「취업진로연구」 제1권 1호(통권1호)
(사)한국취업진로학회
2011. Vol. 1, No. 1, pp.27~51

논문접수일 : 2011년 5월 22일
최종수정일 : 2011년 6월 9일
게재확정일 : 2011년 6월 13일

여성커리어개발과 대학 취업지원의 과제*

민 무 숙(한국여성정책연구원)**

국문요약

본 논문은 여성 커리어개발의 특성과 문제점을 살펴보고, 여대생에 대한 대학의 취업지원프로그램이 보다 더 성인지적 관점(gender-sensitive perspective)에서 기획되고 실행되어야 한다는 점을 논의하는 목적을 가진다.

남성과 달리 여성커리어개발의 문제는 생애주기 단계별로 지속적으로 나타난다. 남녀 신규대졸자의 취업율 차이는 5~7% 수준으로 지속되고 있으며, 비정규직 비율이나 자신의 학력에 비하여 낮은 수준의 일자리로 가는 여성 하향취업자 비율이 높다. 노동시장 진입 이후에도 여성들의 승진 성공률은 남성에 비하여 낮고, 특히 많은 여성들이 결혼과 출산, 육아의 생애사건을 맞이하면서 돌봄노동으로 인한 경력단절이 발생하게 된다.

그러나 이러한 여성커리어개발의 문제점에 대하여 대학이나 여대생들의 사전 대처는 매우 미흡하다. 여대생들은 남학생에 비하여 여전히 취업에 대한 준비가 늦으며, 대학의 취업지원기관의 도움을 받는 정도도 약하다. 특히 취업기회에 있어 성차별과 외모차별을 비롯한 여러 차별을 더 많이 느끼고 있어 여학생들의 진로장벽에 대한 심리적 장애를 제거해줄 필요가 있다.

현재 전국의 30여개 대학에서 운영하고 있는 여대생커리어개발센터는 이러한 여학생들의 커리어개발과 준비를 지원하기 위한 특화된 프로그램을 운영하고 있다. 이러한 여성특화 프로그램이 진로개발 준비도 및 자신의 취업가능성에 대한 자신감 부여에 효과가 있는 가를 분석한 결과, 여대생커리어개발 지원센터를 이용한 경험이 있는 여학생들이 이용경험이 없는 여학생에 비하여 훨씬 긍정적인 것으로 나타났다. 향후 대학의 취업지원기구에서는 여학생들의 능력에 대한 많은 정보를 기업에 적극 제공하여 노동시장의 성차별관행을 해소하는 노력을 할 필요가 있으며, 동시에 여성 커리어개발의 문제를 투영한 프로그램을 다각도로 운영하여 이들의 생애전반에 걸친 진로수립을 지원할 필요가 있다.

주제어 : 여대생, 커리어개발, 대학취업지원기구, 성 인지적 관점.

---

* 본 논문은 2011년도 (사)한국취업진로학회 창립기념 춘계학술발표대회(2011년 6월 10일, 서울: 대한상공회의소 의원회의실)에서 발표한 논문을 수정 및 보완한 것입니다.

** 선임연구위원, 서울특별시 은평구 진흥로 276, 한국여성정책연구원 여성인재정책센터, 122-707; E-mail: msmin@kwdimail.re.kr; Tel: 02-3156-7122; Fax: 02-3156-7279.

Ⅰ. 들어가는 말

OECD 진로 및 취업지원 정책 검토보고서의 핵심 중 의미 있는 것은 첫 번째 그것이 학교졸업 직후 직업세계로의 초기 이행만의 관점이 아닌 생애 전반의 토대(life-long basis)하에 이루어져야 한다는 것이고 두 번째는 모든 이들을 위한 지속가능한 고용가능성(sustained employ-ability for all) 차원에서 수립되어야 한다는 점이다(OECD, 2004). Watts(2002)는 임금의 40%는 자신이나 부모의 학력, 직업경험, 성별 등 인적변인에 의하여 설명될 수 있으나 나머지 60%는 개인의 성격이나 동기 등 광범위한 '사회적 자본'에 의하여 설명될 수 있고, 따라서 이러한 개인의 사회적 자본을 개발하고 활용하는 자기주도적 능력을 배양시키는 것을 진로지도의 핵심 역할 중 하나로 지적하고 있다. 특히 진로 및 취업지원 정책이 교육의 효율성을 증진시키는 목표 뿐 아니라 노동시장의 문제, 나아가 젠더문제를 포함한 사회평등(social equity)의 목표를 증진시키는 것과 연결됨을 보여주고 있다.

진로 및 취업 정책과 관련하여 이러한 관점이 새삼스러운 것은 아니다. 그러나 100세 사회를 바라보는 고령화사회, 여성의 교육수준은 높으나 그들의 직업활동은 OECD 국가 중 최하위권이며 생애전반에 걸쳐 비연속적으로 나타나는 사회환경에 비추어볼 때, 과연 한국의 진로 및 취업지원 정책이 이러한 관점과 목표를 얼마나 고려하고 있는가를 재고하게 한다. 특히 '생애 전반'에 걸친 진로 및 취업지원정책, 그리고 '단기적 의사결정보다는 장기적인 자기주도적 진로관리 능력'을 제고시키는 것이 여성에게 더 적절한 정책 아젠다이다. 즉 여성의 커리어개발을 위한 프로그램과 정책은 여성의 생애 전반에 걸쳐서 설계되어야 한다고 볼 때, 남녀라는 성별의 문제를 단순히 생물학적 개념으로만 보고 몰성적인(gender-blind) 입장에서 고려할 것이 아니라 사회적 관계의 개념인 젠더의 관점에서 보다 성인지적(gender-sensitive) 접근으로 대처해야 함을 상기시켜 주는 것이다.

과거에 비하여 여학생들의 진로나 직업선택이 다양화되었지만, 아직도 많은 직업 분야에서 성별 분리 현상이 지속되고 있는 것 또한 사실이다. 이러한 진로나 직업선택에 있어서의 성별 분리 현상은 가정이나 학교에서 남녀에게 다르게 진행하는 사회화방식과 밀접한 관계가 있을 뿐 아니라 사회구조적 요인들에 의하여 발생하는 것이다. 많은 연구들이 여성의 커리어 개발과 결정 과정에서 개인적이고 심리적인 요인 뿐 아니라 외적이고 사회환경적 요인의 문제를 지적하고 있으며, 이를 포괄적으로 설명할 수 있는 진로장벽이나 관련 변수에 관심을 두는 것도 이러한 맥락에 기인한다고 볼 수 있다(김봉환, 2010, 박미경 등; 2008, 손은령, 2001; Fitzgerald, Fassinger and Bettz, 1995; Swanson and Toker, 1991). 아직도 대부분의 사회조직이 남성중심의 문화와 관행으로 운영되며, 일과 가정생활을 양립함에 있어서 돌봄노동의 책임이 여성에게 더 부과되어 있는 현실을 고려해 볼 때, 여성들이 생애 전반에 걸친 진로 설계 및 역량개발을 자기주도적으로 할 수 있도록 지원하는 것은 여전히 특화된 정책프로그램이 필요한 부분이다.

대학단계는 생애개발 전체적인 측면에서 보면 성인초기에 해당되는 시기이다. 즉, 부모로부터

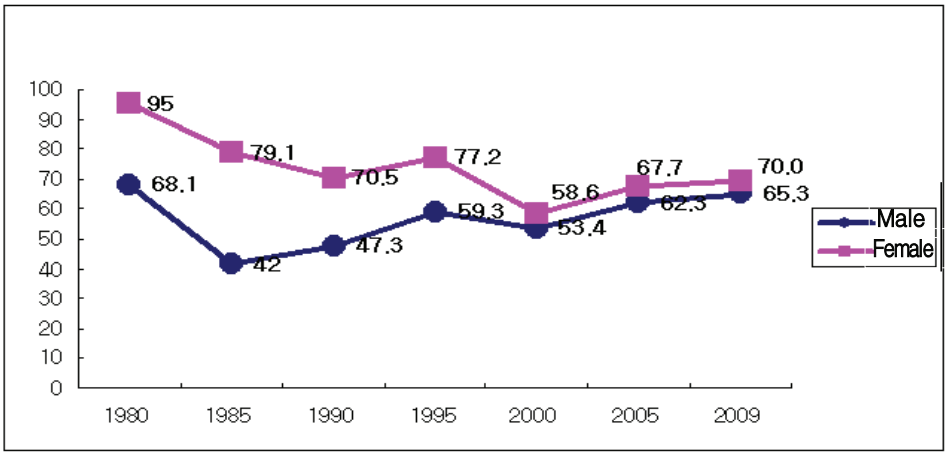
정서적, 경제적으로 독립하고 본격적으로 직업을 선택하고 이행하는 시기라 할 수 있다. 여성은 특히 이시기에 전 생애적 관점에서 자신의 진로설계를 해야 하는 발달과업을 가지고 있다. 여성의 생애주기는 기존의 생애발달 이론에서 이야기 하듯이 발달과업 단계를 따라 일관되게 이루어지는 것이 아니라 생애에서 발생하게 되는 독특한 경험이나 결정적인 사건의 영향을 반영하는 독특성이 있다. 따라서 여학생들은 특히 자신의 성별(gender)이 진로 탐색과 직업세계로의 이행에 상당히 중요한 변수임을 정확히 인식하여 이에 대한 준비를 할 필요가 있다. 여러 생애사적 사건들로 인하여 노동시장에 진입하고 경력을 유지하고 나아가 퇴장하는데 남성과는 다른 경력경로와 애로를 경험할 수 있음을 사전에 인식, 대응할 수 있도록 함이 필요하다. 대학 역시 남학생들과는 달리 여학생들이 가지게 되는 심리적, 사회문화적 제약조건에 대한 인식을 가지고 이에 대한 지원프로그램이나 대응책을 마련함으로써 그들과 노동시장간의 격차(gap)를 줄이는 책무성이 요구된다.

