

여성인적자원의 활용을 위한 여성신규인력채용의 결정요인연구

: 서울시 기업체 설문조사를 중심으로

A Study on Women Workforce Development and the Determinants on
Women Employment

: Based on the Business Survey in Seoul Metropolitan Area

조 연 숙* · 강 인 성** · 이 인 원***

Cho, Yeon-Sook · Kang, In-Sung · Lee, In-Won

■ 목 차 ■

- I. 서 론
- II. 여성인적자원의 활용에 관한 이론적 고찰
- III. 서울시 여성인적자원의 활용실태 분석
- IV. 조사설계
- V. 분석결과
- VI. 결론 및 시사점

이 연구에서는 인적자원의 수요자 측면에 해당하는 기업체 혹은 사업체의 인력관리 및 채용실태를 파악을 통해서, 채용 시 고려요소는 실제 사업체의 인력구성과 어떻게 일관성을 갖고 있는지, 그와 같은 판단은 사업체의 생산성에 어떠한 영향을 미치는지를 인사담당자 혹은 기업의 대표자의 인식을 통해서 분석하고자 한다. 구체적으로 이 연구는 서울시 지역의 기업체를 대상으로 신규여성인력 채용에 관한 설문조사를 바탕으로 인력채용에 영

* 서울시 여성가족재단 연구위원(주저자)

** 송실대학교 행정학과 조교수(교신저자)

*** 단국대학교 행정학과 전임강사

향을 미치는 요인들을 분석하고자 한다. 이 여성인력의 신규채용에 중요한 영향을 미치는 요인들에 대한 분석을 통해 직접적으로는 서울시가 추진하고 있는 여성의 인력채용 및 취업 정책의 활성화를 꾀하고 궁극적으로는 인력자원의 효율적 활용을 위한 정책방안을 모색해 보고자 한다.

□ 주제어: 여성인력, 채용, 서울시

This study investigates how businesses, as demanders in a labor market, formulate their expectation on their new employees. In particular, this study ultimately attempts to explore 1) whether their actual workforce is consistent with their expectation and 2) whether this expectation-behavioral pattern workforce relationship leads to performance improvement. Based on survey study conducted on personnel officers and CEOs of businesses located in Seoul Metropolitan area, this study investigates the determinants on female employment. In doing so, this study is expected to provide policy implications on female workforce development.

□ Keywords: Women Workforce, Employment, Seoul Metropolitan Area

I. 서론

오늘날 국가경쟁력을 증진시킬 수 있는 핵심 요소 중 하나로 여성인적자원 개발을 꼽고 있다. 이는 산업사회에서 정보사회, 지식기반사회로의 전환과 인구 구성의 특성이 점차 변화되고 있는데 따른 것이다. 즉, 정보사회나 지식기반사회에서 자본요소는 신체적·물리적 힘이 아니라, 지식이나 정보와 같은 새로운 요소가 자본을 구성하는 핵심요소로 변화하고 있고, 이와 관련하여 여성인적자원의 그 잠재적 가치가 인정되고 있는 것이다. 또한 의학의 발전에 따른 고령사회의 출현과 함께 저출산 현상의 심화는 국가의 경쟁력에 심각한 영향을 초래하고 있으며, 이와 같은 위기는 여성인적자원의 개발에서 그 실마리를 찾고자 할 때 많은 이슈와 과제를 제기해 주고 있는 것이다.

우리나라 여성의 경제활동참가율은 1985년 41.9%에서 1995년 48.4%로 증가하였으나 1995년 이후 2005년 52%로 정점을 찍은 뒤 최근까지 조금씩 감소하는 추세에 있다. 2009년 여성경제활동참가율은 15세 이상 여성인구 중 절반수준인 50%에 머물고 있다. 최근의

이러한 경향은 세계적인 경기불황의 요인이 크지만, 이와는 별개로 여성경제활동참가율을 높이기 위한 획기적인 돌파구 마련이 필요하다. 이는 2008년 OECD국가 평균 여성경제활동참가율 약 61.3%와 비교하여 6.6%p 낮은 54.7%에 불과한 수치이다(OECD, 2009). 여성경제활동참가율을 높이는 것은 국가 경쟁력 강화를 위한 동력으로서 중요한 과제이며, 특히 노동시장에서 소외되어 왔던 여성들이 어떻게 하면 경제활동참여를 높일 수 있는지를 분석하는 것은 매우 중요한 문제이다.

여성인적자원개발 관련한 연구는 이미 1990년대 후반과 2000년대 들어서 본격적으로 이루어지기 시작하였으며, 정부 차원에서의 정책적 노력도 이 무렵부터 시작되었다. 즉 국가인적자원개발기본계획 수립(교육인적자원부, 2000)에 별도의 정책영역인 '사회통합 및 교육·문화·복지증진'에 포함하여 여성인적자원개발을 정책적으로 지원하였다. 2006년에는 여성인적자원개발의 비중과 중요성이 더욱 증대됨에 따라 여성가족부가 '여성인력개발 종합계획'(2006-2010)을 수립하여 교육부, 노동부, 여성부 등 다양한 부처에 혼재되어 있는 여성인적자원 관련 정책을 종합적으로 추진하도록 하였다.

여성인적자원개발을 위한 정책문제의 가장 기본적이고 핵심적인 연구문제는 바로 "왜 이와 같이 여성의 경제활동참가율이 좀처럼 개선되지 않은 것일까?"라고 할 수 있을 것이다. 그 이유에 대해서는 다양한 복합적인 요인들이 얽혀 있을 수 있다. 노동시장에서 많은 연구자들은 성별 임금격차와 직종분리현상을 다루고 있는데, 이와 같은 노동시장에서 성별 분리의 원인에 대해서 직업에 대한 성별 선호도의 차이, 직무수행에 있어서의 성별 인적자본 및 직무능력의 차이, 기업의 직접적 성차별이나 여성의 진출을 가로막는 법·관습·문화 등 제도적 차별 등을 제시하고 있다(금재호, 2002). 또 통계적 차별도 큰 설명력을 갖는데 이는 기업체측의 판단이 여성의 자질과 능력이 남성에 비해 낮다고 인식하는 경우, 여성의 의욕을 상실시킴으로써 부정적인 영향을 끼치게 되고, 여성에 대한 인적자본 투자를 소홀하게 만든다는 것이다. 이러한 통계적 차별은 다시 인적자본투자의 효과에 대한 남녀간의 차이를 발생시키는 근거가 되며, 그 결과 재차 통계적 차별의 근거로 작용하여 평균적인 남녀간 노동생산성의 격차를 확대하게 되는 악순환을 가져오게 된다는 것이다(남상균·장재호, 2003). 이 외에도 사회·문화적 요인을 포함하는 노동시장에서의 연령-학력 분리 현상, 또한 여성 내에서도 젊고 고학력인 여성이 종사하는 업종과 상대적으로 연령이 높고 학력이 낮은 여성이 종사하는 업종간 분리현상은 여성취업의 문제점을 더욱 악화시킨다. 그러나 업종보다 성별분리 현상은 더욱 심각한 문제이다. 성별 직종분리는 1990년대에는 여성의 경제활동참가가 증가함에도 불구하고 심화되었던 것으로 나타난다. 여성의 사회참여에 대한 인식이 개선되고 무엇보다 노동시장에 여성의 진입이 활발해지면 성별 업종분리가 완화될 것이라는 기대가 있었으나 여성다수 직종으로 여성이 더욱 집중하는 현상은 완화되지 못하고 있는 것이다(금재호,

2002).

이처럼 여성의 경제활동과 취업의 문제점을 해결하기 위한 접근법에 있어서 문제점 하나 하나에 대한 해결책을 찾아보는 것도 바람직할 수 있으니 대안적인 접근법으로 부정적인 문제점에 초점을 두기 보다는 긍정적인 측면에서 노동시장에 있어서 여성인력에 대한 수요와 선호인력에 대한 특성의 파악을 통해 해결책을 강구해 보는 것도 한 방법일 것이다. 즉 부정적인 요소를 인식하는 가운데 긍정적인 요인을 발견하여 강화하는 방법을 구사해 볼 수 있을 것이다. 이런 맥락에서 노동의 수요자 측면, 즉 사업체나 기업들은 신규채용시 인력의 어떠한 특성을 강조하고 있으며, 그것이 실제 기업의 인력구성에 어떠한 특징을 나타내는지, 또한 그와 같은 기업의 인력채용시 고려요인이 실제 업무 생산성에 미치는 기여정도는 어떠한가를 연구해 볼 수 있을 것이다.

이러한 연구의 흐름 속에서 여성인력에 관한 논의는 지방자치체의 발전과 함께 중앙정부 주도의 인적자원개발 및 고용정책의 한계가 드러남에 따라 지역 인적자원개발이나 권역별 노동시장 정책이 강조되고 있다. 지방자치단체로서 서울특별시는 제1차 지역혁신발전5개년 계획수립을 수립하고자 지역혁신역량을 분석하고 발전방안을 지역산업, 인력, 혁신주체 및 네트워크강화, 지역혁신기반 등으로 구분하고 서울지역의 산업정책 및 관련 인적자원개발계획의 방향을 제시하였다. 이 연구는 여성인력의 거시노동시장의 문제가 동일 지역내 고용 및 인적자원개발정책에도 그대로 적용되어 분권화와 수요자의 요구에 기반한 고용 및 인적자원개발 정책수립이 필요하다는 인식하에 이를 서울특별시 지역의 여성인적자원개발 정책에 적용하여 분석하고자 하였다.

