 주변 업무를 여성들에게 부여하던 행태에서 벗어나 도전적인 업무를 부여하려고 노력하는 기업이 늘고 있음을 알 수 있다.

이와 함께 연구자는 부산지역 기업에서 여성인력의 활용을 증진시키기 위한 정책과제로 여성친화적 기업밀착형 직업능력개발 체계를 구축해서 기업이 필요로 하는 직무능력을 갖추도록 하는 한편 기업 내 고용평등 문제에 대한 적극적인 접근과 유리천장 해소, 가정과 직장 양립 지원체계 구축이 필요하다고 제시했다. 또한 여성인력 활용제도에 대한 홍보와 이용절차의 개선, 여성기업 활동에 대한 적극적 지원을 덧붙였다. 전적으로 옳다.

이와 더불어 관계관리 기술을 개발(여성이 일반적으로 남성보다 관계지향적인 것으로 알려져 있지만, 주로 개인적인 친밀함을 추구하는 경우가 많고 업무와 관련하여 필요한 관계를 맺고 관리하는 데는 익숙하지 않다. 공식적인 세미나, 토론회 등 체계적인 교육프로그램 제공도 좋지만 그보다는 멘토링제도를 적극 활용하는 방안을 검토해보는 것이 필요하다.)하고, 여성을 동료나 상사 부하로서 인식하는 등 여성에 대한 인식이 변화될 수 있도록 경영인과 종업원을 대상으로 한 지속적인 교육 등이 필요하다.

기존 정책연구에서 기업에 여성인력이 보다 진출하기 위해서는 다양한 인턴십 제도, 멘토링, 네트워킹, 양성평등 조직문화 기반조성 등이 필요하다는 다양한 정책방안이 제안된 것이 사실이다. 이를 지키기 위해서는 주기적인 점검 및 꾸준한 개선이 중요하다. 궁극적으로 조직문화의 변화를 가져오려면 구체적인 지표(승진 현황, 이직 전직 비율, 공식적인 훈련활동참여 비율 등)를 정해 관리하는 것이 필요하다. 물론, 무엇보다 여성 스스로의 발전과 성장 노력이 중요하다.

토론문 3

<여성인력 활용과 기업의 역할>의 발표에 대한 토론문

박 재 규(경기도가족여성개발원, 수석연구위원)

<여성인력 활용과 기업의 역할>의 발표에 대한 토론문

박재규(경기도가족여성개발원, 수석연구위원)

1. 여성인력의 활용은 기업의 경쟁력 강화에 긍정적인가?

21세기 여성인력의 활용이 국가의 경쟁력 강화에 중요한 요인으로 부각되면서 각국은 여성인력의 적극적인 활용을 위한 정책을 적극적으로 도입하였다.[15] 이러한 결과는 국가 경쟁력 강화로 이어졌을 뿐만 아니라 여성의 경제활동참여를 확시시켜 남성과의 격차를 줄이는데도 기여하였다. 예를 들면, 2004년 기준으로 OECD 국가 여성의 평균 경제활동참가율은 60.1%이지만, 일부 서구유럽 국가(노르웨이, 덴마크, 스웨덴, 스위스, 캐나다, 아이슬란드)의 경우 70% 이상까지 증가하여 남성과의 격차가 크게 감소하였다(통계청, 2007; OECD, 2005).

여성인력 활용에 대한 국제사회의 흐름 하에서 한국사회가 최근 겪은 저출산 · 고령사회로의 급격한 이행에 따른 노동력 부족은 여성인력의 적극적인 활용을 요구하였고, 정부 또한 2005년 3월「남녀고용평등법」을 개정하여 '적극적 고용개선조치'(Affirmative Action-AA)를 도입하였고[16], 2007년 12월「남녀고용평등법」을「남녀고용평등과일·가정양립에관한법률」로 개정하여 모성보호와 여성고용, 남녀평등을 위한 기반 및 여성의 일 · 가정의 양립을 지원할 수 있는 법률적 기반을 구축하였다.

이처럼 여성인력 활용에 대한 사회적 인식전환과 적극적 개선조치 및 제도 도입에도 불구하고, 여성고용환경은 아직 크게 개선되지 않고 있는데 이는 기업의 여성인력 활용을 위한 노력이 제한적이며, 고용, 교육기회, 그리고 승진과정에서 여성에 대한 차별 등 남성중심적 '기업문화'가 지배적이기 때문이다. 즉 기업의 입장에서 여성인력의 활용이 기업의 경쟁력강화 전략에 도움이 되지 않는다는 기존의 논리와

15) 스웨덴은 1974년 서유럽에서 처음으로 '양성중립적 육아휴직제도'를 도입하였고, 육아휴직에 따른 비용을 사회가 부담하였다. 휴아휴직기간은 도입 당시 180일에서 확대되어 2002년 480일까지 증가하였다. 덴마크는 1967년 유급출산휴가를 처음 도입하였고, 휴가기간은 14주(출산 전 4주, 출산 후 14)에서 1984년 10주가 추가되어 총 24주로 확대되었다. 그리고 1992년부터는 자녀가 9세가 되기 전까지 최대 52주의 휴직이 가능하다(김혜원, 2007).

