

서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 발전방안 연구

책임연구원 : 공 주(서울시여성가족재단 정책연구본부 연구위원)

위촉연구원 : 최유정(서울시여성가족재단 정책연구본부 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

서울시 여성일자리 지원정책은 여성의 사회참여를 장려하여 여성의 권익을 증진하고 궁극적으로 성평등에 기여할 것을 목적으로 추진되고 있습니다. 특히 지역 기반으로 설치된 24곳의 여성일자리 지원기관은 서울시 정책이 여성들의 일과 삶에 실질적인 변화를 이끌어가는 과정에서 중요한 역할을 하고 있습니다.

이 연구는 여성일자리 현황과 기존 정책성과 분석을 바탕으로 서울시 관련 정책의 다각화 방안을 모색하는 차원에서 기획되었습니다. 이에 '경력단절' 여성 지원에 초점이 맞춰져 있던 여성일자리 지원기관의 역할을 청년여성과 재직여성 지원으로 확대할 것을 제안하였습니다. 또한 일자리 환경 변화에 대응하는 특화사업 강화에 초점을 둔 구체적 정책 실행 방안도 도출하였습니다.

연구를 추진하는 과정에서 많은 분들의 도움이 있었습니다. 여성일자리 지원기관 현장의 목소리를 공유해 주신 관계자 분들, 여성일자리 지원기관 이용경험을 솔직하게 들려주신 시민 분들, 정책이 나아가야 할 방향에 대해 자문과 조언을 주신 전문가 분들께 감사드리며, 연구진의 노고에도 고마움을 전합니다. 신종 코로나바이러스 감염증의 확산으로 경제적으로 어려운 이 시기에 이 연구가, 노동시장에서의 성평등 수준을 제고할 수 있는 서울시 여성일자리 지원정책을 만드는 데 활용될 수 있기를 기원합니다.

2020년 9월

서울특별시여성가족재단

대표이사 백 미 순

Contents

I 서론_1

1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	9
3. 연구 추진 체계	15
4. 선행연구 검토 및 시사점	16
1) 서울시 여성일자리 지원정책 전반에 관한 연구	16
2) 여성의 생애주기별 차이와 정책에 관한 연구	17
3) 여성일자리 지원기관 관련 연구	20
4) 선행연구 시사점 및 이 연구의 기여	23

II 서울시 여성일자리 현황 및 지원정책 현황_27

1. 서울시 여성일자리 현황 분석	29
1) 분석자료 소개: 「지역별 고용조사」	30
2) 서울시 여성의 경제활동 참가 현황	34
3) 서울시 여성 임금노동자의 임금 및 임금불평등	55
2. 서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 환경 분석	72
1) 서울시 여성일자리 지원정책 검토	72
2) 서울시 여성일자리 지원정책 추진체계	91

3. 분석 결과 및 시사점 124

III 서울시 여성일자리 지원정책 평가 및 정책수요 분석 _ 131

1. 조사 개요 133

 1) 조사 참여자의 특성 134

 2) 주요 조사 내용 137

2. 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사 138

 1) 운영 현황 및 운영상의 어려움 139

 2) 여성일자리 지원기관 사이의 관계 152

 3) 여성일자리 지원기관에 대한 수요자 평가 156

 4) 서울시 여성일자리 지원정책 평가와 향후 방향 164

3. 전문가 조사 177

 1) 여성 노동시장 평가 및 코로나19 이후 여성일자리 진단 · 177

 2) 서울시 여성일자리 지원정책 평가 181

 3) 노동시장 전망과 서울시 여성일자리 지원정책의 향후 방향
..... 187

4. 요약 및 시사점 202

IV 서울시 여성일자리 지원정책 발전방안 _ 209

1. 기본 운영 방향 및 주요 전략 211

 1) 정책 목표: 여성일자리 질 향상과 노동시장의 성 불평등 해소
..... 212

2) 주요 전략	214
2. 주요 정책과제	218
1) 추진체계 개편	218
2) 특화사업 중·장기 지원	227
3) 코로나19 고용위기 관련 청년·실직여성 긴급 지원	229
4) 재직여성 지원 강화	231
5) 디지털 역량 교육	232
6) 향후 감염병 사태 대비	234
7) 기관명 변경 준비 및 통합브랜드(서울우먼업) 홍보 강화 ...	236
8) 직접일자리 개선사항	237
9) 대체인력 양성사업을 통한 인력 확보	238
10) 중앙정부와 협의 강화	239

참고문헌 _ 243

Abstract _ 247

Table Contents

표 목차

【 표 I-1 】 서울시 여성일자리 지원정책의 변화	4
【 표 I-2 】 서울시 여성일자리 추진실적	5
【 표 I-3 】 서울시 5대 권역별 여성일자리 지원기관 분포도	6
【 표 I-4 】 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사 개요	12
【 표 I-5 】 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사 주요내용	12
【 표 I-6 】 여성일자리 전문가 조사 개요	13
【 표 I-7 】 여성일자리 전문가 조사 주요내용	13
【 표 I-8 】 연구 방법 및 내용	14
【 표 I-9 】 연구 추진 체계	15
【 표 II-1 】 지역별 고용조사 표본 구성	31
【 표 II-2 】 서울시 여성의 일반적인 특성	33
【 표 II-3 】 서울시 성별 경제활동참가율, 고용률, 실업률	34
【 표 II-4 】 서울시 고용률과 실업률(2019년)	42
【 표 II-5 】 서울시 여성 노동자의 종사상 지위	45
【 표 II-6 】 서울시 여성 노동자의 연령대·최종학력별 직종 분포(2019년)	48
【 표 II-7 】 서울시 임금노동자의 고용계약기간(2019년)	53
【 표 II-8 】 서울시 임금노동자의 평균임금	58
【 표 II-9 】 서울시 직종별 성별 월 평균임금, 임금격차 및 여성 종사자 비율(2019년)	61
【 표 II-10 】 서울시 산업별 성별 월 평균임금, 임금격차 및 여성 종사자 비율(2019년)	64
【 표 II-11 】 서울시 임금노동자의 임금 5분위 분포(2019년)	70
【 표 II-12 】 2013년 서울여성 일자리 종합정책 추진계획 - 정책 목표 및 추진방향	75
【 표 II-13 】 2014년 여성일자리 종합 추진계획 - 비전 체계도	76
【 표 II-14 】 2014년 계획 - 대상별 맞춤 직업훈련 프로그램	77
【 표 II-15 】 2014년 여성일자리 종합 추진계획 - 사업별 추진부서	78
【 표 II-16 】 2019년 여성일자리 활성화 추진계획 - 정책비전 및 목표	80
【 표 II-17 】 2020년도 서울시 일자리대책 세부계획 - IV. 세부 실천과제	85
【 표 II-18 】 제2차 여성인력개발종합계획(2011~2015) - 비전 및 목표	87
【 표 II-19 】 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책(제6차 기본계획) - 기본방향	90

【 표 II-20 】	서울시 여성일자리 지원기관 유형별 사업개요	92
【 표 II-21 】	서울시 여성일자리 지원기관의 설립연도 및 운영주체	93
【 표 II-22 】	서울시 여성일자리 지원기관 예산현황(2005~2009년)	100
【 표 II-23 】	서울시 여성일자리 지원기관 예산현황(2010~2014년)	101
【 표 II-24 】	서울시 여성일자리 지원기관 예산현황(2015~2020년)	102
【 표 II-25 】	여성능력개발원 세입·세출 현황(2019년)	103
【 표 II-26 】	여성발전센터 세입예산 현황(2020년)	104
【 표 II-27 】	중부여성발전센터 세입·세출 현황(2019년)	105
【 표 II-28 】	여성발전센터 세입예산 현황(2012년)	106
【 표 II-29 】	여성인력개발센터 예산 평균(2019년)	107
【 표 II-30 】	여성인력개발센터 예산 현황(2012년)	108
【 표 II-31 】	A여성인력개발센터 프로그램 현황(2020년 상반기)	110
【 표 II-32 】	청년여성 원.더.풀. 프로젝트 프로그램 운영 실적(2019년)	113
【 표 II-33 】	유망직종 확산 프로그램 운영 실적(2019년)	113
【 표 II-34 】	지역·기업특화, 전문심화 프로그램 운영 실적(2019년)	114
【 표 II-35 】	전문심화 프로그램 운영 실적(2019년)	115
【 표 II-36 】	여성일자리 지원기관 유형별 특화 프로그램 운영 현황(2019년)	116
【 표 II-37 】	여성발전센터 종합평가 지표(2019년)	119
【 표 II-38 】	여성인력개발센터 종합평가 지표(2019년)	122
【 표 III-1 】	조사 개요	134
【 표 III-2 】	여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 면접 조사 참여자 특성	136
【 표 III-3 】	전문가 조사 참여자 특성	137
【 표 IV-1 】	서울시 여성일자리 지원정책 발전방안 - 정책비전 및 목표	217
【 표 IV-2 】	서울시 동부기술교육원 교육과정	222
【 표 IV-3 】	여성일자리 지원기관 종합평가 개편안	226
【 표 IV-4 】	정책과제별 예상 추진주체 및 추진일정	241

그림 목차

【그림 II-1】 서울시 여성의 연령대별 경제활동참가율	36
【그림 II-2】 서울시 성별 연령대별 경제활동참가율	37
【그림 II-3】 서울시 가구주 성별 연령대별 경제활동참가율	38
【그림 II-4】 서울시 ‘경력단절’ 경험 여성	39
【그림 II-5】 서울시 ‘경력단절’ 경험 여성의 일을 그만 둔 이유	40
【그림 II-6】 서울시 여성 노동자의 종사상 지위	44
【그림 II-7】 서울시 여성 노동자의 직종 분포	47
【그림 II-8】 서울시 여성 노동자의 산업 분포	50
【그림 II-9】 서울시 여성 노동자의 최종학력별 4대 산업 분포(2019년)	51
【그림 II-10】 서울시 여성 노동자의 사회보험 미가입률	54
【그림 II-11】 서울시 임금노동자의 주당 평균 노동시간	55
【그림 II-12】 서울시 여성 임금노동자의 평균임금	56
【그림 II-13】 서울시 여성 저임금 노동자 비율	66
【그림 II-14】 서울시 여성 임금노동자의 임금 5분위 분포(2019년)	68
【그림 II-15】 서울시 여성 임금노동자의 임금불평등: 지니계수	71
【그림 II-16】 서울시 여성일자리 지원기관 분포	94
【그림 IV-1】 (가안)직무교육 프로그램 모델 개발 3차년 운영방안	221
【그림 IV-2】 OECD 국가 간 연령대별 디지털 격차 비교	233

연구요약

□ 연구의 배경 및 목적

- 서울시는 “2019년 여성일자리 활성화 추진계획”을 발표하면서, 기존의 ‘경력 단절’ 여성 중심에서 재직자와 청년여성 등으로 정책의 대상을 확대하고, 여성일자리 지원기관의 일자리 전문기능을 강화하는 방향으로 여성일자리 지원 정책의 다각화 방안을 제시함.
- 본 연구는 서울시 여성일자리 지원정책을 실효성 있게 추진하기 위해, 다각화의 우선순위로 상정하고 있는 재직 여성과 청년여성 등을 중심으로 정책수요를 파악하고, 현 추진체계 내에서 구체적인 실행방안을 도출하고자 함. 즉, 서울시의 여성일자리 지원정책의 핵심 추진기관인 여성일자리 지원기관의 역할을 정립하고 향후 방향성을 제시하고자 함.
 - 특히 코로나19로 촉발된 경제위기로, 대면접촉이 많은 서비스업을 중심으로 한 여성일자리의 타격은 매우 심각한 상황임. 향후 정부 차원에서 여성일자리 문제를 어떻게 바라보고, 어떤 방향으로 정책을 추진해나갈 것인가가 매우 중요한 시점에 놓여 있음. 따라서 이러한 여성일자리 위기에 대응하고, 기존의 정책이 가지고 있는 한계를 보완할 수 있는 정책 방향을 제시하고자 함.

□ 연구 방법 및 내용

- 서울시 여성일자리 통계 분석: 통계청 「지역별 고용조사」 원자료를 활용하여 2008년~2019년 사이의 시계열 분석을 시도함.
 - 경제활동 참가 현황, 종사상 지위, 성별 직종분리, 성별 임금격차, 저임금 분포, 고용 안정성 등을 분석하면서, 연령대, 가구주 여부, 혼인상태, 최종학력 등을 구분하여 노동시장 내 여성들의 차이를 고려함.
- 서울시 및 중앙정부 여성일자리 지원 정책 및 관계 법령 분석

- 여성일자리 지원기관 운영 현황
 - 서울시 여성일자리 지원기관: 여성능력개발원(민간위탁 관계), 여성발전센터(5곳, 민간위탁 관계), 여성인력개발센터(18곳, 지정관계) 등 총 24곳
 - 여성일자리 지원기관의 예산 구성, 직업교육 프로그램과 서울시의 특화사업, 평가지표 등 분석.
- 여성일자리 지원기관 관계자·수요자 조사 및 전문가 조사

【 표 1 】 조사 개요

구분	조사 참여자	조사내용
관계자 및 수요자 심층면접 (33명)	<ul style="list-style-type: none"> • 여성일자리 지원기관 관계자 <ul style="list-style-type: none"> - 센터 유형별 차이와 기관 내 직급 고려 • 여성일자리 지원기관의 프로그램을 이용해 본 경험이 있는 수요자 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성일자리 지원기관의 운영 현황: 정규 과정과 특화 프로그램 - (관계자) 성과와 운영 상의 어려움 - (수요자) 참여 과정 및 평가 - 앞으로 서울시 여성일자리 지원기관의 역할과 향후 방향성
전문가 조사(12명)	<ul style="list-style-type: none"> • 노동시장 전문가 • 직업능력개발 전문가 • 여성노동 관련 시민단체 대표 • 노동조합 정책담당자 • 여성일자리 지원 민간업체 대표 	<ul style="list-style-type: none"> - 한국의 여성 노동시장 - 코로나19 이후 여성일자리 전망 - 서울시 여성일자리 지원정책 평가 - 노동시장 전망 하에서 서울시 여성일자리 정책이 나아가야 할 방향과 서울시 여성일자리 지원기관의 역할

- 선행연구의 시사점 및 이 연구의 기여
 - 선행연구에서는 서울시 여성일자리 정책이 ① 서울의 지역적 특성 반영(고학력, 임금노동자, 서비스 종사자 多), ② 노동 생애주기 고려(‘경력단절’ 예방 강조), ③ 좋은 일자리 확대 방안 등을 마련할 것과, 여성일자리 지원기관의 정체성을 일자리 관련 보편적 서비스 기관으로 확립하고, 유형별로 역할을 분담할 것 등을 제안하고 있음.
 - 기존의 연구에서는 주로 정책의 방향성과 추진체계 각각에 대해서 개별적으로 논의하였으나, 이 연구에서는 정책의 방향성과 이를 현 추진체계 내에서 어떻게 실현할 것인가를 함께 다루고 있음.

- 아울러 시계열적 통계분석에서 기존의 연구에서 충분히 다루어지지 못했던 노동시장에서 여성들 내부의 차이(가구주 여부, 연령, 학력, 혼인상태 등)에 좀 더 초점을 맞춰 노동시장 현황에 대한 다각적 분석을 시도하였음.

□ 서울시 여성일자리 현황 및 지원정책 현황

○ 서울시 여성일자리 현황 분석

- 1) 성별 직종 분리와 불안정한 여성일자리: ① 서울시 여성노동자들의 직종 및 산업의 집중도가 높은 편임. 산업에서는 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 교육 서비스업, 숙박 및 음식점업 등에 여성종사자가 집중되어 있는데, 이 산업들이 코로나19의 확산으로 가장 타격을 입고 있는 분야임. 향후 여성들이 종사하는 직종과 산업을 다변화할 수 있도록 유도해야 함. ② 여성의 고용불안정성이 남성보다 더 높게 나타나고 있음. 여성들은 단기 고용계약 기간이나 시간제 비율은 높고, 고용보험 가입률은 낮은 편임. ③ 여성 임금노동자의 평균임금(221만 원)은 서울시 생활임금(213만 원, 2019년) 수준이며, 저임금 비율은 21.8%로 2016년 이후 계속 증가 추세임. ④ 성별 임금격차가 35.6%로 매우 높은 편이며, 산업 분리보다는 직급(직종) 분리가 더 큰 편임. 따라서 전문·관리직에서 여성 대표성을 높일 필요가 있음.
- 2) 여성 내부의 차이: 연령(교육수준과 반비례)과 가구주 여부에 따른 차이가 두드러짐. ① 청년여성은 교육수준과 실업률이 모두 높게 나타남. 청년여성의 전문성이 높은 직업교육훈련 수요가 계속 증가할 것으로 전망해 볼 수 있음. 또한 코로나19로 취업자 감소폭이 집중되고 있기 때문에 청년여성 실업자 대상 고용서비스를 강화할 필요가 있음. ② '경력단절'의 양상이 변화하고 있음. 30대 후반에 노동시장 이탈이 본격화되고 있으며, 이 시기의 이탈을 예방하는 정책이 적극적으로 도입되어야 함. 또한 '경력단절'의 원인과 관련하여 결혼, 육아 외의 이유로 일을 그만둔 비율이 계속 증가하고 있음. 노동조건 등이 점점 더 중요한 요인으로 작용하고 있으므로 '좋은 일자리'를 늘려나가는 것이

‘경력단절’ 예방의 주요한 수단이 될 수 있음을 의미함. ③ 중·고령층 여성들의 고용은 특히 불안정한 상황임. 연령대가 높거나 최종학력이 낮을수록 고용률이 낮으며, 고용되어 있더라도 상용직은 적어지고, 임시/일용노동자와 비임금노동자의 비율은 높아짐. 아울러 ④ 불안정한 고용상태의 여성가구주도 계속해서 증가하고 있음. 여성가구주는 실업 및 단기계약직과 저임금 비율이 높고, 성별 임금격차가 가장 크게 나타남. 따라서 여성가구주의 일자리 질을 개선하고 더 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 고용서비스를 강화할 필요 있음.

○ 서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 환경 분석

- 1) 여성일자리 지원기관의 규모와 총 예산은 계속해서 증가해 왔으나, 주로 공모사업 관련 예산이 증가한 결과임. 공모사업 관련 예산 출처가 다양해지면서 관련 업무가 과중한 상황임. 현재 여성발전센터는 연간 총 예산이 40억 원 이상으로 서울시의 민간위탁금은 전체 예산의 25% 수준이며, 공모사업(새일센터 포함)은 전체 예산의 절반 정도임. 여성인력개발센터는 연간 총 예산이 17억 원 이상이며, 서울시의 운영보조금(여타보조금 포함) 비율은 전체 예산의 21% 정도임. 서울시 여성일자리 지원정책을 효과적으로 추진하기 위해서는 예산 구조를 변경하는 것이 필요함.
- 2) 교육과정은 정규과정과 공모과정으로 구성되며, 정규과정은 자격증 취득과 생활문화 강좌 중심으로 감소하는 추세임. 공모과정은 직업교육 과정(200시간 이상 구성 多)이 중심이며 증가하는 추세임. 직업교육은 난이도가 없거나 초급 정도의 수업이 주로 이루어지고 있기 때문에, 심화교육 확대 등을 통해 전문성 높이는 방향으로 유도하는 것이 필요함.
- 3) 서울시의 특화 프로그램 확대: 한 기관 당 한 과목 이상의 특화 프로그램 운영하고 있음. 디지털 경제 등 직업교육 과정이 다각화되고 있으나, 교육과정을 내실화하고 인프라를 지원하는 것이 중요함.
- 4) 운영평가는 현재 여성능력개발원이 담당으로, 일자리 창출 실적 중심으로 평가하고 상대평가 방식으로 인센티브를 차등 지급하고 있음. 창출한 일자리의

질을 고려하고, 교육을 내실화할 수 있는 지표를 보강하는 것이 필요함.

□ 서울시 여성일자리 지원정책 평가 및 정책수요 분석

○ 전문가들의 여성 노동시장 평가 및 향후 정책 방향

- 한국 노동시장의 높은 분절성: 여성들은 저임금의 고용이 불안정한 ‘외부 노동 시장’에 주로 위치하고 있음.
- 기존 정책의 한계: ① 노동시장 정책에서 직무나 직업훈련 비중이 낮음. ② 직업훈련에서 시민들의 높아진 학력수준을 반영하지 못하고 있으며, 노동시장의 (재)입직에만 주로 관여하고 있음. ③ 정부에서 여성일자리로 사회서비스 분야 시간제 일자리를 대거 창출하여 성별 고정관념 강화하고 여성 노동력을 주변화하는 효과를 초래함.
- 코로나19로 노동시장 분절성 더 강화되고, 여성일자리 감소가 두드러지고 있음. 따라서 실직자 및 실업자 지원이 강화되어야 함.
- 앞으로의 정책방향은 ‘일자리의 질’에 초점을 맞춰야 함. 즉, 직무훈련 강화하여 여성들의 ‘경력단절’을 예방하고, 더 나은 일자리로 이동하는 등 경력전망을 제시할 수 있어야 함. 아울러 새로운 정책방향에 따라 유기적으로 여성일자리 지원기관의 성과관리 및 평가체계를 변경할 필요가 있음.
- 비대면·디지털 경제 확대 등 산업의 변화에 대비하기 위해서 ① 비대면·디지털 경제에서 새로운 기회를 포착할 수 있도록 정책적으로 지원하고, ② 플랫폼 노동 등 불안정한 일자리가 늘어날 것에 대비해 고용안전망 강화해야 함.

○ 여성일자리 지원기관의 역할

- 여성일자리 지원정책의 핵심 추진체계로서, 여성들의 일자리를 전문 지원하는 기관의 역할이 반드시 필요함. ① 전문가 평가: 노동시장에서 불리한 중·고령층 여성들이 노동시장으로의 진출을 돕는 핵심적인 역할을 수행함. ② 수요자 평가: 체계적인 교육과 철저한 사후관리, 연결망 확장 등을 지원함. ③ 한계: 직업교육의 전문성이 높지 않고, 창출하는 일자리가 저임금의 전통적인

‘여성중심직종’에 머물러 있음.

- 앞으로 여성일자리의 중요성은 더욱 커질 것임. 따라서 안정적인 운영 지원과 기관 간 협력강화로 정책의 목표를 달성할 수 있도록 해야 함.

○ 여성일자리 지원기관의 운영상의 어려움과 관련하여 ① 정책의 효율적인 전달을 위해서는 공모사업 비중을 줄이는 등 예산 구조의 변경이 필요하며, ② 종사자 처우, ③ 열악한 교육환경, ④ 혁신이 어려운 구조, ⑤ 원활한 소통 부재, ⑥ 기관명 변경은 적절한 절차에 따를 필요가 있다는 등이 논의되었음.

○ 특화사업 강화 및 노동 생애주기별 다각화 방안

- 서울시 여성일자리 지원정책의 기초에 맞춰 기관별로 1개 이상의 특화 교육과정이 운영되고 있으며, 시민들과 업계에서 좋은 평가를 받고 있는 과정이 늘어나고 있는 추세임. 특화과정을 강화하기 위해서는 지역 산업 기반, 단계별 편성, 지역 산업체들과의 연결망 강화 등이 지원되어야 함.

- 서울시의 정책 다각화 방안에 대한 의견: 청년여성과 재직자 여성 부문을 확대하고, 특히 정보통신기술 분야 등 향후 성장성이 밝은 산업분야로 진출할 수 있는 여성인재를 양성하려는 노력은 필요함. 하지만 정규과정으로 편성하는 것은 현실적인 제약이 있기 때문에, 현행과 같이 공모과정으로 추진하는 것이 바람직하며, 센터가 위치한 지역의 인구구성이나 산업구성, 수요자 등을 종합적으로 고려해 일부 센터에 한해 추진하는 것이 적절함.

□ 서울시 여성일자리 지원정책 발전방안

○ **기본 운영 방향:** 서울시 여성일자리의 한계를 극복하려는 방향이 되어야 함. 따라서 정책의 목표는 ① 여성일자리 질 향상, ② 노동시장 내에서의 성 불평 등 해소로 설정하여, 저임금 규모 축소, 고용안정성 강화, 성별 직종·직급 분리 약화(관리자 여성비율 30%이상) 등을 추구해야 함.

○ **주요 전략**

- ‘보편적 생계부양자’ 상징: 여성이 가구생계를 스스로 책임질 수 있는 수준의

- 일자리를 설계·지원하여 증가하는 여성가구주의 저임금·빈곤 문제 해소.
- 직업교육훈련 및 고용서비스 확대: 직접일자리나 고용보조금보다 효과가 큼.
 - 여성일자리 지원기관의 공공성 강화: 고용서비스 비용-편익 면에서도 민간기관보다 공공고용서비스기관의 효과가 더 크기 때문에, 서울시 여성일자리 지원기관의 공공성을 더 강화해 나갈 필요 있음. 유료강좌 등에 대한 재정의준도를 낮추기 위해 서울시 민간위탁비(여성발전센터)와 운영보조금(여성인력개발센터)을 현실화하고, 여성일자리 지원기관 사이의 협력적 관계 구성, 정보통신기술 관련 인프라 지속 투자 등이 필요함.
 - 직업교육훈련의 전문성 강화: 서울시 여성들의 고학력화 추세와, 재직여성이나 청년여성들의 전문성 높은 직업교육훈련에 대한 수요를 반영해야 함.
 - 종사자의 전문성 강화를 통해, 서비스의 전문성을 보장할 수 있도록 해야 함. 서울시 여성일자리 지원기관 종사자의 일자리를 고용안정, 생활임금 이상 보장, 직무향상 및 경력 전망 등 ‘좋은 일자리’ 조건을 갖춘 서울시의 ‘여성일자리 모델’로 제시할 수 있어야 함.

○ 주요 정책과제

1) 추진체계 개편

- 소통구조 정비: 서울시와 여성일자리 지원기관 사이의 의사소통 구조 일원화하여 정책을 효율적으로 전달하고, 여성능력개발원은 기관 간 소통에 집중하여 여성일자리 지원기관들과 정책 목표를 공유하고 협의함.
- 「(가칭)서울시 경제활동 현황」 조사: 서울시 경제활동인구 현황, 지역별 수요 차이 등을 상세히 분석할 수 있도록 기초자료를 주기적으로(연1회 이상) 생성하여, 서울시 노동시장의 특징과 문제점을 파악해 정책을 제시하고 지역 맞춤형 인재양성이 가능한 직업훈련을 설계할 수 있도록 함. 여성능력개발원에서 해당 자료를 분석하여 일자리 수요 보고서 정기 발간 등도 함께 검토.
- 지원 기능 강화 방안: ① 여성능력개발원에 컨설팅 기능을 추가하여 센터 성장을 지원하고, 중·장기적인 운영방향 제시와 역할 조율을 맡을 것을 제안함.

- ② 직무교육 지원 기능을 확대하여 직무교육 모델을 개발하여 일선 기관에 제공함. ③ 여성일자리 통합 정보망은 사용자 편의성을 반영하여 개편할 것을 제안함.
- 취업처 발굴을 위한 산업체와의 연결망 강화: 현장요구에 맞춘 직업훈련 프로그램 개발 및 현직자 멘토링 등을 확대하고, 참여 산업체에는 성평등한 조직 문화 컨설팅을 제공하여 여성들이 관리자로 성장할 수 있는 환경 조성 지원.
 - 새로운 정책 목표에 맞춰, 유기적으로 평가체계 개편: '직업교육의 질'과 지원한 '일자리의 질'을 중심으로 평가.
 - 직업교육과 취업 분야의 연관성, 취업 분야가 여성 비율이 30% 미만인 직종, 기업 고객유지율 등에 가산점을 부여하는 방식 활용.
 - 평가 유형 선택에 기관 자율성 부여: 정보통신기술(ICT) 발전 등으로 노동시장의 변화에 대비하기 위해 운영의 자율성과 전문성을 높여갈 수 있도록, 기관별 주 고객층의 특성이나 전문성을 고려해 유형을 직접 선택하거나, 자체적인 목표를 제시하고 목표달성률을 평가하는 방식 등을 활용할 수 있음.
 - 평가 주체: 법적관계를 형성하고 있는 서울시가 직접 맡아 실행하는 것이 바람직하며, 운영평가 후 개별센터의 개선 필요사항에 대해서는 서울시가 적극 지원하여 환류를 강화할 수 있도록 해야 함.

2) 특화사업 중·장기 지원

- 단계별 체계적 실행: 비대면·디지털 경제 등 새로운 분야에 대한 직업훈련의 기획 → 설계 → 실행 → 상담 및 사후관리 등 각 단계에 대한 체계 마련 필요.
 - 단발성으로 진행되지 않도록 결격사유가 없는 한 사업기간을 3년 이상 보장하고, 6개월 이상 중·장기 교육과정을 운영하거나 지역의 사업체들과 긴밀하게 협업하는 과정 등이 포함될 수 있어야 함.
 - 사업 단계별 평가기준 차등 적용: 사업 초기에는 교육 전문성, 사업 내용의 충실성 등을 평가하고, 3차 년도에 취업생의 고용의 질을 중심으로 평가.
 - 특화과정 선발 과정의 세 가지 고려사항: ㉠ 여성의 비율이 25% 미만인 산

업 및 직종에 대한 직업교육 과정을 우선 선정하여 성별 직종분리 문제 개선, ⑥ 민간 등 다른 직업교육 기관에서 하고 있지 않는 과정 우선 선발, ⑦ 특화과정이 유사한 기관들은 조정·협의하고, 공동과정 개설로 단계별 교육으로 구성하는 방안도 고려.

- 권역별 공동목표제 도입: 여성일자리 지원기관의 협력적 관계 강화
 - 공동목표 달성을 위해 컨소시엄 구성 방식, 지역맞춤형 교육과정 확대, 서울시 기술교육원 등 외부 전문기관 연계 방안 등 활용

3) 코로나19 고용위기 관련 청년·실직여성 긴급 지원

- 청년여성 고용서비스 강화: 서울시 청년여성들의 높은 실업률과 코로나19로 인한 일자리 감소 대응이 시급함. 입직과정에서의 경험이 노동 생애주기 전반에 영향을 미친다는 점에서 청년여성 고용서비스를 강화하는 것이 절실함.
 - 청년여성 대상 프로그램 확대하여 대학 및 특성화고 (예비)졸업자 등의 입직과정에서의 고용서비스 지원 강화함. 청년여성 전담인력(전담팀)을 배치하여 청년여성에게 적합한 직종에 대한 연구와 취업처 발굴 등이 함께 이루어져야 함. (시범센터 선정하여 우선 적용)
- 코로나19로 인한 실직 여성들에 대한 상담 및 전·이직 지원: 코로나19로 일자리가 가장 크게 감소한 ‘대면 서비스업’은 서울시 여성들이 집중적으로 분포한 업종이라는 점에서 문제의 심각성이 있음. 실업상태가 오래 지속되면 비경제활동인구로 전환될 가능성이 계속해서 높아지기 때문에, 실업상태가 길어지기 전에 상담 등을 통해 재취업 의식을 고취하고, 일자리 탐색, 직업교육훈련 참여수당, 취업장려금 등 적극적인 지원정책들이 필요한 상황임. 특히 여행업, 항공업 종사자 전·이직 지원이 시급함.
- 비대면·디지털 산업 관련 전문 인력양성 과정 강화: 보건·방역과 디지털 분야의 확대가 전망되고 있으며, 중앙정부도 ‘디지털 뉴딜’을 적극 추진 중임. 이러한 정책 기조에 발맞춰 해당 분야 전문 직업교육이 강화될 필요가 있음. 서울시에는 고학력 여성들이 다수 거주하고 있는 만큼, 정보통신기술(ICT) 분야

나 간호학 등 보건 분야 전공자나 경력자를 중심으로 전문 인력을 집중 양성.

4) 재직여성 지원 강화: 직무역량교육 강화 및 연결망 확대 지원

- 노동시장의 성 불평등을 완화하기 위해서는 여성들이 조직 내에서 ‘관리자’로 성장할 수 있도록 지원하는 직무역량 강화 교육이 뒷받침되어야 함. 상담, 선배 멘토링 프로그램, 신입직원 적응 상담 및 교육, 직급별 소양, 리더십 교육, 휴직 복귀자 교육 등을 단계별로 배치해, 경력수준에 맞는 직무교육을 제공함. 또한 여성일자리 지원기관에서 서울형 뉴딜일자리 등의 직무역량 강화 교육에 적극 참여하는 방안을 고려해볼 수 있음. 향후 여성들이 다수 종사하는 중소기업이나 소규모 사업장 종사자를 대상으로 한 교육으로 확대해 나갈 수 있음.
- 산업의 동향을 파악하고, 연결망을 강화할 수 있도록 (소)모임 확대 지원.

5) 디지털 역량 교육: 디지털 역량은 기초적인 직업능력이자 생활에 꼭 필요한 기술이 되고 있음. 또한 계속해서 증가하고 있는 디지털 격차를 해소하기 위한 디지털 역량 교육이 추진될 필요가 있음. 여성의 돌봄 부담 등으로 현실적으로 시간제 일자리를 선택할 수밖에 없는 고학력 여성들을 대상으로 전문 강사인력을 양성하여, 서울시 여성일자리 지원기관, 도서관, 복지기관 등에서 중·고령층을 대상으로 한 디지털 역량 강화 사업을 추진할 것을 제안함.

6) 향후 감염병 사태 대비

- 안전한 교육환경 조성 및 매뉴얼 개발: 실습 위주로 이루어지는 교육은 비대면 교육이 불가능한 측면이 있음. 따라서 안전하게 대면 교육이 이루어질 수 있도록 ㉠ 교육환경을 점검하여 개선하고, ㉡ 코로나19와 같은 사태에 대비하여 매뉴얼을 개발할 필요가 있음.
- 비대면 직업교육훈련 지원: 기초 직업교육훈련은 온라인으로 가능하도록 여성능력개발원을 중심으로 일선 기관에 비대면 교육 실행 방안을 마련해 제시

필요. 1안) 온라인 실시간 강의 소프트웨어 프로그램 선정 및 활용방법 배포: 기관의 장비 마련 필요. 2안) 서울시나 여성능력개발원 차원에서 교육콘텐츠를 확보하거나, 전문 업체와 협업하여 자체개발함. 이를 통해 여성일자리 지원기관에서 추가적인 비용 부담 없이 온라인 콘텐츠 활용이 가능하도록 함.

- 자체적인 시스템 구축은 많은 비용이 예상되기 때문에 엄격한 타당성 조사가 필요함. 그 전까지 서울시 온라인교육 플랫폼(서울시 인재개발원)이나 온라인경력개발센터 ‘꿈날개’ (www.dream.go.kr) 등과 협업하는 방안 고려.

7) 기관명 변경 준비 및 통합브랜드(서울우먼업) 홍보 강화

- 기관명 변경 준비: ‘여성발전’이나 ‘인력개발’ 등의 개념은 과거 여성정책의 패러다임에 머물러 있음. 따라서 성 주류화 등 현재의 여성정책 패러다임을 반영하여 기관명을 변경할 필요가 있음. 다만 ‘여성인력개발센터’라는 명칭은 상위법인 「양성평등기본법」에 근거하고 있어, 명칭을 변경하기 위해서는 중앙정부와 비서울권 센터들과 협의가 선행되어야 함.
- 서울시 여성일자리 지원기관의 시민 인지도를 높이고, 사업성과를 고취하기 위해서는 현존하는 통합브랜드(‘서울우먼업’)에 대한 홍보가 강화될 필요가 있음. (TV나 지하철, 버스 등을 활용한 대규모 홍보 필요).

8) 직접일자리 개선사항

- 서울형 뉴딜일자리 직종 확대 및 ‘3+2 직무훈련 결합형’(3일 일하고, 2일 직무훈련 교육)을 도입하여 일자리 양을 늘리고, 직접일자리 사업 참여자가 경제위기 이후 다른 일자리로 연결될 수 있도록 하는 방안을 제안함.
- 요양보호사 등 사회서비스 일자리 역시 ‘3+2’ 방식으로 구성하는 안을 고려할 수 있음. 3일은 일하고 2일은 이론·행정 교육으로, 관리자로 성장할 수 있도록 지원하여 경력전망을 가진 일자리로 구성하는 방안임.
- 생활소득 보장 방안: 서울시 직접일자리 사업 참여자에게 ‘전일제’와 ‘시간제’ 사이 선택권을 우선 부여하고, 시간제 일자리는 최소 노동시간(주당 15시간

- 이상)을 보장하도록 하여 안정적인 소득과 최소한의 고용안전망을 제공함.
- 대면접촉이 불가피한 노동자의 안전을 보장하고 위험수당 등을 통해 적절하게 보상하는 것이 필요함. 보호 장구 제공과, 「안전한 작업장 환경 구축을 위한 업무 가이드라인」 등을 배포·교육하는 것이 필요함.

9) 대체인력 양성사업을 통한 인력 확보

- 병가나 가족돌봄휴가 등의 확대를 대비하여 경력이 있는 고학력 여성들을 중심으로 대체인력 양성사업을 추진할 것을 제안함. 사업의 실효성을 강화하기 위해 이름 등 개인정보는 암호화하되, 이력서는 사업체 등에서 직접 검색할 수 있도록 하는 방안을 검토할 수 있음. 서울시 산하 투자·출연기관을 시작으로 민간으로 점차 확대 시행해 나가도록 함.

10) 중앙정부와 협의 강화

- 생활임금 및 사회보장 범위 확대: 서울시 생활임금의 법적 강제력을 확보하기 위해 중앙정부의 「최저임금법」 상에 생활임금 조항이 포함될 수 있도록 하고, 생활임금 범위를 확대함. (서울시의 지정기관과 공공조달 참여 사업체를 시작으로 민간으로 점차 확대) 또한 플랫폼 노동이나 특수고용직 등도 고용보험에 가입할 수 있도록 적용 범위를 확대하여 코로나19와 같은 위기에 대비할 필요가 있음. 나아가 서울시 차원에서 사회안전망 사각지대를 지속적으로 점검하고 지원을 강화해 나가야 함.
- 채용·배치·교육·승진 등 노동 전 과정에서의 성차별 관리·감독을 강화: 우선적으로 서울시 투자·출연기관 내의 고용관련 성차별 관리·감독 강화함. 기관장 채용 시에, ‘성평등 조직운영 계획(안)’ 제출을 의무화하고, 채용·배치·교육·승진 성별 비율을 성과지표로 관리함. 또한 민간 기업에 대해서는 노동과정에서 성차별 완화 가이드라인 제시 및 사례집 구성·배포하고, 서울지방노동청과 협력을 강화하여 성차별 고용 관행이 시정될 수 있도록 지도 강화.

【 표 2 】 서울시 여성일자리 지원정책 발전방안 - 정책비전 및 목표

비전	세계도시에 부합하는 여성일자리	
목표	여성일자리 질 향상, 노동시장 내의 성 불평등 해소	
주요 전략	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보편적 생계부양자 상정 ○ 직업교육훈련 및 고용서비스 확대 ○ 여성일자리 지원기관의 공공성 강화 ○ 직업교육훈련의 전문성 강화 ○ 종사자의 전문성 강화를 통한 서비스의 전문성 보장 	
주요 정책 과제	추진체계 개편	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 소통구조 정비 ◦ 기초자료 생성: 「(가칭)서울시 경제활동 현황 조사」 ◦ 지원 기능 강화 ◦ 취업처 발굴을 위한 산업체와의 연결망 강화 ◦ 새로운 정책 목표에 맞춰 평가체계 개편
	특화사업 중·장기 지원	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 단계별 체계적 실행 ◦ 권역별 공동목표제 도입
	코로나19 고용위기 관련 청년·실직여성 긴급 지원	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 청년여성 고용서비스 강화 ◦ 코로나19로 인한 실직 여성 상담 및 전·이직 지원 ◦ 비대면·디지털 산업 관련 전문 인력양성 과정 강화
	재직여성 지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 직무역량 강화 교육 ◦ 연결망 확대 지원
	디지털 역량 교육	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 중·고령 여성 대상 디지털 역량 교육 ◦ 디지털 역량 교육 강사 양성
	향후 감염병 사태 대비	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 안전한 교육환경 조성 및 매뉴얼 개발 ◦ 비대면 직업교육훈련 지원
	기관명 변경 준비 및 통합 홍보 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 기관명 변경을 위한 협의 진행 ◦ 통합브랜드(서울우먼업) 홍보 강화
	직접일자리 개선	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 뉴딜일자리 직종 확대 및 ‘3+2 직무훈련 결합형’ 추진 ◦ 생활소득 보장 ◦ 대면접촉이 불가피한 노동 안전 보장 및 적절한 보상 체계 마련
	대체인력 양성사업	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 실효성 강화 방안 마련
	중앙정부와 협의 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 생활임금 및 사회보장 범위 확대 ◦ 노동과정에서의 성차별 관리·감독 강화

I

서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 추진 체계
4. 선행연구 검토 및 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

I

1. 연구 배경 및 목적

서울시는 여성일자리와 관련한 정책수요에 부응하고, 노동시장의 변화에 대응하기 위해 여성일자리 지원정책을 수립·추진해 나가고 있다. 2019년에는 「3.8 성평등 서울 추진계획」을 발표하면서, ‘좋은 미래형 여성일자리 창출’, ‘성평등한 노동환경 조성’ 등을 핵심 추진전략으로 제시하였다(서울시 여성가족정책실, 2019). 이러한 정책방향은 서울시의 여성일자리 지원정책을 보다 다각화하고, ‘여성발전’ 관점에서 ‘성평등’ 관점으로 나아가기 위한 전환을 시도하고 있는 것으로 볼 수 있다.

민선 5기까지의 여성일자리 정책은 ‘여성인적자원 개발’과 ‘경제활동 참가율 제고’를 위해 ‘경력단절’ 여성의 재취업이나 지원 등에 초점을 맞춰 진행되었다. 하지만 민선 5.5기 이후부터는 ‘여성의 일하는 환경 개선’과 ‘일자리 확대’를 목표로, 청년여성 일자리와 창업 지원 등 정책 영역을 확대해 나아가고 있다. 서울시의 여성일자리 지원정책의 주요 변화내용은 다음의 [표 1-1]과 같이 정리해 볼 수 있다.

【표 1-1】 서울시 여성일자리 지원정책의 변화

구분	민선 4기 (‘06.4~‘10.6)	민선4,5기~5기 (‘10.7~‘11.8)	민선 5,5기 (‘11.10~‘13)	민선 6기 (‘14~‘17)	민선 7기 (‘18~)
비전	여성인적자원 개발 및 경제활동 지원	일 있는 서울	여성의 일하는 환경 개선 및 일자리 확대	‘여성살림’ 일자리	서울 여성의 경제력 강화
정책 특징	여성의 인적자원 개발	경력단절 여성의 취업	일자리 확대, 근로환경개선	경력단절예방, 일가족양립	지원기관 특화, 창업 지원
주요 전략	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성인력개발기 관 교육을 통한 취업촉진 ◦ 고학력 경력단 절 여성, 주부 대상 취업 전문 교육 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 장롱자격증 되 살리기 ◦ 지역일꾼 이끌 어내기 ◦ 서울형 주부인 턴십 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 사회서비스 일 자리 확대 ◦ 육아휴직 대체 인력 지원 ◦ 창업보육공간 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 대체인력지원 센터 설치 ◦ 정규직일자리 창출 ◦ 좋은 일자리 발 굴단 운영 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 맞춤형 교육훈 련·취업알선을 통한 민간일자 리 연계 ◦ 사회서비스 공 공일자리 확대 ◦ 여성 창업 지원 ◦ 여성친화형 뉴 딜일자리

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2017). 「서울시 여성일자리 정책 추진현황」; 서울특별시 여성가족정책실(2019). 「2019년 여성일자리 활성화 추진계획」.

그동안 서울시는 이러한 여성일자리 지원정책으로 사회서비스 분야의 직접일 자리를 창출하여 시민들의 정책수요를 충족함과 동시에, 여성들의 일자리 수요를 고려한 직업훈련 등을 추진하여 여성들의 노동시장 참여율을 높이는 등의 성과를 얻었다. 2019년을 기준으로 직접일자리는 16,310명에게 지원하였으며, 간접일자리는 34,227명에게 지원하였다. 직접일자리인 사회서비스 공공일자리는 돌봄과 안전 분야 16개 사업, 뉴딜일자리는 돌봄과 안전, 지역사회 활성화 분야 8개 사업에서 지원하였다. 간접일자리는 직업훈련 프로그램 참여, 취업알선, 창업지원 등을 통해 34,227명에게 지원하였다. 2013년과 비교해 간접일자리 지원은 다소 감소하였으나, 직접일자리 지원은 6년 사이에 약 2.83배 증가하였다.

【 표 1-2 】 서울시 여성일자리 추진실적

(단위: 명)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
계	44,165	56,146	47,111	42,030	44,845	47,061	50,491
직접일자리	5,767	6,512	5,310	10,503	13,728	14,244	16,310
간접일자리	38,398	49,634	41,801	31,527	31,117	32,817	34,227

주 1) 직접일자리: 사회서비스 공공일자리, 뉴딜일자리

2) 간접일자리: 여성일자리 지원기관 취·창업진수, 창업보육센터, 공예창업 지원

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2017). 「서울시 여성일자리 정책 추진현황」; 서울특별시 여성가족정책실(2019). 「2019년 여성일자리 활성화 추진계획」; 서울시 내부자료.

서울시의 여성일자리 지원정책에 대한 평가는 의미와 한계로 나누어 이루어지고 있다. 정책이 체계를 갖추고 있다는 점은 의미 있는 부분으로 평가받고 있다. 서울시 일자리정책은 관련 조례(노동자 권익, 생활임금, 감정노동, 일자리 등), 행정조직(전담부서 및 인력), 정책사업(일자리정책 종합계획 등), 지원센터(서울노동권익센터 및 노동복지센터)라는 체계를 구축하고 있어, 지방정부 노동정책의 전형이 되고 있다는 평가이다(김종진, 2016 등). 여성일자리 지원정책 역시 관련 조례(성평등, 여성관련시설 설치 및 운영), 행정조직(여성일자리팀), 정책사업(여성일자리 종합 추진계획 등), 지원센터(여성일자리 지원기관)라는 체계를 모두 구축하고 있다.

2020년 현재 서울시에는 여성일자리 지원정책을 추진하는 핵심기관으로 총 24곳의 여성일자리 지원기관이 있다. 여성일자리 지원기관은 설립 목적과 취지에 따라 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등 크게 세 유형으로 구분된다. 현재 서울시에는 여성능력개발원 1곳, 여성발전센터 5곳, 여성인력개발센터 18곳이 있으며, 이들 기관은 현재 서울시의 5대 권역¹⁾별로 균형적으로 분포되어 있다.

여성능력개발원은 서울시 여성일자리 지원기관을 총괄하면서 좋은 여성일자리

1) 5대 권역은 도심권(종로, 중구, 용산), 동북권(도봉, 강북, 성북, 노원, 중랑, 동대문, 광진, 성동), 서북권(은평, 서대문, 마포), 서남권(강서, 양천, 구로, 영등포, 동작, 관악, 금천), 동남권(서초, 강남, 송파, 강동)임.

를 발굴하고 연계하는 기능을 수행하고 있다. 여성발전센터와 여성인력개발센터는 교육, 취·창업 지원, 지역복지사업 등 서로 유사한 기능을 수행하고 있다. 여성능력개발원과 여성발전센터는 서울시와 민간위탁 관계를 맺고 있어, 기본 운영비는 시비로 구성되어 있다. 그에 반해 여성인력개발센터는 서울시와 지정기관 관계를 형성하고 있어 운영비의 일부를 지원받는 형태이다.²⁾

【 표 1-3 】 서울시 5대 권역별 여성일자리 지원기관 분포도

구분	도심권	동북권	서북권	서남권	동남권
여성능력개발원			○		
여성발전센터		동부, 북부	중부	서부, 남부	
여성인력개발센터	종로, 용산	강북, 노원, 중랑, 동대문, 성동	은평, 서대문	강서, 장래, 구로, 영등포, 동작, 관악	서초, 송파, 강동

자료: 각 센터 홈페이지.

반면 정책의 한계와 관련하여 여성일자리 지원정책의 범위를 여성을 대상으로 한 특수한 정책에 한정하여 노동시장에서 여성을 낮은 지위로 고착화하고 주변화를 유도하였다는 점이 지적되고 있다(이주희, 2017: 446). 정부에서 창출한 직접일자리가 시간제나 비정규직 형태에 머물러 있고, 여성일자리 지원기관에서 제공하는 직업훈련이 주로 여성다수직종인 ‘서비스’ 분야 중심의 단시간 교육이기 때문이다(나영선 외, 2013).

또한 정부가 ‘경력단절’ 여성을 핵심 정책대상으로 설정하고 여성일자리 양을 늘리는 목표에만 집중하면서, 여성일자리 지원정책에 여성들 내부의 차이와 그에 따른 정책 수요의 차이, 그리고 일자리의 질에 대한 고려가 충분히 반영되지 못하고 있다는 평가도 있다. 즉, 여성들 내부의 다양성이나 차이를 고려하여 정책이 다각화되거나 정교화되지 못했고, 세부적인 정책들이 여성일자리 지원기관을 중심으로 한 단편적인 프로그램 위주로 추진되면서 단기적인 성과에 치중

2) 자세한 내용은 2장에서 다룬다.

했다는 평가이다.

여성일자리 지원기관에 대해서는 기능상의 중복성과 특성화 부족 문제가 지적되면서(나영선 외, 2013; 신하영·박수경, 2017b 등), 변화를 시도하고 있는 상황이다. 서울시는 여성능력개발원이 과거에 수행했던 교육과 복지기능을 줄이고 여성일자리 지원기관의 총괄기능을 강화하였다. 여성발전센터에 대해서는 ‘지역거점 특화기관’ 전략을 수립하고, 사회복지·의료(북부), 영상·문화(중부), 생태·환경교육(서부), 사회적경제(동부), ICT³⁾(남부) 등으로 나누어 각각 해당 프로그램을 전문적으로 운영하도록 유도하고 있다.⁴⁾ 하지만 여성일자리 지원정책의 다각화 과정에서 여성인력개발센터를 포함한 여성일자리 지원기관 사이의 역할분담 등과 같은 구체적인 실행방안은 아직 확립되지 못한 상황이다.

게다가 2020년은 여성일자리 지원정책의 향배를 가르는 중요한 기점이 될 것으로 전망되고 있다. 신종 코로나바이러스 감염증(이하 코로나19)의 확산으로 여성일자리가 크게 감소한 것으로 나타나고 있기 때문이다. 통계청(2020a)이 지난 5월에 발표한 「2020년 4월 고용동향」에 따르면, 전년 동월 대비 취업자 수는 총 47만 6천 명 감소하였으며, 그 중에 여성 취업자 수는 총 29만 3천 명으로 전체 감소폭의 61.6%를 차지한다. 그 중에서도 특히 20대 여성 취업자 수의 감소폭이 12만 명으로 가장 크게 나타나고 있다.

코로나19로 촉발된 경제위기가 ‘2차 세계대전 이후 최악의 위기’ (World Bank, 2020)라는 평가 속에서, 코로나19가 장기 지속될 것이라는 전망이 더해지면서, 여성들의 일자리 문제는 중대한 위기상황에 놓여 있다. 특히 대면접촉이 많은 서비스업을 중심으로 한 여성일자리 타격이 심각하여 향후 정부 차원에서 여성일자리 문제를 어떻게 바라보고, 어떤 방향으로 정책을 추진해나갈 것인가가

3) ICT는 ‘정보통신기술(Information and Communication Technology)’을 줄여서 표현하는 용어이다.

4) 2019년 하반기에 각 발전센터별로 특화분야 관련 프로그램을 운영한 것으로 나타났다(고혜원 외, 2019). 북부여성발전센터는 사회복지·의료 분야와 관련하여 ‘실버시설행정실무자 양성과정’, 중부여성발전센터는 영상·문화 분야와 관련하여 ‘콘텐츠 융합 크리에이터 과정’을 운영하였다. 서부여성발전센터는 생태·환경교육과 관련하여 ‘업사이클 도시형 환경교육 전문가 양성과정’, ‘숲생태 체험강사 양성과정’, ‘업사이클(재활용) 환경전문가 양성과정’ 등 총 3가지 프로그램을 운영하였다. 남부여성발전센터는 ICT 분야와 관련하여 ‘클라우드 기술기반 웹개발 여성인재(실무 프로젝트) 양성과정’을 운영하였다. 동부여성발전센터에서도 사회적경제 분야 중에서 먹거리 영역의 강사 양성 과정 운영하였다고 밝히고 있다(고혜원 외, 2019).

매우 중요한 시점이라고 할 수 있다.

이런 상황에서, 서울시 여성일자리 지원정책의 비전(vision)인 ‘서울 여성의 경제력 강화’를 실현하고, 여성일자리 지원정책의 다각화를 실효성 있게 추진하기 위해서는 정책 내에서 여성들 내부의 차이를 좀 더 고려해 정책을 정교화할 필요가 있다. 또한 이를 현재의 추진 체계 내에서 실행할 수 있는 방안에 대해 구체적으로 논의해야 한다.

무엇보다 ‘경력단절’ 여성을 중심으로 한 기존 정책의 한계를 파악하고, 성별 직종·산업 분리, 저임금 분포 및 여성 노동자들 내부의 임금불평등 등을 분석해 서울시 여성일자리 내부의 차이를 이해하고, 정책을 재설계하는 과정이 필요하다. 그 중에서도 특히 서울시가 정책 다각화의 우선순위로 상정하고 있는 청년 여성과 재직자 여성들의 정책 수요를 중점적으로 파악하여, 정책에 반영할 수 있도록 구체적인 방안이 마련될 필요가 있다. 무엇보다 정책이 실효성 있게 추진되기 위해서는 여성일자리 지원기관의 역할과 발전방향을 함께 구축하는 것이 중요하다.

따라서 이 연구에서는 코로나19 이후의 변화된 노동시장을 대비하기 위해 서울시 여성일자리 지원정책을 다각화하고자 하며, 정책적 우선순위로 설정하고 있는 청년여성, 재직자 여성 등을 중심으로 정책수요를 파악한다. 이를 바탕으로 현 추진 체계 내에서 실효성 있는 여성일자리 지원정책을 추진하기 위한 구체적인 정책방안을 도출하고자 한다. 또한 서울시 여성일자리 지원정책 전달 및 추진체계로서 여성일자리 지원기관의 역할을 정립하고, 향후 방향성을 제시하고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

이 연구는 먼저, 서울시 여성일자리 정책의 기초가 될 수 있는 여성일자리의 특성을 살펴보고자 한다. 통계청에서 제공하는 「지역별 고용조사」의 2008년부터 2019년까지의 시계열 자료를 활용한다. 시계열 자료를 활용하게 되면 현재의 서울시 여성일자리의 특성에 대한 이해와 더불어, 노동시장의 추세에 대해서도 함께 분석할 수 있다. 경제활동과 관련한 통계 분석은 여성 전체를 대상으로 하는 분석과, 취업자를 대상으로 하는 분석, 취업자 중에서 임금노동자를 대상으로 하는 분석 순으로 구성한다.

첫째, 서울시 여성의 경제활동 참가 현황에 대해 분석한다. 2019년 12월 기준으로, 서울시 여성의 경제활동인구(만 15세 이상 인구 중 취업자와 실업자)는 244만 6천명으로, 남성 284만 9천명의 85.9% 수준이다. 여성의 경제활동참가율은 55.1%로 남성 70.5%에 비해 15.4%p 낮은 상황이다. 북미나 유럽의 주요 국가들과 비교하면(ILO, 2020; OECD, 2020a), 여전히 매우 낮은 수준으로 여성들의 삶의 절대적인 수준을 개선하기 위한 여성특화 일자리 지원정책이 추진될 필요성이 여전히 존재한다고 할 수 있다.

서울시 여성의 경제활동참가율을 분석하면서, 한국 여성의 경제활동참가율에서 중요한 특징으로 언급되는 ‘M자형 곡선’ (Brinton, 2001)이 서울시 여성의 연령대별 경제활동참가율에서도 계속해서 관찰되는지 확인한다. 시계열 분석을 통해 이러한 분포가 2008년에서 2019년 사이에 어떻게 변화해왔는지도 함께 살펴볼 것이다. 또한 ‘경력단절’을 경험한 여성의 규모에 대해서도 추산하고, 이러한 규모가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화해오고 있는지 확인한다. 여성을 연령대뿐만 아니라 가구주와의 관계, 혼인상태, 최종학력 등으로 구분하여, 고용률과 실업률의 세부적인 차이를 확인한다. 이를 통해 고용률이나 실업률이 특별히 높거나 낮은 계층을 식별하여, 정책적 관심을 촉구하고자 한다.

둘째, 취업자를 대상으로 종사상 지위, 직종, 산업의 분포를 살펴보고, 시간의 흐름에 따른 변화양상을 함께 파악한다. 여성 취업자 내부의 차이를 이해하기

위해, 여성을 연령대, 가구주와의 관계, 혼인상태, 최종학력 등으로 구분하여 살펴본다. 직종과 산업에 대해서는 여성들이 다수 종사하는 직종이나 산업을 파악하여 서울시의 성별 직종 분리 실태를 분석한다.

셋째, 취업자 중 임금노동자를 대상으로 임금과 노동조건에 대해 다룬다. 한국의 성별 임금격차는 OECD 회원국 사이에서 가장 높은 수준으로(OECD, 2020b) 중요한 사회적 현안으로 대두되었으며, 서울시의 중요한 정책과제로 다루어지고 있다. 따라서 상세한 분석을 통해 성별 임금격차를 높이는 요인들에 대한 이해를 심화하고자 한다. 또한 저임금 분포, 여성 노동자들 내부의 임금 불평등을 분석하여 그동안 정책영역에서 충분히 논의되지 못했던 서울시 여성일자리 의제를 찾아내고, 여성들 내부의 차이를 구체적으로 살펴봄으로써 여성일자리 지원정책을 정교화할 수 있는 과제에 대해 살펴볼 것이다.

저임금 노동자 비율은 노동시장에서의 열악한 지위를 가진 노동자의 규모를 추산해 내는 데에 있어 중요한 지표 중에 하나이다. 일반적으로 중위소득의 2/3 미만으로 추정한다(OECD, 2020c). 서울 여성 저임금 노동자의 비율은 2014년 이후 계속해서 감소하는 추세를 보이고 있지만, 학력에 따른 차이가 큰 것으로 나타나고 있다(공주·권진, 2019). 아울러 임금 5분위에 따른 분포도 함께 살펴볼 것이다. 임금 5분위는 서울시의 임금노동자의 임금 수준에 따라 순서대로 줄을 세워, 20%씩 구분하여 추정한다. 임금불평등을 측정하기 위해서는 지니계수(Gini coefficient)를 활용한다. 이를 통해 여성일자리 내에 존재하는 불평등 크기도 함께 측정하여 서울시 여성일자리 내부의 불평등에 대한 정책적 관심을 환기하고자 한다.

다음으로 서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 환경을 파악하기 위해 서울시의 정책 자료와 관계 법령 등 문헌자료를 분석한다. 서울시는 최근 10년 동안 여성일자리 지원정책에 관한 종합계획을 2013년과 2014년, 2019년 등 총 세 차례 수립한 바 있다. 세 계획 모두 추진배경으로 한국사회의 인구학적 특성의 변화(저출산, 고령화)에 따른 여성인력 활용의 필요성 증가, 여성의 낮은 경제활동 참가율, 여성의 '경력단절' 현상 지속 등을 언급하고 있다. 또한 주요 과제로 사회서비스 공공일자리(뉴딜일자리 포함) 창출, 창업 지원, 직업훈련·교육 및 일자

리 연계 강화 등을 제시하고 있다.

2019년 계획에서는 여성일자리 지원기관의 이용대상을 ‘경력단절’ 여성에서 다양한 연령대의 여성으로 확대하여, 노동 생애주기별 지원을 강화하는 방안을 제안하고 있다. 그 중에서도 특히 입직단계에 있는 청년여성과 재직자의 직무역량 과정을 확대하고, 여성일자리 지원기관의 복지기능은 점진적으로 축소하되 특화 프로그램을 지속적으로 확대하는 방안을 제시하였다. 또한 여성일자리 지원기관들 사이의 협력을 강화하고, 기관운영의 혁신을 촉진할 수 있도록 하는 방안을 강구하고 있다. 이 장에서는 2019년 계획을 중심으로 서울시의 여성일자리 지원정책의 현황을 살펴보고, 정책 다각화의 우선순위로 설정하고 있는 청년과 재직자 여성 등을 중심으로 실효성 있는 정책 추진을 위해 필요한 구체적인 정책방안에 대해 논의해 보고자 한다.

아울러 서울시 여성일자리 지원정책 관련 법령과 추진체계에 대해 살펴본다. 여성일자리 지원정책을 둘러싼 서울시의 관련 조례와 중앙정부의 법률 등에 관해 검토한다. 특히 관계 법령 안에서 여성일자리 지원기관의 역할과 현황 등을 살펴보고, 여성일자리 지원기관의 예산 구성, 프로그램과 서울시의 특화사업, 평가지표에 대해 각각 분석한다. 이를 통해 여성일자리 지원정책 발전방안과 그 안에서의 여성일자리 지원기관의 역할을 정립하는 데에 필요한 시사점을 도출하고자 한다.

그 다음 단계로 서울시의 여성일자리 지원정책에 대한 정책수요를 파악하고자 한다. 이를 위해 여성일자리 지원기관의 관계자와 수요자를 대상으로 참여기관이나 사업, 업무 특성 등을 고려하여 초점집단 심층면접(Focus Group Interview) 조사를 실시한다. 이 조사를 통해 여성일자리 지원기관의 운영 현황을 점검한다. 2019년 계획상에서 추진하고 있는 정책 다각화가 실제 현장에서는 어떻게 진행되고 있는지를 살펴봄으로써, 정책을 정교화할 수 있는 방안을 마련해 보고자 한다.

【 표 1-4 】 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사 개요

조사대상	· 서울시 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 총 33명
선정기준	· 지원기관, 지원사업(프로그램 등), 지역, 업무 특성 등 고려 (여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등 관계자) · 수요자의 경우, 참여 프로그램, 참여이유, 연령, 학력, 지역, 취업여부, 가구형태 등을 고려
조사방법	· 비구조화된 설문을 통한 대면조사 · 정책방향 및 우선순위에 대한 서면조사 병행

【 표 1-5 】 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사 주요내용

서울시 여성일자리 지원기관의 역할	· 설립목적 및 연도, 직원 및 참여인원 · 예산 및 운영 현황 · 주요 사업 내용 및 성과, 부족한 점 등 - 정책 다각화 사업 진행 정도, 진행에 어려운 점, 원활한 진행을 위해 필요한 요소 등 · (수요자) 참여과정 및 평가 · 다른 여성일자리 지원기관 및 지역 사업체들과의 연결망
정책수요	· 서울시 여성일자리 지원정책 인지도 및 중요도 · 서울시 여성일자리 지원정책 향후 방향성 및 그 안에서의 여성일자리 지원기관의 역할 - 미래의 일자리정책 수요 전망, 구체적인 정책대안, 우선순위 등

여성일자리 정책의 개선방향에 대한 전문가 조사도 함께 실시한다. 우선 코로나19 확산에 따른 여성일자리의 현황을 진단하고 앞으로의 전망에 대해 짚어본다. 또한 서울시 여성일자리 지원정책의 현황에 대해 평가하고, 향후 방향성을 제고한다. 여성일자리 지원정책에 대한 전문가 조사를 통해 서울시 여성일자리 지원정책 현황에서의 성과와 부족한 점을 점검하고, 여성일자리에 대한 중·장기적인 전망과 향후 정책의 우선순위 등을 확인하고자 한다. 여성인력관리 관련 민간업체 전문가 조사를 통해서도 서울시 여성일자리 지원정책의 방향성뿐만 아니라, 그 안에서 서울시 여성일자리 지원기관의 역할이나 사업방향 등에 대해 조사한다.

【 표 1-6 】 여성일자리 전문가 조사 개요

조사대상	· 여성일자리 전문가 조사 총 12명
선정기준	· 여성일자리 지원정책 관련 연구자 · 일자리, 산업분야 전문가 · 여성일자리 지원 민간업체 대표 등
조사방법	· 비구조화된 설문을 통한 대면조사

【 표 1-7 】 여성일자리 전문가 조사 주요내용

여성일자리 진단	· 코로나19 확산에 따른 여성일자리 진단 · 앞으로 여성일자리 전망
서울시 여성일자리 지원정책 평가	· 서울시 여성일자리 지원정책 방향에 대한 평가 · 중앙정부 정책과의 차이
여성일자리 지원기관의 역할과 향후 방향성	· 서울시 여성일자리 지원정책에서의 여성일자리 지원기관의 역할 및 위상 · 서울시 여성일자리 지원기관의 역할 및 특화 방향 · 현 추진 체계상에서 필요한 개선사항
정책과제	· 서울시 여성일자리 특성 및 개선방안 · 서울시 여성일자리 지원정책 향후 방향성 - 구체적인 정책대안, 우선순위, 추진 체계 등

마지막으로 서울시 여성일자리 지원정책의 방향 및 과제를 제시한다. 여성일자리 지원정책이 나아가야 할 방향을 짚어보고, 여성일자리 지원기관의 주요역할을 정립해 보고자 한다. 아울러 서울시 여성일자리 지원정책의 향후 과제를 제안한다.

이 연구에서는 통계분석, 문헌연구, 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사와 전문가 조사를 통해, 서울시의 여성일자리 지원정책을 실효성 있게 추진하기 위한 구체적인 정책과제와 여성일자리 지원기관의 역할을 제시한다. 또, 서울시 여성일자리 지원정책의 사각지대를 해소하기 위한 여성일자리 지원정책의 중·장기적인 방향성을 제시하고자 한다.