II. 여성 커리어개발의 현실: 여전히 어려운 초기 직업세계 진입

여성에 대한 고용을 기피하거나 저임금, 낮은 지위로 편입시키는 노동시장의 차별적 고용구조가 남성에 비하여 훨씬 더 여성들로 하여금 진로개발과 직업세계의 안정적 진입을 어렵게 하고 있다. 여성들은 흔히 노동시장에 지속적으로 남아있기 보다는 간헐적, 혹은 단속적인 형태를 취하기를 원하고, 따라서 장기간의 훈련을 요하는 전문직이라든가 숙련직종에 참여하기 어렵고, 자연히 그러한 기회를 상대적으로 덜 갖는 선택을 하게 된다. 정부의 여러 정책, 관련 법 제정에도 불구하고 한국과 같이 일과 생활의 양립(work & life)을 지원하는 사회적 지원체제가 발달하지 못하고, 기업 역시 가족생활을 고려하지 않는 장시간 근로 문화 풍토(OECD 연평균근로시간 2,073시간, OECD국가 중 최고수주준)에서 여성은 가사와 돌봄노동의 부담이 감소되지 않은 채 지속적인 직·간접 차별을 경험할 수 밖에 없다. 이러한 노동시장의 차별은 대학졸업자의 단순 취업률 차이에서 쉽게 볼 수 있다.

대학을 졸업한 이후 남녀 대학생들은 여전히 노동시장 진입에 있어 차이를 보이고 있다. 1989년 남녀고용평등법 시행 이후 명시적인 고용차별에 대한 시정이 많이 이루어져 남녀간 격차는 점차 줄어들어 왔다. 1980년 남녀 대졸자의 취업률 격차가 26.9%이던 것이 1990년에는 23.2%로, 2005년 이후에는 4~5%p수준으로 많이 감소하였다. 1998년 IMF사태, 2008년 금융위기 이후 청년 고용시장의 정체로 남녀 대졸자 모두 취업률이 높지 않은 가운데 남녀간 격차는 10년간 큰 변화없이 지속되고 있다. 2010년부터는 건강보험 가입자만을 대상으로 취업률을 조사한 결과 남자는 55.7% 여자는 47.9%로 약 7.8%p로 격차가 벌어지고 있다(교육개발원 교육통계 DB, 2010).

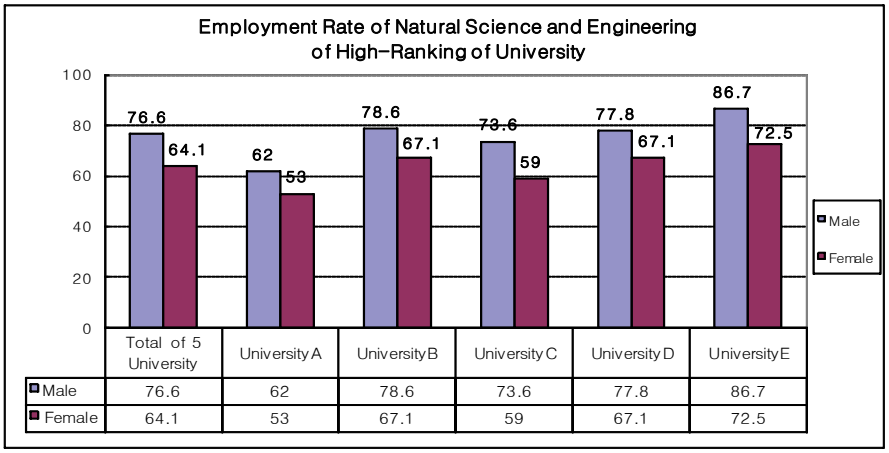
<Figure 1> Change of Employment Rate of University Graduates by Sex



Source: KEDI, *Education Statistics DB.*

이러한 남녀 취업률 차이는 비교적 취업이 잘되는 이공계에 한정해서 볼 때도 마찬가지이다. 교육개발원이 조사하는 '고등교육기관 졸업자 취업실태조사'(2005. 8~2009. 2)의 상위권 5개 대학 이공계 졸업자의 4개년도 취업률을 분석해본 결과, 적게는 10%p에서 많게는 14.6%p까지 남녀간 취업률격차가 나타난다(민무숙 등, 2011). 학업이 우수한 여학생이라 하더라도 여전히 노동시장 진입에 있어서 Gate Keeper의 벽을 넘기가 힘들다는 점을 알 수 있다.

<Figure 2> Employment Rate of Natural Science and Engineering Graduates of 5 High-Ranking University by Sex



	Total of 5 University	University A	University B	University C	University D	University E
Male	76.6	62	78.6	73.6	77.8	86.7
Female	64.1	53	67.1	59	67.1	72.5

Source: KEDI(2005~2009), *Survey on Employment of College and University Graduates.*

그런데 이러한 졸업 직후의 남녀 취업률 차이가 일정 시간이 지난 후에도 여전히 변하지 않는다는 점에 더 큰 문제가 있다. 한국고용정보원의 2005년 대졸자 패널 원자료 분석결과, 졸업 이후 4년이 지나도록 취업하지 못하는 미취업자 규모는 남성은 29,931명에서 22,591명으로 감소하는 추세인 반면, 여성은 41,755명에서 44,255명으로 오히려 늘어나고 있음을 볼 수 있다. 미취업자 비율 또한 여성이 16.1%에서 17.1%로 늘어난 반면, 남성은 12.3%에서 9.3%까지 줄어들고 있다. 이는 시간이 흘러도 신규 대졸 여성들의 노동시장 진입의 애로가 감소하지 않고 있음을 단적으로 보여주는 것이다.

<Table 1> Size and Rate of Unemployment of 2005 University Graduates

(Unit: Persons, %)

Survey Year	Elapsed Time after Graduation	Male		Female	
		People	%	People	%
2006	1 and Half - 2Years	29,931	12.3	41,755	16.1
2007	2 and Half - 3Years	25,780	10.6	42,075	16.3
2008	3 and Half - 4Years	22,591	9.3	44,255	17.1

Note: 2005 University graduates- men 244,069 persons, women 258,694 persons.
Source: Korean Employment Information Service(KEIS), *Graduates Occupation Mobility Survey.*

흔히 <Figure 1>에서 나타난 최근의 남녀 졸업자들의 양적인 취업률 격차의 감소를 성과로 꼽기도 한다. 그러나 질적인 측면에서 볼 때 그러한 결론은 매우 유보적이다. 아래 <Table 2>에서 보듯이, 2004~2909년까지 4년제 대학 졸업자중 당해 연도 취업자를 정규직과 비정규직으로 분류하여 보면 여성이 남성에 비하여 안정적 일자리인 정규직으로 진입하기가 훨씬 어렵다는 것을 알 수 있다. 노동시장의 유연화가 진행되면서 최근으로 올수록 남녀 모두 정규직 취업률이 감소하고 비정규직 취업률이 현저히 증가하고 있으나, 이러한 문제는 여성에게 더 뚜렷한 영향을 미치고 있다. 2009년에는 정규직 취업의 남녀 차이가 13.1%p나 났으며, 비정규직 역시 11.9%p 차이가 있음을 볼 수 있다. 이러한 결과는 노동시장이 남자 대졸자와 여자 대졸자를 차별적으로 대우하는 결과를 여과 없이 보여주는 것이다.

<Table 2> Employment Condition of University Graduates by Sex

(Unit: %)

Year	Permanent Position		Temporary Position	
	Male	Female	Male	Female
2004	51.9	39.8	5.4	12.6
2006	56.3	42.0	11.8	21.6
2008	54.6	41.2	14.9	24.5
2009	45.9	32.8	22.6	32.5

Source: KEDI, *Education Statistics DB.*

취업을 하였다 하더라도 대졸 여성 취업자의 종사상 지위 여전히 열악하다. 고용 안정성을 나타낼 수 있는 상용직 일자리 상태를 보기 위하여 통계청의 '시군구 고용실태조사' 원자료(2009) 중 20대 4년제 대졸 취업자의 종사상 지위를 분석한 결과, 남녀의 차이가 뚜렷하게 나타났다. 여성의 경우 73.8%가 상용직이고 20.6%가 임시・일용직인 반면, 남성은 77.6%가 상용직이고 16.1%만이 임시・일용직이었다(<Table 3> 참조).

<Table 3> Employment Status of University Graduates by Sex(20~29 Years)

Employment Status	Male		Female		Total	
	People	%	People	%	People	%
Regular Worker	399,012	77.6	521,287	73.8	920,299	73.7
Interim Position	71,479	13.9	137,358	19.5	208,837	17.5
Day Laborer	11,436	2.2	7,471	1.1	18,907	1.0
Employer	10,799	2.1	5,793	0.8	16,592	1.1
Private Business	13,078	2.5	28,086	4.0	41,164	5.5
Unpaid Family Worker	8,181	1.6	6,154	0.9	14,335	1.2
Total	513,985	100.0	706,149	100.0	1,222,134	100.0

Source: National Statistical Office(2009), *Regional Employment Survey.*

결국 노동시장 진입에 장애를 경험하는 여성대졸자들은 자신의 학력수준이나 능력수준에 비하여 낮은 일자리를 선택하게 된다. 한국고용정보원에서 수집한 대졸자 직업이동 조사 자료 분석결과 다음 <Table 4>와 같이 남성에 비하여 여성은 하향취업비율(주관적 응답)이 더 높았다. 대학을 졸업한 이후 남성의 경우 1년 반~2년의 기간 중 하향 취업자 비율은 21.7%였으나, 3년 반~4년이 되면 16.9%로 기간이 지날수록 비율이 차츰 감소하였다. 여성의 경우에도 기간이 지날수록 하향 취업자 비율은 감소하였으나, 그 비중은 훨씬 높아 동 기간 중 28.7%~21.6%를 보여주고 있다. 이러한 하향취업자의 모습은 사회 전반적으로 좋은 일자리가 감소하고 있기 때문

이기도 하지만 그 영향은 남성에 비하여 여성에게 더 크게 작동하고 있음을 보여주는 것이다. 신선미・민무숙(2010)의 GOMS 자료 분석에 의하면 하향취업으로부터 탈출하는 데는 상용직으로 근무하면서 전공분야 일자리 경험이 상대적으로 유리한 것으로 나타났는데, 이 또한 여성에게 불리한 조건이라 하겠다.