16) 적극적 고용개선조치는 저출산·고령화에 대비하여 국가 및 기업의 지속적인 성장을 위해 여성고용이 확대되어야 한다는 사회적 요구 및 기업자체의 필요에 의해 도입되었다.

고정관념 때문이다. 예를 들면, 외국의 선행연구에 의하면, 육아 책임이 있는 여성근로자는 자녀가 없는 여성근로자에 비해 결근 일수가 더 많을 뿐만 아니라 근무시간을 이탈하는 시간도 더 높다는 것이다(Emlen, 1984; Scharlach & Boyd, 1989). 이러한 논의는 최근 한국자료에서도 확인되고 있는데, 592개 기업 가운데 46.0%가 '여성인력활용에 있어 가장 큰 애로사항으로 여성의 결혼, 출산, 육아로 인한 업무단절과 그에 따른 생산성 저하 문제'를 지적하고 있었다(대한상공회의소, 1995). 더욱이 기업은 가정과 기업공간의 분리 원칙에 입각하여 기업에 전념할 수 있는 노동자를 선호하고 있어 기혼여성의 경력단절을 유도하거나 혹은 취업기회를 제한하는 경향이 있다.

그러나 최근 여성인력을 적극적으로 활용하는 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 상대적으로 생산성이 높다는 주장이 설득력을 얻게 되면서 그에 대한 지원도 강화되고 있는 추세이다. 왜냐하면 조직이 다양성을 갖고 있을 경우 창의성과 유연성이 증가하고, 이로 인해 문제해결능력이 향상될 뿐만 아니라 시장의 다양한 요구에 보다 신속하게 대응할 수 있어 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다(유규창·김향아, 2006). 여성인력의 활용이 기업의 성과에 긍정적으로 영향을 미치는 이유를 LG 연구원의 보고서는 다음과 같이 제시하고 있다(LG경제연구원, 2005). 즉 "첫째, 여성인력을 적극적으로 활용할 경우 기업은 예전에 비해 선택 가능한 인재의 풀이 넓어짐에 따라 인력의 다양성이라는 측면을 갖추게 되고 기업성과를 향상시킬 수 있다. 둘째, 여성의 새롭고 다양한 시각이 반영되어 혁신적이고 새로운 문제해결 방안을 모색하는데 이점이 있다. 셋째, 여성인력을 적극 활용한 선진 기업의 사례를 보면 기업 성과 향상이 뚜렷하다."

그리고 국내 노동패널 자료를 이용하여 분석한 경험적 연구에서도 여성인력의 활용이 기업의 성과에 매우 긍정적이라고 보고하고 있다. 즉 2007년 4월 노동부가 주최한 남녀고용평등 발표자료에 의하면, 모성보호제도를 도입한 여성친화적 기업일수록 기업생산성이 높고 근로자의 이직률은 낮았다. 국내 1,287개 사업장 자료를 분석한 결과에 의하면, '산전후휴가, 육아휴직, 직장보육시설, 수유시간 등과 같이 여성친화적 프로그램을 1가지 추가적으로 도입할 경우 근로자의 1인당 매출액이 103만원 증가한 반면, 연간 근로자 이직률은 0.9%p 낮아졌다고 한다(유규창·김향아, 2007). 이러한 결과는 바로 여성친화적 제도를 도입한 기업의 경우 구성원들의 창의성과 유연성을 높여 결국 기업의 생산성이 높아지는 긍정적 효과로 연결되고 있기 때문이다. 이 또한 적극적 고용환경개선 조치 및 모성보호제도 등을 도입한 기업의 경우 그렇지 않은 기업에 비해 생산성이 높다는 선진국 연구결과와도 일치하는 것으로 시사 하는바가 크다고 하겠다(조준모, 2007).

2. 기업의 여성고용, 어떻게 확대를 유도할 것인가?

여성인력의 적극적인 활용이 기업의 경쟁력을 강화시킬 수 있다는 논의와 증거에도 불구하고 한국사회의 여성인력 활용은 매우 낮은 수준입니다. 이러한 사실은 <김인선> 선생님의 발표문에서 잘 나타나고 있습니다. 또한 왜 기업이 여성인력을 적극 활용하지 않은가에 대한 <김인선> 선생님의 몇 가지 설명, 예를 들면, 전통적 성역할 이데올로기, 장시간 근로문화, 풀타임 위주의 고용형태, 기업의 모성보호를 위한 제도 도입의 미흡 등은 적절한 지적이라고 생각합니다.

