

서울시 여성 대체인력 심층분석 및 정책지원방안

책임연구원: 박 건(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)
공동연구원: 국미애(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)
위촉연구원: 안유진(서울시여성가족재단 여성정책실 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발간사

육아휴직은 여성의 경력단절 예방 뿐 아니라 일·가정양립을 위해 필요한 기본적인 사회제도입니다. 육아휴직을 사용하지 못하는 이유 중 하나가 육아휴직으로 인한 업무공백 문제라고 할 때, 이를 해결하는 것이 육아휴직의 사용을 돕는 주요한 방법이 될 것입니다. 현재 서울지역 육아휴직자는 2011년 26,497명에서 2014년 35,564명으로 꾸준히 증가하고 있지만, 대체인력채용장려금 활용인원은 2014년 1,119명에 불과한 실정입니다. 육아휴직 및 대체인력 활용 활성화를 위하여 서울시에서는 민간부문 대체인력지원센터를 5개 여성발전센터 내에 설치하여 운영 중에 있습니다.

본 연구는 여성의 경력단절 예방을 위하여 대체인력 제도의 중요성에 주목하였으며, 대체인력 수요자의 대체인력 채용에 대한 요구와 제안, 서울 대체인력지원센터 담당자의 경험, 대체인력취업자의 취업경험과 대체인력뱅크 등록자의 일자리 요구 사항 등에 대한 폭넓은 조사를 통해서 현재 대체인력제도가 갖고 있는 문제점과 발전방안을 제안하고자 하였습니다. 물론 대체인력제도 및 육아휴직 사용률을 높이기 위해서는 육아휴직 등에 대한 기업과 사회적 인식의 변화가 선행되어야 합니다. 대체인력제도와 관련하여 기업과 구직자 간의 수요-공급의 불일치 요인은 지역과 연령 변수였습니다. 지역적으로 밀착된 대체인력 수요공급의 매칭과 다양한 연령대를 포괄할 수 있는 방안을 정책 제언으로 제시하였습니다.

본 보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 설문조사에 응해주신 분들, 심층면접과 FGI에 참여하여 자신의 소중한 경험과 시간, 그리고 현장에서 제기되는 다양한 제안들을 나누어 주신 분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 또한 연구 진행과정에서 조언과 자문을 아끼지 않으신 전문가분들께도 고마움을 전하며 연구진의 노고에도 감사드립니다. 이 연구가 육아휴직 및 대체인력제도의 활성화

그리고 일하기를 원하는 많은 여성들의 기대에 부응하여 함께 만들어가는 성평등
사회에 기여할 수 있기를 바랍니다.

2015년 11월

서울특별시여성가족재단

대표이사 이숙진

Contents

I 서론

1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	7
3. 연구 추진 체계	8

II 선행연구 및 관련 정책 검토

1. 선행연구 검토 및 시사점	11
1) 선행연구 검토	11
2) 시사점	20
2. 대체인력 관련 정책 및 지원 현황	21
1) 대체인력 지원 정책	21
2) 서울시 여성대체인력지원센터 운영 현황	26
3) 서울시 사업체 모성보호사업 활용인원	30
4) 시사점	39

III 서울시 여성 대체인력 현황 및 수요

1. 분석 개요	43
2. 여성 대체인력 구직자 및 취업자 현황	44
1) 구직자 특성 및 취업 현황	44

2) 대체인력 취업여성의 일 경험 90

3. 구인처의 대체인력 수요 및 대체인력지원기관 현황 95

1) 구인처의 대체인력 수요 95

2) 사회복지기관의 근무환경 및 대체인력 지원 현황 99

3) 여성대체인력지원기관 운영 경험 및 정책 개선사항 103

IV 서울시 여성 대체인력 지원 활성화를 위한 정책방안

1. 정책방향 113

1) 대체인력 사용처와 대체인력 취업인원 간 미스매치 극복 113

2) 대체인력풀의 경력 관리 및 지속적 지원 116

3) 육아휴직 사용 및 대체인력활용 활성화 117

2. 대체인력 지원 개선 방안 118

1) 대체인력 지원 기관의 현재 운영 방식 119

2) 대체인력 지원 개선안 120

참고문헌 _ 132

Abstract _ 134

부록 _ 137

1. 서울시 여성대체인력지원센터 2014년 구직자 현황 조사 설문지 .. 139

2. 서울시 사회복지사여성대체인력 채용수용조사 설문지 145

Table Contents

표 목차

표 I-1	출산 및 육아휴직 현황(2004~2014)	4
표 I-2	전국 및 서울시의 성별 육아휴직급여 지원 실적	5
표 I-3	전국 및 지역별 육아휴직자 대비 대체인력 취업자 현황(2012)	6
표 II-1	대체인력에 관한 선행연구	14
표 II-2	출산휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 제도개선에 관한 선행연구	19
표 II-3	출산육아기 대체인력 지원현황(최근 5년간)	23
표 II-4	고용노동부 대체인력 지원제도 개요	23
표 II-5	행정부 국가공무원 대체인력 활용현황(2014)	25
표 II-6	행정부 대체인력뱅크 활용실적(2014)	25
표 II-7	총괄센터의 주요 기능(계획)	28
표 II-8	서울시 여성대체인력지원센터 운영 실적(2014~2015)	30
표 III-1	여성대체인력 구직자 및 취업자 조사	43
표 III-2	구인처 및 지원기관 조사	44
표 III-3	2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자 현황 조사 개요	45
표 III-4	조사참여자의 일반적 특성	47
표 III-5	센터를 알게 된 경로: 연령별	50
표 III-6	센터를 알게 된 경로: 학력별	51
표 III-7	센터를 알게 된 경로: 혼인상태별	52
표 III-8	구직신청을 한 이유: 연령별	53
표 III-9	구직신청을 한 이유: 학력별	55
표 III-10	구직신청을 한 이유: 자녀유무 및 자녀수별	56
표 III-11	구직신청을 한 이유: 가구소득별	56
표 III-12	구직신청을 한 이유: 가구원 1인당 가구소득별	58
표 III-13	취업을 희망하는 직업 상위 5순위	59
표 III-14	희망하는 급여 및 근무시간	60
표 III-15	구직 시 필요한 지원(복수응답)	60
표 III-16	구직 시 필요한 지원: '보기' 재구성	61
표 III-17	구직 시 필요한 지원: 연령별(복수응답)	62

표 III-18	구직 시 필요한 지원: 학력별(복수응답)	64
표 III-19	구직 시 필요한 지원: 가구원 1인당 가구소득별(복수응답)	65
표 III-20	구직 과정에서의 어려움: 연령별(복수응답)	68
표 III-21	구직 과정에서의 어려움: 학력별(복수응답)	70
표 III-22	구직 과정에서의 어려움: 혼인상태별(복수응답)	72
표 III-23	취업 또는 창업 교육을 받을 의향: 연령별·학력별	74
표 III-24	취업 또는 창업 교육시 주요 고려사항: 연령별·학력별	76
표 III-25	이전 일/경제활동 경험 유무 및 일자리 특성	78
표 III-26	직장을 그만둔 이유: 연령별(복수응답)	81
표 III-27	직장을 그만둔 이유: 학력별(복수응답)	82
표 III-28	직장을 그만둔 이유: 혼인상태별(복수응답)	84
표 III-29	과거 종사했던 직업 상위 5순위	85
표 III-30	과거 직장 평균 근무기간	85
표 III-31	현재 취업자의 고용 관련 사항	86
표 III-32	현재 취업자의 종사 직업 상위 5순위	87
표 III-33	현재 취업자의 사회보험 가입 여부	87
표 III-34	현재 취업자의 구직기간, 월급여, 1일 근무시간, 근무개월 수	88
표 III-35	현재 직업과 과거 직업의 연관성 정도	88
표 III-36	서울시 대체인력 취업경험자 사례조사 참여자 현황	90
표 III-37	서울시 대체인력 취업 일 경험 사례조사 주요내용	91
표 III-38	서울시 사회복지기관 조사 개요	95
표 III-39	조사대상 기관 특성	96
표 III-40	대체인력 채용 수요조사 결과	97
표 III-41	대체인력 채용하지 않은 이유	98
표 III-42	서울시 사회복지기관 중간관리자 사례조사 참여자 현황	100
표 III-43	서울시 사회복지기관 중간관리자 사례조사 주요 내용	100
표 III-44	서울시 여성대체인력지원센터 담당자 사례조사 참여자 현황	103
표 III-45	서울시 여성대체인력지원기관 담당자 사례조사 주요 내용	104
표 IV-1	개선 1안	124
표 IV-2	개선 2안	127
표 IV-3	개선 3안	131

그림 목차

■ 그림 I-1	서울시 여성 경력단절자의 연령범주별 비율(2008~2013)	4
■ 그림 II-1	민간 대체인력뱅크 채용지원 서비스 개요	22
■ 그림 II-2	인사혁신처 대체인력 연계 방안	25
■ 그림 II-3	서울시 대체인력지원센터 운영체계	27
■ 그림 II-4	서울시 사업체 고용보험 모성보호 사업 활용인원	31
■ 그림 II-5	전국 및 서울시 출산전후휴가급여 신규인원 추이(2011~2014)	31
■ 그림 II-6	전국 및 서울시 육아휴직급여 신규인원 추이(2011~2014)	32
■ 그림 II-7	전국 및 서울시 성별 육아휴직휴가 급여 신규인원 추이	32
■ 그림 II-8	서울시 사업체 자치구별 출산전후 휴가급여 활용인원(2014년)	33
■ 그림 II-9	서울시 사업체 자치구별 육아휴직급여 활용인원(2014년)	33
■ 그림 II-10	서울시 사업체 자치구별 육아휴직등 장려금 활용인원(2014년)	34
■ 그림 II-11	서울시 사업체 자치구별 대체인력채용 장려금 활용인원(2014년)	34
■ 그림 II-12	서울시 사업체 규모별 출산전후휴가급여 활용인원(2014년)	35
■ 그림 II-13	서울시 사업체 규모별 육아휴직급여 활용인원(2014년)	35
■ 그림 II-14	서울시 사업체 규모별 육아휴직등 장려금 활용인원(2014년)	36
■ 그림 II-15	서울시 사업체 규모별 대체인력채용 장려금 활용인원(2014년)	36
■ 그림 II-16	서울시 사업체 산업별 출산전후휴가 활용인원(2014)	37
■ 그림 II-17	서울시 사업체 산업별 육아휴직급여 활용인원(2014)	38
■ 그림 II-18	서울시 사업체 산업별 육아휴직등 장려금 활용인원(2014)	38
■ 그림 II-19	서울시 사업체 산업별 대체인력채용 장려금 활용인원(2014)	39
■ 그림 III-1	구직신청을 한 이유: 연령별	54
■ 그림 III-2	구직신청을 한 이유: 학력별	55
■ 그림 III-3	구직신청을 한 이유: 가구소득별	57
■ 그림 III-4	구직신청을 한 이유: 가구원 1인당 가구소득별	58
■ 그림 III-5	구직 시 필요한 지원(복수응답)	61
■ 그림 III-6	구직 시 필요한 지원: 연령별(복수응답)	63
■ 그림 III-7	구직 시 필요한 지원: 학력별(복수응답)	64
■ 그림 III-8	구직 시 필요한 지원: 가구원 1인당 가구소득별(복수응답)	66

■ 그림 III-9 ■ 구직 과정에서의 어려움(복수응답)	67
■ 그림 III-10 ■ 구직 과정에서의 어려움: 연령별(복수응답/상위4순위)	69
■ 그림 III-11 ■ 구직 과정에서의 어려움: 학력별(복수응답/상위4순위)	71
■ 그림 III-12 ■ 취업 또는 창업 교육을 받을 의향	73
■ 그림 III-13 ■ 취업 또는 창업 교육 시 주요 고려사항	75
■ 그림 III-14 ■ 취업 또는 창업 교육시 주요 고려사항: 연령별	77
■ 그림 III-15 ■ 취업 또는 창업 교육시 주요 고려사항: 학력별	77
■ 그림 III-16 ■ 직장을 그만둔 이유(복수응답)	79
■ 그림 IV-1 ■ 서울시 여성대체인력지원기관 현재 운영 방식	119
■ 그림 IV-2 ■ 개선 1안	122
■ 그림 IV-3 ■ 개선 2안	127
■ 그림 IV-4 ■ 개선 3안	131

연구요약

1. 연구배경

- 여성의 경제활동 지원정책의 기초는 출산과 양육을 계기로 경력단절된 여성이 노동시장에 재진입할 수 있도록 지원하는데 주로 초점을 두었으나 보다 근본적인 해결책, 즉 여성의 경력이 단절되지 않도록 예방하는 정책으로 전환할 필요성이 대두되고 있음
- 여성의 경력단절 예방을 위한 선행연구는 법과 제도를 통해 출산휴가나 육아휴직을 보장하는 것, 출산 및 육아휴직을 사용하기 힘든 여건을 개선해 지속가능한 여성 일자리 환경을 조성하는 것, 출산 및 육아휴직을 사용할 수 있도록 대체인력 지원이 필요하다는 것 등이 제시되었음
- 최근 10년간 출산 및 육아휴직은 해마다 증가하는 추세임. 출산전후휴가자는 2004년 38,541명에서 2013년 96,584명으로 10년 전보다 2.5배 증가했고, 육아휴직자는 2004년 9,303명에서 2013년 69,618명으로 10년 전보다 7.5배 증가했음. 대체인력에 대한 수요는 휴직자가 발생해야 비로소 가시화되며, 임시적 일자리 제공이라는 특성을 가지고 있으므로 서울시는 신뢰할 수 있는 여성 대체인력 공급구조를 마련하는 것뿐 아니라 대체인력의 고용안정 보장에 대해 정책적 관심을 확대할 필요가 있음. 대체인력 심층분석을 통해 일하는 여성은 자유롭게 출산 및 육아휴직을 사용할 수 있고, 기업은 적당한 인재를 구해 업무공백을 최소화 할 수 있고, 경력단절여성은 새로운 일자리를 통해 경력을 이어갈 수 있도록 지원하는 방안모색이 필요함

2. 연구목적

- 서울시 여성 대체인력에 대한 심층분석을 통해 대체인력 수요 및 공급의 특성을 분석하고 이를 토대로 여성 대체인력의 고용안정성과 경력개발에 초점을 둔 정책 지원방안을 모색함
- 이를 위해 본 연구는 첫째, 권역별로 설치되어 운영 중인 서울시 여성대체인력지원센터가 시작단계부터 신뢰할 수 있는 대체인력 공급구조를 마련할 수 있는 방안을 모색하고자 함. 둘째, 출산양육으로 인한 경력단절 예방과 경력단절 여성의 재진입 통로 확대할 수 있도록 서울형 여성 대체인력 특화 직종을 발굴 및 대체인력지원센터의 향후 운영방안과 관련하여 구체적인 안을 제시하고자 하였음

3. 연구방법

- 대체인력 지원정책 현황과악: 선행연구 검토, 서울시 및 중앙정부 관련 정책, 통계 분석
- 서울시 여성대체인력 지원센터 운영현황분석
- 여성대체인력 구직자 설문조사 및 취업자 사례조사

【 표 1 】 여성대체인력 구직자 및 취업자 조사

2014년 구직자 DB 등록자 설문조사	<ul style="list-style-type: none">• 희망일자리 관련 사항• 이전 일 경험 및 경력단절 이유• 구직 관련 사항 및 필요지원• 현재 취업상태 및 일자리 특성 등
2014년 및 2015년 대체인력 취업자 사례조사	<ul style="list-style-type: none">• 대체인력으로서의 일 경험• 현재 취업상태 및 일자리 특성• 취업준비 또는 취업유지를 위해 필요한 지원 등

표 2 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자 현황 조사 개요

조사대상	· 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자 DB 등록여성	
표본수	· 전체 1,134명, 응답자 643명 / 응답률 56.7% (유효응답자 616명 / 54.3%)	
조사방법	· 이메일을 통한 온라인 설문조사(전화로 참여 요청 병행)	
조사기간	· 2015. 7. 7.(화) ~ 7. 22.(수) (16일간)	
주요 조사내용	공통	등록 센터, 등록 경로 및 이유, 희망직업, 희망급여, 희망근로시간, 희망근무지역, 희망 지원, 구직 과정의 어려움, 취·창업 교육 고려사항, 이전 일 경험 유무, 경력단절 이유 등
	현재 취업자	종사 직업, 급여, 구직기간, 월 급여, 근로시간, 고용형태, 기존 경력 연관성, 사업장 특성 등
	기본사항	연령, 현재 거주지역, 학력, 혼인상태, 자녀유무 및 자녀수, 월 평균 가구소득, 장애 유무 등

○ 구인처 및 지원기관 관계자 FGI

표 3 구인처 및 지원기관 조사

사회복지기관 설문조사 및 관계자 FGI	<ul style="list-style-type: none"> · 출산휴가 및 육아휴직 활용 현황 · 대체인력 채용 경험 및 향후 채용 의사 · 희망하는 대체인력 등
여성대체인력 지원기관 관계자 FGI	<ul style="list-style-type: none"> · 여성대체인력지원센터 운영 현황 및 애로사항 · 구직자 및 구인처 특성 · 정책 개선사항 등

○ 전문가 자문을 통한 의견수렴: 단계별 전문가 자문, 정책방안에 대한 현장 대체인력센터 운영담당자 평가 등 정책과제 구체화 및 현장 적실성 확보를 위한 다양한 방식의 의견수렴

4. 연구내용

- II 장에서는 선행연구 검토와 대체인력 관련 정책 및 지원현황을 검토하여 대체인력 사용현황과 문제점을 살펴보았음. 또한 서울시 대체인력센터 운영현황과 고용보험 DB를 활용하여 서울시 사업체 모성보호사업 활용인원 현황을 분석함으로써 전체적인 사용현황과 정책방안을 제시하였음. III 장에서는 서울시 여성 대체인력의 현황 및 대체인력에 대한 수요를 파악하기 위하여 구직여성에 관한 조사와 구인처 및 대체인력 지원기관(사회복지기관)에 관한 조사를 실시함. 구직여성에 관한 조사는 두 가지로 첫째, 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자DB에 등록된 여성을 대상으로 한 설문조사, 둘째, 2014년과 2015년 대체인력으로 취업한 여성들이 참여하는 사례조사로 구분됨. 이러한 조사를 통해 이들의 희망일자리 및 구직 과정에서의 경험, 현재 취업상태 및 일자리 특성, 필요한 지원 등을 파악함. IV 장에서는 조사결과를 바탕으로 서울시 여성 대체인력 지원활성화를 위한 정책방안을 도출하였음.
- 대체인력 설문조사에 참여한 구직자들은 구직과정에서 임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않는다는 점과 성별이나 연령 등에 따른 차별이 심하다는 점을 가장 어려운 점으로 응답함. 또한 취업이나 창업교육을 받을 경우 교육 이후의 실질적 연계성을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 드러남. 사례조사 결과에서 대체인력으로 근무할 때 자신의 근로조건이 불안정함에 대한 불만을 제기하는 한편, 경력단절이 오랜 여성의 경우 일에 대한 자신감이 생겼다는 의견도 함께 피력하였음. 이는 대체인력제도가 대체인력으로 근무하는 여성들의 불안정성을 해소하는 방안이 요구됨과 동시에 경력단절여성에게는 일에 대한 자신감을 심어주는 역할을 할 수 있는 것으로 볼 수 있음. 그러나 기업에서 요구하는 대체인력 요구수준과의 미스매칭은 여전히 발생하고 있어 이를 해결해야할 필요성이 있음
- 조사된 사회복지기관의 경우 대체인력 채용에 적합한 여성은 20~30대의 12개월 미만의 단기간의 인력이며, 전문업무 혹은 단순업무에 적합한 사회복지

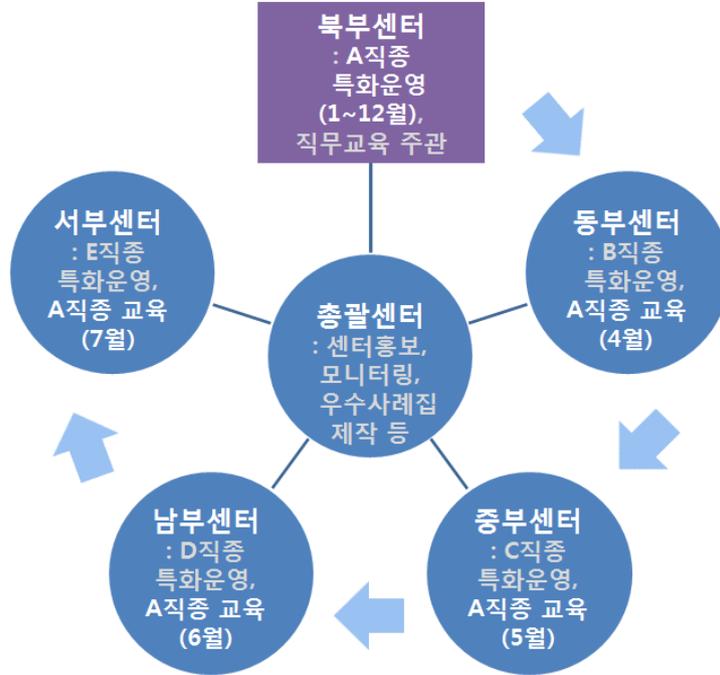
지사를 원하고 있음. 그러나 적합한 인재를 찾기도 힘들고 재정상태가 열악하기 때문에 경력직 대체인력을 채용하는 것이 원활하지 않음. 따라서 구직처 발굴 뿐 아니라 구인자 관리, 일부 소규모 기관의 경우 추가적인 재정지원 등이 요구됨

- 구인기관과 구직자 간의 미스매칭 정도가 매우 심한 것으로 나타남. 즉, 연령대 미스매칭 뿐 아니라 기업에서는 즉각 현장에서 업무에 투입될 수 있는 인력을 원한 반면, 대체인력센터에 등록된 대체인력의 경우 어느 정도 교육과 경험을 쌓아야 하는 인력이 대부분이었음. 뿐만 아니라 대체인력 구직처 발굴에 어려움을 겪고 있었음. 이를 극복하기 위해서는 홍보활동의 강화 뿐 아니라 사회전체적으로 육아휴직 및 대체인력활용에 대한 인식의 개선, 대체인력풀의 관리나 적극적 구직처 발굴, 특화직종 운영의 확대 등 대체인력센터에 대한 재정·인력지원이 필요함.

5. 정책방향 및 정책제언

- 대체인력 사용처와 대체인력 취업인원 간 미스매치를 극복하고, 대체인력풀의 경력관리 및 지속적 지원을 위한 방안을 포함한 대체인력지원센터 운영 방안은 여러가지 각도에서 검토가 가능하므로, 본 보고서에서는 각각의 상황에 맞게 3가지의 개선방안을 제시함.
- 개선 1안: 권역센터별 특화 직종 (공동)운영 - 특화 직종 교육의 순회 운영 및 전문협회 연계
 - 현재의 운영 방식을 개선하는 1안으로는 5개 권역센터가 각각 특화 직종을 운영하고 해당 직종의 직무교육 운영 주체를 담당하되, 실제 교육의 시행은 해당 지역에 국한하지 않고 서울시 전역에 걸쳐 확대하는 방안

■ 그림 1 ■ 개선 1안: 권역센터별 특화 직종 (공동)운영(A직종 특화 운영 예시)

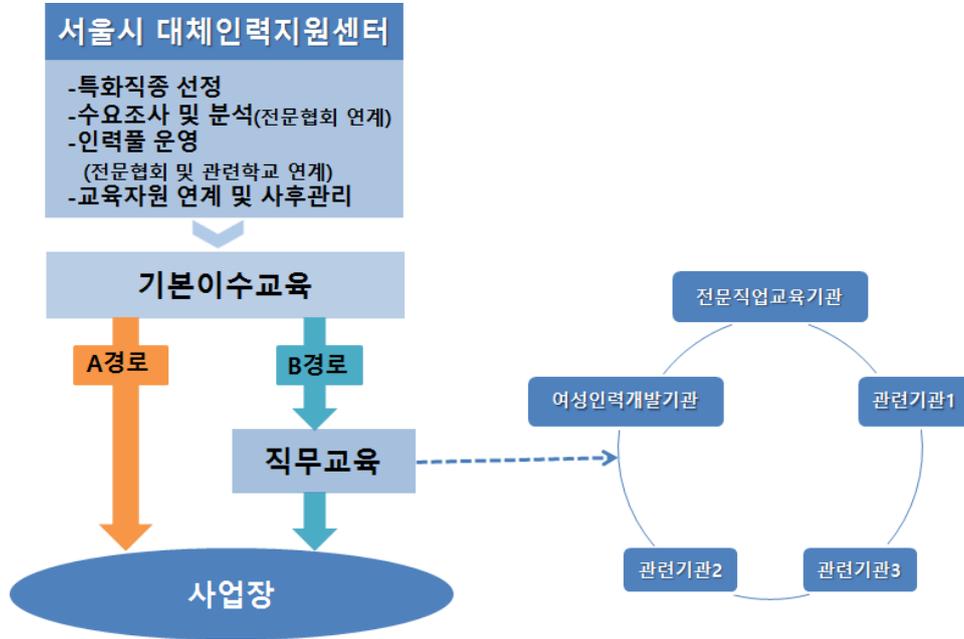


■ 표 4 ■ 개선 1안: 권역센터별 특화 직종 (공동)운영(A직종 특화 운영 예시)

<p>북부센터 : A직종 특화운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 채용수요조사: 서울시 전역 관련 기관 대상으로 종사자의 출산·육아휴직 계획 및 대체인력 채용수요조사 실시(채용시기 포함) · 직무교육: 특화 직종에 따른 직무교육, 현장교육, 보수교육 실시(5대 권역 포함 순회 교육 실시) · 통합DB 구축: 권역별, 직무별 통합 DB 구축 및 관리 · 성과평가: 5개 권역 포함 교육인원 및 수료인원 집계 및 관리
<p>타 권역센터</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 교육홍보: A직종 직무교육에 대해 지역기반 수강생 모집 · 권역DB 구축: A직종에 대한 구인처 및 구직자 DB 구축, 특화 직종 운영센터로 집계 · 사후관리: 대체일자리 취업여성 근무실태 등 모니터링

- 개선 2안: 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중, 권역센터는 교육 담당
- 운영 방식 개선을 위한 2안으로는 현재와 같은 5개 권역센터 체계를 해소하고 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중하여 운영과 관리의 주체를 일원화 하되, 권역센터인 여성발전센터는 해당 직무와 관련해 필요한 교육을 운영

【그림 2】 개선 2안: 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중, 권역센터는 교육 담당



【표 5】 개선 2안: 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중, 권역센터는 교육 담당

총괄센터	<ul style="list-style-type: none"> • 채용수요조사: 특화직종 선정 및 해당분야 관련 기관 대상으로 종사자의 출산·육아휴직 계획 및 대체인력 채용수요조사 실시(채용시기 포함) • A경로와 B경로에 해당하는 여성에 적합한 인력 연계 계획 수립 • 교육연계: 해당 직종, 해당 직무에 적합한 교육기관 연계 • 통합DB 구축: 권역별, 직무별 통합 DB 구축 및 관리 • 사후관리: 대체일자리 취업여성 근무실태 등 모니터링, 이후 일자리 연계 • 성과평가: 연간 성과지표 수시 점검, 관리
------	---

- 개선 3안: 대체인력취업알선은 여성인력개발기관이 담당, 총괄 센터 1개소는 홍보, 교류 등 외부활동 중심
- 운영방식 개선을 위한 3안으로는 기존의 대체인력지원센터의 역할을 대폭 축소, 수정하여 홍보 등에 집중하는 총괄센터 1개소(서울시여성능력개발원)만 남기고 다른 권역센터의 대체인력 지원 기능을 해소하는 것을 들 수 있다. 그리고 대체인력 취업알선 등은 서울지역 여성인력개발기관에서 담당하도록 하는 것

그림 3 | 개선 3안: 여성인력개발기관과 대체인력센터 역할분담
: 취업알선 활동과 홍보활동



표 6 | 개선 3안: 여성인력개발기관과 업무분담, 대체인력센터는 홍보·교류활동 집중

책임 단위	23개 여성인력개발기관 (서울시여성능력개발원, 여성발전센터 5개소, 여성인력개발센터 17개소)	서울시대체인력센터 (서울시여성능력개발원)
주요 역할	<ul style="list-style-type: none"> · 취업연계, 알선 <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련 등 기존 취업연계 활동의 일환으로 대체인력 연계 · 취업연계활동 시 육아휴직 등으로 인한 대체인력 여부 통계처리 후 보고 · 사후관리 등은 요구되는 모든 인력에게 실시 	<ul style="list-style-type: none"> · 기업홍보 · 23개 센터 담당자 대상 네트워크(사례 공유, 직무나 직종 특이성 등 정보 공유)
예산 및 인원	<ul style="list-style-type: none"> · 각 센터 연간 담당자 교육활동비 일부 보조 · 기존 취업담당자 업무로 진행 	<ul style="list-style-type: none"> · 홍보, 네트워크 운영비 보조 · 기존 대체인력지원센터 담당자

I

서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 추진 체계

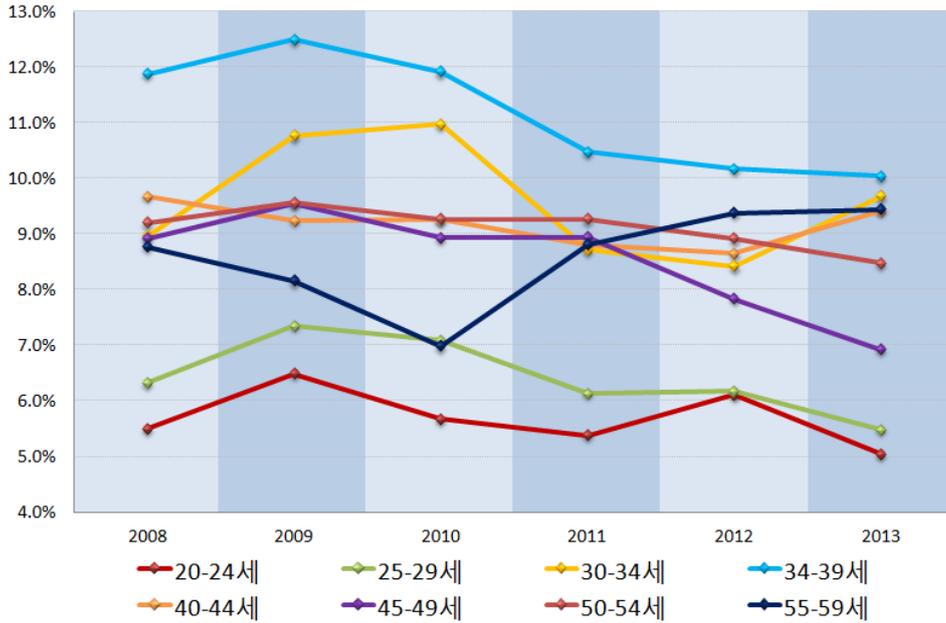
Seoul
Foundation of
Women &
Family

1. 연구 배경 및 목적

그 동안 여성의 경제활동 지원 정책의 기초는 출산과 양육을 계기로 경력단절 된 여성이 노동시장에 재진입할 수 있도록 지원하는 데 초점을 두었으나 보다 근본적인 해결책, 즉 여성의 경력이 단절되지 않도록 예방하는 정책으로 전환할 필요성이 대두되고 있다. 또한 경력단절 이후 노동시장 재진입시 고용조건을 비롯하여 일자리의 질이 전반적으로 하향 조정된다는 점이 꾸준히 지적되어왔다.

경력단절이 발생하는 서울여성의 연령대를 보면 30~34세에 노동시장 이탈률이 가장 높고, 35~39세에 경력단절자 비율이 가장 높다(■그림 1-1■). 즉 30대 초반부터 여성 고용률 감소가 시작되며, 이는 주출산연령과 궤를 같이하고 있어 임신, 출산, 양육으로 인한 경력단절 예방이 필요함을 시사한다. 일하는 여성들이 안심하고 출산휴가 및 육아휴직을 사용할 수 있고, 이후 안정적으로 일터로 복귀할 수 있도록 보장받는 것은 경력단절 예방을 위해 중요한 과제이다. 여성의 경력단절 예방을 위한 선행연구는 법과 제도를 통해 출산휴가 및 육아휴직을 보장하는 것, 출산 및 육아휴직을 사용하기 어려운 여건을 개선해 지속가능한 여성 일자리 환경을 조성하는 것, 출산 및 육아휴직을 사용할 수 있도록 대체인력 지원이 필요하다는 점 등을 제언해왔다(문미경, 2012; 이규용 외, 2004; 정형욱 외, 2013; 홍승아 외, 2009).

【그림 1-1】 서울시 여성 경력단절자의 연령범주별 비율(2008~2013)



자료: 통계청(2008~2013), 지역별 고용조사 마이크로데이터 분석.

최근 10년간 출산 및 육아휴직은 해마다 증가하는 추세를 보인다. 출산전후휴가자는 2004년 38,541명에서 2013년 96,584명으로 10년 전보다 2.5배 증가했고, 육아휴직자는 2004년 9,303명에서 2013년 69,618명으로 10년 전보다 7.5배 증가하였다.

【표 1-1】 출산 및 육아휴직 현황(2004~2014)

구분	출산전후휴가급여			육아휴직급여					
	인원		금액	합계		남		여	
	기존+신규	신규		신규인원	금액	신규인원	금액	신규인원	금액
2004	38,541	-	41,610	9,303	20,803	181	326	9,122	20,478
2005	41,104	-	46,041	10,700	28,242	208	487	10,492	27,755
2006	49,539	-	90,886	13,672	34,521	230	532	13,442	33,989
2007	60,964	-	132,412	21,185	60,989	310	740	20,875	60,249
2008	72,260	-	166,631	29,145	98,431	355	982	28,790	97,449

구분	출산전후휴가급여			육아휴직급여					
	인원		금액	합계		남		여	
	기존+신규	신규		신규인원	금액	신규인원	금액	신규인원	금액
2009	75,047	70,560	178,477	35,400	139,724	502	1,503	34,898	138,221
2010	80,532	75,742	192,564	41,733	178,121	819	2,539	40,914	175,582
2011	96,335	90,290	232,915	58,136	276,261	1,402	5,761	56,734	270,499
2012	99,405	93,394	241,900	64,071	357,797	1,790	9,153	62,281	348,644
2013	96,584	90,507	235,105	69,618	420,248	2,293	11,691	67,325	408,557
2014	140,177	88,758	236,845	76,835	500,663	3,421	17,919	73,414	482,744

자료: 『고용보험통계현황』(한국고용정보원, 2014)

실제로 16개 시도별 출산전후휴가급여 지원 인원수는 2012년까지 대부분의 지역에서 증가하였으며, 육아휴직 급여의 성별 지원 인원수는 2005년에서 2012년 사이에 전국 평균 남성은 8배, 여성은 6배 이상 증가한 것으로 나타난다. 서울시의 경우 남성은 8.6배, 여성은 4.6배의 증가를 보였다.

표 1-2 전국 및 서울시의 성별 육아휴직급여 지원 실적

지역	2005년				2014년			
	계	남성	여성	남성비율	계	남성	여성	남성비율
전국	10,700	208	10,492	1.94	76,835	3,421	73,414	4.45
서울	6,540	93	6,447	1.42	36,037	1,540	34,497	4.27

자료: 고용보험 DB(각 년도), 김종숙 외(2014)에서 재인용; 고용노동부 내부자료

출산휴가와 육아휴직에 대한 수요 증가가 가시화됨에 따라 이에 대응하기 위한 대체인력에 대한 필요도 증가할 수밖에 없으나, 대체인력 채용 비율은 민간부문 기준으로 2010년 5.0%, 2011년 4.5%, 2012년 5.2%로 정체되어 있다. 서울시의 경우 육아휴직자 수는 30,200명이며 대체인력 취업자 수는 782명으로 육아휴직자 대비 대체인력 취업자 비율은 2.6%로 나타나 전국 평균은 7.7%에 비해 낮다.

【 표 1-3 】 전국 및 지역별 육아휴직자 대비 대체인력 취업자 현황(2012)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기
육아휴직자 수(A)	30,200	3,130	1,712	1,782	1,255	2,310	860	112	12,141
대체인력취업자 수(B)	782	233	160	94	69	186	74	1	700
(B/A)%	2.6	7.4	9.4	5.3	5.5	8.1	8.6	0.9	5.8
구분	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
육아휴직자 수(A)	985	1,187	1,496	1,243	931	1,482	2,618	624	64,068
대체인력취업자 수(B)	49	103	71	200	145	172	210	51	3,300
(B/A)%	5.0	8.7	4.8	16.1	15.6	11.6	8.0	8.2	7.7

자료: 『고용보험통계연보』(한국고용정보원, 2012).

김영옥 외(2013:28-30)에 따르면 여성근로자가 출산휴가를 사용할 때 대체인력을 추가적으로 고용한다는 응답이 35.8%가 대체인력을 추가로 고용하는 것으로 나타났다. 대체인력을 활용하지 않는 사업체의 경우 그 이유로는 “내부적으로 해결할 수 있는 정도의 업무라서”가 56.0%, “인건비부담”이 17.0%, “적당한 사람을 구하기 어려워서”가 13.1%로 조사되었다.

믿을 수 있는 인력을 지원받을 수 있다는 기대는 육아휴직 사용 및 대체인력 채용을 활성화시키는 기반이다. 이에 서울시는 2014년 6월 ‘여성이 안심하고 일할 수 있는 사회안전망 조성’의 일환으로 「여성대체인력지원센터」를 설치·운영하고 있다. 서울시 여성대체인력지원센터는 사업 초기라 가시적인 성과를 기대하기 어려운 상황이다. 대체인력에 대한 기업의 인식이 낮고 수요가 적으며, 수요가 있더라도 20대와 30대 초반의 여성 인력을 희망하고 있는 것으로 나타난다(서울시 여성대체인력지원센터 중간관리자 간담회 결과, 2014). 이러한 점은 대체인력 지원이 일하는 여성의 경력단절을 예방하고 경력이 단절된 여성에게는 노동시장 재진입을 위한 징검다리가 될 것이라는 당초 기대와는 달리 젊은 여성이 한시적으로 단순노동에 투입될 수 있음을 시사한다.

대체인력에 대한 수요는 휴직자가 발생해야 비로소 가시화되며, 대체인력 지원은 임시적 일자리 제공이라는 특성을 갖는다. 이에 서울시는 신뢰할 수 있는 대체인력 공급구조를 마련하고 활성화를 도모하는 것뿐 아니라 출산휴가·육아휴직 활성화 일터 발굴을 지원할 필요가 있다.

본 연구는 서울시 여성 대체인력 심층분석을 통해 일하는 여성은 자유롭게 출산 및 육아휴직을 사용할 수 있고, 기업은 적당한 인재를 구해 업무공백을 최소화할 수 있고, 경력단절여성은 새로운 일자리를 통해 ‘두 번째 경력’을 이어갈 수 있도록 하는 방안을 모색하고자 한다. 이에 출산양육으로 인한 경력단절 예방과 경력단절 여성의 재진입 통로 확대할 수 있도록 서울형 여성 대체인력 특화직종을 발굴 및 대체인력지원센터의 향후 운영방안과 관련하여 구체적인 안을 제시하고자 하였다.

2. 연구 내용 및 방법

본 연구의 내용 및 방법은 다음과 같다. 첫째, 대체인력 지원정책 현황을 파악하기 위하여 서울시 및 중앙정부의 관련 정책과 관련 통계를 살펴본다. 둘째, 서울시 여성대체인력지원센터의 운영 현황을 분석하고자 한다. 서울시 여성대체인력지원센터는 현재 서울시 5개 여성발전센터 내에 설치되어 있으며, 서울시여성능력개발원이 총괄지원센터 역할을 하도록 되어 있다. 셋째, 여성대체인력 구직자의 특성 및 대체인력 수요를 파악하기 위한 조사를 실시한다. 조사는 크게 두 가지로, 하나는 여성 당사자에 대한 부분이고 다른 하나는 기관에 대한 부분이다. 여성 당사자에 대한 부분은 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 DB에 등록된 여성들의 현황을 파악하기 위한 설문조사와 대체인력으로 취업한 여성들의 채용 경험을 파악하기 위한 사례조사로 구성된다. 기관에 대한 부분은 대체인력에 대한 수요를 파악하기 위한 설문조사와 현장의 맥락을 파악하기 위한 사례조사로 구성된다. 본 연구는 여성 종사자 비율이 높고 출산양육 연령대 여성들이 많이 종사하는 사회서비스 분야¹⁾에 특히 주목하여 사회복지기관을 대상으로 대체인력 채용수요 설문조사를 실시한다. 또한 대체인력 채용의 현실과 현장의 상황을 보다 구체적으로 파악하고자 사회복지기관 종사자들이 참여하는 FGI를 실시한다. 본 연구를 추진하는 과정에서 사회복지기관의 대체인력 지원 방안 모색을 위한 협력 방안으로 서울시사회복지사협회 및

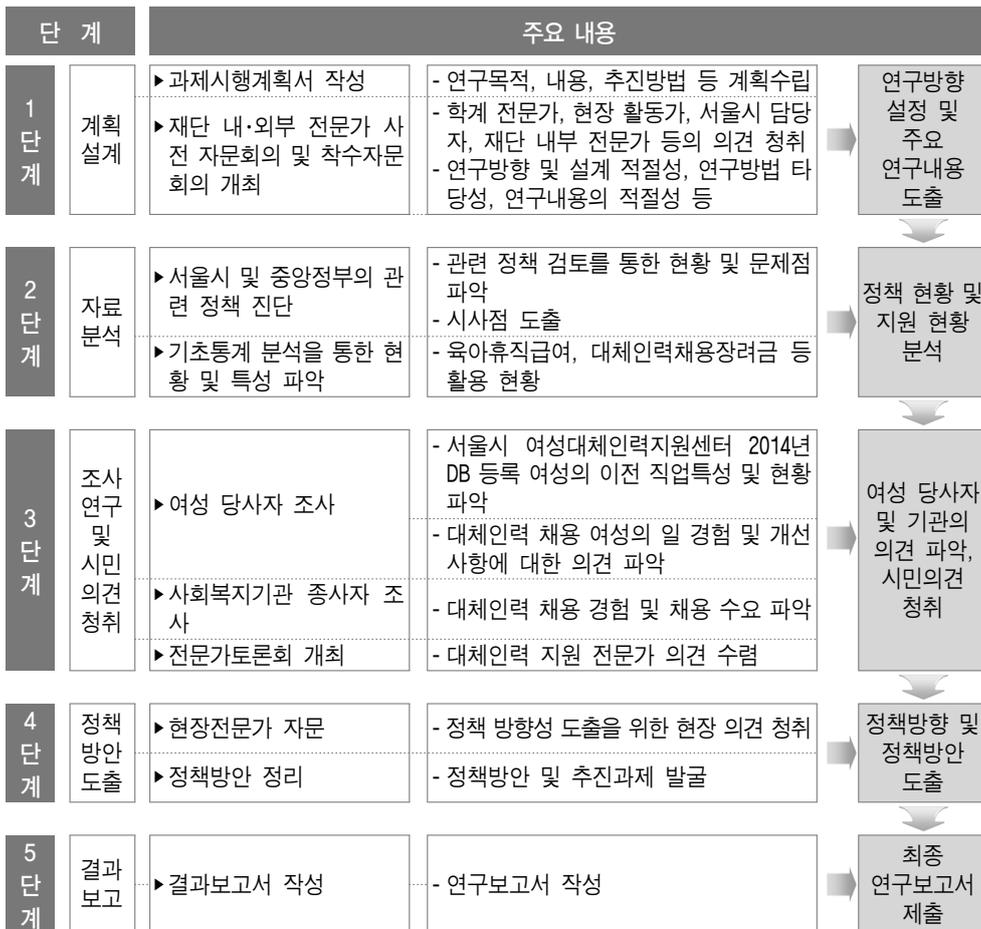
1) 서울시 사업체 조사 결과에 따르면, 여성 종사자 비율이 절반 이상인 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(75.3%), 숙박 및 음식점업(61.2%), 교육 서비스업(60.4%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(51.5%) 등이다(서울특별시, 2012).

서울시여성능력개발원과 올해 4월 업무협약(MOU)을 맺은 바 있다.

본 연구에서 분석할 대체인력의 범위는 채용기간 3개월 이상으로 정하고자 한다. 1일 내지 2주일 가량의 단기 업무공백을 대체하는 인력은 기존의 일용직 취업과 크게 구분된다고 보기 어렵기에 본 연구는 출산 또는 양육 등으로 최소 3개월 이상의 업무 공백이 발생하는 곳에 채용되어 대체인력으로 일하는 경우에 초점을 맞추고자 한다.

3. 연구 추진 체계

본 연구의 추진 체계는 다음과 같다.



II

선행연구 및 관련 정책 검토

1. 선행연구 검토 및 시사점
2. 대체인력 관련 정책 및 지원 현황

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

선행연구 및 관련 정책 검토

II

1. 선행연구 검토 및 시사점

1) 선행연구 검토

대체인력과 관련한 선행연구는 대체인력 자체에 초점을 두는 것보다 육아휴직제도를 활성화하기 위한 방안의 일환으로 이루어진 경우가 대부분이다. 즉 출산휴가와 육아휴직자의 실태 파악, 대체인력의 활용현황 및 활용방안에 대한 내용이 주를 이룬다. 선행연구는 크게 두 가지로 구분된다. 하나는 출산휴가 및 육아휴직활용에 따라 대체인력 지원 방안을 직접적으로 모색한 연구이다. 다른 하나는 여성공무원 또는 여성근로자의 증가에 따라 출산휴가 및 육아휴직 제도 활성화 방안을 모색한 연구로, 이러한 제도의 활성화 방안 가운데 하나로 대체인력 지원이 포함되었다.

