

인천지역 중소기업의 여성고용 요구 분석

Needs analysis on small and medium business for the promotion of female employment : focused on Incheon

이 영 민, 이 은 혜*

숙명여자대학교, 숙명여자대학교*

Lee Young-Min, Lee Eun-Hye*

Sookmyung women's Univ.,
Sookmyung women's Univ.*

요약

본 연구에서는 한국의 고용률 70% 달성을 위한 필수 과제인 여성인력활용의 기초자료로서 중소기업 수요조사를 진행하고 그 결과를 분석하였다. 그 결과 응답 기업에서 상당수 여성인력채용을 계획하고 있으며, 기업의 인력난 해소 방안으로 여성인력을 영두하고 있는 것으로 확인되었다. 또한 남성인력과 대비해 여성인력이 어떤 부분에서 경쟁력을 갖는지 파악할 수 있었으며, 향후 여성인력에게 직무관련 능력향상과 직업의식 교육 등을 제공해야할 뿐만 아니라 기업담당자의 인식 변화를 위한 노력이 필요함을 확인할 수 있었다.

I. 서론

현 정부의 핵심과제인 고용률 70% 달성을 위해서는 여성의 취업률을 높이는 것이 필수적이다. 2011년 기준 OECD 상위 13개국의 평균 고용률과 한국의 고용률은 각각 7.3%, 63.9%이며, 여성고용률은 OECD 평균이 약 70%, 한국은 53.1%에 머무르고 있다. 정부에서는 고용률을 높이기 위해 여성의 생애주기를 반영한 산업별, 지역별 인력개발정책을 추진하고 있으며, 이들 정책에 따른 구체적인 서비스를 제공할 법정 인력과 시설기준을 갖추고 여성, 특히 경력단절여성을 위한 취업서비스를 제공하고자 하였다[1].

여성새로일하기센터는 이러한 노력의 하나로서 경력단절여성 등의 경제활동촉진을 위하여 상담, 정보제공, 직업교육훈련, 취업지원 등 서비스를 제공하는 기관이다. 특히 직업교육훈련 서비스는 구인수요가 높은 직종에 대한 과정을 운영하여 지역 및 산업체 요구에 부응하는 여성인력을 양성하고 있다[2].

그러나 실제 센터를 통해 배출된 여성숙련인력과 기업체에서 요구하는 여성인력 사이의 미스매치가 발생하고 있다. 개발된 서비스는 지역 기업의 여성인력 수요를 기초로 하기보다는 전형적인 수도권의 고학력 여성중심의 기존 서비스를 기초로 설계되고 있다는 한계를 안고 있기 때문이다.

따라서 본 논문에서는 지역의 여성인력 분포와 고용구조 변화를 확인하고 중소기업 수요조사 결과를 통해 지역 기업이 요구하는 여성인력에 대해 알아보하고자 하며 [4], 구체적으로 인천 서구지역의 중소기업 수요조사를

진행하고 그 결과를 제시하였다.

II. 수요조사 결과

인천에 위치한 중소기업들의 여성인력 수요를 분석하고 이를 바탕으로 여성새로일하기센터에서 제공하는 취업지원서비스를 개발하는 데 기초자료로 활용하고자 하였다. 인천 지역에 소재한 중소기업을 대상으로 2014 8월에서 9월까지 팩스 및 온라인으로 설문을 진행하여 총 100부의 유효한 설문지를 회수하고, SPSS 21.0을 활용하여 빈도분석과 같은 기초분석과 교차분석 및 차이분석(ANOVA)을 실시하였다.

응답 기업은 인천 서구지역에 소재한 기업이 전체 응답기업의 43%로 가장 높았으며, 인천시 서구와 인접한 부평구가 10%, 계양구 8%, 기타지역이 39% 순이었다. 업종의 경우 보건 및 사회복지 서비스업이 38%, 제조업이 32% 순이었으며, 기타 30% 업종은 도매 및 소매업, 교육 서비스업, 예술스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회·단체·기타 개인서비스업을 포함하였다.