여성인력의 활용이 기업의 생산성이나 경쟁력 강화에 직접적으로 도움이 된다는 여러 가지 정확 증거에도 불구하고 한국기업의 여성인력 고용은 결코 적극적이지 않다는 것이 여러 연구결과에서 나타나고 있습니다. 즉 여성인력 활용에 대한 필요성과 여성인력이 갖는 여러 가지 장점에도 불구하고 기업의 여성고용은 낮은 수준이며, 여성인력 활용을 위한 지원제도 도입 및 실천 또한 낮은 수준입니다(박재규 외, 2008). 이처럼 기업이 여성인력 고용에 소극적인 까닭은 앞에서 언급하였듯이 남성중심적 기업문화에 따른 여성인력에 대한 왜곡된 인식을 비롯하여 여성인력의 확대에 따른 기업생산성 증가와 이직률 감소 등의 이점을 정확하게 이해하지 못한 것이 주요 원인이다. 이런 기업문화가 지속된다면 기업의 여성인력 고용은 확대될 가능성이 낮다고 할 수 있다. 따라서 무엇보다 중요한 것은 기업으로 하여금 여성인력을 고용할 수 있도록 유도하는 것이 시급한 과제이며, <김인선> 선생님의 발표원고에도 몇 가지 의미 있는 제언이 제시되어 있다. 본 토론은 <김인선> 선생님이 제언한 내용을 바탕으로 기업의 여성인력 고용확대를 유도할 수 있는 정책을 제언하고자 합니다.

첫째, 전라북도 및 공공기관은 모성보호제도 및 여성의 고용확대를 위해 도입한 각종 지원제도가 우선 정착한 다음 민간기업으로 확산될 수 있도록 시범적 실천이 필요하다. 예를 들면, 모성보호를 위한 각종 지원제도(육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 임신여성에 대한 야간근무 · 초과근무 제한, 가벼운 업무전환 등)을 비롯하여 탄력적 근무제도(집중근로시간제도, 시차출퇴근제도), 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가제도(「남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률」, 2008년 6월 22일부터 시행) 등이 전라북도 및 공공기관에 정착됨으로써 모든 근로자가 안심하고 사용할 수 있을 것이다.

둘째, 이상의 여러 가지 모성보호제도와 여성고용 확대를 위한 지원정책이 전라

북도와 공공기관에서 확고하게 정착될지라도, 민간기업의 경우는 모성보호제도의 실천과 여성의 고용확대에 따른 가시적인 성과가 확보되지 않는다면 기존의 방식과 같은 방식으로 여성보다 남성 중심의 고용 관행을 계속할 가능성이 높다. 따라서 기존의 남성중심적 고용관행에서 벗어나 여성의 고용을 확대하고 모성보호제도의 실천을 유도하기 위해서는 이들 기업을 대상으로 혜택을 부여하는 방안을 모색할 필요가 있다. 즉 여성의 고용을 확대하여 여성 근로자 비율이 높은 기업, 모성보호제도를 도입하여 실천하고 있는 기업, 기혼여성을 고용한 기업 등이 전라북도 및 공공기관에서 발주하는 물품구매 혹은 용역사업, 기금지원 사업(예를 들면 중소기업육성기금)에 참여할 때 가산점(100점 만점에 10점 정도)을 부여하는 정책을 도입하는 것이다(예를 들면, 「여성기업인지원에관한법률」에 의해서 정부와 지방자치단체는 '여성기업인'에게 가산점 부여, 경기도 중소기업육성기금 지원과정에서 여성기업인에게 가산점 5점 부여).

셋째, 전라북도는 또한 모성보호제도를 도입하여 실천하는 기업이나 여성고용을 확대한 기업을 대상으로 '여성친화적-우수기업'으로 선정하여 표창하는 한편 우수사례집을 제작하여 홍보자료로 활용하는 것입니다. 예를 들면, 모성보호제도 실천 우수기업, 여성고용에 적극적인 '우수기업', 기혼여성 고용 '우수기업', 그리고 최종적으로 '여성친화적-우수기업'을 선정하여 여성주간 기념식이나 혹은 기업인의 날, 전라북도인의 날 등과 같은 기념식에서 우수기업을 표창하고 격려하여 타 기업의 모델이 될 수 있도록 하며, 자료집으로 제작하여 기업의 홍보자료로 활용하는 방안 등을 모색할 필요가 있다.

