

2020년 2/4분기

ISSUE REPORT

경영·회계·사무 인적자원개발위원회(ISC)

■ 디지털시대 경영·회계·사무 분야 여성일자리 전망 및 경력개발



경영·회계·사무 인적자원개발위원회
Industrial Skills Council

Industrial Skills Council

CONTENTS

2020년 2분기 이슈리포트

디지털시대 경영·회계·사무 분야 여성일자리 전망 및 경력개발

	요약	02
I	개요	04
II	경영·회계·사무 분야 여성일자리 및 고용 현황	07
III	디지털시대 여성일자리 전망 및 경력개발 방향	11
IV	시사점 및 이슈리포트 활용방안	15
	참고문헌	19

+ + + + +

- ☐ 비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있으며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- ☐ 경영·회계·사무 인적자원개발위원회 사무국
 - 최윤정 책임연구원 (02-6050-3757, cyj150511@korcham.net)

디지털시대 경영·회계·사무 분야 여성일자리 전망 및 경력개발

■ 개 요

빠르게 진화하는 디지털기술과 COVID-19의 확산으로 인해 변화하는 여성 고용노동시장 현황을 파악하고, 향후 여성일자리 전망 및 경력개발 방향에 대해 연구할 필요가 있음. 이에 경영·회계·사무 인적자원개발위원회에서는 선행연구 메타분석 및 전문가 자문 등을 통해 해당 분야 여성일자리 및 경력개발 관련 현황을 파악하고, 정책적 시사점을 도출함.

■ 경영·회계·사무 분야 여성일자리 및 고용 현황

우리나라 여성고용률은 2019년까지 소폭이지만 꾸준히 상승추세를 보임. 특히 보건·사회 복지업과 교육서비스업을 중심으로, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자의 취업자 수가 꾸준히 증가한 반면 판매직과 단순노무직 취업자 수는 감소세를 보임.

그러던 것이 COVID-19의 확산으로 인해 전 직종에 걸쳐 여성일자리가 감소하고 있는 추세이며, 특히 여성인력이 많이 분포하는 판매서비스업과 교육서비스업의 여성 취업자 수가 급감하고 있음. 남성보다는 여성, 정규직보다는 비정규직일수록 노동시장에서 더 크게 타격을 받고 있는 것으로 나타남. 이러한 현상은 고학력 전문직에서도 동일하게 나타나 여성의 고용상태가 매우 취약한 것으로 밝혀져 이에 대한 대책 마련이 시급한 것으로 보임. 한편, 여성 사무직의 경우, COVID-19 발현 이후에도 지속적으로 취업자 수 증가세를 보이는 직종으로 자리매김하고 있지만, 전년 동월대비 증가폭이 다소 감소 추세여서 이에 대한 심도 있는 검토가 필요할 것으로 판단됨.

■ 디지털시대 경영·회계·사무 분야 여성일자리 전망과 경력개발 방향

과거에는 경영·회계·사무 분야에서 회계세무사무원, 인사노무사무원, 무역사무원, 행정사무원, 연구소 관리자, 보험·재무설계사, 고객상담원, 영업상담원 및 교·강사 등이 여성유망직종으로 발굴되었음.

그러나 디지털기술의 발달과 COVID-19의 확산으로 인해 기존에 여성이 많이 종사하던 판매 및 교육서비스 분야의 일자리가 급감하고 있음. 여기에 디지털기술 발달에 따른 경영·회계·사무 관련직의 자동화 가능성이 약 59%로, 다른 직종 평균(49.7%)보다 높은 편이어서 새로운 일자리 발굴에 대한 대책 마련이 필요한 것으로 보임. 디지털기술과 경영·회계·사무 분야 일자리가 융합된 새로운 형태의 여성일자리 창출 사례로는 디지털 플랫폼 관련 일자리, 디지털 모니터링 관련 일자리 등이 있음.

■ 시사점

첫째, 디지털기술과 경영·회계·사무 분야 접목을 통한 새로운 일자리 창출

디지털 및 Post-COVID 시대에 대비하여 디지털 직무전환에 필요한 기초능력 중심의 교육 과정 개발을 통해 체계적인 경력개발 지원이 이루어져야 할 것임.

경영·회계·사무 분야의 여성일자리도 디지털기술과의 접목을 통해 새로운 일자리 창출이 필요하며, 이를 위해 정부와 기업의 적극적인 연구 및 검토가 뒷받침되어야 할 것임.

둘째, 경력단절여성 재취업 및 전직 지원을 위한 직업정보 제공 및 경력개발

경력단절여성들이 재취업 및 전직을 도모함에 있어서 직업정보 습득경로와 가이드가 부족한 편임. 이는 여성의 사회 진출을 어렵게 만드는 요인이 될 수 있으므로 정부와 기업 차원에서 구체적이고 실질적인 직업정보 제공과 경력개발 지원이 이루어져야 할 것임.

셋째, 일하는 방식의 변경을 통한 여성의 사회적 진출 확대 지원

정부는 경력단절여성의 진입이 비교적 용이한 중소기업들을 대상으로 출산·육아 등 여성관련 제도를 효과적으로 운영할 수 있도록 각종 인센티브를 제공, 경력단절여성의 재취업을 지원할 필요가 있을 것임. 기업도 여성 관련 제도 도입 및 정비를 통해 우수 여성인력을 유치할 필요가 있음.

넷째, 미래 여성일자리 확보를 위한 사회적 안전망 구축

디지털기술의 발달 및 Post-COVID 시대를 대비해야 함에 따라 여성노동의 구조와 고용형태, 근무시간과 장소 등의 다양한 변화가 발생할 것이 예견됨. 이 과정에서 새로운 일자리와 새로운 노동제도 및 사회적 안전망 구축 등이 핵심과제로 부각될 것임. 이와 관련하여 독일의 ‘노동 4.0’의 핵심이슈를 적용, 여성 노동시장에서도 ‘좋은 일자리’ 발굴과 의미 있는 경력개발체제를 구축할 필요가 있을 것으로 사료됨.