【표 1-8】 연구 방법 및 내용

구분	분석대상	분석내용
서울시 여성일자리 지원정책 관련 문헌 연구	- 관련 선행연구 검토	- 여성일자리 지원정책 관련 연구
	- 서울시 관련 행정자료 등 - 서울시 여성일자리 지원정책 관련 조례 등	- 서울시 여성일자리 지원정책 현황 분석 - 정책 추진 근거 검토 등
서울시 여성일자리 현황 통계분석	- 서울시 여성일자리 현황	- 서울시 여성일자리 현황 및 내부 차이 분석 · 경제활동참가율, 종사상 지위, 저임금 분포, 임금불평등 등에 대한 세분화 통계 · 「지역별 고용조사」 등 원자료 분석
서울시 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사	- 여성일자리 지원기관 관계자	- 여성일자리 지원사업 운영의 현황 및 개선 방안
	- 여성일자리 지원기관 프로그램 참여자 심층면접	- 서울시 여성일자리 지원기관 프로그램의 장·단점 · 정책과제 및 우선순위
서울시 여성일자리 지원정책 발전방안	- 여성일자리 지원정책 전문가 - 여성인력 관리 민간업체 전문가 등	- 서울시 여성일자리 지원정책의 現 추진 체계 내에서 개선방안 - 서울시 여성일자리 지원정책의 향후 방향성 및 우선순위 파악
	- 전문가 자문	- 서울시 여성일자리 지원정책의 개선방안 검토

이와 같은 방법론을 통해 구성되는 연구의 내용은 다음과 같다.

I 장에서는 연구의 배경과 목적, 연구방법과 추진 체계를 소개하고, 관련 선행 연구 분석을 통해 이 연구가 추구하는 바를 제시한다.

II 장에서는 서울시 여성일자리의 현황을 통계분석을 통해 확인하고, 서울시 여성일자리 기본 계획과 관련 조례를 검토하여 서울시 여성일자리 정책의 현황을 함께 파악한다.

III 장에서는 서울시 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자와 전문가 조사 결과를 바탕으로 코로나19 확산에 따른 여성일자리의 현황과 전망을 살펴본다. 이

러한 전망 하에서, 여성일자리 지원정책의 향후 방향성과 내실화를 위한 정책 수요 등을 파악해 정책 개선방안을 검토한다.

IV장에서는 앞선 분석 결과를 바탕으로 서울시 여성일자리 지원정책의 정교화 방안을 제시하고, 지원정책의 향후 방향성과 정책과제를 제안한다.

3. 연구 추진 체계

이 연구의 추진 체계는 다음과 같다.

표 1-9 연구 추진 체계

단 계		주요 내용		
1단계	계 획 설 계	▶ 시행계획	<ul style="list-style-type: none"> - 연구목적, 내용, 대상, 추진방법 등 계획 수립 - 학계 전문가, 관련 연구자, 서울시 담당자, 재단 내부 전문가 등 의견 청취 - 연구방향 및 설계 적절성, 연구방법 타당성, 연구내용의 적절성 등 	연구방향 설정 및 주요 연구내용 도출
		▶ 착수자문회의		
2단계	자 료 분 석	▶ 서울시 여성일자리 특성 통계 분석	<ul style="list-style-type: none"> - 서울시 여성일자리 현황 분석 - 경제활동참가율, 종사상 지위, 저임금 분포, 임금불평등 등에 대한 세분화 통계 - 서울시 정책 및 전달체계 검토를 통한 시사점 도출 	정책 현황 및 서울시 여성일자리 특성 분석
		▶ 정책자료 분석 및 계획 검토		
3단계	조 사	▶ 지원기관 관계자 및 수요자 조사	<ul style="list-style-type: none"> - 초점집단 심층면접 - 여성일자리 지원기관 관계자 - 기관 프로그램 참여자 - 비구조화 심층면접 - 여성일자리 지원정책 관련 연구자, 산업·일자리 전문가, 여성일자리 지원 민간업체 대표 등 	정책과제 평가 및 정책수요 분석
		▶ 전문가 조사		

단 계		주요 내용		
4단계	정 책 방 안 도 출	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전문가 자문회의 ▶ 정책 개선방안 제시 	<ul style="list-style-type: none"> - 정책방향 도출 및 개선방안에 대한 전문가 의견 수렴 - 정책방향 및 정책과제 제시 	정책방향 및 개선방안 도출
	5단계	결 과 보 고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 결과보고서 작성 - 연구보고서 작성 	

4. 선행연구 검토 및 시사점

이 장에서는 서울시의 여성일자리 지원정책 전반에 대한 평가나 계획을 중심으로 한 연구에서부터, 여성들 내부의 차이와 상이한 정책 수요에 대한 분석을 기반으로 여성일자리 지원정책 방안을 제시한 연구, 여성일자리 지원기관의 역할 등에 대한 기존의 연구 결과를 정리한다. 아울러 선행연구 검토를 통해 이 연구에서 얻을 수 있는 시사점에 대해 논의해보도록 한다.

1) 서울시 여성일자리 지원정책 전반에 관한 연구

우선, 서울시 여성일자리 지원정책 전반에 대한 연구는 대표적으로 조연숙 외(2007), 국미애·고혜원(2014), 안현미 외(2018) 등이 있다. 조연숙 외(2007)의 『2008~2010 서울시 여성인력개발계획 수립 연구』는 서울시의 여성인력개발계획이 수립되기 이전에 수행된 연구이다. 이 연구에서는 그동안 중앙정부 차원에서만 추진되었던 여성일자리 지원정책에서 벗어나, 서울지역 여성들의 특성과 사회·경제 환경적 특성을 반영한 서울시 차원의 여성일자리 지원정책에 대한 종합계획 수립의 필요성을 강조하고 있다.

국미애·고혜원(2014)의 『서울시 여성일자리 종합계획 수립 연구』에서는 서울시의 여성일자리와 관련하여 여성의 낮은 경제활동참가율과 낮은 고용의 질, 노동시장 내 성차별 요소 등을 주요 문제로 지적하면서, 이러한 문제를 해결하기

위해서는 현행과 같은 여성 직업훈련 및 여성 적합 직종 일자리 지원 중심의 정책 기조에서 벗어날 필요가 있다고 강조하고 있다. 이러한 관점에 기초하여, 서울시 여성일자리 종합계획의 새로운 비전을 ‘여성의 평등하게 일할 권리 보장을 통한 경제력 강화’로 수립하고, 좋은 일자리 기반을 확대하고 일 전망 수립 및 지속고용을 지원하는 것을 목표로 삼을 것을 제안하고 있다.

안현미 외(2018)는 서울시 여성가족정책의 전반에 대해서 다루면서, 핵심영역 중에 하나인 여성일자리/노동정책에 관한 평가를 포함하고 있다. 이 연구에서는 서울시 여성일자리 추진성과로 ① 공공형 일자리의 지속적 확대, ② 민간일자리 연계를 위한 기반 강화, ③ 청년여성의 진로 설계 및 취업 지원 프로그램 운영, ④ 일하는 여성의 노동권 보장을 위한 직장맘지원센터의 설치·운영 등을 언급하고 있다. 해당 연구에서 실시한 정책 인지도 조사 결과, 여성일자리 지원정책들에 대한 시민들의 인지도가 전반적으로 낮은 것으로 나타나면서, 여성일자리 지원정책에 대한 시민의 인지도를 향상시킬 필요성에 대해 주지하고 있다. 아울러, 서울시의 여성일자리 지원정책에서 여성의 노동주기 전반을 고려한 정책적인 접근이 미흡하여, 분절적이고 파편적으로 사업이 수행되고 있다고 지적하고 있다. 또한 여성 개인의 인적자원 개발에 초점을 맞추는 정책이 주로 추진되면서, 노동시장의 구조적 차별을 개선하기 위한 노력이 부족하다는 점을 한계로 지적하고 있다.

2) 여성의 생애주기별 차이와 정책에 관한 연구

둘째, 여성의 생애주기별 차이와 정책적 수요를 분석하여 여성일자리 지원정책 방안을 제시하는 연구들도 존재한다. 여성들의 생애주기 차이에 따른 정책방안을 제시한 연구는 서영주 외(2009), 국미애·이현주(2015), 국미애·이화용(2017), 신하영·서정은(2018a), 박건 외(2016), 신하영·박수경(2017a) 등이 있다. 서영주 외(2009), 국미애·이현주(2015), 국미애·이화용(2017), 신하영·서정은(2018a) 등은 모두 ‘경력단절’ 여성과 관련된 연구이다. 박건 외(2016), 신하영·박수경(2017a) 등은 청년여성 일자리와 관련된 분석을 바탕으로, 청년여성의 일자리지원 정책방안을 제시하고 있다.⁵⁾

서영주 외(2009)는 전문직 고학력 ‘경력단절’ 여성의 재취업을 지원하기 위해서는 취업준비교육 단계인 재취업설계프로그램과 ‘맞춤형 전문 직업교육훈련’을 운영할 필요가 있음을 강조한다. 연구를 통해, 전문직 고학력 ‘경력단절’ 여성들에게 적합한 직종으로 특수교육교사, 임상병리사, 청소년상담사, 약사 등을 제안하고 있다. 각각의 직종에 대한 구체적인 ‘재교육 과정 운영 계획(안)’도 함께 제시하고 있다.

국미애·이현주(2015)는 여성들이 경험하는 ‘경력단절’에 대한 구조적인 요인에 대해 초점을 맞춘다. 연구를 통해 여성들이 경험하는 ‘경력단절’의 이면에는 경영악화나 구조조정에 따른 권고사직, 계약만료 등과 같이 여성 노동자 개인이 통제하기 어려운 상황들이 존재하고 있음을 보여주고 있다. 또한 위계적인 조직문화나 상사와의 갈등, 부당대우, 업무과중이나 부서이동에 따른 노동환경 악화 등이 여성 노동자가 직장을 그만두는 선택을 하도록 하는 구조적인 요인으로 작용하고 있음을 밝히고 있다.

국미애·이화용(2017)도 비슷한 맥락에서, 서울시 여성의 ‘경력단절’ 실태 및 정책수요를 실시하고 다음과 같은 정책대안을 제시한다. 여성들의 지속가능한 경제활동을 지원하기 위한 정책목표는 ① 고용단절/경력단절 예방, ② 경력단절 기간 장기화 방지, ③ 고용평등 추진체계 확립 등 크게 세 가지로 설정할 필요가 있음을 강조한다. ① 고용단절/경력단절을 예방하기 위해서는 조직문화 변화에 기반한 평등한 일터 조성, 가족돌봄 및 개인시간의 확보를 위한 노동자의 휴식권/돌봄권 보장, 노동시간 재량권 강화 등을 지향할 필요가 있음을 밝히고 있다. 또한 차별 금지와 고용평등을 위한 서울시의 적극적 역할을 주문한다. ② 경력단절기간의 장기화를 방지하기 위해서는 노동조건 개선과 함께 가족돌봄 책임의 공유가 매우 시급한 과제라는 점을 강조한다. 단절기간이 상대적으로 긴 여성들을 위해 징검다리 일자리를 확대·제공하여 구직의사가 높은 여성들의 노동시장 복귀를 지원할 필요가 있다는 것이다. ③ 고용평등 추진체계를 확립하기 위해서는 정책대상으로 여성을 특화하여 접근하는 것뿐만 아니라, 기존 일자리/

5) 이 외에도 특정 여성일자리에 대한 분석을 바탕으로 정책 방안을 마련한 연구는 30인 미만 사업장 노동환경에 관한 연구(국미애 외, 2019), 이공계 청년여성의 취·창업 현황에 관한 연구(신하영·김영지, 2019) 등이 있다.

노동 정책의 성주류화를 추진해야 한다는 점을 주지한다. 아울러 고용평등을 추진하기 위한 법적 기반 강화, 고용평등을 표방하는 추진 주체 설정, 일자리정책의 젠더 효과를 파악할 수 있도록 하는 제도화 등이 뒷받침될 필요가 있다는 점도 강조한다.

신하영·서정은(2018a)은 ‘경력단절’ 여성의 재취업과 고용유지 현황을 파악하고, 재취업에 성공한 ‘경력단절’ 여성의 고용유지를 위한 정책목표와 중점과제를 제시하고 있다. 이 연구는 정책목표를 크게 ① ‘경력단절’ 초기 재취업 유도, ② 질 좋은 일자리로 재취업, ③ 고용지속 환경 조성 등으로 나누어 제시하고 있다. ① ‘경력단절’ 초기에 재취업을 유도하기 위해, 일자리정책 및 정보 제공 플랫폼 구축, 육아휴직 진입 전 경력개발 상담과정 진행, 여성일자리 지원기관의 상담기능 강화 등을 중점과제로 제시하고 있다. ② 질 좋은 일자리로의 재취업 지원을 위해서는 성평등한 조직문화 조성을 지원하고, 차별금지 정책 강화 등이 필요하다고 강조한다. ③ 고용이 지속될 수 있도록 환경을 조성하기 위해서는 노동의 식 함양 및 정책전달체계 강화, 고용성평등제도의 실효성을 제고하는 방안 등을 추진할 필요가 있다고 주장한다.

한편, 박건 외(2016)는 서울시가 청년일자리 문제에 대해 적극적으로 대응하고 있으면서도, 정책적 차원에서 성별에 대한 고려가 이루어지고 있지 않아 청년여성의 고용 특성이 정책에 제대로 반영되고 있지 못하다고 평가한다. 이 연구에서는 서울시 청년여성의 첫 일자리 실패와 일자리 이동 현황에 대한 분석을 통해, 첫 일자리로 좋은 일자리에 진입하면 이직 가능성이 낮게 나타나며, 청년여성의 일자리 문제가 개인의 노력이 부족한 데에 비롯되기보다는 일자리의 질과 결부되어 있는 것임을 강조한다. 또한 서울시 청년여성들은 취업준비 과정에서 경제적 비용으로 가장 큰 어려움을 겪고 있으며, 취업지원 서비스 이용률도 낮은 것으로 나타나 서비스 이용 확대 방안이 마련될 필요가 있다고 지적한다.

신하영·박수경(2017a)은 청년여성에 대한 고용지원서비스의 체계구축 방안에 대해서 논의한다. 연구결과, 청년여성의 정책수요를 반영한 정책이 부족할 뿐만 아니라, 청년여성들의 고용지원 공공서비스에 대한 인지도와 이용도, 취업에 도움이 되는 정도에 관한 체감도가 모두 낮은 것으로 나타났다. 따라서 청년여성

에 대한 정책적인 관심을 확대하고, 청년여성의 다변화된 수요에 맞는 정책들을 추진할 필요가 있음을 강조하고 있다. 즉, 청년여성을 고졸 청년여성, 대졸 청년여성, 고학력 청년여성, 고용단절 청년여성 등으로 구분하고, 각각의 특성에 맞는 정책을 추진할 필요가 있다는 것이다.

3) 여성일자리 지원기관 관련 연구

셋째, 서울시의 여성일자리 지원정책의 핵심 추진체계라고 할 수 있는 여성일자리 지원기관과 관련된 연구들도 상당수 진행되었다. 대표적으로는 한국직업능력개발원(2012), 조연숙 외(2009), 나영선 외(2013), 신하영·박수경(2017b), 신하영·서정은(2018b) 등의 연구를 들 수 있다. 먼저 한국직업능력개발원(2012)은 여성인력개발 유관기관을 여성인력개발센터, 여성회관, 평생교육기관, 사회복지관 등으로 포괄적으로 보고, 이들 기관의 운영 실태와 주요 업무를 파악하는 것을 목적으로 수행된 연구이다. 이 연구는 여성 취업지원을 위한 직업교육이나 직업 상담 등과 같은 서비스는 여성 전문기관에서 주로 실시하고 있으며, 평생교육기관이나 사회복지관에서는 평생학습을 지원하는 의미에서 취미활동 위주의 교육훈련을 실시하고 있다고 분석한다. 또 이들 기관의 주요 이용자층이 여성보다는 노인이나 장애인 등 특수계층이 많아, 여성들의 취업을 지원하기 위한 특화된 사업을 추진하지 못하고 있다고 평가한다. 따라서 여성의 취업지원이나 고용유지 강화와 관련된 사업은 여성 전문기관에서 추진하는 것이 필요하다는 결론을 내리고 있다.

조연숙 외(2009)는 서울시를 대상으로 지역의 특성과 연계한 인적자원개발이나 권역별 노동시장 정책을 강조하면서, 분권화와 수요자의 요구에 기초한 고용 및 인적자원개발 정책 수립의 필요성을 강조하고 있다. 아울러 서울시 지역별 산업 특성과 서울시 산업정책 전략, 기존의 특화 산업 연구, 사업체의 여성인력수요 조사 결과 등을 종합하여 여성인력개발 특성화의 방향을 제시하고 있다. ① 도심권은 출판, 창작·예술 및 여가관련 서비스, 사업지원서비스, 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업 관련 직종, ② 동남권은 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술서비스업, 교육서비스업, 전자부품·컴퓨터 영상, 음향 및 통신장비 제조

업, ③ 동북권은 보건업, 사회복지 서비스업, 교육서비스업, 섬유제품 제조업, ④ 서남권은 금융 및 보험 관련 서비스업, 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 교육서비스업, ⑤ 서북권은 보건업, 출판업, 영상오디오 기록물 제작 및 배급업 관련 직종으로 특성화 방안을 제시하고 있다.

아울러 여성 직업훈련의 전문화와 특성화를 위한 통계적 인프라 구축의 중요성을 강조하고, 권역별 핵심 업종에 대한 교육훈련과 고용 연계 패키지 개발 및 적용, 지역별·업종에 따른 다양한 정책지원 방안이 마련될 필요가 있음을 강조한다. 또한 현재 여성일자리 지원기관의 낮은 인지도가 교육훈련 이후 고용과 연계되기 어려운 이유가 되고 있다고 지적하면서, 인지도 제고를 위한 적극적 홍보가 필요하다는 점을 강조하고 있다. 마지막으로 협력적 추진체계를 정비할 필요성을 강조한다. 지역별 특성화의 체계적 접근을 위해서는 지역별 구심체의 역할을 할 수 있는 기관을 지정하고 기능과 역할의 협력적 분담체계를 마련할 것을 제안하고 있다.

나영선 외(2013)는 여성인력개발 및 취업에 대한 높아진 요구수준에 대응하여 지역별로 맞춤형 서비스를 발굴하고 기관별로 특성화된 기능을 재배치하기 위한 목적으로 수행된 연구이다. 먼저 서울시의 여성일자리 지원기관의 주요 운영사업과 성과를 분석한 결과, 기관 유형별 기능에서의 차별화 부족, 직업훈련 프로그램의 특성화 미흡, 그리고 수수료 대비 낮은 취업률 등을 문제점으로 지적하고 있다. 특히 서울시 여성일자리 지원기관의 직업훈련 프로그램은 음식서비스 및 기타서비스 분야 직종에 대한 프로그램이 다수를 차지하며 기관 유형별 특성은 거의 존재하지 않는 것으로 분석하고 있다. 또한 현재 여성능력개발원이 서울시 여성일자리 지원기관에 대한 총괄·조정·평가 및 지원 기능을 수행하도록 규정되어 있음에도 불구하고 적절한 기능을 수행하지 못하고 있다고 평가하고 있다. 여성능력개발원이 기존의 교육훈련 및 취·창업지원 등의 센터사업과 총괄·조정·평가 및 지원 기능을 동시에 수행하고 있고, 서울시 및 서울시여성가족재단과의 복잡한 위·수탁 관계를 맺고 있기 때문이다.

아울러 서울시 여성일자리 지원기관의 이용(희망)자에 대한 정책 수요 조사결과를 통해, 여성 중·장년층뿐만 아니라 여성 청년층까지 서비스대상자를 확대할

필요가 있음을 강조하고 있다. 또한 기존의 서비스 외에 노동복지, 법률상담 등에 대한 요구도 존재하고 있다는 점을 밝히고 있다. 여성 노동시장 분석에서는 여성들이 전문직이 아닌 저임금 노동시장에 많이 분포되어 있음을 밝히고 있다. 그에 따라 여성들의 일자리를 저임금 일자리에서 고부가가치를 창출할 수 있는 양질의 일자리로 전환하기 위해서는 여성일자리 지원기관 차원에서의 혁신적인 노력이 필요하다는 점을 강조하였다.

마지막으로 서울시 여성일자리 지원기관의 정체성을 일자리와 관련된 보편적 서비스 기관으로 확립하고, 훈련과 취업알선, 고용유지 지원 등으로 기능을 확장할 것을 제안하였다. 여성일자리 지원기관의 유형별 역할분담을 통해 여성일자리 전달체계의 효율화를 꾀할 필요가 있다는 것이다. 즉, 여성능력개발원은 총괄·조정기능을 강화하고, 여성발전센터는 공공성을 제고하고 여성노동복지 및 권역별 거점 네트워크 기능을 강화하고, 여성인력개발센터는 지역성을 살려 지역 기반의 일자리 프로그램 운영기관으로 특화할 필요가 있음을 강조하고 있다.

신하영·박수경(2017b)은 서울시 여성일자리 지원기관의 사업효과성을 분석하고, 이들 기관이 여성직업훈련 및 역량강화에 전문성을 갖춘 여성일자리 지원기관으로 발돋움하기 위한 정책방안을 제시하고 있다. 연구결과, 현재 여성일자리 지원기관에서 추진하는 사업의 효과성은 양호한 수준으로 파악할 수 있으나, 기관별 편차가 크고, 취·창업률이 낮은 점을 한계로 지적하고 있다. 또한 해당 기관들이 직면한 주요한 문제로는 기획의 전문성 부족, 기자재 등의 투입 자원 부족, 평가주기와 운영 프로그램 표준 회기와 비교해 부족한 교육훈련 프로그램 운영시간 등으로 나타났다. 아울러 이용자의 일·가족양립을 위한 시간제 보육서비스 등이 함께 제공될 필요가 있으며, 유사 고용지원 사업운영 기관과 변별적 경쟁력을 확보하기 위해서는 특화사업으로 따로 모집대상을 확보하는 방안에 대한 검토도 필요하다고 강조한다.

신하영·서정은(2018b)은 여성발전센터를 중심으로 여성직업교육의 전문성을 강화하기 위한 방안을 제시한다. 이 연구에서는 현재를 4차 산업혁명과 노동유연화, 사회적경제 영역 확대 등으로 여성직업교육을 비롯한 여성일자리 지원정책 환경의 변화가 요구되는 상황이라고 진단하면서, 여성직업교육의 전문성을

강화하기 위한 방안을 모색하고 있다. 이 연구는 서울시에서 민간에 위탁해 운영하고 있는 여성발전센터를 저렴한 이용금액과 지리적 접근성, 취약계층 우선 순위 선발 등의 강점을 지닌 진입장벽이 낮은 여성일자리 지원기관으로 평가하였다. 아울러 강좌 등록자 대비 수료율이 높고, 교육과정 편성이 단계적이며 체계적으로 구성되어 있다고 분석하였다. 다만 시의성에 맞춰 교육내용을 전환하기 위해서는 발전센터 내에 낙후되어 있는 기계 설비나 정보화기기의 정비가 향후에 필요할 것이라고 지적하고 있다.

연구결과를 종합하여 여성발전센터의 직업교육 전문성을 강화하는 전략에 대해서는 크게 두 가지 방안을 제시하고 있다. 첫 번째 안은 서울시 여성발전센터를 ‘권역별 여성직업교육 특화기관’으로 기능을 재조정하는 방안이다. 권역별로 직업교육의 직종이나 분야를 선별하여 분배하여 전문적인 여성직업교육 기관으로 도약하는 것을 목표로 삼는다. 지역별 주요산업을 고려할 때, 북부는 교육서비스업이나 보건복지업, 남부는 정보통신 산업 및 관련 제조업, 서부는 사회복지서비스업, 동부는 사회적경제 및 여성창업, 중부는 출판업과 방송·영상·미디어 콘텐츠 등을 중심으로 재편하는 것이 가능하다는 의견을 제시하고 있다. 두 번째 안은 서울시 여성일자리 기관으로 재정립하는 방안이다. 중앙정부 사업(여성새로일하기센터)을 최소화하여, 서울시 여성일자리 지원정책을 전문적으로 추진하는 기관으로 정체성을 확립하는 방안을 제시하였다.

4) 선행연구 시사점 및 이 연구의 기여

이상의 서울시의 여성일자리 지원정책에 대한 평가와 향후 전망과 관련한 연구들에서 논의된 공통적인 사항을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 서울시의 지역적 특성을 반영한 정책이 추진될 필요가 있음을 강조하고 있다. 서울시에는 학력수준이 높은 여성들이 많고, 여성들의 경제활동참가율이 타시·도에 비해 높을 뿐만 아니라 매년 상승하는 추세이다. 동시에 실업률도 높다는 특징을 지니고 있다. 종사상 지위별로는 자영업과 같은 비임금노동자의 비율이 낮은 반면, 임금노동자의 비율이 높은 편이다. 취업자 중에서는 서비스업 종사가 많고, 비정규직이나 저임금 일자리에 종사하는 비율이 높아 고용의 질이 높지 않다. 이러한 서울

시 여성일자리의 지역적 특성에 조응하는 정교한 일자리 지원정책을 계획하여 정책의 효율성을 높일 필요가 있다는 것이다.

둘째, 노동 생애주기를 고려한 정책의 필요성을 강조하고 있다. 지금까지는 여성들의 낮은 경제활동참가율을 제고하기 위해, ‘경력단절’ 경험이 있는 여성들의 재취업을 원활하게 할 수 있는 정책들이 우선적으로 추진되고 있다. 따라서 이러한 정책 기조에서 벗어나, ‘경력단절’ 예방과 청년여성의 일자리 문제에 대한 관심을 확대할 필요가 있음을 강조하고 있다. ‘경력단절’을 예방하기 위해서는 여성들의 학력수준 향상과 다변화된 수요를 반영한 취업 지원 정책이 마련될 필요가 있으며, 조직문화 개선 등 노동시장 내에 존재하는 구조적인 문제들을 개선하기 위한 정책적인 지원이 이루어져야 한다고 제안한다.

셋째, 좋은 일자리를 확대하고, 노동시장 내의 구조적인 불평등 문제를 해결할 수 있도록 정책적 차원에서의 노력을 촉구하고 있다. 여성들의 고용문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 여성들이 진출할 수 있는 좋은 일자리가 많이 늘어날 필요가 있다고 논의한다. 이를 위해 서울시가 모범 사업자(model employer)로서 정규직 일자리를 늘리는 데에 앞장서고, 비정규직을 정규직으로 전환하는 데에 선도적인 모습을 보여줄 필요가 있다는 것이다. 또 노동시장 내에 존재하는 차별을 시정하기 위해 지방정부가 할 수 있는 역할을 모색할 것을 제안하고 있다. 무엇보다 평등한 일터가 조성될 수 있도록 노동자의 휴식권/돌봄권이 보장되고 노동시간 재량권이 강화될 수 있도록 하는 방향의 정책들이 추진될 필요가 있음을 강조한다.

이러한 정책 개선방안에 발맞추어 서울시의 여성일자리 지원정책의 핵심 추진 기관이라고 할 수 있는 여성일자리 지원기관의 역할에 있어서도 변화를 촉구하고 있다. 그동안 서울시 여성일자리 지원기관은 여성에 특화된 사업을 추진하고 있다는 점, 위치와 비용 측면에서 접근성이 높다는 점, 취업지원을 위한 조직·인력·인프라가 갖추어져 있다는 점에서 여성일자리 지원정책에 핵심기관으로 역할을 수행해 왔다고 평가하고 있다. 다만, 기관 유형별로 기능에서의 차별화가 부족하고, 직업훈련 프로그램의 특성화가 미흡하며, 수수료 대비 취업률이 낮은 점 등이 중요한 문제라고 지적하였다.

이러한 문제점을 개선하기 위해서는 먼저 여성일자리 지원정책의 정체성을 일자리와 관련된 보편적 서비스 기관으로 확립하고, 훈련과 취업알선, 고용유지 지원 등으로 기능을 확장해야 한다고 제안한다. 또한 여성일자리 지원정책의 유형별 차이에 따른 역할 분담을 통해 효율화를 추구할 필요가 있다. 즉, 여성능력개발원은 총괄·조정기능을 강화하고, 여성발전센터는 공공성을 강화해 여성노동복지 및 권역별 거점 네트워크 기능을 강화할 필요가 있다. 여성인력개발센터는 지역성을 강조하여 지역 기반의 일자리 프로그램 운영기관으로 특화하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 아울러 여성일자리 지원정책 사이의 협력을 강화하기 위해서는 지역별로 거점기관을 지정하고, 기능과 역할의 협력적 분담체계를 마련할 필요가 있다고 제언하고 있다. 여성일자리 지원기관의 사업효과성을 높이고 전문성을 강화하기 위한 방안을 제시하기도 하였다.

이 연구는 이상의 선행연구에서 주는 시사점을 바탕으로 하되, 몇 가지 점에서 새로운 기여를 하고자 한다. 먼저 기존의 연구에서는 충분히 다루어지지 못했던 노동시장에서의 여성들 내부의 차이에 좀 더 주목하고자 한다. 기존에 주로 논의되었던 여성들의 연령대에 따른 차이뿐만 아니라, 여성 가구주 여부, 혼인상태, 최종학력 등을 추가적으로 고려하여 일자리 현황에 대해 보다 정교한 분석을 시도한다. 특히 1인 가구나 한부모 가구 등이 크게 늘어나면서 여성이 가구주로서 가구 생계를 책임지는 비율이 높아지고 있다는 점에서, 여성들을 가구주 여부로 구분하여 분석하는 것은 중요한 의미가 있다. 분석을 통해 남성을 생계부양자로 가정하는 방식으로 구조화된 노동시장은 여성들, 그 중에서도 특히 여성가구주들의 현실과 괴리되어있을 뿐만 아니라, 그로 인해 여성가구주들을 더욱 열악한 상황에 처하도록 한다는 점을 살펴보는 기회가 될 것이다. 아울러 이 연구에서는 2008년부터 2019년 사이의 자료를 모두 활용함으로써, 횡단면 분석에 그치지 않고 시계열적 분석을 시도한다. 이를 통해 서울시 여성일자리 내부의 차이와 변화 양상까지도 함께 논의해 보고자 한다.

둘째, 정책의 방향과 추진체계의 역할을 균형적으로 다루고자 한다. 선행연구에서는 주로 정책의 방향성과 추진체계 각각에 대해 논의하였으나, 이 연구에서는 정책의 방향성과 이를 현 추진체계 내에서 어떻게 실현할 것인가를 함께 고

민한다는 점에서 차이가 있다. 또한 최근에 이루어진 추진체계 연구에서는 주로 여성발전센터를 중심으로 논의가 이루어진 반면, 이 연구에서는 여성능력개발원과 여성발전센터, 여성인력개발센터를 모두 포함한다. 특히 그동안 충분히 논의되지 못했던 여성인력개발센터를 중심으로 조사가 진행될 예정이다. 조사 과정에서는 서울시 정책의 다각화 방안으로 제시되었던 ‘경력단절’ 예방을 위한 재직자 지원, 청년여성 지원 확대 방안에 대해 초점을 맞추고자 한다. 이러한 과정을 통해 서울시의 여성일자리 지원정책이 나아가야 할 방향 속에서 여성일자리 지원기관들 사이의 역할 분담과 협력적인 관계를 구성하기 위한 방안들을 구상해 보고자 한다.

Ⅲ

서울시 여성일자리 현황 및 지원정책 현황

1. 서울시 여성일자리 현황 분석
2. 서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 환경 분석
3. 분석 결과 및 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

서울시 여성일자리 현황 및 지원정책 현황

II

1. 서울시 여성일자리 현황 분석

이 장에서는 먼저 서울시 여성일자리 현황을 분석한다. 이는 서울시의 지역적 특성을 반영한 정책을 추진하기 위한 기초 자료를 생산하는 것이다. 서울시에 거주하는 여성들의 경제활동참가율, 고용률, 실업률을 비교적 관점에서 분석하고, 여성 노동자들의 종사상 지위, 직종, 산업 등의 분포를 살펴본다. 여성 임금 노동자들에 대해서는 평균임금과 성별 임금격차, 저임금 노동자 비율, 임금 5분위 분포, 임금불평등 수준에 대해서도 함께 살펴본다.

각 항목에 대해서는 여성들의 연령대, 가구주와의 관계, 혼인상태, 최종학력 등을 구분하여 범주별로 어떠한 차이가 있는지 파악한다. 그동안의 연구에서도 여성의 연령대나 학력수준 등은 여성들 내부의 차이를 구성하는 중요한 요인으로 다루어져 왔다. 반면, 가구주 여부를 중요한 차이로 고려한 연구는 많지 않다. 그러나 1인 가구와 여성 한부모 가구 등 여성이 가구주인 가구가 계속해서 늘어나고 있으며, 가구주는 가구의 생계를 일차적으로 책임지고 있다는 점에서 일자리와 관련한 태도나 행동에서 중요한 차이를 구성할 가능성이 크다고 할 수 있다. 이러한 관점에 기초하여, 이 연구에서는 가구주와의 관계를 노동조건的重要因素으로 고려한다. 분석시기와 관련해서는 통계청에서 제공하는 「지역별 고용조사」의 2019년 자료를 중심으로 그 내용을 파악하되, 2008년부터 2019년 사이의 변화나 추세에 대해서도 함께 다루고자 한다. 이를 통해 서울시 여성일

자리의 특성을 비교적인 관점에서 파악하고, 서울시 여성일자리 정책 지원이 필요한 계층을 확인하고자 한다.

1) 분석자료 소개: 「지역별 고용조사」

서울시 여성일자리 분석에 활용하는 자료는 통계청에서 조사하는 「지역별 고용조사(Local Area Labour Force Survey)」의 원자료(raw data)이다. 지역별 고용 조사는 지역고용정책 수립에 필요한 시군구 단위의 고용현황을 파악할 수 있는 기본통계를 생산·제공하는 것을 목적으로, 통계청에서 조사해 공표하고 있는 자료이다. 경제활동 관련 내용을 조사하는 통계 자료들 중에서 지역별 표본 수가 비교적 크게 할당되어 있는 자료 중에 하나이다. 또한 지역 구분 변수와 지역가중치 변수를 모두 포함하고 있어, 지역민들의 경제활동 동향을 파악할 수 있는 가장 좋은 자료이다. 조사대상은 표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 가구원 전체이다. 이 때 현역군인, 사회복지무요원, 교도소 수감자, 의무경찰 등은 조사대상에서 제외한다(통계청, 2018).

표본은 총 2차 과정을 거쳐 추출한다. 1차 추출과정에서는 인구주택총조사 전수조사구를 표본추출틀(sampling frame)로 사용하여, 확률비례계통추출(probability proportional to size)을 통해 표본이 되는 조사구를 추출한다. 실제 조사하기 곤란한 기술시설, 특수사회시설, 관광호텔 및 외국인거주지역 조사구는 제외한다. 2차 추출과정에서는 1차 추출과정에서 추출한 표본조사구를 대상으로, 단순임의추출(simple random sampling)을 통해 최종표본가구를 확정한다. 최종표본가구가 확정되면 해당 가구 내에서 조사일 기준 만 15세 이상인 모든 사람을 대상으로 조사가 이루어진다.⁶⁾

2008년 10월에 제 1회 조사가 이루어진 이후, 현재는 2019년 상반기 자료까지 공표된 상태이다(2020년 2월 현재). 2008년부터 2010년까지는 연 1회 조사가 이루어졌으며, 2011년부터 2012년까지는 분기당 1회씩 조사가 이루어졌다. 2013년

6) 통계청(2020b)의 통계설명자료(<http://www.narastat.kr/metascvc/svc/SvcMetaDcDtaPopup.do?confmNo=101067>) (2020년 2월 20일 접속) 참고.

부터 현재까지는 반기당 1회씩 조사가 이루어지고 있다. 현재 조사기준일은 매년 4월 15일과 10월 15일이다.

본 연구에서 사용하는 자료는 2008년부터 2019년까지의 자료이다.⁷⁾ 2008년부터 2010년까지의 자료는 연간자료를 활용하고, 2011년 자료부터는 조사의 일관성을 위해 2분기에 이루어진 조사 자료를 활용하였다. 전국을 대상으로 하는 전체 표본은 2008년 352,362명이고, 2013년 404,066명이다. 2013년 이후 표본 수는 매년 약간씩 감소하여 2019년 표본은 383,463명이다. 이 중 서울시 표본은 2008년에 30,466명, 2013년에 38,903명, 2019년에 30,309명이다. 실제 서울시 표본의 수는 전국 표본의 8% 내외에 불과하다. 하지만 실제 분석에서는 통계청에서 제공하는 ‘ 시도 및 전국 가중치’를 활용하여 표본의 편의(bias)를 보정하여 자료의 대표성을 높였다. 그에 따라 가중치를 포함한 서울시 표본의 비중은 2019년 19.1%이다.

【 표 II-1 】 지역별 고용조사 표본 구성

(단위: %)

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전국	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
서울	21.2	21.1	20.9	20.7	20.5	20.4	20.2	20.0	19.7	19.5	19.3	19.1
여성	48.4	48.3	48.3	48.3	48.2	48.1	48.1	48.0	48.0	47.9	47.8	47.7
남성	51.6	51.7	51.8	51.7	51.8	51.9	51.9	52.0	52.0	52.1	52.2	52.3
소계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

이 자료는 「인구주택총조사」를 표본추출틀(sampling frame)로 활용해 단순임의추출법에 따라 표본을 선정하기 때문에 자료의 대표성이 높다. 즉, 표본의 구

7) 통계청에서는 「지역별 고용조사」는 A형, B형, C형으로 구분하여 제공하고 있다. A형은 지역을 시·군으로 구분하되, 직종이나 산업은 중분류에 대한 정보를 제공한다. C형은 지역을 시·군으로 구분하되, 직종이나 산업은 대분류에 대한 정보를 제공하고, ‘경력단절’ 경험 여부 등 부가정보를 포함하고 있다. 따라서 본 연구에서는 C형 자료를 주로 활용하되, 직종별·산업별 성별 임금격차 등을 살펴보는 경우에 한하여 A형 자료를 활용한다. A형 자료는 2013년과 2019년 자료를 중심으로 분석에 활용할 계획이다.

성이 전체 인구구성과 유사할 가능성이 매우 높은 편이다. 따라서 서울시 표본을 분석하면 서울시민의 일반적인 특성을 파악할 수 있다. 다음 [표 II-2]는 서울시 여성의 일반적인 특성을 나타낸 표이다.

만 15세 이상 서울시 여성의 평균 나이는 2008년 42.3세에서 2019년 46.4세로 매년 증가하고 있다. 저연령대의 인구비율이 감소하고, 고연령대의 인구비율이 증가하고 있기 때문이다. 11년 사이에 감소폭이 가장 큰 연령대는 30대이다. 2008년에 전체 여성의 20.5%를 차지하였으나, 2019년에는 17%로 3.5%p 감소하였다. 증가폭이 가장 큰 연령대는 70대 이상 연령대이다. 2008년에는 70대 이상이 전체 여성의 6.8%에 불과하였으나, 2019년에는 11.9%로 11년 사이에 약 5.1%p 증가하였다.

가구주와의 관계를 살펴보면, 여성가구주의 비율은 계속해서 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 전체 여성 중 가구주인 비율은 2008년에 22.1%에서 2019년에는 27.4%로 5.3%p 증가하였다. 서울시에 거주하는 만 15세 이상 여성 4명 중 1명 이상이 가구주라는 의미이다. 전체 여성 중에서 가구주의 배우자인 비율은 2008년에 47.8%에서 2019년에 46.1%로 약간 감소하였다. 가구주 세대 외 가구원의 비율은 2008년 30.2%에서 2019년에는 26.5%로 11년 사이에 3.7%p 감소하였다. 가구구성 형태가 다양화되고, 1인 가구 등 소규모 가구가 계속해서 증가하면서 전체 여성 중에서 가구주인 비율 역시 증가하고 있는 것이다.

반면 서울시 여성들의 혼인상태 비율에는 큰 변화가 없다. 전체 여성 중에서 미혼인 비율은 30% 내외이며, 배우자가 있는 비율 역시 54% 내외로 거의 일정하다. 서울시에 거주하는 만 15세 이상 여성 중 이혼한 여성은 약 10%이며, 사별한 여성은 2008년에 4.3%에서 2019년에는 5.6%로 다소 증가하였다. 성별 평균 수명의 차이에 따라, 고연령층의 여성이 계속해서 증가한 결과로 볼 수 있다.

학력수준은 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 서울시에 거주하는 만 15세 이상 여성들 중에서 최종학력이 '중학교 졸업 이하'인 여성의 비율이 2008년에는 28.9%였으나, 2019년에는 21.2%로 11년 사이에 7.7%p 감소하였다. 최종학력이 '고등학교 졸업 이하'인 여성의 비율 역시 2008년에 37.6%에서 2019년에 33.9%로 3.7%p 감소하였다. 최종학력이 '전문대학교 졸업'인 여성의 비율은 9% 내외로 일

정하다. 반면 최종학력이 '4년제 대학교 졸업 이상'인 여성의 비율은 2008년 24.5%에서 2019년 35.4%로, 11년 사이에 10.9%p 증가하였다. 서울시에 거주하는 만 15세 이상 여성의 2명 중 1명은 최종학력이 대학교 졸업 이상이라는 것을 의미한다.

【표 II-2】 서울시 여성의 일반적인 특성

(단위: 명, %)

구분	2008		2013		2019	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
연령						
평균 (표준편차)	42.3	(16.6)	44.1	(17.2)	46.4	(18.0)
15~19세	1,133	6.9	1,106	6.6	825	5.0
20~29세	3,299	20.1	2,811	16.8	2,879	17.3
30~39세	3,369	20.5	3,256	19.5	2,840	17.0
40~49세	3,248	19.8	3,193	19.1	2,870	17.2
50~59세	2,649	16.1	3,089	18.5	2,932	17.6
60~69세	1,641	10.0	1,838	11.0	2,333	14.0
70세~	1,110	6.8	1,452	8.7	1,984	11.9
가구주와의 관계						
가구주	3,629	22.1	3,790	22.6	4,564	27.4
배우자	7,860	47.8	8,015	47.9	7,682	46.1
그 외 가구원	4,959	30.2	4,941	29.5	4,417	26.5
혼인상태						
미혼	4,885	29.7	5,024	30.0	5,048	30.3
배우자 있음	9,111	55.4	9,209	55.0	8,931	53.6
이혼	1,742	10.6	1,709	10.2	1,748	10.5
사별	710	4.3	804	4.8	937	5.6
최종학력						
중졸 이하	4,756	28.9	4,239	25.3	3,539	21.2
고졸	6,177	37.6	5,926	35.4	5,649	33.9
2·3년제 대졸	1,490	9.1	1,491	8.9	1,582	9.5
4년제 대졸 이상	4,025	24.5	5,090	30.4	5,893	35.4
합계	16,449	100.0	16,746	100.0	16,663	100.0

2) 서울시 여성의 경제활동 참가 현황

서울시 여성의 경제활동참가율(만 15세 이상)⁸⁾은 2019년 기준 54.3%이다. 2008년과 비교하면 3.1%p 증가했다. 서울시 남성의 경제활동참가율(만 15세 이상)은 2019년 72.2%로, 2008년과 비교해 1.4%p 감소하였다. 경제활동참가율의 성별 차이는 2008년 22.4%p에서 2019년 17.9%p로 4.5%p 줄어들었지만, 여전히 큰 차이이다. 경제활동참가율은 취업자와 실업자로 구성되는데, 서울시 여성의 고용률과 실업률이 모두 증가하면서 경제활동참가율이 높아졌다. 고용률과 실업률 모두 11년 사이에 2%p 내외로 증가하였다. 반면 서울시 남성은 11년 사이에 고용률은 감소하고, 실업률은 증가하였다.

【 표 II-3 】 서울시 성별 경제활동참가율, 고용률, 실업률

(단위: %)

구분	경제활동참가율		고용률		실업률	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
2008	51.2	73.6	49.7	70.6	3.0	4.2
2013	52.6	72.6	50.3	69.7	4.4	4.1
2019	54.3	72.2	51.7	68.2	4.9	5.5

한국 여성의 경제활동참가율에서 중요한 특징으로 언급되는 것이 ‘M자형 곡선’ (Brinton, 2001)이다. 이 곡선은 한국에서는 20대 후반에서 30대 사이 여성들 상당수가 결혼과 출산, 육아 등의 이유로 노동시장을 벗어났다가 40대 이후에 노동시장으로 복귀하는 형태를 보이는 것을 상징한다. 반면, 미국이나 스웨덴과 같은 국가의 여성의 경제활동참가율이 역U자형이거나 수평적인 고원형으로 나타나는 것으로 알려져 있다. 즉 여성들이 일단 노동시장에 들어오면 결혼이나 임신과 같은 생애 주기와 관계없이 계속 취업을 유지하는 형태이다(강이수·신경

8) 경제활동참가율: 만 15세 이상의 인구 중에서 경제활동인구(취업자+실업자)가 차지하는 비율.

고용률(취업률): 만 15세 이상의 인구 중에서 취업자가 차지하는 비율.

실업률: 경제활동인구에서 실업자가 차지하는 비율. 즉, 실업자/(취업자+실업자)로 계산.

아·박기남, 2015).

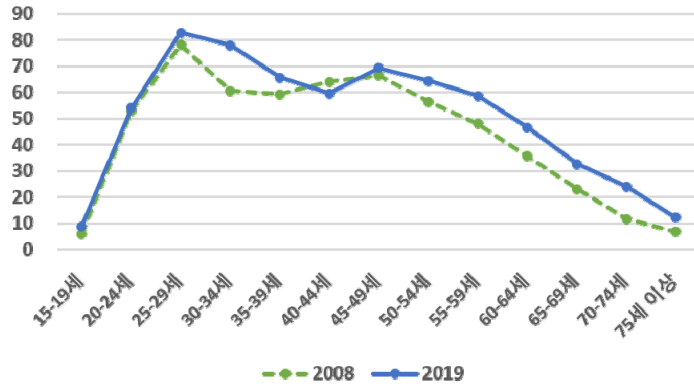
서울시 여성의 연령대별 경제활동참가율에서도 ‘M자형 곡선’이 여전히 관찰된다(그림 II-1] 참고). 경제활동참가율은 20대 후반까지 계속해서 오른 뒤, 감소하다가 30대 후반을 전후로 다시 반등하는 형태를 나타낸다. 40대 후반까지는 경제활동참가율이 증가하다가, 연령이 더 높아짐에 따라 경제활동참가율이 계속해서 감소하는 추세를 보인다.

다만, 2008년에서 2019년 사이에 서울시 여성의 연령대별 경제활동참가율의 형태가 상당히 달라졌다. 여성들의 경제활동참가율이 전반적으로 증가하였으며, 특히 30대까지의 경제활동참가율이 매우 높아졌다. 그 내용을 세부적으로 살펴보면, 우선 20대 후반의 경제활동참가율이 11년 사이에 5%p 가까이 증가하여 2019년에는 82.7%가 되었다. 둘째, 30대 초반의 경제활동참가율 증가폭이 가장 크게 나타난다. 11년 사이에 17.5%p가 증가하여, 2019년에는 77.9%가 되었다. 30대 초반 여성들의 노동시장 이탈률이 상당히 낮아지고 있다는 것을 알 수 있다. 셋째, 30대 후반의 경제활동참가율도 6.4%p 증가해, 2019년에는 65.6%가 되었다. 반면, 40대 초반의 경제활동참가율은 조금 더 낮아졌다. 2008년에 64%였으나, 11년 사이에 4.4%p 감소하여 2019년에는 59.6%가 되었다. 이러한 변화에 따라 M자형에서 중간 골자기에 해당하는 연령대가 2008년에 30대에서 2019년에는 40대 초반으로 늦춰졌다. 이러한 결과는 현재 경제활동참가율이 높은 수준을 유지하고 있는 30대 초반의 여성들이 노동시장에서 이탈하지 않도록 돕는 정책들을 중점적으로 시행할 필요가 있음을 시사한다.

한국의 경제활동참가율과 관련한 또 다른 중요한 특징 중에 하나는 고연령대의 경제활동참가율이 비교적 높게 나타난다는 점이다. 게다가 그 비율은 계속해서 증가하고 있는 추세이다. 서울시의 만 65~69세 여성의 경제활동참가율은 2008년에 22.9%였으나, 2019년에는 31.2%로 11년 사이에 1.36배(8.3%p) 증가하였다. 만 70~74세 여성의 경제활동참가율은 2008년에 11.5%였으나, 2019년에는 23.2%로 2배 가까이 증가하였다. 이러한 추세는 평균 수명이 증가하고 건강한 고령인구가 증가한 영향도 있지만, 고령의 빈곤문제가 해소되지 않으면서 나타난 결과로 파악할 필요가 있다.

■ 그림 II-1 ■ 서울시 여성의 연령대별 경제활동참가율

(단위 : %)



서울시 여성의 연령대별 경제활동참가율의 변화는 남성과 비교하면 그 양상을 더 잘 이해할 수 있다. 다음의 [그림 II-2]는 2008년과 2019년의 서울시 여성과 남성의 연령대별 경제활동참가율을 나타낸 것이다. 11년 사이에 성별 차이가 많이 감소한 것을 알 수 있다.

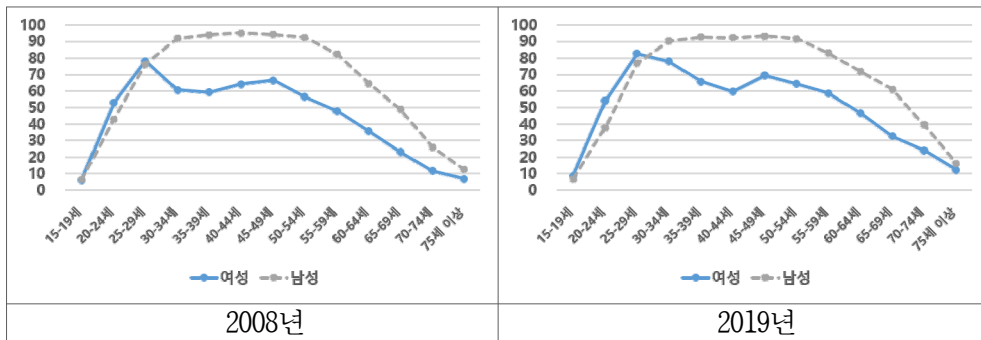
각 그래프를 좀 더 자세히 살펴보자. 2008년(왼쪽)에는 20대 후반까지 여성의 경제활동참가율이 조금 더 높지만 성별에 따른 차이가 거의 없다. 그 후 30대부터 60대까지는 성별에 따른 경제활동참가율의 차이가 30%p 내외를 유지한다. 남성의 경제활동참가율은 30대부터 50대 초반까지 90%를 넘어서는 데에 반해, 해당 연령대 여성의 경제활동참가율은 60% 내외에 머물러 있다. 그에 따라 성별 경제활동참가율의 차이는 50대 초반에 35.9%p로 가장 크고, 30대 초반에 34.7%p, 50대 후반에 34.4%p 순으로 높게 나타난다.

2019년(오른쪽 그래프)에는 20대 후반까지 여성의 경제활동참가율이 남성보다 4~6%p 가량 더 높게 나타난다. 또한 30대 초반의 경제활동참가율의 성별차이는 12.2%p로 상당히 감소하였다. 11년 사이에 성별 차이가 19.1%p 줄어든 것이다. 30대 후반부터 60대까지의 경제활동참가율의 성별차이 역시 25%p 내외로, 여전히 높은 수준이지만 2008년에 비해 감소하였다. 성별 차이가 가장 큰 폭으로 늘어나는 연령대는 30대 후반에서 40대 초반 사이이다. 해당 연령대에서 남성의

경제활동참가율이 가장 높은 수준으로 유지되는 데에 반해, 여성의 경제활동참가율은 큰 폭으로 감소하기 때문이다. 그 결과 40대 초반에 성별 차이가 가장 크게 벌어진다. 따라서 30대 후반부터 40대 초반 사이의 여성들이 노동시장에서 이탈하는 요인을 찾고, 이를 예방할 수 있는 정책적인 노력이 더 요구된다고 할 수 있다.

그림 II-2 서울시 성별 연령대별 경제활동참가율

(단위 : %)



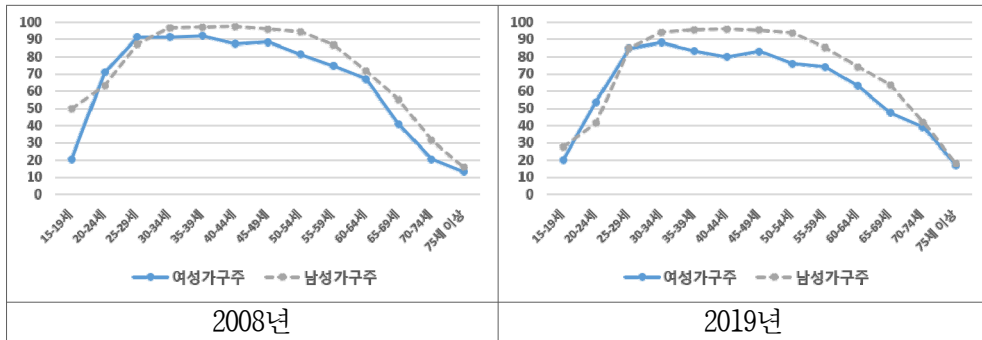
다음의 [그림 II-3]은 '가구주'만을 대상으로, 성별 연령대별 경제활동참가율을 나타낸 그래프이다. 전체 여성과 남성을 대상으로 한 경제활동참가율과는 상당히 다른 양상을 띤다. 가구주인 경우에는 여성과 남성의 연령대별 경제활동참가율 형태가 크게 다르지 않은 것이다. 따라서 가구주와 가구주가 아닌 여성의 정책적인 수요는 크게 다를 것으로 예상해 볼 수 있다. 가구주인 여성의 경우에는 이미 노동시장에 상당수 진입해 있기 때문에, 노동시장 내에서 더 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 돕는 정책이 추진될 필요가 있다. 반면 가구주가 아닌 여성의 경우에는 노동시장으로의 (재)진입을 돕거나 이탈을 방지하는 정책이 추진될 필요가 있다.

또한 2008년부터 2019년까지 전체 여성의 경제활동참가율이 높아졌음에도 불구하고, 가구주인 여성의 경제활동참가율은 오히려 떨어졌다는 것을 알 수 있다. 그에 따라 여성이 가구주인 가구의 경제적인 어려움은 더 가중되었을 가능성이

높다. 그 중에서도 특히 40대에서 50대 초반까지 경제활동참가율의 성별 차이가 상당히 컸다는 점에서, 중년여성 중에서도 특히 가구주인 중년여성이 좋은 일자리로 진입할 수 있도록 정책적인 뒷받침이 필요하다고 할 수 있다.

■ 그림 II-3 ■ 서울시 가구주 성별 연령대별 경제활동참가율

(단위 : %)



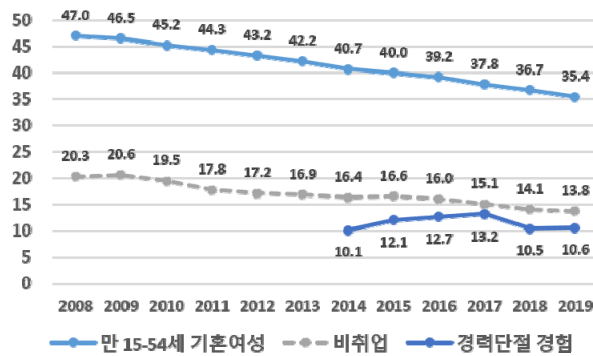
□ ‘경력단절’ 경험 여성

「지역별 고용조사」에서 정의하는 ‘경력단절’ 여성은 ㉠ 만 15~54세 사이의 기혼인 ㉡ 비취업(실업이나 비경제활동) 상태의 여성 중에서 ㉢ 결혼, 임신·출산, 육아, 가족돌봄 등의 이유로 과거에 수입을 목적으로 일을 하다가 그만 둔 적이 있는 여성을 의미한다. 다음의 [그림 II-4]는 전체 여성들 중에서 ㉠, ㉡, ㉢에 해당하는 여성의 비율을 나타낸 그래프이다. 먼저, 전체 여성들 중에서 만 15~54세의 기혼여성이 차지하는 비율(㉠)은 2008년에 47%에서 2019년엔 35.4%로 매년 감소하고 있다. 고령 및 비혼 인구가 증가하면서 나타난 결과이다. 11년 사이에 감소폭은 11.6%p이다. 둘째, 전체 여성 중에서 만 15~54세의 기혼 비취업 여성이 차지하는 비율(㉡) 역시 감소하고 있다. 그러나 감소폭은 ㉠에 비해 작은 편이다. 2008년에 ㉡의 비율이 20.3%였으나, 2019년에는 13.8%가 되면서 11년 사이에 6.5%p가 감소했다. 셋째, 비취업 상태에 있는 만 15~54세의 기혼여성 중에서 결혼, 임신·출산, 육아, 가족돌봄 등의 이유로 과거에 수입을 목적으로 일을 하다가 그만 둔 적이 있는 여성의 비율(㉢)은 약간 증가하였다. 조사가 처음 시작된

2014년에는 ㉠의 비율이 10.1%였으나, 계속해서 증가하여 2017년에는 13.2%로 높아졌다가 2019년에는 10.6%가 되었다. 5년 사이에 0.5%p 정도 증가한 것이다. 전체 여성에서 만 15~54세 기혼 여성의 비율이 지속적으로 감소하는 추세와 비교한다면, 그 안에서 '경력단절'을 경험한 비취업 여성의 비율은 오히려 증가하고 있는 것으로 볼 수 있다.

■ 그림 II-4 ■ 서울시 '경력단절' 경험 여성

(단위 : %)

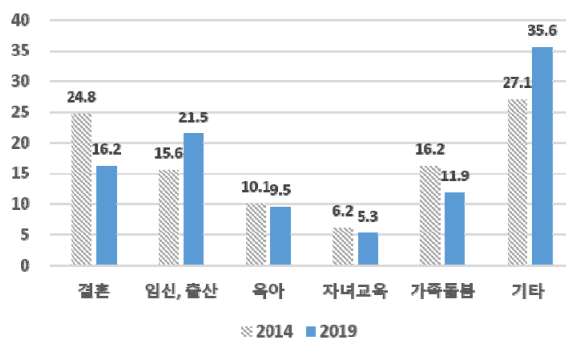


'경력단절' 여성이 일을 그만 둔 이유에서 결혼이나 임신, 육아 등이 차지하는 비율은 2014년 기준 '결혼'이 24.8%, '가족돌봄'이 16.2%, '임신, 출산'이 15.6% 순으로 높다. '육아'와 '자녀교육'이 차지하는 비율은 각각 10.1%와 6.2%이다. 2014년부터 2019년 사이에 '결혼'이 차지하는 비율은 감소한 반면, '임신, 출산'이 차지하는 비율은 오히려 증가하였다. 결혼을 이유로 퇴직하는 관행은 많이 줄어들었지만, 퇴직시기가 임신이나 출산 시기로 늦춰진 것은 아닌지 살펴볼 필요가 있다. '육아'와 '자녀교육'이 차지하는 비율은 비교적 일정하게 유지되고 있다. 다만 그 외의 사유('기타')가 차지하는 비율이 35.6%로 증가하였다. 결혼이나 가족적인 사유가 아닌 다른 사유로 인한 '경력단절'이 늘어나고 있는 것으로 볼 수 있다.

서울시 거주 여성들의 '경력단절' 요인을 세부적으로 조사한 선행연구(국미애·

이화용, 2017)에서도, 여성들이 ‘경력단절’ 당시에 일자리를 그만둔 이유로 가족 돌봄이나 결혼과 임신·출산 등의 이유보다는 낮은 임금, 계약기간 만료 등 ‘노동조건’이나 낮은 발전가능성 등 ‘적극탈출’이 더 높게 나타나기도 했다. 이러한 결과를 종합하면 크게 두 가지의 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 여성들의 ‘경력단절’은 생애사건과 노동시장에서의 불리한 조건이 결합하여 나타나고 있는 현상으로 이해할 필요가 있다. 둘째, 시간의 흐름에 따라 노동조건 등이 ‘경력단절’에 점점 더 중요한 요인이 되고 있다는 점이다. 즉, 노동조건을 개선하고 성장가능성을 제시할 수 있는 좋은 일자리를 늘려나가는 것이 여성들의 ‘경력단절’을 예방하는 데에 중요한 수단이 된다는 것을 의미한다.

■ 그림 II-5 ■ 서울시 ‘경력단절’ 경험 여성의 일을 그만 둔 이유
(단위 : %)



□ 고용률과 실업률

경제활동참가율을 결정하는 경제활동 인구는 ‘취업자’와 ‘실업자’로 구성된다. 만 15세 이상 인구 중 취업자가 차지하는 비율은 ‘고용률(취업률)’로, 경제활동 인구 중에서 실업자가 차지하는 비율은 ‘실업률’로 나타낸다. [표 II-4]는 2019년 서울시민의 고용률과 실업률을 연령대, 가구주와의 관계, 혼인상태, 학력수준에 따라 성별로 구분해 나타낸 표이다. 먼저 전체 고용률과 실업률을 살펴보면, 고용률과 실업률은 모두 남성이 더 높다. 2019년 서울시 여성의 고용률은 51.7%이

며, 남성의 고용률은 68.2%이다. 여성의 실업률은 4.9%이고, 남성의 실업률은 5.5%이다. 따라서 고용률의 성별 차이는 16.5%p이며, 실업률의 성별 차이는 0.6%p이다. 고용률의 성별 차이에 비해 실업률의 성별 차이는 작은 편이다. 즉, 일할 능력이 있고 구직활동을 하고 있지만, 마땅한 일자리를 찾지 못한 여성들이 상대적으로 많다는 의미이다. 따라서 여성의 실업을 예방하거나 실업기간을 줄일 수 있도록 고용서비스를 강화할 필요가 있다.

고용률과 실업률을 연령대, 가구주와의 관계, 혼인상태, 학력수준 등으로 구분해 세부적으로 살펴보면, 개별 속성에 따른 차이를 확인할 수 있다. 또한 고용률과 실업률의 성별 차이를 살펴봄으로써, 여성들 중에서 남성과 비교해 고용률이 특별히 낮거나 실업률이 높은 집단이나 계층을 확인할 수 있다. 이를 통해 정책적으로 더 관심을 기울여야 하는 대상을 식별하는 데에 도움이 될 수 있다.

먼저 연령대를 중심으로 살펴보면, 만 25~39세 사이에서 고용률의 성별 차이는 9.2%p로, 다른 연령대의 성별 차이가 25%p 내외인 점을 감안하면 낮은 편이다. 40대 이후에는 남성의 고용률은 오히려 높아지는 데에 반해서, 여성의 고용률이 크게 감소하면서 성별 고용률의 차이가 연령대에 따라서 2배 이상 차이가 난다. 다만 만 25~39세의 실업률 역시 여성과 남성에게서 모두 높게 나타난다. 만 25~39세 여성의 실업률은 6.0%이며, 해당 연령대 남성의 실업률은 7.2%로 다른 연령대에 비해 2배 가까이 높은 편이다. 청년 실업 문제가 일자리 지원정책과 관련하여 매우 중요한 현안이라는 점을 다시 한 번 확인할 수 있다.

둘째, 가구주와의 관계에 따른 차이를 살펴보자. 가구주가 아닌 여성과 남성 사이의 성별 고용률 차이는 크지 않다. 하지만 가구의 생계를 일차적으로 책임지고 있는 가구주의 성별 고용률 차이는 16.0%p로 매우 크다. 그에 따라 여성 가구주의 경제적 어려움이 훨씬 클 것으로 예상해 볼 수 있다. 이러한 특징은 여성 가구주의 실업률이 남성 가구주에 비해 높게 나타난다는 점에서도 확인할 수 있다. 여성 가구주의 실업률은 4.3%이며, 남성 가구주의 실업률은 3.7%로 여성 가구주의 실업률이 남성 가구주에 비해 높다. 게다가 가구주의 배우자인 여성과 남성의 실업률은 남성에게서 훨씬 더 높게 나타난다는 점을 미루어 보면, 여성이 가구주인 가구는 1인 가구와 배우자가 있는 가구 모두 고용이 원활하게

이루어지지 않아 경제적인 어려움을 겪고 있을 가능성이 높다고 할 수 있다.

셋째, 혼인상태에서 배우자가 있는 경우에 고용률에 있어서 성별 차이가 매우 크다. 그러나 배우자가 없는 ‘미혼’이나 ‘사별’, ‘이혼’ 등의 혼인상태에 놓여있는 경우에는 성별에 따른 고용률의 차이가 상대적으로 적다. 게다가 혼인상태가 ‘미혼’이나 ‘이혼’인 여성의 고용률은 남성의 고용률보다도 높은 편이다. 따라서 전체 성별 고용률의 차이는 배우자가 있는 사람들의 고용률에 의해 영향을 받다고 할 수 있다.

넷째, 최종학력에 따른 고용률과 고용률의 성별 차이는 교육수준이 높아질수록 함께 커지는 경향이 있다. 최종학력이 ‘중졸 이하’인 사람들의 고용률은 여성이 30.0%, 남성이 37.4%로 더 높은 학력수준을 가진 사람들에 비해 낮고, 성별 차이도 7.4%p로 가장 낮은 편이다. 최종학력이 ‘고졸’인 여성의 고용률은 48.4%이며, 남성은 60.6%로 성별 차이는 12.2%p로 높아진다. 최종학력이 ‘2·3년제 대졸’인 여성의 고용률은 여성들 중에서 가장 높은 66.3%이며, 남성의 고용률은 80.6%이다. 최종학력이 ‘2·3년제 대졸’인 사람들의 고용률의 성별 차이는 14.3%p이다. 최종학력이 ‘4년제 대졸 이상’인 여성의 고용률은 64%이며, 남성의 고용률은 81.9%로 가장 높다. 해당 학력수준에서 고용률의 성별 차이도 17.9%p로 가장 높다. 따라서 학력수준이 낮은 사람들의 전반적인 고용률 저하 문제와, 학력수준이 높은 여성들의 고용률 저하 문제가 일자리 정책과 관련하여 중요한 의제로 고려될 필요가 있다.

■ 표 II-4 ■ 서울시 고용률과 실업률(2019년)

(단위: %, %p)

구분	고용률			실업률		
	여성	남성	성별차이	여성	남성	성별차이
전체	51.7	68.2	16.5	4.9	5.5	0.6
25~39세	71.0	80.2	9.2	6.0	7.2	1.2
40~54세	62.8	89.0	26.2	2.8	3.5	0.7
55~69세	46.3	70.8	24.5	3.1	4.3	1.2

구분	고용률			실업률		
	여성	남성	성별차이	여성	남성	성별차이
가구주	61.2	77.2	16.0	4.3	3.7	-0.6
배우자	48.9	51.8	2.9	2.6	9.0	6.4
그 외 가구원	46.6	45.0	-1.6	9.4	12.8	3.4
미혼	58.8	55.1	-3.7	8.5	10.8	2.3
배우자 있음	50.3	77.6	27.3	2.6	2.8	0.2
사별	30.6	36.9	6.3	3.2	3.9	0.7
이혼	66.0	65.1	-0.9	3.7	7.4	3.7
중졸 이하	30.0	37.4	7.4	3.1	5.7	2.6
고졸	48.4	60.6	12.2	5.1	6.5	1.4
2·3년제 대졸	66.3	80.6	14.3	6.2	7.6	1.4
4년제 대졸 이상	64.0	81.9	17.9	4.8	4.4	-0.4

주: '성별차이'는 '남성'에 해당하는 값에서 '여성'에 해당하는 값을 뺀 값.