넷째, 모성보호제도 및 여성고용 확대를 지원하는 각종 제도에 대한 기업 CEO 및 인사담당자의 이해를 높이기 위한 홍보활동도 강화시켜야 할 것이다. 예를 들면, 전라북도는 새해 '상공인 신년인사회(?)', 전라북도 기업인 관련 설명회, 전라북도 기업 및 공공기관 단체장 회의 등에서 모성보호제도 및 여성고용 확대 지원정책에 대한 홍보자료를 제공하는 한편 간단한 홍보 동영상을 제작하여 상영하는 방안을 모색할 필요가 있으며, 특히 관련 홍보 동영상을 각 기업에 제공하여 자체적 교육자료로 활용하도록 계도하는 것도 고려해 볼 필요가 있다.

3. 여성의 취업률 및 취업능력, 어떻게 향상시킬 것인가?

전라북도는 앞에서 언급한 것과 같이 기업으로 하여금 여성의 고용확대를 유도

하는 정책을 수립 · 추진하는 동시에 여성의 취업능력 향상 및 취업활성화를 위한 지원정책에도 적극 나서야 할 것입니다. 이를 위한 몇 가지 지원방안을 말씀드리면 다음과 같습니다.

첫째, 기업의 여성인력 수요에 기초한 "맞춤형" 직업교육 프로그램 운영을 위한 지원정책입니다. 현재 전라북도 여성교육훈련기관(여성회관, 여성인력개발센터 등)에서 운영하는 직업교육 프로그램의 경우 지역 기업의 여성인력 수요를 반영하지 못한 까닭에 직업교육에 참여한 여성의 취업률이 높지 않은 편이다. 이런 문제점을 해결하기 위해 전라북도 및 시 · 군은 각 지역 여성교육훈련기관에서 운영하고 있는 기존의 직업교육을 변화시켜 나가야 할 것이다. 즉 그 동안 여성교육훈련기관에서 진행된 직업교육이 기관이나 교육생의 공급자 중심으로 진행되었다고 한다면 향후 직업교육은 지역사회 기업의 수요 중심으로 재편되어야 할 것이다. 이를 위해서는 지역사회 기업의 여성인력 수요를 파악하는 것이 필요하다. 지역사회 기업의 여성인력 수요 파악은 현재 전라북도 고용지원센터가 운영하는 인트라넷의 기능을 강화시켜 활용하며,[17] 인트라넷에 구인 등록한 기업체의 여성인력 수요를 분석하여 그 결과를 반영한 직업교육 프로그램을 수립하는 것이다. 물론 이런 작업은 여성교육훈련기관에서 독자적으로 수립 운영하는데 한계가 있기 때문에 일정 기간 전문기관(예를 들면 전북발전연구원 여성정책연구소 등)에 의뢰하여 진행하며, 직업교육을 위한 프로그램 운영 또한 여성교육훈련기관이 중심이 되어 지역사회 민간직업훈련기관 및 지역사회 기업체가 공동으로 참여하는 컨소시엄 방식으로 운영하는 것을 고려해 볼 필요가 있다.

다음으로 여성의 생애주기적 특성으로 경력단절을 경험한 여성을 위한 취업지원 정책입니다. 최근 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제정('08.05.16, 6개월 후 시행)으로 경력단절여성을 지원할 수 있는 법적 토대가 마련되었고, 전라북도 또한 중앙저부의 5개년 기본계획에 따라 '시행계획'을 수립하도록 되어 있어 전라북도는 임신 · 출산 · 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성들이 과거 직업 관련 지식이나 기술 등을 상실하지 않고 관련 분야의 새로운 지식 등을 축적할 수 있도록 '장기적 직업교육 프로그램'을 마련하여 제공하는 것이다. 이러한 프로그램 운영은 "육아휴직"을 이용하는 여성근로자에게도 적용할 수 있다.

---

17) 2005년 인트라넷에 구인 등록한 업체 수가 16,776개로서 전라북도 총 사업체 118,809개의 14% 수준이다. 따라서 전라북도는 인력을 채용하고자 하는 모든 업체가 전북고용지원센터가 운영하는 인트라넷에 등록할 수 있도록 유도하는 정책을 도입하는 것이다. 예를 들면, 인트라넷에 구인 등록한 기업이 전라북도(시군 포함) 및 공공기관이 발주하는 사업에 참여할 경우 혜택(가산점)을 부여함으로써 기업 스스로 인트라넷을 활용하도록 유도하는 것이며, 전라북도 및 정부가 지원하는 직업교육에 참여한 교육생을 대상으로 교육 수료 이후 인트라넷에 구직을 등록하도록 유도하는 것이다(보다 자세한 내용은 박재규 외(2008) 참조).

