

# 여성인력의 개발과 활용을 위한 실태조사

## - 강원도 미취업여성을 중심으로 -

손진현<sup>†</sup> · 이갑숙<sup>††</sup>

Research on Actual Conditions of Unemployed Women in Gangwon Province for Development and Utilization of Womanpower

Jin-Hyeon Sohn<sup>†</sup> · Kab-Sook Lee<sup>††</sup>

### ABSTRACT

We conducted a survey to investigate the actual conditions of work experience, job-hunting, vocational training for unemployed women. The motivation of the study is that the conditions of unemployed women can serve as an important data in developing and utilizing womanpower. We can see that maintaining a balanced work-family life is the major obstacle against developing and utilizing womanpower, so it needs to be solved firstly. Secondly, vocational training system should satisfy the demand of business and conduct unemployed women to employment after training. Thirdly, political support is needed to make social service jobs that women of every class can participate in.

**Key words** : Womanpower, Unemployed Women, Vocational Training

## 1. 서론

오늘날 감성(feeling), 상상력(fiction), 여성(female)의 '3F'가 세상을 바꾸는 힘으로 인식되면서 여성인력에 대한 관심이 크게 증가하고 있고, 각 분야에서 전문지식과 정보를 활용해 부가가치를 창출하고 창의적인 발상으로 경쟁력을 높이는 여성들도 꾸준히 늘어나고 있다. 여성의 경제활동참여율은 증가추세를 보이고 있어 노동시장 내의 여성차별문제와 더불어 여성인력의 효율적인 활용

이라는 문제가 오늘날의 과제로 대두되고 있는 상황이다. 각종 전자제품의 양산으로 인한 가사노동의 감소, 가족계획으로 인한 가족구성원의 소수화, 교육수준 향상과 더불어 페미니즘(feminism)의 담론 활성화로 인한 여성의식이 변화되면서 경제활동에 참여할 수 있는 개인적인 여건은 조성되었지만[15], 아직도 사회구조적인 여건으로 많은 여성인력이 사장되고 있다.

최근 기업의 기혼여성모집에 대한 지원 비율에서 나타난 바와 같이 경제활동에 참여하고자 하는 여성의 욕구는 점점 증가하고 있지만, 여성인력에 대한 수요는 그 수준에 미치지 못하는 실정이다. 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 1997년 이후 49%에서 소폭의 등락을 거듭하며 2005년에 50.2%로 정체되어 있는 상황이다[25].

† 선문대학교 경영학부 부교수(교신저자)

†† 강원도여성정책개발센터 정책개발부장

논문접수 : 2008년 10월 9일, 심사완료 : 2008년 11월 30일

정부는 여성의 인적자원개발을 통하여 여성의 역량을 제고하며, 이를 통하여 여성 경제활동의 질적 양적 확대를 이룩하고 국민소득 3만불 달성 및 삶의 질 향상을 비전으로 제시하고 있다. 이를 위해 남녀직종분리를 완화하고 여성이 노동시장 핵심인력으로 성장하도록 유도할 계획이다[13]. 강원도는 2007년 강원도 중심의 지속가능한 지역발전을 이루기 위해 “강원여성인력개발기본계획”을 수립하였다[1]. 강원지역의 핵심 경쟁요인인 인적자원을 개발함에 있어 여성들이 정치·경제·사회·문화 등 다양한 영역에서 자신들의 역량을 발휘할 수 있도록 하기 위하여 여성인력을 적극적이고 체계적으로 개발, 활용하여 지역사회발전에 통합시키려는 것이다.

본 연구는 강원도의 미취업여성을 대상으로 구직활동 관련, 교육훈련 관련, 여성인력개발 관련에 대한 실태조사를 근거로 정책적 함의가 무엇인가를 탐색하여 여성인력의 활용을 위한 방안을 제안하는데 필요한 기초자료를 수집하려는 목적 하에 수행되었다.

## 2. 여성인력개발에 대한 이론적 논의

### 2.1 여성인력개발에 대한 선행연구

우리 사회는 지식과 정보가 개인, 기업, 그리고 더 나아가서는 국가의 부를 창출하는 핵심적 요소인 지식기반 사회로 이행하고 있다[6]. 이러한 지식기반경제에서의 인적자원의 특성, 인구구조의 변화 등 인력수요 및 공급 측면에서의 변화에 따라 여성인력의 중요성이 커지고 있음에도 불구하고 우리나라 여성인적자원 활용에 있어서의 비효율성이 지적되고 있다[4][17][24]. 경제활동을 하고 있는 여성의 지속적인 증가에도 불구하고 외국에 비해 낮은 여성경제활동참가율은 여성인적자원의 활용의 비효율성을 대표적으로 보여주는 것이다. 1963년 이후 지속적으로 증가한 여성 경제활동참가율은 현재와 같은 여성 취업지원제도와 노동시장 차별 등이 계속 존재한다면 2010년에도 선진국보다 상당히 낮은 53.7%를 유지할 것이라는 전망이 나오고 있다[4][5].

우리나라의 여성고용은 경력단절, 이중구조화, 성별직업분리, 고학력여성인력의 저활용 등 후진적 특징에서 크게 벗어나지 못하는 것으로 평가되고 있다[10][16]. 가장 뚜렷한 특징 중 하나는 교육과정 이후 20대 초중반 여성의 경제활동 참가율이 가장 높다가 20대 후반과 30대 초반에서 줄어들고 40대에 다시 증가하였다가 이후로 점차 감소하는 M자형 곡선이 나타나는 것이다[9][16][21]. 여

성의 연령별 경제활동참가의 패턴이 M자형을 보이는 것은 취업여성들이 결혼, 출산 및 육아를 하는 연령대에서 노동시장에서 퇴장했다가 어느 정도 여성의 가정에 대한 부담이 감소되는 시기에 다시 노동시장에 진입하는 경력단절 현상을 보여주는 것이다[16]. 특히 전문대졸 이상의 고학력 여성의 경우 출산과 자녀양육기에 노동시장에서 이탈한 후 재진입을 포기하는 L자형 곡선이 나타나고 있다[5][9]. 대부분의 OECD 국가에서 경력단절현상이 1980년대 이후 사라지고 있다는 점과 비교할 때, 이러한 경력단절 문제는 여성인력개발에 있어 여전히 해결되어야 할 중요한 과제라 할 수 있다[10].

여성노동력의 이중구조화 현상은 정규직 핵심인력에서 여성의 진출이 증가하는 반면에 비정규직 주변인력의 증가가 동시에 나타나고 있다는 점이다[10][20]. 여성이 다수를 차지하고 있는 서비스직과 판매직 부문에서도 여성의 사용고용은 매우 적은 반면, 임시고용, 일용고용이 많고, 자영업자 비중이 전체 직종의 다수를 점하고 있다는 것은 여성노동의 열악한 상황을 잘 보여주고 있다[10].

또한, 성차별적 관행이나 교육훈련기회의 부족으로 노동시장에서 성별 직업분리현상이 지속적으로 나타나고 있다[7].