I

개요

■ 이슈리포트 개요 및 작성 절차

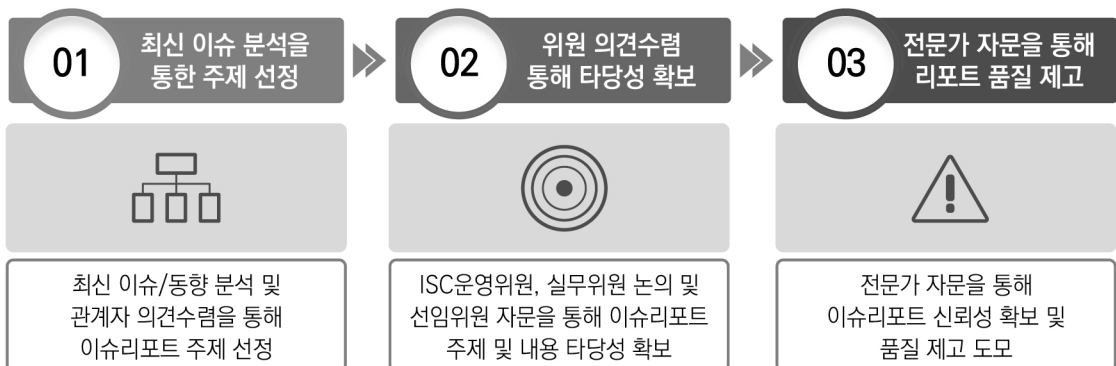
- 연구의 필요성

- 경영·회계·사무 인적자원개발위원회(이하 본 ISC)는 빠르게 진화하는 디지털시대를 맞아 점차 감소하는 여성일자리와 대책 마련에 관한 연구가 필요한 것으로 판단
- 특히 COVID-19 확산으로 인한 재택근무 등의 조치를 계기로 경력이 단절되거나 일자리를 잃는 여성의 비중이 높아지고 있어 이에 대한 현황 파악과 향후 여성일자리 전망 및 경력개발 방향에 대한 연구가 필요

- 운영위원, 선임위원 및 전문가 자문을 통해 이슈리포트 품질 제고

- 본 ISC는 운영위원회 및 실무위원회 개최 시 해당 주제에 대한 위원들의 의견을 수렴하고, 선임위원 자문을 통해 관련 논의 및 정책적 시사점 도출의 필요성에 대해 합의
- 이와 관련하여 학계와 협회 전문가* 자문 및 자료 협조를 통해 이슈리포트 내용의 타당성 및 품질 제고를 도모

* 전문가 자문 및 자료 협조 : 박재민 교수(건국대학교 기술경영학과), 오은진 선임연구위원(한국여성정책연구원), 이경준 팀장(한국로봇산업협회)



→ 그림 1 2020년도 2분기 경영·회계·사무 ISC 이슈리포트 작성 절차

■ 연구목적

- 경영·회계·사무 분야 여성일자리 및 고용 현황 파악
 - 디지털기술의 발달과 COVID-19의 확산으로 인한 경영·회계·사무 분야 여성일자리 변동 및 고용 현황을 파악
- 미래 여성일자리 전망 및 경력개발 방향 관련 시사점 도출
 - 디지털시대에 적합한 경영·회계·사무 분야 여성일자리 전망 및 경력개발 방향 제시를 통해 미래 여성 고용정책 관련 시사점 도출

■ 연구방법

- 선행연구 메타분석을 통해 여성일자리 및 고용 현황 분석
 - 기존 여성일자리 및 고용정책 관련 협·단체 및 연구기관의 보고서, 정부 부처 보도자료, 관련 학회 포럼 자료 등 선행연구 메타분석을 통해 여성일자리 및 고용 현황 분석
- 전문가 자문을 통해 여성일자리 전망 및 경력개발 관련 제언 도출
 - 여성 정책 및 ICT 관련 전문가 자문, 자료 공유 등을 통해 디지털시대에 적합한 여성 일자리 전망과 경력개발 방향 관련 제언 도출
 - 경영·회계·사무 분야 여성일자리 및 고용정책 관련 시사점 제시

■ 연구범위

- 경영·회계·사무 분야 및 유사 분야 여성일자리

- 본 연구는 국가직무능력표준(NCS) 분류와 한국표준산업분류(KSIC), 한국표준직업분류(KSCO), 한국고용직업분류(KECO) 등의 분류에서 '경영·회계·사무' 분야에 속하는 여성일자리와 유사 분야 중 여성이 다수 분포하는 일자리의 범위 내에서 여성일자리의 현황과 전망에 대해 논의하였음.

→ 표 1 본 연구의 연구범위

분류 구분	대분류	중분류
국가직무능력표준(NCS)	02. 경영·회계·사무	01.기획사무, 02.총무·인사, 03.재무·회계, 04.생산·품질관리
한국표준산업분류(KSIC)	부동산업(68)	68.부동산업
	전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	70.연구개발업, 71.전문서비스업
	사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	74.사업시설 관리 및 조정 서비스업 75.사업지원서비스업
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	84.공공 행정, 국방 및 사회보장 행정
	교육서비스업(85)	85.교육서비스업
한국표준직업분류(KSCO)	1.관리직	11.공공기관 및 기업 고위직, 12.행정·경영지원 및 마케팅 관리직, 13.전문서비스 관리직, 15.판매 및 고객서비스 관리직
	2.전문가 및 관련 종사자	21.과학전문가 및 관련직, 24.보건사회복지 및 종교 관련직, 25.교육전문가 및 관련직, 26.법률 및 행정 전문직, 27.경영·금융 전문가 및 관련직
	3.사무 종사자	31.경영 및 회계 관련 사무직, 32.금융 사무직, 33.법률 및 감사 사무직, 34.상담안내·통계 및 기타 사무직
	4.서비스 종사자	42.돌봄·보건 및 개인생활서비스직
	5.판매 종사자	51.영업직, 52.매장판매 및 상품대여직, 53.통신 및 방문노점 판매 관련직
한국고용직업분류(KECO)	0.경영·사무·금융·보험직	01.관리직, 02.경영·행정·사무직, 03.금융·보험직
	1.연구직 및 공학 기술직	11.인문·사회과학 연구직
	2.교육·법률·사회복지·경찰·소방직·군인	21.교육직, 22.법률직, 23.사회복지·종교직
	6.영업·판매·운전·운송직	61.영업·판매직

II

경영·회계·사무 분야 여성일자리 및 고용 현황

■ 여성일자리 및 고용 현황 분석

- 2019년까지 사무직 여성일자리 증가, 판매직과 단순노무직은 감소 추세

- 우리나라 여성고용률은 OECD 평균 여성고용률에 비하면 아직은 낮은 수준이지만, 1990년 이래 2019년까지 꾸준히 상승추세를 보임.

