

기본연구 | 20-12

ICT 분야 경력단절 여성의 노동시장 참여 제고방안 연구

최지은/고세란/오윤석

2020. 12



기본연구 | 20-12

ICT 분야 경력단절 여성의 노동시장 참여 제고방안 연구

최지은/고 세란/오윤석

2020. 12



정보통신정책연구원
KOREA INFORMATION SOCIETY DEVELOPMENT INSTITUTE

서 언

포스트코로나 시대에 ICT 기술은 전 산업에 걸쳐 디지털전환을 가속화하고 있으며 그 어느때보다 ICT 인재 양성과 인력관리의 중요성이 높아지고 있습니다. 그런데 ICT 산업은 높은 임금수준과 안정적인 일자리 특성에도 불구하고 여성고용이 오래동안 낮고 여성의 진출이 저조한 영역으로 알려져 있습니다. 여성의 진입이 저조한 원인을 파악하여 능력있는 인재의 산업진출 유인을 강화하고 인력수급 균형 방안을 모색하는 것은 ICT 산업 성장의 근간을 마련하고 저출산 기조에 대응하기 위한 필연적 과정입니다.

본 연구는 ICT 산업의 여성고용 제고를 위해 경력단절 여성의 실태에 주안을 두어 분석을 진행하였습니다. 실증분석을 통해 ICT 산업에서 여성이 경력단절에 따른 임금하락을 경험하는지를 분석하였고, 경력단절을 예방하고 재취업을 제고하고 위한 정책적 지원방안을 모색했습니다. 그동안 ICT 산업의 특성을 반영한 경력단절 여성 관련 선행연구는 매우 부족한 상황에서 본 연구는 ICT 산업의 여성 고용 문제에 대한 자료를 구축하고 경력단절 여성 지원을 모색하여 향후 정책 지원 논의를 위한 기초자료로 활용될 것으로 기대하고 있습니다.

본 연구는 정보통신정책연구원의 최지은 부연구위원 책임하에 고세란 부연구위원, 오윤석 연구원이 함께 수행하였습니다. 본 연구 진행에 많은 도움을 주신 한국여성정책연구원 김종숙 박사에게 감사드립니다. 본 연구를 시작으로 ICT 분야 고용구조 개선 및 여성고용 제고 방안 모색을 위한 활발한 후속연구들이 이루어지기를 기대합니다.

2020년 12월

정보통신정책연구원

원 장 권 호 열

목 차

서 언	1
요약문	13
제 1 장 서 론	17
제 1 절 연구 배경 및 연구 목적	17
제 2 절 연구내용	20
제 3 절 선행연구와의 차이점	22
1. 경력단절로 인한 임금 격차 및 노동시장 복귀에 관한 선행연구	22
2. ICT 산업 특성 및 경력단절에 관한 연구	26
제 2 장 정보통신업 노동시장 특성 및 여성인력	30
제 1 절 정보통신업 노동시장 특성	30
1. 기술변화 추이	30
2. 전문인력 수급 현황	32
3. 근무시간 현황	35
제 2 절 국내 여성인력 일반현황	36
제 3 절 정보통신업 여성의 노동시장 참여 현황	41
제 3 장 정보통신산업 경력단절 여성 규모 및 특성	49
제 1 절 지역별고용조사 경력단절 여성 자료 특성	49
제 2 절 산업별 경력단절 경험 재취업 여성 특성 분석	51

제3 절 계열별 경력단절 여성 특성 분석	59
제4 장 SW·ICT 서비스업 여성의 경력단절 실태	64
제1 절 조사 개요	64
1. 조사대상 및 설계	64
2. 조사 주요 내용 및 문항	66
제2 절 응답자 특성	68
제3 절 조사 주요결과	73
1. 경력단절 당시 및 직후 일자리 특성 비교	73
2. 잠재적 경력단절 여성 그룹 특성	90
3. 향후 일자리 계획 및 희망 근로형태 등	94
4. 정책지원방안	101
제4 절 소결	109
제5 장 정보통신업의 경력단절 임금손실 및 재취업 결정요인 분석	112
제1 절 실증분석 모형	112
1. 임금손실 추정	112
2. 재취업 소요기간 결정요인 추정	117
제2 절 분석 자료 및 표본 구성	118
1. 본 연구 실태조사 분석자료 및 표본 특성	119
2. 지역별고용조사 분석자료 및 표본 특성	128
제3 절 실증분석 결과	134
1. SW·ICT 서비스업 임금손실 추정	134
2. 전산업, 정보통신업 및 타 산업 임금손실 추정	138
3. SW·ICT 서비스업 경력단절 여성의 재취업 결정요인 추정	142
제4 절 요약 및 시사점	144

제 6 장 ICT 분야 경력단절 여성 지원방안	149
제 1 절 경력단절 여성 지원정책 현황	149
제 2 절 기업 모범사례	157
1. 문헌 연구	157
2. 가족친화경영 우수기업 사례-심층 인터뷰(FGI) 결과	160
제 3 절 정책적 제언	164
1. ICT 돌봄공동체 프로그램 운영	165
2. ICT 경력단절 여성 프리랜서 활용 강화	167
3. 직업훈련 프로그램의 경력 재형성 연계 강화	169
4. 경력단절 여성 고용지원금 제공	171
5. 여성근로자 소양교육 및 역량강화 지원방안	172
6. 후속 정책연구 제안	172
제 7 장 결 론	176
제 1 절 연구 주요결과 및 연구 한계점	176
제 2 절 연구의 기여도 및 활용방안	182
참고문헌	184
부 록	188

표 목 차

〈표 2-1〉	가트너 10대 전략기술 5년 단위 트렌드	31
〈표 2-2〉	ICT 10대 이슈 트렌드	32
〈표 2-3〉	경제활동상태별 남녀 수 변화 추이	37
〈표 2-4〉	여성 임금근로자의 연령별 종사상지위 변화 추이	39
〈표 2-5〉	산업별 상용직 내 여성 비중	40
〈표 2-6〉	비경제활동 남녀의 지난 주 주된 상태	41
〈표 2-7〉	정보통신업의 연령대별 여성취업자 비중 변화 추이	43
〈표 2-8〉	정보통신업 임금근로자 중 여성상용직 비중 변화	44
〈표 2-9〉	정보통신업 연령별 임시·일용직 내 여성의 비중	45
〈표 2-10〉	정보통신업 여성의 연령별 주당 평균 취업시간 변화	47
〈표 2-11〉	정보통신업 남성의 연령별 주당 평균 취업시간 변화	47
〈표 3-1〉	정보통신업과 타 산업 경력단절 경험자 현황 및 비중 비교	51
〈표 3-2〉	계열별 경력단절 여성 비중	60
〈표 3-3〉	계열별 경력단절 기간	63
〈표 4-1〉	조사대상 유형화	66
〈표 4-2〉	응답자 그룹별 응답유형	66
〈표 4-3〉	주요 조사 내용	67
〈표 4-4〉	응답자 기본 특성	71
〈표 4-5〉	응답자 세부 특성-산업 분포	72
〈표 4-6〉	[경력단절 이후] SW·ICT 서비스업 복귀자의 종사상 지위	79
〈표 4-7〉	[경력단절 전후] 근로계약 주체 및 프리랜서 여부	80
〈표 4-8〉	[경력단절 전후] 월평균임금 변화-세부 분석	85

〈표 4-9〉 [잠재적 경력단절 여성 그룹] 주요 고용 특성	90
〈표 4-10〉 [향후 계획] 희망 근로형태	98
〈표 5-1〉 경력단절 임금손실 분석의 대상 범위	119
〈표 5-2〉 실증분석의 사용 변수	121
〈표 5-3〉 실태조사의 전체 분석표본(pooled sample) 일반적 특성-기초통계량	121
〈표 5-4〉 실태조사의 처치그룹과 비교그룹 기초통계량 (매칭 전)	123
〈표 5-5〉 재취업그룹 및 비취업그룹의 특성 및 경력단절 기간	127
〈표 5-6〉 지역별고용조사 분석표본의 일반적인 특성 (전체)	129
〈표 5-7〉 지역별고용조사의 처치그룹과 비교그룹 기초통계량 (매칭 전) ...	130
〈표 5-8〉 지역별고용조사 정보통신업 분석표본의 일반적인 특성 (전체) ...	132
〈표 5-9〉 지역별고용조사 정보통신업 처치그룹과 비교그룹 기초통계량 (매칭 전)	133
〈표 5-10〉 SW·ICT 서비스업 경력단절 여성의 임금함수 OLS 추정	135
〈표 5-11〉 SW·ICT 서비스업 경력단절 평균처치효과 분석	136
〈표 5-12〉 SW·ICT 서비스업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교	137
〈표 5-13〉 산업별 경력단절 평균처치효과 분석	139
〈표 5-14〉 전산업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교	139
〈표 5-15〉 정보통신업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교	140
〈표 5-16〉 제조업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교	141
〈표 5-17〉 경력단절이후 재취업확률 (콕스비례위험률모형 결과)	143
〈표 6-1〉 제1~2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 중점과제 ..	151
〈표 6-2〉 제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024) 요약	152
〈표 6-3〉 과학기술분야 여성의 경제활동 지원사업 일부 요약	153
〈표 6-4〉 직종 특화 교육훈련 사업 요약	155

〈표 6-5〉 우수사례 기업의 일·가정 양립 인사조직제도 도입 현황	160
〈표 6-6〉 가족친화경영 우수기업 FGI 개요	161
〈표 6-7〉 가족친화경영 우수기업 소개	161
〈표 6-8〉 지차제협업형 공동직장어린이집 사례 - 서울디지털산업단지 ...	166
〈표 6-9〉 ICT 분야 경력단절 여성 지원방안 대표 제안	175

그 립 목 차

[그림 2-1]	2020 미래유망기술의 하이퍼사이클	31
[그림 2-2]	경력별 소프트웨어 전문인력	33
[그림 2-3]	경력직 채용공고-업종별 비교	34
[그림 2-4]	전산업 남녀 경제활동참가율 추이	36
[그림 2-5]	비경제활동인구 중 여성 비중 변화 추이	37
[그림 2-6]	여성의 연령별 고용률 변화 추이(2013, 2019년)	38
[그림 2-7]	정보통신업 연령대별 여성취업자 비중-2019년	42
[그림 2-8]	정보통신업 연령별 임시·일용직 여성 비중 추이 변화	45
[그림 2-9]	정보통신업 남녀 취업자의 연령별 주당 평균 취업시간 - 2019년 기준	48
[그림 3-1]	경력단절 여성 정의	49
[그림 3-2]	경력단절 여성 규모추정 문항 흐름도	50
[그림 3-3]	정보통신업과 타 산업 연령계층별 경력단절 경험자 비중 비교	52
[그림 3-4]	정보통신업 종사상지위별 비중	54
[그림 3-5]	타 산업 종사상지위별 비중	54
[그림 3-6]	정보통신업 사회보험 가입률	55
[그림 3-7]	타 산업 사회보험 가입률	56
[그림 3-8]	정보통신업 평균임금 및 임금분포	57
[그림 3-9]	타 산업 평균임금 및 임금분포	58
[그림 3-10]	계열별 경력단절 사유	61
[그림 3-11]	계열별 연령계층별 경력단절 여성 비중	62

[그림 4-1] [경력단절 당시] 업종	74
[그림 4-2] [경력단절 이후] 업종	74
[그림 4-3] [경력단절 당시] 직무 (중복응답)	75
[그림 4-4] [경력단절 이후] 직무 (중복응답)	75
[그림 4-5] [경력단절 당시] 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각	76
[그림 4-6] [경력단절 이후] 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각	76
[그림 4-7] [경력단절 당시] 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망	77
[그림 4-8] [경력단절 이후] 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망	77
[그림 4-9] [경력단절 당시] 종사상 지위	78
[그림 4-10] [경력단절 이후] 종사상 지위	78
[그림 4-11] [경력단절 당시] 사회보험 가입여부 (요약)	81
[그림 4-12] [경력단절 이후] 사회보험 가입여부 (요약)	81
[그림 4-13] [경력단절 당시] 종사자 규모	82
[그림 4-14] [경력단절 이후] 종사자 규모	82
[그림 4-15] [경력단절 당시] 여성 종사자 및 여성관리자 비중	83
[그림 4-16] [경력단절 이후] 여성 종사자 및 여성 관리자 비율	83
[그림 4-17] [경력단절 당시] 월 평균 임금	84
[그림 4-18] [경력단절 이후] 월 평균 임금	84
[그림 4-19] [경력단절 당시] 1주일 평균 근로시간	86
[그림 4-20] [경력단절 이후] 1주일 평균 근로시간	86
[그림 4-21] [경력단절 당시] 일자리 상황	87
[그림 4-22] [경력단절 이후] 일자리 상황	87

[그림 4-23] [경력단절 당시] 일자리 만족도 (요약)	88
[그림 4-24] [경력단절 이후] 일자리 만족도 (요약)	88
[그림 4-25] [경력단절 당시] 퇴직 이유	89
[그림 4-26] [잠재적 경력단절] 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각	91
[그림 4-27] [잠재적 경력단절] 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망	91
[그림 4-28] [잠재적 경력단절] 경력단절에 대한 불안감	92
[그림 4-29] [잠재적 경력단절] 경력단절에 대한 불안 이유 (중복응답)	93
[그림 4-30] [잠재적 경력단절] 결혼·임신·출산·육아 이후 관리자 이상 승진한 여성동료 존재여부	93
[그림 4-31] [잠재적 경력단절] 결혼·임신·출산·육아 이후 관리자 이상 승진한 여성동료의 커리어 설계 도움 및 롤모델 가능성	94
[그림 4-32] [향후 계획] 1년 이내 퇴직 의향 - 현재 재직 중	94
[그림 4-33] [향후 계획] 퇴직 이유	95
[그림 4-34] [향후 계획] 퇴직 이후 계획-현재 취업자	96
[그림 4-35] [향후 계획] 향후 5년 이내 계획-현재 비취업자	96
[그림 4-36] [향후 계획] 일할 계획이 없는 이유	97
[그림 4-37] [향후 계획] 희망 근로형태	98
[그림 4-38] [향후 계획] 희망 월 평균 최소 임금	99
[그림 4-39] [향후 계획] 희망 근로시간	99
[그림 4-40] [향후 계획] 희망 산업	100
[그림 4-41] [향후 계획] 창업/프리랜서 관련 주요 고려 요인	100
[그림 4-42] [정책 지원] 타 산업으로 이직하는 이유	101
[그림 4-43] [정책 지원] SW·ICT 서비스업의 기술변화 특성 (요약)	102
[그림 4-44] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 참여 경험	103

[그림 4-45] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 참여 의향	103
[그림 4-46] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 참여 이유	104
[그림 4-47] [정책 지원] 희망 직업·교육훈련 프로그램 분야/과정	104
[그림 4-48] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 비용 지불 의사 금액	105
[그림 4-49] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 미참여 이유	106
[그림 4-50] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램의 근무시간 인정 시 참여 의향	106
[그림 4-51] [정책 지원] 경력단절 여성의 경제활동 지원 정책사업 인지 여부	107
[그림 4-52] [정책 지원] 경력단절 예방 및 재취업/창업 위해 필요한 일자리 환경	107
[그림 4-53] [정책 지원] 경력단절 예방을 위한 정부 추진 정책	108
[그림 4-54] [정책 지원] 경력단절 이후 취·창업을 위한 정부 추진 정책	109
[그림 6-1] 여성인력 활용 및 일·가정 양립을 위한 단계별 인사·조직제도 모델	158
[그림 6-2] KT 생애주기별 지원제도 도입사례	159

요 약 문

본 연구는 ICT 산업의 경력단절 여성 실태를 파악하고 경력이 단절됨으로써 발생하는 기회비용 추정을 위해 임금손실을 실증적으로 분석하였다. 또한, ICT 산업 여성의 재취업 결정요인을 살펴봄으로써 경력단절 기간 단축에 있어 어떠한 요인들이 중요한지 추가적으로 분석하였다.

여성근로자는 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 등 생애주기별 사건에 의해 경력이 단절됨에 따라 여러 측면에서 기회비용을 경험하게 된다. 생애주기 사건에 의해 일정 기간 경제활동에 참여하지 못하므로 소득이 발생하지 않아 소득감소를 경험하며, 노동시장에 복귀한 이후에도 소득이 일자리를 그만두기 전 수준으로 회복되지 못하여 임금손실이 발생하는 것으로 알려져 있다. 인적자본이론에 따르면 노동활동이 중단되는 기간 동안 인적자본의 마모 및 인적자본 투자의 저하가 생산성의 저하로 이어지게 되는데, 이를 통해 경력단절 여성의 임금하락을 설명할 수 있다. 이외에도 노동시장 복귀 과정에서 기존 경력과는 다른 일자리로의 이동 혹은 저임금 직무로의 이동 등으로 임금 손실이 발생하는 것으로 알려져 있으며, 문헌에 따르면 실제 우리나라 노동시장에서 경력단절에 따른 기회비용이 높은 것으로 보고되고 있다.

4차 산업혁명을 주도하는 ICT 산업의 경우 기술 변화 속도가 매우 빠르기 때문에 소득단절 기간 동안, 여성이 보유한 인적자본의 활용가치가 상대적으로 더욱 낮아져 다른 산업에 비해 인적자본 투자 수익률 저하가 매우 심할 수 있다. 반면 ICT 기술 변화에 대응하기 위한 근로자의 직업교육 및 훈련이 상대적으로 활발할 수 있고, 직무별 차이는 있겠으나 고학력 여성들로 이루어진 산업에서 근로자의 기술 변화 대응(catch up) 속도가 오히려 빠를 수 있다. 또한, 산업 특성상 원격 근무 및 재택근무 이용이 높아 소득활동이 중단되는 기간이 짧을 수도 있다. 이때 여성의 인적자본 마모는 심하지 않아 임금손실이 크게 나타나지 않을 가능성이

있다.

기존 연구의 대부분은 경력단절에 따른 기회비용을 분석할 때 산업별 차이에 대해서는 논의하지 않아 세부 산업의 경력단절 임금손실에 대해서는 알려진 바가 없으며, 특히 선행연구 부재로 ICT 산업의 경력단절 임금손실 존재 여부를 논의하는데 한계가 있다. ICT 산업은 여성고용 수준이 매우 낮은 것으로 나타나는데, 여성 신규 유입을 장려하고 재직 여성의 일자리 유지를 강화하기 위해서는 생애 주기별 사건에 의한 영향을 실증적으로 살펴보고 산업 특수성에 기반하여 정책을 논의하는 것이 중요하다.

본 연구에서는 SW·ICT 서비스업 여성 800명에 대해 실태조사를 수행하여 분석을 위한 충분한 표본수를 확보하고 실증분석을 수행하였다. 우선 ICT 산업 중 제조업과 우편, 방송, 통신업은 제외한 SW·ICT 서비스업으로 ICT 산업의 범위를 제한하여 자료를 구축하였다. 이는 신기술개발 및 기술 확산과 ICT 산업의 성장을 주도하는 업종에 집중하고 충분한 표본수를 확보하기 위함이다. 산업 단위의 분석을 위해 “경력단절”에 대한 새로운 정의가 필요했는데, 본 연구에서는 경력단절된 산업을 기준으로 SW·ICT 서비스업의 일자리에서 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 사유로 일을 그만둔 경험이 있는 여성을 “경력단절 경험 여성”으로 정의하였고, 경력단절 여성의 비교 그룹으로 현재 SW·ICT 서비스업에 근무하고 있으며 경력단절을 경험하지 않았지만 향후 3년 이내 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄의 이유로 현재 일자리를 그만두는 것을 고려하고 있으면 “잠재적 경력단절 여성”으로 정의하여 조사 대상으로 선정하였다. 이와 같은 본 연구의 조작적 정의는 “경력단절”을 어느 산업에서 경험했는지를 기준으로 하고 있어 일반적인 정의를 산업 범위로 특화한 개념이라고 볼 수 있다. 실태조사에서는 (1) 경력단절 당시 일/경제 활동, (2) 경력단절 이후 일/경제 활동, (3) 현재 일/경제 활동, (4) 잠재적 경력단절 특성, (5) 향후 일자리 이동 및 희망 일자리 조건, (6) 경력단절 관련 정책/지원에 대한 문항을 구성하여 온라인 조사를 실시하여 분석 자료를 마련하였다.

또한, 실태조사 데이터를 이용하여 SW·ICT 서비스업에서 경력단절 여성의 임금손실을 추정하고 재취업 소요기간에 영향을 미치는 요인을 실증분석 하는 것에서 나아가, 타 산업과의 결과 비교를 위해 지역별고용조사를 활용하여 정보통신업과 제조업의 경력단절 임금손실을 비교하였다. 실증분석 결과, 타 산업에서 나타나는 경력단절 여성의 임금하락이 ICT 산업에서는 통계적으로 유의하게 발견되지 않아 SW·ICT 서비스업에서 여성이 경력 단절된 후 복귀했을 때 인적자본의 감가상각에 따른 기회비용이 나타나지는 않는 것으로 보인다. 이는 ICT 산업 여성이 경력단절 후 노동시장에 복귀하면 타 산업의 여성보다 상대적으로 경제적 위치가 높을 가능성을 보여준다. 또한 경력단절 당시 일자리의 특성이 여성의 재취업 선택과정에서 결정적 요소로 작용될 수 있으며, ICT 산업의 여성인력의 유입과 활용을 제고하기 위해서는 산업의 특수한 상황과 일자리 특성을 반영하는 것이 중요하다는, 즉 산업 특수성이 반영된 여성 지원정책의 필요성을 확인하였다.

일정 기간 경력이 단절됨에 따라 인적자본에 대한 투자가 낮아짐에도 불구하고 임금손실이 유의미하게 나타나지 않는 이유로는 다양한 가능성이 존재하는데 그 중 하나는 SW·ICT 서비스업 보상체계가 다른 산업과 다를 수 있다는 점이다. SW개발자의 경우 이직률이 높아 이동이 빈번하다고 알려져 있는데, 개발직과 같은 직무는 전문성이 요구되기 때문에 일반 사무직에서 이동이 불가하고 대체될 수 없다. SW·ICT 서비스업에서는 전문직의 비중이 높고 전문직종에 대한 인력 수요가 지속되고 있어, 전문 직종의 여성에게 경력이 단절된 기간에 대한 임금패널티를 주기 보다는 이전 경력을 인정할 수 있는 적정 수준의 임금을 제시하여 전문인력 채용 및 인력 이탈을 낮추려는 유인이 존재할 수 있다. 물론 능력이 높은 전문직종의 여성만이 선택적으로 SW·ICT 서비스업으로 복귀하는 표본선택 편의(selection bias)를 통제하지만 그 가능성을 완전히 배제할 수 없는 한계가 있으며, 경력단절을 경험한 후 비취업상태 및 타 산업으로 재취업한 여성, 즉 SW·ICT 서비스업 노동시장에서 이탈하는 여성에 대한 임금손실 효과를 추정하지 못했다는 연구의 한계가 존재한다.

연구 결과를 종합해볼 때 ICT 산업에서 여성의 경력단절의 임금손실의 증거는 발견하지 못했으나, 경력단절 여성의 이직, 승진, 임금 상승률 등 다른 측면의 노동시장 결과변수들의 변화에 대해서는 향후 추가적인 분석이 필요할 것으로 생각된다. 또한, 경력단절은 임금손실과 같은 개인적 비용보다는 여성의 산업 이탈이라는 사회적 비용을 야기할 가능성이 높다. 이와 같은 사회적 비용을 완화하기 위해서는 산업의 특수성이 반영된 경력단절 여성 지원정책의 필요성을 확인할 수 있었다. 구체적으로 ICT 분야의 경력단절 여성은 노동시장 내 존재하는 경력단절의 보편적 어려움과 ICT 산업 특수성에 따른 어려움을 동시에 직면하는 것을 확인하였고, 이를 지원하기 위해서는 개별 산업의 특수성을 반영하여 경력단절예방, 직업훈련 강화 및 경력 재형성 기회 제공 등의 지원방안 수립이 중요하다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서는 ICT 분야 경력단절 여성의 노동시장 참여를 제고하기 위해 크게 “ICT 돌봄공동체 프로그램 운영”, “ICT 분야의 경력단절 여성 프리랜서 협동조합 활성화”, “직업훈련 프로그램의 경력 재형성 연계 강화” 등 지원방안의 필요성을 논의하였다. 이와 같은 산업 특수성을 반영한 일·가정 양립 지원, 교육훈련 강화를 지원하는 방안은 경력단절 이후 재취업 선택과정에서 ICT 분야로 재진입하려는 유인을 제고하고, 경제활동 상태의 변화 과정에서 노동시장 이탈을 방지하는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 연구 목적

우리나라의 연령별 여성고용률은 M-커브 형태를 나타내고 있다. 즉, 여성근로자는 연령이 높아짐에 따라 고용률이 감소하다 연령이 일정 피크에 도달하면 고용률이 증가하고 다시 감소하는 고용형태를 보이고 있는데, 이는 여성이 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 등 생애주기별 사건을 경험하며 경제활동상태가 변화하기 때문이다. 최근에 여성의 결혼 및 출산 시기가 늦춰짐에 따라 과거 20대 후반~30대 초반에 결혼 및 출산, 육아 등의 사유로 일자리를 그만두는 시점이 30대 후반으로 이동하며 M-커브 곡선이 우측 이동하는 추이를 나타내고 있다.

이러한 연령별 여성고용의 변화 행태는 각 산업 특성에 따라 이질적일 수 있다. 산업별 비경제활동인구의 추정은 개념적으로 불가능하여 전체 생산가능인구 수 대비 여성취업자 수로 추계하는 여성고용률을 계산할 수는 없지만 산업별 취업자 수 대비 여성취업자 수 비중을 계산하여 여성고용에 대한 함의를 도출하면 산업별로 매우 다른 추이가 나타나는 것을 알 수 있다.

정보통신업의 연령별 여성취업자 비중의 추이를 살펴보면 여성고용이 독특한 형태라는 것을 알 수 있다.¹⁾ 2019년 경제활동인구조사에 따르면 정보통신업 20대 초반 취업자의 약 64%를 차지하는 여성비중은 20대 중후반부터 급격히 하락한 후 40대 후반에 17.8%까지 지속적으로 하락하여, 일정한 연령피크에 도달했을 때 여성 비중이 증가하지 않고 감소하는 우하향 커브 형태를 보이고 있다. 또

1) 연령별 취업자 비중을 구하기 위해 통계청 경제활동인구조사를 이용하였으며 이 경우 산업대분류만 구분이 가능하여 2019년 기준 정보통신업의 연령대별 여성취업자 비중 추이를 살펴보고 함의를 도출하였다.

한 타 산업에서 30~40대 취업자 중 여성비중이 약 40% 초반인 것과 비교할 때 정보통신업의 연령별 여성취업자 비중은 20대 초중반을 제외하면 매우 낮은 수준을 기록하고 있다. 이처럼 타 산업과 달리 여성고용이 피크에 도달한 이후부터 지속적으로 감소하는 것은, 여성이 생애주기에 따라 경제활동상태가 변화할 때 노동시장에 복귀하거나 경력을 형성·유지하는 과정에서 겪을 수 있는 어려움이 ICT 산업 특성에 의해 상대적으로 클 수 있음을 시사한다.

즉, 여성고용은 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 등의 사유로 일자리를 그만두고 다시 재취업하는 과정에서 여성이 경험하는 기회비용과 관련이 있으며, 여성의 기회비용에 대한 산업 단위 분석을 통해 타 산업과의 차이를 확인해 볼 필요가 있다. 산업분석을 통해 ICT 산업 여성의 경제활동상태가 변화하는 과정에서 발생하는 문제점을 파악하고 경력형성 경로가 타 산업의 여성과 어떠한 차이가 있는지를 파악하는 것은, ICT 산업의 여성고용 수준이 왜 장시간 높아지지 않는지를 이해하고 여성고용 제고방안을 모색하는데 중요한 함의를 제공할 것이다.

여성근로자는 생애주기 사건에 의해 일정 기간 경제활동에 참여하지 못하므로 소득이 발생하지 않아 소득감소를 경험하며, 노동시장에 복귀한 이후에도 소득이 일자리를 그만두기 전 수준으로 회복되지 못하여 임금손실이 발생하는 것으로 알려져 있다. 인적자본이론(Human Capital Theory)에 따르면 노동활동이 중단된 기간동안 인적자본 투자의 저하 및 인적자본의 마모(depreciation)가 발생하여 생산성의 저하로 이어지게 되는데, 이를 통해 여성의 임금하락을 설명할 수 있다. 이외에도 노동시장 복귀 과정에서 기존 경력과는 다른 일자리로의 이동 혹은 저임금 직무로의 이동함으로써 임금 하락이 발생하는 것으로 알려져 있으며, 기존 문헌에서는 여성이 생애주기 사건으로 노동시장 참여상태가 변화함에 따라 경험하는 임금손실과 같은 기회비용이 높음을 실증적으로 보이고 있다.

4차 산업혁명을 주도하는 ICT 산업에서는 기술 변화 속도가 매우 빠르기 때문에 소득활동이 단절되는 일정기간 동안, 여성이 보유한 인적자본의 활용가치가 상대적으로 더욱 낮아져 다른 산업에 비해 인적자본 투자 수익률 저하가 매우 심할

수 있다. 이와 같은 경우 여성이 노동시장에 복귀하면서 경험하는 임금의 하락이 매우 높기 때문에 ICT 산업으로 재진입할 유인이 낮아질 수 있고 앞서 정보통신업에서 여성의 연령이 높아짐에 따라 취업비중이 급감하는 것을 설명할 수 있다.

반면 ICT 산업의 근로자는 기술 변화에 노출되는 정도가 심하므로 이에 대응하기 위한 근로자의 직업교육 및 훈련이 상대적으로 활발할 수 있고, 직무별 차이는 있겠으나 고학력 여성들로 이루어진 산업에서 근로자의 기술 변화 대응(catch up) 속도가 오히려 빠를 수 있다. 또한, 산업 특성상 원격근무 및 재택근무 이용이 높아 소득활동이 중단되는 기간이 짧을 수도 있다. 이때 여성의 인적자본 마모는 심하지 않아 임금손실이 크게 나타나지 않을 가능성이 있으며, 이 경우 임금손실이 아닌 다른 측면에서 여성고용 현상을 이해할 필요가 있다.

그런데, 기존 문헌에서는 산업 단위로 여성의 생애주기별 사건에 의한 기회비용을 논의하고 있지 않기 때문에 ICT 산업에서 여성의 인적자본 변화와 임금손실의 존재 여부를 실증적으로 파악하고 타 산업과의 차이를 이해하는데 한계가 있다.

ICT 산업은 최근 디지털 전환의 확산으로 산업성장과 일자리 창출이 지속될 것으로 예상되고 있어 인력수급 관점에서도 인력유입을 제고하는 것이 중요하며, 특히 연령이 증가함에 따라 여성의 산업 이탈을 방지하고 재유입을 강화하는 것이 저출산 시대에 노동공급 부족을 해소하는 관점에서 사회적으로 매우 중요하다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 기존 문헌에서 알려지지 않은 ICT 산업에서 생애주기 사건을 경험한 여성의 경제활동 상태의 변화 및 실태를 파악하기 위해 통계자료를 구축하여 인적자본 투자율 변화에 의한 임금손실이 존재하는지와 재취업 시 주요 결정요인이 무엇인지 실증적으로 분석한다. 이를 통해 산업 특수성을 반영한 실증분석 연구의 기틀을 마련하고 여성의 ICT 산업 노동시장 참여를 제고하기 위한 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공한다.

제 2 절 연구내용

본 연구는 ICT 산업 여성의 경력단절 실태를 파악하고 경력이 단절됨으로써 발생하는 임금손실 및 재취업 결정요인을 실증적으로 분석하여 여성고용 제고를 위한 정책적 지원방안을 논의한다.

경력단절 여성이란 [경력단절여성등의 경제활동촉진법] 제2조에 의하면 ‘경제활동을 하다가 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 중단하였으나 취업의사가 있는 여성’을 의미한다. 통계청에서는 만 15~54세 여성, 여성가족부에서는 만 25~54세 여성으로 경력단절 여성의 범위를 더욱 제한하여 정의하고 있다. 본 연구는 여성의 실질적인 가족력 변화를 고려하기 위해 여성가족부와 동일한 기준하에 만 25~54세의 경력단절을 경험한 여성으로 분석 대상의 범주를 설정한다.

본 연구에서는 ICT 산업의 범위를 SW·ICT 서비스업으로 제한하여 경력단절 경험여성과 경험 가능성이 높은 만 25~54세 여성 800명에 대해 실태조사를 수행하여 실증분석을 위한 자료를 구축한다. ICT 산업은 크게 제조업과 서비스업으로 분류되고 정보통신업으로 통칭되는 서비스업 내에서도 SW산업, 우편, 방송, 통신업 등 세부 산업이 다양하여 이질적인 특성이 존재하여, 세부 산업의 이질성을 통제하고 산업의 특성을 대변할 수 있도록 충분히 많은 표본수를 확보하기 위해 우편, 방송, 통신업은 제외 후 ICT 산업의 성장을 주도하는 SW·ICT 서비스업으로 산업 범위를 제한하여 실태조사를 수행한다. 기존 문헌에서는 경력단절에 따른 기회비용을 인적자본 손실로 인해 임금하락이 발생하는 것으로 초점을 두고 경력단절의 효과를 실증적으로 분석하고 있다. 분석을 위해서는 시간의 흐름에 따른 여성의 출산력 변화, 경제활동상태 변화 등의 정보가 필요하기 때문에 패널데이터(panel data)가 주로 사용된다. 그런데 패널조사는 대체로 표본 수가 크지 않기 때문에 산업 단위로 분석을 하기에는 제한적이며, 아마도 이와 같은 자료의 한계로 인해 기존 문헌에서 경력단절의 임금하락에 대한 산업 단위의 분석이 이루어지지 않았던 것으로 추측된다. 본 연구의 실태조사는 SW·ICT 서비스업 여성의

충분한 표본수를 확보하고 있어 산업 특성을 반영한 실증분석에 적합하다는 장점이 있다.

실증분석을 위해 실태조사 데이터를 이용하여 SW·ICT 서비스업에서 경력단절 여성의 임금손실을 추정하고, 타 산업과의 결과 비교를 위해 지역별고용조사를 활용하여 정보통신업과 제조업의 경력단절 임금손실을 비교한다. 또한, 재취업에 영향을 미치는 결정요인을 분석하여 여성의 경력단절 기간의 단축에 중요한 요소들을 살펴본다.

실증분석 결과, 문헌에서 보여준 경력단절 여성의 임금하락이 ICT 산업에서는 통계적으로 유의하게 발견되지 않아 여성이 경력단절 후 노동시장에 복귀하면 타 산업의 여성보다 상대적으로 경제적 위치가 높을 가능성을 발견하였다. 또한 경력단절 당시 근속기간, 임금, 근로 형태 등의 일자리의 특성이 여성의 재취업 선택 과정에서 결정적 요소로 작용될 수 있음을 확인하였다. 이를 통해 ICT 산업의 여성인력 유입과 활용을 제고하기 위해서는 산업의 특수한 상황과 일자리 특성을 반영하는 것이 중요하다는, 즉 산업 특수성이 반영된 여성 지원정책의 필요성에 대한 함의를 도출할 수 있었다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제1장에서는 연구의 필요성, 주요 내용 및 선행 연구를 살펴본다. 제2장에서 ICT 산업의 노동시장 특성과 여성의 노동시장 참여 현황을 살펴본 후, 제3장에서 정보통신업의 경력단절 여성의 규모와 특성을 분석한다. 제4장은 실증분석 자료 구축을 위한 실태조사의 조사 설계, 표본 특성을 설명하고 주요 문항별 조사 결과를 요약하여 경력단절 여성의 실태와 정책적 수요를 알아본다. 제5장에서는 실태조사 데이터를 이용하여 경력단절 여성의 임금손실을 실증분석하고, 경력단절 이후 취업상태로의 이행을 알아보기 위해 재취업 소요기간에 영향을 미치는 요인을 분석한다. 제6장에서는 ICT 산업의 경력단절 여성을 지원하기 위한 정책방안 모색을 위해 정책현황과 기업인터뷰 결과를 보여주고 산업특성을 반영한 지원방안을 도출한다. 끝으로 제7장에서는 연구 결과를 요약하고 연구의 한계점 및 연구 기여도에 대해 논의한다.

제 3 절 선행연구와의 차이점

1. 경력단절로 인한 임금 격차 및 노동시장 복귀에 관한 선행연구

여성의 경력단절 현상으로 인한 임금격차에 관한 선행연구는 일반적인 성별 임금 격차 및 자녀양육으로 인한 모성임금 패널티(motherhood wage penalty)에 관한 실증적 연구들을 중심으로 진행되어 왔다. 모성임금 패널티에 관한 연구들은 경력단절의 주 사유인 자녀 돌봄을 중점적으로 살펴봄으로써, 자녀가 있는 여성들의 임금과 자녀가 없는 여성들의 임금의 격차를 추정하는 방식으로 이루어진다.

최근에는 경력단절 여부 자체가 임금 손실 혹은 직장이동행태에 미치는 영향을 살펴본 실증연구들이 진행되었는데, 서구국가보다 경력단절 비중이 높은 특성을 지닌 국내에서 연구가 보다 활발하게 이루어지는 편이다. 먼저 국외 선행연구를 살펴보면, Rimmer and Rimmer(1997)은 1993년 호주 여성의 노동활동에 관한 자료를 이용하여 표본을 경력단절 경험이 있었던 여성과 경력단절 경험이 없었던 여성 그룹으로 나누어서 민서(Mincer)의 임금모형을 이용하여 직종 및 학력별 경력단절로 인한 임금패널티를 살펴보았다. 교육수준 증가와 경력 증가에 따른 임금 상승 정도가 경력단절 경험이 있었던 그룹에서 더 적게 나타났으며, 관리직과 저학력 집단에서 일자리 수준의 하락과 임금 패널티가 각각 큰 것으로 나타났다. Arun et al.(2004)에서는 1997년 퀸즐랜드(Queensland) 지역의 여성들을 대상으로 경력단절이 여성의 노동 생활에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 여성이 경력단절 이후 경험하는 패널티를 소득, 근로시간, 근로형태와 직책 등의 측면에서 분석하였으며, 직업이동행태, 이직에 따른 소득 증감, 커리어 복귀의 결정 요소, 근로시간 만족도를 추가적으로 분석하였다. 종속변수를 연간 근로소득 범주형 변수로 두고 로짓(logit) 모형으로 실증 분석한 결과, 경력단절 전후 직업의 변화가 없어도 경력단절 기간에 따라 소득이 더 감소하였으며, 출산과 관련 없는 단기 경력단절 시 5%, 출산 관련 단기 경력단절시 10%, 출산 관련 장기 경력단절 시 17%의 소득 패널티가 발생한 것으로 나타났다. 경력단절 이후 노동시장에 복

귀한 여성에 한정해 분석해보면 출산 관련 경력단절이 있고 미취학 아동이 있을수록 경력단절 이전과 같은 직장에 복귀할 가능성이 떨어졌고, 동일한 직장에 복귀했더라도 다른 직장으로 이동한 여성보다 소득이 낮은 것으로 나타났다. 반면, Blackaby and Frank(2005)에서는 1999년 영국의 경제학자들을 대상으로 진행한 조사에서 Mincer 임금모형을 이용하여 분석한 결과, 남성보다 여성의 임금이 더 낮았으나 경력단절 여부는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이는 연구년을 활용한 육아휴직이 가능한 직업적 특성 때문인 것으로 해석되었으며, 이는 산업/직종의 특성에 따라 경력단절 패널티가 상이할 수 있음을 시사한다.

국내 선행연구 중 김종숙 외(2011)는 한국노동패널조사를 이용하여 경력단절 여성의 임금손실을 추정하였다. 먼저, 헤크만 2단계 추정(Heckman Two-Stage Estimation) 모형을 이용하여 “사실상” 경력단절 여성의 경우에 19%의 임금손실을 겪는 것으로 분석되었다. 또한, 실직기간이 길수록 임금손실의 폭도 증가하는 것으로 나타났다. 두 번째로, 성향점수매칭(Propensity Score Matching, PSM) 분석을 통해 여성이 경력단절 후 재취업 하는 경우 연속취업자에 비해 21.9%의 임금 및 소득 손실이 발생하며, 연령이 높아질수록, 고학력 집단일수록 손실 규모가 큰 것으로 나타났다. 또한, 여성의 비취업기간이 5년 이상이 되면 약 69.8%의 임금 및 소득 손실을 나타나 실직 기간이 길수록 손실의 정도가 증가하는 것을 보였다.

국내 여성의 경력단절의 사회적 비용을 조사한 조선주 외(2014)에서는 경력단절에 의한 파급효과를 임금 손실 측면에서 실증분석을 하였으며, 또한 그에 따른 사회적 비용을 추계해 정책적 함의를 도출하였다. ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’를 활용하여 교육년수, 이전직장의 임금, 이전직장의 근속년수, 경력단절 기간, 이전직장의 정규직 여부, 배우자의 취업여부, 직종전환 여부 등을 통제한 최소제곱법(Ordinary Least Squares; OLS)결과 경력단절이 길어질수록 임금에 부정적인 영향을 주는 것으로 추정되었으며, 경력단절기간이 1% 증가하면 현 직장의 임금이 0.005% 감소하는 것으로 나타났다. 두 번째로, 선택편의를 교정하기 위한 헤크만 2단계 모형을 추정한 결과 경력단절기간이 1% 증가하면 현

직장의 임금이 0.07%가 감소하는 것으로 나타났다. 즉, OLS 추정치와 비교하면 선택편의 교정시 경력단절기간이 임금을 더욱 감소시키는 것으로 나타났다.

이윤소 외(2017)는 인적자본기업패널 자료를 이용하여 Mincer의 임금방정식을 추정하여 분석한 결과, 여성의 임금이 남성에 비해 22.2% 낮았고 경력단절 경험자의 임금이 비경험자에 비해 12.2% 낮았다. 경력단절 사유별로 구분해보면 출산, 육아로 인한 경력단절의 임금 손실은 22.4%로 다른 사유에 의한 손실보다 상대적으로 컸다. 추가적으로, 경력단절 사유에 따른 임금의 차이를 성별로 분석한 결과 출산, 육아의 사유에 따른 임금 손실은 남성이 28%, 여성이 14.9%, 이를 성향점수매칭으로 보완할 경우 남성이 24.4%, 여성이 12.4%로 나타났다.

김난주 외(2019)에서는 ‘지역별 고용조사’ 2014-2016년 자료를 활용해 경력단절 경험 여부에 따른 실증적 분석을 진행하였다. 첫 번째 회귀분석으로 시간당 임금을 종속변수로, 경력단절 더미를 독립변수로 두고 교육수준, 경력, 직종, 회사 규모, 노조 유무, 정규직 여부, 산업 더미, 지역 더미를 통제한 결과 경력단절 경험이 없는 여성의 평균 시간당 임금이 경력단절 유경험 여성보다 854~1,023원 더 높은 것으로 나타났다. 두 번째로는 표본을 경력단절 경험이 있는 여성과 경험이 없는 여성으로 집단을 구분하고 오하카-블라인더 분해방법(Oaxaca-Blinder Decomposition)으로 집단 간 임금 격차를 분석하였다. 실증분석 결과, 두 그룹 간 임금 격차는 2014년 2,237원에서 2016년 2,872원으로 증가하였으며, 이 중 통제변수에 의해 설명되는 부분을 차감하더라도 957~1,199원의 설명될 수 없는 임금격차가 여전히 남아있어, 경력단절로 인한 임금격차가 존재함을 확인할 수 있었다.

한편, 경력단절 후 여성의 노동시장 이행과정에 관한 연구도 국내에서 비교적 활발히 이루어져 왔다. 김지경 외(2003)는 한국노동패널자료를 이용하여 128명의 노동시장 복귀자 및 미복귀자 여성들을 대상으로 출산 후 노동시장으로 복귀의 결정요인들을 분석하고 복귀자들의 특성을 살펴보았다. 콕스비례위험모형(Cox Regression Hazard Model)을 이용하여 분석한 결과, 학력이 높을수록, 자녀보육대행자가 있을수록, 비임금근로자일수록 노동시장으로의 복귀 기간이 단축됨을

보여주었다.

김난주(2016)는 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사(2013년)’를 통해 경력단절여성의 재취업 결정요인과 재취업 이후 취업상태 유지 요인에 대해 분석하였다. 출산으로 인한 경력단절에 한정하지 않고 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀돌봄, 가족돌봄으로 인한 경력단절로 인한 노동시장 이탈기간을 종속변수로 두어 콕스비례 위험모형을 이용하여 재취업에 걸리는 기간을 결정하는 요인을 분석하였다. 그 결과, 경력단절 당시 연령이 많을수록, 학력이 대졸 이상일수록, 임금이 높을수록 재취업 확률이 증가함을 보여주었다. 또한, 이항로짓모형(Binomial Logit Model)을 이용하여 재취업 여성들이 고용상태를 계속 유지하는데 미치는 요인을 분석하였고, 연령이 적을수록, 배우자가 없을수록, 8세 이하 자녀가 없을수록, 근로시간이 짧을수록 취업 상태를 유지할 확률이 높은 것으로 나타났다.

관련 연구들을 종합해보면, 그 규모의 차이는 있으나, 경력단절로 인한 임금손실이 존재함을 확인할 수 있으며, 직종 및 학력별 임금손실의 정도도 상이함을 알 수 있다. 또한, 경력단절 여성들의 재취업 확률을 분석하는데 있어 경력단절 당시의 학력, 취업형태, 임금 등의 요인들이 경력단절기간을 단축하는 주요 요인이 된다는 것을 확인할 수 있다. 그러나 기존의 경력단절 관련 연구들은 주로 전체 산업을 대상으로 분석이 이루어졌으며, 산업을 통제변수로 이용하더라도 특정 산업의 경력단절 여성에 대한 시사점을 도출하기에는 무리가 있다. 특히, ICT 산업의 경력단절 여성에 관한 실증적 연구는 전무하다. 본 연구에서는 ICT 산업에 특정하여 경력단절 여성들의 실태를 살펴보고 ICT 산업의 특성을 파악하여 산업 내 경력단절 여성들의 임금손실 정도와 노동시장 복귀 확률에 미치는 주요 요소들을 분석한다. 이를 위해, ICT 산업 자체의 특성과 ICT 산업에 종사하는 여성 근로자들에 대한 특성을 먼저 이해하는 것이 중요하다. 따라서 ICT 산업의 특성에 대한 관련 선행연구들을 소개하여 ICT 산업 내 경력단절 여성들의 애로사항 및 시사점을 도출하고자 한다.

2. ICT 산업 특성 및 경력단절에 관한 연구

ICT 산업 특성에 관한 연구는 기초통계 분석 수준에서 국내외적으로 많이 이루어져왔다. 유럽위원회(European Commission)가 2013년 발간한 “ICT 분야에서 활동하고 있는 여성들”이라는 보고서에는 2011년 유럽 Labour Force Survey를 이용하여 ICT 분야에서 일하는 여성들의 특성을 살펴보았다. 이를 통해 ICT 분야는 고등교육 남성 졸업자 중 ICT 분야 전공자의 비중이 9.5%로 여성의 2.9%보다 월등히 높았으며, 연령이 증가할수록 ICT 분야에서 여성종사자의 이탈율이 크게 증가함을 확인할 수 있다. 또한, ICT 분야에서 여성 상급자의 비중은 19.2%로 비ICT분야의 45.2%보다 현저히 낮음을 알 수 있다(2010년 기준, IT 통신분야 기업의 CEO의 96%가 남성이었다). 이는 유럽에서도 ICT 분야는 남성 위주의 산업이면서, 여성들이 일자리를 존속하기 힘든 산업임을 유추할 수 있다. 양성평등유럽연구소(European Institute for Gender Equality, EIGE)가 2018년 발간한 또 다른 보고서에서는 ICT 직종 근로자 중 17%만이 여성임을 보여주며, 남성비중이 높은 산업인 것을 확인한다. 또한, ICT 직종에서 30-39세 여성 중 자녀가 있는 여성의 비율이 53%로 다른 직종의 60%에 비해 훨씬 낮은 수치이다. 여성 중 36-45세 미혼자의 비율이 다른 직종보다 높은 동시에 7세 이하 부양 자녀가 있는 여성의 비율은 다른 직종보다 낮다. 반면, 남성에게서는 이러한 비율에 산업간 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 이 보고서는, ICT 산업은 지속적인 기술개발(upscaling)이 요구되는 경쟁이 치열한 산업이며 남성들을 이러한 환경에 적응하기 위해 긴 근로시간을 투입하게 되지만, 여전히 가사와 자녀 돌봄의 상당한 부분을 책임지게 되는 여성들이 종사하거나 지속적으로 근로하기에는 어려운 산업임을 밝히고 있다. ICT 산업과 비ICT산업의 성별, 직책별 임금 격차를 비교 분석한 Segvia-Perez et al.(2019)에서는 스페인의 2014년 Earnings Structure Survey를 이용하여 오하카 임금 분해방법론으로 ICT 산업이 비ICT산업에 비해 더 남성 중심적인 산업인지에 대한 함의점을 제공하였다. 특히, ICT 최고종사자 표본 내에서, 고소득 구간에서 남녀 간의 임금 격차가 비ICT산업에 비해 ICT 산

업에서 더 크다는 것을 보여준다.

국내 ICT 산업에 종사하는 근로자들의 특성을 살펴본 연구로는 최희선 외(2012)가 있다. 이 연구는 소프트웨어 산업을 중심으로 산업기술인력의 경력경로를 102개 기업과 205명 근로자를 표본으로 한 설문조사를 통해 살펴보았다. 설문 분석 결과, 산업기술인력의 경력경로는 일반 인력에 비해 짧고, 소프트웨어 전문인력의 경우에는 더욱 짧았으나, 개발자의 성장 단계가 올라갈수록 소요되는 경력기간은 증가하고 진급하는 비율은 감소하는 것으로 나타났다. 대졸신입이 최종 기술자 단계인 특급단계에 도달하는 기간은 총 182개월(약 15년)이었으며, 대졸 신입 소프트웨어개발자가 동일기관의 특급기술자까지 되는 기간은 총 177개월로 조사되었다. 또한, 응답자들은 국내 소프트웨어 업계에서는 연령차별로 인해 30대 후반 이후에는 개발자로 이직하거나 재취업이 쉽지 않다고 응답하여 여성 근로자의 경우 경력단절은 더 큰 부담으로 다가올 수 있음을 시사한다. 비슷한 맥락에서, 산업연구원(2012)은 산업기술인력의 경우, 경력단절 이후 재취업에 어려움이 존재하여 고급직 경력을 유지하지 못하고, 비정규직 고용 및 비관련 업종으로 하향 이동하며 이와 같은 직종 이동 행태로 성별 임금격차가 심화됨을 보여준다.

한국정보화진흥원의 SW여성인력 실태조사(2016)는 소프트웨어 여성인력에 대한 기업체의 인식, 소프트웨어 분야 내 재직여성, 경력단절여성, 취업준비여성의 경력관리 및 개발의 애로사항과 정책 제안사항들을 제시하였다. 먼저, 300개의 기업체를 대상으로 한 설문에서 가장 많은 53%가 소프트웨어 산업이 여성인력 채용시 가장 중요하게 생각하는 요소로 '실무경험 및 해당분야 경력'를 뽑았다. 소프트웨어 분야에서는 최신 기술 지식을 갖추고 경력이 있는 직원을 선호하여 경력이 단절된 여성의 재취업 기회가 낮을 수 있음을 시사한다. 두 번째로, 소프트웨어 분야 현업 여성 인력들을 대상으로 한 실태조사에서는 고학력일수록 노동시간이 증가하고 노동시간 증가에 따라 직장 만족도 및 조직 만족도가 하락하는 것을 확인할 수 있다. 또한, 소프트웨어 여성 중 이직 경험이 있는 사람이 62.3%, 이 중 4회 이상의 이직 경험을 가진 사람이 25.7%인 것으로 나타났으며, 응답자

의 41.8%가 향후 이직이나 퇴직 의향이 있다고 응답하여 이직이 빈번한 산업임을 확인할 수 있다. 퇴직 후 재취업의 가능성에 대해서는 2/3 정도가 긍정적으로 응답하였으나, ‘연령’ 및 ‘출산 및 육아’이 장애로 작용할 것이라고 평가하여 개별 근로자의 경력단절에 대한 우려가 높은 것을 알 수 있다.

소프트웨어정책연구소의 여성 SW인력의 경력개발 정책연구 보고서(2017)에서는 SW 여성인력 1,000명을 대상으로 설문조사한 결과, 경력단절 주된 사유로 임신과 출산이 꼽혔고, 경력단절 이전 직장 분위기는 남성 선호적이고 정시에 퇴근하기 어렵고 야근과 휴일근무가 잦았다는 응답이 많았다. 여성의 경력 유지와 일·가정 조화를 위해 필요한 사회적 지원은 장시간 일하는 문화 개선과 유연근로제 도입/확산이 높게 평가되었다. 인사담당자 및 여성 SW인력 대상 심층인터뷰 결과, 소프트웨어 분야에서 지속근무가 어려운 이유는 야근으로 인한 근무환경으로 나타났다. 경력단절 이후 재취업 준비 및 적응 과정에서 겪는 근무 애로사항은 급속하게 바뀌는 기술 환경으로 조사되었다. 이는 앞서 EIGE에서 언급한 유럽의 상황과 크게 다르지 않다.

이와 같은 연구 결과를 종합해보면 끊임없는 자기개발과 긴 근로시간이 요구되는 고속권 중심의 ICT 산업에서는 가사와 자녀 돌봄의 부담을 지고 있는 여성들의 경력계발 및 고용유지가 더욱 어려울 수 있음을 확인할 수 있다. 또한, 남성 중심의 산업 특성은 여성들의 일자리 유지를 저하시키는 요인이 될 수 있다는 것을 시사한다.

한편 특정 산업에서 여성의 경력단절 문제를 분석한 선행 연구들은 경력단절 문제 자체에 대한 연구보다는 일반적으로 남녀 임금 및 근로환경 차이, 그리고 정책적 수요 파악을 위한 질적인 연구들이 주를 이룬다.

이런 면에서 본 연구는 ICT 산업의 특성을 질적으로 분석하는 것에 그치지 않고 여성의 경력단절에 따른 임금손실 및 경력단절에 미치는 영향들을 실증적으로 분석하여 기존 연구와의 차별성을 두었다. 경제활동인구조사 및 지역별고용조사 등의 기존통계들을 이용하여 ICT 산업의 경력단절 규모를 추정하고 타 산업과의

비교를 진행하며, 자체적으로 ICT 분야 경력단절여성 실태조사를 실시하여 이를 통한 여성들의 직업이동행태 파악 및 정책방안을 모색한다.

제 2 장 정보통신업 노동시장 특성 및 여성인력

제 1 절 정보통신업 노동시장 특성

1. 기술변화 추이

가트너에서 발표하는 10대 전략기술을 5개년 단위로 비교하면 매년 새로운 기술이 등장하고 기존 기술이 고도화되고 있는 추이를 볼 수 있다. 예를 들어 <표 2-1>을 살펴보면 2015년의 3D프린팅, 스마트 머신, 블록체인 등 5년 전엔 언급되지 않던 기술들이 전략기술로 새롭게 선정되었고, 2015년 자가보안이 2020년 AI보안으로 고도화되고, 사물인터넷을 넘어 초자동화, 자율주행 사물 등으로 다른 기술들과 융합되어 발전하는 양상을 확인할 수 있다.

또한 가트너의 미래유망기술 하이퍼사이클을 보여주는 [그림 2-1]에 따르면 현재 많은 기술이 태동기 상태(Innovation Trigger)로 시장에서 가치를 주목받기 시작했으며 AI와 SASE²⁾ 관련 기술은 이미 상용화되고 발전 정도가 높은 정점기(Peak of Inflated Expectation)에 있는 것을 확인할 수 있다.

한편 <표 2-2>는 정보통신기획평가원에서 발표한 최근 3년간의 ICT 10대 이슈를 보이고 있는데, 디지털 헬스케어, 핀테크, 블록체인, 자율주행차 등의 ICT 기술이 다른 산업에 융합되어 발전하고 있는 것을 알 수 있다. 예를 들면 AI기술이 반도체에 융합되어 지능형 반도체가 도입되는 등 융합을 통해 ICT 기술이 새로운 형태로 발전하며 이를 통해 새로운 이슈가 출현하는 양상이 나타나고 있다.

이와 같은 기술적 특징을 종합해 볼 때 ICT 산업 및 일자리에서는 기술 변화 속도가 빨라 직무 내용이 지속적으로 변화하고 근로자는 이에 대응하기 위해 직업훈련·재교육을 통한 자기계발의 필요성이 높을 것으로 예상된다.

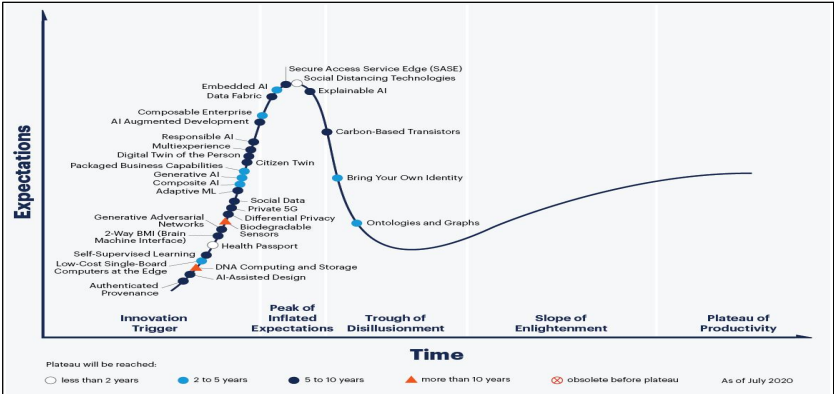
2) 클라우드와 융합한 네트워크 보안기술

〈표 2-1〉 가트너 10대 전략기술 5년 단위 트렌드

2010	2015		2020	
클라우드컴퓨팅	Merging the Real World and the Virtual World	컴퓨팅 에브리웨어	People-Centric	초자동화
고급 분석		사물인터넷		멀티경험
클라이언트 컴퓨팅		3D프린팅		민주화
그린IT	Intelligence Everywhere	차세대 첨단분석		인간 증강
데이터센터의 재구성		컨텍스트 리치 시스템		투명성 및 추적
소셜컴퓨팅		스마트 머신	Smart Spaces	엣지 강화
보안-작업 모니터링	클라우드/클라이언트 컴퓨팅	분산 클라우드		
플래시 메모리	The New Reality Emerges	SW 인프라 및 애플리케이션		자율주행 사물
가용성을 위한 가상화		웹스케일 IT		블록체인 실용화
모바일 애플리케이션		위험기반 및 자가 보안		AI 보안

원자료: 1) 김석기(2019)·IT 트렌드 스펙셜 리포트 2019, 2) 과학기술정보통신부(2020), 『2020 10대 전략기술 트렌드』, R&D Kiosk 69호. Wiki Koworc, R&D Kiosk 2018년 2월호 웹진 구성안
출처: 원자료를 활용하여 연구자가 재작성

〔그림 2-1〕 2020 미래유망기술의 하이퍼사이클



자료: 가트너(2020), (<https://www.gartner.com/smarterwithgartner/5-trends-drive-the-gartner-hype-cycle-for-emerging-technologies-2020/>)

〈표 2-2〉 ICT 10대 이슈 트렌드

2018 ICT 10대 이슈	2019 ICT 10대 이슈	2020 ICT 10대 이슈
1. 인공지능: AI First, AI Everywhere	1. 5G 서비스 상용화와 新융합 서비스 대두	1. 5G: 세계 최고 도약을 위한 정면승부
2. 자율주행차: 자율주행차 상용화 시대 임박	2. 4차 산업혁명 앞당기는 ICT 규제개혁 추진	2. 인공지능: 인공지능 활용의 보편화 가속
3. 사물인터넷: 홈 IoT를 필두로 산업 전분야로 확산	3. 에지 컴퓨팅·지능형(AI) 반도체 도입 확대	3. 반도체: 위기와 기회가 공존할 2020년 대한민국 반도체 산업
4. 사이버보안: 가상세계를 넘어 물리세계로 공격 확대	4. 상상에서 현실로 다가오는 차세대 모빌리티	4. 모빌리티: 新모빌리티 혁신의 전환점
5. 디지털 헬스케어: 규제완화로 국내시장 활성화 시대	5. 남북 ICT 교류협력 확대	5. 규제: 규제개혁을 통한 ICT 신성장 돌파구 마련
6. 증강현실: 제2의 모바일 혁명이 시작된다	6. 블록체인 非금융 분야로 확산	6. 구독경제: ICT 新 소비 트렌드의 확산
7. 스마트 팩토리: 제조의 가상-물리 경계가 사라진다	7. 산업 전 분야로 자동화/지능화 기술 도입 증가	7. 노동 4.0: 플랫폼 노동과 자동화·무인화의 확산
8. 핀테크: 핀테크 금융서비스 혁명이 시작된다	8. 기후변화와 환경오염에 대응하는 친환경 ICT	8. 친환경 ICT: 지속가능 환경을 위한 ICT 혁신
9. 블록체인: 상용화 및 非금융 분야 확산이 기대	9. 차세대 스마트 디바이스 혁신	9. 보호무역주의: 글로벌 패권주의 확산으로 국내 ICT 혁신 촉발
10. 5G: 기술 및 서비스의 본격 상용화 경쟁 돌입	10. 중국몽(中國夢)을 꿈꾸며 부상하는 중국 ICT	10. 新남방·新북방: 對中 무역 의존도 탈피 본격화

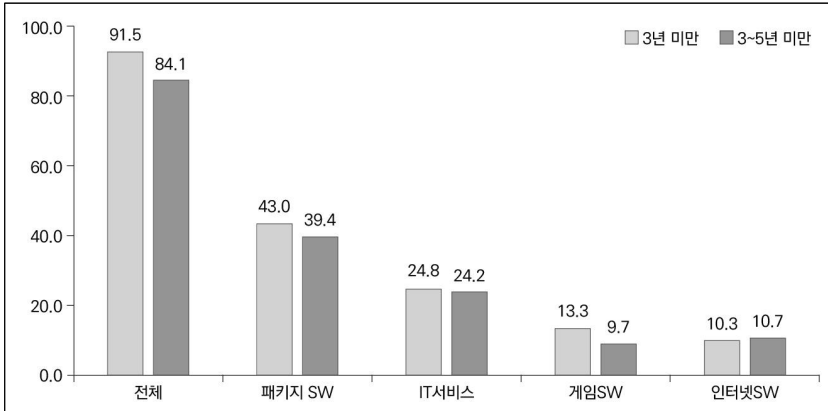
출처: 정보통신기획평가원(2018~2020), 각 해당년도의 『ICT 10대 이슈』

2. 전문인력 수급 현황

소프트웨어정책연구소에 따르면 2019년 SW 전문인력의 구성을 경력별로 살펴봤을 때 3년 미만의 경력자가 전체 약 30만 명의 SW 인력 중 30.2%를 차지하며

그 비중이 가장 높았고, 5년 미만의 경력자가 약 57.9%를 차지하여 SW 전문인력 내 경력이 높은 인력 비중이 높지 않은 것으로 나타났다.

[그림 2-2] 경력별 소프트웨어 전문인력



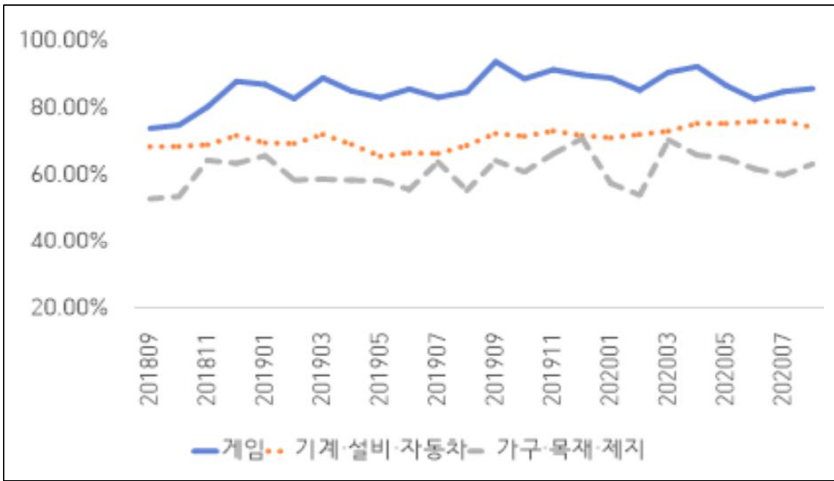
출처: SPRi(2019), 『2019년 소프트웨어 산업 실태조사보고서』, p.60.

한편 2018년 1년 동안 SW 기업의 구인인원은 약 4만 8천명으로 실제 4만 6천 명이 채용되어 인력수요 미충원이 발생한 것으로 나타났다.³⁾ 위의 고경력자 비중이 높지 않은 것을 고려해봤을 때 고경력직에 대한 인력수급 불일치 정도는 더욱 심할 것으로 예상된다. 인력수급의 불일치 정도를 경력에 따라 파악할 수는 없으나 ICT 산업 내 경력직에 대한 채용공고 건수를 통해 얼마만큼 경력직 수요가 높은지는 대략적으로 파악할 수 있는데, ICT 산업내 경력직 채용공고 추이를 타 산업과 비교했을때 ICT 산업에서 경력직에 대한 수요가 매우 높은 것으로 나타났다. 구인구직 사이트의 경력직 채용공고를 오픈 API를 통해 크롤링하여 구축된 빅데이터 분석 결과에 따르면, 게임업종의 전체 채용공고 중 경력직 채용공고의 비중은 2018년 9월부터 2020년 8월까지 평균 85.42%로 매우 높았다. 이와 같은 수치는 경력직 채용공고 비중이 높았던 타 분야, 예를 들면 기계·설비·자동차

3) 소프트웨어정책연구소(2019), 『2019년 소프트웨어 산업 실태조사보고서』

업종(70.97%), 가구·목재·제지업종(61.11%) 보다 크게 높은 수준으로 나타났다.⁴⁾

[그림 2-3] 경력직 채용공고 - 업종별 비교



주: 사람인 사이트에서 오픈 API를 통해 수집된 데이터 가공
자료: 사람인 채용공고(연구자가 표기된 자료를 정리)

물론 게임업종 이외에도 다양한 업종이 ICT 산업을 구성하고 있지만 고도의 숙련도를 요구하는 산업의 특성상 산업 내 보편적으로 경력직 수요가 인력 공급 대비 높을 것으로 예상된다. 경력직에 대한 높은 선호 현상은 좁은 의미에서 SW업 및 정보통신업, 넓은 범위의 ICT 산업에서 근로자의 경력형성 경로가 매우 중요할 수 있음을 함의한다. 즉, 경력개발이 원활하게 이루어지지 않는 경우 이직 및 재취업 등에 상대적으로 어려운 반면, 경력이 높은 고숙련 전문인력의 경우 재취업이 매우 활발하여 숙련도 및 경력에 따라 채용 양극화 현상이 두드러질 가능성이 있다.

4) 사람인 API를 통해 수집된 데이터를 분석함(제주대학교 경제학과 조장희 교수, 경영정보학과 안진현 교수, 정보통신정책연구원 손영선 부연구위원 프로젝트의 데이터 활용)

3. 근무시간 현황

ICT 산업은 통상적으로 시기별로 업무량이 상이하고 특정 기간에 업무량 및 근무 강도가 매우 높은 것으로 알려져 있다. 소프트웨어정책연구⁵⁾에 따르면 SW 제품 개발 및 업그레이드 시기에 업무량과 근로강도가 집중되고 있으며 연간 기준으로 사업기획이 시작되는 3~4월과 제품 개발 및 프로젝트가 종료되는 10~11월에 근로시간이 높은 경향이 나타난다. 특정 시기의 근로시간은 더욱 높겠으나 SW 기술자의 평균 근로시간은 1일 약 10시간, 휴일 평균 근로시간은 약 6.9시간으로 주당 근로시간으로 환산했을 경우 주 평균 56.9시간 근무하는 것으로 나타났다.⁶⁾ 이는 대체로 수주형 프로젝트의 원하청 계약 비중이 높은 ICT 산업의 사업구조에 따라 업무량에 대한 통제 수준이 낮기 때문으로 보인다.⁷⁾

이와 같은 높은 근무량 및 근무강도, 장시간 근로문화는 일과 가정 간 양립을 저해하는 특성으로 육아 및 가사활동이 필요한 여성근로자에게 ICT 산업의 진입 유인을 저해하고 이탈을 야기하는 요소로 작용할 가능성이 있어 보인다.

그 외에도 프리랜서 고용이 활발하다는 점 등 산업 특성에 있어 다른 산업과의 차이가 존재하며 ICT 산업 특성에 의해 인력현황 및 인력 관리 등 노동시장에 특수한 면이 나타날 수 있을 것으로 보인다. 예를 들면 ICT 산업은 오랫동안 여성의 진입이 저조하고 여성고용 수준이 매우 낮은 산업인데 이와 같이 인력구성에 있어 남녀 분포의 차이에도 산업의 특수성이 영향을 미칠 가능성이 존재할 것으로 예상된다.

5) 소프트웨어정책연구소, https://spri.kr/posts/view/22251?code=industry_trend, 사이트방문 2020. 12. 15.