<Table 4> Downgrade Employees and Ratio of 2005 Graduates

(Unit: Persons, %)

Elapsed Time after graduation	Employees			Downgrade Employees			Downgrade Employees Ratio		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1 and Half - 2Years	107,953	99,806	207,759	23,420	28,688	52,108	21.7	28.7	25.1
2 and Half - 3Years	116,854	104,355	221,209	24,065	27,204	51,269	20.6	26.1	23.2
3 and Half - 4Years	120,537	106,519	227,056	20,416	23,238	43,654	16.9	21.8	19.2

Source: Korean Employment Information Service, *Graduates Occupation Mobility Survey.*

이렇게 불안정하고 자신의 능력보다 낮은 수준의 일자리로 이동하는 대졸 여성들의 경우 대졸 남성에 비하여 자연히 직장에 대한 만족도가 낮을 수 밖에 없다. 신선미・민무숙(2010)에 따르면 졸업 후 약 20개월 된 대졸 취업자의 현 직장에 대한 전반적인 만족도는 남성(3.64)이 여성(3.57)보다 유의미하게 높았다. 10가지 만족도 측정 지표에서 대부분인 8개 지표에서(임금, 고용의 안정성, 직무내용, 개인의 발전 가능성, 인간관계, 복리후생제도, 인사체계, 하는 일에 대한 사회적 평판) 남성의 직장 만족도가 여성보다 높게 나타났고, 단지 근무환경과 일하는 시간 2개 지표에 관해서만 여성의 만족도가 남성보다 높았다. 성별 만족도 차이가 가장 큰 지표는 복리후생제도와 인사체계(승진제도 포함)이며 그 다음으로 임금과 고용 안정성에서 성별 격차가 상대적으로 크게 나타났다. 이러한 낮은 직장만족도는 추후 결혼, 임신, 출산 등 여성들이 고유하게 경험하게 되는 생애사건 발생시 보다 손쉽게 자신의 경력을 포기하는 요인으로도 작동하게 된다.

<Table 5> Job Satisfaction of University Graduates by Sex

Satisfaction Measurement Index	Male			Female			T-test	
	The Number of Case	Mean	Standard Deviation	The Number of Case	Mean	Standard Deviation	t-value	Significance
1. General Satisfaction	107,596	3.64	0.82	99,370	3.57	0.80	18.511	p<0.001
2. Wage or Income	107,630	3.24	0.94	99,379	3.05	0.96	45.564	p<0.001
3. Stabilization of	107,630	3.61	0.98	99,404	3.48	1.07	30.512	p<0.001

Employment								
4. Job Specifications	107,612	3.73	0.86	99,360	3.67	0.83	16.919	p<0.001
5. Work Environment	107,630	3.62	0.91	99,404	3.63	0.89	-3.308	p<0.05
6. Working Hours	107,645	3.34	1.07	99,404	3.48	1.03	-30.472	p<0.001
7. Personal Possibility of Development	107,645	3.51	0.99	99,404	3.35	1.00	35.955	p<0.001
8. Human Relations	107,645	3.86	0.85	99,404	3.74	0.86	33.972	p<0.001
9. Benefits Package	107,496	3.35	1.05	99,136	3.08	1.10	57.710	p<0.001
10. Human Resource System	107,274	3.22	0.91	98,869	2.94	0.94	68.609	p<0.001
11. Social Reputation	107,601	3.59	0.86	99,366	3.58	0.84	4.506	p<0.001

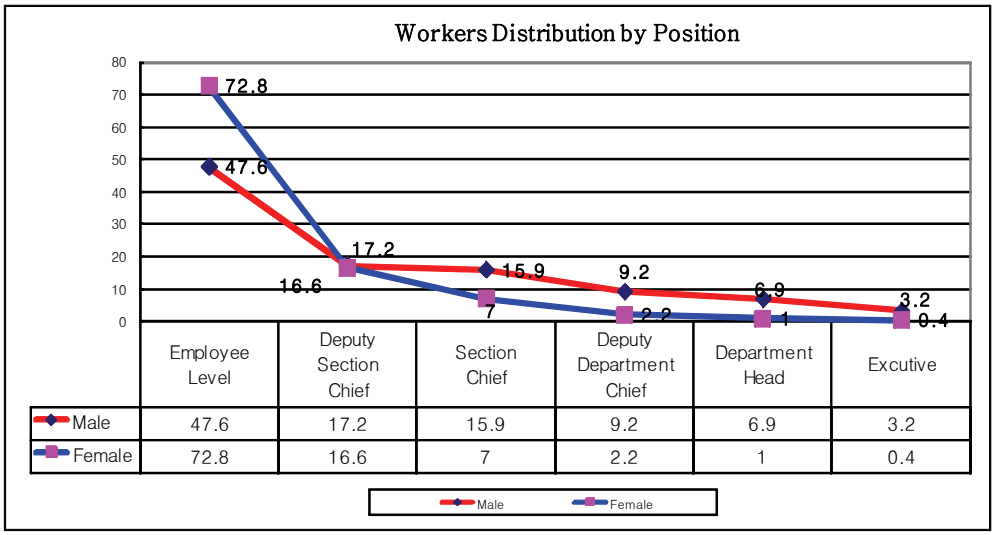
Source: Shin, S. M. & M. S. Min(2010), p. 9.

III. 경력유지의 어려움: 'Sticky Floor'

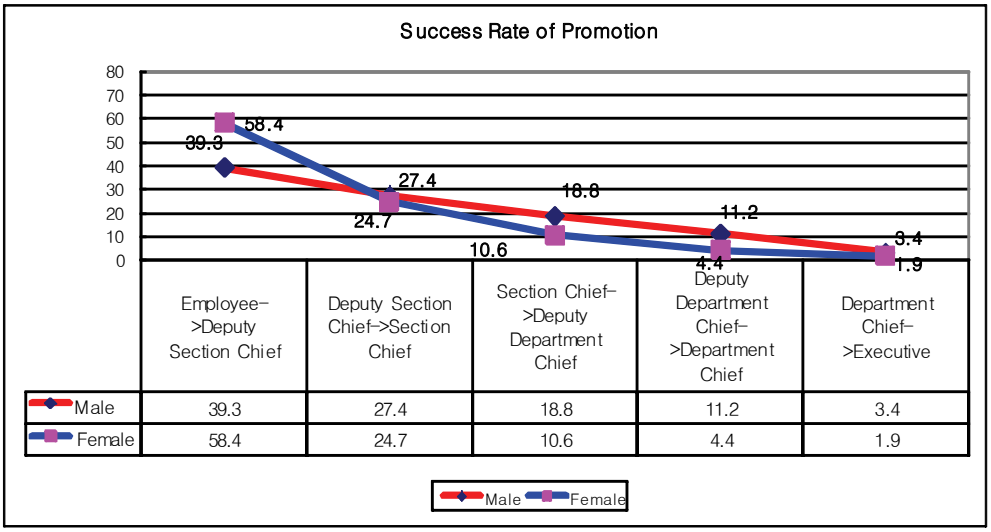
대졸여성들이 노동시장 진입의 첫 관문을 넘었다 하더라도 넘어야 할 장애물들은 여전히 많이 있다. 적어도 눈에 보이는 명시적 차별이 사라진 현대 사회 조직 내에서도 여전히 여성들이 고위직으로 승진하기 어려움을 상징적으로 표현하는 용어가 'Glass Ceiling'(유리천정)이라면, 성공적으로 직업세계에 진입한 초기 사원들이 조직 내에서 살아남거나 성장하기 어려운 제반 장애물을 'Sticky Floor(끈적이는 마루)'로 표현할 수 있다. 이러한 장애물들은 조직내적인 문제와 여성들의 생애주기에서 발생하는 돌봄노동(care-work)의 문제를 기업과 사회가 해결하지 못하는 양자의 측면에서 비롯된다.

100인 이상 규모를 대상으로 실시한 여성인력패널 조사 원자료를 분석한 김종숙 등(2009)에 따르면 100인 이상 규모 기업을 조사한 바, 정규직중 여성은 사원급 집중도가 매우 높고 남성은 그렇지 않은 것으로 나타났다. 특히 과장급에서의 성별 격차가 크게 나타나 활용 가능한 여성인력의 규모를 축소시키는 것으로 나타났고, 이어서 차장급, 부장급, 임원급의 여성비중이 매우 적은 것으로 나타났다. 이러한 인력분포는 승진 성공률에서 상당부분 기인한다. 승진대상자 중 승진자 비율로 본 승진성공률을 볼 때 대리에서 과장급으로의 승진에서 여성의 승진성공률이 급감하는 것으로 나타나 결국 고위직으로 가기 전에 중간관리자로의 경력유지도 매우 어려움을 보여준다(김종숙 등, 2008).