국가 및 지방공무원의 육아휴직 활용 실태를 파악하고 외국의 대체인력 활용 사례를 다룬 연구로 금창호 외(2003)를 들 수 있다. 이 연구에서는 여성공무원의 출산휴가 및 육아휴직에 따른 대체인력 확보가 문제시되는 것은 6개월 미만의 휴가 또는 휴직 시에 별도의 정원이 확보되지 않는 것에서 비롯된다고 밝혔다. 실제 여성공무원의 연도별 육아휴직 활용 규모는 1999년 이후 증가하였고, 2005년 이후 전체 공무원 수는 감소하나 여성공무원 수는 증가할 것으로 추이가 예상되어 안정적인 대체인력 확보방안이 강구되어야 함을 지적하였다. 대체인력 확보는 현재 실태에

맞추어 남성보다는 여성공무원 직무에 맞는 인력으로 확보되어야 하고, 국가공무원 보다는 지방공무원을 중심으로 대체인력이 확보되어야 한다고 밝혔다. 또한 외국 사례를 통해 업무공백의 최소화 방안으로 단축형 근무제도 도입, 동료직원 활용의 극대화, 대안적 방법의 법제화, 여성활용의 극대화를 제시하였다. 실질적인 대안으로는 보직 편중의 시정을 통한 동료직원 활용, 대체인력 확보 방안의 제도화, 계약직 공무원 및 임용대기자의 활용 등을 제안하였다.

출산휴가와 육아휴직에 대한 공무원의 인식을 파악하고 현행 제도의 한계점을 파악하기 위하여 문미경 외(2007)는 249개의 광역 및 지방자치단체 공무원을 대상으로 출산과 육아휴직 활용 전반에 대한 인식, 대체인력제도에 대한 기관의 노력도, 대체인력의 유형 및 문제점, 개선방안 등에 관한 설문조사를 실시하였다. 조사대상은 일반 공무원 573명과 인사담당자 181명으로 구성되었다. 조사공무원의 67.7%가 대체인력제도를 알고 있었고, 기관에서는 육아휴직보다는 출산휴가로 인한 대체인력 확보에 더 큰 노력을 기울이는 것으로 조사되었다. 실제로 육아휴가보다 출산휴가를 사용한 공무원의 비율이 상대적으로 많았다. 육아휴직에 대한 조직 내 분위기를 살펴본 결과, 휴직을 이해는 하지만 일을 떠맡게 되어 불평이라는 의견이 33%, 대체인력이 투입되기 때문에 큰 문제가 없다는 의견이 18.2%로 나타났다. 인사담당자와의 인터뷰 결과 대체인력에게 단순 업무만을 맡기게 되거나 수당이 최저임금이어서 현실적이지 못하다는 등의 의견이 제시되었다. 벤치마킹 대상으로 해외 7개국의 사례를 비교분석하였는데, 대체인력정보센터 구축, 계약 공무원제, 대체인력에 대한 중장기 계획 수립, 근로 기준 등에 대한 구체적인 가이드라인 제시 등을 정책방안으로 제시하였다.

또한 문미경(2012)은 시간제 계약직 공무원을 육아휴직자의 대체인력으로 연계하여 활용할 수 있는 방안을 모색하고자 중앙부처, 광역자치단체, 기초자치단체의 일반공무원 및 인사담당자를 대상으로 조사를 실시하였다. 전체 기관 중 약 3분의 1 정도의 기관에서 시간제계약직 공무원 제도가 활용되고 있었다. 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인식은 중앙정부 공무원일수록, 경력이 낮을수록 긍정적인 것으로 나타났다. 많은 인사담당자가 대민친절성을 제외한 시간제 계약직 공무원의 직무생산성에 대해 부정적으로 인식하고 있었고 만족도에 대해서도 긍정적인 응답보다 부정

적인 응답이 높았다. 시간제 계약직 공무원의 대체인력 활용에 따른 가장 큰 장애요인으로는 책임 수준이 꼽혔으며 그 다음은 업무역량, 근로조건(보수 등) 순으로 나타났다. 시간제 계약직 공무원의 대체가능 업무로 행정직에서는 민원업무가 가장 높았고 그 다음으로는 환경 및 복지, 자치행정 순으로 꼽혔다. 대체인력으로 활용가능한 시간제근무 공무원의 적합 유형으로는 공무원 임용대기자(45.7%), 업무관련 자격증 소지자(34.9%), 퇴직공무원(32.1%), 전직 공공부문 종사자(26.7%), 공공부문 행정인턴 경험자(20.4%) 순으로 조사되었다. 이 연구에서는 활용 직무의 명시적 규정 등을 관련 법령에 제시하고 적극적 채용으로 이어지게 할 것, 적합 직무를 확대하고 인력풀을 구성할 것, 업무매뉴얼 개발 및 업무 멘토의 지정, 평가시스템 확립을 통한 책임 수준 적합성 제고 등을 제안하였다. 그 외에도 업무 오리엔테이션 실시, 업무처리대장 작성, 인수인계 확인자 지정을 통해 시간분절의 적합성을 고려해야 함을 지적하였다. 또한 일반 행정직과 기술직에서 각각 활용 가능한 인력을 제안하였는데, 특히 기술직에서는 이공계여성 활용을 통한 능률적인 운영이 필요함을 강조하였다.

공직 내 성비 변화와 대체인력 활용 현황을 살펴보고 대체인력제도와 관련한 쟁점을 살펴본 연구로 김윤권·오시운(2013)을 들 수 있다. 이 연구에서는 공직에서의 여성공무원 증가와 출산·육아휴직 증가에 따라 대체인력의 수요가 늘고 있다고 보고 정책수립에서의 양성평등의 실천 당위성 및 책무성을 부여하고 있다. 또한 지금까지 비의도적·무의식적으로 배태된(embedded) 남성 중심의 공직문화가 일대 변혁을 겪을 수밖에 없으며, 저출산·고령화 사회에 부합하는 정부의 인적자원관리로써 대체인력제도가 큰 주목을 받고 있다고 보았다. 이 연구는 행정안전부의 내부자료 분석을 통해 대체인력을 활용하지 않는 이유로 적절한 대체인력의 충원이 어렵다는 점, 적재적소에 배치하기 어렵다는 점, 조직구성원으로 받아들여 관리하기 어렵다는 점 등을 드러냈다. 대체인력충원 어려움에 대처하는 방안으로 대체인력뱅크제도 활성화, 별도정원 정교화, 재직공무원의 활용 적정화를 제안하였다. 적재적소 배치를 위해서는 행정기능별 전문성과 책임성을 고려한 배치, 한시계약직 공무원의 자격 다원화 등을 들었고, 대체인력의 관리 어려움을 해소하기 위해서는 대체인력 수급에 대한 체계적 관리, 업무인수인계 과정의 도입, 교육훈련의 필요성, 객관적인 평가와 보상이 이루어져야 한다고 제안하였다.

경기도의 육아휴직 대체인력뱅크 운영 방안을 제안한 정형욱·안태운(2013)의 연구는 출산전후휴가 및 육아휴직 등으로 발생하는 일자리에 즉시 충원할 수 있는 적합한 인력을 사전에 확보해 관리하는 인력풀 운영체계를 갖출 것을 제안하였다. 대체인력풀 직무별로는 20~30대 여성이 가장 많이 근무하는 직종인 ‘일반 사무회계 직무’와 ‘자격증 필요 직무(간호사, 보육교사, 사회복지사 등)’로 구분해 지역별·직무별로 대체인력풀을 모집하고 교육하고 관리할 것을 제안하였다.

■ 표 II-1 ■ 대체인력에 관한 선행연구

연구제목	발행	연구내용	연구방법
공직 성비 변화에 따른 출산·육아휴직자 대체인력제도에 관한 연구 (김윤권·오시영)	2013	- 여성 공무원의 출산·육아휴직 관련 상황, 대체인력 이용현황 파악 - 대체인력제도의 쟁점 분석 및 개선방안 제안	- 통계자료 재분석: 지방자치단체 여성공무원 통계 - 자료분석: 행정안전부 내부자료 및 대체인력뱅크 운영 매뉴얼
경기도 ‘육아휴직 대체인력뱅크’ 운영방안 (정형욱·안태운)	2013	- 국내외 육아휴직 및 대체인력 제도 분석 - 경기도 사업체의 육아휴직 및 대체인력 사용실태 분석	- 대체인력 제도 사례 검토 - 고용보험 DB 분석 - 사업체 심층면접
공공부문 시간제 근무와 육아휴직에 따른 대체인력 활용과의 연계방안 (문미경)	2012	- 시간제근무 공무원 현황 파악 - 시간제근무 공무원의 직무와 육아휴직 대체인력 간의 양자간 타당성 검토 - 시간제근무와 육아휴직 대체인력 연계방안 제언	- 제도 및 행정안전부 내부자료 파악 - 설문조사: 인사담당자와 일반공무원 대상. 시간제근무제에 대한 인식, 시간제근무의 공무원 적합성 인식, 적합요소와 적합직무
출산휴가·육아휴직에 따른 대체인력의 효율적 운영방안 (문미경 외)	2007	- 공직 내 여성공무원 현황 및 출산휴가·육아휴직 사용현황 파악 - 출산휴가·육아휴직으로 인한 대체인력 이용현황 파악 - 출산휴가·육아휴직에 대한 인식 파악 - 대체인력 활용사례 분석 및 활용방안에 대한 인식 파악 - 외국의 모성휴가 및 대체인력 사례 분석 - 현행 제도의 한계점 분석 및 대체인력 정책 제언	- 통계자료 재분석: 통계연보, 공무원 통계, 지방자치단체 통계연보, 중앙인사위원회 통계, 여성통계연보, 여성백서, 국제노동기구 통계 등 - 설문조사: 일반공무원 573명, 인사담당자 181명 등 총 754명 대상으로 실시 - FGI 실시: 공공기관별 인터뷰 실시

연구제목	발행	연구내용	연구방법
여성공무원 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 확보방안 (금창호 외)	2003	- 여성공무원의 현황 및 실태 파악 - 여성공무원의 출산휴가 및 육아휴직 활용실태 - 각 지역 및 외국의 대체인력 확보 사례 및 제도 비교 - 운영 효율화 대안 제안	- 통계자료 재분석: 행정자치동계연보 - 자료분석: 각 지역 및 외국의 대체인력 확보사례 비교

출산휴가 및 육아휴직 제도의 활성화 방안을 모색하는 과정에서 대체인력 지원을 다룬 연구는 대체인력 지원 방안을 직접적으로 모색한 연구에 비해 활발히 이루어졌다. 근로자와 사업체의 육아휴직 활용실태를 파악하고 제도 개선 방안을 제시한 연구로는 이규용 외(2004), 문미경·금창호(2008), 김미경(2008), 김진욱(2008), 이수영·이근주(2011), 나영선 외(2002) 등이 있다.

이규용 외(2004)는 고용보험 DB분석을 실시하여 현 육아휴직제도의 실태를 파악하고 설문조사와 해외의 육아휴직제도 운용사례 분석을 통해 제도 개선 방안을 제시하였다. 분석 결과에 따르면, 모성보호급여는 제도 시행 초기에는 실적이 미미하였으나 2003년까지 꾸준히 증가하는 추세로 나타났다. 전체 수급자 중 98.3%가 여성이었고 25세~34세가 91.9%로 대부분이었으며, 50.8%가 고졸 이상의 학력으로 나타났다. 또한 64.4%가 사무직 근로자였다. 산업별로 살펴보면, 육아휴직급여 수급자 중 42.3%는 금융보험업종에 종사하고 있었고, 제조업이 15.3%, 운수·통신업이 8.9%, 교육·보건사회복지업이 8.8%로 나타났다. 수급자의 회사를 중소기업과 대기업으로 분류하여 살펴본 결과 대기업 근로자가 71.4%로 중소기업 근로자에 비해 월등히 높았다. 이 연구에서는 근로자를 대상으로 육아휴직 활용 결정과 관련한 설문조사를 실시하였다. 조사 결과 고연령·저학력 대기업종사자들의 제도 활용 확률이 높았으며 육아휴직제도에 대한 인지도가 높을수록 활용 확률 또한 높게 나타났다. 반면 노동시장 경력이 긴 근로자들은 육아휴직제도를 활용할 확률이 낮게 조사되었다. 기업체를 대상으로 한 조사 결과, 모성보호조치 및 남직원에게 제공되는 육아휴직이 규정되어 있는 비율이 사업체 규모가 클수록 높은 것으로 나타났다. 업종별로 보면 공공서비스·기타산업과 금융보험업, 임대서비스업이 다른 산업에 비해 육아

휴직 사용 근로자가 더 많은 것으로 나타났다. 대체인력 활용과 관련해서는 응답업체의 65.6%가 대체인력을 사용하지 않는 것으로 조사되었고, 대체인력을 고용한 경우에는 임시계약직으로 고용한 경우가 55.7%로 가장 많았으며 그 다음으로 정규직, 파견근로자 활용 순으로 나타났다. 인력 공백으로 인한 업무지장 초래유무에 대해서는 54.7%가 그렇다고 응답하였고, 인건비 부담에 대해서는 45.3%가 부담 증가를 느낀다고 응답하였다. 이 연구에서는 정책적 지원 방안으로 육아휴직 활용 지원금 확대, 육아휴직을 활용할 수 있는 사회 및 기업 차원의 기반 조성, 육아휴직에 대한 기타 지원 조치를 강화, 시간제 육아휴직제도 도입 방안 모색, 다양한 휴직제도의 도입, 영유아보육시설의 확충 등을 제시하였다.

문미경·금창호(2008)는 정부내 출산휴가 및 육아휴직 제도 관련 법제와 이용현황을 파악하고 출산휴가와 육아휴직이 활용되기 어려운 요인을 분석하였다. 2008년도 출산휴가 이용률은 전년 대비 12.4%가 증가했는데, 이러한 증가 추이는 2005년부터 나타난 것으로 분석되었다. 육아휴직의 경우는 2008년 현재 전년 대비 65.0%가 증가한 것으로 나타났지만, 이는 전체 대상자 중 약 5.0%에 불과한 수준이었다. 이 중 여성공무원은 전체 대상자 중 22.0%, 남성공무원은 0.7%였다. 출산휴가 및 육아휴직을 활용하기 어려운 이유로는 제도 활용자를 바라보는 부정적인 시각, 경제적인 측면, 육아휴직 기간의 부적절함, 대체인력제도의 운영상 문제 등이 꼽혔다. 이 연구는 출산휴가와 육아휴직 활용 활성화를 위하여 가족친화 고용정책에 대한 시각과 인식을 확산하고, 정책대상자들의 요구에 반응하는 실효성 있는 조치가 보완되어야 함을 주장하였으며, 남성공무원의 육아휴직 사용을 장려할 수 있는 제도적인 설계가 필요하다고 제안하였다.

김미경(2008)은 출산휴가·육아휴직자를 위한 효율적인 업무복귀지원에 관해 연구하면서 지방자치단체 공무원 263명을 대상으로 출산휴가 및 육아휴직에 관해 의견조사를 실시하였다. 주요 조사내용은 출산휴가 및 육아휴직에 관련한 일반현황, 출산 여건, 업무복귀자 지원 및 필요사항 등이다. 조사 결과, 출산휴가를 사용한 적이 있는 공무원들이 출산휴가로 사용한 기간은 평균 85.6일이었으며, 담당업무 전체를 대체인력에게 승계한 경우는 68.4%였다. 그런데 업무를 승계 받은 대상은 같은 부서 동료인 경우가 83.2%였으며, 외부 대체인력인 경우는 15.5%에 불과하였고, 대

체인력의 고용상 지위는 임시직원인 경우가 55.2%, 정규공무원인 경우가 35.8%, 시간제계약직인 경우가 9.0%로 조사되었다. 육아휴직의 경우 1차 육아휴직 시 평균 휴직기간은 9.7개월이었으며 2차 육아휴직 시 평균 휴직기간은 10.1개월로 조사되었다. 육아휴직 시 대체인력에게 업무 전체를 승계하는 비율은 86.9%로 출산휴가보다 높게 나타났다. 하지만 업무를 승계받은 대상은 같은 부서 동료인 경우가 82.0%, 외부대체인력인 경우가 15.0%로 출산휴가 시와 유사하였다. 대체인력의 고용상 지위는 정규공무원인 경우가 69.0%로 출산휴가에 비해서는 월등히 높은 것으로 나타났다.

김진욱(2008)은 한국노동연구원에서 2003년 수행한 근로자 육아휴직 활용실태 조사 원자료를 활용하여 여성근로자의 근로지속에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과 가족의 보육 지원이 있는 경우 육아휴직을 활용할 가능성이 낮게 나타났고, 직장이 육아휴직에 대해 호의적인 경우는 육아휴직을 활용할 가능성을 높이는 요인으로 조사되었다. 하지만 가족의 보육 지원이 근로지속성에 긍정적인 영향을 미치는 유의한 요인으로 나타난 데 비해, 직장이 육아휴직에 호의적인지 여부는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

이수영·이근주(2011)는 고용보험DB를 활용하여 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴을 분석하였다. 1차 출산의 경우 직종, 사업체 규모, 학력 및 연령이 육아휴직 사용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이직횟수와 임금은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2차 출산의 경우는 이직횟수의 영향이 없어진 반면에 출산 전 경력이 미미하게나마 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 육아휴직 사용기간에는 사업체 규모, 이직횟수, 근속기간, 임금 등이 부정적 영향을 미쳤으며, 연령을 긍정적인 영향을 주는 요인으로 밝혀졌다. 육아휴직 사용 후 복직여부에는 사업체 규모, 근속기간, 학력이 긍정적 영향을 미쳤으며, 이직횟수, 임금, 육아휴직 사용기간은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

나영선 외(2002)는 모성보호제도를 정비하여 여성인력 활용을 촉진해야 한다고 주장했는데, 복직에 대한 불안이나 보육문제, 회사분위기로 인한 모성보호제도 신청의 어려움 때문에 육아휴직의 실제 사용이 매우 어렵고 대체인력 역시 구직의 어려움과 비용 부담 등으로 활용이 어려운 상태임을 지적하였다. 이 연구에서는 육아

휴직 급여 DB를 분석했는데, 전체 신청자 중 약 63.0%가 종사자 1,000명 이상의 대기업에 근무하는 것으로 나타났다. 휴직일수를 보면, 소규모사업장일수록 신청일수보다 일찍 휴직을 마치는 경향을 보였다. 육아휴직 활용경험자와 향후 활용의사가 있는 근로자 203명을 조사한 결과, 육아휴직 활용자의 80.4%, 향후 활용의사가 있는 근로자의 81.4%가 직장복귀 프로그램이 필요하다고 응답하였고, 프로그램 내용으로는 근무 환경과 조직 변화, 신기술과 신기계 도입에 따른 업무 변화를 꼽았다. 사업체 200개소를 대상으로 대체인력에 대한 훈련 필요성을 조사한 결과 45.0%만이 필요하다고 응답하였고, 대체인력 자체의 필요성에 대해서는 그보다 훨씬 낮은 27.5%만이 동의하였다. 대체인력에 대한 훈련이 필요하다고 응답한 경우, 적정 훈련 기간은 3일 혹은 21시간 미만이 적합하며 사내현장훈련이나 시간제훈련이 적합하다고 응답하였다. 이 연구에서 일본과 미국, 독일 사례를 통해 육아휴직 활성화를 위한 가족친화적 조치를 기업이 자체적으로 시행할 수 있도록 하는 지원이 이루어지고 있음을 밝혔다. 특히 육아휴직자 중 80% 이상이 복귀하는 독일의 경우 재취업 훈련 정책을 연방정부 차원에서 지원하는 것으로 나타났다.

공직사회의 급격한 성비 변화에 따른 공직관리 방안 모색과 육아휴직 및 유연근무제 이용자의 인사상 차별 실태를 파악한 연구로는 오시영·문미경(2009), 문미경(2014) 등이 있다. 오시영·문미경(2009)은 가족친화적 근무여건 조성 방안을 제시하기 위해 가족친화 정책의 이용현황을 파악하고 지원 정책을 제시하였다. 휴가정책과 관련해서는 육아휴직 사용기간 확대, 육아휴직 아버지할당제 등 남성 참여 유도, 입양휴가 기간 확대, 유산 및 사산 휴가제도 도입 및 불임치료를 위한 지원 등을 제안하였다. 유연한 근무형태와 관련해서는 시간제 근무공무원제, 시차출퇴근제 활성화, 재택근무 등을 통한 유동적 일터제 활성화를 제시하였다.

또한 문미경(2014)은 중앙행정기관의 육아휴직 및 유연근무제 활용 현황을 살펴보고 이용에 따른 인사상 차별에 주목하였다. 2013년 중앙부처의 육아휴직 활용현황을 살펴보면, 전체 이용대상자 중 31.7%의 여성이, 1.2%의 남성이 사용하는 것으로 나타났다. 유연근무제는 남성이용자가 68.0%, 여성이용자가 32.0%의 분포를 보였고, 유형별로 보면 시차출퇴근제가 89.2%로 가장 많이 활용되고 있었다. 그 다음으로는 근무시간선택제, 스마트워크 근무제 순으로 나타났다. 이 연구에서는 육아

휴직을 사용한 경험이 있는 공무원 12명을 심층면접했는데, 육아휴직 후 가장 크게 느끼는 인사차별 혹은 불이익으로 근무평가 및 승진 문제가 꼽혔다. 유연근무제의 경우 조직에서 이해받지 못하는 경우가 많은데, 특히 관리자들의 시선이 유연근무 사용자들에게 큰 부담이 되는 것으로 나타났다. 유연근무 사용자들은 근무평가나 승진, 성과평가에서 일정한 불이익 및 차별을 받을 것이라고 생각하고 있었다.

【 표 II-2 】 출산휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 제도개선에 관한 선행연구

연구제목	발행	연구내용	주요 연구방법
공직 내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경)	2014	- 육아휴직, 유연근무제 사용자 실태 및 인사상 차별실태 조사 - 향후 육아휴직제의 방향 및 제도 활성화 방안 제시	- 설문조사: 중앙행정기관 중 9개 (고용노동부, 미래창조과학부, 법무부, 보건복지부, 여성가족부, 법제처, 국가보훈처, 식품의약품안전처, 경찰청)에 근무하는 공무원 대상, 육아휴직제 이용자 520명, 유연근무제 이용자 513명 - 심층면접: 육아휴직 사용 경험이 있는 공무원 12명
한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향 요인 연구 (이수영·이근주)	2011	- 민간기업 여성근로자의 육아휴직 활용 실태 파악 - 육아휴직제도 활용에 영향을 미치는 요인 분석	- 통계자료 재분석: 고용보험 DB
정부내 급속한 성비 변화에 따른 종합적 공직관리방안 연구 (오시영·문미경)	2009	- 정부내 휴가제도 및 유연근로제도 사용 현황 파악 - 후생복지, 모성보호, 직장보육시설 등 물리적 지원 현황 파악	- 통계자료 재분석: 중앙행정기관 출산휴가 및 육아휴직제도 이용 현황 자료
여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증 연구 (김진욱)	2008	- 여성근로자의 육아휴직 활용 실태 분석 - 여성근로자의 육아휴직 활용 여부 및 활용 기간에 영향을 미치는 요인 분석	- 통계자료 재분석: 육아휴직 활용 실태조사
출산휴가 및 육아휴직에 관한 의견 조사 결과 (김미경)	2008	- 출산휴가 및 육아휴직 사용 실태 파악 - 업무대체 관련 사항 파악 - 업무복귀지 지원 및 필요사항 파악	- 설문조사: 지방자치단체 공무원 263명

연구제목	발행	연구내용	주요 연구방법
정부내 가족친화 고용정책 개선방안: 출산휴가·육아휴직제도를 중심으로 (문미경·김창호)	2008	- 출산휴가·육아휴직제도 이용자 실태 파악	- 통계자료 재분석: 중앙행정기관 출산휴가 및 육아휴직제도 이용 현황, 양성평등균형인사정책의 실효성 확보를 위한 실태조사
육아휴직 활용실태와 정책과제 (이규용 외)	2004	- 육아휴직급여 수급자의 특성 파악 - 육아휴직 활용실태 및 문제점 분석	- 통계자료 재분석: 고용보험 DB - 설문조사: 근로자 909명(육아휴직 활용자 469명, 비활용자 440명), 사업체 1,504개(이중 출산휴가·육아휴직 규정이 있는 사업체는 1,235개)
육아휴직 후 복귀 근로자 및 대체근로자를 위한 훈련 프로그램 개발 (나영선 외)	2002	- 육아휴직 활용 근로자 및 사업체 특성 파악 - 훈련 프로그램에 대한 요구 조사를 통해 훈련직종 개발 및 프로그램 설계, 비용산정 등 구체적 사항 제시 - 일본과 미국의 사례조사	- 통계자료 재분석: 고용보험 DB - 설문조사: 근로자(육아휴직 활용 경험자 52명, 향후 활용의사가 있는 근로자 151명) 및 육아휴직 장려금 수급 사업체(200개소) 대상 - 현지 방문조사를 통한 자료수집 및 인터뷰

2) 시사점

대체인력제도 활용과 관련한 선행연구의 검토 결과 대체적으로 육아휴직 사용과 연관되어 진행되어 왔음을 알 수 있었다. 먼저 육아휴직 사용을 활성화하기 위하여 육아휴직 사용자에게 대한 인사 상의 불이익 등을 막기 위한 기업 내 제도의 마련이나 문화적 측면의 보완이 필요함을 알 수 있다. 또한 대체인력 자체의 활용이 어려운 점으로는 적절한 인원의 충원이나 조직적 적응의 문제, 즉각적으로 활용할 수 있는 인원 등의 문제를 지적하여 대체인력제도가 활성화되기 위해서는 대체인력풀의 꾸준한 관리와 교육, 대체인력 수요가 많을 것으로 예상되는 특수 직종에 대한 집중이 필요함을 알 수 있었다. 따라서 대체인력제도를 활성화하기 위해서는 대체인력 사용자, 즉 기업이나 공공기관의 제도적 보완이나 기업문화의 변화가 필요할 뿐 아니라 대체인력풀의 꾸준한 관리 등 양자 모두에서 변화가 필요하다는 점을 알 수 있다. 하지만 기존 연구에서는 실제로 대체인력풀에 등록된 사람들, 즉 대부분 여성으

로 구성된 이들 집단에 대한 구체적인 분석이 결여되어 있다는 한계를 지적할 수 있다. 즉 이들이 왜 대체인력풀에 등록하였는지, 실제로 어떠한 일을 하고자 하며, 장기적인 직업전망을 어떻게 그려나가고자 하는지에 대하여 세밀한 분석이 결여되어 있어서 제도 중심으로 문제 해결 방안을 모색해왔음을 알 수 있다. 본 연구에서는 이러한 미흡한 부분들을 고려하여 대체인력제도의 발전과 보완을 위한 방법들을 생각해볼 필요가 있을 것이다.

2. 대체인력 관련 정책 및 지원 현황

이 절에서는 대체인력 관련 정부 및 서울시 정책현황과 서울시 대체인력지원센터 운영현황 등에 대해서 살펴본다. 중앙정부의 대체인력 정책은 주로 공공부문에 집중되어 실시되어 왔으나, 최근에는 민간부문까지 확대하여 실시 중에 있다. 서울시의 경우에도 2014년부터 서울지역 여성발전센터 5개소를 중심으로 민간부문의 대체인력 지원을 위한 사업을 실시 중이다. 현재 운영되고 있는 대체인력정책 및 서울시 대체인력지원센터 현황 등을 파악하여 향후 연구과제의 방향과 시사점 등을 도출하고자 한다.

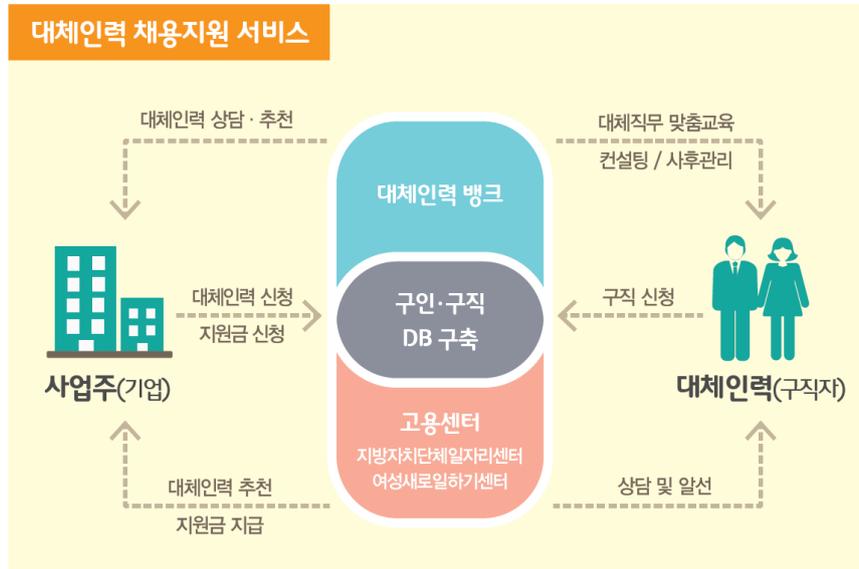
1) 대체인력 지원 정책: 고용노동부, 안전행정부, 인사혁신처를 중심으로

(1) 고용노동부

□ 민간 대체인력뱅크

그동안 중앙정부차원에서는 공공부문을 중심으로 대체인력뱅크를 운영하였으나, 2014년부터 대체인력 종합지원센터를 설립하여 민간부분에도 대체인력뱅크를 운영하고 있다. 공공부문과 마찬가지로 육아휴직, 시간제 일자리 등으로 인하여 요구되는 대체인력에 대한 풀을 미리 확보하여 사업주가 대체인력을 적시에 충원할 수 있도록 하며, 경력단절 여성 등의 재취업 촉진 등을 위한 목적으로 운영되고 있다. 주요 기능은 대체인력 구인·구직 수요 발굴을 포함하여 대체직무 맞춤형교육 실시, 일자리 매칭 등 대체인력에 특화된 취업지원 서비스를 제공한다.

【그림 II-1】 민간 대체인력뱅크 채용지원 서비스 개요



그리고 2014년 민간 대체인력뱅크 시범운영 현황 분석('14. 4월~12월)에 따르면, 구직자 풀 등록 4,466명, 구인 회원기업 762명, 교육·훈련 1,135명, 취업자 수 418명으로 나타났다. 취업현황에 따르면(총 취업자 418명 중 314명) 성별로는 여성이 92.0%, 남성이 8.0%이며, 업종별로는 보건업 및 사회복지서비스업 27.4%(86명), 제조업 17.8%(58명) 등의 순으로 나타났고, 세부 직무별로는 일반사무·행정직 40.1%(126명), 사회복지직 19.7%(62명), 회계·경리직 19.1%(60명) 등의 순으로 나타났다. 한편 취업자의 84.1%가 중소기업에 취업하였으며, 지역별로는 서울소재 사업장 취업자가 29.6%, 경기 소재 사업장 취업자가 22.6%로 전체 취업자의 절반을 넘는 것으로 집계되었다.

한편 2015년 4월부터는 기존 민간 대체인력뱅크 1개소에서 전국 고용센터로 '대체인력지원 서비스'를 확대하여 제공하고, 워크넷 전산망을 사용하는 지방자치단체 일자리센터, 여성새로일하기센터 등에서도 서비스를 제공하고 있다. 또한 2015년 하반기에는 서울강서 고용복지센터와 부산북부 고용복지센터에 민간 대체인력뱅크 전담자를 배치하여 서비스 연계를 강화할 예정이다. 현재 근로자에게 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 제공하고 대체인력을 채용한 사업주에게

1인당 월 60만원을 지급하고 있다(대기업의 경우 월 30만원). 또한 출산육아기 대체 인력 지원인원 및 지원금의 규모도 점차 확대되고 있는 상황인데 2010년 2,088명(4,805백만원)에서 2014년 5,039명(13,627백만원)으로 지원인원의 경우 약 2.5배, 지원금의 규모는 약 3배 정도 성장한 것을 알 수 있다.²⁾

【 표 II-3 】 출산육아기 대체인력 지원현황(최근 5년간)

(단위: 명, 백만원)

구분	2010	2011	2012	2013	2014
지원인원	2,088	2,575	3,257	3,722	5,039
지원액	4,805	6,221	7,968	9,225	13,627

자료: 고용노동부 보도자료(2015년 4월 17일).

□ 대체인력 지원제도 개요

2015년도 중앙정부의 대체인력 지원제도는 크게 보면 출산육아기 대체인력 지원, 시간선택제 전환 대체인력지원, 대체인력 채용지원 서비스 지원 등으로 구분할 수 있는데, 그 내용은 아래와 같다.

【 표 II-4 】 고용노동부 대체인력 지원제도 개요

구분	지원제도 내용
출산 육아기 대체인력 지원제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ (지원대상) 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간단축을 부여하여 대체 인력을 사용한 사업주 ○ (지원요건) 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속고용하고, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용 ※대체인력 채용요건 완화(' 15.7월부터 시행) - (기존) 출산전후휴가 및 육아휴직 등 개시 30일 전 채용 (개정) 출산전후휴가 및 육아휴직 등 개시 60일 전 채용 ○ (지원내용) 대체인력 1인당 중소기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 정액 지원 ○ (지원절차) 육아휴직 근로자 등의 대체인력 채용(사업주) ⇒ 육아휴직 근로자 복귀 후 지원금 신청(사업주 → 고용센터) ⇒ 지원금 지급(고용센터 → 사업주)

2) 고용노동부, '출산·육아·시간선택제 전환 업무공백 걱정 뚫!-대체인력 채용지원 서비스 전국 고용센터로 확대'(2015년 4월 17일 보도자료).

구분	지원제도 내용
시간 선택제 전환 대체인력 지원제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ (지원대상) 시간선택제 전환제도를 도입하고 근로자의 필요(자녀돌봄, 간병, 학업, 퇴직준비 등)에 따라 전일제 근로자를 시간선택제로 전환시킨 사업주 ○ (지원요건) 시간선택제 전환 근로자의 업무공백 보충을 위해 전환근로시작일 전 60일이 되는 날부터 대체인력을 고용하고 1개월 이상 근무 ○ (지원내용) 대체인력 인건비의 50%를 지급(1인당 중소기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 한도) ○ (지원절차) 전환형 사업계획서 제출(사업주 → 고용센터) ⇒ 심사 및 승인 ⇒ 시간선택제 전환에 따른 대체인력 채용(사업주) ⇒ 지원금신청(사업주→ 고용센터) ⇒ 지원금 지급(고용센터 → 사업주)
대체인력 채용지원 서비스 제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ (대체인력뱅크 운영 확대) 육아휴직 및 시간선택제 전환 등에 따른 업무공백을 메워줄 수 있는 보충인력 적시 채용 지원 ※ '14. 4월부터 민간기관 선정 운영(서울) → '15년부터 비수도권 지역(부산, 대전 등)에 전담인력 배치 ○ (고용센터·새일센터 대체인력 채용지원 강화) 고용센터에서 워크넷 전산망으로 대체인력 채용서비스를 제공할 수 있도록 하고(전산망 개편, 4월), 고용(복지+)센터 등을 통한 대체인력 서비스 제공, 대체인력구인·구직 DB 확충 및 일자리 매칭 지속 강화

(2) 안전행정부

□ 대체인력뱅크³⁾

중앙정부는 공무원을 대상으로 하는 대체인력뱅크제를 2005년 3월부터 운영하였으며, 대체인력뱅크 관리시스템을 2010년 8월에 과거 안전행정부 '나라일터'내에 구축하였다. 구축된 대체인력뱅크는 공통업무분야(일반행정 등)에 대해 운영하는 '통합뱅크'와 기관별 전문분야(세무나 직업상담 등)에 대해 운영하는 '기관별 뱅크'로 구성되었다. 초기에는 중앙부처만 활용할 수 있었으나, 2014년부터는 지자체도 활용할 수 있도록 기능을 개선하였다. 2014년의 경우 대체인력 대체율은 중앙행정기관의 경우 74.2%에 해당하지만, 실제로 대체인력뱅크 활용실적은 대상자 수에 비해서는 낮은 것이 사실이다.

3) 안전행정부(2013.4), 「대체인력뱅크 운영 매뉴얼」, 정형욱 외(2013), 「경기도 육아휴직 대체인력뱅크 운영방안」 참조.

【 표 II-5 】 행정부 국가공무원 대체인력 활용현황(2014)

구분	대상자수(명)			이용자수(명)			대체현황(명, %)	
	계	여성	남성	계	여성	남성	대체자수	대체율
행정부	80,850	19,736	61,114	7,050	6,122	928	5,231	74.2%

주1: 대상자는 연도말 현재 만 8세 이하(취학 중인 경우는 초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 남녀공무원
 주2: 행정부 국가공무원 중 일반직(연구, 지도직 포함),기능직, 별정직, 계약직, 특정직(교사 제외)
 자료: 2014 안전행정통계연보(안전행정부, 2013)

【 표 II-6 】 행정부 대체인력뱅크 활용실적(2014)

합 계	통합뱅크				기관별뱅크			
	2010년	2011년	2012년	2013년	2010년	2011년	2012년	2013년
2,847명 (39개)	14명 (6개)	64명 (24개)	39명 (18개)	35명 (18개)	56명 (15개)	510명 (29개)	1,050명 (25개)	1,079명 (23개)

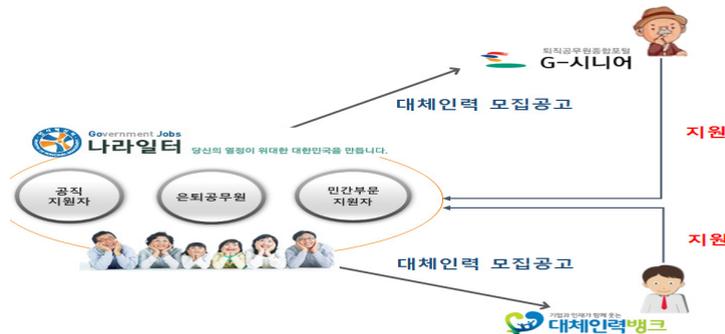
주: 전 중앙행정기관 대상
 자료: 행정자치부 내부자료(2014), '대체인력뱅크 활용실적 2013'

(3) 인사혁신처

□ 대체인력 시스템 연계

인사혁신처는 공무원의 대체인력 활용수준을 높이기 위한 방안의 일환으로 한시 임기제 공무원 채용기회를 넓히고, 인력풀을 확대하기 위하여 관련 대체인력 시스템을 연계하고 있다. 2015년 6월부터 나라일터 대체인력뱅크, 고용부의 민간부문대체인력뱅크, 공무원 연금공단의 퇴직공무원 취업지원 시스템(G-시니어)을 연계하여 대체인력 활용을 적극적으로 확대하고자 하고 있다.

【 그림 II-2 】 인사혁신처 대체인력 연계 방안



자료: 인사혁신처 보도자료(2015. 6. 25), "일가정 양립하는 직장문화, 대체인력 활성화로 확산시킨다".

(4) 서울시

□ 서울시 공무원 대체인력⁴⁾

서울시의 경우 「출산휴가·육아휴직 대체인력 운영계획」(02.1.30)에 의하여 행정보조원을 대체인력으로 채용하기 시작하였으며, 2011년 시간제계약직 공무원으로 확대되었다. 행정보조원의 경우 2013년 6월말 기준 113명으로 월평균 18.8명, 시간제 계약직은 5명을 채용하고 있어서 전문직보다는 행정보조직의 사용에 그치고 있음을 알 수 있다. 기관별 대체인력 사용현황에 따르면 본청(14.7%)보다는 사업소(85.3%)가 더 사용 실적이 많으며, 자체 문제점으로 출산 및 육아휴직자의 업무를 대행할 수 있는 인력풀 구성의 미흡, 채용업무부담, 대체인력에 대한 교육 및 역량 강화 등의 평가시스템 부재 등을 꼽고 있었다.

2015년 서울시 출산휴가 등 대체인력지원 예산설명서에 따르면, 대체인력 बैं크는 24명(퇴직공무원 17명, 기타 민간경력자 7명)으로 주로 행정보조원(기간제근로자)으로 운영되고 있으며, 전문/기술자격 요건이 필요한 인력은 부서별 적임자 추천 인력을 배치하는 것으로 하고 있어서 대체인력뱅크 운영은 여전히 제한적이며 인력풀도 활성화되지 않은 상태임을 알 수 있다. 또한 지원규모도 2013년 연간 240명에서 2015년 연간 204명으로 36명이 줄어든 것을 알 수 있다.

2) 서울시 여성대체인력지원센터 운영 현황

(1) 여성대체인력지원센터 설치·운영

서울시는 2014년 6월 ‘여성이 안심하고 일할 수 있는 사회안전망 조성’의 일환으로 「여성대체인력지원센터」를 설치하였다. 여성대체인력지원센터는 서울시 5개 권역별로 위치한 여성발전센터(이하 ‘권역센터’) 내에 설치되었으며, 서울시여성능력개발원이 권역센터를 총괄하는 역할을 담당하도록 되어 있다.⁵⁾ 서울시여성능력개발원

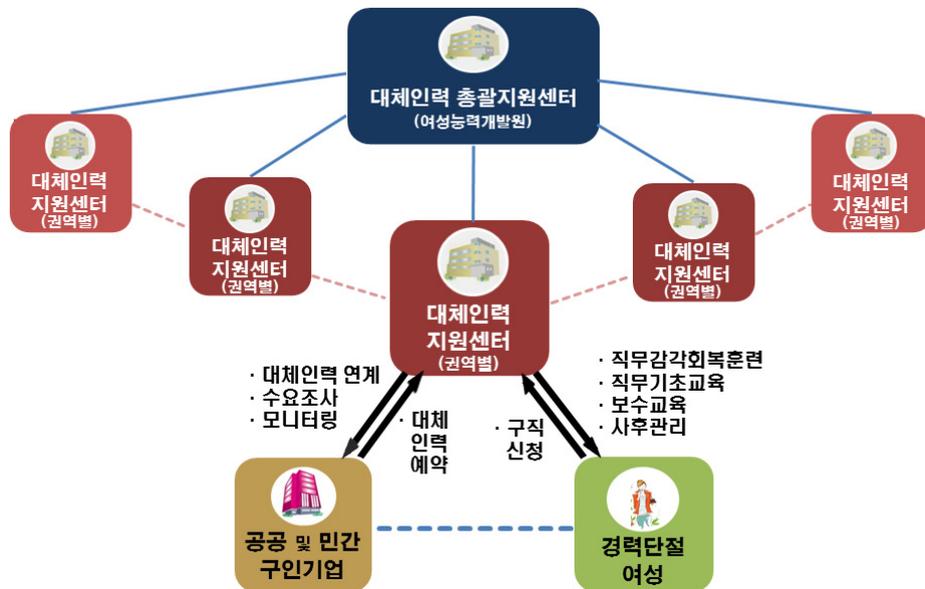
4) 서울시 출산휴가 등 대체인력지원(2014.5.12.), 서울시 출산휴가·육아휴직 대체인력운영개선계획(2013.8.20.) 참조

5) 여성대체인력지원센터 운영은 2014년 사업 초기에 서울시여성능력개발원과 4개 여성발전센터(남부, 북부, 서부, 중부)에서 시작되었고 서울시여성능력개발원에서 보육교사를 특화 직종으로 선정하여 운영하였다. 이후 동년 10월 서울시여성능력개발원이 여성능력개발원과 동부여성발전센터로 분

발원은 2013년 5월부터 육아휴직 등으로 인한 업무공백을 방지하기 위하여 ‘행복한 일자리 징검다리 대체인력고용지원 사업’으로 대체인력뱅크를 운영한 바 있다.

서울시 여성대체인력지원센터의 주요사업은 1) 대체인력 수요기관 신규 발굴 및 구직자 DB 구축을 통한 신규 일자리 창출, 권역별 ‘특화직종’ DB 구축 강화, 2) 양질의 대체인력 양성 강화를 위하여 직무공동 OA 실무를 포함한 직무감각회복교육 실시, 3) 대체인력 활용 확산을 위한 문화 조성을 위한 홍보활동 강화 및 특화직종 대체인력 ‘사용예약제’⁶⁾ 실시 등이다. 이러한 사업들은 총괄센터인 여성능력개발원과 권역센터인 여성발전센터에서 **그림 II-3** 과 같은 운영체계로 추진되고 있다.

그림 II-3 서울시 대체인력지원센터 운영체계



총괄센터의 주요 기능은 2014년 사업 초기와 2015년 현재 다소 달라졌다. 총괄센터의 주요 기능은 애초 특화직무 선정, 전문직무 훈련, 통합DB 구축, 모니터링, 성과

리됨에 따라 동부권역센터가 추가 운영되었고, 보육교사 특화 직종 운영도 동부권역센터에서 담당하게 되었다.

