

여성SW인력의 경력개발 정책 연구

A Study on Career Development Policy of Female Software Personnel

유재흥/길현영/강송희

2018.04.

이 보고서는 2017년도 과학기술부 정보통신진흥기금을 지원
받아 수행한 연구결과로 보고서 내용은 연구자의 견해이며,
과학기술정보통신부의 공식입장과 다를 수 있습니다.

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구의 범위와 방법	5
제3절 보고서 구성	8
제2장 여성SW인력 현황	9
제1절 여성인력의 경제활동 현황	9
제2절 여성SW인력 현황	13
제3장 국내외 정책 동향	20
제1절 국내 주요 여성 정책 현황	20
제2절 해외 주요 정책 현황	34
제4장 기업 사례 연구	55
제1절 국내 사례	56
제2절 해외 사례	59
제5장 여성SW인력의 경력 개발 실태 조사	66
제1절 여성SW인력의 경력 개발 현황 조사 개요	66
제2절 예비조사(파일럿테스트)와 결과	71
제3절 본 조사 및 주요 결과	98
제3절 인사담당자 및 여성SW인력 대상 심층인터뷰(FGI)	182
제6장 결론 및 제언	188
제1절 사회·환경적 요인 개선	188
제2절 개인 직무 역량 개발	190
제3절 창업·일자리 지원	194
참고문헌	196

표 목 차

〈표 1-1〉 여성 SW 인력 관련 선행 연구	2
〈표 1-2〉 2016 SW여성인재 수급활성화 교육 과정(안)	4
〈표 2-1〉 OECD국가의 남녀 임금 격차 순위	9
〈표 2-2〉 여성취업 장애 요인(2017년) (단위, %) (통계청, 「사회조사」 2017)	13
〈표 2-3〉 SW기술자 평균 임금 (SPRi, 2017)	15
〈표 2-4〉 소프트웨어산업의 직군별 실질적 퇴직연령(산업연구원, 2012)	15
〈표 2-5〉 기업당 평균 SW인력 현황 (SPRi, 2016)	17
〈표 3-1〉 제1차 및 제2차 여성정책기본계획 내용	23
〈표 3-2〉 제3·4차 여성정책기본계획 내용	26
〈표 3-3〉 양성평등 기본계획방안(2014) 주요내용	27
〈표 3-4〉 제2차 양성평등 기본계획안 (2017.12)	29
〈표 3-5〉 여성 일자리대책 세부 내용 (2017.12)	30
〈표 3-6〉 국내 여성 인력 관련 정책 변화 요약	32
〈표 3-7〉 주요국 성격차지수 순위 변화(2008-2017)	35
〈표 3-8〉 사례국가의 정치·사회적 맥락	36
〈표 4-1〉 인피닉의 일가정 양립 제도 도입 현황	55
〈표 4-2〉 라이트브레인의 일가정 양립 제도 도입 현황	56
〈표 4-3〉 엠스텍의 일가정 양립 제도 도입 현황	57
〈표 4-4〉 사이버다임의 일가정 양립 제도 도입 현황	58
〈표 4-5〉 카약소프트웨어의 일가정 양립 제도 도입 현황	59
〈표 4-6〉 제스트 파이낸스의 일가정 양립 제도 도입 현황	60

〈표 4-7〉 어도비시스템즈의 일가정 양립 제도 도입 현황	61
〈표 4-8〉 시만텍의 일가정 양립 제도 도입 현황	62
〈표 4-9〉 고펜드미의 일가정 양립 제도 도입 현황	63
〈표 5-1〉 2016년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 응답자 유형구분	65
〈표 5-2〉 2016년 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사 응답자수	66
〈표 5-3〉 이공계 인력 분포 (2014년 기준)	66
〈표 5-4〉 전산업 성별, 연령별 분포 (2014년 기준)	66
〈표 5-5〉 경력단절여성 분포 및 이공계 비중 가중치 적용	67
〈표 5-6〉 이공계 비중 가중치 적용한 최종 조사 설계	67
〈표 5-7〉 본조사 설문 구성	69
〈표 5-8〉 파일럿조사의 표본 유형별 취업여부	70
〈표 5-9〉 파일럿조사 연령별 취업여부	71
〈표 5-10〉 최종학력별 취업여부	72
〈표 5-11〉 응답자 특성별 프리랜서 근무 여부	73
〈표 5-12〉 응답자 특성별 프리랜서 근무 경험	74
〈표 5-13〉 응답자 특성별 프리랜서 경험 평가 (Top-2%)	75
〈표 5-14〉 응답자 특성별 향후 프리랜서 근무 의향 Top-2%	76
〈표 5-15〉 응답자 특성별 향후 프리랜서 근무 희망 이유	77
〈표 5-16〉 응답자 특성별 경력단절 당시 그만둔 이유	78
〈표 5-17〉 응답자 특성별 문제 해결 시 일자리 유지 여부	79
〈표 5-18〉 응답자 특성별 경력단절 이전 직장 만족도(Top-2% 기준)	80
〈표 5-19〉 경력단절 이전 직장 분위기	81
〈표 5-20〉 응답자 특성별 구직활동 여부 및 평균 횟수	82

〈표 5-21〉 응답자 특성별 구직활동을 하지 않는 이유	83
〈표 5-22〉 응답자 특성별 자기계발 방법	84
〈표 5-23〉 응답자 특성별 희망하는 SW교육 분야	85
〈표 5-24〉 응답자 특성별 고용상태 및 직급	86
〈표 5-25〉 응답자 특성별 업체 규모(매출/종업원 수)	87
〈표 5-26〉 응답자 특성별 근무시간 및 급여수준	88
〈표 5-27〉 응답자 특성별 현 직장 복리후생 제도	89
〈표 5-28〉 응답자 특성별 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험	90
〈표 5-29〉 현 직장 분위기	90
〈표 5-30〉 응답자 특성별 현 직장 만족도	92
〈표 5-31〉 응답자 특성별 이직의향	93
〈표 5-32〉 이직을 희망하는 이유	93
〈표 5-33〉 응답자 특성별 이직희망 분야 및 급여수준	94
〈표 5-34〉 응답자 특성별 가족지원에 대한 동의도(Top2 기준, %)	95
〈표 5-35〉 여성 경력 유지를 위해 필요 정책 선호도	95
〈표 5-36〉 본 조사 응답자 유형별 취업여부	97
〈표 5-37〉 본 조사 응답자 유형별 취업여부(계속)	98
〈표 5-38〉 본 조사 응답자 특성별 프리랜서 근무 여부	99
〈표 5-39〉 응답자 특성별 프리랜서 경험 평가 Top-2%	100
〈표 5-40〉 본 조사 응답자 특성별 프리랜서 근무 의향	101
〈표 5-41〉 본 조사 응답자 특성별 향후 프리랜서 희망 이유	102
〈표 5-42〉 본 조사 응답자 경력단절 당시 근무분야 및 직종	103
〈표 5-43〉 본 조사 응답자 특성별 경력단절 당시 근무분야 및 직종	104

〈표 5-44〉 경력 단절 응답자의 이전 근무기업의 여성 비율	106
〈표 5-45〉 응답자 특성별 경력단절 당시 근무시간(평균)	107
〈표 5-46〉 응답자 특성별 경력단절 당시 급여 수준 및 SW 총 경력	108
〈표 5-47〉 경력 단절 응답자의 경력 단절 기간 (단위%,평균)	109
〈표 5-48〉 응답자 특성별 여성인재 확보 및 육성제도 존재 인지 여부	110
〈표 5-49〉 응답자 특성별 임신·출산지원 제도 존재 인지 여부	111
〈표 5-50〉 응답자 특성별 임신·출산지원 제도 존재 인지 여부 (계속)	111
〈표 5-51〉 응답자 특성별 임신·출산지원 제도 존재 인지 여부 (계속)	112
〈표 5-52〉 응답자 특성별 육아지원 존재 인지 여부	113
〈표 5-53〉 응답자 특성별 육아지원 존재 인지 여부 (계속)	114
〈표 5-54〉 응답자 특성별 육아지원 존재 인지 여부 (계속)	115
〈표 5-55〉 응답자 특성별 일·가정양립 근무환경 존재 인지 여부	116
〈표 5-56〉 응답자 특성별 일·가정양립 근무환경 존재 인지 여부 (계속)	117
〈표 5-57〉 응답자 특성별 양성평등 조직문화 존재 인지 여부	118
〈표 5-58〉 여성인재 확보 및 육성제도 본인 사용 경험 여부	119
〈표 5-59〉 임신·출산지원제도 본인 사용 경험 여부	120
〈표 5-60〉 임신·출산지원제도 본인 사용 경험 여부 (계속)	120
〈표 5-61〉 육아지원 본인 사용 경험 여부	121
〈표 5-62〉 육아지원 본인 사용 경험 여부 (계속)	122
〈표 5-63〉 육아지원 본인 사용 경험 여부 (계속)	122
〈표 5-64〉 일·가정 양립 근무 환경 본인 사용 경험 여부	122
〈표 5-65〉 일·가정 양립 근무 환경 본인 사용 경험 여부 (계속)	123
〈표 5-66〉 양성평등 조직문화관련 제도 본인 사용 경험 여부	124

〈표 5-67〉 임금소득 수준에 대한 만족도 평가	126
〈표 5-68〉 적성 혹은 전공 적합성에 대한 만족도 평가	127
〈표 5-69〉 자기계발 직무 장래성에 대한 만족도 평가	128
〈표 5-70〉 계발 직무 장래성에 대한 만족도 평가 (계속)	128
〈표 5-71〉 업무시간에 대한 만족도 평가	129
〈표 5-72〉 업무시간에 대한 만족도 평가 (계속)	129
〈표 5-73〉 근로 현장(장소)에 대한 만족도 평가	130
〈표 5-74〉 인사 제도(승진, 배치 등)에 대한 만족도 평가	131
〈표 5-75〉 응답자 특성별 일자리를 그만둔 주된 이유	132
〈표 5-76〉 경력단절 이전 직장 분위기(긍정도)	133
〈표 5-77〉 응답자 특성별 구직활동 여부	134
〈표 5-78〉 응답자 특성별 구직활동 회수	134
〈표 5-79〉 응답자 특성별 구직활동을 하지 않는 이유	135
〈표 5-80〉 응답자 특성별 구직까지 걸린 기간	136
〈표 5-81〉 응답자 특성별 자기계발 방법	137
〈표 5-82〉 응답자 특성별 온라인 개방형 교육강좌 도움 정도	138
〈표 5-83〉 응답자 특성별 자신에게 가장 필요한 역량	139
〈표 5-84〉 응답자 특성별 희망하는 SW 교육 분야	140
〈표 5-85〉 응답자 특성별 이직 횟수(평균)	141
〈표 5-86〉 응답자 특성별 이직 시 애로사항	142
〈표 5-87〉 응답자 특성별 이직 시 구직방법	143
〈표 5-88〉 응답자 특성별 구직활동 후 취업까지 걸린 기간	144
〈표 5-89〉 구직의향이 있는 경우, 이전 직장과의 업무분야 동일 여부	145

〈표 5-90〉 응답자 특성별 재취업 의사가 없는 이유	146
〈표 5-91〉 응답자 특성별 구직 목적	147
〈표 5-92〉 응답자 특성별 재취업 시 가장 큰 장애물	148
〈표 5-93〉 응답자 특성별 재취업 시 희망 급여	149
〈표 5-94〉 응답자 특성별 현 직장 근무분야	150
〈표 5-95〉 응답자 특성별 현 직장 직종(업무분야)	151
〈표 5-96〉 응답자 특성별 근무시간 및 급여수준	152
〈표 5-97〉 응답자 특성별 현 직장 만족도 및 직무 만족도	152
〈표 5-98〉 응답자 특성별 현 직장 근무 기간(%)	153
〈표 5-99〉 응답자 특성별 복리후생제도 시행률	154
〈표 5-100〉 응답자 특성별 여성인재 확보 및 육성제도 존재 여부	155
〈표 5-101〉 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 존재 여부	156
〈표 5-102〉 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 존재 여부 (계속)	157
〈표 5-103〉 응답자 특성별 육아 지원제도 존재 여부	158
〈표 5-104〉 응답자 특성별 육아 지원제도 존재 여부 (계속)	158
〈표 5-105〉 응답자 특성별 육아 지원제도 존재 여부 (계속)	159
〈표 5-106〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무 환경 존재여부	160
〈표 5-107〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무 환경 존재여부 (계속)	160
〈표 5-108〉 응답자 특성별 양성평등 조직문화 존재여부	161
〈표 5-109〉 응답자 특성별 복리후생제도 본인 사용 경험률	162
〈표 5-110〉 응답자 특성별 여성인재 확보 및 육성제도 본인 사용 경험률	163
〈표 5-111〉 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 본인 사용 경험률	164
〈표 5-112〉 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 본인 사용 경험률 (계속)	165

〈표 5-113〉 응답자 특성별 육아 지원제도 본인 사용 경험률	166
〈표 5-114〉 응답자 특성별 육아 지원제도 본인 사용 경험률(계속)	166
〈표 5-115〉 응답자 특성별 육아 지원제도 본인 사용 경험률 (계속)	167
〈표 5-116〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 경험률	168
〈표 5-117〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 경험률 (계속)	169
〈표 5-118〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 경험률 (계속)	169
〈표 5-119〉 응답자 특성별 양성평등 조직문화제도 본인 사용 경험률	170
〈표 5-120〉 현 직장 근무 환경	170
〈표 5-121〉 응답자 특성별 현 직장 이직 및 퇴직 의향	172
〈표 5-122〉 이직 또는 퇴직하려는 이유	172
〈표 5-123〉 응답자 특성별 이직 시 희망 분야	174
〈표 5-124〉 응답자 특성별 이직 시 희망급여	175
〈표 5-125〉 동종업계 재취업 시, 가장 큰 장애물	175
〈표 5-126〉 응답자 특성별 결혼 여부	176
〈표 5-127〉 응답자 특성별 현재 혼인 상태	176
〈표 5-128〉 응답자 특성별 배우자의 월평균 임금 수준	177
〈표 5-129〉 경력단절 당시 가족의 지원 정도(Top2%)	178
〈표 5-130〉 응답자 특성별 초등학교 이하 자녀 수	179
〈표 5-131〉 응답자 특성별 향후 필요한 사회적 지원	179
〈표 5-132〉 FGI 질문지 구성 내용	180
〈표 5-133〉 인사담당자의 일반적 특성	181
〈표 5-134〉 여성 SW인력의 일반적 특성	182
〈표 6-1〉 중소기업 가족 친화기업 인증 심사 기준(2017년 기준)	187

그 립 목 차

[그림 1-1] 연구 프레임워크	5
[그림 1-2] 연구 방법 프레임워크	7
[그림 2-1] 연령층별 임금 총액 (고용노동부, 2016)	10
[그림 2-2] 연령대별 여성 고용률 변화 (통계청, 2015)	10
[그림 2-3] 여성경제활동인구 및 참가율 추이 (통계청, 2015)	11
[그림 2-4] OECD 여성경제활동참여율(2011)	12
[그림 2-5] 여성의 고용형태별 연령계층별 분포	12
[그림 2-6] 소프트웨어 전문인력 경력경로 모델 (산업연구원, 2012)	14
[그림 2-7] 산업기술인력과 비이공계 직종 근로자의 생존률 비교	16
[그림 2-8] 국내 소프트웨어 기업의 인력 현황 (SPRi, 2016)	17
[그림 3-1] GDP 대비 공공지출(%)	36
[그림 3-2] 2017년 사례국의 출산율 추정치 (출처: US CIA)	48
[그림 3-3] 생산성-임금 증가율 격차(1985-2011)	49
[그림 3-4] 자녀를 둔 부모의 고용 현황	49
[그림 3-5] 국가별 가사분담률	50
[그림 4-1] 일가정 양립을 위한 단계별 인사 조직 제도 도입 모델	54
[그림 4-2] 카약 소프트웨어 사옥의 내부 전경	58
[그림 4-3] 어도비 시스템 본사 내부 전경	60
[그림 4-4] 고펜드미 샌디애고 사옥	63
[그림 4-5] 산업별 양성평등 지수	64

[그림 4-6] 분야별 양성평등 지수 분포	64
[그림 5-1] 설문 조사의 목적	68
[그림 5-2] 실태조사 수행 절차	69
[그림 5-3] 파일럿조사의 응답자 취업 여부	70
[그림 5-4] 파일럿조사의 응답자 취업 여부	71
[그림 5-5] 최종학력별 취업여부	72
[그림 5-6] 프리랜서 근무 여부	73
[그림 5-7] 프리랜서 근무 경험	74
[그림 5-8] 프리랜서 근무 경험 평가	75
[그림 5-9] 향후 프리랜서 근무 의향	76
[그림 5-10] 향후 프리랜서 근무 희망 이유	77
[그림 5-11] 경력단절 당시 그만둔 이유	78
[그림 5-12] 자녀로 인해 일자리 그만 둔 경우, 문제해결 시 일자리 유지 여부	79
[그림 5-13] 경력단절 이전 직장 만족도	80
[그림 5-14] 구직활동 여부	82
[그림 5-15] 구직활동 하지 않는 이유	83
[그림 5-16] 자기계발 방법	84
[그림 5-17] 희망하는 SW 교육 분야	85
[그림 5-18] 고용상태 및 직급	86
[그림 5-19] 업체 규모(매출/종업원 수)	87
[그림 5-20] 현 직장 복리후생 제도	88
[그림 5-21] 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험	89
[그림 5-22] 현 직장 만족도	91

[그림 5-23] 이직 의향	92
[그림 5-24] 이직 시 희망 분야 및 급여 수준	93
[그림 5-25] 가족 지원	94
[그림 5-26] 본 조사 샘플의 취업여부	97
[그림 5-27] 본 조사 응답자 프리랜서 근무 여부	99
[그림 5-28] 프리랜서 근무 경험 평가	100
[그림 5-29] 향후 프리랜서 근무 의향	101
[그림 5-30] 본 조사 응답자 특성별 프리랜서 근무 의향	101
[그림 5-31] 본 조사 응답자 향후 프리랜서 희망 이유	102
[그림 5-32] 본 조사 응답자 경력단절 당시 고용상태 및 직급	104
[그림 5-33] 본 조사 응답자 중 경력 단절 여성의 이전 직장 정보	105
[그림 5-34] 경력 단절 응답자의 이전 직장 전체 종업원 중 여성 비율	106
[그림 5-35] 경력단절 당시 근무시간(평균)	107
[그림 5-36] 경력단절 당시 급여 수준 및 SW총 경력	108
[그림 5-37] 경력 단절 응답자의 경력단절 기간	109
[그림 5-38] 경력 단절 이전 일자리(사업체)복리후생제도 인지여부	110
[그림 5-39] 복리후생제도 본인 사용 여부	119
[그림 5-40] 복리후생제도 직원 사용 여부	125
[그림 5-41] 사회보험 가입여부	125
[그림 5-42] 일자리 만족도 조사	126
[그림 5-43] 일자리를 그만둔 주된 이유	132
[그림 5-44] 구직활동 여부 및 구직 활동 횟수(평균)	134
[그림 5-45] 구직활동 하지 않는 이유	135

[그림 5-46] 구직까지 걸린 기간	136
[그림 5-47] 자기계발 방법	137
[그림 5-48] 온라인 개방형 교육강좌 이수 경험	138
[그림 5-49] 자신에게 가장 필요한 역량	139
[그림 5-50] 희망하는 SW 교육 분야	140
[그림 5-51] 이직경험 여부 및 이직 횟수	141
[그림 5-52] 이직 시 애로사항	142
[그림 5-53] 이직 시 구직 방법	143
[그림 5-54] 향후 구직의향 및 이전 직장과의 동일업무 여부	145
[그림 5-55] 재취업 의사가 없는 이유(복수응답)]	146
[그림 5-56] 구직 목적	147
[그림 5-57] 재취업 시 가장 큰 장애물	148
[그림 5-58] 재취업 시 희망 급여	149
[그림 5-59] 현 직장 근무 분야 및 직종(업무분야)	150
[그림 5-60] 업체 규모(매출/종업원 수)	151
[그림 5-61] 현 직장 근무 기간(개월)	153
[그림 5-62] 현 직장 복리후생 제도 시행여부	154
[그림 5-63] 여성인재 확보 및 육성 제도 존재 여부	155
[그림 5-64] 임신·출산 지원 제도 존재 여부	156
[그림 5-65] 육아지원 제도 존재 여부	157
[그림 5-66] 일·가정 양립 근무 환경 존재여부	159
[그림 5-67] 양성평등 조직문화 존재여부	161
[그림 5-68] 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험	162

[그림 5-69] 여성인재 확보 및 육성제도 본인 사용 여부	163
[그림 5-70] 임신·출산 지원제도 본인 사용 여부	164
[그림 5-71] 육아 지원제도 본인 사용 여부	166
[그림 5-72] 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 여부	168
[그림 5-73] 양성평등 조직문화제도 본인 사용 여부	170
[그림 5-74] 이직 및 퇴직 의향	172
[그림 5-75] 이직 시 희망 분야 및 급여 수준	174
[그림 5-76] 결혼여부 및 현재 혼인상태	176
[그림 5-77] 경력단절 당시, 배우자의 취업상태 및 고용상태	177
[그림 5-78] 경력단절 당시, 배우자의 월평균 임금 수준	177

요 약 문

저출산·고령화 문제로 경제 참여 인력들이 나날이 감소하고 있다. 4차 산업혁명을 맞이하여 새로운 경제 도약기를 맞이한 지금 어느때보다 소프트웨어 역량을 갖춘 인재들의 확보가 국가적 과제로 부상하고 있다. 이러한 상황에서 고숙련 전문 기술을 가지고 있는 여성 SW인력들의 경제활동 참여가 더욱 절실히 필요하다.

하지만, 우리나라의 여성 인력들은 사회적으로 가장 왕성한 30-40대에 결혼, 임신, 출산, 육아의 과정을 거치며 경력 단절을 경험하게 되고, 전문 지식을 축적할 사이 없이 비정규직 업종으로 전환하거나 경제활동에서 이탈하게 된다. 이러한 현상은 OECD국가들 가운데서도 두드러진 것으로 60%를 밑도는 여성 경제활동 참여, 연령층이 높을수록 늘어나는 여성 비정규직 비율, 성별 임금격차는 단연 OECD국가 중에서도 최고 수준이다. SW분야 근무하는 여성들도 예외는 아니다.

이 연구에서는 SW분야에 종사하는 여성SW인력들의 지속적인 경력개발을 위한 정책 요구사항 도출을 목표로 하고 있다. 이를 위해 우리나라 여성SW 인력 현황을 점검하고(2장), 그간 여성인력들의 경제 참여를 활성화하기 위한 역대 정부의 정책을 분석하고 성평등 중심으로 추진중인 미국, 유럽, 일본, 중국 등의 해외 국가들의 정책 동향을 살펴보았다(3장). 아울러, 인피닉, 엠스텍, 사이버 다임, 카약 소프트웨어, 어도비, 제스트 파이낸스 등 여성들이 일하기 좋은 기업으로 평가받고 있는 국내외 중소SW기업들을 대상으로 그들의 여성 친화적 기업 문화의 특성이 무엇인지 분석하였다(4장). 무엇보다 여성인력들의 경력 유지의 애로사항과 정책 요구를 파악하기 위해 국내 SW산업에 종사하는 현업인력과 경력단절 중인 여성인력 약 1,000여명을 대상으로 실태 조사를 실시하였다. 또한, 우리나라 산업에서 대다수를 차지하는 중소SW기업의 인사담당자들을 심층 인터뷰함으로써 여성인력에 대한 기업체의 인식과 일가정 양립제도의 운영 현황과 애로사항을 수렴하였다(5장).

이를 종합적으로 분석하여 몇 가지 정책적 함의를 도출하였다.

우선, 여성SW인력의 지속적 경력 개발은 여성들의 ‘시간의 유연성’ 확보가 핵심이다. 이를 위해 ‘독박 육아’에 처한 여성의 부담을 적극적으로 완화해야 한다. 가족친화기업인증평가 기준에 배우자의 육아 참여 비중을 높임으로써 배우자의 실제적 육아 참여 인센티브를 강화해야 한다. 실제로, 국내 모기업은 남성의 육아휴직을 의무화하여 배우자 출산후 1개월 이상 의무적으로 육아휴직을 사용하도록 했으며 휴직 첫달은 임금의 100%를 보전해 주고 있다.

둘째, 경력단절여성을 중소기업의 대체인력으로 활용하는 방안을 적극 모색해야 한다. 중소기업에서는 인력의 휴직이 주는 영향력이 크며 특히 업무의 전문성이 높을수록 기업 입장에서 부담이 되는 경우가 많다. 이 경우 SW분야와 같이 전문기술을 갖춘 경력 단절 여성들을 중소기업 대체인력 풀로 구성하여 적시에 인적 매칭이 가능한 시스템을 갖추는 필요가 있다. 실제로 여성과학기술인지원센터는 재교육을 받은 고경력 전문 경력단절들의 인력DB가 있으며 국가 지원과 중소기업과 매칭을 통해 인건비를 보전하는 방식으로 경력단절 여성의 재취업을 지원해 주고 있으며 이들은 업무 경력을 바탕으로 계약 종료후에도 기업의 핵심 인력으로 재채용되는 사례가 나타나고 있다.

셋째, 자기 직무 역량 계발을 위해 온라인 교육 플랫폼(MOOCs)의 활용을 활성화 할 필요가 있다. 현재 여성SW인력들은 자기 계발을 위해 택하는 방식은 취업연계형 국비교육과정이다. 하지만 몇 주 또는 몇 개월 단위로 정해진 시간에 수업에 참여하여 이수를 해야 하는 국비교육과정은 육아를 담당하는 여성들에게는 시간적 부담이 크다. 하지만, 온라인 강좌를 통해 학습을 하는 비율은 상대적으로 적으나 그 만족도는 높게 나타나고 있다. 한국형 온라인 무크인 K-MOOC에서 인공지능, 빅데이터, 프로그래밍 등 최신의 기술 강좌들이 개설되어 있다. 향후 장기 대학강좌 중심에서 취업연계형, 실무교육과정 콘텐츠를 보완함으로 여성SW인력들의 학습의 도구로 활용도를 높일 필요가 있다.

넷째, 여성 프리랜서 인력에 대한 중장기적 제도적 보완 장치 마련이 필요하다. SW분야에서는 프리랜서 인력들이 계속적으로 증가하고 있는 상황이다. 원격 근무, 재택 근무, 유연한 작업 시간은 육아를 병행해야 하는 여성SW인력에게 경제 참여의 대안이 되고 있다. 하지만, 국내의 업무 환경에서는 비정규 파견직 형태로 근무하는 경우가 대부분이다. 사회보장을 받지 못하는 프리랜서들이 원격지 근무, 엄격한 퇴근 보장, 산업 재해, 투명한 계약과 경력 관리가 이뤄질 수 있도록 제도 체계가 마련되어야 한다.

마지막으로, 여성SW인력이 중심이 된 사회적 기업(소셜 벤처)를 지원할 필요가 있다. 경력 단절 여성SW인력들이 참여하여 일종의 협동 조합형태로 운영되면서 초중고 SW교육, SW테스팅 시장에서 활동하면서 수익을 공유한다. 공공 부문에서 SW교육시장의 참여 확대, 콘텐츠 개발 등에 대한 정책적 지원이 필요하다.

SUMMARY

In this study, we aim to develop the policy requirements for continuous career development of female personnel in software industry. To this end, we analyzed the domestic and international policies trends and examined some women friendly software companies. Also, in order to understand the difficulties and policy demands of maintaining the career of female employees, we conducted a survey on about 1,000 female employees who had worked or are currently working in SW industry and had in-depth interview with heads of human resources department in company. In conclusion, we have obtained some policy implications are as follows.

First of all, it is essential to secure 'flexibility of time' for women 's career development. To this end, the burden of women who are in "unilateral parenting" should be actively alleviated. It is necessary to strengthen the incentive for actual child care participation of spouses by increasing the proportion of spouses' participation in childcare in the evaluation criteria of family-friendly enterprises.

Second, we must actively seek ways to utilize career-cut women as substitutes for SMEs. In SMEs, the influence of worker's leave is great, and the higher the professionalism of work, the more often it becomes a burden for the company. In this case, it is necessary to equip women with career-specialized skills, such as the SW field, as a substitute pool of SMEs to have a system capable of human matching in a timely manner.

Third, it is necessary to activate the use of online education platforms (MOOCs) to develop their job competencies. K-MOOC has lectures such as artificial intelligence, big data, and programming. In the future, it will be necessary to enhance the platform with the contents of employment-linked and practical curriculum instead long-term university courses.

Fourth, it is necessary to establish medium and long-term institutional complementary equipment for female freelance workforce. Institutional systems should be set up so that freelancers who do not receive social security can work remotely, ensure strict work, industrial accidents, transparent contracts and career management.

Finally, there is a need to support social enterprises (social ventures) that are centered on female SW personnel. Policy support is needed to enable these companies to participate in the SW education market in the public sector and to develop quality content.

CONTENTS

1. Introduction	1
2. Status of Female Software Personnel	9
3. Status of Global policies	20
4. Case Studies	54
5. Survey on Career Development of Female Software Personnel	65
6. Summary and Implications	186
References	195

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

4차 산업혁명을 맞이하여 SW의 중요성이 부각되고 있는 상황이다. 이에 국내외적으로 SW전문인력에 대한 수요가 높아지고 있고, 이들이 새로운 경제의 원동력이 되고 있다. 하지만, 저출산·고령화와 함께 인구절벽의 위기를 겪고 있는 우리나라에서는 여성의 경제활동 참여가 선진국에 비해 낮은 상황이다. 이러한 배경에는 20대, 30대 젊은 여성인력들이 출산과 육아로 현업에서 이탈하는 비율이 높고, 경력 단절 이후 직장 복귀나 전문 경력 개발에 어려움을 겪고 있기 때문이다. 이와 같은 현상은 전산업에 공통적으로 나타나고 있으며 SW분야도 예외는 아니다.

실제로 우리나라 여성인력들의 경제참여율('16년 기준)은 58.4%로 수준으로 미국(67.3%), 일본 (68.1%), OECD평균(63.6%)에 못 미친다. 여성과 남성의 임금격차는 37%수준으로 OECD 최하위 수준에 머물러 있다 (OECD employment outlook 2014). 더욱이 여성 인력의 40%는 비정규직으로 고용의 안정성마저 떨어진다. 통계청 조사('15)에 따르면 국내 기혼여성 가운데 경력 단절자는 약 205만명으로 SW 부문을 포함한 출판, 영상, 방송통신, 정보서비스 영역 경력단절 여성은 전체 3~5%로 추정된다. 한편, 자연·공학계열을 전공한 기혼여성 중 출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성은 30만명 수준으로 이 중 석·박사 학위자가 1.7만명이다 (통계청, '14).

정부 차원에서도 제4차 산업혁명 시대의 여성 SW 인력 참여와 경력 활용의 중요성을 인식하고 이에 대응하는 정책을 추진중이다. 경제부총리는 한 여성고용 간담회('16.3)참석해 “저출산-고령화시대에 한국경제의 돌파구는 ‘위미노믹스(Womenomics)’에서 찾을 수 있다” 라고 말하며 여성 고용 중요성을 강조하였다. 과학기술정보통신부에서는 지난 ‘16년 9월 제26차 민관SW TF에서 ‘4차 산업혁명 이끌 SW 여성인재 수급 활성화 추진계획’을 논의하고 여성 경력 단절자들을 위한 소프트웨어 테스터 양성 사업을 추진하기도 하였다. 하지만, 여성 고용, 특히 SW분야에서의 여성 인력들의 지속적 경력 개발에 대한 필요성의 엄중한 인식에도 불구하고, 실제로 여성 인력들의 경제 참여와 전문가로서의 지속적 경력 개발은 획기적으로 개선되지 못하고 있는 것이 현실이다.

이와 관련해 이미 많은 연구들이 진행되었다. 국내에서 진행된 선행 연구들을 살펴보면,

주로 여성 인력의 경력단절 원인, 재취업에 영향을 미치는 요인, 경력단절 예방 프로그램, 여성 인력 실태·현황 조사 등으로 구분할 수 있다. 선행 연구들은 결혼, 출산, 육아 등에서 경력 단절의 원인을 분석하고 있으며 재취업을 위한 다양한 교육 프로그램 개발과 일·가정 양립을 위한 제도적 개선 방안에 초점을 두었다.

〈표 1-1〉 여성 SW 인력 관련 선행 연구

구분	연구수행기관	연도	과제 제목	주관기관
여성 경력 지속 지원방안	한국여성정책연구원	2015	경력단절여성을 위한 맞춤형 지원방안	보건복지부
	한국여성정책연구원	2014	경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전전략 연구	여성가족부
	한국여성정책연구원	2014	제2차 경력단절여성 경제활동촉진 기본계획 수립 연구	여성가족부
	한국기술교육대학교 산학협력단	2013	중장년 및 경력단절 여성의 생애재설계 및 경력재개 방안 연구	고용노동부
	한국여성정책연구원	2013	경력단절여성 대상별 취업지원 활성화 방안	여성가족부
경력단절 예방 강화	한국직업능력개발원	2015	여성의 경력단절 예방을 위한 육아휴직 후 복귀프로그램 개발	여성가족부
	한국여성경제학회	2014	여성 경력단절 예방을 위한 노사정의 협 력방안	경제사회발전노 사정위원회
	(사)포럼오래	2013	여성의 경력단절 방지 및 유연한 일자리 확 대를 위한 스마트워크 활성화 방안	고용노동부
실태·현황 조사	소프트웨어정책연구소	2015	SW분야 경력단절자 대상 실태조사 결과보고서	미래부
	한국여성정책연구원	2015	제2차 경력단절여성 등의 경제활동 실태(시험) 조사 분석	여성가족부
	한국여성정책연구원	2014	여성새로일하기센터 재취업 경력단절여성 고 용유지 현황조사	여성가족부

구분	연구자	연도	논문제목
경력단절 원인, 패턴, 효과	김정호	2013	여성 경력단절의 원인과 임금효과. 사회경제평론, 41, 97-127.
재취업에 영향을 미치는 요인	전연숙, 주영아.	2016	경력단절 여성의 도움추구 경험에 관한 합의적 질적 연구. 취업 진로연구, 6(4), 45-70.
	김정희, 변상해.	2016	직업교육과 경력단절여성의 창업의지, 재취업욕구의 관계 연구. 벤처창업연구, 11(4), 237-246.
	박정열, 손영미.	2016	경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지 각이 재취업욕구에 미치는 영향. 진로교육연구, 29(1), 101-121.
	조소연, 임예윤.	2015	고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 내러티브 연구. 아시아여성연구, 54(1), 141-169.
	이정숙, 강기정.	2015	경력단절여성의 희망근로형태 (시간제/전일제) 에 영향을 미치는 재취업결정요인. 인적자원개발연구, 18(4), 23-51.
	유희정.	2015	경력단절 여성의 진로장벽 지각이 고용가능성에 미치는 영향. 사고개발, 11(1), 155-178.
	최은화, 이윤화.	2015	경력단절기혼여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구. 한국사회 복지질적연구, 9(2), 85-109.
	류호상, 장인봉, 염영 배.	2013	경력단절여성의 경제활동참여 활성화를 위한 실태분석과 정책함 의: 경기도 사회적기업의 경력단절여성 재취업을 중심으로. 한국 정책연구, 13(1), 51-75.
역량 분석	김성철, 조무관, 성지 아, 유대성.	2014	여성과학기술인 경력복귀 및 연구현장 적응을 위한 필요역량 분 석. HRD 연구 (구 인력개발연구), 16(1), 121-141.
경력단절 예방 강화	정환희, 장미숙.	2015	보문: 경력단절여성의 직업능력개발 계좌제 미용교육 및 취업실 태에 관한 연구. 대한미용학회지, 11(1), 47-63.

법제도 및 프로그램	황윤주, 이희수.	2014	프로그램 논리모형을 활용한 경력단절여성 재취업지원 프로그램 효과성 분석-서울시 S 센터 사례를 중심으로. 직업교육연구, 33(6), 55-79.
	김종희, 주용국.	2014	경력단절여성을 위한 셀프리더십 프로그램의 개발과 효과 검증. HRD 연구 (구 인력개발연구), 16(3), 185-223.
	김영옥, 오은진, 한지영.	2014	여성 경력단절 예방 강화를 위한 법, 제도 개선방안 연구 (A study on legal system improvement for the prevention of women's career interruption). 연구보고서 (수시과제) 5.

많은 연구들의 결과로 제도적 개선 방안, 기업 문화적 개선 방안, 개인의 역량 강화를 위한 각종 프로그램들이 제안되고 있다. 하지만 대부분은 그 정책 대상이 경력단절자나 일반 여성 경제활동자로 SW분야의 여성 종사자들을 대상으로 한 연구는 거의 없다.

SW분야에서는 개발자가 중요한 역할을 담당하면서 고숙련 전문가로 성장하는 것이 일반적이다. 경험과 기술력에 비례하여 업계의 인정과 금전적 보상이 이루어진다. 전문가로서의 실력을 인정받으면 동일 업종이나 타업종으로서의 이직이 상대적으로 용이한 편이며, 글로벌 수요도 높아 해외 취업도 가능하다. 하지만, IT서비스가 주를 이루는 국내 SW산업에서는 대부분의 중소 SW기업들이 잦은 야근, 상대적인 저임금, 남성 중심의 개발 문화, 열악한 처우 등 근로 환경에 대한 불만을 제기한다. 여기에 더하여 그나마 소수의 여성 개발자들은 결혼, 출산, 육아라는 현실 앞에 경력 단절의 선택에 직면하게 된다.

SW전문인력이 원동력이 되는 제4차 산업혁명 시대에는 여성 인력의 경제 참여가 더욱 중요해진다. 상대적으로 육아 부담이 높은 젊은 여성SW인력들이 출산과 육아로 경력이 단절되지 않고, 실력있는 여성SW인력들이 다양한 분야에서 혁신을 일으키기 위해서는 보다 특별한 정책적 고려가 필요하다.

2. 연구의 목적

본 연구에서는 SW분야의 전문 여성 인력들의 인력 수급과 지속적 경력 개발을 위한 정책을 제언하고자 하였다. SW분야의 여성 인력에 초점을 맞춘 연구는 거의 없었으며 최근 소프트웨어정책연구소(SPRI)와 한국정보화진흥원(NIA)에서 관련 연구를 추진하였다. SPRI(2015)에서는 SW개발 직종 경력단절자를 대상(484명)으로 원격개발환경(IDE) 기능 요소의 중요도 및 선호도 도출을 중심으로 한 설문 조사를 수행한 바 있다하지만, 연구는 여성 인력의 규모와 필요 직무 역량에 있어 SW스킬에 대한 단순 조사 차원으로 추진되었다. 한국정보화진흥원은 경력단절자의 재취업 지원을 목적으로 SW테스터 인력 양성을 위한 ‘SW여성인재 수급활성화’ 사업 (‘16.7~)을 추진한 바 있다. 아울러, ‘2016년 SW여성인력 실태조사’를 통해 SW여성 경력단절자, 현직여성, 취업 준비생 등의 SW 업종에서의 근무 인

식을 파악하였다.

〈표 1-2〉 2016 SW여성인재 수급활성화 교육 과정(안)

교육과정	특징	교육시간	교육내용	교육 지역 및 지원자격
SW품질테스터 양성과정(50명)	재택/파트타임 근무가능 분야 연계	8주/1일 4시간(총160시간)	SW분야 품질테스터 전문 교육	- 수도권, 대전, 대구 - SW분야에 경력·관심 있는 미취업 여성 지 원 가능
SW취업 연계과정(50명)	본격 취업/창업 과정 수료 즉시 취업연계 목표	20주/1일 8시간 (총 800시간)	전문 지식/ 문서 작성/ 팀 프로젝트 등 종합강좌	

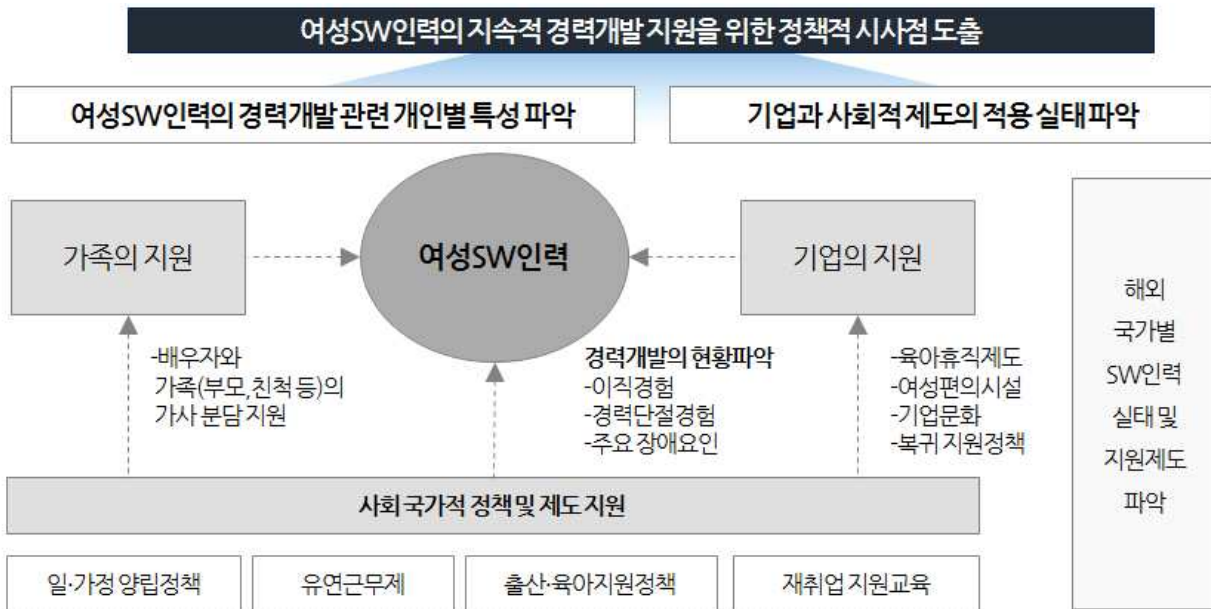
지자체나 민간에서도 최근 4차 산업혁명시대에 SW역량이 각광을 받으면서 관련 교육과 인력을 자체적으로 양성하는 사업을 추진하고 있다. 서울시는 여성인력개발원을 통한 SW 직업 훈련 실시하고 있다. ‘16년 서울지역 22개 여성인력개발기관에서 총 1307개의 직업훈련교육을 운영하였고 교육생 수는 7만2146명이었다. 서울시와 여성능력개발원이 여성유망직종으로 선정해 운영 중인 수면컨설턴트, 소프트웨어테스터, SW·IoT교육전문가, 반려동물 행동교육전문가 등 4개 직종에선 교육생 80명 중 44명(55%)가 취업하는 성과를 거뒀다.

민간기업에서는 경력 단절자를 중심으로 한 취업 연계 프로그램 진행중이다. 컴퓨터 보안 프로그램 개발사인 안랩은 SW 교육강사 양성과정인 ‘안랩 샘(SEM·Software Education Manager) 아카데미’는 안랩이 교육비 전액과 교육시설을 제공하고, 소셜 벤처기업 맘이랜서(www.momjobgo.com)가 교육 프로그램 구성과 진행을 담당하는 프로그램이다. SAP 코리아는 ‘백투워크’ 프로그램을 전세계 지사중 최초 실시(‘16.6), 육아 등의 사유로 휴직을 했다가, 다시 사회로 복귀하기 원하는 여성에게 경력 개발과 교육의 기회를 제공한다.

이처럼, 정부, 지자체, 민간 차원에서 SW분야에서의 여성 인력의 확대와 취업 연계, 고용 지속을 위한 노력이 다각적으로 이뤄지고 있다. 이는 여성인력의 지속적 경력개발의 문제가 출산과 육아에 부담을 느끼고 있는 여성의 개인적인 차원으로 해결할 수 없는 문제라는 공감대가 있기 때문이다. 개인의 역량 개발을 위한 개인적 차원의 노력을 물론, 기업과 지자체, 정부가 함께 공조하여 여성인력의 일·가정 양립을 통해 전문가로서의 경력 개발을 지원해야 한다.

이 연구는 특별히 4차 산업 시대의 주역으로 활동한 여성SW인력의 지속적 경력 개발에 관심을 가지고 있다. 연구에서는 국내외의 여성 인력 활성화 관련 정책 현황, 기업 모범 사

례, 여성 근로자들의 심층 인터뷰를 통한 애로사항과 건의사항을 파악하고 여성SW인력의 지속적 경력 개발을 위해 개인, 기업, 사회적 차원에서 어떠한 노력과 지원이 필요한지, 기존의 정책들의 한계는 무엇인지를 밝히고 제도적 개선 사항을 도출한다.



[그림1-1] 연구 프레임워크

제2절 연구의 범위와 방법

1. 연구의 범위

본 연구에서 여성SW인력이라 함은 SW개발 직무에 종사한 경험이 있거나 종사하고 있는 여성이다. SW개발 직무에는 웹/멀티미디어 기획, 웹개발, 컴퓨터 보안, 정보시스템 운영, 데이터베이스 개발, 시스템 소프트웨어 개발, 응용 소프트웨어 개발, 컴퓨터시스템 설계 및 분석, 네트워크 시스템 개발 업무를 포함한다. 이 연구에서는 인사, 총무, 회계, 마케팅, 전략, 사업기획, 영업 등 경영지원 직군 종사자들은 포함하지 않는다.

관련 여성 SW인력의 규모는 통계자료를 통해 대략적 추정이 가능하다. 2017년 통계연보에 따르면 ‘컴퓨터·통신’ 학과 일반대학 재적 학생수 131,972명 이 중 여학생의 비중은 27,470명으로 전체 재적생의 20.8% 수준이다. 2017년 입학정원은 총 20,824명, 졸업생은

18,289명 졸업생 중 여성의 비율은 4,840명으로 26.5% 수준이다. 한편, 컴퓨터·통신 학과 대학원생의 재적수는 9,839명이며 여학생 1,568명으로 15.9%이며, 졸업자는 석사가 전체 2,661명 여학생은 458(17.2%), 박사는 560명 중 여성이 79명(14.1%)으로 나타났다. 소프트웨어정책연구소의 조사에 따르면, 국내 SW직종의 여성 종사비중은 2015년 기준 12.5%로 비교 국가인 미국 22.9%, 영국 19.1%에 비해 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다(김정민, 2016). 이는 컴퓨터·통신 계열의 전공자 중 여성 인력의 배출 비중이 20%를 넘는 상황에서 실제적 경제활동 참가율 약 60%인 점을 감안하면 현실을 반영하는 수치로 이해할 수 있다. 즉, 전공자 배출 수준은 선진국과 유사하나 30-40대에서 경력단절, 이후 복귀의 어려움, 개발자들의 조기 은퇴(평균 40대 중반) 등으로 여성 전문 인력들이 경제활동에서 이탈하고 있음을 보여준다.

이 연구에서는 여성SW인력들을 현업 인력과 경력단절인력으로 구분하고 이들의 경력 개발에 영향을 미치는 요인을 크게 네 가지 개인적, 사회적, 기업적, 가정적 요인으로 구분하고 있다. 연구에서는 여성SW인력적의 지속적 경력 개발에 영향을 미치는 유의미한 요인들을 발굴하고 이에 대응하는 정책적 방안들을 모색한다.

2. 연구 방법

우선, 이 연구에서는 여성 인력 정책과 특별히 여성SW인력의 경력 개발에 관한 선행 연구들을 분석하였다. 선행 연구들은 여성의 경력 개발 관련하여 경력 단절의 원인과 해결 방안, 효과적인 이직 방안에 대한 연구 보고서 주를 이루고 있다.

둘째, 각종 통계 및 선행 실태조사를 바탕으로 한 여성SW인력의 현황을 파악한다. SW분야 배출 인력 및 종사자 규모를 비롯하여 경력단절자 규모, 원인, 재취업 비율, 애로사항, SW분야 재직 여성 근로자의 경력 개발 수준, 경력 개발 실태(교육, 학습, 훈련 등), 경력 단절 우려 및 준비 실태를 정리 분석한다.

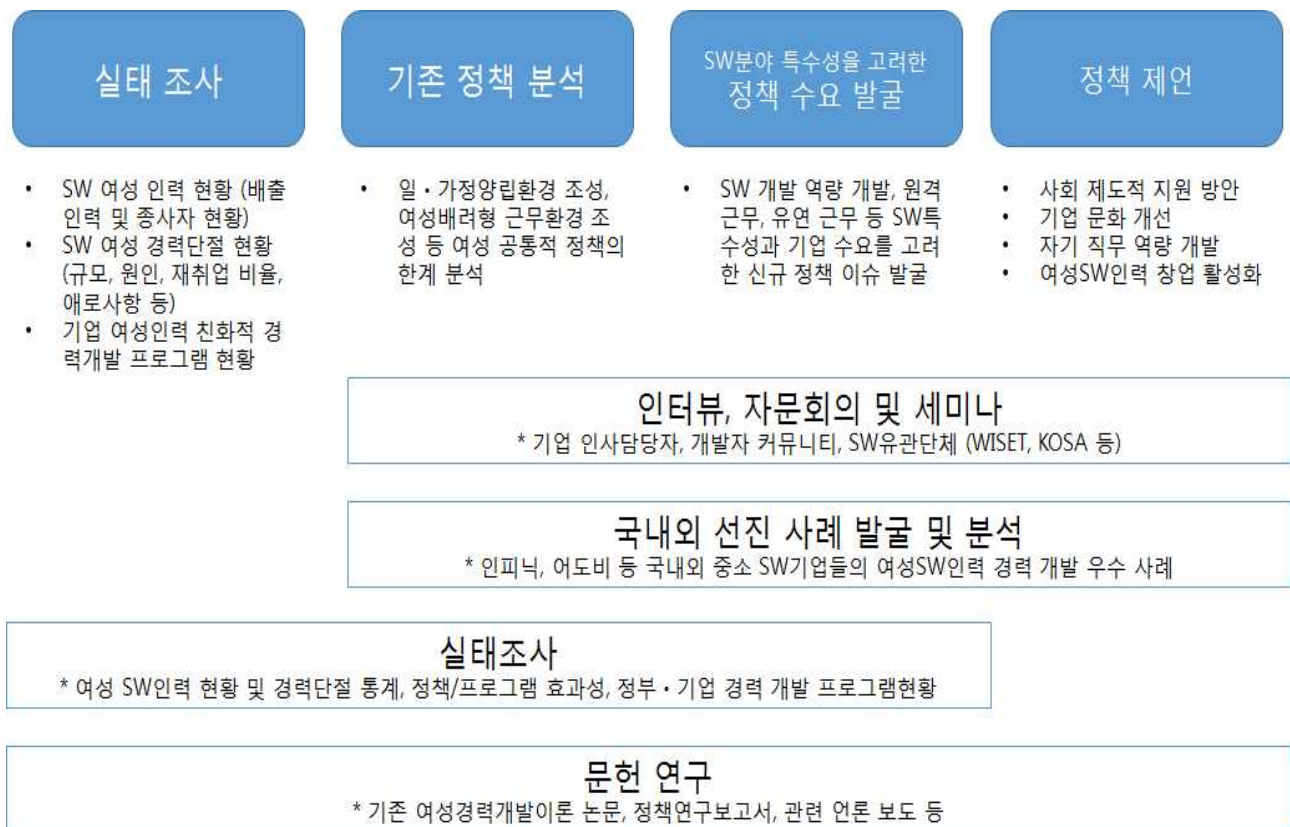
셋째, 국내외 정책 사례를 분석하여 일·가정양립환경 조성, 여성배려형 근무환경 조성 등 정책 흐름과 한계를 살펴본다.

넷째, 국내외 우수 기업 사례를 통해 출산, 육아의 부담이 높은 여성SW인력이 지속적으로 경력 개발을 할 수 있는 기업 차원의 지원 방식을 분석하여 국내 확산 가능성을 살펴본다.

다섯째, 여성SW인력의 근무환경, 일가정양립 실태에 대한 조사는 거의 없다. 이에 본 연구에서는 여성SW인력(개발자 중심)의 근무 현황, 직무 만족도, 일가정 양립 현황, 직무 역량

개발 등 구체적 현황 파악을 목적으로 설문을 구성하여 실태조사를 실시하였다. 아울러, 여성SW인력에 대한 기업의 전반적인 인식과 태도를 파악하기 위해 기업인사담당자를 중심으로 한 집단인터뷰(FGD)를 실시하였고, 설문 통계에서 파악하지 못한 여성SW인력의 애로사항과 정책 요구사항 도출을 위해 여성SW인력들을 대상으로 집단인터뷰를 실시하였다.

마지막으로, 실태조사와 집단인터뷰, 전문가 자문, 국내외 정책 동향 및 우수 기업 사례를 통해 SW분야의 특수성을 고려한 여성인력들의 지속적 경력 개발을 위한 정책을 제안한다. 크게 사회·제도적 지원, 개인 직무 역량 개발, 창업·일자리 창출이라는 세 가지 정책 범주에서 접근하였다.



[그림 1-2] 연구 방법 프레임워크

제3절 보고서 구성

보고서의 구성은 다음과 같다. 서론에서는 여성SW인력의 지속적 경력개발을 위한 정책 발굴의 필요성과 목적을 담았다. 두 번째 장에서는 여성 SW인력의 현황을 인력의 규모, 경력단절 실태 등 보다 구체적 측면에서 살펴보았다. 세 번째 장에서는 국내외 정책 동향을 살펴보았다. 특히 여성SW인력의 지속적 경력개발을 위한 정책 동향과 사례에 초점을 맞추었으나 현재로서는 일반 정책으로서 여성 고용 활성화 또는 일가정 양립 정책 차원에서 다루고 있는 것이 현실이다. 네 번째 장에서는 여성SW인력의 경력 개발에 긍정적 효과를 거두고 있는 국내외 기업들의 사례를 소개한다. 이들은 여성친화적 기업 문화나 적극적인 유연 근무 환경 구축을 통해 경력의 연속성을 지원하고 있음을 알 수 있다. 다섯번째 장에서 실태조사를 실시하여 실제로 여성SW인력들이 처한 근무환경과 정책적 요구 사항을 파악하였다. 정량적 통계조사를 보완하기 위해 집단 인터뷰도 실시하여 여성SW인력이 처한 현장의 애로사항을 보다 구체적으로 파악하고자 하였다. 마지막 장에서는 선행연구와 국내외 정책동향, 기업사례와 실태조사 분석을 바탕으로 여성SW 인력의 지속적 경력 개발을 위한 정책 과제들을 제안하고 있다. 정책 제안은 크게 사회·제도적 개선 과제, 개인 직무 역량 개발을 위한 정책적 지원, 마지막으로 창업 및 일자리 연계 방안으로 구분하여 제시하였다.

제2장 여성SW인력 현황

제1절 여성인력의 경제활동 현황

우리나라는 OECD 국가중에서도 남녀 임금 격차 순위에서 압도적 1위다¹⁾. 2015년에는 남녀 임금 격차는 36.6%로 2위 일본의 26.6%에 비해 10%이상 차이를 보이며 1위를 기록하였다. OECD 주요회원국 중 남녀임금격차가 가장 크며, 우리나라 여성은 남성보다 36.6% 정도 임금을 덜 받는 것이다²⁾. 2000년 40.4%에서 2015년 36.6%로 15년 동안 남녀 임금격차가 3.8%포인트 하락하는 데 그쳤다. 일본은 2000년 33.9%에서 2015년 26.6%로 7.3%포인트 줄었고, 영국은 같은 기간에 26.3%에서 17.9%로 8.4%포인트가 내려갔다.

〈표 2-1〉 OECD국가의 남녀 임금 격차 순위

연도	OECD 평균	호주	캐나다	덴마크	핀란드	프랑스	독일	일본	한국	영국	미국
'15	14.5	13.0	18.6	5.8	18.1	9.9	17.1	25.7	37.2	17.1	18.9

※ 출처 : OECD Employment Outlook 2017

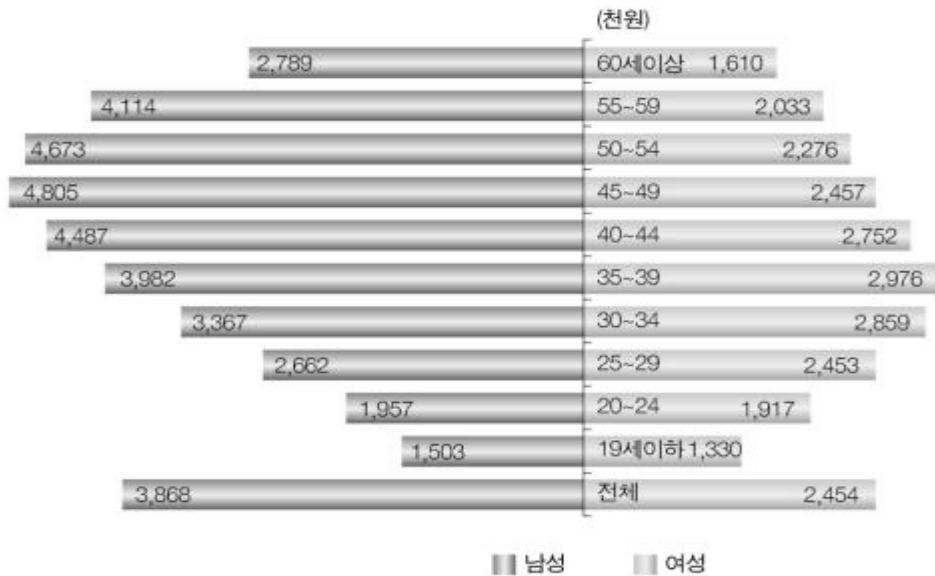
한국의 남녀 임금 격차가 큰 것은 성별, 고용형태별 임금 차별이 심한 상황에서 노동조건이 가장 열악한 ‘여성 비정규직’ 비중이 크기 때문이다. 한국노동사회연구소의 자료³⁾를 보면, 2016년 8월 기준 남자는 정규직이 697만 명(63.3%), 비정규직이 404만 명(36.7%)으로 정규직이 많다. 반면 여자는 정규직이 392만 명(45.5%), 비정규직이 470만 명(54.5%)으로 비정규직이 많다. 고용노동부의 통계(2016)⁴⁾에 따르면 남성대비 여성의 임금 비중이 남성을 100으로 두었을 경우 63.4% 수준으로 36.6% 차이가 존재한다. 한국노동사회연구소에서는 남자 정규직 임금을 100이라 할 때 여자 정규직은 69.4%, 남자 비정규직은 53.1%, 여자 비정규직은 35.8%로 격차가 매우 큼을 지적하고 남녀 차별보다 고용형태에 따른 차별이 더 심하고, 성별 고용형태별 차별이 비정규직 여성에 집중되고 있다고 설명한다. 남성과 비교하여 여성의 임금이 현저히 낮은 것은 출산·육아 등으로 인한 경력단절 후 재취업할 경우, 종사상 지위가 낮고 고용안정성이 떨어지기 때문이다.

1) 허핑턴포스트, 2016. 1. 18, 한국, '남녀 간 임금 격차' OECD에서 압도적 1위를 차지하다, http://www.huffingtonpost.kr/2016/01/18/story_n_9006402.html

2) OECD의 남녀 임금격차는 남녀 평균임금을 기준으로 분석하는 것으로, 우리나라 고용형태별 근로실태조사와는 차이가 있다.

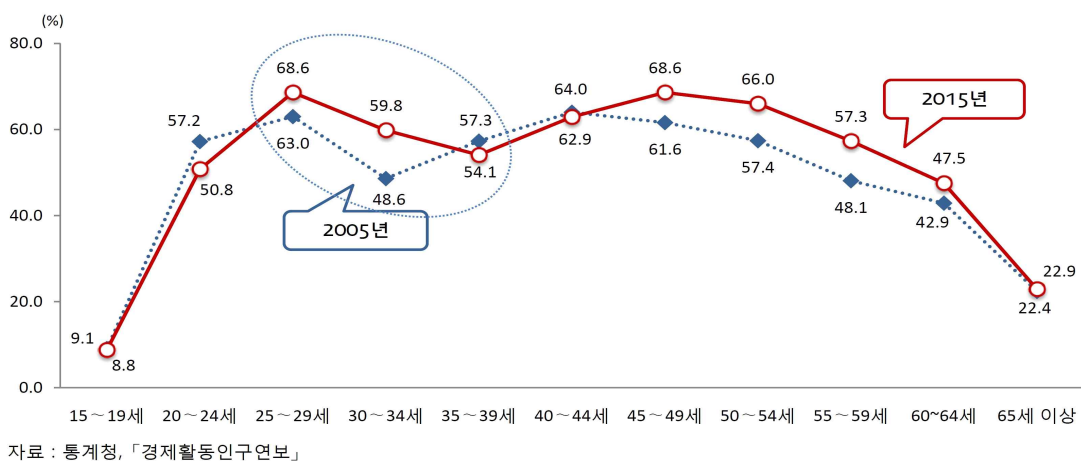
3) 김유선, 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2016. 11. 22

4) 고용노동부, 2016 고용형태별 근로 실태조사 보고서



[그림 2-1] 연령층별 임금 총액 (고용노동부, 2016)

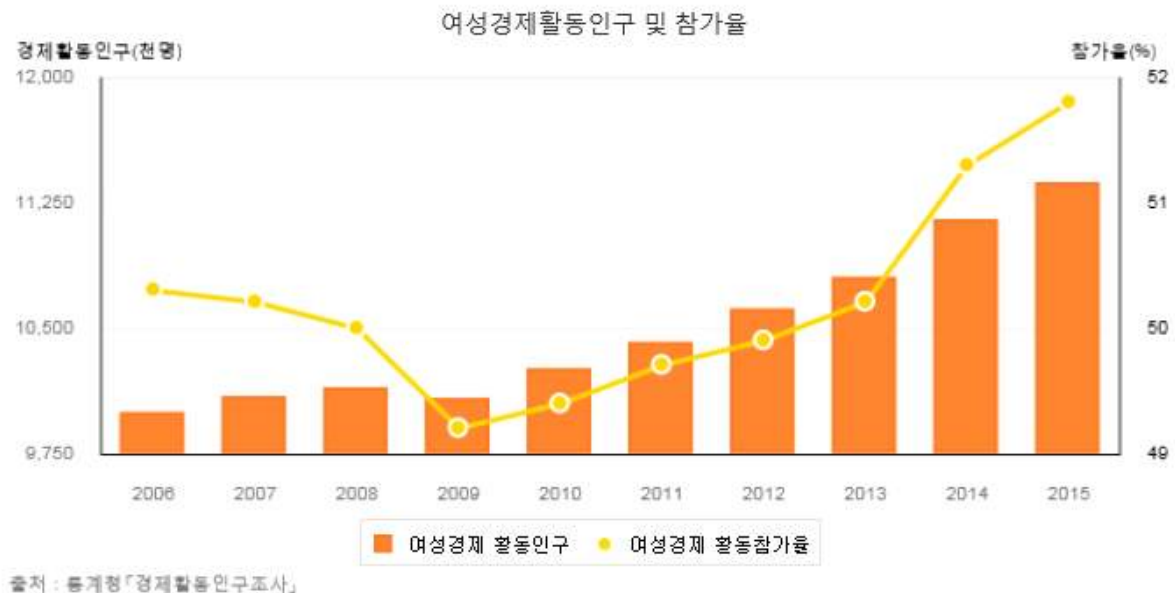
우리나라 여성인력은 30, 40대의 경력 단절이 뚜렷하게 나타난다. 아래 통계청의 경제활동인구연보(2015)에 따르면 2015년 여성의 고용률에서도 25~29세와 45~49세에서 68.6%로 가장 높게 나타났다. 결혼·임신·출산·육아 등의 경력단절이 발생하는 30대를 기점으로 25~29세와 40대의 여성 고용률이 상대적으로 높다. 2015년 까지 10년간 여성 전체 고용률은 전반적으로 상승1.5%p하였으나, 30대 고용률 저점이 30~34세에서 35~39세로 이동하면서 35~39세의 고용률은 하락하고 있다.



[그림 2-2] 연령대별 여성 고용률 변화 (통계청, 2015)

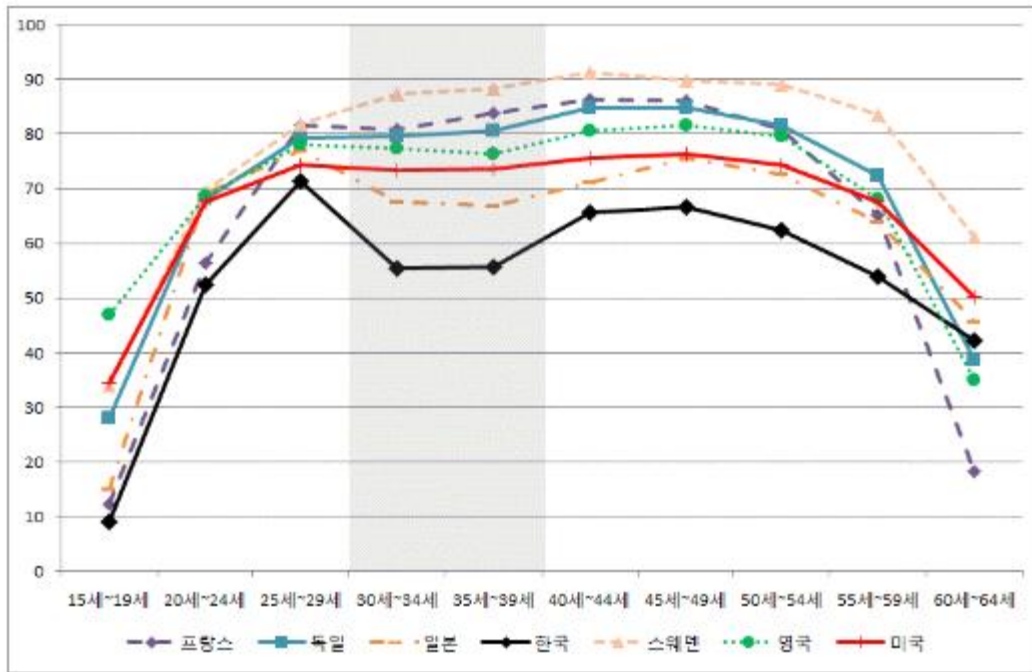
우리나라 통계청이 발표하는 만 15세 이상 여성인력의 경제활동 참가율은 여전히 50%수준

에 머물러 있다. 한편 15~64세 연령층을 기준으로 한 OECD의 여성 경제활동참가율 지표에서는 한국은 2016년 58.4%를 기록하고 있다. 하지만 이 수치는 2016년 기준 OECD 평균 63.6%, 일본 68.1%, 미국 67.3%에 비해 낮은 수치다. 더욱이 우리나라 여성경제활동인구 증가분 대다수가 중·장년층 이상의 노동시장 재진입자 위주로 구성되어 있음을 볼 때 신규 여성인력의 참여가 활발히 이뤄진 것으로 볼 수는 없다.

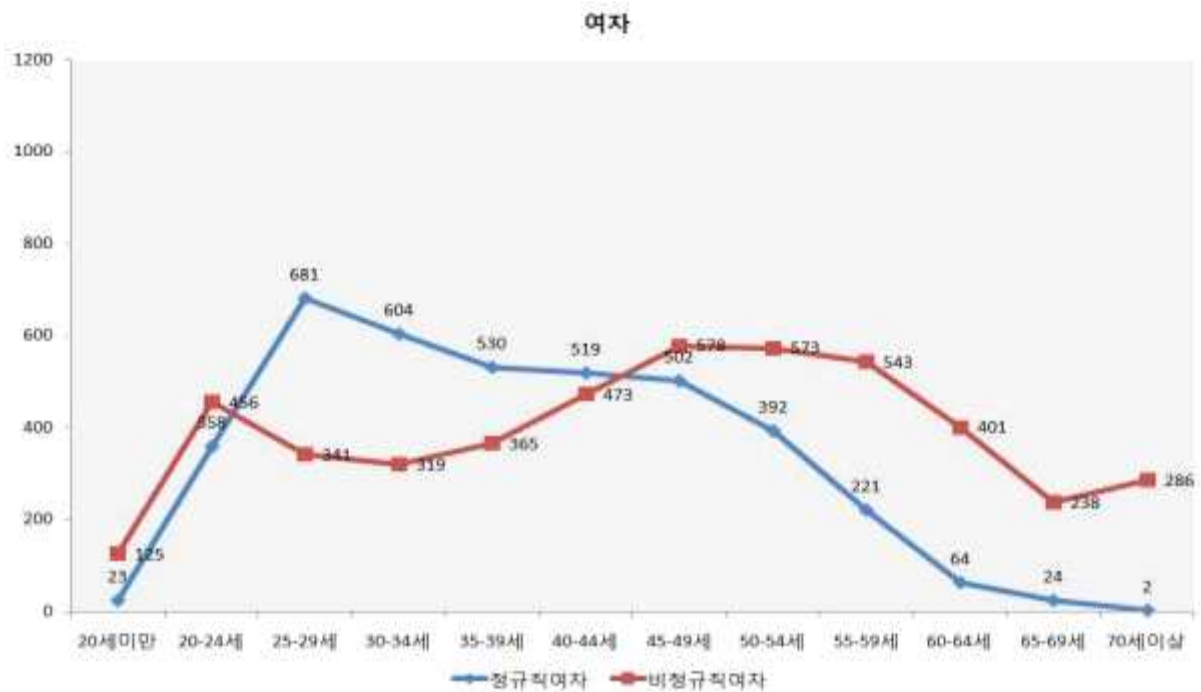


[그림 2-3] 여성경제활동인구 및 참가율 추이 (통계청, 2015)

특히, OECD국가간의 연령대별 여성 경제활동참가율을 보여주는 그래프를 보면 유럽 선진국, 미국, 일본에 비해 우리나라 30, 40대 여성들이 가장 왕성한 경제 활동을 펼쳐야 할 시기에 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력 단절이 이뤄지고 있음을 뚜렷히 보내준다. 특히, 산업기술인력의 경우 경력 단절 이후의 재취업이 쉽지 않아 고급 수건 기술자로서의 경력으로 이어지지 못하고 비관련업종, 비정규직 고용 등의 하향 이직으로 이어져 전반적인 성별 임금격차를 심화시키는 원인이 되고 있다. 실제로 한국노동사회연구소(2016)자료에서도 여성의 경제 활동 참여가 시작되는 20대 중후반에서 30대초반까지 정규직 비중이 가장 높고, 30대 중반이후부터 40대 출산 육아기를 거친 여성들이 노동시장으로 재진입하려 할 때 비정규직 비중이 상승하는 것을 볼 수 있다.



[그림 2-4] OECD 여성경제활동참여율(2011)



[그림 2-5] 여성의 고용형태별 연령계층별 분포('18.6, 단위 천명) 한국노동사회연구소(김유선)

여성의 취업에 관련한 통계청 조사 (사회조사 2017)에 따르면, 여성취업의 가장 큰 장애

요인은 남녀 모두 「육아부담45.9%」 이었고, 다음은 「여성에 대한 사회적 편견 및 관행 23.4%」 으로 밝히고 있다. 여성 연령대별로 살펴보면, 「육아부담」 은 30대에서 58.2%로 가장 높고, 「사회적 편견 및 관행」 은 연령이 낮을수록, 「가사부담」 은 연령이 높아질수록 여성취업에 장애가 된다는 의견이 많다.

〈표 2-2〉 여성취업 장애 요인(2017년) (단위: %) (통계청, 「사회조사」 2017)

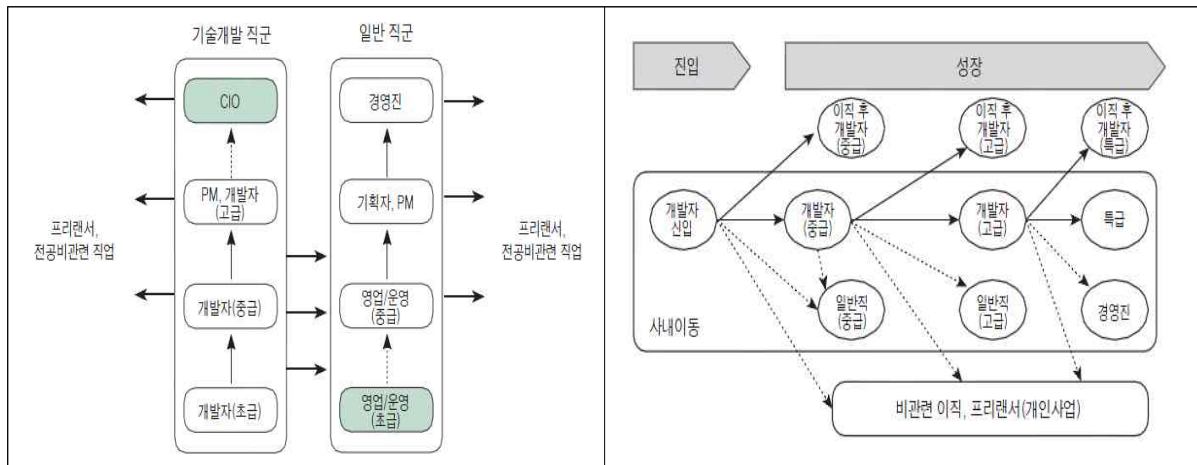
	계	육아부담	사회적 편견관행	불평등한 근로여건	가사부담	직업의 식책임감부족	가족돌봄 ¹⁾ (육아제외)	일에 대한 여성능력부족	구인정보부족	기타 ²⁾
2015년	100.0	47.5	21.5	10.8	5.9	4.6	-	2.2	1.2	6.3
2017년	100.0	45.9	23.4	10.3	4.9	4.0	2.2	1.8	1.3	6.1
남 자	100.0	43.9	23.9	9.2	4.6	5.6	2.0	2.3	1.2	7.4
여 자	100.0	47.9	22.9	11.3	5.3	2.5	2.4	1.3	1.5	4.9
13~19세	100.0	31.3	36.2	11.7	3.1	4.0	1.7	2.3	1.3	8.4
20~29세	100.0	38.3	31.5	11.1	3.0	6.0	1.6	2.7	1.3	4.5
30~39세	100.0	58.2	19.5	10.2	2.3	4.0	1.2	0.9	0.9	2.8
40~49세	100.0	50.2	21.1	11.3	4.6	4.4	2.3	1.8	1.3	2.9
50~59세	100.0	43.1	22.9	11.4	7.0	3.8	2.7	1.9	1.7	5.6
60세이상	100.0	46.2	18.5	7.6	7.4	2.7	2.9	1.5	1.4	11.7

제2절 여성SW인력 현황

1. SW인력의 일반적인 경력 경로

여성SW인력의 경력 개발은 일반적인 SW인력의 경력 경로와 다르지 않다. 따라서, 지속적 경력 개발은 일반적인 SW인력의 경력 경로의 이해가 선행되어야 한다. SW인력의 경력 경로는 직군에 따라 달라지는데 직군은 크게 기술 직군과 일반 직군으로 구분할 수 있다. 기술 직군이란 흔히 개발자로 불리는 경력 경로로 초급의 개발자에서 점차 중급, 고급으로 역량이 시간과 경험에 비례하여 축적하게 된다. 구글, 마이크로소프트 등 외국계 SW기업에서는 기술전문가들을 별도의 경력 개발 단계를 두어 기술전문가 코스로 조직내에서 육성한다. 국내에서도 네이버, 카카오 등 SW기업들이 기술 전문 인력 육성을 위해 SW엔지니어들의 승진 트랙을 별도로 운영하는 것으로 알려져 있다. 하지만 대다수의 IT기업에 종사하는 SW 기술인력 등은 연차와 경험이 쌓이면서 개발 업무에서 사업 관리 직무로 변경하는 사례가 발생하며, 특히 전문성을 바탕으로 사업 경영에 참여 부담이 높은 중소기업에서는 이러한

현상은 두드러진다. 기술 전문가로 성장할 경우 고급 엔지니어, 또는 정보관리중역, 최고기술임원 등으로 승진하게 되고, 그렇지 않을 경우 사업 관리직이나 프리랜서로 전향하는 경우가 대부분이다.



[그림 2-6] 소프트웨어 전문인력 경력경로 모델(산업연구원, 2012)

기술 전문가들은 경력에 비례하여 노임 단가 등 인건비도 상승한다. 미국의 연봉 정보 사이트인 PayScale.com에 따르면 미국 SW엔지니어의 평균 연봉은 약 80,825달러로 유명 기업인 구글 10.3~15.2만불, 아마존 10.0만~14.1만불, 애플 10.0~14.1만불, 11.6~15.3만불로 상대적으로 조금 더 높게 나타났다. 경력 5년 미만의 초급 개발자는 약 77,000달러, 10년 이상은 10만달러 이상을 받는 것으로 나타났다⁵⁾. 한국소프트웨어산업협회(KOSA, 2017)⁶⁾가 국내 SW기술자 53,363명의 응답을 모아 분석한 결과를 보면 일급여 기준 초급수준의 기술자의 경우 19.1만원, 중급 24.0만원, 고급 30.5만원, 특급 39.1만원, 기술사의 경우 45.3만원을 받는 것으로 나타났다⁷⁾.