□ 종사상 지위

지금부터는 취업자를 대상으로, 종사상 지위⁹⁾, 직종, 산업의 분포를 살펴본다. 다음의 [그림 II-6]은 서울시 여성 노동자의 연령대별 종사상 지위를 2008년과 2019년으로 나눠서 나타낸 그래프이다. 2008년(왼쪽)을 먼저 살펴보면, 만 25~39세 여성 노동자의 85.8%가 임금노동자이며, 비임금노동자는 14.2%에 불과하다. 전체의 절반 이상이 상시적으로 고용되어 있는 상용노동자이며, 3명 중 1명은 계약기간이 1년 미만인 임시/일용노동자이다.

연령대가 높아지면서 상용노동자의 비율은 낮아지고, 임시/일용노동자와 비임금노동자의 비율은 높아지는 형태를 나타낸다. 만 40~54세 여성 중 상용노동자의 비율은 만 25~39세의 절반에도 못 미치는 21.5%로 낮아졌으며, 임시/일용노동

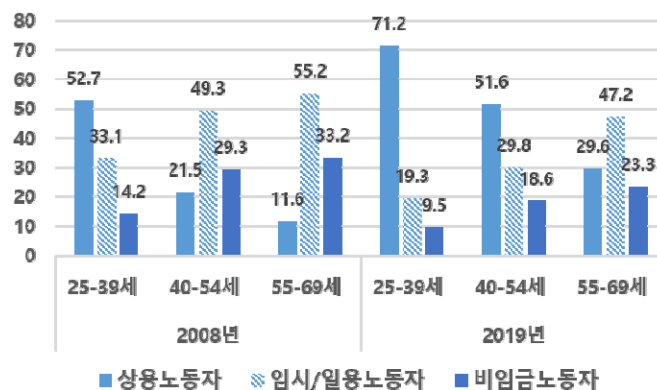
9) 종사상 지위는 먼저 '임금노동자'와 '비임금노동자'로 구분할 수 있다. 임금노동자는 자신의 노동에 대해 임금, 봉급, 일당, 현물 등의 형태로 일한 대가를 지급받는 노동자를 의미한다. 임금노동자는 고용계약기간에 따라 상용노동자, 임시노동자, 일용노동자로 구분된다. 상용노동자는 고용계약기간이 1년 이상인 노동자를 말하며, 임시노동자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 노동자, 일용노동자는 고용계약기간이 1개월 미만인 노동자를 의미한다. (이러한 구분은 '정규직'과 '비정규직'을 구분하는 개념과는 다르다는 점에 유의할 필요가 있다.) 비임금노동자는 개인사업체를 운영하는 자영업자와 무급 가족종사자 형태의 노동을 의미한다.

자는 전체의 절반 수준으로 높아진다. 비임금노동자의 비율도 만 25~39세와 비교해 두 배 가까이 높아진다. 만 55~69세 여성의 경우에는 상용노동자의 비율이 11.6% 밖에 되지 않는다. 대신 임시/일용노동자의 비율이 55.2%, 비임금노동자의 비율이 33.2%로, 다른 연령대와 비교해 가장 높게 나타난다.

이러한 추세는 2019년에도 비슷하게 관찰할 수 있다. 하지만 모든 연령대에서 상용노동자의 비율이 증가하면서, 임시/일용노동자나 비임금노동자의 비율이 상대적으로 낮아졌다. 특히 만 25~39세 여성의 상용노동자 비율이 매우 높아졌다. 전체 여성 노동자의 71.2%가 상용노동자이고, 임시/일용노동자는 19.3%, 비임금노동자는 9.5%이다. 만 40~54세 여성 노동자 중에서 상용노동자인 비율도 51.6%로 높아졌으며, 3명 중 1명은 임시/일용노동자, 5명 중 1명은 비임금노동자로 나타났다. 만 55~69세 여성 노동자의 경우에도 3명 중에 1명이 상용노동자로 일하고 있으며, 절반 가량이 임시/일용노동자로 나타났다. 비임금노동자의 비율은 2008년보다 9.9%p 낮아진 23.3%이다. 11년 사이에 1년 이상 고용이 보장된 여성 노동자의 비율이 전 연령대에서 더 높아졌다고 평가할 수 있다. 하지만 자료의 한계 상, 고용의 질이나 안정성을 좀 더 엄밀하게 살펴볼 수 없다는 점에서 결과 해석에 유의할 필요가 있다.

■ 그림 II-6 ■ 서울시 여성 노동자의 종사상 지위

(단위 : %)



서울시 여성 노동자의 종사상 지위를 가구주와의 관계, 혼인상태, 최종학력 등으로 구분해 살펴보면 다음의 [표 II-5]와 같다. 2019년을 기준으로 살펴보면 가구주인 여성 노동자의 상용노동자 비율이 가구주가 아닌 여성 노동자와 비교해 가장 낮다. 가구주인 여성 노동자의 45.4%만이 상용노동자로 일하고 있으며, 39.6%는 임시/일용노동자로, 임시/일용노동자의 비율이 상대적으로 가장 높다. 가구주의 '배우자'인 여성 노동자의 상용노동자 비율은 51.5%이며, '그 외 가구원'인 여성 노동자의 상용노동자 비율은 61.8%로 가장 높다. 가구의 생계를 일차적으로 책임지고 있지 않은 여성 노동자의 고용이 더 안정되어 있는 편이다.

【표 II-5】 서울시 여성 노동자의 종사상 지위

(단위: %)

구분	2008년			2019년		
	상용 노동자	임시/일용 노동자	비임금 노동자	상용 노동자	임시/일용 노동자	비임금 노동자
전체	34.1	43.9	22.0	52.0	33.3	14.7
가구주	31.5	49.1	19.4	45.4	39.6	15.0
배우자	30.2	40.3	29.5	51.5	30.0	18.5
그 외 가구원	44.8	43.5	11.8	61.8	30.9	7.3
미혼	49.6	37.9	12.5	64.0	28.1	7.8
배우자 있음	29.0	43.2	27.9	50.0	31.0	19.0
사별	14.6	60.6	24.8	20.9	65.4	13.7
이혼	18.7	62.4	19.0	35.5	47.2	17.3
중졸 이하	9.7	65.9	24.4	17.4	65.9	16.7
고졸	22.1	51.7	26.1	38.6	44.4	17.0
2·3년제 대졸	52.1	34.6	13.3	66.1	21.9	12.1
4년제 대졸 이상	57.6	23.8	18.6	67.5	19.3	13.2

혼인상태에 있어서는 미혼 > 배우자 있음 > 이혼 > 사별 순으로 상용노동자의 비율이 높게 나타난다. 미혼인 여성 노동자의 64%와, 배우자가 있는 여성 노동자의 절반이 상용노동자이다. 반면 혼인상태가 사별이거나 이혼인 경우에는 여성 노동자의 20.9%, 35.5%만이 상용노동자이다. 대신 임시/일용노동자의 비율이

각각 65.4%와 47.2%로 비교적 높은 편이다. 사별이나 이혼으로 인해 여성이 가구주가 되는 경우에는 특히 고용안정성이 낮은 일자리로 진입할 가능성이 높다는 것을 의미한다.

최종학력과 종사상 지위 사이의 관계를 살펴보면, 그 관계가 뚜렷하게 나타난다. 최종학력이 낮을수록 상용노동자의 비율이 낮으며, 최종학력이 대학교 졸업 이상인 경우에는 대학의 종류에 상관없이 상용노동자의 비율이 66%를 상회한다. 그에 따라 임시/일용노동자의 비율도 최종학력이 높을수록 비율이 낮아진다. 최종학력이 '중졸 이하'인 여성 노동자의 65.9%, '고졸'인 여성 노동자의 44.4%가 임시/일용노동자인 데에 반해, 최종학력이 대학교 졸업 이상인 경우에는 그 비율이 20% 내외에 불과하다. 최종학력이 대학교 졸업 이상인 경우에는 비임금노동자의 비율 역시 13% 내외로 가장 낮다.

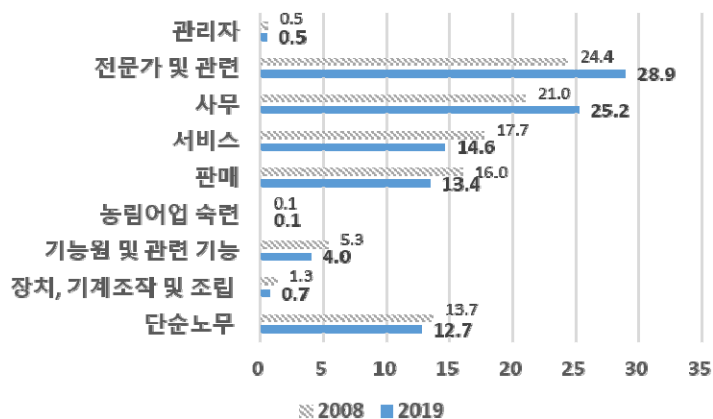
□ 직종 분포

서울시 여성 노동자가 가장 많이 종사하는 직종은 '전문가 및 관련 종사자'¹⁰⁾와 '사무직'으로, 2019년 기준 각각 28.9%와 25.2%가 종사하고 있다. 서울시 여성 노동자 2명 중에 1명은 이 두 직종에 종사하고 있다는 의미이다. 또한 2008년부터 2019년 사이에 종사자 비율이 각각 4.5%p, 4.2%p 더 증가하였다. '서비스 종사자'와 '판매 종사자' 비율은 각각 14.6%, 13.4%로, 2008년에 비해 그 비율이 3%p 내외로 감소하였다. 종사자의 비율이 다섯 번째로 많은 직종은 '단순노무 종사자'이다. 전체 서울시 여성 노동자의 12.7%가 종사하고 있다. 그에 반해 '기능원 및 관련 기능 종사자' 비율은 4%이며, '장치, 기계조작 및 조립종사자', '관리자', '농림어업 종사자' 비율은 모두 1% 미만이다. 여성일자리의 분포가 일부 직종에 쏠려있는 현상이 강하게 나타나고 있으며, 그러한 추세가 시간의 흐름에 따라 개선되지 않고 지속되고 있는 것을 알 수 있다.

10) '전문가 및 관련 종사자'에는 사회복지 관련 종사자, 종교 관련 종사자, 예능 강사, 기타 교육 전문가 등을 모두 포괄하는 직종으로, 일반적으로 인식하는 '전문직'보다는 광의의 개념이다.

【그림 II-7】 서울시 여성 노동자의 직종 분포

(단위 : %)



서울시 여성 노동자의 직종별 분포는 연령대와 최종학력별로도 차이가 있다. 연령이 높을수록 단순노무직에 종사하는 비율이 높아지는 반면에, ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무 종사자’의 비율은 낮아진다. 만 25~39세 여성 5명 중 4명은 ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무 종사자’이다. 서비스나 판매직에 종사하는 비율은 18.8%이다. ‘전문가 및 관련 종사자’의 절반 이상이 만 25~39세 여성들로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 또한 만 40~54세 여성의 절반가량이 ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무 종사자’이다. 그에 반해, 만 55~69세 여성 중에서 ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무 종사자’의 비율은 20% 정도에 불과하다. 만 55~69세 여성 중에서 비율이 가장 높은 직종은 ‘단순노무 종사자’와 ‘서비스 종사자’이며, 그 비율은 각각 30.4%, 23.1%이다. 서울시에 거주하는 만 55~69세 여성 노동자 절반 이상이 단순노무직에 종사하거나 서비스직에 종사하고 있다. 서울시 여성들은 노동 생애주기에 따른 직종의 차이가 두드러진다고 할 수 있다.

최종학력에 따른 직종 분포에서도 유사한 차이가 관찰된다. 학력수준이 낮을수록 단순노무직에 종사하는 비율이 높고, ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무 종사자’의 비율은 낮아진다. 최종학력이 ‘중졸 이하’인 여성 노동자 중 ‘단순노무 종사자’인 비율은 53.8%이며, ‘고졸’인 여성 노동자의 경우에는 15.5%이다. 최종학



력이 '2·3년제 대졸'인 경우에는 그 비율이 3.6%, '4년제 대졸 이상'인 경우에는 1.8%로 낮아진다. 반면, 최종학력이 '중졸 이하'인 여성 노동자 중에서 '전문가 및 관련 종사자'인 비율은 1%에 불과하며, '고졸'인 경우에 그 비율은 8.7%이다. 최종학력이 '2·3년제 대졸'과 '4년제 대졸 이상'인 경우에 그 비율은 각각 33%와 50.2%로 높아진다. 이상의 결과를 종합해 보면, 40대 미만의 대학을 졸업한 여성 노동자들과 40대 이상의 고졸 이하의 학력을 지닌 여성 노동자들 사이에 직종 분리가 강하게 나타나고 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 연령대가 낮은 여성들이 좋은 일자리로 진입해 경력을 계속해서 유지할 수 있도록 하면서, 연령대가 높은 여성들이 전문성을 발휘할 수 있는 일자리로 이동할 수 있도록 돕는 정책이 뒷받침될 필요가 있음을 함의한다.¹¹⁾

【 표 II-6 】 서울시 여성 노동자의 연령대·최종학력별 직종 분포(2019년)

(단위: %)

구분	전문가 및 관련	사무	서비스	판매	단순노무	그 외
전체	28.9	25.2	14.6	13.4	12.7	5.2
25~39세	41.7	35.8	8.4	10.4	1.7	2.0
40~54세	28.7	25.8	14.2	15.0	9.0	7.4
55~69세	12.0	9.2	23.1	15.8	30.4	9.5
중졸 이하	1.0	2.4	19.9	8.9	53.8	13.9
고졸	8.7	20.3	24.6	23.4	15.5	7.5
2·3년제 대졸	33.0	32.6	15.8	12.7	3.6	2.3
4년제 대졸 이상	50.2	33.1	5.5	7.6	1.8	1.8

주: 구분에서 '종사자'라는 용어 생략함.

□ 산업 분포

2019년에 서울시 여성 노동자가 가장 많이 일하고 있는 4대 산업 분야는 '도

11) 이상의 내용은 여성일자리 내에서 직종 분포를 살펴본 것이다. 성별 직종·산업별 분리를 확인할 수 있는 전체 직종·산업별 여성 종사자의 분포는 다음 장에서 자세하게 다룬다.

매 및 소매업', '보건업 및 사회복지 서비스업', '교육 서비스업', '숙박 및 음식점업' 등 이다. 서울시 여성 노동자 중 '도매 및 소매업'에 종사하고 있는 비율은 16.2%이며, '보건업 및 사회복지 서비스업'은 13.5%, '교육 서비스업' 12%, '숙박 및 음식점업'은 11.7%이다. 서울시 여성 노동자의 절반 이상이 위 4대 산업 분야에 종사하고 있다. 이 산업 분야는 코로나19의 확산으로 가장 큰 타격을 받고 있는 분야들로, 여성일자리가 큰 폭으로 감소하는 결과로 이어지고 있다. 코로나19 위기가 장기 지속할 것이라는 전망이 우세한 가운데, 앞으로 코로나19와 유사한 감염병이 주기적으로 나타날 가능성도 예견되고 있다. 따라서 여성일자리와 관련하여 위험을 분산하는 차원에서라도 여성 노동자의 4대 산업 분야에 대한 집중도를 낮추고, 산업분포를 좀 더 다변화하기 위한 정책적인 뒷받침이 필요하다고 할 수 있다.

시계열적 변화를 살펴보면, '도매 및 소매업', '교육 서비스업', '숙박 및 음식점업' 등의 산업에서는 2008년부터 2019년 사이에 종사자 비율이 감소한 데에 반해, '보건업 및 사회복지 서비스업'의 종사자 비율은 증가하였다. 정부에서 돌봄 등 복지수요에 대응하기 위해 복지사업을 늘리면서 여성일자리에서 관련 사업이 차지하는 비율 역시 가장 크게 증가한 것으로 볼 수 있다.

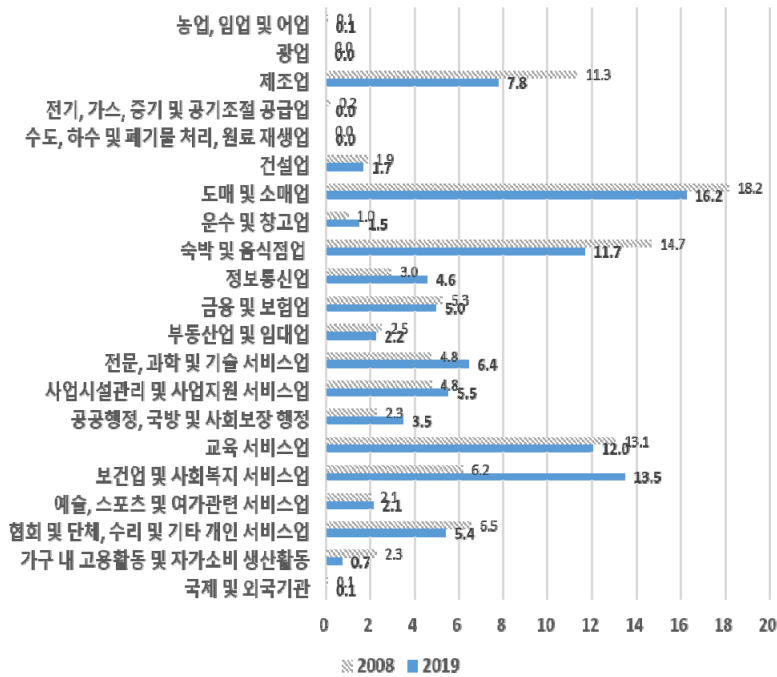
11년 사이의 증감폭을 좀 더 세부적으로 살펴보면, '숙박 및 음식점업' 종사자 비율은 3.0%p, '도매 및 소매업'은 2.0%p, '교육 서비스업'은 1.1%p 감소하였다. 반면 '보건업 및 사회복지 서비스업'은 7.3%p 증가하여, 모든 산업 중에서 증가폭이 가장 큰 업종으로 나타났다. 위 산업 외에 종사자 비율이 1% 이상 증가한 산업은 '전문, 과학 및 기술 서비스업', '정보통신업', '공공행정, 국방 및 사회보장 행정'으로 각각 1.6%p, 1.6%p, 1.2%p 증가하였다. '사업시설관리 및 사업지원 서비스업', '운수 및 창고업' 등은 11년 사이에 비율이 각각 0.7%p, 0.5%p 증가하였다.

11년 사이에 감소폭이 가장 큰 업종은 '제조업'이다. 2008년에 서울시 여성 노동자 중 '제조업'에 종사하는 비율은 11.3%였으나, 11년 사이에 3.5%p 감소하여 2019년에는 7.8%가 되었다. 그 외에 1%p 이상 감소한 산업은 '가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동', '협회 및 단체, 수리 및 기타 개인

서비스업'으로, 종사자 비율이 각각 1.6%p, 1.1%p 감소하였다.

■ 그림 II-8 ■ 서울시 여성 노동자의 산업 분포

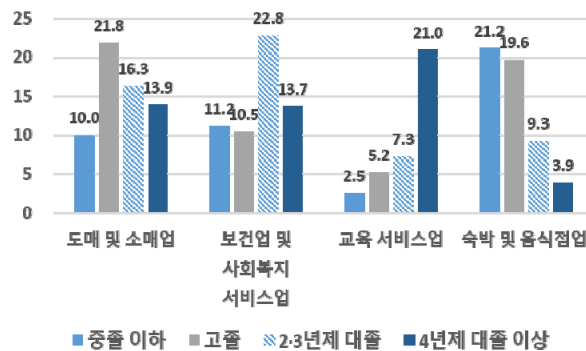
(단위 : %)



다음의 [그림 II-9]는 서울시 여성 노동자가 종사하는 4대 산업에 대해 최종학력별로 종사자 비율을 표시한 그래프이다. 각 산업별로 특정 학력수준을 가진 여성 노동자가 다르게 분포되어 있는 것을 알 수 있다. 중학교 졸업 이하의 학력을 가진 여성 노동자가 가장 많이 분포되어 있는 산업은 '숙박 및 음식점업'이며, '교육 서비스업'에 종사하는 비율은 2.5%에 불과하다. '고졸'의 학력을 가진 여성 노동자들이 가장 많이 분포하는 산업은 '도매 및 소매업'과 '숙박 및 음식점업'으로, 종사자 비율은 각각 21.8%, 19.6%이다. '고졸' 여성 노동자는 5명 중 2명이 이 두 산업에 종사하고 있는 것을 알 수 있다. 최종학력이 '2·3년제 대졸'인 여성 노동자는 '보건업 및 사회복지 서비스업'에 종사하는 비율이 가장 높으

며, 그 비율은 22.8%이다. 최종학력이 '4년제 대졸 이상'인 여성 노동자의 21%는 '교육 서비스업'에 종사하고 있다. 반면 최종학력이 '4년제 대졸 이상'인 여성 노동자가 '숙박 및 음식점업'에 종사하는 비율은 3.9%로 상대적으로 매우 낮다. 서울시의 여성 노동자들이 일부 산업에 편중되어 있을 뿐만 아니라, 그 내부에서도 학력에 따른 편중현상이 크게 나타나고 있는 것으로 볼 수 있다.

【그림 II-9】 서울시 여성 노동자의 최종학력별 4대 산업 분포(2019년)
(단위 : %)



□ 고용계약기간

서울시의 임금노동자 중에서 고용계약기간을 정한 노동자의 비율은 여성이 21.4%이고 남성이 16%로, 성별에 따른 차이는 5.4%p이다. 여성의 고용안정성이 남성에 비해 더 낮다고 할 수 있다. 게다가 고용계약기간을 정한 여성 임금노동자 중에서 계약기간이 1년 미만인 비율은 70%를 넘어 선다. 남성의 경우 해당비율은 60%이다. 고용계약기간이 정해진 경우에는 과반수가 1년 미만의 단기계약이 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

고용계약기간을 가구주와의 관계, 혼인상태, 최종학력 등에 따라 살펴보다라도 성별 차이에 따른 경향성은 달라지지 않는다. 다만, 연령이 높을수록 고용계약기간이 정해진 비율이 높아지며, 1년 미만의 단기계약을 하는 비율이 크게 증가한다는 것을 알 수 있다. 만 55-69세의 여성 임금노동자 중 28.2%, 남성 임금노동

자 중 24.9%가 정해진 고용계약기간이 있으며, 그 중 여성은 79.4%, 남성은 63.8%의 고용계약기간이 1년 미만이다.

가구주와의 관계에서 여성은 가구주인 경우에 고용계약기간을 정했다고 응답한 비율이 24.5%로 가장 높게 나타나는 데에 반해, 남성은 그 비율이 15.8%로 가장 낮다. 고용계약기간이 1년 미만인 비율 역시 여성 가구주는 그 비율이 가장 높은 76.2%인 데에 반해, 남성은 가장 낮은 57.9%이다. 여성 가구주와 남성 가구주 사이의 고용안정성 차이가 매우 크다는 것을 알 수 있다.

혼인상태와 관련해서는 미혼인 경우에는 고용안정성이 상대적으로 더 높을 뿐만 아니라, 성별에 따른 차이가 거의 나타나지 않는다. 반면 배우자와 사별을 한 상태에 고용안정성이 가장 낮고, 고용계약기간이 1년 미만인 비율도 여성은 93.1%, 남성은 74.5%로 높게 나타난다.

연령대와 마찬가지로 학력수준 역시 높을수록 고용안정성이 높아지는 것을 알 수 있다. 최종학력이 '중졸 이하'인 경우에 고용계약기간을 정했다고 응답한 비율이 여성은 36.7%, 남성은 39.1%로, 다른 학력수준을 가진 사람들과 비교해 1.5배 정도 높다. 최종학력이 '4년제 대졸 이상'인 경우에 고용계약기간을 정했다고 응답한 비율은 여성이 16.2%, 남성은 10.6%로 가장 낮다. 다만, 남성의 경우 고용계약기간을 1년 미만으로 정한 비율이 36.5%로 가장 낮지만, 여성의 경우에는 61.1%로 최종학력이 '2·3년제 대졸'인 경우보다 높다. 그에 따라 계약기간이 1년 미만인 비율의 성별 차이는 24.6%p로 가장 높게 나타난다. 여성의 경우 학력수준이 높아지면서 고용계약기간을 정하는 비율은 낮아지지만, 고용계약기간을 정하는 경우라면 그 기간이 1년 미만인 비율이 남성과 비교해 크게 개선되지 않는다고 할 수 있다.

【 표 II-7 】 서울시 임금노동자의 고용계약기간(2019년)

(단위: %, %p)

구분	고용계약기간 정함			계약기간 1년 미만		
	여성	남성	성별차이	여성	남성	성별차이
전체	21.4	16.0	-5.4	71.2	60.0	-11.3
25-39세	15.6	12.3	-3.4	54.8	48.8	-6.1
40-54세	18.4	11.4	-7.0	66.2	51.8	-14.4
55-69세	28.2	24.9	-3.3	79.4	63.8	-15.6
가구주	24.5	15.8	-8.7	76.2	57.9	-18.3
배우자	19.7	23.8	4.1	70.0	79.6	9.7
그 외 가구원	20.4	16.5	-3.9	65.8	65.8	0.0
미혼	19.4	16.4	-3.0	62.7	61.1	-1.5
배우자 있음	20.4	14.9	-5.6	71.1	56.7	-14.3
사별	40.8	33.5	-7.4	93.1	74.5	-18.7
이혼	22.0	27.8	5.8	76.3	77.9	1.6
중졸 이하	36.7	39.1	2.4	89.7	86.1	-3.6
고졸	23.8	21.3	-2.5	74.4	70.7	-3.7
2·3년제 대졸	19.3	13.9	-5.4	58.2	57.4	-0.8
4년제 대졸 이상	16.2	10.6	-5.6	61.1	36.5	-24.6

주: '성별차이'는 '남성'에 해당하는 값에서 '여성'에 해당하는 값을 뺀 값.

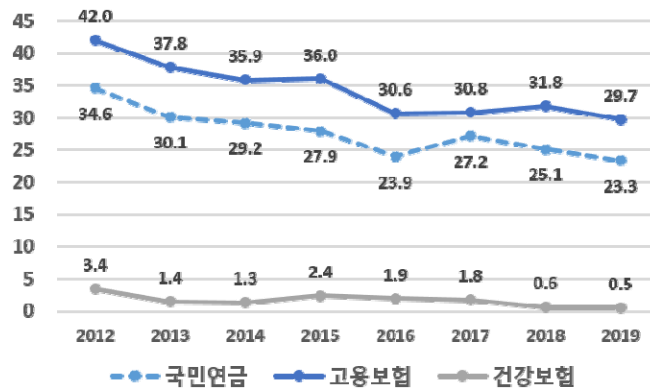
□ 사회보험 가입률

국민연금, 건강보험, 고용보험 등 주요 사회보험의 가입률은 계속해서 증가하고 있다. 다음의 [그림 II-10]은 사회보험의 미가입률을 표시한 그래프이다. 먼저 건강보험의 미가입률은 사회보험 가입률 조사를 시작한 2012년에 3.4%였으며, 2019년에는 0.5%로 더 낮아졌다. 국민연금의 미가입률 역시 해를 거듭할수록 감소하고 있다. 2012년에 34.6%에서 2019년에는 23.3%로 낮아졌다. 하지만 여전히 서울시 여성 노동자 4명 중 1명은 국민연금에 가입하지 않은 상태이다. 국민연금이 노후에 기초적인 소득으로 작용할 수 있는 만큼 노인 빈곤 문제를 예방하기 위해서라도 여성들의 국민연금 가입률을 높일 수 있도록 해야 한다.

사회보험 중에서는 고용보험의 미가입률이 가장 높다. 2012년에는 42%가 고용보험에 가입하지 않은 상태였으나, 매해 계속해서 감소하여 2019년에 미가입률은 29.7%이다. 고용보험의 감소폭이 상대적으로 가장 크지만, 여전히 서울시 여성 노동자의 3명 중 1명은 고용보험에 가입하고 있지 않다. 서울시 여성의 고용안정성이 남성에 비해 높지 않은 만큼, 여성 노동자들의 고용보험 가입률을 높일 수 있는 방안들이 강구될 필요가 있다.

■ 그림 II-10 ■ 서울시 여성 노동자의 사회보험 미가입률

(단위 : %)

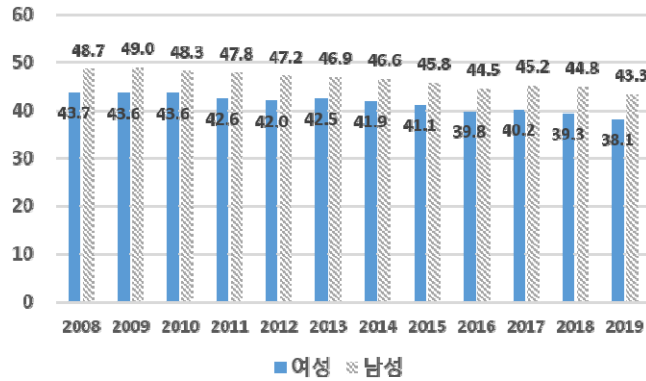


□ 노동시간

2019년 기준 서울시 여성 노동자의 주당 평균 노동시간은 38.1시간이다. 남성 평균 43.3시간에 비해, 5.2시간 정도 짧다. 2008년의 주당 평균 노동시간은 남성 임금노동자가 48.7시간, 여성 임금노동자가 43.7시간이다. 여성이 남성에 비해 평균 5시간 정도 일을 적게 한다. 여성들의 경우 시간제 등 비정규직 형태로 일하는 비율이 남성에 비해 높기 때문이다. 또한 주당 평균 노동시간은 계속해서 줄어드는 추세로, 11년 사이에 여성은 5.6시간, 남성은 5.4시간 줄어들었다.

■ 그림 II-11 ■ 서울시 임금노동자의 주당 평균 노동시간

(단위 : 시간)



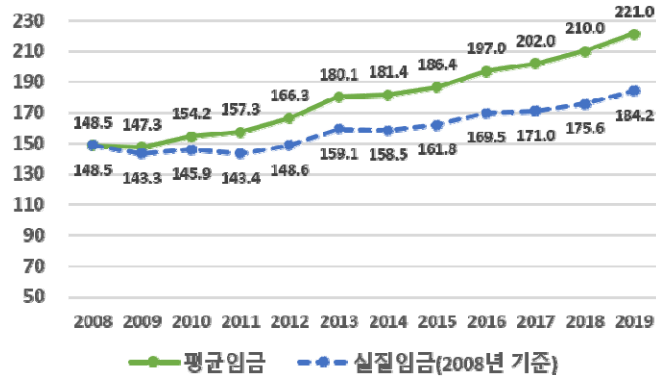
3) 서울시 여성 임금노동자의 임금 및 임금불평등

서울시 여성 임금노동자의 평균임금은 2019년 기준 221만 원 정도이다. 2008년 148만5천 원에서 약 1.49배 증가한 수치이다. 한국은행에서 발표한 공식 물가인상률을 반영한 실질임금은 2019년 184만2천 원으로, 2008년 임금보다 1.24배 증가하였다. 2019년의 서울시 여성 임금노동자의 평균임금은 서울시 생활임금을 월급으로 환산한 금액인 212만932원과 11만 원 정도 차이 밖에 나지 않는다.¹²⁾ 서울시에서 일하는 여성 임금노동자들은 평균적으로 서울시의 생활임금 정도의 임금을 받고 일하고 있다는 것을 알 수 있다.

12) 2019년 서울시 생활임금은 시급 10,148원으로, 여기에 법정 월노동시간인 209시간을 적용한 월 환산액은 212만 932원이다.

【그림 II-12】 서울시 여성 임금노동자의 평균임금

(단위 : 만 원)



서울시 임금노동자의 평균임금을 성별로 비교하면 다음의 [표 II-8]과 같다. 2008년 남성 임금노동자의 월 평균임금은 236만8천 원이다. 남성 임금노동자의 평균임금을 100%로 보았을 때, 성별 임금격차 즉 여성 월 평균임금과 남성 월 평균임금의 차이는 37.3%이다. 2019년에 여성 임금노동자의 월 평균임금은 221만 원이며, 남성 임금노동자의 월 평균임금은 343만 원으로 나타났다. 그에 따라 성별 임금격차는 11년 사이에 1.7%p 가량 감소한 35.6%가 되었다.

성별 임금격차는 연령대, 가구주와의 관계, 혼인상태, 최종학력에 따라서 각각 다르게 나타난다. 먼저 연령대에 따른 성별 임금격차를 살펴보면, 2019년 기준 17%에서 45.8%로 연령대별로 차이가 크다. 만 25~39세 사이의 성별 임금격차는 2008년에 23.7%, 2019년에 17%로 다른 연령대의 절반 이하이다. 반면 40대 이후의 성별 임금격차는 2배 가까이 증가한다. 여성의 평균임금이 남성의 절반 수준에 불과하기 때문이다. 2008년에서 2019년 11년 사이에 연령대별 성별 임금격차는 다소 감소하였다. 만 40~54세 사이의 성별 임금격차는 42.4%, 만 55~69세 사이의 성별 임금격차는 45.8%로 각각 8.4%p, 4.1%p 작아졌다. 성별 임금격차가 감소하고는 있지만, 감소폭이 크지 않고 40대 이상 연령대에서 성별 임금격차가 매우 높은 수준을 유지하고 있다.

둘째, 가구주인 여성과 남성의 성별 임금격차가 가구주가 아닌 가구원에 비해

2배 이상 높게 나타난다. 2008년 가구주인 여성 임금노동자의 평균임금은 142만 6천 원이고 가구주인 남성 임금노동자의 평균임금은 255만4천 원이다. 성별에 따른 임금격차가 44.2%로 매우 크다. 2019년에도 이러한 차이는 감소하지 않고 오히려 약간 증가하였다. 가구주인 여성 임금노동자의 임금수준이 상대적으로 매우 열악하다는 것을 의미한다. 가구주인 여성의 경제활동참가율은 높지만 임금수준이 가장 낮다는 점에서, 여성 가구주의 소득수준을 높일 수 있는 정책적인 뒷받침이 마련될 필요가 있다.

그에 반해, 가구주가 아닌 사람들의 성별 임금격차는 2008년 기준 13% 내외에 불과하다. 2019년에는 가구주의 ‘배우자’인 여성과 남성의 평균임금 차이가 22.3%로 더 커진 데에 반해 ‘그 외 가구원’의 성별 임금격차는 9.7%로 더 낮아졌다.

셋째, 혼인상태별 성별 임금격차는 배우자가 있는 경우에 가장 크게 나타난다. 미혼인 경우에 성별 임금격차는 10% 내외에 불과하다. 하지만 배우자가 있는 경우에 성별 임금격차는 40%를 넘어선다. 배우자와 이혼하거나 사별한 사람들 사이의 성별 임금격차는 중간 정도이다. 그 중에서 배우자와 ‘사별’한 여성과 남성의 임금차는 2008년에 27.8%에서 2019년에 38.4%로 크게 높아졌다. 이러한 성별 임금격차는 ‘남성 생계부양자 가족(male breadwinner family)’ 모델을 기반으로 기혼 남성의 유급 노동에 대해서는 가족의 생계를 보장하는 가족임금(family wage)이 제공되는 데에 반해, 기혼 여성의 유급노동은 부가적인 수입처 정도로 인식하여 저임금이 제공되고 있기 때문으로 볼 수 있다.

반면, 최종학력에 따른 성별 임금격차는 30% 전후로 비교적 일정하다. 최종학력이 낮거나(중졸 이하) 높은(4년제 대졸 이상) 경우에 성별 임금격차가 조금 더 높기는 하지만, 최종학력이 ‘고졸’이거나 ‘2·3년제 대졸’인 경우에도 성별 임금격차는 24~29%로 나타나고 있다. 2008년부터 2019년 사이에 최종학력이 ‘4년제 대졸 이상’인 경우에 성별 임금격차는 다소 감소한 데에 반해, ‘2·3년제 대졸’ 이하인 사람들의 성별 임금격차는 오히려 증가하였다. 그 중에서도 최종학력이 ‘중졸 이하’인 사람들의 성별 임금격차는 5.5%p 높아졌다. 따라서 시간의 흐름에 따라 학력이 낮을수록 성별 임금격차가 더 크게 벌어지고, 학력이 높을수록 성

별 임금격차가 줄어들고 있다고 할 수 있다.

표 II-8 서울시 임금노동자의 평균임금

(단위: 만 원, %)

구분	2008			2019		
	여성	남성	성별차이	여성	남성	성별차이
전체	148.5	236.8	37.3	221.0	343.0	35.6
25~39세	174.7	228.9	23.7	258.1	311.1	17.0
40~54세	142.7	290.2	50.8	245.9	426.7	42.4
55~69세	96.9	193.3	49.9	172.2	317.6	45.8
가구주	142.6	255.4	44.2	206.5	370.5	44.3
배우자	155.0	181.7	14.7	238.9	307.4	22.3
그 외 가구원	146.2	167.9	12.9	210.3	232.8	9.7
미혼	156.3	172.7	9.5	224.0	249.1	10.1
배우자 있음	151.4	273.3	44.6	236.3	398.9	40.8
사별	99.3	137.5	27.8	118.1	191.8	38.4
이혼	133.0	172.7	22.9	189.3	252.0	24.9
중졸 이하	89.2	130.4	31.6	116.5	185.2	37.1
고졸	123.0	169.9	27.6	166.3	235.2	29.3
2·3년제 대졸	156.1	205.2	23.9	217.3	289.5	24.9
4년제 대졸 이상	209.5	326.4	35.8	288.2	430.4	33.0

주: '성별차이'는 소득의 성비(여성의 월평균임금/남성의 월평균임금)를 1에서 뺀 값에 100을 곱함.

□ 직종·산업별 성별 분리와 임금격차

다음 [표 II-9]와 [표 II-10]은 직종 및 산업별 성별 평균임금과 성별 임금격차, 여성 종사자 비율을 나타낸 표이다. 성별 임금격차를 자세하게 분석하기 위해 직종과 산업에 대한 중분류 자료를 활용하여 분석하였다. 해당 표들은 2019년을 기준으로 성별 임금격차가 큰 순서대로 각각 정렬하였다. 분석의 엄밀성을 기하기 위해 직종이나 산업별로 전체 사례 수가 30개 미만인 경우는 분석에서 제외하였다.

2019년을 기준으로 사례 수가 30개 미만인 산업을 제외하고 중분류한 직종별

성별 임금격차를 살펴보면, 평균적인 성별 임금격차인 35.6%보다 성별 임금격차가 더 큰 직종은 총 8가지이다. 이 중 절반은 전문·관리직이고, 절반은 기계조작과 관련된 직종이다. 해당 직종의 여성 종사자 비율은 ‘경영·금융전문가 및 관련직’(26.3%)을 제외하고 대부분 10% 내외로, 여성 종사자 비율이 매우 낮게 나타난다. 따라서 성별 임금격차가 평균 이상인 직종에서는 성별 직종 분리도 크게 나타나고 있다고 할 수 있다.

총 40개의 직종 중에서 성별 임금격차가 가장 큰 직종은 ‘건설·전기 및 생산 관련 관리직’으로, 성별 임금격차는 64.8%이다. 이 직종에 종사하는 남성의 평균임금은 568만 원 정도로 상대적으로 고임금인 데 반해, 여성의 평균임금은 200만 원으로 남성 평균임금의 절반에도 미치지 못한다. 또한 이 직종에 종사하는 여성 종사자의 비율은 2.6%에 불과하다.

성별 임금격차가 두 번째로 큰 직종은 ‘운송 관련 단순 노무직’이다. 이 직종의 성별 평균임금은 여성과 남성 모두 ‘건설·전기 및 생산 관련 관리직’의 절반에도 미치지 못하지만, 성별 임금격차는 52.6%로 두 번째로 높다. 세 번째로 성별 임금격차가 높은 직종인 ‘운송 및 기계 관련 기능직’의 평균임금은 앞서 언급한 두 직종 평균임금의 중간쯤에 해당한다. 이 직종의 남성의 평균임금은 295만 원 정도이고, 여성의 평균임금은 남성의 절반 수준인 150만 원 정도이다. 이 직종에 종사하는 여성 노동자의 비율은 1%로 매우 낮은 수준이다.

‘판매 및 고객 서비스 관리직’과 ‘기계 제조 및 관련 기계 조작직’, ‘목재·인쇄 및 기타 기계 조작직’ 등은 공통적으로 성별 임금격차는 40% 내외이며, 여성 종사자의 비율은 11~14.8%이다. 이 직종에 종사하는 전체 노동자의 10명 중 1명만이 여성이라는 의미이다. 하지만 ‘판매 및 고객 서비스 관리직’의 평균임금은 나머지 두 직종의 평균임금의 두 배 수준으로 더 높은 편이다.

그 다음으로 ‘행정·경영 지원 및 마케팅 관리직’과 ‘경영·금융전문가 및 관련직’의 성별 임금격차는 평균 36~37.6%로, 전체 평균보다 약간 더 높은 수준이다. ‘행정·경영 지원 및 마케팅 관리직’의 여성 평균임금은 522만 원으로 여성 평균임금이 두 번째로 높은 직종에 해당한다. 하지만 이 직종에 종사하는 여성 종사자의 비율은 6.4%에 불과하다. ‘경영·금융전문가 및 관련직’의 여성 평균임금은

328만 원이고, 남성 평균임금은 513만 원 정도이다. 이 직종에 종사하는 여성 종사자의 비율은 26.3%로, 성별 임금격차가 전체 평균(35.6%)을 넘는 8가지 직종 중에서는 가장 높은 편이다.

반면 성별 임금격차가 가장 낮은 직종에는 전문직이나 단순 노무직이 다수 분포하고 있으며, 여성 종사자의 비율은 전체 평균(45.4%)과 비슷하다. 성별 임금격차가 가장 낮은 직종은 ‘운송 및 여가 서비스직’과 ‘건설 및 광업 관련 단순 노무직’으로, 이 직종에 종사하는 여성의 평균임금은 남성의 평균임금보다 높다. ‘운송 및 여가 서비스직’의 여성 평균임금은 255만 원으로 남성 평균임금 208만 원보다 47만 원 가량 높다. ‘건설 및 광업 관련 단순 노무직’의 경우 여성과 남성 모두 평균임금이 190만 원 내외로, 여성 평균임금이 남성 평균임금보다 조금 높은 편이다. ‘운송 및 여가 서비스직’은 여성 종사자의 비율이 50%이지만, ‘건설 및 광업 관련 단순 노무직’의 여성 종사자 비율은 4.5%로 매우 낮은 편이다.

‘식품가공 관련 기능직’의 성별 임금격차는 남성의 평균임금이 여성의 평균임금보다 약간 더 높지만 거의 차이가 없다. 이 직종에 종사하는 여성 종사자의 비율은 39.5%로 전체 평균(45.4%)보다 약간 낮은 편이다. ‘경찰·소방 및 보안 관련 서비스직’은 ‘식품가공 관련 기능직’보다 성별 평균임금과 성별 임금격차 모두 조금 더 높다. 하지만 ‘경찰·소방 및 보안 관련 서비스직’에서 여성 노동자가 차지하는 비율은 8.1%로 매우 낮은 편이다.

‘법률 및 행정 전문직’은 총 40개의 직종 중에서 성별 임금격차가 다섯 번째로 낮은 직종으로, 여성과 남성 모두 평균임금이 가장 높은 직종이다. 여성 평균임금은 658만 원 정도이며, 남성 평균임금은 733만 원 정도이다. 이 직종의 성별 임금격차는 10.3%에 불과하다. 이 직종의 여성 종사자 비율은 34.4%로, 전체 평균보다 10%p 정도 낮은 수준이다. 성별 임금격차가 여섯 번째로 낮은 직종은 ‘정보 통신 전문가 및 기술직’이다. 이 직종 역시 평균임금도 높고, 성별 임금 차이가 낮은 직종이다. 하지만 여성 종사자의 비율은 16.4%로 전체 평균의 절반에도 미치지 못한다.

이상의 결과를 종합하면 여성 종사자의 비율이 낮은 직종, 즉 남성 다수 직종에서 성별에 따른 평균임금의 차이가 크게 벌어지는 경향성이 있다는 것을 알

수 있다. 또한 대분류상에서는 동일한 직종으로 분류되기도 하는 관리직과 전문직의 경우에도 직종을 좀 더 세부적으로 나누어 살펴보면 성별 임금격차가 다르다는 것을 알 수 있다. 예를 들어 관리직의 성별 임금격차는 큰 편이지만, 전문성이 높은 직종의 경우에는 성별 임금격차가 10% 내외로 상대적으로 작게 나타난다.

【표 II-9】 서울시 직종별 성별 월 평균임금, 임금격차 및 여성 종사자 비율(2019년)
(단위: 만 원, %)

구분	여성 평균임금	남성 평균임금	성별 임금격차	여성 비율
건설·전기 및 생산 관련 관리직	200.0	567.5	64.8	2.6
운송 관련 단순 노무직	91.4	192.8	52.6	9.9
운송 및 기계 관련 기능직	150.0	295.4	49.2	1.0
판매 및 고객 서비스 관리직	349.1	607.6	42.5	11.0
기계 제조 및 관련 기계 조작직	168.6	283.9	40.6	11.4
목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	158.8	258.3	38.5	14.8
행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	522.4	836.6	37.6	6.4
경영·금융전문가 및 관련직	328.0	512.8	36.0	26.3
법률 및 감사 사무직	296.0	452.9	34.6	37.0
경영 및 회계 관련 사무직	260.1	392.4	33.7	48.7
운전 및 운송 관련직	166.0	250.2	33.6	0.8
농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	91.7	138.1	33.6	44.1
기타 기능 관련직	163.9	243.7	32.7	17.0
금융 사무직	375.1	546.7	31.4	56.1
청소 및 경비 관련 단순 노무직	112.3	163.7	31.4	50.7
교육 전문가 및 관련직	264.1	377.6	30.0	66.8
보건·사회복지 및 종교 관련직	266.0	373.8	28.8	70.6
조리 및 음식 서비스직	144.8	202.9	28.6	62.6
전문 서비스 관리직	531.6	728.6	27.0	26.0
섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	159.9	217.8	26.6	65.3
전기 및 전자 관련 기계 조작직	194.3	262.9	26.1	10.8
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	248.7	335.3	25.8	51.3
제조 관련 단순 노무직	114.7	154.6	25.8	73.0
과학 전문가 및 관련직	311.6	417.5	25.4	57.5
공학 전문가 및 기술직	331.6	442.4	25.1	13.9
상담·안내·통계 및 기타 사무직	209.6	279.1	24.9	76.0
영업직	250.2	330.8	24.4	27.6
건설 및 채굴 관련 기능직	194.4	255.1	23.8	5.2

구분	여성 평균임금	남성 평균임금	성별 임금격차	여성 비율
통신 및 방문·노점 판매 관련직	187.9	244.6	23.2	62.6
전기 및 전자 관련 기능직	216.1	278.1	22.3	1.7
매장 판매 및 상품 대여직	167.7	214.3	21.7	52.6
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	136.6	170.7	20.0	86.5
가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	121.3	149.4	18.8	84.0
정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	225.3	276.1	18.4	1.9
정보 통신 전문가 및 기술직	364.4	426.3	14.5	16.4
법률 및 행정 전문직	657.5	733.3	10.3	34.4
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	272.6	299.9	9.1	8.1
식품가공 관련 기능직	228.6	232.9	1.9	39.5
건설 및 광업 관련 단순 노무직	192.0	185.6	-3.5	4.5
운송 및 여가 서비스직	255.0	207.9	-22.6	50.0

- 주 1) '성별 임금격차'는 임금의 성비(여성의 월평균임금/남성의 월평균임금)를 1에서 뺀 값에 100을 곱함.
 2) 직종 중분류 사용. 직종별 총 사례가 30 이하인 경우 제외.
 3) 2019년 기준 직종별 성별 평균임금 차이 순으로 정렬함.

다음 [표 II-10]은 2019년 서울시 임금노동자의 산업별 성별 월 평균임금과 성별 임금격차, 여성 종사자 비율을 나타낸 표이다. 사례 수가 30개 미만인 산업을 제외하고 중분류한 총 52개의 산업 중에서 성별 임금격차가 평균(35.6%) 이상인 산업은 총 15개의 산업으로, 제조업과 서비스업이 주를 이룬다. 해당 산업들 중에서 여성 종사자의 비율이 40%를 넘는 산업은 총 8개이다. 이 산업들에서는 여성들의 상당수가 저임금의 하위직에 분포하고, 남성들은 상당수가 고임금의 관리직 등에 분포할 가능성이 높다고 할 수 있다. 즉, 서울시의 노동시장에서는 산업별로 성별 직종 분리가 나타나기보다는, 같은 산업 내에서 직종이나 직급에 따른 직종 분리가 나타나고 있다고 보는 것이 타당하다.

그 중에서 성별 임금격차가 가장 큰 산업은 '화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외)'이다. 이 산업에 종사하는 여성의 월 평균임금은 230만 원인데 반해 남성의 월 평균임금은 470만 원으로, 성별 임금격차가 약 51%에 달한다. 해당 산업의 여성 종사자 비율은 45.2%로 비교적 높은 편이다. 성별 임금격차가 두 번째로 높은 산업은 '금융 및 보험 관련 서비스업'이다. 이 산업에 종사하는 남성 노동자의 평균임금은 530만 원 정도이며, 여성 노동자의 평균임금 274만 원

이다. 이 직종의 성별 임금격차는 평균 48.2%이며, 여성 종사자 비율은 46.4%로 비교적 높은 편이다.

‘고무제품 및 플라스틱제품 제조업’과 ‘식료품 제조업’, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 등은 성별 평균임금이 남성과 여성이 각각 350만 원과 200만 원 정도이며, 성별 임금격차도 42~44% 정도로 유사하다. 하지만 해당 산업들의 여성 종사자 비율에서는 큰 차이가 있다. ‘고무제품 및 플라스틱제품 제조업’에 종사하는 여성 종사자의 비율은 28.5%에 불과한 데에 반해, ‘식료품 제조업’과 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’에 종사하는 여성 종사자의 비율은 46~47%로 전체 종사자의 절반 정도이다. ‘우편 및 통신업’과 ‘방송업’은 성별 평균임금과 성별 임금격차가 유사하고, 여성 종사자의 비율도 31~34% 정도로 비교적 낮은 편에 속한다.

‘보험 및 연금업’은 여성 종사자의 비율이 59.1%로 매우 높음에도 불구하고 성별 임금격차가 40.8%로 매우 높게 나타나는 산업이다. 유사한 경향은 ‘보건업’에서도 확인할 수 있다. 해당 산업에 종사하는 여성 종사자의 비율은 74.2%로, 전체 노동자 4명 중 3명이 여성임에도 불구하고 성별 임금격차가 39.4%로 높은 편이다. 이러한 높은 성별 임금격차는 이 산업들이 여성들이 다수 종사하는 산업임에도 불구하고, 성별에 따른 직종·직급 분리가 크게 나타나고 있기 때문으로 추론해 볼 수 있다.

반면 성별 임금격차가 20% 미만인 산업은 총 9개이다. 성별 임금격차가 가장 낮은 산업은 ‘가구내 고용활동’이지만, 이 산업은 종사자의 규모도 작고 평균 소득 자체가 매우 낮은 산업으로 예외적으로 볼 필요가 있다. ‘창작, 예술 및 여가 관련 서비스업’, ‘기타 개인 서비스업’, ‘사회복지 서비스업’, ‘의료용 물질 및 의약품 제조업’, ‘가죽, 가방 및 신발 제조업’ 등은 성별 임금격차가 낮을 뿐만 아니라 여성 종사자의 비율이 비교적 높은 산업에 속한다. 그 외에 ‘종합 건설업’, ‘의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업’, ‘전문직별 공사업’ 등은 여성 종사자의 비율은 낮지만 평균임금 수준도 높고 성별 임금격차도 낮은 산업에 속한다. 서울시에서는 여성 종사자의 비율이 높은 전문 제조업 분야에서 성별 임금격차가 낮다고 할 수 있다.

【표 II-10】 서울시 산업별 성별 월 평균임금, 임금격차 및 여성 종사자 비율(2019년)

(단위: 만 원, %)

구분	여성 평균임금	남성 평균임금	성별 임금격차	여성 비율
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	230.4	470.0	51.0	45.2
금융 및 보험 관련 서비스업	274.5	529.7	48.2	46.4
고무제품 및 플라스틱제품 제조업	211.3	382.8	44.8	28.5
식료품 제조업	193.4	346.3	44.2	46.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	200.3	348.5	42.5	47.2
우편 및 통신업	267.4	452.4	40.9	34.0
방송업	275.7	466.7	40.9	31.0
보험 및 연금업	290.3	490.8	40.8	59.1
연구개발업	308.8	518.0	40.4	30.4
전기장비 제조업	239.7	399.9	40.1	24.6
보건의업	280.7	463.0	39.4	74.2
전문서비스업	299.3	491.7	39.1	41.4
자동차 및 트레일러 제조업	338.4	549.1	38.4	21.0
개인 및 소비용품 수리업	170.9	266.2	35.8	14.5
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	186.2	289.4	35.6	63.5
숙박업	198.8	306.1	35.0	45.4
영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	220.8	336.7	34.4	44.2
부동산업	169.6	258.2	34.3	35.7
기타 기계 및 장비 제조업	247.5	375.3	34.0	16.8
금융업	392.5	594.2	33.9	47.4
기타 제품 제조업	187.5	283.0	33.7	44.5
정보서비스업	261.7	393.6	33.5	40.8
기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	218.9	325.3	32.7	52.2
교육 서비스업	239.0	337.8	29.3	66.2
출판업	286.1	404.3	29.2	29.5
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	324.0	455.1	28.8	22.3
건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	286.0	399.9	28.5	18.3
협회 및 단체	198.5	275.2	27.9	36.1
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	243.6	336.2	27.5	21.2
음식점 및 주점업	142.3	195.8	27.3	52.4
항공 운송업	360.2	495.3	27.3	63.5
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및	350.5	479.5	26.9	21.3

구분	여성 평균임금	남성 평균임금	성별 임금격차	여성 비율
통신장비 제조업				
도매 및 상품중개업	261.3	356.9	26.8	33.3
소매업; 자동차 제외	189.7	257.7	26.4	53.1
섬유제품 제조업; 의복제외	215.7	291.3	26.0	54.0
육상운송 및 파이프라인 운송업	199.1	265.7	25.1	6.9
임대업; 부동산 제외	240.6	320.0	24.8	29.6
창고 및 운송관련 서비스업	238.6	313.4	23.9	25.6
사업시설 관리 및 조경 서비스업	170.4	222.6	23.5	38.8
사업지원 서비스업	178.7	230.3	22.4	45.6
인쇄 및 기록매체 복제업	204.6	262.9	22.2	24.3
스포츠 및 오락관련 서비스업	161.9	203.6	20.5	45.4
자동차 및 부품 판매업	285.4	358.0	20.3	13.0
전문직별 공사업	232.9	286.5	18.7	13.0
가죽, 가방 및 신발 제조업	192.2	235.1	18.3	42.9
의료용 물질 및 의약품 제조업	346.5	422.0	17.9	47.8
사회복지 서비스업	139.7	167.1	16.4	89.0
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	270.4	319.6	15.4	20.4
기타 개인 서비스업	176.3	203.7	13.4	74.9
종합 건설업	279.7	314.3	11.0	9.4
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	197.3	220.0	10.3	51.6
가구내 고용활동	110.0	109.1	-0.9	95.5

주 1) '성별차이'는 소득의 성비(여성의 월평균임금/남성의 월평균임금)를 1에서 뺀 값에 100을 곱함.

2) 직종 중분류 사용. 직종별 총 사례가 30 이하인 경우 제외.

3) 2019년 성별 평균임금 차이 순으로 정렬함.

□ 저임금 노동자

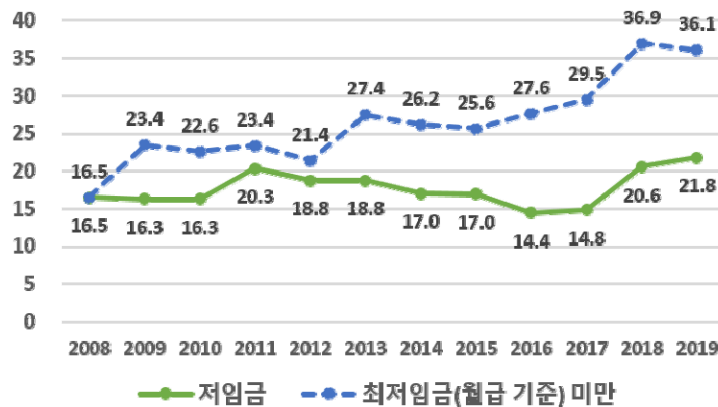
다음의 [그림 II-13]은 서울시 여성 임금노동자 중에서 저임금 노동자 비율을 나타낸 그래프이다. 저임금 노동자 비율은 노동시장에서의 열악한 지위를 가진 노동자의 규모를 추산해 내는 데에 있어 중요한 지표 중에 하나이다. 일반적으로는 중위소득의 2/3미만으로 측정한다(OECD, 2020c). 또한 최저임금(월 급여 기준) 미만의 임금을 받는 노동자로 추산할 수도 있다. 최저임금은 노동자의 저임금을 해소하기 위해 국가가 도입한 제도로, “노동자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로”(최저임금법 제 1호) 하는 제도이기 때문

이다.

2008년부터 2019년까지 서울시 여성 저임금 노동자의 비율은 전반적으로 상승하는 추세이다. 2008년부터 2010년까지는 저임금 노동자의 비율이 16% 정도로 정체되어 있다가, 2011년에 20.3%로 1년 사이에 4%p 증가하였다. 그 후 저임금 노동자의 비율은 2016년까지 계속해서 감소한다. 2017년에는 2016년과 거의 유사한 비율을 유지하다가, 그 후에 계속 증가하는 추세이다. 2017년과 2018년 사이에는 5.8%p 증가하였으며, 2019년에는 다시 1.2%p 증가하여 21.8%가 되었다. 2019년 기준, 서울시 여성 임금노동자의 5명 중 1명을 OECD 기준에 따른 저임금 노동자로 분류할 수 있다.

그림 11-13 서울시 여성 저임금 노동자 비율

(단위 : %)



다음으로 최저임금 미만의 임금을 받는 노동자의 비율을 살펴보면, 2008년에서 2019년 사이에 그 비율이 높게 증가한 것을 알 수 있다. 이는 여성 저임금 노동자의 비율이 증가한 탓도 있겠지만, 현 정부가 들어선 이후 최저임금이 큰 폭으로 증가하였기 때문이기도 하다. 2008년에는 최저임금 미만의 임금을 받는 노동자의 비율이 서울시 여성 임금노동자의 16.5%에 불과하였으나, 2018년에는 36.9%로 높아졌다. 2019년에는 0.8%p 감소하여, 그 비율이 36.1%가 되었다. 서울

시 여성 임금노동자 3명 중 1명은 최저임금에도 못 미치는 임금을 받고 일하고 있는 것으로 볼 수 있다.

□ 임금 5분위 분포

서울시 여성 임금노동자의 열악한 임금수준은 5분위 분포를 통해 더 자세하게 알 수 있다. 임금 5분위는 서울시 전체 임금노동자를 가장 낮은 수준에서부터 가장 높은 수준까지 일렬로 정렬한 뒤, 매 20%에 해당하는 임금을 기준으로 분위를 구분한 것이다. 1분위에 속한다는 의미는 전체 노동자 중 하위 20%에 해당하는 임금을 받는다는 의미이다. 2분위는 하위 20~40%에 해당하는 임금을 받는 노동자를 의미한다. 3분위는 중위 소득을 기준으로 위 아래로 10%에 해당하는 임금을 받는 노동자라는 의미이다. 반면, 5분위에 속한다는 것은 상위 20%에 해당하는 임금을 받는 노동자이며, 4분위에 속한다는 것은 상위 20~40%에 해당하는 임금을 받는 노동자를 의미한다. 따라서 만약 여성 임금노동자의 임금수준이 분위별로 균등하게 분포되어 있다면, 각 분위별로 각각 20%씩 분포되어 있어야 한다. 하지만 현실은 균등분포와는 다른 양상이 나타나고 있다. 2019년을 기준으로 서울시 여성 임금노동자 5명 중 3명이 1~2분위(하위 40%)에 분포하며, 5명 중 4명 이상이 1~3분위에 분포한다는 것을 알 수 있다. 비교적 고소득에 해당하는 4~5분위(상위 40%)에 속하는 비율은 전체 서울시 여성 임금노동자 15% 정도에 불과하다.

서울시 여성 임금노동자의 임금이 낮은 분위에 더 많이 분포하는 현상은 여성들의 연령대가 높을수록 더 심화되는 것으로 나타났다. [그림 II-14]를 살펴보면, 만 25~39세 여성의 15.4%의 임금이 1분위(하위 20%)에 속하는 데에 반해, 만 55~69세 여성의 55.5%의 임금이 1분위에 속하는 것으로 나타났다. 또한 만 55~69세 여성의 82.7%의 임금이 1~2분위(하위 40%)에 몰려있다. 만 40~54세 여성들 중에서는 절반가량이 하위 40%에 포함되며, 만 25~39세 여성들 중에서는 40% 가량이 하위 40%에 포함된다.

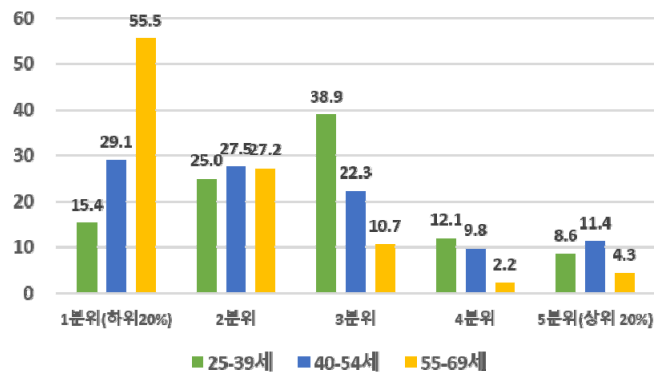
반면, 5분위(상위 20%)에 속하는 여성의 비율은 10% 내외에 불과하다. 만

40~54세 여성 임금노동자의 11.4%가 5분위에 속하는 것으로 나타났으며, 만 25~39세 여성들 중에서는 그 비율이 8.6%로 감소한다. 가장 높은 연령대인 만 55~69세 여성들 중에서 5분위에 해당하는 임금을 받고 있는 임금노동자는 4.3%에 불과하다. 4~5분위(상위 40%)에 해당하는 임금을 받는 여성의 비율이 만 54세 미만의 경우 20% 정도이며, 만 55~69세 여성들 중에서는 6.5%에 불과하다.

중간 정도의 임금 수준을 받고 있다고 할 수 있는 3분위에 속하는 여성의 비율은 만 25~39세, 만 40~54세, 만 55~69세 순으로 높다. 만 25~39세 여성 10명 중 4명은 3분위에 해당하는 임금을 받고 있다. 만 40~54세 여성은 만 25~39세 여성의 절반 수준인 10명 중 2명이 3분위에 해당하는 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 만 55~69세 여성 노동자의 경우에는 10명 중 1명이 3분위에 해당하는 임금을 받고 있는 것으로 나타났다.

■ 그림 II-14 ■ 서울시 여성 임금노동자의 임금 5분위 분포(2019년)

(단위 : %)



다음의 [표 II-11]은 서울시 임금노동자의 임금 5분위 분포를 성별로 비교한 표이다. 서울시 여성 임금노동자의 59.4%가 1~2분위(하위 40%)에 몰려있는 데에 반해, 서울시 남성 임금노동자는 그 비율이 29.7%에 불과하다. 반면, 4~5분위(상위 40%)에 분포하는 남성 임금노동자는 41.6%인 데에 반해, 여성 임금노동자의 경우에는 그 비율은 15.8%에 불과해, 약 2.6배 차이가 있다. 남성 임금노동자의

4명 중 1명은 5분위(상위 20%)인데 반해, 여성 임금노동자는 13명 중 1명 정도가 5분위에 속하는 임금을 받고 있는 것을 알 수 있다.

가구주와의 관계에 따라 서울시 임금노동자의 임금 5분위 분포를 먼저 살펴보면, 가구주인 경우에 성별에 따른 차이가 가장 크게 두드러진다. 여성 가구주 임금노동자의 37.8%가 1분위(하위 20%)에 속하는 데에 반해, 남성 가구주 임금노동자는 11.1%가 1분위에 속하는 것으로 나타났다. 성별 비율 차이가 3.5배에 해당한다. 5분위에 속하는 비율은 그 반대다. 5분위에 속하는 임금을 받는 여성 가구주 임금노동자는 전체 여성 임금노동자의 6.1%에 불과한 데에 반해, 남성 가구주 임금노동자는 그 비율이 30.0%로, 성별에 따른 비율 차이가 5배 정도이다.

혼인상태에 따라서는 사별을 한 경우에 낮은 분위에 속하는 비율이 가장 높게 나타난다. 사별한 여성 노동자의 72.2%가, 사별한 남성 노동자의 36.1%가 1분위(하위 20%)에 속하는 임금을 받고 일하고 있다. 혼인상태가 사별인 경우에는 연령대가 높을 가능성이 높기 때문에, 이러한 결과에는 연령효과가 함께 포함되어 있을 가능성이 있다. 반면, 배우자가 있는 경우에는 여성과 남성 모두 5분위(상위 20%)에 속하는 비율이 상대적으로 높게 나타난다. 배우자가 있는 여성 임금노동자의 10명 중 1명 이상이 5분위에 속하는 것으로 나타났으며, 남성의 경우에는 3명 중 1명 이상이 5분위에 속하는 것으로 나타났다.