매킨지 보고서[23]는 한국에서 여성인력을 적극적으로 활용하는 것에 장애가 되는 10대 주요 요인을 다음과 같이 밝히고 있다.

#### 여성인력 활용의 10대 주요 장애요인

1. 성역할 편견 심는 교육
2. 특정분야에 편중된 인력양성
3. 직장 내 성차별적인 인사제도 및 관행
4. 미흡한 모성보호 제도
5. 보육지원 부족
6. 비탄력적인 근무시간 제도
7. 비효율적 재취업 훈련기관
8. 비효율적 직업안정기관
9. 여성노동관계법의 실효성 부족
10. 일반인의 인식부족

여성인력의 적극적인 활용은 국가경쟁력 제고는 물론이고 경제 활성화의 중요한 요소이므로 다양한 측면에서 여성인력을 개발하고 활용하기 위한 대응책이 강구되어야 할 것이다.

이러한 목적으로 많은 연구들이 진행되어 왔다. 박성정[9]은 직업세계 진입의 잠재가능성이 큰 중년층 여성들의 직업능력개발 실태 및 요구와 그들에 대한 활용실태를 분석하여, 중년 여성인적자원의 개발과 활용을 제고할 수 있는 정책방향과 과제를 제시하였다. 성지미[12]는 취

업의 선택에서 어린 자녀의 존재가 부의 효과를 갖는 반면, 자녀보육 보조자의 존재는 정의 효과를 갖는 것을 밝히고, 근로시간의 유연성으로 가사노동과 시장노동의 병립이 용이한 자영업을 여성인력의 활용을 위한 방안으로 고려하였다. 최영미[20]는 여성의 취업지원과 고용안정을 위하여 지역사회에서 여성의 직업교육을 지원하는 것을 제시하였다. 김정한[3]은 여성취업 촉진을 위하여 양질의 단기간근로형태를 활성화시키기는 단기간근로에 적합한 직무의 개발, 단기간근로자 우선채용 및 고용개선장려금 제도 도입 등을 주장하였다. 그 밖에도 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 요구도에 관한 연구[19], 일-가족 양립 정책에 대한 사례연구[2], 산업의 성별분절이 여성의 임시직 취업에 미치는 영향에 대한 연구[18], 여성가구주의 노동시장 참여와 지위에 대한 연구[14], 적극적 고용개선 조치 시행에 따른 여성인력 활용현황[7]과 방안[10] 등 여성인력 활용을 위한 여러 분야의 연구들이 있다.

## 2.2 외국의 여성인력개발 사례

미국과학재단(NSF)은 과학기술분야에서 과소 대표되는 여성의 동등한 참여를 용이하게 하기 위하여 1997년 이후부터 POWER(professional Opportunities for Women in Research and Education)를 운영하고 있다. 사업의 목적은 첫째, 여성이 과소대표되는 과학과 공학 분야에서 교육기회제공, 둘째, 여성의 경력향상, 전문성 배가와 네트워크 기회의 제공, 셋째 좀 더 많은 여성들이 전문직업을 갖고 궁극적으로 과학과 기술분야에서 지도자적 위치에 도달하는 것을 지원, 넷째, 국가과학기술 발전에 기여토록 하는 것이다[22].

멕시코는 경제위기에 따른 실업 및 불안정취업에 대한 대응책으로 PROBECAI(programa de Becas de Capacitación para Desempleads) 프로그램을 운영하고 있다. 행동계획의 경우 여성이 교육, 훈련, 취업 등에서 공정한 대우와 균등한 기회를 제공 받을 뿐만 아니라 여성권리의 완벽한 표출을 목표로 하는 프로그램으로 구성되어 있다. 하나는 수출가공 지역여성노동자의 근로조건과 취업기회 개선을 목표로 하고, 또 다른 하나는 가내 비공식 부문 취업에서 공식 부문 취업으로의 이행을 용이하게 하는 것을 목표로 한다. 멕시코의 PROBECAI 프로그램은 1998년 2000년 사이의 전체 프로그램 참여자 가운데 여성이 약 57%를 차지함으로써 여성이 취업에 필요한 훈련을 받을 수 있는 성공적인 수단이 되어 왔다는 평가를 받고 있다[8].

싱가포르는 여성 특히 기혼여성의 취업을 촉진하기 위해 출산전후 총8주 유급 모성휴가, 세금 감면 및 환급, 취

학 전후 자녀 보호시설, 노인보호 시설 및 지원금 제도를 운영하고 있다. 또한 인적자원의 중요성과 국가경쟁력 향상에 있어서 직장-가족생활의 균형에 중요성에 대한 인식에 기반하여 가족친화적 프로그램을 성공적으로 운영하는 기업을 선정하여 가족친화기업상을 시상하고 있다. 이외에도 노동부는 재취업과 관련하여 노동시장 정보, 구직정보, 훈련 정보 등을 제공하고 있다[26]. 또한, 여성취업 가족의 외국인가사보조자 고용에 따른 세제 혜택 등 여성 취업을 지원하기 위해 다양한 세제 혜택을 지원하고 있다[27].

## 3. 연구내용 및 연구방법

### 3.1 조사내용

본 연구에서 알아보고자 하는 주요한 내용은 다음과 같다.

- 첫째, 미취업 여성들의 구직활동방법과 구직의 장애요인.
- 둘째, 미취업 여성들의 직업교육훈련 상황.
- 셋째, 사회적 일자리에 대한 인식.
- 넷째, 여성인력개발을 위한 바람직한 정책.

### 3.2 조사대상 및 범위

본 연구의 모집단은 2007년 강원도 여성회관에서 교육을 받고 있는 여성을 대상으로 하였다. 강원도 내 18개 시·군의 인구비에 따라 여성회관별로 표본의 규모를 강세배분하고, 이를 기초로 다시 무작위표본추출법에 의해 표본을 선정하였다. 총 640부를 배부하여 637부가 회수되었다.

따라서 표본이 강원도 내 미취업 여성의 특성을 얼마나 대표하는 지에 대해서는 확인할 수는 없지만, 대체로 결혼지위, 학력, 연령대를 포함해서 가구형태나 계층적 지위 등에서 대표성이 있는 표본이 보일 수 있는 특성을 반영한다고 볼 수 있다.

### 3.3 조사방법 및 자료처리

조사방법으로는 의사소통방법의 일종인 대인면접법을 택하였으며, 조사기간은 2007년 10월 13일부터 11월 12일 까지 한 달 동안 실시하였다. 조사에서 수집된 자료는 오류점검을 거쳐서 정리하고 분석은 SPSS/WIN 프로그램을 이용하여 처리하였다. 전반적인 경향을 알아보기 위하여 주로 빈도분석과 백분율이 사용되었다.

