

서비스분야 여성일자리 현황과 정책과제

수행과제명 ... 경제성장전략과 여성일자리(Ⅱ): 서비스분야 일자리 정책

과제책임자 ... 김 태 홍 선임연구위원

☎ Tel: 02-3156-7130, ✉ e-mail: kimth@kwidmail.re.kr

요 약

여성일자리 창출의 구조적 한계를 극복하고 여성인력 활용의 기반을 구축하기 위해, 서비스부문의 여성일자리 창출 현황과 전망, 현재 서비스부문에 종사하는 여성인력현황과 특징을 분석하였음. 이와 함께 본 연구에서는 상대적으로 여성고용 증가 가능성이 큰 문화서비스 사업체의 여성인력관리 현황과 문제점, 여성종사자의 특성과 근로조건에 대해서 분석하고, 정책제언을 하였음

1. 배경 및 문제점

- 최근 정부는 이와 같은 중장기적인 인력수급 측면의 구조변화를 고려하여, 2008년 이후 단기적인 경제위기극복 뿐만 아니라 미래성장동력이 되는 산업육성을 위한 새로운 경제성장전략을 확정하였음. 그리고 녹색기술, 첨단융합산업, 고부가 서비스분야의 세부업종을 육성하여, 향후 10년 간 700조 부가가치 창출과 10년 동안 350만개 일자리 창출을

목표로 하는 새로운 경제성장전략을 추진하고 있음

- 경제성장전략 변화는 새로운 산업의 발전을 가져올 것이고, 이에 따라 새로운 인력수요를 창출할 것으로 예상됨. 향후 신성장산업의 발전전략과 함께 여성인력활용을 제고하기 위해서 인력수요에 기초한 여성 인적자원개발 정책을 마련하는 것이 필요함

□ 본 연구는 현행 여성일자리 창출의 구조적 한계를 극복하고 여성인력 활용의 기반을 구축하기 위해, 일자리 창출의 핵심 분야 중의 하나인 서비스부문의 여성일자리 창출 현황과 전망, 현재 서비스부문에 종사하는 여성인력현황과 특징을 분석하였음. 이와 함께 본 연구에서는 상대적으로 여성고용 증가 가능성이 큰 문화서비스 사업체의 여성인력관리 현황과 문제점, 그리고 여성종사자의 특성과 근로조건에 대해서 분석하였음

- 이와 같은 분석을 기초로 서비스업 여성인력활용을 위한 거시적인 정책 방향과 과제를 제시하고, 문화서비스업 여성인력양성 및 활용에 대한 구체적인 정책과제를 도출하였음

2. 조사 및 분석결과

가. 서비스업 여성일자리 현황과 특징

□ 취업계수로서 본 우리 경제의 일자리창출능력은 1995년부터 2008년까지 지속적인 하락추이를 보였음. 서비스부문의 취업계수를 보면 1995년 음식점 및 숙박업(185.5명)이 가장 높았으나, 이후 지속적으로 감소하여 2008년에는 21.6명(/10억원) 수준이 되었음. 이 외에도 사회 및 기

타 서비스업과 도소매업도 취업계수가 지속적으로 하락하였음. 그리고 1995년에 상대적으로 취업계수가 높지 않았던 서비스업종인 교육 및 보건, 금융 및 보험, 공공행정 및 국방, 운수 및 보관업 등도 취업계수가 지속적으로 하락하였음

- 소비, 투자, 수출로 나누어 최종수요 항목별 취업유발계수를 살펴보면 최종소비지출에 의한 일자리창출은 상대적으로 여성에게 많이 이루어지는 반면 투자와 수출에 의한 일자리 창출의 경우 남성에게 많이 이루어지는 것으로 나타났음. 최종수요항목별 고용유발 인원 구성비를 성별로 살펴보면 여성은 소비지출에 따른 고용유발 구성비가 남성보다 훨씬 높은 반면 투자와 수출에 대한 구성비는 남성에 비해 낮았음. 정부소비지출의 여성 취업유발효과가 상대적으로 큰 것으로 나타났음. 즉, 정부소비지출 확대는 전반적으로 여성취업을 제고시키는 것으로 나타났음
- 서비스업의 경우 설립 후 1년 내에 12.2%의 사업체가 파산 또는 도산 등을 경험하는 것으로 나타났는데 이는 제조업이나 건설업의 1년차 소멸율에 비해 3배가량 높은 수치로 서비스업을 영위하는 사업체의 초기 소멸이 빈번하게 일어나고 있었음
- 이와 같이 사업체의 소멸이 큰 업종의 경우 근로자들이 비자발적 이직 확률이 높고, 이로 인해서 근속기간이 짧아져 숙련형성이나 기술습득에 장애요인이 되고 관리직으로 진출이 힘들어짐. 이와 같은 측면에서 보면 서비스업 종사자의 경우 사업체의 폐업이나 도산 등으로 인한 비자발적 실직 가능성이 다른 업종보다 훨씬 높음을 알 수 있음

나. 주요국 서비스업 여성고용현황과 특징

- 우리나라를 포함한 OECD 회원국의 서비스고용구조 분석에 의하면 서비스 고용구성비가 낮은 국가일수록 서비스업 취업자 증가율이 높고, 서비스업의 남성취업자보다 여성취업자 증가율이 더 높은 경향을 보였

음. 그 결과 OECD 회원국의 서비스업 취업구성비가 점차 갈아짐과 동시에 남녀 서비스업 취업자 구성비가 편차가 추소되는 추이를 보였음. 우리나라의 남성의 서비스업 취업자 구성비는 OECD 평균수준이나 여성은 최하위권에 속했음