6) 소프트웨어정책연구소, https://spri.kr/posts/view/22251?code=industry_trend, 사이트 재인용

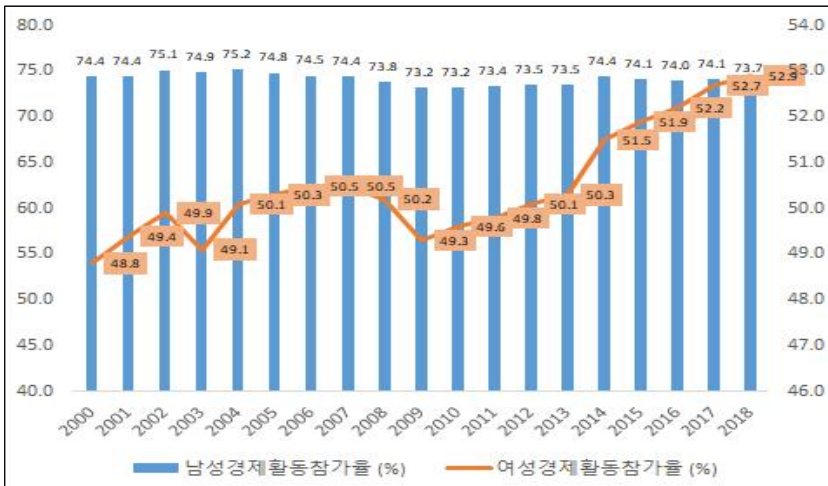
7) 물론 2018년 7월부터 ‘주 52시간 근무제’가 시행되면서 주당 초과근무에 대한 법적 지휘·감독이 생겼으며, 사업자와 근로자 간 SW표준계약서 시범도입(2020년 5월) 등으로 향후에는 근무량 및 근로환경이 개선될 여지가 남아있다.

제 2 절 국내 여성인력 일반현황

본 절에서는 정보통신업 여성인력 현황을 분석하기에 앞서 국내 여성인력의 노동시장 일반현황을 살펴본다. 남녀 경제활동참가율 변화 추이를 살펴보면 전산업에서 여성의 경제활동참가율은 약 50%대 전후 수준으로 남성(약 70% 초반) 대비 크게 낮은 수준이지만 2000년 48.8%에서 2018년 52.9%로 4.1%p 소폭 증가한 반면 남성의 경제활동참가율은 동 기간 동안 74.4%에서 73.7%로 0.7%p 소폭 하락하였다. 2019년에는 2018년 대비 남성이 0.2%p 하락, 여성이 0.7%p 소폭 하락한 수준으로 장기적 추세에는 큰 변화가 없다.

[그림 2-4] 전산업 남녀 경제활동참가율 추이

(단위: %)



주: 여성경제활동참가율(오른쪽 축 사용)

출처: 최지은·오윤석(2019) 재인용; 25p

원자료: 통계청(각연도) 경제활동인구조사

여성의 고학력화 및 사회 전반의 가사 분담 업무 효율성 제고 등으로 여성의 경제활동참가율은 증가추세이지만 여전히 비경제활동 상태에 머무르는 여성의 규모가 남성보다 두 배 이상 높다. 여성의 비경제활동인구 규모는 취업자 규모와 유사

한 수준으로, 최근 7년간 비경제활동인구 중 여성이 차지하는 비중은 1.6%p 소폭 감소하였지만 여전히 여성이 비경제활동인구의 2/3 이상을 차지한다.

〈표 2-3〉 경제활동상태별 남녀 수 변화 추이

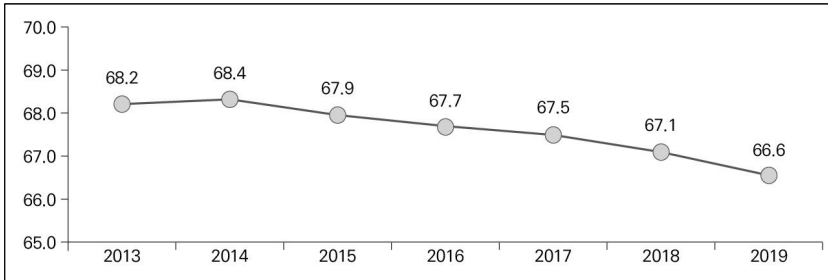
(단위: 명)

년도	취업자		실업자		비경제활동인구	
	남	여	남	여	남	여
2013	237,363	186,778	8,052	5,451	88,264	189,587
2014	242,390	191,832	8,852	6,876	86,635	187,189
2015	243,979	195,048	9,206	7,147	88,438	187,446
2016	245,350	197,636	9,568	7,341	89,588	187,978
2017	247,399	200,972	9,769	7,362	90,114	187,318
2018	247,456	202,629	10,144	7,842	91,701	187,414
2019	248,918	206,342	10,088	7,729	93,315	186,184

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도 (연구자가 표기된 자료를 정리)

[그림 2-5] 비경제활동인구 중 여성 비중 변화 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도(연구자가 표기된 자료를 정리)

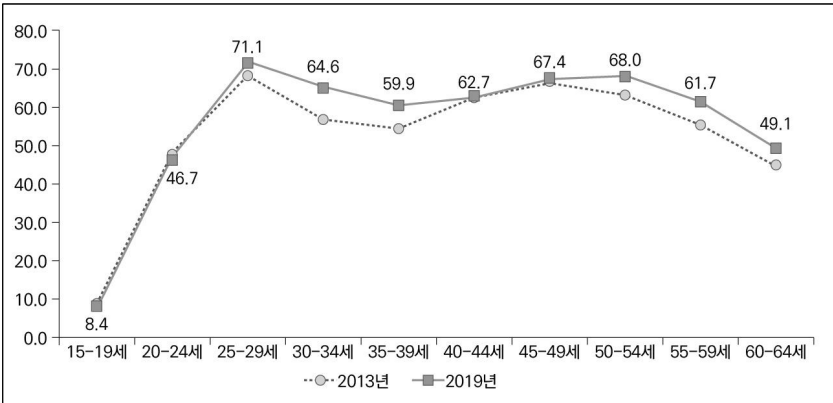
이와 같은 비경제활동인구의 성별 분포의 차이는 여성고용을 제고하기 위해서는 비경제활동상태의 여성에 대한 경제활동 참여 유인을 제고하고 이를 지원하기 위한 정책 방안이 매우 중요할 수 있음을 시사한다.

여성이 생애주기의 어느 시점에서 어떠한 사유로 경제활동 상태 유지가 어려운 지, 비경제활동 상태로 전환되는지를 파악하는 것은 중요하다. 보편적으로 여성은

출산 및 육아 등을 경험하며 생애주기에 따라 경제활동참여 수준이 변화한다. 예컨대 결혼 이전까진 고용상태를 유지하다가 출산 및 육아 등으로 일시적 휴직 혹은 실업상태를 경험하게 되며, 육아기 이후 재취업을 통해 노동시장에 복귀하거나 또는 완전히 비경제활동상태로 전환되기도 한다.

생애주기에 따른 여성의 경제활동상태 변화를 살펴보기 위해 연령별 고용률 추이를 2013년과 2019년에 대해 비교하였다. [그림 2-6]에 따르면 출산 및 육아를 경험하는 연령대에서 고용률 하락이 다소 완화되었으나 연령-고용 곡선은 시간이 지나면서 우측 이동할 뿐 여전히 M자 형태를 나타냄을 알 수 있다.

[그림 2-6] 여성의 연령별 고용률 변화 추이(2013, 2019년)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도(연구자가 표기된 자료를 정리)

한편, 연령별 여성고용의 질의 변화를 살펴보기 위해 2013년과 2019년의 여성 임금근로자 중 상용직 비중 및 임시·일용직 비중을 <표 2-4>에 비교하였다. 대체로 2013년도 대비 2019년도의 연령별 상용직 비중은 대체로 증가하였고 전체 여성 임금근로자 중 임시·일용직 상태의 여성이 차지하는 비중은 각 연령별로 감소하였으며, 통상적으로 경력단절을 경험하는 30~40대의 여성 고용의 질이 개선된 것으로 보인다.

〈표 2-4〉 여성 임금근로자의 연령별 종사상지위 변화 추이

	2013		2019	
	상용 비중	임시 비중	상용 비중	임시 비중
15~19세	13.0	87.0	15.8	84.2
20~24세	52.5	47.5	50.3	49.7
25~29세	76.1	23.9	79.1	20.9
30~34세	76.3	23.7	80.3	19.7
35~39세	66.4	33.6	76.7	23.3
40~44세	57.4	42.6	72.1	27.9
45~49세	49.2	50.8	69.2	30.8
50~54세	45.3	54.7	60.7	39.3
55~59세	38.0	62.0	57.3	42.7
60~64세	23.0	77.0	40.9	59.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도(연구자가 표기된 자료를 정리)

요약하자면 전산업의 여성은 경제활동참가율 증가추세에 있으나, 여전히 취업자 비중이 낮고, 비경활상태의 여성 규모가 남성 대비 상대적으로 매우 컸다. 연령별로 여성고용률은 M커브 형태를 나타내고 있으나 시간이 지남에 따라 각 연령별로 높아지는 추세이며 특히 경력단절을 경험하는 기간의 여성 고용 상태가 상대적으로 개선되고 있는 것을 확인하였다.

추가적으로 산업별로 여성고용 현황을 살펴보기 위해 2019년 기준 전체 상용직 중 여성이 차지하는 비중을 산업별로 비교하여 〈표 2-5〉에 정리하였다. 정보통신업에서 전체 상용직 근로자 중 여성 비중은 27.7%로 산업대분류 기준으로 19개 산업 중 13번째로 여성비중이 높은 산업이고 상대적으로 유사한 산업으로 볼 수 있는 제조업이 14번째, 전문과학기술서비스업이 8번째로 여성 비중이 높다. 평균적으로 여성 상용직 비중이 약 40% 수준임을 고려하면 정보통신업 내 여성 상용근로자 비중은 평균보다 낮고 개별 산업과도 비교할 때 중간 이하의 하위권임을 확인, 특히 하위권 내에서도 유일한 지식·기술 기반의 서비스업 영역으로 보인다.

〈표 2-5〉 산업별 상용직 내 여성 비중

(단위: %)

산업구분	여성비중
농업, 임업, 어업	29.57
광업	15.96
제조업	25.47
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	12.33
수도, 하수, 폐기물처리, 원료재생업	14.29
건설업	16.53
도소매업	43.21
운수 및 창고업	17.63
숙박 및 음식점업	54.74
정보통신업	27.71
금융 및 보험업	48.50
부동산업	29.07
전문과학기술서비스업	34.33
사업시설관리, 사업지원, 임대서비스	41.53
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	33.29
교육서비스업	64.09
보건업 및 사회복지 서비스업	83.00
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	48.92
협회 및 단체, 수리 및 기타개인 서비스업	30.78

주: 가사생산 및 국제·외국기관은 제외

자료: 통계청(2019), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

끝으로 2019년을 기준으로 비경제활동 남녀의 지난주 주된 상태를 비교하였다. 여성 중 약 65%는 육아 및 가사 활동으로 비경제활동 상태인 것으로 나타났고 집 중정규 교육기관 통학으로 인한 교육 이수가 두 번째로 높은 주된 상태임을 확인했다. 반면 남성의 경우 교육, 연료하여, 일을 그냥 쉬었던 상태가 비경제활동의 주된 상태이며 육아·가사 상태인 남성 비중은 약 2.7% 정도로 매우 낮다. 앞서 여성의 높은 비경제활동인구 비중과 낮은 고용률 등과 종합적으로 고려해볼 때 출산·육아·가사의 문제는 여전히 여성에게 불균등하게 집중되고 있으며 그로 인

해 여성의 경제활동상태가 변화할 수 있음을 함의한다.

〈표 2-6〉 비경제활동 남녀의 지난 주 주된 상태

지난 주 주된 활동 상태	남	여
육아	0.15	11.09
가사	2.53	53.85
정규교육기관 통학	29.84	15.66
입시학원 통학	0.66	0.27
취업을 위한 학원,기관	2.32	1.23
취업준비	4.85	1.93
진학준비	0.93	0.50
연로	22.14	8.91
심신장애	4.69	1.47
군입대 대기	1.13	0.00
쉬었음	28.73	4.06
기타	2.03	1.04

자료: 통계청(2019), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

제 3 절 정보통신업 여성의 노동시장 참여 현황

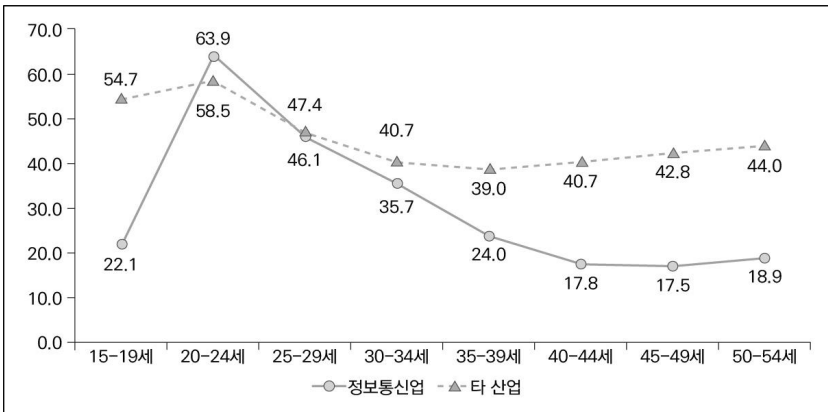
본 절에서는 정보통신업 경력단절 여성의 노동시장 현황을 분석하여 산업 내 경력단절에 따른 문제가 타 산업과 비교했을 때 어떤 차이점이 존재하는지를 파악한다. 현황 파악을 위해 통계청 경제활동인구조사를 이용하였으며 조사 특성상 경력단절 여성에 대한 직접적인 정보를 이용할 수 없어 통계청의 경력단절 여성 범위에 해당하는 만 15~54세 여성으로 연령 범위를 제한하여 취업자 현황을 분석하였고, 세부 산업 식별이 불가능하여 산업 대분류 수준에서 정보통신업의 여성 현황을 살펴보고 ICT 산업에 대한 함의를 도출한다.

경제활동인구조사에 따르면 정보통신업에서 연령대별로 취업자 중 여성이 차지하는 비중은 20대 중반 이후부터 연령이 높아짐에 따라 체계적으로 감소한다. 이

를 타 산업과 비교하면 그 차이가 더욱 두드러지는데, 연령이 높아짐에 따라 해당 연령 구간의 여성취업자 비중이 급격하게 감소하고 그 수준이 매우 낮은 것을 알 수 있다. [그림 2-7]에서 알 수 있듯이 2019년 기준 20대 초반 취업자 중 여성의 비중은 62.9%로 타 산업 대비 높지만 20대 후반부터 감소하여 30대 초반에 35.7%로 타 산업 여성비중보다 낮고 30대 중반 이후부터는 더욱 낮아져 그 격차가 더욱 커진다. 특히 정보통신업의 40대 여성은 해당 연령대 취업자 중 약 17% 수준으로 타 산업에서 여성이 약 40% 수준을 차지하는 것을 고려하면 매우 낮은 수준이다.

[그림 2-7] 정보통신업 연령대별 여성취업자 비중 - 2019년

(단위: %)



주: 각 연령별 취업자 중 여성의 비중을 계산

자료: 통계청(2019), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

정보통신업의 연령대별 여성취업자 비중 추이 변화를 살펴보기 위해 2013년도와 2019년도의 수치를 비교해보았을 때, 2013년 대비 2019년에 전반적으로 연령대별 여성 비중이 소폭 상승한 것을 알 수 있다. <표 2-7>에 따르면 정보통신업에서 2013년 대비 2019년에 20대 후반에서 여성취업자 비중이 6.6%p 증가한 46.1%인 것으로 나타나 다른 연령구간 대비 증가 폭이 상대적으로 컸으며 거의 모든 연령 구간에서도 여성 비중이 소폭 증가한다. 반면 타 산업에서 이와 같은

기간 내 연령대별 여성 비중 증가가 두드러지게 나타나지는 않고 큰 변화 없이 유사한 수준으로 나타난다. 그러나 각 연령대별 여성 취업자 비중이 20대 초반을 제외하면 동 기간 동안 모두 정보통신업에 비해 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있다.

〈표 2-7〉 정보통신업의 연령대별 여성취업자 비중 변화 추이

(단위: %)

	정보통신업		타 산업(정보통신 제외)	
	2013	2019	2013	2019
15~19세	44.6	22.1	56.1	54.7
20~24세	60.3	63.9	59.8	58.5
25~29세	39.5	46.1	48.2	47.4
30~34세	32.2	35.7	38.2	40.7
35~39세	19.2	24.0	36.9	39.0
40~44세	11.9	17.8	40.7	40.7
45~49세	16.7	17.5	42.1	42.8
50~54세	11.3	18.9	41.7	44.0

주: 각 연령대별 취업자 중 여성의 비중을 계산

자료: 통계청(2019), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

이와 같은 연령대별 여성비중 차이는 정보통신업에서 출산·육아 및 가사 등의 생애주기 사건을 경험하며 경제활동상태가 변화하는 과정에서 경력단절을 경험하는 효과가 타 산업과 달리 더욱 부정적일 수 있음을 함의한다. 즉, 20대 후반에 경력이 단절된 후 정보통신업으로의 경력복귀 및 유지, 재취업 과정에서 어려움이 발생하여 선택적이든 비자발적이든 정보통신업으로의 복귀가 낮거나 비경제활동 상태로 전환되는 비중이 높아 연령이 높아지면서 여성비중이 급격히 낮아지는 것이 아닌지 고민해 볼 필요가 있으며 여성의 유입 제고를 위해서는 원인 분석 등이 필요할 것으로 보인다.

한편, 정보통신업의 여성이 연령이 높아짐에 따라 종사상지위에 있어 변화를 겪는지를 알아보기 위해 취업자 중 임금근로자로 범위를 한정하여 상용직 및 임시

· 일용직 여성의 비중 추이를 살펴보았다. 우선 상용직 및 임시·일용직을 포함한 임금근로자 중 상용직 여성의 비중을 연령대별로 계산하여 변화 추이를 <표 2-8>에 정리하였다. 2013년 20대 후반 임금근로자 중 여성상용직 비중은 37.7%, 30대 초반 여성상용직 비중은 31.8%, 30대 중후반 임금근로자 중 여성상용직 비중은 18.6%로 상용직에서 여성이 차지하는 비중도 대체로 연령 증가에 따라 감소한다. 2019년에는 2013년 대비 각 연령별로 여성상용직 비중이 대체로 증가하였으나 여전히 20대 후반에서 40대 초반의 여성상용직 비중의 감소 폭은 큰 변화가 없었다. 30~34세의 경우 여성상용직 비중이 2013년 31.8%에서 18.6%로 13.2%p 감소하였는데 2019년에 37.2%에서 22.3%로 14.9%p 감소하여 감소하는 폭이 증가하였다. 한편, 정보통신업 내에서 40대 이후 여성의 상용직 비중이 타 산업에 비해서는 여전히 낮지만 2013~2019년 동안 증가추세에 있어 동 연령대별 여성 비중이 과거 대비 개선되는 것을 확인할 수 있다.

<표 2-8> 정보통신업 임금근로자 중 여성상용직 비중 변화

(단위: %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15~19세	16.0	13.2	30.1	52.8	36.6	4.2	20.3
20~24세	34.6	43.0	47.0	52.4	37.9	43.7	45.6
25~29세	37.7	38.6	35.8	39.1	44.1	42.6	42.4
30~34세	31.8	29.8	27.5	31.2	32.1	32.2	37.2
35~39세	18.6	20.4	16.7	21.5	18.9	20.0	22.3
40~44세	10.2	11.5	13.1	17.5	15.6	16.6	14.7
45~49세	9.2	6.7	9.2	10.7	13.9	17.3	13.8
50~54세	3.0	7.3	6.4	12.8	11.7	11.6	15.7

주: 정보통신업 임금근로자 중 여성상용직의 비중을 계산

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

다음 <표 2-9>에서 정보통신업의 임시·일용근로자 중 여성이 차지하는 비중의 변화 추이를 연령대별로 살펴본다. 정보통신업에서 일용직 근로자 수는 매우 적어 임시·일용근로자의 대부분은 임시직으로, 같은 종사상 지위 내에서 여성이

차지하는 비중이 30대 초반에 가장 낮고 연령이 높아질수록 대체로 상승한다. 특히 40~50대 임시·일용직에서 여성이 매우 높아 연령대가 높아질수록 불안정한 일자리에서 여성의 차지하는 비중이 높아지는 것을 알 수 있다.

〈표 2-9〉 정보통신업 연령별 임시·일용직 내 여성의 비중

(단위: %)

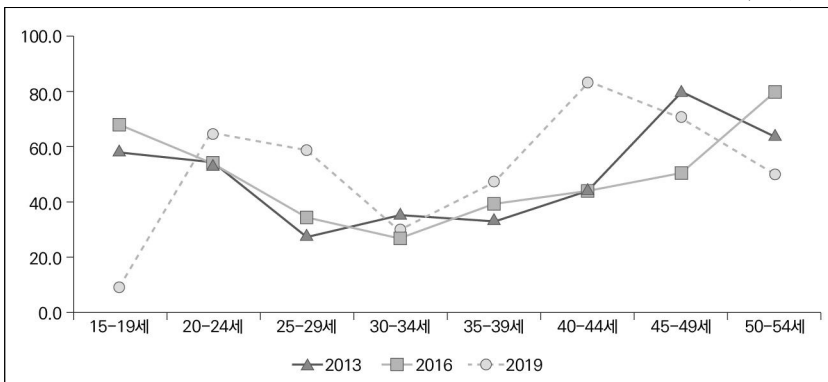
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15~19세	59.2	72.9	55.8	67.5	86.8	34.3	9.8
20~24세	54.9	69.5	58.0	54.2	55.6	66.7	65.0
25~29세	28.2	24.9	59.6	34.5	43.1	53.1	58.7
30~34세	35.2	30.8	15.7	28.0	25.1	25.9	30.0
35~39세	33.9	71.9	42.0	39.0	68.8	62.1	47.5
40~44세	45.5	52.8	58.5	44.2	60.4	61.6	83.4
45~49세	79.9	46.0	53.9	50.5	70.3	61.4	70.9
50~54세	64.4	98.5	89.5	79.9	88.3	95.8	50.8

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

아래 [그림 2-8]은 2013, 2016, 2019년의 임시·일용직 근로자의 연령대별 여성 비중을 보여주고 있다. 연도별로 15~19세 및 50세 이후 임시·일용직 근로자

[그림 2-8] 정보통신업 연령별 임시·일용직 여성 비중 추이 변화

(단위: %)



자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

중 여성이 차지하는 비중은 차이가 있으나, 20~49세 구간에서 여성 비중 변화를 살펴보면 대체로 U형 곡선 형태를 나타내고 있다. 특히 2019년도의 20~29세의 임신·일용직 여성 비중이 이전 대비 크게 상승하였고, 30~34세의 임신·일용직 근로자 중 여성의 비중은 과거 대비 최근 소폭 감소 추세이나 30대 후반부터 다시 높아지고 있다.

이와 같은 결과를 종합하면 정보통신업은 연령대별 여성 취업자 비중이 타 산업 대비 낮으나 과거에 비해 상승하는 추세이며, 여성상용직 비중 역시 연령대별로 과거 대비 증가하는 것으로 나타났다. 다만 여전히 임신·일용직 내 여성이 차지하는 비중이 상당히 높고 30대 중반을 기점으로 하락 후 다시 증가하는 U형 행태를 보이고 있다. 즉, 취업상태를 유지하던 임금근로 여성이 출산 및 육아가사 등의 이유로 30대 중반에 실업상태 혹은 비경제활동 상태로 전환하여 임신·일용직을 포함한 여성취업자 비중이 급격히 감소하며 30대 중반 이후부터는 노동시장에 복귀하더라도 상용직이 아닌 임신·일용직과 같은 종사상 지위가 상대적으로 열악한 일자리로 재취업을 하는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 <표 2-10>과 <표 2-11>에서는 정보통신업의 남녀 취업시간 변화 추이를 연령대별로 살펴보았다. ‘지난 주 실제 일한 총 취업시간’ 문항을 이용하여 각 연령대별 주당 평균 취업시간을 비교하였는데, 여성의 경우 25~29세에 주당 평균 취업시간이 다른 연령 구간에 비해 높았는데 2013~2019년 동안 약 40~42시간 수준을 기록하였다. 30세 이후 취업시간은 연령이 높아짐에 따라 대체로 하락하는데 연도별로는 다소 상이하며, 2019년 기준 29세 이후부터 50세 미만까지 주당 평균 취업 시간이 지속적으로 하락하였다. 남성의 주당 평균 취업시간은 각 연령대별로 대체로 여성의 평균 취업시간보다 높고, 35~39세에서 평균 취업시간이 가장 높다.

〈표 2-10〉 정보통신업 여성의 연령별 주당 평균 취업시간 변화

(단위: 시간)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15~19세	29.2	32.2	30.4	31.3	39.4	33.7	39.4
20~24세	39.2	38.8	40.0	41.2	37.9	37.8	37.6
25~29세	40.4	42.1	42.3	40.9	41.2	40.1	40.2
30~34세	40.1	39.6	39.3	40.0	40.0	37.7	39.3
35~39세	35.9	35.6	37.5	38.6	37.2	38.3	38.7
40~44세	36.8	39.9	38.0	39.0	40.6	37.1	37.1
45~49세	40.6	42.9	41.5	37.7	40.6	36.4	34.7
50~54세	38.2	39.7	31.2	34.4	38.0	36.8	38.7

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

〈표 2-11〉 정보통신업 남성의 연령별 주당 평균 취업시간 변화

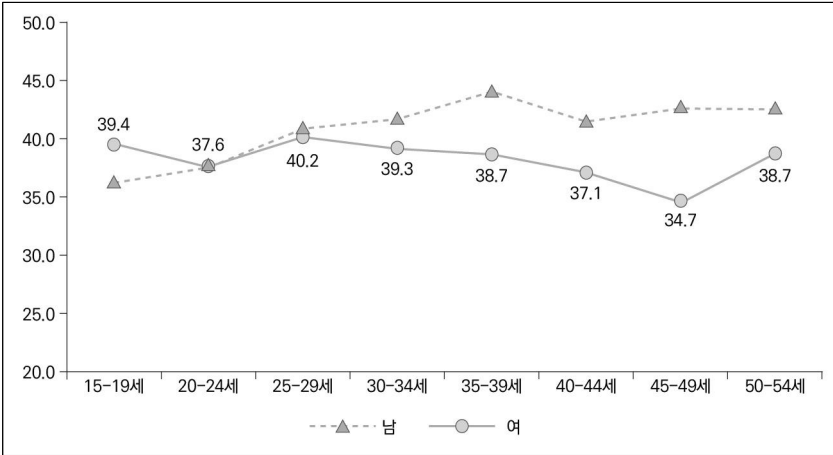
(단위: 시간)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15~19세	36.5	39.4	41.2	40.7	45.0	38.3	36.2
20~24세	39.0	41.2	39.1	37.1	35.4	36.7	37.6
25~29세	42.3	43.2	44.1	43.3	42.8	41.7	41.2
30~34세	43.7	44.9	45.0	45.5	43.9	41.9	41.9
35~39세	45.6	47.5	46.4	44.6	44.6	44.2	44.1
40~44세	43.3	44.9	45.6	43.5	44.2	42.1	41.6
45~49세	44.5	46.3	45.5	43.5	44.3	43.2	42.7
50~54세	41.7	44.4	43.6	42.4	43.8	43.0	42.7

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

[그림 2-9]에서 2019년을 기준으로 25세 미만 남성취업자의 근로시간이 여성보다 소폭 낮으나 25세 이후부터는 여정보다 높다. 또한 여성과 달리 남성의 경우 연령이 높아질수록 평균 취업시간 수준이 감소하지 않으며 두드러지는 변화는 없지만 소폭 증가하여 각 연령별 취업시간의 격차가 발생하는 것을 확인할 수 있다.

[그림 2-9] 정보통신업 남녀 취업자의 연령별 주당 평균 취업시간 - 2019년 기준
(단위: 시간)



자료: 통계청(2019), 경제활동인구조사(연구자가 표기된 자료를 정리)

종사상지위를 통제한 것은 아니지만 취업시간과 소득의 양의 상관관계를 고려할 때, 연령대가 높아질수록 정보통신업 내 남녀의 임금격차 또한 높아질 가능성이 있는데, 즉 연령이 높아질수록 정보통신업 여성근로자는 상대적 임금 수준의 하락을 경험할 것으로 보인다.

본 장에서는 정보통신업의 노동시장의 특성과 연령별 여성 고용, 남녀 근로실태의 차이를 살펴보았다. 타 산업과 달리 정보통신업에서는 연령이 높아짐에 따라 여성근로자의 고용비중 감소, 종사상지위의 악화, 근로시간의 감소가 두드러지게 발생하는데, 이와 같은 연령에 따른 경제활동상태의 변화는 여성이 생애주기별 노동시장에서 경험하는 결혼·임신·출산·육아 등의 사건에 의한 것으로 보인다.

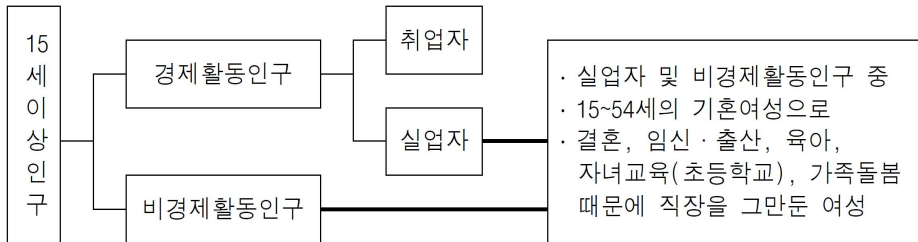
다음 장에서는 결혼·임신·출산·육아 등에 의한 여성의 경력단절에 주안을 두고, 통계청 자료를 이용하여 정보통신업의 경력단절 여성 규모 및 특성을 파악한다.

제 3 장 정보통신산업 경력단절 여성 규모 및 특성

제 1 절 지역별고용조사 경력단절 여성 자료 특성

통계청은 현재 반기(4월, 10월)별로 지역별고용조사를 실시하여 시·군별 주요 고용지표, 취업자의 산업 및 직업별 특성을 조사하고 있다. 2011년부터는 매년 상반기(4월)에 부가항목으로 경력단절여성들의 현황을 파악하고 있으며, 경력단절 여성을 ‘15~54세의 기혼여성 중 현재 비취업인 여성으로 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학교), 가족 돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성’으로 정의하고 있다.

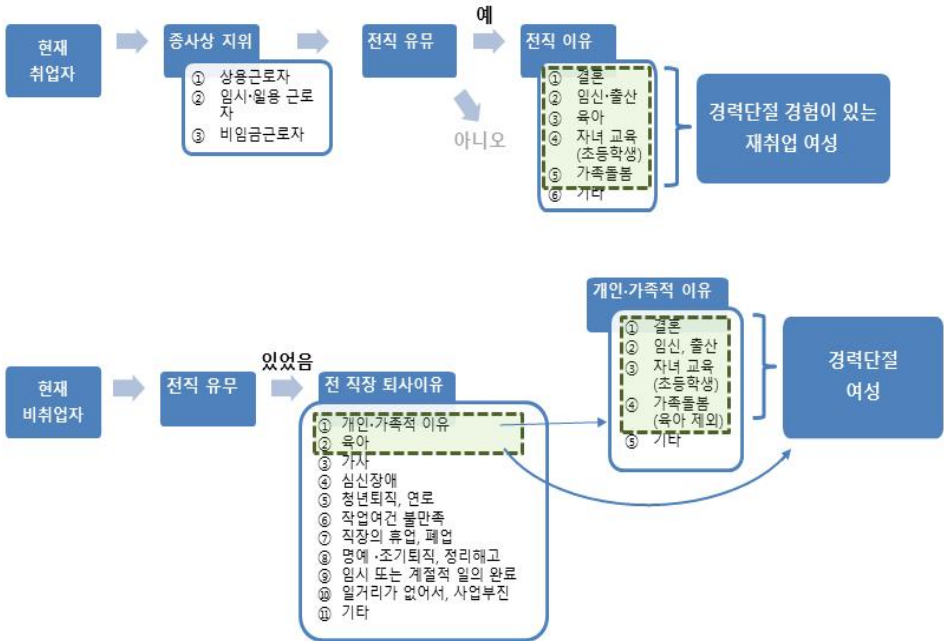
[그림 3-1] 경력단절 여성 정의



자료: 통계청(2019. 11. 26.) 보도자료, p.22

해당 조사에서는 응답자의 경제활동 상태를 조사하여 취업자 대상으로는 경력단절 경험 여부와 경력단절 사유를, 비취업자(비경제활동인구 및 경제활동인구 중 실업자)대상으로는 전 직장 이직 시기, 전 직장 이직 사유에 대한 문항을 통해 경력단절여성 규모를 파악하고 있다. 다음 그림에서 보여주는 바와 같이, 현재 취업자의 경우 경력단절을 경험한 재취업 여성들의 규모를 추정할 수 있으며, 현재 비취업자의 경우 전 직장의 이직 사유를 근거로 경력단절여성들의 규모를 추정할 수 있다.

[그림 3-2] 경력단절 여성 규모추정 문항 흐름도



자료: (재)경기도가족여성연구원(2018), p.5.

또한, 현재 취업자인 경우, 현 일자리의 산업, 직업, 종사상의 지위, 최근 3개월 간 평균 임금 등이 함께 조사되어, 경력단절을 경험했던 재취업자들의 경력단절 여성인력의 규모 및 특성을 산업별로 분석할 수 있다. 경력단절 당시 종사했던 산업과 현재 종사하는 산업이 다를 수 있으나, 이 둘의 상관관계가 높다는 가정 하에 현 직장이 속한 산업을 기준으로 한 산업별 분석을 다음 절에서 실시하였다.

현재 비취업자의 경우, 경력단절 당시 직장에 대한 산업분류코드를 조사하지 않으므로 경력단절여성의 규모를 전산업으로 추정할 수밖에 없는 한계가 있다. 그러나 2019년 조사부터 전문대 이상의 학력을 보유하고 있는 응답자의 계열(전공)을 12가지로 상세하기 분류하여 이 중 정보통신기술 계열의 비취업자 여성들의 경력단절여성 규모를 따로 파악할 수 있으므로 이를 제3절에 제시하였다.

제 2 절 산업별 경력단절 경험 재취업 여성 특성 분석

본 절에서는 경력단절 경험이 있는 재취업 여성을 대상으로 산업별(현 일자리 기준) 분석을 실시하였다.

먼저, 정보통신업과 타 산업의 경력단절 경험이 있는 재취업자의 규모와 현황을 살펴보면 <표 3-1>과 같다. 2019년 기준 정보통신업 15-54세 전체 취업자 규모는 약 79만 9천명이며, 정보통신업을 제외한 타 산업의 경우 1,845만명 정도로 추정된다. 이 중 정보통신업의 여성취업자 비중은 29.3%로 타 산업의 43.6%보다 현저히 낮은 수준이다. 15-54세 취업자 중 기혼여성의 비중은 정보통신업의 경우 13.6%으로 이 역시 타 산업의 29.1%보다 낮다. 더 나아가, 경력단절을 경험한 기혼여성 취업자의 비중은 정보통신업이 4.6%로 타 산업의 11.8%보다 낮다. 여성취업자의 비중, 기혼여성취업자의 비중, 경력단절 후 재취업한 여성들의 비중 모두 2014년에 비해 증가하였지만, 여전히 타 산업에 비해 낮은 수치이다. 기혼여성 취업자 중에 경력단절을 경험한 재취업여성들의 비중을 살펴보다라도 타 산업에 비해 정보통신업의 수치가 낮은 것으로 나타난다. 2019년 기준 정보통신업

<표 3-1> 정보통신업과 타 산업 경력단절 경험자 현황 및 비중 비교

(단위: 명, %)

산업									경력단절경험자 기혼여성취업자	
	15-54세 취업자		여성		기혼여성					
					경력단절경험자					
	2014년	2019년	2014년	2019년	2014년	2019년	2014년	2019년	2014년	2019년
정보통신업	698,623	799,317	183,077	234,346	79,926	108,843	19,449	36,630	-	-
	-	-	26.2%	29.3%	11.4%	13.6%	2.8%	4.6%	24.3%	33.7%
타 산업 (정보통신업 제외 전산업)	19,134,505	18,455,017	8,166,029	8,051,681	5,776,304	5,368,718	2,305,990	2,177,499	-	-
	-	-	42.7%	43.6%	30.2%	29.1%	12.1%	11.8%	39.9%	40.6%

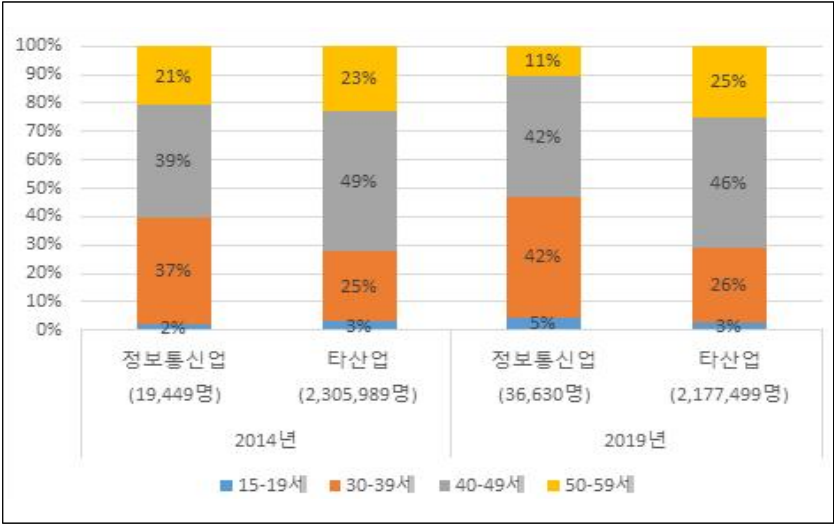
주: 경력단절경험자는 결혼, 임신출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 등의 사유로 경력단절을 경험한 현재 취업자를 의미함

자료: 지역별고용조사 부가항목(2014년, 2019년) 원자료 분석(가중치 적용 수치임)

기혼여성취업자 대비 경력단절경험자 비율은 33.7%였으며 타 산업은 40.6%로 추정된다. 물론, 이는 2014년에 24.3%이었던 것에 비해 상당히 향상된 수치라고 할 수 있다(타 산업: 2014년 39.9% → 2019년 40.6%).

[그림 3-3]에서는 경력단절 경험이 있는 재취업여성의 연령계층별 비중을 살펴본 것이다. 2019년 기준 정보통신업의 경력단절경험자 중 30대의 비중이 42%로 타 산업의 26%에 비해 상당히 높다. 반면, 경력단절경험자 중 40대의 비중은 42%로 타 산업의 46%보다 다소 낮은 편이며, 50대의 비중은 11%로 타 산업의 25%보다 낮다.

[그림 3-3] 정보통신업과 타 산업 연령계층별 경력단절 경험자 비중 비교



자료: 지역별고용조사(2019년) 원자료 분석

다음 분석은 취업자들을 네 개의 그룹으로 분류하여 해당 그룹 일자리의 특성을 정보통신업 대 타 산업(정보통신업 제외)으로 분석한 것이다. 첫 번째 그룹은 기혼여성 취업자, 두 번째 그룹은 기혼여성 중 경력단절을 경험하지 않은 취업자, 세 번째 그룹은 기혼여성 중 경력단절을 경험한 취업자, 네 번째 그룹은 기혼남성 취업자로, 이들의 (1) 종사상지위별(상용근로자, 임시일용, 비임금근로자)의 비중,

(2) 사회보험 가입 비율, 그리고 (3) 최근 3개월간 평균임금 분포를 각각 비교하여 살펴보았다. 이때 경력단절경험이란 경력단절여성 정의에 맞추어 결혼, 임신출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄의 사유로 경력단절을 경험한 것을 의미한다.

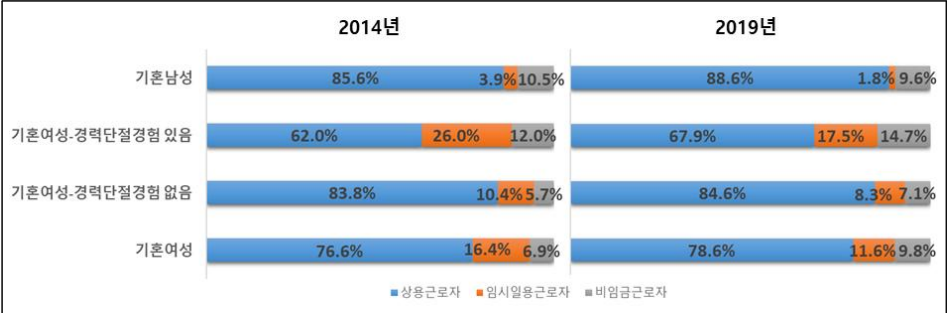
첫째, 2019년 기준 정보통신업의 취업자 그룹별 종사상지위별 비중을 살펴보면, 기혼남성 그룹의 88.6%가 상용근로자인 것으로 나타났다. 이는 기혼여성 그룹의 78.6%보다 높은 수치다. 기혼여성을 경력단절 경험이 없는 기혼여성 그룹의 경우, 84.6%가 상용근로자인 반면, 경력단절경험이 있는 재취업 여성의 67.9%만이 상용근로자인 것으로 나타났다.

정보통신업을 제외한 타 산업의 경우, 기혼남성 취업자의 63.4%, 기혼여성 취업자의 54.2%가, 경력단절 경험이 없는 기혼여성 취업자의 54.2%, 경력단절 경험이 있는 기혼여성 취업자의 48.1%가 상용근로자인 것으로 나타났다.

정보통신업과 타 산업의 그룹별 종사상지위별 비중을 살펴본 결과, 정보통신업의 모든 그룹에서 상용근로자 비중이 높게 나타났다. 공통적으로는, 기혼남성 취업자 그룹의 상용근로자 비중이 가장 높게 나타났으며, 이에 반해 경력단절 경험이 없는 기혼여성의 상용근로자 비중이 다소 낮지만 비슷한 수준인 것으로 판단된다. 그러나 정보통신업의 경우 경력단절 경험이 있는 재취업 여성들의 상용근로자 비중이 기혼남성 상용직 비중과의 차이가 더 많은 것(정보통신업: 20.7%p, 타 산업: 15.3%p)으로 나타났다.

2014년 수치와 비교해봤을 때, 전 산업 모든 그룹에서 상용근로자 비중이 증가하였다. 그러나 경력단절 경험이 있는 재취업 여성 그룹만 살펴보았을 때, 타 산업의 경우 상용근로자 비중이 10.2%p 상승(2014년 37.9% → 2019년 48.1%)한 반면, 정보통신업의 경우 5.9%p 상승(2014년 62.0% → 2019년 67.9%) 하였다.

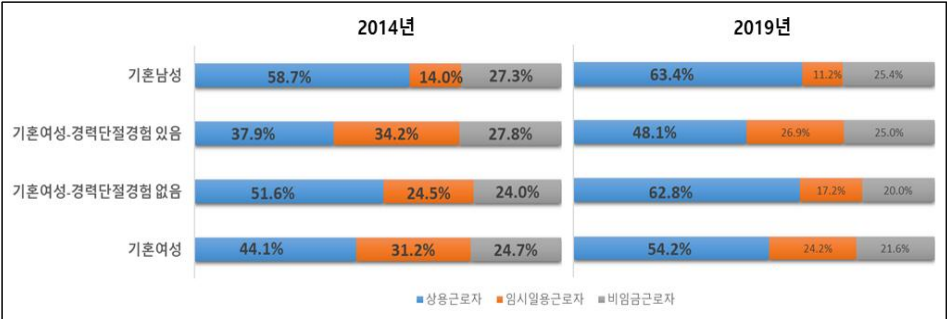
[그림 3-4] 정보통신업 종사상지위별 비중



주: 1) 2014년 기혼남성: 322,370명, 기혼여성-경력단절경험있음 19,449명, 기혼여성-경력단절경험없음 48,081명, 기혼여성 79,926명; 2019년 기혼남성: 350,859명, 기혼여성-경력단절경험있음 36,630명, 기혼여성-경력단절경험없음 50,834명, 기혼여성 108,843명
2) 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹의 경우 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 사유로 경력단절 된 경우만 해당되며, 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹은 경력단절 전 사유를 모두 포함

자료: 지역별고용조사(2014년, 2019년) 원자료 분석

[그림 3-5] 타 산업 종사상지위별 비중



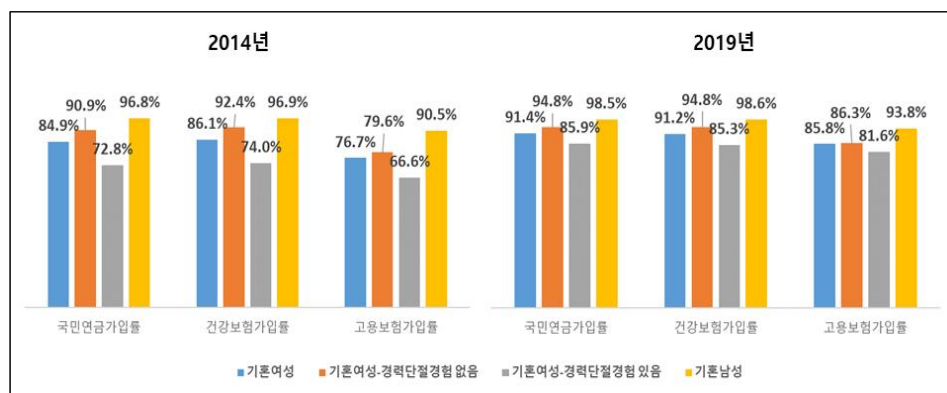
주: 1) 2014년 기혼남성: 7,926,803명, 기혼여성-경력단절경험있음 2,305,990명, 기혼여성-경력단절경험없음 2,464,423명, 기혼여성 5,696,378명; 2019년 기혼남성: 6,872,985명, 기혼여성-경력단절경험있음 2,177,499명, 기혼여성-경력단절경험없음 2,045,933명, 기혼여성 5,368,718명
2) 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹의 경우 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 사유로 경력단절 된 경우만 해당되며, 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹은 경력단절 전 사유를 모두 포함

자료: 지역별고용조사(2014년, 2019년) 원자료 분석

둘째, 취업자 그룹별로 4대 보험에 해당하는 국민연금(직장 가입자 기준), 건강보험(직장 가입자 기준) 및 고용보험의 가입률을 살펴보았다. [그림 3-6]과 [그림 3-7]에서 보여주는 바와 같이, 2014년 및 2019년에 정보통신업의 모든 그룹의 사회보험 가입률이 타 산업에 비해 높은 것으로 나타났다. 공통적으로, 정보통신업과 타 산업 모두 기혼남성 그룹의 사회보험 가입률이 타 그룹들에 비해 높은 것으로 나타났다. 특히 경력단절 경험이 있는 재취업 여성들의 사회보험 가입률이 타 그룹들 대비 현저히 낮은 것으로 나타났다.

5년 전과 비교했을 때, 2019년에 사회보험 가입률은 모든 그룹에서 상승하였다. 경력단절경험이 있는 재취업여성 그룹만 살펴보았을 때, 정보통신업의 국민연금 가입률, 건강보험가입률, 고용보험가입률은 각각 13.1%p, 11.3%p, 15.0%p 상승하였으며, 타 산업은 12.5%p, 12.1%p, 10.8%p 상승한 것으로 나타났다.

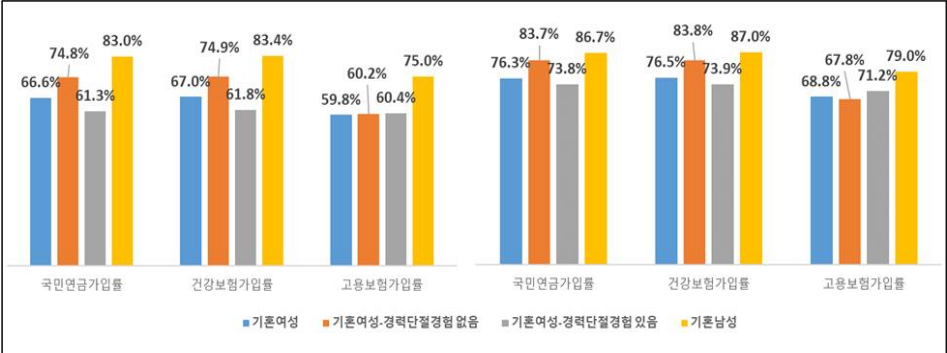
[그림 3-6] 정보통신업 사회보험 가입률



주: 국민연금 및 건강보험은 직장가입자 기준임

자료: 지역별고용조사(2014년, 2019년) 원자료 분석

[그림 3-7] 타 산업 사회보험 가입률



주: 국민연금 및 건강보험은 직장가입자 기준임
자료: 지역별고용조사(2014년, 2019년) 원자료 분석

마지막으로, 취업자 그룹별 최근 3개월간 평균임금 분포를 살펴본 결과, 정보통신업에 종사하는 취업자들의 임금이 타 산업에 비해 높은 것으로 나타났다. 그러나 정보통신업 및 타 산업의 경우 모두 기혼남성 취업자의 임금이 타 그룹 대비 월등히 높은 것으로 나타났으며, 경력단절 경험이 있는 재취업 여성들의 임금이 가장 낮은 것으로 나타났다. 2019년 기준 정보통신업의 경력단절 경험이 있는 기혼여성그룹의 평균임금은 256만원으로 남성취업자의 평균임금은 422만원의 60.6% 수준이었다. 타 산업의 경우, 경력단절경험이 있는 기혼여성그룹의 평균임금은 146만원으로 기혼남성의 284만원의 51.4% 수준이었다.

2014년에는 정보통신업의 경력단절경험이 있는 기혼여성그룹의 평균임금은 168만원으로 남성취업자의 평균임금은 346만원의 48.5% 수준이었으며, 타 산업의 경우, 경력단절경험이 있는 기혼여성그룹의 평균임금은 104만원으로 기혼남성의 228만원의 45.6% 수준이었다.

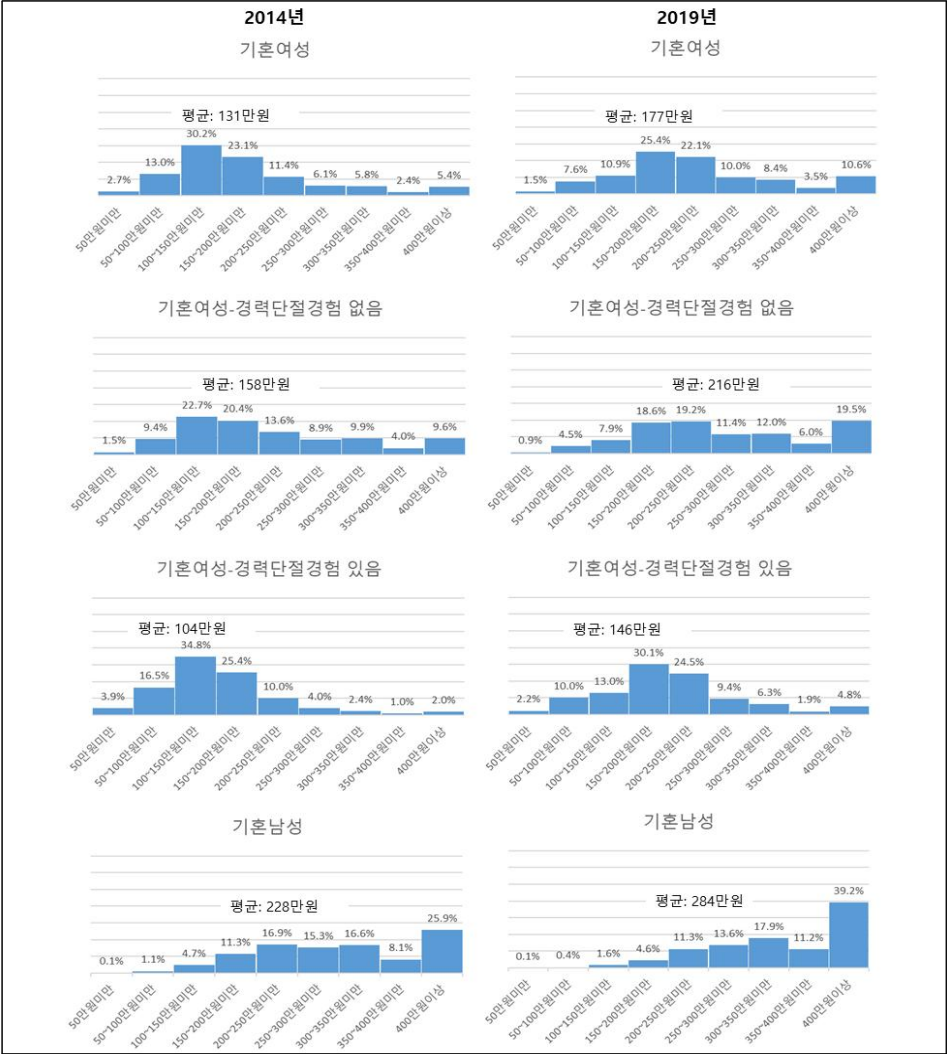
[그림 3-8] 정보통신산업 평균임금 및 임금분포



주: 1) 2014년 기혼남성: 288,432명, 기혼여성-경력단절경험있음 17,106명, 기혼여성-경력단절경험없음 45,324명, 기혼여성 74,395명; 2019년 기혼남성: 317,120명, 기혼여성-경력단절경험있음 31,261명, 기혼여성-경력단절경험없음 47,231명, 기혼여성 98,204명
 2) 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹의 경우 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 사유로 경력단절 된 경우만 해당되며, 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹은 경력단절 전 사유를 모두 포함함

자료: 지역별고용조사(2014년, 2019년) 원자료 분석

[그림 3-9] 타 산업 평균임금 및 임금분포



주: 1) 2014년 기혼남성: 5,760,213명, 기혼여성-경력단절경험있음 1,664,150명, 기혼여성-경력단절경험없음 1,873,672명, 기혼여성 4,288,124명; 2019년 기혼남성: 5,129,712명, 기혼여성-경력단절경험있음 1,596,974명, 기혼여성-경력단절경험없음 1,636,733명, 기혼여성 4,209,585명

2) 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹의 경우 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 사유로 경력단절 된 경우만 해당되며, 경력단절경험이 있는 기혼여성 그룹은 경력단절 전 사유를 모두 포함함

자료: 지역별고용조사(2014년, 2019년) 원자료 분석

결론적으로, 취업자 일자리 고용의 질을 나타내는 상용근로자 비중, 사회보험 가입률, 임금분포도를 살펴보면, 정보통신업 일자리의 질이 타 산업 대비 높게 나타났다. 그러나 경력단절 경험이 있는 재취업 여성들의 특성을 다른 취업자 그룹들과 비교하였을 때, 모든 항목에서 경력단절 후 재취업 여성들의 수치가 낮은 것으로 나타났으며 이는 정보통신업도 예외가 아닌 것으로 나타났다. 기혼남성과 경력단절 후 재취업 여성의 일자리 특성의 차이가 정보통신업에서 월등히 큰 것처럼 보이지는 않으나, 정보통신업에서 기혼여성대비 경력단절경험 재취업 비중이 현저히 낮은 점을 고려해볼 때 정보통신업의 특성을 고려하여 재취업 여성들의 일자리 복귀 및 고용개선을 위한 노력이 필요한 것으로 판단된다.

제 3 절 계열별 경력단절 여성 특성 분석

이전 절에서는 현재 취업자를 기준으로 경력단절을 경험한 재취업 여성들의 일자리 특성을 분석하였다면, 본 절에서는 비취업자 기준 현재 경력단절 여성들의 일자리 특성을 살펴본다.

지역별고용조사는 현재 경력단절 당시 직장에 대한 정보를 조사하고 있지 않다. 따라서, 경력이 단절된 여성(현재 비취업 상태)들의 산업별 분석을 하는데 어려움이 있으나, 2019년부터는 응답자의 전문대 이상 학력의 계열(전공)을 12개로 분류하여 세세하게 조사하고 있어, 이 중 정보통신기술계열을 전공한 경력단절여성들의 특성을 분석할 수 있다. 본 절에서는 2019년 통계를 활용하여 경력단절 여성들의 계열별 분석을 실시한다.

물론, 정보통신기술계열을 전공한 응답자들이 모두 정보통신업에 종사하지는 않는다. 그러나 2019년 지역별고용조사에서 조사된 취업자의 경우, 정보통신기술계열을 전공한 취업자의 가장 많은 20% 정도가 정보통신업(J산업)에 종사하는 것으로 나타났다. 그 외 정보통신업에 종사하는 취업자들의 전공 계열은 공학, 제조건설(7.2%), 예술(8.0%), 사회과학, 언론·정보학(7.2%) 등이 있다. 따라서, 비취

업자의 경우에도 정보통신계열을 전공한 경력단절여성의 상당수가 경력단절 당시 정보통신업에 종사했을 가능성이 높다고 판단하였을 때, 계열별 경력단절 여성의 특성을 분석하는 것이 의미가 있다.

먼저, 정보통신기술 계열을 전공한 15-54세 기혼 여성 중 비취업자는 40.5%로 타 계열의 중위값 정도에 속한다. 그러나 15-54세 기혼 여성 중 경력단절여성 비중은 26.2%로 다소 높은 편에 속하며, 비취업여성 대비 경력단절여성의 비중은 64.6%로 이는 보건 계열(65.4%) 다음으로 높은 수치다.

〈표 3-2〉 계열별 경력단절 여성 비중

(단위: 천 명, %)

계열						비취업여성 대비 경력단절여성
	15-54세 기혼여성	비취업여성		경력단절여성		
		2019년	2019년	비중	2019년	
교육	691	229	33.1	129	18.7	56.3
예술	542	241	44.5	146	26.9	60.4
인문학	627	270	43.1	145	23.1	53.5
사회과학, 언론·정보학	204	81	39.6	47	23.2	58.6
경영, 행정·법학	702	272	38.8	167	23.8	61.4
자연과학, 수학·통계학	187	76	40.6	46	24.7	60.7
정보통신기술	142	58	40.5	37	26.2	64.6
공학, 제조·건설	497	203	40.8	130	26.2	64.1
농림어업·수의학	40	14	34.0	8	19.7	57.9
보건	534	170	31.9	111	20.9	65.4
복지	307	107	34.8	65	21.2	60.9
서비스	359	158	43.9	101	28.1	63.9

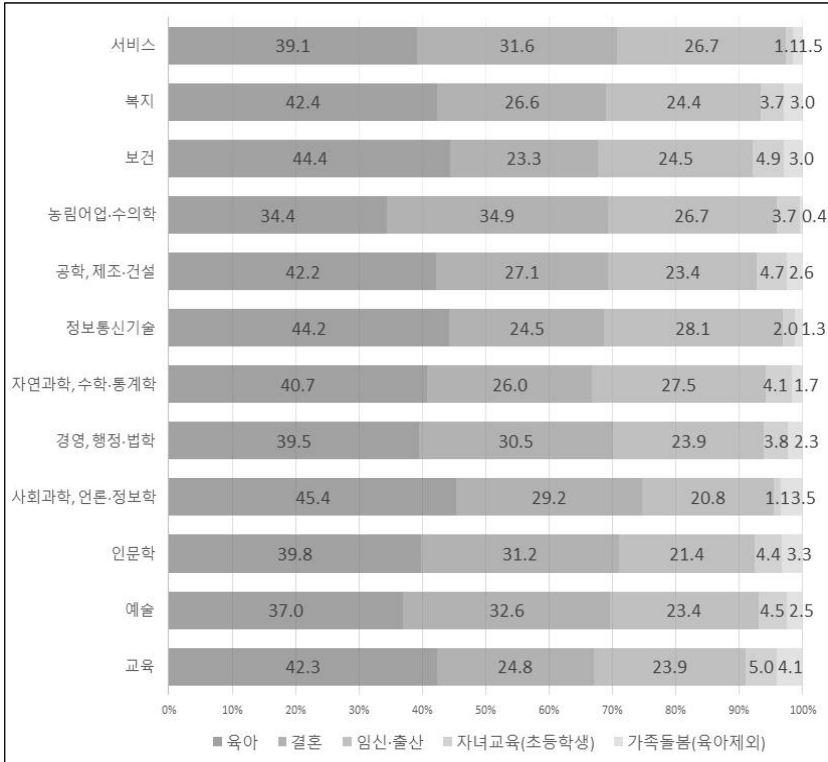
자료: 지역별고용조사(2019년) 원자료 분석

계열별로 경력단절여성의 경력단절 사유를 살펴보면, 정보통신기술계열 전공자의 경우 육아가 44.2%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 임신·출산이 28.1%, 결혼이 24.5%로 그 뒤를 이었다. 타 계열의 경우, 경력단절 사유 2순위가 결혼인

경우가 많으나 자연과학·수학·통계학이나 보건계열과 함께 임신·출산이 2순위를 기록하였다.

[그림 3-10] 계열별 경력단절 사유

(단위: %)



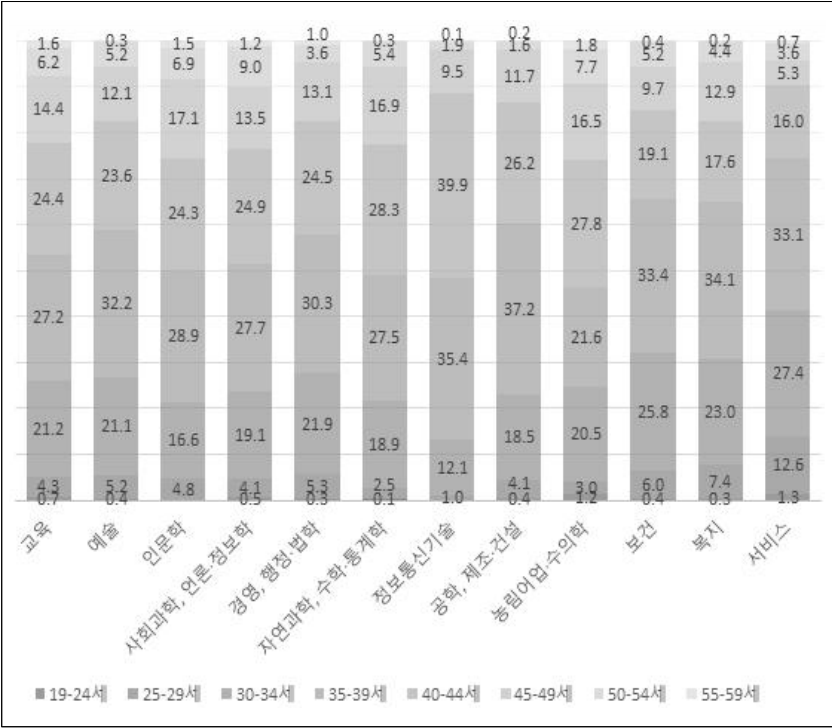
자료: 지역별고용조사(2019년) 원자료 분석

계열별로 경력단절여성의 연령계층을 살펴보면, 정보통신기술 전공자의 가장 많은 39.9%가 40~44세에 해당하여, 타 계열에 비해 경력단절여성의 연령대가 월등히 높은 것으로 나타났다([그림 3-11]). 또한, <표 3-3>에 나타난 경력단절여성의 경력단절기간을 살펴보았을 때, 정보통신기술의 경우 가장 많은 37%가 10-20년으로 응답한 것을 알 수 있다. 따라서, 정보통신기술을 전공한 경력단절 여성의 경우 타계열에 비해 평균 연령대가 가장 높은 동시에 경력단절기간이 가

장 긴 것으 로 나타났다.

[그림 3-11] 계열별 연령계층별 경력단절 여성 비중

(단위: %)



자료: 지역별고용조사(2019년) 원자료 분석

결론적으로, 현재 비취업상태인 경력단절 여성 중 정보통신기술을 전공한 경력 단절 여성의 비중과 연령대가 타 계열 대비 높으며, 경력단절기간은 가장 긴 것으로 나타났다. 이는 경력단절 당시 직장을 기준으로 한 산업별 분석에 따른 결과는 아니지만, 정보통신기술 전공자들의 상당수가 정보통신산업에 종사함을 감안하였을 때, 본 결과는 정보통신산업의 특성을 어느 정도 반영한 결과라고 할 수 있다.

〈표 3-3〉 계열별 경력단절 기간

(단위: 천 명, %)

계열	1년 미만		1-3년 미만		3-5년 미만		5-10년 미만		10-20년 미만		20년 이상		전체
	미만	구성비	미만	구성비	미만	구성비	미만	구성비	년미만	구성비	이상	구성비	
교육	17	12.9	21	16.3	20	15.7	33	25.7	28	21.5	10	7.8	129
예술	16	11.0	24	16.7	26	18.2	40	27.5	32	22.2	6	4.4	146
인문학	16	10.8	20	13.9	21	14.7	35	24.2	40	27.7	3	8.7	145
사회과학, 언론·정보학	6	12.7	8	17.7	7	15.4	9	19.0	12	24.5	5	10.7	47
경영, 행정·법학	20	12.1	25	15.1	27	15.9	45	26.9	41	24.4	9	5.6	167
자연과학, 수학·통계학	5	10.8	4	9.6	9	18.5	11	24.6	12	26.6	4	9.9	46
정보통신기술	3	7.9	4	11.5	5	13.1	9	24.6	14	37.0	2	5.9	37
공학, 제조·건설	15	11.5	20	15.3	21	16.3	35	27.0	34	26.1	5	3.8	130
농림어업·수의학	1	13.8	1	16.7	1	11.9	2	20.5	2	26.8	1	10.3	8
보건	20	17.6	19	16.9	17	15.2	30	26.8	22	19.4	4	4.0	111
복지	10	15.6	11	16.9	11	16.2	17	26.1	12	18.9	4	6.2	65
서비스	12	11.5	22	21.5	17	17.2	29	28.6	17	17.2	4	3.9	101

자료: 지역별고용조사(2019년) 원자료 분석

제 4 장 SW·ICT 서비스업 여성의 경력단절 실태

본 장에서는 ICT 분야 여성의 경력단절 현황 및 실태를 집중적으로 파악하고 산업내 경력단절 여성의 특성을 도출하기 위해 ICT 산업의 성장을 주도하는 SW·ICT 서비스업을 세부 대표산업으로 선정하여 산업 범위를 제한하여 조사를 수행하였다. SW·ICT 서비스업의 경력단절 경험 여성 및 잠재적 경력단절 경험 여성 총 800명에 대해 조사를 실시하여 산업의 특성을 도출하기에 충분한 표본 수를 확보하였다. 조사 결과를 기반으로 경력단절 실태 및 정책적 수요를 파악하였고, 경력단절에 따른 임금손실 효과 및 재취업 소요기간 결정요인에 대한 실증 분석의 기초로 활용하였다.

제 1 절 조사 개요

1. 조사대상 및 설계

본 조사는 ICT 분야 여성의 경력단절 실태를 파악하고 정책적 지원방안 도출에 활용하기 위한 기초자료 구축을 목적으로 한다. 본 연구에서는 ICT 분야를 통계적 산업분류 관점에서 접근하며, 조사 범위는 ICT 산업의 세부 산업 이질성을 고려하여 SW·ICT 서비스업으로 한정하여 경력단절 여성의 실태를 조사하고 ICT 산업에 대한 함의를 도출한다. ICT 산업은 크게 제조업과 서비스업(정보통신업)으로 분류할 수 있으며 정보통신업 내에서도 SW산업, 우편, 방송, 통신업 등 세부 산업의 특성이 다양하다. 따라서 SW·ICT 서비스업으로 한정하여 분석한 본 연구의 조사 결과를 제조업과 정보통신업의 모든 세부 산업에 대해 일반화시키기에 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 본 조사는 ICT 산업의 성장을 주도하는 대표산업으로 SW·ICT 서비스업에 대해 집중 조사함으로써 충분한 표본수를 확보하

고 해당 산업의 특성을 세밀하게 볼 수 있다는 장점이 있다.

조사대상은 SW·ICT 서비스업에서 일하던 중 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄의 사유로 일자리를 그만둔 여성과 현재 SW·ICT 서비스업에 일하면서 경력단절 가능성이 높은 여성으로 구성하였다. 이를 통해 실제 경력단절에 따른 경제활동상태 변화 뿐만 아니라 경력단절 위기에 직면한 여성의 실태를 파악한다.

본 조사의 산업 범위 및 조사대상의 조작적 정의를 정리하면 다음과 같다.

- ① SW·ICT 서비스업으로 ICT 산업 범위를 제한
- ② SW·ICT 서비스업에서 일하던 중 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄의 사유로 일자리를 그만둔, 즉 경력단절 경험이 있는 여성을 “SW·ICT 서비스업 경력단절 여성”으로 정의
- ③ 현재 SW·ICT 서비스업에서 일하고 있으며 동종업에서 경력단절을 경험하지는 않았으나 향후 3년 이내 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄을 이유로 현재 일자리를 그만두는 것을 고려하고 있으면 “SW·ICT 서비스업 잠재적 경력단절 여성”으로 정의

본 연구의 조작적 정의 하에 경력단절 및 잠재적 경력단절 여성을 <표 4-1>과 같이 SW·ICT 서비스업 일자리의 경력단절 경험자(그룹1, 그룹3) 및 경력단절 가능성이 높은 여성(그룹 2)로 크게 구분하였다. 경력단절 경험자는 현재 취업상태를 기준으로 취업자(그룹 1) 및 비취업자(그룹 3)으로 구분하였으며, 경력단절 경험자 중 취업 경험자 및 비취업자 등으로 세부적으로 유형화하여 조사를 설계하였다.

목표 표본수는 총 800명으로 여성가족부 실태조사 표본 구성과 동일하게 만 25세~54세 여성으로 연령제한을 하였으나 연령대, 지역 또는 세부 업종에 대한 할당을 별도로 설정하지는 않았다.