## 4. 연구결과 및 논의

### 4.1 일반현황

조사대상자의 사회인구학적 특성을 살펴보면, 20대에 해당하는 여성의 비율은 12.4%, 30대는 42.3%, 40대는 37.3%, 50대 이상은 8.1%를 차지했으며, 평균연령은 38.5세로 나타났다. 학력별로는 고졸이 54%로 반 넘게 분포해 있었고, 초졸 2.1%, 중졸 15.5%, 전문대졸 15.4%, 대졸 이상이 각각 13%로 분포해 있었다. 결혼지위를 보면, 결혼 혹은 동거 중인 여성이 83.4%를 차지했고, 사별과 이혼은 각기 1.6%, 3.6%로 나타났으며, 미혼인 여성은 전체의 11.2%였다.

가구별 특성을 살펴보면 자가 58.7%로 가장 많았고, 전세가 23.1%, 월세가 8.9%로 나타났다. 가구원수는 자신을 포함하여 3~4명이라고 답한 비중이 77.8%로 가장 높았으며, 5명 이상도 22.2%로 비교적 높았다. 월평균 소득은 100만원 이상~200만원 미만인 24.3%, 200만원~300만원 39.7%, 300만원~400만원 21.6%, 400만원 이상이 7.6%, 100만원 미만의 저소득 가구가 6.6%였다. 가구의 주소득원은 남편인 경우가 82%, 시부모님이나 부모님인 경우가 8.5%, 본인인 경우가 6.4%였다.

### 4.2 취업경험에 대한 분석

취업이나 사업 등으로 일한 경험이 있는 여성의 비율은 637명 중 520명으로 83.9%였고, 일한 경험이 없는 여성은 15.9%였다. 일한 경험이 있는 여성들의 평균 취업연수는 7.9년이었다. 취업경험이 5년 이내인 여성이 42%였으며, 10년 이상의 취업경험을 갖고 있는 여성은 18.9%정도였다.

연령대별로 취업경험이 있는 비율은 20대에서는 72.9%, 30대에서는 89.7%, 40대에서는 83.9%, 50대 이상에서는 73%로 나타나서 30대 여성의 취업경험이 가장 높게 조사되었다. 40대 이상에 비해 30대가 더 높게 나타난 것은 여성의 사회진출이 점차로 확대되는 추세와 맞물린다고 판단되며, 20대가 낮게 나타난 이유는 이들이 노동시장에 진출한지 얼마 되지 않아 취업경험이 없기 때문으로 보여진다.

학력별로는 고학력일수록 직장경험도 같이 상승한 것으로 보여진다. 중졸이하의 경우 58%, 고졸의 경우 83%, 전문대졸 이상의 경우 94%의 여성이 직장경험을 가지고 있었고, 가구원 수를 보면 가구원수가 증가할수록 일한 경험을 갖고 있는 여성의 비율이 증가했다.

직장경험이 없는 이유로는 가사나 자녀 교육 등 집안을 돌보기 위해서라는 응답이 65.2%로 압도적으로 많았고, 건강문제 등 개인적인 사유가 2.9%, 적합한 일을 찾을 수가 없었다가 9.5%, 학업중이기 때문이라는 것이 17.1%로 나타났다. 이를 보면 강원도 내 여성들이 노동시장에 진출하지 못하는 가장 커다란 원인은 가사부담이라고 할 수 있을 것이다. 여성의 사회적 진출이 급격히 증가하고 있음에도 불구하고 여전이 가사나 자녀양육은 여성들에게 있어서 커다란 부담임을 확인할 수 있었다.

〈표 1〉 일한 경험이 없는 이유

구분	빈도	백분율
집안을 돌보기 위해	55	55.2
개인적인 이유로 인해서	3	2.9
적합한 일을 찾을 수가 없어서	9	9.5
학업중이기 때문에	17	17.1
경제적으로 여유가 있기 때문에	13	13.1
기타	2	1.9
합계	99	100.0

직장 경험이 있는 미취업 여성들에게 가장 최근에 했던 일예에 대한 설문 결과, 서비스직과 판매직에서 일했던 여성이 전체 409명중 208명(50.9%)가 가장 많았고, 그 다음으로 사무직이 110명(27%)로 나타났으며, 전문기술직이 18.3%, 생산직이 8%였다.

전문/기술직 75명 중 교사 및 학원 강사로 일했던 여성이 52명으로 가장 많았으며, 간호사 10명, 기타 기술직으로 11명이 일했던 경험이 있다고 답했고, 사무직 중에는 중간관리자, 일반사무직, 공무원 등을 제외한 기타 사무직이 95명으로 가장 많았다. 판매직은 도소매 상점 주인으로 일했던 여성이 35명, 유통업체 판매직원이 26명, 소규모 상점 점원, 외판원이 각각 10명, 16명으로 조사되었다. 서비스직 중에는 음식점 여관 등 주인과 종업원이 21명, 14명으로 조사되었다.

이상과 같이 볼 때, 미취업 여성들이 했던 직장 생활은 대체로 단순하고 노동집약적인 업무에 집중되어 있는 것을 알 수 있었다. 이것이 의미하는 바는 취업경험이 있는 여성이더라도 대부분이 그 경험을 통해 직업특수적 기술을 습득하기 어려운 직종에서 일을 했다는 점이다. 따라서 재취업을 원하는 경우 기존의 직업경험이 재취업에 도움이 되는 경우가 별로 많지 않을 것으로 보인다.

가장 최근에 일했던 일자리에서의 종사상 지위에서도 여성들의 취약한 고용사정을 확인할 수 있었다. 최근 직장에서 고용주로 일하거나 자영업을 했던 여성은 18.5%, 정규직 임금근로자로 일했던 여성은 39.2%, 이와 유사한

비율(38.6%)의 여성들이 비정규직 임금근로자로 일했다.

〈표 2〉 최근 그만둔 일의 직종

직업	빈도(비율)	직업 증분류	빈도(비율)
전문직	16(3.9)	-	-
관리직	2(0.4)	-	-
전문/기술직	75(18.3)	교사/학원강사	52(10.3)
		간호사	10(2.0)
		기타 기술직	11(2.2)
사무직	79(19.3)	일반사무직 회사원	42(8.5)
		일반사무직 은행원	17(3.4)
		기타 사무직	95(18.7)
판매직	110(26.9)	도소매 상점주인	35(6.9)
		유통업체 판매직원	15(3.0)
		소규모 상점 점원	10(2.0)
		외판원	16(3.2)
		기타 판매직	32(6.3)
서비스직	98(24.0)	음식점 여관 등 주인	21(4.1)
		음식점/여관 종업원	14(2.8)
		청소부/파출부	3(0.6)
		기타 서비스직	49(9.7)
생산직	25(6.1)	기타 생산직	10(2.0)
농어민	4(1.0)	-	-
합계	409	-	-

여성이 직장을 그만 둔 가장 커다란 이유는 개인적인 이유보다는 가족, 가사 문제와 크게 관련이 되었다(결혼을 하면서 직장을 그만두었다는 응답이 24.3%, 출산/육아 10.8%, 자녀교육 11.4%). 가족의 반대, 남편의 직장 이동, 노부모 간병 등을 포함하면 가족 및 가사양육과 관련된 사유가 54.1%에 달했다. 한편 '직장 내 인간관계의 문제 때문'이나 '일이 적성에 맞지 않아서' 등과 같이 직장 적응 실패와 관련된 사유는 6%에 지나지 않았다.