특히 이 연구는 서울특별시 지역내 인적자원의 수요자 측면에 해당하는 기업체 혹은 사업체 인력관리 및 채용실태 파악을 통해서 채용 시 고려요소는 실제 사업체의 인력구성과 어떻게 일관성을 갖고 있는지, 그와 같은 판단은 사업체의 생산성에 어떠한 영향을 미치는지를 인사담당자 혹은 기업의 대표자의 인식을 통해서 분석하고자 한다. 구체적으로 이 연구는 서울지역의 기업체를 대상으로 여성신규인력 채용에 관한 설문조사를 바탕으로 인력채용에 영향을 미치는 요인들을 분석하고자 한다.

이 여성신규채용에 중요한 영향을 미치는 요인들에 대한 분석을 통해 직접적으로 지방자치단체로서 가장 대표성을 지니고 있는 서울특별시가 추진하고 있는 여성의 인력채용 및 취업 정책의 활성화를 꾀하고 궁극적으로 여성인적자원의 효율적 활용을 위한 정책방안을 모색해 보고자 한다.

II. 여성인적자원의 활용에 관한 이론적 고찰

여성인적자원과 관련하여 크게 취업직종과 유망직종의 연구 그리고 여성을 포함한 취업 및 인력채용에 대한 선행연구를 살펴볼 수 있다. 먼저 기존의 연구를 통해서 여성의 주요한 취업 및 유망직종으로 분류되어 온 업종 및 직종에 대한 논의와 실제 활용의 특성을 이해하고자 한다. 다음으로 취업 및 인력채용에 관한 연구는 신규취업과 재취업 등에 관한 선행연구의 분석을 통하여 여성계층을 대상으로 취업에 영향을 미치는 요인들을 분석하고자 한다.

1. 여성인적자원의 취업직종

여성인적자원의 활용은 여성의 주요 취업 직종을 통해 확인해 볼 수 있다. 전통적으로 우리나라는 성별 직종분리의 현상이 심화되어 왔고, 점차 여성의 취업직종이 다양화되고 있으나 여전히 특정 업종에 여성 취업자들이 집중되고 있는 양상을 볼 수 있다(박성정의, 2008). 한국여성정책연구원의 성인지통계정보 분석에 따르면, 여성의 취업직종이 높은 분야는 도소매·음식·숙박업에 여성비중이 매우 높게 나타나고 있다. 이외에도 제조업이나 교육서비스업, 보건업 등에 여성들이 다수 분포되고 있음을 알 수 있다. 주로 저학력 저숙련 여성 근로자는 도소매·음식·숙박업이나 기타 서비스업이 중심이 되고 있으며, 고학력 여성근로자인 경우는 교육서비스업을 중심으로 분포하고 있다. 한편 괜찮은 일자리로 알려진 금융, 통신, 사업서비스업이나 문화 분야 등 고학력 여성들이 취업을 원하는 분야의 여성취업자 수는 매우 제한적이고, 결과적으로 40대 이후 노동시장으로 복귀하는 여성들이 선택할 수 있는 업종분야는 실제로 매우 제한적임을 알 수 있다.

여성취업의 특성을 직종에 따라 분석해 보면, 여성이 다수인 직종은 서비스직종이고, 이외에도 판매직, 단순노무직, 사무직 등을 중심으로 분포되어 있다.

한편, 한국고용정보원의 중장기인력수급 전망(2006-2016)에 따르면, 업종면에서 향후 10년간 제조업의 인력수요는 전반적으로 감소하는 반면, 서비스 산업의 인력수요는 증가할 것으로 전망하였다(한국고용정보원, 2007). 제조업분야에서 봉제나 모피제품 제조업, 섬유제품 제조업에서 인력수요의 감소가 클 것으로 예측한 반면, 전자부품이나 영상, 음향 및 통신장비 등 IT 제조업 분야에서 인력수요가 클 것으로 전망하고 있다. 이 외에도 자동차, 트레일러제조업, 출판인쇄나 기록매체 복제업에서 인력수요가 증가할 것으로 예상되었다. 이들 업종의 여성 비중은 약 50%를 상회하는 수준으로 나타나 여성고용가능성이 비교적 높은 업종으로 분류하고 있다.

전반적으로 인력수요가 증가할 것으로 전망되는 업종은 서비스업 분야로 사업지원 서비스업, 교육서비스업, 보건업과 사회복지사업 등을 포함하고 있다. 이 가운데서 특히 사업서비스업은 가장 인력수요 증가가 많아지는 업종으로 신규 고용창출의 여력이 있는 업종으로 분류되었다. 또한 교육서비스업도 상대적으로 많은 고용창출이 가능한 업종으로 전망되었으며, 보건 및 사회복지업 역시 큰 인력수요 증가가 예측되고 있다.

박성정외(2008)은 이와 같은 산업구조 및 종사자 수요에 대한 인력수요 전망을 기초로 하여 여성인력수요에 대한 긍정적 전망과 해석을 하고 있다.

2. 여성인적자원의 유망직종

여성을 위한 유망직종¹⁾은 대체로 여성의 비중이 높은 직종들 중에서 유망 직종의 기준을 만족시키는 직종들을 제시하는 방식으로 사용되고 있다. Farr & Ludden(1999)은 70% 이상이 여성으로 이루어진 직업들을 정렬하고 나서 이를 다시 유망직종의 기준에 따라 성장률, 소득수준, 고용 창출 능력의 세 가지 기준에 따라 순서대로 정렬하여 여성유망직종을 도출한 결과 보건 의료 서비스나 교육 관련직이 다수를 차지한 것으로 나타났다. 한편 한국여성개발원(1997)은 여성들에게 권장되는 직업으로 건축공학, 의료보건, 회계, 창작예술 등 전문기술직이 제안되고 있으며, 이 외에도 공무원과 여행사, 호텔사무원, 판매직, 서비스직도 유망직종 분야로 적극 추천되고 있다.

나영선(1997)은 장기적인 노동력 수요가 예상되며, 여성의 상대적 우수성이 발휘될 수 있는 직종으로 사무, 상담, 정보 및 컴퓨터, 환경, 관광·레저, 건강·보건, 대행서비스 및 소규모 창업 분야 등 여성취업 유망분야를 7개 분야 41개 직종으로 선정하여 제시하고 있다. 노동부(1999)가 발간한 여성유망직종 70선에는 크게 정보 및 통신직, 산업지원 서비스직, 보건 및 복지 서비스직, 전문기능직, 일반 사무직이 포함되고 있다. 이정표·권혁규(1999)는 대졸여성을 대상집단으로 일정한 기준에 따라 여성유망직종을 선정한 결과, 산업지원 서비스직, 복지관련 서비스직, 문화예술 관련 전문직, 관광관련 전문직, 정보관련 전문직으로 분류하여 제시하고 있다. 김영옥외(2002)는 고학력 여성을 대상층으로 하여 산업별 직종 선정을 위해 3단계의 선정절차를 거쳐 5대 산업분야, 24개 직종(세분류)를 선정하였다. 사업, 금융

1) 유망직종의 기준으로는 일반적으로 고성장, 고임금, 총수요가 많은 직업으로 규정하고 있음(김영옥 외, 2002). 직업의 성장률은 그 직업의 성장 속도로서 성장률이 높을수록 그 직종에 대한 수요가 빠르게 증가하고 있음을 의미하기 때문임. 둘째는 고임금으로 개인의 소득과 직접 연계되는 것으로 해당 직업의 모든 근로자의 평균 임금을 반영한 것을 의미함. 셋째, 주어진 기간 내 각 직종 내에서 새로 채용된 일자리 수를 의미함

및 사무관련 분야에는 행사 및 회의 기획자, 광고 및 홍보 전문가, 보험사무원, 마케팅/광고·홍보 및 조사 관련사무원, 무역사무원, 비서를 포함하고 있다. 과학, 공학 및 정보 시스템 관련 분야에는 조경설계가, 환경 및 보건위생 검사원, 데이터베이스 관리자, 컴퓨터 보안 전문가, 웹개발자, 시스템 운영·관리자가 포함되었으며, 보건의료/사회 서비스 및 종교관련 분야에는 물리치료사, 방사선사, 의무기록사, 사회복지사, 상담전문가를 포함하고 있다. 문화/예술 및 스포츠 관련직에는 사서 및 기록물 관리자, 작가, 번역가, 제품디자이너, 시각 및 멀티미디어 디자이너, 멀티미디어 기획자를 포함하고 있으며, 판매 및 서비스 관련직에는 여행상품 개발원을 제안하고, 주요업무, 자격요건, 직업예시 등을 제시하였다.

한편, 2000년대 후반에 들어서면서 고학력 경력단절 여성의 사회진출 필요성이 높아짐에 따라 꿩잡은 일자리를 발굴하여 직업훈련을 통한 취·창업을 높이려는 노력이 이루어졌다. 황수경 외(2005)는 '고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구'에서 서울시 여성인적자원의 특성과 노동시장에서의 수요를 고려한 특화업종으로 체험학습 지도사, 직업컨설턴트, 재무컨설턴트의 세 개 업종을 제시하였다. 오은진 외(2006)는 최근 산업경제의 환경변화를 반영하여 지식기반사회가 급성장함에 따라 고부가가치를 창출하는 미래 유망산업 분야로 문화서비스 산업을 꼽았다. 특히 고학력 여성은 차세대 문화서비스 산업의 주요 인적 자원으로써 많은 장점 및 성장잠재력을 지닌다고 전제하고 문화서비스 산업분야의 여성유망 직종을 발굴하였다. 산업체 기초조사의 분류에 따라 영상, 오디오, 기록물 제작 및 배급업, 창작/예술 및 여가관련 서비스업, 스포츠 및 오락관련 서비스업에 해당되는 유망직종으로는 문화/예술/디자인/방송 관련 관리자, 작가/학예사 및 문화재 보호원, 지휘/작곡/연주가/가수/무용가/안무가, 웹 및 멀티미디어, 아나운서 및 리포터, 멀티미디어 기획자, 촬영·음향·녹음·영상·녹화·편집 등, 기타 영화·연극 및 방송관련 기술직, 기타 문화 및 예술 관련직을 유망업종으로 꼽았다.