* OECD 평균 여성고용률 : ('90년) 53.0% → ('05년) 56.0% → ('18년) 61.0%

* 한국 평균 여성고용률 : ('90년) 49.0% → ('05년) 52.5% → ('18년) 57.2%

- 2019년 여성의 경제활동률은 전년 대비 0.6%p 상승한 60%대를 유지하였고, 여성 실업률은 전년대비 0.2%p 하락한 3.6%로 나타났음. 또 2019년 여성 취업자 수는 1,052만 명으로 전년대비 9만 3천명 증가한 것으로 나타나 전반적으로 여성의 사회 활동이 증가하는 추세였음(최희선, 2017; 고용노동부, 2020; 오은진, 2020).

- 고용노동부(2020) 업종별 고용동향 분석결과에 따르면, 2019년 경영·회계·사무 분야 및 유사 분야의 여성 취업자 수는 보건·사회복지업에서 8만 9천명, 교육서비스업에서 1만 1천명이 증가한 것으로 나타남.

- 이를 직업별로 살펴보면, 2019년 전문가직에서 6만 5천명, 서비스직에서 5만 4천명, 사무직에서 2만 9천명의 취업자 수가 증가한 반면, 판매직은 2만 5천명, 단순노무직은 1만 5천 명가량 감소한 것으로 분석됨.

- 즉, 과거 5년 간 보건·사회복지업과 교육서비스업을 중심으로, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자 및 서비스 종사자의 여성 취업자가 꾸준히 증가한 반면 판매직과 단순 노무직의 취업자 수는 감소세를 보임.

- 한편 2019년 경력단절여성은 169만 9천명으로, 전년 대비 14만 8천명이 감소 (-0.8%)한 것으로 분석됨. 경력단절의 이유로는 결혼(30.7%)과 육아(38.2%), 임신·출산(22.6%) 등이 약 92%를 차지하여 여전히 결혼과 출산·육아로 인해 여성들의 사회 진출이 어려운 것으로 나타남(고용노동부, 2020).

- COVID-19 확산으로 전 직종 여성 고용노동시장이 급속도로 위축

- 그러나 최근 COVID-19 확산으로 인하여 여성의 고용노동시장 환경은 급속도로 나빠지고 있음. 오은진(2020)의 연구에 따르면, 2019년 상반기 현황과 비교했을 때, 2020년 1~2월까지의 여성노동자 규모가 대체적으로 증가한 반면, COVID-19가 확산된 3월에는 전년 동월대비 11만 5천명이 감소하였고, 4월에는 29만 4천명이 감소한 것으로 나타남.
- 월별로 살펴봐도 1월에는 과거 5년과 마찬가지로 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 단순노무 종사자 등 대부분의 직종에서 여성 취업자가 증가함. 다만, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능종사자, 관리자층에서는 지속적인 감소 추세를 보임.
- 그러나 COVID-19가 확산된 3월에는 ‘전문가 및 관련 종사자¹⁾’가 전년 동월과 비교하여 10만 6천명, 4월에는 13만 4천명이 감소하여 전 직종 중 감소폭이 가장 큰 직종인 것으로 분석됨. 오은진(2020)의 연구에서는 ‘전문가 및 관련 종사자’ 직종의 여성 취업자 수가 급격히 감소했다는 점은 여성들의 경우, 고학력 전문가라 할지라도 노동시장에서 고용상태가 매우 불안정한 상태에 놓여있다는 것을 확인시켜 주는 결과라고 지적함.
- 한편 사무직 종사자는 1월에는 4만 8천명, 2월에는 6만명, 3월에는 5만 6천명, 4월에는 4만 3천명이 감소하여 전반적으로 다소 감소 추세이기는 하지만, 전년 동월과 비교해서는 여전히 증가세를 보이고 있어 경영·회계·사무 분야 중 그나마 여성 진입이 용이한 분야로 평가됨.

1) 한국표준직업분류(KSCO) 기준, ‘전문가 및 관련 종사자’에는 과학전문가 및 관련직, 보건사회복지 및 종교 관련직, 교육전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 경영·금융 전문가 및 관련직 등이 포함됨.

➡ 표 2 경영·회계·사무 및 유사 분야 직업별 여성 취업자 수 증감

(단위: 천 명)

직업	1월	2월	3월	4월
전체	344	330	-115	-294
관리자	-16	-12	-10	-7
전문가 및 관련 종사자	34	-3	-106	-134
사무 종사자	48	60	56	43
서비스 종사자	132	125	-6	-77
판매 종사자	-22	-11	-79	-66
단순노무 종사자	158	169	0	-42

*주: 2019~2020년 전년 동월대비 직업별 여성 취업자 수 증감 추이

*출처: 오은진(2020)의 연구를 재구성, 「KOSIS 국가통계포털 경제활동인구조사」

- 2020년 4월 여성 취업자 수를 산업별 증감 추이를 기준으로 살펴보면, 전년 4월 대비 숙박 및 음식점업에서 가장 큰 폭으로 감소하여 16만 7천명이 줄었고, 다음으로 교육서비스업의 여성 취업자가 10만 2천명 감소하였음. 이들 산업은 여성 진출이 가장 많은 분야로 COVID-19로 인하여 여성 고용시장의 타격이 심각한 것으로 나타남. 이때, 교육서비스업의 경우는 고학력, 전문직 여성의 비중이 높은 분야로, 향후 취업자 수 증감 추이에 따라 여성고용률이 크게 영향을 받을 수도 있을 것으로 예상됨(오은진, 2020).