<Figure 3> Workers by Position and Sucess Rate of Promotion



	Employee Level	Deputy Section Chief	Section Chief	Deputy Department Chief	Department Head	Excutive
Male	47.6	17.2	15.9	9.2	6.9	3.2
Female	72.8	16.6	7	2.2	1	0.4



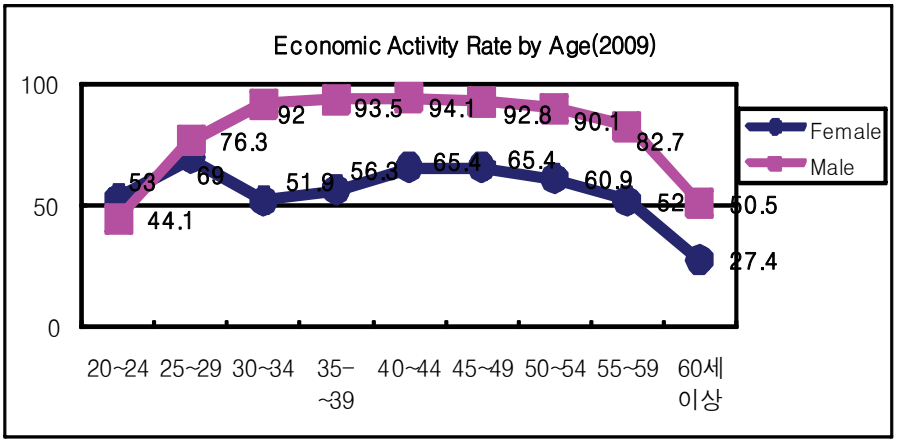
	Employee->Deputy Section Chief	Deputy Section Chief->Section Chief	Section Chief->Deputy Department Chief	Deputy Department Chief->Department Chief	Department Chief->Executive
Male	39.3	27.4	18.8	11.2	3.4
Female	58.4	24.7	10.6	4.4	1.9

Source: Kim, J. S.(2008), pp. 62~63.

두 번째 장애요인은 돌봄노동으로 인한 장애물이며, 많은 여성들은 이 장애물로 인하여 커리어가 단절되어 손실을 경험하게 되며, 국가적으로는 낮은 여성경제활동참가율을 벗어나지 못하게 하고 있다. 2009년 15세 이상 여성의 경제활동참가율은 49.2%인 반면, 남성은 73.1%로서 23.9%p 차이가 나고 있다. 이러한 남녀간 격차는 지속되고 큰 개선의 여지를 보이고 있지 않다. 그 주된 이유는 전체적으로 여성의 노동시장 참여가 저조한 가운데 특히 여성들의 생애주기에서 가장 큰 사건인 결혼과 임신, 출산 및 육아로 인한 노동시장 퇴장에 기인한다고 볼 수 있다. 여

성은 대졸 이후 25~29세 69%가 일을 하여 가장 활발한 경제활동을 하는 시기라 할 수 있다. 그러나 이 시기도 남성의 경제활동참가율이 76.3%인 것에 비교하면 7.7%p나 낮은 차이를 보인다. 이후 결혼과 어린 자녀의 출산과 육아시기인 30~34세에는 현저히 낮아져 51.9%만의 여성이 일을 하는 것으로 나타나는데 이는 같은 연령대인 남성의 92%가 일하고 있는 것에 비하면 현저히 낮은 것이다. 35~39세경에는 다시 재진입을 시도하는 것으로 보여 56.3%까지 증가하고, 특히 40대에는 가장 높은 65.4%를 유지하는 것을 알 수 있다. 이러한 여전한 M자 커브는 당분간 지속될 것으로 보인다.

<Figure 4> Economic Activity Rate by Age and Sex



Source: National Statistical Office(2009), *Economically Active Population Survey.*

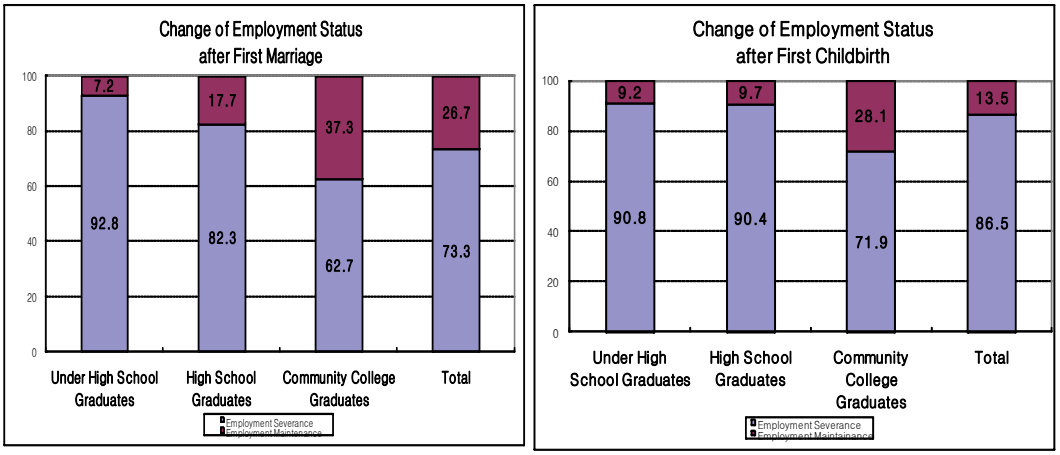
이러한 여성들의 독특한 생애주기 상 경제활동 참여양상은 대부분의 여성들에게 경력단절의 결과를 초래하게 되고, 그로 인한 재취업의 어려움과 재취업을 한다하더라도 임금의 상당한 손실을 초래하게 된다. 결혼과 임신 및 출산은 여성의 경력유지를 방해하는 가장 대표적인 사건이다.

민무숙 등(2009)에서 노동패널 자료[1]를 분석한 결과에 의하면, 결혼 전후 1년 사이 취업을 유지한 여성들은 약 26.7%에 불과하였고, 나머지 73.3%는 결혼 전후 1년 사이 취업단절을 경험한 것으로 나타난 바 있다. 또한 첫 출산시점 1년 전과 1년 후를 합한 2년간의 경력단절 비율을 살펴보면, 첫 출산을 경험한 여성들 중에서 첫 출산 전후로 지속적으로 취업을 한 경우는 약 13.5%로 나타났으며 나머지 86.5%가 경력이 단절되었다. 즉, 결혼이후에도 경력을 유지하던 여성들이 출산과 더불어 더 탈락할 가능성이 있음을 보여주는 것이다.

1) 1998년 1차 조사자료~2006년 9차 조사자료, 분석대상: 1998년 현재 만 19~44세이며, 2006년 마지막 조사시점에서 만 30~54세인 여성 2,824명.

학력집단별로 살펴보면, 취업상태를 유지하는 비율은 학력이 높을수록 높아진다. 첫 결혼 이후 고졸미만에서는 7.2%만이 유지하였으나 고졸집단은 17.7%, 그리고 전문대졸 이상에서는 37.3%가 유지하였다. 첫 출산을 전후로 취업을 유지한 비율도 고졸 이하 집단에서는 약 9.2~9.7%만이 취업상태를 유지하였으나, 전문대졸 이상 집단에서는 약 28.1%로서 학력이 높을수록 가능한 취업을 유지하고 있었다(<Figure 5> 참조).

<Figure 5> Change of Employment Status after First Marriage and First Childbirth



그러나 일단 경력이 단절된 이들이 다시 복귀하는 것은 상당히 어렵다. 첫 결혼을 전후로 경력단절을 경험하였다가 1년 이내 복귀한 여성들은 전체 1,367명중 317명으로 약 23.2%이며, 3년 이내 복귀한 여성들은 81명으로서 약 5.9%, 그리고 5년 이내 복귀한 여성들은 412명으로 분석대상여성들의 약 30.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 결혼으로 인한 경력단절 여성들 가운데 40.7%는 5년 이상 노동시장에 복귀하지 않은 것으로 나타났다.

<Table 6> Re-Employment Period after First Childbirth

(Unit: Person, (%), Year)

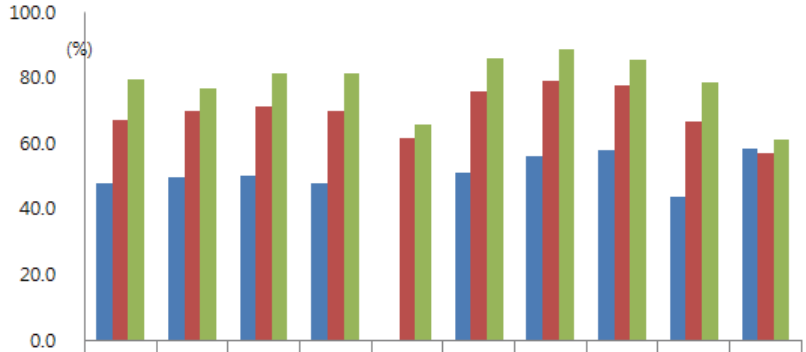
Re-Employment Status		Educational Background Category		
		Under High School Graduates (619)	High School Graduates (1,109)	Community College Graduates (481)
Re-Employment after First Childbirth	Re-Employment	482 (77.9)	749 (67.5)	200 (41.6)
	Re-Employment Period	12.5	9.0	5.9

Source: Min, M. S.(2009), p. 50.

또한 첫 출산 이후 노동시장에 복귀한 여성들을 분석한 결과 학력이 높을수록 복귀율은 낮아졌다(전문대졸 이상 41.6%만이 복귀). 복귀 시기는 대체로 학력수준이 높을수록 소요기간은 짧아지지만 노동시장 복귀율은 낮아지는 전형적인 모습을 알 수 있다(<Table 6> 참조). 즉 전문대졸 이상의 여성의 경우 복귀하고자 하는 경우에는 빨리 재진입하지만 전체적인 진입율은 낮은 전형적인 L자형 모습을 보여주게 된다.

결과적으로 한국은 OECD 국가중 고학력 여성이 가장 낮은 경제활동참가율을 보이는 국가로 손꼽히며, 이는 많은 국가 경쟁력 보고서에서 한국의 순위를 낮추는 요인으로 지적되고 있다.

<Figure 6> Female Employment Ratio by Educational Attainment



	OECD	AUS	FRA	GER	JPN	NLD	SWE	UK	USA	KOR
less than upper secondary	47.6	49.8	50.3	47.7	a	51.2	56.0	58.0	43.8	58.4
upper secondary	67.1	69.8	71.0	69.8	61.7	75.7	79.2	77.4	66.8	56.8
Tertiary	79.4	76.8	81.1	81.1	65.6	85.8	88.4	85.6	78.7	61.1

Note: * a: included in upper secondary education.
Source: OECD(2008), *Employment Outlook*.