응답기업 중 향후 1년 이내 인력을 채용할 계획이 있는 기업은 전체 응답 기업 중 77%였으며, 그 중 73%의 기업이 여성인력을 채용하겠다는 의사를 보였다. 채용하고자 하는 여성인력의 고용 형태는 상용직이 55%, 일용직 및 파견직 8%, 시간제(파트타임)가 8%, 나머지 23%가 기타 형태의 고용을 계획하고 있었다. 업종별 여성인력 채용 계획을 살펴보면 표 1과 같다.

표 1. 업종별 여성인력채용 계획

		제조업		보건업 및 사회복지 서비스업		기타		전체	
		n	%	n	%	n	%	n	%
여성 인력 채용 계획	없다	3	12.0	0	0.0	4	18.2	7	8.8
	있다	22	88.0	33	100	18	81.8	73	91.2
	전체	25	100	33	100	22	100	80	100

여성인력의 채용 분야는 62명만 설문에 응답하였으며, 복수응답을 포함 77개의 데이터를 얻을 수 있었다. 응답 기업의 33.9%가 사회복지, 종교 관련직 분야에서 채용을 계획하고 있었으며, 그 뒤를 보건, 의료 관련직, 음식 서비스, 식품 관련직, 전기, 전자, 정보통신 관련직 순으로 채용 계획을 가지고 있었다. 채용 시 경로(복수응답)는 구직사이트를 이용하는 비율이 가장 높았으며(65.3%) 여성인력개발센터 등 정부 기관의 도움을 받을 경우가 53.7%, 지인소개가 29.5%로 뒤를 이었다.

향후 인력난에 대한 해결 방안으로 복수응답한 결과 여성인력 채용 확대가 41.7%, 직업훈련을 통해 부족한 직무능력향상이 27.1%, 채용비용확대 및 구인방법을 다양화 하는 것이 24%, 임금인상 등 근로조건을 개선하는 것은 22.9%로 응답하여 기업에서 여성인력활용을 높은 비율로 염두에 두고 있음을 확인할 수 있었다.

향후 1년 이내 여성인력을 채용할 계획이 높으며 향후 발생할 인력난 문제의 해결을 위해 여성인력을 채용하겠다는 응답비율 역시 높아 앞으로 여성인력 활용 확대를 기대해볼 수 있다. 또한 사회복지 및 종교 관련직, 보건·의료 관련직, 음식서비스 및 식품관련직, 전기·전자·정보통신 관련직에서 여성인력의 채용계획이 높은 것으로 보아 이 분야에서 직무능력향상을 도울 수 있는 교육프로그램을 개발하여 운영할 필요가 있다. 또한 관련 기업체와 연계한 채용예정 훈련을 마련할 필요가 있다.

여성인력 채용과 관련한 인식을 살펴본 결과, 여성인력 채용시 가장 주안점을 두는 부분(복수응답)은 업무경력(48.5%)과 장기근속 가능여부(40.4%)이며, 자격증 소지(34.3%)와 집과의 거리(23.2%)로 고려하는 것으로 응답하였다.

여성인력에게 필요한 역량 및 교육훈련 요구를 살펴본 결과, 여성인력에게 가장 부족한 역량(복수응답)은 일과 가정의 조화와 관리(47.3%)이며, 비일상적 상황에 대한 대처능력(31.2%), 업무관련 전문지식(29%) 등이 있었다. 남성인력과 비교하여 여성인력의 경쟁력을 살펴본 결과 인간관계능력에서 평균 3.3, 책임감 및 성실성이 평균 3.14, 의사소통능력 3.14로 남성인력 대비 여성인력이 더 우수한 능력을 보유하고 있다고 평균적으로 답하였다. 이에 반해 초과(야간)근무 및 출장 등 업무강도는 평균 2.1, 회식 등 조직의 단체활동 참여의 경우 평균 2.52로 응답하여 상대적으로 남성이 더 경쟁력이 있다고 보았다.