6) 사용예약제는 직원의 출산 및 육아휴직이 발생할 것으로 예상되는 기업에서 미리 여성대체인력지원센터에 대체인력 사용예약을 하면 직무에 적합한 검증된 여성 대체인력을 적시에 공급하기 위한 목적으로 실시되고 있다.

평가 등으로 구상되었으나,⁷⁾ 동부권역센터에서 보육교사 특화 직종을 운영하게 되면서(각주5 참조) 총괄센터의 실질적인 역할은 권역센터 중간관리자 간담회 실시, 실적 집계, 여성대체인력 경력재개 성공스토리북 발간, 홍보물 제작·배포 등을 중심으로 다시 구성되었다. 이는 총괄센터가 직접적인 취업 연계 기능을 동부권역센터에 이관하고 전체 여성인력개발기관에 대한 총괄·지원 기능을 강화하게 된 것과 관련이 있다. 향후 총괄센터로서의 위상을 정립하고 필요한 역할 수행 방안이 모색될 필요가 있다.

권역센터의 경우 여성이 다수 종사하고 있는 직종 가운데 특히 출산 및 육아휴직 가능성이 높은 연령대의 여성들이 다수인 직종을 선정하여 지원 체계를 마련하고 있다. 2014년에는 동부권역센터에서 보육교사를 특화직종으로 하여 시범운영을 실시하고 현재까지 지속하고 있으며, 2015년에는 북부권역센터에서 사회복지사를 특화직종으로 하여 운영하고 있다. 이러한 특화직종 운영을 위해 2014년에는 서울시 여성능력개발원이 서울시육아종합지원센터와 업무협약(MOU)을 맺었으며, 2015년에는 본 연구 추진의 일환으로 서울시여성가족재단과 서울시사회복지사협회, 그리고 총괄센터인 서울시여성능력개발원이 업무협약(MOU)을 맺고, 이를 통해 수요조사 및 교육프로그램 개발, 홍보 등에 있어서 협조 체계를 구축하고 있다.

권역센터의 주요 사업을 살펴보면 다음과 같다. 올해 신규로 특화 직종을 운영하는 북부권역센터의 주요 사업으로는 직무감각회복 전문훈련을 들 수 있다. 사회복지사 대체인력 취업을 희망하고 사회복지사 자격증을 소지하고 있는 구직여성들에게 직무교육을 실시하여 대체인력을 채용하려는 사업체에 취업을 연계하는 내용으로 운영된다. 그 외에도 지역사회 사회복지기관 등을 대상으로 한 수요처 발굴과 구직자 모집, 구인처 및 취업자 사후관리 등을 실시하고 있는데, 이는 북부권역센터를 비롯하여 센터별로 인근 지역을 중심으로 하여 이루어지고 있다. 북부권역센터

7) **표 II-7** 총괄센터의 주요 기능(계획)

총괄센터	<ul style="list-style-type: none"> · 특화직무선정: 여성근로실태 및 여성친화기업 수요 기반 특화직무 선정 · 전문직무훈련: 특화직무별 직무감각회복 전문훈련, 현장교육, 보수교육 실시 · 통합DB 구축: 권역별, 직무별 통합 DB 구축 및 관리 · 모니터링: 권역별 사업 및 기업체 대체인력 사용현황 점검 · 성과평가: 연간 추진과제 및 성과지표 수시 점검
------	---

의 올해 사업비는 1천 400만원이다. 동부권역센터는 2014년에 이어 올해에도 보육교사 특화 직종을 운영하고 있다. 보육교사 경력자 및 유자격자를 선발하여 직무감각회복 전문교육훈련을 실시하고 있으며, 육아종합지원센터를 비롯한 관계기관 홍보, 대체인력 구인·구직 DB 구축, 취업연계 및 사후관리 등의 사업으로 운영되고 있다. 올해 사업비는 총 600만원이다. 사회복지사와 보육교사 직종 모두 직무감각회복 전문훈련을 위해 필요한 전문 강사료가 가장 큰 비중을 차지하며, 특히 신규로 특화 직종을 운영하는 북부권역센터에 예산 배정 규모가 상대적으로 크다.

서부권역센터, 남부권역센터, 중부권역센터의 경우 주요 사업은 직장 적응을 위한 프로그램 운영, 구직자 및 구인처 발굴·DB 구축, 센터 홍보, 취업 연계 및 사후관리 등이며, 사업 예산은 센터당 연간 300만원이다. 사업 예산이나 인력과 관련한 센터 운영의 어려움이 이후 III장에서 보다 자세히 논의되겠지만, 특화 직종을 운영하지 않는 권역센터들이 현재의 예산으로 계획할 수 있는 사업은 매우 제한적일 수밖에 없다. 대체인력지원센터의 운영 목적이나 성과 목표에 비추어 현재의 예산 규모가 적정한지 검토될 필요가 있다.

또한 현재 대체인력지원센터로서 사업을 실시하고 있지만 별도의 신청양식이 없이 일반 구직신청서에 대체인력등록도 체크하는 방식으로 구직자 DB가 구축되어 있다. 사실 대체인력 취업보다 일반 취업을 희망하는 구직여성들이 절대 다수이고, 구인처의 수요도 대체인력 취업보다 일반 취업에서 발생하고 있기 때문에 별도로 대체인력 구인 구직 신청서를 만드는 것이 과연 필요한지에 대해 의문이 제기될 수 있다. 하지만 동시에, 대체인력풀 구축이라고 한다면 대체인력 취업을 희망하는 이들이 등록되는 것이 마땅하기에 별도의 신청양식이 필요할 수도 있다. 문제는 현재 대체인력지원센터의 운영 목적과 가능한 운영 방식에 대한 충분한 논의와 협의가 진행되고, 그에 적정한 예산 및 인력 지원이 수반되며, 운영 목적에 필요한 각종 양식 등이 표준화되어 제시됨으로써 향후 체계적인 정보 구축 및 취업 연계, 사후 관리까지 이르는 등 일련의 과정들이 충분히 진행되지 못했다는 점이다. 게다가 성과 측정은 주로 대체인력 취업연계 건수 중심으로 이루어져 현장 실무자들의 고충이 상당하다.

2014년 여성대체인력지원센터 운영 결과, DB 구축과 관련하여 살펴보면 구인처

326개, 구직자 1,134명이 등록하였으며, 기초직무교육(직무공통교육)은 514명, 직무감각회복 전문교육훈련은 223명이 받은 것으로 나타났다. 좀 더 구체적인 2015년 10월말까지의 운영 집계결과는 **표 II-8**과 같다. 이에 따르면 2014년부터 2015년 10월말까지 구인기업은 568개 기업 등록, 구직자는 1,529명 등록하였으며, 대체인력으로 연계된 일자리는 98개로 나타났다. 이중 출산휴가 및 육아휴직에 따른 대체인력 채용은 27건, 병가 및 교육 등에 따른 단기 대체인력 채용은 71건으로 구분된다.

표 II-8 서울시 여성대체인력지원센터 운영 실적(2014~2015)

(단위: 개, 명)

구분	구인처 DB	구직자 DB	직무교육		취업			계
			기초직무교육 (직무공통교육)	직무감각회복 전문교육훈련	대체 일자리 (출산· 육아) ¹⁾	대체 일자리 (단기) ²⁾	일반 일자리	
2015. 10월말	242	395	106	73	12	31	440	483
2014~2015 누계	568	1,529	620	296	27	71	803	901

주1) 구인처 재직자의 출산전후휴가, 육아휴직으로 인한 대체인력으로 취업한 경우
 주2) 구인처 재직자의 병가, 교육, 기타 휴가 등으로 인한 대체인력으로 취업한 경우
 자료: 서울시 여성대체인력지원센터 운영실적보고(내부자료).

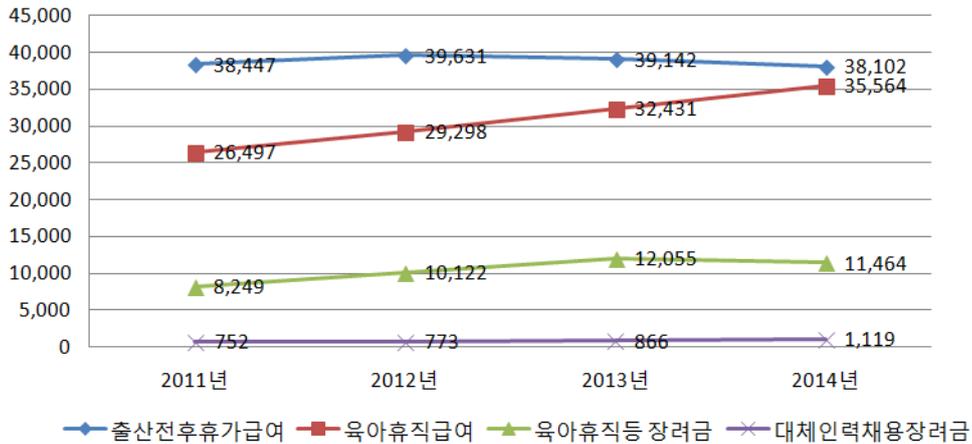
3) 서울시 사업체 모성보호사업 활용인원

- 고용보험 통계 현황을 중심으로

최근 4년간 서울시 사업체의 모성보호 사업 활용인원은 꾸준히 증가하는 추세이며, 특히 육아휴직 급여의 경우 4년 사이에 26,497명에서 35,564명으로 9천여명이 증가하는 등 추세가 매우 가파르다. 뿐만 아니라 2011년에서 2012년까지 크게 변화가 없던 대체인력채용장려금의 경우에도 2013년과 2014년에 그 숫자가 증가한 것으로 나타나는 등 모성보호 사업 활용인원은 해마다 늘어나고 있는 추세라고 할 수 있다.

【그림 II-4】 서울시 사업체 고용보험 모성보호 사업 활용인원

(단위: 명)

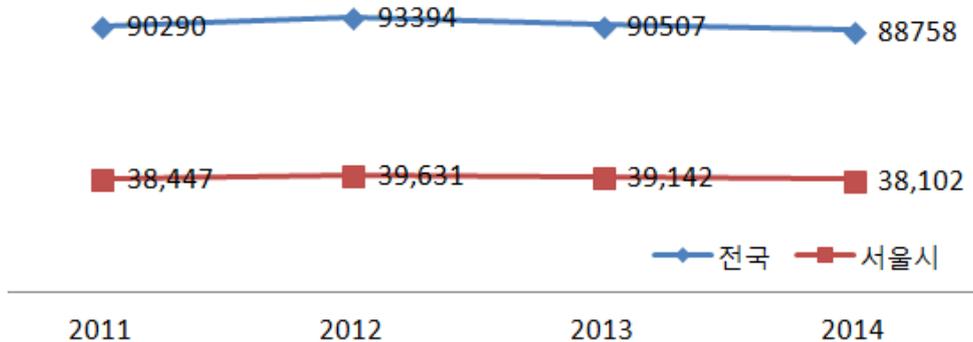


자료: 고용노동부 내부자료

한편, 전국 및 서울시 출산전후 휴가급여 신규인원과 육아휴직급여 신규인원의 추이를 비교해보면, 2013년에 비해 2014년에 출산휴가급여 인원이 줄어들었는데, 이것은 2013년부터 줄어들기 시작한 출생아수의 영향이 큰 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 육아휴직급여 신규인원의 숫자는 전국 및 서울시의 경우 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타나고 있어서 출생아 숫자의 증감과 무관하게 육아휴직을 사용하는 인원은 갈수록 늘어날 것이라고 전망할 수 있다.

【그림 II-5】 전국 및 서울시 출산전후휴가급여 신규인원 추이(2011~2014)

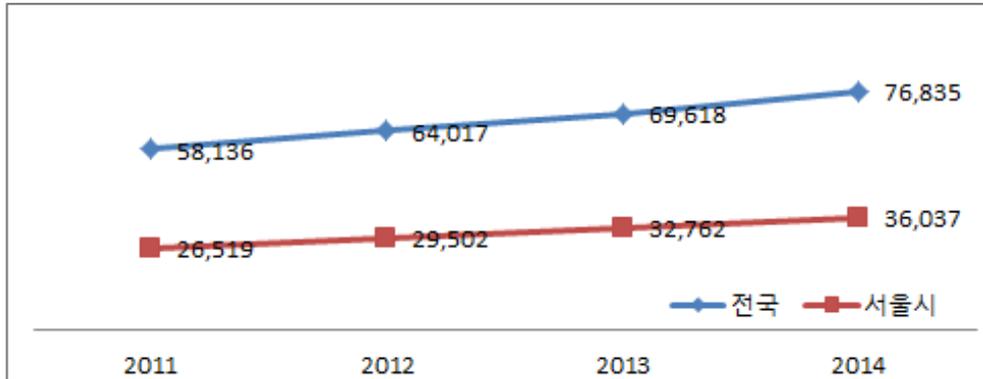
(단위: 명)



자료: 고용노동부 내부자료

■그림 II-6 ■ 전국 및 서울시 육아휴직급여 신규인원 추이(2011~2014)

(단위: 명)

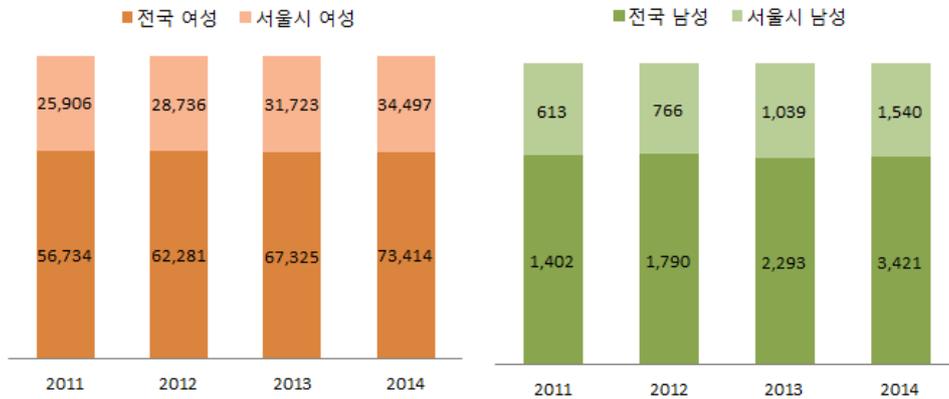


자료: 고용노동부 내부자료, 서울시 수치에는 육아기 근로시간 단축인원이 포함되어 있음

전국 및 서울시 육아휴직급여 신규인원 추이를 살펴보면 남성육아휴직 신규인원이 증가하고 있음에도 불구하고 여전히 여성이 압도적으로 많은 수를 차지하고 있음을 알 수 있다.

■그림 II-7 ■ 전국 및 서울시 성별 육아휴직휴가 급여 신규인원 추이

(단위: 명)

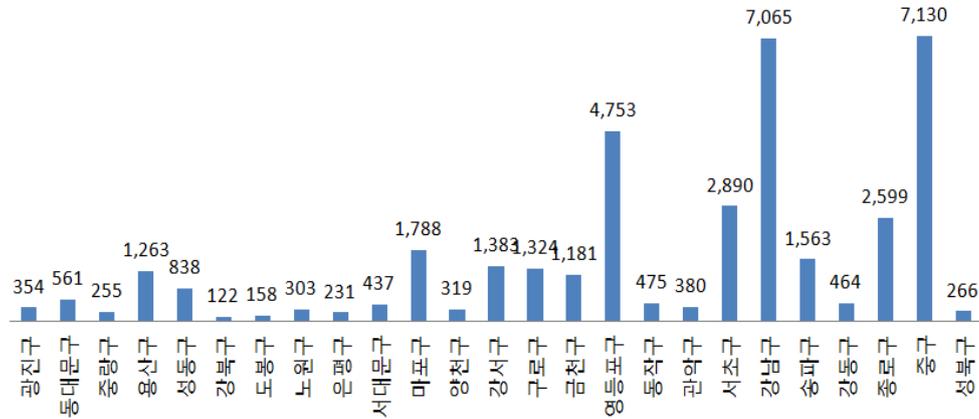


자료: 고용노동부 내부자료, 서울시 수치에는 육아기 근로시간 단축인원이 포함되어 있음

한편, 서울시 사업체 기준 자치구별 출산전후 휴가급여 활용인원을 보면, 중구, 강남구, 영등포구 순으로 나타난다.

【그림 II-8】 서울시 사업체 자치구별 출산전후 휴가급여 활용인원(2014년)

(단위: 명)

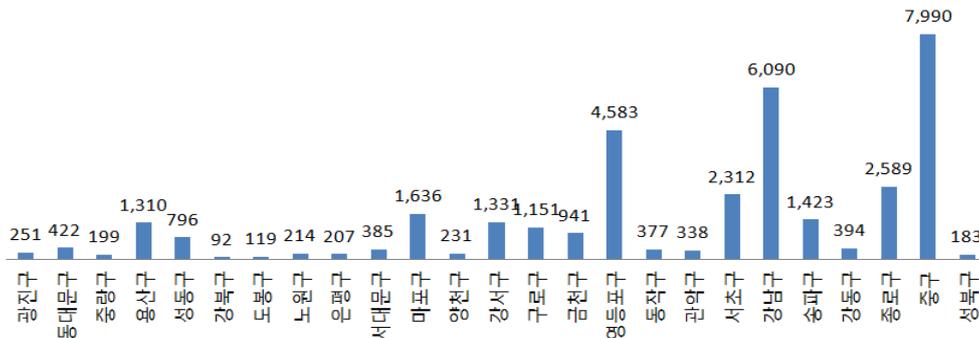


자료: 고용노동부 내부자료

사업체 기준 자치구별 육아휴직급여 활용인원의 경우에도 중구, 강남구, 영등포구 순으로 나타나고 있으며, 이는 출산전후 휴가급여 활용인원 수와 일치하는 경향을 보인다.

【그림 II-9】 서울시 사업체 자치구별 육아휴직급여 활용인원(2014년)

(단위: 명)



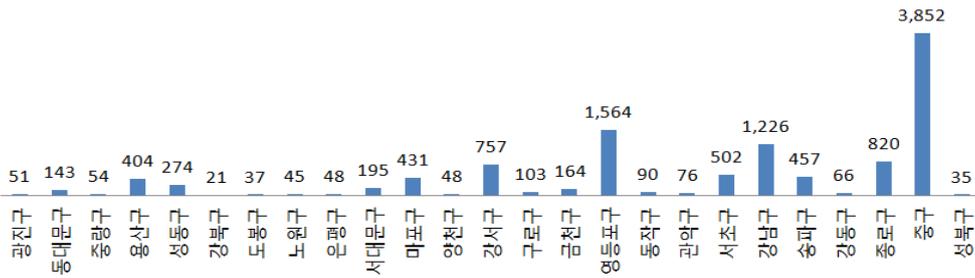
자료: 고용노동부 내부자료

다만, 육아휴직등 장려금에 있어서는 중구, 영등포구, 강남구의 순서대로 나타나며, 그 활용인원도 매우 작게 나타난다. 출산전후 휴가급여나 육아휴직급여의 경우 개인이 사업장 소재지나 거주지 관할 고용센터에 신청하는 반면, 육아휴직등 장려금은 사업장에서 장려금을 신청하는 것과의 차이가 있기 때문에 수치는 차이가 있

을 수 있다. 그럼에도 강남구의 경우 거의 1/6로 숫자가 줄어들었다는 것은 강남구 소재 사업체에서는 육아휴직 등 장려금을 많이 사용하지 않았다고 할 수 있다.

【그림 II-10】 서울시 사업체 자치구별 육아휴직등 장려금 활용인원(2014년)

(단위: 명)

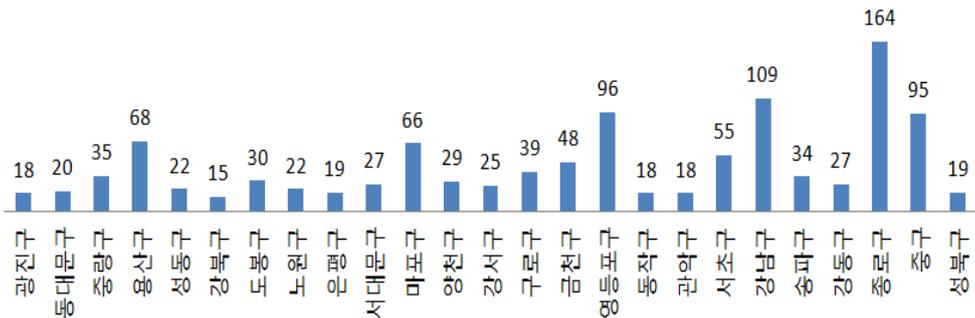


자료: 고용노동부 내부자료

2014년 대체인력채용장려금 활용인원의 경우, 종로구, 강남구, 영등포구 순서로 나타나는데, 육아휴직 급여 활용인원의 숫자대비 매우 적은 수의 대체인력이 채용되어 근무했음을 알 수 있다. 또한 종로구가 활용인원이 1위이기는 하지만, 다른 수치서는 월등하게 1위였다는 점을 고려하면 대체인력 채용장려금 수치에서는 커다란 차이를 보이고 있지 않다는 점이 차이이다. 그것은 대체인력채용하는 숫자가 매우 적기 때문에 발생하는 것으로 보인다.

【그림 II-11】 서울시 사업체 자치구별 대체인력채용 장려금 활용인원(2014년)

(단위: 명)

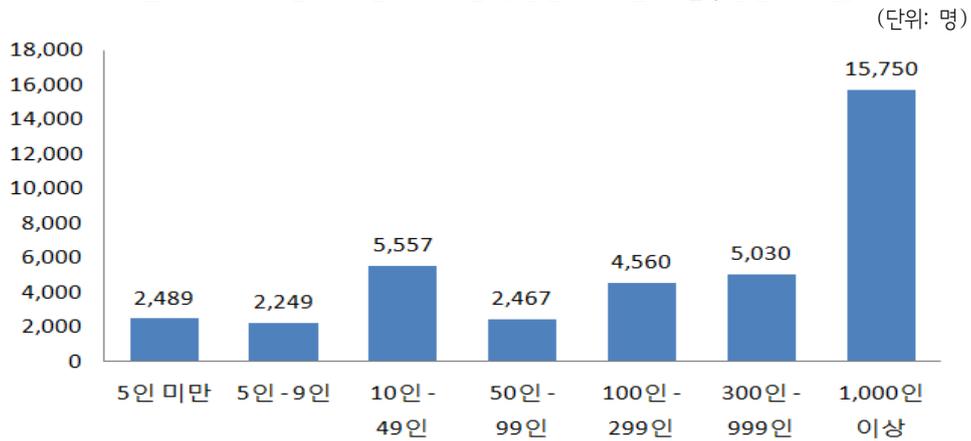


자료: 고용노동부 내부자료

다음으로 서울시 사업체의 모성보호사업 지원현황을 사업체 규모별로 살펴보면, 먼저 출산전후휴가급여 활용인원의 경우 1,000인 이상이 가장 많고, 그 다음으로는

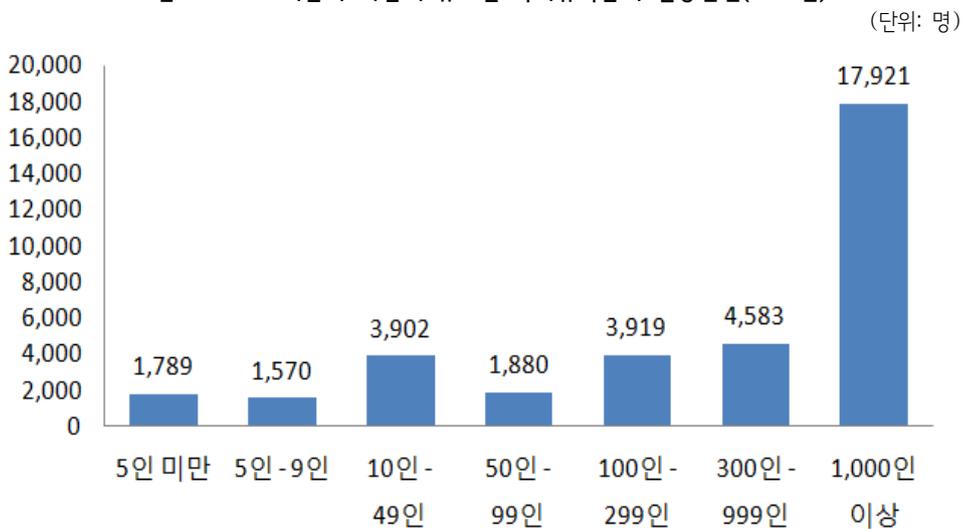
10인-49인 순서로 나타난다. 육아휴직급여의 경우 1,000인 이상, 300인-999인 순서로 활용인원이 많았다.

■ 그림 II-12 ■ 서울시 사업체 규모별 출산전후휴가급여 활용인원(2014년)



자료: 고용노동부 내부자료

■ 그림 II-13 ■ 서울시 사업체 규모별 육아휴직급여 활용인원(2014년)

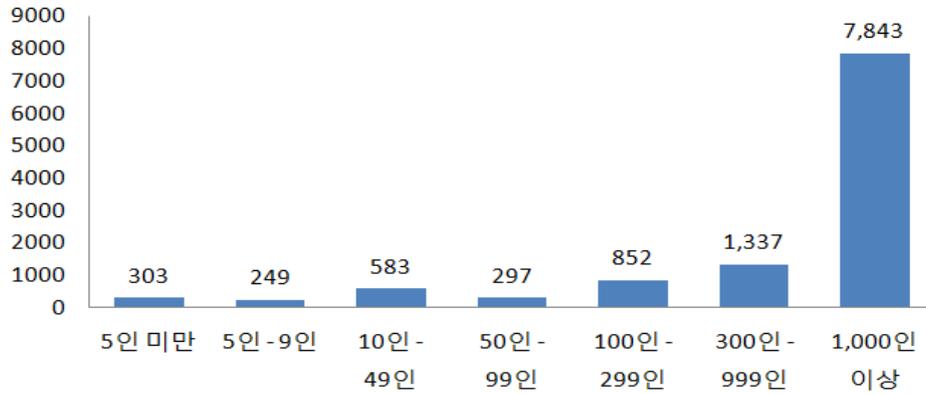


자료: 고용노동부 내부자료

육아휴직등 장려금 활용인원의 경우에도 1,000인 이상 대기업이 활용인원의 대부분을 차지하고 있으며, 기업규모에 따라 감소하는 경향을 보이는데, 10인-49인 미만 사업장의 경우 활용인원이 상대적으로 큰 편으로 나타난다.

【그림 II-14】 서울시 사업체 규모별 육아휴직등 장려금 활용인원(2014년)

(단위: 명)

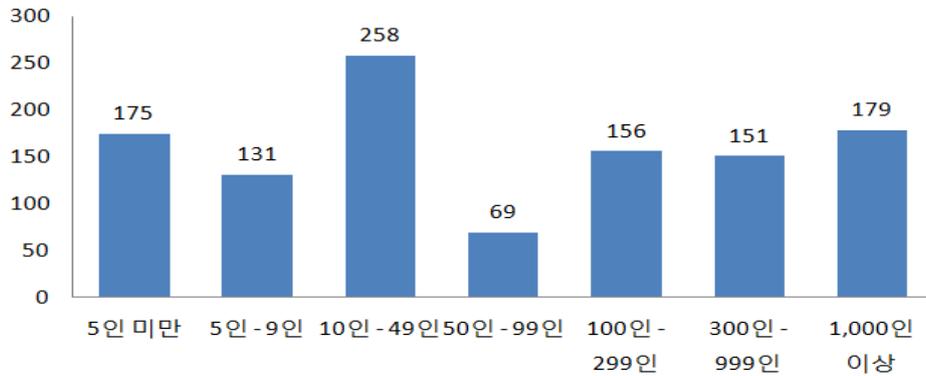


자료: 고용노동부 내부자료

그러나 대체인력채용장려금 활용인원의 경우 그 활용인원이 현저히 줄어들었을 뿐만 아니라, 작은 규모의 사업체 즉, 10인-49인 사업체에서 대체인력채용 장려금 활용건수가 가장 높았으며, 육아휴직급여인원을 고려한다면 50인 이하 사업체에서 대체인력을 활용하는 비율이 높다는 것을 알 수 있다.

【그림 II-15】 서울시 사업체 규모별 대체인력채용 장려금 활용인원(2014년)

(단위: 명)



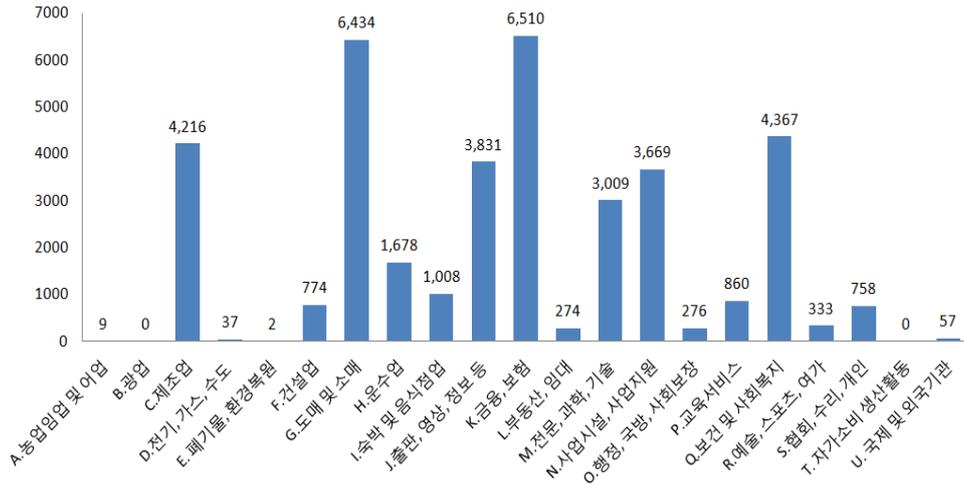
자료: 고용노동부 내부자료

한편 서울시 사업체 산업별로 모성보호사업 활용인원을 살펴보면, 먼저 출산전후 휴가급여의 경우 금융 및 보험, 도매 및 소매 업종에서의 활용인원이 가장 많으며, 그 뒤를 이어 보건 및 사회복지, 제조업이 많은 것으로 나타난다. 경기도의 경우 제조업 분야에서의 활용건수가 가장 높기 나타난 것과 대조를 이루는데, 이것은 제조

업 사업체가 경기도에 비해 많지 않은 서울시의 사업체 산업특성과 연관된 것으로 보인다(정형욱 외, 2013)

■ 그림 II-16 ■ 서울시 사업체 산업별 출산전후휴가 활용인원(2014)

(단위: 명)



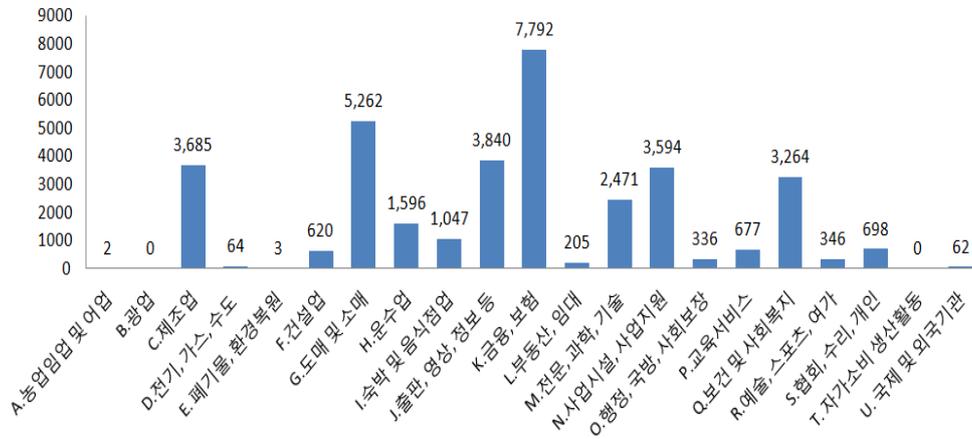
자료: 고용노동부 내부자료

서울시 산업별 육아휴직급여 활용인원을 살펴보면 금융 및 보험 업종이 단연 1위를 차지하고 있으며, 출산전후 휴가 활용인원보다 더 활용인원이 높다. 이것은 육아휴직을 출산 직후가 아니라 그 이후에 활용하는 인원을 포함한 수치이기 때문이며, 과거에 육아휴직을 활용하지 못했던 사람들이 현재의 변화된 분위기속에서 육아휴직을 활용하고 있기 때문이다.

그밖에 도매 및 소매, 보건 및 사회복지, 사업시설 및 사업지원, 제조업 등에서 육아휴직 활용정도가 높은 것으로 나타나고 있는데, 이것은 업종별 편차를 어느 정도 반영하고 있는 것으로 판단된다.

■ 그림 II-17 ■ 서울시 사업체 산업별 육아휴직급여 활용인원(2014)

(단위: 명)

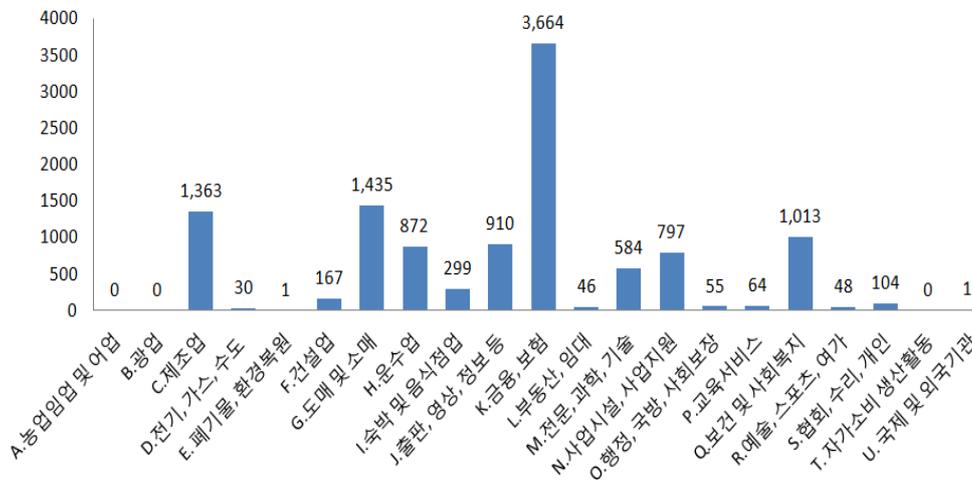


자료: 고용노동부 내부자료

산업별 육아휴직등 장려금의 경우에도 금융 및 보험 업종에서 가장 많이 활용하고 있으며, 도매 및 소매, 제조업, 보건 및 사회복지 분야가 그 뒤를 잇고 있다.

■ 그림 II-18 ■ 서울시 사업체 산업별 육아휴직등 장려금 활용인원(2014)

(단위: 명)



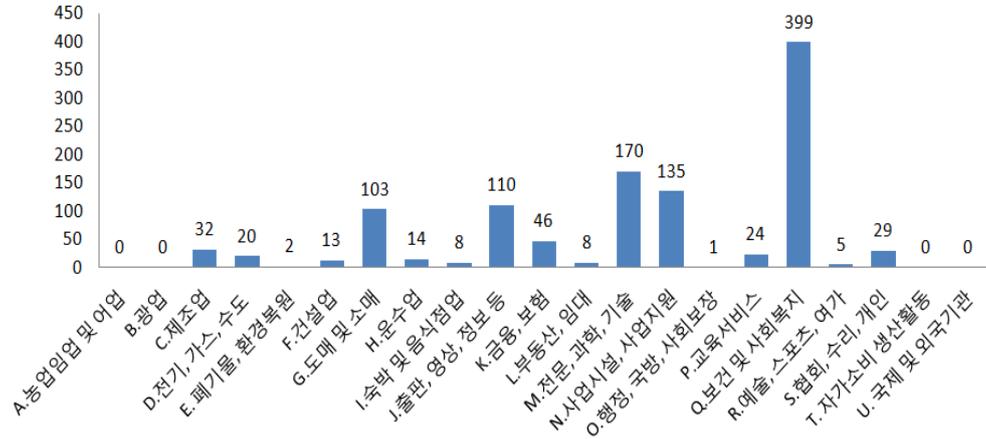
자료: 고용노동부 내부자료

그러나 산업별 대체인력채용 장려금 활용인원의 경우 육아휴직 급여 활용인원 등에서 절대 다수를 차지하던 금융 및 보험분야나 도매 및 소매 같은 업종에서는 활용정도가 매우 적고, 보건 및 사회복지 분야가 가장 높은 것으로 나타났다. 경기도에서도 관련 분야의 대체인력 활용정도가 가장 높았던 것을 고려해 볼 때, 이것은 업

종의 특성상 대체인력 활용이 매우 활용도가 높기 때문으로 판단된다.

■ 그림 II-19 ■ 서울시 사업체 산업별 대체인력채용 장려금 활용인원(2014)

(단위: 명)



자료: 고용노동부 내부자료

4) 시사점

(1) 중앙 및 서울시 대체인력지원 정책 검토

중앙정부 차원의 민간부문 대체인력뱅크의 경우 2014년 구직자 풀(4,466명) 대비 약 9.4%(418명)의 취업률을 보여주었다. 여성이 대부분이며, 업종으로는 보건업 및 사회복지서비스(27.4%), 제조업의 순서였으며, 일반사무 행정직, 사회복지직, 회계 경리직의 직무로 나타났다. 이를 통해 볼 때, 육아휴직 활용여부 직종과는 무관하게 현재 보건업 및 사회복지서비스 분야에서의 대체인력 활용정도가 가장 높고, 용이하며, 직무분야 역시 일반사무나 회계·경리직 분야에 집중되어 있음을 알 수 있다. 따라서 민간부문의 경우 이러한 점을 고려하여 대체인력풀 구성비를 집중할 필요가 있다.

한편 중앙 및 지방공무원의 경우 대체인력의 경우 대체인력을 추가로 고용하는 비율이 30% 이상으로 나타나고 있어(문미경 외, 2014), 민간부문에 비하면 매우 높은 것이 사실이다. 물론 이들 공무원들도 대체인력 사용에 있어서 문제점을 지적하기는 하지만, 대체인력 활용도는 높은 편이다. 주로 행정보조직에 종사한다는 점을 고려한다면 공공부문의 경우 각 다른 공공기관에서 대체인력 수요가 나온다고 하더

라도 업무의 특성상 다른 민간부문에 비해 대체인력 근무자들이 적응하기 쉽다는 점이 장점이다. 또한 이들 대체인력의 경우 퇴사자 혹은 입사 대기자들이 일정한 부분 포함된다는 사실을 고려할 때, 어느 정도 관련 지식을 갖춘 사람들이 대체인력 풀에 포함된다는 점도 장점으로 생각할 수 있다. 물론 그럼에도 불구하고 대체인력뱅크 활용정도가 낮다는 점은 여전히 문제점으로 지적할 수 있다.

(2) 서울시 사업체별 모성보호 사업 활용현황 검토

가장 두드러진 특징으로는 육아휴직 급여 신규인원이 점차로 늘어나고 있다는 점이며, 그럼에도 불구하고 대체인력 채용지급금 활용기업체 수는 여전히 기초적인 수준에 머무르고 있다는 점이다. 통상적으로 기업체에서는 3개월 이하의 육아휴직인 경우에는 대체인력을 사용하지 않는다는 점과, 대체인력을 채용한다고 해서 반드시 대체인력채용장려금을 신청하지 않는 경우(육아 휴직 등 예정자의 휴직 60일 전 채용 조건으로 인하여)도 있기 때문에 실제 활용빈도는 이것보다 더 높기는 할테지만, 여전히 낮은 것은 사실이다.

그 가운데에서도 중구, 강남구, 영등포구 소재 기업체에서 육아휴직급여 활용인원이 높다는 것은 해당 3구에서 활용가능성이 높다는 것이며, 실제 대체인력채용장려금 활용인원의 경우에도 해당 3구가 약간 높게 나타났다. 규모별로도 50인 미만 사업장에서 대체인력채용장려금 활용인원이 높았으며, 산업별로 보았을 때, 보건 및 사회복지 업종의 대체인력 활용인원이 가장 높았다. 이것은 육아휴직 장려금 활용인원은 금융 및 보험이 높았음에도 불구하고 실제로 금융 및 보험 분야 활용빈도는 매우 낮았다는 점을 고려할 때, 보건 및 사회복지 분야의 수요가 매우 높다는 점을 나타내는 수치이다.

따라서 서울시 대체인력센터의 경우에는 모든 직종의 대체인력풀을 구성하여 운영하려고 하기 보다는 보건이나 사회복지 분야나 사업시설 및 사업지원분야 등 1~2가지 직종에 집중하여 대체인력 풀을 운영하는 것이 대체인력센터 활용에 있어 유리하게 작용할 수 있을 것으로 판단된다.

III

서울시 여성 대체인력 현황 및 수요

1. 분석 개요
2. 여성 대체인력 구직자 및 취업자 현황
3. 구인처의 대체인력 수요 및 대체인력지원기관 현황

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

서울시 여성 대체인력 현황 및 수요

III

1. 분석 개요

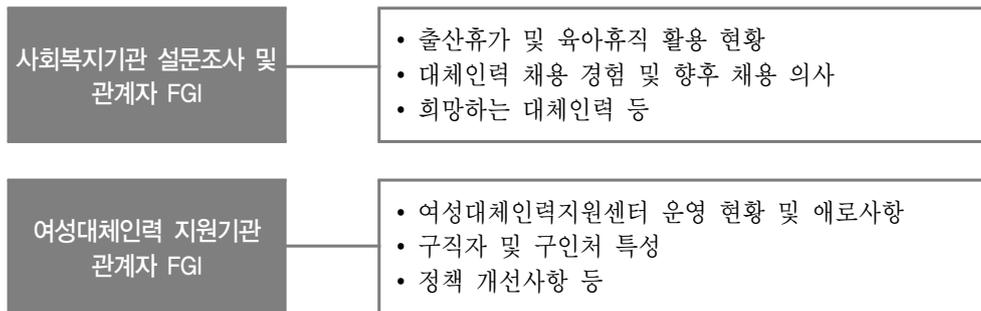
본 연구에서는 서울시 여성 대체인력의 현황 및 대체인력에 대한 수요를 파악하기 위하여 구직여성에 관한 조사와 구인처 및 대체인력 지원기관에 관한 조사를 실시하였다. 먼저 구직여성에 관한 조사는 두 가지로 구성된다. 하나는 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자DB에 등록된 여성을 대상으로 한 설문조사이다. 다른 하나는 2014년과 2015년 대체인력으로 취업한 여성들이 참여하는 사례조사이다. 이러한 조사를 통해 이들의 희망일자리 및 구직 과정에서의 경험, 현재 취업상태 및 일자리 특성, 필요한 지원 등을 파악하고자 하였다.

표 III-1 여성대체인력 구직자 및 취업자 조사

2014년 구직자 DB 등록자 설문조사	<ul style="list-style-type: none">• 희망일자리 관련 사항• 이전 일 경험 및 경력단절 이유• 구직 관련 사항 및 필요지원• 현재 취업상태 및 일자리 특성 등
2014년 및 2015년 대체인력 취업자 사례조사	<ul style="list-style-type: none">• 대체인력으로서의 일 경험• 현재 취업상태 및 일자리 특성• 취업준비 또는 취업유지를 위해 필요한 지원 등

다음으로 구인처와 대체인력 지원기관에 관한 조사를 실시하였다. 앞서 언급한 바와 같이, 본 연구를 추진하는 과정에서 사회복지기관의 대체인력 지원 활성화를 위한 협력 방안으로 서울시사회복지사협회와 업무협약을 맺은 바 있으며, 이를 기반으로 사회복지기관의 대체인력 채용 수요에 관한 조사를 실시하였다. 또한 사회복지기관 관계자가 참여하는 FGI를 실시하였다. 이러한 조사를 통해 출산휴가나 육아휴직 활용 현황, 대체인력 채용 경험 및 채용 의사, 희망하는 대체인력에 관한 사항 등을 파악하고자 하였다. 그리고 대체인력지원사업을 직접 실시하고 있는 여성대체인력지원센터의 운영 현황 및 애로사항, 대체인력 구직자 및 구인처 특성, 정책 개선사항 등에 관한 의견을 파악하고자 센터 관계자들이 참여하는 FGI를 실시하였다.

표 Ⅲ-2 구인처 및 지원기관 조사



2. 여성 대체인력 구직자 및 취업자 현황

1) 구직자 특성 및 취업 현황

(1) 설문조사 개요

본 조사는 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자 DB에 등록된 여성 1,134명을 대상으로 추진되었다. 조사는 DB 등록여성의 이메일을 통한 온라인 설문으로 실시되었는데, 각 센터에서 DB 등록여성에게 전화로 조사 참여를 요청하였다. 전체 대상자 중 응답자는 643명으로 응답률은 56.7%이다. 이중 응답이 충실하지 않아 분석에 적절하지 않은 경우를 제외하고 총 616명의 응답을 최종 분석하였다.⁸⁾

주요 조사내용은 아래 **표 III-3**에 제시된 바와 같다. 본 연구에서는 연구진이 1차로 조사내용을 구성하고 서울시 여성대체인력지원센터 관계자들의 의견을 수렴하여 반영하였다. 이 과정에서 구직자 DB에 등록된 여성들이 일반 구직자로서 대부분 경력단절여성이라는 점을 고려하여 이들의 과거 일 경험에서 나타나는 특성과 향후 취업 시 희망하는 사항들이 파악될 필요가 제기되었다. 또한 대다수 여성들이 40대 이상이기 때문에 이메일을 통한 온라인 설문조사가 많은 내용을 담거나 복잡한 내용을 담을 경우 응답하기 어려울 수 있음이 고려되어야 한다고 제기되었다. 각 센터에서 온라인 조사를 실시한 경험에 비추어볼 때, 응답률이 10% 이상을 넘기 어려울 것이라는 의견도 제시되었다. 이러한 제약을 감안하여 조사내용을 수정하였고, 현재 취업상태 유무와 관계없이 응답자 모두에게 요청한 공통질문과, 현재 취업 상태인 여성들의 상황을 파악하기 위한 질문, 그리고 연령이나 학력, 혼인상태 등의 일반적 사항을 파악하기 위한 내용으로 조사가 진행되었다.