〈표 4-1〉 조사대상 유형화

그룹	SW·ICT 서비스업에서 경력단절 경험여부	경력단절 직후 취업상태	현 취업상태	현 산업
경력단절 후 복귀(그룹1)	경험	취업	취업(연속)	SW·ICT 서비스업 또는 타 산업
	경험	취업	취업(이직)	SW·ICT 서비스업 또는 타 산업
경력단절 후 비취업(그룹3)	경험	취업	비취업	-
	경험	비취업	비취업	-
잠재적 경력단절(그룹2)	미경험	-	취업	SW·ICT 서비스업
	미경험(타 산업 경력단절 경험)	-	취업	SW·ICT 서비스업

〈표 4-2〉 응답자 그룹별 응답유형

그룹	응답유형	경제활동 상태 변화
경력단절 후 비취업(그룹3)	가	경력단절 이후 현재까지 연속 비취업
	나	경력단절 직후 첫 번째 일자리 → 현재 비취업
경력단절 후 복귀(그룹1)	다	경력단절 직후 첫 번째 일자리 → 현재 유지
	라	경력단절 직후 첫 번째 일자리 → 이직 후 현재 다른 일자리 유지
잠재적 경력단절(그룹2)	마	현재 일자리 유지

2. 조사 주요 내용 및 문항

경력단절 실태 및 경력단절 여성의 정책수요를 파악하기 위해 조사내용은 크게
(1) 경력단절 당시 일/경제 활동, (2) 경력단절 이후 일/경제 활동, (3) 현재 일/경

제활동, (4) 잠재적 경력단절 특성, (5) 향후 일자리 이동 및 희망 일자리 조건, (6) 경력단절 관련 정책/지원 영역으로 구분하였고 각 영역에 맞게 문항을 구성하였다. 조사 문항은 경력단절여성 등의 경제활동실태조사와 기존 문헌의 조사표(국미애·이화용 2017 등)와 세부 역량 문항에서 OECD 국제성인역량조사(PIAAC)를 참고하여 본 연구 목적에 맞게 설계하였다. 특히 SW·ICT서비스업의 특성을 파악하고 정책적 방안 수요 도출을 위해 타 산업으로 이직하는 사유, 지식·기술 변화에 대한 여성 근로자의 인식, 직업·훈련 프로그램 참여의향 및 지불의사 등

〈표 4-3〉 주요 조사 내용

구분	세부 내용
경력단절 당시 일/경제 활동	업종, 직무, 고용형태, 종사자 현황, 근로기간, 월 평균 임금 등 업무능력 수준, 추가적인 교육/훈련 희망 여부 복리후생제도 현황 및 사용 경험/환경, 퇴직 이유 일자리 상황, 일자리 만족도, 퇴직 당시 배우자 정보
경력단절 이후 일/경제 활동	업종, 직무, 고용형태, 종사자 현황, 근로기간, 월 평균 임금 등 업무능력 수준, 추가적인 교육/훈련 희망 여부 복리후생제도 현황 및 사용 경험/환경 일자리 정보 취득 경로 일자리 상황, 일자리 만족도
현재 일/경제 활동	업종, 직무, 고용형태, 종사자 현황, 근로기간, 월 평균 임금 등 업무능력 수준, 추가적인 교육/훈련 희망 여부 복리후생제도 현황 및 사용 경험/환경 일자리 정보 취득 경로, 일자리 상황, 일자리 만족도
잠재적 경력단절 특성	경력단절에 대한 불안감 및 이유 여성 관리자 및 톨모델 존재 여부 경력단절 지원 교육/훈련 프로그램 참여 의향
향후 일자리 이동 및 희망 일자리 조건	퇴직 의향 및 계획, 향후 희망 근로 환경, 프리랜서 경험
경력단절 관련 정책/지원	SW·ICT 서비스 산업에서의 이직 이유 SW·ICT 서비스 분야의 경력개발 직업/훈련 프로그램 수요 SW·ICT 서비스 산업에서의 경력단절 예방 및 경력단절 이후의 취/창업을 위한 정부 추진 정책

의 문항을 개발하여 추가하였다.

앞서 유형화한 그룹별로 응답하는 영역이 상이한데, 경력단절 경험그룹은 경력단절 관련 문항을 응답하였으며 재취업 후 연속 취업자의 경우는 조사 피로도를 줄이기 위해 현재 일/경제 활동 섹션은 제외하였고, 재취업자 중 이직 경험이 있는 유형에 한해 현재 일자리 정보까지 모두 응답하도록 설계하였다. 또한 잠재적 경력단절 여성 그룹의 경우 현재 일/경제활동 및 잠재적 경력단절 특성만을 응답하였으며 그 외 일자리 이동계획 및 희망일자리 및 정책지원 부분은 모든 응답자가 응답하도록 설계되었다.

제 2 절 응답자 특성

응답자의 기본 특성은 다음 <표 4-4>와 같다. 우선 경력단절과 현재 일 경험 여부를 기준으로 응답자 그룹을 크게 세 가지로 나누었는데, 전체 800명 중 경력이 단절된 후 노동시장에 복귀한 응답자(그룹1)는 37.1%를 구성, 경력이 단절된 후 현재 비취업상태인 응답자(그룹3)는 31.3%, 잠재적 경력단절 가능성이 높은 여성(그룹2)은 31.6%를 차지하였다. 즉 전체 응답자의 68.7%는 경력단절을 경험하였고 31.6%는 경력단절 미경험 여성이었는데, 이는 2019 경력단절여성등의 실태조사의 경력단절 경험 여성(35%)에 비해 다소 높고 미경험 여성(50.3%)에 대해서는 다소 낮은 분포를 보이고 있다.⁸⁾ 이와 같은 분포의 상이성은 본 연구의 실태조사가 특정 산업만을 대상으로 하고 있으며 특히 경력단절에 대한 기준이 SW·ICT 서비스업의 일자리에서 종사하던 중 경력단절이 발생한 경우로 구체적인 정의 하에 접근하고 있기 때문으로, 조사대상에 대한 정의가 달라 직접적인 비교는 어렵다. 그럼에도 불구하고 본 연구의 실태조사는 특정 산업의 경력단절 경험 여

8) 경력단절여성 등의 경제활동실태조사(2019)의 경우 경제활동 경험이 전혀 없는 여성도 조사 유형으로 포함하고 있어 본 연구의 실태조사와 조사대상 구분 및 정의에 있어 차이가 있다

성의 실태를 파악하는데 표본수가 충분히 확보되어 있다는 장점이 있어 세밀한 분석이 가능하다.

그룹1~그룹3의 여성을 현재 취업상태 여부 및 취업 일자리의 산업분류에 따라 <표 4-2>와 같이 5가지 유형(가~마 유형)으로 다시 살펴보면, “가 유형”은 경력단절 경험 이후 현재까지 재취업 경험이 없는 여성, “나 유형”은 재취업 경험은 있으나 현재는 비취업상태인 여성으로 모두 경력이 단절된 후 현재 비취업상태 그룹(그룹3)을 구성한다. 각각의 유형은 전체 표본 중 25.9%, 5.4%를 구성하고 있으며 그룹3 (250명) 내에서는 재취업 경험이 전혀 없는 “가 유형”이 82.8%를 차지한다. “다 유형”과 “라 유형”은 각각 경력단절 경험 후 첫 번째 일자리를 현재까지 지속하는 여성과 첫 번째 일자리와는 다른 일자리에 현재 근무 중인 여성으로 모두 현재 재취업 중인 그룹 1을 구성한다. 전체 표본 중에서는 “다 유형”이 19.1%, “라 유형”이 18%를 차지하고, 경력단절 발생 후 복귀하여 현재 취업 중인 여성(그룹 1) 그룹 내에서는 각각 51.5%, 48.5%로 근소한 차이가 있으나 대체로 고른 분포를 보인다. “마 유형”은 그룹2와 동일한 현재 SW·ICT 서비스업에서 근무 중이면서 경력단절 경험 가능성이 높은 잠재적 여성으로 그룹2의 분포와 같다.

연령별 분포를 살펴보면 전체 800명 표본 중 25~29세 여성이 24.3%, 30~39세 여성이 48.8%, 40~49세 여성이 24.4%, 50세 이상의 여성이 2.6%를 차지하며, 평균 연령은 35.4세인 것으로 나타난다. 교육수준별 분포는 고졸 이하가 전체 응답자의 7.1%, 전문대 졸업 여성이 22.3%, 4년제 대학 졸업 여성이 63.4%, 석·박사 졸업 여성이 7.3%를 차지한다.

다음으로는 전체 응답자의 산업 특성을 살펴본다. <표 4-5>의 응답 결과는 응답자의 경력단절 당시 산업, 경력단절 직후 첫 번째 일자리 산업 및 현재 취업 중인 여성에 대해 현재 일자리의 산업 현황을 보여주고 있다. 경력단절 당시 산업 정보는 잠재적 경력단절 여성을 제외한 경력단절 경험 여성 전체 547명이 응답하였다. 본 연구의 분석 대상이 SW·ICT 서비스업에서 경력단절을 경험한 여성이므로 547명 모두 SW·ICT 서비스업의 일자리에서 결혼·임신·출산·육아·가족

구성원 돌봄의 사유로 그만둔 경험이 있다. 경력단절 당시의 산업을 세부적으로 살펴보면 전체 547명 중 게임 SW업에서 경력단절 경험한 여성이 9.9%, 시스템·응용 SW업이 16.8%, 컴퓨터 프로그래밍 시스템 통합·관리업(SI)이 25.2%, 그 외 정보서비스업은 48.1%를 차지한다. 경력단절 이후 첫 번째 일자리의 산업 분포에 대한 전체 응답자는 경력단절 이후부터 비취업상태인 여성(다 유형)을 제외한 총 340명의 정보가 수집되었다.

340명의 재취업 여성 중 10.9%는 게임 및 시스템·응용 SW업으로 복귀, 20.3%는 컴퓨터 프로그래밍 시스템 통합·관리업(SI)으로 복귀, 21.2%는 정보서비스업으로 복귀하였고, 47.6%의 여성이 SW·ICT 서비스업 이외의 타 산업으로 재취업하였다.

즉, 전체 경력단절 경험 여성(547명)의 경력단절 직후 노동시장 복귀 현황은 32.5%는 SW·ICT 서비스업으로 복귀, 29.6%는 타 산업으로 재취업하였고, 37.8%는 경력단절 후 재취업 경험이 전혀 없는 것으로 나타난다.

한편, 응답자의 현재 산업은 경력단절 경험 여성 중 현재 취업상태인 “다 유형”과 “라 유형” 그리고 잠재적 경력단절 여성 그룹으로부터 수집된 정보이다. 유의할 점은 앞서 설명한 것과 같이 “다 유형”은 경력단절 직후 일자리를 현재까지 유지하는 여성으로 조사 피로도를 낮추기 위해 조사 설계 당시 현재 일자리에 대한 정보를 실제로 수집하지는 않았다. 따라서 현재 산업에 대한 분포 중 “다 유형” 여성의 산업 정보는 경력단절 직후 첫 번째로 재취업한 일자리의 산업 정보를 의미한다. 총 550명의 현재 일하는 여성 중 16.5%는 게임 SW 및 시스템·응용 SW업에서 근무하고 있으며, 23.6%는 컴퓨터 프로그래밍 시스템 통합·관리업(SI)에서 종사, 33.3%는 정보서비스업에서 근무, 26.5%는 SW·ICT 서비스업 이외의 타 산업에서 종사하는 것으로 나타난다. 이때 타 산업에서 일하는 여성은 모두 경력단절 경험 여성으로 잠재적 경력단절 여성 그룹은 포함되지 않는다. 이는 본 연구의 실태조사에서 잠재적 경력단절 여성 그룹의 정의가 SW·ICT 서비스업에서 경력단절을 경험하지 않았지만 경력단절 위기의 여성이기 때문이며 따라서 현재

일자리가 SW·ICT 서비스업 이외인 경우는 잠재적 경력단절 여성 그룹에서 제외되기 때문이다.

다음 절의 조사 결과 및 데이터를 이용한 실증 분석에서 현재 일자리 정보 활용이 필요한 경우는 현재 일자리 정보를 응답한 “라 유형”과 “마 유형”, 즉 경력단절 직후 일자리에서 이직하여 현재 취업상태의 여성과 경력단절 미경험 여성에 대해서만 분석을 진행한다.

〈표 4-4〉 응답자 기본 특성

구분		표본수	비중(%)
응답자 그룹	그룹1 (경력단절 후 복귀)	(297)	37.1
	그룹2 (잠재적 경력단절)	(253)	31.6
	그룹3 (경력단절)	(250)	31.3
응답자 유형	다 유형(경력단절 후 재취업일자리 지속)	(153)	19.1
	라 유형(경력단절 후 재취업일자리 변경)	(144)	18.0
	마 유형(경력단절 경험 없음)	(253)	31.6
	가 유형(경력단절 후 재취업경험 없음)	(207)	25.9
	나 유형(경력단절 후 재취업하였으나 현재 비취업)	(43)	5.4
연령	만 25~29세	(194)	24.3
	만 30~39세	(390)	48.8
	만 40~49세	(195)	24.4
	만 50~54세	(21)	2.6
최종학력	고등학교 졸업	(57)	7.1
	전문대 졸업	(178)	22.3
	대학교 졸업	(507)	63.4
	대학원 석사	(50)	6.3
	대학원 박사	(8)	1.0

주: 1) 전체 표본수 800명

2) 그룹1(다, 라 유형) 그룹2(마 유형), 그룹3(가, 나 유형)

〈표 4-5〉 응답자 세부 특성 - 산업 분포

구분		표본수	비중(%)
경력단절 당시 산업	전체 응답자수	(547)	100
	게임 SW 개발/공급업	(54)	9.9
	시스템·응용 SW 개발/공급업	(92)	16.8
	컴퓨터 프로그래밍 시스템 통합/관리업	(138)	25.2
	정보 서비스업	(263)	48.1
경력단절 이후 산업	전체 응답자수	(340)	100
	게임 SW 개발/공급업	(13)	3.8
	시스템·응용 SW 개발/공급업	(24)	7.1
	컴퓨터 프로그래밍 시스템 통합/관리업	(69)	20.3
	정보 서비스업	(72)	21.2
	그 외 산업	(162)	47.6
현재 산업	전체 응답자수	(550)	100
	게임 SW 개발/공급업	(32)	5.8
	시스템·응용 SW 개발/공급업	(59)	10.7
	컴퓨터 프로그래밍 시스템 통합/관리업	(130)	23.6
	정보 서비스업	(183)	33.3
	그 외 산업	(146)	26.5

주: 1) 경력단절 당시 산업 정보는 전체 800명 중 잠재적 경력단절 그룹을 제외한 총 547명을 대상으로 함
 2) 경력단절 이후 산업 정보는 경력단절을 경험한 총 547명 중 재취업 경험이 있는 총 340명의 여성을 대상으로 함
 3) 현재 산업 정보는 경력단절 경험한 총 547명 중 재취업 후 현재도 취업상태인 여성(297명)과 잠재적 경력단절 여성(253명), 총 550명을 대상으로 함

제 3 절 조사 주요결과

본 절에서는 실태조사의 주요결과를 다음 순서와 같이 분석한다. 첫 번째, 경력단절 당시와 경력단절 후 노동시장 복귀 이후의 일자리 특성을 비교한다. 두 번째, 경력단절 경험은 없지만 향후 3년 이내 경력단절 가능성이 높은 잠재적 경력단절 그룹의 특성을 살펴본다. 세 번째, 현재 취업자 중 퇴직 또는 이직 의향이 있는 응답자 및 비취업자를 대상으로 향후 일자리 계획 및 희망 근로형태 등을 파악한다. 마지막으로, 경력단절 관련 정책 지원방안에 대한 결과를 살펴보고 SW·ICT 서비스업 특성과 관련지어 시사점을 도출한다.

1. 경력단절 당시 및 직후 일자리 특성 비교

경력단절 당시 및 직후의 일자리 특성을 비교하기 위하여, 먼저 그룹1(경력단절 후 노동시장에 복귀하였으며 현재 취업상태) 및 그룹3(경력단절 후 현재 비취업상태)의 경력단절 당시의 일자리 특성을 비교한다. 경력단절 그룹3의 일부는 재취업한 경험이 전혀 없는 여성들을 포함(가 유형)되기 때문에, 경력단절 직후의 일자의 특성을 분석할 때에는 경력단절 후 재취업에 성공한 사례(나 유형)만 포함하여 비교한다. 현재 취업상태인 그룹1(다 유형, 라 유형)은 경력단절 당시 및 직후 분석에 모두 활용하였다.

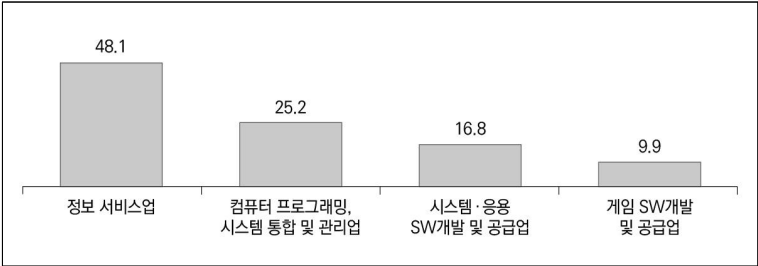
앞서 살펴본 것과 같이 경력단절 당시의 업종을 살펴보면 경력단절 경험 여성 전체 표본(547명) 중 48.1%가 정보서비스업에 종사하였으며, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(25.2%), 시스템·응용SW개발 및 공급업(16.8%), 게임SW 개발 및 공급업(9.9%)가 그 뒤를 이었다. 유형별로는, SW·ICT 서비스 업종에서 경력단절 후 노동시장에 복귀하지 못한 여성 중 과반수(60.4%)가 경력단절 이전에 정보서비스업에 근무하였음을 알 수 있다.

경력단절 직후 첫 번째 일자리의 산업 분포를 살펴보면 재취업 경험이 있는 여성(나 유형, 다 유형, 라 유형)의 52.4%가 여전히 SW·ICT 서비스업으로 복귀하

였고, 나머지 47.6%는 교육서비스업(14.4%), 제조업(8.5%), 통신 및 방송서비스업(5.0%), 보건업 및 사회복지서비스업(5.05) 등 다양한 업종의 일자리에 재취업하였다.

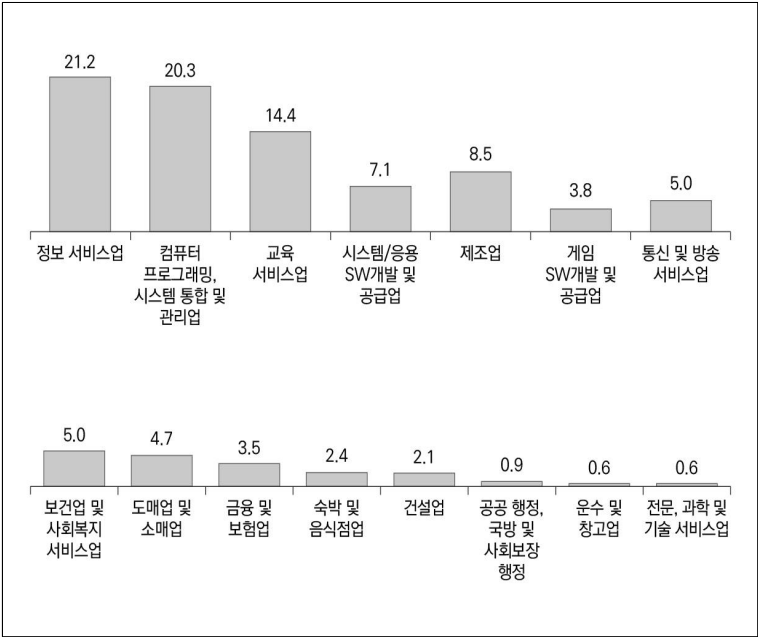
[그림 4-1] [경력단절 당시] 업종

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



[그림 4-2] [경력단절 이후] 업종

[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]

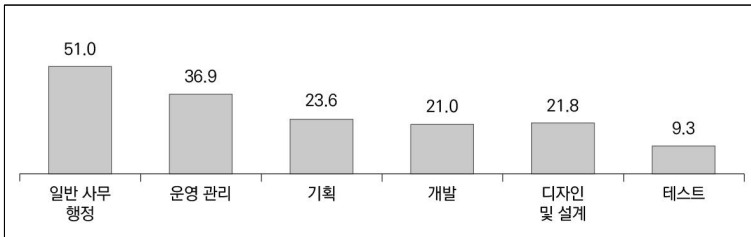


다음으로는 경력단절 전후의 직무 분포를 살펴보았다. 경력단절 당시 일자리의 직무에 대해 중복응답 허용 결과, 547명의 당시 직무 중 51.0%는 일반사무행정 직무로 가장 높았고, 운영관리(36.9%), 기획(23.6%), 디자인 및 설계(21.8%), 개발(21.0%), 테스트(9.3%) 순으로 나타난다.

직무 변화를 비교하기 위해 경력단절 직후에 SW·ICT 서비스업으로 복귀한 여성(178명)에 한해 경력단절 직후 일자리의 직무를 살펴보면, 일반사무행정직 비중이 38.2%로 여전히 높았으나 경력단절 이전보다 비중이 낮아졌으며, 그다음으로 운영 관리(32.0%), 개발(26.4%), 디자인 및 설계(24.7%), 기획(24.2%), 테스트(12.4%) 순으로 나타났다. 이와 같은 직무 분포의 변화는 경력단절 당시 일반 사무행정과 같은 전문성 요구 수준이 낮은 직무의 여성은 상대적으로 SW·ICT 서비스업으로의 복귀 유인이 낮거나 복귀과정에 어려움이 존재할 가능성을 보여 준다.

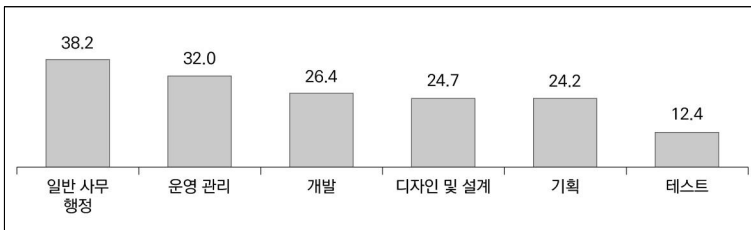
[그림 4-3] [경력단절 당시] 직무 (중복응답)

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



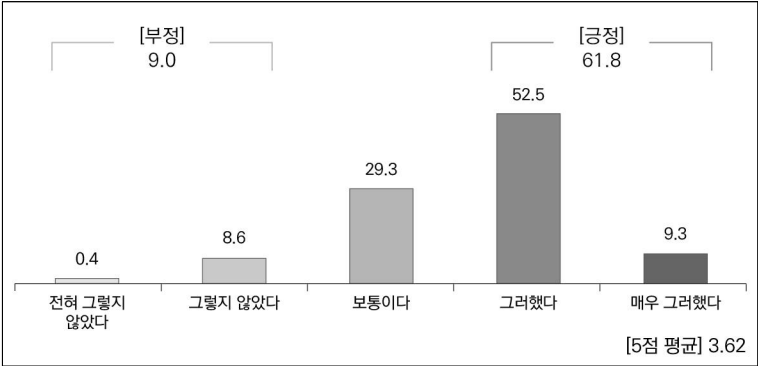
[그림 4-4] [경력단절 이후] 직무 (중복응답)

[Base: 전체 응답자(n=178), Unit: %]

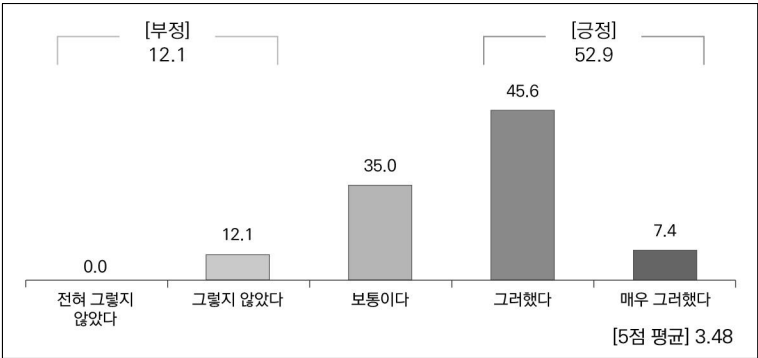


한편, 본 조사에서는 여성의 역량에 관한 주관적 판단의 변화 및 교육·훈련과정에 대한 의향을 파악하기 위해 (1) 현재 담당하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각하는지 (2) 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망하는지에 관한 문항을 구성하였다. 이때 경력단절 당시 수행했던 일과 경력단절 이후의 수행했던 일의 답변을 정확하게 비교하기 위하여, 경력단절 이후 응답한 문항에서 기존에 응답한 점수를 다시 보여줌으로써 본인이 상대적인 차이점을 생각하며 응답할 수 있게 문항을 설계하였다.

[그림 4-5] [경력단절 당시] 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각
[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



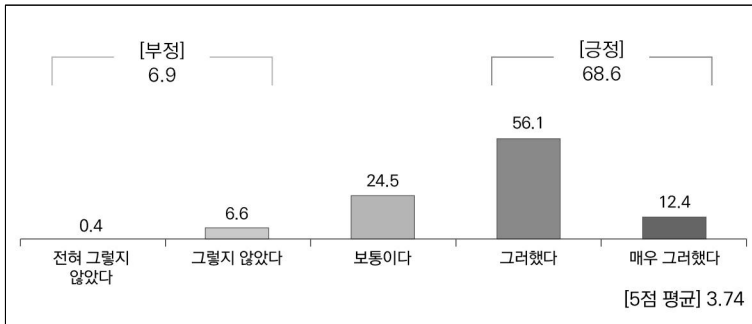
[그림 4-6] [경력단절 이후] 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각
[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]



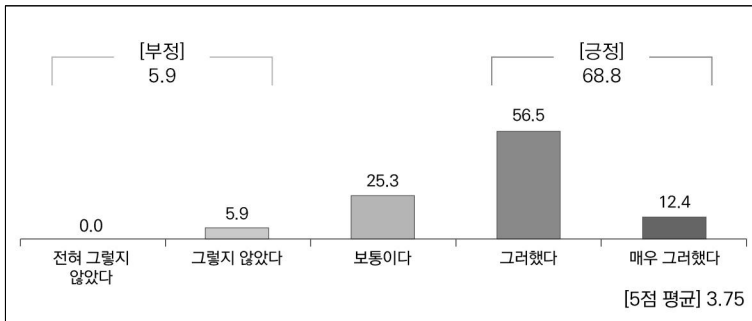
경력단절 당시에 응답자(547명)의 61.8%는 하는 일보다 더 어려운 일을 할 수 있다고 응답한 반면, 경력단절 이후 첫 번째 일자리에서는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각했는지에 대해 재취업자(340명) 중 52.9%만이 긍정적으로 응답하여 긍정 응답 비중이 줄어들었다. 5점 평균 기준으로 3.62점에서 3.48점으로 다소 낮아졌다.

업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망하는지에 대해서는 경력단절 당시 긍정이 68.6%였으며, 경력단절 이후에는 68.8%로 비슷하다. 5점 평균 기준으로도 경력단절 당시(3.74점)와 경력단절 직후(3.75점)가 거의 유사하게 나타난다.

[그림 4-7] [경력단절 당시] 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망
[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



[그림 4-8] [경력단절 이후] 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망
[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]

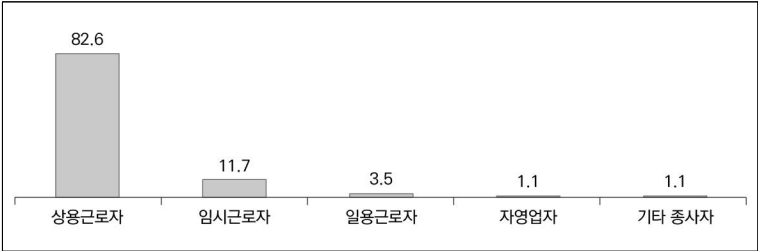


즉, 업무 수행 대비 본인 스스로의 역량에 대한 판단은 긍정적 의견이 다소 감소하였는데 이와 같은 역량에 대한 주관적 판단의 변화에는 여러 가지 요인이 작용하겠지만 복귀과정에서의 두려움이 존재할 가능성을 생각해볼 수 있다. 경력단절 이후 여성들이 노동시장에 복귀하는 경우 종사상 지위, 정규직 근로여부, 직급 등에 있어 하향 취업하는 경향을 보이는데도 불구하고 본인 역량에 대한 긍정적인 판단이 다소 감소한 것은 재취업 후 업무 복귀에 있어 심리적 장벽이 어느 정도 존재한다는 것을 시사하기 때문이다. 한편, 업무 수행을 위한 교육·훈련 희망 수요는 경력단절 전후로 큰 차이가 나타나지 않는 것으로 보아 교육·훈련 과정에 대한 지원이 경력단절 여성의 업무 수행능력 제고 이외에도 역량에 대한 자신감 및 성취감을 높이는데 일정 부분 기여할 수 있을 것으로 보인다.

다음은 고용형태의 변화를 살펴보기 위해 경력단절 당시 및 직후 일자리에서의 종사상 지위 분포를 비교하였다. 경력단절을 경험한 여성 전체 응답자(547명) 중

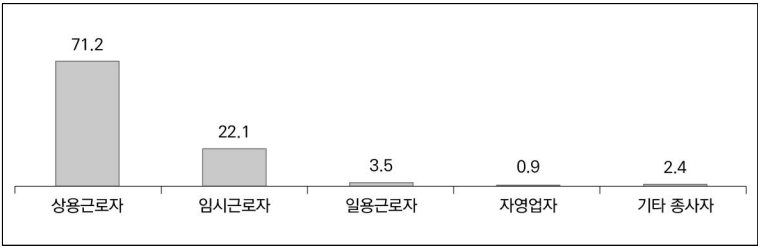
[그림 4-9] [경력단절 당시] 종사상 지위

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



[그림 4-10] [경력단절 이후] 종사상 지위

[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]



82.6%는 상용근로자에 있었고, 임시근로직이 11.7%, 일용직이 3.5%, 자영업 및 기타종사자가 2.2%를 차지하였다. 반면 경력단절 직후 재취업한 340명에 대해 첫 번째 일자리의 종사상지위를 확인한 결과 71.2%는 상용직, 22.1%는 임시직, 3.5%는 일용직, 3.3%는 자영업 및 기타 종사상지위를 갖는 것으로 확인하였다.

SW·ICT 서비스업의 일자리는 상대적으로 상용직 비중이 높기 때문에 이와 같은 상용직 비중의 감소는 재취업 과정에서 타 산업으로 이직함에 따른 결과일 수도 있다. 같은 SW·ICT 서비스업 내에서도 경력단절 경험 후 종사상 지위 분포에 큰 차이가 있는지를 다시 한 번 알아보기 위해 재취업 여성 340명 중 타 산업의 일자리를 갖는 여성을 제외한 178명에 대해 종사상 지위를 확인하였다. <표 4-6>에 따르면 SW·ICT 서비스업 재취업 여성의 78.1%는 상용직, 18.5%는 임시직, 18.5%는 일용직의 일자리에 근무하였고 1.7%의 여성이 자영업 및 기타종사자 형태로 근무한 것으로 나타난다. 경력단절 당시의 종사상지위 분포와 비교했을 때 상용직 비중이 82.6%에서 78.1%로 4.5%p 낮고 임시직 비중은 6.8%p 증가, 일용직 비중은 15%p. 크게 증가한 것으로 나타난다. 또한 경력단절 직후 타 산업 일자리를 포함했을 때와 비교해 보아도 임시직의 비중이 22.1%에서 18.5%로 3.6%p 소폭 감소하나, 일용직의 경우 15%p나 높다. 개인의 선택에 의한 결과인지는 분석이 필요하나 실태조사 결과 상용직 비중이 높다고 알려져 있는 SW·ICT 서비스업에서 여성이 경력단절 이후 종사상 지위의 안정성이 급격히 감소하며 해당 산업 내에서는 상대적으로 더욱 열악한 위치에 있을 것으로 추측된다.

〈표 4-6〉 [경력단절 이후] SW·ICT 서비스업 복귀자의 종사상 지위

경력단절 직후 첫 번째 일자리 종사상 지위	표본수	비중(%)
전체 응답자수	(178)	100
상용근로자	(139)	78.1
임시근로자	(33)	18.5
일용근로자	(3)	1.7
자영업자	(1)	0.6
기타종사자	(2)	1.1

다음으로는 고용형태 변화를 보다 세부적으로 살펴보기 위해 경력단절 전후의 직접고용 여부 및 프리랜서 일자리 여부를 비교한다. 근로계약의 주체에 대해 묻는 문항에서 직접고용 중이였는지 또는 파견, 용역 등을 포함한 간접고용 일자리였는지를 물어보았다. 경력단절 당시 일자리에서 직접 고용이 차지하는 비중은 전체 응답자 중 87.9%로 간접고용이 12.1%를 차지하였는데, 경력단절 직후 일자리에 역시 간접고용이 12.5%로 소폭 증가하였으나 근로계약 주체에 있어서는 거의 변화가 없다. 프리랜서 여부는 다중 계약이 가능한 프리랜서인지 또는 일정 기간 동안 회사와 계약함으로써 다른 계약을 할 수 없는 반프리랜서 형태인지를 물어보았는데 경력단절 당시 일자리가 프리랜서라고 응답한 여성은 전체의 6.2%, 반프리랜서는 7.5%이며 프리랜서가 아닌 경우가 86.4%를 차지하였다. 경력단절 직후에는 프리랜서 비중이 8.5%로 2.3%p 소폭 증가하였고, 반프리랜서 비중은 소폭 감소한 7.3%로 프리랜서 및 반프리랜서 일자리가 13.7%에서 15.8%로 2.1%p 소폭 증가한다.

〈표 4-7〉 [경력단절 전후] 근로계약 주체 및 프리랜서 여부

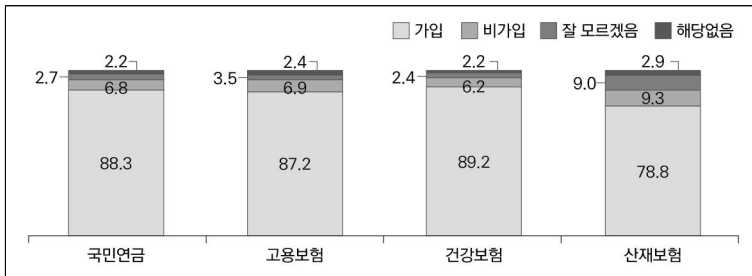
		(단위: 명, %)	
구분		경력단절 전	경력단절 직후
직접고용	전체	100	100
	직접고용	87.9	87.5
	간접고용(파견, 용역 등)	12.1	12.5
프리랜서 여부	전체	100	100
	프리랜서	6.2	8.5
	반프리랜서	7.5	7.3
	해당없음	86.4	84.2
응답자수(명)		(535)	(329)

다음으로는 경력단절 전후 일자리에서의 질적 변화를 살펴보기 위해 사회보험 가입 비중을 비교한다. 우선 사회보험 중 가입비율이 가장 높은 것은 건강보험으로 경력단절 당시 일자리에서 가입률이 전체 응답자 547명 중 89.2%, 국민연금

가입 비중이 88.3%, 고용보험 가입 비중이 87.2% 순으로 높았고 산업재해보상보험의 경우 78.8%의 여성이 가입되어 있으며 약 18.3%의 여성이 미가입 되었거나 가입여부를 모르는 것으로 응답하였다. 경력단절 후 재취업한 340명의 여성에 대한 사회보험 가입비중은 마찬가지로 건강보험의 가입비중이 가장 높았는데 85%의 여성이 건강보험에 가입되었고, 84.4%는 국민연금에 가입, 81.5%는 고용보험에 가입되었고 산재보험 비중은 소폭 하락한 76.8%인 것으로 나타난다. 경력단절 전후 일자리에 대한 응답자 수는 다르지만, 가입비중의 하락이 가장 높았던 것은 고용보험으로 87.2% 여성이 가입하던 중 81.5%로 가입 비중이 5.7%p 하락, 미가입자 비중이 6.9%에서 10%로 3.1%p 증가한다. 즉, 경력단절 경험 후 사회보험 가입 비중이 감소하나 특히 고용보험 가입 비중이 크게 감소하는 변화가 있어 고용의 안정성 측면에서 상대적으로 열악한 지위에 있음을 미루어 짐작할 수 있다.

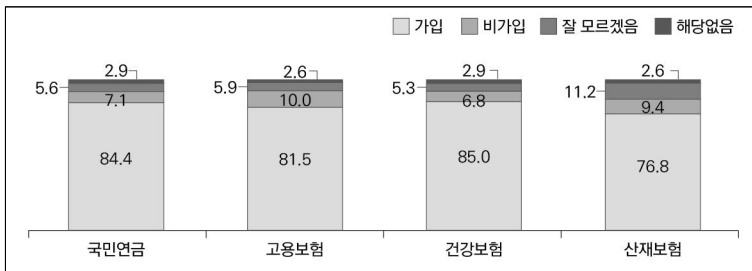
[그림 4-11] [경력단절 당시] 사회보험 가입여부 (요약)

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



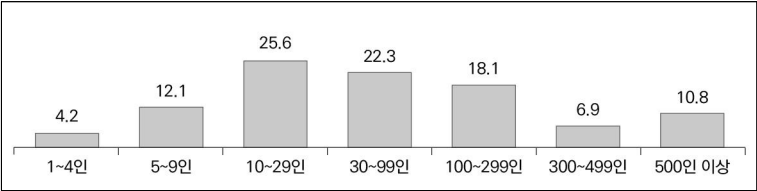
[그림 4-12] [경력단절 이후] 사회보험 가입여부 (요약)

[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]



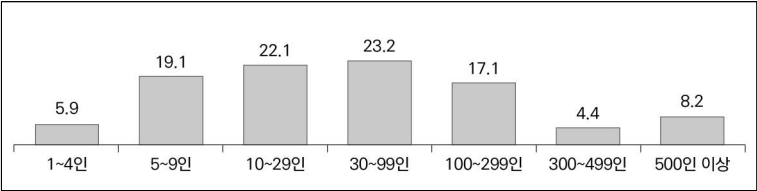
[그림 4-13] [경력단절 당시] 종사자 규모

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



[그림 4-14] [경력단절 이후] 종사자 규모

[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]



다음은 일자리에서의 여성고용 및 여성관리자 비중의 변화를 살펴본다. 경력단절 당시 일자리에서 여성종사자 비중이 20~30% 수준으로 응답한 비중은 전체 547명 중 25.2%로 가장 높았고 그다음은 30~40% 수준이라고 응답한 비중이 17.6%, 10~20%라고 응답한 비중이 16.5% 순으로 나타난다. 전체 관리자 중 여성 관리자의 비중에 대해서도 조사하였는데 여성관리자 비중은 10% 미만이 36.4%로 가장 높고, 10~20% 수준으로 응답한 비중이 18.5%, 여성 관리자가 없다고 응답한 비중이 14.8%로 높았다.

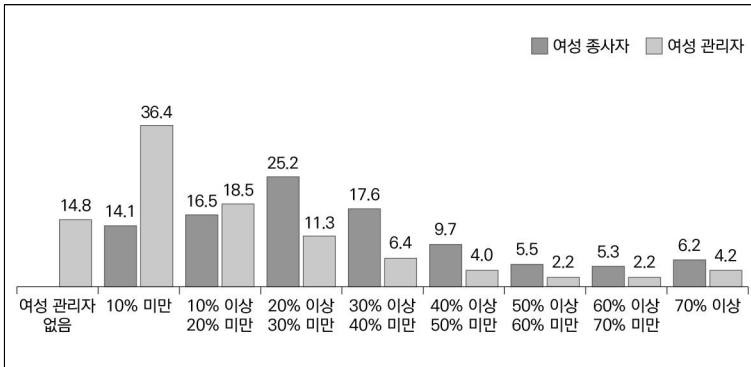
경력단절 이후 첫 번째 일자리에 대해 응답한 재취업 여성 340명 중 18.2%가 여성 종사자 비중이 10~20%로 수준이라고 응답하였고, 그다음으로 20~30% (16.5%), 10% 미만(15.6%) 등의 순으로 높게 나타난다. 해당 일자리 중 전체 관리자에서 여성이 차지하는 비율은 10% 미만이 가장 높았고(26.8%), 여성 관리자가 없다고 응답한 비중이 19.1%, 10~20% 미만 수준이라고 응답한 여성이 17.4% 순으로 나타난다.

ICT 산업은 여성고용 수준이 매우 낮아 낮은 성별 다양성, 소외감 등은 여성의

산업 이탈 원인으로 지적되기도 하는데, 경력단절 전후의 일자리에서 여성고용 수준 및 여성관리자 비중을 비교했을 때 경력단절이 단절된 이후 전반적으로 여성 비중이 높은 일자리로 이동하는 경향은 두드러지지 않지만 여성 종사자 비중이 40% 이상인 일자리에서 응답 비중이 소폭 상승하는 것을 볼 수 있다. 여성고용이 낮아 산업 전반적으로 여성고용 수준이 높은 일자리에 대한 선택이 높지 않을 수 있으나 소폭 증가하는 현상이 통계적으로 유의한 변화인지와 여성비중이 높은 일자리로 집중되는 현상이 있는지는 추가적인 분석이 필요해 보인다.

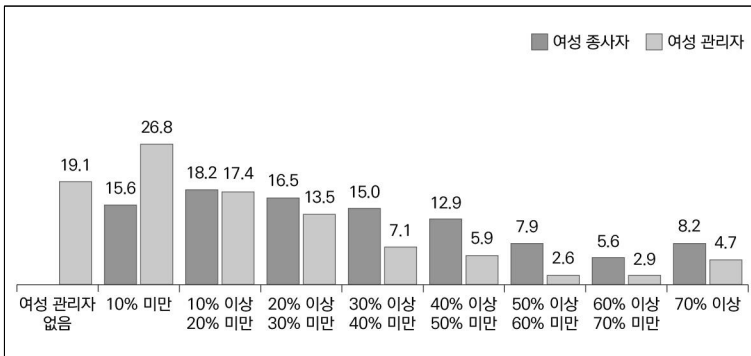
[그림 4-15] [경력단절 당시] 여성 종사자 및 여성관리자 비중

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



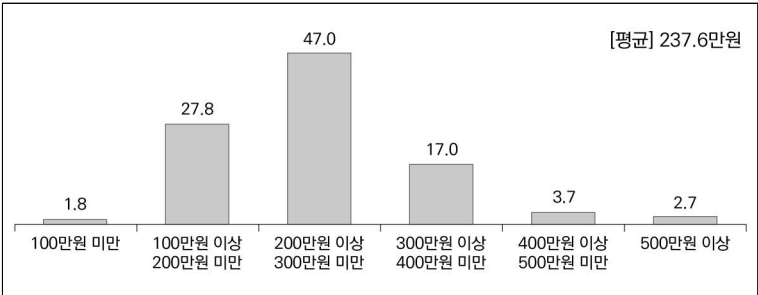
[그림 4-16] [경력단절 이후] 여성 종사자 및 여성 관리자 비율

[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]

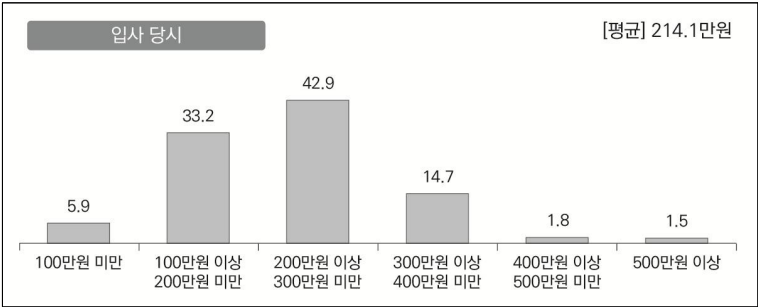


근로실태 변화를 파악하기 위해 경력단절 전후 일자리에서의 세전 임금과 근로 시간을 살펴보면, 월평균 임금의 경우 경력단절 경험 여성 547명의 평균임금은 237.6만원으로 47%의 여성의 임금이 200~300만원 미만으로 응답하였고, 100~200만원 미만의 응답도 27.8%로 높았으며 그다음으로 300~400만원 미만 응답 비중이 17%로 높다. 경력단절 이후 첫 번째 일자리에서의 임금변화를 살펴보면 입사할 당시 월평균임금은 214.1만원으로 전체 응답자 340명 중 200~300만원 미만의 수준이라고 응답한 비중은 42.9%로 가장 높고, 그다음으로 33.2%의 여성이 100~200만원 수준으로 응답, 300~400만원 미만 응답 비중은 14.7%로 높다. 전반적으로 경력단절 이전 퇴사 당시의 임금과 직후 입사 임금의 변화는 평균의 하락과 임금분포의 좌향 이동으로 요약할 수 있다.

[그림 4-17] [경력단절 당시] 월 평균 임금
[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



[그림 4-18] [경력단절 이후] 월 평균 임금
[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]



이와 같은 임금 변화가 타 산업 일자리로의 이동 때문인지 또는 직무별로 평균 변화의 차이가 어떠한지 세부적으로 살펴본 결과, 타 산업으로 재취업한 여성의 평균 임금(189.8 만원)이 전체 평균을 낮추고 있으며 직무별로는 상대적으로 숙련도가 낮은 테스트 및 사무행정 일자리의 평균임금이 다른 직무 대비 다소 낮아 대체로 산업 특성에 따른 임금 차이인 것으로 보인다(〈표 4-8〉)

〈표 4-8〉 [경력단절 전후] 월평균임금 변화-세부 분석

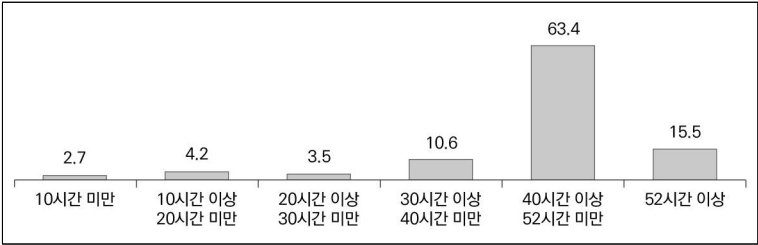
(단위: 만원)

구분		표본수	평균임금
전체 응답자		(340)	214.1
경력단절 직후 산업	게임 SW 개발/공급업	(13)	239.4
	시스템·응용 SW 개발/공급업	(24)	259.9
	컴퓨터 프로그래밍 시스템통합/관리업	(69)	241.6
	정보 서비스업	(72)	222.4
	그 외 산업	(162)	189.8
직무	기획	(43)	277.5
	개발	(47)	272.3
	디자인/설계	(44)	232.9
	테스트	(22)	214.8
	운영관리	(57)	222.0
	사무행정	(68)	215.0

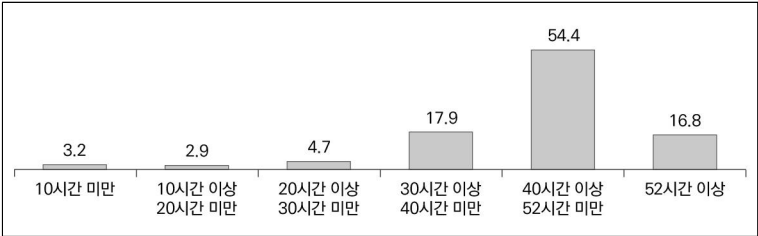
앞서 살펴본 경력단절 전후 임금의 변화는 산업 이동 이외에도 근로시간의 변화에 따라 임금이 변화한 것일 수 있다. 주당 평균 근로시간을 비교하면, 경력단절 당시 1주일 평균 근로시간이 40~52시간 미만으로 응답한 비중은 전체 547명 중 63.4%로 가장 높고 그다음으로 52시간 이상으로 응답한 비중이 15.5%, 30~40시간 미만 응답이 10.6% 순으로 높았다. 경력단절 이후 첫 번째 일자리에서 주당 평균 근로시간 역시 40~52시간 미만이라고 응답한 비중이 가장 높은 54.4%이고, 30~40시간 미만으로 근로하는 비중이 17.9%, 52시간 이상 근로 비중이 16.8% 순으로 여전히 높다. 즉, 경력단절이 발생한 직후에도 주당 40~52시간 근

무하는 여성의 비중이 높았으나 경력단절 이전 대비 9%p 감소하였고, 30~40시간 미만으로 근로시간이 단축된 경우의 비중이 7.3%p 증가하여 근로시간이 감소하는 경향이 보인다. 다만, 52시간 이상 근로자 비중 역시 1.3%p 증가하였는데 52시간 이상으로 응답한 여성의 세부 산업을 살펴본 결과 타 산업보다는 SW·ICT 서비스업 재취업자의 비중이 높아 장시간 근로문화가 남아있는 산업의 특성이 일자리에 반영된 결과로 보인다.

[그림 4-19] [경력단절 당시] 1주일 평균 근로시간
[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



[그림 4-20] [경력단절 이후] 1주일 평균 근로시간
[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: %]

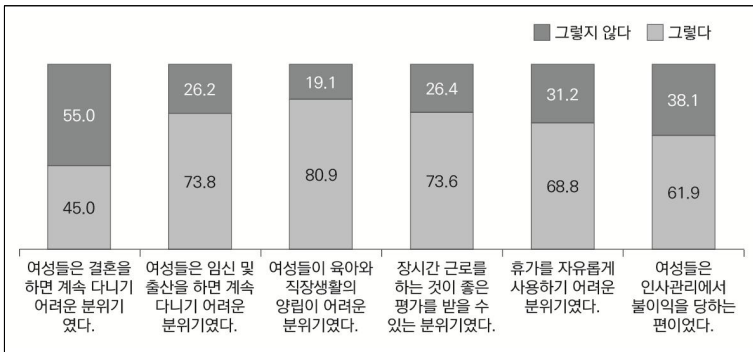


다음으로 경력단절 전후 일자리에 대한 주관적 평가를 통해 일자리의 질의 변화를 살펴본다. 우선 해당 일자리의 조직 문화 등 일자리 상황 파악을 위해 [그림 4-21]과 같이 각 6개의 보기에 대해 일자리 상황이 그러한지 여부를 묻는 문항을 이용하였고 무응답을 제외한 총 535명의 여성의 응답 결과는 다음과 같다. 경력단절 당시 일자리 상황은 ‘여성들은 결혼을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다’

를 제외하면 대부분 부정적이었는데, ‘여성들이 육아와 직장생활의 양립이 어려운 분위기였다’에 그렇다고 응답한 비중이 80.9%로 가장 높았고, ‘여성들은 임신 및 출산을 하게 되면 계속 다니기 어려운 분위기였다’에 동의한 비중이 73.8%, ‘장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다’에 그렇다고 응답한 비중이 73.6%로 높게 나타난다. 한편, 경력단절 이후 첫 번째 일자리 상황에 대해서는 부정적 의견이 대체로 감소하였는데, ‘여성들은 결혼을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다’에 대해 무응답 제외 후 전체 329명의 여성 중 36.8%만이 동의하며 부정적 의견의 비중이 8.2%p 감소한다. ‘여성들이 육아와 직장생활의 양립이

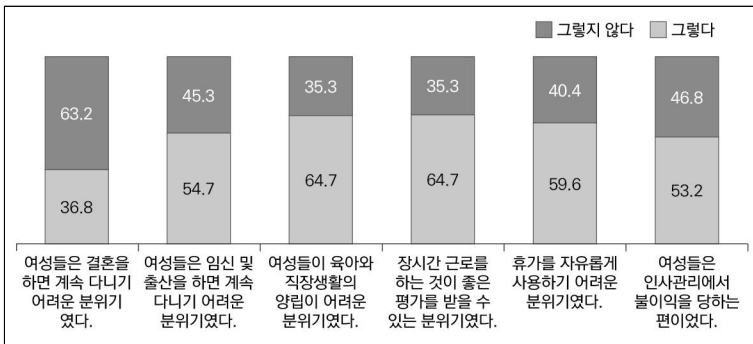
[그림 4-21] [경력단절 당시] 일자리 상황

[Base: 전체 응답자(n=535), Unit: %]



[그림 4-22] [경력단절 이후] 일자리 상황

[Base: 전체 응답자(n=329), Unit: %]

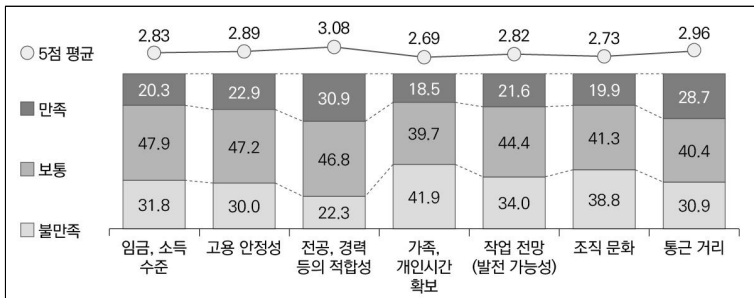


어려운 분위기였다’와 ‘장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다’에 그렇다고 응답한 비중은 모두 64.7%로 높았지만 경력단절 당시 일자리의 상황 대비 부정적 의견이 감소한다. ‘여성들은 임신 및 출산을 하게 되면 계속 다니기 어려운 분위기였다’에 동의한 비중은 54.7%로 경력단절 이전 응답 비중 대비 19.1%p 크게 감소하였는데 이는 경력단절을 경험한 여성이 재취업 과정에서 일·가정 양립이 상대적으로 수월한 일자리를 선택한 결과일 것으로 보인다.

일자리 만족도는 임금·소득 수준, 고용안정성, 전공·경력 등의 적합성, 가족·개인시간 확보, 직업 전망, 조직문화, 통근거리 총 7가지 측면에서 5점 척도로 해당 일자리에 대한 만족도를 조사한 문항을 이용한다. 경력단절 당시 일자리 만족도는 ‘전공·경력 등의 적합성’이 5점 만점 중 3.08점으로 가장 높고, 그 외 측면에 대해

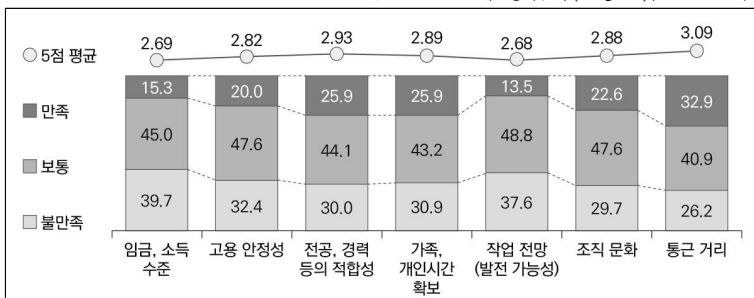
[그림 4-23] [경력단절 당시] 일자리 만족도 (요약)

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: 점]



[그림 4-24] [경력단절 이후] 일자리 만족도 (요약)

[Base: 전체 응답자(n=340), Unit: 점]

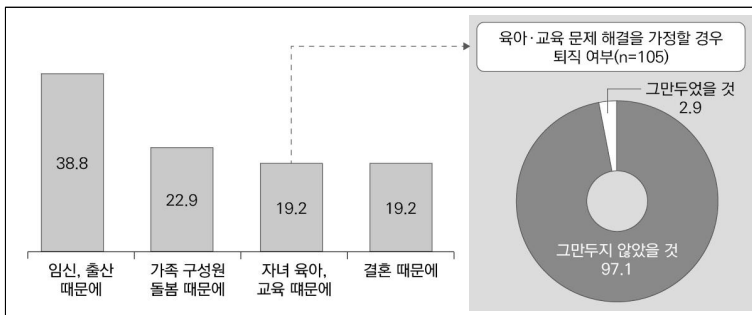


서는 평점이 3점 미만으로 상대적으로 낮고 특히 ‘가족, 개인시간 확보’에서 평균 2.69점으로 만족도가 가장 낮다. 경력단절 이후 첫 번째 일자리 만족도는 ‘통근 거리’에 대해 만족도가 가장 높았고(3.09점) 이를 제외하면 모두 평균이 3점 미만으로 낮다. 그런데 개별 항목별로 살펴보면 ‘가족, 개인시간 확보’, ‘조직 문화’, ‘통근 거리’에 대한 평균 만족도는 상승하는데, 해당 측면을 고려하여 재취업한 결과일 것으로 보인다.

끝으로 경력단절 당시 일자리에서 퇴직 사유를 살펴보면 총 547명의 경력단절 경험 여성 중 38.8%가 ‘임신, 출산’ 사유로 일자리를 그만두었고 ‘가족 구성원 돌봄 때문에(22.9%)’, ‘자녀 육아, 교육 때문에(19.2%)’, ‘결혼 때문에(19.2%)’ 순으로 응답 비중이 높게 나타난다. 이 중 ‘자녀 육아, 교육 때문에’ 일자리를 그만둔 경우 당시 자녀 육아 또는 교육 문제를 해결할 방법이 있었다면 그만두지 않았을 것인지 추가적으로 질문했을 때 해당 사유 전체 105명 중 97.1%가 그렇다고 응답하였다.

[그림 4-25] [경력단절 당시] 퇴직 이유

[Base: 전체 응답자(n=547), Unit: %]



경력 단절 및 노동시장 미복귀 상태는 여성이 소득활동을 통해 얻는 효용보다 육아 및 가사 활동을 담당함으로써 발생하는 효용, 즉 가치가 더 높기 때문에 나타나는 선택적 결과일 수 있다. 그러나 위의 결과는 여성은 일·가정 양립의 어려움으로 경력단절이 자발적 선택이 아닐 가능성을 보여주고 있으며 일·가정 양립

이 SW·ICT 서비스업 여성의 경력단절을 예방에 중요한 요소임을 알 수 있다.

2. 잠재적 경력단절 여성 그룹 특성

본 조사에서는 과거에 SW·ICT 서비스업에서 경력단절이 된 경험은 없지만, 해당 산업에 현재 재직중이면서 향후 3년 이내에 결혼, 임신, 출산, 육아 사유로 이직 또는 소득 활동 중단을 고려하고 있는 응답자들을 ‘잠재적 경력단절 여성’ 그룹으로 정의하였다. 이 그룹의 특성을 분석함으로써 여성들이 현재 당면하고 있는 경력단절 이슈들을 파악할 수 있으며 이에 따른 정책적 시사점을 도출할 수 있다.

먼저, 잠재적 경력단절 여성 그룹의 주요 고용특성을 살펴보면 다음 표와 같다. SW·ICT 서비스업 중 정보서비스업 종사 비중이 47.8%였으며, 컴퓨터 프로그래밍

〈표 4-9〉 [잠재적 경력단절 여성 그룹] 주요 고용 특성

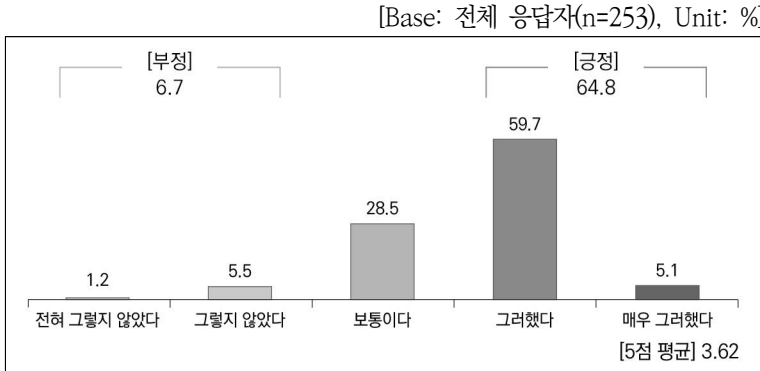
		(단위: %, 만원)
구분		비중(%)
산업	게임 SW 개발/공급업	7.1
	시스템/응용 SW 개발/공급업	17.0
	컴퓨터 프로그래밍 시스템 통합/관리업	28.1
	정보 서비스업	47.8
직무	기획	17.8
	개발	17.0
	디자인/설계	12.6
	테스트	7.9
	운영관리	34.8
	사무행정	57.7
종사상지위	상용근로자	90.9
	임시근로자	4.7
	일용근로자	2.4
	자영업자	1.6
	기타 종사자	0.4
월 평균임금(만원)	-	263.2

주: 잠재적 경력단절 여성 그룹의 사례 수는 248명임

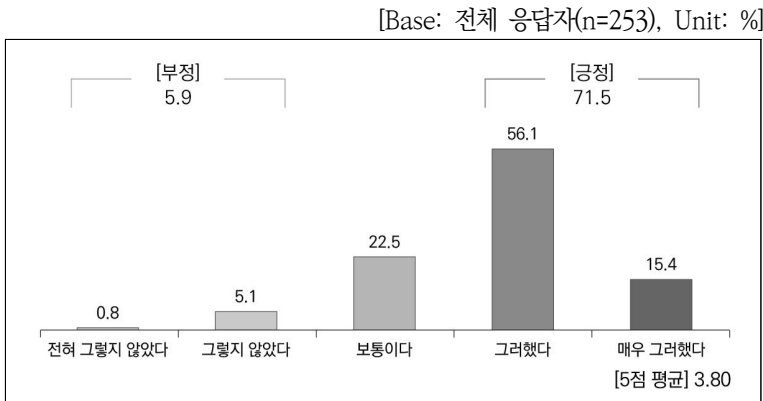
시스템 통합/관리업(28.1%), 시스템/응용 SW 개발 공급업(17.0%), 게임 SW 개발/공급업(7.1%)이 그 뒤를 이었다. 직무별로 살펴보면, 사무행정(57.7%), 운영관리(34.8%), 기획(17.8%), 개발(17.0%), 디자인/설계(12.6%), 테스트(7.9%) 순이었다. 종사상 지위로는 상용근로자가 90.9%였으며, 임시근로자 및 일용근로자가 각각 4.7%, 2.4%였다. 월 평균 임금은 263.2만원으로 조사되었다.

본인의 역량을 평가하는 문항에서 잠재적 경력단절 여성들의 64.8%가 하는 일

[그림 4-26] [잠재적 경력단절] 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각



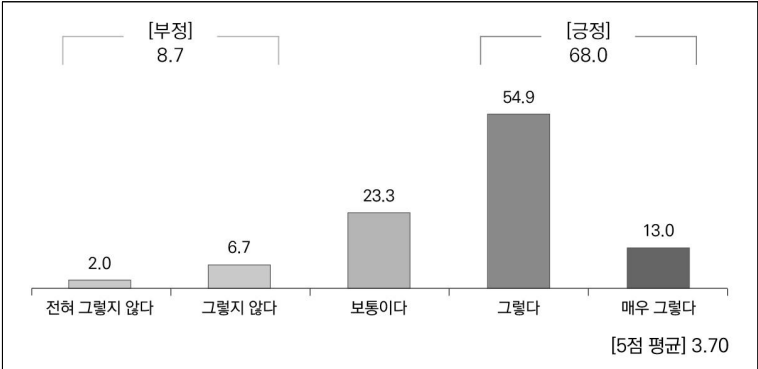
[그림 4-27] [잠재적 경력단절] 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망



보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 긍정적으로 생각하였다. 또한, 71.5%가 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육·훈련을 받기를 희망하여 본 조사의 다른 그룹들보다 교육·훈련을 희망하는 비중이 가장 큰 것으로 나타났다.

현재 일자리에서 경력단절에 대한 불안감을 느끼는 지에 대해서는 ‘긍정’이 68.0%로 ‘부정(8.7%)’ 보다 비중이 높게 나타나, 향후 3년 이내에 결혼, 임신, 출산, 육아 사유로 이직 또는 소득 활동 중단을 고려하고 있는 여성들의 경력단절에 대한 실제적인 불안감이 상당히 높은 수준임을 알 수 있다.

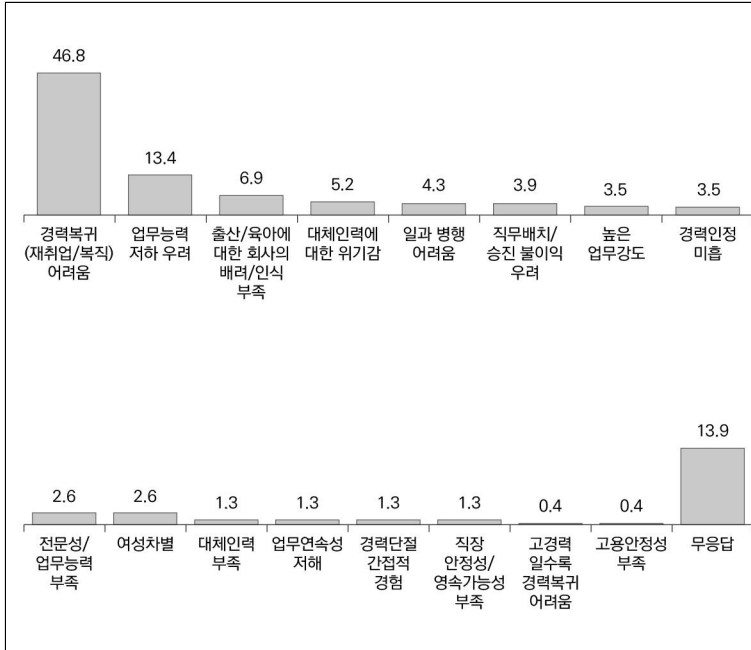
[그림 4-28] [잠재적 경력단절] 경력단절에 대한 불안감
[Base: 전체 응답자(n=253), Unit: %]



잠재적 경력단절 여성들이 경력단절에 대해 불안감을 느끼는 이유로는 중복응답 허용 결과 ‘경력복귀(재취업/복직) 어려움’이 46.8%로 가장 비중이 높았다. 또한, ‘업무능력 저하 우려(13.4%)’가 그 뒤를 이었는데, 이는 일을 안 하는 노동시장 공백기간 동안 본인의 역량 저하, 즉 인적 자본의 손실이 되는 것에 대한 불안감을 반영하는 것이라 할 수 있겠다. 그다음으로는 ‘출산/육아에 대한 회사의 배려/인식 부족(6.95)’, ‘대체인력에 대한 위기감(5.2%)’, ‘일과 병행 어려움(4.3%)’, ‘직무배치/승진 불이익 우려(3.9%)’, ‘높은 업무강도(3.5%)’가 그 뒤를 이어 복귀 후 회사 내 분위기나 제도, 업무 강도 등에 관한 우려도 경력단절 불안감의 사유로 선택되었다.

[그림 4-29] [잠재적 경력단절] 경력단절에 대한 불안 이유 (중복응답)

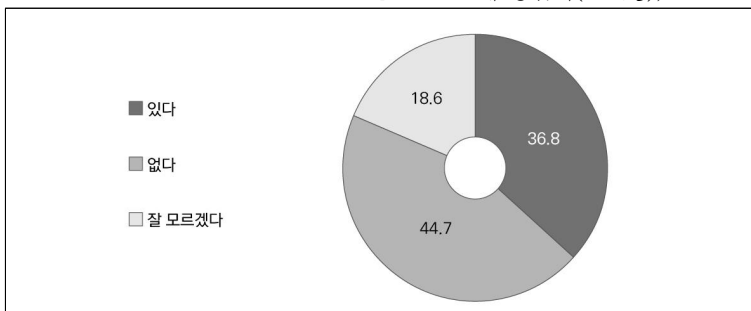
[Base: 전체 응답자(n=231), Unit: %]



다음은 현재 일자리에서 결혼, 임신, 출산, 육아기를 거치고 관리자(과장/선임급) 이상으로 승진한 여성 동료 및 선후배가 있는지를 물어본 질문에 대한 응답으로 ‘있다’가 36.8%로 ‘없다(44.7%)’ 보다 비중이 낮게 나타난다.

[그림 4-30] [잠재적 경력단절] 결혼·임신·출산·육아 이후 관리자 이상 승진한 여성동료 존재여부

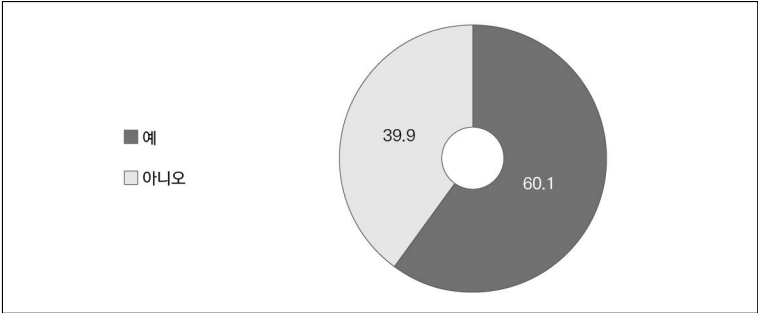
[Base: 전체 응답자(n=253), Unit: %]



또한 그런 여성 동료 및 선후배가 있다면, 커리어를 설계하는데 롤모델이 될 수 있다고 생각하는지에 대해 ‘그렇다’가 60.1%로 ‘그렇지 않다(39.9%)’ 보다 비중이 높게 나타나, 여성 동료 및 선후배 존재의 중요성을 확인할 수 있다.

[그림 4-31] [잠재적 경력단절 결혼·임신·출산·육아 이후 관리자 이상 승진한 여성동료의 커리어 설계 도움 및 롤모델 가능성

[Base: 전체 응답자(n=253), Unit: %]



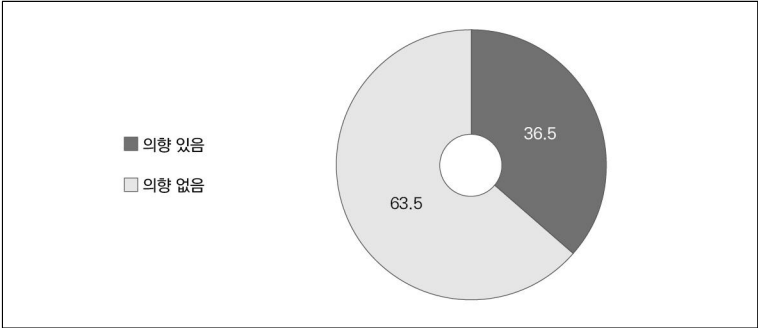
3. 향후 일자리 계획 및 희망 근로형태 등

가. 퇴직 의향

현재 재직 중인 응답자 대상(그룹1, 그룹2)으로 1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향을 설문한 결과, ‘의향 없음’이 63.5%로 ‘의향 있음’이 36.5%로 조사되었다.