정운경외(2008)는 노동시장의 성별 직종분리 현상이 여성의 근로조건을 더욱 악화시킨다고 전제하고 적극적인 정책적 개입을 통해서 이와 같은 차이를 완화할 것을 제안하고 있다. 이를 위해서 노동시장의 진입이전 교육훈련 시스템 구축단계에서부터 비전통적 분야의 여성진출을 높일 수 있도록 유망직종 발굴의 필요성을 인식하여 발굴을 시도하였다. 먼저 남성이 집중된 직종 9개 분야 21개 직종분야를 도출하고 이 가운데서 180시간의 교육훈련이 가능하고 교육 이수 후 입직이 가능하면서 직업현장의 근로여건이 열악하지 않은 5개 직종분야를 선정하였다. 선정된 직종으로는 CNC 프로그래머, 주얼리 CAD, OCB 설계 및 가공, Auto CAD, 네트워크 설치 운영사이다.

여성인적자원의 유망직종에 대한 선행연구는 크게 세가지 특징을 보이고 있다. 먼저, 노동시장수요나 고용능력 등을 고려한 유망직종 또는 특화업종을 도출하고자 한 연구이다. 둘째,

여성의 상대적 우월성이나 고학력 여성대상의 직종을 제시하거나 산업별로 분류한 연구이다. 셋째, 문화예술이나 IT분야로 한정하여 유망직종을 도출한 연구이다.

3. 취업 및 인력채용

취업 및 인력채용에 관한 연구는 꾸준히 진행되어 왔으며 다양한 주제로 연구가 진행되어 왔다. 특히 신규취업에 있어서는 청소년층이나 대졸자를 중심으로 자격증이나 직업훈련을 통한 취업(Barnow, 1986; Bloom et al., 1994)과 임금수준의 문제를 다루고 있고, 재취업에 있어서는 실업급여 수급권자와 여성계층을 대상으로 취업에 영향을 미치는 요인 등을 분석하고 있다. 구체적인 내용을 살펴 보면 아래와 같다.

김순규(2005)는 실업급여 수급권자의 재취업에 영향을 미치는 요인을 각각 개인요인, 노동시장 환경요인, 제도적 요인으로 나누어 살펴보았다. 개인요인은 성, 연령, 교육수준을 포함한 인구사회학적 요인과 부양 가족수, 결혼유무를 나타내는 가구특성으로 구분하였다. 노동시장 환경요인은 실직 전 임금수준과 근속기간인 노동공급과 실업률과 관련된 노동수요 측면으로 구분하였고 그리고 제도적 요인은 급여수준과 소정수급일수 등을 고려하였다. 이 요인들을 분석한 결과 개인요인의 경우 교육수준과 결혼여부가 유의적이었고, 노동시장 환경요인은 실직 전 임금수준이, 그리고 제도적 요인으로는 실업급여 수준과 실업급여 반복수급 회수가 재취업에 유의미한 것으로 나타났다(Gueron, 1994; Riccio et al., 1994; Freedman, 2000). 이러한 결과를 통해 직업훈련과 일자리 창출의 활성화, 주변 환경에 대한 사회적 지원과 실업급여의 확대를 주장하였다. 이 연구는 우선 지역적으로 전주시를 대상으로 하여 범위의 한계를 보이고 있고 가구특성에 관련된 다양한 요인에 대한 고려가 필요하다고 할 수 있다. 아울러 실업수급권자가 재취업시 실업수급 도중이었는지 또는 종료이후에 재취업이 이루어졌는지에 대한 구분이 불분명하여 이를 보완할 필요가 있다.

채창균·김태기(2009)는 '대졸자 직업이동 경로조사' 1차년도 자료를 이용하여 대졸 청년층의 취업성과를 결정하는 요인을 분석하였다. 분석결과 전공을 비롯한 출신대학이나 가구소득과 같이 쉽게 바꾸기 어려운 변수들의 영향이 큰 것으로 나타난 반면에, 학교지원, 재학중 일자리경험, 해외어학연수, 자격증 취득 등의 영향력은 별로 크게 나타나지 않았다. 이 결과를 바탕으로 양적 확대에 초점을 둔 정책보다는 프로그램이 효과를 나타내도록 내실 있고 실용적으로 설계하는 것이 중요하다고 주장하고 있다. 향후 연구에 있어서는 질적인 측면의 분석과 더불어 취업준비노력의 성과를 구체적으로 임금수준, 정규직여부, 전공분야 등과 관련하여 연구가 이루어질 필요가 있을 것이다.

김안국·강순희(2004)는 자격취득을 결정하는 요인을 분석하고 이 자격취득이 취업과 임

금에 미치는 효과를 분석하기 위해서 한국노동패널 1998-2001년의 4개년 자료를 개인별로 묶어 고정효과 로짓모형, 임의효과모형으로 회귀분석을 하였다. 분석결과 자격취득의 요인을 보면 1998년도 이후 고졸 미만 저학력층의 자격취득이 고학력층보다 많았던 것으로 나타났다. 남성은 구직활동을 하고 있는 경우가 취업자에 비해 자격취득이 많았으며, 여성은 비경제활동상태에 있지만 잠재적 구직자인 경우에 자격취득이 많았다. 자격취득의 취업효과에 있어서 전체와 여성의 경우 당해 연도가 아니라 1, 2년후에 그 효과가 나타났다. 그러나 남성의 경우는 취득 연도에 관계없이 자격의 취업효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 교육훈련의 경우 여성은 당해연도와 1년차에 유의한 취업효과를 보이는데 반해, 남성은 당해 연도에 오히려 부정적인 취업효과를 보이며 이전 교육훈련의 취업효과는 유의미하지 않게 나타났다. 한편 임금효과에 있어서 자격취득 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났고 교육훈련의 경우 임금근로자의 경우 유의하게 나타났다. 이 연구는 자격취득의 질적인 측면에 대한 고려 없이 일괄적으로 취업과 임금효과를 추정한 것이므로 향후에는 자격취득 분야나 종류 그리고 등급 등을 구분하여 효과분석을 시도할 필요가 있을 것이다.

정성미(2005)는 여성 재취업과 재취업자의 고용의 질적 측면에 영향을 미치는 요인을 『한국노동패널조사』 7개년 자료를 이용하여 분석하였다. 분석결과 여성재취업에 영향을 미치는 요인들은 연령, 영유아기의 자녀, 혼인상태, 가구주 여부 등의 인적 특성과 이전직장 특성인 사업체규모와 임금으로 나타났다. 그러나 제도적 특성인 사회보험의 수급여부는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 연구는 다년간의 자료를 확보하고 분석한 의미있는 연구이지만 7개년도를 모두 응답한 경우만을 사용함에 따라 2차년도의 신규 진입자를 고려하지 않았고 이전 직장변수와 관련하여 경력과 관련된 변수 그리고 제도변수에 대한 다양화가 향후에는 필요하다고 할 수 있다.

강순희·노홍성(2001)은 1998년 노동패널의 횡단면 자료를 사용하여 직업훈련이 취업과 임금에 미치는 효과에 대해서 분석하였다. 이변량 로짓모형(Bivariate logit model)과 Heckman 선택편의모형을 통해 분석한 결과 과거의 직업훈련의 경험은 현재의 취업상태에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 임금효과에도 전체적으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구는 직업훈련이 취업가능성과 임금상승에 유의적인 영향을 미친다는 결론에 이르렀지만 기본적인 한계로서 횡단면 자료의 성격상 직업훈련을 받은 사람과 직업훈련을 받지 않은 사람간의 사후비교만 가능하고 동일인의 직업훈련 사전사후의 비교가 불가능한 문제를 가지고 있다. 또한 임금에 있어서 직업훈련 이전의 임금수준과 이후의 임금수준에 대한 비교가 필요한데 현실적으로 자료의 한계로 이루어지지 않는 문제점을 나타내고 있다.

이상은(2005)은 만15세에서 29세에 해당하는 청년층을 표본으로 조사한 2001년과

2002년의 청년패널 1-2차 자료를 이용하여 직업훈련이 취업과 근로소득에 미치는 효과를 분석하였다. 직업훈련의 취업에 대한 효과를 회귀분석모형과 개인고정효과모형(fixed effects model)을 이용하여 분석한 결과 회귀모형에서는 직업훈련이 취업을 증가시키는 것으로 나타난(Chamberlain, 1980; Heckman et al., 2001) 반면에 개인고정효과를 통제 한 모형에서는 직업훈련의 취업에 대한 유의미성이 사라지는 것으로 나타났다(Grubb, 1995). 한편 직업훈련의 근로소득에 대한 효과에 있어서는 회귀모형, 고정효과모형 모두에 있어서 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 이 연구는 이전의 연구방법을 다양화 하고 세밀한 기법을 이용하여 정확한 분석을 하고자 하였고 향후 청년패널과 장년패널자료를 통한 비교분석 그리고 다년간의 자료를 이용하여 횡단면시계열 분석으로 유의적인 결과를 도출 할 수 있을 것이다.