5) PayScale, 2017. 12. 12 방문 https://www.payscale.com/research/US/Job=Software_Engineer/Salary

6) SPRI (2017.12), https://www.spri.kr/posts/view/4520?code=inderstry_statistic

7) KOSA 2016년 적용 SW기술자 평균 임금 공표, KOSA 기술자 분류는 대학 졸업을 기준으로 졸업자 초급, 졸업 후 6년이상 경력 중급, 9년 이상 경력을 고급, 12년 이상의 경력을 특급 기술자로 분류, https://www.cisp.or.kr/wp-content/uploads/2016/12/20161221_073706.pdf

〈표 2-3〉 SW기술자 평균 임금 (SPRi, 2017)

구분	기술사	기술자				기능사			
		특급	고급	중급	초급	고급	중급	초급	
2016년	43.7	38.2	28.4	22.7	19.1	18.7	14.7	11.9	
2017년	45.3	39.1	30.5	24.0	19.1	19.1	15.8	11.5	

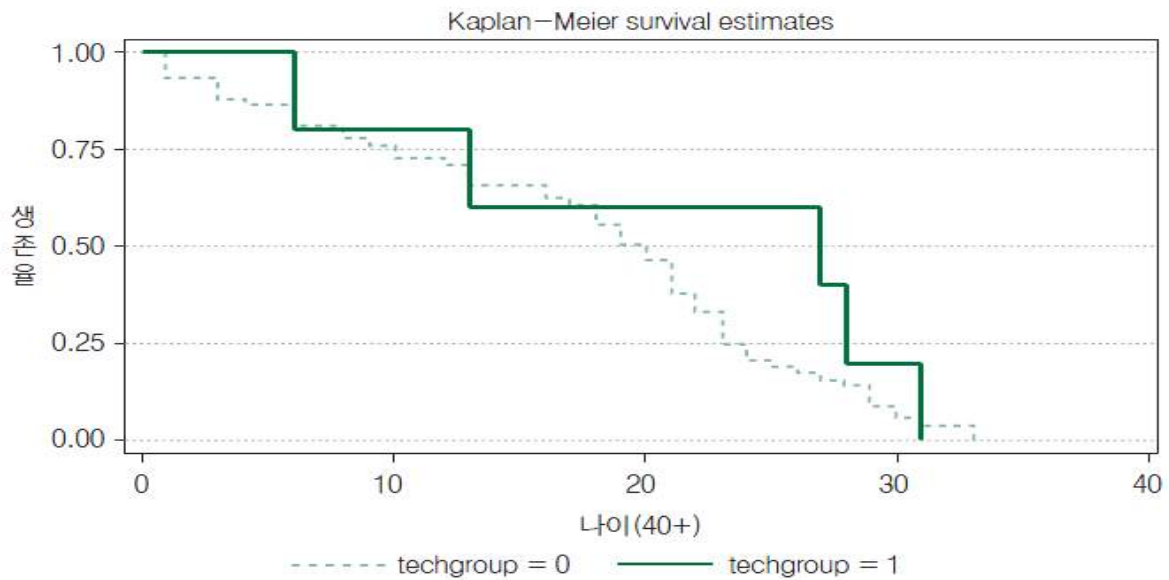
SW기술직 인력의 평균 퇴직 연령은 45세 전후로 나타나고 있다. 산업연구원의 조사에 따르면 (2012), 개발, 운영/지원, 과제기획/수주 등 기술직군은 45세 전후, 기획/컨설팅, 영업/마케팅, 사무 등 일반직군은 50세 전후로 은퇴하는 것으로 나타났다. 일반 전통제조업의 연구개발 기술직의 실질적 퇴직연령과 비교할 때 약 10년 이상 짧은 수치다. 여성인력의 경우 출산·임신·육아로 평균 퇴직 연령은 이보다 짧다.

〈표 2-4〉 소프트웨어산업의 직군별 실질적 퇴직연령(산업연구원, 2012)

		중소기업	대기업
기업조사	기술직군	46.3	45.4
	일반직군	50.2	49.6
근로자조사	기술직군	46.4	45.0
	일반직군	50.8	50.0

자료 : 산업연구원 설문조사 (2012).

아래의 그림은 산업기술인력과 비이공계 직종 근로자의 40세 이후의 생존확률을 보여주는 데, 비이공계 인력의 생존율이 비교적 완만하게 지속적으로 감소하는데 비해 산업기술인력은 계단식으로 감소하고 있음을 볼 수 있다. 이는 기술력, 전문성이 보장되어 있을 때는 비이공계인력에 비해 비교적 높은 생존율을 보이지만 그렇지 못할 경우 급격히 도태 또는 퇴출될 수 있음을 시사하는 것이다. 특히, 60대 이후의 고령에서는 산업기술인력의 생존율이 급감하게 되는데 이는 최신 기술을 학습하고 활용하는 역량면에서 고령자가 불리한 현실을 반영하는 것이라 볼 수 있다.



주 : techgroup=0 비이공계그룹, techgroup=1 이공계그룹.

[그림 2-7] 산업기술인력과 비이공계 직종 근로자의 생존률 비교(산업연구원, 2012)

2. 여성SW인력 규모 및 실태

소프트웨어정책연구소의 산업 실태 조사(SPRi, 2016)에 따르면 2015년 소프트웨어 기업의 전체 인력은 361,411명이며, 이 중 SW분야인력은 306,843명(기업 전체 인력의 84.9%), SW기술인력은 전체 234,955 명(기업 전체 인력의 65.0%)으로 추정된다. 전체 SW기업 인력 중 IT서비스(43.7%)와 패키지SW(39.4%) 업종의 인력수가 많고, 기업 전체인력 대비 SW기술인력은 게임SW(74.4%), IT서비스(69.0%), 패키지SW(63.3%) 업종의 비중이 높은 것으로 나타났다. 여성인력은 81,702으로 SW인력에서 여성인력이 차지하는 비중은 약 22.5%로 추산된다. SW인력 대비 여성의 비중이 가장 높은 업종은 인터넷SW(34.9%)와 게임SW(25.7%) 업종이며, 임베디드SW(19.1%) 부문이 가장 낮았다. 전체 SW인력 대비 여성 SW기술인력의 비중은 11.4% 정도이며, 인터넷SW(15.8%)와 게임SW(15.4%)에서 여성 SW기술인력의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.



[그림 2-8] 국내 소프트웨어 기업의 인력 현황 (SPRi, 2016)

<표 2-5> 기업당 평균 SW인력 현황 (SPRi, 2016)

(단위 : 개, 명)

구분		SW산업						임베디드SW (타산업)	전체
		소계	게임SW	패키지SW	IT서비스	인터넷SW	임베디드SW		
기업 수		1,477	140	577	603	108	49	80	1,557
SW인력 (합계)	전체	81.8	106.5	44.1	111.0	104.2	47.9	77.7	81.6
	여성	18.8	27.3	9.7	23.1	36.4	9.2	10.1	18.3
경영지원/전략 기획	전체	8.6	12.9	4.3	10.7	15.3	5.8	8.1	8.6
	여성	3.4	5.5	1.6	4.2	6.4	1.6	1.5	3.3
영업/마케팅	전체	10.9	14.0	6.0	12.5	25.5	7.3	3.6	10.5
	여성	3.1	4.6	1.5	3.4	9.3	1.1	0.6	3.0
SW기술인력	전체	62.3	79.6	33.7	87.8	63.4	34.8	65.9	62.5
	여성	12.2	17.2	6.5	15.5	20.6	6.4	8.0	12.0
연구원 (연구소)	전체	12.8	22.3	10.4	12.4	11.6	21.2	41.3	14.2
	여성	2.4	4.5	1.9	2.1	3.7	3.8	4.1	2.5
기술/ 사업부문	전체	38.5	49.1	21.6	55.2	33.8	11.5	13.5	37.2
	여성	7.7	11.0	4.3	10.4	9.1	2.3	2.5	7.4
운영	전체	9.6	6.8	1.6	19.3	5.9	1.7	5.5	9.4
	여성	1.4	1.2	0.2	2.6	2.3	0.2	0.8	1.4
고객지원 센터	전체	1.5	1.4	0.1	1.0	12.1	0.4	5.6	1.7
	여성	0.6	0.6	0.0	0.4	5.5	0.1	0.6	0.6

한국정보화진흥원이 실시한 SW여성인력 실태 조사(2016)에서 SW여성인력에 대한 기업체의 인식, 그리고 SW분야 현직 및 경력단절, 취업 준비여성의 경력 관리 및 개발의 애로사항과 정책 요구사항들을 보여준다.

우선 300개의 기업체를 대상으로 한 설문에서 SW기업이 SW여성인력 채용시 가장 중요하게 생각하는 요소로 ‘실무경험 및 해당분야 경력’이 전체 응답의 53%로 가장 높게 나타났다. 두 번째 요소가 ‘보유 기술 및 전문 지식’인데 이 역시 해당 분야 경력의 연장으로 볼 수 있다. SW분야에서는 최신 기술 지식을 갖춘 경력 직원의 선호가 높은 편이어서 임신과 육아로 경력이 단절된 여성이 재취업의 기회를 잡기가 어려운 이유를 보여준다. 기업들은 대다수인 약 69%가 ‘민간 구인/구직 사이트’를 통해 인력을 모집하고 있으며 ‘지인 소개(9.0%)’는 상대적 비중이 낮은 것으로 나타났다. SW기업들의 여성인력의 회피 경향은 높게 나타나고 있는데 약 70.3%가 ‘여성의 가사와 양육 부담’ 그리고 여성들의 ‘조직적응력 부족’ 등을 주요 이유로 꼽았다. SW기업들의 경우 채용시 남자 선호 경향(55%)이 존재하는 것으로 나타났다.

SW분야 현업 여성 인력들을 대상으로 한 실태조사에서는 우선, 응답 여성의 71.5%가 IT서비스 업종에 종사하고 있었다. 야근을 포함한 1주일 평균 근로시간이 45.9시간으로 나타났고 고학력일수록 노동시간이 많아지고 노동시간 증가에 따라 직장 만족도, 조직 만족도가 하락하는 것으로 나타났다. 조사에 참여한 SW현업여성의 62.3%가 이직 경험이 있으며 4회 이상의 이직 경험을 가진 사람이 25.7%로 적지 않았다. 향후 이직이나 퇴직 의향을 가진 응답자의 비율도 41.8%에 달했고 주된 이유는 낮은 급여, 직장의 전망이 좋지 못한 것이었다. 퇴직 후 재취업의 가능성에 대해서는 2/3가 긍정적으로 보고 있으나 ‘연령’, ‘출산 및 육아’ 문제가 장애로 작용할 것이라고 생각하고 있었다. 결혼 여부가 취업 및 경력 지속에 영향을 줄 것이라는 의견에 전체 82.2%가 동의하고 있으며 육아 및 출산 시 지원 정책을 여성의 지속적 사회활동을 위해 가장 우선적으로 개선해야 할 부분으로 지적하였다. 한편, SW분야에서 여성들의 강점으로는 ‘커뮤니케이션 능력(35.7%)’, ‘직무 능력(22.7%)’로 대답했고, 부족한 점으로 리더십(28.8%), 일에 대한 열정 및 의지(17.1%)로 꼽았다.

경력단절 여성을 대상으로 한 설문 조사에서는 퇴직 전 근무 분야로 61.5%가 IT서비스에 종사했으며, 비정규직도 37%를 차지하는 것으로 나타났다. 퇴직 전 야근 등 1주일 평균 근로시간은 49.6시간으로 현직 여성들에 비해 약 4시간정도 많은 것으로 나타났고 월급의 실수령액도 다소 낮게 나타났으며 직무 만족도도 33% 수준으로 낮았다. 평균 근무 경력도 3년이었다. 주된 퇴사 이유는 ‘출산과 육아 등 가사’가 47.8%로 가장 높았다. 퇴직후에는 별도로 직무 관련 교육은 받지 않은 경우가 83.7%로 매우 높았다.

SW분야 취업 준비 여성을 대상으로 한 설문에서는 취업자들이 희망하는 일자리 유형이 ‘국내 대기업(23.9%)’, ‘외국계 기업(22.9%)’이 국내 중소기업(20.2%)보다 앞섰고 희망 노동시간은 주 40시간과 46-50시간이 전체 55%정도를 차지하였다. 한편 SW분야에 희망하는

비중은 약 62%수준으로 나타났는데 SW분야에 취업을 희망하지 않는 이유로 ' 낮은 야근과 좋지 못한 작업 환경 ' , ' 적성 불일치 '가 각각 42%를 차지했다. 직업 선택에 있어 가장 중요한 요소는 급여 수준 (42.8%)로 나타났다.

요컨대 우리나라에는 약 30만명 가량이 SW분야에 종사하고 있으며 이중 평균 20% 수준이 여성SW인력이다. 이들중 70% 이상은 IT서비스 관련 업종에 종사하는 것을 나타냈고 낮은 야근, 낮은 월급, 남성 선호 기업 문화에 노출된 것으로 나타나고 있다. 임신과 출산이 경력 단절의 주요인이 되고 있다.

다음 장에서는 기업 현장에서 여성들의 권익을 보호하고 이들이 안정적인 직장 생활을 영위할 수 있도록 한 다양한 국내외 정책들의 동향을 살펴보고자 한다. 정책적 목표와 방법들의 주안점이 무엇인지 살펴보고, 이러한 정책들이 갖는 한계가 무엇이며, 특히 SW분야에 이러한 일반적 여성 고용 활성화 정책이 잘 부합하는 지를 살펴봄으로써 정책적 개선 여지를 파악하고자 한다.

제3장 국내외 정책 동향

제1절 국내 주요 여성 정책 현황

1. 여성 정책 기반 조성기: 제6공화국·문민정부 (1987년~1998년)

이전 여성 정책들이 여성의 권익 자체보다 “조국 근대화프로젝트” 속에 미혼여성 중심의 노동 장려나 어머니·아내·며느리로서의 전통적 가족 관점에서 접근했었다면, 제6공화국부터는 여성 정책이 본격적으로 추진될 기반이 조성되기 시작되었다. 국제적으로 냉전시대의 종식이란 정치적 변화와 함께 국내 민주화 요구가 높아지면서 성평등적 측면의 여성정책에 대한 요구 역시 높아졌다. 1985년 발표된 <여성발전기본계획>과 <남녀차별개선지침>, 그리고 민간의 진보여성단체 21개가 연합한 ‘한국여성단체연합’ 발족(1987년) 등은 이후 여성 정책을 지원하는 동력이 되었다.

정치·행정적으로는 처음으로 국가의 여성정책을 총괄·전담하는 정부 부서인 정무장관 제2실이 1988년에 만들어졌고, 이는 문민정부까지 지속되었다. 초기에는 여성·아동·청소년·노인 등을 대상 정책을 담당하였으나 1990년에는 여성 정책 전담 기구로서 정치·행정·사회·교육 등 각 분야에서 성차별을 철폐하기 위한 구체적인 조치들을 추진하였다. 정무장관 제2실의 신설은 성차별 개선과 양성평등 목적의 여성업무를 한국의 정책 영역에 도입하고 추진한 최초의 행정기구로 그 의미를 갖는다. 또한, 1983년에 발족되어 1985년까지 4번 개최되었던 여성정책심의위원회는 1988년에 와서야 정례화된 회의체가 되었고 문민정부에 들어서서는 확대·개편되어, 범정부 차원에서의 여성의제 논의와 협력이 구체화되었다.

여성 인력과 관련된 주요 입법제도·정책으로 「여성발전기본법」 제정(1995)과 이에 따른 <제1차 여성정책기본계획> 수립, 「남녀고용평등법」, 「고용정책기본법」, 「근로기준법」의 개정 등이 있다.

「여성발전기본법」은 다양한 정책 영역에 걸쳐 산재해 있던 여성관련 법령들을 기본법 체계 속에 들어오게 하여, 이후 여성관련 법·제도를 정비하고 일관성 있고 체계적인 여성정책 추진할 수 있게 하였다. 매 5년마다 여성정책 기본계획을 수립하도록 한 규정에 따라 1996년 하반기부터 <제1차 여성정책 기본계획> 수립 작업이 시작되었고 1998년부터 시행되었다.

1987년에 제정된 「남녀고용평등법」은 1989년과 1995년에 두 번의 개정⁸⁾을 통해, 직장 내

차별을 명시하고 용모 등 신체적 조건 기반의 채용 금지, 남성 근로자의 육아휴직 허용 등을 명시했다. 1993년 제정된 「고용정책기본법」에서는 고용에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보와 직업에의 적응을 용이하게 하기 위한 직업능력의 개발·향상과 복지시설의 확충 등을 통하여 여성의 취업기회 확대에 노력해야 하는 국가의 역할을 규정하였다. 1998년 일부 개정된 「근로기준법」에서는 사용자가 경영상 이유에 의한 해고를 하고자 하는 경우에 남녀의 성을 이유로 한 차별을 할 수 없도록 규정하였다.

여성인력의 취업 능력 개발과 고도화된 전문분야의 진출을 돕고자, 여성 전용의 직업훈련 기관인 안성기능대학(안성여성직업훈련원)이 설립(1991년)되었고 ‘일하는 여성의 집’이 서울, 부산, 광주 등 3개 지역에 설치(1993년)되었다. ‘일하는 여성의 집’은 근로여성의 복지증진을 목적으로, 이를 위해 1~6개월 정도의 단기 직업능력개발, 취업정보·취업알선, 근로여성 고충상담, 훈련수강생 자녀를 위한 복지후생시설 운영, 사회교육·문화활동 지원 등 기타 복지증진 사업 등을 수행하였다. 이후, 15개 광역시도에 각 1개소씩 설치하는 것을 목표로 1996년까지 매년 3개소씩 추가, 설립되었으며, 외환위기 이후 설립이 급증하였다.

이 시기의 여성정책은 외형적으로는 국가적 차원에서 논의되고 실행되는 국가정책이었으나 실제 내용은 매우 빈약하였다. 여성정책에 할애된 중앙정부의 예산 비중이 1988년 0.02%, 1989~1997년 0.01%에 불과하였다. 주무부처인 정무장관 제2실이 정책집행 기능을 보유하지 않은 조정기구로, 자체 사업 개발에 제약이 있었던 이유도 있다.

2. 여성정책 체계 조성기: 국민의 정부·참여 정부 (1998년~2008년)

이 시기는 여성부 출범 및 관련 여성정책기구 설치 등으로 여성정책 추진체계를 완성하고 다양한 여성인력 지원정책이 실시되었다. 정무장관 제2실은 실제적인 집행능력 없는 상징적 기구라는 여성계의 불만 속에, 국민의 정부는 출범 시기에 대통령 직속 여성정책특별위원회와 6개 부처 여성정책담당관실을 신설(1998년)하였고, 2001년에는 부서의 집행기능을 강화시킨 여성부를 신설하였다. 신설된 여성부는 보건복지부의 가정·성 폭력보호, 성매매, 보육업무 등 여성 관련 업무를 이관 받아 일괄 관리하였다. 이런 독자적 부처 신설은 여성정책이 정부정책으로 빠르게 자리잡게 하는데 기여했고, 이러한 정책적 기조는 다음 참여정부로

8) 1989년 1차 개정에서는 차별의 정의를 명문화하였고 동일가치노동에 대한 동일임금을 규정하였으며, 1년 이내의 육아 휴직기간을 근속기간에 포함시키도록 하였다. 1995년 2차 개정에서는 여성 근로자의 모집과 채용에 있어서 용모·키·체중 등의 신체적 조건을 제시하거나 요구하는 것을 금지하였고 임금 외 금품지급 및 자금융자 등에 있어서 여성근로자에 대한 차별을 금지하였다. 또한 배우자인 남성근로자도 육아휴직을 신청할 수 있도록 하였으며 직장보육시설의 설치 조항을 보완하였다.

이어져 정책의 연속성을 갖출 수 있었다. 참여정부는 2005년에는 가족과 영·유아 보육 업무를 보건복지부로부터 이관하여 여성가족부를 발족시킴으로써 부서의 업무영역을 확대하였다.

국민의 정부는 ‘양성평등을 실현하는 남녀 공동의 참여사회 구축’을 목표로, 여성정책의 주류화, 여성의 대표성 제고, 여성의 경쟁력 제고, 여성계와의 협조체계 강화를 여성정책의 추진 기조로서, 여성정책의 주류화, 정부 및 공공기관의 선도성, 성차별의 기준 제시, 여성 인적 자원 개발, 모성보호의 공공성, 여성인권의 보호 등 6개의 정책방향을 제시하였다. 이 시기의 주요 정책·입법제도로 <제1차 여성정책 기본계획> (1998~2002) 시행, 「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」 제정 (1999), 「근로기준법」·「남녀고용평등법」·「고용보험법」 개정 (2001), 성별영향평가제도의 근거를 포함한 「여성발전기본법」 개정(2002) 등이 있다.

<제1차 여성정책 기본계획>은 국가 및 사회발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담하는 사회체계 구축을 목표로 관련된 정부 각 부처가 유기적으로 연계하여 여성정책을 추진하고자 하였다. 이에 따라 법·제도 및 관행의 개혁과 여성의 대표성 제고, 여성고용의 촉진 및 안정을 위한 지원 강화, 여성의 경쟁력 제고를 위한 교육체제 확립, 다양한 여성·가정복지서비스의 확충, 여성의 문화·사회활동 활성화를 위한 기반 구축, 국제협력과 통일에의 여성역할 증대 등 6개 전략으로 나누어 모두 20대 정책과제를 설정하였다. 또한, 임신/육아로 발생하는 여성의 경력단절을 예방하고 모성보호를 위해, 2001년 근로·고용과 관련한 3개 법안이 개정되었다. 「근로기준법」에서는 임신·출산 등으로 인한 여성의 이직을 방지하고 산전후 휴가 기간을 60일에서 90일로 증가하였다. 「남녀고용평등법」에서는 산전후 휴가 급여 증가, 육아휴직 대상을 모든 남녀근로자로 확대, 육아휴직기간 중 해고 금지 등을 명시했다. 그리고, 산전후 휴가급여와 육아휴직 급여를 고용보험에서 지급하도록 「고용보험법」을 개정하였다.

참여정부는 ‘양성평등사회 구현’을 목표로 고용상의 남녀차별 해소, 여성의 대표성 제고, 호주제 폐지 등 양성 평등한 가족정책 추진, 성매매 방지를 통한 여성의 인권보호 등의 4가지 과제를 제시하였다. 특히 여성 인력 고용을 위한 남녀차별 해소를 여성정책의 첫 번째 목표로 제시하였다는 점이 눈에 띈다. 여성 인력과 관련된 주요 입법제도·정책으로 <제2차 여성정책기본계획> 수립 및 시행(2003~2007), 「건강가정기본법」 제정 (2004), 호주제 폐지 (2005), 「남녀고용평등법」 개정(2005)을 통하여 적극적 고용개선조치 도입, 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」 제정(2008) 등이 있다.

〈표 3-1〉 제1차 및 제2차 여성정책기본계획 내용

구분	제1차 여성정책기본계획 주요내용	제2차 여성정책기본계획 주요내용
정책 비전	남녀공동참여·공동책임을 통한 여성발전	실질적인 남녀평등사회 실현
정책 목표	- 남녀 평등의 촉진 - 여성의 사회 참여 확대 - 여성의 복지 증진	- 남녀의 조화로운 동반자관계 형성 - 지식기반사회 여성의 경쟁력 강화 - 사회 각 분야 여성의 대표성 제고 - 여성의 복지증진 및 인권보장 강화
정책 과제	- 사회 전반의 성차별적 법·제도 및 의식의 개선 - 정책결정 과정에 여성 참여 확대 - 고용기회 균등 기반의 확립 - 여성고용의 촉진 - 직장-가정 양립 지원체제 확립 - 여성 근로자의 근로여건 개선 - 남녀평등교육을 위한 여건 조성 - 여성 전문인력의 적극적 양성 - 여성의 평생교육 지원 - 여성의 건강 증진 및 성비 불균형 해소 - 보육사업의 확충 및 내실화 - 여성 농어업인의 부담 완화와 권익 신장 - 요보호 여성의 복지 증진 - 고령화 시대의 여성 복지 증진 - 여성에 대한 폭력의 근절 - 여성의 문화 활동 활성화 - 여성 자원봉사활동 등 시민 운동 지원 - 여성단체 활동 지원 - 여성의 국제 협력 강화 - 통일에의 기여 및 내실화	- 정책에 양성평등관점 통합 - 정책결정과정에 여성의 대표성 제고 - 여성인적 자원 개발과 활용 - 남녀고용평등과 여성의 경제활동 참여 제고 - 사회·문화분야 여성참여 확대 - 평화·통일·국제협력에서의 여성의 기여 확대 - 여성의 건강과 복지 향상 - 여성에 대한 폭력예방 및 인권보호 강화 - 양성 평등한 가족정책 기반 조성 - 평등문화 및 의식의 확산

출처 : 제1차 여성정책기본계획안, 제2차 여성정책기본계획안 재구성

〈제2차 여성정책기본계획〉은 제1차 기본계획과 연계와 함께, 양성 평등한 여성정책과 이를 위한 가족정책(일·가정 양립정책)의 중요성을 강조하였다. 또한, 모성보호 강화를 위한 제도, 여성의 경제활동 지원을 위한 공공 보육서비스 확대, 평등문화의 확산 등은 제1차 기본계획에 이어 제2차 계획의 10대 핵심과제에 포함되었다. 그 결과, 근로기준법상 모성보호제도 준수에 대한 실태를 점검하고, 산전후 휴가에 따른 모성보호비용의 사회화와 함께 육아휴직기간에 대한 대체인력 채용지원금 제도 등을 도입되었다.

또한, 2004년 저출산,고령화 문제가 국가적 아젠다로 설정된 후 2005년 「저출산고령사회기본법」이 제정되었고, 대통령이 위원장으로 하는 대통령 직속기관인

‘저출산고령사회위원회’가 신설되고 <제1차 저출산고령사회기본계획> (2006~2010)이 추진되었다. 제1차 기본계획의 비전은 “모든 세대가 함께 하는 지속발전가능사회 구현”이며 목표는 출산 및 양육에 유리한 환경 조성 및 고령사회 대응기반 구축이다. 특히 저출산의 원인을 자녀양육 및 교육비의 경제적 부담, 일과 가정의 양립곤란, 자녀 양육 환경 미흡 등으로 진단하고, 결혼·출산·양육에 대한 사회 책임의 강화, 다양하고 질 높은 육아지원 인프라 확충, 임신·출산 지원 확대, 일·가정 양립, 가족친화적 사회문화 조성: 및 모성보호 강화 등 경제활동을 하는 여성들을 육아 가정 지원을 위한 정책이 시행되었다. 1차 기본계획에 5년 간 투입된 재원 규모는 총 19조7천억 원이었으며 영유아 보육 및 교육지원비 확대, 방과 후 학교 확충, 양질의 육아 인프라 확충, 육아휴직 활성화 등 총96개 정책과제들이 시행되었다.

특히, 1990년대 후반부터 IT기술 및 인터넷 기반의 지식정보사회로의 변화가 빠르게 일어나면서, 신산업 분야의 여성진출을 위한 “여성 유망직종 발굴 및 지원사업” (1998), “여성 정보화 교육 사업” (1999) 등이 시행되었다. 여성 정보화 교육 사업은 외환위기의 대량 실직상황 속에 여성실업자에 대한 사회안전망을 확충과 여성의 경제활동 참여를 확대시키기 위해, 주부 5만 명을 비롯한 여성을 대상으로 쇼핑몰 운영, 상품관리와 마케팅 등 전자상거래 분야의 취업이나 창업에 필요한 ‘여성 e-Business 교육’을 새로 편성, 지원하였다. 기존의 “일하는 여성의 집”을 “여성인력개발센터”로 전환하고 그 기능과 숫자를 강화한 것도 이와 같은 취지이다. 또한, IT를 포함한 이공계분야의 여성 진출을 위한 「여성과학인 육성 및 지원에 관한 법률」이 2002년 제정되어, <여성과학기술인 육성지원 기본계획> (2004~2007)의 수행, 전국 여성과학기술인지원센터 설립(2004), 여성공학기술인력양성사업 (WATCH21, 2004) 등이 수행되었다.

이전보다는 적극적으로 여성의 경제활동 참여 현상에 대하여 여성 고용을 지원하기 위해, 근로여성에 대한 차별 개선, 모성보호, 취업지원 및 직업훈련, 일가정 양립지원 등 적극적인 의미의 여성고용정책이 국민의 정부 후반부터 본격적으로 정립되고 추진되었다. 그러나, ‘97년 외환위기는 대량의 실직을 유발하였고 특히 여성인력의 우선적 구조조정과 비정규직화 현상으로 연결되어서, 현장에서의 실제적 개선이 이루어지기는 어려웠다. 여성의 사회 참여 및 경제활동을 위한 육아 및 보육시설 확충 등 기초적 인프라 확충 부족 역시 여성 고용의 불안정성의 원인으로 지적되었다.

3. 여성정책 영역 조정기: 이명박·박근혜 정부 (2008년~2017년)

이 시기는 여성정책의 담당 부처 조직과 정책 영역이 거듭 바뀌었다. 이명박 정부가 들어

서면서 여성가족부는 보육 정책을 보건복지부로 이관하면서 ‘여성부’로 축소(2008년)되었다가, 2010년 보건복지부로부터 청소년 및 다문화가족 업무를 이관받아 다시 여성가족부로 전환되어 현재까지 지속되고 있다. 여성정책 기획, 여성인권 증진, 경력 단절 여성 지원 강화 등 여성인력 개발 및 활용과 관련 정책 수립·운영이 여성부의 주요 업무였다면, 여성가족부는 여기에 성폭력과 가정폭력 예방, 청소년 정책의 협의 및 조정, 다문화 가족의 사회 통합 지원, 이주여성과 여성장애인 등의 권익 보호 등 보수적 가족 관점의 업무가 더해져서 정책 영역은 확대되었다고 볼 수 있다. 그러나, 이 시기에 각 부처의 여성정책담당관실이 흡수 통폐합되어 없어지거나 부처 내의 집행부서로 축소되어 지원체계는 전반적으로 약화되었다.

제1·2차 여성정책기본계획에서는 법·제도에서의 성차별적 요소를 해소하고 실질적인 성평등을 하기 위한 기반 마련이 주요 과제였다면, 이명박·박근혜 정부의 <제3차 여성정책기본계획> (2008~2012), <제4차 여성정책기본계획> (2008-2012)은 산업·사회 현장에서의 성차별적 요소를 해소하고 지속가능한 성 평등 사회를 이루기 위해 여성의 역량 강화, 일과 생활의 조화, 다양성과 차이의 존중 등 저출산고령화, 국가경쟁력의 강화를 위한 여성경제활동을 지원하고자 하였다.

<제2차 저출산고령사회 기본계획> (2011-2015) 역시 제1차 기본계획의 약 3배에 해당하는 총 60조5천억원이 투입되어 총 422개의 과제들이 시행되었다. 점진적 출산율 회복 및 고령사회 효과적 대응을 목표로 출산과 양육에 유리한 환경을 조성하기 위해, 결혼 출산 양육 부담 경감: 가족형성 여건 조성, 임신 출산에 대한 지원 확대, 자녀양육비용 지원 확대, 다양하고 질 높은 육아지원 인프라 확충, 일·가정 양립 일상화: 육아휴직제도 개선, 유연한 근무형태 확산, 가족친화적 직장 환경 조성 등이 강하게 추진되었으나, 역시 효과는 미비하였다.

〈표 3-2〉 제3·4차 여성정책기본계획 내용

구분	3차 여성정책 기본계획	4차 여성정책 기본계획
정책 비전	함께 참여하고 나누는 성평등 사회	서로 존중하고 소통하는 성평등 사회
정책 목표	- 여성의 자립과 대표성 강화 - 돌봄의 분담과 여성의 사회권 보장 - 다양성이 공존하는 평등문화 정착	- OECD 평균 수준의 여성 경제활동 참가율 달성 - 촉촉한 안전망의 구축과 삶의 질 제고 - 성별 격차의 해소와 동등한 참여의 보장
핵심 정책 과제	- 여성의 경제적 자립보장 - 지식사회를 견인하는 여성인력 육성 - 사회 각 분야의 여성 대표성 강화 - 여성과 남성의 일·가족 양립 지원 - 여성의 복지권 및 건강권 보장 강화 - 여성에 대한 폭력 방지 및 인권 보호 체계 강화 - 평등문화의 확산과 실천 - 여성정책 추진역량 강화	- 여성의 경제적 역량 강화 - 돌봄 지원과 일가족 양립 기반 구축 - 여성 인권의 보호와 폭력 근절 - 여성가족의 복지 및 건강권 증진 - 여성의 대표성 제고 및 참여 확대 - 평등 의식과 문화의 확산 - 정책 추진 역량 및 책무성 강화

1998년⁹⁾ 이후 본격적인 여성 지원정책이 추진되었으나, 기존 여성정책이 남성보다 취약한 지위에 있는 여성의 차별 개선방안에 초점을 두면서, 양성평등을 목표로 함에도 불구하고 “여성 정책은 여성만을 위한 정책”이란 잘못된 인식이 나타났다. 우리 사회의 성불평등 구조가 남녀 모두의 문제이며 행복한 가정과 사회를 구축하기 위해 남성과 여성 모두의 노력이 필요하다는 취지에서, 2014년에는 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전면 개정되었다. 「양성평등기본법」은 “여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유하는 실질적 양성평등 실현을 기본이념”으로 하고, 관련된 권리 보장과 정부의 책임성 강화를 위해 양성평등 정책의 추진체계 내실화, 양성평등 시책 강화, 정책의 효과성 제고를 위한 성별영향분석평가 등을 명시하였다. 이에 따라 여성정책 기본계획도 <제 1차 양성평등기본계획> (2015~2017)으로 명칭이 변경되어, 현재까지 시행 중이다. 남성의 육아 휴직 및 배우자 출산 휴가 이용 활성화 등 남성의 육아 참여 활성화를 지원하고, 여성들의 일·가정 양립을 위한 임신·육아기 근로시간 단축제도 및 자동육아휴직 확산, 유연근무제·시간선택제 등 다양한 근로형태 확산, 자녀 돌봄 지원 강화 등 생활 밀착형 제도의 확산·강화가 포함되었다.

9) <제1차 여성정책기본계획>이 1998년 시행 시작되었음

〈표 3-3〉 양성평등 기본계획방안 (2014) 주요내용

구분	주요내용
정책 추진 체계 강화	• 여성정책조정회의를 양성평등위원회로 개편하고 분과위원회 신설 • 5년 단위 양성평등정책 기본계획 수립, 양성평등 실태조사 근거 마련 • 여성정책책임관(중앙) → 양성평등정책책임관(중앙, 시·도)
실질적 양성평등	• 정책결정과정, 정치, 경제 등 모든 분야에 있어서 양성의 평등한 참여 시책 마련 (적극적 조치, 공직·공공기관 관리직 목표제 근거 마련) • 모성보호 → 모·부성권 보장 • 성차별 금지 시책 마련 노력
정책의 양성평등 효과 제고	• 성별영향분석평가, 성인지 예산, 성인지 통계, 성인지 교육 명시 • 국가와 지자체는 법령의 제·개정 정책의기획 예산의 편성·집행 등에서 양성평등 관점이 통합되도록 노력 • 국가·지역성평등지수 측정·발표 근거마련

자료 : 출처: 양성평등 기본계획방안, 2014

이 시기의 여성인력과 관련된 대표적 사업은 이명박정부의 주요 국정과제였던 ‘여성을 위한 맞춤형 일자리 만들기’이다. 이는 여성 일자리 창출과 일·가정 양립 및 경력단절 여성의 재취업에 초점을 맞춰져 있으나, 주로 노인요양보호사, 보육교사, 민간부문 노인 관련 일자리 등 사회서비스 일자리가 주분야였다는 한계를 갖는다. 장시간 근로가 특징인 한국 사회에서 일·가정 양립을 돕기 위해, 주 40시간 근무제 확대, 모든 공공기관으로 유연근무제 확대(2011년), 시간제 일자리 확대 등이 추진됐다.

그리고, 경력단절 여성의 노동시장 진입과 취업지원을 위한 ‘여성새로일하기센터’ (새일센터)가 전국에 설립(2009년, 77개소)되었다. 새일센터는 출산·육아·가사 등으로 경력이 단절된 여성의 취업을 지원하는 종합 취업지원기관으로, 직업상담에서 직업교육, 취업연계 등의 서비스를 지원한다. 2017년 현재 전국에 새일센터 153개소가 지정돼 여성 취업 지원, 교육 훈련, 생애주기별 고용 활성화사업의 일부, 여성친화적 협동조합 등 훈련과정 및 창업 동아리 운영 등을 지원하고 있다.

“일하는 여성을 위한 생애주기별 경력 유지 지원방안” (2014)은 여성의 생애주기별로 여성인력의 지속적 경제활동 참가를 지원하는 범부처 사업이다. 여학생의 공학계열 진출 지원, 여대생 커리어 개발 지원 사업 내실화, 여성근로자 재직자 훈련을 위한 여성인재아카데미 운영, 여성과학기술인의 R&D 복귀 지원 프로그램과 경력단절여성의 직업교육훈련 운영, 중고령자 대상의 광역단위의 노인취업교육센터 운영 및 전문 취업 교육 등 여성의 전 연령 계층을 대상으로 직업·진로교육을 포함하고 있다.

SW분야의 여성인력 유입 확산 사업으로는 미래창조과학부의 ‘SW여성인재 수급활성화’ 사업이 2016년부터 수행 중이다. 미취업·경력단절 여성을 대상으로 실시하는 맞춤형 교육으로, 수도권과 지역 2개 도시(대전, 대구)의 창조경제혁신센터를 중심으로 진행되고 있다. 파트타임·재택근무 가능한 ‘SW품질테스터 양성과정’은 민간 기업이 개발한 SW를 사전 테스트 및 검증 가능한 전문가를 양성하는 과정이고, ‘SW여성인재 취업 연계과정’은 미래 먹거리로 주목받고 있는 IoT, 클라우드, 빅데이터, 모바일 등 ICT/SW분야 신기술 기반 교육과 함께 최근 급격히 수요가 늘어나고 있는 SW교육 강사 양성 기본 교육 등이 포함되었다.

4. 문재인 정부의 최근 정책

급격한 정권 교체로 인해, 현 정부는 이전 정부의 여성정책 지원 조직(여성가족부)과 사업을 지속적으로 수행 중이다. <제 1차 양성평등기본계획>이 올해 사업시기가 마감되면서, 2017년 12월 20일에 국무총리 주재로 제 6차 양성평등위원회가 개최되어 <제 2차 양성평등기본계획>의 주요 내용에 대한 논의가 되었다. <제2차 양성평등정책 기본계획>은 “여성과 남성이 함께 만드는 평등하고 지속가능한 민주사회”를 비전으로 1) “성숙한 남녀평등 의식 함양”, 2) “여성의 고용과 사회참여 평등”, 3) “일과 생활의 균형”, 4) “여성 안전과 건강 증진”을 4대 목표로 한다.

기존 <제1차 양성평등정책 기본계획> (2015~2017)은 여성의 능력개발과 육성·지원을 통한 여성과 남성의 불평등 해소에 초점을 맞추었으나 정책에 대한 국민의 체감도는 여전히 낮게 나타나는 등 실질적 변화를 이끌어내지 못했다는 평가¹⁰⁾를 받아왔다. 따라서, 제2차 기본계획에서는 양성평등 실태조사(’16.9~10월, ’17. 3월 공표)와 대국민 양성평등 아이디어 공모전(’17.6~7월)을 통해, ‘가사·육아에의 남성 참여’, ‘성별 임금 격차 해소’, ‘대중매체에서의 성차별적 표현 개선’ 등 국민 체감형 정책과제를 반영하기로 하였다.

10) 현재 우리 사회 양성평등 수준에 대한 응답: ‘양성평등’ 21.0%, ‘여성이 불평등’ 62.6%, ‘남성이 불평등’ 16.4% (제1차 양성평등 실태조사, 2016년) (국무조정실 여성가족부 2017.12.20. 보도자료)

〈표 3-4〉 제 2차 양성평등 기본계획안(2017.12)

목표	성숙한 남녀평등 의식 함양	여성의 고용과 사회참여 평등	일과 생활의 균형	여성 안전과 건강 증진
정책 과제	대과제 (6개)		중과제 (22개)	
	1. 남녀평등 의식과 문화 의 확산		• 대중매체의 성차별 개선 • 학교에서의 양성평등 교육 강화 • 생활 속 성평등 문화 확산 • 양성평등 시민교육의 실효성 제고	
	2. 평등하게 일할 권리와 기 회의 보장		• 고용 기회의 평등성 제고 • 고용 현장의 성차별 개선 • 노동시장 내 여성의 지위 개선 • 여성의 경력유지·개발 지원	
	3. 여성 대표성 제고 및 참 여 활성화		• 정치·공공분야 여성 대표성 제고 • 민간기업 등의 여성 대표성 제고 • 여성 리더십 역량 강화	
	4. 일·생활 균형 사회기반 조성		• 돌봄의 사회적 책임 강화 • 근로자의 모·부성권 보장 • 기업의 가족친화경영 확산	
	5. 여성폭력 근절과 여성 건강 증진		• 여성폭력 근절 정책 추진기반 강화 • 다양한 여성폭력 대응력 제고 • 여성폭력 피해자 보호·지원 강화 • 성인지적 건강증진 기반 강화	
	6. 양성평등정책 추진체계 강화		• 성주류화 정책 추진기반 정비 • 성인지적 정책 역량 강화 • 시민사회와의 협력체계 구축 및 강화 • 평화·통일 활동 및 국제협력 증진	

출처: 여성가족부 보도자료 12월 20일

또한, 처음으로 정부 각 부처가 향후 5년간 성평등 실행 목표를 세우고 성별영향분석평가 대상과제를 선정하는 등 성평등에 미치는 영향을 고려하여 정책을 기획하고, 개선을 위해 노력하기로 하였다.

특히, 과학기술정보통신부는 평등하게 일할 권리와 기회 보장을 위해 과학기술 및 신산업 분야 전문인력 양성, R&D 사업 참여의 성별 격차를 완화하고, 과학기술 분야 여성 경력개발과 여성 대표성 제고하고자 있다. 이를 위해, 매년 실시되고 있는 ‘여성과학기술인력 활용 실태조사’에 결과에 따라, 연구개발 분야의 중간 관리자 이상 여성 보직자 비율을 2018년까지 10% 달성, 이공계 여학생의 진로 교육 및 장학금 확대, 여성근로자를 위한 일·가정 양립을 위한 보육시설 확대 지원 등을 계획 중이며, 과학기술분야 연구기관을 대상으로 매

년 신규채용인원 중 일정비율 이상을 여성으로 채용하도록 권고하는 ‘여성과기인 채용목표제’, 여성과기인의 채용 촉진과 지위 향상을 위한 업무를 수행하기 위하여 각 연구기관이 담당관을 지정·운영하는 ‘여성과기인 담당관제’를 수행 중이다.

2017년 12월에는 고용노동부가 여성가족부, 보건복지부, 기획재정부, 중소벤처기업부, 과학기술정보통신부, 교육부 등 관계부처와 함께 차별없는 양질의 여성일자리 확충을 위한 <여성 일자리대책>을 발표하였다. 여성인력은 양적으로는 확대되고 있으나, OECD 및 남성에 비해 여전히 저조하며, 임금 격차와 비정규직이 다수인 상황에서 유리천장 현상이 지속되고 있어, 질적인 면에서는 여전히 낮다는 분석 하에, 차별없는 여성 일자리 환경 구축, 재직 중인 여성 노동자의 경력단절 예방과 불가피하게 경력이 단절된 여성의 재취업 촉진의 세 분야로 구성되어 있다.

〈표 3-5〉 여성 일자리대책 세부 내용 (2017.12)

핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
차별없는 일자리 환경구축	성차별 고용관행 타파	- 남녀고용평등법 등 쉼 사업장 적용 - 노동위에 성차별 권리구제 절차 신설 - 성희롱 관련 예방 및 감독 강화 - 전담근로감독관·고평상담실 등 인프라 확충
	양질의 일자리환경 조성	- 적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화 - 기업 임금분포 공시제 도입 등 임금격차 개선 - 고용영향평가에 성별평가 반영
경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소	- 육아휴직 급여 인상 - 육아기 근로시간 단축 활성화 - 임신노동자 지원 강화 - 아빠육아 참여 확산 - 비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화 - 대체인력 채용 활성화
	직장어린이집 활성화	- 중소기업 중심, 직장어린이집 설치 확대 - 대기업의 설치 의무 강화
	일·생활 균형 문화 확산	- 대대적인 대국민 인식개선 활동 전개 - 가족친화인증 확대
경력단절 후 재취업 지원	경력단절여성 재고용·고용유지 촉진	- 경단여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화 - 여성고용 우수기업에 대한 투자 확대 - 경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입 - 고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업지원
	분야별 일자리 기회 확대	- 가사·돌봄서비스 시장 제도화 - 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화 - 창업 및 사회적경제 분야 여성진출 확대 - 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화

출처: 고용노동부 여성일자리대책 보도자료 12월 27일

5. 소결

1980년 후반부터 국내 여성 정책은 여성의 사회 참여를 제약하는 차별적 요인을 제거하고 가정·사회에서 균등한 처우를 제공하기 위한 입법 및 제도화를 우선적으로 진행해왔다. 「여성발전기본법」 제정(1995년) 이후 여성정책조정회의 및 실무회의 운영, 여성부 신설(1998년), 여성정책책임관 지정 등 정부 부처 내 여성정책 조정·협의 기능을 강화되었고, 공공기관뿐만 아니라 다양한 분야에서 여성의 진출이 증가하였다. 특히, 최근 저출산·고령화사회에서의 여성의 역할이 중요해지면서, 남녀 고용평등 강화와 여성의 경제활동 참여 활성화가 강조되고 있다. 「남녀고용평등법」 제정(1987), 「적극적 고용개선조치」 제정(2006), “일하는 여성을 위한 생애주기별 경력 유지 지원방안” 등은 여성에 대한 불합리한 차별과 처우를 개선하고 여성의 경제활동을 지원하는 적극적 노동시장 정책 사례들이다. 경력단절여성의 재취업을 돕기 위해 설립된 “여성새로일하기센터”는 72개소(2009년)에서 153개소(2017년)로 그 수가 확대되고 역할도 직업훈련부터 전반적 취업 및 경력관리 서비스를 포함하고 있다. 또한, 기존의 여성을 위한 모성보호정책은 남녀 모두를 위한 일·가정 양립 지원 정책으로 확대되어, 배우자 출산휴가제(2008), 육아기 근로시간 단축제(2008), 유연근무제(2010), 남성의 육아휴직 활성화를 위한 아빠의 달 인센티브(2014) 도입 등 다양한 정책들이 추진 중이다. 여성인력의 지원 측면에서 사회적 보육의 책임도 강화되어, 저소득층을 위한 ‘탁아’ 정책에서 보편적 무상보육까지 부모의 수요를 고려한 다양한 보육서비스가 확대되고 있다.

최근까지 양성평등 사회 구현을 위한 법·제도는 정비되었으나 외환위기 이후 우선적으로 여성에게 일어난 대량 실직 및 비정규직화는 우리 사회 내에 여전히 성별에 따른 직업분리와 고용 격차가 존재하는데 영향을 주고 있다. 2017년 현재, 여성노동자들은 52.4%가 비정규직으로, 21.6%가 시간제로 일하고 있다. 여성들에게 특화된 비정규직 대책이 시급하다. 지난 정권에서 무분별하게 늘려 놓은 시간제 일자리로 인해 여성노동자 고용의 질은 급격히 악화되어 이에 대한 대책이 시급하다.

가장 최근 발표된 <여성일자리 대책> 역시 정부의 개선 노력이 보이긴 하지만, 여전히 여성을 국가 산업을 위해 활용하는 객체로 보고 임신출산양육으로 인한 경력단절 예방대책에 초점이 맞춰지고 있다는 점, 여성임원할당제와 같이 유리천장을 제거하기 위한 대책이 없다는 비판이 나오고 있다.

또한, 국민들의 인식 변화를 위한 양성평등 문화 확산 정책은 부족하다. 실제 맞벌이 가정은 늘었으나 가정과 직장에서의 남녀 간 역할 차이 등에 대한 고정관념이 여전한 상황에서, 육아·교육에 대한 높은 기대치는 고학력 여성 인력조차 경력 유지를 고민하게 한다.

특히, SW분야의 여성인력 정책은 여학생들의 이공계분야 진출과 경력단절여성의 재취업 외에, 해당 분야의 여성인력을 위한 경력 유지 관리 지원정책이 따로 고려되고 있지 않다. 여성 개발인력으로 유입되는 인원 수가 적은 것도 주요 이유이기도 하다. 이상의 그간 여성 인력의 경제 참여를 늘이기 위한 정책적 노력과 한계를 살펴보았으며 이를 정리하면 아래와 같다.

〈표 3-6〉 국내 여성 인력 관련 정책 변화 요약

정부	담당부서	정책 기초	주요 정책	법 개정
김대중 정부 (1998~2003)	(초기) 대통령 직속의 여성특별위원회 신설 (중기) 여성부 신설	‘남녀가 평등하게 일하는 사회’, ‘남녀평등사회 구축과 실현을 위한 차별적 제도 및 관행 개선’, ‘여성의 고용촉진 및 지위향상’ 등을 100대 국정과제에 포함하고, 남녀고용평등을 위한 법·제도 기반 마련	제1차 여성정책기본계획 수립 (1998~2002): 6개 주제 20대과제 제2차 남녀고용평등기본계획(‘98~’02) 여성기업활동촉진기본계획 (1999년)	(근로기준법) 임신출산 등을 이유로 여성이 이직하는 것을 방지하고, 산전후 휴가 기간을 60일→90일로 증가 (남녀고용평등법) 산전후 휴가급여 금액 올라감 육아휴직 신청자가 모든 남녀근로자로 확대되고 육아휴직기간 중 해고 금지 (고용보험법) 산전후 휴가 급여와 육아휴직 급여를 고용보험에서 지급
노무현 정부 (2003~2008)	여성가족부로 명칭을 변경, 업무 확대	“국민통합과 양성 평등 실현”이란 국정과제 아래, 여성의 정치참여 확대 방안 마련, 공공부문의 여성 채용 확대, 호주제 폐지 등 성차별적 요소 해소 노력	제2차 여성정책기본계획 (2003~2007): 4개 영역 10대 핵심정책 과제 - ‘여성인력개발종합계획’을 마련, 일관성있는 정책 추진 노력 (2006~2010)	호주제 철폐와 성매매특별법 제정 등 양성평등 및 여성보호 법제화
이명박 정부 (2008~2013)	2008) 여성부 로 변경하고, 업무 축소 (가족보호업무를 보건복지가족부로 이관) (2010) 여성가족부로 변경하고, 청소년가족업무 등을 이관받음	성숙한 성평등 사회	제3차 여성정책기본계획 수립 (2008~2012):	새로일하기센터 설치
박근혜 정부 (2013~2017)	여성가족부	함께 참여하고 성장하는 성평등 사회	’12 제 4차 여성정책기본계획 수립(2013~2017)	’14. 「양성평등기본법」 제정 ’15. 제 1차 양성평등기본계획 수립(2015~2017)
문재인 정부 (2017.5-)	여성가족부 고용부	성숙한 남녀평등의식 함양, 여성의 고용과 사회참여 평등, 일과 생활의 균형, 여성 안전과 건강 증진	’17.12 제2차 양성평등기본계획발표 ’17.12 여성일자리 대책 발표	임신기 육아휴직 허용, 배우자 유급출산휴가 확대, 거점형 공공직장어린이집 설치 등으로 경력단절 예방

제2절 해외 주요 정책 현황

앞서 국내의 여성 인력 정책 기조를 살펴보았다. 이 절에서는 미국, 영국, 스웨덴, 일본, 중국 등의 주요국의 여성 인력 정책을 살펴본다. 해외 국가들은 특정 산업 분야의 여성 인력 양성과 경제 참여 활성화 방안 보다는 국가적 차원에서 성평등 실현 정책들을 중심으로 발전해 왔음을 알 수 있다.

우선, 범국가적인 성평등 정책 기조는 유엔이 선도하고 있다. 유엔은 1945년 설립 시부터 양성평등의 원칙을 분명히 했다. 유엔 헌장은 그 전문과 제1조에서 남녀의 동등한 권리를 재확인하고 성별에 따른 차별이 없이 모든 사람이 평등해야 함을 규정하고 있다. 유엔의 설립정신을 담은 헌장뿐만 아니라 국제권리장전도 여성의 평등을 보장하는 조항을 포함하고 있다. 1948년에 채택된 세계인권선언은 제2조에서 모든 사람은 인종, 피부색, 성을 비롯한 어떤 사회적 지위에 상관없이 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다고 명시하고 있다. 세계인권선언의 내용을 성문화해서 1966년에 제정된 2개의 국제인권협약, 즉 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약(사회권규약)과 시민·정치적 권리에 관한 국제규약(자유권규약)도 각각 제3조에서 남녀에게 동등한 권리를 보장할 것을 약속하고 있다. 따라서 유엔 헌장과 이에 따른 권리장전은 여성을 포함하여 누구에게나 인권과 기본적 자유를 보장하였고 각 국은 이를 준수하여 평등권을 보장할 의무를 지고 있다는 것이다(신혜수, 2008)¹¹⁾.

유엔 내에서 여성의 문제를 다루어 온 기관은 1946년 6월에 독립위원회로 설립된 여성지위위원회(CSW, Commission on the Status of Women)이다. 이 여성지위위원회는 여성의 권리를 보장하기 위한 각종 결의안과 선언, 협약을 기초하고 추진하는 일을 담당해 왔다. 즉 여성의 정치적 권리에 관한 협약(1952), 기혼여성의 국적에 관한 협약(1957)의 제정 등 여성의 법적 평등권을 확보하기 위한 활동과 더불어 여성의 교육권과 경제권, 여성의 빈곤문제, 경제발전과정에서의 동등한 참여 문제 등을 제기하여 왔다.

1975년, 유엔에서는 당해를 국제 여성의 해(International Women's Year)로 정하고, 1985년까지를 '유엔 여성의 10년'으로 한다고 선포했다. 또한 제 1차 세계여성회의를 개최했는데, 전 세계 133개국 대표단이 이에 참석했으며 10년간의 세계행동계획(World Plan of Action)으로 전 세계 여성 권리 신장을 위한 정책 개발을 결의한 여성차별철폐협약의 제정을 촉구하였다. 이 여성차별철폐협약은 국제 법으로서 1979년에 제정(A/RES/34/180)됐는데, 모든 여성의 평등권을 전 분야에서 포괄적으로 보장하고 있는 법안이었다. 즉, 경제, 사회, 문화적 권리

11) 신혜수, 2008

와 시민, 정치적 권리를 모두 포함하고 있다. 그리고 여자 어린이로부터 여성 노인, 여성 장애인, 수감자에 이르기까지, 또 이주 여성이나 인신매매 피해여성 등 비준 당사국의 관할권 내에 있는 외국여성에게도 적용된다. 여성협약에 가입한 국가는 협약을 충실히 이행하고, 협약 이행보고서를 정기적으로 제출할 국제법적 의무를 진다. 관련하여 제출된 보고서를 심의하기 위해 1982년 여성차별철폐위원회가 설립되어 운영되어 오고 있다.

1995년에는 제 4차 세계여성회의가 베이징에서 열렸으며, 베이징 선언 및 행동강령(Beijing Declaration and Platform for Action)은 세계 최초의 여성의 지위 향상을 위한 포괄적인 로드맵이 됐다. 이후 2000년에 이르러서는 유엔 안전보장이사회의 1325결의안이 발표됐는데, 이는 여성과 평화, 안전을 보장하는 내용으로 발의된 것이었다. 이는 여성이 전시에 더 많은 피해를 당하는 현실을 지적하고, 전후 평화 구축, 평화 유지, 국가 재건 과정에 여성을 동등하게 참여시킬 것을 촉구하였다. 르완다, 라이베리아, 시에라리온, 아프가니스탄 등 아직도 분쟁이 계속되거나 분쟁의 후유증을 겪고 있는 나라에서 이 결의안의 적극적 이행이 요구되었다.

또한 유엔 개발 정상회의에서 2015년 발표한 ‘2030 지속가능개발 의제’는, 양성평등과 여성권익신장이 2030년까지 포괄적인 성장을 이루기 위한 유엔의 지속가능한 개발 목표이자, 17대 우선 과제 중 하나임을 강조하고 있다.

이와 같은 국제적인 기조 속에서, 특정 국가의 성평등 실태를 파악하기 위한 가장 합리적인 방법은 국제적으로 인정된 성평등지수를 활용하는 것이다. 현재 가장 많이 활용되는 국제 성평등지수로 세계경제포럼의 성격차지수(GGI, Gender Gap Index)가 있다¹²⁾. 세계경제포럼의 성격차지수는 경제참여 및 기회, 교육 성취, 건강과 생존, 그리고 정치적 권한의 4가지 세부 지표에 대해 매년 국가별 점수를 매겨 순위를 발표한다.

2008년부터의 성격차지수 순위에서 계속해서 좋은 순위를 거두고 있는 국가는 아이슬란드, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴 등 주로 북유럽 국가들이며, 영국의 경우 20위권 내에서, 미국의 경우에는 50위권 내에서 자리매김하고 있다. 2017년 기준 동아시아권의 중국, 일본, 대한민국의 경우에는 모두 100위권 밖에 자리하고 있는 것으로 나타났다. 여성의 교육경제활동과 관련해 남녀 간 교육 격차를 줄여 여성이 높은 경제활동 참여 수준을 보이는 국가는 북유럽 국가, 미국, 필리핀, 캐나다, 뉴질랜드, 영국, 호주가 있고, 남녀 간 교육 격차를 줄였으나 여성의 경제활동 참여 수준이 낮은 국가는 일본, 아랍에미리트, 칠레, 브라질 등이 있었다.

이 연구에서는 세계경제포럼에서 발표한 성격차지수의 순위를 고려하여 남녀 간 격차가

12) 한국여성정책연구원, 2016

적고 여성의 의사결정·경제활동 참여도가 높은 모범사례국가 그룹(미국, 영국, 스웨덴)과 남녀 간 격차가 크고 의사결정·경제활동 참여도가 낮은 동아시아권 국가 그룹(중국, 일본)으로 나누어 해외 정책 현황을 정리하고자 한다.

〈표 3-7〉 주요국 성격차지수 순위 변화(2008-2017)

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
아이슬란드	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
핀란드	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
노르웨이	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2
스웨덴	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
덴마크	7	7	7	7	7	8	5	14	19	14
필리핀	6	9	9	8	8	5	9	7	7	10
뉴질랜드	5	5	5	6	6	7	13	10	9	9
스위스	14	13	10	10	10	9	11	8	11	21
벨기에	28	33	14	13	12	11	10	19	24	31
네덜란드	9	11	17	15	11	13	14	13	16	32
영국	13	15	15	16	18	18	26	18	20	15
호주	21	20	23	23	25	24	24	36	46	35
미국	27	31	19	17	22	23	20	28	45	49
프랑스	15	18	46	48	57	45	16	15	17	11
오스트리아	29	42	37	34	20	19	36	37	52	57
중국	57	60	61	61	69	69	87	91	99	100
일본	98	101	94	98	101	105	104	101	111	114
대한민국	108	115	104	107	108	111	117	115	116	118

출처: 세계경제포럼(2008-2017)

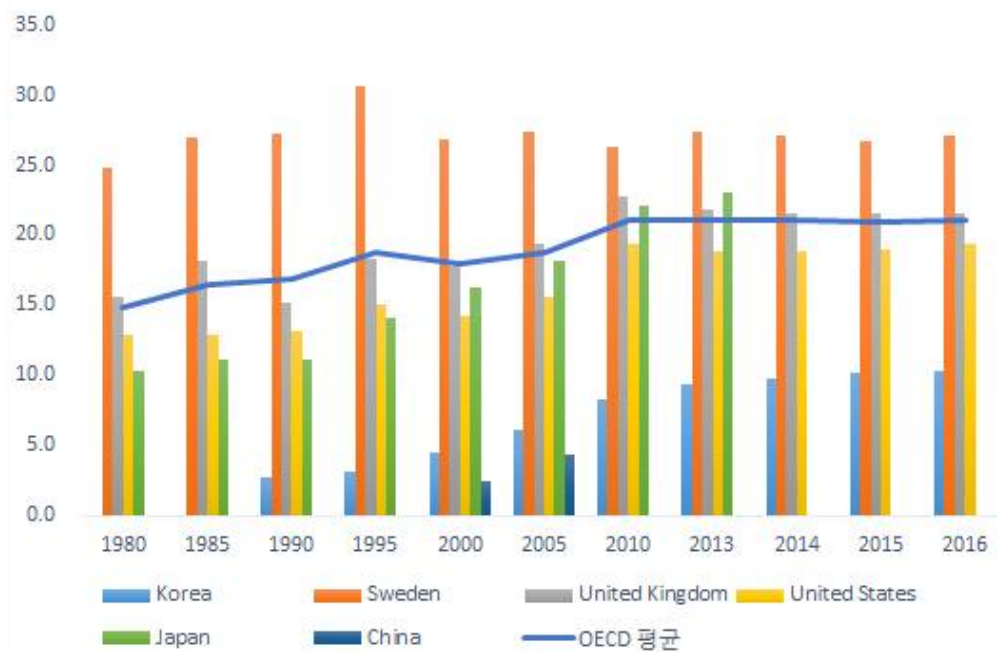
우선, 사례 국가들의 정치·사회적 배경을 살펴보면, 미국은 세계 1위의 경제 대국으로 연방제 국가로서 대통령제 국가이고, 강한 자치적 분권제가 시행되고 있다. 영국은 연합왕국이며 입헌군주국으로 상징적 권한을 가진 여왕에 의원 내각제를 결합하고 있으며, 미국보다 좀 더 중앙집권적인 형태로서 중앙 정부가 지방 정부 및 지방자치단체에 대해 입법적, 행정적 관여를 하며 재정적으로 통제할 수 있다. 스웨덴은 영국과 비슷하게 분권화된 단일 국가이며, 의원 내각제와 입헌군주제를 채택하고 있다. 자치단체는 기초자치단체와 광역지방의회가 있는데, 두 기관은 모두 4년 임기로 국민이 직접 선출하는 형식이다. 일본 역시 영국과 비슷하게 단일국가이며 입헌군주제 국가로, 지방 정부는 강한 중앙 집권 아래 중앙 정부의 통제가 가능하다. 중국은 세계 2위의 경제 부국으로서 공산주의 국가로 강력한 권한을 가진 주석 수반으로 공산당독재를 유지하고 있다. 그리고 중앙 정부에 대해 지방 정부는 약한 지방 분권 체제를 형성하고 있다.

〈표 3-8〉 사례국가의 정치·사회적 맥락

구분	미국	영국	스웨덴	중국	일본
국가체제	연방국가 대통령제	연합왕국, 입헌군주국 의원내각제	단일국가, 입헌군주국, 의원내각제	단일국가, 공산주의, 공산당독재	단일국가, 입헌군주제
지방자치권	강한 자치적 분권	자치적 분권	자치적 분권	약한 지방 분권	중앙 집권

출처: 위키피디아(2017)

다음으로, 각 사례 국가들의 사회복지지출의 수준을 알아보기 위해, GDP 대비 공공지출(Public Social Expenditure)의 수준(%)을 조사해 보았다. 아래 그림은 사례 국가들의 GDP 대비 공공지출을 나타낸 것으로 미국은 OECD평균을 약간 하회하고 있으며, 중국과 대한민국이 상대적으로 OECD 평균보다 낮은 저부담 저복지 국가라는 것을 알 수 있다. 스웨덴은 공공지출이 매우 높은 편이며, 영국은 OECD평균과 비슷하게 따라가고, 일본의 경우 OECD 평균보다 낮았다가 약간 상회하는 수준으로 올라섰다.



[그림 3-1] GDP 대비 공공지출(%)

출처: OECD(2017)

이와 같은 정치·사회적, 복지부문의 경제적 맥락 하에서, 이후의 세부 절에서는 각 사례국

성평등 정책의 간략한 역사와 동향을 살펴보도록 하겠다.

1. 미국의 성평등 정책의 간략한 역사와 동향

미국에서 성평등정책은 여성에 대한 우대라기보다는 차별을 해소하는 인권정책의 차원에서 시도돼 왔다. 그리고 이는 행정부서를 통해서라기보다는 강력한 법과 이를 근거로 하는 사법부의 판결에 의해 이루어져 왔다¹³⁾. 미국에서 여성 참정권 운동을 펼치기 시작했던 시기는 19세기 후반이었다. 1848년, ‘세계 최초의 여성권리대회’라는 이름의 여권대회가 뉴욕에서 개최됐다. 이 운동은 여성참정권 운동의 기초가 되었다. 1890년 전미여성참정권협회(National American Women Suffrage Association)이 만들어졌고, 미국 여성의 정치 참여를 활발하게 주장했다. 이후 우드로 윌슨 대통령이 재임하던 시절인 1920년, 미국 헌법의 제 19차 개정을 통해 여성의 참정권을 보장했으며 여성 노동 근로 조건을 모니터링하기 위해 노동부의 여성국(Women’s Bureau of Department of Labor)이 창립됐다. 이 노동부의 여성국은 현재까지도 미국에서 가장 강력한 여성 관련 행정 조직으로 남아 있다. 또한 같은 해 최초의 여성 하원 의원 재닛 란킨이 당선되기도 하였다. 하지만 선거와 정치에 참여할 수 있는 여성의 나이는 28살 이상으로 한정되어 있었다. 이후 1928년에 여성의 정치 참여 연령을 21살로 낮추게 된다.

1963년에는 공정노동기준법(Labor Standard Act)에 남녀동일임금규정(제 6조의 d)을 삽입하여 고용상의 성차별금지를 규정하였다. 또한 1964년에는 시민권법(Civil Rights Act)의 7장에 ‘고용, 승진, 혹은 강등, 전보, 해직, 규율, 보상, 임금, 휴직, 혜택, 그리고 일반적 조건, 특권 등에 관해서 인종, 피부색, 종교, 성 혹은 출신 국가에 근거한 개인에 대한 고용주의 차별을 금하는’ 조항을 추가하였다. 이는 미국 양성평등 정책의 역사에서 가장 중요한 법안이다. 또한 1965년 린든 B. 존슨 대통령은 고용기회평등위원회(EEOC, Equal Employment Opportunities Commission)를 설치하여 고용기회평등법의 시행과 차별행위에 대한 조사, 구제를 담당하게 했다. 같은 해 행정명령 11246호를 통해 적극적 평등실현조치(Affirmative Action)를 실행하여 흑인, 여성, 소수민족에 대한 차별을 시정하도록 했다. 1968년에 이르러서는 성차별적인 고용취업 광고를 불법으로 규정했다.

리처드 닉슨 대통령이 취임한 후 1972년에 이르러, 고용상의 성차별금지를 강화하기 위해 시민권법 제 7편을 대폭 개정하여, 고용기회, 임금 및 기타 고용조건, 해고, 직업훈련, 직업소개 등에 있어 사용자, 노사단체, 직업훈련기관, 직업안정기관이 성을 이유로 차별하거나 불이익을 주는 행위를 위법한 고용관행으로서 금지하였다. 1973년에는 대법원의 Roe v.

13) 한국여성정책연구원, 2016

Wade. 판결에 따라 여성들이 안전하고 합법적인 낙태시술을 받을 권리가 확립되었다.

로널드 레이건 대통령 시절에는 1986년 Meritor Savings Bank v. Vinson의 판결에서 성희롱은 불법적이고 차별적인 것으로 규정했으며, 빌 클린턴 대통령 재임 시절에는 1993년 가족 의료 휴가법(Family Medical Leave Act)을 제정함에 따라 전국의 산모 및 새로 자녀를 입양한 양부모에게 최소 12주 이상의 무급 휴가를 받도록 보장했다. 미국의 연방법에서 보장하는 출산 휴가는 아직까지 무급으로 적용되고 있으나, 많은 주에서는 이러한 연방 규정을 보완하는 광범위한 출산 휴가 혜택을 추가로 도입했다. 예를 들어 콜롬비아 특별구 등을 포함한 14개 주는 연방법이 적용되는 회사의 직원 규모 요건을 50명 이상에서 10명 이하로 낮추었고, 뉴욕은 2016년에 출산 휴가를 포함하는 유급 가족 휴가 법안을 통과시키기도 했다. 또한, 1994년 빌 클린턴 대통령 재임 기간 동안 제정된 여성 폭력법(Violence Against Women Act)은 강간 희생자와 가정폭력 희생자를 위한 기금과 서비스, 법적 보호를 제공하는 근거를 마련했다. 2009년에는 릴리 레드베터 공정임금법(Lilly Ledbetter Fair Pay Act)이 제정되어 임금 격차, 차별로 고통 받는 직원이 정부에 청원할 수 있는 근거가 마련됐다. 이 법은 임금차별 관련 소송은 차별적인 임금이 결정된 지 180일 이내에 제기하여야 한다는 1964년 민권법상의 제한규정을 수정하는 것을 골자로 하고 있었다. 이후 오바마 행정부는 2016년 1월 29일 100인 이상 모든 기업이 근로자의 성별·인종별 임금을 의무적으로 공개하는 내용의 계획을 발표했다. 기업의 임금자료는 미연방 고용기회평등위원회에 의해 수집될 예정이다. 2016년 기준으로 위원회는 기업들의 성별·인종별 근로자 수 자료를 수집하고 있었으나, 임금에 관한 자료는 제외되어 있었다. 이렇게 임금 자료를 수집하는 것은 임금 차별 해소를 위한 중요한 조치가 될 것으로 기대되고 있다. 미국 임금 격차는 2000년 이후 거의 변하지 않고 있는 데 비해, 영국은 같은 시기 9%포인트 감소했다. 미국의 임금 격차 수준은 OECD 국가 평균보다 2.5%포인트 더 높은 수준이며, 임금 격차가 작은 뉴질랜드에 비해서는 11%포인트 더 높은 수준이다¹⁴⁾.

미국의 경우 아직까지도 연방법에서 법정 유급육아휴직제도를 갖추지 않은 유일한 선진국으로 남아 있으며, 전반적으로 개인적인 노력에 근거하여 여성운동이 전개되면서 정책으로 발전해 왔음을 알 수 있다.

2. 영국의 성평등 정책의 간략한 역사와 동향

영국의 사회복지정책은 전 인구를 대상으로 한 보편적 적용을 중시하는 북유럽에 비해 저소득층의 복지증진에 중점을 두어 왔다. GDP 대비 공공지출의 비중은 2016년 기준 21.5%로

14) 한국노동연구원(2016.5), 국제노동브리프 세계노동소식

OECD평균을 약간 상회하는 정도이다.

이러한 영국의 사회복지정책은 남성생계부양자모델에 근거하여 발전하여 온 것으로 평가되고 있다¹⁵⁾. 따라서 유자녀 상태로 노동시장에 참여하는 여성에 대한 복지증진보다는 오히려 장기간 여성의 노동시장참가를 억제하는 방향에서 정책이 실행되어 왔다. 그에 따라 영국은 공공보육 등 국가가 지원하는 여성고용 친화적 복지제도의 발달이 더딘데도, 상대적으로 높은 여성의 경제활동참가율을 보여주고 있다.

영국의 성평등 정책은 1970년 남녀동일임금법(Equal Pay Act 1970) 제정 및 1975년 12월 시행에 그 뿌리를 두고 있다. 같은 사업주에게 고용되어 있고, 남성과 같거나 유사한 직무에 종사하는 여성에게 낮은 임금을 지불하는 것을 불법화하였던 이 법은 남성과 여성의 임금 격차를 줄이는 데 상당히 효과적이었던 것으로 여겨진다. 1970년부터 1977년 사이에 여성근로자의 시간당 평균 임금은 남성의 63%에서 75%로 상승하였다¹⁶⁾. 이후 해럴드 윌슨 총리가 재임하면서 1975년 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975)을 제정 및 시행했으며, 기회평등위원회(Equal Opportunities Commission, EOC)를 설치하여 남녀 간 기회평등을 촉진하는 기능을 부여하고, 성차별과 성희롱에 관련한 지침을 발표하고 필요한 정책 및 입법을 제안하며, 교육상담 등을 지원하고 캠페인을 전개할 뿐 아니라 조사권, 제소권을 갖게 했다. 기회평등위원회는 성차별 분쟁처리 기능까지 갖고 있었다. 마거릿 대처 총리 시절에는 1983년 유럽재판소의 판결에 따라 로마조약 제 119조와 평등지침에 나타나 있는 내용을 반영하여 남녀동일임금법을 개정하고, 유사가치노동에 대한 동등한 임금제공의 원칙을 확립하게 된다.

이러한 영국 정부 성평등정책의 가장 중요한 특징 중 하나는 아동 및 가족정책과의 밀접한 연계하에서 진행되어 왔다는 점이다. 토니 블레어 총리 시절에는 1998년 ‘전국적 선택 전략(National Choice Strategy)’이라는 보육 투자를 통해 아동의 빈곤 문제를 해결하고 남녀평등 제고를 위해 고급의 저렴한 보육서비스를 확대하기 위한 정책을 추진하여, 여성의 노동시장 참여를 촉진하기 위한 보육 보조금이 투자되었고 소득수준에 기초한 아동수당을 지원하게 됐다. 같은해 ‘슈어 스타트(Sure Start)’ 프로그램을 통해 민간 부문의 보육 제공자에게 취약 지역에서의 보육 지원을 증가시키도록 유도하기 시작했는데, 2005년 말까지 모든 ‘슈어 스타트’ 프로그램은 아동센터로 바뀌어 임신 시기부터 아동이 학교에 들어갈 연령에 이를 때까지 필요한 조기 교육, 보육, 그리고 건강 및 전반적인 가족지원 서비스 지원 등을 모두 통합 제공하게 됐으며, 2010년에 이르러 영국 전 지역으로 확산됐다.

2000년에는 일·생활 도전기금(Work-Life Challenge Fund)을 통해 기업들에게 가족 친화적인 작업

15) 김혜원 외, 2007

16) O'Connor, 1999

장 도입의 장점을 홍보하고, 도입하는 기업들에게 재정적인 보조금을 지원하였다.

2003년에는 배우자 출산휴가를 위한 법적 권리를 보장하게 됐고, 탄력근무제를 요청할 수 있는 권리도 보장됐다.

2005년에는 평등법(Equality Act)을 개정하여 공공기관의 성 의무(Gender Duty) 개념이 도입되어 공공기관의 장들이 자신이 고용한 여성 직원들이 공정한 승진의 대상이 되고 있는지, 그리고 지속적인 경력발전의 기회들을 가지고 있는지, 또 어떻게 직종분리 문제에 대처하고 있는지, 가족 친화적 정책을 실시하고 있는지, 임금 구조에 있어 성에 따른 차별이 없는 지 검토하고 시정할 것을 요구하도록 했다.

2005년 11월에는 공공부문 임금 관련 양성평등 보상정책을 분명하게 하기 위해 공공부문 임금위원회(Public Sector Pay Committee)가 마련됐다.

2006년에는 저숙련 여성을 위해 ‘훈련을 통한 진전(Train to Gain) 프로그램’을 실시하여 자격증 취득이 가능토록 했다. 같은해 통과된 일과 가족법(Work and Family Act)은 추가적인 모성 및 부성 휴직 권리 확장을 목표로 하고 있다. 2003년 이래 장시간 노동문화를 가진 영국의 사업장을 개선하고 가정과 직장의 양립을 돕기 위해 노력해 온 영국 정부는 이 법을 통해 근로시간을 선택할 권리를 한층 더 유연하게 제공하는 등 근로가구를 위한 휴직 및 휴가제도를 보장하게 된다.

데이비드 캐머런 총리가 부임한 이후 2010년에는 평등법(Equality Act)을 개정하여 유럽연합의 동등처우규정(Equal Treatment Directive)을 반영하고, 나이, 장애, 성별, 결혼 유무나 성적 취향에 상관 없이 평등하게 대우받을 권리를 보장하게 됐다.

또한 2015년 4월 5일부터는 부모공동 육아휴직 제도를 시행했는데, 이는 육아휴직을 어머니의 배우자까지 공유할 수 있도록 했다. 이 공동 육아휴직 자격조건에 관해서는 조부모까지 확대해야 한다는 논의가 계속되어, 2016년 5월을 시작으로 공동 육아휴직 자격조건 및 통지체계의 간소화를 포함한 육아휴직 시스템 개선안을 협의 중에 있다.

영국 공인인력개발협회(CIPD, Chartered Institute of Personnel and Development)가 2016년 발간한 보고서에 의하면 응답자의 30%만이 탄력근무제를 선택할 수 있도록 고용주가 장려하고 있다고 응답했다고 밝히고 있다. 또한 영국은 여전히 여성의 단시간근로 비중(2012년 기준 40대의 경우 여성 단시간 근로자는 27%¹⁷⁾)이 매우 높으나, 우리보다 앞서 남녀간 임금 격차를 상당히 축소시키는 데 성공하였다. 영국 정부는 동등임금의 성취와 보육의 확충을 동시에 시도하고 있는데, 이 양 주요 정책의 상호작용 효과가 적절하게 나타나고 있다고 볼 수 있다. 현재

17) 한국노동연구원(2013.8), 국제노동브리프: 영국의 단시간근로현황과 문제점

영국은 이전의 전통적 성별 분업의 모습을 탈피하기 위해 노력하여, 남녀 모두 일하는 이중 임금근로자 모델로의 이전을 꾀하고 있다고 평가된다.

3. 스웨덴의 성평등 정책의 간략한 역사와 동향

스웨덴은 양성평등 선진국으로서, 스웨덴 정부는 스스로를 페미니스트 정부라고 일컫고 있다. 스웨덴 정부는 스웨덴의 성평등정책의 목표가 “여성이 사회와 자신을 형성하는데 동등한 힘을 가지도록 하는 것”이라 밝히고 있으며 이는 “힘과 영향력의 동등한 분배, 남성과 여성 사이의 경제적 평등, 무급 돌봄 및 가사노동의 동등한 분배, 여성에 대한 남성의 폭력의 근절”로 구체화 된다¹⁸⁾.

1968년 노동조합연맹(the Trade Union Confederation)과 사민당(the Social Democratic party)은 기회 균등에 대한 연대발표를 통하여 사회보장을 위해서는 장기적 안목에서 2인가족부양자모델이 불가피함을 선언했다. 이로써 여성은 결혼과 동시에 남편에게 경제적으로나 사회적으로 의존하는 아내로서가 아닌 어머니와 노동자로서의 사회적 권리를 가지게 되었다¹⁹⁾. 또한 1970년대 초반기 사민당정부는 2인가족부양자모델을 현실화시키고자 기혼여성이 전 생애에 걸쳐 사회활동을 할 수 있도록 동기유발을 시도하였다. 그리고 사회보장에 대한 여성의 자격 기준을 남성과 동등한 노동자로 취급하도록 전환했다. 이러한 전환은 여성들이 어머니로서 가사일을 할 경우, 경제활동에서 성취할 수 있는 수준으로 보상을 해주게 됐다. 여성의 고용을 장려하기 위해 시행한 정책 중 하나는 세금분할정책이 있는데, 이는 1971년 법으로 제정됐으며 맞벌이가족에게 세금을 상대적으로 적게 징수하는 방법으로 여성들이 경제활동에 더 많이 참여할 수 있도록 했다.