➡ 표 3 경영·회계·사무 및 유사 분야 산업별 여성 취업자 수 증감

(단위: 천 명)

직업	1월	2월	3월	4월
전체	344	330	-115	-294
숙박 및 음식점업	21	-6	-116	-167
금융 및 보험업	-18	-4	-2	-12
부동산업	17	16	6	-3
전문, 과학 및 기술서비스업	21	9	-16	1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	51	42	23	27
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11	33	-21	-13
교육서비스업	15	-12	-69	-102
보건업 및 사회복지 서비스업	170	171	55	60

*주: 2019~2020년 전년 동월대비 산업별 여성 취업자 수 증감 추이

*출처: 오은진(2020)의 연구를 재구성, 「KOSIS 국가통계포털 경제활동인구조사」

- 이러한 현상은 종사자 지위별로도 차이를 보였는데, 소위 정규직이라고 일컫는 상용 근로자 수는 COVID-19 이후에도 남녀 모두 전년 동월대비 증가세를 보였지만, 임시 근로자나 일용직 근로자는 큰 폭의 감소세를 보여 고용상태가 매우 불안정하다는 것을 알 수 있음.
- 특히 판매서비스업과 서비스업 등 여성집중 업종의 경우, COVID-19의 영향이 아니더라도 고용비중이 큰 폭으로 감소하고 있어 COVID-19 상황이 진정되더라도 바로 회복되기는 어려울 것으로 예상됨. 이들 두 업종 모두 기술진보의 영향을 많이 받는 산업이어서 여성 취업의 질적 향상을 위한 구체적인 대안 마련이 필요할 것으로 보임(오은진, 2020).

III

디지털시대 여성일자리 전망 및 경력개발 방향

■ 경영·회계·사무 분야 여성일자리 전망 및 경력개발

- 디지털시대와 Post-COVID에 대비한 여성 유망일자리의 변화

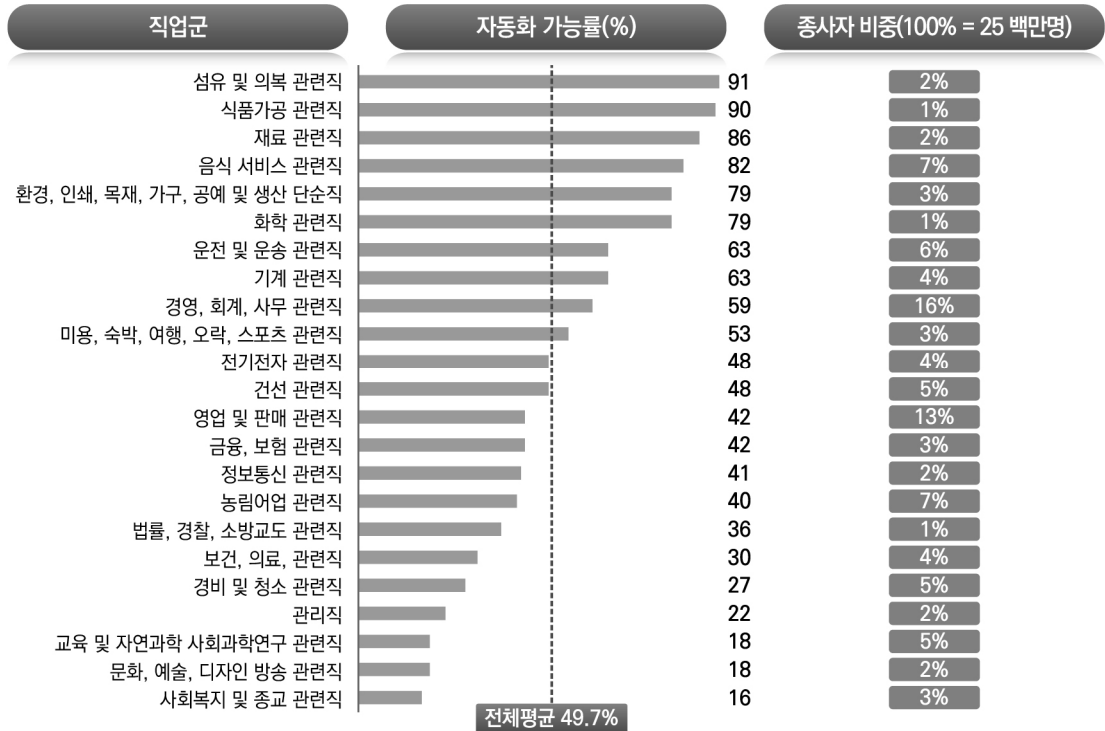
- 2000년대 초반까지만 해도 우리나라 여성유망직종²⁾에 대한 연구들은 여성 일반을 대상으로 전 산업에 걸쳐 진행되었지만, 이후에는 여성 고용증가가 예측되는 특정 산업별로 여성유망직종을 도출하는 식으로 연구 방향이 전환되었음(장서영 외, 2009).
- 장서영 외(2009)의 연구에서는 경력단절여성들의 재취업 가능 직업을 고용보험이나 워크넷 DB, 직업상담사 인터뷰 등을 근거로 발굴한 바 있음. 발굴된 여성 유망일자리 중 경영·회계·사무 분야 및 유사분야 일자리에겐 회계세무사무원, 인사노무사무원, 무역사무원, 행정사무원, 연구소 관리자, 보험·재무설계사, 고객상담원(텔레마케터), 공인중개사, 영업전문가, 매너서비스강사나 CS강사 등을 포함한 교육 분야 교·강사 등이 포함되어 있음.
- 주목할 점은 경력단절 여성들이 실제로 재취업한 직종은 생산, 판매, 서비스 관련 단순직인데 반해 재취업 희망직종은 미용, 조리사, 사무원 등이었음. 또 자녀교육의 경험 및 노동시장 수요 등이 반영된 교육 분야 일자리가 다수 발굴되었다는 특징이 있음. 다만, 발굴된 여성 유망직업들은 시간제 취업이 가능하거나 프리랜서가 많은 일자리들로 상대적으로 저임금에 속하는 직종들임.
- 그러나 COVID-19가 확산됨에 따라 과거에 유망직업으로 발굴된 판매서비스업, 교육 서비스업, 기타 서비스업에 집중되어 있던 여성일자리의 고용률이 급감하고 있어 COVID-19 상황이 장기화되는 상황 하에서 여성일자리에 대한 심도 있는 검토가 필요함.
- 이에 사회 각 영역에서 Post-COVID 상황에 대비한 대응방안 및 정책 지원 방법을 모색하고 있음. 따라서 기존의 경영·회계·사무 분야 여성일자리 역시 이에 대비하여 디지털기술이 융합된 새로운 형태의 일자리를 도출하기 위해 고민이 필요함.

