

제 1 장 서 론

제1절 연구의 배경 및 목적

서울의 15세이상 여성인구는 1995년말 현재 405.7만으로 이중 48.6%인 197.2만명이 經濟活動에 참가하고 있다. 서울을 비롯하여 우리나라 여성들의 경제활동 參加행태를 연령별로 보면 20-24세 사이에 最高점에 도달한 이후에 급격히 낮아져 30-34세에 最低점을 통과하고 이후 다시 증가하는 양상을 보이고 있다. 서울지역은 전체 경제활동참가율면에서는 48.6%로 지방의 48.3%와 별 차이를 보이지 않고 있지만, 연령별로는 35세 이후 여성의 경제활동 참가율이 낮게 나타나고 있다. 이는 서울지역 여성들이 지방에 비해 상대적으로 고학력층과 중산층 이상이 많아 결혼후에 직장을 떠나고 다시 복귀하지 않은 경향이 높다는 것을 의미한다.

세계 주요 선진국 여성들의 경제활동 참가율을 보면 우리보다 월등히 높는데 20-24세 연령층의 경제활동참가율은 대부분의 선진국에서 1987년도에 이미 70%를 상회하였고, 25세 이후 노동시장에서 一時的으로 퇴장하는 현상은 일본을 제외하고는 거의 나타나지 않고 있다.

급속한 산업화와 경제구조의 변화는 가계의 경제생활에도 많은 변화를 초래하였다. 집값, 전세값 등의 급등은 서울시민의 주거비용에 대한 부담을 한층 가중시켰고, 생활수준 향상으로 인한 자가용 승용차의 일반화, 자녀들의 공사교육비 지출 증가 등 소비의 패턴도 과거와는 확연하게 달라지고 있다. 또한 문화와 여가생활에의 욕구 증가 등 경제발전과 소득수준의 향상으로 야기되는 지출의 증가로 더이상 가장 1인의 수입만으로는 충당되기 어려운 구조적인 한계가 나타나고 있으며, 이는 기혼여성들의 경제활동 참여를 촉진

시키는 계기가 되고 있다. 서울시 근로자 가구의 가구주 소득이 가계지출에서 차지하는 비율은 1985년에 비해 1995년에는 90%정도로 낮아졌으며, 가구주 소득이 가계소득에서 차지하는 비중은 1985년 80%에서 1995년에는 67%정도로 감소추세를 나타내고 있다.

최근 우리나라 노동시장의 人力需給 不均衡은 경공업과 중공업 가공분야에서 單純 기능인력의 부족과 중공업과 尖端산업에서 高級 기술인력 부족으로 요약될 수 있다. 현재 단순 기능인력의 부족문제는 외국인 노동자와 여성인력을 활용하여 대처하고 있으며, 특히 섬유, 고무, 전자산업 등의 제조업 단순 생산직을 중심으로 저학력 여성인력의 취업이 증가하고 있다. 저학력·고연령 계층의 여성취업은 앞으로 臨時職, 短時間근로, 계약제, 變形근로시간제, 派遣근로 등 근무형태가 다양화됨에 따라 계속 증가될 전망이다.

그러나 앞으로 여성인력의 활용은 저학력 여성들의 단순생산직에의 활용 뿐만 아니라 고학력 여성인력에 대한 활용방안이 적극 강구되어야 할 것이다. 경제발전으로 인한 산업 구조 개편에 따라 여성노동력을 필요로 하는 새로운 직업의 創出이 증가하고 있으며, 특히 정보·통신산업, 유통산업, 연예, 교육, 조사연구, 방송, 실버산업 등의 발달은 경제의 서비스화를 가속시키고 여성인력에 대한 수요를 급증시키고 있다. 특히 제조업의 소프트웨어로 생산과정에서 단순 육체노동의 역할이 감소하고 고숙련 또는 다기능의 전문노동과 정신노동이 더 중요해지고 있다. 고용형태 또한 임시직, 계약직, 단시간근로 등으로 다양화됨에 따라 여성들에게 보다 유리한 취업환경이 조성되고 있다.

우리나라의 여성인력은 비교적 학력수준과 근로의욕이 높은 양질의 인적자원으로 '노동력 부족 시대'에 활용 가능한 귀중한 潛在인력으로 파악되고 있다. 그러나 아직 여성인력의 활용방안에 대한 체계적인 연구나 정책개발은 그리 활발히 이루어지지 않고 있다. 특히 職種과 분야에 따라 노동의 超過공급 또는 超過수요의 현상이 심화되고 있는 우리나라 노동시장의 환경에서 여성노동시장에 대한 체계적인 연구는 여성의 고용증진을 위해서 뿐만 아니라, 인적자원 운용의 효율성을 향상시킨다는 차원에서 노동력의 공급부족이

심화되고 있는 산업분야에 새로운 대안을 제시하게 될 것이다.

본 연구에서는 既婚여성의 노동인력 활용증진을 목적으로 서울시를 사례로 여성고용의 현황과 정책을 검토하고 향후 소요되는 여성인력 규모와 분야, 그리고 정책과제들을 導出하는데 역점을 두었다. 특히 여성의 就業增進을 위해서는 女性福祉 차원에서 적극적인 검토가 필요하다고 보고 雇傭문제를 福祉政策의 중요한 과제로 인식하고 雇傭政策을 포함시킨 개념으로 서울시 女性福祉政策을 再定立 하는 것을 목적으로 하였다. 스웨덴, 영국 등 유럽의 선진국에서는 정부의 국민에 대한 고용서비스 제공이 가장 중요한 복지정책의 하나로 자리잡고 있으며, 미국은 여성을 비롯하여 소수민족들이 고용 등에서 받을 수 있는 불이익으로부터 보호할 수 있도록 차별금지조치(affirmative action) 등을 강력하게 시행하고 있다.

제2절 연구의 범위와 방법

지금까지 여성노동인력에 대한 연구는 국가적인 차원에서 여성의 經濟活動 참가를 높이기 위한 교육훈련 정책 개발, 기업의 여성인력 활용촉진정책, 보육시설 투자확대 등의 측면에서 다루어져 왔다. 본 연구에서는 既婚여성 노동인력 활용방안을 모색하기 위한 일환으로 경제활동이 가능한 여성인력 규모를 推定하고 기업의 인력수요 및 여성인력 수요에 대한 분석을 시도하였다. 여성인력의 취업행태, 경제활동 참가 決定要因 등은 1997년에 실시되었던 서울시 「사회복지 기초수요조사 여성부문 표본조사」를 활용하여 분석하였으며, 專門家調査 등을 토대로 여성인력의 경제활동 참여에 필요한 각종 정책방안 등을 제시하였다. 여성인력의 공급과 수요에 대한 總量的 분석을 위해서는 노동부 및 서울시 통계자료를 활용하였다.

본 연구는 7장으로 구성되어 있다.

제2장에서는 먼저 서울시 여성인력의 현황을 살펴보고, 서울시 산업체 여성인력의 현황을 분석하였다. 제3장에서는 여성고용정책의 현황과 문제점에 대하여 기술하였다. 먼저 여성고용정책의 일반현황을 살펴보고, 서울시 여성고용정책의 현황을 살펴본 후, 既存의 女性雇傭政策提案에 대해 분석하였다.

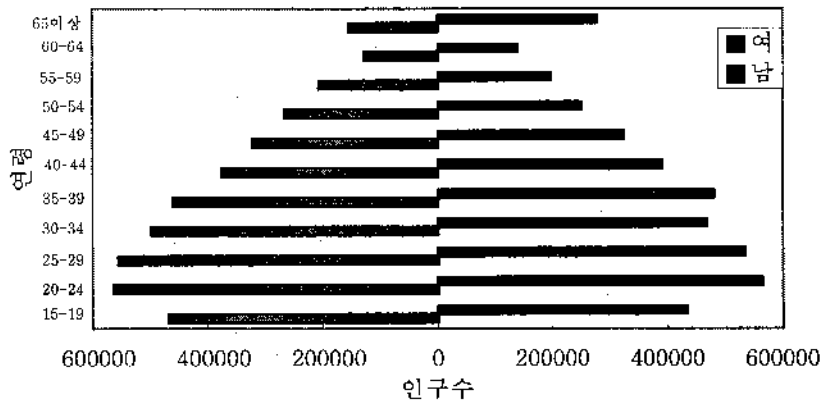
제4장에서는 서울시 사회복지 기초수요조사 여성부문 標本調査 자료를 이용하여 既婚 여성의 就業欲求에 대한 분석을 시도하고 또 본 연구에서 실시한 전문가 조사의 결과를 정리하여 소개하였다. 제5장은 외국의 女性雇傭政策의 현황을 소개하고 제6장은 서울시 여성고용정책의 基本方向 및 各種 政策代案들을 정리하여 소개하고 있다. 정책대안은 雇傭 및 再雇傭에 대한 情報體系 構築방안을 제시하고, 女性創業支援政策, 職業訓練制度의 改善방향, 기업의 女性福祉費用 社會化 방안, 女性採用 差別撤廢政策, 기타 여러가지 女性雇傭 增進방안, 그리고 이를 추진할 수 있는 서울시 행정조직의 개편방향 및 직장내 男女 平等評價指標 등을 제시하였다.

제7장에서는 위의 내용을 종합하여 향후 서울시 여성정책에서 지속적으로 발전시켜 나가야 할 정책내용에 대해 결론을 도출하였다.

제 2 장 서울시 여성인력의 현황

제1절 여성인력의 일반현황

1. 인구학적 현황

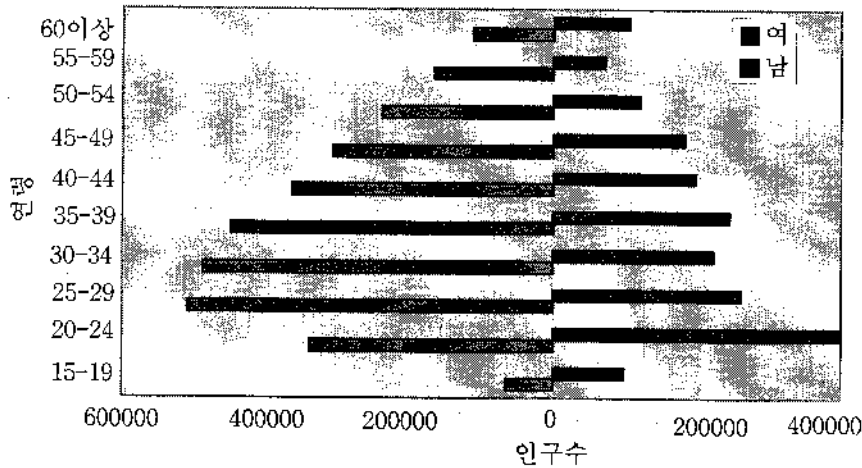


<그림 2-1> 서울의 15세 이상 인구¹⁾

1995년 현재 서울의 總人口는 1023.1만명(외국인 포함)이고 그 중 여성이 49.7%인 509.2만명, 남성은 513.8만명이다²⁾. 서울의 25개 구 중 인구가 가장 많은 구는 송파구로 63.6만명이고 노원구 56.9만명, 관악구 54.8만명 등의 순이었으며 인구가 작은 구는 중구 13.5만명, 종로구 19.0만명, 용산구 25.3만명 등이었다. 평균 區人口는 40.9만명으로 나타났다³⁾. 이 중 경제활동이 가능한 15세 이상 여성인구는 405.7만명(외국인 제외)이고 남성인

1. 통계청, 「1995 인구주택 총조사보고서 15-1 서울특별시」. 여기 그림은 부록의 <부표 4>에 구체적인 숫자로 표시하고 있음.
2. 통계청, 「1995 인구주택 총조사보고서」. 부록의 <부표 1> 참조.
3. 부록 <부표 1> 참조.

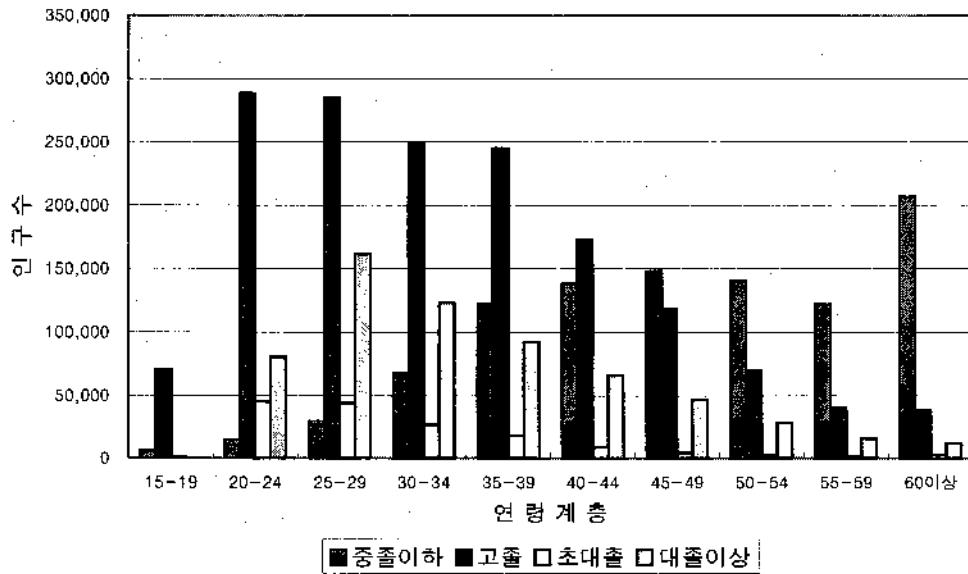
구는 399.4만명으로 나타났다(<그림 2-1>참조). 가장 많은 人的資源을 포함하는 연령계층은 남녀 모두 20-24세 계층으로 56여만에 달하고 있다. 다음으로 많은 인적자원을 포함하는 연령계층은 25-29세 계층으로 남자는 55.4만명 여자는 53.5만명으로 나타났다.



<그림2-2> 서울의 성별·연령별 경제활동인구4)

<그림 2-2>는 1995년도 서울의 經濟活動參加率을 적용하여 서울의 성별 경제활동인구를 계산한 것이다. 경제활동인구가 가장 많은 연령계층은 여성의 경우 20-24세 계층으로 39.7만여명에 달하고 있고, 남성은 25-29세 연령계층으로 50.8만여명에 달하고 있다. 25-29세 연령층의 여성은 20-24세 연령층 보다 약 13만명이 줄어든 26만여명에 달하고 있다. 30-34세 연령층은 22만여명 정도로 더 줄어든 모습을 보이다가 35-39세 연령층에서 다시 24.5만여명으로 늘어남을 알 수 있다. 즉, 女性經濟活動參加人員은 M자형 구조를 형성하고 있는 것이다. 남성의 경우에는 25-29세의 頂點에서 계속 줄어드는 逆U자형 모습을 보이고 있다.

4. 통계청, 「1995 인구주택총조사보고서」에서 추산. 부록의 <부표 5>에 구체적인 숫자로 소개하고 있음.



<그림 2-3> 연령 및 교육정도별 서울 여성인력의 분포

자료: 통계청, 「1995 인구주택총조사보고서」에서 추산

<그림 2-3>은 1995년 현재, 학교 재학인원을 제외한 서울지역의 학력별, 연령별 여성 인력의 분포를 보여준다. 이 표는 경제활동 대상인력에서 학생은 일단 제외되는 것으로 간주하고 경제활동이 사실상 가능한 인원을 추산하기 위하여 작성된 것을 그림으로 나타낸 것이다⁵⁾. 여기에서는 25-29세 연령층의 여성이 52만여명으로 가장 많음을 알 수 있다. 그러나 이 연령계층에서 26만여명만이 경제활동에 참가함으로써(<그림 2-2> 또는 부록의 <부표 5>참조) 절반 이상의 인원이 경제활동이 가능함에도 非經濟活動人員으로 남아 있는 것이다. 특히 이 연령계층의 학력별 분포를 보면 고등학교 졸업자가 28.5만여명(중퇴자 포함), 대학교 졸업자가 15만여명에 달하는 비교적 고학력 집단임을 알 수 있다. 30-34세 연령층도 46.6만여명인데 이중 경제활동참가인원은 22만여명으로 추산되어 무려 절반

5. 부록의 <부표 6>에 구체적인 수치가 정리되어 있음.

이 넘는 24만명 이상의 인원이 비경제활동화 하였음을 알 수 있다. 이 연령계층도 대학교 졸업자가 11.3만여명이고, 고등학교 졸업자는 24.8만여명에 달하는 집단이다. 35-39세 연령계층도 47.9만명에 이르고 고등학교 졸업자가 24.4만여명, 대학교 졸업자는 8.4만여명에 달하고 있다. 그러나 이 연령계층의 경제활동참가율도 역시 24.5만여명에 불과해 23만여명이 비경제활동인구로 남아있다고 추산된다.

여성인력의 전체 규모는 354.6만여명에 이르는데 이 중 고등학교 졸업자가 157.8만여명, 대학교 졸업자가 58.4만여명, 초급대학 졸업자가 15.4만여명 등의 학력자가 절대다수를 차지하고 있다. 그러나 경제활동참가인원은 190만여명을 약간 上廻하는 수준으로 추산되어 여성인력은 아직 無限한 활용가치를 지닌 潛在人力으로 생각할 수 있다.

<그림 2-2>와 <그림 2-3> (또는 <부표 5>와 <부표 6>)을 이용하면 서울시 여성인력 중 비경제활동인구의 규모는 약 164만여명이라는 것을 파악할 수 있다. [서울시 사회복지 기초수요조사 여성부문 標本調査] 자료에 의하면 非就業 여성 중 현재 직장을 구하고 있는 여성이 15.3%, 그리고 일하고 싶으나 시도해 보지는 않은 여성이 29.2%로 나타났다. 여기서 현재 직장을 구하고 있는 여성 15.3%의 비율은 정부당국에서 공식적으로 발표하는 실업률의 통계보다 월등히 높은 수치를 나타내고 있다. 여기에서 수치는 면접조사에 의한 결과로서 실업률 통계에서 잡히지 않은 대상들도 상당수 포함하고 있는 것으로 보인다.

<표 2-1>는 <그림 2-2>와 <그림 2-3>에 推算된 자료들을 근거로 비경제활동인구로 파악되는 여성 중 25-49세 연령계층의 수와 이 중 직업을 가질 意向이 있는 여성의 수를 추산하였다. 이 연령계층의 여성에서만 비경제활동인구가 106.8만여명이 이르고 이중 약 15%인 16만여명이 적극적으로 求職 중에 있는 것으로 추산할 수 있다. 그리고 29%인 30.9만여명이 적극적으로 직장을 구하고 있지는 않지만 일할 의향은 있는 것으로 파악할 수 있고 그래서 전체적으로는 46.9만여명의 여성이 일할 의향이 있는 것으로 추산할 수 있다. 물론 이 수치는 설문조사 자료에 나타난 비율을 비경제활동인구에 적용한 것으로

어디까지나 추정치에 불과하다고 할 수 있다. 그러나 적어도 우리의 짐작보다 훨씬 많은 수의 서울시 거주 여성이 직업을 갖기를 희망하고 있는 것으로 추산할 수 있다⁶⁾.

<표 2-1> 연령계층별 비경제활동여성 인구수 추산

연령	비경제활동 여성의 수	적극적 구직 (15%)	비구직이나 취업의사 있음 (29%)	계
25-29	260661	39099	75692	114691
30-34	243400	36510	70586	107096
35-39	233608	35041	67746	102787
40-44	190846	28627	55345	83972
45-49	139662	20949	40502	61451
계	1068177	160226	309771	469997

2. 경제활동 현황

(1) 대도시 비교

우리나라의 경제활동참가율은 1995년 현재 62.0% 수준이다. 남성들의 경제활동참가율은 76.5%에 이르고 있고 여성들은 48.3% 수준에 머물러 있다. <표 2-2>를 보면 우리나라의 경제활동참가율은 남녀 모두 緩慢한 上昇을 하고 있음을 알 수 있다. 우리나라 전체를 보면 1989년에 경제활동참가율이 59.6%이고 1995년에는 2.4% 상승하였음을 보여주고 있다. 그러나 性別 상승율을 보면 남성의 경우는 1989년에 73.4%에서 3.1% 상승하였지만 여성의 경우는 46.6%에서 1.7% 상승하는데 그쳤다. 이것은 아직도 여성들의 경제활동참

6. 설문조사에서는 현재 취업인가 비취업인가만 구분하고 있고 현재 비경제활동인가 실업상태인가에 대한 구분은 명확하게 하지 않고 있는 실정이다. 설문지에 나타난 질문만으로 해석하면 현재 적극적으로 구직 중인 여성을 실업으로 간주할 수도 있지만 적극적 구직여성의 비율이 전체 비취업여성의 15%에 이르고 있어 통상적인 실업을 보다 월등히 높은 수치를 보여주고 있다. 여기서는 단순히 비경제활동인구수에 적극적 구직 및 취업의사를 가진 여성의 비율을 적용하여 수치를 추산하여 본 것으로 추정치의 편향성이 심하게 있을 것으로 생각되지만 전체적인 윤곽을 어렵히어 본다는 측면에서 일단 계산한 것이다.

여가 남성들에 비해 생각만큼 활성화되지 못하고 있음을 의미한다. 소득수준의 향상과 경제구조의 변화, 그리고 고학력 여성들의 증가와 여성들의 사회참여 욕구의 증대 등 변화하는 사회상을 감안한다면 이러한 통계수치가 시사하는 바는 크다고 할 수 있다. 즉, 사회적, 경제적 변화의 물결 속에서도 아직 여성에게 불리한 직업환경의 존재, 女性留保賃金の上昇으로 인한 노동시장 進入障壁, 또 여성특유의 失望勞動 효과의 존재 등 다양하고 복합적인 요소들이 여성경제활동의 制約要因이 되고 있는 것이다.

<표 2-2> 서울과 5대도시 및 전국의 경제활동참가율 (단위: %)

	서울			5대도시*			전국		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체
1989	45.7	74.2	59.4	43.5	71.2	56.7	46.6	73.4	59.6
1990	46.8	74.9	60.3	43.8	71.7	57.1	47.0	74.0	60.0
1991	47.3	76.0	61.2	45.5	72.8	58.6	47.3	74.9	60.6
1992	46.1	76.6	60.9	45.0	73.6	58.7	47.3	75.5	60.9
1993	47.1	77.5	61.8	45.0	73.8	58.8	47.2	76.0	61.1
1994	48.2	78.5	62.9	45.6	74.0	59.3	47.9	76.4	61.7
1995	48.6	79.2	63.5	46.8	73.8	59.8	48.3	76.5	62.0

자료 : 천리안, 통계청 데이터베이스.

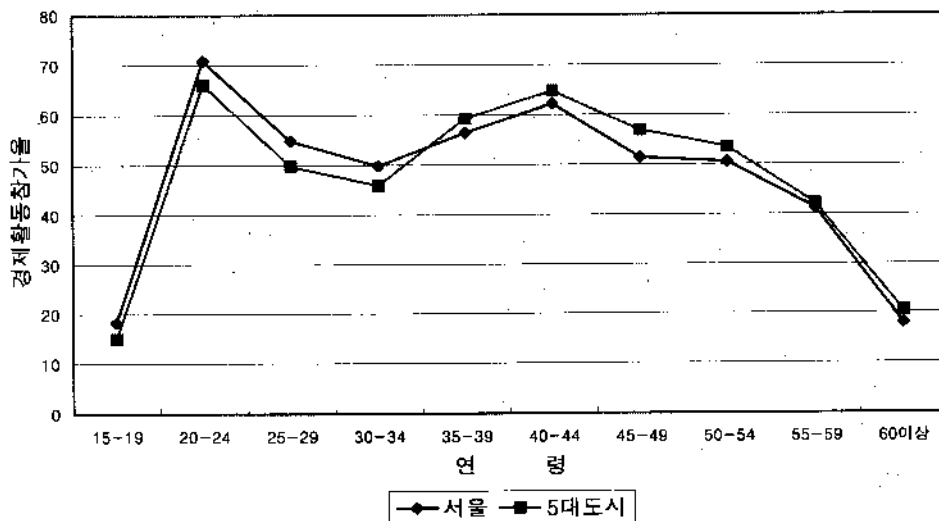
*5대도시는 부산, 대구, 인천, 광주, 대전의 평균치

서울의 경제활동참가율은 5대 도시 및 전국평균보다 높은 수치를 보여주고 있는데 이것은 서울의 경제가 지방보다 더 활성화되어 있고 보다 많은 인력들을 경제활동으로 유인하고 있음을 의미한다. 1995년을 기준으로 서울지역 노동인력의 경제활동참가율은 63.5%, 5대 도시 평균은 59.8%, 전국 평균은 62.0%로 서울이 전국평균 보다 1.5% 높고, 5대 도시 보다는 무려 3.7%나 높은 수준이다. 성별로 보면, 서울지역이 전국평균에 비해 남성의 경우 2.7% 높은 79.2%이고 여성은 0.3% 높은 48.6%로 크게 다르지 않지만, 5대도시 평균과

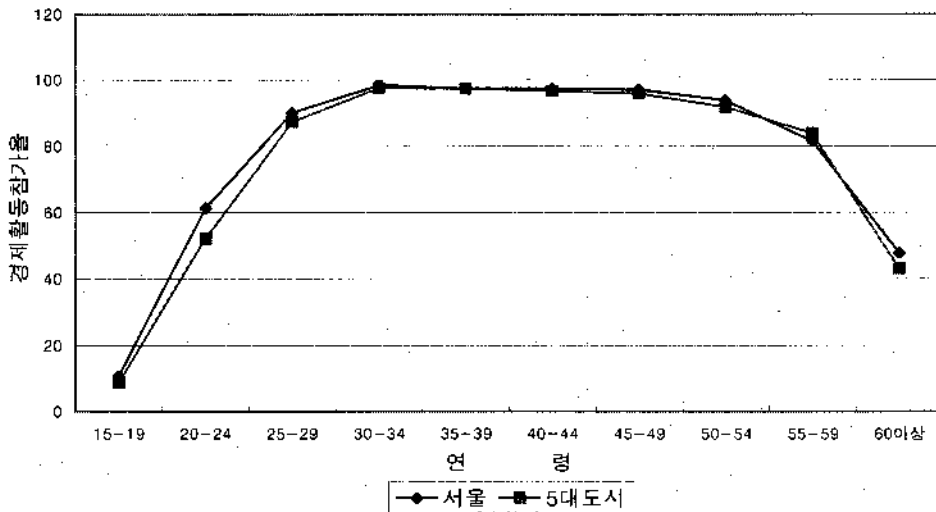
비교하면 남성의 경우 5.4% 더 높고 여성의 경우 2.3% 더 높은 것으로 나타난다.

경제활동참가율의 전국평균이 5대 도시 평균 보다 높게 나타나는 것은 경제현상과는 무관한 농업 등의 자료를 포함하기 때문이다. 따라서 서울과 지방의 경제상황에 대한 비교분석은 농촌지역을 포함하고 있는 全國單位 보다는 도시와의 비교가 더 타당성을 갖는다고 할 수 있다.

1989-1995년의 경제활동참가율의 變化趨勢 역시 5대 도시보다 서울이 더 높은 상승율을 보이고 있음을 알 수 있다. 그러나 성별로 볼 때 5대도시는 남성과 여성의 경제활동참가 증가율이 비슷하게 증가한데(남성: 2.6%p 상승, 여성 3.3%p 상승) 반해 서울지역은 여성보다 남성의 경제활동참가율 증가가 두드러지게 높은 것(남성:5.0%p 상승, 여성:2.9%p 상승)으로 나타났다. 여성의 경제활동참가율이 5대 도시에 비해 서울에서 계속 해서 더 낮게 증가하는 현상은 남성의 경우 5대 도시보다는 서울에서 더 높은 증가 추세를 보이는 것과 정반대를 보이는 것으로 대조적 이다.

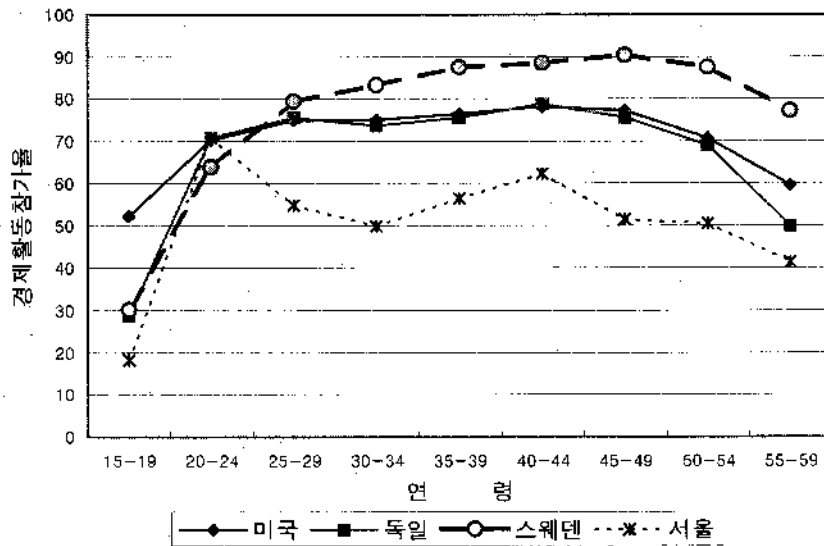


<그림 2-4> 서울과 5대도시 여성경제활동참가율



<그림 2-5> 서울과 5대도시 남자의 경제활동참가율

<그림 2-4>와 <그림 2-5>는 1995년 서울과 5대 도시의 연령계층별, 성별 경제활동참가율을 보여준다. 남성의 경우, 30대에 경제활동참가율이 97% 이상으로 가장 높고 이후로 점점 낮아지는 단봉형의 모습을 보이고 있는 점은 서울과 5대도시 모두에서 차이가 없다. 그리고 서울 남성들의 경제활동참가율이 55-59세 연령층을 제외하면 모든 연령계층에서 5대 도시보다 높게 나타나고 있다. 이것은 서울지역의 남성들이 5대 도시의 남성들보다 학력수준이 높고 경제활동에의 참여의지가 높은 것으로 해석된다. 그리고 이들의 높은 경제활동참가율은 서울지역 가구의 소득이 지방보다 높게 나타나는 원인이 되고 있다. 특히 산업화의 진전과 經濟構造의 변화 등으로 계속적으로 所得活動 參與를 열망하는 老年계층이 늘어나고 이로 인하여 60세 이상의 연령계층에서 경제활동참가율의 증가가 뚜렷히 나타나 서울의 경우 1995년 경제활동참가율이 47.8%에 이르고 있다.



<그림 2-6> 1995년 서울 및 외국 여성의 연령별 경제활동참가율

자료: ILO, Yearbook of Labor Statistics(1996).

연령계층별 여성경제활동참가율은 서울과 지방, 모두 20-24세 연령층에서 가장 높고 25-29세 연령층에서 갑자기急降下하여 30-34세 연령층에서 最低점에 도달한 다음 이후에 다시 상승하여 40대에 다시 頂點을 지난 후에 하락하는 전형적인 M자형 모습을 보이고 있다.

즉, 20대 초반에 경제활동에 참여하였던 여성들이 결혼 또는 출산을 전후한 시기에 대거 退出하여 非經濟活動化 하였다가 30대 중반 이후 다시 경제활동에 참여하는 유형을 보이는 것이다. 즉, 여성경제활동은 총량적으로 그 참여율이 낮고 또 연령적으로 심한 회복을 보이고 있는 것이다.

<그림 2-6>에 나타난 1995년 외국의 자료를 보면 M자형 모습을 전혀 보이지 않고 있음을 알 수 있다. 미국의 경우 전체 여성의 경제활동참가율은 58.9%로 수준이고 특히 20

세에서 54세 연령층까지는 70%가 넘는 참여율을 계속 유지하고 있음을 알 수 있다⁷⁾.

스웨덴의 경우 여성경제활동참여율이 76.1%에 달해 매우 높고 25-54세 연령층에서 80% 이상의 높은 참여율을 보이고 있다. 그리고 미국, 독일 및 스웨덴 모두 경제활동참가율이 연령이 많아질수록 증가하여 40-49세 연령층에서 정점에 도달하였다가 점차 줄어드는 단봉형의 모습을 보이고 있다.

이주호(1996)는 우리나라 여성의 경제활동참가율을 학력별로 분석하였다. 그는 우리나라 여성들의 경제활동참가율이 M자형을 보이고 있지만 학력별로 분석해 보면 중학교 졸업 및 그 이하의 저학력 여성들에서만 M자형이 관찰되는 것을 발견하였다. 고등학교와 전문대학 및 대학교 졸업 이상의 학력을 가진 여성들의 경제활동참가율은 M자와 같은 쌍봉형의 모습을 보이지 않고 있는 것이다. 이들의 연령별 경제활동참가율은 22-24세 가량에 정점에 도달하고 30세 가량에 저점에 도달한 이후 경제활동참가율이 다시 상승하지 않는 단봉형의 모습을 보이고 있다.

따라서 여성고용정책은 20대 후반부터 급격하게 낮아지는 경제활동참가율을 완화시키고 30대 이후의 고졸 이상 여성들의 취업의지와 노동시장 진입장벽 등을 파악하여 이들의 職業參與 欲求를 충족시키는 방향으로 나아가야 함을 알 수 있다. 고등학교 또는 대학 졸업과 함께 경제활동에 참여 하였던 여성들이 결혼 또는 출산과 함께 퇴출하는 현상을 완화시켜 계속적으로 취업을 하게 함으로서 여성의 직업경력을 지속적으로 개발하게 하여 높은 생산성을 지니는 인력으로 유지하게 하는데 정책의 초점이 있는 것이다.

(2) 연령별 비교

여성의 M자형 경제활동참가율은 이미 여러 연구에서 많이 관찰되었다. M자형은 20대 초반에 경제활동참가율이 급격하게 높았다가 결혼 및 출산으로 이어지는 20대 후반부터 경제활동참가율이 급격하게 떨어져 30세 전후로 해서 최저점에 도달하기 때문에 생기는

7. <부표 8> 참조

현상이다. 따라서 여성고용문제 해결의 핵심 가운데 하나는 20대 후반부터 급격하게 나타나는 여성의 非經濟活動化를 緩和시키는 것이라 할 수 있다. 여기서는 여성인력이 20대 후반부터 경제활동에서 급격하게 퇴장하는 정도를 指數로 측정해 보기로 한다. 여기에 소개하는 지수는 20대 초반에 여성인력의 경제활동참여가 얼마나 증가하고 20대 후반부터 얼마나 감소하였는가 하는 정도를 숫자로 표현하고 숫자의 크기의 정도로서 그 深化程度를 짐작하는 방법이다. 연령별 경제활동참가율은 단순히 비율만 보여주고 각 연도별로 같은 연령대의 비율이 증가하느냐 감소하느냐만을 단순비교하는 것에 반하여 여기에 소개하는 指數測定방법은 전 연령대를 累進的으로 고려하여 하나의 숫자로 표현함으로써 전체 연령대에 걸쳐 여성인력의 경제활동참가율이 올라가고 내려가는 정도가 어느 정도 완화되어가고 있는가 또는 심화되고 있는가를 숫자로 표현된 지수의 크기로 확인할 수 있는 것이다.

指數比較方法의 장점은 성별, 지역별, 또는 연도별 지수를 계산하여 비교분석이 가능하고 이를 통하여 여성인력의 경제활동참여 정도가 어느 정도 바람직하게 변화하고 있는가 또는 다른 방향으로 변화하는가 하는 것에 대한 확인이 가능하다는 점이다.

그러면 취업자 수에 대한 자료를 가지고 지수의 계산방법을 먼저 설명하자. 여기서 지수의 이름을 일단 就業指數(Employment Index)⁸⁾라고 하자. 취업지수라 하는 이유는 실제 취업자 수를 使用變數로 선택했기 때문이다.

<표 2-3>은 1992년 서울의 연령별 남녀 就業者 數이다. 남성의 경우 완만하게 상승하여 30-34세 연령층에서 최고에 달하였다가 다시 완만하게 하락하고 있다. 그러나 여성의 경우는 급격하게 상승하여 20-24세 연령층에서 바로 정점에 도달하고 곧바로 하락하는 모습을 보이고 있다. 20대 초반에 경제활동참가율이 최고에 도달하고는 곧바로 하락하는

8. 여기서 말하는 취업지수는 조세의 역진율(Regressivity) 정도를 측정하는 Suits 지수의 원리를 응용한 것이다. Suits 지수에 대한 응용의 보기는 Kyung Lee 등(1993)의 논문에 소개되고 있다.

현상을 취업자 수의 자료를 통해서도 확인할 수 있는 것이다.

<표 2-3> 1992년 서울의 취업자 수 (단위 : 천명)

	남	여	전 체
15-19	60	92	152
20-24	203	411	614
25-29	496	249	745
30-34	510	230	740
35-39	413	237	650
40-44	339	202	541
45-49	295	147	442
50-54	236	118	354
55-59	155	65	220
60 이상	93	56	149

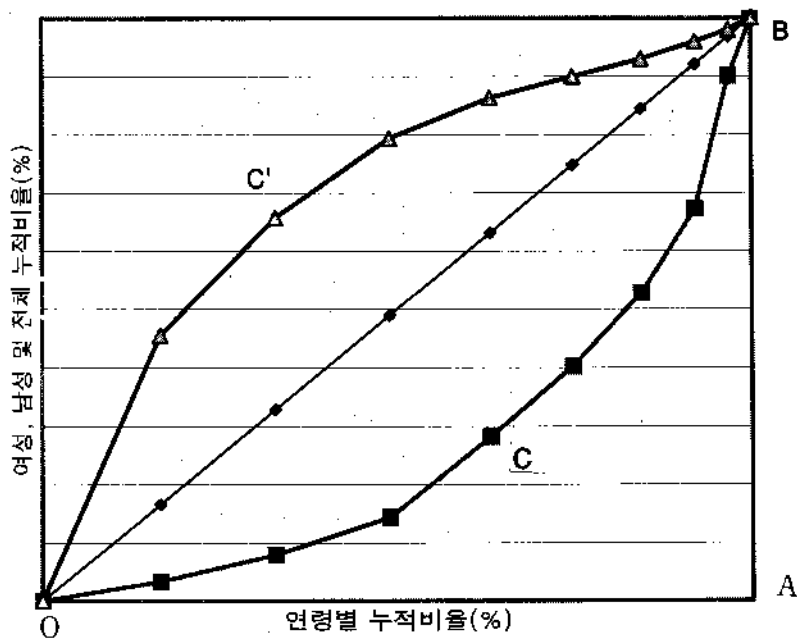
자료: 천리안, 통계청 데이터베이스

<표 2-4> 연령별 취업자 수 누적비율 (단위 : %)

	남	여	전체
15-19세	2.1	5.1	3.3
20-24	9.3	27.8	16.6
25-29	27.1	41.6	32.8
30-34	45.3	54.3	48.8
35-39	60.0	67.4	62.9
40-44	72.1	78.6	74.7
45-49	82.7	86.7	84.3
50-54	91.1	93.3	91.9
55-59	96.6	96.9	96.7
60 이상	100.0	100.0	100.0

<표 2-4>는 <표 2-3>을 누적비율로 환산한 것이다. 全體累積比率을 기준으로 남성누적비율과 여성누적비율을 그래프의 모습으로 나타내어 보자. 여성의 경우 20대 초반에 취

업자 수가 많고 따라서全體累積比率曲線과 비교하면 기울기가 급격하게 상승하였다가 완만하게 상승하는 모습을 띠게 되고 그림상의 OC'B'의 곡선을 그리게 된다(<그림 2-7> 참조). 남성의 경우는 30대에 가서야 취업자 수가 정점에 다다르기 때문에 전체누적비율 곡선에 비해 완만하게 상승하였다가 갈수록 기울기가 급격하게 상승하는 OCB의 곡선을 그리게 될 것이다. 전체누적비율곡선은 같은 비율로 나아가기 때문에 OB와 같이 기울기가 1인 직선으로 나타나게 된다.



<그림 2-7> 여성, 남성 및 전체누적비율곡선⁹⁾

K를全體累積比率曲線 아래에 형성되는 OAB의 면적이라 하자. K의 면적은 1/2 또는

9. 이것은 남성 및 여성누적비율 그래프의 일반적인 모습을 보인 것이다. <표 2-4>를 정확하게 그래프로 표현하면 기울기의 경사는 차이가 나겠지만 기본적으로 같은 모습을 띤다. 여기서는 그래프의 모습에 대한 설명을 보다 분명하게 하기 위하여 <표 2-4>를 정확하게 그린 그림 대신에 일반형을 보인 것이다.

0.5가 됨을 쉽게 알 수 있다. L을 男性 또는 女性累積比率曲線 아래에 형성되는 OABC 또는 OABC'의 면적이라 하자. 즉, 남성 또는 여성누적비율곡선을

$$y = T(y) \quad (\text{식 1})$$

라 놓으면

$$L = \int_0^{100} T(y)dy \quad (\text{식 2})$$

가 되고 취업지수는 다음의 식으로 정의할 수 있다.

$$I = 1 - L/K \quad (\text{식 3})$$

만약 여성이 20대 초반의 취업자 수가 급격하게 늘어나면 누적비율곡선의 기울기가 가파르게 상승하여 L이 K보다 큰 값을 가지게 되고 지수(I)는 陰數의 값을 지니게 된다. 남성의 경우는 반대로 陽數의 값을 지니게 됨을 알 수 있다. 지수는 -1에서 +1까지의 값을 가지며 0에 가까울수록 거의 비례적인 분포를 지니고 -1에 가까울수록 20대 초반의 연령에서 급격하게 상승하였다가 20대 후반부터 급격하게 하락하는 정도가 심하다고 결론 지을 수 있다. 여성경제활동참가율에서 볼 수 있는 M자형의 정도도 이 지수계산방법으로 측정할 수 있다.