기존의 취업 또는 인력채용에 관한 연구들을 분석해 보면 채용에 영향을 미치는 요인으로 크게 인구사회학적 요인, 전문적 경험, 그리고 노동시장환경 등과 관련되어 있다. 먼저 인구 사회학적 요인으로는 성별, 연령, 결혼여부, 그리고 학력수준등이 포함되어 있고, 전문역량 과 관련하여 전공, 특정기술 및 자격증, 경력 및 직업훈련경험 등이 주요 요인으로 파악되고 있다. 그리고 노동시장환경은 주로 임금수준과 관련되어 있었다.

Ⅲ. 서울시 여성인적자원의 활용실태 분석

1. 서울시 권역별²⁾·성별·종사상지위별 종사자분포

서울시의 권역별·성별 종사자 분포를 살펴보면, 여성근로자 1,625,581명(41.1%), 남성 근로자 2,330,965명(58.9%)가 종사하는 것으로 나타난다. 권역별로 살펴보면 여성의 경우 동남권, 도심권, 서남권, 서북권, 동북권의 순으로 종사자수가 많았고, 남성의 경우 동남권, 서남권, 도심권, 서북권, 동북권의 순으로 나타났다. 전체 종사자수는 동남권이

2)	권역	해당자치구
	도심권	종로구, 중구, 용산구, 성북구
	동북권	강북구, 광진구, 노원구, 도봉구, 동대문구, 중랑구
	동남권	서초구, 강남구, 송파구, 강동구, 성동구
	서북권	은평구, 서대문구, 마포구, 강서구, 양천구
	서남권	구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

1,322,239명으로 가장 많았고, 도심권 (783,733명), 서남권(763,484명)으로 비슷한 수치를 보였다. 그 뒤를 서북권(566,257명), 동북권(520,833명)의 순으로 나타났다. 여성비율을 살펴보면 동북권(44.5%), 서북권(43.9%), 도심권(42.3%)의 순으로 나타났고 서남권(39.03%)과 동남권(38.96%)은 40%에 미치지 못하는 비율을 보이고 있다. 전국단위로 살펴보면 여성근로자가 6,402,857명, 남성근로자가 9,325,171명으로 나타났고 여성비율은 서울 평균보다 낮은 40.71%로 나타났다.

<표 1> 성별 권역별 종사자분포 현황

(단위: 명, %)

구분	도심권	동남권	동북권	서남권	서북권	서울	전국
여성	331,965	515,219	231,616	298,044	248,737	1,625,581	6,402,857
남성	451,768	807,020	289,217	465,440	317,520	2,330,965	9,325,171
전체	783,733 (42.35)	1,322,239 (38.96)	520,833 (44.47)	763,484 (39.03)	566,257 (43.92)	3,956,546 (41.08)	1,572,8028 (40.71)

()는 여성비율을 나타낸다. 자료: 통계청, 2007년 사업체기초통계조사, 원자료

여성비율을 종사상지위별로 살펴보면 자영업자의 경우 권역별로 34%~36%의 비율을 보였고 이는 전국기준의 40.16%보다 낮은 수치로 나타났다. 상용종사자의 경우 동북권과 서북권이 약 41%의 여성비율을 보였고 서남권이 36.1%로 가장 낮은 수치를 기록했다. 서울의 평균은 전국평균보다 높은 38.6%로 나타났다. 임시 및 일일종사자는 도심권이 55%로 가장 큰 수치로 나타났고 동남권이 39%로 가장 낮은 수치를 기록했다. 서울평균은 전국평균보다 낮은 48.7%로 나타났다. 전체종사자 수를 살펴보면 자영업자, 상용종사자, 임시 및 일일종사자는 동남권에서 가장 많았고 대체로 모든 권역에서 자영업자와 상용종사자가 가장 많이 분포하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 성별 권역별 종사상지위별 종사자 현황

(단위: 명, %)

구분		도심권	동남권	동북권	서남권	서북권	서울	전국
자영업자	여성	43,229	47,707	42,924	37,300	38,075	209,235	1,086,098
	남성	78,256	84,472	81,067	72,049	65,565	381,409	1,617,697
	전체	121,485 (35.584)	132,179 (36.093)	123,991 (34.619)	109,349 (34.111)	103,640 (36.738)	590,644 (35.425)	2,703,795 (40.169)
상용종사자	여성	204,944	373,197	114,502	189,813	142,214	1,024,670	3,481,573
	남성	317,273	608,498	161,927	335,465	201,587	1,624,750	6,293,066

구 분	도심권	동남권	동북권	서남권	서북권	서울	전국	
전체	522,217 (39.245)	981,695 (38.016)	276,429 (41.422)	525,278 (36.136)	343,801 (41.365)	2,649,420 (38.675)	9,774,639 (35.618)	
임시 및 일일종사자	여성	45,473	59,115	36,529	39,857	36,027	217,001	890,846
	남성	36,087	90,409	28,770	40,703	32,306	228,275	870,904
	전체	81,560 (55.754)	149,524 (39.535)	65,299 (55.941)	80,560 (49.475)	68,333 (52.723)	445,276 (48.734)	1,761,750 (50.566)

주 : ()는 여성비율을 나타낸다.

자료: 통계청. 2007년 사업체기초통계조사, 원자료

2. 서울시 여성의 주요 취업 직종

서울시의 경우, 2007년 사업체기초통계자료에 의거하여 산업체의 종사자 여성비율을 <표 3>을 통해 분석해 보면, 교육서비스업, 보건 및 사회복지업, 보험 및 연금업, 음식점 및 주점업, 의복·액세서리 및 모피제품 제조업 등에서 종사자의 절반이상을 차지하는 것으로 나타났다. 권역별로 살펴볼 때 여성비율이 낮은 업종에서 높은 업종까지 대체적으로 큰 차이를 보이지 않고 있다. 이는 여성인력의 주요 취업업종이 정형화되어 있어 성비에 따른 취업업종의 차별화가 이루어지고 있음을 나타내고 있다. 구체적으로 여성종사자 비율이 공통적으로 높은 업종은 주로 서비스업종으로 사회복지·교육 서비스업 등이며, 이외에도 보건업, 보험 및 연금업(동북권) 등이 포함되고 있다. 이 연구에서는 전통적으로 교육 및 복지서비스업과 같이 여성친화적 직종 외에 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술서비스업이나 인쇄 및 기록매체 복제업 등과 같이 비전통적인 직종을 포함함으로써 여성의 취업직종을 확대하고자 하였다.

도심권에서 전통적인 주요산업으로 주로 제조업에 집중되어 섬유나 의복 및 의복액세서리 제조업, 인쇄 및 기록매체 복제업 등이 주류를 이루고 있다. 이러한 배경에서 여성종사자의 비율이 50%를 넘는 업종으로 음식점 및 주점업 외에 교육·기타 개인서비스업, 보험 및 연금업이며 제조업 분야에서는 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업에서 여성종사자의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

동남권은 전통적으로 다양한 업종이 밀집되어 있던 지역으로 종합건설업을 비롯하여 교육 서비스업, 과학 및 기술서비스업, 기타 개인 서비스업에까지 폭넓은 업종이 주류를 이루고 있다. 이러한 맥락에서 교육 및 기타 개인서비스업과 제조업에서는 의복, 의복액세서리 및 모피제품제조업의 여성종사자 비율이 절반 이상을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

동북권은 주로 소규모 사업체가 밀집되어 있던 지역으로 소매업을 비롯한 사회복지서비스 사업 등이 주류를 이루고 있다. 이 권역은 다른 권역과는 달리 여성종사자 비율이 전통적인

주류 산업과는 관련성이 적은 사업지원 서비스업, 기타개인서비스업, 금융 및 보험관련 서비스업 등으로 서비스업중 분야와 제조업으로 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업이 포함되고 있다.

서남권은 해당권역의 복지 수요와 교육관련 수요가 상대적으로 높은 지역으로 보건업과 사회복지서비스업, 교육서비스업 등에서 여성종사자 비율이 가장 높게 나타나고 있다. 한편 서북권의 경우 창고 및 운송 관련 서비스 외에 전통적으로 특화된 주류 산업을 갖고 있지 않은 권역으로 여성종사자 비율이 30% 이상을 차지하고 있는 업종으로 전문서비스업, 출판업, 사업지원서비스업, 창고 및 운송관련과 금융 및 보험관련 서비스업 등이 포함되고 있다.

<표 3> 권역별·업종별 산업체의 여성종사자 분포

구 분	30%미만	30~49%	50~69%	70% 이상
도심권	-도매 및 상품중개업 -전문직별 공사업 -부동산업 -건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술서비스업 -종합기술업 등	-소매업: 자동차제외 -전문서비스업 -출판업 -금융업, 금융 및 보험관련 서비스업 -창고 및 운송관련 서비스업	-음식점 및 주점업 -교육서비스업 -기타 개인서비스업 -보험 및 연금업 -의복, 액세서리 및 모피제품 제조업	-보건업 -사회복지서비스업
동남권	-부동산업 -전문직별 공사업 -출판업 -건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술서비스업 -인쇄 및 기록매체 복제업	-소매업: 자동차 제외 -전문서비스업 -금융업 -사업지원서비스업 -협회 및 단체 -창고 및 운송관련 서비스업	-음식점 및 주점업 -교육서비스업 -의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업 -기타 개인서비스업	-보건업 -사회복지서비스업
동북권	-부동산업 -출판업 -창고 및 운송관련서비스업 -공공행정, 국방 및 사회보장행정 -기타 개인서비스업	-도매 및 상품중개업 -소매업:자동차 제외 -전문서비스업 -사업지원서비스업 -스포츠 및 오락관련 서비스업	-음식점 및 주점업 -의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업 -사업지원 서비스업 -기타 개인서비스업 -금융 및 보험 관련 서비스업	-교육서비스업 -보건업 -사회복지서비스업 -보험 및 연금업
서남권	-도매 및 상품중개업 -부동산업 -출판업 -건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술서비스업 -인쇄 및 기록매체 복제업	-소매업:자동차제외 -전문서비스업 -금융업 -사업지원서비스업 -협회 및 단체 -섬유제품 제조업;의복 제외	-음식점 및 주점업 -의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업 -기타 개인서비스업 -보험 및 연금업	-교육서비스업 -보건업 -사회복지서비스업