채용 전 여성인력에게 교육훈련이 필요한지에 대해서는 64.6%가 필요하다고 응답하였으며, 여성인력에게 필요한 교육으로 직무관련교육(숙련 향상), 직업의식, 인성(예절, 태도)교육 등이 필요하다고 복수응답 하였다. 업

종별로 여성의 교육훈련 필요성을 살펴보면 보건 및 사회복지 서비스업에서 83.3%(36개 기업 중 30개 기업 응답)가 채용 전 여성인력의 교육훈련할 필요가 있다고 응답하였는데, 이는 업종 특성 상 자격증 보유가 필요하기 때문인 것으로 유추할 수 있다.

Ⅲ. 결론

여성새로일하기센터의 기존 훈련프로그램을 정리한 결과 상당수의 센터에서 회계, 세무, 사무원 및 다양한 지도사&강사 과정을 운영하고 있었다. 결혼이주여성, 장애 여성, 중고령자 대상 등 센터 상위기관의 타겟 대상에 맞춘 과정도 몇 가지 존재하고 있었다. 몇몇 경상권 지역의 센터는 지역 조선소와 연계한 선박관련 용접기사, 설계기사 등 지역특화 과정을 운영하고 있었다. 취업희망자를 대상으로 기초숙련양성과정을, 재직자 대상 숙련향상 과정을 제공할 뿐만 아니라 일부에서 직업의식, 조직문화 이해, 조직갈등관리 등 직업인으로서 필요한 기본 소양 교육도 일부 존재했다.

인천지역 기업을 대상으로 여성인력 채용에 대한 계획과 수요를 파악한 결과, 기업들은 향후 발생할 수 있는 인력난을 해결하기 위해 여성인력 채용 확대, 직업훈련을 통한 직무능력 향상, 구인방법의 다양화 등의 방법을 생각하고 있었다. 여성인력의 채용계획이 높은 분야는 사회복지 및 종교 관련직, 보건·의료 관련직, 음식서비스 및 식품 관련직, 전기·전자·정보통신 관련직 순으로 나타났다. 여성인력과 남성인력의 경쟁력 부분에서 인간관계, 책임감 및 성실성, 의사소통능력은 여성인력이 더 경쟁력 있는 반면에 초과근무, 출장 등의 업무강도와, 회식 같은 조직 활동에 있어 여성인력의 경쟁력이 떨어진다고 인식하였다. 따라서 조직에 대한 이해와 인식을 높일 수 있는 취업지원서비스를 제공할 필요가 있다고 보인다.

마지막으로, 인천지역의 중소기업 수요조사는 기업 담당자의 인식을 기초로 한 것으로, 여성인력에게 필요한 역량과 여성이 남성인력에 비해 가지는 경쟁력을 묻는 질문 등에서 응답에서 전형적인 여성인력, 남성인력의 특징과 유사한 결과를 얻을 수 있었다. 이는 실제 여성인력의 현황뿐 아니라 설문을 응답한 기업 인사담당자의 인식과 고정관념을 고려할 필요가 있음을 알 수 있다. 향후 연구에서는 이러한 부분을 반영하여 중소기업의 요구를 조사하여야 할 것이다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 고용률 70% 로드맵. (<http://www.employment70.go.kr>)
- [2] 김희정, 2015년도 여성새로일하기센터 사업지침. pp.349, 여성가족부, 2011.
- [3] 인천광역시, 2014 1/4분기 계간 인천통계, pp196, 2014.
- [4] 인천광역시, 2012년 기준 인천 사업체조사 보고서, pp22, 2013.
- [5] 인천서구여성새로일하기센터, 인천지역 여성고용에 관한 기업체 요구조사, pp257, 2014.