### 4.3 구직에 대한 분석

#### 4.3.1 구직활동 여부

조사대상 가운데 구직활동을 하고 있는 여성은 637명 중 600명으로 94.0%였다. 물론, 조사 설계상 이 수치는 강원도 내 미취업 여성 중 구직활동을 하는 비율과는 괴리가 있을 수밖에 없으나, 그럼에도 불구하고 적지 않은 미취업 여성이 적극적인든 소극적이든 구직활동을 하고 있다고 할 수 있을 것이다.

구직활동을 하지 않는다고 답한 37명의 미취업 여성을 대상으로 그 이유를 조사한 결과 건강이 나쁘기 때문이라는 답변이 14%로 가장 많았지만, 자녀양육과 교육, 가족구성원의 병간호, 가족의 반대 등 가족과 관련된 사유가 전체의 53.5%로 여성의 구직활동에 가족, 특히 가사와 관련된 일이 가장 큰 걸림돌임을 알 수 있다.

최근 구직활동을 한 기간을 물어 본 결과 3개월 미만이라는 답변이 30.6%로 가장 높았고, 3~6개월도 26%, 1년 이상 지속적으로 일자리를 찾아 본 여성도 24.6%로 나타나서 적극적인든 소극적이든 장기간 동안 마땅한 일자리를 찾지 못하는 여성도 적지 않음을 알 수 있다. 특히 구직활동을 2년 이상 이어온 여성도 11.7%나 되는 것을 볼 때, 여성 취업 문제가 다분히 구조적인 특성을 지니고 있다고 여겨진다.

#### 4.3.2 구직방법

구직활동을 하는 여성들이 사용하는 구직방법을 보면 구인-구직 불일치의 원인을 어느 정도 짐작할 수 있는데, 이웃이나 친구 등 지인을 통해 소개를 받는 방법을 사용한다고 답한 것이 40%에 이르렀다. 다음으로 34%가 벽보나 생활정보지를 이용하는 것으로 조사되었다. 반면에 신문광고나 인터넷 등 공식적인 루트를 거쳐 직장을 찾는 여성의 비중은 각기 19%와 20%로 나타나서 연고를 이용하는 방법보다 적었다. 특히 여성인력개발 센터나 공공직업훈련기관을 통하는 경우는 각기 4%와 9%로 그 비중이 매우 낮았다.

〈표 3〉 구직 방법 (복수응답)

구분	백분율
이웃이나 친구	40
벽보, 생활정보지	34
인터넷	20
신문광고	19
부모, 형제, 친척 알선	14
자기사업	14
공공직업훈련기관 및 직업소개소	9
여성인력 개발센터	4
학교소개 및 추천	4
민간단체 및 민간직원소개소	2
기 타	2

구인자와 구직자 모두에 대한 정보를 가장 많이 축적하고 있는 공공직업훈련기관 및 직업소개소나 여성인력개발센터 등에 대한 의존도가 매우 낮은 것은 정책적으로 반추해 보아야 할 점이라고 할 수 있다. 이들 기관은 구인-구직 네트워크의 중심 노드에 놓일 수 있는 구조적 특성을 가지고 있음에도 불구하고 구인자, 구직자 모두에게서 저활용되고 있기 때문에 제 기능을 발휘하지 못하고 있는 것이다. 이 기관들이 구직자의 구직 욕구와 구인자의 구인 욕구를 면밀히 분석할 뿐만 아니라, 서로에게 요구하는 사항들을 전달하고, 구인자의 구미에 맞게 구직자를 훈련시키고, 구직자의 욕구에 맞는 사업체를 발굴하

여 연결해 준다면, 도내 인적자원 개발이라는 차원과 이를 통한 기업의 수익률 증가 모두에 결정적으로 기여할 수 있을 것으로 보인다.

4.3.3 원하는 직종

조사대상 여성이 현재 구하는 직종은 어떻게 되는지 알아본 결과 사무직이 가장 많아서 31.3%, 서비스직이 21.8%, 판매직이 22%, 전문/기술직이 16.2% 순으로 나왔다. 관리직이나 농어민을 선호하는 여성은 채 1%가 되지 않았고, 2순위에서도 여전히 사무직, 판매직, 서비스직이 가장 많았다.

<표 4> 구하고 있는 직종 (백분율)

구분	1순위	2순위
전문직	5.4	4.4
관리직	1.0	2.1
전문/기술직	16.2	7.4
사무직	31.3	27.3
판매직	20.1	26.8
서비스직	22.0	27.9
생산직	3.1	3.6
농어민	0.2	0.3
기타	0.7	0.3
합계	100	100

1순위를 중심으로 여성들이 원하는 직업을 보다 구체적으로 살펴보면 가장 높은 선호도를 보인 것은 사무직 중 기타 사무직으로 577명 중 98명(17%)이 선택하였다. 기타 사무직은 은행이나 회사의 중간관리직, 5급이하 일반공무원, 군경 등을 제외한 사무원으로 대체로 소규모 회사의 경리/회계담당이 이에 해당되며 사무직 중에는 일반사무직 회사원도 8.8%로 비교적 높게 나타났다. 다음으로 높은 것은 교사나 학원강사(9.7%)로 대졸 이상의 학력을 지닌 여성들에게 가장 인기 있는 직종이었다. 음식, 숙박업, 이미용업, 파출부 등을 제외한 기타 서비스직에 대한 선호도도 9.5%로 높았다. 음식점이나 여관 등을 창업하거나 그 종업원으로 일하고 싶어 하는 사람도 각기 4.3%, 4.2% 등으로 나타났다.

4.3.4 희망 근무형태 및 급여수준

구직 여성들이 선호하는 일자리의 근무형태는 시간제 근무가 43.8%로, 전일제 근무보다 약 4.3%가 높았다. 소규모 가게를 운영하고자 하는 여성도 13.2%로 나타났다. 이처럼 시간제 근무가 비교적 높게 나타난 것은 일-가족을 양립하려는 욕구 때문으로 보인다. 앞서 나타난 바와 같이 최근 직장을 그만 둔 이유 중 가장 큰 것이 가사/양

육과 관련된 것이라는 점을 고려해 보면, 새로운 직장에서는 가사/양육과 일을 병행할 수 있는 여건을 선호하는 것으로 해석할 수 있다.

구직여성들이 원하는 임금수준의 평균은 월 127만원으로 나타났으며, 중앙값은 100만원, 25분위수는 100만원, 75분위수는 150만원이었다. 특히 100만원으로 기술한 경우가 31.4%로 가장 많았다. 따라서 대체로 구직여성들의 희망하는 임금수준은 비교적 낮은 편이라고 할 수 있고, 이는 전일제 근무에 비해 시간제 근무를 더 선호한다는 점에서 이해될 수 있다.