Ⅳ. 이러한 문제에 대한 대처는? : 여대생 커리어개발의 문제점

대학교육 이후 여성의 커리어 개발을 둘러싼 이와 같은 어려움에 대하여 과연 여대생들은 어떻게 대처하고 있는가? 또 대학들은 이러한 여성들의 문제를 단순히 노동시장의 차별문제로만 간주하고 소극적으로 대응하지는 않는지, 그들을 위하여 어떠한 서비스를 제공하였는지 돌아볼 필요가 있다.

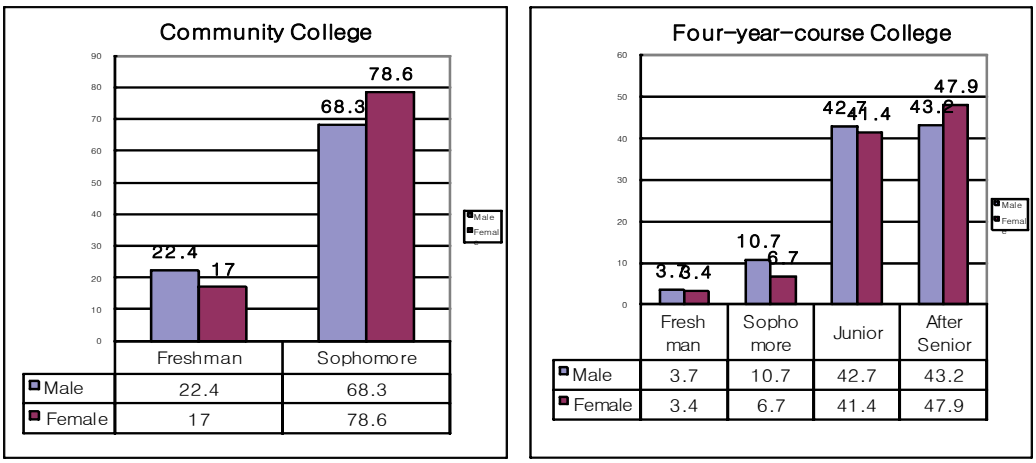
4.1 늦은 취업준비

여학생들은 대학 입학 이후 진로 및 취업준비 시기가 남학생에 비하여 늦은 것으로 나타난다. 선행연구들에 의하면 진로탐색 및 취업준비를 늦게 시작함으로써 시간적 여유가 남학생보다 상대적으로 적은 것으로 나타났다(민무숙 등, 2002; 신선미・오은진, 2004). 다음 [Figure 7]에서 보면 여학생이 여전히 남학생에 비하여 취업준비 시작 시기가 늦은 것을 알 수 있다.

전문대의 경우 1학년 때부터 취업준비를 하는 남학생은 22.4%인데 비하여 여학생은 17%에 그치며, 2학년 이후 시작하는 학생은 남학생 68.8%에 비하여 여학생은 무려 78.6%에 달한다. 4년제의 경우 그 차이는 좁혀지나 여전히 여학생이 늦게 취업준비를 시작하는 것으로 보인다. 1학년 때는 3.4~3.7%로 비슷한 비율이나 2학년 때부터 남학생은 10.7%가 준비를 시작하는 반면 여학생은 6.7%에 그치는 것으로 나타난다. 결국 4학년 이후 준비하는 여학생의 비율은 47.9%로 거의 절반에 가까운 여학생들은 4학년 때 부터 직업세계로의 이행을 준비한다고 볼 수 있다.

진로 및 취업준비 시작 시기가 늦으면 그만큼 현실적인 정보탐색이나 준비를 위한 체계적인 노력을 하기에는 시간이 짧을 수 밖에 없어서 역량을 높이거나 그에 맞는 일자리에 취업하기에는 불리한 입장에 놓일 수 있다.

<Figure 7> Employment Preparation Period of Undergraduates by Sex



Source: Korean Employment Information Service & Korean Women Development Institute, *Survey on Employment Preparation Period of Undergraduates(2009).*

4.2 대학의 취업지원기구 도움 정도 저조

민무숙 등(2002)의 연구에 의하면 대학생들이 진로 및 직업정보를 획득하는 가장 주된 방법은 언론매체나 인터넷인 것으로 조사된 바 있다. 여학생(46.3%)의 절반 가까이가 언론매체나 인터

넷을 선택하였으며, 이는 남학생(39.4%)보다도 높은 비율이다. 반면, 학교의 취업지원 기구에서 정보를 취득하는 비율은 남학생이 39.8%인데 반하여 여성은 24.5%에 불과하여 학교에서 받는 도움이 미약함을 보여준 바 있다. 또한 흔히 비공식적 네트워크의 일환으로 알려진 주위 사람들(선후배, 인척 등)에 의한 정보 취득은 여성은 13.2%, 남성은 7.6%의 차이를 보여준 바 있다.

<Table 7> Career and Employment Information Channel by Sex

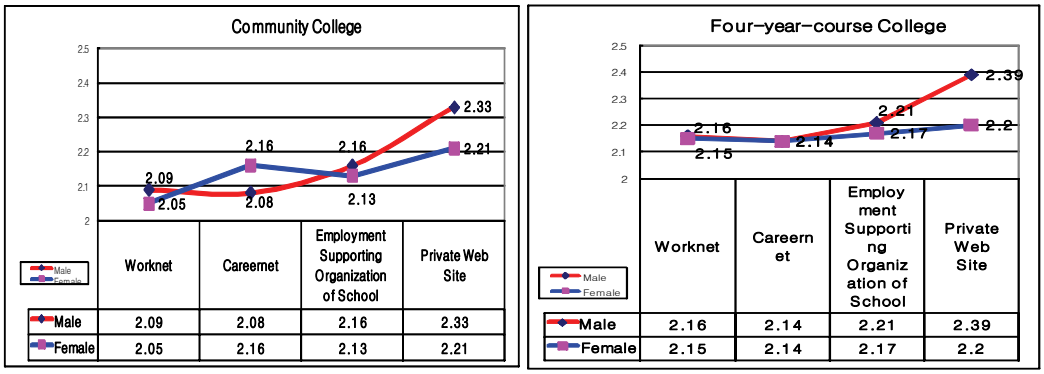
(Unit: Persons(%))

Career and Employment Information Channel	Female	Male	Total
Employment Information Center of School	63(24.5)	99(39.8)	162(32.0)
Department Office	25(9.7)	25(10.0)	50(9.9)
Employment Specialized Agency	7(2.7)	5(2.0)	12(2.4)
Employment Fair	9(3.5)	3(1.2)	12(2.4)
Mass Media or Internet	119(46.3)	98(39.4)	217(42.9)
Senior of Department or Friends	25(9.7)	12(4.8)	37(7.3)
Family, etc	9(3.5)	7(2.8)	13(2.6)
Total	257(100.0)	249(100.0)	506(100.)

Source: Min, M. S. et. al(2002), p. 208.

신선미 등(2008)이 실시한 조사에 의하면 여전히 대학의 취업지원 기구는 학생들에게 여전히 친화성이 낮은 것으로 보인다. 진로 및 직업정보 사이트가 얼마나 도움이 되었는지에 대한 평가 결과, 대학생들이 가장 이용 경험이 많았던 민간 구인구직사이트가 가장 도움이 되었다고 응답하였고, 특히 남학생들에게 유용한 것으로 나타났다. 학교 취업지원기구 홈페이지는 성별차이는 없지만 유용도가 상대적으로 낮게 나타나 학생들에게 큰 도움이 되지 못하고 있음을 보여준다.

<Figure 8> Perception of Usefulness of Career Service Internet Site by Sex

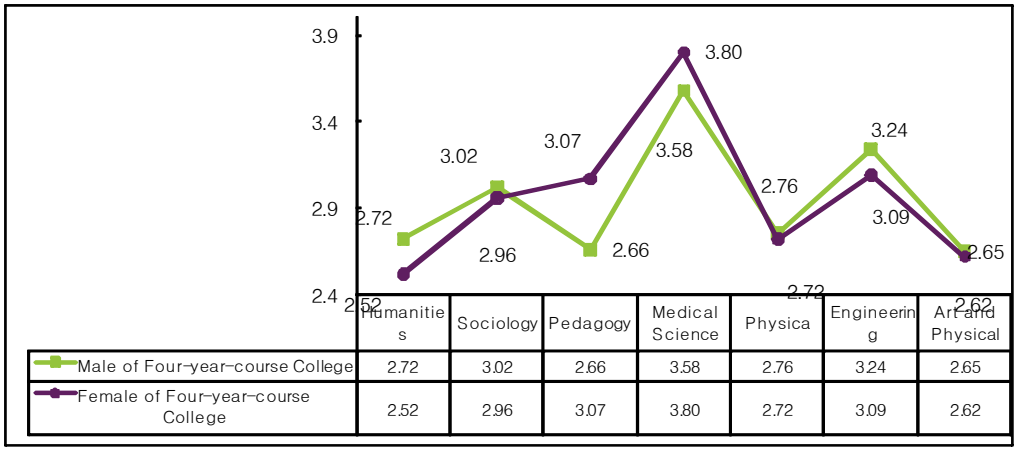


Source: Shin, S. M. et. al(2008), p. 86.

4.3 취업 차별에 대한 높은 인식: 진로장벽에 대한 심리적 장애

세 번째 여대생들이 느끼는 심리적 장애인 진로 장벽 또한 졸업 이후 자신의 평생 일자리를 유지하는데 영향을 미치는 요인이 된다. 여대생들은 졸업할 무렵이 되면, 사회에서 통계적 차별이 존재함을 강하게 느끼고 이를 통하여 높은 진로장벽이 있음을 실감하게 된다. 이러한 진로장벽에 대한 인식은 여러 조사결과에서 드러난다. 아래 <Figure 9>를 보면 4년제 여대생의 경우 교육계와 의학계를 제외하고는 다른 모든 계열에서는 여학생이 전공학과 취업 기회를 불리하게 인식하는 것으로 나타난다.