구 분	30%미만	30~49%	50~69%	70% 이상
서북권	<ul style="list-style-type: none"> - 부동산업 - 전문직별 공사업 - 건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술서비스업 - 종합건설업, 육상운송 및 파이프라인 운송업 - 금속가공제품 제조업 	<ul style="list-style-type: none"> - 도매 및 상품증개업 - 소매업:자동차제외 - 전문서비스업 - 출판업 - 사업지원서비스업 - 창고 및 운송관련 - 금융 및 보험관련 서비스업 	<ul style="list-style-type: none"> - 음식점 및 주점업 - 교육서비스업 - 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업 - 기타 개인서비스업 - 보험 및 연금업 	<ul style="list-style-type: none"> - 보건업 - 사회복지서비스업

자료: 서울시사업체기초통계조사(2007)

IV. 조사설계

1. 분석틀

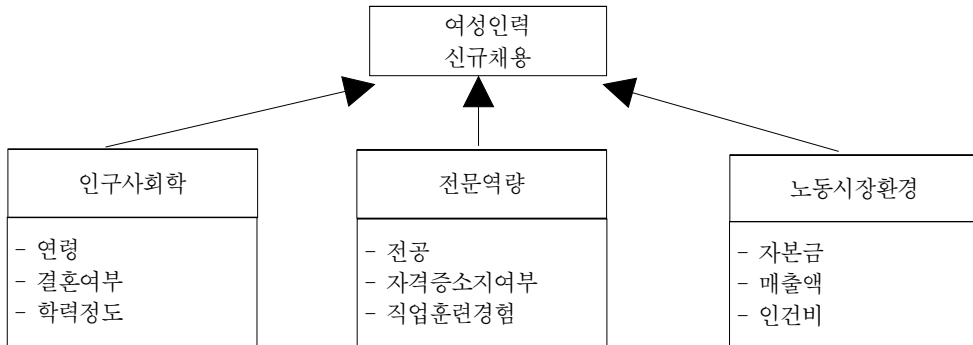
이론적 배경에서 선행연구를 중심으로 취업 및 인력채용 연구들을 분석한 결과 크게 인구사회학적 특성, 전문성측면, 그리고 노동시장의 환경관련 요인들이 주요한 구성요소로 나타났다. 먼저 인구사회학적 요인으로는 성별, 연령, 결혼여부, 그리고 학력수준등이 포함되어 있고, 전문역량과 관련하여 전공, 특정기술 및 자격증, 경력 및 직업훈련경험 등이 주요 요인으로 파악되고 있다. 그리고 노동시장환경은 주로 임금수준과 관련되어 있었다.

이러한 결과를 바탕으로 여성인력의 신규채용에 영향을 미치는 요인으로 분석모형을 구성해 보면 인구사회학, 전문역량, 그리고 노동시장환경으로 나누어 살펴볼 수 있을 것이다.

여성인력 신규채용에 영향을 미치는 주요요인의 분석을 위해 우선 기업의 측면에서 본 인구사회학적 요소에 대한 고려, 전문역량에 대한 고려, 그리고 기업이 처한 노동시장환경의 세가지 측면으로 분석틀을 구성할 수 있다.

아래 <그림 1>의 분석틀에서 인구사회학 요인의 세부구성요인으로는 연령, 결혼여부, 학력에 대한 고려가 포함되고, 전문역량에는 전공, 자격증소지여부, 직업훈련경험 등에 대한 고려를, 그리고 노동시장환경에는 해당기업의 자본금, 매출액, 인건비를 세부요인으로 살펴볼 수 있을 것이다.

<그림 1> 여성인력 신규채용 분석모형



<그림 1>에서 제시한 여성인력 신규채용의 세가지 구분, 즉 인구사회학, 전문역량, 노동시장환경을 세분화하여 각각 세가지 구성요소를 도출하였다. 이 세가지 구분과 아홉가지 구성요소를 선행연구와 관련하여 정리하면 아래 <표 4>와 같다.

<표 4> 여성인력 신규채용의 구성요소

구분	구성요소	선행연구
인구사회학	연령	금재호(2002) 김안국·강순희(2004) 김순규(2005)
	결혼여부	
	학력정도	
전문역량	전공	강순희·노홍성(2001) 이상은(2005) 채창균·김태기(2009)
	자격증소지여부	
	직업훈련경험	
노동시장환경	자본금	금재호(2001) 정성미(2005) 남상균·장재호(2003)
	매출액	
	인건비	

2. 변수의 조작적 정의 및 가설

위의 분석들에서 살펴본 바와 같이 여성인력의 신규채용에 영향을 미칠 것으로 파악되는 세가지 측면, 즉 인구사회학, 전문역량, 그리고 노동시장환경을 각각의 구분에 따른 구성요인을 변수화하여 가설을 설정하고자 한다. 먼저 여성신규인력에 있어서 신규채용인원을 종속변수로 사용하고 인구사회학, 전문역량, 그리고 노동시장환경을 독립변수로 하여 각각 세부

구성요소를 조작화하여 신규채용인원에 미치는 영향력 관계를 가설로 설정하여 증명하고자 한다.

1) 여성신규인력

여성의 경제활동참여와 관련하여 여성신규인력 채용은 실제로 여성인력의 양적수요를 파악하는데 중요한 기준이 될 수 있다. 특히 서울시의 노동시장, 즉 구인과 구직의 수요와 공급의 법칙이 작용하는 시장메커니즘 속에서 노동인력에 대한 수요자라 할 수 있는 기업체나 사업체의 신규채용인원에 대한 정보는 여성인력관리와 관련된 다각적인 분석에 유용하게 사용될 수 있다.

2) 인구사회학

여성신규인력의 채용에 영향을 미치는 인구사회학적 요소들이 많이 있다. 기존의 선행연구에서 이 인구사회학적 속성의 중요성이 유의적으로 증명되고 있음을 고려하여 이 연구에서는 기업이 고려하고 있는 연령, 결혼여부, 그리고 학력정도를 중심으로 여성인력신규채용과의 관계를 분석하고자 한다.

H1-1: 연령에 대한 고려가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 결혼여부에 대한 고려가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 학력정도에 대한 고려가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

3) 전문역량

신규인력을 채용하는데 있어서 전문성은 우선적으로 고려 대상이 될 수 있을 것이다. 특히, 개인의 관점에서 볼 때 신규채용을 실시하는 기업이 원하는 전문성을 확보하고 있다면 취업에 유리한 입지를 구축할 수 있을 것이다. 선행연구에서 전문역량의 남녀차이가 신규채용에 미치는 영향에 있어서 자격증과 같은 경우 남성보다는 여성에 있어서 유의적일 수 있을 것으로 보고 있다(김안국·강순희, 2004). 특히, 기업체 측의 판단이 여성의 자질과 능력이 남성에 비해 낮다고 인식하는 경우, 여성의 의욕을 상실시킴으로써 부정적인 영향을 끼치게 되고, 여성에 대한 인적자본 투자를 소홀하게 만들 것이다(남상균·장재희, 2003).

이렇게 신규채용과 관련한 전문성에 해당하는 전문역량을 전공, 자격증, 직업훈련경험 등으로 세분화해서 살펴 볼 수 있을 것이다. 신규채용을 하는 분야를 전공을 했다거나 필요한

기술자격을 습득하고 있다면 그리고 실제 현장과 같은 상황 속에서 훈련을 받은 경험이 있다면 신규인력채용에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H2-1: 전공에 대한 고려가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

H2-2: 자격증에 대한 고려가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

H2-3: 직업훈련경험에 대한 고려가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

4) 노동시장환경

여성신규인력의 채용에 있어서 앞의 인구사회학과 전문역량은 노동시장의 공급자, 즉 구직자들에 관련된 변수들이라고 한다면, 이 노동시장환경은 노동시장의 수요자인 사업체나 기업체와 관련된 여건을 변수화한것이라고 할 수 있다. 구체적인 시장환경으로 사업체의 전체 규모에 해당하는 자본금, 실제적으로 경제활동 능력이라 할 수 있는 매출액, 그리고 고용된 인력들에게 지출되는 인건비에 따라 신규인력의 채용이 영향을 받을 수 있을 것이다.

H3-1: 자본금 규모가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

H3-2: 매출액 규모가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

H3-3: 인건비 규모가 여성신규인력에 영향을 미칠 것이다.

3. 자료수집 및 분석방법

권역별·업종별 표본추출 절차는 다음과 같다. 먼저, 서울시를 5개 권역으로 구분하고 각 권역별 특성을 파악하기 위해 서울시 산업정책의 방향, 서울시 권역별 사업체 수 및 여성종사자 비율, 기존 문헌연구를 통해 여성유망 직종 도출, 권역별 전문가 및 관계자에 대한 정성적 판단 등을 참고하였다. 사업체기초통계조사상의 산업분류 중 중분류를 기준으로 각 권역의 특성 및 여성친화직종의 가능성 등을 고려하여 5개 업종을 선정, 비비례할당 표본추출을 활용하였다. 이와 같이 선정된 권역별 조사업종의 모집단은 다음 표와 같다. 총15개 업종의 모집단 규모는 22,758개로 5인 이상 사업체로 제한하였다. 이 가운데 종사자 수 5-29인의 소기업이 19,478개로 대상사업체의 85.6%를 차지하고 있고, 30-99인의 중기업은 2,565개로 대상사업체의 11.3%를 차지하고 있다. 100인 이상 대기업은 715개로 대상사업체의 3.1%에 불과하다.