(식 3)이 취업지수의 계산식이다. 지수의 계산 방법은

$$I = 1 - (L/K)$$

$$= 1 - (1/K) * \int_0^{100} T(y)dy. \quad (\text{식 4})$$

여기에서의 T(y)는 실제로 몇 개의 離散的인 값(discrete value)들의 모임이다. 여기서는 <표 2-4>에 나오는 연령별 누적분포비율로 열 개의 값을 지닌다. 따라서 L의 값은 누적비율곡선하의 각각의 값 아래 주어지는 면적들의 합으로 추산할 수 있다. 즉,

$$L = \int_0^{100} T(y)dy \\ = \sum_{i=2}^{10} [(y_i - y_{i-1}) * T(y_{i-1})] + (1/2) \sum_{i=1}^{10} [(y_i - y_{i-1}) * (T(y_i) + T(y_{i-1}))]. \quad (\text{식 5})$$

(식 5)에 이용되는 누적비율곡선의 값은 1992년 서울의 경우 <표 2-4>에 나와 있는데 본 연구에서는 1992년 및 1996년도의 서울과 전국 데이터를 이용하여 비교 분석하였다¹⁰⁾.

(식 4)로 계산된 지수의 값은 <표 2-5>에 나와 있다. 여기에서 지수를 통한 분석을 보면 우선 여성의 경우 지수가 모두 陰數를 나타내고 남성의 경우는 陽數를 나타내고 있다. 이것은 여성의 취업이 20대 등의 어린 연령층에서 급격하게 높아지는 반면 이 후에는 급격하게 하락하고 있는 것을 그대로 보여주고 있다. 특히 서울여성의 지수값이 전국의 값보다 -1에 더 근접한 값을 보이는 것은 서울여성들의 20대 초반에 더 급격하게 상승하였다가 20대 후반부터 더 급격하게 하락한다는 것을 단적으로 나타내고 있다. 그러나 1992년과 1996년도 지수값을 비교하면 서울과 전국 모두 0에 가까이 가고 있다. 이것은 20대 후반부터 급격하게 노동시장에서 퇴출하는 현상이 점차 완화되고 있는 것을 나타내고 있다.

10. 1992년 전국자료 및 1996년 전국과 서울자료는 부록의 <부표 9> 및 <부표 10>에 각각 나와있다. 전국자료는 비농가부분의 데이터를 사용하였다.

<표 2-5> 취업지수

	여 성		남 성	
	서 울	전 국	서 울	전 국
1992년	-0.1070	-0.0690	0.0690	0.0442
1996년	-0.1026	-0.0618	0.0684	0.0406

<표 2-6> 경제활동참가지수

	여 성		남 성	
	서 울	전 국	서 울	전 국
1992년	-0.1110	-0.0714	0.0716	0.0454
1996년	-0.1032	-0.0620	0.0682	0.0404

남성의 경우는 서울의 지수값이 전국의 지수값보다 큰 것으로 나타났다. 지수값이 클수록 低연령층에서의 취업은 완만하게 상승하다가 중년 이후의 취업이 점차 급격하게 상승하는 것을 의미하는데 이것은 서울 남성들의 취업이 중년 이후에 지방보다 활발한 것을 나타낸다. 그러나 1992년 보다 1996년의 지수값이 약간 하락하는데 이것은 연령별 취업이 저연령층, 중년 그리고 고연령층에서 비교적 고르게 이루어져 간다고 해석할 수 있다.

<표 2-6>은 취업지수의 계산방법을 이용하여 경제활동참가자 數를 가지고 經活參與指數를 계산한 것이다. 경활참여지수도 취업지수와 같은 행태를 보여주고 있다. 여성의 경우 음수이고 남녀 모두 절대값에서 서울이 전국보다 크다. 그리고 1992년과 비교하여 1996년의 경우 남녀 및 서울과 전국 모두 절대값이 줄어들고 있는 것이다. 그러나 경활참여지수의 값이 취업지수 보다 절대값에서 전반적으로 크게 나타나고 있다. 이것은 여성의 경우에 20대 초반의 저연령층에서의 참여가 높은 반면 20대 후반부터의 퇴출이 취업자수

보다 경제활동참가자 수에서 좀 더 심화되게 나타나는 것을 의미한다. 즉, 취업자 수보다 경제활동참가자 수가 저연령층에서 더 많은 비율로 증가하였다가 더 많은 비율이 퇴출하는 것이다. 이것은 경제활동참가자 수가 취업자 수 보다 더 伸縮的이라는 것을 의미하고 경제활동참가자 수에서 非就業(失業)의 비율이 높을수록 지수값의 차이는 더 크게 나타나게 될 것이다.

여기서 소개한 就業指數는 여성의 취업인원수가 20대 초반에 정점에 도달하였다가 20대 후반부터 급격하게 하락하여 30세 전후에서 최저점에 도달하는 것이 어느 정도 심화되었는가 또는 완화되었는가에 대한 計量的인 측정방법이다. 여성고용문제의 核心가운데 하나가 이러한 20대 후반에 나타나는 급격한 노동시장에서의 퇴출구조를 완화하는 것이 라면 이러한 현상이 어느 정도 완화되고 있는가를 可視的으로 보여주는 장치로 취업지수가 개발된 것이다. 취업지수는 여성의 취업자 수의 비율 등에 대한 敘述的인 時系列 분석보다 분명하게 20대 후반의 급격한 퇴출의 정도를 지수로서 설명이 가능하고 이러한 현상의 심화 또는 완화에 대한 數值的 설명이 가능하다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

취업지수가 여성인력의 M자형, 또는 초기의 높은 경제활동참가율의 정도를 지수로서 측정할 수 있는 방법이라면 연령별 女性就業相對比率(Women Relative Employment Ratio by Age Group, 이하 相對比率)은 여성의 연령별 취업의 정도를 相對的으로 비교해 보는 방법이다. 즉 相對比率은 특정한 연령층의 여성의 경제활동참가자 수가 전체 여성 경제활동참가자 수에서 차지하는 비율을 그 연령층에 남녀를 합한 전체 경제활동참가자 수가 남녀 전체 연령층에서 차지하는 비율로 나눈 것이다.

상대비율을 구하는 식은 다음과 같이 표현된다.

$$r = \frac{\text{연령별 여성취업인원 비율}}{\text{연령별 전체 취업인원비율}} \quad (\text{식 6})$$

(식 6)은 다시

$$r = \frac{w/W}{n/N} \quad (\text{식 7})$$

여기서 w 는 특정 연령층의 여성취업자 수,
 W 는 전체 여성 취업자 수,
 n 는 특정 연령층의 남녀 전체 취업자 수, 그리고
 N 은 전체 취업자 수.

상대비율 r 의 값은 0보다 같거나 큰 값을 갖게 되고 만약 r 이 0이면 그 연령층에 여성의 취업이 전혀 없다는 것을 의미한다. r 이 1일 경우는 그 연령층에서 여성취업인원이 차지하는 비율이 그 연령층의 전체취업인원의 비율과 같은 비율이라는 것을 의미한다. r 이 1보다 크면 상대적으로 여성의 비율이 많아서, 여성이 상대적으로 많이 취업된 것을 의미한다. 그리고 r 이 1보다 작으면 여성취업이 상대적으로 작다는 것을 의미하게 된다. 상대비율은 연령별 경제활동참가율에 대한 서술적인 설명보다 그 연령층에서 여성인력이 차지하는 비율의 증減에 대해 보다 분명한 설명을 가능하게 한다. 즉, 특정 연령층의 여성의 경제활동참가율이 증가하였을 경우, 경기 호황으로 전체 경제활동참가율이 늘어나는 가운데 그 연령층의 여성 참가율이 늘어날 수도 있고, 전체 경제활동참가율은 變動이 없는데도 政策的, 또는 社會環境的인 要因의 변화로 인하여 그 연령층 여성의 참가율이 늘어났을 수도 있다. 단순히 경제활동참가율의 증감만 관찰할 경우 이에 대한 분석은 불가능하지만 상대비율은 전체 취업자들의 변동사항을 반영하기 때문에 연령별 여성 경제활동참가율의 相對的 變化에 대한 분석이 가능하다.

<표 2-7>을 이용하여 여성상대비율을 계산하여 보자. <표 2-7>은 <표 2-3>을 비율로 표시한 것이다. 15-19세 연령의 남성취업자는 전체 남성취업자의 0.021 또는 2.1%를 차지하고 여성은 전체 여성취업자의 5.1%, 남녀전체는 전체 취업자 중 3.3%를 차지하고 있다.

<표 2-7> 1992년 서울의 성별 연령별 취업비율

	남성비율	여성비율	전체비율
15-19	0.021	0.051	0.033
20-24	0.072	0.227	0.133
25-29	0.177	0.138	0.162
30-34	0.182	0.127	0.161
35-39	0.148	0.131	0.141
40-44	0.120	0.111	0.117
45-49	0.105	0.081	0.096
50-54	0.083	0.064	0.076
55-59	0.055	0.035	0.047
60 이상	0.033	0.030	0.032

여성상대비율은 여성취업비율을 전체취업비율로 나눈 값으로 그 연령층에서 여성취업자의 상대적 비율을 의미한다. (식 7)을 이용하여 상대비율을 계산하면 남성비율을 전체비율값으로 나눈 것이 남성상대비율이 되고 여성비율값을 전체비율로 나눈 값이 여성상대비율이 된다. 1992년과 1996년 서울 및 전국자료를 이용하여 상대비율을 계산하였다. 계산된 값은 <표 2-8> 및 <표 2-9>에 요약하였다. 계산에 이용된 1992년 및 1996년의 서울과 전국의 性別就業比率은 부록의 <부표 9>를 이용하여 계산하였다.

서울의 여성취업상대비율을 보면 15-19세 또 20-24세 연령층까지는 그 값이 1을 훨씬 넘어 여성의 취업인력이 이 연령층까지 밀집되어 있음을 알 수 있다. 상대비율은 취업자 수 처럼 -1에서 +1까지 변하는 등의 제한이 없어 이론상으로는 0에서 무한대까지 변화가 가능하지만 대부분의 경우 2을 초과하는 경우가 드물다고 생각된다. 값이 크면 클수록 상

대적으로 많은 인력이 밀집되어 있다는 것을 의미한다.

<표 2-8> 서울의 성별상대비율

	1992년		1996년	
	남 성	여 성	남 성	여 성
15-19	0.643	1.552	0.579	1.631
20-24	0.542	1.708	0.550	1.674
25-29	1.095	0.852	1.012	0.980
30-34	1.133	0.793	1.129	0.806
35-39	1.046	0.928	1.065	0.901
40-44	1.029	0.953	1.012	0.981
45-49	1.099	0.845	1.095	0.857
50-54	1.098	0.847	1.108	0.837
55-59	1.160	0.751	1.136	0.795
60 이상	1.030	0.953	1.080	0.879

여성의 경우 15-19세 연령층에서 1992년 보다 1996년에 상대비율이 약간 상승하였다. 이것은 19세 이하 여성들의 경제활동참여가 점차 활발해지고 있음을 나타낸다. 그리고 20-24세 연령층은 상대비율이 가장 높아 이 연령층에 가장 많은 경제활동참여가 이루어지고 있지만 1992년 보다 1996년의 경우 상대비율이 약간 작아졌고 이것은 여성인력의 경제활동참여에서 이 연령층이 차지하는 비중이 점차 줄어들고 있음을 나타내고 있다. 이것은 다른 연령층의 여성들의 경제활동참여가 점차로 높아지면서 상대적으로 이 연령층의 여성들이 차지하는 비율이 줄어들고 있는 것으로 해석된다. 25-29, 30-34, 40-44, 및 45-49세 등 여러 연령층에서 값이 상승하고 있어 이러한 연령층에서 전반적으로 여성경제활동참여가 늘어나고 있는 것을 알 수 있다.

<표 2-9>의 전국자료 역시 여성의 경우, 1992년과 1996년을 보면 20-24세 연령층에서는 값이 약간 줄어들었고 그 이후의 여러 연령층에서는 값이 많아졌다. 이것은 전국적으로 볼 때 25세 이후의 연령층에서 경제활동참여가 늘어나고 있는 것을 그대로 보여주고 있는 것이다. 서울과 전국자료를 비교하면 15-19, 20-24, 및 25-29세 연령층에서는 1992년과 1996년 모두 서울의 비율값이 높게 나타났다. 이것은 비교적 29세 이전의 젊은 계층에서는 서울 여성들의 경제활동참여가 지방 보다 훨씬 활발하게 이루어지고 있는 것을 그대로 보여주는 것이다. 그러나 30대 이후에는 40-44세 연령층을 제외하면 모든 연령층에서 전국비율이 서울보다 높게 나타나고 있다. 지방 여성들의 경제활동참여가 서울보다 활발한 것을 보여주고 있는 것이다.

<표 2-9> 전국의 성별취업상대비율

	1992년		1996년	
	남 성	여 성	남 성	여 성
15-19	0.657	1.535	0.627	1.566
20-24	0.576	1.661	0.606	1.598
25-29	1.105	0.834	1.052	0.920
30-34	1.125	0.803	1.120	0.817
35-39	1.061	0.904	1.054	0.917
40-44	1.032	0.949	1.017	0.974
45-49	1.058	0.908	1.049	0.925
50-54	1.052	0.917	1.057	0.912
55-59	1.060	0.906	1.061	0.906
60 이상	0.913	1.134	0.977	1.034

상대비율에 의한 분석방법은 연령별 경제활동참가율에 의한 분석보다 훨씬 포괄적으로

여성인력의 경제활동참가율을 설명할 수 있는 방법이다. 예를 들면 연령별 경제활동참가율은 경제상황이나 경기변화에 따라 민감하게 변화할 수 있는 변수인데 이러한 요인들로 인해 전체 경제활동참가율의 변화가 초래되었을 경우 단순히 경제활동참가율의 變化推移만 관찰하는 분석방법으로는 여성인력의 변화양상을 정확하게 알아내는 데는 한계가 있다. 상대비율은 경제여건의 변화에 따른 전체 경제활동참가자 수의 변화에 관계없이 여성인력의 상대적인 변화 여부만을 정확하게 관찰할 수 있다는데 그 의의가 있다.

제2절 산업체 여성인력

1. 산업체 인력현황

<표 2-10>은 서울의 産業別 従事者 數를 보여주고 있다. 여기서 보면 서울시내 사업체 총 종사자 수는 5,052천명으로 나타났다. 제조업과 도소매업 등의 분야에서 각각 1,100천명 정도가 종사하고 있는 것으로 나타나 가장 많은 인력들을 吸收하고 있는 것으로 나타났다.

그 밖에도 건설업, 숙박 및 음식점업, 부동산, 임대 및 사업서비스업 등의 분야에서 40만명 이상의 雇傭을 創出하고 있었고 광업과 전기, 가스 및 수도사업 등은 각각 1천여명과 22천여명 등으로 비교적 적은 인원이 종사하고 있는 것으로 드러났다.

여성인력을 가장 많이 흡수하고 있는 분야는 도소매업과 소비자용품수리업, 제조업, 숙박 및 음식점업 등의 순이었고 남성은 도소매업, 제조업, 건설업 등의 순이었다. 그리고 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 가사서비스업, 보건 및 사회복지사업 등은 여성인력이 남성보다 많은 비중을 차지하고 있고 금융보험업은 남성인력과 거의 비슷한 수준까지 육박하였다.

그러나 건설업, 운수·창고 및 통신업 등의 분야는 남성인력에 비해 여성인력의 진출은 현저하게 낮은 수준이었다.

<표 2-10> 1996년 서울의 산업별 종사자 수 (단위 : 천명)

	남 성	여 성	계
광 업	1	0	1
제 조 업	664	436	1100
전기·가스 및 수도사업	19	3	22
건 설 업	405	47	452
도·소매 및 소비자용품수리업	689	455	1144
숙박 및 음식점업	168	293	461
운수·창고 및 통신업	235	48	283
금융 및 보험업	128	120	248
부동산, 임대 및 사업서비스업	290	138	428
공공행정국방사회보장	120	35	155
교육서비스업	116	196	312
보건 및 사회복지사업	31	61	92
기타공공, 사회 및 개인서비스업	155	127	282
가사서비스업	4	61	65
국제 및 외국기관	6	1	7
계	3031	2021	5052

자료: 천리안, 통계청 데이터베이스

<표 2-11> 종업원 규모별 사업체 수 및 종사자 수 비율 (단위 : %)

종업원 규모	사업체 수	종사자 수
1-4명	844	28.5
5-9	8.7	10.0
10-19	3.5	8.5
20-49	2.1	11.0
50-99	0.5	6.9
100-299	0.3	10.2
300-499	0.066	4.5
500-999	0.054	6.7
1000명 이상	0.036	13.2

자료: 「1995년 기준 사업체 기초통계조사보고서」, 서울특별시, 1996, 12.

<표 2-11>은 서울시내 사업체를 종사자 규모별로 분류하고 있다. 서울시내 절대다수의 사업체는 종업원 수 4명이하의 영세업체로서 全事業體의 84.4%에 이르고 있다. 여기서 흡수하고 있는 노동인력은 전사업체 근로자의 28.5%에 달한다.

1천명 이상의 종업원을 고용하는 대기업집단은 전체 사업체의 0.036%에 불과하지만 서울시 전체 근로자의 13%를 고용하고 있어 대기업이 雇傭效果에서 절대적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그 밖에 종업원규모가 20-49명 정도인 소규모 기업에서 11%의 근로자를 고용하고 있고, 종업원규모 100-299명인 중규모 기업에서 근로자의 10.2%가 근무하고 있다.

2. 산업별 고용현황

여기서는 각 산업별 여성인력의 현황을 분석하는데 (식 6)의 상대비율의 원리를 이용한 産業別 女性相對比率을 계산하였다. 산업별 상대비율은 다음의 식으로 표현된다.

$$r = \frac{\text{산업별 여성취업인원 비율}}{\text{산업별 전체 취업인원비율}} \quad (\text{식 8})$$

(식 8)은 다시

$$r = \frac{v/V}{m/M} \quad (\text{식 8})$$

여기서 v_i 는 특정 산업의 여성취업자 수,

V 는 전체 산업의 여성취업자 수,

m_i 는 특정산업의 남녀 전체 취업자 수, 그리고

M 은 전체 산업의 남녀 전체 취업자 수.

産業別 就業相對比率을 구하는 방법을 살펴보자. <표 2-10>의 산업별 종사자 수를 비율로 표시하면 산업별로 남성 또는 여성의 비율을 전체비율로 나눈 것이 산업별 상대비율이 되고 값은 <표 2-12>에 요약하였다.

<표 2-10>은 산업별 종사자 수를 정리한 것으로 어떤 산업분야에 몇 명의 인력이 배치되어 있는가 이들의 성별 구성은 어떠한가 하는 것에 대한 기록이다. 이것을 퍼센트로 표시하면 절대값 보다는 상대적으로 어떤 산업에 어느 정도의 인력이 있는가를 비율로서 확인할 수 있다. 그러나 이러한 분석에서 유념해야 할 것은 산업이 構造的으로 인력을 많이 흡수하는 분야가 있고 그렇지 않은 분야가 있다는 점이다. 예를 들어 전기, 가스 수도사업 분야의 경우 전체 여성취업자의 불과 0.15%만이 종사하고 있는데 이것만 놓고 보면 여성인력의 진출은 미미한 수준이라 할 수 있다. 그러나 이 분야에 전체 취업자 역시 0.44%에 불과해 이 산업자체가 아직 고용창출을 그렇게 많이 하고 있지 않은 분야라는 것을 알 수 있다. 그러므로 단순히 비율만 놓고 여성인력 진출의 활발성 유무를 보기에는 한계가 있다.

<표 2-12> 1996년 서울의 산업별 취업상대비율

	남 성	여 성
광 업	1.6668	0
제 조 업	1.0061	0.9908
전기·가스 및 수도사업	1.4395	0.3409
건 설 업	1.4935	0.2599
도·소매 및 소비재용품수리업	1.0039	0.9942
숙박 및 음식점업	0.6074	1.5888
운수·창고 및 통신업	1.3841	0.4240
금융 및 보험업	0.8603	1.2096
부동산, 임대 및 사업서비스업	1.1294	0.8060
공공행정국방사회보장	1.2904	0.5645
교육서비스업	0.6197	1.5704
보건 및 사회복지사업	0.5616	1.6574
기타공공, 사회 및 개인서비스업	0.9161	1.1258
가사서비스업	0.1026	2.3459
국제 및 외국기관	1.4287	0.3571

이러한 문제를 해결하기 위해 <표 2-12>가 만들어 진 것이다. 산업별 상대비율도 연령 별 상대비율과 마찬가지로 이론적으로는 0에서 무한대까지의 변화가 가능하다. 지수가 1일 경우에는 여성(또는 남성)의 그 산업분야에의 인력진출이 그 산업에 종사하는 전체인력의 비율과 비례하게 나아간다는 것을 의미한다. 지수가 1보다 적으면 그 분야에 여성의 진출이 상대적으로 활발하지 않다는 것을 의미하게 되고 숫자가 작으면 작을수록 더욱 더 저조하다는 것을 나타낸다. 반대로 숫자가 크면 매우 활발하게 진출하고 있음을 나타낸다.

1996년 서울의 경우를 보면 가사서비스업 분야에 여성의 진출이 가장 활발함을 알 수 있고, 그 밖에도 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 그리고 기타공공, 사회 및 개인서비스업 등의 분야에 여성의 진출이 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. <표 2-13>은 1996년 전국 및 1992년 서울과 전국의 산업별 취업상대비율을 요약하였다. 표의 작성에 이용된 데이터는 천리안에 있는 통계청의 데이터베이스에서 추출하였다.

<표 2-13> 서울 및 전국의 산업별 취업상대비율

	1996년		1992년			
	전 국		서 울		전 국	
	남 성	여 성	남 성	여 성	남 성	여 성
광 업	1.5208	0.2098	1.3168	0.5096	1.5375	0.1624
제 조 업	1.0505	0.9234	0.9513	1.0754	0.9851	1.0231
전기·가스 및 수도사업	1.4125	0.3742	1.4402	0.3185	1.4179	0.3488
건 설 업	1.4913	0.2547	1.4710	0.2709	1.4784	0.2545
도·소매 및 소비용품수리업	0.9342	1.0998	0.9786	1.0331	0.9118	1.1373
숙박 및 음식점업	0.5222	1.7249	0.6146	1.5965	0.5087	1.7653
운수·창고 및 통신업	1.4769	0.2764	1.4665	0.2778	1.4946	0.2293
금융 및 보험업	0.7168	1.4297	0.8655	1.2082	0.7631	1.3691
부동산, 임대 및 사업서비스업	1.1270	0.8073	1.1632	0.7473	1.1841	0.7131
공공행정국방사회보장	1.2872	0.5642	1.3359	0.4801	1.3293	0.4868
교육서비스업	0.7012	1.4533	0.6331	1.5680	0.7591	1.3752
보건 및 사회복지사업	0.5712	1.6506	0.7139	1.4429	0.6543	1.5384
기타공공, 사회 및 개인서비스업	0.8230	1.2585	0.9084	1.1419	0.8606	1.2171
가사서비스업	0.0750	2.4034	0.2084	2.2255	0.2115	2.2284
국제 및 외국기관	1.3273	0.5034	1.4108	0.3640	1.1629	0.7461

<표 2-12>과 <표 2-13>을 통하여 서울과 전국의 1996년 자료를 보면 제조업, 운수, 창고 및 통신업, 그리고 교육서비스업 등에서 서울이 전국보다 여성인력의 진출이 상대적으로 활발하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 그밖의 대부분 산업분야에서 지방 여성들의 진출이 서울지역 여성들의 진출보다 더 활발하게 일어나고 있음을 알 수 있다.

1992년과 1996년의 서울 여성인력의 産業別 就業傾向을 분석하면 전기, 가스 및 수도사업, 운수, 창고 및 통신업, 금융보험업, 부동산, 임대 및 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장사업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업 그리고 국제 및 외국기관 등의 분야에서 여성의 진출이 相對적으로 두드러졌지만 광업, 제조업, 등 많은 분야에서 여성의 진출이 상대적으로 덜 활발하였다 할 수 있다. 이것은 여성의 진출이 절대적으로 늘어났다 할 지라도 상대적으로 줄어들었음을 의미한다.

상대비율 분석을 통하여 여성이 상대적으로 많이 진출한 분야와 그렇지 않은 분야를 확연하게 관찰할 수 있다. 그리고 여성의 진출이 상대적으로 늘어나고 있는 분야와 줄어들고 있는 분야에 대한 관찰도 가능하다. 그러나 상대비율 분석은 雇傭의 質에 대한 정보를 제공하지 않는 한계가 있다. 여성이 상대적으로 많이 진출해 있다 하더라도 臨時職이나 非定規職의 형태가 늘어나면서 여성이 많이 진출한 경우라면 여성고용에 따른 또다른 문제가 제기될 수 있다. 그러나 상대비율 분석은 양적인 분석에만 머물고 고용의 질에 대한 분석이 불가능하여 이러한 문제점에 대한 접근에는 한계가 있는 것이다.

임시직 및 시간제 등의 증가는 여성고용의 양적인 증가에는 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 앞으로 우리나라는 IMF 구제금융 체제 하에서 노동시장 柔軟化가 더욱 강조되고 있어 시간제, 임시직 또는 파견제와 같은 非正規勤勞가 더욱 늘어날 것으로 전망된다. 1997년 12월의외환위기로 초래된 IMF 구제금융체제는 우리나라의 경제를 당분간 급속하게 위축시켜 激甚한 景氣沈滯가 우려되고 이로 인한 大量解雇 등이 불가피할 것으로 생각된다. 대량해고는 일단은 임시직 여성, 임시직 남성, 정규직 여성, 그리고 정규직 남성

의 순으로 진행될 것이다. 임시직이 먼저 해고되고 정규직이 해고되는 순으로 진행되다가 경기가 저점을 통과하면서 다시 고용이 증가하게 되는데 이 때 해고된 만큼의 정규직을 다시 고용하기 보다는 정규직의 숫자는 줄어든 상태에서 固定되고 임시직 등 비정규 근로형태가 증가하게 될 것이다. 따라서 앞으로의 고용형태는 정규직의 비중이 줄어들고 임시직의 비중이 늘어나는 것을 예상할 수 있는데 이럴 경우에 남성 보다는 여성, 그 중에서도 시간제 근무 등을 선호하는 기혼여성들의 고용이 증대할 것으로 예상할 수 있다. 장기적으로는 기혼여성 고용에 유리한 환경이 조성되고 있는 것이다.

그러나 임시직이나 시간제 등 불안정한 고용의 증대는 고용정책의 또다른 문제를 제기하게 되는데 여기에 제시된 상대비율분석은 이러한 문제점을 看過하고 단순히 양적인 분석에만 치우치는 한계가 있는 것이다.

제 3 장 여성고용정책의 현황

제1절 우리나라 여성고용정책

우리나라 女性雇傭政策은 정부에서 시행하는 것과 서울시에서 추진하는 것으로 나눌 수 있다. 정부에서 시행하는 여성고용정책은 여성의 雇傭狀態 維持에 불리하지 않은 環境 造成에 초점을 두는 반면 서울시의 정책은 아직 여성고용정책이라기 보다는 女性福祉政策의 일환으로 시행되고 있다. 그러면 정부의 여성고용정책과 서울시의 정책을 구체적으로 살펴보자.¹¹⁾

노동부 근로여성정책국에서 추진하고 있는 우리나라 여성고용정책은 여성의 취업여건 개선, 직업능력개발 기회 확충, 여성취업알선 강화 및 여성의 근로조건 보호강화 등 네 방향으로 나누어져 있다.

1. 취업여건 및 직업능력개발

(1) 취업여건의 개선정책

就業與件의 개선은 職場保育施設의 설치를 지원하고 女性再雇傭장려금 및 育兒休職장려금 지급 등이 있다. 職場保育施設設置는 既婚여성근로자의 育兒부담을 해소하여 繼續就業의 여건을 조성하고 新規就業을 촉진시켜 기업의 人力不足을 해소하는 정책의 일환으로 추진되고 있다. 직장보육시설의 持續的인 확충을 위해 정부는 1994년 10월 '영유아보육사업 확충대책'을 수립하였지만 사업주의 관심 부족 등으로 그렇게 활발하게 진행되고 있지 않은 실정인데 서울은 1996년 현재 48개의 직장보육시설이 있다. 현재 주요공단 및

11. 노동부(1997), 근로여성국 내부자료.

企業密集地域을 중심으로 중소기업을 위한 '공동직장보육시설' 등의 건립을 추진하고 중소기업에 대해서는 1개소당 설치비(2억 7천만원) 전액을 지원하고 있다. 또 1000인 이상 고용하는 대기업에는 설치비를 최고 3억원까지 연리 3.5%의 低利로 융자하고 있다. 또한 직장보육시설 운영사업주에 대해서도 지원을 확대하고 있는데 보육교사 1인당 인건비를 1996년에 40만원씩 지급하던 것을 50만원씩 上向支援하고 있고 소득세 減免, 지방세 및 종토세의 非課稅 등 혜택을 부여하고 있다.

女性再雇傭장려금은 雇傭保險 기금에서 지급하는데 결혼, 출산 및 육아 등의 사유로 퇴직한 주부 등 기혼여성의 재취업 촉진을 위하여 이들을 재고용하는 사업주에게 지급되고 있다. 지원대상은 단체협약, 취업규칙 등에 결혼, 출산 등을 이유로 퇴직한 여성의 재고용 보장 규정을 두고 퇴직 후 5년 이내에 재고용하는 사업주로 한정하고 있다.

育兒休職은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자에게 최고 1년까지 가능한데 육아 휴직 실시 사업주에게 육아휴직근로자 1인당 매달 9-13만5천원씩 지원하고 있다. 또 취업규칙 등에 육아휴직에 관한 규정을 두도록 지원강화하고 있다.

그러나 아직까지는 이러한 정책에 대한 효과는 미지수이다. 정책이 시행초기에 있고 이러한 제도에 대한 사업주의 인식 또한 아직은 많이 부족한 실정이기 때문이다. 이 제도들이 여성고용에 대한 정책적 효과를 도모하기 위해서는 일선 사업주에 대한 이해와 홍보가 강화되어야 할 것이다.

(2) 직업능력개발

정부에서 추진하는 女性職業能力開發 정책은 여성직업훈련의 확대와 일하는 여성의 집 운영 등이 있다. 여성직업훈련의 확대는 公共職業訓練院에서 추진되고 있는데 대표적인 공공직업훈련원으로는 한국산업인력관리공단에서 운영하는 기능대학과 직업훈련학교가 있다. 그리고 여성만을 대상으로 하는 직업훈련은 서울시에서 운영하는 여성발전센터, 각 구청의 부녀교실과 여성교양대학 및 민간이 주도하는 YWCA 근로여성회관 등을 들 수 있다.

공공직업훈련원은 전국에 40개가 산재해 있고 서울에는 서울기능대학이 있다. 여기에는 다기능기술자 과정, 기능장과정, 향상훈련과정, 및 통신훈련과정의 네가지 과정을 개설하고 있다. 교육기간은 과정에 따라 1-2년이고 개설학과는 서울기능대학의 경우 정보기술, 전자기술, 산업디자인 등 6개 분야에 이른다.

공공직업훈련원의 多技能 기술자과정은 교육훈련생에게는 전문대학과 동일한 학력을 인정해 주고 있으며, 교육훈련비용 국가지원(단, 다기능 기술자 과정의 교육훈련비 일부는 본인부담), 생활관 무료제공, 졸업시 기사 2급, 다기능 기술자, 기능장, 기능사 1,2급 등 국가기술자격 취득, 교육훈련기간 중 군 입영연기 혜택(남성의 경우), 수료후 취업알선 및 사후지도, 통신훈련과정의 교육훈련 무료제공 등의 서비스가 제공되고 있다.

특히 우수한 여성기능인력을 양성하기 위해 기능대학에 정보통신기술, 전자출판 등 여성에 적합한 학과를 개설하였고 직업전문학교에 여성취업 容易職種을 중심으로 6개월과정의 30-40명 규모로 개설되는 職業訓練特別과정을 설치 운영하고 있다. 특히 훈련 중인 기혼여성을 위해 簡易保育施設의 설치를 추진하고 있다. 또 기능대학 등 공공직업훈련기관의 훈련비율을 높여 여성에게 직업훈련기회를 부여하기 위해 노력하고 있다. 1996년에는 전체 훈련생 중 12.5%가 여성이었는데 1997년에는 15%, 1998년 20%, 2000년 25%, 그리고 2005년에는 30%까지 여성훈련비율을 확대할 예정이다.

그러나 公共職業訓練院은 다음과 같은 문제점이 지적되고 있다. 첫째는 주요 교육대상자가 新規 또는 就業人力이 중심으로 되어있어 既婚여성의 특성에 알맞는 직종이나 재취업을 위한 직업훈련 프로그램이 부족하다는 점이다. 공공훈련이 현재의 대기업에 주로 공급되는 기능공의 양성기능에서 벗어나 産業構造變化에 따른 轉職훈련과 周邊部 근로자 즉 여성, 장애인, 고령자 등의 能力開發에 초점을 둘 필요가 있는 것이다.¹²⁾ 즉, 기능대학은 중소기업 근로자의 向上訓練을 중심으로 운영하는 것으로 정책방향을 再設定할 필

12. 어수봉(1996).

요가 있으며 저학력·고연령층의 주부가 생애에 걸쳐서 직업능력을 키워나갈 수 있도록 주부 등을 위한 장단기 직업훈련과정을 개발하여야 한다.¹³⁾

둘째는 기혼여성에게 적합한 職種分析 연구가 부족하다는 점이다.¹⁴⁾ 아직까지 우리나라는 여성인력의 활용에 적합한 직종의 개발과 분석 등에 체계적인 연구가 부족한 실정이다. 기혼여성의 再就業 경로를 확보하고 平生勤勞可能性(lifecycle employability)을¹⁵⁾ 높이기 위해 여성에게 적합한 전문직종 개발에 대한 체계적인 연구가 필요한 것이다.

공공직업훈련원 이외의 女性職業訓練기관으로는 일하는 여성의 집이 있다. 일하는 여성의 집은 가사나 육아로 인해 정규직업훈련기관에서 훈련을 받기 어려운 기혼여성들에게 직업능력개발 기회를 제공하고 이들의 취업을 지원하기 위해 1993년에 처음 설립되었는데 운영주체는 민간에 두고 정부는 賃借保證金, 운영비 등의 지원을 하고 있다. 1996년까지 전국적으로 12개소가 운영중이고 서울은 서울YWCA에서 1개소를 운영하고 있다. 職業訓練職種은 제조업 관련직종과 산업디자인, 컴퓨터애니메이션 등인데 여성에 적합한 직종의 훈련과정을 점진적으로 확대하고 있다.

2. 취업알선 및 근로조건 보호

(1) 취업알선

女性就業斡旋機能은 職業安定기관의 활용을 통한 것과 중소기업 여성채용박람회 등 여

13. 이주호(1996).

14. 그러나 여성에게 유리한 직종과 직무내용에 대한 분석은 결혼과 연령수준에 관계없이 현재 취업하고 있는 모든 여성에게 적용될 수 있을 것이므로 보인다. 여성에게 유리한 직무와 다양한 직업의 종류의 개발과 이에 대한 정보는 신규 여성인력 뿐 아니라 재취업을 희망하는 여성이 (직업전환을 위한) 자기개발이나 교육훈련을 받고자 할 때 유용한 정보로 사용될 수 있을 것이다.

15. 여성의 평생근로가능성은 현행 인문계와 상업계 고등학교 위주의 교육체계를 기술공업고등학교로 전환하는 문제와도 관련되는 것으로 신규여성인력에 대한 경력개발로 볼 수 있지만 동시에 현재 취업하고 있는 모든 여성이 출산육아로 인한 경력의 단절을 완화하기 위해 자신의 평생 직업 경로를 어떻게 가질 것인지 계획할 수 있도록 하자는 것이다.

성의 노동시장 참여분위기 조성을 위한 각종행사개최를 지원하는 것 등이 있다.

직업안정기관을 통한 각 사업체에 여성취업알선서비스가 제공되고 있는데 이것은 여성의 노동시장 新規진입 또는 再就業시 求職者와 求人者를 신속하고 원활하게 연결하여 摩擦的 실업을 최소화하고 여성고용촉진에 기여하기 위한 제도이다. 현재 雇傭 및 再雇傭을 위한 정보를 얻을 수 있는 곳은 노동부 산하 각 지방노동사무소의 '취업알선센터'와 노동부와 서울시가 공동으로 운영하는 서울인력은행¹⁶⁾, 각 자치구청의 '취업정보센터', 서울시 직영의 여성발전센터 등이 있고 민간 사회단체의 무료직업소개소, 컴퓨터 통신의 구인구직안내, 그리고 신문, 잡지 등의 매체를 이용하는 방법이 있다.

서울인력은행은 관악구 봉천동에 소재하고 주부 등 대상자별 전문적인 職業相談과 就業斡旋을 제공하는 서울의 대표적인 雇傭情報서비스 제공 기관 가운데 하나이다. 서울인력은행은 雇傭保險制度의 직업안정기관으로 출범하였고 서울시와 노동부의 공동투자로 운영되고 있다. 서울인력은행은 전국의 취업알선창구와 연계한 고용정보서비스 제공기관으로서 구인·구직 취업알선 서비스, 구인개척활동, 직업지도와 흥미검사, 적성검사 및 상담, 고용정보제공, 전문직업상담 등을 실시한다. 인력구성은 노동부 공무원인 직업지도관과 민간 전문직업상담원으로 구성되어 있으며 각 전문분야별 서비스창구를 운영하고 있는데 일반인력 상담창구, 전문인력 상담창구, 주부·고령자·장애인 상담창구, 그리고 파트타임 및 아르바이트 상담창구 등이 있다. 전국적으로 廣域 就業斡旋 전산망을 구축하고 기존 노동부 및 전국 시, 군, 구의 취업알선창구와 연계한 광역 취업알선체제가 구축되어 있다. 이 밖에 고용정보자료실(직업도서관)운영, 시청각 직업지도실, 직업적성검사 및 흥미검사 실시, 또 구인처와 구직자가 직접만날 수 있는 공동면접실 등을 운영하고 있다. 특히 고용보험 실업급여 수혜자에 대한 재취업 알선 서비스가 시행되고 있다.

16. 인력은행은 지역별로 설치되어 있는데 현재는 서울인력은행 외에 대구인력은행과 광주인력은행이 있다. (노동부, 근로여성국 내부자료, 1997. 6).

그러나 현행 就業斡旋기능은 다음과 같은 문제점을 안고 있다. 첫째는 서비스 기관의 절대적인 부족을 들 수 있다. 체계적인 고용정보시스템을 갖춘 기관으로는 서울인력은행의 경우인구 1천만이 넘는 거대도시에 겨우 한곳에 불과한 실정이다. 따라서 종합적인 고용정보서비스를 제공하는 기관을 확대할 필요가 있다. 둘째는 고용정보서비스 기관의 目標集團別 特性化가 부족한 것을 들 수 있다. 구직 희망자는 노인, 장애인, 주부, 일반인력 등 다양한 계층에서 존재하고 이들에 대한 고용정보의 서비스는 전문적인 훈련과 지식의 소유자를 필요로 한다. 그러나 현재의 백화점식 서비스체계로는 이러한 다양한 계층의 욕구와 수요를 충족시키는데 한계가 있다. 셋째는 현재 雇傭情報體系의 職業訓練에 대한 정보와의 連繫 부족이다. 고용정보의 체계적인 서비스를 위해서는 구직희망자의 정확한 욕구나 적성, 또는 희망 등을 파악하여 이에 맞는 직업훈련이나 기술교육 프로그램을 안내하고 그 과정을 이수한 후에 적합한 직장을 구하고 그 직장에 적용해 나갈 수 있도록 종합적인 서비스 체계를 갖출 필요가 있다. 넷째, 職業探索 또는 職場適應訓練 프로그램이 없다. 직장에서의 생산성을 높이고 離職率 등을 낮추기 위해서는 다양한 형태의 직장탐색에 관련된 교육이나 직장적응훈련프로그램 등을 활성화 시킬 필요가 있다. 다섯째, 취업률을 높이면서 기업의 고용비용을 절약하고 생산성을 높이는 방안으로 인턴사원으로서의 입사를 고려할 수 있는데 이러한 것에 대한 고용정보서비스기관들의 노력은 현재로서는 全無한 실정이다. 고용정보서비스 기관 자체에서도 적극적으로 구인업체들을 설득하여 다양한 형태의 근무환경을 제공할 수 있도록 노력하는 자세가 필요하다. 여섯째, 幼兒保育情報와의 連繫不足 등을 들 수 있다. 기혼여성의 고용정보서비스 제공은 유아보육정보의 제공을 반드시 포함되야 할 것이다.