또한 스웨덴은 유럽 최초로 양성중립적인 육아휴직 제도를 1974년에 도입하여, 남성과 여성 모두 육아휴직을 사용할 수 있도록 했다(육아휴직법, 국가사회보험법). 1960년대부터 노동조합과 사업자조합에 의해 문제가 지속적으로 제기된 동일직업 동일노동 동일임금의 원칙은 1980년 처음 제정된 평등기회법(Equal Opportunities Act)의 평등임금 조항에 근거하고 있다. 이 평등기회법은 1991년, 1994년, 2001년 재개정됐다. 또한 대학생에 대한 동등처우법(Equal Treatment of Students at Universities)은 2002년에 처음 시행되었고, 이에 따르면 인종, 성, 장애, 성적 지향에 따라 대학에서 차별이 이루어지는 것이 금지되었다.

2005년 예란 페르손은 차별금지법을 개정하여 새로이 고용지원 서비스와 고용정책 영역, 사업의 창업과 운영, 사회보험 및 소득이전 시스템, 실업보험 등의 영역에서 차별적인 처우

18) Statistics Sweden, 2014, 3, 한국여성정책연구원 재인용

19) 서동희(2001), 김미경, 서동희(2004)

를 받지 않아야 한다는 것을 명시했다.

2008년 7월부터는 양성평등보너스 제도를 실시하여 부부 간 육아휴직의 평등한 사용 정도에 따라 육아휴직 급여에 현금 인센티브를 추가적으로 지급했다. 즉 부부 중 육아휴직 사용 기간이 더 적은 사람을 기준으로 보너스를 지급하여 동등한 휴직 활용을 장려하는 것이다.

이후 프레드리크 레인펠트 총리는 2009년 본래 7개로 파편화되어 있었던 차별금지법을 통합하여 신규 제정 및 시행했다. 이와 함께 양성평등정책을 위한 행동계획도 발표되었다.

부모 각각 1년의 육아휴직 기간이 보장되는 한국과 달리 스웨덴 정부는 부모에게 최대 총 480일의 육아휴직을 보장한다. 더불어 여러 가지 유인책을 두었는데, 2012년부터는 총 육아휴직 기간 중 최대 30일까지 부모가 함께 휴직을 사용할 수 있도록 하는 ‘더블데이(dubbeldagar)’를 시행하고 있다. 또한 2016년 1월부터는 배우자에게 양도할 수 없는 최소한의 육아휴직 기간(daddy quota)을 60일에서 90일로 확대시켰다. 모두 남성들의 육아휴직 참여를 독려하기 위한 정책적 시도이다.

그런데 최근 스웨덴 정부는 2008년 7월부터 실시해 온 양성평등보너스 제도를 2017년 1월 1일 자로 폐지했다²⁰⁾. 이 제도는 부모 간 평등한 육아휴직 분배를 장려하기 위한 경제적 유인책이었다. 그러나 그 효과에 대해 지속적인 의문이 제기되면서 결국 폐지 결정이 내려졌다. 사회보험청이 발표한 보고서에 따르면 스웨덴 부부의 육아휴직 사용 결정이 단순히 경제적 논리에만 국한되지 않음을 알 수 있다. 여성이 남성에 비해 더 높은 임금을 받는 부부가 대표적인 예이다. 조사 결과에 따르면 여성의 임금이 남성보다 높더라도 육아휴직을 더 길게 사용하는 주체는 여성이며, 이들 부부 중 약 28%만이 배우자와 육아휴직을 동등하게 사용한다고 밝혔다. 게다가 부부 중 한 사람의 임금 소득이 가정 소득의 60-79%를 차지하는 경우, 그 주체의 성별에 상관없이 육아휴직 급여의 약 80%를 차지하는 대상 역시 여성인 것으로 나타났다. 결국 임금의 수준과 상관없이 육아휴직의 전적인 책임이 여성에게 부여되고 있는 것이다.

스웨덴 정부는 이와 같은 조사 결과를 바탕으로 정부 지출 대비 제도의 효과가 낮다고 판단하고 양성평등보너스를 폐지시켰다. 이 결정은 양성평등보너스의 경제적 유인책으로써의 실패를 의미하기도 하지만, 스웨덴 내에서도 부부 간 육아휴직 사용 결정 시 자신들의 소득 수준뿐만 아니라 성역할에 대한 고정관념, 부부 간의 상호 관계 등이 여전히 깊은 영향을 미치고 있음을 반증해 준 사례이다.

그럼에도 불구하고, 스웨덴의 성평등 정책 모델은 노동시장에 들어온 여성이 지속적으로

20) 한국여성정책연구원(2017.2), 해외통신원 1월 원고

노동시장에 머무를 수 있도록 최선의 정책적 배려를 다하는 시스템으로 볼 수 있다. 조세제도에 있어서는 여성이 부소득자로서 부정적 인센티브를 갖지 않도록 최선의 설계를 하고 있으며, 영유아 자녀양육을 국가가 책임지고 출산휴직과 육아휴직을 대폭 보장하는 정책을 시행하고 있다. 육아휴직 후에도 여성들은 원래 직장으로 복귀할 수 있도록 보장돼 있다. 또한 육아 휴직기간 중에 기존 직장에서 받던 임금의 80% 이상을 급여로 받을 수 있다는 사실은 여성들로 하여금 출산 전에 직장 내에서 안정적이고 높은 직위까지 올라가도록 노력하는 유인을 제공했다. 이에 따라 기업에 필요한 숙련된 기술을 충분히 확보함으로써 기업 입장에서 육아휴직 후에 여성들이 원 직장으로 복귀하는 것의 이득을 누릴 수 있었다²¹⁾.

4. 일본의 성평등 정책의 간략한 역사와 동향

일본의 성평등 정책은 요시다 시게루 총리 시절, 1946년 11월 민주헌법이 제정되면서 법 앞의 평등과 정치적·경제적·사회적 관계에서의 성차별 금지원칙을 명시(제 14조 제 1항)한 것에서부터 시작한다. 이어 1947년 직업안정법, 1949년 노동조합법은 성차별 금지규정을 두도록 했으며, 1947년 노동기준법은 제 4조에서 성별을 이유로 임금을 차별하는 것을 금지했다.

1972년, 다나카 가쿠에이는 근로여성복지법에 사업주에 대해 여성고용차별이 철폐되도록 노력할 것을 촉구하는 규정을 삽입했다.

그러나 1980년대를 경험하면서 일본의 노동사회정책은 UN이나 유럽연합이 추구하는 방향과는 달리 ‘남성가장부양자모델’을 강화하는 방향으로 발전했다. 그럼에도 소기의 성과가 있었으니, 1985년 5월 나카소네 야스히로는 남녀고용기회균등법을 제정하여 육아휴업제도 등의 근로여성복지제도를 마련했고 기회균등조정위원회라는 성차별분쟁처리기구를 설치한다.

1995년, 베이징 세계여성대회 「행동강령」의 영향으로 인해 고용·노동 면에서 젠더 평등을 위한 정책적 대응과 법·제도적 대응도 일부 진전을 보였다. 1992년 육아휴업법(남여공용)의 시행, 1993년 파트타임노동법의 시행, 1995년 ILO 156호 협약(가족적 책임조약) 비준을 비롯하여 1997년에는 남녀고용기회균등법 개정안(99년 시행) 등이 제정됐다. 남녀고용기회균등법 전면개정안은 일본헌법 이념에 따라 고용분야에 있어 남녀의 평등한 기회와 대우를 확보함과 아울러 여성근로자의 취업에 관하여 임신중 및 출산후의 건강의 확보를 도모하는 등의 조치를 추진하는 것으로 목적을 설정하면서, 여성근로자가 양육에서 중요한 역할을 한다는 문

21) 김혜원 외(2007)

구를 삭제하였다. 또한 1999년 6월에 성립된 남녀공동참획기본법은 성분업을 지지하는 고용 임금을 비롯해 세제·사회보장제도의 바탕인 ‘남성가장부양자모델’의 재검토가 불가피하게 되었음을 인정하는 사건이었다²²⁾.

또한 일본은 우리보다 먼저 저출산 현상과 산부인과 의사의 감소 등 분만인프라 문제를 겪음으로써, 2006년~2010년 사이 2,100억엔의 재정을 추가로 투입하여 분만비용을 현실화하고 국가 지원을 확대했다. 즉, 정부와 병원이 분만의사에게 분만 한 건 당 1~2만엔을 지급하고, 산모에게는 분만지원금 39만엔을 지급했다. 또한 분만 시 뇌성마비 의료사고 배상보험금 3만엔을 정부와 지자체가 지원하고, 산부인과에 지원하는 의대생에게는 해당 지자체에 5년간 근무하는 조건으로 장학금을 지원하였다²³⁾.

아베 신조 총리에 이르러서는 아베노믹스와 위미노믹스를 결합하여 여성 정책에 획기적인 전환기를 마련했다. 위미노믹스는 2005년 다국적 투자은행 골드만삭스 애널리스트들이 ‘일본의 숨겨진 자산’으로서 여성의 노동력과 구매력에 주목하면서 처음 사용되었다²⁴⁾.

아베 총리는 생산가능인구가 감소하자, 여성의 경제활동 참여를 장려하기 위해 2014년 1월 다보스 세계경제포럼 연례 회의에서 “(1) 여성 지도자 비율을 2020년까지 30%로 높일 것, (2) 25~44세 여성의 노동 참여율을 2020년까지 73%로 높일 것, (3) 첫째아 출산 후 직장 복귀율을 2020년까지 55%로 높일 것, (4) 보육시설 공급을 확장하여 2017년에는 대기하는 어린이가 없도록 할 것, (5) 아빠가 육아휴직을 사용하는 비율을 2020년까지 13%로 높일 것”을 포함한 다보스 약속(Davos Promise)을 발표했다. 그 이후, 2013~2014년도에 주간 보육시설 21만 9,000여 곳을 증설하고 육아휴직 첫 6개월 동안 급여 소득대체율을 50%에서 67%로 높이는 등 정책 노력을 경주한 결과 여성 고용 지표가 크게 개선되었다. 15~64세 여성의 취업률은 2014년 미국을 추월한 이후에도 계속 상승해 2016년 2월에는 66%를 기록했다²⁵⁾.

그러나 여성 고용 확대 정책을 통해 증가한 여성 고용의 대부분이 전일제에 비해 임금 수준이 낮고 고용 형태가 불안정한 시간제 고용에 집중돼 있다는 것은 성별에 따라 차별적으로 노동시장의 이중구조가 고착화될 수 있으며, 여성취업률 향상이 일본 경기 부양에 큰 도움이 되지 않을 수도 있다는 우려를 낳는다. 1990년대 이후 노동시장 유연화 경향으로 인해 일본에서는 시간제 근로 비율이 1990년대 초 약 20%에서 2014년 약 40%까지 상승했다. 일본 시간제 근로자의 임금은 전일제 근로자의 56.8%²⁶⁾에 해당하는데, 이것은 프랑스 89%, 독

22) 다케나카 에미코, 2005

23) 시사매디인 2014.11.17.

24) 한국보건사회연구원(2016.9.26.), 일본의 여성 고용 정책

25) 상동

일 79%, 영국 70%에 비해 낮은 수준이다. 그런데 노동시장에서 정규직 전일제 근로자가 감소하고 저임금·비정규직·시간제 근로자가 증가하면서 결과적으로 일본 노동자의 연간 평균임금 수준은 1997년 467만 엔에서 2014년 415만 엔으로 감소하였다²⁷⁾.

이에, 2015년 4월 일본 정부는 정규직과 비정규직 간 임금 격차를 유럽과 비슷한 수준으로 줄이려고 시간제 근로자에 대한 차별 대우를 금지한 “파트타임 노동법”을 도입했다. 이것은 직무 내용이나 책임, 인사이동 규정 등에 관해 큰 차이가 없는 경우 시간제 근로자와 정규직 근로자에게 동일 노동·동일 임금 원칙을 적용할 것을 규정한 법안이다.

또한 최근 일본 정부는 1961년 도입돼 50년 이상 지속돼 왔던 배우자 세금 감면 조치를 폐지하겠다고 발표했다. 지금까지 일본 정부는 배우자의 연 소득이 103만 엔을 넘지 않는 경우 가구 주 소득자의 연간 과세소득을 38만 엔 감면하는 혜택을 부여해 왔다. 이 제도는 그동안 가구 부 소득자가 103만 엔 이하만큼만 일하도록 하는 유인으로 작용해 여성의 시간제 근로를 부추긴다는 비판을 받아왔다²⁸⁾. 일본 정부는 맞벌이 가구 증가 추세에 대응해 여성의 전일제 근로 비율을 높이고 경력 개발을 유도하기 위해 이 조항을 폐지할 계획이라고 밝혔다.

5. 중국의 성평등 정책의 간략한 역사와 동향

중국의 성평등과 관련된 법률, 국가 주요계획은 우리나라와 유사한 시기부터 실시되어 오고 있다. 중국은 특히 건강, 교육, 경제활동 등 여성의 기본적인 권익을 증대하기 위한 계획을 지속하고 있다. 또한, 계획경제 시절부터 유지되어 온 여성의 정치참여 등과 같은 분야에서는 한국보다 높은 수준을 보여주고 있다²⁹⁾. 중국은 1978년 개혁·개방정책을 시작한 이래 여성인민대표 비율이 하락하기 시작했으나, 2007년 3월에 여성인민대표 비율을 22% 이상이 되도록 의무화하는 규정을 통과시켰다. 우리나라의 국회에 해당하는 중국의 전국인민대표대회는 임기 5년의 일원제 기구로, 2013년의 제 12대 전국인민대표대회의 여성 비율은 23.4%에 달하여, 2014년 우리나라 제 19대 여성 국회의원 비율 15.7%보다 높다.

또한, 2014년 기준으로 중국 여성의 경제활동참가율은 63.8%인데 비해, 우리나라 여성은 49.9%에 불과하다. 중국 여성고용정책의 핵심은 창업지원정책 및 교육훈련으로 대변되는 시장적 고용정책과 여성노동자에 대한 차별을 금지하는 보호적 고용정책으로 구분된다. 중국

26) 일본 독립행정법인 노동정책연구·연수 기구(The Japan Institute for Labour Policy and Training)

27) 한국보건사회연구원(2016.9.26.), 일본의 여성 고용 정책

28) 상동

29) 한국여성정책연구원(2013)

이 농촌의 잉여여성노동력 및 여대생 중심의 고용정책을 편다면, 한국은 경력단절여성 및 여성가장 등 특수계층 중심의 고용정책을 펴고 있다. 특히, 창업의향이 있는 여대생 10만명을 대상으로 창업지도서비스를 제공하고, 1만명에게는 창업자금과 창업 및 취업관련 정보를 제공하는 창업지원정책이 실행되고 있으며, 여성창업과 취업을 위한 소액담보대출 이자금 보조정책을 실시하고 있다³⁰⁾. 또한, 1988년 도입된 출산보험을 통해 기업에 고용된 직원 및 비고용 배우자를 대상으로 고용자가 보험료를 부담하여 출산보조금 및 의료비를 보조하고 있다.

중국정부의 성평등정책에 대한 간략한 역사는 양성평등의 이념을 담아 헌법을 개정한 1982년께로 거슬러 올라간다. 중국정부는 개혁개방 이후 성평등을 실현하기 위한 법규 체계를 정비하기 위해 노력해 왔으며, 1995년의 제 4차 세계여성대회는 최근까지 이어지는 중국정부의 성평등 정책의 틀을 마련하게 된 계기가 되었다.

우선 양성평등의 법적 기초가 되는 「헌법」의 개정에 대해서 살펴보면, 1980년 9월 제5기 전국인민대표대회 제3차 회의의 결정에 따라 헌법개정위원회가 구성되었으며, 헌법개정위원회는 1954년에 제정된 「헌법」에 기초하여 개혁개방 이후 발생한 정치·경제·문화·사회발전의 요구와 양성평등이념을 담아 「헌법」개정안을 입안하였고, 「헌법」개정안은 1982년 12월 제5기 전국인민대표대회 제5차 회의에서 통과되어 공포되었다³¹⁾.

1982년 「헌법」의 개정 이후 전국부련을 중심으로 한 여성 관련 사회단체들은 「헌법」에서 규정한 양성평등을 구체적으로 실현하기 위한 기본법제정의 필요성을 제기하였고, 중국 정부도 정부가 비준한 여성차별철폐협약, 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약, 아동권리협약 등 국제협약의 이행을 위한 기본법 제정의 필요성을 인식했다.

이에 1992년 4월 「중화인민공화국부녀권익보장법」이 제정되었다. 「중화인민공화국부녀권익보장법」은 여성권익을 전면적으로 보장하기 위한 최초의 법률로서 여성권익보호를 위한 기본법적 지위를 가진다. 「중화인민공화국부녀권익보장법」은 전체 9장 54조로 이루어졌으며, 총칙, 법적 책임과 부칙 이외에 정치권리, 문화교육권익, 노동권익, 재산권익, 인신(人身) 권익, 혼인가정권익 등 6개 분야로 구분하여 여성권익의 보장을 규정하고 있다. 「중화인민공화국부녀권익보장법」의 입법목적은 제1조에서 ‘여성의 합법적 권익을 보장하고, 남녀평등을 촉진하며, 사회주의 현대화 건설 중 여성의 역할을 충분히 발휘할 수 있도록 헌법과 국가 실제상황에 근거하여 본법을 제정한다’고 명시하여 양성평등을 강조하였다.

또한, 같은해 1992년 8월 중국정부는 ‘유엔 제4차 세계여성대회중국조직위원회’를 설립

30) 박수범 외, 2013

31) 정준호, 2011

하여 세계여성대회준비를 하는 한편 국무원부녀아동업무위원회(國務院婦女兒童工作委員會)를 중심으로 체계적인 양성평등정책의 수립을 추진하였다. 그 결과 1995년 8월 국무원은 최초의 여성발전계획인 「중국부녀발전강요(中國婦女發展綱要)(1995~2000년)」를 발표하였고, 같은해 9월 세계여성대회 개막식에서 장쩌민 국가주석이 양성평등을 기본국책으로 천명하면서 양성평등은 기본국책³²⁾의 지위를 부여받게 되었다. 2001년 6월에 국무원이 발표한 「중국부녀발전강요(2001~2010년)」의 총 목표에는 양성평등 기본국책을 관철할 것을 명문화하였다. 2005년 8월 전국인민대표대회상무위원회를 통과한 양성평등의 기본법이라 할 수 있는 「중화인민공화국부녀권익보장법(中華人民共和國婦女權益保障法)」의 개정안 제2조는 양성평등을 국가의 기본국책으로 규정하여 양성평등이 기본국책으로 법규화됨으로써 안정적이고 지속적인 추진을 위한 법적 근거가 마련되었다.

그리고 최근의 여성정책계획인 「중국부녀발전강요(2011~2020년)」에 따르면, 「중국부녀발전강요(2001~2010년)」에 비해 ‘사회보장’ 분야를 새로 추가하여, 여성이 전면적으로 출산과 양육, 의료, 양로, 실업, 공상 등 5대 보험의 가입과 보급을 촉진함을 알 수 있다.

‘사회보장’ 분야의 주요목표는 ① 도시와 농촌지역 출산과 양육 보장제도의 개선, 출산과 양육 보험을 모든 기관과 기업에 보급, ② 도시와 농촌지역에 기본의료보험제도를 보급, 의료보장 수준의 제고, ③ 여성양로보험 보급률 증가, 도시와 농촌 자영업 여성과 비정규직 여성의 양로보험보급률 제고, 새로운 농촌사회양로보험여성의 가입률 증가, ④ 여성 실업보험가입률 증가, 실업보험혜택 수준의 증대, ⑤ 노동계약관계가 있는 여성 근로자는 모두 산재보험에 가입, ⑥ 여성양로서비스수준의 제고, 도시와 농촌 동네 단위로 양로서비스 보급률 90% 이상 달성이다³³⁾.

6. 소결

국제적인 성평등 정책 기조와 사례국가들의 성평등 정책의 흐름은 전반적으로 맥을 같이 하고 있다. 사례국가는 모두 여성차별철폐협약에 가입된 나라이며, 여성 권익 신장에 끊임 없는 노력을 경주해 왔다. 그러나 정부의 출산 장려정책과 여성의 전일제노동을 유도하거나

32) 기본국책이란 중국에서 1982년 중국공산당 제12차 전국대표대회 보고의 계획생육을 시작으로 국가적으로 중요한 정책들에 대해 규정하고 있는 것으로 국가에 전반적이고 장기적이며 전략적 영향을 미치는 문제를 해결하기 위한 기본적 규범. 일반 정책에 비해서 상위성, 장기적 효과성, 광범위성, 다부문성 등의 특성을 가지며, 법규 또는 당정의 공식 문건을 통해서 기본국책으로 명문화되어 있는 7개의 기본국책이 존재하고 있고, 양성평등 또한 기본국책에 포함됨(蘇楊, 尹德挺, 2008; 정준호, 2011; 박수범 외 2013에서 재인용)

33) 박수범 외 2013

노동시장에 진입한 여성들이 끝까지 노동할 수 있도록 배려하는 정책은 양립하기 어려운 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고 각 사례국의 정부들이 출산 장려정책과 여성 고용정책을 동시에 추진하는 이유는 무엇인가?

아래 그림은 사례국들의 2017년 출산율(추정치)을 보여준다. 특히 동아시아권의 경우 미국, 유럽 국가에 비해 전반적으로 낮은 출산율을 나타내고 있으며, 그중에서도 한국은 최하위를 기록하고 있다(US CIA³⁴).



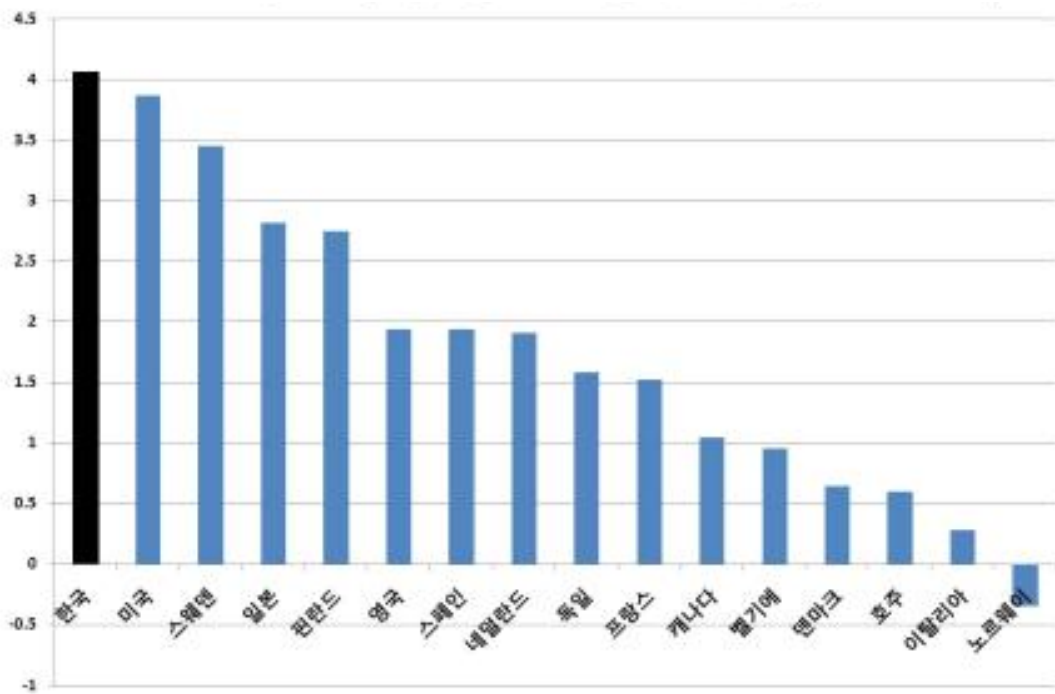
[그림 3-2] 2017년 사례국의 출산율 추정치 (출처: US CIA)

또한 사례국들에서는 노동생산성의 증가율이 실질임금의 증가율이 따라잡지 못하고 있고, 계속되는 경기불황으로 인한 가계소득 감소와 고용시장 악화 등 복합적인 상황이 작용하여 중년 여성층이 경제활동에 참여하는 비율이 느는 등 맞벌이 가구가 증가하고 있다. 아래 그림 보듯 노르웨이를 제외하면 선진국 15개 국가에서 연평균 생산성 증가율에 실질임금 증가율이 미치지 못하였으며, 이는 노동소득 분배율 하락의 세계적 추세와 일치한다. 또한 경제협력개발기구(OECD)의 통계에서는 회원국의 평균 맞벌이 비율은 60%이며, 스웨덴의 경우 그 비율이 80%에 육박함을 보여준다. 미국의 경우 18세 미만의 자녀가 있는 부부 중 맞벌이의 비율이 1960년 25%에서 2012년 60%로 증가³⁵하였고, 일본의 경우에는 2016년 기준 맞벌이 가구가 1129만 가구로서 전체의 63.0%를 차지하고 있다. 우리나라는 약 30%가 맞벌이로 나타났다.

34) <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2127.html>

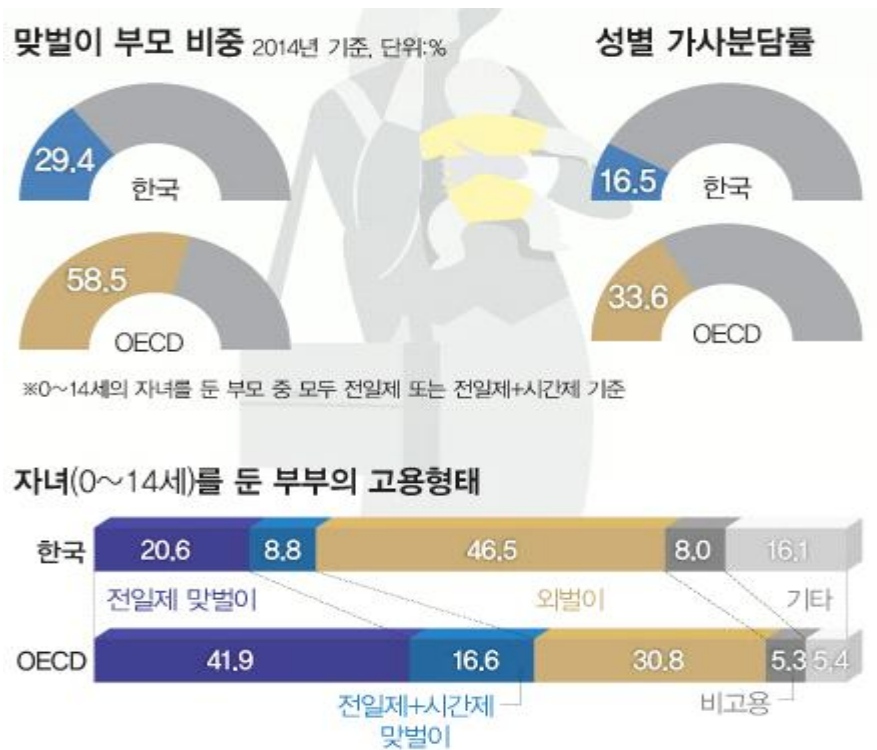
35) Pew Research Center, 2015 :

http://www.pewresearch.org/ft_dual-income-households-1960-2012-2/



[그림 3-3] 생산성-임금 증가율 격차(1985-2011)

출처: US BLS, 새사연 재인용(2013)



[그림 3-4] 자녀를 둔 부모의 고용 현황 (출처: 중앙일보(2016.7.3.)³⁶⁾

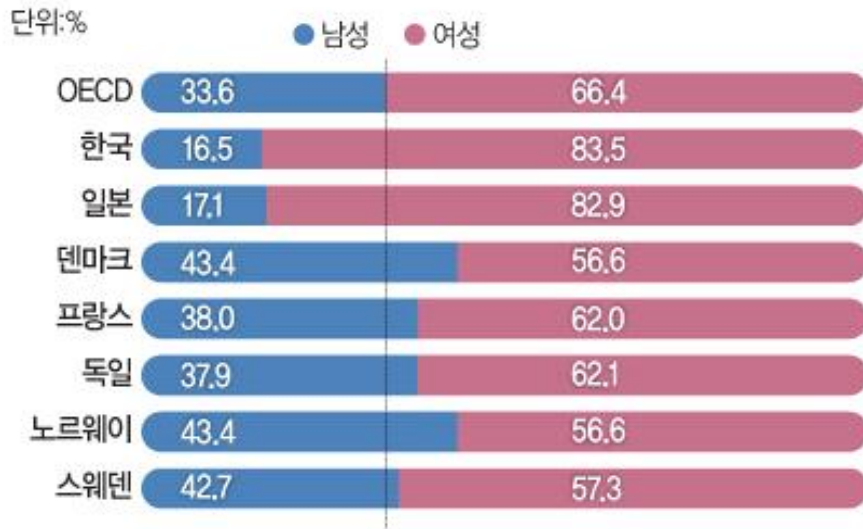
36) 중앙일보(2017. 7. 3), <http://news.joins.com/article/21722224>

이처럼, 사례국들의 성평등 정책의 한계는 기술적, 경제적, 환경적 변화에 따라 출산장려 정책과 여성 고용장려정책을 동시에 추진하고 있으나, 일·가정 양립을 위한 세부 실현 가능한 정책에 대한 설계나 집행이 부족하다는 것이다.

이는 케인즈-비버리지 복지국가 모델의 표준가족, 즉 완전 고용 하에서 전일제로 근무하는 성인남성노동자와 가정 내의 무상노동에 종사하는 전업주부로 형성되는 ‘부부’를 표준가족으로 설정하는 ‘남성가장부양자모델’을 벗어나, 남녀 모두 일하는 ‘이중임금근로자 모델’로 성평등 정책의 철학을 전환할 필요가 있다는 점을 시사한다.

일·가정 양립이 보장되지 않는 상황에서 여성의 전일제 노동은 이중 부담 혹은 가족의 희생을 의미한다. 여성들이 전일제 노동에 적극적인 태도를 가질 수 있으려면 일·가정 양립의 지원과 가족 내 성역할 평등이 우선 실현되어야 할 것이다. 가족 내 성역할 평등이란 이를테면 남녀 간의 가사분담이 동등하게 이루어져야 한다는 것이다. OECD 회원국의 가사분담율은 스웨덴의 경우 남성이 42.7% 정도 분담하는 모습을 보여주고 있고, 미국의 경우 38%, 영국의 경우 35.3% 정도이나 일본의 경우 17.1%, 한국의 경우는 그보다 낮은 16.5%이다.

국가별 가사분담률(무급노동시간 비중)



[그림 3-5] 국가별 가사분담률 (출처: 중앙일보(2016.7.3.))

또한, 1990년대 유럽 위원회에서는 과학 및 기술 분야에 종사하는 여성과학자의 수가 타 분야에 비해 훨씬 제한적이라는 문제 의식을 갖기 시작했다³⁷⁾. 당시에는 정확한 통계가 없

37) European Commission, “Women and science: Proceedings of the conference Brussels, April 28-29 1998” - 1999, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

었기 때문에 통계 구축이 우선적인 정책 목표가 됐고, 유로스탯과 OECD에서는 2002년부터 R&D 분야의 인적 자원 데이터를 수집할 때에 성별 항목을 추가하였다. 예를 들어, 프랑스, 독일, 이탈리아, 네덜란드, 스페인 및 영국에서 여성 특허 고안자(inventor)의 비중은 1993~1997년 동안 전체의 2.8%에 불과했으며, 그 중에서도 전기전자기계·프로세스 엔지니어링에 해당하는 분야에서는 2.8%에도 미치지 못했다. 그러나 이는 2001~2003년 수행된 조사에서 8%로 향상된 것으로 보고됐다³⁸⁾. 또한, 2007년 기준 유럽 27개 국가의 과학 기술 분야 박사과정생 (ISCED level 6) 중 여성의 비중은 47.8%에 달하는 것으로 보고됐다³⁹⁾.

2001년 5월 유럽위원회는 1999년 5월 이사회 결의안에서 촉구한 것과 같이 1999년 여성과 과학에 관한 소통이라는 정책을 채택한 이후 소기의 성과를 보고했다. 헬싱키 그룹은 각국에 운영 위원회를 설치하고 경우에 따라 새로운 행정 조직을 설립하여 여성 과학자들의 유입을 지원하기 위한 구조를 만들었으며, 위와 같이 여성 과학기술자에 대한 기본 통계를 수집하고 국가 보고서를 생산했던 것이다.

2002년 말 과학과 사회 행동 계획(Science and Society Action Plan)은 헬싱키 그룹이 ‘국가 정책 경험 공유 및 우수 사례 교환을 위한 프레임워크를 지속적으로 제공하고, 장기적인 협력을 위한 포괄적인 전략을 수립할 것’ 이라 재확인했다. 그 결과 2004년 기준 여성과 과학을 위한 국가 위원회가 유럽 19개 국가에서 설립된 것으로 보고됐다.

2007년 4월에 헬싱키 그룹은 과학기술계의 남녀 평등의 실현을 위한 6가지 유형의 활동을 정의하고 연구 개발 및 정책 반영 활동을 지속적으로 추진했다. 그 6가지 유형의 활동이란 (1) 정책 개발, 프로그램 문서 및 연구에 대해 위원회에 기고 및 자문 (2) 일과 삶의 균형 문제를 포함하여 과학기술 분야 여성의 참여를 증진하거나, 과학연구에서 양성평등을 실현하기 위해 지방, 지역, 국가 및 유럽 차원에서 시행되는 정책과 조치에 대해 조사 (3) 과학기술계 양성 평등에 관한 비교 가능한 통계 및 지표 준비 지원 (4) 과학기술계 양성 평등을 위한 정책 개발에 대해 유럽 차원의 공동 활동 개발 (5) 과학기술계 양성 평등을 위한 인식 제고 (6) 프레임워크 프로그램 및 다양한 연구 분야에 여성 과학자들의 참여를 장려하는 것을 포함하고 있다.

2015년 기준 일부 유럽 국가에서는 쿼터제도를 통해 여성 교수의 진출을 지원하고 있다. 네덜란드의 델타 공과대학에서는 10명의 특별교수를 채용했는데, 이를 모두 여성으로 충원하였고, 노르웨이에서는 입학절차에 있어 성별을 고려하기도 한다. 특정 성별이 많을 경우에 많지 않은 성별을 가진 학생들에게 추가 점수를 주는 것이다.

38) European Commission, “Stocktaking 10 years of women in science”(2009)

39) Eurostat, Europe in figures - Eurostat yearbook 2010: Science and Technology

미국의 경우에는 1980년 제정된 과학 기술 동등 기회법(Science and Engineering Equal Opportunities Act)에 따라 여성, 소수 민족 및 장애인이 과학과 공학 교육 및 고용에 동등하게 참여하는 것을 보장하고, 그 참여에 대한 통계를 생산하도록 하고 있다. 과학과 공학 교육 분야 중에서도 여성의 참여율이 낮은 분야로 수학 및 통계학, 물리학, 공학, 그리고 컴퓨터 과학이 꼽히고 있다. 지난 20년 동안 미국의 컴퓨터 과학 분야 여성의 수는 절대적인 수치로서는 증가했다. 그러나 비율로 보았을 때 컴퓨터 과학 학위를 소지한 여성의 비율은 석박사 수준에서 약간 증가했으나 학사 수준에서는 감소했다. 국립과학재단에서 제공한 통계를 보면 1995년 학사 수준의 여성 비율이 28.5%이던 것이 2014년에는 18.1%로 떨어진 것을 알 수 있다. 2014년 기준으로 여성 컴퓨터과학 박사는 20.8% 정도를 차지하고, 석사는 28.8% 정도의 비중을 차지했다. 또한 고용 부문에서도 컴퓨터 및 수학 분야에서 여성의 비율은 2015년 기준 26.4%로 보고되고 있다. 이는 물리 관련 분야의 27.8%보다 낮은 수치다.

또한, 관련 기구로서 미국 과학, 공학 및 의학 여성위원회는 과학, 공학 및 의학 국립 아카데미의 정책 및 국제 문제 부문의 상임위원회다. 이는 1990년에 과학 및 공학 분야를 대상으로 설립됐으나 2007년에 의학 부문을 추가로 포함하도록 범위를 확대했다. 이 위원회의 임무는 과학, 공학 및 의학 분야에서 여성의 참여를 증진시키기 위한 조치를 조정, 감시 및 지지하는 것이다. 현재 위원회는 학계 내의 성희롱을 해결하기 위한 프로젝트를 수행하고 있다. 이 프로젝트는 성희롱의 여성 경력 발전에 대한 영향을 연구하는 과제를 포함하고 있다.

중국에도 과학기술 분야에 젠더 혁신 정책이 존재하며, 과학정책과 교육정책, 연구정책을 묶어 많은 여학생들이 자유롭게 진출하여 학업에 정진할 수 있도록 하는 개방적인 문화를 만들어가고 있다. 여성 연구원의 경우에는 연구기간을 조금 더 길게 잡을 수 있도록 배려한다거나, 성별의 차이를 고려하고 여성의 특징을 잘 활용할 수 있는 정책을 세우기 위해 노력하고 있다⁴⁰⁾. 2015년 기준으로 중국 연구개발 인력의 1/3이 여성인 것으로 파악된다.

일본도 크게 다르지 않다. 일본에서도 2015년 기준 민간 기업 연구 인력의 경우 8%만이 여성인 것으로 확인되며, 이러한 문제에 대해 일본 정부도 인지하고 있고 여성 과학자를 지원하는 프로젝트를 통해 이들이 일·가정 양립을 실현할 수 있게끔 도와주고 있다. 세계의 모든 지적 분야에서 활약할 수 있는 인재를 육성하고, 독창적이며 선구적인 학술 연구와 과학 기술을 세계에 전파하는 지적 창조 입국을 목표로 하고 있기 때문에, 일본 과학 문부성은 여성 연구자의 활약의 장을 확대하는 것을 중요하게 인식하고 있다⁴¹⁾. 2007년에 비하면 2015년 일본 여성 과학 인력은 생명과학분야에서 15%이상 증가했지만, 정보처리 및 공학계

40) 사이언스타임즈(2015.8.31.) 여성과학자 지원, 나라마다 달라

41) 이화여자대학교 한국여성연구원(2007), 지구화 시대의 현장 여성주의

열에서는 거의 증가하지 않고 5% 미만을 유지하는 것으로 나타났다. 화학분야에서는 여성의 비율은 약 7%에 불과했다. 여성 리더급 임원도 존재하지 않았다. 일본 과학기술계에 성별 차이는 여전히 존재하고 있으며 남성의 직무분포는 모든 연령대에서 높았다. 그럼에도 불구하고 남성과 여성의 분포지수 간격은 점차 좁아지고 있고 개선되는 중이다⁴²⁾. 일본 NISTEP의 보고서에서는 박사과정 학생 중 여성이 차지하는 비율과 연구자 중 여성이 차지하는 비율 간에는 높은 상관관계가 있으므로, 여성 과학기술자 육성 측면에서 박사과정 여학생에 대한 지원을 강화할 필요가 있다고 지적했다⁴³⁾.

종합하면 일·가정 양립을 중심으로 한 성평등 정책을 기본적으로 추진하되, 과학기술계 인력육성을 위한 정책적 노력과 더불어 여성 친화적 근로 환경 및 일자리 창출 등 기존 여성 과학기술자의 활용을 촉진하기 위한 정책적 노력도 지속적으로 추진할 필요가 있다.

42) 사이언스타임즈(2017.10.23.), 여성과학자들은 왜 사라질까?

43) KISTEP 통계브리프(2012), 일본 여성 과학기술 인력

제4장 기업 사례 연구

이 장에서는 실제로 여성SW인력들이 근무하는 기업중 일가정 양립을 통해 지속적인 경력 개발의 기회를 가질 수 있는 우수 기업들의 사례를 살펴보고 정책적 시사점을 파악하고자 한다. 특히, 국내 대부분을 차지하는 중소기업SW기업에서의 여성SW인력의 고충이 더 큰 점을 감안하여 IT서비스, 패키지SW 분야의 중소기업을 중심으로 사례를 살펴보고자 하였다. 다만, 해외 사례에서는 중소기업의 정보에 대한 정보와 접근 제약의 한계로 인해 일부 대기업의 사례도 포함하였다. 사례의 분석의 프레임워크는 여가가족부 양성평등실천TF가 개발한 <일가정 양립을 위한 기업의 단계별 인사조직제도 도입 모델>⁴⁴⁾을 활용하였다. 여성가족부-고용부 공동개발하는 여성친화적 정책을 ‘여성인재확보 및 육성’, ‘임신 출산 지원’, ‘육아 지원’, 일가정양립 근무환경, 양성평등한 조직문화로 구분하고 있으며 각각에 해당하는 정책 및 제도의 수준에 따라 3단계로 구분하고 있다. 1단계는 법정 제도로써 기업들이 필수적으로 도입해야 하는 제도들이며 단계가 높을수록 기업들이 의지를 가지고 자율적으로 시행할 수 있는 제도들이 제안되어 있다.



[그림 4-1] 일가정 양립을 위한 단계별 인사 조직 제도 도입 모델

44) 여성가족부, 고용노동부, 대한상공회의소 참여, “생일주기별 인사 조직 관리 종합 안내서 앞서는 기업의 핵심 전략 35, 2016. 4

제1절 국내 사례

1. 인피닉 (Infiniq)

인피닉은 솔루션·SI·ERP·CRM 업종의 SW·시스템 개발, 컨설팅과 인력 파견 등의 업무를 주로 하는 중소기업이다. 2001년 설립되어 2016년 매출액 168억원, 직원수 480여명이 이 기업은 가족친화기업으로 유명하다. 2013년 가족친화기업 여성가족부장관 표창, 2014년 가족친화경영대상 KBS사장상, 2014년 취업준비생이 꼽은 여성이 일하기 좋은 회사 100곳에 선정, 2015년 남녀고용평등 우수기업 대통령상 등 관련 수상 실적에서도 나타난다.

회사 신조가 “가정과 회사가 다 즐거워야 한다 (Happy Homepany)” 라는 일가정 양립의 의미 속에, 인피닉의 여성 임직원 비율이 34.8%(23명 중 8명, 2015년)로 남성 위주의 IT 업계에서는 상당히 높은 편이다. 특히 회사운영의 핵심인 경영본부에 여성 배치 비율(53.3%)이 높다는 점도 주목할만 하다. 여성으로 구성된 인사채용팀을 신설, 여성 고용을 확대하면서, 여성직원 비율이 약 38%⁴⁵⁾로 동종업종 평균 29.4%보다 높다. 승·진급 심사를 담당하는 인사위원회에 남성이 60%를 넘지 못하게 하여, 남녀 모두에게 공정한 인사제도를 운영하도록 노력하고 있다. 때문에 최근 2년간 2명의 여성 근로자가 육아휴직 기간 중 승진했다. 임신근로자 단축근무제, 휴직시 복귀 이전까지 자리 보전과 기술 재교육 지원, 앞으로 생길 연차를 미리 쓰는 마이너스 연차 등이 실시되고 있다. 이런 여성친화적 사내분위기로, 여성 근로자의 출산·태아검진휴가 사용률은 100%이며, 최근 2년간 임신한 근로자 절반이 오전 10시~오후 5시로 단축 근무 혜택을 받았다.

〈표 4-1〉 인피닉의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3			육아휴직자 복귀지원 프로그램		
2	여성관리자 육성 경력개발 프로그램			선택적 근로시간제 가족친화인증제	
1	여성고용촉진제도	출산전후휴가제 배우자출산휴가제도 임산부 정기 건강 진단 시간 보장 임산부의 근로 시간·직무 조정	육아휴직제도 육아기 근로시간 단축제도	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리

45) 동종업종의 여성근로자 비율 평균 29.4%

2. 라이트브레인 (Right Brain)

라이트브레인은 ‘내일의 우리가 더 나은 방식으로 살 수 있도록 디자인한다’는 사명 아래 리서치, 컨설팅, 기획, 디자인에 이르는 통합 서비스를 제공하는 소프트웨어 사용자 경험(UX/UI) 기반 디자인 기업이다. 2004년 설립되어 사원 76명 정도의 중소기업인 라이트 브레인은 여성 직원 비율이 68%로 절반 이상인만큼, 여성들을 위한 제도가 다수 운영되고 있다.

2015년 서울시가 지정한 여성들이 일하기 좋은 일터에 선정될만큼 여성 친화적 사내 문화를 자랑한다. 출산휴가를 고용보험에서 지원하는 90일 유급휴가 외 추가 10일간의 유급 휴가로 지원하며, 출산시 과일바구니와 소정의 축하금을 지급하여 다함께 축하하는 분위기다. 육아휴직 후 복귀 시 어려움이 없도록 배려하고, 육아와 일을 병행하고 있는 시니어급 여성들에게 탄력근무제를 적용하여, 주 3일 근무가 가능하다. 이외에도 3년 근무시 1주일, 5년 근무시 1개월의 유급 재충전 휴가를 제공한다. 프로젝트 일정으로 야근이 불가피한 경우가 있으나, 평소에는 정시퇴근 캠페인을 통해 오전 9시~오후 5시까지 하루 7시간 단축근무를 장려하고 있다.

2015년 라이트브레인U라는 UX 전문 아카데미를 개설하여 컨설팅 방법론, 프로세스, 리서치 및 디자인 노하우 등 전문인력 양성 교육 콘텐츠를 마련함으로써, 내부 직원들의 자기계발을 돕고 있다. 현재 전체 직원 중 UX컨설턴트, 기획자, 디자이너 비중이 90%에 달한다. 이와 함께, 사내의 ‘씨드클래스’라는 UX/UI분야를 포함한 다양한 분야의 명사 초청 교육을 통해 다양한 경험과 지식을 습득 기회를 제공한다. 외부 교육 및 컨퍼런스 교육비를 회사 차원에서 지원한다. 이러한 노력으로 다른 중소기업과 달리, 직원의 이직률이 10% 미만이고 5년 이상의 장기근속자가 23명(전체 인원의 30%)으로 알려져있다.

〈표 4-2〉 라이트브레인의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3			육아휴직자 복귀지원 프로그램		
2	양질의 시간선택제 일자리 창출 경력개발 프로그램	임산부 배려제도		선택적 근로시간제 가족친화인증제	
1		출산전후휴가제도 임산부 정기 건강 진단 시간 보장 임산부의 근로 시간 직무 조정	육아휴직제도 육아기 근로시간 단축제도	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리

3. 엠스텍 (MSTech)

2012년 설립된 네트워크·통신·모바일 SW 검증 및 테스트 전문기업으로 고용노동부에서 선정한 강소기업((매출액 약 52억, 사원수 200명)이다. 2014년, 2017년 가족친화인증기업, 2015년 남녀고용평등우수기업으로 선정될 만큼 여성친화적 제도를 갖추고 있다.

2015년 선발 인원의 절반(21명 중 10명)을 여성으로 채용했고, 그 해 승진자 8명 중 여성 비율이 50%에 이른다. 육아휴직은 대상자 18명 중 10명(55.6%)이 사용했으며, 법정 연차휴가 외에 여름 성수기 4일간 가족여행을 위한 유급휴가를 제공한다. 남성 출산 휴가제도 역시 장려하고 있다. 회사내 수유실 운영과 함께, 회사 인근 직장어린이집과 업무협약을 맺어 직원들의 보육 문제를 지원하고 있다. 인재 양성을 위해 신입사원교육, 엠스텍 일학습병행제(직무향상교육), 멘토링 제도를 갖추고 있으며, 자격증 취득을 지원하고 있다.

〈표 4-3〉 엠스텍의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3			육아휴직자 복귀 지원 프로그램		
2				가족친화인증제	
1	여성고용촉진제	출산전후휴가제도 배우자출산휴가제도	육아휴직제도 수유시간·시설 확보 육아기 근로시간 단축제도 직장어린이집	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리

4. 사이버다임 (Cyberdigm)

2010년 설립된 솔루션·SI·ERP·CRM 업종의 SW 개발 및 자문사업을 하는 중소기업(자본금 21억원, 매출액 85억, 사원수 86명)으로, 2014년 여가친화기업(문체부), 2015년 남녀고용평등우수기업(고용노동부) 및 가족친화우수기업(여가부), 2017년 여가친화기업에 연이어 지정되었다.

여성 평균 연봉이 남성의 97.5%로 성별 임금 격차가 적고, 평균 근속기간은 여성(74개월)이 남성(67개월)보다 길다고 한다. 여성직원의 의견이 적극 반영될 수 있도록 회사발전협의회에 여성 직원 참석을 의무화하고, 여성인력 양성을 위해 선택형 직무 교육비를 전액 지원한다.

모성 보호를 위해 출산 전후 휴가와 육아휴직을 적극 권장한다. 출산전후 휴가기간 90일을 모두 유급 휴가로 지정하고, 2012년 법 개정 전부터 남성출산휴가를 유급 3일로 확대, 제공하여왔다. 또한, 자녀의 초등학교 입학 2년 전부터 유치원비 월정액(분기 1인당 15만원)을 지원하는 등 유치원부터 대학까지 자녀 학자금을 지원한다.

〈표 4-4〉 사이버다임의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3			육아휴직자 복귀지원 프로그램		
2	여성 관리자 육성 경력개발 프로그램			가족친화인증제	노사협의회 여성위원 참여
1		출산전후휴가제도 배우자 출산휴가제도	육아휴직제도	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리

제2절 해외 사례

1. 카약 소프트웨어(Kayak Software)

미국에 본사를 둔 카약 소프트웨어는 2004년 창립된 여행 검색 엔진 기업으로서 포춘지(Fortune)가 엄선한 2016년 여성이 일하기 가장 좋은 기업 100위 중 84위를 차지했다. 카약 소프트웨어의 여행 검색 엔진은 20개 언어를 지원하며, 이를 통해 매년 15억 건의 검색이 이루어지고 있다. 카약 소프트웨어는 미국에는 233명, 전 세계 432명의 직원을 고용하고 있으며, 2016년 기준으로 직원의 성별 분포는 여성이 37%, 관리자급 직원의 성별 분포는 여성이 35% 인 것으로 파악되었다.



[그림 4-2] 카약 소프트웨어 사옥의 내부 전경

카약 소프트웨어는 일과 사생활의 조화를 위한 휴가정책 및 프로그램이 잘 구비되어 있다. 대표적으로 유연 근무제를 도입하였으며 정규직 1년 근무 후 유급 휴가일 수는 41일이고, 유급 병가일 수는 제한이 없다. 단, 시간제 근무자는 1년 근무 후 5일의 유급 병가를 사용할 수 있다. 가족 돌봄 정책 및 프로그램 관련해서, 직장 유지가 보장되는 유급 산전후 휴가는 총 60일이며, 실제로 산모가 사용하는 평균 산전후 휴가일수는 60일이었다. 배우자 유급 출산 휴가 또한 10일이며, 실제로 이에 해당되는 남성 근로자는 평균적으로 10일 모두 사용하는 것으로 나타났다. 유급 입양 부모 휴가도 60일이며, 수유시설이 확보되어 있고, 가족 돌봄 유급 휴가제도도 도입되어 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 카약소프트웨어의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3		난임 지원(보험)			
2			가족돌봄 휴직제도	시차출퇴근제 선택적 근로시간제	
1		출산전후휴가제도 배우자 출산휴가제도	육아휴직제도 수유시간 및 시설 확보	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리 성희롱 예방

2. 제스트 파이낸스(ZestFinance)

제스트 파이낸스는 2009년 구글의 CIO였던 더글라스 메릴이 창립한 회사로서 신용 평가, 소비자 대출 등에 필요한 머신러닝 기반 플랫폼을 제공하는 핀테크 회사이다. 포춘지(Fortune)가 엄선한 2016년 여성이 일하기 가장 좋은 기업 100위 중 37위에 올랐다. 제스트 파이낸스는 총 100명의 직원을 고용하고 있으며, 2016년 기준으로 직원의 성별 분포는 여성이 42%, 관리자급 직원의 성별 분포도 여성이 42%인 것으로 파악되었다.

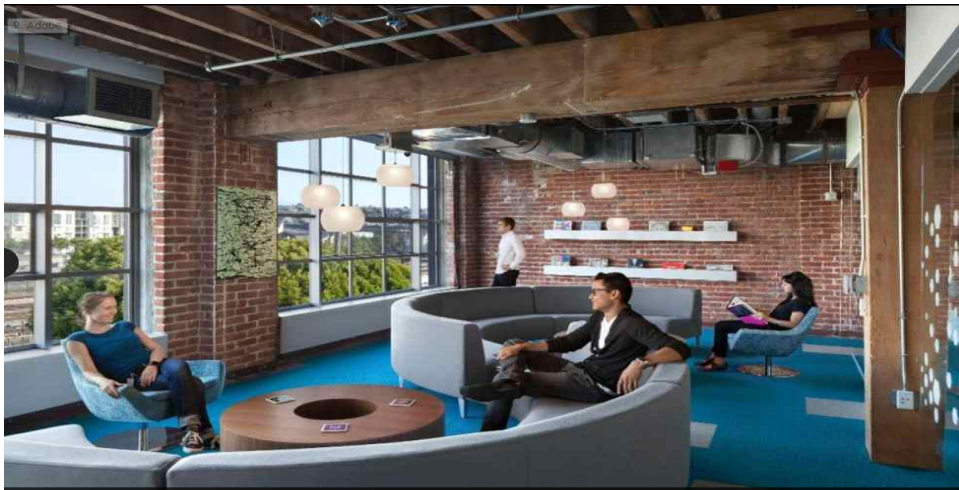
제스트 파이낸스는 일과 사생활의 조화를 위한 휴가정책 및 프로그램 관련하여 유연 근무제와 재택 근무제를 모두 도입했고, 각각 사용률이 100%에 육박한다. 정규직 1년 이상 근무자들에게 명시적으로 유급 휴가와 병가 일수의 제한하진 않고 있다. 가족 돌봄 정책 및 프로그램 관련해서는 직장 유지가 보장되는 유급 산전후 휴가는 총 180일이며, 실제로 산모가 사용하는 평균 산전후 휴가일수는 180일이다. 배우자 유급 출산 휴가 또한 90일이며, 실제로 해당되는 남성 근로자는 평균적으로 49일 사용하는 것으로 나타났다. 유급 입양 부모 휴가도 180일이며, 수유시설이 확보되어 있고, 가족돌봄 유급 휴가제도도 도입되어 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-6〉 제스트 파이낸스의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3		난임 지원(보험)		재택근무제	
2			가족돌봄 휴직제도	시차출퇴근제 선택적 근로시간제	
1		출산전후휴가제도 배우자 출산휴가제도	육아휴직제도 수유시간 및 시설 확보	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리 성희롱 예방

3. 어도비 시스템즈(Adobe Systems)

어도비 시스템은 1982년 제록스 파크 연구소 출신들이 설립한 미국 소프트웨어 개발 회사이다. 어도비의 사업 영역은 크리에이티브 클라우드(포토샵, 일러스트레이터), 도큐먼트 클라우드(아크로벳), 마케팅 클라우드(유통 및 분석)로 나눌 수 있으며, 매출 비중은 디지털 마케팅이 30%, 기타 미디어 부분이 70% 정도 차지한다. 2017년 발표된 CEO의 다양성과 포용을 위한 행동 강령을 살펴보면 성, 인종, 국적, 성적 취향, 나이 및 다른 특성과 상관 없는 동등한 기회 부여의 원칙을 가지고 다양성을 존중하도록 되어 있다. 2016년 EEO-1 리포트를 기준으로 남녀 임금 격차는 100:99(남:여)로 거의 없는 것으로 나타났으며, 직원의 성별 분포는 여성이 29%, 관리자급 직원의 성별 분포는 여성이 24%, 기술직 직원의 성별 분포는 여성이 20%로 나타났다.



[그림 4-3] 어도비 시스템 본사 내부 전경

Adobe는 종합적으로 여성인재 활용 및 일·가정 양립 우수단계로 나타났다. 특히 미주지역 산전후 유급 휴가가 26주, 육아휴가가 16주, 수술, 출산, 응급 및 급성 질환 관련 유급 병가가 10주, 간호휴가가 4주(2015년 11월 이후로 육아 및 임신·출산 지원이 강세를 보였으며, 재택근무를 위해 필요한 장비(노트북, 모니터, 키보드 등)와 전화, WiFi 등 모든 비용을

지원한다. 일반적으로 유연근무제에 개방적이거나, 관리자의 성향에 따라 유연근무제 허용 수준이 달라졌다. 입양 지원 프로그램 또한 보유하고 있으며, 세계 여성의 날을 지정하여 다양한 여성고용, 경력개발 촉진 프로그램을 추진함과 함께 여성 리더들의 모범사례를 전파하고 있다. Adobe의 다양성 정책은 Building, Attracting, Enhancing 단계로 나뉘어 있으며 Building 단계에서는 기술직군에 다양한 배경(나이, 소득수준, 교육수준 등)의 젊은 직원들을 유치하기 위해 Youth Coding Initiative(12-18세)를 추진하고, Digital Academy를 운영하면서 소수자들을 위한 장학제도를 마련했다. Attracting 단계에서는 채용 시 다양성을 존중하도록 명시적인 행동 지침을 세우고 Grace Hopper Celebration of Women in Computing, Lesbians Who Tech Summit, Society of Hispanic Professional Engineers, National Society of Black Engineers 등이 주최하는 소수자 컨퍼런스를 지원한다. 또한, Enhancing 단계에서는 다양한 커뮤니티와 네트워킹·멘토링을 지원하고, Adobe&Women Leadership Summit, Women's Executive Shadow Program, Voice&Influence Circles, Inspiring the Next GenHERation 등 경력 개발을 위한 다양한 교육 프로그램을 운영한다.

〈표 4-7〉 어도비시스템즈의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3		난임 지원제도 입양 지원제도		재택근무제 연장근로 관리시스템	
2	양질의 시간선택제 일자리 여성 관리자 육성, 경력개발 프로그램		가족돌봄 휴직제도	시차출퇴근제 선택적 근로시간제	
1	여성고용촉진제	출산전후휴가제 배우자 출산휴가제도	육아휴직제도 수유시간 및 시설 확보	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리 성희롱 예방

4. 시만텍(Symantec)

시만텍은 1982년 게리 핸드릭스가 국립과학재단의 보조금으로 설립한 회사로서 데이터베이스를 비롯한 인공지능 관련 프로젝트에 초점을 두고 시작했으나 지금은 세계 최고의 보안 관련 소프트웨어 회사로 자리매김했다. 2014년 CEO의 다양성 및 포용에 관한 메시지는 명시적으로 2020년까지 글로벌하게는 여성, 미주 지역에서는 성소수자를 포함하여 15% 이상의 고용율을 달성하고, 관리자급 여성 고용율을 30%까지 확대하는 것이 목표였다. 2016년 EEO-1 리포트 기준으로 직원의 성별 분포는 여성이 27%, 관리자급 직원의 성별 분포는 여성이 26%, 기술직 직원의 성별 분포는 여성이 18% 정도이다.

Symantec은 종합적으로 여성인재 활용 및 일·가정 양립 우수단계로 나타났다. UNGC(UN Women and UN Global Compact)와의 파트너십 아래 Women's Empowerment Principles를 제정하였으며, Human Rights Campaign과 함께 성소수자(LGBT) 평등을 위한 공개 선언문을 발표하고 평등법을 준수하고 있다. 임신·출산과 육아 지원 측면에서는 8-10주의 출산전후 휴가, 2주의 배우자 출산 휴가가 지원되며, 일반적으로 4-5달의 육아휴직을 자유롭게 쓰는 분위기가 형성되어 있다. 재택근무를 위한 기술(노트북, VPN 토큰, Webex 등)과 공유 사무실 공간 등은 지원되지만 자택 전화선 등에 대한 재정적 지원은 없는 것으로 알려졌다.

〈표 4-8〉 시만텍의 일·가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3		난임 지원제도 입양 지원제도		재택근무제 연장근로 관리시스템	
2	양질의 시간선택제 일자리 여성관리자 육성, 경력개발 프로그램		가족돌봄 휴직제도	시차출퇴근제 선택적 근로시간제	
1	여성고용촉진제 여성관리자비율 목표제	출산전후휴가제 배우자 출산휴가제도	육아휴직제도 수유시간 및 시설 확보	휴가사용 촉진	양성평등 인사관리 성희롱 예방

5. 고펜드미(GoFundMe)

고펀드미는 2010년 창립된 세계 최대의 온라인 펀드모금 플랫폼으로, 2천5백만 명의 기부자들이 40억 달러를 모금한 실적이 있다. 총 고용직원 수는 291명이며, 직원의 성별 분포는 47%가 여성이며, 관리자급 직원의 성별 분포는 44%가 여성이었다. 역시 포춘지(Fortune)가 엄선한 2017년 여성이 일하기 가장 좋은 기업 100위 중 89위에 올랐다.



[그림 4-4] 고펜드미 샌디애고 사옥

고편드미는 일과 사생활의 조화를 위한 휴가정책 및 프로그램이 업계 표준 이상으로 잘 구비되어 있다. 대표적으로 유연 근무제를 도입하였으며 정규직 1년 근무 후 유급 휴가일 수는 17일이고, 유급 병가일 수는 제한이 없다. 가족 돌봄 정책 및 프로그램 관련해서, 직장 유지가 보장되는 유급 산전후 휴가는 총 90일이며, 배우자 유급 출산 휴가는 42일이다. 수유시설이 확보되어 있고, 가족 돌봄 유급 휴가제도도 도입되어 있는 것으로 나타났다.

<표 4-9> 고펜드미의 일가정 양립 제도 도입 현황

단계	여성인재 확보 및 육성	임신·출산 지원	육아 지원	일·가정 양립 근무환경	양성평등한 조직문화
3		난임 지원(보험)			
2			가족돌봄 휴직제도	시차출퇴근제 선택적 근로시간제	
1		출산전후휴가제도 배우자 출산휴가제도	육아휴직제도 수유시간 및 시설 확보		양성평등 인사관리 성희롱 예방

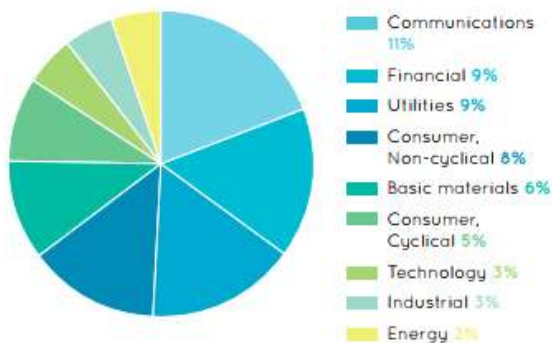
6. 소결

이들 해외 우수 사례 기업들은 모두 일과 사생활의 조화를 위한 휴가 정책 및 프로그램이 잘 구비되어 있었다. 특히 유연 근무제는 일반화 되어 있었으며 제스트 파이낸스의 경우에는 100% 재택근무를 활용하고 있었다. 이와 같이 기업의 양성평등 정책은 CEO의 의지나 약속이 많은 영향을 미치는 것으로 파악된다. 또한 여성 관리자 비율 목표제를 실행하고 있는 시만텍 같은 회사는 강력한 CEO의 리더십과 약속에 따라 여성을 존중하는 문화를 일궈냈다. 어도비 시스템의 경우에는 여성에 특화된 장학 프로그램과 커뮤니티·멘토링 등이 활성화돼 있음을 파악할 수 있었다. 어도비 시스템의 경우에는 여성에 대한 지원 정책을 단계별로 구분하여 명시적인 지침을 세우고 있고, 동시에 구성원들의 적극적인 Bottom-up식 참

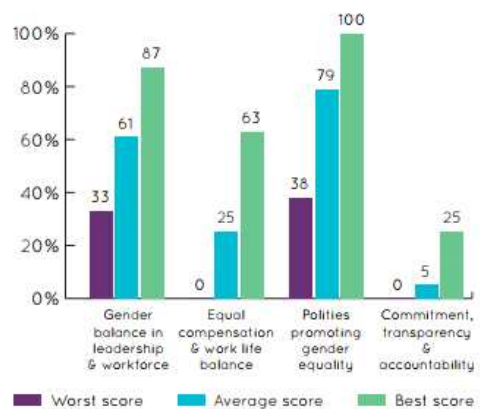
여가 바탕이 되어 네트워킹 및 멘토링이 활성화된 것으로 진단할 수 있었다. 사례연구의 틀에 비추어 보았을 때 대부분 여성인재 확보 및 육성, 임신·출산 지원, 육아 지원, 일·가정 양립 근무환경, 양성평등한 조직문화의 분야에서 2단계를 달성한 것으로 판단되며, 일부 3단계의 정책을 일부 실행하는 곳도 있었음을 알 수 있었다.

이는 Equileap이 2017년 4월 발간한 보고서와도 일맥상통한다. Equileap은 23개 선진 국가의 20억 이상 매출을 올리고 있는 3,048개의 기업에 대해 양성평등 스코어카드를 자체적으로 조사했으며, 세계경제포럼의 2016년 보고서와 일관성 있는 결과가 도출됐음을 확인할 수 있었다. 산업별로 묶었을 때 양성 평등 지수는 통신(11%), 금융(9%) 등이 높았고 소프트웨어 및 IT 분야가 포함된 기술(3%)과, 에너지(2%)는 미미한 비중을 차지하고 있었다. 전반적으로 기업의 양성평등 정책 자체는 잘 구비되어 있었지만, 일과 가정의 양립이나 동일직업 동일 직무 동일임금 원칙의 실행에 대해서는 평균적으로 점수가 낮게 나타났다.

PERCENTAGE OF COMPANIES, BY SECTOR, RANKED IN THE TOP 200



[그림 4-5] 산업별 양성평등 지수



[그림 4-6] 분야별 양성평등 지수 분포

이를 종합해 보면, 양성평등 지수가 상대적으로 낮은 소프트웨어 및 IT 분야에서도 우수 사례기업은 존재하고 있으나, 이들 우수 사례기업들도 대부분 2단계에 머물러 있다는 것이다. 이는 이 분야 자체가 태생적으로 업무 강도가 높다는 점을 감안할 때 일과 가정의 양립을 위한 환경이 조성되는 데에는 CEO의 리더십 뿐 아니라 구성원들을 포함한 많은 노력이 필요함을 시사한다.

제5장 여성SW인력의 경력 개발 실태 조사

앞서 여성SW인력의 경력 개발과 관련된 국가적 노력과 우수 기업 사례를 살펴 보았다. 하지만 국내의 현실이 보여주는 것은 다른 분야와 마찬가지로 일가정양립, 기업문화, 업무 환경이 SW분야에서의 여성들의 지속적인 경력 개발을 어렵게 만들고 실제적으로 3040 여성 인력들의 경력단절이 계속되고 있다. 이에, 실태 조사를 통해 경력단절여성과 현직 여성 SW인력을 중심으로 애로사항을 파악하고 정책적 개선을 위한 의견 수렴을 하였다. 아울러, 기업체 입장에서 여성 인력에 대한 인식과 일가정 양립 제도의 도입과 실행에 대한 어려움도 심층 인터뷰를 통해 파악하고자 하였다.

제1절 여성SW인력의 경력개발 현황조사 개요

1. 조사 설계

(1) 조사 대상 정의

여성가족부 2016년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사에서는 여성 경력단절자를 취업 유무, 과거 경력단절 경험 유무, 경력단절 이후 재취업 유무, 재취업 일자리 지속 유무에 따라 6개 유형으로 분류 하였다(2016년 경력단절 여성 등의 경제활동실태조사, 여성가족부). 연령은 OECD prime age(핵심노동연령대) 및 통계청의 경력단절여성 규모 발표 연령(15~54세)등을 고려하여, 만25~54세로 정의하였다.

〈표 5-1〉 2016년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 응답자 유형구분

취업 유무	경력단절 유무		설명
비취업	경력단절 경험 없는 비취업자㉑		한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성
			취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아·가족구성원 돌봄의 이유로 일 자리를 그만 둔 경험이 없는 비취업 여성
	경력단절 경험 있는 비취업자	재취업 경험 없음㉒	경력단절 경험이 있고 그 후 취업한 적 없는 비취업 여성
		재취업 경험 있음㉓	경력단절 경험이 있고 재취업한 적이 있으나 현재는 비취업인 여성
취업	경력단절 경험 있는 취업자	재취업 일자리 지속㉔	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 조사시점까지 유지하고 있는 취업 여성
		재취업 일자리 이동㉕	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 이직하여 다른 일자리에서 일하고 있는 취업 여성
	경력단절 경험 없는 취업자㉖		경력단절 경험이 없는 취업 여성

〈표 5-2〉 2016년 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사 응답자수

구분	전체	비취업			취업		
		가	나	다	라	마	바
기혼	4,078	620	74	231	562	316	1,475
미혼	757	211	2	2	2	1	539
25-29	548	136	60	4	13	2	333
30-39	1,544	197	443	69	157	48	627
40-49	1,894	290	280	115	289	197	723
50-54	852	208	93	45	105	70	331

출처 : 2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사, 여성가족부

(2) 표본 설계

여성가족부의 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사의 조사 연령대는 만 25~54세이나, 문헌 조사 결과, 소프트웨어 전문 인력의 회사로부터의 실질적 은퇴연령은 45세 전후로 파악되었다(산업연구원 조사결과, 산업기술의 경력경로에 관한 연구). 따라서, 조사 대상을 만 25~45세 여성을 대상으로 재정의하여 표본 설계를 진행하였다. 하지만, 기존 문헌 및 통계 자료가 없는 관계로, 연령별 SW인력에 대한 모집단을 추정할 수 없어 SW산업과 유사한 전 산업 종사자와 이공계 인력 분포를 통해 추정하였다.

〈표 5-3〉 이공계 인력 분포 (2014년 기준)

연령별	2006	2006	비중
	전체	기업	
계	2,379,397	2,259,117	100%
29세이하	516,241	504,313	22%
30대	1,054,309	1,020,370	45%
40대	572,949	527,595	23%
50대	198,180	174,410	8%
60세 이상	37,717	32,429	1%

〈표 5-4〉 전산업 성별, 연령별 분포 (2014년 기준)

구분별		취업자 (명)	
전체	소계	49,086	100%
	남성	28,415	58%
	여성	20,670	42%
연령	15 - 19세	470	1%
	20 - 29세	6,733	14%
	30 - 39세	10,950	22%
	40 - 49세	12,823	26%
	50 - 59세	11,215	23%
	60세 이상	6,895	14%

현재 SW현업여성과 現 비취업자, 결혼, 임신·출산, 양육, 가족구성원 돌봄으로 인한 경력 단절 경험 유무 따라 3개 유형으로 분류하였으며, 이공계인력 연령 비중을 가중하여 표본 설계하였다.

〈표 5-5〉 경력단절여성 분포 및 이공계 비중 가중치 적용

〈경력단절여성 분포확인〉					〈이공계 비중 가중치 적용〉					
연령별	비취업	취업		합계	연령별	비취업	취업		합계	wt
	b(나+다)	c(라+마)	d			b(나+다)	c(라+마)	d		
25-29	64	15	333	412	25-29	4%	1%	20%	25%	1.5
30-39	512	205	627	1,344	30-39	19%	8%	23%	50%	0.9
40-49	198	243	36	802	40-49	6%	8%	12%	26%	0.8
합계	774	463	1,322	2558	합계	-	-	-	-	-

샘플규모 1000명 기준 본 조사 설계는 아래와 같이 산출되었다.

〈표 5-6〉 이공계 비중 가중치 적용한 최종 조사 설계

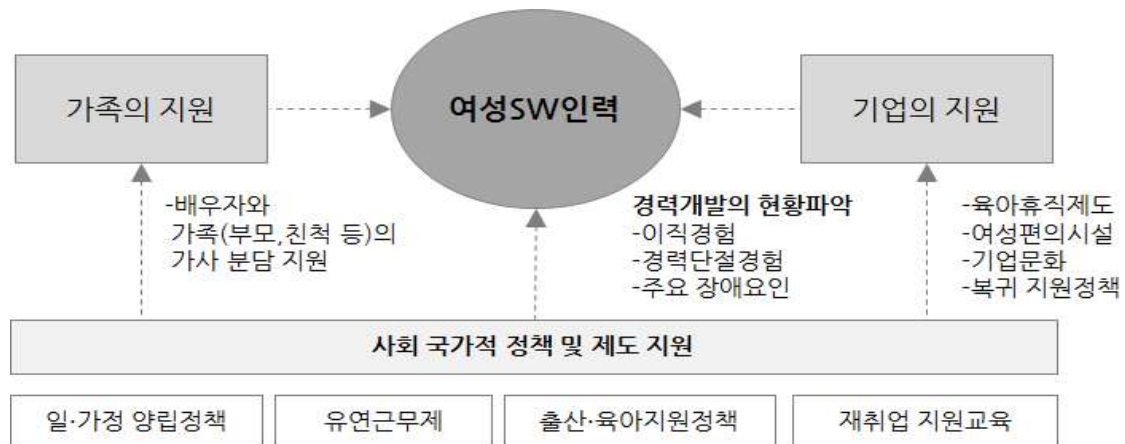
표본수(명)	비취업	취업	
경력단절	있음	있음	없음
25-29	38	9	199
30-39	189	76	232
40-49	63	78	116
합	453		547

2. 조사내용

(1) 설문 구성

본 조사는 여성SW인력의 지속적인 경력개발을 지원하는 정책 수립을 위하여 이에 필요한 기존 정책 및 실태를 분석하여 개선방안을 제시하고 신규 정책 개발의 기초자료를 제공하는 것 주요 목적이다.

여성SW인력의 경력개발을 위해서는 가족의 지원 부문과 기업의 지원부문 그리고 국가적 정책 및 제도 지원으로 구분되며, 각각의 지원에 대한 내용으로 설문을 구성하고자 하였다.



[그림 5-1] 설문 조사의 목적

(2) 설문 주요 항목

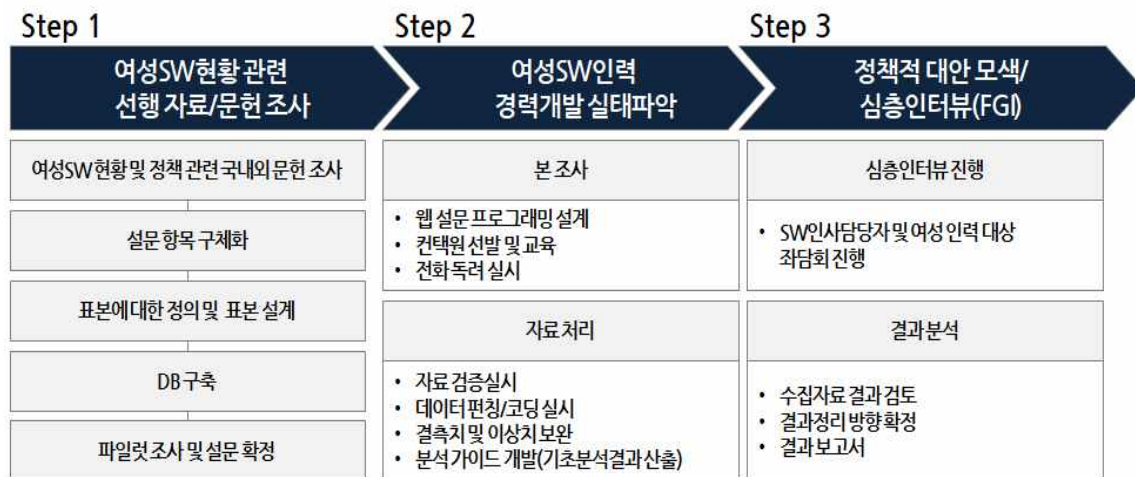
본 조사를 위해 NIA SW여성실태조사, 여성가족부 경력단절 여성 경제활동 실태조사, 여성정책연구소 일·가정양립 실태조사의 기존 항목을 본 조사의 목적인 여성SW인력의 가족 지원과 기업지원, 사회지원의 항목별로 재구성하여 설문을 완성하였다.

<표 5-7> 본조사 설문 구성

구분	세부 항목
응답자 선정질문	경력단절 여부 / 고용상태 / 근무분야 / 프리랜서 활동여부 및 평가 / 향후 프리랜서 의향 및 이유
경력단절 이전직장 현황	당시 SW분야 / 직종 / 고용상태 / 최종직급 / 종업원 수 및 여성비중 / 업체 매출규모 / 근무시간 / 월평균 급여 / SW산업 경력 및 경력단절 시점
당시 기업 지원 부분	복리후생제도 여부 및 본인 사용여부 / 사회보험 가입 여부 / 직장 만족도 / 일자리 그만둔 이유 / 당시 일자리 분위기
구직활동	경력단절 이후 구직활동 여부 / 구직까지 걸린 시간 / 자기역량 개발 / 온라인 개방형 교육강좌 이수 경험 및 도움정도 / 본인 필요 역량 / 교육희망 분야
이직 경험	이직경험 여부 및 회수 / 이직 시 애로사항 / 이직 시 구직방법 / 구직활동 후 취업까지 걸린 기간
향후 구직 활동	구직의향 / 구직 분야 / 구직 목적 / 재취업 시 희망 급여수준 / 재취업 시 가장 큰 장애물
현 직장 현황	고용형태 / 직급 / 종업원 수 및 여성비중 / 매출규모 / 만족도 / 근무시간 / 월평균 급여 / 근무기간 / 복리후생제도 여부 및 본인 사용 여부 / 사회보험 가입여부 / 일자리 분위기
현 직장 이직 의향	이직 의향 / 이직 이유 / 이직 시 희망 급여수준 / 이직 시 장애물 / 퇴직 이유
가족지원관련	결혼 여부 / 혼인 상태 / 경력단절시 배우자의 취업상태 / 배우자 고용형태 / 가족지원 여부 / 초등학교 자녀 수
사회적 지원관련	여성SW인력의 경력 유지를 위한 정부 지원 정책

(3) 과업 수행 절차

본 조사는 여성 SW인력의 경제활동 실태파악을 위해 3단계로 진행하였다. 1번째 단계에서는 여성SW 현황과 관련된 선행자료/문헌 조사를 통해 조사항목을 구체화하였으며, 2번째 단계에서는 여성SW인력 경력개발 실태조사(본 조사)를 통해 정량적 데이터를 수집하였으며, 3단계에서는 경력 유지를 위한 정책적 대안 제시하였다.



[그림 5-2] 실태조사 수행 절차

(4) 자료의 처리

본 조사는 온라인 조사로 진행되며, 최종적으로 취합된 자료에 대해서는 자료 검증을 실시한다. 이때, 입력된 값의 오류가 있는 확인 후, 최종 데이터를 SPSS를 이용해 전산처리 하였다.