원하는 주당 근무일수는 평균 5.1일 정도로 나타났고, 하루 희망근로시간은 7.6시간이다. 응답자의 73.3%가 주 5일 근무를 선호했고, 주 6일인 경우도 15.3%로 조사되었다. 하루 희망근로시간은 8시간이 52.5%로 가장 많았고, 응답자의 86.6%가 하루 6시간 내지 10시간 일을 하겠다고 답을 했다.

구직자의 희망 종사상 지위를 살펴보면, 79.2%가 임금근로자를 원했고, 19%가 자영업/고용주를 원하고 있었다. 임금근로자를 원하는 경우 47.5%가 전일제 근무를 52%가 시간제 근무를 원해서 앞서와 같이 시간제 근무에 대한 선호가 높은 것을 알 수 있었다.

시간제 근무를 희망한다는 여성 256명을 대상으로 희망근로시간을 시작시간과 끝나는 시간으로 나누어 물어본 결과 희망하는 일 시작시간은 9시와 10시에 주로 몰려 있었으나 끝나는 시간은 3시부터 6시까지로 넓게 분포되어 있었다. 일 시작시간의 경우 10시를 희망한 경우가 50% 가까이 되는데, 이는 자녀 양육과 관련하여 자녀를 학교나 어린이집에 보낸 이후 일을 시작하고 싶어 하는 것으로 보인다. 희망 일 종료 시간의 분포도 대체로 자녀가 집에 돌아오는 시간에 맞춰서 결정되는 것으로 나타났다. 자녀 양육은 여전히 구직여성들에게 보다 넓은 취업기회를 제한하는 요인이라고 할 수 있다.

구직을 원하는 여성이 일자리를 찾을 때 가장 중요하게 고려하는 사항에 대해 살펴본 결과 1순위를 중심으로 보면, 45.8%의 여성이 임금이 가장 중요한 요소라고 답했고, 직종 및 일의 내용은 18.9%, 앞서 분석된 바와 같이 근무시간대도 18%의 여성이 선택을 해서 이 또한 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 근무환경이나 노동시간은 상대적으로 덜 중요한 요소로 고려하고 있었다.

여성들이 희망하는 임금수준이 100만원에 주로 분포해 있는데도 임금을 가장 중요한 요소로 꼽은 것은 흥미로운 사실이다. 즉, 여성에게 있어서 100만원 정도 임금을 지불하는 직장도 구하기 쉽지 않다는 의미라고 받아들여질 만하며, 강원도의 여성노동시장이 얼마나 열악한지를

단적으로 보여주는 수치라고 하겠다.

〈표 5〉 구직에서 중요하게 생각하는 사항

구분	1순위	2순위
임금	45.8	25.3
직종 및 일의 대응	18.9	11.6
근무시간대	18.0	16.0
근무환경	7.6	20.6
노동시간	6.9	17.4
복지제도	1.9	5.4
통근시간	0.5	2.1
직장보육시설	0.3	1.4
기타	0.0	0.2
합계	100	100

4.3.5 구직의 장애요인

구직활동 중 어려움을 겪어 보았다고 답한 여성은 전체 여성의 84.7%로 매우 높았다. 구체적으로 어떤 어려움이 있었는지 알아본 결과 자녀양육 및 가사문제가 가장 큰 이유로 나타났다. 이를 선택한 여성이 26.5%로 업무에 마땅한 기술이나 능력이 부족해서 어려움을 겪었다고 답한 23.4%보다 대략 3% 정도 높았다. 다시 한 번 양육과 가사에 대한 부담이 여성 구직자들에게 적지 않은 부담이라는 사실이 확인되었다. 여성에게 적합한 일자리가 부족하다는 의견도 13.7% 비교적 높았고, 나이가 많아서란 답변도 11.8%로 나타났다. 특히 여성고령자들의 경우 자신에게 맞는 일자리가 별로 없다는 것으로 해석된다.

〈표 6〉 구직 시 주된 장애요인

구분	빈도	백분율
자녀 양육 및 가사문제	126	26.5
업무에 마땅한 기술 및 능력부족	111	23.4
여성에게 적합한 일자리 부족	65	13.7
나이가 많아서	56	11.8
취업에 대한 두려움과 자신감 부족	52	10.9
취업정보 입수의 어려움	25	5.3
남편이나 가족의 부정적 태도 및 비협조	12	2.5
기업의 여성채용 기피현상	9	1.9
학력이 낮아서	8	1.7
노부모 간병 및 부양	2	0.4
기타	9	1.9
합계	475	100.0

4.3.6 사회적서비스 일자리

사회적서비스 일자리(또는 사회적일자리)란 사회적으로 유용하지만 수익성 때문에 시장에서 충분히 공급되지 못하는 사회적서비스 분야에서 민간 비영리단체에 의해 창출되는 일자리를 의미한다[11]. 사회적일자리창출의 필

요성은 실업계층이 증가되는 현상과 여성의 경제활동 참여 증가 및 고령화사회로의 진입에 따른 교육, 보건·의료, 복지 등 사회적서비스에 대한 수요가 증가하고 있다는 사실에서 찾아볼 수 있는데, 정부는 일자리 창출을 국정의 주요 목표로 2003년부터 노동부를 시작으로 사회적일자리창출사업을 추진해오고 있다[11].

이러한 사회적서비스 일자리에 대한 참여의사를 알아본 결과 53.4%가 참여의사가 있다고 답했고, 참여 의사가 없는 사람은 46.6%로 나타났다. 참여의사가 없다고 답한 여성의 36.1%가 그 이유로 적성 및 전공에 맞지 않기 때문, 25.3%는 전문성이 요구되기 때문이라고 답했고, 13.4%의 여성이 사명감과 소명의식이 있는 일자리이기 때문이라고 응답했다.

학력에 따라서는 학력이 증가할수록 사회적서비스 참여의사가 높아졌고, 중졸이하의 경우 31.3%의 여성이, 고졸의 경우 53.2%, 전문대졸 이상의 경우 61.4%의 여성이 사회적서비스에 참여할 의사가 있다고 응답했다. 이러한 패턴은 전체적으로 사회적서비스 일자리가 전문적인 지식이나 기술이 필요하거나 특정한 전공을 이수한 경우에만 참여할 수 있다고 하는 인식이 많이 있기 때문인 것으로 보여진다.