표 III-3 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자 현황 조사 개요

조사대상	· 2014년 서울시 여성대체인력지원센터 구직자 DB 등록여성	
표본수	· 전체 1,134명, 응답자 643명 / 응답률 56.7% (유효응답자 616명 / 54.3%)	
조사방법	· 이메일을 통한 온라인 설문조사(전화로 참여 요청 병행)	
조사기간	· 2015. 7. 7.(화) ~ 7. 22.(수) (16일간)	
주요 조사내용	공통	등록 센터, 등록 경로 및 이유, 희망직업, 희망급여, 희망근로시간, 희망근무지역, 희망 지원, 구직 과정의 어려움, 취·창업 교육 고려사항, 이전 일 경험 유무, 경력단절 이유 등
	현재 취업자	종사 직업, 급여, 구직기간, 월 급여, 근로시간, 고용형태, 기존 경력 연관성, 사업장 특성 등
	기본사항	연령, 현재 거주지역, 학력, 혼인상태, 자녀유무 및 자녀수, 월 평균 가구소득, 장애 유무 등

조사참여자의 일반적 특성은 **표 III-4**와 같다. 우선 조사참여자의 연령 분포를 살펴보면, 40대가 51.7%로 가장 큰 비중을 차지하였고 50대가 23.7%로 두 번째로

8) 센터별 응답자 수 및 분포는 다음과 같다. A센터 161명(26.1%), B센터 115명(18.7%), C센터 76명(12.3%), D센터 110명(17.9%), E센터 154명(25.0%).

높은 비율을 보였다. 즉 40대와 50대 여성들이 75.4%나 되는 것으로 나타났다.⁹⁾ 그 다음으로는 30대 16.5%, 60대 이상 4.1%, 20대 3.9% 등의 비율을 보였다. 조사참여자의 거주지역을 권역별로 살펴보면, 서남권 48.2%, 동북권 32.5%, 서북권 12.3%, 동남권 3.6%, 도심권 3.4% 등의 순으로 나타났다. 학력별로는 4년제 대학교 졸업인 여성이 47.1%로 가장 높은 비율을 보였고, 그 다음으로는 고등학교 졸업 이하인 여성 29.5%, 전문대(2~3년제) 졸업인 여성이 20.5%로 나타났다. 석사 졸업 이상인 여성은 2.9%였다.

결혼유무 및 상태를 살펴보면 유배우 상태인 기혼여성이 79.7%로 가장 많았고, 그 다음으로는 비혼여성이 12.7%의 분포를 보였다. 기혼자 중 별거 상태인 응답자는 0.3%, 이혼 상태인 응답자는 5.2%, 사별한 응답자는 2.1%로 나타났다. 조사참여자 중 자녀가 있는 여성은 94.8%, 자녀가 없는 여성은 5.2%이다. 전체 응답자 중 자녀가 2명인 여성의 비율이 가장 높아 61.5%로 나타났고, 자녀가 1명인 여성이 21.4%, 자녀가 3명 이상인 여성이 11.9%로 나타났다. 가구원수별 분포를 살펴보면, 가구원수가 4명이라는 응답 비율이 48.4%로 가장 높았고, 그 다음으로 3명인 여성이 21.4%, 2명인 여성이 12.2%, 5명인 여성이 10.7%, 1명인 여성이 6.2%, 6명 이상인 여성이 1.2%의 분포를 보였다.

가구의 소득은 먼저 전체 가구소득별 분포를 살펴보고, 다음으로 가구원수를 고려하여 1인당 가구소득으로 나누어 살펴보았다. 전체 가구소득별 분포를 보면, 300만원 이상 ~ 500만원 미만인 경우가 38.6%로 가장 많았고, 100만원이상 ~ 300만원 미만인 경우가 29.2%, 500만원 이상 ~ 700만원 미만인 경우가 19.6%, 700만원 이상인 경우가 6.4%, 100만원 미만인 경우가 6.1% 등의 순으로 나타났다. 하지만 이러한 분포는 가구원수를 고려하지 않은 채 가구소득 총액만을 고려한 것이어서 가구원수를 고려하여 1인당 가구소득을 분석해보았다. 그 결과, 가구원 1인당 가구소득은 100만원 이상 ~ 200만원 미만이 43.6%, 50만원 이상 ~ 100만원 미만이 36.3%, 50만원 미만이 11.4% 등의 순으로 나타났다. 가구원 1인당 가구소득이 200만원 이상 ~ 500만원 미만인 비율은 7.4%로 나타났으며, 500만원 이상이라는 응답이 1.3%로 분석되었다.

9) 구직자 DB에 등록된 전체 여성 1,134명을 기준으로 보면 40대와 50대 여성들이 71.6%(무응답자 3명 제외)로 나타나 조사참여자인 40대~50대 여성비율(75.4%)보다 약간 낮다.

현재 장애가 있는지를 묻는 질문에는 97.9%의 응답자가 없다고 응답하였으며, 2.1%가 장애가 있다고 응답하였다.

【표 Ⅲ-4】 조사참여자의 일반적 특성

구분		응답자수(명) ¹⁰⁾	구성비율(%)
연령	만20 ~ 29세	24	3.9
	만30 ~ 39세	101	16.5
	만40 ~ 49세	317	51.7
	만50 ~ 59세	146	23.7
	만60세 이상	25	4.1
	합계	613	100.0
거주지역	도심권(3개) 종로구, 중구, 용산구	21	3.4
	동북권(8개) 성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구	200	32.5
	서북권(3개) 은평구, 서대문구, 마포구	76	12.3
	서남권(7개) 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구	297	48.2
	동남권(4개) 서초구, 강남구, 송파구, 강동구	22	3.6
	합계	616	100.0
학력	고등학교 졸업 이하	182	29.5
	전문대(2~3년제) 졸업	126	20.5
	대학교(4년제) 졸업	290	47.1
	석사 졸업 이상	18	2.9
	합계	616	100.0
결혼 유무 및 상태	비혼	78	12.7
	기혼 - 유배우자	491	79.7
	기혼 - 별거	2	0.3
	이혼	32	5.2
	사별	13	2.1
	합계	616	100.0
자녀 유무 및 자녀수	자녀 있음 - 1명	115	21.4
	자녀 있음 - 2명	331	61.5
	자녀 있음 - 3명 이상	64	11.9
	자녀 없음	28	5.2
	합계	538	100.0

구분		응답자수(명) ¹⁰⁾	구성비율(%)
가구원수	1명	38	6.2
	2명	75	12.2
	3명	132	21.4
	4명	298	48.4
	5명	66	10.7
	6명 이상	7	1.2
	합계	616	100.0
가구 소득수준	100만원 미만	37	6.1
	100만원 이상 ~ 300만원 미만	177	29.2
	300만원 이상 ~ 500만원 미만	234	38.6
	500만원 이상 ~ 700만원 미만	119	19.6
	700만원 이상	39	6.4
	합계	606	100.0
가구원 1인당 가구소득	50만원 미만	69	11.4
	50만원 이상 ~ 100만원 미만	220	36.3
	100만원 이상 ~ 200만원 미만	264	43.6
	200만원 이상 ~ 300만원 미만	38	6.3
	300만원 이상 ~ 400만원 미만	5	0.8
	400만원 이상 ~ 500만원 미만	2	0.3
	500만원 이상	8	1.3
합계	606	100.0	
장애 유무	있음	13	2.1
	없음	603	97.9
	합계	613	100.0

(2) 설문조사 결과

□ 센터를 알게 된 경로

응답자가 센터를 알게 된 경로는 **표 III-5**와 같다. 60대 이상을 제외한 모든 연령대에서 인터넷 검색을 통해 알게 되었다는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로는

10) 최종 분석대상자는 616명이지만, 응답 오기 등으로 인해 문항에 따라 응답자 수가 다르게 나타난다. 이는 본 조사가 온라인으로 실시되다보니 응답 칸에 질문과 무관한 숫자 혹은 글자를 써넣은 경우를 일일이 통제할 수 없었던 데서 비롯된다(예: 출생년도를 묻는 칸에 '1'이라고 기재).

주로 지인을 통해 센터를 알게 되었다는 응답이 많았다. 20대의 경우 인터넷 검색을 통해 알게 되었다는 응답이 37.5%로 가장 많았고 그 다음으로는 지인을 통해 알게 되었다는 응답이 25.0%로 높았다. 기타 응답으로는 구청 방문시 전단지들을 보았다는 의견이 있었다. 30대 역시 인터넷 검색을 통해 알게 되었다는 응답이 49.5%로 가장 높았다. 두 번째로 높은 비중을 차지한 응답은 버스·지하철 광고, 현수막, 전단지, 신문 간지 등을 통해 알게 되었다는 것으로 15.8%로 나타났다. 그 밖에 지인을 통해 알게 되었다는 경우가 12.9%, 고용센터·인력공단을 통한 경우가 6.9% 등으로 조사되었다. 기타 ‘센터가 집 근처에 있어서’ 알게 되었다는 응답이 있었다. 40대 응답자가 센터를 알게 된 경로 1위도 인터넷 검색으로 42.1%를 보였다. 30대보다는 다소 낮은 비율이지만 다른 경로에 비해 월등히 높다. 두 번째로 높은 비율을 차지한 경로는 지인을 통한 것으로 40대 응답자의 25.9%가 이에 해당되었다. 그 밖에도 교육기관을 통해(4.1%), 고용센터·인력공단을 통해(4.1%) 알게 되었다는 응답도 있었다. 기타 응답으로는 집과 근거리여서, 취업박람회를 통해서, 다른 교육을 듣다가, 주민센터에 비치된 홍보물을 통해서 등이 있었다. 50대 응답자 역시 인터넷을 통해 알게 된 경우가 가장 많았고(40.4%) 그 다음으로 지인을 통해(26.7%) 알게 되었다는 응답이 많은 것으로 나타났다. 기타 의견으로는 집과 근거리여서 지나가다가, E-mail을 통해 알게 되었다는 응답이 있었다. 60대 이상의 경우 다른 연령대와 달리 지인을 통해 알게 된 응답자가 36.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 인터넷 검색을 통해(16.0%), 고용센터·인력공단을 통해(12.0%) 알게 되었다는 응답순을 보였다. 그 외에도 워크넷을 통해 알게 되었다는 응답이 8.0%로 다른 연령대보다 높게 나타났다. 기타 의견으로는 근처에 거주하여 알게 되었다는 의견이 있었다.

이러한 결과는 센터 홍보 통로로서 온라인이 보다 활발하게 이용될 필요성을 보여주는 동시에 버스나 지하철 등 대중교통 수단을 통한 홍보가 강화되어야 함을 의미한다. 또, 소수이기는 하지만 구청이나 주민센터 등을 방문했다가 비치되어 있는 홍보물을 통해 센터를 알게 되었다는 점도 주목할 필요가 있다. 구청, 주민센터, 우체국 등의 관공서와 은행이나 병원 등 일정한 대기시간이 소요되는 곳에 홍보 전단지 비치 및 포스터 부착 등을 보다 적극적으로 고려할 필요가 있다.

【 표 III-5 】 센터를 알게 된 경로: 연령별

(단위: 명, %)

구분	버스·지하철 광고, 현수막 등	인터넷 검색을 통해	고용센터, 인력공단 통해	새일 센터를 통해	워크넷 통해	민간직업 알선기관 통해	교육 기관을 통해	지인을 통해	기타	합계	
계	87 (14.1)	257 (41.8)	37 (6.0)	14 (2.3)	12 (2.0)	1 (.2)	27 (4.4)	150 (24.4)	30 (4.9)	615 (100.0)	
연령	20대	4 (16.7)	9 (37.5)	2 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (8.3)	6 (25.0)	1 (4.2)	24 (100.0)	
	30대	16 (15.8)	50 (49.5)	7 (6.9)	4 (4.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	9 (8.9)	1 (1.0)	101 (100.0)	
	40대	44 (13.9)	133 (42.1)	13 (4.1)	8 (2.5)	6 (1.9)	0 (0.0)	13 (4.1)	82 (25.9)	17 (5.4)	316 (100.0)
	50대	21 (14.4)	59 (40.4)	12 (8.2)	0 (0.0)	3 (2.1)	0 (0.0)	2 (1.4)	39 (26.7)	10 (6.8)	146 (100.0)
	60대 이상	2 (8.0)	4 (16.0)	3 (12.0)	2 (8.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	9 (36.0)	1 (4.0)	25 (100.0)

【 표 III-6 】은 센터를 알게 된 경로를 학력별로 살펴본 결과이다. 모든 학력에서 인터넷 검색을 통해 센터를 알게 되었다는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로는 지인을 통해서, 버스·지하철 광고, 현수막, 전단지, 신문 간지 등을 통해서 등의 순으로 조사되었다. 인터넷을 통해 센터를 알게 되었다는 응답은 학력이 높아질수록 그 비율 또한 증가하였다(고졸이하 30.8%, 초대졸 42.1%, 대졸 47.1%, 석사졸업이상 66.7%). 지인을 통해 알게 되었다는 응답은 고졸이하 학력의 응답자에게서 가장 높게 나타났다(30.2%). 센터를 알게 된 경로로 가장 많이 꼽힌 응답과 두 번째로 많이 꼽힌 응답은 모든 학력에서 동일하였으나, 두 응답 간의 격차는 학력이 높아질수록 커지는 것을 알 수 있다.

【표 III-6】 센터를 알게 된 경로: 학력별

(단위: 명, %)

구분	버스·지하철 광고, 현수막 등	인터넷 검색을 통해	고용센터, 인력공단 통해	새일 센터를 통해	워크넷 통해	민간직업 알선기관 통해	교육 기관을 통해	지인을 통해	기타	합계	
계	87 (14.1)	257 (41.8)	37 (6.0)	14 (2.3)	12 (2.0)	1 (.2)	27 (4.4)	150 (24.4)	30 (4.9)	615 (100.0)	
학력	고졸 이하	29 (15.9)	56 (30.8)	18 (9.9)	2 (1.1)	3 (1.6)	1 (.5)	11 (6.0)	55 (30.2)	7 (3.8)	182 (100.0)
	초대졸	15 (11.9)	53 (42.1)	6 (4.8)	3 (2.4)	4 (3.2)	0 (0.0)	9 (7.1)	32 (25.4)	4 (3.2)	126 (100.0)
	대졸	42 (14.5)	136 (47.1)	13 (4.5)	9 (3.1)	5 (1.7)	0 (0.0)	7 (2.4)	58 (20.1)	19 (6.6)	289 (100.0)
	석사 졸업 이상	1 (5.6)	12 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (27.8)	0 (0.0)	18 (100.0)



센터를 알게 된 경로를 혼인상태별로 살펴보면 다음의 【표 III-7】과 같다. 비혼자와 유배우자인 경우 인터넷을 통해 센터를 알게 되었다는 응답이 각각 44.9%, 43.3%로 가장 높고, 지인을 통해 알게 되었다는 응답이 각각 19.2%, 23.5%로 두 번째로 높게 나타났다. 이에 비해 별거·이혼·사별 상태인 응답자의 경우 지인을 통해 알게 되었다는 응답이 42.6%로 가장 높았고 인터넷을 통해 알게 되었다는 응답이 21.3%로 두 번째로 높았다. 또, 비혼자와 유배우자의 경우는 버스나 지하철 등의 대중교통 광고와 현수막 등을 통해 알게 되었다는 응답이 세 번째로 높은 것에 비해 별거·이혼·사별 상태인 응답자의 경우는 고용센터나 인력공단을 통해 센터를 알게 되었다는 응답이 세 번째로 높게 조사되었다.

【 표 III-7 】 센터를 알게 된 경로: 혼인상태별

(단위: 명, %)

구분	버스·지하철 광고, 현수막 등	인터넷 검색을 통해	고용센터, 인력공단 통해	새일 센터를 통해	워크넷통해	민간직업 알선기관 통해	교육기관을 통해	지인을 통해	기타	합계	
계	87 (14.1)	257 (41.8)	37 (6.0)	14 (2.3)	12 (2.0)	1 (.2)	27 (4.4)	150 (24.4)	30 (4.9)	615 (100.0)	
혼인상태	비혼	12 (15.4)	35 (44.9)	8 (10.3)	2 (2.6)	1 (1.3)	0 (0.0)	3 (3.8)	15 (19.2)	2 (2.6)	78 (100.0)
	유배우자	71 (14.5)	212 (43.3)	24 (4.9)	11 (2.2)	8 (1.6)	1 (.2)	24 (4.9)	115 (23.5)	24 (4.9)	490 (100.0)
	별거, 이혼, 사별	4 (8.5)	10 (21.3)	5 (10.6)	1 (2.1)	3 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (42.6)	4 (8.5)	47 (100.0)

센터를 알게 된 경로에 대해 조사참여자의 연령, 학력, 혼인상태에 따른 응답 결과의 차이는 통계적으로 유의하였으나, 조사참여자의 거주지 권역, 자녀유무 및 자녀수, 가구소득, 장애유무 등에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

□ 구직신청을 한 이유

조사참여자가 센터에 구직신청을 한 주된 이유는 연령, 학력, 자녀유무 및 자녀수, 가구소득 등에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 먼저 【 표 III-8 】은 연령대에 따라 구직신청을 한 이유를 보여준다. 모든 연령대에서 현재의 경제적 이유(생활비, 자녀교육비, 부모부양비, 채무 등) 때문에 일자리가 필요해서 구직신청을 했다는 응답이 가장 높게 나타났다. 그리고 20대를 제외한 모든 연령대에서 미래의 경제적 이유(재산 증식, 노후 생활자금 마련 등)를 꼽은 비율이 두 번째로 높았고, 20대와 60대 이상을 제외한 연령대에서 경험을 쌓기 위해 구직신청을 했다는 응답이 세 번째로 높게 나타났다.

20대의 경우 현재의 경제적 이유 때문에 일자리가 필요해서 구직신청을 했다는 응답자가 54.2%로 가장 많았고 경험을 쌓기 위해 등록했다는 응답자가 20.8%로 두 번째로 많았다. 기타 응답으로 ‘국비교육 수료 후 관련분야 취업을 위해 신청하였다’는 의견이 있었다. 30대 응답자가 구직신청을 한 이유 1순위 역시 현재의 경제적

이유 때문(55.4%)이었고 2순위는 미래의 경제적 이유(15.8%)인 것으로 나타났다. 기타 응답으로 '같은 분야의 비슷한 고민을 하는 사람을 만나 이야기도 듣고 인맥을 쌓기 위해'라는 의견이 있었다. 40대의 구직신청 이유는 현재의 경제적 이유(56.2%), 미래의 경제적 이유(18.9%), 경험을 쌓기 위해(12.0%), 경력 활용을 위해(9.1%), 남은 시간 활용을 위해(3.2%) 등의 순으로 나타났고, 기타 응답으로 자아실현을 위해 신청하였다는 의견이 있었다. 50대 응답자의 구직신청 이유 1위는 현재의 경제적 이유가 62.3%로, 다른 연령대에 비해 가장 높았다. 그 다음으로는 미래의 경제적 이유(19.2%), 경험을 쌓기 위해(7.5%), 경력 활용을 위해(6.8%) 등의 순으로 조사되었다. 60대 이상 응답자의 경우도 현재의 경제적 이유를 꼽은 비율이 56.0%로 가장 높았고, 그 다음으로는 미래의 경제적 이유가 20.0%로 나타났다. 다른 연령대와 달리 경력을 활용하기 위해 구직신청을 했다는 응답이 세 번째로 높아 12.0%를 보였다.

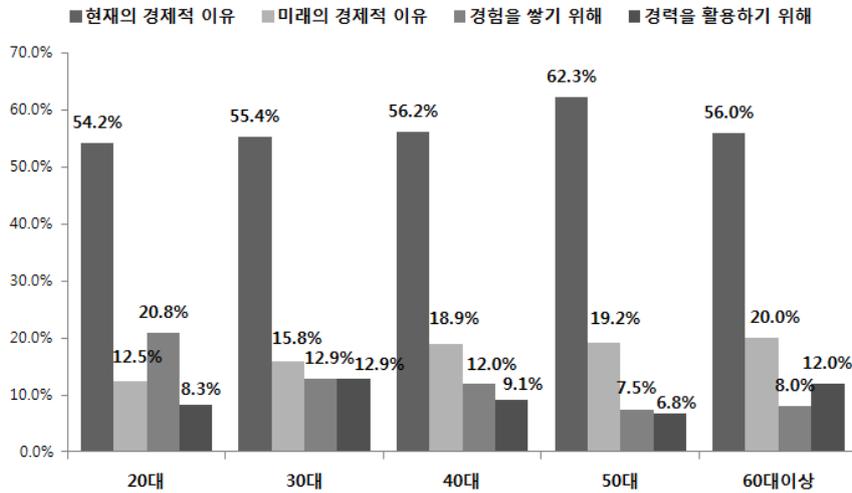
이처럼 생활비나 자녀교육비, 부모부양비, 채무 등 현재의 경제적 이유 때문에 일자리가 필요해서 구직등록을 했다는 응답이 가장 높은 결과는 여성들이 일자리를 필요로 하는 이유가 당장의 경제적 부담 해소와 밀접한 관계가 있음을 의미한다.

【 표 III-8 】 구직신청을 한 이유: 연령별

(단위: 명, %)

구분	현재의 경제적 이유	미래의 경제적 이유	가족의 실직으로	경험을 쌓기 위해	경력 활용을 위해	남는 시간 활용	기타	합계	
계	352 (57.4)	112 (18.3)	5 (0.8)	69 (11.3)	57 (9.3)	17 (2.8)	1 (.2)	613 (100.0)	
연령	20대	13 (54.2)	3 (12.5)	0 (0.0)	5 (20.8)	2 (8.3)	0 (0.0)	1 (4.2)	24 (100.0)
	30대	56 (55.4)	16 (15.8)	1 (1.0)	13 (12.9)	13 (12.9)	2 (2.0)	0 (0.0)	101 (100.0)
	40대	178 (56.2)	60 (18.9)	2 (.6)	38 (12.0)	29 (9.1)	10 (3.2)	0 (0.0)	317 (100.0)
	50대	91 (62.3)	28 (19.2)	2 (1.4)	11 (7.5)	10 (6.8)	4 (2.7)	0 (0.0)	146 (100.0)
	60대이상	14 (56.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	25 (100.0)

【그림 III-1】 구직신청을 한 이유: 연령별



구직신청 이유를 학력별로 살펴보면, 학력을 불문하고 현재의 경제적 이유를 꼽은 여성이 가장 많고 미래의 경제적 이유를 꼽은 여성이 두 번째로 많다. 하지만 학력이 높아질수록 현재의 경제적 이유를 꼽은 비율은 낮아지고 미래의 경제적 이유를 꼽은 비율은 높아지는 경향을 보인다. 또한 소수이기는 하지만 학력이 높아질수록 경력을 활용하기 위해 구직신청을 했다는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

고졸이하 응답자의 경우 현재의 경제적 이유로 인해 일자리가 필요해서 구직신청을 했다는 응답이 69.8%로 월등히 높았고, 미래의 경제적 이유를 꼽은 비율이 14.3%로 나타났다. 초대졸 응답자의 경우도 현재의 경제적 이유 때문에 구직신청을 했다는 응답이 61.1%로 높게 나타났다. 구직신청 이유로 가장 높은 비율을 보인 응답과 두 번째로 높은 비율을 보인 응답은 모든 학력에서 동일하였으나, 두 응답 간의 격차는 학력이 높아질수록 작아지는 것을 볼 수 있다.

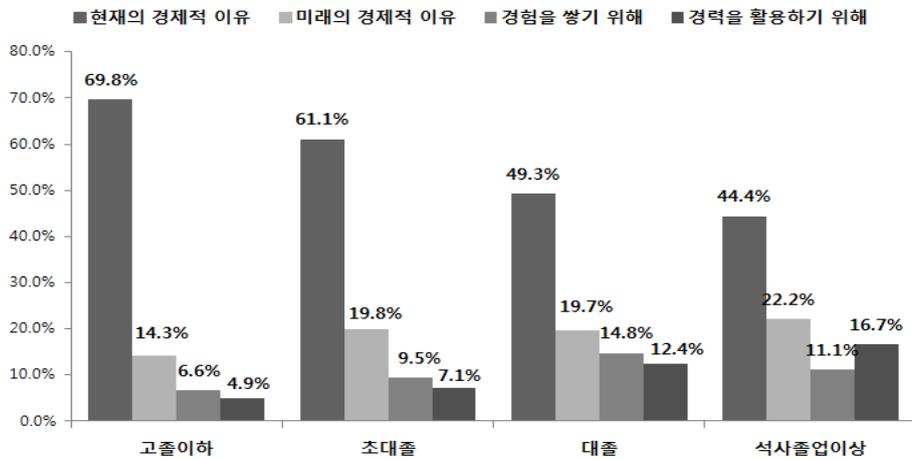
【 표 Ⅲ-9 】 구직신청을 한 이유: 학력별

(단위: 명, %)

구분	현재의 경제적 이유	미래의 경제적 이유	가족의 실직으로	경험을 쌓기 위해	경력 활용을 위해	남는 시간 활용	기타	합계
계	352 (57.4)	112 (18.3)	5 (.8)	69 (11.3)	57 (9.3)	17 (2.8)	1 (.2)	613 (100.0)
학력	고졸 이하	127 (69.8)	26 (14.3)	2 (1.1)	12 (6.6)	9 (4.9)	6 (3.3)	182 (100.0)
	초대졸	77 (61.1)	25 (19.8)	1 (.8)	12 (9.5)	9 (7.1)	2 (1.6)	126 (100.0)
	대졸	143 (49.3)	57 (19.7)	1 (.3)	43 (14.8)	36 (12.4)	9 (3.1)	290 (100.0)
	석사 이상	8 (44.4)	4 (22.2)	1 (5.6)	2 (11.1)	3 (16.7)	0 (0.0)	18 (100.0)

Ⅲ

【 그림 Ⅲ-2 】 구직신청을 한 이유: 학력별



구직신청 이유를 자녀유무 및 자녀수에 따라 살펴본 결과는 【 표 Ⅲ-10 】 과 같다. 모든 집단에서 현재의 경제적 이유를 꼽은 비율이 가장 높고 미래의 경제적 이유를 꼽은 비율이 두 번째로 높은 가운데, 자녀가 없는 집단에서 현재의 경제적 이유로 인해 구직신청을 했다는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다(59.4%). 미래의 경제적 이유를 꼽은 비율은 자녀가 1명인 집단에서 가장 높다(21.4%).

【표 Ⅲ-10】 구직신청을 한 이유: 자녀유무 및 자녀수별

(단위: 명, %)

구분	현재의 경제적 이유	미래의 경제적 이유	가족의 실직으로	경험을 쌓기 위해	경력 활용을 위해	남는 시간 활용	기타	합계	
계	352 (57.4)	112 (18.3)	5 (.8)	69 (11.3)	57 (9.3)	17 (2.8)	1 (.2)	613 (100.0)	
자녀 유무 및 자녀 수	있음-1명	15 (53.6)	6 (21.4)	0 (0.0)	2 (7.1)	4 (14.3)	0 (0.0)	1 (3.6)	28 (100.0)
	있음-2명	57 (49.6)	23 (20.0)	1 (0.9)	13 (11.3)	18 (15.7)	3 (2.6)	0 (0.0)	115 (100.0)
	있음-3명 이상	191 (57.7)	65 (19.6)	3 (0.9)	39 (11.8)	22 (6.6)	11 (3.3)	0 (0.0)	331 (100.0)
	자녀 없음	38 (59.4)	11 (17.2)	1 (1.6)	6 (9.4)	6 (9.4)	2 (3.1)	0 (0.0)	64 (100.0)

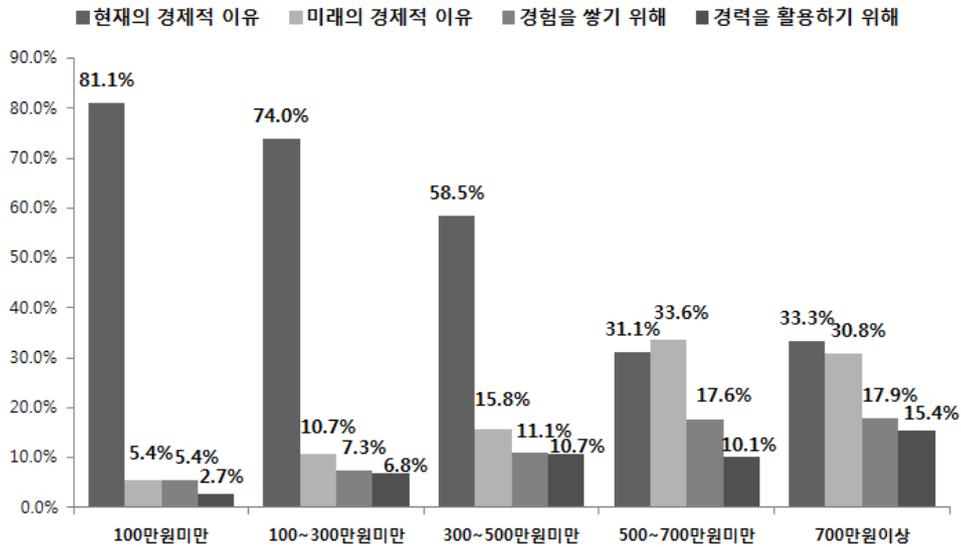
가구소득별 구직신청 이유는 소득수준에 따라 분명한 차이를 보였다. 가구소득이 낮을수록 현재의 경제적 이유를 꼽은 비율이 현저히 높아지고 미래의 경제적 이유를 꼽은 비율은 현저히 낮아지는 경향을 보였다. 경험을 쌓기 위해 혹은 경력을 활용하기 위해 구직신청을 했다는 비율도 가구소득이 높아질수록 높게 나타났다.

【표 Ⅲ-11】 구직신청을 한 이유: 가구소득별

(단위: 명, %)

구분	현재의 경제적 이유	미래의 경제적 이유	가족의 실직으로	경험을 쌓기 위해	경력 활용을 위해	남는 시간 활용	기타	합계	
계	352 (57.4)	112 (18.3)	5 (.8)	69 (11.3)	57 (9.3)	17 (2.8)	1 (.2)	613 (100.0)	
가구 소득	100만원 미만	30 (81.1)	2 (5.4)	1 (2.7)	2 (5.4)	1 (2.7)	1 (2.7)	0 (0.0)	37 (100.0)
	100~300만원 미만	131 (74.0)	19 (10.7)	1 (0.6)	13 (7.3)	12 (6.8)	1 (0.6)	0 (0.0)	177 (100.0)
	300~500만원 미만	137 (58.5)	37 (15.8)	3 (1.3)	26 (11.1)	25 (10.7)	5 (2.1)	1 (0.4)	234 (100.0)
	500~700만원 미만	37 (31.1)	40 (33.6)	0 (0.0)	21 (17.6)	12 (10.1)	9 (7.6)	0 (0.0)	119 (100.0)
	700만원 이상	13 (33.3)	12 (30.8)	0 (0.0)	7 (17.9)	6 (15.4)	1 (2.6)	0 (0.0)	39 (100.0)

그림 III-3 | 구직신청을 한 이유: 가구소득별



구직을 신청한 이유는 가구원 1인당 가구소득별로도 유의미한 차이가 있었다. 50만원 미만의 응답자는 현재의 경제적 이유 때문에 일자리가 필요해서 구직신청을 했다는 비율이 79.7%로 매우 높게 나타났고, 미래의 경제적 이유 때문에 구직신청을 했다는 응답은 7.2%로 가장 낮았다. 가구원 1인당 가구소득이 50만원 이상~100만원 미만인 경우도 현재의 경제적 이유를 꼽은 비율이 70.0%로 매우 높았다. 이에 비해 가구원 1인당 가구소득이 200~300만원인 경우는 미래의 경제적 이유를 꼽은 비율이 31.6%로 가장 높게 나타났다. 즉 가구원 1인당 가구소득이 높을수록 현재의 경제적 이유를 꼽은 비율은 낮아지고 미래의 경제적 이유, 경험을 쌓기 위해, 경력을 활용하기 위해 구직신청을 했다는 비율은 높아지는 경향을 보였다. 이러한 결과는 앞서 언급한 바와 같이, 여성들이 일자리를 필요로 하는 이유가 단순히 보조적인 소득 확보 차원만이 아니라 생활비를 비롯하여 각종 부양비, 교육비, 채무 등 경제적 부담 및 어려움 해소와 관련이 있음을 다시 한 번 드러내준다.

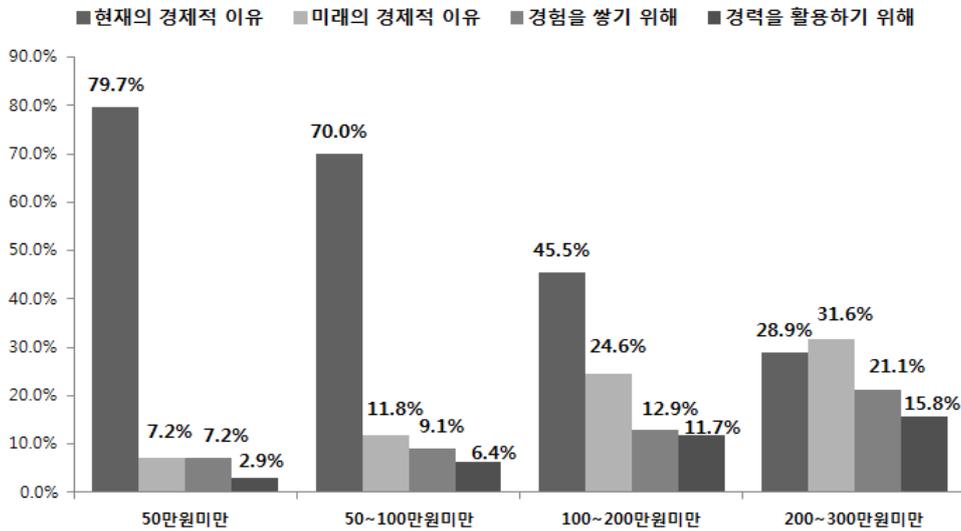
표 Ⅲ-12 구직신청을 한 이유: 가구원 1인당 가구소득별

(단위: 명, %)

구분	현재의 경제적 이유	미래의 경제적 이유	가족의 실직으로	경험을 쌓기 위해	경력 활용을 위해	남는 시간 활용	기타	합계
계	352 (57.4)	112 (18.3)	5 (.8)	69 (11.3)	57 (9.3)	17 (2.8)	1 (.2)	613 (100.0)
가구원 1인당 가구 소득	50만원 미만	55 (79.7)	5 (7.2)	1 (1.4)	5 (7.2)	2 (2.9)	1 (1.4)	69 (100.0)
	50-100만원 미만	154 (70.0)	26 (11.8)	3 (1.4)	20 (9.1)	14 (6.4)	3 (1.4)	220 (100.0)
	100-200만원 미만	120 (45.5)	65 (24.6)	1 (0.4)	34 (12.9)	31 (11.7)	13 (4.9)	264 (100.0)
	200-300만원 미만	11 (28.9)	12 (31.6)	0 (0.0)	8 (21.1)	6 (15.8)	0 (0.0)	38 (100.0)

주: 1인당 가구소득이 300만원 이상인 경우는 응답자 수가 너무 적어 각 셀의 값이 0인 경우가 많아 삭제함.

그림 Ⅲ-4 구직신청을 한 이유: 가구원 1인당 가구소득별



구직신청을 한 이유는 조사참여자의 거주지 권역, 혼인상태, 가구원 수, 장애유무 등에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

□ 희망 직업, 희망 급여, 희망 근무시간

【 표 III-13 】 은 조사참여자들이 취업하기 희망하는 직업을 상위 5순위까지 제시한 것이다. 가장 많은 수의 응답자가 교사, 학원강사를 희망하였고(24.6%), 그 다음으로 중소기업 과장급 이하 사원, 판매서비스직 중 기타직업, 사무직 중 기타직업, 사회단체 직원(과장급 이하) 등의 순으로 응답하였다.

【 표 III-13 】 취업을 희망하는 직업 상위 5순위

희망직업 5순위	응답자수(명)	비율(%)
교사, 학원강사	112	24.6
중소기업 과장급 이하 사원	61	13.4
판매서비스직 기타	60	13.2
사무직 기타	53	11.6
사회단체 직원(과장급 이하)	28	6.1

참고로, 대체인력 구인처 DB¹¹⁾에 등록된 기업들의 모집 직종으로 가장 높은 비율을 보인 것은 교육전문가 및 관련직이었으며(42.3%), 그 다음으로는 경영 및 회계 관련 사무직(24.0%)으로 나타났다. 이는 구직자 DB에 등록된 여성들의 희망 직업과 부합하는 경향으로 볼 수 있다. 구인처에서 대체인력을 필요로 하는 시기와 희망하는 인력에 대한 파악이 사전에 충분히 이루어진다면, 대체인력지원센터를 통한 채용 연계의 가능성을 높일 수 있을 것으로 보인다.

조사참여자가 희망하는 월급여와 주당 근무시간은 【 표 III-14 】 와 같다. 희망급여는 평균 154.54만원, 희망 주당 근무시간은 평균 7.17시간으로 조사되었다. 이러한 평균값에 비추어볼 때, 단시간 근무보다는 거의 전일제에 가까운 근무를 희망하는 것을 알 수 있다.¹²⁾

11) 서울시 여성대체인력지원센터에서는 구직자 DB뿐 아니라 구인처 DB도 구축하였고, 2014년 등록 구인처는 326개 업체이다. 이 자료를 주요 분석대상으로 삼지 못한 것은 무응답과 오기가 지나치게 많은 항목들이 있어 왜곡된 결과를 가져올 위험 때문이다. 예를 들어, 본문에 언급한 구인처 모집직종의 경우는 무응답이나 오기가 없어 인용하였으나, 모집연령이나 급여조건 등은 전체 326개 중 절반 이상 혹은 3분의 1 가량이 무응답 또는 오기로 나타나 인용하기에 적절하지 않다. 이에 구인처 DB에 등록된 사항은 제한적으로 인용하였다.

12) 서울시여성가족재단에서 2014년에 실시한 ‘서울시 비취업여성의 일 경험 및 정책수요조사’에서도

【 표 Ⅲ-14 】 희망하는 급여 및 근무시간

구분	평균	표준편차
희망 급여	154.54	53.53
희망 근로시간	7.17	1.59

□ 구직 과정에서 가장 필요한 지원

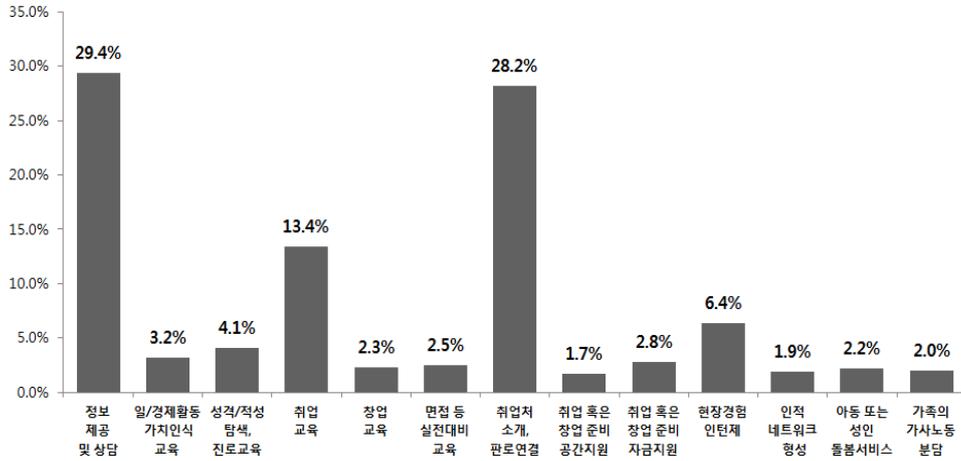
구직 과정에서 필요로 하는 지원으로는 정보 제공 및 상담이 29.4%로 가장 높게 나타났고, 취업처 소개 혹은 판로 연결이 28.2%로 거의 유사하게 높은 비율을 보였다. 그 다음으로는 직무내용이나 의사소통 등을 포함한 취업교육(13.4%), 현장 경험을 쌓기 위한 인턴제(6.4%), 성격/적성 탐색 프로그램 및 진로교육(4.1%) 등의 순으로 조사되었다. 구직을 준비하기 위한 공간이나 자금, 돌봄서비스 등에 대한 요구는 높지 않은 것으로 나타났다.

【 표 Ⅲ-15 】 구직 시 필요한 지원(복수응답)

구직 시 필요한 지원	응답자수(명)	비율(%)
정보 제공 및 상담	327	29.4
일/경제활동의 가치 인식 교육	36	3.2
성격/적성 탐색 프로그램 및 진로교육	46	4.1
취업교육(직무내용, 의사소통 등)	149	13.4
창업교육(기술, 재무, 마케팅 등)	26	2.3
이력서, 면접 등 실전대비 교육	28	2.5
취업처 소개 혹은 판로 연결	314	28.2
취업 혹은 창업 준비공간 지원	19	1.7
취업 혹은 창업 준비자금 지원	31	2.8
현장 경험 쌓기 위한 인턴제	71	6.4
인적 네트워크 형성	21	1.9
아동 또는 성인(노인 등) 돌봄서비스	24	2.2
가족의 가사노동 분담	22	2.0
합계	1,114	100.0

향후 1년 이내에 취업을 하고자 하는 비취업여성 가운데 절반 정도가 전일제 근무를 희망하고 월 150만원 이상 200만원 미만의 급여를 희망한 것으로 조사되었다(국미에 외, 2014).

Ⅲ-5 구직 시 필요한 지원(복수응답)



구직 시 필요한 지원을 구직자의 특성별로 살펴보기에 앞서 제시된 13개의 보기들을 유사한 성격으로 묶어 6개로 재구성하였다(표 Ⅲ-16). 이하에서는 6개의 보기를 기준으로 구직자 특성에 따른 분석결과를 제시하도록 하겠다.