- 서비스업 고용구조를 보면 주요 선진국은 서비스업 취업자 구성비가 높고 비슷한 수준으로 수렴하였음. 그러나 서비스 세부 업종별 구조는 다소 차이가 있었음. 즉, 주요 선진국은 국가마다 다소 차이가 있으나 대체로 사회서비스업 취업자 구성비가 상당히 높고 유통서비스업이 높은 반면에, 생산자서비스업은 낮고 그리고 개인서비스업의 취업자 구성비는 상당히 낮은 특징을 보임. 이에 비해 우리나라는 개인서비스업의 취업자 구성비가 상당히 높고, 유통서비스업도 높은 편임. 이에 비해 생산자서비스업의 취업자 구성비는 낮고, 사회서비스업은 상당히 낮은 특징을 보였음
 - 또한 고용이 제조업에서 서비스업으로 이행하여 서비스업의 취업자 구성비가 지속적으로 증가하는 요인은 국민소득 증가로 인해서 재화에서 서비스로 소비가 전환되는 것으로 나타났음. 또한 사회지출이 증가하면 서비스업의 일자리 특히 여성일자리 창출이 증가하고, 유연근로시간제도 등의 확산은 서비스업의 고용 비중을 증가시키는 것으로 나타났음. 따라서 사회복지 인프라 확충과 함께 일자리 특히 여성일자리 창출을 위해서 점진적으로 사회지출을 확대하고, 유연근로 및 근무제도를 확산하는 것이 필요한 것으로 나타났음
- 서비스업 고용구조를 보면 주요 선진국은 서비스업 취업자 구성비가 높고 비슷한 수준으로 수렴하였음. 그러나 서비스 세부 업종별 구조는 다소 차이가 있었음. 즉, 주요 선진국은 국가마다 다소 차이가 있으나 대체로 사회서비스업 취업자 구성비가 상당히 높고 유통서비스업이 높은 반면에, 생산자서비스업은 낮고 그리고 개인서비스업의 취업자 구성비는 상당히 낮은 특징을 보임. 이에 비해 우리나라는 개인서비스업

의 취업자 구성비가 상당히 높고, 유통서비스업도 높은 편임. 이에 비해 생산자서비스업의 취업자 구성비는 낮고, 사회서비스업은 상당히 낮은 특징을 보였음

- 이와 같이 우리나라는 사회서비스 취업자 구성비가 상당히 낮음에 따라 상대적으로 여성친화적인 일자리 창출률이 낮고, 그 결과 여성 고용률도 OECD 국가 중에서 최하위권에 속함. 사회서비스부문의 확충을 통해서 여성일 자리를 창출하고, 이러한 여성일 자리 확대는 다시 여성취업지원에 필요한 사회서비스에 대한 수요를 증가시키는 여성고용률 촉진과 사회서비스 확충이라는 선순환구조를 구축하는 것이 필요함

다. 서비스업 여성취업자 특성 및 근로조건

- 서비스업 여성취업자의 인적 특성, 임금 및 근로조건, 고용안정성 등에 대한 분석결과에 의하면, 산업별 남녀취업자의 학력수준을 보면 제조업의 경우 남성이 다수 취업한 산업은 대졸취업자의 비율이 높은 반면에, 여성이 다수 취업한 산업은 대졸취업자의 비율이 낮았음. 동일한 업종에서도 남성취업자의 대졸비율은 여성보다 더 높았는데, 이것은 동일한 업종에 종사하더라도 여성은 상대적으로 학력수준이 낮은 직무를 수행하는데 기인함. 또한 서비스업 산업별 남녀 학력을 보면, 운수업을 제외한 모든 세부업종에서 남성의 대졸 취업자 구성비가 여성보다 더 높았음

- 연령별 여성 상용근로자 곡선을 통해서 결혼·출산 등으로 인한 이직현황을 보면, 출판·영상·방송통신·정보서비스업과 전문·과학기술서비스업, 금융보험업, 예술스포츠 및 여가관련 서비스업은 여성 상용근로자의 결혼·출산으로 인한 경력단절이 심각한 업종이었음. 보건 및 사회복지 서비스업, 운수업, 협회단체·수리·기타개인서비스업, 도매 및 소매업, 교육서비스, 제조업, 도매 및 소매업, 숙박음식업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업도 경력단절문제가 심각

하나 이전 4개 업종보다는 경력단절을 다소 낮았음

- 서비스업 여성근로자의 임금수준을 보면 제조업의 임금수준은 서비스업 평균임금수준보다 약간 더 높았음. 또한 남녀임금격차와 임금함수를 추정한 성별더미 추정계수를 비교하면, 남녀임금격차가 상당히 큰 제조업과 보건 및 사회복지서비스업에서는 남성에 대한 임금프리미엄이 있었음. 그러나 공공행정, 국방, 사회보장행정, 전문과학기술서비스업, 금융보험업은 성별더미의 추정계수는 상대적으로 크지 않은데, 남녀임금격차는 상당히 컸음. 이와 같은 현상은 동 서비스업종들은 남녀 간의 직종구조 및 인적특성이 상당한 차이에 있음을 간접적으로 나타냄
- 서비스업 여성취업자의 경제적 지위는 노동이행 혹은 이동과 많은 연관이 있음. 이에 따라 서비스산업 남녀 임금근로자와 자영업자의 자발적 이직, 비자발적 실직을 보면, 여성이 남성보다 비자발적 실업으로 이행할 확률이 높은 반면에 고용유지율은 낮았음. 서비스 유형별 이직 및 고용유지 비율을 보면, 개인서비스업은 고용유지율은 가장 낮고 비자발적 이직자 비율은 가장 높은 특징을 보였음. 그리고 유통서비스업도 상대적으로 고용유지율은 낮고 비자발적 이직률은 높은 업종에 속했음. 이에 비해 생산자서비스업과 사회서비스업은 고용유지율이 높으면서 비자발적 실직율이 상대적으로 낮은 업종이었음

라. 서비스업 사업체의 여성인력관리 현황과 특징

- 서비스업 사업체 여성인력관리 현황은 서비스업종의 특성이 다양하기 때문에, 최근 및 향후 취업증가율이 상대적으로 높고, 여성 친화적이며 그 동안 연구가 많이 이루어지지 않은 업종을 대상으로 사업체 여성인력관리 현황과 여성취업자 특성, 임금 및 근로조건 등에 대해서 분석하였음
 - 서비스 분석대상 서비스업은 서비스부문별 협회 및 연구기관 전문

가 간담회, 인력수급전망 등을 고려하여, 경제성장뿐만 아니라 일자리 특히 여성일자리 창출측면에서 상당히 중요한 산업중의 하나인 문화산업을 대상으로 하였음. 그리고 문화서비스산업 중에서도 창의적이고 실무능력이 있는 전문인력에 대한 수요가 높은 방송, 광고, 애니메이션, 캐릭터산업을 대상으로 하였음