〈표 7〉 참여하고 싶은 사회적일자리(비율)

구분	사회적 일자리	1순위	2순위
전문직	아동보육교사	34.1	14.7
	방과 후 학교 강사	18.4	23.9
	문화예술강사	12.2	12.6
	자활후견기관 종사자	11.8	16.4
	특수교육지원 인력	10.2	16.0
	방문간호 간호사	6.7	7.1
	생활체육강사	6.7	8.8
비전문직	아이 돌보미	28.4	16.7
	문화관광해설원	17.6	10.4
	가사간병 도우미	9.6	2.8
	산모신생아 도우미	8.0	9.2
	노인 돌보미	9.6	12.7
	결혼이민자가족 도우미	7.3	6.4
	독거노인 도우미	5.7	13.5
	숯가꾸기 인력	4.2	9.6
	장애아 양육도우미	3.8	6.8
	청소년전문인력	1.9	5.6
	중증장애인 활동보조인	2.3	2.0
산림보호감시원	1.5	4.4	

사회적서비스 일자리를 희망하는 여성들이 구체적으로 어떤 일자리를 원하는지 전문직과 비전문직으로 나누어 1순위, 2순위 별로 살펴본 결과 전문직 중 가장 높은 순위를 보인 것은 아동보육강사로 34%의 여성이 이를 1

순위로 선택했고, 방과 후 학교 강사나 문화예술강사, 자활후견기관 종사자도 1순위에서 각각 18.4%, 12.2%씩 선택되었다.

비전문직 중에는 아이돌보미가 1순위에서 28.4%로 가장 높게 나타났다. 강원지역 구직여성들의 사회적서비스 일자리 희망 패턴을 보면, 한편으로 여성의 전통적인 여성역할을 가장 잘 살릴 수 있는 분야에 대한 구직의사가 가장 높았다고 생각할 수 있으나, 다른 한편으로는 좀 더 전문적인 지식이나 능력이 요구되는 분야에 대한 두려움이 있는 것으로 생각할 수도 있다. 따라서 앞으로 사회적서비스 일자리를 여성구직자와 연계하고자 하는 정책은 여성만이 가지고 있는 특성을 최대한 잘 살릴 수 있는 일자리를 개발함과 동시에 여성의 인력개발을 함께 도모함으로써 다양한 분야로의 진출을 꾀해야 할 것이다.

#### 4.4 교육훈련에 대한 분석

취업이나 창업과 관련된 교육을 받아 본 적이 있는지에 대해서는 있다는 의견이 43.1%로 나타났다. 하지만 고연령, 저학력, 저소득층은 취업관련 교육훈련 기회에 상대적으로 적게 노출되어 있었다(50대 여성의 25%만이 교육훈련 경험이 있다고 답해 20대부터 40대까지에 비해 무려 25% 가량 적었고, 중졸이하가 25%로 고졸이나 전문대졸 이상에 비해 역시 15%정도 낮았다. 가구소득에 따라 보면 200~300만원 사이에 속하는 여성의 45%가 취업교육경험이 있다고 답한 반면, 200만원 미만의 경우 대략 10% 낮은 35%만이 그렇다고 응답했다). 이는 이에 속하는 여성들이 찾는 직업이 특별한 교육훈련을 필요로 하지 않는 직업이기 때문일 가능성도 있지만, 교육훈련에 대한 정보가 부족하거나 실제로 이에 참여할 여건이 마련되지 않기 때문일 가능성도 있다. 따라서 이에 대한 보다 체계적인 연구를 통해 이들 여성의 교육훈련기회를 확대할 필요가 요구된다.

취업이나 창업과 관련된 교육을 받았던 적이 있는 여성에게 어떤 기관에서 교육훈련을 받았는지 물어 본 결과, 응답자의 36%가 여성회관, 사회복지관 등 지방자치단체에서 직업관련 교육훈련을 받아본 적이 있다고 응답했다. 노동부산하 공공직업훈련기관에서는 27%의 여성이 교육을 받은 것으로 나타났다. 사설학원도 19%로 높았으나 대학의 평생교육원, 기업체, 민간단체 등 다른 사설기관들에서 교육훈련을 받아본 여성은 많지 않았다. 이처럼 미취업 여성들은 취직을 위해 지방자치단체 등 공공직업훈련 관련 기관을 자주 이용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 취업관련 교육을 받은 기관

기 관	백분율
지방자치단체(여성회관, 사회복지관 등)	36
노동부산하 공공직업훈련기관	27
사설학원	19
여성인력개발센터(일하는 여성의 집)	8
민간단체(YMCA, 방송국 문화센터 등)	6
기업 및 사업체	5
대학의 평생교육원	4
기타	2

교육훈련이 취업 또는 창업에 어느 정도 도움이 되는지에 대한 살펴본 결과 도움이 된다는 의견이 전체 77.2%였으며, 매우 도움 된다는 답변도 33.5%로 매우 높다. 반면에 전혀 도움이 되지 않는다고거나 별로 도움이 되지 않는다는 답변은 7.7%에 불과했다.

구직의사가 있으면서도 직업훈련을 받아본 적이 없는 여성들에게 그 이유를 살펴본 결과, ‘직업훈련교육에 관한 정보가 없어서’라는 답변이 34.4%로 가장 높았다. 직업훈련교육에 대한 정보가 부족한 것은 커다란 문제 중 하나라고 판단된다. 앞서 미취업 여성들이 주로 활용하는 구직통로가 연고나 벽보 등이었다는 것을 밝힌 바 있듯이, 여성들이 이러한 불안정한 통로를 이용할 수밖에 없는 이유 중 하나가 직업훈련교육기관에 대한 홍보가 제대로 이루어지지 않았기 때문이라고 할 수 있다.

‘취업에 도움이 되는 프로그램이 없어서’라는 답변도 가사/양육 부담(28.5%)에 이어 16%로 상대적으로 높았다. 비록 대다수의 여성들이 직업교육이 구직에 도움이 되었다고 답을 했지만, 이와 더불어 적지 않은 여성이 도움이 되지 않았거나 도움이 되지 않을 것 같아 아예 프로그램 참가를 시도하지도 않는 것은 앞으로 정책적인 고려가 이루어져야 할 점이다.

〈표 9〉 직업교육을 받지 않은 이유

구 분	빈 도	백분율
직업훈련교육에 관한 정보가 없어서	116	34.4
가사 및 자녀 보육, 육아 때문에	96	28.5
취업에 도움이 될 만한 프로그램이 없어서	54	16.0
너무 멀어서 접근하기 어려워	25	7.4
생계때문에 교육훈련을 받기가 곤란해서	12	3.6
본인의 건강이나 노령으로 인해서	8	2.4
노부모 부양 및 가족수발	6	1.8
기 타	2	0.54
합 계	337	100.0

직업훈련기관에서 취업을 위해 어떤 점을 보완해 주기를 바라는지를 물어 본 결과, 미취업 여성이 가장 커다란 관심을 갖는 것은 ‘취업정보 및 일자리 알선기능 강화’와



‘교육 이수 후 취업 전까지 사후관리 체계화’로 나타났다. 교육훈련의 성과가 제대로 나타나기 위해서는 교육내용의 질을 개선하는 것도 중요하지만 교육훈련을 이수한 인력이 취업으로까지 이어질 수 있도록 하는 ‘다리 놓기 (bridging)’가 절실히 요구된다는 의미이다. 특히 공공직업훈련기관은 전방으로는 구인자, 후방으로는 구직자와의 연계를 강화하여, 구인-구직 정보를 체계적으로 축적하고, 이를 바탕으로 구인자의 욕구와 구직자의 인적자원이 만날 수 있는 통로의 역할을 감당해야 할 것이다.