<Figure 9> Undergraduates' Perception on Employment Disadvantage by Academic Field



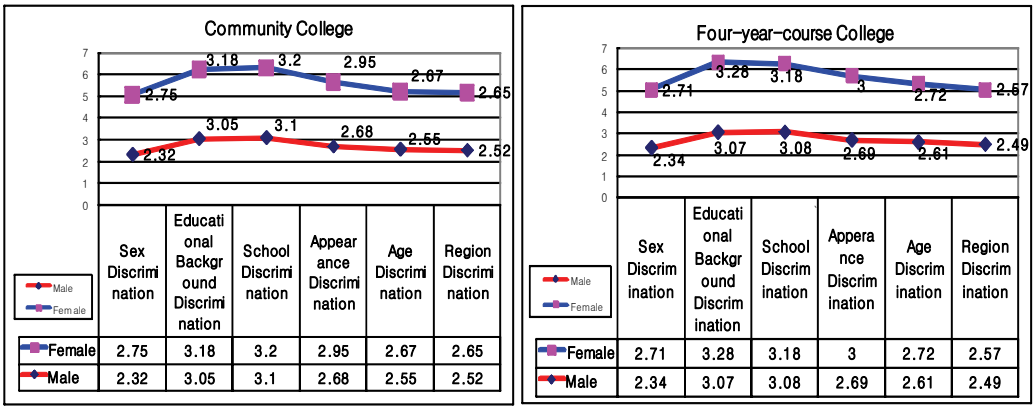
	Humanities	Sociology	Pedagogy	Medical Science	Physica	Engineering	Art and Physical
Male of Four-year-course College	2.72	3.02	2.66	3.58	2.76	3.24	2.65
Female of Four-year-course College	2.52	2.96	3.07	3.80	2.72	3.09	2.62

Source: Shin, S. M. et. al(2008), p. 86.

나아가 학생들이 느끼는 노동시장의 차별인식도에서도 여학생들이 심리적 어려움을 더 많이 느끼는 것으로 나타난다. 남녀차별, 학력차별, 외모차별, 연령차별, 지역 차별 등 모든 차별 유형에서 여학생의 점수가 남학생보다 유의미하게 높았으며 이는 전문대학과 4년제 대학에 공통적이어서 여학생이 채용과정의 각종 차별을 남학생보다 더 심각하게 인식하고 있음을 시사한다(신선미 등, 2008). 성별 차이가 가장 큰 차별은 남녀차별과 외모차별로 여학생이 남학생보다 이 두 차별을 상대적으로 훨씬 심각하게 인식하였다.

특히 남녀문제와 연관성이 없을 것 같은 학교, 학력, 연령, 지역차별 등에 있어서도 여학생이 일관되게 차별인식을 높게 가지고 있다는 것은 그만큼 성별요인과 다른 요인들이 결합된 이중적 차별을 경험하거나 느끼는 정도가 강함을 시사하는 것이다. 이러한 차별인식은 학생들로 하여금 진로장벽이라는 심리적 장애를 갖게 한다 하겠다.

<Figure 10> Perception on Employment Discrimination by Sex



Community College	Sex Discrimination	Educational Background Discrimination	School Discrimination	Appearance Discrimination	Age Discrimination	Region Discrimination
Female	2.75	3.18	3.2	2.95	2.67	2.65
Male	2.32	3.05	3.1	2.68	2.55	2.52

Four-year-course College	Sex Discrimination	Educational Background Discrimination	School Discrimination	Appearance Discrimination	Age Discrimination	Region Discrimination
Female	2.71	3.28	3.18	3	2.72	2.57
Male	2.34	3.07	3.08	2.69	2.61	2.49

Source: Shin, S. M. et. al(2008).

4.4 결론: 성 인지적 취업지원의 필요성과 유용성

이제까지 살펴본 바와 같이 여학생들은 남학생들에 비하여 경력개발과정에서 성차별을 경험할 가능성이나 여성의 생애주기 특성상 출산, 육아로 인한 다양한 장애요인에 직면할 가능성이 높다. 졸업 이후 1차적으로는 노동시장 진입의 애로가 있지만 그 이후에도 지속되는 고용지위의 열악함, 나아가 생애주기에 따른 경력단절의 위험요인이 더 크므로 이를 사전에 인지시키고 이들의 진로장벽요인을 최소화하기 위하여 여대생들에게 저학년부터 노동시장에 대한 정확한 정보와 인식에 근거한 진로 설계와 직업역량을 고취시키도록 프로그램을 운영할 필요성이 있다. 특히 여학생들이 노동시장에서 중도에 커리어를 단절시키지 않도록 사전에 목적의식과 동기체계를 분명히 하여 대응능력을 갖추어 내보내는 것이 필요하다.

현재 전국 30여개 대학에서 여대생커리어개발센터나 여대생 특화 프로그램을 운영하고 있다. 이러한 여대생 특화 센터 및 프로그램의 운영 취지는 여대생들이 저학년 때부터 자신의 진로를 설계함으로써 직업세계로의 이행을 원활히 하고 보다 장기적으로는 경력이 단절되지 않도록 사전에 대비하도록 지원하는 데 있다. 대학내 취업지원기구가 남학생과 여학생의 다른 심리, 사회적 특성을 고려하지 않은 채 몰성적(gender-blind)인 취업지원을 하는 기구라면, 여대생커리어개발센터는 남학생들과 다른 여학생들의 고유한 특성을 고려한 성인지적(gender-sensitive)인 진로개발을 지원하는 특성을 가진다. 일반적인 대학의 취업지원 기구에서 남녀 학생 모두에게 직업적성진단과 진로상담, 취업정보 제공, 이력서 쓰기 및 면접 클리닉 등을 차별 없이 동일하게 시행하는 반면, 여대생커리어개발센터는 여성의 생애 전반에 걸친 장기적인 관점에서 직업의식을 갖추고 노동시장의 문제에 대한 인식과 대응능력을 갖추면서 커리어를 설계하도록 하는 목적을 가지고 프로그램을 소규모로 운영하는 차이가 있다.[2)]

따라서 이러한 여대생특화 프로그램이 여학생들에게 분명한 효과가 있을 것인가에 대한 의문

이 제기될 수 있다. 여성특화 센터 및 프로그램이 여학생들에게 어느 정도의 효과가 있는지를 탐색해보고자 2년 이상 여대생커리어개발센터를 운영한 13개 대학의(수도권 3개, 충청강원 2개, 영남지역 5개, 호남지역 3개) 3-4학년 학생 총 551명[3]의 자료를 시범적으로 분석한 바 있다. 이를 위하여 개별 대학당 40명(여대생커리어개발센터 이용경험자 20명, 무경험자 20명)을 대상으로 집단조사가 아닌 개별 설문조사 형식으로 이들의 진로준비도를 조사하였다. 진로준비도는 임언 등(2004)에서 개발된 6개 영역 중 자기이해, 직업의식, 진로확신도, 의사결정자신감, 관계활용 능력의 5개 영역만을 가지고 조사하였다. 나아가 여대생커리어개발센터 이용유무와 함께, 취업지원센터 이용 유무 집단에 따른 차이를 보기 위하여 4개 집단[4]을 구분하여 정보인식 및 진로개발준비도, 자신의 취업가능성 전망에 대한 집단별 차이를 분석해보았다(보다 자세한 내용은 민무숙 2009 참조).

그 결과, 다음 <Table 8>에서 보듯이 진로개발 준비도 총점에서 여대생커리어개발센터 참여경험 여학생들은 73.62로, 참여경험이 없는 집단은 67.58점으로 상당한 차이를 나타냈다. 나아가 다섯 가지 영역 모두에서 통계적으로 의미있는 차이를 나타냈는데, 즉 여대생커리어개발센터 참여 경험이 있는 여학생들이 그렇지 않은 여학생에 비하여 모든 영역에서 1~2점 차이로 높은 점수를 보였다. 흥미로운 점은 관계활용 효능감 영역으로 참여경험이 있는 여학생 집단은 14.71점인데 비하여 참여경험이 없는 여학생 집단은 12.90점으로 뚜렷한 차이를 나타냈다. 이는 커리어

<Table 8> Career Development Preparation by Use of 'Women's Career Development Center'

(Unit: Points(S.D.))

	Self-Knowledge	Professionalism	Degree of Belief of Career Determination	Confidence of Decision Making	Efficacy of Relationship Application	Total Score of Preparation Degree
User of Women's Career Development Center	15.32 (2.29)	14.66 (2.66)	14.44 (2.98)	14.40 (2.95)	14.71 (2.63)	73.62 (10.86)
Nonuser of Women's Career Development Center	14.31 (2.67)	13.33 (2.71)	13.23 (3.12)	13.78 (3.20)	12.90 (2.71)	67.58 (11.10)
Statistics	F=21.065 df=1 p=.000	F=30.964 df=1 p=.000	F=19.329 df=1 p=.000	F=5.045 df=1 p=.025	F=58.163 df=1 p=.000	F=35.844 df=1 p=.000

2) 여성과 진로개발 교과목, 젠더의식, 여성리더십, 멘토링, 경력단절예방프로그램, 남녀파트너십 및 직무역량프로그램, 개인별 커리어개발 등 여성의 문제를 투영한 다양한 프로그램 진행.

3) 3학년 40.1%, 4학년 59.9%/인문계 29.2%. 사회계 28.4% 자연계 17.4%, 공학계 11.1% 기타 13.2%.

4) I유형: 여대생커리어개발센터와 취업지원부서 서비스 양쪽 모두 참여 경험 있는 집단(32.3%), II유형: 여대생커리어개발센터경험은 있으나 취업지원부서 경험은 없는 집단(18%), III유형 취업지원부서 경험은 있으나 여대생커리어개발센터 경험은 없는 집단, 10.2%, IV유형: 어떤 센터의 프로그램도 참여경험이 없는 집단(39.5%).