최종학력에 따라 임금 5분위 분포도 달라진다. 학력수준이 낮을수록 낮은 분위에 속하는 비율이 여성과 남성 모두 높아진다. 하지만 성별로 비교하면, 여성의 비율이 남성보다 더 높게 나타난다. 최종학력이 '중졸 이하'인 경우에 여성과 남성 모두 1분위에 속하는 비율이 가장 높다. 하지만 성별에 따른 차이를 보면, 최종학력이 '중졸 이하'인 여성 임금노동자는 10명 중 7명 이상이 하위 20%에 해당하는 임금을 받고 일하고 있는 것으로 나타났다. 그에 반해 최종학력이 '중졸 이하'인 남성 임금노동자는 10명 중 4명 정도로 그 비율이 더 작은 편이다.

반면 학력수준이 높은 경우에는 높은 분위에 속하는 비율이 높아지며, 남성의 비율이 여성의 비율보다 훨씬 더 높게 나타난다. 최종학력이 '4년제 대졸 이상'인 남성 임금노동자는 10명 중 4명이 5분위(상위 20%)에 속하는 것으로 나타났다. 최종학력이 '4년제 대졸 이상'인 여성 임금노동자의 경우에는 그 비율이 15%

에 불과해, 남성의 비율이 여성보다 2.7배 정도 더 크다.

【 표 II-11 】 서울시 임금노동자의 임금 5분위 분포(2019년)

(단위: %)

구분	여성					남성				
	1분위	2	3	4	5	1분위	2	3	4	5
전체	32.9	26.5	24.9	8.2	7.6	13.2	16.5	28.6	16.6	25.0
가주주	37.8	26.6	22.9	6.6	6.1	11.1	13.6	27.4	17.9	30.0
배우자	33.6	22.5	22.4	10.2	11.3	20.0	15.4	29.3	16.0	19.3
그 외 가구원	25.7	32.6	31.5	6.9	3.4	21.6	28.6	33.5	11.4	5.0
미혼	23.0	30.5	33.3	8.4	4.9	18.7	24.1	37.7	12.7	6.8
배우자 있음	33.8	23.8	21.8	9.6	11.1	9.1	12.0	24.1	19.3	35.4
사별	72.2	19.1	6.7	1.1	0.9	36.1	29.7	24.5	5.5	4.3
이혼	44.1	30.6	18.9	3.3	3.1	29.6	24.4	27.6	6.5	11.9
중졸 이하	73.3	22.3	4.1	0.3	0.0	39.8	28.7	26.5	4.4	0.7
고졸	46.5	34.0	16.0	2.3	1.2	22.5	25.6	35.8	11.3	4.8
2·3년제 대졸	21.8	36.6	31.5	6.2	3.9	10.0	21.0	37.3	18.7	13.0
4년제 대졸 이상	15.7	19.5	34.8	14.9	15.0	5.4	9.4	23.5	20.6	41.1

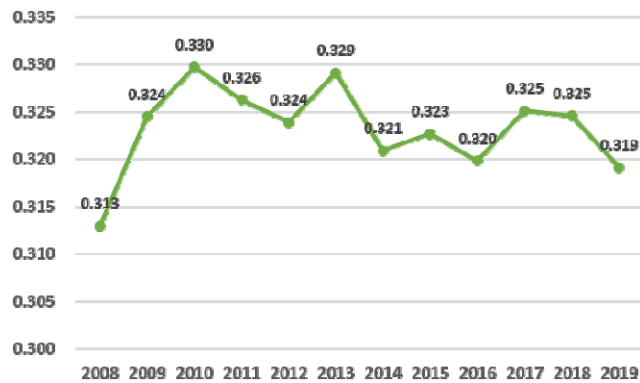
□ 임금불평등

지니계수(Gini coefficient)는 이탈리아의 사회학자 코라도 지니(Corrado Gini)가 제안한 불평등 측정지표로, 임금이나 소득의 분배를 측정할 때 가장 널리 사용되는 지표 중에 하나이다. 측정단위와 무관하기 때문에 집단 간 비교가 용이하다는 장점을 가지고 있다. 지니계수가 취할 수 있는 값의 범위는 0에서 1사이로, 값이 높을수록 불평등이 더 높다고 평가한다. 임금이나 소득을 기준으로 보통 0.3 내외의 값을 나타내며, 일반적으로 지니계수의 값이 0.4를 넘는 경우에는 소득분배에 있어서 불평등 수준이 높다고 평가한다.

서울시 여성 임금노동자들 사이의 임금불평등 수준을 지니계수로 측정하면 다음의 [그림 II-15]와 같이 나타낼 수 있다. 2008년에 지니계수 값은 0.313으로, 서울시 여성 임금노동자의 임금불평등은 매우 낮은 수준이라고 할 수 있다. 하

지만 2009년과 2010년을 거치면서 임금불평등 수준이 크게 높아졌다. 2009년 지니계수 값은 0.324이고, 2010년 지니계수 값은 0.330이다. 하지만 2010년 이후부터는 약간의 등락이 있긴 하지만, 지니계수 값이 전반적으로 감소하는 추세를 보여주고 있다. 2019년 지니계수 값은 0.319로 2008년 이후 가장 낮은 수준을 보여주고 있다. 따라서 서울시 여성 임금노동자들 사이의 임금불평등의 문제는 크게 우려할 만한 수준이 아니라고 할 수 있으며, 저임금 노동자의 비율이 높을 뿐만 아니라 계속해서 증가하고 있는 문제를 여성일자리와 관련하여 핵심적인 의제로 인식할 필요가 있다.

■ 그림 II-15 ■ 서울시 여성 임금노동자의 임금불평등: 지니계수



2. 서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 환경 분석

이 장에서는 서울시 여성일자리 지원정책을 연도별로 자세하게 살펴보고, 서울시의 일자리정책 종합계획 안에서 여성일자리 지원정책의 위치도 짚어본다. 또한 서울시 여성일자리 지원정책이 중앙정부의 여성일자리 지원정책과 기초를 함께 한다는 점에서, 현 중앙정부의 여성일자리 지원정책의 방향성에 대해서도 함께 검토한다. 이어서 서울시 여성일자리 지원정책을 추진하는 핵심 추진체계로써 여성일자리 지원기관에 대해 정리한다. 여성일자리 지원기관의 운영 현황 및 운영상의 어려움과 주요 사업, 설립근거, 예산, 특화 프로그램, 평가기준 등을 상세히 검토한다. 이러한 과정을 통해서 서울시 여성일자리 지원정책의 한계를 짚어보고, 앞으로의 방향과 그 안에서의 여성일자리 지원기관의 역할 등에 대해 논의한다.

1) 서울시 여성일자리 지원정책 검토

서울시는 지난 10여 년간 여성일자리 지원에 관한 종합계획을 총 세 차례 수립하였다.¹³⁾ 2013년에는 「2013 서울여성 일자리 종합정책 추진계획」(이하 2013년 계획)을 발표하였다. 그 이듬해인 2014년에도 「2014 여성일자리 종합 추진계획」(이하 2014년 계획)을 발표한 바 있다. 2014년 계획에서는 2013년 계획을 좀 더 구체화면서, 사업별 추진부서와 협조부서를 명시하여 책임성을 강화하였다. 5년 뒤인 2019년 4월에는 「2019년 여성일자리 활성화 추진계획」을 발표하였다.

세부적인 차이는 있지만, 위의 세 계획에서는 해당 계획의 추진배경으로 한국

13) 서울시에서는 여성일자리 지원정책 종합계획 외에, 일자리정책 종합계획을 발표하면서 여성을 정책대상으로 한 계획을 함께 발표하고 있음. 2015년에 발표한 「서울시 노동정책 기본계획」, 「2016년 일자리정책 종합계획」, 「2018년 서울시 일자리정책 종합계획」, 「지역일자리 목표 공시제 2019년도 일자리대책 연차별 세부계획」, 「지역일자리 목표 공시제 2020년도 일자리대책 연차별 세부계획」 등에서 여성일자리 관련 정책을 함께 발표하였음. 2015년에 발표한 기본계획에서는 '취약근로자 권익보호', 2016년 종합계획에서는 '대상별 맞춤형 지원 및 일자리 통합체계 구축', 2018년 종합계획과 2019년·2020년 세부계획에서는 '대상별 사회서비스 연계 공공일자리 확대'의 측면에서 여성일자리 지원정책이 자리하고 있음. 모두 '일자리 취약계층'으로서 여성일자리 문제를 사회서비스 분야의 공공일 자리를 늘리는 방법을 활용하여 개선한다는 측면에서 정책적으로 접근하고 있음.

사회의 인구학적 특성의 변화(저출산, 고령화)에 따른 여성인력 활용의 필요성 증가, 여성의 낮은 경제 활동참가율, 여성들의 ‘경력단절’ 현상 지속 등을 공통적으로 언급하고 있다. 2013년 계획의 추진배경에서는 “여성의 고용의 질이 낮으며, 노동시장 내 성차별 요소 상존”, “여성창업은 경력단절 극복의 대안으로 부상하고 있으며 증가 추세” 등을 추가로 언급하고 있다.¹⁴⁾ 또한 주요 과제로는 사회서비스 공공일자리(뉴딜일자리 포함) 창출, 직업훈련·교육 및 일자리 연계 강화, 창업 지원 등을 공통적으로 제시하고 있다.

□ 「2013 서울여성 일자리 종합정책 추진계획」

2013년 계획에서는 ‘여성이 일하는 도시, 서울’을 비전으로 ‘여성 생애주기별 경제활동 기회 제고’를 목표로 하고 있다. 이를 위해 직업훈련을 강화하며, 사회적 공공일 자리를 늘리고, 여성일자리 박람회 개최 및 여성인력센터의 기능과 조직을 개편하는 등 인프라를 정비하고, 여성친화기업과의 협력 및 지원을 강화하고, 여성창업 지원 등을 주요 추진영역으로 설정하고 있다.

‘사회적 공공 여성일자리 확대 추진’은 서울시의 직접일자리 지원과 관련한 것으로, 아이돌보미나 보육도우미 등 시민들의 요구가 높은 사회서비스 분야에 여성일 자리를 지원하고, 서울형 뉴딜 여성일자리 사업을 추진하는 것을 골자로 한다. 서울형 뉴딜 여성일자리에는 안심귀가스카우트, 보육코디네이터, 아동돌봄도우미, 그룹홈 가사도우미 등이 포함된다. 또한 국공립어린이집 등 여성가족시설 확충에 따른 종사자 채용으로 정규직 일자리를 늘리는 것도 포함하고 있다.

여성일자리 지원기관을 기반으로 추진하는 과제는 간접일자리 지원 영역이다. 여기에는 ‘맞춤형 직업훈련’, ‘여성기업 협력·지원’, ‘여성일자리 박람회’, ‘여성인력개발 인프라 정비 및 시민의견 청취’ 등이 포함된다. 먼저, 직업훈련 영역에서는 연령과 대상에 따른 ‘맞춤형 직업훈련’ 제공을 목표로 한다. 연령별로는 20대, 30~40대, 50대 이상으로 세분화하고, 대상별로는 결혼이주 여성과 고학력여성 등으로 구분하여 특화된 프로그램을 제공하는 것을 목표로 한다. 여성들의 상황과

14) 하지만 2014년과 2019년 계획의 추진배경에서는 해당 내용을 따로 언급하고 있지는 않다.

수요를 고려해 그에 맞는 맞춤형 정책을 제공하고자 한다는 점에서 중요한 의의가 있다. 하지만 특화프로그램으로 제시하는 직업훈련과 연관된 직종이나 산업이 여성이 다수인 일부 직종이나 산업에 계속해서 머물러 있다는 한계가 있다. 그에 따라 성별 직종 분리를 강화하고, 여성 노동에 대한 저평가로 이어질 위험성을 내포하고 있다고 할 수 있다. 또한 2013년 계획에는 직업훈련의 전문성을 강화하기 위한 방안 중에 하나로 '300시간 이상 장기 전문인력 양성과정' 확대 계획을 포함하고 있다. 이 역시 직무 전문성에 대한 요구가 계속해서 높아지고 있는 현실에 비추어 볼 때, 바람직한 방향이라고 할 수 있다. 하지만 계획에서 담고 있는 개설과정 수가 매우 한정적(4개→19개)이라는 점은 아쉬운 점이다.

'여성기업 협력·지원' 영역에서는 주부 및 결혼이주여성 인턴 채용, 여성기업 및 여성친화기업 직업수요 조사, 미래 유망직종 발굴, 일자리 박람회 개최 등에 대한 계획을 포함하고 있다. 미래 유망직종 발굴이나 여대생 취업박람회 개최 등 일부 예외가 있지만, 여성친화기업을 발굴하여 주부와 결혼이주여성의 인턴 채용을 추진한다는 점에서, 기혼여성이 정책의 중심을 이루고 있다고 평가할 수 있다.

'여성인력개발 인프라 정비'와 관련해서는 여성일자리 서비스 취약지구에 '경력단절' 여성의 재취업과 지원을 중심으로 하는 여성새로일하기센터(약칭 새일센터) 설치를 추진하고, 여성일자리 지원기관의 기능과 조직을 개편하는 것을 주요 과제로 제시하고 있다. 여성일자리 지원기관의 외연을 확장하여 시민들의 접근성을 높이고, 유형별 특화 방안을 마련하기 위해 노력하고 있다고 할 수 있다. 다만 여성일자리 지원기관의 기능과 조직을 개편하는 것과 관련한 구체적인 내용과 방법에 대해서는 계획상에서 논의하고 있지 않아 그 내용을 확인하기 어렵다.

표 II-12 2013년 서울여성 일자리 종합정책 추진계획 - 정책 목표 및 추진방향

비전	여성이 일하는 도시, 서울	
목표	여성 생애주기별 경제활동 기회 제고	
추진 방향	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성인재 육성 ○ 공공일자리 지원 ○ 참여·소통·협력 ○ 일자리 환경조성 	
추진 영역 및 주요 과제	여성창업 지원	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성플라자 개관·운영 ◦ 사회적경제 조직 활성화 지원 ◦ 박스샵 운영, 창업교육
	맞춤형 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 생애주기별 맞춤형 직업훈련 ◦ 여성전문인력 양성
	여성기업 협력·지원	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성친화기업 협약 체결 ◦ 여성인턴십 ◦ 육아휴직 대체인력 지원 ◦ 직업수요조사 ◦ 여성유망직종 발굴
	사회적 공공일자리 확대 추진	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 사회서비스 여성일자리 ◦ 서울형 뉴딜 여성일자리 ◦ 시설확충 종사자 채용
	여성일자리 박람회·주부 공예대전 개최	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 청년여성 일자리박람회 ◦ 여성일자리 박람회 ◦ 주부공예대전
	여성인력 개발 인프라 정비 및 시민의견 청취	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 새일센터 추가 조성 ◦ 여성인력센터 기능·조직 개편 ◦ 찾아가는 정책워크숍

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2013). 「2013 서울여성 일자리 종합정책 추진계획」.

□ 서울시의 「2014 여성일자리 종합 추진계획」

2014년 계획에서는 추진배경으로 한국사회의 인구학적 특성의 변화(저출산·고령화)에 따라 노동시장에서 여성인력을 활용하여 저성장시대에 대응할 필요가 있으며, 여성의 경제활동참가율이 낮은 상태로 지속되는 현실을 타개하기 위한 대책이 마련될 필요가 있음을 언급하고 있다. 또한 어려운 서민경제가 지속됨에 따라 여성일자리에 대한 정책적인 수요가 증가하고 있다는 점도 거론하고 있다.

현황과 관련해서는 청년층의 실업 문제와 30대 초·중반 여성의 ‘경력단절’ 현상이 지속되고 있다는 점을 강조하고 있다.

2014년 계획에서는 ‘마을을 살리고, 서울을 살리는 ‘여성살림’ 일자리’라는 비전하에 경력, 일자리, 마을, 일터 등 4분야에 걸친 총 23개 과제를 제시하고 있다. 2014년 계획에서는 2013년 계획보다 ‘경력단절’ 여성의 재취업과 예방을 좀 더 강조하면서, ‘경력단절’ 예방을 위한 정책들을 다각도로 포함하고 있다. 여성 대체인력지원센터를 설치·운영하는 방안에서부터, 여성친화 기업과 일자리 협력망 구축, 인턴십(internship) 강화, 시간제 보육 활성화, 어린이집 대체교사 지원 확대, 결혼이민여성 맞춤형일자리 등을 포괄하고 있다. 또한 ‘경력단절’ 예방을 목적으로 청년여성 일자리에 대한 정책적인 관심을 확대하면서, 청년 멘토링, 청년 여성의 ‘좋은 일자리 발굴단’ 운영 등을 계획에 포함하고 있다.

【표 II-13】 2014년 여성일자리 종합 추진계획 - 비전 체계도

비전	마을을 살리고, 서울을 살리는 ‘여성살림’ 일자리	
추진 방향	○ 틈새까지 메우는 일자리 ○ 튼튼하고 좋은 일자리	
과제 및 추진 내용	경력살림 - 단절예방	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 안심하고 일할 수 있는 사회안전망 <ul style="list-style-type: none"> - 여성 대체인력 지원센터, 여성친화 1촌기업 MOU ◦ 청년여성 잡 투던십 ◦ 결혼이민여성 취창업 지원
	일자리살림 - 이어주기	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 중장년여성 ‘사회서비스일자리’ 지원 ◦ 중장년여성 취업역량 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 지역 계층별 특화프로그램, 경력단절 여성 인턴십 ◦ 여성어르신일자리 중점기관 운영
	마을살림 - 취미를 일로	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 서울형 여성 협동조합 육성 ◦ 여성협동조합 생태계 조성 ◦ 여성공예 창업 허브 조성 ◦ 여성창업 지원
	일터살림 - 구석구석 행복	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성 노동권 옹부즈만 ◦ 이동하는 여성근로자 쉼터 ◦ 공공 민간 핵심리더 교육 ◦ 착한 소비자 캠페인

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2014). 「2014 여성일자리 종합 추진계획」.

직접일자리 지원과 관련해서는 국·공립어린이집 확충에 따라 정규직 일자리를 늘리고, 중·장년여성의 사회서비스 분야 일자리의 지원을 확대하는 방침을 세우고 있다. 여성일자리 지원기관과 관련해서는 지역별 특화 직업훈련과 심화 교육을 확대하는 것을 목표로 하고 있다. 또한 대상별 맞춤 직업훈련을 강화하기 위해 대상을 ‘전문직종’, ‘일반직종’, ‘취약계층 직종’ 등으로 구분하고, 프로그램의 예시를 다음의 [표 II-14]와 같이 제시하고 있다.

■ 표 II-14 ■ 2014년 계획 - 대상별 맞춤 직업훈련 프로그램

직종	프로그램
전문직종	서울 에너지 컨설턴트, 서울 일자리 설계사, 부모교육강사, 청소년커리어코칭, 노인 상담사, 동물매개심리상담사, 미술심리상담사, IT마스터, 소셜스토리텔러
일반직종	여행플래너, 노인복지전문활동가, 원예치료사, 교과 연계 체험학습강사, 세무사무원, 법률행정사무원, 사무행정도우미
취약계층 직종 (다문화, 한부모, 저소득, 장애인)	의료관광코디네이터, 호텔객실관리사, 스타일리폼아티스트, 오픈마켓창업 & SNS 마케팅, 소호무역창업, 일상패션리폼디자이너, 다국어상담원

제시된 직종을 자세히 살펴보면 전문직종이라고 하더라도 IT마스터를 제외하고는 상담사나 컨설턴트가 대부분으로, 직종이 매우 한정적이다. 일반직종 역시 사무원이나, 강사, 활동가 등 여성들이 다수로 종사하고 있는 직종들로 구성되어 있다. 또한 다문화, 한부모, 저소득, 장애인 등 일자리에 대한 정책수요가 다른 계층을 취약계층으로 묶고, 단기교육 만으로 취업으로 연결될 수 있는 일자리를 중심으로 특화 프로그램을 제시하고 있다.

아울러 2013년 사업으로 추진했던 여성유망직종(7분야 21개 직종)¹⁵⁾ 발굴 사

15) 해당 사업의 결과로 서울특별시여성능력개발원(2013)에서 발표한 여성유망 직종은 다음과 같다.

- 공공: 협동조합전문가, 기록물관리 전문요원, 동물관리전문가
- 여가·보육: 여행상품개발자, 레크리에이션강사, 보육코디네이터
- 고령다문화: 노인전문상담가, 결혼이민자 통·번역지원사, 임상연구코디네이터
- 환경: 에코제품디자이너, 녹색생태관광가이드, 그린마케터
- IT: 전자출판전문가, 온라인마케터, 의무기록사

업이 상담사 등 일부 직종을 제외하고는 특화 직업훈련 프로그램으로 연결되지 않았다는 점을 확인할 수 있다. 개별 사업들이 중·장기적인 전망 하에서 서로 연결되어 추진되는 것이 아니라, 단발적으로 추진되고 있다고 할 수 있다.

한편 직업훈련의 질로 직결될 수 있는 강사관리 시스템을 구축하고, 여성일자리 박람회 개최와 일하기를 희망하는 여성노인에 대한 일자리 중점기관을 선정·운영하는 등 정책을 다각화했다. 또한 인턴십 지원 규모를 늘리고, 인턴이 정식 고용계약으로 연결될 수 있도록 하는 제도를 포함하는 등 실효성 있는 정책 추진을 위한 방안을 강구하고 있다.

또한 여성협동조합과 공예 창업 지원, 여성 노동권 상담 및 여성 근로자 쉼터 운영 등 일·생활 균형을 위한 정책을 주요 과제로 제시하였다. 정책의 대상을 확대하고, 일자리의 양을 늘리기 위한 정책뿐만 아니라 일자리의 질을 개선하려는 정책적인 의지가 일부 담겨 있다고 평가할 수 있다.

2014년 계획에서는 사업별 추진부서와 협조부서를 명시하고, 각 과제별 추진 일정과 연차별 목표, 소요예산, 과제별 추진계획 등을 모두 포함하고 있어 2013년 추진계획과 비교해 좀 더 구체성을 띄며 책임성을 강화하고 있다. 사업별 추진부서(표 II-15)를 살펴보면 서울시의 여성일자리 지원정책의 대부분이 여성일자리 지원기관을 통해 이루어지는 것을 알 수 있다.

표 II-15 2014년 여성일자리 종합 추진계획 - 사업별 추진부서

분야	사업명	추진부서	협조부서
경력 살림	여성대체인력지원센터 설치 운영	여성가족정책 담당관	여성인력 개발기관
	여성친화 1층기업과 MOU 체결로 일자리협력망 구축	여성가족	인력기관
	시간제 보육 활성화(육아종합지원센터 등)	출산육아 담당관	자치구, 육아종합지원센터
	어린이집 대체교사 지원확대로 보육일자리 나누기 활성화	출산육아	육아지원
	여성 잡 투턴십(Job-Tour + internship)	여성가족	인력기관

- 상담·복지: 상담전문가, 전직지원전문가, 시민단체활동가
- 문화·예술: 소셜스토리텔러, 디스플레이 디자이너, 문화복지전문가

분야	사업명	추진부서	협조부서
	서울시 청년여성 멘토링 「신나는 자매」	여성가족	인력기관
	청년여성 「좋은 일자리 발굴단」 구성·운영	여성가족	인력기관
	결혼이민여성 맞춤 일자리		
	결혼이민여성 취·창업 역량강화	여성가족	인력기관
	결혼이민여성 인턴제 운영	여성가족	인력기관
	외국주민 서울 통신원 운영	외국인다문화 담당관	-
	외국주민 서울 통신원 운영	외국인다문화 담당관	-
일자리 살림	국공립어린이집 100개소 확충	출산육아	-
	중장년여성 사회서비스 일자리 강화	여성가족	소관사업부서
	여성의 경력별·직종별 특화 교육프로그램 운영	여성가족	인력기관
	대상별 맞춤 직업훈련 강화	여성가족	인력기관
	경력단절 여성 인턴십 (인턴십으로 '다시 일하는 여성' 양성)	여성가족	인력기관
	찾아가는 여성일자리 테마박람회	여성가족	인력기관
	여성어르신 일자리 중점기관 선정 운영	여성가족	서부여성발전센터
	직업훈련 강사뱅크제 운영	여성가족	인력기관
마을 살림	여성 협동조합 활성화	여성가족	인력기관
	협동조합 인큐베이팅 공간 「엄마들 마음」	여성가족	사회적경제과, 노원구
	여성 공예·창업 허브센터 설치	여성가족	인력기관
	창업기업의 지속적 성장을 위한 판로지원	여성가족	인력기관, SBA 등
	전문창업 교육과정 강화	여성가족	인력기관
	찾아가는 취업상담버스 운영	여성가족	인력기관
	특화형 새일센터 지정 운영	여성가족	인력기관
일터 살림	「일가족양립지원센터」 설치운영	출산육아	여성가족재단
	여성 노동권 옴부즈만 기능 확대	여성가족	직장맘지원센터
	이동하는 여성근로자 쉼터(이어썬)	여성가족	발전센터, 지하철공사, 자치구 등
	공공·민간 핵심리더 아카데미 운영	여성가족	여성가족재단
	'착한 소비자·착한 사업주' 캠페인 전개	여성가족	노동정책과

주: 여성가족정책담당관은 여성가족, 출산육아담당관은 출산육아, 여성인력개발기관은 인력기관, 육아종합지원센터는 육아센터로 줄여서 표기함.

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2014). 「2014 여성일자리 종합 추진계획」.

□ 서울시의 「2019년 여성일자리 활성화 추진계획」

2019년 계획은 '서울 여성의 경제력 강화'라는 비전을 바탕으로, '여성일자리 5만개 제공'이라는 구체적인 목표를 제시하고 있다. 여성의 경제활동참가율이 정

체되어 있는 상황에서 여전히 여성일자리의 양을 늘리는 데에 정책의 주안점이 맞추어져 있으나, “변화된 여성의 특성을 반영”하고자 하는 의지가 여성일자리 지원기관의 운영 개선안 등에 담겨 있다고 할 수 있다.

2019년 계획에서는 구체적인 전략으로 크게 4가지를 제시하고 있다. ① ‘맞춤형 직업교육훈련·민간일자리 연계’, ② ‘안전, 돌봄 분야의 사회서비스 공공일자리 확대’, ③ ‘시간제·선택형 뉴딜일자리 운영’, ④ ‘여성창업 지원체계 구축’ 등이다. 2013년과 2014년에 발표된 계획의 기본적인 골격은 유지하되, 정책의 대상을 ‘경력단절’ 여성 중심에서 청년여성과 재직여성 등에 대한 지원을 강화하고 여성일자리 지원기관의 운영 개선 방안 등을 마련하고 있다.

표 II-16 2019년 여성일자리 활성화 추진계획 - 정책비전 및 목표

비전	서울 여성의 경제력 강화			
목표	여성일자리 5만개 제공			
전략	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민생과 연계된 안전, 돌봄분야의 사회서비스 공공일자리 확대 ○ 고용시장 수요를 반영한 맞춤형 직업교육훈련·민간일자리 연계 ○ 성장단계별 맞춤형 여성창업 지원체계 구축 ○ 여성의 수요가 많은 시간제·선택형 뉴딜일자리 운영 			
과제	직업교육훈련·민간일자리 연계	사회서비스 공공일자리 확대	여성 창업 지원	여성친화형 뉴딜일자리
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성인력개발기관 운영개선 ◦ 지역·기업 특화 직업훈련 프로그램 ◦ 전문 심화 직업훈련 프로그램 ◦ 여성유망직종 직업교육 프로그램 ◦ 대상별 맞춤형 직업훈련 프로그램 ◦ 청년여성 원더플러스 ◦ 기업인턴십 디딤돌 일자리(새일여성인턴) ◦ 여성 취업알선활동 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성 안심귀가스카우트 ◦ 국공립어린이집 확충 일자리 ◦ 민간 아동양육시설 보육사 인력충원 ◦ 우리동네 보육반장 운영 ◦ 부모 모니터링단 운영 ◦ 육아종합지원센터 대체교사 파견 ◦ 어린이집 보육교사 보육도우미 ◦ 어린이집 방문간호사 서비스 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 서울여성공예센터 운영 ◦ 여성창업플라자·창업보육센터 운영 ◦ 서울여성 공예창업대·소전 ◦ 여성공예인 맞춤형 성장지원 프로젝트 ◦ 서울여성 스타트업 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성 안심보안관 운영 ◦ 지역아동센터 아동돌봄 도우미사업 ◦ 아동복지시설 양육도우미 지원 ◦ 여성가족정책 연구 및 사업지원단 운영 ◦ 여성복지시설 현장활동가 운영 ◦ 시민사회 협력활동가 지원 ◦ 여성일자리 메이커 운영 ◦ 외국인주민시설

	강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 어린이집 영유아 현장학습 보조인력 지원 ◦ 장애아 어린이집 보육도우미 ◦ 양육가정 아이돌보미 운영 ◦ 지역아동센터 아동복지교사 ◦ 어린이집 안전관리관 전문요원 ◦ 한부모가족 가사지원 서비스 ◦ 키움센터 운영 ◦ 다문화가족 시간제 아이돌봄서비스 		결혼이주여성 취업디딤돌
--	----	--	--	--------------

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2019). 「2019년 여성일자리 활성화 추진계획」.

첫째, ‘맞춤형 직업교육훈련·민간일자리 연계’에서는 여성일자리 지원기관의 운영을 개선하기 위해, 여성일자리 지원기관을 ‘서울시 여성일누리’라는 새로운 통합브랜드로 개편해 효율화하는 방안을 먼저 제시하고 있다. ‘여성발전’이나 ‘인력개발’이라는 기관의 명칭에는 여성을 경제발전의 대상으로 도구화하는 인식을 내포하고 있기 때문에, 기관의 명칭이 내포하고 있는 정책의 패러다임이 세계적인 흐름에 뒤쳐져 있다고 볼 수 있기 때문이다. 즉, 해당 명칭들이 여성정책의 초기 패러다임이라 할 수 있는 ‘발전 속의 여성’(Women In Development, WID)¹⁶⁾ 접근에 머물러있다고 볼 수 있다. 그러나 정책 패러다임의 세계적인 흐름은 1985년 나이로비에서 열린 제3차 세계여성대회를 기점으로 ‘젠더와 발전’(Gender And Development, GAD) 접근¹⁷⁾과 성주류화(Gender mainstreaming)¹⁸⁾의 관점으

16) WID 접근은 저개발 국가를 대상으로 한 개발원조가 현지 여성을 경제 발전에서 소외시키고 주변화 시킨다는 문제의식에서 비롯되었다. 이는 여성을 생산적 소득 활동에 통합시키고 여성의 경제적 자율성을 확보해 나갈으로써 발전의 결과를 평등하게 만들 필요가 있다고 보는 관점이다. 여성을 기존 체계에 동등하게 포함시키고자 한다는 점에서 통합 전략으로 불리기도 한다(유정미, 2010: 113-114).

17) GAD 접근은 ‘여성문제’의 초점을 ‘여성’이 아닌 ‘젠더관계’에 맞추는 관점을 취한다. 성 불평등은 여성만의 고유한 문제가 아니라 불평등한 사회적 관계 속에서 만들어지는 것이며, 여성과 남성이 사회적으로 차지한 차별적 지위와 역할, 불균등하게 분배된 자원 등 구조화된 성별 권력 관계에 기초하는 것으로 인식하는 것(마경희, 2010: 79)이 중요하다.

로 전환되었다고 할 수 있다. 따라서 여성일자리 정책을 지원하는 기관의 명칭에 ‘여성발전’이나 ‘여성인력개발’ 등의 개념을 포함하는 것은 정책의 흐름과 맞지 않다고 할 수 있다.

아울러 새로운 통합브랜드를 통해 여성일자리 지원기관의 홍보부족과 그로 인한 시민들의 낮은 참여도 등의 문제들을 완화하고, 서울시의 시정 핵심사업의 전달체계를 좀 더 공고화할 수 있는 구조를 갖추는 것을 목표로 정책이 설계되어 있다고 평가할 수 있다. 이를 위해서 실적위주의 평가지표에서 연결망 구축이나 지역별 특화프로그램 개발 등을 지표에 포함함으로써 기관 간 협력을 강화하고, 기관운영에 혁신을 기할 수 있도록 함께 유도하고 있다.

또한 여성발전센터의 이용대상을 ‘경력단절’ 여성 중심의 재취업과 구직자의 취업 중심에서 대상과 영역을 좀 더 확장하고, 동주민센터나 복지관 등에서 중복 제공되는 복지기능을 점진적으로 축소하되 특화프로그램을 지속적으로 확대하는 것을 목표로 하고 있다. 이는 여성일자리 지원기관 유형별로 기능상의 중복성 문제를 완화하고, 여성일자리 지원 전문기관으로 자리매김하도록 하는 데에 주안점을 두고 있다고 볼 수 있다.

직업교육 훈련 역시 전문성 심화, 지역·기업 특화, 여성 유망직종에 대한 직업교육 프로그램 등을 운영하고, 취업 취약계층과 취업 희망여성 등에 특화된 교육을 제공하는 것을 목표로 삼고 있다. 하지만 2019년 계획상에서는 구체적인 직종이나 프로그램에 대해서는 확인할 수 없기 때문에, 실제로 기존의 여성다수 직종 위주의 직업훈련과 얼마나 달라졌는지를 평가하기는 어렵다.

또한 청년여성에 대한 직업교육과 취업컨설팅을 통해 전문 여성인력을 양성하고 양질의 일자리 취업과 연계하는 과제를 제시하고 있다. 청년여성에 특화된 프로그램 역시 구체적인 내용은 2019년 계획상에 제시되지 않아, 청년여성 프로그램이 기존의 프로그램과 어떠한 차별성을 지니는지에 대해서는 자세하게 확인

18) 성주류화는 정부의 모든 정책과 프로그램에 ‘젠더 관점’을 주류화하는 것을 의미한다. 1997년 UN 경제사회이사회(ECOSO)에서는 성주류화를 “모든 정치·경제·사회적 영역의 정책과 프로그램의 디자인, 실행, 모니터링과 평가에서 여성과 남성의 관심과 경험을 통합함으로써 여성과 남성이 동등하게 혜택받고 불평등이 조장되지 않도록 하기 위한 전략이며, 그 궁극적인 목적은 성평등을 이루는 것” (UN/DAW/ECLAC, 1998)이라고 정의한 바 있다.

할 수 없는 한계가 존재한다. 따라서 이러한 계획이 실제로 어떻게 실행되고 있는지를 점검하고, 실행단계에서 정교화할 수 있는 방안에 대한 검토가 필요하다고 할 수 있다.

한편 기업 인턴십을 강화하고, 여성 일자리 박람회와 찾아가는 취업지원 서비스 등을 운영하여 취·창업을 희망하는 여성들의 접근성을 높이고자 하였다. 여성들의 다양한 수요를 반영하기 위해 여성일자리 지원정책에 대한 접근성을 강화하고, 지원 대상을 확대한다는 점에서 고무적이라고 할 수 있다. 하지만 청년 여성 지원정책과 마찬가지로, 구체적인 실행방안에 대한 검토가 필요한 상황이라고 할 수 있다.

둘째, 사회서비스 공공일자리 분야에서는 2013년과 2014년 계획의 동일선상에서 국·공립어린이집 확충 등으로 정규직 채용을 늘리는 한편, 여성 안심귀가스 카우트나 우리동네 ‘보육반장’ 등과 같이 시간제 일자리를 계속해서 확대해 나가 고자 하는 계획을 제시하고 있다. 직접일자리 중에서 일부 정규직 일자리가 함께 늘어나고는 있지만, 대부분 시간제의 저임금 일자리라는 점에서 한계가 있다고 할 수 있다.

셋째, 뉴딜일자리 사업에서 여성 안심보안관, 지역아동센터 아동돌봄교사는 물론, 여성가족정책 연구 및 사업 지원단, 여성복지시설 현장활동가, 시민사회 활동가, 여성일자리 메이커 등의 프로그램을 통해 정부에서 창출하는 여성일자리 직종을 다변화했다는 점은 고무적이다. 다만, 대부분의 분야가 사회서비스 분야에 한정되어 있고, 계약기간 이후에 뉴딜일자리가 정규직 일자리로 이어질 수 있도록 돕는 연계방안이 계획에 포함되지 않아서 단기적인 일자리로 남을 가능성이 높다는 점에서 보완이 필요하다고 할 수 있다.

마지막으로 창업 지원을 위해서는 서울여성공예센터나 여성창업플라자·창업보육센터를 운영해 손작업·공예분야의 창업자를 지원하고, 서울여성공예창업대전을 통해 우수 여성공예창업가를 발굴하는 데에 주력하고 있다. 창업지원을 ‘서울여성 스타트업’과 같은 프로그램을 통해 IT분야로 확대하고 있다는 점에서 의미가 있지만, 대부분의 지원 프로그램이 일부 여성다수업종에 집중되어 있다는 점은 한계로 볼 수 있다.

2019년 계획은 2013·2014년 계획과 정책적 일관성을 유지하면서도 여성일자리 지원정책의 지원대상과 영역을 확장하여 다각화를 시도하고 있다. 특히 청년여성과 재직자 여성의 직무교육 등을 통해 ‘경력단절’을 예방하는 데에 주안점이 맞추어져 있다. 하지만 취업지원 서비스를 통해 창출한 일자리의 질에 대한 정책적 차원의 고민은 여전히 부족한 실정이다. 여성일자리 지원정책을 통한 여성일자리 고용안정성이나 소득수준 등을 높일 수 있는 방안과, 여성일자리 지원정책을 확대·추진하는 과정에서 사후관리 강화 등을 통해 일자리의 질을 제고하려는 노력이 함께 고려되어야 한다. 또한 종합계획 상의 정책 다각화 방안이 정책의 핵심 추진기관인 여성일자리 지원기관에서 어떻게 실현되고 있는지 점검하고, 여성들의 실질적인 수요를 반영하여 좀 더 정교화될 필요가 있다.

□ 서울시의 「2020년도 서울시 일자리대책 세부계획」

서울시에서 가장 최근에 발표한 일자리정책 종합계획은 「2020년도 지역일자리 목표 공시제 서울시 일자리대책 세부계획」(이하 2020년 세부계획)으로, 「2018년 서울시 일자리정책 종합계획」(이하 2018년 종합계획)을 기초로 구성되어 있다. 2020년 세부계획에서 서울시는 일자리정책의 비전을 ‘시민의 삶을 지키는 일자리를 만드는 서울’로 설정하고, 일자리 39만 개 제공을 정책 목표로 설정하고 있다. 정책의 추진방향으로 ① 민·관 역량을 집중하여 실효성 있는 일자리 발굴로 실업 해소, ② 청년이 체감할 수 있는 현장밀착형 고용대책 추진, ③ 취업 취약계층 등 대상별 공공일자리 확대, ④ 시정 핵심정책과 연계하여 미래 혁신산업에 대응하는 일자리 창출 등으로 설정하고 있다. 추진전략은 크게 다섯 가지다. 다음의 [표 II-17]에서 확인할 수 있는 바와 같이, ① 민·관 협력을 통한 일자리 창출역량 강화, ② 청년체감 현장밀착형 고용대책추진, ③ 대상별 사회서비스 연계 공공일자리 확대, ④ 시정 분야별 주요사업 민간 일자리 창출, ⑤ 노동존중 문화 노동권익 보호 등이다.

전략별 추진과제에서 여성일자리 지원정책과 관련한 과제는 ‘3-2 여성일자리 창출 및 역량강화’로, ‘대상별 사회서비스 연계 공공일자리 확대’ 전략에 포함되어 있다. 서울시 일자리정책 종합계획 안에서 성별이 전반적인 일자리 정책과의

통합적인 관점 하에서 고려되고 있는 것이 아니라, 여성일 자리를 여성만을 대상으로 한 사회서비스 분야 일자리에 한정하여 구성하고 있음을 알 수 있다. 이러한 정책방향은 한편으로는 노동시장 내에서 여성들의 불리한 위치를 고려한 조치의 일환으로 볼 수 있다. 하지만 여성의 일 자리를 돌봄 등과 같은 사회서비스 영역으로 제한함으로써, 성별 고정관념이나 성별 직종 분리 등을 더욱 심화할 여지를 포함하고 있다고 할 수 있다.

표 II-17 2020년도 서울시 일자리대책 세부계획 - IV. 세부 실천과제

추진전략	연번	추진과제	추진부서
민·관 협력을 통한 일자리창출 역량강화	1-1	일자리창출 역량 집중, 343개 사업 추진	경제정책실
	1-2	일자리 민·관 거버넌스 활성화	
	1-3	일자리센터 일자리허브 기능 강화	
청년체감 현장밀착형 고용대책추진	2-1	청년 구직자 취업지원 서비스 확대 및 강화 (청년일자리센터, 취업날개, 일자리카페)	경제정책실
	2-2	민간취업연계 뉴딜일자리 발굴 확대	
	2-3	일·생활균형 서울형 강소기업 지원	
	2-4	기업수요 맞춤형 전문인력 양성(기술교육원)	
	2-5	지역 상생 청년일자리 창출	경제정책실
	2-6	청년활동지원사업(청년수당) 통한 청년 사회진입 촉진	
	2-7	청년프로젝트 투자사업을 통한 좋은 일자리 창출	
대상별 사회서비스 연계 공공일자리 확대	3-1	취약계층 생활안정 공공일자리 추진 (공공근로사업, 지역공동체, 지역일자리사업)	경제정책실
	3-2	여성일자리 창출 및 역량강화	여성가족정책실
	3-3	복지 수혜대상자(어르신·장애인·노숙인) 맞춤형 일자리 창출	복지정책실
시정분야별 주요사업 민간 일자리 창출	4-1	미래먹거리 창출과 기업 경쟁력 강화를 통한 경제활성화	경제정책실
	4-2	도시재생을 통한 양질의 일자리 창출	도시재생실
	4-3	사회적경제 활성화로 양질의 고용기회 확대	노동민생정책관
	4-4	시·구 상향적 협력적 일자리 창출	경제정책실
노동존중 문화 노동권의 보호	5-1	노동존중특별시 서울 지속 추진	노동민생정책관
	5-2	취약계층 노동권의 보호체계 강화	
	5-3	노사정 협력을 통한 노동존중문화 확산	

자료: 서울특별시 경제정책실(2020), 「2020년도 지역일자리 목표 공시제 서울시 일자리대책 세부계획」.

2019년·2020년 세부계획의 기초가 되는 2018년 종합계획에서는 2017년의 서울시 일자리 사업에 대한 성인지 분석결과를 함께 포함하고 있다. 그 결과를 간략하게 살펴보면, 여성들의 참여는 계속해서 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 서울시의 직접일자리 사업에 참여하는 여성의 비중이 절반을 넘어서고 있으며, 여성을 대상으로 하는 직접일자리 사업도 계속해서 증가되고 있는 추세 속에 있다. 2017년 기준 공공근로 사업에 참여한 여성의 비율은 54.4%이며, 서울형 뉴딜 일자리에 참여한 여성의 비율은 67.8%이다.

하지만 여성을 대상으로 한 직접일자리 사업은 ‘복지’와 ‘보육’ 분야에 한정되어 있으며, 평균적인 참여 기간과 4대 보험 가입률 모두 ‘비여성정책대상’ 사업보다 낮은 편이라는 것도 알 수 있다. 여성을 대상으로 한 직접일자리 사업이 양적으로 증가하였으나, 임금수준이나 고용안정성 등 노동조건이 더 열악하다는 의미이다. 서울시와 자치구의 일자리센터, 대학일자리센터 등에서 고용서비스를 받은 여성들의 취업률은 25.6%로 남성보다는 약간 높지만, 여전히 매우 낮은 수준이다. 게다가 서울시에서 전문성이 높은 직업훈련을 담당하는 기술교육원의 여성 입학생 비율은 31.5%에 불과할 뿐만 아니라, 직업훈련을 거친 여성의 취업률은 51.3%로 남성(58.2%)에 비해 낮게 나타나고 있다.

일자리 사업에 대한 성인지 분석을 실시해 현실을 진단했다면, 밝혀진 문제점들을 향후 어떻게 개선해 나갈 수 있을지 좀 더 적극적으로 고민해야 한다. 직접일자리에서 여성들이 진출할 수 있는 직종을 다양화하여 성별 직종 분리 문제를 개선하고, 소득과 고용안정성을 보장할 수 있도록 일자리를 설계할 필요가 있다. 나아가 서울시 일자리정책에서 젠더 관점을 통합하여, 노동시장에서의 성불평등을 개선해 나갈 수 있도록 일자리정책이 총체적 관점에서 설계되어야 한다.

□ 중앙정부의 여성일자리 지원정책

중앙정부는 제1차(2006~2010), 제2차(2011~2015) 「여성인력개발종합계획」을 수립한 바 있다. 제2차 종합계획의 비전은 ‘여성인력 활용을 통한 지속적인 국가

성장 도모'이며, 핵심전략으로는 '여성청년층 취업역량 강화', '재직여성들의 경력형성과 일·가정 양립 지원', '중·장년 여성의 취업기회 확대', '국가전략산업분야 여성 인력정책 강화', '여성인력개발 제도 및 인프라 구축' 등을 제시하였다.

제2차 종합계획은 여성 청년층과 재직 여성, 중·장년 여성 등 정책의 대상을 생애주기별로 다양화하고, 초·중등학교에서 양성평등 진로교육을 강화하는 것에서부터 미래유망산업 분야에 여성 진출을 확대하고 여성인력개발 인프라를 구축하는 것 등을 구체적인 과제로 제시하고 있어, 여성일자리의 정책영역을 확대하고 있다는 점에서 의의가 있다.

하지만 정책의 비전을 '여성인력 활용'을 통한 국가성장으로 설정하고, 목표를 여성의 경제활동참가율 증진에 두고 있다는 점에서 발전주의적·도구적 관점에 머물러 있다고 할 수 있다. 즉, 여성이 평등하게 일할 권리의 관점에서 정책적인 접근이 이루어지는 것이 아니라, 여성의 일할 권리가 국가의 필요에 의해 허용 혹은 제한될 수 있는 성질의 것으로 해석될 여지가 있다.

【 표 II-18 】 제2차 여성인력개발종합계획(2011~2015) - 비전 및 목표

비전	여성인력 활용을 통한 지속적인 국가성장 도모	
목표	여성 경제활동참가율 55%(15세 이상) 달성 □ 고학력 여성 경제활동참가율 70.3% □ 남녀 시간당 임금비 65.4%	
5대 전략	(1) 여성 청년층 취업 역량 강화 1. 고학력 여성 커리어 개발 지원 2. 여성 청소년 진로개발 및 진로지도 3. 초중등학교 양성평등 진로교육 강화 (2) 재직 여성 경력형성 및 일·가정 양립 지원 1. 채용목표제도 등 개선 2. 경력개발 및 교육훈련 3. 일하는 여성을 위한 돌봄 서비스 4. 일·가정 양립 지원 (3) 중·장년 여성 취업기회 확대 1. 취업 취약계층 지원 강화 2. 경력단절 여성 취업지원 강화	여성의 생애주기별 전략

	3. 여성 창업 지원 활성화 4. 여성 농어업인 지원 강화 5. 여성 고령자 일자리 창출 및 취업지원	
	(4) 국가전략산업분야 여성인력정책 강화 1. 국가전략산업분야 인재양성사업의 성평등성 제고 2. 미래유망산업분야 여성 진출 촉진 3. 범국가 지역발전정책과 연계한 여성인력 정책 활성화	여성인력 정책의 주류화 전략
	(5) 여성인력개발 제도 및 인프라 구축 1. 여성인력개발정책의 종합·조정기능 강화 2. 여성인력정책 추진 인프라 구축	

자료: 관계부처 합동(2010). 「제2차 여성인력개발종합계획(2011~2015)」.

2008년에 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 제정됨에 따라 여성가족부와 노동부가 공동으로 제1차(2010~2014), 제2차(2015~2019) 「경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」을 수립한 바 있다. 한국사회가 저출산·고령화 사회로 진입하면서, 생산 가능인구의 감소가 예견됨에 따라 ‘여성을 새로운 성장동력으로 활용하여 저성장시대에 대처할 필요’에 의해 ‘경력단절’ 여성의 재취업과 예방을 중심으로 여성일자리 지원정책을 발표하게 된 것이다. 이 때 “경력단절 여성 등”은 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없으나 취업을 희망하는 여성을 의미한다. 따라서 정책의 주요 대상은 노동시장 복귀를 원하는 ‘경력단절’ 여성이다.

앞서 언급한 바와 같이, 한국을 비롯한 동아시아 여성의 경제활동참여와 관련해 중요한 특징으로 논의되는 ‘M자형 곡선’, 즉 30대 초·중반 여성의 경제활동 참가율이 크게 낮은 상태를 중요한 문제로 인식하고, 불연속적인 노동시장 참여와 ‘경력단절’을 경험하여 노동시장에서 불리한 위치에 있는 여성들에 초점을 맞춘 종합계획이 수립된 것은 그 자체로도 충분한 의의가 있다. 하지만 여성을 국가 경제성장의 대상으로 설정하고 있으며, 다른 여성일자리 지원정책과의 차별성도 높지 않다. 또한 ‘경력단절’ 여성을 정책의 주요 대상으로 설정함으로써 여성 노동시장의 다양한 문제들에 대해서는 제한적인 접근에 머물러 있다.

노동부는 1987년 「남녀고용평등법」이 제정된 이후 제1차(1994~1997), 제2차

(1998~2002) 「근로여성복지기본계획」을 수립하였으며, 이후 명칭을 변경해 제3차(2003~2007) 「남녀고용평등기본계획」, 제4차(2009~2012) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획」 등을 수립하였다.

현 정부가 들어선 2017년에는 관계부처 합동으로 「현장의 목소리를 담은 “여성 일자리대책”」을 발표한 바 있다. 이는 「제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2021)」(이하 제6차 기본계획)이기도 하다. 제6차 기본계획은 여성일자리 ‘성평등과 노동존중을 통한 차별없는 공정사회 구현’의 핵심수단으로 인식하면서, 여성의 노동시장 참여를 통해 사회 양극화 해소에 기여하고, 경제의 성장잠재력을 높이며, 저출산·고령사회를 대비한 인력활용에 필요하다는 점을 강조하였다. 이에 여성 맞춤형 일자리대책으로 ‘차별없는 일자리 환경 구축’, ‘경력단절 예방’, ‘재취업 지원’에 주력하면서, 2022년까지 여성고용률 60%와 차별없는 공정사회 구현을 목표로 하고 있다.

제6차 기본계획은 노동시장에서의 성차별 고용관행을 완화하는 정책을 주요 과제 중 하나로 제시하고, 일·생활 균형과 관련된 정책들을 시행함으로써 여성의 ‘경력단절’ 예방에 관심을 기울이고 있다는 점에서 성평등의 관점을 일부 반영하고 있다고 할 수 있다. 하지만 여전히 여성일자리 지원정책을 통해 국가의 성장 잠재력을 제고하고 저출산·고령사회에 대응하는 것을 추진방향으로 설정함으로써 도구적인 관점에 머물러 있다. 여성을 경제발전에 참여해야 할 도구적 관점에서 논의하는 것은 여성고용 지원 정책을 정당화하고 이를 추진하기 위하여 가부장적 사회를 설득하는 데 일정정도 효과적일 수 있지만, 궁극적으로 실패를 낳는 위험한 방법으로 지적된 바 있다(허라금, 2004; 국미애 외, 2014: 62에서 재인용).

【 표 II-19 】 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책(제6차 기본계획) - 기본방향

목표	2022년까지 여성고용률 60% 달성 차별없는 공정사회 구현	
추진 방향	○ 차별없는 여성 일자리 환경 구축 ○ 출산·육아로 인한 경력단절 예방 ○ 여성 재취업 촉진	⇒
성장 잠재력 제고 저출산·고령사회 대응		
핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
차별없는 일자리 환경 구축	성차별 고용관행 타파	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 남녀고용평등법 등 쏠 사업장 적용 ◦ 노동위에 성차별 권리구제 절차 신설 ◦ 성희롱 관련 예방 및 감독 강화 ◦ 전담근로감독관고평상담실 등 인프라 확충
	양질의 일자리환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화 ◦ 기업 임금분포 공시제 도입 등 임금격차 개선 ◦ 고용영향평가에 성별평가 반영
경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 육아휴직 급여 인상 ◦ 육아기 근로시간 단축 활성화 ◦ 임신노동자 지원 강화 ◦ 아빠육아 참여 확산 ◦ 비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화 ◦ 대체인력 채용 활성화
	직장어린이집 활성화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 중소기업 중심, 직장어린이집 설치 확대 ◦ 대기업의 설치 의무 강화
	일·생활 균형 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 대대적인 대국민 인식개선 활동 전개 ◦ 가족친화인증 확대
경력단절 후 재취업 지원	경력단절 여성 재고용·고용유지 촉진	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 경단여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화 ◦ 여성고용 우수기업에 대한 투자 확대 ◦ 경력단절 여성 특화 취업성공패키지 도입 ◦ 고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업지원
	분야별 일자리 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 가사·돌봄서비스 시장 제도화 ◦ 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화 ◦ 창업 및 사회적경제 분야 여성진출 확대 ◦ 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화

자료: 관계부처 합동(2017). 「현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책」(제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2022)).

2) 서울시 여성일자리 지원정책 추진체계

서울시 여성일자리 지원정책을 추진하는 핵심기관은 2020년 현재 여성능력개발원 1곳, 여성발전센터 5곳, 여성인력개발센터 18곳 등 총 24곳이다. 여성능력개발원은 서울시의 여성일자리 지원기관을 총괄하면서, 좋은 여성일 자리를 기획하고 확산하는 기능을 수행하는 기관이다. 서울시의 여성일자리 박람회나 찾아가는 취업지원 서비스, 청년여성 취업지원 사업 등 서울시에서 추진하는 주요 여성일자리 지원정책 사업들을 담당하고 있다. 여성발전센터는 교육과 취업 및 창업 지원, 지역복지 사업 등을 수행하는 기관이다. 여성인력개발센터 역시 여성발전센터와 마찬가지로 교육, 취·창업 지원, 지역복지사업 등 유사한 기능을 수행하고 있다.

여성능력개발원은 기획팀과 사업팀으로 구성되어 있으며, 여성발전센터는 교육과 취·창업 지원, 관리 등으로 구분된 3~4개의 팀으로 구성되어 있다. 여성인력개발센터는 교육과 취·창업 지원, 관리뿐 아니라, 공모, 사업 등으로 구분된 3~5개의 팀으로 조직이 구성되어 있다. 따라서 여성인력개발센터가 가장 세분화된 조직 구성을 갖추고 있다고 할 수 있다.

운영형태와 관련하여 여성능력개발원과 여성발전센터, 여성인력개발센터 사이에 주요한 차이가 있다. 여성능력개발원과 여성발전센터는 서울시에서 직접 설립하고, 운영법인에 민간위탁을 맡기는 형식으로 운영하고 있어 예산의 대부분을 시비로 지원하고 있다. 여성능력개발원은 서울시여성가족재단을 모법인으로 하고 있으며, 5곳의 여성발전센터의 운영법인은 각각 다르다. 그에 반해, 여성인력개발센터는 서울시의 지정기관으로, 설립 이후 소관부서가 변경되면서 현재는 광역지방자치단체인 서울시로부터 임차료 전액과 운영비 일부에 대해 보조금을 지원받는 형태로 운영되고 있다.

표 II-20 서울시 여성일자리 지원기관 유형별 사업개요

구분	여성능력개발원	여성발전센터	여성인력개발센터
주요 사업	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 서울시여성인력개발기관 총괄 기능 - 서울시여성인력개발기관 운영 평가 - 여성일자리 거버넌스 - 서울시 여성일자리 통합 정보망 - 서울시여성인력개발기관 통합홍보 - 여성일자리 아카데미 ◦ 여성일자리 발굴 및 확산 - 좋은 여성일자리 특화 프로그램 - 서울시 여성일자리 박람회 - 찾아가는 취업지원 서비스 - 청년여성 취업지원 사업 - 서울여성 스타트업 - 경력단절 여성 재취업 만족도 조사 연구 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 교육사업 - 직업교육, 생활문화, 특강 ◦ 취업지원 - 취업정보 제공, 구인개척 및 맞춤형 프로그램 개발 ◦ 창업지원 - 창업부스 운영, 창업 상담, 창업특강 등 ◦ 지역복지사업 - 보육실, 도서실, 공유사무실 운영 등 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 직업교육·훈련 - 직업능력개발훈련 - 공모사업 - 직문능력향상훈련 ◦ 취업정보제공 및 취업알선 - 여성새로일하기센터사업 - 취·창업지원사업 - 서울시 일자리지원 연계사업 - 유관기관 네트워크사업 ◦ 지역복지 및 여성친화적 사업 - 사회문화교육 - 시설이용자 편의제공
조직	◦ 2팀(기획, 사업)	◦ 3~4팀(교육, 취·창업, 관리)	◦ 3~5팀(교육, 취·창업, 관리, 공모, 사업 등)
운영 형태	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 민간위탁 ◦ 운영비 시비 보조 		<ul style="list-style-type: none"> ◦ 지정 ◦ 임차료 일부보조 ◦ 운영비 일부보조

자료: 나영선 외(2013:5)와 각 센터 홈페이지를 참고하여 재구성.

서울시의 여성일자리 지원기관의 설립과 역사에 대해 좀 더 자세히 살펴보자. 서울시에서는 1979년 10월에 남부여성발전센터가 처음 설립된 이후, 1980년대에 북부와 중부여성발전센터가 각각 설립되었다. 1990년대에는 서부여성발전센터와, 총 13곳의 여성인력개발센터가 문을 열었다. 2000년대 들어서 여성능력개발원과 동부여성발전센터, 5곳의 여성인력개발센터 등이 추가로 설립되었다. 2000년대에 설립된 5곳의 여성인력개발센터 중 장애여성인력개발센터는 “전국 최초 장애여

성을 위한 통합 일자리 지원 시설”이다.¹⁹⁾ 서울시에 2020년 현재 총 24곳의 여성일자리 지원기관이 운영되고 있다. 기관별 설립연도와 운영주체는 다음의 [표 II-21]과 같다.

【 표 II-21 】 서울시 여성일자리 지원기관의 설립연도 및 운영주체

기관명	설립연도	운영주체
여성능력개발원(1곳)	2002.09.	(재)서울시여성가족재단
여성발전센터 (5곳)	동부	2002.04. (사)여성이 만드는 일과 미래
	서부	1997.12. (사)대한어머니회 중앙연합회
	남부	1979.10. (사)서울여성노동자회
	북부	1989.09. (사)한국여학사협회
	중부	1986.12. 행복중심생협연합회
여성인력 개발센터 (18곳)	강동	2013.12. (사)한국직업지도진흥원
	강북	1999.05. (사)한국여학사협회
	강서	1996.07. (사)여성자원금고
	관악	1998.12. (사)온터두레회
	구로	1998.11. (사)한국여성노동자회
	노원	1993.07. (사)한국YWCA연합후원회
	동대문	1999.04. 한국몬테소리교육협회
	동작	1998.03. (사)BPW한국연맹
	서대문	1998.07. (사)한국부인회총본부
	서초	2000.02. (사)청년여성문화원
	성동	2012.04. (사)가정을건강하게하는시민의모임
	송파	2009.05. (사)아키아연대
	영등포	1998.12. (사)한국YWCA연합후원회
	용산	1998.12. (사)한국여학사협회
	은평	1998.05. (사)한국문화복지협의회
	강애	2012.04. (사)내일을여는멋진여성
	중로	1999.01. (사)여성중앙회
	중랑	1999.05. (사)소비자교육중앙회

자료: 각 기관 홈페이지 및 (사)한국여성인력개발센터연합 홈페이지(www.vocation.or.kr) 참고.

이들 기관은 서울시의 5대 권역²⁰⁾별로 비교적 균형적으로 분포되어 있다(다음

19) 장애여성인력개발센터 센터소개(wsbt.seoulwomanup.or.kr) (2020년 2월 28일 접속)

20) 5대 권역은 도심권(중로, 중구, 용산), 동북권(도봉, 강북, 성북, 노원, 중랑, 동대문, 광진, 성동), 서북권(은평, 서대문, 마포), 서남권(강서, 양천, 구로, 영등포, 동작, 관악, 금천), 동남권(서초, 강남, 송파, 강동)임.

의 [그림 II-16] 참고). 여성능력개발원은 서북권인 마포구에 위치하고 있으며, 여성발전센터는 동북권에 2곳(광진구, 노원구), 서북권에 1곳(마포구), 서남권에 2곳(양천구, 금천구)이 위치하고 있다. 도심권과 동남권 등 여성발전센터가 위치하지 않은 권역도 있다. 하지만 여성인력개발센터는 5개의 권역별로 2개 이상의 센터가 각각 위치하고 있다.

■ 그림 II-16 ■ 서울시 여성일자리 지원기관 분포



출처: 서울우먼업(www.seoulwomanup.or.kr) (2020년 1월 17일 접속)

여성인력개발센터를 자치구별로 세분화해서 살펴보면, 서울시의 총 25개 자치구 중에서 총 17개의 자치구에 분포되어 있다는 것을 알 수 있다.²¹⁾ 중구, 도봉구, 성북구, 광진구, 마포구, 양천구, 금천구, 강남구 등 총 8개의 자치구에는 여성인력개발센터가 지정되어 있지 않다. 그 중에서 중구, 도봉구, 성북구, 강남구 등 총 4개의 자치구에는 여성발전센터나 여성인력개발센터가 모두 설치되어 있지 않은 상황이다. 하지만 해당 자치구에는 서울시에서 운영하는 여성일자리 지원기관이 설치되어 있지 않을 뿐 자치구 차원에서 유사한 기관을 운영하고 있

21) 강서여성인력개발센터와 장여성인력개발센터가 모두 강서구에 위치하고 있기 때문에, 총 17개 자치구에 18개 여성인력개발센터가 위치하고 있다.

다.²²⁾ 따라서 서울시의 여성일자리 지원기관은 행정구역상 균형적으로 분포되어 있다고 할 수 있으며, 시민들의 접근성 면에서 충분한 규모를 갖추고 있다. 다만, 향후에 여성일자리 지원기관을 추가로 지정하거나 규모를 조정하고자 한다면, 이러한 행정구역상의 기관별 분포와 지역별 수요 등을 함께 고려하는 것이 바람직할 것이다.

□ 설립근거

서울시에서 여성일자리 지원기관을 설립하고 운영하는 법적근거는 중앙정부의 「양성평등기본법」과 서울시의 「서울특별시 성평등 기본 조례」, 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」 등에 규정되어 있다. 먼저 「양성평등기본법」에는 “양성평등 사회 실현을 위하여 여성 인적자원 개발에 필요한 시책을 마련”하도록 규정하고 있으며, ‘여성인력 개발을 위한 시설을 설치·운영’에 관한 규정도 포함하고 있다.

양성평등기본법

제27조(여성 인적자원의 개발) ① 국가와 지방자치단체는 양성평등 사회 실현을 위하여 여성 인적자원 개발에 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 제1항에 따른 시책의 구체적인 내용은 대통령령으로 정한다.

제45조(양성평등정책 관련 기관 등) ① 국가와 지방자치단체는 양성평등정책을 연구하거나 교육하기 위한 기관을 설치·운영할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 양성평등한 사회참여를 촉진하기 위하여 능력개발 및 교육 훈련을 위한 양성평등정책 관련 시설을 설치·운영할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 제1항 및 제2항에 따른 양성평등정책 관련 기관 및 시설에 대하여 예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

22) 다만 해당 자치구에도 유사한 역할을 수행하는 기관들이 있다. 중구와 도봉구, 강남구에는 각 구청에서 설립한 ‘중구여성플라자’ (www.jgwoman.or.kr), ‘강남구여성능력개발센터’ (www.herstory.or.kr), ‘도봉여성센터’ (www.dobongwoman.or.kr)가 있다. ‘중구여성플라자’와 ‘도봉여성센터’는 여성가족부와 고용노동부가 공동으로 주관하고 지정하는 세일센터를 겸하고 있다. 성북구에는 단독 세일센터인 ‘성북여성새로일하기센터’ (www.sbwomanup.or.kr)가 있다.

제47조(여성인력개발센터의 설치·운영 등) ① 국가와 지방자치단체는 여성인력 개발을 위한 시설(이하 “여성인력개발센터”라 한다)을 설치·운영할 수 있다.

② 국가 또는 지방자치단체 외의 자가 여성인력개발센터를 설치·운영하려면 시·도지사의 지정을 받아야 한다.

③ 지방자치단체는 제2항에 따른 여성인력개발센터에 대하여 예산의 범위에서 운영에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

④ 여성인력개발센터의 지정 기준·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

서울시의 「서울특별시 성평등 기본 조례」에는 “시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등을 촉진하기 위한 시설을 설치·운영하여야 하며, 이에 필요한 사항은 별도의 조례로 정한다.”고 규정하고 있다. 이 때 ‘별도의 조례’로 서울특별시에서 제정한 조례가 「서울특별시 여성관련 시설 설치 및 운영에 관한 조례」(이하 ‘여성관련시설조례’)이다. 이 조례에서는 여성관련시설의 설치·운영을 통해 “여성의 사회참여를 장려하여 여성의 권익을 증진하고 성평등에 기여”하는 것을 목적으로 규정하고 있다. 또한 “여성의 능력 개발 및 복지증진에 대한 지역적 균형과 사회적 수요를 종합적으로 고려하여 여성관련시설을 설치하고 해당 시설의 설치목적에 따라 운영”하는 것을 기본원칙으로 설정하고 있다.

서울특별시 성평등 기본 조례

제29조(관련시설의 설치·운영) 시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등을 촉진하기 위한 시설을 설치·운영하여야 하며, 이에 필요한 사항은 별도의 조례로 정한다.

서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례

제1조(목적) 이 조례는 「양성평등기본법」 제45조, 제47조 및 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제29조에 따라 서울특별시가 여성관련시설을 설치 및 운영함에 필요한 사항을 규정함으로써 여성의 사회참여를 장려하여 여성의 권익을 증진하고 성평등에 기여함을 그 목적으로 한다.

제3조(기본원칙) 서울특별시(이하 “시장”이라 한다)은 여성의 능력개발 및 복지증진에 대한 지역적 균형과 사회적 수요를 종합적으로 고려하여 여성관련시설을 설치하고 해당 시설의 설치목적에 따라 운영하여야 한다.