[그림 4-32] [향후 계획 1년 이내 퇴직 의향 - 현재 재직 중

[Base: 전체 응답자(n=550), Unit: %]

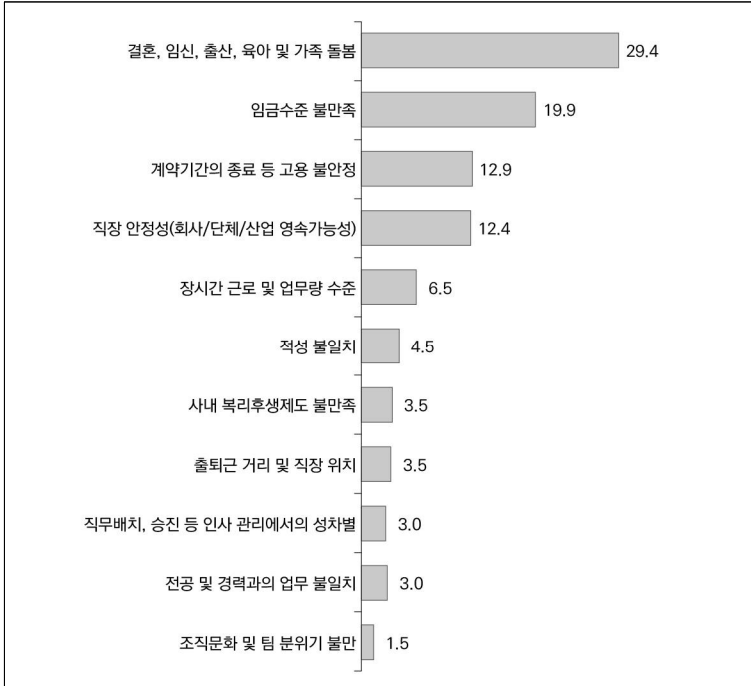


그룹별로는, 경력단절 경험 후 현재 취업 상태인 경우(그룹 1) 39.1%가 ‘의향 있음’으로 응답하였으며, 현재 SW·ICT서비스업에 종사하고 있는 잠재적 경력단절 여성의 경우(그룹 2) 36.0%가 ‘의향 있음’으로 응답하였다.

1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향이 있다고 응답한 이유로는 ‘결혼, 임신, 출산, 육아 및 가족 돌봄’이 29.4%로 가장 비중이 높고, 그다음으로 ‘임금수준 불만족(19.9%)’, ‘계약기간의 종료 등 고용 불안정(12.9%)’, ‘직장 안정성(회사/단체/산업 영속가능성)(12.4%)’ 등의 순으로 나타난다. 다만, 향후 3년 이내 경력단절을 고려하고 있는 잠재적 경력단절 그룹(그룹2)를 제외하고 경력단절 후 복귀한 그룹(그룹1)에 한해 그 사유를 살펴보면 ‘임금 불만족’ 사유가 21.6%로 ‘결혼, 임신, 출산, 육아 및 가족 돌봄’사유의 비중과 동일하게 가장 높게 나타났다.

[그림 4-33] [향후 계획] 퇴직 이유

[Base: 전체 응답자(n=201), Unit: %]

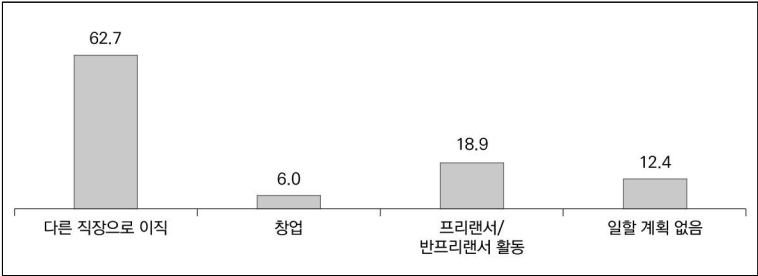


나. 향후 일자리 계획

현재 취업자 중 1년 이내 현재 일자리를 그만둘 의향이 있는 응답자들의 퇴직 이후 계획으로는 ‘다른 직장으로 이직’이 62.7%로 가장 비중이 높게 나타났으며, ‘프리랜서/반프리랜서 활동’(18.9%), ‘일할 계획 없음’(12.4%), ‘창업’(6.0%)가 그 뒤를 이었다.

[그림 4-34] [향후 계획] 퇴직 이후 계획 - 현재 취업자

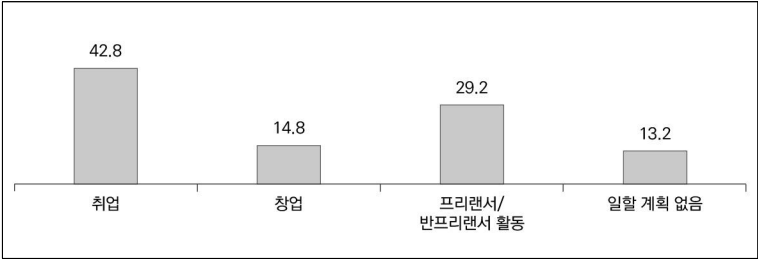
[Base: 전체 응답자(n=201), Unit: %]



한편, 경력단절 후 현재 비취업자(그룹 3)를 대상으로도 향후 5년 이내 계획에 대해 조사한 결과, ‘취업’이 42.8%, ‘프리랜서/반프리랜서 활동’이 29.2%, ‘창업’이 14.8%, ‘일할 계획이 없음’이 13.2%로 조사되었다.

[그림 4-35] [향후 계획] 향후 5년 이내 계획 - 현재 비취업자

[Base: 전체 응답자(n=250), Unit: %]

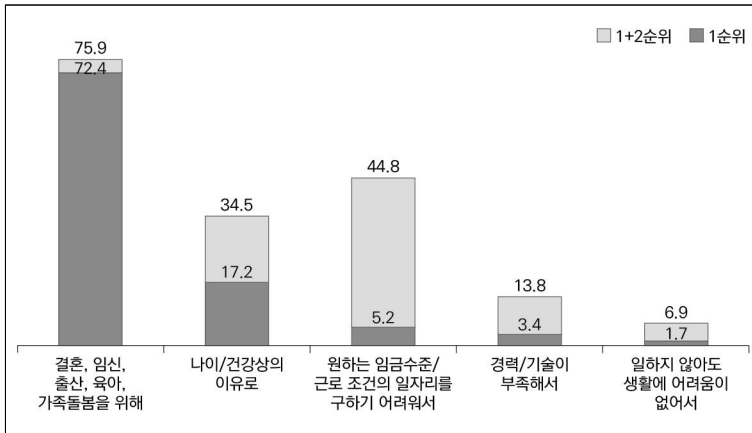


현재 취업자 중 1년 이내 일자리를 그만둘 의향이 있는 응답자 중 퇴직 이후 일

할 계획이 없다고 응답한 여성(25명)과 비취업자 중 향후 5년 이내 일할 계획이 없는 응답자(33명)의 그 이유를 조사한 결과, ‘결혼, 임신, 출산, 육아 및 가족 돌봄을 위해’라고 응답한 비중이 72.4%로 가장 높은 것으로 나타났다. 그룹 및 유형별로 추가적인 분석을 했을 때에도 비중의 차이는 있으나, 해당 사유가 압도적으로 높아 여성들의 노동시장 이탈의 주된 이유를 재확인할 수 있다.

[그림 4-36] [향후 계획 일할 계획이 없는 이유

[Base: 전체 응답자(n=58), Unit: %]

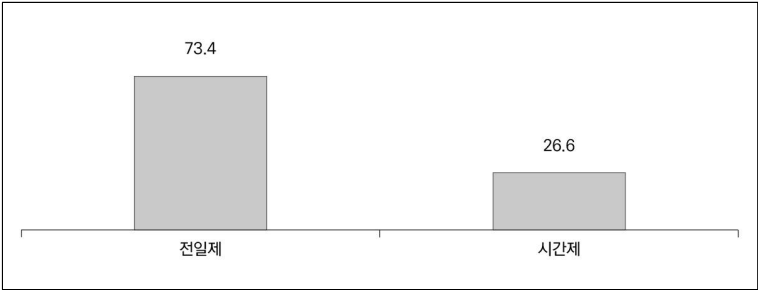


다. 향후 희망 근로환경

향후 다른 직장으로 이직할 의향이 있는 현재 취업자 및 취업할 계획이 있는 현재 비취업자를 대상으로 희망하는 근로형태를 조사한 결과, ‘전일제’가 73.4%로 ‘시간제(26.6%)’보다 비중이 높게 나타난다. 다만, 그룹별로 분석해본 결과 현재 비취업 상태인 경력단절 그룹(그룹3)의 경우, ‘전일제’가 60.7%로 타 그룹에 비해 다소 낮게 나왔으며, 특히 해당그룹에서 경력단절 이후 재취업 경험이 전혀 없는 경우(가 유형)의 경우, 59.3%가 ‘전일제’를, 40.7%가 ‘시간제’를 희망하였다.

[그림 4-37] [향후 계획] 희망 근로형태

[Base: 전체 응답자(n=233), Unit: %]



〈표 4-10〉 [향후 계획] 희망 근로형태

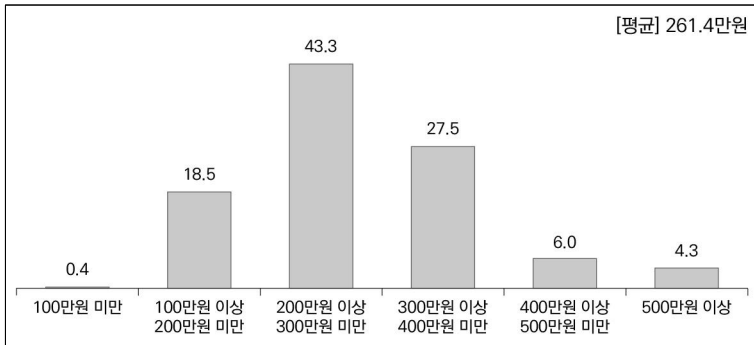
		표본수	전일제(%)	시간제(%)
전체		(233)	73.4	26.6
응답자 그룹	그룹1 (경력단절 후 복귀)	(71)	84.5	15.5
	그룹2 (잠재적 경력단절 위험)	(55)	83.6	16.4
	그룹3 (경력단절)	(107)	60.7	39.3
응답자 유형	다 유형	(36)	86.1	13.9
	라 유형	(35)	82.9	17.1
	마 유형	(55)	83.6	16.4
	가 유형	(81)	59.3	40.7
	나 유형	(26)	65.4	34.6

향후 다른 직장으로 이직(현재 취업자)하거나 취업(현재 비취업자)할 계획이 있는 경우, 희망하는 최소 월 평균 임금(수입)은 ‘200만원 이상 300만원’ 구간의 비중이 43.3%로 가장 높고, 평균 희망 임금은 261.4만원으로 나타난다. 그룹별 추가적인 분석 시, 현재 취업중인 잠재적 경력단절 여성 그룹(그룹2)의 월 평균 희망임금이 293.0만원으로 가장 높았으며, 경력단절 후 노동시장에 복귀한 그룹(그

룹1)의 희망임금은 285.8만원인 것으로 나타났다. 경력단절 후 현재 비취업상태인 그룹(그룹3)은 229.0만원으로 가장 낮았다. 이는 현재 취업상태인 경우와 비취업상태인 경우에 따라 희망임금이 상이함을 알 수 있다.

[그림 4-38] [향후 계획] 희망 월 평균 최소 임금

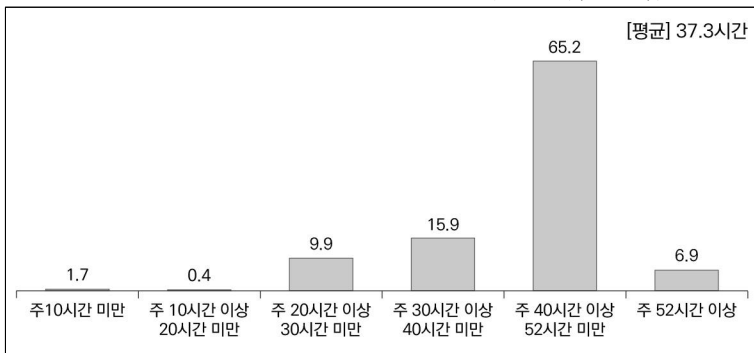
[Base: 전체 응답자(n=233), Unit: %]



향후 다른 직장으로 이직(현재 취업자)하거나 취업(현재 비취업자)할 계획이 있는 경우, 희망하는 근로시간은 ‘주 40시간 이상 52시간 미만’ 구간의 비중이 65.2%로 가장 높고, 평균 37.3시간으로 나타난다. 추가적으로 그룹별로 살펴보았을 때, 현재 취업상태인 잠재적 경력단절 그룹(그룹2)의 희망 근로시간이 40.2시간으로

[그림 4-39] [향후 계획] 희망 근로시간

[Base: 전체 응답자(n=233), Unit: %]

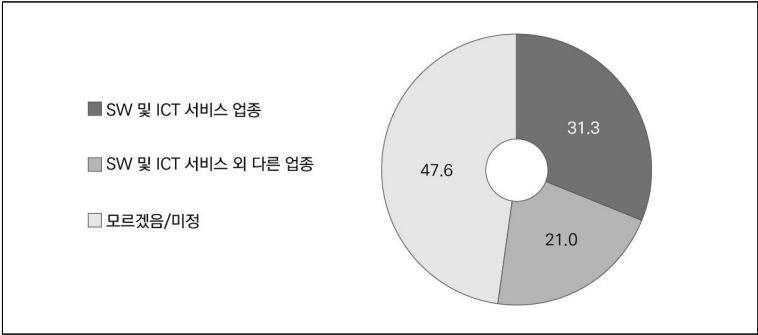


가장 높았으며, 경력단절 후 노동시장에 복귀한 그룹(그룹1)은 38.6시간, 경력단절 그룹(그룹3)은 35.1시간인 것으로 조사되었다. 이는 앞서 희망 근로형태 조사에서 그룹 3의 ‘시간제’선택이 타 그룹에 비해 높게 조사된 결과와 일맥상통한다.

향후 다른 직장으로 이직(현재 취업자)하거나 취업(현재 비취업자)할 계획이 있는 경우 희망산업을 물어보았는데, 희망하는 산업은 ‘모르겠음/미정’이 47.6%로 가장 비중이 높게 나타났으며, ‘SW·ICT 서비스 업종’이 31.3%, 그 외 업종이 21.0%로 나타났다.

[그림 4-40] [향후 계획] 희망 산업

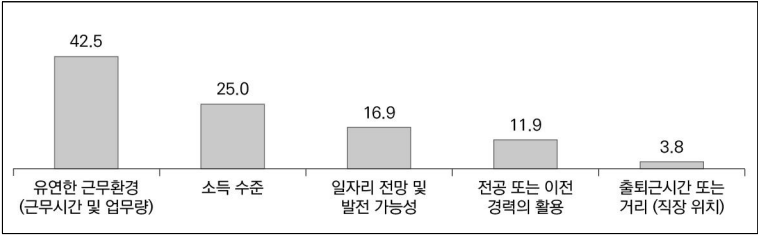
[Base: 전체 응답자(n=233), Unit: %]



향후 창업 또는 프리랜서(반프리랜서 포함)을 계획하고 있는 경우, 응답자들의 주요 고려 요인은 ‘유연한 근무환경’이 42.5%로 가장 비중이 높고, 그다음으로 ‘소득 수준(25.0%)’, ‘일자리 전망 및 발전 가능성(16.9%)’ 등의 순으로 나타났다.

[그림 4-41] [향후 계획] 창업/프리랜서 관련 주요 고려 요인

[Base: 전체 응답자(n=160), Unit: %]



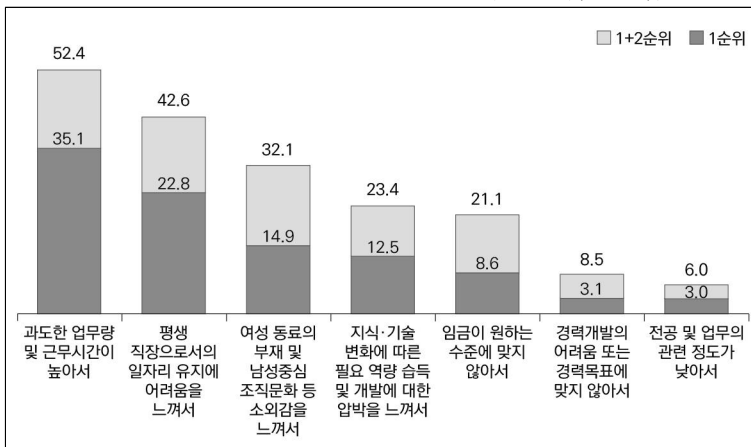
4. 정책지원방안

다음은 본 조사의 전체 응답자(800명)를 대상으로 SW·ICT 서비스업에서 경력단절 예방 및 경력단절 시 재취업을 위해 필요한 정책적인 수요들을 파악한다. 이를 위해 SW·ICT 서비스업 외 다른 업종으로 이직하는 원인 및 해당 산업의 특성도 함께 살펴본다.

먼저, 전체 응답자들에게 SW·ICT 서비스업에 종사했던 여성들이 해당산업 외 다른 산업으로 이직하는 원인이 무엇이라고 생각하는지 조사하였다. 응답자들이 SW·ICT 서비스업에 종사한 경험이 있거나 현재 종사하고 있다는 점에서 본 문항에 대한 응답은 단순 추측에 기반한 것이 아니라 실제 경험에 기반한 의미 있는 결과라 할 수 있다. 1순위 기준으로 ‘과도한 업무량 및 근무시간이 높아서’가 35.1%로 가장 비중이 높고, 그다음으로 ‘평생 직장으로서의 일자리 유지에 어려움을 느껴서(22.8%)’, ‘여성 동료의 부재 및 남성중심 조직문화 등 소외감을 느껴서(14.9%)’ 등의 순으로 나타났다. 2순위 응답까지 모두 고려했을 경우도 응답비중이 이와 동일하게 나타났다.

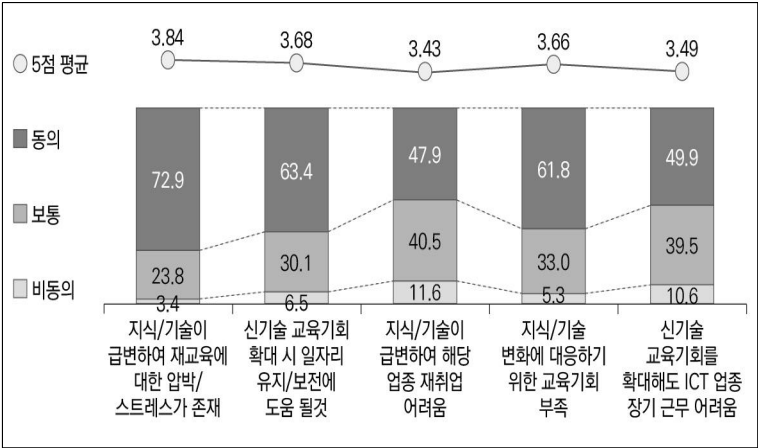
[그림 4-42] [정책 지원] 타 산업으로 이직하는 이유

[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: %]



해당 산업의 경력단절 여성을 위한 정책적인 시사점을 도출하는데 SW·ICT 서비스업의 특성을 분석하는 것이 중요하다. 이를 위해 먼저 기술변화 특성을 살펴보면, 응답자들이 산업 내 기술변화 특성과 관련 인식에 대한 모든 항목에서 5점 기준으로 평균이 3점을 상회하여 전반적으로 동의하는 것으로 나타났다. 항목 중에서는 ‘지식, 기술이 급변하여 신기술 교육 등 재교육에 대한 압박 및 스트레스가 존재한다’의 동의 비중이 72.9%로 가장 높았으며, ‘신기술 교육기회 확대 시 일자리/유지 보전에 도움 될 것’이 63.4%, ‘지식/기술 변화에 대응하기 위한 교육 기회 부족’이 61.8%, ‘신기술 교육기회를 확대해도 ICT 업종 장기 근무가 어려움’이 49.9%였으며, ‘지식, 기술이 급변하여 해당 산업 재취업이 어렵다’가 47.9%로 나타났다. 즉, 응답자들은 SW·ICT 서비스업 내 기술 변화 속도가 빠르다는 것에 대부분 동의하였으며 이러한 특성 때문에 해당 산업에 재취업이 어렵다는 의견을 피력하였다. 또한, 급변하는 기술변화에 대응하기 위한 교육 확대에 대해 긍정적인 의견을 가지고 있음에도 불구하고, 교육기회를 확대해도 장기 근무가 여전히 어려운 산업이라고 생각한다는 것을 확인할 수 있었다.

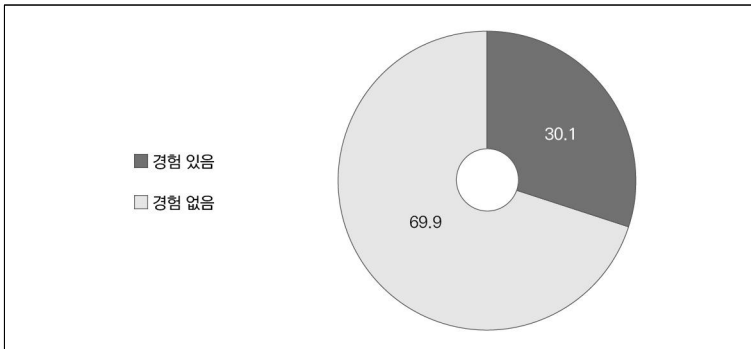
[그림 4-43] [정책 지원] SW·ICT 서비스업의 기술변화 특성 (요약)
[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: 점]



응답자의 SW·ICT 서비스업의 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램 참여 경험을 조사한 결과, ‘경험 없음’이 69.9%로 ‘경험 있음(30.1%)’ 보다 비중이 높게 나타났다.

[그림 4-44] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 참여 경험

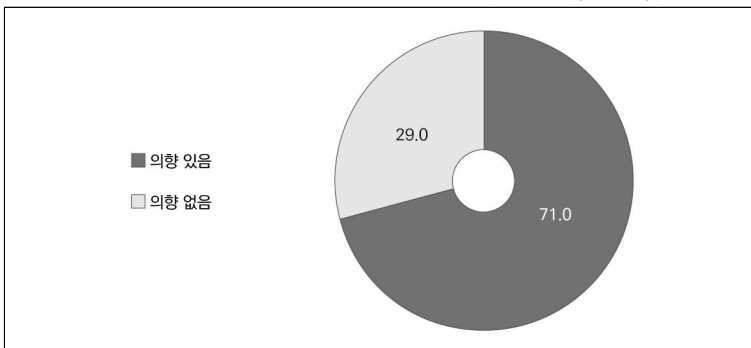
[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: %]



그러나 SW·ICT 서비스업의 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램 참여 의향은 ‘의향 있음’이 71.0%로 ‘의향 없음(29.0%)’ 보다 비중이 높게 나타나, 응답자들의 참여 경험은 적은 반면 기회가 있다면 직업·교육 훈련 참여를 대부분 희망하고 있음을 확인할 수 있었다.

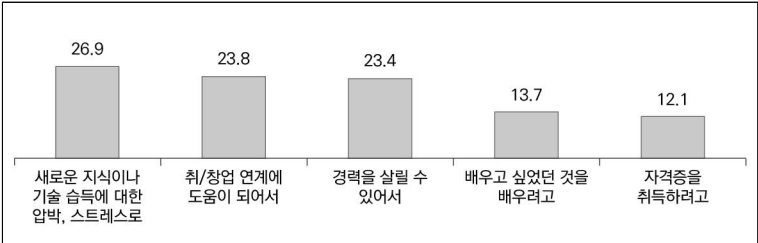
[그림 4-45] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 참여 의향

[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: %]



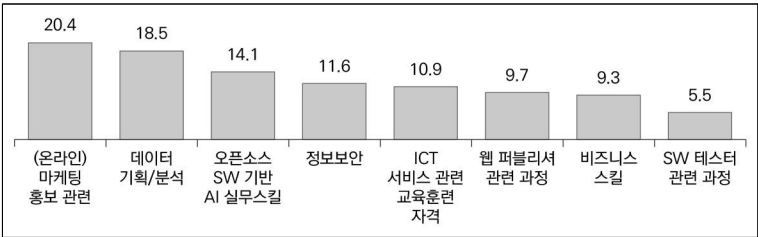
SW·ICT 서비스업의 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램 참여하려는 이유는 ‘새로운 지식이나 기술 습득에 대한 압박, 스트레스로’가 26.9%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 이는 앞서 응답자들이 SW·ICT 서비스업에서 ‘지식, 기술이 급변하여 신기술 교육 등 재교육에 대한 압박 및 스트레스가 존재한다’에 대부분 동의한 것에 대한 결과라고 할 수 있다. 그다음으로 ‘취창업 연계에 도움이 되어서(23.8%)’, ‘경력을 살릴 수 있어서(23.4%)’ 등의 순으로 나타났다.

[그림 4-46] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 참여 이유
[Base: 전체 응답자(n=568), Unit: %]



SW·ICT 서비스업에서의 경력 개발을 위해 희망하는 직업·교육훈련 프로그램 분야 및 과정으로는 ‘온라인 마케팅, 웹 운영, 동영상 제작 등의 마케팅 홍보 관련 분야’가 20.4%로 가장 비중이 높고, 그다음으로 ‘데이터 기획 및 분석 분야(18.5%)’, ‘오픈소스 SW 기반 AI 실무스킬 분야(14.1%)’ ‘정보보안(11.6%)’ ‘ICT 서비스 관련 교육훈련 자격(10.9%)’ ‘웹 퍼블리셔 관련 과정(9.7%)’ ‘비즈니스 스킬(9.3%)’ ‘SW 테스터 관련 과정(5.5%)’ 등의 순으로 나타났다.

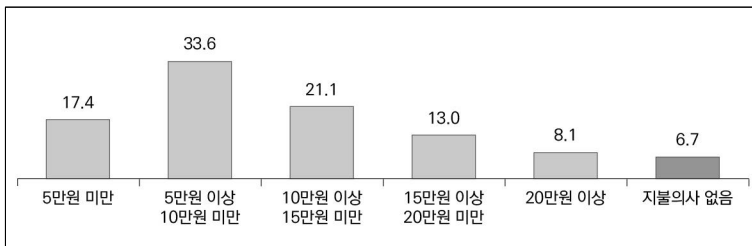
[그림 4-47] [정책 지원] 희망 직업·교육훈련 프로그램 분야/과정
[Base: 전체 응답자(n=568), Unit: %]



SW·ICT 서비스업의 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램 참여를 위해 지불할 의사가 있는 금액으로는 ‘5만원 이상 10만원 미만’이 33.6%로 가장 비중이 높았으며, 그다음으로 ‘10만원 이상 15만원 미만(21.1%)’, ‘5만원 미만(17.4%)’, ‘15만원 이상 20만원 미만(13.0%)’ 등의 순으로 나타났다. ‘지불의사가 없음’으로 답한 응답자들은 6.7%에 그쳐 대부분의 여성들은 직업·교육훈련 프로그램 참여에 대한 비용을 지불할 의사가 있음을 확인할 수 있었다. 또한, 응답자의 75.8%가 5만원 이상 지불할 의사가 있다고 답하였으며, 이는 향후 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램의 정책지원금을 정할 때 근로자의 지불의사가 중요한 고려요소가 될 수 있음을 보여준다.

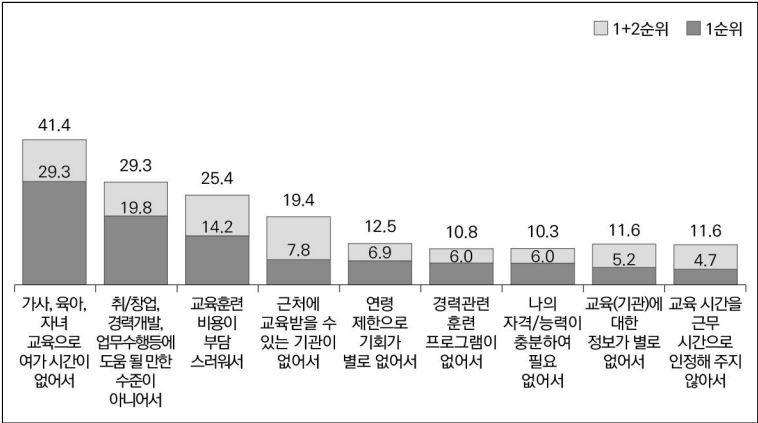
[그림 4-48] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 비용 지불 의사 금액

[Base: 전체 응답자(n=568), Unit: %]



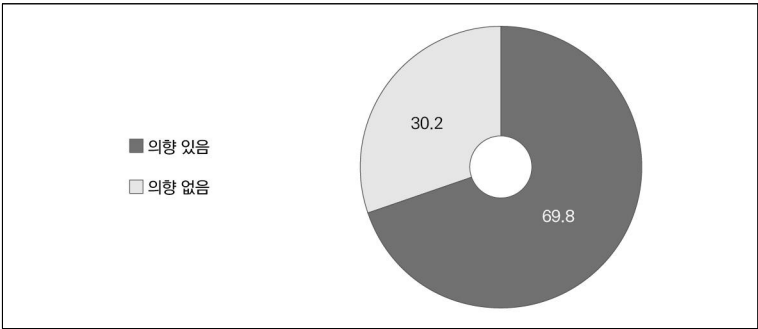
한편 SW·ICT 서비스업의 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램에 참여할 의향이 없다고 밝힌 여성들의 참여하지 않는 이유를 살펴봤는데, 응답자들의 미참여 이유는 1순위 기준으로 ‘가사, 육아, 자녀 교육 등으로 여가시간이 없어서’가 29.3%로 가장 비중이 높게 나타났는데, 이는 교육 참여 의향이 있더라도 시간적인 여유가 없어서 참여하지 못하는 여성들이 존재함을 보여준다. 그다음으로 ‘취/창업, 경력개발, 업무수행 등에 도움이 될 만한 수준이 아니어서(19.8%)’, ‘교육훈련 비용이 부담스러워서(14.2%)’ 등의 순으로 나타났다.

[그림 4-49] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램 미참여 이유
[Base: 전체 응답자(n=232), Unit: %]



SW·ICT 서비스업의 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램에 참여할 의향이 없다는 응답자 대상으로 취업으로 연계되거나 직장 근무시간으로 인정될 때 참여할 의향이 있는지를 추가적으로 확인하였는데, ‘의향 있음’이 69.8%로 ‘의향 없음(30.2%)’ 보다 비중이 높게 나타났다. 특히, 앞서 직업·교육훈련 프로그램 미참여 이유로 ‘가사, 육아, 자녀 교육 등으로 여가 시간이 없어서’가 가장 높았는데, 이에 대한 부분적인 해결책으로 현재 취업자에 한해 교육 프로그램 이수를 위해 근로시간과 연계해서 직업·교육훈련 프로그램을 제공하는 방안을 고려해볼 수 있다.

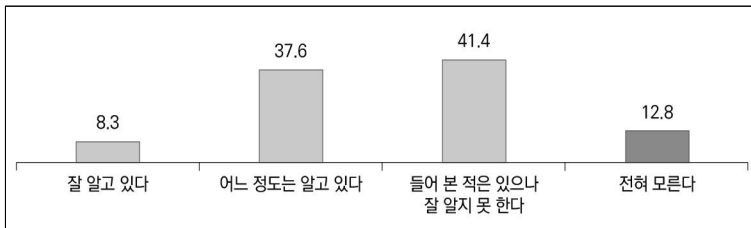
[그림 4-50] [정책 지원] 직업·교육훈련 프로그램의 근무시간 인정 시 참여 의향
[Base: 전체 응답자(n=232), Unit: %]



다음은 전체 응답자를 대상으로 경력단절 여성의 경제 활동을 지원하기 위한 정책사업에 대한 인지수준을 조사한 결과로, ‘들어 본 적은 있으나 잘 알지 못한다’가 41.4%로 가장 비중이 높고, ‘전혀 모른다’는 12.8%로 나타나 54.2%가 정책사업을 잘 알지 못하거나 전혀 모르는 것으로 나타났다. 응답자의 45.9%가 어느 정도 알고 있거나 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

[그림 4-51] [정책 지원] 경력단절 여성의 경제활동 지원 정책사업 인지 여부

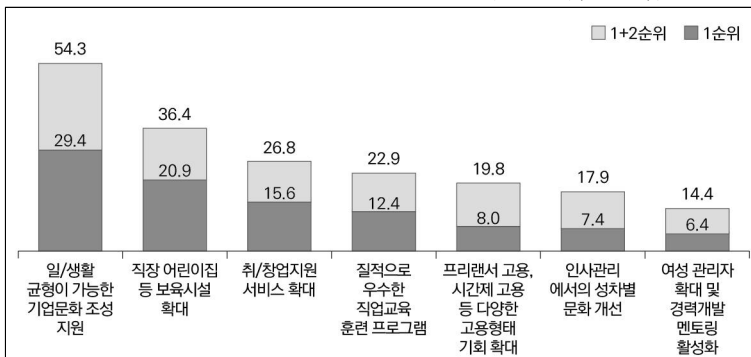
[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: %]



끝으로 SW·ICT 서비스업 경력단절 여성의 정책적 수요를 파악하기 위해 일자리 환경과 정부 추진 정책에 대해 알아보았다. 우선, SW·ICT 서비스업에서 여성의 경력단절 예방 및 경력단절 후 취·창업을 위해 필요한 일자리 환경에 대해서는 1순위 응답기준으로 ‘일/생활 균형이 가능한 기업문화 조성 지원’이 29.4%로

[그림 4-52] [정책 지원] 경력단절 예방 및 재취업/창업 위해 필요한 일자리 환경

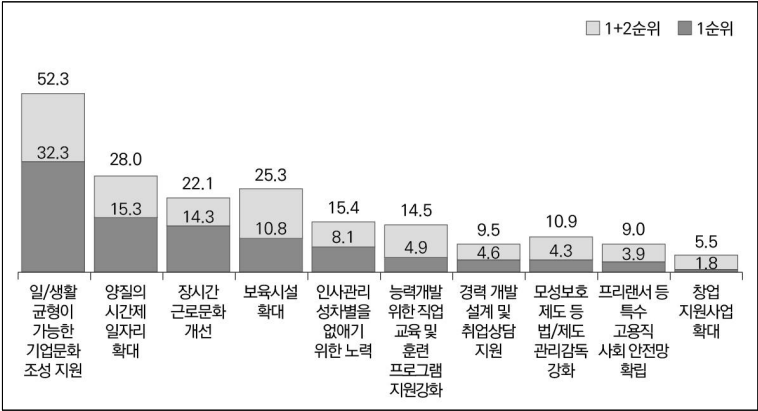
[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: %]



가장 비중이 높았으며, 그다음으로 ‘직장 어린이집 등 보육시설 확대(20.9%)’, ‘취/창업 지원 서비스 확대(15.6%)’, ‘질적으로 우수한 직업 훈련 프로그램(12.4%)’, ‘프리랜서 고용, 시간제 고용 등 다양한 고용 기회 확대(8.0%)’ 등의 순으로 나타났다. 1, 2위 응답을 모두 고려했을 때도 동일한 순으로 응답되었다.

또한, SW·ICT 서비스업 여성의 경력단절 예방과 경력단절 이후 여성들의 재취업/창업을 위해 정부가 추진해주기를 바라는 정책을 각각 조사하였는데, 경력단절 예방 정책으로는 ‘일/생활 균형이 가능한 기업문화 조성 지원’이 1순위 기준 32.3%로 가장 비중이 높고 그다음으로 ‘양질의 시간제 일자리 확대(15.3%)’, ‘장시간 근로문화 개선(14.3%)’ 등의 순으로 나타났다.

[그림 4-53] [정책 지원 경력단절 예방을 위한 정부 추진 정책
[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: %]

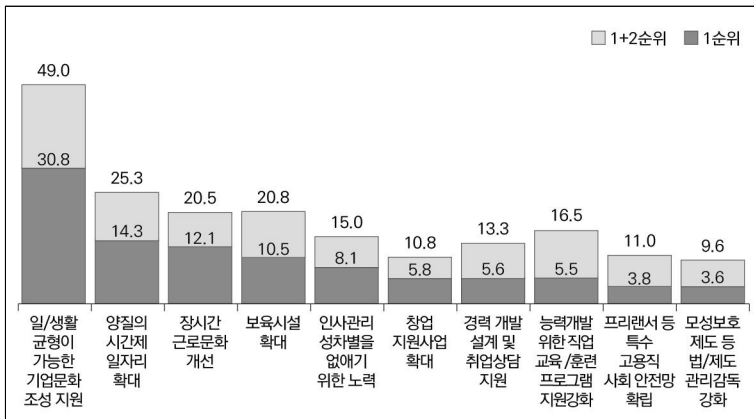


SW·ICT 서비스업 여성의 경력단절 이후 성공적인 취·창업을 위해 정부가 추진해주기를 바라는 정책으로는 ‘일/생활 균형이 가능한 기업문화 조성 지원’이 1순위 응답기준 30.8%로 가장 비중이 높고 그다음으로 ‘양질의 시간제 일자리 확대(14.3%)’, ‘장시간 근로문화 개선(12.1%)’ 등의 순으로 나타났다. 1, 2위 응답을 모두 고려했을 때 ‘일/생활 균형이 가능한 기업문화 조성 지원(49.0%)’, ‘양질의 시간제 일자리 확대(25.3%)’, ‘보육시설 확대(20.8%)’ 등의 순으로 나타났다.

즉, 비중의 차이는 있으나 경력단절 예방과 경력단절 이후에 지원되어야 할 정책이 5순위까지 동일하여 응답자들이 경력단절 예방과 재취업에 있어 희망하는 정책이 크게 상이하지 않음을 확인할 수 있었다. 다만, 경력단절 예방 정책을 위해 ‘능력개발을 위한 직업·교육 훈련프로그램 지원 강화’가 4.9%(1순위 기준)로 6번째로 꼽혔으며, 경력단절 이후 여성들을 위한 지원 정책으로는 ‘창업 지원사업 확대’가 5.8%(1순위 기준)로 6번째로 꼽혔다는 점의 차이점이 존재한다.

[그림 4-54] [정책 지원] 경력단절 이후 취·창업을 위한 정부 추진 정책

[Base: 전체 응답자(n=800), Unit: %]



제 4 절 소결

본 연구의 실태조사 결과를 바탕으로 경력단절 당시와 경력단절 이후의 주요 일자리 특성에 대한 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 실태조사의 응답자 중 경력단절 경험이 있는 여성(547명)의 37.8%가 재취업하지 못하였으며, 32.5%가 SW·ICT 서비스업으로 복귀, 29.6%는 타 산업으로 재취업하였다. 둘째, 경력단절 직후 종사하는 일자리에 종사상 지위, 4대보험 가입비율, 월 평균 임금을 살펴볼 때 여성들의 일자리의 질이 낮아짐을 확인할 수 있다. 이는 경력단절 기간 동안 인적자본 손실에 대한 반영일 수 있으나, 경력단절 후 여성의 선호가 어느

정도 반영된 결과일 수도 있다. 예를 들어, 재취업시 프리랜서 및 반프리랜서 비중이 높아지는 등 여성의 고용형태가 더욱 다양해지며, 여성들이 여성종사자의 비중이 높고, 근로시간이 예정보다 소폭 짧은 일자리로 재취업하는 경향을 보인다. 일자리만족도를 조사하는 문항에 대해서도 경력단절 이후 일자리에서의 부정적인 대답이 다소 감소하여 경력단절 경험 여성이 재취업 과정에서 일·가정 양립이 비교적 수월한 일자리를 선택할 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 물론, 노동시장에서 경력단절을 경험한 여성들에 대한 차별로 인해 여성들이 비자발적으로 일자리의 질이 낮은 곳으로 취업할 수 밖에 없는 가능성도 배제할 수 없다. 마지막으로, 업무 수행 시 본인의 역량에 대한 주관적인 평가를 조사한 결과, 경력단절 당시에 비해 경력단절 직후 재취업자들의 긍정평가 비중이 감소하여, 경력단절 여성이 업무 복귀에 있어 심리적으로 위축될 수 있음을 확인할 수 있었다.

향후 3년 이내에 결혼, 임신, 출산 및 육아의 사유로 경력단절 가능성이 높은 잠재적 경력단절 여성그룹의 경우, 68%가 경력단절에 대한 불안감을 느끼는 것으로 응답하여 현재 SW·ICT 서비스업에서 종사하는 여성들의 경력단절에 대해 느끼는 불안감이 상당히 높은 수준임을 알 수 있었다. 또한, 불안감의 주원인이 경력단절 후 재취업/복귀가 어려울 것으로 생각하기 때문인 것으로 나타나, 이에 대한 정책적인 지원이 절실함을 재확인 할 수 있었다. 마지막으로, 응답자의 60.1%가 경력단절 경험이 있으며 관리자 이상으로 승진한 여성 동료 및 선후배가 있다면 본인의 커리어를 설계하는데 롤모델이 될 수 있다고 생각하여 경력단절을 경험한 여성 관리자의 존재가 여성의 노동시장 참여를 독려하는 선순환 체계를 형성하는데 도움이 될 수 있음을 알 수 있다. 반면, 36.8%만이 현재 그런 여성 동료 및 선후배를 알고 있다고 응답하여 현실적으로 그 비중이 낮음을 확인할 수 있다.

끝으로, 실태조사 전체 응답자(800명)를 대상으로 SW·ICT 서비스업에서 타 산업으로 이직하는 이유에 대해 조사한 결과 ‘과도한 업무량 및 근무시간이 높아서’가 가장 높은 비중으로 선택되었다. 또한, SW·ICT 서비스업의 기술변화 특성에 관한 문항을 조사한 결과, ‘지식, 기술이 급변하여 신기술 교육 등 재교육에 대한 압박 및 스트레스가 존재한다’, ‘신기술 교육기회 확대 시일자리/유지 보전에

도움 될 것', '지식/기술 변화에 대응하기 위한 교육기회 부족' 등의 문항에 과반수가 동의하는 것으로 나타나 SW·ICT 서비스업의 특성을 확인 할 수 있었다. 또한, 응답자들의 참여 경험(30.1%)은 적은 반면 기회가 있다면 직업·교육 훈련 참여를 대부분 희망(71.0%)하고 있다고 응답하여 직업·교육 훈련의 중요성을 확인 할 수 있다. 실제로, SW·ICT 서비스업의 경력 개발을 위한 직업·교육훈련 프로그램 참여를 위해 5만원 이상 지불할 의향이 있는 응답자가 75.8%, 10만원 지불할 의향이 있는 응답자가 42.2%에 달해 응답자의 실질적인 참여의사를 확인할 수 있다. 마지막으로, 경력단절 여성의 경제 활동을 지원하기 위한 정책사업에 대한 인지수준을 조사한 결과, 응답자의 과반수가 정책사업을 잘 알지 못하거나 전혀 모르는 것으로 나타나 정책사업에 대한 홍보가 절실한 것으로 나타났다.

제 5 장 정보통신업의 경력단절 임금손실 및 재취업 결정요인 분석

본 장에서는 ICT 산업의 경력단절 효과 분석을 위해 정보통신업으로 범위를 제한하여 경력단절에 따른 여성근로자의 임금손실을 추정하고 재취업 결정요인에 대해 알아본다.

제 1 절 실증분석 모형

1. 임금손실 추정

ICT 산업에서 여성근로자에게 경력단절에 따른 임금손실이 발생하는지를 실증 분석하기 위해서는 통상적으로 경력단절을 경험한 재취업 여성의 임금과 경력단절 경험이 없는 여성의 임금 차이를 추정한다.

근로자의 임금은 통상적으로 Mincer 임금함수라 불리는 개인적 특성과 일자리 특성의 함수로서 식 (1)과 같이 나타낼 수 있다. 종속변수 ω_i 는 개별 근로자의 임금을, 설명변수 X 는 나이, 성별, 혼인상태 등의 개인 특성과 학력 및 경력과 같은 인적자본 특성, 그리고 일자리 특성인 산업, 사업체규모, 종사상지위를 나타낸다. 통상적으로 근로자의 임금함수를 추정할 때 남녀의 차이를 구분하기 위해 성별 더미변수를 설명변수로 포함시키지만, 본 연구는 여성근로자만을 분석하고 있어 성별 더미변수는 생략되었다.

$$\omega_i = X\beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

경력단절 여부에 따라 여성근로자의 임금에 차이가 발생하는지 알아보기 위해서는 위의 임금함수에 관심변수인 경력단절 여부 더미변수(D_i)를 추가하여 다음

과 같이 설정할 수 있다.

$$\omega_i = zD_i + X_i\beta + \varepsilon_i \quad (2)$$

통상적으로 경력단절 더미변수는 경력단절을 경험했는지 여부를 식별하는 것으로 D_i 변수 계수의 방향성을 통해 임금이 하락했는지 여부를 판별할 수 있다. 그런데 본 연구는 산업적 특성을 고려한 경력단절 경험여부가 관심변수이므로 경력단절 경험여부 및 분석대상의 범위를 새롭게 정의할 필요가 있다. 본 연구에서는 경력단절 당시의 산업 정보와 현 산업에 대한 정보를 활용하여 경력단절 경험여부는 ICT 산업에서 일하던 중 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄의 사유로 일자리를 그만두었는지를 식별하여 더미변수(D_i)를 구축하였다. 또한, 종속변수인 임금은 ICT 산업 일자리에서의 현재 근로소득을 의미하며 ICT 산업에서 경력단절을 경험하였으나 타 산업으로 재취업한 경우는 분석에서 제외되었다.

이처럼 경력단절 정의와 분석 범위를 설정하면 본 연구의 분석대상인 처치그룹(treatment group)과 비교그룹(control group)의 범위는 다음으로 정의할 수 있다.

처치그룹($D_i = 1$): ICT 산업에서 경력단절을 경험한 후 ICT 산업으로 재취업한 여성
 비교그룹($D_i = 0$): ICT 산업에서 경력단절을 경험하지 않았으며 ICT 산업에서 취업상태인 여성

본 연구의 조작적 정의에 따라 ICT 산업에서 현재 취업 중인 경력단절을 경험한 여성(처치그룹)의 평균임금은 $\bar{w} = z + \bar{X}\hat{\beta}$, 현재 ICT 산업에서 취업중이지만 경력단절을 경험하지 않은 여성(비교그룹)의 평균임금은 $\bar{w} = \bar{X}\hat{\beta}$ 으로 나타낼 수 있다. 경력단절에 따른 임금차이는 z 를 추정하는 것으로, 간단하게는 식 (2)를 최소제곱법(OLS)으로 추정하고 경력단절 더미변수의 계수($\hat{z}$)의 부호와 크기(magnitude)를 통해 경력단절에 따른 임금손실 여부를 판별할 수 있다.

그러나 OLS 추정은 잔차항(error term)과 설명변수의 외생성(exogeneity)을

가정하는 것으로, 설명변수와 상관관계가 높은 관측할 수 없는 요인이 존재할 경우 이는 잔차항에 포함되어 내생성(endogeneity)을 야기하여 계수 추정에 편향(bias)이 발생하게 된다. 예를 들면 개인의 능력, 업무 수행에 대한 노력 및 몰입 정도 등 관측할 수 없는 변수는 통제할 수가 없고 경력을 단절한 여성이 육아 및 가사 등의 사유로 일·가정 양립에 어려움을 겪고 상대적으로 업무에 대한 몰입도가 낮다면 업무 몰입도라는 불관측 변수(latent variable)는 관심변수인 경력단절 경험여부 더미변수와 상관관계를 갖게 되어 편향이 발생하게 되는 것이다.

또한 일반적인 OLS 방식으로 경력단절 임금손실을 추정하게 되면 표본선택편의(sample selection bias) 문제가 발생하게 된다. 예를 들면 경력단절 이후의 임금정보를 그룹간 비교하게 되므로 경력이 단절된 이후 임금정보가 없는 비취업 상태의 여성은 분석의 대상에서 제외된다. 특히 본 연구에서는 ICT 산업으로 재취업한 여성을 처치그룹으로 설정함으로써 경력이 단절된 이후 타 산업으로 재취업한 경우를 제외시키고 있다. 개인이 선택적으로 ICT 산업으로의 복귀 및 타 산업으로 전직한 것이라면 ICT 산업으로 복귀한 처치그룹만의 독특한 특성이 존재할 수 있고, 따라서 분석대상에서 임의적(random)으로 추출되지 않았을 가능성을 배제시킬 수 없다.

이를 해결하기 위해 본 연구는 김종숙·이택면(2011)을 따라 성향점수매칭(PSM) 모형을 추정하여 경력단절 그룹과 미경험 그룹 간의 임금 차이를 분석하였다. PSM 방식을 이용하면 처치그룹과 비교그룹의 성향점수(propensity score)를 추정하여 그룹 간 매칭하여 비교하게 되는데 이때 두 가지 장점이 존재한다. 첫째는 성향점수를 기준으로 유사한 특성의 표본끼리 비교함으로써 분석대상의 동질성을 확보하여 선택편의를 보정할 수 있다. 둘째 처치그룹의 경력단절 미경험시 임금정보는 존재할 수 없으나 성향점수가 유사한 경력단절 미경험그룹(비교그룹)의 임금을 가상의 임금(counterfactual wage)으로 사용하는 것이 몇 가지 가정하에 가능하다.

성향점수(p_i)는 설명변수를 통제한 후 경력단절을 경험할 조건부 확률(conditional probability of being treated)로 정의되며 다음 식(3)과 같이 나타낼 수 있다.

$$p_i(X) = \text{prob}(D_i = 1 \mid X) \quad (3)$$

PSM 방식은 조건부 독립성(conditional independent assumption)과 성향점수 범주에 대한 가정을 전제로 한다. 조건부 독립성 가정은 관측 가능한 설명변수를 적절히 통제할 경우 개인의 경력단절 여부는 가상의 임금과 서로 독립적이라는 것으로 $(w_i^1, w_i^0) \perp D_i \mid X$ 이처럼 표현할 수 있다. 이 가정의 직관적 의미는 관측 가능한 변수를 통제할 경우 처치그룹의 counterfactual wage는 유사한 특성의 경력단절 미경험 그룹의 임금으로 대표될 수 있음을 함의한다(김종숙·이지은 2012; p.83). 한편 성향점수 범주에 대해서는 공통영역 조건(common support condition)을 가정한다. 성향점수의 매칭이 이루어지기 위해서는 처치그룹과 비교그룹의 설명변수 분포가 중첩(overlap)되어야 하며 이를 수식으로 표현한다면 $0 < p_i(X) < 1$ 로 표현 가능하다. 설명변수 통제시 처치그룹의 확률과 비교그룹의 확률은 각각 양의 값으로 존재한다는 것을 가정함으로써 공통영역 조건을 전제로 성향점수가 중첩되는 구간에서만 각 그룹의 성향점수 매칭이 이루어지는 것이 가능해진다(윤윤규 외 2012; p.43).

두 가지 가정을 전제로 처치그룹과 비교그룹의 임금 차이를 추정하면 두 그룹 간 차이(z)는 식 (4)와 같이 나타낼 수 있으며 이는 경력단절 평균처치효과(Average Treatment Effect on Treated; ATT)로 해석된다.

$$z = E(w_i^1 - w_i^0 \mid D_{i=1}) = E(w_i^1 \mid D_{i=1}) - E(w_i^0 \mid D_{i=1}) \quad (4)$$

임금 차이인 z 값의 부호는 통상적으로 문헌에서는 통계적으로 유의하게 음의 방향을 나타내고 있어 경력단절에 따른 임금 손실이 발생하는 것으로 보고되고 있다. 즉 경력이 단절된 재취업자의 임금은 유사한 성향의 경력단절을 경험하지 않은 그룹의 평균 임금 대비 낮게 추정되어 경력이 단절됨으로써 임금하락이 발생한다고 알려져 있다.

그러나 ICT 산업의 특성을 고려한 산업 내 경력단절에 따른 임금 차이에 대한 실증연구가 존재하지 않아 그 부호의 방향성과 임금 차이의 크기에 대해서는 알

려진 바가 없다. 다만 ICT 산업의 특성상 기술변화가 빠르기 때문에 경력이 단절되는 기간동안 여성근로자의 인적자본 마모는 다른 산업에서의 마모 보다 그 크기(magnitude)가 상대적으로 클 것으로 예상할 수 있다. 이는 현직에서 통용되는 지식과 기술이 빠르게 변한다면 이전에 보유한 인적자본의 활용 가치가 상대적으로 낮아지기 때문이다. 따라서 이 경우 평균처리효과 값은 음의 부호를 나타내며 타 산업 대비 절대적 크기가 더 클 것으로 예상된다.

반면 기술변화가 빠른 산업의 특성으로 근로자의 직업교육 및 훈련이 잘 이루어지고 원격근무 및 재택근무가 상대적으로 활성화될 수 있는 특성을 고려해볼 때, 경력단절 이전에 보유한 인적자본의 마모를 다른 산업대비 상대적으로 낮출 가능성도 존재한다. 또한 산업내 전문직종이 다양하고 인력수요가 높으며 타 산업과 보상구조에서 있어 차이가 존재할 수도 있다. 예컨대 SW개발직의 경우 경력연수에 따른 평균단가가 존재⁹⁾하고 있으며 직종의 고유한 특성으로 비전문직종에서 전문직종으로의 비가역성이 존재한다는 점, 전문직종에 대한 인력수요가 지속된다는 점에서 경력이 단절되었다고 임금이 낮아질 유인이 거의 없을 가능성이 있다. 이 경우 평균처리효과는 음의 값을 갖더라도 상대적으로 다른 산업 대비 절대적 크기가 작을 수도 있으며 경력단절 유무에 따른 임금 차이가 거의 나타나지 않을 가능성도 배제시킬 수는 없다.

즉 산업 특수성에 의해 전 산업 노동시장에서 나타나는 임금손실 보다 그 규모가 더욱 클 수도 있지만 반대로 낮거나 나타나지 않을 가능성이 모두 존재한다. 기존 연구에서 ICT 산업을 대상으로 경력단절 임금하락을 실증적으로 분석한 연구가 존재하지 않아 본 연구에서는 경력단절 여부에 따른 임금 차이 값의 부호가 갖는 방향성을 음의 값과 양의 값의 가능성을 모두 허용하여 분석을 수행한다.

9) 예를 들면 노임단가와 개발자 실제 임금 간에 괴리가 있는 것으로 알려져 있긴 하지만, SW사업 수주시 인건비계산에 쓰이는 'SW 기술자 노임 단가표'가 존재하며 SW개발직 임금수준이 일정 수준은 결정되어 있다(참고: 한국소프트웨어산업협회 SW사업 대가산정 가이드 2020)

2. 재취업 소요기간 결정요인 추정

임금손실 분석에서는 ICT 산업으로 재취업된 경력단절 그룹과 동 산업에서 경력단절이 미발생한 그룹만을 이용하므로 경력이 단절된 직후 비취업상태 또는 현재 비취업상태의 경력단절 여성에 대한 함의를 도출할 수 없다는 한계가 있다. 생애주기별 노동시장에서 여성은 경력이 단절된 이후 취업-비취업 상태의 반복 또는 연속 비취업 상태를 경험하는 등 일자리 행태가 변화하는데, 경력단절 이후 취업상태로의 이행을 살펴보기 위해 임금분석에서 제외된 경력단절 여성 그룹을 모두 포함하여 분석한다.

경력단절 이후 취업상태로의 이행에 대한 분석은 콕스 비례위험률모형을 이용하여 경력단절 이후 재취업할 때 가지의 소요기간에 영향을 미치는 결정요인을 분석한다. 통상적으로 콕스 비례위험률모형을 사용하는 생존 분석(survival analysis)에서는 ‘사망’을 특정 사건(event)으로 정의하고 생존하는 기간(duration)을 분석단위로 정의한다. 본 연구의 분석에서는 사건은 ‘경력단절을 탈출하는 것’을 의미하며, 분석단위는 경력단절 시작부터 탈출할 때까지의 기간(duration)을 나타낸다. 위험률 함수(hazard function)는 경력단절 기간이 t 기까지 지속된다는 가정하에 t 시점에 사건(event)이 일어날 확률, 즉 경력단절 여성이 노동시장으로 복귀할 확률(또는 재취업확률)을 가리키며 다음과 같이 표현된다.

$$h(t) = \lim_{h \downarrow 0} \frac{P(t \leq T < t+h | T \geq t)}{h} = \lim_{h \downarrow 0} \frac{\frac{P(t \leq T < t+h)}{P(T \geq t)}}{h} = \lim_{h \downarrow 0} \frac{\frac{F(t+h) - F(t)}{1 - F(t)}}{h} \quad (5)$$

경력단절이 시작된 시점부터 경력단절을 탈출하는 시기, 즉 재취업할 때까지의 기간에 영향을 미치는 독립변수 벡터 Z 를 포함하면 비례위험률함수(proportional hazard function)를 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$h_t(t, Z) = h_0(t) \exp(B'Z) \quad (6)$$

식 (6)의 위험률 함수는 t 와 독립변수 벡터 Z 에 따라 값이 달라진다. $h_0(t)$ 는 기준위험률함수(baseline hazard function)로 독립변수 벡터인 모든 Z 에 대해 공

통적으로 적용되는 함수로 경력단절 기간인 t 마다 각 표본 간 위험률비율(hazard ratio) 산출 시 기준위험률함수는 취소되어 고려되지 않는다. β 는 독립변수 벡터 Z 의 회귀계수 모수(regression parameters) 벡터를 나타낸다.

본 연구에서는 다음의 독립변수를 고려하여 위험률 함수를 식 (7)과 같이 설정하였으며 실태조사 데이터를 이용하여 콕스 비례위험률모형으로 추정한다.

$$h_t(t, Z) = h_0(t) \exp(\beta_1 \text{인구통계학적특성} + \beta_2 \text{가계특성} + \beta_3 \text{경력단절당시일자리특성} + \beta_4 \text{경력단절사유}) \quad (7)$$

분석대상은 경력단절을 경험한 표본을 모두 포함하며, 이때 경력단절 이후 연속 비취업상태인 여성의 경우 현재 경력단절기간이 종료되지 않았으므로 데이터의 우측중도절단(right censoring)문제가 발생하며 이는 위험률비율의 우도함수(likelihood function) 산출시 고려된다. 또한, 경력단절기간이 같은 표본이 많은 경우 동점(ties) 문제가 발생하게 되는데, 이때 브레슬로 근사법(Breslow Approximation)을 이용하여 해결하였다.

제 2 절 분석 자료 및 표본 구성

실증분석은 본 연구의 실태조사 데이터와 통계청 지역별고용조사를 활용하였다. 실태조사 데이터는 SW·ICT 서비스업에서 경력단절을 경험 또는 경력단절 위험에 있는 여성을 조사하고 있어 정보통신업 내에서도 세부 산업의 이질성을 통제하고 표본의 동질성을 확보하여 분석하는데 효과적이다. 다만 표본추출이 일반적인 통계청 조사의 랜덤 샘플링을 따르고 있지 않으며 특히 처치그룹의 경우 표본 선택 편의의 가능성을 완전히 배제할 수는 없다. 이와 같은 자료의 한계를 보완하기 위해 통계청 지역별고용조사를 추가 분석함으로써 결과의 강건성(robustness)을 확인한다. 또한 지역별고용조사 분석은 정보통신업에서의 임금손실 추정 결과를 타 산업과 비교할 수 있어 산업 특수성에 대한 함의를 도출하는데 효과적이다. 다만 해당 자료는 경력단절을 경험한 여성이 어떤 산업에서 경력단절을 경험했는지

식별할 수 없으며 정보통신업 내 세부 산업을 식별할 수 없다는 한계가 존재한다.

1. 본 연구 실태조사 분석자료 및 표본 특성

가. 경력단절 임금손실 추정의 분석표본 특성

본 연구의 실태조사 데이터를 활용하여 처치그룹으로 SW·ICT 서비스업에서 경력단절을 경험한 후 현재 SW·ICT 서비스업 취업자를 이용, 비교그룹으로 앞에서 설명했던 잠재적 경력단절 그룹인 현재 SW·ICT 서비스업 취업상태이나 경력단절 경험이 없는 표본을 사용하여 임금손실 추정을 수행한다.

실태조사에서는 경력단절 직후 첫 번째 일자리를 현재까지 유지하는 유형이 존재하는데 조사내용이 방대하여 조사 설계상 현재 일자리에 관한 정보를 임금수준 이외에는 수집할 수 없었다. 현재 시점에서 일자리 정보를 알 수 없는 해당 유형이 임금손실 분석에서 제외됨에 따라 SW·ICT 서비스업에서 현재 재취업 중인 여성의 정보를 분석에 활용할 수 없다는 한계가 있다. 제외된 재취업 그룹 여성 중 SW·ICT 서비스업에 근무하는 여성 총 95명의 현재 월평균 임금은 약 283.8만 원으로 분석의 처치그룹인 첫 번째 일자리에서 이직 후 현재 SW·ICT 서비스업에서 취업상태인 여성 56명의 월평균임금 235만원에 비해 상당히 높게 나타났다. 이는 분석에 제외된 그룹은 현재까지 동일한 일자리를 유지하면서 근속연수가 높아 이를 반영한 임금 수준으로 추측된다.

실증분석에서는 총 309명의 표본이 사용되었으며 분석에 사용된 처치그룹(56명)과 비교그룹(253명)의 범위는 다음과 같다.

〈표 5-1〉 경력단절 임금손실 분석의 대상 범위

	범위	N
처치그룹	SW·ICT 서비스업에서 경력단절을 경험 후 첫 번째 재취업 일자리에서 이직 경험이 있는 현재 SW·ICT 서비스업에서 취업 중인 여성	56명
비교그룹	SW·ICT 서비스업에서 경력단절을 경험 하지 않았으며 현재 SW·ICT 서비스업에서 취업 중인 여성	253명

실증분석에 사용된 변수는 다음의 <표 5-2>에 정리하였다. 우선 종속변수는 현재 일자리의 월평균소득(원 단위)의 자연로그 값을 이용하였다. 이때 현재 시점의 기준은 조사 당시인 2020년 10월 기준을 의미하며 월평균소득은 현재 일자리에서의 근로 총소득으로 이자소득, 배당소득 등의 비근로소득은 제외한 세전 기준 값이다. 교육수준은 고졸 이하를 기준변수로 전문대 졸업, 4년제 일반대학 졸업, 석박사 졸업으로 구분된 범주형변수로 기존 석사졸업 및 박사졸업을 통합하여 4개의 범주로 재생성하여 더미변수로 분석에 사용하였다. 종사상지위 더미변수의 경우 기존 5개의 범주형(상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 자영업, 기타종사자) 변수를 상용직, 임시·일용직, 자영업 및 기타로 3개 범주로 단순화시켰다. 이는 해당 산업의 특성상 상용직의 비중이 매우 높아 임시직 또는 일용직 표본 수가 충분하지 않다고 판단했기 때문에 변수 사용의 효율성을 높이고자 재구성하였다. 사업체규모 역시 통상적으로는 300인 이상을 대기업으로 식별하고 있으나 본 실태조사의 데이터 분포상 300인 이상 사업체 근로자 표본이 충분하지 않았으며 분포상 100인 이상 규모의 사업체에 표본수가 높았다. 따라서 연구의 조작적 판단하에 자료 특성을 고려하여 100인 이상과 100인 미만으로 더미변수를 재구성하여 분석에 사용하였다. 근로시간의 경우 실태조사에서는 연속변수로 값을 수집하지 않았으며 원변수 형태는 초과근로시간을 포함하여 실제 일한 주당 근로시간의 평균값을 10시간 미만, 10시간~20시간 미만, 20시간~30시간 미만, 30시간~40시간 미만, 40~52시간 미만, 52시간 이상으로 총 6개 범주로 수집하였는데, 응답자의 실제 분포를 살펴보면 40시간 미만에서 빈도가 높지 않고 거의 40시간 이상에 빈도수가 집중되어 있었다. 따라서 근로시간 더미변수 역시 자료 특성을 고려하여 주당 근로시간이 40시간 미만, 이상으로 단순화시킨 이항변수(binary variable)를 구성하였다. 끝으로 근속연수는 현재 일자리에서의 입사연도와 조사연도 차이를 계산하여 단위는 년이며 연속 값을 갖는다.

〈표 5-2〉 실증분석의 사용 변수

변수	설명
ln(임금)	현재 월평균소득의 자연로그값
경력단절 여부	경력단절 경험이 있으면 1, 경험한 적이 없으면 0
연령	만 나이
교육수준*	응답자의 최종학력 더미변수로 고졸이하(기준), 전문대 졸업/수료(=1), 4년제 대학 졸업/수료(=2), 석·박사 졸업/수료(=3)으로 구분
종사상지위	현재 일자리의 종사상 지위에 대한 더미변수로 임시일용직(기준), 상용직(=1), 자영업 및 기타(=2)로 구분
사업체규모	현재 일자리의 사업체 규모에 대한 더미변수로 전체 종사자 수가 100인 이상이면 1, 100인 미만이면 0으로 단순화시킴
근로시간	현재 일자리에서의 1주일 평균 근로시간의 범주형 변수로 주당 초과 근로시간을 포함하여 실제 일한시간이 40시간 이상이면 1, 40시간 이상이면 0으로 단순화시킴
근속연수	현재 일자리에서의 근속연수를 의미하며 현재 시점과 현재 일자리 시작 연도의 차이를 계산한 연속변수임

주: 교육수준에서 4년제 일반대학 졸업/수료 범주에 대학원 석사 재학/중퇴는 포함

다음의 〈표 5-3〉, 〈표 5-4〉는 분석에 사용된 전체표본(pooled sample), 처치그룹, 비교그룹에 대한 기초통계를 보여준다.

〈표 5-3〉 실태조사의 전체 분석표본(pooled sample) 일반적 특성 - 기초통계량

	평균	표준편차
ln(임금)	14.705	0.364
월평균임금(만원)	258	857790
경력단절 여부(1=경험)	0.181	0.386
연령(세)	32.670	5.707
교육수준		
고등학교 졸업	0.039	0.194
전문대 졸업	0.233	0.423
4년제 대학 졸업	0.660	0.474
석·박사 졸업	0.068	0.252

	평균	표준편차
종사상지위		
임시일용직	0.100	0.301
상용직	0.867	0.340
자영업 및 기타	0.032	0.177
사업체 규모 (1=100인 이상)	0.359	0.481
근로시간 (1=주당근로시간 40이상)	0.919	0.273
근속연수(연)	3.191	3.890

주: 표본수 N=309

우선 처치그룹과 비교그룹을 모두 통합한 전체표본의 기초통계를 살펴보면 다음과 같다. 월평균 임금의 평균값은 258만원 수준으로 만원 단위를 원단위로 변형하여 로그값을 취한 종속변수인 로그임금의 평균은 14.7의 값을 갖는다. 분석표본 중 경력단절을 경험한 여성의 비중은 18.1%로 이는 처치그룹 비중을 나타낸다. 한편 전체 분석표본의 평균 연령은 32.7세인데, 이는 고용노동부 고용형태별 근로실태조사의 2019년 정보통신업 여성상용근로자 평균연령(33.4세)과 비교했을 때 소폭 낮은 수준이지만 대체로 유사한 것으로 보인다. 전체 분석표본의 교육수준별로는 4년제 대학졸업자 비중이 66.0%로 가장 높았고 다음으로 전문대 졸업자 비중이 23.3%로 높았다. 고등학교 졸업자의 비중은 3.9%로 가장 낮았고 석·박사 졸업 역시 6.8%로 상대적으로 학사 출신에 비해 비중이 낮았다. 종사상지위는 상용직 근로자 비중이 86.7%로 가장 높았고, 임시일용직이 10.0%, 자영업 및 기타 근로형태가 3.2%로 낮았다. ICT 산업은 상용직 비중이 타 산업과 비교했을 때 높은 특성을 보이고 있는데 본 실태조사의 응답자 중 상용직 비중도 마찬가지로 높게 나타나 일반적인 산업 근로자 특성을 어느 정도 대표하고 있는 것으로 보인다. 사업체규모는 100인 이상의 사업체에 근로하는 여성 비중이 35.9%로 나타났으며, 근로시간의 경우 91.9%가 주당 40시간 이상을 일하는 것으로 응답하였다.

다음으로 <표 5-4>에서는 전체 표본분석의 특성을 처치그룹과 비교그룹으로 구분하여 각 그룹별 특성이 어떠한 차이를 나타내는지 살펴본다.

〈표 5-4〉 실태조사의 처치그룹과 비교그룹 기초통계량 (매칭 전)

	처치그룹		비교그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
ln(임금)	14.619	0.337	14.724	0.368
월평균임금(만원)	235	725352	263	877573
연령(세)	34.982	6.958	32.158	5.271
교육수준				
고등학교 졸업	0.054	0.227	0.036	0.186
전문대 졸업	0.179	0.386	0.245	0.431
4년제 대학 졸업	0.714	0.456	0.648	0.478
석·박사 졸업	0.054	0.227	0.071	0.258
종사상지위				
임시일용직	0.232	0.426	0.071	0.258
상용직	0.679	0.471	0.909	0.288
자영업 및 기타	0.089	0.288	0.020	0.139
사업체규모 (1=100인 이상)	0.250	0.437	0.383	0.487
근로시간 (1=주당근로시간 40 이상)	0.857	0.353	0.933	0.251
근속연수(연)	0.964	1.768	3.684	4.057

주: 처치그룹의 표본수 N=56, 비교그룹의 표본수 N=253

월평균임금은 처치그룹이 235만원으로 비교그룹(263만원)에 비해 28만원 낮은 수준으로 나타났고 연령은 처치그룹(35세)의 여성이 비교그룹(32세)에 비해 다소 높았다. 교육수준 분포를 살펴보면 처치그룹의 경우 4년제 대학 졸업한 응답자가 71.4%로 높았고, 전문대 졸업(17.9%), 고등학교 졸업(5.4%), 석박사 졸업(5.4%)의 순으로 전체 분석표본의 분포 대비 4년제 대졸자 비중이 더욱 높았다. 이는 비교그룹의 학력 분포가 상대적으로 4년제 졸업생 비중이 낮고 전문대 졸업자 비중이 높다는 것인데, 수치상으로 알 수 있듯이 비교그룹 여성 중 64.8%가 4년제 대학 졸업자, 24.5%가 전문대 졸업자로 상대적으로 전문대 졸업자 비중이 높았다. 다만 비교그룹에서는 고등학교 졸업 비중(3.6%)이 처치그룹에 비해 1.8%p 낮고 석박사 졸업자 비중(7.1%)은 1.7%p 높았다.