개발센터 참여 경험이 있는 여학생들이 그동안 받은 각종 교육이나 훈련 프로그램을 통하여 진로나 취업을 위하여 자신이 필요한 인적 자원에 대한 정보나 그들을 동원할 수 있는 자신감을 가지게 되었음을 나타내는 것이라 볼 수 있다.

다음으로는 여대생커리어개발센터 참여 경험 유무 집단과 취업지원부서 이용 경험 유무 집단을 상호 교차하여 4가지 유형별로 진로개발 준비도 차이를 분석해보았다(<Table 9> 참조). 그 결과 4집단별로 뚜렷한 차이를 보이는 가운데 양 센터를 이용한 I유형 집단의 진로개발 준비도 점수가 74점으로 가장 높게 나타났다. 이 집단의 경우 적극적으로 학교 내 물적 자원을 활용한 결과, 모든 영역에서 자신감이 높아진 것으로 볼 수 있다. 다음으로는 여대생커리어개발센터만을 이용한 II 유형 집단이 72.94점으로 두 번째로 높게 나타났다. 반면, 여대생커리어개발센터 모두를 이용하지 않은 III, IV유형은 준비도 총점 점수가 각각 66.08과 67.93으로 매우 낮게 나타났다. 이 두 집단의 특성차이는 취업지원부서 이용경험이 있는가와 없는가인데 그러한 경험의 차이가 진로개발 총점차이에 큰 영향을 주고 있지 못하고 있다. 이것은 취업지원부서의 서비스 제공 방식이 대규모 강의나 프로그램 위주가 많고 소규모 혹은 개인별 진로 지원이 충분히 이루어지지 않는 특성에 기인하는 것으로 추측되나 추후 심층적 분석이 필요할 것이다.

<Table 9> Career Development Preparation by Use of 'Career Service Centers'

(Unit: Points(S.D.))

	Self-Knowledge	Professionalism	Degree of Belief of Career Determination	Confidence of Decision Making	Efficacy of Relationship Application	Total Score of Preparation Degree
Type I: WCDC_User/ CSC_User	15.41 (2.09)	14.77 (2.44)	14.54 (2.73)	14.32 (2.84)	14.89 (2.48)	74.00 (9.90)
Type II: WCDC_User/ CSC_Nonuser	15.17 (2.62)	14.47 (3.01)	14.23 (3.41)	14.53 (3.15)	14.38 (2.87)	72.94 (12.41)
Type III: WCDC_Nonuser/ CSC_User	14.20 (2.65)	13.64 (2.40)	12.82 (2.95)	13.17 (3.30)	12.68 (2.24)	66.08 (10.37)
Type IV: WCDC_Nonuser/ CSC_Nonuser	14.33 (2.54)	13.25 (2.78)	13.34 (3.16)	13.93 (3.17)	12.96 (2.83)	67.93 (11.26)
Statistics	F=7.213 df=3 p=.000	F=10.829 df=3 p=.000	F=7.032 df=3 p=.000	F=2.600 df=3 p=.052	F=20.251 df=3 p=.000	F=12.453 df=3 p=.000

* Duncan: meaningful difference between I, II group and III, IV group.

자신의 진로에 대한 준비를 어느 정도 하고 있는 학생들은 자연히 자신의 장래 취업가능성에 대한 자신감 역시 높아진다고 하겠다. 조사대상 여학생들에게 자신이 장래 원하는 기관에 취업할 가능성이 어느 정도 있는가를 질문한 결과 절반정도인 51.2%가 '보통이다'에 응답하였고,

30.7%는 '가능성이 높다'는 편에 응답하여 전체적으로 그다지 비관적이지 않은 것으로 나타났다.

이러한 자신감은 여대생커리어개발센터 이용경험 유무와는 매우 높은 상관관계를 보이고 있는데 즉, 참여 경험이 있는 여학생들은 '가능성이 높다'와 '가능성이 매우 높다'에 47.6%를 응답한 반면, 참여 경험이 없는 여학생들은 27.7%정도만이 동 문항에 응답하여 훨씬 낮은 자신감을 보이고 있다. 이렇게 양 집단의 자신의 취업전망 가능성 점수가 통계적으로 의미있는 차이가 나타난 것은, 여대생커리어개발센터의 서비스 제공이 학생들의 취업가능성에 대한 자신감을 높이는데 의미있는 영향을 미친 것으로 평가할 수 있다.

<Table 10> Possibility of Employment by Use of 'Women's Career Development Center'

(Unit: %(Persons))

	Very Low Possibility	Low Possibility	Normal	High Possibility	Very High Possibility	Total	Mean	Statistics
User of Women's Career Development Center	.4(1)	8.6(22)	43.4(111)	39.8(102)	7.8(20)	100.0(256)	3.46	x^2=23.938 df=4 p=.000
Nonuser of Women's Career Development Center	.0(0)	13.1(33)	59.1(149)	21.4(54)	6.3(16)	100.0(252)	3.21	
Total	.2(1)	10.8(55)	51.2(260)	30.7(156)	7.1(36)	100.0(508)	3.34	

취업가능성 전망을 다시 여대생커리어개발지원센터와 취업지원센터 서비스 경험 유무에 따라 4개의 집단으로 나누어 차이를 살펴보았다. 그 결과, 진로개발준비도 결과와 유사한 경향을 보였다. 즉, 취업지원센터 서비스 경험유무와 무관하게 여대생커리어개발지원센터 경험 유무가 더 의미있는 차이를 나타냈다. I, II 집단(여대생커리어개발지원센터의 서비스 경험이 있으면서 취업지원센터 서비스 경험 유무 집단)은 자신의 취업가능성 전망에 대하여 비슷한 정도로 긍정적인 태도를 보였다. 그러나 III, IV 집단(여대생커리어개발지원센터 서비스 이용경험이 없으면서 취업지원센터 서비스 경험 유무 집단)의 경우에는 I, II 집단보다 가능성을 낮게 보고 있는 것으로 나타났고 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다.

<Table 11> Possibility of Employment by Use of Career Service Centers

(Unit: Point(S.D.))

	Type I	Type II	Type III	Type IV	Statistics
Prospect on Possibility of Employment	3.49 (.769)	3.43 (.786)	3.17 (.678)	3.22 (.765)	F=7.011 df=3 p=.002

* Very high+high: I type 49.2%, II type 47.4%, III type 25.0%, IV type 28.5%.

비록 본 조사가 소규모로 제한적으로 실시된 한계는 있으나, 여대생에게 특화된 내용과 방식을 가지고 진행되는 커리어개발센터의 운영은 여학생들에게 확실히 효과가 있는 것으로 평가할 수 있다. 여대생커리어개발센터를 이용한 경험이 있는 여학생들의 경우, 이용경험이 없는 여학생들에 비하여 대학 내 여러 가지 취업정보나 관련 프로그램에 적극적인 것으로 나타났으며, 그 결과 진로개발 준비에 있어서도 통계적으로 의미있는 정도로 높은 점수를 받은 것으로 나타났다. 나아가 자신이 원하는 직업이나 기관에의 취업전망 가능성에 대하여도 보다 긍정적으로 보고 있었다. 이러한 결과는 그동안의 여대생커리어개발센터가 여학생들의 욕구와 특성에 맞추어 프로그램을 운영한 결과라고 해석될 수 있다. 특이한 점은 취업지원부서를 이용한 학생들의 경우, 진로개발 준비도에 큰 영향을 미치지 못한 것으로 보인다는 점인데, 이는 취업지원부서가 서비스 대상 학생의 규모가 크고 외부기관에 위탁형식이 많으며, 따라서 진행되는 프로그램들이 학생들에 게 일대일 서비스 형식으로 제공되기 어렵기 때문으로 해석된다. 이러한 점은 추후 심도있는 조사나 분석이 요구되며, 그러한 분석에 터하여 취업지원기구의 서비스 제공 방식의 개선을 꾀할 수 있을 것이다.

여학생 전체를 대상으로 하는 커리어개발 및 지원 기구 외에도 특별한 분야의 여성커리어개발 프로그램이 진행되는 예로서 현재 전국 5개 대학에서 시행하는 '여학생 공학교육 선도대학(WIE: Women into Engineering)' 사업을 들 수 있다. 이 사업 역시 남성과 다른 교육적, 사회적 환경에 있는 여성 공학도들의 전공 애착 제고 및 취업역량을 높이고자 특화된 프로그램이다. 동 프로그램은 공대 교육과정의 개선(여성과 공학 교과목 개설, 성 인지적 교수법 개발)과 더불어 여학생들의 기계 친밀도 및 현장실무능력 향상프로그램, 성공한 여성공학자와의 멘토링 프로그램 등 공대 여학생들의 취약점이나 애로점을 교육과정 개선을 통하여 보완하고 이들의 전공 및 직업역량을 높이는 다양한 프로그램을 운영하고 있다. 이러한 특화된 프로그램 운영결과, 공대 여학생들의 전과율이 상당히 감소하였고, 일반적인 취업률 외에 전공분야 취업률 역시 상당히 증가하는 등(A 대학 사례: 여학생 전과율, 5.4%에서 1%로 감소, 전공분야 취업률 58.5%에서 66%로 증가/B 대학 81%에서 93.4%로 증가/C대학 65%에서 75.5%로 증가) 성과를 나타내고 있다. 이러한 예들은 남녀 모두에게 차이가 없는 몰성적 진로취업지원보다는 다 성 인지적인 접근방법을 취하는 진로취업지원이 여학생들에게 보다 효과적임을 보여주는 것이다.