분석결과의 제시는 열(ROW)에 딸 모든 응답의 빈도에 대한 백분율(%)을 산출하는 방식으로 사용하였으며, 복수응답인 경우는 전체 사례 수에 근거하여 범주의 사례수를 백분율로 산출하였으며, 자료는 기본적인 응답자 특성에 따라 문항별로 교차분석을 실시하였다. 다만, 자료 해석 시, 표본 조사는 일정 수준의 표본 오차가 발생하므로 반드시 사례수의 관찰치(Observed Percentage)에 따른 표본 오차(Sampling Error)를 고려해야 한다.

제2절 예비조사(파일럿 테스트)와 결과

본 조사에 앞서 설문 구성의 적합성과 타당성, 질문 상의 오류 등을 검증하기 위해 여성 SW인력 100명을 대상으로 파일럿 테스트를 실시하였다. 유효한 샘플은 총 87명이었으며 이

를 토대로 잠재적 표본의 특성과 설문 구성의 완비성을 검증하였다.

1. 응답자 특성

(1) 취업여부

파일럿 조사 결과 전체 87명 중 취업자 52명, 비취업자 35명이 응답을 완료하였으며, 현재 취업 상태인 응답자가 60%로 나타났다.



[그림 5-3] 파일럿조사의 응답자 취업 여부

<표 5-8> 파일럿조사의 표본 유형별 취업여부

구분		전체	현재 비취업 상태		현재 취업 상태		
			경력단절		경력단절	경험 있음	바
			나	다	라	마	
사례수		(87)	(33)	(2)	(10)	(16)	(26)
취업 여부	비취업	40.2	100.0	100.0	-	-	-
	취업	59.8	-	-	100.0	100.0	100.0

*나 : 비취업여성-재취업 경험이 없는 여성

다 : 비취업여성-재취업 경험이 있는 여성

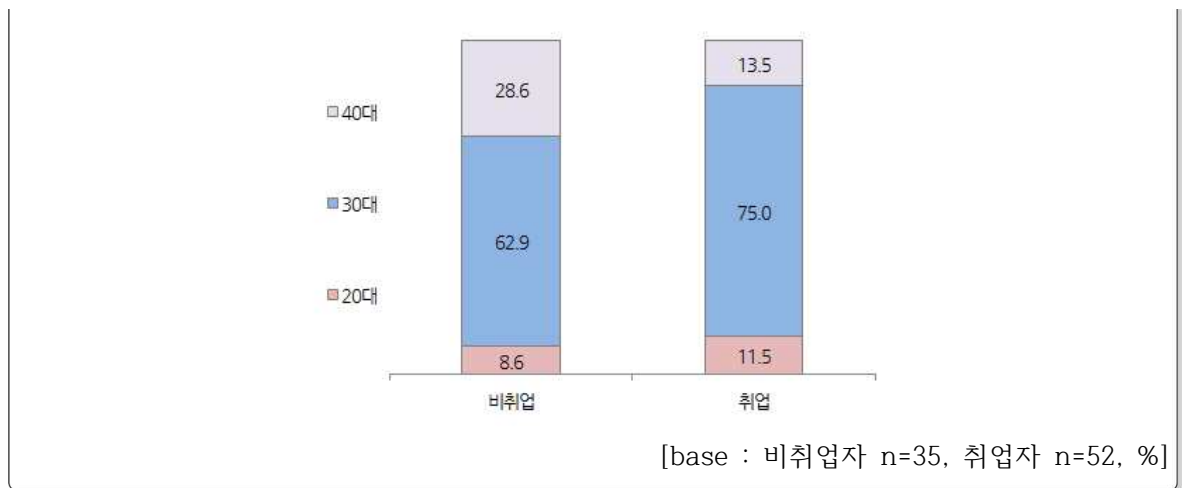
라 : 취업여성-재취업 후 현 직장 유지

마 : 취업여성-재취업 후 다른 일자리 이동

바 : 취업여성-경력단절 경험이 없는 취업여성

(2) 연령별

연령별로는 30대가 70.1%로 가장 많았으며, 응답자 중 비취업한 40대의 비중이(28.6%)로 취업자 보다 높게 나타났다.



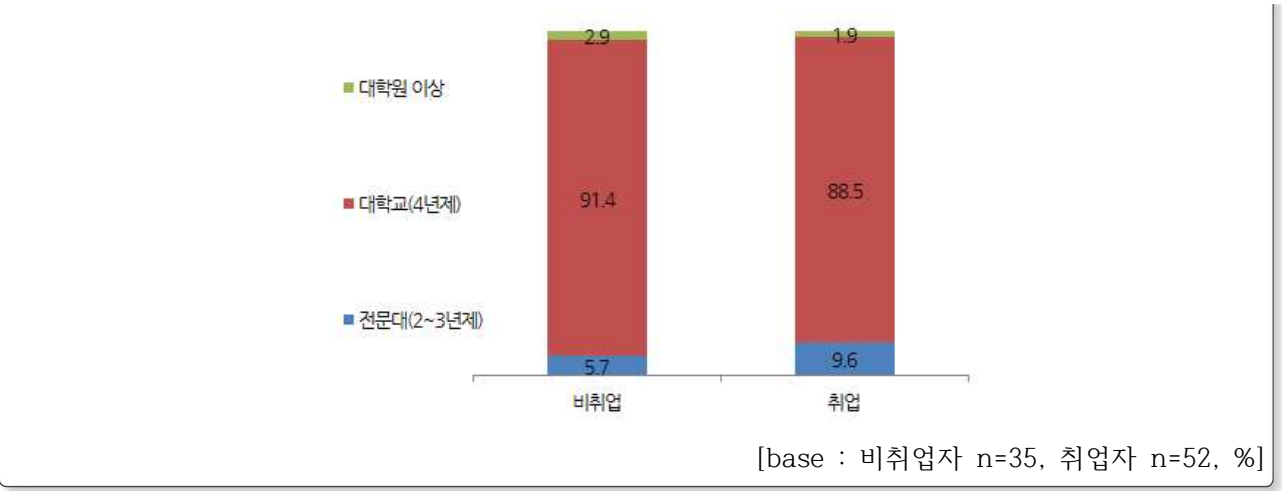
[그림 5-4] 파일럿조사의 응답자 취업 여부

<표 5-9> 파일럿조사 연령별 취업여부

구분		전체	취업여부	
			비취업	취업
사례수		(87)	(35)	(52)
연령대	20대	10.3	8.6	11.5
	30대	70.1	62.9	75.0
	40대	19.5	28.6	13.5

(3) 최종학력

최종학력은 응답자 대부분 대학교(4년제) 졸업생 비중이 가장 많았으며, 상대적으로 전문대(2~3년제)는 취업자가, 대학원생은 비취업자 비중이 컸다.



[그림 5-5] 최종학력별 취업여부

<표 5-10> 최종학력별 취업여부

구분		전체	취업여부	
			비취업	취업
사례수		(87)	(35)	(52)
최종학력	전문대(2~3년제)	8.0	5.7	9.6
	대학교(4년제)	89.7	91.4	88.5
	대학원 이상	2.3	2.9	1.9

2. 프리랜서 근무 현황

(1) 현재 프리랜서 근무 여부

경력단절 여성 10명 중 2명은 프리랜서 경험이 있는 것으로 나타났다. 특히, 현재 경력단절이 있으면서 현재 취업한 경우 프리랜서로 근무한 경험(60.0%)이 높은 것으로 나타났고, 40대 연령층에서 프리랜서 경험이 많은 것으로 조사되었다.



[그림 5-6] 프리랜서 근무 여부

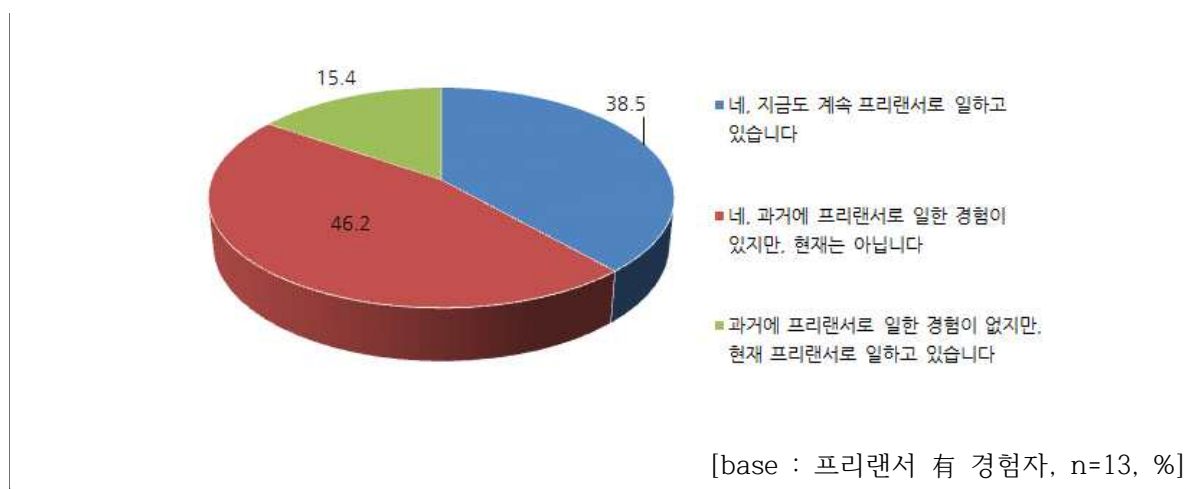
<표 5-11> 응답자 특성별 프리랜서 근무 여부

		전체	취업여부		비취업		취업			연령대		
			비취업	취업	나	다	라	마	바	20대	30대	40대
사례수		(61)	(35)	(26)	(33)	(2)	(10)	(16)	(0)	(4)	(43)	(14)
프리랜서 경험	유	21.3	14.3	30.8	9.1	100.0	60.0	12.5	-	-	18.6	35.7
	무	78.7	85.7	69.2	90.9	-	40.0	87.5	-	100.0	81.4	64.3

*나 : 비취업여성-재취업 경험이 없는 여성
 다 : 비취업여성-재취업 경험이 있는 여성
 라 : 취업여성-재취업 후 현 직장 유지
 마 : 취업여성-재취업 후 다른 일자리 이동
 바 : 취업여성-경력단절 경험이 없는 취업여성

(2) 프리랜서 근무 경험

프리랜서로 근무한 경험이 있는 응답자 중, 과거에 프리랜서로 일한 경험이 있지만, 현재는 활동을 안하고 있는 경우(46.2%)가 가장 많았으며, 계속해서 프리랜서로 일하는 경우는 38.5%로 나타났다.



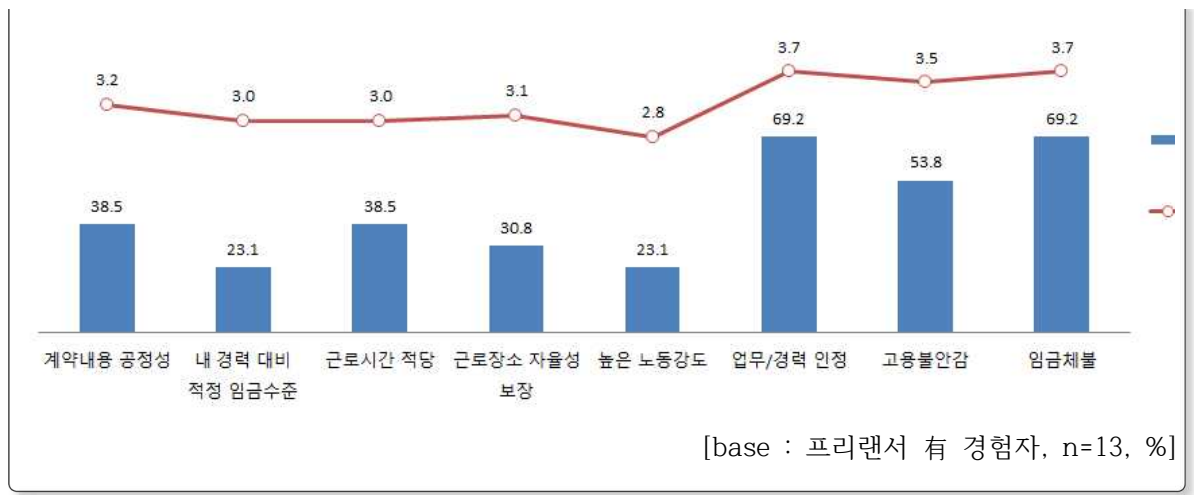
[그림 5-7] 프리랜서 근무 경험

<표 5-12> 응답자 특성별 프리랜서 근무 경험

	전체	취업여부		구분				연령대	
		비취업	취업	나	다	라	마	30대	40대
	(13)	(5)	(8)	(3)	(2)	(6)	(2)	(8)	(5)
네, 지금도 계속 프리랜서로 일하고 있습니다	38.5	-	62.5	-	-	83.3	-	50.0	20.0
네, 과거에 프리랜서로 일한 경험이 있지만, 현재는 아닙니다	46.2	100.0	12.5	100.0	100.0	16.7	-	25.0	80.0
과거에 프리랜서로 일한 경험이 없지만, 현재 프리랜서로 일하고 있습니다	15.4	-	25.0	-	-	-	100.0	25.0	-

(3) 프리랜서 근무 경험 평가

프리랜서로 활동하면서 ‘업무를 경력으로 인정받을 수 있다’, ‘임금체불이 없었다’에 대한 응답이 69.2%로 가장 높게 조사되었다. 반면 경력대비 적정 수준의 임금수준에 대한 만족(23.1%)과 노동 강도에 대한 만족(23.1%)비율이 가장 낮게 나타나 업무량 대비 임금에 대해 불만족 하는 것으로 나타났다.



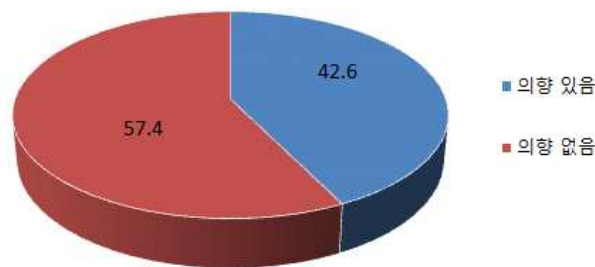
[그림 5-8] 프리랜서 근무 경험 평가

<표 5-13> 응답자 특성별 프리랜서 경험 평가 (Top-2%)

	전체	취업 여부		평균
		비취업	취업	
사례수	(13)	(5)	(8)	
계약내용 공정성	38.5	20.0	50.0	3.2
내 경력 대비 적정 임금수준	23.1	20.0	25.0	3.0
근로시간 적당	38.5	20.0	50.0	3.0
근로장소 자율성 보장	30.8	20.0	37.5	3.1
높은 노동강도	23.1	20.0	25.0	2.8
업무/경력 인정	69.2	40.0	87.5	3.7
고용불안감	53.8	40.0	62.5	3.5
임금체불	69.2	40.0	87.5	3.7

(4) 향후 프리랜서 근무 의향 및 이유

향후 프리랜서로 근무할 의향이 있는 비율은 42.6%로 나타났으며, 취업자 중에서 재취업 후 현 직장에 계속 근무하는 여성SW인력의 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 연령대가 높을수록 프리랜서 근무를 희망하는 비율이 높은 것으로 분석되었다.



[base : 경력단절 有 경험자, n=61, %]

[그림 5-9] 향후 프리랜서 근무 의향

<표 5-14> 응답자 특성별 향후 프리랜서 근무 의향 Top-2%

	전체	취업여부		비취업		취업		연령대		
		비취업	취업	나	다	라	마	20대	30대	40대
사례수	(61)	(35)	(26)	(33)	(2)	(10)	(16)	(4)	(43)	(14)
의향 있음	42.6	40.0	46.2	39.4	50.0	70.0	31.3	25.0	41.9	50.0
의향 없음	57.4	60.0	53.8	60.6	50.0	30.0	68.8	75.0	58.1	50.0

*나 : 비취업여성-재취업 경험이 없는 여성

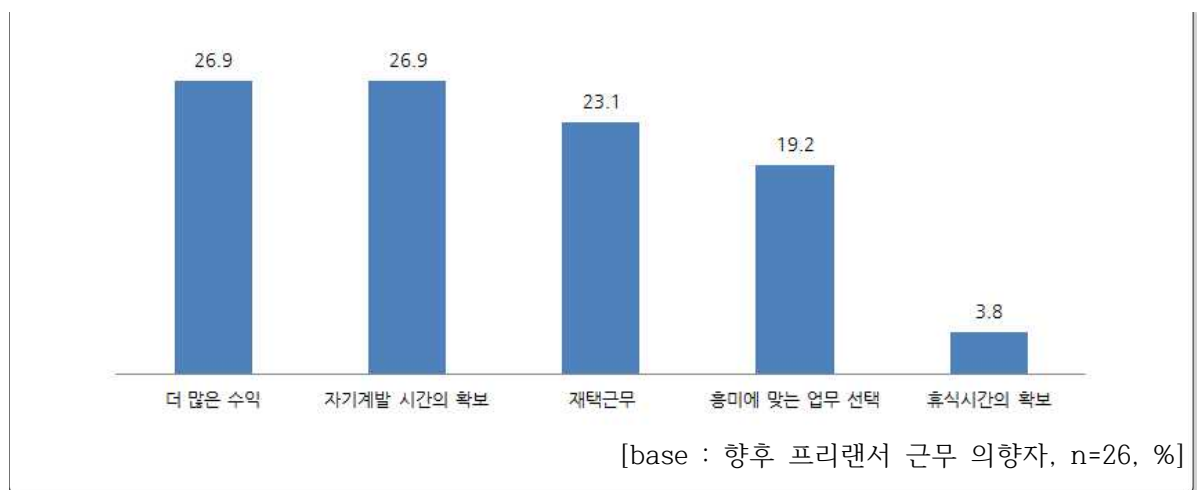
다 : 비취업여성-재취업 경험이 있는 여성

라 : 취업여성-재취업 후 현 직장 유지

마 : 취업여성-재취업 후 다른 일자리 이동

바 : 취업여성-경력단절 경험이 없는 취업여성

향후 프리랜서 근무를 희망하는 경우, ‘더 많은 수익(26.9%)’, ‘자기계발 시간의 확보(26.9%)’를 위해 프리랜서 근무를 희망하는 것으로 나타났다. 반면, 경력단절 경험이 있고 재취업 상태를 유지하고 있는 여성인력(라)의 경우 ‘자기계발 시간 확보(57.1%)’를 위해 프리랜서 근무를 희망하는 것으로 조사되었다.



[그림 5-10] 향후 프리랜서 근무 희망 이유

<표 5-15> 응답자 특성별 향후 프리랜서 근무 희망 이유

	전체	취업여부		구분				연령대		
		비취업	취업	나	다	라	마	20대	30대	40대
사례수	(26)	(14)	(12)	(13)	(1)	(7)	(5)	(1)	(18)	(7)
휴식시간의 확보	3.8	7.1	-	7.7	-	-	-	-	5.6	-
더 많은 수익	26.9	21.4	33.3	23.1	-	14.3	60.0	100.0	27.8	14.3
흥미에 맞는 업무 선택	19.2	28.6	8.3	23.1	100.0	14.3	-	-	16.7	28.6
자기계발 시간의 확보	26.9	21.4	33.3	23.1	-	57.1	-	-	27.8	28.6
재택근무	23.1	21.4	25.0	23.1	-	14.3	40.0	-	22.2	28.6

*나 : 비취업여성-재취업 경험이 없는 여성

다 : 비취업여성-재취업 경험이 있는 여성

라 : 취업여성-재취업 후 현 직장 유지

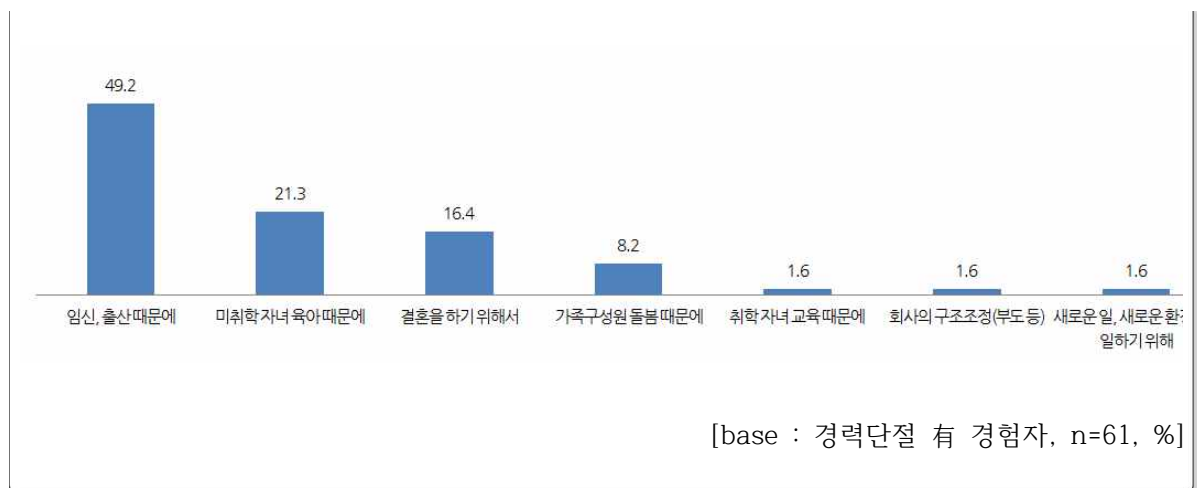
마 : 취업여성-재취업 후 다른 일자리 이동

바 : 취업여성-경력단절 경험이 없는 취업여성

3. 경력단절 이유

(1) 경력단절 당시 그만둔 이유

경력단절의 이유로는 대부분 임신과 출산 때문에(49.2%) 일자리를 그만두는 것으로 나타났으며, ‘미취학 자녀 육아 때문에(21.3%)’, ‘결혼을 하기 위해서(16.4%)’ 순으로 나타났다. 특히, 취업한 여성의 경우, 경력단절 당시 ‘결혼을 하기 위해서(43.8%)’ 일자리를 그만둔 경우가 상대적으로 많았다.



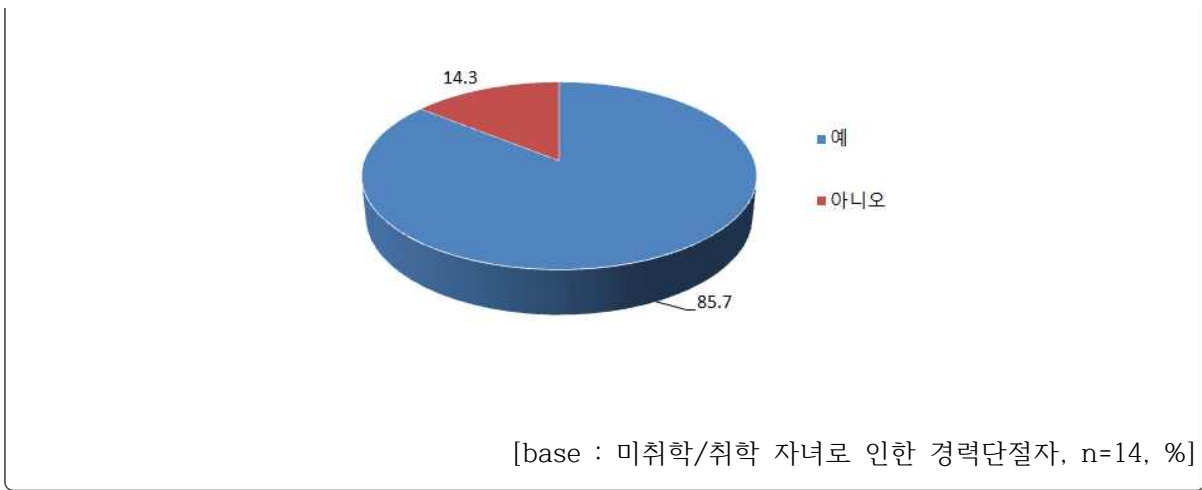
[그림 5-11] 경력단절 당시 그만둔 이유

<표 5-16> 응답자 특성별 경력단절 당시 그만둔 이유

	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례 수	(61)	(35)	(26)	(4)	(43)	(14)
임신, 출산 때문에	49.2	57.1	38.5	25.0	53.5	42.9
미취학 자녀 육아 때문에	21.3	25.7	15.4	50.0	14.0	35.7
결혼을 하기 위해서	16.4	5.7	30.8	-	20.9	7.1
가족구성원 돌봄 때문에	8.2	2.9	15.4	25.0	7.0	7.1
취학 자녀 교육 때문에	1.6	2.9	-	-	2.3	-
회사의 구조조정(부도 등)	1.6	2.9	-	-	-	7.1
새로운 일, 새로운 환경에서 일하기 위해	1.6	2.9	-	-	2.3	-

(2) 자녀, 육아, 교육 문제 해결 시 일자리 유지 여부

경력단절 당시, 자녀, 육아, 교육 문제로 일자리를 그만둔 경우, 이 문제가 해결 된다면 일자리를 그만두지 않았을 거라는 응답(85.7%)이 대부분이었다. 경력단절 이유 중 돌봄이나 자녀 교육에 대한 부담이 큰 것으로 분석되었다.



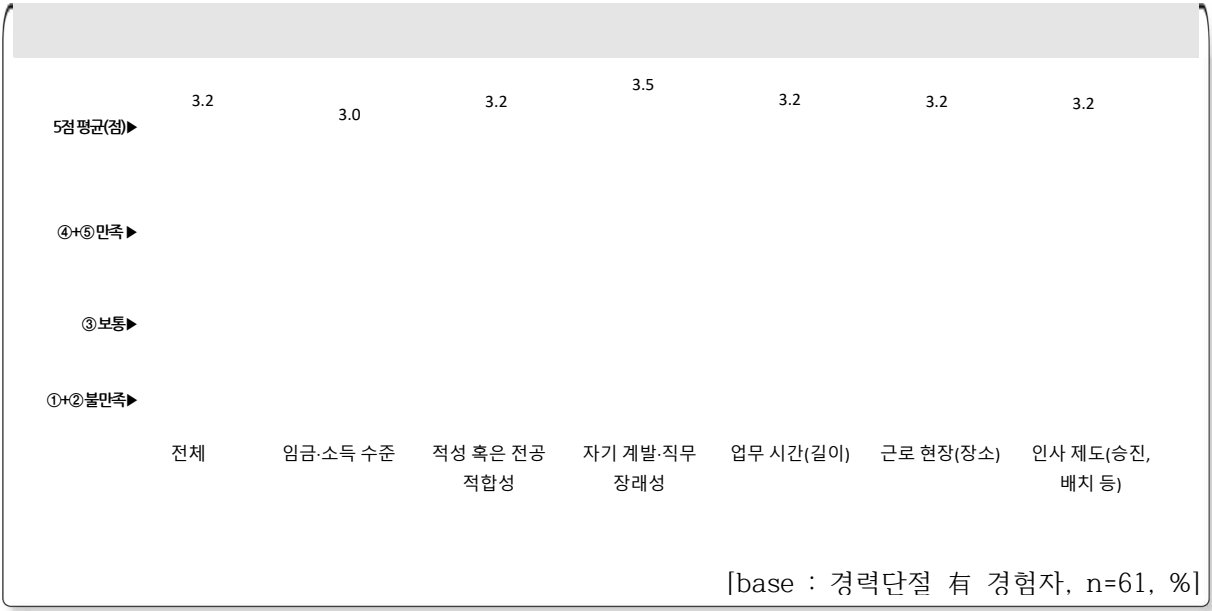
[그림 5-12] 자녀로 인해 일자리 그만 둔 경우, 문제해결 시 일자리 유지 여부

<표 5-17> 응답자 특성별 문제 해결 시 일자리 유지 여부

구분	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례수	(14)	(10)	(4)	(2)	(7)	(5)
예	85.7	100.0	50.0	100.0	100.0	60.0
아니오	14.3	-	50.0	-	-	40.0

(3) 경력단절 이전 직장 만족도

경력단절 이전 직장에 대한 만족도는 38.0%로 낮은 수준이며, 자기 계발·직무
장래성과 관련하여 54.1%로 높은 반면, 임금·소득 수준과 관련하여 21.3%로 가
장 낮게 나타났다. 특히 경력단절 경험이 있고 비취업자의 경우는 자기계발·직
무 장래성과 근로현장(장소)에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.



[그림 5-13] 경력단절 이전 직장 만족도

<표 5-18> 응답자 특성별 경력단절 이전 직장 만족도(Top-2% 기준)

구분	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례수	(61)	(35)	(26)	(4)	(43)	(14)
전체	38.0	49.0	23.1	33.3	30.7	60.0
임금·소득 수준	21.3	28.6	11.5	25.0	18.6	28.6
적성 혹은 전공 적합성	37.7	42.9	30.8	25.0	30.2	64.3
자기 계발·직무 장래성	54.1	71.4	30.8	50.0	44.2	85.7
업무 시간(길이)	47.5	60.0	30.8	50.0	39.5	71.4
근로 현장(장소)	31.1	45.7	11.5	50.0	25.6	42.9
인사 제도(승진, 배치 등)	36.1	45.7	23.1	50.0	27.9	57.1

(4) 경력단절 이전 직장 분위기

경력단절 이전 직장에서의 분위기는 ‘입사 및 채용에 여성보다는 남성’을 선호하고, ‘업무 분장 시 성차별’이 있는 분위기로 인식하고 있어, 근무 장소의 환경적인 요소보다는 남녀 차별에서 느끼는 소외감이 더 큰 것으로 분석되었다. 특히, 채용 시 남성 선호, 업무분담 차별, 남성들의 선후배관계로 인한 소외감 등은 가장 큰 문제로 나타났다

〈표 5-19〉 경력단절 이전 직장 분위기

전체	TOP2%	5점 평균	전체 대비	
	43.7	3.35	TOP2% 차이	평균 차이
1) 임신을 하면 버티지 못하고 출산 전 퇴직하는 분위기였다	39.3	3.28	-4.4	-0.07
2) 개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어려웠다	47.5	3.41	3.8	0.06
3) 내 업무가 끝나도 정시에 퇴근하기가 어려웠다	27.9	2.98	-15.8	-0.37
4) 야근이나 휴일 근무가 잦았다	29.5	3.07	-14.2	-0.29
5) 여성들이 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다	39.3	3.39	-4.4	0.04
6) 입사, 채용에 여성보다는 남성을 선호한다	59.0	3.67	15.3	0.32
7) 업무를 나눌 때 성별에 따라 특정 분야에 배치하는 경향이 있다	57.4	3.41	13.7	0.06
8) 경력상 중요한 교육이나 훈련의 기회가 여성에게는 적게 주어진다	37.7	3.30	-6.0	-0.06
9) 여성은 남성에 비해 자신의 능력만큼 인정을 받기가 어렵다	36.1	3.31	-7.7	-0.04
10) 임신이나 출산을 이유로 일을 그만 두라는 압력을 받거나 그러한 사례를 목격한 적이 있다	45.9	3.39	2.2	0.04
11) 남의 능력과 전문성을 평가하거나 나에 관한 평판을 좌우하는 사람은 주로 남자였다	52.5	3.46	8.7	0.11
12) 남성들 사이의 돈독한 선후배 관계로 인해 소외감을 느낄 때가 있었다	45.9	3.43	2.2	0.07
13) 여자이기 때문에 내가 하고 싶은 일을 할 기회가 주어지지 않았다	52.5	3.43	8.7	0.07
14) 나는 정해진 업무 외에도 누군가는 해야 하지만 명확하게 역할이 정해져 있지 않는 비공식적인 일을 맡아서 할 때가 많았다	44.3	3.39	0.5	0.04
15) 내가 하는 일은 경력단절 이후 재취업을 하기 어려운 편이다	41.0	3.38	-2.7	0.02

(base : 경력단절 有 경험자, n=61, %, Top 2는 긍정 비율)

4. 구직활동

(1) 구직활동 여부

경력단절 후 절반이상 구직활동을 경험(61.0%)한 것으로 나타났으며, 평균 2.2회 구직활동을 하는 것으로 분석되었다. 특히, 20대와 40대에서 구직활동 횟수가 많은 것으로 분석 되었다.



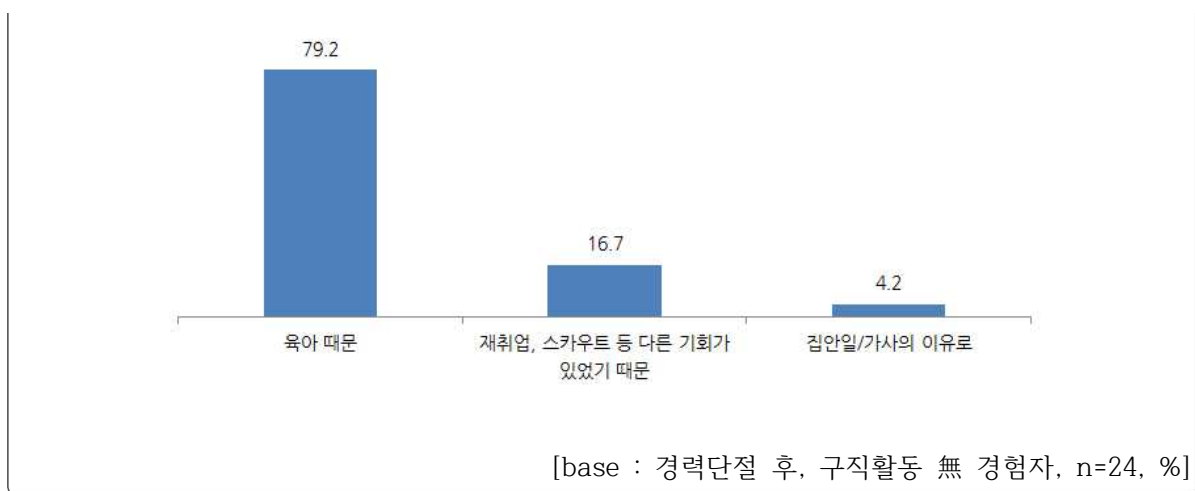
[그림 5-14] 구직활동 여부

<표 5-20> 응답자 특성별 구직활동 여부 및 평균 횟수

구분	전체	취업여부		연령대		
		비 취업	취업	20대	30대	40대
사례수	(61)	(35)	(26)	(4)	(43)	(14)
있음	60.7	42.9	84.6	75.0	55.8	71.4
회수(평균)	2.2	2.0	2.3	4.0	1.5	3.1

(2) 구직활동 하지 않는 이유

구직활동을 하지 않는 이유로 ‘육아 때문에’ 이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘재취업, 스카우트 등 다른 기회가 있었기 때문’, ‘집안일/가사의 이유로’ 순으로 나타났다.



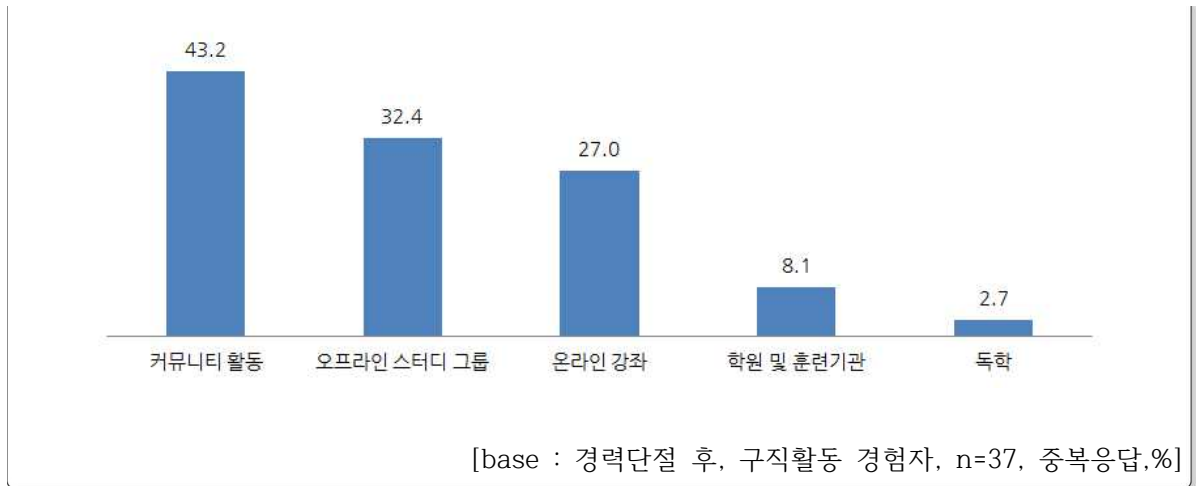
[그림 5-15] 구직활동 하지 않는 이유

<표 5-21> 응답자 특성별 구직활동을 하지 않는 이유

구분	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례수	(24)	(20)	(4)	(1)	(19)	(4)
육아 때문	79.2	95.0	-	100.0	73.7	100.0
재취업, 스카우트 등 다른 기회가 있었기 때문	16.7	-	100.0	-	21.1	-
집안일/가사의 이유로	4.2	5.0	-	-	5.3	-

(3) 자기계발 방법

직무역량 강화를 위해 커뮤니티 활동이나, 오프라인 스터디 그룹을 통해 자기계발을 하는 것으로 나타났으며, 응답자 특성별로 비취업여성의 경우, 오프라인 스터디 그룹을 통해, 취업한 경우 커뮤니티 활동을 통해 자기계발을 하고 있는 것으로 나타났다.



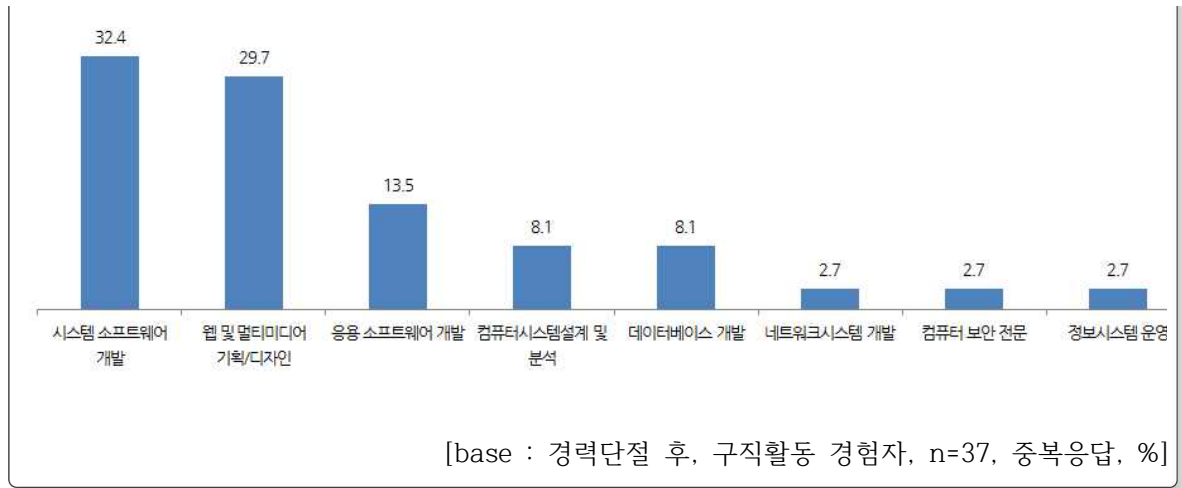
[그림 5-16] 자기계발 방법

<표 5-22> 응답자 특성별 자기계발 방법

구분	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례 수	(37)	(15)	(22)	(3)	(24)	(10)
커뮤니티 활동	43.2	-	72.7	33.3	54.2	20.0
오프라인 스터디 그룹	32.4	53.3	18.2	100.0	25.0	30.0
온라인 강좌	27.0	40.0	18.2	-	20.8	50.0
학원 및 훈련기관	8.1	6.7	9.1	33.3	-	20.0
독학	2.7	-	4.5	-	4.2	-

(4) 희망하는 SW 교육 분야

향후 희망 SW교육 분야는 ‘시스템 소프트웨어 개발’, ‘웹 및 멀티미디어 기획/디자인’ 순으로 나타났다. 응답자 특성별로는 비취업자의 경우, 시스템 소프트웨어 개발, 취업 여성의 경우, 웹 및 멀티미디어 기획/디자인을 선호하는 것으로 분석되었다.



[그림 5-17] 희망하는 SW 교육 분야

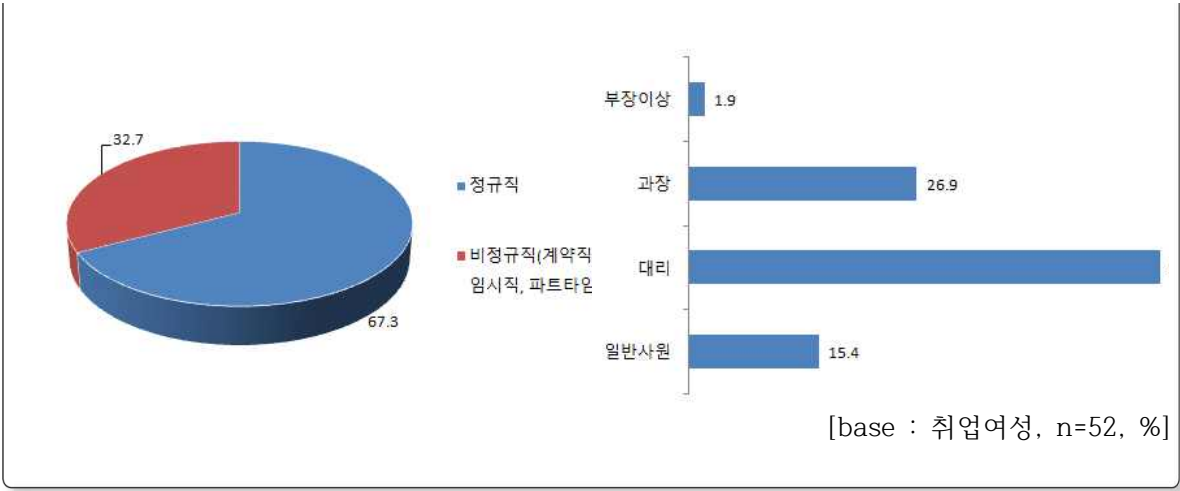
<표 5-23> 응답자 특성별 희망하는 SW교육 분야

구분	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례 수	(37)	(15)	(22)	(3)	(24)	(10)
시스템 소프트웨어 개발	32.4	33.3	31.8	66.7	20.8	50.0
웹 및 멀티미디어 기획/디자인	29.7	20.0	36.4	33.3	37.5	10.0
응용 소프트웨어 개발	13.5	20.0	9.1	-	16.7	10.0
컴퓨터시스템설계 및 분석	8.1	13.3	4.5	-	4.2	20.0
데이터베이스 개발	8.1	6.7	9.1	-	8.3	10.0
네트워크시스템 개발	2.7	-	4.5	-	4.2	-
컴퓨터 보안 전문	2.7	6.7	-	-	4.2	-
정보시스템 운영	2.7	-	4.5	-	4.2	-

5. 현 직장 정보 관련 현황

(1) 고용상태

응답자 절반 이상이 정규직으로 근무하고 있으며, 응답자의 직장 내 직급은 대리급이 55.8%로 가장 많은 것으로 나타났다.



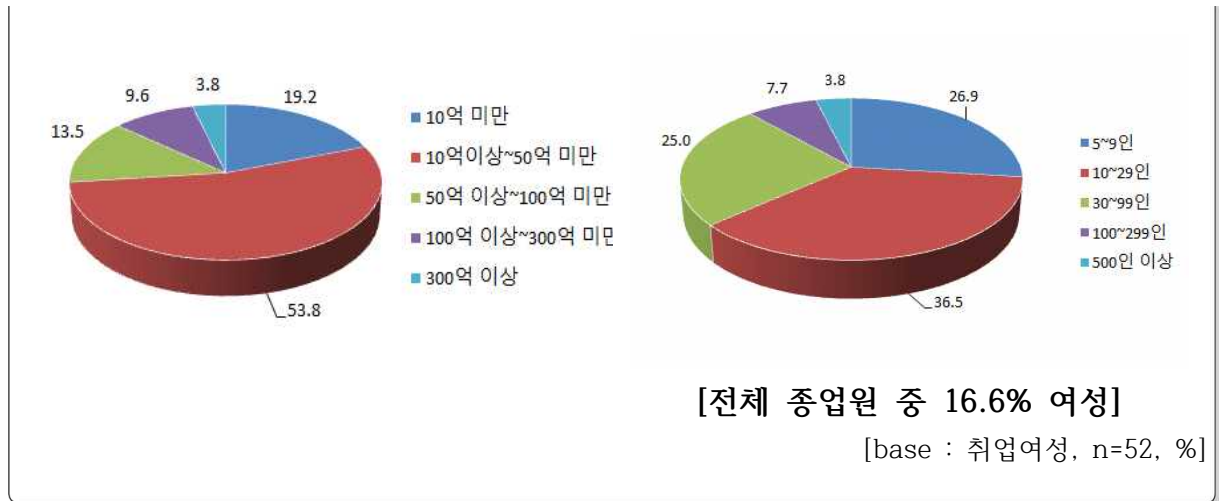
[그림 5-18] 고용상태 및 직급

<표 5-24> 응답자 특성별 고용상태 및 직급

구분		전체	연령대		
			20대	30대	40대
사례수		(52)	(6)	(39)	(7)
고용 형태	정규직	67.3	100.0	59.0	85.7
	비정규직	32.7	-	41.0	14.3
직급	부장이상	1.9	-	-	14.3
	과장	26.9	-	25.6	57.1
	대리	55.8	50.0	64.1	14.3
	일반사원	15.4	50.0	10.3	14.3

(2) 업체 규모(매출/종업원 수)

응답자 대부분이 50억 미만 / 30인 미만인 직장에 종사하고 있었으며, 근무시간은 평균 43시간, 급여는 월 평균 285만원 수준으로 나타났다.



[그림 5-19] 업체 규모(매출/종업원 수)

<표 5-25> 응답자 특성별 업체 규모(매출/종업원 수)

구분		전체	연령대			최종학력		
			20대	30대	40대	전문대	대학교	대학원 이상
사례 수		(52)	(6)	(39)	(7)	(5)	(46)	(1)
현직장 매출 규모	10억 미만	19.2	0.0	19.2	0.0	23.1	14.3	40.0
	10억 이상~50억 미만	53.8	0.0	53.8	50.0	56.4	42.9	20.0
	50억 이상~100억 미만	13.5	0.0	13.5	33.3	10.3	14.3	20.0
	100억 이상~300억 미만	9.6	0.0	9.6	16.7	7.7	14.3	20.0
	300억 이상	3.8	0.0	3.8	0.0	2.6	14.3	0.0
종업원 수	5~9인	26.9	0.0	26.9	0.0	24.4	50.0	60.0
	10~29인	36.5	0.0	36.5	0.0	46.3	0.0	0.0
	30~99인	25.0	0.0	25.0	66.7	22.0	25.0	20.0
	100~299인	7.7	0.0	7.7	33.3	4.9	12.5	20.0
	500인 이상	3.8	0.0	3.8	0.0	2.4	12.5	0.0
여직원 비율 (평균)		16.6	23.3	15.7	18.8	10.0	17.2	25.0

(3) 근무시간 및 급여수준

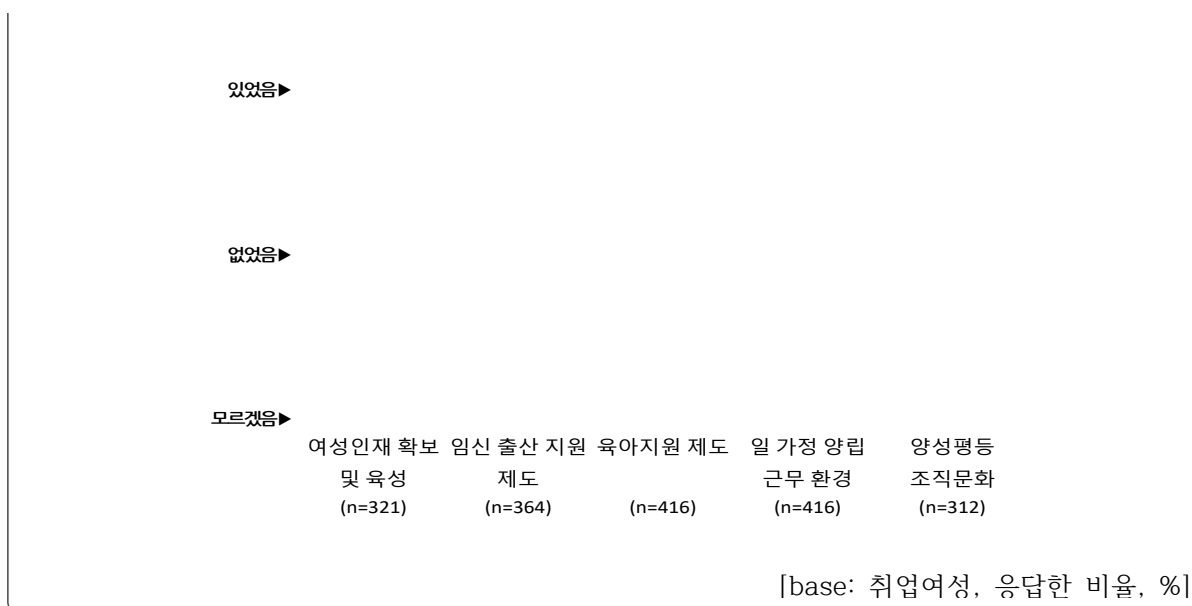
현재 취업자의 경우 1주일 평균 근무시간은 43시간, 급여는 월 평균 285만원 수준으로 나타났다.

〈표 5-26〉 응답자 특성별 근무시간 및 급여수준

구분	전체	연령대			최종학력		
		20대	30대	40대	전문대 (2~3년제)	대학교 (4년제)	대학원 이상
사례수	(52)	(3)	(41)	(8)	(5)	(46)	(1)
1주일 평균 근무 시간	43.1	43.3	43.3	41.8	44.2	43.0	42.0
월평균 임금/수입 (만원)	285.0	216.7	277.6	348.8	272.0	284.3	380.0

(4) 현 직장 복리후생 제도

현 직장 내 복리후생 제도에 대한 인지여부는 대부분 없다고 응답한 비율이 많았으며, 특히, 육아지원제도, 일·가정양립 근무 환경, 양성평등 조직문화는 대부분 없다고 응답하였다.



[그림 5-20] 현 직장 복리후생 제도

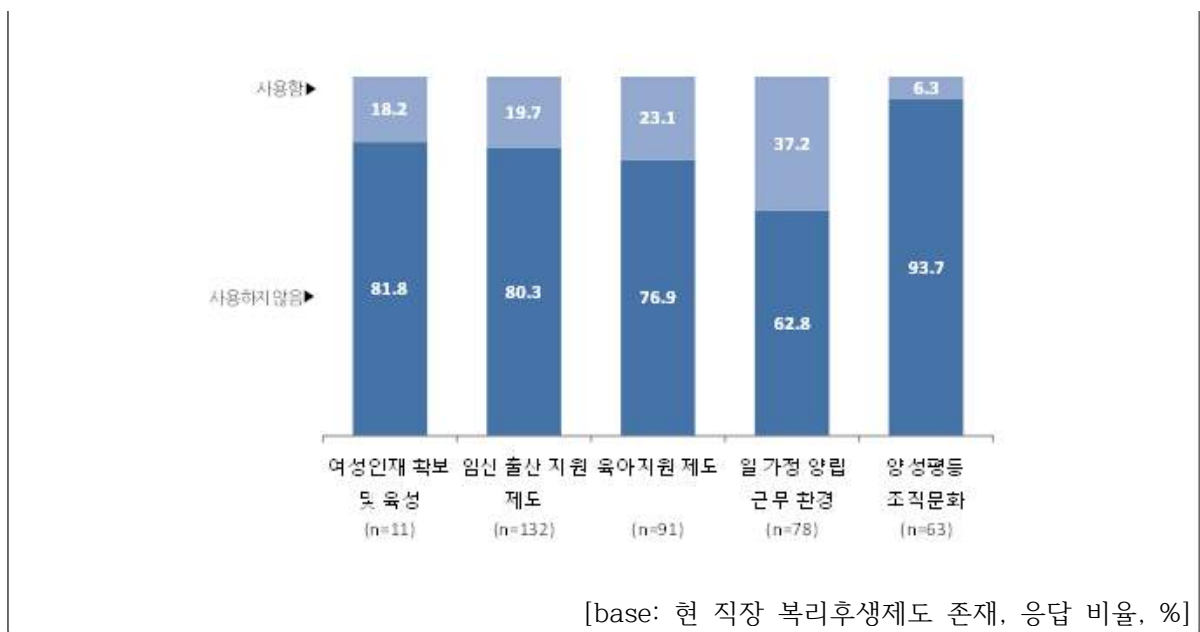
〈표 5-27〉 응답자 특성별 현 직장 복리후생 제도

구분	전체	현재 취업 상태			연령대		
		경력단절 경험 있음		바			
		라	마		20대	30대	40대
여성인재 확보 및 육성	3.5	11.7	0.0	2.6	0.0	1.6	14.6
임신 출산 지원 제도	36.3	30.0	16.1	51.1	38.1	33.4	50.0
육아지원 제도	21.9	13.8	6.3	34.6	8.3	21.3	29.7
일 가정 양립 근무 환경	18.8	12.5	16.4	22.6	4.2	19.8	18.8
양성평등 조직문화	20.2	6.7	1.0	37.2	16.7	17.5	35.4

(5) 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험

현 직장에서 복리후생 제도를 직접 본인이 사용해본 경험이 있는 경우는 대부분 없는 것으로 나타났으며, 이는 전반적으로 기업의 복리후생 제도가 유명무실한 것으로 보인다.

현 직장에서 복리후생제도가 있다고 응답한 사람 중 일·가정 양립 근무환경을 37.2%로 가장 많이 사용하고 있었으며, 육아지원 제도(23.1%), 임신출산지원제도(19.7%) 순으로 많이 사용한 것으로 분석되었다.



[그림 5-21] 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험

〈표 5-28〉 응답자 특성별 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험

구분	전체	현재 취업 상태			연령대		
		경력단절 경험 있음		바	20대	30대	40대
		라	마				
여성인재 확보 및 육성	18.2	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6
임신 출산 지원 제도	19.7	38.1	50.0	9.7	0.0	15.6	39.3
육아지원 제도	23.1	72.7	50.0	12.5	0.0	20.0	36.8
일 가정 양립 근무 환경	37.2	80.0	71.4	12.8	100.0	33.8	50.0
양성평등 조직문화	6.3	50.0	0.0	3.4	33.3	2.3	11.8

(6) 현 직장 분위기

현 직장에서 남성 중심 문화 및 채용·업무 관련 차별이 존재하는 것으로 나타났다. 경력단절 당시 직장 분위기와 현재 기업 문화에 대한 평가가 비슷하게 나타나, 이는 곧 환경적인 요소 보다는 인사·채용 시 남성 선호, 업무분담 차별, 남성들의 선후배관계로 인한 소외감 등이 여성의 사회생활의 근본적 문제점으로 볼 수 있다.

〈표 5-29〉 현 직장 분위기

전체	TOP2%	5점 평균	전체 대비	
	30.2	3.08	TOP2% 차이	평균 차이
1) 임신을 하면 버티지 못하고 출산 전 퇴직하는 분위기였다	13.5	2.50	-16.7	-0.58
2) 개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어려웠다	11.5	2.52	-18.6	-0.56
3) 내 업무가 끝나도 정시에 퇴근하기가 어려웠다	9.6	2.27	-20.5	-0.81
4) 야근이나 휴일 근무가 잦았다	7.7	2.27	-22.5	-0.81
5) 여성들이 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다	23.1	2.75	-7.1	-0.33
6) 입사, 채용에 여성보다는 남성을 선호한다	36.5	2.94	6.4	-0.13
7) 업무를 나눌 때 성별에 따라 특정 분야에 배치하는 경향이 있다	38.5	3.00	8.3	-0.08
8) 경력상 중요한 교육이나 훈련의 기회가 여성에게는 적게 주어진다	19.2	2.71	-10.9	-0.37

9) 여성은 남성에 비해 자신의 능력만큼 인정을 받기가 어렵다	21.2	2.92	-9.0	-0.15
10) 임신이나 출산을 이유로 일을 그만 두라는 압력을 받거나 그러한 사례를 목격한 적이 있다	36.5	2.85	6.4	-0.23
11) 남의 능력과 전문성을 평가하거나 나에 관한 평판을 좌우하는 사람은 주로 남자였다	46.2	3.31	16.0	0.23
12) 남성들 사이의 돈독한 선후배 관계로 인해 소외감을 느낄 때가 있었다	42.3	3.06	12.1	-0.02
13) 여자이기 때문에 내가 하고 싶은 일을 할 기회가 주어지지 않았다	23.1	2.81	-7.1	-0.27
14) 나는 정해진 업무 외에도 누군가는 해야 하지만 명확하게 역할이 정해져 있지 않는 비공식적인 일을 맡아서 할 때가 많았다	32.7	3.00	2.5	-0.08
15) 내가 하는 일은 경력단절 이후 재취업을 하기 어려운 편이다	32.7	2.90	2.5	-0.17

(base : 경력단절 有 경험자, n=61, %, Top2는 긍정 비율)

(7) 현 직장 만족도

현재 직장 만족도 수준은 3.35점으로 보통 수준으로 나타나며, 임금소득과 인사제도에 대한 불만족 비율이 높게 나타났다.



[그림 5-22] 현 직장 만족도

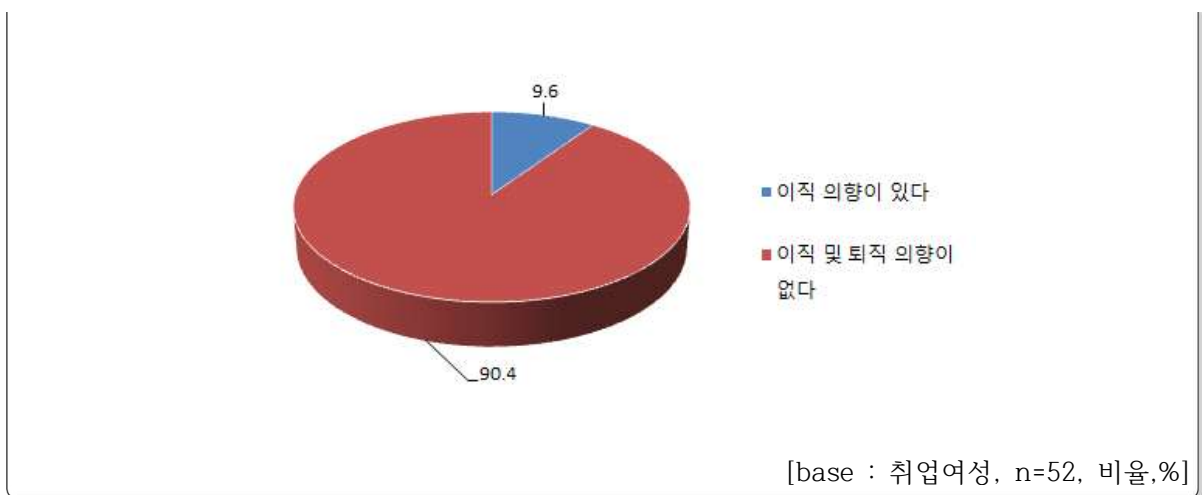
〈표 5-30〉 응답자 특성별 현 직장 만족도

구분	전체	연령대		
		20대	30대	40대
사례 수	(52)	(6)	(39)	(7)
전체	42.9	33.3	38.2	70.8
임금·소득 수준	21.2	33.3	15.4	42.9
적성 혹은 전공 적합성	50.0	33.3	46.2	85.7
자기 계발·직무 장래성	48.1	66.7	41.0	71.4
업무 시간(길이)	51.9	50.0	46.2	85.7
근로 현장(장소)	59.6	50.0	53.8	100.0
인사 제도(승진, 배치 등)	26.9	33.3	17.9	71.4

6. 현 직장 이직 의향

(1) 이직 의향 및 이유

현재 취업여성의 이직 의향률은 10% 수준으로 대부분 이직에 대한 의향은 낮은 것으로 나타났다. 이직을 희망하는 경우 이유로 ‘임금수준이 너무 낮아서’, ‘고용이 불안정해서(계약직 등)’, ‘현재 직장에서의 전망이 없어서’ 등의 이유를 언급되었다.



[그림 5-23] 이직 의향

〈표 5-31〉 응답자 특성별 이직의향

구분	전체	현재 취업 상태			연령대		
		경력단절경험 있음		바	20대	30대	40대
		라	마				
사례 수	(52)	(10)	(16)	(26)	(6)	(39)	(7)
이직 의향이 있다	9.6	-	18.8	7.7	33.3	5.1	14.3
이직 및 퇴직 의향이 없다	90.4	100.0	81.3	92.3	66.7	94.9	85.7

〈표 5-32〉 이직을 희망하는 이유

이직 희망 이유	사례 수
임금 수준이 너무 낮아서	2
고용이 불안정해서(계약직 등)	2
현재 직장에서의 전망이 없어서	2
근로시간이 너무 길어서	1
직장과 집과의 거리가 멀어서	1
출산 때문에	1

(2) 이직 희망 분야 및 희망 급여 수준

이직을 희망하는 분야는 현재와 동일한 분야로 가기를 희망하는 경우(60.0%)가 상대적으로 많으며, 이직 시 급여 수준은 200~300만 원 정도를 기대하는 것으로 나타났다.



[그림 5-24] 이직 시 희망 분야 및 급여 수준

〈표 5-33〉 응답자 특성별 이직희망 분야 및 급여수준

구분		전체	취업여부	연령대		
			취업	20대	30대	40대
사례수		(5)	(5)	(2)	(2)	(1)
이직 희망 분야	현재와 동일한 분야 (SW분야)	60.0	60.0	50.0	100.0	-
	아직 잘 모르겠다	40.0	40.0	50.0	-	100.0
희망 월급여 수준	100만 원~200만 원 미만	20.0	20.0	50.0	-	-
	200만 원~300만 원 미만	60.0	60.0	50.0	50.0	100.0
	400만 원 이상	20.0	20.0	-	50.0	-

7. 가족 및 사회적 지원

(1) 가족의 지원

경력단절 당시 배우자의 임금 수준 및 자녀 돌봄(배우자 부모 및 친인척 포함)에 적극적인 도움이 부족한 것으로 분석되었다. 특히, 취업을 했을 경우 ‘배우자가 집안일 가사분담에 적극적으로 참여하였다(50.0%)’의 비율이 높았으며, 비취업자일 경우 ‘배우자의 야근 및 휴일 근로가 잦았다(71.4%)’로 배우자의 상황에 따라 취업에도 영향이 미치는 것으로 보인다.



[그림 5-25] 가족 지원

〈표 5-34〉 응답자 특성별 가족지원에 대한 동의도(Top2 기준, %)

구분	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례수	(63)	(35)	(28)	(3)	(45)	(15)
전체	30.2	13.3	17.3	50.0	30.7	27.5
배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하기에 충분했다	22.2	28.6	14.3	33.3	20.0	26.7
배우자가 집안일(가사분담)에 적극적으로 참여하였다	41.3	34.3	50.0	33.3	37.8	53.3
배우자의 야근 및 휴일 근로가 잦았다	54.0	71.4	32.1	100.0	44.4	73.3
배우자가 자녀 돌봄에 적극적으로 참여하였다	23.8	17.1	32.1	0.0	33.3	0.0
배우자의 부모가 자녀 돌봄에 적극적으로 도와주셨다	20.6	2.9	42.9	0.0	26.7	6.7
배우자의 친인척분들이 자녀 돌봄에 적극적으로 도와주셨다	19.0	5.7	35.7	0.0	26.7	0.0

8. 사회적 지원

여성의 경력 유지와 일·가정 조화를 위한 ‘유연근무제’ 및 ‘보육지원’ 확대가 필요한 것으로 나타났다. 특히, 여성 경력 유지를 위한 정책으로 유연근무제 도입과 확대(46.0%), 보육시설 확충(28.7%), 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성(28.7%)이 순으로 필요한 것으로 분석되었으며, 일·가정 조화를 위해 추진되어야 할 정책으로 일하는 여성을 위한 보육지원 확대(44.8%)와 시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연 근로제 확산(35.6%) 순으로 나타났다.

〈표 5-35〉 여성 경력 유지를 위해 필요 정책 선호도

중복응답	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례수	(87)	(35)	(52)	(9)	(61)	(17)
여성경력유지를 위해 필요한 정책						
유연근무제 도입과 확대	46.0	45.7	46.2	55.6	45.9	41.2
믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	28.7	34.3	25.0	22.2	26.2	41.2
육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성	28.7	28.6	28.8	44.4	31.1	11.8
산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 개선	23.0	31.4	17.3	11.1	23.0	29.4

중복응답	전체	취업여부		연령대		
		비취업	취업	20대	30대	40대
사례수	(87)	(35)	(52)	(9)	(61)	(17)
지속적 능력 개발을 위한 경력 개발 프로그램 지원	19.5	14.3	23.1	22.2	13.1	41.2
연령차별을 없애기 위한 노력	19.5	11.4	25.0	-	24.6	11.8
성차별을 없애기 위한 노력	14.9	11.4	17.3	33.3	14.8	5.9
장시간 일하는 문화개선	14.9	17.1	13.5	11.1	14.8	17.6
초등 돌봄 교실(방과 후 교육)프로그램 개선	3.4	2.9	3.8	-	4.9	-
일, 가정 조화 위해 추진해야 할 정책						
일하는 여성을 위한 보육지원 확대	44.8	45.7	44.2	33.3	44.3	52.9
시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연 근로제 확산	35.6	25.7	42.3	22.2	36.1	41.2
남성과 여성의 자유로운 육아휴직 사용	24.1	17.1	28.8	11.1	29.5	11.8
여성근로자의 모성보호 확대	23.0	25.7	21.2	22.2	24.6	17.6
장시간 근로 관행 개선	20.7	28.6	15.4	22.2	19.7	23.5
조직문화 개선을 위한 CEO교육	14.9	14.3	15.4	33.3	13.1	11.8
근로감독 강화	6.9	5.7	7.7	22.2	4.9	5.9

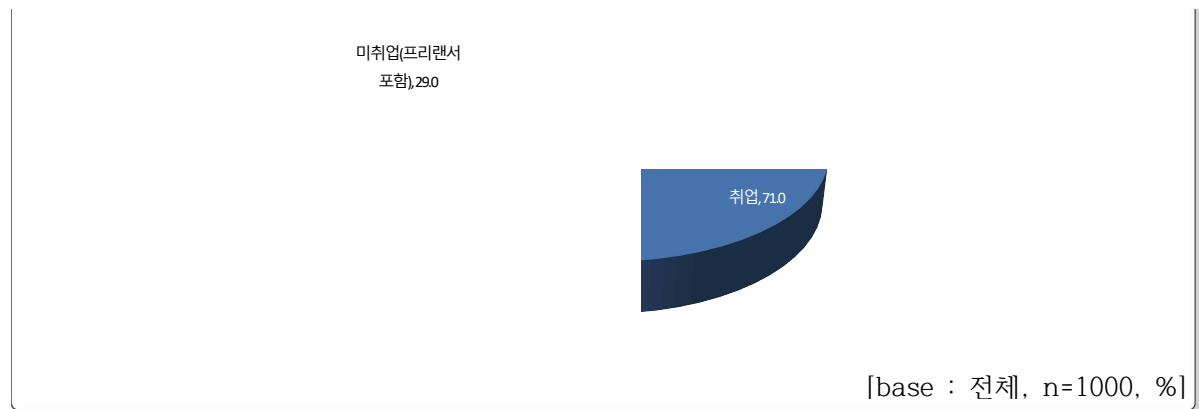
제3절 본 조사 및 주요 결과

파일럿 조사를 통해 다소 중복적인 문항을 검토하고, 응답자의 설문 피로도를 확인하였다. 특히, 여성가족부가 제언하는 35가지 기업의 일가정 양립 정책들에 대한 조직의 도입 및 응답자의 인식 여부를 묻는 설문에서 실제로 기업이 적용하지 않는 제도들이 많은데 비해 문항이 길어 응답자가 설문 과정에 어려움을 제안하였다. 본 조사 설문에서는 거의 도입되지 않는 제도에 관한 문항을 줄이고, 제도의 이해를 돕는 설명을 추가하였다. 아울러 표본 구성에 있어서도 현실적으로 50대 이상의 현직 SW여성 인력들이 거의 없는 관계로 응답자를 40대까지로 구성하였으며 상대적으로 20~30대의 비율을 늘리는 등 표본 비율을 조절하였다.

1. 응답자 특성

(1) 고용상태

전체 1,000명의 표본을 대상으로 조사하였으며 이중 현직 SW여성 인력이 710명, 경력단절 여성이 290명을 차지하였다. 취업자 중 이직 경험이 있는 비율은 42.1%, 현재 비취업자 중 이직 경험을 가진 응답자는 57.9%로 현재 비취업자의 이직경험이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.



[그림 5-26] 본 조사 샘플의 취업여부

취업자 비율은 연령대에 따라 20대가 84.6%, 30대가 62.0%, 40대가 75.5%로 20대의 취업자 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며 30대가 취업 상태가 가장 낮았다. 최종학력은 대학교 및 대학원 이상의 비율이 높았으며, 전공분야에서 컴퓨터 통신 분야의 비율 보다 자연과학 계열의 전공자가 더 많았다.

<표 5-36> 본 조사 응답자 유형별 취업여부

BASE: 전체		사례수	취업	미취업(프리랜서 포함)
전체		(1000)	71.0	29.0
이직 여부	있음	(371)	42.1	<u>57.9</u>
	없음	(82)	8.4	91.6
연령대	20대	(246)	<u>84.6</u>	15.4
	30대	(497)	62.0	38.0
	40대	(257)	75.5	24.5
지역	서울	(532)	75.7	24.3
	경인지역	(304)	63.4	36.6
	그 외 지역	(164)	69.9	30.1
최종 학력	고등학교 이하	(53)	63.0	37.0
	전문대	(176)	58.4	41.6
	대학교	(693)	<u>74.2</u>	25.8
	대학원 이상	(78)	<u>76.9</u>	23.1

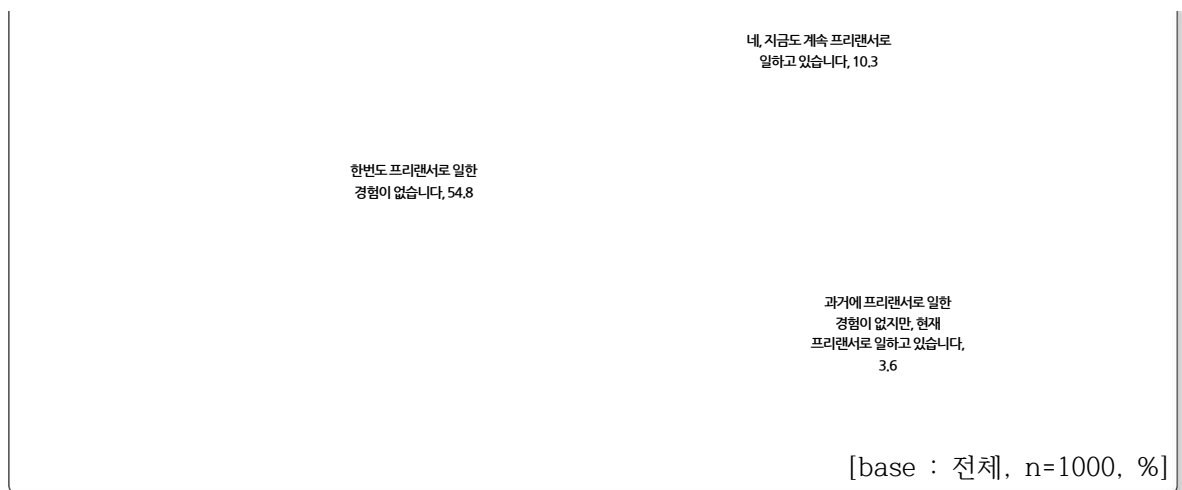
〈표 5-37〉 본 조사 응답자 유형별 취업여부(계속)

BASE: 전체		사례수	취업	미취업(프리랜서 포함)
전체		(1000)	71.0	29.0
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(434)	67.7	32.3
	인문학	(266)	71.9	28.1
	공학	(85)	75.9	24.1
	자연과학	(58)	85.2	14.8
	예체능	(114)	68.0	32.0
	기타	(44)	77.4	22.6
소득 수준	300만원 미만	(394)	67.1	32.9
	300-600만원 미만	(420)	67.8	32.2
	600만원 이상	(186)	86.4	13.6

2. 프리랜서 현황

(1) 프리랜서 근무 여부

전체 응답자의 10명 중 4명은 프리랜서 경험이 있는 것으로 조사되었다. 특히, 연령과 학력이 높을수록 프리랜서 근무경험의 비율이 높은 것으로 나타났다.



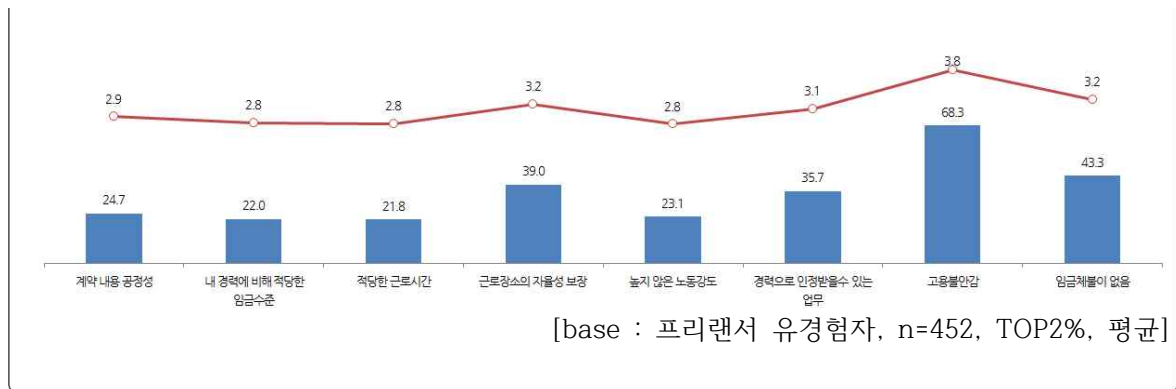
[그림 5-27] 본 조사 응답자 프리랜서 근무 여부

〈표 5-38〉 본 조사 응답자 특성별 프리랜서 근무 여부

BASE:전체		사례수	네, 지금도 계속 프리랜서로 일하고 있습니다	네, 과거에 프리랜서로 일한 경험이 있지만, 현재는 아닙니다	과거에 프리랜서로 일한 경험이 없지만, 현재 프리랜서로 일하고 있습니다	한번도 프리랜서로 일한 경험이 없습니다
전체		(1000)	10.3	31.3	3.6	54.8
이직 여부	있음	(371)	19.2	43.0	6.8	31.1
	없음	(82)	2.8	27.9	2.7	66.6
연령대	20대	(246)	7.6	12.8	2.3	77.3
	30대	(497)	<u>10.9</u>	<u>34.2</u>	4.0	50.9
	40대	(257)	<u>11.8</u>	<u>43.4</u>	4.0	40.7
지역	서울	(532)	10.8	35.5	3.7	50.0
	경인지역	(304)	7.7	26.9	1.6	63.7
	그외 지역	(164)	13.7	25.7	6.8	53.8
최종 학력	고등학교 이하	(53)	10.0	24.6	2.3	63.1
	전문대	(176)	11.2	25.6	4.2	59.1
	대학교	(693)	<u>10.0</u>	<u>33.1</u>	3.4	53.4
	대학원 이상	(78)	<u>11.2</u>	<u>33.2</u>	4.3	51.2
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(434)	12.4	33.3	3.5	50.9
	인문학	(266)	10.5	28.2	5.0	56.3
	공학	(85)	4.0	28.6	2.2	65.2
	자연과학	(58)	3.9	35.4	5.7	55.0
	예체능	(114)	12.5	39.2	2.0	46.3
	기타	(44)	4.2	9.6	0.0	86.2
소득 수준	300만원 미만	(394)	8.3	27.7	3.1	60.8
	300-600만원 미만	(420)	11.6	35.0	4.6	48.8
	600만원 이상	(186)	11.8	30.5	2.3	55.4

(2) 프리랜서 근무 경험 평가

프리랜서 근무경험에 대한 전반적 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 특히, 노동 강도 및 임금수준, 근로시간에 대해서는 만족도가 낮은 것으로 분석되었다.



[그림 5-28] 프리랜서 근무 경험 평가

응답자 특성별로, 비취업 여성의 경우, 취업여성 보다 프리랜서 근무 경험에 대한 평가가 상대적으로 낮게 나타났다.

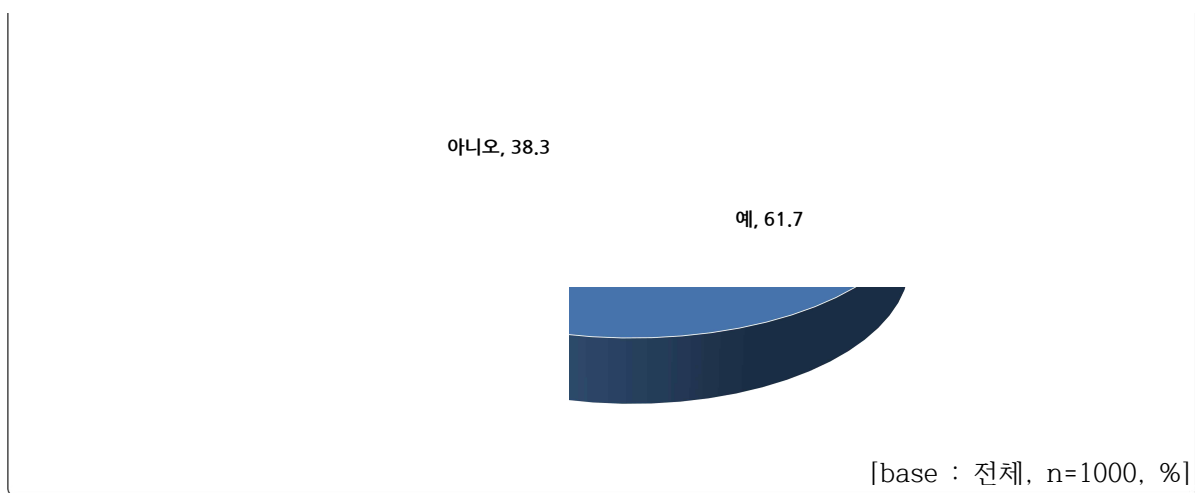
<표 5-39> 응답자 특성별 프리랜서 경험 평가 Top-2%

BASE SQ6-2=1~3	전체	유형			이직 여부		연령대		
		유형1	유형2	유형3	있음	없음	20대	30대	40대
(응답자의 수)	(452)	(170)	(113)	(169)	(256)	(27)	(56)	(244)	(152)
계약 내용 공정성	24.7	17.8	26.7	30.2	21.3	22.5	28.9	24.0	24.2
내 경력에 비해 적당한 임금수준	22.0	18.2	24.2	24.4	21.2	14.9	34.8	21.0	19.0
적당한 근로시간	21.8	21.5	25.9	19.3	23.8	18.4	33.0	22.1	17.1
근로 장소의 자율성 보장	39.0	41.5	41.4	35.1	42.2	34.6	41.8	40.2	36.2
높지 않은 노동 강도	23.1	22.6	29.3	19.4	27.0	8.8	27.4	22.1	23.0
경력으로 인정받을 수 있는 업무	35.7	35.6	32.7	37.9	35.0	29.3	30.7	35.4	38.2
고용불안감	68.3	74.6	61.4	66.8	69.3	69.3	68.0	68.8	67.7
임금체불이 없음	43.3	38.9	40.9	49.4	40.2	35.1	47.6	47.0	36.0

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절이 없는 현직여성

(3) 향후 프리랜서 근무 의향 및 이유

향후 프리랜서로 근무할 의향이 있는 비율은 61.7%로 나타났으며, 비취업 여성에서 향후 프리랜서 근무 의향이 상대적으로 높게 나타났다.