종사상지위 분포에서 두 그룹간 차이가 두드러졌는데, 처치그룹의 여성 중 67.9%는 상용근로직에 종사하고 있으나, 임시일용직 비중도 23.2%도 높았고, 자영업 및 기타 형태는 8.9%인 것으로 나타났다. 그런데 경력단절을 경험하지 않은 여성, 즉 비교그룹에서는 임시일용직 여성이 7.1%를 차지하여 처치그룹 대비 16.1%p 크게 낮았고 상용근로직 여성은 90.9%로 매우 높았으며 자영업 및 기타 근로형태(2.0%)는 처치그룹 대비 6.9%p 낮았다. 종사상지위 분포에서 알 수 있듯이 경력단절을 경험한 여성은 통상적으로 논의되는 노동시장 내 보편적 경력단절 여성과 같이 SW·ICT 산업에서도 상대적으로 일자리의 안정성이 낮은 것으로 보인다.

한편 사업체규모를 비교하면 100인 이상의 사업체 일자리를 갖는 여성 비중은 처치그룹(25.0%)이 비교그룹(38.3%)보다 낮았다. 100인 이하의 중소기업체에 종사하는 여성 비중이 처치그룹에서 높게 나타났다는 것은 종사상지위 분포 결과와 유사하게 경력단절 여성의 일자리가 상대적으로 안정적이지 못할 것이라는 점을 시사한다. 주당 근로시간이 40시간 이상이라는 응답 비중은 처치그룹이 85.7%로 비교그룹(93.3%)보다는 7.6%p 낮는데, 이는 일·가정 양립을 위한 선택적으로 근로시간을 단축한 결과인지 근로시간이 낮고 임금 수준이 상대적으로 낮은 일자리를 유지하고 있기 때문인지는 분석이 필요한 부분이다. 끝으로 현재 일자리에서 근속연수는 처치그룹이 0.96년으로 비교그룹(3.68년)과 비교했을 때 확연히 낮았다. 다만 근속연수의 차이는 경력단절 여성 그룹의 특성이라기 보다는 조사 설계상 경력단절 직후 최초의 일자리를 현재까지 동일하게 유지하는 표본을 분석에서 제외시킨 자료의 한계상 나타나는 차이일 것으로 생각된다.

나. 재취업 소요기간 결정요인 분석 표본 특성

경력단절 소요기간에 영향을 미치는 요소를 살펴보기 위해 (1) 인구학적 특성: 연령, 기혼여부, 자녀수, 마지막 자녀의 나이, (2) 인적자본 요소: 학력과 경력단절 당시 일자리에서의 근속연수, (3) 경력단절 사유, 그리고 (4) 경력단절 당시 일자리 특성: 임금, 상용근로자여부, 기업규모(100인 기준), 근로자 대변 부서 존재

여부, 여성 근로자 비중, 직무를 활용하였다.

본 연구의 실태조사를 활용하여 경력단절 경험이 있는 여성은 현재 취업상태와 상관없이 모두 포함하여 분석을 진행하였다. 실태조사에서 경력단절 경험이 있었던 표본 547명 중 재취업을 한 여성은 340명(62.2%)였으며, 재취업을 하지 않은 여성은 207명(37.8%)이다. 경력단절 후 재취업한 그룹의 평균 경력단절 기간은 24.5개월인 것으로 나타났다(〈표 5-5〉).

먼저 응답자의 인구학적 특성을 살펴보면, 재취업그룹의 경력단절 당시 일자리를 그만둔 시점의 평균 나이는 30.8세이며, 경력단절 이후 노동시장에 복귀하지 못한 비취업그룹 여성들의 평균 나이는 31.2세로 비슷한 것으로 나타난다. 재취업그룹의 기혼율은 85.9%로 비취업그룹의 81.6%보다 다소 높으며, 자녀 수 역시 0.52명으로 비취업그룹의 0.43명보다 높은 것으로 보인다. 재취업 그룹의 경력단절 당시 마지막 자녀(당시 가장 어린 자녀) 나이는 1.2세로 비취업그룹의 1.1세와 비슷하다.

두 번째로, 인적자본요소로 교육수준을 살펴보면, 재취업그룹의 4년제 대학교 이상 졸업자의 비중이 72.0%로 비취업그룹의 51.3%보다 높은 편이다. 경력단절 당시 일자리에서의 근속기간(월 단위)은 재취업그룹이 49.0개월로 비취업그룹의 51.1개월보다 약 2개월 정도 짧다. 또한, 재취업그룹의 교육수준별 경력단절 기간을 살펴보면, 고등학교 졸업자일 경우 그 기간이 37.9개월로 가장 길었고, 4년제 대학교 졸업자인 경우 22.0개월로 가장 짧았다. 그러나 대학원(석·박사)을 졸업한 경우 29.3개월로 경력단절 기간이 다시 길어져, 경력단절 기간이 교육수준별로 단조감소(monotonically decreasing)하지는 않는 것을 확인하였다.

세 번째로, 경력단절사유별 응답자 비중을 살펴볼 경우, 재취업과 비취업 그룹 모두 임신·출산으로 경력단절을 겪는 비중이 가장 높다(재취업그룹: 40.6%, 비취업그룹 35.8%). 그다음으로 재취업그룹의 경력단절 사유는 가족구성원돌봄(22.9%), 자녀 육아·교육(22.4%), 결혼(14.1%) 순이며, 비취업그룹은 결혼(27.5%), 가족구성원돌봄(22.7%), 자녀 육아·교육(14.0%) 순으로 나타난다. 재취업그룹의 사유

별 경력단절기간을 살펴보면, 자녀 육아·교육으로 인한 경력단절 기간이 33.5개월로 가장 길며, 결혼(28.7개월), 임신·출산(25.1%), 가족구성원돌봄(11.8%) 순으로 길었다.

마지막으로, 경력단절 당시 일자리의 특성을 분석한다. 재취업 그룹 여성이 경력단절 당시 일자리를 퇴직할 시점에서 월평균임금은 242만 원으로, 이는 비취업 그룹의 230.5만 원보다 약 5% 높은 수준이다. 재취업그룹의 여성들 중 85.0%가 경력단절 당시 상용직으로 근무하였으며, 38.5%가 총 근로자가 100인 이상인 기업에서 근무하였다. 이에 비해, 비취업그룹은 78.7%가 상용직으로 근무, 31.4%만이 100인 이상의 기업에서 근무하였다. 여성근로자의 비중을 살펴보면, 재취업 그룹의 응답자의 77.6%가, 비취업그룹의 응답자들의 66.2%가 여성근로자 비중이 40% 미만인 직장에서 근무하였다고 응답하였다. 두 그룹 모두 경력단절 당시 남성근로자 비중이 높은 직장에서 근무하였으나, 비취업그룹의 경력단절 당시 일자리의 여성근로자 비중이 재취업그룹 일자리에 비해 조금 높은 것으로 나타난다. 마지막으로, 경력단절 당시 일자리에서 개인(근로자)의 의견을 대변할 수 있는 단체 혹은 부서가 있었다고 응답한 비중을 살펴보면, 재취업그룹 중 46.9%가 있었다고 응답하여 비취업그룹(33.5%)보다 훨씬 높게 조사되었다. 재취업그룹의 경력단절 당시의 직무별 분포는 기획·개발·설계(47.9%), 사무·행정(29.7%), 테스트·운영(22.4%)순으로 나타나며, 비취업그룹의 분포는 기획·개발·설계(39.6%), 사무·행정(38.2%), 테스트·운영(22.2%) 순으로 나타난다. 일반적 직무를 수행하는 사무·행정 비중이 비취업 그룹에서 재취업 그룹 대비 다소 높은 것으로 나타났다.

재취업그룹의 경력단절 기간은 응답자가 사무·행정일 경우 평균 29.1개월로 가장 길며, 기획·개발·설계가 21.6개월로 가장 짧다. 테스트·운영 직무일 경우 경력단절 기간은 평균 24.4개월인 것으로 조사되었다.

〈표 5-5〉 재취업그룹 및 비취업그룹의 특성 및 경력단절 기간

		경력단절이후 재취업그룹		경력단절이후 비취업그룹
		평균	평균경력단절기간(월)	평균
경력단절기간(월)		24.5		
연령(세)		30.8		31.2
기혼여부(%)		85.9		81.6
자녀 수(명)		0.52		0.43
마지막 자녀의 나이(세)		1.2		1.1
교육수준(%)				
	고등학교 졸업	8.2	37.9	9.7
	전문대 졸업	19.7	25.0	23.7
	4년제 대학 졸업	63.8	22.0	60.9
	석·박사 졸업	8.24	29.3	5.8
경력단절사유(%)				
	결혼	14.1	28.7	27.5
	임신·출산	40.6	25.1	35.8
	가족구성원 돌봄	22.9	11.8	22.7
	자녀 육아·교육	22.4	33.5	14.0
퇴직당시 월평균임금(만원)		242.0		230.5
근속기간(월)		49.0		51.1
상용근로자(%)		85.0		78.7
기업규모(100인 이상기준: %)		38.5		31.4
대변부서여부(%)		46.9		33.5
여성근로자(%)				
	10% 미만	14.4	31.4	13.5
	10%~20% 미만	17.6	18.3	14.5
	20%~30% 미만	29.4	24.7	18.4
	30%~40% 미만	16.2	24.3	19.8
	40%~50% 미만	8.8	15.9	11.1
	50%~60% 미만	5.3	29.6	5.8
	60%~70% 미만	4.4	33.4	6.8
	70% 이상	3.8	27.7	10.14
직무				
	사무행정	29.7	29.1	38.2
	기획·개발·설계	47.9	21.6	39.6
	테스트·운영	22.4	24.4	22.2

주: 경력단절이후 재취업그룹 N = 340, 경력단절 이후 비취업그룹 N=207

2. 지역별고용조사 분석자료 및 표본 특성

지역별 고용조사를 활용하여 산업별 분석을 하는 경우 자료의 한계로 현재 취업자들을 기준으로 분석할 수 밖에 없으며 경력단절 당시의 산업 정보는 식별이 불가능하다. 따라서 분석 대상을 과거 경력단절 경험이 없는 현재 취업자 그룹을 비교그룹으로 과거 경력단절 경험이 있는 재취업자 그룹을 처치그룹으로 설정하여 정보통신업 내 두 그룹의 임금 차이를 살펴본다는 점에서 실태조사 분석과 차이가 있다.

분석변수는 실태조사를 이용한 임금손실 분석과 유사하게 사용하되 지역별고용조사의 특성을 반영하여 활용 가능한 변수를 선별적으로 사용한다. 지역별고용조사에서는 최근 3개월간 평균임금을 임금변수로 조사하고 있어 해당 변수에 자연로그 값인 로그임금을 종속변수로 사용한다. 설명변수로는 연령, 기혼여부, 자녀수, 마지막 자녀의 나이 등 개인의 인구학적인 요인과 인적자본 요인으로 교육수준 터미변수를 포함하고 있다. 또한, 현재 직장의 근속기간과 종사상지위 여부를 노동시장 및 일자리 특성 변수로 사용한다.

분석 기준연도는 가장 최근 자료인 2019년 자료를 이용하였으며 전체 분석표본을 이용한 기초통계량은 다음의 <표 5-6>에 정리하였다. 전산업을 포함하는 전체표본의 월평균임금은 약 224만원이며, 평균연령은 약 45세로 실태조사 전체 분석표본의 평균연령(32.7세)에 비해 매우 높다. 전체 분석표본의 기혼자 비중은 99.9%이고 평균 자녀수는 자녀가 없는 경우(자녀수=0명)를 포함하여 약 1.05명, 경력단절 당시의 마지막 자녀(가장 어린 자녀)의 나이는 약 15세인 것으로 나타난다. 교육수준별 분포를 살펴보면 고등학교 졸업 이하의 여성이 전체 표본의 48%를 차지하고, 전문대 및 4년제 대학 졸업자는 46.1%, 석·박사 졸업자는 5.5%를 차지한다. 또한 상용근로자 비중이 전체의 74.1%이며 현재 일자리에서의 근속기간은 83.7개월로 응답되었다.

〈표 5-6〉 지역별고용조사 분석표본의 일반적인 특성 (전체)

	평균	표준편차
ln(임금)	5.261	.576
월평균임금(만원)	224.119	129.102
연령(세)	45.507	8.834
교육수준(%)		
초등학교 졸업	0.030	0.172
중학교 졸업	0.057	0.232
고등학교 졸업	0.393	0.488
전문대 졸업	0.174	0.379
4년제 대학 졸업	0.287	0.452
석사 졸업	0.048	0.213
박사 졸업	0.007	0.086
기혼여부(%)	0.999	0.012
자녀 수(명)	1.047	0.956
마지막 자녀의 나이(세)	14.964	10.076
종사상지위(1=상용직; %)	0.741	0.438
근속기간(월)	83.729	92.008
직업(%)		
전문가 및 관련종사자	0.276	0.447
사무 종사자	0.261	0.439
서비스 종사자	0.146	0.353
판매 종사자	0.100	0.301
농림어업 숙련 종사자	0.001	0.031
기능원 및 관련 기능 종사자	0.024	0.154
장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.053	0.223
단순노무 종사자	0.133	0.340

주: 전체 표본수 N=21,405

이는 처치그룹과 비교그룹을 모두 통합한 전체 분석표본의 특성으로 경력단절 경험 여부에 따라 특성별 차이를 파악하기 위해 그룹별로 특성을 살펴본다. 지역별 고용조사를 이용한 처치그룹과 비교그룹의 성향점수 매칭 전 기초통계량은 다음 〈표 5-7〉과 같다. 월평균 임금의 경우, 처치그룹이 190.9만원으로 비교그룹

인 263.1만원에 비해 72만원 정도 낮아 매칭 전 경력단절 경험이 있는 그룹의 임금이 경력단절 경험이 없는 그룹보다 낮음을 알 수 있다. 두 그룹의 연령은 45세로 비슷하였다. 교육수준을 살펴보면, 처치그룹에서 전문대 이상 졸업자의 비중이 45.8%로 비교그룹의 56.5%보다 다소 낮았다. 처치그룹의 자녀수는 1.05명으로 비교그룹의 1.03명과 거의 비슷한 수준이었으며, 마지막 자녀의 나이는 처치그룹이 15.31로 비교그룹의 14.56보다 다소 높았다. 종사상 지위에 있어, 처치그룹의 68.5%가 현재 상용직인 반면 비교그룹은 80.7%가 상용직인 것으로 나타났다. 가장 큰 차이는 근속기간(월)에서 찾아볼 수 있는데, 처치그룹의 근속기간은 약 57.5개월로 비교그룹의 114.5개월에 비해 현저히 낮았다. 이러한 차이는 처치그룹의 경력단절로 인한 결과인 것으로 보인다. 직업 비중을 살펴보면, 처치그룹의 전문가 및 관련 종사자 비중이 24.9%로 가장 높았으며, 사무종사자(22.5%), 서비스종사자(16.9%)가 그 뒤를 이었다. 비교그룹의 경우에도 전문가 및 관련 종사자가 30.9%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 사무종사자(30.4%), 서비스 종사자(11.8%)가 그 뒤를 이었다.

〈표 5-7〉 지역별고용조사의 처치그룹과 비교그룹 기초통계량 (매칭 전)

	처치그룹		비교그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
ln(임금)	5.128	0.530	5.416	0.590
월평균임금(만원)	190.904	97.279	263.062	149.348
연령(세)	45.733	8.703	45.242	8.978
교육수준(%)				
초등학교 졸업	0.033	0.180	0.027	0.162
중학교 졸업	0.063	0.244	0.049	0.217
고등학교 졸업	0.441	0.497	0.335	0.472
전문대 졸업	0.191	0.393	0.154	0.360
4년제 대학 졸업	0.234	0.423	0.349	0.477
석사 졸업	0.028	0.165	0.071	0.256
박사 졸업	0.005	0.067	0.011	0.103

	처치그룹		비교그룹	
기혼여부(%)	0.999	0.013	0.999	0.011
자녀 수(명)	1.055	0.976	1.037	0.932
마지막 자녀의 나이(세)	15.312	9.931	14.557	10.228
종사상지위(1=상용직; %)	0.685	0.464	0.807	0.395
근속기간(월)	57.491	67.260	114.491	106.462
직업(%)				
전문가 및 관련 종사자	0.249	0.432	0.309	0.462
사무 종사자	0.225	0.418	0.304	0.460
서비스 종사자	0.169	0.375	0.118	0.323
판매 종사자	0.116	0.320	0.083	0.275
농림어업 숙련 종사자	0.001	0.032	0.001	0.028
기능원 및 관련 기능 종사자	0.025	0.156	0.023	0.151
장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.059	0.236	0.045	0.208
단순노무 종사자	0.153	0.360	0.110	0.313

주: 처치그룹의 표본수 N=11,552, 비교그룹의 N=9,853

〈표 5-8〉은 분석대상 중 현재 정보통신업에 종사하는 여성 표본 전체의 일반적인 특성을 보여준다. 전산업을 포함하는 전체표본의 일반적인 평균 특성과 비교해봤을 때, 정보통신업 분석표본의 임금이 약 65만 원 정도 높으며 평균연령은 3살 정도 낮고 교육수준이 상대적으로 높다. 분포를 살펴보면 고등학교 졸업 이하는 정보통신업 표본의 22.7%, 전문대 및 4년제 대학 졸업자는 68.4%, 석·박사 졸업은 7.3%를 차지하며 전체 표본 대비 고학력 수준의 분포를 나타내고 있다. 종사상지위의 경우 상용근로자의 비중도 약 86%로 전산업 표본(74%)보다 12%p 높았고 현재 일자리에서의 근속기간은 약 114개월로 전체 표본 대비 30개월 정도 더 길었다. 종사상지위 측면에서는 타 산업대비 정보통신업의 여성이 상대적으로 안정적인 일자리를 갖고 있는 것으로 보인다. 한편, 자녀수는 1.19명으로 전산업의 1.05명 보다 다소 높았다. 직업에 있어, 사무종사자가 51.8%로 가장 높은 비중을 차지하였으며 전문가 및 관련 종사자(33.1%), 판매종사자(5.2%) 등이 그 뒤를 이었다.

〈표 5-8〉 지역별고용조사 정보통신업 분석표본의 일반적인 특성 (전체)

	평균	표준편차
ln(임금)	5.542	0.534
월평균임금(만원)	290.571	147.738
연령(세)	42.666	7.875
교육수준(%)		
중학교 졸업	0.015	0.123
고등학교 졸업	0.227	0.420
전문대 졸업	0.215	0.411
4년제 대학 졸업	0.469	0.500
석사 졸업	0.058	0.235
박사 졸업	0.015	0.123
기혼여부(%)	1	0
자녀 수(명)	1.193	0.850
마지막 자녀의 나이(세)	11.003	8.790
종사상지위(1=상용직; %)	0.862	0.345
근속기간(월)	114.077	99.031
직업(%)		
전문가 및 관련종사자	0.331	0.471
사무 종사자	0.518	0.500
서비스 종사자	0.018	0.135
판매 종사자	0.052	0.223
단순노무 종사자	0.071	0.256

주: 전체 표본수 N=326

다음 〈표 5-9〉는 정보통신업 분석표본을 처치그룹과 비교그룹으로 나누어 기초 통계 결과를 보여준다. 처치그룹의 월평균임금은 약 250.2만원으로 비교그룹의 321.3만원보다 약 71만원 적었으며 이는 전산업에서 처치그룹과 비교그룹의 차이와도 비슷한 수준이었다. 연령은 처치그룹과 비교그룹 모두 약 42세로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 교육수준을 살펴보면, 처치그룹과 비교그룹 모두 비슷한 분포를 따른다. 정보통신업의 처치그룹 자녀수는 1.23명으로 비교그룹의 1.17

명보다 다소 높았으며, 마지막 자녀의 평균 나이는 처치그룹이 10.7세로 비교그룹의 11.2세보다 낮았다. 종사상 지위를 살펴보면, 처치그룹의 현재 상용직은 77.3%로 비교그룹의 93.0%보다 15.7%p 낮은 것으로 나타났다. 근속기간의 차이도 크게 나타났는데, 비교그룹의 근속기간이 146.8개월로 처치그룹의 71.1개월의 약 2배인 것으로 조사되었다.

〈표 5-9〉 지역별고용조사 정보통신업 처치그룹과 비교그룹 기초통계량 (매칭 전)

	처치그룹		비교그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
ln(임금)	5.399	0.515	5.652	0.523
월평균임금(만원)	250.199	124.320	321.341	156.818
연령(세)	42.603	7.462	42.714	8.195
교육수준(%)				
중학교 졸업	0.014	0.119	0.016	0.127
고등학교 졸업	0.220	0.416	0.232	0.424
전문대 졸업	0.220	0.416	0.211	0.409
4년제 대학 졸업	0.468	0.501	0.470	0.500
석사 졸업	0.064	0.245	0.054	0.227
박사 졸업	0.014	0.119	0.016	0.127
기혼여부(%)	1.000	0.000	1.000	0.000
자녀 수(명)	1.227	0.840	1.168	0.859
마지막 자녀의 나이(세)	10.695	8.287	11.238	9.170
종사상지위(1=상용직; %)	0.773	0.420	0.930	0.256
근속기간(월)	71.135	73.179	146.805	103.719
직업(%)				
전문가 및 관련종사자	0.376	0.486	0.297	0.458
사무 종사자	0.440	0.498	0.578	0.495
서비스 종사자	0.021	0.145	0.016	0.127
판매 종사자	0.078	0.269	0.032	0.178
단순노무 종사자	0.078	0.269	0.065	0.247

주: 처치그룹의 표본수 N=141, 비교그룹의 N=185

제 3 절 실증분석 결과

본 절에서는 정보통신업의 경력단절 경험에 따른 여성의 임금차이를 두 개의 데이터틀을 이용하여 분석하였다. 우선 본 연구의 실태조사를 이용하여 정보통신업의 분석 범위를 SW·ICT 서비스업으로 제한하여 경력단절 임금차이를 OLS 모형과 PSM 모형으로 분석하였다. 또한 산업별 분석을 할 수 있는 지역별고용조사를 이용한 PSM 모형 분석 결과를 살펴보고 경력단절 임금손실에 있어 정보통신업과 타 산업의 차이점을 논의하였다.

분석결과 통상적으로 전산업을 분석하는 문헌에서 보고된 경력단절에 따른 임금하락이 정보통신업(좁게는 SW·ICT 서비스업)에서 통계적으로 유의하게 존재한다는 증거를 찾을 수는 없었다.

1. SW·ICT 서비스업 임금손실 추정

앞서 논의한 것처럼 ICT 산업은 제조업과 서비스업(즉 정보통신업)으로 분류할 수 있는데 두 산업의 특성이 매우 이질적이기 때문에 실증분석에서는 분석 범위를 정보통신업으로 제한하여 함의를 도출한다. 그런데 정보통신업 내에서도 SW 분야 이외에 우편, 방송, 통신업 등 세부 산업의 특성이 다양하다. 본 연구에서는 ICT 산업의 성장을 주도하는 SW·ICT 서비스업을 정보통신업의 대표산업으로 선정하여 분석의 범위를 제한하고 실태조사를 수행하였다. 본 실태조사는 제한된 세부 산업 내에서 충분한 표본수를 확보함으로써 해당 산업의 특성을 세밀하게 볼 수 있다는 장점이 있다. 이를 분석에 활용하여 SW·ICT 서비스업의 경력단절로 인한 임금손실을 PSM 방식을 통해 실증분석하고 임금손실 평균처리효과를 추정하였다.

PSM 방식을 이용한 추정에 앞서 경력단절 여성의 임금하락 추이를 살펴보기 위해 경력단절 더미변수를 포함한 임금함수를 OLS로 추정하였다. 관심변수인 경력단절 여부 더미변수의 계수의 값과 부호를 통해 경력단절을 경험하지 않은 잠

재직 경력단절 그룹 대비 경력단절 여성의 상대적 임금 하락 여부를 해석하였다. 다음의 <표 5-10>은 OLS 추정결과를 보여준다.

<표 5-10> SW·ICT 서비스업 경력단절 여성의 임금함수 OLS 추정

종속변수=ln임금	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
경력단절 여부 (경험=1, 미경험=0)	-0.105*	-0.136**	-0.045	-0.029	-0.031	0.019
	(0.054)	(0.054)	(0.051)	(0.050)	(0.045)	(0.047)
연령 및 연령제곱항	×	×	×	×	×	×
교육수준 더미변수		×	×	×	×	×
종사상지위			×	×	×	×
사업체 규모				×	×	×
근로시간					×	×
현 직장 근속연수						×
N	309	309	309	309	309	309

주: 1) 근로시간의 경우 연속변수가 아닌 범주형 더미변수임

2) 종사상지위(임시일용직=0, 상용직=1, 자영업기타=2)

3) 종속변수는 로그임금으로 임금값은 월평균 총 근로소득의 세전값

개인의 특성을 연령 및 연령 제곱항 만으로 통제한 경우 10% 수준 내에서 통계적으로 유의하게 경력단절 그룹의 현재 임금이 잠재적 경력단절 그룹 임금 대비 10.5% 낮았고 교육수준을 추가적으로 통제하면 5% 수준내에서 통계적으로 유의하게 13.6% 낮게 나타났다. 그러나 그룹간 임금 차이를 일자리 특성까지 모두 통제하면 경력단절 더미변수의 계수 값이 모두 통계적으로 유의하지 않을 뿐만 아니라 계수의 크기가 0에 근사하였다. 모든 통제변수를 추가한 칼럼 (6)의 경력단절 여부 더미계수를 살펴보면 통계적으로 유의하지는 않으나 0.019의 양의 값을 갖는 것으로 나타났다. 즉 기본적인 OLS 추정 결과 SW·ICT 서비스업 내에서는 근로자의 특성 및 일자리 특성을 모두 통제하면 경력단절 경험 여성과 미경험 여성의 현재 임금에는 통계적으로 유의한 차이가 존재하지는 않았다.

그러나 문헌에서 지적하듯이 OLS 결과는 표본선택편의의 결과일 수 있다. 즉, 본 분석에서는 여성이 결혼, 임신·출산, 육아, 가족돌봄의 사유로 경력단절이 된 후에 재취업에 성공한 여성들은 이미 높은 능력을 보유한 여성들일 가능성이 높으며, 이러한 여성들은 노동시장에서 제시되는 임금이 개인의 유보임금(reservation wage)보다 높기 때문에 노동시장에서 잔류하게 되는 선택편의가 발생한다. 또한, 재취업한 여성들이 경력이 인정되는 일자리로 복귀했을 가능성을 고려해볼 수 있다. 예컨대 SW개발자의 경우 업계에서 높은 임금단가 라는 것이 존재하여 일반적인 경력단절 여성들이 재취업시 경력을 인정받지 못하고 초임 수준의 임금 또는 낮은 임금의 일자리로 복귀하는 경향과 달리 SW·ICT 서비스업의 여성 특히 전문직종의 여성은 경력단절 이후 임금 하락이 크게 발생하지 않는 일자리로 선택적으로 재취업 결정을 할 가능성이 존재한다.

이와 같은 표본선택의 편의를 교정하기 위해 프로빗 모형으로 경력단절 그룹과 미경험 그룹의 성향을 유사하게 매칭하여 분석하는 PSM 방식으로 경력단절 유무에 따른 처치효과를 분석하였다.

〈표 5-11〉 SW·ICT 서비스업 경력단절 평균처치효과 분석

로그임금	처치그룹	비교그룹	Diff.	Std.error	t-statistic
매칭 전	14.619	14.724	-0.105	0.054	1.96
매칭 후	14.619	14.544	0.075	0.095	0.79

주: 1) 종속변수는 로그임금으로 임금값은 월평균 총 근로소득의 세전값
 2) 모든 설명변수를 추가하여 성향점수 추정 및 매칭한 결과임
 3) 1대1 neighbor 매칭의 결과이며 1대 5 neighbor과 같이 다수로 매칭한 결과 역시 ATT 값은 통계적으로 유의하지 않은 양의 값(0.109)으로 나타났으며 kernel 매칭 역시 위의 표에 보고된 값과 유사한 결과로 나타남

〈표 5-11〉에 따르면 PSM 분석 결과 두 그룹간 성향을 유사하게 맞춘 후 경력단절 더미변수의 계수값은 0.075의 값으로 통계적으로 유의하지 않았지만, OLS 결과의 계수보다 더욱 큰 양의 값인 것으로 나타났다. 〈표 5-12〉에 정리된 것처

럼 성향점수 매칭 후 그룹 간 특성에는 전문대졸 학력 이외에는 모두 통계적으로 유의한 차이 없이 매칭이 잘 된 것으로 나타나 평균처치효과 값은 그룹 특성 차이가 충분히 통제된 결과라고 볼 수 있다.

또한 직무 차이를 반영하기 위해 직무 그룹을 구분하는 더미변수 추가 및 성향점수 매칭 방법을 kernel 매칭 등 다양하게 설정하여 평균처치효과를 분석하였으나 위의 표와 유사한 값으로 나타났으며 여전히 통계적으로 유의하지는 않았다.

〈표 5-12〉 SW·ICT 서비스업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교

변수	처치그룹	비교그룹	t-stats.	p-value
연령(세)	34.982	35.500	-0.41	0.679
교육수준 더미 - 2~3년제 대학 졸업수료	0.179	0.204	-0.33	0.739
일반대학 졸업수료	0.714	0.689	0.29	0.775
석박사 졸업수료	0.054	0.025	0.77	0.441
결혼상태 더미 - 기혼	0.750	0.743	0.09	0.932
이혼/사별	0.107	0.075	0.59	0.559
종사상지위 더미 - 상용직	0.679	0.693	-0.16	0.872
자영업/기타	0.089	0.039	1.07	0.285
사업체규모 더미 (100인 이상)	0.250	0.207	0.54	0.593
주당 근로시간 더미 (40시간 이상)	0.857	0.775	1.12	0.266
근속연수(연)	0.964	0.925	0.13	0.896

주: 더미변수의 경우 기준변수 제외하였으며 평균값은 비중으로 해석됨

PSM 방식을 통해 실태조사 표본 분석 결과, SW·ICT 서비스업 노동시장 내에서는 여성이 경력단절에 따른 임금손실을 경험한다는 증거를 찾지는 못했다. 그런데 이와 같은 결과를 통해 SW·ICT 서비스업에서만 나타나는 독특한 특성인지 다른 산업에서도 나타날 수 있는지, 만약 타 산업과 다른 결과라면 어느 정도의 차이가 존재하는지를 알 수는 없었다. 앞서 설명한 것처럼 실태조사는 SW·ICT

서비스업 여성으로 분석범위가 제한되었기 때문이다. 산업 비교를 통해 시사점을 도출하기 위해서는 정보통신업(좁은 의미에서 SW·ICT 서비스업)과 대조 산업까지 포괄적으로 조사하는 통계자료의 분석이 필요하다.

다음으로는 전산업 분석과 산업별 분석이 가능한 지역별고용조사를 활용하여 임금손실 분석을 실시, 정보통신업과 타 산업의 분석결과를 비교하였다.

2. 전산업, 정보통신업 및 타 산업 임금손실 추정

지역별고용조사는 전산업에 걸쳐 표본조사를 실시하고 있으며 표본의 산업 식별이 가능하여 경력단절 임금손실에 대한 정보통신업과 타 산업 차이 등 산업비교 분석에 적합하다. 따라서 지역별고용조사를 통해 전산업 분석과 산업별 분석이 가능하다는 장점을 활용하여 임금손실 분석을 실시하였다.

지역별고용조사를 이용하여 PSM 모형을 분석한 경력단절 그룹의 임금손실 결과는 <표 5-13>과 같다. 우선 전 산업 여성 근로자에 대해 산업 특성을 통제한 후 경력단절 경험에 따른 임금 손실을 추정한 결과 재취업시 평균적으로 약 4.2% 임금이 하락하는 것으로 나타났으며 이는 1% 통계수준 하에서 유의하였다.

그런데, 정보통신업의 여성 근로자를 대상으로 경력단절에 따른 임금 차이를 분석한 결과 경력단절에 따른 평균 처치효과는 5.3% 임금이 하락하는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 즉, 앞선 실태조사 분석 결과와 마찬가지로 정보통신업에서 경력단절에 따른 임금 차이가 통계적으로 유의하게 발견되지는 않았다. 정보통신업의 결과를 타 산업과 비교하기 위해 기존 문헌을 따라 대조 산업군을 제조업으로 선정,¹⁰⁾ 제조업에 대해 동일하게 경력단절의 임금손실을 추정하였다. 그 결과 제조업에서는 임금손실이 통계적으로 유의하게 나타났으며 경력단절을 경험한 여성이 재취업 시 5% 수준내에서 통계적으로 유의한 약 4.3%

10) 기존 문헌에서는 ICT 산업이 ICT 제조업과 정보통신업으로 분류되기 때문에 ICT 산업을 비교할 때 ICT 제조업에 대응 될 수 있는 제조업을 비교 산업으로 선정하여 분석하였다(전병유 2002, 최지은·오윤석 2019).

임금하락을 경험하는 것으로 추정되었다.

각 분석을 위한 처치그룹과 비교그룹의 매칭 성향을 비교한 결과, 대부분의 변수들의 매칭이 잘 된 것으로 나타났다(〈표 5-14〉, 〈표 5-15〉, 〈표 5-16〉 참고).

〈표 5-13〉 산업별 경력단절 평균처치효과 분석

	로그임금	처치그룹	비교그룹	Diff.	Std.error	t-statistic
전산업	매칭 전	5.128	5,416	-0.288	0.008	-37.56
	매칭 후	5.128	5.171	-0.042	0.011	-3.93
정보통신업	매칭 전	5.399	5.652	-0.252	0.058	4.340
	매칭 후	5.399	5.452	-0.053	0.094	0.570
제조업	매칭 전	5.208	5.372	-0.164	0.015	-10.630
	매칭 후	5.208	5.251	-0.043	0.020	-2.120

주: 1) 종속변수는 로그임금으로 최근 3개월간 평균 임금으로 나타냄

2) 위 수치는 1대1 neighbor 매칭을 사용하였으며 common support을 가정한 결과임

〈표 5-14〉 전산업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교

변수	처치그룹	비교그룹	t-statistic	p-value
연령(세)	45.732	46.175	-3.80	0.000
교육수준 더미				
초등학교	0.033	0.036	-1.15	0.251
중학교	0.063	0.073	-2.85	0.004
고등학교	0.441	0.453	-1.77	0.076
전문대	0.191	0.175	3.20	0.001
대학교	0.234	0.232	0.36	0.720
대학원(석사)	0.028	0.023	2.42	0.016
대학원(박사)	0.005	0.004	0.61	0.544
기혼여부	0.999	1.000	-1.41	0.157
자녀수	1.055	0.974	6.36	0.000
마지막자녀나이	15.311	16.029	-5.43	0.000
상용근로자여부	0.685	0.701	-2.54	0.011
근속기간(월)	57.515	56.314	1.39	0.163

변수	처치그룹	비교그룹	t-statistic	p-value
직업 더미				
전문가 및 관련종사자	0.249	0.233	2.79	0.005
사무 종사자	0.225	0.227	-0.31	0.753
서비스 종사자	0.169	0.169	0.04	0.972
판매 종사자	0.116	0.119	-0.82	0.414
농림어업숙련 종사자	0.001	0.001	-0.93	0.353
기능원 및 관련 기능 종사자	0.025	0.031	-2.67	0.008
장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.059	0.057	0.48	0.632
단순노무 종사자	0.153	0.160	-1.34	0.180

주: 교육수준의 기준변수는 무학(안받았음)이며, 직업 더미의 기준변수는 관리자로 제외하였음

〈표 5-15〉 정보통신업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교

변수	처치그룹	비교그룹	t-statistic	p-value
연령(세)	42.603	43.915	-1.43	0.153
교육수준 더미				
중학교	0.014	0.028	-0.82	0.411
고등학교	0.220	0.262	-0.83	0.405
전문대	0.220	0.262	-0.83	0.405
대학교	0.468	0.333	2.32	0.021
대학원(석사)	0.064	0.071	-0.24	0.813
대학원(박사)	0.014	0.043	-1.43	0.152
자녀수	1.227	1.121	1.04	0.298
마지막자녀나이	10.695	12.390	-1.72	0.086
상용근로자여부	0.773	0.773	0.00	1.000
근속기간(월)	71.135	70.213	0.10	0.920
직업 더미				
전문가 및 관련종사자	0.376	0.340	0.62	0.536
사무 종사자	0.440	0.383	0.97	0.335
서비스 종사자	0.021	0.021	0.00	1.000
판매 종사자	0.078	0.078	0.00	1.000
단순노무 종사자	0.078	0.170	-2.36	0.019

주: 교육수준의 기준변수는 무학(안받았음)이며, 직업 더미의 기준변수는 관리자로 제외하였으며, 그 외 표본수가 없는 변수들도 제외함

〈표 5-16〉 제조업 경력단절 그룹 매칭 성향 비교

변수	처치그룹	비교그룹	t-statistic	p-value
연령(세)	45.690	46.233	-1.92	0.055
교육수준 더미				
초등학교	0.051	0.046	0.63	0.527
중학교	0.113	0.151	-3.36	0.001
고등학교	0.602	0.580	1.35	0.178
전문대	0.111	0.101	0.94	0.349
대학교	0.113	0.113	0.00	1.000
대학원(석사)	0.006	0.006	0.00	1.000
대학원(박사)	0.002	0.000	1.73	0.083
자녀수	0.944	0.908	1.08	0.279
마지막자녀나이	16.047	16.845	-2.45	0.014
상용근로자여부	0.829	0.831	-0.18	0.857
근속기간(월)	61.871	61.670	0.09	0.926
직업 더미				
전문가 및 관련종사자	0.030	0.025	0.94	0.349
사무 종사자	0.244	0.264	-1.33	0.185
서비스 종사자	0.011	0.007	1.07	0.287
판매 종사자	0.010	0.008	0.71	0.478
기능원 및 관련 기능 종사자	0.130	0.156	-2.18	0.029
장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.355	0.336	1.14	0.254
단순노무 종사자	0.218	0.203	1.08	0.279

주: 교육수준의 기준변수는 무학(안 받았음)이며, 직업 더미의 기준변수는 관리자로 제외하였으며, 그 외 표본수가 없는 변수들도 제외함

지역별고용조사는 정보통신업 내의 세부 산업 이질성을 통제할 수는 없고 경력단절 발생 당시의 산업 정보를 식별할 수 없다는 자료의 한계가 존재한다. 그럼에도 불구하고 표본의 랜덤 샘플링 되고 전체 표본수가 매우 크다는 점, 그리고 타 산업과의 차이를 분석할 수 있다는 점에서 지역별고용조사 분석은 매우 중요한 함의를 제공한다. 지역별고용조사의 분석 결과, 관심변수인 경력단절 더미변수의 계수 부호는 앞선 실태조사 결과와는 다르나 통계적으로 유의하지 않았으며 타

산업과 달리 통계적으로 유의한 임금 하락의 증거를 찾지는 못했다.

임금손실 실증분석 결과를 종합해보면 정보통신업 및 SW·ICT 서비스업 내에서는 경력단절에 따른 임금손실이 존재하지는 않는 것으로 나타났다.

3. SW·ICT 서비스업 경력단절 여성의 재취업 결정요인 추정

끝으로 SW·ICT 서비스업의 경력단절 그룹 전체 표본을 이용하여 경력단절 직후 재취업 확률 결정요인을 분석하였다. 앞선 임금손실 분석에서는 현재 SW·ICT 서비스업으로 재취업한 경력단절 그룹과 동 산업에서 경력단절이 발생하지 않은 잠재적 경력단절 그룹만을 이용하였다. 따라서 경력이 단절된 직후 비취업상태인 여성들 또는 재취업했더라도 현재 비취업상태의 경력단절 여성에 대한 함의를 도출할 수는 없다.

생애주기별 노동시장에서 여성은 경력이 단절된 이후 취업-비취업 상태의 반복 또는 연속 비취업 상태를 경험하는 등 일자리 행태가 변화하기 때문에 콕스비례 위험률모형을 이용하여 경력단절 이후 재취업까지의 소요기간에 영향을 미치는 결정요인을 추정하였다.

분석 결과 연령, 기혼여부, 자녀수, 마지막 자녀의 나이 등 개인의 인구학적 특성은 재취업확률에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 교육수준은 재취업확률에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았으며, 경력단절 이전 일자리에서의 근속기간이 길수록 여성의 재취업확률이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다.

경력단절 사유별로 재취업확률의 차이를 살펴보았는데 결혼으로 인한 경력단절 여성 대비 임신·출산의 사유로 경력이 단절된 여성의 재취업 확률이 55.9% 높았으며, 자녀 육아·교육으로 인한 경력단절 여성은 재취업률이 75.2% 더 높았다. 가족구성원 돌봄 사유로 일자리를 그만둔 여성의 경우에 약 2.2배 이상으로 재취업 확률이 증가하는 것으로 나타나, 가족구성원 돌봄으로 경력단절을 경험한 여성들이 경력단절 직후 노동시장으로 복귀 가능성이 가장 높다는 것을 보여준다.

경력단절 당시 일자리의 특성을 살펴보면, 임금이 10만원 증가할수록 재취업확

률이 2% 증가하는 것으로 나타났으며, 이는 기존 일자리 임금이 높았을 경우 노동시장에 복귀할 확률이 높다는 것을 함의한다. 또한 당시 상용근로자로 근무했을 경우 비상용직 여성 대비 노동시장 복귀확률이 39.4%로 매우 높았으며, 이는 일자의 안정성이 높았을 경우 노동시장에서의 지속성도 유지됨을 보여준다. 마지막으로, 개인 혹은 근로자의 의견을 대변할 수 있는 부서가 있었던 경우, 그렇지 않았던 경우에 비해 경력단절 여성의 재취업확률이 56.6% 높았다. 대변부서여부 터미 변수는 그런 부서가 있었다고 대답한 경우 1, 없거나 잘 모르는 경우 0으로 산출된 변수이다. 즉, 도움을 받은 적이 없거나 도움을 요청한 적이 없더라도 실질적인 도움을 받을 수 없을 것이라고 예상한 경우에도, 그런 부서가 존재했다면 1로 두었다. 따라서, 본 결과는 여성들이 해당 부서의 실질적인 도움을 받았던 경험 여부를 떠나서 대변 부서의 존재 자체만으로 재취업확률이 증가함을 보여준다.

한편 일자리를 그만둘 당시 일자리의 여성근로자 비중은 경력단절 여성의 재취업 확률에 유의미한 영향을 주지 않았다. 직무변수들을 독립변수로 추가하여 추정 한 모형 결과는 게재하지 않았으나, 이 또한 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

〈표 5-17〉 경력단절이후 재취업확률 (콕스비례위험률모형 결과)

변수	Coefficient	Standard error	Hazard Ratio
연령	0.002	0.016	1.002
기혼여부	-0.091	0.200	0.913
자녀 수	0.102	0.109	1.107
마지막 자녀의 나이	0.002	0.033	1.002
학력			
고등학교	-	-	-
전문대	-0.020	0.245	0.980
대학교	-0.040	0.224	0.961
대학원(석·박사)	-0.002	0.290	0.998

변수	Coefficient	Standard error	Hazard Ratio
경력단절사유			
결혼	-	-	-
임신·출산	0.444**	0.184	1.559**
가족구성원 돌봄	0.773***	0.211	2.166***
자녀 육아·교육	0.561**	0.229	1.752**
임금(만원)	0.002***	0.001	1.002***
근속기간(월)	-0.004**	0.002	0.996**
상용근로자	0.332*	0.176	1.394*
기업규모(100인이상)	-0.057	0.130	0.945
대변부서여부	0.449***	0.119	1.566***
여성근로자			
10%미만	-	-	-
10%~20%미만	0.167	0.204	1.182
20%~30%미만	0.187	0.188	1.206
30%~40%미만	-0.092	0.210	0.912
40%~50%미만	-0.075	0.252	0.928
50%~60%미만	-0.167	0.300	0.846
60%~70%미만	-0.134	0.311	0.874
70% 이상	-0.011	0.324	0.990

주: n=520, failure event=320, * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.001

제 4 절 요약 및 시사점

여성근로자가 결혼, 임신·출산, 육아, 가족돌봄의 사유로 경력이 단절됨에 따라 발생하는 기회비용은 여러 측면에서 나타나게 된다. 일차적으로는 일정 기간 동안 경제활동에 참여하지 못함으로써 소득이 발생하지 않기 때문에 소득감소를 경험하게 된다. 그런데 통상적으로 여성이 노동시장 복귀한 이후에도 경력단절 이전과 같은 수준으로 소득이 회복되지 못하고 임금손실이 발생하는 것으로 알려져 있다.

인적자본이론에 따르면 경력단절 기간동안 인적자본 투자의 저하 및 인적자본의 마모가 발생하면서 생산성 저하로 이어지고, 이는 임금하락으로 반영된다. 인적자본의 변화 이외에도 노동시장 복귀 과정에서 기존 경력을 인정받지 못하는 일자리로의 이동 혹은 저임금 직무로의 이동, 경력단절에 대한 통계적 차별 등으로 임금손실이 발생할 수 있다.

기존 문헌에서는 생애주기별 사건에 의해 경력이 단절됨으로써 여성이 경험하는 임금손실을 추정하였는데 실제 우리나라 노동시장에서 경력단절에 따른 기회비용이 높은 것으로 보고되고 있다. 그런데 대부분의 연구에서는 경력단절에 따른 기회비용에 대한 산업별 차이에 대해서는 논의하고 있지 않으며 세부 산업의 경력단절 임금손실에 대해서는 알려진 바가 없다.

ICT 산업은 기술 변화 속도가 매우 빠르기 때문에 경력단절 기간동안 이전에 보유한 인적자본의 활용 가치가 더욱 낮아져 다른 산업에 비해 인적자본 투자 수익률 저하가 매우 심할 수 있다. 반면 기술변화에 노출되는 정도가 심하므로 근로자의 직업교육 및 훈련이 활발할 수 있고, 산업의 특성상 원격근무 및 재택근무 이용이 높을 수 있어 인적자본의 마모를 늦출 가능성도 존재한다. 즉 산업 특수성에 의해 기존 문헌에서 발견한 여성의 경력단절 임금손실이 ICT 산업에서는 그 규모가 더욱 클 수도 있지만 상대적으로 낮거나 존재하지 않을 가능성이 모두 존재한다. 그러나 기존 연구에서 ICT 산업을 대상으로 경력단절 임금하락을 실증적으로 분석한 연구가 존재하지 않고 있어 산업 특성에 따른 경력단절 임금손실의 존재 여부를 논의하기에 제한적이다.

본 장에서는 본 연구의 실태조사와 통계청 지역별고용조사를 이용하여 ICT 산업 노동시장에서 여성의 경력단절 기회비용이 존재하는지, 그 크기가 어떠한지를 타 산업과 비교하여 실증분석하였다. 실제 분석에서는 ICT 산업의 범위를 ICT 제조업을 제외한 정보통신업으로 제한하였는데, 실태조사를 이용한 분석에서는 ICT 산업의 성장을 주도하는 SW·ICT 서비스업을 정보통신업의 대표산업으로 선정하여 분석의 범위를 더욱 제한시켰다. PSM 방식을 통해 실태조사를 분석한 결과, 경력단절 유무에 따른 평균처리효과가 통계적으로 유의하게 나타나지 않았

다. 즉 기존 문헌에서 관찰되는 전 산업에 걸친 여성의 경력단절 임금손실이 SW·ICT 서비스업 노동시장 내에도 동일하게 존재한다는 증거를 발견하지 못했다.

이와 같은 결과를 타 산업과 비교하기 위해 지역별고용조사를 이용하여 산업별 분석을 수행한 결과, 마찬가지로 정보통신업에서는 경력단절에 따른 임금손실이 통계적으로 유의하게 발생하지 않았다. 반면 전 산업 및 제조업에서는 기존 문헌과 같이 경력단절에 따라 통계적으로 유의한 임금하락이 발생하는 것으로 나타났다.

임금손실 추정 결과를 종합해보면 ICT 산업에서는 타 산업과 달리 여성이 결혼, 임신·출산, 육아, 가족돌봄의 사유로 경력이 단절 후 재취업 시 임금하락이 발생하지는 않는 것으로 보인다. 일정 기간 경력이 단절됨에도 불구하고 임금손실이 의미있게 나타나지 않는 이유는 무엇일까? 여러 가능성이 존재하겠으나 ICT 산업에서 숙련직에 대한 수요가 높고 경력에 대한 보상체계가 다른 산업과 상이할 수 있다. SW개발자의 경우 이직률이 높아 이동이 빈번하다고 알려져 있는데,¹¹⁾ 개발직과 같은 직무는 전문성이 요구되기 때문에 일반 사무직에서 이동이 불가하고 대체될 수 없다. ICT 산업에서는 전문직종에 대한 수요가 지속되고 있으며 여성인력의 새로운 유입이 특히 낮기 때문에 전문직종에 대한 숙련도가 있는 여성이 경력이 단절된 기간에 대한 임금패널티보다는 이전 경력에 대해 충분히 보상받을 수 있도록 구조적특성이 존재할 수 있다. 또한 노동시장에서도 전문인력의 이직이 높기 때문에 낮은 임금을 주고 채용하기 보다는 적정 수준의 임금을 제시하여 인력 이탈을 낮추려는 유인이 존재할 수 있다.

또 다른 가능성은 여성이 경력이 단절된 후 노동시장 복귀 과정에서 선택적으로 능력이 높고 생존력이 강한 여성만이 ICT 산업으로 재취업하게 됨으로써 발생한 결과일 수 있다. 즉, 분석 대상인 경력단절을 경험한 여성이 이미 높은 능력과 숙련도를 보유하고 있어 노동시장에서 제시되는 임금이 유보임금보다 충분히 높아

11) 예. 헤럴드 경제(2012. 5. 31.), “자고 나면 연봉 2배... SW 개발자 ‘귀한 몸’”, <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20120531000596> 사이트 방문(2020. 12. 27.)

ICT 산업에 선택적으로 잔류하게 되는 여성그룹일 수 있다는 점이다. ICT 산업이 통상적으로 말하는 고강도의 장시간 근무 행태를 보이고 일·가정 양립이 상대적으로 어려울 수밖에 없음에도 불구하고 재취업 선택 시점에서 ICT 산업으로 돌아왔다는 것은 어느 정도 능력이 높고 이와 같은 환경에서 생존력이 높은 여성일 가능성이 존재하다. 이처럼 재취업 과정에서 능력에 따라 ICT 산업과 타 산업으로 복귀, 비취업상태가 발생하는 것이라면 경력단절을 경험하지 않은 여성과 임금 비교에는 표본선택 편이가 발생한다. 표본선택 편이를 교정하기 위해 성향점수 매칭을 통해 임금손실을 비교하였음에도 불구하고 위에서 논의한 가능성을 완전히 배제시킬 수 없어 본 연구의 한계로 남아있다.

한편, 경력단절 이후 여성의 취업상태 이행을 살펴보기 위해 임금분석에서 제외된 실태조사의 경력단절 여성 그룹을 모두 포함하여 콕스 비례위험률모형을 이용, 경력단절 이후 재취업 소요기간에 영향을 미치는 결정요인을 분석하였다. 분석 결과 연령, 기혼여부, 자녀수, 마지막 자녀의 나이, 교육수준은 등의 개인 특성은 재취업확률에 유의미한 영향을 주지 않았다. 경력단절 사유별, 경력단절 당시 일자리의 근속연수를 살펴보면 여성의 재취업확률에 있어 차이가 나타났는데, 가족구성원 돌봄으로 경력단절을 경험한 여성이 경력단절 직후 노동시장으로 복귀 가능성이 가장 높다는 것을 알 수 있었다. 근속기간의 경우, 경력단절 이전 일자리에서의 근속기간이 길수록 여성의 재취업확률이 낮았다. 경력단절 당시 일자리의 특성에 따라서도 여성의 재취업확률에는 차이가 존재하였다. 경력단절 당시 상용근로자로 근무했을 경우 비상용직 여성 대비 노동시장 복귀확률이 높았는데, 이는 일자리의 안정성이 여성의 노동시장 참여를 지속시키는데 중요할 수 있음을 시사한다. 경력단절 당시 임금 수준의 경우 임금이 높으면 재취업확률이 통계적으로 유의하게 증가하였다. 이처럼 기존 일자리 임금이 높았을 경우 노동시장에 복귀할 확률이 높다는 것은 앞선 임금손실 분석에서 능력이 높은 여성이 ICT 산업의 노동시장에 선택적으로 남을 가능성과 어느 정도 맥락을 같이한다. 끝으로 개인 혹은 근로자 의견 대변 부서의 존재는 해당 부서로부터 실질적인 도움을 받았던 경험 여부를 떠나서 재취업확률이 증가함을 보여준다. 이와 같은 결과는 일자리의

특성이 ICT 산업 여성의 재취업 선택과정에서 결정적 요소로 작용될 수 있으며, 특히 ICT 산업의 특수한 상황과 일자리 특성이 여성인력의 유입과 활용에 중요한 요인일 수 있음을 시사한다.

제 6 장 ICT 분야 경력단절 여성 지원방안

앞서 도출된 실태조사 및 실증분석 결과를 종합하면 ICT 산업 경력단절 여성의 특성은 여성이 통상적으로 경험하는 경력단절 특성과 다소 상이하게 나타났다. 이는 ICT 산업의 특수성과 노동시장의 일반적 특성이 혼재되어 나타나기 때문으로, 보편적 경력단절 여성을 지원하는 방안이 ICT 산업의 경력단절에 따른 문제를 해결하기에는 제한적일 수 있음을 시사한다. 따라서 ICT 산업 경력단절 여성의 노동시장 참여를 제고하기 위해서는 산업의 특수성에 기반한 지원방안 모색이 매우 중요하다.

본 장에서는 ICT 산업의 특수성을 고려한 정책적 방향성과 실효성 있는 지원방안에 대해 논의한다. 본 장의 주요 내용은 다음과 같다. 제1절에서 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획과 세부 사업, ICT 분야 여성 지원방안 등의 정책 현황을 살펴보고 지원방안 모색을 위한 정책적 시사점을 도출한다. 제2절에서는 여성고용이 활발한 기업사례를 분석하고 경력단절 여성 고용 및 활용 촉진을 위한 정책 지원방안에 대해 논의한다. 제3절에서는 앞선 주요 논의를 바탕으로 ICT 분야 경력단절 여성을 지원하기 위한 정책적 방향성과 세부 과제를 제안하며 본 장을 마무리한다.

제 1 절 경력단절 여성 지원정책 현황

경력단절 여성의 경제활동 지원정책은 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획’에 따라 여성가족부를 중심으로 시행 중이다. 1차 기본계획은 여성의 경제활동 기회 제고를 목표로 2010년에 수립되었으며 취업지원, 돌봄인프라, 일·가정 양립 지원을 위한 기업환경 등의 4개 정책영역에서 지원사업을 추진하였다. 돌봄인프라 영역에서는 (1) 돌봄 서비스에 대한 사회적 기업 인증 확대와 돌봄서비스

종사자의 보호를 다룬 ‘돌봄서비스 인프라 확충’, (2) 아이돌봄 서비스 대상 확대와 서비스 지원체계 개선, 보육시설 다양화, (3) 아이돌보미 처우 개선 등에 대한 ‘일하는 여성을 위한 보육정책 재편’ 사업을 중점적으로 지원하였다. 기업환경 영역의 경우 (1) 시간선택제 일자리 확산과 기업지원 확대 내용의 ‘일·가정 양립형 단시간 일자리 확산 지원’, (2) ‘유연근무제 확산’, (3) 기업인증제 등을 통해 ‘가족친화적 기업문화 조성’ 지원을 확대하였다.

2015년에 수립된 2차 기본계획에서는 여성의 경력단절을 예방하고 경제활동 활성화를 목표로 기존의 취업지원 정책영역이 재직여성의 경력단절 예방을 지원하는 영역과 경력단절을 경험한 여성의 재취업을 지원하는 영역으로 세분화되었다. 경력단절 예방 중점과제로는 (1) 여대생커리어개발센터를 통한 청년여성의 경력개발 및 ‘워킹맘·워킹대디지원센터’ 시범운영 등을 다루는 청년·재직여성의 ‘경력단절예방 지원’, (2) ‘모성보호 및 육아휴직 후 복귀지원 강화’, (3) 「여성인재 아카데미」강화와 교육훈련 지원대상을 정규직 근로자까지로 확대하는 등의 ‘여성 근로자의 경력개발 및 관리직 진출 지원’ 내용을 포함하였다. 경력단절여성의 재취업을 지원을 강화하기 위해서는 (1) 경력단절여성 재고용 기업의 세액공제, (2) 교육 및 컨설팅 지원에 대한 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화, (3) 새일센터의 다양화 및 강화를 다룬 ‘여성 취업지원 서비스의 전문화 및 체계화’, (4) ‘다양한 분야의 여성 일자리 확대’ 사업을 추진하였다.

또한 돌봄인프라 및 기업환경 영역은 2차 기본계획에서 고도화되어 보육·돌봄 인프라 강화 영역에서는 ‘자녀양육지원 서비스 이용 실효성 제고’와 ‘국공립 어린이집 등 시설확충 및 서비스 품질 개선’ 3가지의 중점과제가, 일·가정 양립환경 조성 및 협력체계 구축 영역에서는 ‘가족친화 사회환경 조성’, ‘범부처 협력체계 구축’이라는 2가지의 중점과제가 도출되었다. 관련 세부과제가 기존 약 28개에서 총 78개로 늘어나며 지원사업이 전문화되었고 정책대상 및 지원방향성이 구체화되었다는 점에서 긍정적이라 할 수 있다.

〈표 6-1〉 제1~2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 중점과제

1차 기본계획(2010~2014)		2차 기본계획(2015~2019)	
정책영역	중 점 과 제	정책영역	중 점 과 제
경력단절 여성 취업지원 서비스 강화	취업지원기관 기능 활성화	재직여성 등의 경력단절 예방	청년·재직여성의 경력단절예방 지원
	취업연계형 돌봄서비스 지원		모성보호 및 육아휴직 후 복귀지원 강화
	경력단절여성 창업지원 확대		여성근로자의 경력개발 및 관리지 진출 지원
	훈련 및 취업기회 확대		
	고용·복지의 연계 강화		
돌봄·고용 연계 인프라 구축	돌봄서비스 인프라 확충	경력단절 여성 재취업 활성화	경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화
	일하는 여성을 위한 보육정책 재편		여성 취업지원 서비스의 전문화 및 체계화
일·가정 양립 기업환경 조성	일·가정 양립형 단시간 일자리 확산 지원	보육·돌봄 인프라 강화	다양한 분야의 여성 일자리 확대
	유연근무제 확산		자녀양육지원 서비스 이용 실효성 제고
	가족친화적 기업문화 조성		국공립 어린이집 등 시설확충 및 서 비스 품질 개선
경력단절 해소를 위한 사회적 기반 구축	일·가정 양립 지역환경 조성	일·가정 양립환경 조성 및 협력체계 구축	가족친화 사회환경 조성
	경력단절여성에 대한 실태조사 등 정기적 연구		
	경력단절여성의 체계적 지원을 위한 범부처 협력체계 구축		범부처 협력체계 구축

자료: 여성가족부·고용노동부 「제1~2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」을 참고하여
연구자가 정리

1~2차 기본계획은 여성의 경제활동 참여 및 고용률 제고와 같은 고용의 양적 증가를 위해 정책사업을 추진하였다면 3차 기본계획에서는 질적 증가 측면에서 여성 고용의 질 개선을 위한 지원사업을 추진하고 있다.

2020년에 수립된 3차 기본계획은 여성의 경력유지 및 역량개발을 목표로 5개의 정책영역에서 총 102개의 세부과제를 추진 중에 있다. 여성의 재취업 강화를 위해 지원사업을 직종별로 특화하여 새일센터 특성화 모델을 운영하고 있는데, 예를 들면 과학기술, ICT 관련 직종 등 전문직 특성화 사업모델이 운영중이다. 기존 사업을 유지하되 직종별 특성을 반영하고 대상의 특성에 맞는 구체적인 지원체계

를 추진함으로써 변화하는 정책 수요를 효과적으로 반영하고 있다. 또한 직업훈련 접근성 강화 및 취약계층 역량개발 기회 확대를 위해 재직여성 능력개발 지원 및 취업 희망자 대상 직업훈련 강화, 컨트롤타워로서의 새일센터 기능 강화사업을 추진하였으며, 기존 돌봄지원 체계의 사각지대 해소를 위해 지역거점형 직장어린이집과 상생형 공동직장어린이집 활성화하고 초등돌봄 확대 등을 시행, 지역사회 돌봄체계를 구축하였다. 이와 같은 영유아돌봄 사업의 다양화와 지역사회 협의체 운영 등을 통해 재직여성 및 경력단절 여성을 위한 범부처 협동시스템이 구축되고 일·가정 양립 지원의 실효성이 제고될 것으로 기대되고 있다.

〈표 6-2〉 제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024) 요약

정책영역	주요 사업 내용
재직여성 경력단절 예방 내실화	- 재직여성 능력개발 지원 과제를 통해 과학기술 여성인재에 대한 리더십 교육 지원을 실시 - 여성과학기술인지원센터를 통한 산학연 과학기술 여성재직자 교육 지원
경력단절여성 재취업 강화	- 고학력 전문직 여성을 위한 새일센터 특성화 사업모델을 운영하여 ICT 관련 특성화 센터를 운영하고 지원 - 개인별 맞춤형 지원을 위한 사례관리 경력이음서비스를 통해 ICT, 과학 기술 등 직종별로 중점 지원하는 지역특성화 사례관리 방식을 도입 - 이공계 여성인재 육성 및 여성 R&D인력과 기업 매칭을 진행하며, 연구비와 컨설팅, 교육 훈련 등 지원
다변화되는 일 방식·영역 대응	- 시간선택형 일자리 문화를 확산하기 위해 공공기관의 시간선택제 인사관리 매뉴얼을 보완·내실화하고 기업의 유연근무제 및 시간선택제 도입 지원 - 새일센터 교육과 연계하여 창업 교육을 지원하고, 여성기업의 판촉 지원 및 여성 발명가의 사업화 지원 추진
돌봄 지원체계 강화	- 국공립어린이집을 증설하고 거점형 공공직장어린이집, 상생형 공동 직장 어린이집을 활성화하여 중소기업 및 취약계층의 돌봄 보완 - 초등돌봄과 온종일 돌봄체계를 구축하고 가족센터 중심의 지역사회에서의 영유아돌봄 지역사회 협의체 운영
경력단절여성 정책 추진체계 정비	- 새일센터의 전반적인 고도화로 지원시스템을 강화하고, 고용노동부 워크넷과의 연계로 경력단절여성 취업지원 서비스 강화 - 취업여성 및 경력단절여성의 실태파악 조사를 정비하고 고용보험 및 건강보험과의 협업체계 등 범부처 네트워크 구축

자료: 여성가족부 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」을 참고하여 연구자가 정리

여성의 경력단절에 따른 문제는 전산업의 노동시장에서 보편적으로 나타나고 있어 정책사업이 특정 산업 및 특정 분야에 국한되어 운영되고 있지 않다. 그러나 ICT 분야는 산업 특수성에 따라 기존 산업과는 다른 특성을 보이는 만큼 경력단절에 따른 여성의 애로사항 역시 산업관점에서 집중적인 지원이 필요하다. 정책대상 범위는 다르지만 과학기술분야에 특화된 여성 지원정책을 살펴보고 시사점을 도출하여 ICT 분야의 경력단절 여성의 지원정책에 대한 사업모델을 고려해 볼 수 있다. 과학기술정보통신부에서는 「여성과학기술인 육성·지원 기본계획」 수립을 통해 2004년부터 여성 연구개발인력의 육성부터 경력개발 및 관리를 지원하고 있다. 경력단절 여성과학기술인 지원을 위해서는 일자리 복귀를 위한 여성경제활동촉진지원 사업, SW여성인재 수급활성화 사업을 운영하고 있으며 그 외에도 과학기술분야의 여성고용 활성화를 위해 여성과학기술인 R&D 경력복귀지원사업, 과학기술여성인재 아카데미 사업을 진행하고 있다.

〈표 6-3〉 과학기술분야 여성의 경제활동 지원사업 일부 요약

주요사업	사업 내용
여성과학기술인 R&D 경력복귀지원사업 ¹⁾ (과기정통부)	출산·육아 등으로 R&D 경력이 단절된 여성과학기술인의 일자리 복귀를 지원하기 위해 R&D 과제 수행을 지원 - 경력단절 여성과학기술인의 채용 및 연구개발 참여를 위한 연구비 및 교육 멘토링 지원 - (연구비) 석/박사 인재에게 연차별 (석사) 2,100, (박사) 2,300원씩 최장 3년간 지원 - (교육 멘토링) 경력단절 여성과학기술인의 연구역량 강화 및 경력 개발을 위한 교육(연 1회) 및 멘토링 프로그램 제공
과학기술여성인재 아카데미 ²⁾ (과기정통부)	과학기술분야 여성리더 여성을 지원하기 위해 생애주기별 맞춤형 리더십 전문교육 및 훈련을 실시 - (재직자) 1. 리더십 향상: 여성 리더십, 성별 이해기반 리더십 등 2. 조직 소통 역량 강화: 워라벨 개선, DISC(종합심리검사)를 통한 업무수행능력 개선 등 3. 비즈니스·기술: 보고서 작성법, 특허, 기술사업화 등 4. 과학융합트렌드: 현대미술, 다면적 경제 등 5. 인식개선: 과학기술과 젠더 혁신

주요사업	사업 내용
과학기술여성인재 아카데미 (과기정통부)	6. 기타: 그 외 교육 희망 분야 - (재학생) 1. 진로·경력 탐색 특강: (진로) BT(BioTechnology), ICT, 신소재 공학, 뇌공학 등 (경력) 외국계 기업, 국내 기업 등 (전공) 빅데이터 입문 등 2. 과학실험·과학캠프: 스마트홈/팜 만들기, 3D 프린팅, 코딩 등 3. 기타: 그 외 교육 희망 분야
SW여성인재 수급활성화 ³⁾ (과기정통부)	- 미취업·경력단절여성의 SW취업역량 강화를 위해 데이터분석 및 코딩기반의 융합교육 등을 지원 - SW여성인재 네트워킹 및 경력관리 사례 공유
혁신성장청년인재 집중양성 ⁴⁾ (과기정통부)	4차 산업혁명 선도 8대 분야(인공지능, 클라우드, 빅데이터, 블록체인, AR·VR, 자율주행차, 드론, 스마트공장)의 실무인재 양성을 위해 졸업 예정자 등의 청년에 대해 사업체 전문가 멘토링을 통한 프로젝트 수행 및 실무 교육을 실시하고 취업 연계를 지원
여성경제활동촉진지원 (여가부)	미취업·경력단절 여성과학기술인의 취업을 지원하기 위해 고부가가치 직업교육훈련 및 1:1 취업상담 등을 지원
신진여성연구원 산업현장 진출지원사업 ⁵⁾ (산업부)	미취업 청년 여성의 산업현장 진출을 지원하기 위해 신진 여성연구원을 중소·벤처 기업과 매칭하여 채용을 지원하고 R&D과제 수행을 위한 인건비*를 지원 * 중소·벤처기업이 신진여성연구원을 채용할 경우 1인당 월 125만원씩 6개월 총 750만원의 인건비 지원
산업현장 여성R&D인력 참여확산 기반구축 ⁶⁾ (산업부)	경력단절 여성의 산업복귀를 지원하기 위해 산업 R&D 전문여성*에 대해 교육훈련 및 취업연계 지원 * 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률 시행령」 2조에 따른 여성 인력으로 자격인정일로부터 5년 이내인 자

출처: 박은혜 외(2020) 83p. 및 아래의 정책 자료를 참고하여 연구자가 재구성

- 1) WISSET(2018), 「여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업(Returner)」 하반기 공고문
- 2) WISSET(2020. 1.), 「2020년 찾아가는 맞춤형 교육 프로그램」
- 3) NIA(2020. 6.), 「SW여성인재수급활성화」 사업개요
- 4) 과학기술정보통신부·IITP(2020), 「혁신성장 청년양성소」 사업소개
- 5) WISSET(2018), 「신진여성연구원 산업현장진출 지원사업」 공고문
- 6) 산업통상자원부(2020. 2.), 2020년 「산업현장 여성R&D인력 참여확산 기반구축사업」 공고문

한편 산업의 변화에 맞춰 직업교육·훈련을 지원하는 사업도 개편되고 있다. 특히 기존 사업이 4차산업 관련 분야의 산업 현장수요를 반영하여 전문직종 및 유

망직종에 대한 직업훈련을 강화하고 여성의 창업지원을 위해 지식기반의 창업아이템을 교육하는 등 기존 직업훈련의 시의성과 실효성을 강화하는 방향으로 변화하고 있다. 예컨대 과기정통부는 데이터전문인력양성사업을 통해 빅데이터 아카데미를 운영하며 재직자 및 청년들에게 직무 중심의 프로그램과 산업특화형 교육을 제공하고 있다. 여성가족부에서는 AI의 중요성이 커짐에 따라 서울시 일부 여성새로일하기센터와 AI 기업 간 협약을 맺어 경력단절여성의 AI 학습용 데이터셋 구축 전문인력을 양성하고 취업연계 지원사업을 추진하고 있다. 또한 남성의 비중이 매우 높은 직종, 즉 여성에게는 소위 비전통인 직종으로 여겨지는 직업에서 여성 직업교육훈련을 확대하여 성별에 따라 직종이 분리되는 현상을 해결하기 위해 실질적으로 도움이 될 수 있는 고임금·전문직 수준의 교육훈련을 진행하고 있다.