여성관련시설조례 제4조에서는 여성관련시설을 그 목적에 따라 5가지로 구분하고 있다. 여성능력개발원은 여성의 능력개발에 필요한 사업계획의 수립 및 시행, 여성발전센터와 여성인력개발센터에 대한 평가·조정·지원 등의 총괄을 목적으로 하는 시설이다. 여성발전센터는 여성의 직업능력개발을 위한 교육, 취업·창업 지원 및 복지증진을 목적으로 한다. 여성인력개발센터는 여성의 직업능력개발 교육, 취업·창업 지원, 경력단절 예방 및 고용유지 지원 등을 목적으로 설치하도록 규정하고 있다. 여성의 직업능력개발에 초점이 맞춰져 있는 여성인력개발센터와 달리, 여성발전센터의 설립목적에는 여성의 직업능력개발과 ‘복지증진’이 함께 포함되어 있다.

서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례

제4조(여성관련시설의 종류) 이 조례에 따라 시장이 설치·운영하는 여성관련시설은 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 여성플라자 : 여성의 직업능력 개발, 상호 교류 활성화, 이에 부수하는 공간 지원 등 여성의 권익향상 및 복지증진을 목적으로 하는 시설
2. 여성공예센터 : 여성공예인의 창업 등 경제활동 참여의 지원 및 활성화를 목적으로 하는 시설
3. 여성능력개발원 : 여성의 능력개발에 필요한 사업계획의 수립 및 시행, 여성발전센터와 여성인력개발센터에 대한 평가·조정·지원 등의 총괄을 목적으로 하는 시설
4. 여성발전센터 : 여성의 직업능력개발을 위한 교육, 취업·창업 지원 및 복지증진을 목적으로 하는 시설
5. 여성인력개발센터 : 여성의 직업능력개발 교육, 취업·창업 지원, 경력단절 예방 및 고용유지 지원 등을 목적으로 하는 시설
6. 그 밖에 제 1호 내지 제5호와 유사한 시설로서 여성의 사회참여 및 성평등을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 시설

□ 서울시와의 관계

서울시는 「양성평등기본법」과 서울시의 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」에 근거하여 여성능력개발원과 여성발전센터의 운영비를 전액 지원하고, 여성인력개발센터 운영비의 일부를 보조금으로 지원하고 있다. 여성능력개발원과 여성발전센터는 설립 당시부터 서울시가 운영을 외부에 위탁하거나 직접 운영하면서, 서울시의 관리·감독 권한이 직접적으로 영향을 미치는 형태로 운영되어 왔다. 반면, 여성인력개발센터에 대해서는 “여성인력개발센터의 지정 절차 및 지정의 취소에 관하여는 「양성평등기본법」 제47조, 제48조 및 「양성평등기본법 시행령」 제28조, 제29조를 준용”하도록 규정하고 있어, 서울시의 관리·감독 권한이 제한적이다.

여성인력개발센터는 1993년에 ‘노동부’(현 ‘고용노동부’)가 비영리법인인 민간여성단체를 운영 주체로 하여 ‘일하는 여성의 집’ 3개소(서울, 부산, 광주)를 만들면서 시작되었다. 이후 2001년에 ‘여성부’(현 ‘여성가족부’) 신설과 함께 ‘일하는 여성의 집’은 ‘노동부’로부터 ‘여성부’로 업무가 이관되면서, 명칭도 ‘여성인력개발센터’로 변경되었다. 2005년부터는 여성인력개발센터 운영이 지방균형발전정책 차원에서 지방이양대상사업으로 분류되어, 여성인력개발센터의 지도·관리 권한이 16개의 시·도 광역자치단체로 이양되었다(나영선 외, 2013: 21). 당시에 여성인력개발센터의 지방 이양은 센터에 대한 지방자치단체의 역할과 지원이 강화될 것으로 전망하기도 하였다(어수봉·성지미, 2004; 나영선 외, 2013에서 재인용). 하지만 지방자치단체의 관리·감독 권한이 여전히 제한적인 상황이어서, 지방정부 차원에서 지원을 확대하는 데에도 일정한 제약으로 작용하고 있다.

□ 서울시 예산

이러한 구조상의 차이는 서울시 예산 배분의 차이로 연결된다. 다음은 2005년부터 2020년 사이의 서울시 예산서를 기준으로, 여성일자리 지원기관에 배정한 예산을 정리한 표이다.²³⁾ 2005년부터 2020년 사이에 여성능력개발원과 여성발전

23) 여기에는 여성발전센터의 경우에는 ‘민간위탁금’과 ‘일반운영비’, ‘민간행사보조위탁비’, 여성인력개발센터의

센터, 여성인력개발센터에 서울시가 매년 지급하는 예산의 평균액은 계속해서 증가하는 추세이다. 2005년에 여성발전센터의 1곳 당 평균 예산액은 연간 9억 2천만 원 정도였으나, 2020년에는 여성능력개발원과 여성발전센터를 합친 평균 예산액이 연간 21억 원 가량으로 늘어났다. 여성발전센터만 보더라도 서울시가 지급하는 예산의 평균이 연간 15억 2천만 원 정도이다. 15년 사이에 약 1.6배 증가한 규모이다. 서울시가 여성인력개발센터에 지급하는 운영비 예산액 역시 계속해서 증가하고 있다. 2005년에는 평균 예산액이 1억 6천만 원 정도였으나, 2020년에는 평균 예산액이 3억 원 정도로 높아졌다. 15년 사이에 약 1.9배 증가한 것으로, 여성발전센터에 배정한 예산액의 증가율보다 높다.

세부적으로 살펴보면, 2005년부터 2007년까지는 여성능력개발원이 설립되기 이전으로 동부²⁴⁾·서부·남부·중부·북부여성발전센터 5곳만 운영되었다. 2005년에 여성발전센터 5곳의 운영에 들어간 서울시의 예산은 예산서 기준으로 총 45억 8천만 원이다. 여성발전센터 1곳 당 배정된 서울시의 평균 예산액은 연간 9억 2천만 원 정도이다. 2005년에 서울시에 위치한 여성인력개발센터는 총 15곳으로, 서울시에서 지급한 평균 예산액은 1곳 당 약 1억 6천만 원이다.

2006년에 여성발전센터에 배정된 예산액은 2005년과 큰 차이가 없지만, 여성인력개발센터에 배정된 평균 예산액은 18.5% 가량 증가하여 평균 예산액이 약 1억 9천만 원이 되었다. 2007년에는 여성발전센터와 여성인력개발센터의 예산액이 각각 1%, 5.7% 감소하였다. 그에 따라 여성발전센터에 배정한 서울시의 평균 예산액은 약 9억 원이며, 여성능력개발센터 예산액은 1억 8천만 원 이하이다.

2008년 예산에서는 2007년 7월 1일자로 기존의 동부여성발전센터(2005년부터는 동부여성플라자)가 여성능력개발원으로 변경되면서, 여성능력개발원 1곳과 여성발전센터 4곳에 대한 예산이 배정되었다. 이 때 배정된 예산액은 1곳 당 평균 10억 7천만 원 정도이다. 여성인력개발센터에 배정된 평균 예산액도 큰 폭으로

경우에는 운영비, 특화사업비, 임차보증금 보조액 등이 모두 포함된다.

24) 동부발전센터는 2005년에 '동부여성플라자'로 명칭이 잠시 변경되었다가 2007년부터 '여성능력개발원'으로 다시 명칭이 변경되었다. 여성능력개발원은 여성인력개발에 대한 총괄기능을 해오다가 2014년 여성인력에 대한 총괄기능과 훈련기능을 분리하자는 취지로, 여성능력개발원과 동부여성발전센터로 조직이 분리되었다.

증가하여 연간 약 2억 1천만 원이 되었다. 2009년에는 여성능력개발원의 기능강화와 시설보강 등에 대한 예산이 대폭 증가하면서, 평균 예산액도 16억 6천만 원 수준으로 증가하였다. 여성인력개발센터의 경우에는 센터가 1곳 더 추가되고, 임차보증금에 대한 예산이 큰 폭으로 증가하면서, 평균 예산 배정액도 약 3억 7천만 원까지 높아졌다.

【 표 II-22 】 서울시 여성일자리 지원기관 예산현황(2005~2009년)

(단위: 천 원, 개소)

구분	민선3기		민선4기		
	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
A. 능력개발원	-	-	-		
B. 발전센터	4,582,552	4,588,428	4,541,887		
소계(A+B)	4,582,552	4,588,428	4,541,887	5,340,586	8,311,463
기관 수	5	5	1+4	1+4	1+4
평균(A+B)	916,510	917,686	908,377	1,068,117	1,662,293
C. 인력개발센터	2,399,025	2,653,270	2,502,900	3,008,980	5,550,760
기관 수	15	14	14	14	15
평균(C)	159,935	189,519	178,779	214,927	370,051

주: 2017년까지 여성능력개발원 관련 예산은 여성발전센터 예산항목에 포함되어 있음.
 자료: 서울시(각 년도). 「예산서」.

2010년 서울시 예산에서는 여성능력개발원과 여성발전센터의 예산은 조금 더 증가하고, 여성인력개발센터의 예산은 약간 감소하였다. 반면, 2011년에는 여성능력개발원과 여성발전센터의 예산은 큰 폭으로 감소한 데 반해, 여성인력개발센터의 예산은 오히려 증가하였다. 2011년엔 서울시에서 여성능력개발원과 여성발전센터 4곳의 운영에 배정한 예산은 총 66억 원 가량이며, 여성인력개발센터 운영에 지급하는 보조금으로 배정한 예산은 총 49억 원 정도이다. 2012년에는 여성능력개발원과 여성발전센터의 운영에 배정한 서울시의 예산은 증액되었으나, 여성인력개발센터가 한 곳 더 늘어나면서 평균 예산 배정액은 2억 6천만 원 수준으로 감소하였다. 하지만 2013년에는 여성인력개발센터의 운영을 보조하기

위해 지급하는 예산이 다시 늘어나, 평균 예산액은 2011년 수준을 회복하였다. 2014년에 여성능력개발원과 여성발전센터 1곳 당 평균 배정 예산액은 약 15억 원 정도이며, 여성인력개발센터 1곳 당 평균 배정 예산액은 약 3억 원 정도이다.

【 표 II-23 】 서울시 여성일자리 지원기관 예산현황(2010~2014년)

(단위: 천 원, 개소)

구분	4기	민선5기 전반		민선5기 후반		6기
	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	
A. 능력개발원						
B. 발전센터						
소계(A+B)	8,526,277	6,643,305	7,328,510	6,779,536	7,743,089	
기관 수	1+4	1+4	1+4	1+4	1+4	
평균(A+B)	1,705,255	1,328,661	1,465,702	1,355,907	1,548,618	
C. 인력개발센터	4,587,860	4,890,850	4,335,070	5,523,780	5,190,800	
기관 수	16	15	17	17	17	
평균(C)	286,741	326,057	255,004	324,928	305,341	

주: 2017년까지 여성능력개발원 관련 예산은 여성발전센터 예산항목에 포함되어 있음.
 자료: 서울시(각 년도). 「예산서」.

2015년에 여성능력개발원과 여성발전센터 운영에 서울시가 배정한 예산은 1곳 당 평균 약 13억 원이다. 여성인력개발센터 운영에 지급하는 보조금으로 서울시가 배정한 예산은 평균 약 3억 원이다. 2016년에는 2015년과 유사한 수준을 유지하였다. 2017년 서울시에서 여성능력개발원과 여성발전센터 운영에 배정한 예산은 총 84억 원 가량으로, 1곳 당 평균 약 14억 원 정도가 된다. 또한 여성인력개발센터 운영과 관련하여, 서울시는 강동여성인력개발센터를 추가 지정하기 위해 총 18곳의 여성인력개발센터에 대한 운영 보조금을 예산으로 책정하였다. 2017년에 여성인력개발센터 운영 보조금 명목으로 서울시에서 책정한 총 예산은 55억 원 가량으로, 센터 1곳 당 평균 3억 원 정도가 배정되었다.

2018년부터는 여성능력개발원과 관련한 예산항목을 여성발전센터 항목과 분리해서 예산을 책정하고 있다. 2018년에 여성능력개발원 운영과 관련하여 서울시

에서 배정한 예산액은 총 55억 원 가량이며, 5곳의 여성발전센터 운영과 관련하여 서울시에서 배정한 예산액은 총 61억 원 정도이다. 여성발전센터만 놓고 본다면 배정된 평균 예산액은 센터 당 12억 원 정도이다. 같은 해에 서울시에서 여성인력개발센터 운영 보조금을 지급하기 위해 배정한 총 예산액은 46억 원 정도로, 센터 1곳 당 평균 2억 6천만 원 정도이다.

2019년 서울시 예산서를 살펴보면, 여성능력개발원 운영과 관련한 서울시 예산은 48억 원 정도로 2018년에 비해 줄어든 것을 알 수 있다. 여성발전센터 운영과 관련한 서울시의 총 예산은 65억 원 정도이다. 1곳당 평균 시비 예산은 13억 원 정도로, 2018년에 비해 다소 증가하였다. 2019년에 여성인력개발센터 18곳에 운영비 보조금을 지급하기 위해 서울시에서 배정한 예산액은 총 51억 원 정도로, 1곳 당 평균 시비 예산은 2억 8천만 원 정도이다.

2020년 올해 서울시에서 여성능력개발원 운영을 위해 배정한 예산은 2019년의 예산과 유사한 수준으로, 총 48억 원 정도이다. 여성발전센터 운영 총 예산은 약 75억 원으로, 2019년에 비해 큰 폭으로 증가하였다. 그에 따라 여성발전센터 1곳당 평균 예산액은 15억 원 정도가 되었다. 여성인력개발센터 18곳의 운영보조금으로 책정한 서울시 예산은 55억 원 정도로, 1곳당 평균 3억 원 정도이다.

【 표 II-24 】 서울시 여성일자리 지원기관 예산현황(2015~2020년)

(단위: 천 원, 개소)

구분	민선6기			민선7기		
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
A. 능력개발원				5,534,485	4,837,638	4,842,977
B. 발전센터				6,138,761	6,489,188	7,531,887
소계(A+B)	7,748,391	7,538,465	8,353,779	11,673,246	11,326,826	12,374,864
기관 수	1+4	1+5	1+5	1+5	1+5	1+5
평균(A+B)	1,291,399	1,256,411	1,392,297	1,945,541	1,887,804	2,062,477
C. 인력개발센터	5,008,800	5,219,800	5,455,550	4,604,046	5,163,676	5,462,717
기관 수	17	17	18	18	18	18
평균(C)	294,635	307,047	303,086	255,780	286,871	303,484

주: 2017년까지 여성능력개발원 관련 예산은 여성발전센터 예산항목에 포함되어 있음. 2018년에 여성능력개발원 예산을 별도의 항목으로 편성하면서, 그동안 별도의 사업으로 존재했던 ‘여성 더 좋은 일자리 활성화 지원 사업’ (2018년 예산액 26억 원)이 통합되면서 여성능력개발원의 예산이 큰 폭으로 증가하였음.

자료: 서울시(각 년도). 「예산서」.

□ 센터별 총 예산에서 서울시 예산이 차지하는 비중

여성능력개발원과 여성발전센터는 서울시와 민간위탁관계를 맺고 있어 운영비의 전액을 지원하도록 하고 있지만, 기관별 실제 총 예산과 서울시의 민간위탁금 사이에는 다소 차이가 있다. 먼저 여성능력개발원의 2019년 총 예산은 53억 원 정도로, 여기서 서울시에서 지급한 민간위탁금(약 48억 원)이 차지하는 비율은 전체 예산의 91% 정도이다. 중앙정부 사업인 광역 새일센터 운영 관련 예산은 4억 7천만 원 정도로 전체 예산의 약 9%를 차지한다.

【 표 II-25 】 여성능력개발원 세입·세출 현황(2019년)

(단위: 천 원, %)

구분	세입	비율	구분	세출	비율
서울시보조금					
민간위탁금	4,826,538	91.0	인건비	545,663	10.3
사업수입	0		사무관리비	553,102	10.4
이월금	0		사업비	3,727,773	70.3
법인전입금	0				
광역새일센터	476,914	9.0	광역새일센터	476,914	9.0
소계	5,303,452	100.0	소계	5,303,452	100.0

자료: 서울특별시여성능력개발원(2020). 「2019 주요업무보고」.

다음의 [표 II-26]은 여성발전센터의 민간위탁금과 자체수입 만을 나타낸 표이다. 2020년 서울시 민간위탁금과 자체수입 규모는 발전센터별로 차이가 있다. 여성창업플라자를 따로 운영하고 있는 동부여성발전센터의 총 예산이 35억여 원으로 가장 많고, 나머지 4곳의 여성발전센터의 연간 총 예산은 20억 원 내외로 유사하다. 중부·동부·서부여성발전센터의 경우에는 민간위탁금과 자체수입의 비

중이 유사한 데에 반해, 남부·북부여성발전센터는 자체수입의 비중이 민간위탁
금보다 각각 31.4%p, 19.6%p 적은 상황이다.

【 표 II-26 】 여성발전센터 세입예산 현황(2020년)

(단위: 천 원, %)

구분	중부		동부		서부		남부		북부		
총액	1,954,334 (100.0)		3,487,867 (100.0)		2,036,610 (100.0)		1,827,415 (100.0)		2,059,100 (100.0)		
민간위탁금	1,017,088	52.0	1,679,882	48.2	1,057,865	51.9	1,201,419	65.7	1,231,715	59.8	
자체 수입	소계	937,246	48.0	1,807,985	51.8	978,745	48.1	625,996	34.3	827,385	40.2
	자체 수입	809,670	41.4	1,618,430	46.4	963,830	47.3	521,175	28.5	725,224	35.2
	전년도 이월금	115,575	5.9	179,555	5.1	4,915	0.2	94,821	5.2	92,161	4.5
	법인 전입금	12,000	0.6	10,000	0.3	10,000	0.5	10,000	0.5	10,000	0.5

주: 서울시 내부자료.

게다가 위의 표에는 개별 여성발전센터의 예산에서 큰 비중을 차지하고 있는
공모사업 운영에 따른 예산은 포함되어 있지 않다. 공모사업 예산을 포함한 여
성발전센터의 세입·세출 규모는 개별 여성발전센터에서 서울시의회에 제출하는
업무보고 자료를 통해 자세하게 파악할 수 있다. 그 중에서 가장 최근인 2020년
에 서울시의회에 업무보고 자료를 제출한 중부여성발전센터의 2019년 세입·세출
현황을 살펴보자. 중부여성발전센터의 2019년 총 예산은 41억 원 정도이며, 여기
에 서울시의 좋은 여성일자리 특화 프로그램, 여성가족부와 고용노동부가 공동
주관하는 새일센터, 고용노동부의 국민내일배움카드제, 취업성공패키지, 고령자
인재은행 등의 공모사업 과정을 운영하면서 발생한 예산이 2019년 기준 총 22억
원 정도로, 전체 예산의 절반을 넘는다. 따라서 2019년 총 예산에서 서울시의 민
간위탁금(약 9억 9천만 원)이 차지하는 비율은 전체 예산의 23.9% 정도에 불과하
다. 여성발전센터 전체 예산에서 서울시의 민간위탁금이 차지하는 비율은 여성
능력개발원에 비해 훨씬 낮은 편이다. 2019년 사업수익은 8억여 원으로, 전체 예

산에서 차지하는 비율은 19.5%이다. 사업수익에 이월금과 법인전입금 등을 합친 자체수입 예산은 전체 예산의 22.6%를 차지한다.

중부여성발전센터의 2019년 예산을 2012년 예산과 비교하면(나영선 외, 2013: 29), 연간 총 예산은 2012년 약 25억 원에서 2019년 약 41억 원으로 7년 사이에 약 1.6배 증가한 것을 알 수 있다. 예산에서 세부 항목이 차지하는 비율에도 변화가 있다. 서울시의 민간위탁금과 자체수입의 비중은 감소하고, 공모사업이 차지하는 비중이 증가하였다. 전체 예산에서 서울시의 민간위탁금이 차지하는 비율은 2012년에 31.5%에서 2019년 23.9%로, 7년 사이에 7.6%p 감소하였다. 자체수입은 2012년 25%에서 2019년에 22.6%로, 2.4%p 감소하였다. 그에 반해 공모사업이 전체 예산에서 차지하는 비율은 2012년에 43.5%에서 2019년 53.5%로 10%p 가량 증가하였다. 공모사업 운영으로 인한 예산이 큰 폭으로 증가하면서 전체적인 예산의 규모와 총 예산에서 공모사업이 차지하는 비중이 함께 커졌다.

【 표 II-27 】 중부여성발전센터 세입·세출 현황(2019년)

(단위: 천 원, %)

구분	세입	비율	구분	세출	비율
서울시보조금					
민간위탁금	992,147	23.9	인건비	524,783	12.6
사업수입	808,463	19.5	사무관리비	327,920	7.9
이월금	116,939	2.8	자본지출	312,433	7.5
법인전입금	12,000	0.3	사업비	764,413	18.4
공모사업	2,219,316	53.5	공모사업	2,219,316	53.5
소계	4,148,865	100.0	소계	4,148,865	100.0

자료: 서울특별시중부여성발전센터(2020). 「2019 주요업무보고」.

【 표 II-28 】 여성발전센터 세입예산 현황(2012년)

(단위: 천 원, %)

구분		중부		서부		남부		북부		평균
총액		2,577,846 (100.0)		3,415,423 (100.0)		2,839,662 (100.0)		3,097,127 (100.0)		
본 회계	위탁금	812,197	(31.5)	876,822	(25.7)	959,140	(33.8)	958,205	(30.9)	(30.5)
	자체수입	643,871	(25.0)	882,530	(25.8)	614,270	(21.6)	795,833	(25.7)	(24.5)
공모 사업	서울시	402,105	(15.6)	689,000	(20.2)	218,450	(7.7)	447,500	(14.4)	(14.5)
	서울교육청	0	(0.0)	11,500	(0.3)	9,290	(0.3)	8,300	(0.3)	(0.2)
	노동부	217,048	(8.4)	221,392	(6.5)	319,029	(11.2)	148,500	(4.8)	(7.7)
	여성가족부	289,614	(11.2)	411,820	(12.1)	358,681	(12.6)	384,484	(12.4)	(12.1)
	자치구	213,011	(8.3)	322,359	(9.4)	4,000	(0.1)	227,400	(7.3)	(6.3)
	기타	0	(0.0)	0	(0.0)	356,802	(12.6)	126,905	(4.1)	(4.2)

출처: 나영선 외(2013): 29.

여성인력개발센터의 경우에는 여성발전센터와 달리 서울시의회에 업무보고 자료를 별도로 제출하고 있지 않기 때문에, 시민들에게 공개된 문서를 통해 개별 기관의 세입·세출 현황을 확인하기는 어렵다. 다만 서울시의 내부자료를 통해 여성인력개발센터의 평균 예산을 확인할 수 있다. 먼저, 서울시에서 운영되고 있는 18곳의 여성인력개발센터의 평균 총 예산은 2019년 기준 17억 원 정도이다. 이 중에서 서울시에서 운영보조금의 형태로 지급하는 비용은 평균 2억 9천만 원이다. 여기에는 취업활성화 지원금과 임차료 등이 모두 포함된다. 둘째, 시에서 특화사업비와 평가결과에 따른 인센티브(incentive) 등으로 추가적으로 지급하는 시예산은 각각 7천만 원과 1천만 원 정도로, 총 예산의 5% 정도를 차지한다. 따라서 여성인력개발센터 총 예산의 평균 21% 정도가 서울시의 운영보조금 및 여타보조금의 형태로 지급되고 있다.

셋째, 중앙정부에서 여성인력개발센터의 부설기관인 새일센터에 지급하는 국비 예산은 평균 4억 3천만 원 정도로, 센터의 총 예산의 24.7%를 차지한다. 넷째, 중앙정부의 새일센터 국비 예산에 서울시가 매칭(matching)해 지급하는 시예산은 센터당 평균 1억 3천만 원 정도이다. 2019년 기준 서울시에서 여성인력개발센터에 지급하는 총 시비 예산액은 연간 평균 5억 원 정도로, 센터별 총 예산

의 29%를 차지한다.

다섯째, 여성인력개발센터가 위치한 자치구에서 지급하는 보조금은 평균 4천만 원 정도이다. 여성인력개발센터가 위치한 자치구에 따라 보조금을 지급하는 구도 있고, 그렇지 않은 구도 있다. 여섯째, 고용노동부 등의 공모사업 관련 예산은 평균 2억 5천만 원 정도이다. 전체 예산에서 공모사업 관련 예산이 차지하는 비중은 14.7% 정도이다. 일곱째, 여성인력개발센터에서 연간 벌어들이는 수강료 수입은 평균 4억 6천만 원 정도로, 전체 예산의 26.6%를 차지한다. 마지막으로, 여성인력개발센터를 운영하는 모법인은 대부분 비영리민간단체로, 모법인에서 여성인력개발센터 운영을 위해 지급하는 예산인 자체부담금은 매우 미미한 수준이다.

【 표 II-29 】 여성인력개발센터 예산 평균(2019년)

(단위: 천 원, %)

구분	총계	시비				새일센터(국비)
		운영보조금	사업비	인센티브	새일센터(시비)	
평균	1,724,586	287,914	70,912	9,611	130,499	425,588
비율	100.0	16.7	4.1	0.6	7.6	24.7
	구비 보조금	수강료 수입	공모사업비	자체부담금	기타수입	차입금
평균	38,600	459,565	253,467	280	39,439	8,712
비율	2.2	26.6	14.7	0.0	2.3	0.5

주: 운영보조금(시비)에는 취업활성화, 임차료 포함.

자료: 서울시 내부자료.

2019년의 항목별 예산 평균(【표 II-29】)을 2012년 예산 현황과 비교해 보면(【표 II-30】), 7년 사이에 예산상에서 나타난 변화를 파악할 수 있다. 다만 각 년도에 예산 표를 작성한 기준이 다르기 때문에 표를 해석하는 데에는 주의를 기울일 필요가 있다. 2019년 예산상에 나타난 운영보조금에는 임차료가 모두 포함된 금액인 데에 반해, 2012년 예산상에 나타난 운영보조금은 임차료를 제외한 금액이다. 따라서 2019년 총 예산에서 운영보조금이 차지하는 비율이 더 높게 나타날

수밖에 없다는 점을 유의해야 한다. 새일센터 관련 예산은 국비와 시비를 매칭하는 방식으로 센터 측에 제공되고 있으며, 2019년 예산 표에서는 국비와 시비 예산이 분리되어 있는데, 2012년에는 통합되어 있다.

이러한 점들을 유의해서 총 예산에서의 대략적인 비율 변화만을 살펴보면, 서울시의 운영보조금 비중은 증가한 반면, 여타 보조금 비중은 감소했다. 대신 새일센터가 총 예산에서 차지하는 비율은 큰 폭으로 증가하였다. 반면 자체수입과 공모사업 관련 예산이 총 예산에서 차지하는 비율은 감소한 것을 알 수 있다.

표 II-30 여성인력개발센터 예산 현황(2012년)

(단위: 천 원, %)

구분	총액	%	운영 보조금	%	여타 보조금	%	자체 수입	%	새일 센터	%	공모 사업	%	기타	%
강북	974,141	100	117,110	12.0	173,000	17.8	242,821	24.9	419,610	43.1	11,600	1.2	10,000	1.0
강서	1,092,572	100	117,110	10.7	251,288	23.0	229,614	21.0	379,200	34.7	105,360	9.6	10,000	1.0
관악	1,121,477	100	117,120	10.4	174,824	15.6	328,163	29.3	415,813	37.1	85,557	7.6	0	0.0
구로	1,249,521	100	117,118	9.4	165,533	13.2	331,862	26.6	403,890	32.3	196,118	15.7	35,000	2.8
노원	1,327,108	100	117,110	8.8	160,010	12.1	644,069	48.5	0	0.0	405,919	30.6	0	0.0
동대문	1,267,639	100	117,202	9.2	135,571	10.7	614,883	48.5	247,688	19.5	152,295	12.0	0	0.0
동작	1,413,178	100	117,119	8.3	428,817	30.3	393,960	27.9	0	0.0	473,282	33.5	0	0.0
서대문	1,206,992	100	117,110	9.7	161,500	13.4	581,297	48.2	0	0.0	347,085	28.8	0	0.0
서초	1,348,889	100	117,110	8.7	110,700	8.2	547,241	40.5	444,891	33.0	158,947	11.8	-30,000	-2.2
송파	868,219	100	117,120	13.5	148,039	17.1	223,346	25.7	352,708	40.6	22,006	2.5	5,000	0.6
영등포	1,664,846	100	117,119	7.0	342,426	20.6	708,422	42.6	0	0.0	496,879	29.8	0	0.0
용산	785,003	100	117,110	14.9	137,064	17.5	94,348	12.0	333,527	42.5	102,954	13.1	0	0.0
은평	1,478,737	100	117,118	7.9	588,992	39.8	510,137	34.5	0	0.0	262,490	17.8	0	0.0
종로	1,998,833	100	117,121	5.9	475,235	23.8	588,530	29.4	0	0.0	817,947	40.9	0	0.0
중랑	1,070,616	100	117,110	10.9	179,097	16.7	244,696	22.9	388,253	36.3	80,825	7.5	60,635	5.7
평균				9.8		18.7		32.2		21.3		17.5		0.5

주 1) 강북·성동·장애여성인력개발센터는 미개관 등으로 2012년 조사 당시 제외됨.

2) 운영보조금(시비보조금): 인건비 일부+관리비

3) 여타보조금(시에서 지원하는 공모사업비)

4) 기타: 차입금, 자체부담금 등

자료: "2012년 여성인력개발센터 운영 실적 보고" (여성가족부 제출 자료); 나영선 외 (2013: 30) 재인용.

□ 프로그램 분석

다음의 [표 II-31]은 A여성인력개발센터의 2020년 상반기 프로그램을 나타낸 표이다. A센터의 자체 프로그램은 직업교육과 생활문화교육, 기타사업 등 크게 3가지로 구분된다. A센터의 자체 직업교육은 2과정으로, 모두 커피바리스타 2급 자격증 취득과 관련된 강좌이다. 자체 생활문화교육은 9과정으로, 조리·제과제빵 관련 강좌가 3과정, 교육·강사 관련 강좌가 3과정, 미용 관련 강좌가 2과정, 사무관리 과정이 1과정이다. 기타사업은 모두 ICT와 관련된 분야의 직종에 대한 설명회지만, 사실상 교육·강사 관련 강좌라고 할 수 있다. 따라서 직종설명회를 제외하고 개설된 자체 교육과정은 모두 11과정으로, 그 중 81.8%가 생활문화교육 과정이다.

그 외의 과정은 모두 공모사업과 관련된 과정이다. 우선 서울시에서 특화프로그램으로 지원하는 과정이 1과정으로, 직종설명회를 별도로 개최하고 있다. 둘째, 중앙정부(여성가족부·고용노동부)의 지원사업은 부설기관인 새일센터 관련 사업으로, 총 8과정이 개설되어 있다. 이 중 사무관리 관련 강좌는 5과정이고, 교육·강사 관련 강좌는 3과정이다. 셋째, 고용노동부에서 지원하는 과정은 재직자 과정과 실직자 과정으로 구분할 수 있다. 재직자 지원과정에서 사무관리 관련 강좌는 10과정이고, 조리·제과제빵 관련 강좌는 7과정이다. 사무관리 관련 강좌는 사무자동화프로그램 활용과 관련된 강좌와 온라인 마케팅에서부터 정리수납컨설팅, 캘리그래피, 요양보호사 등 종류가 다양하다. 실직자 지원과정은 사무관리 관련 교육이 1강좌, 조리·제과제빵 관련 교육이 1강좌가 포함되어 있다. 마지막으로 서울시교육청에서 지원하는 과정은 꽃차 소믈리에 과정으로, 조리·제과제빵 과정으로 분류할 수 있다. 서울시 여성들이 다수 종사하는 직종에 대한 직업교육훈련이 중점적으로 이루어지고 있는 것을 알 수 있다.

교육시간은 교육과정의 유형에 따라 다르게 구성되어 있다. 자체 교육과정이나 고용노동부의 재직자 교육과정, 서울시교육청이 지원하는 과정의 교육시간은 대체로 40시간 내외이다. 먼저 자체 직업교육 과정의 교육시간은 모두 72시간이며, 생활문화교육 과정의 교육시간은 8시간에서부터 36시간까지 다양하게 구성되어 있다. 고용노동부에서 재직자를 지원하는 과정의 교육시간은 16시간에서부

터 96시간까지 다양하게 분포되어 있으며, 평균 40시간 정도이다. 서울시교육청이 지원하는 교육과정의 교육시간은 21시간이다. 그에 반해, 서울시의 특화프로그램과 여성가족부나 고용노동부의 실직자 지원 교육과정은 초급단계의 수업은 32시간에서부터 많게는 252시간까지 분포되어 있으며, 200시간이 넘는 과정이 절반 정도를 차지하고 있다.

해당 교육과정의 난이도를 살펴보면, 소수의 프로그램에서 기본과정과 심화과정으로 구분되어 운영되고 있다. 하지만 대부분의 교육과정이 난이도에 관계없이 교육이 이루어지고 있거나, 초급정도의 수업이 이루어지고 있다고 할 수 있다. 또한 개설되어 있는 직업훈련 과정의 직종 역시 조리·제과제빵, 교육·강사, 미용, 사무관리 등으로 한정되어 있다. 디지털 경제 등 산업의 변화를 대비하는 전문성이 높은 직업훈련이 이루어지고 있다고 보기 어려운 상황이다.

표 II-31 A여성인력개발센터 프로그램 현황(2020년 상반기)

(단위: 시간)

교육과정	강좌분류	프로그램명	난이도	교육시간
직업교육	조리·제과제빵	커피바리스타 2급(월, 수 오전)		72
	조리·제과제빵	커피바리스타 2급(화, 목 오후)		72
생활문화교육	조리·제과제빵	수제샌드위치(Take-out포장까지)		8
	교육·강사	초등수학지도사 2급(자격증)		36
	교육·강사	스토리텔링 초등영어지도사		36
	미용	가족머리커트(주간)	초급	16
	미용	가족머리커트(주말)	초급	16
	사무관리	정리수납컨설팅(금)		18
	조리·제과제빵	커피바리스타 2급 시험대비반		36
	교육·강사	창의사고력놀이지도사(자격증)	초급	36
	조리·제과제빵	라떼아트(커피바리스타 심화과정)	중급	18
	기타사업	교육·강사	[직종설명회] 코딩에듀테크 융합강사 양성	초·중급
교육·강사		[직종설명회] SW융합메이커스 양성	초·중급	1
교육·강사		[직종설명회] 창의융합교육마스터 양성		1
서울시 지원사업	사무관리	[직종설명회] 법무사무원		1
	사무관리	법무사무원		252

교육과정	강좌분류	프로그램명	난이도	교육 시간
여성가족부 지원사업	사무관리	보험총무사무원		64
	교육·강사	코딩에듀테크융합강사 양성		240
	사무관리	무역 및 관세사무 실무자 양성(기본실무)	중급	144
	사무관리	세무회계 사무원		240
	사무관리	무역 및 관세사무 실무자 양성(심화)	중급	108
	교육·강사	SW융합메이커스 양성	초·중급	240
	사무관리	직장인 필수 문서 작성 및 기초회계	초급	32
	교육·강사	창의융합교육마스터 양성		168
고용노동부 지원사업 (재직자)	사무관리	업무향상을 위한 엑셀 실무 과정	중급	42
	사무관리	온라인마케팅(블로그 홍보)(주간)	초급	24
	사무관리	컴퓨터활용능력 2급 실기(야간)	중급	42
	사무관리	직업상담사 2급 취득 필기(야간)		96
	조리·제과제빵	한식조리기능사 취득(실기)		48
	사무관리	요양보호사(사회복지소지자_야간)	중급	42
	조리·제과제빵	카페 브런치 메뉴(주말)		52
	사무관리	사무자동화프로그램 활용 기초 -한글과 엑셀(야간)	초급	48
	조리·제과제빵	카페 브런치 메뉴(야간)		42
	사무관리	캘리그래피 입문(야간/수)		33
	조리·제과제빵	라떼아트(주말)	중급	52
	사무관리	정리수납컨설팅(수납전문가 2급)(주말)	초급	18
	사무관리	온라인쇼핑몰 운영(네이버 스마트스토어)	초급	16
	조리·제과제빵	라떼아트(야간)	중급	27
	조리·제과제빵	커피바리스타 2급 자격증 취득		42
	조리·제과제빵	커피바리스타 2급 자격증 취득		42
사무관리	온라인마케팅(블로그 홍보)(야간)	초급	21	
고용노동부 (실업자)	조리·제과제빵	한식조리기능사(필기+실기)	초급	112
	사무관리	직업상담사2급 자격증 취득		232
서울시교육청	조리·제과제빵	오순도순 꽃다방-꽃차 소믈리에		21

주: 교육시간은 주당 교육시간을 단순 합산한 시간으로, 실제 교육시간과 차이가 있을 수 있음.
 자료: A여성인력개발센터 홈페이지. (2020년 5월 27일 기준)

□ 서울시 특화 프로그램

서울시에서는 여성일자리를 다각화하기 위해, 정규 교육과정과는 별도로 특화 프로그램을 여성능력개발원을 통해 공모하는 방식으로 운영하고 있다. 개별 센

터에서 각각의 프로그램에 공모하여 선정되면, 해당 프로그램을 운영할 수 있는 사업비가 별도로 지급된다. 따라서 수강생들은 수업료를 별도로 부담하지 않고 직업교육 훈련 프로그램에 참여할 수 있다. 특화 프로그램에서는 전문성이 높은 직종들에 대한 직업교육을 목표로 하고 있으며, 교육시간 역시 200시간 내외로 정규과정에 비해 길게 구성된다. 대표적인 특화 프로그램은 청년여성을 대상으로 한 ‘청년여성 원더풀(원하는 일로 더 나은 삶 만들기 풀(POOL))’ 프로그램과, 유망직종 확산 프로그램, 지역·기업 특화, 전문심화 프로그램 등이 있다.

다음의 [표 II-32]와 [표 II-33]은 각각 2019년에 청년여성을 대상으로 한 특화 프로그램인 ‘청년여성 원더풀’과 유망직종 확산 프로그램 운영 실적을 나타낸 표이다. 2019년에 청년여성 원더풀 프로그램과 유망직종 확산 프로그램은 각각 5곳과 6곳에서 운영하였으며, 인덕대학교 산학협력단에서 운영한 프로그램을 제외하고는 모두 여성인력개발센터와 여성발전센터에서 진행하였다. 앞서 살펴 본 정규과정의 교육과 비교해, 교육시간이 200시간 내외로 더 길고, 전문성이 높은 직종을 대상으로 프로그램이 구성되어 있다는 것을 알 수 있다.

한 가지 유의할 점은 송파여성인력개발센터의 ‘서울 영 마이스 아카데미’ 등 일부 프로그램을 제외하고는 수료율과 비교해 취업률이 낮다는 점이다. 이 프로그램들에서는 신성장 산업의 전문성이 높은 직종을 대상으로 직업교육훈련을 목표로 하고 있기 때문에, 이런 경우 단기간에 취업으로 이어지기 어려운 측면이 있다는 점을 고려해야 한다. 따라서 특화과정이 취업성과를 내기 전까지는 단기적인 취업률보다는 수업의 내실성, 산업 전망, 해당 분야에 여성인재 양성의 중요성, 정부 정책과의 부합성, 중·장기적인 관점에서 전문가로서의 성장 가능성 등을 종합적으로 감안하여, 참여기관에서 의미 있는 시도를 할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

【 표 II-32 】 청년여성 원.더.폴. 프로젝트 프로그램 운영 실적(2019년)

(단위: 시간, 천 원, 명)

기관	사업명	교육 시간	예산	교육 인원	수료 인원	취업 인원
강동여성인력	(K-뷰티)두피탈모관리사 양성과정	204	33,000	14	10	7
서초여성인력	청년여성 중심 글로벌 인재양성을 위한 국제무역 실무사무원 양성과정	228	33,000	20	16	7
송파여성인력	서울 영 마이스 아카데미 (Seoul Young MICE Academy)	200	33,000	18	18	17
인덕대학교 산학협력단	빅데이터 융합 Front End 개발 여성 인재 양성과정	182	31,000	20	20	7
종로여성인력	마케팅 인텐시브 아카데미 (마케팅4.0-4차산업혁명시대의 마케팅)	229	33,000	16	13	9
합 계	총 5개 과정		163,000	88	77	47

주: 기관명에서 '여성인력'은 '여성인력개발센터'를 의미함.

자료: 서울특별시여성능력개발원 내부자료.

【 표 II-33 】 유망직종 확산 프로그램 운영 실적(2019년)

(단위: 시간, 천 원, 명)

기관	사업명	교육 시간	예산	교육 인원	수료 인원	취업 인원
강동여성인력	SW·IoT(소프트웨어·사물인터넷) 교육전문가 양성과정	204	29,500	20	19	19
영등포여성인력	동물매개심리상담 전문인력양성	188	24,500	18	18	12
용산여성인력	반려동물 행동교육 전문가 양성과정	196	28,500	20	20	19
은평여성인력	생애설계 전문 강사 양성	200	28,500	20	17	3
중랑여성인력	청년여성 경력단절 예방, 극복을 위한 '청년여성 커리어디자인(나비 NAVI) 진행자 양성과정'	180	28,000	12	10	4
중부발전	ICT 융합 메이커 강사 양성과정	180	31,000	17	16	14
합 계	총 4개 과정		170,000	107	100	71

주 1) 기관명에서 '여성인력'은 '여성인력개발센터', '발전'은 '여성발전센터'를 의미함.

2) 교육시간은 주당 교육시간을 단순 합산한 시간으로, 실제 교육시간과 차이가 있을 수 있음.

자료: 서울특별시여성능력개발원 내부자료.

다음의 [표 II-34]와 [표 II-35]는 지역·기업특화, 전문심화 프로그램의 운영 실적을 나타낸 표이다. 4차 산업혁명·디지털 경제 분야 등 신성장 산업 분야와 관련한 프로그램들이 포함되어 있다는 점은 고무적이다. 하지만 직업훈련과 관련한 직종은 주로 강사나 사무원 등 기존에 여성들이 많이 종사하고 있는 직종과 관련되어 있다는 점은 한계로 남아있다.

앞서 서울시의 여성일자리는 산업에 따른 성별 분리보다는 직종별 성별 분리가 훨씬 심각하다는 점에서, 직종을 좀 더 다양화하려는 노력이 경주될 필요가 있다. 여기에는 크게 두 가지 전략이 활용될 수 있다. 기존에 여성들이 많이 종사하고 있는 직종의 경우에는 직무역량강화를 위한 단계별 수업 방식을 강화하는 방식이 활용될 필요가 있다. 신산업 분야와 관련된 경우에는 정부의 산업정책에 따른 수요 전망이나, 센터가 위치한 지역의 산업체들의 인력 부족 등 면밀한 수요조사를 바탕으로 직업교육 과정이 보다 정교하게 구성될 필요가 있다. 또한 이러한 과정을 도입하기 위해서는 특화 프로그램의 수를 늘려서 공모하는 방식보다는 현재 운영되고 있는 특화 프로그램을 내실화할 수 있도록, 프로그램의 구성을 체계화하는 방향으로의 고민이 더 필요하다.

【 표 II-34 】 지역·기업특화, 전문심화 프로그램 운영 실적(2019년)

(단위: 시간, 천 원, 명)

기관	사업명	교육 시간	예산	교육 인원	수료 인원	취업 인원
강북여성인력	1인1책 글쓰기지도 및 책발간과정	180	20,000	20	20	19
관악여성인력	실버 프로그램 전문가 양성과정	184	22,000	20	19	17
구로여성인력	공정여행 마을해설사 양성과정	196	21,500	19	17	16
남부발전	클라우드 기반 웹개발전문가	184	27,000	19	17	17
동대문여성인력	4차 산업 코딩융합 전문강사	164	22,000	16	16	14
동부발전	2019년 서울여성공예·디자인 협동조합 창업과정	102	21,000	19	18	13
북부발전	실버시설 행정실무자 양성과정	176	24,000	20	15	9
서부발전	숲·생태체험강사 양성과정	228	24,000	20	19	18
서초여성인력	수학·예술·테크놀로지가 결합된 창의인재 육성기반 수학공예 강사양성(Math Maker)	120	25,000	12	12	8
		132		21	20	11

기관	사업명	교육 시간	예산	교육 인원	수료 인원	취업 인원
성동여성인력	진로직업체험강사 양성과정	180	20,300	17	17	10
송파여성인력	4차 산업혁명 글로벌 리더 소프트웨어 강사 양성과정	204	25,000	20	20	19
영등포여성인력	법무사무원	264	25,000	19	18	13
용산여성인력	중소기업 회계세무 사무원 양성과정	180	20,000	20	15	9
은평여성인력	웰라이프를 위한 시니어 플래너 양성	164	23,000	20	19	18
장애여성인력	장애인바리스타 양성과정	108	25,000	12	12	8
종로여성인력	문화기획자 양성	212	27,500	21	20	11
중랑여성인력	보험총무사무원 양성과정	200	23,500	17	17	10
중부발전	출장 메이크업아티스트 양성과정	160	25,000	20	20	19
합 계	총 18개 과정		420,800	352	331	259

주 1) 기관명에서 '여성인력'은 '여성인력개발센터', '발전'은 '여성발전센터'를 의미함.
 2) 교육시간은 주당 교육시간을 단순 합산한 시간으로, 실제 교육시간과 차이가 있을 수 있음.
 자료: 서울특별시여성능력개발원 내부자료.

표 II-35 전문심화 프로그램 운영 실적(2019년)

(단위: 시간, 천 원, 명)

기관	사업명	교육 시간	예산	교육 인원	수료 인원	취업 인원
강서여성인력	로봇메이커스 교육 강사 양성과정	228	30,000	20	17	17
노원여성인력	NCS 교육기획 전문가	180	27,000	19	19	3
동작여성인력	HRD 기획 및 운영실무자양성	124	26,000	20	17	6
서대문여성인력	3D 라이노를 활용한 DIY 목공 디자인 전문가	236	35,000	20	19	10
합 계	총 4개 과정		118,000	79	72	36

주 1) 기관명에서 '여성인력'은 '여성인력개발센터'를 의미함.
 2) 교육시간은 주당 교육시간을 단순 합산한 시간으로, 실제 교육시간과 차이가 있을 수 있음.
 자료: 서울특별시여성능력개발원 내부자료.

이상의 특화 프로그램을 종합하면 서울시의 모든 여성일자리 지원기관에서 한 과정 이상의 특화 프로그램을 운영하고 있다는 것을 알 수 있다(다음의 [표 II-36] 참고). 정규 교육과정과 비교해 교육시간이 길고, 전문성이 높은 직종에 대

한 교육이 이루어지고 있으며 디지털 경제 등 새롭게 성장하는 산업 분야와 연관된 직업교육 프로그램들이 늘어나는 등 교육의 다각화 방향에서 고무적이다. 다만 이러한 방향은 유지하되, 교육과정을 좀 더 내실화할 수 있는 방향의 고민이 더 필요하다. 특히 강사나 사무원 등 여성들이 다수 종사하고 있는 직종이 아니라, 여성들이 현재 많이 진출해 있지 않는 직종에 대한 지원이 더 이루어질 필요가 있다.

또한 교육 내실화를 다지기 위해서는 평가방식에 대한 고민이 더 필요하다. 해당 직업교육이 안착하여 성과를 내기 전까지는 단기적인 취업률을 중요한 평가지표로 고려하기보다는, 수업이 얼마나 전문성 있게 이루어지고 있는지, 업계의 동향을 파악하여 수업이 개선되고 있는지, 정부의 산업정책과 얼마나 부합하는지, 중·장기적인 전망 하에서 전문가로 성장할 수 있는 직업교육을 제공했는지, 무엇보다 해당 분야에서 여성인재를 양성하는 것이 얼마나 중요한지 등을 종합적으로 고려하는 방식으로 평가가 개선될 여지가 있다.

【 표 II-36 】 여성일자리 지원기관 유형별 특화 프로그램 운영 현황(2019년)

기관명	특화 프로그램	
여성 발전센터 (5곳)	동부	2019년 서울여성공예·디자인 협동조합 창업과정
	서부	숲·생태체험강사 양성과정
	남부	클라우드 기반 웹개발전문가
	북부	실버시설 행정실무자 양성과정
	중부	ICT 융합 메이커 강사 양성과정 출장 메이크업아티스트 양성과정
여성인력 개발센터 (18곳)	강동	(K-뷰티)두피탈모관리사 양성과정 SW·IoT(소프트웨어·사물인터넷) 교육전문가 양성과정
	강북	1인1책 글쓰기지도 및 책발간과정
	강서	로봇메이커스 교육 강사 양성과정
	관악	실버 프로그램 전문가 양성과정
	구로	공정여행 마을해설사 양성과정
	노원	NCS 교육기획 전문가
	동대문	4차 산업 코딩융합 전문강사
	동작	HRD 기획 및 운영실무자양성
	서대문	3D 라이노를 활용한 DIY 목공 디자인 전문가
	서초	청년여성 중심 글로벌 인재양성을 위한 국제무역

기관명	특화 프로그램	
	실무사무원 양성과정	
	수학·예술·테크놀로지가 결합된 창의인재 육성기반 수학공예 강사양성(Math Maker)	
	성동	진로직업체험강사 양성과정
	송파	서울 영 마이스 아카데미(Seoul Young MICE Academy)
		4차 산업혁명 글로벌 리더 소프트웨어 강사 양성과정
	영등포	동물매개심리상담 전문인력양성
		법무사무원
	용산	반려동물 행동교육 전문가 양성과정
		중소기업 회계세무 사무원 양성과정
	은평	생애설계 전문 강사 양성
		웰라이프를 위한 시니어 플래너 양성
	장애	장애인바리스타 양성과정
	종로	마케팅 인텐시브 아카데미(마케팅4.0-4차산업혁명시대의 마케팅)
		문화기획자 양성
	중랑	청년여성 경력단절 예방, 극복을 위한 ‘청년여성 커리어디자인(나비 NAVI) 진행자 양성과정’
보험총무사무원 양성과정		

주: 청년여성 원더풀, 유망직종 확산, 지역·기업특화, 전문심화 프로그램 등을 종합함.
 자료: 서울특별시여성능력개발원 내부자료.

□ 평가지표

서울시에서는 ① 선도적인 서울여성 일자리 기관으로서의 위상 강화, ② 서울시 여성일자리 지원기관의 발전 방향 제공, ③ 서울시의 지속적인 정책지원 근거 마련, ④ 공공시설로서의 정보공개 책임의무 등을 목적으로 매년 여성일자리 지원기관에 대한 운영평가를 실시하고 있다. 운영평가의 결과를 바탕으로 등급을 부여해 기관별로 인센티브를 차등하여 지급하고 있으며, 운영평가 업무는 여성능력개발원에서 맡고 있다. 여성발전센터와 여성인력개발센터의 평가에 사용하는 지표는 취·창업 성과, 좋은 여성일자리 특화 프로그램, 유관기관 네트워크 등을 중심으로 유사하게 구성되어 있으며, 일부 항목에서 약간의 차이가 있다. 장애여성인력개발센터의 경우에는 장애여성들이 노동시장에서 가장 불리한 위치에 놓여 있다는 점을 고려하여 평가기준을 별도로 마련해 평가하고 있다.

먼저, 여성발전센터의 성과를 평가하는 지표는 다음의 [표 II-37]과 같다. 2019

년 기준 평가항목은 크게 8가지 항목으로 구분되며, 가점과 감점 항목이 각각 하나씩 추가된다. 지표별로 합산된 점수를 기준으로 총 4등급(S, A, B, C등급)을 부여하며, 이 등급에 따라 인센티브가 차등 지급되고 있다.

첫 번째 평가지표는 기관운영 역량으로 기관장의 리더십과 성과목표 및 운영 계획 수립의 적정성을 각각 5점 만점으로 평가한다. 기관의 설립 목적에 부합하는 경영원칙을 가지고 기관을 운영하고 있는지, 실현 가능한 수준의 목표를 수립해 기관을 운영하고 있는지 등을 평가의 기준으로 삼는다.

두 번째 평가지표는 일자리창출 사업실적으로, 기관의 성과를 확인하는 핵심 지표이다. 이 지표는 취·창업 성과와 취·창업 서비스 및 개선 노력 등의 세부항목으로 다시 나누어진다. 취·창업 성과로는 취·창업 실적, 상용직취업 실적, 여성취약계층 실적, 구직등록 실적, 고용유지율 등을 측정하며, 배점은 취·창업 실적이 5점으로 가장 높고, 구직등록 실적과 고용유지율은 각각 1.5점, 상용직취업 실적과 여성취약계층 실적은 각각 1점 만점으로 평가한다. 실적은 모두 전체 기관의 평균점수와 표준편차를 구하고, 이를 기준으로 실적 점수를 부여하는 방식을 활용하고 있다. 상용직취업 실적을 별도로 평가하고 있으나, 고용의 질을 평가하는 지표는 따로 포함되어 있지 않다.

세 번째 평가지표는 이용자 만족도로 10점 만점으로 측정한다. 각 기관의 교육생에게 여성능력개발원이 만든 이용자 만족도 조사를 온라인으로 실시하여, 기관당 최소 100명 이상의 설문 응답을 수령하여 이를 점수화하는 방식을 활용하고 있다. 설문조사에는 ① 시설 및 환경, ② 교육프로그램, ③ 상담 및 서비스, ④ 강사진의 전문성 및 적극성, ⑤ 전반적인 만족도 등에 대한 항목을 포함한다.

네 번째 평가지표는 집행절차 준수노력이다. 기관별로 운영에 필요한 법규와 지침을 충분히 이해하고 있는지 평가한다. 예산 및 회계관리, 그 외 분야 등에 대한 서울시 지도점검 결과를 활용하여 평가한다. 다섯 번째 평가지표는 기관특화 전략이다. 지역이나 이용대상, 지역사회 기여를 위한 프로그램 등에 대해 기관에서 하나의 유형을 선택해 특화 전략을 제시하고, 평가위원이 점수를 부여하는 방식을 채택하고 있다. 네 번째와 다섯 번째 평가지표 모두 10점 만점으로 측정한다.

여섯 번째 평가지표는 서울시에서 추진하고 있는 정책 다각화의 일환으로 볼 수 있는 좋은 여성일자리 특화 프로그램과 관련된다. 이 지표는 계획의 적정성, 추진노력 및 성과, 체계적 운영 및 관리 등의 세부항목으로 나누어지며, 각 항목은 각각 3점, 4점, 3점 만점으로 평가한다. 그 중에서 실적과 관련된 항목은 체계적 운영 및 관리로, 중도탈락자 수와 목표취업률(65%) 달성도를 중심으로 평가한다.

일곱 번째 평가지표는 유관기관 네트워크이며, 10점 만점으로 배점이 높은 편이다. 다른 여성일자리 지원기관과의 연계나 협조체계를 구축하여 서비스를 제공하고 있는지 측정하는 지표이다. 여덟 번째 평가지표는 조직관리 역량이다. 세부 평가항목은 조직관리 운영체계의 적정성, 근무환경 개선 노력, 직원 능력 개발 노력 등으로 구분되며 각 항목은 5점 만점으로 측정한다. 좋은 조직문화를 구축하기 위한 기관의 노력을 평가하는 항목이다.

이상의 8가지 평가지표를 통해 평가를 마친 후, 사업 참여 실적이나 자료의 정합성 등을 두고 가점(최대 5점)을 하거나, 보고지연이나 증빙자료 미비 및 오기 등의 항목으로 감점(최대 -5점)을 포함하여 최종 평가 점수를 산출한다.

【 표 II-37 】 여성발전센터 종합평가 지표(2019년)

기관명		배점	
기관운영 역량	기관장 리더십	5	
	성과목표 및 운영계획 수립의 적정성	5	
일자리창출 사업실적	취·창업 성과	취·창업 실적	5
		상용직취업 실적	1
		여성취약계층 실적	1
		구직등록 실적	1.5
		고용유지율	1.5
	취·창업 서비스 및 개선 노력	직업훈련취업률 개선도	7
		구직등록실적 개선도	3
	취·창업 서비스 개선 노력	5	
이용자 만족도		10	
집행절차 준수 노력		10	
기관특화전략		10	
좋은 여성일자리	계획의 적정성	3	

기관명		배점	
특화 프로그램	추진노력 및 성과	4	
	체계적 운영 및 관리	3	
유관기관 네트워크		10	
조직관리 역량	조직관리 운영체계의 적정성	5	
	근무 환경 개선 노력	근무환경 개선 노력	3
		직원 퇴사율	2
	직원 능력 개발 노력	직원 능력개발 노력	3
		직원 능력개발 교육비 지원 실적	2
기타(최대 5)	사업 참여 실적	3	
	자료의 정합성	2	
	기타	3	
감점(최대 -5)	보고지연	-2	
	증빙자료 미비 및 오기	-3	
총점		100	

자료: 서울특별시여성능력개발원(2019). 「2019년 서울시 여성발전센터 운영평가 매뉴얼」.

여성인력개발센터의 성과를 평가하는 지표는 다음의 [표 II-38]과 같다. 평가 항목은 여성발전센터 평가기준과 거의 유사하며 배점방식이 약간 다르다. 여성발전센터 평가 항목 중에서 기관운영 역량과 조직관리 역량 항목이 빠지고, 취·창업 실적의 배점이 대폭 커지는 등의 차이가 있다.

첫 번째 평가지표는 취·창업 성과로, 총 배점이 27점으로 가장 배점이 높다. 이 지표는 취·창업 실적과 상용직취업 실적, 여성취약계층 실적, 구직등록 실적, 고용유지율 등을 측정하며, 각각의 배점은 취·창업 실적이 18점으로 압도적으로 높고, 상용직취업 실적과 여성취약계층 실적은 각각 1점, 구직등록 실적은 2점, 고용유지율은 5점 만점으로 평가한다. 실적은 모두 전체 기관의 평균점수와 표준편차를 구하고, 이를 기준으로 실적으로 계산하는 방식을 활용하고 있다. 여성발전센터 평가방식과 마찬가지로, 상용직취업 실적을 별도로 평가하고 있으나, 고용의 질을 평가하는 지표는 따로 포함되어 있지 않다.

두 번째 평가지표는 취·창업 서비스 개선 노력을 평가하는 지표이다. 직업훈련취업을 개선도와 구직등록 실적 개선도, 취·창업 서비스 및 개선 노력 등에 대해 각각 5점, 3점, 5점 만점으로 평가한다. 기관의 성과를 지속적으로 관리할

수 있는 유인을 주는 지표이지만, 기관의 입장에서는 실적 개선의 압박을 강하게 느낄 수 있도록 하는 지표로 작용할 가능성이 있다.

이용자 만족도와 집행절차 준수노력은 여성발전센터 지표와 동일하다. 각각 10점 만점으로 측정한다. 이용자 만족도 평가를 위해 각 기관의 교육생에게 여성능력개발원이 만든 이용자 만족도 조사를 온라인으로 실시하여, 기관당 최소 100명 이상의 설문 응답을 수령하여 이를 점수화하는 방식을 활용하고 있다. 설문조사에는 ① 시설 및 환경, ② 교육프로그램, ③ 상담 및 서비스, ④ 강사진의 전문성 및 적극성, ⑤ 전반적인 만족도 등에 대한 항목을 포함한다.

집행절차 준수노력은 기관별로 운영에 필요한 법규와 지침을 충분히 이해하고 있는지 평가한다. 예산 및 회계 관리, 그 외 분야 등에 대한 서울시 지도점검 결과를 활용하여 평가한다.

다섯 번째 평가지표는 기관특화 전략이다. 여성발전센터와 동일한 내용을 측정하지만, 배점은 15점으로 여성발전센터의 평가지표보다 높다. 지역이나 이용대상, 지역사회 기여를 위한 프로그램, 기관 특성 중에서 기관이 선호하는 유형을 선택하여, 관련한 성과를 제시하도록 하고 있다. 평가위원이 자체평가보고서 등을 바탕으로 점수를 부여하는 방식으로 평가한다.

여섯 번째 평가지표는 좋은 여성일자리 특화 프로그램과 관련된다. 이 지표는 계획의 적정성, 추진노력 및 성과, 체계적 운영 및 관리 등의 세부항목으로 나누어지며, 각 항목은 각각 5점 만점으로 평가한다. 그 중에서 실적과 관련된 항목은 체계적 운영 및 관리로, 중도탈락자 수와 목표취업률(65%) 달성도를 중심으로 평가한다.

일곱 번째 평가지표는 유관기관 네트워크로 여성발전센터의 평가지표와 동일하게 10점 만점으로 평가한다. 다른 여성일자리 지원기관과의 연계나 협조체계를 구축하여 서비스를 제공하고 있는지 측정하는 지표이다.

여성인력개발센터의 경우에는 위의 총 7가지 평가지표를 통해 평가를 마친 후, 사업 참여 실적이나 자료의 정합성 등을 두고 가점(최대 5점)을 하거나, 보고지연이나 증빙자료 미비 및 오기 등의 항목으로 감점(최대 -5점)을 포함하여 최종 평가 점수를 산출한다.

여성발전센터와 여성인력개발센터의 종합평가의 기본 골격은 유사하다. 취·창업 성과 및 개선 노력, 이용자 만족도, 집행절차 준수 노력, 기관특화전략, 좋은 여성일자리 특화 프로그램, 유관기관 네트워크 등이 공통된 평가지표이다. 기관 운영의 종합적인 평가가 이루어질 수 있도록 지표가 구성되어 있다고 볼 수 있다.

그 중에서도 ‘기관특화전략’을 평가지표로 포함하고 있어, 서울시 여성일자리 지원정책의 방향성이 지표상에 반영되어 있다고 할 수 있다. 특히 기관별로 특화 전략의 유형을 직접 선택해 자체 평가 보고서를 제시하고, 평가위원이 이를 바탕으로 점수를 부여하는 방식이다. 기관의 자율성을 부여해 기관의 특성이 드러나도록 구성되어 있다.

하지만 여성일자리 지원기관에서 창출하는 일자리의 질은 평가하기 어려운 구조이다. 다른 지표들과 비교하면 취·창업 실적의 배점이 크고, 기관별 점수의 편차가 가장 크기 때문에 핵심적인 평가지표라고 할 수 있다. 기관별로 실적을 단순 합산하여 비교하는 방식이다. 이 때 일자리의 성격에 상관없이 실적을 합산하기 때문에, 참여한 직업훈련과의 연관성이나 일자리의 질과 고용안정성 등에 대한 고려가 이루어지지 않는 못하고 있다. ‘좋은 여성일자리 특화 프로그램’에 대한 평가 지표에서 역시 수료율과 취업률 등 일자리의 양적 측면을 중심으로 평가하고 있다. 평가지표는 기관의 운영방향을 결정하는 데에 중요한 요소 중에 하나라는 점에서, 서울시 여성일자리 지원정책이 추진체계인 여성일자리 지원기관의 운영 과정에서 잘 구현될 수 있도록 유기적으로 구성하는 것이 필요하다.

【 표 II-38 】 여성인력개발센터 종합평가 지표(2019년)

기관명		배점
취·창업 성과	취·창업 실적	18
	상용직취업 실적	1
	여성취약계층 실적	1
	구직등록 실적	2
	고용유지율	5
취·창업 서비스 개선 노력	직업훈련취업률 개선도	5

기관명		배점
	구직등록실적 개선도	3
	취·창업 서비스 및 개선 노력	5
이용자 만족도		10
집행절차 준수 노력		10
기관특화전략		15
좋은 여성일자리 특화 프로그램	계획의 적정성	5
	추진노력 및 성과	5
	체계적 운영 및 관리	5
유관기관 네트워크		10
가점(최대 5)	사업 참여 실적	3
	자료의 정합성	2
	기타	3
	사후관리 후 개선사항	1
감점(최대 -5)	보고지연	-2
	증빙자료 미비 및 오기	-3
총점		100

자료: 서울특별시여성능력개발원(2019). 「2019년 서울시 여성인력개발센터 운영평가 매뉴얼」.

3. 분석 결과 및 시사점

이 장의 전반부에서는 서울시 여성의 경제활동 참가 현황에 대해 분석하였다. 시계열 분석방법을 활용하여 2008년에서 2019년 사이의 변화에 대해서도 함께 살펴보았다. 비교방법을 통해 여성들의 일자리에 대해 분석하였다. 또한 여성들을 연령, 가구주와의 관계, 혼인상태, 최종학력 등으로 구분하여, 종사상 지위, 직종, 산업, 노동조건 등에서 여성들 내부의 차이에 대해서도 분석하였다. 후반부에는 서울시의 정책 자료와 관계 법령 등 문헌자료를 통해 서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 환경을 분석하였다. 서울시의 여성일자리 지원정책에 대해 살펴보고, 여성일자리 지원정책이 서울시 전체 일자리정책에서 차지하는 위치에 대해 짚어보았다. 아울러 서울시 여성일자리 지원정책의 추진체계인 여성일자리 지원기관의 예산 규모와 프로그램, 평가체계 등에 대해 살펴보았다. 이상의 분석을 통해 크게 세 영역에 대한 시사점을 도출할 수 있다.

□ 성별 직종 분리와 불안정한 여성일자리

서울시민들의 경제활동 실태를 성별 비교의 관점에서 살펴보면, 성별 차이가 크다는 것을 알 수 있다. 먼저, 서울시 여성노동자들의 직종 및 산업의 집중도가 높은 편이다. 직종은 ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무직’에 종사하는 비율이 절반 정도이고, ‘서비스 종사자’와 ‘판매 종사자’의 비율도 30% 내외이다. 시간의 흐름에 따라 ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무직’ 비율은 오히려 늘어나고 있다.

산업 분포에서도 높은 집중도가 확인된다. ‘도매 및 소매업’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’, ‘교육 서비스업’, ‘숙박 및 음식점업’ 등 4대 산업분야에 종사하는 비율이 절반을 넘어선다. 해당 산업들은 코로나19의 확산으로 가장 큰 타격을 받고 있는 분야로, 서울시 여성일자리가 코로나19 사태로 큰 위기에 봉착했을 것으로 예상해 볼 수 있다. 향후 코로나19와 같은 전염병 위기가 반복될 가능성이 높은 것으로 전망되고 있기 때문에 해당 분야의 집중도를 낮추고, 여성일자리 직종 및 산업의 분포를 좀 더 다변화하기 위한 정책적인 뒷받침이 이

루어질 필요가 있다.