1) 방송사업체 여성인력관련 현황과 특징

- 방송사업체의 여성인력관리 실태를 분석한 결과를 보면, 방송사업체의 평균 근로자수는 40.9명이며, 여성인력 비중은 30.5%, 여성 관리자 비중은 17.1%로, 사업체 규모가 작을수록 여성비율이 높은 반면에 여성관리자비율은 낮았음. 근로자의 고용형태별 구성비를 보면 정규직 87.4%, 비정규직 4.9%, 프리랜서 7.7%이고, 비정규직과 프리랜서의 경우 여성비율이 남성보다 더 높았음. 그리고 다른 문화콘텐츠업종보다 비정규직과 프리랜서 비율이 낮았음. 업무유형별로는 남성은 방송직과 기술직, 그리고 여성은 관리행정직에 종사하는 비율이 높았음. 남녀종사자의 경력별 분포를 보면 남녀 모두 1-3년 미만 집단에 가장 많았음
- 방송사업체는 인력 채용 시 남녀모두 실무경험(44.7%)을 가장 중요하게 고려하며, 그 다음은 인성 및 품성이었음. 채용방식은 인터넷, 공개채용, 회사관계자의 추천 및 소개 순이었음. 방송사업체의 약 20% 정도는 인력이 부족하다고 했는데, 주로 실무능력을 가진 인력이 부족하다고 했음. 방송사업체의 근로계약서 작성현황을 보면 91.4%가 정규직, 81.7% 비정규직, 그리고 39.0%는 프리랜서와 근로계약서를 작성하였음. 사회보험 가입현황을 보면, 정규직 근로자의 99.0%가 4대 사회보험에 가입되었음. 반면에, 비정규직의 가입률은 보험유형에 따라 55~78% 수준, 프리랜서는 10~28% 수준이었음. 상대적으로 다른 문화콘텐츠업종보다 가입률이 높았음
- 교육훈련을 제공한 사업체는 39.1%, 비정규직은 46.7%, 프리랜서는 8.5%로 나타남. 인사담당자들은 교육훈련 이수가 직무능력향상에

도움이 된다고 평가하였음. 정규직을 직업훈련 실시하지 않은 사업체의 경우 그 사유가 일의 성격상 교육훈련 참여의 어려움과 직원 교육훈련 예산부족이었음. 광고사업체는 경력인증시스템 도입을 긍정적으로 평가하였고, 제도가 도입되면 경력단절 여성인력활용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 평가하였음

- 방송사업체에 종사하는 여성종사자의 고용특성을 보면, 여성근로자의 주된 입직경로는 공개채용(76.0%)과 연고(20.5%)이었음. 여성근로자는 다수가 불규칙하게 출퇴근하였음. 여성근로자 상당수가 시간외 근무, 주말 및 휴일근무를 상당히 자주하는 것으로 나타났음. 그러나 심야근무는 거의 하지 않은 것으로 나타났음
 - 일에 대한 만족도를 보면 임금수준, 개인의 능력개발, 복리후생, 승진 순으로 만족도가 낮았음. 이에 비해 근무하는 부서, 직장 동료와의 관계 등 인간관계에 대한 만족도는 상당히 높았음. 여성근로자들의 휴가 및 휴일 사용 현황을 보면, 연차 및 주휴 사용에 대한 제약이 있다는 여성비율은 낮았음. 그러나 생리(보건)휴가를 사용하는데 51.5%가 어려움을 겪고 있었고, 약 40%는 육아휴직, 20%는 산전후 휴가 사용에 어려움을 겪고 있다고 했음
 - 방송업에 종사하는 여성근로자의 교육훈련 이수비율은 40.0%로 다른 문화콘텐츠업종 종사자보다 높았음. 교육훈련을 받지 못한 여성근로자는 ‘직무의 성격상 교육훈련이 필요하지 않아서’, ‘교육훈련에 관한 정보가 부족해서’ 받지 못했음. 훈련이수자의 90.1%가 직무 능력개발에 도움이 된다고 평가함. 여성근로자들의 이직 의향을 살펴보면, 정년까지 근무하고 싶다(65.3%)는 비율이 높았음. 직급별로는 평사원이, 혼인상태별로는 미혼의 이직 의향 비율이 높았음. 이직의향을 보인 주된 이유는 저임금수준과, 장래비전이 없어서, 낮은 직업안정성이었음

2) 광고사업체 여성인력관련 현황과 특징

- 광고사업체의 여성인력관리 실태를 분석한 결과를 보면, 광고사업체의 평균 근로자수는 23.5명으로 중소기업로 구성되었음. 여성인력 비중은 37.4%, 여성 관리자 비중은 22.8%이었음. 고용형태별로는 정규직비율이 95.9%, 비정규직 2.8%, 그리고 프리랜서가 1.3%로서, 다른 업종에 비해서 비정규직과 프리랜서 활용률이 극히 낮았음. 성별 업무유형별 종사자 분포는 남성은 광고기획 및 제작에 종사하는 비율이, 여성은 관리행정직에 종사하는 비율이 높았음. 남녀종사자의 업계경력 분포를 보면 남녀 모두 1-3년 미만 집단에 가장 많았음. 여성 종사자의 경우 경력 5년 미만이 전체 90.0%임
- 광고사업체 중에서 정규직근로자와 서면근로계약을 작성하는 비율이 82.5%이었음. 사회보험 가입현황을 보면, 정규직 근로자의 99.0%가 4대 사회보험에 가입되었음. 이에 비해 부가급여 수준(퇴직금: 87.4%, 상여금: 60.7%, 휴가 및 연월차: 34.0%)은 매우 낮았음. 광고사업체의 남녀인력활용 현황을 보면 성별이 채용 선호에 영향을 미치지 않았지만, 50인 이상 사업체에서 남성선호도는 21.1%인데 여성선호도는 0%이었음. 남성선호의 주된 이유는 업무특성과 근무방식이었음. 여성 이직률이 높다는 사업체비율은 40%로 남성(3%)보다 훨씬 높았음. 주된 이직 이유는 업무강도(41.2%)와 결혼, 출산, 육아 등 가사문제(39.9%)였음
- 정규직 종사자들을 대상으로 하는 교육훈련을 제공한 사업체는 23.8%이었고, 교육훈련 이수자들은 직무능력향상에 도움이 되었다고 평가하였음. 사업체는 ‘직원들이 교육훈련에 무관심 때문에 실시하지 않는 것으로 나타났음. 광고사업체의 13.5%가 정부가 제공하는 직업능력개발 지원제도를 활용하였음. 광고사업체의 36.1%가 전문인력 채용 시 경력을 확인하였으며, 경력인증시스템 도입에 대해서 긍정적이었음