Ⅲ-16 구직 시 필요한 지원: '보기' 재구성

보기	재구성	보기	재구성
정보 제공 및 상담	기초인식 교육 및 가이드라인 제공	취업 혹은 창업 준비공간 지원	공간, 자금, 사람 지원
일/경제활동의 가치 인식 교육		취업 혹은 창업 준비자금 지원	
성격/적성 탐색 프로그램 및 진로교육		인적 네트워크 형성	
취업교육(직무내용, 의사소통 등)	직업·직무 교육	취업처 소개 혹은 판로 연결	브릿지 제공
창업교육(기술, 재무, 마케팅 등)		현장 경험 쌓기 위한 인턴제	
이력서, 면접 등 실전대비 교육	가족 지원	아동 또는 성인(노인 등) 돌봄서비스	돌봄서비스 제공
가족의 가사노동 분담			

Ⅲ-17 은 구직 시 필요로 하는 지원을 연령별로 분석한 결과이다. 전반적으로 기초인식 교육 및 가이드라인 제공을 꼽은 비율이 36.7%로 가장 높고, 그 다음으로는 취업처 소개나 판로 연결, 인턴제 지원 등의 브릿지 제공을 꼽은 비율이 34.6%로 나타났다. 취업, 창업 교육, 이력서 작성이나 면접 등 실전 대비 교육에 대

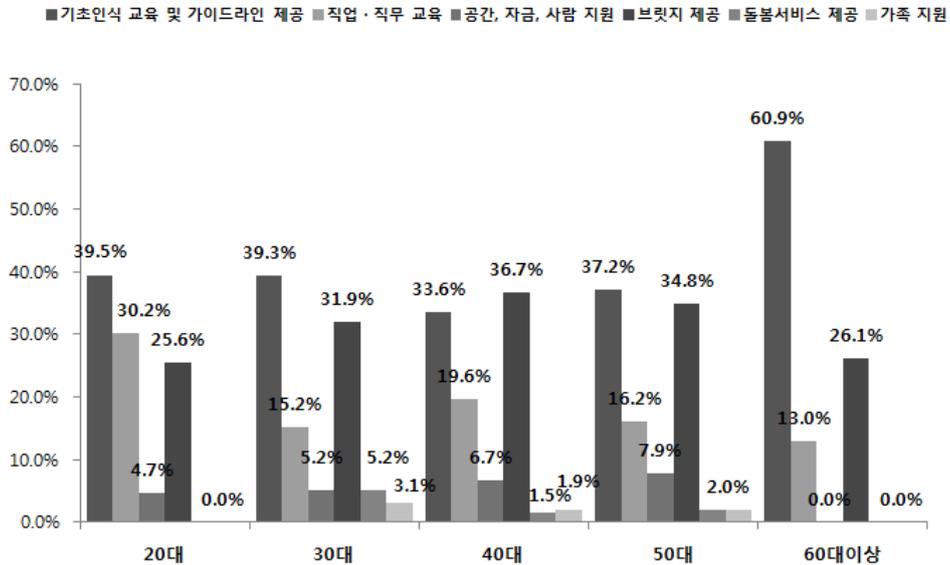
한 요구는 18.2%로 조사되었다. 20대의 경우는 기초인식 교육 및 가이드라인 제공(39.5%), 직업·직무 교육(30.2%), 브릿지 제공(25.6%) 등의 순을 보였으며, 40대의 경우는 브릿지 제공에 대한 요구가 가장 많은 것으로 나타났다(36.7%). 그 다음으로는 기초인식 교육 및 가이드라인 제공(33.6%), 직업·직무 교육(19.6%) 등으로 조사되었다. 30대와 50대, 60대 이상은 공통적으로 기초인식 교육 및 가이드라인 제공을 꼽은 비율이 가장 높고, 그 다음으로 브릿지 제공, 직업·직무 교육 등을 꼽은 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-17 구직 시 필요한 지원: 연령별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	20대	30대	40대	50대	60대이상	합계
기초인식 교육 및 가이드라인 제공	17 (39.5)	75 (39.3)	195 (33.6)	94 (37.2)	28 (60.9)	409 (36.7)
직업·직무 교육	13 (30.2)	29 (15.2)	114 (19.6)	41 (16.2)	6 (13.0)	203 (18.2)
공간, 자금, 사람 지원	2 (4.7)	10 (5.2)	39 (6.7)	20 (7.9)	0 (0.0)	71 (6.4)
브릿지 제공	11 (25.6)	61 (31.9)	213 (36.7)	88 (34.8)	12 (26.1)	385 (34.6)
돌봄서비스 제공	0 (0.0)	10 (5.2)	9 (1.5)	5 (2.0)	0 (0.0)	24 (2.2)
가족 지원	0 (0.0)	6 (3.1)	11 (1.9)	5 (2.0)	0 (0.0)	22 (2.0)
합계	43 (100.0)	191 (100.0)	581 (100.0)	253 (100.0)	46 (100.0)	1,114 (100.0)

■ 그림 III-6 ■ 구직 시 필요한 지원: 연령별(복수응답)



구직 시 필요한 지원을 학력별로 살펴본 결과는 표 III-18 과 같다. 고졸이하와 초대졸인 조사참여자들의 경우 기초인식 교육 및 가이드라인 제공을 꼽은 비율이 가장 높아 각각 39.6%, 38.3%로 나타나며, 그 다음으로 브릿지 제공이 각각 31.9%, 29.1%, 직업·직무 교육이 각각 17.6%, 20.0% 등의 순으로 조사되었다. 대졸과 석사졸업이상인 조사참여자들의 경우는 브릿지 제공에 대한 요구가 가장 높아 각각 37.8%, 45.7%에 이르는 것으로 나타났다. 기초인식 교육 및 가이드라인 제공에 대한 요구는 두 번째로 높았으며, 그 다음으로 직업·직무 교육에 대한 요구가 많은 것으로 나타났다. 즉 초대졸 이하의 여성들은 정보 제공과 상담을 비롯하여 일/경제활동의 가치 인식 교육, 성격/적성 탐색 및 진로교육 등에 대한 요구가 가장 많고, 대졸 이상 여성들은 취업처 소개나 판로 연결을 비롯하여 인턴제 등에 대한 요구가 가장 많다.

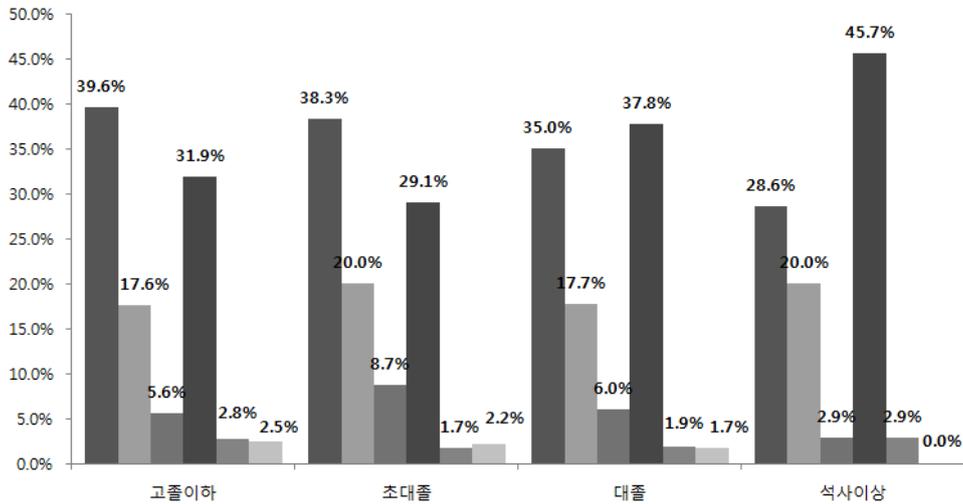
【 표 III-18 】 구직 시 필요한 지원: 학력별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	고졸이하	초대졸	대졸	석사이상	합계
기초인식 교육 및 가이드라인 제공	128 (39.6)	88 (38.3)	186 (35.0)	10 (28.6)	412 (36.8)
직업·직무 교육	57 (17.6)	46 (20.0)	94 (17.7)	7 (20.0)	204 (18.2)
공간, 자금, 사람 지원	18 (5.6)	20 (8.7)	32 (6.0)	1 (2.9)	71 (6.3)
브릿지 제공	103 (31.9)	67 (29.1)	201 (37.8)	16 (45.7)	387 (34.6)
돌봄서비스 제공	9 (2.8)	4 (1.7)	10 (1.9)	1 (2.9)	24 (2.1)
가족 지원	8 (2.5)	5 (2.2)	9 (1.7)	0 (0.0)	22 (2.0)
합계	323 (100.0)	230 (100.0)	532 (100.0)	35 (100.0)	1,120 (100.0)

【 그림 III-7 】 구직 시 필요한 지원: 학력별(복수응답)

■ 기초인식 교육 및 가이드라인 제공 ■ 직업·직무 교육 ■ 공간, 자금, 사람 지원 ■ 브릿지 제공 ■ 돌봄서비스 제공 ■ 가족 지원



【 표 III-19 】 는 가구원 1인당 가구소득별로 구직 시 필요한 지원을 분석한 결과

이다. 가구원 1인당 가구소득이 50만원 미만이라고 응답한 조사참여자들의 경우 브릿지 제공에 대한 요구가 가장 높아 38.2%로 나타났다. 그 다음으로는 기초인식 교육 및 가이드라인 제공을 꼽은 비율이 32.8%, 직업·직무 교육을 꼽은 비율이 16.8%로 조사되었다. 50~100만원 미만의 경우는 기초인식 교육 및 가이드라인 제공을 꼽은 비율이 37.5%로 가장 높았다. 브릿지 제공에 대한 요구는 33.2%, 직업·직무 교육에 대한 요구는 17.5%로 조사되었다. 100~200만원 미만에서는 기초인식 교육 및 가이드라인 제공과 브릿지 제공을 꼽은 조사참여자가 유사한 비율로 가장 높게 나타났다(각각 36.2%, 36.4%). 200~300만원 미만의 경우는 기초인식 교육 및 가이드라인 제공에 대한 요구가 43.7%로 가장 높고, 다른 가구소득 구간과 비교해서도 상당히 높은 비율을 보였다. 수적으로 적기는 하지만 가구원 1인당 가구소득이 50~200만원 미만이라고 응답한 조사참여자들은 돌봄서비스 제공, 가사분담 등 가족 지원을 필요로 하는 것으로 나타났다.

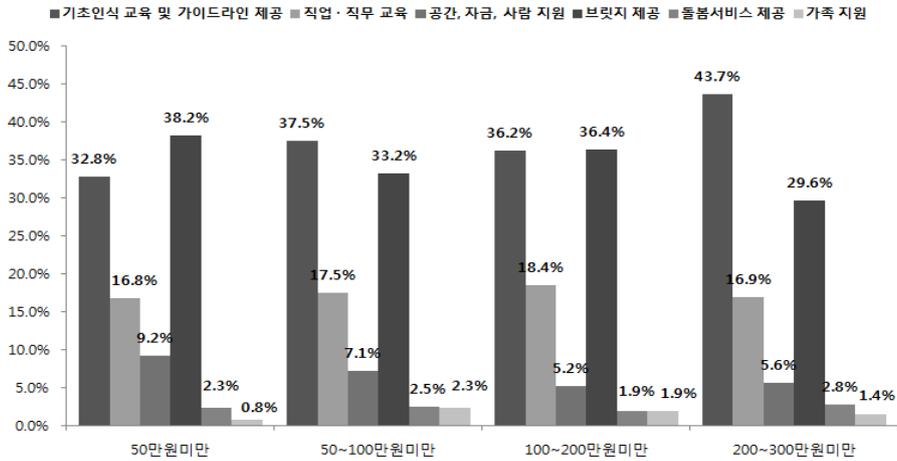
【 표 III-19 】 구직 시 필요한 지원: 가구원 1인당 가구소득별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	50만원 미만	50~100만원 미만	100~200만원 미만	200~300만원 미만	합계
기초인식 교육 및 가이드라인 제공	43 (32.8)	148 (37.5)	173 (36.2)	31 (43.7)	395 (36.7)
직업·직무 교육	22 (16.8)	69 (17.5)	88 (18.4)	12 (16.9)	191 (17.8)
공간, 자금, 사람 지원	12 (9.2)	28 (7.1)	25 (5.2)	4 (5.6)	69 (6.4)
브릿지 제공	50 (38.2)	131 (33.2)	174 (36.4)	21 (29.6)	376 (35.0)
돌봄서비스 제공	3 (2.3)	10 (2.5)	9 (1.9)	2 (2.8)	24 (2.2)
가족 지원	1 (0.8)	9 (2.3)	9 (1.9)	1 (1.4)	20 (1.9)
합계	131 (100.0)	395 (100.0)	478 (100.0)	71 (100.0)	1,075 (100.0)

주: 1인당 가구소득이 300만원 이상인 경우는 응답자 수가 너무 적어 각 셀의 값이 0인 경우가 많아 삭제함.

【 그림 III-8 】 구직 시 필요한 지원: 가구원 1인당 가구소득별(복수응답)

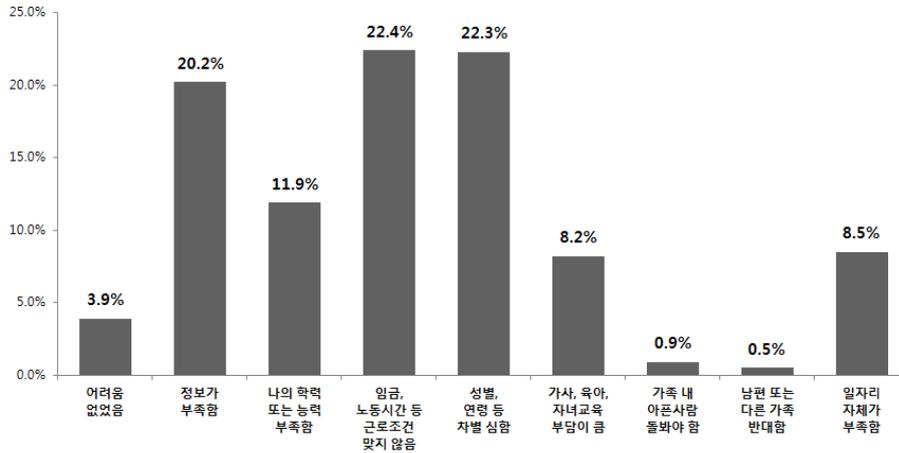


구직 시 필요한 지원에 대해 조사참여자의 연령과 학력, 가구원 1인당 가구소득에 따른 차이는 통계적으로 유의하였으나, 그 외 사항에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

□ 구직 과정에서의 어려움

구직 과정에서 어떤 어려움이 겪는지를 질문한 결과, 임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않는다는 점과 성별이나 연령 등에 따른 차별이 심하다는 응답이 가장 높은 비율을 보였다(각각 22.4%, 22.3%). 그 다음으로는 정보가 부족함(20.2%), 나의 학력 또는 능력이 부족함(11.9%), 일자리 자체가 부족함(8.5%), 가사 및 육아, 자녀교육 부담이 큼(8.2%) 등의 순으로 조사되었다. 조사참여자들이 희망하는 월평균 임금이 154.54만원이고 희망하는 주당 근무시간이 평균 7.17시간이라는 앞서의 분석 결과(표 III-14 참조)에 비추어 볼 때, 이들이 기대하는 바에 비해 실제 노동시장에서 이들에게 제시되는 근로조건이 열악하다는 점을 짐작할 수 있다. 구직 과정에서 성별이나 연령 등에 따른 차별로 인해 어려움을 겪는다는 점도 주목을 요한다. 또한 앞서 구직 시 필요한 지원에 대한 응답 결과(표 III-15 참조)에서 정보 제공 및 상담에 대한 요구가 가장 높았는데, 조사참여자들이 구직 과정에서 실제로 정보 부족으로 인해 어려움을 겪고 있다는 점이 드러났다.

Ⅲ-9 구직 과정에서의 어려움(복수응답)



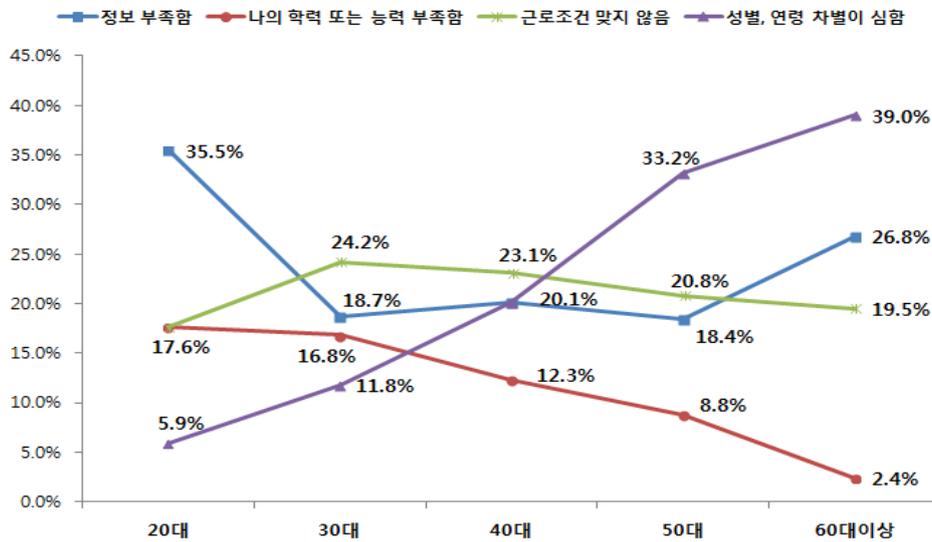
구직 과정에서 겪은 어려움은 조사참여자의 연령, 학력, 그리고 혼인상태에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 먼저 연령별로 살펴보면 Ⅲ-20과 같다. 20대의 경우 정보가 부족하다는 점을 가장 많이 꼽아 35.5%로 나타나며, 이는 다른 연령대에 비해 현저히 높은 비율이다. 그 다음으로는 학력 또는 능력 부족, 근로조건이 맞지 않음이 각각 17.6%로 나타났다. 30대와 40대가 구직 과정에서 겪은 어려움을 응답한 결과는 유사한 경향을 보인다. 임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않는다는 응답이 가장 높은 가운데(각각 24.2%, 23.1%), 정보 부족을 꼽은 비율이 두 번째로 높다(각각 18.7%, 20.1%). 그 다음으로는 가사 및 육아, 자녀교육 부담이 크다는 점으로 나타났으며(각각 18.6%, 9.5%), 이는 다른 연령대와 현저히 다른 지점이다. 특히 30대에서 높은 비율을 보였다. 50대와 60대 이상에서는 성별이나 연령 등에 대한 차별이 심하다는 응답이 현저히 높게 나타나 각각 33.2%, 39.0%로 조사되었다. 수적으로 많지는 않지만, 40대와 50대 조사참여자들은 일자리 자체가 부족하다는 점을 다른 연령대에 비해 많이 꼽았다. 이상의 결과는 조사참여자들이 노동시장 진입 자체부터 여러 장벽에 마주하고 있음을 의미하며, 연령대에 따라 주된 어려움에 차이가 있음을 드러내준다.

【 표 III-20 】 구직 과정에서의 어려움: 연령별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	20대	30대	40대	50대	60대이상	합계
어려움 없었음	5 (14.7)	6 (3.7)	14 (2.7)	15 (6.0)	0 (0.0)	40 (3.9)
정보가 부족함	12 (35.5)	30 (18.7)	106 (20.1)	46 (18.4)	11 (26.8)	205 (20.2)
나의 학력 또는 능력이 부족함	6 (17.6)	27 (16.8)	65 (12.3)	22 (8.8)	1 (2.4)	121 (11.9)
임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않음	6 (17.6)	39 (24.2)	122 (23.1)	52 (20.8)	8 (19.5)	227 (22.4)
성별, 연령 등에 대한 차별이 심함	2 (5.9)	19 (11.8)	106 (20.1)	83 (33.2)	16 (39.0)	226 (22.3)
가사 및 육아, 자녀교육 부담이 큼	1 (2.9)	30 (18.6)	50 (9.5)	2 (0.8)	0 (0.0)	83 (8.2)
가족 내 아픈 사람(혹은 어르신)을 돌봐야	0 (0.0)	1 (0.6)	5 (0.9)	3 (1.2)	0 (0.0)	9 (0.9)
남편 또는 다른 가족이 반대함	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	5 (0.5)
일자리 자체가 부족함	1 (2.9)	8 (5.0)	47 (8.9)	25 (10.0)	5 (0.5)	86 (8.5)
기타	1 (2.9)	1 (0.6)	9 (1.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	12 (1.2)
합계	34 (100.0)	161 (100.0)	528 (100.0)	250 (100.0)	41 (100.0)	1,014 (100.0)

【그림 III-10】 구직 과정에서의 어려움: 연령별(복수응답/상위4순위)



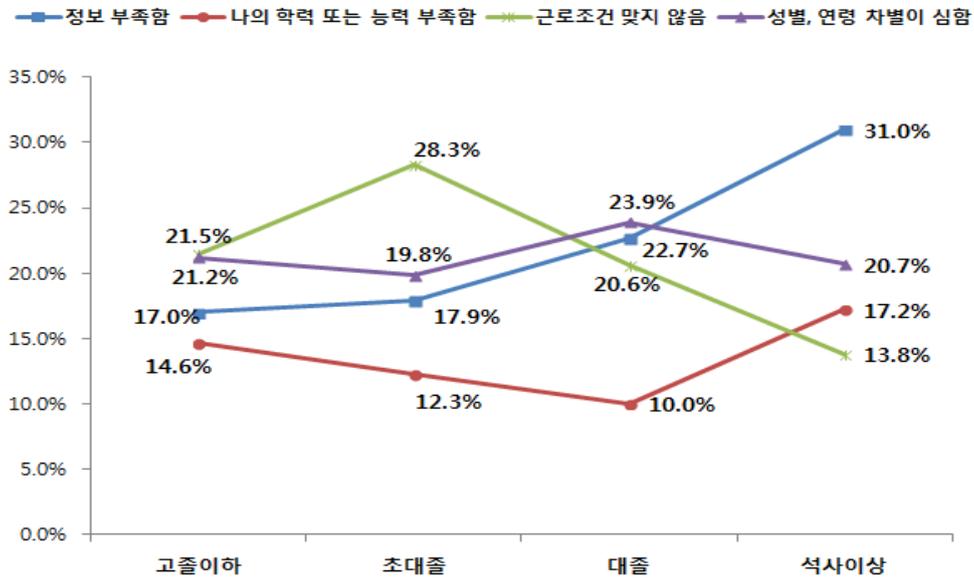
구직 과정에서 겪은 어려움을 학력별로 살펴보면 아래의 표 III-21과 같다. 고졸이하와 초대졸인 조사참여자들은 임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않는다는 점을 가장 많이 꼽았으며(각각 21.5%, 28.3%), 두 번째로는 성별이나 연령 등에 대한 차별이 심하다는 점을 꼽았다(각각 21.2%, 19.8%). 고졸이하 응답자의 경우 첫 번째와 두 번째 응답 비율이 큰 차이를 보이지 않는다. 그 다음으로는 정보가 부족함(각각 17.0%, 17.9%), 나의 학력 또는 능력이 부족함(각각 14.6%, 12.3%) 등의 순으로 조사되었다. 대졸인 조사참여자의 경우는 구직 과정에서 성별이나 연령 등에 대한 차별로 어려움을 겪었다는 응답이 가장 많았다(23.9%). 그 다음으로는 정보가 부족함(22.7%), 근로조건이 기대와 맞지 않음(20.6%)로 나타났으며, 일자리 자체가 부족하다는 응답이 다른 연령대와 달리 네 번째로 높은 비율을 보였다(10.6%). 석사졸업 이상인 조사참여자들은 정보가 부족하다는 점을 가장 많이 꼽아 31.0%로 나타났는데, 이는 다른 학력에 비해 현저히 높은 비율이다. 그 다음으로는 성별이나 연령 등에 대한 차별이 심함(20.7%), 나의 학력 또는 능력이 부족함(17.2%), 근로조건이 기대와 맞지 않음(13.8%) 등의 순으로 나타났다. 석사졸업 이상의 고학력 여성들이 구직 과정에서의 어려움으로 학력이나 능력 부족을 꼽았다는 점은 노동시장 진입의 어려움이 심각함을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

【 표 III-21 】 구직 과정에서의 어려움: 학력별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	고졸이하	초대졸	대졸	석사이상	합계
어려움 없었음	26 (9.0)	4 (1.9)	10 (2.0)	0 (0.0)	40 (3.9)
정보가 부족함	49 (17.0)	38 (17.9)	111 (22.7)	9 (31.0)	207 (20.3)
나의 학력 또는 능력이 부족함	42 (14.6)	26 (12.3)	49 (10.0)	5 (17.2)	122 (12.0)
임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않음	62 (21.5)	60 (28.3)	101 (20.6)	4 (13.8)	227 (22.3)
성별, 연령 등에 대한 차별이 심함	61 (21.2)	42 (19.8)	117 (23.9)	6 (20.7)	226 (22.2)
가사 및 육아, 자녀교육 부담이 큼	21 (7.3)	21 (9.9)	39 (8.0)	3 (10.3)	84 (8.2)
가족 내 아픈 사람(혹은 어르신)을 돌봐야	4 (1.4)	3 (1.4)	2 (0.4)	0 (0.0)	9 (1.0)
남편 또는 다른 가족이 반대함	2 (0.7)	2 (0.9)	1 (0.2)	0 (0.0)	5 (0.5)
일자리 자체가 부족함	19 (6.6)	14 (6.6)	52 (10.6)	2 (6.9)	87 (8.5)
기타	2 (0.7)	2 (0.9)	8 (1.6)	0 (0.0)	12 (1.2)
합계	288 (100.0)	212 (100.0)	490 (100.0)	29 (100.0)	1,019 (100.0)

【 그림 III-11 】 구직 과정에서의 어려움: 학력별(복수응답/상위4순위)¹³⁾



【 표 III-22 】는 구직 과정에서 겪은 어려움을 혼인상태별로 제시한 것이다. 비혼인 조사참여자의 응답 결과와 유배우자 및 별거·이혼·사별인 조사참여자의 응답 결과가 다소 다른 경향으로 나타났다. 비혼자의 경우 정보가 부족하다는 점이 25.4%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 나의 학력 또는 능력 부족(22.3%), 성별이나 연령 등에 대한 차별이 심함(21.5%), 근로조건이 기대과 맞지 않음(19.2%) 등의 순으로 조사되었다. 유배우자와 별거·이혼·사별인 조사참여자의 경우는 근로조건이 기대와 맞지 않는다는 점을 가장 많이 꼽았고, 그 다음으로는 성별이나 연령 등에 대한 차별이 심함, 정보가 부족함, 나의 학력 또는 능력이 부족함 등의 순으로 조사되었다. 응답 순위별 비율의 차이는 모든 혼인상태에서 그다지 크지 않다. 유배우자의 경우는 가사 및 육아, 자녀교육 부담을 꼽은 비율이 9.8%로 다른 연령대에 비해 높게 나타났고, 별거 등의 상태인 조사참여자의 경우는 일자리 자체가 부족하다는 응답이 수적으로는 적지만 비율(11.1%) 면에서는 다른 혼인상태에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

13) 본문에 작성한 바와 같이, 대졸인 조사참여자의 경우 네 번째로 높은 응답은 일자리 자체가 부족하다는 점이다. 다른 학력과의 전반적인 경향성을 고려하여 그림은 위와 같이 제시하였다.

【 표 III-22 】 구직 과정에서의 어려움: 혼인상태별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	비혼	유배우자	별거·이혼·사별	합계
어려움 없었음	6 (4.6)	33 (4.1)	1 (1.2)	40 (3.9)
정보가 부족함	33 (25.4)	158 (19.6)	16 (19.8)	207 (20.3)
나의 학력 또는 능력이 부족함	29 (22.3)	81 (10.0)	12 (14.8)	122 (12.0)
임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않음	25 (19.2)	182 (22.5)	20 (24.7)	227 (22.3)
성별, 연령 등에 대한 차별이 심함	28 (21.5)	181 (22.4)	17 (21.0)	226 (22.2)
가사 및 육아, 자녀교육 부담이 큼	2 (1.5)	79 (9.8)	3 (3.7)	84 (8.2)
가족 내 아픈 사람(혹은 어르신)을 돌봐야	1 (0.8)	7 (0.9)	1 (1.2)	9 (1.0)
남편 또는 다른 가족이 반대함	0 (0.0)	5 (0.6)	0 (0.0)	5 (0.5)
일자리 자체가 부족함	6 (4.6)	72 (8.9)	9 (11.1)	87 (8.5)
기타	0 (0.0)	10 (1.2)	2 (2.5)	12 (1.2)
합계	130 (100.0)	808 (100.0)	81 (100.0)	1,019 (100.0)

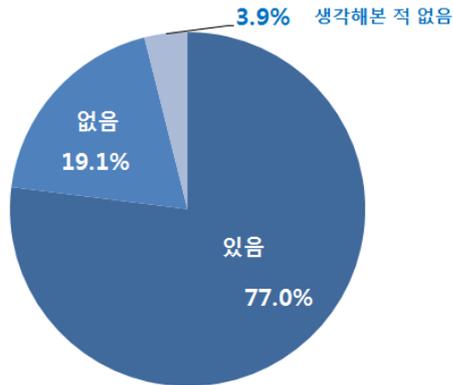
구직 과정에서 겪은 어려움과 관련하여 앞서 언급한 바와 같이 조사참여자의 연령, 학력, 혼인상태에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으나, 그 외 사항에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

□ 취업 또는 창업 교육을 받을 의향

향후 취업 또는 창업을 위해 관련된 교육을 받을 의향이 있는지를 질문한 결과,

의향이 있다는 응답은 77.0%, 의향이 없다는 응답은 19.1%, 그리고 생각해본 적 없다는 응답이 3.9%로 나타났다.

■ 그림 Ⅲ-12 ■ 취업 또는 창업 교육을 받을 의향



향후 취업 또는 창업을 위해 교육을 받을 의향은 연령과 학력에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 먼저 연령별로 살펴보면, 교육을 받을 의향이 있다는 응답은 60대 이상에서 가장 높아 92.0%로 나타났고, 그 다음으로 30대가 83.2%, 50대가 77.4%, 40대가 75.4%, 그리고 20대의 경우는 54.2%로 조사되었다.

학력별로 보면, 석사졸업 이상인 조사참여자들이 취업이나 창업을 위해 교육을 받을 의향이 가장 높은 것으로 나타났다(83.3%). 초대졸 조사참여자 가운데 81.7%, 고졸이하인 조사참여자 가운데 76.4%, 대졸인 조사참여자 가운데 74.3%가 교육받을 의향이 있다고 응답하였다.

【 표 III-23 】 취업 또는 창업 교육을 받을 의향: 연령별·학력별

(단위: 명, %)

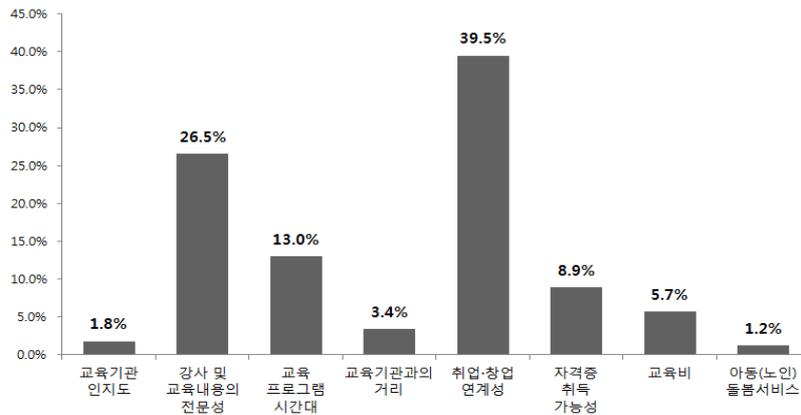
구분		있음	없음	생각해본 적 없음	합계
계		472 (77.0)	117 (19.1)	24 (3.9)	613 (100.0)
연령	20대	13 (54.2)	9 (37.5)	2 (8.3)	24 (100.0)
	30대	84 (83.2)	8 (7.9)	9 (8.9)	101 (100.0)
	40대	239 (75.4)	66 (20.8)	12 (3.8)	317 (100.0)
	50대	113 (77.4)	32 (21.9)	1 (0.7)	146 (100.0)
	60대이상	23 (92.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
학력	고졸이하	139 (76.4)	35 (19.2)	8 (4.4)	182 (100.0)
	초대졸	103 (81.7)	14 (11.1)	9 (7.1)	126 (100.0)
	대졸	217 (74.8)	66 (22.8)	7 (2.4)	290 (100.0)
	석사졸업이상	15 (83.3)	3 (16.7)	0 (0.0)	18 (100.0)

그 외 거주지 권역, 혼인상태, 자녀유무 및 자녀수, 가구원수, 장애유무, 가구소득과 가구원 1인당 가구소득에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

□ 취업 또는 창업 교육 시 주요 고려사항

향후 취업 또는 창업 교육을 받을 경우 가장 중요하게 고려할 사항으로는 취업·창업 연계성과의 연계성이 꼽혔다. 응답 비율은 39.5%로 다른 사항에 비해 현저히 높다. 두 번째로는 강사 및 교육내용의 전문성을 꼽은 비율이 26.5%로 나타났으며, 그 다음으로는 교육 프로그램의 시간대 13.0%, 자격증 취득 가능성 8.9% 등의 순으로 조사되었다.

Ⅲ-13 | 취업 또는 창업 교육 시 주요 고려사항



취업 또는 창업 교육 시 주요 고려사항에 대해 연령별로 살펴보면, 20대의 경우 취업·창업과의 연계성을 고려한다는 응답자가 33.3%로 가장 많았고 교육비를 고려한다는 응답자가 두 번째로 많았다(26.7%). 30대의 경우는 강사 및 교육내용의 전문성을 꼽은 비율이 35.5%로 가장 높았고, 그 다음으로는 취업·창업과의 연계성이 33.3%로 나타났다. 40대와 50대, 60대 조사참여자들은 취업·창업과의 연계성을 꼽은 비율이 가장 높아 각각 38.0%, 46.0%, 52.2%로 나타났으며, 연령대가 높아질수록 그 비율 또한 높아지는 것을 알 수 있다. 두 번째로는 강사 및 교육내용의 전문성에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다(각각 27.6%, 19.5%, 21.7%).

학력별로는 고졸이하와 초대졸, 대졸인 응답자들의 경우 취업·창업과의 연계성을 가장 많이 꼽아 각각 38.6%, 35.7%, 44.2%로 나타났으며, 대졸자들의 응답 비율이 특히 높았다. 그 다음으로는 강사 및 교육내용의 전문성을 주요하게 고려한다는 응답이 높았다(각각 20.7%, 33.0%, 25.4%). 초대졸자의 경우 취업·창업과의 연계성을 꼽은 비율과 강사 및 교육내용의 전문성을 꼽은 비율이 큰 차이를 보이지 않는다. 석사졸업 이상인 조사참여자들의 경우 다소 다른 양상을 보였다. 강사 및 교육내용의 전문성을 꼽은 비율이 절반을 상회하여 53.3%로 나타났으며, 그 다음으로는 교육 프로그램의 시간대를 주요 고려사항으로 응답하였다(33.3%).

이상의 결과는 여성들이 취업이나 창업을 위한 교육을 받을 경우 무엇보다 실질적인 취업·창업 연계성을 중요하게 고려하고, 강사와 교육내용의 전문성이 확보되

길 기대한다는 점을 드러내준다. 일반적으로 여성들의 경우 집과 가까운 거리에 교육기관이 있어야 교육에 대한 접근성이 높아진다고 논의되는 데 비해, 본 조사는 교육기관과의 거리보다 교육의 전문성과 교육 이후의 연계가 보다 중요하게 고려됨을 보여준다. 이를 적극적으로 해석하면, 교육기관을 여러 지역에 분산 배치하여 운영할 필요만이 아니라 전문성을 담보하고 이후 취업처나 창업 기회와 직접적으로 연결이 되는 교육 프로그램 운영을 집중적으로 설계, 운영할 필요가 있다고 본다.

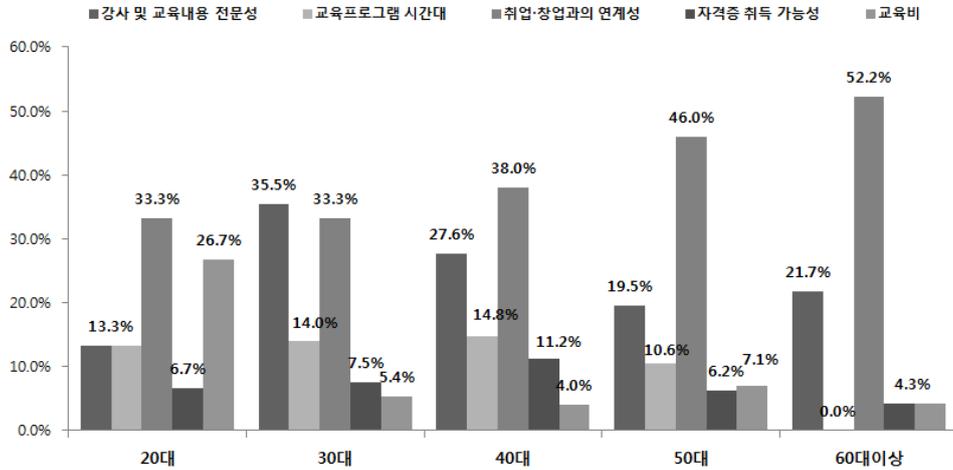
표 Ⅲ-24 | 취업 또는 창업 교육시 주요 고려사항: 연령별·학력별

(단위: 명, %)

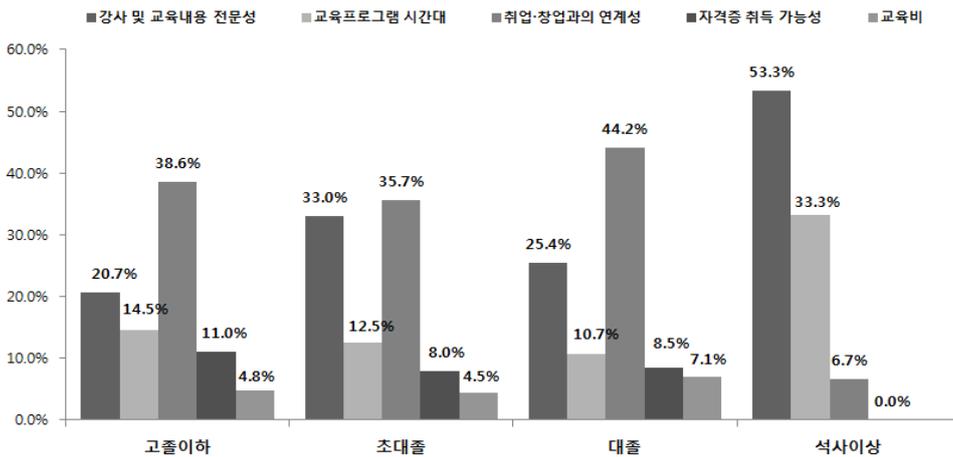
구분	교육 기관 인지도	강사 및 교육내용 전문성	교육 프로그램 시간대	교육 기관과의 거리	취업·창업과의 연계성	자격증 취득 가능성	교육비	아동(노인) 돌봄 서비스	합계	
계	9 (1.8)	131 (26.5)	64 (13.0)	17 (3.4)	195 (39.5)	44 (8.9)	28 (5.7)	6 (1.2)	494 (100.0)	
연령	20대	1 (6.7)	2 (13.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	5 (33.3)	1 (6.7)	4 (26.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
	30대	1 (1.1)	33 (35.5)	13 (14.0)	2 (2.2)	31 (33.3)	7 (7.5)	5 (5.4)	1 (1.1)	93 (100.0)
	40대	2 (0.8)	69 (27.6)	37 (14.8)	8 (3.2)	95 (38.0)	28 (11.2)	10 (4.0)	1 (0.4)	250 (100.0)
	50대	4 (3.5)	22 (19.5)	12 (10.6)	7 (6.2)	52 (46.0)	7 (6.2)	8 (7.1)	1 (0.9)	113 (100.0)
	60대 이상	1 (4.3)	5 (21.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (52.2)	1 (4.3)	1 (4.3)	3 (13.0)	23 (100.0)
학력	고졸 이하	5 (3.4)	30 (20.7)	21 (14.5)	6 (4.1)	56 (38.6)	16 (11.0)	7 (4.8)	4 (2.8)	145 (100.0)
	초대졸	1 (0.9)	37 (33.0)	14 (12.5)	6 (5.4)	40 (35.7)	9 (8.0)	5 (4.5)	0 (0.0)	112 (100.0)
	대졸	3 (1.3)	57 (25.4)	24 (10.7)	4 (1.8)	99 (44.2)	19 (8.5)	16 (7.1)	2 (0.9)	224 (100.0)
	석사 이상	0 (0.0)	8 (53.3)	5 (33.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (100.0)



【그림 III-14】 취업 또는 창업 교육시 주요 고려사항: 연령별



【그림 III-15】 취업 또는 창업 교육시 주요 고려사항: 학력별



그 밖에 거주 권역, 혼인상태, 자녀유무 및 자녀수, 가구원 수, 장애유무, 가구소득과 가구원 1인당 가구소득에 따른 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

□ 이전 일/경제활동 경험

조사참여자들의 이전 일/경제활동과 관련하여 일 경험 유무, 고용형태, 사업체 규모, 일을 그만둔 이후 경과 기간 등에 관한 사항은 다음의 표 III-25와 같다. 예전에 일/경제활동을 한 적이 있는 여성은 94.0%로 나타났다. 이들 가운데 정규

직 임금근로 형태로 일했던 경우가 63.8%로 가장 높은 비율을 보였으며, 비정규직 임금근로였던 경우는 23.9%, 자영업이었던 경우는 8.5%, 일용직(1개월 미만의 단기 근로)이었던 경우는 2.1% 등의 순으로 나타났다. 5~9인 규모의 사업체에 종사했던 비율이 24.9%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 10~29인 20.0%, 1~4인 19.9%, 30~99인 12.8% 등의 순으로 조사되었다. 즉 10인 미만 사업장에 근무했던 여성이 44.8%이며, 30인 미만 사업장에 근무했던 여성이 64.8%로 나타났다. 500인 이상의 사업체에 종사했던 여성은 10.4%로 조사되었다. 직장을 그만둔 이후 경과 시간을 살펴보면, 1년 미만이라는 응답이 가장 많아 25.2%로 나타났고, 그 다음으로는 2년 이상 5년 미만 17.8%, 1년 이상 2년 미만이 15.7%, 10년 이상 15년 미만이 11.7% 등의 순으로 조사되었다. 직장을 그만둔 지 2년이 안 된 여성이 40.9%이며, 10년 이상인 여성이 25.6%이다.

■ 표 III-25 ■ 이전 일/경제활동 경험 유무 및 일자리 특성

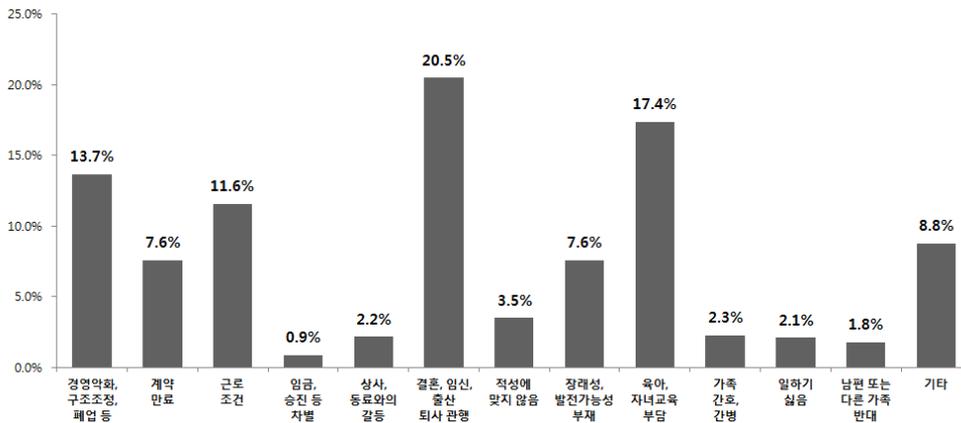
(단위: 명, %)

구분		응답자수(명)	구성비율(%)
일 경험 유무	있음	579	94.0
	없음	37	6.0
	합계	616	100.0
고용형태	정규직 임금근로	369	63.8
	비정규직 임금근로	138	23.9
	일용직(계약기간 1개월 미만의 단기 근로)	12	2.1
	중앙정부/지방자치단체 일자리 사업	1	0.2
	자영업	49	8.5
	기타	9	1.6
	합계	578	100.0
사업체 규모	1~4인	115	19.9
	5~9인	144	24.9
	10~29인	116	20.0
	30~99인	74	12.8
	100~299인	47	8.1
	300~499인	11	1.9
	500인 이상	60	10.4
	잘 모름	12	2.1
합계	579	100.0	

구분	응답자수(명)	구성비율(%)	
일을 그만둔 이후 경과 기간	1년 미만	146	25.2
	1년 이상~2년 미만	91	15.7
	2년 이상~5년 미만	103	17.8
	5년 이상~7년 미만	45	7.8
	7년 이상~10년 미만	45	7.8
	10년 이상~15년 미만	68	11.7
	15년 이상~20년 미만	46	7.9
	20년 이상	35	6.0
	합계	579	100.0

직장을 그만둔 이유로는 결혼이나 임신, 출산 등으로 인한 퇴사 관행이 20.5%로 가장 높은 비율을 보였다. 육아 및 자녀교육 등의 부담으로 직장을 그만두었다는 응답이 두 번째로 높아 17.4%를 보였다. 이는 자녀양육이나 교육 등의 부담으로 인해 직장을 그만두는 것 이상으로 결혼, 임신, 출산 등을 이유로 여성들이 퇴사하게 되는 관행이 주요 요인으로 작용함을 보여준다. 그 다음으로는 경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등(13.7%), 임금이나 근로시간 등의 근로조건(11.6%), 장애성이나 발전가능성 부재(7.6%) 등의 순으로 조사되었다. 기타 응답으로는 거주지 혹은 직장의 타지방 이전, 학업 지속, 건강 등으로 인해 직장을 그만두었다는 의견이 제시되었다.

그림 III-16 직장을 그만둔 이유(복수응답)



직장을 그만둔 이유는 연령, 학력, 혼인상태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를

보였다. 먼저 연령별 분석 결과를 살펴보면 다음의 ■ 표 III-26 ■ 과 같다. 20대의 경우 장래성이나 발전가능성이 없어 직장을 그만두었다는 응답이 22.7%로 가장 높게 나타나 다른 연령대와 다른 결과를 보여준다. 두 번째로는 기타 응답이 많았는데, 거주지 이전, 경험 부족, 더 공부하기 위해서, 회사 이전 등의 의견이 제시되었다. 그 다음으로는 임금이나 근로시간 등 근로조건 문제와 적성에 맞지 않아 직장을 그만두었다는 응답이 각각 13.6%로 나타났다.

30대 조사참여자들은 결혼이나 임신, 출산으로 퇴사하는 관행을 가장 많이 꼽아 23.8%로 나타났다. 그 다음으로는 육아 및 자녀교육 등의 부담(21.4%), 경영악화나 구조조정, 폐업 등(13.5%), 근로조건(10.3%), 장래성이나 발전가능성 없음(9.5%) 등의 순으로 조사되었다. 기타 사유로는 건강, 창업 준비, 진학, 이직, 타지방으로 이사 등이 제시되었다.

40대 역시 30대와 마찬가지로 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행(26.6%)을 가장 많이 꼽았고, 그 다음으로 육아 및 자녀교육 등의 부담(20.6%), 근로조건(12.2%), 경영악화나 구조조정, 폐업 등(11.5%)의 순을 보였다. 기타 응답으로는 건강 문제, 부담스러운 승진, 이민, 새로운 도전을 위해, 하고 싶은 일을 하기 위해, 힘들어서, 학업 재개 등의 사유가 제시되었다.