〈표 10〉 직업훈련기관에 바라는 점

구분	빈도	백분율
교육시간의 증가	4	0.7
강사진의전문성 강화	42	7.5
전문 취업상담 강화	60	10.7
교육 이수 후 취업 전까지 사후관리	173	60.9
취업 정보 및 일자리 알선기능 강화	170	30.4
현장과 관련된 교육훈련	69	12.3
다양한 교육훈련분야	39	7.0
기 타	2	0.4
합 계	559	100.0

#### 4.5 여성인력개발 정책

여성인력개발을 위해서 가장 시급하게 시행해야 할 정책에 대해서 응답자들은 여성에게 맞는 일자리 창출(26.9%)과 적극적인 취업알선(19.7%)을 생각하고 있었다. 여성인력에게 맞는 일자리 창출을 꼽은 이유는 여성에게 맞는 일자리 자체가 없거나, 여성에게 맞는 일자리는 있으나 이에 대해서 잘 알지 못하는 경우로 보인다. 첫째 경우는 앞서 살핀 바와 같이 사회적서비스 일자리가 그 중요한 대안이 될 수 있을 것이고, 둘째의 경우는 공공직업훈련기관을 구인-구직 네트워크의 중심 노드로 만들어 직업정보에 대한 체계적인 데이터베이스를 구축하여 개별 여성에게 가장 맞는 직장을 찾아 주는 것이 추진될 수 있을 것이다.

〈표 11〉 여성인력개발을 위한 정책

구분	빈도	백분율
여성인력에 맞는 일자리 창출	164	26.9
적극적인 취업알선	120	19.7
여성인력 개발을 위한 프로그램 개발	140	23.0
여성인력개발을 위한 행정·재정적 지원	94	15.4
직업훈련 및 재교육 지원	55	9.0
여성인력개발 기간 동안 생계비 지원	29	4.8
기 타	7	1.1
합 계	609	100.0

다음은 미취업 여성 인력개발을 위한 정책적 함의를 이끌어 내기 위해 구체적으로 어떤 분야에서 어떤 정책이 실시되어야 할지를 살펴보았다. 먼저 직장-가정 양립 문제를 다루기 위해서 필요한 시책을 물어 본 결과 4분의 1의 여성이 공공보육시설 및 서비스 확대, 노동시간 단축, 보육비용·아동수당 도입 등 양육비용 지원을 선택했다. 특히 어린 자녀를 둔 20대 여성들은 공공보육시설 확대를 가장 중요한 것으로 선택한 반면 자녀가 어느 정도 큰 30대, 40대 여성들은 노동시간 단축을 가장 중요한 정책적 대안으로 나타났다. 원하는 직업에 따라서는 전문/기술직과 사무직을 원하는 여성들은 공공보육시설을, 생산직과 판매직을 원하는 여성은 노동시간 단축을 더 원하는 것으로 나타났다.

〈표 12〉 직장-가정 양립문제 해결방안

구분	빈도	백분율
공공보육시설 및 서비스 확대	191	31.3
노동시간 단축	113	18.5
보육비용, 아동수당 도입	131	21.4
시차출퇴근제 확대	48	7.9
유급육아휴직 정착	37	6.1
자녀학교방문휴가	43	7.0
가족간호휴가	17	2.8
출산휴가 정착	20	3.3
기 타	11	1.8
합 계	611	100.0

강원도여성에게 가장 적합한 사회적서비스 분야 일자리 창출방안은 무엇인지 살펴본 결과, 아직 사회적서비스 분야가 일반화되어 있지 않은 점 때문에 우선적으로 필요한 사항으로 ‘사회적서비스 분야 직업훈련 및 취업지원사업 확대’를 꼽은 여성이 가장 많았다(40.8%). 다음으로 ‘보육·유아교육 서비스 확충’을 21.9%가 선택했고, 14.6%가 ‘자녀양육지원을 위한 아이 돌보미양성 연계사업 추진’을 선택했다. 이는 앞서 본바와 같이 미취업 여성이 가장 원하는 사회적 서비스 일자리 형태와 일치했다.

재취업 희망 여성의 고용기회를 확대하기 위해 필요한 정책에 대한 의견은 39.3%가 ‘고용 상 연령차별 금지 법제화’를 들었고, ‘퇴직 여성사원의 부문근무 재고용 장려’ 24.6%, ‘여성재고용장려금 제도 개선’도 대략 19.3% ‘출산 후 계속고용지원금 신설’ 16.4% 정도의 여성이 응답했다. 연령차별 금지 법제화가 높게 나타난 것은 여성의 고용과 관련한 M자형 곡선이 여전히 뚜렷한 우리나라의 실정에서 가사와 자녀양육을 위해 직장을 그만두었다가 재취업하는 경우가 쉽지 않기 때문으로 파악된다. 특히 50대 이상의 경우 연령 때문에 취업기회를 박탈당하는 경우가 적지 않으므로 이에 대한 조치가 시급히 요청된다.

## 5. 결론

이상의 분석을 통해서 강원도 내에 있는 미취업 여성들의 특성과 욕구에 대해 간략히 요약하고 이를 기초로 미취업 여성의 인력개발 및 활용을 위한 정책적 함의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 강원도 여성의 고용문제를 가장 크게 저해하는 요소 중 하나는 일-가정 양립 문제인 것으로 나타났다. 특히 적성에 맞고 여러 조건이 맞음에도 불구하고 자녀양육 문제가 해결되지 않는 경우, 선뜻 일을 할 수 없는 경우가 많은 것으로 나타났다. 찾는 일자리의 형태도 전일제에 비해 시간제가 선호되었고, 자녀양육의 부담을 최소화할 수 있는 시간을 선호했다.

둘째, 일했던 경험도 대체로 단순한 기술에 의존하거나 노동집약적인 직종이 대부분이었고, 현재 찾는 직종도 이와 커다란 차이를 보이지 않았다. 기술집약적이거나 기술누적적인 직업에 대한 경험이 부족하고 그 선호도 매우 낮았다. 이는 특히 재취업을 위한 준비기간 동안 교육훈련 등 여성인력개발을 위한 지원을 제대로 받지 못했기 때문이라고 할 수 있다.

셋째, 미취업 여성, 특히 출산/양육 후 재취업을 원하는 여성들이 적절한 일자리를 구하기 쉽지 않다는 점이다. 그 한 원인으로는 구인자와 구직자 간의 불일치가 크기 때문인데, 이와 관련된 구직-구인 정보의 유통을 원활히 할 수 있는 체계가 마련되어야 함을 의미한다.

넷째, 강원지역 미취업 여성에게 있어서 사회적서비스 일자리는 매력적인 대안으로 여겨지고 있다. 다만 아직 그 폭이 가사도우미, 간병인과 같은 부분에 집중되어 있기 때문에 자기 적성에 맞는 일자리를 찾지 못하겠다고 답한 여성도 많았다.