위에서 살펴본 바와 같이, 여학생이 초기 노동시장에서 겪는 진입 차별, 그리고 경력유지과정에서 경험하는 다양한 차별들은 상당부분이 통계적 차별이며, 기업과 사회가 해결해야 하는 부분이 많다. 그러나 그럼에도 불구하고 대학들이 해야 하고 할 수 있는 일들은 매우 많다. 특히 통계적 차별은 기본적으로 고용주가 근로자를 채용함에 있어서 근로자의 숙련 또는 생산적 능력이 어느 정도인지에 대한 완전한 정보를 가지지 못하는데서 발생한다. 학생들 또한 여전히 노동시장에 대한 막연한 정보나 스펙만을 쌓는데 치중하여 생애 전체를 통틀어 자신의 진로를 설계하고 문제 상황에 대응하는 능력이 여전히 미흡한 상태이다. 따라서 노동시장에 여대생이 원활하게 진출하기 위해서는 대학은 한편으로는 학생들에게 노동시장에 대한 정확한 인지와 준비, 의식과 능력을 갖추도록 지원하는 동시에 시장에 대하여는 여학생들의 능력에 대한 공신력 있는

정보를 적극적으로 제공, 성차별을 방지하는 것이 책무성을 다하는 것일 것이다. 그러나 장서영・고재성(2010)의 연구에서 지적되었듯이 현재와 같이 대학취업지원기구가 행정지원의 순환보직형태로 이루어지는 인력구조로는 이러한 책무성을 담보하기에는 한계가 크다. 행정지원 업무 형태나 외부 기관에 의한 프로그램 운영방식이 아닌 대학 내부 인력이 자체 학생들의 장단점에 대한 이해와 그에 맞는 전문적 지원 서비스 제공할 수 있는 역량이 지속적으로 축적될 수 있도록 재구조화되는 것이 필요하다.

또한 이러한 일들을 진행하기 위해서는 학생들의 문제에 대한 깊이 있는 진단과 프로그램의 전문적 개발과 모니터링, 그리고 졸업자 추수조사를 통한 효과 검증 등 보다 다각도의 심층적인 연구가 축적되어야 한다. 그러나 현재 대학취업지원기구에서 활용되는 많은 자원들은 학생들의 당장의 취업지원에 쓰이며 보다 중장기적인 지원을 위한 연구에 활용되는 것은 매우 적다. 이제까지의 진로개발 관련 연구들은 상당부분 초・중등학생위주로 이루어졌으며 대학단계에서의 관련 연구 기반은 매우 허약한 실정이다. 향후 대학단계 진로 및 취업 관련 프로그램 및 지원체계 연구가 보다 활성화되어야 할 것이다.

참고문헌(References)

김종숙・박수미・오은진・조선주(2008), **새정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 전략과제**, 한국여성정책연구원.

(Translated in English) Kim, J. S., S. M. Park, E. J. Oh, & S. J. Cho(2008), *Women's Human Resource Development and Labor Market: The Policies for New Government*, Korean Women Development Institute.

김봉환(2010), “여대생의 적응유연성, 진로태도성숙도 및 진로준비행동간의 관계,” **진로교육연구**(한국진로교육학회), 23(4), 93-112.

(Translated in English) Kim, B. W.(2010), "The Relationship of Resilience, Career Attitude Maturity and Career Preparation Behavior of College Woman," *The Journal of Career Education Research*(The Korean Society of Career Education), 23(4), 93-112.

민무숙(2009), “여대생커리어개발센터지원사업 효과분석,” **젠더리뷰**(한국여성정책연구원), 24, 32-38.

(Translated in English) Min, M. S.(2009), "Analysis of Effect of College Women Career Development Center Program," *Gender Review*(Korean Women Development Institute), 24, 32-38.

_____・박성정・김혜원(2009), **경력단절여성 등의 경제활동촉진기본계획 수립을 위한 기초연구**, 여성가족부.

(Translated in English) _____, S. J. Park, and H. W. Kim(2009), *A Study of Basic Plan for Economic Activating of Career-Interrupted Women*, Ministry of Gender Equality and Family.

_____・신선미・박성정(2011), **포스텍 여자졸업자의 경력개발 실태조사**, 포스텍.

(Translated in English) _____, S. M. Shin, & S. J. Park(2011), *Survey on Career Development of Pos-Tech Woman Graduates*, Pos-Tech.

_____・오은진・이시균(2010), **경력단절여성 재취업지원 서비스 발전방안**, 한국여성정책연구원.

(Translated in English) _____, E. J. Oh, & S. K. Lee(2011), *Tasks for Improving Re-employment Services of Career-Interrupted Women*, Korean Women Development Institute.

_____ · 허현란 · 김형만(2002), **대졸 여성의 직업세계로의 이행지원방안**, 한국여성개발원.

(Translated in English) _____, H. R. Huh, and H. M. Kim(2002), *Tasks for Transition of School-to-Work of University Women*, Korean Women Development Institute.

박미경 · 김영숙 · 이현림(2008), "여대생의 사회적지지, 진로장벽, 자아정체감, 진로결정수준의 구조적 분석," **직업교육연구**(한국직업교육학회), 27(2), 1-26.

(Translated in English) Park, M. K, Y. S. Kim, and H. R. Lee(2008), "A Structural Analysis of Anticipated Social Supports, Self-Identity, Career Barriers and Career Decision Making of Woman University Students Career Development Center," *The Journal of Vocational Education Research* (Korea for the Study of Vocational Education), 27(2), 1-26.

손은령(2001), **여자대학생이 지각한 진로장벽**, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.

(Translated in English) Son, E. Y.(2001), *University Women Students' Perception of Career Barrier*, Unpublished Doctoral Dissertation, Seoul National University, Seoul.

신선미 · 민무숙(2009), **여대생커리어개발센터 프로그램 개선 및 평가방안**, 여성가족부.

(Translated in English) Shin, S. M. and M. S. Min(2009), *Program Development and Evaluation of University Women Career Development Center*, Ministry of Gender Equality and Family.

_____(2010), "대졸 청년층 하향취업자의 하향취업상태 변화요인," **직업능력개발연구**(한국직업능력개발원), 13(2), 47-66.

(Translated in English) _____(2010), "Status Change in Downgrade Employment of University Graduates Youth, Vocational Education and Training Studies," *Journal of Vocational Education and Training*(Korea Research Institute for Vacational Education and Training), 13(2), 47-66.

신선미 · 정경아 · 구정화(2008), **여대생의 직업세계 인식 실태조사**, 한국여성정책연구원.

(Translated in English) Shin, S. M., K. A. Jung, and J. H. Koo(2008), *Survey on University Women Students' Perception of Employment*, Korean Women Development Institute.

장서영 · 고재성(2010), "대학 취업지원인력의 역할변화에 따른 교육요구 분석," **진로교육연구**(한국진로교육학회), 23(3), 65-85.

(Translated in English) Jang, S. Y. and J. S. Go(2010), "Study on the Role Change of Administrators at University Career Service Center and Their Educational Needs," *The Journal of Career Education Research*(The Korean Society of Career Education), 23(3), 65-85.

임언 · 이지연 · 윤형한(2004), **이공계 대학생의 전공 및 직업탐색 프로그램 개발(II)**, 한국직업능력개발원.

(Translated in English) Lim, Y., J. Y. Lee, and H. H. Yoon(2004), *Program Development of Exploring Major and Occupation of National Science and Engineering Field Students*, Korean Research Institute of Vocational Education and Training.

통계청(2009), **지역고용실태조사 원자료**.

(Translated in English) National Statistical Office(2009), *Regional Employment Survey*.

_____(2009), **경제활동인구총조사 원자료**.

(Translated in English) _____(2009), *Economically Active Population Survey*.

한국고용정보원(2005-2009), **대졸자 이동경로조사 원자료**.

(Translated in English) Korea Employment Information Service(2005~2009), *Graduates Occupation Mobility Survey*.

Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E, and Betz, N. E.(1995), "Theoretical Advances in the Study of Womens' Career Development," in W. B, Walsh, & S. H. Osipow(Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice*, 67-100, N. J.: Erlbaum Associates.

OECD(2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*.

Swanson, J. L., and Tokar, D. M.(1991), "Development and Initial Validation of the Career Barriers Inventory," *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.

Watts, A. G.(2002), *Career Guidance and Public Policy: Global Issues and Challenges*, OECD.

The Journal of Employment and Career Vol. 1, No. 1 − June 2011

Women's Career Development and Tasks of Universities for Employment Support*

Moo-Suk Min
Korean Women's Development Institute, Seoul, Korea

Abstract

This study is to review the women's career development status with respect of their characteristics and problems, and then to argue for a more heedful gender-sensitive perspective in planning and carrying out the university programs to support women students' employments.

Differently from males, females have to face obstacles against career development in important stages of their life cycles. The difference of employment rate of fresh university-graduates between sexes varies from 5% to 7%. More female graduates than male ones tend to be employed to the temporary job or to those required lower schooling. When females are in the job world, their probability of promotion is lower than that of males. More noticeably, they have to face more frequent career-breaks owing to their unique life cyclic events, baby delivery and raise, which require care-labor.

Universities and female students as well, however, are hardly ready to prepare the foreseeable problems. Female students are fall behind the males in starting the employment preparation and in knocking the door of the career service center in their university. Furthermore female students (than males) have to overcome more high psychological barriers including sex discrimination and figure discrimination.

The women students' career development centers, currently run by about 30 universities in Korea, exist for planing and operating the programs especially for the university female students' employments. In order to test the effectiveness of the programs, the participants' self-confidence and career readiness were contrasted against the non-participants'. It was found that the programs were very much effective in raising the female students' self-confidence on career readiness and on possibility of employment.

Received 22 May 2011; Revised 9 June 2011; Accepted 13 June 2011

* Senior Fellow. Address: Human Resources Policy Center, Korean Women's Development Institute, 276 Jinheung-ro, Eunpyeong-gu, Seoul, Korea, 122-707; E-mail: msmin@kwdimail.re.kr; Tel: +82-2-3156-7122; Fax: +82-2-3156-7279.

Based on the review on characteristics and problems and the findings on the programs of the women students' career development centers two concluding arguments were made. One was that the universities, in order to be freer from sex-discrimination, have to be more attentive to provide the ableness of female students to job markets. The other was that the employment support programs have to be made and run to prepare the female students with a more extensive life-long career development.

Key Words : College Woman, Life-Long Career Development, Career Service Center, Gender-Sensitive Perspective.