둘째, 여성의 고용불안정성이 남성보다 더 높다. 여성일자리 중에서는 고용계약 기간이 정해져 있는 비율은 남성에 비해 더 높을 뿐만 아니라, 고용계약기간이 정해진 경우에는 과반수가 1년 미만의 단기계약인 것으로 확인할 수 있었다. 연령이 높거나 여성가구주일 때 이러한 고용 불안정성은 더 큰 것으로 나타났다. 또한 여성들이 시간제에 종사하는 비율이 높기 때문에, 여성노동자의 주당 평균 노동시간은 남성에 비해 적은 편이다. 또한 서울시 여성 노동자 4명 중 1명은 국민연금에 가입하지 않은 상태이며, 4대 사회보험 중에서는 고용보험의 가입률이 가장 낮다. 서울시 여성 노동자 3명 중 1명은 고용보험에 가입하고 있고 있다. 최소한의 사회안전망이라고 할 수 있는 4대 사회보험 가입률을 계속해서 높여나갈 수 있어야 한다.

셋째, 서울시 여성 임금노동자의 평균임금은 서울시의 생활임금 정도에 불과하다. 여성 임금노동자 내부의 임금불평등 수준은 높지 않지만, 저임금 노동자 비율은 계속해서 증가하고 있다. 연령이 높거나 학력수준이 낮을수록 저임금 비율은 증가한다. 따라서 고연령 여성들의 저임금 문제를 해소하려는 노력이 경주될 필요가 있으며, 그 첫 번째 단계로 서울시 생활임금을 민간영역으로 확대해 나가려는 노력이 요구된다.

넷째, 서울시의 평균 성별 임금격차는 35.6%로 매우 큰 편이다. 성별 임금격차가 가장 큰 직종은 전문·관리직, 기계조작과 관련된 직종으로, 여성 종사자 비율이 매우 낮은 특징을 지닌다. 성별 임금격차가 큰 산업은 제조업과 서비스업으로, 여성 종사자의 비율이 높은 사업도 다수 포함되어 있다. 이 산업들에서는 여성들의 상당수가 저임금의 하위직에 분포하고, 남성들은 상당수가 고임금의 관리직 등에 분포할 가능성이 높다. 즉, 서울시 노동시장에서는 산업별 성별 분리보다는, 같은 산업 내에서 직종·직급에 따른 성별 분리가 나타나고 있다고 보는 것이 타당하다.

□ 여성 내부의 차이

아울러 서울시 여성노동자들 내부의 노동환경의 차이도 확인할 수 있다. 서울시 여성노동자들은 연령, 교육수준, 가구주와의 관계, 혼인상태 등에 따라 고용률과 직종(산업)분포, 저임금 분포 등 노동시장 주요지표에서 차이가 크게 나타났다. 대체로 연령과 교육수준이 반비례하는 관계에 놓여 있으며, 가구주 여부에 따라 여성들의 노동환경에서 차이가 매우 두드러진다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 대상을 세분화한 정교한 여성일자리 지원정책이 필요하다는 것을 시사한다. 무엇보다 연령(교육수준)과 가구주 여부를 우선적으로 고려해야 한다.

세부적으로 살펴보면, 저연령층에서는 고학력화와 실업문제가 중요한 의제로 다루어질 필요가 있다. 20~30대 청년여성들의 중에서 '4년제 대졸 이상'의 학력을 지닌 여성들이 늘어나면서 전체 서울 여성의 평균적인 학력 수준이 높아지고 있다. 하지만 청년여성들의 학력수준이 높다고 하더라도, 남성과 비교하면 고용률이 낮고 실업률은 유사한 경향을 확인할 수 있다. 이에 따라, 청년여성을 중심으로 전문성이 높은 직업교육훈련 과정에 대한 수요가 계속해서 증가할 것으로 전망된다. 또한 청년여성들의 실업률이 높은 상황에서 실업상태가 장기화되면 비경제활동인구가 될 가능성이 계속해서 높아지기 때문에, 실업 상태에 있는 청년 여성들을 대상으로 한 고용서비스를 강화하는 것 역시 중요하다. 더욱이 2020년에 본격화된 코로나19 사태와 관련해서 청년여성의 실업 문제가 매우 중요한 현안으로 떠오르고 있어 정부차원의 적극적인 대응이 필요하다.

둘째, '경력단절'의 변화 양상을 이해하는 것이 중요하다. 시계열 분석을 통해, 연령에 따른 여성들의 경제활동참가율의 차이를 나타내는 'M자형' 곡선에서의 변화를 확인할 수 있었다. 시간의 흐름에 따라 30대 초반까지 여성들의 노동시장 이탈률은 상당히 줄어들고 있는 반면, 30대 후반에서 노동시장 이탈이 본격화되고 있는 것으로 나타나고 있다. 30대 후반에 여성들이 노동시장에서 이탈하는 요인을 찾고, 이를 예방하는 정책이 중요하다는 것을 함의한다. '경력단절' 원인의 변화도 이해할 필요가 있다. 특히 결혼, 임신·출산, 육아, 가족돌봄 외의 이유로 일을 그만둔 비율이 35.6%로 매우 높게 나타난다. 이 결과를 선행연구의 결과와 종합하면, 여성들의 '경력단절'에는 노동조건 등의 요인들이 점점 더 중

요해지고 있으며, 좋은 일자리를 늘려나가는 것이 여성들의 ‘경력단절’을 예방할 수 있는 정책 방향이 될 수 있다는 것을 이해할 필요가 있다.

셋째, 고연령층 여성들의 불안정한 고용 문제를 완화하기 위한 방안을 강구해야 한다. 연령대가 높거나 최종학력이 낮을수록 고용률이 낮은 것을 확인할 수 있다. 고용되어 있더라도 상용노동자의 비율은 점차 낮아지고, 임시/일용노동자와 비임금노동자의 비율은 높아진다. 중·고령층 여성들을 대상으로 한 일자리의 양의 증가만큼이나, 안정적인 일자리가 제공되는 것이 중요하다는 것을 시사하는 결과이다. 이를 위해서는 중·고령 여성들이 많이 종사하고 있는 돌봄 서비스 분야의 일자리 질부터 개선될 필요가 있다. 아울러 현재 불안정한 일자리에 종사하고 있는 여성들이 보다 안정적인 일자리로 이동할 수 있도록 고용서비스를 강화할 필요가 있다.

넷째, 불안정한 고용상태의 여성가구주 비율이 계속해서 증가하고 있다. 1인가구나 비혼 가구의 증가와 성별 평균수명의 차이 등으로 여성가구주가 계속해서 늘어나고 있다. 앞선 분석 결과에 따르면, 여성가구주는 실업 비율이 높고 단기계약직 등 불안정한 일자리에 종사하는 비율이 높다. 아울러 성별 임금격차 역시 연령과 가구주 여부에 따라 차이가 크게 벌어진다. 고령이거나 가구주인 경우에 성별 임금격차가 더 커지는 것으로 나타났다. 따라서 가구의 생계를 일차적으로 책임지고 있는 여성들에 대한 고용서비스를 강화할 필요가 있으며, 생계소득과 고용안정성을 보장하는 일자리로 이동할 수 있도록 돕는 정책을 마련해야 한다. 직업교육 훈련 과정에서는 ‘여성가구주 직업교육훈련 참여수당’ 등 생계를 보조할 수 있는 장치들이 마련되어, 생계곤란을 겪지 않도록 지원할 필요가 있다.

□ 여성일자리 지원기관 운영 현황 및 개선방안

서울시 여성일자리 지원정책은 노동 생애주기별 지원으로 확대하면서, 여성일자리 지원기관별로 특화 프로그램을 1개 이상 운영하도록 하는 등 센터별 특화 프로그램을 강화하는 방향으로 추진하고 있다. 반면 취업지원 서비스를 통해 창

출한 일자리의 질에 대한 정책적 차원의 고민은 여전히 부족한 실정이다. 센터별 운영 평가에서 단순 취·창업 실적이 변별점으로 작용하고 있기 때문이다. 따라서 여성일자리 지원정책을 통한 여성일자리 고용안정성이나 소득수준 등을 높일 수 있는 방안이 강구되어야 한다. 또한 종합계획 상의 정책 다각화 방안이 여성일자리 지원기관에서 안착될 수 있도록 여성들의 실질적인 수요를 반영하여 좀 더 정교화될 필요가 있다.

여성일자리 지원기관의 규모와 총 예산은 계속 증가하고 있는 추세이다. 예산 구조도 달라졌다. 2012년 예산과 비교하면, 여성발전센터의 서울시 민간위탁금과 자체수입은 감소하고, 공모사업이 차지하는 비율은 증가하였다. 2020년 기준 서울시에서 지급하는 여성발전센터 1곳당 평균 시비 예산액은 15억 원 정도로, 총 예산의 25%에 불과하다. 그에 반해 공모사업 비중은 50%를 넘는다. 서울시가 여성일자리 지원정책을 현장에 좀 더 효과적으로 전달해 추진할 수 있는 구조를 만들기 위해서는 타 부처의 공모사업은 줄이고 서울시 자체 예산을 늘리는 등의 예산 구조조정이 필요하다.

여성인력개발센터의 2019년 기준 평균 예산은 총 17억 원 정도이다. 이 중에서 평균 21% 정도가 서울시가 지원하는 운영보조금 및 여타보조금이다. 중앙정부(여성가족부·고용노동부)에서 새일센터 명목으로 지원하는 국비 예산은 평균 4억 3천만 원(25%)이며, 서울시의 매칭 지원금은 평균 1억 3천만 원이다.²⁵⁾ 공모사업 총 예산은 평균 2억 4천만 원(14.7%)이며, 수강료 수입은 평균 4억 6천만 원(26.6%)이다. 모법인이 대부분 비영리민간단체이기 때문에, 모법인의 자체부담금은 거의 없는 상황이다. 여성발전센터와 여성인력개발센터 모두 공모사업의 비중이 늘어나면서 주요 예산의 출처가 다양해졌으며, 예산 처리 및 평가와 관련하여 종사자들의 업무가 과중해질 가능성이 높은 구조에 놓여 있다고 할 수 있다.

여성일자리 지원기관에서 운영하는 정규과정은 주로 자격증 취득과 생활문화 강좌로 구성되어 있으며, 직업교육 과정은 공모사업의 비중이 큰 편이다. 공모사

25) 따라서 2019년 기준 서울시에서 여성인력개발센터에 지급하는 총 시비 예산액은 연간 평균 5억 원 정도(29%)이다.

업의 교육시간은 대부분 200시간 이상으로, 최소한의 교육 시수가 확보되어 있다. 하지만 대부분의 교육과정이 난이도가 없거나 초급 정도의 수업이 이루어지고 있기 때문에, 전문성이 높거나 단계별 교육이 이루어지고 있지 못한 실정이다. 따라서 심화교육 확대 등을 통해 전문성을 높이는 방향으로 유도하는 것이 필요하다.

서울시에서도 특화 프로그램을 확대하는 정책을 추진하고 있다. 그 결과 서울시의 모든 여성일자리 지원기관에서 한 과정 이상의 특화 프로그램을 운영하고 있다. 디지털 경제 확대 등 산업 변화에 대응하기 위해 직업교육 과정이 다각화되고 있으나, 교육과정을 좀 더 내실화할 수 있는 방향의 고민이 더 필요하다. 직업교육훈련 후에 실제 일자리로 진입하도록 하기 위해서는 현장에서 사용되는 기술이나 프로그램 등을 익힐 수 있는 교육 인프라에 대한 지원이 뒷받침되어야 한다. 실습을 확대하고, 양질의 일자리 정보를 취합할 수 있는 산업체와의 네트워크 활동 등에 대한 지원도 뒤따라야 한다. 특히 성별 직종·산업 분리를 완화하기 위해 여성들이 현재 많이 진출해 있지 않는 직종에 대한 지원이 전폭적으로 이루어질 필요가 있다.

여성능력개발원에서는 여성발전센터와 여성인력개발센터에 대해 매년 운영평가를 실시하고 있다. 일자리 창출 실적을 중심으로 평가하며, 상대평가 방식을 통해 인센티브를 차등 지급하는 구조이다. 평가지표에는 상용직 고용 등 부분적으로는 고용의 질을 포함하는 지표가 포함되어 있으나, 전체 점수에서 차지하는 비중은 미미하다.

평가체계는 노동시장에서의 문제를 개선하는 방향으로 여성일자리 지원정책의 목표를 설정하고, 이에 조응하는 방식으로 개선될 여지가 있다. 첫째, 서울시 여성들의 일자리의 질을 제고하기 위해 고용보험 가입률, 근속기간, 임금수준 등 고용의 질을 평가하는 지표가 포함되는 것이 바람직할 것이다. 둘째, 이용자층을 다각화하고 센터별 특화 방안을 독려하기 위해 청년형, 중·장년형, 노년형 등으로 구분해 평가하는 방식으로 평가체계를 변경하여, 연령에 따른 차이를 반영한 교육이 이루어질 수 있도록 독려하는 방안도 고려해볼 수 있다. 셋째, 교육의 전문화와 내실화 강화를 위한 지표들도 보강될 필요가 있다. 수업이 얼마나 내실

있게 이루어지고 있는지, 단계별 수업 등의 장치를 통해 관리자로 성장할 수 있는 전망을 제공하고 있는지 등을 종합적으로 평가할 수 있어야 한다. 마지막으로 성별 분리를 완화하기 위해 전통적인 '남성중심직종'에 대한 직업교육훈련을 추진하는 경우에 가점을 주는 방식도 고려할 수 있다.

III

서울시 여성일자리 지원정책 평가 및 정책수요 분석

1. 조사 개요
2. 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사
3. 전문가 조사
4. 요약 및 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

서울시 여성일자리 지원정책 평가 및 정책수요 분석

1. 조사 개요

서울시 여성일자리 지원정책에 대해 평가하고 개선방안을 제시하기 위해 이 연구의 앞 장에서는 서울시의 여성일자리 특성에 대해 분석하고, 서울시의 여성일자리 지원정책과 추진체계, 법적 근거, 예산 구성, 특화 프로그램 현황, 평가지표 등에 대해 살펴보았다. 지금부터는 여성일자리 지원기관의 관계자들과 수요자들이 참여하고 있는 사업의 성과와 한계를 살펴보고, 서울시 여성일자리 지원정책과 핵심 추진체계인 여성일자리 지원기관의 향후 방향성에 대해 관련 전문가 조사를 통해 개선방안을 도출하고자 한다.

먼저, 서울시 여성일자리 지원기관의 사업 담당자와 수요자를 중심으로 면접 조사를 실시하였다. 조사 참여자 중 사업 담당자는 2020년 현재 서울시 여성일자리 지원기관의 관계자로, 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터에 재직 중인 사람들로 구성하였다. 여성일자리 지원기관을 이용한 경험이 있는 수요자는 연령, 참여한 센터 및 프로그램 등을 고려하여 구성하였으며, 여성일자리 지원기관의 추천을 받아 섭외하였다.

둘째, 노동시장과 여성일자리 지원기관 관련 전문가에 대한 조사를 실시하였다. 전문가 집단은 노동시장 전문가, 직업능력개발 전문가, 여성노동 관련 시민단체 대표, 노동조합 정책 담당자, 여성일자리 지원 민간업체 대표 등을 중심으로 구성하였다. 전문가 조사 과정에서 코로나19 위기로 촉발된 현재 여성노동시

장의 상황에 대해 점검하고, 지금까지의 서울시의 여성일자리 지원정책에 대해 진단하였다. 그리고 앞으로의 정책 방향성을 확인하고, 서울시의 여성일자리 지원정책의 핵심 추진체계인 여성일자리 지원기관이 겪고 있는 문제의 해결 방안과 향후 여성 노동시장 전망에 따른 방향 전환에 대해 모색해 보고자 하였다.

【표 III-1】 조사 개요

구분	조사 참여자	조사내용
관계자 및 수요자 심층면접 (33명)	<ul style="list-style-type: none"> 여성일자리 지원기관 관계자 <ul style="list-style-type: none"> - 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등 유형별 차이 고려 - 대표, 중간관리자, 사원 등 기관 내 직급 고려 여성일자리 지원기관의 프로그램을 이용해 본 경험이 있는 수요자 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성일자리 지원기관의 운영 현황: 정규과정과 특화 프로그램 - (관계자) 성과와 운영상의 어려움 - (수요자) 참여 과정 및 평가 - 개선방안 - 서울시 여성일자리 지원정책 평가 - 앞으로 서울시 여성일자리 지원기관의 역할과 향후 방향성
전문가 조사(12명)	<ul style="list-style-type: none"> 노동시장 전문가 직업능력개발 전문가 여성노동 관련 시민단체 대표 노동조합 정책담당자 여성일자리 지원 민간업체 대표 	<ul style="list-style-type: none"> - 한국의 여성 노동시장 - 코로나19 위기 이후 여성일자리 현황 및 전망 - 서울시 여성일자리 지원정책 평가 - 노동시장 전망 하에서 서울시 여성일자리가 나아가야 할 방향 - 서울시 여성일자리 지원기관의 역할과 향후 방향성

1) 조사 참여자의 특성

첫 번째 조사 참여자 집단은 서울시의 여성일자리 지원기관에서 서울시 여성일자리 지원정책과 관련이 있는 사업을 담당한 경험이 있는 관계자와 사업에 참여한 경험이 있는 시민들로 구성하였다. 조사 참여자는 총 33명이다. 기관 관계자는 서울시 여성일자리 지원기관의 세 유형, 즉 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터의 관계자를 모두 포함하였으며, 여성인력개발센터의 수가 가장 많은 만큼 연구 참여자 중 다수는 여성인력개발센터 관계자들로 구성하였다.

수요자는 연령대와 지역, 교육과정 등을 고려하여 구성하였으며, 모두 현재 취업한 상태이다.

연구 참여자의 연령대는 30대에서 60대까지로 분포한다. 기관 관계자들의 직급은 일반 사원에서부터 대표로 구성되어 있으며, 조사 참여자 중 사원은 2명, 팀장이나 부장 등 중간관리자는 18명이다. 기관장은 총 7명이 조사에 참여하였다. 여성일자리 지원기관을 이용한 경험이 있는 수요자 중 1명은 중간관리자이고, 나머지는 모두 일반 사원이다. 조사 참여자 중 관계자가 소속되거나 수요자가 참여한 기관의 위치도 중요하게 고려하였다. 5대 권역별로 최소 1곳 이상의 기관을 조사에 참여하도록 하였다. 그 결과, 조사 참여자는 도심권 8명, 동북권 8명, 서북권 2명, 서남권 12명, 동남권 3명으로 구성되었다.

첫 번째 집단에 대한 면접조사는 2020년 4월부터 7월에 걸쳐 실시하였다. 총 33명 중 5명은 개별로 만나 심층면접을 실시하였고, 나머지 28명은 총 11번에 걸쳐 초점집단 면접을 실시하였다. 대부분의 초점집단은 센터가 동일하거나, 직급을 유사하게 구성하였으며, 대표와 중간관리자, 직업상담사가 함께 심층면접에 참여한 경우도 있었다. 심층면접은 연구책임자가 직접 해당기관을 방문하여 진행하거나, 서울시여성가족재단에서 진행하였다.

면접을 시작하기 전에 연구의 목적을 다시 한 번 설명하고, 연구 참여에 대한 사전 동의를 구했다. 면접내용은 모두 녹음하여 녹취하였으며, 면접 내용은 연구의 목적으로만 사용될 것임을 분명히 하였다. 응답자들에 대한 정보는 모두 익명으로 처리하였으며, 면접 중에 언급된 기관명과 이름은 모두 다른 문자로 대체하였다. 조사 참여자가 면접 중에 보고서에 포함되지 않도록 요청한 내용에 대해서는 보고서에서 모두 제외하였다.

【 표 III-2 】 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 면접 조사 참여자 특성

사례	성함	연령	직급	5대 권역
A-1	POO	40대	대표	도심권
A-2	KOO	40대	중간관리자	도심권
A-3	KOO	50대	대표	서남권
A-4	KOO	50대	중간관리자	서남권
A-5	KOO	40대	중간관리자	서북권
A-6	KOO	40대	중간관리자	서북권
A-7	JOO	50대	대표	동북권
A-8	KOO	50대	대표	서남권
A-9	SOO	40대	중간관리자	서남권
A-10	BOO	50대	중간관리자	서남권
A-11	KOO	30대	사원	서남권
A-12	LOO	30대	사원	서남권
A-13	ROO	50대	대표	동남권
A-14	YOO	50대	대표	동북권
A-15	COO	40대	중간관리자	동북권
A-16	HOO	40대	중간관리자	동남권
A-17	KOO	50대	중간관리자	동북권
A-18	POO	40대	중간관리자	동북권
A-19	SOO	40대	중간관리자	도심권
A-20	KOO	40대	대표	도심권
A-21	KOO	40대	중간관리자	동북권
A-22	KOO	50대	중간관리자	서남권
A-23	KOO	40대	중간관리자	서남권
A-24	KOO	40대	중간관리자	동북권
A-25	POO	30대	중간관리자	서남권
A-26	HOO	40대	중간관리자	동남권
A-27	HOO	40대	중간관리자	동북권
A-28	LOO	40대	수요자	서남권
A-29	COO	40대	수요자	서남권
A-30	KOO	50대	수요자	도심권
A-31	KOO	60대	수요자	도심권
A-32	LOO	20대	수요자	도심권
A-33	YOO	20대	수요자	도심권

두 번째 조사 참여자 집단은 여성노동 관련 전문가 집단이다. 전문가 조사에 참여한 전문가는 총 12명이다. 노동과 관련된 연구를 전공하는 연구자와 여성노동을 주요 의제로 활동하는 시민단체의 대표, 노동조합 정책담당자, 여성일자리

를 지원하는 민간업체 대표 등으로 구성하였다. 연구자 중에는 인적자원관리(Human Resource, HR) 전문가가 1명, 노동시장 전문가는 2명이며, 여성 노동시장을 주로 연구하는 전문가는 1명이다. 이 중 2명(사례 B-4, B-5)은 현재 서울시 정책 관련 위원회의 위원으로 참여하고 있으며, 다른 1명(사례 B-1)은 여성일자리 지원기관의 성과평가위원으로 참여한 바 있다. 전문가 조사에 참여한 여성노동 관련 시민단체 (전)대표는 총 4명이며, 전원 중앙정부나 서울시의 여성일자리 지원정책 관련 위원회의 위원으로 참여한 경험이 있다. 여성일자리 지원 민간업체 대표는 총 3명이 참여하였다. 조사는 첫 번째 집단과 마찬가지로 2020년 4월부터 7월 사이에 이루어졌다.

표 Ⅲ-3 전문가 조사 참여자 특성

사례	구분
B-1	인적자원관리(HR) 전문가
B-2	여성노동 관련 시민단체 대표
B-3	여성노동 관련 시민단체 대표
B-4	노동시장 전문가
B-5	노동시장 전문가
B-6	여성노동 전문가
B-7	여성노동 관련 시민단체 대표
B-8	여성노동 관련 시민단체 (전)대표
B-9	노동조합 정책담당자
B-10	민간 여성일자리 지원기관 대표
B-11	민간 여성일자리 지원기관 대표
B-12	민간 여성일자리 지원기관 대표

2) 주요 조사 내용

서울시 여성일자리 지원기관 관계자들과 참여자들과의 심층면접은 반구조화된 면접 방식을 취하였다. 기관 관계자들과의 면접에서는 첫째, 여성일자리 지원기관의 운영 현황에 대해 들었다. 담당하고 있는 사업의 구체적인 내용과 추진 절차 등에 대해 질문하였다. 둘째, 서울시 여성일자리 지원기관 차원에서 평가하는

구체적인 성과와 운영상의 어려운 점에 대해 논의하였다. 셋째, 구체적인 개선방안에 대한 의견도 함께 청취하였다. 넷째, 현장에서의 경험에 기초하여, 향후 여성일자리의 전망에 대해 논의하였다. 청년여성과 재직여성에 대한 직업교육훈련과 고용서비스를 강화하는 방안에 대해서도 논의하였다. 다섯째, 지금까지의 서울시 여성일자리 지원정책에 대한 전반적인 평가와 발전방안에 대한 의견을 들었다. 서울시 여성일자리 지원기관 직업교육 훈련과정에 참여한 경험이 있는 수요자들에게는 직업교육 과정 참여 경험 및 평가, 코로나19 사태 관련 일자리에서의 경험, 여성일자리 지원기관의 부족한 점과 향후 개선사항 등에 대한 의견에 대해 들었다. 논의과정에서 여성들이 생각하는 ‘좋은 일자리’의 요건들에 대해서도 정리할 수 있었다.

전문가 조사는 비구조화된 방식을 활용하였다. 우선 한국의 여성 노동시장과 서울시의 여성일자리에 대해 먼저 점검했다. 코로나19 위기 이전과 이후로 나누어 전문가들이 각자의 전문영역에서 분석하는 문제점에 대해 의견을 들었다. 지금까지의 서울시 여성일자리 지원정책에 대한 평가도 청취하였다. 앞으로의 노동시장과 사회 변화 방향에 대한 구체적인 전망과, 그 안에서 서울시의 여성일자리 지원정책과 지원기관이 나아가야 할 방향에 대해 질문하고 답하는 시간을 가졌다.

분석 내용은 생동감을 주기 위해 참여자들의 ‘언어’를 최대한 그대로 사용하여 정리하였다. 내용의 맥락을 해치지 않는 선에서 불필요한 내용들은 삭제하고 ‘중략’으로 표시하였으며, 내용이 불분명한 지시어의 경우에는 그 지시어가 의미하는 바를 중괄호([])로 묶어 부가적으로 표시하기도 하였다.

2. 여성일자리 지원기관 관계자 및 수요자 조사

이 장에서는 서울시 여성일자리 지원정책의 핵심적인 추진기관이라고 할 수 있는 여성일자리 지원기관 관계자들을 중심으로 운영 현황 및 운영상의 어려움,

여성일자리 지원기관 사이의 관계, 서울시 여성일자리 지원정책에 대한 현장에서의 평가, 앞으로의 정책 방향과 여성일자리 지원기관의 역할 등에 대해 살펴보려고 한다.

1) 운영 현황 및 운영상의 어려움

□ 규모 및 사업 운영

서울시 여성일자리 지원기관은 운영 유형에 따라 크게 세 유형으로 구분할 수 있다. 먼저 여성능력개발원은 여성일자리 지원기관을 총괄·평가하는 기능을 담당하고 있다. 주로 여성일자리 지원기관의 간담회 개최와 ‘여성일자리 거버넌스’, 특화 공모사업 관리 등 여성발전센터와 여성인력개발센터와는 구분되는 역할을 수행하고 있다.

여성발전센터와 여성인력개발센터는 일선에서 직업교육훈련과 고용서비스 등을 담당하고 있다. 서울시와는 각각 민간위탁관계와 지정관계로 구성되어 있어 유형은 구분되지만, 현재 운영하고 있는 사업의 내용 면에서는 큰 차이가 없다. 정규과정은 유료과정으로, 직업교육과 생활문화 강좌를 진행하고 있다. 대부분의 센터에서 여성가족부와 고용노동부가 공동주관하는 새일센터를 부설기관으로 운영하고 있으며, 다양한 정부부처의 공모사업을 추진하고 있다. 대표적으로는 서울시의 특화 공모사업과 고용노동부의 국민내일배움계좌제와 취업성공패키지 사업 등이 있다. 그 외에 기관이 위치한 자치구나, 서울시교육청 등 여러 정부기관의 직업교육이나 취업알선과 관련한 공모사업을 추진하고 있다.

여성능력개발원의 직원은 2020년 5월 현재 총 11명이다. 여성발전센터는 시설관리를 담당하는 용역업체 직원을 포함하여 총 인원은 대부분 35명 내외이다. 예외적으로 동부여성발전센터는 여성창업플라자를 별도로 두고 있기 때문에, 총 인원이 60명 정도이다. 면접조사에 참여한 여성인력개발센터의 직원 규모는 적게는 5명에서, 많게는 40명으로 센터별로 차이가 크다. 대부분의 센터에서는 중앙정부 사업인 새일센터를 담당하는 직원이 7명 내외로 포함되어 있으며, 그 외에 15명 내외의 직원이 종사하고 있는 것으로 나타났다.

□ 정규과정 축소와 공모과정 확대

서울시 여성일자리 지원기관에서는 전문성 있는 교육과정을 운영하기 위해 정규과정을 축소하고, 공모과정을 확대하는 추세이다. 정규과정은 앞서 분석한 바와 같이, 교육시간은 상대적으로 짧게 구성하고 있어, 직업교육훈련이라고 하더라도 전문성이 높지 않은 수준에서 교육을 진행하고 있다. 정규과정의 수강료 수준이 일반적인 사설학원에 비해 현저하게 낮기는 하지만, 수강생들이 수강료를 부담하고 있다. 또한 기관 관계자들은 정규과정에 참여하는 수강생들은 주로 자녀나 가족 돌봄의 사유 등으로 당장 취업을 할 수 없는 상황이거나, 취업하고자 하는 의지가 높지 않은 편이라고 밝혔다. 따라서 정규 직업교육 과정에서 높은 취업률을 기록하기는 현실적으로 어려운 측면이 존재한다.

하지만 정규과정은 여성들을 센터로 유입시키는 중요한 진입통로로써 기능하고 있다. 전업을 위한 중·장기적인 계획 하에서 정규과정을 수강하는 경우도 많다. 정규과정의 수강생이 처음에는 취업의사가 없더라도, 여성일자리 지원기관에서 제공하는 취업 정보를 통해 실제 취업으로 이어지기도 한다는 것이다. 또 정규과정을 이수한 후에 다시 센터를 찾아 취업상담을 하거나 취업에 필요한 직업교육 과정을 이수하기도 한다.

“[정규과정은] 일주일에 한, 두 번 강의를 오시는 형태가 많고. 그리고 예를 들어 전업을 하시는 경우들이 많거든요. 그래서 그 전에는 무슨 사무직종에서 근무를 했다가 5년, 10년 이렇게 쉬다가 피부라던지 미용이라던지 요런 쪽 자격증을 따서 내 조그마한 샵을 하나 오픈하고 싶다, 이런 욕구를 가지신 분들이 오시기 때문에. 그렇게 된다면 그게 자격증을 따는 데까지만 해도 쉽지는 않거든요. 그러다 보니까 좀 준비하는 기간들? 그렇게 되죠. 그리고 해보다가 이게 또 나랑 안 맞네 또 다른 것도 바꿔보고 또 이렇게, 근데 진입은 쉬워요. 왜냐면 워낙에 가격대가 이렇게 높지가 않고 일반 사설 학원들이나 이런 데에 비하면 엄청 저렴하기 때문에. 일단은 오셔서 컴퓨터도 다시 배우고, 여러 가지를 해보시다가 이제 적성에 맞춰서 이제 좀 찾아가시는 거죠.” <사례 A-6>

정규과정은 기관의 운영비 예산 한계로, 각 강좌의 수강료 수입 내에서 강사료를 지급하는 구조로 운영되고 있다. 한 강좌 당 정원을 20여 명 내외로 구성하기 때문에, 강사료 수준도 높지 않은 편이다. 특히 수요가 높지 않은 강좌는

센터 차원에서 지급할 수 있는 강사료가 매우 낮다. 낮은 강사료는 교육의 질과도 직결된다는 점에서, 수요가 적은 강좌에서는 교육의 질이 담보되기 어려운 구조에 놓여 있다고 할 수 있다.

“책정된 기준은 저희가 여성인력개발센터 강사료가 굉장히 낮습니다. 그래서 강사료 제하고 가장 최저의 센터 운영비를 제한 금액으로 책정됐다고.” <사례 A-12>

“좋은 강사를 데리고 와야 교육의 질을 높일 수 있잖아요. 근데 강사를 좋은 분을 모실 수가 없는 구조예요. 지금 일반 [정규]과정으로 운영할 수 있는 건.” <사례 A-23>

반면 공모사업을 통해 사업비가 따로 확보된 강좌는 수강생들이 실제로 지불해야 하는 ‘자부담금’이 거의 없다. 부담금이 있더라도 소액이고, 취업을 독려하기 위한 보증금의 성격을 지니고 있다. 교육시간도 200시간 이상 구성할 수 있기 때문에, 정규과정에 비해 좀 더 전문적인 교육이 가능하다. 관계자(A-21)의 표현을 빌리자면, 기관 차원에서 “좀 더 깊은 교육”에 대한 “갈증”을 공모사업 과정을 통해서 채우고 있다고 할 수 있다.

이러한 이유들로 인해 공모과정에 대한 수강생들의 선호도가 훨씬 더 높게 나타난다. 온라인 콘텐츠(contents) 기획이나 유튜브 크리에이터(YouTube creator) 등 최근에 새롭게 생긴 직종과 관련한 일부 강좌의 경우에는 정월 대비 신청자가 초과하여 수업에 대한 열의와 취업의지가 있는 수강생들로 선발해 운영하고 있다.

게다가 사업비에서 강사의 강의료를 지급할 수 있기 때문에 시세에 맞는 강사비 지급이 가능하다. 전문성이 높은 분야라고 하더라도 현업에서 실제로 활동하고 있는 현직자를 강사로 초빙하고 있다. 그런 경우 실제 현장에서 필요로 하는 역량에 대한 조언과 일자리 소개, 자기소개서나 포트폴리오 검토 등에 대해서도 조언을 해줄 수 있기 때문에 강의의 질도 상대적으로 더 높다고 평가할 수 있다.

“[정규]교육은 주1~2회, 많으면 3회, 3시간 이렇게 교육을 하는데, 그러면 교육생들도 그렇고, 교

육을 운영하는 기관 입장에서도 '갈증'이 있는 거예요. 조금 더 깊은 교육, 또 취업을 하려면 좀 더 많은 역량이 필요하고 그러면서 공모사업을 늘려가는 건데.” <사례 A-21>

“[국비과정은 자부담이 없는 과정이 있다 보니까 수강생] 선발을 할 수가 있는 거죠. 경쟁률이 있으니까. 본인이 들어가는 그런 비용이 없고, 오히려 재료비든 뭐든 이런 것도 공부를 하는 과정에서 그러한 것들이 들어간다면, 이제 국비지원 해서 재료까지 다 지원을 하는 거기 때문에. 어쨌든 정말 일하실 분들을 저희가 선발을 해서 과정이 운영이 된다고 보면 돼요.” <사례 A-6>

이러한 차이들이 공모과정의 더 높은 취업률로 이어지면서, 센터 입장에서는 공모사업 과정을 계속해서 늘려나가는 유인이 되기도 한다. 운영평가에서 좋은 평가를 받기 위해서는 정규과정보다는, 여성가족부와 고용노동부가 공동으로 주관하는 새일센터나 고용노동부의 국민내일배움계좌제, 취업성공패키지 등 공모 과정에 더 많은 인력이 투입될 수밖에 없는 구조에 놓여 있다고 할 수 있다.

하지만 일각에서는 이러한 구조가 과연 바람직한가에 대해 회의적인 의견들도 존재한다. 여성인력개발센터와 여성발전센터 모두 서울시에서 지원·관리하는 기관이기 때문에, 서울시의 정책 방향에 맞춰 직업교육 훈련과정을 구성해 기관을 운영해 나가는 것이 바람직하다는 것이다. 관계자들은 이상적인 구조를 확립하기 위해서는 무엇보다 서울시에서 지급하는 운영보조금과 민간위탁금의 규모가 현실화되어야 한다고 주장했다. 여성발전센터의 한 관계자(A-24)는 여성발전센터는 서울시의 산하기관이기 때문에, 서울시의 민간위탁금을 현실화해 중앙정부나 다른 기관의 공모사업 비중을 줄이고 서울시 주도의 사업들을 보다 적극적으로 추진해 나갈 수 있는 구조가 되어야 한다고 강조했다.

“저는 서울시가 정체성을 확실하게 잡아야 된다는 게 맞는 말인 것 같아요. 그래서 이 기관에서 하는 걸 단순히 취업 숫자 뽑기 이걸로만 놓지 말고, 명확하게 하고, 그 다음에 외부 사업이나 이런 것들에 대해서도 정리를 주도적으로 서울시가 좀 해줬으면 좋겠고, [중략] 성과를 뽑을 수 있도록 민간위탁금을 더 주고, 진짜 주도적인 서울시가 이끌어나가는 기관처럼 돼야 된다고 생각해요. 사업비도 그렇고, 인력도 그렇고. 지금 인력이 뭐 주객이 전도돼서 서울시 TO는 12명밖에 안 되고 [전체 인원의] 1/3밖에 안 되는 상황이기 때문에 이거는 조금 문제가 있지 않나.” <사례 A-24>



□ 부족한 예산과 열악한 교육환경 및 종사자 처우

전체 예산에서 공모사업의 비중이 계속해서 확대되는 이유는 수강생들의 공모 과정에 대한 높은 선호도와 취업률 외에도, 예산 부족 문제가 크게 작용하고 있다. 여성일자리 지원기관이 높아진 수요에 대응하고 전문성을 높여나가는 과정에서 기관의 규모가 계속해서 확대되었다. 그에 따라 센터별로 감당해야 되는 인건비와 관리비 등이 차지하는 예산의 규모가 상당히 커졌다. 하지만 서울시에서 지급하는 운영보조금(여성인력개발센터)이나 민간위탁금(여성발전센터)의 상승률이 예산 증가속도를 따라가지 못하면서, 여성인력개발센터와 여성발전센터에서는 운영이 필수적인 예산의 확보에도 큰 어려움을 겪고 있다. 센터 대부분의 모범인이 비영리민간단체이기 때문에, 모범인 전입금을 기대할 수 있는 상황도 아니다. 다수의 여성인력개발센터 측에서 밝힌 연간 총 예산에서 서울시에서 지급한 예산이 차지하는 비율은 특화과정 사업비 등 여타 보조금을 포함하더라도 20% 내외에 불과하다. 여성발전센터의 경우에도 서울시의 민간위탁금만으로는 전체 직원 중 절반의 인건비도 대기 어려운 상황이라고 밝혔다.

“예를 들면 여성인력개발센터의 설립 기본 요건에 필요한, 충족되는 인력 있잖아요. 센터장하고 그 외의 총 인력을 5명 두게 되어 있거든요. 5명의 기본 인건비는 충족을 해줘야 돼요. 인건비하고, 어쨌든 물적 인프라를 유지할 수 있도록 어느 정도의 그런 공공요금이라든지, 월 경상 경비에 대한 부분은 충족을 해줘야 정말 사업다운 사업을 영위할 수 있거든요. 근데 [그러지 못하다 보니까] 이거는 월급 주기 바쁜, 쫓다 보니까 이게 진짜 한계가 있어요.” <사례 A-25>

“여성인력개발센터 총 연합에서 인건비를 조사한 경우가 있었어요. 직원 인건비가 얼마인가. 근데 낮은 수준이에요. 지방보다도 낮고 막 이랬는데. 근데 그것도 대기가 되게 버거운 상황인 거라서 사업을 많이 할 수밖에 없고 교육팀이 엄청난 일을 하고 있죠. 그래서 그런 사업들을 할 수밖에 없는 상황이, 그니까 이제 내일배움카드라든지 이제 아까 말한 국비사업 같은 거를 할 수밖에 없는 상황이, 이제 그것도 많이 해야 되는데, 교실을 계속 풀로 돌려야 되고, 이런 어려움이 있고요.” <사례 A-7>

예산 부족 문제는 여성일자리 지원기관의 열악한 교육환경과 종사자 처우 문제로 이어진다. 열악한 교육환경과 관련해서는 컴퓨터와 소프트웨어 프로그램

(software program)의 노후화 문제가 가장 심각하다. 정보통신기술(ICT)의 발달로 해당 영역에 대한 교육의 중요성은 점점 더 높아지는 현실에서, 컴퓨터와 소프트웨어 프로그램의 빨라진 교체주기를 현재의 예산규모로는 감당하기 어려운 상황이다. 이에 대한 대응방안으로 N센터는 정보통신기술 관련 교육은 외부 전문기관의 강의실을 빌려서 진행하고 있다고 밝히면서, 대관료 부담과 관리인원 파견 등으로 큰 어려움을 겪고 있다고 부연하였다. 디지털 경제가 확대되고 여러 직업군에서 컴퓨터 활용능력이 중요한 직무역량이 되고 있다는 점에서, 컴퓨터와 소프트웨어 프로그램 업그레이드(upgrade)에 대한 적극적인 투자가 뒷받침될 필요가 있다.

“기자재가 노후화되어가고 있는데 여성인력개발센터 지정받고 한참이 지났잖아요. 그런 것들이 좀 지속적으로 지원이 되지 않으면 센터 운영에 어려움이 있다, 이렇게 얘기할 것 같아요.” <사례 A-26>

“모든 기자재나 이런 부분들이 처음에 세팅된 것들 지금 쓰고 있는 건데, 근데 ICT인데 [기자재가] 최신식은 아니어서, 누구나 와서 여기가 어떻게 ICT 교육을 하지?라는 의아함을 가질 수밖에 없어요.” <사례 A-23>

“고급 장비를 뭐 이런 센터에서 한다? 예산도 없는데 감당이 안 되는 거죠. 그러니까 그런 장비가 많이 투자되는 부분은 못 하는 거고, 대부분들이. 또 선생님이 좋은 분들이나, 급여가 많이 또 투자 되는 쪽도 못 하는 거고.” <사례 A-16>

둘째, 종사자들의 처우도 매우 열악한 상황이다. 무엇보다 임금 수준이 매우 낮다. 일부 여성일자리 지원기관에서는 서울시의 직접일자리 사업인 ‘서울형 뉴딜일자리’(이하 뉴딜일자리)의 직원들이 함께 일하고 있다. 뉴딜일자리에 지급되는 임금은 서울시에서 매년 공시하고 있는 생활임금에 따라 결정된다. 그에 반해 여성일자리 지원기관의 기존 직원들은 기관별 예산의 규모에 따라 임금이 자체적으로 책정되고 있어 뉴딜일자리의 임금보다 낮게 지급되는 경우가 다수라는 것이다.

“저희가 지금 뉴딜 선생님들이 와 계시잖아요. 그 선생님들은 서울시 생활임금 기준으로 하면 월 이백 이십 몇 만 원씩이에요. 근데 그 정도면 여성인력개발센터는 팀장 수준이 되기도 하고 센터들이. 그런 정도입니다. 그래서 저는 정말 가슴이 아파요. 왜 이렇게 운영을 해야 하나.” <사례 A-14>

종사자들의 고용안정성도 보장되고 있지 못하다. 공모사업을 통해 직원들의 인건비를 확보하는 구조가 되면서, 공모사업 담당 직원들을 대부분 계약직으로 채용하고 있다. 기관 관계자들은 다음 해에 해당 공모사업에 선정되리라는 보장이 없기 때문에, 계약직 직원을 2년 이상 계속 고용한다고 하더라도 정규직이나 무기계약직으로 전환하는 것도 예산 구조상 부담이 될 수밖에 없다고 밝혔다. 서울시 여성들의 일자리를 지원하는 기관 종사자들의 안정적인 고용이 보장되고 있지 못하다는 의미이다.

“저희도 정규직으로 가야 인적자원이나 그런 부분에 있어서 조금 탄탄하다고 할 수 있겠는데, 그러기가 쉽지가 않아요. [여성인력개발센터가] 가장 일이 많은 곳이라고 하지 않습니까. 그러다 보니. 또 복지도 가장 열악하고, 같은 취업상담사, 직업설계사, 직업상담사, 취업설계사의 경우에 고용노동부하고 급여 차이가 한 [연간] 500만 원 정도? 그니까 복지, 여러 가지 혜택이나 이런 거 봤을 때, 또 지차체하고도 한 250만 원, 270만 원 정도 차이가 난다라고, [총략] 그러다 보니 여성인력개발센터는, 이제 입직하기, 일 배우기 좋다고 생각하는 경우들이 굉장히 많아요. 그래서 오래 하기에는 몸담기에는 그들에게 처우개선의 문제, 저희가 넉넉하지 않고.” <사례 A-13>

낮은 임금과 고용 불안정, 그로 인한 경력전망의 부재 등 종사자들의 열악한 처우는 여성일자리 지원기관 종사자들의 높은 이직률 등의 문제로 이어지고 있다. 게다가 높은 이직률은 크게 두 가지 측면에서 문제가 되고 있다. 먼저, 경력이 짧은 종사자들이 업무를 맡게 되면서, 여성일자리 지원기관이 제공하는 일자리 서비스 업무 경험에서 비롯된 노하우(know-how)나 전문성을 발휘하기 어렵다. 또한, 추가 채용이 늦어지거나 신규직원이 업무에 적응하는 기간이 길어지는 경우에는 남아있는 직원에게는 추가적인 업무 부담으로 이어지기도 한다.

“고용이 안정적이지 못하다 보니 계속 이렇게 근로가 지속되지 못하는, 장기근속이 좀 어려운 면들이 있어요. 그리고 이제 급여부분이나 이런 부분도 최근 이렇게 많이 열악한 상황 중에 있거든요.

그래서 그런 부분이 많이 개선되어야지, 사실은 이제 또 사람이 하는 일이고 되게 이제 취업 지원이라는 전문 인력이 이제 일을 해 나가는 데 있어서 이제 그 효율이나 효과가 계속 지속이 돼야지 그만큼 좋은 결과를 낼 수 있는 그런 구조인데. 계속 이제 채용이 안정적이지 못하다보니까 이동이 잦고. 그래서 계속 새로운 인력을 채용하는, 그런 일들이 계속 반복이 되고 있죠.” <사례 A-10>

“생활임금도 못 받는 종사자들이 거기에 실망해서 다른 곳으로 점핑(jumping)을 하다 보면, 여기는 계속 신입직원만 받아요. 그러면 서류상으로 매번 질 높은 서류를 갖출 수 없고, 또 노하우를 갖출 수도 없는 거고, 그런 게 악순환이 되는.” <사례 A-22>

“이직률 높은 게 계속 화두가 되고 있어가지고. 근데 이게 연쇄적으로 계속 일어나는 반응인 것 같아요. [중략] 이직이 잦아지면, 바로 후임자가 들어오거나, 아니면 들어 온 후임자가 그 업무를 경력으로 뽑았으니까 바로 수임이 가능하면 괜찮은데, 이게 두 가지 다, 이 쪽이든 저 쪽이든 안 되었을 경우, 남아 있는 사람들이 이제 그 업무를 막아 가야 되는 거예요. 그걸 막아 가던 사람들은 지치는 거죠. 이제 사람을 뽑을 때까지 지치고, 아니면은 (그 사람이 이 사업을 제대로 할 때까지) 이 분이 업무를 익힐 때까지 지치고. 그러다 보면은 이제 이 분이 번아웃(burnout)되니까, 또 그만두게 되고. 계속 이게 반복하는 것 같아요.” <사례 A-5>

□ 실적압박과 잦은 평가 부담감

여성일자리 지원기관에서 예산부족 외에 어려움을 느끼는 요소로 실적압박을 꼽았다. 매월 서울시와 여성가족부 등에 실적을 보고하고 있고, 1년에 한 번 운영평가를 통해 인센티브를 지급받는 구조다 보니 실적에 대한 압박을 매우 크게 느낀다는 것이다. 그러다보니 단기에 실적을 많이 낼 수 있는 일자리에 대한 교육이나 취업알선을 늘릴 수밖에 없다는 설명이다. 아울러 새일센터 외에도 여러 부처의 다양한 공모사업을 수행하다보니 예산을 제공한 부처별로 평가방식과 지침이 모두 달라, 여기에 맞춰서 실적을 보고하고 평가를 준비하는 업무부담도 매우 큰 것으로 나타났다.

“가장 큰 것은 실적의 문제인 거죠. 누구도 실적에 있어 좀 헤어 나올 수 있는 사람은 아무도 없겠습니다만, 가장 강도가 높은 곳이 여성인력개발센터인 것은 현장에 있는 분들은 누구나 그렇게 얘기를 하고 알고 있습니다. [중략] 실적의 압박이라는 것은 저희가 이제 매월 저희가 여가부나 지자체에 실적 보고도 하는 것이죠. 그렇게 하고 이것을 가지고 이러한 그 성과나 그걸 가지고 그 이제

등급을 매기는 거죠. 그러면서 이제 인센티브를, 등급에 따라서 차이가 있는 것이고요..” <사례 A-13>

“센터 운영할 때 가장 어려운 점은요. 첫 번째는 제가 여기 와서 진짜 어려웠던 건 뭐냐면, 이렇게 평가가 많나 이렇게 생각을 했어요. 그니까 왜 이게 그니까 국가사업을 해야 되고, 저희가 아까 말한 것처럼 저희 센터가 이제 인건비라든지, 저희 유지하기 위한, 돈을 벌기 위한 보조금이 모자라고 그걸 벌기 위한 교육 사업이나 이런 것들을 좀 많이 해야 되기 때문에, 그러면 여기저기 정부 부처의 돈을 갖다 쓰다 보니 거기에 대한 평가나 이런 것들이 너무 커서 가장 직원들이 힘들어 하는 게 그걸 가장 힘들어 해요.” <사례 A-7>

단기적인 실적 위주의 성과 평가 방식으로는 신직종이나 전통적인 ‘남성중심 직종’과 같이 노동시장에서 여성 노동력에 대한 수요가 충분하지 않은 분야에 대한 교육과정을 개설하는 것은 부담이 될 수밖에 없다. 특히 전문성이 높은 분야의 경우에는 여성일자리 지원기관에서 제공하는 교육과정을 이수한다고 해서 당해 연도에 바로 취업이 되기 어려운 경우도 많기 때문이다. 하지만 그런 경우라 하더라도 여성일자리 지원기관에서 장기적인 안목을 가지고 “최소 3년 이상” 꾸준히 직업훈련 과정을 개설하고 취업을 지원하다보면, 오히려 좋은 일자리나 전문가로 성장할 수 있는 일자리로 취업이 가능하다는 것이 관계자들의 설명이다. 이런 점에서 당해 연도 취업률만을 성과로 보는 것은 적절하지 않다는 지적도 있었다.

“지금의 평가방식에서는 저희가 운신의 폭이 그렇게 넓지는 않아요, 사실은. 뭔가를 새롭게, 아까도 그랬지만 우리가 어떤 새로운 사업을 생각하고 그것에 대해 내다봤을 때 3년 정도는 우리가 투자를 하고 뭔가 노력을 했을 때 키워낼 수 있고 또 성과로 나타낼 수 있는 부분들이 있는데. 당장, 당장. 무엇을 시도하던 당장 아웃풋이 있어야 되고, 그것을 보여줘야 되고. 그러니까 이제 취업이 쉬운 길로 가는 거죠, 자꾸.” <사례 A-17>

“새로운 직업을 개발한다라는 의미는, 시간이 필요한 거거든요. 그니까는 어려움이라고 하시니까 시간을 좀 주면은 잘 할 수 있을 것 같은데, 이제 정부 프로젝트 같은 거는 금방 성과를 당해 연도에 내라 막 이런 것들이 많거든요. 그럴 때는 이제 저희가 그런 도전을 못 하는 거예요. 근데 저희는 이제 한 번 그렇게 뭔가를 해보고 싶으면은 ‘한 번 해’ 하거든요. 그러면 당해 연도에 성과는 안 나오죠. 그렇지만 이제 그거를 1년 해보고 2년 해보고 한 3년은 지나야지 적어도 3년, 아니면 한 5년차

되면은 이게 할 건지 말 건지, 아니면 잘 되겠다는 그런 판단이 서고, 정착도 그때 가서 되거든요. 하다 보면 또 돼요. 안 되지 않아요. 그런 시간이 필요한 것들을 기다려주지 않는 어려움이 있는 거지, 저는 계속 그런 것들에 좀 노력을 한다면 안 될 게 없다고 생각해요.” <사례 A-3>

“올해 직업훈련을 통해서 올해 년도에 취업은 어렵지만 분명히 취업을 한다는 것이고, 또 이것을 통해서 전문가로 성장해서 오는 모습을 보면 너무나도 뿌듯한 것이거든요.” <사례 A-13>

한편 평가와 관련하여 업무량을 줄이기 위해서는 ‘서울우먼업’ 시스템에 실적이 발생할 때마다 일상적으로 입력을 하고, 평가가 필요한 시기마다 결과를 자동으로 추출할 수 있는 기능을 추가하면 좋겠다는 의견을 제시하기도 하였다. 그러기 위해서는 이용자 경험을 반영하여 시스템을 효율적으로 개편할 필요가 있다. 나아가, 부처별로 사용하는 시스템을 통합하여, 단일한 방식으로 평가를 받을 수 있다면 업무의 효율이 높아질 수 있을 것이라는 의견도 제시되었다.

“시스템 부분에서는 이제 저희가 아까 워크넷이 힘들다, 힘들다 하긴 했지만 이제 그거에 장점이 하나가 뭐냐면. 일단 저희가 상담하거나 구직 받거나 하는 것들을 다 처리를 해야 돼요, 그 때 그 때. 취업처리도 해야 되고. 그럼 그것들이 이제 쌓여서 반기 마감할 때, 연간 마감할 때 자동으로 이제 데이터가, 저희가 한 거에 맞춰서 데이터가 자동으로 추출이 되는데. 서울시 같은 경우는 이제 월별로 운영실적 보고를 이제 수동으로 하는 엑셀자료로 받으시거든요. [중략] 그런 것들이 좀 시스템화 되면 어떨까, 미소 시스템처럼. 저희가 그 때 그 때 입력하면 그냥 자동으로 통계가 다 나오고 그러면은 월별로 또 그런 엑셀 보고나 이런 거를 굳이 시간 들여서 매달 있는 거를, 그 운영실적 보고에 나오는 필요한 로직(logic) 그런 것들을 적용한 시스템을 적용을 해서 조금 효율적으로 그런 통계 같은 거는 좀 받아보시면 어떨까요. 그런 생각도.” <사례 A-11>

□ 주요 고객층: 40~50대 여성

여성일자리 지원기관을 찾는 주 고객층은 40~50대 여성에 집중되어 있다. 대부분의 센터가 여성가족부와 고용노동부가 공동으로 주관하는 새일센터를 부설 기관으로 운영하면서, ‘경력단절’을 경험한 여성들의 노동시장 재진입을 중심으로 사업을 구성하고 있기 때문이다. 기관 관계자들은 센터를 방문하는 사람들의 대부분은 비경제활동인구로, 진로를 정하지 않은 상태로 센터를 방문한다고 설



명하였다. 향후 진로를 정하지 않은 여성들과의 상담을 통해 진로를 설정할 수 있도록 돕고, 자격증이나 직업훈련 과정을 거치고 취업 지원을 통해 취업으로 나아가는 것이 일반적인 과정이라는 것이다. 게다가 해당 연령대의 여성들은 오랜 기간 노동시장에서 벗어나 있었기 때문에 자존감이 많이 떨어져 있으며(A-27), 난이도가 없거나 낮은 수업을 선호하는 경향도 있다고 밝혔다(A-16).

“[수요자의] 거의 80프로가 ‘진로 미설정’으로 오잖아요. 그냥 와 봐서, 진로 미설정자가 진로를 결정하고 [진로] 설정자로 바꾸고, 그 작업에 직업훈련이 들어가고, 이게 말은 되게 많이 쓰는데 정말 ‘원스톱 종합서비스’, 이 단어로 밖에 설명이 안 돼요.” <사례 A-26>

“고급과정으로 올린다든지 하면, 일단은 모집이 안 돼요. 여성들이 기피를 많이 해요, 어려운 과정 쪽은. [중략] 대체적으로 평균적으로 여성분들 보면, 단순 기능 쪽, 그런 쪽을 선호하는 것 같더라고요.” <사례 A-16>

하지만 최근 들어서는 참여자들의 연령대가 센터별로 다양화되는 추세이다. 교통이 편리한 위치에 있는 센터의 경우에는 청년여성들의 참여가 증가하고 있다. 일부 전문성이 높은 특화과정의 경우에는 취업률을 고려해, 센터 차원에서 20~30대로 참여자를 제한하기도 한다. 반면, 도심에서 떨어진 외곽지역에 위치해 있거나, 교통이 불편한 센터에서는 기관 수요자들의 연령대가 더 높아지고 있다고 한다. 해당 지역에 고연령층의 인구비율이 높거나, 대중교통을 이용하기 불편한 센터의 경우에는 수강생들이 학교나 직장을 마치고 센터를 방문해 교육과정에 참여하는 것이 어렵기 때문이다.

“요새는 그래도 조금 굉장히 스펙트럼이 다양해졌어요. 근데 예전에는 정말 4-50대가 거의 주를 이뤘다면. 요새는 진짜 20대 분들도, 저희가 이렇게 계속적으로 온라인 홍보도 하고 뭘 하다 보니까 특히 국비지원 과정 중에는 조금 새로운 과정들이 많이 있거든요. 그래서 고 쪽을 이제 정보를 접하고서 아 이런 ○○센터라는 데가 있구나 해서 대학생 친구들도 꽤 많이 오고 있고. 그래서 일단은 비중은 아직은 적지만 그래도 20대부터 정말 70대, 80대 까지도 오세요. [중략] 근데 그래도 주요 이용 비율을 따져보면 40대에서 50대가 제일 많죠.” <사례 A-6>

“저희 센터에 오는 수강생들이, 보통 이제 실업자훈련이나 근로자훈련에 오시는 분들이 연령층이 되게 높아요. [중략] 나이 드신 분들이 많이 오고, 요양보호사 이런 부분? 그 다음에 조리 한식조리 이런 부분에서 올 수 있는 부분들이 연령층이 있는 분들이 많이 오시죠. 또 지역도 여기가 노인 인구가 많긴 많아요.” <사례 A-7>

주요 고객층과 관련하여, 여성일자리 지원기관 관계자들은 서울시의 ‘50플러스 센터’의 설립 및 확대 추세를 중요한 위기 요인으로 지적하기도 한다. 기존의 여성인력개발기관의 주 고객층이 중년 여성에 집중되어 있었는데, ‘50플러스 센터’가 설립되면서 주 고객층이 이탈하고 있다고 느끼고 있었다. 게다가 ‘50플러스 센터’의 종사자 처우가 여성인력개발기관과 비교해 더 낮다고 알려지면서 직원들의 이탈도 생겨나고 있다고 한다. 여성일자리 지원기관 관계자들은 서울시가 유사한 성격의 기관들을 추가적으로 설립하면서 기관 운영이 점점 더 어려워지고 있다고 밝혔다.

“50플러스센터의 처우가 훨씬 좋고, 제가 듣기로는 여능원[여성능력개발원] 그만두고 그쪽으로 간 사람들도 있고, 인력개발기관이나 발전센터 종사자들이 이제 그렇게 넘어가는 사람들도 많다고 하더라고요. 그런데 제일 중요한 건, 50플러스센터의 주 고객이 인력개발기관들의 주 고객이었었니까요. 50대 60대도. 거의 많은 부분을 차지하는 주 고객이었으니까 그렇게 느낄 수밖에 없는 것 같아요.” <사례 A-5>

□ 특화과정 운영

대부분의 센터에서는 정부의 정책기조에 부합하기 위해 지역의 중심 산업을 기반으로 한 특화 교육과정을 운영하고자 노력하고 있다. 지역의 특성에 맞춘 과정을 운영하는 센터들은 주로 해당 지역에 위치한 사업체와의 네트워크나 업무협약 등을 적극 활용하고 있다. F센터에서는 지역에 위치한 협회와 업무 협약 맺고 교육과정을 발굴하여 10여 년 동안 해당 교육과정을 통해 교육생을 배출하면서 F센터의 대표적인 과정으로 자리를 잡았다. G센터에서는 지역의 사업체들과의 네트워크 회의에 주기적으로 참석하는 과정에서 직원 수급에 어려움을 겪고 있는 업체와 연계하여, 이 업체에서 필요한 기술에 대한 교육과정을 개설하



게 되었다고 밝혔다. D센터의 경우에도 인근 지역에 발달한 산업 분야와 관련한 특화과정을 계속해서 유지해 오다가, 최근 산업의 디지털화 추세를 반영하여 특화과정을 수정·보완하고 있다고 밝혔다.

L센터와 R센터는 청년층에 초점을 맞춘 특화과정을 운영 중이다. L센터는 지역의 주력 산업 분야와 관련하여 현직자들과 함께 직업훈련 과정을 개발한 후, 수강생과 수요처의 의견을 반영하여 프로그램을 매년 개선해 나가고 있다고 밝혔다. R센터는 청년들의 관심도가 높은 분야에 대해 단계별 수업을 배치해 운영하고 있다. R센터만 방문하면 해당 분야와 관련된 교육과정을 모두 수강할 수 있도록 하기 위해서이다. 두 센터 모두 3년 이상 프로그램을 지속적으로 운영하고 홍보를 위해 대학과의 협업을 늘려나가면서, ‘입소문’을 타기 시작해 청년층의 수강비율이 계속해서 늘어나고 있는 추세라고 밝혔다.

지역의 주력 산업과 연계한 교육과정을 개설하는 경우에는 지역자원을 활용하는 데에 용이하다는 장점이 있다. 지역 산업체와의 연결망을 통해 실제 현장에서 필요한 역량에 대한 정보를 얻어 직업교육 훈련 프로그램 구성에 참고할 수 있다. 또 전문능력이 필요하고 인력수급이 어려운 사업체의 경우에는, 업체 측에서 현직자를 강사로 직접 파견하여 강의를 진행하기도 한다. 이런 경우에는 직업훈련 이후 수강생들을 일자리로 바로 연결시킬 수 있는 가능성이 높아진다고 한다.

따라서 개별 센터가 전문성과 경쟁력을 갖춘 센터로 발돋움하기 위해서는 지역의 산업을 기반으로 한 특화과정을 단계별로 꾸리고, 지역의 사업체들과의 네트워크를 강화하는 것이 중요하다. 또한 업체들에서 필요로 하는 일자리의 규모와 필요한 역량 등을 세밀하게 파악하고, 교육과정 이수 후에는 바로 실전에 투입될 수 있도록 실습을 겸한 교육과정이 진행될 필요가 있다.

일각에서는 센터별 특화사업을 지나치게 강조하는 것은 현실성이 떨어진다고 지적하기도 했다. 첫째, 한 관계자(A-18)은 자치구별로 지역 주력 산업이 두드러지지 않는 곳도 많아, 지역맞춤형 특화사업을 자치구 단위에서 찾는 것은 쉽지 않다는 점을 강조했다. “권역별 특화 프로그램”을 공동으로 구성하여 인근 기관들과 역할을 분담하는 방식이 더 적합하다는 의견도 덧붙였다. 둘째, 차별화한

특화 프로그램을 개설하기에는 현실적인 조건들이 맞지 않다는 것이다. 센터들은 제한된 인력으로 이미 업무 부담이 과중한 상황이라, 지역 산업과 연계한 특화 프로그램을 개발하는 여력이 없다고 밝혔다. 차별화된 프로그램을 만들기 위해서는 수요에 대한 조사와 프로그램 구성, 시범 사업 운영 등을 거쳐야 하는데, 예산과 시간, 인력 등 모든 제반조건이 이를 받쳐주고 있지 못하다고 설명했다.

이러한 이유로 현재 운영되고 있는 특화 프로그램 중에서는 기존의 프로그램에서 크게 벗어나지 못하고 있는 경우도 있다. 예를 들어, 디지털 경제와 관련된 특화분야라고 하더라도, 분야만 바뀌었을 뿐 ‘방과 후 강사’와 같은 직종에 대한 교육이 이루어지고 있는 것이다. 직업훈련 과정을 통해 여성들이 디지털 산업 분야에서 새로운 기회를 포착할 수 있도록, 기존의 ‘여성다수직종’이 아닌 새로 생겨나는 고부가가치 직종에 대한 대비가 이루어질 수 있도록 정비가 이루어져야 한다. 그러기 위해서는 여성능력개발원 차원에서 해당 분야의 새로운 직종과 수요를 세밀하게 파악하고, 일선 기관에서는 이러한 수요를 충족할 수 있는 교육과정이 개설되어 실행될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 센터 차원에서도 지역의 사업체와의 적극적인 소통과 협력을 통해서, 현장에서 필요로 하는 역량을 갖춘 수강생을 배출 할 수 있도록 노력해야 한다.

2) 여성일자리 지원기관 사이의 관계

□ 여성능력개발원에 대한 평가

관계자들은 서울시의 여성일자리 지원정책 추진 기관들이 유기적으로 연결되어 있는 것이 아니라 “서로 분리” (A-27)되어 있는 상황이라고 평가했다. 세부적으로 살펴보면 기관들 사이의 관계는 운영유형에 따라서 조금씩 다르게 구성되어 있다. 먼저 여성인력개발센터나 여성발전센터에서 평가하는 여성능력개발원과의 관계는 간담회에서 만나거나, 사업을 수행하기 위해 실무차원의 소통이 이루어지는 정도에 그치고 있다. 개별 센터에서는 여성능력개발원이 서울시와 여성일자리 지원기관 사이의 의견을 조율하고, 때로는 여성일자리 지원기관의 입장을 대변해 주면서 이끌어 주기를 기대한다는 의견이다. 하지만 현재는 그 기



대가 충족되지 못하고 있다고 평가하고 있다. 다만, 그 원인으로 여성능력개발원이 서울시여성가족재단을 모법인으로 서울시와 복잡한 관계 속에 놓여있고, 예산집행 등의 권한이 제한되어 있다는 점에서 이러한 기대를 충족하기 어려운 구조 속에 놓여 있다는 점도 이해하고 있었다.