- 광고사업체에 종사하는 여성종사자의 고용특성을 보면, 광고부분에 종사하는 여성근로자는 공개채용(74.4%)과 연고(22.8%)를 통해서 현재의 일자리를 구했음. 여성근로자의 근로방식을 보면, 출·퇴근 시간은 비교적 규칙적이었음. 상당수의 근로자들이 시간외 근무를 하고 있으며, 다수는 주말 및 휴일근무(근무하는 여성근로자 비율; 15.0%)와 사무실 이외 근무(14.8%)를 하였음
- 일에 대한 만족도를 보면 임금수준, 복리후생, 승진의 공정성, 일과 가정의 양립성 순으로 만족도가 낮았음. 반면에, 직장 동료와의 관계, 직장 상사 및 부하와의 관계, 근무하는 부서 등 인간관계 부분은 만족도가 높았음. 여성근로자들의 이직 의향을 보면 ‘정년까지 근무하고 싶다(54.0%)’는 비율이 이직하고 싶다는 비율보다 다소 높았음. 이직의향을 보인 여성근로자의 경우 저임금, 낮은 직업안정성이 주된 이직사유였음. 사업체의 남녀차별현황을 보면 핵심 업무배치(20.4%), 보직배치(19.2%), 채용(18.8%)에 대한 차별이 있는 여성비율이 다소 있었음
- 광고사업체에 종사하는 여성근로자들의 휴가 및 휴일 사용 현황을 보면, 연차 및 주휴 사용에 대한 제약이 있다고 응답한 비율이 15.3%임. 그리고 산전후휴가 사용에 어려움을 겪는 여성근로자 비율은 36.4%로 다소 높은 반면에, 육아휴직의 경우는 8.8%만 어려움을 겪고 있어서 상대적으로 낮았음. 업무유형별로 보면 광고기획 및 제작 업무를 수행하는 여성근로자들은 생리(보건)휴가와 육아휴직 사용에 더 많은 제약을 받았음
- 마지막으로 광고업종 여성 근로자의 여성인력정책 수요를 보면 ‘여성고용 관련 정부 지원정책에 대한 홍보’와 ‘산전후휴가, 육아휴직 등 모성보호와 관련된 정책들에 대한 수요’가 높았음

3) 애니메이션사업체 여성인력관련 현황과 특징

- 애니메이션 사업체의 여성인력관리 실태를 분석한 결과를 보면, 애니

메이션 사업체의 평균 근로자수는 18.8명으로 소규모 사업체로 구성되어 있으며, 여성 근로자 비중은 42.3%로 다른 산업에 비해 다소 높았으며 여성근로자의 90.0%가 경력 5년 미만이었음. 인력 채용 시 중요하게 고려하는 사항은 실무경험(51.7%), 인성 및 품성(26.2%), 학력 및 전공(17.9%) 순이었음. 인력채용 방식으로는 인터넷(39.6%), 공개채용(22.5%), 그리고 학교 및 학원 추천(18.45) 등을 주로 사용하고 있음. 애니메이션 사업체의 66.0%가 전문인력 채용 시 경력을 확인하였으며, 기업의 규모가 클수록 경력확인 비율이 높았음

- 애니메이션 사업체의 대부분 다른 조건이 동일하다면 채용과 승진에서 성별이 영향을 미치지 않는다고 했음. 그리고 기혼상태가 채용에 오히려 긍정적인 영향을 준다고 했음. 사업체 중에서 여성 이직률이 높다고 평가한 비율이 15%이고, 주된 이직사유는 ‘결혼, 출산, 육아 등 가사문제’, ‘높은 업무강도’라고 했음. 애니메이션 사업체 중에서 정규직근로자를 대상으로 훈련을 제공한 사업체 비율은 16%에 불과하였고, 비정규직 11.5%, 프리랜서 2.4%이었음. 이와 같은 비율은 방송, 광고 분야와 비교하면 상당히 낮은 수준임. 그리고 정부의 직업능력개발 지원제도를 활용했다는 사업체는 6.5%로 상당히 낮았음

- 애니메이션 사업체에 종사하는 여성종사자의 고용특성을 보면, 여성근로자의 입직경로는 대부분 공개채용이었고, 연고(22.1%)를 통한 채용도 다수 있었음. 여성근로자의 대부분이 정시에 출퇴근하지만, 37%가 상시적으로 시간외 근무를 하였음. 기혼 여성근로자의 25.0%는 자주 주말 및 휴일근무를 하는 것으로 나타났음

- 여성근로자의 일자리 만족도는 직장 내 인간관계에 대한 만족도는 높은 반면에, 임금수준, 복리후생, 일·가정 양립 등에 대한 만족도는 극히 낮은 특징을 보였음. 휴일 및 휴가사용 현황을 보면, 연차 및 주휴는 자유롭게 사용하나, 생리(보건)휴가에 대해서는 응답자의

45.3%가 사용에 어려움을 겪는 것으로 나타났음. 그리고 여성근로자의 약 40%는 산전후휴가, 육아휴직 사용에 어려움이 있는 것으로 나타남

- 애니메이션 여성 종사자의 교육훈련을 보면 여성근로자의 36.3%가 교육훈련에 참여한 것으로 나타났음. 교육훈련에 참여하지 않은 여성 근로자의 경우 ‘업무의 특성상 교육훈련이 필요하지 않아서’, ‘교육훈련에 관한 정보가 부족해서’ 참여하지 않은 것으로 나타났음. 그리고 참가자의 80% 이상이 교육훈련이 능력개발에 긍정적인 영향을 미친다고 평가하였음. 여성 근로자의 이직 의향을 보면 ‘정년까지 근무하고 싶다’와 ‘이직하고 싶다’ 비율이 비슷하였음. 경력 2년 이하인 여성근로자일수록 자발적인 이직의향이 높았음. 이직을 생각하는 주요한 이유는 저임금, 낮은 직업안정성, 낮은 장래비전이었음
- 애니메이션업종에 종사하는 여성 근로자는 산전후휴가, 육아휴직 등을 자유롭게 사용할 수 있는 환경 조성을 위한 정책 수요가 가장 높았음. 또한 비정규직의 정규직 전환제도와 장시간근로 관행에 대한 정책 수요도 높았음