전문직종의 훈련분야는 IT·기술·제조 등 여성의 진출이 낮지만 전문직종의 수요가 높은 분야로 경력단절 여성의 커리어 전환 기회로 활용될 수 있다.

〈표 6-4〉 직종 특화 교육훈련 사업 요약

주요사업	사업 내용
데이터전문인력양성 (과기정통부)	대학(원) 졸업예정자 등의 미취업 청년을 대상으로 빅데이터 교육 훈련 및 일자리 연계를 지원 - 한국데이터산업진흥원에서 운영하는 빅데이터 아카데미를 통해 직무 중심의 프로그램 교육과 산업특화형 교육을 운영 - 또한, 산·학·관 협력체계를 구축하여 대학 졸업예정자 등 청년을 대상으로 실무중심의 빅데이터 전문교육을 지원하고 양질의 일자리 연계를 지원
비전통 직종에 여성 직업교육훈련 기회 확대 (여성가족부)	비전통(남성집중) 직종분야에 여성의 훈련참여 기회 확대 - IT·기술·제조 등 여성진출이 적은 직업분야로의 교육훈련 후 고임금·전문직으로 취업 지원 - IT·기술·제조 등 남성집중분야에 여성진출 확대를 위한 직종을 적극 발굴하여 성별로 직종이 분리되는 현상을 완화하고 고임금·숙련직으로의 여성취업 촉진 * 과정: 3D모델링, 전산응용기계설계, 바이오전문실험실연구원 양성과정 등

주요사업	사업 내용
여성 맞춤형 창업교육 및 컨설팅 지원 강화 (중기청)	- 여성의 경제활동 참여 확대와 여성의 역량을 극대화할 수 있는 지식·감성기반 서비스 및 유망분야에 대한 창업아이템 교육 실시 - 경력단절 여성에 대한 디자인, IT, 미용 등 여성특화 지식·감성 기반 창업과정 선정 후 교육실시
온라인을 통한 경력개발 및 교육훈련 확대 (여성가족부)	- 온라인경력 개발센터 ‘꿈날개’(www.dream.go.kr)를 활용하여 온라인커리어상담사를 통해 진로상담, 경력개발 코칭, 이력서 컨설팅 등을 도와주는 상담서비스 제공 - IT, 여성 취·창업 전문분야 온라인 교육 과정 및 학습지원센터 운영
AI학습 데이터셋 구축 입력원 양성 (AI 어노테이터) 협약식 (여성가족부)	- 서울시 노원·서초·은평 여성새로일하기센터 등에서 AI 기업과 협약을 통해 경력단절여성의 AI 학습용 데이터셋 구축 전문인력 양성 및 취업연계
플랫폼 일자리 증가에 대응한 직업훈련 및 컨설팅 지원 (여성가족부)	디지털플랫폼 등장에 따라 프리랜서와 같은 플랫폼 노동이 증가함에 따라, 플랫폼 기반의 일자리에 대한 직업훈련 지원 - 웹디자인, O2O, 빅데이터 활용 등 다양한 분야 직업훈련 발굴 * 빅데이터 활용 콘텐츠 크리에이터, 지역산업 빅데이터 분석가 양성과정, 빅데이터 활용 마케팅 전문가 양성, 빅데이터 분석 마케팅 전문가과정 등

자료: 여성가족부 「제1차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」과 「제1차 경력단절여성등의 경제활동촉진 시행계획」, 「제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」을 참고하여 연구자가 정리

여성가족부를 중심으로 지원되었던 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획’은 2010년 1차 기본계획을 시작으로 2020년 3차 기본계획까지 보다 구체화되는 과정을 거쳤다. 돌봄·보육 인프라, 일·가정 양립 기업문화 조성, 경력단절 여성 재취업 관련 사업들은 1차 기본계획 당시에 추진되었지만, 3차 기본계획에 이르러서는 이러한 사업들이 보완되거나 세분화되어 제시되었다. 예컨대, 1차 계획 당시 돌봄 관련 사업이 2차 계획 때 그 실효성을 제고하거나 국공립 어린이집의 서비스 품질을 개선하는 방향으로 점검되었다. 기본계획 추진 과정에서 두드러지는 변화를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 1차 기본계획 당시 경력단절된 여성의 재취업을 중심으로 추진되는 정책은 2차 기본계획에서는 재직여성의 경력단절을 예방

하는 사업으로 확대되었다는 점이다. 둘째, 3차 기본계획에는 직종별로 재취업 사업이 새롭게 추진되었으며 그 사업의 일환으로 ICT, 이공계, 과학기술 분야에서의 경력단절 여성의 재취업 사업이 맞춤형으로 구체화되어 제시되었다는 점이다. 이는 경력단절 여성의 경제활동 촉진을 위해 재직여성의 경력단절 자체를 예방하는 것이 중요하다는 점과 보편적인 지원 사업보다 직종별 맞춤형 지원사업이 보다 현실적이고 효과적이라는 인식에 기초한 긍정적인 변화라고 할 수 있다.

그러나 ICT 산업 경력단절 여성의 노동시장 참여를 제고하는 데 있어 기존 지원정책으로는 여전히 한계가 존재한다. 우선, 기술의 변화 속도가 빠른 ICT 산업의 특성을 고려하여 경력직을 위한 교육훈련의 내용과 실무훈련 내용 및 수준이 현장수요를 빠르게 반영할 수 있도록 시의성을 강화하여 확대될 필요가 있다. 또한 ICT 분야 내 다변화되는 일자리 특성을 고려한 다양한 지원사업이 필요하다. 예컨대, ICT 산업 여성의 경우 고용 형태가 프리랜서 및 반프리랜서와 같이 특수한 형태가 많으며 실제로 본 연구의 실태조사 결과에서도 프리랜서 및 반프리랜서와 같은 유연한 고용형태에 대한 향후 일자리 계획이 높은 것으로 나타났다. 따라서 ICT 산업의 경력단절 특성이 다른 산업과 상이하여 근로자의 정책수요도 다를 수밖에 없으며 이를 반영한 정책 보완이 필요해 보인다.

제 2 절 기 업 모 범 사 례

본 절에서는 가족친화경영 기업의 사례연구를 통해 정책적 제언 도출을 위한 기초자료를 구축하였다. 기존 문헌을 통해 모범기업사례 및 특성을 소개하고 가족친화경영 우수기업 인터뷰를 통해 경력단절 여성 활용을 위한 시사점을 도출하였다.

1. 문헌 연구

여성가족부 여성인재활용과 양성평등 실천 TF는 기업의 일·가정 양립 조직문화 조성을 지원하고 여성고용을 높일 수 있도록 생애주기별 인사·조직 관리 종합

안내서(2016)를 발표하였다. 종합안내서에는 여성의 생애주기 및 기업의 문화·환경 측면에서 관련 제도 및 정책을 이행 수준에 따라 세 단계로 구분하였는데 1단계 법정 의무제도부터 3단계 기업의 의지 및 자율성을 요구하는 제도 등으로 세분화하였다(그림 6-1).

[그림 6-1] 여성인력 활용 및 일·가정 양립을 위한 단계별 인사·조직제도 모델



출처: 여성가족부·고용노동부(2016), pp.8~9

그리고 각 영역별 제도·정책에 대해 상세히 소개하며 기업의 제도운영 우수사례를 공유하였다. 한 예로 KT 생애주기별 지원제도를 실제 운영사례로 공유하고 있는데, KT는 임신부터 육아기까지 단계별 단축근무 및 휴직 등의 제도적 장치를 도입하여 운영하고 있으며 이외에도 육아휴직 복귀자에 대한 인사평가를 개선하고 복직자 간담회를 통해 육아휴직자의 복귀과정을 지원하는 등 가족친화적 사내 문화를 조성하는데 노력하는 것으로 나타났다. 이와 같은 기업의 실제 사례를 소개하고 공유함으로써 다른 기업으로 하여금 일·가정 양립을 위한 정책제도 도입과 운영이 실질적으로 이루어질 수 있도록 지원하고 있다

[그림 6-2] KT 생애주기별 지원제도 도입사례

kt	임산기	출산기	육아기
생애주기별 지원제도	• 난임 휴직 - 불임 여직원 대상 사용 - 최대 1년, 근무기간 포함 • 태아검진 휴가 - 임신기간 중 1회/월, 유급 • 임신기 단축근무 - 재직기간 무관 신청 - 임신 12주 이내, 36주 이후 - 직원(계약직 포함) - 급여/처우 정상근무 동일 • 임신기 단축근무 - 지원제도 안내 및 축하 - 선배맘 만남, 경험 공유	• 산전후 휴가 - 90일까지 사용 가능 - 70일까지 유급 지원 * 법정제도는 60일 유급지원 • 유산/사산 휴가 - 산전후 휴가 동일 적용 * 법정제도는 임신기간에 따라 5~90일 차등 • 출산지원금 • 출산 감성 Care 프로그램 - 인사담당자 1:1 케어 - 출산기념품	• 육아휴직 - 최대 2년 확대 - 원 소속 100% 복귀 지원 - 남성 육아휴직 장려/확대 • 인사교과 개선(2015년~) - 육아휴직, 가족돌봄휴직 복귀자 - 인사평가 평균 등급 이상 보장 • 직장 보육시설 운영 • 복직자 간담회 - 변경 인사/복지제도 안내 - 성공 복귀 노하우 안내 • 육아기 근로시간 단축 - 급여/처우 정상근무 동일 * 법정제도는 통상임금의 60%를 단축시간에 비례해 지급 • 리프레시 휴직 - 재충전 기회 제공 - 최대 1년, 근무기간 포함

원자료: 여성인재활용과 양성평등 실천 TF 선도기업 방문 프로젝트('15. 10. 5.)

출처: 여성가족부·고용노동부(2016), p.156

한편 소프트웨어정책연구소 보고서(2018)에서는 여성가족부 TF에서 제시한 단계별 도입모델을 기준으로 국내외 일·가정 양립제도 도입사례를 분석하고 있다. 첫 번째 연구사례는 국내 중소기업 인피닉이었는데, 해당 기업은 응용SW 개발·공급업체로 2014년 여성가족부 가족친화경영기업으로 선정되는 등 여성친화적 문화·제도를 적극적으로 운영하는 것으로 알려져 있다. 예를 들면 임신한 여성근로자의 단축근무, 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직제도의 활용 수준이 높고, 그 외에도 유연근로시간제, 공정한 인사관리제도 운영, 출산 및 육아휴직자의 기술재교육을 지원하는 등 가족친화적 사내문화 조성에 활발한 편이다. 인피닉은 가족친화적 문화·제도 운영으로 여성고용 수준¹²⁾이 업계 대비 높은 수준이었고, 특히 여성임직원 비율도 34.8%로 상당히 높은 높게 나타났다.

이처럼 여성고용이 높고 일·가정 양립제도 도입이 활발한 SW분야 우수 기업사례를 국내 4개 기업을 포함하여 총 9개 기업에 대해 분석하였다. 분석결과 대부

12) 소프트웨어정책연구소보고서(2018; p.55)에 따르면 2015년 기준 인피닉의 여성직원 비중은 38%로 동종 업계 평균(29.4%) 대비 높았다.

본의 기업은 육아지원 영역에서는 필수 법적 제도 이외에도 육아휴직자 복귀지원 프로그램 등 3단계까지의 인사·조직제도가 도입되어 운영하는 것으로 나타났다. 여성인재 확보 및 육성, 임신·출산 지원, 일·가정 양립 근무환경 지원영역에서는 3단계 수준의 적극적 제도 도입수준은 아니지만 2단계 수준으로 지원제도 및 정책을 도입하여 운영하는 것으로 나타났다. 한편 양성 평등한 조직문화 지원영역에서는 대부분의 기업이 양성 평등한 인사관리 제도 등 1단계 수준의 제도를 도입·운영하였다.

〈표 6-5〉 우수사례 기업의 일·가정 양립 인사조직제도 도입 현황

(단위: 개, 괄호 안은 해외기업 수)

지원영역	각 제도의 단계별 도입 기업수		
	1단계	2단계	3단계
여성인재 확보 및 육성	2 (2)	3 (2)	0 (0)
임신출산 지원	4 (5)	1 (0)	0 (5)
육아지원	4 (5)	0 (5)	4 (0)
일가정 양립 근무환경	4 (4)	4 (5)	0 (3)
양성평등한 조직문화	4 (5)	1 (0)	0 (0)

주: 국내기업 총 4개, 해외기업 총 5개에 대한 현황 분석

자료: 소프트웨어정책연구소(2018)의 기업 분석사례를 참고하여 연구자가 재구성

이러한 기업사례를 통해 여성 고용수준이 상대적으로 낮은 ICT 분야에서 육아, 출산 등 제도적 지원이 도입·운영되고 여성고용 수준이 높은 우수기업 사례를 확인할 수 있었지만, 우수기업이 운영하는 제도 중 여성인재 확보 및 육성 영역 및 양성평등한 조직문화 영역에서는 제도적 실천 수준에 그친다는 한계를 확인하였다.

2. 가족친화경영 우수기업 사례 - 심층 인터뷰(FGI) 결과

다음은 ICT 분야의 가족친화경영 우수기업 사례를 발굴하고 기업의 정책수요 도출을 위해 총 세 개의 기업대표와 심층 인터뷰를 진행한 결과에 대해 논의한다.

ICT 산업 내에서도 가족친화적 기업 문화 및 제도 활용이 활발하지만 주력 사업 및 사업체규모, 문화적 특성을 다양하게 보여줄 수 있는 세 개의 기업 - 테스트웍스, 포시에스, 올리브스톤 - 을 우수사례로 선정하였다. 각 기업의 대표와의 인터뷰는 여성 고용현황, 가족친화적 기업문화 조성을 위한 노력 및 제도적 특성, 경력단절 여성 고용 유인 강화를 위한 정책적 수요 등의 내용을 중심으로 진행하였고, 심층 인터뷰 결과 여성고용에 대한 업계 비전 및 정책지원방안에 대한 다양한 수요를 확인할 수 있었다.

〈표 6-6〉 가족친화경영 우수기업 FGI 개요

구분	내용
FGI 대상*	테스트웍스, (주)포시에스, 올리브스톤
우수기업 선정기준	경력단절 여성을 포함한 전반적 여성고용 수준이 높고 유연근로제도 및 육아 휴직 제도 등 일·가정 양립 지원제도 운영이 활발한 기업을 기관추천 및 여성가족부 가족친화경영 우수기업 선정 경력 등을 고려하여 선정
FGI 진행	기업에 방문하여 약 한시간 정도 질의형식으로 진행
FGI 주요 논의	여성고용 현황, 가족친화적 기업문화 조성을 위한 노력 및 제도적 특성, 경력단절 예방 및 경력단절 여성의 재취업 고용유인을 강화하기 위한 정책적 수요

〈표 6-7〉 가족친화경영 우수기업 소개

구분	기업 소개 및 특징
테스트웍스	-(주력사업) 데이터 수집 플랫폼, 데이터 가공 솔루션, 자동화 테스트 -(인력) 전체 근로자 중 여성이 약 63%로 매우 높으며 팀장급 이상의 임원진 여성 비중은 약 27% 경력단절 여성을 새일센터를 통해 테스트 교육훈련 후 고용 -(기업문화 및 제도) 유연근로제 시행, 일·가정 양립이 어려운 여성근로자의 근로시간 및 업무를 세분화하여 분배, 교육지원금 지원 및 자기계발 복지 지원

구분	기업 소개 및 특징
(주)포시에스	- (주력사업) BI 분야 관련 소프트웨어 패키지, 전자문서 패키지, 클라우드 서비스 - (인력) 연구개발 부서에는 여성 비중이 적으나 그 외 부서에는 여성 개발자 고용이 높고 평균적으로 여성인력은 30~40% 수준 - (기업문화 및 제도) 직원 가족 초청행사 등을 정기적으로 기획하여 직원 만족도 제고, 출산휴가 사용이 자유로우며 대체 인력에 대한 충원 발생시 정규직으로 고용, 출산 후 여성직원의 복귀율 100%
올리브스톤	- (주력사업) UI/UX 기획·개발 및 공급 - (인력) 디자인 기획은 대체로 여성, 개발인력은 남성으로 직무별로 성별 분포가 상이, 주로 20대 근로자 비중이 높고 평균적으로 3년 이상 근속 - (기업문화 및 제도) 3년 근속 시 한 달 유급휴가 지급, 재택근무 주 1회 선택적으로 실시

주요 논의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 현장에서 ICT 산업의 특성이 기술변화 속도가 매우 빠르다는 것에 모두 동의하였지만, 기술변화에 따른 경력단절 여성의 ICT 산업 복귀의 어려움에 대해서는 업계 의견이 상이하였다. 우선 여성의 경우 육아 등에 의한 경력단절 기간이 보통 2~3년 소요되는 것으로 예상되는데 기술은 1~2년을 주기로 매우 빠르게 변화하고 있어 ICT 분야로 복귀했을 때 기술의 변화로 인한 어려움을 겪을 것이라는 의견이 있었으며 경력이 단절된 기간동안 기술변화에 뒤처지지 않도록 교육·훈련 프로그램의 지원을 강화하는 것이 필요하다는 의견이 존재하였다. 반면, 기술의 변화 속도는 빠르지만 기존 도메인 지식이 있고 교육훈련 프로그램이 세분화되어 있기 때문에 노동시장에 복귀했을 때 일정 기간 내에 금방 새로운 기술·지식을 습득하고 응용하는 것에 크게 어려움이 존재하지는 않을 것이라는 의견이 있었다. 다만 ICT 분야의 여성이 재취업에 어려움을 겪는다면 이는 새로운 기술을 습득하고 업무를 도전하는 것에 대한 두려움 등 심리적인 장벽이 존재하기 때문일 것으로 의견을 전달하였다. 다만 이 경우에도 여성의 경력단절을 예방하고 재취업을 장려하기 위해 교육·훈련 프로그램의 중요성에는 동의하였다.

“다른 전문직하고 다르게 IT쪽은 기술의 변화가 빠르니까 내가 다시 복귀하려고 하면 자신이 없는거죠. 예를 들어서 제가 학교 다닐 때 language랑 지금 language랑 완전 다르잖아요. 도전하면 할 수 있는데 용기를 내지 않는 것 같아요. 심리적 장벽이 분명히 있는 것으로 보여요”

둘째, 기업 측면에서 경력단절 여성을 채용했을 때 발생하는 기회비용과 이를 지원하기 위한 정책 지원방안에 대해 논의하였다. 테스트웍스의 경력단절여성 고용 사례를 살펴보면 일·가정 양립에 어려움을 느끼는 여성들은 일에 몰두할 수 있는 근로 시간대와 근로시간, 세분화된 업무가 주어졌을 때 업무효율성이 높은 것으로 나타났다. 달리 말하자면 근로 시간대가 변화하면 업무 효율화가 낮아진다는 것으로, 테스트웍스는 일종의 시간제 일자리 고용을 통해 여성근로자의 업무효율성과 근로시간 유연성을 제공함으로써 경력단절 여성 고용을 유지하고 있다. 다만 이때 기업에 다수 고용에 따른 비용이 발생하는 것으로 나타났는데 다수 고용에 따른 채용과정에서 발생하는 비용, 근로자 관리 및 업무 교육 등에 관한 기회비용이 발생하는 것으로 나타났다. 따라서 경력단절 여성 고용을 활성화하고 기업에 채용을 장려하기 위해서는 기업에 발생하는 비용을 충당할 수 있도록 채용과 직접적으로 연계된 지원금 혜택이 필요하다는 의견이 있었다. 또한, 경력단절 여성 채용에 따른 지원금을 기업에 지원해줌으로써 기업에 경력단절 여성을 채용하려는 유인을 제공하고 고용과 관련하여 발생하는 비용을 충당함으로써 실질적인 채용으로 이어질 수 있는 지원금 성공사례가 필요하다는 의견이 있었다.

“일·가정 양립이 중요한 경력이 단절된 여성의 경우 어떤 특정 시간대에선 잘하는 그런 분야가 있기 때문에 업무 시간과 업무 내용 및 업무량을 세분화하여 분담하는데, 대신에 여러 명을 고용해야 되니 한 명을 풀타임으로 고용하는 것 보다는 파트타임이여도 여러 명을 고용해야 해서 실질적인 비용이 더 드는 거예요”

“정책의 성공사례를 만들기 위해서는 명확한 정책 타게팅과 기업에게 몰입된 지원이 필요해요.”

또한 기업이 스스로 여성근로자의 경력단절 예방 및 관리할 수 있도록 유인체계

마련이 필요하며 여성근로자 역시 경력단절을 예방하기 위한 자발적 노력이 필요하며 근로환경에 대한 몰입을 위한 리더십 교육, 재직자 소양 교육 등도 지원되면 좋을 것 같다는 의견을 확인할 수 있었다.

“경력단절만의 문제가 아닌거 같아요. 그 전에 커리어를 어떤 식으로 잘 관리했는지 경력개발과 경력관리의 중요성을 사람들에게 잘 심어주는 게 좋지 않을까요”

그 외에도 ICT 산업의 여성 고용 제고를 위해 하도급 방식의 업무에 대한 가이드라인 구체화, 프리랜서 여성에 대한 사회안전망 및 사회·경제적 혜택이 강화될 수 있는 실질적 지원방안 마련의 필요성을 확인하였다.

“프리랜서를 보호해야 한다는 측면이 많이 강화됐다고 보는데 4대보험도 해주는 것 같아요. 그리고 이제 결국은 목돈이 필요할 때 대출 문제라든지 이런 것들에서 아예 배제가 되는지 모르겠는데 그런 부분이 좀 불편할 것 같긴 해요. 근데 회사에서 프로젝트 경력을 증명해 준다든지 그런 걸 은행에서 인정해 주면 되는 거거든요.”

제 3 절 정책적 제언¹³⁾

앞서 실태조사 및 실증분석 결과, 모범기업사례 연구 등을 종합해보면 개별 산업의 특수성이 반영된 경력단절 여성 지원정책의 필요성을 확인할 수 있다. 구체적으로 ICT 분야의 경력단절 여성은 노동시장 내 존재하는 경력단절의 보편적 어려움과 ICT 산업 특수성에 따른 어려움을 동시에 직면하는데 임금의 손실, 임금 차별과 같은 이슈 보다는 일·가정 양립의 상대적 어려움, 경력단절 여성의 산업 이탈 등의 문제가 더욱 중요할 수 있고, 이를 지원하기 위해서는 개별 산업의 특수성을 반영하여 경력단절예방, 직업훈련 강화 및 경력 재형성 기회 제공 등의 지

13) 본 절의 내용은 8명의 전문가 정책토론회('20. 12. 8.) 및 4명의 정책전문가의 의견을 기초자료로 활용하여 연구자가 재구성함

원방안 수립이 중요하다는 것을 알 수 있다.

본 절에서는 ICT 분야 경력단절 여성의 노동시장 참여를 제고하기 위한 정책 지원방안에 대해 논의한다.

1. ICT 돌봄공동체 프로그램 운영

ICT 산업은 여성고용이 매우 낮은 수준인 만큼 여성의 ICT 산업 장기근속 유인을 강화하고 산업 이탈을 방지하기 위해서는 일·가정 양립을 지원할 수 있는 직장어린이집 등 보육시설 설치 및 운영이 매우 중요하다. 그런데 ICT 산업에는 중소기업 및 소규모 스타트업이 다수 존재하여 직장내 보육시설을 설치하고 운영하기에 현실적으로 어려움이 있다.

본 연구에서는 지역 기반의 ICT 중소기업 협업체를 구성하여 ICT 돌봄공동체 보육시설 설치·운영을 지원하는 방안을 제안한다. 협업체를 구성하여 돌봄공동체 프로그램을 운영하는 것은 기업 간 비용 분담, 사업장 부지 선정 등 이행이 어려울 수 있다. 그러나 고용노동부에서 지원하는 공동직장어린이집 사업 운영을 통해 ICT 돌봄공동체 운영을 위한 표준모델 수립과 시범사업 운영방안을 모색해 볼 수 있다. 고용노동부는 2012년부터 ‘중소기업 공동직장어린이집’¹⁴⁾ 설치 및 운영 사업을 통해 산업단지 및 중소기업의 일·가정 양립을 지원하고 있다. 공동직장어린이집 설치 지원대상은 주로 산업단지 및 중소기업 밀집지역의 사업체 컨소시엄이며 근로복지공단의 공모사업을 통해 선정되면 사업비가 지원된다. 또한 고용노동부는 공동직장어린이집 활성화를 위해 지자체, 대학교, 대학병원, 대기업 등과의 협업형 등 다양한 유형의 지원모델을 발굴하고 있다.

ICT 돌봄공동체 형성 및 보육시설 운영 모델 발굴을 위해 서울디지털산업단지의 지자체 협업형 공동어린이집 설치사례를 참고할 수 있다. 서울시는 구로디지털

14) 중소기업 공동어린이집이란 중소기업이 밀집된 지역의 지자체 및 중소기업 등이 컨소시엄을 구성하고 공동으로 어린이집을 설치하고 운영하는 것을 의미(근로복지공단, 중소기업 공동직장어린이집 지원사업 안내서 p.4)

산업단지 내 직장어린이집 부지를 제공하고 운영부담금을 일정부분 부담하며 지자체 협업형 공동직장어린이집 설치 지원모델 사례를 구축하였다.

〈표 6-8〉 지자체협업형 공동직장어린이집 사례 - 서울디지털산업단지

구분	내용
어린이집명	마노아구로어린이집
대표사업주	서울디지털산업단지 경영자 협의회
협업유형	지자체 협업형 - 서울특별시와 디지털산업단지 경영자 협의회를 포함한 19개의 회원사가 컨소시엄 구성 - 서울시에서 공동직장어린이집 부지 및 건물을 제공하고 사업주의 부담금을 일정부분(10~20%) 지원
보육수요조사	서울디지털산업단지 경영자 협의회에서 입주기업에 보육대상 아동수 및 이용계획에 대해 설문조사를 실시

출처: 근로복지공단 중소기업 공동직장어린이집 지원사업 안내서(pp.12~17)를 참고하여 연구자가 내용 정리

현재는 주로 산업단지 중심으로 집적된 중소기업 공동체를 대상으로 공동어린이집 설치를 지원하고 있는데 ICT 사업체의 경우 단지 내 입주 형태는 아니지만 강남, 영등포, 판교 일대에 걸쳐 상당히 밀집되어 있는 경우가 많다. 밀집지역 내에 대표 사업주 선정이나 컨소시엄을 형성하는 것 자체가 어려울 수 있지만 민간 협회를 통해 회원사에 보육시설 수요조사를 수행하고 컨소시엄 조성 유인을 제공하고 공동직장어린이집 사업의 설치·운영을 위한 고용노동부·근로복지공단의 컨설팅을 활용할 수 있을 것으로 생각된다. 또한 해당 지역의 지자체와 협업 운영이 가능할 수 있도록 지원하여 지역사회의 ICT 돌봄공동체를 형성하고 보육시설 운영을 활성화하는 방안을 모색할 필요가 있다. 지역사회 기반의 돌봄공동체를 형성하여 공동직장어린이집 설치한 후에는 협업체 다수에게 보육시설의 이용을 보장하기 위한 이용방안 가이드라인 마련이 수립될 필요가 있다. 예를 들면 보육시설의 사용을 시간 단위로 활용하는 탄력적 이용방안을 모색하여 돌봄공동체 운영에

따른 혜택이 소수에게 집중되지 않고 다수에게 고르게 분산되어 이용의 만족도를 높이고 협업체 보육시설이 장기적으로는 자율적으로 운영될 수 있도록 방안 모색이 필요하다.

2. ICT 경력단절 여성 프리랜서 활용 강화

ICT 분야의 특성상 프로젝트 중심의 사업이 진행되어 해당 프로젝트에 적합한 인력 채용을 위해 프리랜서 고용이 활발하게 이루어지고 있다. 기업은 인력채용에 대한 비용절감 및 전문인력 활용 측면에서 프리랜서 고용을 선호하며 프리랜서 노동시장 규모가 확대되고 있는 추세인데, 특히 육아 및 가사 등의 노동에 시간적 제약을 받는 여성들에게 프리랜서 채용은 시간을 유연하게 활용하면서도 경력을 지속할 수 있다는 강점으로 작용될 수 있다.

모범기업사례 연구를 위해 진행한 세 차례의 기업대표 인터뷰를 통해 프리랜서 고용에 대한 기업수요를 확인하였는데, 업무 내용에 적합한 프리랜서 구인과정에서 경력정보 및 기업의 직무 연계 가능성 등의 정보를 파악하기 위한 추가 비용과 프리랜서 및 기업 간 정보 공유의 비대칭성이 존재하는 것으로 나타났다.

정보의 비대칭성을 해결하고 여성이 프리랜서 일자리를 통해 단절된 경력이 이어질 수 있도록 지원하기 위해 ICT 분야 프리랜서의 경력정보 및 기업의 일자리 정보 등을 통합적으로 수집, 공유, 운영 및 관리하는 플랫폼을 활성화할 필요가 있다. 특히 프리랜서 고용은 일반적 계약이 아닌 용역형태의 프로젝트 기반 계약이기 때문에 정부 직업훈련 및 취업을 지원하기 위한 기존의 구인구직 DB를 활용하는데 한계가 존재할 수 있다. 현재 ICT 분야의 프리랜서 마켓 플랫폼의 대표적 사례인 “이랜서”에 등록된 프리랜서 수는 약 376천 명, 등록된 프로젝트 수는 약 42,000건으로 플랫폼을 통한 프리랜서 매칭이 활발하다.¹⁵⁾ 이랜서와 같은 기존의 민간운영 플랫폼을 통해 정보 공유 및 매칭을 활성화하고 경력단절 여성의 고용

15) 이랜서 홈페이지, 사이트방문 2020. 12. 20

을 장려할 수 있는 사회적 가치를 창출 영역을 탐색할 필요가 있다. 예를 들면 민간 프리랜서 플랫폼을 통해 정부가 매칭 프로젝트 비용의 일정 부분 부담하는 대신 경력이 단절된 여성을 참여시킴으로써 실무경험을 재훈련하고 경력관리의 기회로 활용될 수 있도록 사회적 가치 창출을 지원하는 방안을 고려해볼 수 있다.

한편, 경력단절 여성 프리랜서 활용을 강화하고 사회적 가치를 창출할 수 있는 또다른 방안으로는 사회적 협동조합을 통한 프리랜서 고용 촉진이다. 제3차 협동조합 기본계획(관계부처합동, 2020. 3.)에서는 프리랜서 협동조합을 통해 특수고용근로자의 사회안전망을 강화하면서 창업을 지원하는 등 지원방안을 구체화하고 있다. 프리랜서 협동조합이란 프리랜서가 협동조합과의 근로계약을 통해 조합원 자격으로서 사업에 참여할 수 있도록 지원하는 공유경제와 협동조합이 접목된 방식이며, 협동조합의 사회적 가치 창출을 지향하고 있다.¹⁶⁾ 정부와 프리랜서 협동조합의 협업을 통해 정부는 공공SW 프로젝트를 사회적 협동조합에 발주하고, 협동조합이 계약을 통해 ICT 분야의 경력단절 여성을 사업에 참여시킴으로써 경력단절 여성은 프리랜서 업무를 직업훈련과 경력 재형성의 기회로 활용할 수 있을 것으로 예상된다.

기본계획에서는 다양한 유형의 협동조합 모델을 지원하는 만큼 ICT 분야의 경력단절 여성 프리랜서 협동조합을 통한 경력기회 창출, ICT 분야의 여성고용 제고 및 사회적 안전망 강화를 달성한다는 점에서 협동조합이 경력단절 여성 활용을 위한 하나의 대안이 될 수 있을 것으로 기대되며 ICT 경력단절 여성 프리랜서 협동조합이 실현될 수 있도록 후속연구를 통해 구체적 방안 모색과 지속적인 논의가 필요하다.

16) 관계부처(2020. 3.) 제3차 협동조합 기본계획 p.13

3. 직업훈련 프로그램의 경력 재형성 연계 강화

ICT 분야 경력단절 여성의 재교육 프로그램 수준은 상대적으로 고급 교육 및 기술 수준을 필요로 한다. 예를 들면, SW 개발자의 재교육을 위해서는 현장에서 필요한 최신 코딩 언어 등 전문화된 훈련이 요구된다. 따라서 직업 교육 및 훈련 프로그램의 효과를 제고하기 위해서는 ICT 세부 업종 및 직무별 특성을 파악하여 교육훈련 수요자 중심의 세분화된 집중 프로그램 마련이 필요하다. 또한 교육이수에 그치는 것이 아닌 교육훈련에 대한 성과가 여성의 경력으로 전환될 수 있도록 경력 재형성 기회와 연계된 프로그램 제공이 필요하다. 직업훈련기관과 ICT 중소기업과 연계를 통해 경력단절 여성에게는 교육 이수 후 실제 프로젝트 참여를 통해 실무경험을 재학습하고 경력 형성의 기회를 제공하며 기업은 프로젝트 참여 인력으로 활용할 수 있도록 산학연 네트워크를 강화할 필요가 있다.

앞서 살펴본 것처럼 여성가족부 및 과학기술정보통신부 등에서 여성인력을 대상으로 한 직업훈련 사업이 수행되고 있는데, 해당 사업에 대한 참여대상 및 교육훈련 기간 등을 확대하여 ICT 분야 경력단절 여성의 교육훈련과 경력 재형성을 지원하는 방안을 고려해볼 수 있다

여성가족부는 새일센터를 통해 경력단절 여성의 종합 취업지원 서비스를 종합적으로 제공하고 있다. 특히 산업환경 변화를 고려하여 빅데이터, 사물인터넷 등의 ICT 신기술 분야에 대한 교육훈련을 지원하고 있으며 기업과의 연계를 통해 기업 맞춤형의 직업훈련 프로그램을 제공하고 있다.¹⁷⁾ ICT 분야의 훈련과정도 빅데이터 전문가 과정, UX/UI 실무 프로젝트 과정, 웹앱 디자인 스페셜리스트 과정 등 기존 경력을 심화시킬 수 있는 다양한 전문가 과정이 개설되었다. 그러나 일부

17) (기업 맞춤형 훈련사례) 구인처 홍보비(현수만, 정보신문 등)는 기업이 부담, 새일센터는 채용대행과 사전직업의식, 사후관리 등 취업지원 담당 대대적인 홍보와 구직자를 대상으로 한 사전 채용 설명회, 직업 소양 교육을 연계하여 2회에 걸쳐 총 47명의 교육 희망자를 선발, 기업에서는 이 교육생의 정식 채용을 결정하고 급여의 90%를 제공하면서 3개월간 봉제와 기초 패턴 설계, 봉제장비 활용 등의 교육을 실시(여성가족부, 2016년 여성새로일하기센터 사업지침, p.144)

과정에 대해서는 훈련대상 요건에 연령,¹⁸⁾ 청년층 우대 및 대학 졸업예정자 등의 제한이 있어 경력이 단절된 여성에 대한 훈련 지원이 명확하지는 않는 것으로 나타났다. 또한 ICT 분야의 전문가 과정 훈련 내용은 대체로 관련 전공자들의 경력 개발과 전직을 지원하는 수준인데, 훈련 과정을 ICT 분야내에서도 세부 직무에 따라 경력의 단계별로 고도화한다면 ICT 분야의 경력단절 여성, 특히 전문직종 여성이 경력을 재형성하는데 있어 실질적인 도움이 될 수 있다.

과학기술정보통신부에서 지원하는 ‘SW여성인재수급활성화’ 사업의 경우 SW교육 이외에도 ‘실무 워크 프로세스 역량 강화’, ‘커리어 집중 컨설팅’ 등 기존의 경력을 기반으로 취·창업 컨설팅을 지원하고 실무문제들을 해결하는 프로젝트 기반 교육과정이 포함되어 있다. 다만 실무중심 교육과정에 배정된 이수시간이 약 56 시간으로 전체 교육 이수시간의 1/10 수준인 것으로 나타나 실무 프로젝트 경험 이 경력개발로 전환되기에는 다소 부족한 것으로 확인되었다. 해당 교육과정이 경력단절 여성에게 경력형성 기회로 활용되기 위해서는 실무 프로젝트 기반 과정에 배정된 이수시간과 소요되는 예산 등을 충분히 확보하여 실질적인 경력개발을 지원할 필요가 있어 보인다.

끝으로 고용노동부 ‘중소기업 청년취업인턴제’ 사업을 특화하여 ICT 경력력단절 여성의 경력 재형성을 지원하는 방안을 고려해볼 수 있다. 미취업 청년의 중소기업 채용을 지원하기 위해 해당 사업에서는 사업체에 대한 인건비 보조 이외에도 기업 맞춤형으로 현장훈련 프로그램을 제공하고 있다. 디지털 기술의 확산 및 일자리 확대의 효과적 대응을 위해 해당 사업의 지원분야를 ICT 관련 신기술 분야로 확대하여 직무역량 강화 및 현장훈련을 특화시키고, 신기술 분야에 대한 직업훈련 및 고용연계 참여사례를 발굴한다면, 청년인턴제 사업을 통한 ICT 분야 경력단절 여성의 실효성있는 직업훈련과 실무경험 재형성이 가능할 것으로 기대된다.

18) 예를 들면 만 20세~35세 이하의 경력단절 여성 및 미취업 청년 여성으로 훈련 지원 자격에 제한이 존재하기도 했다.

4. 경력단절 여성 고용지원금 제공

모범기업사례 연구에서 논의되었던 것처럼 일·가정 양립에 어려움을 겪는 여성을 고용하는 기업의 경우 일정 부분 근로시간에 대한 유연성 확보 및 업무 내용의 명확화, 업무 구분 등을 통해 경력단절 여성 고용을 유지하고 있다. 업무의 내용을 세분화하여 적정 인력에게 배분하는 것은 업무 효율성을 높일 수 있다는 측면에서 긍정적이지만 시간에 대한 유연성 확보를 위해 시간 단위별로 여성인력을 고용하게 되면 기업 측면에서는 그에 따른 추가 비용이 발생하여 부담이 생길 수밖에 없다. 업무 수행을 위해 한 명의 인력이 아닌 다수의 고용이 필요하여 그에 따른 4대 보험 지급, 채용에 따르는 부수적 비용 등의 기회비용이 추가적으로 발생하기 때문이다.

이와 같은 기업의 기회비용을 충당하고 ICT 분야의 여성 고용을 궁극적으로 제고하기 위해서 기업에 경력단절 여성 고용에 따른 고용장려금 지급과 같은 경제적 유인 제공 방안을 고려해 볼 수 있다. 그런데 고용장려금 지급 대상인 경력단절 여성이라는 정의 또는 지급 요건에 대한 정의를 명확히 내리는 것은 매우 어렵다. 예를 들면 청년고용, 장애인고용, 신증년적합직무 고용지원금 사업의 경우 지원대상에 대한 범위가 연령 등의 외생적 요인으로 명확한 구분이 가능하다. 반면 경력단절 여성의 범위는 법령에 의한 정의가 존재함에도 불구하고 현실적으로는 명확한 구분이 어렵다. 예를 들면 출산 및 육아를 경험하며 일자리를 그만둔 지 1개월이 지났는지 혹은 3년이 지났는지, 재취업 기간까지 소득활동이 1시간 이상이라도 있었는지 등 경력단절에 대한 기준 설정이 어렵고 일자리를 그만두거나 재취업 활동 역시 외생적 요인이 아닌 개인의 선택으로 결정되기 때문에 현실적으로 지원대상 범위를 논하는 것이 매우 어렵다.

따라서 ICT 관련 직무 또는 전문직종 채용시 출산 및 육아 등의 사유로 동일한 분야의 일자리를 그만둔 경험이 있는 여성으로 지급 대상의 기준을 설정하는 것을 고려해 볼 수 있다. 예를 들면 중급 이상의 SW 개발직군에서 경력이 단절된

여성 채용시 해당 채용에 대한 4대 보험료 지원 또는 인건비의 일부를 정부에서 보조하는 형식의 시범사업을 진행하며 ICT 분야의 경력단절 여성 채용 활성화 효과를 확인한 후 이를 다른 전문직종에 확대하는 방안을 논의할 수 있을 것으로 기대된다.

5. 여성근로자 소양교육 및 역량강화 지원방안

여성의 경력단절을 예방하고 경력단절 이후 복귀를 지원하는 교육·훈련 및 자금 지원 등의 정책도 중요하지만 여성근로자 개별 역량강화 및 리더십 등 소양교육 역시 강화할 필요성이 있다. ICT 분야에서는 다양한 전공 및 직종의 근로자가 모여 하나의 프로젝트를 수행하는 만큼 소통능력과 공동체 의식 등이 중요하고 앞으로도 더욱 중요해질 수 있는 역량이 될 것이다. 직무 스킬에 대한 훈련 이외에 업무 수행에 따른 필요한 개별 역량 등을 지속적으로 보완하고 리더십 훈련 등을 통해 업무에 필요한 소양능력을 개발할 필요가 있으며 이를 지원할 수 있는 기존 정책사업의 멘토링 또는 컨설팅 프로그램 등을 적극적으로 홍보하고 활용할 필요가 있다.

6. 후속 정책연구 제안

구체적인 정책 지원방안 도출과 사업화를 위해 필요한 후속연구를 다음과 같이 제안한다. 첫째, ICT 돌봄공동체 운영 활성화 방안 연구를 제안한다. 4차 산업혁명 확산으로 ICT 분야는 지속적인 고용창출이 기대되고 있는 반면 여성고용 수준이 타 산업 대비 매우 낮아 여성인력 유입과 산업 이탈방지 유인을 마련하는 측면에서 일·가정 양립 지원을 위한 제도는 매우 중요하다. 고용노동부는 중소기업 ‘상생형 공동 직장어린이집’ 설치·운영사업을 지원하고 있는데 업종별 특성에 맞는 특화 모델을 발굴하고 사업확대를 통해 ICT 분야의 일·가정 양립제도 지원이 가능할 것으로 판단된다. 이를 위해서 후속연구를 통해 기존 사업의 성과 및 한계

점을 파악하고, 업종별 특성에 대해 분석함으로써 업종별 특화 공동어린이집 유형을 발굴을 위한 기초자료를 구축하는 것이 중요하다. 기초자료 구축을 통해 유망 분야에 특화된 공동어린이집 운영 모델과 ICT 돌봄공동체 운영에 대한 구체적 가이드라인을 마련하는데 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, ICT 전문직종 교육훈련 적합도 제고를 위한 후속연구가 필요하다. 일자리 재교육 및 훈련 프로그램 개발을 위해 기존의 직업훈련 과정은 일자리 및 기술 특성을 반영한 업종별로 확대되어 진행중이다. 그런데 ICT 산업 내에서도 전문직종 및 다양한 직업이 존재하고 필요역량에 대한 수준이 상이하며, 특히 직무 수행을 위해 필요한 기술과 지식이 지속적으로 변화하며 고도화되고 있어, 교육훈련 적합도를 높이기 위해 직종별 교육훈련 내용과 수준 역시 고도화될 필요가 있다. 이를 위해서 기술변화에 따라 직무 내용과 필요역량 변화 수준을 직종별로 파악하여 변화수준이 높은 전문직종에 대해서는 지속적으로 직무 내용과 필요역량을 업데이트하여 정보를 공유하고 교육훈련에 대한 현장 수요를 정기적으로 조사하는 것이 중요하다. ICT 분야의 일자리는 기술변화에 의해 지속적인 직업훈련의 필요성이 높은 분야로, 후속연구를 통해 ICT 전문직종의 필요역량 변화수준을 점검하고 직종 내에서도 경력단계별로 필요역량 수준의 변화를 확인하여 이에 대응하는 기술교육 및 훈련 체계 지원을 심도깊게 논의할 필요가 있다.

셋째, ICT 분야 여성 프리랜서를 위한 역량개발 교육훈련 연구를 제안한다. 프리랜서 고용의 경우 프로젝트 기반의 계약 일자리 중에서도 단순 일자리와 프로젝트 책임자와 같은 고급 일자리로 구분될 수 있으며, 남녀 성별에 따라 다르게 활용될 가능성이 있다. 예를 들면 프리랜서 일자리가 성별에 따라 고급 경력개발의 기회 및 소모성 단순 일자리로 각각 다르게 인식된다면, 프리랜서 고용은 남녀의 경력개발 격차 등을 야기하게 될 것이다. 따라서 ICT 분야 여성 프리랜서 역량강화 지원방안 연구를 통해 프리랜서 고용에서 남녀의 일자리 질, 직무, 책임범위 등에 관한 차이를 파악하여 경력이 단절된 여성이 프리랜서 일자리를 통해 경력 회복과 경력개발의 기회로 전환될 수 있도록 지원방안 마련을 위한 기초자

료를 구축하는 것이 중요하다.

넷째, ICT 전문직종 고용장려금 적합모델 발굴을 위한 정책연구를 제안한다. ICT 분야는 전문인력 수급 활성화 관점에서 경력이 단절된 전문직종 여성을 적극 활용할 필요가 있다. 후속연구를 통해 경력단절의 정의 및 지원대상 범위에 대한 기준과 ICT 전문직종 채용에 대한 고용장려금 지급 기준 등을 점검하고 ICT 전문직종 고용장려금 지급에 따른 고용효과에 대해 예측할 필요가 있다. 이를 통해 경력단절 여성 채용에 대한 고용장려금 지급의 타당성을 분석하고 고용장려금 적합모델 유형을 도출하는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

끝으로 현재 코로나19의 확산이 지속되는 상황에서 재택근무의 활성화와 일·가정 양립 개선 효과를 분석하여 ICT 분야 여성인력 활용에 대한 함의를 도출할 필요가 있다. 본 연구의 실태조사 결과 일·가정 양립을 위한 기업문화 조성에 대한 요구가 높았는데 기업의 재택근무 활성화는 일·가정 양립을 통한 여성고용 제고를 위한 대안이 될 수 있다. 그러나 ICT 분야 내에서도 세부업종별, 직종별로 재택근무 활용 정도에 차이가 존재하는데, 예를 들면 발주처 출장 빈도가 높고 상주 근무가 요구되는 업종 또는 직종은 재택근무 활용 빈도가 낮을 수 밖에 없다. 후속연구를 통해 ICT 산업내 세부업종별, 직종별 재택근무 활용 수준을 파악하고 재택근무 활용 정도와 경력단절 여성의 일자리 유지율의 관계를 분석함으로써 일·가정 양립 제도와 여성의 노동시장 참여의 실증적 관계를 고찰할 수 있을 것으로 기대된다.

ICT 분야는 여성의 신규진입이 저조한 영역으로 여성고용 수준이 매우 낮다. 경력단절 여성에 대한 지원을 통해 ICT 분야로의 미래 청년여성의 유입을 촉진하고 여성고용 제고 달성 및 전문인력 수급활성화로 선순환될 수 있도록 후속연구에서 지속적인 논의가 활발히 이루어지길 바란다.

〈표 6-9〉 ICT 분야 경력단절 여성 지원방안 대표 제안

정책방향성	지원방안/후속연구 제안
업종별 일·가정 양립 지원	• ICT 돌봄공동체 프로그램 운영 - 고용노동부 '중소기업 공동직장어린이집' 확대 → 지역기반 ICT 업종 공동직장어린이집 설치·운영 컨설팅 및 지원 ▷ ICT 돌봄공동체 운영 모델 발굴을 위한 정책연구
유망분야 여성 프리랜서 활성화	• ICT 분야 경력단절여성 프리랜서 협동조합 지원 - 경력단절여성 프리랜서의 사회적 협동조합 조성 → 공공SW 프로젝트 계약을 통해 경력단절 여성 활용 및 경력 형성의 기회로 활용 ▷ ICT 분야 경력단절여성 프리랜서 협동조합 운영 표준안내서 수립 및 시범사업 운영을 위한 연구
전문직종 교육훈련 고도화	• ICT 분야 교육훈련 세분화 및 경력 재형성 기회 강화 - ICT 관련 교육훈련 과정의 세부업종/직무별 세분화, 실무 프로젝트 교육과정 확대 및 중소기업 연계를 통한 실무훈련 경력 재형성 기회로 확보 ▷ ICT 전문직종 교육훈련 적합도 제고방안 연구 - 기술변화에 따른 전문직종 필요역량 변화수준 점검, 직종내 경력단 계별 변화 및 각 변화 대응을 위한 지식·기술 교육훈련 현장수요 도출, 단계별 교육훈련 과정 고도화에 활용
여성고용 지원금 지원	• ICT 전문직종 경력단절여성 고용지원금 제공 - (예) 중급이상의SW 개발직군 채용시 경력단절여성 고용 기업에 4대 보험 지원 또는 고용장려금 지급 ▷ ICT 전문직종 고용장려금 적합모델 발굴 - 경력단절여성 및 전문직종 지원대상 범위 및 기준 마련 등

주: 본문의 내용을 정리하여 연구자가 정리

제 7 장 결 론

제 1 절 연구 주요결과 및 연구 한계점

본 연구는 ICT 산업의 경력단절 여성 실태를 파악하고 경력이 단절됨으로써 발생하는 기회비용 추정을 위해 임금손실을 실증적으로 분석하고 경력단절 여성의 재취업 결정요소를 살펴보았다.

여성근로자는 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 등 생애주기별 사건에 의해 경력이 단절됨에 따라 여러 측면에서 기회비용을 경험하게 된다. 우선, 일정 기간 경제활동에 참여하지 못하므로 소득이 발생하지 않기 때문에 직접적인 소득 감소를 경험하게 되며, 노동시장 복귀한 이후에도 경력단절 이전 수준으로 소득이 회복되지 못하고 임금손실이 발생하는 것으로 알려져 있다. 인적자본이론에 따르면 경력단절 기간에 인적자본 투자의 저하 및 인적자본의 마모가 발생하여 생산성이 저하되기 때문으로 임금하락을 설명할 수 있다. 이외에도 노동시장 복귀 과정에서 기존 경력을 인정받지 못하는 일자리로 이동 혹은 저임금 직무로의 이동, 경력단절에 대한 통계적 차별 등에 의해 임금 손실이 발생하는 것으로 알려져 있고, 문헌에 따르면 실제 우리나라 노동시장에서 경력단절에 따른 여성근로자의 기회비용이 높은 것으로 보고되고 있다.

ICT 산업의 경우 기술 변화 속도가 매우 빠르기 때문에 경력단절 기간에 이전에 보유한 인적자본의 활용가치가 더욱 낮아져 다른 산업에 비해 인적자본 투자 수익률 저하가 심할 수 있다. 반면 이러한 기술 변화에 대응하기 위한 근로자의 직업교육 및 훈련이 활발하거나 산업의 특성상 원격근무 및 재택근무 이용이 높아, 인적자본의 마모가 상대적으로 심하지 않을 수도 있다.

그런데, 기존 연구의 대부분은 경력단절에 따른 기회비용을 분석할 때 산업별 차이에 대해서는 논의하지 않아 세부 산업의 경력단절 임금손실에 대해서는 알려

진 바가 없으며, 선행연구 부재로 ICT 산업의 경력단절 임금손실 존재 여부를 논의하는데 한계가 있다. 앞서 통계 현황에서 살펴본 것처럼 ICT 산업을 구성하는 정보통신업에서는 여성 고용수준이 매우 낮고 특히 연령이 높아짐에 따라 여성 비중이 감소하는, 타 산업과 매우 다른 양상이 나타난다. ICT 산업의 여성 신규 유입을 장려하고 재직 여성의 일자리 유지를 강화하기 위해서는 생애주기별 사건에 의한 영향 및 기회비용을 실증적으로 살펴보고 산업 특수성에 기반하여 정책을 논의하는 것이 중요하다.

경력단절에 따른 여성의 기회비용은 일자리 특성의 변화, 임금 수준의 변화, 승진의 불이익 등 다양하게 존재하며, 문헌에서는 대체로 인적자본 손실에 초점을 두고 임금하락이 발생하는 것을 실증적으로 보이며 경력단절 효과를 분석하고 있다. 이와 같은 경력단절에 의한 임금손실을 분석하는 데 주로 패널데이터가 활용되며, 시간의 흐름에 따른 여성의 출산력 변화, 경제활동상태 변화 등의 정보를 통해 분석이 이루어진다. 예를 들면 한국노동패널의 경우 개인 및 가구의 특성, 소득활동, 출산력, 자녀의 정보 등의 식별 가능한 정보가 매우 많아 실증분석에 주로 쓰이는데, 패널조사의 특성상 분석 표본 수가 충분히 크지 않아 산업 단위로 분석을 하기에는 제한적이다. 아마도 이와 같은 자료의 한계로 인해 기존 문헌에서 경력단절의 임금하락에 대한 산업 단위의 분석이 이루어지지 않았던 것으로 추측된다.

본 연구에서는 SW·ICT 서비스업 여성 800명에 대해 자체 실태조사를 수행하여 분석을 위한 충분한 표본수를 확보하고 실증분석을 수행하였다. ICT 산업이 크게 제조업과 서비스업으로 분류되고 정보통신업으로 통칭되는 서비스업 내에서도 SW산업, 우편, 방송, 통신업 등 세부 산업이 다양하여 이질적인 특성을 보이고 있어, 본 연구에서는 신기술개발 및 기술 확산과 ICT 산업의 성장을 주도하는 SW·ICT 서비스업으로 범위를 제한하였고 우편, 방송, 통신업은 제외 후 실태조사를 수행하고 자료를 구축하였다. 조사대상은 SW·ICT 서비스업의 일자리에서 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 사유로 일을 그만둔 경험이 있는 여성을 “경력단절 경험 여성”으로 정의하였고, 경력단절 여성의 비교 그룹으로 현재 SW·

ICT 서비스업에 근무하고 있으며 경력단절을 경험하진 않았지만 향후 3년 이내 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄을 이유로 현재 일자리를 그만두는 것을 고려하고 있으면 “잠재적 경력단절 여성”으로 정의하였다. 이와 같은 본 연구의 조작적 정의는 “경력단절”을 어느 산업에서 경험했는지를 기준으로 하고 있어 일반적인 정의를 산업 범위로 특화한 개념이라고 볼 수 있다. 조작적 정의 하에 총 800명의 여성에 대해 (1) 경력단절 당시 일/경제 활동, (2) 경력단절 이후 일/경제 활동, (3) 현재 일/경제활동, (4) 잠재적 경력단절 특성, (5) 향후 일자리 이동 및 희망 일자리 조건, (6) 경력단절 관련 정책/지원에 대한 문항을 구성하여 온라인 조사를 실시하여 분석 자료를 마련하였다.

SW·ICT 서비스에서 경력단절에 따라 여성의 임금이 하락하는지 분석하기 위해 “경력단절” 여성 중 SW·ICT 서비스업에 재취업한 여성과 잠재적 경력단절 여성의 임금을 비교하였고, 실증분석 모형은 김종숙·이택면(2011)을 따라 PSM 매칭을 통한 경력단절의 효과를 추정하였다. 경력단절 효과 추정과 관련한 문헌에서는 표본선택 편의에 대한 지적하고 있어 이를 교정하는 방법이 매우 중요한데, 경력단절을 경험한 여성 중 재취업에 성공한 여성만이 임금정보가 있어 분석에 쓰이기 때문에 선택편의가 발생할 수 있다. ICT 산업에서는 통상적으로 말하는 고강도의 장시간 근무 행태를 보이고 일·가정 양립이 상대적으로 어려울 수밖에 없음에도 불구하고 경력이 단절된 이후 재취업 선택 시점에서 ICT 산업으로 돌아왔다는 것은 능력이 높아 노동시장에서 제시되는 임금이 개인의 유보임금보다 충분히 높기 때문에 선택적으로 ICT 산업에 잔류한 여성일 가능성이 높다. 이처럼 재취업 과정에서 개인의 능력에 따라 ICT 산업과 타 산업으로 복귀, 비취업상태의 선택이 결정되는 것이라면 경력단절을 경험하지 않은 여성과 SW·ICT 서비스업의 재취업여성의 임금 비교에는 표본선택 편의가 발생할 수밖에 없다.

이와 같은 표본선택 편의를 교정하기 위해 주요 설명변수를 통해 개인의 성향점수를 추정하고, 동일한 점수의 각 그룹 여성을 매칭하여 유사한 특성의 여성 임금을 비교하는 PSM 방식을 사용하긴 했으나, 표본선택 편의의 가능성을 완전히 배제시킬 수 없다는 점이 본 연구의 한계로 남아있다.

PSM 분석 결과, 문헌에서 보고된 것과 달리 SW·ICT 서비스업에서 경력단절에 따른 임금하락이 통계적으로 유의하게 존재한다는 증거를 찾을 수 없었으며, SW·ICT 서비스업에서 여성이 경력이 단절된 후 복귀했을 때 인적자본의 감가상각에 따른 기회비용이 나타나지는 않는 것으로 해석할 수 있다.

이와 같은 결과가 타 산업과 달리 SW·ICT 서비스업에서만 나타나는 것인지, 혹은 앞서 논의한 표본선택 편의 이외에도 일반적인 통계조사의 랜덤샘플링 표본 추출방식을 따르지 않기 때문에 발생하는 또 다른 선택 편의의 결과인지를 파악하기 위해 통계청 지역별고용조사를 이용하여 추가 분석을 실시하였다. 지역별고용조사는 SW·ICT 서비스업과 같은 세부 산업을 식별할 수는 없으나 산업대분류 기준에서 정보통신업 및 다른 산업의 정보를 가진 충분히 큰 표본수를 갖고 있어 타 산업과의 비교가 가능하다. 추가 분석에서는 정보통신업과 제조업의 경력단절 임금효과를 PSM 매칭을 통해 추정하였는데, 전산업 및 제조업에서는 선행연구에서 보여주듯 경력단절 여성의 임금이 통계적으로 유의하게 하락하였던 반면 정보통신업의 경력단절 여성은 통계적으로 유의한 임금손실을 경험하지는 않는 것으로 나타나 실태조사 결과와 일관된 것을 확인하였다.

임금손실 추정 결과를 종합해보면 SW·ICT 서비스업에서는 타 산업과 달리 여성이 결혼·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 사유로 경력이 단절 후 재취업 시 임금하락이 발생하지는 않는 것으로 보인다. 일정 기간 경력이 단절됨에 따라 인적자본에 대한 투자가 낮아짐에도 불구하고 임금손실이 유의미하게 나타나지 않는 이유로는 다양한 가능성이 존재하는데 그 중 하나는 SW·ICT 서비스업 보상체계가 다른 산업과 다를 수 있다는 점이다. SW개발자의 경우 이직률이 높아 이동이 빈번하다고 알려져 있는데, 개발직과 같은 직무는 높은 전문성이 요구되기 때문에 일반 사무직에서 이동이 불가하고 대체될 수 없다. SW·ICT 서비스업에서는 전문직의 비중이 높고 전문직종에 대한 인력수요가 지속되고 있어, 전문직종의 여성에게 경력이 단절된 기간에 대한 임금패널티를 주기 보다는 이전 경력을 인정할 수 있는 적정 수준의 임금을 제시하여 전문인력 채용 및 인력 이탈을 낮추려는 유인이 존재할 수 있다. 물론 앞서 논의한 것과 같이 경쟁적 환경에 생

존이 적합한 여성, 특히 능력이 높은 전문직종의 여성만이 선택적으로 SW·ICT 서비스업으로 복귀하는 표본선택 변의의 가능성을 완전히 배제할 수 없는 한계가 있으며, 경력단절을 경험한 후 비취업상태 및 타 산업으로 재취업한 여성, 즉 SW·ICT 서비스업 노동시장에서 이탈하는 여성에 대한 임금손실 효과를 추정하지 못했다는 연구의 한계가 존재한다.

이러한 한계점을 보완하기 위해 임금손실 추정에서 제외된 타 산업으로의 재취업자와 비취업 상태의 여성을 포함한 실태조사의 경력단절 여성 그룹 전체에 대해 경력단절 이후 취업상태로의 이행을 살펴보았다.

콕스 비례위험률모형을 이용하여 경력단절 이후 재취업 소요기간에 영향을 미치는 결정요인을 분석한 결과, 연령, 기혼여부, 자녀수, 마지막 자녀의 나이, 교육수준 등의 개인 특성은 재취업확률에 유의미한 영향을 주지 않았다. 경력단절 사유 및 경력단절 당시 일자리의 근속연수는 여성의 재취업확률에 유의한 영향을 미쳤는데, 가족구성원 돌봄으로 경력단절을 경험한 여성이 경력단절 직후 노동시장으로 복귀 가능성이 가장 높았다. 근속기간의 경우, 경력단절 이전 일자리에서의 근속기간이 길수록 여성의 재취업확률이 낮았고, 경력단절 당시 일자리의 특성에 따라서도 여성의 재취업확률에는 차이가 존재하였다. 경력단절 당시 상용근로자로 근무했을 경우 비상용직 여성 대비 노동시장 복귀확률이 높았는데, 이는 일자리의 안정성이 여성의 노동시장 참여를 지속시키는데 중요한 요소임을 시사한다. 또한 경력단절 당시 임금 수준이 높으면 재취업확률이 통계적으로 유의하게 증가하였는데, 기존 일자리 임금이 높았을 경우 노동시장에 복귀할 확률이 높다는 것은 앞선 임금손실 분석에서 능력이 높은 여성이 SW·ICT 서비스업 노동시장에 선택적으로 남을 가능성과 어느 정도 맥락을 같이한다고 볼 수 있다. 끝으로 개인 혹은 근로자 의견 대변 부서의 존재는 해당 부서로부터 실질적인 도움을 받았던 경험 여부를 떠나서 재취업확률이 증가함을 보여준다.

이와 같은 결과는 경력단절 당시 일자리의 특성이 여성의 재취업 선택과정에서 결정적 요소로 작용될 수 있으며, 이는 ICT 산업의 여성인력의 유입과 활용을 제고하기 위해서는 산업의 특수한 상황과 일자리 특성을 반영하는 것이 중요할 수

있음을 시사한다.

실증분석의 결과를 모두 종합해보면, 기존 문헌에서 보여주는 전산업 노동시장 결과와 달리 SW·ICT 서비스업에서는 경력이 단절된 후 재취업한 여성의 임금 하락이 발생하지 않으며, 여성의 노동시장 복귀 선택에 개인의 특성보다는 일자리의 특성이 주요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. SW·ICT 서비스업이 ICT 산업의 대표 분야로 산업 성장을 주도하고 있다는 점에서 이와 같은 결과를 ICT 산업 노동시장의 일반적 현상으로 확대하여 해석할 수 있다.

경력단절 후 임금손실이 통계적으로 유의하게 나타나지 않는다는 결과는 경력형성과정에서 성별에 따른 임금 격차가 높지 않거나 존재하지 않을 가능성을 보여준다. 또한 ICT 산업의 경력 초기단계 남녀근로자의 임금격차가 다른 산업과 달리 높지 않고 성별에 따라 임금 차별이 존재하지 않는다는 기존 연구(최지은·오윤석, 2019) 결과와 본 연구의 결과 방향성이 일치한다. 이와 같은 결과를 통해 ICT 산업에서는 여성이 임금 등 보상 체계에 있어 상대적으로 타 산업의 여성보다 유리한 위치에 있다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 왜 ICT 산업에서 유독 여성 고용이 낮은지를 이해하기 위해서는 후속연구를 통해 여성의 산업이탈을 낮추고 산업 유입을 장려할 수 있도록 산업 특성 및 일자리의 질적인 특성 등 다각적 측면에 초점을 두고 분석할 필요가 있어 보인다.

본 연구의 실태조사 결과, 실증분석 결과, 모범기업사례 연구 등을 종합해볼 때 ICT 산업에서 여성의 경력단절은 임금손실과 같은 개인적 비용보다는 여성의 산업 이탈이라는 사회적 비용을 야기할 가능성이 더욱 높아 보인다. 그리고 이와 같은 사회적 비용을 완화하기 위해서는 산업의 특수성이 반영된 경력단절 여성 지원정책의 필요성을 확인할 수 있었다. 구체적으로 ICT 분야의 경력단절 여성은 노동시장 내 존재하는 경력단절의 보편적 어려움과 ICT 산업 특수성에 따른 어려움을 동시에 직면하는 것을 확인하였고, 이를 지원하기 위해서는 개별 산업의 특수성을 반영하여 경력단절예방, 직업훈련 강화 및 경력 재형성 기회 제공 등의 지원방안 수립이 중요하다는 것을 알 수 있다. 본 연구에서는 ICT 분야 경력단절 여성의 노동시장 참여를 제고하기 위해 크게 “ICT 돌봄공동체 프로그램 운영”,

“ICT 분야의 경력단절 여성 프리랜서 협동조합 활성화”, “직업훈련 프로그램의 경력 재형성 연계 강화” 등 지원방안의 필요성을 논의하였다. 산업 특수성을 반영한 일·가정 양립 지원, 교육훈련 강화를 지원하는 방안은 경력단절 이후 재취업 선택과정에서 ICT 분야로 재진입하려는 유인을 제고하고, 경제활동 상태의 변화 과정에서 노동시장 이탈을 방지하는 데 기여할 수 있다.

향후 ICT 산업의 여성인력관리 정책은 여성의 상대적 임금이 높고 임금차별이 없다는 타 산업과 차이를 부각시키고, 고강도의 근무량 및 높은 근무시간으로 일·가정 양립이 타 산업보다 더욱 어려울 수도 있는 산업 기피 유인을 해소하는 방향으로 지원방안 수립이 필요하며, 원하청 관계의 사업계약구조에서 발생하는 문제를 해결하기 위해 정부차원의 보다 적극적인 관리·감독과 건전한 기업 근로문화 조성이 역시 ICT 산업의 기피요인을 해소하는데 중요할 것으로 생각된다. 이와 같은 다양한 지원정책을 통해 궁극적으로 여성고용 수준을 높이고 산업 내 성별 다양성 제고를 실현할 수 있을 것으로 기대한다.

제 2 절 연구의 기여도 및 활용방안

본 연구는 산업 특수성에 근거하여 개별 산업에 대한 경력단절 여성의 임금손실을 추정한 최초의 연구이다. 그동안 산업 특수성이 반영되지 않은 보편적 경력단절에 대한 기회비용 추정이 이루어졌으며 특정 산업에 대한 분석의 경우 경력단절 현황 및 정책지원방안에 대한 질적인 논의가 주를 이루었다. 본 연구는 개별 산업의 경력단절에 따른 기회비용 추정을 위해 분석대상에 대한 조작적 정의를 마련하고 경력단절 여성과 잠재적 경력단절 여성의 임금차이를 실증분석하여 결과를 도출했다는 점에서 의미가 있다. 또한 세부 산업에 대한 경력단절 실태를 조사하여 다른 연구의 기초자료로서 활용이 가능하다.

특히 본 연구의 결과 해석을 두고 다양한 가설 검증이 가능할 수 있는데, 하나의 예로 ICT 산업에서 숙련도에 따른 여성의 노동시장 복귀 선택 편향이 존재하는지 검증할 수 있다. ICT 노동시장에서는 숙련 분야에서 전문인력의 부족이 발

생하고 있으나, 비숙련 부문에서는 노동 과잉공급이 발생할 수 있다. 왜냐하면 ICT 산업의 평균임금이 타 산업보다 높고 비숙련 노동시장은 타 직종 인력에게 상대적으로 진입 장벽이 낮기 때문이다. 따라서 ICT 산업의 경력단절 여성은 이후 재취업 과정에서 숙련도에 따라 영구적으로 경력이 단절되는 미복귀 여성과 숙련의 희소가치가 높아 복귀한 여성 사이에 고용 양극화가 발생할 것으로 예상할 수 있다. 본 연구에서는 숙련도에 따른 직업 선택과정을 고려하지 못하였는데, 향후 후속연구를 통해 ICT 노동시장 내 비숙련 여성에 대한 경력단절 실태와 양극화 현상에 대한 기초자료를 구축할 수 있을 것으로 기대한다.

이처럼 본 연구는 ICT 산업의 특수성을 고려한 실증적 분석과 지속적인 후속 연구의 기틀을 확립하고 있다는 점에서 학술적으로 기여하고 있다. 이 외에도 정책적 제언에서 논의한 지원방안 및 5개의 정책 연구를 도출하고 있어 정책적으로도 기여하는 바가 있다. 또한, 본 연구는 앞서 후속연구를 진행하는데 기초자료로 활용될 수 있다는 점 이외에도 연구에서 도출한 정책적 지원방안 및 후속과제에 대한 논의를 현실화하고 지원정책의 사업화를 추진하기 위한 기초자료를 제공하고 있어 정책적 활용도가 매우 높다.