50대는 기타 응답이 가장 많았다. 특징적으로 실직 중이던 남편이 직장을 다니게 돼서 그만두었다는 응답이 제시되었으며, 그 외에도 가정문제, 개인사유, 거리가 멀어서, 힘들어서, 공부 등의 사유가 제시되었다. 두 번째로는 경영악화, 구조조정, 폐업 등으로 인해 직장을 그만두었다는 응답이 20.1%로 나타나 다른 연령대에 비해 높은 비율을 보였다. 그 다음으로 육아 및 자녀교육 부담(11.7%), 계약만료와 근로조건(각각 10.6%) 등의 순으로 조사되었다.

60대는 계약만료와 기타 응답이 가장 많아 각각 19.4%로 나타났다. 기타 응답으로는 건강 상의 문제와 창업이 주요 사유로 제시되었다. 그 다음으로는 경영악화, 구조조정, 폐업 등으로 인해 직장을 그만두었다는 응답과 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행, 근로조건을 꼽은 비율이 각각 12.9%로 나타났다.

【 표 III-26 】 직장을 그만둔 이유: 연령별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	20대	30대	40대	50대	60대이상	계
경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등	1 (4.5)	17 (13.5)	48 (11.5)	36 (20.1)	4 (12.9)	106 (13.7)
계약만료	2 (9.1)	7 (5.6)	25 (6.0)	19 (10.6)	6 (19.4)	59 (7.6)
근로조건(임금, 근로시간 등)	3 (13.6)	13 (10.3)	51 (12.2)	19 (10.6)	4 (12.9)	90 (11.6)
임금, 승진 등에서의 차별	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.7)	3 (1.7)	1 (3.2)	7 (0.9)
상사 및 동료와의 갈등	1 (4.5)	1 (0.8)	11 (2.6)	4 (2.2)	0 (0.0)	17 (2.2)
결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행	2 (9.1)	30 (23.8)	111 (26.6)	12 (6.7)	4 (12.9)	159 (20.5)
적성에 맞지 않음	3 (13.6)	3 (2.4)	12 (2.9)	9 (5.0)	0 (0.0)	27 (3.5)
장래성, 발전가능성 없음	5 (22.7)	12 (9.5)	24 (5.8)	16 (8.9)	2 (6.5)	59 (7.6)
육아 및 자녀교육 등의 부담	0 (0.0)	27 (21.4)	86 (20.6)	21 (11.7)	1 (3.2)	135 (17.4)
부모 등 가족 간호/간병	0 (0.0)	2 (1.6)	3 (0.7)	11 (6.1)	2 (6.5)	18 (2.3)
일하기 싫음	1 (4.5)	3 (2.4)	10 (2.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	16 (2.1)
남편 또는 다른 가족의 반대	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (1.7)	6 (3.4)	1 (3.2)	14 (1.8)
기타	4 (18.2)	11 (8.7)	26 (6.2)	21 (23.1)	6 (19.4)	68 (8.8)
계	22 (100.0)	126 (100.0)	417 (100.0)	179 (100.0)	31 (100.0)	775 (100.0)



【 표 III-27 】은 직장을 그만둔 이유를 학력별로 분석한 결과이다. 고졸이하의 경우 다른 연령대와 달리 경영악화나 구조조정, 폐업 등으로 인해 직장을 그만두었다

는 비율이 18.1%로 가장 높았다. 그 다음으로는 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행(16.2%)과 근로조건(14.4%)이 직장을 그만둔 사유로 꼽혔다. 초대졸과 대졸인 조사 참여자들은 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행을 직장을 그만둔 사유로 가장 많이 꼽아 각각 20.5%, 23.8%를 보였고, 육아 및 자녀교육 등의 부담을 그 다음으로 꼽았다(각각 18.1%, 19.2%). 초대졸인 조사참여자들의 경우는 그 다음으로 근로조건(13.3%), 경영악화나 구조조정, 폐업 등(10.8%) 등의 순으로 직장을 그만둔 사유가 조사되었다. 대졸의 경우는 경영악화, 구조조정, 폐업 등(12.2%)을 꼽은 비율이 세 번째로 높았고, 그 다음으로는 계약만료와 근로조건이 각각 9.2%를 보였다. 석사졸업 이상인 조사참여자들은 육아 및 자녀교육 등의 부담을 이유로 직장을 그만두었다는 가장 많아 22.2%를 보였다. 그 다음으로는 경영악화, 구조조정, 폐업 등, 근로조건, 기타 사유가 각각 14.8%로 조사되었다.

■ 표 III-27 ■ 직장을 그만둔 이유: 학력별(복수응답)

(단위: 명)

구분	고졸이하	초대졸	대졸	석사이상	계
경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등	39 (18.1)	18 (10.8)	45 (12.2)	4 (14.8)	106 (13.6)
계약만료	15 (6.9)	9 (5.4)	34 (9.2)	1 (3.7)	59 (7.6)
근로조건(임금, 근로시간 등)	31 (14.4)	22 (13.3)	34 (9.2)	4 (14.8)	91 (11.7)
임금, 승진 등에서의 차별	1 (0.5)	3 (1.8)	2 (0.5)	1 (3.7)	7 (0.9)
상사 및 동료와의 갈등	8 (3.7)	6 (3.6)	3 (0.8)	0 (0.0)	17 (2.2)
결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행	35 (16.2)	34 (20.5)	88 (23.8)	3 (11.1)	160 (20.6)
적성에 맞지 않음	7 (3.2)	8 (4.8)	11 (3.0)	2 (7.4)	28 (3.6)
장래성, 발전가능성 없음	11 (5.1)	17 (10.2)	29 (7.9)	2 (7.4)	59 (7.6)
육아 및 자녀교육 등의 부담	28 (13.0)	30 (18.1)	71 (19.2)	6 (22.2)	135 (17.4)

구분	고졸이하	초대졸	대졸	석사이상	계
부모 등 가족 간호/간병	6 (2.8)	3 (1.8)	9 (2.4)	0 (0.0)	18 (2.3)
일하기 싫음	2 (0.9)	4 (2.4)	10 (2.7)	0 (0.0)	16 (2.1)
남편 또는 다른 가족의 반대	5 (2.3)	5 (3.0)	4 (1.1)	0 (0.0)	14 (1.8)
기타	28 (13.0)	7 (4.2)	29 (7.9)	4 (14.8)	68 (8.7)
계	216 (100.0)	166 (100.0)	369 (100.0)	27 (100.0)	778 (100.0)

직장을 그만둔 이유를 혼인상태별로 살펴보면 다음의 **표 III-28**과 같다. 비혼인 조사참여자는 직장을 그만둔 이유로 경영악화나 구조조정, 폐업 등을 꼽은 비율이 가장 높아 22.7%로 나타났고, 장래성이나 발전가능성 없음을 꼽은 비율이 21.6%로 나타나 첫 번째와 두 번째 순위 응답 비율이 거의 유사하다. 비혼자의 경우 경영악화 등 직장 상황에 따른 퇴사와, 장래성이나 발전가능성에 대한 판단에 따른 퇴사가 주요하게 일어나는 것으로 볼 수 있다. 유배우자의 경우는 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행에 대한 응답이 가장 많아 24.1%로 조사되었다. 그 다음으로는 육아 및 자녀교육 등의 부담 21.0%, 경영악화 구조조정 등 11.4%, 근로조건 10.5% 등의 순으로 나타났다. 앞서 언급한 바와 같이, 결혼 등으로 인해 여성이 퇴사하게 되는 관행이 육아 등에 대한 부담 이상의 비중으로 직장을 그만두는 데 작용하고 있음을 알 수 있다. 별거·이혼·사별인 조사참여자의 경우 경영악화 등을 이유로 그만두었다는 응답이 23.3%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 근로조건(20.0%), 결혼이나 임신, 출산으로 퇴사하는 관행(11.7%) 등의 순으로 조사되었다.

【 표 III-28 】 직장을 그만둔 이유: 혼인상태별(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	비혼	유배우자	별거·이혼·사별	계
경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등	20 (22.7)	72 (11.4)	14 (23.3)	106 (13.6)
계약만료	9 (10.2)	44 (7.0)	6 (10.0)	59 (7.6)
근로조건(임금, 근로시간 등)	13 (14.8)	66 (10.5)	12 (20.0)	91 (11.7)
임금, 승진 등에서의 차별	1 (1.1)	4 (0.6)	2 (3.3)	7 (0.9)
상사 및 동료와의 갈등	2 (2.3)	14 (2.2)	1 (1.7)	17 (2.2)
결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행	1 (1.1)	152 (24.1)	7 (11.7)	160 (20.6)
적성에 맞지 않음	5 (5.7)	21 (3.3)	2 (3.3)	28 (3.6)
장래성, 발전가능성 없음	19 (21.6)	34 (5.4)	6 (10.0)	59 (7.6)
육아 및 자녀교육 등의 부담	0 (0.0)	132 (21.0)	3 (5.0)	135 (17.4)
부모 등 가족 간호/간병	2 (2.3)	15 (2.4)	1 (1.7)	18 (2.3)
일하기 싫음	4 (4.5)	12 (1.9)	0 (0.0)	16 (2.1)
남편 또는 다른 가족의 반대	0 (0.0)	13 (2.1)	1 (1.7)	14 (1.8)
기타	12 (13.6)	51 (8.1)	5 (8.3)	68 (8.7)
계	88 (100.0)	630 (100.0)	60 (100.0)	778 (100.0)

이전에 일 경험이 있는 조사참여자들이 가장 오랜 기간 종사했던 직업을 상위 5 순위까지 살펴보면 【 표 III-29 】 와 같다. 높은 비율을 보인 직업이 중소기업 과장급 이하 사원(14.3%)과 교사 혹은 학원강사(14.1%)로 조사되었으며, 그 다음으로 사

무직 기타, 판매서비스직 기타, 전문기술직 기타 등의 순으로 나타났다. 참고로, 앞서 취업을 희망하는 직업으로 가장 많은 응답을 보인 것은 교사 혹은 학원강사였으며, 그 다음이 중소기업 과장급 이하 사원이었다.

■ 표 III-29 ■ 과거 종사했던 직업 상위 5순위

과거 종사했던 직업 상위 5순위	응답자수(명)	비율(%)
중소기업 과장급 이하 사원	88	14.3
교사, 학원강사	87	14.1
사무직 기타	61	9.9
판매서비스직 기타	31	5.0
전문기술직 기타	26	4.2

조사참여자들이 가장 오랜 기간 종사했던 직업의 근속년수는 평균 78.8개월, 즉 평균 6.6년으로 나타났다.

■ 표 III-30 ■ 과거 직장 평균 근무기간

(단위: 개월)

구분	평균	표준편차
가장 장기간 근무한 기간	78.77	63.175

□ 현재 취업 상태

조사참여자 가운데 현재 취업 상태에 있는 여성은 294명이다. 2014년 구직자 DB에 등록된 여성 중 유효응답자가 616명이었는데, 그중 47.7%가 현재 취업해 있다. 대체인력으로 취업한 경우는 전체 294명 중 7.1%에 그치며, 일반 구직으로 취업한 경우가 92.9%에 이른다.

현재 취업 상태인 여성들의 고용 관련 상황은 아래 ■ 표 III-31 ■ 과 같다. 고용형태를 보면, 비정규직 임금근로인 경우가 가장 많아 47.3%로 나타났고, 정규직 임금근로인 경우가 39.8%로 나타났다. 일용직은 5.1%, 자영업 3.1%, 중앙정부/지방자치단체 일자리 사업 참여가 1.4% 등으로 조사되었다. 10인 미만 사업체에 종사하는 비율

이 53.8%로 나타났고, 30인 미만을 기준으로 보면 74.9%가 해당한다. 근로계약을 작성했다는 응답은 77.9%였고, 작성하지 않았다는 응답은 15.3%인데, 잘 모른다는 응답도 2.7%로 나타났다.

【 표 III-31 】 현재 취업자의 고용 관련 사항

구분		응답자수(명)	구성 비율(%)
취업 유형	일반 취업	273	92.9
	대체인력 취업	21	7.1
	합계	294	100.0
고용형태	정규직 임금근로	117	39.8
	비정규직 임금근로	139	47.3
	일용직(계약기간 1개월 미만의 단기 근로)	15	5.1
	중앙정부/지방자치단체 일자리 사업	4	1.4
	자영업	9	3.1
	기타	10	3.4
	합계	294	100.0
사업체 규모	1~4인	77	26.2
	5~9인	81	27.6
	10~29인	62	21.1
	30~99인	40	13.6
	100~299인	9	3.1
	300~499인	4	1.4
	500인 이상	10	3.4
	잘 모름	11	3.7
	합계	294	100.0
근로계약서 작성여부	작성 하였음	229	77.9
	작성하지 않았음	45	15.3
	잘 모름	8	2.7
	해당 없음	12	4.1
	합계	294	100.0

현재 취업자의 종사 직업을 살펴보면 【 표 III-32 】 와 같다. 상위 5순위까지 보면, 가장 많은 분포를 보인 것은 교사 혹은 학원강사(23.0%)이며, 그 다음으로 판매서비

스직 기타(17.0%), 사무직 기타(14.0%), 중소기업 과장급 이하 사원(12.8%) 등의 순을 보인다. 앞서 취업을 희망하는 직업(Ⅲ 표 Ⅲ-13 Ⅲ 참고)으로는 교사 혹은 학원강사를 꼽은 비율이 가장 높고(24.6%), 중소기업 과장급 이하 사원(13.4%), 판매서비스직 기타(13.2%), 사무직 기타(11.6%) 등의 순으로 나타난 바 있다.

Ⅲ 표 Ⅲ-32 Ⅲ 현재 취업자의 종사 직업 상위 5순위

현재 취업자의 종사 직업 상위 5순위	응답자수(명)	비율(%)
교사, 학원강사	54	23.0
판매서비스직 기타	40	17.0
사무직 기타	33	14.0
중소기업 과장급 이하 사원	30	12.8
기타	14	6.0

Ⅲ 표 Ⅲ-33 Ⅲ 은 현재 취업 상태인 응답자의 사회보험 가입 여부를 보여준다. 국민연금의 경우 71.1%가 가입되어 있고 12.2%가 가입되어 있지 않다고 응답하였다. 고용보험에 가입되어 있다는 응답 비율은 국민연금보다 다소 많아 72.8%로 나타났으며, 건강보험은 73.5%로 가장 높은 비율을 보였다. 산재보험은 4개의 사회보험 중 가입률이 가장 낮아 69.7%가 가입되어 있다고 응답하였다.

Ⅲ 표 Ⅲ-33 Ⅲ 현재 취업자의 사회보험 가입 여부

(단위: 명, %)

구분	가입되어 있음	가입되어 있지 않음	잘 모름	해당 없음	소계
국민연금	209 (71.1)	36 (12.2)	13 (4.4)	36 (12.2)	294 (100.0)
고용보험	214 (72.8)	32 (10.9)	13 (4.4)	35 (11.9)	294 (100.0)
건강보험	216 (73.5)	33 (11.2)	11 (3.7)	34 (11.6)	294 (100.0)
산재보험	205 (69.7)	35 (11.9)	19 (6.5)	35 (11.9)	294 (100.0)

현재 취업자가 직업을 구하기까지 걸린 기간, 현재의 월평균 급여, 1일 평균 근무 시간, 근속기간 등은 ■ 표 Ⅲ-34 ■ 에 제시된 바와 같다. 조사대상자가 현재 직업을 구하기까지는 평균적으로 9.89개월이 소요되었고, 현재 직장의 월 급여는 평균 121.35만원, 근무시간은 1일 평균 6.55시간이다. 현 직장에 근무한 기간은 평균적으로 11.31개월이다.

■ 표 Ⅲ-34 ■ 현재 취업자의 구직기간, 월급여, 1일 근무시간, 근무개월 수

구분	평균	표준편차
직업 구하기까지 걸린 기간(개월수)	9.89	21.184
현 직장 월 급여(만원)	121.35	71.713
현 직장 1일 근무 시간(시간)	6.55	2.529
현 직장 근무 기간(개월수)	11.31	27.435

이전에 가장 오랜 기간 했던 일과 현재 하는 일이 어느 정도 연관성이 있는지를 질문한 결과, 연관성 정도가 '1'이라고 응답한 비율이 가장 높아 38.8%로 나타났고, 연관성 정도가 '5'라고 응답한 비율이 28.6%로 두 번째로 높았다. 그 다음으로는 연관성 정도가 '3'이라는 응답이 14.6%로 나타났다. 연관성 여부를 질문한 것은 여성들이 경력단절 이전에 가장 오랫동안 했던 일을 경력단절 이후 재취업에서도 이어가고 있는지를 파악하기 위함이었는데, 중간값인 '3'을 제외하고 보면, 연관성이 낮은 편에 속하는 응답 비율이 47.0%, 높은 편에 속하는 응답 비율이 38.5%로 상당한 차이를 보였다. 과거 경력을 이어가기보다는 새로운 분야의 일을 하는 경우가 더 많은 것으로 볼 수 있다.

■ 표 Ⅲ-35 ■ 현재 직업과 과거 직업의 연관성 정도

구분	연관성 점수				
	1	2	3	4	5
응답자(명)	114	24	43	29	84
비율(%)	(38.8)	(8.2)	(14.6)	(9.9)	(28.6)

(3) 설문조사 결과의 시사점

지금까지 2014년 서울시 여성대체인력지원센터의 구직자 DB 등록 여성들을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 살펴보았다. 조사참여자 수가 많지 않지만, 그럼에도 대체로 연령, 학력, 혼인상태에 따라 유의미한 차이가 나타났고 문항에 따라 가구원 1인당 가구소득에 따른 차이도 유의하다는 점은 정책 설계 시 여성이 가진 위와 같은 특성이 고려될 필요성을 보여준다는 점에서 의미가 있다.

향후 여성대체인력지원센터 홍보에 있어서 온라인 활용이 보다 강화될 필요가 있으며, 대중교통 수단을 통해서도 홍보를 강화할 필요가 있다. 구직신청을 한 이유로 현재의 경제적 이유가 가장 많이 꼽혔고, 특히 50대, 고졸이하, 가구소득이 낮은 응답자에게서 높은 비율을 보였다는 점은 이들에게 취업이 매우 절박한 과제임을 드러내준다.

희망급여와 근무시간은 구직여성들이 거의 전일제 근무를 희망하는 것을 보여주며, 구직 과정에서는 기초인식 교육 및 가이드라인 제공과 브릿지 제공(취업처 소개 혹은 판로 연결, 현장 경험 쌓기 위한 인턴제)이 가장 필요한 지원으로 조사되었다. 인턴제에 대해 사회적으로 여러 가지 문제가 제기되기도 했지만, 경력단절을 경험한 여성들에게는 일할 수 있는 기회가 제한되므로, 노동시장에 본격적으로 재진입하기 이전에 인턴 경험을 갖는 것이 매우 중요할 수 있다. 대체인력으로서의 취업이 일 경험을 가능하게 한다는 점에서 주목할 만한 결과이다.

조사참여자들은 구직 과정에서 임금이나 노동시간 등 근로조건이 기대와 맞지 않는다는 점과 성별이나 연령 등에 따른 차별이 심하다는 점을 가장 어려운 점으로 꼽았다. 근로조건이 기대와 맞지 않는다는 응답은 30대가 가장 높은 비율을 보인 가운데 연령대에 따른 편차가 그리 크지는 않지만, 성별이나 연령 등에 따른 차별이 심하다는 응답 비율은 연령이 높아질수록 눈에 띄게 상승하였다. 여성들의 근로조건에 대한 기대 수준과 시장이 여성에게 제공 가능한 근로조건 간의 괴리, 고연령 여성의 노동시장 진입 어려움 등에 대한 보다 근본적인 문제제기가 필요하다. 특히 대체인력 채용을 희망하는 기업들이 어차피 단순 업무를 한시적으로 맡길 것이기 때문에 더 젊은 인력을 선호한다는 센터 관계자들의 이야기에 비추어 볼 때, 대체인력의 숙련도를 높이는 것뿐 아니라 대체인력에 대한 사회적 인식을 개선하는 노력도 필요하다.

취업이나 창업 교육을 받을 경우는 교육 이후의 실질적인 연계성을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났고, 강사 및 교육내용의 전문성도 주된 고려사항으로 드러났다. 여성들에게 거주지와 교육기관의 거리가 중요하다고 인식되어 있는 가운데, 본 조사에서 교육기관과의 거리보다 교육의 전문성과 교육 이후의 실질적 연계가 보다 중요하게 제시되었다는 점은 주목할 만하다. 전문성 보장 및 취업처 혹은 창업 기회와의 연계 보장을 가능하게 하는 프로그램을 설계, 운영할 필요가 있다.

현재 취업 상태에 있는 여성들의 경우 절반 정도가 현재의 직업이 과거에 종사했던 직업과 연관성이 낮다고 응답하였다. 이는 여성들의 경력단절 기간이나 이전에 했던 일의 성격, 개인의 선호 등과 관련이 있을 것이다. 경력단절여성들의 경우 자신의 이전 경력을 이어가고 싶어 하는 여성들도 있지만, 이전에 했던 일과 관계없이 적극적으로 새로운 분야의 일을 하고 싶어 하는 여성들도 있다. 대체인력으로서의 일 경험이 노동시장으로의 안정적인 재진입을 위한 디딤돌이 될 수 있도록 여성들의 기대와 구인처의 필요를 매칭시킬 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

2) 대체인력 취업여성의 일 경험

(1) 사례조사 개요

서울시 대체인력센터를 통해 취업하였거나 현재 취업 중에 있는 여성 5인을 대상으로 대체인력센터 이용 경험, 대체인력으로 경험했던 일자리 경험 등에 대해서 알아보았다. 총 3회에 걸쳐 해당 대체인력이 근무하는 사회복지관이나 여성발전센터 등에서 사례조사를 실시하였다.

【 표 III -36】 서울시 대체인력 취업경험자 사례조사 참여자 현황

연번	연령	성별	대체인력센터	현재 근로상태
1	40세	여	서부여성발전센터	서부여성발전센터 대체인력 근무 중 해당 기관 정규직 채용공고를 통해 정규직으로 현재 근무
2	38세	여	서부여성발전센터	대체인력취업 이후 계약종료, 구직 중
3	47세	여	중부여성발전센터	종합사회복지관 대체인력 근무
4	46세	여	남부여성발전센터	여성발전센터 대체인력 근무
5	40세	여	남부여성발전센터	중소기업 대체인력(회계업무)

표 Ⅲ-37 서울시 대체인력 취업 일 경험 사례조사 주요내용

조사주제	조사내용
대체인력센터 이용경험	- 대체인력센터 인지 및 이용 이유 - 대체인력센터 등록 이후 이용경험 - 구직활동 시 어려운 점 - 대체인력센터 이용시 개선점이나 요구사항
대체인력 취업경험	- 대체인력으로 취업한 이유 - 취업직종, 임금, 기간 - 해당 일에 대한 만족도나 전망 - 취업과정 및 경험 속에서 개선되어야 할 사항
구직활동 및 노동경험	- 직업교육 경험 및 구직 도움 - 과거 경제활동 - 향후 원하는 직업이나 직종 등

(2) 사례조사 결과

□ 대체인력센터 등록 이유: 일을 하고 싶어서

이들 면접자들은 정규직으로 일하는 것을 선호하였으나, 정규직이나 비정규직을 가리지 않고 일단 일하기 원했다. 즉 대체인력을 고집한다기보다는 일에 대한 욕구가 강했으며, 경력단절 기간이 길어질수록 ‘급여수준이 수직으로 내려갈’ 것에 대한 두려움이 컸기 때문에 일하기 원했다는 특징을 가지고 있었다. 어떤 면접참여자는 경력단절 이후에 곧장 일하는 것이 부담스러워 잠시 ‘워밍업’ 차원에서 대체인력을 선택했다는 의견을 제시하기도 하였다. 그러면서도 취업 의지만 있다면 굳이 대체인력센터를 이용할 필요가 있는가 하는 의견을 제시하여 일을 하기 위해서 반드시 대체인력으로 일해야 할 필요가 없다는 입장도 많이 나타났다.

면접에 참가한 2인은 기존에 복지관에서 일한 경험 있을 뿐만 아니라 해당 복지관에서 일한 경험이 있기 때문에 쉽게 적응하고, 대체인력 근무 중에 정규직으로 채용이 가능한 사례였다. 면접참가자는 이를 ‘신이 내린’ 케이스라고 말했는데, 실제 이렇게 되는 경우가 거의 없다는 의견을 주었다. 또한 연령으로 인하여 취업이 어려워져 대체인력을 선택하였다는 의견도 있었다.

□ **대체인력센터 인력관리: 6시간 직업소양교육, 사후 전화관리**

대체인력뱅크에 등록하게 된 계기는 구직등록과정에서 대체인력등록 체크란에 체크하게 되어 등록하게 된 경우가 대부분이기 때문에 대체인력에 대한 인식이 사전에 서로 공유되지 못한 채 등록이 진행되었다는 응답이 지배적이었다. 그리고 등록된 사람들에 대한 관리는 구인처가 많지 않기 때문에 구직을 연결해주는 연락은 많지 않으나, 일부 센터에서는 6시간의 직업소양교육이 있어 일부 등록자들에게 실시하였다. 주 내용은 취업과정에서 필요한 면접기법들, 이력서 클리닉 등에 대한 것이었다. 고충상담이나 대체인력취업이 끝난 이후 다른 일을 소개하는 정도의 사후관리 정도가 대체인력뱅크에 등록된 사람들에 대한 관리의 전부였다. 각각의 대체인력센터마다 교육프로그램이 있으나, 이것이 전체 등록자를 대상으로 한 것이 아니므로 교육을 받지 못한 사람도 많이 발생하고 있었는데, 교육프로그램에 대한 갈증은 있었다. 즉 대체인력센터를 통해 취업한 사람이나 현재 일하고 있는 경력단절 여성을 대상으로 직무강화 교육(엑셀 등)을 해줬으면 한다는 의견을 제시하기도 하였다.

□ **대체인력 취업 경험: 불안정성 vs 일에 대한 자신감**

대체인력으로 일하면서 면접자들은 지속적인 불안정감에 시달리기 때문에 계약기간 종료가 몇 개월 후로 다가오면 다른 ‘채용공고’를 계속 확인하게 된다고 하는 의견이 많았다. 조직도에 이름이 올라있지 않아서 소외감도 느끼게 되고, 급여나 대우에서도 차이가 난다는 점 등의 불만도 있었던 반면, 다시 본격적으로 일을 할 수 있을 것이라는 느낌이 들어서 좋았다는 의견도 있었다.

또한 직주거리 면에서 정규직 일자리라고 한다면 1시간이 넘어도 상관은 없으나 (왕복 2시간), 대체인력이라고 한다면 직주거리는 40분 이내까지 감내할 수 있다는 의견 등을 제시하였는데, 이것은 대체인력 일자리가 낮은 질의 일자리라는 점이기 때문이라고 생각해볼 수 있다.

□ **대체인력제도의 장단점: 디딤돌의 가능성 vs 불안정한 일자리**

대체인력제도의 장점이라고 한다면 경험을 쌓기 위해서 ‘정규로 일하지 않고 아르바이트 개념으로 잠깐 일할’ 하거나 ‘워밍업’ 차원에서 일하고자 할 때 도움이 될

것이라는 의견이 지배적이었다. 특히, 대체인력에서 일한 경험을 바탕으로 정규적이거나 어느 정도 안정적인 계약직 등 다른 직장으로의 이동을 고려할 때도 도움이 된다는, 즉 ‘디딤돌’의 차원에서 이야기하는 의견이 많았다. 혹은 소수이기는 하지만, 구청 등에서의 단순사무직이나 보조 같은 업무를 선호하는 사람이 있는데, 그런 분들은 이용할 수 있을 것이라는 정보를 제공하였는데, 그 사례의 경우 출퇴근 시간이 정확하고, 나이도 어느 정도 있는 사례였는데, 이 경우에도 업무가 단순하고 반복적이라는 전제가 있었다. 그 밖의 장점으로서는 ‘일에 대한 자신감’이나 ‘자존감 형성’, ‘그만 두는 날짜가 정해져 있어서 일종의 버티는 힘이 될 수도 있다’는 등의 의견도 있었다.

단점이라면 ‘메뚜기’ 처럼 3개월 혹은 11개월씩 직장을 이동하는 불안정한 일자리, 낮은 급여, 소속감의 결여, 업무에 있어 책임감의 결여, 인간관계에서 소극적이 되거나 다른 직장 동료들과 친화력의 문제 등이 공통적으로 제기되었다. 대체인력으로 일하는 사람 누구나 대체인력풀에서 계속 지내기보다는 다른 안정적인 일자리로 가고자 할 것이라는 의견이었다.

□ 대체인력제도가 잘 운영되려면: 일상화된 업무, 지속적인 구인처, 경험

대체인력제도가 잘 운영되기 위해서는 대체인력으로 하고자 하는 일이 매뉴얼화되어 있어야 하고, 일이 자주 바뀌어서는 안된다는 의견이 많았다. 팀만 바뀌어도 일의 성격이 바뀌는 그런 자리에는 대체인력급여를 받고 누구도 오지 않을 것이라는 의견도 나왔는데, 결국 대체인력으로 일하는 자리는 주변적인 일, 혹은 매뉴얼화되어 있어서 누가 오더라도 쉽게 적응할 수 있는 그런 일이 되어야 할 것이라는 의견이었다. 또한 이렇게 매뉴얼화된 내용을 갖고 대체인력은 어떤 사람이고 최대 어떤 일까지 할 수 있는 인력인지를 갖고 기업체 홍보를 해야 한다는 의견도 나왔는데, 여기에는 대체인력센터 자체에 대한 기업 홍보를 강화해야 할 것이라는 내용이 포함된다. 뿐만 아니라 대체인력취업을 통하여 경력개발을 한 사례를 발굴하여 성공스토리를 홍보하여 대체인력에 대한 인식개선이 필요하다는 의견도 있었다.

한편 대체인력풀에 등록된 사람들에게는 불안정한 일자리이므로 보상플랜이 필요하다는 의견도 있었다. 구체적인 방안이 이야기되지는 못했으나, 적은 급여에 대한 보상이나 적어도 1년 이상 근무하게 하여 경력형성이나 퇴직금 같은 것도 수령할 수

있도록 해야 한다는 의견이 제시되었다. 뿐만 아니라 직무강화교육이나 자신감 향상 같은 교육프로그램, 회사와 연관된 경험을 쌓을 수 있는 교육 그리고 취업에 있어서 자신이 무엇이 부족하며, 이를 어떻게 극복해야 할지 등에 대해 이를 체계적으로 채워줄 수 있는 교육프로그램이 요구하고 있었다. 즉 대체인력풀에 등록된 사람들에게 대해 교육을 통해 최소한의 전문적 역량을 키워줄 것을 요구하고 있었다.

□ 구직 경험: 연령문제, 일·가정 양립에 대한 끊임없는 고민

이들 면접자들은 대부분 구직활동 시 직장과 일을 병행할 수 있는지를 끊임없이 확인하게 된다고 하여 구직과정에서의 압박을 토로하였다. 또한 이들 구직자들은 구직활동 과정에서 이전 직장보다 질이 떨어지는 곳에 갈 수 밖에 없는 현실을 확인하게 되고 어쩔 수 없이 받아들여지게 된다는 의견이었다. 또한 연령대가 문제인 경우가 많았는데, 특정 직업(직업상담사)의 경우에는 40대 연령이 보편적인 연령대이기 때문에 특별한 어려움을 겪지는 않았으나, 다른 곳에 지원한 경우에는 주로 채용되는 연령이 30대인 점을 볼 때 연령이 역시 문제가 되는 것을 경험하고 있었다. 새로운 일을 찾을 때는 또한 기존 자신의 경력과 연계될 수 있는지를 많이 확인하게 되는데, 업무 적응도나 경력 연계 차원에서 고려된다는 의견도 제시되었다.

구직정보와 관련하여 회사에 대한 정보가 없다보니, 본인이 잘 적응할 수 있는 곳인지 알 수 없어 망설이게 되기 때문에 경력단절 상태인 경력자들을 위한 맞춤형 정보나 상담을 기대하는 의견도 있었다.

(3) 사례조사 시사점

이들 면접자들의 가장 큰 관심은 일자리였다. 일하고자 하는 것이 이들의 가장 큰 관심사였기 때문에 대체인력여부는 일자리 선택 시 그렇게 큰 걸림돌은 아니었다. 그러나 대체인력으로 근무하면서부터 느끼는 불안정성이나 일 자체의 연속성에 대한 문제는 끊임없이 이들이 고민할 수밖에 없는 문제였다. 이러한 불안정성이나 불연속성의 문제를 해소할 수 있는 방안은 여러가지 차원에서 고민될 필요가 있으며, 시급하게 마련될 필요가 있는 것으로 나타났다.

3. 구인처의 대체인력 수요 및 대체인력지원기관 현황

이 절에서는 주요 대체인력 지원기관 및 구인처 중 하나인 사회복지시설의 대체인력 수요를 알아보려고 한다. 이를 통해서 대체인력 전문직종의 하나인 사회복지사에 대한 구직현황을 알아보고 서울시여성대체인력의 운영방안에 대해 검토하고자 한다.

1) 구인처의 대체인력 수요

서울시 소재 사회복지관의 대체인력 수요를 알아보기 위하여 서울시 사회복지사협회의 협조를 통해 온라인설문조사를 실시하였다. 총 참여기관은 90개이며, 대체인력 사용경험, 계획, 원하는 대체인력의 연령이나 근로기간 등에 대해 질문하였다.

(1) 설문조사 개요

표 III-38 서울시 사회복지기관 조사 개요

조사대상	· 서울시 소재 사회복지관(이용시설, 거주시설) / 응답기관 90개
조사방법	· 온라인 설문(서울시 사회복지사협회 홈페이지)
조사기간	· 2015. 4월 ~ 6월 (3개월간)
주요 조사내용	· 출산휴가 혹은 육아휴직 부여 유무, 활용 현황 · 대체인력 채용 경험 · 향후 대체인력 채용 예정 · 원하는 대체인력의 연령, 근로기간 등

먼저 조사대상기관인 사회복지관의 주요 특성을 살펴보면, 표 III-39와 같다. 먼저 각 센터의 유형을 살펴보면 84.4%가 이용시설이었고 15.6%가 거주시설이었다. 회사 근로자수는 10~29명이 41.1%로 가장 많았고 그 다음으로 30~59명이 36.7%, 5~9명이 8.9%, 1~4명이 5.6%, 60~99명이 4.4%, 100명이 3.3% 순이었다. 조사대상 기관의 여성 근로자수는 10~29명이 60%로 가장 많았고 그 다음이 30~59명으로 16.7%에 이르렀다. 5~9명은 11.1%, 1~4명은 8.9%, 60명 이상이 3.3%를 차지하고 있었다.

표 III-39 조사대상 기관 특성

	구분	응답자수(명)	구성 비율(%)
센터 유형	이용시설	76	84.4
	거주시설	14	15.6
	합계	90	100.0
회사 근로자수	1~4명	5	5.6
	5~9명	8	8.9
	10~29명	37	41.1
	30~59명	33	36.7
	60~99명	4	4.4
	100명 이상	3	3.3
	합계	90	100.0
여성 근로자수	1~4명	8	8.9
	5~9명	10	11.1
	10~29명	54	60.0
	30~59명	15	16.7
	60명 이상	3	3.3
	합계	90	100.0

(2) 설문조사 결과

대체인력 채용과 관련한 조사결과가 표 III-40에 제시되어 있다. 출산휴가 혹은 육아휴직을 부여한 경우가 있는지를 질문한 결과, 80%가 부여한 적이 있다고 응답하였다. 과거 대체인력 채용을 한 경험이 있는지에 대해서는 83.1%가 채용경험이 있다고 답했고 16.9%가 채용경험이 없다고 답하였다. 대체인력을 채용하는 경우, 대체인력에게 주어지는 업무의 난이도는 낮은 수준으로 배정된다는 응답이 46.3%, 동일수준으로 배정된다는 응답이 49.3%, 기타 응답이 4.5%였다. 기타 응답으로는 논의해서 결정한다거나 단순보조 업무를 맡긴다거나 휴직자가 발생한 팀에서 결정한다는 등의 답변이 있었다.

향후 대체인력 채용계획이 있는지에 대해서는 70%가 채용계획이 있다고 하였고 30%는 채용계획이 없다고 하였다. 대체인력 채용예정 시기를 확인한 결과 2015년 상반기에 채용하겠다는 의견이 5.1%, 2015년 하반기에 채용하겠다는 의견이 32.2%, 2016년 상반기에 채용하겠다는 의견이 11.9%였다. 채용시기가 미정이라고 한 응답

자는 50.8%로 절반 이상에 해당되었다. 채용시 근로기간은 6개월 초과~12개월 이하가 53.8%로 가장 많았다. 다음으로는 12개월 초과 기간이 29.2%로 많았고 3개월 초과~6개월 이하가 9.2%, 3개월 이하가 7.7%순으로 나타났다.

채용을 희망하는 연령대는 관계없다고 답한 응답자가 34.8%, 20대를 희망하는 응답자가 24.6%, 30대를 희망하는 응답자가 36.2%, 40대를 희망하는 응답자가 4.3%로 30대를 희망하는 응답자가 가장 많았다. 대체인력 지원센터를 통해 채용할 의사가 있는지를 묻는 질문에서는 93.2%가 채용할 의사가 있다고 답하였다.

【 표 III-40 】 대체인력 채용 수요조사 결과

구분		응답자수(명)	구성 비율(%)
휴직부여 여부	부여	72	80.0
	미부여	18	20.0
	합계	90	100.0
대체인력 채용경험	있음	64	83.1
	없음	13	16.9
	합계	77	100.0
대체인력 업무 난이도	낮은수준	31	46.3
	동일수준	33	49.3
	기타 ¹⁴⁾	3	4.5
	합계	67	100.0
대체인력 채용계획 여부	있음	63	70.0
	없음	27	30.0
	합계	90	100.0
채용시기	2015년 상반기	3	5.1
	2015년 하반기	19	32.2
	2016년 상반기	7	11.9
	미정	30	50.8
	합계	59	100.0
근로기간	3개월 이하	5	7.7
	3개월 초과~6개월 이하	6	9.2
	6개월 초과~12개월 이하	35	53.8
	12개월 초과	19	29.2
	합계	65	100.0
채용 희망	관계없음	24	34.8

구분		응답자수(명)	구성 비율(%)
연령대	20대	17	24.6
	30대	25	36.2
	40대	3	4.3
	합계	69	100.0
대체인력 센터를 통한 채용 계획	있음	82	93.2
	없음	6	6.8
	합계	88	100.0

대체인력을 채용하지 않은 이유에 대한 답변이 ■표 III-41■에 제시되어 있는데, 적합한 인재를 찾지 못해서, 비용문제 등의 순서로 나타나 다른 대체인력관련 조사의 결과와 크게 다르지 않은 것으로 나타났다.

■표 III-41■ 대체인력 채용하지 않은 이유¹⁵⁾

미채용 이유	응답자수(명)
단기간 채용이라서	2
채용 및 교육에 소요되는 비용 때문에	5
적합한 인재를 찾지 못해서	6
정보가 없어서	3
다른 직원이 업무를 부담해서	3
정규직원으로 새로 채용을 해서	2
휴직자가 없어서	4
합계	25

(3) 설문조사 결과의 시사점

먼저 사회복지기관의 경우 출산휴가 혹은 육아휴직을 부여한 경험이 80%이며, 그에 따라 대체인력 채용경험도 83.1%로 높게 나타났다(무응답 제외). 그러나 휴직을 부여한 경험이 있는 기관은 72기관인데 비해, 대체인력 채용경험이 있는 기관이 64기관으로 나타나 실제로는 채용하지 않는 기관이 있음을 알 수 있다. 대체인력 업무

14) 기타답변으로는 단순보조, 휴직자가 발생한 팀 내에서 조정 등의 답변이 포함되어 있음.

15) 중복응답처리

난이도는 동일 수준 혹은 낮은 수준이며, 근로기간은 6개월 이상 12개월이 과반수를 차지하고 있었으며, 채용희망 연령대는 '관계없음'을 제외하고는 20~30대에 집중되어 있음을 알 수 있었다. 그리고 서울지역 사회복지기관의 경우에도 대체인력 채용에 있어서 다른 기관과 유사한 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. 표본 수가 많지 않다는 한계는 있으나, 대체인력을 채용하고 싶어도 채용하지 않는 원인으로 적합한 인재를 찾는 것과 관련된 것이 가장 많이 나타났다(적합한 인재를 찾지 못해서, 정보가 없어서).

이러한 점을 종합해볼 때, 해당기관에서 요구하는 대체인력 채용에 적합한 여성은 20~30대의 12개월 미만의 단기간의 인력이며, 전문업무 혹은 단순업무에 적합한 사회복지사를 원하는 것을 알 수 있다. 그러면서도 적합한 인재를 찾기가 어렵기 때문에 대체인력 채용에 있어서 어려움을 겪고 있는 것을 알 수 있다. 뿐만 아니라 사회복지기관의 경우 대부분 재정적 상태가 열악하고 인력규모도 크지 않기 때문에 대체인력을 추가적으로 운영할 여력이 많지 않다는 점도 알 수 있다. 따라서 해당기관에서 원하는 대체인력을 적시에 제공하고, 항상적으로 이를 관리하기 위해서는 대체인력을 관리하는 대체인력지원센터의 입장에서 구직처 발굴 뿐 아니라 구인자의 관리, 재정적 지원 등의 노력이 있어야 함을 알 수 있다.

2) 사회복지기관의 근무환경 및 대체인력 지원 현황

(1) FGI 개요

사회복지기관의 출산휴가나 육아휴직 활용 현황, 대체인력 채용 경험 및 채용 의사 등을 파악하기 위한 FGI는 총 4개 기관의 중간관리자가 참여하여 실시되었다. 조사내용은 크게 서울시 사회복지기관의 업무환경, 사회복지사의 출산휴가 및 육아휴직 관련 사항, 사회복지사의 경력단절 예방 관련 현안 및 대체인력 지원 필요성 등이다.

【 표 III-42 】 서울시 사회복지기관 중간관리자 사례조사 참여자 현황

연번	성별	직장 및 직위
1	여	종합사회복지관 부장
2	여	종합사회복지관 부장
3	여	종합사회복지관 부장
4	남	자활센터 실장

【 표 III-43 】 서울시 사회복지기관 중간관리자 사례조사 주요 내용

조사주제	조사내용
사회복지사의 업무 환경	<ul style="list-style-type: none"> - 사회복지직의 여성 분포 및 업무 특성 - 노동시간 및 법정휴가 사용 현황 - 업무환경의 특이점 및 개선사항
출산휴가 및 육아휴직 관련	<ul style="list-style-type: none"> - (여성)사회복지사의 출산휴가 및 육아휴직 이용 현황 - 휴가 혹은 휴직에 따른 애로사항 - 출산휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 현안
대체인력 지원 관련	<ul style="list-style-type: none"> - 출산휴가 및 육아휴직, 혹은 다른 사유로 인한 대체인력 채용 현황 - 대체인력 필요성에 대한 의견 - 대체인력에게 필요한 교육 - 대체인력 지원 관련하여 서울시 혹은 협회에 기대하는 역할 - 여성 사회복지사의 경력단절 예방을 위해 필요한 지원 - “좋은 일자리, 괜찮은 일자리”에 대한 인식 및 기대

(2) FGI 결과

□ 사회복지관에서 시간선택제 등 도입이 어려운 이유: 업무 특성, 근로조건

여성들이 많이 근무하는 조직인 사회복지관련 기관의 경우에도 육아휴직을 사용하기 시작한 것은 최근의 일이며, 3개월 출산휴가의 경우에는 대체인력을 채용하지 않고 동료들끼리 업무를 분담하는 분위기가 대부분인 상황에서 대체인력활용도는 높지 않은 편이다. 따라서 현재 육아휴직도 자리를 잡지 못한 상황에서 시간선택제 근무를 하기는 어렵다는 의견이 지배적이었는데, 특히 사회복지관 업무가 4시간으로 한정하고 움직이기가 어렵다는 점을 가장 큰 이유로 들었다. 그리고 시간제 근무는 책임감이 떨어지는 문제 등이 있기 때문에 사회복지관의 업무와는 적합하지 않다는 의견을 모두 피력하였다.

□ 사회복지직 육아휴직 대체인력 활용 장애요인: 경력과 급여의 미스매칭

대체인력 채용, 그 중에서도 경력이 풍부한 경력단절 여성을 대체인력으로 채용하는 것에 대해서는 여러 가지 장애요인이 있었는데, 첫째, 경력이 풍부한 여성의 경우에는 급여조건이었다. 이직률이 높은 사회복지직의 경우 대체인력으로 근무하다 정규직이 되는 경우가 있는데, 이 경우 경력단절여성의 경우 '7내지 8호봉을 다 인정'해 줘야 하는데, 그것이 불가능하다는 것이다. 따라서 경력이 풍부한 여성을 뽑는 것은 업무에 도움이 될 수도 있겠지만, 급여를 맞추기가 힘들어서 보통 1~3년 미만의 경력자나 신입을 뽑게 된다는 것이다. 둘째, 경력단절이 있는 여성은 아무래도 현장적응력이 떨어진다는 것이다. 이른바 '트렌드'를 읽는데 실패하여 적응하는데 시간이 걸린다는 점이다. 따라서 주로 3년 미만의 경력자들을 채용하여 업무를 조정하는 방식을 주로 취한다는 의견이 많았다.