4) 애니메이션사업체 여성인력관련 현황과 특징

- 캐릭터 사업체의 평균 근로자수는 14.3명, 여성인력 비중은 38.4%임. 업무유형별 종사자 분포는 남성은 캐릭터 기획, 제작, 마케팅 홍보에 종사하는 비율이, 여성은 캐릭터 제작과 경영지원에 종사하는 비율이 높았음. 그리고 여성 종사자의 경우 경력 5년 미만이 92.0%임. 최근 3년간 신규인력 채용현황을 보면, 업체의 93.5%가 여성신규인력을 채용하였고, 사업체 규모가 커질수록 여성채용비율은 증가하는 특징을 보임. 인력 채용 시 남녀모두 실무경험, 인성 및 품성, 학력 및 전공 순으로 중요하게 고려하고 있었음
- 사회보험 가입현황을 보면, 정규직 근로자의 99.5%가 4대 사회보험

에 가입되었음. 반면에, 사회보험과 비교하면 부가급여 수준(퇴직금: 94.0%, 상여금: 53.0%, 휴가 및 연월차: 35.5%)은 퇴직금을 제외하고 매우 낮았음. 비정규직과 프리랜서에 퇴직금, 상여금, 연월차 휴가를 제공하지 않는 것으로 나타났음

- 캐리커사업체의 여성인력활용 현황을 보면, 다른 조건이 동일하면 남성 채용을 선호하는 비율이 9.5%인데, 대부분 직무특성 때문이라고 했음. 여성근로자의 경우 혼인상태가 채용에 긍정적인 영향을 미친다는 사업체 비율이 33.0%로 다소 높았음. 이직률을 보면 여성 이직률이 높다는 사업체비율이 26.0%로 남성(1.0%)에 비해 훨씬 높았음. 이직사유는 결혼, 출산, 육아 등 가사문제와 업무강도(34.8%)이 있었음. 그럼에도 불구하고 일과 가정을 양립할 수 있는 가족친화제도, 직장보육시설, 보육수당 지급 사업체비율은 극히 낮았음
- 경력인증시스템 도입의 필요성에 대해, 긍정적인 사업체 비율이 더 높았음. 그리고 경력인증시스템이 도입되면 경력관리가 용이, 인력수급 원활, 적절한 일자리 창출, 검증된 인력확보 등의 효과가 있을 것으로 기대하고, 여성인력활용에도 도움이 될 것이라고 했음

□ 캐리커 사업체에 종사하는 여성종사자의 고용특성을 보면, 먼저 입직 경로는 공개채용이 가장 널리 쓰이고, 연고 등을 통해 입직한 비율이 다소 높았음. 여성근로자의 대부분은 주당 5일 근무와 일일 8시간 근무하는 것으로 나타났음. 그러나 여성근로자의 상당수가 시간외 근무, 주말 및 휴일근무, 사무실 이외 근무를 하고 있었음

- 여성근로자의 일에 대한 만족도를 보면 임금, 복리후생 등 보상관련 항목에 대해 만족도가 낮은 반면 직장 동료와의 관계, 직장 상사 및 부하와의 관계, 근무하는 부서 등 인간관계 부분은 만족도가 높은 것으로 나타났음
- 캐리커 여성근로자들의 휴가 및 휴일 사용 현황을 보면, 연차 및 주휴 사용에 대한 제약이 낮았으나, 생리(보건)휴가, 산전후휴가, 육아

휴직 사용에 상당한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 업무유형별로 휴가사용의 편차가 큼. 특히, 캐릭터 제작 업무를 하는 여성근로자들의 65.4%가 생리(보건)휴가 사용에 제약을 받는다고, 50.0%가 육아휴직 사용에 제약을 받는 것으로 조사되었음

- 캐릭터업종 여성종사자의 정책수요를 보면 먼저 ‘정부 여성인력정책에 대한 홍보’, ‘비정규직의 정규직 전환 지원’에 대한 정책수요가 높았음. 또한 ‘산전후휴가, 육아휴직 등을 자유롭게 사용할 수 있는 환경 조성’ 정책에 대한 수요도 높았음

3. 정책제언

제안1) 서비스부문 여성일자리 정책 강화

- 우리 경제의 고용창출능력이 저하됨에 따라 사회지출 증가를 통한 사회복지 확충과 함께 여성일자리를 창출하고, 이러한 여성일자리 확대는 다시 여성취업지원에 필요한 사회서비스에 대한 수요를 증가시키는 ‘여성고용률 제고와 사회서비스 확충’이라는 선순환구조 구축이 필요함. 이와 함께 사회서비스 일자리의 질적 향상과 함께 고용안정성을 제고시키는 것이 아래와 같은 정책이 필요함
- 사회서비스부문에 대한 산업 정책적 지원 강화
 - 사회서비스산업은 취업유발계수가 높아서 일자리 특히 여성일자리 창출능력이 높고, 사회복지기반을 확충시키는 효과가 있음. 그러나 저소득가구의 사회서비스 수요로는 시장형성에 한계가 있음. 따라서 사회서비스 시장 확대를 위해 사회서비스의 가격지지와 품질보장을 위한 정부재정사업을 추진함