2) 일반적으로 여성유망직종의 개념은 취업기회가 많고, 향후 종사자 수 증가가 예상되는 직업, 소득이 높은 직업, 미래 성장가능성이 높은 직업, 직업 안정성이 보장되는 직업, 전문 지식과 기술을 활용할 수 있는 직업 중 여성의 비율이 높은 직업을 의미함(최지희, 2000; 진미석 외, 2002; 권정숙, 2004; 한상근 외, 2004; 정윤경 외, 2007).

- 이와 관련하여 최희선(2017)의 연구에 따르면, 과거에 남성은 여성에 비해 2배 이상 분석적 업무를 수행한데 반해 여성은 루틴(routine)한 인지적 업무나 단순노동 업무를 수행해왔음. 디지털기술의 발달에 따라 이렇듯 루틴한 업무가 많은 사무직이나 판매직에서 불규칙하게 일자리가 파괴될 것이 예상됨에 따라 이에 대한 대책이 필요할 것으로 보임.

- 디지털시대에 새로운 직무전환을 통한 여성일자리 확대 및 경력개발

- 지난 2017년 정부는 「제4차 산업혁명에 대응한 지능정보사회 중장기 종합대책(관계부처합동, 2017)」에서 23개 직업군에 대해 인공지능이 인간을 얼마나 대체할 수 있는지를 발표한 바 있음. 이에 따르면 평균 49.7% 정도에 해당하는 인간의 일자리가 기계에 의해 대체될 수 있으며, 그 가운데 경영·회계·사무 관련직의 자동화 가능률은 약 59%로 평균보다 높은 편임. 영업 및 판매 관련직이 42%, 금융·보험 관련 관리직이 42%, 교육 및 자연·사회과학 연구직이 18%, 사회복지 및 종교관련직이 16% 가량 기계에 의한 자동화가 가능한 것으로 나타남(관계부처 합동, 2017).



* 자료: 관계부처 합동(2017). 「제4차 산업혁명에 대응한 지능정보사회 중장기 종합대책」

그림 2 직업군별 자동화 가능률(%)

- 오은진 외(2018)의 연구에 따르면, 컴퓨터 대체 확률이 높은 직종은 여성들이 많이 분포된 저숙련, 단순노무 직종으로, 별다른 경력이나 교육훈련이 필요 없이 진입 가능한 직종들이어서 경력단절여성들의 재취업이 용이하지만 ‘좋은 직업’은 아니라는 특징이 있음.
- 이러한 경향은 여성이 과거보다 교육훈련 참여율이나 교육수준이 높아졌음에도 불구하고 종사하는 직무의 저숙련성으로 인하여 실질적 직무개선이나 직무확대 등 성과와 연계되지 못하는 한계를 지님(박재민, 2020).
- 따라서 디지털시대를 맞아 경영·회계·사무 분야 여성일자리도 디지털기술과의 접목을 시도해 직무를 확대하는 한편 새로운 직무로의 전환과 경력개발을 적극적으로 모색할 필요가 있음.

- 디지털 플랫폼, 디지털 모니터링 등 융합 분야 여성일자리 창출

- 여성일자리의 이러한 문제는 전문직 여성들에게서도 찾아볼 수 있음. 예컨대, 전문직 여성들도 ‘돌봄노동’에 해당하는 보건·사회복지 서비스업을 중심으로 증가하고 있는데, 이러한 일자리는 대부분 저임금 일자리인 경우가 많아 여성 임금 불평등을 악화시켜 일자리를 양극화시키고, 여성일자리 내에서도 불평등을 가속화시키고 있다는 문제가 있음(최희선, 2017).
- 최근 들어 경영·회계·사무 분야 및 유사 분야 전문직 중 법률행정전문가, 경영금융전문가 영역에 여성 진출이 증가하고 있음. 그러나 행정전문가, 인사경영전문가, 금융보험전문가, 법률자문전문가 등은 남성의 비중이 약 75~92%에 달하는 영역으로 경영·회계·사무 분야에서 여성들이 이들 일자리를 얻기는 쉽지 않은 것으로 분석됨.
- 기업의 규모에 따라서도 여성일자리에 대한 양극화 양상은 두드러짐. 즉, 대기업의 경우, 디지털 전환 속도가 빠르고 작업 내용의 빅데이터화, 사물인터넷 및 AI 영역 적용 등을 시도하는 단계인 반면 중소기업은 자동화 수준에 그쳐 향후 노동시장의 기업 간 격차를 가중시킬 가능성이 큼(오은진 외, 2018).
- 오은진 외(2018)의 연구에 따르면, 전문가들은 사무, 생산, 유통 영역에서 디지털에 의해 대체되는 잔여인력이 발생할 것이며, 디지털 전환으로 인해 여성일자리 수요가 감소할 것이라고 예상함.