권역별 조사업종의 모집단 규모를 살펴보면, 동남권이 전체 대상 사업체의 36.3%를 차지

하고 있어 가장 높게 나타나고 있으며, 다음이 동북권으로 대상 사업체의 22.6%, 도심권 17.9%, 서남권 12.7%, 서북권 10.5%의 순으로 나타났다. 업종별로 살펴보면, 교육서비스업 25.2%(5,727), 전문서비스업 19.2%(4,313), 의복·의복액세서리 및 모피제품 제조업 4,062개로 대상사업체의 17.8%를 차지하였고, 건축기술·엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업 10.1%(2,288) 순의 분포를 나타냈다. 이외에 보건업 6.8%(1,555), 출판업 5.3%(1,216), 사업지원서비스업 4.3%(975), 사회복지 서비스업 2.2%(508), 육상운송 및 파이프라인 운송업 1.7%(391), 섬유제품제조업 1.6%(369), 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 1.6%(366), 전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조업 1.4%(309), 금융 및 보험 관련 서비스업 1.3%(294), 컴퓨터 프로그래밍·시스템통합 및 관리업 1.1%(254), 창작·예술 및 여가관련 서비스업 0.6%(131)의 분포를 나타내었다.

<표 5> 기업체 모집단 현황

(단위: 개소, %)

구 분		전체	소기업 (5~29인)	중기업 (30~99인)	대기업 (100인이상)
전 체		22,758 (100.0)	19,478 (85.6)	2,565 (11.3)	715 (3.1)
도 심 권	의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	1,370	1,337	26	7
	출판업	596	479	78	39
	전문서비스업	1,001	912	56	33
	사업지원 서비스업	975	784	116	75
	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	131	107	17	7
	소 계	4,073 (17.9)	3,619	293	161
동 남 권	의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	956	796	114	46
	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	309	220	74	15
	전문서비스업	2,823	2,578	201	44
	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	1,730	1,449	209	72
	교육 서비스업	2,445	1,943	439	63
	소 계	8,263 (36.3)	6,986	1,037	240

구 분		전체	소기업 (5~29인)	중기업 (30~99인)	대기업 (100인이상)
동 복 권	섬유제품 제조업: 의복제외	369	364	5	0
	의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	1,736	1,670	60	6
	교육 서비스업	1,726	1,286	388	52
	보건업	799	727	46	26
	사회복지 서비스업	508	474	32	2
	소 계	5,138 (22.6)	4,521	531	86
서 남 권	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	222	191	30	1
	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	254	189	52	13
	금융 및 보험 관련 서비스업	294	215	39	40
	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	558	429	100	29
	교육 서비스업	1,556	1,222	309	25
	소 계	2,884 (12.7)	2,246	530	108
서 북 권	육상운송 및 파이프라인 운송업	391	277	34	80
	출판업	620	540	64	16
	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	144	124	20	0
	전문서비스업	489	469	17	3
	보건업	756	696	39	21
	소 계	2,400 (10.5)	2,106	174	120

자료: 통계청, 2007전국사업체기초통계조사 사업체 중 서울시 소재 종사자 수 5인 이상 사업체

서울시 기업체 인력수요를 조사하기 위해 한국표준산업분류(KSIC) 상의 5인 이상 사업체 중 서울시에 소재한 2,500개를 선정하여 인사담당자에게 설문조사를 실시하였다. 설문조사 방법은 사업체방문 면접조사 및 응답자의 요청에 따라 이메일조사와 팩스조사를 병행하였다. 기간은 2009년 6월 5일부터 6월 24일까지 약 20일 동안 수행하였다.

설문조사를 통해서 각 기업체에서 2009년 신규채용 인력규모의 숫자를 파악하였으며, 중요변수에 해당하는 신규채용시에 고려하는 요인들의 중요도를 '전혀고려하지 않음(1점)'에서 '매우 고려함(5점)'까지의 리커르트 5점척도를 활용하여 조사하였다. 신규채용 시 고려하는 요인들에 대한 선정은 인력개발에 관한 문헌분석과 전문가의 의견을 고려하여 제시하였고,

이 중 앞서 살펴 본 이론적 고찰 및 분석들에 제시된 변수들을 선정하여 실제분석에 활용하였다. 또한, 설문에는 노동시장의 수요자인 해당 기업체나 기업체와 관련된 여건을 대표하는 기본적인 문항, 즉 기업체의 자본금 규모, 매출액 규모, 그리고 인건비 규모 등도 포함되었는데, 이를 또한 분석모형에 포함시켜 분석하였다. 수집된 2,500개의 표본을 대상으로 SPSS 16.0 프로그램을 활용하여 일반 다중회귀분석을 실시하였는데, 표본집단에 해당하는 2,500개의 인력수요관련 조사현황을 살펴보면 아래 <표 6>과 같다³⁾.

크게 업종별과 규모별로 나누어서 살펴보면, 업종별 구분에 있어서 세가지 업종이 비슷하게 높은 응답비율을 나타내고 있다. 즉, 전문서비스업(12.7%), 교육 서비스업(12.5%), 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업(12.2%)이 가장 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 규모에 있어서는 소기업, 중소기업, 대기업순서로 응답비율이 높은 것으로 나타났다. 규모에 있어서 30인 미만의 소기업이 83.5%를 차지하고 있어서 중소기업과 대기업에 비해 상대적으로 높은 응답비율을 나타냈다.

<표 6> 여성신규인력채용 조사현황

업종별	사례수	구성비율	규모별	사례수	구성비율
출판업	213	8.5	소기업 (5인~29인)	2,088	83.5
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	304	12.2			
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	95	3.8			
사업지원서비스업	102	4.1			
전문서비스업	318	12.7	중기업 (30인~99인)	303	12.1
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	104	4.2			
건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술서비스업	199	8.0			
교육 서비스업	312	12.5			
섬유제품 제조업; 의복제외	88	3.5			
보건업	200	8.0			

3) 분석에 사용된 각 변수들에 존재하는 결측치로 인해, 최종분석에서는 1,186개 기업의 현황만이 활용되었음.

업종별	사례수	구성비율	규모별	사례수	구성비율
사회복지 서비스업	101	4.0	대기업 (100인이상)	109	4.4
금융 및 보험 관련 서비스업	100	4.0			
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	100	4.0			
영상.오디오 기록물 제작 및 배급업	134	5.4			
육상운송 및 파이프라인 운송업	130	5.2			
전체	2,500	100.0	전체	2,500	100.0

V. 분석결과

다중회귀분석 결과에 따르면, 앞서 제시한 분석들에 근거하여 구성된 여성신규인력과 관련한 요소에 대한 모형 전체는 통계적으로 유의한 모형을 구성한다고 할 수 있다.⁴⁾ 다중회귀분석을 중심으로 가설을 검증해 본 결과, 여성 신규인력 채용에는 앞서 이론적 고찰 및 분석들에서 제시된 인구사회학적 요소에 대한 고려, 전문역량에 대한 고려, 해당기업이 직면한 노동시장환경 등의 요소들이 고루 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 특히, 결혼유무에 대한 고려, 자격증 소지에 대한 고려, 해당기업의 인건비 등 세 가지 변수가 여성인력 신규채용에 주요한 영향을 미치는 것이 통계적으로 유의한 수준에서 확인되고 있다⁵⁾. 이 분석결과를 결혼유무에 대한 고려, 자격증 소지에 대한 고려, 해당기업의 인건비 규모 등의 세 가지 측면을 중심으로 자세히 살펴보면 아래와 같다.

4) (Prob)F =0.0000). 한편 전체 모형의 모형적합도 (R-squared)는 0.180이며, 보정 모형적합도 (Adjusted R-Squared)는 0.174이다.

5) 본 논문의 기본적인 다중회귀분석 이외에 분석의 정확성을 높이기 위한 부가적인 분석을 시도하였다. 특히, 지역별로 존재할 수 있는 특이성을 통제하기 위해 클러스터링(Clustering) 분석을 추가적으로 수행하였다. 클러스터링(Clustering) 분석은 관측치들 중에 그룹 간에 나타날 수 있는 패턴의 특이성-보다 기술적으로 접근하면, 그로 인해 발생할 수 있는 이분산성(heteroschedasticity)-의 문제를 해결하기 위해 관측치를 그룹별-여기서는 서울시내 각 권역별-로 묶어서 인식하도록 한 후 분석하는 방법으로, 이 때의 추정치는 OLS분석의 추정치와 달라지지 않지만, 표준오차 (standard error)를 좀 더 robust하게 계산하므로, 유의성 검정을 보다 보수적으로 판정해주게 되는 효과가 있다. 결과적으로, 클러스터링(Clustering) 분석을 추가하더라도 본 논문에서 통계적으로 유의미하다고 밝혀진 3개 변수에 대한 유의성에 큰 변화는 없는 것을 확인하였다.