- 사회서비스부문의 서비스 표준화·자격화를 통한 품질관리를 위한 (가칭) ‘사회서비스 육성법’을 제정
 - ※ 주요 법제 내용: 사회서비스관련 기본계획 수립, 제공기관 등록제 및 육성, 제공인력관리, 서비스 표준화 및 관리, 서비스 자격화 근거 규정
 - ※ 영국의 Care Standard Act 2000: 서비스에 대한 국가최소자격 기준 제정, 국가 차원의 사회서비스 평가관리기구인 사회보호 서비스 심사위원회 설치의 근거 법임
- 사회서비스부문 재정지원 직접일자리 사업을 지속적으로 실시
 - 최근 경기회복과 함께 일자리 정책기조는 재정지원 직접 일자리를 축소시키는데 있음. 그러나 복지서비스 제공과 일자리 특히 여성일자리 창출효과가 있는 사회서비스부문 일자리 사업들은 경기변동에 관계없이 일정 기간 지속적으로 추진함
 - 그러나 사회서비스부문 재정지원 직접일자리 사업 중에서 실시 방법과 주체는 다르지만 대상 집단이 유사한 사업의 경우 정책수혜자 중복문제 조정, 사각지대 해소 등을 통해 정책 실효성을 제고함
 - ※ 지속적인 추진이 필요한 직접일자리 사업: 여성일자리 창출효과가 있는 가사간병방문도우미(보건복지부), 노인돌봄서비스사업(보건복지부) 등 시장실패 영역이 큰 사회서비스 일자리 사업
 - ※ 정책효율성 제고를 위해 조정이 필요한 여성일자리관련 사업: 방과후 돌봄서비스(보건복지부), 시간제 돌봄, 영아종일 돌봄 등의 아이돌보미지원(여성가족부), 방과후 학교운영(교육과학기술부)사업 등

제안2) 문화서비스업 여성 일자리 창출 및 취업촉진 강화

- ☐ 애니메이션, 캐릭터업종 등 문화콘텐츠분야에서 창직을 희망하는 남녀

청년층을 대상으로 창직에 필요한 경험 등을 쌓을 수 있는 인턴기회를 제공함으로써, 직접 일자리를 창출함. 동 사업을 통해서 청년층은 사업체에서 연수를 받고, 창업에 대한 교육 이수, 1회 창직컨설팅을 받음. 그러나 창직 활성화를 위해서는 창업과정에서 직면할 수 있는 아래와 같은 종합적인 지원 체계를 구축하는 것이 필요함

※ 창직은 문화콘텐츠 등의 산업분야에서 스스로 독립 직업인 형태의 일자리를 창출하는 것을 말함(고용노동부, 2011년)

○ 애니메이션, 캐릭터 등 문화콘텐츠분야의 창직희망 남녀 청년층집단에게 창직관련 종합지원체계(Total care system) 구축

- 문화콘텐츠 분야의 창직성공율을 제고시키기 위해 고용노동부의 ‘청년창직인턴제’와 중소기업청의 ‘창업보육센터 지원사업’, 그리고 전문가 멘토 지원 등의 사업을 연계, 실시함
- 문화콘텐츠 분야의 청년창직인턴제 위탁운영기관에서 인턴제와 함께 창업보육센터 지원 및 창업자금 대부, 전문가 멘토 지원을 동시에 제공하거나 혹은 연계하는 시스템을 구축하도록, 운영기관 선정기준에 포함시킴

※ 2011년 한국문화콘텐츠진흥원(300명 배정)이 고용노동부의 청년창직인턴제(정부지원: 인턴급여의 50%, 6개월, 인턴 중 혹은 이수 후 창직에 성공하면 200만원의 창직지원금 지급) 운영기관 11개 중의 하나로 선정됨

- 중소기업청의 정책사업으로 1인 창조기업에게 공동작업공간·회의장 제공, 법률·세부상담 등의 서비스를 제공하는 1인 창조기업 비즈니스센터가 2011년 29개 설치, 운영 중임. 문화콘텐츠 1인 창조기업 지원을 위해서, 애니메이션, 캐릭터 등의 분야를 지원하는 비즈니스센터를 추가로 지정 혹은 설치함

※ 비즈니스센터 지정기관: 중소기업청 노호봇비즈니스센터 등 민간센터 14개, 가산공공센터 등 공공/지자체센터 20개 운영함

- 문화콘텐츠분야의 근로자 현황을 보면 여성근로자의 이직률이 상당히 높고, 상당수 여성근로자는 현재 일자리에 대한 만족도가 낮은 특징을 보였음. 이에 따라 경력단절 여성대상 문화콘텐츠 직업교육과 문화교육프로그램, 아동대상 교육프로그램 개발, 실시하고, 문화콘텐츠업에 종사하다 이직한 여성근로자를 교육강사로 활용함으로 여성일자리를 창출함
- 경력단절 여성대상 및 방과후 아동 대상 문화콘텐츠분야 교육프로그램 개발 및 훈련실시
- 지역 산업계의 문화콘텐츠분야 경력단절 여성을 위한 인력수요조사, 경력단절 여성의 문화콘텐츠분야 교육에 대한 수요조사를 실시함. 수요조사를 기초로 교육프로그램을 개발, 여성인력개발센터에서 교육을 실시함
 - 문화콘텐츠분야 경력을 가진 미취업 기혼여성을 교육 강사로 활용함으로써, 지역단위 여성일자리를 창출함
 - ※ 여성가족부와 지방자치단체의 전국 51개 여성인력개발센터, 100여개 여성회관이 현재 경력단절여성대상 직업교육 및 문화교육을 실시하고, 교육 이수생 대상 취업알선, 인턴사업 등을 실시함
 - ※ 여성가족부·고용노동부의 여성인력개발센터 경력단절여성 훈련직종 예시에 애니메이션, 디자인, 캐릭터 애니메이션, 일러스트 등이 있음. 그리고 일러스터과정은 개설되어 있으나, 문화콘텐츠분야 교육프로그램 및 교육과정은 개발 및 개설이 되지 않음(2011년 여성새로일하기센터 사업지침)
 - 초등학생 대상 방과후 문화콘텐츠 교육프로그램을 개발하여 교육 실시하고, 문화콘텐츠분야 취업경력 미취업 기혼여성을 강사로 활용함