- 무엇보다 일반사무직에서의 가장 큰 변화는 ‘일하는 방식’의 변화로, 사무직 여성들은 자동화로 인하여 2025년까지 현재의 루틴한 일자리 감소가 예상되므로 새로운 직무전환과 경력개발을 도모해야 할 것임.
- 디지털 직무전환과 관련된 일자리 창출 사례로는 최근 이슈가 되고 있는 ‘디지털 플랫폼’ 노동을 들 수 있음. 이는 여성들에게 가사나 돌봄서비스 영역 이외에도 유연한 시·공간의 확보를 통해 다양한 일자리를 제공할 수 있는 기회가 될 것임. 이는 여성들에게 경력 단절의 대안적 일자리로서 선택되는 비중이 높은 일자리가 될 것으로 예상됨(오은진 외 2018; 2019)³⁾.
- 한편, Andres Marchante et al.(2005)의 연구에 따르면, 구인난이 심한 일자리 중에서도 숙련인력이 부족해 발생하는 공석⁴⁾을 ‘숙련 부족 공석(Skill-shortage Vacancy)’라고 하며, 전체 일자리 중 약 43% 이상이 일자리에 적합한 능력을 보유한 사람이 없어서 생긴다고 지적함.
- 이에 대해 박재민 교수는 본 ISC와의 인터뷰(2020)를 통해 ‘이러한 문제는 기계가 인간의 일자리를 대체하는 중에 정작 사람이 채워주기를 기다려온 일자리가 많다’는 의미라고 지적함. 따라서 디지털시대에는 단순히 컴퓨터에게 일을 넘겨주는 것만이 아닌 컴퓨터의 일을 모니터하고 조정하는 역할을 인간이 해야 할 것이며, 이와 관련하여 ‘디지털 모니터링’이라는 새로운 직무의 창출도 좋은 사례가 될 것임.
- 디지털시대의 일자리 확보와 관련하여 최근 정부는 한국판 뉴딜 정책 등을 통해 공공 부문에서 약 10만명, 1조원 규모의 ‘비대면·디지털 정부일자리’를 제공하고자 하는 계획(고용노동부, 2020)을 발표하여 디지털 일자리에 대한 기대가 커지고 있음. 이러한 기회를 활용하여 경영·회계·사무 분야의 여성일자리도 디지털기술과의 접목을 시도 하여 새로운 일자리 창출 및 적극적인 경력개발을 도모할 필요가 있을 것으로 사료됨.

3) 그러나 이들 연구에서는 디지털 플랫폼 일자리가 여전히 여성들이 저임금의 마이크로테스크 일자리에 몰리게 되는 문제를 동반할 것이라고 전망함(오은진 외, 2018; 오은진 외 2019).

4) 연구자들에 따르면 구인난이 심한 일자리를 공석, 그중 오랫동안 채워지지 않는 공석을 ‘채우기 어려운 공석(Hard-to-fill Vacancy)’, 채우기 어려운 공석 중에서도 숙련이 부족해 발생하는 공석을 ‘숙련 부족 공석(Skill-shortage Vacancy)’이라고 구분함. 숙련 부족 공석 43.01%는 일자리에 적합한 능력을 보유한 사람이 없어서 생긴다고 지적함(김형만 외, 2013; 박재민, 2020).

IV

시사점 및 이슈리포트 활용방안

■ 시사점

- 디지털기술과 경영·회계·사무 분야 접목을 통한 새로운 일자리 창출

- 디지털시대에 여성의 경력단절을 예방하고, 스킬 미스매치를 해소하기 위해서는 디지털 전환에 필요한 기초능력 중심의 교육·훈련과정 개발을 통해 체계적인 경력개발 지원이 이루어져야 함.
- 무엇보다 Post-COVID와 디지털시대를 대비하여 디지털기술과 경영·회계·사무 분야의 일자리 접목을 통해 새로운 일자리 창출이 필요하며, 이에 대한 정부와 기업의 적극적인 연구 및 검토가 이루어져야 할 것임.
- 이와 관련하여 전문가들은 직무전환을 위한 여성인력 재교육의 중요성을 강조하지만 기업은 여전히 이에 대한 인식이 낮은 편임. 대기업은 인력의 전환이 필요할 경우 신규 인력 고용을 선호하는 편이며, 중소기업은 재교육보다는 아웃소싱을 선택하는 경향이 큼. 이러한 경향은 기업 간의 경쟁력 양극화와 핵심인력과 주변인력 간 역량 차이를 초래할 가능성이 있음. 이를 해소하기 위해서는 학교 교육에서부터 여성 기술인력의 양성에 필요한 교육을 실시하여 디지털시대에 대비해야 할 것임(오은진 외, 2018).
- 한편, 미래에 유망한 일자리는 STEM(STEM: science, technology, engineering, mathematics) 영역의 전문직 일자리로, 교육 단계에서부터 여성들이 해당 전공을 이수할 수 있도록 정책적인 유도가 필요함(최희선, 2017; 오은진 외, 2018). 이와 함께 경영·회계·사무 분야 여성들이 해당 영역으로 직무전환을 하거나 전직할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 교육기회 및 일자리 제공 등의 정책적 지원도 필요할 것임.
- 디지털과 경영·회계·사무 분야의 일자리 접목을 통해 Post-COVID 시대에 적합한 디지털 플랫폼, 디지털 모니터링, 빅데이터 분석 및 수집·관리, 연구소 안전관리지원 등과 같은 영역에서 새로운 일자리 창출이 가능할 것으로 사료됨(오은진 외, 2018; 2019; 박재민, 2020).