□ 대체인력 활용 장애요인: 대체인력에 대한 미스매칭

하지만 이들 역시 육아휴직자에 대한 대체인력이 있는 것에 대하여 긍정적인 인식을 피력했다. 다만, 업무에 뛰어난 대체인력 맞춤 경력단절여성으로 이루어진 대체인력풀이라는 전제조건을 제시하는 의견이 대부분이었다. 따라서 이런 부분에 적합한 인력은 많지 않아 고용지원센터나 새일센터에서 연결해주려고 해도 잘 안된다는 의견이 있었다. 또한 대체인력 급여수준이 낮기 때문에 그런 것을 감내하고서라도 이곳에서 일하고자 하는 인력은 복지관 근처 인력이 대부분이라 만약 뽑는다면 인력이 우수해서이기보다는 지역에서 이 정도 돈을 많고 일할 여성을 채용하는 수준이라는 의견을 제시하기도 하였다. 문제는 경력단절 여성의 연령이 40, 50대인가 하는 것이 문제가 아니라 적은 급여를 가지고도 일할 수 있는 인력인지 아닌지, 그러면서도 업무에 바로 적응할 수 있는 인력인지가 중요한 선택의 기준인데, 현재 대체인력풀은 그렇지 못하다는 의견을 간접적으로 피력했다. 이것은 사회복지관이 총량 중심의 예산 구조로 운영된다는 점과 맞물리기도 하는데, 받는 예산이 한정되어 있는 상황에서 호봉이 낮은 직원이 휴직한 경우, 그보다 호봉이 높은 경력단절여성을 대체인력으로 활용하기가 어렵기 때문에 기피하게 된다고 의견을 제시했다.

□ 대체인력 활용 및 육아관련 근로조건 개선에 관한 제언

대체인력 활용에 있어 개선되어야 할 점으로는 먼저 육아휴직 예정자와 대체인력 채용자간 업무 인수인계 기간을 늘려줄 필요성이 제기되었다. 최근 규정의 변경으로 육아휴직 60일전까지 채용인원에 대해서는 대체인력 채용장려금을 지원해줄 수 있게 되었으나, 나머지 급여에 대해서 여전히 고용기관에서 지불해야 하는 문제가 있어 예산의 문제가 해결되어야 함이 강조되었다.

둘째, 10인 이하의 소규모 복지관에 대해서 업무에 바로 투입할 수 있는 대체인력을 지원해주고, 관련 인센티브를 제공할 필요성을 제기하였다. 즉 작은 규모의 복지관은 사람이 적어서 업무를 대체할 사람이 부족하므로, 이런 부분에 대한 지원을 해준다면 육아휴직이 좀 더 자유로워질 것이라는 의견이 많았다.

셋째, 육아휴직자, 경력단절 대체인력 등에 대한 직무교육의 필요성이나 육아휴직을 갔다 온 사람이 업무에 복귀해서 업무 적응 전까지 일정한 기간 동안 시간선택제 근무를 할 수 있도록 배려해준다면 업무 적응하는 데 훨씬 쉬울 것이라는 점도 제시되었다.

넷째, 가장 중요한 점으로는 육아문제를 배려해줄 수 있는 근로조건과 직장문화나 환경을 꼽았다. 육아문제는 출산 후 1년 이내에 끝나는 것이 아니라 장기적으로 최소 초등학교 저학년 때까지는 많은 시간과 공이 들어가는 문제이므로, 탄력근무제, 정시퇴근 보장 등 근로조건 개선의 문제가 가장 중요하다는 것에 대해서 동일한 의견을 제시하였다.

(3) FGI 결과의 시사점

주요 구인업체 중 하나인 사회복지기관 종사자들을 통해서 사회복지기관에서 육아휴직제도가 아직 활성화되지 않았다는 점과, 대체인력채용 역시 어렵다는 점을 확인할 수 있었다. 또한 대체인력으로 경력자를 뽑기가 어려운데, 그것은 예산의 문제와 경력이 풍부한 여성인력이 굳이 대체인력으로 올 이유가 없다는 점이였다. 그리고 대체인력 활용이 어려운 기관은 규모가 큰 기관보다는 10인 이하의 소규모 복지관인데, 이러한 복지관에 대해서 금방 업무에 적응할 수 있는 대체인력을 공급해

주고, 관련 인센티브도 제공해줄 필요성이 있었다. 또한 현재 60일전까지 업무인수 인계기간을 보장해주고, 그에 맞춰 대체인력장려금이 지원되나, 60만원 이외의 급여는 해당 기관에서 고스란히 지불해야 하므로, 특히 소규모 복지관의 경우에는 그 외의 급여에 대해서도 추가적인 지원이 필요할 수 있다는 점을 알 수 있다.

3) 여성대체인력지원기관 운영 경험 및 정책 개선사항

(1) FGI 개요

여성대체인력지원기관의 운영 현황 및 정책수요를 파악하기 위한 조사는 5개 기관 관계자 및 총괄기관 관계자 등 총 7명¹⁶⁾이 참여하여 실시되었다. 조사내용은 크게 여성대체인력지원센터 운영 현황 및 애로사항, 대체인력 구직자 및 구인처 특성, 권역에 따른 특이사항, 정책 개선사항에 대한 의견 등이다.

표 III-44 | 서울시 여성대체인력지원센터 담당자 사례조사 참여자 현황

연번	성별	직장 및 직위
1	여	총괄기관 대체인력지원센터 담당
2	여	남부 여성대체인력지원센터 팀장
3	여	북부 여성대체인력지원센터 팀장
4	여	동부 여성대체인력지원센터 팀장
5	여	중부 여성대체인력지원센터 팀장
6	여성	서부 여성대체인력지원센터 팀장(현재)
7	여성	서부 여성대체인력지원센터 담당자(과거)

16) 1개 센터의 경우 올해 사업담당자와 작년도 사업담당자가 함께 참석하였으며, 일정상 다른 기관과는 별도로 진행되었다.

표 III-45 | 서울시 여성대체인력지원기관 담당자 사례조사 주요 내용

조사주제	조사내용
여성대체인력 지원센터 운영 현황 및 애로사항	<ul style="list-style-type: none"> - 기존 업무와의 연관성 및 업무 수행에 필요한 역량 - 2014년 운영 평가 및 2015년 사업 개선사항 - 대체인력 교육 지원 현황 및 개선 필요 사항 - 대체인력 취업여성에 대한 사후 지원 - 기관 내 대체인력 채용 경험 및 평가 - 기타 센터 운영의 애로사항 등
대체인력 구직자 및 구인처 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 구직여성 특성(경력단절기간 및 취업의지 등) - 연령, 학력, 기존 경력 등에 따른 수요 및 특성, 지원 현황 - 구인기업 특성(업종, 규모, 모집직종, 구인조건 등) - 기타 구직자 및 구인처 특이사항 등
권역에 따른 특이사항	<ul style="list-style-type: none"> - 서울시 5개 권역에 따른 특성 - 지역 특성을 고려한 설계 현황 - 특화 직종 운영 경험 및 특이사항
정책 개선사항에 대한 의견 등	<ul style="list-style-type: none"> - 대체인력의 경력 개발을 위한 개선 사항 - 대체인력 지원 정책의 실효성 제고를 위한 관계기관 역할에 대한 의견 - 기타 대체인력 지원 제도의 활성화를 위한 의견 등

(2) FGI 결과

□ 대체인력지원센터의 어려움

○ 구인기관과 구직자의 미스매칭(연령, 눈높이)

사회복지사 특화 대체인력센터를 운영하고 있는 북부여성발전센터 담당자는 구인기관과 구직자 간의 연령대의 미스매칭을 지적했다. 사회복지기관의 경우 주로 ‘20대, 30대’를 요구하는데 반해, 센터를 방문하는 구직자는 ‘40대, 50대’이기 때문에 적절하게 매칭하는 것이 가능하겠는가라는 의문을 제기하였다. 이에 따르면 대체인력 수요가 발생하면 중요업무는 기존 직원들끼리 분배하고, 남은 보조업무를 대체인력을 채용하여 맡기는 경향이 있기 때문에 좀 더 어린 연령층을 선호하고 있으며, 보육교사 특화 대체인력센터의 경우에도 동일한 어려움을 지적하고 있었다. 따라서 민간기업보다는 연령제한을 덜 받는 복지관이나 협회 등을 연계하는 것이 더 유리할 것이라는 의견이 많았다.

구인업체에서 연락이 오는 경우에도 경력단절 여성의 경우 단기간 일자리의 경우

선뜻 나서려고 하지 않는 경향이 있기 때문에 ‘일단 경험을 해보시고 실습처럼 생각해보시라고’ 설득하여 보내는 경우가 있다고 한다. 이 경우 구인업체에서는 즉시 숙련된 대체인력을 원하는 경우가 있는데, 업체 측에서는 인력만족도가 떨어지기도 한다는 의견도 있었다.

나아가 구직여성의 경우에도 대체인력 ‘겨우’ 3개월 하려고 먼 거리 이동하는 경우는 없으며, 장거리 이동은 정규직 정도 되어야 가능하므로 더욱 더 매칭하는 것이 어렵다는 의견이 다수였다.

미스매칭과 관련하여 서울특별시사회복지사협회를 통해 실시했던 대체인력 채용 수요 조사 결과의 활용 현황을 FGI와 별도로 최근 파악한 결과, 대체인력 채용계획이 있는 사회복지기관의 경우 대체인력지원센터에서 양성된 인력이 연계되는 경우는 많지 않았다. 그 이유는 크게 두 가지였다. 하나는 연령의 문제였다. 앞서 언급한 바와 같이, 구인처가 채용하기 희망하는 연령대는 20~30대인데, 구직여성의 연령대는 대부분 40~50대이기 때문에 매칭이 어렵다는 것이다. 다른 하나는 지역의 문제였다. 사회복지사를 특화 직종으로 하여 운영하고 있는 북부여성대체인력지원센터의 구직여성은 주로 노원구 등 인근 지역에 거주하고 있는데, 대체인력 채용을 희망하는 사회복지기관은 해당 지역뿐 아니라 서울 전역에 흩어져 있기 때문에 구직여성의 직주거리가 문제가 된다는 것이다. 이러한 점은 대체인력의 실질적 채용 연계를 위해서는 현재와 같이 특화 직종 운영을 특정 센터에서 전담하는 것이 적절한지 검토할 필요성을 드러내준다.

○ 대체인력 수요 부족

구인기관의 요구에 맞는 20~30대 구직자풀이 있다고 해도 현실적으로, 구인기관에서 대체인력을 요구하는 수요가 턱없이 부족하다는 지적이다. 대체 ‘10인 미만의 기업’이 접근가능한 곳인데, 이런 곳은 대체인력을 채용하기보다는 신규인력을 채용하는 분위기이며, 출산이나 육아휴직을 가는 기존 직원은 기업의 근로조건이 좋지 않기 때문에 미련없이 그만 두는 분위기이기 때문에 대체인력 수요가 발생하기 어렵다는 것이다. 뿐만 아니라 대체인력으로 취업한 사람이 해당 기관에서 정규직으로 채용되기는 어렵다는 문제를 제기하기도 하였다. 정원을 늘리지 않는 이상 육

아휴직자가 복귀했을 경우에 자리를 내어줘야 한다는 것 때문에 해당기관에서 정규 직 채용은 힘들다는 것이다.

○ 대체인력지원센터 운영의 어려움: 적은 예산과 인원, 인센티브 부재 등

서울시 대체인력지원센터의 경우 2014년 8천만원 예산에서 4천만원으로 대폭 삭감되었을 뿐더러 고용노동부와 같은 대체인력채용장려금도 존재하지 않아서 서울시 대체인력지원센터에 대한 기업 측의 메리트가 전혀 없는 상태라는 점이 지속적으로 강조되었다. 실제로 2015년 올해 특화직종을 운영하는 북부센터와 동부센터를 제외하고 각 센터에 배분된 예산은 한 해에 300만원인데, 이것은 “교육 몇 번 하고 현수막하고 사무용품비로 지출하면 끝”인 비용인데다가 실제로 해당사업에 대한 전담인력이 배정된 것이 아니라 추가적인 업무로 주어졌기 때문에 ‘결다리 업무’라는 느낌이 강하다는 의견도 있었다.

한편 중앙정부에서는 기업 측에 고용장려금을 지원하기 때문에 중복방지 차원에서 서울시에서 이러한 인센티브를 제시하지 못하고, 서울시 대체인력의 특색으로 ‘사전예약제’를 도입하였다. 따라서 서울시 대체인력지원센터의 특징 중 하나는 사전예약제를 운영한다는 것인데, 특화직종인 보육교사 같은 경우 즉시 숙련된 인력을 매칭해준다는 것이 메리트였었고, 어느 정도 이용성과를 거둔 것으로 나타났다고 한다. 그러나 그렇게 되기 위해서는 그러한 인력풀에 들어갈 만한 구직여성도 많아야 하고 구인기업도 많아야 구직여성들이 “재취업하게 힘든 줄을 알고 이거에라도 오실 텐데” 이러한 점들을 해결하기 쉽지 않아 원활하지 않다는 의견을 제시하기도 했다.

□ 대체인력활용 경험: 낮은 기대감 + 낮은 급여 + 보조업무

실제로 대체인력을 각각 센터에서 활용한 경험에 대해서도 의견을 제시하였는데, 어느 센터에서는 출산휴가 대신 대체인력으로 채용된 인력에게 동일한 업무를 맡긴 적이 없다고 했다. 비중도가 높은 업무는 기존의 직원들에게 나눠주고 비중이 낮은 업무만 맡기기 때문에 ‘일을 잘 한다’라거나 그런 느낌을 못 느끼는 것이 솔직한 심정

이라고 말하기도 했다. 다른 센터관계자 역시 동일한 업무를 맡기지는 못했으며, 다만 일을 잘 하는 경우에는 채용하면 좋겠다는 마음을 갖게 되기도 하는 경우도 있다고 하였다. 이러한 것은 센터만의 대체인력을 보는 관점이 아니라 대체인력 일반에 대한 관점을 드러내는 것이라고 할 수 있다. 대체인력은 임시로 업무를 맡기는 단기인력에 보조적인 업무를 수행하는 인력이라는 인식이 기본적으로 노정되어 있다.

□ 대체인력지원센터 개선방안

○ 소수정예인력 중심의 인력풀 운영

대체인력지원센터 개선방안으로는 지금처럼 많은 인원을 무조건 모아서 인력DB로 구성하는 것이 아니라 소수의 실무 경험을 가지고 있는 여성들을 중심으로 인력풀을 구성하여 적시에 적정한 곳에 연계하는 방식으로 전환될 필요가 있다는 의견이 있었다. 이 경우 이후 정규직으로 갈 수도 있고, 다시 대체인력지원센터로 돌아온 경우 경력개발프로그램 등 지속적으로 능력을 개발하고 성공적으로 경력을 이어갈 수 있도록 해줄 필요를 강조했다.

○ 대체인력지원센터의 분명한 목표와 그에 맞는 역할과 위상 정립

대체인력지원센터의 목적이 현재 너무 광범위하고 이중적으로 분리되어 있다는 점도 개선사항으로 도출되었다. 현재는 육아휴직 활성화와 경력단절 여성 취업이라는 목표를 가지고 있는데, 현재의 인원, 예산, 사회적 분위기, 기업현황, 구직인력 등을 고려할 때 어느 것 하나도 달성하기 어렵다는 것이다. 따라서 어느 것에 집중해야 할지 결정하고 이를 위한 중장기적 계획, 인원배치, 예산 확보 등이 이야기되었다. 교육훈련을 예를 들어 보면, 대체인력지원센터에서 수행하는 교육이 20~30시간 밖에 안되는 상황에서 경력단절 여성이 직무감각을 회복해서 취업을 하는 것은 어려운 실정이다. 새일센터와 비교해서도 교육훈련량이 대단히 적기 때문에 대체인력으로 이 정도 수준의 교육을 받아서 들어가는 것은 더욱 어렵기 때문에, 초점을 분명히 하지 않으면 실제 활용이 어렵다는 것을 제기하였다.

○ 센터별 특화직종 운영 방식의 보완

센터별로 특화직군을 고정시켜 장기적으로 개발하고 지원하는 것이 좋다는 의견이 많았는데, 다만 이 경우 하나의 센터에서 하나의 특화직종을 하는 것이 아니라 서울시 전체에서 특화직종 3~4개를 개발하여(보육교사, 사회복지사 등) 공동으로 운영하는 방안이 제기되었다. 특화직종 운영은 전문화된 인력을 필요한 시기에 공급하고, 인력을 교육시키고, 관리하는데 가장 효과적이며, 구인업체 입장에서도 해당 직종의 대체인력을 바로 찾을 수 있기 때문에 효과적이기도 하다. 그러나 이 경우 하나의 센터에서 하나의 직종만을 다루는 것에 대해서는 너무 협소하기 때문에 다른 지역에 거주하는 인력을 포괄할 수 없다는 한계가 있었다. FGI에서는 이러한 한계를 극복하기 위해서 해당직종을 공동으로 운영하고, 성과나 실적도 공유하며, 교육훈련과정도 공유하는 대규모 공동운영시스템을 제기하였다.

○ 공적시스템과 연계

대체인력 활용에 대한 강제성이 없다면, 대체인력 활용 자체가 어렵다는 의견이었다. 서울시의 관리감독 혹은 인적·물적 지원을 받는 기관을 중심으로 육아휴직 사용과 대체인력활용을 의무화하고, 서울시 대체인력지원센터의 인력을 사용하게끔 강요할 때, 대체인력활용은 보다 원활해질 것이라는 의견이었다. 이런 제안은 공적 시스템 내에 들어올 수 있는 직종이나 기관에 제한이 있다는 점에서 한계적일 수 있지만, 더욱 적극적으로 인력을 예측하고 활용할 수 있다는 측면에서 필요할 수 있을 것이다.

○ 적극적 홍보활동

대체인력지원센터 혹은 대체인력지원제도 자체에 대한 정보를 많이 모르고 있다는 의견이 공통적으로 제시되었다. 실제로 센터 담당자들이 구인처 확보를 위하여 기업에 연락하였을 때, 대체인력지원센터만이 아니라 대체인력제도에 대해서도 모르는 경우가 많았다. 따라서 구인업체 대상 홍보뿐 아니라 근로자들을 대상으로 교육이나 홍보가 이루어지게 되면 좀 더 자연스럽게 육아휴직 이후 대체인력을 사용할 수 있다는 생각을 하게 될 수 있고, 자연스럽게 이용률이 높아질 수도 있으므로

적극적인 홍보가 서울시 차원에서도 이루어질 필요가 있다.

(3) FGI 결과의 시사점

먼저 구인기관과 구직자 간의 미스매칭의 수준이 상당히 심하다는 것을 알 수 있었다. 연령대나 서로에 대한 기대 등에 있어서 많은 차이가 났는데, 특히 기업에서는 즉각 현장에서 업무에 투입될 수 있는 숙련된 인력을 원한 반면, 대체인력센터에 등록된 대체인력의 경우 즉각적으로 투입될 수 있는 인력보다는 어느 정도 교육과 경험이 요구되는 인력이 많음을 알 수 있었다. 또한 이러한 미스매칭은 결국 대체인력에 대한 기대감을 낮추게 하고 대체인력은 보조적인 업무를 맡게 되거나, 제한적인 형태의 업무를 하게 된다. 더욱 문제는 대체인력을 사용하고자 하는 구인기관이 많지 않다는 점인데, 이러한 점 때문에라도 더욱 더 많은 홍보가 필요함을 알 수 있었다. 나아가 대체인력지원센터가 정말로 기업이 원하는 인재를 적절하게 공급하고자 한다면, 소수직종과 소수인력을 중심으로 대체인력풀을 형성하여 지속적인 교육과 역량개발, 그리고 대체인력풀에 등록되는 것 자체가 안정적인 일자리의 느낌을 가질 수 있도록 지원이 요구되었다. 이를 위해서는 현재와 같은 수준의 대체인력센터의 인력이나 예산 규모를 가지고는 원래의 목적을 달성하기 힘들며 더 많은 지원과 분명한 목표가 필요하다는 점도 알 수 있었다.

IV

서울시 여성 대체인력 지원 활성화를 위한 정책방안

1. 정책방향
2. 대체인력 지원 개선 방안

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV

서울시 여성 대체인력 지원 활성화를 위한 정책방안

1. 정책방향

1) 대체인력 사용처와 대체인력 취업인원 간 미스매치 극복

이번 연구를 통해서 공공부문의 대체인력센터(혹은 뱅크)와 민간부문의 대체인력센터의 차이뿐만 아니라 민간부문 내에서도 대체인력활용에 대한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 또한 민간부문 대기업이나 여성인력이 많은 일정 규모 이상의 기업의 경우 출산휴가와 육아휴직자 수가 다른 기업에 비해 많은데, 이렇게 일정한 수준으로 많이 발생하는 경우에는 그 자체가 인사관리 측면에서 긍정적인 점으로 작용할 수도 있다는 점도 확인할 수 있었다. 예를 들어 출산휴가가 끝난 후 추가적으로 휴직원을 내지 않아도 자동적으로 육아휴직으로 들어갈 수 있게 만든 A기업의 경우 여성근로자의 수가 많은 기업에 속하는데, 이러한 조치를 통하여 인력이 부족해지는 문제가 발생하는 것이 아니라 오히려 인력수급현황을 전망할 수 있게 되었다. 그에 따라 매년 일정한 수로 발생하는 육아휴직자의 수를 감안하여 정원의 110% 정도를 유지하면 인력운영에 크게 문제가 없다는 의견이었다. 또한 이 경우 육아휴직을 사용하지 않고 출산휴가만 사용하고자 하는 사람의 경우에는 출산휴가만 사용할 수 있도록 되어 있어서 육아휴직을 사용하지 않는 사람에게 인사상의 불이익은 없었다. 즉 이렇게 일상적으로 인력수급현황을 전망할 수 있는 상태가 되는 경우, 오히려 대체인력을 채용하기보다는 기존의 인원을 재배치할 수 있어서 업무 경험도 있고 즉각적으로 업무에 배치할 수 있는 인원을 사용할 수 있으므로, 업무의 공백도

발생하지 않는 것이다. 따라서 대기업이나 여성인력이 많은 일정규모 이상의 기업에서는 대체인력을 채용하기보다는 기존 인력을 사용하거나 필요에 따라 인력을 신규 채용하는 방법이 인력 활용에 더 적합하며, 실제로도 그런 방식을 많이 사용하고 있는 것으로 보인다. 따라서 대체인력 사용처는 대기업이나 여성이 많은 일정규모 이상의 기업이라기보다는 중소기업이 될 가능성이 많으며, 이를 우선적인 사용처로 설정해야 한다(정형욱 외, 2013). 그렇다면 이들 중소기업의 대체인력에 대한 수요나 활용도는 어느 정도인가? 비록 중소기업의 대체인력 수요는 정확하게 파악하기 힘들지만, 2014년 서울시 사업체 규모별 대체인력채용 장려금 활용인원에 따르면 10인-49인 규모의 기업이 258명으로 가장 많았으며, 보건 및 사회복지 업종의 대체인력장려금 활용인원이 399명으로 가장 많았다는 점에서 특정 업종이나 규모에 집중할 필요가 있다.

또한 본 연구에 따르면 대표적인 보건 및 사회복지업종의 하나인 사회복지기관의 경우 대체인력 채용경험도 있고 대체인력 채용계획 수립도 대체로 가능한 것으로 나타났다. 그리고 이들은 대체로 20-30대 여성을 대체인력으로 채용하고자 했으며, 주로 6개월~12개월 내에서 대체인력을 고용하고자 한 것으로 나타났다. 또한 이들 수요처에서 요구하는 대체인력은 즉각적으로 업무에 투입될 수 있으면서도 1년 내외의 짧은 고용기간과 저임금을 감내할 수 있는 사람이다. 그러나 낮은 임금과 짧은 계약기간을 감내하고 대체인력으로 근무하고자 하는 사람은 상대적으로 많지 않고, 대체인력풀에 등록된 사람은 대개 '일하고자 하는' 사람들이지 '대체인력으로 근무'하고자 하는 사람은 아니다. 즉 이들 사회복지기관에서 일하는 대체인력의 경우 다른 일자리가 없어서 대체인력으로 일하는 경우가 많다는 점을 고려한다면, 인력의 수요공급의 미스매치는 어쩌면 예견된 일이기도 하다.

그런 의미에서 이른바 '핵심인력'에 대한 대체인력 수요는 없거나 드물다고 봐야 한다. 일반적으로 우리가 생각하는 대체인력이란 대체할만한 업무에 대한 대체인력이라는 점이다. 따라서 특정한 직종과 직무를 구체화하여야 할 필요가 있다. 그 외에 다른 업종이나 직무에 대해서는 대체인력풀이 아니라 기존 취업알선 방식의 사용 즉, 워크넷 등을 통하여 구인구직이 가능하도록 설계되어야 할 것이다.

또한 대체인력을 사용하고자 하는 기업과 서울시 대체인력풀에 등록된 인원과의

가장 큰 미스매치는 연령적 측면이다. 기업 측에서는 대체인력으로 굳이 나이가 많은 경력단절여성을 채용하는 것에 대해 메리트가 없는 상황이며, 기업의 수요가 없는 상황에서 경력단절여성 중심으로 대체인력풀을 구성하는 것은 대체인력 취업에 있어 큰 의미가 없는 상황이다. 그러므로 경력단절여성의 취업의 문제는 기존의 새일센터 등에서 진행하고 있는 경력단절여성 취업연계활동을 통해서 취업알선을 하는 것으로 나아갈 필요가 있으며, 대체인력풀의 연령 등을 제한하거나 혹은 초점을 경력단절여성에게만 둘 필요는 없어 보인다.

따라서 이러한 미스매치를 해결하기 위한 방안이 고려되어야 하는데, 먼저 대체인력센터의 성격과 목적을 분명히 할 필요가 있다. 육아휴직으로 공백이 생긴 업무를 대체하기 위한 사용처의 수요에 맞게 인력구성과 대체인력풀을 구성해야 한다는 것은 대체인력센터의 기본 역할이다. 그렇다면 어떤 인력들로 대체인력풀을 구성할 것인가, 즉 대체인력으로 일하고자 하는 여성들의 수요는 어떤 방식으로 조직할 것인가 하는 측면이다. 먼저 대체인력풀을 구성하여 이것의 활발한 사용을 기대하기 위해서는 기업의 수요에 부합하는 방식을 생각해볼 수 있다. 예를 들어, 초기 일자리 진입이 잘 되지 않고 있는 청년여성을 대상으로 대체인력제도를 경력형성형 인턴십 같은 의미로 활용한다면, 기업 측의 수요에도 부합하고 청년여성의 수요에도 일정하게 부합하는 방안으로 사용할 수 있을 것이다. 그러나 물론 이 경우 지나치게 짧은 6개월 이하의 '메뚜기식' 취업 경험의 축적을 방지하기 위해서 최소 1년 이상의 육아휴직 근무처에 한해서 청년여성들을 매칭시키는 방안 등도 고려해 볼 수 있을 것이다. 또한 설문조사 결과에 따르면 서울시 대체인력풀에 등록된 여성들의 경우 주로 원하는 직종이 교사 및 학원강사, 중소기업 과장급 이하 사원 등이었고, 대체인력 구인처 DB에 등록된 기업들의 모집직종으로 가장 많은 것이 교육전문가 및 관련직, 경영 및 회계관련 사무직이었다는 점을 고려할 때, 시기와 인력을 사전에 충분히 파악할 수 있는 네트워크를 구성하거나 사전에 정보를 교환한다면 연령이나 직무성격 등의 문제는 있지만, 직종별로 일자리 연계는 어느 정도 가능할 것으로 보인다.

다음으로는 집중과 선택의 문제이다. 현실적으로 볼 때, 비록 그 절대 숫자는 적지만 다양한 업종과 직무에서 대체인력 수요가 발생하고 있다. 그러나 모든 대체인

력풀 구성과 운영에 들어가는 비용과 시간을 고려할 때, 모든 대체인력에 대한 수요를 대체인력센터에서 감당하는 것은 적절하지 않다. 오히려 선택과 집중을 통하여 일부 직종을 전문화하여 담당하고, 다른 직종에서 발생하는 수요는 새일센터 등을 활용하여 대응하는 것이 본연의 임무에 집중할 수 있는 방법일 것이다. 기존에 서울시 대체인력센터는 사회복지사와 보육교사를 특화직종으로 고려하고 있는데, 이것에만 집중하여 대체인력센터를 운영하는 방안도 있겠으나, 이외 몇 가지 직종을 추가하는 것도 방안이 될 수 있다.

또한 대체인력센터의 성공 여부는 육아휴직자가 많아지면 수요가 많아지기도 하겠지만, 그것뿐 아니라 대체인력풀에 등록된 구직자들의 전문적인 업무능력과 대체인력 일자리임에도 불구하고 이곳에서 일하고자 하는 사람들의 숫자에 의해서도 영향을 받을 것이다. 특정 업무에 대해서는 오히려 일반 구직자들보다 더욱 더 전문적인 교육훈련과 지속적인 관리 등이 필요한 것은 바로 이러한 점 때문이다. 그리고 불안정한 일자리임에도 불구하고 이곳에서 일하고자 하는 사람들에 대해서 일정한 수준의 인센티브를 제공하여 경력 관리가 가능하도록 할 필요가 있는 것도 대체인력풀에 등록된 인원 에 대한 관리가 중요하기 때문이다.

2) 대체인력풀의 경력 관리 및 지속적 지원

대체인력제도는 육아휴직 등으로 생긴 사업체의 업무 공백 가능성을 최대한 막기 위한 제도이다. 하지만 이 연구에서는 그러한 목적 이외에도 경력단절 여성들이 대체인력으로 일한 경험을 바탕으로 안정적인 일자리로 이동할 수 있는 가능성에 주목하였다. 그러나 앞에서 살펴보았듯이, 경력단절여성을 위한 일자리로 한정하는 것은 현실 여건 맞지 않는다는 점이 드러났다. 따라서 경력단절여성을 포함하여 다양한 연령과 수준의 인력으로 대체인력풀을 구성할 필요가 있다. 이러한 것을 염두에 둘 때, 대체인력제도가 성공적으로 정착하기 위해서는 단순히 인력의 소개에 그치는 것이 아니라 적재적소, 그리고 적시에 투입할 수 있는 인원을 항상적으로 준비하고 있어야 한다. 따라서 대체인력으로 일한 경험을 바탕으로 다른 안정적인 일자리로 이동한다는 것은 개인에게는 의미 있는 전환이지만 대체인력을 운용하는 입장에서 보면 소중한 인재를 잃는 것일 수도 있으며, 그만큼 새로운 인재를 발굴하

는 노력이 더 필요한 일이기도 하다.

현재는 필요한 인원을 체계적으로 교육시키고 이를 통해 적시에 필요한 인원을 양성·관리하는 것이 아니라 기업의 수요가 있으면 대체인력풀에 등록된 구직자를 소개하는 정도에 그치고 있는 수준이다. 중장기적으로 안정적인 대체인력풀을 구성하고 운영하기 위해서는 전문화된 교육과 현장 경험이 필요하며, 이를 취업희망자들에게 갖추어 줄 수 있어야 한다. 경력단절여성의 비경제활동기간이 10년 이상이었던 사례의 경우 여성발전센터의 회계교육을 통해서 자격증을 취득하고 이후 취업을 한 사례로 대표적인 대체인력 취업사례라고 할 수 있다. 그러나 이 경우에도 계약기간이 끝난 이후 고용승계가 어렵다는 것을 이유로 다른 안정적인 직장을 알아보고 있다는 점에서 구직자의 관점에서 볼 때 여전히 대체인력은 최초 직장 경험의 역할 이외 안정적인 자기 재생산이나 운영이 힘들다. 실제로 이러한 경험이 디딤돌로 작동하기 위해서는 사전교육, 취업연계, 사후 관리, 내부교육 등 경력관리를 위한 다양한 노력이 이루어져야 한다. 특히 대체인력풀에 등록된 사람들을 대상으로 한 설문조사 결과에서 취업교육을 받을 때 가장 중요한 것은 교육기관의 거리보다는 교육의 전문성과 교육 이후의 실질적 연계성이었다는 점에서 전문성 보장 및 취업처 혹은 창업 기회와의 연계보장이 가능한 프로그램을 설계하고 운영하는 등의 노력이 적극적으로 있어야 할 것이다.

따라서 이들 인력들이 자체적으로 꾸준히 대체인력풀에서 활동하기 위해서는 대체인력풀에서 활동하는 것 자체가 이들에게는 좋은 기회와 경험으로 작동해야 한다. 예를 들어서 대체인력으로 활동하지 않는 기간 동안에는 지속적으로 직무역량강화 교육 등을 실시하거나, 기존의 자격증을 업그레이드 할 수 있는 기회를 제공하는 등 대체인력으로 일하지 않는 기간 동안 경력개발과 관리가 가능하도록 하는 등의 적극적 방안이 요구된다.

3) 육아휴직 사용 및 대체인력활용 활성화

대체인력제도는 육아휴직 등으로 인하여 발생한 인력공백을 채우기 위한 제도이다. 따라서 대체인력활용이 활성화되기 위해서는 육아휴직 사용자가 지금보다 더 많아져야 한다. 물론 사회적으로 서서히 육아휴직 사용자가 늘어나고 있는 추세이

기는 하지만, 적어도 출산휴가 사용자가 육아휴직을 자연스럽게 사용할 수 있는 사회문화적 분위기를 조성할 필요가 있다. 그리고 이러한 분위기는 일부 대기업을 중심으로 이어지고 있기 때문에 중소기업에서도 원활하게 활용할 수 있도록 하는 제도적 장치도 필요해 보인다. 현재 민간기업에서 육아휴직 등을 활성화하기 위하여 육아휴직 장려금 등의 인센티브를 제공하고 있으나, 기업의 문화적 측면이나 분위기 등이 육아휴직 활용에 있어 더 긍정적인 요소로 작용한다는 측면을 고려할 때, 중앙정부 차원에서 육아휴직 활성화를 위한 노력 이외에도 서울시 차원에서 서울형 일가족양립우수기업에 대한 인센티브 강화, 홍보활동 강화 등 적극적 노력이 요구된다. 특히 육아휴직을 활성화하고 대체인력활용을 늘리기 위해서는 출산휴가와 육아휴직을 의무적으로 함께 사용할 수 있도록 하는 것도 하나의 방안일 수 있다. 물론 경제적 이유 등을 이유로 출산휴가만 사용하는 것에 대해서도 대책이 마련되어야 하겠지만, 출산휴가와 육아휴직을 함께 사용할 경우 육아휴직이 활성화되는 것뿐만 아니라 인력수요 측면에서도 상당히 유리할 수 있다. 인력수요를 체계적으로 예측할 수 있게 되면 해당 일자리에 적합한 인력을 양성하여 적시에 연계하는 것이 가능해질 것이다. 현재는 일부 대기업을에서 이러한 방식을 사용하고 있으나, 서울시를 비롯하여 자치구와 공공기관에서도 이를 선도적으로 적용하여 민간에 파급력을 미칠 수 있도록 하는 방안도 고려될 필요가 있다. 이와 같이 육아휴직 활성화 방안과 함께 대체인력 활용 활성화 방안이 함께 고려되어야 대체인력 활용은 좀 더 원활해질 것이다.

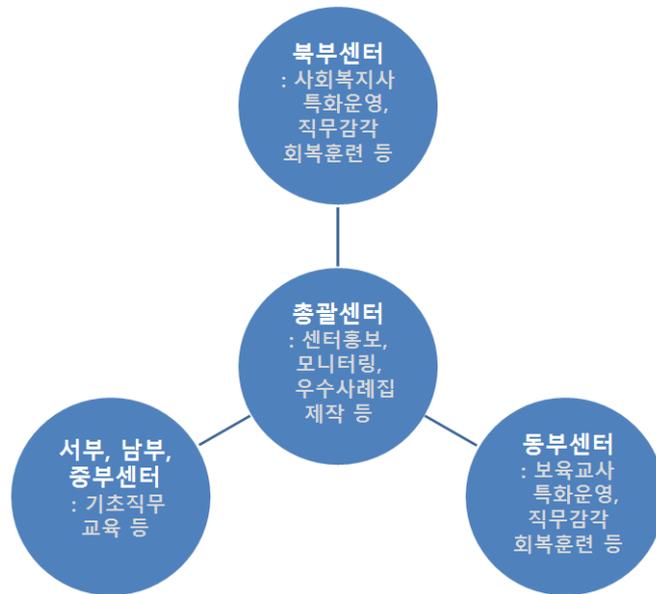
2. 대체인력 지원 개선 방안

그렇다면 대체인력 지원 및 활용 현황을 개선하기 위해 지원 체계가 어떤 방식으로 구성되어야 하는지, 지원 체계의 변화에 따른 내실화 방안은 무엇인지 살펴보도록 하겠다. 이하에서는 대체인력 지원과 관련한 개선 방안을 세 가지로 제시하고 각 방안이 따라 수행되어야 할 역할과 보완사항을 제안하고자 한다.

1) 대체인력 지원 기관의 현재 운영 방식

현재 서울시 여성대체인력지원센터는 1개의 총괄센터와 5개의 권역센터로 운영되고 있다. 총괄센터는 센터 홍보 및 권역별 사업 모니터링, 대체인력 채용 우수사례집 제작 등의 업무를 진행하고 있다. 권역센터는 공통적으로 구인처 및 구직자 발굴과 DB 구축, 취업 연계, 사후 관리 등을 실시하고 있으며, 이중 북부센터는 사회복지사 직종을, 동부센터는 보육교사 직종을 특화 운영하면서 직무감각회복 전문 교육훈련을 실시하고 있다. 특화 직종을 운영하지 않는 서부센터, 남부센터, 중부센터는 직장 적응을 위한 기초 교육 프로그램을 운영하고 있다. 특화 직종의 운영은 여성이 다수 종사하는 직종으로 대상을 한정하여 접근한다는 점에서 유의미하고, 사업장 규모가 작아 자체 인력 수급이 어려운 기관에 적절한 인력을 연계할 수 있다는 점에서 장점일 수 있다. 하지만 앞서 사례조사 분석 결과에서 제시한 바와 같이, 특정 지역을 중심으로 하여 오프라인 교육 방식으로 특화 직종을 운영하는 것이 오히려 대체인력풀 구성이나 일자리 연계의 측면에서 제약으로 작용하는 것으로 나타나 개선할 필요가 있다.

■ 그림 IV-1 ■ 서울시 여성대체인력지원기관 현재 운영 방식



2) 대체인력 지원 개선안

대체인력 지원과 관련한 개선안은 첫째, 5개 권역센터별로 특화 직종을 (공동)운영하는 방안(1안), 둘째, 대체인력 지원 기능을 1개 총괄센터로 집중하고 권역센터는 직무교육을 담당하는 방안(2안), 셋째, 대체인력 취업 알선은 새일센터가 담당하고 1개 총괄센터는 기업 대상 홍보와 전문협회 연계 등의 활동에 집중하는 방안(3안) 등 세 가지로 제시하고자 한다. 1안과 2안은 센터 역할의 범위와 주도적 운영 주체 설정에는 차이가 있지만, 대체인력 지원 기능을 현재와 같이 별도로 분리하여 강화하는 내용을 담고 있으며, 3안은 별도의 대체인력 지원 기능을 축소하는 내용을 담고 있다.

대체인력 지원 기능을 강화하는 방안(1안과 2안)에 대해 본질적으로 비정규직인 일자리 제공을 확대하는 것이 바람직한지, 정규직의 경력 유지를 위해 비정규직 일자리를 만드는 것이 바람직한지, 또 다른 형태의 파견업 확대가 아닌지 등 여러 비판이 제기될 수 있다. 그럼에도 불구하고 대체인력 지원은 현실에서 여성들의 출산·육아휴직으로 인한 업무 공백을 메우고 출산·육아휴직 사용이 어려워 불가피하게 발생하는 경력단절을 예방하는 데 필요하다는 점 또한 부인될 수는 없다. 또한 아직 소수이기는 하지만, 남성의 육아휴직에 대한 사회적 관심이 높아지고 실제 사용자도 많아지고 있는 상황을 고려하면, 향후 대체인력 지원은 비단 여성의 경력단절 예방을 위한 것만은 아니다. 물론 앞서 언급한 A대기업과 같이 매년 일정한 수로 발생하는 육아휴직자의 수를 감안하여 정원의 110% 정도 인력을 유지함으로써 업무 공백을 최소화하고 인력을 효과적으로 운용하는 것이 사회 전반적으로 확대된다면 별도의 대체인력 지원은 불필요한 일이 될 수 있다. 이는 장기적으로 추구해야 할 방향성이자 달성해야 할 목표일 것이다. 하지만 ‘원하는 인력이 없어서’ 대체인력을 채용하지 않는다면 ‘동료에게 부담이 갈까봐’ 혹은 ‘인사상의 불이익이 있을까봐’ 출산·육아휴직을 사용하기 어려운 현재의 상황을 개선할 수 있는 방안은 시급히 마련되어야 한다고 본다.

1안과 2안은 이러한 맥락에서 서울시가 대체인력 지원 기능을 강화함으로써 여성과 남성근로자의 (출산) 육아휴직이 활성화될 수 있는 기반을 조성하여 재직근로자의 지속가능한 근로 환경을 마련해야 한다는 차원에서 구상되었다. 다만, 이때 대체

인력으로 일하게 되는 근로자의 경우 단기간의 근무로는 경력으로 인정받기 어렵고 일 경험을 쌓았다고 하기에라도 충분하지 않으므로 최소 6개월 이상 또는 1년 이상 등 일정 기간 이상의 근무가 가능한 사업장으로 연계되도록 하는 방안이 수반될 필요가 있다.

이와 비교하여 다소 이질적으로 보일 수도 있는 별도의 대체인력 지원 기능을 축소하는 3안을 제시하는 이유는 기존의 여성인력개발기관을 비롯하여 여성의 취업을 지원하는 기관을 통해 이미 일반 취업과 대체일자리 취업 연계가 이루어지고 있는 상황을 고려하였다. 대체인력으로 근무하는 이들의 사후관리나 경력관리가 필요하다면 이것은 시간제나 단기 계약제를 포함하여 경력관리를 원하는 다른 사람에게도 여전히 필요한 부분이기 때문에 이를 인력개발기관의 '취업알선 활동과 사후관리의 강화'라는 차원에서 체계화하고 세분화하여 관리하는 것이 효과적일 수 있기 때문이다. 더욱이 기존 기관을 사용함으로써 추가적인 인력이나 예산에 대한 부담도 최소화할 수 있으며, 23개 기관을 이용한다면 기존 대체인력센터의 미스매칭 요인 중 하나인 지역적인 측면의 영향을 최소화할 수 있다는 점도 장점으로 작동할 수 있다.

이하에서 제시하는 세 가지 개선안은 위와 같은 각각의 맥락에서 구상되었다.

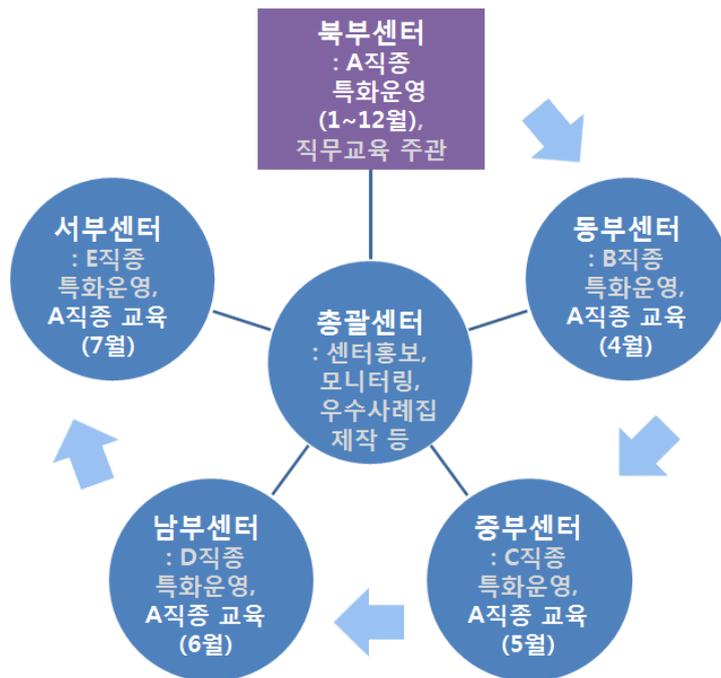
(1) 개선 1안: 권역센터별 특화 직종 (공동)운영

- 특화 직종 교육의 순회 운영 및 전문협회 연계

현재의 운영 방식을 개선하는 1안으로는 5개 권역센터가 각각 특화 직종을 운영하고 해당 직종의 직무교육 운영 주체를 담당하되, 실제 교육의 시행은 해당 지역에 국한하지 않고 서울시 전역에 걸쳐 확대하는 방안을 제안한다. 예컨대, 사회복지사 직종의 특화 운영 주체는 현재와 같이 북부권역센터가 담당하지만, 관련하여 이루어지는 직무교육을 타 지역에도 순회하여 운영하는 것이다. 5개 권역센터가 각각 하나의 직종을 특화하여 운영 주체로서 역할을 하되, 교육이나 관리의 범위는 지역을 넘어서 서울시 전역에 걸쳐 실시하는 방안이다. 해당 지역에서의 홍보나 수강생 모집, 사후 관리 등은 해당 지역의 센터가 담당하고, 직종 및 기관에 대한 이해가 필수적이라는 점에서 콘텐츠 개발 및 제공은 특화 직종 운영 주체인 센터가 담당한다.