토론문 4

여성인력 활용과 기업의 역할

조 경 욱 (전북발전연구원, 여성정책팀장)

여성인력 활용과 기업의 역할

조 경 욱 (전북발전연구원, 여성정책팀장)

1. 여성인력 저활용의 원인 : 수요공급불일치

o 일반적으로 노동시장에서의 여성의 취업률이 낮은 원인은 수요와 공급의 불일치로 볼 수 있음. 이에 대해서는 <김인선 선생님의 발제문 3.3 기업-재취업여성의 미스매칭 현실>에서 잘 설명되어졌음. 이러한 미스매칭을 구체적으로 더욱 세분화해서 설명하면 구직자와 구인자간의 상호정보를 정확하게 인지하지 못하거나 숙련불일치, 산업간 노동력 수급불일치로 나누어 볼 수 있음. 특히 여성들은 이러한 '정보불일치', '숙련불일치', '직종불일치'현상이 남성보다 높아 노동시장에서의 여성인력 활용이 낮은 것으로 파악 됨

o 여성들의 대다수가 이러한 '정보불일치', '숙련불일치', '직종불일치'라는 공통적인 문제에 당면하고 있기도 하지만 여성집단 내의 다양한 계층적 특성에 따라 당면하고 있는 문제가 다를 수도 있으며 이러한 문제를 해결하기 위한 대응방안에 대한 접근은 서로 다름

o 정보불일치: 구직자와 구인자 간 양자에 대한 정보가 부족해서 연결되지 못하는 경우는 그 원인이 정보습득원에 대한 인지도가 낮거나 접근성이 용이하지 못한 것에 기인하므로 이를 해결하기 위해서는 효과적인 취업알선망을 구축하도록 함

o 숙련불일치: 구인자는 숙련공을 원하나 구직자는 비숙련공일 경우에 발생함. 특히 기술직이나 생산직은 만성적으로 인력난 부족을 겪고 있으나 이에 적합한 여성인력이 부족한 실정임. 이는 교육훈련 및 개인의 자격체계를 구축하는 방법에 의해 해결될 수 있음

o 직종불일치: 여성구직자의 경우, 사무관련 전문직이나 사회적 일자리에 대한 수요가 많으나 구인자는 생산기능직 및 서비스영업직에서의 여성인력 수요가 높음. 이를 해결하기 위해서는 여성취업을 위한 다양한 직종개발 및 과거 종사했던 직종으로의 연결을 시도

2. 여성인력 활용에 대한 기업의 대응: 일·가족 관련 기업정책 변화 및 성공사례

o 산업화 이후 기업의 여성인력활용 및 일-가족 양립정책의 변화는 1960~1970년대에 일-가족 영역 간 분리정책, 일 중심의 가족친화정책 부재에서, 1980~1990년 대 초반에는 국가의 가족친화적 법 제도 제정과 기업의 회피전략, 다음으로는 1990년대 중반~현재에는 가족친화정책 도입시도의 형태로 변화해 왔음

o 최근 기업의 가족친화적 성공사례는 국가경쟁력에 있어 여성인력 활용의 중요성을 시사하고 있음
- 아시아나항공사: 산전후휴가 법정기간90일에서 개인이 희망할 경우 30일 추가
- ASE KOREA: 매년 여사원 수70%상회(374명의 근속사원 수 가운데 여사원 291명), 정년은 남녀모두 60세, 사내 어린이집 운영시간은 오전6:00 ~ 오후10:00까지
- 우리투자증권: 여성관리자 역량강화를 위한 Best Practice 발굴→Role Model
- 건강보험심사평가원: 여성근로자 전체직원의 70%, 여성임원 40%, 여성관리자 45%임. 관리직 승진기간은 남 12.21년 여 12.9년. 모성보호를 위한 각종 제도 실시뿐만이 아니라 산후조리비용, 출산축하금 등 지급

3. 여성인력활용 극대화를 위한 각 주체간의 역할

여성인력 활용의 극대화를 위해서는 그동안 소극적이었던 기업의 역할이 확대되어야 한다는 전제는 당연하지만 기업 본래의 존재이유와 방식(?)을 존중하는 차원에서 기업과 협력해야 할 지자체, 여성취업훈련 및 교육기관, 여성 개인 등의 상호협력과 노력이 총화가 될 때 시너지 효과를 기대할 수 있음.

o 기업의 역할 :
- 여성인력에 대한 부정적 인식제고 :
  여성의 특유의 감성과 민감성을 기업의 업무와 연결시키는 작업 (ex: Volvo사의 트럭제조사업부의 기술숙련도는 낮은 여성이 숙련도가 높은 남성과 팀으로 작업한 결과 사고율 하락, 생산성 향상) / 기업과 여성의 만남 활성화(여성이 기업방문 활성화, 각종 여성행사에 기업인 초청, 여성인적네트워크와 기업의 연결, 각 대학 취업정보센타와 기업 간의 유기적 관계형성 등)
- 적극적조치(affirmative action)에 대한 사기업의 책임과 참여: 지역의 젊은 청장년층, 인재양성에 대한 사명감_기업 이윤추구보다 사회적 책임
- 직급별 혹은 직군별로 매년 여성인력 충원할 수 있는 할당제 도입과 추진
- 인턴쉽 제도의 활성화와 정착
- 제조업과 소규모 영세사업장에서의 여성인력 활용방안(전북지역 심각)

o 지자체의 역할 :