(2) 근로조건 보호

여성의 근로조건 보호는 女性保護와 男女雇傭差別 撤廢政策 등이 있다. 현재 우리나라에서 시행되는 모성보호제도는 <표 3-1>에 요약되어 있다. 여기서 각각의 모성보호제도

의 실시현황에 대하여 윤영숙·서명선(1995)의 연구를 잠시 요약 인용한다.

생리휴가제도는 근로기준법과 공무원 복무규정에 규정되어 있다. 그러나 이들의 연구에 의하면 우리나라 기업 중 생리휴가를 실시하는 업체는 전체 82.2%로 나타났다. 有給 생리휴가가 실시되지 않을 경우 벌칙까지 부과되는데도 17.8%의 기업에서 이 제도가 有名無實化 되고 있는 것이다. 또 여성측에서 보면 이용율이 더욱 낮아 1년 중 한 번 이상 생리휴가를 사용한 사람은 61.6% 정도로 나타났다. 이 연구에서 조사대상 기업 중 생리수당을 제공하는 기업은 37.6% 정도 였다.

<표 3-1> 우리나라 모성보호제도의 종류

모성보호 제도의 종류	규 정
생리휴가	매달1일 유급
산전산후휴가	60일 유급
육아휴직	출생1년, 무급
유산조산사산휴가	규정없음 증빙자료첨부에 한함
수유시간제공	하루 1시간

자료: 윤영숙·서명선(1995)에서 발췌 인용.

産前産後 휴가 역시 법으로 규정되어 있어 현재 대부분의 기업에서 실시하고 있다. 우리나라 취업여성들의 90% 이상이 산전산후 휴가를 사용한 것으로 나타났다. 또 휴가기간 동안 평균임금의 100%를 지급한 기업도 71.3%에 이르는 것으로 나타났다.

流産·早産·死産휴가의 경우 실시기간이나 임금을 유급으로 할 것인지에 대한 법적인 규정은 아직 없다. 노동부의 산전후 휴가부여 기준에 근거하여 객관적인 증빙자료를 첨부할 경우에 실시할 수 있다. 이 연구에서 조사대상 사업장 중 56.4%가 유산·조산·사산 휴

가를 실시하고 있는 것으로 나타났지만, 실제 취업여성 중 이 제도를 이용한 여성은 3.3%에 불과한 것으로 나타났다. 이 제도에 대한 임금보전율은 실시업체 중 56.6%가 100% 그대로 보전해 준다고 응답하였지만 전혀 주지 않는다는 사업장도 24.5%에 달하였다.

授乳시간제공은 근로기준법에 규정된 제도이지만 실제로 이 제도를 시행하는 사업장은 조사대상 업체 중 13.9%에 불과하였다. 이 제도의 시행율이 매우 낮은 것을 알 수 있다. 취업여성 측에서는 98.0%의 여성이 수유시간을 사용해본 적이 전혀 없는 것으로 나타났다. 사용하지 않는 이유는 58.2%의 여성이 회사에서 허락하지 않기 때문에 그리고 33.4%는 우유를 먹이기 때문이라고 응답하였다.

育兒休職제도 역시 남녀고용평등법 및 공무원법에 규정된 제도이지만 이 제도를 시행하는 사업장은 전체 조사대상 업체 중 56.4%였고 43.6%가 실시하지 않고 있었다. 이 제도를 시행하고 있는 업체 중에서도 52.7%가 1년간 단 한명도 이 제도를 이용하지 않는 것으로 나타났다. 또 總就業期間 중 한 번 이상 육아휴직제도를 이용한 경험이 있는 여성은 단지 5.8%에 불과한 것으로 나타났다. 또 육아휴직제도의 실시업체 중에서 89.5%가 無給으로 시행하고 있었다.

우리나라 母性保護제도의 문제는 그 비용을 기업과 취업여성측에만 전적으로 부담을 지운다는 것이다. 기업측의 과도한 女性福祉費用 부담은 기업으로 하여금 여성고용을 기피하게 하는 원인이 되고 있다. 또 育兒休職 등에서 就業女性 측에만 비용을 부담하게 하는 것은 여성의 經濟斷切의 한 원인이 될 수 있다. 따라서 현재 기업과 여성 측에만 일임하고 있는 모성보호비용을 사회가 일정부분 떠맡는 것에 대한 방안의 모색이 요구된다. 즉, 현재 기업주나 취업 여성의 측면에서 경제적 부담이 되어 여성취업의 계속 또는 고용에 장애가 되어왔던 제도들에 대해 사회가 부담을 하게 하는 것이다. 운영숙 등(1995)은 생리휴가비용을 제외한 산전산후 휴가시 현금급여 비용과 육아휴직시 현금급여 비용, 보육제도의 시설설치 및 운영비용에 대하여 사회적으로 재정을 분담하는 것이 우선적으로

요구되는 과제라고 하였다.

모성보호 이외에 여성의 근로조건 보호로 정부에서 추진하는 것은 女性雇傭差別 撤廢 정책이다. 현재 시행되고 있는 여성고용차별 철폐정책은 다음과 같다. 첫째는 공무원 채용의 남녀구분모집 철폐이다. 공무원 채용에 남녀구분 모집이 철폐된 것은 1989년 6월부터이다. 남녀구분 모집시에 여성합격자가 10%이던 것이 남녀 구분모집 철폐 후 1990년에는 30.2%로 대폭 늘고, 해마다 계속해서 늘어 1996년에는 33%까지 늘어났다.

둘째는 公務員 育兒休職제 및 家事휴가제의 도입이다. 이 제도는 1995년 부터 시행되었는데 1세 미만의 자녀 양육 및 장기간 요양을 요하는 가족의 간호가 필요한 경우에 시행된다. 셋째는 각종 위원회 여성참여의 확대이다. 정부는 여성발전 기본법의 제정을 통해 국가 및 지방자치단체에서 여성의 위원회 참여에 대한 목표율을 수립 시행하고 있다. <표 3-2>는 각 연도별 정부 최소 목표율을 보여 주고 있는데 서울시의 각종위원회 여성참여목표율은 2001년까지 30% 조기달성을 추진하고 있다.

넷째는 公職의 女性採用목표제 도입이다. 공직의 여성채용목표제는 국가공무원의 경우 행정고시, 외무고시, 7급 행정·공안·외무행정직 공채시험에 적용하고 서울시의 경우 5급 지방고시와 7급 행정직 공채시험에 적용하고 있다. 채용목표비율은 <표 3-3>에 요약하였다.

<표 3-2> 연도별 정부 최소 목표율 (단위 : %)

구 분	1997년	1998	1999	2000	2001	2005
정 부	12	15	18	20	22	30
서울시	15	20	24	28	30	-

<표 3-3> 여성채용목표비율 (단위 : %)

구 분	1996년	1997	1998	1999	2000
정 부	10%	13	15	18	20
서울시	10%	15	20	-	-

이 제도는 여성합격자가 目標人員에 미달할 경우 下限 성적이상의 여성 중에서 성적순에 의하여 목표미달 인원만큼 最終選拔豫定人員을 초과하여 선발하는 제도로 여성채용목표인원에 미달하는 인원만큼 여성을 추가합격 시키는 것이므로 합격선에 든 남성을 탈락시키는 것은 아니다. 하한성적은 5급은 합격선-3점, 7급은 합격선-5점이다. 서울시는 여성채용목표비율을 1998년에 20% 조기달성을 추진하고 있다. 내무부에서 시행하는 5급 지방고시는 1997년 부터 10%를 적용하고 있다. 1996년도 실적을 보면 외무고시는 합격자 41명 중 여성 4명 합격(1명 추가합격), 행정고시, 합격자 192명 중 여성 19명 합격(2명 추가합격), 7급공채, 합격자 285명 중 여성 25명 합격(15명 추가합격), 등이고 서울시 7급공채에는 여성합격자 수가 목표율(10%)를 초과하여 별도의 추가합격은 없었다.

다섯째는 현장에서 男女僱傭平等法의 준수를 관리하는 것이다. 노동부 근로여성정책국의 사업장 성차별규정 개선지도에 대한 연차별 취업규칙 개선지도 대상 사업장의 확대계획을 보면 1994년에 300인 이상 사업장이 지도대상 사업장이었는데 1997년에는 100이상 사업장으로 확대되었고 1998년에는 100인 미만 사업장까지 확대할 계획이다. 또 모집 또는 채용광고의 성차별을 시정하기 위하여 전국적으로 46개에 달하는 주요 일간신문의 구인광고 내용을 모니터링하여 여성에게 응모기회를 제한하거나 용모 등 직무와 관련없는 채용조건 제시 등의 사례에 대해 시정조치를 내리고 있다.

여성의 勤勞條件 保護제도는 이 밖에도 短時間근로자에 대한 보호, 임신중 여성근로자에 대한 彈力的 근로시간제의 적용제한, 그리고 選擇的 근로시간제의 시행 등이 있다.

1993년 말을 기준으로 전체 단시간 근로자는 570천명이고 이중 64.9%에 해당하는 370천명¹⁷⁾을 여성이 차지하고 있는데 단시간 근로자에 대한 보호규정을 근로기준법에 명시하여 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 단시간근로자의 근로조건을 比例的으로 보호가 가능하게 하고 있다.

또 탄력적근로시간제는 근로시간의 탄력화를 통해 업무상황과 근로시간을 적절히 조정할 수 있고, 주별, 근로일별, 근로시간의 변화가 예상되는 제도이다. 따라서 임신중인 여성근로자(15세 이상 18세 미만 근로자도 포함)에 대해서는 그 적용을 배제하여 안정된 근로시간을 유지하게 하고 있다.

선택적근로시간제·재량근로시간제의 도입은 가사업무와 적절한 배분을 통해 근로에 종사할 수 있는 길을 마련하였고 따라서 출퇴근시간을 자율적으로 결정할 수 있는 선택적근로시간제는 여성근로자의 고용촉진을 유도할 수 있는 방안인데 노동시장 유연화와 더불어 계속 확대되고 있다.

제2절 서울시 여성고용정책

서울시 女性雇傭政策은 여성인력의 고용확대를 도모하는 정책이라기 보다는 女性福祉政策의 일환으로 시행되고 있다. 서울시 여성복지행정은 크게 여성의 사회참여촉진정책, 여성능력개발사업, 요보호여성복지증진 및 발생예방, 그리고 복지시설의 운영 등으로 나누어 수행되고 있다¹⁸⁾. 여성고용문제는 주로 여성의 사회참여 촉진정책과 여성능력개발사업에 부분적으로 포함되어 있다. 그리고 복지시설 운영에 여성직업훈련 프로그램이 많이 포함되어 있다. 그러나 아직 서울시 차원의 포괄적이고 체계적인 여성고용정책이 추진되

17. 노동부 근로여성정책국 「근로여성을 위한 주요업무 안내」, 1997. 6.

18. 서울특별시, 「여성복지행정」, 1997.

고 있지 못하고 있는데, 서울이 지니고 있는 潛在的인 勞働人力集積으로 여성인력을 생각하면 이에 대한 효율적 이용과 개발에 관한 정책의 마련이 시급한 실정이다. 여기서는 서울시 여성고용정책의 현황을 여성사회참여 촉진정책, 여성능력개발사업, 여성취업알선기능, 및 여성취업지원정책으로 나누어 살펴보기로 한다.

1. 사회참여 및 능력개발

(1) 사회참여 촉진

서울시에서 추진하는 여성의 社會參與促進정책으로는 女性委員會의 설치운영, 女性發展基金의 조성 및 지원, 여성 社會參與의 活性化 등을 추진하고 있다. 女性委員會는 여성정책 및 사회참여 사업의 연구 개발을 하고, 여성복지시설 설치 및 운영에 대한 자문을 하며, 여성지위향상 및 능력개발사업의 추진 및 지원 등의 역할을 수행한다. 女性發展基金은 1997년까지 60억원의 조성을 목표로 하고 있으며, 건전한 시민운동과 여성들의 교육, 국내외연수, 여성의 사회참여 활성화 및 복지향상을 위한 세미나 등을 수행하는 각종 여성단체의 지원을 그 주요 기능으로 한다.

(2) 능력개발사업

女性能力開發事業 수행기관으로는 女性發展센터, 女性敎養大學, 婦女敎室, 학교어머니교실 등이 있지만 가장 대표적인 것은 여성발전센터이다. 여성발전센터는 여성의 능력을 개발하고 건전한 사회참여를 유도하며, 취업이나 부업에 필요한 기술교육을 실시하여 여성의 경제력 향상에 기여하며 地域福祉센터로서의 기능을 수행하고 있다. 현재 남부, 북부, 중부 등 세군데가 운영되고 있고 서부와 동부가 곧 개소되거나 건립계획으로 있다.

女性發展센터의 교육훈련과정은 기술교육, 문화교실, 및 교양강좌 등 세 분야로 구성되어 있다. 수강자격은 일반기술훈련의 경우, 서울시내에 거주하는 만18세이상 여성이지만,

생활보호대상자, 저소득 모자가정, 신체장애자, 무주택자 등에게 우선순위가 주어진다. 단, 남부여성발전센터에서 실시하고 있는 公共職業訓練은 서울시내에 거주하는 만15-35세의 여성만이 수강자격이 있다. 비용은 공공직업훈련의 경우 전원 면제이고, 일반기술교육은 1순위 대상자는 수강료 면제이나 기타 대상자는 4개월 과정에 28,000원이다. 교육기간은 공공직업훈련의 경우 1년과정이고, 일반기술교육은 4개월과정으로 이루어져 있다.¹⁹⁾

기술교육과목은 도배, 한복, 양재, 표구, 기계자수, 급식조리, 제과제빵, 미용, 정보처리, 판매사 등으로 구성되어 있으며 기혼여성이 副業과 自營業 또는 再就業을 하기위한 준비 단계의 과정으로 볼 수 있다.

女性發展센터의 기술교육 역시 몇가지 문제점을 가지고 있다. 첫째는 교육과정이나 수자에 제공되는 고용정보나 취업상담 등에 대한 수준높은 서비스를 제공할 수 있는 프로그램이나 전문가의 절대적인 부족을 들 수 있다. 교육의 최종적인 목표가 취업보다는 생활교양 강좌의 수강과 사회참여에 있고 취업과의 연결은 사실상 副次的으로 인식되어 있는 것이다. 둘째, 직업교육의 내용이 취업 보다는 부업이나 자영업 준비를 위한 단순하고 초보적인 단계의 기술교육에 머물고 있다. 즉, 中級이나 高級技術로의 향상을 위한 과정이 없거나 타 기술교육기관과의 연계가 없어 전문성 제고를 위한 훈련경로가 마련되어 있지 않다. 셋째, 교육과목의 종류가 기업체 등 산업현장에서 실제로 필요로 하는 수요와 거리가 있는 경우가 많아 소규모 사업체의 單純生産職으로만 취업가능한 직종에 한정되고 있다. 넷째, 주대상자가 기혼여성인 점을 고려한 산업기술의 종류나 직종이 개발되지 않고 단순 자영업 기술에 머물러 있다. 서울시 女性雇傭政策은 女性發展센터를 중심으로 체계적인 여성기술교육 프로그램을 확충하고 雇傭情報體系의 구축 등을 통하여 서비스의 질을 한층 높이는 것에서 부터 출발하여야 한다. 여성발전센터의 직업훈련, 또는 기술교육 과정을 公共職業訓練과 연계하여 전문성과 효율성을 높이는 방안이 모색되어야 하고

19. 서울특별시, 『서울시 사회복지 기초수요조사 및 정책연구』, 1997. 8.

또 서울인력은행과 연계한 고용정보체계를 구축하여 서울에서 여성전문의 직업훈련과 고용정보의 중심적인 역할을 하게 함으로서 정책의 효율성을 높이고 서울의 여성들에게 취업 및 기술교육과 관련된 수준높은 서비스를 제공할 수 있을 것이다.

여성발전센터 외의 여성직업훈련기관으로는 YWCA에서 운영하는 勤勞女性會館이 있는데 여성발전센터와 비슷한 과정들을 개설하고 있고 운영주체가 民間이라는 것이 여성발전센터와는 차이가 있다.

이 밖에 서울시에서 추진하는 女性能力開發事業으로는 女性教養大學 운영, 婦女教室, 및 학교어머니 교실의 운영 등이 있다. 女性教養大學은 지역여성을 위한 자발적인 취미 교양분야의 학습의 장으로 각 자치구내에 설치되어 25개소가 운영되고 있다. 婦女教室은 지역여성들을 위한 기술 및 취미교실로서 부업지도로 가계소득의 증대를 도모하는데 현재 22개구에서 28개소가 운영되고 있다. 학교어머니교실은 가정과 학교 및 지역사회를 교육의 장으로 연결하고 어머니들에게 여가선용과 자기개발의 기회를 제공하는 취지로 운영되고 있는데 현재 880개의 초·중학교에서 운영되고 있다. 그러나 이러한 프로그램은 여성복지차원의 정책들로서 여성고용과는 다소의 거리가 있다고 할 수 있다.

2. 취업알선 및 지원

(1) 취업알선

女性發展센터는 기술교육과 함께 就業斡旋 서비스를 제공하는데 취업을 위한 면접상담, 전화, 서신 접수 등의 방법으로 구인·구직 접수와 취업알선, 그리고 일일파출부 모집 및 알선이 이루어지고 있다. 그러나 전문 직업상담인력이 부족하며 고용정보의 량이 부족하여 현단계로는 고용정보센터보다는 지역여성을 위한 초보적인 교양 및 문화 교육과 복지시설 단계에 머물고 있다.²⁰⁾

20. 남부여성발전센터, 1997년도 업무계획, 북부여성발전센터, 1997년도 업무계획, 중부여성발전센터, 1997년도 업무계획.

서울시 각 자치구 또한 지역주민에 대해 구인·구직 정보를 제공하기 위한 '취업알선창구'를 설치 운영하고 있으며 서울인력은행과 고용정보망을 연결하여 고용정보를 서비스하고 있다. 현재는 주로 短時間 근로나 아르바이트 희망자와 기혼여성, 노인과 低所得계층 등이 이를 이용하고 있으며 주민의 접근이 쉽다는 장점이 있으나 전문적인 취업상담이나 직업훈련에 대한 정보를 얻기 어렵다는 한계가 있다.

就業情報提供은 서울시 사회복지 기초수요조사 여성부문 표본조사 자료에서 취업을 희망하는 비취업 기혼여성들이 가장 바라는 정책이라는 것이 확인되었다. 여성고용의 활성화를 위해 서울시 차원의 고용정보체계의 구축은 반드시 필요한 정책대안 가운데 하나이다. 여성전용의 복지시설기관인 여성발전센터의 就業相談기능을 확대하여 전산망을 구축하고 서울인력은행과 연계한 정보체계의 구축을 통하여 대상집단을 여성으로만 특화된 고용정보체계가 구축되어야 하겠다.

(2) 취업지원

현재 서울시에서 여성 就業支援정책으로 진행하거나 계획하고 있는 것은 보육정책, 서울고용정보센터의 설치 및 운영, 기능대학 설립계획 등을 들 수 있다. 保育政策은 여성의 취업을 촉진하기 위해 보육희망아동 전원의 보육기반조성을 목표로 보육시설을 확충하고 영아보육 및 종일제보육 등의 質의 多樣化를 꾀하고 있다. 또 1998까지 서울雇傭情報센터(인력은행)를 설치할 계획으로 추진하고 있다. 이것은 현재 구청단위로 분산된 就業斡旋체계를 이 센터를 통해 종합적 就業斡旋체계로 구축하고 취업서비스 기능의 활성화, 전문인력의 배치 및 활용 등을 계획하고 있다. 또한 청소년과 저소득층을 대상으로 산업인력양성을 목표로 하는 기능대학설립을 계획하고 있다.

아직 既婚여성 인력활용에 대한 서울시 차원의 구체적인 정책은 그리 활발하다고 할 수 없는 실정이다. 현재 서울시에서 시행하는 女性發展센터의 기술교육 프로그램 등은 生活保護대상자, 要保護여성, 低所得가정의 여성들이 주된 대상으로 일반 기혼여성의 취업

이나 고용과는 거리가 있다. 단순히 취업·부업에 필요한 기술교육으로 지역복지센터로서의 기능을 수행하는 것이다. 그러나 여성인력은 가장 풍부한 潛在人力으로 이것의 효율적 운영과 관리체계의 구축은 産業人力 需給에 절대적인 영향을 줄 수 있다. 따라서 서울시를 비롯한 정책당국도 기혼여성인력활용에 보다 적극적인 자세를 가질 필요가 있으며 일반여성들의 就業과 創業 등 경제활동참여를 촉진할 수 있는 적극적인 기능을 수행할 수 있는 지원정책이 반드시 필요하다고 할 수 있다.

제3절 여성고용정책 연구실태

여성雇傭政策에 관한 연구는 勞動經濟學, 社會學 또는 女性學 등의 분야에서 활발하게 이루어져왔다. 연구방향은 크게 인력의 供給과 需要측면 및 정부의 勞動市場政策的 측면에서의 접근 등으로 나누어서 검토할 수 있다. 즉, 供給측면에서 여성인력의 勞動市場 進入障壁 등을 緩和하여 女性人力의 經濟活動參加率을 높이는 방안과, 需要측인 기업에 대해서는 여성고용으로 발생할 수 있는 追加的인 비용부담을 緩和시켜 기업의 여성인력 활용을 촉진시키는 방안의 모색 등이 그것이다.

또 우리나라 노동시장의 여건이 노동력 供給過剩에서 '供給不足' 시대로 진입함에 따라 새로운 산업인력 자원으로서 여성인력 활용의 필요성이 제기되고 이에 따른 經濟政策 및 勞動市場政策에 대한 연구가 활발하게 이루어져 왔다. 여기서는 既存研究動向을 이 세부분으로 나누어서 검토하여 보자.

1. 공급 및 수요확대

(1) 공급확대

供給측면에서의 연구는 기혼여성의 勞動市場 進入障壁을 제거하여 經濟活動參加率을

높이는 방안으로 보육투자 확대와 短時間근로(시간제 근로)의 활성화 등에 많이 집중되어 있다. 어수봉(1991a)은 이러한 母性費用을 社會費用化하여 탁아시설 등 社會間接資本投資를 높이므로서 留保賃金を 낮추는 방안을 제시하였다. 최강식·정진화(1997)는 보육정책으로 첫째, 직장 및 지역탁아시설의 양적 증가, 둘째, 탁아서비스 내용의 다양화와 질적향상도모, 셋째, 기업의 보육시설 투자비 지원, 넷째, 출산 및 육아휴직관련 제도개선 등을 주장하였다.

김태홍(1996a)은 현행 '1년의 無給 育兒休職'제도 외에 '36개월 育兒를 위한 時間제 근로' 제도나 '휴직기간을 분할하여 사용하는 제도'를 도입하여 선택적으로 사용할 수 있도록 하므로서 제도의 신축성을 높일 수 있다고 주장하였다.

시간제근로는 기업에게는 고용조정의 柔軟性을 높이고 노동비용을 절약하는 장점이 있으며 노동자에게는 각 개인별로 일일근로시간이나 주당근로시간을 조정할 수 있게 하며 노동시장 전체로는 노동력이 부족한 시기에 非經濟活動인구를 노동시장에 끌어들여 遊休人력을 활용할 수 있도록 하는 역할을 한다. 우리나라에서는 1980년 이후 시간제 및 임시직 근로자 수가 급증하였는데, 이것은 특히 기혼여성들의 경제활동참가율 증가에 큰 역할을 하였다. 정규직 진출을 대신하여 非自發的으로 시간제나 임시직으로 취업하거나 채용차별과 여성인력에 대한 需給不均衡으로 인해 新規로 노동시장에 진출하는 여성인력의 상당수가 시간제나 임시직으로 채용되었다. 시간제근로, 임시직, 파견근로, 촉탁근로 등 고용형태의 多樣化는 기업의 고용부담을 완화시킬 수 있는 반면, 노동자에게는 고용의 不安定(非正規職化의 가능성)을 초래할 수 있다. 그러나 어수봉(1996)은 여성의 고용기회 확대를 정책목표로 선정한 경우, 시간제 취업이나 파견근로 등의 數量的 柔軟性을 제고하는 정책이 賃金안정을 다소 훼손하더라도 단기적으로 효과적이며, 근로자간 차별의 완화를 정책목표로 정한 경우에는 여성에 대한 교육·훈련의 강화 등 기능적 柔軟性을 제고하는 방법이 정책목표 달성에 효과적이라고 주장하였다.

김태홍(1994)은 현행 우리나라의 時間制 및 臨時職 고용형태는 그 자체가 지닌 긍정적 기능을 살리지 못하고 있는데, 그 이유는 제도적 여건의 미비와 보호장치가 마련되어 있지 않기 때문임을 밝히고 있다.²¹⁾ 그는 시간제 및 임시직 근로가 기혼여성 노동인력의 활용에 긍정적인 기능을 발휘하기 위한 제도개선방안으로서 時間制와 内部勞動市場의 통합과 보호조치의 강화가 이루어져야 한다고 정리하고 있다.

時間制와 内部勞動市場의 통합은 定規근로자의 신분을 유지하면서 時間制로의 相互轉換이 가능하도록 하는 것으로 '時間制 노동과 常勤制 노동'을 상호전환하는 제도이다. 예를 들면 육아를 위한 시간제, 단계적 퇴직을 위한 시간제, 연소 근로자를 위한 시간제, 시간제 근로자 우선고용제, 시간제 근로자의 정규사원 동용제도 등이다.

김태홍(1994)은 時間制 및 臨時職 근로자에 대한 보호조치들로 첫째, 福利厚生과 教育訓練, 職業能力開發 등 근로조건 보호에 관한 종합적인 고용관리 체계를 갖춘 時間制 勞動法의 제정, 둘째, 시간제 근로자에 대한 구체적인 法的 定義 필요²²⁾, 셋째, 시간제 근로자용 '표준근로계약서'와 '시간제 표준 취업규칙'을 작성 보급, 넷째, 동일한 직장에서 1년 이하를 단위로 반복하여 시간제 근로계약을 하는 경우(예: 은행업과 소매업), 이들은 실질적으로 常勤者의 역할을 하므로 이들을 '常用職' 시간제 근로자화 하도록 유도, 다섯째, 시간제 근로자의 임금수준(시간급)을 시간급을 기준으로 할 때 동일업무를 수행하는 定規근로자의 初任 이상이 되도록 하여 男女僱傭平等法의 '同一價值勞動의 同一賃金' 조

21. 시간제 근로자에 대한 보호지침과 법제화에 대해 과잉보호라는 사용자측 입장과 시간제 근로자의 대부분이 여성이며 이제도가 오히려 여성고용에 부정적인 영향을 줄 것으로 보는 여성계의 이해대립으로 인해 정부의 보호정책이 실효를 거두지 못하고 있고 또 노동조합도 정규직과의 관계를 고려하여 시간제 근로자의 권익보호에 주저하고 있다.

22. 시간제 근로는 1992년 초 노동부가 '단시간근로자의 근로조건 보장에 관한 지침'을 내놓았고, 1997년 3월의 근로기준법 및 동법 시행령 개정에 있어서 단시간근로에 관한 규정을 신설함으로써 현재 법적인 정의는 내려진 상태이다. 그러나 우리나라는 아직 단시간 근로자의 권익보호를 위한 법적·제도적 준비가 미미한 수준에 머물러 있다. 외국의 경우를 보면, 국제노동기구(ILO)는 단시간 근로자의 권익보호를 명시하고 있고, 독일, 프랑스, 일본 등의 국가들도 단시간 근로자에 대한 보호장치가 잘 정비되어 있는 실정이다.

항을 적용하고 감독, 여섯째, 1년 이상 勤續한 경우 퇴직금 지급, 연차휴가, 월차휴가, 생리휴가 등을 실시하도록 「시간제 근로자의 근로조건보장에 관한 지침」의 보완, 그리고 일급제, 시간제와 임시직을 위한 時間制 職業斡旋센터를 설치하여 직업알선기능의 강화 등을 주장하였다.

(2) 수요촉진

需要 측면에서의 女性人力 활용 촉진 정책은 여성들의 生涯勤勞形態가 연속성을 갖게 하는데 기업의 역할을 모색하는 것에서 출발한다. 즉, 여성의 就業連續性을 높이고 기업의 여성고용에 따른 賃金外 費用負擔을 緩和하기 위한 政策代案의 모색인 것이다. 既存의 연구에서 제시된 정책대안들은 既婚여성 再雇傭제도, 採用과 관련된 각종 差別撤廢정책, 기업내 여성노동자의 勤勞條件 및 人事管理의 平等정책, 기업내 既婚여성에 대한 복지제도, 기업의 女性福祉費用 부담완화 등이다.

기혼여성 再雇傭제도와 관련하여 김태홍(1996a)은 첫째, 인력의 종류에 따라 定型化 하여 재고용을 실시할 필요가 있으며, 둘째, 재고용제도의 도입을 촉진하기 위해 기업에게 再雇傭獎勵金을 지급하고, 세째, 再就業여성을 위한 직업훈련의 보완강화, 그리고 네째, 既婚여성 專用 雇傭서비스 센터 설치의 필요성을 강조하였다.

기업내 여성노동자의 근로조건과 관련된 平等정책(人力管理制度의 개선)도 시급히 요구되고 있다. 偏見에 의한 차별은 기업내에서 여성근로자의 실제 성실성이나 능력을 무시한 채 교육 및 職業訓練이나 職務轉換에 있어 차별을 초래하게 된다. 따라서 이러한 편견의 제거를 위한 노력과 함께 “실질적으로 남녀평등하게 채용이나 배치”가 이루어지기 위한 인사관리상의 개선과 인력관리 방안의 개발이 이루어져야 할 것이다. 이에 대해 양승주(1995)는 최근 새롭게 시도 되고 있는 新人事管理制度의 ‘인사제도의 공평성 확보’와 ‘직군제 운영시 합리적 조건의 충족’ 필요성 등을 제시하고 있으며, 김태홍(1997)은 기업내 인력관리제도의 개선을 위한 방안을 제시하였다.

기혼여성의 母性保護를 위한 기업의 賃金外 비용부담은 기혼여성에 대한 採用忌避와 暗黙의인 결혼·출산 퇴직관행으로 나타난다. 채용과 관련된 차별을 제거하기 위한 방안으로는 앞에서 논의한 既婚女性再雇傭제도 외에 한국노동조합총연맹(1991)과 박숙자(1993), 김선옥(1994) 등의 “채용할당제”와 “가산점 제도” 등도 대안으로 제시되고 있다.

기업내 既婚여성에 대한 福祉制度는 최강식·정진화(1997), 정연양(1994), 김태홍(1995) 등에 의하여 정리되었다. 주요 내용들은 家族看護 休暇 및 休職制 도입, 母性保護制度(직접적 모성보호제도)의 實效化, 및 育兒休職制와 이 기간동안 단축근무 또는 시간제근로의 도입 등이다. 母性保護제도는 産前産後 휴가, 流産·早産 및 死産휴가, 생리휴가, 임신중 업무배치 轉換, 授乳시간제공 등을 포함하였다.

기업이 부담하는 女性福祉費用을 덜어주는 방안으로 어수봉(1991a)은 母性保護費用을 선진국처럼 의료보험이나 고용보험에 흡수하여 社會化 하는 것을 제시하였고, 최강식·정진화(1997)는 남성, 미혼여성, 고령자와의 형평성 유지를 위해 카페테리아식 福祉制度 도입을 주장하였다.

2. 노동시장정책

노동시장측면에서 먼저 보면 外部勞動市場 활성화 방안으로 최강식·정진화(1997)는 公共 및 民間 部門의 職業安定기능의 활성화를 들고 있다. 이는 非經濟活動상태의 여성 潛在인력을 노동시장으로 유인하고, 職業安定網의 확충을 통해 여성의 再就業 經路를 확보하여 여성 인력의 경력단절을 완화시킬 수 있다. 職業安定기능의 활성화는 職業安定網의 구축과 기능 확대를 의미한다. 직업소개기관인 국공립 직업소개소의 기능을 활성화하고, 有·無料 민간직업소개소에 대해서는 소개할 수 있는 職種에 대한 制約을 완화하여 저학력 여성뿐 아니라 고학력의 여성에 대해서도 다양한 직업소개가 가능하도록 해야하며, 그 기능도 현행의 職業

情報의 제공수준에서 '職業斡旋 업무', '컨설팅을 포함한 적극적 알선' 등으로 확장한다.

이들은 민간 직업안정기관의 활성화 방안으로는 현행 직업소개업에 대한 과도한 규제를 완화하여 직업정보의 제약을 제거하고 민간 참여가 대폭 확대될 수 있도록 법규를 정비하는 것을 제시하고 있다.

김태홍(1997)은 기업내 여성의 能力開發을 위한 제도를 도입하고 그 방법과 대책으로서 “교육연수기능훈련, 배치전환, 자기개발의 자극과 지원, 목표관리, 여성리더제, 급여제도 등”에 있어 체계적인 종합시스템이 마련되어야 한다고 제시하고 있다. 그러나 아직은 정부가 여성인력 양성단계에서부터 勞動市場정책의 일환으로 이를 개발할 필요가 있다고 할 수 있지만 經歷開發의 정의와 이에 대한 연구가 그렇게 활발하지 않은 실정이다.

최근 여성에 대한 性差別的 관행의 제거에 관한 연구가 많이 나오고 있는데 특히 공무원부문의 성차별적 관행의 제거는 民間부문에 절대적인 영향을 미칠 수 있다고 생각된다. 박숙자(1993)는 공무원의 성차별 관행의 제거를 위한 구체적 방안으로 여성자신 및 男性上司와 동료들의 여성에 대한 意識轉換, 家族手當 및 정년에 관한 조항 緩和 등의 법제도의 성차별적 조항 개선, 인사관련, 기회관련 업무에 있어 순환근무제 도입 등의 업무배치에 있어서의 평등화, 숙직제도의 기계시설 대체 등 남녀 역할분화의 최소화, 職務評價의 標準化와 絶對評價制 도입 등 승진 및 근무성적 평가제도의 합리화, 산전산후 휴가제 사용에 따른 부족인원 확보 또는 순환근무제 도입, 교육훈련 프로그램에 관리자 훈련 프로그램 설치 및 정부종합청사내 직장보육시설의 示範的 운영 등을 주장하였다.

제 4 장 취업욕구 분석 및 전문가 조사

제1절 기혼여성 취업욕구 분석

여기서는 학력이나 소득에 따른 서울지역 여성들의 經濟活動參與 行態를 분석하고, 潛在的 女性勞働人力에 대한 類型化를 시도하였다. 설문조사자료는 서울시 「서울시 사회복지 기초수요조사 여성부문 표본조사」 자료의 일부이다.

이 자료의 조사대상은 19-59세 사이의 서울거주 모든 여성과 청소년(18세 이하) 자녀가 있는 就業主婦를 주요 目標集團으로 선정하였으며, 표본설계는 자녀가 있는 취업주부 집단에 전체 표본의 30%를 할당(600 표본)하였고 나머지 여성들에게 70%의 표본이 할당(1400 표본)되었다. 1997년 1월을 조사시점으로 하여 조사원이 조사대상자를 직접 방문조사하는 방법을 사용하였다.

본 조사자료를 본 연구에 활용하는데에는 다음의 한계가 있음을 밝혀둔다. 경제활동인구는 15세 이상이지만 이 조사는 19-59세 여성들만 조사대상으로 선정하여 15-18세와 60세 이상 여성들에 대한 정보가 없으며, 자녀가 있는 취업주부가 母集團의 약 14.4%정도이나 표본에서 30%를 할당함으로써 자료의 偏向性(bias)이 존재할 수 있다는 점이다.

1. 기혼여성 취업실태

(1) 기혼여성의 현황

「서울시 사회복지 기초수요조사 여성부문 표본조사」 자료에 나타난 서울시 既婚여성의 일반적인 현황으로서 연령별, 학력별 구성을 살펴보자.

연령별로 보면 30-39세와 40-49세 연령계층이 다른 연령계층에 비해 44%, 31.1%로

19-29세의 11.2%, 50-59세의 13.7%에 비해 비중이 각각 배이상 높게 나타나고 있어 이들이 既婚여성의 주요 연령층임을 보여준다. 이들 연령계층은 통상적으로 여성의 母性기능과 子女養育부담이 상대적으로 적어지는 시기(막내자녀의 취학과, 유치원 입학 등)임을 고려할 때, 여성의 사회경제적인 활동이 재개되는 시기로 볼 수 있다. 또한 30-39세와 40-49세 연령계층에 속하는 여성의 대부분이 既婚者로서 이 계층에 속하게 된다고 본다면 이들 30-49세 既婚여성이 여성정책의 주요대상이 된다고 볼 수 있다.

<표 4-1> 학력별/연령별 기혼여성분포와 평균소득 (단위: %, 천원)

	무학또는 한문수학	초등학교	중학교	고등학교	전문대	4년제 대학	대학원 이상
19-29세	0.5	0.5	6.5	62.5	8.3	20.8	0.9
30-39세	0.4	2.2	14.7	54.1	7.7	19.4	1.5
40-49세	1.8	13.8	28.7	42.5	2.8	9.5	0.8
50-59세	8.3	34.7	24.2	25.7	1.1	5.3	0.75
평균소득	98	130	157	201	213	273	356

학력별 既婚여성의 분포를 보면 중졸이하가 31.5%, 고졸이 47.5%, 전문대졸 이상이 20.9%로 구성상으로는 고졸자가 가장 많으며 중졸이하 학력도 고졸자에 비해 상대적으로 낮은 비중은 아니다. 일반적으로 高學歷인력으로 분류되는 전문대졸 이상 인력은 고졸에 비해 26.6%p 낮게 나타나는데, 전체에 있어 비중은 낮지만 '높은 교육투자에 따른 높은 수익률기대'라는 관점에서 볼 때 중요한 雇傭政策대상으로 볼 수 있다.

既婚여성의 연령계층별 학력분포를 살펴보면 다음 두가지 특성이 두드러진다.

첫째는 젊은 연령층일수록 고학력자의 비중이 높다는 점이다. 전문대졸이상의 고학력자의 비중이 40-49세의 경우 13.1%이나 30-39세와 19-29세의 경우 28.6%와 30.0%로 높게 나타나 있어 40-49세 연령층에 비해 배 이상 증가한 것으로 나타난다.

두 번째는 연령계층이 젊어짐에 따라 고졸여성의 비중이 전체여성의 절반이상을 차지할 정도로 높아진다는 점이다. 연령계층별로 10%p 이상씩 증가하는 것으로 나타난다.

이러한 현상은 30-39세와 19-29세 연령층에서 전문대졸 이상여성의 수가 급증하는 현상과 함께 진행된 것으로 여성의 고학력화 진행이 서울시 여성에게서 뚜렷하게 나타나고 있음을 보여준다.

본 조사에서 서울시 전체 既婚여성가구의 平均所得은 196만원이었다. 그러나 소득은 학력별로 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 대학원 이상 학력을 가진 기혼여성가구의 경우 356만원에 이르는 반면 無學인 기혼여성가구의 월평균 소득은 98만원 밖에 되지 않아 대학원 학력 가구의 27.5% 밖에 되지 않는 실정이다. 학력별 가구평균 소득을 전체 기혼여성가구소득과 비교하면 무학은 평균소득의 50%, 초등학교는 66%, 중학교는 80%, 고등학교는 평균소득을 약간 上廻하는 102%, 전문대는 108%, 대학은 139%, 그리고 대학원은 181% 수준으로 나타났다.

就業既婚여성의 月平均 소득은 85.3만원으로 나타났다. 그리고 취업기혼여성가구의 월평균 소득은 209.3만원으로 취업기혼여성은 가구소득의 40.7%를 벌고 있는 것으로 나타났다.

(2) 취업여성의 학력·연령별 분포

<표 4-2> 학력별 연령별 취업여성 분포 (단위 : %)

	무학또는 한문수학	초등학교	중학교	고등학교	전문대	4년제 대학	대학원 이상	전체
19-29세	-	-	0.6	3.4	0.7	2.4	0.1	7.2
30-39세	0.1	1.5	8.5	21.7	2.9	7.8	0.8	43.2
40-49세	0.8	6.3	11.9	15.3	0.7	2.9	0.5	38.4
50-59세	0.9	3.9	3.0	2.1	0.4	0.7	0.2	11.2
전체	1.9	11.7	24.0	42.4	4.6	13.8	1.6	100.0

就業한 既婚여성의 연령별 분포는 30-39세와 40-49세 계층이 全體就業既婚여성의

81.6%를 차지하고 있다. 50-59세 연령계층의 비중은 11.2%로 40-49세 계층에 비해 매우 낮게 나타났는데, 이것은 남성에 비해 여성의 경우 노동시장에서 일찍 退場하거나, 또는 高齡女性就業의 어려움을 나타내는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

학력별로 보면 전체 취업기혼여성중 고졸자가 가장 높은 비율을 차지하며 그 다음이 중졸자이며, 전문대졸 이상의 고학력 여성은 전체취업기혼여성 중에서 20%로 세번째이다. 즉, 서울시 취업중인 기혼여성중 42%가 고졸자이고 37%가 중졸이하이며 20%만이 대졸자로서, 학력을 기준으로 볼 때 이들 고졸 기혼여성의 所得獲得能力에 따라 취업여성의 전반적인 경제적 능력 구조가 크게 달라질 수 있음을 추론할 수 있다.