- 경력단절여성 재취업 및 전직 지원을 위한 직업정보 제공 및 경력개발

- 기업이 여성인력을 기피하는 현상은 남성인력과 역량 차이와 결혼, 출산 등으로 인한 경영 성과에 대한 부정적 인식 등에서 기인한 것임. 정부는 이에 대한 기업 및 사회적 인식을 개선하고, 여성인력을 적극적으로 활용할 수 있도록 정책적 지원을 해야 할 것임(양혁승, 2002; 김형만 외, 2013).
- 일반적으로 고졸 경력단절여성⁵⁾은 단순노무직, 소규모 사업장으로 이동하는 하향취업 경향으로 보이는 반면, 대졸 경력단절여성은 주로 사무직으로 재취업하거나 혹은 일자리가 마음에 들지 않으면 아예 재취업을 포기한다고 함(장서영 외, 2007; 오은진 외, 2018).
- 더구나 COVID-19의 장기화로 인하여 기존에 유망하다고 추천되었던 사무관련직, 판매서비스직, 교육서비스직 등에 해당하는 직업들조차 급속히 일자리가 축소될 전망이다. 따라서 경영·회계·사무 분야 역시 과거 패턴으로는 더 이상 유망 일자리 확장이 어려우므로 새로운 경력개발의 방향 모색이 필요할 것으로 사료됨.
- 이때, 경력단절여성들이 재취업 및 전직을 도모함에 있어서 직업정보에 대한 공식적 습득경로가 없다는 것은 여성들의 사회 진출을 어렵게 만드는 요인이므로 정부와 기업 차원에서 구체적이고 실질적인 직업정보 지원이 필요함(장서영 외, 2009; 오은진 외, 2018).

- 일하는 방식 변경을 통한 여성의 사회적 진출 확대 지원

- 한편, 경력단절여성의 경우 육아나 가사 부담으로 인하여 전일제보다는 시간제나 자유직 취업에 대한 선호가 높은 편이지만, 이런 일자리는 저임금의 질 낮은 일자리가 많다는 한계가 있음. 따라서 경력단절여성에게 일-가정 양립을 가능하게 하는 고용 형태나 기혼여성의 노동시장 재진입을 가능하게 하는 경력재개형 고용모델 확산이 필요함(김정환, 2008).
- 무엇보다 여성의 일자리 확보 및 재취업을 위해서는 여성이 저숙련 직종에서 고숙련 직종으로 이동할 수 있도록 정부 차원에서의 정책적 지원이 필요함. 정부는 경력단절

5) 일반적으로 30~40대 경력단절여성의 약 44%가 서비스 및 판매 분야, 임시직, 일용직, 비정규직으로 취업하는 것으로 나타남(장서영 외, 2009; 오은진 외, 2018).

여성의 진입이 비교적 용이한 중소기업들을 대상으로 출산·육아 등 여성관련 제도를 효과적으로 운영할 수 있도록 인센티브 제공하는 등 정책적 지원을 실시, 경력단절 여성의 재취업을 도와야 할 것임. 기업 역시 자체적으로 여성 관련 제도를 정비해 우수 여성인력을 유치할 필요가 있음(장서영 외, 2009; 오은진 외, 2018).

- 무엇보다 여성이 오래 일할 수 있도록 유연근무제, 직장 내 어린이집, 일-가정양립 혜택, 가사노동 분담 지원 등의 정부 정책 마련과 기업의 적극적인 지원이 동반되어야 할 것임(최희선, 2017).
- 이밖에도 고학력 경력단절여성들의 재취업 유망분야에 대한 지속적인 연구가 필요하며, 이를 지원할 수 있는 국가 차원의 평생경력개발 지원체제와 공식기구가 마련되어야 할 것임(장서영 외, 2009; 오은진 외, 2019).

- 미래 여성일자리 확보를 위한 사회적 안전망 구축

- 디지털기술 발달 및 Post-COVID 시대를 대비해야 함에 따라 여성노동의 구조와 고용형태, 근무시간과 장소 등에 있어 다양한 변화가 발생할 것이 예견됨. 이 과정에서 새로운 일자리와 고용창출, 새로운 형태의 고용에 적합한 노동제도 및 사회적 안전망 구축 등이 핵심과제로 부각될 것임.
- 이와 관련하여 독일의 ‘노동 4.0’의 핵심이슈를 적용, 노·사·정 사회적 합의를 통해 여성노동시장에서도 ‘좋은 일자리’발굴과 의미 있는 경력개발체제를 구축할 필요가 있음.
- 특히 사회생활 경험이 부족한 20대 여성이나 경력단절여성이 디지털 융합 영역의 일자리, 예컨대 디지털 플랫폼 시장 등에서 일할 경우, 이들이 정당한 대가를 협상할 수 있도록 노동의 자기결정권 보장을 위한 ‘법률상담서비스’를 제공할 필요가 있음. 또 모바일 플랫폼 노동이 강화되면 전문 프리랜서가 증가하게 되므로 이에 대비한 다양한 형태의 계약 및 사회적 보호체제가 필요할 것임. 이외에도 최저소득을 보장할

6) ‘노동 4.0’은 4차 산업혁명에 대비한 독일의 ‘산업 4.0’에서 기인한 것으로, 독일 연방노동사회부(BMAS)가 기술 변화에 대응할 분야에 산업뿐만 아니라 ‘노동’까지 포함시킨 개념임. 즉, 4차 산업혁명 시대에 디지털화의 전개 속도에 따라 노동구조 변화에 영향을 미칠 것을 예상, 사회·경제적 변화뿐만 아니라 노동자들도 능동적으로 대응할 필요가 있다는 데서 파생된 개념임. 여기서는 디지털 플랫폼 발전으로 인하여 1인 프리랜서의 비중이 높아지고, 노동 및 장소의 유연성이 증가하는 반면 빅데이터 활용에 따른 개인정보 유출 위험, 인공지능 발달에 따른 노동과 사적 영역 간 모호한 경계 등 갈등요인이 존재하므로 이에 대한 사회적 안전망이 필요하며 노·사·정 합의에 의한 노동형태 결정이 중요하다는 것이 핵심임(Gerhard Bosch, 2017; 김기선, 2017; 황기돈, 2017).

수 있는 ‘근로장려세제(EITC: Earned Income Tax Credit)’이용 방안에 대한 검토 등 디지털시대에 부응하는 국가 정책이 뒷받침되어야 할 것임(오은진 외, 2018).