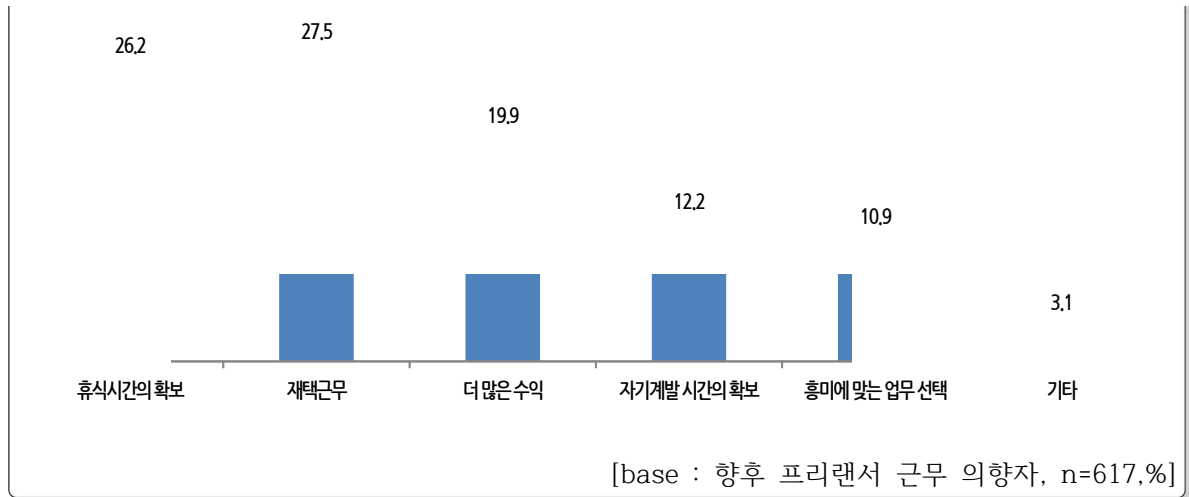


[그림 5-29] 향후 프리랜서 근무 의향

<표 5-40> 본 조사 응답자 특성별 프리랜서 근무 의향

BASE:전체		사례수	예	아니오
전체		(1000)	61.7	38.3
유형	비취업여성	(290)	70.6	29.4
	현업여성-경력단절 경험있음	(163)	62.4	37.6
	현업여성-경력단절 경험없음	(547)	56.7	43.3
이직 여부	있음	(371)	67.4	32.6
	없음	(82)	68.9	31.1
연령대	20대	(246)	61.8	38.2
	30대	(497)	62.9	37.1
	40대	(257)	59.0	41.0
지역	서울	(532)	60.4	39.6
	경인지역	(304)	60.3	39.7
	그 외 지역	(164)	68.3	31.7
최종 학력	고등학교 이하	(53)	54.8	45.2
	전문대	(176)	61.8	38.2
	대학교	(693)	61.7	38.3
	대학원 이상	(78)	66.2	33.8
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(434)	64.1	35.9
	인문학	(266)	61.3	38.7
	공학	(85)	60.3	39.7
	자연과학	(58)	49.2	50.8
	예체능	(114)	65.8	34.2
	기타	(44)	48.5	51.5
소득 수준	300만원 미만	(394)	61.1	38.9
	300-600만원 미만	(420)	64.2	35.8
	600만원 이상	(186)	57.1	42.9

향후 프리랜서 근무를 희망하는 경우, ‘휴식시간의 확보(27.5%)’, ‘재택근무(26.2%)’, ‘더 많은 수익(19.9%)’ 순으로 프리랜서 근무를 희망하는 것으로 나타났다.



[그림 5-30] 본 조사 응답자 향후 프리랜서 희망 이유

응답자 특성별로는 비취업여성의 경우, ‘재택근무(36.8%)’를 선호하는 반면, 현업여성의 경우, ‘휴식시간의 확보(유형1 28.1%, 유형2 25.3%)’ 때문에 향후 프리랜서를 희망하는 것으로 분석되었다. 특히, 경력단절 경험이 없는 현업여성의 경우, ‘더 많은 수익(25.1%)’ 때문에 프리랜서를 희망하는 비율도 높게 나타났다. 연령대별로는 2-30대의 경우, ‘휴식시간의 확보’ 때문에, 40대는 ‘재택근무’ 때문에 프리랜서를 희망하는 것으로 나타났다.

<표 5-41> 본 조사 응답자 특성별 향후 프리랜서 희망 이유

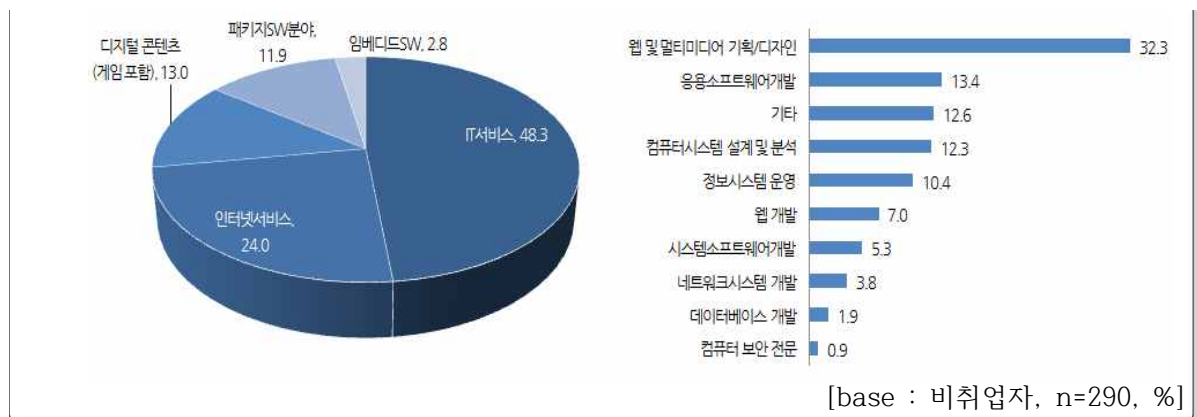
BASE:SQ6-4=1		사례 수	휴식시간의 확보	재택근무	더 많은 수익	자기계발 시간의 확보	흥미에 맞는 업무 선택	기타
전체		(617)	26.2	27.5	19.9	12.2	10.9	3.1
유형	비취업여성	(205)	26.8	36.8	10.2	9.0	13.3	3.9
	현업여성-경력단절 경험있음	(102)	28.1	21.9	23.7	14.5	11.0	.8
	현업여성-경력단절 경험없음	(310)	25.3	23.3	25.1	13.6	9.2	3.4
이직 여부	있음	(250)	25.8	30.4	17.3	11.2	12.3	3.0
	없음	(57)	33.4	38.3	3.3	9.4	13.5	2.2
연령대	20대	(152)	30.3	28.1	19.3	13.4	6.0	3.0
	30대	(313)	28.0	25.9	20.0	9.5	12.5	4.0
	40대	(152)	18.6	30.3	20.4	16.7	12.5	1.4

지역	서울	(321)	23.1	23.0	24.9	11.2	12.8	5.0
	경안지역	(183)	29.7	34.2	18.5	10.5	6.6	0.6
	그외 지역	(112)	29.8	29.7	8.3	18.0	12.3	2.0
최종 학력	고등학교 이하	(29)	26.8	16.7	10.6	27.1	18.8	0.0
	전문대	(109)	27.8	26.3	18.5	13.7	10.9	2.7
	대학교	(427)	26.3	29.4	20.6	10.7	9.6	3.5
	대학원 이상	(51)	22.0	21.2	22.9	13.7	17.0	3.1
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(278)	26.1	28.7	23.6	10.8	8.8	1.9
	인문학	(163)	23.0	25.3	12.8	19.4	14.5	5.0
	공학	(51)	35.4	27.1	19.4	6.4	5.4	6.4
	자연과학	(29)	42.9	12.3	21.6	12.8	9.0	1.4
	예체능	(75)	23.6	30.4	22.8	7.7	14.9	.5
	기타	(21)	17.8	41.7	15.3	4.8	11.5	8.8
소득 수준	300만원 미만	(241)	29.1	27.8	15.5	15.2	11.1	1.4
	300~600만원 미만	(269)	21.9	28.4	23.2	12.1	9.7	4.6
	600만원 이상	(106)	30.8	24.8	21.8	5.8	13.3	3.5

3. 경력단절 당시 근무 경험

(1) 경력단절 당시 근무분야 및 직종

현재 비취업자인 경우, 경력단절 당시 IT서비스(48.3%)에 종사한 비율이 높게 나타났으며, 업무분야는 웹 및 멀티미디어 기획/디자인 종사자 비율이 높게 나타났다.



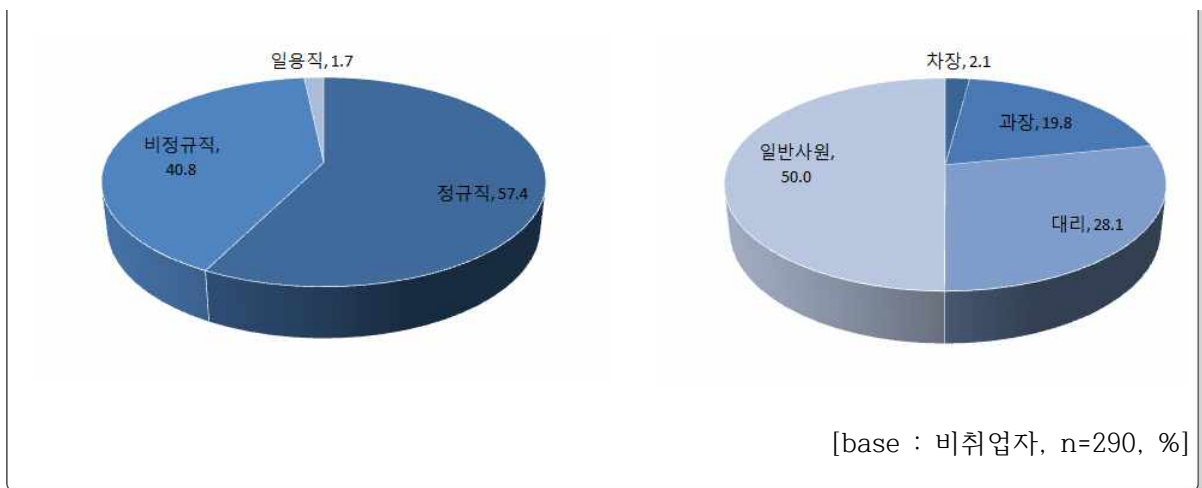
[그림 5-31] 본 조사 응답자 경력단절 당시 근무분야 및 직종

〈표 5-42〉 본 조사 응답자 특성별 경력단절 당시 근무분야 및 직종

BASE유형1		전체	이직 여부		연령대		
			있음	없음	20대	30대	40대
사례수		(290)	(215)	(75)	(38)	(189)	(63)
이전 직장 SW산업 분야	IT서비스	48.3	45.7	55.7	48.4	48.0	49.0
	인터넷서비스	24.0	22.7	27.9	19.4	24.5	25.5
	디지털 콘텐츠게임 포함	13.0	14.6	8.2	25.8	12.7	5.9
	패키지SW분야	11.9	13.2	8.2	6.5	11.8	15.7
	임베디드SW	2.8	3.7	0.0	0.0	2.9	3.9
이전 직장 직종 (업무분야)	웹 및 멀티미디어 기획/디자인	32.3	35.6	22.9	38.7	31.4	31.4
	정보시스템 운영	13.4	10.1	22.9	16.1	12.7	13.7
	응용소프트웨어개발	12.6	14.1	8.2	9.7	10.8	19.6
	웹 개발	10.4	11.8	6.6	16.1	10.8	5.9
	컴퓨터시스템 설계 및 분석	7.0	6.0	9.8	3.2	6.9	9.8
	시스템소프트웨어개발	5.3	6.0	3.3	3.2	6.9	2.0
	네트워크시스템 개발	3.8	2.9	6.6	6.5	3.9	2.0
	컴퓨터 보안 전문	1.9	2.0	1.6	3.2	1.0	3.9
	데이터베이스 개발	0.9	1.2	0.0	0.0	0.0	3.9
	기타	12.3	10.4	18.0	3.2	15.7	7.8

(2) 경력단절 당시 고용상태 및 최종 직급

경력단절 당시 과반수 이상이 정규직(57.4%)이었으며, 비정규직도 40.8%로 나타났다. 당시 직급으로는 일반사원(50.0%)비중이 높게 나타났으며, 대리(28.1%), 과장(19.8%), 차장(2.1%)순으로 나타나, 직급이 낮은 경우 경력단절 여성의 비율이 높게 나타났다.



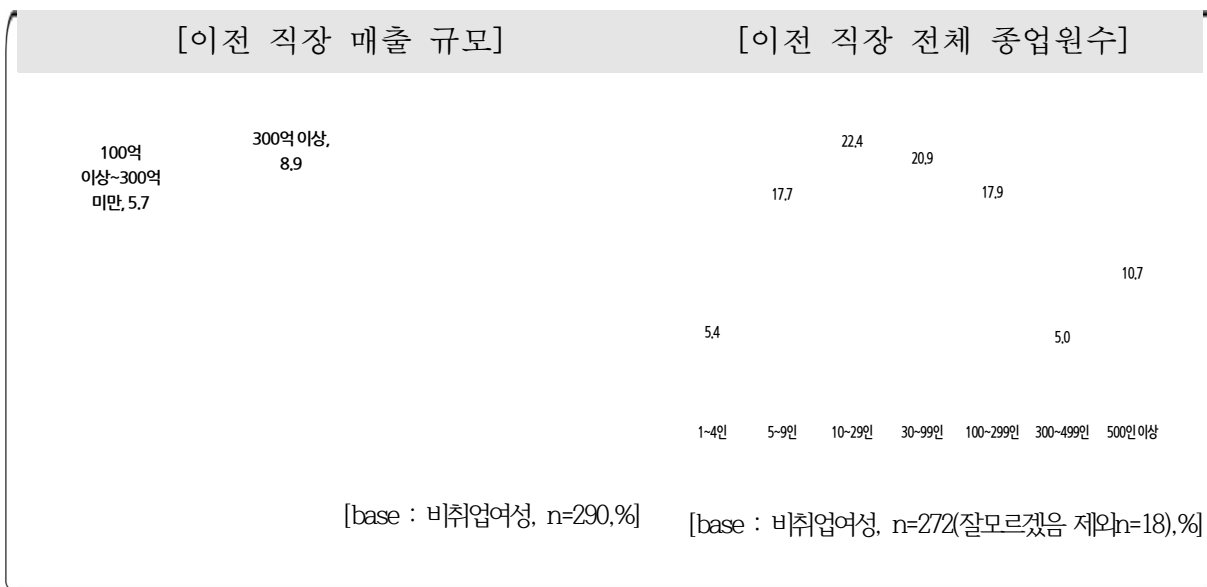
[그림 5-32] 본 조사 응답자 경력단절 당시 고용상태 및 직급

〈표 5-43〉 본 조사 응답자 특성별 경력단절 당시 고용상태 및 최종 직급

BASE 유형 ¹		전체	이직 여부		연령대		
			있음	없음	20대	30대	40대
사례수		(290)	(215)	(75)	(38)	(189)	(63)
이전 직장 고용상태	정규직	57.4	56.0	61.5	54.8	56.9	60.8
	비정규직	40.8	43.4	33.6	45.2	41.2	37.3
	일용직	1.7	0.6	4.9	0.0	2.0	2.0
이전 직장 최종 직급	차장	2.1	2.0	2.5	0.0	2.0	3.9
	과장	19.8	22.1	13.1	3.2	18.6	33.3
	대리	28.1	32.8	14.8	12.9	29.4	33.3
	일반사원	50.0	43.1	69.7	83.9	50.0	29.4

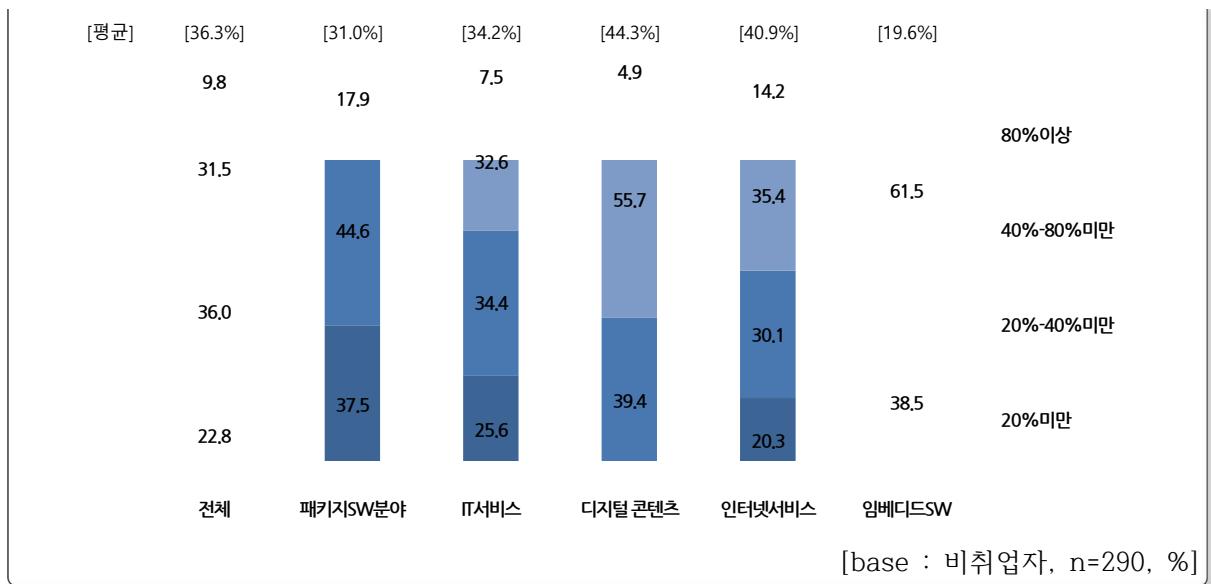
(3) 이전 직장 매출 규모 및 종업원 수

이전직장 10억 미만(45.3%)의 매출규모인 업체에 종사했던 비중이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 10~50억 미만(23.4%), 100억 미만(16.6%) 순으로 나타났으며, 이전 직장 전체 종업원 수는 10~30인 미만(22.4%)이 가장 높게 나타났다.



[그림 5-33] 본 조사 응답자 중 경력 단절 여성의 이전 직장 정보

당시 SW산업 분야별 여성 종업원의 비중을 살펴보면, 디지털 콘텐츠(평균 44.3%)분야의 여성 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 인터넷서비스(40.9%), IT서비스(34.2%)순으로 나타났다.



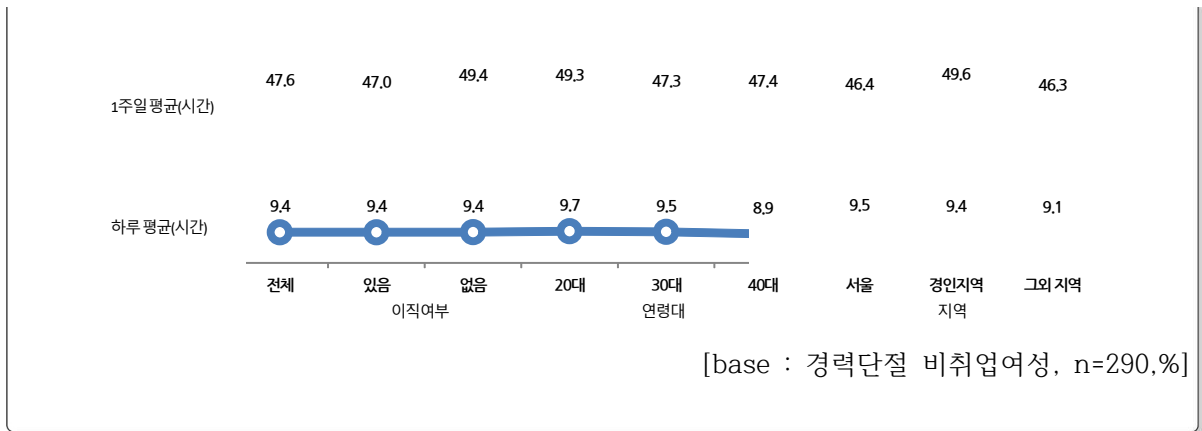
[그림 5-34] 경력 단절 응답자의 이전 직장 전체 종업원 중 여성 비율

<표 5-44> 경력 단절 응답자의 이전 근무기업의 여성 비율

		전체	패키지SW분야	IT서비스	디지털 콘텐츠(게임 포함)	인터넷서비스	임베디드SW
(응답자의 수)		(290)	(35)	(140)	(38)	(70)	(8)
전체 종업원 중 여성의 비율	20미만	22.8	37.5	25.6	-	20.3	38.5
	20-40미만	36.0	44.6	34.4	39.4	30.1	61.5
	40-80미만	31.5	-	32.6	55.7	35.4	-
	80이상	9.8	17.9	7.5	4.9	14.2	-
	[계]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
[평균]		36.3	31.0	34.2	44.3	40.9	19.6

(4) 경력단절 당시 근무시간(일/1주일평균)

경력단절 당시 하루 평균 9.4시간, 일주일 평균 47.6시간을 일하는 것으로 나타났으며, 연령별로는 20대에서 근무시간이 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 고학력(대학교 이상)의 소지자인 경우, 1주일 평균 근무시간이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.



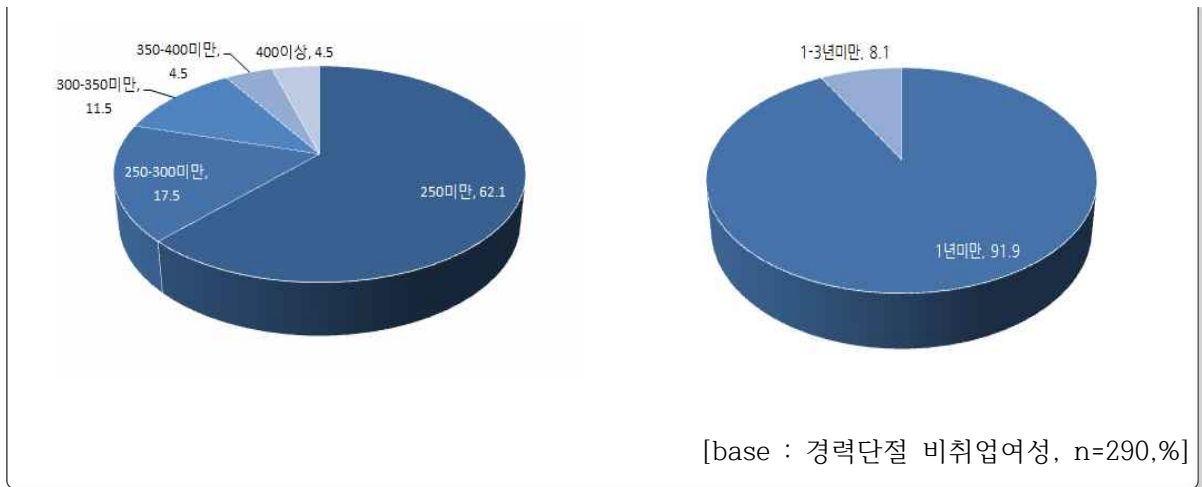
[그림 5-35] 경력단절 당시 근무시간(평균)

<표 5-45> 응답자 특성별 경력단절 당시 근무시간(평균)

BASE:유형1		사례수	하루 평균 : (시간)	1주일 평균 : (시간)
전체		(290)	9.4	47.6
연령대	20대	(38)	<u>9.7</u>	<u>49.3</u>
	30대	(189)	9.5	47.3
	40대	(63)	8.9	47.4
지역	서울	(130)	9.5	46.4
	경인지역	(111)	9.4	49.6
	그외 지역	(49)	9.1	46.3
최종 학력	고등학교 이하	(20)	9.0	50.5
	전문대	(73)	9.5	45.9
	대학교	(179)	9.4	<u>48.0</u>
	대학원 이상	(18)	9.3	<u>47.3</u>

(5) 경력단절 당시 급여 수준 및 SW 총 경력

경력단절 당시 급여는 대부분 250만원 미만(평균 218.5만원)이었으며, SW경력 또한 1년 미만의 사회 초년생으로 나타났다.



[그림 5-36] 경력단절 당시 급여 수준 및 SW총 경력

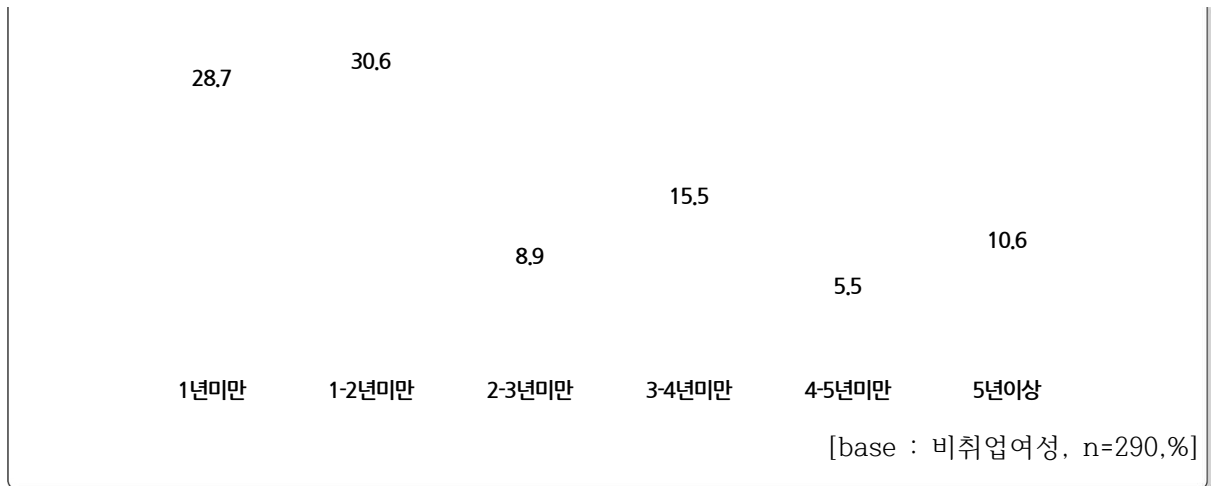
응답자 특성별로 살펴보면, 이직을 경험한 여성의 월평균 급여(220.3만원)서 많은 것으로 나타났으며, 지역별로는 서울(235.5만원)에서 근무하는 경우가 월평균 급여가 많았다.

<표 5-46> 응답자 특성별 경력단절 당시 급여 수준 및 SW 총 경력

BASE:유형1		전체	이직 여부		연령대			지역			최종 학력			
			있음	없음	20대	30대	40대	서울	경인 지역	그외 지역	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
사례수		(230)	(215)	(75)	(38)	(189)	(63)	(130)	(111)	(49)	(20)	(73)	(179)	(18)
경력단절이전 직장 월평균 급여	250미만	62.1	60.3	67.2	83.9	60.8	52.9	57.1	61.1	77.5	59.3	72.3	57.9	65.4
	250-300미만	17.5	18.7	13.9	6.5	17.6	23.5	16.7	23.3	6.3	28.2	11.8	19.3	10.4
	300-350미만	11.5	11.8	10.7	3.2	13.7	9.8	14.3	8.9	10.0	12.5	10.1	12.4	6.9
	350-400미만	4.5	4.9	3.3	3.2	4.9	3.9	4.8	3.3	6.3	0.0	0.0	5.5	17.3
	400이상	4.5	4.3	4.9	3.2	2.9	9.8	7.1	3.3	0.0	0.0	5.9	4.8	0.0
	평균: (만원)	218.5	<u>220.3</u>	213.5	193.1	219.5	231.0	<u>235.5</u>	211.2	190.2	200.3	199.2	227.3	230.3
SW 산업 총 근무 경력	1년미만	91.9	92.2	91.0	100.0	94.1	80.4	90.5	93.9	91.2	100.0	93.3	90.3	93.1
	1-3년미만	8.1	7.8	9.0	0.0	5.9	19.6	9.5	6.1	8.8	0.0	6.7	9.7	6.9
	평균: (년)	5.2	5.6	4.3	2.5	5.0	7.7	5.4	4.9	5.5	4.7	4.8	5.4	5.7

(6) 일자리를 그만둔 시점(현재 기준)

비취업여성 중 대부분(1~2년 미만 + 1년 미만 59.3%) 경력단절 기간이 2년 이내이며, 평균 27.5개월로 분석되었다.



[그림 5-37] 경력 단절 응답자의 경력단절 기간

응답자 특성별로는 서울지역(평균27.7개월)보다 기타지역(30.2개월)의 경력단절 기간이 긴 것으로 나타났다.

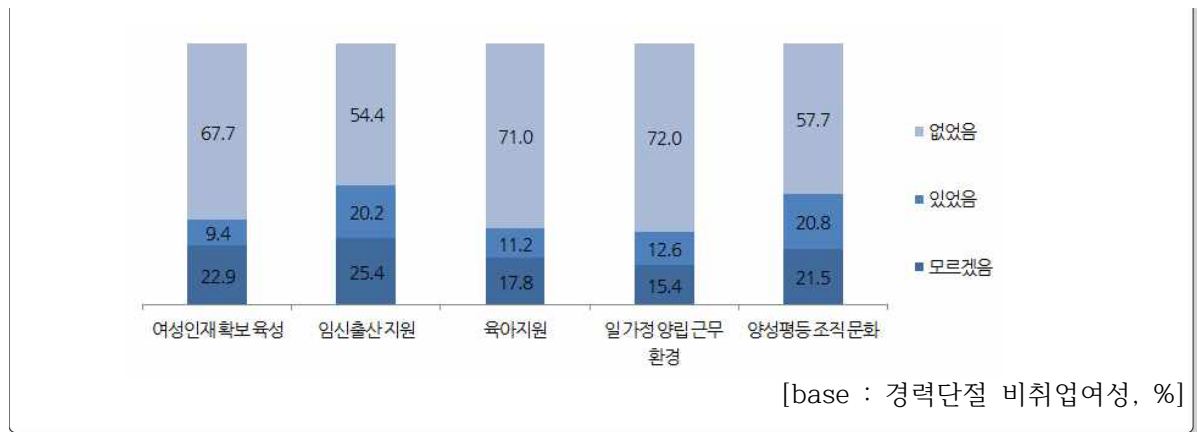
<표 5-47> 경력 단절 응답자의 경력 단절 기간 (단위%,평균)

BASE 유형1		사례수	1년미만	1-2년미만	2-3년미만	3-4년미만	4-5년미만	5년이상	평균 : (개월)
전체		(290)	28.7	30.6	8.9	15.5	5.5	10.6	27.5
이직 여부	있음	(215)	28.1	29.3	10.1	18.1	6.0	8.3	27.1
	없음	(75)	30.3	34.4	5.7	8.2	4.1	17.2	28.7
연령 대	20대	(38)	67.7	25.8	0.0	6.5	0.0	0.0	11.3
	30대	(189)	28.4	35.3	9.8	14.7	5.9	5.9	23.8
	40대	(63)	5.9	19.6	11.8	23.5	7.8	31.4	48.4
지역	서울	(130)	26.6	35.7	11.0	13.3	1.0	12.4	27.7
	경인 지역	(111)	31.6	28.3	4.4	17.8	8.9	8.9	26.1
	그외 지역	(49)	27.4	22.5	13.8	16.3	10.0	10.0	<u>30.2</u>

4. 기업 지원

(1) 복리후생 제도 존재여부

경력단절 당시 일자리에서 대부분 복리후생제도가 없거나, 모르고 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다.



[그림 5-38] 경력 단절 이전 일자리(사업체)복리후생제도 인지여부

① 여성인재 확보 및 육성

복리후생 제도 중 여성인재 확보 및 육성관련 제도에 대한 인지도는 대부분 없다고 응답한 비율이 50%이상으로 나타났다.

<표 5-48> 응답자 특성별 여성인재 확보 및 육성제도 존재 인지 여부

BASE: 유형1		사례수	여성관리자 비율목표제			여성관리자육성경력개발프로그램			경력단절여성제고용확대		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(290)	9.2	67.2	23.6	10.8	69.8	19.3	8.3	66.0	25.7
이직 여부	있음	(215)	7.8	69.8	22.4	9.2	73.0	17.8	6.9	69.3	23.8
	없음	(75)	13.1	59.8	27.1	15.6	60.6	23.8	12.3	56.6	31.1
연령대	20대	(38)	3.2	54.8	41.9	12.9	48.4	38.7	19.4	41.9	38.7
	30대	(189)	10.8	68.6	20.6	10.8	72.5	16.7	6.9	68.6	24.5
	40대	(63)	7.8	70.6	21.6	9.8	74.5	15.7	5.9	72.5	21.6
지역	서울	(130)	11.4	66.7	21.9	10.5	68.6	20.9	8.1	67.6	24.3
	경인지역	(111)	6.7	74.5	18.9	9.4	77.3	13.3	5.5	73.9	20.5
	그외 지역	(49)	8.8	52.5	38.7	15.0	56.3	28.7	15.0	43.8	41.2
최종 학력	고등학교 이하	(20)	15.6	56.3	28.1	15.6	68.8	15.6	12.4	50.0	37.5
	전문대	(73)	7.6	63.0	29.4	8.4	65.5	26.1	4.2	68.9	26.9
	대학교	(179)	10.0	69.7	20.3	12.4	70.4	17.2	9.6	65.5	24.8

	대학원 이상	(18)	0.0	72.4	27.6	0.0	82.8	17.2	6.9	75.9	17.2
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	15.0	65.2	19.8	15.9	65.2	18.9	9.3	63.0	27.8
	인문학	(75)	5.0	71.9	23.1	6.6	77.7	15.7	7.4	71.1	21.5
	공학	(20)	0.0	72.8	27.2	0.0	66.7	33.3	12.1	63.7	24.3
	자연과학	(9)	0.0	78.5	21.5	0.0	78.5	21.5	0.0	64.4	35.6
	예체능	(36)	5.1	55.9	39.0	11.8	62.7	25.4	8.5	59.4	32.2
	기타	(10)	0.0	81.3	18.8	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
소득 수준	300만원 미만	(130)	3.3	66.7	30.0	8.6	69.1	22.4	6.2	64.3	29.5
	300-600만원 미만	(135)	12.8	68.0	19.2	12.8	69.9	17.3	9.6	69.0	21.5
	600만원 이상	(25)	19.5	65.9	14.6	12.2	73.2	14.6	12.2	58.5	29.3

② 임신·출산 지원

복리후생 제도 중 임신·출산 지원관련 세부 항목 중 출산전후휴가제도(51.3%)가 가장 많이 시행되는 것으로 나타났으며, 그 다음으로 임신부의 근로시간·직무(21.9%), 배우자 출산 휴가제도(19.2%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 5-49〉 응답자 특성별 임신·출산지원 제도 존재 인지 여부

BASE:유형1		사례수	출산전후휴가제도			유산, 사산 휴가제도			배우자 출산휴가제도		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(290)	<u>51.3</u>	33.4	15.3	16.6	56.0	27.4	19.2	54.7	26.1
이직 여부	있음	(215)	51.1	35.9	12.9	17.8	55.2	27.0	21.3	54.9	23.8
	없음	(75)	51.6	26.2	22.1	13.1	58.2	28.7	13.1	54.1	32.8
연령대	20대	(38)	54.8	19.4	25.8	6.5	35.5	58.1	9.7	32.3	58.1
	30대	(189)	52.0	34.3	13.7	19.6	57.8	22.5	21.6	53.9	24.5
	40대	(63)	47.1	39.2	13.7	13.7	62.7	23.5	17.6	70.6	11.8
지역	서울	(130)	52.9	31.9	15.2	16.2	58.1	25.7	21.0	47.6	31.4
	경인지역	(111)	53.9	36.1	10.0	20.6	57.8	21.6	17.2	64.5	18.3
	그외 지역	(49)	41.2	31.3	27.5	8.7	46.3	45.0	18.7	51.3	30.0

〈표 5-50〉 응답자 특성별 임신·출산지원 제도 존재 인지 여부 (계속)

BASE:유형1		사례수	출산전후휴가제도			유산, 사산 휴가제도			배우자 출산휴가제도		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음

	전체	(290)	51.3	33.4	15.3	16.6	56.0	27.4	19.2	54.7	26.1
최종 학력	고등학교 이하	(20)	28.1	56.3	15.6	6.3	65.7	28.1	6.3	53.2	40.6
	전문대	(73)	46.2	34.5	19.3	9.2	64.7	26.0	16.0	60.5	23.5
	대학교	(179)	54.5	30.4	15.2	19.7	51.4	28.9	22.4	53.8	23.7
	대학원 이상	(18)	65.5	34.5	0.0	27.6	55.2	17.2	13.8	41.4	44.9
전공 분야	컴퓨터통신 관련	(140)	45.8	39.2	15.0	19.0	56.4	24.6	24.7	56.0	19.4
	인문학	(75)	57.8	29.8	12.4	9.9	62.0	28.1	15.7	52.1	32.2
	공학	(20)	60.5	21.3	18.2	21.2	48.5	30.3	18.1	48.6	33.4
	자연과학	(9)	49.9	35.8	14.3	14.3	57.2	28.5	0.0	71.5	28.5
	예체능	(36)	44.0	33.9	22.0	15.3	42.4	42.3	10.2	52.6	37.3
	기타	(10)	87.5	0.0	12.5	31.3	68.8	0.0	18.8	62.5	18.8
소득 수준	300만원 미만	(130)	41.4	41.0	17.6	9.5	58.6	31.9	15.2	53.8	30.9
	300-600만원 미만	(135)	57.5	29.2	13.2	19.6	57.1	23.3	18.7	58.0	23.3
	600만원 이상	(25)	68.4	17.1	14.6	36.6	36.6	26.8	41.5	41.4	17.1

〈표 5-51〉 응답자 특성별 임신·출산지원 제도 존재 인지 여부 (계속)

BASE:유형1		사례	임산부 정기건강진단시간 보장			임산부의 근로시간·직무조정			난임 지원제도		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(290)	9.6	59.6	30.8	<u>21.9</u>	55.6	22.5	2.8	67.2	30.0
이직 여부	있음	(215)	10.1	56.3	33.6	20.1	56.6	23.2	2.3	67.8	29.9
	없음	(75)	8.2	68.9	22.9	27.1	52.5	20.5	4.1	65.6	30.3
연 령 대	20대	(38)	6.5	41.9	51.6	19.4	32.3	48.4	0.0	54.8	45.2
	30대	(189)	10.8	58.8	30.4	22.5	57.8	19.6	2.9	66.7	30.4
	40대	(63)	7.8	72.5	19.6	21.6	62.7	15.7	3.9	76.5	19.6
지역	서울	(130)	11.4	58.1	30.5	24.3	55.7	20.0	5.2	63.3	31.4
	경인지역	(111)	6.7	65.0	28.3	16.7	63.4	20.0	0.0	75.0	25.0
	그외 지역	(49)	11.2	51.3	37.5	27.5	37.5	35.0	2.5	60.0	37.5
최종 학력	고등학교 이하	(20)	6.3	56.3	37.5	28.1	46.9	25.0	0.0	59.4	40.6
	전문대	(73)	5.0	68.1	26.9	19.3	49.6	31.1	0.0	74.8	25.2
	대학교	(179)	11.0	55.9	33.1	19.3	59.7	21.0	4.5	63.8	31.7
	대학원 이상	(18)	17.2	65.6	17.2	51.7	48.3	0.0	0.0	79.3	20.7
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	15.4	55.5	29.0	24.7	52.9	22.4	5.7	66.5	27.7
	인문학	(75)	2.5	63.7	33.9	18.2	60.3	21.5	0.0	69.4	30.6
	공학	(20)	6.0	57.6	36.4	12.1	66.7	21.2	0.0	69.7	30.3
	자연과학	(9)	14.2	85.8	0.0	14.2	50.1	35.8	0.0	64.2	35.8
	예체능	(36)	0.0	61.0	39.0	27.1	49.2	23.7	0.0	55.9	44.1
	기타	(10)	18.8	62.5	18.8	18.8	62.5	18.8	0.0	100.0	0.0
소득 수준	300만원 미만	(130)	7.1	62.9	30.0	20.9	51.9	27.1	1.0	67.1	31.9
	300-600만원 미만	(135)	11.4	57.1	31.5	21.5	58.9	19.6	2.7	66.2	31.0
	600만원 이상	(25)	12.2	56.1	31.7	29.3	56.1	14.6	12.2	73.2	14.6

③ 육아지원

육아지원 제도 중 육아휴직제도(48.5%)가 가장 많이 시행되는 것으로 나타났으며, 나머지 육아지원 관련한 제도 대부분 시행하고 있지 않은 것으로 나타났다.

〈표 5-52〉 응답자 특성별 육아지원 존재 인지 여부

BASE:유형1		사례	육아휴직제도			아빠의 달 휴직제도			수유시간 및 시설확보		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(290)	48.5	31.7	19.8	1.5	73.4	25.1	11.3	76.6	12.1
이직 여부	있음	(215)	48.8	31.6	19.5	2.0	72.2	25.8	10.6	77.6	11.8
	없음	(75)	47.6	32.0	20.5	0.0	77.1	22.9	13.1	73.8	13.1
연령대	20대	(38)	48.4	25.8	25.8	0.0	54.8	45.2	16.1	58.1	25.8
	30대	(189)	52.9	28.4	18.6	1.0	75.5	23.5	10.8	80.4	8.8
	40대	(63)	35.3	45.1	19.6	3.9	78.4	17.6	9.8	76.5	13.7
지역	서울	(130)	57.2	24.7	18.1	1.4	72.4	26.2	9.1	74.3	16.7
	경인지역	(111)	42.2	40.6	17.2	0.0	82.3	17.7	15.0	82.2	2.8
	그외 지역	(49)	40.0	30.0	30.0	5.0	56.3	38.7	8.7	70.0	21.2
최종 학력	고등학교 이하	(20)	28.1	46.9	25.0	6.3	62.5	31.2	9.4	53.1	37.5
	전문대	(73)	52.9	22.7	24.4	0.0	74.8	25.2	7.6	79.0	13.4
	대학교	(179)	49.0	31.7	19.3	1.7	73.1	25.1	12.4	77.6	10.0
	대학원 이상	(18)	48.3	51.7	0.0	0.0	82.8	17.2	17.2	82.8	0.0
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	45.4	30.4	24.2	3.1	72.3	24.6	12.8	77.5	9.7
	인문학	(75)	51.2	32.2	16.5	0.0	78.5	21.5	14.9	73.5	11.6
	공학	(20)	63.6	21.3	15.2	0.0	54.5	45.5	12.1	87.9	0.0
	자연과학	(9)	35.6	50.1	14.3	0.0	78.5	21.5	14.2	71.5	14.3
	예체능	(36)	49.2	37.3	13.6	0.0	69.5	30.5	0.0	67.8	32.2
	기타	(10)	50.0	31.3	18.8	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
소득 수준	300만원 미만	(130)	41.4	33.8	24.8	2.4	72.4	25.2	9.5	73.8	16.7
	300~600만원 미만	(135)	53.4	30.6	16.0	.9	76.3	22.8	14.2	78.6	7.3
	600만원 이상	(25)	58.6	26.8	14.6	0.0	63.4	36.6	4.9	80.5	14.6

〈표 5-53〉 응답자 특성별 육아지원 존재 인지 여부 (계속)

BASE:유형1		사례수	육아기 근로시간 단축제도			직장어린이집			가족돌봄 휴직제도		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(101)	9.4	73.7	17.0	5.5	87.9	6.6	2.1	78.5	19.3
이직 여부	있음	(76)	8.0	76.2	15.8	4.9	88.5	6.6	2.9	77.9	19.2
	없음	(25)	13.1	66.4	20.5	7.4	86.1	6.5	0.0	80.3	19.7
연령대	20대	(14)	19.4	38.7	41.9	9.7	71.0	19.4	0.0	61.3	38.7
	30대	(50)	7.8	78.4	13.7	3.9	91.2	4.9	2.0	81.4	16.7
	40대	(37)	7.8	80.4	11.8	7.8	88.2	3.9	3.9	80.4	15.7
지역	서울	(50)	11.0	72.9	16.2	5.7	88.1	6.2	1.4	76.7	21.9
	경인지역	(35)	8.3	76.7	15.0	6.1	92.2	1.7	1.1	87.3	11.6
	그외 지역	(16)	7.5	68.8	23.7	3.8	77.5	18.7	6.3	63.8	30.0
최종 학력	고등학교 이하	(12)	15.6	53.1	31.3	0.0	75.0	25.0	0.0	68.8	31.2
	전문대	(18)	2.5	76.5	21.0	4.2	91.6	4.2	5.0	85.7	9.2
	대학교	(65)	11.0	73.5	15.5	7.2	86.6	6.2	1.4	75.2	23.4
	대학원 이상	(6)	13.7	86.3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	93.1	6.9
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(52)	9.3	72.3	18.5	8.4	84.6	7.0	4.4	76.2	19.4
	인문학	(23)	8.3	81.0	10.7	2.5	93.4	4.1	0.0	80.2	19.8
	공학	(10)	18.1	57.7	24.3	6.0	94.0	0.0	0.0	72.8	27.2
	자연과학	(3)	14.2	85.8	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	85.7	14.3
	예체능	(11)	8.5	62.7	28.8	0.0	83.1	16.9	0.0	79.7	20.3
	기타	(2)	0.0	100.0	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	100.0	0.0
소득 수준	300만원 미만	(40)	6.2	74.8	19.0	3.3	85.7	10.9	2.4	79.5	18.1
	300-600만원 미만	(46)	12.8	71.7	15.5	6.8	91.3	1.8	1.4	79.5	19.2
	600만원 이상	(15)	7.3	78.1	14.6	9.8	80.5	9.7	4.9	68.3	26.8

〈표 5-54〉 응답자 특성별 육아지원 존재 인지 여부 (계속)

BASE:유형1		사례	자동 육아휴직제도			육아휴직자 복귀지원 프로그램		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(101)	3.8	76.0	20.2	7.7	70.2	22.1
이직 여부	있음	(76)	4.0	75.9	20.1	8.3	71.9	19.8
	없음	(25)	3.3	76.2	20.5	5.7	65.6	28.7
연령 대	20대	(14)	0.0	54.8	45.2	9.7	51.6	38.7
	30대	(50)	2.0	81.4	16.7	7.8	72.5	19.6
	40대	(37)	11.8	72.5	15.7	5.9	74.5	19.6
지역	서울	(50)	6.7	74.3	19.0	10.5	68.1	21.4
	경인지역	(35)	1.1	84.5	14.4	3.9	79.5	16.7
	그외 지역	(16)	2.5	61.3	36.2	8.7	55.0	36.2
최종 학력	고등학교 이하	(12)	0.0	68.8	31.2	6.2	59.4	34.4
	전문대	(18)	4.2	81.5	14.3	2.5	82.4	15.1
	대학교	(65)	4.5	73.8	21.7	9.3	67.6	23.1
	대학원 이상	(6)	0.0	82.8	17.2	13.7	58.6	27.6
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(52)	6.2	74.0	19.8	9.3	71.8	18.9
	인문학	(23)	3.3	80.2	16.5	5.0	65.3	29.7
	공학	(10)	0.0	63.6	36.4	6.0	72.8	21.2
	자연과학	(3)	0.0	100.0	0.0	35.6	64.4	0.0
	예체능	(11)	0.0	74.6	25.4	3.4	66.1	30.5
	기타	(2)	0.0	81.3	18.8	0.0	100.0	0.0
소득 수준	300만원 미만	(40)	6.7	69.1	24.3	6.7	67.6	25.7
	300-600만원 미만	(46)	.9	81.8	17.3	7.8	71.2	21.0
	600만원 이상	(15)	4.9	80.5	14.6	12.2	78.1	9.7

④ 일·가정양립 근무환경

일·가정양립 근무환경과 관련된 제도 시행여부는 휴가 사용 촉진제도(27.2%)로 가장 많았으며, 재택근무제(15.3%), 시차출퇴근제(12.1%)등의 순서로 많이 시행되고 있는 것으로 나타남.

〈표 5-55〉 응답자 특성별 일·가정양립 근무환경 존재 인지 여부

BASE-유형1		사례수	휴가 사용 촉진			시차출퇴근제			가족사랑의 날 지정실천			가족친화 인증제		
			있었 음	없었 음	모르겠 음	있었 음	없었 음	모르겠 음	있었 음	없었 음	모르겠 음	있었 음	없었 음	모르겠음
전체		(290)	27.2	57.2	15.5	12.1	74.3	13.6	10.4	71.9	17.6	5.5	75.1	19.3
이직 여부	있음	(215)	29.9	56.3	13.8	12.4	76.4	11.2	8.9	74.4	16.6	5.2	77.0	17.8
	없음	(75)	19.7	59.8	20.5	11.5	68.0	20.5	14.8	64.7	20.5	6.6	69.7	23.8
연 령 대	20대	(38)	41.9	45.2	12.9	12.9	71.0	16.1	3.2	61.3	35.5	3.2	64.5	32.3
	30대	(189)	23.5	59.8	16.7	10.8	75.5	13.7	10.8	74.5	14.7	5.9	79.4	14.7
	40대	(63)	29.4	56.9	13.7	15.7	72.5	11.8	13.7	70.6	15.7	5.9	68.6	25.5
지역	서울	(130)	25.2	57.6	17.1	11.9	71.4	16.7	8.6	70.5	20.9	8.1	74.3	17.6
	경인지역	(111)	28.3	63.4	8.3	9.4	81.7	8.9	10.6	76.1	13.3	2.8	80.0	17.2
	그외 지역	(49)	30.0	42.5	27.5	18.7	65.0	16.3	15.0	66.3	18.7	5.0	66.3	28.7
최종 학력	고등학교 이하	(20)	31.2	43.8	25.0	12.5	62.5	25.0	0.0	62.5	37.5	0.0	62.5	37.5
	전문대	(73)	18.5	63.9	17.6	4.2	82.4	13.4	5.0	81.5	13.4	2.5	84.0	13.4
	대학교	(179)	27.9	56.9	15.2	14.8	71.4	13.8	14.8	67.3	17.9	7.9	70.4	21.7
	대학원 이상	(18)	51.8	48.2	0.0	17.2	82.8	0.0	0.0	89.6	10.4	0.0	100.0	0.0
전공 분야	컴퓨터통신 관련	(140)	28.2	59.0	12.8	15.0	70.5	14.5	12.3	70.1	17.6	8.4	68.7	22.9
	인문학	(75)	26.4	56.2	17.4	7.4	77.7	14.9	13.2	69.5	17.3	1.7	84.3	14.0
	공학	(20)	42.3	42.5	15.2	18.2	75.7	6.1	6.1	78.7	15.2	15.1	63.6	21.3
	자연과학	(9)	0.0	85.7	14.3	28.5	71.5	0.0	0.0	85.7	14.3	0.0	85.7	14.3
	예체능	(36)	22.0	50.9	27.1	3.4	78.0	18.7	5.1	72.9	22.0	0.0	81.3	18.7
	기타	(10)	31.3	68.8	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	87.5	12.5	0.0	87.5	12.5
소득 수준	300만원 미만	(130)	18.1	61.9	20.0	10.5	73.8	15.7	4.3	71.4	24.3	3.8	71.0	25.2
	300-600만원 미만	(135)	33.3	55.3	11.4	14.2	74.9	11.0	16.4	70.8	12.8	5.9	80.4	13.7
	600만원 이상	(25)	41.5	43.9	14.6	9.8	73.2	17.1	9.8	80.5	9.7	12.2	68.3	19.5

〈표 5-56〉 응답자 특성별 일·가정양립 근무환경 존재 인지 여부 (계속)

BASE유형1		사례수	선택적 근로시간제			재택근무제			전환형 시간선택제		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(290)	10.0	76.8	13.2	15.3	68.7	16.0	7.4	80.0	12.5
이직 여부	있음	(215)	12.1	77.6	10.3	18.4	65.2	16.4	7.2	82.8	10.0
	없음	(75)	4.1	74.6	21.3	6.6	78.7	14.7	8.2	72.1	19.7
연령대	20대	(38)	6.5	67.7	25.8	22.6	54.8	22.6	9.7	71.0	19.4
	30대	(189)	10.8	77.5	11.8	15.7	69.6	14.7	6.9	80.4	12.7
	40대	(63)	9.8	80.4	9.8	9.8	74.5	15.7	7.8	84.3	7.8
지역	서울	(130)	10.0	76.2	13.8	12.4	69.1	18.6	4.8	83.8	11.4
	경인지역	(111)	5.6	83.9	10.6	12.2	81.7	6.1	5.6	87.2	7.2
	그외 지역	(49)	20.0	62.5	17.5	30.0	38.8	31.3	18.7	53.8	27.5
최종 학력	고등학교 이하	(20)	6.2	65.6	28.2	0.0	68.8	31.2	15.6	59.4	25.0
	전문대	(73)	5.0	82.4	12.6	8.4	75.6	16.0	2.5	84.9	12.6
	대학교	(179)	13.5	75.2	11.4	20.3	64.5	15.2	9.3	80.0	10.7
	대학원 이상	(18)	0.0	82.8	17.2	10.4	82.8	6.9	0.0	82.8	17.2
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	14.1	73.1	12.8	20.7	60.8	18.5	8.8	81.1	10.1
	인문학	(75)	1.7	81.8	16.5	10.7	76.9	12.4	4.1	79.4	16.5
	공학	(20)	9.1	75.7	15.1	15.2	69.7	15.1	15.1	69.7	15.1
	자연과학	(9)	14.3	85.7	0.0	0.0	64.2	35.8	0.0	100.0	0.0
	예체능	(36)	13.6	76.3	10.2	8.5	78.0	13.6	8.5	76.3	15.3
	기타	(10)	0.0	87.5	12.5	12.5	87.5	0.0	0.0	87.5	12.5
소득 수준	300만원 미만	(130)	10.5	72.4	17.1	12.4	67.6	20.0	6.7	76.7	16.7
	300-600만원 미만	(135)	10.5	80.4	9.1	17.8	71.2	11.0	8.7	82.2	9.1
	600만원 이상	(25)	4.9	80.5	14.6	17.1	61.0	21.9	4.9	85.4	9.7

⑤ 양성평등 조직문화

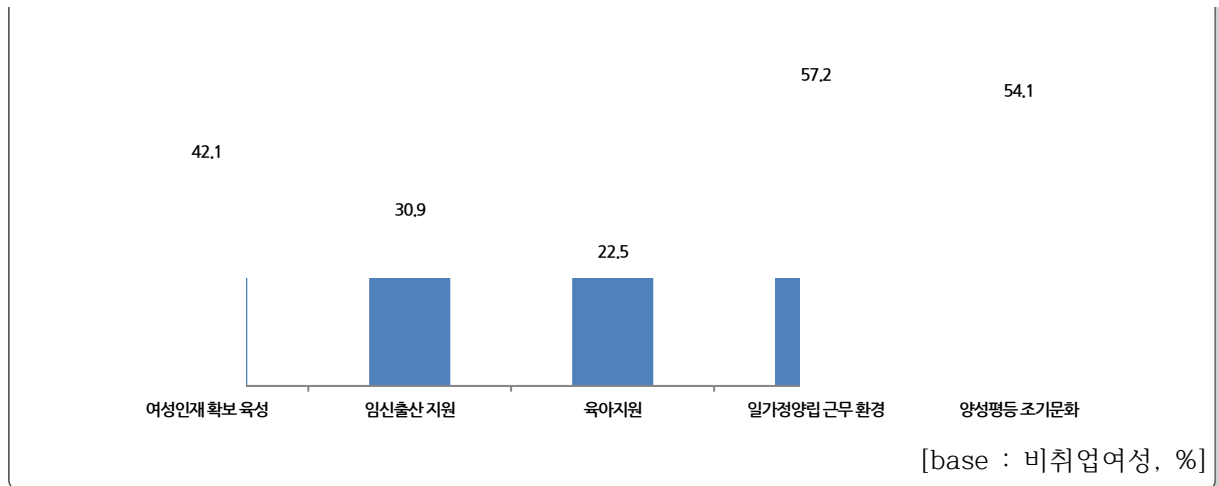
양성평등 조직문화 관련된 제도 시행여부는 직장내 성희롱 예방(42.1%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 양성평등한 인사관리(11.7%), 노사협의회 여성위원 참여(8.7%)로 각각 나타났다.

〈표 5-57〉 응답자 특성별 양성평등 조직문화 존재 인지 여부

BASE유형		사례수	양성평등한 인사관리			직장 내 성희롱 예방			노사협의회 여성위원 참여		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(290)	11.7	63.8	24.5	42.1	45.1	12.8	8.7	64.1	27.2
이직 여부	있음	(215)	13.8	62.1	24.1	42.2	45.7	12.1	8.3	67.3	24.4
	없음	(75)	5.7	68.9	25.4	41.8	43.5	14.7	9.8	54.9	35.2
연령대	20대	(38)	25.8	45.2	29.0	41.9	35.5	22.6	3.2	48.4	48.4
	30대	(189)	8.8	66.7	24.5	45.1	43.1	11.8	8.8	67.6	23.5
	40대	(63)	11.8	66.7	21.6	33.3	56.9	9.8	11.8	62.7	25.5
지역	서울	(130)	12.4	62.9	24.8	44.3	43.8	11.9	11.4	63.3	25.2
	경인지역	(111)	12.2	66.1	21.7	44.5	48.3	7.2	5.6	70.0	24.4
	그외 지역	(49)	8.7	61.3	30.0	31.2	41.3	27.5	8.8	52.5	38.7
최종 학력	고등학교 이하	(20)	18.7	56.3	25.0	50.0	31.3	18.8	6.3	46.9	46.8
	전문대	(73)	0.0	73.1	26.9	39.5	49.6	10.9	2.5	73.9	23.5
	대학교	(179)	14.5	62.4	23.1	41.4	46.2	12.4	11.7	63.1	25.1
	대학원 이상	(18)	24.1	48.3	27.6	51.7	31.0	17.2	6.9	51.7	41.4
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	12.8	61.7	25.5	48.5	43.2	8.4	12.3	68.3	19.4
	인문학	(75)	7.4	62.0	30.6	35.5	45.5	19.0	8.3	54.6	37.2
	공학	(20)	27.2	51.5	21.3	39.3	45.5	15.1	0.0	57.6	42.4
	자연과학	(9)	0.0	100.0	0.0	14.2	71.5	14.3	0.0	71.5	28.5
	예체능	(36)	8.5	72.9	18.7	40.7	40.7	18.7	5.1	62.7	32.2
	기타	(10)	18.8	68.8	12.5	37.5	62.5	0.0	0.0	87.5	12.5
소득 수준	300만원 미만	(130)	8.6	65.7	25.7	36.7	48.6	14.8	3.3	64.8	31.9
	300-600만원 미만	(135)	12.3	64.0	23.7	43.4	45.2	11.4	12.3	64.9	22.8
	600만원 이상	(25)	24.4	53.7	21.9	63.4	26.8	9.7	17.1	56.1	26.8

(2) 복리후생 제도 본인 사용 여부

복리후생 제도가 시행되고 있는 회사 중 ‘일·가정양립 근무 환경’ 과 ‘양성평등 조직 문화’ 와 관련된 제도에 본인이 가장 많이 사용한 것으로 나타났으나, ‘임신출산 지원’ 및 ‘육아지원’ 과 관련된 본인 사용률이 상대적으로 낮게 조사되었다.



[그림 5-39] 복리후생제도 본인 사용 여부

① 여성인재 확보 및 육성

여성인재 확보 및 육성관련 제도 중 ‘여성관리자 비율 목표제’ 나 ‘경력단절여성 재고용 확대제도’ 에 대해서 각각 44.2%, 43.6%가 사용해본 경험이 있다고 응답하였으며, ‘여성관리자 육성 경력개발 프로그램’ 은 39.2%가 본인이 사용한 경험이 있다고 응답하였다.

<표 5-58> 여성인재 확보 및 육성제도 본인 사용 경험 여부

BASE:제도존재 있는 경우		여성관리자 비율 목표제			여성관리자 육성·경력개발 프로그램			경력단절여성 재고용 확대		
		사례수	사용 했음	사용 안함	사례수	사용 했음	사용 안함	사례수	사용 했음	사용 안함
전체		(27)	44.2	55.8	(31)	39.2	60.8	(24)	43.6	56.4
이직 여부	있음	(17)	63.0	37.0	(20)	56.3	43.7	(15)	50.0	50.0
	없음	(10)	12.5	87.5	(12)	10.5	89.5	(9)	33.4	66.6
연령대	20대	(1)	0.0	100.0	(5)	50.0	50.0	(7)	33.3	66.7
	30대	(20)	45.5	54.5	(20)	36.4	63.6	(13)	42.9	57.1
	40대	(5)	50.0	50.0	(6)	40.0	60.0	(4)	66.7	33.3
지역	서울	(15)	58.4	41.6	(14)	36.4	63.6	(10)	35.2	64.8
	경인지역	(7)	0.0	100.0	(10)	29.3	70.7	(6)	60.2	39.8
	그외 지역	(4)	71.4	28.6	(7)	58.3	41.7	(7)	41.7	58.3
최종 학력	고등학교 이하	(3)	0.0	100.0	(3)	0.0	100.0	(2)	0.0	100.0
	전문대	(6)	33.3	66.7	(6)	30.0	70.0	(3)	60.0	40.0
	대학교	(18)	55.2	44.8	(22)	47.2	52.8	(17)	50.0	50.0
	대학원 이상	-	-	-	-	-	-	(1)	0.0	100.0
소득 수준	300만원 미만	(4)	28.6	71.4	(11)	50.0	50.0	(8)	54.0	46.0
	300-600만원 미만	(17)	32.1	67.9	(17)	21.4	78.6	(13)	38.1	61.9
	600만원 이상	(5)	100.0	0.0	(3)	100.0	0.0	(3)	40.0	60.0

② 임신·출산 지원

임신·출산 지원제도 중 난임 지원제도(61.5%)와 임신부 정기 건강진단시간 보장제도(51.1%)의 본인 사용경험이 가장 많은 것으로 나타났다 (n<30미만 해석 시 유의).

〈표 5-59〉 임신·출산지원제도 본인 사용 경험 여부

BASE:제도존재 있는 경우		출산전후휴가제도			유산, 사산 휴가제도			임산부 정기 건강진단시간 보장		
		사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음
전체		(149)	31.1	68.9	(48)	2.6	97.4	(28)	51.1	48.9
이직 여부	있음	(110)	30.4	69.6	(38)	3.2	96.8	(22)	42.9	57.1
	없음	(39)	33.3	66.7	(10)	0.0	100.0	(6)	80.1	19.9
연령대	20대	(21)	5.9	94.1	(2)	0.0	100.0	(2)	0.0	100.0
	30대	(98)	35.8	64.2	(37)	0.0	100.0	(20)	63.6	36.4
	40대	(30)	33.3	66.7	(9)	14.3	85.7	(5)	25.0	75.0
지역	서울	(68)	24.3	75.7	(21)	0.0	100.0	(15)	45.9	54.1
	경인지역	(60)	38.2	61.8	(23)	5.4	94.6	(7)	100.0	0.0
	그외 지역	(20)	33.4	66.6	(4)	0.0	100.0	(6)	0.0	100.0
최종 학력	고등학교 이하	(6)	55.6	44.4	(1)	0.0	100.0	(1)	0.0	100.0
	전문대	(34)	29.1	70.9	(7)	0.0	100.0	(4)	50.0	50.0
	대학교	(97)	32.3	67.7	(35)	3.5	96.5	(20)	62.5	37.5
	대학원 이상	(12)	15.8	84.2	(5)	0.0	100.0	(3)	0.0	100.0
소득 수준	300만원 미만	(54)	12.7	87.3	(12)	0.0	100.0	(9)	20.0	80.0
	300-600만원 미만	(78)	42.1	57.9	(27)	4.7	95.3	(15)	72.0	28.0
	600만원 이상	(17)	39.3	60.7	(9)	0.0	100.0	(3)	40.0	60.0

〈표 5-60〉 임신·출산지원제도 본인 사용 경험 여부 (계속)

BASE:제도존재 있는 경우		임산부의 근로시간·직무 조정			난임 지원제도		
		사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음
전체		(64)	38.9	61.1	(8)	<u>61.5</u>	38.5
유형	비취업여성	(64)	38.9	61.1	(8)	61.5	38.5
이직 여부	있음	(43)	38.6	61.4	(5)	100.0	0.0
	없음	(20)	39.4	60.6	(3)	0.0	100.0
연령대	20대	(7)	0.0	100.0	-	-	-
	30대	(43)	43.5	56.5	(6)	66.7	33.3
	40대	(14)	45.5	54.5	(2)	50.0	50.0
지역	서울	(31)	37.3	62.7	(7)	54.5	45.5
	경인지역	(19)	43.4	56.6	-	-	-
	그외 지역	(14)	36.4	63.6	(1)	100.0	0.0
최종 학력	고등학교 이하	(6)	33.4	66.6	-	-	-
	전문대	(14)	21.7	78.3	-	-	-
	대학교	(35)	51.8	48.2	(8)	61.5	38.5
	대학원 이상	(9)	20.0	80.0	-	-	-
소득 수준	300만원 미만	(27)	18.2	81.8	(1)	100.0	0.0
	300-600만원 미만	(29)	53.2	46.8	(4)	50.0	50.0
	600만원 이상	(7)	58.3	41.7	(3)	60.0	40.0

③ 육아 지원

육아 지원 관련한 제도 중 본인이 가장 많이 사용한 제도는 ‘육아기 근로시간 단축제도(29.6%)’이며, 그 다음으로 ‘아빠의 달 휴직제도(28.6%)’, ‘육아휴직자 복귀지원 프로그램(27.8%)’ 등의 순으로 나타났다.

〈표 5-61〉 육아지원 본인 사용 경험 여부

BASE:제도존재 있는 경우		육아휴직제도			아빠의 달 휴직제도			수유시간 및 시설확보		
		사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음
전체		(141)	23.3	76.7	(4)	28.6	71.4	(33)	20.8	79.2
이직 여부	있음	(105)	21.8	78.2	(4)	28.6	71.4	(23)	24.4	75.6
	없음	(36)	27.6	72.4	-	-	-	(10)	12.5	87.5
연령 대	20대	(18)	0.0	100.0	-	-	-	(6)	0.0	100.0
	30대	(100)	24.1	75.9	(2)	0.0	100.0	(20)	9.1	90.9
	40대	(22)	38.9	61.1	(2)	50.0	50.0	(6)	80.0	20.0
지역	서울	(74)	19.2	80.8	(2)	0.0	100.0	(12)	26.3	73.7
	경인지역	(47)	27.7	72.3	-	-	-	(17)	14.8	85.2
	그외 지역	(20)	28.2	71.8	(2)	50.0	50.0	(4)	28.6	71.4
최종 학력	고등학교 이하	(6)	55.7	44.3	(1)	0.0	100.0	(2)	0.0	100.0
	전문대	(39)	20.6	79.4	-	-	-	(6)	0.0	100.0
	대학교	(88)	24.7	75.3	(3)	40.0	60.0	(22)	30.6	69.4
	대학원 이상	(9)	0.0	100.0	-	-	-	(3)	0.0	100.0
소득 수준	300만원 미만	(54)	11.5	88.5	(3)	40.0	60.0	(12)	10.0	90.0
	300-600만원 미만	(72)	29.1	70.9	(1)	0.0	100.0	(19)	22.6	77.4
	600만원 이상	(15)	37.5	62.5	-	-	-	(1)	100.0	0.0

〈표 5-62〉 육아지원 본인 사용 경험 여부 (계속)

BASE:제도존재 있는 경우		육아기 근로시간 단축제도			직장어린이집			가족돌봄 휴직제도		
		사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음
전체		(27)	29.6	70.4	(16)	7.7	92.3	(6)	-	100.0
이직 여부	있음	(17)	28.7	71.3	(10)	0.0	100.0	(6)	-	100.0
	없음	(10)	31.3	68.7	(6)	22.2	77.8	-	-	-
연령 대	20대	(7)	0.0	100.0	(4)	0.0	100.0	-	-	-
	30대	(15)	37.5	62.5	(7)	0.0	100.0	(4)	-	100.0
	40대	(5)	50.0	50.0	(5)	25.0	75.0	(2)	-	100.0
지역	서울	(14)	43.5	56.5	(7)	16.7	83.3	(2)	-	100.0
	경인지역	(9)	20.0	80.0	(7)	0.0	100.0	(1)	-	100.0
	그외 지역	(4)	0.0	100.0	(2)	0.0	100.0	(3)	-	100.0
최종 학력	고등학교 이하	(3)	0.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	전문대	(2)	0.0	100.0	(3)	0.0	100.0	(4)	-	100.0
	대학교	(20)	40.7	59.3	(13)	9.5	90.5	(2)	-	100.0
	대학원 이상	(2)	0.0	100.0	-	-	-	-	-	-
소득 수준	300만원 미만	(8)	0.0	100.0	(4)	0.0	100.0	(3)	-	100.0
	300-600만원 미만	(17)	46.5	53.5	(9)	0.0	100.0	(2)	-	100.0
	600만원 이상	(2)	0.0	100.0	(2)	50.0	50.0	(1)	-	100.0

〈표 5-63〉 육아지원 본인 사용 경험 여부 (계속)

BASE:제도존재 있는 경우		자동 육아휴직제도			육아휴직자 복귀지원 프로그램		
		사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음
전체		(11)	22.2	77.8	(22)	27.8	72.2
이직 여부	있음	(9)	14.3	85.7	(18)	27.6	72.4
	없음	(2)	50.0	50.0	(4)	28.6	71.4
연령대	20대	-	-	-	(4)	0.0	100.0
	30대	(4)	0.0	100.0	(15)	25.0	75.0
	40대	(7)	33.3	66.7	(4)	66.7	33.3
지역	서울	(9)	14.3	85.7	(14)	36.4	63.6
	경인지역	(1)	0.0	100.0	(4)	0.0	100.0
	그외 지역	(1)	100.0	0.0	(4)	28.6	71.4
최종 학력	고등학교 이하	-	-	-	(1)	0.0	100.0
	전문대	(3)	0.0	100.0	(2)	0.0	100.0
	대학교	(8)	30.8	69.2	(17)	37.0	63.0
	대학원 이상	-	-	-	(2)	0.0	100.0
소득 수준	300만원 미만	(9)	14.3	85.7	(9)	14.3	85.7
	300-600만원 미만	(1)	0.0	100.0	(11)	17.6	82.4
	600만원 이상	(1)	100.0	0.0	(3)	100.0	0.0

④ 일·가정 양립 근무 환경

일·가정 양립 근무 환경 관련한 제도 중 ‘휴가사용촉진(71.1%)’를 가장 많이 사용한 것으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘가족사랑의 날 지정·실천(69.4%)’, ‘선택적 근로시간 제(61.7%)’ 등의 순으로 사용한 경험이 많은 것으로 조사되었다.

〈표 5-64〉 일·가정 양립 근무 환경 본인 사용 경험 여부

BASE:제도존재 있는 경우		휴가 사용 촉진			사차출퇴근제			가족사랑의 날 지정·실천		
		사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음
전체		(79)	71.1	28.9	(35)	49.1	50.9	(30)	69.4	30.6
이직 여부	있음	(64)	73.1	26.9	(27)	51.2	48.8	(19)	58.1	41.9
	없음	(15)	62.5	37.5	(9)	42.8	57.2	(11)	88.9	11.1
연령 대	20대	(16)	76.9	23.1	(5)	25.0	75.0	(1)	0.0	100.0
	30대	(44)	62.5	37.5	(20)	36.4	63.6	(20)	72.7	27.3
	40대	(19)	86.7	13.3	(10)	87.5	12.5	(9)	71.4	28.6
지역	서울	(33)	83.0	17.0	(15)	40.0	60.0	(11)	72.2	27.8
	경인지역	(31)	58.8	41.2	(10)	58.9	41.1	(12)	73.7	26.3
	그외 지역	(15)	70.9	29.1	(9)	53.4	46.6	(7)	58.4	41.6
최종 학력	고등학교 이하	(6)	59.9	40.1	(2)	50.2	49.8	-	-	-
	전문대	(14)	45.5	54.5	(3)	60.0	40.0	(4)	100.0	0.0
	대학교	(50)	74.1	25.9	(27)	48.9	51.1	(27)	65.1	34.9
	대학원 이상	(9)	100.0	0.0	(3)	39.8	60.2	-	-	-
소득 수준	300만원 미만	(23)	49.9	50.1	(14)	59.2	40.8	(6)	77.9	22.1
	300-600만원 미만	(45)	75.3	24.7	(19)	35.5	64.5	(22)	63.9	36.1
	600만원 이상	(11)	100.0	0.0	(2)	100.0	0.0	(2)	100.0	0.0

〈표 5-65〉 일·가정 양립 근무 환경 본인 사용 경험 여부 (계속)

BASE제도존재 있는 경우		가족친화 인증제			선택적 근로시간제			재택근무제			전환형 시간선택제		
		사례 수	사용 했음	사용하 지 않았음	사례 수	사용 했음	사용하 지 않았음	사례 수	사용 했음	사용하 지 않았음	사례 수	사용 했음	사용하 지 않았음
전체		(16)	19.2	80.8	(29)	61.7	38.3	(44)	41.6	58.4	(22)	57.1	42.9
이직 여부	있음	(11)	0.0	100.0	(26)	64.3	35.7	(39)	42.2	57.8	(15)	72.0	28.0
	없음	(5)	62.5	37.5	(3)	40.0	60.0	(5)	37.5	62.5	(6)	20.0	80.0
연령 대	20대	(1)	0.0	100.0	(2)	50.0	50.0	(9)	57.1	42.9	(4)	66.7	33.3
	30대	(11)	16.7	83.3	(20)	63.6	36.4	(30)	37.5	62.5	(13)	57.1	42.9
	40대	(4)	33.3	66.7	(6)	60.0	40.0	(6)	40.0	60.0	(5)	50.0	50.0
지역	서울	(10)	17.7	82.3	(13)	52.4	47.6	(16)	15.3	84.7	(6)	39.9	60.1
	경인지역	(3)	0.0	100.0	(6)	70.0	30.0	(14)	68.1	31.9	(6)	49.9	50.1
	그외 지역	(2)	50.0	50.0	(10)	68.8	31.2	(15)	45.9	54.1	(9)	73.4	26.6
최종 학력	고등학교 이하	-	-	-	(1)	0.0	100.0	-	-	-	(3)	0.0	100.0
	전문대	(2)	0.0	100.0	(4)	100.0	0.0	(6)	49.9	50.1	(2)	100.0	0.0
	대학교	(14)	21.8	78.2	(24)	59.0	41.0	(36)	42.4	57.6	(17)	62.9	37.1
	대학원 이상	-	-	-	-	-	-	(2)	0.0	100.0	-	-	-
소득 수준	300만원 미만	(5)	0.0	100.0	(14)	68.2	31.8	(16)	34.6	65.4	(9)	50.0	50.0
	300-600 만원미만	(8)	38.5	61.5	(14)	52.2	47.8	(24)	48.7	51.3	(12)	57.9	42.1
	600만원 이상	(3)	0.0	100.0	(1)	100.0	0.0	(4)	28.4	71.6	(1)	100.0	0.0

⑤ 양성평등 조직 문화

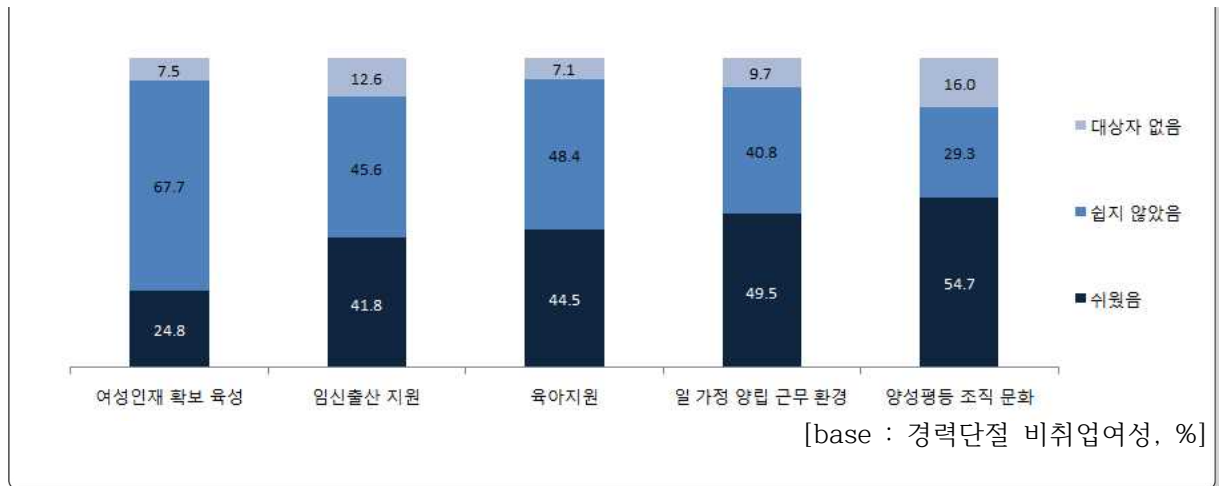
양성평등 조직 문화 관련한 제도에 대해 살펴보면 본인이 사용한 경험이 가장 많은 제도는 ‘양성평등한 인사관리(54.6%)’가 가장 많은 것으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘직장 내 성희롱 예방(54.0%)’, ‘노사협의회 여성위원 참여(53.7%)’ 순으로 나타났다.