1. 인구사회학적 요인에 대한 고려: 결혼유무에 대한 고려

여성신규인력 채용은 실제적으로 여성인력을 포함한 산업인력의 양적수요를 파악하는데 중요한 지표가 되는데, 기존의 선행연구들은 인구사회학적 속성이 이를 결정하는데 중요한 역할을 하고 있음을 지적하고 있다. 특히, 김교성(2005)은 한국노동패널조사 자료를 이용한 '실업자의 재취업형태에 관한 연구'에서 사건사 분석을 통해 실업자의 재취업형태와 고용형태에는 성, 연령, 교육수준 등이 영향을 미쳤고 업종과 직종에 따라 고용형태는 상이한 결과를 보였다고 했다. 강철희·유정아(2004)는 한국노동패널조사 제4차년도 자료를 이용하여 재취업 고용형태와 임금수준 예측요인을 분석하였는데, 여기에서는 이전직장 특성, 성별, 학력에 의해 고용형태와 고용의 지속성이 달라짐을 밝힌 바 있다. 안주엽(2001)은 한국노동패널조사를 이용하여 임금근로자의 재취업 고용형태를 분석하였는데, 여성 및 비가규주일 경우 비정규직을 선택할 확률이 높고, 고학력자일수록 정규직을 선택할 확률이 높다는 점을 지적한 바 있다. 이의 연장선상에서 본 연구도 여성신규인력 채용에 있어 인구사회학적 속성의 역할에 대한 가설을 세웠는데, 이 중 특히 결혼유무에 대한 고려가 여성신규인력 채용에 있어 중요한 역할을 하고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 7> 여성 신규인력 채용의 인구사회학요인에 관한 다중회귀분석 결과

변수	B 추정값	표준오차	t값	유의확률
인구사회학적 요인에 대한 고려				
연령	0.090	0.135	0.67	0.502
결혼유무	0.316	0.153	2.06	0.039***
학력정도	0.118	0.151	0.78	0.436

*** 유의수준 ($p < 0.01$)에서 통계적으로 유의미함

2. 전문역량에 대한 고려: 자격증 소지에 대한 고려

여성신규인력 채용을 포함한 산업인력의 양적수요는 또한 전공, 자격증 소지여부, 직업훈련 경험 등과 같은 채용대상의 전문역량과 밀접하게 관련되는데, 특히, 해당기업의 관점에서 볼 때, 관련 분야를 전공을 했다거나, 필요한 기술자격을 습득하고 있고, 실제 현장과 같은 상황 속에서 훈련을 받은 경험이 있다면 신규인력채용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 유추해볼 수 있을 것이다(OECD, 1996; OECD, 1999; CEDEFOP, 2002). 기존의 선행연구들 또한 신규인력 채용과 전문역량의 유무 간의 관계에 주목하고 이를 다양하게 분석해 온

바 있다.

먼저, 직업훈련 경험의 유무는 신규채용과의 직접적인 관련성이 확인되지 않고 있다. 이병희(2002), 채창균(2003)은 직업훈련 경험이 취업에 긍정적인 효과가 있다고 밝힌 반면, 김우영(2002)이나 김준영·전용석(2003), 황여정·백병부(2008)에서는 별다른 영향이 없거나 오히려 부정적인 영향을 미치고 있음을 확인하고 있다.

한편, 신규채용에 있어 자격증 소지여부의 효과 여부는 이보다 더 다양한 연구가 진행되었는데, 강순희·박성재(2002)나 김우영(2002)에서는 자격증이 고용확률을 높이는 것으로 나타나고 있는 반면, 4년제 졸업생을 분석대상으로 하는 채창균 외(2005)에서는 자격증이 고용이나 정규직 고용에 통계적으로 유의미한 수준의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 또한 황여정·백병부(2008)에서는 오히려 대기업 정규직 취업에 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 보고되고 있다. 고졸이하의 저학력자까지 포괄하여 분석한 김안국·강순희(2004)에서도 남자의 경우에는 자격증의 취업효과가 확인되지 않았다. 한편, 채구묵(2007)에서는 취득자격증의 전공 및 취업관련 정도가 높을수록 취업가능성이 높은 것으로 나타났다.

이를 바탕으로, 본 연구도 여성신규인력 채용에 있어 채용대상의 전문역량에 대한 고려가 미치는 영향에 대한 가설을 세웠는데, 이 중 특히 자격증 소지여부에 대한 고려가 여성신규인력 채용에 있어 중요한 역할을 하고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 8> 여성 신규인력 채용의 전문역량에 관한 다중회귀분석 결과

변수	B 추정값	표준오차	t값	유의확률
전문역량에 대한 고려				
전공	0.141	0.139	1.01	0.313
자격증 소지 여부	0.252	0.122	2.06	0.040***
직업훈련 경험	-0.059	0.138	0.43	0.669

*** 유의수준 (p<0.01)에서 통계적으로 유의미함

3. 노동시장환경: 해당기업의 인건비 규모

여성신규인력의 채용에 있어서 인구사회학과 전문역량과 관련된 요소는 노동시장의 공급자들과 관련된 변수들인 반면, 이 노동시장환경은 노동시장의 수요자인 사업체나 기업체와 관련된 여건을 대표하는 변수들이라고 할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 시장환경을 반영하는 구체적 요소로 사업체의 전체규모에 해당하는 자본금 규모, 실제로 경제활동 능력을 반영할 수 있다고 할 매출액 규모, 그리고 고용된 인력들에게 지출되는 인건비 규모 등을 파

악하였고, 이들 요소들이 여성신규 인력채용에 미치는 영향에 대한 가설을 수립하였는데, 분석결과에 따르면 고용된 인력들에게 지출되는 인건비 규모가 여성 신규인력 채용에 있어 중요한 역할을 하고 있음을 확인해 볼 수 있었다.

<표 9> 여성 신규인력 채용의 노동시장환경에 관한 다중회귀분석 결과

변수	B 추정값	표준오차	t값	유의확률
노동시장환경				
자본금	-7.47e-08	3.28e-07	0.23	0.820
매출액	1.37e-07	1.19e-07	1.15	0.250
인건비	.0000185	1.47e-06	12.63	0.000***

*** 유의수준 ($p < 0.01$)에서 통계적으로 유의미함

VI. 결론 및 시사점

이 연구는 여성인적자원 개발의 중요성을 인식하는 가운데 여성인력이 취업가능한 직종과 앞으로 유망한 직종에 대한 이론적 고찰과 현황적 분석을 시도하였다. 이러한 분석을 바탕으로 여성인력의 채용과 관련하여 인구사회학, 전문성, 노동시장환경을 주요한 구성요소로 선정하였다. 이 세 가지 주요 요소들을 앞서 여성인력의 취업직종으로 분류한 분야에 적용하여 서울시 기업체들을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

서울시 기업체들을 대상으로 설문조사를 실시한 결과를 살펴보면 여성인력의 신규채용시 크게 세 가지 요인을 고려하는 것으로 나타났다.

먼저 인구사회학적 요인에 대한 회귀분석 결과는 의미심장한 결과라고 할 수 있다. 앞서 선행연구에서 인구사회학적요인으로 성, 연령, 교육수준 등이 영향을 미치고 있다고 설명하고 있으나, 본 연구에서는 특히 '결혼여부'가 신규채용의 결정요인으로 통계적으로 유의미한 변수로 분석되었고, 이는 정책적으로 시사하는 바가 크다. 크게 두 가지 측면에서 설명이 가능할 수 있다. 본 연구에서 가설설정의 방향성이 제시되고 있지 않기 때문에 여성의 신규채용결정에 있어서 '결혼을 하지 않은 사람'을 채용결정하는 경우이다. 최근의 저출산 현상은 바로 이와 같은 현실을 반영한 것이라 판단된다. 즉, 결혼 이후 이어지는 임신·출산·양육 등 여성 생애주기의 특성으로 인적자원의 활용 주체인 사업체의 입장에서 신규채용 이후 비용으로 연결되는 이와 같은 부담을 안으려 하지 않는다는 것이다. 따라서 여성들이 일을 선택하

든가 결혼을 선택하는가 등의 양자택일의 선택상황에 직면하게 되고 이는 곧 결혼을 미룸으로써 저출산의 현상을 심화시키는 악순환의 고리가 되고 있다는 점이다. 다른 한편, '결혼한 사람'을 채용하고자 하는 경우, 이는 사업체의 업종 및 직종과 연계해서 생각해 볼 수 있다. 직종에 따라서 결혼생활에서 얻는 경험들이 사업체에서의 '직장생활'에 도움을 줄 수 있다. 예를 들면, 보육교사나 아이돌보미 교사 등은 결혼생활의 경험과 연륜을 활용할 수 있는 직종이 되기 때문이다. 그럼에도 본 연구에서의 '결혼여부'는 '결혼을 하지 않은 사람'에 대한 선택 가능성이 보다 높은 것으로 판단되며, 이는 여전히 인적자원의 활용주체인 기업이나 사업체에서 여성의 결혼-임신-출산-양육을 여성 생애주기의 자연스러운 현상으로 받아들이지 못하고, 기업의 비용으로 받아들이는 인식구조에서 비롯된 것으로 판단된다. 남성 신규인력채용의 결정요인은 이와 다른 분석결과를 가져왔을 것으로 추측된다. 이러한 문제를 극복하기 위해서 결혼-출산-양육의 문제는 공동책임이라는 인식의 변화가 필요하다. 이에 따르는 사회적 비용부담은 정부와 기업이 함께 져야 하는데, 특히 고용주로서 기업체에 대해 결혼여성의 적극적 활용을 위한 지원정책이 있어야 할 것이다.