제안3) 문화서비스업 여성근로자 직업능력 제고

- 애니메이션, 캐릭터업종 등 문화콘텐츠 여성근로자의 교육훈련과정
에 대한 조사결과를 보면 관리행정, 문화콘텐츠관련 직무교육 등에 대한
수요가 많았음. 그러나 교육훈련에 대한 수요가 많음에도 불구하고 업
무시간, 업무량 등 다양한 사유로 인해서 교육훈련에 참가하지 못하고
있음. 이에 따라 업무수행과 병행할 수 있는 학습조직화를 통한 역량향
상 교육을 실시하는 것이 필요함
- 애니메이션, 캐릭터업종 등 문화콘텐츠 여성근로자의 학습조직화
실시
 - 고용노동부의 학습조직화를 통한 종사자 역량개발을 위해서 사내
학습조 지원활동, 학습공간 구축, 학습조직화에 필요한 컨설팅 등
의 재정을 지원함. 향후 서비스업 경쟁력 강화를 위해서 사업방향
으로 제조업 중심에서 서비스 중심으로 전환함. 그리고 문화콘텐
츠 환경변화에 따른 직무능력 향상 혹은 종사자의 역량개발을 위
해서, 한시적으로 고용노동부의 학습조직화 사업 선정에서 문화
콘텐츠 사업체를 일정 비율 할당함(5년 동안 매년 추가로 20개소
를 선정, 2015년 110개소 선정)
 - ※ 고용노동부 2010년 중소기업 학습조직 참여 중소기업: 317개
소(서비스업 10개), 학습조직: 1,690개
 - ※ 사업지원내용: 학습조 운영비로 기업당 2,600만원 한도 지원,
CEO, 학습조장, 학습리더 교육비로 기업당 100만원, 학습공간
구축을 위한 PC, 빔프로젝트, 가구류 등 구입을 위한 기업당
1,500만원 한도의 소요비용지원
- 정기적인 여성근로자 대상 직업훈련수요 조사 및 희망 훈련과정 개설
 - 교육훈련참여율이 상당히 낮은 여성근로자는 직렬별, 직급별로
희망 훈련과정과 기관에서 차이가 있음. 따라서 여성근로자의 역
량개발을 위해서 「정기적인 교육훈련에 대한 수요조사」를 실시하
고, 교육수요자 맞춤형 교육방법으로 교육과정을 개설, 실시함

- 문화콘텐츠업종 여성종사자가 직업교육훈련 정보 부족으로 훈련참여 기회를 놓치지 않도록, 매년 연간 직업교육훈련계획을 서면 혹은 교육을 통해서 개별근로자, 여직원회, 노동조합에 제공토록 함

제안4) 문화서비스업 여성인력 경력관리 인프라 구축

□ 애니메이션, 캐릭터, 방송, 광고부문의 경우 인력을 채용할 때 경력 및 개인 포트폴리오 등을 확인함. 그런데 애니메이션, 캐릭터산업은 대부분이 영세한 소기업이기 때문에 생성과 소멸이 잦아서, 과거 경력입증이 힘든 점이 있음. 또한 근로자 특히 여성근로자는 이직률이 높아서 경력확인 서류 준비 기간이 많이 소요됨. 해당 업체들은 경력관리가 제대로 되면 인력수급이 원활하고, 실무경력이나 역량이 객관적으로 검증되기 때문에 여성인력을 보다 적극적으로 활용할 의향을 보였음. 따라서 사업체는 검증된 인력을 확보하고, 근로자는 역량이나 능력에 맞는 일자리에 취업할 수 있도록 아래와 같은 제도를 도입하는 것이 필요함

○ 공공기관에 콘텐츠 전문인력 경력관리 시스템 구축

- 애니메이션, 캐릭터, 방송, 광고 등 문화서비스 종사자 중에서 희망하는 인력의 인적사항과 경력, 직업능력개발훈련 이수, 자격증 등 직무와 관련된 정보 등에 데이터베이스인 콘텐츠 전문인력 경력관리 시스템을 구축, 관리함. 시스템은 고용지원서비스, 경력개발(career development), 경력인증(career certification) 등에 활용함
 - 정부재정지원을 통해서 공신력 있는 공공기관(한국문화콘텐츠진흥원 등)에서 관리경력관리시스템 구축을 위해서 먼저 콘텐츠 세부업종별로 단계적 구축 방안을 수립, 추진함
 - 전문인력 경력관리 시스템을 통한 고용지원서비스, 경력개발관리, 경력인증 발급 서비스는 승인된 해당 업종의 협회나 단체를 통해서도 제공토록 함
- ※ 영화진흥위원회의 영화인력정보시스템은 현장 영화인들의 실

질적 고용안정과 경력관리를 위한 네트워크인데, 크게 영화인 DB, 영화사DB, 구인구직, 경력인증서비스를 제공함. 또한 SW 기술자신고제도의 일환으로 구축된 한국소프트웨어산업협회의 SW기술자경력관리시스템은 경력신고, 승인, 그리고 기술경력증 및 증명서 발급 서비스를 제공함

제안5) 문화서비스업 여성 비정규직 근로조건 개선

□ 서비스업 중에서 문화서비스관련 4개 업종의 인력 및 인적자원관리 현황을 보면, 애니메이션업과 방송업은 여성근로자의 프리랜서비율이 각각 22.2%, 10.1%이고, 남성 프리랜서보다 많았음. 이에 비해 광고와 캐릭터는 미미한 수준으로 활용하고 있었음. 이들 여성프리랜서는 사업주와 고용계약을 할 때 고용계약서를 작성하지 않는 경우가 많았음. 대졸 신입직원을 기준으로 애니메이션업의 프리랜서는 정규직 임금의 60% 정도이고 사회보험가입율도 상당히 낮으며, 이들 대상으로 교육훈련을 실시하는 사업체비율도 2.4%로 극히 낮았음. 그리고 이들 업종 근로자의 상당수는 비정규직의 정규직 전환 등 이들 처우 개선에 대한 정책수요가 컸음. 이에 따라 애니메이션업과 방송업 종사 여성 비정규직 근로자와 프리랜서의 고용안정 및 처우 개선을 위해서 아래와 같은 제도를 도입하는 것이 필요함