(3) 고용형태

<표 4-3> 학력별/고용형태별 취업기혼여성 분포 (단위: %)

	무학또는 한문수학	초등학교	중학교	고등학교	전문대	4년제 대학	대학원 이상
고용주	-	2.0	-	0.5	-	-	-
자영업주	6.3	3.0	2.4	1.6	-	3.4	7.1
상시직 및 임시직(전일제)	6.3	9.9	5.8	4.4	17.5	8.4	21.4
상시직 및 임시직(시간제)	12.5	11.9	4.3	3.8	7.5	2.5	-
일용직	12.5	3.0	7.7	13.4	15.0	22.7	7.1
가내부업	25.0	52.5	51.2	53.3	42.5	58.0	50.0
무급가족종사자	37.5	17.8	28.5	22.1	15.0	5.0	14.3

<표 4-3>을 보면 거의 모든 학력계층에서 家内副業形의 雇傭形態가 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 대학원 이상 학력계층에서는 가내부업에 이어 常時職 및 全日制 근무가 21.4%를 차지하여 전문직 등에 진출하고 있음을 짐작할 수 있다. 4년제 대학졸업의 학력은 가내부업에 이어 日用職으로 많이 근무하고 있다. 전문대 학력은 가내부업에 이어 상

사직, 일용직 및 無給家族 従事者 순으로 많이 일하고 있다. 그 밖의 학력계층은 가내부
업에 이어 무급가족종사자로 많이 일하고 있어 대부분 가족 중심의 경제활동에 참여하고
있음을 알 수 있다.

<표 4-4> 학력별/직장규모별 취업기혼여성분포

(단위: %)

	무학또는 한문수학	초등학교	중학교	고등학교	전문대	4년제 대학	대학원 이상
1인	56.3	49.5	46.9	46.7	40.0	37.8	42.9
5인 미만	31.3	23.8	28.5	23.5	27.5	9.2	7.1
5-10인 미만	6.3	8.9	10.6	8.5	7.5	4.2	7.1
10-50인 미만	6.3	10.9	9.2	11.2	10.0	16.8	7.1
50-100인 미만	0	3.0	1.4	1.1	10.0	10.9	21.4
100-300인 미만	0	1.0	1.0	2.5	0	4.2	7.1
300-500인 미만	0	2.0	0.5	0.5	0	2.5	0
500인 이상	0	1.0	1.4	5.5	5.0	14.3	7.1
주당평균근로시간	52.7	43.5	50.5	49.5	45.2	38.9	38.4

學歷別, 職場規模別 취업기혼여성의 分布를 보면 대체로 1인 사업장 종사자가 모든 학
력계층에서 압도적으로 많은 비중을 차지하고 있다. <표 4-4>를 보면 대학원 이상 학력
계층의 경우 1인 규모 다음으로 50-100정도 규모의 사업장에 근무하는 비율이 높은 것으
로 나타나 中規模의 사업장에 많이 근무하고 있는 것으로 보인다. 대학졸업자의 경우는 1
인 규모 다음으로 10-50인 규모, 50-100인 규모 및 500인 이상 규모 등에 많이 근무하고
있는 것으로 나타났다. 전문대졸의 경우는 1인, 5인 미만, 10-50 및 50-100인 규모 등에
많이 근무하고 있다. 고등학교 졸업 및 그 이하 졸업 학력의 경우는 주로 50인 미만 규모
의 사업장에 많이 일하고 있는 것으로 조사되었다.

週當 평균 근로시간은 無學의 경우는 52.7시간이었으나 대학원졸의 경우는 38.4시간으
로 학력이 높을수록 근로시간은 줄어드는 것으로 나타났다.

(4) 복지수요

<표 4-5>은 就業여성들이 가장 시급하게 바라는 福祉制度에 대한 조사결과이다. 모든 직장규모에서 공통적으로 가장 시급히 바라는 것은 保育施設 확충이었다. 그러나 다음으로 바라는 제도는 직장규모별로 약간 차이가 났다. 100인 이상의 대기업에 근무하는 여성들은 育兒休職제도에 대한 선호도가 높게 나왔고 100인 이하의 중, 소규모 기업 근무자들은 育兒費用 지원에 대한 선호도가 높았다.

<표 4-5> 가장 시급한 여성복지제도에 대한 선호도 (단위 : %)

	1인	5인미만	5-10인	10-50인	50-100인	100-300인	300-500인	500인 이상
산전산후휴가	7.9	12.7	11.1	13.4	6.7	0.0	0.0	6.7
유급유산휴가	2.0	2.0	1.4	5.2	3.3	11.1	0.0	2.2
육아휴직제도	6.9	8.6	9.7	9.3	3.3	11.1	16.7	11.1
보육시설 확충	50.0	49.8	47.2	44.3	70.0	66.7	66.7	66.7
육아비용지원	23.1	13.2	19.4	21.7	10.0	11.1	0.0	6.7
기 타	0.8	0.5	0.0	1.0	0.0	0.0	16.6	6.6

2. 취업욕구분석

非就業 既婚여성의 就業欲求에 대하여 본 조사자료를 이용하여 살펴보자. 우선 일반형황과 취업중단 이유와 非求職 이유, 그리고 취업의지에 대해 살펴본 다음 취업을 희망하는 경우, 희망 직종, 고용형태, 희망 평균소득수준, 취업지원정책수요 내용에 대해 정리한다. 이러한 취업욕구에 대응하여 장기적으로 여성취업을 촉진하기 위한 수단으로서 여성의 직업교육 수요에 대해 조사한 내용을 다음 항에서 정리한다.

(1) 현 황

전체적으로 보면 30-39세 연령층과 고졸자가 가장 많은 비율을 보이고 있다. 이중에서도 30-39세 연령층의 고졸자가 25.5%로 두드러지게 높아 이들이 중요한 여성고용정책 대

상임을 알수 있으며, 다음이 고졸 40-49세 연령층이었다. 20대 고졸 9.9% 및 30대 대졸도 9.2%로 비교적 높은 비율을 차지 하였다.

<표 4-6> 학력별 연령별 취업여성 분포 (단위 : %)

	무학또는 한문수학	초등학교	중학교	고등학교	전문대	4년제 대학	대학원 이상	전체
19-29세	0.1	0.1	0.8	9.9	1.1	2.2	0.1	14.4
30-39세	0.2	0.6	4.9	25.5	3.7	9.2	0.6	44.6
40-49세	0.4	2.7	6.5	11.6	1.0	3.0	0.1	25.3
50-59세	1.3	5.4	3.6	4.7	0.0	0.8	0.0	15.7
전 체	2.0	8.8	15.8	51.7	3.9	15.2	0.8	100.0

(2) 취업중단 및 비구직 사유

본 조사에서는 현재 經濟活動을 하지 않고 있는 既婚여성 중 71.4%가 과거에 就業經驗이 있는 것으로 나타났다. 과거 취업경험이 없는 경우는 28.6%에 불과하였다. 현재 非就業인 기혼여성들의 절대다수가 과거에는 경제활동의 경력이 있는 것이다.

就業活動을 그만 둔 이유는 결혼이 44.8%로 가장 많고 출산과 어린자녀 돌보는 것 때문이라고 대답한 비율이 8.2%와 7.7%를 차지하고 있다. 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 직장을 그만두는 비율이 60%를 넘고 있어 기혼여성의 경제활동에 이러한 것들이 최대의 장애요인들임을 알 수 있다. 앞서의 연령별 경제활동참가율의 분석에서도 20대 초반에 정점에 도달한 참가율이 20대 후반에 갑자기 뚝 떨어져 30세 부근에서 최저점을 지나는 것을 관찰하였다. 그리고 이러한 현상의 원인으로 결혼과 출산, 육아 등을 꼽았는데 여기 설문조사의 결과를 가지고 그것을 구체적으로 확인하고 있는 것이다.

그 밖의 취업을 그만 둔 이유로는 자녀교육 때문이 6.4%, 본인의 건강 악화로 인한 것이 11.3%가 나왔다.

본 조사자료의 여성 중 취업을 희망하지 않은 여성의 비율이 56.4%를 차지하고 있는데

이들이 일하고 싶지 않은 이유는 <표 4-8>에 요약하였다.

<표 4-7> 취업활동을 그만둔 이유

(단위: %)

	비 율
결 혼	44.8
출 산	8.2
어린자녀를 맡길 때가 없어서	7.7
자녀교육 때문에	6.4
더 나은 일자리를 찾아서	3.6
사업장 폐쇄, 해고	4.2
일하기 싫어서	4.4
건강이 나빠져서	11.3
기 타	9.4

<표 4-8> 취업을 희망하지 않는 이유 (단위: %)

	비 율
자녀양육, 가사 때문에	61.1
노령, 장애, 질환 때문에	19.2
남편, 가족의 반대 때문에	4.2
경제적으로 일할 필요가 없어서	4.2
다른 하고 싶은 일이 있어서	4.9
기 타	6.4

취업을 희망하지 않는 이유 중 으뜸을 차지하는 것은 역시 子女養育과 가사일 때문으로 전체 61.1%의 취업을 희망하지 않는 非就業 여성들이 대답하였다. 장애나 질환 등 건강상의 이유로 취업을 할 수 없는 경우도 19.2%나 차지하였다. 경제적으로 일할 필요성을 느끼지 못하는 경우는 4.2%에 불과하였다.

(3) 희망 취업 형태

<표 4-9> 비취업여성들의 취업의지 (단위 : %)

	비 율
구하고 있는 중	15.3
일하고 싶으나 아직 시도 안해 봄	29.2
일하고 싶지 않음	56.4

非就業여성들의 취업의지에 관한 조사결과는 현재 적극적으로 취직자리를 알아보고 있는 여성이 전체 비취업여성의 15.3%, 취직할 생각은 있지만 아직 시도는 해보지 않은 여성이 29.2%로, 전체 비취업 기혼여성의 44.5%가 취업의사가 있음을 밝히고 있다.

<표 4-10> 비취업 여성의 희망직종 (단위 : %)

	비 율
기업체 일반회사원	14.9
도소매상인(5인 이하)	13.3
판매점원(보험설계사 등)	9.9
비숙련 생산근로자	9.4
음식점, 여관, 세탁소 등	8.0
교사, 학원강사	7.5
숙련기능공(도배사 등)	7.5
기 타	29.5

<표 4-11> 희망고용형태 (단위 : %)

	무학또는 한문수학	초등학교	중학교	고등학교	전문대	4년제 대학	대학원 이상
고 용 주		4.8		2.7	9.1	3.5	
자영업주	16.7	19.0	30.4	29.7	31.8	26.3	
전 일 제		33.3	15.2	20.0	36.4	33.3	100.0
시 간 제	33.3	19.0	23.9	36.8	22.7	31.6	
일 용 직	33.3	19.0	6.5	1.1			
가내부업	16.7	4.8	23.9	9.7		5.3	

非就業여성들이 취업을 희망하는 職種을 살펴보면 (<표 4-11>) 기업체 일반회사원을 희망하는 경우가 14.9%로 가장 많고 도소매상인과 판매원 등이 각각 13.3%와 9.9%로 나타났다. 그리고 非熟練생산근로자를 희망하는 경우도 9.4%로 나타나 생산직 근로자의 부족사태를 既婚여성인력으로 대체할 수 있는 가능성을 보여주고 있다.

희망고용형태는 학력에 따라 약간의 차이는 있지만 대체로 자영업, 전일제, 및 시간제 등을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 중학교 졸업 또는 무학 학력의 경우는 가내부업에 대한 선호도도 높게 나타났다. 따라서 기혼여성 고용정책의 방향은 자영업 등을 할 수 있는 창업지원정책의 수립과 시간제 근무 활성화 등 노동시장의 유연화 정책 등이 동반되어야 함을 알 수 있다.

(4) 희망소득

본 조사에서는 취업을 희망하는 非就業 여성들의 희망소득은 월평균 105만원 수준으로 나타났다. 이것은 앞에서 살펴본 就業女性の 평균소득 85만원 보다 20만원 정도 높은 수준이다. 이것은 비취업 기혼여성이 학력이 높고 소득수준이 높은 것을 반영한 결과라 할 수 있다. 비취업 여성들의 취업시의 기대임금이 취업여성들의 실제 소득보다 높게 나타나고 있는 것이다. 실제로 취업희망 비취업 여성들의 期待賃金の 분포를 살펴보면 이들의 기대수준이 현재 취업중인 기혼여성들의 소득보다 훨씬 높은 것을 알 수 있다.

<표 4-12> 희망 평균소득과 취업여성 소득분포

(단위 : %)

	희망소득의 비율	실제 취업여성의 소득분포
30만원 이하	5.1	13.5
30-60 만원	26.2	33.8
60-90 만원	22.0	17.2
90-120 만원	22.3	17.2
120-150 만원	8.5	17.2(120만원 이상임)
150 만원 이상	16.1	

<표 4-12>에 나타난 就業希望 비취업 여성들의 희망소득과 취업여성들의 소득분포를 비교하면 이러한 점을 보다 분명하게 알 수 있다. 希望所得이 30만원 이하인 경우는 5.1%에 불과하지만 실제 취업여성들 가운데 소득이 30만원 이하인 경우는 13.5%에 달하고 있다. 희망소득이 90만원 이하인 경우는 절반을 약간 넘는 53.2%이지만 취업여성의 실제소득의 경우는 64.5%에 달하고 있으며 희망소득이 150만원 이상의 고소득을 원하는 경우도 16.1% 달하고 있어 취업을 희망하는 비취업 여성들의 기대수준이 실제 취업여성들의 소득보다 훨씬 높다는 것을 알 수 있다.

(5) 취업지원정책

취업을 희망하는 비취업 여성들이 가장 원하고 있는 就業支援政策은 일자리 알선과 사업정보 제공 등인 것으로 나타났다. <표 4-13>에 요약된 것을 보면 일자리 알선과 사업정보제공이 가장 높게 나타났으며 소득수준이 낮을수록 그 비율이 높게 나타나고 있다. 이것은 150만원 이하 소득여성의 경우 최고 48.2%로 나타났는데, 소득이 낮은 만큼 移職을 위한 정보를 더 필요로 하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

<표 4-13>취업지원정책수요

(단위 : %)

	50만 이하	50-100만	100-150만	150-200만	200-250만	250-300만	300만 이상
직업훈련, 기술교육	-	6.8	9	13.4	8.8	7.2	5.8
고용 및 사업정보제공	42.8	48.2	45	35.1	39.7	36.3	33.8
사업자금융자	14.2	10.3	8	12.8	13.2	9.0	16.1
미취학자녀를 위한 보육시설확충	28.5	20.6	25	20.1	21.3	27.2	20.5
방과후 보육시설	14.2	6.8	11	15.0	15.4	16.3	16.1
노인, 환자 등의 수발서비스	-	6.8	2	2.2	1.4	-	4.4
기 타	-	-	-	1.1	-	3.6	2.9

다음으로 응답률이 높은 것은 保育施設 확충이었는데, 20-28%로 나타났는데 이 항목 역시 50만원 이하 低所得 여성의 경우 가장 높은 비율로 나타났다. 다음으로 放課後 보육 시설에 대한 수요는 모든 소득계층에서 골고루 15% 수준으로 나타났으며, 직업훈련, 기술교육 수요는 150-200만원의 소득계층 여성에게서 가장 높게 나타났으며, 사업자금 용자에 대한 수요는 300만원 이상의 高所得 여성에게서 가장 높게 나타났다. 노인, 환자등의 수발서비스는 1.4-6.8% 로 약간 낮게 나타났다.

여성인력 활용정책의 성공여부는 既婚여성들의 높은 留保賃金を 어떻게 충족시킬 수 있는가 하는데 달려 있다고 할 수 있다. 이것은 앞으로 女性雇傭政策을 수립함에 있어서 여성의 유보임금을 낮추는 정책을 포함해야 한다는 것을 의미한다. 보육비용이나 기타 여성복지비용에 대한 부담을 輕減시켜주고 여성의 취업 또는 계속 고용에 장애가 되는 각종 차별의 철폐등 각종 요인들을 제거하는 방향으로 정책의 수립이 이루어져야 함을 의미한다. 본 조사에서는 기업의 여성복지제도는 그 실시율과 이용율 모두 매우 낮은 것으로 나타났다. 즉, 생리휴가 및 임신 중 정기검진 휴가, 산전산후 휴가, 유급유산 휴가, 수유시간제공, 육아휴직제도, 직장보육시설 이용, 육아비용 지원 등 거의 모든 女性福祉制度의 실시율이 10% 대에도 못미치는 것으로 나타났고 실제 이용율은 더욱 낮아 제도로서의 효과 자체가 아예 무시해도 좋을 정도였다. 여성의 留保賃金を 낮추는 방법은 이러한 복지제도에 대한 취업여성들의 혜택을 높이는 것이 하나가 될 수 있고 따라서 기업의 여성복지비용에 대한 기업부담을 경감시키면서 여성들의 실질적이 혜택은 크게할 수 있는 방안의 마련도 여성고용에 필요한 정책대안의 하나라 할 수 있다.

(6) 직업훈련제도의 현황 및 수요분석

서울시 거주 전체 여성 중(19-59세 사이, 未婚여성 포함23), 職業訓練이나 技術教育을

23. 표본조사는 미혼, 동거, 기혼, 사별, 이혼 등 모든 형태의 서울시 여성을 모집단으로 하고 있는데 본 연구의 기혼여성에 대한 분석은 이 중 미혼 부분만 제외된 것이다. 그러나 직업훈련에 대한 분

받은 적이 있는 경우가 7.6%, 현재 받고 있는 경우는 0.9%이고, 절대다수인 91.5%의 여성이 받은 적이 없는 것으로 나타났다. 그러나 직업훈련을 받은 적이 없는 여성 중에서 28.2%가 직업훈련이나 기술교육을 받기를 희망하는 것으로 나타났다.

과거 교육을 받은 적이 있거나 현재 받고 있는 既婚여성들과 교육받기를 희망하는 기혼 여성들에 대한 학력별 분포가 <표 4-14>에 나와 있다. 직업훈련 또는 기술교육의 履修者 또는 履修希望者의 학력별 분포는 고등학교 졸업 정도의 학력 소유자가 가장 많고 대학교 및 중학교 졸업 정도의 학력 소유자들도 많은 것으로 나타났다. 전문대학 졸업자들은 상대적으로 작은 것으로 드러났는데 이것은 서울시 既婚여성의 학력분포가 고등학교 및 대학교 졸업자가 많은 것과 어느 정도 비례성이 있겠지만, 專門大學의 교육이 직업교육 위주로 되어있는 것과 무관하지 않은 것으로 생각된다. 특히 인문계통의 고등학교나 대학졸업자의 경우 經濟活動參與를 위한 기술의 필요성을 절감하고 기술교육에 더 적극적으로 임하고 있다고 생각된다. 따라서 직업훈련이나 기술교육의 과정을 편성함에 있어서 이수자들의 지적수준을 고등학교 졸업정도의 수준에 맞추는 것도 타당한 방안의 하나로 생각된다.

<표 4-14> 직업교육 이수자 및 이수희망자의 학력별 분포 (단위: %)

	이수자	이수희망자
무 학	0.6	0.2
초등학교	3.8	4.3
중 학교	14.6	13.2
고등학교	58.0	59.1
전문대학	9.6	7.1
대 학교	13.4	15.5
대학원이상	-	0.6

석에서는 분석대상자가 급격히 줄어들어 서울시 전체여성에 대한 분석을 하였다. 표본조사에서 미혼여성의 비율이 7.8%에 불과해 전체여성에 대한 분석과 기혼여성에 대한 분석의 결과는 실제로는 큰 차이가 나지 않을 것으로 보인다.

<표 4-15> 서울시 여성의 직업교육훈련의 이수현황과 희망수요 (단위 : %)

교육종류	교육이수율	교육희망율
전자·전기·컴퓨터	12.9	22.7
관급 및 용접	0.6	0.2
도배	2.2	0.5
목공·미장·벽돌공	0.6	0.0
자수·편물	3.4	1.9
양재·봉재·한복	15.7	13.4
패션디자인	2.8	3.4
섬유공예	0.6	0.3
조리·제빵·커피	9.0	24.0
광고디자인	1.7	1.7
인테리어 디자인	1.1	3.2
간호조무사	5.6	0.5
이발·미용·피부관리	23.6	11.5
비디오촬영·공예분재·보석감정 등	14.6	6.9
꽃꽂이	2.8	1.5
보육교사	2.2	2.7
지점토/도자기	0.6	1.5

<표 4-15>에서 教育履修率은 전체 직업교육을 받은 여성 중에서 해당되는 기술교육 프로그램을 修了한 비율을 나타낸다. 그리고 教育希望率은 아직 직업교육을 받지 않았지만 받기를 희망하는 여성 중에서 해당되는 기술교육의 프로그램을 교육받기를 희망하는 사람의 비율을 나타낸다. 여기서 전기·전자·컴퓨터 계통의 교육프로그램, 양재·봉재·한복 교육 프로그램, 조리·제빵·커피 프로그램, 이발·미용·피부관리 등에 관한 교육프로그램 등이 여성들에게 인기있는 프로그램임을 알 수 있다. 특히 전기전자, 컴퓨터 관련 기술교육과 조리, 제빵, 커피 등에 관한 프로그램은 그 需要가 계속적으로 늘어나고 있음을 알 수 있다. 이 밖에도 여성들이 지금까지는 교육받은 자가 없지만 새롭게 교육 받기를 희망하는 職種으로 자동차, 중장비 관련 프로그램, 고압가스 기계 등에 관한 프로그램, 운전 등이 있었다.

여성들이 직업훈련을 주로 많이 받은 기관으로는 사설학원이 46%로 가장 많았고, 그

다음은 사회복지관 14.0%, 여성발전센터 10.7%, 國公立 認定職業訓練院 9.6%, 사업장내 직업훈련원 9.6% 등이었다. 그 밖에는 區廳의 婦女교실, 민간(여성)단체 부설 직업교육 프로그램, 또는 대학 부설 사회교육원 등이 있었다.

여기서 여성발전센터와 사회복지관 등에 대한 技術教育 프로그램을 더욱 확충하고 서비스의 질을 높이면서 民間 기술교육기관에 대한 관리감독을 강화하여 실질적으로 직업훈련, 또는 기술교육의 질을 높일 수 있는 방안이 마련되어야 함을 알 수 있다.

職業訓練제도의 개선점으로는 職種現實化와 就業斡旋에 대한 요구가 각각 25.7%로 가장 높게 나타났고, 시설개선 14.7%, 생계보조 12.0%, 개선점 없음이 5.8%, 그리고 기타가 18.2% 정도로 나타났다. 직업정보 서비스를 제공하고 직업훈련 프로그램의 개편 등에 대한 정책적 수요를 여기서도 확인할 수 있는 것이다.

제2절 여성고용정책에 대한 전문가조사

여기서는 여성부문 표본조사 자료를 바탕으로 서울시 기혼여성 노동인력 활용방안에 대한 政策方向을 설정하고 각각의 정책방향에 대한 구체적인 施行方案에 대하여 專門家들의 의견을 수렴하였다. 전문가 의견조사는 1997년 10월에 여성 및 雇傭문제와 관련된 연구, 또는 實務분야에서 오랫동안 종사한 대학교수, 각 연구기관의 연구원, 관련 공무원, 그리고 민간인 전문가 등 전문가 49인 대상으로 우편을 통한 서면조사를 실시하여 回收된 29인의 결과를 분석하였다. 서면조사의 내용은 고용정보제도, 창업지원정책, 직업훈련제도의 개선방향 등 서울시에서 주도적으로 추진할 수 있는 정책대안들과 여성복지비용의 사회화, 여성채용차별 철폐정책, 기타 여성고용증진방안, 및 남녀평등 평가지표 등 서울시, 중앙정부 또는 민간부문들이 분야별로 주도할 수 있는 정책들로 구성되었다.

1. 서울시 정책과제

(1) 고용정보제도

서울인력은행과 여성발전센터를 연계한 雇傭情報體系 구축에는 응답자 전원이 필요성을 인정하였다. 그리고 현재 就業相談기능을 수행하고 있는 女性發展센터에 대한 홍보가 선행되어야 한다는 의견이 제시되었다. 또 여성발전센터 또는 각종 女性職業訓練기관에서 훈련 중인 직종의 취업분야에 대한 연구를 강조하였다. 여성발전센터와 서울인력은행과의 연계는 인터넷에서도 활용가능하도록 하고 여성민우회의 '일하는 여성의 집' 자료와 연결하는 것이 바람직하다는 견해도 있었다. 그러나 고용정보체계를 동사무소까지 확대하는 것 보다는 일 본의 동경도처럼 구단위까지 常駐專門家를 두는 것이 바람직하다는 의견들이었다.

또 학교 新規졸업자, 既婚여성 再就業희망자, 고학력 여성 등 政策對象集團(target group)을 설정하고 정책대상자별로 전공, 학력, 나이 등으로 특화하여 데이터베이스를 구축하여 효율적인 관리가 필요하고 기혼여성인력에 대한 求人業體(수요처) 개발의 필요성을 강조하였다. 보육시설정보와 연계하여 保育情報도 제공할 것을 주문하였다.

여성발전센터 내에 구축될 고용정보체계의 구체적인 프로그램에 대한 전문가들의 의견은 <표 4-16>에 요약하였다.

구직희망 기혼여성에게 각종 직업에 대한 정보와 자신의 적성을 고려한 최적의 직업을 선택하는데 도움을 주는 職業探索 세미나 프로그램의 운영과 여성 취업전문 상담원제, 여성인턴사원제 및 職場適應訓練 프로그램의 운영 등에 대해서는 비교적 應答率이 높게 나타났다. 그러나 성차별관련 상담가를 두고 직장성차별문제에 대한 대응방안을 교육하는 것이나 轉職관리체계의 구축 등에 대해서는 否定的인 의견이 다수를 이루었다. 현실성 떨어지거나 실효성이 없다는 것이 반대의 주된 이유였다.

이 밖에도 여성인력은 수요가 非彈力的이며 특정직종으로 제한돼 있기 때문에 이에 대한 대책마련의 필요성을 제기하였고 여성은 사무·전문직 등을 희망하지만, 기업의 수요

는 판매·서비스·영업직과 생산직 등으로 需給내용의 不一致 문제 등도 제기되었다. 또 고용정보체계 내에 직업훈련관련 상담가 배치의 필요성도 제기되었다.

<표 4-16> 고용정보정책의 시행방향 (단위 : %)

설 문 항 목	응답비율
① 직업 탐색세미나 프로그램을 운영	69.0
② 여성 취업전문 상담원 운영	55.2
③ 인턴과정 입사 프로그램을 운영	51.7
④ 각종 성차별관련 상담 전문가 상주와 성차별 대응 교육 프로그램 운영	37.9
⑤ 구직 여성인력 정보체계 구축, 구직 정보제공과 상담	51.7
⑥ 직장적응훈련 프로그램 운영	48.3
⑦ 전직 관리체계 구축, 직업재검토 워크숍프로그램 운영	24.1

(2) 여성창업지원정책

女性創業지원정책은 우선 自營業을 희망하는 既婚여성이 상당수에 이른다는 점에서 정책적인 배려가 반드시 필요하다는 의견이 다수를 이루었다. 그리고 정책적인 지원은 자방 자치단체 차원의 정책이 바람직하다는 의견도 제시되었다. 구체적인 정책대안으로는 創業 資金融資 및 대출여건완화, 女性資金은행을 두어 여성들끼리 저축하여 財源을 마련하게 하는 방안, 서울시 물품구매 계약시 여성사업체를 우선하게 하는 방안, 그리고 母子가정의 여성창업지원강화 등이 제시되었다. 또 여성발전센터 또는 인력은행 내에 여성창업 컨설턴트를 常駐시켜 사업계획서 작성, 자금마련계획, 경영관리 및 세무지식 상담, 業種協會 등과 연계한 업종별 전문지식 연수, 또는 경영관련 교육, 각 센터간 연계, 또는 共同創業을 위한 연계 안내, 또는 센터별로 희망자를 접수하여 전문가와 연계시키고, 그 밖에 창업관련 행정업무 도움을 주는 방안 등이 제시되었다.

그러나 창업컨설턴트로 부터 만족한 서비스를 받는 경우가 쉽지 않고, 창업희망자가 많지 않고, 대부분의 여성들이 창업조건을 갖추기 힘든 잠재적 희망자들이므로 민간전문가와 연결해주는 정도의 서비스가 적당하다는 의견도 제시되었다.

<표 4-17> 여성창업지원 정책방안 (단위: %)

설 문 항 목	응답비율
① 여성발전센터에 여성창업(자영업)지원센터 개설	62.1
② 여성발전기금에서 여성창업자금 지원	34.5
③ 기혼여성 대상의 여성창업교실을 상설운영한다.	48.3
④ 중소기업 전담은행을 통한 창업자금지원 원활화 및 정보제공과 상담	62.1
⑤ 사업용 재산에 대한 등록세, 취득세, 재산세, 종합토지세 등 조세감면	20.7
⑥ 사업분야에 대한 시장조사 및 사업전망 분석 등의 서비스 제공에 여성창업관련 민간 전문가를 참여시킴	44.8
⑦ 여성창업관련 민간 전문가, 상담업자 정보체계를 구축, 활용	55.2

여성창업지원정책에서 구체적으로 시행될 수 있는 프로그램의 내용에 대한 전문가들의 의견은 <표 4-17>에 요약하였다. 여성발전센터에 여성창업지원센터를 개설하고 中小企業 全擔은행을 통한 창업자금지원 강화 및 정보제공, 여성창업관련 민간인 전문가, 상담업자 정보체계구축 및 활용, 그리고 여성창업교실의 운영 등에 대해서는 비교적 높은 응답율을 나타내었다. 그러나 여성창업자에 대한 각종 稅金減免혜택의 부여, 女性發展基金에서 여성창업자금을 지원하는 방안 등에 대해서는 응답율이 낮게 나타났다. 세금감면 및 창업자금지원 등에 대한 낮은 응답율은 사업주만 여성으로 하고 실제로 남자(남편)이 운영하는 도덕적 위험(moral hazard)의 가능성이 높은데서 기인하였다.

이 밖에도 창업교실의 교육내용으로 세무, 정책자금이용법, 판매전략, 시장개척, 재무관리 등이 포함되어야 한다는 의견도 제시되었고 정보제공과 상담은 좋으나 특혜는 바람직

하지 않다는 의견도 있었다.

(3) 여성직업교육 강화방안

여성직업교육에 대한 구체적인 개편방향에 대한 전문가들의 의견이 <표 4-18>에 요약하였다. 기능대학 및 직업전문학교에 女性訓練目標割當制를 도입하는 방안과 여성발전센터 중 하나를 여성기능대학 또는 여성직업전문학교로 개편하는 방안에 대해서는 여성지원자가 많지 않다는 현실적인 이유로 인해 반대하는 의견이 많이 나왔다.

<표 4-18> 여성직업교육 강화방안 (단위: %)

설 문 항 목	응답비율
① 기능대학 및 직업전문학교에 여성훈련목표할당제 도입	34.5
② 여성발전센터 중 하나를 여성기능대학 또는 여성직업전문학교로 개편	31.0
③ 직업훈련프로그램 개발과 여성발전센터의 직업교육 프로그램에 적용	48.3
④ 민간 여성직업훈련기관에 대한 지원체제 확립과 저소득층에 대한 민간직업교육 지원	55.2
⑤ 여성발전센터 내 여성직업교육 정보 및 상담 체계 구축	69.0
⑥ 기혼여성 대상 직업훈련시설 설립 운영	13.8
⑦ 직업훈련 프로그램 참여 기혼여성의 보육서비스 지원	72.4
⑧ 모자가정에 대하여 기술강습의 수강료 및 여비 지원	51.7

그러나 여성발전센터의 직업훈련 프로그램을 직업능력개발원에서 개발하여 적용하게 하고 低所得層이 民間 職業訓練기관에 등록할 경우에 등록비용 지원 등 지원체제를 확립하고, 여성발전센터 내에 女性職業教育情報 및 상담체계를 구축하고, 직업훈련 프로그램에 참여하는 기혼여성의 보육서비스를 지원하고 모자가정의 직업훈련비용에 대한 지원방안을 강구하는 것 등에 대해서는 높은 응답율을 보였다.

이 밖에도 女性職業教育의 강화방안으로 프로그램 개발시 민간참여의 확대, 정부위주 훈련의 효과성 측정, 母子가정 등 低所得가정에 대한 혜택강화, 公共과 民間의 역할을 분담하여 공공은 정보제공 및 민간지원 등에 중점을 두고, 人力派遣業體를 통해 취업한 경우 보수등에서 불이익 있으므로 이를 배제한 취업알선기능강화가 필요, 또 직업훈련할당으로 교육이 증가해도 취업보장이 되지 않으므로 직업영역의 고정관념을 없애야 한다는 등의 의견이 제시되었다. 특히 여성직업훈련 목표 할당제는 현재 여성응시인원이 없고, 할당비율을 30%로 올린다 해도 이 비율을 채우기가 쉽지 않을 것이기 때문에 量的목표보다 質的향상이 더 중요하다는 의견이 다수였다. 또 기혼여성에 대한 직업훈련프로그램은 性別職種分離의 가능성이 있다는 점에서 우려의 견해도 표명되었다.

<표 4-19>는 현재 여성발전센터에 개설된 프로그램 중 既婚여성의 직업교육 프로그램으로 적당하지 않다고 생각되는 프로그램이나 기능대학과 직업전문학교의 프로그램 중 여성발전센터의 職業訓練기능을 확대할 경우 기혼여성에게 필요하다고 생각되는 프로그램에 대한 전문가들의 의견을 묻고 그 결과를 요약한 것이다.

여성발전센터의 프로그램 중에는 동양자수, 수편물, 그리고 자수패션 등에서 不適當하다고 생각하는 비율이 20%이상으로 비교적 높은 應答率을 나타내었지만 현재 개설되고 있는 프로그램의 대부분이 기혼여성을 위한 프로그램으로 妥當하다는 견해들을 표시하였다. 그리고 현재 기능대학과 직업전문학교에 개설된 프로그램 중에서 여성발전센터에서 기혼여성을 위한 프로그램으로 개설하기에 적당한 프로그램으로는 CAD, 컴퓨터산업디자인, 전자출판, 워드프로세서, PC-LAN, 정보기술, 자동용접, 컴퓨터 그래픽, 환경관리기술, 패션디자인, 귀금속 공예기술, 산업디자인, 시각디자인, 섬유디자인, 주거인테리어, 귀금속 가공, 보석가공, 실내디자인, 가구제작, 목공예, 도자기공예, 사진제판, 그리고 스크린인쇄 등이 30% 이상의 비교적 높은 응답율을 나타내었다.

<표 4-19> 여성발전센터 프로그램 개선과 직업훈련 및 기술교육프로그램 내용

(단위: %)

여성발전센터 및 여성근로화관 프로그램 중 부적당한 과목		여성발전센터의 기능 확대시 필요한 교육훈련 프로그램 (기능대학과 직업전문학교 공과 참조)					
설문항목	응답 비율	설문항목	응답 비율	설문항목	응답 비율	설문항목	응답 비율
피부미용(피부학, 지압, 한방살기, 화장품, 인체생리)	10.3	CAD	48.3	생산기계기술	6.9	제관	0
피부미용전문가반(화장품 성분학, 발판리밋사지)	6.9	CAM	24.1	기계설계기술	10.3	머시닝센터	6.9
메이크업기초	6.9	CNC머시닝센터	3.4	기계정비기술	17.2	NC 기계	3.4
메이크업연구(영화, 연극, TV분장 등)	3.4	CNC밀링	3.4	생산자동화기술	13.8	생산가공	0
인테리어소품제작 및 인테리어샵 운영자반	0	CNC 와이어컷	3.4	정밀측정기술	10.3	전기기기	0
금속공예	10.3	CNC 선반	3.4	금형기술	3.4	금속도장	3.4
장신구디자인과	6.9	컴퓨터산업디자인	51.7	금속기술	3.4	건축도장	0
전자출판	6.9	기계가공	0	자동차기술	13.8	공업배관	3.4
컴퓨터가정교사(MS-DOS, PC통신 한글3.0 등)	6.9	기계조립	0	산업설비기술	13.8	건축배관	3.4
직업상담가	13.8	전자출판	37.9	환경관리기술	44.8	선박기관정비	0
도배사	10.3	공·유압	0	메카트로닉스	6.9	귀금속가공	41.4
출장요리사	3.4	전기전자	10.3	정보기술	27.6	보석가공	44.8
제과제빵	3.4	내선공사	6.9	전기기술	6.9	철근콘크리트	0
커피봉제	17.2	보일러사공	13.8	전자기술	10.3	공업전자	0
한식조리사	6.9	산업안전	24.1	정보통신설비기술	24.1	실내디자인	62.1
논술·글쓰기 지도사	6.9	센서기술	17.2	패션디자인	48.3	가구제작	37.9
한국가정 가사들은 이	3.4	자동차제어	17.2	귀금속공예기술	48.3	목공예	44.8
외국가정 가사들은 이	3.4	열처리	3.4	산업디자인	55.2	도자기공예	44.8
환자들은이	3.4	워드프로세서	55.2	시각디자인	51.7	사진제관	31.0
현대의상	6.9	PC-LAN	44.8	인쇄기술	17.2	스크린인쇄	31.0
한국의상	3.4	정보기술	41.4	섬유디자인	44.8	옴셋인쇄	24.1
자수패션	20.7	전기용접	6.9	섬유가공기술	17.2	열처리	0
동양자수	27.6	전력전자	0	섬유생산기술	10.3	주조	0
섬유공예	6.9	전자기기	3.4	건축기술	10.3	정밀주조	3.4
수련물	24.1	전자회로	17.2	주거인테리어	55.2	교압가스냉동기계	0
비용	10.3	정밀주조	6.9	선반	0		
급식요리	3.4	차공구설계	20.7	자동차	13.8		
광고디자인	10.3	특수용접	3.4	자동차정비	27.6		
도배	13.8	자동용접	37.9	전기공사	3.4		
홈패션	10.3	정밀측정	10.3	산업설비(용접)	3.4		
정보처리	10.3	직물분해설계	17.2	전기도금	10.3		
		컴퓨터그래픽	58.6	특수도금	13.8		

이 밖에도 需要增加가 예상되는 教育訓練 프로그램 개발에는 서울시 외에 수도권을 고

려한 노동력 需要確認이 필요하고 틈새를 공략할 수 있는 서비스관련 기술훈련코스가 개발되어야 한다는 의견이 제시되었다. 또 지역별 산업특성에 따라 산업인력 수요가 달라질 수 있음을 고려해야 한다는 의견도 있었다.

자동차정비는 직업훈련수료자가 이미 포화상태이고 금속도장 건축도장 등은 직업병문제 있음을 제기하였다. 정보통신 및 정보관련분야 수요 증가가 예상되고 금속공예 장신구 디자인, 전자출판, 광고, 산업디자인, 섬유가공기술, 열처리 등은 수요증대가 예상되나 3-4개월 교육으로는 취업이 곤란하다는 의견도 제시되었다.

2. 기타 고용정책 방향

(1) 여성복지비용의 사회화

女性福祉費用의 社會化방안에 대한 전문가들의 의견이 <표 4-20>에 요약되어 있다. 有給生理休暇제를 폐지하고 出産休暇給與를 社會保險에서 지급하는 방안, 유산, 조산, 사산휴가에 대한 賃金保全을 고용보험기금에서 一定比率을 부담하게 하는 방안, 無給 육아휴직에 대한 所得保全을 고용보험기금에서 지급하는 방안, 직장보육시설에 대한 지원확대 및 중소기업의 共同保育시설 확충지원 등 설문지에서 제시된 모든 정책대안들에 대한 응답율이 높게 나타났다.

<표 4-20> 여성복지비용의 사회화 방안 (단위 : %)

설문항목	응답비율
① 유급생리휴가제 폐지	65.5
② 출산휴가급여를 고용보험이나 의료보험 중에서 지급 [고용보험(39.2), 의료보험(32.1)]	72.4
③ 유산, 조산, 사산휴가에 대한 임금보전을 고용보험기금에서 일정비율 부담	55.2
④ 무급 육아휴직에 대한 소득보전을 고용보험기금에서 실시	44.8
⑤ 직장보육시설에 대한 지원확대, 중소기업의 공동보육시설확충 지원	86.2

특히 출산휴가급여를 사회보험에서 지급할 경우 의료보험 보다는 고용보험에서 지급하는 것이 더 타당하다는 의견이 제시되었다.

이 밖에도 少數意見으로 5인이하 사업장의 보육시설에 대한 특별지원대책을 강구하고, 有給생리휴가 폐지에 대한 의견수렴과정의 필요성을 강조하였다. 특히 생리휴가제도를 폐지하는 대신에 출산휴가를 ILO에서 권장하는 대로 12주로 대체할 것을 주장하기도 하였다.