〈표 5-66〉 양성평등 조직문화관련 제도 본인 사용 경험 여부

BASE:제도존재 있는 경우		양성평등한 인사관리			직장내 성희롱 예방			노사협의회 여성위원 참여		
		사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음	사례수	사용했음	사용하지 않았음
전체		(34)	54.6	45.4	(122)	54.0	46.0	(25)	53.7	46.3
이직 여부	있음	(30)	52.1	47.9	(91)	53.8	46.2	(18)	51.8	48.2
	없음	(4)	71.6	28.4	(31)	54.9	45.1	(7)	58.3	41.7
연령대	20대	(10)	37.5	62.5	(16)	46.2	53.8	(1)	0.0	100.0
	30대	(17)	66.7	33.3	(85)	50.0	50.0	(17)	44.4	55.6
	40대	(7)	50.0	50.0	(21)	76.5	23.5	(7)	83.3	16.7
지역	서울	(16)	50.1	49.9	(57)	65.6	34.4	(15)	66.7	33.3
	경인지역	(14)	54.5	45.5	(49)	40.0	60.0	(6)	20.0	80.0
	그외 지역	(4)	71.6	28.4	(15)	56.0	44.0	(4)	57.1	42.9
최종학력	고등학교 이하	(4)	0.0	100.0	(10)	43.8	56.2	(1)	100.0	0.0
	전문대	-	-	-	(29)	57.4	42.6	(2)	0.0	100.0
	대학교	(26)	66.7	33.3	(74)	57.5	42.5	(21)	53.0	47.0
	대학원 이상	(4)	28.5	71.5	(9)	26.6	73.4	(1)	100.0	0.0
소득 수준	300만원 미만	(11)	61.1	38.9	(47)	55.8	44.2	(4)	28.6	71.4
	300-600만원 미만	(17)	51.9	48.1	(59)	49.5	50.5	(17)	48.1	51.9
	600만원 이상	(6)	50.1	49.9	(16)	65.4	34.6	(4)	100.0	0.0

(3) 복리후생 제도 직원 사용경험

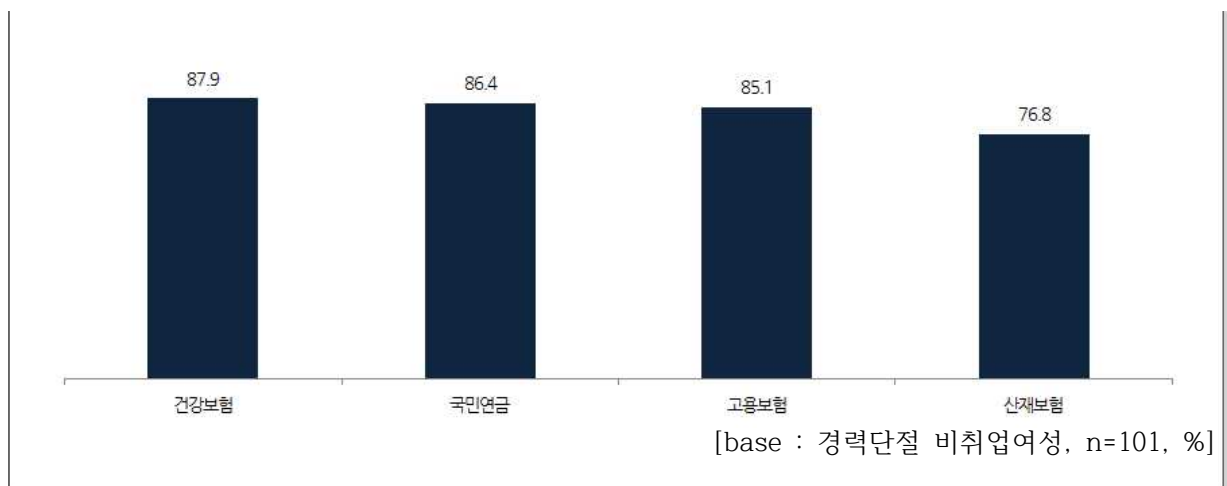
복리후생 제도가 시행되고 있는 회사 중 직원들이 쉽게 사용할 수 있었는지에 대한 질문에서 ‘양성평등 조직문화’와 ‘일·가정 양립 근무 환경’은 절반이상 직원들이 쉽게 사용한다고 응답했다. 그러나 ‘여성인재 확보 육성(24.8%)’은 낮게 조사되었다.



[그림 5-40] 복리후생제도 직원 사용 여부

(3) 사회보험 가입여부

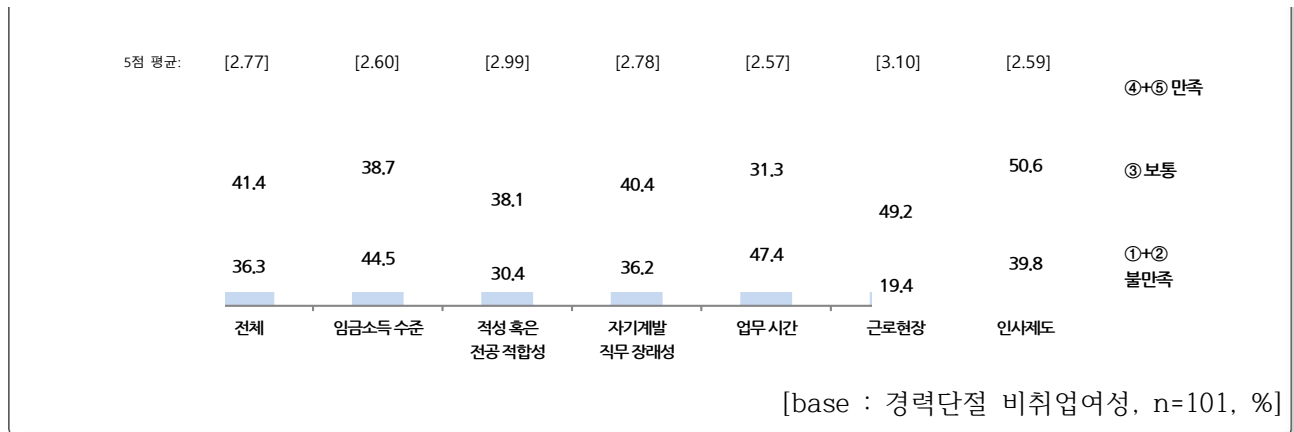
경력단절 이전 직장에서는 건강보험 및 국민연금은 대부분 가입되어 있으나, 산재보험은 상대적으로 낮게 평가되었다



[그림 5-41] 사회보험 가입여부

(4) 일자리(사업체) 만족도 조사

경력단절 당시 일자리 만족도는 전체 22.3%가 만족한다(④+⑤%)라고 응답하여 전반적으로 낮게 평가되었다. 또한 세부 속성별로, 근로현장(31.5%)과 적성 혹은 전공 적합성(31.5%), 자기개발 직무 장래성(23.4%)등의 만족도가 높게 나타났다.



[그림 5-42] 일자리 만족도 조사

① 임금소득 수준

이전 일자리 사업체의 임금소득 수준에 대한 만족도는 16.8%(④+⑤%)만이 긍정적으로 응답해 임금소득 수준에 대해서 대부분 부정적으로 응답했다. 특히, 연령별로 20대가 가장 낮게 응답한 것으로 조사되었다.

<표 5-67> 임금소득 수준에 대한 만족도 평가

BASE:유형 1		사례수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족함	■ 종합 결과			평균 : (5점)
								①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	13.0	31.5	38.7	15.7	1.1	44.5	38.7	16.8	2.60
이직 여부	있음	(215)	11.8	31.9	39.4	16.1	0.9	43.7	39.4	17.0	2.62
	없음	(75)	16.4	30.3	36.9	14.7	1.6	46.7	36.9	16.4	2.55
연령대	20대	(38)	12.9	45.2	29.0	12.9	0.0	58.1	29.0	12.9	2.42
	30대	(189)	14.7	29.4	39.2	15.7	1.0	44.1	39.2	16.7	2.59
	40대	(63)	7.8	29.4	43.1	17.6	2.0	37.3	43.1	19.6	2.76
지역	서울	(130)	12.9	38.1	33.3	14.8	1.0	50.9	33.3	15.7	2.53
	경인지역	(111)	13.3	27.2	40.6	17.2	1.7	40.5	40.6	18.9	2.67
	그외 지역	(49)	12.5	23.7	48.8	15.0	0.0	36.2	48.8	15.0	2.66
최종 학력	고등학교 이하	(20)	9.4	12.5	62.5	15.6	0.0	21.8	62.5	15.6	2.84
	전문대	(73)	13.5	28.6	47.1	10.9	0.0	42.0	47.1	10.9	2.55
	대학교	(179)	12.8	35.5	31.7	19.3	0.7	48.3	31.7	20.0	2.60
	대학원 이상	(18)	17.2	24.1	48.3	0.0	10.4	41.4	48.3	10.4	2.62
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	11.9	28.6	43.2	14.1	2.2	40.5	43.2	16.3	2.66
	인문학	(75)	14.1	39.6	28.9	17.4	0.0	53.7	28.9	17.4	2.50
	공학	(20)	6.1	36.3	21.2	36.4	0.0	42.4	21.2	36.4	2.88
	자연과학	(9)	21.5	57.1	21.5	0.0	0.0	78.5	21.5	0.0	2.00
	예체능	(36)	16.9	20.3	52.6	10.2	0.0	37.3	52.6	10.2	2.56
	기타	(10)	12.5	18.8	50.0	18.8	0.0	31.3	50.0	18.8	2.75

② 적성 혹은 전공 적합성

적성 혹은 전공 적합성에 대한 만족도는 31.5%(④+⑤%)로 나타났으며, 20대의 만족 비율이 상대적으로 높게 나타났으며, 최종학력이 전문대 이하에서 만족 비율이 상대적으로 낮게 조사되었다.

〈표 5-68〉 적성 혹은 전공 적합성에 대한 만족도 평가

BASE:유형 1		사례수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족함	■ 종합 결과			평균 : (5점)
								①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	5.7	24.7	38.1	28.1	3.4	30.4	38.1	<u>31.5</u>	2.99
이직 여부	있음	(215)	4.9	25.6	33.3	32.7	3.5	30.5	33.3	36.2	3.04
	없음	(75)	8.2	22.1	51.6	14.7	3.3	30.3	51.6	18.0	2.83
연령대	20대	(38)	3.2	19.4	35.5	41.9	0.0	22.6	35.5	<u>41.9</u>	3.16
	30대	(189)	6.9	25.5	36.3	27.5	3.9	32.4	36.3	31.4	2.96
	40대	(63)	3.9	25.5	45.1	21.6	3.9	29.4	45.1	25.5	2.96
지역	서울	(130)	4.3	30.5	44.8	15.7	4.8	34.8	44.8	20.5	2.86
	경인지역	(111)	5.6	15.0	36.7	39.4	3.3	20.6	36.7	42.8	3.20
	그외 지역	(49)	10.0	31.2	23.8	35.0	0.0	41.2	23.8	35.0	2.84
최종 학력	고등학교 이하	(20)	0.0	28.1	43.7	28.2	0.0	28.1	43.7	<u>28.2</u>	3.00
	전문대	(73)	10.1	29.4	35.3	25.2	0.0	39.5	35.3	<u>25.2</u>	2.76
	대학교	(179)	5.2	22.8	39.3	28.9	3.8	27.9	39.3	32.7	3.03
	대학원 이상	(18)	0.0	20.7	31.0	31.0	17.3	20.7	31.0	48.3	3.45
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	3.5	19.8	41.0	32.1	3.5	23.4	41.0	35.7	3.12
	인문학	(75)	11.6	33.9	23.1	27.3	4.1	45.5	23.1	31.4	2.78
	공학	(20)	0.0	24.3	54.6	21.2	0.0	24.3	54.6	21.2	2.97
	자연과학	(9)	0.0	57.2	28.6	14.2	0.0	57.2	28.6	14.2	2.57
	예체능	(36)	5.1	18.6	47.5	28.8	0.0	23.7	47.5	28.8	3.00
	기타	(10)	12.5	18.8	50.0	0.0	18.8	31.3	50.0	18.8	2.94

③ 자기 계발직무 장래성

이전 일자리의 자기계발 직무 장래성에 대한 만족도는 23.4%(④+⑤%)가 만족한다고 응답했으며, 20대(38.7%)와 대학원 이상 학력 소지자(41.3%)가 가장 높게 응답했으나, 전문대 이하 학력 소지자의 경우, 낮게 평가 하였다.

〈표 5-69〉 자기계발 직무 장래성에 대한 만족도 평가

BASE:유형 1		사례수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족함	■ 종합 결과			평균 : (5점)
								①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	11.1	25.1	40.4	21.7	1.7	36.2	40.4	23.4	2.78
이직 여부	있음	(215)	9.5	24.1	39.1	25.0	2.3	33.6	39.1	27.3	2.87
	없음	(75)	15.6	27.9	44.3	12.3	0.0	43.4	44.3	12.3	2.53
연령	20대	(38)	19.4	22.6	19.4	38.7	0.0	41.9	19.4	38.7	2.77
	30대	(189)	11.8	25.5	41.2	19.6	2.0	37.3	41.2	21.6	2.75
	40대	(63)	3.9	25.5	51.0	17.6	2.0	29.4	51.0	19.6	2.88

〈표 5-70〉 계발 직무 장래성에 대한 만족도 평가 (계속)

BASE:유형 1		사례수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족함	■ 종합 결과			평균 : (5점)
								①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	11.1	25.1	40.4	21.7	1.7	36.2	40.4	23.4	2.78
지역	서울	(130)	12.8	25.2	44.8	14.7	2.4	38.1	44.8	17.1	2.69
	경인지역	(111)	8.9	27.2	35.6	26.7	1.7	36.1	35.6	28.3	2.85
	그외 지역	(49)	11.3	20.0	40.0	28.7	0.0	31.3	40.0	28.7	2.86
최종 학력	고등학교 이하	(20)	9.4	34.4	43.7	12.5	0.0	43.7	43.7	12.5	2.59
	전문대	(73)	12.6	38.7	42.0	6.7	0.0	51.3	42.0	6.7	2.43
	대학교	(179)	10.0	18.3	42.1	26.9	2.8	28.3	42.1	29.6	2.94
	대학원 이상	(18)	17.2	27.6	13.8	41.3	0.0	44.9	13.8	41.3	2.79
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	7.9	21.2	46.7	24.2	0.0	29.1	46.7	24.2	2.87
	인문학	(75)	14.1	30.6	36.4	16.5	2.5	44.6	36.4	19.0	2.63
	공학	(20)	6.0	15.1	39.4	33.3	6.1	21.2	39.4	39.4	3.18
	자연과학	(9)	21.5	50.1	14.3	14.2	0.0	71.5	14.3	14.2	2.21
	예체능	(36)	16.9	20.3	39.0	23.7	0.0	37.3	39.0	23.7	2.70
	기타	(10)	12.5	56.3	12.5	0.0	18.8	68.8	12.5	18.8	2.56

④ 업무시간

업무시간에 대한 평가는 전반적으로 불만족 비율이 높게 나타났다(①+②불만족 47.4%). 20대 연령층에서 가장 낮게 응답하였다.

〈표 5-71〉 업무시간에 대한 만족도 평가

BASE:유형 1		사례수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족함	■ 종합 결과			평균 : (5점)
								①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	19.6	27.9	31.3	18.7	2.6	47.4	31.3	21.3	2.57
이직 여부	있음	(215)	20.4	26.4	30.7	20.4	2.0	46.8	30.7	22.4	2.57
	없음	(75)	17.2	32.0	32.8	13.9	4.1	49.2	32.8	18.0	2.56
연령	20대	(38)	32.3	16.1	29.0	22.6	0.0	48.4	29.0	22.6	2.42
	30대	(189)	21.6	26.5	30.4	19.6	2.0	48.0	30.4	21.6	2.54
	40대	(63)	5.9	39.2	35.3	13.7	5.9	45.1	35.3	19.6	2.75
지역	서울	(130)	22.4	26.2	31.0	17.1	3.3	48.6	31.0	20.5	2.53
	경인지역	(111)	15.5	35.0	26.7	20.0	2.8	50.6	26.7	22.8	2.59
	그외 지역	(49)	21.2	16.2	42.5	20.0	0.0	37.5	42.5	20.0	2.61

〈표 5-72〉 업무시간에 대한 만족도 평가 (계속)

BASE:유형 1		사례수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족함	■ 종합 결과			평균 : (5점)
								①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	19.6	27.9	31.3	18.7	2.6	47.4	31.3	21.3	2.57
최종 학력	고등학교 이하	(20)	9.4	21.9	46.8	21.9	0.0	31.3	46.8	21.9	2.81
	전문대	(73)	23.5	27.7	28.6	20.2	0.0	51.3	28.6	20.2	2.45
	대학교	(179)	19.3	27.9	31.4	17.9	3.5	47.2	31.4	21.4	2.58
	대학원 이상	(18)	17.2	34.6	24.1	17.2	6.9	51.8	24.1	24.1	2.62
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(140)	13.2	31.3	31.3	23.3	.9	44.5	31.3	24.2	2.67
	인문학	(75)	19.8	28.9	28.9	14.0	8.3	48.8	28.9	22.3	2.62
	공학	(20)	27.2	30.3	30.3	12.1	0.0	57.6	30.3	12.1	2.27
	자연과학	(9)	42.9	42.9	0.0	14.2	0.0	85.8	0.0	14.2	1.85
	예체능	(36)	38.9	11.9	39.0	10.2	0.0	50.8	39.0	10.2	2.20
	기타	(10)	0.0	12.5	50.0	37.5	0.0	12.5	50.0	37.5	3.25

⑤ 근로 현장(장소)

근로 현장(장소)에 대해서는 긍정률 31.5%(④+⑤%)로 나타났다. 연령층이 젊을수록 긍정률이 높게 나타났다(20대(48.4%) > 30대(31.4%) > 40대(21.6%))

〈표 5-73〉 근로 현장(장소)에 대한 만족도 평가

BASE·유형 1		사례 수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통 임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족함	■ 종합 결과			평균 : (5점)
								①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	4.7	14.7	49.2	28.5	3.0	19.4	49.2	31.5	3.10
이직 여부	있음	(215)	4.9	16.7	47.4	28.1	2.9	21.6	47.4	31.0	3.07
	없음	(75)	4.1	9.0	54.1	29.5	3.3	13.1	54.1	32.8	3.19
연령 대	20대	(38)	16.1	3.2	32.3	38.7	9.7	19.4	32.3	48.4	3.23
	30대	(189)	3.9	16.7	48.0	29.4	2.0	20.6	48.0	31.4	3.09
	40대	(63)	0.0	15.7	62.7	19.6	2.0	15.7	62.7	21.6	3.08
지역	서울	(130)	3.3	22.9	43.3	24.8	5.7	26.2	43.3	30.5	3.07
	경인지역	(111)	5.5	8.9	53.4	31.1	1.1	14.4	53.4	32.2	3.13
	그외 지역	(49)	6.2	6.3	55.0	32.5	0.0	12.5	55.0	32.5	3.14
최종 학력	고등학교 이하	(20)	9.4	6.3	65.6	18.7	0.0	15.6	65.6	18.7	2.94
	전문대	(73)	2.5	24.4	37.0	32.8	3.3	26.9	37.0	36.1	3.10
	대학교	(179)	4.8	10.4	55.5	26.5	2.8	15.2	55.5	29.3	3.12
	대학원 이상	(18)	6.9	27.6	17.3	41.3	6.9	34.5	17.3	48.2	3.14
전공 분야	컴퓨터통신관련	(140)	4.8	16.3	47.6	26.9	4.4	21.2	47.6	31.3	3.10
	인문학	(75)	0.0	18.2	52.1	26.5	3.3	18.2	52.1	29.7	3.15
	공학	(20)	6.0	0.0	54.6	39.4	0.0	6.0	54.6	39.4	3.27
	자연과학	(9)	0.0	35.8	50.1	14.2	0.0	35.8	50.1	14.2	2.78
	예체능	(36)	15.2	0.0	50.9	33.9	0.0	15.2	50.9	33.9	3.03
	기타	(10)	0.0	31.3	31.3	37.5	0.0	31.3	31.3	37.5	3.06

⑥ 인사 제도(승진, 배치 등)

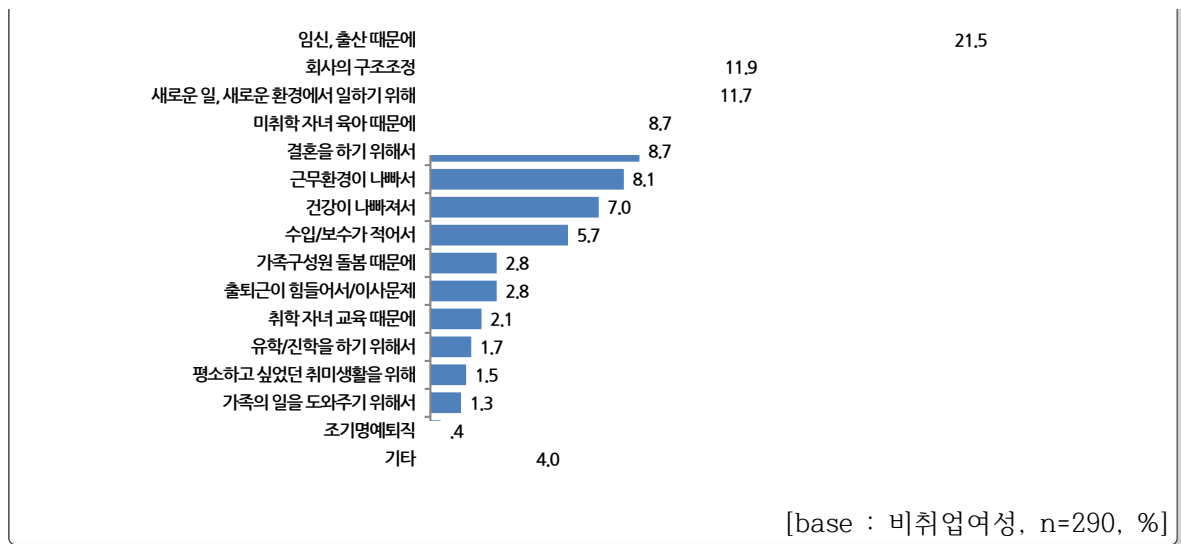
인사 제도(승진, 배치 등)에 대한 만족도에 대한 긍정률이 전반적으로 낮게 나타났다(9.6% ④+⑤%). 특히, 20대 연령층에서 3.2%로 매우 낮게 조사되었다.

〈표 5-74〉 인사 제도(승진, 배치 등)에 대한 만족도 평가

BASE:유형 1		사례수	① 전혀 만족하지 못함	② 별로 만족하지 못함	③ 보통임	④ 약간 만족	■ 종합 결과			평균 : (5점)
							①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	
전체		(290)	10.6	29.1	50.6	9.6	39.8	50.6	<u>9.6</u>	2.59
이직 여부	있음	(215)	11.5	31.9	45.1	11.5	43.4	45.1	11.5	2.57
	없음	(75)	8.2	21.3	66.4	4.1	29.5	66.4	4.1	2.66
연령 대	20대	(38)	16.1	32.3	48.4	3.2	48.4	48.4	3.2	2.39
	30대	(189)	11.8	26.5	51.0	10.8	38.2	51.0	10.8	2.61
	40대	(63)	3.9	35.3	51.0	9.8	39.2	51.0	9.8	2.67
지역	서울	(130)	8.6	27.6	56.2	7.6	36.2	56.2	7.6	2.63
	경인지역	(111)	12.8	29.4	46.1	11.7	42.2	46.1	11.7	2.57
	그외 지역	(49)	11.3	32.5	46.2	10.0	43.7	46.2	10.0	2.55
최종 학력	고등학교 이하	(20)	9.4	25.0	50.0	15.6	34.4	50.0	15.6	2.72
	전문대	(73)	10.9	27.7	56.3	5.0	38.7	56.3	5.0	2.55
	대학교	(179)	9.0	30.3	49.0	11.7	39.3	49.0	11.7	2.63
	대학원 이상	(18)	27.6	27.6	44.8	0.0	55.2	44.8	0.0	2.17
전공 분야	컴퓨터통신 관련	(140)	10.1	27.8	50.7	11.5	37.9	50.7	11.5	2.63
	인문학	(75)	7.4	31.4	54.6	6.6	38.8	54.6	6.6	2.60
	공학	(20)	0.0	48.4	36.4	15.2	48.4	36.4	15.2	2.67
	자연과학	(9)	21.5	28.6	49.9	0.0	50.1	49.9	0.0	2.28
	예체능	(36)	22.0	17.0	55.9	5.1	39.0	55.9	5.1	2.44
	기타	(10)	12.5	37.5	31.3	18.8	50.0	31.3	18.8	2.56

(5) 일자리(사업체)그만 둔 주된 이유

경력단절의 이유로는 대부분 임신과 출산 때문에(21.5%) 일자리를 그만두는 것으로 나타났으며, ‘회사의 구조조정(부도 등)(11.9%)’, ‘새로운 일, 새로운 환경에서 일하기 위해(11.7%)’, ‘미취학자녀육아 때문에(8.7%)’ 등의 순으로 나타났다. 또한, 일자리를 그만 둔 주된 이유가 ‘자녀 육아 또는 교육 문제’인 경우, 그 문제가 해결된다면, 일자리를 그만두지 않았다고 응답하여, 자녀의 육아 또는 교육 문제 해결이 경력단절 문제를 해결하는 여러 해결책 중 일부로 확인되었다. 연령대별로 살펴보면, 20대는 ‘근무환경이 나빠서(22.6%)’가 가장 많았으며, 30대와 40대의 경우, ‘임신, 출산 때문에’ 그만 두는 이유로 나타났다.



[그림 5-43] 일자리를 그만둔 주된 이유

<표 5-75> 응답자 특성별 일자리를 그만둔 주된 이유

BASE:유형 1	전체	이직 여부		연령대			소득 수준		
		있음	없음	20대	30대	40대	300만원 미만	300~600만원 미만	600만원 이상
사례수	(290)	(215)	(75)	(38)	(189)	(63)	(130)	(135)	(25)
임신, 출산 때문에	21.5	17.0	34.4	6.5	24.5	21.6	10.5	31.5	24.4
회사의 구조조정	11.9	15.2	2.5	16.1	11.8	9.8	15.7	10.5	0.0
새로운 일, 새로운 환경에서 일하기 위해	11.7	11.5	12.3	16.1	10.8	11.8	12.8	9.6	17.1
미취학 자녀 육아 때문에	8.7	7.5	12.3	0.0	8.8	13.7	3.8	13.3	9.8
결혼을 하기 위해서	8.7	9.5	6.6	9.7	8.8	7.8	8.6	9.6	4.8
근무환경이 나빠서	8.1	8.6	6.5	22.6	7.8	0.0	9.5	6.8	7.3
건강이 나빠져서	7.0	8.1	4.1	3.2	6.9	9.8	9.5	4.1	9.7
수입/보수가 적어서	5.7	6.9	2.5	9.7	4.9	5.9	10.5	2.3	0.0
가족구성원 돌봄 때문에	2.8	3.7	0.0	0.0	2.9	3.9	1.9	2.7	7.3
출퇴근이 힘들어서/이사문제	2.8	2.9	2.5	3.2	2.9	2.0	6.2	0.0	0.0
취학 자녀 교육 때문에	2.1	1.4	4.1	0.0	2.0	3.9	1.0	3.7	0.0
유학/진학을 하기 위해서	1.7	1.4	2.5	3.2	2.0	0.0	3.8	0.0	0.0
평소하고 싶었던 취미생활을 위해	1.5	.6	4.1	3.2	1.0	2.0	1.4	1.8	0.0
가족의 일을 도와주기 위해서	1.3	.6	3.3	3.2	0.0	3.9	0.0	0.0	14.6
조기명예퇴직	.4	.6	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	4.9
기타	4.0	4.6	2.5	3.2	4.9	2.0	4.8	4.1	0.0

(6) 경력단절 이전 직장 분위기

경력단절 이전 직장에서의 분위기는 ‘남성선호’, ‘정시퇴근하기 어려운 분위기’, ‘잡은 야근 및 휴일 근무’ 등 경력단절 이전 직장의 분위기에 대한 긍정도가 높게 나타남.

〈표 5-76〉 경력단절 이전 직장 분위기(긍정도)

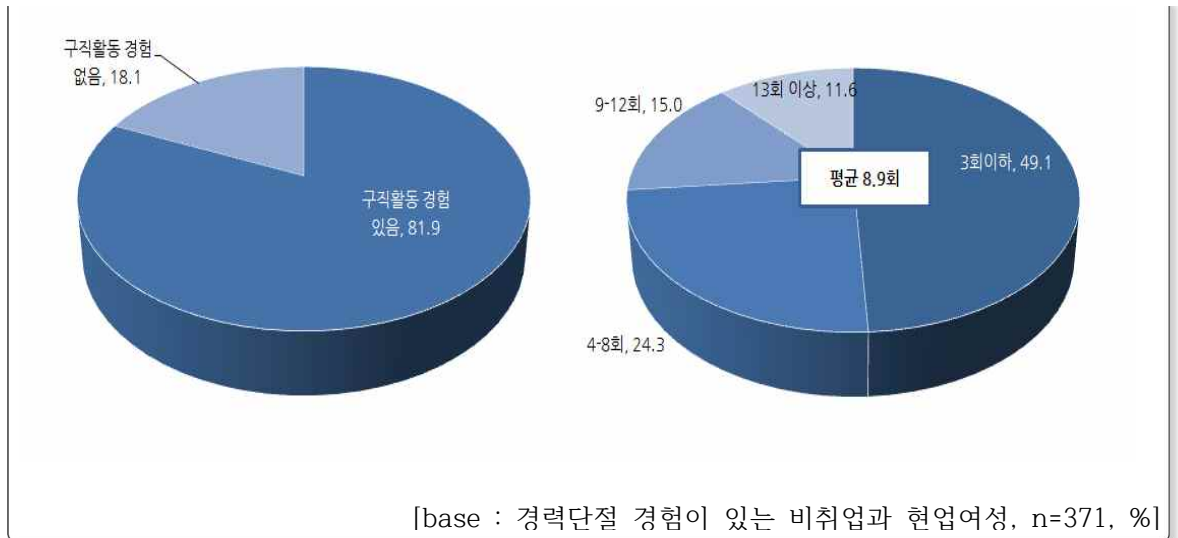
전체	TOP2%	5점 평균	전체 대비	
	36.4	3.1	TOP2% 차이	평균 차이
임신을 하면 버티지 못하고 출산 전 퇴직하는 분위기였다	35.3	2.9	-1.1	-0.21
개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어려웠다	42.3	3.2	5.9	0.09
내 업무가 끝나도 정시에 퇴근하기가 어려웠다	50.4	3.4	14.0	0.24
야근이나 휴일 근무가 잦았다	49.1	3.4	12.7	0.26
여성들이 인사관리에서 불이익을 당하는 편이었다	34.9	3.2	-1.5	0.03
입사, 채용에 여성보다는 남성을 선호한다	48.3	3.4	11.9	0.28
경력상 중요한 교육이나 훈련의 기회가 여성에게는 적게 주어진다	32.6	3.1	-3.9	-0.07
임신이나 출산을 이유로 일을 그만 두라는 압력을 받거나 그러한 사례를 목격한 적이 있다	30.4	2.9	-6.0	-0.22
남성 중심의 문화로 소외감을 느낄 때가 있었다	43.0	3.1	6.5	-0.01
CEO가 조직 내 양성평등 문화에 대해 적극적이었다	15.7	2.7	-20.7	-0.45
맡은 일에 대해서는 업무 자율성이 높은 편이었다	35.7	3.2	-0.7	0.02
회사에서 제공하는 직무 훈련의 기회가 거의 없었다	38.5	3.3	2.1	0.14
회사의 업무가 자신의 직무 역량 성장에 기회가 되었다	24.0	3.0	-12.4	-0.14
여성들도 업무를 통해 공정하게 인정받는 분위기였다	30.8	3.2	-5.6	0.01
의사소통이 대체적으로 자유로운 분위기였다	35.3	3.2	-1.1	0.02

(base : 비취업자, Top 2%, 평균)

5. 경력단절 경험

(1) 구직활동 여부

경력단절 후 절반이상 구직활동을 경험(81.9%)한 것으로 나타났으며, 평균 8.9회 구직활동을 하는 것으로 분석되었다. 특히, 경력단절 경험이 있는 현업여성에게서 구직활동 경험과 평균 구직활동 횟수 모두 비취업여성 보다 높게 나타났다.



[그림 5-44] 구직활동 여부 및 구직 활동 횟수(평균)

<표 5-77> 응답자 특성별 구직활동 여부

BASE: 유형3제외	전체	유형		연령대			최종 학력			
		유형1	유형2	20대	30대	40대	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
사례수	(453)	(290)	(163)	(47)	(265)	(141)	(24)	(97)	(300)	(32)
있음	81.9	74.0	95.8	89.3	79.1	84.6	73.8	73.4	85.4	79.7
없음	18.1	26.0	4.2	10.7	20.9	15.4	26.2	26.6	14.6	20.3

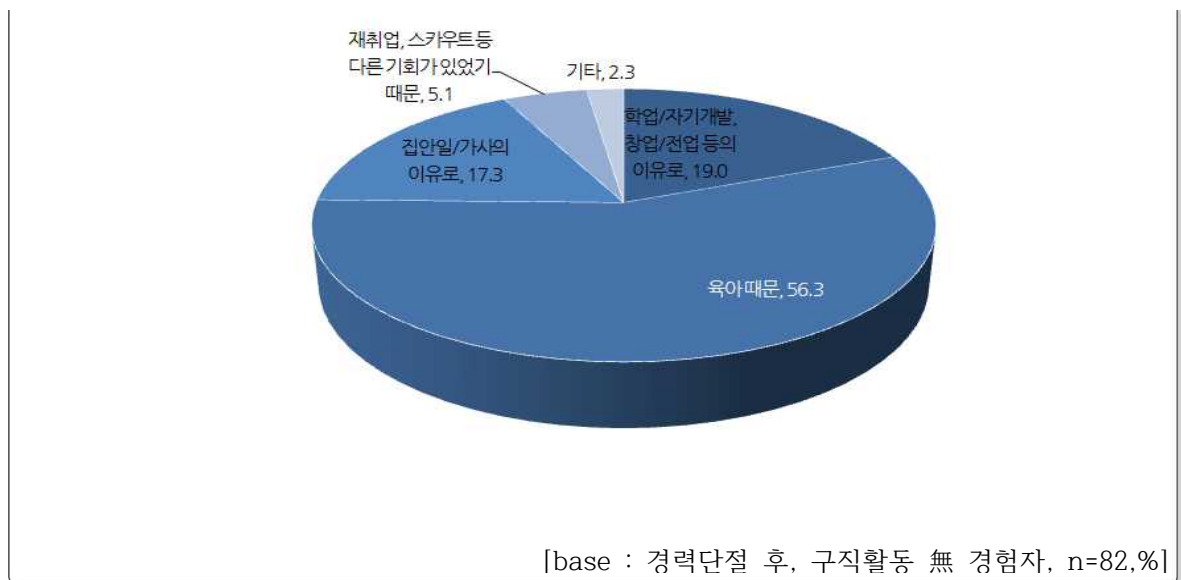
<표 5-78> 응답자 특성별 구직활동 회수

BASE:C1=1, 유형3제외	전체	유형		연령대			최종 학력			
		유형1	유형2	20대	30대	40대	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
사례수	(371)	(215)	(156)	(42)	(210)	(119)	(17)	(71)	(257)	(26)
3회이하	49.1	51.7	45.5	55.6	45.1	53.8	60.0	49.3	48.7	45.7
4-8회	24.3	20.7	29.3	16.4	26.0	24.3	11.6	17.6	27.1	23.8
9-12회	15.0	16.7	12.7	12.7	17.4	11.5	6.2	22.5	13.7	12.6
13회 이상	11.6	10.9	12.5	15.3	11.5	10.4	22.2	10.6	10.5	17.9
평균 : (회)	8.9	7.7	10.5	8.1	8.6	9.7	14.8	9.9	8.0	11.0

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

(2) 구직활동 하지 않는 이유

구직활동을 하지 않는 이유로 ‘육아 때문에(56.3%)’ 이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘학업/자기개발, 창업/전업 등의 이유로(19.0%)’, ‘집안일/가사의 이유로(17.3%)’, ‘재취업, 스카우트 등 다른 기회가 있었기 때문(5.1%)’ 순으로 나타났다. 응답자 특성별로는 20대가 학업/자기개발, 창업/전업 등의 이유로 구직활동을 하지 않는 비율이 높게 나타났다.



[그림 5-45] 구직활동 하지 않는 이유

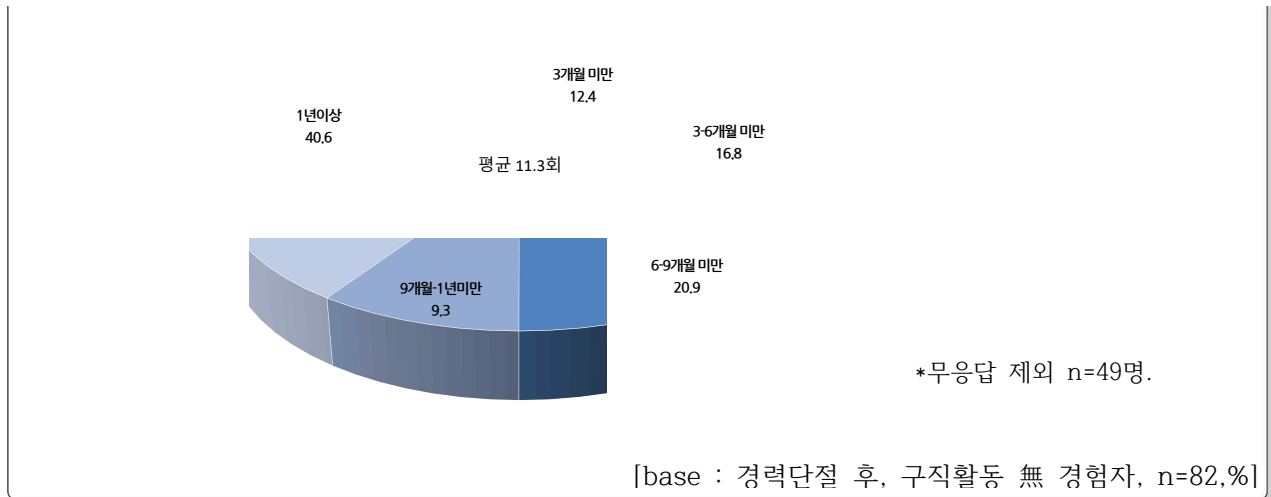
<표 5-79> 응답자 특성별 구직활동을 하지 않는 이유

BASE:구직활동 경험이 없거나 유형3제외	전체	유형		연령대			최종 학력			
		유형1	유형2	20대	30대	40대	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
사례수	(82)	(75)	(7)	(5)	(55)	(22)	(6)	(26)	(44)	(7)
학업/자기개발, 창업/전업 등의 이유로	19.0	18.8	21.5	73.4	17.4	10.6	0.0	12.0	20.3	56.3
육아 때문	56.3	57.4	44.2	24.5	57.0	61.7	80.0	60.1	53.5	37.7
집안일/가사의 이유로	17.3	16.4	27.1	0.0	14.8	27.7	20.0	27.9	12.4	6.0
재취업, 스카우트 등 다른 기회가 있었기 때문	5.1	4.9	7.3	2.2	7.4	0.0	0.0	0.0	9.6	0.0
기타	2.3	2.5	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

(3) 구직까지 걸린 기간(개월)

경력단절 경험이 있는 현업여성의 40.6%가 구직까지 걸린 기간이 1년 이상으로 응답했으며, 평균 11.3개월로 나타났다. 특히, 연령이 높을수록, 최종 학력이 높을수록 구직까지 걸린 기간이 긴 것으로 나타났다.



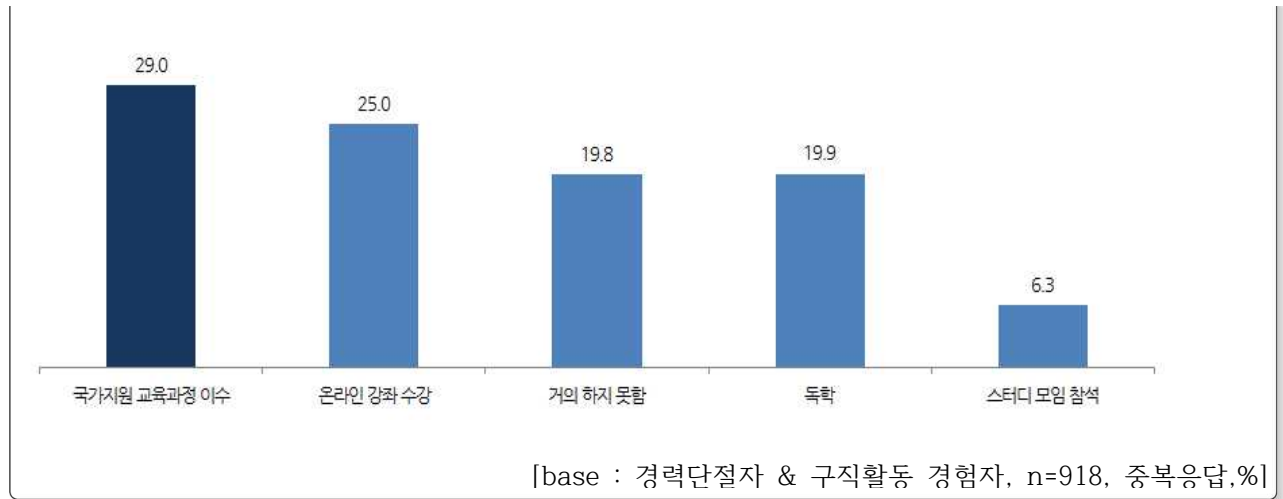
[그림 5-46] 구직까지 걸린 기간

<표 5-80> 응답자 특성별 구직까지 걸린 기간

BASE: C1=1, 유형1제외, 유형3제외		사례수	3개월 미만	3-6개월 미만	6-9개월 미만	9개월-1년 미만	1년이상	평균 : (개월)
전체		(107)	12.4	16.8	20.9	9.3	40.6	<u>11.3</u>
연령대	20대	(6)	17.0	30.2	24.5	3.8	24.5	7.2
	30대	(47)	9.9	29.8	21.5	11.6	27.3	9.0
	40대	(54)	14.0	4.0	20.0	8.0	54.0	<u>13.7</u>
지역	서울	(58)	10.7	20.9	19.4	8.7	40.4	11.7
	경인지역	(27)	15.9	13.4	14.0	12.9	43.8	12.0
	그외 지역	(23)	12.5	10.2	32.9	6.8	37.5	9.6
최종 학력	고등학교 이하	(2)	60.5	19.8	0.0	0.0	19.8	3.6
	전문대	(15)	11.3	20.0	14.0	10.7	44.0	12.8
	대학교	(81)	12.8	15.7	24.1	10.4	37.0	10.1
	대학원 이상	(9)	0.0	20.2	8.3	0.0	71.5	<u>20.6</u>

(4) 자기계발 방법

직무역량 강화를 위해 국가지원 교육과정 이수, 온라인 강좌 수강 등을 통해 자기계발을 하는 것으로 나타났으며, 응답자 특성별로 비취업자와 20대의 경우, 독학으로도 자기계발을 하고 있는 비율이 높았으며, 20대의 경우는 다른 연령대의 온라인 강좌 수강 비율보다 상대적으로 낮게 나타났다.



[그림 5-47] 자기계발 방법

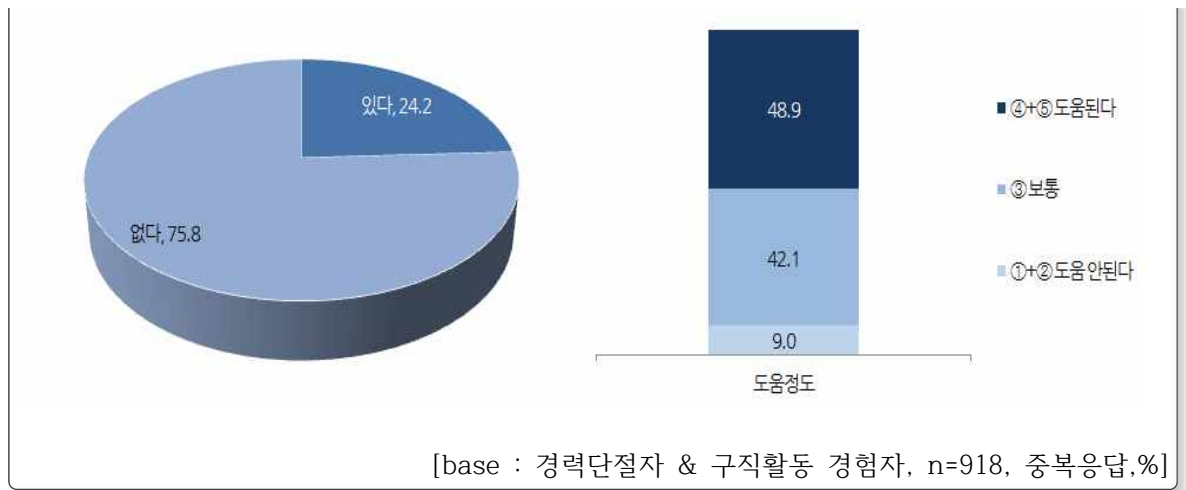
<표 5-81> 응답자 특성별 자기계발 방법

BASE:유형1,2 & C1=1, 유형3	전체	유형			이직 여부	연령대		
		유형1	유형2	유형3	있음	20대	30대	40대
사례수	(918)	(215)	(156)	(547)	(371)	(241)	(442)	(235)
국가지원 교육과정 이수	29.0	27.3	29.1	29.6	28.0	31.3	26.8	30.7
온라인 강좌 수강	25.0	25.3	27.9	24.0	26.4	16.7	26.0	31.6
거의 하지 못함	19.8	20.1	17.4	20.4	19.0	19.5	20.1	19.5
독학	19.9	25.0	17.7	18.5	21.9	24.8	20.9	13.0
스터디 모임 참석	6.3	2.3	8.0	7.5	4.7	7.7	6.2	5.2

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현직여성

(5) 온라인 개방형 교육강좌 이수 경험 및 도움 정도

온라인 개방형 교육강좌 이수 경험은 24.2%로 나타나, 대부분 이수 경험은 없는 것으로 나타났다. 또한 이수경험이 있는 경우, 온라인 교육의 직무 역량 계발에 48.9%가 도움이 된다(4+5점 %)라고 응답했다. 응답자 특성별로 이직경험이 있는 집단에서 도움정도가 상대적으로 높게 나타났다.



[그림 5-48] 온라인 개방형 교육강좌 이수 경험

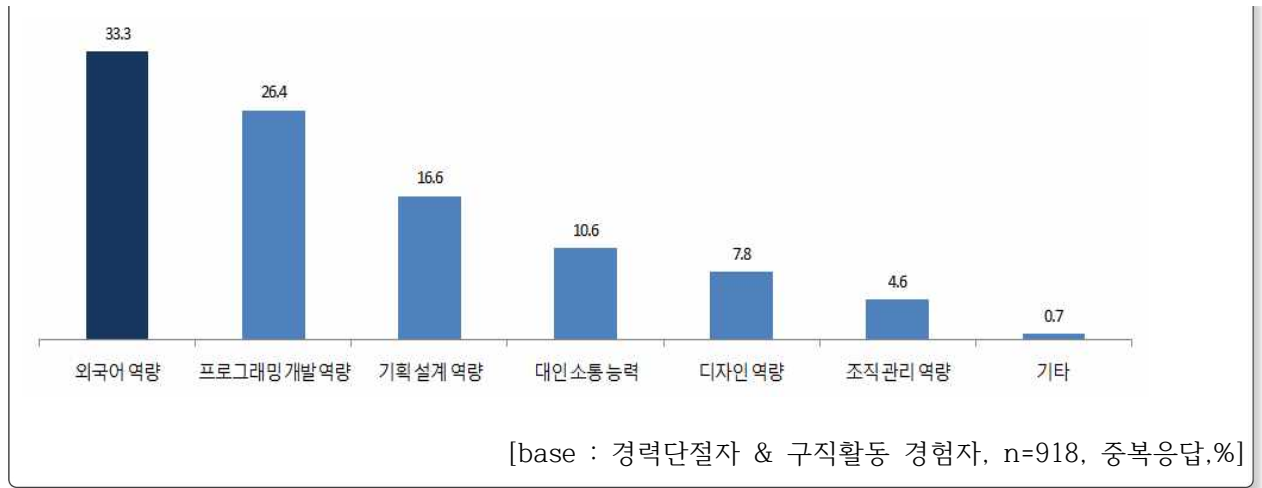
<표 5-82> 응답자 특성별 온라인 개방형 교육강좌 도움 정도

BASE:C4=1, 유형1~3		전체	유형			이직 여부 있음	연령대		
			유형1	유형2	유형3		20대	30대	40대
사례수		(222)	(40)	(59)	(123)	(100)	(45)	(113)	(65)
① 전혀 도움되지 못했다		2.0	0.0	0.2	3.5	0.1	0.2	1.9	3.4
② 도움이 안됐다		7.0	4.6	5.5	8.6	5.1	5.1	10.9	1.7
③ 보통이다		42.1	43.1	44.8	40.4	44.1	46.8	38.1	45.6
④ 도움되었다		44.8	49.2	43.3	44.2	45.7	40.3	46.1	45.7
⑤ 매우 도움되었다		4.1	3.1	6.3	3.4	5.0	7.6	3.0	3.6
종합 결과	①+②	9.0	4.6	5.7	12.1	5.2	5.3	12.8	5.1
	③	42.1	43.1	44.8	40.4	44.1	46.8	38.1	45.6
	④+⑤	48.9	52.3	49.6	47.5	50.7	47.9	49.1	49.3
평균 : (5점)		3.4	3.5	3.5	3.4	3.5	3.5	3.4	3.4

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현직여성

(6) 자신에게 가장 필요한 역량

자신에게 가장 필요한 역량으로 ‘외국어 역량’, ‘프로그래밍 개발 역량’, ‘기획설계 역량’ 등의 순으로 나타났으며, 응답자 특성별로 살펴보면, 20대 연령층에서는 프로그래밍 개발 역량이 가장 높았고, 40대 연령층에서는 대인소통 능력도 다른 연령층에 비해 상대적으로 높게 응답되었다.



[그림 5-49] 자신에게 가장 필요한 역량

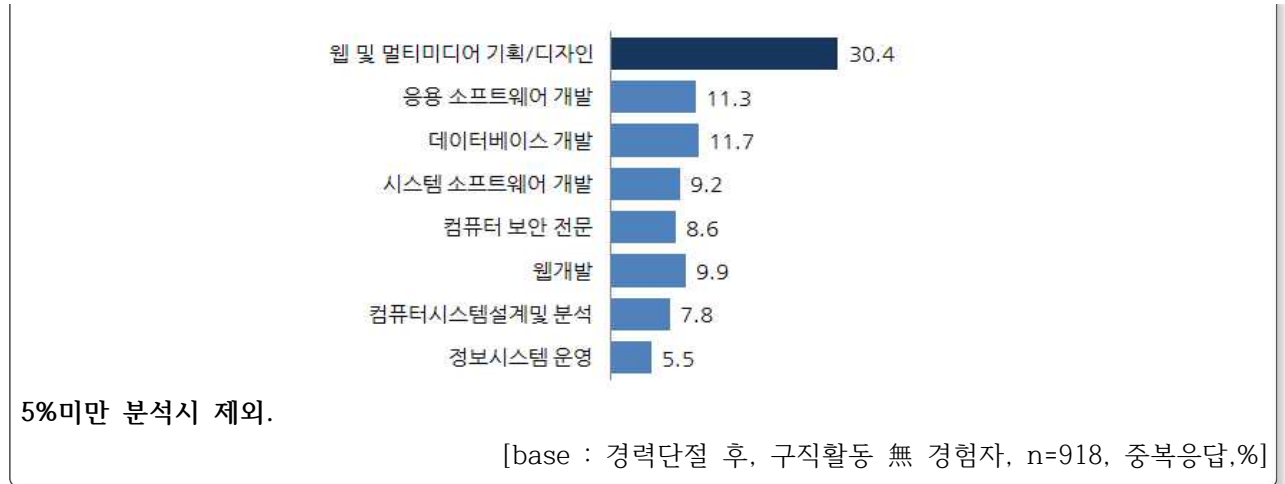
<표 5-83> 응답자 특성별 자신에게 가장 필요한 역량

BASE:유형1,2 & C1=1, 유형3		사례수	외국어 역량	프로그래 밍 개발 역량	기획 설계 역량	대인 소통 능력	디자인 역량	조직 관리 역량	기타
전체		(918)	33.3	26.4	16.6	10.6	7.8	4.6	0.7
유형	유형1	(215)	29.3	29.0	12.4	12.4	12.1	2.6	2.3
	유형2	(156)	26.5	27.3	19.5	15.3	5.1	6.0	0.2
	유형3	(547)	36.8	25.2	17.4	8.5	6.9	5.1	0.2
이직 여부	있음	(371)	28.1	28.3	15.4	13.6	9.1	4.0	1.4
연령대	20대	(241)	34.3	36.1	11.4	7.3	8.2	2.2	0.5
	30대	(442)	32.8	24.7	18.1	8.9	9.6	4.8	1.2
	40대	(235)	33.1	19.9	19.0	17.0	4.0	7.0	0.0
최종 학력	고등학교 이하	(47)	45.9	6.5	12.3	9.5	19.2	0.0	6.5
	전문대	(151)	31.5	26.8	12.2	13.7	8.7	6.1	1.0
	대학교	(649)	32.1	28.2	17.5	9.8	7.0	5.2	0.3
	대학원 이상	(71)	39.4	22.7	20.4	11.8	5.7	0.0	0.0

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

(7) 희망하는 SW 교육 분야

향후 희망 SW교육 분야는 ‘웹 및 멀티미디어 기획/디자인’, ‘응용 소프트웨어 개발’, ‘데이터베이스 개발’ 순으로 나타났다. 응답자 특성별로는 비취업자의 경우, 시스템 소프트웨어 개발, 취업여성의 경우, 웹 및 멀티미디어 기획/디자인을 선호하는 것으로 분석되었다.



[그림 5-50] 희망하는 SW 교육 분야

<표 5-84> 응답자 특성별 희망하는 SW 교육 분야

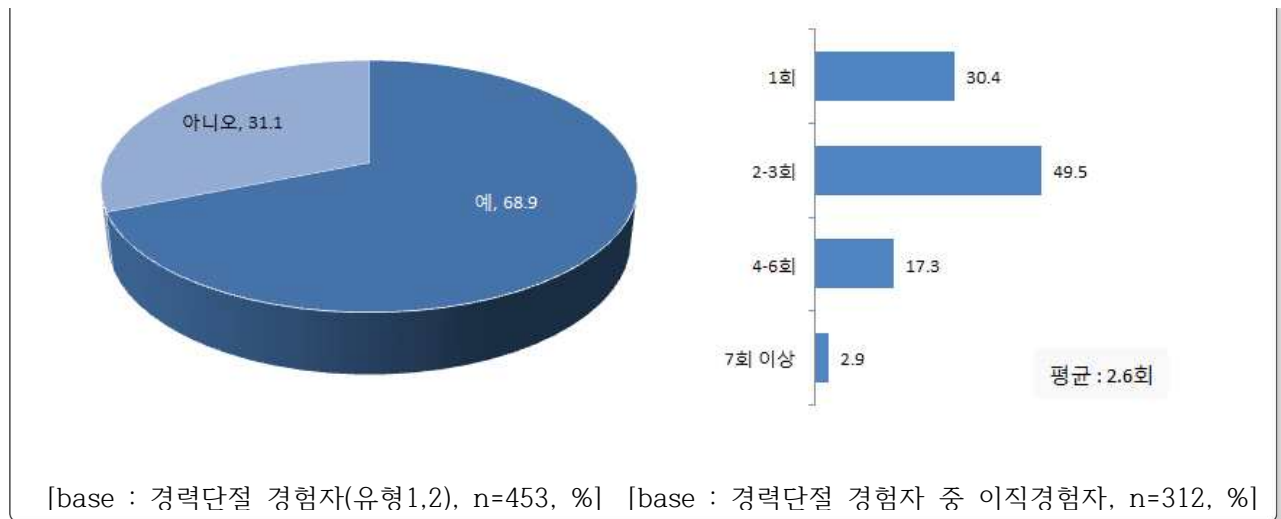
BASE:유형1,2 & C1=1, 유형3	전체	유형			이직 여부	연령대		
		유형1	유형2	유형3		있음	20대	30대
사례수	(918)	(215)	(156)	(547)	(371)	(241)	(442)	(235)
웹 및 멀티미디어 기획/디자인	30.4	37.6	28.5	28.1	33.8	29.8	32.7	26.7
응용 소프트웨어 개발	11.3	11.2	8.4	12.2	10.0	9.0	12.3	11.9
데이터베이스 개발	11.7	9.5	13.5	12.0	11.2	11.0	9.5	16.4
시스템 소프트웨어 개발	9.2	8.3	12.6	8.6	10.1	10.5	9.7	7.1
컴퓨터 보안 전문	8.6	7.2	6.2	9.9	6.8	8.8	7.3	10.9
웹개발	9.9	10.6	8.5	10.1	9.7	14.2	11.0	3.4
컴퓨터시스템설계 및 분석	7.8	6.0	6.6	8.9	6.3	6.6	7.6	9.6
정보시스템 운영	5.5	2.6	9.6	5.4	5.5	4.9	3.6	9.4
네트워크시스템 개발	2.6	2.0	3.7	2.5	2.7	2.8	2.6	2.4
기타	3.0	4.9	2.4	2.5	3.8	2.3	3.9	2.3

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

6. 이직경험

(1) 이직 경험 및 이직 횟수

경력단절 경험이 있는 응답자의 68.9%가 이직경험이 있는 것으로 나타났으며, 이직 횟수는 평균 2.6회로 나타났다. 현직여성의 이직 횟수가 상대적으로 비취업여성보다 많은 것으로 분석된다.



[그림 5-51] 이직경험 여부 및 이직 횟수

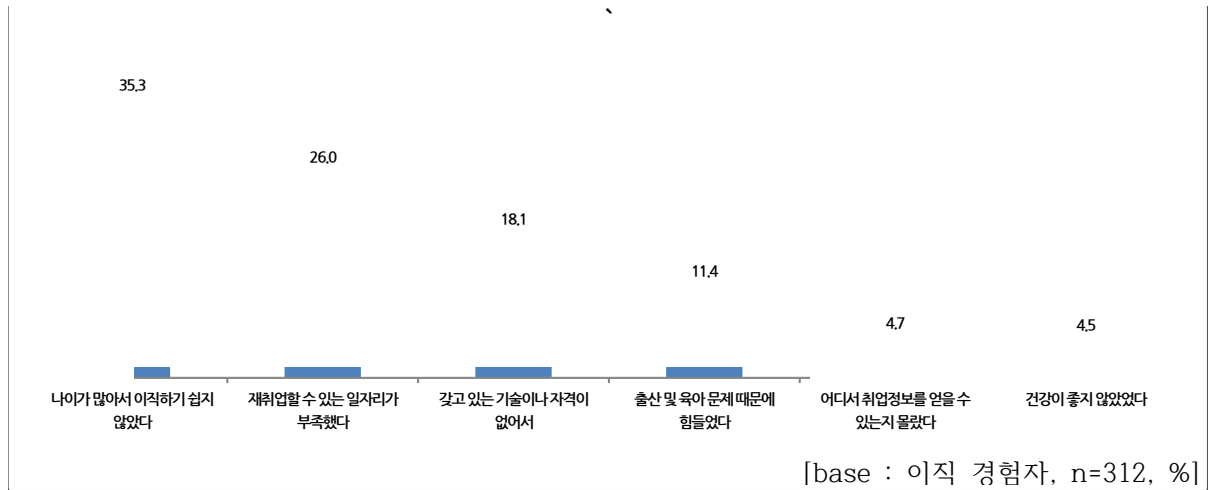
<표 5-85> 응답자 특성별 이직 횟수(평균)

BASE:D1=1,유형1,2		사례수	1회	2-3회	4-6회	7회 이상	평균 : (번)
전체		(312)	30.4	49.5	17.3	2.9	2.6
유형	유형1	(168)	37.4	43.9	16.9	1.8	2.4
	유형2	(143)	22.2	55.9	17.8	4.1	2.8
연령대	20대	(27)	36.8	58.0	5.3	0.0	2.0
	30대	(185)	29.6	47.4	21.1	1.8	2.6
	40대	(99)	30.2	50.9	13.4	5.6	2.7
지역	서울	(152)	31.5	50.1	15.8	2.6	2.5
	경인지역	(109)	25.5	53.0	18.6	3.0	2.7
	그외 지역	(52)	37.3	40.1	19.0	3.6	2.6
최종 학력	고등학교 이하	(13)	27.8	47.2	13.9	11.1	2.9
	전문대	(73)	25.2	46.1	24.7	4.0	3.1
	대학교	(209)	33.3	50.3	14.2	2.2	2.4
	대학원 이상	(17)	18.8	55.4	25.8	0.0	2.6
소득 수준	300만원 미만	(110)	31.0	48.5	16.0	4.5	2.7
	300-600만원 미만	(152)	26.0	50.8	20.5	2.7	2.7
	600만원 이상	(50)	42.3	47.5	10.2	0.0	2.1

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

(2) 이직 시 애로사항

이직 시 가장 큰 애로사항으로는 ‘나이가 많아서 이직하기 쉽지 않다(35.3%)’가 가장 많았으며, 그 다음으로 재취업할 수 있는 일자리 부족(26.0%), 갖고 있는 기술이나 자격이 없어서(18.1%) 등의 순으로 나타났다.



[그림 5-52] 이직 시 애로사항

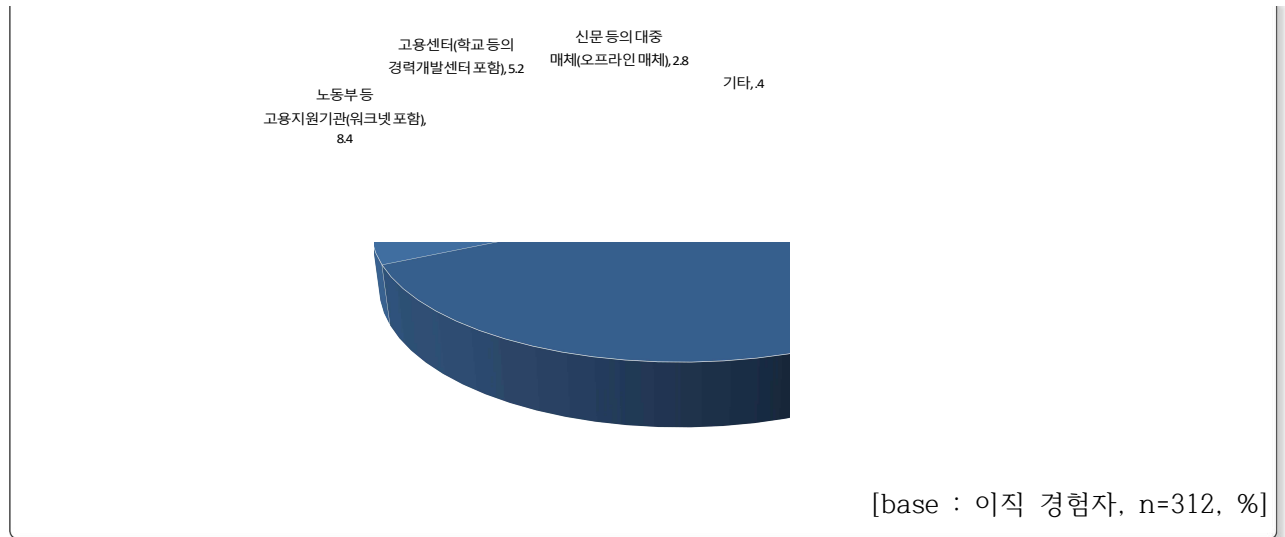
<표 5-86> 응답자 특성별 이직 시 애로사항

BASE:D1=1, 유형1,2		사례수	나이가 많아서 이직하기 쉽지 않았다	재취업할 수 있는 일자리가 부족했다	갖고 있는 기술이나 자격이 없어서	출산 및 육아 문제 때문에 힘들었다	어디서 취업정보를 얻을 수 있는지 몰랐다	건강이 좋지 않았었다
전체		(312)	35.3	26.0	18.1	11.4	4.7	4.5
유형	유형1	(168)	31.9	25.6	20.9	11.4	4.4	5.9
	유형2	(143)	39.3	26.4	14.9	11.4	5.1	2.9
이직 여부	있음	(278)	34.0	27.3	17.2	12.1	4.4	4.9
	없음	(34)	45.7	15.4	25.2	5.4	7.2	1.1
연령대	20대	(27)	12.7	37.1	31.0	0.4	8.6	10.2
	30대	(185)	28.8	28.7	20.4	11.9	4.7	5.5
	40대	(99)	53.7	17.9	10.4	13.4	3.6	1.1
지역	서울	(152)	34.2	30.2	16.5	9.3	5.0	4.8
	경인지역	(109)	34.6	19.1	24.9	13.8	5.8	1.7
	그외 지역	(52)	40.0	28.0	8.6	12.4	1.5	9.4
최종 학력	고등학교 이하	(13)	41.8	24.0	25.0	9.3	0.0	0.0
	전문대	(73)	43.2	20.2	15.2	7.6	5.0	8.8
	대학교	(209)	32.7	27.3	19.7	12.0	5.3	3.0
	대학원 이상	(17)	28.2	37.0	5.3	22.2	0.0	7.3

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

(3) 이직 시 구직방법

이직할 때, 구직방법으로 응답자 67.9%가 개별적 취업 및 채용 사이트(온라인 매체)를 통해 구직 활동을 하고 있는 것으로 나타났으며, 지인소개(15.3%), 노동부 등 고용지원기관(위크넷 포함)(8.4%), 고용센터(학교 등의 경력개발센터 포함)(5.2%) 순으로 나타남.



[그림 5-53] 이직 시 구직 방법

<표 5-87> 응답자 특성별 이직 시 구직방법

BASE:D1=1, 유형1,2		사례수	개별적 취업 및 채용 사이트 (온라인 매체)	지인 소개	노동부 등 고용지원기관 (위크넷 포함)	고용센터(학교 등의 경력개발센터 포함)	신문 등의 대중 매체(오프라인 매체)	기타
전체		(312)	67.9	15.3	8.4	5.2	2.8	0.4
유형	유형1	(168)	68.9	16.1	8.4	4.8	1.1	0.7
	유형2	(143)	66.9	14.4	8.3	5.7	4.8	0.0
이직 여부	있음	(278)	65.3	16.6	9.0	5.7	3.0	0.4
	없음	(34)	89.4	4.7	3.6	1.1	1.1	0.0
연령 대	20대	(27)	69.8	12.3	16.4	.4	1.2	0.0
	30대	(185)	70.2	14.2	5.5	6.2	3.9	0.0
	40대	(99)	63.3	18.2	11.5	4.7	1.1	1.2
지역	서울	(152)	68.6	15.3	5.0	7.2	4.0	0.0
	경인지역	(109)	69.5	16.1	10.9	2.0	.4	1.1
	그외 지역	(52)	62.8	13.7	12.9	6.2	4.5	0.0
최종 학력	고등학교 이하	(13)	55.4	0.0	23.2	21.5	0.0	0.0
	전문대	(73)	81.2	7.3	10.2	.5	.7	0.0
	대학교	(209)	64.6	18.3	6.9	6.0	3.6	0.6
	대학원 이상	(17)	62.0	24.5	6.5	2.3	4.7	0.0

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

(4) 구직활동을 후 취업하기까지 걸린 기간

현재 시점 기준으로 구직활동을 시작한 후 현재 직장에 취업하기까지 평균 11.1개월이 걸리는 것으로 파악된다. 1년 미만인 58.7%가 1년 내에 구직에 성공하는 것으로 나타났다. 이직 경험이 없는 경우, 연령이 높을수록 구직활동 후 취업까지 걸린 기간이 긴 것으로 나타났다.

〈표 5-88〉 응답자 특성별 구직활동 후 취업까지 걸린 기간

BASE: D1=1, 유형1제외		사례수	3개월 미만	3-6개월 미만	6-9개월 미만	9개월-1년 미만	1년 이상	평균 : (개월)
전체		(143)	20.9	21.6	12.5	3.7	41.3	11.1
이직 여부	있음	(140)	20.8	22.1	12.5	3.8	40.7	11.0
	없음	(3)	25.8	0.0	11.3	0.0	62.9	16.3
연령대	20대	(9)	26.3	22.5	17.5	3.8	30.0	7.6
	30대	(69)	19.9	23.3	17.6	5.7	33.5	9.6
	40대	(66)	21.3	19.7	6.6	1.6	50.8	13.1
지역	서울	(84)	21.6	24.0	10.6	4.2	39.6	12.2
	경인지역	(32)	23.9	24.4	8.7	4.1	39.0	8.5
	그외 지역	(28)	15.4	11.1	22.8	1.8	48.9	10.6
최종 학력	고등학교 이하	(3)	62.9	3.2	0.0	0.0	33.9	12.0
	전문대	(21)	15.0	23.3	7.8	8.7	45.3	10.5
	대학교	(107)	22.0	22.5	14.5	2.9	38.1	9.9
	대학원 이상	(12)	9.9	15.1	6.6	3.3	65.1	22.4
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(62)	17.4	14.3	13.2	1.9	53.3	13.3
	인문학	(36)	25.9	26.3	10.5	8.0	29.4	9.6
	공학	(14)	13.8	25.6	22.9	5.4	32.3	12.1
	자연과학	(13)	7.1	40.2	6.2	3.1	43.3	9.4
	예체능	(16)	34.4	16.9	12.3	.7	35.8	7.8
	기타	(3)	55.3	44.7	0.0	0.0	0.0	2.4

7. 구직활동

(1) 향후 구직 계획(의향)

비취업자 대상 향후 구직 의향은 84.0%가 구직의향이 있다고 응답했으며, 이들 중 43.0%는 이전 직장과의 동일한 SW관련 업종으로 구직할 계획이며, 29.4%는 非SW관련분야에 구직할 계획이라고 응답하였다. 응답자 특성별로 살펴보면, 3-40대 연령층이 20대 연령층보다 높게 나타났다.



[base : 비취업자, n=290, %]



[base : 비취업자 중 구직의향자, n=244, %]

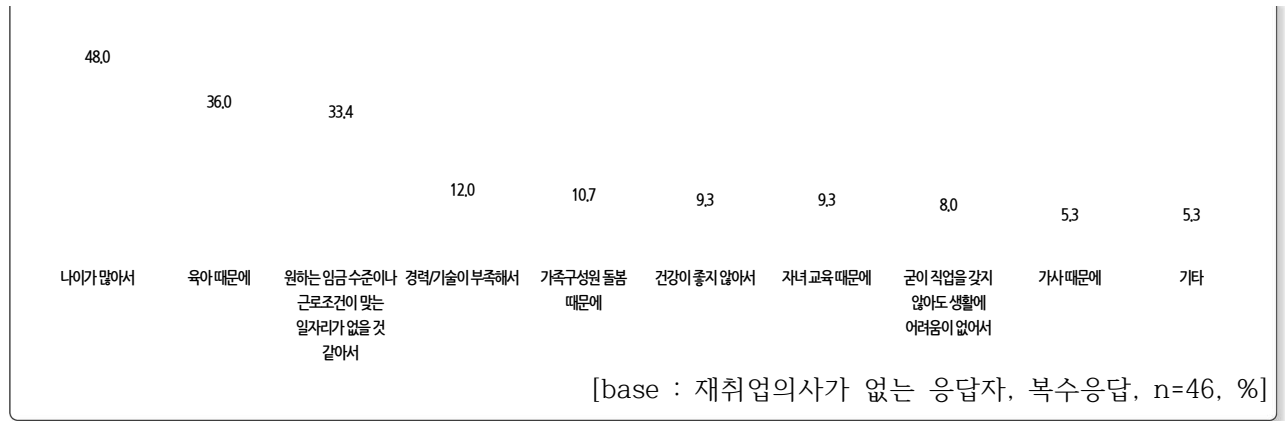
[그림 5-54] 향후 구직의향 및 이전 직장과의 동일업무 여부

<표 5-89> 구직의향이 있는 경우, 이전 직장과의 업무분야 동일 여부

BASE: 유형1, E1=1		사례수	SW관련 직종	SW非관련 직종	잘 모르겠음
전체		(244)	43.0	29.4	27.6
이직 여부	있음	(244)	43.0	29.4	27.6
	없음	(188)	47.5	30.2	22.3
연령대	20대	(56)	27.7	26.7	45.6
	30대	(33)	51.9	29.6	18.5
	40대	(161)	46.0	25.3	28.7
지역	서울	(49)	27.5	42.5	30.0
	경인지역	(110)	49.4	26.4	24.2
	그 외 지역	(91)	37.8	29.7	32.4
최종 학력	고등학교 이하	(43)	37.7	36.2	26.1
	전문대	(15)	20.0	36.0	44.0
	대학교	(59)	34.4	31.3	34.4
	대학원 이상	(152)	48.2	29.1	22.7

(2) 재취업 의사가 없는 이유

비취업자 대상 향후 구직 의향이 없는 이유는 ‘나이가 많아서(48.0%)’, ‘육아 때문(36.0%)’, ‘임금수준(33.4%)’ 등의 순으로 나타났다. 특히, 30대의 경우, 육아 때문에 재취업 의사가 없는 것으로 나타나 경력단절의 원인으로도 파악된다.



[그림 5-55] 재취업 의사가 없는 이유(복수응답)

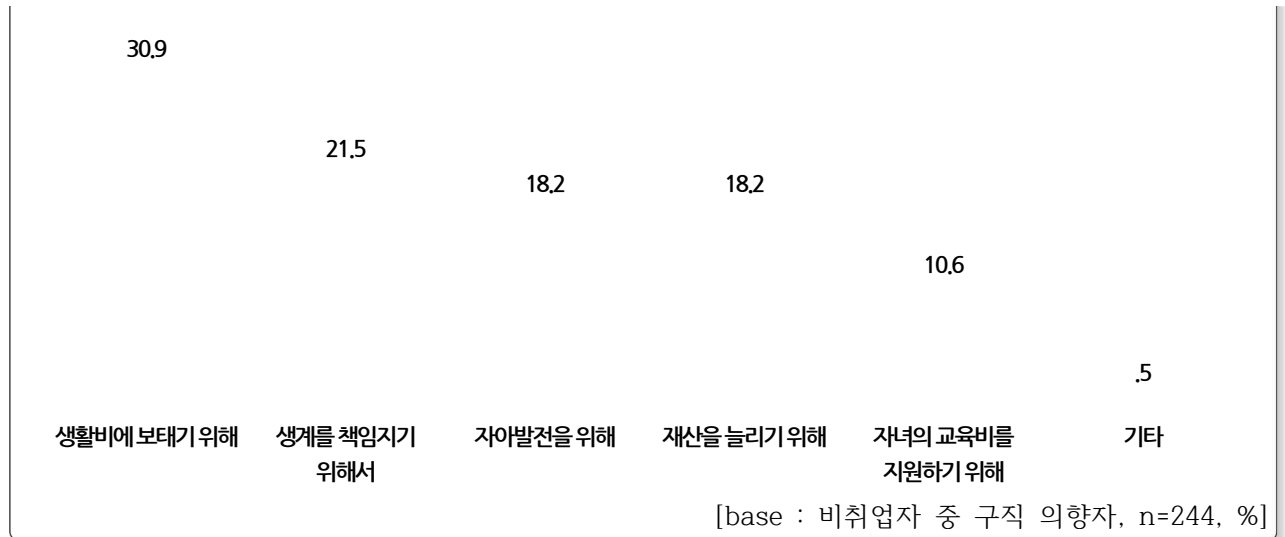
<표 5-90> 응답자 특성별 재취업 의사가 없는 이유

BASE:유형1, E1=2	전체	이직 여부		연령대			최종 학력			
		있음	없음	20대	30대	40대	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
사례수	(46)	(27)	(20)	(5)	(28)	(14)	(4)	(14)	(27)	(1)
나이가 많아서	48.0	46.5	50.0	25.0	40.0	72.7	71.4	39.2	46.5	100.0
육아 때문에	36.0	25.6	50.0	0.0	46.7	27.3	0.0	56.6	27.9	100.0
원하는 임금 수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서	33.4	44.2	18.8	0.0	46.7	18.2	42.9	26.1	37.2	0.0
경력/기술이 부족해서	12.0	7.0	18.8	0.0	20.0	0.0	0.0	13.1	14.0	0.0
가족구성원 돌봄 때문에	10.7	11.6	9.4	25.0	13.3	0.0	0.0	21.7	7.0	0.0
건강이 좋지 않아서	9.3	11.6	6.3	0.0	6.7	18.2	28.6	21.8	0.0	0.0
자녀 교육 때문에	9.3	0.0	21.9	0.0	6.7	18.2	0.0	0.0	16.3	0.0
굳이 직업을 갖지 않아도 생활에 어려움이 없어서	8.0	9.3	6.3	25.0	0.0	18.2	0.0	0.0	13.9	0.0
가사 때문에	5.3	0.0	12.5	0.0	0.0	18.2	28.6	0.0	4.7	0.0
기타	5.3	9.2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.2	0.0

*n<30미만 해석 유의.