본 연구의 활용을 통해 산업 특수성을 반영한 경력단절여성 지원방안을 마련하고 장기적으로 ICT 분야의 여성인력 유입을 확대하는데 기여할 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

[국내문헌]

- 국미애·이화용(2017), 서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석 - 30~40대 여성을 중심으로, 정책연구-08, 서울시여성가족재단
- 과학기술정보통신부(2020), 『2020 10대 전략기술 트렌드』, R&D Kiosk 69호.
- Wiki Koworc, R&D Kiosk 2018년 2월호 웹진 구성안.
- 과학기술정보통신부·IITP(2020) 「혁신성장 청년양성소」 사업소개.
- 과학기술정보통신부(2004), 「제1차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획」.
- 과학기술정보통신부·한국정보화진흥원(2016), 『2016년 SW여성인력 실태조사』.
- 곽은혜·권지혜·최지은(2020), 여성과학기술인 지원정책의 고용효과, 한국노동연구원.
- 관계부처 합동(2020. 3.), 「제3차 협동조합 기본계획 (2020~2022)」.
- 근로복지공단(2016. 10.), 2016년 중소기업 공동 직장어린이집 지원사업 안내.
- 김난주(2016), 경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석. 산업관계연구, 26(2), 1-27.
- 김난주·최숙희·윤미경(2019), “Effect of Career Discontinuity on Wage for Female Labor Force in Korea(경력단절경험 유무별 임금격차)”, 여성경제연구, 제15집 제4호 73-94.
- 김석기·김승열·박재호·김진영·금동우(2019), 『IT 트렌드 스페셜 리포트 2019』, 한빛미디어.
- 김정민(2016), SW여성인력 현황 비교분석 - 국내외 여성 통계를 중심으로, SPRi Issue Report 2016-04, 소프트웨어정책연구소.
- 김종숙·이택면(2011), 경력단절의 임금손실 추정, 한국여성정책연구원.
- 김종숙·이지은(2012), PSM 방식을 이용한 경력단절 여성의 임금손실 추정, 여성

- 연구, 82(1), pp.75~101.
- 김지경·조유현(2003), “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”, 노동경제논집, 제26권 제3호 181-207.
- 사람인 구인구직 사이트(2018~2020), 오픈 API를 이용한 채용공고 DB자료.
- 산업통상자원부(2020. 2.), 2020년 「산업현장 여성R&D인력 참여확산 기반구축 사업」 공고문.
- 소프트웨어정책연구소(2019), 『2019년 소프트웨어 산업 실태조사보고서』.
- 유재홍·길현영·강송희(2018), 여성SW인력의 경력개발 정책 연구, 연구보고서 2017-005호, 소프트웨어정책연구소.
- 이윤소·김영식·양민석(2017), “경향점수매칭(PSM)을 활용한 경력단절의 임금 손실분석”. 고용직업능력개발연구 20(1), pp.143-165.
- 여성가족부(2020), 「제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」, 2020년도 시행계획.
- 여성가족부·고용노동부(2016), 「2016년 여성새로일하기센터 사업지침」
- _____ (2015), 「제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 (2015~2019)」, 2015년도 시행계획.
- _____ (2010), 「제1차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 (2010~2014)」, 2010년도 시행계획.
- 여성인재활용과 양성평등 실천 TF(2016), 생애주기별 인사·조직 관리 종합안내서 - 『앞서가는 기업의 핵심전략 55』, 여성가족부·고용노동부.
- 오은진·강민정·정성미·이서현·노우리·손창균(2019), 『2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사』, 여성가족부.
- 윤윤규·홍민기·강창희·이진면·이혜정·고영우(2012), 노동시장정책 평가방법론 및 다부문 거시산업모형 DB 구축, 한국노동연구원.
- 전병유(2002), 제조업과 정보통신산업 간의 성별 임금격차 차이의 요인 분해, 노동정책연구 2(3), pp.31-57, 한국노동연구원.

정보통신기획평가원(2018~2020), 각 해당년도의 『ICT 10대 이슈』.

조선주 박수범 장운선(2014), 여성 경력단절의 사회적 비용 조사, 국회예산정책처.

주OECD대표부(2013. 10.), 「제 1차 OECD 국제 성인역량 조사(PIAAC) 결과 발표」 발표자료.

최지은·오윤석(2019), ICT 산업의 여성인력 노동시장 성과 분석, 기본연구 19-09, 정보통신정책연구원.

최희선·김주영·조진환(2012), “산업기술인력의 경력경로에 관한 연구 - 소프트웨어 산업을 중심으로”, 산업연구원.

통계청(2019. 11.), 「2019년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황」 보도자료.

_____ (각연도), 경제활동인구조사.

_____ (각연도), 지역별고용조사.

한국소프트웨어산업협회(2020) SW사업 대가산정 가이드

한국여성과학기술인지원센터(2020. 1.), 「2020년 찾아가는 맞춤형 교육 프로그램」.

_____ (2018), 「신진여성연구원 산업현장진출 지원사업」 공고문.

_____ (2018), 「여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업 (Returner)」 하반기 공고문.

한국정보화진흥원(2020. 6.), 「SW여성인재수급활성화」 사업개요.

[해외문헌]

Arun, S.V., T.G. Arun, and V.K. Borooah(2004). “The Effect of Career Breaks on the Working Lives of Women”, *Feminist Economics* 10(1) 65-84.

Blackaby, D., A.L. Booth, and J. Frank(2005). “Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from the UK Academic Labour

- Market”, *Economic Journal* 115(501) 81-107.
- European Commission(2013). “Women active in the ICT sector”.
- European Institute for Gender Equality(2018). “European Institute for Gender Equality Women and men in ICT: a chance for better work-life balance”.
- Rimmer, R. and S. Rimmer(1997). “Employment Breaks, Pay, and Career Development among Australian Women”, *Gender, Work and Organization* 4(4): 202-217.
- Segovia-Pérez M, R.B. Castro Núñez, R. Santero Sánchez, P. Laguna Sánchez(2019). “Being a Woman in an ICT Job: An Analysis of the Gender Pay Gap and Discrimination in Spain.” *New Technology, Work and Employment* 35(1) 20-39.

[사이트]

- 국가법령정보센터, [경력단절여성등의 경제활동 촉진법], (사이트방문 2020. 4. 20.)
- 가트너(2020. 8. 18.), <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/5-trends-drive-the-gartner-hype-cycle-for-emerging-technologies-2020/>, (사이트방문 2020. 10. 16.)
- 소프트웨어정책연구소, https://spri.kr/posts/view/22251?code=industry_trend, (사이트방문 2020. 12. 15.)
- 이랜서, <https://www.elancer.co.kr/>, (사이트방문 2020. 12. 20.)
- 헤럴드 경제(2012. 5. 31.), “자고 나면 연봉 2배... SW개발자 ‘귀한 몸’”, <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20120531000596>, (사이트방문 2020. 12. 27.)

III 경력단절 여성의 일/경제활동

- * 다음은 귀하가 SW 및 ICT 서비스 업체에서 재직하던 중 경력단절이 일어난 당시의 일/경제활동에 관한 질문입니다. SW 및 ICT 서비스 업체에서 경력단절을 떠난 뒤 경험한 경우, 가장 최근 SW 및 ICT 서비스 업체에서 경력단절된 당시의 일자리를 기준으로 응답해주십시오.
- * 해당 일자리를 그만둔(퇴사) 시점을 기준으로 응답해주십시오.

경력단절 (정의)
- 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로, 경제활동을 중단한 경우.
- 본 조사에서는 출산후직, 육아후직은 취업 상태이므로 경력단절을 중단한 것으로 보지 않음 (경제활동을 중단한 상태는 퇴직과 같은 비취업 상태를 의미함)

A1. 경력단절 당시 근무하시던 직장/기업/단체의 선택은 무엇입니까?

- * 귀하의 업무분야가 아닌 소속된 직장/기업/단체를 기준으로 응답해주시길 바랍니다.
- * 관련/선행으로 근무하는 경우 계약직/파트타임 근무자도 동일하게 응답하십시오.
- ① 기업 SW개발 및 공급업
- ② 시스템·응용 SW개발 및 공급업
- ③ 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 관리업
- ④ 정보 서비스업
- ⑤ 기타()

● **기업 SW 개발 및 공급업**
- (정의) 기업 소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴. 제작한 기업소프트웨어를 기업, 기업소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴.
- (예) 기업 SW, 모바일 게임 SW, 비디오품종 게임 SW 등 개발 및 공급

● **시스템 응용 SW 개발 및 공급업**
- (정의) 정보통신망의 특성을 시스템 소프트웨어 및 응용소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴. 컴퓨터 이외의 기기가 시스템에 내장하는 임베디드용의 소프트웨어를 개발, 공급하는 산업활동을 포함.
- (예) 모바일, 문서관리장치, 미디어스튜디오, 티액스소프트, 다론티즈온 등

● **컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 관리업**
- (정의) 주동형 소프트웨어를 개발, 수정 및 시험하거나, 컴퓨터 시스템을 통합·구축하는 업무를 수행하는 산업활동을 가리킴. 시스템의 관리 및 운영 관련 전문적 기술(특히, 시스템의 하드웨어와 소프트웨어를 개발, 관리, 운영, 컴퓨터 시스템 통합 구축(기획, 설계) 및 자

● **정보 서비스업**
- (정의) 자료처리 및 데이터베이스 구축, 웹 및 서버 호스팅, 스트리밍 서비스를 제공하거나, 정보통신망의 운영·관리, 정보통신망의 운영·관리, 인터넷 포털, 인터넷 커뮤니케이션 서비스, 데이터베이스 구축 및 정보 제공 등
- (예) 카카오톡, 네이버, SK커뮤니케이션즈 등

A1-1. 경력단절 당시 귀하의 직무는 어떻게 보셨습니까? (1순위 필수응답)) 2순위()

- ① 기획
- ② 개발
- ③ 디자인 및 설계
- ④ 테스트
- ⑤ 운영 관리 (고객응대, 모니터링, 판매, 정제대응, 시스템 수정 포함 등)
- ⑥ 일반 사무 행정 (관리업, 사무 관리 등)
- ⑦ 기타()

A2. 경력단절 당시 귀하께서는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않았다	①	②	③	④	⑤
전혀 그렇지 않았다	보통이다	보통이다	그렇다	매우 그러했다	매우 그러했다

→ ①, ②, ③ 응답자 : A3로 이동
→ ④, ⑤ 응답자 : A4로 이동

A3. 경력단절 당시 귀하께서는 업무를 꾸리 없이 수행하기 위해 추가적인 교육 훈련을 받기를 희망하십니까?

전혀 그렇지 않았다	①	②	③	④	⑤
전혀 그렇지 않았다	보통이다	보통이다	그렇다	매우 그러했다	매우 그러했다

A4. 경력단절 당시 귀하의 총자산 지위는 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 상용근로자 → A5
- ② 임시근로자 → A5
- ③ 일용근로자 → A5
- ④ 자영업자 → A7
- ⑤ 기타 종사자 → A7

① 상용근로자 : 고용계약기간이 1년 이상이거나 정해진 재용절차에 따라 입사하여 회사의 인사관리 규정을 적용받는 자 또는 퇴직금과 상여금을 각종 수당 수혜자
② 임시근로자 : 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자
③ 일용근로자 : 고용계약기간이 1개월 미만인 근로자

A5. [A4+①,②,③ 응답자만] 경력단절 당시 **귀하의 고용형태**에 대해 응답해 주시길 바랍니다.

1) 정규직 근무여부	① 정규직	② 비정규직				
2) 근로시간	① 전일제	② 시간제				
3) 근로계약주체	① 직접고용	② 간접고용(하건, 용역 등)				
4) 주된 근로장소	① 일반사업장 근무(마진근부 포함)	② 재택근무				
5) 근로계약서 작성여부	① 작성함	② 작성하지 않음	③ 잘 모름			
6) 근로계약기간 (기간을 정하지 않은 응답이 있는 경우도 포함)	① 기간을 정함 : 총 개월 (예: 2년 → 24개월)					
7) 프리랜서 여부	① 프리랜서	② 반프리랜서	③ 해당없음			
8) 직급	① 사원	② 대리/주임	③ 과장/상임	④ 서원/책임	⑤ 부장 이상	⑥ 직급 없음
2) 근로시간						
① 전일제 : 사업체의 정규 근무시간에 일하는 일자리						
② 시간제 : 정규 근무시간보다 짧은 시간(주 98시간 미만) 일하는 일자리						
7) 프리랜서 여부						
① 프리랜서 : 특정인 사함에 관하여 그때 그때 계약을 맺고, 집단이나 조직의 소속을 받지 않고 자신의 판단에 따라 독재적으로 일을 하는 자						
② 반프리랜서 : 프로젝트 기간 동안 정규직과 프리랜서 계약을 같이 하는 경우						
8) 직급						
• 직급 선택 시 선택지와 실제 직급이 다를 경우 대략적 유사한 직급을 선택						

A6. [A4+①,②,③ 응답자만] 경력단절 당시 일자리 유형은 다음 중 어디에 해당합니까?

① 민간회사 및 개인사업체

② 국가 및 지방자치단체, 공공기관

③ 비영리단체 또는 단체

A7. 경력단절 당시 일자리의 **주체 총사저**는 (고용주를 포함하여) 모두 몇 명이었습니까?

① 1~4인

② 5~9인

③ 10~29인

④ 30~99인

⑤ 100~299인

⑥ 300~499인

⑦ 500인 이상

A8. 경력단절 당시 일자리의 **여성 총사저** 비율은 어느 정도였습니까?

① 10% 미만

② 10% 이상 20% 미만

③ 20% 이상 30% 미만

④ 30% 이상 40% 미만

⑤ 40% 이상 50% 미만

⑥ 50% 이상 60% 미만

⑦ 60% 이상 70% 미만

⑧ 70% 이상

A9. 경력단절 당시 일자리의 **주체 관리자(매직/책임급 이상)** 중 여성 관리자 비율은 어느 정도였습니까?

① 여성 관리자 없음

② 10% 미만

③ 10% 이상 20% 미만

④ 20% 이상 30% 미만

⑤ 30% 이상 40% 미만

⑥ 40% 이상 50% 미만

⑦ 50% 이상 60% 미만

⑧ 60% 이상 70% 미만

⑨ 70% 이상

A10. [A4+①,②,③ 응답자만] 경력단절 당시 일자리에는 **개인(근로자)의 의견을 대변할 수 있는 단체 혹은 부서**가 있었습니까? (예: 노동조합, 근무예로서항 담당부서 등)

① 그런 단체/부서가 있었고 도움을 받든 적이 있음

② 그런 단체/부서가 있었고 도움을 요청했으나 도움을 받지 못함

③ 그런 단체/부서가 있었지만 도움을 요청한 적 없고 실질적 도움을 받을 수 있을 것으로 생각함

④ 그런 단체/부서가 있었지만 도움을 요청한 적 없고 실질적 도움을 받을 수 없을 것으로 생각함

⑤ 그런 단체/부서가 없음

⑥ 그런 단체/부서가 있었는지 잘 모르겠음

A11. 결핵단체 및지 입차에서는 아래의 복리후생제도가 있었습니까?

복리후생제도	① 있음	② 없음	③ 모르겠음
1) 임신·출산 지원제도 : 출산전후휴가, 육아휴직수당 등 임신 중 근로시간 단축제	①	②	③
2) 육아지원제도 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제	①	②	③
3) 직장보육시설	①	②	③
4) 대체인력 활용제도	①	②	③
5) 유연근로제도 : 시간외근로제, 초과근로수당, 탄력근로제, 지역협력 근무 등	①	②	③
6) 연차휴가사용분할 제도, 병가, 가족간호휴가 등	①	②	③

1) 임신·출산지원제도 - 임신 중 근로시간 단축제 : 임신 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 ‘오든’ 여성 근로자는 임금을 중단과 같 이 지급 받으면서, 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도	
2) 육아지원제도 - 육아기 근로시간 단축제 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년이하의 자녀가 있는 근로자가 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 제도	
5) 유연근로제도 - 시간외근로제: 월 8시간을 초과하여 근무하여 출산한 근로자가 출산한 시기를 자원으로 조정할 수 있는 제도 - 탄력근로제: 법정근로시간을 충족하는 범위내에서 근로시간을 선택 조정하여 필요에 따라 시간을 활용할 수 있는 제도 - 지역협력 근무: 해당 기업과 지역내 중소기업이 협력하여 인력풀을 공유하여 시급을 지원하는 제도 - 재택근로 근무: 재택근로 근무를 지원하는 정책(원격근로)	
6) 연차휴가 사용분할 제도 : 병차, 외출 등	

A12. [A11-① 1개 이상 응답자만]

결핵단체 및지 입차에서 복리후생제도를 직접 사용할 적이 있으십니까?
또, 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있다고 생각합니까?

[PROG: A11-①] 응답한 제도(분할만 제외) [PROG: A11] 설명을 동일하게 제시]

	A12-1. 본인 사용 경험 여부				A12-2. 직원들이 쉽게 사용 할 수 있는지는 여부		
	① 경험 있음	② 경험 없음	③ 대강자 아님	④ 대강자 있음	⑤ 대강자 없음	⑥ 대강자 있음	⑦ 대강자 없음
1) 임신·출산 지원제도 : 출산전후휴가, 육아휴직수당 등 임신 중 근로시간 단축제	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 육아지원제도 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3) 직장보육시설	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4) 대체인력 활용제도	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5) 유연근로제도 : 시간외근로제, 초과근로수당, 탄력근로제, 지역협력 근무 등	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6) 연차휴가사용분할 제도, 병가, 가족간호휴가, 생리휴가 등	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

• 대상자 없음 : 제도를 사용할 수 있는 근로자가 없는 경우

1) 임신·출산지원제도 - 임신 중 근로시간 단축제 : 임신 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 ‘오든’ 여성 근로자는 임금을 중단과 같 이 지급 받으면서, 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도	
2) 육아지원제도 - 육아기 근로시간 단축제 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년이하의 자녀가 있는 근로자가 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 제도	
5) 유연근로제도 - 시간외근로제: 월 8시간을 초과하여 근무하여 출산한 근로자가 출산한 시기를 자원으로 조정할 수 있는 제도 - 탄력근로제: 법정근로시간을 충족하는 범위내에서 근로시간을 선택 조정하여 필요에 따라 시간을 활용할 수 있는 제도 - 지역협력 근무: 해당 기업과 지역내 중소기업이 협력하여 인력풀을 공유하여 시급을 지원하는 제도 - 재택근로 근무: 재택근로 근무를 지원하는 정책(원격근로)	
6) 연차휴가 사용분할 제도 : 병차, 외출 등	

A13. [A12-1에서 "1임신출산지원제도" 본인 사용 경험 없는 응답자만]
결핵단체 및 임지에서 **임신·출산지원제도**를 사용하지 않는 주된 이유는 무엇이었습니까?

- ① 출산후가 돈을 신청하는데 거절당했다
- ② 한 달도 사용하지 않아서 신청 할 수 없었다
- ③ 출산후가 돈을 사용하며 그만두는 분이기여서 신청하지 않았다
- ④ 출산후가 돈을 사용하진 않던 순간, 인사 등의 불이익이 있을까봐 신청하지 않았다
- ⑤ 내 임무를 대신 할 사람이 없어서 신청할 수 없었다
- ⑥ 출산후가 돈을 스스로 원하지 않았다
- ⑦ 기타 (_____)

임신·출산지원제도 : 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 임신 중 근로시간 단축제
- 임신 중 근로시간 단축제 : 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 모든 여성 근로자는 임금을 중립화 할 수 있음이며, 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도

A14. [A12-1에서 "2육아지원제도" 본인 사용 경험 없는 응답자만]
결핵단체 및 임지에서 **육아지원제도**를 사용하지 않는 주된 이유는 무엇이었습니까?

- ① 육아휴직 등을 신청했는데 거절당했다
- ② 한 달도 사용하지 않아서 신청 할 수 없었다
- ③ 육아휴직 등을 사용하진 않던 순간, 인사 등의 불이익이 있을까봐 신청하지 않았다
- ④ 육아휴직 등을 사용하진 않던 순간, 인사 등의 불이익이 있을까봐 신청하지 않았다
- ⑤ 내 임무를 대신 할 사람이 없어서 신청할 수 없었다
- ⑥ 육아휴직 등을 스스로 원하지 않았다
- ⑦ 기타 (_____)

육아지원제도 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제
- 육아기 근로시간 단축제 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년에학의 자녀가 있는 근로자가 근로시간을 15-30 시간으로 단축하는 제도

A15. 결핵단체 및 임지에서 관하는 다음의 사회보험에 가입되어 있었습니까?

구분	① 가입	② 비가입	③ 잘 모르겠음	④ 해당없음
1) 국민연금	①	②	③	④
2) 고용보험	①	②	③	④
3) 건강보험	①	②	③	④
4) 산재보험	①	②	③	④

A16. 결핵단체 및 임지에서 **임차비**를 그만둔 주된 이유는 무엇입니까?
① 결혼 때문임
② 임신·출산 때문임
③ 가족구성원 돌봄 때문임
④ 자녀 육아, 교육 때문임
⑤ 기타 (_____)

A16-1. [A16-④ 응답자만] 만약 결핵단체 및 임지의 육아 또는 교육 문제를 해결할 수 있는 방법 이 있었다면 관하는 일자리를 그만두지 않았을 것입니까?
① 예
② 아니오

A17. 결핵단체 및 임지리에서 종사하기 **사적임 사업과** 그만둔 사업은 어떻게 되십니까?

- 사적임 사업 : _____ 년 _____ 월
 - 그만둔 사업 : _____ 년 _____ 월
- [PROG: 응답한 근로기간 재확인할 수 있도록 안내문 제시]

A18. 결핵단체 및 임지리에서 그만둔 때의 **월 평균 임금(수입)**은 어떻게 되셨습니까?
- 결핵단체 및 임지리에서 근로한 기간은 받은 임금만을 기준으로 응답해주시길 바랍니다.
(이자소득, 배당소득 등 이근로 소득 제외)
- 월 평균 임금 : _____ 만원 (세금 공제 전 금액 기준)

A19. 결핵단체 및 임지리에서의 1주일 **평균** 근로시간은 어떻게 되셨습니까?
- 표준일 평균 근로시간 : 초·중·고교 시간제 포함 실제 일한 시간들 기준
① 10시간 미만
② 10시간 이상 20시간 미만
③ 20시간 이상 30시간 미만
④ 30시간 이상 40시간 미만
⑤ 40시간 이상 50시간 미만
⑥ 50시간 이상

A20. 결핵단체 및 임지리에서 근무자에서 **근무자까지** **통근시간(연도 기준)**은 어떻게 되셨습니까?
① 20분 미만
② 20분 이상 40분 미만
③ 40분 이상 1시간 미만
④ 1시간 이상 1시간20분 미만
⑤ 1시간20분 이상 1시간40분 미만
⑥ 1시간40분 이상 2시간 미만
⑦ 2시간 이상
⑧ 해당없음

百濟 紀略을 후에 補正한 序 [三]

※ 다음은 귀하가 SW 및 ICT 서비스 업종에서 재직하던 중 경력단절이 일어난 이후 가진 첫 번째 일자리(경제활동)에 관한 질문입니다.

※ 해당 일지리표를 시작하(후지) 시점을 기준으로 응답해주시고.

1. 귀회께서 직렬단장 이후 첫 번째 인자리로 근무하시 지자/기과/단체의 업종은 무엇입니까?

- * 위의 질문으로 인해, 소속 조직/과/팀/계열/부서 등으로 분류해서 조사 받았다.
- * 해당 질문에 부속하는 경우 조직대과/팀/계열 기준으로 응답해주시기 바랍니다.
- ① 동영, 임영, 영B
 - ② 동영, 임영, 소영B
 - ③ 동영, 임영, 동상영팀
 - ④ 동영, 소영팀
 - ⑤ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑥ 동영, 소영팀
 - ⑦ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑧ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑨ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑩ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑪ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑫ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑬ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑭ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑮ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑯ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑰ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑱ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑲ 동영, 임영, 동상영팀
 - ⑳ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉑ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉒ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉓ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉔ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉕ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉖ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉗ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉘ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉙ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉚ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉛ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉜ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉝ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉞ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㉟ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊱ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊲ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊳ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊴ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊵ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊶ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊷ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊸ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊹ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊺ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊻ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊼ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊽ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊾ 동영, 임영, 동상영팀
 - ㊿ 동영, 임영, 동상영팀

- 게임 SW 개발 및 공급업
 - (정)의 게임소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동용 가리키니 제작한 게임소프트웨어를 인터넷으로 제공하는 사업에도 포함.
 - 온라인 게임 SW, 모바일 게임 SW, 비디오 콘솔 게임 SW 등 개발 및 공급
 - (예) 엔씨소프트, 넷마블, 카카오게임즈, 펠라비스, 컴투스 등

- 시스템 응용 SW 개발 및 공급업
 - (정리) 컴퓨터용의 범용성 시스템 소프트웨어 및 응용SW 개발 및 공급업은 소프트웨어의 기가 시스템에 내장하는 임베디드용의 소프트웨어 개발, 공급하는 산업활동을 포함.
 - (예) 인텔, 한글과컴퓨터, 마이크로소프트, 티맥스소프트, 더존비즈온 등

- 컴퓨터 프로그램 시스템에 대한 편리함
- (예) 전문용 소프트웨어에 대한 수정 및 실행하기가 컴퓨터 시스템을 통괄 구축하는 것보다 용이하다
- (예) 시스템에 대한 컴퓨터 시스템의 관리 및 운영면 전문적 기술적 지식 필요
- 컴퓨터 프로그램 시스템에 대한 편리함
- (예) 전문용 소프트웨어에 대한 수정 및 실행하기가 컴퓨터 시스템을 통괄 구축하는 것보다 용이하다
- (예) 시스템에 대한 컴퓨터 시스템의 관리 및 운영면 전문적 기술적 지식 필요

- 정보 서비스업
 - (정)의 자문처리 및 데이터베이스 구축, 웹 및 서버 호스팅, 스트리밍 서비스 등을 제공하
 - 는 인터넷 정보매개 서비스 및 기타 방식의 정보제공 서비스활동을 가리킴
 - 전산처리, 정보매개, 웹호스팅, 스트리밍, 인터넷 포털, 인터넷 커뮤니티 서비스, 데이터베
 - 이스 구축 및 정보 제공 등
 - (예) 카이오, 네이비, SK커뮤니케이션즈 등

B1-1. 경역단절 이후 첫 번째 일자리로 근무하신 직장/기관/단체의 세부 업종은 무엇입니까?
 * 귀하의 업무분야가 아닌 소속된 직장/기관/단체를 기준으로 응답해주시길 바랍니다.

- ① 게임 SW개발 및 공급업
- ② 시스템용용 SW개발 및 공급업
- ③ 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 관리업
- ④ 정보 서비스업
- ⑤ 기타()

● **게임 SW 개발 및 공급업**
- (인터) 게임 소프트웨어는 산업활동을 가리킬, 적절한 게임 소프트웨어를
- (인터) 소프트웨어로 제공하는 사업체도 포함,
- 온라인 게임 SW, 모바일 게임 SW, 비디오 콘솔 게임 SW 등 개발 및 공급
- (00) 게임 SW, 모바일 게임 SW, 비디오 콘솔 게임 SW 등 개발 및 공급
- (00) 게임 SW, 모바일 게임 SW, 비디오 콘솔 게임 SW 등 개발 및 공급

- 시스템: 응용 SW 개발, 관리, 공급업
 - (정) 컴퓨터용의 응용 시스템 소프트웨어의 공급업은 산업계를 물론 거대인, 컴퓨터 이외의 기기나 시스템에 내장하는 소프트웨어의 개발, 공급하는 산업계를 포함
 - (제) 알람, 건물감염류, 마이그레이터, 태깅 소프트웨어, 다중보존 등

- 컴퓨터 프로그램명, 시스템 통합 관리업
 - (가) 수문정 수조제어용 개발, 수정 및 시행하기나 컴퓨터 시스템을 철거하고 고가의 자판정용 컴퓨터 시스템의 원리 및 운영원리를 제정하는 신임직을 가진업
 - (나) 컴퓨터 프로그램의 자판, 개발 및 공급, 컴퓨터 시스템 통합 구축(기획, 설계) 및 지원, 컴퓨터 원리 및 운영 서비스
 - (다) 삼성에스디에스, 영지시스템에스, 롯데정보통신, 쌍용정보통신 등

- **정보 서비스업**
 - (정의) 자료처리 및 데이터베이스 구축, 웹 및 서버 호스팅, 스트림 서비스를 제공하거나 인터넷 정보매개 서비스 및 기타 통신망 정보제공 서비스를 제공하는 사업. 스트림 데이터베이스 - 전신차 처리, 웹호스팅, 스트리밍, 인터넷 포털, 인터넷 커뮤니티, 스트림 데이터베이스
 - (주요 정보 제품 등)
 - (예) 카카오톡, 네이버, SK커뮤니케이션즈 등

B1-2 정책단절 이후 첫 번째 일자리에서 귀하의 직무는 어떻게 되셨습니까? (순와 필수응답)

- ① 기획
- ② 개발
- ③ 디자인 및 설계
- ④ 테스트
- ⑤ 운영 관리 (고객응대, 민원처리, 판매, 정예대응, 시스템 수정 보완 등)
- ⑥ 일반 사무 행정 (마케팅, 사무 관리 등)
- ⑦ 기타

B5. [B4+②③] 응답자만 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서 귀하의 고용형태에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

1) 정규직 근로여부	① 정규직	② 비정규직
2) 근로시간	① 전일제	② 시간제
3) 근로계약주제	① 직접고용	② 간접고용(하견, 용역 등)
4) 주된 근로장소	① 일반사업장 근무매력(근무 포함) ② 제택근무	
5) 근로계약서 작성여부	① 작성함	② 작성하지 않음 ③ 알 모름
6) 근로계약기간	① 기간을 정하지 않음 (정단이 있는 경우도 포함)	② 기간을 정함 : 총 개월 (예: 2년 → 24개월)
7) 프리랜서 여부	① 프리랜서	② 반프리랜서 ③ 해당없음
8) 자금	① 사원 ② 대리/주임 ③ 과장/책임 ④ 자장/책임 ⑤ 부장 이상	⑥ 직장/책임 ⑦ 자금 없음

2) 근로시간

- ① 전일제 : 사업체의 정규 근무시간에 일하는 일자리
- ② 시간제 : 정규 근무시간보다 짧은 시간(주 36시간 미만) 일하는 일자리

7) 프리랜서 여부

- ① 프리랜서 : 특정한 사업에 관하여 그때 그때 계약을 맺고, 집단이나 조직의 구속을 받지 않고 자신의 판단에 따라 독립적으로 일을 하는 자
- ② 반프리랜서 : 프로젝트 기간 동안 정규직과 프리랜서 계약을 같이 하는 경우

8) 자금

- ① : 자금 선택 시 선택지와 실제 지급이 다를 경우 대략적 유사한 직급을 선택

B2. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서 귀하께서는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가졌다고 생각하십니까?

- 귀하께서는 양력서 아래와 같이 응답하셨습니다. 응답하셨던 내용과 비교하여 다음 문항을 응답해주시길 바랍니다.

경험단절 당시 나는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력 을 가지고 있는가?	A2.양력서 응답내용 제시
--	----------------

- 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서 나는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가졌다고 생각했다.

① 전혀 그렇지 않았다	② 그렇지 않았다	③ 보통이다	④ 그러했다	⑤ 매우 그러했다
--------------	-----------	--------	--------	-----------

B3. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서 귀하께서는 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 훈련을 받기를 희망하십니까?

- 귀하께서는 양력서 아래와 같이 응답하셨습니다. 응답하셨던 내용과 비교하여 다음 문항을 응답해주시길 바랍니다.

경험단절 당시 나는 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 훈련 받기를 희망했다.	A3.양력서 응답내용 제시
--	----------------

- 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서 나는 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 훈련을 받기를 희망했다.

① 전혀 그렇지 않았다	② 그렇지 않았다	③ 보통이다	④ 그러했다	⑤ 매우 그러했다
--------------	-----------	--------	--------	-----------

B4. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서 귀하의 총상당 자원은 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 상용근로자 → B5
- ② 임시근로자 → B5
- ③ 일용근로자 → B5
- ④ 사업주자 → B7
- ⑤ 기타 종사자 → B7

① 상용근로자 : 고용계약기간이 1년 이상이거나 정해진 채용절차에 따라 인사하여 회사의 인사관리 규정을 적용받는 자 또는 퇴직금과 상여금 등 각종 수당 혜택	② 임시근로자 : 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자	③ 일용근로자 : 고용계약기간이 1개월 미만인 근로자
---	-------------------------------------	-------------------------------

B21. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에 결핵단절 이후 첫 번째 입자리 상태에 대해 응답해 주시길 바랍니다.

결핵단절 이후 첫 번째 입자리는	① 그렇다	② 그렇지 않다
1) 여성들은 결혼을 하면 계속 다니기 어려운 분하기 있다	①	②
2) 여성들은 임신 및 출산을 하면 계속 다니기 어려운 분하기였다	①	②
3) 여성들이 퇴임의 직장생활의 상황이 어려운 분하기 있다	①	②
4) 직장간 근절을 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분하기였다	①	②
5) 출가를 소요물과 사물하기 어려운 분하기였다	①	②
6) 여성들은 인사관리(연금, 휴전, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다	①	②

B22. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에 대한 만족도에 대해 응답해 주시길 바랍니다.

	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
1) 임금, 소득 수준	①	②	③	④	⑤
2) 고용 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 전공, 경력 등의 적합성	①	②	③	④	⑤
4) 가족시간, 개인시간의 확보	①	②	③	④	⑤
5) 직업전망(발전가능성)	①	②	③	④	⑤
6) 조직문화(성공충족, 인격적 대응 등)	①	②	③	④	⑤
7) 출퇴근(출근) 거리	①	②	③	④	⑤

B16. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에 대한 정보를 어떤 경로를 통해 얻으셨습니까?

- ① 가족, 친인척, 지인(친구, 대학 친구) 등을 통해
- ② 이전 입자리(직장, 사업 등)에서 일에서 알게 된 사람을 통해
- ③ 고용노동부 근로센터(워터넷) 또는 시군구 취업정보센터를 통해
- ④ 채용센터(여성재능개발기 지원센터)를 통해
- ⑤ 인터넷 사이트(뉴스)를 통해
- ⑥ 인터넷(취업포털사이트, 카페, SNS, 동호회 등을 통해
- ⑦ 신문, TV, 생활정보지 등을 통해
- ⑧ 기타 ()

B17. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에 종사하기 시작한 시점과 그만은 어떻게 되십니까?

- 시작할 시점 : _____년 _____월
- 그만둔 시점 : _____년 _____월

[PROC: 근무기간 안(입장)으로 채신]

[PROC: 유동 다 → 지정한 시점만 채신]

B18. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서의 월 평균 임금(수입)은 어떻게 되셨습니까?

- * 당시 경제위에서 근로한 대가로 받은 임금만을 기준으로 응답해주시길 바랍니다.

- 최저 임식 월 평균 임금 : _____만원 (세금 공제 전 금액 기준)
- 퇴직 일시(현재) 월 평균 임금 : _____만원 (세금 공제 전 금액 기준)

B19. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서의 1주당 평균 근무시간은 어떻게 되셨습니까?

- * 1주의 평균 근무시간 : 초와 근무시간을 포함한 실제 일한 시간을 기준
- ① 10시간 미만
- ② 10시간 이상 20시간 미만
- ③ 20시간 이상 30시간 미만
- ④ 30시간 이상 40시간 미만
- ⑤ 40시간 이상 52시간 미만
- ⑥ 52시간 이상

B20. 결핵단절 이후 첫 번째 입자리에서 거주지까지 통근시간(편도 기준)은 어떻게 되셨습니까?

- ① 20분 미만
- ② 20분 이상 40분 미만
- ③ 40분 이상 1시간 미만
- ④ 1시간 이상 1시간20분 미만
- ⑤ 1시간20분 이상 1시간40분 이상 2시간 미만
- ⑥ 2시간 이상
- ⑦ 해당없음

III 현재 일차리정보 (연 위험에 모두 해당)

※ 현재 근무하시는 임차인에 대한 설문입니다.
※ 현재 시점용 기준으로 응답해주시길 바랍니다.

C1-1. 현재 근무하시는 직장/기관/단체의 세부 업종은 무엇입니까?
• 귀하의 업무분야가 아닌 소속된 직장/기관/단체를 기준으로 응답해주시길 바랍니다.
• 관련/종업으로 근무하시는 경우 해당분야가 아닌 근로하시는 것을 기준으로 응답해주시길 바랍니다.

- ① 농업, 임업, 어업 → C2
- ② 도매업 및 소매업 → C2
- ③ 숙박 및 음식점업 → C2
- ④ 교육 서비스업 → C2
- ⑤ 제조업 → C2
- ⑥ 건설/시스템용 SW 개발 및 공급업 → C1-1
- ⑦ 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 → C1-1
- ⑧ 정보 서비스업 → C1-1
- ⑨ 기타 → C2

- **제임 SW 개발 및 공급업**
 - (정의) 제임 소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴. 제한된 제임소프트웨어를 이용하여 고가의 사양에서 컴퓨터 시스템의 관리 및 운영된 컴퓨터·기술적 서비스를 제공하는 산업으로 제임 SW, 모바일 제임 SW, 비디오, 콘솔 제임 SW 등 개발 및 공급
 - (예) 텔레소프트, 넷마블, 카카오톡, 플러비스, 컴투스 등
- **시스템용 SW 개발 및 공급업**
 - (정의) 컴퓨터용의 범용성 시스템 소프트웨어 및 응용소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴. 컴퓨터 이외의 기기나 시스템에 내장하는 임베디드용의 소프트웨어를 개발·공급하는 산업활동을 포함
 - (예) 삼성, 한글과컴퓨터, 아이디스아이티, 티맥스소프트, 다론티즈온 등
- **컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 관리업**
 - (정의) 주권형 소프트웨어를 개발, 수정 및 시뮬하거나 컴퓨터 시스템을 통합 구축하는 산업활동과 고가의 사양에서 컴퓨터시스템의 관리 및 운영된 컴퓨터·기술적 서비스를 제공하는 산업활동을 포함
 - 컴퓨터 프로그래밍, 자문, 개발 및 공급, 컴퓨터 시스템 통합 구축(기획, 설계) 및 자문, 컴퓨터 관리 및 운영 서비스 등
 - (예) 삼성에스디에스, 엘지엔씨, 롯데정보통신, 쌍용정보통신 등
- **정보 서비스업**
 - (정의) 자료처리 및 데이터베이스 구축, 웹 및 서버 호스팅, 스트리밍 서비스를 제공하거나 인터넷 정보제공 서비스 및 기타 방식의 정보제공 서비스 활동을 가리킴
 - 전자서신 처리, 웹호스팅, 스트리밍, 인터넷 포털, 인터넷 커뮤니티 서비스, 데이터베이스 구축 및 정보 제공 등
 - (예) 카카오, 네이버, SK커뮤니케이션즈 등

C1-1. 현재 근무하시는 직장/기관/단체의 세부 업종은 무엇입니까?
• 귀하의 업무분야가 아닌 소속된 직장/기관/단체를 기준으로 응답해주시길 바랍니다.
• 관련/종업으로 근무하시는 경우 해당분야가 아닌 근로하시는 것을 기준으로 응답해주시길 바랍니다.

- ① 제임 SW개발 및 공급업
- ② 시스템용 SW개발 및 공급업
- ③ 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 관리업
- ④ 정보 서비스업
- ⑤ 기타()

- **제임 SW 개발 및 공급업**
 - (정의) 제임 소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴. 제한된 제임소프트웨어를 이용하여 고가의 사양에서 컴퓨터 시스템의 관리 및 운영된 컴퓨터·기술적 서비스를 제공하는 산업으로 제임 SW, 모바일 제임 SW, 비디오, 콘솔 제임 SW 등 개발 및 공급
 - (예) 텔레소프트, 넷마블, 카카오톡, 플러비스, 컴투스 등
- **시스템용 SW 개발 및 공급업**
 - (정의) 컴퓨터용의 범용성 시스템 소프트웨어 및 응용소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴. 컴퓨터 이외의 기기나 시스템에 내장하는 임베디드용의 소프트웨어를 개발·공급하는 산업활동을 포함
 - (예) 삼성, 한글과컴퓨터, 아이디스아이티, 티맥스소프트, 다론티즈온 등
- **컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 관리업**
 - (정의) 주권형 소프트웨어를 개발, 수정 및 시뮬하거나 컴퓨터 시스템을 통합 구축하는 산업활동과 고가의 사양에서 컴퓨터시스템의 관리 및 운영된 컴퓨터·기술적 서비스를 제공하는 산업활동을 포함
 - 컴퓨터 프로그래밍 자문, 개발 및 공급, 컴퓨터 시스템 통합 구축(기획, 설계) 및 자문, 컴퓨터 관리 및 운영 서비스 등
 - (예) 삼성에스디에스, 엘지엔씨, 롯데정보통신, 쌍용정보통신 등
- **정보 서비스업**
 - (정의) 자료처리 및 데이터베이스 구축, 웹 및 서버 호스팅, 스트리밍 서비스를 제공하거나 인터넷 정보제공 서비스 및 기타 방식의 정보제공 서비스 활동을 가리킴
 - 전자서신 처리, 웹호스팅, 스트리밍, 인터넷 포털, 인터넷 커뮤니티 서비스, 데이터베이스 구축 및 정보 제공 등
 - (예) 카카오, 네이버, SK커뮤니케이션즈 등

C1-2. 현재 일차리에서 귀하의 직무는 어떻게 되십니까? (순위 필수응답)
1순위()
2순위()
① 기획
② 영업
③ 디자인 및 설계
④ 디자인
⑤ 고객 관리 (고객응대, 모니터링, 판매, 정보제공, 시스템 수정 보완 등)
⑥ 복합 사무 행정 (마케팅, 사무 관리 등)
⑦ 기타()

C5. [C4-①,②,③] 응답자만 원해, 프리리에서 귀하의 고용형태에 대해 응답해 주시길 바랍니다.

1) 정규직 근로자부	① 정규직	② 비정규직
2) 근로시간	① 전일제	② 시간제
3) 근로계약주체	① 직접고용	② 간접고용(배건, 용역 등)
4) 주된 근로장소	① 일반사업장	근로계약근부 포함) ② 제택근부
5) 근로계약서 작성여부	① 작성함	② 작성하지 않음 ③ 알 모름
6) 근로계약기간	① 기간을 정하지 않음 (장단이 있는 경우도 포함)	② 기간을 정함 /종 개월 (예: 2년 → 24개월)
7) 프리랜서 여부	① 프리랜서	② 반프리랜서 ③ 해당없음
8) 지급	① 시원 ② 사장/책임 ③ 직장/책임	④ 부장 이상 ⑤ 지급 없음
2) 근로시간	① 전일제 : 사업체의 정규 근무시간에 일하는 일거리 ② 시간제 : 정규 근무시간보다 짧은 시간(주 36시간 미만) 일하는 일거리	
7) 프리랜서 여부	① 프리랜서 : 특정한 사업에 관하여 그때 그때 계약을 맺고, 집단이나 조직의 구속을 받지 않고 자신의 판단에 따라 독자적으로 일을 하는 자 ② 반프리랜서 : 프로젝트 기간 동안 정규직과 프리랜서 계약을 같이 하는 경우	
8) 지급	* 지급 형태 시 선택지와 실제 지급이 다를 경우 대학적 유사한 지급을 선택	

C2. 원해, 프리리에서 귀하에서는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 기렀다고 생각하십니까?

- B2문항 응답자(유형·관) 제시 귀하에서는 일에서 아래와 같이 응답하셨습니다. 응답하셨던 내용과 비교하여 다음 문항을 응답해주시길 바랍니다.

경력단절 당시 나는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력	A2문항 응답내용 제시
경력단절 이후 나는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력	B2문항 응답내용 제시
첫 번째 일자리	둘 기저고 있다

- 원해, 프리리에서 나는 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 기렀다고 생각한다.

①	②	③	④	⑤
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다

C3. 원해, 프리리에서 귀하에서는 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 훈련을 받기를 희망하십니까?

- B3문항 응답자(유형·관) 제시 귀하에서는 일에서 아래와 같이 응답하셨습니다. 응답하셨던 내용과 비교하여 다음 문항을 응답해주시길 바랍니다.

경력단절 당시 나는 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 훈련	A3문항 응답내용 제시
경력단절 이후 나는 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 훈련	B3문항 응답내용 제시
첫 번째 일자리	둘 받기를 희망했다

- 원해, 프리리에서 나는 업무를 무리 없이 수행하기 위해 추가적인 훈련을 받기를 희망한다.

①	②	③	④	⑤
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다

C4. 원해, 프리리에서 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 상용근로자 → C5
- ② 임시근로자 → C5
- ③ 일용근로자 → C5
- ④ 자영업자 → C7
- ⑤ 기타 종사자 → C7

① 상용근로자 : 고용계약기간이 1년 이상이거나, 제대한 원용행사에 따라 인사하여, 회사의 인사관리 규정을 적용받는 자 또는 퇴직금과 상여금 등 각종 수당 수혜자
② 임시근로자 : 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자
③ 일용근로자 : 고용계약기간이 1개월 미만인 근로자

C11. 현재 일자리에는 아래의 복리후생제도가 있습니까?

복리후생제도	○ 있음	○ 없음	○ 모름/없음
1) 임신·출산 지원제도 : 임신·출산휴가, 출산차출산휴가, 임신 중 근로시간 단축제	○	○	○
2) 육아지원제도 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제	○	○	○
3) 직장보육시설	○	○	○
4) 태제민예 활용제도	○	○	○
5) 유연근로제도 : 유연근로제, 탄력근로제, 지역특화 근무 등	○	○	○
6) 연차휴가사용분할 제도, 병가, 가족간호휴가, 생다휴가 등	○	○	○

1) 임신·출산지원제도 - 임신 중 근로시간 단축제 : 임신 12주 이내 또는 88주 이후에 있는 ‘오전’ 여성 근로자는 임금을 종전과 같 이 지급 받으면서, 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도	
2) 육아지원제도 - 육아기 근로시간 단축제 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년이하의 자녀가 있는 근로자가 근로시간을 15-30시간으로 단축하는 제도	
5) 유연근로제도 - 사내출근제: 일 8시간(주 40시간) 근무제도를 유지하면서 근로자가 출근과 시간을 자율적으로 조절할 수 있는 제도 - 탄력근로제: 법정근로시간을 충족하는 범위내에서 근로시간을 전체 조정하여 필요에 따라 시간을 활용할 수 있는 제도 - 지역특화 근무: 업무 특성상 지역별 근무가 필요한 기업에서 야간·예외근로, 도매업 기업을 비롯하여 시류성이 아닌 일로하여 근무하는 경우(한정한다)	
6) 연차휴가 사용분할 제도 : 반차, 외출 등	

C6. [C4+C10+C12] 현재 일자리의 유형은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 민간회사 및 개인사업체
- ② 국가 및 지방자치단체, 공공기관
- ③ 비영리단체 또는 단체

C7. 현재 일자리의 전체 총시차는 (고용주를 포함하여) 모두 몇 명입니까?

- ① 1~4인
- ② 5~9인
- ③ 10~29인
- ④ 30~99인
- ⑤ 100~299인
- ⑥ 300~499인

C8. 현재 일자리의 여성 총사차 비율은 어느 정도입니까?

- ① 10% 미만
- ② 10% 이상 20% 미만
- ③ 20% 이상 30% 미만
- ④ 30% 이상 40% 미만
- ⑤ 40% 이상 50% 미만
- ⑥ 50% 이상 60% 미만
- ⑦ 60% 이상 70% 미만
- ⑧ 70% 이상

C9. 현재 일자리의 전체 관리자/직장(임금 이상) 중 여성 관리자 비율은 어느 정도입니까?

- ① 여성 관리자 없음
- ② 10% 미만
- ③ 30% 이상 40% 미만
- ④ 40% 이상 50% 미만
- ⑤ 50% 이상 60% 미만
- ⑥ 60% 이상 70% 미만
- ⑦ 70% 이상

C10. [C4+C10+C12] 현재 일자리에는 개인(근로자)의 의견을 대변할 수 있는 단체 혹은 부서(조직) 있습니까? (예: 노동조합, 근무개선위원회, 단장부서 등)

- ① 그런 단체/부서가 없고, 도움을 받을 곳이 없음
- ② 그런 단체/부서가 있고, 도움을 요청했으나 도움을 받지 못했음
- ③ 그런 단체/부서가 있지만 도움을 요청한 적 없고, 실제로 도움을 받을 수 있을 것으로 생각함
- ④ 그런 단체/부서가 있지만 도움을 요청한 적 없고 실제로 도움을 받을 수 없을 것으로 생각함
- ⑤ 그런 단체/부서가 없음
- ⑥ 그런 단체/부서가 있어서 잘 모르겠음

C12. [C12-①~④ 1개 이상 응답자만]
원래 일지리에서 **죽자후생제도**를 적용 가능한 것이 있습니까?
또, 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있다고 생각합니까?
[PROG: C12=0 응답: 제도(문화)만 제시]
[PROG: C12의 설명을 동일하게 제시]

	C12-1		C12-2	
	본인 사용 경험 여부	직원들이 쉽게 사용할 수 있었는지 여부	①	②
	① 경험 있음	② 경험 없음	① 사용	② 사용하지 않음
1) 임신·출산·치유제도 : 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 임신 중 근로시간 단축제 임신 중 근로시간 단축제	①	②	③	④
2) 육아지원제도 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제	①	②	③	④
3) 직장보육시설	①	②	③	④
4) 대체근로 활용제도	①	②	③	④
5) 유연근로제도 : 시간외근로, 초과근로, 야근, 탄력근로제, 재택근로, 재택 원격 근무 등	①	②	③	④
6) 연차휴가사용분할 제도, 병가, 가산휴가 등	①	②	③	④

• 대상자 없음: 제도를 사용할 수 있는 근로자가 없는 경우

1) 임신·출산지원제도 - 임신 중 근로시간 단축제 : 임신 15주 이내 또는 38주 이후에 있는 '모든' 여성 근로자는 임금을 종원과 같이 지급 받으면서, 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도	
2) 육아지원제도 - 육아기 근로시간 단축제 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년에미의 자녀가 있는 근로자가 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 제도	
5) 유연근로제도 - 시간외근로제 : 일 8시간을 40시간 근무제를 원하면서 출근시간을 자유롭게 조정할 수 있는 제도 - 탄력근로제 : 특정근로자를 중추하는 범위에서 근로시간을 선택 조정하여 필요에 따라 시간을 분할하는 제도 - 재택근로제 : 근무해야 할 일을 사무실이 아닌 장소에서 하기(내·외근로)한 뒤 야근 기를 이용하여 사무실이 아닌 장소에서 근무하는 장려(탄력근로)	
6) 연차휴가 사용분할 제도 : 인사, 외출 등	

C13. [C12-1에서 "1)임신·출산지원제도" 본인 사용 경험 없는 응답자만]
원래 일지리에서 **임신·출산지원제도**를 사용하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 출산휴가, 등을 신청했는데 거절당했다
- ② 한 번도 사용하지 않았고, 없어서 신청 할 수 없었다
- ③ 출산휴가 등을 사용하면 그만두는 분위기에서 신청하지 않았다
- ④ 출산휴가 등을 사용하면 승진, 인사 등의 불이익이 있을까봐 신청하지 않았다
- ⑤ 내 업무를 대신 할 사람이 없어서 신청할 수 없었다
- ⑥ 출산휴가 등을 스스로 원하지 않았다
- ⑦ 기타 ()

임신·출산지원제도 : 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 임신 중 근로시간 단축제
- 임신 중 근로시간 단축제 : 임신 15주 이내 또는 38주 이후에 있는 '모든' 여성 근로자는 임금을 종원과 같이 지급 받으면서, 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도

C14. [C12-2에서 "2)육아지원제도" 본인 사용 경험 없는 응답자만]
원래 일지리에서 **육아지원제도**를 사용하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 육아휴직 등을 신청했는데 거절당했다
- ② 한 번도 사용하지 않았고, 없어서 신청 할 수 없었다
- ③ 육아휴직 등을 사용하면 그만두는 분위기에서 신청하지 않았다
- ④ 육아휴직 등을 사용하면 승진, 인사 등의 불이익이 있을까봐 신청하지 않았다
- ⑤ 내 업무를 대신 할 사람이 없어서 신청할 수 없었다
- ⑥ 육아휴직 등을 스스로 원하지 않았다
- ⑦ 기타 ()

육아지원제도 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제
- 육아기 근로시간 단축제 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년에미의 자녀가 있는 근로자가 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 제도

C15. 원래 일지리에서 귀하는 다음의 사회보장제 가입되어 있습니까?

구분	① 가입	② 불가입	③ 잘 모르겠음	④ 해당없음
1) 국민연금	①	②	③	④
2) 고용보험	①	②	③	④
3) 건강보험	①	②	③	④
4) 산재보험	①	②	③	④

C21. [C4-①, ②, ③ 응답자만] 현재 일자의 생활에 대해 응답해 주시길 바랍니다.

현재 일자의		① 그렇다	② 그렇지 않다
1) 여성들은 결혼을 하면 계속 다니기 어려운 분위기이다.		①	②
2) 여성들은 임신 및 출산을 하면 계속 다니기 어려운 분위기이다.		①	②
3) 여성들이 모자와 직장생활의 양면이 어려운 분위기이다.		①	②
4) 직장간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기이다.		①	②
5) 출가를 자유롭게 사육하기 어려운 분위기이다.		①	②
6) 여성들은 인사관리(연금, 휴전, 배치 등)에서 불이익을 당하는 것이다.		①	②

C22. 현재 일자의 생활 만족도에 대해 응답해 주시길 바랍니다.

	① 매우 불만족		② 보통		③ 매우 만족	
	①	②	③	④	⑤	⑥
1) 임금, 소득 수준	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 고용 안정성	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 직장, 경력 등의 적합성	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 가족시간, 개인시간의 확보	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 직업권(발전가능성)	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 조직문화(성숙성, 인격적 대응 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
7) 출퇴근(통근) 거리	①	②	③	④	⑤	⑥

C16. 현재 일자의 생활에 대한 정보를 어떤 경로를 통해 얻으셨습니까?

- ① 가족, 친인척, 지인(친구, 대학, 친구, 동생 등)
- ② 이전 일자의 직장, 사업 등에서 일한 사람, 알게 된 사람을 통해
- ③ 고용노동부, 고용센터(워크넷) 또는 시군구 취업정보센터를 통해
- ④ 채용센터(여성채용센터, 직업센터)를 통해
- ⑤ 직접 찾아다니면서
- ⑥ 인터넷(취업포털사이트, 카페, SNS, 동호회 등)을 통해
- ⑦ 신문, TV, 생활정보지 등을 통해
- ⑧ 기타 ()

C17. 현재 일자의 생활에 종사하기 시작할 시점은 어떻게 되십니까?

- 시작할 시점 : _____ 년 _____ 월

C18. 현재 일자의 생활에 대한 만족도는 어떻게 되십니까?

- * 현재 일자의 생활에 대한 만족도는 어떻게 되십니까?
 - ① 매우 만족 (매우 만족, 매우 만족, 매우 만족)
 - ② 만족 (매우 만족, 매우 만족, 매우 만족)
 - ③ 보통 (매우 만족, 매우 만족, 매우 만족)
 - ④ 불만족 (매우 불만족, 매우 불만족, 매우 불만족)
 - ⑤ 매우 불만족 (매우 불만족, 매우 불만족, 매우 불만족)

C19. 현재 일자의 생활에 대한 만족도는 어떻게 되십니까?

- * 1주일 평균 근로시간은 어떻게 되십니까?
 - ① 1주일 평균 근로시간 : 초과 근로시간을 포함한 실제 일한 시간 기준
 - ② 10시간 미만
 - ③ 10시간 이상 20시간 미만
 - ④ 20시간 이상 30시간 미만
 - ⑤ 30시간 이상 40시간 미만
 - ⑥ 40시간 이상 52시간 미만
 - ⑦ 52시간 이상

C20. 현재 일자의 생활에 대한 만족도는 어떻게 되십니까?

- * 1주일 평균 근로시간은 어떻게 되십니까?
 - ① 20시간 미만
 - ② 20시간 이상 40시간 미만
 - ③ 40시간 이상 60시간 미만
 - ④ 60시간 이상 80시간 미만
 - ⑤ 80시간 이상 100시간 미만
 - ⑥ 100시간 이상 120시간 미만
 - ⑦ 120시간 이상 140시간 미만
 - ⑧ 140시간 이상 160시간 미만
 - ⑨ 160시간 이상 180시간 미만
 - ⑩ 180시간 이상 200시간 미만
 - ⑪ 200시간 이상

E3-2. 귀하께서 향후에 일할 계획이 없는 이유는 무엇입니까? [1순위, 필수응답]
() 1순위() 2순위()

- ① 결혼, 임신, 출산, 육아 및 가족돌봄을 위해
- ② 경력/기술이 불충분하여
- ③ 원하는 임금수준이나 근로조건이 일자리를 구하기 어려워서
- ④ 나이/건강상의 이유로
- ⑤ 일하지 않아도 생활에 어려움이 없어서
- ⑥ 기타 ()

→ 응답 후 E4

E3-3. 장년 또는 프리랜서(반프리랜서 포함) 일자리에서 가장 중요하게 고려하는 요인은 무엇입니까?

- ① 정장 또는 이질 경력의 활용
- ② 소득 수준
- ③ 일자리 전망 및 발전 가능성
- ④ 불리근시간 또는 거리(직장 위치)
- ⑤ 충분한 근무환경(근무시간 및 급여)
- ⑥ 개인의 흥미와 적성과의 일치
- ⑦ 기타

- 프리랜서 : 특정할 사항에 관하여 그해 개인을 매고, 집단이나 조직의 구조를 받지 않고 자신의 판단에 따라 독자적으로 일을 하는 자
- 반프리랜서 : 프로젝트 기간 동안 정규직과 프리랜서 개념을 같이 하는 경우

E3-1-2-1. 시간제 일자리를 희망하는 가장 주된 이유는 무엇입니까? [1개 선택]

- ① 결혼, 임신, 출산, 육아 및 가족 돌봄
- ② 학업 필요
- ③ 전일제 일자리 접점이 어려워서
- ④ 자부로운 시간 활용을 위해
- ⑤ 구직활동을 위해 (인턴십, 직업교육 등)
- ⑥ 기타 ()

E3-1-2. 귀하께서 희망하는 최소 월 평균 임금(수입)은 어떻게 되십니까?

- 희망 월 평균 임금 :

E3-1-3. 귀하가 향후 희망하는 근로시간은 어느 수준입니까?

- 희망 근로시간 : 주

E3-1-4. 귀하가 희망하는 업종은 무엇입니까?

- ① SW 및 ICT 서비스 집중 기업/시스템용 SW개발 및 공급업, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 용 컴/관리업, 정보 서비스업
- ② SW 및 ICT 외 다른 산업
- ③ 모로정보/미정

SW 및 ICT 서비스 업종
● 계열 SW 개발 및 공급업 - (정의) 계열소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 가리킴. 제작한 계열소프트웨어를 인터넷으로 제공하는 사업에도 포함 - 온라인 계열 SW, 모바일 계열 SW, 비디오 콘솔 계열 SW 등 개발 및 공급 - (예) 웹소프트, 모바일, 가상세계, 문자서비스, 컴퓨터 등 ● 시스템용 SW 개발 및 공급업 - (정의) 컴퓨터를 비롯하여 시스템 소프트웨어 및 응용소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업 활동을 가리킴. 컴퓨터 시스템, 기기나 시스템에 내장되는 마이크로칩의 소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 포함 - (예) 운영, 컴퓨터관리, 마이크로아더, 펌웨어, 더존서비스 등 ● 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합, 관리업 - (정의) 주uning 소프트웨어를 개발, 수정 및 시험하거나 컴퓨터 시스템을 통합 구축하는 산업활동을 하고자 하는 기업에서 컴퓨터 시스템의 관리 및 운영관련 전문적, 기술적 서비스를 담당, 판매, 운영 서비스 등 - (예) 삼성에스디에스, 동진씨엔에스, 롯데정보통신, 쌍용정보통신 등 ● 전문 서비스업 - (정의) 자발적인 및 데이터베이스 구축, 웹 및 서버 호스팅, 스토리밍 서비스를 제공하거나 인터넷, 정보매체 서비스 및 기타 방식의 정보제공 서비스를 제공하는 기업 - 전자자료 처리, 웹호스팅, 스토리밍, 인터넷 포털, 인터넷 커뮤니티 서비스, 데이터베이스 구축, 정보 제공 서비스 등 - (예) 카카오, 네이버, 오마이뉴스/케이뉴스 등 * 위 및 범용 외의 정보통신업, 컴퓨터 및 주변기기업, 통신 서비스업, 방송 서비스업 등은 제외됨

→ 응답 후 E4

응답자 인터뷰 방법

DQ1. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업 이하 (전문대 및 대학교 중퇴 포함)
- ② 전문대(2~3년제, 기능대학 등) 졸업/수료
- ③ 대학교(4년제 일반대학) 졸업/수료 (대학원 석사 재학/중퇴 포함)
- ④ 대학원 석사 졸업/수료 (대학원 박사 재학/중퇴 포함)
- ⑤ 대학원 박사 졸업/수료

DQ2. 귀하께서 [DQ1 응답값]에 따라 제시를 졸업(수료)하신 시점은 어떻게 되십니까?

D03. [D02=②,③,④,⑤ 응답자만] 귀하의 전공제열은 어떻게 되십니까?

- ① 입문제열
- ② 사후제열
- ③ 교양제열
- ④ 자면제열
- ⑤ 문화제열
- ⑥ 의학제열 (수의학 포함)
- ⑦ 여제열

DO4. 귀하께서 거주하시는 지역은 어디입니까?

- ① 서물 ② 배수 ③ 배관 ④ 배수관 ⑤ 배수관
⑥ 배수관 ⑦ 배수관 ⑧ 배수관 ⑨ 배수관 ⑩ 배수관
⑪ 배수관 ⑫ 배수관 ⑬ 배수관 ⑭ 배수관 ⑮ 배수관
⑯ 배수관 ⑰ 배수관 ⑱ 배수관 ⑲ 배수관 ⑳ 배수관
㉑ 배수관 ㉒ 배수관 ㉓ 배수관 ㉔ 배수관 ㉕ 배수관
㉖ 배수관 ㉗ 배수관 ㉘ 배수관 ㉙ 배수관 ㉚ 배수관
㉛ 배수관 ㉜ 배수관 ㉝ 배수관 ㉞ 배수관 ㉟ 배수관
㊱ 배수관 ㊲ 배수관 ㊳ 배수관 ㊴ 배수관 ㊵ 배수관
㊶ 배수관 ㊷ 배수관 ㊸ 배수관 ㊹ 배수관 ㊺ 배수관
㊻ 배수관 ㊼ 배수관 ㊽ 배수관 ㊾ 배수관 ㊿ 배수관

DO5. 귀하의 현재 호위상태는 어디에 해당하십니까?

- ① 미혼 → DQ6
② 이혼 → DQ5-2
③ 기혼 (제혼 포함, 배우자 있음) → DQ5-1
④ 사별 → DQ5-2

DQ5-1. [DQ5=② 응답자만] 배우자의 최중학력은 어떻게 되십니까?

- ① 인문계열 ② 사회계열
③ 교육계열 ④ 자연계열
⑤ 공학계열 ⑥ 의학계열 (수의학 포함)
⑦ 예체능계열

DQ5-2. 귀하께서 결혼한 시점은 어떻게 되십니까?

- 제호를 하신 경우 초호를 기준으로 응답해주시길 바랍니다.

F7. 귀하가 생각하는 SW 및 ICT 서비스 업종 여성의 경력단절 예방을 위해 정부가 추진해주기를 바라는 정책은 무엇입니까? [1순위 필수응답]

- ① 임시관리위원회(평화, 평가, 승진 등)에서의 성취를 알아 주길 노력
- ② 향간지 근교로만 개선
- ③ 일종의 시간제에 걸려서 확대
- ④ 임용권과 승진이 가능한 기업문화 조성 (유연근로제도, 육종직 활용 등)
- ⑤ 경제·재정 상황 및 취업시장 등 지원
- ⑥ 장래의 원상회복 확대 (승진관련 교육사업등), 친목질, 참언자극적인 등
- ⑦ 보수시스템 확대
- ⑧ 유망개발을 위한 교육 프로그램 개발 강화
- ⑨ 트리플을 통한 특수고용직, 사외임원인 개발
- ⑩ 모성보호책에도 및 근로기준법 등 법/제도 관리강화도 강화
- ⑪ 기타 { }

F8. 귀하가 생각하는 SW 및 ICT 서비스 업종 여성의 경력단절 이후 성공적인 취·창업을 위해 정부가 추진해줄 것을 바라는 정책은 무엇입니까? [순위 필수응답]

1. 두원
2. 순원
- ① 인신관(仁身觀), 평가, 승진 등에서의 성취를 없애기 위한 노력
- ② 장시간 근로자와 개선
- ③ 일생의 시간과 질의 확대
- ④ 일생의 생활 균형에 가능한 기업문화 조성 (유연근로제, 육아지원, 출퇴근 생활 등)
- ⑤ 경제·재정 설계 및 취업지원
- ⑥ 정직·정신사업 확대 (합법한 복제사업(인텔) 등), 컨설팅, 창업자 지원 등)
- ⑦ 보육시설 확대
- ⑧ 교육제도를 위한 직업 교육 및 훈련 프로그램 지원 강화
- ⑨ 프리랜서 등 특수직업 사회안전망 확립
- ⑩ 보충보조제도 및 근로기준법은 법(제)도 권리화도 강화
- 기타

F9. SW 및 ICT 서비스 업체에서의 경력단절 여성의 경력개발 및 판리를 위해 필요한 정부 지원방안에 대한 의견이 있으신다면 자유롭게 작성해주시고.

DQ6. 귀하께서는 자녀가 있으십니까?

① 2000 (2000) → 2006-1

② 2월 9일 → DQ7

DQ6-1. 자녀의 출생년도를 기재해 주시기 바랍니다.

PROG: DQ6에서 응답한 자녀 수 만큼 행 제시]

구분	출생연도
자녀1	()년 ()월
자녀2	()년 ()월
자녀3	()년 ()월
자녀4	()년 ()월
자녀5	()년 ()월

고려시대 문헌에 나타난 의향민

질문에 응해주셔서 감사드립니다. 응대하신 내용은 정책 개발을 위한 소중한 자료로 이용하겠습니다.

설문예 응답해주신 분들 중 몇 분은 모시고 본 쪽사와 관련하여 적당히 11월 중 진행할 예정입니다.

삽에 의왕이 있으실 경우, 연락을 드리기 위해 “정교통신정책연구원”에 가라의 성함과 연락처를 제공합니다. 이에 따라 개인정보 제4차 법률 등외로 요청드립니다. (삽에 의왕이 없으신 경우, 동의하지 않습니다. 선택해주시길 바랍니다.)