“[여성능력개발원이] 역할을 못한다는 게 다수의 의견이죠. 서울시여성능력개발원이 여성인력개발센터, 발전센터를 아우르는 총괄기능을 못하고, 서울시와 이 현장을 이렇게 연계해주는 그런 역할도 못하고 있다. 그렇게 얘기를 많이 하고 있는데. 이제 그 이면에는 작년 행정감사나, 그동안 행정감사에서 많이 지적도 받고 있었지만 그들도 애로사항이 있더라고요? 얘기를 들어보면, 아시잖아요. 그니까 현장에서는 어렵다는 얘기들을 계속, 개별센터에서 하고. 그거를 다 수렴을 해서 서울시에 전달을 했을 때, 서울시도 주어진 예산과 행정프로세스가 있기 때문에 받아들일 수가 없다라고 대부분은 답을 받으실 거고. 그러니까 다 수용할 수가 없는 이런 구조적인 문제에서, 결국은 힘이 좀 약화된 여성능력개발원이 힘든 상황 아닌가. 그들이 일을 제대로 안 하고 싶다거나 그런 차원 아니라, 위치적으로 본인 기관의 힘도 약화된 상태에서 위로, 아래로, 옆으로 사방에서 다 질타를 하니깐. 계속 지금 3년, 4년 동안에 여성능력개발원 원장님 계속 고초만 겪다가 바뀌셨고. 직원들도 그러니 안정이 안 되고, 계속 맨날 바뀔 수밖에 없고. 그런 바뀌는 속에서 일이 추진되다가 전달이, 그니까는 연계가 안 되고, 추진되다가 연계가 안 될 거 아녜요. 인력이 안정적으로 일을 해야 힘을 가지고 추진을 그나마도 해 볼 수 있는 어려운 구조 속에서. 이 모든 게 다 안 되고 있는 상황이 아닌가 싶어서 안타깝죠.” <사례 A-1>

“[여성능력개발원이] 인력개발기관 총괄 업무를 수행을 하려면 이 여능원의 위치를 정확히 조금 잡아주는 것부터가 있어야 될 것 같아요.” <사례 A-5>

“우리가 잘 하고 있는지 잘 가고 있는지 이거에 대해서 물어볼 수 있는 데가 없어요. 여능원도 여능원 나름의 기능이 있지만, 우리에게 사실 현실적으로 와 닿거나 우리의 어떤 문제가 해결되거나 해소되지 않거든요. 그니까 그런 기능이 조금만 있어도 좋겠다라는 생각이 드는 거죠.” <사례 A-18>

□ 기관유형별 상이한 관계

면접조사에 참여한 여성인력개발센터 관계자들은 여성인력개발센터 사이의 관계를 대부분 ‘경쟁적’이라고 평가하였다. 여러 센터들이 지리적으로 근접해 있어, 인기 있는 강좌의 경우에는 인근 지역의 센터로 이동해서 듣는 것이 어렵지 않

다. 그런데 센터의 입장에서도 강좌를 통해 벌어들인 수익금으로 센터를 운영해야 하기 때문에, 수강생의 이동이나 규모가 운영에 직결되는 문제이다. 따라서 다른 기관의 교육과정이나 수강생 이동에 민감하게 반응할 수밖에 없고, 다른 센터와도 경쟁적인 관계가 형성될 수밖에 없다는 것이다. 또한 운영평가를 통해 매겨진 등급으로 인센티브가 차등 지급되는데, 추가적인 수익금을 기대하기 힘든 예산 구조에서 평가와 인센티브가 가지는 의미가 크다는 의견도 있었다.

“다 경쟁관계예요. 여성인력개발센터는. 여성인력개발센터가 전국에 한 53개 정도 있거든요. 경기도에도 많이 있고 경기도와 서울시에 아무래도 집중적으로 많이 있습니다. 근데 서울에 이제 많이 있잖아요. 밀집해서 많이 있잖아요. 그러다 보니까 협력이 잘 안 돼요. [중략] 지리적으로 바로 옆에 이제 지금 프로그램이 좋으면 항상 이제 저희 수강생들도 그렇게 얘기해요. ○○은 이런데, 뭐로는 뭐든대. 그럼 바로바로 듣고 있거든요. 수강생들이, 여기저기 다니는 수강생들이 있고 거기에 또 그분들도 민감해하시고 이미. 그래서 좀 그런 부분들이 있어서 [중략] 여성인력개발센터끼리는 조금 협력은 쉽지는 않아요.” <사례 A-14>

“이제 협력을 하거나 협업을 하기에 사실 맞는 구조인가 싶은 것도 있거든요. 결국에는 평가로 줄을 세우고, 그게 큰 돈도 아니지만 인센티브로 직결이 되고 있고, 이런 상황인데, 뭐 얼마나 네트워크를 활발히 하고 협력을 할 수 있을지도 사실은. 같이 상생할 수 있는 구조를 시에서 일단 만들어 주고, 어쨌든 정부에서 이미 경쟁을 하도록 구조를 만들어놓고, 왜 네트워크를 하지 않느냐라고 하는 거는 어폐가 있죠.” <사례 A-25>

여성인력개발센터와 여성발전센터 사이에는 소통이 거의 이루어지고 있지 않으며, 관계 역시 ‘경쟁적’이라고 평가하였다. 여성인력개발센터 한 관계자(A-8)의 표현에 의하면, 여성발전센터는 규모도 크고 안정적인 운영이 가능한 “태생부터가 다른” 기관이다. 하지만 서로 유사한 기능을 수행하고 있기 때문에 실적에 영향을 미치는 기관이라는 것이다. 따라서 서로 협력적인 관계를 구성하기 어려운 관계로 인식하고 있었다.

“여성발전센터와의 관계는 사실 서울시여성능력개발원 주최로 이제 센터장 회의를 1년에 한 4번 정도 했었거든요? 4번, 5번? 근데 그 때 전체 모여서 회의하는 정도. 따로 이렇게 발전센터 관장님들하고 만나서 교류하고 이런 건 별로 없고.” <사례 A-1>

“발전센터는 또 그들, 저희는 별로 소통 많이 안 하는데. 이제 태생이 다르다 보니까, 모르겠어요. 문제가 뭐냐면, 저희가 다 평가받잖아요. 경쟁사예요 서로. 그리고 우리 직원들도 보면 맨날, 이렇게 ○○센터랑 이게 경쟁사로서 뺏겼느니 뺏었느니 이런 얘기를 할 정도로.” <사례 A-3>

그에 반해, 여성발전센터들 사이의 관계는 비교적 ‘협력적’이라는 평가이다. 한 관계자(A-6)에 따르면, 여성발전센터 간에는 소통이 빈번하게 이루어지고 있으며 협력적인 관계를 구성하고 있다는 것이다. 대표적인 사례로는 ‘우선순위 제도’와 관련한 개관일 조율을 들 수 있다. 우선순위 제도는 국가유공자나 장애인, 기초생활수급대상자 등이 정원의 10% 내에서 강좌를 무료로 들을 수 있도록 하는 제도이다. 한 여성발전센터의 강좌에 우선순위 적용 정원이 마감된 경우에 대상자가 다른 여성발전센터의 유사한 강좌를 들을 수 있도록 하기 위해 여성발전센터들이 미리 조율하여 개관일을 서로 다르게 설정한다는 것이다. 그 외에 운영과 관련한 여러 사안들에 대해서도 미리 조율하여 공통의 지침을 마련하고 있다고 설명하였다. 최근 코로나19 사태로 인한 휴관 및 대응과 관련하여서도 여성발전센터들 사이의 소통이 계속해서 이루어지고 있다고 설명했다.

여성인력개발센터와 여성발전센터 사이의 이러한 소통과 관계 구성의 차이는 운영 유형의 차이에서 기인한다고 할 수 있다. 크게 두 가지 측면이 영향을 미친다. 먼저, 운영의 자율성 정도에 따라 영향을 받는다. 여성인력개발센터는 서울시와 지정관계를 맺고 있기 때문에, 센터별 운영의 자율성이 여성발전센터에 비해 좀 더 높은 편이다. 모범인이나 센터장의 운영철학 등이 좀 더 보장되는 구조이기 때문에, 다른 센터와 독립적으로 운영지침을 마련해서 운영하는 것이 가능하다. 반면, 여성발전센터는 서울시와 민간위탁 관계를 맺고 있기 때문에 서울시의 방침을 좀 더 기민하게 따라야 하는 위치에 놓여있다. 운영지침을 마련할 때에도 여성발전센터 사이의 일관성을 유지할 필요성이 더 높은 편이다. 그에 따라 여성발전센터 사이에서는 좀 더 원활한 소통과 협력적인 관계를 유지하는 것이 요구된다고 할 수 있다.

둘째, 센터의 규모와도 관련이 있다. 여성인력개발센터와 여성발전센터 모두 평가를 통해 등급이 부여되고, 이에 따라 인센티브가 차등 지급되는 것은 동일

하다. 하지만 여성인력개발센터는 센터의 규모가 상대적으로 작고 안정적으로 확보할 수 있는 예산이 비교적 적기 때문에, 전체 예산에서 인센티브가 차지하는 의미가 더 크다는 것이 관계자들의 설명이다. 그에 따라 차등 지급되는 인센티브에 영향을 주는 평가결과에 더 연연하게 되고, 다른 센터들과 협력적인 관계를 유지하기 어렵게 된다는 것이다. 그에 반해 여성발전센터의 경우에는 서울시 소유의 건물에 위치하고 있고, 서울시와 민간위탁 관계를 맺어 좀 더 큰 규모의 민간위탁금을 지원받고 있기 때문에 좀 더 안정적인 운영이 가능하다. 더불어 조직의 규모도 더 크기 때문에 인센티브가 주는 의미가 상대적으로 작게 느껴질 여지가 더 크다고 볼 수 있다.

3) 여성일자리 지원기관에 대한 수요자 평가

지금부터는 서울시 여성일자리 지원기관에 실제로 참여한 수요자들이 논의한 내용에 대해서 정리한다. 여성일자리 지원기관을 알게 된 경위에서부터 실제로 경험한 프로그램에 대한 평가, 코로나19와 일자리에서의 경험과 좋은 일자리, 향후 여성들을 위해 서울시에서 더 관심을 가져줬으면 하고 바라는 부분 등에 대해 살펴보도록 한다.

□ 체계적인 교육과 철저한 사후관리

수요자들은 서울시 여성일자리 지원기관에서 이루어지는 교육에 대해 대체로 만족한다고 밝혔다. L센터의 공모사업으로 개설된 문화기획 과정을 이수하고 해당 분야로 취업에 성공한 <사례 A-32>는 수업이 체계적으로 짜여 있어 ‘마치 학교를 간 느낌’이었다고 평가하였다. 공모과정으로 개설된 직업교육 훈련과정의 경우에는 교육 시간이 200시간을 넘게 제공되고 있어, 교육의 양과 질 두 측면에서 수강생들의 기대치를 충족하고 있다는 의미이다.

“저는 수업 굉장히 좋았어요. 그때 [수업] 무료로 해주셨거든요. 몇 가지 코스가 있더라고요. [중략] 교육을 딱 시켜주고, 그 다음에 현직 선생님들이 나오셔서 몇 분이 돌아가면서 또 몇 시간 할애

해서 수업을 해주시고, 그래서 정말 짱짱하게 수업을 받았어요. [중략] [취업 후에] 너무 빨리빨리 배운다고, 너무 잘한다고 그래서 저희가 한 이틀 정도 가서 실습을 해서 그런 것 같아요 그랬더니 아, 그래서 그렇구나. 여태까지 본 사람들 중에서 제일 빨리빨리 따라한다고 이러더라고요. 그래서 아, 너무 잘됐다, 이런 교육이 있어서 너무 좋다 그랬죠.” <사례 A-31>

“저는 기대치도 이미 커리큘럼 보고 높았는데, 들어가서 직접 들으니까 강사 분들도 현장에서 활동하고 계시는 분들이고, 커리큘럼도 제가 생각했던 것만큼, 혹은 그 이상으로 되게 잘 짜여져 있고 마치 제가 학교를 간 느낌이었어요.” <사례 A-32>

직업훈련 과정을 거쳐 취업에 성공한 참여자들은 대체로 센터 종사자인 ‘선생님’들에 대한 높은 신뢰를 표현하였다. 직업교육 훈련과정이 끝난 후에도, 자기 소개서를 첨삭해주거나 면접연습을 같이 하기도 하고 면접 자리를 계속해서 주선해 주는 등 본인의 취업과정에 큰 도움을 주었다는 것이다. <사례 A-28>은 취업 지원 과정에서 선생님들께서 “마음을 쏟아서” 대해주는 경험을 한 후, “저는 선생님이 말씀하시면 다 해요”라고 표현할 만큼 선생님에게 높은 신뢰를 얻게 되었다고 밝히기도 했다. 고령의 참여자였던 <사례 A-31>은 선생님의 지지가 직업교육에 참여하고 취업을 하는 데에 큰 도움이 되었다고 이야기했다. 다만, <사례 A-33>은 취업을 지원하는 과정에서 자신을 담당한 선생님들 사이에서 의사소통이 원활하지 않은 점 등은 개선이 되면 좋겠다는 의견을 내기도 했다.

“우리에게 사후관리를 잘 해주시는게, 근데 본인의 그거[실적]보다 너무 진짜 마음을 쏟아서 해주셔요, 선생님들이. 진짜 선생님들이 좋아요.” <사례 A-28>

“도움 주신 거, 자[기]소[개]서 첨삭이나 면접 보기 전에 면접 한 번 이제 같이 연습해주는 거. 근데 그게 되게 도움이 많이 컸던 것 같아요. 첨삭도 되게 많이 받았어요. 전 선생님이랑 되게 잘 맞았어가지고 많이 도움이 됐던 것 같아요.” <사례 A-32>

“저 이거 배워서 꼭 취직하고 싶어요 그랬더니, 거기서 선생님이 저한테, ‘저 같으면 뽑겠어요, 여사님’ 이러시더라고요. 그 마음이 너무 힘이 되니까 저 이거 꼭 배워서 취직하고 싶어요, 그러고 간 거예요. 취업도 됐고.” <사례 A-31>

참여자들 중 일부는 주변 사람들에게 여성일자리 지원기관과 관련 프로그램을 추천한 적이 있다고 밝히기도 했다. 하지만 대부분의 참여자들은 본인이 수강한 수업과 관련한 분야에 관심을 가진 지인이 없었기 때문에 아직까지는 해당 과정을 직접 추천해본 적이 없지만, 관련 분야에 대해 물어온다면 추천할 것이라고 하였다. 또 많은 사람들이 서울시에 많은 여성일자리 지원기관이 있고, 좋은 직업훈련 과정들이 있다는 것을 알게 되었으면 좋겠다는 의견을 밝히기도 했다.

“저는 주변에 추천한 적 있어요. [중략] 제가 친구 만날 때마다 이런 자랑을 하는 거예요. 왜냐면 개도 이제 마흔 되려고 하는 거고, 이제 애들 조금 한 2-3년 있으면 손이 많이 안 가니까, 강추했죠. [중략] 근데 주변에 추천해보면 정말 관심 많이 갖고, 그런 게 있냐고. 일단은 집에서 경력 단절된 여성들은 보수가 얼마인지 별로 중요하지 않아요. 내가 다시 일을 할 수 있으면, 그걸로 자기 자존감 찾아지고 옛날에 내 모습 찾는 거, 이것 때문에. 보수가 문제가 아니야. 어차피 내가 일을 시작하면 내가 일을 할 때 1년 1년 늘어갈 때마다 조금씩이라도 늘어나고 이게 내 커리어가 되기 때문에 일단 내가 일할 수 있는 발판이 만들어져, 이걸 중요하게 생각하는 것 같아요.” <사례 A-29>

참여자들은 서울시의 여성일자리 지원기관이 일자리를 찾는 데에 많은 도움이 됐다고 밝혔다. <사례 A-30>은 중년 여성들이 직업교육을 받을 수 있는 장소로는 유일무이하다고 밝히면서, 여성들의 “심리를 이해”하고 교육과정 전후의 과정까지 종합적으로 지원한다고 평가했다. <사례 A-29>는 센터에서는 일자리 관련 양질의 정보를 제공해주고, “의지만 있다면” 면접 자리를 계속해서 주선해주기 때문에 ‘경력단절’ 경험이 있는 여성들에게는 “꼭 필요한 기관”이라고 말했다. 무엇보다 기관에서 주선하는 면접은 책임감도 더 느끼게 되고, “마음부터가” 달라진다고 밝혔다. 그는 직업교육 과정을 이수한 후 7개월 만에 취직에 성공하면서 “나도 다시 시작할 수 있구나”라는 “희열”을 느꼈다는 소회를 밝히기도 했다.

“저는 센터가 일자리를 찾는 데 도움이 된다고 생각해요. 왜냐면 어디서 접할 수가 없지 않나요? 그리고, 면접을 그냥 갔을 때랑 어느 기관에서 나의 면접을 주선했을 때랑은 좀 다르지 않을까요? 그런 생각도 좀 들어요. 기본은 지켜줄 거라는 것도 있고. [중략] 센터에서 왔기 때문에 내가 취업된 다 이거는 아니지만 그래도 약간, 함부로 대하는 거나 이렇게 약간, 우리 그런 거 있잖아요. 뒤에서 뭐를 해줘서가 아니고, 약간 뻑처럼 든든하게 딱 있어주는 거 있잖아요. 면접 갈 때도 약간 그런

마음도 좀 있는 것 같아요. 누군가 이렇게 해줘서 가는 거랑, 그냥 내가 막 구인광고 보고 가는 거랑은, 조금. 마음부터가 덜 불안하고 이런 것도 있을 것 같고.” <사례 A-28>

“[센터가] 점점점 많아졌으면 좋겠고, 진짜 많은 사람들이 알게 됐으면 좋겠어요. 제가 느꼈던 회열 이런 거, ‘아, 나도 다시 시작할 수 있겠구나’ 이런 느낌들을. 왜냐면 제가 경력 단절도 겪어봤고, 사람들이 지금 아이를 키워놓은 입장에서 어떻게 하고 싶은지, 뭐가 꿈틀대는지 제가, 크게 다르지 않을 것 같아요. 근데 모르니까 이려고 있지, 제가 몇몇한테 이렇게 얘기를 했을 때도, 너무 좋아하는데 아직 자기 상황이 안 돼서 이러는 건데 이거를, 그 회열을 다른 사람들도 느껴봤으면 좋겠어요.” <사례 A-29>

□ 관련 분야 연결망 확장

참여자들은 교육과정을 함께 수강한 사람들과 ‘유대감’을 형성하고, 해당 분야에 인맥을 넓히게 되었다고 밝혔다. 다양한 연령대의 사람들이 함께 수업에 참여하다보니, 인생의 경험을 나누고 서로 조언할 수 있는 “끈끈”한 사이가 되었다는 것이다. 뿐만 아니라, 업계동향을 논의할 수 있는 동료들도 얻었다. 참여자들은 현업에서 일하고 있는 선생님이 직접 강의를 하거나 실습을 진행하면서, 선생님이 취업을 직접 도와주기도 하고 해당 분야에 대해 조언해주는 선배가 되어 주었다는 설명이다. 게다가 해당 과정을 먼저 수강했거나 함께 수강했던 사람들은 같은 분야로 진출하면서, 같은 업계의 동료가 되기도 했다는 것이다.

“여기서라도 그렇게 하면 확실히 유대감도 크고 얘기 나눠볼 것도, 일자리나 이것도 있지만, [중략] 서로 간에 심리적으로 이렇게 보듬어주고, 겪어온 사람들 이런 것도 되게 끈끈했었어요.” <사례 A-28>

“3개월간 들으면서 거기 안에서 ○○분야 준비하는 분들과도 인프라를 많이 넓힌 것 같아서 전 되게 만족하는 편이었어요.” <사례 A-32>

“○○에서 같이 공부하신 선생님들 중에 이쪽에서 일하는 분이 참 많아요. 제가 볼 때는 취직은 아마 거의 다 됐는데 자기가 원하지 않아서 가지 않은 선생님들 빼고는 거의 다.” <사례 A-30>

□ 수요자들이 정의하는 오래 일하고 싶은 ‘좋은 일자리’

조사 참여자들의 취업과정을 논의하는 과정에서 수요자들이 생각하는 ‘좋은 일자리’에 대한 상도 확인할 수 있었다. 수요자들은 좋은 일자리를 구성하는 핵심적인 요소로 ① 금전적 보상, ② 성장 가능성, ③ 전문성, ④ 일·생활 균형 등을 꼽았다. <사례 A-30>은 이전 직장에서 10년 이상 장기 근속한 경험이 있는데, 금전적인 보상이 주요한 동력이 되었다고 밝혔다. 육체적으로 고된 측면이 있었지만 금전적인 보상이 만족할 만큼 주어졌기 때문에 자녀 양육기에도 일을 지속하게 되었다고 설명하였다. <사례 A-33>은 직장에서의 ‘성장’을 중시한다고 밝히면서, 과거에 다녔던 직장에서 “남자는 들어갈 때부터 다른 일” 하는 데에 반해, “여자는 처음부터 끝까지 그 일만 하다가 끝나는” 구조이다 보니 “배울 게 없”어 직장을 그만두게 된 경험을 이야기하기도 했다. 따라서 현 직장에서 성장 가능성이 있다면 장기 근속할 것이라고 밝히기도 했다.

“4대 보험 다 되지, 보너스가 400프로가 있지, 그 다음에 우리 회장이 여성들은 존중해줘라, 이렇게 해가지고 우리 여성가족부에서 아마 상도 받았었어요, 저 회사가. 그리고 특별 보너스 같은 것도 지급을 많이 해줬어요. 아무리 힘들어도 제가 거기를 놓을 수가 없더라고요. 왜 그러냐면 금전적인 게 너무 빵빵하니까.” <사례 A-30>

“제가 어디까지 갈 수 있는지를 알면은 좀 더 오래 일할 수 있을 것 같아요. 더 많은 책임을 지고 뭔가 배울 게 있고, 제가 성장할 수 있으면은 계속 [이 회사에] 있을 것 같아요.” <사례 A-33>

여성일자리 지원기관에서 같은 과정을 이수하고 해당 분야에서 근무하는 <사례 A-28>과 <사례 A-29>는 현재의 직업에 만족하는 이유로 ‘전문성’이 있는 직업이라는 점을 꼽으면서, 여성들의 평균적인 정년이 짧은 데에 비해 해당 업종은 전문성이 있어 “나이 제한 없이” “오래 할 수 있는” 일이라는 점을 강조했다. 두 사례자는 해당 업종에서 금전적인 보상이 크지 않다는 점은 아쉬움이 있지만, “9 to 6” 업무시간이 지켜지고, “주말이 보장되는” 일이라는 점에서 만족한다고 밝히기도 했다. 금전적인 보상이 주어지지 않는다면 일·생활균형이 가능한 노동조건이 좋은 일자리의 중요한 요건이 된다는 것을 의미한다.



□ 노동현장에서의 코로나19 경험

참여자들은 코로나19 사태와 관련한 일자리 경험에 대해서도 들려주었다. 코로나19 사태로 일자리에 영향을 받은 사례자들도 있었고, 별다른 영향을 받지 않은 사례자들도 있었다. 일자리에 영향을 받는 사례자 중에서는 담당하고 있는 사업이 무산된 경우(〈사례 A-32〉)와, 휴업 후 해고를 경험한 경우도 있었다(〈사례 A-31〉). 〈사례 A-33〉은 코로나19 사태로 취업하고자 한 분야의 사업이 큰 영향을 받으면서 모집공고 자체가 거의 나지 않았고, 채용이 재개된 경우에는 지원자가 몰리면서 준비한 분야로는 취업이 되지 않았다고 밝혔다.

〈사례 A-33〉은 “금전적인 문제”로 인해 다른 분야에 지원해 현재는 직장에 다니고 있는 상황이다. 현재 재직 중인 회사는 비대면 경제 확대로 매출에 별다른 타격을 받지 않고 있다고 밝혔다. 〈사례 A-30〉은 코로나19로 유연근무를 경험하게 되었다고 밝혔다. 기존에 수행하던 업무를 재택근무 형태로 수행하게 되었다는 것이다. 그에 반해, 〈사례 A-28〉과 〈사례 A-29〉가 종사하는 분야는 ‘전문성’이 높은 분야로, 코로나19로 인해 별다른 위기를 경험하지 않았다고 밝혔다.

이로써 코로나19 사태로 인한 여성들의 일자리에서의 경험은 다양하다는 것을 알 수 있다. 먼저 여행업이나 문화산업 등은 산업자체가 크게 영향을 받으면서, 실직하거나 신규채용 중단으로 취업이 되지 않는 등 위기의 직격탄을 맞기도 하였다. 이 분야의 여성들이 단기간에 이직이나 전직에 성공할 수 있도록 맞춤형 직업훈련을 실시하거나 고용서비스를 강화할 필요가 있다.

그에 반해 코로나19와 큰 영향을 받지 않거나 유연근무 방식 도입 등으로 노동의 형태가 변화하는 계기를 맞이한 여성들도 있었다. 유연근무는 노동자에게 시간의 자율성을 준다는 점에서는 긍정적이지만, 쉽게 외주화할 수 있는 위험을 내포하고 있는 만큼 고용안정성을 보장하는 범위 내에서 유연근무가 확대될 수 있도록 정책적인 지원이 강화될 필요가 있다. 또 반복되는 위기에서 여성들이 일자리에서 밀려나지 않도록 하기 위해서는 비대면·디지털 경제 분야나 전문성이 높은 분야에 여성들이 더 많이 진출하도록 지원을 강화하는 방안들이 강구될 필요가 있다.

□ 향후 개선사항: 재직자 심화교육 및 '남성중심직종' 직업교육훈련 강화

현재 재직 중인 참여자들은 해당 직무에서 전문성이나 성장 가능성을 높이기 위한 직무 심화과정의 필요성에 대해 강조하였다. 승진하거나 더 나은 조건의 직장으로 이직하기 위해서는 현재 하고 있는 직무의 심화과정을 준비할 필요가 있다는 것이다. 만약 심화 직무과정을 여성일자리 지원기관에서 개설한다면 수강하겠다는 의지도 드러났다. 현재 직무에서 필요하다고 느껴지는 부분에 대한 직무교육이라면 야간이나 주말에 시간을 따로 할애해서라도 배우고 싶다는 것이다.

디지털 경제 확대 흐름과 관련하여, <사례 A-30>은 일자리에서 컴퓨터를 점점 더 많이 사용하는 추세이므로, 중·장년 여성들에게 컴퓨터 교육이 절실하다는 점을 재차 강조했다. 중·장년 여성들은 컴퓨터 앞에서 “겁부터 난다”고 언급하면서 이러한 두려움을 해소하고, 컴퓨터 활용이 늘어나고 있는 일자리에 잘 적응하기 위해서는 정부차원에서 여성들에게 컴퓨터 교육을 지원할 필요가 있다는 것이다.

“사전교육을 통해서 내가 실무를 딱 닦쳤을 때 어디서 찾아보고 대충 하는데, 대충이 아니고 완벽하게 하려면 좀 부족한 부분 있잖아요. 그런 부분을 본인이 느낄 거예요. 그랬을 때 추가 교육이 있으면 받을 것 같아요.” <사례 A-28>

“저는 [직무교육이 개설되면] 할 것 같아요. [중략] 사람들은 어느 정도 사무실에서 일을 해봤고, 그니까 뭐가 어렵고 뭐가 해로운지 아니까는 거기에 맞춰서 수업을 또 해주실 수 있을 것 같아요. 실무 위주로 해서. 그러면 저희들은 엄청 도움이 되겠죠.” <사례 A-29>

“이제 일하면서 느끼는 게 우리, 음 여성가족부에서 무료로 우리 컴퓨터 교육을, 조금 더 심화 과정을 완전 기초부터 해서 이렇게 해주시면 좀 어떨까 하는.” <사례 A-30>

여성일자리 지원기관의 향후 발전방향에 대해서 <사례 A-32>와 <사례 A-33>은 공통적으로 “학원에서 쉽게 배울 수 없는” 전문적인 영역에 대한 직업교육이 강화되었으면 좋겠다는 의견을 밝히기도 했다. <사례 A-32>는 전문적인 영역 중에서도 전통적인 ‘남성중심직종’에 여성들이 더 진출할 수 있도록 하는 의식적인

노력들이 더 필요하다는 의견을 제시하였다.

“남성적, 남성 수요가 많은 그런 일에 대해서 수요조사를 해가지고, 그거를 이제 여성 위주로 여는 거에 대해서는 좋을 것 같다고 생각을 해요, 저는. 전문적인 거더라도 이제 여성 남성 비율이 많이 안 나뉘지는 데가 있고, 많이 나뉘지는 데가 있는데 많이 나뉘지는 데 위주로 좀 수업을 열면은 [좋을 것 같아요.]” <사례 A-32>

참여자들이 서울시 여성일자리 지원기관과 관련해 아쉬운 점으로 가장 먼저 홍보부족 문제를 들었다. 서울시에 다양한 직업훈련 과정이 있음에도 불구하고, 시민들 사이에 홍보가 충분히 이루어지고 있지 못해 아쉽다고 평가하였다. 효율적인 홍보방법으로는 지상파 TV 프로그램을 통한 대대적인 홍보나 오프라인(off-line) 홍보가 중요하다는 점을 강조했다. 특히 ‘경력단절’을 경험한 여성에게는 여성들이 자주 방문하는 어린이집이나 주민센터 등과 연계하여 주변에서 쉽게 접할 수 있도록 오프라인 홍보를 지속적으로 수행하는 것이 중요하다는 것이다.

“센터에서 이런 프로그램을 많이 개발해가지고, 좀 홍보를 많이 해서, 더 많은 사람들이 공부하고, 그리고 더 많은 사람들에게 취업의 기회가 많았으면 좋겠다, 그런 생각을 참 많이 했어요.” <사례 A-30>

둘째, ‘교육쇼핑’의 문제도 거론되었다. 공모과정의 경우 교육비가 대부분 무료로 진행되다보니, 취업의지 없이 무료인 강좌들을 찾아 연속해서 수강하는 사람들이 있다는 것이다. 이러한 상황은 취업이 절실한 사람들의 기회를 제한하고, 함께 수강하는 사람들의 취업 의욕을 감소시키는 문제로 이어질 수 있기 때문에 문제의 소지가 있다. 또 예산 배분의 비효율성을 야기하는 문제라는 점에서 이 문제를 해소할 수 있는 장치를 고안하는 것이 필요하다. 이와 관련하여 <사례 A-29>는 취업의지가 없는 사람들이 수업을 반복적으로 수강해 “실적”이 낮아지면 해당 과정이 폐지될 수도 있음을 우려하면서, 취업에 의지가 있는 사람들을 선별하는 과정이 좀 더 철저히 이루어질 필요가 있다는 의견을 내기도 했다.

“교육을 받았을 때 이런 분이 한 분 계셨어요. 사는 게 유복하신 분이었어요. 근데 이 분은 그 센터에서 하는 여러 가지를, 이렇게 자기가 원하는 것들을 그때 그때 수업을 받으시더라고요.” <사례 A-31>

“[수강생] 선별을 해야 될 것 같아요. 왜냐면, [종류] 중간에 안 나오고, [종류] 한 1/3 시점 지나갔을 때는 아, 나는 이거 교양으로만 듣고 말아야겠다. 왜냐면 처음부터 그럴 생각이 아니었는데, 사실 젊은 친구들은 자꾸 면접도 오고하는데 본인한테는 이런 것도 없고 하니까 스스로 좌절을 느끼는 게 있어요. 그래서 그냥 교양으로만 듣고, 그러면서 단톡방 나가버리고 출석도 겨우겨우 하고 이런 분들이 좀 계셨어요.” <사례 A-29>

4) 서울시 여성일자리 지원정책 평가와 향후 방향

□ 서울시 여성일자리 지원정책 평가

서울시의 여성일자리 지원기관 관계자들은 서울시의 여성일자리 지원정책에 대해 먼저, 정책의 목표가 현장에 정확하게 전달되지 않는다고 평가하였다. 서울시에서 여성일자리와 관련하여 명확한 목표와 구체적인 구상을 가지고 있지 않고 있다는 쓴 소리도 나왔다. 무엇보다 서울시의 여성일자리 지원정책의 핵심 추진체계인 여성일자리 지원기관이 수행하고 있는 역할과 그에 합당한 평가가 이루어지고 있지 않고 있다고 보고 있었다.

“서울시에서 여성일자리에 대한 중요성, 정책은 최근 7, 8년 동안 좀 미비했다. 특별한 무엇이 없었다는 생각이 들어요. 정책 자체가 없었다 라고도 비판적으로 얘기를 많이 하거든요, 서울여성인력개발센터 관장님들은. 근데 현재 저희 여성인력개발센터들이, 관장님들이 이제 월 한 번씩 모이면은, 뭐라 그래야 되나. 분위기가 으쌰보다는 굉장히 좀 많이 지쳐있고, 힘들고. 앞으로의 전망도 암울하게 보죠. 어디서 희망을 찾고, 어디서 혁신해나가고, 어떻게 바뀔 것인가에 대한 게 모두가 잘 모르, 뭐랄까요 정확하지, 명확하지가 않는 거예요. 그래서 여성인력개발센터는 앞으로 어떻게, 어떤 조직으로 갈 건가는 저도 잘 이렇게, 느낌이 안와요.” <사례 A-1>

“저는 서울시에서 정책발표하실 때 여성 일자리와 관련된 많은 정책이 있는 걸로 거기는 표현돼 있었는데, 그 중에서 이제, 그렇다면 여성인력개발센터가 하는 역할을 평가해야 된다고 생각해요. 주요 여성일자리 기관에 대한 평가를 적극적으로 해야 되는데, 이 부분은 사실 거의 안 하고 있다고



생각해요. 저는 한 4년도 넘고 8년도 넘은 것 같아요. 여성 일자리를 예를 들면 뉴딜을 늘리거나 이런 수치를 늘려서 만들어 내는 부분은, 그것도 역할이 있죠. 그것도 역할이지만, 주요한 지원기관인 여성일자리 기관을 적극적으로 해석하고, 적극적으로 활용하고 여기를 개선하는 데 집중하셨으면 좋겠다, 그래서 저는 여성일자리 팀이 좀 그런 역할 여기를 지원하고 보완하고 그냥 조정하는 역할이 아니고, 적극적 활용하고 발전시키고 이용하려고 하는 정책으로 갔으면 좋겠습니다.” <사례 A-14>

서울시에서 추진하고 있는 정책들은 주로 단편적인 사업들로만 구성되어 있어, 체계적이지 못하다는 비판도 제기되었다. 여성가족부와 고용노동부가 공동주관하는 새일센터에서 추진하는 사업들은 일종의 ‘프로세스(process)’가 있어 서로 유기적으로 구성되어 있는 데에 반해서, 서울시의 여성일자리 지원정책에서 추진하는 사업들은 서로 연관성을 가지지 못하고 있다는 평가이다. 이러한 비판은 서울시의 여성일자리 지원정책이 명확한 목표를 설정하고, 목표를 달성하기 위한 체계 속에서 사업들이 편성될 필요가 있다는 의미이다.

“새일[센터]같은 경우는 구직 상담부터 직업훈련, 또는 직업훈련 안하고 집단상담 또는 이제 바로 취업 이렇게 연결되는 약간 프로세스가 있고 그 사이 사이에 취업지원을 저희가 할 수도 있고 동아리 구성이라든지, 취업 특강이라든지 그런 것도 할 수도 있고. 취업하고 나서는 취업자 사후관리라고 해서 여러 가지, 직장 적응을 위한 그런 사업들이, 약간 새일사업이 뭔가 범위가 넓긴 하지만 이제 그렇게 약간 이제 순서대로? 그게 체계화가 어느 정도 되어 있는데. 서울시 같은 경우는 뭔가 단편적인. 어느 때 박람회, 어느 때 부르릉. 이제 그니까 그런 개별 개별의 사업들을 그냥 이렇게 한 번씩 이렇게 같이 협업하는? 이제 그런 차원에서는 이게 좀 도움이 될 수가 있는데. [중략] 장점도 있지만, 근데 조금 이렇게 연결성을 가지고 좀 진행이 되면 좋지 않을까.” <사례 A-11>

□ 재직·청년여성 부문 강화와 관련된 의견

현재 서울시의 여성일자리 지원정책에서 재직여성이나 청년여성 부문을 강화하고자 노력하고 있다. 이 부문을 확대하기 위해서는 센터가 위치한 지역의 인구구성이나 산업구성, 센터의 위치 등을 충분히 고려해 사업이 구성될 필요가 있다. 앞서 언급한 바와 같이, 도심지나 교통이 편리한 지역에서는 이미 재직여성이나 청년여성과 관련된 교육과정을 확대해 나가고 있는 추세이다. 신산업 분야의 직종과 관련하여 현직자로 강사를 편성하고, 실습 중심으로 교육을 편성해

좋은 일자리로 연결하는 사례들도 나오고 있다.

반면, 고령인구가 많이 분포한 외곽 지역에서는 재직여성이나 청년여성과 관련된 교육과정을 개설하더라도 정원을 채우기조차 어려운 상황이다. 따라서 인근 지역의 산업체 인력 수요나 수강생의 수요가 거의 없는 교육과정을 운영하는 것은 센터 차원에서도 큰 부담이 될 뿐만 아니라, 자원의 효율적인 분배 측면에서도 비판의 여지가 있다고 볼 수 있다.

“여기가 재직자가 많아요. [중략] 그게 많은 이유가 여기 ○○지역이 산업 단지라는 그런 부분이 하나 있고, 또 하나는 여기가 시내랑 굉장히 가까워요. [중략] 그래서 그거[재직여성 수요]를 좀 기대하고 있습니다. [중략] 그래서 제가 직원들한테 요즘 이제 우리 프로그램을 좀 더 개발하는 데 좀 방향성을, 여기는 젊은 친구들이 많으니까 거기에 맞는 프로그램을 우리가 좀 개발을 해야 되겠구나 그렇게 해서 준비를 하고 있고 계속 찾고 있습니다 지금.” <사례 A-14>

“솔직히 어려운 일이에요. 근데 나는 그렇게 새롭게 뭐를 하는 건 좋은데, 있는 거라도 제대로 하게 해주고 하라고 했으면 좋겠는 거예요. 계속 제가 말하지만 경단여성 프로그램을 제대로 잘 할 수 있게 운영할 수 있게 기반을 다진 채, 청년도 갖다 하라 그러면 하겠고 재직자도 하라 그러면 하겠는데, 지금 살림살이도 어려워 죽겠는데 자꾸 뭐를 없어 주려고 하면 이제 과부하예요. [중략] 근데 아무튼 저희도 청년층을 많이 유입을 많이 하려고는 하지만, 쉽지 않아요. 이 규모에, 이런 시설에, 누가 오겠냐고요 청년층이. 그니까 제가 판을 갈아엎자는 건 그런 거죠. 청년층을 유입하려면 그만큼의 시스템도 갖추고 시설도 좋아야 되고 홍보 수단도 그런 쪽으로 가야 되고 인력도 채용해야 되고. 그렇게 해야 되는데 그런 인프라가 없는 채 청년 해라? 어려운 거고요. 저희 같은 데는 재직자 하라? 재직자 관련이 저희가 유료 수입이 없는 이유가 재직자가 없어서 유료 많지 않아요. 다른 센터는 역세권이면 재직자가 가기가 쉽거든요. 노동부 내일배움계좌제 이런 거를 많이 해야지 유료 수입이 많은 건데 그게 거의 재직자 훈련들을 다른 센터는 많이 해요. 근데 그게 역세권이어서 7시까지 거기 갈 수가 있는데, 우리 여기가 위치가 안 좋으니까 7시까지 여기 와서 교육 받기가 위치적으로 불편하다 이거예요. 그래서 우리는 재직자 훈련을 굉장히 못 하는 편이거든요, 다른 센터에 비해서. 그런 이유인 거죠. 그니까는 그거 재직자 관련도 인프라가 됐을 때 가능한 거고.” <사례 A-3>

재직여성이나 청년여성과 관련한 직업교육을 강화하기 위해서는 디지털 경제 관련 고부가가치 분야의 교육과정이 많이 개설될 필요가 있다. 한 기관장(A-20)은 디지털 경제 등 향후 성장 전망이 밝은 산업분야로 진출할 수 있는 여성인재

를 양성하려는 노력이 필요하다는 점을 강조하였다. 여성일자리 지원기관에서 해당 분야의 여성인재들을 적극적으로 키워내려고 노력하지 않는다면, 향후 노동시장에서는 현재와 같은 성별 분리 구조가 더욱 공고화될 것이라고 우려하였다.

“여성분들이 거의 그 쪽[디지털 경제 분야]에 진입을 안 하는 상황에서 여성분들이 진입할 수 있게 해주려면, 여성분들이 관련한 교육을 받아야지 어쨌든 진입하기 가장 쉬운데, 관련한 교육 자체도 남성분들이 대부분 들어가니까, 여성분들이 할 수 있는 거를 하려면 저희 같은 기관에서 여성 분만 대상으로 한다든지 이런 부분이 있으면, 그래도 관련한 인재가 양성이 될 수 있는데 그런 걸 안 해준다면 그냥 지금이랑 똑같이 남성이 주로 다 하고, 여성은 여성이 할 수 있는 [일만 하겠죠.]” <사례 A-20>

다만 이러한 고부가가치 과정은 정규과정으로 편성하기는 쉽지 않다는 것이 관계자들의 설명이다. 정규과정의 경우에 수강생들로부터 수강료를 받아 강사료를 지급하는 구조인데, 고부가가치 분야의 강사료는 돌봄이나 강사 과정 등 기존의 정규과정에 비해 훨씬 높은 수준에서 형성되어 있기 때문이다. 또한 수강생들의 입장에서 보더라도, 여성가족부나 고용노동부에서 제공하는 공모과정을 통해서 무료로 강의를 들을 수 있는 상황에서 유료로 이러한 강의를 수강할만한 수요자체가 많지 않을 수 있다는 의견도 제시되었다. 따라서 여성일자리 지원기관에서 고부가가치 분야에 대한 직업교육훈련은 현행과 같이 공모사업이나 특화사업 방식으로 운영하여 노하우(know-how)를 쌓고, 향후 일자리 수요가 크게 확대될 때 정규과정을 개설하는 등의 단계별 방식을 도입할 필요가 있다.

“근데 그거는 모르겠어요, 만약에 이 [특화] 과정을 정규과정처럼 정말 자부담을 하는 그런 과정으로 꾸릴 경우에는, 사실은 강사료가 엄청 높거든요, 그 분야가. 그러다 보니까 조금 맞지는 않아요. 그렇게 되면 수강료도 올라가야 되는데. 저희가 [수강료의] 상한선이 있다 그랬잖아요. 그거 이상은 못 받는데, 강사님들은 굉장히 강사료가 높거든요 이쪽은. 그래서 국비지원으로는 사실은 강사료를 더 많이 드릴 수 있지만 이렇게 저희가 벌어서 강사료를 드려야 되는 과정에서는 당연히 수강료가 올라갈 수밖에 없는 구조이기 때문에. 이걸 유료과정으로 전환을 했을 때도 이정도가 올지는 조금 의문인거지, 아직 그거는 안 해봤기 때문에.” <사례 A-6>

또한 재직여성이나 청년여성 등 현재의 주 고객층보다 더 젊은 고객층을 확보하기 위해서는 시설과 교육과정, 인력, 홍보 등 다양한 영역에 대한 적극적인 투자가 필요하다는 의견이다. 젊은 여성들의 눈높이에 맞는 설비를 갖추고, 그에 걸맞은 전문적인 교육과정과 홍보 등을 수행할 수 있는 전문적인 인력 등도 새롭게 채용될 필요가 있다는 것이다. 한 관계자(A-19)는 새로운 사업이 안착할 수 있는 기간도 고려해야 한다는 점도 강조하였다.

“최신 트렌트에 뭔가 좀 이렇게 젊은 층이 원하는 교육을 하려면 투자되는 게 있어야 되는데. 그 투자되는 것들이 이제 서울시에서 그것들을 이렇게 지원을 할 수 있는 여력이 있는지 거기까지는 솔직히 모르겠어요. [중략] 20대 젊은 층에서는 눈높이가 또 굉장히 높아요. 그 이게 건물이 좋다고 뭘 잘하거나 그러지는 않는데. 다른 쪽과 비교를 하는 거죠. 그니까 정말 새로 생긴 기관들이 요새는 많잖아요. 그러다 보면은 거기는 최신, 최첨단 시설을 갖춘 것처럼, 로비라던지 이런 쪽을 봐도 뭔가 다르잖아요. 근데 우리는 상대적으로 좀 오래된 건물에 저희가 계속 리모델링도 하고 하지만. 이게 딱 보여지는 시각적인 이미지도 그렇고, 왠지 여기는 그냥 아줌마들이 많이 와서 이렇게 배우는, 그니까 조리, 미용, 이런 거 배우는 곳이구나 하는 그런 이미지가 센 거죠.” <사례 A-6>

“그래서 그런 과정들을 운영을 할 수 있는 인프라가 센터에 집중이 되어야 해요. 지금 말씀하신 청년여성을 하기 위해선. 또 한 가지는 아까 재직여성이라든가 뭐 청년여성이라든가 이게 공모 과정이 아닌 일반 과정으로도 운영할 수 있어야 돼요. [중략] 또 한 가지는 저희가 할 수 없는 이유 중에 하나가요. 좋은 강사를 데리고 와야 이 교육의 질을 높일 수 있잖아요. 근데 강사를 좋은 분을 모실 수가 없는 구조예요.” <사례 A-23>

“어느 날 갑자기 청년을 대상으로 사업을 해라, 어느 날 갑자기 재직여성을 대상으로 사업을 해라, 그러면은 딱딱 하고 나오지 않죠. 그러니까 예산도 필요하고, 사업 하나가 자리 잡으려면 최소 3년이 필요하거든요. 그러면 그 3년이라는 시간도 확보를 해야, 이게 당장 올해 실적 내고 말 게 아니라고 하면은, 그 정도는 확보를 해야 그 다음에는 안정적으로 실적을 낼 수 있다는 생각이 들거든요.” <사례 A-19>

다른 한편에서는 이러한 전면적인 체계의 변화 없이는, 센터가 현재와 같이 ‘경력단절’ 여성의 노동시장 재진입에 초점을 맞춘 여성일자리 지원기관으로서의 정체성을 유지하는 것이 효율성 측면에서 더 중요하다는 의견도 제시되었다. 특히 디지털 경제와 관련한 전문성 높은 교육을 확대하는 것이 과연 여성일자리

지원기관의 역할인가에 대해 회의적인 시각도 일부 존재하고 있다.

“지금 발전센터가 ‘경력단절’ 여성을 대상으로 하는 것만큼 청년도 대상으로 해라, [중략] 그거는 말이 안 된다고 생각하고, 청년은 청년을 전문으로 하는, 차라리 다른 이런 인프라까지도 지원할 수 있는 기관에서 소화를 하고, 과정이나 어떤 직업훈련을 하고 취업알선을 하는 우리의 노하우를 살려서 청년을 할 수 있는 과정, 이 정도가 저는 발전센터는 솔직히 적합하다고 생각하고, 더 많은 욕심을 내는 거는 아닌 것 같아요. [중략] 저는 과연 청년을 대상으로 하는 센터도 많은데, 발전센터에서 까지 청년을 꼭 그렇게 하려고 기를 써야 하나, 이 생각 조금 가지고 있고요.” <사례 A-24>

“4차 산업이라는 게 굉장히 저희도 모호하고, 어떤 기술력을 가져야 되는지도 모르는데. [중략] 전문성에 대해서 우리가 그거 역할을 해야 되는가라는 문제는 좀 별개인 거 같아요. 그래서 사실 그 분야는 전문대나 4년제 대학 정도에서 그런 인력을, 이제 전망을 받고, 기술력도 받고 좀 그렇게 키워야 되는 게 맞은 거 같고요. 저희가 ‘여성일자리’잖아요. 여성일자리는 저희가 주로 하는 것들은 아주 그 초·중·고 강사과정이라든지 그 초·중·고생들이 이런, 이거에 대해서 관심을 가질 수 있는 아주 낮은 단계의 코딩이거든요. [중략] 그러니까 서울시가 만약에 이런 4차 산업의 아주 전문인력을 너네가 양성해라라고 보는 게 맞는 거 같진 않거든요. 이걸 제 입장이지만, 그건 우리의 역할은 아닌 거 같아요.” <사례 A-2>

□ 기관명 변경

면접조사 과정에서 기관명 변경이 필요하다는 의견도 여러 차례 제기되었다. 여성일자리 지원기관의 관계자들은 ‘여성발전’이나 ‘인력개발’ 등의 용어가 시대에 맞지 않을 뿐만 아니라, 시민들에게 부정적인 의미로 받아들여지기도 한다고 설명했다. 시대의 변화를 반영하고, 기관의 특성을 대변할 수 있는 명칭으로 변경할 필요가 있다는 것이다.

“사실 여성인력개발센터의 이름 때문에 약간 인력시장에서 이렇게 파견하는 그런 데로 인식하시는 분들도 없지 않아 있으셨거든요, 그 인력이라는 말이. 그래서 그거에 대해서 이게 명칭변경이 필요하다라는, 그 저희 자체적인 생각들이 많이 있었어요. 그래서 좀 더 다가갈 수 있고 정확한 특성, 우리의 그런 기관의 특성을 대변할 수 있는 명칭으로 바뀌는 것을 원합니다.” <사례 A-10>

“그 부분에 있어서는 정말 오래 전부터 이름 좀 바꿔달란 이야기 굉장히 많이 하고 있습니다. 그

래서 작년에도 이름을 바꾸겠다 그래서 센터별로 희망하는 이름내라 해서 이름을 (일누리) 했는데 [중략] 현판도 다 바꾸겠다라고 했지만 그냥 이게 없어졌어요 지금. 그래서 일누리로 바뀌었다는 건 좀 너무 의외였다고 저희는 평가를 하고 있고요. 저희가 낸 게 그게 아닌데 라는 생각을 많이 하고 있고. 어쨌든 명칭 바뀌어야 되는 거는 정말 급선무입니다. 그냥 용역회사같이 그런 느낌으로 처음 보는 분들은 많이 생각을 하거든요.” <사례 A-13>

앞서 간략하게 언급한 바와 같이, ‘여성발전’이나 ‘여성인력개발’이라는 개념은 여성정책에 대한 가장 초기의 흐름이라고 할 수 있는 ‘발전 속의 여성’(Women In Development, WID) 접근 하에서 나온 것으로 볼 수 있다. WID 접근은 저개발 국가를 대상으로 한 개발원조가 현지 여성을 경제 발전에서 소외시키고 주변화시킨다는 문제의식에서 비롯된 정책 방향이다. 여성을 생산적 소득 활동에 통합시키고 여성의 경제적 자율성을 확보해 나감으로써 발전의 결과를 평등하게 만들 필요가 있다고 보는 관점이라고 할 수 있다. 여성을 기존 체계에 동등하게 포함시키고자 한다는 점에서 통합 전략으로 불리기도 한다(유정미, 2010: 113-114).

이러한 관점에 기초하여 1995년에 중앙정부 차원에서 「여성발전기본법」(이하 기본법)이 제정되었으며, 여성발전센터나 여성인력개발센터라는 명칭 역시 이러한 흐름을 반영한 것이라고 할 수 있다. 기본법 제정 이후 균등한 기회를 통한 여성의 개발 차원에서 진전이 있었음에도 불구하고, 여성 개인의 발전만으로 해결될 수 없는 사회구조적인 문제는 여전히 남는 한계가 있었다. 또한 성 주류화(Gender mainstreaming) 등으로 실질적인 양성평등의 새로운 패러다임을 여성정책에 적용해야 한다는 요구가 높아지면서 2015년 7월에 기본법은 「양성평등기본법」으로 전면 개정되었다. 서울시에서도 이러한 흐름을 반영하기 위해 「여성발전기본조례」를 「성평등 기본 조례」로 전면 개정하였다. 따라서 이러한 여성정책의 패러다임 변화를 여성일자리 지원기관의 명칭에 반영하여 변경할 필요가 있다고 할 수 있다.



□ **홍보 강화**

관계자들은 서울시에 총 24곳의 여성일자리 지원기관이 있음에도 불구하고, 시민들 사이에서 여성일자리 지원기관의 인지도가 낮은 문제는 개선이 필요하다는 점을 강조했다. 현재는 지속적이고 통합적인 홍보가 이루어지지 않고 있으며, 개별 센터 차원에서 단기적인 홍보만 이루어지고 있어 문제라는 것이다. 관계자들은 이 문제를 개선하기 위해 지상파 TV나 지하철·버스 등 시민들이 자주 이용하는 대중교통에서 지속적으로 홍보가 이루어질 수 있어야 한다고 강조했다. 또, L센터에서 소개한 바와 같이 직업교육 훈련과정을 거친 사람들의 향후 경력 경로에 대해 조사하고, 우수사례를 발굴해 시민들에게 알리는 것이 필요하다고 설명했다.

“삼성이나 이런 데 대기업들 보면 공중파들 다 많이 띄우잖아요. [중략] 그런 것들이 좀 필요한 거죠. 많은 예산을 해서. [중략] 방송도 몇 번 좀 때려주고. 아니면은 역전이나 공공시설에다가 크게 좀 내주고. 그래서 거기 이제 뭐 △△구는 △△여성인력센터가 있다, □□이면 □□여성인력센터가 있다, 그쪽 주민은 뭐 그쪽으로 가라. 이런 것도 해주고 취업도 시켜주고 한다는 거를 이렇게 해서 좀 알릴 필요가 있지 않나 싶어요. 여성인력센터가 어떤 역할을 하고 있고, 어떻게, 어디에 있고 이런 것들을 해주면 훨씬 지금보다는 수월하지 않을까 싶어요, 모집도 그렇고 운영도 그렇고, 사람들의 어떤 인식도 그렇고.” <사례 A-16>

□ **앞으로의 노동시장 전망과 여성일자리 지원기관의 방향**

여성일자리 지원기관 관계자들은 앞으로 노동시장 전망과 관련하여 크게 두 가지 의견을 제시하였다. 먼저, 여성일자리 중요성은 계속해서 증가하고 있다고 입을 모았다. 일을 통해 삶의 보람을 찾고 자아를 실현하고자 하는 여성들이 늘어나고 있어 여성일자리 중요성은 앞으로 더 커질 전망이다. 1인 가구 등 스스로 생계를 책임져야 하는 여성들이 늘어나고 있고, 임금이나 소득불평등이 증가하면서 생계 차원에서 유급노동에 뛰어드는 여성들도 증가하고 있다. 노동시장에서의 성 불평등을 낮추고, 저출생·고령화로 대변되는 사회적인 변화를 대비하기 위해서라도 여성일자리 중요성은 계속해서 증가하고 있다고 할 수 있

다.

“국가적으로 여성의 취업이나 일자리에 대해서는 관심이 높고, 또 그거에 대해서 계속 사업들을 그리고 그런 정책들을 펼쳐간다 라는 그런 이제 요번에 국회나 이런 데에서도 그 공약을 볼 때에도 그 여성에 대한 정책은 누구나 다 갖고 있는 거 같더라고요. 그래서 저는 이 부분에 관심은 계속 지속될 거 같은데 얼마만큼 실용적이고 실제 필요를 채우는 정책으로 가느냐가 중요한 거 같아요.”
<사례 A-10>

둘째, 산업의 변화와 관련해서는 디지털 경제와 비대면 사회로의 전환에 대비하는 것이 필요하다. 디지털 기술을 이용한 비즈니스의 확대로 인해 온라인 플랫폼(platform) 일자리가 증가하고 있고, 코로나19 위기로 인해 이러한 비대면 경제로의 전환이 더 급속하게 이루어질 것으로 예견되기 때문이다. 게다가 앞으로 코로나19 위기와 같은 감염병의 세계적 대유행(pandemic)이 주기적으로 발생할 가능성도 대비할 필요가 있다는 것이다.

이러한 사회적 변화에 대비하기 위해 온·오프라인을 병행하는 교육 체계 구축, 외부 실습업체와의 연계 강화 등의 방안들이 제시되기도 하였다. 현실적으로 모든 센터에서 온·오프라인 교육을 위한 시스템을 구축하거나, 관련 실습 설비를 구비하는 것은 불가능하기 때문에, 서울시 차원에서 시스템을 구축하거나 실습 설비를 보유한 업체들과 업무협약을 맺어 실습교육이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다는 의미이다.

“서울시도 여성일자리 확대를 위한 초석에는 IT 분야에 있어서 집중 지원이 너무나도 필요하겠다. 그러니까 그것이 산업구조에 가장 핵심이 바로 IT잖아요. 그래서 이런 지원 너무 필요하다고 생각 하고요. [중략]

지금 이제 바로 코로나 때문에도 드러나는 현상이지만, 오프라인 교육은 이제는 어려워요. 온·오프라인 같이 해야 되는 것이고, 그러다보니 드러나는 것은 시스템 문제인 거죠. 저희가 가지고 있는 그 현장의 도구는 그동안 오프라인에 한정되어 왔기 때문에 이 부분에 있어서는 정말 서울시가 여성 일자리 확대한 그 면으로다가도 이러한 그 동영상 강의 시스템, 이런 부분에 있어서 지원이 필요하지 않겠나라는 생각이 듭니다.” <사례 A-13>

“기본적으로 컴퓨터라든가 이런 것들은 기술적으로 최대 사양을 업그레이드를 해 줘야 되고. 거기



에 드는 비용이 높아요, 사실은. 저희도 이제 작년엔 한차례, 재작년에 한차례 해가지고 이제 3천[만원] 정도 씩을 지원을 받아서 컴퓨터를 다 바꾸기는 했는데. 이거는 금방 지나면 또 바뀌야 되고, 이런 부분들이 있잖아요. 그니까 최소의 지원인 거 같아요. 그리고 이제 4차 산업 관련한 직종에 대해서 실습들 같은 거는 어차피 센터 다 갖추고 할 수도 없고. 그거는 외부의 잘 갖추어져 있는 센터, 곳이란 업체랑 이렇게 연계를 해서 할 수밖에 없는 거 같아요. 꼭 센터한테 다 갖춰달라고는 할 수는 없을 거 같기는 해요. 모르겠어요, 다른 기관장님은 그것도 좀 지원을 해줘야 된다고 요구할 수 있을지 모르겠지만. 근데 외부업체들을 이용을 하려면 비용이 많이 들거든요, 굉장히. 그럼 그 중소기업체를 살릴 수 있고 상생하는 길일까요, 그것이? 모르겠네요, 저는.” <사례 A-1>

이러한 노동시장의 전망에 대비하기 위해서 여성일자리 지원정책에서 더 관심을 기울여야 하는 분야로 제시된 것은 크게 두 분야이다. 첫째, 여성들이 진출할 수 있는 직종을 발굴하고자 하는 노력이 더 필요하다. 예를 들어 서울시에서 추진하고 있는 직접일자리 사업인 뉴딜일자리 사업에서 중·장년 여성들이 참여할 수 있는 일자리 사업을 늘리려는 노력이 필요하다는 의견이 제시되었다. 이러한 의견은 현재 여성일자리 지원기관의 주 고객층과 관련한 부분이지만, 청년여성들의 실업이나 실망실업 문제 등도 심각하다는 점에서 연령대에 상관없이 여성들이 진출할 수 있는 여성일자리 늘리려는 적극적인 노력이 필요하다.

“센터를 이용하는 주 이용객 중에 50대, 요즘 50대만 되도 아주 굉장히 [종류] 능력적인 개인 역량 부분도 그렇고 충분히 일을 하실 수 있는 여건이 되시거든요, 역량이 되시거든요. 근데 정말 단순히 나이 조건 때문에 일을 못하시고 요양이라든지 굉장히 단순한 업무, 조리라든지 또는 60대 이상 이시면 미화라든지, 이런 쪽으로 굉장히 제한적인 일자리밖에 구할 수 없는 현실에, 굉장히 좌절을 또 많이 하시고, 다시 일하고자 하셨다가도 포기하시고 이런 것들 상당히 많으세요. 그래서 저는 그 서울시 뉴딜일자리 사업이 있잖습니까. 그 일자리들이 정말로 굉장히 많은 업종이 있는 걸로 알고 있어요. 근데 직종들이 단순히 기간제 일자리로 끝나지 않고 좀 잘 업종발굴로 되어서 좀 여성들이, 50대 이상의 여성들도 좀 일할 수 있는 그런 일자리 발굴이 서울시하고 또 센터에서도 같이 좀 협업이 필요해서 발굴이 필요하다고 생각합니다.” <사례 A-12>

둘째, 여성일자리 지원정책은 직업교육이나 취업서비스 뿐만 아니라, 돌봄을 정부 차원에서 확대 지원하는 정책과 함께 가야 한다는 점도 분명히 하였다. 결혼과 출산, 육아 등으로 인해 ‘경력단절’을 경험한 여성들이 노동시장에 재진입

하더라도, 여성들에게만 주어지는 돌봄의 책임 문제가 해소되지 않으면 경력을 계속해서 이어가기 어려운 상황에 놓이고 있다. 따라서 여성일자리 지원정책은 돌봄의 책임을 남성과 함께 나눌 수 있도록 제도를 개선하거나, 정부가 돌봄의 책임을 확대하는 등의 정책과 함께 구성될 필요가 있다는 의미로 볼 수 있다.

“여성이 진출하지 않았던 그런 직종으로 뭔가 배우고 일을 한다고 하면은 이제, 보통 여성분들이 진입하는 직종에 대한 훈련보다 조금 더 많이 더 노력과 시간을 쏟아야 되는 부분이 아무래도 있을 텐데. 사실 이제 주부이시고 어머니시고 하다보면은 그러기가 쉽지가 않고 본인은 열의 있게 계속 뭔가를 하고 싶다가도 집안에 뭔가 일이 생기면 가장 먼저 그거를 중단해야 되는 게 엄마잖아요. 남편이, 부모님이 편찮으시다고 해서 남편이 일을 그만두고 돌보거나 하지는 않잖아요. 그래서 그런 뭔가 그니까 본인의 의지와는 상관없이 가정적인 환경에 의해서 또 이렇게 중단해야 된다든지 또 그런 일을 시작했다가도 그만둬야 된다든지 이제 그런 상황에 있는 것도 사실 한 몫 하는 거 같아서. 가족 돌봄이나 보육이나 이런 것들이 좀 같이 가춰야지 여성분들이 조금 더 맘 편하게 그런 어려운 직종도 진입해보고 도전해보고 할 수 있지 않을까 그런 것도 제 개인적 의견입니다.” <사례 A-11>

▣ 여성일자리 지원기관의 안정적인 운영 지원

여성일자리 지원기관 관계자들은 여성일자리 지원정책을 펼쳐나가는 데에 있어서, 핵심 추진체계인 여성일자리 지원기관의 안정적인 운영이 가장 최우선 과제라는 점도 분명히 하였다. 서울시는 여성일자리 지원기관들이 규모에 걸맞은 안정적인 예산을 확보하기 어려운 상황이라는 점과, 서울시 여성일자리를 지원하는 종사자들의 노동조건이 매우 열악하다는 점을 인식하고 이를 해소해 나가려는 노력이 필요하다고 입을 모았다.

“현장의 우리는 그렇고, 앞으로의 전망은 운영, 이제 경영적인 부분의 운영에 있어서 지원을 좀 희망하면서 전망이라고 보는 것은 우리가 여성인력개발센터가 해내는 일들이 너무나도 유의미한 일을 하고 있다라는 사명과 보람이 분명하기 때문에, 또 이게 바뀌는 산업의 구조에 있어서 여성의 이제 활용과 시대적으로 요구되는 것이 점점 더 가속화되고 있잖아요. 그런 부분에 있어서 분명히 우리 여성인력개발센터는 너무나도 큰 기여를 하고 있다라는 확신을 갖고 있습니다.” <사례 A-13>

“[여성일자리] 정책을 해 나가는 요런, 이런 기관들이 안정적이고 튼튼하게 가야되지 않을까요.



그래야지 그런 사업들도 더 이제 그 담당한 전문 인력들이, 이제 수요조사부터 일련의 과정들을 정말 전문성있게 지속적으로 그러한 사업들을 개발하고 추진해가고 또 그런 것들이 이제 실제 여성들이 그런 취업으로 좋은 일자리로 연결되는 데에 실제적인 의견이 되지 않을까 싶어요. 그러려면 저는 이제 제일 심각한 거는 이 인력에 대한 안정적인 구도로 가는 게, 그런 지원되는 게 필요하다는 생각이 제일 절실하게 들어요.” <사례 A-10>

여성일자리 지원기관이 운영의 어려움을 해소하고 본연의 역할을 충실하기 위해서는 여성인력개발센터를 통·폐합하는 문제가 제기되기도 하였다. 한 쪽에서는 서울시에 유사한 기능을 수행하는 여성일자리 지원기관이 너무 많기 때문에, 여성인력개발센터의 통·폐합을 통해서 규모를 키워 운영의 어려움을 해소하고, 보다 전문화된 서비스를 제공할 필요가 있다고 설명하였다. 다른 한편에서는 모법인 등 여러 당사자들의 이해관계가 얽혀있기 때문에 기관을 통·폐합하기는 현실적으로 쉽지 않을 것이라는 의견을 제시하기도 하였다. 만약 서울시 여성일자리 지원정책의 목표 설정과 관련하여, 여성인력개발센터의 통·폐합이 필요하다면 정확한 수요조사와 이해관계자와의 의견 조율 등을 통해서 그 방향이 결정될 필요가 있다고 보고 있었다.