(3) 구직 목적

구직 목적으로는 생활비에 보탬이 되기 위해(30.9%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 생계를 책임지기 위해(21.5%), 자아발전을 위해(18.2%), 재산을 늘리기 위해(18.2%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 구직의 목적을 생활비 및 자녀 교육비, 재산을 늘리기 위한 목적 금전적인 요소 때문에 구직하는 것으로 파악된다.



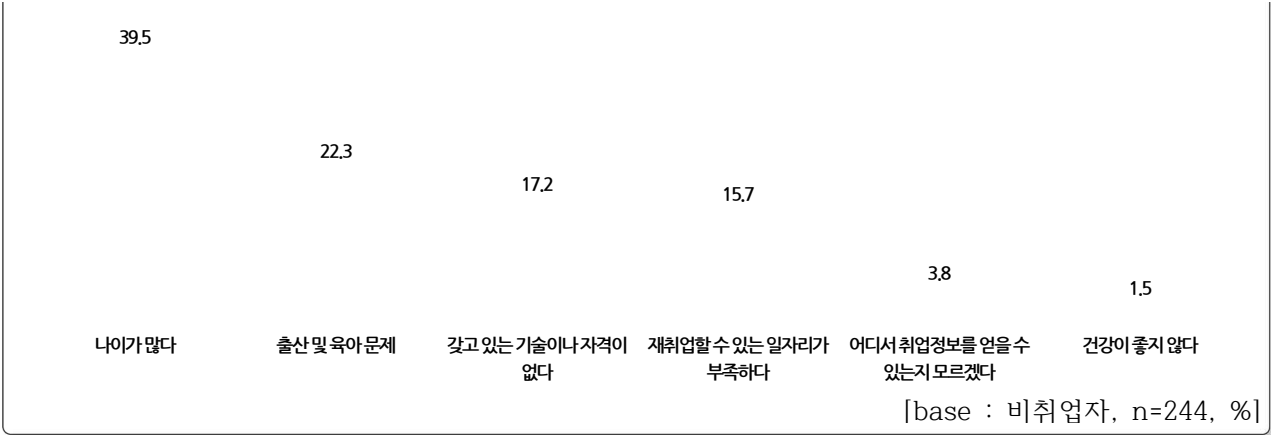
[그림 5-56] 구직 목적

<표 5-91> 응답자 특성별 구직 목적

BASE: 유형1, E1=1		사례수	생활비에 보태기 위해	생계를 책임지기 위해서	자아발전을 위해	재산을 늘리기 위해	자녀의 교육비를 지원하기 위해	기타
전체		(244)	30.9	21.5	18.2	18.2	10.6	0.5
이직 여부	있음	(188)	31.5	22.3	16.4	18.7	11.2	0.0
	없음	(56)	28.9	18.9	24.4	16.7	8.9	2.2
연령대	20대	(33)	44.4	18.5	7.4	29.6	0.0	0.0
	30대	(161)	27.6	21.8	20.7	18.4	11.5	0.0
	40대	(49)	32.5	22.5	17.5	10.0	15.0	2.5
지역	서울	(110)	26.9	26.4	12.4	19.6	13.5	1.1
	경인지역	(91)	25.7	21.6	25.7	16.9	10.1	0.0
	그외 지역	(43)	52.2	8.7	17.4	17.4	4.4	0.0
최종 학력	고등학교 이하	(15)	24.0	40.0	24.0	0.0	12.0	0.0
	전문대	(59)	42.7	19.8	8.3	14.6	14.6	0.0
	대학교	(152)	28.7	20.7	17.8	21.8	10.1	.8
	대학원 이상	(17)	14.8	18.5	51.9	14.8	0.0	0.0

(4) 재취업 시 가장 큰 장애물

재취업 시 가장 큰 장애물로는 재취업 의사가 없는 이유와 동일한 ‘나이가 많아서 (39.5%)’가 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘출산 및 육아문제(22.3%)’, ‘갖고 있는 기술이나 자격이 없어서(17.2%)’ 등의 순으로 나타났다. 전반적으로 나이 때문에 재취업 시 어려움을 겪고 있는 것으로 파악된다.



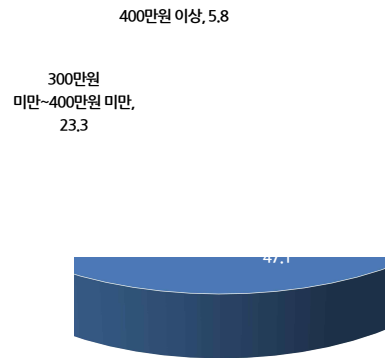
[그림 5-57] 재취업 시 가장 큰 장애물

<표 5-92> 응답자 특성별 재취업 시 가장 큰 장애물

BASE: 유형1		사례수	나이가 많다	출산 및 육아 문제	갖고 있는 기술이나 자격이 없다	재취업할 수 있는 일자리가 부족하다	어디서 취업정보를 얻을 수 있는지 모르겠다	건강이 좋지 않다
전체		(244)	39.5	22.3	17.2	15.7	3.8	1.5
연령대	20대	(33)	25.9	18.5	33.3	11.1	11.1	0.0
	30대	(161)	36.8	27.6	16.1	16.1	1.1	2.3
	40대	(49)	57.5	7.5	10.0	17.5	7.5	0.0
최종학력	고등학교 이하	(15)	44.1	20.0	36.0	0.0	0.0	0.0
	전문대	(59)	38.6	30.2	13.5	12.5	2.1	3.1
	대학교	(152)	39.3	17.8	17.8	19.4	4.5	1.2
	대학원 이상	(17)	40.8	37.0	7.4	7.4	7.4	0.0
소득수준	300만원 미만	(105)	40.4	14.6	20.5	15.2	7.6	1.8
	300-600만원 미만	(120)	37.4	29.7	16.9	14.4	0.0	1.5
	600만원 이상	(18)	48.3	17.2	0.0	27.6	6.9	0.0

(5) 재취업 시 희망 급여

재취업 시 희망급여 수준은 200~300만원 미만(47.1%)이 가장 많은 것으로 나타났으며, 200만원 미만(23.8%), 300~400만원 미만(23.3%) 순으로 나타났다. 특히, 이직 경험이 있는 경우, 그렇지 않은 경우보다 희망 급여수준이 높은 것으로 나타났으며, 대학원 이상의 최종 학력 소지자가 가장 높은 급여 수준을 희망하는 것으로 조사되었다.



[base : 비취업자, n=244, %]

[그림 5-58] 재취업 시 희망 급여

<표 5-93> 응답자 특성별 재취업 시 희망 급여

BASE: 유형1, E1=1		사례수	200만원 미만	200만원 이상~300만원 미만	300만원 미만~400만원 미만	400만원 이상
전체		(244)	23.8	47.1	23.3	5.8
이직 여부	있음	(188)	23.3	45.9	24.6	6.2
	없음	(56)	25.6	51.1	18.9	4.4
연령대	20대	(33)	33.3	55.6	11.1	0.0
	30대	(161)	20.7	46.0	27.6	5.7
	40대	(49)	27.5	45.0	17.5	10.0
지역	서울	(110)	18.5	46.6	28.7	6.2
	경인지역	(91)	20.3	52.7	22.3	4.7
	그외 지역	(43)	44.9	36.3	11.6	7.3
최종 학력	고등학교 이하	(15)	43.9	32.0	24.0	0.0
	전문대	(59)	40.6	36.4	11.4	11.5
	대학교	(152)	17.8	53.0	25.9	3.2
	대학원 이상	(17)	.0	44.4	40.8	14.8
전공 분야	컴퓨터 통신 관련	(123)	15.1	54.8	20.6	9.6
	인문학	(67)	38.5	34.9	22.9	3.7
	공학	(16)	15.4	46.1	38.5	0.0
	자연과학	(6)	.0	20.0	80.0	0.0
	예체능	(23)	27.0	67.6	5.4	0.0
	기타	(9)	57.1	0.0	42.9	0.0

8. 현 직장 정보 관련 현황

(1) 현 직장 근무 분야 및 직종(업무분야)

현직여성의 경우, 대부분 IT서비스 분야(58.2%)에 근무하고 있는 것으로 나타났으며, 인터넷서비스 분야가 18.5%, 패키지 SW분야가 11.4%로 나타났다. 업무 분야는 웹 및 멀티미디어 기획/디자인(27.4%), 정보시스템 운영(15.7%), 응용소프트웨어 개발(15.5%)분야에 종사하고 있는 것으로 파악된다.

디지털 콘텐츠(게임포함) 패키지 SW분야, 11.4	임베디드SW 분야, 2.4	웹 및 멀티미디어 기획/디자인	27.4
		정보시스템 운영	15.7
		응용 소프트웨어 개발	15.5
		웹 개발	10.5
		시스템 소프트웨어	10.3
		데이터베이스 개발	5.2
		컴퓨터시스템 설계 및 분석	3.7
		컴퓨터 보안 전문	2.2
		네트워크시스템 개발	1.9
		기타	7.7

[base : 현업여성, n=710, %]

[그림 5-59] 현 직장 근무 분야 및 직종(업무분야)

<표 5-94> 응답자 특성별 현 직장 근무분야

BASE: 유형2,3		사례수	IT 서비스	인터넷서비스	패키지 SW분야	디지털 콘텐츠 (게임포함)	임베디드SW 분야
전체		(710)	<u>58.2</u>	18.5	11.4	9.5	2.4
유형	유형2	(163)	48.6	22.4	12.3	11.8	4.9
	유형3	(547)	61.1	17.3	11.1	8.8	1.7
이직 여부	있음	(156)	48.7	22.5	11.9	12.1	4.9
	없음	(7)	45.7	21.5	21.5	5.7	5.7
연령대	20대	(208)	67.8	10.6	9.8	9.8	2.1
	30대	(308)	54.8	18.0	13.7	11.1	2.5
	40대	(194)	53.4	27.5	9.5	6.7	2.8
지역	서울	(403)	56.9	19.4	11.6	10.0	2.1
	경인지역	(192)	64.2	11.8	11.2	9.3	3.5
	그외 지역	(115)	52.6	26.2	10.9	8.3	2.0
최종 학력	고등학교 이하	(34)	51.5	37.6	6.6	0.0	4.4
	전문대	(103)	58.2	22.9	8.0	10.8	.1
	대학교	(514)	58.9	16.4	12.1	9.9	2.6
	대학원 이상	(60)	55.6	17.6	13.7	8.9	4.1

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

〈표 5-95〉 응답자 특성별 현 직장 직종(업무분야)

BASE: 유형2,3		사례 수	웹 및 멀티미디어 기획/디자인	정보 시스템 운영	응용 S/W	웹 개발	시스템 소프트웨어	DB 개발	컴퓨터 시스템 설계 및 분석	컴퓨터 보안 전문	네트워크 시스템 개발	기타
전체		(710)	27.4	15.7	15.5	10.5	10.3	5.2	3.7	2.2	1.9	7.7
유형	유형2	(163)	27.5	20.3	11.6	6.0	11.4	8.5	5.2	2.5	3.1	4.0
	유형3	(547)	27.3	14.3	16.7	11.9	9.9	4.2	3.2	2.1	1.5	8.8
이직 여부	있음	(156)	28.4	20.0	11.8	6.2	11.2	7.7	5.2	2.1	3.2	4.2
	없음	(7)	7.3	27.1	5.7	0.0	15.8	27.1	5.7	11.4	0.0	0.0
연령대	20대	(208)	23.8	11.3	12.4	15.4	13.8	4.4	5.1	1.6	2.5	9.6
	30대	(308)	31.7	14.1	14.6	10.2	8.4	5.1	4.3	2.3	2.3	7.1
	40대	(194)	24.1	23.0	20.3	5.6	9.5	6.2	1.1	2.8	0.6	6.7
지역	서울	(403)	28.1	12.1	16.2	12.9	10.5	5.6	3.4	1.7	1.7	7.7
	경인지역	(192)	26.0	17.3	14.1	8.5	11.9	3.5	4.1	3.4	1.6	9.7
	그외 지역	(115)	27.0	25.6	15.2	5.3	6.9	6.6	3.9	1.9	2.8	4.7
최종 학력	고등학교 이하	(34)	28.9	24.5	1.2	16.1	6.2	1.2	3.0	3.1	0.0	15.8
	전문대	(103)	34.5	18.1	13.3	9.1	7.4	5.6	3.2	0.4	0.8	7.8
	대학교	(514)	26.6	15.4	17.2	10.7	10.5	5.0	4.0	1.8	2.2	6.6
	대학원 이상	(60)	20.4	9.4	12.6	7.8	15.6	8.7	1.7	8.5	2.4	12.7

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

(2) 업체 규모(매출/종업원 수)

대부분 50억 미만 / 100인 미만 직장에 종사하는 것으로 나타났다.

100억
이상~300억
미만, 12.8

300억 이상,
12.3

50억이상~100
억 미만, 17.0

잘 모르겠음,
1.2

[전체 종업원 중 36.7% 여성]

[base : 현업여성, n=710, %]

[그림 5-60] 업체 규모(매출/종업원 수)

(3) 근무시간(하루/1주일 평균) 및 급여, 근무기간

현업여성의 근무시간은 하루 평균 8.6시간, 1주일 평균 42.6시간을 근무하는 것으로 나타났다. 2-30대 연령층에서 근무시간이 40대 연령층보다 다소 높게 나타났다. 여성SW인력의 월평균 급여는 평균 281만원으로 파악된다.

〈표 5-96〉 응답자 특성별 근무시간 및 급여수준

BASE:유형2,3	전체	유형		연령대			최종 학력			
		유형2	유형3	20대	30대	40대	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
사례수	(710)	(163)	(547)	(208)	(308)	(194)	(34)	(103)	(514)	(60)
1일평균(시간)	8.6	8.6	8.6	<u>8.7</u>	<u>8.6</u>	8.4	8.4	8.5	8.6	8.6
1주일평균(시간)	42.6	42.2	42.7	<u>43.4</u>	<u>43.0</u>	40.9	42.9	40.8	42.8	43.8
월 급여(만원)	281.4	268.7	285.2	232.3	279.6	336.8	255.1	238.4	284.0	347.8
근무기간(개월)	58.5	46.4	62.1	33.0	56.4	89.3	75.1	57.9	58.1	54.4

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

(4) 현 직장 만족도 및 직무 만족도

현 직장 만족도와 직무 만족도 모두 보통 수준이며, 특히 2-30대 연령층에서 불만족 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

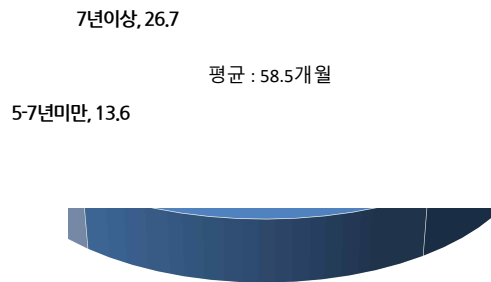
〈표 5-97〉 응답자 특성별 현 직장 만족도 및 직무 만족도

BASE:유형2,3		사례수	현 직장 만족도 평가				직무 만족도 평가			
			①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	평균 (5점)	①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	평균 (5점)
전체		(710)	20.2	51.9	27.9	3.1	17.8	48.7	33.4	3.2
유형	유형2	(163)	20.3	56.3	23.4	3.0	14.2	57.9	27.9	3.2
	유형3	(547)	20.1	50.6	29.2	3.1	18.9	46.0	35.1	3.2
이직 여부	있음	(156)	20.7	57.0	22.3	3.0	14.8	57.5	27.7	3.1
	없음	(7)	11.4	40.1	48.6	3.4	0.0	67.2	32.8	3.4
연령대	20대	(208)	21.0	51.0	27.9	3.1	23.3	45.0	31.7	3.1
	30대	(308)	24.5	46.7	28.8	3.0	18.7	47.7	33.7	3.2
	40대	(194)	12.4	61.2	26.4	3.1	10.7	54.5	34.9	3.2

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

(5) 현 직장 근무 기간(평균)

현 직장 근무 기간은 평균 58.5개월로 나타났으며, 1~3년 미만의 응답자가 가장 많았다. 또한 7년 이상 장기 근속자도 26.7%로 조사되었다. 또한 고학력(대학원 이상) 소지자일수록 현 직장 근무 기간이 짧게 나타났다.



[base : 취업여성, 응답한 비율, %]

[그림 5-61] 현 직장 근무 기간(개월)
 <표 5-98> 응답자 특성별 현 직장 근무 기간(%)

BASE:유형2,3		사례수	1년미만	1-3년미만	3-5년미만	5-7년미만	7년이상	평균 : (개월)
전체		(710)	9.9	31.6	18.2	13.6	26.7	<u>58.5</u>
유형	유형2	(163)	13.6	38.0	19.6	11.5	17.3	46.4
	유형3	(547)	8.8	29.6	17.8	14.2	29.6	62.1
이직 여부	있음	(156)	13.4	38.9	20.0	11.0	16.6	46.1
	없음	(7)	17.4	17.0	11.4	21.5	32.8	54.1
연령대	20대	(208)	10.9	49.7	23.7	12.8	3.0	33.0
	30대	(308)	12.6	28.6	13.3	16.6	28.8	56.4
	40대	(194)	4.5	16.8	20.2	9.5	49.0	89.3
지역	서울	(403)	9.4	31.6	19.7	11.9	27.4	59.8
	경인지역	(192)	9.5	33.7	17.9	16.6	22.3	51.8
	그외 지역	(115)	12.3	27.9	13.8	14.2	31.8	65.5
최종 학력	고등학교 이하	(34)	13.0	15.4	15.1	11.6	44.9	75.1
	전문대	(103)	8.5	31.0	19.7	15.6	25.1	57.9
	대학교	(514)	10.0	31.5	19.2	13.3	26.0	58.1
	대학원 이상	(60)	9.7	42.2	9.4	13.1	25.5	<u>54.4</u>

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

(6) 현 직장 복리후생 제도

현 직장 내 복리후생 제도에 대한 인지여부는 없다고 응답한 비율이 높았다. 그러나, 임신 출산 지원, 양성평등 조직문화 등은 30%정도의 기업에서 시행하고 있는 것으로 파악된다.

24.6	25.9	20.5	17.7	22.3	모르겠음
62.9	41.2	61.0	61.3	46.3	없었음
					있었음
여성인재 확보 육성	임신출산 지원	육아지원	일가정 양립 근무 환경	양성평등 조직 문화	

[base : 취업여성, 응답한 비율, %]

[그림 5-62] 현 직장 복리후생 제도 시행여부

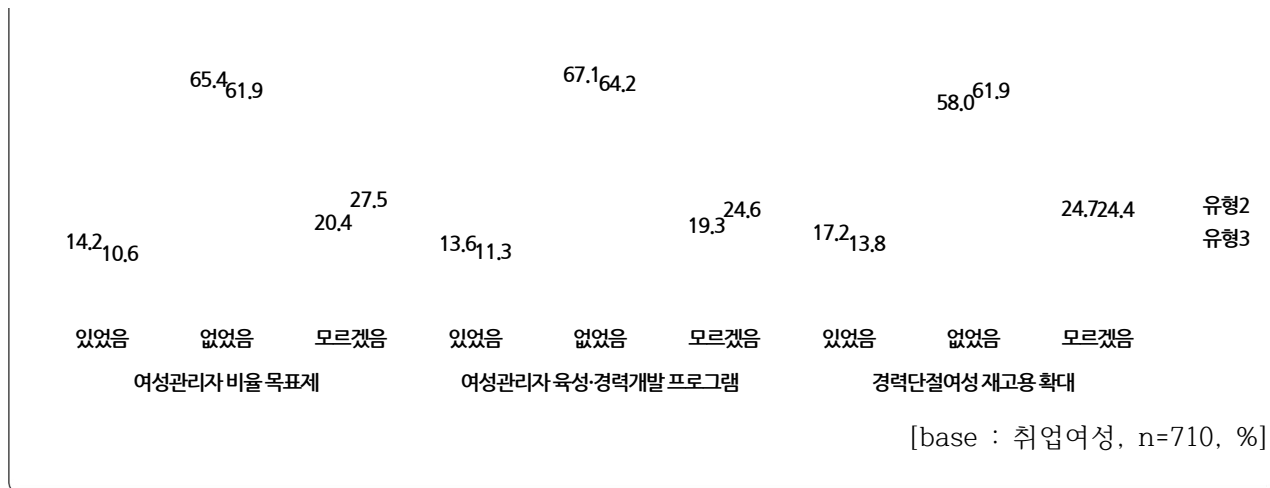
<표 5-99> 응답자 특성별 복리후생제도 시행률

BASE:유형2,3	전체	유형		이직 여부		연령대		
		유형2	유형3	있음	없음	20대	30대	40대
여성인재 확보 육성	12.6	15.0	11.9	14.5	25.7	9.0	12.6	16.5
임신출산 지원	32.9	27.4	34.6	26.6	46.1	29.2	35.0	33.6
육아지원	18.5	17.7	18.8	17.0	33.2	16.6	19.1	19.7
일 가정 양립 근무 환경	21.0	18.1	21.9	17.9	22.8	21.3	19.9	22.3
양성평등 조직 문화	31.3	26.6	32.8	26.7	23.8	30.5	30.9	33.0

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

① 여성인재 확보 및 육성

현 직장 내 복리후생 제도에 중 여성인재 확보 및 육성과 관련된 제도는 대부분 없다고 응답한 비율이 낮았으며, 특히, 경력단절 경험이 있는 현업여성의 경우가 그렇지 않은 현업 여성보다 상대적으로 현재 여성인재 확보 및 육성과 관련된 제도가 있는 직장에 다니고 있는 것으로 조사되었다.



[그림 5-63] 여성인재 확보 및 육성 제도 존재 여부

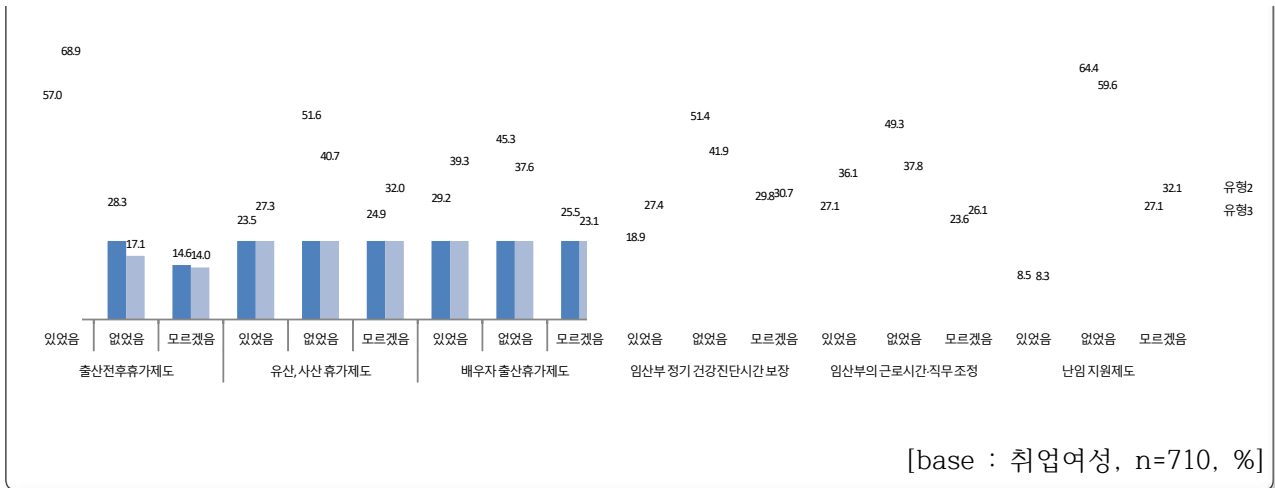
<표 5-100> 응답자 특성별 여성인재 확보 및 육성제도 존재 여부

BASE: 유형2,3		사례수	여성관리자 비율 목표제			여성관리자 육성·경력개발 프로그램			경력단절여성 재고용 확대		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	11.4	62.7	25.8	11.8	64.8	23.3	14.6	61.0	24.5
유형	유형2	(163)	<u>14.2</u>	65.4	20.4	<u>13.6</u>	67.1	19.3	<u>17.2</u>	58.0	24.7
	유형3	(547)	10.6	61.9	27.5	11.3	64.2	24.6	13.8	61.9	24.4
이직 여부	있음	(156)	13.4	66.9	19.7	13.0	68.8	18.2	17.2	58.9	23.9
	없음	(7)	32.8	32.8	34.4	27.1	28.4	44.5	17.0	38.5	44.5
연령대	20대	(208)	10.6	61.0	28.4	7.1	67.0	25.9	9.2	62.1	28.7
	30대	(308)	11.0	62.1	26.9	11.5	64.3	24.3	15.3	64.7	20.0
	40대	(194)	12.9	65.7	21.4	17.4	63.5	19.1	19.1	53.9	27.0
지역	서울	(403)	11.0	64.8	24.1	11.3	68.4	20.3	13.6	63.8	22.6
	경인지역	(192)	13.0	56.4	30.6	12.2	59.2	28.6	14.0	57.0	29.0
	그외 지역	(115)	10.2	66.0	23.8	12.8	61.9	25.4	18.9	57.8	23.3
최종 학력	고등학교 이하	(34)	16.1	48.0	35.9	29.1	38.3	32.5	33.1	32.0	34.9
	전문대	(103)	7.7	59.6	32.7	10.6	63.3	26.1	18.6	59.1	22.3
	대학교	(514)	10.9	63.9	25.2	10.9	66.2	22.9	12.5	62.5	25.0
	대학원 이상	(60)	19.4	66.7	14.0	11.8	70.7	17.5	14.8	67.6	17.6

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

② 임신·출산 지원

현 직장에서 임신·출산과 관련된 제도 중 ‘출산 전후 휴가제도’가 가장 많이 시행되고 있는 것으로 나타났다. 경력단절 경험이 없는 현업여성이 경력단절 경험이 있는 여성보다 응답률이 높게 나타났다. 응답자 유형별로 경력단절 경험이 없는 현업 여성의 경우가 임신·출산 지원제도가 있는 회사에 종사하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.



[그림 5-64] 임신·출산 지원 제도 존재 여부

<표 5-101> 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 존재 여부

BASE: 유형2,3		사례수	출산전후휴가제도			유산·사산 휴가제도			배우자 출산휴가제도		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	66.2	19.7	14.1	26.4	43.2	30.4	37.0	39.3	23.7
유형	유형2	(163)	57.0	28.3	14.6	23.5	51.6	24.9	29.2	45.3	25.5
	유형3	(547)	68.9	17.1	14.0	27.3	40.7	32.0	39.3	37.6	23.1
이직 여부	있음	(156)	56.8	28.6	14.6	22.0	52.9	25.0	27.9	46.7	25.4
	없음	(7)	62.8	21.5	15.8	55.5	21.5	23.0	59.9	11.4	28.7
연령대	20대	(208)	63.0	19.6	17.4	17.9	46.7	35.4	35.2	34.2	30.5
	30대	(308)	70.0	17.0	13.0	29.0	37.0	34.0	38.4	41.0	20.5
	40대	(194)	63.5	24.1	12.4	31.5	49.4	19.1	36.6	42.1	21.3
지역	서울	(403)	67.3	19.4	13.3	27.0	43.1	29.9	37.4	39.2	23.4
	경인지역	(192)	67.1	18.0	14.9	21.0	40.4	38.6	40.8	34.2	25.0
	그외 지역	(115)	60.8	23.4	15.8	33.5	48.3	18.1	29.1	48.5	22.5
최종 학력	고등학교 이하	(34)	61.4	25.8	12.8	22.6	43.6	33.8	44.5	42.8	12.7
	전문대	(103)	59.2	23.4	17.3	20.9	44.3	34.7	28.7	44.3	27.0
	대학교	(514)	68.0	17.8	14.2	28.1	42.1	29.9	37.6	38.0	24.4
	대학원 이상	(60)	65.4	26.1	8.5	23.9	51.1	25.0	41.4	40.1	18.5

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

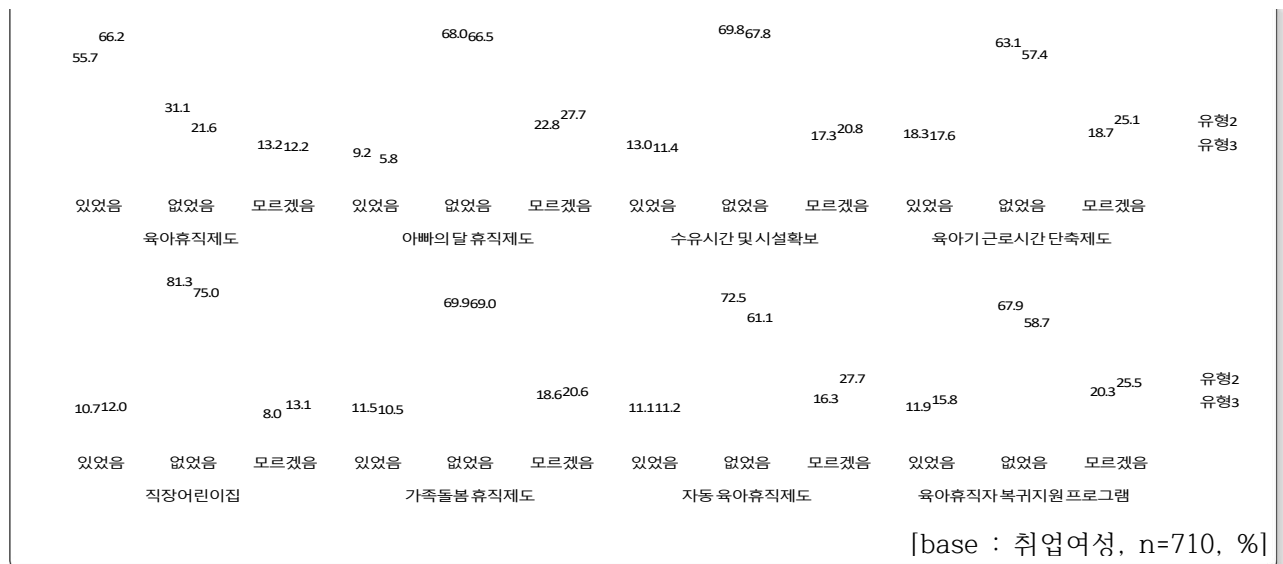
〈표 5-102〉 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 존재 여부 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	임산부 정기 건강진단시간 보장			임산부의 근로시간·직무 조정			난임 지원제도		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	25.4	44.1	30.5	34.0	40.5	25.5	8.4	60.7	31.0
유형	유형2	(163)	18.9	51.4	29.8	27.1	49.3	23.6	8.5	64.4	27.1
	유형3	(547)	27.4	41.9	30.7	36.1	37.8	26.1	8.3	59.6	32.1
이직 여부	있음	(156)	18.9	51.5	29.6	26.9	49.8	23.4	6.8	66.0	27.3
	없음	(7)	17.0	48.6	34.4	32.8	38.5	28.7	48.6	28.4	23.0
연령대	20대	(208)	20.1	44.1	35.8	31.6	39.2	29.2	7.6	59.9	32.5
	30대	(308)	29.5	43.2	27.3	35.4	41.0	23.6	7.5	63.3	29.2
	40대	(194)	24.8	45.5	29.8	34.3	41.0	24.7	10.7	57.3	32.0
지역	서울	(403)	23.9	45.1	31.0	33.5	42.3	24.2	7.7	60.5	31.8
	경인지역	(192)	25.2	42.3	32.5	35.0	37.2	27.7	8.2	62.5	29.3
	그외 지역	(115)	31.4	43.5	25.1	34.1	39.4	26.5	10.8	58.4	30.8
최종 학력	고등학교 이하	(34)	22.1	37.5	40.4	31.7	39.5	28.8	12.7	46.8	40.5
	전문대	(103)	18.9	46.1	35.0	24.3	42.8	32.9	2.5	67.2	30.3
	대학교	(514)	26.7	43.8	29.5	35.1	40.6	24.3	9.5	59.0	31.4
	대학원 이상	(60)	27.9	46.3	25.8	42.2	36.0	21.8	5.9	71.3	22.8

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

③ 육아지원

육아지원 제도 중 육아휴직제도가 가장 많이 시행되고 있으며, 경력단절 경험이 있는 현업여성의 응답 비율이 상대적으로 높게 조사되었다.



[그림 5-65] 육아지원 제도 존재 여부

〈표 5-103〉 응답자 특성별 육아 지원제도 존재 여부

BASE: 유형2,3		사례수	육아휴직제도			아빠의 달 휴직제도			수유시간 및 시설확보		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	63.8	23.8	12.4	6.6	66.8	26.6	11.8	68.3	20.0
유형	유형2	(163)	55.7	31.1	13.2	9.2	68.0	22.8	13.0	69.8	17.3
	유형3	(547)	66.2	21.6	12.2	5.8	66.5	27.7	11.4	67.8	20.8
이직 여부	있음	(156)	54.7	31.6	13.8	8.2	68.9	22.9	12.1	70.1	17.8
	없음	(7)	78.5	21.5	0.0	32.8	45.7	21.5	32.8	61.5	5.7
연령대	20대	(208)	61.7	20.4	17.8	4.1	67.9	27.9	7.3	71.2	21.6
	30대	(308)	66.1	23.3	10.6	6.8	67.8	25.4	13.0	68.6	18.4
	40대	(194)	62.4	28.1	9.5	9.0	64.0	27.0	14.6	64.6	20.8
지역	서울	(403)	65.4	23.6	11.0	7.0	65.9	27.0	11.9	68.2	19.9
	경인지역	(192)	63.1	21.9	15.0	5.6	70.4	24.0	9.4	69.8	20.8
	그외 지역	(115)	59.5	27.5	13.0	6.8	63.8	29.4	15.3	65.9	18.8
최종 학력	고등학교 이하	(34)	54.1	33.1	12.8	16.1	53.3	30.6	6.3	56.6	37.2
	전문대	(103)	58.7	27.0	14.3	2.3	66.9	30.8	6.2	72.5	21.4
	대학교	(514)	64.7	23.2	12.1	6.7	67.0	26.3	13.8	67.5	18.7
	대학원 이상	(60)	70.6	17.7	11.8	7.7	72.9	19.4	7.0	74.3	18.7

〈표 5-104〉 응답자 특성별 육아 지원제도 존재 여부 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	육아기 근로시간 단축제도			작장어린이집			가족돌봄 휴직제도		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	17.7	58.7	23.6	11.7	76.4	11.9	10.7	69.2	20.1
유형	유형2	(163)	18.3	63.1	18.7	10.7	81.3	8.0	11.5	69.9	18.6
	유형3	(547)	17.6	57.4	25.1	12.0	75.0	13.1	10.5	69.0	20.6
이직 여부	있음	(156)	18.3	63.4	18.2	9.2	82.9	7.9	11.3	69.8	18.9
	없음	(7)	17.0	54.3	28.7	42.9	45.7	11.4	17.0	71.6	11.4
연령대	20대	(208)	15.3	53.0	31.7	12.0	72.2	15.8	8.0	68.8	23.2
	30대	(308)	17.1	61.6	21.3	9.9	80.4	9.7	10.8	70.6	18.6
	40대	(194)	21.4	60.1	18.5	14.1	74.7	11.3	13.5	67.4	19.1
지역	서울	(403)	17.2	59.5	23.3	10.5	79.0	10.4	9.9	67.9	22.1
	경인지역	(192)	16.7	57.7	25.6	13.9	71.9	14.2	10.8	72.4	16.8
	그외 지역	(115)	21.2	57.5	21.3	12.0	74.8	13.2	13.3	68.3	18.4
최종 학력	고등학교 이하	(34)	19.3	53.2	27.5	12.8	73.4	13.8	9.6	61.4	28.9
	전문대	(103)	10.0	64.8	25.2	5.8	79.8	14.4	4.8	72.9	22.3
	대학교	(514)	19.2	57.2	23.7	12.6	75.4	12.0	11.9	68.2	19.9
	대학원 이상	(60)	17.9	64.1	18.0	13.0	81.1	5.9	10.8	75.9	13.3

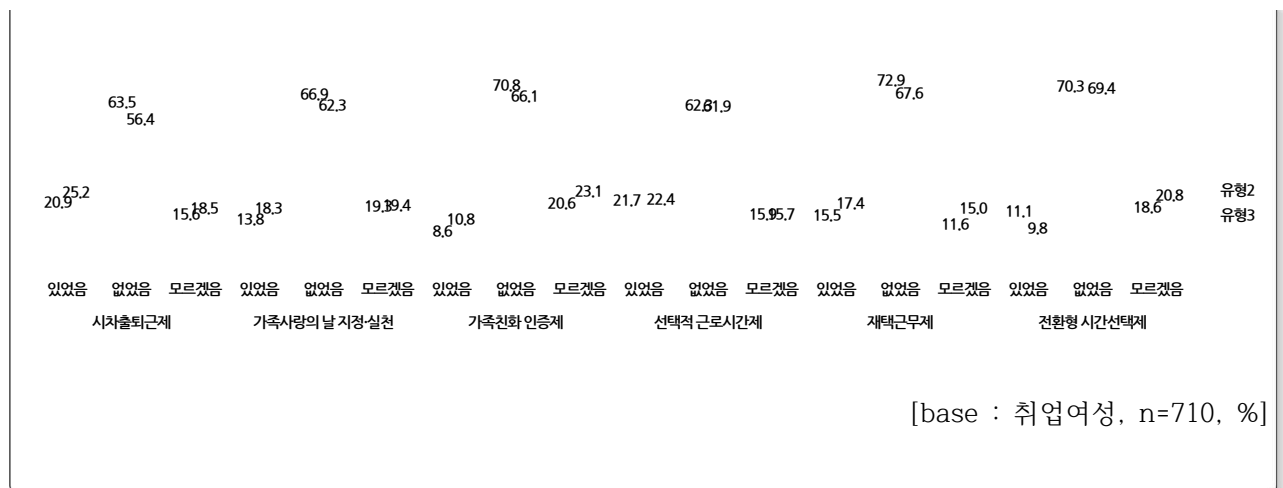
〈표 5-105〉 응답자 특성별 육아 지원제도 존재 여부 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	자동 육아휴직제도			육아휴직자 복귀지원 프로그램		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	11.2	63.8	25.1	14.9	60.8	24.3
유형	유형2	(163)	11.1	72.5	16.3	11.9	67.9	20.3
	유형3	(547)	11.2	61.1	27.7	15.8	58.7	25.5
이직 여부	있음	(156)	11.1	72.4	16.5	10.9	68.5	20.6
	없음	(7)	11.4	75.7	12.9	32.8	54.3	12.9
연령대	20대	(208)	10.7	60.0	29.3	13.5	57.8	28.7
	30대	(308)	12.5	64.4	23.1	16.7	60.7	22.5
	40대	(194)	9.6	66.8	23.6	13.5	64.0	22.5
지역	서울	(403)	11.4	63.1	25.5	14.6	59.3	26.1
	경인지역	(192)	13.5	59.7	26.8	15.2	59.3	25.5
	그외 지역	(115)	6.5	72.9	20.6	15.4	68.3	16.2
최종 학력	고등학교 이하	(34)	9.4	60.9	29.7	9.4	53.2	37.4
	전문대	(103)	6.2	69.2	24.6	15.0	60.6	24.3
	대학교	(514)	11.8	62.5	25.7	15.9	60.2	23.9
	대학원 이상	(60)	15.2	67.0	17.8	9.3	70.3	20.3

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

④ 일·가정 양립 근무 환경

일·가정 양립 근무 환경에 대해서 살펴보면, 우선, 시차출퇴근제나 선택적 근로시간제는 20%내외에서 현재 시행되고 있는 것으로 보이며, 나머지 일·가정 양립 근무 환경과 관련된 제도의 시행률이 낮게 나타났다.



[그림 5-66] 일·가정 양립 근무 환경 존재여부

〈표 5-106〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무 환경 존재여부

BASE: 유형2,3		사례수	사차출퇴근제			가족사랑의 날 지정·실천			가족친화 인증제		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	24.2	58.0	17.8	17.3	63.4	19.4	10.3	67.2	22.5
유형	유형2	(163)	20.9	63.5	15.6	13.8	66.9	19.3	8.6	70.8	20.6
	유형3	(547)	25.2	56.4	18.5	18.3	62.3	19.4	10.8	66.1	23.1
이직 여부	있음	(156)	20.3	63.6	16.0	13.4	67.7	18.9	8.2	70.8	21.0
	없음	(7)	34.4	59.9	5.7	22.7	50.2	27.1	17.0	71.6	11.4
연령 대	20대	(208)	27.2	53.9	18.9	16.7	59.6	23.7	10.2	64.7	25.2
	30대	(308)	22.2	60.5	17.3	17.6	66.6	15.9	9.1	70.9	20.0
	40대	(194)	24.2	58.4	17.4	17.4	62.3	20.2	12.4	64.0	23.6
지역	서울	(403)	23.8	59.2	16.9	16.6	63.3	20.1	11.7	66.1	22.2
	경인지역	(192)	28.6	53.4	18.0	19.3	61.6	19.1	7.9	69.0	23.1
	그외 지역	(115)	18.2	61.4	20.4	16.1	66.6	17.3	9.4	68.0	22.7
최종 학력	고등학교 이하	(34)	35.4	40.2	24.4	19.0	56.3	24.6	9.6	57.2	33.2
	전문대	(103)	14.5	64.4	21.0	7.6	70.2	22.2	2.5	74.3	23.2
	대학교	(514)	23.7	58.6	17.7	19.5	61.1	19.4	11.4	65.2	23.4
	대학원 이상	(60)	38.9	51.6	9.5	13.9	74.8	11.3	14.6	77.4	8.0

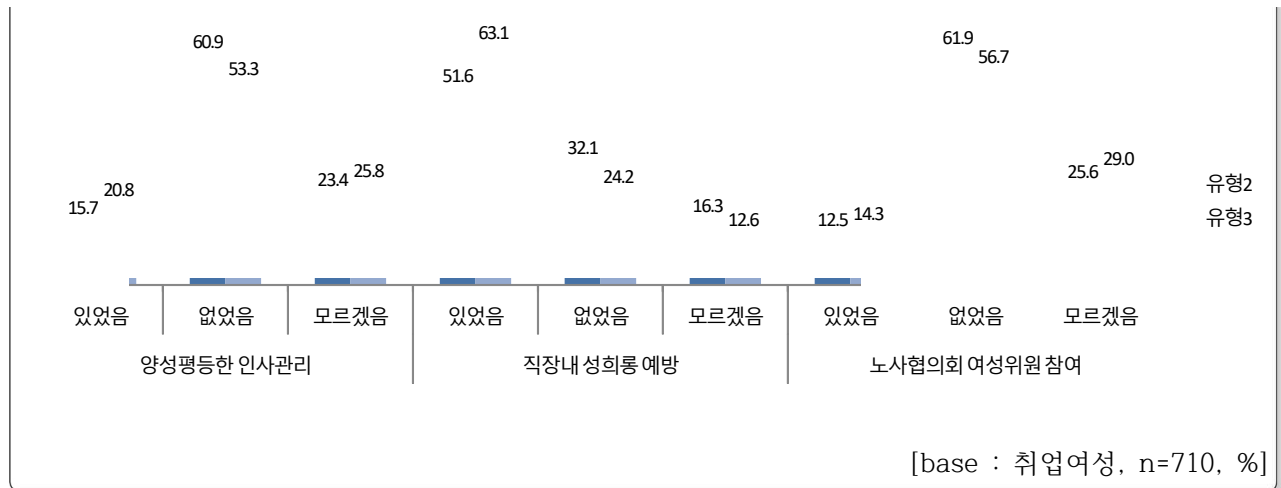
〈표 5-107〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무 환경 존재여부 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	선택적 근로시간제			재택근무제			전환형 시간선택제		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	22.2	62.0	15.8	17.0	68.8	14.2	10.1	69.6	20.3
유형	유형2	(163)	21.7	62.3	15.9	15.5	72.9	11.6	11.1	70.3	18.6
	유형3	(547)	22.4	61.9	15.7	17.4	67.6	15.0	9.8	69.4	20.8
이직 여부	있음	(156)	22.1	61.7	16.1	15.7	72.8	11.5	10.4	70.7	18.9
	없음	(7)	12.9	75.7	11.4	11.4	75.7	12.9	27.1	59.9	12.9
연령 대	20대	(208)	21.1	59.7	19.2	15.5	68.7	15.8	10.7	68.2	21.1
	30대	(308)	22.1	64.8	13.1	15.1	70.6	14.3	9.0	71.6	19.4
	40대	(194)	23.6	60.1	16.3	21.4	66.2	12.4	11.2	68.0	20.8
지역	서울	(403)	21.3	64.8	13.9	16.7	69.4	14.0	9.5	70.0	20.5
	경인지역	(192)	25.6	59.9	14.5	16.4	70.6	13.0	9.8	69.4	20.8
	그외 지역	(115)	19.9	55.7	24.4	18.9	64.0	17.1	12.9	68.5	18.6
최종 학력	고등학교 이하	(34)	25.5	49.8	24.6	38.5	54.1	7.3	10.6	58.3	31.1
	전문대	(103)	16.0	66.2	17.8	7.0	73.1	19.8	4.7	74.5	20.8
	대학교	(514)	21.6	62.2	16.2	17.8	67.9	14.3	11.0	69.2	19.8
	대학원 이상	(60)	36.1	60.0	3.9	14.9	77.5	7.6	11.4	71.1	17.5

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

⑤ 양성평등 조직문화

현 직장에서 양성평등 조직문화 관련하여 존재하는 제도 중 가장 많은 것은 직장내 성희롱 예방으로 나타났다. 응답자 유형 2과 유형 3 모두 동일한 결과가 나타났다.



[그림 5-67] 양성평등 조직문화 존재여부

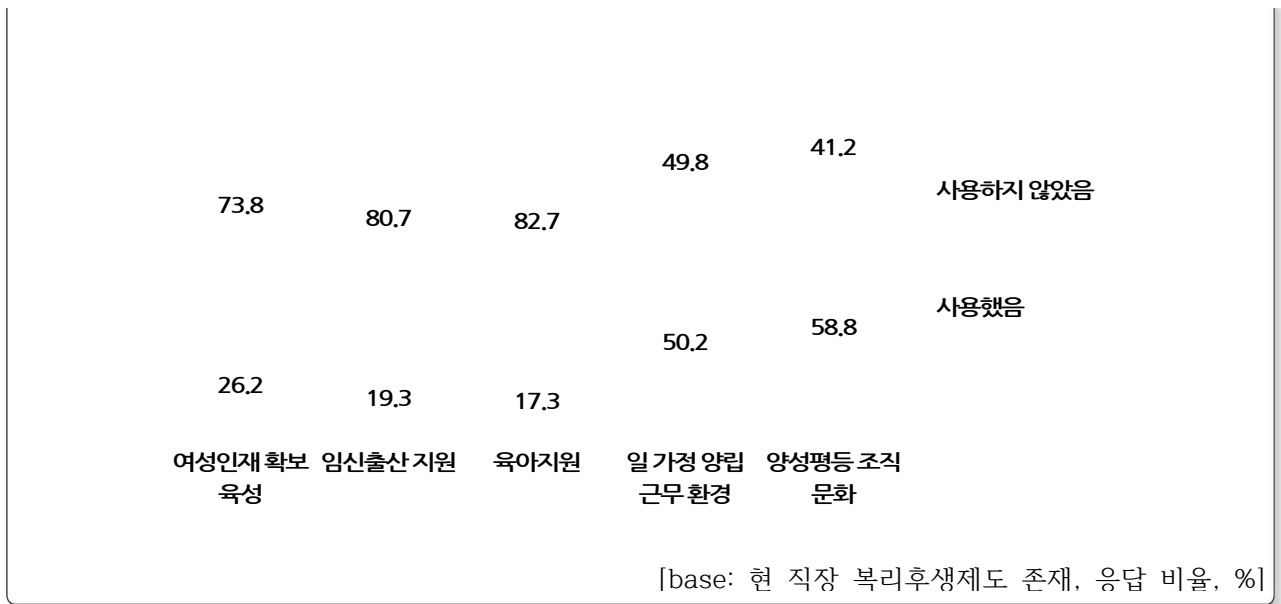
<표 5-108> 응답자 특성별 양성평등 조직문화 존재여부

BASE:유형2,3		사례수	양성평등한 인사관리			직장내 성희롱 예방			노사협의회 여성위원 참여		
			있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음	있었음	없었음	모르겠음
전체		(710)	19.6	55.1	25.3	60.5	26.0	13.5	13.9	57.9	28.2
유형	유형2	(163)	15.7	60.9	23.4	51.6	32.1	16.3	12.5	61.9	25.6
	유형3	(547)	20.8	53.3	25.8	63.1	24.2	12.6	14.3	56.7	29.0
이직 여부	있음	(156)	15.9	59.9	24.2	51.5	31.8	16.7	12.8	61.9	25.3
	없음	(7)	11.4	83.0	5.7	54.3	38.5	7.3	5.7	61.5	32.8
연령대	20대	(208)	21.0	48.3	30.6	60.1	22.7	17.2	10.3	57.0	32.7
	30대	(308)	17.3	57.5	25.2	61.3	28.8	9.9	14.1	59.6	26.3
	40대	(194)	21.9	58.4	19.6	59.6	25.3	15.1	17.4	56.2	26.4
지역	서울	(403)	17.6	57.0	25.4	60.3	27.1	12.6	12.9	59.1	28.1
	경인지역	(192)	22.8	50.9	26.4	63.9	22.3	13.9	15.2	55.7	29.1
	그외 지역	(115)	21.6	55.4	23.0	55.3	28.7	16.0	15.3	57.4	27.3
최종 학력	고등학교 이하	(34)	22.1	47.0	30.9	71.3	18.3	10.4	22.4	32.9	44.7
	전문대	(103)	17.2	61.4	21.5	51.3	32.1	16.6	7.7	65.8	26.4
	대학교	(514)	19.9	53.7	26.4	62.0	24.9	13.1	14.0	57.5	28.5
	대학원 이상	(60)	20.3	60.8	18.9	56.9	29.8	13.2	18.9	61.9	19.2

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

(5) 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험

현 직장에서 복리후생 제도 중 직접 본인이 사용해본 제도는 일·가정양립 근무환경과 양성평등 조직 문화제도로 나타났다(일·가정양립근무환경 50.2%, 양성평등조직 문화 58.8%).



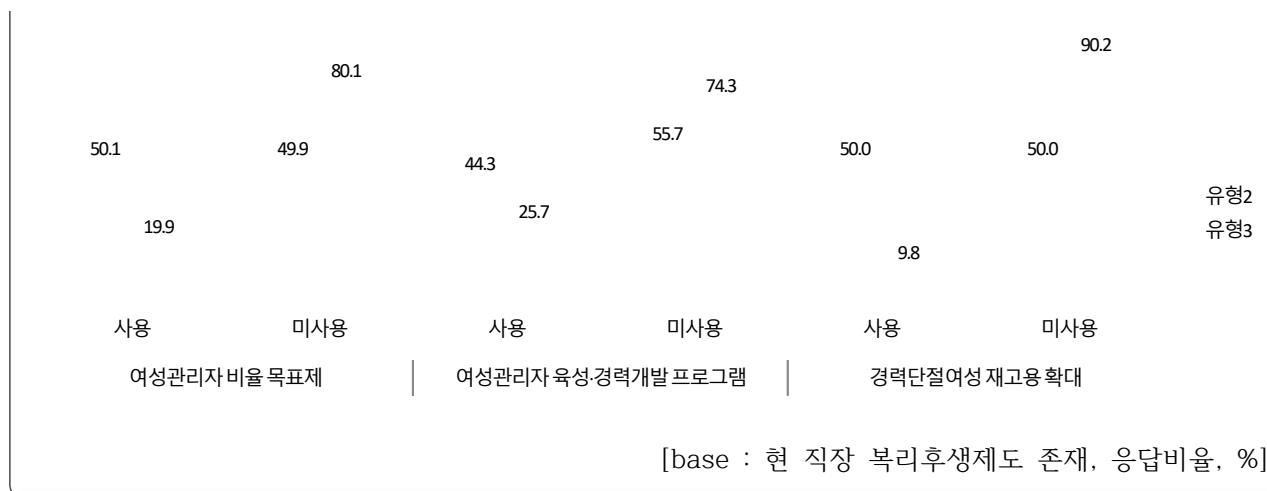
[그림 5-68] 현 직장 복리후생 제도 본인 사용 경험

<표 5-109> 응답자 특성별 복리후생제도 본인 사용 경험률

BASE: 유형2,3	전체	유형		이직 여부		연령대		
		유형2	유형3	있음	없음	20대	30대	40대
여성인재 확보 육성	26.2	48.3	17.8	49.9	27.9	26.9	24.0	28.3
임신출산 지원	19.3	31.3	16.4	31.5	27.7	9.8	20.9	25.2
육아지원	17.3	32.6	13.0	33.6	20.9	7.8	18.7	23.8
일 가정 양립 근무 환경	50.2	52.2	49.6	54.1	17.7	52.0	50.7	47.4
양성평등 조직 문화	58.8	59.7	58.6	61.1	23.9	60.9	59.1	56.2

① 여성인재 확보 및 육성

경력단절 경험이 있는 현업여성의 경우 그렇지 않은 현업 여성보다 상대적으로 현 직장 내 여성인재 확보 및 육성 제도의 사용 경험률이 높은 것으로 나타났다. 경력단절 경험이 없는 현업여성은 여성관리자 육성·경력개발 프로그램의 경험률이 타 제도와 비교하여 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.



[그림 5-69] 여성인재 확보 및 육성제도 본인 사용 여부

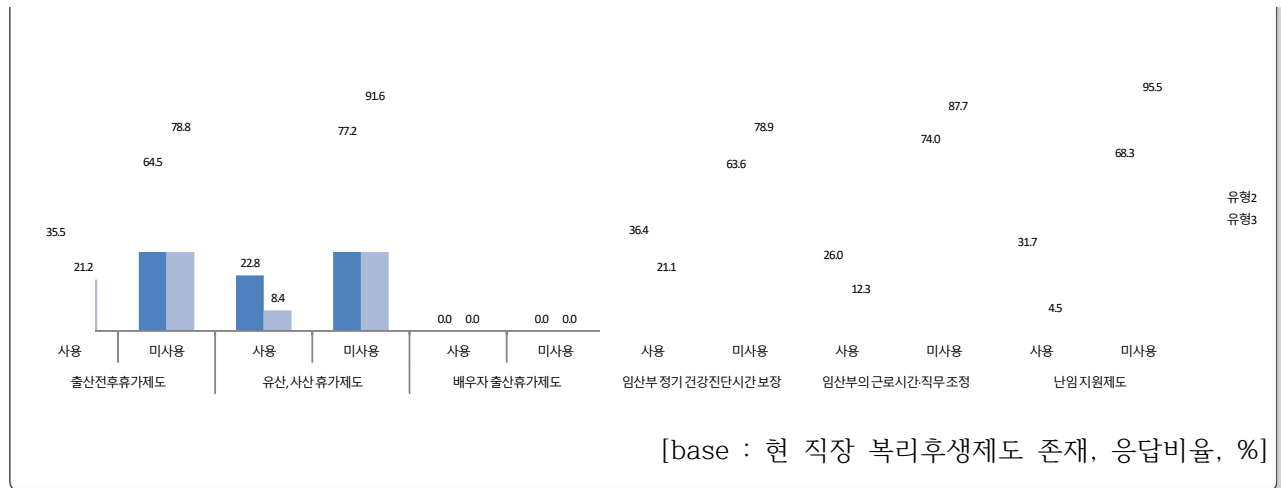
<표 5-110> 응답자 특성별 여성인재 확보 및 육성제도 본인 사용 경험률

BASE: 유형2,3		사례수	여성관리자 비율 목표제		사례수	여성관리자 육성·경력개발 프로그램		사례수	경력단절여성 재고용 확대	
			사용	미사용		사용	미사용		사용	미사용
전체		(81)	28.5	71.5	(84)	30.6	69.4	(103)	20.7	79.3
유형	유형2	(23)	50.1	49.9	(22)	44.3	55.7	(28)	50.0	50.0
	유형3	(58)	19.9	80.1	(62)	25.7	74.3	(75)	9.8	90.2
이직 여부	있음	(21)	48.4	51.6	(20)	48.3	51.7	(27)	52.2	47.8
	없음	(2)	65.4	34.6	(2)	0.0	100.0	(1)	0.0	100.0
연령대	20대	(22)	24.7	75.3	(15)	35.7	64.3	(19)	22.6	77.4
	30대	(34)	29.6	70.4	(35)	30.1	69.9	(47)	15.5	84.5
	40대	(25)	30.3	69.7	(34)	29.0	71.0	(37)	26.4	73.6
지역	서울	(44)	24.2	75.8	(46)	23.1	76.9	(55)	18.8	81.2
	경인지역	(25)	23.2	76.8	(24)	35.1	64.9	(27)	26.9	73.1
	그 외 지역	(12)	56.1	43.9	(15)	46.8	53.2	(22)	17.6	82.4
최종 학력	고등학교 이하	(5)	19.4	80.6	(10)	44.6	55.4	(11)	12.7	87.3
	전문대	(8)	51.9	48.1	(11)	59.3	40.7	(19)	34.8	65.2
	대학교	(56)	24.7	75.3	(56)	20.9	79.1	(64)	17.3	82.7
	대학원 이상	(12)	35.5	64.5	(7)	44.1	55.9	(9)	24.9	75.1

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

② 임신·출산 지원

현 직장에서 임신·출산과 관련된 제도를 사용한 경험이 있다고 응답한 현업여성의 비율이 낮게 나타났으며, 특히 경력단절 경험이 없는 현업여성의 경우 그렇지 않은 여성보다 상대적으로 임신·출산 지원제도 경험률이 낮게 나타났다.



[그림 5-70] 임신·출산 지원제도 본인 사용 여부

<표 5-111> 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 본인 사용 경험률

BASE: 유형2,3		사례수	출산전후휴가제도		사례수	유산, 사산 휴가제도		사례수	배우자 출산휴가제도	
			사용	미사용		사용	미사용		사용	미사용
전체		(470)	24.0	76.0	(188)	11.4	88.6	(0)	0.0	0.0
유형	유형2	(93)	35.5	64.5	(38)	22.8	77.2	(0)	0.0	0.0
	유형3	(377)	21.2	78.8	(149)	8.4	91.6	(0)	0.0	0.0
이직 여부	있음	(89)	34.7	65.3	(34)	24.2	75.8	(0)	0.0	0.0
	없음	(4)	52.3	47.7	(4)	10.2	89.8	(0)	0.0	0.0
연령대	20대	(131)	6.6	93.4	(37)	14.0	86.0	(0)	0.0	0.0
	30대	(216)	28.1	71.9	(89)	10.7	89.3	(0)	0.0	0.0
	40대	(123)	35.4	64.6	(61)	10.7	89.3	(0)	0.0	0.0
지역	서울	(271)	21.2	78.8	(109)	13.2	86.8	(0)	0.0	0.0
	경인지역	(129)	25.1	74.9	(41)	12.5	87.5	(0)	0.0	0.0
	그외 지역	(70)	32.7	67.3	(39)	4.8	95.2	(0)	0.0	0.0
최종 학력	고등학교 이하	(21)	5.1	94.9	(8)	0.0	100.0	(0)	0.0	0.0
	전문대	(61)	29.3	70.7	(22)	5.4	94.6	(0)	0.0	0.0
	대학교	(349)	24.5	75.5	(144)	12.0	88.0	(0)	0.0	0.0
	대학원 이상	(39)	21.5	78.5	(14)	20.5	79.5	(0)	0.0	0.0

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

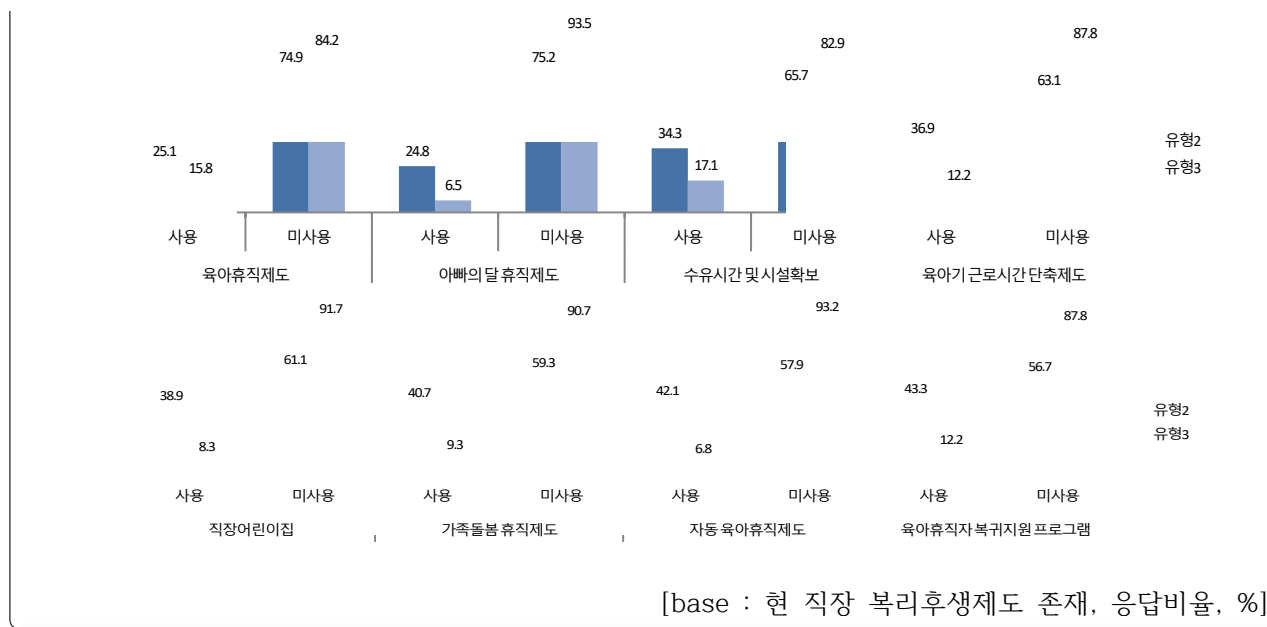
〈표 5-112〉 응답자 특성별 임신·출산 지원제도 본인 사용 경험률 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	임산부 정기 건강진단시간 보장		사례수	임산부의 근로시간 직무 조정		사례수	난임 지원제도	
			사용	미사용		사용	미사용		사용	미사용
전체		(181)	23.7	76.3	(241)	14.9	85.1	(59)	10.9	89.1
유형	유형2	(31)	36.4	63.6	(44)	26.0	74.0	(14)	31.7	68.3
	유형3	(150)	21.1	78.9	(197)	12.3	87.7	(45)	4.5	95.5
이직 여부	있음	(30)	36.6	63.4	(42)	27.4	72.6	(11)	31.5	68.5
	없음	(1)	33.3	66.7	(2)	0.0	100.0	(3)	32.5	67.5
연령대	20대	(42)	17.5	82.5	(66)	8.3	91.7	(16)	13.1	86.9
	30대	(91)	23.6	76.4	(109)	15.9	84.1	(23)	5.1	94.9
	40대	(48)	29.5	70.5	(67)	19.6	80.4	(21)	15.7	84.3
지역	서울	(96)	21.6	78.4	(135)	13.7	86.3	(31)	10.5	89.5
	경인지역	(48)	31.4	68.6	(67)	17.9	82.1	(16)	20.1	79.9
	그외 지역	(36)	19.2	80.8	(39)	13.5	86.5	(12)	0.0	100.0
최종 학력	고등학교 이하	(7)	13.8	86.2	(11)	0.0	100.0	(4)	24.0	76.0
	전문대	(19)	10.7	89.3	(25)	27.2	72.8	(3)	0.0	100.0
	대학교	(137)	26.1	73.9	(181)	15.5	84.5	(49)	10.3	89.7
	대학원 이상	(17)	24.1	75.9	(25)	4.3	95.7	(4)	11.1	88.9

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

③ 육아 지원

경력단절 경험이 있는 현업여성의 경우 그렇지 않은 현업 여성보다 상대적으로 현 직장 내 육아 지원제도의 사용 경험률이 높은 것으로 나타났다. 경력단절 경험이 있는 현업여성은 가족돌봄 휴직제도, 자동 육아휴직제도, 육아휴직자 복귀지원 프로그램 경험률이 타 제도와 비교하여 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.



[그림 5-71] 육아 지원제도 본인 사용 여부

<표 5-113> 응답자 특성별 육아 지원제도 본인 사용 경험률

BASE: 유형2,3		사례수	육아휴직제도		사례수	아빠의 달 휴직제도		사례수	수유시간 및 시설확보	
			사용	미사용		사용	미사용		사용	미사용
전체		(453)	17.7	82.3	(47)	12.3	87.7	(84)	21.4	78.6
유형	유형2	(91)	25.1	74.9	(15)	24.8	75.2	(21)	34.3	65.7
	유형3	(362)	15.8	84.2	(32)	6.5	93.5	(63)	17.1	82.9
이직 여부	있음	(85)	24.8	75.2	(13)	26.1	73.9	(19)	36.4	63.6
	없음	(5)	28.9	71.1	(2)	17.3	82.7	(2)	17.3	82.7
연령대	20대	(128)	5.8	94.2	(9)	24.0	76.0	(15)	7.5	92.5
	30대	(204)	21.8	78.2	(21)	7.5	92.5	(40)	22.8	77.2
	40대	(121)	23.4	76.6	(17)	12.4	87.6	(28)	26.9	73.1
지역	서울	(263)	15.6	84.4	(28)	11.6	88.4	(48)	19.0	81.0
	경인지역	(121)	17.3	82.7	(11)	23.3	76.7	(18)	8.0	92.0
	그외 지역	(68)	26.3	73.7	(8)	0.0	100.0	(18)	41.9	58.1
최종 학력	고등학교 이하	(18)	0.0	100.0	(5)	0.0	100.0	(2)	0.0	100.0
	전문대	(60)	18.9	81.1	(2)	0.0	100.0	(6)	7.9	92.1
	대학교	(332)	19.6	80.4	(34)	15.6	84.4	(71)	24.0	76.0
	대학원 이상	(42)	8.6	91.4	(5)	8.5	91.5	(4)	9.4	90.6

〈표 5-114〉 응답자 특성별 육아 지원제도 본인 사용 경험률(계속)

BASE: 유형2,3		사례수	육아기 근로시간 단축제도		사례수	작장어린이집		사례수	가족돌봄 휴직제도	
			사용	미사용		사용	미사용		사용	미사용
전체		(126)	18.0	82.0	(83)	14.7	85.3	(76)	17.1	82.9
유형	유형2	(30)	36.9	63.1	(17)	38.9	61.1	(19)	40.7	59.3
	유형3	(96)	12.2	87.8	(65)	8.3	91.7	(57)	9.3	90.7
이직 여부	있음	(29)	38.4	61.6	(14)	44.1	55.9	(18)	43.4	56.6
	없음	(1)	0.0	100.0	(3)	13.2	86.8	(1)	0.0	100.0
연령대	20대	(32)	10.4	89.6	(25)	4.1	95.9	(17)	6.8	93.2
	30대	(53)	16.2	83.8	(30)	11.5	88.5	(33)	19.3	80.7
	40대	(41)	26.3	73.7	(27)	28.0	72.0	(26)	20.8	79.2
지역	서울	(69)	15.3	84.7	(42)	14.0	86.0	(40)	16.1	83.9
	경인지역	(32)	16.8	83.2	(27)	4.1	95.9	(21)	7.1	92.9
	그외 지역	(24)	27.4	72.6	(14)	37.3	62.7	(15)	33.2	66.8
최종 학력	고등학교 이하	(6)	0.0	100.0	(4)	0.0	100.0	(3)	0.0	100.0
	전문대	(10)	42.3	57.7	(6)	6.5	93.5	(5)	28.7	71.3
	대학교	(98)	18.6	81.4	(65)	18.2	81.8	(61)	15.8	84.2
	대학원 이상	(11)	0.0	100.0	(8)	0.0	100.0	(6)	28.9	71.1

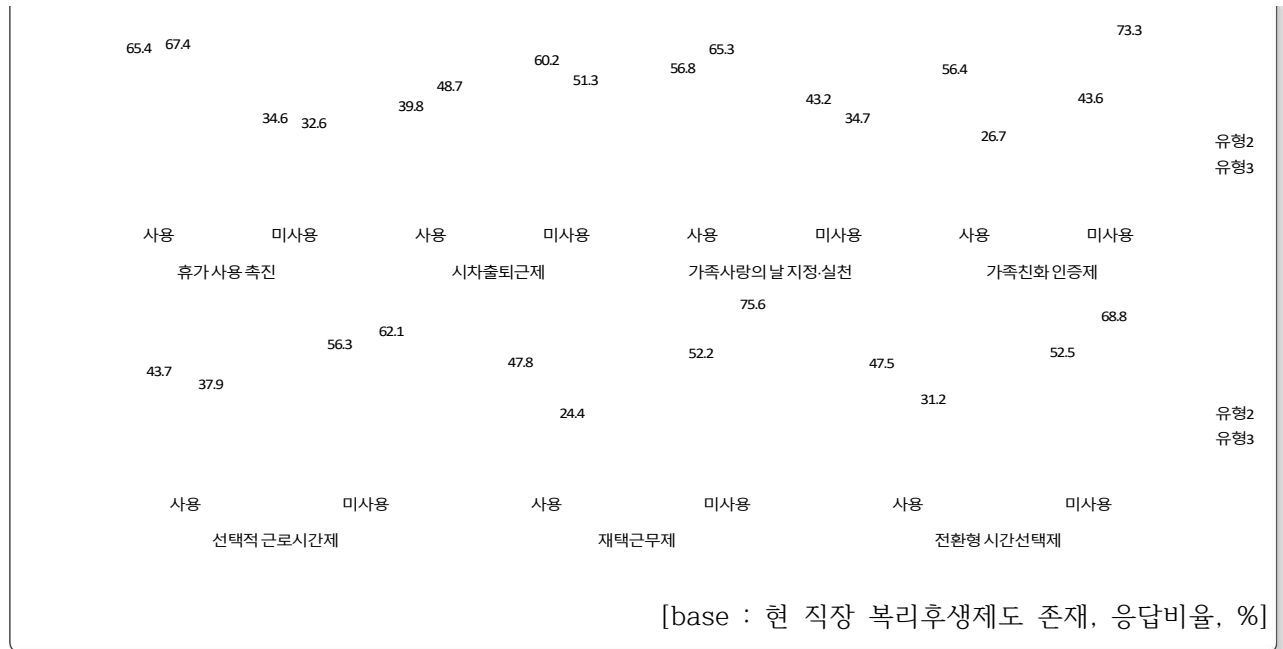
〈표 5-115〉 응답자 특성별 육아 지원제도 본인 사용 경험률 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	자동 육아휴직제도		사례수	육아휴직자 복귀지원 프로그램	
			사용	미사용		사용	미사용
전체		(79)	14.9	85.1	(106)	17.9	82.1
유형	유형2	(18)	42.1	57.9	(19)	43.3	56.7
	유형3	(61)	6.8	93.2	(86)	12.2	87.8
이직 여부	있음	(17)	44.0	56.0	(17)	42.6	57.4
	없음	(1)	0.0	100.0	(2)	48.1	51.9
연령대	20대	(22)	9.7	90.3	(28)	11.8	88.2
	30대	(38)	16.6	83.4	(52)	15.5	84.5
	40대	(19)	17.5	82.5	(26)	29.1	70.9
지역	서울	(46)	16.0	84.0	(59)	22.2	77.8
	경인지역	(26)	9.6	90.4	(29)	11.0	89.0
	그외 지역	(7)	26.5	73.5	(18)	14.9	85.1
최종 학력	고등학교 이하	(3)	0.0	100.0	(3)	0.0	100.0
	전문대	(6)	6.1	93.9	(15)	6.8	93.2
	대학교	(61)	17.6	82.4	(81)	21.9	78.1
	대학원 이상	(9)	8.6	91.4	(6)	0.0	100.0

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

④ 일·가정 양립 근무환경

일·가정 양립 근무환경에 대해 살펴보면, 휴가 사용 촉진제도와 가족사랑의 날 지정 및 실천의 경우 현업 여성 모두에서 사용 경험률이 높은 것으로 나타났다. 대체로 경력단절 경험이 있는 현업여성의 경우 그렇지 않은 현업여성보다 일·가정 양립 근무환경 제도 경험률이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.



[그림 5-72] 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 여부

<표 5-116> 응답자 특성별 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 경험률

BASE: 유형2,3		사례수	휴가 사용 촉진		사례수	사차출퇴근제		사례수	가족사랑의 날 지정·실천	
			사용	미사용		사용	미사용		사용	미사용
전체		(326)	67.0	33.0	(172)	46.9	53.1	(123)	63.7	36.3
유형	유형2	(58)	65.4	34.6	(34)	39.8	60.2	(22)	56.8	43.2
	유형3	(268)	67.4	32.6	(138)	48.7	51.3	(100)	65.3	34.7
이직 여부	있음	(55)	66.8	33.2	(32)	41.5	58.5	(21)	59.2	40.8
	없음	(2)	33.0	67.0	(2)	16.5	83.5	(2)	25.0	75.0
연령대	20대	(100)	70.0	30.0	(56)	57.1	42.9	(35)	63.3	36.7
	30대	(137)	68.0	32.0	(68)	45.1	54.9	(54)	59.5	40.5
	40대	(89)	62.2	37.8	(47)	37.2	62.8	(34)	70.9	29.1
지역	서울	(181)	66.0	34.0	(96)	46.0	54.0	(67)	62.3	37.7
	경인지역	(99)	67.4	32.6	(55)	53.2	46.8	(37)	66.4	33.6
	그외 지역	(46)	70.3	29.7	(21)	34.2	65.8	(19)	63.8	36.2
최종 학력	고등학교 이하	(16)	67.1	32.9	(12)	27.2	72.8	(6)	83.5	16.5
	전문대	(37)	67.9	32.1	(15)	14.1	85.9	(8)	63.2	36.8
	대학교	(245)	69.4	30.6	(122)	53.8	46.2	(100)	61.4	38.6
	대학원 이상	(28)	44.8	55.2	(23)	41.6	58.4	(8)	77.8	22.2

〈표 5-117〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 경험률 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	가족친화 인증제		사례수	선택적 근로시간제	
			사용	미사용		사용	미사용
전체		(73)	32.4	67.6	(158)	39.2	60.8
유형	유형2	(14)	56.4	43.6	(35)	43.7	56.3
	유형3	(59)	26.7	73.3	(122)	37.9	62.1
이직 여부	있음	(13)	58.5	41.5	(35)	44.8	55.2
	없음	(1)	33.3	66.7	(1)	0.0	100.0
연령대	20대	(21)	25.8	74.2	(44)	39.5	60.5
	30대	(28)	38.0	62.0	(68)	38.2	61.8
	40대	(24)	31.7	68.3	(46)	40.4	59.6
지역	서울	(47)	34.0	66.0	(86)	30.4	69.6
	경인지역	(15)	41.2	58.8	(49)	53.3	46.7
	그외 지역	(11)	12.9	87.1	(23)	41.6	58.4
최종 학력	고등학교 이하	(3)	32.5	67.5	(9)	12.3	87.7
	전문대	(3)	59.1	40.9	(17)	34.6	65.4
	대학교	(59)	28.0	72.0	(111)	42.7	57.3
	대학원 이상	(9)	54.1	45.9	(22)	35.2	64.8

〈표 5-118〉 응답자 특성별 일·가정 양립 근무환경제도 본인 사용 경험률 (계속)

BASE: 유형2,3		사례수	재택근무제		사례수	전환형 시간선택제	
			사용	미사용		사용	미사용
전체		(120)	29.3	70.7	(72)	35.3	64.7
유형	유형2	(25)	47.8	52.2	(18)	47.5	52.5
	유형3	(95)	24.4	75.6	(54)	31.2	68.8
이직 여부	있음	(24)	49.3	50.7	(16)	53.0	47.0
	없음	(1)	0.0	100.0	(2)	0.0	100.0
연령대	20대	(32)	21.8	78.2	(22)	34.3	65.7
	30대	(47)	32.7	67.3	(28)	36.4	63.6
	40대	(41)	31.5	68.5	(22)	34.9	65.1
지역	서울	(67)	26.6	73.4	(38)	34.8	65.2
	경인지역	(32)	35.1	64.9	(19)	38.8	61.2
	그 외 지역	(22)	29.3	70.7	(15)	31.9	68.1
최종 학력	고등학교 이하	(13)	0.0	100.0	(4)	29.7	70.3
	전문대	(7)	46.7	53.3	(5)	68.4	31.6
	대학교	(91)	32.6	67.4	(57)	32.6	67.4
	대학원 이상	(9)	24.1	75.9	(7)	37.2	62.8

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

⑤ 양성평등 조직문화

양성평등 조직문화 관련하여 존재하는 제도 중 직장 내 성희롱 예방이 현업 여성의 사용 경험률이 가장 높은 반면, 노사협의회 여성위원 참여율은 가장 낮은 것으로 나타났다.



[그림 5-73] 양성평등 조직문화제도 본인 사용 여부

<표 5-119> 응답자 특성별 양성평등 조직문화제도 본인 사용 경험률

BASE:유형2,3		사례수	양성평등한 인사관리		사례수	직장내 성희롱 예방		사례수	노사협의회 여성위원 참여	
			사용	미사용		사용	미사용		사용	미사용
전체		(139)	47.6	52.4	(429)	69.2	30.8	(99)	29.5	70.5
유형	유형2	(26)	53.7	46.3	(84)	69.3	30.7	(20)	28.0	72.0
	유형3	(114)	46.2	53.8	(345)	69.1	30.9	(78)	29.9	70.1
이직 여부	있음	(25)	55.4	44.6	(80)	71.0	29.0	(20)	28.5	71.5
	없음	(1)	0.0	100.0	(4)	31.4	68.6	(0)	0.0	100.0
연령대	20대	(44)	47.9	52.1	(125)	72.5	27.5	(21)	19.7	80.3
	30대	(53)	48.4	51.6	(189)	68.9	31.1	(43)	29.6	70.4
	40대	(43)	46.1	53.9	(116)	66.0	34.0	(34)	35.5	64.5
지역	서울	(71)	53.3	46.7	(243)	67.3	32.7	(52)	30.5	69.5
	경인지역	(44)	49.2	50.8	(123)	74.6	25.4	(29)	26.9	73.1
	그외 지역	(25)	28.5	71.5	(64)	65.9	34.1	(18)	30.6	69.4
최종 학력	고등학교 이하	(7)	42.2	57.8	(24)	68.3	31.7	(8)	43.0	57.0
	전문대	(18)	38.3	61.7	(53)	59.8	40.2	(8)	14.6	85.4
	대학교	(102)	49.7	50.3	(319)	71.2	28.8	(72)	30.4	69.6
	대학원 이상	(12)	46.5	53.5	(34)	65.4	34.6	(11)	25.4	74.6

*유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

(6) 현 직장 분위기

현 직장에서 업무에 대한 자율성 보장과 자유로운 의사소통이 강점 요소로 보이나, 야근 및 휴일 근무, 채용에 남성 선호, 직무 훈련기회 부족은 여성 경력 유지를 위한 개선 요소로 파악된다.