- 취업매니저 프로그램의 기능보강: 구직자와 구인을 연결해주는 유용한 프로그램임. 다만 기업의 인력수요에 대한 정확한 정보와 체계적 접근, 실효성을 담보하기 위한 제도적 장치 등을 보완하면 성공적인 성과를 기대할 수 있음
- 여성희망일터지원단의 전문성 및 역할과 기능 확대
- 보육시설 확충(영유아전담), 모성보호비용지원 등을 통한 기업부담 경감

o 여성취업훈련 및 교육기관의 역할:

- 기업의 여성인력 마인드 제고를 위한 홍보-기업인 대상의 간담회, 기업을 찾아가는 설명회
- 직업훈련기관의 기능 재정립과 차별화: 직업훈련교육 및 프로그램의 중복, 취업진입단계의 일반적 교육, 전문교육 및 기능보유, 창업, 재취업을 위한 교육, 기취업자를 위한 심화교육 등으로 단계적 교육과 교육 프로그램을 각 기관의 성격에 맞게 세분화, 차별화
- 취업정보센터의 통합적 운영: 전북지역의 모든 취업정보, 취업관련 일선기관 및 대학, 취업사설업체, 고용안정센터 등의 취업정보망을 통합하는 시스템 구축이 필요하며 여성취업자 정보관리를 별도로 추진

o 여성개인의 역할

- 입직단계 뿐만이 아니라 경력관리 등에서 자기관리 역량 함양
- 인맥관리 및 네트워크 형성
- 임신, 출산, 육아 등의 휴직기간 등에도 새로운 기술과 전문적 지식 함양
- 투철한 직업의식과 소명의식
- 남성집중적 직종에 대한 편견제거, 도전

토론문 5

여성인력 운용 현황

서 동 일(목우촌 김제돈육가공공장 부장장)

여성인력 운용 현황

목우촌 김제돈육가공공장 부장장 서동일

1. 일반 현황 (4월말 현재, 목우촌 육가공공장)

(남/여가 어떤 비율로 종사하고 있는가 ?)

○ 총 532(명) ［남270명(50.7%) + 여262명(49.3%)］
- 사무실 70명(13.2%) +현장 462명(86.8%)
- 사무실 인원 70명을 남녀로 구분하면 남 48명(68.6%) : 여 22명(31.4%)
- 현장 인원 462명을 남녀로 구분하면 남 222명(48.1%) : 여 240명(59.1%)
- (남/여 특성이 인정되는 특정 공정 구분)
  도축, 골발, 물류 : 남 96명(89.7%) : 여 11명(10.3%)
  정형, 포장 : 남 44명 (19.8%) : 여 178명(80.2%)

※ 전체 인원 중 관리직은 24(명)
- 전원 남자, 여자 없음

※ 여자 사무직 22(명)
- 대부분 전담업무 종사 : 정산, QM, 비서, 의무 등
- 여자 사무직은 필수적인 요소가 강함. (필수인원)

※ 현장은 여자가 남자보다 다소 높은 비율로 근무 중
- 종합식품업계의 특징을 보여주는 비율

※ 현장 내 특정 공정은 남녀 비율이 명확하게 구분
- 남/여의 물리적 특성 극복에는 한계
- 작업 형태에 따라 남녀의 특성이 있다

○ 기타 종사 인력 특성

(연령별 구분 특성)
- 남자는 3-40대, 여자는 4-50대가 주축

(일하는 목적)

- 남자 35세 이상은 생업, 35세 미만은 애매한 경우
- 여자 30세 미만(미혼)은 퇴사하는 경우 다발, 기혼여성은 생업형, 부업형, 자기만족형 혼재
- 생업형은 특별한 자기 상황의 경우
  부업형은 80% 이상이 자녀 교육비, "생활비 보탬형"
  만족형은 출퇴근, 휴무일의 장점을 고려한 "놀면 뭐하나형"
- 특별한 자기 상황은 남자의 경우 눈에 띠지 않는 정도, 여자는 종사자 중 10% 이상 (특별한 의미)

(차량 소유 유무)

- 남자의 차량 소유는 급여, 직급과 무관 (70%)
- 여자의 차량 소유는 매우 밀접 (10%)

○ 여직원만을 대상으로 설문조사 (120명, 5/27)

(1) 내 직업에 대한 만족도
①만족 (71명, 59.2%) ②불만족 (16명, 13.3%)
③그저 그래요 (33명, 27.5 %)
(직장의 만족도 또는 직업에 대한 여성의 견해 판단)