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿

정보통신정책연구원 기본연구 안내

■ 2016 기본연구

- 기본연구 16-01 O2O 비즈니스 확산에 따른 시장 변화 및 정책 방안 연구(박유리, 오정숙, 양수연, 임세실, 최 충, 최동욱)
- 기본연구 16-02 ICT 혁신에 대응하는 플랫폼 육성 전략연구(최계영, 김민식, 최주한)
- 기본연구 16-03 모바일 웹과 앱의 이용패턴 비교와 모바일 인터넷 서비스의 생태계 (정광재, 이보겸)
- 기본연구 16-04 방송영상산업 생산요소시장의 계약유형에 대한 연구 -예능오락부문을 중심으로(황유선, 김호정)
- 기본연구 16-05 모바일 인터넷 시대의 방송콘텐츠 서비스 활성화 방안 연구(심홍진, 주성희, 임소혜, 이주영)
- 기본연구 16-06 ICT산업 정책의 거시경제적 효과 분석을 통한 정책 방향 연구(고동환, 정부연)
- 기본연구 16-07 우체국보험 수익구조 진단 및 개선 방안 연구(이석범, 이경은, 최승재, 류근욱, 박성용, 류성경)
- 기본연구 16-08 기업의 개방형 혁신전략이 ICT융합 성과에 미치는 영향력 분석(남충현, 정원준, 김규남)
- 기본연구 16-09 지능정보사회의 규범체계 정립을 위한 법·제도 연구(이원태, 문정욱, 이시직, 심우민, 강일신)
- 기본연구 16-10 이동통신사업자의 투자 결정 요인에 관한 연구(정 훈, 박상미, 전홍민, 김인혜)
- 기본연구 16-11 불확실성하에서의 이동통신요금제 선택에 관한 연구(이민석, 이솔희)
- 기본연구 16-12 우체국 특성 분석에 따른 미래 우체국 운영 방안(이용수, 안명옥, 김영규)
- 협동연구총서 16-13-01 과학기술과 ICT 활용을 통한 생산성 향상 방향 연구 및 경제 통계 구축(II): 총괄보고서 (김정언, 정현준, 김경훈, 진홍윤, 신우철)
- 협동연구총서 16-14-01 초연결사회의 지속가능성을 위한 사회문화적 조건과 한국 사회의 대응(II): 총괄보고서(이호영, 손상영, 이원태, 조성은, 문정욱, 김희연, 이시직, 양수연, 이재현, 이정엽)
- 협동연구총서 16-15-01 ICT 벤처생태계의 변화 분석을 위한 패널데이터 구축 및 정

책방향 연구(I): 총괄보고서(조유리, 남충현, 이은민, 손가녕,
김도훈, 오동현)

협동연구총서 16-16-01 조사환경 변화에 대응한 ICT 통계 생산체계 혁신 방안 연구
(I): 총괄보고서(정용찬, 주재욱, 이원태, 김윤화, 유선실,
김옥준, 오윤석, 박민규, 황용석, 황선웅)

■ 2017 기본연구

기본연구 17-01 지능정보사회의 공공정보화 패러다임 변화와 미래정책 연구(이원태,
문정욱, 류현숙)

기본연구 17-02 ICT가 고용구조에 미치는 영향 분석(이학기, 이경남)

기본연구 17-03 ICT 융합 대중소기업 상생을 위한 생태계 조성 방안 연구(강준모,
김민식, 이슬기)

기본연구 17-04 ICT 정책에서 빅데이터 분석의 활용방안 연구(김경훈, 이선희, 오윤석,
양수연, 송태민)

기본연구 17-05 사물인터넷 생태계의 경쟁 이슈와 정책과제(이민석, 박상미, 김성준)

기본연구 17-06 비면허 대역 주파수의 활용 동향 및 경제적 가치 추정 방법론 연구
(김희천, 임동민, 정아름, 김인희)

기본연구 17-07 모바일 동영상 서비스의 광고효과에 관한 연구(주성희, 심홍진, 김창희)

기본연구 17-08 유료방송서비스 간 대체성에 관한 연구: 수요함수 추정을 통한 실증
분석(황유선, 육은희)

기본연구 17-09 ICT 수출 주요 결정요인과 그 영향 분석(고동환, 최지혜)

기본연구 17-10 컨조인트 분석을 통한 우체국 제휴사업 효과 분석(박재석, 김민진,
김지혜)

협동연구총서 17-11-01 초연결사회의 지속가능성을 위한 사회문화적 조건과 한국 사
회의 대응(III): 총괄보고서 (손상영, 박유리, 이호영, 조성은,
김희연, 양수연, 이시직)

협동연구총서 17-12-01 ICT 벤처생태계의 변화 분석을 위한 패널데이터 구축 및 정
책방향 연구(II): 총괄보고서(조성은, 조유리, 강준모, 이학기,
민대홍, 이은민, 손가녕)

협동연구총서 17-13-01 과학기술과 ICT 활용을 통한 생산성 향상 방향 연구 및 경제
통계 구축(III): 총괄보고서(정현준, 김정언, 김경훈, 남충현,
신우철, 김도완)

협동연구총서 17-14-01 조사환경 변화에 대응한 ICT 통계 생산체계 혁신 방안 연구(II): 총괄보고서(정용찬, 이원태, 정혁, 김윤화, 유선실, 정부연, 오윤석, 박민규, 권현영, 오형나)

■ 2018 기본연구

기본연구 18-01 국내 AI 오픈사이언스 생태계 활성화 방안 연구(조성은, 정원준, 이시직, 이창범, 박규상)

기본연구 18-02 ICT기반 신산업 발전을 위한 데이터 거래 활성화 방안(민대홍, 오정숙)

기본연구 18-03 기술 발전으로 인한 업무 자동화의 일자리 대체 가능성 추정 및 정책 방안 연구(이학기, 이경남, 김수현)

기본연구 18-04 5G 이동통신의 시장 확산 방안 연구(김지환, 정아름, 김인희, 신정우)

기본연구 18-05 이동통신 재판매 서비스 선택 요인에 관한 연구(정광재)

기본연구 18-06 우체국의 서민 재산형성 및 금융지원 강화 방안 연구(박재석, 김민진, 김지혜)

협동연구총서 18-07-01 ICT 벤처생태계의 변화 분석을 위한 패널데이터 구축 및 정책 방향 연구(III) 총괄보고서(조유리, 강준모, 손가녕, 이은민)

협동연구총서 18-07-02 ICT 벤처기업 패널데이터 구축연구(III)(조유리, 손가녕, 이은민)

협동연구총서 18-07-03 ICT 벤처창업기업의 성패요인 분석과 벤처창업생태계 경쟁력 강화 방안: ICT 벤처패널을 활용하여(조유리, 김경훈, 이은민, 최충, 이대호)

협동연구총서 18-07-04 정부지원을 받은 ICT 벤처기업의 기업특성과 경영성과에 관한 연구: ICT 벤처패널을 활용하여(강준모, 이은민, 김규남, 신상우, 오승환)

협동연구총서 18-08-01 4차 산업혁명의 사회적 수용성 확보를 위한 국가전략 연구(I) 총괄보고서(손상영, 이원태, 이호영, 조성은, 선지원, 이시직, 문정옥, 김희연, 강민성)

협동연구총서 18-08-02 인공지능시대 법제대응과 사회적 수용성(조성은, 선지원, 이시직)

협동연구총서 18-08-03 디지털 전환 시대의 고용 환경 변화에 대한 수용 태도 연구 (이호영, 김희연)

협동연구총서 18-08-04 지능정보기술의 사회적 수용성 모형 개발 및 결정요인 분석 (이원태, 손상영, 문정옥, 강민성)

기본연구 18-09 방송미디어 분야 자료의 통합 연계 및 활용방안 연구(신지형, 오윤석)

기본연구 18-10 정보소통 네트워크 상의 허위정보 대응 및 신뢰도 제고 방안에 관한 연구(심홍진, 주성희, 김청희)

■ 2019 기본연구

기본연구 19-01 개인주도 데이터 유통 활성화를 위한 제도 연구(조성은, 정원준, 이시직, 이창범, 박규상)

기본연구 19-02 ICT 기반 신산업 활성화를 위한 행정 규제 범주화 및 법적 효과 분석 연구(선지원, 양기문, 이시직, 이재훈)

기본연구 19-03 모바일 브로드밴드 확산의 국제비교 및 경제적 효과 분석(김민희, 윤도원)

기본연구 19-04 주요국의 인터넷 정책 방향 비교 분석 -망 중립성을 중심으로-(문아람, 나성현)

기본연구 19-05 방송-ICT 융합에 대응하는 미디어다양성 조사 및 정책적 활용방안에 대한 연구(김남두, 정은진)

기본연구 19-06 서비스 속성에 대한 고객 평가에 기초한 택배서비스 발전 방향(최중범, 한은영, 이영중)

협동연구총서 19-07-01 4차 산업혁명의 사회적 수용성 확보를 위한 국가전략 연구(II) 총괄보고서(손상영, 이호영, 조성은, 선지원, 문정욱, 김희연, 이시직, 양기문, 정선민, 송민이)

협동연구총서 19-07-02 지능정보기술의 사회적 수용성 모형 고도화 및 결정요인 연구(손상영, 문정욱, 양기문)

협동연구총서 19-07-03 4차 산업혁명으로 인한 노동 수요 변화와 수용성(이호영, 김희연, 류기락, 반가운, 정혁)

협동연구총서 19-07-04 4차 산업혁명과 지능정보기술 확산에 따른 공공영역의 수용성 제고와 정부 기능역할의 재정립(문정욱, 정선민, 송민이, 왕재선, 이희철)

협동연구총서 19-07-05 공적 경험의 변화에 따르는 포용적 사회로의 이행전략 제시(선지원, 조성은, 정선민, 권경휘, 김활빈, 이삼열)

기본연구 19-08 보편적 시청권 개념 및 제도 재정립 방안 연구(주성희, 김현정, 노은정)

기본연구 19-09 ICT 산업의 여성인력 노동시장 성과 분석(최지은, 오윤석)

■ 2020 기본연구

기본연구 20-01 디지털 플랫폼의 전환비용과 데이터 이동성에 관한 연구(박유리, 이은민, 구윤모)

- 기본연구 20-02 신기술 기반 ICT 서비스산업의 글로벌 가치사슬 변화 연구(김성옥, 오정숙, 김준익)
- 기본연구 20-03 데이터경제 시대에 부응하는 경제규제법제 개선방안 연구(강준모, 선지원, 주진열)
- 기본연구 20-04 국내 이동통신 단말기 유통구조 분석과 5G시대의 정책방향(김민철)
- 기본연구 20-05 5G 통신서비스 비즈니스 모델 변화 연구(염수현, 홍현기, 정두희)
- 기본연구 20-06 인구구조 변화가 방송 및 인터넷 동영상 산업에 미치는 영향에 관한 연구(김경은)
- 기본연구 20-07 ICT 신기술 선점을 위한 패권경쟁과 국내경제 파급효과 연구(고동환, 김옥준, 이은영, 심동넉)
- 협동연구총서 20-08-01 4차 산업혁명의 사회적 수용성 확보를 위한 국가전략 연구(III) 총괄보고서(이원태, 손상영, 조성은, 문정욱, 권은정, 정선민, 이시직, 양기문, 오다슬, 김서용, 왕재선, 유송희, 이원재, 양지성, 이명호, 양천수, 윤혜선, 신용우)
- 협동연구총서 20-08-02 4차 산업혁명의 진전에 따른 사회변화의 수용성에 대한 실증 분석 및 정책 방향 연구(문정욱, 양기문, 김서용, 왕재선, 유송희)
- 협동연구총서 20-08-03 4차산업혁명 시대의 디지털 사회갈등 이슈분석 및 사회통합 정책 방안(이원태, 조성은, 이원재, 양지성, 이명호, 정선민, 오다슬)
- 협동연구총서 20-08-04 지능화 혁명 시대의 위험 통제 및 기술 수용을 위한 법제도 체계 전환에 관한 연구(권은정, 양천수, 윤혜선, 신용우, 이시직, 오다슬)
- 기본연구 20-09 AI 산업 발전을 위한 오픈 데이터 가치 평가 및 활성화 방안(이준배, 한은영, 이영종)
- 기본연구 20-10 OTT 동영상 서비스의 방송 유사성 인식에 대한 연구(김남두)
- 기본연구 20-11 AI 미디어 환경에서 OTT 큐레이션의 다차원적 진화와 OTT 콘텐츠 이용행태 변화에 관한 연구(심홍진, 고현경)
- 기본연구 20-12 ICT 분야 경력단절 여성의 노동시장 참여 제고방안 연구(최지은, 고세란, 오윤석)

정보통신정책연구원 정책연구 안내

■ 2016 정책연구

- 정책연구 16-01 ICT 발전에 따른 산업 및 기술수준별 고용효과 분석 및 정책방향 정립
(주재욱, 정부연)
- 정책연구 16-02 신규 이용 주파수의 효율적 활용관리방안 연구(김상용, 김주현, 정아름)
- 정책연구 16-03 스마트시대에 대응한 방송광고분류체계 개선방안 연구(강준석, 주성희, 이미라, 정은진)
- 정책연구 16-04 SDGs체제 하에서 과학기술 ODA의 역할 및 효과성 제고방안 연구
(강인수, 김태은, 유성훈, 김진주, 정유미, 조수미)
- 정책연구 16-05 기술중립성 확보를 위한 방송제도 개선방안 연구(이종원, 김태오, 권용재)
- 정책연구 16-06 SW중심사회의 일자리 정책방향 연구(정 혁, 이경선, 이경남, 남충현, 이경남, 손가녕, 이 호, 임영모, 서영빈, 이동현, 최창욱)
- 정책연구 16-07 All-IP 네트워크로의 이전과 ICT 생태계 출현에 따른 전기통신사업법 상 의무·사업자 분류체계 (이민석, 이종화, 송용택)
- 정책연구 16-08 ICT 개발협력 성과제고 및 전략적 이행방안 연구(강인수, 김태은, 유성훈, 송영민, 심수민, 조수미)
- 정책연구 16-09 데이터 기반 디지털 경제의 미래예측 방법론 연구(주재욱, 정용찬, 이원태, 신지형, 정부연, 김옥준, 이성호, 이대호, 김문조, 이왕원, 정지연, 김도훈, 김학준, 김남혁, 조문래, 나영민, 권영민, 조수진, 김근진)
- 정책연구 16-10 통일준비 ICT 통합기반 조성을 위한 정책과제 연구(김철완, 서소영, 이우섭, 서홍수)
- 정책연구 16-11 지능사회 구현을 위한 정보화 추진전략 개편방안 연구(최계영, 박유리, 이은민, 김규남)
- 정책연구 16-12 ICT 벤처지원 정책 개선방안 및 글로벌 벤처 생태계 조성방안 연구
(남충현, 이은민, 손가녕, 오승환, 김규남)
- 정책연구 16-13 데이터 중심으로의 이동통신 패러다임 전환에 따른 미래 주파수 정책
방향 연구(김지환, 김득원, 김상용, 임동민, 김주현, 정아름, 김 철)
- 정책연구 16-14 5G 시대를 대비한 주파수 대가 산정 및 할당절차에 대한 연구(김지환, 김인희, 정아름)
- 정책연구 16-15 재난안전통신망 시범사업결과에 따른 총사업비 재검증-단말기 경제

성 확보방안을 중심으로 - (강홍렬, 한은영)

- 정책연구 16-16 OTT 동영상 시장 현황 파악 방안 연구(곽동균, 육은희)
- 정책연구 16-17 통신시장 경쟁상황 평가(2016년도)(여재현, 김민철, 김상용, 김용재, 김지환, 김창완, 김현수, 이민석, 이상우, 정광재, 정 훈, 강인규, 김대건, 김성준, 김인혜, 나상우, 송용택, 이보겸, 임동민, 홍현기)
- 정책연구 16-18 단말기 유통법 성과 분석 및 제도 개선방안 연구(김현수, 강인규, 이솔희, 김인혜)
- 정책연구 16-19 지상파방송 재송신 분쟁 관련 쟁점 및 개선방안 연구(김태오, 김호정)
- 정책연구 16-20 방송법상 금지행위 위반에 대한 과징금 부과 기준의 세분화에 관한 연구(김태오, 송민선)
- 정책연구 16-21 스마트미디어 시대 지역방송의 차별화 및 경쟁력 확보 방안 연구 (심홍진, 주민정, 이주영)
- 정책연구 16-22 국민관심행사 고시의 합리적 개선을 위한 실증연구(심홍진, 육은희)
- 정책연구 16-23 국내제작 방송프로그램 인정기준 개선방안 연구(주성희, 이주영)
- 정책연구 16-24 방송통신 융합 환경에 따른 방송사업자의 소유겸영 규제 개선 정책방안 연구(김남두, 진전은영)
- 정책연구 16-25 방송분야 정책통계의 효율적 관리 및 활용방안 연구(김남두, 정용찬, 신지형, 진전은영)
- 정책연구 16-26 방송프로그램 시청자평가 개선방안 연구(주재욱, 강현철, 박은희, 정부연, 이선희)
- 정책연구 16-27 브렉시트의 ICT 산업 파급효과와 정책방향 연구 (고동환, 강하연, 나성현, 진홍윤, 최지혜, 박은지, 박선우)
- 정책연구 16-28 RCEP, TISA, 한중일·한중미 FTA 등 방송통신시장 규제현황 분석 및 통상협상 방안 마련(강하연, 박은지)
- 정책연구 16-29-01 창조경제 글로벌 혁신협력모델 개발 연구(기본형모델)(강하연, 김성옥, 박지현, 남상열, 김성웅, 김진주, 최효민, 정아영, 박정은)
- 정책연구 16-29-01 창조경제 글로벌 혁신협력모델 개발 연구(특화형모델)(강하연, 김성옥, 박지현, 김진주, 최효민, 김은경, 김정민, 박승찬, 신윤정, 최준환)
- 정책연구 16-30 국제우편서비스 구조개편 및 요금안 마련 연구(최중범, 이영중, 박소연, 정일량)
- 정책연구 16-31 우체국 펀드판매 취급을 위한 실행 방안 마련 연구(박재석, 안명옥,

김민진, 황병일, 정경오, 이재석)

- 정책연구 16-32 기술변화와 인적자원 운영 연구(강홍렬, 한은영, 최승재, 허재준, 김형만)
- 정책연구 16-33 방송통신 결합상품 제도개선 효과분석 및 후속조치 연구(김민철, 김현수, 정 훈, 송용택, 이보겸)
- 정책연구 16-34 인터넷플랫폼사업자 이용자이익저해행위 개선방안 연구(김현수, 강인규, 홍현기, 김대건)
- 정책연구 16-35 시설관리기관 설비의 이용활성화를 위한 이용대가 산정방식 연구(이상우, 송용택, 이솔희)
- 정책연구 16-36 TDD 주파수의 효율적 활용방안 및 이동통신용 주파수 증장기 공급방안에 대한 연구(김상용, 김득원, 김지환, 임동민, 김인희)
- 정책연구 16-37 '16년 주요 통신서비스별 시장상황 자료 수집·분석(김현수, 정 훈, 강인규, 홍현기, 김대건)
- 정책연구 16-38 전기통신사업 영업보고서 정보 유용성 제고방안 연구(정 훈, 박상미, 송용택, 이민석, 김대건)
- 정책연구 16-39 광고총량제 등 광고규제 개선 효과 분석(강준석, 황유선, 김호정, 홍석영)
- 정책연구 16-40 매체별 광고 규제체계 개선방안 연구(황준호, 김경은, 정은진)
- 정책연구 16-41 방송통신 분야 국내외 동향 분석 및 '17년 시장전망 연구(조성운, 정용찬, 이민석, 정 혁, 유선실, 홍현기, 권용재, 홍석영)
- 정책연구 16-42 방송통신 분야 규제비용 연구(조성운, 황유선, 정광재, 김경은, 이보겸, 홍석영)
- 정책연구 16-43 방송통신 융합시대에 부응하는 규제체계 정비방안 연구(황준호, 성욱제, 정은진, 이주영)
- 정책연구 16-44 지상파다채널 시대의 합리적인 규범정립에 관한 연구(김태오, 송민선)
- 정책연구 16-45 외주제작시장의 공정거래 환경조성을 위한 평가방법론 개발(김경은, 심홍진, 황유선, 진전은영)
- 정책연구 16-46 공적서비스방송의 해외제도 비교 연구(이종원, 황준호, 성욱제, 김태오, 육은희)
- 정책연구 16-47 2016년도 미디어다양성 모니터링 연구(성욱제, 김남두, 강준석, 정은진, 이주영, 진전은영)
- 정책연구 16-48 ICT 통계 발전전략 수립(나성현, 정용찬, 주재욱, 정 혁, 정현준, 고동환, 김경훈, 유선실, 정부연, 김옥준, 진홍윤, 이선희, 신우철, 박선영,

박선우, 최지혜)

- 정책연구 16-49 ICT 통계조사 품질진단(정용찬, 김경훈, 정 환, 유선실)
- 정책연구 16-50 ICT 산업 통계분석 프레임워크 구축(나성현, 김옥준, 이선희, 진홍운)
- 정책연구 16-51 ICT 통계 분류체계 개선방안 연구(정현준, 진홍운, 김옥준)
- 정책연구 16-52 ICT 통계조사 기여도 평가(주재욱, 김경훈, 김옥준, 이동희)
- 정책연구 16-53 ICT 및 인터넷 경제 통계의 조사 모집단 및 표본설계 표준화(정현준, 김옥준, 오윤석, 신우철, 한근식)
- 정책연구 16-54 ICT 및 인터넷 경제통계분석(정혁, 고동환, 김경훈, 김민식, 김옥준, 나성현, 박선우, 신우철, 오윤석, 오정숙, 유선실, 이경남, 이선희, 이은민, 정부연, 정원준, 정현준, 진홍운, 최지혜)
- 정책연구 16-55 남북 정보통신 교류협력 촉진(김철완, 강하연, 김윤도, 서소영, 이우섭)
- 정책연구 16-56 2017 ITU 텔레콤월드 개최국 협정 협상 대응방안 연구(서보현, 김태은, 전선민)
- 정책연구 16-57 2016년도 우정정책 출연연구-우정동향 조사 분석(정진하, 이석범, 한은영, 안명옥, 이영종, 이경은, 박소연, 최승재)
- 정책연구 16-58 2016년도 우정정책 출연연구-TTP 등 배달서비스 통상협상 대응 방안 수립(정진하, 최중범, 한은영, 이영종)
- 정책연구 16-59 2016년도 우정정책 출연연구-세계우편전략 이행을 통한 국제우편 경쟁력 강화방안 연구(정진하, 최중범, 이경은)
- 정책연구 16-60 2016년도 우정정책 출연연구-사업환경 변화에 따른 우체국예금 대응 전략 수립(정진하, 박재석, 이용수, 이영종, 김민진, 김지혜, 선정훈)

■ 2017 정책연구

- 정책연구 17-01 통계 모형을 이용한 ICT 일자리 중심정책 효과 및 방향 연구(정혁, 정부연, 최지혜, 전병유)
- 정책연구 17-02 신장조경제 글로벌 역량 및 기업 해외진출 강화방안 연구(김성옥, 박지현, 박은지, 최효민)
- 정책연구 17-03 창업지원 효율화 및 창업기업 진입장벽 해소 방안 연구(최계영, 박유리, 문정욱, 정원준, 손가녕, 김민식)
- 정책연구 17-04 통합시청조사결과 합산을 위한 가중치 연구(황준호, 성욱제, 문혜리)
- 정책연구 17-05 ICT 신산업 활성화와 효율적 규제개혁 추진을 위한 정책방안 연구(김정연, 박유리, 이원태, 염수현, 조유리, 강준모, 이학기, 김민식, 이은민,

정원준, 이시직, 손가녕, 최주한)

정책연구 17-06 아시아스타트업 허브 조성을 위한 글로벌 정책 협력방안 연구(남충현, 이경남, 손가녕, 최주한)

정책연구 17-07 ICT 벤처·스타트업 관련 제도 효율화 방안 연구(조유리, 조성은, 김민식, 손가녕)

정책연구 17-08 초연결 지능망 사회의 네트워크 투자 관리 체계 연구(이상우, 여재현, 정 훈, 나상우, 송용택, 이슬희, 이용진, 나성욱, 김병희, 조대근, 이종기)

정책연구 17-09 MVNO의 경쟁력 강화를 위한 시장분석 및 완전 MVNO 진입 가능성에 관한 연구(정광재, 김대건)

정책연구 17-10 All-IP, 융합형 서비스 활성화 등 시장환경 변화에 따른 통신서비스 개선 및 이용자 편의확대 방안 연구(김용재, 김민철, 김창완, 이민석, 강인규, 나상우, 박상미, 이보겸)

정책연구 17-11 자가전기통신설비의 공익목적 활용 촉진을 위한 제도개선 방안 연구(이상우, 송용택, 이슬희)

정책연구 17-12 Mega FTA 시대의 신유형 서비스(스마트미디어, 광고 등) 규범체계 및 스마트미디어 콘텐츠 규제에 관한 연구(이종원, 주성희, 박동균, 홍석영, 송민선, 진전은영)

정책연구 17-13 국내의 유료방송 규제개편 사례 및 정책동향 분석(이종원, 김호정)

정책연구 17-14 플랫폼 수익구조 개선을 통한 유료방송시장 생태계 선순환 기반조성을 위한 연구(강준석, 김남두, 권용재, 이주영, 홍석영)

정책연구 17-15 ICT산업 중장기 전망(2017~2021) 및 대응전략(정혁, 정용찬, 김창완, 고동환, 유선실, 정부연, 이경남, 오정숙, 이은민, 나상우, 김옥준, 김대건, 진홍윤, 이선희)

정책연구 17-16 ICT기반 사회현안 해결방안 연구(이호영, 손상영, 이원태, 조성은, 김희연, 문정욱, 이시직, 양수연, 류현숙, 최은창, 한상기)

정책연구 17-17 통신시장 경쟁촉진을 위한 규제 체계 및 정책방안 연구(김창완, 여재현, 이민석, 송용택, 이보겸)

정책연구 17-18 창조경제 글로벌협력 환경분석 및 의제대응 방안 연구(남상열, 김성웅, 박정은)

정책연구 17-19 일자리 창출 중심의 창조경제정책 수립·추진방안 연구(이학기, 이경남, 최주한)

정책연구 17-20 제4차 산업혁명 선도를 위한 과학기술-ICT 기반 국가정책방안 연구

(김정언, 최계영, 조유리, 강준모, 이학기, 김민식, 이은민, 이시직,
정원준, 손가녕, 양수연, 최주한, 손병호, 신민수)

정책연구 17-21 우체국 서민대출 추진 시 예금사업 영향도 사전 분석(박재석, 김민진,
김지혜, 안명옥)

정책연구 17-22 합리적이고 공정한 PP-플랫폼 간 채널 계약을 위한 제도 개선 조사
(강준석, 권용재)

정책연구 17-23 클라우드 도입에 따른 전자정부예산 운영의 혁신(강홍렬, 권현영,
한은영, 김지혜, 엄석진)

정책연구 17-24 국제우편 관련 국내 시행 법령 전면 개정안 마련(최증범, 정진하,
박소연, 이진경)

정책연구 17-25 ICT 기업 글로벌 진출 활성화 방안 연구(조유리, 김성옥, 김정언, 손가녕)

정책연구 17-26 통신시장 경쟁상황 평가(2017년도)(정진한, 김민철, 김용재, 김창완,
김현수, 여재현, 이민석, 이상우, 정광재, 정 훈, 강인규, 김대건, 김성준,
나상우, 박상미, 송용택, 이보겸, 이슬희, 홍현기)

정책연구 17-27 방송시장 상생 발전을 위한 사후규제 개선방안 연구(강준석, 김태오,
권용재)

정책연구 17-28 주파수 경매 시뮬레이션 Tool 개발(김희천, 김상용, 김득원, 김지환,
임동민, 정아름, 김인회)

정책연구 17-29 창조경제 글로벌 정책동향 분석 및 기본전략 수립(강하연, 박지현,
김성옥, 최효민, 강반디, 오태현)

정책연구 17-30 공공·민간 데이터 유통·거래 환경 기반 조성 연구(이원태, 문정옥,
양수연, 왕재선)

정책연구 17-31 ICT기반 사회현안 해결방안 연구(조성은, 손상영, 이원태, 김희연,
문정옥, 이시직, 양수연, 이종관)

정책연구 17-32 지능정보사회에서의 이용자보호 이슈 및 정책 방안 연구(이원태, 문정옥,
양수연)

정책연구 17-33 미래부 창업(재도전)·벤처 지원사업 참여기업 실태조사 및 지원정책
효율화 방안 연구(최계영, 김성옥, 김민식, 이가희)

정책연구 17-34 한·중 ICT 벤처·스타트업 및 공동연구 협력방향 연구(김성옥, 강하연,
서소영, 정인선, 강반디, 이슬기, 김준연)

정책연구 17-35 ICT 분야에서의 4차 산업혁명 활성화를 가로막는 경쟁 제한적 규제
발굴을 위한 연구(강준모, 조성은, 민대홍, 오정숙, 이시직)

- 정책연구 17-36 주요 통신서비스별 시장상황 자료 수집·분석(김현수, 정 훈, 강인규, 김대진, 송용택, 홍현기)
- 정책연구 17-37 부가통신서비스시장의 신유형 불공정행위 조사 방안 연구(김현수, 강인규, 홍현기)
- 정책연구 17-38 규제 환경 변화에 따른 이동통신 단말장치 유통구조 개선 방안 연구(김현수, 강인규, 이보겸)
- 정책연구 17-39 신규 통신서비스 활성화를 위한 도매제도 정비 및 합리적 트래픽 관리기준 개선 방안 연구(이상우, 정훈, 김대진, 이솔희, 송용택, 조대근)
- 정책연구 17-40 IoT 환경에서의 가입자식별모듈 이동성 제도 및 번호정책 연구(정광재, 김민철, 이보겸)
- 정책연구 17-41 '18~'19년 접속원가 산정 및 통화량 예측모형 개선방안 연구(김민철, 송용택, 김대진, 김성준)
- 정책연구 17-42 5G 시대의 주파수 할당대가 산정 제도 연구(김지환, 김상용, 김득원, 김희천, 임동민, 정아름, 김인희)
- 정책연구 17-43 진입규제 완화에 대비한 전파법 체계 개선방안 연구(김득원, 김상용, 김희천, 임동민, 김인희)
- 정책연구 17-44 지능정보사회의 주파수 공급 및 이용제도 개선방안 연구(김지환, 김상용, 김득원, 김희천, 임동민, 김인희)
- 정책연구 17-45 방송통신 분야 환경변화에 따른 주요 이슈 분석 및 정책방향 연구(초성운, 황준호, 이재영, 이민석, 유선실, 홍현기, 권용재)
- 정책연구 17-46 방송통신 분야 규제비용 관리방안 연구(초성운, 황유선, 김지환, 정광재, 송민선)
- 정책연구 17-47 방통융합 서비스 해외제도 분석을 통한 미래지향적 규제체계 개선 연구(황준호, 성육제, 김호정, 육은희)
- 정책연구 17-48 방송의 미래 전망과 규제 개선을 위한 정책 과제 연구(이재영, 정은진)
- 정책연구 17-49 지상파 AM라디오방송 효율화 정책방안 연구(이종원, 김태오, 김상용, 정은진)
- 정책연구 17-50 방송통신 결합판매 경쟁상황 평가 방법론 및 지표 개발(곽동균, 황유선, 권용재)
- 정책연구 17-51 정보통신망법상 개인정보보호 제도의 정책효과 분석(김태오, 이재영, 성육준, 이원태, 조성은, 송민선)
- 정책연구 17-52 방송광고 전반에 대한 제도개선 방안 마련을 위한 연구 - 현행 비대

청규제에 대한 추가적 규제완화 시 효과 분석 등(강준석, 황유선, 김호정)

정책연구 17-53 신유형광고 제도화 및 매체별 차등규제 개선을 위한 입법안 연구(황준호, 심홍진, 송민선)

정책연구 17-54 방송한류 활성화 및 경쟁력 강화 방안 연구(주성희, 육은희)

정책연구 17-55 외주제작 시장구조 및 경쟁상황 실태평가 및 관련 제도 정비방안 연구(심홍진, 김청희)

정책연구 17-56 방송매체 환경변화에 따른 편성제도 실효성 제고 방안 연구(주성희, 김청희)

정책연구 17-57 공영방송의 독립과 공정성 제고를 위한 법제도 개선방안 모색(김남두, 이종원, 황준호, 정은진, 송민선)

정책연구 17-58 지상파·유료방송 방송광고 유형에 대한 시청자평가 및 인식조사(강준석, 곽동균, 황유선, 김호정, 송민선)

정책연구 17-59 매체 및 통상환경 변화에 따른 방송법제 대응방안 연구(이종원, 주성희, 곽동균, 육은희)

정책연구 17-60 유료방송 시장 집중현상 개선방안 연구(이재영, 육은희)

정책연구 17-61 방송통계 통합정보 제공체계 구축(신지형, 김윤화, 이선희, 김상우)

정책연구 17-62 인터넷 경제 및 ICT 통계 분석(정혁, 나성현, 고동환, 김경훈, 유선실, 정부연, 진홍윤, 이선희, 신우철, 노희운, 오윤석, 최지혜, 김민식, 이경남, 오정숙, 이은민)

정책연구 17-63 인터넷 경제 및 ICT 관련 통계 표준화(정현준, 신우철, 박선영, 한근식)

정책연구 17-64 ICT 통계체계 기획 및 개선방안 연구(최계영, 정현준, 정용찬, 정혁, 신지형, 고동환, 남충현, 나성현, 김경훈, 유선실, 정부연, 김옥준, 이선희, 신우철, 노희운, 오윤석, 최지혜, 김상우, 박선영, 진홍윤)

정책연구 17-65 지능정보산업 시장규모 추정을 위한 연구(고동환, 나성현, 최계영, 오윤석, 유선실, 이대호)

정책연구 17-66 ICT 통계조사 품질진단(정용찬, 유선실, 정한)

정책연구 17-67 ICT 통계조사 기여도 평가(신지형, 이선희, 김경훈, 김옥준, 주재욱)

정책연구 17-68 남북 정보통신 교류촉진(강하연, 김봉식, 서소영)

정책연구 17-69 APEC 인터넷경제 협력 논의 및 대응 방안(남상열, 김성웅, 박정은)

정책연구 17-70 OECD 고잉디지털(Going Digital) 프로젝트 분석 및 대응방안(고상원, 김성웅, 김병우)

- 정책연구 17-71 국제기구를 통한 중남미지역 ICT 협력방안 연구(남상열, 김성웅, 김병우)
- 정책연구 17-72 2017년도 우정정책 출연연구 - 우정동향 조사 분석(정진하, 이석범, 이용수, 한은영, 안명옥, 이영중, 이경은, 박소연, 김민진)
- 정책연구 17-73 2017년도 우정정책 출연연구 - 경쟁에 대응한 우편서비스 구조 개편과 이를 위한 법령개정 및 요금 체계 정비 방안 연구(정진하, 최종범, 한은영, 이영중)
- 정책연구 17-74 2017년도 우정정책 출연연구 - 우체국예금 전락고객 확보 방안(정진하, 박재석, 이용수, 안명옥, 김민진, 김지혜)
- 정책연구 17-75 2017년도 우정정책 출연연구 - 우편·배달서비스 관련 통상협상 대응 방안 수립(정진하, 최종범, 한은영, 이영중, 이진경)

■ 2018 정책연구

- 정책연구 18-01 2017년도 미디어 다양성 조사 연구(성옥재, 강준석, 심홍진, 송민선, 정은진)
- 정책연구 18-02 지능정보사회의 혁신적 변화에 대비한 중장기 ICT 정책방향 및 선결 과제 연구(박유리, 김정언, 김경훈, 민대홍, 김성옥, 이경남, 김민식, 이시직, 양수연, 이가희, 나성현, 조성은, 강준모, 이학기, 이은민, 정원준, 손가녕, 이슬기)
- 정책연구 18-03 국내 ICT 신산업 활성화 및 글로벌 진출기반 연구(손상영, 이원태, 이시직, 오정숙)
- 정책연구 18-04 지능정보기술 R&D의 선도형(First Mover) 연구 촉진과 성과 확산 가속화를 위한 지원 체계 및 제도 개선 방안 연구(최계영, 이학기, 김경훈, 김민식, 정원준, 양수연, 이가희)
- 정책연구 18-05 4차 산업혁명 대응 법제 정비 연구(조성은, 이원태, 이시직)
- 정책연구 18-06 과학기술·ICT 융합의 혁신체계 및 정책과제 연구(김경훈, 나성현, 김민식)
- 정책연구 18-07 데이터중심 이용 환경변화에 대응한 보편적 역무 제도개편 방안 연구(정 훈, 나상우)
- 정책연구 18-08 ICT 산업 중장기 전망(2018~2022)(정혁, 정용찬, 정진하, 고동환, 유선실, 정부연, 김민식, 이경남, 오정숙, 이은민, 나상우, 김대진, 이선희)
- 정책연구 18-09 ICT 기반의 제조업 혁신 영향분석(나성현, 이은민, 손가녕)

- 정책연구 18-10 소득주도성장 패러다임 변화에 따른 ICT산업 정책방향 연구(나성현, 고동환, 이은민, 손가녕, 나원준)
- 정책연구 18-11 지능정보사회화에 대응한 기간통신사업 진입규제 정책방안 연구(이민석, 여재현, 정진한, 김대진)
- 정책연구 18-12 지능정보사회에 대비한 통신이용제도 정비방안 연구(정광재, 김민철, 김창완, 정 훈, 강인규, 나상우, 김용재)
- 정책연구 18-13 한·중·일 로밍요금 개편을 위한 정책 수립 방향 연구(이민석, 박상미)
- 정책연구 18-14 유료방송의 지역성 구현을 통한 공적책무 확보 방안(이종원, 김청희)
- 정책연구 18-15 이용자보호를 위한 유료방송 요금규제 체계 개선방안 연구(강준석, 권용재)
- 정책연구 18-16 한-미 FTA 개정협상 ICT 분야 대응 전략(강하연, 김창완, 남상열, 박민정, 정연희)
- 정책연구 18-17 서민금융 지원을 위한 우체국 금융수수료 조정 방안(박재석, 안명옥, 김민진)
- 정책연구 18-18 신흥 지역의 창업·스타트업 육성 정책동향 및 협력방안 연구: 인도, 동남아를 중심으로(박지현, 이종화, 김나연, 최효민)
- 정책연구 18-19 4차 산업혁명 관련 전파정책 동향 조사분석 및 발전방안 연구(김득원, 김상용, 김지환, 김희천, 임동민, 정아름, 김인희)
- 정책연구 18-20 수요자 중심 인공지능 기술 혁신 방안(김정언, 김경훈, 이학기, 김민식, 손가녕, 이가희)
- 정책연구 18-21 정책지원 강화를 위한 국가통계 관리체계 개선 심층연구(정용찬, 신지형, 최지은, 오윤석, 유선실, 이호, 김규성, 윤 건, 김유진)
- 정책연구 18-22 거시환경변화에 따른 국제사업 미래성장 전략 마련(이석범, 이경은)
- 정책연구 18-23 4차산업혁명시대 산업별 인공지능 윤리의 이슈 분석 및 정책적 대응 방안 연구(이원태, 김정언, 선지원, 이시직, 박혜경, 안수현, 정채연, 최은창, 한희원)
- 정책연구 18-24 주파수 경매 시뮬레이션 Tool 개발 및 고도화(김희천, 김상용, 김득원, 김지환, 임동민, 정아름, 김인희)
- 정책연구 18-25 통신시장 경쟁상황 평가(2018년도)(여재현, 김민철, 나성현, 염수현, 김현수, 정광재, 이민석, 문아람, 강인규, 나상우, 홍현기, 이보겸, 이솔희, 박상미, 이상우, 김대진)
- 정책연구 18-26 방송시장 재원 및 시장구조 합리화 방안 연구(이종원, 김청희)

- 정책연구 18-27 종편PP 의무송출제도 개선방안 연구(김남두, 정은진)
- 정책연구 18-28 인터넷 경제 측정기법 연구(정용찬, 정현준, 정부연, 신우철, 손녕선, 김성환)
- 정책연구 18-29 지능형반도체 기술개발을 위한 기획 연구(김정연, 김민식, 이경남, 김경훈)
- 정책연구 18-30-01 지능정보화 이용자 기반 보호 환경 조성(이원태, 이호영, 김경훈, 손상영, 선지원, 문정욱, 김병우, 황용석, 최경진, 심우민, 한문승)
- 정책연구 18-30-02 지능정보화 이용자 패널데이터 구축 및 조사(이호영, 김병우, 김용찬, 이대호, 이준웅)
- 정책연구 18-30-03 지능정보화 이용자행태 조사방법론 개발 및 실증(김경훈, 이원태, 문정욱, 황용석, 이현주, 정재관, 김기태)
- 정책연구 18-31 ICT기반 사회현안 해결방안 연구(조성은, 이호영, 손상영, 이원태, 선지원, 김희연, 문정욱, 이시직, 이재호, 허재준, 서용석)
- 정책연구 18-32 ICT를 활용한 제조업 혁신과 리쇼어링 유인제고 방안 연구(이경선, 김정연, 이은민, 손가녕)
- 정책연구 18-33 ICT 혁신기술 기반 스타트업 육성에 관한 연구(김성욱, 강준모, 손가녕)
- 정책연구 18-34 ICT를 활용한 공공영역의 지능화 구현방안 도출(조성은, 이경남, 문정욱, 이슬기, 전미현)
- 정책연구 18-35 4차 산업혁명 대비 과기정통부 정책의제 발굴에 관한 연구(강준모, 김경훈, 김정연, 김민식)
- 정책연구 18-36 4차 산업혁명 시대 핵심기반 고도화 방안 연구(조유리, 김정연, 이학기, 김성욱, 이학기, 이경남, 김민식, 류민호, 이중엽, 김배현)
- 정책연구 18-37 데이터 경제 진전에 따른 산업별 파급효과 분석과 정책적 활용방안 연구(민대홍, 이학기, 오정숙)
- 정책연구 18-38 민간 혁신 파트너 역할을 위한 인공지능산업 생태계 조성 및 지원방안 연구(이학기, 민대홍, 선지원, 김민식)
- 정책연구 18-39 스마트컨트랙트를 활용한 계약의 공공분야 도입 방안 연구(김경훈, 김정연, 선지원, 이시직)
- 정책연구 18-40 新남방 정책 추진을 위한 아세안 연계성 강화 방안 연구(남상열, 김성웅, 박정은)
- 정책연구 18-41 ITU(국제전기통신연합) ICT 쟁점 이슈 대응전략 연구(고상원, 김태은, 박민정, 전선민)

- 정책연구 18-42 환경변화에 따른 단말기 유통 규제 합리화 방안 연구(염수현, 강인규, 홍형기)
- 정책연구 18-43 인터넷 생태계의 상생 발전 방안 연구(김현수, 염수현, 강인규, 박상미)
- 정책연구 18-44 4차 산업혁명 시대의 인터넷 산업 패러다임 변화와 정책 프레임워크 연구 (나성현, 여재현, 김남두, 조성은, 김민희, 문아람, 정광재, 이솔희, 이세라, 이상우, 김세환, 류민호, 윤상윤, 이창범, 이한영)
- 정책연구 18-45 통신환경 변화 및 5G 시대에 부합하는 설비 제공·공동구축 활성화 방안 연구(문아람, 이상우, 이솔희)
- 정책연구 18-46 지능정보사회에 대비한 망중립성 정책방향 및 상호접속제도 개선방안 연구(나성현, 김민희, 이상우, 이솔희, 박상미, 조대근)
- 정책연구 18-47 부가통신서비스 유형분류 및 규제체계 개선방안 연구(정광재, 홍형기)
- 정책연구 18-48 지능정보사회에서의 전기통신 개념 및 공공성 달성 방안 연구(이민석, 박상미)
- 정책연구 18-49 알뜰폰 시장 활성화를 위한 도매제공 제도 개선 방안 연구(염수현, 전광재, 김대진, 진정민)
- 정책연구 18-50 한·중·일 로밍요금 인하를 위한 정책협력 방안 연구(이민석, 박상미)
- 정책연구 18-51 5G 시대를 대비한 전기통신번호 이용체계 개선방안 연구(이민석, 이보겸)
- 정책연구 18-52 보편적 의무 제도 중장기 개편에 대응한 법·제도 정비방안 연구(염수현, 나상우, 이형직, 이광희, 정선구)
- 정책연구 18-53 방송 주파수 관리 및 활용 동향에 관한 연구(김득원, 김상용, 김지환, 김희천, 임동민, 정아름, 김인희)
- 정책연구 18-54 4차 산업혁명 시대 방송·통신 분야 법제 및 발전전략에 관한 국내외 동향 연구(황준호, 김남두, 권용재, 정은진)
- 정책연구 18-55 방송통신분야 2018년 제·개정 법규에 대한 비용분석 연구(황유선, 송민선)
- 정책연구 18-56 미래지향적 방송제도 개선방안 연구(황준호, 주성희, 김남두, 김청희, 김호정)
- 정책연구 18-57 인터넷·모바일 기반 신유형 융합서비스 법제도 개선 방안 연구(강준석, 황준호, 권용재)
- 정책연구 18-58 방송사업자 재허가·재승인 심사기준 및 제도개선 방안 마련(성옥재, 송민선)

- 정책연구 18-59 결합상품의 인접시장 영향 분석 방법 연구(황유선, 권용재)
- 정책연구 18-60 방송한류 해외진출 활성화를 위한 계약 및 수익분배 방식 연구(주성희, 권용재, 김민정)
- 정책연구 18-61 중장기 방송광고 규제체계 개편 및 관련 법령 개선 방안 연구(강준석, 김호정)
- 정책연구 18-62 외주시장 거래관행 실태조사 실효성 제고 방안 연구(심홍진, 김청희)
- 정책연구 18-63 외주제작 가이드라인 제정 등 외주정책 개선을 위한 연구(황유선, 심홍진, 김청희)
- 정책연구 18-64 방송평가제도의 변별력 제고 및 공익성 강화를 위한 연구(성육제, 송민선)
- 정책연구 18-65 혁신서비스 성장지원을 위한 방송 규제체계 개선방안 연구(곽동균, 정은진)
- 정책연구 18-66 방송분야 국제규범 변화 및 통상협상 대응방안 연구(주성희, 정은진, 유희진)
- 정책연구 18-67 유료방송 분야의 공정경쟁 활성화를 위한 제도개선 방안 연구(이재영, 강준석, 송민선)
- 정책연구 18-68 유료방송 요금 신고제 전환에 따른 요금제도 개선 방안 연구(강준석, 김호정)
- 정책연구 18-69 2018 미디어 다양성 조사(성육제, 강준석, 김남두, 송민선, 정은진, 장시연, 유수정, 김민)
- 정책연구 18-70 지역민방 편성규제의 합리적 개선방안 연구(김남두, 이재영, 곽동균, 김희정)
- 정책연구 18-71 방송채널사용계약 현황 분석 및 공정한 계약관계에 관한 연구(강준석, 김경은, 권용재, 홍평기)
- 정책연구 18-72 남북 간 방송미디어 상생협력 및 발전방안 연구(황준호, 김청희, 황지은)
- 정책연구 18-73-01 ICT 통계분석 및 고도화(분석)(고동환, 최계영, 심동넉, 최지은, 유선실, 정부연, 이선희, 신우철, 오윤석, 황혜인, 조정현, 김민식, 오정숙, 이정남)
- 정책연구 18-73-02 ICT 통계 평가체계 개선 연구(정현준, 정용찬, 심동넉, 이선희, 오윤석)
- 정책연구 18-74 ICT 통계 기획 및 조사(ICT통계체계 기획 및 개선방안 연구)(최계영, 정현준, 정용찬, 고동환, 심동넉, 손녕선, 유선실, 정부연, 이선희, 신우철,

노희운, 오윤석, 홍정민, 황혜인, 이운호)

- 정책연구 18-75 ICT 통계 기획 및 조사(ICT 통합모집단 구축 및 운영)(정현준, 신우철)
- 정책연구 18-76 ICT 통계 기획 및 조사(ICT 부문 분석용 마이크로데이터 구축)(정현준, 신우철, 홍정민, 이운호, 이용희, 변종석, 박민규)
- 정책연구 18-77 ICT 통계 기획 및 조사(ICT 통계조사 품질진단)(정용찬, 유선실, 박민규)
- 정책연구 18-78 ICT 통계 기획 및 조사(ICT부문 일자리행정통계 조사 및 분석)(고동환, 오윤석, 신우철)
- 정책연구 18-79 ICT 산업 중장기 전망(2019~2023년)(고동환, 정용찬, 나성현, 유선실, 정부연, 김민식, 이경남, 오정숙, 이은민, 나상우, 이보겸, 이운호)
- 정책연구 18-80 ICT분야 미래직업 예측 모델 고도화(최계영, 고동환, 최지은, 이 호, 노희운, 황혜인)
- 정책연구 18-81 ICT혁신에 따르는 경제·사회적 이슈에의 대응방안 연구(최계영, 김정연, 조성은, 김성욱, 심동녕, 유선실, 정부연, 이은민, 류현숙, 박가열, 최민석)
- 정책연구 18-82 2018년 남북 정보통신 교류 촉진 사업결과보고서(김창완, 고상원, 남상열, 김태은, 서소영, 김선규)
- 정책연구 18-83 지속가능개발목표(SDGs) 달성을 위한 아태지역 ICT 국제협력 방안 연구(남상열, 김성웅, 김병우, 최소담)
- 정책연구 18-84 2018년도 우정정책 출연연구 - 2018년 우정동향 조사·분석(정진하, 이석범, 한은영, 안명옥, 이영종, 이경은, 이용수, 박소연, 김민진, 김지혜)
- 정책연구 18-85 2018년도 우정정책 출연연구 - 4차산업혁명 대비 우정사업 발전전략 (정진하, 강홍렬, 박재석, 최중범, 이석범, 한은영, 안명옥, 이영종, 박소연, 김민진, 김지혜)
- 정책연구 18-86 2018년도 우정정책 출연연구 - 환경변화에 대응한 우체국보험 고객 관리 강화 방안(정진하, 이석범, 이영종, 박소연)
- 정책연구 18-87 2018년도 우정정책 출연연구 - 해외우정과 국내 공공서비스 기관의 발전과정 연구(정진하, 최중범, 한은영, 안명옥, 이영종, 박소연, 김민진, 김지혜)

■ 2019 정책연구

- 정책연구 19-01 유료방송 사업자간 공정경쟁 활성화 방안 연구(곽동균, 김청희)

- 정책연구 19-02 5G 시대를 대비한 통신규제정책 프레임워크 연구(여재현, 이민석, 박상미)
- 정책연구 19-03 북한 통신망 구축 관련 협력방안(여재현, 김창완, 이민석, 박상미, 서소영, 임동민)
- 정책연구 19-04 스마트도시 활성화를 위한 자가전기통신설비 제도개선 절차 연구(문아람, 이상우, 나성현, 이보겸, 이슬희)
- 정책연구 19-05 O2O서비스 사회·경제적 가치 창출 효과에 관한 연구(강준모, 김성옥, 이은민)
- 정책연구 19-06 글로벌 엑셀러레이팅 지원체계 개선 방안 연구(조유리, 김성옥, 민대홍, 손가녕)
- 정책연구 19-07 5G 네트워크 시대의 통신서비스 요금 체계에 관한 연구(정광재, 나상우)
- 정책연구 19-08 이용자를 위한 단말기 유통구조 및 이용환경 개선 방안 연구(김민철, 강인규)
- 정책연구 19-09 국내 홈쇼핑 산업에 대한 분석과 제도적 개선방안에 관한 연구(이재영, 이종원, 설혜진, 정은진)
- 정책연구 19-10 글로벌 창업 활성화 방안(김성옥, 조유리, 김경훈, 민대홍, 손가녕)
- 정책연구 19-11 충북혁신도시 스마트시티 테마형 특화단지 MP수립연구(거버넌스부문)
- 정책연구 19-12 IOT용 SW솔루션 개발지원 신규 출연사업 사전적격성 심사 결과 보고서(김정연, 이경선, 김민식, 이경남)
- 정책연구 19-13 Policy Consultation on Development of IT Industry in Brazil Final Report(고상원, 김창완, 남상열, 송영민, 유성훈, 이종화, 정연희, 황준석, 이재민)
- 정책연구 19-14 남북 과학기술/ICT 분야 4차산업혁명 공동대응 방안 연구(남상열, 강하연, 김창완, 고상원, 김성옥, 이학기, 김태은, 임동민, 서소영, 김선규)
- 정책연구 19-15 4차 산업혁명에 따른 경제, 사회 변화 대응을 위한 미래 전략 연구(김경훈, 강준모, 이호영, 조성은, 이경선, 이학기, 민대홍, 이경남, 오정숙, 김민식, 손가녕, 양기문)
- 정책연구 19-16 데이터소유권에 관한 법·제도 및 정책연구(강준모, 선지원, 조성은, 오정숙, 정원준, 권현영, 이동진, 전주용, 손승우)
- 정책연구 19-17 재허가·재승인 조건 관련 세부기준 정비(성욱제, 송민선)
- 정책연구 19-18 통신시장 경쟁상황 평가(2019년도)(통신전파연구실 통신정책그룹)

- 정책연구 19-19 3대 중점육성산업(시스템반도체, 바이오헬스, 미래차) 생태계 활성화 방안(김성옥, 조유리, 김민식, 손가녕)
- 정책연구 19-20 공공·민간 분야의 인공지능(AI) 융합·활용 활성화를 위한 정책방안 연구(김경훈, 김정언, 정원준)
- 정책연구 19-21 빅데이터 활용통계의 국가통계 승인관리방안 연구(최종보고서)(정용찬, 신지형, 심동넉, 김윤화, 오윤석)
- 정책연구 19-22-01 지능정보화 이용자 기반 보호 환경조성 총괄보고서(이호영, 손상영, 강준모, 선지원, 문정옥, 김희연, 양기문, 정선민, 강민정, 송민이, 김용찬, 이도훈, 김승일, 백병인, 박윤진, 박지민, 정민지)
- 정책연구 19-22-02 지능정보사회 이용자 패널데이터 구축 및 조사(이호영, 양기문, 정선민, 강민정, 김용찬, 이도훈)
- 정책연구 19-22-03 알고리즘, 데이터 이용에 따른 이용자 행태 변화 분석에 관한 연구(손상영, 김희연, 김승일, 백병인, 박윤진, 박지민, 정민지)
- 정책연구 19-23 ICT 규제개혁 기반연구(강준모, 김성옥, 김정언, 박유리, 선지원, 이학기, 김민식, 오정숙)
- 정책연구 19-24 ICT기반 사회현안 해결방안 연구(조성은, 손상영, 선지원, 문정옥, 김희연, 양기문, 정선민, 송민이, 강민정, 윤호영, 주병기, 성욱준, 김시정, 박혜경, 이삼열)
- 정책연구 19-25 실태조사 기반의 O2O 서비스 활성화 정책방안 연구(박유리, 김성옥, 오정숙)
- 정책연구 19-26 인구구조변화에 대응하는 ICT 정책방향(이학기, 이경남, 이은민)
- 정책연구 19-27 일본수출규제의 ICT 신산업영향분석 및 정책대응 방안 연구(조유리, 김민식, 이상환, 윤석상, 이영주, 권재범)
- 정책연구 19-28 블록체인 인재양성 현황분석 및 대응방안 연구(이학기, 김경훈, 이경남)
- 정책연구 19-29 5G 연관산업 생태계 현황 및 시장 전망에 관한 연구(김경훈, 김정언, 이경선, 오정숙, 손가녕)
- 정책연구 19-30 인공지능 발전에 따른 지능형반도체의 등장과 반도체 생태계 변화에 관한 연구(김정언, 김민식, 이경남, 이경선)
- 정책연구 19-31 3D프린팅산업 진흥을 위한 발전방안에 관한 연구(이경선, 선지원, 김민식, 이은민)
- 정책연구 19-32 5G시대 플랫폼 성장에 따른 사후규제 개편 방안 연구(김현수, 강인규, 홍인규)

- 정책연구 19-33 제2기 인터넷 상생발전협의회 결과보고서(제2기 인터넷 상생발전협의회)
- 정책연구 19-34 통신장애에 따른 피해구제 강화 방안 연구(문아람, 박상미)
- 정책연구 19-35 단말기 AS 실태조사 및 단말기유통법 개정 방향 연구(염수현, 강인규, 홍현기, 박상미)
- 정책연구 19-36 네트워크 슬라이싱 등 5G 환경변화에 대응한 트래픽 관리방안 연구(나성현, 문아람, 박상미)
- 정책연구 19-37 5G 통신환경 변화를 반영한 상호접속 제도 중장기 개선방안 연구(김민희, 정광재, 김민철, 이보겸, 이솔희, 윤도원, 이형직, 이광희, 정선구)
- 정책연구 19-38 5G 네트워크 특성에 따른 도매제공 방식 변화에 대한 연구(정광재, 윤도원)
- 정책연구 19-39 해외 주파수 이용대가 제도에 관한 연구(김지환, 김상용, 김희천, 정아름, 김인희)
- 정책연구 19-40 방송미디어 구제개선 제도화 방안 연구(곽동균, 이종원, 이재영, 강준석, 황유선, 김경은, 권용재)
- 정책연구 19-41 유료방송 지역사업권 및 지역채널 제도 개선 방안 연구(곽동균, 송민선)
- 정책연구 19-42 방송통신 융·결합 확산에 따른 유료방송 경쟁정책 연구(이재영, 권용재)
- 정책연구 19-43 방송통신 분야 규제비용 분석 및 절감방안 연구(황유선, 김경은, 송민선)
- 정책연구 19-44 공민영 구조 개편 및 중장기 미디어 규제체계 개선방안 연구(이종원, 황준호, 정은진, 김청희)
- 정책연구 19-45 건전한 인터넷 환경 조성 방안 연구(성욱제, 김민정, 정은진, 심홍진)
- 정책연구 19-46 지상파방송 중간광고의 광고매출 증대효과 기준개발(강준석, 김호정)
- 정책연구 19-47 방송콘텐츠산업 경쟁력 강화를 위한 수중계비율 등 편성규제 개선 방안 연구(김남두, 주성희, 김청희, 노은정)
- 정책연구 19-48 방송 분야 새로운 유형의 금지행위 규정 마련 연구(강준석, 권용재)
- 정책연구 19-49 5G시대에 대응한 미디어 산업·생태계 활성화 방안 연구(이재영, 김호정, 임희은)
- 정책연구 19-50 2019년 미디어다양성 조사(성욱제, 정은진, 유수정, 장시연, 강준석, 김남두, 송민선)
- 정책연구 19-51 유료방송시장 경쟁환경 변화에 따른 공정경쟁 정책 방안 연구(강준석, 이재영, 김경은, 권용재)
- 정책연구 19-52 ICT 통계 체계 기획 및 개선방안 연구(정현준, 최계영, 정용찬, 고동환,

최지은, 손녕선, 고세란, 유선실, 정부연, 이선희, 신우철, 오윤석,
이은영, 정은진)

정책연구 19-53 ICT 통계 기획 및 조사(통합모집단)(정현준, 신우철)

정책연구 19-54 ICT 통계 기획 및 조사(마이크로데이터)(정현준, 손녕선, 신우철, 이은영,
변종석, 박민규)

정책연구 19-55 ICT 통계체계 진단 및 평가(정현준, 최지은, 손녕선, 이선희, 오윤석,
이은영, 정은진, 한근식, 이용희)

정책연구 19-56 ICT 통계조사 승인체계 개선(정용찬, 정현준, 손녕선, 유선실, 이은영)

정책연구 19-57 ICT분야 고용현황 분석 및 전망(정현준, 최계영, 손녕선, 고세란, 신우철,
이은영, 소병도, 윤희준, 김기리)

정책연구 19-58 ICT 산업 중장기 전망(2020 ~ 2024) 및 대응전략(고동환, 정용찬,
나성현, 유선실, 정부연, 김민식, 이경남, 오정숙, 이은민, 노희윤,
이보겸, 이솔희)

정책연구 19-59 신산업분야 미래직업예측(최지은, 고동환, 고세란, 노희윤)

정책연구 19-60 ICT 업계 주52시간 노동시간 단축 관련 현황 조사(신지형, 최지은,
정현준, 정부연, 노희윤)

정책연구 19-61 2019년 남북 정보통신 교류촉진 사업 결과보고서 - 국제기구를 통한
남북 협력방안 연구-(강하연, 김창완, 남상열, 김태은, 서소영, 김선규)

정책연구 19-62 북한 방송통신 이용실태 조사 결과보고서(강하연, 김창완, 임동민,
김태은, 서소영)

정책연구 19-63 AIBD, IIC 등 국제기구를 통한 방송미디어 규제 및 정책협력 방안
연구(남성열, 김남두, 김태은, 김나연, 김성웅, 정연희)

정책연구 19-64 APEC 디지털 혁신 기금을 활용한 ICT 국제협력 추진 연구(남상열,
김성웅, 박정은, 김병우)

정책연구 19-65 WTO 전자상거래, 한-메르코수르 TA 협상 등 방송통신분야 대응
방안 연구(강하연, 김승민, 정연희, 박두이, 김성웅)

정책연구 19-66 2019년 우정동향 조사분석(최중범, 이석범, 안명옥, 이영중, 이경은,
김민진, 김지혜)

정책연구 19-67 2019년도 우정정책 출연연구 - 우정사업본부 현업관서 소요인력 산출
기준 개정(최중범, 안명옥, 김민진, 이준배, 박재석, 김홍림)

정책연구 19-68 2019년도 우정정책 출연연구 - 우편물의 모바일 전자고지 전환에 따른
우편사업 대응전략(한은영, 이영중, 김지혜)

- 정책연구 19-69 지능정보기술 발전에 따른 법제·윤리 개선방향 연구(선지원, 조성은, 정원준, 손승우, 손형섭, 양천수, 장완규)
- 정책연구 19-70 4차 산업혁명시대 해외 주요국 방송통신 핵심 정책의제 및 정책 추진체계 분석을 통한 정부혁신 방안 연구(황준호, 이재영, 노은정)

■ 2020 정책연구

- 정책연구 20-01 아태지역 과학기술정보통신분야 다자협력 강화 방안 연구(남상열, 김병우, 김성웅, 박정은)
- 정책연구 20-02 초고속 인터넷 보편적 의무 지정을 위한 세부시행 방안 연구(염수현, 진정민, 이형직, 정선구)
- 정책연구 20-03 혁신성장동력 규제발굴 및 개선방안 연구(강준모, 박유리, 선지원, 이경선, 이은민, 정원준)
- 정책연구 20-04-01 ICT 정책지원을 위한 빅데이터 분석과 예측모형 개발(정용찬, 고동환, 심동녘, 유선실, 정부연, 이선희, 노희운, 임종호, 김현하, 이기준, 강성국, 이한승, 손영호)
- 정책연구 20-04-02 텍스트자료를 활용한 ICT 이슈 탐지 및 분석 방법론 연구(심동녘, 정용찬, 노희운, 이선희)
- 정책연구 20-04-03 정형·비정형 데이터 기반 ICT 수출 예측 방법론 개발(고동환, 심동녘, 유선실, 임종호, 김현하)
- 정책연구 20-04-04 인구지형변화에 따른 머신러닝 기반 고등교육 계열별 수요예측 모형 개발(정용찬, 정부연, 이기준, 강성국, 이한승, 손영호)
- 정책연구 20-05 통신시장 환경변화에 대응한 전기통신사업법 체계 개편방안 연구(김현수, 강인규)
- 정책연구 20-06 5G 환경에서의 단말시장 경쟁 활성화를 위한 단말 유통구조 개선 방안에 관한 연구(김민철, 이보겸)
- 정책연구 20-07 5G 상용화 등 통신환경 변화에 따른 요금체계 및 이용자 편익 개선 방안 연구(이민석, 이솔희, 전성호)
- 정책연구 20-08 5G 시대에 대응한 중장기 통신규제 방안 연구(김현수, 김민철, 김민희, 라성현, 여재현, 염수현, 이민석, 정광재, 강인규)
- 정책연구 20-09 경제·인문사회연구회 데이터 기반 미래예측·정책지원사업 추진전략 연구(정용찬, 심동녘, 김윤화)
- 정책연구 20-10 글로벌 디지털기업 관련 국내외 정책 동향 분석(곽동균, 송민선)

- 정책연구 20-11 블록체인 산업 기반조성 정책방안 연구(김경훈, 이준배, 안명옥, 김민진)
- 정책연구 20-12 부가통신 실태조사 방안 연구(동영상 플랫폼 사례를 중심으로)(정광재, 전성호)
- 정책연구 20-13 AI 민간 전문가 대상 정책권고 의제 발굴 및 제언(김경훈, 한은영, 이준배, 윤성옥, 안명옥, 이영종, 이경은, 김민진, 김지혜)
- 정책연구 20-14 데이터 코리아 위험관리 보고서(이경선, 김성옥, 박유리, 이경남, 정원준)
- 정책연구 20-15 지식재산(IP) 강국 도약을 위한 제도개선 연구(이학기, 정원준, 정진근, 손승우, 최진원, 김주환, 차상욱, 김원오, 이정훈)
- 정책연구 20-16 데이터 통합 거래를 위한 환경 분석 및 추진방안 연구(강준모, 김경훈, 이준배, 윤성옥, 장재영, 오정숙, 이영종, 이은민, 이경은, 손승우, 권영준, 김창화, 정원준)
- 정책연구 20-17 ICT기반 사회현안 해결방안 연구(조성은, 이호영, 이원태, 문정옥, 문아람, 권은정, 이시직, 양기문, 정선민, 황선영, 오다슬, 김태오, 노승용, 류현숙, 윤호영, 정인관, 최슬기, 한준)
- 정책연구 20-18 ICT 규제개혁 기반연구(강준모, 김정연, 박유리, 이학기, 문정옥, 오정숙, 이시직)
- 정책연구 20-19-01 지능정보사회 이용자 보호 환경조성(이호영, 문정옥, 이원태, 조성은, 문아람, 권은정, 양기문, 김사혁, 이시직, 정선민, 최지현, 오다슬, 김병필, 김용찬, 마경태, 문상현, 문수복, 성욱준, 유승현, 유용민, 이도훈, 조상현, 황용석)
- 정책연구 20-19-02 지능정보사회 이용자 패널데이터 구축 및 조사(이호영, 조성은, 문아람, 양기문, 정선민, 오다슬, 김용찬, 이도훈)
- 정책연구 20-19-03 추천시스템의 편향 보정 및 공정성 보장 방안 연구(이원태, 황용석, 문수복, 정재선, 정지완, 남은수, 황현정, 최지현)
- 정책연구 20-19-04 알고리즘 데이터 이용의 사회문화적 영향(이호영, 문아람, 양기문, 변성혁, 문상현, 유승현, 유용민)
- 정책연구 20-20 인공지능 반도체 생태계 경쟁력 강화 방안 연구(김경훈, 김민식, 이영종)
- 정책연구 20-21 윤리적 인공지능을 위한 국가정책 수립(문정옥, 문아람, 김정연, 이시직, 양기문, 황선영, 변순용, 문명재, 선지원, 김형주, 이청호, 김봉제)
- 정책연구 20-22 5G시대 B2B 서비스 제공 대비 제도 개선 및 플랫폼 정책 연구(라성현, 이상우, 박상미, 장준영, 나상우, 변동훈)

- 정책연구 20-23 중저가 단말기 이용확대 등을 포함한 유통구조 개선방안 연구(김민철, 이보겸)
- 정책연구 20-24 유·무선 통합 네트워크 환경을 반영한 상호접속 정책방안 연구(정광재, 이솔희, 윤도원, 황혜인)
- 정책연구 20-25 통신시장 경쟁상황 평가(2020년도)(라성현, 김민철, 김현수, 문아람, 여재현, 염수현, 이민석, 정광재, 강인규, 박상미, 윤도원, 이보겸, 이솔희, 전성호, 진정민, 홍현기, 황혜인, 변정욱)
- 정책연구 20-26 이용자 권익증진을 위한 이동통신서비스 불공정 이용약관 개선 방안 연구(여재현, 문아람, 이솔희, 윤도원)
- 정책연구 20-27 단말기 유통법 체제하 이동통신단말기시장 행태 분석 및 경쟁 활성화 방안 연구(염수현, 강인규, 박상미, 윤도원, 최현홍)
- 정책연구 20-28 지능정보 시대 인터넷 생태계 발전 전략 연구(정광재, 김현수, 염수현, 홍현기, 전성호)
- 정책연구 20-29 플랫폼 환경 변화와 이용자 권익 증진 방안 연구(김현수, 강인규, 홍현기)
- 정책연구 20-30 코로나 이후 시대의 AI 기반 대응 전략 및 민관협력 구축 방안(한은영, 최중범, 이준배, 안명옥)
- 정책연구 20-31 종합편성채널 성과분석 및 개선방안 연구(성욱제, 황준호, 송민선)
- 정책연구 20-32 방송·통신·인터넷 융합시대에 대응하기 위한 통합 법제도 방안 연구(황준호, 정은진)
- 정책연구 20-33 2020년 방송통신위원회 제·개정 법규의 규제비용 분석(황유선, 김남두, 김경은, 송민선, 김호정)
- 정책연구 20-34 방송통신 매체 융합에 따른 편성규제 실효성 제고방안 및 해외사례 비교 연구(심홍진, 정은진)
- 정책연구 20-35 지상파 UHD 활성화를 위한 정책방안 연구(김남두, 이종원, 심홍진, 김청희)
- 정책연구 20-36 방송의 공공성과 경쟁력 강화를 위한 재원구조 및 규제 개선에 관한 연구(이종원, 황준호, 김남두, 노은정)
- 정책연구 20-37 2020년 ICT 통계체계 기획 및 개선방안 연구(정현준, 최계영, 김정언, 정용찬, 고동환, 손녕선, 최지은, 이학기, 유선실, 김옥준, 이선희, 신우철, 오윤석, 이은영, 하승희)
- 정책연구 20-38 2020년 ICT 통합 모집단 구축 및 운영(정현준, 신우철)
- 정책연구 20-39 ICT 통계조사 승인체계 운영(손녕선, 정현준, 유선실)

- 정책연구 20-40 ICT 부문 분석용 마이크로데이터 구축(손녕선, 정현준, 최지은, 이은영)
- 정책연구 20-41 ICT 통계 평가 및 개선 지원(최지은, 정현준, 손녕선, 이선희, 이은영, 하승희, 정은진, 이용희)
- 정책연구 20-42 ICT 통상 관련 현황과 통계분석(고동환, 최계영, 오윤석, 이선희)
- 정책연구 20-43 ICT 산업 고용분석체계 구축(정현준, 이학기, 손녕선, 신우철, 이은영, 하승희)
- 정책연구 20-44 ICT산업 중장기전망(2021~2025) 및 ICT 수출 대응전략(고동환, 정용찬, 라성현, 고세란, 유선실, 김민식, 이경남, 오정숙, 이은민, 노희운, 오윤석, 진정민, 윤도경)
- 정책연구 20-45 ICT ODA 통계 관리체계 구축을 통한 사업효과성 제고방안 연구(김득원, 이종화, 유성훈, 송영민, 김나연, 이희진, 권호)
- 정책연구 20-46 다자개발은행과의 ICT 협력 제고 및 진출방안 연구(남상열, 김성웅, 박정은, 김병우)
- 정책연구 20-47 APEC 디지털혁신기금을 활용한 아태지역 5G 협력 강화 방안 과제(남상열, 김성웅, 박정은, 김병우)
- 정책연구 20-48 북한 방송통신 이용실태조사 보고서(강하연, 임동민, 서소영, 박지현)
- 정책연구 20-49 2020년 남북 정보통신 교류촉진 사업결과보고서 - 포스트 코로나 시대의 남북 ICT 협력방안 연구(강하연, 김태은, 임동민, 서소영, 정재경, 황창현)
- 정책연구 20-50 AI 국가 경쟁력 확보를 위한 AI 데이터 생태계 조성방안 연구(이준배, 윤성욱, 이경은)
- 정책연구 20-51 디지털 경제 측정 관련 국제적 논의 현황 및 대응 방안(정현준, 이학기, 김욱준, 신우철)
- 정책연구 20-52 코로나 이후 시대의 ICT 중장기 정책방안 연구(박유리, 최계영, 조유리, 김성욱, 이경선, 장재영, 이경남, 손가녕, 오정숙)
- 정책연구 20-53 디지털 플랫폼 관련 글로벌 이슈 분석 및 정책 방향 연구(최계영, 김민식, 김성욱)
- 정책연구 20-54 디지털 시대 지속가능한 방송통신 생태계 구축을 위한 정부의 역할 연구(성욱제, 이재영, 권용재, 김호정)

● 저 자 소 개 ●



최 지 은

- Rutgers University 경제학 박사
- 현 정보통신정책연구원 부연구위원

오 윤 석

- 고려대 통계학과 석사
- 현 정보통신정책연구원 연구원

고 세 란

- University of Michigan 경제학 박사
- 현 정보통신정책연구원 부연구위원

기본연구 20-12

ICT 분야 경력단절 여성의 노동시장
참여 제고방안 연구

2020년 12월 일 인쇄

2020년 12월 일 발행

발행인 권 호 열

발행처 정보통신정책연구원

충청북도 진천군 덕산면 정통로 18

TEL: 043-531-4114 FAX: 043-535-4695~6

인쇄인 성문화

ISBN 979-11-7000-274-1 93320

보급가 10,000원