또 육아휴직 장려금제도는 휴직시 재고용을 보장하고, 복직후 인사상 불이익 없도록 하여야 한다는 의견이 제시되었다. 그리고 이 제도는 생산직 보다는 사무직 근로자가 주된 혜택층이고, 사업주가 장려금만 타먹는 문제의 발생가능성을 제기하였다. 그리고 육아휴직장려금제도 보다는 有給출산휴가를 90일에서 100일로 늘리는 방안, 또는 無給으로하여 기간을 확대하는 방안 등이 제안되었다.

(2) 여성고용차별 철폐

<표 4-21> 여성고용차별 해소 방안 (단위: %)

설 문 항 목	응답비율
① 현재 서울시 공무원 채용시 20% 여성채용목표제 한시적 계속	69.0
② 공무원 및 국영기업체 채용시험에서 여성에게 가산점 부여	13.8
③ 여성채용목표제 보다는 여성채용비율을 10%이하로 낮추면서 채용할 당제 실시	3.4
④ 성별 면접비례제 시행	27.6
⑤ 서울시와 1,000만원 이상 계약체결시에 여성고용비율을 업체선정을 위한 평가요인으로 활용	31.0
⑥ 이력서에 사진부착 관행 폐지	20.7
⑦ 공무원, 공기업을 중심으로 승진비례제 실시	48.3
⑧ 남성의 군경력을 경력으로만 인정하고 가산점 부여는 폐지	65.5
⑨ 산업합리화 또는 중소기업육성 등 정부 정책지원 대상업체에 대해 여성고용차별철폐정책의 이행 유무를 확인	58.6

女性雇傭差別과 관련된 제반 관행과 제도의 개선방향에 대한 전문가들의 견해는 <표 4-21>에 요약하였다. 여기에 보면 서울시 공무원의 20% 女性採用目標制는 당분간 지속되어야 한다는 의견이 다수였다. 그리고 남성의 군경력을 경력으로만 인정하고 加算點에서는 제외해야 하고, 정부지원정책 대상업체 선정시에 적극적인 여성고용차별 철폐정책의 이행유무를 확인하고, 공무원 또는 공기업을 중심으로 昇進比例制를 시행하는 방안 등에 대한 응답율이 높게 나타났다. 그러나 여성채용비율을 낮추는 것, 채용시험때 여성에게 가산점을 부여하는 방안, 이력서에 사진부착의 관행을 없애는 것 등에 대해서는 반대의견이 많았고, 성별면접비례제의 시행에도 반대의견이 많았다.

(3) 각종 여성고용증진방안

彈力的 出退勤制度에 대해서는 이것은 일단 남녀 모두를 위한 제도라는 견해가 표명되었다. 그리고 이 제도는 학교수업 5일제, 年次有給휴가, 延長勤勞제한, 短時間노동제가 함께돼야 실효가능하다는 의견도 제시되었다. 또 연구직, 조사직 등의 業務分掌과 成果級 정착 및 팀제 운영 등 조직개편이 단행된 후 적용가능한 직무를 분리해 내야 한다는 의견이 제시되었다. 또 육아휴직 후 활용할 수 있도록 夜間보육시설이 필요하고 稅制지원과 함께 기업체 생산기술변화와 여성의 생산성 향상 전제하의 보육비용지원이 바람직하다는 의견도 제시되었다. 그러나 탄력적 출퇴근제의 시행이 不完全雇傭의 증대로 이어지는 것에 대한 우려도 있었다.

탄력적 근로시간제는 여성인력의 供給증가에는 약간 기여하나 需要가 적어 별 효과 없다는 의견도 제시되었다. 그러나 기업의 생산여건이 伸縮的으로 되면 여성고용에 기여가 가능하고 생산성 향상, 사기 진작, 경력단절 완화, 숙련형성에 기여 등 긍정적인 측면이 많다는 데는 인식을 같이 하였다. 그렇지만 현실적으로 전문직에서나 가능하며, 근무시간이 長時間일 경우에는 여성의 超過근로가 어려워 여성채용 기피우려가 있다는 태서 부정적인 견해도 표명되었다.

<표 4-22> 여성 재고용제도의 활성화 및 개선 방안 (단위 : %)

설 문 항 목	응답비율
① 재고용지원금 지원방법을 현행 재고용확인후 지급에서 재고용 3개월 후 지급하도록 개선하여 고용안정 도모	86.2
② 재고용지원금 규모 확대	10.3

현재 시행되고 있는 既婚여성 再雇傭제도의 개선방향으로 고용보험에서 지급하고 있는 재고용 지원금을 현재의 재고용 확인후에 지급하는 것에서 재고용 3개월 후에 지급하여 雇傭安定을 도모하자는 의견에는 대부분의 전문가가 동의하였다(<표 4-22> 참조). 그러나 재고용 지원금의 규모를 확대하자는 의견에는 반대의 목소리가 높았다.

그리고 임신, 출산, 육아로 勤勞中斷된 경우에는 근로계약 소멸이 아니라 중단으로 보아 1년에 한하여 재고용 우선권을 가지도록 하는 방안을 고려해야 한다는 의견도 제시되었다. 또 고용보험이나 여성발전기금을 이용하여 職業復歸를 위한 프로그램, 또는 再雇傭 후 숙련향상을 위한 프로그램의 운영 등도 제의되었다.

再雇傭獎勵金 지급은 재고용 3개월 지속 후를 1년지속 후로 변경하자는 의견도 있었고 대다수 여성이 70인 미만 사업장에 근무하므로 현재 실질적인 혜택이 없어, 5인이상 사업장으로 확대가 더 급하다는 의견도 있었다. 그리고 業種 및 職種에 따른 기간의 차등 적용이 바람직 하다는 의견도 제시되었다.

<표 4-23> 기혼여성의 재취업 촉진 방안 (단위 : %)

설 문 항 목	응답비율
① 기업에서 재취업여성 대상 프로그램을 운영하도록 지원	72.4
② 재취업여성 전용의 직업안정기관 운영	41.4
③ 여성재취업 직장적응훈련사업체에 '직장적응훈련비' 지원	37.9
④ 기혼여성근로자 비율 증가 사업장에 보조금 지급	27.6
⑤ 여성발전센터에서 여성채용박람회 개최하도록 지원	55.2

既婚여성의 再就業 촉진방안으로는 기업에서 재취업여성을 대상으로 재취업 준비 세미나 개최, 취업을 위한 기술강습, 취업상담 및 정보제공 등의 프로그램을 운영하는 방안, 재취업여성 전용의 職業安定기관 운영, 여성발전센터에서 여성채용박람회를 개최하도록 지원하는 방안 등에서 높은 응답율을 보였다(<표 4-23>). 그러나 재취업 전용의 직업안정기관을 따로 운영하기 보다는 여성을 대상으로 하는 직업안정기관에 再就業여성만을 대상으로 하는 전문가를 활용하는 방안이 바람직하다는 의견들이었다. 그리고 높은 응답율에도 불구하고 기업의 재취업 여성 대상의 프로그램 운영이 非現實的이라는 지적이 많았다.

기혼여성을 인력이 부족한 산업분야로 유도하기 위한 보육정책의 방안으로는 인력부족이 심화되고 있는 중소기업체에 종사하는 여성근로자 자녀가 보육시설을 이용할 경우 그 비용을 면제하고, 인력부족을 겪고 있는 산업체가 직장보육시설을 설치할 경우 시설자금 융자 또는 보육교사 인건비 보조 등 적극적인 자금지원정책을 수립하고, 중소기업체의 공동직장보육시설 또는 직장보육시설 指定委託에 대한 지원정책을 확립하는 것 등 설문에서 제시된 모든 정책에 대한 응답율이 높게 나타났다(<표 4-24>).

<표 4-24> 기혼여성을 인력부족 산업분야로 유도하기 위한 보육정책 방안 (단위: %)

설문항목	응답비율
① 인력부족 중소기업 종사 여성근로자 자녀의 보육시설 이용비용 면제	62.1
② 직장보육시설자금 융자 또는 보육교사 인건비 보조	75.9
③ '공동직장보육시설'이나 '직장보육시설 지정위탁'에 대해 지원	72.4

그러나 人力不足 업체로 유인하기 위한 정책으로서의 보육정책에 한계를 지적하는 의견도 많이 제시되었다. 즉, 6세 미만의 보육대상아동을 가진 既婚여성의 수는 전체 可用여성 중 극히 비율이 낮아 保育政策의 효과를 기대할 수 없고 시설 이용료 면제보다 비용을 지원하는 것이 더 효과적일 수가 있으며 직장보육시설 또한 현실적으로 효과를 기

대할 수 없고 궁극적으로 중소기업의 인력난은 다른 차원의 노동정책으로 해결해야 할 과제라는 것이 기혼여성을 인력부족 산업체로 유인하기 위한 보육정책으로서의 한계를 지적하는 주된 이유들이었다.

<표 4-25>는 현재 시행 중이거나 연구 또는 검토되고 있는 女性雇傭과 관련된 각종 정책들을 나열하고 각각의 정책에 대한 實效性 여부에 대한 전문가들의 의견을 요약한 것이다. 보육시설에 대한 투자 확대는 대부분의 전문가들이 여성고용과 관련해서 정책의 중요성을 인정하였다.

보육시설의 量的인 증가와 質的향상, 기업의 보육시설 투자비 지원, 출산 및 육아휴직 관련 제도개선, 그리고 중소기업 근무여성의 보육비용 지원 등 보육정책에 대한 실효성은 대부분의 전문가들이 인정하고 있었다. 그러나 彈力的 근무시간제, 時間制 및 臨時職 고용의 활성화, 그리고 派遣勤勞制 등 雇傭形態의 多樣化 정책에는 다소의 否定的인 의견이 표출되었다.

고용형태의 다양화가 雇傭不安으로 이어질 가능성에 대한 우려가 그 주된 이유였다. 再雇傭장려금 및 職業訓練의 강화에 대해서는 응답자 모두 실효성을 인정하였다. 그러나 고용서비스는 기존의 고용센터를 약간 확대하여 기혼여성에 대한 지원을 강화하는 방향으로 나아가는 것이 바람직하다는 견해와 함께 기혼여성 전용의 고용서비스센터를 운영하는 데에는 반대하는 의견도 표출되었다.

採用差別 撤廢政策에는 加算點제도에 대한 반대의 의견이 높았으며 채용목표제에 대한 반대의견도 비교적 높게 나왔다. 가산점제도는 여성고용촉진정책으로 여기에 제시된 모든 정책방안들 중에서 반대의견이 가장 많이 표출되어 이 제도에 대한 전문가들의 거부감을 알 수 있다. 채용목표제와 가산점제도 등은 기업의 효율성이 저하되지 않은 범위내에서 시행되어야 한다는 것이 주된 이유였다.

<표 4-25> 여성인력활용 촉진 정책대안들의 실효성 검토 (단위: %)

설문항목			응답비율
구분	큰 분류에 의한 정책	구체적인 정책대안	실효성 없음
여성인력의 경제활동 유인정책	보육시설 투자확대정책	(1) 직장 및 지역탁아시설의 양적 증가	0
		(2) 탁아 서비스 내용의 다양화와 질적 향상	0
		(3) 기업의 보육시설 투자비 지원	3.4
		(4) 출산 및 육아휴직관련 제도개선	0
		(5) 중소기업 근무여성에 대한 보육비용의 지원	3.4
	고용형태의 다양화 정책	(6) 탄력적 근무시간제의 활용	10.3
		(7) 시간제 및 임시직 고용의 활성화	13.8
		(8) 파견근로제의 활용	20.7
기업의 여성인력 활용 촉진 정책	기혼여성 재고용제도	(9) 재고용 장려금의 지급	0
		(10) 재취업 여성을 위한 직업훈련의 보완 및 강화	0
		(11) 기혼여성 전용 고용서비스센터 운영	13.8
	채용과 관련된 각종 차별 철폐정책	(12) 채용목표제 시행	17.2
		(13) 가산점제도	34.5
	기업내 기혼여성에 대한 복지제도 강화	(14) 가족간호 휴가 및 휴직제도의 시행	10.3
(15) 모성보호제도의 실효화		10.3	
기업의 여성복지비 부담 완화방안	(16) 육아휴직제도의 시행	6.9	
	(17) 모성보호비용의 의료보험 또는 고용보험 등 사회보험에서 흡수하는 방안의 강구	3.4	
정부역할	외부노동시장 활성화	(18) 여성전용 직업정보망 구축 및 취업알선의 전문성제고를 위한 민간 직업안정기관의 활성화	3.4
	기혼여성중심의 직업훈련 시행	(19) 기혼여성 중심의 직업훈련 프로그램의 개발	0
		(20) 여성창업지원제도의 구축	3.4
	공기업 및 정부의 성차별 해소방안 시행	(21) 공기업 여성고용인센티브제 실효성 확보 방안 ①경영평가항목에 이를 추가하는 방법, ②경제적 유인책, ③여성고용현황 및 향후 고용계획서 작성·보고 의무화.	10.3
(22) 정부청사내 직장보육시설의 시범운영		3.4	

母性保護 및 育兒休職 등 女性福祉제도의 강화도 기업의 부담을 가중시켜 여성고용을 기피할 수 있다는 측면에서 정책의 實效性에 의문을 제기하는 의견이 비교적 높게 나와 기업의 부담을 경감하면서 여성의 직장생활에 불리하지 않은 복지제도의 유지에 필요한 복지비용의 社會化에 대한 정책의 필요성이 제기된다.

여성고용 증진을 위한 外部勞動市場의 활성화, 職業訓練제도의 구축, 또 정부청사내 직장보육시설의 시범운영 등에 대해서는 전문가들이 비교적 높은 찬성을 표시하였다. 그러나 公企業 여성고용인센티브제는 가산점제도 등과 마찬가지로 기업의 효율성을 저해할 수 있어 시행에 신중을 기해야 한다는 의견이 많았다.

職場內 男女平等 評價指標은 직장내에서 발생할 수 있는 채용모집, 승진, 교육 및 배치, 임금, 여성복지, 성희롱 및 성폭력, 그리고 정년 및 해고에 이를 때까지 발생할 수 있는 각종 형태의 남녀차별 또는 여성에게 가해지는 불이익의 정도를 자체적으로 평가하여 어느 정도 완화되었는가 또는 심화되었는가의 정도를 숫자로 확인하게 하는 것이다.

<표 4-26>은 평가지표의 評價項目에 대한 전문가들의 의견을 요약한 것이다. 여기서 제시된 모두에 대해 전문가들은 비교적 평가항목으로 適當하다는 쪽으로 응답을 보였다.

그러나 定規職 여성의 비율을 20%로 하는 것과 성희롱 및 성폭력 대책반을 구성하는 것에 대한 응답은 비교적 낮은 비율이었다. 여성정규직 비율의 평가항목은 필요하나 人爲的인 퍼센트 제한은 불필요하다는 견해와 성희롱 등에 대한 대책은 먼저 지침을 수립하여 보급과 교육에 힘써야 한다는 견해들이었다. 추가적인 평가항목으로는 看護休職制 실시여부와 보이지 않는 非公式的인 차별을 어떻게 지표화 할 것인지에 대한 검토가 필요하다는 의견이 있었다. 또 新人事제도의 도입여부와 남녀별 職種分離정도에 대한 평가항목도 필요하다는 의견이 제시되었다.

<표 4-26> 직장내 남녀평등평가지표 (단위: %)

설문항목		응답비율
구분	평가항목	필요성
모집 및 채용	① 모집, 채용시 동등한 기회제공	86.2
	② 학력, 경력 등을 같은 경우 같은 직급에 채용	79.3
	③ 신장, 체중, 연령제한 등에 남녀의 구분폐지	65.5
	④ 면접을 여성에게 불리하게 하지 않음	79.3
여성 복지	① 출산휴가제도 실시	75.9
	② 최고 1년까지 육아휴직제도 실시	62.1
	③ 기혼여성 채용제도 실시	65.5
	④ 여성(기혼여성)의 정규직 비율이 20% 이상여부	51.7
	⑤ 직장보육시설 또는 공동보육시설 설치	65.5
임금	① 동일직군 남녀의 임금동일	82.8
	② 생활보조적 임금(가족수당 등) 지급에 남녀차별 없음	79.3
	③ 기본급, 호봉산정, 승급 등에 있어서 남녀간에 같은 기준 적용	93.1
	④ 생활보조자금(자녀교육자금 등)의 지급에 남녀차별 없음	72.4
성희롱 및 성폭력	① 성희롱 예방 프로그램 운영	69.0
	② 성희롱관련 전문 상담원을 두고 상담실을 운영	48.3
	③ 성희롱, 성폭력 등에 대비한 대책반 구성	44.8
	④ 성희롱 또는 성폭력이 발생했을 때, 진상규명, 피해자 보호, 가해자 처벌 등이 직장 내에서 실제로 이루어지고 있음	69.0
교육 및 배치	① 교육대상자 선정, 해외연수, 교육내용 등에 남녀구분없음	79.3
	② 해외근무 등 모든 직무에 남녀 구분 없음	69.0
	③ 순환근무에 남녀 구분 없음	72.4
	④ 동일학력, 동일자격, 및 동일 조건으로 채용된 남녀는 동일수준의 업무에 배치	86.2
승진	① 승진시험 응시에 남녀의 균등한 기회를 보장	93.1
	② 승진가능한 최고위 직급의 범위가 남녀 모두에게 같다	72.4
	③ 승진요건에 남녀 구분 없음	82.8
	④ 승진속도에 남녀의 차이 없음	82.8
정년 및 해고	① 퇴직사유에 결혼, 임신 및 출산 등을 포함하지 않음	69.0
	② 동일직종의 남녀간 정년을 같음	72.4
	③ 같은 사업장내 여성전문직종의 정년을 다른 직종과 같게함 (예: 병원의 간호사 정년이 의사와 같음)	58.6
	④ 결혼, 임신 및 출산 등으로 인한 해고 금지함	79.3
	⑤ 징계사유 및 절차 등에 남녀구분을 두지 않음	72.4
	⑥ 정년해고가 여성에게 불리하게 작용하지 않게 함	82.8

제 5 장 외국의 여성고용정책

선진국의 女性雇傭政策은 여성고용문제만을 전담하여 해결하기 보다는 노동인력 전체에 대한 고용정책의 일환으로 발달되어 왔다. 즉, 전체 勞働人力集團의 雇傭創出을 시도하면서 여성인력의 특징이나 여성인력의 고용에 장애가 되는 요인들을 제거하여 실질적으로 노동시장의 進入障壁을 없애주는 방향으로 발달하여 왔다고 할 수 있다. 또 각 나라마다 고용정책이 특징을 보여주고 있다. 예를 들면, 스웨덴이나 영국 같은 유럽의 국가들에게서는 雇傭情報體系가 잘 발달되어 있는 것을 알 수 있고, 미국의 경우는 積極的 平等措置가 비교적 잘 발달되어 있음을 알 수 있다. 또 일본 같은 경우는 여성의 再就業 또는 再雇傭제도가 비교적 잘 발달되어 있다. 그리고 각국 공히 출산휴가, 또는 육아휴직 등 모성보호제도는 잘 정비되어 있음을 발견할 수 있다. 그러면 각각의 여성 고용정책을 중심으로 외국에서는 어떤 식으로 운영되고 있는지 살펴보기로 하자.

제1절 고용정보제도

雇傭情報體系는 스웨덴과 영국이 잘 정비되어 있다. 스웨덴의 경우에는 勞働政策 자체가 社會福祉政策의 차원이 아닌 경제정책의 일환으로 시행되고 있다. 직업소개가 公的기구에서 전체 근로자의 90% 이상 이루어지고 있고, 적극적인 노동시장정책을 최초로 개발하여 餘他 선진국의 모범이 되어 왔다. 또 이러한 노동시장정책을 근거로 그동안 비교적 낮은 실업율을 유지하여 왔다²⁴⁾. 특히 여성의 經濟活動參加率이 남성과 거의 같은 수준으로 높게 유지되고 있다.

24. 스웨덴은 1993년 부터 실업율이 7.5%로 높아졌지만 이전까지는 4%선으로 아주 낮은 실업율을 기록하였다(장인수, 1996).

영국의 경우는 1980년대 초부터 높은 실업율을 타개하고 경제의 회생을 목적으로 대처 개혁이라는 노동시장 柔軟化 정책을 선진국 중에서 가장 적극적으로 시도하였고 적극적 노동시장정책을 지향하고 있다는 점이 그 특징이라 할 수 있다.

1. 스웨덴

노동부 산하에 勞動市場行政局이 있으며 행정국 안에 國家勞動市場委員會와 전국 24개 지역에 地域勞動市場委員會가 있다. 지역노동시장위원회는 公的인 실업서비스와 雇傭可能性研究所의 사무국을 운영하며 국가노동시장위원회는 총체적 노동시장문제를 담당하고 지역노동시장위원회를 관장하고 지원한다.

스웨덴은 1993년 이후 民間고용소개사업이 허용되고 있으며 고용가능성연구소가 직업적으로 핸디캡이 있는 사람들을 지원하기 위한 정책을 수립하고 있다. 전체적으로 스웨덴의 노동정책은 사회복지의 증진이 아닌 경제정책의 일환으로 시행되고 있다.

勞動市場政策의 구체적인 프로그램은 크게 직업소개, 노동공급에 영향을 주는 프로그램의 운영, 노동수요에 영향을 주는 프로그램의 운영, 그리고 장애인을 위한 프로그램의 운영 등 네가지 범주로 나누어지고 이 밖에도 실업보험수당을 지급하는 프로그램을 운영하고 있다.

(1) 직업소개

雇傭서비스는 노동시장정책의 가장 중요한 기능으로 勞動供給과 勞動需要간의 보다 밀접한 일치를 創出하는 것이 그 목표이고 주요한 임무는 직업소개와 직업상담이다. 스웨덴 실업자의 90% 정도가 고용서비스에 등록되어 있고 취업희망자들에게 필수적인 지식과 자신감을 주기 위한 직업클럽을 운영하고 있다.

(2) 노동공급에 영향을 미치는 프로그램의 운영

노동공급에 영향을 주는 프로그램이란 노동시장에서의 직업이동을 용이하게 하고 노동력의 질을 높이는 프로그램들을 말한다. 이러한 범주에 속하는 프로그램은 고용훈련, 고용가능성연구소, 그리고 재배치보조금 등이 있다.

雇傭訓練은 실업자 또는 실직위험이 있는 근로자들에게 직업훈련을 제공하는 프로그램으로 프로그램 참가자들에게는 훈련수당을 지급한다. 그리고 적합한 프로그램이 없을 경우는 정규교육체계를 이용할 수 있고 이 경우에도 보조금을 지급한다.

雇傭可能性研究所는 직업소개의 또다른 유형으로 深度있는 카운셀링을 필요로 하는 취업희망자들을 대상으로 노동능력평가, 직업오리엔테이션, 직업선택 등의 카운셀링을 제공하며 특히 장애인 전문가를 보유하고 있다. 연구소의 프로그램에 참가하는 참가자들에게도 역시 고용훈련 참가자들과 같은 수준의 수당이 지급된다.

再配置補助金は 지역적 이동에 대한 인센티브를 제공할 목적으로 운영되는 프로그램으로 출발보조금, 이사비용, 직업검색, 그리고 재배치출장 등이 제공되고 있다.

(3) 노동수요에 영향을 주는 프로그램의 운영

노동수요가 不充分하여 공급과잉이 발생할 경우 노동수요를 촉진하기 위한 각종 프로그램이 운영되고 있는데, 개인을 겨냥한 프로그램과 기업을 겨냥한 프로그램으로 나누어 운영되고 있다. 개인을 겨냥한 프로그램은 구제사업, 충원보조금, 고용발전, 청년견습생프로젝트, 취업전 직장알선 등의 프로그램이 운영되고 있고, 기업을 겨냥한 프로그램은 기업내 고용훈련, 교육휴가대체, 일반고용보조금 등이 운영되고 있다.

救濟事業은 구직자에게 일시적인 직업을 제공하는 프로그램으로, 과거에는 도로, 건설, 도시공학프로젝트 등에 일자리를 제공하였는데 최근에는 공공서비스 부문이 증가하고 있다. 정부보조금의 최대치는 6개월동안 임금비용의 65%를 제공한다. 充員補助金は 고용과정을 가속화 시키기 위한 프로그램으로 실업상태의 구직자를 고용하는 회사에 지급한다.

雇傭發展은 일시적인 새로운 노동시장으로 실업자들이 정규노동시장에의 복귀를 용이하게 하기 위하여 도입되었다. 참가자들은 6개월간 등록하고 수당을 지급받는다. 靑年見習生 프로젝트는 29세 이하의 젊은 失業인구를 겨냥한 프로그램으로 6개월간의 직업훈련과 직장경험을 제공하는 프로그램이다.

企業內 雇傭訓練은 고용주가 근로자의 숙련도를 높일 목적으로 교육훈련을 제공할 경우 정부가 보조금을 지급하는 프로그램이다. 敎育休暇代替는 기존의 종업원들을 훈련시키고 실업자들에게 일시적인 직장을 부여하는 프로그램으로 고용주가 이 프로그램을 이용할 경우 사회복지비의 감면혜택을 부여받을 수 있다. 일반고용보조금제도는 신규고용을 촉진하기 위한 프로그램으로 근로자의 純增加를 기록할 경우 고용주에게 혜택을 부여하는 프로그램이다.

이 밖에 운영되고 있는 노동시장정책은 장애인 고용촉진을 위한 각종 정책이 있고, 실업자들을 위한 수당을 지급하는 프로그램 등이 있다. 스웨덴은 積極的 勞動市場政策으로 전통적으로 낮은 실업율을 기록할 뿐만 아니라 남녀간에 경제활동참가율에도 거의 차이를 보이지 않고 있다. 1980년대의 경제활동참가율이 남성과 여성사이에 겨우 4%의 차이를 보이면서 85% 수준에 도달하였다.²⁵⁾ 스웨덴의 노동시장정책은 1980년대에 GDP의 2-3%를 차지하였고 그 비용의 75%는 적극적 노동시장정책에 소요되었다. 스웨덴의 노동시장정책은 노동의 질적 측면도 강조하여 사람들로 하여금 노동생활로 돌아오도록 하기 위한 복귀프로그램, 장애자를 위한 프로그램, 노동환경의 발전에 대한 투자 등도 잘 되고 있는 성공적인 노동시장정책의 한 전형이라 할 수 있다.

2. 영 국

25. 정인수, 1996.

영국은 1908년 부터 직업소개를 국가사업으로 시작하는 등 오랜 勞動政策의 역사를 가지고 있지만 스웨덴과 같은 能動的 노동시장정책 보다는 실업으로 인한 빈민구제와 직업 소개기능을 동일선상에 놓고 노동시장정책을 수행하는 受動的 의미의 정책을 수행하여 왔다. 1970년대에 들어 실업문제가 표면화 되면서 스웨덴 모델을 지향하는 積極인 勞動市場政策을 수립하였고 1980년대의 더욱 심화된 대량실업으로 인하여 정부는 노동시장정책을 더욱 강력하게 추진하였다. 여기서는 고용정책을 수행하는 행정조직과 각종 고용정책의 프로그램에 대하여 살펴보자.

雇傭서비스는 정부의 고용문제를 다루는 부처가 연합하여 운영하는데 실업자들이 직장으로 원활하게 돌아오게 하는 프로그램과 실업자들에게 실업수당을 지급하는 기능을 수행하고 있다. 고용서비스는 전국에 약 1200개의 직업센터(job centres)와 실업수당국(Unemployment Benefit Offices)에서 고용서비스를 관장하고 있다.

고용서비스 프로그램은 직업정보 연결, 실업자에 대한 도움, 장기실업자를 위한 추가적인 도움, 무주택자 또는 성차별을 받는 여성 등 특수한 욕구를 가진 사람들을 위한 프로그램, 그리고 장애자를 위한 추가적인 도움 등으로 구성되어 있다.

(1) 직업정보 연결

職業情報은 求職希望者들에게 제공하는 缺員情報과 雇用主에 대한 서비스가 있다. 모든 구직희망자는 직업센터에서 제공하는 광범위한 직업결원에 대해 접근할 수 있다. 결원정보는 전산체제로 구축되어 있고, 각 직업센터의 사무실로 연결되어 있다. 유럽의 다른 나라에 대한 직업정보도 제공된다. 충원을 희망하는 고용주에게도 결원충원서비스를 제공하고 있다.

(2) 실업자에 대한 도움

失業者에 대한 도움을 주는 프로그램은 일자리를 다시 얻도록 도움과 조언을 제공하는

助言者들과 인터뷰를 할 수 있는 助言인터뷰, 실업수당의 지급과 소득지원, 4주 이상 실업상태인 사람이 장거리 구직 인터뷰 계획이 있을 경우, 경비를 지원하는 인터뷰를 위한 여행경비 지급, 創業을 희망하는 사람들을 대상으로 하는 비즈니스 어드바이스와 보조, 장기 실업자를 대상으로 하는 13주 후의 추가 상담, 직업탐색 세미나, 대안적 직업고려자를 대상으로 하는 직업재검토 워크숍 등이 있다.

(3) 장기실업자를 위한 추가적인 도움

6개월 이상 실업상태로 남아있는 長期失職者들은 6개월 마다 좀더 深度있는 인터뷰인 助言인터뷰에 참가하도록 요청받는데 여기에서 제공되는 프로그램은 다음과 같다. 직업클럽은 구직 및 인터뷰 상담, 무료인지, 편지, 전화, 신문과 안내서 제공 등의 서비스가 제공되는 프로그램이다. 그리고 실업자들이 그들이 찾는 유형의 직장경험을 훈련시키는 작업장 훈련, 고용주들에게 3주간에 이르는 潛在的 종업원을 고용할 기회를 제공하는 職業審議(Work Trials), 12주 이상 실업상태인 사람들을 위한 1주일간의 워크숍 프로그램인 직업계획, 12개월 이상 실업상태인 사람을 대상으로 파트타임 직업기회를 제공하는 공동체생활, 그리고 오전에는 일하고 오후에는 구직활동을 하는 2주간의 파트타임 과정인 재활과정(New Restart Course) 등의 프로그램이 제동된다.

이 밖에도 장애자를 위한 전문가의 상담과 평가, 노동적용 프로그램, 장애자 고용프로그램 등을 실시하며 또 무주택자에 숙박시설을 제공하고 인종 및 성별에 따른 차별대우 개선 프로그램등이 있다.

제2절 재고용제도 지원정책

여성재고용제도 지원정책은 일본에서 많이 발달되어 있고 미국, 영국, 프랑스, 스웨덴

등에서도 고용정책의 일환으로 시행되고 있다²⁶⁾.

1. 일본 및 미국

(1) 일 본

일본의 再雇備제도는 정규직으로 3년 이상 근속하고 결혼, 출산, 육아, 남편전근이나 가족간병 등의 부득이 한 경우로 퇴직한 경우에 재고용되는 프로그램이다. 再雇備時 要件은 최고이직기간을 3년 이내, 3-5년, 10년 이내 등으로 구분하고, 연령은 40세 이하, 그리고 능력판정은 사내교육훈련 등 수습기간을 거친 후 판단한다.

再雇備희망자에게 퇴직시에 장래 재고용자격 인정서를 교부하며 3-6개월의 수습기간을 뒤 능력검증 뒤 일반적인 중도채용의 경우와 같이 채용한다.

제조업 경우 정규직으로, 서비스업 경우 단시간근로, 촉탁사원, 경력사원, 준사원제 등 다양한 고용형태가 있으며 퇴직시의 경력년수를 인정하거나 이직기간 중 승급을 가산해 주고, 퇴직시 급여에 물가상승률을 적용시켜 주기도 한다.

再雇備促進給付金제도는 재고용대상 여성을 3년동안 재고용할 경우, 이 사업주에게 재고용한 여성근로자 1인당 40만엔(중소기업 경우), 또는 30만엔(대기업)을 지급하는 제도이다.

再就業準備서비스 사업은 각 지방행정단위 고용촉진 사업단의 고용촉진센터가 연 6회(1회 정원 약30명)에 걸쳐 5일간 재취업 준비 주부대상으로 재취업준비세미나를 실시하며 재취업을 위한 자기진단, 기업방문, 재취업자와 의견교환, 사무자동화기계 조작실습도 실시한다.

再就業女性專用 직업안정소는 1994년 경우 취업희망등록, 고용촉진프로그램, 직업소개, 지방공공단체의 여성취업지원시설에 대한 국고보조, 취업을 위한 기술강습, 취업상담 및 지도와 정보제공 등을 실시하였다.

26. 여기에 내용들은 주로 김태홍(1996b)의 보고서를 요약 재정리 하였다.

여성가구주 재취업지원을 위하여는 모자가정에 대해 기술강습 수강료 및 여비 등을 지불하고, 해당여성의 고용사업주에게 고용개발조성금을 지급한다. 또 해당자를 수탁받아 직장적응훈련을 시키는 사업주에게는 직장적응훈련비를 지불(6개월간)한다.

(2) 미 국

미국의 女性再就業支援제도는 두 가지로 구분된다. 하나는 자활능력이 없는 집단에 대해 취업능력재고 프로그램을 실시하는 것이며, 다른 하나는 일반 여성가구주를 대상으로 한 것으로 이들의 경우 일반 재취업자와 같이 고용안정기관이나 직업훈련기관을 이용한다. 기혼여성대상 再就業支援제도는 비영리부문에 의해 60년대초에 도입되었는데 주요대상이 중산층 기혼여성으로서 특별히 정부가 지원하지 않고 일반 재취업자와 마찬가지로 취급된다.

직업안정서비스(public employment service)는 취업상담과 취업알선서비스를 제공하는 연방과 주의 직업안정소로서 취업알선, 취업상담, 검사, 구직기법 워크숍, 이력서작성강의, 인터뷰기법, 작업품평회, 노동시장정보 등의 서비스를 제공하고 있다.

職業訓練과정으로는 첫째, 고용기회와 기초기능 프로그램이 있는데 연방정부의 보건성에 의해 전국적인 차원에서 관리되고 있다. 이 프로그램은 교육활동, 직업기능훈련, 직업준비, 직업개발과 안내, 탁아서비스를 등을 부양아동가정지원 수혜자에게 제공하는데 상당수가 기혼여성 가주주로서 재취업촉진효과를 가지는 것으로 나타났다.

둘째는 職業訓練共同法(Job training partnership act)인데 이것은 현장훈련과 강습훈련으로 구분할 수 있다. 현장훈련(OJT)을 실시하는 민간기업체는 연방정부로부터 훈련생에게 직업훈련제공에 따른 임금보조금을 받고 훈련생은 숙련개발기회와 소득획득기회 및 계속고용기회 가질 수 있으며 강습훈련(CT:class training)은 개방대학, 직업학교에서 일반직업훈련과 특수직업능력 훈련을 받을 수 있다. 이외에도 기혼여성의 직업훈련참가를 위한 보육지원서비스가 필요하나 실시되지 못하고 있다.

셋째는 職業教育 프로그램의 운영이다. 직업교육프로그램과 관련하여 주정부는 직업교육에 있어 性平等調整者를 두도록 규정하고 있으며 일정기금을 주부를 위한 직업교육프로그램 제공에 사용하도록 규정하고 있다.

넷째는 民間 再就業支援 훈련프로그램의 운영이다. 민간 재취업지원 훈련프로그램으로는 공공교육기관의 성인(정규)교육프로그램과 민간 고등교육기관과 상업 및 직업학교의 훈련프로그램이 있다. 공공교육기관의 프로그램은 노동시장에서 요구하는 최소한의 교육도 이수하지 못한 교육수준과 소득수준이 낮은 여성들을 대상으로 한다. 민간 교육기관의 훈련프로그램은 최소한의 교육수준 이상을 이수한 재취업여성들이 참여하는 프로그램이다.

職業訓練 外에 재취업을 위한 취업상담과 고용창출 서비스 프로그램이 제공되고 있는데 취업상담은 직업선택, 직업훈련내용, 구직활동지도, 지역노동시장상황과 직업정보로 이루어지며 고용창출은 실업자나 공적부조대상자를 우선적인 정책대상으로 하므로 여성의 경우 대상순위에서 밀리고 있다.

미국 역시 女性再雇傭과 育兒問題는 밀접한 연관이 있다. 6세미만 자녀가 있는 여성의 경제활동참가율은 67%이고 막내자녀가 취학연령인 여성의 경제활동참가율은 78%로서 미국 역시 육아문제가 여성경제활동제약하는 것으로 나타나 있다.

미국의 경우 保育은 가정에서 부모가 담당해야 한다는 전통적 보육관을 지니고 있어 연방정부차원의 통일된 保育政策은 없는 실정이다. 1992년 통계에 나타난 23-31세 기혼취업여성의 보육행태를 보면 남편·형제·친지가 41.2%로 가장 높고, 가정탁아가 22.3%, 보육시설 경우 18.1%의 순으로 나타나 있다. 그러나 미국의 경우 보육시설 일반화가 기혼여성 재취업에 미친영향에 대한 통계는 없으나 보육시설부족으로 구직하지 않은 여성의 비율은 매우 작다. 미국 경우 보육시설미비가 여성고용단절의 한 원인이기는 하지만 취업기회의 부족도 주요한 요인으로 작용하는 것으로 알려져 있다.

2. 영국, 프랑스 및 스웨덴의 경우

(1) 영 국

영국은 既婚여성의 再就業과 관련한 특별한 지원제도가 없으며 일반 재취업과 함께 각종 시설과 제도를 이용하도록 되어 있다.

영국의 직업훈련과 직업안정기능을 수행하는 기관으로는 직업훈련국과 산업훈련위원회가 있다. 職業訓練局은 직업훈련과 공공직업안정서비스를 제공한다. 産業訓練委員會는 사용자분담금과 인력관리위원회의 재정지원을 받는 직업훈련기관이지만 재취업자를 지원하는 것은 거의 없고 신규 학교졸업자를 위한 프로그램이 대부분이다.

중년여성 대상의 취업자 훈련과정으로는 訓練機會計劃(TOPS; training opportunities schemes)이 있는데 이것은 여성재취업자들에 의해 널리 이용되고 있다. 1개월-1년 과정을 단위로 하여 800개이상의 프로그램이 개설되어 있다. 700여개 대학의 기능훈련센터나 기업체에서 훈련이 실시되며 가족부양책임에 따라 수당, 교통비도 받을 수 있다. 또한 훈련후 채용을 조건부로서 이수하는 경우도 있다.

機會擴大課程(WOW; wider opportunities for women courses)은 유럽공동체 사회기금의 재정지원하에 재취업여성에게 4-12주 동안 고용, 직업훈련 및 계속적인 교육기회에 대한 정보를 제공하고, 현실적인 직업계획을 설계하도록 도와주며, 자신감 등 확신과 더 나은 단계의 숙련과 기능을 획득할 수 있도록 하는 훈련 등을 제공한다.

民間訓練 프로그램은 여성근로자를 계속취업 및 경력지향집단, 과거 유경력자 재취업자, 그리고 과거 무경력 취업희망자 등 3개 집단으로 구분하여 재취업을 위한 훈련을 실시한다. 또한 민간 직업안정소가 취업정보서비스(구인카드에 성 기재 삭제, 연령상한을 기재), 취업상담(개별자문, 특정지역내의 직업, 교육, 직업훈련정보제공) 등 여성을 위한 서비스를 실시하고 있다.

(2) 프랑스

프랑스의 경우는 직업훈련제도와 직업안정기능서비스로 구분되어 재취업을 지원하는데, 초가직업교육은 정부책임하에 학교에서 실시하며 직업훈련은 기본적으로 사용자가 실시하는 것을 원칙으로 하고 있다.

再就業을 희망하는 여성은 成人敎育과 平生敎育을 받을 수 있는데 성인교육은 교육부에 의해 권장되고, 평생교육은 대부분 중등교육기관에서 실시하는데 이들 기관은 재원을 공동으로 부담하는 기관의 그룹화(GRETA) 형태를 갖추고 있다. 1993년 현재 전국에 300의 GRETA가 있는데 국립중등학교, 기업주(훈련분담금)에 의해 재원이 조달되고 있다. GRETA는 단기과정, full-time 과정, 2년동안 주당 2-3일 출석하는 과정등 다양하며 재취업여성의 훈련프로그램에 대해서는 주정부의 재정지원을 받고 등록생의 80%가 취업된다. 방송통신학교와 대학, 기술전문대학교도 유사기능의 재취업자 특별 프로그램을 운영한다.

成人職業訓練協會(AFPA)는 노동부의 재정지원하에 있는 민간협회로서 청년층과 성인이 함께 실시되는 非就業女性對象 再活프로그램으로, 18세 이상의 공공직업안정소에 등록된 여성은 모두 참가할 수 있다. 사회보장급부와 가족상황에 따라 수당을 받으며 기업주는 최소 6개월 단위로 6개월간 120-150시간 또는 1년에 500-1200시간의 훈련 프로그램을 보장하고 처음 6개월간 해고하지 않는다는데 조건으로 이 과정을 거친 노동자를 고용한다.

민간훈련기관에서는 재취업을 희망하는 여성들을 위한 직업 준비 교육은 테스트를 통한 지적능력의 판단, 직업훈련에 대한 오리엔테이션, 그리고 직업세계에 대한 지식제공의 3단계로 이루어진다. 재취업협회(Retravailler)는 유료로 시간제 5주과정의 훈련과 개별면담을 통한 취업정보를 제공한다.