(2) 이 직장을 퇴사한다면 다른 직업을 찾겠는가 ?
①예 (69명, 57.5%) ②아니오 (21명, 17.5%)
③생각해 보지 않았다 (30명, 25%)

(3) 지금 직업이 귀하의 생활에 큰 도움이 되는가 ?
①예 (120명, 100%) ②아니오 (%)
(생활에 대한 도움인가? 직업에 대한 견해)

(4) 이 직장을 다니는 이유 ?
①경제적 (118명, 98.3%) ②경제적 아니다 (2명, 1.7%)
-경제적을 다시 분류 (생활비 44명, 37.3%, 자녀교육비 66명, 55.9%, 기타 8명, 6.8%)

(5) 기타 사항

① 거주지는 전주와 김제가 반반, 소수인원 정읍에서 출퇴근

② 입사 전 타 직장에서 근무하신 분 ? (51명, 42.5%)

③ 퇴근 후 다른 일을 하시는 분 ? (10명, 8.3%, 주로 농사)

④ 취미활동, 학업, 여가 생활은 ? (5명, 4.2%)

⑤ 가장 큰 애로사항 ?

- 본인 스스로 건강 걱정
- 잔업 있을 경우 가정 돌보기 어려워
- 아이들 교육 챙기지 못하는 아쉬움

(분석) 1. 우리 공장 여직원이 직업을 갖는 것은 절대적으로 생활을 위한 생계형으로 파악되었으며, 그 가운데 60%는 직업을 가진 것에 만족하고 있음.

- 만약 퇴사하게 된다면 57.5%는 다른 직업을 찾겠으며, 다른 직업을 찾지 않겠다는 직원은 나이가 들어 그만 은퇴하겠다는 의미

2. 대부분 경제적 이유로 직업을 가졌으며 수입은 90% 이상이 생활비와 자녀교육비에 사용함.

3. 조사인원 중 8% 이상이 농업 등 투-잡(Two job), 여가시간을 활용하는 여유로움은 없는 실정이며, 직업으로 인해 가정에 소홀함과 자녀 교육에 대한 소홀함을 아쉬워하는 모습이 인상적이었음.

2. 현장에서 보는 여성 인력의 장·단점

장 점	단 점
가. 섬세하고 꼼꼼하다. 나. 단순 노동을 지속적으로 할 수 있다. 다. 긍정적이다. (통제 용이) 라. 근무분위기를 밝게 해주는 능력이 있다. 마. (경제적 이유에서 종사) 어려운 작업지시 남직원 보다 순응한다.	가. 힘든 일은 한계가 있다. 나. 가사 부담이 근무에 영향을 미친다. 다. 포괄적(종합적)이지 못하다. 라. 기계 다루는 능력이 떨어진다. 마. 뒤에서 말이 많다 (소문에 민감, 말이 많다.) 바. 끼리끼리 뭉치는 경우 많다.

(문제점)

○ 여직원의 장점은 남직원도 경우에 따라서 공유 가능함. 그러나, 여직원이 대부분의 경우 단점 “가, 나, 라”항을 쉽게 극복할 수는 없다.

○ 관리직으로 일할 수 있는 정면 승부 노력 부족
(공채로 당당히 입사하기를 당부)
(‘07년 목우촌 입사시험 합격자 10명 중 여자 3명 다행)

○ 우리들의 어머니가 가졌던 여자만의 특성, 여직원 마찬가지로 가지고 있어 - 당연함.
최근 직장에서 성별 구분에 따른 편견은 완전히 없어짐. 그러나, 가장 가까운 동료는 오히려 힘들어 할 수 있음을 여직원 스스로도 이해해야 함.

3. 여성인력 운용 확대 방안

(목우촌의 경우)

가. 인사관리 면에서 큰 폭의 성별 업무분장 조정은 불가

○ 목우촌 사업개시 이후 십여년 이상 인사시스템 정착

나. 여직원 운용 업무를 굳이 남직원으로 배치하지 않는 경영자의 관심 필요

○ 특히, 여직원만이 가지는 특정 공백기(예 : 육아휴직)를 어떻게 극복할 것인가에 대한 기업의 배려와 인내 필요

※ 최근 채용 사례

(단 한명이지만 여성이면서 특별히 몸이 불편한 여직원 채용은 공장 전체에 따뜻함과 활력을 주는 계기, 그 여직원 식품공학을 전공, 회사에는 오히려 큰 도움)

(행정적인 차원)

가. 식품업계 유치는 여성 인력 고용 창출에 매우 필요

나. 여성 인력 고용 시 행정적인 지원 필요

○ 중소기업에서는 매우 큰 도움이 될 것으로 사료됨

다. 주부인력을 경제활동 인구로 전환하는 아이디어 개발

○ 파트타임제 확대 필요 (거부감 가질 필요 없음)

- "일하고 싶어하는 여성이, 일할 수 있는 시간에 일할 수 있도록 해야 함."직업
- 주부 인력의 경우 고용의 문제를 떠나서 시간이 문제되는 상황을 극복하는 방법

라. 육아 문제 해결을 위한 행정 지원 필요

○ 여성 인력이 직업을 갖는데 가장 큰 장애 요소를 해결 해주는 차원 (질문 : 도청 내 육아 보육시설이 폐쇄되었다는데 사실인가?)