둘째, 전문역량과 관련된 변수에서 선행연구 결과는 일관된 설명을 제공하고 있지 못하였는데, 본 분석결과에서는 세 개의 변수 중 자격증 소지 여부가 여성의 신규인력채용결정에 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 자격증이 실제 해당 사업체나 직종의 업무지식이나 기술과 직접적인 관계가 있는 경우 채용결정의 고려요소로 의미 있게 작용하고 있는 것을 나타낸다. 여기에는 출판업, 의복, 의복액세서리 및 모피제품제조업, 창작·예술 및 여가 관련 서비스업, 사회복지서비스업, 보건업 등이 포함된다. 따라서 이들 업종 분야에서 여성의 능력개발을 통한 취·창업 연계를 위해 자격증 취득을 활성화해야 할 것이 과제로 남는다. 한편, 전공이 여성의 신규채용결정에 고려요인으로 작용하지 못한 이유는 조사대상 사업체의 직무 성격이나 직무수준이 대학에서 습득한 일반적인 수준의 전공지식이 실제 사업체의 업무능력을 보장하지 못한다고 판단하는 것이다. 다른 한편으로 해석할 수 있는 것은 본 조사대상 사업체의 직무가 고도의 전문성을 요하는 것이 아니라 일정정도의 업무지식 및 기술만을 필요로 할 때, 대학의 전공이나 학력정도가 여성에 대한 신규채용결정에 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다. 또 다른 변수로써 '직업훈련 경험' 변수가 신규채용결정에 영향을 미치지 않는 것으로 분석된 것은 현재 여성인력개발기관에서 이루어지고 있는 직업훈련의 유용성이나 활용성에 대한 면밀한 분석이 이루어져야 할 필요가 있다. 즉, 현재 여성인력개발기관에서 이루어지는 직업훈련이 실제 업무현장에서 요구하는 직무능력을 개발하고 있지 못하거나 이를 반영하지 못하기 때문으로 해석된다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 직업훈련기관, 특히 여성에 대한 직업훈련 기관으로 특성화되고 있는 여성인력개발센터나 발전센터가 직업훈련을 계획할 때 실제 인력수요자인 사업체가 요구하는 직무능력이나 직무수준을 구체적으로 파

악하고 필요로 하는 직업훈련을 제공해야 할 필요가 있는 것이다. 이렇게 함으로써 여성인력 개발기관의 직업훈련과 실제 여성의 취·창업이 연결구조가 형성됨으로써 직업훈련의 유용성을 확보할 수 있는 것이다. 이는 여성능력개발을 위한 직업훈련 정책에 중요한 시사점을 준다.

셋째, 노동시장 환경 요인에서는 인건비 규모가 여성의 신규인력채용결정 요인으로 유의미한 결과로 분석되었다. 이는 사업체의 입장에서 신규인력 채용시 가장 먼저 고려할 수 있는 요인으로 판단되나 '매출액'과 같은 변수로써 신규인력채용을 위해 얻어지는 긍정적인 효과보다는 인력채용으로 지출되는 '인건비' 변수가 주된 고려요소로써 분석된 것은 소극적인 인식을 하고 있는 것으로 판단된다. 이는 여성인력의 채용이 매출액으로 연결될 수 있다는 적극적인 인식으로의 변화가 필요하며, 이러한 인식의 변화는 향후 여성신규채용을 크게 확대할 수 있는 계기가 될 것으로 판단된다.

끝으로 이 연구가 더욱 의미있는 연구로 발전되기 위해서는 다음의 두가지 측면의 연구접근이 필요할 것이다. 먼저 서울시 기업체를 기본현황분석에서는 5개 권역으로 구분하기는 하였지만 결정요인의 통계분석에서는 전반적인 분석만을 시도하였기에 이후에는 권역별 요인들의 비교분석이 요구된다고 볼 수 있다. 다음으로는 서울시 기업체를 소기업, 중기업, 대기업으로 분류하였는데 이 연구에서는 큰 틀에서 채용의 결정요인을 분석하였는데 향후에는 기업체의 규모별로 영향을 미치는 결정요인을 비교분석하는 것이 의미가 있을 것이다.

【 참고문헌 】

- 강순희·노홍성. (2000). 직업훈련의 취업 및 임금효과. 『노동경제논집』, 제23권(2): 127-150.
- 강순희·박성재. (2002). 청년층의 학교교육과 직무의 일치. 제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지움 자료집. 『중앙고용정보원』.
- 강철희·유정아. (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구. 『사회보장연구』, 제20권 (1): 83-116.
- 금재호. (2002). 여성 노동시장의 현상과 과제. 『한국노동연구소』.
- 김교성. (2005). 실업자의 재취업형태에 관한 연구: 사건사 분석, 제6회 『한국노동패널학술대회』.
- 김순규. (2005). 실업급여 수급권자의 재취업에 영향을 미치는 요인. 『사회복지정책』, Vol. 22: 83-97.
- 김안국·강순희. (2004). 자격취득의 결정요인 및 취업·임금효과. 『노동경제논집』, 제27권(1): 1-25.
- 김영옥·양인숙·김한준. (2002). 지식경제의 여성인력수요와 직종개발. 『한국여성개발원』.
- 김우영. (2002). 학력, 훈련, 아르바이트, 자격증의 경제적 효과. 제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지움 자료집. 『중앙고용정보원』.
- 김준영·전용석. (2003). 청년층 취업자의 노동이동과 노동시장 성과. 제2회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지움 자료집. 『중앙고용정보원』.
- 나영선. (1999). 여성을 위한 효율적 직업훈련체계 구축방안 연구. 『한국직업능력개발원』.
- 남상균·장재호. (2003). 여성직종노동시장 및 직업능력개발에 관한 연구. 『한국산업인력공단』.
- 노동부. (1999). 여성유망직종 70선. 『노동부』.
- 박성정·김종숙·이택면·김상아(2008). 여성직업교육훈련기관의 기능 합리화 방안 연구 : 여성회관과 여성인력개발센터를 중심으로. 『여성부』.
- 서울특별시(2008). 서울통계연보. 『서울특별시』.
- 안주엽 외(2001). 비정규근로의 실태와 정책과제(I). 『한국노동연구원』.
- 오은진·박수미·이상돈(2006). 문화서비스산업의 여성유망직종 발굴 및 교육훈련 시스템 구축방안. 『여성가족부』.
- 이병희. (2002). 재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과. 제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지움 자료집. 『중앙고용정보원』.
- 이상운. (2005). 청년들에 대한 직업훈련의 취업 및 근로소득 효과. 『사회복지정책』, Vol. 23: 5-28.
- 이정표·권혁규(1999). 여성 유망직종 자격증 개발. 『대통령직속 여성특별위원회』.
- 정성미. (2005). 여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석. 『한국노동연구원』.

- 정윤경 외(2007). 비전통적 여성진출분야 유망직종 발굴 및 교육훈련시스템 구축. 『여성가족부』. 채구묵. (2007). 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석. 『한국사회복지학』, 59(4), 35-61.
- 채창균 외. (2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅰ). 『한국직업능력개발원』.
- 채창균. (2003). 대학생의 재학 중 일자리 체험과 취업준비. 『직업교육연구』, 22(1): 169-184.
- 채창균·김태기. (2009). 대졸 청년층의 취업성과 결정요인 분석. 『직업교육연구』, Vol. 28: 89-107.
- 통계청(2007). 2007년 사업체기초통계조사. 『통계청』.
- 한국고용정보원(2007). 중장기인력수급전망(2006-2016). 『한국고용정보원』.
- 한국여성개발원(1997). 여성정책의 현황과 전망 : 21세기를 향한 여성정책. 『한국여성개발원』.
- 황수경·권혜자·김인선(2005). 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구. 『교육인적자원부』.
- 황영정·백병부. (2008). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. 『직업능력개발연구』, 1(2): 1-23.
- Aigner, D. J. & Cain, G.G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*. pp. 175-187.
- Altonji, J. G. & Blank, R. M. (1999). *Race and gender in the labor market*. In O. Ashenfelter and D. Card(eds.), *Handbook of labor economics*, Vol.3C: 3143-3259.
- Barnow, Burt S. (1986). The Impact of CETA Programs on Earnings: A Review of the Literature. *The Journal of Human Resources* 22(2): 157-193.
- Barrow, L. (1999). An Analysis of Womens' Return-To-Work Decisions Following First Birth. *Economic Inquiry*, 37(3): 432-451.
- Caroline L. D. & Marilyn J. D. (1994). Policies and practices to encourage women returners: A case study, *Women in Management Review*, 9(7): 4-14.
- CEDEFOP. *European Trends in the Development of Occupations and Qualifications*. 2002.
- Chamberlain, G. (1980). Analysis of Covariance with Qualitative Data. *Review of Economics Studies* 47(1): 225-238.
- Farr, J. Michael & L. L. Ludden. (1999). 『Best jobs for the 21st century』. JIST Works Inc.
- Grubb, Norton W. (1995). *Evaluating Job Training Programs in the United States: Evidence and Explanations*. NCRVE Technical Assistance Report. National

- Center for Research in Vocational Education, University of California at Berkeley.
- Gueron, Judith M. (1990). Work and Welfare Lessons on Employment Programs. *The Journal of Economic Perspectives* 4(1): 79-98.
- Heckman, James J., Robert J. LaLonde, & Jeffrey A. Smith. (1999). *The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs*. In Handbook of Labor Economics, Vol 3A. Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Heckmen, J. (2000), Policies to Foster Human Capital, *Research in Economics*, 54(1): pp.3-56.
- Jang S. Y. & Merriam, S. (2005). Korean Culture and the reentry motivation of university women, *Adult Education Quarterly*: 23-51.
- OECD. (1996). *Assessing and Certifying Occupational Skills and Competences in Vocational Education and Training*.
- OECD. (1999). *Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life*. OECD Country Note.
- OECD. (2009). Employment Outlook.
- Ricco, J., Friedlander, D., and S. Freedman. (1994). *GAIN: Benefits, Costs, and Three Year Impacts of a Welfare-to-Work Program*. San Francisco: MDRC.