다섯째, 교육훈련과 관련하여 보면, 취약계층인 고연령, 저학력, 저소득층의 여성들의 경우 취업교육을 받은 비율이 낮게 조사되었다. 따라서 이에 대한 보다 체계적인 연구를 통해 이들 여성의 교육훈련기회를 확대할 필요가 있다.

여섯째, 노동부나 지자체 산하 공공교육훈련기관에 대한 활용도는 비교적 높은 것으로 나타났지만, 미취업 여성들은 이 기관이 훈련기관을 넘어 정보유통의 기능을 동시에 수행하는 기관으로 자리매김하기를 바라고 있었다.

이상의 결과를 토대로 몇 가지 정책적인 함의는 다음과 같다.

첫째, 여성의 가사부담을 줄일 수 있는 제도적 정비가 시급하다. 공공보육시설 및 서비스에 대한 수요가 크다는 점을 고려하면 이에 대한 제도적, 재정적 지원이 절실히

요구된다.

둘째, 공공직업훈련기관의 위상강화가 절실히 요구된다. 여성들은 이러한 공공기관에 대해서 직업훈련과 더불어 사후관리, 직업정보제공 등의 서비스를 제공해 줄 것을 강력히 요구하고 있다. 이를 위해 구인-구직 정보의 데이터베이스화뿐만 아니라, 수요에 부응하는 교육훈련 체계를 마련해야 할 것이다.

셋째, 사회적서비스 일자리의 적극적 활용이 이루어질 필요가 있다. 사회적서비스 일자리가 앞으로 중요한 여성 취업의 대안이 될 수 있는지에 대한 보다 면밀한 검토가 이루어져야 하겠지만 적어도 현 단계에서 강원도 여성들은 이에 대해 상당한 정도를 기대를 하고 있다고 볼 수 있다. 이를 위해서는 강원도 지역 실정에 맞는 사회적서비스 일자리를 개발하고 이를 확산시키는 노력이 필요하다.

본 연구는 미취업여성 취업실태와 관련하여 정부의 공식적인 통계자료를 바탕으로 한 연구가 아니라 미취업여성들의 인식을 바탕으로 한 조사연구이기 때문에 객관성 및 조사대상의 대표성 확보 등에 어려움이 있고 구체적인 정책적 함의를 이끌어내기 보다는 경험적 연구를 바탕으로 강원도 여성인력개발의 정책방향을 제시하고 있다는 점에서 한계를 내포하고 있다. 향후 이를 보완하기 위한 객관적인 통계자료와 경험적 조사를 연계한 종합적인 연구가 필요하리라 사료된다.

## 참고 문헌

- [1] 강원도(2007), 강원도여성인력개발기본계획.
- [2] 김두순(2007), 기업의 여성인력활용 및 일-가정 양립 정책에 대한 사례연구-K방직을 중심으로, 페미니즘 연구, 7(2), pp.125-174.
- [3] 김정환, 김동배, 문무기, 이인재(2007), 여성취업촉진을 위한 양질의 단시간 근로모델 개발, 여성가족부.
- [4] 김태홍(2001), 여성고용안정 및 취업촉진을 위한 능력개발, 교육인적자원정책위원회 전문가협의회 발표문.
- [5] 김태홍, 민무숙, 김영옥, 김선미, 양순애, 진미석, 주재선(2001), 여성인적자원개발 및 활용 제고를 위한 추진전략, 한국여성개발원.
- [6] 김태홍(2002), 여성인적자원 개발의 중요성과 향후 정책과제, 행정포커스, pp.25-28.
- [7] 김향아, 성혜진(2006), 기업의 여성인력 활용현황과 영향요인: 적극적 고용개선조치 시행에 따른 고용현

황 보고 결과 분석, 노동리뷰, 9월호, pp.73-89.

- [8] 문유경, 전기택(2001), 인적자원개발에 관한 성인지적 지표생산방안 연구, 여성부.
- [9] 박성정, 김남희, 이소연, 김미경(2006), 중년층 여성 직업능력개발 실태와 요구, 직업교육연구, 25(3), pp.1-20.
- [10] 박은미(2008), 적극적 고용개선조치 관점을 통한 여성인력활용 방안, 한국정부학회 2008 동계학술논문 발표회.
- [11] 서도원, 사회적일자리 창출사업 운영의 개선 방안, 산업과 경영, 19(2), pp.97-119.
- [12] 성지미(2002), 여성의 자영업 결정요인과 경력단절 가능성, 노동경제논총, 25(1), pp.161-182.
- [13] 여성가족부(2007), 여성인력개발기본계획(06-10) '07년도 시행계획.
- [14] 윤성호(2008), 여성가구주의 노동시장참여와 지위, 한국가족복지학, 22, pp.67-94.
- [15] 이갑숙, 정광조(1997), 여성경제활동 현황과 발전방안, 대전대학교 사회과학논문집, pp.123-124.
- [16] 이경희, 김순미, 김혜연, 김성희(2000), 기혼여성의 고용촉진을 위한 인력활용제도에 관한 연구, 대한가정학회지, 38(4), pp.143-161.
- [17] 장지연(2001), 직장과 가정의 양립기반 조성, 교육인적자원정책위원회 전문가협의회 발표문.
- [18] 전기택(2006), 산업의 성별분절이 여성의 임시직 취업에 미치는 영향, 한국여성학, 22(1), pp.79-114.
- [19] 정영금(2006), 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구, 한국가정관리학회, 24(2), 107-118.
- [20] 최영미(2005), 여성의 취업지원과 고용안정을 위한 지역사회의 역할, 도시와 빈곤, 72, 86-98.
- [21] 한국여성개발원(2004), 여성통계연보.
- [22] Heather, G.(2001), Gender Mainstreaming: Good Practices from the Asia Pacific Region, The North-South Institute. APEC.
- [23] McKinsey, Incorporated(2001), 우먼코리아보고서, 매일경제신문사.
- [24] NHRD(2000), 국가인적자원개발 비전과 추진전략, NHRD비전과 추진 전략팀.
- [25] UNDP(2006), Human Development Report.
- [26] <http://www.empooymtown.gov.sg/eeareer/>
- [27] <http://www.iras.gov.sg>

## 손진현



- 1986 서울대학교 수학과(이학사)
- 1991 한국과학기술원 산업공학과 (공학박사)
- 1997 한국과학기술원 산업공학과 (공학박사)

1997~ 현재 전문대학교 경영학부 교수

관심분야 : 과학적 의사결정, Network 이론, 여성문제

E-Mail : jh3nsohn@empal.com

## 이갑숙



- 1999 대전대학교 행정학과 (행정학박사)

2001~2006 대전광역시 여성정책위원회 선임연구위원

2005~현재 대전시민사회연구소 이사

2007~현재 강원도여성정책개발센터 정책개발부장

관심분야 : 여성정책, 가족정책, 보육아동정책, 여성인적자원개발, 사회복지정책

E-Mail : kabsook@gwd.go.kr