○ 육아 문제가 해결되면 여성 경제활동 인구 크게 증가 될 것으로 전망

4. 기타 사항

가. 전북지역 국내 식품산업 중심지 ⇒ 여성 인력 고용 확대에 큰 도움

○ 장류산업을 비롯 각종 식품산업 육성 시 인력 운용면에서 여성 인력의 장점인 섬세함과 꼼꼼함은 필수적

○ 특히, 최근 식품업계의 위생과 안전성 문제가 가장 중요한 관리 포인트로 자리잡게 되어 여성 인력 운용 확대가 더욱 필요한 실정임.

나. 여성 인력 고용 확대 또는 창출을 위한 행정적인 지원이 가미된다면 ⇒ 여성의 경제 활동 참여 인구 크게 증가 기대

○ 여성이기 때문에 가지는 특별한 장애 요소 해결에 행정이 나서 주기를 기대

다. 전문성 있는 여성 인력 확대 ⇒ 기업주가 필요로 하는 전문 여성시대 도래

○ 전북은 식품산업 뿐만 아니라 BIO분야를 비롯한 신재생 에너지산업, 문화예술분야 등 전문 여성을 필요로 하는 지역임.

○ 기성세대는 물론 학업중에 있는 전체 여성들이 기업이 필요로 하는 전문가 되기를 기대

토론문 6

여성 고용 촉진을 위한 기업의 역할

최 국진((주)라이코 사장-자동차부품)

여성 고용 촉진을 위한 기업의 역할

최국진((주)라이코 사장-자동차부품)

1. 기업의 역할

	기업의 현안	개선방안
1	여성 인력의 저임금 인식 - 장기근속을 하지 않을것이라는 인식에 중요 업무를 맡기지 못하며 기능인력으로 키우지 못함	- 여성 취업인의 편견 해소 및 기능인력육성에 적극적 투자 마인드 고취
2	여성 인력의 현장 기피인식(3D)	- 생산현장의 자동화 및 청정 환경 조성으로 근로 여성의 현장 불안요인 해소
3	중.소기업의 R&D 투자 미흡 - 자본과 고급인력의 부족에 따른 독자개발의 어려움과 기술개발 투자에 따른 성과가 나오기 어려움. - 기술 습득후 이직 현상	독자적인 부품 개발에 적극적 투자 및 우수기능 인력의 배출에 지속적인 투자가 필요함.
4	복지 수준의 미흡 - 대기업의 임금격차 및 복지수준의 저하(상여금 학자금, 주택융자 등) - 지역 발전을 위한 공동체 활동 미흡	- 중.소기업의 실정에 맞는 복지수준 개선으로 근로 의욕 고취(학자금 지원) - 지역 주민을 위한 커뮤니케이션 활동 강화(주민과의 대화). 지역 발전에 기여하며 중소기업의 장점을 적극 홍보

2. 식품 분야 대비 상대적으로 여성인력의 진출이 적은 원인

	현 안	개 선 방 안
1	가사 및 자녀교육의 부담 - 미취학 및 초등학교 자녀 위탁교육 시설 부족 - 이른 시업 시간(08시 업무시작에 따른 가사부담 높음)	산업단지 내 보육시설 설치 및 야간(19시)운영
2	중소기업 현장 실태파악의 미흡(3D) - Difficult (제조업 현장에 대한 두려움) - Danger (기계작업의 위험도 높음) - Dirty(기름묻고 먼지,소음등의 작업환경) 자동차 업계의 업무 흐름을 모르고 편견에 의한 두려움이 많다.	중.소기업 구인란의 홍보 및 다양한 분야에 진출한 여성들의 업무 추진 사례 적극 홍보 ex) 사무실, 기술직, 기능직 현장 진출여성
3	기술 및 기능 인력의 절대적 부족 - 이공계 기피현상(기술 습득의 어려움 때문) - 컴퓨터 활용 인력의 태부족 (사무업무 일반) - 측정 및 설계 기능 인력의 부족	- 교육기관 (폴리텍 기능대학 등) 기술 기능인력의 배출이 절실함 ex)교육 과목 컴퓨터 활동일반 - 측정용 장비 operating

MEMO

MEMO

MEMO