- 무엇보다 급변하는 디지털기술과 Post-COVID에 대한 막연한 두려움 때문에 해당 분야 여성일자리 감소만을 걱정해서는 안 될 것임. 디지털시대를 맞아 경영·회계·사무 분야 여성일자리에도 디지털기술을 접목하여 새로운 일자리를 창출하고, 이러한 일자리에 여성인력이 성공적으로 진입할 수 있도록 정부와 기업은 필요한 교육과 경력개발 방안을 적극적으로 모색하고 지원해야 할 것임.

■ 이슈리포트 활용방안

- 디지털시대에 적합한 여성 유망일자리 발굴을 위한 기초연구로 활용

- 빠르게 진화하는 디지털기술과 Post-COVID 시대에 대비하여 경영·회계·사무 분야 여성일자리와 디지털기술의 융합을 통해 미래 여성 유망일자리 발굴에 관한 후속연구가 필요할 것임. 이에 본 이슈리포트를 향후 디지털시대에 적합한 경영·회계·사무 분야 여성 유망일자리 발굴 연구의 방향성을 제시하는 기초연구로 활용 가능함.

- 경력단절여성 대상 디지털 교육과정 설계 시 반영하여 여성일자리 창출 도모

- 경영·회계·사무 분야 경력단절여성들에게 디지털 융합교육을 실시, 중소기업으로 재취업을 유도할 수 있을 것임. 이때, 디지털 교육·훈련과정 설계 시 본 이슈리포트에서 제시한 디지털 융합 일자리 및 관련 내용을 반영하여 커리큘럼 구성할 수 있음. 이를 통해 경력단절 여성의 일자리 창출 및 경력설계 지원을 도모할 수 있을 것으로 기대함.

■ 참고문헌

- Andres Marchante, Bienvenido Ortega & Ricarrdo Pagan(2005). **Determinants of skills shortage and Hard-to-fill Vacancies in the Hospitality Sector**, Tourism Management vol.27. pp.791.
- Gerhard Bosch(2017). **독일의 인터스트리 4.0과 노동 4.0에 관한 논의**, 한국노동연구원 국제노동브리프 2017년 3월호, pp.22-33. 한국노동연구원.
- 고용노동부(2020). **2020년 고용노동부 업무보고: 더 좋은 일자리, 반등을 넘어 체감으로**, 고용노동부 내부자료.
- _____ (2020). **여성고용정책 추진 현황과 향후 계획**, 제2차 여성고용·자격학술포럼 발표자료. 한국 직업자격학회.
- 관계부처합동(2017). **제4차 산업혁명에 대응한 지능정보사회 중장기 종합대책**. 관계부처 합동.
- 권정숙(2004). **여성유망직업연구에 대한 분석**, 교육연구논총 제6권 제1호 pp. 1-19. 충남대학교 교육 발전연구소.
- 김기선(2017). **독일의 Arbeiten 4.0 논의와 노동과제**, 한국경영자총연합회 노동경제연구원 제10회 포럼 발표자료. 한국경영자총연합회.
- 김정환(2008). **여성취업 촉진을 위한 양질의 단시간 근로모델**. 노동리뷰 제3호 pp.32-45. 한국노동연구원.
- 김형만·전재식·김미란·박재민·김영숙·전주용(2013), 「**산업기술인력 수급 통계시스템 구축사업**」의 조사 기획, 품질관리 및 분석보고서 : 심층분석보고서. 한국직업능력개발원.
- 박재민(2017). **4차 산업혁명과 이어달리기**, 고용이슈리포트 2017 vol.2. pp45-57. 경기도일자리재단
- _____ (2020). **심층면접 인터뷰 자료**. 경영·회계·사무ISC 내부자료.
- 양혁승(2002). **전략적 인적자원관리: 기존 연구결과 및 향후 연구과제 개관**, 인사관리연구 제26권 제2호, pp.113-143.
- 오은진(2020). **COVID-19 이후 여성 고용 현황과 대응전략의 성인지성**, 제2차 여성고용·자격학술포럼 발표자료. 한국직업자격학회.
- 오은진·문지선·최윤정·장희영·장혜원(2018). **기술발전에 따른 여성일자리 전망과 대응전략(I)**, 한국여성 정책연구원 2018 연구보고서 28.
- 오은진·신선미·구미영·권소영·길현중(2019). **기술발전에 따른 여성일자리 전망과 대응전략(II)**, 한국여성 정책연구원 2019 연구보고서 16.
- 장서영·은혜경·오민홍(2009). **경력단절여성 재취업 유망직업 선정에 관한 연구**. 직업능력개발연구 제12월 제1호, pp.163-187. 한국직업능력개발원.

- 정윤경·나영선·김나라·하정미(2007). **비전통적 여성진출분야 유망직종 발굴 및 교육훈련시스템 구축**. 여성가족부·한국직업능력개발원.
- 진미석·손유미, 노일경(2002). **여성유망직업 선정을 위한 조사연구**, 한국직업능력개발원·여성부.
- 최지희(2000). **유망직업에 관한 기초 연구**, 한국직업능력개발원.
- 한상근·박종성·김나라(2004). **환경산업의 유망직업 추출에 관한 연구: 델파이 조사를 중심으로**. 환경교육 제17권 제1호. pp.154-169. 한국환경교육학회.
- 황기돈(2017). **독일의 노동 4.0백서 : 디지털 시대의 '좋은 노동'에 대한 청사진**, 경상논총 제35권 4호, pp.85-105. 한독경상학회.
- 황수경(2003). **노동시장 활용지표에 관한 소고: 여성 유휴인력 지표를 중심으로**. 노동정책연구 제3권 제4호 pp.1-24. 한국노동연구원.

ISSUE REPORT

경영·회계·사무 인적자원개발위원회(ISC)



경영·회계·사무 인적자원개발위원회
Industrial Skills Council

(04513) 서울 중구 세종대로 39, 대한상공회의소 4층
경영·회계·사무 인적자원개발위원회