高級産業研究센터는 과학분야 석사 여성이나 여성엔지니어 등을 대상으로 직무와 숙련보수의 1년 과정을 운영하는데 훈련생은 모두 보수를 받고 과정에 참여한다. 파리경영센터는 임원훈련과 및 대졸여성 재취업자를 위한 소규모 프로그램을 운영하며 'Manpower'

는 인력과견회사로서 지난 2년간 비취업으로 있는 비서관련기능자를 대상으로 훈련비나 보수 없이 6주간 풀타임훈련을 실시한다.

또 職業斡旋과 相談기구를 운영하고 있는데 공공직업안정소는 노동부 관할로 각 도와 지방본부와 군단위 등 행정단위별 분소를 운영한다. 그러나 남성과 청년층의 구직에 집중되어 있으며 그 다음으로 요보호여성대상의 상담이 많고 재취업 희망 여성의 대부분은 그 지역의 직업훈련상담을 위한 전문가 면담 순위에서 뒤로 밀리는 경향이 있다.

민간 취업상담 및 알선기관으로 일반여성에 대한 여성정보센터가 있으며 요보호여성대상 취업정보망으로 전국미망인협회, 여성가구주협회 등이 있다.

(3) 스웨덴

스웨덴의 경우는 앞의 고용정보제도를 논의하면서 노동시장정책의 일부를 살펴보았다. 여기서는 여성 재고용제도를 중심으로 살펴보기로 한다. 스웨덴의 職業敎育은 노동시장위원회가 설치한 勞動市場敎育센터에서 실시되는데 교육의 지도관리는 중앙교육청이 맡고 비용은 노동시장위원회가 부담한다. 노동시장교육센터는 훈련비용은 무료로 하면서 훈련수당을 지급하는 직업훈련을 실시하는데, 제조업위주로 2주에서 1년 단위로 교육기간이 다양하며 교육스케줄을 교육생들이 탄력적으로 조정할 수 있도록 하고 있다.

職業指導 및 就業斡旋 프로그램은 주(州) 노동위원회 아래 고용사무소, 전문직종 고용사무소 및 장애인고용사무소가 구인·구직 연결서비스와 직업훈련정보를 제공한다. 기혼여성 재취업의 경우 공식목록, 재취업준비과정에 대한 안내 외에 직업상담원이나 심리학자와의 면담을 통해 재취업여성의 선호, 과거경력, 교육이나 다른 근로조건에 대한 정보 등을 제공한다.

스웨덴은 新規人力의 敎育訓練費를 보조하는 조건으로 하여 전체근로자의 40%를 여성으로 고용하도록 하는 정책을 실시하고 있다. 한 지역내 기업체는 他地域 인력모집에 우선하여 자기 지역 여성을 먼저 활용하도록하며 결원보충을 사내보충이 아닌 경우 모두 직업안정소에 의무보고 하도록 되어 있다.

스웨덴 여성의 就業類型을 보면 '첫 자녀 출산까지는 풀타임근무, 첫 자녀 출산후 단시간근로로 바꾸어 계속 고용한 후, 자녀가 취학연령이 되면 다시 본래의 풀타임근무로 전환²⁷⁾(김태홍 1996b)하는 형태를 지닌다. 그 결과 출산·육아로 인한 경력단절이나 노동시장 퇴출이 적어지고, 45세 이후 경제활동참가율 하락이 적어지며, 풀타임으로 계속 취업하는 비율이 증가하고 있는 것으로 나타났다.

스웨덴은 1971년에 夫婦 所得稅의 分割所得課稅評價(New Tax Act)를 실시하여 부부를 개별과세하므로써 여성의 취업과 재취업을 촉진시켰다.

育兒休職制度와 정부재정지원에 의한 육아시설 및 방과후아동시설은 여성의 취업과 재취업을 촉진시켰다. 육아를 위한 시간제 근무전환제도는 여성의 계속취업을 촉진시켰으며, 유급 출산 및 육아휴가를 남녀모두에게 인정하고, 출산 후 12개월간 유급육아휴직(임금의 약 90%를 지급) 대신 부모중 어느 한사람이 시간제로 근무하고 일하지 않은 시간에 대해서는 보상을 받을 수 있다.

또 男性支配職種에 여성을 고용하고 현장 직업훈련을 시키는 기업주에게 평등보조금(equality grant)을 지급하고 있다. 취업자는 공공직업안정소를 통하여 취업하고 보조금은 지역노동시장에서 특별한 직종에 인력부족이 발생한 경우에만 지급된다.

제3절 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 분담

母性保護 또는 자녀양육에 들어가는 비용의 社會的 分擔에 대하여는 대부분 선진국들은 제도적 준비가 비교적 잘 되어 있다고 할 수 있다. 각 국가별 출산휴가와 육아휴직의 현황, 출산급여 및 육아휴직급여의 재원 등에 대한 것은 윤영숙·서명석(1995)의 논문에 요약되어 있는데 여기서 정리하여 재인용하였다. <표 5-1>에 요약된 것을 보면 출산휴가

27. 김태홍(1996b, 149쪽).

는 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 독일 등 대부분 북유럽 국가들에서 소득의 90-100%까지 보장하고 受給期間을 12-28주까지 하고 있다. 그러나 미국, 호주, 뉴질랜드 등의 국가에서는 無給으로 시행하고 있고 캐나다는 60%까지 보장하고 있다.

育兒休職은 스웨덴이 4세까지에 450일간 소득의 80-90%까지 제공하고 있는 것에 반하여 대부분의 국가에서 1년미만의 기간동안 有給 또는 無給으로 운영하고 있다.

<표 5-1> 출산휴가와 육아휴직의 국가별 비교

	출산휴가		육아휴직	
	수급기간(최대)	소득보장	수급기간(최대)	소득보장
스웨덴	12주	90%	4세까지, 450일	출산14일까지 80%, 15일째 270일 90%, 나머지 60크로네
노르웨이	28주	100%	70일	70일만 유급(매일 임금)
덴마크	28주	90%	24주	90%
네덜란드	16주	100%	-	-
벨기에	14주	75-100%	6-12개월	유급(고정액)
오스트리아	16주	100%	연령1세	무급(수당가능)
스위스	8-12주	보험기여액 따라	-	-
핀란드	268일	80%	163-223일, 연령3세	80%, 무급(수당가능)
독일	14주	100%	연령1세	6개월 한하여 600마르크, 7개월 후 소득시안선에 따라 자동
프랑스	16-28주	84%	16-28주	무급(수당가능)
일본	14주	60%	1세까지	무급
이탈리아	5개월	80%	6개월	30%
영국	40주	90%까지	-	-
아일랜드	14주	75%까지	-	-
캐나다	17-18주	주당60%까지	24주	무급
뉴질랜드	14주	무급	1년까지	무급
미국	12주	무급	12주	무급
호주	52주	무급	66주	무급
한국	60일	평균임금의 60%	생후1년	무급

* 미국 경우 출산휴가와 육아휴직이 구별되지 않고 연중 12주를 사용할 수 있다.

자료: 윤영숙·서명선(1995)에서 재인용(ILO(1988), PP.20-21, US Department(1992)를 기초로 발췌정리).

<표 5-2> 출산급여와 육아휴직급여: 재원 및 조달방식, 부담율

	재원과 조달방법	재원부담율		
		피용자	사용자	국가
스웨덴	의료보험, 보험방식	0	지불금료의 10.1%(총비용의 85%에 해당)	중앙정부가 총비용의 15%부담
노르웨이	의료보험, 보험방식	피용자7.8%, 자영업자12.7%	임금의 16.7%(산후주간은 비용전액부담)	지방정부,0.11%(군)0.42%(시) ;중앙정부,0
덴마크	조세방식	0	산후2주간만 총비용부담	지방정부가 산후2주후부터 총비용부담
네덜란드	의료보험, 보험방식	소득의1.2%	지불금료의 6.2%	급여가 최저생계비 미달시에만 보충비용 부담
벨기에	의료보험, 보험방식	소득의 1.15%	지불금료의2.2%+0.12% (0.12%는 출산급여기금에의 추가출연분)	자동차보험료에 대해 5%과세수입분
스위스	의료보험, 보험방식	각주의 보험료 산정기준에 따라 다양	0	연방정부는 각주의 보험자, 급여에 따라 차등보조, 출산급여에 따라 특별보조금 출현
핀란드	의료보험, 보험방식	소득의 1.7%	사적부문 지불금료의 1.45% 공공부문지불금료의 .7-4.2%	나머지 비용 전부
독일	의료보험, 보험방식	610마르크이상 소득자 소득의 4-23.2%	지불금료의 4-23.2%, 평균6.4%	연방정부에서 출산전당 400마르크씩 지원보조
프랑스	의료보험, 보험방식	연금수급자1.4% 무급가족 1-2% 임의가입자:납세액기 준 차등, 학생 및 청소년:징액	총지불금료의 12.6%	자동차보험료중 12% 부과세, 의약품광고, 주류(25도 넘는 주류 11당 10프랑), 담배(도매가의 5%) 등에 사회보장목적세 부과,신규병원건축기금, 보건 및 사회서비스 비용중 일부
일본	과고용자 의료보험	기본임금의 4.2%(표준보수등급 39)	기본임금의 4.2%	급여비용의 16.4%와 행정비부담
이탈리아	의료보험, 보험방식	소득에따라 0.9-1.1% 차등과출	지불금료의 9.6%,13.4%	다양한 보조금
영국	국민보험, 보험방식	소득에 따라 주급의 2-9%	5-10.45%	전체 기여금 총액의 5%
아일랜드	연금보험, 보험방식	소득의 5.5% 자영업자: 동일	지불금료의 12.2%	재정지출 및 기여금 정도마다 다름. 사회부조는 전액부담
캐나다	고용보험, 보험방식	피보험자소득의 2.25-2.8%(최저\$136- 최고\$880소득한도)	피보험자 보험금의 1.4배	0
뉴질랜드	조세,자산 조사방식	0	0	일반세입에서 전액국고부담
미국	의료보험, 보험방식	납세대상소득의 약1.2%(주마다 차이)	주마다 편차 큼	주정부가 연\$6,240-\$22,150지원

<표 5-2>는 出生給與와 育児休職給與의 재원 및 조달방식 그리고 피용자, 사용자, 국

가 등 각 주체들의 부담을 요약하여 보여주고 있다. 재원조달방식은 많은 나라에서 의료보험과 보험방식에서 재원을 확보하고 있는 것으로 나타났고 일부에서는 의료보험 대신 고용보험에서 조달하고 주로 사용자와 국가의 부담율이 높은 것으로 나타났다.

제4절 적극적 평등조치(Affirmative action)

積極的 平等措置는 少數人種이나 여성에 대한 사회·경제적인 공식적 차별뿐 아니라 비공식적인 차별관행을 철폐하기 위해 실행되는 법적이고 행정적인 조치를 말한다. 노동 시장에서의 차별을 완화·폐지하기 위해 행정기관, 노동자단체 그리고 기업이 호혜성을 원칙으로 하여 자발적으로 참여하도록 하는 것이다.

이 제도는 교육체계의 기술훈련을 비롯하여 채용, 승진, 배치 그리고 内部勞動市場에서의 훈련과 교육에 이르는 전과정, 더 나아가 女性勞動의 장애요인인 육아문제에 대한 것 까지도 포함 한다. 限時的 조치로서 雇傭割當制가 고용문제에 한정된 즉각적 효과를 기대 하는데 비해 적극적 평등조치는 점진적이며 장기적인 효과를 기대하는 총제적 접근방법 이라 하겠다. 여기서는 미국과 스웨덴의 경우를 살펴보았다.

미국에서 積極的 平等措置를 실행하기 위한 법적 근거는 대통령령의 행정명령들과 '고용기회평등법'이다. 1961년 케네디대통령 행정명령과 1965년 존슨대통령 행정명령 11246 호는 '정부와 1만불이상 계약한 사업체와 그 산하작업장은 적극적 평등조치를 따라야 함'을 명시하였다. 이와 함께 노동부 산하에 聯邦契約遵守事務局(OFCC)을 설치하여 정부계약업체의 적극적 평등조치 시행 여부를 감독하고 있다. 즉 이전의 '소극적인 차별하지 않'기'로부터 기업이 '적극적으로 고용평등을 추구'하도록 공식적 행정 요구를 시작한 것이다.

또 1970년 노동부명령은 50인 이상 고용하고 5만불이상의 연방정부 계약업체에 대해 여성을 포함한 소수민들에 대한 '積極的 平等措置 프로그램' 작성제출 하도록 하였으며,

1972년 雇傭機會平等法(the Equal Employment Opportunity Act)은 25인 이상 고용한 모든 사업체에 성에 근거한 일반적인 고용차별을 금지하였다.

雇傭差別에 대한 감독과 문제해결의 仲裁기능은 연방계약준수사무국(OFCC)과 고용평등위원회(EEOC)가 행정명령과 고용기회평등법에 근거하여 고용차별의 전반적 문제를 다룬다. 1970년 노동부명령에 의해 '적극적 평등조치 프로그램' 작성제출 기업체에 대해 실행방법과 그 실행과정을 감시·감독하며, 프로그램효과를 측정하는 방안을 마련하였다. 또한 위반시 계약취소와 사업정지를 법원에 요청하거나 조정된 계획의 이행을 격려하며, 채용, 배치, 승진, 교육 등에서 피해자의 고발이 있을 경우 중재도 한다. 법정소송 경우 벌금, 보상과 배상, 유사차별 피해자에게 보상 규정도 있다.

미국과는 달리 스웨덴의 積極的 平等措置는 여성에 대한 차별보다는 노동시장내의 차별 일반을 불식시키는 것이 정책의 기본목표라는 점에서 특징적이다. 예를 들면 모성보호와 관련하여 출산과 양육휴가 및 가족간호휴가를 여성뿐 아니라 남녀모두 공동 이용 가능토록 한 점이다.

미국의 적극적 평등조치가 동등한 고용기회를 늘려 고용전반의 차별을 적극적으로 타파하는 것에 중점을 두고 있는데 반하여, 스웨덴은 여성과 남성의 雇傭水準을 같게하는 것을 목표로 한다. 이를 위한 정책수단으로서 성고용할당제가 발달하였다.

스웨덴의 性雇傭割當制는 여러 가지 정책과 연계하여 실시되는 특징을 지닌다. 첫째는 지역개발원조프로그램과 연계이다. 低開發地域에 기업의 투자유치를 위해 정부가 지원금을 줄 때 정부지원으로 늘어난 신규채용과 결원충원에서 寡少代表(under-representation)되는 性(gender)을 우선적으로 충원하고 각 성의 비율이 최소 40%가 되도록하는 소위 '40% 채용할당제'가 실시되고 있다. 이때 정부의 재정지원은 입지원조, 신규채용상여금, 특별지원금, 운송보조금, 훈련지원금 등이 있다. 입지원조의 경우 최고 20년 상환의 장기 대부와 할당제 이행실적에 따라 감면되는 대부로 구분되며, 채용상여금은 개발지역의 고

용증가 기업에 대해 첫기금을 받기 이전의 3년동안 최고종업원 수를 초과하는 인원을 채용하는 회사에게 지급하는 것이다.

두 번째로 性雇傭割當制는 직업훈련프로그램과 연계하여 실시된다. 자격과 능력이 되는 여성인력이 부족하여 고용 비율 40%를 채울 수 없는 직종이나 지업에 대해서는 할당제를 면제하는 대신 이를 해결하기위해 여성인력훈련 프로그램에 할당제를 병행하여 실시한다. 그러나 40% 채용 대상에 시간제 고용도 포함되 있어 여성고용의 질 하락이라는 문제점이 나타난 점도 주목해야 할 것이다.

제 6 장 서울시 여성고용정책 기본방향 및 정책대안

제1절 기본방향

여성雇傭政策의 방향은 몇 가지로 나누어서 생각할 수 있다. 첫째는 就業의 斷續性 (career interruption)을 완화하는 방안의 모색이다. 25-34세 연령계층에서 급격하게 일어나는 勞動市場 退出을 완화시켜 여성들의 生涯勤勞形態가 連續性을 갖도록 함으로서 여성인력이 지속적으로 높은 생산성을 유지하게 하는 것이다. 母性기능을 하는 출산 또는 보육기간동안의 非經濟活動化는 여성인력의 就業斷切을 야기함과 동시에 여성의 留保賃 金を 높이는 원인이 되고 있다. 특히 중산층 이상의 고학력 기혼여성들의 높은 유보임금은 그들의 노동시장 참여 자체를 주저하게 되어 계속 비경제활동화 되고 있는 것이다. 특히 서울의 경우는 지방보다 상대적으로 더욱 심각한 것으로 드러났다.

둘째는 外部勞動市場의 강화이다. 일단 비경제활동화 되었던 기혼여성이 다시 경제활동에 참여하기 위해서는 이들에 대한 취업알선 또는 고용관련 정보제공이 이들의 성공적인 재취업에 중요한 변수로 작용한다. 국가의 사회보장제도나 외부노동시장이 잘 발달 되어 있을수록 여성의 재취업이 용이하고 이러한 점에서 정부의 노동시장정책은 중요한 역할을 하게 되는 것이다.

셋째는 勞動市場의 여성에 대한 差別的 慣行에 대한 제거 또는 완화방안의 모색이다. 노동시장 진입과정에서 부터 고용상태가 유지되는 과정 및 퇴직, 해고 등에 이르기까지 우리의 의식 또는 무의식 속에 뿌리깊게 박혀있는 여성차별적 관행의 제거는 여성의 지속적인 취업과 생산성의 향상에 중요한 변수가 된다. 법 또는 제도적으로 차별적 관행에 대한 가시적인 제거조치를 시행하고 눈에 보이지 않는 관행적 차별의 제거에 대한 정책

적 대안이 모색되어야 할 것이다.

네째는 女性雇傭에 대한 기업의 비용을 輕減하는 방안의 모색이다. 여성고용으로 인한 추가비용은 여성의 취업경력의 단절에서 발생하는 비용과 여성복지비용의 부담으로 발생하는 것이 있다. 이러한 비용의 발생은 여성이 남성에 비해 투자 수익율과 수익의 회수가 능성을 떨어뜨리게 되어 여성 근로자에 대해 기술훈련투자나 직업훈련투자를 기피하게 되고 이로 인해 여성 근로자의 기술숙련의 축적수준이 떨어지게 되고, 승진이 늦어지며, 職種範圍도 한정되는 것이다. 이 뿐만 아니라 期待勤續年數가 낮은 여성의 채용은 여러가지로 기업에게 임금의 노동비용(non-wage labor cost) 부담을 주게되어 여성의 채용 자체를 기피하는 요인으로 작용한다.

女性雇傭政策은 출산, 육아 등 女性就業 斷續性 유발부문에 대한 사회의 투자를 확대하여 여성인력의 공급에 장애요인을 제거하는 방안과 수요측면에서 기업의 女性雇傭에 들어가는 비용을 경감시켜 여성고용을 촉진할 수 있는 방안, 또 外部勞動市場 활성화 등의 정부의 노동시장정책 등이 동시에 추진되어야 정책적인 효과를 기대할 수 있다. 즉, 보육 시설에 대한 투자를 확대하면서 기업의 여성복지비용 완화를 도모하고, 또 고용정보체계의 구축 등을 포함하는 직업안정기능을 강화하는 것이 같이 복합적으로 이루어질 때 여성고용정책의 효과가 커지는 것이다.

본 연구는 職業安定機能의 강화, 기업의 福祉費用 완화, 및 여성고용의 差別的 慣行의 제거 등에 그 초점을 두고 있다. 보육시설에 대한 투자확대는 서울시에서는 1997년에 보육대상아동의 100%를 수용할 수 있는 정도²⁸⁾로 확대되고 있기 때문에 본 연구의 범위에서 제외되었다.

본 연구의 정책 대안은 서울시에서 주도적으로 시행할 수 있는 정책들과 서울시, 중앙정부, 그리고 기타 공공 또는 민간부문에서 시행할 수 있는 방안들로 구분하여 설명하였

28. 서울특별시, 「1997년도 보육사업지침」.

다. 서울시 政策課題로는 고용 및 재고용 정보체계의 구축, 여성창업지원정책, 직업훈련제도의 개선방향 등을 제시하였고, 서울시, 중앙정부 및 기타 공공 또는 민간부문에서 단독 또는 공동으로 추진할 정책과제로는 여성복지비용의 사회화방안, 여성채용차별 철폐정책, 기타 여성고용 증진방안, 등을 제시하였다. 그리고 직장내 남녀평등 평가지표의 모델을 제안하였고, 또 여성고용정책을 효과적으로 지도하고 관찰할 수 있는 서울시의 여성고용과 관련된 기구개편방향도 언급하였다.

제2절 정책대안

1. 서울시 정책과제

(1) 고용 및 재고용 정보체계 구축

서울시 僱傭 및 再僱傭 정보서비스 기관은 각 노동사무소의 취업알선센터, 서울인력은행, 구청의 취업정보센터, 그리고 여성발전센터의 취업상담실 등이 있다. 이 중에서 기존 여성에 대한 종합적이고 체계적인 고용정보서비스의 제공은 여성발전센터의 취업상담기능을 확대개편하고 서울인력은행과 연계한 지원체제의 강화에서 그 방향을 잡는 것이 바람직하다.

女性發展센터는 다른 기관과는 달리 대상집단을 서울의 既婚여성들로 특화할 수 있고 이미 서울의 여성복지시설로서 역할을 수행하고 있는 만큼 취업상담기능의 확대개편을 통한 정보체계의 구축이 가장 효과적인 정책대안이 될 수 있다.

僱傭情報體系의 구축방향은 단순히 취업알선 서비스만 제공하는 차원이 아닌 종합적인 고용정보와 취업알선 등 구직 또는 구인과 관련된 각종 정보를 제공하고 서비스 체계를 갖추는 것이어야 한다. 고용정보시스템이 발달되어 있는 스웨덴이나 영국의 경우를 보면 失職者를 위한 상담 프로그램의 운영, 職業探索 세미나의 운영 등 각종 프로그램을 다양하

게 운영하고 있다. 특히 스웨덴의 경우에는 실직자가 마땅한 직업을 찾지 못해서 직업훈련 과정에 등록할 경우에는 훈련수당을 지급하고 職業訓練課程에 적당한 과정이 없는 경우에는 정규교육체계를 이용할 수도 있도록 하고 있다. 또 실업상태의 구직자를 충원하는 회사에는 충원보조금을 지급하고 있다. 본 연구에서는 국내외 여러 가지 사례를 종합하고 전문가 의견을 참조하여 서울시에서 정책적으로 실현가능한 정책대안들을 제시하였다.

구체적인 개선방향으로는 女性發展센터의 취업상담실에 민간인 여성취업전문가를 배치하고, 서울인력은행의 정보를 이용할 수 있는 전산망 체계의 구축하며, 여성발전센터내에 직업탐색세미나 프로그램을 상설운영하고, 기존 사업장에 기혼여성 인턴사원제 실시를 적극 권장하고, 그리고 기혼여성의 직장적응훈련 프로그램을 운영하는 것 등을 제안하였다.

① 민간인 전문가의 활용

여성발전센터에 전산망을 구축하고 서울인력은행의 모든 정보를 공유하게 하면서 民間人 專門家를 常駐시켜 취업상담기능의 강화를 도모해야 한다. 노동정책이 사회보장정책이 아닌 경제정책의 일환으로 시행되고 있는 스웨덴의 경우를 보면 제5장에서 살펴본 바와 같이 고용정보기관에서 단순한 직업소개 뿐만 아니라, 노동능력평가, 직업오리엔테이션, 직업선택카운셀링 각종 서비스를 제공하는데 민간인 전문가를 적극 활용하고 있다. 스웨덴의 경우, 장애인 전문가까지 배치하여 장애인들의 취업을 위해 적극적인 배려를 하고 있다.

현재 女性發展센터는 전원 서울시 공무원이 배치되어 있어 운영되고 있는데, 僱傭情報體系를 구축하고 관리하고 求人 또는 求職者에게 전문적인 취업알선과 상담기능을 수행하는 데는 한계가 있다. 민간인 전문가를 상주시켜 이러한 기능을 맡긴다면 기혼여성의 고용정보 서비스기능을 획기적으로 강화할 수 있을 것이다. 현재 서울인력은행의 경우 노동부 공무원 외에 민간인 취업상담가들을 적극적으로 활용하여 성공적인 취업알선기능을 수행하고 있다.

서울인력은행은 이 밖에도 全國廣域 就業斡旋 전산망(LAN)을 구축하고, 求人自動應答 시스템을 설치 운영하고 있으며, 고용정보자료실, 적성검사 또는 흥미검사를 할 수 있는 직업지도실, 또 구인자와 구직자가 직접 만날 수 있는 공동면접실 등을 갖추고 있다. 여성발전센터의 고용정보기능에 민간인 전문가를 기용하고 인력은행과의 연계하는 것은 정보서비스의 효율성을 극대화 할 수 있을 것이다.

② 직업탐색 세미나 프로그램의 상설운영

職業探索세미나 프로그램은 각종 직업이나 직종에 대한 소개와 구체적인 일의 내용을 소개하여 구직자들에게 자신의 전공이나 적성에 부합하는 분야를 찾는 데 도움을 주는 프로그램을 말한다. 이것은 영국에서 실시하고 있는 제도이다. 영국의 직업정보기능체계의 특징 가운데 하나는 구직희망자들의 특성과 목적에 맞는 각종 세미나 프로그램이 발달되어 있다는 점이다. 직업탐색세미나를 비롯하여 대안적 직업고려자들을 위한 직업재검토 워크숍, 12주 이상 실직 상태인 사람을 위한 1주일간의 워크숍 프로그램인 직업계획 등 여러 가지 프로그램을 운영하고 있다.

職業探索세미나 프로그램은 구직 희망자들이 특별히 관심이 있거나, 또는 앞으로 인력 수요가 증가하리라고 예상되는 분야들에 대한 적성과 내용을 소개하고 취업에 필요한 각종 준비 등을 할 수 있도록 도와주는 것을 주된 내용으로 한다. 현재 勞働人力에 대한 수요가 있는 직업을 계속적으로 소개하고 또 새롭게 수요가 창출될 수 있는 직업군을 소개하면서 동시에 구직을 희망하는 여성들에게 자신에게 적합한 직업을 찾을 수 있는 정보를 제공하고 상담서비스를 제공하는 등의 프로그램을 상설 운영할 필요가 있는 것이다.

各 分野에서 종사하고 있는 專門家를 초빙하여 그 분야에 대한 내용을 구체적으로 알아보고, 또 새롭게 창출되고 있는 각종 직업과 이에 대한 수요 및 노동시장 인력의 흐름 등에 전문적인 지식을 가진 사람들을 초빙하여 강의를 듣는 것 등이 프로그램의 내용에 포함될 수 있다. 직업탐색프로그램의 운영은 고용정보 서비스의 질을 한단계 높이는 계기

가 될 것이다.

③ 기혼여성의 인턴사원제

既婚女性 인턴사원제는 기혼여성을 인턴으로 入社시켜 일정기간이 지난 후 정규직원으로 근무하게 하는 제도이다. 인턴사원제는 기혼여성의 취업율을 획기적으로 높일 수 있는 방안 가운데 하나이다. 이 제도의 성공여부는 일선 사업장의 협조를 얼마나 얻어 내느냐에 달려 있다. 따라서 수요처 개발에 대한 적극적인 자세가 필요하다. 인턴사원제에 대한 전문가들의 의견도 현실성이 적고 수요처가 그렇게 많지 않을 것이라는 것 등에 대한 우려가 있음을 제4장에서 살펴보았다.

그러나 인턴사원제는 취업을 희망하는 既婚여성들에게도 지금 하고 있는 분야가 자신의 適性이나 성격에 맞는지를 점검할 수 있고, 기업 측으로서도 인턴사원의 능력과 자질을 점검할 수 있는 시간을 가져볼 수 있다는 데서 아주 이상적인 방안 가운데 하나라 할 수 있다.

④ 전산망 체계의 구축

전산망 체계의 구축은 女性發展센터의 雇傭情報體制의 성공을 결정하는 핵심적인 사안이다. 전산정보체계의 구축과 함께 서울인력은행의 모든 정보를 공유할 수 있는 체제의 구축이 필요하다. 서울인력은행은 전국을 연결하는 구인정보가 온라인으로 제공되므로 지역에 관계없이 취업기회를 넓힐 수 있고, 近距離通信網(LAN), 최신 자동응답시스템(ARS) 시설을 완비하고 빠르고 정확한 고용정보를 제공하고 있다. 여성발전센터에 전산망을 구축하고 서울인력은행과 연계할 경우, 서울시 기혼여성들에게 수준높은 고용정보와 취업알선 서비스를 제공할 수 있을 것이다.

⑤ 직장적응훈련 프로그램의 운영

職場適應訓練 프로그램은 雇傭情報센터 안에서 작업현장과 같은 환경을 만들어 놓고 구직자들의 흥미와 적성 및 전공에 부합하는가를 확인하는 프로그램을 말한다. 영국과 스

웨덴 등에서 널리 이용되고 있는 프로그램인데 인턴사원제가 직접 직장에서 적응하는 기간을 갖는 것이라면 이것은 정보센터 안에서 같은 환경을 조성하고 적응하는 훈련을 제공하는 것이 차이가 있다. 특히 既婚여성들의 높은 留保賃金, 또는 求職에 대한 절실한 의지의 결여 등은 취업 후의 적응에 실패하고 就業활동을 포기하는 경우가 많이 있을 수 있다. 이 프로그램의 효율적 운영은 現場適應失敗 등의 경우를 현저하게 완화시킬 수 있다. 職場適應訓練 프로그램에 대한 전문가들의 견해는 저조한 편이었지만 기혼여성인력에 대한 제한된 수요를 감안하고 특히 보험설계사 등 판매직에 직장을 구했을 경우 취업초기에 포기하는 비율이 높은 것을 감안하면 이러한 프로그램의 효율적 운영은 여성인력의 직업선택의 효율성을 한층 높일 수 있을 것이다.

이 밖에도 雇傭情報體系의 구축을 위해서는 여러 가지 고려사항이 있는데 요약하면 다음과 같다. 첫째, 현재 훈련중인 職種の 就業分野의 연구가 선행되어야 하고, 둘째, 현재 여성발전센터에 대한 홍보가 필요하고, 셋째, 雇傭情報體系의 연계를 확대하여 인터넷에서도 활용가능하도록 하며 여성민우회 '일하는 여성의 집' 자료와도 연결하고, 넷째, 정보센터를 동사무소까지의 확대는 불필요하다고 생각되나 동경도처럼 구단위로 상주전문가를 두는 방안에 대한 검토가 필요하고, 다섯째, 新規學校졸업자, 既婚여성 재취업 희망자, 高學歷 여성 등 정책대상집단(target group)의 설정하고 대상집단별 전문적인 취업알선서비스 시스템의 구축이 필요하고, 여섯째, 더 세분하여 전공, 경력, 나이, 학력 등 政策對象者別로 특화하여 데이터베이스의 구축이 필요하고, 일곱째, 정보의 정확성과 다양성이 확보되어야 실효를 거둘 수 있으며, 여덟째, 타사시설정보도 동시에 제공되어야 하고, 아홉째, 여성수요가 非彈力的이며 특정직종으로 제한돼 있음을 감안해야 하고, 열번째, 여성은 사무·전문직 희망하나 기업의 수요는 판매·서비스·영업직과 생산직(수급내용의 불일치)에 몰려 있어 수급내용의 불일치로 기인하는 구조적인 문제의 해결방안이 제시되어야 하는 것 등을 들 수 있다. 고용정보체계의 구축은 단기적으로 본 연구에서 중점적으로 제

안한 내용들에 치중하면서 長期的으로 이와같은 다양한 정책들에 대한 연구검토가 있어야 할 것이다.

(2) 여성창업지원정책

현재 중소기업청에서 創業保育政策을 시행하고 있는데 이것은 기술과 경영에 대한 전문적인 지식을 가진 전문인들을 대상으로 한 기업의 창업을 위한 제도로 실제로 自營業을 희망하는 既婚여성들과는 無關한 정책이라 할 수 있다. 비취업 기혼여성의 27%가 자영업을 희망하는 현실에서 이에 대한 정책적인 뒷바침은 사실상 全無한 실정인 것이다. 따라서 기혼여성 고용정책은 자영업을 희망하는 여성들을 위한 創業支援政策이 반드시 포함되어야 한다.

서울시 기혼여성을 위한 創業支援政策의 방향은 먼저 여성발전센터 안에 창업지원센터를 개설하는 데서 출발할 수 있다. 여성발전센터는 고용정보체계의 구축과 마찬가지로 여성을 위한 창업지원기능을 수행하는데 가장 적합한 곳이다. 창업지원센터는 자영업을 희망하는 기혼여성들에게 각종 정보를 제공하고 상담을 하는 기능을 갖추어야 한다. 창업지원센터에 적합한 프로그램은 다음과 같다.

첫째, 기혼여성 대상의 女性創業教室 운영이다. 창업교실에 대한 전문가 조사에서는 46%의 찬성율로 약간 저조한 편이나 이것은 여성창업교실의 실효성이 크지 않다는 데서 기인하고 있다. 그러나 창업과 관련된 각 분야의 전문가를 초빙하여 경영, 회계, 세무, 정책자금 이용법, 사업전망, 판매전략, 시장개척, 재무관리 등 창업과 관련된 전반적인 지식의 제공하는 프로그램을 수강희망자들을 감안하여 정기적으로 개설하는 방안이 수립되어야 할 것이다.

둘째, 創業相談家를 상주시키고 이들로 하여금 사업성 평가(시장조사 및 사업전망분석 등), 자금마련계획, 業種協會 등과 연계하여 업종별 전문지식 등의 연수 및 경영관련 교육 강화, 창업관련 행정업무 도움, 여성창업관련 각종 서비스 및 정보를 제공하는 민간인 전

문가와 연계한 정보체계의 구축 및 활용, 창업을 계획중인 여성을 위한 교육훈련 프로그램 안내(예 : 중소기업진흥공단 연수원 등의 창업스쿨) 등의 서비스를 제공하게 한다. 創業相談家를 상주시키는 문제는 전문가의 46% 정도만이 찬성을 하였다. 창업에 대해 상담이 별 소득이 없다는 현실적인 인식에 기인한 결과이다. 그러나 창업상담은 창업지원정책의 핵심이라 할 수 있고 이들을 상주시키는 것이 별 효과가 없다고 생각되면 민간인 전문가들과 연계한 상담기능의 활용이라도 고려해야 할 것이다.

셋째, 중소기업 전담은행을 통한 創業資金의 지원을 원활하게 하고 또 貸出情報의 제공과 상담 등을 하는 방안이 마련되어야 한다. 금융기관이 기혼여성 대상의 사업자금융자나 대출요건에 대한 완화를 기할 수 있도록 창업지원센터의 적극적인 역할이 필요하다.

넷째, 민간인 창업상담 전문가와 연계한 創業情報體系의 구축이 필요하다. 창업전문가가 상주한다 해도 다양한 분야에 창업을 희망하는 기혼여성들에 대한 지원 및 상담서비스는 한계가 있는 만큼 민간인 전문가와 연계한 이들의 활용은 필수적이라 할 수 있다.

다섯째, 創業과 관련된 각종 規制의 혁신적인 緩和가 필요하다. 창업에 대한 각종 규제는 창업을 가로막는 또하나의 장애요인이 되고 있다. 여성창업과 관련된 각종 규제를 점검하고 불필요한 규제의 과감한 완화방안이 마련되어야 할 것이다.

(3) 직업훈련제도

현행 職業訓練制度의 개선책으로는 첫째는 職業能力開發院과 연계하여 既婚여성에게 적합한 직업훈련 프로그램을 개발하고 이것을 여성발전센터의 직업훈련 프로그램에 적용하는 것이 이다. 女性發展센터에서 제공하고 있는 技術教育 프로그램은 규모를 확대하여 既婚여성들의 다양한 기술교육수요를 충족시켜 주도록 하고 직업능력개발원에 의뢰하여 산업인력의 수요와 기혼여성이라는 특수성을 감안한 교과과정을 다양하게 개발할 필요가 있다. 기혼여성에게 적합한 職業訓練프로그램으로는 CAD, CAM, 컴퓨터 산업디자인, 전자출판, 워드프로세서, PC-LAN, 정보기술, 자동용접, 컴퓨터 그래픽, 환경관리기술, 귀금속

공예기술, 산업디자인, 시각디자인, 섬유디자인, 주거인테리어, 귀금속가공, 보석가공, 실내 디자인, 가구제작, 목공예, 도자기공예, 사진제판, 스크린인쇄 등 정보 및 컴퓨터관련 분야가 비교적 유망할 것으로 보인다. 女性發展센터와 公共職業訓練院의 각종 프로그램에 대한 전문가의 의견은 앞의 4장에서 살펴보았다.

둘째는 女性發展센터 내에 職業訓練 및 技術教育 情報 및 相談기능을 구축하는 것이다. 이 정보에는 여성발전센터 내의 직업훈련 및 기술교육과 관련된 정보 뿐만 아니라 기능대학 등 공공직업훈련원과 연계하여 그들의 정보 또한 제공받을 수 있게 하여야 한다.

셋째는 직업훈련 프로그램에 참여하는 既婚여성의 보육서비스를 지원하는 것이다. 여성발전센터의 경우 보육서비스가 제공되고 있지만 직업훈련 프로그램을 확대할 경우에는 보육에 대해 추가적인 서비스가 필요하게 될 것이다. 職業訓練場所 內에 보육센터를 운영하는 것이 하나의 방안이라면 外部의 보육센터를 이용하는 기혼여성들을 위해 公立을 이용할 경우에 보육비용을 면제하고, 民間을 이용할 경우에는 보육비용의 일부를 지원하는 방안 등을 생각할 수 있다.

넷째는 母子가정에 대하여 기술강습 수강료 및 여비를 지원하는 것이다. 女性發展센터와 같은 公立일 경우에는 수강료 등을 포함한 비용이 거의 들지 않지만 民間의 기술강습은 많은 비용을 동반하는 경우가 많다. 수강과목이 민간에만 개설되어 있거나, 지역적으로 공립보다 민간부문 이용이 불가피하다고 생각될 경우에는 수강료 및 여비를 지원하는 방안이 강구되어야 하는 것이다.

다섯째는 민간 女性職業訓練기관에 대한 지원체계의 확립이다. YWCA 산하의 근로여성회관은 대표적인 민간 女性職業訓練기관이다. 이들에 대한 지원체계의 확립은 既婚여성들의 직업훈련기관에 대한 선택의 폭을 넓혀 職業訓練의 질을 한층 더 높일 수 있다. 또 公共과 民間 사이에 業種을 분담하여 공공은 정보제공 등의 기능을 강화하면서 민간에 대한 지원체계의 확립하는 방안도 長期的으로 검토해 볼 필요가 있다.

여섯째는 低所得層의 民間職業教育 지원체계를 확립하는 방안의 마련이다. 저소득층이 민간직업교육을 희망할 경우 공공직업교육과 같이 비용을 면제하거나, 지원하는 제도가 필요하다. 이것은 민간부문에 대한 지원이면서 저소득층에 혜택을 줄 수 있는 제도이다.

2. 기타 정책과제

(1) 여성복지비용의 사회화

母性保護費用의 社會化方案은 기업의 비용을 감축시키고 여성고용을 촉진시킬 수 있는 방안으로 최근에 많은 검토가 이루어지고 있다. 외국의 경우에는 여성복지 비용에 대한 사회적 부담이 일반화되는 경향이고 우리나라에서도 지금 많은 논쟁이 확산되고 있다.

현재 우리나라 기업의 女性福祉는 매달 1일씩의 유급생리휴가, 유급출산휴가 60일, 무급육아휴직 1년, 중병자료 첨부할 경우에 유산·사산·조산휴가 실시, 하루 1시간의 수유시간제공, 직장보육시설 운영 등이 실시되고 있다. 그러나 여성복지비용은 기업의 비용을 경감하여 경쟁력을 확보해야 하는 차원에서 사회가 공동으로 부담하는 방안이 필요하다.

여성복지비용의 사회화방안은 첫째 有給生理休暇制의 폐지이다. 여성의 生理休暇制는 외국에서도 실시되는 예가 없고 국내에서도 거의가 수당으로 대체되고 있는 실정으로 사실상 기업주의 비용부담만 가중시키고 있다. 따라서 이 제도는 폐지하는 것이 타당하다고 생각된다. 그러나 生理休暇制 폐지에 대한 다른 의견도 많이 있을 수 있으므로 공청회 등을 통한 의견수렴과정이 필요할 것으로 보인다.