〈표 5-120〉 현 직장 근무 환경

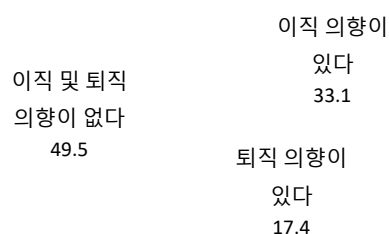
전체	TOP2%	5점 평균	전체 대비	
	28.2	2.9	TOP2% 차이	평균 차이
임신을 하면 버티지 못하고 출산 전 퇴직하는 분위기였다	22.5	2.6	-5.7	-0.3
개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어려웠다	24.7	2.7	-3.5	-0.2
내 업무가 끝나도 정시에 퇴근하기가 어려웠다	26.3	2.7	-1.9	-0.2
야근이나 휴일 근무가 잦았다	29.6	2.8	1.4	-0.1
여성들이 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다	24.6	2.8	-3.6	-0.1
입사, 채용에 여성보다는 남성을 선호한다	40.3	3.1	12.1	0.2
경력상 중요한 교육이나 훈련의 기회가 여성에게는 적게 주어진다	22.8	2.8	-5.4	-0.1
임신이나 출산을 이유로 일을 그만 두라는 압력을 받거나 그러한 사례를 목격한 적이 있다	17.4	2.5	-10.8	-0.4
남성 중심의 문화로 소외감을 느낄 때가 있었다	27.0	2.8	-1.2	-0.1
CEO가 조직 내 양성 평등 문화에 적극적이었다	20.9	2.9	-7.3	0.0
맡은 일에 대해서는 업무 자율성이 높은 편이었다	38.8	3.2	10.6	0.3
회사에서 제공하는 직무 훈련의 기회가 거의 없었다	33.9	3.1	5.7	0.2
회사의 업무가 자신의 직무 역량 성장에 기회가 되었다	23.1	2.9	-5.1	0.1
여성들도 업무를 통해 공정하게 인정받는 분위기였다	32.7	3.2	4.5	0.3
의사소통이 대체적으로 자유로운 분위기였다	38.3	3.2	10.1	0.3

(base : 현업여성, n=710, %, Top2는 긍정 비율)

9. 현 직장 이직 및 퇴직 의향

(1) 현 직장 이직 및 퇴직 의향

1년 이내 현 일자리를 그만둘 의향이 있는지 묻는 질문에 대해 49.5%가 없다고 응답한 것으로 나타났다. 이직을 희망하는 여성의 경우 ‘임금수준이 너무 낮아서’, ‘현재 직장에서의 전망이 없어서’ 등의 이유를 언급하였고, 퇴직을 고려하는 여성의 사유도 이와 비슷하였으나 ‘육아와 자녀 교육 때문에’가 주된 이유로 언급되었다.



[base: 취업여성, n=710, %]

[그림 5-74] 이직 및 퇴직 의향

〈표 5-121〉 응답자 특성별 현 직장 이직 및 퇴직 의향

BASE 유형2.3	전체	유형		이직여부		연령대			지역			최종학력			
		현업여성		있음	없음	20대	30대	40대	서울	경인 지역	그외 지역	고등 학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
		경력단절 경험있음	경력단절 경험없음												
사례 수	(710)	(163)	(547)	(156)	(7)	(208)	(308)	(194)	(403)	(192)	(115)	(34)	(103)	(514)	(60)
이직 의향 있다	33.1	34.8	32.6	35.8	11.4	42.2	37.3	16.8	38.6	29.0	21.0	10.4	27.0	35.5	36.4
퇴직 의향 있다	17.4	16.5	17.6	16.2	23.0	20.7	16.5	15.2	16.7	18.8	17.4	27.9	25.6	14.3	23.9
이직/ 퇴직 의향 없다	49.5	48.7	49.7	48.0	65.6	37.1	46.2	68.0	44.7	52.2	61.6	61.7	47.4	50.2	39.7

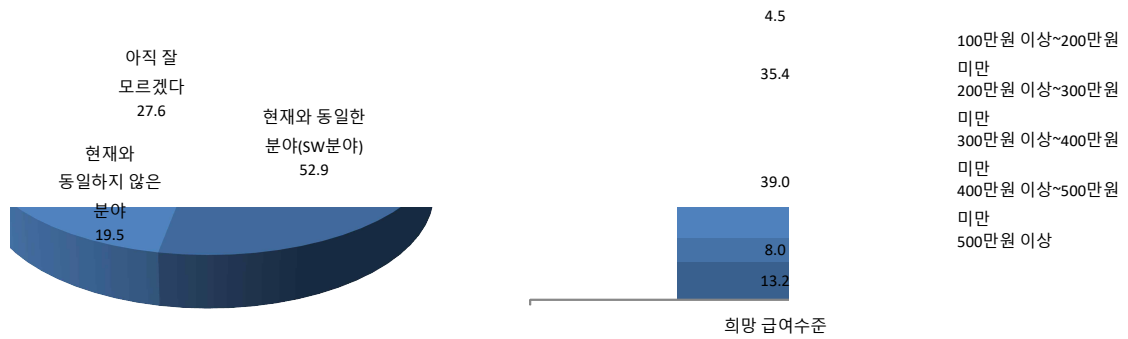
〈표 5-122〉 이직 또는 퇴직하려는 이유

이직 희망 이유	%
임금 수준이 너무 낮아서	39.4
현재 직장에서의 전망이 없어서	35.6
다른 일을 해 보고 싶어서	25.1
열악한 근무환경 때문에	12.9
현재의 업무가 적성에 맞지 않아서	12.0
육아, 자녀 교육 때문에	10.5
직장과 집과의 거리가 멀어서	9.2
근로시간이 너무 길어서	9.1
고용이 불안정해서(계약직 등)	8.9
직장 내 인간관계가 어려워서	5.3
건강 때문에	5.3
잦은 야근 및 회식	5.2
직장 내 차별(연령차별, 성차별)이 심해서	4.6
출산 때문에	4.4
학업 때문에	3.6
가족구성원 돌봄 때문에	2.2
기타	0.5
퇴직을 고려하는 이유	%
임금 수준이 너무 낮아서	35.3
현재 직장에서의 전망이 없어서	31.3
다른 일을 해 보고 싶어서	22.7
육아, 자녀 교육 때문에	16.3
현재의 업무가 적성에 맞지 않아서	11.9
근로시간이 너무 길어서	10.2
건강 때문에	9.6
출산 때문에	9.3
직장 내 차별(연령차별, 성차별)이 심해서	7.0
열악한 근무환경 때문에	7.0
직장 내 인간관계가 어려워서	6.0
고용이 불안정해서(계약직 등)	5.7
가족구성원 돌봄 때문에	5.2
직장과 집과의 거리가 멀어서	4.4
기타	3.4
잦은 야근 및 회식	2.9
학업 때문에	2.5

(2) 이직 희망 분야 및 희망 급여 수준

이직을 희망하는 분야는 현재와 동일한 분야(SW)로 가기를 희망하는 경우가 52.9%로 많았으며, 이직 시 급여 수준은 300~500만 원 미만 정도를 기대하는 것으로 나타났다.

동종업계 재취업 시, 여성이 느끼는 가장 큰 장애물은 ‘나이’, ‘재취업할 수 있는 일자리 부족’, ‘출산 및 육아 문제’ 순 등으로 언급되었다.



[base : 취업여성 이직 의향자, n=235, %]

[그림 5-75] 이직 시 희망 분야 및 급여 수준

<표 5-123> 응답자 특성별 이직 시 희망 분야

BASE: 유형2,3, G1=1	전체	유형		이직여부		연령대			지역			최종학력			
		현업여성		있음	없음	20대	30대	40대	서울	경인 지역	그외 지역	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
		경력단절 경험 있음	경력단절 경험 없음												
사례 수	(235)	(57)	(179)	(56)	(1)	(88)	(115)	(33)	(155)	(56)	(24)	(3)	(28)	(182)	(22)
동일분야 (SW분야)	52.9	59.4	50.9	60.2	0.0	50.4	54.7	53.3	55.0	53.4	38.3	29.3	61.2	52.7	47.9
동일하지 않은 분야 (非 SW분야)	19.5	21.9	18.8	20.8	100.0	16.4	19.9	26.7	18.4	16.9	32.7	59.5	18.7	18.1	26.6
잘 모르겠음	27.6	18.7	30.4	19.0	0.0	33.2	25.4	20.0	26.6	29.7	29.0	11.1	20.0	29.3	25.5

〈표 5-124〉 응답자 특성별 이직 시 희망급여

BASE: 유형2,3, G1=1	전체	유형		이직여부		연령대			지역			최종학력			
		현업여성		있음	없음	20대	30대	40대	서울	경인 지역	그 외 지역	고등 학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
		경력단절 경험 있음	경력단절 경험 없음												
사례 수	(235)	(57)	(179)	(56)	(1)	(88)	(115)	(33)	(155)	(56)	(24)	(3)	(28)	(182)	(22)
100만원~ 200만원 미만	4.5	9.4	2.9	8.8	50.0	4.0	4.2	6.6	2.7	5.6	13.5	11.1	13.1	3.6	0.0
200만원~ 300만원 미만	35.4	42.5	33.1	42.4	50.0	43.4	29.9	33.2	28.0	47.8	54.5	59.5	44.2	33.8	33.4
300만원~ 400만원 미만	39.0	26.0	43.1	26.4	0.0	47.8	42.3	3.3	40.6	40.0	26.0	29.3	26.3	42.6	26.4
400만원~ 500만원 미만	8.0	9.0	7.7	9.1	0.0	1.3	12.6	10.0	9.5	6.6	1.6	0.0	15.1	6.2	15.6
500만원 이상	13.2	13.1	13.2	13.3	0.0	3.5	11.0	46.8	19.2	0.0	4.4	0.0	1.4	13.9	24.5

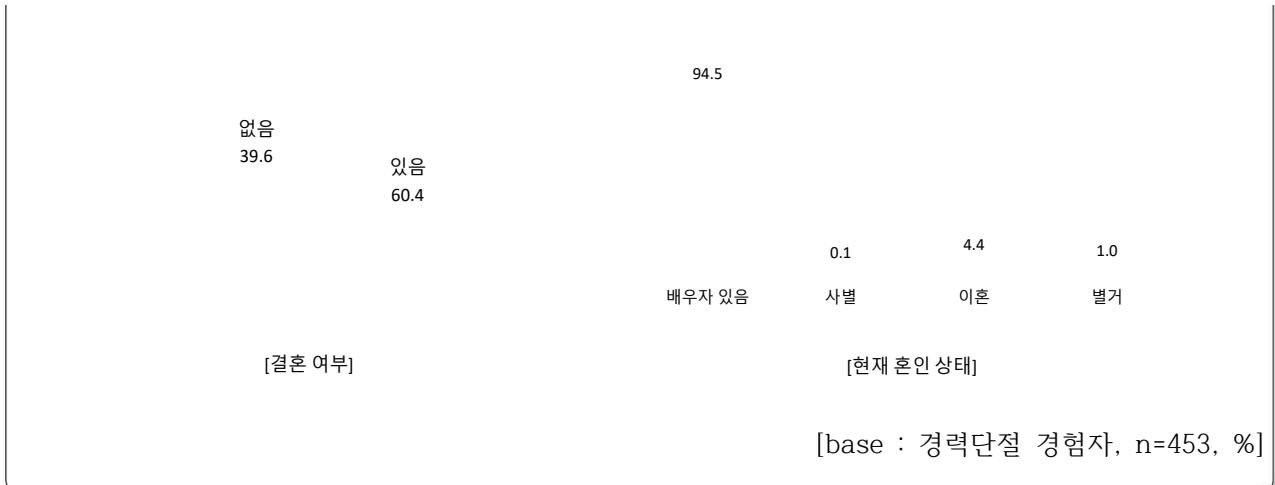
〈표 5-125〉 동종업계 재취업 시, 가장 큰 장애물

BASE: 유형2,3, G1=1	전체	유형		이직여부		연령대			지역			최종학력			
		현업여성		있음	없음	20대	30대	40대	서울	경인 지역	그 외 지역	고등 학교 이하	전문대	대학교	대학원 이상
		경력단절 경험 있음	경력단절 경험 없음												
사례 수	(235)	(57)	(179)	(56)	(1)	(88)	(115)	(33)	(155)	(56)	(24)	(3)	(28)	(182)	(22)
나이가 많음	29.9	45.8	24.9	46.5	0.0	10.3	37.3	56.7	31.7	19.6	42.7	41.3	43.1	26.5	40.1
재취업 일자리가 부족	26.1	27.4	25.7	27.1	50.0	27.3	21.3	39.9	25.8	28.5	23.0	58.7	12.2	28.9	15.2
출산 및 육아 문제	17.9	15.5	18.6	15.1	50.0	19.1	21.1	3.3	18.1	13.1	27.8	0.0	18.2	17.6	22.6
보유 기술이나 자격 없음	16.2	5.2	19.7	5.2	0.0	26.8	12.7	0.0	13.3	30.3	2.1	0.0	22.7	15.7	14.9
취업정보 부족	6.4	2.9	7.5	3.0	0.0	11.5	4.4	0.0	7.3	4.8	4.4	0.0	0.0	7.7	5.4
기타	2.3	.2	2.9	.2	0.0	3.6	1.8	0.0	2.1	3.7	0.0	0.0	3.8	2.3	0.0
건강이 좋지 않음	1.1	2.9	.6	3.0	0.0	1.3	1.4	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	1.8

10. 가족 지원

(1) 결혼여부 및 현재 혼인상태

과반수 이상의 여성이 결혼(사실혼 포함)한 경험이 있는 것으로 나타났으며, 결혼 경험이 있는 여성 대부분(94.3%)은 현재까지 혼인상태를 유지하고 있었다.



[그림 5-76] 결혼여부 및 현재 혼인상태

<표 5-126> 응답자 특성별 결혼 여부

BASE:유형1,2	전체	유형		이직여부		연령대		
		유형1	유형2	있음	없음	20대	30대	40대
사례 수	(453)	(290)	(163)	(371)	(82)	(47)	(265)	(141)
있음	60.4	58.8	63.3	57.0	75.6	17.8	60.3	74.9
없음	39.6	41.2	36.7	43.0	24.4	82.2	39.7	25.1

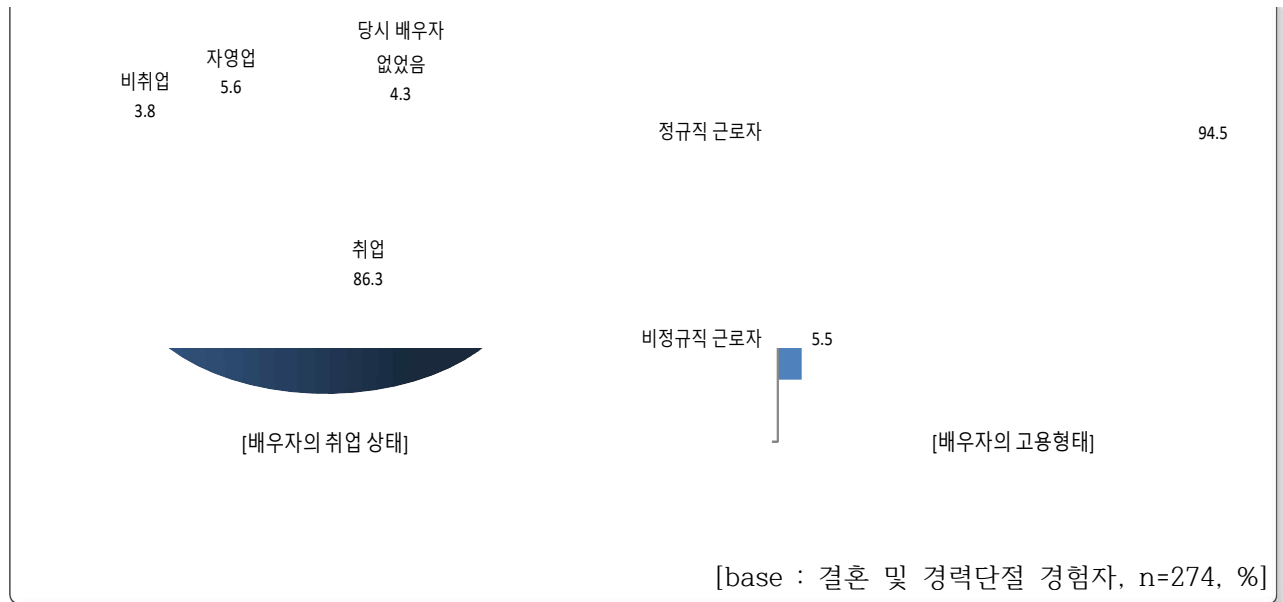
<표 5-127> 응답자 특성별 현재 혼인 상태

BASE:H1=1, 유형1,2	전체	유형		이직여부		연령대		
		유형1	유형2	있음	없음	20대	30대	40대
사례 수	(274)	(170)	(103)	(212)	(62)	(8)	(160)	(106)
배우자 있음	94.5	96.4	91.4	92.9	100.0	85.3	96.2	92.7
사별	0.1	0.0	0.4	.2	0.0	0.0	.2	0.0
이혼	4.4	2.9	6.8	5.6	0.0	14.7	3.3	5.1
별거	1.0	.7	1.4	1.3	0.0	0.0	.2	2.2

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

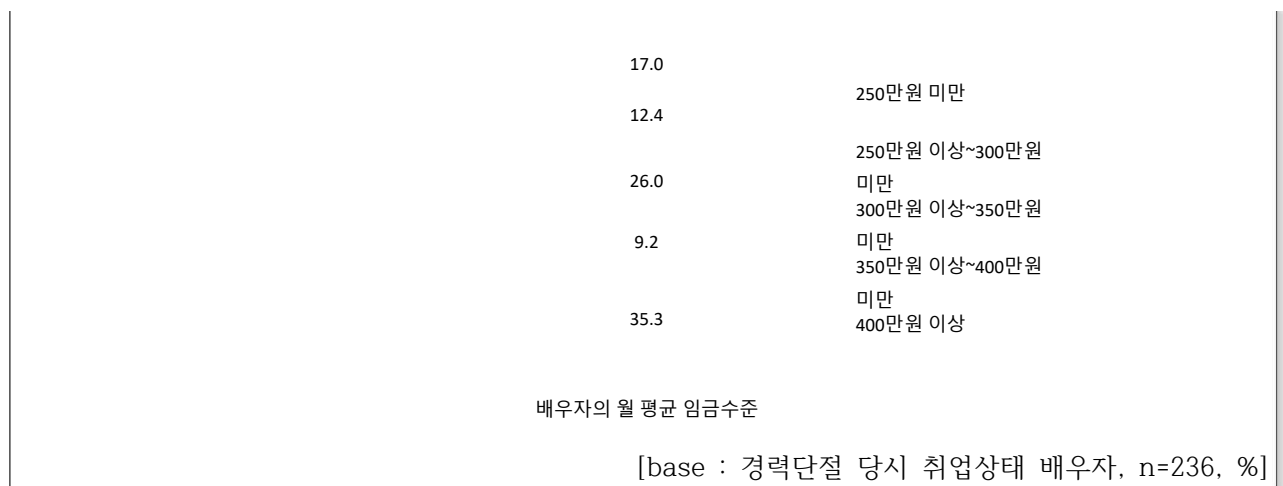
(2) 경력단절 당시 배우자 현황

결혼한 경험이 있는 여성을 대상으로 경력단절 당시 배우자의 취업상태를 확인한 결과, 대부분 취업(86.3%) 상태인 것으로 나타났으며 정규직 근로자(94.5%)의 비중이 높았다.



[그림 5-77] 경력단절 당시, 배우자의 취업상태 및 고용상태

경력단절 당시 배우자가 취업상태인 경우, 배우자의 월평균 임금수준은 평균 353만원인 것으로 나타났으며, 400만원 이상이 35.3%로 가장 많은 것으로 조사되었다.



[그림 5-78] 경력단절 당시, 배우자의 월평균 임금 수준

〈표 5-128〉 응답자 특성별 배우자의 월평균 임금 수준

BASE: H2=1, 유형1,2	전체	유형		이직여부		연령대		
		유형1	유형2	있음	없음	20대	30대	40대
사례 수	(236)	(148)	(89)	(184)	(52)	(6)	(136)	(94)
250만원 미만	17.0	17.2	16.9	16.6	18.5	1.9	16.0	19.5
250만원 이상 ~300만원 미만	12.4	10.5	15.8	14.5	5.2	46.2	10.5	13.1
300만원 이상 ~350만원 미만	26.0	28.4	22.0	27.9	19.6	46.2	30.4	18.5
350만원 이상 ~400만원 미만	9.2	9.2	9.1	8.1	13.0	1.9	11.6	6.1
400만원 이상	35.3	34.7	36.3	33.0	43.6	3.8	31.5	42.8

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

(3) 경력단절 당시 가족의 지원

경력단절 당시 가족의 지원에 대해서는 ‘배우자의 야근 및 휴일 근로가 잦았다’에 대한 긍정도가 가장 높게 나타나 가족돌봄에 대한 지원을 충분히 받지 못하는 것으로 나타났다.

〈표 5-129〉 경력단절 당시 가족의 지원 정도(Top2%)

전체	TOP2%	5점 평균	전체 대비	
	31.4	2.9	TOP2% 차이	평균 차이
1) 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하기에 충분했다	21.2	2.8	-10.2	-0.1
2) 배우자가 집안일(가사분담)에 적극적으로 참여하였다	31.3	3.0	-0.1	0.0
3) 배우자의 야근 및 휴일 근로가 잦았다	52.5	3.5	21.1	0.6
4) 배우자가 자녀 돌봄에 적극적으로 참여하였다	32.2	3.1	0.8	0.1
5) 부모님(친가/외가)이 자녀 돌봄에 적극적으로 도와주셨다	33.0	2.9	1.7	-0.1
6) 친인척분들이 자녀 돌봄에 적극적으로 도와주셨다	18.0	2.5	-13.4	-0.5

(4) 초등학교 이하 자녀 수

결혼한 경험이 있는 경력단절 경험 여성을 대상으로 초등학교 이하 자녀 수를 조사한 결과 1명이 48.0%로 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 5-130〉 응답자 특성별 초등학교 이하 자녀 수

BASE: H1=1, 유형1,2	전체	유형		이직여부		연령대		
		비취업여성	현업여성	있음	없음	20대	30대	40대
사례 수	(274)	(170)	(103)	(212)	(62)	(8)	(160)	(106)
무자녀	22.3	21.0	24.6	25.0	13.2	49.3	17.7	27.2
1명	48.0	47.1	49.6	46.4	53.7	49.3	49.0	46.6
2명	25.9	27.5	23.3	24.7	30.1	1.3	27.7	25.2
3명 이상	3.7	4.3	2.6	3.9	3.0	0.0	5.6	1.0

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성

8. 사회적 지원

여성의 경력 유지와 일·가정 조화를 위한 ‘장시간 일하는 문화개선’ 및 ‘유연근로제 도입/확산’ 이 필요한 것으로 나타났다.

〈표 5-131〉 응답자 특성별 향후 필요한 사회적 지원

BASE:전체	전체	유형			연령대		
		유형1	유형2	유형3	20대	30대	40대
사례수	(1000)	(290)	(163)	(547)	(246)	(497)	(257)
시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연근로제 도입/확산	30.4	33.8	26.9	29.6	28.5	33.8	25.4
장시간 일하는 문화개선	36.7	40.6	34.9	35.1	38.5	39.5	29.6
남성과 여성의 모두 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성	21.7	16.2	20.4	25.0	26.7	19.1	21.9
성차별을 없애기 위한 노력	21.1	20.0	23.8	20.8	24.7	18.0	23.4
연령 차별을 없애기 위한 노력	20.1	26.6	25.6	15.0	9.5	18.7	32.9
일하는 여성을 위한 보육지원 확대(보육시설 확충 등)	19.2	17.0	17.3	20.9	25.0	17.9	16.1
민고 맡길 수 있는 보육시설 확충	18.4	16.0	21.2	18.8	15.3	20.3	17.6
산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 개선	12.9	9.4	13.1	14.7	16.2	13.5	8.7
지속적 능력 개발을 위한 경력 개발 프로그램 지원	11.8	9.6	9.4	13.8	10.1	10.2	16.6
초등 돌봄 교실(방과 후 교육)프로그램 개선	3.8	4.7	4.5	3.1	1.7	4.4	4.5
기타	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.2	0.0

*유형1 : 현재 경력단절 중인 비취업여성, 유형2 : 경력단절이 있는 현직여성, 유형3 : 경력단절 경험이 없는 현업여성

제4절 인사담당자 및 여성SW인력 대상 심층인터뷰(FGI)

1. 조사 개요

(1) 조사 배경 및 목적

여성 SW인력의 경력개발 유지를 위해서는 지속근무를 위한 기업 내 지원제도 및 여성인력에 대한 사내 분위기를 파악하여 실효성 있는 방안을 제시할 필요가 있다. 따라서 본 조사에서는 IT기업에 근무하고 있는 인사담당자와 SW개발자로 근무하고 있거나 근무한 경험이 있는 여성인력을 대상으로 표적집단면접조사(FGI)를 실시하였다.

(2) 조사 내용

본 조사에서는 4차례 진행된 FGI를 통해 지속근무를 위한 기업 내 지원제도 및 여성인력에 대한 회사의 분위기를 인사담당자와 여성인력의 입장에서 각각 살펴보고, 여성SW 경력개발의 실태 및 문제점을 파악하고자 하였다.

조사 내용을 구체적으로 살펴보면 인사담당자에게는 재직 근로자 현황, 신규/경력직 인력채용, 여성SW인력을 위한 지원제도 등에 관해 질문하였고 비취업 여성에게는 경력단절 당시의 근무경험과 구직/이직 활동을, 취업 여성에게는 경력단절 당시의 근무경험과 현재 직장 현황에 대해 질문하였다. 인사담당자와 여성인력에게 공통적으로 여성SW인력 경력유지를 위한 정책 및 방안에 대한 질문을 하여 현실적 수요를 파악하고자 하였다.

〈표 5-132〉 FGI 질문지 구성 내용

구분	인사담당자	여성인력	
		비취업 여성	취업 여성
재직 근로자 현황	- 사업영역 내용 - 여성 재직자 현황	해당없음	해당없음
신규/경력직 인력채용	- 신규/경력직 선발 기준 - 경력직 수급현황 및 애로사항	해당없음	해당없음
여성SW인력 지원	- 여성SW인력에 대한 분위기 - 유연근무제도 실시현황 및 애로사항	해당없음	해당없음
경력단절 당시 근무경험	해당없음	해당없음	- 경력단절 당시 근무경험 - 경력단절 당시 일자리 분위기
현 직장 현황	해당없음	해당없음	- 현 직장 현황

			- 현 직장 분위기 - 이직 의향 - SW분야에서 지속근무가 어려운 이유
구직/이직활동	해당없음	- 구직활동 - SW분야에서 지속근무가 어려운 이유	해당없음
여성SW인력 경력유지 및 지원정책	- 여성개발자 고용확대 방안	- 경력유지 위한 지원방안	- 경력유지 위한 지원방안

(3) 참여자 특성

본 조사는 SW기업의 인사 및 교육을 담당하는 인사담당자 2그룹, 경력단절 이후 현재 미취업 상태인 여성 1그룹, 경력단절 이후 재취업한 여성 1그룹을 대상으로 총 4회에 걸쳐 진행되었다.

먼저 SW기업 인사담당자의 일반사항을 살펴보면 다음과 같다. 참여자들이 근무하고 있는 IT기업의 사업영역은 IT 서비스가 다수를 차지하는 것으로 나타났으며, 직원 수 및 여성비율은 기업별로 상이하게 나타났다. 직책은 차장급 이상이었으며, 근무기간은 최단 2년부터 최장 20년으로 개인마다 차이가 있었다.

〈표 5-133〉 인사담당자의 일반적 특성

구분	참여자	성별	사업 영역	직책	근무기간	직원 수	여성비율
그룹1	A	남	IT 서비스	팀장	10년	4,000	30%
	B	남	IT 서비스	차장	3년	90	0.5%
	C	여	IT 서비스	과장	7년	37	45%
	D	남	IT 서비스	과장	3년 6개월	600	8%
	E	남	IT 서비스	차장	3년	200	30%
	F	여	패키지SW	과장	20년	120	10%
	G	남	디지털콘텐츠	차장	10년	50	60%
	H	여	IT 서비스	과장	3년	26	15%

구분	참여자	성별	사업 영역	직책	근무기간	직원 수	여성비율
그룹2	I	남	패키지SW	팀장	10년	212	10%
	J	남	인터넷서비스	과장	2년	80	40%
	K	여	IT 서비스	과장	2년	30	22%
	L	남	IT 서비스	과장	7년	1,300	40%
	M	남	IT 서비스	과장	7년	240	30%
	N	남	IT 서비스	이사	6년	400	30%
	O	남	인터넷서비스	부장	13년	263	30%
	P	여	IT 서비스	과장	5년	114	25%

경력단절 경험이 있는 여성인력의 특성을 살펴보면, 연령대는 모두 3-40대였으며 결혼, 출산 및 육아, 가족돌봄 등의 사유로 경력단절을 경험한 것으로 나타났다. 경력단절 기간은

최단 6개월부터 최장 16년으로 개인마다 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-134〉 여성 SW인력의 일반적 특성

구분	참여자	연령	산업 분야	경력단절 기간	경력단절 사유	프리랜서 활동 여부
비취업 여성	a	40대	시스템개발	16년	결혼	없음
	b	30대	IT 서비스	1년	육아	없음
	c	30대	패키지SW	2년	육아	있음
	d	40대	IT 서비스	4년	출산 및 육아	있음
	e	30대	웹 개발	6개월	육아	없음
	f	40대	웹 개발	1년	육아	없음

구분	참여자	연령대	산업 분야	경력단절 기간	경력단절 사유	프리랜서 활동 여부
취업 여성	g	40대	패키지SW	3년	가족돌봄	있음
	h	30대	IT 서비스	6-7개월	결혼	없음
	i	30대	인터넷서비스	2년	가족돌봄	없음
	j	30대	IT 서비스	1년 6개월	가족돌봄	없음
	k	30대	웹 개발	1년 6개월	출산	있음

2. FGI 조사 주요결과

(1) 소프트웨어 분야에서 지속근무가 어려운 이유

여성인력을 대상으로 소프트웨어 분야에서 지속적으로 근무하기 어려운 이유를 조사한 결과, 철야 및 야근으로 인한 근무환경으로 나타났다. 여성들은 높은 업무강도로 인해 일과 가정을 양립하는데 어려움을 겪고 있었으며, 기혼여성에 대한 회사의 부정적 인식 또한 지속근무를 어렵게 하는 요인인 것으로 조사되었다.

“6시 정시에 퇴근하거나, 가족이 도와주거나 따로 아이를 돌봐주는 사람을 고용하지 않는 이상 일과 가정을 양립하기는 어려운 것 같아요(비취업여성, c).”

“야근문화가 너무 심해서 그만 뒀었어요. 오후 6시에 퇴근 벨 소리가 울리면 ‘이때부터 업무 시작이다’ 이런 분위기가 있었거든요. 어머니가 아프셨는데 병원 일정을 맞출 수 없어 회의감을 느껴 그만 뒀습니다(취업여성, j).”

“결혼할 무렵에 회사 분위기가 많이 달라졌어요. 눈치도 많이 주고요. 결혼을 하게 되면 아무래도 아기도 생기고 육아휴직도 쓰게 되니까 그랬던 것 같아요(취업여성, h).”

경력단절 이후, 재취업 준비 및 적응과정에서 겪는 근무 애로사항으로는 급속하게 바뀌는 기술 환경으로 조사되었다.

“나이가 어린 입사자들이 속도가 훨씬 빠르고 새로운 기술도 많이 알아요. 이 상황에서 제가 살아남을 수 있는 부분이 뭘까 매일 생각하고 노력해요. 제가 탁월하다고 생각하는 부분조차도 아무렇지 않게, 대수롭지 않게 해나가는 모습을 보면 위기감을 느끼죠(취업여성, g).”

“일정기간 일을 쉬다보면 프로그램에 대한 감각을 많이 잃어요. 그래서 동종업계에서 일하기 힘들다고 봐요. 소프트웨어 업무가 특수한 업무고 감각을 유지해야 하는 업무니까요(비취업여성, c).”

(2) 유연근무제 실시현황 및 애로사항

① 유연근무제 실시현황

기업 내 보편화된 유연근무제는 여성을 대상으로 하는 출산휴가제와 남녀 모두를 대상으로 하는 육아휴직제와 시차출퇴근제가 있는 것으로 조사되었다. 출산휴가제는 모든 기업에서 원활히 실시되고 있었으나, 육아휴직제도와 시차출퇴근제는 기업규모에 따른 실시여부에 차이가 있는 것으로 나타났다. 규모가 작은 기업의 경우, 대체인력 부족으로 인해 유연근무제의 활용도가 상대적으로 낮은 경향을 보였고 제도화되어 있지 않은 경우도 있는 것으로 나타났다.

“제가 아이를 낳았을 때 대체인력이 없었어요. 대체인력을 채용해야 할 경우 회사에서 비용이 발생하니까 휴가사용에 대한 압박이 있었어요. 그래서 육아휴직 제도는 있었는데 쓸 수 없었어요(비취업여성, b).”

“다니고 있던 회사가 가족친화 기업 인증을 받아서 시차출퇴근제 등 몇 가지 제도가 있었어요. 그렇지만 실제로 사용한 사람은 없었어요. 회사 분위기도 있고, IT 지원업무는 현업을 서포트하는 일이기 때문에 쉬는 것을 용납하지 않는 분위기에요(비취업여성, d).”

“저희는 유연근무제도가 아예 없었어요. 업무가 너무 많고 업무시간 내에 수행해내기도 어려운 작업량이었어요(비취업여성, c).”

“시차출퇴근제, 유연근무제 등의 복리후생 제도가 있다고는 들었는데, 실제로 적용되는 경우는 본 적이 없어요(취업여성, i).”

② 유연근무제 실시 애로사항

기업의 인사담당자들을 통해 확인한 유연근무제 실시의 애로사항으로는 유연근무제에 대한 임원진들의 부정적 인식, 탄력적 근무가 어려운 IT업종의 특성, 형평성 있는 제도 적용의 어려움으로 나타났다. 이러한 애로사항으로 인해 유연근무제를 제도화하지 않고 시행하는 기업들도 있는 것으로 나타났다.

“기본적으로 회사는 나와야 한다고 생각하는 운영진 분들이 계세요. 이런 경우 제도는 마련되어 있어도 실제로 운영이 잘 안되죠(인사담당자, L).”

“업무 특성상 고객사의 일정에 맞춰야 하기 때문에 탄력적 근무가 사실상 불가능하거든요. 실시하고 싶은 제도는 많지만 현실적으로 어려워요(인사담당자, C).”

“유연근무제를 제도화하려면 전 직원이 다 형평성 있게 혜택을 누릴 수 있어야 해요. 어느 부서는 혜택을 못 받으면 안 되니까 그 조건을 모두 맞춰줘야 하죠. 그렇지만 현실적으로 가능하지가 않기 때문에 제도화되어있지는 않고 암암리에 시행되고 있어요(인사담당자, H).”

3) SW분야 여성 종사자에게 필요한 지원제도

기업의 인사담당자는 SW분야에 종사하는 여성의 경력유지를 위해 남성 육아휴직의 보편화, 육아 지원, 여성SW 개발자 고용기업 혜택제공 등의 제도가 필요하다고 응답한 것으로 나타났다. 다만 일부 인사담당자의 경우, 현재도 성별에 따른 차이 없이 동등한 근무환경이 제공되고 있으므로 여성 종사자를 위한 지원제도의 필요성을 느끼지 못하는 것으로 조사되었다.

“육아에 대한 이슈를 여성에게만 초점을 맞춰 부각시키는 경향이 있는 것 같아요. 출산후가. 육아휴직이 남성과는 관계없다는 식의 관점이 형성되거든요. 여성의 육아휴직이 끝나면 복직과 동시에 남성 배우자가 육아휴직을 가도록 하는 등 육아는 남녀 공통의 이슈라고 인식할 수 있도록 하는 노력이 필요하다고 생각합니다(인사담당자, L).”

“현재는 야간돌봄 유치원이 있지만 그 수가 많지 않고, 들어가려면 경쟁률도 굉장히 높아요. 나라에서 지속적으로 투자해서 아이를 갖고 아이를 키우면서 일할 수 있는 환경을 만드는 것이 가장 좋은 것 같아요(인사담당자, H).”

“정부에서 여성인력을 고용하는 기업에게 지원금을 늘려주면 좋겠어요. 기업이 먼저 제도를 부담 없이 실시할 수 있어야 개인도 눈치보지 않고 사용할 수 있을 것 같아요(인사담당자, K).”

“현재 남성과 여성을 차별적으로 채용하는 것이 아닌, 실력 위주로 사람을 뽑고 있는 것이기 때문에 기업에서 어떤 제도를 시행하기 보다는, 일에 전념할 수 있고 아이를 마음 놓고 키울 수 있는 환경을 마련하는 것이 필요한 것 같습니다(인사담당자, B).”

여성SW인력을 대상으로 조사한 결과 경력유지를 위해서 크게 기업차원과 사회적 차원의 지원이 필요한 것으로 조사되었다. 직장 내 어린이집 확대, 유연근무제도 의무화 등 기업차원의 지원을 희망하는 것으로 나타났으며, 그와 동시에 가족 돌봄을 여성의 역할로 한정 짓지 않는 사회적 차원의 인식변화를 필요로 하고 있는 것으로 나타났다.

“경력을 유지하기 위해서는 직장 내 어린이집이 필요할 것 같아요. 규모가 큰, 좋은 회사에만 있잖아요. 작은 기업체에도 직장 내 어린이집이 있으면 아이를 낳아도 일을 계속해나갈 수 있겠죠(비취업여성, e).”

“경제적 지원이나 제도적 지원도 필요하지만 의식수준이 변화하지 않으면 계속 일을 하기 어려워요. 아픈 가족구성원이 발생했을 때 저 사람이 직장 생활에 온전히 전념할 수 있겠는가를 많이 보고, 가족 돌봄에 가치를 부여하고 있지 않다는 생각이 들어요(취업여성, g).”

“같은 IT업종에 종사하고 있어도 제가 주말에 출근하면 배우자가 불편해하는 경우가 있어요. 본인이 출근하는 것은 당연하게 여기면서요(비취업여성, f).”

제6장 결론 및 제언

앞서 분석한 내용들을 종합해 볼 때 여성SW의 인력의 지속적인 경력 개발을 위해서는 ‘시간적 유연성’의 확보가 핵심으로 파악된다. 육아 부담이 높은 여성들의 육아 부담을 줄여 줌으로써 경제 활동 참여 시간을 늘리고 직장 복귀를 빠르게 하여 단절 기간을 최소화 시킬 필요가 있다. 자기 개발 측면에서 일과 육아로 바쁜 여성들은 실제로 교육에 대한 시간적 투자가 어려운 실정이다. 이들이 원할 때 원하는 장소에서 교육할 수 있는 형태는 온라인 교육이 가장 최적이다. 특별히 육아를 담당하는 여성들은 자녀에게는 종일코스로 구성된 국비교육을 받기엔 시간적 제약이 크다. 고용의 형태에 있어서도 육아 병행, 가족 돌봄이 가능하다면 시간적 유연성을 확보하는 프리랜서, 비정규직 형태에도 열린 자세를 가지고 있다. 다만, 비정규 형태의 고용형태가 확대될 가능성이 높은 상태에서 이들의 사회 보장, 원격지 근무, 투명한 계약, 경력 관리 등에 대한 제도적 보완이 요청된다.

제1절 사회·환경적 요인 개선

여성의 경제 활동 참여에는 사회적 제도적 지원이 무엇보다 중요하다. 그간 국가적 차원에서 여성의 취업 지원과 일 가정 양립을 위한 다각적인 노력을 추진하였다. 하지만, 여전히 임신과 출산, 그리고 육아에 따른 여성의 경력 단절 해소는 미진하다. SW분야도 마찬가지다. 우리는 OECD 국가중에서 여성의 경제 활동 참여율이 60% 이하로 가장 낮으며, 성별의 임금격차도 월등히 높다. 가장 심각한 것은 본격적인 경력 개발의 시기인 20대 후반과 30대에 걸쳐 임신과 출산이 이어지면서 경력이 단절되는 현상이다. 아직 기업의 정서는 경력 단절 여성들의 복귀나 재취업에 관대하지 못한 것이 현실이기에 여성 인력들도 경력 단절 후 양질의 일자리를 구하기 어렵게 된다. 자연스럽게 비전공, 비정규직 서비스 업종으로 전환하게 되고, 전문직으로의 사다리를 다시 타기는 어려운 구조적 악순환에 빠지게 된다.

여성의 경제활동 참여는 양성 평등적 고용과 육아 지원 정책이 뒷받침 될 때 가능하다. 특히 (남성) 배우자의 육아 참여가 절실하다. 여성이 육아의 대부분을 책임지는 우리나라에서는 배우자 육아 휴직 보장, 유급 출산 휴가 확대 등 다양한 인센티브를 통해 남성의 육아 참여의 지속적으로 독려하고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 여성의 ‘육아독박’은 심각한 사회문제로 제기 되고 있다. 이는 일가정 양립의 선진국이라는 스웨덴이 남성의 육아 참여 인센티브 제도를 폐지한 것에도 알 수 있듯이 인센티브만으로 해소될 수 없는 문제다. 현재의 기업 문화에서는 경제 활동을 책임지는 남성이 경제적 이유로 또는 조직적 이유로

육아 휴직을 사용하지 못하기 때문이다. 이에 국내 모기업에서 아예 남성의 육아 휴직 사용의 의무화하였다. 배우자가 출산하면 최소 1달, 100% 유급으로 육아 휴직을 사용하도록 한 것이다. 남성의 육아 휴직을 의무 제도화하자는 주장도 꾸준히 제기되고 있다. 이는 배우자와 육아를 분담하고 경력 단절의 기간을 최소화하여 업무 복귀의 가능성을 높인다는 정책이지만, 의무적 육아 휴직에 따른 임금 지원, 기업의 업무 단절 및 인력 관리에 따른 유무형의 비용을 초래하므로 신중한 접근을 필요로 한다.

배우자의 육아 참여가 현실적으로 어렵다면 단축 근무, 유연 근무, 사회적 돌봄 서비스를 강화를 통해 육아에 대한 부담을 정부와 지자체가 분담하는 방식이 차선이 될 수 있다. 직장 어린이집 확대, 돌봄 서비스 확대, 산후·육아 도우미 바우처 지원, 재택 근무 확대, 출퇴근 시차제, 탄력 근무제의 확대 정책은 이런 측면에서 강화되고 지속 확대가 필요한 제도다. 정부는 가족친화기업 인증제 등을 통해 이러한 기업의 공공 사업 참여, 금리 혜택, 각종 우대 등 인센티브⁴⁶⁾를 주고 있다. 가족친화인증평가 기준에서 배우자의 육아 참여에 대한 비중을 대폭 높일 필요가 있으며 그 혜택을 강화함으로써 기업의 참여를 유도해야 한다. 또한 실제로 제도가 명목상의 제도 운영으로만 그치지 않는지 기업들에 대한 보다 철저한 관리·감독이 필요하다.

〈표 6-1〉 중소기업 가족 친화기업 인증 심사 기준(2017년 기준)

심사요소	심사항목	배점
1. 최고경영층의 리더십 (20)	1.1 최고경영층의 관심 및 의지	20
2. 가족친화 제도실행 (60)	2.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	15
	2.2 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	15
	2.3 출산전·후 휴가 후 고용유지율	10
	2.4 배우자출산휴가 3일 이상 이용률	5
	2.5 유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
	2.6 정시퇴근 ('가족사랑의 날' 등 시행)	5
3. 가족친화경영 만족도 (20)	3.1 자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20
가점 (최대 15)	직장어린이집 설치 (* 의무이행사업장 제외)	10
	가족친화 관련 프로그램 시행 (7가지, 각 1점)	7
	남성근로자 육아휴직 이용	5
	가족돌봄휴직 이용	5
	가족친화 직장교육 실시	5

46) 현재 가족친화인증기업에게 제공하는 인센티브의 종류는 중앙부처에 34개, 지자체가 99개, 은행권이 10개 ('17.5 월기준) 143개

	임신기 근로시간 단축 이용	5
	연차 활용	3
	고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	2
	자동육아휴직제 시행	2
	대체인력 채용	2
	조기퇴근제 시행	2
	시간선택제 일자리 활용	0.5
총계		100 (가점제외)

배우자의 육아 참여 확대 유도과 함께 중소기업의 대체인력 지원을 강화해야 하며, 대체 인력으로서 경력단절여성 연계 정책을 고려해 볼 필요가 있다. 중소기업은 업무를 담당하는 직원들이 육아를 이유로 업무를 중단하는 것이 어렵다. 대체 인력 지원 제도가 있기는 하지만 대체 인력에 의해 자신의 자리가 위협받는 것을 경계하는 직원들은 오히려 육아 휴직을 사용하지 않는다. 또 대체 인력에 의해 대체될 수 있는 업무를 담당하는 직원들의 경우 업무의 전문성이 상대적으로 낮은 직군일 가능성이 있으므로 비정규직 고용형태를 가지는 경우가 많다. 따라서, 업무 고유성, 전문성이 있는 직무에서의 경력자, 또는 빠른 업무 학습 능력을 가진 대체 인력 확보가 필요하며 정부 차원의 인건비 지원도 요청된다.

여성SW인력과 같이 전문 기술을 가지고 있으며 취업기회를 찾고 있는 경력 단절 여성은 대체인력으로서 좋은 자원이 될 수 있다. 실제로 여성과학기술인지원센터(WISET)에서 경력 단절 여성과학자들을 일정한 재교육을 통해 신규 인력을 필요로 하는 기업체들에 연결해주는 사업을 하고 있다. 인건비의 일부는 정부에서 지원하고 나머지는 기업에 지원하는 매칭방식이다⁴⁷⁾. 우선 계약직으로 하되 인력의 업무 성과와 능력을 보고 기업체에서 정규직 채용을 할 수 있다. 중소기업 입장에서는 전문직 대체 인력을 지원받으면서 동시에 직원의 일가정 양립을 보장할 수 있는 일석이조의 제도가 될 수 있다. 뿐만 아니라 재취업한 경력 단절 여성은 정규직 고용에 대한 의욕이 높아 업무에서도 성과를 낼 가능성이 높다. 경력 단절 여성을 대체 인력으로 활용할 수 있도록 관련 인력 풀을 구축하고, 지속적 재교육을 통해 적시에 인력이 필요한 기업체에 연결할 수 있는 체계를 구축할 필요가 있다.

제2절 개인 직무 역량 개발

47) 경력복귀 연구자의 인건비 및 연구활동비를 2200만원/인 내외 (12개월) 최대 3년 지원하고 기업은 정부지원금 대비 30% 이상 대응 자금 필수

1. 교육 훈련 연계 프로그램

소프트웨어 분야의 여성SW인력은 잦은 야근, 철야, 그리고 그에 비해 상대적으로 낮은 처우 문제를 호소한다. 더욱이 소프트웨어 및 기술이 빠른 주기로 변하기 때문에 노하우나 숙련 기술의 급격한 진부화를 극복하기 위해 끊임없이 자기 계발이 필요하다⁴⁸⁾. 이러한 맥락에서 여기에서는 현재 복지 차원에서 이뤄지는 고용 연계 교육 과정의 지속성과 직무 연계성 문제를 제기하고, 취업효과가 높고 학습자에게는 성취감을 주는 내실 있는 교육 훈련 방향을 제안한다.

플린(1988)⁴⁹⁾이 제시한 기술 교육 훈련 생명 주기는 다음과 같다. 기술 교육 훈련은 특정 기술을 필요로 하는 기업에서 제공하는 특별 훈련 세션에서 먼저 시작된다. 이 초기 단계에서, 해당 일자리를 확대하거나, 상대적으로 상위에 있는 직원들의 직무를 증가시키는 경우해야 비로소 새로운 직무가 형성된다. 시간이 흐르면서 더 많은 기업들이 이러한 특정 기술을 채택하게 되면 이러한 새로운 기술에 대한 요구는 전반적으로 증대되고 해당 직무를 수행하는 사람에게 이직의 기회를 제공한다. 해당 기술에 대한 노동시장이 형성되면서 직원의 이직률이 증가하게 되고, 이 단계에서 고용주는 다른 회사에서 유능한 직원을 리쿠르팅할 수 있다. 또한 기업은 이 단계가 되면 직원들이 외부 전문 프로그램을 통해 스스로, 또는 정부 지원 하에 교육받기를 기대한다. 이렇게 비영리, 혹은 전문화된 교육 훈련 프로그램을 받을 수 있는 경우에는 기업들이 4년제 대학 졸업자가 아니더라도 해당 프로그램 이수자를 채용하는 경향이 있다.

고용노동부는 위의 기술 교육 훈련 생명 주기 틀에서 크게 벗어나지 않는 맥락에서 대상자를 구직자와 근로자로 나누어 교육 훈련 프로그램을 지원하고 있다. 2017년 11월 고용노동부 교육훈련 프로그램을 활용한 구직자수는 40만여 명이고, 2017년 1월부터 11월까지 해당 프로그램을 활용한 실업자 수는 26만여 명, 재직자수는 455만여 명이다. 해당 프로그램을 활용한 구직자 중 여성의 비율은 43.9%이고, 해당 프로그램을 활용한 실업자 중 여성의 비율은 64%, 재직자 중 여성의 비율은 38%로 나타났다. 실업급여 지급자 중 여성의 비율은 50.4%라는 것을 참고할 때, 실업 여성이 조금 더 적극적으로 고용노동부가 지원하는 교육 훈련 프로그램에 참여하고 있는 것으로 파악된다⁵⁰⁾. 또한 2016년 정보통신 관리직의 경우 훈련과정을 이수한 사람들의 취업률은 82.1%, 문화예술디자인·방송 관련 정보통신직의 경우

48) Berghi and Bielli, "Women and ICT: exploring obstacles and enablers of a possible career"(2015), BLED 2015 Proceedings, 37.

49) Flynn, P. M. 1988. Facilitating technological change: the human resource challenge. Cambridge, MA:Ballinger Publishing Company.

50) 한국고용정보원 EIS(2018.1.)

58.4%로 나타났다. 이는 곧, 현재 고용노동부의 교육훈련 프로그램이 취업에 긍정적인 영향을 미친다고 판단되는데, 그중에서도 실업상황을 겪고 있는 여성의 경우 좀 더 해당 프로그램을 이수할 의지가 있음을 나타내 준다.

그렇다면 교육훈련 프로그램의 분야별 개설 현황이나 그 질은 어떠한가?

구직자를 위한 정보통신 관련 교육 훈련 프로그램은 2018년 상반기 시작 프로그램 기준으로 320건 정도가 조회⁵¹⁾되며, 이는 내일배움카드제(구직자)와 연계하여 우수과정과 일반과정으로 나뉘고, 자격증 취득 과정 및 개발자·정보보안·실무·데이터·분석·강사 양성 과정 등으로 분류할 수 있다. 이는 16시간부터 960시간(120일)까지 다양한 기간에 걸쳐 제공된다. 훈련 프로그램의 난이도 및 수준 또한 NCS 3수준~7수준까지 다양하다. 이러한 프로그램에 대해 정부가 1인당 연 최대 200만원의 훈련비를 지원하고, 훈련 장려금을 최대 11만 6천원까지 지원하고 있는 것이다. 근로자를 위한 훈련 과정은 2018년 상반기 284건 정도인데, 이는 구직자 프로그램과 비슷한하다. 다만, 주말에도 과정을 개설해 학습 시간을 배려하고 있다. 이러한 프로그램에 대해 정부는 1인당 보험연도에 200만원 이내에서 지원하고 있다.

통계상으로는 일견 산업계의 필요에 따라 분야별 적절한 수의 프로그램이 개설되고 있는 것으로 보이지만, 수준별로 나누어서 보면 5수준 이상의 프로그램은 구직자의 경우 113건으로 35%, 근로자의 경우 86건으로 30%에 불과하다. 즉, ICT 노동시장 진입자 수준은 NCS 3~4수준으로 간주되고 있으며, 이들이 60%이상을 차지하고 있고, 5~7수준이 35%내외, 8수준의 교육은 한 건도 없어 종사자의 지속적인 자기 계발을 위한 프로그램은 부족하다는 진단이다. 또한 이러한 훈련 프로그램의 개설을 한 눈에 볼 수 있는 고용노동부의 HRD-Net 포털에서는 수준별로 프로그램을 정렬하여 보기 어렵다는 문제가 있다.

NCS 직무능력의 수준 체계(1~8수준)에 따르면 빠르면 8.5년, 최대 22년이 지나면 8수준에 도달할 수 있는데, 8수준에 해당하는 교육이 한 건도 없다는 점은 현재 고급인력 양성 체계에 한계가 있음을 나타낸다. 또한, 개발 및 생산성 도구 등에 대한 교육이 주를 이뤄, 방법론이나 아키텍처 수립 등에 대한 심화 과정이 부족함을 여실히 보여 주고 있다.

결국, 소프트웨어 분야에서 특히 중요한 것은 끊임없는 자기 계발로서, 직무 사다리를 건너가기 위한 수준별 맞춤 교육이 지속적으로 제공되어야 인력 수급의 불균형 문제도 해결할 수 있고 학습자에게도 비전과 성취감을 주는 내실 있는 교육이 필요하다. 최근 주목을 받고 있는 개방형 온라인 교육 플랫폼은 이러한 측면에서 자기 직무 계발의 효과적 수단이 될 수 있다.

51) HRD-net, 2018.1.9. 접속

2. 개방형 온라인 교육 (MOOCs) 활성화

MOOCs(Massive Open Online Courses)이란 무제한의 수강 인원에게 공개적으로 웹 기반의 서비스를 통해 동영상 콘텐츠 강좌를 제공하는 것이다. 위키피디아(2017)에서는 웹을 통해 누구나 참여할 수 있고 공개적으로 접속하는 것을 목적으로 하는 온라인 학습과정이라고 정의하고 있다.

2006년 초중등 수학과 과학 중심의 교육을 제공하는 칸 아카데미가 최초로 등장한 이후 2012년경 Coursera, edX, Udacity등이 MOOC의 주류로 부상하면서 2017년 2월 기준 약 3천5백만명 이상의 학습자들이 MOOC에 참여해 왔고, 전 세계적으로는 500여개 이상의 대학에서 4,200여개의 학습과정이 운영되고 있다⁵²⁾. 이러한 트렌드에 편승하여 한국에서도, 2015년 10월 정부가 투자하여 10개의 파트너 기관을 모집하고 Open-edX 플랫폼을 활용하여 제공하는 한국형 온라인 공개강좌인 K-MOOC가 탄생했다. 2018년 1월 기준으로 강좌 수는 총 577개로 컴퓨터·통신 분야가 총 39개, 진행 중인 강좌 수는 총 6개 정도이다.

이러한 MOOC은 학교 교육의 경제적, 시간적, 공간적 제약을 넘어 고등교육에 대해서도 모두를 위한 교육이 가능토록 하기 위해 진행되어 왔다. 따라서 MOOC의 기대 효과는 고등교육 등의 형평성, 불평등 근절, 접근성의 향상을 꼽을 수 있다. 이러한 MOOC은 소프트웨어 기술교육에서도 그 가능성을 발견할 수 있는데, 예를 들어 구글은 Udacity의 HTML5 과목을 8만 명의 직원들에게 수강토록 함으로써 직원 교육 훈련을 제공했다. 또한, Coursera와 Udacity와 협력하는 회사는 350여개 이상으로, 직무 관련 수업의 MOOC 이수증을 인정해 주는 것으로 파악됐다.

기업은 우수한 인적 자원을 개발하고 차별화된 기술력을 확보하여 글로벌 경쟁 속에서 경쟁 우위를 확보하고 선점효과를 최대한 길게 누려야 한다. 하지만 인적자원 개발의 중요성을 인식하면서도 이를 지원할 역량이 제한적이고 비용이 많이 들기 때문에, 비영리 기관단체나 정부 및 기타 전문기관의 지원을 필요로 하는 경우가 많다. 이러한 수요에 맞게 Coursera는 2016년 8월 말에 기업용 MOOC 서비스를 별도의 서비스로 출범시키기도 했다. 국내 기업에서는 이러닝 교육을 대부분 의무교육시간이 아닌 근로자의 선택교육 형태로 운영하고 있고, 실제 직무와의 연계성이 떨어진다고 인식하고 있었는데, 직무와 관련된 이러닝 강좌가 보급되고 현업에 적용할 수 있는 가능성이 높아진다면 이러닝 강의에 대한 부정적인 인식을 개선할 수 있을 것으로 파악되었다. 특히 2017년 대기업 교육 담당자들을 국가평생교육진흥원에서 인터뷰한 결과 공통적으로 빅데이터, 딥러닝, 인공지능 분야의 이러닝

52) 국가평생교육진흥원(2017.2), 한국형 온라인 공개강좌 활용도 제고 방안 연구

강좌 개발을 요청한 것으로 나타났다⁵³⁾.

국가평생교육진흥원은 지난 2015년 10월 한국형 무크인 K-MOOC을 개시했다. 2017년 12월 기준 K-MOOC에는 인공지능, 기계학습, 텍스트 마이닝, 파이썬 프로그래밍, 스크래치 코딩, 소프트웨어 공학 등 컴퓨터·통신 관련 39개의 강좌가 개설되었다. 양질의 컴퓨터 관련 강좌들을 무료로 개방하여 재택근무 또는 경력단절 여성들의 재교육의 수단으로 활용할 필요가 있다. 하지만, 대학 강좌 위주의 콘텐츠에서 취업 연계, 수요가 높은 현업의 실무 과목 등을 별도의 과목의 개발을 통해 시의성 있고 유용한 콘텐츠를 제공하는 평생 학습 기반을 조성해 갈 필요가 있다. 실제로 K-MOOC에 개설된 과목들 581개중 약 60%가 넘는 353개 13주 이상으로 구성된 과목이다. 이는 대체로 대학과목으로 기획된 과목으로 K-MOOC을 통해 공유하기 때문이다. 하지만, 속성 기술과 지식을 얻기 원하는 취업 준비생의 경우 상대적으로 많은 시간을 단기간에 사용할 수 있으므로 이들을 위한 VOD형태의 과목이나 단기 속성 강좌의 개발이 필요하다.

또한 온라인 교육 플랫폼 측면에서 다양한 학습참여자를 유입시키고, 학습자 주도로 토론하고 코딩하거나 설계하며, 상호 평가하는 상호작용 기능이 지원이 추가적으로 필요하다. 사용자 관점에서 기술 훈련 생애주기별, 직무 사다리별로 각 개인에게 맞는 맞춤형 강좌를 추천해주는 ‘추천기능’ 과 이를 검색할 수 있는 ‘검색기능’이 강화되어야 하며, 다양한 언어를 지원하는 ‘다국어 자막 기능’이 강화될 필요가 있다. 또한 공급자 주도의 콘텐츠 측면에서는 우수한 강좌를 개설하고 이를 관리할 수 있도록 ‘콘텐츠 서비스 품질 관리 거버넌스’가 확립되어야 한다. 이를 위해, 저작권 등을 포함한 지재산 규정을 지키고 있는지 살피고, 콘텐츠 내용의 적절성, 신뢰성, 접근성에 대해서도 지속적으로 모니터링 및 관리해 줄 수 있는 기본적인 인프라 체계화가 필요할 것이다. 이를 채용, 재직자 훈련 등에 활용하는 기업 측면에서는, 국내외 MOOC와 공동으로 강좌를 개발하거나 현업 요구사항에 맞는 강좌를 구직자 혹은 근로자들에게 이수하게 함으로써 인적자원 개발 비용을 줄일 수 있을 것이다.

제3절 창업·일자리 지원

여성SW인력의 정규직 형태의 고용이 현실적으로 어렵다면 프리랜서형의 1인 창업, 경력단절 여성SW인력이 중심이 된 협동조합 모델 또는 사회적 기업 형태로서의 창업이 대안이 될 수 있다. 정책적으로 여성의 시간적 유연성을 확보하는 이러한 형태의 고용 또는 창업 형태에 대해 사회적 지원 및 안정적인 보장 체계의 마련이 필요하다.

53) 상동

우선, 향후 프리랜서로 근무하는 SW개발자가 늘어날 전망이다. 이미 해외에서는 디지털 노마드라 불리는 계층이 생겨나고 있으며 이들은 단기 프로젝트를 원격지에서 수행하는 소프트웨어 개발자들이 대부분이다. 자신의 취향에 맞는 프로젝트에 참여하고 원격 비디오 컨퍼런싱, 소셜커뮤니케이션(Slack), 오픈소스 관리툴(GitHub) 등 다양한 온라인 협업 도구를 통해 전세계에 흩어져 일하는 개발자들과 공동으로 작업한다. 온라인 홈페이지 개발 도구로 유명한 워드프레스, 또 앞서 살펴본 카약 소프트웨어는 100% 재택근무, 원격근무를 허용하면서도 매년 성장하고 있다. 직원들의 국적도 다양하며 일년에 한 두 번 팀웍을 도모하는 행사를 위해 전체 모임을 갖을 뿐이다. 최근에서는 이러한 SW개발자들을 프로젝트와 고객과 연결시켜주는 플랫폼들이 늘어나고 있다. 우리나라도 위시켓, 프리모아, 이랜서 등이 있으며 해외에서는 업워크, 프리랜서닷컴 등이 매년 큰 폭으로 성장하고 있다. 이 플랫폼에는 실리콘 벨리의 우수 개발자는 물론 인도, 파키스탄 등 인건비가 저렴한 개도국의 소프트웨어 개발자들도 함께 참여하고 있다.

IT서비스가 70% 이상인 우리나라의 소프트웨어 산업 현실에서 프리랜서들의 형태는 단기 파견직의 형태를 띠는 경우가 많다. 프로젝트를 수주한 SI기업과 계약을 맺어 고객사에 파견되어 프로젝트를 수행하기 때문에 사실상 업무와 고용, 작업 형태가 전일제 SI 개발자와 다르지 않다. 흔히 프리랜서에서 기대할 수 있는 업무 장소의 자율성, 근로 시간의 유연성을 찾기 어려운 구조다. 실제로 실태조사 응답자의 절반 가까이 프리랜서 경험이 있으며 경력단절 여성들의 42%가 프리랜서 전향을 희망하고 있다. 프리랜서 의향이 높은 경우는 육아에 대한 부담이 있어 시간 유연성을 확보하는 고용 형태로 프리랜서가 그래도 낫다는 것인데 우리나라에서는 프리랜서라 하더라도 재택근무가 어렵고 ‘나인투스 ‘의 근로, 나아가 야근하는 상황이 잦다는 문제를 지적하고 있다. 이들은 고정된 근무 시간을 선호하고 근무 시간의 예측 가능성을 확보하길 원한다. 실제로 인력 파견을 전문적으로 수행하는 한 기업은 은퇴자, 경력단절자들을 고용하면서 업계 평균보다 낮은 연봉을 제공하지만 9시 출근 6시 퇴근을 계약서상에 확실히 보장하는 것을 경쟁력으로 내세우고 있다.

여성들이 SW분야에서 간헐적이지만 지속적으로 실력과 경력을 유지할 수 있는 방편으로 프리랜서는 하나의 대안이 될 수 있다. 이를 위해서는 프로젝트 정보, 근로 시간 보장, 원격지 근무, 확실한 경력 관리 체계가 수반되어야 한다. 특히 현재 경력관리를 하고 있는 한국 소프트웨어산업협회의 경력관리체계에서는 회사와 계약하지 않은 상태로 프로젝트를 수행

하거나 단순 아르바이트식의 업무를 수행한 경우 경력으로 산정하기 어렵다. 이들은 크고 작은 일거리들을 수행하더라도 경력으로 체계적으로 관리되어 향후 프로젝트 수행시 경력에 걸맞는 보수를 받기 원한다. 한편, SW개발자의 특성상 외국어가 되면 해외의 다양한 프로젝트에 참여할 수 있는 기회가 많다. 앞서 언급한 세계 최대의 프리랜서 플랫폼인 업워크나 프리랜서닷컴 등에는 많은 프로젝트들이 개발자를 찾고 있다.

여성SW 인력의 경제 활동 참여는 고용외에 창업을 하는 경우도 가능하다. 국내 영리추구형 사회적 기업인 (주)맘이랜서는 안랩 출신의 여성SW 전문가가 창업한 기업이다. 이 기업은 여성들, 특히 경력단절 여성들을 중심으로 코딩, SW활용력 등의 교육 과정을 제공하고, 수료자에게 다양한 민간 수요처의 교육 프로그램을 매칭하고 및 교보재 개발*로 수익을 확보한다. 교육을 받은 여성들은 초중등 SW교육, 기업 SW교육 멘토들로 활동할 수 있다. 회사는 교육을 이수한 회원들에게 일감을 연계시켜주고 기부금 내지 수수료 형태의 수익을 공유한다. 2014년 창업 이후 약 1,450명이 교육 훈련을 받고 735명이 회원으로 활동하고 있으며 900여건의 교육 매칭이 이뤄졌다. 사회적 기업으로 이 기업의 특징은 회원들이 고객이면서 동시에 파트너들이 된다. 교육을 이수한 회원들은 맘이랜서 네트워크의 회원이 되고 맘이랜서를 통해 연결된 수업이나 교육 프로그램에서 멘토로 활동하고 얻은 수익금의 일부를 맘이랜서와 공유하기 때문이다. 이 수익금은 다시 기업의 운영과 콘텐츠 개발에 투자된다. 여성 경력단절자들의 고용 창출을 한 하나의 창업 모델을 제시하고 있다. 흥미로운 점은 이 기업은 전문적인 SI개발자를 배출하는 것이 목표가 아닌 ICT를 활용한 진로코치들을 배출한다는 목표로 삼아 깊이 있는 기술전문가 보다 교육, 진로, 상담, 그리고 IT활용역량을 갖춘 인력 양성에 초점을 맞춘다. 이러한 목표는 상대적으로 육아와 직장 경험이 있는 경력단절 여성들이 재취업의 수단으로 진입할 수 있는 기회를 제공한다. 더욱이 SW교육이 의무 교육이 되면서 학교와 지역사회에 많은 관심을 가지게 되어 SW역량을 갖춘 경력단절여성들의 수요도 늘어나고 있다.

정책적으로 사회적기업육성법에 근거해 기업여성 경력단절자의 고용 창출에 기여한다는 점에서 이러한 형태의 사회적 기업의 출현과 성장을 돕는 지원이 가능하다. 하지만, 기업의 자생력과 참여자들의 역량 제고를 위해 복지적 차원 정책 보다 기업과 회원의 역량을 강화해 주는 정책이 필요하다. 즉, 공공부문에서 다양한 SW교육 시장이 열릴 때 참여기업, 또는 멘토들의 역량을 검증하여 요건을 갖춘 기업들이 활동할 수 있는 가능성을 높여 주어야 한다. 사례로 언급한 기업의 경우, 민간 IT기업과의 교육 협력, 공동 커리큘럼 개발, 테스트팅 실시를 통해 피교육자의 수준을 끌어올리고 있으며 교육 멘토로 활동하는 회원들의 경력들

을 온라인으로 체계적으로 관리함으로써 수요 기관의 만족도를 제고하고 있다.

요컨대, 여성SW인력의 지속적 경력 개발은 사회 제도적 차원에서 지속적 개선이 필요하며 기업차원에서도 일가정 양립을 지원하는 CEO의 의지와 문화 정착이 선행되어야 한다. 아울러 지속적인 자기 역량 개발을 위해 탄력적으로 시간을 투자해 학습할 수 있는 온라인 개방형 교육 플랫폼의 활용 기회를 제고시키는 노력이 필요하다. 더불어, 프리랜서, 협동조합원 시간 유연성을 확보하기 위해 스스로 선택하는 비정규직 고용 형태에 대한 중장기적 사회적 보완과 지원책의 강구가 요구된다.

참 고 문 헌

[국내 문헌]

- 강은희, 2016, '2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사', 여성가족부
- 경기도가족여성연구원, 2015, 우리나라와 아시아 3국의 성평등 현안과 정책적 시사점
- 고용노동부, 2016, 고용형태별 근로 실태조사 보고서
- 고용노동부, 2017, '직종별사업체노동력조사 보고서'
- 권문주, 2013, '소프트웨어산업 정책동향', 정보통신산업진흥원
- 김경아, 2016, '여성의 경력단절 원인 및 재취업 방안 연구', 한국시민윤리학회
- 김난주, 2016, '경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석', 한국고용노사관계학회
- 김명준, 2017, '2016 소프트웨어산업 연간보고서', 소프트웨어정책연구소
- 김영옥, 2013, '일·가정 양립 실태조사(2013년)', 한국여성정책연구원
- 김영옥, 2015, '「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정방향', 이슈브리프
- 김영옥, 2015, '일·가정 양립 실태조사(2015년)', 한국여성정책연구원
- 김영옥, 2016, '일·가정 양립 실태조사(2016년)', 한국여성정책연구원
- 김유선, 2016, 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼,
- 김은정, 2013, '미취학자녀를 둔 취업여성의 일가정양립정책 인지도와 이용의향', 서울행정학회
- 김재춘, 2016, '2016교육통계 분석자료집', 한국교육개발원
- 김정민, 2016, 'SW여성인력 현황 비교 분석', 소프트웨어정책연구소
- 김정민·이호·이동현, 2016, 'SW분야 경력단절자 대상 실태조사 결과보고서', 소프트웨어정책연구소
- 김주현·이지나·강윤규·강희용, 2014, 'IT기반 유연근무제를 통한 경력단절여성의 고용확대 방안',
- 김태은, 2013, '여성과 ICT에 대한 국제적 논의의 추이와 함의', 정보통신정책연구원
- 김태은·전선민, 2016, '여성과 ICT : 지속가능발전목표 5(양성평등과 여성권익향상)의 이행',
- 김현동·성상현, 2011, '핵심인재관리제도가 직급별·산업별 여성인력 비중에 미치는 영향',
- 김혜원 외, 2007, OECD 주요국의 여성고용정책 연구: 영국·캐나다·스웨덴·덴마크
- 김희경·조규진, 2017, '공사조직 간 일가정 양립수준 및 영향요인 비교분석', 한국행정연구원
- 다케나카 에미코, 2005, 일본 남녀고용평등정책의 한계, 노동정책연구, 제5권 제2호 pp.65-85
- 대한상공회의소, 2016, '기업의 유연근무제 도입실태 조사'
- 류호상·장인봉·염영배, 2013, '경력단절여성의 경제활동참여 활성화를 위한 실태분석과 정책함의',
- 미래창조과학부, 2014, '2012년도 여성과학기술인력 활용 실태조사 보고서'
- 미래창조과학부, 2016, '2015년도 여성과학기술인력 활용 실태조사 보고서'
- 미래창조과학부·한국정보화진흥원, 2016, '2016년 SW여성인력 실태조사'
- 민병주, 2011, '여성과학기술인 생애주기적 관리를 위한 보육시설 실태조사 및 정책대안 연구', 교육부
- 박수범 외, 2013, 한국과 중국의 성평등 현황 및 여성의 복지·고용정책 비교연구
- 박종서, 2017, '일·가정 양립 정책 추진 현황과 개선 방향', 보건복지포럼
- 산업연구원, 2012, 산업기술인력의 경력경로에 관한 연구 : 소프트웨어 산업을 중심으로
- 성경모, 2014, '프랑스 ICT산업의 인재혁신 동향', 과학기술정책연구원
- 송정희, 2014, '창조경제 시대의 ICT와 여성의 역할', 한국정보통신학회
- 신혜수, 2008, 국제기구의 성평등 관련 활동 양상
- 여성가족부, 2016, '2016년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과'

여성가족부, 2016, “생일주기별 인사 조직 관리 종합 안내서 앞서가는 기업의 핵심 전략 35 영향-경험적 연구”, 한국산학기술학회

오은진, 2017, ‘여성의 경력단절 실태와 정책과제’, 한국여성정책연구원

오학수, 2013, ‘일본의 여성관리직 현황과 일가정 양립 지원 실태’, 한국노동연구원

우성희, 2014, ‘ICT 산업의 여성인력 고용확대 방안’, 한국교통대학교 의료정보공학과

윤자영, 2017, ‘일·가정 양립지원제도의 노동시장 효과’, 한국노동연구원

윤희은, 2017, ‘여성과학기술인의 국가 연구 개발사업 참여율 제고를 위한 방안’, 한국분석과학회

이경남, 2012, ‘미국 SW 인력 고용 동향 및 시사점’, 정보통신정책연구원

이경남, 2014, ‘SW인력의 고용 구조 분석 및 시사점’, 정보통신정책연구원

이경선, 2014, ‘ICT 산업 내에서 성별임금격차 분석’, 정보통신정책연구원

이경선·나성현·이경남·최충, 2014, ‘ICT 여성인력 고용현황 및 고용률 제고방안 연구’,

이공주복, 2015, ‘국내·외 여성과학기술인력 현황 및 시사점’

이동선, 2016, ‘일·가정 양립을 위한 정책개입이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향’,

이봉주, 2015, ‘SW중심사회 조기 실현을 위한 여성인재 수급 활성화 방안 연구’, IT여성기업인협회

이부형·송은지, 2014, ‘창조경제 활성화를 위한 이공계 ICT 여성인력 양성추진 정책’, 한국정보통신학회

이성용·정고은, 2017, ‘2015년 우리나라 여성과학기술인력 현황’, KISTEP

이승우·박성윤·김진상, 2014, ‘ICT인력양성 중장기 정책 방향 연구’, 한국통신학회

이유진·김의준, 2014, ‘기혼여성 재취업의 동태적 분석’, 한국경제통상학회

이혜숙, 2011, ‘여성과학기술인 육성 및 지원정책의 성과와 향후과제’, 교육과학기술부

전방지·김유정·한미라, 2011, ‘IT 여성 기업인의 외부자원과 가족역할 중심성이 기업 성과에 미치는

전우천, 2016, ‘소프트웨어산업 현황과 인력양성 방안 연구’, 한국인터넷정보학회

정보기술·사업관리 산업 인적자원개발위원회, 2017, ‘2017 SW(정보기술) 산업인력현황 보고서’

정인경, 2016, ‘과학기술 젠더거버넌스’, 한국과학기술학회

정준호, 2011, 개혁개방 이후 중국의 양성평등정책 연구

정혁, 2016, ‘SW중심사회의 일자리 정책방향 연구’, 정보통신정책연구원

조성혜, 2017, ‘양성평등정책과 성평등한 노동시장을 위한 법제’, 사회법연구

지은희, 2017, ‘2016년 국내 소프트웨어 산업 실태조사’, 소프트웨어정책연구소

통계청, 2013, ‘전국사업체조사로 본 최근 5년간 산업구조 변화’

통계청, 2016, ‘2016 일·가정양립 지표’

한국과학기술기획평가원 (2012), KISTEP 통계브리프: 일본 여성 과학기술 인력

한국보건사회연구원, 2016, Global Social Policy Brief: 일본의 여성 고용 정책

한국보건사회연구원, 2016, Global Social Policy Brief: 지수로 본 세계 성 평등

한국소프트웨어산업협회, 2016, ‘SW직종별 인력수급실태조사 결과보고서’

한국여성정책연구원, 2016, 양성평등정책 수용성 및 실효성 제고 방안에 관한 연구

한국전자정보통신산업진흥회, 2016, ‘2015 ICT 인력동향실태조사’

황수옥, 2016, ‘독일 일·가정 양립과 여성의 노동시장 참여’, 한국노동사회연구소

[국내언론]

e-나라지표, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572

사이언스타임즈 2015. 8 .31. 여성과학자 지원, 나라마다 달라
사이언스타임즈, 2017. 10. 23, 여성과학자들은 왜 사라질까?
한국여성연구원, 2007, 지구화 시대의 현장 여성주의
허핑턴포스트, 2016. 1. 18, 한국, '남녀 간 임금 격차' OECD에서 압도적 1위를 차지하다,

[해외 문헌]

Berghi and Bielli, “Women and ICT: exploring obstacles and enablers of a possible career” (2015), BLED 2015 Proceedings, 37.
EU, 2012, Gender Equality Policies in the USA
European Commission, “Stocktaking 10 years of women in science” (2009)
European Commission, “Women and science: Proceedings of the conference Brussels, April 28-29 1998” - 1999, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
Eurostat, Europe in figures – Eurostat yearbook 2010: Science and Technology
Flynn, P. M. 1988. Facilitating technological change: the human resource challenge. Cambridge, MA:Ballinger Publishing Company.
Northern Ireland Assembly, 2013, Good Practice Gender Equality Policy in EU 27 Nations.
Pew Research Center, 2015 : http://www.pewresearch.org/ft_dual-income-households-1960-2012-2/
US CIA, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2127.html>

주 의

1. 이 보고서는 소프트웨어정책연구소에서 수행한 연구보고서입니다.
2. 이 보고서의 내용을 발표할 때에는 반드시 소프트웨어정책연구소에서 수행한 연구결과임을 밝혀야 합니다.



[소프트웨어정책연구소]에 의해 작성된 [SPRI 보고서]는 공공저작물 자유이용허락 표시기준 제 4유형(출처표시-상업적이용금지-변경금지)에 따라 이용할 수 있습니다.
(출처를 밝히면 자유로운 이용이 가능하지만, 영리목적으로 이용할 수 없고, 변경 없이 그대로 이용해야 합니다.)