다. 이때 강의내용 구성이나 강사 연계, 기관 홍보 등은 전문협회(예: 사회복지사협회 등)와 협조하여 진행한다. 각 권역센터는 해당 직종과 관련된 전문협회와의 연계를 통해 수요처를 발굴하고 수요처의 채용계획을 자체 조사하여 적시에 인력이 연계될 수 있도록 할 필요가 있다. 성과관리에 있어서 센터 간 중복이 발생할 우려가 있으나, 성과관리 역시 홍보, 수강생 모집, 사후 관리는 해당 지역의 센터로, 교육은 특화 직종 운영 주체인 센터로 구분하여 이루어질 수 있을 것이다. 총괄센터는 전체적인 홍보와 모니터링, 우수사례집 제작 등의 지원 역할을 담당한다. 즉 이 방안은 현재의 운영 체계를 큰 틀에서 유지하면서 각 권역센터가 특화 직종을 1개씩 운영하고 교육 주체는 특화 직종 운영 센터가 모두 주관하되, 교육에 필요한 준비와 사후 관리 등은 각 센터가 담당하는 방식이다.¹⁷⁾

■ 그림 IV-2 ■ 개선 1안: 권역센터별 특화 직종 (공동)운영(A직종 특화 운영 예시)



17) 권역센터별로 각각 1개의 특화 직종을 운영하는 것이 어렵다면, 우선 현재 2개의 특화 직종을 공동 운영하는 방안도 가능할 것이다. 예를 들어 북부권역센터에서 사회복지사 관련 전문교육을 지역을 순회하며 주최하고, 다른 권역센터는 교육 홍보와 수강생 모집, 사후 관리 등을 담당하되, 이를 공동주최하는 것으로 상정하고 협력을 강화하는 방안이다.

특화 직종으로는 현재 운영 중인 보육교사와 사회복지사 이외에 출판업의 편집인·디자이너 및 전산직, 특정 직종의 회계직 등을 고려해볼 수 있다. 위의 직종은 출산·육아휴직 사용 가능성이 높은 20~30대 여성이 다수 종사하고 있으며 일부를 제외하고는 사업장 규모가 작아 업무 공백의 완충 역할을 할 수 있는 인력이 부족하고 장기간 휴직 사용이 쉽지 않다. 출판업의 편집인 및 디자이너와 전산직을 아우르는 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업의 경우, 이 산업에 종사했던 초대졸 이상 경력단절여성이 꾸준히 증가하여(2011년 4.9%, 2012년 5.6%, 2013년 8.9%) 2013년 기준으로 초대졸 이상 경력단절여성 비율이 높은 상위 5개 산업에 포함되었다.¹⁸⁾ 최근 들어 경력단절 현상이 가시화되고 있는 산업에 주목하여 경력단절 예방을 위한 대체인력 지원을 활성화한다는 차원에서 의미가 있다고 본다. 거주복지시설의 경우 여성종사자 비율이 평균 약 80.0%에 이를 정도로 높다. 하지만 잘 알려져 있다시피 비사회복지직을 포함한 종사자들이 개인 사유로 인한 휴가를 사용하거나 보수교육을 받기 위한 연수도 가기 어려운 정도로 근무여건이 열악하다. 젊은 여성들이 다수 종사하고 있으나 출산휴가나 육아휴직은 더욱 어려운 상황이어서 임신이 곧 사직으로 이어질 우려가 높다. 보건업 및 사회복지서비스업에 종사했던 경력단절여성 비율도 앞서 언급한 바와 같이 높은 편이다. 거주복지시설에 초점을 맞추어 사회복지직과 비사회복지직을 아우르는 현황 파악을 통해 채용수요를 전망함으로써 특화 직종 운영을 고려해볼 수 있을 것이다. 회계직이 포함된 경영 및 회계 관련 사무직은 서울시 여성근로자가 가장 많이 종사하고 있는 직업이고(42만 2천여명)(통계청, 2013), 민간기업만이 아니라 공공부문, 사회단체 등 대부분의 조직에서 필요로 하는 업무이며, 일반 행정 업무와 달리 일정한 전문성을 필요로 한다. 다만 회계직종이라고 하더라도 산업이나 직종별로 서로 상이한 회계시스템이나 방식을 사용하는 경우가 많으므로 짧은 시간 내에 적응하는 데 무리가 따르며, 대체인력풀을 지나치게 많이 세분화해야 하는 부담감이 있다. 그러므로 우선 사회복지기관, 출판업이나 영상업 등에 초점을 맞추어 채용수요조사를 실시, 이에 기반하여 채용 연계 계획을

18) 서울시의 초대졸 이상 경력단절여성이 이전에 종사했던 상위 5개 산업은 교육서비스업(19.7%), 도매 및 소매업(14.0%), 보건업 및 사회복지서비스업(10.7%), 전문·과학 및 기술서비스업(9.8%), 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업(8.9%) 등이다(국미에 외, 2015).

수립하고 적합한 직무교육을 받은 인력을 양성하는 등 특화 직종으로 운영함으로써 회계직 재직여성의 경력단절을 예방하는 효과를 가져올 것으로 생각된다.

【표 IV-1】 개선 1안: 권역센터별 특화 직종 (공동)운영(A직종 특화 운영 예시)

<p>북부센터 : A직종 특화운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 채용수요조사: 서울시 전역 관련 기관 대상으로 종사자의 출산·육아휴직 계획 및 대체인력 채용수요조사 실시(채용시기 포함) · 직무교육: 특화 직종에 따른 직무교육, 현장교육, 보수교육 실시(5대 권역 포함 순회 교육 실시) · 통합DB 구축: 권역별, 직무별 통합 DB 구축 및 관리 · 성과평가: 5개 권역 포함 교육인원 및 수요인원 집계 및 관리
<p>타 권역센터</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 교육홍보: A직종 직무교육에 대해 지역기반 수강생 모집 · 권역DB 구축: A직종에 대한 구인처 및 구직자 DB 구축, 특화 직종 운영센터로 집계 · 사후관리: 대체일자리 취업여성 근무실태 등 모니터링

특화 직종 운영에 있어서 1안이 현재의 운영 방식과 차이를 갖는 첫 번째 지점은 ‘직무감각회복’ 교육이 아니라 ‘직무교육’을 실시한다는 것이다. 앞서 여러 차례 강조한 바와 같이, 대체인력 연계에서 주로 나타나는 미스매치는 바로 연령에 의한 부분이다. 현재 각 센터에서는 센터의 주 이용자인 40대 이상 여성을 일반 구직자풀과 대체인력 구직자풀에 동시에 등록하게 하고 일자리를 연계하고 있지만, 대체인력 구인처에서는 40대 이상의 여성을 대체인력으로 채용하는 경우가 드물다. 본 연구에서는 대체인력 지원 활성화가 재직자의 출산·육아휴직으로 인한 경력단절을 예방하고, 또 현재 경력단절인 여성의 ‘두 번째 경력’을 위한 일자리로서 기능할 수 있을 것이라 가정하였으나, 연구 진행 과정에서 40대 이상의 경력단절여성들은 대체인력으로서 선호되지 않는다는 점이 드러난 것이다. 그렇다면 대체인력풀 구성에 있어 굳이 경력단절여성이라는 제한을 두지 않고 노동시장에 신규로 진입하고자 하는 이들도 포함할 필요가 있다고 본다. 이러한 맥락에서 경력단절여성을 주 대상으로 설정하고 운영되었던 ‘직무감각회복’ 교육을 ‘직무교육’으로 전환하고, 해당 업무 수행에 필요한 전문교육 및 직장 적응 프로그램 등을 실시하는 것이 적절하다고 생각된다.

또한 특화 직종 운영을 비롯하여 대체인력 지원 업무를 전담하는 인력과 그에 상

응하는 예산이 추가될 필요가 있다. 1안과 같은 운영 방안에서는 특화 직종과 관련한 유관기관 연계, 채용수요조사 실시, 직무교육 운영, 구인·구직 매칭, 대체일자리 취업여성 근무실태 모니터링, 사후 지원 등의 업무를 전담하는 인력이 권역센터별로 필요하다. 현재와 같이 기존에 담당하던 업무에 대체인력 지원 업무가 추가되어 부수적인 업무로 수행되는 방식을 개선할 필요가 있다.

실제 수요처를 발굴하고 이에 적시에 대응하기 위해서는 특화 직종과 관계된 협회 및 기관(사업장) 등을 대상으로 압축적이고 지속적인 홍보가 이루어져야 한다. 특화 직종 운영의 주체인 권역센터가 서울 전역을 순회하며 교육을 실시한다 하더라도 타 지역의 기관들을 구체적으로 파악하는 데는 한계가 있기 때문에 해당지역의 센터가 홍보에 있어서 담당해야 할 부분이 있다. 이렇게 되면 사실상 대체인력 지원 업무 담당자는 해당지역 내에서 5개 특화 직종과 관련된 사업장들을 대체적으로 파악하여 지속적으로 홍보를 하는 부담이 커질 우려가 있다. 이 부분은 총괄센터가 전반적으로 조율하고 조정하는 역할로 보완해주어야 한다. 특화 직종 운영의 주체는 권역센터이지만 교육 운영을 서울시 전역에서 실시하는 만큼 총괄센터는 이를 전반적으로 아울러 서울시의 대체인력 지원 및 출산·육아휴직 활성화 기반 조성에 초점을 둔 홍보를 진행할 필요가 있다.

또한 총괄센터는 지역 고용안정센터와 연계하여 출산전후휴가 발생 기업이나 대체인력채용장려금 활용 기업 등을 선별하여 규모, 업무, 직종 등에 따른 분류를 실시하고 (잠재적) 수요처를 발굴, 관리하며 권역센터의 운영을 모니터링 하는 역할을 수행한다. 특히 대체인력채용장려금을 활용한 기업의 재사용 가능성 등을 염두에 두고 관련 정보를 구축, 관리하는 작업을 진행할 필요가 있다.

(2) 개선 2안: 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중, 권역센터는 교육 담당

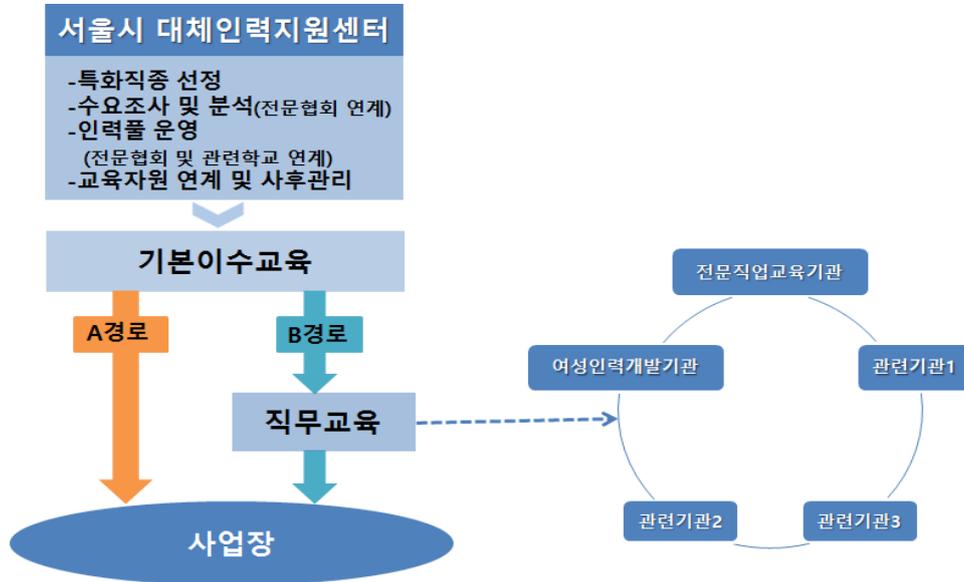
운영 방식 개선을 위한 2안으로는 현재와 같은 5개 권역센터 체계를 해소하고 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중하여 운영과 관리의 주체를 일원화하되, 권역센터인 여성발전센터는 해당 직무와 관련해 필요한 교육을 운영하는 것을 들 수 있다. 이때 직무 교육은 여성발전센터만이 아니라 여성인력개발센터를 포함한 여성인력개발기관, 그 외 전문직업교육기관 등 관련된 기관으로 연계하도록 한다. 즉 교육

수요를 여성인력개발기관이 모두 흡수하도록 의무화할 것이 아니라 총괄센터에서 교육내용의 전문성 및 수강여성의 교육기관 접근성 등을 고려하여 가장 적절한 기관을 연계하는 역할을 수행하는 것이다. 만약 적절한 교육과정을 운영하는 기관이 없을 경우에는 기존의 권역센터를 비롯한 여성인력개발기관에 과정 개설을 요청하여 추진할 수 있다.

총괄센터는 대체인력풀을 두 가지로 구성할 수 있다. 하나는 자격요건 및 경력 등을 파악하여 별도의 교육 없이 바로 실무에 투입될 수 있는 역량을 갖춘 여성들의 경우 간단한 오리엔테이션 후 사업장으로 즉시 연계하는 것이다(A경로). 다른 하나는 경력단절 기간이 길거나 지식 습득 및 감각 회복이 필요한 여성들에게 일정 기간 직무능력 향상 교육을 받을 수 있도록 해당 기관에 연계하여 해당 직종의 수요 발생 시 적시에 투입 가능하도록 준비시키는 것이다(B경로). 학교를 갓 졸업한 여성들을 포함하여 노동시장에 신규로 진입하는 여성들을 대체인력풀에 포함할 경우 이들 중 다수는 A경로에 속할 가능성이 높다. 이들에게는 사업장에 대한 이해나 직장생활에 대한 이해 등과 관련한 기본교육만을 실시하고 일자리로 연계하는 것이 가능할 것이다. 이에 비해 B경로에 속하는 여성의 경우는 해당 업무와 관련한 최신 내용을 교육받음으로써 기존에 갖고 있던 지식이나 정보를 재정비하고 다시 직장생활을 하기 위한 준비기를 가질 필요가 있다.

2안의 경우에도 여성이 다수 종사하고 사업장 규모가 크지 않아 자체 인력 운영이 쉽지 않은 직종을 선정하는 것이 필요한데, 우선은 직종 자체를 확대하기보다는 현재 특화 직종으로 운영되고 있는 보육교사와 사회복지사를 지속하는 것이 현실적인 방안으로 생각된다. 총괄센터는 선정 직종에 한정하여 채용수요조사 계획을 실시하고 대체인력 연계 계획을 수립, 대체인력 구직자 및 구인처 DB 구축·관리, 직무 교육 연계, 사후관리 등을 전담한다. 이 경우에도 해당 직종 전문협회와의 연계가 이루어져야 한다.

【그림 IV-3】 개선 2안: 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중, 권역센터는 교육 담당



【표 IV-2】 개선 2안: 대체인력지원 기능을 총괄센터로 집중, 권역센터는 교육 담당

총괄센터	<ul style="list-style-type: none"> · 채용수요조사: 특화직종 선정 및 해당분야 관련 기관 대상으로 종사자의 출산·육아휴직 계획 및 대체인력 채용수요조사 실시(채용시기 포함) · A경로와 B경로에 해당하는 여성에 적합한 인력 연계 계획 수립 · 교육연계: 해당 직종, 해당 직무에 적합한 교육기관 연계 · 통합DB 구축: 권역별, 직무별 통합 DB 구축 및 관리 · 사후관리: 대체일자리 취업여성 근무실태 등 모니터링, 이후 일자리 연계 · 성과평가: 연간 성과지표 수시 점검, 관리
------	---

IV

2개의 특화 직종을 전담 운영하여 일정한 성과를 내는 등 대체인력 지원 총괄센터로서의 역할을 제대로 수행하기 위해서는 이 업무에 집중할 수 있도록 하는 인력과 예산이 보완되어야 한다. 현재 운영 방식에서 총괄센터의 역할은 권역센터 중간관리자 간담회 실시, 센터 실적 집계, 여성 대체인력 경력재개 성공스토리북 발간, 여성대체인력지원센터 홍보물 제작 등으로 구성되어 있다. 권역센터의 역할을 측면 지원하는 성격이 강한 것으로 볼 수 있다. 하지만 2안과 같이 운영될 경우에는 총괄센터가 채용수요조사를 비롯하여 대체인력 구직자 및 구인처 DB 구축·관리, 일자리

연계, 경로에 따른 직무교육 연계, 사후 관리 등 일련의 과정들을 주도적으로 운영해야 한다. 그렇게 되면 기존과 같이 측면 지원의 성격을 갖는 업무를 확장하여 담당할 수 있는 인적·물적 지원이 뒷받침될 필요가 있다.

대체인력 지원과 관련한 홍보 역시 총괄센터의 주요 업무로 설정되어야 한다. 하지만 기존과 같이 센터 자체를 홍보하는 데 그쳐서는 안 될 것이다. 대체인력 지원을 홍보하는 데 있어서 핵심은 대체인력풀에 등록되어 있는 여성들이 개인의 경력이나 자격에 맞는 교육을 충분히 받은 상태이고 해당 사업장의 인력 공백을 매우기에 적합한 능력을 갖춘 인력이라는 점이 되어야 한다. 대체인력지원센터를 운영한다는 것만큼 중요한 것은 대체인력지원센터를 통해 연계되는 인력의 업무 능력이며, 대체인력을 채용한 경험이 있는 사업장의 긍정적인 평가일 것이다. 이처럼 긍정적인 사례를 발굴하여 확산시키는 것도 홍보의 주 내용으로 포함되어야 한다.

지역 고용안정센터와의 연계를 통해 출산전후휴가 발생 기업 혹은 대체인력채용 장려금 활용 기업 등에 관한 정보를 축적, 관리, 활용하는 것은 1안과 마찬가지로 진행될 필요가 있다.

(3) 개선 3안: 대체인력취업알선은 여성인력개발기관이 담당, 총괄 센터 1개소는 홍보, 교류 등 외부활동 중심

운영방식 개선을 위한 3안으로는 기존의 대체인력지원센터의 역할을 대폭 축소, 수정하여 홍보 등에 집중하는 총괄센터 1개소(서울시여성능력개발원)만 남기고 다른 권역센터의 대체인력 지원 기능을 해소하는 것을 들 수 있다. 그리고 대체인력 취업알선 등은 서울지역 여성인력개발기관에서 담당하도록 하는 것이다.

이미 기존 여성인력개발기관은 세일센터를 운영하면서 세일여성인턴제를 비롯한 각종 취업알선 사업을 하고 있을 뿐만 아니라 서울시 시간제 여성인턴십 프로그램 같은 서울시 일자리 사업의 일부를 위탁운영하고 있다. 이 속에서 이들 기관은 경력 단절여성 뿐 아니라 다양한 연령층의 직업상담, 직업훈련교육, 취업연계, 취업 후 사후관리 등의 활동을 하고 있다. 뿐만 아니라 현재 취업알선 활동 이외에도 이들 인력개발기관에서는 사후관리 사업의 일환으로 예를 들어, 토요일과후 학교, 여성

친화기업조성 사업, 새일센터를 통해 취업한 사람이나 새일센터에 등록된 사람을 대상으로 한 직무소양교육 등을 수행하고 있다. 이를 놓고 볼 때, 새일센터를 통해 취업한 사람들이 취업 이후에도 꾸준히 자기 경력관리를 할 수 있도록 꾸준히 지원이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

따라서 3안은 기존 취업알선 활동의 하나로서 대체인력을 기업체에 알선하는 방법으로 대체인력 수요에 대응하자는 것이다. 이는 대체인력만을 전담하는 인력이나 예산을 확보하는 것이 아니라 취업알선 활동을 강화하는 과정에서 대체인력 취업알선 활동을 함께 하는 것을 의미한다. 따라서 취업알선 인력의 강화나 지원이 적극적으로 요구된다. 사후관리나 경력관리 등은 대체인력으로 취업하거나 대체인력풀에 등록된 사람들만 필요로 하는 것이 아니라 비교적 안정적인 일자리에 취업하지 않은 모든 취업자들이 필요로 하는 것이기 때문에 대체인력등록인원으로 특별히 제한하여 사후관리나 경력관리 대상으로 둘 필요가 없다. 필요로 하는 사람에게 모두 경력관리 방법과 교육을 제공하는 방향으로 취업알선 활동을 강화하는 방향으로 나아가는 것을 요구하는 것이다.

이 경우 추가적으로 대체인력풀에 대한 관리나 고민 등이 요구되는 것이 아니라 다양한 직업역량과 취업 수요를 갖고 있는 사람으로서 각각의 수요에 맞는 직업훈련과 교육 등이 이루어지는 방향으로 나아가는 것이며, 이를 위해 서울시에서는 인력개발기관에서 수요와 구직자의 경력 등을 고려한 직무교육, 취업알선, 교육관리, 사후관리 등을 촘촘하게 할 수 있도록 지금보다 좀 더 지원해주는 방식으로 나아가는 것이다. 이러한 과정에서 대체인력 취업연계 성과는 대체인력으로 취업했다는 취업연계여부만 표시되는 방식을 취하는 것이다. 물론 이들의 고용형태는 대부분 단기 계약제이거나 혹은 시간제일 수도 있고, 파견제 채용일 수도 있을 것이다.

대체인력채용 수요처 확보의 경우, 취업처를 확보하는 과정에서 대체인력 수요처를 함께 발굴하며 홍보활동을 수행할 필요가 있다. 그러나 홍보활동은 개별 인력개발기관에서 수행하기에는 한계적이기 때문에 총괄 대체인력센터에서 담당하여 하는 것이 효과적이다. 기업체홍보나 교육, 서울시와 연계한 대국민·기업대상 홍보나 업무협약 체결, 서울시와 일정한 규모의 거래의 사업을 지속적으로 하고 있거나 했던 곳과의 연계 등 규모가 필요한 홍보활동이 요구되기 때문에 이것은 총괄 대체인

력센터의 고유역할로 만들 필요가 있다.

뿐만 아니라 취업알선 활동의 하나로 대체인력을 고려하기 때문에 대체인력에 특화된 직종이나 프로그램의 개발 등은 특별히 요구되지 않는다. 각각의 인력개발기관의 특징과 지역적 특성에 맞게 확보된 취업처와 인력풀을 대상으로 업무를 분화하거나, 최근 청년여성의 실업률에 대응하기 위해서 인력개발기관의 취업패키지 프로그램 연령을 다양화하는 노력들이 필요할 수는 있을 것이다. 다만, 대체인력 뿐만 아니라 시간제 일자리나 단기계약제 등으로 채용되는 경우 특별히 관리가 필요할 수 있다. 이것은 불안정한 일자리에 취업된 사람들을 대상으로 한 추가적인 교육이나 관리 등이 필요할 수 있다는 것을 의미한다. 이들에 대한 추가적인 지원은 계약이 끝난 이후 다시 단기적인 계약을 반복하지 않도록 자격증과 연계된 교육이나 기존 자격증을 업그레이드하는 교육 등을 통해 경력을 관리한다거나, 이후 다른 취업연계 프로그램, 예를 들어 2년짜리 인턴십 프로그램을 마련하여 우선적으로 연계시켜준다든지 하는 인센티브도 고려해 볼 수 있다.

3안에 의하면 대체인력센터는 총괄 1개소만 운영하고, 총괄센터에서는 대체인력 채용의 필요성, 장점 등에 대해 기업 대상 홍보 등에 집중하며, 기존 5개 지역대체인력센터를 포함한 다른 인력개발기관은 기존 취업연계 및 알선활동을 하는 것이다. 그리고 대체인력센터는 홍보활동 이외에 각 인력개발기관 간 대체인력 정보공유, 프로그램이나 직무, 직종 선정 등에 관한 정보를 공유하는 역할을 한다.

개선 3안의 장점으로는 취업연계활동의 하나로 대체인력을 고려함으로써 별도의 인력이나 추가 예산이 많이 들지 않고, 서울시 여성인력개발기관들이 포괄하는 지역범위가 더 넓어서 대체인력 근무의 장애요인 중 하나인 지역적 문제가 좀 더 매끄럽게 해결될 수 있으며, 대체인력풀을 독자적으로 운영할 필요가 없다는 점을 들 수 있다. 그리고 대체인력센터는 홍보나 정보교류 등에 집중할 수 있어서 인력이나 예산 상의 문제가 크게 두드러지지 않을 수 있다. 그리고 이러한 것이 취업알선 활동의 하나로 연계되기 때문에 기존 업무와의 연계성이 확보되며, 필요한 지원이 이루어질 경우 취업알선 자체가 강화되면서 대체인력 지원제도가 함께 강화되는 효과가 기대된다. 또한 특정 직종에만 치우치지 않고 다양한 직종과 직무의 대체인력을 포괄할 수 있다.

참고문헌

- 국미애·고혜원·안유진(2014), 『서울시 여성일자리 종합계획 수립 연구』, 서울시여성가족재단.
- 금창호·박천오·강여진·박기관(2003), 『여성공무원 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 확보방안』, 행정자치부.
- 김미경(2008), “출산휴가 및 육아휴직에 관한 의견조사 결과”, 기초학문자료센터(유홍립·김미경(2009), “출산휴가·육아휴직자를 위한 효율적인 업무복귀지원에 관한 연구”를 위해 실시한 의견조사 부분(<http://krm.or.kr/krmmts/link.html?dbGubun=&metaDataId=4b76f6dc2693214b01269806e47e0943>)
- 김영옥·김종숙·배호중(2013), 『일·가정 양립실태조사(2013년)』, 고용노동부.
- 김윤권·오시영(2013), “공직 성비 변화에 따른 출산·육아 휴직자 대체인력제도에 관한 연구”, 『사회과학연구』, 제24권 2호, 21-46쪽.
- 김종숙·강민정·최윤정(2014), 『여성의 경력유지 지원대책 개선방안 연구』, 여성가족부.
- 김진욱(2008), “여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”, 『사회복지정책』, 제33권, 239-260쪽.
- 나영선·강우란·이병준·이상준·김승연(2002), 『육아휴직 후 복귀근로자 및 대체근로자를 위한 훈련프로그램 개발, 한국직업능력개발원.
- 문미경(2012), “공공부문 시간제근무와 육아휴직에 따른 대체인력활용과의 연계방안”, 『젠더리뷰』, 제26권, 76-78쪽.
- _____ (2014), “공직내 육아휴직 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안”, 『젠더리뷰』, 제34권, 91-92쪽.
- 문미경·조선주·김난주·금창호·최문용(2007), 『출산휴가·육아휴직에 따른 대체인력의 효율적 운영방안』, 행정자치부.
- 문미경·금창호(2008), “정부내 가족친화적 고용정책 개선방안”, <한국정책분석평가학회 학술대회발표논문집>, 2008(4), 27-47쪽.
- 오시영·문미경(2009), 『정부내 급속한 성비(性比) 변화에 따른 종합적 공직관리방안 연구』, 행정안전부.
- 이규용·남제량·박혁·김은지(2004), 『육아휴직 활용실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이수영·이근주(2011), “한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구 -고용보험 DB 분석을 중심으로”, 『사회과학연구논총』, 제25권, 61-91쪽.

정형욱·안태윤(2013), 『경기도 ‘육아휴직 대체인력뱅크’ 운영방안』, 경기도가족여성연구원.
홍승아·이미화·김영란·유계숙·이영미(2009), 『일가족양립정책의 국제비교연구』, 한국여성
정책연구원

[통계자료]

서울특별시(2012), 『서울시 사업체 조사』

안정행정부(2014), 『안정행정통계연보』

한국고용정보원, 『고용보험통계현황』 각년도

Abstract

An in-depth research on female replacement workers and policy support plan of Seoul

Park, Gun

Department of Women's Policy Research

Research Fellow

Kuk, Mi-Ae

Department of Women's Policy Research

Research Fellow

Ahn, Yujin

Department of Women's Policy Research

Researcher

With rising demand for maternity and child-care leave, the necessity of replacement worker to meet this demand is emphasized. The demand for replacement is visible only when one goes on a leave and provision of replacement worker has a characteristic of offering a temporary employment. Therefore, Seoul Metropolitan Government should come up with a trustworthy and well-established plan to supply replacement employee and actively implement it. Through a thorough analysis on the female replacement, this study intended to find a way for working women to take a maternity and child-care leave as freely as possible, for a company to minimize the void left by those on leave by finding a proper replacement and for a woman with career break to reenter into the labor market by taking this new employment as a stepping stone.

Contents and methodology of research are as follows. First, related policy and

statistics of Seoul and Central government were analyzed to identify current status of policy to provide replacement. Second, operation status of Support Center for Female Replacement was analyzed. Support Center for Female Replacement has been established in five Women's Development Centers in Seoul. Seoul Women's Resources Development Institute plays as a coordinating center. Third, survey and FGI were conducted to find out characteristics of female job seekers who want to work as a replacement and also demand for replacement. Fourth, consultative meeting and expert discussion were held to take professional advice on research system, approach and policy proposal. The replacement workers defined and analyzed in this study are those whose employment period is more than three months. Since those who work just for one day or two weeks cannot be distinguished from day laborers, this study focused on a case where a female replacement is hired for a position which is open due to employee's maternity or child-care leave for more than three months.

Three policy directions to actively provide female replacement workers in Seoul are set as follows: 1) to overcome the mismatch found between employer of replacement and replacement workers, 2) to manage career and provide continuous support for those in a pool of replacement workers and 3) to actively encourage people to take child-care leave and to use replacement workers. As for an improved plan to provide replacement workers, three measures were proposed. The first plan is to make each of the five Women's Development Centers in charge of a certain type of occupation. The second one is to give the provision function to the coordinating center only and make five Women's Development Centers responsible for job training. The last one is for Women's Re-Employment Support Centers to be in charge of job placement and for one coordinating center to take responsibility for other activities including PR campaigns for companies and link to professional organizations.

Plan 1 and 2 were come up under the consideration that Seoul Metropolitan

Government should create environment where employees can remain employed by laying a foundation for full use of maternity and child-care leave of both male and female employees through a stronger function of providing replacement workers. Here, however, they need an accompanying plan to connect replacement workers to a company where they can work for a certain period of time like more than six months or one year. Plan 3 reduces its function of providing replacement workers unlike Plan 1 or 2. This is because Women's Re-Employment Support Centers and other women's job centers are already providing job placement service for both general and replacement positions. What's considered was that it would be more effective to organize and divide activities of providing replacement workers in terms of existing organizations' job placement activity and more robust follow-up management.

Key words: full use of maternity and child-care leave, provision of replacement workers, prevention of career break, operation of specialized type of occupation

부록

1. 서울시 여성대체인력지원센터 2014년 구직자 현황 조사 설문지
2. 서울시 사회복지사여성대체인력 채용수용조사 설문지

Seoul
Foundation of
Women &
Family

부록 1 서울시 여성대체인력지원센터 2014년 구직자 현황 조사

안녕하십니까?

서울시여성가족재단은 '성 평등 희망도시 서울'을 실현하기 위하여 여성·가족 관련 연구 및 정책개발, 교육, 교류협력 사업을 수행하는 서울시 출연기관입니다. 재단은 서울시 여성대체인력지원센터를 운영하는 여성발전센터와 함께, 구직자 특성에 맞는 지원 방안을 모색하고자 2014년 구직자 현황 조사를 실시하고 있습니다.

귀하가 제공하는 정보는 통계법 제33조에 의거하여 익명이 보장되며, 조사내용은 연구목적 이외의 다른 용도로 절대 사용되지 않습니다. 귀하의 의견은 서울시의 여성구직자 지원 방안을 모색하는 데 큰 도움이 될 것입니다. 잠시 시간을 내서 설문문에 응해주시길 부탁드립니다. 감사합니다.

2015년 7월

- 조사주관기관 : 서울시여성가족재단 성평등팀
(☎ 02-810-5058, 02-810-5084, 02-810-5188)
- 조사실시기관 : 서울시 여성대체인력지원센터
(남부여성발전센터, 동부여성발전센터, 북부여성발전센터, 서부여성발전센터, 중부여성발전센터)

깨끗하고 투명한 일 처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!

A. 공통질문(모두 응답해주십시오.)

1. 귀하께서 구직을 등록한 여성발전센터는 어디입니까?
① 남부(금천구) ② 동부(광진구) ③ 북부(노원구) ④ 서부(양천구) ⑤ 중부(마포구)
2. 귀하께서 센터를 아시게 된 주된 경로는 무엇입니까?
① 버스·지하철 광고, 현수막, 전단지, 신문 간지 등을 통해
② 인터넷 검색을 통해
③ 고용센터, 인력공단 등을 통해(공무원의 안내 포함)
④ 새일센터를 통해
⑤ 고용노동부 워크넷을 통해

- ⑥ 민간 직업알선기관을 통해
- ⑦ 학교, 학원 등 교육기관을 통해
- ⑧ 가족, 친구 등 지인을 통해
- ⑨ 기타: _____

3. 귀하께서 센터에 구직신청을 하신 주된 이유는 무엇입니까? 두 가지를 골라주십시오.

- ① 현재의 경제적 이유(생활비, 자녀교육비, 부모부양비, 채무 등) 때문에 일자리가 필요해서
- ② 미래의 경제적 이유(재산 증식, 노후 생활자금 마련 등) 때문에 일자리가 필요해서
- ③ 가족(남편, 자녀 등)의 실직으로 인해 일자리가 필요해서
- ④ 경험을 쌓기 위해 일자리가 필요해서
- ⑤ 나의 경력을 활용하기 위해 일자리가 필요해서
- ⑥ 남는 시간을 활용하기 위해 일자리가 필요해서
- ⑦ 기타: _____

4. 귀하께서 희망하는 직업은 무엇입니까? 아래 보기카드는 '참고용'이오니 해당하는 직업이 있는 경우는 번호를 작성해주시고, 해당하는 직업이 없는 경우는 직업명을 직접 적어주십시오. _____번

[보기카드 제시]

5. 귀하께서 희망하는 월 급여는 얼마입니까? 세금 공제 전 금액을 '만원' 단위로 적어주십시오. 월 _____만원

6. 귀하께서 희망하는 근무시간은 1일 기준으로 몇 시간입니까? _____시간

7. 귀하께서 일하기를 희망하는 근무 지역은 어디입니까? (자치구명) _____

8. 귀하께서 일자리를 구하는 데 있어서 가장 필요한 지원은 무엇입니까? 두 가지를 골라주십시오.

- | | |
|------------------------|------------------------|
| ① 정보 제공 및 상담 | ② 일/경제활동의 가치 인식 교육 |
| ③ 성격/적성 탐색 프로그램 및 진로교육 | ④ 취업교육(직무내용, 의사소통 등) |
| ⑤ 창업교육(기술, 재무, 마케팅 등) | ⑥ 이력서, 면접 등 실전대비 교육 |
| ⑦ 취업처 소개 혹은 판로 연결 | ⑧ 취업 혹은 창업 준비공간 지원 |
| ⑨ 취업 혹은 창업 준비자금 지원 | ⑩ 현장 경험 쌓기 위한 인턴제 |
| ⑪ 인적 네트워크 형성 | ⑫ 아동 또는 성인(노인 등) 돌봄서비스 |
| ⑬ 가족의 가사노동 분담 | ⑭ 기타: _____ |

- ④ 중앙정부/지방자치단체 일자리 사업 ⑤ 자영업
⑥ 기타: _____

16. 위의 직업에서 일하실 당시, 함께 일하셨던 직원은 (고용주를 포함하여) 모두 몇 명 정도였습니까?

- ① 1~4인 ② 5~9인 ③ 10~29인 ④ 30~99인
⑤ 100~299인 ⑥ 300~499인 ⑦ 500인 이상 ⑧ 잘 모름

17. 귀하께서 위의 직업을 그만두신 이유는 무엇입니까? 두 가지를 골라주십시오.

- ① 경영악화, 구조조정, 폐업, 도산 등 ② 계약만료
③ 근로조건(임금, 근로시간 등) ④ 임금, 승진 등에서의 차별
⑤ 직장 내 성희롱 ⑥ 상사 및 동료와의 갈등
⑦ 결혼, 임신, 출산으로 퇴사하는 관행 ⑧ 적성에 맞지 않음
⑨ 장래성, 발전가능성 없음 ⑩ 육아 및 자녀교육 등의 부담
⑪ 부모 등 가족 간호/간병 ⑫ 일하기 싫음
⑬ 남편 또는 다른 가족의 반대 ⑭ 기타: _____

18. 귀하께서 위의 직업을 그만두신지는 얼마나 되었습니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~2년 미만 ③ 2년 이상~5년 미만
④ 5년 이상~7년 미만 ⑤ 7년 이상~10년 미만 ⑥ 10년 이상~15년 미만
⑦ 15년 이상~20년 미만 ⑧ 20년 이상

19. 귀하께서는 현재 취업을 하신 상태입니까?

- ① 취업을 했음(→ B의 20번 문항으로) ② 취업을 하지 않았음(→ C의 A번 문항으로)

B. 취업자 질문(현재 취업하신 분만 응답해주시오.)

20. 귀하께서 취업이 다음 중 어디에 해당하는지 표시해주시시오.

- ① 일반 취업 ② 대체인력 취업

21. 귀하께서 현재 하시는 일은 무엇입니까? 아래 보기카드를 보고 '번호'를 작성해주시시오.

_____번
[보기카드 제시]

22. 위의 일을 구하기까지 걸린 기간은 얼마나 됩니까? _____개월

[예] '1년 4개월'의 경우 → 16

23. 귀하의 현재 월 급여는 얼마입니까? 세금 공제 전 금액을 '만원' 단위로 적어주십시오.
월 _____만원

24. 귀하의 현재 근무시간은 1일 기준으로 평균 몇 시간입니까? _____시간

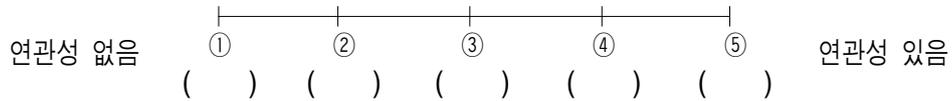
25. 귀하의 현재 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직 임금근로 ② 비정규직 임금근로 ③ 일용직(계약기간 1개월 미만의 단기 근로)
- ④ 중앙정부/지방자치단체 일자리 사업 ⑤ 자영업
- ⑥ 기타

26. 귀하께서 현재의 일을 하신 기간은 어떻게 됩니까? _____개월

[예] '1년 1개월'의 경우 → 13

27. 귀하께서 현재 하시는 일은 예전에 가장 오랜 기간 하셨던 일과 어느 정도 연관이 있습니까?



28. 귀하께서 현재 일하시는 곳의 직원은 (고용주를 포함하여) 모두 몇 명 정도입니까?

- ① 1~4인 ② 5~9인 ③ 10~29인 ④ 30~99인
- ⑤ 100~299인 ⑥ 300~499인 ⑦ 500인 이상 ⑧ 잘 모름

29. 귀하께서는 현재 일하시는 곳에서 근로계약을 작성하십니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름 ④ 해당 없음(예: 자영업자, 무급가족종사자 등)

30. 귀하께서 현재 일하시는 곳은 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?

구분	① 가입되어 있음	② 가입되어 있지 않음	③ 잘 모름	④ 해당 없음
국민연금				
고용보험				
건강보험				
산재보험				

C. 응답자의 일반적 사항(공통)

- A. 귀하께서 태어난 연도는 언제입니까? _____년
- B. 귀하의 현재 거주지는 어디입니까? (자치구명을 적어주십시오.) _____
- C. 귀하의 최종학력은 다음 중 어디에 해당합니까?(졸업 기준)
- ① 중학교 졸업 이하 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대(2~3년제) 졸업
 ④ 대학교(4년제) 졸업 ⑤ 석사 졸업 ⑥ 박사 졸업
- D. 귀하의 혼인상태는 다음 중 어디에 해당합니까? (사실혼의 경우도 결혼한 것에 포함됩니다.)
- ① 비혼 ② 유배우자 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별
- E. 귀하는 자녀가 있습니까?
- ① 있음(임신 중 포함) ② 없음
- F. 귀하의 자녀수는 몇 명입니까? _____명 (없는 경우 '0'으로 적어주십시오.)
- G. 귀하께서 현재 함께 살고 계신 가구 구성원은 귀하를 포함하여 총 몇 명입니까?
 _____명 (혼자 사는 경우 '1'로 적어주십시오.)
- H. 귀하 가구의 월평균 가구소득은 얼마입니까? (세금 공제 전 금액을 '만원' 단위로 적어 주십시오.) 월 _____만원
- I. 귀하는 현재 장애가 있습니까?
- ① 있음 ② 없음

응답자 성명		연락처	☎
--------	--	-----	---

**** 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다 ****

서울시 사회복지사여성대체인력 채용수요조사

Admin

<http://sasw.or.kr/zbx/389997>

1964 2015.05.07 16:03:00 (*149.133.126)

우리협회는 2015년 4월 16일 오후 1시 서울여성플라자에서, 서울시여성가족재단, 서울시여성능력개발원, 서울특별시사회복지사협회 3개 단체가 서울시 사회복지서비스 분야 종사자의 경력단절 예방 및 재진입 지원을 통한 지속 가능한 근로환경 조성을 위한 상호 포괄적, 호혜적 협력체계를 구축하기로 하고 협약을 체결했습니다.

관련하여 출산, 육아 등의 이유로 휴직하는 사회복지사를 대신하여 업무 공백을 채울 수 있도록 검증된 역량을 갖춘 '사회복지사 여성대체인력'을 연계해 드리고 있습니다. 회원님 기관의 여성대체인력 채용계획에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

서울시 여성대체인력지원센터



안녕하십니까?

「서울시 여성대체인력지원센터」는 출산, 육아 등의 이유로 휴직하는 사회복지사를 대신하여 업무 공백을 채울 수 있도록 검증된 역량을 갖춘 ‘사회복지사 여성대체인력’을 연계해 드리고 있습니다. 귀 기관의 여성대체인력 채용계획에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

1. 귀 기관은 여성 근로자에게 “출산휴가 또는 육아휴직을 부여한 경우”가 있었습니까?
① 예(2번으로 이동) ② 아니오 (3번으로 이동)

2. 귀 기관은 여성 근로자의 출산휴가 또는 육아휴직 시, “업무를 대체할 인력을 채용한 경우”가 있었습니까?
① 예 ② 아니오

- 2-1. 대체인력을 채용했다면, 맡긴 업무의 “난이도”는 어떠했습니까?
① 출산휴가 및 육아휴직자가 했던 업무(또는 동일 수준의 업무)
② 출산휴가 및 육아휴직자가 했던 업무보다 낮은 수준의 업무
③ 특정 직무가 아닌 단순 보조 업무
④ 기타: _____

- 2-2. 대체인력을 채용하지 않았다면, “이유”는 무엇이었습니까? (복수응답 가능)
① 채용 및 교육에 소요되는 비용 때문
② 적합한 인재를 찾을 수 없어서
③ 다른 직원이 업무 분담
④ 대체인력지원제도에 대한 정보가 없어서
⑤ 정규인력으로 신규 채용해서
⑥ 기타: _____

3. 귀 기관에서는 사회복지사의 출산휴가 또는 육아휴직 시, “사회복지사 여성 대체인력을 채용할 계획”이 있습니까?
① 예 ② 아니오

- 3-1. 대체할 사회복지사를 채용할 계획이 있다면, “채용시기”는 언제로 예상하십니까?

(대체인력의 근무시작 예상시기)

- ① 2015년 5~6월 중 ② 2015년 7~8월 중
- ③ 2015년 9~10월 중 ④ 2015년 11~12월 중
- ⑤ 2016년 1~2월 중 ⑥ 2016년 3~4월 중

3-2. 대체할 사회복지사를 채용한다면, 대체인력의 “근로기간”은 얼마로 예상하십니까?
(개월 수를 숫자만 답해주세요. 예: 1년 3개월 → 15) _____

3-3. 대체할 사회복지사를 채용한다면, “원하는 연령대”가 있습니까?

- ① 나이 상관없음 ② 20대
- ③ 30대 ④ 40대
- ⑤ 50대 이상

4. 『서울시 여성 대체인력 지원센터』에서 직무교육을 받고 경력과 역량이 검증된 ‘사회복지사 여성대체인력’을 채용하실 의향이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

5. 귀 기관은 “어느 시설”로 구분됩니까?

- ① 이용시설 ② 거주시설

6. 귀 기관의 “근로자 수”는 몇 명입니까? (숫자만 적어주세요.) _____

7. 귀 기관의 “여성 근로자 수”는 몇 명입니까? (숫자만 적어주세요.) _____

8. 귀 “기관명”을 적어주십시오. (사회복지사 여성대체인력 연계 목적으로만 사용됩니다.)

9. 귀 기관의 “전화번호”를 적어주십시오. (사회복지사 여성대체인력 연계 목적으로만 사용됩니다.)

10. 사회복지사 대체인력 채용과 관련한 귀 기관의 “채용담당자 성함”을 적어주십시오. (사회복지사 여성대체인력 연계 목적으로 사용됩니다.)

2015 정책연구-13

서울시 여성 대체인력 심층분석 및 정책지원방안

발행인 이숙진
연구자 박건·국미애·안유진
발행일 2015년 11월
인쇄처 (사)장애인생산품판매지원협회
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5000(대)

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
www.seoulwomen.or.kr