둘째는 出產休暇給與를 사회보험에서 지급하는 방안의 강구이다. 有給出產休暇에 대한 기업주의 부담을 줄이기 위해 출산휴가급여를 雇傭保險이나 醫療保險 등 사회보험에서 지급하는 방안이 검토되고 있다. 그런데 고용보험이나 의료보험 중 어디에서 지급하는가에 대한 의견은 아직 통일되지 않고 있는 실정이다. 본 연구의 專門家 의견조사로는 雇傭

보험에서의 부담이 더 타당하다는 의견이 조금 우세하였다. 出産休暇는 그 성격이 의료적인 것이라기 보다는 갓태어난 자녀의 보육을 위해 일정기간 휴직하는 기간으로 볼 수 있고 따라서 醫療保險 보다는 雇傭保險에서 비용을 부담하는 것이 타당하다는 것이 조사에 응한 전문가 다수의 의견이었다. 그러나 출산 그 자체는 의료적인 성격이 강한 만큼 고용보험 보다는 의료보험이 더 타당하고 현재 赤字를 기록하는 職場醫療保險을 중심으로 示範的으로 운영할 필요가 있다는 의견도 제시되었다. 출산에 의한 여성의 근로단절과 이로 인한 손실을 기업이 부담하는 것은 고용관계에 있지 않은 여성이나 여성을 고용하지 않은 기업과 비교할 때 형평성에 어긋날 수도 있는 것이다. 외국의 경우도 고용보험 보다는 의료보험에서 지급하는 경우가 보편화되어 있다. 어디에서 지급할 것인가는 전문가들의 의견을 좀 더 收斂하고 공청회 등의 과정을 거쳐서 결정하는 것이 타당할 것으로 보인다.

셋째는 流産, 早産, 死産休暇에 대한 賃金보전을 의료보험에서 일정비율을 부담하는 것이다. 유산·조산·사산휴가에 대한 임금보전 역시 현재 기업주가 100%부담하고 있으나 의료보험에서 일정비율을 부담케 하여 기업주의 부담을 완화할 필요가 있다.

넷째는 職場保育施設에 대한 지원 및 중소기업의 공동보육시설 확충에 대한 지원의 지속 및 확대이다. 이것은 직장보육시설을 설치할 경우, 고용보험기금에서 연리 3%의 설치비용을 지원하고 보육교사 1인당 50만원씩의 운영비를 지원하고 있는데 이에 대한 지원 범위를 확대하고 특히 중소기업의 공동보육시설확충에 대한 지원을 강화한다.

(2) 여성채용차별 철폐

女性採用差別 撤廢方案으로 현재 생각할 수 있는 것들은 첫째, 현행 서울시 공무원 채용시에 적용하는 20%의 採用目標制를 한시적으로 지속하고, 둘째, 공무원, 공기업을 중심으로 昇進比例制를 실시하며, 셋째, 남성의 군경력에 대한 加算點을 폐지하며, 넷째, 産業合理化 또는 中小企業 육성 등 정부의 정책지원 대상업체의 선정시에 여성고용차별 철폐 정책의 이행유무를 확인하는 것 등이다.

이 밖에도 이력서에 사진을 부착하는 관행을 없애고 서울시와 일정규모 이상의 계약을 체결하는 경우에는 女性雇傭比率을 業體選定을 위한 평가요인으로 활용하는 방안 등을 검토해 볼 필요가 있다. 그러나 성별 面接比例制를 시행하는 방안은 면접시험의 비중이 최근 커지고 있어 이 제도의 시행에는 신중을 기할 필요가 있다.

(3) 기타 여성고용 증진방안

① 탄력적 출퇴근제도

彈力的 出退勤制는 既婚여성 뿐만 아니라 남녀 모두에게 적용될 수 있는 제도이다. 그러나 이 제도는 노동의 공급증가에는 크게 기여하게 되겠지만 기업의 생산여건이 경직적인 현재의 분위기에서는 큰 효과를 기대하기 어려운 측면이 있다. 이 제도가 효과를 거두기 위해서는 먼저 延長勤勞에 대한 제한이 철저하게 이루어지고 연구직, 조사직 등의 業務分擔과 成果級 정착, 팀제 운영 등 조직개편이 선행되어야 한다. 현재 이 제도가 확산되지 않고 있는 것은 이러한 제도들의 미비에 많이 기인한다고 할 수 있다. 또한 기업 측에서 이 제도를 실시하도록 유도하기 위한 支援方案들이 강구되어야 하는데 이러한 지원방안으로는 먼저 보육비용에 대한 지원을 강화하고 또 보육시설 설치규정을 완화해 줄 필요가 있다. 또 육아휴직 후에도 활용가능하도록 하는 분위기가 조성되어야 하고 야간보육시설 등에 대한 투자나 지원 등도 따라야 할 것이다.

② 여성재고용제도의 개선

현재 女性再雇傭制度는 고용보험에서 직업안정사업의 일환으로 시행되고 있다. 임신·출산·育兒를 이유로 퇴직한 여성을 5년 이내 재고용한 70인 이상(98년 부터 50인 이상)사업장의 사업주에게 재고용된 근로자 1인당 40-100만원 정도 지급하고 있다. 그러나 재고용 근로자의 고용안정을 도모한다는 차원에서 현재 재고용 근로자가 임금을 지불받은 사실이 확인되는 경우에 지급하는 방법을 바꾸어 再雇傭 期間이 적어도 3개월 정도 지속되는 것을 확인 한 후에 지급하는 방안이 타당하다. 또 대다수 여성이 70인 미만의 사업장에

근무하는 것을 감안하면 적용대상 사업장을 대폭 확대하여 5인 이상 사업장까지 적용하는 것을 검토할 필요가 있다. 또 再雇傭 후 熟練向上을 위한 職業復歸 프로그램을 單位 사업장별 또는 직업훈련기관에서 시행하게 하고 이를 당국에서 지원하는 방안도 검토되어야 할 것이다.

③ 여성 재취업 촉진방안

여성 再就業을 촉진하기 위해서 女性發展센터의 고용정보기능에 再就業專門기능을 강화하는 방안을 마련하고 수요처(기업 및 직종) 개발 및 확대 방안의 마련 등이 필요하다. 기업과 女性發展센터를 연계하여 기업체의 필요인력을 센터에서 위탁받아 교육시키고 이를 취업과 자동 연결시킬 수 있는 프로그램을 개발해야 할 것이다.

④ 인력부족 산업분야로 기혼여성을 유도하기 위한 보육정책

현재 人力不足을 겪고 있는 産業分野의 人力難을 조금이라도 타개하기 위한 방안으로 既婚여성인력을 흡수하는 방안을 고려할 수 있는데 기혼여성을 유인하기 위해서 인력부족 중소기업 종사 여성근로자 자녀의 보육시설 이용시 그 비용을 지원하는 방안을 정책적으로 고려할 수 있다.

3. 서울시 조직개편 방향

女性雇傭問題를 女性福祉政策의 일환으로 추진하고, 본 연구에서 제안된 각종 既婚女性雇傭과 관련된 정책들을 구체적으로 시행하기 위해 서울시 행정조직의 개편이 필요하다. 현재 여성과 관련된 서울시 행정조직은 女性政策輔佐官이 있고 市政開發擔當官 내에 여성정책계가 있다. 그리고 정책의 추진부서로서는 가정복지국 내의 여성복지과가 있다. 여성복지과는 여성행정계, 교육개발계, 그리고 부녀보호계 등 3개 계를 두어 女性福祉政策을 총괄하여 이끌고 있으며 가정복지과 내의 보육계에서 보육정책을 총괄하고 있다. 그러

나 아직 女性雇傭問題를 전담하는 곳이 없어 여성고용정책에 대한 효율적인 운영에는 한계가 있는 실정이다.

女性雇傭政策은 여성복지과 내에 女性雇傭係를 신설하여 여기에서 여성고용과 관련된 모든 정책들을 총괄하여 시행하도록 할 필요가 있다. 女性雇傭係는 여성발전센터의 고용정보기능과 창업지원기능, 그리고 직업훈련기능 등을 총괄하여 관리감독하고 그 밖에도 본 연구에서 제시된 각종 女性雇傭增進方案들을 포함한 여러 가지 방안들에 대하여 서울시 차원의 효율적 운영을 총괄하는 기능을 부여받을 수 있다.

새로운 계의 신설은 작은 정부를 지향하는 최근의 흐름에 역행한다는 비판에 직면할 수 있다. 그러나 女性雇傭이 女性福祉의 가장 핵심적인 사안이 될 수 있고 또 여성복지의 궁극적인 해결책이 될 수 있다는 점에서 이를 전담할 수 있는 공무원의 배치는 여성고용정책의 효율성을 높일 수 있음은 물론 여성고용이 여성복지의 새로운 政策代案 가운데 하나로 확실하게 자리매김을 할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다.

제3절 남녀평등 평가지표 제안

男女平等 評價指標은 여성이 직업현장에서 겪을 수 있는 각종 차별이 얼마나 철폐되고 있는가, 또 현재 시행되고 있는 각종 여성복지제도가 현장에서 실질적으로 얼마나 충실하게 이행되고 있는가 등을 평가할 수 있는 지표를 의미한다. 즉, 여성이 採用段階에서부터 입을 수 있는 각종 無形 또는 有形的 불이익과 불공정에 대한 사례들이 제거되고, 출산, 육아, 보육 등 직장여성들에 대한 복지제도가 얼마나 충실하게 지켜지고 있는가 등을 제량화한 수치로 평가하는 것이다.

여기서 소개되는 評價指標은 기업이 자율적으로 성차별 해소와 남녀평등의 실현을 위하여 얼마나 노력하고 있는가를 스스로 평가하게 하는 것으로 어디까지나 사용자의 자가

진단용으로 同一業種・同一職種 기업체간 비교가 가능하게 하지만 감독기관이나 外部公益기관의 감시(monitoring)용으로 이용하기에는 현실적인 한계가 있다. 여기의 평가항목은 전문가 의견조사 결과를 수렴하여 재구성 한 것이다.

<표 6-1> 남녀평등 평가지표 평가방법

점수	5	4	3	2	1
시행의 내용	아주 잘 되고 있음	대체로 잘 시행되고 있음	보통 수준임	약간 저조함	아주 저조함
시행 정도	80% 이상	60-79%	40-59%	20-39%	20% 이하

<표 6-2> 남녀평등 평가지표

구분	평가문항	점수
모 집 · 채 용	① 모집, 또는 채용시에 남녀에 동등한 기회를 제공한다.	
	② 학력, 경력 등을 경우 남녀를 같은 직급에 채용한다.	
	③ 신장, 체중, 연령제한, 혼인 등에 남녀의 구분을 두지 않는다.	
	④ 면접을 여성에게 불리하게 하지 않는다.	
	⑤ 최근 1년간 채용한 정규직원 중 여사원의 비율이 작년보다 늘었다.	
	⑥ 기혼여성 재고용제도를 실시한다.	
	⑦ 남녀를 분리하여 모집하거나 성별채용인원을 다르게 배정하지 않는다	
교 육 · 훈 련	① 교육대상자 선정, 해외연수 선발 등에 있어 남녀구분을 두지 않는다.	
	② 교육과정과 내용의 편성에서 남녀구분을 두지 않는다	
	③ 여성인력을 육성하기 위해 특별한 교육과정(예:리더 및 관리직 양성, 코스전환을 위한 연수 등)을 실시하고 있다.	
	④ 사원의 자기개발노력(자격증취득, 영어학원수강 등)을 지원하는 제도에 있어 남녀 동일하게 적용하고 있다.	
	⑤ 교육훈련과정에서 남녀의 기회균등이나 여성의 능력개발을 촉진하기 위한 '여성우대제도' 또는 '여성교육훈련개발 담당자' 등이 있다.	
	⑥ 남녀의 기회균등을 추진하는 책임자가 있다	
	⑦ 여성인력 활용을 위한 업무개발, 교육과정개발에 대해 항상 회사차원의 연구가 이루어 진다.	
승 진 · 배 치	① 승진시험 응시에 남녀의 균등한 기회를 보장한다.	
	② 승진가능한 최고위 직급의 범위를 남녀 모두가 같다.	
	③ 승진요건에 남녀구분을 두지 않는다.	
	④ 승진속도에 남녀의 차이가 없다	
	⑤ 순환근무에 남녀구분을 두지 않는다.	
	⑥ 인사, 기획업무 및 해외근무 등 직무배치에 있어 남녀의 구분을 두지 않는다.	
	⑦ 배치전환의 희망과 장래경력경로에 대해 남녀 동일하게 설계하고 있다	
	⑧ 승진기준을 남녀에게 동일하게 설정하고 있다.(예:근속기간, 근무성적, 출근률, 별도시험, 승진단계의 세분화, 최상위 승진단계(위 ②와 중복) 등)	

임금	① 동일직군일 경우 남녀임금차이가 없다.	
	② 기본급, 호봉산정, 승급 등에 있어서 남녀간에 같은 기준을 적용한다.	
	③ 퇴직금 계산방법에 있어 남녀차이가 없다.	
	④ 생활보조적 임금(예: 가족수당 등)의 지급에 남녀 차이를 두지 않는다.	
	⑤ 생활보조자금(예: 주택, 생활 및 학자금 용자, 장학금 등)의 지급에 있어 남녀차이를 두지 않는다.	
	⑥ 사택, 후생시설, 요양소 등의 입주나 이용기준에 있어 남녀차이가 없다.	
	⑦ 동일한 학력과 경력으로 채용된 같은 직무내용의 남녀 초임이 같다.	
정년 및 해고	① 결혼, 임신 및 출산을 이유로 해고 또는 퇴직권고 하지 않는다.	
	② 동일직종에 대해 취업규칙 및 내규에서 남녀의 정년연령에 차이가 없다.	
	③ 정리해고시 합리적인 이유 없이 여성을 우선 해고하지 않는다.	
	④ 징계사유 및 절차에 있어 여성을 남성보다 불리하게 대우하여 해고하지 않는다.	
	⑤ 남녀의 평균근속년수의 차이가 없다.	
	⑥ 같은 사업장내 여성전문직종의 정년을 다른 직종과 같게한다. (예: 병원의 간호사 정년이 의사와 같음)	
여성복지이행	① 출산휴가제도를 실시한다.	
	② 최고 1년까지의 육아휴직제도를 실시한다.	
	③ 유자녀 직원을 위한 직장보육시설, 공동보육시설 또는 보육비 지원이 실시되고 있다.	
	④ 임신부를 위한 업무전환제도, 시간외·휴일 및 야간근로면제, 근로시간단축, 시차통근제도, 통원휴가제도, 임신장애휴가제도 등을 실시하고 있다.	
	④ 육아휴직 후 복직거부나 근무지를 불합리하게 변경하는 등의 차별을 하지 않는다.	
	⑤ 성희롱관련 전문 상담원을 두거나 상담실 또는 성희롱 예방 프로그램을 운영한다.	
	⑥ 성희롱, 성폭력 등이 발생할 경우에 대비한 간부급을 위원장으로 하는 대책반이 구성되어 있다.	
⑦ 성희롱 또는 성폭력이 발생했을 때, 진상규명, 피해자 보호, 가해자 처벌 등이 직장 내에서 실제로 이루어지고 있다.		

평가項目은 모집·채용, 교육·훈련, 승진·배치, 임금, 정년 및 해고, 여성복지이행 등의 여섯 분야이다. 評價方法은 <표 6-1>과 같이 1-5까지의 점수로 시행정도를 평가하고 5점 만점의 평균점수로 종합적인 男女平等 水準을 평가한다. 평가내용은 <표 6-2>에 요약하였다.

제 7 장 결 론

본 연구는 서울시 既婚女性 勞働人力 活用方案에 대한 서울시의 정책적인 과제를 도출하기 위한 목적으로 진행되었다. 먼저 經濟活動參加率의 분석을 통하여 서울시 여성인력의 많은 비율이 非經濟活動化 되어 있음을 확인하였다. 특히 중산층 집단의 주부들이 경제활동참여가 상대적으로 저조한 것을 확인하였다.

또 서울시 사회복지 기초수요조사 여성부문 표본조사 자료를 통하여 이렇게 非經濟活動化(비취업) 상태인 여성 중 많은 비율이 所得活動에 참여하고 싶어하는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 또 인구통계자료를 바탕으로 서울시에 상당수의 여성 遊休人力이 존재하고 있으며 이들 중 많은 비율이 소득활동에 참여하고 싶어하는 욕구를 확인하였다. 동시에 또 많은 산업분야에 人力不足이 존재하고 持續的인 需要가 있음을 확인하였다²⁹⁾.

따라서 이러한 인력부족 산업분야에 遊休既婚女性人力들의 일부나마 흡수하면서 한편으로는 자영업 등에 정보를 제공하는 등의 기혼여성인력의 고용증진을 위한 정책적인 과제와 도출은 무엇보다도 절실한 문제인 것이다.

본 연구에서는 既婚女性雇傭을 위한 정책방향으로 기존의 여러 연구들을 종합하여 여성취업확대방안, 기업의 여성인력 수요확대방안, 그리고 정부의 노동시장정책 측면 등 세 가지 방향을 설정하였다. 就業擴大 促進方案으로는 노동공급자인 기혼여성들의 노동시장 진입장벽을 제거하는 것으로 보육정책, 短時間근로의 확대 등이 그것이다.

需要促進方案으로는 기업 측에서 여성고용으로 들어가는 비용을 완화시켜 주는 것으로

29. 1997년 12월 부터 우리나라 경제에 외환위기가 도래하고 IMF 구제금융체제로 들어감에 따라 저성장과 고실업이 심화되어 이러한 산업인력의 부족이 더 이상 지속되지는 않는 것으로 예상할 수 있다. 그러나 앞으로 대량실업의 발생과 함께 직장마다 정규직의 비중이 줄어들고 단시간근로, 파견근로 등의 비정규직의 비중이 커질 것으로 예상된다면 남성 보다는 여성인력, 그 중에서도 특히 기혼여성이 노동인력에서 차지하는 비중이 앞으로 더 커질 것으로 전망된다.

재고용제도, 각종 채용차별의 철폐정책, 기업의 여성복지비용 부담완화 등을 들 수 있다. 노동시장측면에서는 정부의 정책적인 측면으로 직업안정기관의 활성화, 직업훈련의 강화 등을 들 수 있다.

본 연구는 이 중에서 주로 수요자 측인 기업의 비용을 완화시키는 방안과 정부(서울시)의 勞働市場政策에 초점을 맞추었다. 그리고 정책의 방향을 설정하기 위한 專門家 의견조사를 실시하였다. 이러한 과정을 통하여 雇傭 및 再雇傭 情報체계를 구축하고, 女性創業支援정책을 수립하며, 職業訓練制度를 개선하고, 女性福祉費用의 社會化 방안을 마련하고, 女性採用差別 撤廢정책을 수립하고, 그 밖에 여러 가지 여성고용 증진방안을 마련하며 직장내 男女平等 評價指標를 개발하는 것 등이 제안되었다.

구체적인 실천방안으로는 서울시 女性發展센터의 취업상담실을 확대 개편하여 여성을 위한 雇傭情報體系를 갖추고 創業支援센터를 운영하여 자영업에 희망하는 기혼여성들에게 각종 정보와 서비스를 제공하는 체계를 갖추는 것 등을 포함한다. 또 職業教育기능을 강화하여 신설된 직업능력개발원에 의뢰하여 직업훈련 프로그램을 개발하고 이것을 여성발전센터의 직업교육 프로그램에 적용하는 것 등을 포함하고 있다. 또 여성고용정책의 효율적 운영을 위한 서울시 조직개편의 방향도 언급하였다.

우리나라 勞働市場이 안고 있는 문제는 長期的으로 해결해야 할 과제들이 많다고 할 수 있다. 산업구조의 변화와 생활수준의 향상 등으로 需要供給의 不一致가 지속되고 있고 이것이 구조적으로 고착되어가는 모습을 보이고 있다. 산업의 한 분야에서는 人力不足의 심화를 겪고 있고 한쪽에서는 供給人力이 많아서 골치를 앓고 있다. 대학을 졸업한 고급 인력은 많지만 이들의 전공별 인력 수급 또한 분야별로 不足과 過剩을 심화시키고 있다. 既婚여성인력 역시 고등학교 또는 대학졸업 정도의 경제적으로 중산층인 여성들 중 많은 비율이 非就業인 상태로 있는데 이들 역시 供給過剩이 심화되고 있는 職種이나 分野로 몰려있기 때문이라 할 수 있다.

既婚여성인력을 포함한 노동인력의 雇傭增進을 위한 근본적인 대책은 산업구조의 변화와 산업별 인력수급 전망에 맞춘 대학의 전공분야별 졸업인원을 조정하는 것을 포함한 교육과 산업 전반에 걸친 장기적이고도 광범위한 계획을 수립하고 지속적으로 추진해야만 결실을 볼 수 있는 문제이다. 그러므로 女性人力 雇傭問題의 해결방안에 대한 근본적인 접근은 본 연구의 범위를 훨씬 벗어나는 또하나의 장기적인 연구과제로 남아있다고 할 수 있다.

본 연구의 범위는 女性雇傭政策에 대한 서울시 차원의 정책대안 제시에 국한된 것이다. 고용정보와 창업지원체계를 구축하고, 이와 관련된 각종의 서비스를 제공하고, 기술교육을 제공하는 등 구직이나 자영업을 희망하는 기혼여성인력들에게는 매우 유용하고 효과적인 정책들이 많이 제시되고 있다. 앞으로 본 연구를 계기로 하여 産業人力 전반에 걸친 구조조정 및 수요창출이 진행되고, 또 우리나라 勞働人力 전반에 걸친 需給展望을 바탕으로 女性人力의 활용방안이 다시 정리될 수 있기를 희망한다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 김병숙(1995), 「휴업주부를 위한 직업훈련과정의 개발과 실험적 운영」, 한국기술교육대학
산업기술인력연구소
- 김병숙(1993), 「주부노동력 활용실태와 고용확대방안」, 한국기술교육대학 산업기술인력연
구소
- 김선옥(1994), 「여성일정비율 할당제 도입에 관한 연구」, 한국여성개발원.
- 김엘림(1995), 「서울시의 여성고용촉진과 남녀고용평등 실현을 위한 정책」, 「시정발전을 위
한 여성정책 포럼」, 서울특별시.
- 김주훈(1996), 「중소기업의 구조조정과 지식집약화」, 한국개발연구원.
- 김태기·정진호 외(1995), 「1995년 노동력 수급전망」, 한국노동연구원.
- 김태홍(1994), 「시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제」, 한국여성개발원.
- 김태홍(1995), 「기업의 모성보호비용 부담이 고용에 미치는 효과」, 「여성연구」, 1995 봄호,
한국여성개발원.
- 김태홍(1996), 「노동시장 전망과 잠재인력 활용방안」, 「경제학연구」, 44:3, 한국경제학회.
- 김태홍(1996a), 「성별 인력수급전망과 고학력 여성인력의 양성방안」, 「여성연구」, 1996 여
름호, 한국여성개발원.
- 김태홍(1996b), 「여성 재취업구조와 고용정책과제」, 한국여성개발원.
- 김태홍(1997), 「기업의 여성인력관리제도 현황과 개선방안」, 한국여성개발원.
- 김태홍·김재원(1995), 「고학력 여성인력의 양성과 활용방안」, 한국여성개발원.
- 김 훈(1995), 「여성인력의 노동시장 참여실태와 과제」, 「여성고용촉진과 고용평등을 위한

제도개선 방안」에 관한 세미나, 한국노동연구원.

남부여성발전센터(1997), 「1997년도 업무계획」.

노동부(1997), 근로여성국 내부자료.

노미혜·김영옥(1993), 「한국여성의 취업경력」, 한국여성개발원.

노순규(1995), 「기업내 여성근로자의 조직몰입에 관한 연구」, 「여성연구」, 1995 봄호, 한국여성개발원.

박남건·김현정(1991), 「산업인력의 수급구조분석과 향후대책」, 산업연구원.

박숙자(1993), 「공무원직에서의 성차별적 고용관행에 관한 연구」, 한국여성단체협의회.

박준경·김정호(1992), 「구조변화와 고용문제」, 한국개발연구원.

배무기(1989), 「노동경제학」, 경문사.

북부여성발전센터(1997), 「1997년도 업무계획」.

서울시정개발연구원(1993), 「서울의 산업구조 변화와 대책(제조업을 중심으로)」, 서울특별시.

서울시정개발연구원(1993a), 「서울의 산업구조 변화와 대책」, 서울특별시.

서울시정개발연구원(1994), 「서울시 산업의 구조조정 및 진흥정책」, 서울특별시.

서울시정개발연구원(1994a), 「서울시민 생활시간조사」, 서울특별시.

서울시정개발연구원(1995), 「서울 산업의 실태조사 및 분석에 관한 연구」, 서울특별시.

서울시정개발연구원(1996), 「서울시 산업경제 정보통신망 구축방안」, 서울특별시.

서울시정개발연구원(1996a), 「서울형 산업활성화를 위한 공업지역 정비 방안」, 서울특별시.

서울특별시 가정복지국(1997), 주요업무보고.

서울특별시(1997), 「서울시 사회복지 기초수요조사 및 정책연구」.

서울특별시(1997), 「여성복지행정」.

서울특별시(1997), 「1997년도 보육사업지침」.

서울특별시(1996), 「시정운영 3개년계획」.

- 서울특별시(1996), 「1995년 기준 사업체 기초통계조사보고서」.
- 서울특별시(각년도), 「서울통계연보」.
- 송근원·김태성(1995), 「사회복지정책론」, 나남.
- 신영수(1994), 「여성노동시장의 중장기전망과 과제」, 한국노동연구원.
- 신영수(1996), 「가정·직장 병존적 노동형태-탄력적 근로시간제와 여성인력-」, 한국노동연구원.
- 양승주(1990), 「신인사제도와 여성인력의 과제」, 「여성연구」, 1990 여름호, 한국여성개발원.
- 어수봉(1991a), 「한국의 여성노동시장」, 한국노동연구원.
- 어수봉(1991b), 「노동시장변화와 정책과제」, 한국노동연구원.
- 어수봉(1992), 「한국의 노동이동」, 한국노동연구원.
- 어수봉(1996), 「한국의 실업구조와 신인력정책」, 한국노동연구원.
- 윤성천(1995), 「고용평등법상의 성차별 유형 및 법적 대응방안」, 「여성고용촉진과 고용평등을 위한 제도 개선방안」, 한국노동연구원.
- 윤영숙·서명선(1995), 「취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 분담방식연구」, 「여성연구」, 1995 봄호, 한국여성개발원.
- 이근화·조명기(1991), 「여성노동력의 특성과 이동」, 한국생산성본부.
- 이 선(1995), 「산업인력개발을 위한 정책과제」, 「KLI정책세미나」, 한국노동연구원.
- 이주호(1995), 「중소기업 고용문제에 대한 제도적 접근」, 「KDI정책연구」, 제17권 제3호, 한국개발연구원.
- 이주호(1996), 「고용대책과 인적자원개발 -제도적 접근-」, 한국개발연구원.
- 이주호(1996a), 「여성 고용문제에 대한 제도적 접근」, 「KDI정책연구」, 제18권 제1호, 한국개발연구원.
- 이향순·김경희(1996), 「여성고용 확대와 고용평등을 위한 적극적 조치: 시험적 모델의 모

- 색], 한국노동연구원.
- 정연양(1994), 「여성노동자의 관리실태에 관한 연구」, 한국노동연구원.
- 정인수(1996), 「고용구조변화와 정책과제 -OECD 경험의 함의와 한국의 고용정책-」, 한국노동연구원.
- 중부여성발전센터(1997), 「1997년도 업무계획」.
- 최강식·정진화(1997), 「여성잠재인력 활용방안」, 한국노동연구원.
- 최돈길(1994), 「중소기업 인력정책의 연구 -한·일간 비교를 중심으로-」, 한국개발연구원.
- 최경수(1997), 「단시간근로의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원.
- 통계청(1997), 「1995년 인구주택 총조사 보고서」.
- 통계청(1997), 「1995년 인구주택 총조사 보고서 15-1 서울특별시편」.
- 통계청(1997), 「경제활동인구연보」(각년도).
- 한국노동조합총연맹(1991), 「여성노동과 평등」.
- 한정현(1994), 「남녀고용평등법」, 법경출판사.

2. 외국문헌

- Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith(1997), *Modern Labor Economics*, Addison-Wesley Educational Publishers Inc..
- Rejda, George E., Kyung Lee and James R. Schmidt(1993), Fallacy of Social Security as a Regressive Tax, *Journal of Insurance Issues*, Oct.
- ILO(1996), *Yearbook of labour statistics*.

부록 1. 서울시 여성경제활동인구 현황

1. 인구현황, 15세 이상 여성인력의 분포

<부표 1> 서울특별시 인구현황

	총인구	남자	여자	여성/총인구
전체	10231217	5138935	5092282	0.4977
종로구	190283	96028	94255	0.4953
중 구	135583	68573	67010	0.4942
용산구	253841	126573	127268	0.5013
성동구	334464	170657	163807	0.4897
광진구	382269	193033	189236	0.4950
동대문구	415709	210764	204945	0.4930
중랑구	439931	220468	219463	0.4988
성북구	490310	248719	241591	0.4927
강북구	390046	195180	194866	0.4995
도봉구	356037	178526	177511	0.4985
노원구	569392	282221	287171	0.5043
은평구	485287	242379	242908	0.5005
서대문구	359873	179967	179906	0.4999
마포구	386042	192102	193940	0.5023
양천구	460655	231882	228773	0.4966
강서구	503063	250271	252792	0.5025
구로구	365039	186629	178410	0.4887
금천구	284997	144786	140211	0.4919
영등포구	413952	208703	205249	0.4958
동작구	422468	212599	209869	0.4967
관악구	548318	280973	267345	0.4875
서초구	384830	190334	194496	0.5054
강남구	534724	265723	269001	0.5030
송파구	636845	316539	320306	0.5029
강동구	487259	245306	241953	0.4965

<부표 2> 각 구별 여성의 연령별 인구

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60이상	계
종로구	7459	11098	9467	7471	7942	6612	6195	6025	5242	10896	78347
중구	5192	7795	6861	5563	5528	4479	4300	4332	3632	7645	55327
용산구	9765	15864	13697	10666	10365	8394	8231	7675	7105	13663	105425
성동구	12532	19763	19586	15835	13879	10902	9258	8578	7474	13767	130984
광진구	14846	22660	22916	18656	17561	13428	10827	8632	6555	13780	149861
동대문구	16788	26047	22322	17635	17425	13977	12835	11625	9854	18538	167046
중랑구	17763	24373	24165	22272	20600	15222	12883	10308	8067	16037	171490
성북구	19615	28891	26308	21054	20122	16549	15784	14108	11732	22882	197045
강북구	16323	23988	21618	17500	16199	13287	12940	11486	8836	15875	158052
도봉구	13375	15642	17396	18726	20109	13402	9557	7343	6336	13891	135777
노원구	23662	23562	25536	29866	33438	23067	15256	11324	9492	23398	218601
은평구	19230	25607	27426	23113	22252	17497	15156	12616	10258	19850	193005
서대문구	14014	22007	20414	15954	15065	11437	11136	10582	9227	16932	146768
마포구	15302	24332	22732	17566	15785	12775	12223	10767	9195	18435	159142
양천구	21619	20728	20155	20802	25362	21470	13964	685	6782	16304	176481
강서구	21932	22954	24332	26260	26852	20019	14692	9786	7889	19748	194464
구로구	15508	20309	19274	17001	17040	13270	10713	8103	6263	12592	140073
금천구	12432	17757	16283	13923	12860	9505	7537	5946	4447	9168	109858
영등포구	16880	26172	24038	18979	18061	13956	12363	10202	8235	16458	165344
동작구	16596	25967	23568	19264	17551	13669	13328	11273	9339	17755	170310
관악구	22952	34515	33221	24232	21901	18485	17112	13983	10395	19560	216356
서초구	19623	22633	17918	13966	17771	18916	16782	10694	6391	15404	160098
강남구	29129	28314	22135	29383	26112	28590	23978	13369	7646	20848	219504
송파구	29349	31292	30568	29722	33481	28662	20751	13499	9607	23577	250508
강동구	21985	22125	21384	23269	27307	22767	14906	8995	6596	17932	187266
계	433871	564395	535320	468708	480568	389737	322517	249946	196595	415475	4057132

<부표 3> 서울인력의 연령 및 교육정도별 분포(남여 전체, 중퇴자 포함)

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	1421	11306	136927	1453	261	2	593	31	151994
20-24	3220	26840	531736	70400	112586	1806	1056	53	747697
25-29	6800	45606	525891	90631	327130	25619	1038	95	1022810
30-34	19622	86702	459023	59682	295203	35344	1386	86	957048
35-39	40341	143359	450244	40838	224295	33964	2462	86	935589
40-44	57819	149630	337685	20743	167155	25960	3409	73	762474
45-49	80938	140103	253465	10245	133635	19373	6002	37	643798
50-54	101717	115826	171295	5252	95184	14788	11799	22	515883
55-59	109651	83309	108714	3235	66990	10713	20726	20	403058
60 이상	241768	90187	98983	7602	66330	10070	181930	50	696920
계	662997	892868	3073963	310081	1488769	177639	230401	553	6837271

2. 경제활동인구 현황

<부표 4> 성별, 연령별, 15세 이상 서울인구

연령	남	여	계
15-19	467366	433871	901237
20-24	562765	564395	1127160
25-29	554784	535320	1090104
30-34	497746	468708	966454
35-39	459577	480568	940145
40-44	374944	389737	764681
45-49	322359	322517	644876
50-54	266372	249946	516318
55-59	206649	196595	403244
60-64	127005	138817	265822
65 이상	154442	276658	431100
계	3994009	4057132	8051141

<부표 5> 서울의 성별·연령별 경제활동인구

연령	남	여
15-19	64497	98445
20-24	337639	396883
25-29	508127	260487
30-34	487642	222777
35-39	449053	245426
40-44	363246	198142
45-49	306757	182480
50-54	238083	119874
55-59	165319	71108
60 이상	111931	106072
계	3032314	1901694

<부표 6> 연령 및 교육정도별 서울 여성인력의 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초급대학	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	630	5204	70566	818	93	-	258	22	77591
20-24	1605	12997	288596	45367	79410	1084	322	44	429425
25-29	3639	26124	285383	44174	150392	10918	447	71	521148
30-34	11333	56105	248396	26480	113026	10137	637	63	466177
35-39	26647	95803	244638	17792	84534	8143	1353	69	479034
40-44	40125	98295	173313	8922	61317	4751	2209	56	388988
45-49	59156	88959	118083	4436	44091	2984	4403	30	322142
50-54	73854	66405	69768	2359	26267	1943	9204	15	249815
55-59	78170	43807	40640	1449	14425	1096	16945	15	196647
60 이상	166849	39838	38996	2729	10839	909	155331	43	415474
계	462008	533537	1578374	154526	584394	41965	191109	428	3546341

<부표 7> 1995년 서울 및 5대도시의 연령계층별 경제활동참가율 (단위: %)

	전 체		남 성		여 성	
	서 울	5대도시	서 울	5대도시	서 울	5대도시
15-19	14.6	11.8	10.8	8.8	18.3	15.0
20-24	67.3	60.6	61.4	52.2	70.9	66.2
25-29	73.1	68.7	90.1	87.4	54.8	49.7
30-34	74.8	72.5	98.34	97.5	49.8	45.9
35-39	77.3	78.0	97.4	97.4	56.4	59.3
40-44	80.4	80.7	97.4	96.6	62.3	64.8
45-49	75.2	76.8	97.0	95.8	51.4	56.9
50-54	73.2	73.1	93.8	91.8	50.5	53.5
55-59	62.5	62.8	81.6	84.0	41.3	42.2
60 이상	29.8	29.2	47.8	43.0	18.0	20.5

<부표 8> 1995년 각국 여성의 연령별 경제활동참가율 (단위: %)

	미 국	독 일	스웨덴
전 체	58.9	48.2	76.1
15-19세	52.2	28.7	30.2
20-24	70.3	70.8	63.9
25-29	74.9	75.5	79.4
30-34	75.0	73.6	83.2
35-39	76.4	75.5	87.5
40-44	78.1	78.7	88.6
45-49	77.2	75.6	90.5
50-54	70.7	69.0	87.5
55-59	59.5	49.8	77.1
60-64	38.0	10.9	48.1
65 이상	8.8	1.5	-

<부표 9> 1992년 전국, 1996년 전국 및 서울 성별 연령별 취업자수 (단위: 천명)

	1992년		1996년			
	전국		전국		서울	
	남	여	남	여	남	여
15-19세	194	290	140	230	42	78
20-24	640	1179	692	1199	192	387
25-29	1579	762	1674	963	517	333
30-34	1862	850	1882	903	505	240
35-39	1531	834	1887	1079	501	282
40-44	1154	679	1459	919	374	243
45-49	968	531	1131	656	322	168
50-54	766	427	866	491	257	129
55-59	512	280	638	358	181	85
60 이상	365	290	552	384	154	83

자료출처: 천리안, 통계청 데이터베이스

<부표 10> 1992년 및 1996년 성별 연령별 경제활동참가자 수 (단위: 천명)

	1992년				1996년			
	전국		서울		전국		서울	
	남	여	남	여	남	여	남	여
15-19세	219	320	66	102	154	246	45	82
20-24	702	1254	222	439	755	1256	207	403
25-29	1659	778	521	256	1748	982	539	341
30-34	1898	859	522	234	1918	912	517	243
35-39	1557	841	423	241	1915	1088	510	285
40-44	1172	685	344	205	1481	927	383	246
45-49	983	535	302	149	1148	660	329	169
50-54	780	429	241	118	880	494	261	130
55-59	519	281	159	65	645	361	184	86
60 이상	369	291	96	56	558	385	155	83

자료출처: 천리안, 통계청 데이터베이스

3. 각 구별 15세 이상 여성인력의 연령별·교육수준별 분포도

<부표 11> 종로구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	22	155	1302	12	2	-	1	.	1494
20-24	68	497	5411	903	1485	24	9	.	8397
25-29	138	810	4409	753	2725	246	12	.	9093
30-34	325	1190	3575	422	1665	211	14	.	7402
35-39	520	1795	3886	280	1229	160	30	.	7900
40-44	826	1752	2864	156	827	117	56	.	6598
45-49	1260	1814	2127	76	717	82	113	.	6189
50-54	1853	1525	1574	54	671	76	268	.	6021
55-59	1931	1094	1039	94	460	569	451	.	5638
60 이상	4124	1138	1146	95	527	59	3747	.	10836
계	11067	11770	27333	2845	10308	1544	4701		69568

<부표 12> 중구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	17	138	1080	11				3	1249
20-24	51	397	4596	638	762	5		4	6453
25-29	114	663	3963	543	1335	75	3	9	6705
30-34	288	1052	3098	245	778	64	1	9	5535
35-39	494	1461	2918	147	431	37	5	28	5521
40-44	743	1503	1855	61	250	19		43	4474
45-49	1104	1481	1373	31	197	14		99	4299
50-54	1524	1330	1006	15	209	13		235	4332
55-59	1577	839	623	19	151	14		408	3631
60 이상	3170	796	620	26	154	24		2855	7645
계	9082	9660	21132	1736	4267	265	9	3693	49844

<부표 13> 용진구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	26	129	1921	26	4			9	2115
20-24	44	389	8115	1331	2215	27	3	7	12131
25-29	108	617	7176	1180	3906	317	14	13	13331
30-34	272	1141	5581	705	2359	330	14	13	10615
35-39	614	2070	5372	392	1585	265	18	29	10345
40-44	1005	2261	3718	189	1027	117	6	60	8383
45-49	1586	2434	2959	108	930	90	5	117	8229
50-54	2241	1994	2127	82	882	74	1	270	7671
55-59	2604	1635	1524	50	717	54	3	517	7104
60 이상	5553	1485	1571	106	653	81	3	4214	13666
계	14053	14155	40064	4169	14478	1355		5249	93590

<부표 14> 성동구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	34	209	2604	36	4			15	2902
20-24	92	758	11732	1610	2096	29		9	16326
25-29	214	1506	11572	1502	4064	254		15	19127
30-34	626	2845	8743	750	2538	240		30	15772
35-39	1215	4047	6723	414	1249	154		55	13857
40-44	1734	3687	3987	115	612	65		95	10295
45-49	2519	3285	2719	71	447	36		186	9263
50-54	3310	2607	1789	55	392	35		387	8575
55-59	3516	1784	1068	31	269	16		789	7473
60 이상	5785	1210	962	42	222	21		5525	13767
계	19045	21938	51899	4626	11893	850		7106	117357

<부표 15> 광진구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	24	219	2414	33	3	0		7	2700
20-24	59	596	11652	1887	3306	45	1	4	17550
25-29	163	1292	12699	1919	5872	390	17	17	22369
30-34	429	2472	10342	1063	3886	338	15	18	18563
35-39	979	3718	9226	612	2713	220	8	52	17528
40-44	1367	3594	6359	273	1611	130	4	70	13408
45-49	1951	3101	4216	152	1192	76	5	135	10828
50-54	2442	2360	2591	71	810	61	2	296	8633
55-59	2545	1564	1401	57	423	26		537	6553
over60	5570	1319	1151	72	306	29		5333	13780
계	15529	20235	62051	6139	20122	1315	52	6469	131912

<부표 16> 동대문구 여성인력의 연령 및 교육정도별 인구

	초등	중학	고등	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	52	290	3231	28	4	0	14	9	3628
20-24	136	931	14038	1967	3120	36	8	44	20280
25-29	211	1548	12788	1741	4919	312	17	71	21607
30-34	652	3065	9890	869	2734	232	39	63	17544
35-39	1478	4748	9007	454	1394	146	84	69	17380
40-44	2243	4893	5742	154	697	58	118	56	13961
45-49	3275	4403	4147	96	589	32	252	30	12824
50-54	4232	3440	2803	63	506	41	521	15	11621
55-59	4418	2339	1630	37	359	25	1030	15	9853
over60	7680	1760	1299	77	260	21	7404	37	18538
계	24377	27417	64575	5486	14582	903	9487	409	147236