- 사업주를 대상으로 한 비정규직근로자 고용안정지원금 제도 도입
 - 애니메이션업과 방송업 등 중소기업들이 자발적으로 정규직 전환을 희망하는 비정규직근로자를 대상으로 일정 기준을 충족하면 정규직으로 전환할 수 있는 제도를 (단체협약 혹은 취업규칙에) 도입하면, 해당 사업체에게 재정적 지원하는 제도를 도입함
 - 비정규직의 정규직 전환으로 전환하는데 필요한 일정한 기준과 절차를 갖춘 제도를 도입하고, 실제 정규직 전환이 이루어진 사업주에 대해서 고용보험에서 지원금을 지급함
 - 또한 제도 도입과 함께 영세사업체가 많은 애니메이션 등 문화콘

텐츠 사업체를 대상으로 관련 협회를 통하거나 혹은 직접 사업체 대상 설명회 및 홍보를 실시함

※ 일본의 경우 고용보험에서 중소기업을 대상으로 한 ‘중소기업 고용안정화장려금’ 제도를 실시하고 있음. 정규직전환제도를 도입하고 3년 이내에 2명 이상을 정규직으로 전환하면, 대상 근로자 1인당 20만엔을 사업주에게 지급함. 최대 10인까지 지급함. 특히 모자가정의 가구주여성을 전환시킨 경우에는 30만 원을 지원함

○ 비정규직을 대상으로 직업교육훈련을 실시한 사업주 지원제도 도입

- 애니메이션, 방송, 캐릭터, 광고 사업주들이 해당 사업체와 고용계약을 한 비정규직 및 프리랜서 대상 직업교육훈련 계획을 수립, 훈련을 실시한 경우 고용보험에서 훈련필요비용의 일정 수준을 재정지원을 하는 제도를 도입함

※ 일본 고용보험에서 고용계약기간을 정한 비정규직, 기간을 정하지 않은 시간제근로자를 대상으로 기능습득을 위하여 혹은 정규직 전환에 필요한 사외훈련(Off-JT)을 10시간 이상(상한 1인당 200시간) 실시한 사업주에게 훈련에 필요한 비용의 1/2를 지원함

○ 프리랜서를 고용보험 고용안정·직업능력개발사업의 임의가입 대상으로 확대

- 고용보험 가입대상이 아닌 프리랜서는 정부 지원 직업능력개발훈련을 받을 수 없음. 이에 따라 지속적인 숙련형성과 역량개발에 어려움이 있음. 따라서 애니메이션 등 문화콘텐츠 산업분야에서 활동하는 프리랜서의 직업능력향상과 고용안정을 위해서 고용보험 고용안정사업 및 직업능력개발사업에 프리랜서의 임의가입이 가능하도록 제도를 개편함. 이를 위해 고용보험 적용범위에 프리랜서 가입과 관련된 정책연구를 수행하고, 이를 기초로 제도개편을 추진함

- ※ 주요 선진국도 최근까지 프리랜서(Freelancers)는 사회보험적용 대상이 아님. 그러나 캐나다의 경우 2011년 1월부터 프리랜서는 고용보험의 특별급여(special benefit) 적용대상이 됨. 오스트리아에서도 2008년 1월부터 약 65천명의 프리랜서가 고용보험을 포함한 새로운 사회보험법의 적용을 받음
- 애니메이션, 방송 등 문화콘텐츠 사업체를 대상으로 정규직 및 비정규직과의 근로계약서 작성 여부에 대한 행정지도, 교육 및 홍보 실시
 - 근로계약은 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위해서 계약을 서면으로 체결하여 계약내용을 명확히 하는 것이 바람직함. 따라서 문화콘텐츠 직무별 표준계약서를 개발 및 보급하고, 정규직 및 비정규근로자와 근로계약서를 작성토록 정기적으로 행정 지도함
 - ※ 근로기준법에 의하면 구두로 근로계약을 하여도 됨. 상시 5인 이상의 근로자를 사업주에게만 적용됨
 - 애니메이션, 방송 등 문화콘텐츠 사업체 인사담당자 대상 표준계약서 작성과 단체협약 등 노동관계법과 제도에 대한 교육과 홍보를 정기적으로 실시하는 사업주단체에게 교육 및 홍보비 지원을 함

4. 기대효과

- 우리 경제의 고용창출능력은 지속적으로 하락함에 따라 성장과 고용의 선순환관계를 복원시켜줄 새로운 성장동력산업으로 서비스업, 녹색산업 등을 육성시키는 것이 필요함과 동시에, 재정지원을 통한 일자리창출이 지속될 필요가 있음
- 이와 같은 상황에서 사회지출 증가를 통한 사회복지 확충과 함께 여성일자리 창출하는 정책은 먼저 여성일자리를 확대시키고, 이러한

여성일자리 확대는 다시 여성취업지원에 필요한 사회서비스에 대한 수요를 증가시키는 ‘여성고용률 제고와 사회서비스 확충’이라는 선순환구조가 구축될 것임. 그리고 사회서비스 일자리의 질적 향상과 함께 고용안정성을 제고시키는 효과를 초래할 것임

- ☐ 애니메이션, 캐릭터업종 등 문화콘텐츠분야에서 창직을 희망하는 남녀 청년층을 대상으로 창직에 필요한 경험 등을 쌓을 수 있는 인턴기회를 제공함으로써, 직접 여성 일자리를 창출하는 효과가 있음
- ☐ 애니메이션, 캐릭터업종 등 문화콘텐츠 여성근로자 교육훈련에 대한 수요를 충족시킴과 동시에, 업무수행과 교육훈련 이수를 병행할 수 있는 학습조직화를 통한 문화콘텐츠업에 종사하는 여성근로자의 역량향상과 함께 생산성을 제고시킬 것임
- ☐ 영세한 소기업인 애니메이션, 캐릭터, 방송, 광고부문 사업체의 경우 경력관리시스템의 구축으로 인력수급이 원활하고, 실무경력이나 역량이 객관적으로 검증되기 때문에 여성인력을 보다 적극적으로 활용하는 효과가 있음. 또한 사업체는 검증된 인력을 확보하고, 근로자는 역량이나 능력에 맞는 일자리에 취업할 수 있는 효과가 있음
- ☐ 애니메이션업과 방송업에 종사하는 여성프리랜서의 직무역량 제고와 고용안정 및 처우가 개선되는 효과가 있음

주관부처 : 여성가족부 여성인력개발과, 고용노동부 여성고용정책과
관계부처 : 문화관광체육부