<부표 17> 중랑구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	39	331	3261	29	4	0	7		3571
20-24	120	1052	14561	1621	2487	26	14		19881
25-29	297	2324	15270	1622	3971	205	17		23706
30-34	832	4170	13342	866	2797	148	39		22194
35-39	1569	5917	10794	483	1626	100	71		20560
40-44	2246	5312	6560	203	729	39	112		15201
45-49	3040	4367	4358	88	573	24	220		12670
50-54	3722	3173	2423	61	425	22	481		10907
55-59	3742	1912	1254	33	199	10	917		8067
over60	6668	1311	787	58	138	6	7069		16037
계	22275	29869	72610	5064	12949	580	8947		152294

<부표 18> 성북구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	30	280	3613	44	3	0	5		3975
20-24	121	929	15934	2083	3528	36	13		22644
25-29	295	1958	15254	1919	5659	399	25		25509
30-34	819	3687	11757	911	3347	331	42		20894
35-39	1779	5540	10126	526	1798	208	73		20050
40-44	2578	5681	6740	209	1080	102	135		16525
45-49	3804	5242	5287	114	978	71	268		15764
50-54	4801	4054	3572	99	899	55	624		14104
55-59	5058	2638	2170	69	644	60	1092		11731
over60	9122	2107	1910	116	574	43	9010		22882
계	28407	32116	76363	6090	18510	1305	11287		174078

<부표 19> 강북구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	23	254	3353	24	3	0	13		3670
20-24	69	710	14329	1679	2669	32	15		19503
25-29	198	1416	12923	1674	4689	214	13		21127
30-34	585	2879	10242	823	2711	154	27		17421
35-39	1263	4374	8515	453	1379	99	71		16154
40-44	1943	4511	5688	179	777	53	112		13263
45-49	3193	4312	4262	114	736	44	274		12935
50-54	3827	3368	3036	61	668	37	483		11480
55-59	3722	2125	1765	52	390	19	762		8835
over60	6340	1467	1238	77	285	17	6451		15875
계	21163	25416	65351	5136	14307	669	8221		140263

<부표 20> 도봉구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	23	127	2005	17	4	0	16		2192
20-24	44	372	8280	1226	2202	32	16		12172
25-29	109	787	9303	1445	5043	311	21		17019
30-34	338	1962	9507	1058	5364	389	23		18641
35-39	861	3420	10484	803	4144	296	30		20038
40-44	1258	3272	6564	302	1825	98	54		13373
45-49	1731	2865	3842	114	822	47	123		9544
50-54	2248	2123	2164	51	491	35	226		7338
55-59	2566	1538	1380	31	310	15	496		6336
over60	5713	1416	1390	62	262	11	5037		13891
계	14891	17882	54919	5109	20467	1234	6042		120544

<부표 21> 노원구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	39	322	12932	27	4	0	12	13	13349
20-24	81	591	11883	1745	3085	39	28		17452
25-29	157	913	13403	2154	9192	577	24		26420
30-34	610	2375	16820	1851	10613	794	51		33114
35-39	1772	5276	10724	1416	7334	574	102		27198
40-44	2705	5497	5510	582	3102	210	179		17795
45-49	3421	4505	2918	172	1242	82	325		12665
50-54	3933	3106	1856	71	688	35	609		10298
55-59	4139	2081	1852	60	420	22	916		9490
over60	9106	2196	2155	135	452	24	9324	6	23398
계	25963	26862	80053	8223	36132	2357	11570	19	191179

<부표 22> 은평구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	25	173	3107	56	5	0	35		3401
20-24	46	343	13114	2212	3908	52	10		19685
25-29	103	879	15070	2449	7847	407	18		26773
30-34	468	2192	13279	1491	5229	318	22		22999
35-39	1060	4030	12875	829	3127	233	43		22197
40-44	1569	4448	8910	395	1958	100	84		17464
45-49	2438	4194	6340	208	1721	81	162		15144
50-54	3369	3333	4107	118	1202	78	401		12608
55-59	3749	2306	2550	89	775	39	747		10255
over60	7968	2062	2133	137	516	30	7003		19849
계	20795	23960	81485	7984	26288	1338	8525		170375

<부표 23> 서대문구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	14	145	2415	26	5	0	6		2611
20-24	37	308	10550	1676	3294	57	16		15938
25-29	87	640	10304	1801	6351	467	24		19674
30-34	323	1646	8371	874	4186	411	21		15832
35-39	775	2334	7910	524	2509	302	52		15006
40-44	1380	3262	5073	212	1256	131	103		11417
45-49	2328	3219	4169	117	1027	96	170		11126
50-54	3130	2922	2982	97	943	77	426		10577
55-59	3524	2194	1889	61	671	73	812		9224
over60	6626	1720	1682	110	519	76	6199		16932
계	18224	18990	55345	5498	20761	1690	7829		128337

<부표 24> 마포구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	29	228	2902	49	8	0	11		3227
20-24	52	472	12270	2069	3672	54	18		18607
25-29	134	894	11210	1932	7239	578	13		22000
30-34	375	1880	9057	1084	4548	496	29		17469
35-39	954	3262	8297	534	2380	258	55		15740
40-44	1519	3681	5817	228	1282	132	97		12756
45-49	2569	3697	4436	139	1128	74	174		12217
50-54	3398	2959	2954	95	921	64	376		10762
55-59	3557	2080	2055	65	704	46	687		9194
over60	7681	1894	1804	113	522	44	6377		18435
계	20263	21047	60802	6308	22404	1746	7837		140407

<부표 25> 양천구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	10	166	2904	41	0	0	7		3127
20-24	37	312	10835	1643	2728	31	9		15696
25-29	105	815	11182	1530	5599	422	7		19660
30-34	390	2260	10873	1108	5655	513	14		20713
35-39	1038	4470	12530	1022	5681	488	46		25275
40-44	1664	4546	9776	560	4504	304	72		21426
45-49	2218	3844	5250	242	2125	120	147		13946
50-54	2597	2384	2451	89	851	48	270		8690
55-59	2766	1440	1448	45	456	27	599		6781
over60	6945	1558	1550	110	429	18	6294		16904
계	17770	21794	68799	6390	27928	1971	7465		152117

<부표 26> 강서구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	30	217	3379	35	1	0	13		3675
20-24	56	361	12285	1953	3334	30	11		18030
25-29	144	996	14084	2100	6247	291	26		23888
30-34	573	2768	15397	1631	5440	304	47		26160
35-39	1343	5309	15300	1003	3520	228	84		26787
40-44	1914	5112	10213	449	2058	113	121		19980
45-49	2465	4286	6116	194	1339	69	205		14674
50-54	2912	2843	2885	76	640	37	388		9781
55-59	3352	1799	1537	62	361	21	756		7888
over60	8150	1800	1465	101	274	12	7946		19748
계	20839	25491	82661	7604	23214	1105	9697		170611

<부표 27> 구로구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	19	206	2890	33	1	0	7		3156
20-24	45	464	12143	1826	2174	30	8		16690
25-29	143	1165	11736	1575	4073	187	20		18899
30-34	465	2519	9443	917	3121	164	14		16643
35-39	1163	4310	8972	589	1815	102	50		17001
40-44	1733	4444	5771	245	919	48	86		13246
45-49	2544	3870	3478	102	527	25	156		10702
50-54	2987	2542	1865	48	315	12	331		8100
55-59	2982	1499	961	30	164	12	614		6262
over60	5296	1094	691	46	143	11	5311		12592
계	17377	22113	57950	5411	13252	591	6697		123291

<부표 28> 금천구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	28	362	2889	20	1	0	5		3305
20-24	72	839	11769	1104	1431	16	8		15239
25-29	170	1525	10865	1031	2333	121	23		16068
30-34	426	2541	8509	599	1702	90	15		13882
35-39	877	3653	6883	317	1016	59	35		12840
40-44	1205	3314	4170	128	587	32	58		9494
45-49	1782	2705	2502	57	339	10	137		7532
50-54	2288	1844	1283	24	192	11	304		5946
55-59	2157	1043	673	16	92	6	457		4444
over60	3826	727	477	27	73	4	4034		9168
계	12831	18553	50020	3323	7766	349	5076		97918

<부표 29> 영등포구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	8	201	3385	44	4	0	9		3651
20-24	44	563	15079	2385	3107	43	6		21217
25-29	130	1017	13672	2088	6056	514	9		23486
30-34	361	2337	10264	1081	4341	468	21		18873
35-39	1047	4107	9081	670	2749	305	52		18011
40-44	1599	4132	5814	265	1887	160	70		13927
45-49	2586	3861	4020	140	1434	120	185		12346
50-54	3260	2839	2482	105	1022	93	398		10199
55-59	3456	1792	1471	61	630	67	753		8230
over60	6772	1480	1377	122	436	44	6227		16458
계	19263	22319	66645	6961	21666	1814	7730		146398

<부표 30> 동작구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	19	140	2958	29	11	0	8		3165
20-24	50	299	12466	2307	4194	59	12		19387
25-29	105	666	12601	2356	8315	649	10		24702
30-34	353	1743	9890	1253	5335	555	21		19150
35-39	1001	3301	9123	669	3019	310	62		17485
40-44	1555	3679	6196	317	1703	109	78		13637
45-49	2545	3816	5073	173	1438	86	177		13308
50-54	3272	3020	3301	102	1101	72	398		11266
55-59	3607	2046	2155	66	721	50	693		9338
over60	7249	1771	1869	116	459	30	6261		17755
계	19756	20481	65632	7388	26296	1920	7720		149193

<부표 31> 관악구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	20	231	4198	50	4	0	8		4511
20-24	85	615	18122	3018	4871	55	14		26780
25-29	166	1387	18061	2906	9121	614	19		32274
30-34	634	3173	13595	1399	4873	389	33		24096
35-39	1666	5713	11259	696	2213	215	61		21823
40-44	2478	5843	8310	305	1334	80	110		18460
45-49	3949	5419	6097	174	1124	58	269		17090
50-54	4553	4136	3742	104	842	41	557		13975
55-59	4443	2491	1955	49	413	21	1022		10394
over60	7891	1784	1340	78	228	15	8224		19660
계	25885	30792	86679	8779	25023	1488	10317		188963

<부표 32> 서초구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	8	76	1698	29	4	0	21		1836
20-24	16	115	5708	1734	5155	115	24		12867
25-29	41	220	5179	1417	9028	1223	10		17118
30-34	108	552	4680	878	6555	1075	12		13860
35-39	322	1205	6556	931	7473	1045	21		17653
40-44	599	1684	7324	722	7703	785	37		18854
45-49	915	1726	6281	449	6752	542	68		16733
50-54	1013	1657	3798	252	3764	366	116		10966
55-59	1160	974	2089	98	1672	166	227		6886
over60	5554	1692	2633	252	1059	108	4106		15404
계	9736	9901	46046	6762	49165	5425	4642		131677

<부표 33> 강남구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	23	182	2733	47	10	0	9		3004
20-24	30	200	7788	2207	6133	106	18		16482
25-29	59	283	7074	2090	10806	1097	13		21362
30-34	196	863	7641	1364	8119	1035	18		19236
35-39	608	2048	10827	1461	9797	1203	47		25991
40-44	1017	2722	11231	1189	11316	961	71		28507
45-49	1330	2610	8816	686	9640	722	134		23938
50-54	1449	1749	4636	307	4593	399	222		13355
55-59	1639	1169	2291	155	1826	153	408		7641
over60	7688	2195	3086	283	1150	111	6355		20868
계	14039	14021	66123	9729	63390	5787	7295		180384

<부표 34> 송파구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	49	182	3509	40	3	0	6		3789
20-24	89	364	13027	2708	5670	72	30		21960
25-29	123	803	14495	2762	10829	780	35		29827
30-34	477	2260	14491	1902	9594	798	40		29562
35-39	1134	4383	16404	1477	9070	838	59		33365
40-44	1646	4538	12797	885	8032	591	103		28592
45-49	2362	3914	8499	386	5097	300	166		20724
50-54	2865	2896	4495	179	2572	148	330		13485
55-59	3160	1818	2532	120	1244	87	643		9604
over60	9033	2198	3073	249	850	52	8062		23577
계	20998	23356	93322	10708	52961	3666	9474		214485

<부표 35> 강동구 여성인력의 연령 및 교육정도별 분포

	초등학교	중학교	고등학교	초대전문	대학교	대학원	불취학	미상	계
15-19	19	242	3108	32	1	0	11		3413
20-24	61	530	11907	1835	2784	33	11		17161
25-29	125	1000	12631	1745	5173	268	37		20979
30-34	408	2533	13146	1336	5436	290	25		23174
35-39	1116	4712	14677	1090	5283	298	61		27237
40-44	1599	4917	11098	589	4241	198	85		22727
45-49	2241	3989	6224	233	1977	83	141		14888
50-54	2633	2483	2826	80	668	13	287		8990
55-59	2736	1572	1310	45	307	13	612		6695
over60	7279	1668	1527	119	348	18	6983		17932
계	18217	23636	78454	7104	26218	1214	8253		163096

부록 2. 전문가 의견조사표

안녕하십니까?

서울시정개발연구원은 서울시에서 입안하고 추진하는 각종 정책을 연구하는 서울시출연 연구기관입니다. 본 연구원에서는 비교적 학력수준과 근로의욕이 높은 양질의 인적자원으로 '노동력 부족시대'에 활용가능한 귀중한 잠재인력으로 파악되고 있는 여성인력의 경제활동참여를 활성화 하기 위한 목적으로 [서울시 기존여성 노동인력 활용]방안에 대한 연구과제를 수행하고 있습니다.

본 조사는 여성인력의 고용과 창업에 대한 정보체계 구축, 직업훈련제도, 기업의 여성복지 비용 완화, 여성고용차별 철폐정책, 여성고용증진을 위한 각종방안의 모색 및 직장내 남녀평등 평가지표의 개발 등에 대한 전문가의 의견을 수렴하여 여성인력 활용정책 수립의 자료로 활용하는데 그 목적이 있습니다.

본 조사는 여성고용과 관련된 연구 및 실무분야에서 오랫동안 많은 경험을 쌓아 오신 교수, 연구기관 종사자, 공무원, 기업인, 및 실무분야 종사자 등 전문가만 대상으로 하고 있습니다. 여기서 논의되는 각종 견해는 서울시 여성인력활용에 대한 정책방향을 결정하는데 중요한 자료로 활용될 것이오니 바쁘시더라도 의견을 보내주시기를 부탁드립니다. 감사합니다.

1997년 10월

서울시정개발연구원장

1. 서울시 고용정보체계구축에 대한 질문사항

【1-1】 서울시와 노동부에서 공동으로 운영하는 서울인력은행은 현재 구인·구직정보제공 및 취업알선, 상담, 적성검사, 자료실 운영, 공동면접실 운영, 고용관련 간행물 발간 등 취업과 관련된 광범위한 서비스를 제공하고 있습니다. 서울시에서 운영하는 여성발전센터를 서울인력은행과 연계할 경우에는 기혼여성 인력활용의 효율성을 획기적으로 높일 수 있다고 판단됩니다. 여성발전센터의 취업상담실에 여성취업 전문가를 배치하고 서울인력은행의 정보를 이용할 수 있는 전산망의 구축 등이 그것입니다. 또 이러한 정보망을 동사무소까지 확대하는 방안도 고려할 수 있습니다. 기혼여성 인력활용과 관련된 고용정보망의 구축에 대하여 좋은 의견이 있으시면 의견란에 제시하여 주시기 바랍니다.

의견란	
-----	--

【1-2】 다음은 여성발전센터에 고용정보체계를 구축할 경우, 현재 서울인력은행에서 제공되고 있는 고용정보서비스에 기혼여성고용과 관련하여 추가될 수 있는 각종 방안들입니다. 선생님께서 동의하시는 난에 √표시하여 주시고 또 여기서 예시된 것 외에도 바람직한 방안이 있으시면 의견란에 제시하여 주시기 바랍니다.(복수응답 가능)

①	구직을 희망하는 기혼여성들을 대상으로 각종 구직정보와 구직기술을 향상시키는 직업 탐색세미나 프로그램을 운영한다.
②	기혼여성 취업전문 상담원을 상주시켜 구직과 관련된 각종 상담과 지원을 하게 한다.
③	기혼여성을 4주 정도 인턴과정으로 입사시켜 실질적인 고용기회를 가진 후, 고용주로부터 하역금 정식채용여부를 결정하게 하는 프로그램을 운영한다.
④	채용과 고용상태에서 발생할 수 있는 각종 성차별사태에 대응할 수 있는 전문가를 상주시켜, 이러한 문제로 고민하는 여성들의 상담에 응하게 하고, 문제해결에 적극 대응하게 하는 한편, 이러한 문제에 여성 스스로가 적극적으로 대처할 수 있는 각종 교육 프로그램을 운영한다.

⑤ 구직을 희망하는 기혼여성인력에 대한 정보체계를 구축하고 2-3개월단위로 이들의 취업 유무를 체크하고 취직과 관련된 문제점을 파악하고 구직정보의 제공과 상담 등을 하계 하는 관리체계를 구축한다.
⑥ 기혼여성들의 직장적응훈련 프로그램을 운영한다. 즉, 구직희망 기혼여성들을 희망하는 직업과 관련된 직장경험을 훈련시키고 획득하도록 도와주는 프로그램을 운영한다.
⑦ 취업중인 기혼여성들의 전직 등에 대한 관리체계를 구축하고 직업재검토 워크숍프로그램 등을 운영한다.

의견란	
-----	--

2. 여성창업지원정책에 대한 질문사항

[2-1] 여성발전센터의 취업지원기능에는 고용정보체계의 구축과 함께 자영업을 희망하는 기혼여성들의 수요를 충족시키기 위한 여성창업지원기능이 포함되어야 한다고 생각합니다. 자영업을 희망하는 기혼여성에게 투자자본규모에 적합한 직종을 소개하고 시장수요조사 및 사업전망 등 전반적인 상담과 조언을 할 수 있는 전문가를 상주시키거나 또는 연계시켜 이용하게 하는 방안을 생각할 수 있습니다. 기혼여성의 창업지원정책에 관하여 좋은 의견이 있으시면 의견란에 제시하여 주시기 바랍니다.

의견란	
-----	--

[2-2] 다음은 여성창업지원정책과 관련하여 생각할 수 있는 방안들입니다. 선생님께서 동의하시는 난에 표시하여 주시고 또 여기서 예시된 것 외에 다른 의견이 계시면 의견란에 제시하여 주시기 바랍니다(복수응답 가능).

① 여성발전센터에 여성창업(자영업)지원센터를 개설한다.
② 여성발전기금에서 여성창업자금을 지원하는 방안을 강구한다.
③ 기존여성 대상의 여성창업교실을 상설운영한다.
④ 중소기업 전담은행을 통한 창업자금지원이 원활하게 이루어질수 있도록 하는 각종 정보 제공 및 상담서비스를 제공한다.
⑤ 여성창업자의 사업용 재산에 대한 등록세,취득세, 재산세, 종합토지세 등을 일정기간동안 감면하는 혜택을 부여한다.
⑥ 여성창업자의 사업분야에 대한 시장조사 및 사업전망 분석 등의 서비스를 제공할 수 있는 전문가를 활용하고 관련민간인 전문가를 참여시키는 방안을 강구한다.
⑦ 여성창업관련 각종 서비스 및 정보를 제공하는 민간인 상담업자와 연계한 정보체계를 구축하고 활용하게 한다.

의견란

3. 여성직업훈련제도에 대한 질문사항

【3-1】 현재 직업훈련제도는 공공직업훈련기관으로 한국산업인력관리공단에서 운영하는 기능대학과 직업전문학교가 있습니다. 그리고 여성을 위한 직업훈련과정으로는 여성발전센터, 여성교실 및 요보호여성직업학교에서 여성직업 및 기술교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 또한 민간여성직업교육으로는 YWCA 여성직업훈련과정이 있습니다. 다음은 여성직업교육강화를 위한 각종방안들입니다. 선생님께서 동의하시는 난에 √표시하여 주시고 또 여기서 예시된 것 외에도 바람직한 방안이 있으시면 제시하여 주시기 바랍니다(복수 응답 가능).

<p>① 노동부 자료에 의하면 '96년 현재 공공직업훈련기관의 여성훈련비율이 12.5%이고 2005년까지 30%까지 올릴 계획인데 기능대학 및 직업전문학교에 여성훈련목표할당제를 도입하여 이 비율을 반드시 여성으로 채우도록 한다. (혹시 여성훈련목표할당제에 찬성하면서 비율에 있어서 다른 견해가 계시는 경우는 옆의 칸에 비율을 제시하여 주시기 바랍니다).</p>
<p>② 여성발전센터의 직업훈련과정을 한국산업인력관리공단과 연계하는 방안을 모색한다. 즉, 서울시 여성발전센터 중 하나를 여성기능대학 또는 여성직업전문학교 체제로 개편하여 여성에게 적합한 직업교육의 프로그램을 개설한다.</p>
<p>③ 기혼여성에게 적합한 직업훈련프로그램을 노동부가 산업의 수요를 감안하여 개발하고 이것을 여성발전센터의 직업교육 프로그램에 적용한다.</p>
<p>④ YWCA와 같은 민간 여성직업훈련기관에 대한 지원체제를 확립한다. 저소득층 등 대상 계층을 확정하여 민간직업교육기관에 등록하는 경우에 등록비용의 지원 등 교육자들의 경제적 부담을 경감할 수 있는 대책을 수립한다.</p>
<p>⑤ 여성발전센터 내에 여성직업교육에 대한 정보와 상담기능을 수행할 수 있는 체계를 구축한다.</p>
<p>⑥ 기혼여성 대상의 직업훈련시설을 설립 운영한다.</p>
<p>⑦ 각종 직업훈련 프로그램에 참여하는 기혼여성의 보육서비스 지원정책을 강구한다.</p>
<p>⑧ 모자가정에 대하여 기술강습의 수강료 및 여비 등에 대한 지원정책을 수립한다.</p>

<p>의견란</p>	
------------	--

[3-2] 다음은 여성발전센터와 직업훈련기관에 개설된 기술교육프로그램입니다.

여성발전센터 및 여성근로회원 프로그램 중 부적당한 과목		여성발전센터의 기능 확대시 필요한 교육훈련 프로그램 (기능대학과 직업전문학교 공과 참조)					
설문항목	응답 비율	설문항목	응답 비율	설문항목	응답 비율	설문항목	응답 비율
피부미용(피부학,지압,한방실기,향장화,인체생리)		CAD		생산기계기술		제관	
		CAM		기계설계기술		머시닝센터	
피부미용전문가반(화장품 성분학,발관리맛사지)		CNC머시닝센터		기계정비기술		NC 기계	
		CNC밀링		생산자동화기술		생산가공	
메이크업기초		CNC 와이어컷		정밀계측기술		전기기가	
메이크업연구(영화, 연극, TV분장 등)		CNC 선반		금형 기술		금속도장	
		컴퓨터산업디자인		금속 기술		건축도장	
인테리어소품제작 및 인테리어샵 운영자반		기계가공		자동차기술		공업배관	
		기계조립		산업설비기술		건축배관	
금속공예		전자출판		환경관리기술		선박기관정비	
장신구디자인과		공·유압		메카트로닉스		귀금속가공	
전자출판		전기전자		정보 기술		보석가공	
컴퓨터가정교사(KMS-DOS, PC통신 한글3.0 등)		내선공사		전기 기술		철근콘크리트	
		보일러시공		전자 기술		공업전자	
직업상담가		산업안전		정보통신설비기술		실내디자인	
도배사		센서기술		패션디자인		가구제작	
출장요리사		자동제어		귀금속공예기술		목공예	
제과제빵		열처리		산업디자인		도자기공예	
커피봉제		워드프로세서		시각디자인		사진제관	
한식조리사		PC-LAN		인쇄기술		스크린인쇄	
논술·글쓰기 지도사		정보기술		섬유디자인		읍셋인쇄	
한국가정 가사들은 이		전기용접		섬유가공기술		열처리	
외국가정 가사들은 이		전력전자		섬유생산기술		주조	
환자돌보는이		전자기기		건축기술		정밀주조	
현대의상		전자회로		주거인테리어		고압가스냉동기계	
한국의상		정밀주조		선반			
자수패션		치공구설계		자동차			
동양자수		특수용접		자동차정비			
섬유공예		자동용접		전기공사			
수편물		정밀측정		산업설비(용접)			
미 용		직물분해설계		전기도금			
급식요리		컴퓨터그래픽		특수도금			
광고디자인							
도 배							
용 패 션							
정보처리							

【3-3】 앞의 문(3-2)에 열거된 교육훈련 프로그램 중에서 산업수요를 고려해 볼 때 현재 필요하거나 앞으로 필요할 것으로 예상되는 훈련프로그램의 종류를 적어주시기 바랍니다.

의견란	

4. 여성복지비용의 사회화방안에 대한 질문사항

【4-1】 현재 우리나라 기업의 여성복지비용은 매달 1일씩의 유급생리휴가, 유급출산휴가 60일, 무급육아휴직 1년, 중빙자료 첨부할 경우에 유산사산조산휴가 실시, 하루 1시간의 수유시간제공 등이 실시되고 있습니다. 또 직장보육시설을 설치할 경우, 고용보험기금에서 연리 3%의 설치비용을 지원하고 보육교사 1인당 50만원씩의 운영비를 지원하고 있습니다. 여성인력에 대한 고용확대를 증진하기 위해서는 기업주의 여성복지비용에 대한 완화방안이 강구되어야 한다고 생각합니다. 다음의 각 방안들에 대하여 선생님께서 동의하시는 난에 표시하여 주시고 혹시 다른 의견이 있으시면 제시하여 주시기 바랍니다.(복수응답 가능).

① 유급생리휴가제를 폐지한다. 현재의 생리휴가제는 외국에서도 실시되는 예가 없고 국내에서도 거의가 수당으로 대체되고 있는 실정이다. 따라서 사실상 유명무실 하면서 수당만 지급되고 있는 생리휴가제를 폐지한다.
② 유급출산휴가에 대한 기업주의 부담을 줄이기 위해 출산휴가급여를 고용보험이나 의료보험 중에서 지급하는 방안을 강구한다 (만약 찬성한 경우 어디에서 부담하는 것이 좋을 까요 [고용보험(), 의료보험()])
③ 유산, 조산, 사산휴가에 대한 임금보전은 현재 기업주가 100%부담하고 있으나 고용보험기금에서 일정비율을 부담케 하여 기업주의 부담을 완화한다.
④ 무급으로 실시되고 있는 육아휴직에 대한 소득보전을 고용보험기금에서 지급하는 방안을 강구한다.
⑤ 직장보육시설에 대한 지원범위를 확대하고 특히 중소기업의 공동보육시설확충에 대한 지원을 강화한다.

의견란

【4-2】 현재 육아휴직장려금제도는 실효성이 의문시 되므로 지원을 확대하는 것이 바람직하다고 생각합니다. 현재 근로자에 대하여 30일 이상 육아휴직을 부여하고 휴직종료 후 30일 이상 계속 고용한 사업주에 대하여 육아휴직 근로자 1인당 월 90,000-135,000원의 장려금을 지원하고 있는데 지원확대에 찬성할 경우 무엇을 어느정도 확대하는 것이 바람직 할 것인지에 대하여 의견을 제시하여 주시기 바랍니다.

의견란

5. 여성고용차별 철폐정책에 대한 질문사항

현재 서울시는 공무원채용목표제를 시행하고 있는데 98년까지 목표비율을 20%로 잡고 있습니다. 이것은 중앙정부에서 2000년까지 20%로 잡고 있는 것 보다 빠른 실정입니다. 이 밖에도 채용목표제, 가산점제도 등 여성채용의 불평 등을 해소하기 위한 여러 가지 방안들이 논의되고 있습니다. 다음의 각 방안들에 대하여 선생님께서 동의하시면 원편의 공란에 √표시하여 주시고 또 여기서 예시된 것 외에도 바람직한 방안이 있으시면 의견란에 제시하여 주시기 바랍니다.(복수응답 가능).

① 현재 서울시 공무원 채용에서 적용하고 있는 20% 여성채용목표제는 여성채용의 확대를 도모할 수 있는 타당한 방안으로 사료되며 한시적으로 일정기간 지속될 필요가 있다.
② 공무원 및 국영기업체 채용시험에서 여성에게 가산점을 부여한다.
③ 여성채용목표제 보다는 여성채용비율을 10%이하로 낮추면서 채용할당제를 시행한다.
④ 필기시험합격자와 면접 및 최종합격자의 성별비율을 일치시키는 면접비례제를 시행한다.

⑤ 서울시와 1,000만원 이상 계약체결시에 여성고용비율을 업체선정을 위한 평가요인으로 활용한다.(종업원규모 및 계약금액 규모 등에 다른 의견이 있으시면 제시하여 주십시오).
⑥ 이력서에 사진부착하는 관행을 없애도록 한다.
⑦ 승진비례제 등을 시행하고 공무원 또는 공기업 등을 중심으로 시범실시한다.
⑧ 남성의 균경력을 경력으로만 인정하고 채용시의 가산점 부여 등 우대정책을 폐지한다.
⑨ 산업합리화 또는 중소기업육성 등 정부의 정책에 의해 지원대상업체로 선정되는 경우, 적극적인 여성고용차별철폐정책의 이행 유무를 반드시 확인한다.

의견란

6. 여성고용증진을 위한 각종 방안들에 대한 질문사항

【6-1】 선택적 또는 탄력적 출퇴근제도는 기혼여성들의 근로여건과 취업율을 높이는 데 기여할 것으로 생각합니다. 그러나 이러한 제도가 각 사업장에서 실질적으로 사용될 수 있게 하기 위해서는 보육비용의 지원강화, 또는 보육시설 설치규정의 완화 등 유인책이 있어야 할 것입니다. 탄력적 출퇴근제도가 정책적으로 자리잡기 위해서 필요하다고 생각되는 조치사항이 있으시면 지적하여 주십시오.

의견란

【6-2】 탄력적 근로시간제는 정해진 총근로시간 범위 안에서 근로자의 근로시간이나 작업시간을 선택 또는 활용할 수 있는 제도입니다. 현재 시행중인 탄력적 근로시간제는 2주단위 48시간용, 1개월단위 56시간까지 허용하고 있습니다. 또 하루 근로시간 상한은 11시간을 넘지 못하도록 규정하고 있습니다. 이 제도가 여성고용증진에 어떤 영향을 미칠 수 있을 것인가에 대하여 의견이 있으면 제시하여 주시기 바랍니다.

의견란

[6-3] 현재 여성재고용제도는 고용보험에서 직업안정사업의 일환으로 시행되고 있습니다. 즉, 임신, 출산, 육아를 이유로 퇴직한 여성을 5년 이내에 재고용한 70인 이상(98년부터 50인 이상)사업장의 사업주에게 재고용된 근로자 1인당 40-100만원까지 1회에 한하여 지원하고 있습니다. 다음의 재고용제도의 활성화 및 개선 방안에 동의하시면 표시하여 주시고 또 여기서 예시된 것 외에도 재고용제도 개선방안에 대한 의견을 제시하여 주시기 바랍니다(복수응답 가능).

현재의 재고용에 대한 지원은 재고용된 근로자가 임금을 지불받은 사실이 확인될 경우에 재고용근로자 1인당 40-100만원까지 1회에 한하여 지원하고 있는데 재고용기간이 적어도 3개월 정도 지속되는 것을 확인한 후에 지원하는 것이 재고용근로자의 고용안정을 도모할 수 있다는 차원에서 바람직하다.
--

현재의 재고용 근로자 1인당 지원금의 규모를 늘린다. 이때 얼마로 늘리는 것이 적당한지 의견을 적어주시기 바랍니다.
--

의견란

[6-4] 기혼여성의 재취업을 촉진하기 위한 방안으로 여러 가지가 거론될 수 있습니다. 일본을 비롯한 외국의 경우를 보더라도 여성인력의 재취업에 대한 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다. 다음은 여성인력의 재취업을 촉진하기 위한 여러 가지 방안들입니다. 선생님께서 동의하시는 난에 표시하여 주시고 또 여기서 예시된 것 외에도 바람직한 방안이 있으시면 의견란에 제시하여 주시기 바랍니다(복수응답 가능).

① 각 기업에서 재취업여성을 대상으로 재취업준비세미나 개최, 취업을 위한 기술강습, 취업상담 및 지도와 정보제공 등의 프로그램을 운영하도록 지원정책을 수립한다.
② 재취업여성 전용의 직업안정기관을 운영하여 취업희망등록, 고용촉진프로그램, 직업소개 등 여성재취업을 촉진하는 프로그램을 운영한다.
③ 여성의 재취업에 필요한 직장적응훈련을 시키는 사업체에 대하여 6개월 정도 '직장적응훈련비'를 지원한다.
④ 기혼여성근로자가 전체근로자의 수에서 차지하는 비율이 증가하는 사업장에 여성발전기금 등을 이용하여 보조금을 지급한다.
⑤ 여성발전센터 등에서 재취업여성 대상의 여성채용박람회를 정기적으로 개최할 수 있도록 지원한다.

의견란

[6-5] 유희 기혼여성의 가장 효율적인 이용 가운데 하나는 노동력의 부족이 심화되고 있는 산업분야의 인력으로 활용하는 것을 들 수 있습니다. 1997년 3월 현재 우리나라 전체적으로 약 12만9천여명 정도의 노동력이 부족한 것으로 추산됩니다. 다음은 기혼여성을 인력부족을 겪고 있는 산업분야로 유도하기 위한 보육정책의 방안들입니다. 가장 실효성 있다고 생각되는 난에 표시하여 주시고 선택되지 않은 난에 대해서는 그 이유를 설명해 주십시오(복수응답 가능).

① 인력부족이 심화되는 중소기업의 생산 및 관련직 분야에 종사하는 여성의 자녀가 보육시설을 이용할 경우 그 비용을 면제해 준다.
② 인력부족을 겪고 있는 산업체가 직장보육시설을 설치할 경우 시설자금 융자 또는 보육교사 인건비 보조 등 적극적인 자금지원정책을 수립한다.
③ 근로자 100인 이하의 소기업체들이 '공동직장보육시설'을 운영하거나 기존 보육시설에 '직장보육시설 지정위탁'을 할 경우 이들 보육시설에 대해 지원정책을 수립한다.

의견란	선택되지 않은 난에 대해서는 그 이유:
-----	-----------------------

[6-6] 다음은 여성인력활용을 촉진하기 위한 방안들로 현재 시행 중이거나 학자 또는 전문가들에 의하여 제기된 정책대안들입니다. 선생님께서 보시기에 여성고용정책으로 실효성이 없다고 생각되는 것들을 골라 주시고 그 이유를 제시하여 주십시오.

구분	큰 분류에 의한 정책	구체적인 정책대안
여성인력의 경제활동 유인정책	보육시설 투자확대정책	(1) 직장 및 지역탁아시설의 양적 증가 (2) 탁아 서비스 내용의 다양화와 질적 향상 (3) 기업의 보육시설 투자비 지원 (4) 출산 및 육아휴직관련 제도개선 (5) 중소기업 근무여성에 대한 보육비용의 지원
	고용형태의 다양화 정책	(6) 탄력적 근무시간제의 활용 (7) 시간제 및 임시직 고용의 활성화 (8) 파견근로제의 활용
기업의 여성인력 활용 촉진정책	기혼여성 재고용제도	(9) 재고용 장려금의 지급 (10) 재취업 여성을 위한 직업훈련의 보완 및 강화 (11) 기혼여성 전용 고용서비스센터 운영
	채용과 관련된 각종 차별 철폐정책	(12) 채용목표제 시행 (13) 가산점제도
	기업내 기혼여성 에 대한 복지제도 강화	(14) 가족간호 휴가 및 휴직제도의 시행 (15) 모성보호제도의 실효화 (16) 육아휴직제도의 시행
	기업의 여성복지비 부담 완화방안	(17) 모성보호비용의 의료보험 또는 고용보험 등 사회보 험에서 흡수하는 방안의 강구
정부역할	외부노동시장활성화	(18) 여성전용 직업정보망 구축 및 취업알선의 전문성제고 를 위한 민간 직업안정기관의 활성화
	기혼여성중심의 직업훈련 시행	(19) 기혼여성 중심의 직업훈련 프로그램의 개발 (20) 여성창업지원제도의 구축
	공기업 및 정부의 성차별 해소방안시행	(21) 공기업에서 여성고용인센티브제의 실효성 확보 방안 ①경영평가항목에 이를 추가하는 방법, ②경제적 유인책, ③여성고용현황 및 향후 고용계획서 작성·보고 의무화. (22)정부청사내 직장보육시설의 시범운영

의견란	
-----	--

7. 직장에서의 남녀평등 평가지표 개발에 관한 질문사항

【7-1】 본 연구에서는 여성이 직업현장에서 겪을 수 있는 각종 차별이 얼마나 철폐되고 있는가, 또 현재 시행되고 있는 각종 여성복지제도가 현장에서 실질적으로 얼마나 충실하게 이행되고 있는가 등을 평가할 수 있도록 평가지표의 개발을 시도하고 있습니다. 직장내 남녀평등 평가지표는 기업이 여성복지제도를 얼마나 충실하게 이행하고 있는가를 보여주는 지표로 기업의 자율적 진단과 더불어 기업에 대한 각종 지원방안을 수립하는데 근거로 활용할 수 있을 것 입니다.

다음은 각 분야별 평가항목들입니다. (1)평가지표로서 적당하다고 생각하시는 난에 √표시하여 주시고, (2)가중치 부여시 비중이 높아야 될 항목에 대해서도 √표시하여 주시기 바랍니다. 또 여기서 예시된 것 외에도 추가되어야 할 평가항목들이 있으시면 의견란에 제시하여 주시기 바랍니다.

구분	평가항목	필요성 여부	가중치 비중
모집 및 채용	①모집, 또는 채용시에 남녀에 동등한 기회를 제공한다.		
	②학력, 경력 등을 같을 경우 남녀를 같은 직급에 채용한다.		
	③신장, 체중, 연령제한 등에 남녀의 구분을 두지 않는다.		
	④면접을 여성에게 불리하게 하지 않는다.		
여성 복지	①출산휴가제도를 실시한다.		
	②최고 1년까지의 육아휴직제도를 실시한다.		
	③기혼여성 재고용제도를 실시한다.		
	④여성(기혼여성)의 비정규직 비율이 20% 이상이다.		
	⑤직장보육시설 또는 공동보육시설을 운영한다.		
임금	①동일직군일 경우 여성의 임금은 남성과 같다.		
	②생활보조적 임금(가족수당 등) 지급에 남녀차별을 두지 않는다.		
	③기본급, 호봉산정, 승급 등에 있어서 남녀간에 같은 기준을 적용한다.		
	④생활보조자금(자녀교육자금 등)의 지급에 남녀차별을 두지 않는다.		

성희롱 및 성폭력	①성희롱 예방 프로그램을 운영한다.		
	②성희롱관련 전문 상담원을 두고 상담실을 운영한다.		
	③성희롱, 성폭력 등이 발생할 경우에 대비한 간부급을 위원장으로 하는 대책반이 구성되어 있다.		
	④성희롱 또는 성폭력이 발생했을 때, 진상규명, 피해자 보호, 가해자 처벌 등이 직장 내에서 실제로 이루어지고 있다.		
교육 및 배치	①교육대상자 선정, 해외연수, 교육내용 등에 남녀구분을 두지 않는다.		
	②해외근무 등 모든 직무에 남녀의 구분을 두지 않는다.		
	③순환근무에 남녀구분을 두지 않는다.		
	④동일학력, 동일자격, 및 동일 조건으로 채용된 남녀는 같은 직급으로 발령을 낸다.		
승진	①승진시험 응시에 남녀의 균등한 기회를 보장한다.		
	②승진가능한 최고위 직급의 범위를 남녀 모두에게 같게 한다.		
	③승진요건에 남녀구분을 두지 않는다.		
	④승진속도에 남녀의 차이가 없다.		
정년 및 해고	①퇴직사유에 결혼, 임신 및 출산 등을 포함하는 것을 금지한다.		
	②동일직종의 남녀간 정년을 같게 한다.		
	③같은 사업장내 여성전문직종의 정년을 다른 직종과 같게한다. (예: 병원의 간호사 정년이 의사와 같음)		
	④결혼, 임신 및 출산 등으로 인한 해고를 금지한다.		
	⑤징계사유 및 절차 등에 남녀구분을 두지 않는다.		
	⑥정리해고가 여성에게 불리하게 작용하지 않게 한다.		

의견란	
-----	--

시정연 97-R-34

서울시 기혼여성 노동인력 활용

발행인 서준호

발행일 1997년 12월 30일

발행처 재단법인 서울시정개발연구원

100-250 서울시 중구 예장동 산4-5번지

전화:726-1161 팩스:726-1190

ISBN 89-8052-125-1 93330

본 출판물의 판권은 서울시정개발연구원에 속합니다.