“저는 판을 새로 짜라는 거예요. 그래서 판을 새로 짤 때 정말 너무 개체수가 많다, 그러면 줄일 필요도 있고요. 아니면 통·폐합을 하든지 간에 어 새로 뭐가 답이 나올지는 모르겠지만, 판을 새로 짜서 조금 그림을 다시 그렸으면 좋겠는 거예요.” <사례 A-3>

“[여성인력개발센터의] 양적인 확대, 이제 더 이상은 그만해야 되지 않겠는가. 정치하시는 분들이나 그런 분들이 생각하기에 여성 일자리 중요성, 여성 인재 활용에 대한 중요성에 집중하다보니, 그냥 단순하게 센터 하나 만들면 되겠지 라는 식으로의 접근은 이제는, 너무나도 이거 포화상태라는 것이고요.” <사례 A-13>

“여성인력개발센터 너무 많다, 그러면 통폐합해요. 그런 것도 가능하잖아요. [중략] 여기가 없어지고 다른 데로 크게 생긴다, 그럼 저는 빠지지만 직원들은 가서 일할 수 있잖아요. 다른 사업으로 해서. 그러면 괜찮을 것 같아요. [중략] 어떤 센터를 만들어주면 그 쪽으로 흡수를 하면, 전혀 문제되지 않을 것 같아요. 근데 그거 지금도 너무 군소정당이거든요. [중략] 이거를 통폐합해서 정확하게 단위를 좀 크게 해주고, 실제적으로 직원이나, 시설을 완벽하게 해주고, 그 다음에 거기에 대한 서울시 정책을 하고, 청년고용이면 청년고용에 대해서 신경 쓰게 만들고, 아니면 ‘경력단절’ 여성만을 특

화를 시킨다든지 이렇게 할 수가 있을 것 같아요. [중략] 통폐합이 안 된다고 하면 안 될 수도 있고 못할 수도 있잖아요? 그러면 그 서울시의 방향을 천천히 하나씩만 해나가자. 그래서 서울시가 청년 사업을 하고 싶으면 청년 대상해서, 한 가지씩을 해나가면 되잖아요.” <사례 A-7>

“[통·폐합 문제는] 이해관계도 좀 있어요. 모르겠습니다. 객관적으로 어떻게 해야 할지는 모르겠는데요. 저는 정답은 없을 것 같고요. 예를 들면 통·폐합, 그러려면 굉장히 많은 연구가 이 프로그램 실제로 어떻게 운영되고 하는 연구가 좀 필요할 것 같고요. 그냥 물리적으로 보면 일단 〇〇구 주민들 이렇게 만나잖아요. 그러면 〇〇구라고 하는 그 행정구인데 그런 소속감이나 이런 부분은 굉장히 있어요. 그리고 구랑 얘기하는데 저희 같은 경우는 구와 좀 긴밀한 물론 더 이제 그래야 되는 부분도 있지만, 그런 부분들이 있거든요. 그런 지원을 얻어내고 구랑 좀 긴밀하게 같이 협력해서 사업을 하려면, 구에 있는 거는 저는 괜찮은 것 같습니다. 근데 이제 여러 구가 통·폐합 돼 있다면 그게 어떻게 될까, 결국 이제 발전센터, 그런 그림일 거잖아요. 발전센터처럼 이런 거. 두 가지 그림이 있겠죠. 그니까 조그맣게 해서 계속 이제 정말 축수를 늘려서 사람들 속에 파고들게 있으면서 지원을 계속 할 것이냐, 아니면 종합적인 지원센터처럼 만드는 게 좋을 것이냐. 단순히 저는 말할 수는 없을 것 같아요.” <사례 A-14>



3. 전문가 조사

이 장에서는 전문가 조사에서 논의된 내용에 대해 살펴보고자 한다. 전문가들은 먼저 한국의 여성 노동시장에 대해 평가하고, 그 중에서도 코로나19 위기로 인한 여성일자리 문제 등에 대해 중점적으로 논의하였다. 둘째, 지금까지의 서울시 여성일자리 지원정책에 대해 평가하였다. 셋째, 디지털 경제 확대와 코로나19 위기로 인한 비대면 산업의 확산 등 일자리와 관련된 지형이 앞으로 어떻게 변화할 것인지 전망하고, 그 안에서 서울시의 여성일자리 지원정책이 어떤 역할을 해야 하는지에 대해서 논의하였다. 여성정책에 있어서 서울시가 선도적인 역할을 수행하고 있다는 점에서 책임감을 가지고 여성일자리 지원정책을 이끌어 나갈 필요가 있다는 당부도 잊지 않았다.

1) 여성 노동시장 평가 및 코로나19 이후 여성일자리 진단

□ 코로나19 이후의 노동시장: 분절성 증폭과 불평등 강화

한국의 노동시장은 분절성(segmentation)이 강하게 나타나는 특징이 있다(김영미, 2009; 김재훈, 2005; 이병훈·김유선, 2003 등). 노동시장 분절성은 노동시장이 고용이 안정되고 승진이 가능한 ‘내부 노동시장’과 고용이 보호되지 않는 ‘외부 노동시장’으로 구분되는 현상을 의미한다. 전통적으로 젠더와 학력, 연령에 따라 분절적인 노동시장이 구성되었으나, 1997년 IMF 외환위기와 2008년 금융위기를 거치면서 고용형태와 기업규모에 따른 분절이 강화되었다. 이러한 분절적인 요소들이 서로 중첩되면서, 현재의 한국 노동시장은 다양한 형태로 분절되어 있다고 볼 수 있다.

전문가들은 이번에 코로나19 위기를 맞으면서 이러한 노동시장의 분절구조에 따라, 각각의 일자리에서 서로 다른 양상이 나타나고 있다고 진단하였다. 대기업 정규직 부분에서는 재택근무 등 유연근무제가 확산되어 나타난 반면에, 중소기업 비정규직 부분은 휴직이나 실업 등이 크게 늘어나면서 일자리가 줄어들고 노동시간과 실질 임금 수준이 하락한 것으로 나타났다. 그에 따라 노동자들 사이

의 불평등이 심화되어 나타나고 있다고 진단했다.

이러한 코로나19 위기와 노동시장의 불평등 심화 문제는 전 세계에서 공통적으로 나타나고 있는 문제이기도 하다. 로버트 라이시(Robert Reich) 미국 캘리포니아대(버클리) 공공정책대학원 교수(前 미국 노동부 장관)는 영국 가디언지에 기고한 글(“Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities”)²⁶⁾에서 코로나19로 미국 사회에 새로운 4개 계급이 출현했다며 계급간 불평등을 완화하려는 노력이 필요하다고 주장하기도 하였다. 노동자들이 원격근무가 가능한 노동자부터 필수업무를 수행하는 노동자, 실직으로 임금을 받지 못하는 노동자, 잊혀진 노동자 등으로 나뉘면서 노동자들 내부 분화가 심화 되었다는 것이다.

□ 코로나19 위기의 “직격탄”을 맞은 여성일자리

여성일자리의 불안정성은 코로나19 위기 상황에서 증폭되어 나타나고 있다. 코로나19 위기 상황에서 여성일자리 감소가 두드러지고 있으며, 그 중에서도 청년여성의 일자리 감소가 가장 크게 나타나고 있는 것이다. 통계청(2020a)에서 발표한 「2020년 4월 고용동향」에 따르면, 전년동월대비 여성 취업자 수는 총 29만 3천 명 감소한 것으로 나타났다. 이 중 41%(12만 명)가 20대 여성 취업자이다. 전문가(B-8)은 입직 과정에서의 일자리 경험의 향후의 노동과정에 지속적으로 영향을 미친다는 점을 강조하면서 20대 여성들이 “잃어버린 세대”가 될 수도 있다는 우려를 표명하였다.

산업별로는 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 도매 및 소매업, 직업별로는 판매종사자, 서비스종사자 등 대면 노동이 일상화되어 있는 산업 및 직업에서 큰 어려움을 겪고 있다. 이러한 산업과 직종은 앞서 2장에서 분석한 서울시 여성일자리가 집중 분포하고 있는 영역으로, 서울시 여성일자리도 코로나19로 매우 큰 타격을 받고 있을 것으로 유추해 볼 수 있다. 전문가(B-4)는 고용형태로는 시간

26) Reich, Robert (2020.04.26). 「Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities」, 『The Guardian』.



제 일자리나 특수고용 형태의 일자리 등에서 타격이 가장 크게 나타나고 있다고 지적했다. 게다가 최근 증가하고 있는 프리랜서나 플랫폼 노동, 특수고용직은 고용보험 가입 대상자에서 벗어나 있어, 갑작스러운 휴직이나 해고 상황에서도 실업급여를 받기조차 어려운 상황에 놓여 있다. 그에 따라 생계를 이어나가기조차 어려울 것으로 우려하고 있었다.

“여성일자리 같은 경우에는 사실은 이런 경기 불황기가 오거나 여러 가지 경제적인 충격이 올 때 가장 타격을 받는 집단들이, 노동 시장의 약자들이예요. 비정규직이 그렇고 외국인 노동자들이 그렇고, 여성들도 마찬가지죠. 그래서 여성들이 가장 해고가 많이 될 그런 주변적인 집단이고, 그래서 여성 내부에서도 대기업, 정규직에서 일하는 여성과 나머지 여성들 간의 이런 양극화, 이런 것들이 굉장히 두드러지게 나타날 것이기 때문에, 이른바 경제가 나빠지는 경우에 이 마지막(marginal)한 상태에 있는 그런 집단들이 가장 타격을 받고, 그런 집단들 중에 하나가 바로 여성 노동자들이기 때문에, 여성 노동자들의 고용 상태가 굉장히 나빠질 것이다.” <사례 B-5>

“일자리가 이렇게 비대면으로 자동화되면 거기에 가장 타격은 여성이다 저는. 대형마트, 캐셔 다 빠지고 그러지. 다 서비스업 이제 그런 거잖아요? [중략] 이번에 이제 타격이 가장 심한 게 프리랜서, 플랫폼 노동, 특수고용 이런. [중략] 앞으로는 저는 고용 노동시장에서는 변화는 여기[프리랜서, 플랫폼 노동, 특수고용]가 타겟(target)이다. 여기 다수는 또 여성이거든요.” <사례 B-4>

□ 디지털 경제와 비대면 사회로의 전환

다수의 전문가들은 앞으로 사회는 디지털 경제가 가속화되고, 비대면 산업이 크게 확대될 것으로 전망하였다. 전문가(B-8)은 코로나19의 감염병 확산으로 인한 위기가 이러한 급격한 산업 변화에 중요한 ‘명분’을 제공했다고 언급하기도 했다. 이러한 사회적인 변화와 관련하여 여성일자리 전망에 대해서는 위기론이 우세하였다. 대부분의 전문가들은 산업의 디지털화로 인해 서비스업 역시 자동화될 것으로 예상하면서, 현재 서비스업에 종사하는 많은 여성들이 일자리를 잃을 가능성이 높을 것으로 보고 있었다.

디지털 격차는 앞으로 계속해서 벌어질 가능성이 높다. 전문가(B-10)은 경제 변화 과정에 적응하는 과정에서 격차는 더욱 커질 수 있을 것으로 우려하였다.

현재 고학력의 고숙련 직종에 종사하는 사람들은 빠른 재교육을 통해 변화된 디지털 경제 환경에 적응할 가능성이 높지만, 저학력의 취약한 계층에 속하는 사람들이 변화된 환경에 적응하는 것이 쉽지 않을 수 있다는 것이다. 다른 전문가(B-7)은 AI 기술을 활용한 채용 등이 되는 상황을 우려하면서, 기존의 가부장적인 구조 하에서 만들어진 자료(data)를 활용할 것이기 때문에 성별 분리 채용을 더욱 강화하는 기제가 될 수 있다고 지적하였다.

하지만 다른 한편에서는 기계의 활용 등으로 물리력이나 육체적 노동의 중요성이 낮아질 수 있어, ‘준비가 되어 있다’는 전제 하에서 이러한 변화가 기회가 될 수도 있다는 의견도 있었다. 전문가(B-1)의 경우에 ‘4차 산업혁명’은 기존의 산업이 사라지고 완전히 새로운 산업이 나타나는 형태가 아니라, 기존의 산업이 서로 결합하여 새로운 형태의 산업이나 일자리가 생겨나는 것으로 볼 필요가 있다고 보았다. 따라서 기존의 것들을 잘 유지하면서, 새로운 관점에서 기존의 산업들을 혁신하는 과정에서 새로운 기회들이 많이 창출될 수 있다고 설명하였다. 이와 관련하여 전문가(B-12)는 디지털 관련 산업 분야에서는 실제로 일할 사람에 대한 수요가 매년 큰 폭으로 증가하고 있다는 설명을 덧붙이기도 했다.

“4차 산업, 디지털 경제는 여성들한테 디지털 격차가 더 심할 것이다. 특히 이제 정보격차가 더 심할 것이고, 그래서 교육훈련이 저는 더 많이 해야 된다고 봐요. 그렇지 않으면, 지금도 이미 출발선이 공정하지 않은데 노동시장에서, [중략] 거의 대부분의 핵심 업무는 다 남성이고, 비핵심업무는 여성이 많고, 그럼 남성 조직 중심을 운영하는 사람은 애[여성]는 이것도 못 해봤으니까 당연히 애 [남성]를 시켜 이렇게 하거든요. [중략] 다 스마트 공장 자동화 돼가지고, 이거를 컨트롤할 수 있는 직원을 뽑는 거라는 거예요. 그러면 거기는 기계가 자동화됐기 때문에, 남성이든 여성이든 몸이 약한 사람이든 누구나 일할 수 있다는 거죠.” <사례 B-4>

“4차 산업혁명이라고 하는 건 실체가 없거든요. 그러니까 아이디어만 있는 거예요. 초연결성, 융합성이라고 하는 아이디어만 있는 거지. [중략] 4차 산업혁명은 기존에 있었던 산업체를 묶는 거잖아요. [중략] 기존의 것들이 존재하는 상황에서, 그 중에 엮어갖고 새로운 것이 나오는 거기 때문에. 기존의 것들이 계속 유지되어야 하는 부분이 있어요. 그렇기 때문에 이거는 뭐가 없어지는 위기라고 말하는 사람들도 있지만, 위기라기보다는 그 안에서 새로운 걸 만들어가는 기회가 될 거예요.” <사례 B-1>

2) 서울시 여성일자리 지원정책 평가

□ 적극적 노동시장 정책에서 가장 약한 분야: 직업훈련

전문가들은 한국 사회의 노동시장과 관련하여 그동안 계속되어 왔던 문제로 크게 두 가지를 지적하였다. 먼저, 여성일자리 불안정성 문제이다. 한국 사회에서 여성들의 학력수준이 크게 향상되었음에도 불구하고, 그에 걸맞은 일자리가 제공되고 있지 못하고 있다. 노동시장에 종사하는 여성들의 경우에도, 다수가 저임금의 불안정한 고용상태에 놓여 있어 일자리의 질이 높지 않다는 점 또한 문제로 지적하였다. 서울시는 특히 고학력 여성들의 분포가 높게 나타나고 있지만, 고임금의 안정적인 일자리로의 진입은 원활하지 못하다고 볼 수 있다.

이에 대해 전문가들은 여성들이 핵심적인 인력으로 성장하기 어려운 구조라는 점을 강조했다. 전문가(B-7)은 현재의 노동시장은 청년여성들이 “경력을 제대로 구축하기 어려운” 구조로, 여성들이 “핵심인력으로 성장”하기 쉽지 않다고 말했다. 전문가(B-10)은 한국 노동시장에서 여성들은 연결망이 약하고, 양질의 정보와 기회에 대한 접근성이 매우 낮다고 진단하기도 했다. 여성들이 사원에서 관리자로 성장하는 “계단”이 존재하지 않는 것이 가장 큰 문제 중에 하나라고 지적했다. 이와 유사하게, 전문가(B-9)는 여성들이 승진에서 배제되고 있는 문제를 중요하게 지적하였다. 여성들이 “채용, 전환, 배치, 교육훈련, 승진, 임금” 등 일자리와 관련된 전 영역에서 평등한 기회를 얻지 못하고 있지만, 승진과 연동한 직무훈련에서의 배제가 노동시장에서의 성 불평등을 형성하는 주요한 요인이라는 것이다.

둘째, 노동시장 정책에서 직업교육·훈련이 제대로 다루어지지 않고 있다는 점을 지적했다. 전문가(B-4)는 한국은 OECD 국가들 사이에서 직업교육과 훈련에 사용하는 예산의 비중이 가장 낮은 국가 중 하나라고 밝혔다. 중앙정부 차원의 직업교육과 훈련에 대한 관심 부족은 지방정부인 서울시의 경우에도 마찬가지라고 평가했다. 다른 전문가(B-5)는 현재 직업전문 훈련기관에서 제공하고 있는 교육 프로그램 역시 높아진 교육수준이나 산업의 변화 등을 반영하지 못하고 있다고 진단하였다.

특히 대학을 졸업한 사람들의 눈높이에 맞지 않는 직업교육·훈련이 이루어지고 있다고 할 수 있다. 대학을 졸업한 학력을 가진 사람들에게 대학교육을 받지 않더라도 할 수 있는 직업을 교육하고 추천하는 것은 ‘사회적인 낭비’라는 것이다. 전문가(B-5)는 유럽에서는 적극적 노동시장 정책(직업교육, 직업알선 등)이 국가의 주된 역할이라고 언급하면서, 서울시에서는 직업교육과 알선 등의 역할에 좀 더 적극적으로 나설 것을 주문하기도 하였다. 특히 대학의 변화는 상대적으로 느리기 때문에, 직업전문 훈련기관에서 현재 나타나고 있는 다양한 사회적 변화에 대비한 교육 프로그램을 마련하고 미래의 일자리를 대비할 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

□ 여성일자리 지원정책에 대한 평가: 기여와 한계

전문가들은 여성일자리 지원정책에 대한 평가에서 기여와 한계를 모두 논의하였다. 먼저, 여성일자리 지원정책이 ‘경력단절’ 경험이 있는 중·장년 여성들이 일자리를 찾고 저변을 확대하는 데에 많은 기여를 했다고 평가했다. 그 중에서도 전문가(B-7)와 전문가(B-9)는 서울시의 ‘사회서비스원’이 여성일자리와 관련한 중요한 모델이 되고 있다고 평가하였다. 서울시가 안정적인 돌봄 서비스를 제공하기 위해 사회서비스원을 설립해 종사자를 정규직으로 직접 고용하면서 다른 지자체에 모범이 되고 있다는 것이다.

“센터가 어쨌거나 중·장년 여성들의, 여성들이 이제 일자리를 찾는 큰 역할을 하기는 한 거예요. 저변을 넓히긴 넓혔죠. 넓혔는데, 그래서 무작정 비판하기 힘든 게 그런 건데.” <사례 B-9>

“사회서비스원 관련해서도 정규직 고용으로 서울시가 설계해내고 있고, 그리고 이게 다른 지자체에게 주는 메시지들이 저는 있을 거라 생각하고, 이런 정도의 규모의, 우리나라에서 제일 큰 지자체가 이런 것들을 성공적으로 그리고 의미 있게 진행하는 것이 다른 지자체에 영향을 주는 거[가 의미가 있다.]” <사례 B-7>

한계에 대해서도 논의하였다. 전문가들은 여성일자리 지원정책이 성평등정책과 통합되지 못하고 여성 인력을 활용하는 수준에 머물러 있다고 지적했다. 또

한 지금까지 중앙정부와 서울시의 여성일자리 지원정책이 여성일자리 양을 늘리는 데에만 초점을 맞추면서 저임금의 단시간 일자리를 늘리는 데에 그쳤다고 평가했다. 정책 차원에서 소위 ‘여성 친화 직종’이라는 프레임을 활용하면서, 여성일자리 질을 개선하려는 노력을 충분히 하지 않았다는 것이다.

“여성일자리 정책은 성평등정책과 통합되어 있지 않다고 생각을 해요. [중략] 그동안 한국사회에서 여성 일자리는 출산과 양육을 담당하는 여성들이 노동시장을 들락날락하는 것을 생애주기에서 정상이라고 판단하고, 그 나머지 부분에서 보완적으로 할 수 있는 것. 저는 ‘여성 인력 활용 정책’으로 그동안 쪽 얘기를 해왔는데, 여성 인력을 잠깐 잠깐 필요한 시기에 활용하는 정책인 거지, 여성이 성평등하게 일할 수 있는 조건과 여건을 만든다라고 하는 남녀고용평등법이나 뭐 이러한 양성평등기본법하고는 전혀, 국가가 지향하는 어떤 정책의 철학이나 기반에 통합되어 있지 않다, 그게 가장 큰, 현재의 이렇게 여성일자리가 지리멸렬해진 원인이라고 저는 생각을 하고 있어요.” <사례 B-8>

“[여성일자리 지원정책] 실적의 기준을 어디에 둘 것이냐. 그것부터 다시 설계를 해야 된다. 여성의 경제 활동률이 올라갔어요. 그걸 실적으로 볼 것이냐, 아니라는 거죠. 단시간 일자리로 포진돼 있는 것은 굉장히 불안정한, 경제 활동률은 아무런 유의미한 수치가 되기 어렵다. 그래서 저는 평가 수치를 그리고 좀 더 장기적으로 설계해야 된다.” <사례 B-7>

특히 사회서비스 분야의 시간제 일자리를 늘리는 것은 ‘손쉬운 여성일자리 전략’이라고 볼 수 있다고 지적했다. 돌봄의 부담이 여성에게 집중되어 있는 상황에서, 여성들이 현실적으로 선택할 수 있는 일자리가 ‘시간제’ 일자리가 될 수밖에 없기 때문이다. 이와 관련하여 한 전문가(B-2)는 한국 사회를 ‘돌봄이 과대화되어 있는 사회’라고 비판하면서, 여성일자리 질이 낮은 문제를 해소하고 성평등 노동환경을 조성하기 위해서는 돌봄의 부담이 여성에게 오롯이 전가되어 있는 것부터 개선할 필요가 있다고 강조했다. 여성들이 돌봄의 부담에서 벗어나기 위해서는 가정 내에서 가사노동이나 돌봄의 성 불평등을 개선하는 한편, 정부차원에서 양질의 사회서비스 일자리를 늘리는 것 역시 중요한 대안이 될 수 있다는 것이다. 다만 정부에서 창출하는 사회서비스 일자리의 가치를 제대로 평가하고, 독립적인 생계가 가능한 수준으로 소득 수준이 높아져야 한다고 강조하였다.

“산업예비군 수준에서 [여성]일자리 정책이기 때문에 사회서비스로 밖에 저는 할 수가 없다고 생각하는 것도 있어요. 그게 제일 쉽잖아요. 그리고 여성들도 원하는 것처럼 보이고. 그래서 그런 면에서는 되게 손쉬운 일자리 전략이고, 그게 실제로 여성들이 말로는 원하는데요. 시간제 선택하는 것도 정책을 만든 사람 보면 되게 황당하지만, 여성들, 아이를 키우는 여성들 입장에서 보면은 그게 자기한테 지금 가장 시급한 문제니까. 그마저도 안하면 아예 고립되니까, 차악을 선택하는 심정으로 저는, 시간제 일자리 선택한다고 보거든요. 그게 좋아서라기보다는? 그러니까 해석을 잘 해줘야 될 것 같아요. 시간제 일자리 선택하는 것도, 차악을 선택하는 거지 그게 너무 좋아서가 아니라, 그것만을 원해서가 아니라, 그 다음 단계로 나가기 위한 탈출구가 없으니까 시간제 일자리를 하는 거고, 사실 정책은 그럼 그 다음 탈출구를 만들어줘야 되는데, 그냥 거기 머물러 있잖아요.” <사례 B-3>

다른 전문가(B-1)은 정부에서 창출한 직접일자리가 다른 일자리로 연결되고 있지 못하고 있는 점도 한계로 지적했다. 서울시에서 창출한 직접일자리 중에 하나인 ‘여성 안심 보안관’ 등을 예로 들면서, 이 일자리를 통해 경력을 쌓는다고 하더라도 민간영역에 유사한 업종이 존재하지 않아 이 일자리에서의 경력을 활용하기 어려운 방식으로 구성되어 있다는 것이다. 이에 대해 전문가(B-4)는 서울시에서 여러 가지 사업을 통해 직접일 자리를 창출하더라도, 다른 일자리로 연결될 수 있도록 일자리 설계가 필요하다는 의견을 제시하였다. 이를 위해 직접 일자리와 직업훈련을 함께 구성하는 방안 등을 고려해 볼 수도 있다고 밝혔다.

“아동복지시설 지역 이제 양육도우미 이런 것들이, 일반적인 직업이잖아요? 그러면 브릿지(bridge)가 될 수 있어요. 근데 이거[여성 안심 보안관 등]는 이 사업에서 만든 직업이잖아요. 직무지. 그러니까 이거는 여기에서 경력을 쌓는다고 해도, 이 보안관이라고 하는 제도가, 이게 우리가 일반적으로 아는 직업이 아니잖아요. 그러니까 이걸 브릿지가 될 수 없어요.” <사례 B-1>

□ 여성일자리 지원정책의 목표와 평가지표 사이의 부조화 문제

전문가(B-8)은 그동안의 여성일자리 지원정책이 ‘여성 인력 활용정책’ 수준에 머물러 있었다고 지적하면서, 성평등 노동시장을 조성하는 방향으로 변화해야 한다는 점을 강조하였다. 이러한 점에서, 여성일자리 지원정책이 가져야 하는 목표와 여성일자리 지원기관의 성과지표 사이의 ‘부조화’ 문제부터 우선적으로 해

소할 필요가 있다는 점을 강조하였다. 정부 차원에서 여성일자리 문제를 해결하기 위해서는, 단순히 여성일자리의 양을 늘리는 정책에 초점을 맞출 것이 아니라 ‘일자리의 질’을 높이는 데에 관심을 더 기울일 필요가 있다.

이에 대해 전문가(B-9)는 정책에서 여성들의 일자리를 “미래가 있는 일자리”로 설계할 수 있어야 하고, 앞서 언급한 바와 같이 서울시 ‘사회서비스원’에서 종사자 정규직 고용이 중요한 사례가 되고 있다고 강조하였다. 또한 전문가(B-11)은 “계속 근속”이 핵심 평가지표가 되어야 한다는 의견을 제시하였다.

하지만 전문가들은 현재 여성일자리 지원정책의 추진체계 하에서는 이러한 비전을 실현할 수 있는 구조가 구축되어 있지 못하다고 평가했다. 현재는 여성능력개발원이 여성발전센터와 여성인력개발센터를 총괄하는 기능을 수행할 만한 위치에 놓여 있지 않을 뿐만 아니라, 여성발전센터나 여성인력개발센터의 프로그램 내실화를 지원하는 역할도 충분히 수행하고 있지 못하고 있다고 지적하였다.

또한 여성발전센터나 여성인력개발센터를 평가하는 지표 역시 일자리의 양에 초점이 맞춰져 있어서, 주로 단기간의 시간제 일자리를 창출하는 결과로 이어지고 있다는 것이다. 현재 여성일자리 지원기관에 대한 평가지표에서는 상용직 고용 지표가 포함되어 있기는 하지만 배점이 매우 낮고, 단순 취업실적과 취업실적 증가율을 중요하게 고려하는 구조이다. 게다가 단순 집계한 취업실적이 여성일자리 지원기관의 공모사업 수주 성과로 이어진다. 이러한 구조 속에서 여성일자리 지원기관들은 실적에 연연하게 되고, 단기적인 일자리라고 하더라도 일자리의 양을 늘리는 데에 집중할 수밖에 없다고 할 수 있다.

“원대한 목적을 이루는 데 있어서, 운영 기관들의 힘이 너무 없어요. 지금 보면 그것과 이제 마찬가지로 여성의 경제적인 자립, 아니면 여성들의 노동 시장에서의 위치를 격상시키기 위한 그런 비전(vision)들이 있잖아요. 그걸 누가 할 거냐는 거죠. 그 부분에 대해서는 끌어주는 데는 없어요. 그리고 이제 저는, 이 일자리 관련한 교육을 실행하는 여성인력개발기관들이 어떻게 보면 가장 초기의, 가장 밑에 있는 작업을 해준다고 생각을 하는데, 이게 이제 전체적인 체계 자체가 밀어주고 끌어주고 하는 게 없어요.

그리고 원대한 비전만 있고 이 비전에 따라서 굉장히 좀, 세부적이면서 너무나 미시적인 이런 성

과들이 있던 말이에요. 그러니까 이게 그냥 총체적인 난국이에요, 총체적인 난국. 그래서 이제 실제로 여성일자리, 그러니까 여성인력개발기관에 가서 얘기를 해보면 또 자기네가 이렇게 할 수밖에 없는 이유가 또 수 만 가지잖아요. 근데 그 중에 가장 큰 게 미시적 성과 지표. 단기적이고 비전과 맞지 않는 그 지표. 그래서 이제 여성인력개발기관들이 그, 우리가 소위 얘기하는 훈련비, 예산을 받는 방식이, 인당으로 받잖아요. 그래서 우리가 턴키(turn key)방식, 인당으로 받는 방식 이렇게 있는데, 그 방식 자체 때문에 이런 미시적이고 단기적인 성과 지표에 집착할 수밖에 없는 행태가 나오는 거예요.” <사례 B-1>

□ 여성일자리 지원기관의 역할

다른 한편으로 전문가들은 여성일 자리를 전문적으로 지원할 수 있는 기관의 역할은 반드시 필요하다는 입장을 표명하였다. 여성일자리 지원기관 외의 다른 유형의 직업훈련 기관들이 계속 늘어나고 있지만, 해당 기관들에서 여성들의 일 자리를 집중적으로 지원할 만한 여력이나 의지가 없다고 보고 있었다. 따라서 ‘경력단절’을 경험한 여성 등 다양한 여성들의 상황을 고려한 교육 프로그램 개발과 일자리 지원 등이 계속될 당위는 충분하다는 것이다. 또한 여성일자리 지원기관들이 지역사회 여성들과의 중요한 접점을 형성하고 있으며, 여성들이 연결망을 강화할 수 있는 중요한 장(場)이 되고 있다고 평가하였다.

“지금 여성인력개발기관들이 사실은 마치 백화점 문화센터와 같은 역할을 하고 있어요. 그래서 [중략] 조금 덜 발달되거나 조금 환경이 안 좋은 데들은, 그 지역의 여성들이 모여가지고 자기네들끼리 어디 갈만한 데가 많이 없어요. 그렇기 때문에 여전히 그 부분의 기능은 있어야 돼요. 우리가 굉장히 처음부터 갑자기 이제 길에서 만나가지고, 취업하시죠. 아무도 취업하지 않아요. ‘경력단절’이 오래된 여성들을 우리가 아예 배제하고 갈 수는 없어요. [중략] ‘경력단절’ 여성들을 대상으로 지역사회에 천천히 녹아들어가는 역할이 사실은 필요해요. 그런 역할로서 여성인력개발기관들은 의미가 있어요. 그리고 그런 역할을 해야 되고.” <사례 B-1>



3) 노동시장 전망과 서울시 여성일자리 지원정책의 향후 방향

전문가들은 서울시가 여성일자리 지원정책을 비롯한 성평등정책을 선도하는 역할을 하고 있다고 평가하면서, 그에 대해 더 큰 책임감을 가질 필요가 있다고 강조하였다. 서울시의 여성정책과 성평등정책은 다른 지방정부나 중앙정부 차원에서도 참고하기 때문에, 서울시가 선도적으로 여성일자리 지원정책을 이끌어 갈 필요가 있다는 것이 공통된 의견이었다.

현재 우리가 마주하고 있는 코로나19 위기는 앞으로의 사회 변화에 중요한 기점이 될 수 있다고 지적하면서, 여성일자리 지원정책과 관련하여서도 서울시가 모범이 될 필요가 있다는 것이다. 중앙정부에서는 전국을 아우려야 하기 때문에 지역 상황을 고려한 일자리 정책을 실행하기 어렵다고 할 수 있다. 따라서 지방정부 차원에서 일자리와 관련해 좀 더 적극적인 역할을 취하고, 중앙정부와 지방정부가 역할을 분담하는 것이 필요하다고 보았다. 중앙정부 차원에서는 일자리 정책의 전체적인 방향을 제시하고, 지방정부 차원에서 지역 상황에 맞는 일자리 정책을 마련해 실행하는 것이 필요하다는 것이다.

전문가(B-5)는 서울시 등 지방정부 차원에서 고용과 관련한 역할을 분명히 인식할 필요가 있다는 점을 강조하였다. 그 첫 번째 단계로 서울시 차원에서 서울에 거주하고 있는 실업자의 규모나 분포, 특징, 산업체 구성과 수요조사 등에 대한 자료(data)를 가지고 있어야 한다고 보았다. 노동시장에서의 수요와 공급 사이의 불일치 규모를 파악하고, 일자리 정책 차원에서 이를 완화하려는 노력이 필요하다고 할 수 있다.

이 때 가장 중요한 도구가 되는 것이 여성일자리 지원기관과 같은 직업훈련 전문기관이라고 할 수 있다. 특히 이미 일하고 있는 여성들을 위한 직무훈련을 강화하여, 현재의 일자리에서 더 나은 일자리로 이동하거나 승진 등을 통해서 경력전망을 다져나갈 수 있도록 돕는 것이 불안정한 여성일자리 문제를 해소하는 첫걸음이 될 것이라고 전망하였다.

“중요한 것은 지금 우리나라의 지방정부의 역할이 고용과 관련해서 그렇게 분명하게 인식되고 있지 못해요. 실업 문제가 지방자치단체의 문제라는 인식. 실업 문제를 해결하기 위해서는 각 지방자

치단체가 그 지역의 실업자가 몇 명인지 파악을 하고 있어야 하죠. 그 실업자가 어떤 사람들인지, 교육 수준이라든가 전직이 뭔지 그 다음에 생활 상태가 어떤지 그런 것에 대한 충분한 통계를 가지고 있어야 되는데, 아직까지 그렇게 충분히 그런 것들이 되어있지 않아요. 그래서 고용 문제는 기본적으로 지방자치단체의 핵심적인 관심사항이다라는 인식이 필요하고 그래서 기초적인 데이터, 통계 데이터, 그 지역에 관한 그런 것들이 필요하고, 그리고 그 지역에 적합한 직업 훈련, 공장도 없는데 공장에서 필요한 그런 직업 훈련을 하는 건 의미 없겠죠. 그래서 그 지역의 노동 시장의 특성과 그 지역의 노동 시장의 필요에 걸맞는 그런 일종의 맞춤형 직업 훈련 이것이 이제 지방 정부가 할 수 있는 역할이에요. 중앙 정부는 이런 걸 할 수가 없죠.” <사례 B-5>

“일자리는 로컬(local)에서 창출해야 되거든요. 그러니까 전국 수준에서는 이게 뻗은 거고. 그래서 지역 산업이나, 산업구조나 특성에 맞는 일자리를 하려고 그러면 저는, 그 쪽[직업훈련]은 조금 더 활성화할 필요가 있는 거구나.” <사례 B-4>

□ 서울시의 대응 방안

전문가들은 산업의 변화와 코로나19 위기로 인한 비대면 문화의 확산에 대응하기 위해서는 서울시에서는 두 가지 차원, 즉 단기적인 방안과 중·장기적인 방안에서 접근할 달리할 필요가 있다는 의견을 제시하기도 했다. 단기적인 방안과 관련하여, 전문가(B-4)는 코로나19 위기를 타개하기 위해서는 서울시 차원에서 직접일자리를 대거 생성하는 것이 시급하다는 점을 강조하였다. 직접일자리의 규모를 늘리기 위해서 직업교육 결합형 ‘라이트 풀타임(light full-time)’ 직접일자리를 제안하기도 하였다. 주 5일 중에서 3일은 일하고, 2일은 직무역량을 강화할 수 있는 직업훈련을 결합하는 방식을 활용하는 방안을 의미한다.

“독일에서 이제 노동 4.0 4차산업 막 이렇게 얘기하면서 ‘라이트 풀타임’이란 게 많이 나오거든요. 가벼운. 그래서 32시간 전후, 25시간 전후해서. 그니까 3일만 해도 되는 거예요 일이. 지금은 놀게 하면 안 된다라는 거예요 실업으로. 한 명이라도 더 들어와서 소득을 주고, 그러면 이제 1.5명을 채용할 수 있잖아요. 40시간이면 한 명이니까. 그러면 뉴딜 정책처럼 이렇게 수요-공급을 맞추는 정책을 하면 많이 늘어나야 되니까 시간도 그렇게 좀 했고. 어쨌든 시기적, 그리고 근로시간도, 근무시간 조정하라고 했고. [중략] 교육훈련, 유급 교육훈련도 하라 그랬어요. 한 이틀은 거기서 일하고, 무슨 센터든 서울시든 공공기관이든 어디 2-3일은, 나머지 2-3일은 교육 훈련 받는 거죠. 디지털 교육을 받든, 서비스 교육을 받든 무슨 교육을 받은 그거는 이제, 많잖아요. 서울에. 기술교육원도 있고, 여

성인력개발기관들도 있고. 그래서 그 시간은 이제 일은 안 하지만 유급교육 수당을 줘가지고, 기존에 이제 임금 수준에 맞춰서 하라 그래서. 그런 이제, 더 주긴 했는데 아이템을, 하여튼 그런 방식으로 지금 현재 시기에 일자리와 코로나 시기와 관련해서는 그런 몇 가지들을 줬죠.” <사례 B-4>

장기적으로는 여성일자리 지원정책의 목표를 단기 고용률의 향상이 아니라, ‘일자리의 질’을 높이는 것에 초점을 맞추어야 한다고 강조했다. 전문가(B-4)는 국제노동기구(ILO)나 국제협력개발기구(OECD) 등에서도 일자리의 질을 노동정책의 목표로 다루고 있다고 언급하면서, 해당 기관들에서 제시하는 지표 등을 활용하여 서울시 일자리의 상황을 주기적으로 점검하고, 좋은 일자리를 늘려나가는 정책이 실행될 필요가 있다고 주문하였다. 한국은 직업훈련과 성평등한 조직문화 등에서 특히 낮은 점수를 받고 있어 개선의 여지가 크다고 설명하였다.

“정책의 목표를 단기간 내에 여성 고용률 제고에 둔다면, 단기적이고 임시적인 일자리 창출에 집중할 수밖에 없다라는 것이죠. 그래서, 이 일자리 정책의 목표를 여성의 평등 노동권이 보장되는 사회의 실현에 기여한다라는 그것을 바로 이제 목표로 삼는다면, 보다 장기적인 관점에서 정책이나 프로그램 운영이 가능하지 않을까. [중략]

지금까지처럼 단기적인 일자리를 목표로 하는, 그런 프로그램을 계속 운영한다면 고용률 올라갈 수가 없어요. 왜냐하면 이 사람들은 이제 파트타임이나 임시직이나 이런 비정규직인데, 일 몇 달 하다가 그만두고, 일 몇 달 하다가 그만두고, 이런 것이 반복되니까 전체적으로 고용률이 올라갈 수가 없는 거죠.” <사례 B-6>

“고용의 질, 디센트 잡(decent job), ILO나 유럽연합의 지표를 보면 교육훈련이 대단히 많아요. 사회보장도 이렇게 되어 있고. 당연히 여기는 고용 일자리 창출, 그 다음에 성평등적인 조직문화, 일터에서의 목소리, 보이스 노조, 이런 지표 10가지가 있는데, 그 중에 하나가 이제, 교육훈련이죠. 차별금지도 있고, 지표가 그런 것들이 있는데. 그래서 ILO나 유럽연합 지표, OECD 지표를 10개를 쪽 놓고 보면, [중략] 가장 안 돼 있는 데가 교육훈련이에요. 그리고 이제 두 번째가 성평등한 조직문화나 조직. 아직도 차별이 존재하잖아요. 아까 말한 대로 단순히 임금 격차 차별만이 아니라 무수히 많은, 여성 일자리 보면 그런 것들을 지표로 만들고 평가 모니터링 하는 작업들이 이제는 예산까지 같이 갈 필요가 있겠죠.” <사례 B-4>

또한 여성들의 다양한 생애주기를 고려한 정책들이 좀 더 촘촘하게 배치될 필요가 있다는 점을 강조하였다. 코로나19 위기와 관련하여 청년여성들의 일자리

문제가 가장 심각하게 나타나고 있는 만큼, 청년여성들이 좋은 일자리를 가질 수 있도록 돕는 정책적인 전환이 필요하다는 것이다. 전문가(B-8)은 청년여성들 내부에서도 학력이나 계층의 차이를 고려한 정책들이 마련될 필요가 있다고 강조하였으며, 전문가(B-9)는 특성화 고등학교 등 고등학교 졸업의 학력을 가진 청년여성들에게 직업을 소개하고, 직업전망을 가질 수 있도록 하는 정책들이 시행되어야 한다는 의견을 제시하였다.

전문가(B-10)은 청년세대를 대상으로 한 정책이나 사업을 늘리는 정책 방향에 대해 동의하면서도, 정책의 설계에서 청년세대의 특성을 반영하는 것이 중요하다는 점을 강조하였다. 그는 청년세대를 개인적인 효능감과 사회적인 의미를 동시에 고려해 사회적인 참여를 결정하는 ‘미(me)의 세대’로 규정하면서, 이러한 특성이 정책이나 사업의 설계과정에 반영되어야 실효성을 높일 수 있을 것이라고 조언하였다.

전문가(B-1)은 코로나19 위기와 디지털 경제의 확대 등과 관련하여, 새로 생겨나는 직종 등에 대한 관심을 확대하고 현장에서 교육할 수 있는 여건을 조성할 필요가 있다고 언급하였다. 전문가(B-11)의 의견처럼, 여성들의 “전공과 기존의 경력”을 활용할 수 있도록 정책이 설계될 필요가 있다. 또한 전문가(B-3)은 코로나19 위기를 전환의 기점으로 삼고, 질 높은 관계서비스를 확대해 나가는 기회로 삼을 필요가 있다는 의견을 내기도 하였다.

“디센트 잡(decent job)이 한 4~5년 전에 되게 화두였어요. 그래서 그 일자리를 만들어야 된다는 얘기를 되게 많이 했는데, 실제로는 그걸 하나도 못 만들었던 말이에요. [중략] 서울시 정도의 이제 지자체의 활동이라고 한다면, 진짜로 저런 디센트 워크(decent work), 디센트 잡이라고 하는 거를 만들어야 돼요. 지금은 뭐냐면 그냥 막 물량으로, 여자들이 많이 들어가는 여성 친화 직종이 막 그게 마치 디센트 워크인 것처럼. 그냥 그걸로 통쳐지는 그런 흐름인데. 진짜로 여성들이 이 교육을 받고 나서 갈 수 있는 그런 좋은 일자리, 수준이 어느 정도 있는 일자리에 대한 발굴 및 좀 정의의 노력이 좀 필요하다고 생각이 돼요. 그래서 신 직업과 관련한 노력을 하는 것도 좀 필요하다고 생각이 들고.” <사례 B-1>

“지금 코로나를 겪으면서 어쩌면 이게 우리에게 기회일 수도 있다고 생각을 하거든요? 약간 산업 구조도 바뀌어야 된다고 다 얘기하고, 그리고 생산을 과하게 하는 것이 지금 이제 전환 얘기하면서

비대면 얘기하면서 온라인 디지털화도 얘기하지만 사실 또 그거랑 다른 측면에서는 지나친 생산이라고 하는 것이 이제 맞나? 이런 얘기도 하거든요? 그러니까 훨씬 더 전보다도 관계 서비스도 질이 굉장히 높은 관계 서비스 이런 것들이 중요해질 것 같거든요. 그러면 여성들한테 전 유리한 측면도 있다고 봐요.” <사례 B-3>

전문가들은 서울시가 중앙정부와 협의해 추진해 나갈 필요가 있는 정책이나 법제화의 방향에 대해서도 언급하였다. 우선, 여성들의 ‘경력단절’을 예방하는 정책이 좀 더 적극적으로 추진될 필요가 있다. 전문가(B-12)는 육아휴직에 대한 대체인력 지원과 세제혜택 등을 통해서 여성들이 불이익을 겪지 않고 육아휴직을 활용할 수 있도록 하고, 공적 돌봄을 강화하여 여성들이 장기 근속할 수 있도록 할 필요가 있다고 강조하였다. 궁극적으로는 OECD 국가들 중에서 가장 높은 수준인 노동시간을 줄여, 일·생활균형이 가능한 노동조건을 조성하는 것이 필요하다는 것이다.

둘째, 고용보험이 확대 적용되어야 한다. 코로나19 등과 같은 위기에 대응하기 위해서는 고용안전망을 강화하는 것이 선행되어야 한다. 고용형태와 관계없이 일하는 모든 사람을 대상으로 고용보험의 가입범위를 확대하는 것이 필요하다는 점도 분명히 하였다. 이를 통해 일하는 여성들의 고용보험 가입률을 높여 나갈 필요가 있다. 셋째, 저임금 해소를 위해서는 최저임금의 향상이 필요하다. 서울시에서는 생활임금 제도가 이미 시행되고 있기 때문에, 이를 민간영역으로 확대해 나갈 수 있는 방안이 마련될 필요가 있다. 넷째, 비정규직의 사용사유에 대한 엄격한 제한과 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 확대 적용이 법제화되어야 한다. 여성들이 비정규직이나 5인 미만 사업장에 종사하는 비율이 높기 때문에, 법제화의 효과는 여성들의 고용에 더 큰 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상해 볼 수 있다.

“일하는 사람들 거의 전부가 혜택을 받을 수 있는 그런 보험제도를 만들어야 된다 라고 생각해요. 지금 플랫폼 노동자는 빼겠다, 또는 특수고용노동자들 빼겠다라고 하는데, 사실은 특수고용이나 플랫폼 노동자나 이런 사람들까지도 다 포괄해야 된다는 거죠. 그래서 전국민 의료보험체계처럼 전국민 고용보험체제로 좀 나아가서, 일시적으로 이렇게 이제 실업 상태나 휴직 상태, 무급 휴직상태로

빠진다 하더라도 일단 생활이 좀 가능해야 되잖아요. 그런 게 좀 필요하다.” <사례 B-6>

전문가(B-5)는 이러한 목표를 달성하기 위해서는 현재와 같은 행정체계로는 어렵다는 우려도 표명하였다. 여성일자리와 관련이 있는 여러 부처들이 협업하고, 시장실 직속의 ‘정책조율위원회’를 새롭게 만들어 각자의 역할을 조율하도록 하는 등의 혁신이 필요하다고 주문하였다. 또한 서울시 산하 투자·출연기관을 활용하는 방안들이 제시되기도 하였다. 전문가(B-9)는 ‘여성고용 할당제’ 등을 활용하여 서울시 산하 기관들에서부터 채용 과정에서의 특정 성별 편향을 완화하고, 여성들에게 직무교육을 강화하여 성별 직무 분리를 완화하는 방안들이 적극적으로 추진될 필요가 있다고 강조했다. 전문가(B-2)는 서울시의 투자·출연기관에서의 기관장 선출 시에 성평등 운영 계획서를 제출하도록 하고, 공공조달 시에 여성 임원비율이 높은 사업체 등에 인센티브를 제공하는 방안도 언급하였다.

“결국은 좋은 일자리를 유지하는 방법. 이거는 ‘경력단절’이 생기지 않게 보육, 탁아 이런 것까지 맞물려서 생각을 해야하는 그런 거죠. 그래서 서울시의 정책도 이것이 고용 관련 정책 뿐만 아니라, 어떤 정책과 하나의 정책 조합을 이뤄서 실질적인 효과가 있고 또 단기적인 그런 반짝 효과가 아니라 실질적으로 사회 시스템, 노동 시장 체계를 바꿀 수 있는 그런 방식으로 정책이 만들어질 수 있을지 그런 것들을 동시에 고려하는 게 필요해요. 그리고 각 부서마다 따로따로 이렇게 정책을 생각하고 그렇게 하는 경우에 그 효과를 기대하기가 쉽지가 않아요.” <사례 B-5>

□ 여성일자리 지원기관의 코로나19와 같은 위기 대응 방안 마련

코로나19와 같은 감염병의 전 세계적인 확산이 앞으로도 예상되는 만큼 여성일자리 지원기관에서도 이에 대비하려는 노력이 필요하다고 할 수 있다. 크게 두 가지 측면에서 대안을 논의하였다. 먼저, 안전 관리를 강화하려는 노력이 필요하다. 코로나19와 같은 위기 상황에서 활용할 수 있도록 안전관리 매뉴얼을 만들고, 평상시에 이와 관련한 훈련을 실행할 필요가 있다.

“보통 우리가 이런 직업훈련기관들 평가를 가보면, 요즘도 하는지 모르겠는데, 굉장히 이제 중요하게 봤던 지표 중에 하나가 안전 관리, 아니면 위기관리대응 이런 거를 중요하게 보잖아요. 그니까



이런 이 코로나와 같은 것을 일종의 위기관리대응 요소로 봐야 되는 거예요. 그래서 그런 위기관리와 관련한 이 체계를 마련을 하고, 만약에 이런 이슈가 발생을 했을 때 우리가 어떻게 대응하겠더라고 하는 매뉴얼적인 대응에 대한 준비가 있어야 되는 거지. 이런 온라인과 관련된 시스템을 갖추는 게 대비가 아니더라고 저는 생각을 하거든요.” <사례 B-1>

둘째, 비대면 교육을 위한 대비가 필요하다. 개별 여성일자리 지원기관 차원에서 온라인 직업교육을 위한 체계를 마련하는 것은 현실적으로 불가능하기 때문에, 서울시나 여성능력개발원 차원에서 온라인상에서 활용할 수 있는 콘텐츠를 준비해 나갈 필요가 있다. 이렇게 확보한 콘텐츠를 여성발전센터나 여성인력개발센터 등에서 자유롭게 활용할 수 있도록 하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

“의학계 쪽에 이제 전문가들이 계속 얘기하는 게, 이제 2~3년 주기로 [코로나19와 같은 전염병의 세계적 유행이] 계속 올 것이라 하고 하잖아요. 그니까 이제 그거에 맞게 대비는 해야 돼요. 근데, 그 대비라고 하는 것이 이 여성인력개발기관들이 자체적으로 온라인 시스템을 갖춰야 되냐? 저는 그거는 아니라고 보거든요. 왜냐면 시중에 이미 나와 있는 게 너무 많고, 그리고 여성인력개발기관들한테 그런 것을 요구하기에는 지금 여러 가지로 한계가 있어요. 예를 들어서 우리가 이런 온라인을 자체적으로 구비를 한다고 그러면, 일단 서버도 있어야 되고, 그리고 이제 모든 콘텐츠가 다 온라인으로 만들어져야 되는 것도 있고, 그리고 이제 운영상에 있어서 이제 관리자도 필요한 부분인데, 이거를 다 갖춘다고 그러면 이거는 수십억짜리 프로젝트거든요. 그래서 이거를 자체적으로 갖추는 거는, 사실은 그거를 요구하는 거는 말이 안 된다고 생각을 하고. 그런 부분에 있어서 대응할 수 있는 체계, 예를 들어서 다른 민간에서 어떻게 하고 있는지에 대한 정보라든가, 아니면 이런 상황이 발생을 했을 때 우리가 사용할 수 있는, 아까 말씀드린 그런 시중에 나와 있는 콘텐츠에 대한 확보라든가 이런 거는 미리 갖추고 있어야 된다고 생각을 해요.” <사례 B-1>

□ 여성일자리 지원기관의 직무역량 강화 프로그램 확대

여성일자리 지원기관의 역할과 관련하여서는 현행과 같이 ‘경력단절’ 여성들의 노동시장 (재)진입에만 초점을 맞출 것이 아니라, ‘경력단절’을 예방하거나 기간을 최소화하고 취업 이후에 사후관리를 강화해 나가려는 노력이 더 필요하다는 게 대체적인 의견이었다. 전문가(B-11)과 전문가(B-12)는 최근에는 비혼 ‘경력단절’ 여성들도 계속해서 늘어나고 있고, 성별에 상관없이 경력에 공백기가 길어지

면 재취업이 어렵기 때문에, ‘경력단절’을 경험한 경우라면 공백기를 최소화해 전공이나 경력을 살려 재취업할 수 있도록 해야 한다는 점을 강조하였다.

“‘경력단절’ 자체가 안 되는 게 제일 좋고요. 일을 한 번 시작한 분들이 일을 자기가 하기를 원한다면 일을 쉬지 않고 계속 할 수 있는 방법을 찾는 게 가장 좋고요.” <사례 B-12>

“여성들의 ‘경력단절’을 예방할 수 있는 그런 활동을 더 열심히 하는 게 지금 현재 여성인력개발기관들이 나아갈 방향이라고 생각을 하거든요.” <사례 B-1>

“지금 현재는 일을 하고 있지만 그 일을 하지 못하게 될 수도 있는 구조 안에 있고, 그게 곧 올 수도 있다는걸 가정을 하면서 [20~30대 재직 여성들을] 정책의 대상으로 생각을 하는 게 지금 좀 필요할 것 같아요.” <사례 B-10>

이를 위해서는 먼저, 지역사회의 다양한 여성들과의 접점을 더 강화하려는 노력이 필요하다. 특히 청년여성들을 위한 프로그램 등이 많이 개설되어야 한다. 일자리 관련 말하기 대회나 모임 등을 활성화하고, 경력전망과 관련된 상담을 강화하는 방식 등이 활용될 수 있다고 설명했다.

둘째, 직무역량 강화를 위한 과정들이 적극 추진될 필요가 있다. 실무에서 활용할 수 있는 직무능력을 배양할 수 있도록 교육과정을 단계별로 배치하여, 높은 수준의 교육까지 여성일자리 지원기관에서 담당할 수 있도록 하는 것이 필요하다는 의견이다. 이를 위해서는 지역별로 수요도 조사를 기반으로(B-6), 센터별로 특화할 수 있는 직종을 정하고 그 직종에 대해서 단계별 수업을 배치하는 방식을 제안하기도 하였다(B-3, B-9). 전문가들은 정보통신기술(ICT) 분야에 대한 전문기술은 물론, 실무에서 사용하는 프로그램이나 협업 툴에 대한 교육이 본격적으로 이루어질 필요가 있음을 강조하였다. 이를 위해 전문가(B-6)와 전문가(B-12)는 해당분야의 전문 교육기관과 연계를 강화하는 방안 등을 활용할 수 있다는 의견을 제시하기도 하였다.

“어딘가에서 일을 하다가 그만두고 와가지고 새로운 일을 찾는 여성들만 지원을 할 게 아니라, 여성들의 고용 유지도 지원을 할 수 있어야 되는 거죠. 이거는 ‘경력단절’ 예방의 카테고리

(category)로 지금 들어가 있기는 할 건데. 그런 것들이 사실은 청년층까지 확대를 해가지고 청년층부터 노년층까지 싹 다 포괄할 수 있는, 그 연령대와 직종과 이런 것들의 니즈(needs)를 맞출 수 있는, 그런 프로그램들이 굴러가는 센터가 되면은 저는 좋을 것 같아요.” <사례 B-2>

“사람들이 재직 교육을 많이 듣는 이유 중 하나는 약간 고급 과정들 이런 거 받고 싶고, 이게 일부 지원이 되니까는 자부담을 하면서도 들으려고 하는 거잖아요? 결국에는 재직자 교육들은 다 고급 과정인 거예요 어떻게 보면은. 그런 게 저는 센터들에 뿌려져야 청년들이 간다고 봐요. [종략] IT쪽이죠. IT기반이죠. 그게 다 기술 연마 분야니깐은. 그리고 의외로 아직도 여성들은 오피스 프로그램 활용이 되게 떨어지기 때문에, 그게 이제 쪽 이어지는 과정이 좀 필요하다고 보고요.

그리고 솔직히 말해서 회계도, 회계만 해도 경리과정으로 시작한다고 하지만 사실 마스터(master) 과정으로 가면 굉장히 퀄리티(quality) 있는 직업까지 갈 수 있다고 보거든요. 그러니까 이런 게 하나의 직업을 하더라도 센터에서 한 분야를 완전히 A부터 끝까지 파는 과정을 만들면, 거기에 굉장히 좋은 사람들이 많이 올 수 있어요. [종략] 그게 어떻게 보면 특화 전략이고 전문화 전략이고 그런 식으로 돼야 되는데, 장기 과정 만든다고 그게 전문화 되는 건 아니잖아요. 단계별 교육들을 거기서 꾸준히 설계를 하고 고민을 하면서 분야의 전문성을 그 센터도 갖는 거죠.” <사례 B-3>

전문가들은 여성일자리 지원기관의 직무역량 강화 프로그램을 확대하기 위한 서울시의 역할도 강조하였다. 예를 들어 중소기업 등의 직무역량 강화교육을 지원하거나, ‘서울형 뉴딜일자리’ 사업 참여자나 서울시 산하 투자·출연기관 종사자들의 직무역량 강화 교육을 담당하도록 하는 방안 등을 제안하였다.

“민간은 지원을 해야 되죠. 민간은. 교육, 그니까 예를 들어 서울에 구로, 가산 디지털 단지 그쪽에 되게 영세한 데가 많은데 이런 거 해줄 수 있는 인프라가 없거든요. 돈도, 예산도 없고. 그러면 서울시가 대기업을 저는 할 필요 없다고 생각이 들고. 300인 미만 중소 영세 사업장에 서울 특화형으로 해서 가산 디지털 단지는 디지털 쪽으로 하고, 저기 성동구 저쪽은 도심 제조업 있고, 중구 인쇄이쪽, 그니까 그쪽에 맞는 협의회? 사용자 단체들하고 해서 수요조사 해서 프로그램을 개발하고, 그런 것들은 이제 서울시가 연구 개발 능력이 있는 데서 맡기거나, 그리고 운영을 할 필요가 있죠.” <사례 B-4>

“청년 여성 관련해서도 정부가 뉴딜일자리 지금 많이 하잖아요. 그 뉴딜일자리 관련된 모든 교육을 센터들이 하도록 했으면 좋겠어요. 왜냐하면 지금 뉴딜일자리 가는 청년들도 가서 교육을 받는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 있고 되게 그 뉴딜일자리 분야가 어떤 거냐에 따라 천차만별이잖아요. 그런 경우에도 이런 직업훈련기관 중에서 공공의 성격을 갖고 있는 곳들이 그걸 좀 대변해



서 교육을 할 수 있는 전략으로 해야 청년들도 그 센터에 가보는 경험이라도 해보는 거죠. 이게 유입을 할 유인이 별로 없어요. 청년들이 알아서 가게 해서는 절대 안 된다고 생각하거든요. 일단 그런 자연스러운 유입들을 만들어 놓은 다음에, 뭔가 교육 프로그램들이 돌아가야 아 이런 것도 있구나 하는걸 알아야 거기서 나온 교육들을 보게 되잖아요. [중략] 그렇게 오기 시작하면은 청년들이 좋아 할만한 교육들을 편성을 하게 되잖아요. 이게 뭐가 먼저냐 알 수 없기 때문에, 일단은 시가 청년들이 갈 수 있는 유인책을 깔아주는 전략들이 저는 필요하다고 봐요.” <사례 B-3>

□ 시대의 변화에 대비한 유연성 부여와 지역 내 연결망 강화

전문가(B-1)은 시대의 변화에 대응하기 위해서는 여성일자리 지원기관 차원에서 다양한 실험들이 진행될 필요가 있다고 지적하면서, 기관의 사업 구성에 유연성이 좀 더 부여될 필요가 있다는 의견을 피력하였다.

“시대가 바뀌고 있잖아요. 그래서 새로운 그런 사업들을 할 수 있는, 그런 유연성을 부여를 해야 돼요, 정책에서. 예를 들어서 이제 미국이라든가, 북미, 유럽 이런 데를 가보면 우리나라처럼 이렇게 딱 사람 머리수에 맞춰서 교육 훈련 사업을 이렇게 하라고 하지 않거든요. 굉장히 자유로워요. [중략] 미국 여성 고용 이런 기관 같은 데를 가보면 이 사람들이 하는 거는 그냥 지역 내에서 네트워킹 하는 거예요. [중략] 여기 여성인력개발기관들이 여성들의 경제적인 참여 활성화를 위해서 굉장히 다양한 걸 하고 있구나. 되게 좋아 보인다고 하는 걸 가지고, 뭔가 새로운 기회를 모색할 수 있게 되어야 되는데, 그래서 이제 미국 같은 경우에는, 그냥 만나서 자기네들끼리 사이좋게 하는, 그런 거를 많이 해요. 그러다가 자기네들이 뭔가 도움 받고 싶은 부분이 있으면 그런 부분에서 이미 이제 지역 사회에서 좋은 인식이 있기 때문에, 그걸 이제 도와주려고 하는 움직임이 다 같이 움직이는 거거든요. 근데 우리나라는 그냥 다 각각이 너무 분절적이지요.” <사례 B-1>

“IT 기술이라든가 아니면 4차 산업혁명과 관련해서, 아니면 사람들의 니즈가 굉장히 세분화됨에 따라서 나오는 것들이 되게 많단 말이에요. 근데 이제 그런 거를 캐치할 수 있는 지금 이 시스템이 안 돼요, 여성인력개발기관에서는. 왜냐하면 이 예산을 받는 방식이 우리가 뭘 할 거라고 이미 정해져 있어요. 이 교육을 받고나면 카페 창업이라고 정해져 있는 형태에서 예산을 분배를 받기 때문에. [중략] 우리가 이 직업 훈련이라고 하는 이 틀에 갇혀있으면 전혀 보이지 않는 영역이지만, 이쪽 영역에 굉장히 세분화된 니즈들이 있기 때문에 그거를 캐치(catch)를 한다면, 훨씬 더 그런 퀄리티 있는 이 수익 창출이 가능한 데가 많아요. 근데 지금 여건에서는 그렇게 할 수 있게 해주지 않는 거죠.” <사례 B-1>

여성일자리 지원기관에서 말아야 할 중요한 역할 중에 하나로 여성들의 노동 의식 강화와 인식 변화를 위한 프로그램 실행 등을 제안하기도 하였다.

“여학생이나 남학생을 대상으로 하는 그런 여성의 사회활동과 관련된 인식 교육이라든가, 이런 부분도 사실은 여성인력개발기관이 할 수 있는 데거든요.” <사례 B-1>

□ 평가체계 개편

또한 현행과 같은 평가제도 하에서는 일자리의 질을 높이고, 새로운 시대에 맞는 직업교육 전문기관으로 발돋움하기 어렵다면서 평가제도를 전면적으로 개편할 것을 제안하였다. 무엇보다, ‘좋은 일자리’를 중심으로 평가제도가 개편될 필요가 있다. 현재와 같이 정규직의 고임금 일자리와 단시간 저임금 일자리를 동일한 실적으로 산정하는 것은 문제라고 지적하면서, 정규직이면서 생계유지가 가능한 수준의 소득이 보장되는 일자리를 늘려갈 수 있도록 근속기간이나 소득 등을 중요한 평가지표로 고려해야 한다는 것이다.

둘째, 평가 유예기간을 활용하는 방안을 고려할 필요가 있다. 새로운 직업교육 프로그램을 개설하거나 새로운 방식의 사업을 추진할 때에는 평가 유예기간을 두어, 현장의 기관들이 새로운 실험을 해볼 수 있도록 독려해야 한다는 의견도 제시되었다.

셋째, 장기적인 성과에 대해서도 고려할 수 있어야 한다. 전문 직업군의 경우에는 여성일자리 지원기관 등에서 강좌를 이수한 후 바로 현업에 진출할 수 있는 가능성이 낮기 때문에, 프로그램을 이수한 직후에는 성과가 좋지 않을 수 있다. 따라서 장기적으로 성과를 평가한다면 지금과는 다른 형태의 프로그램들이 더 개설될 수 있을 것이라고 전망하기도 하였다.

“여성 기관들한테 주는 평가 지표, 이런 거를 전면 개편할 필요가 저는 있다고 봐요. [중략] 평가를 바꾼다는 거는 목표랑 다 연결 돼있는 거니까, 여성 정책의 목표랑, 서울시의 여성 정책의 목표가 뭐냐, 이거랑 관련 있는 거잖아요? 그거를 저는 가족 내 평등 자꾸 이런 식으로 하지 말고, 여성 개인도 하나의 똑같은 생산자로서 최대한 역량을 발휘할 수 있는 노동 환경을 제공 하는 걸로 계속

그런 얘기를 해야 된다고 보거든요. 그런 측면에서 센터들이 이제는 완전 모드 전환, 전환, 우리도 코로나와 맞춰서 전반적인 전환을 해야 된다. 이걸 되게 좋은 기회라고 생각하기 때문에. 그런 이야기를 해야 된다고 생각해요.” <사례 B-3>

“매년 이제 평가를 하다 보니까 각 기관에서는 성과를 내야 되는 거잖아요. 그러니까 단기적으로 성과를 많이 내기 위해서는 그런 프로그램 밖에는 운영할 수밖에 없어요. [중략] 매년 평가할 작업 그니까 프로그램과, 또 2년, 3년 주기로 평가해야 되는 프로그램 있잖아요. 좀 이렇게 중·장기적으로 끌고 가야 되는 프로그램하고, 다음에 이제 1년 단위로, 단기적으로 끌고 가야 되는 프로그램하고 좀 이렇게 분리를 해서, 이렇게 프로그램을 운영해야 되지 않을까.” <사례 B-6>

□ 기관 사이의 협력강화 및 역할 분담

여성일자리 지원기관의 새로운 역할을 모색하는 과정에서 전문가들은 기관들 사이의 차별화와 협력 강화 방안을 제안했다. 먼저 여성능력개발원의 총괄기능이 강화될 필요가 있다. 전문가(B-1)은 현재 여성능력개발원이 여성일자리 지원기관을 총괄하는 기능을 충분히 수행하고 있지 못하다고 평가하면서, 제대로 된 총괄 기능을 수행할 수 있어야 한다고 설명했다. 서울시 여성일자리 정책의 비전과 목표를 바탕으로 사업을 수립하고, 여성일자리 지원기관을 통솔할 수 있어야 하지만 현실은 그렇지 못하고 있다고 평가했다. 실제로 여성능력개발원은 재단의 산하기관으로, 사업을 계획하고 실행하기 위해서는 재단, 서울시, 서울시의회 순으로 여러 단계의 승인절차를 거쳐야 하기 때문에 코로나19 사태와 같은 위기 상황에도 즉각적인 사업 변경 등을 실행하기 쉽지 않다.

여성능력개발원에서 매년 발표하는 ‘여성유망직종’에 대해서도 비판적인 의견이 개진되었다. ‘여성에게 유망’한 직종이라는 의미가 노동시장에서의 성 불평등이나 가부장적인 시각에 기초한 것으로 볼 수 있는 여지가 있기 때문이다. 실효성 있는 유망직종 개발이 되기 위해서는 노동시장에서 좋은 일자리가 될 수 있는 일자리를 바탕으로, 노동시장에서의 수요와 공급의 불일치를 파악해 제시할 필요가 있다. 또한 현장에서 바로 실행될 수 있도록 교육 프로그램이나 강사 제공 등의 역할까지도 수행할 수 있어야 한다고 보았다.

“여능원이 사실 이거의 약간 위의 레벨에서 좀 이렇게 지역적인 안배라든가 이런 것도 좀 해줘야 하는데, 여긴 그런 거 아무것도 못하거든요. [중략] 그래서 여능원이 사실, 그러니까 저는 여능원의 롤(role)이 뭔지도 잘 모르겠어요. 여능원이 거기[여성일자리 지원기관]를 좀 컨트롤을 하고, 여기가 좀 이런 정책적인 방향성에 맞게 뭘 할 수 있게 이렇게 중간에서 조율해주는 그런 기관의 역할이 되거나. 아니면 컨트롤 해주는 역할 이거를 해야 되는데. 지금은 조율과 컨트롤 아무 것도 못해요.”
 <사례 B-1>

전문가(B-3)은 여성발전센터와 여성인력개발센터 사이의 협력 강화 방안을 제시하기도 하였다. 예를 들어, 여성발전센터에서는 지역사회의 다양한 여성들과의 접점을 넓히고 사업체와의 연결망을 강화하고, 전문적인 직업교육은 여성인력개발센터에서 맡아서 하는 방식을 활용할 수 있다는 것이다.

“그런 면에서 [청년여성 확대 정책에서] 발전센터의 역할을 활용해야 한다고 생각을 하거든요. 이게 그냥 인력개발센터 하나하나가 하라고 해서 될 일이 아니라고 생각 하죠. 그 풀(pool)을 형성하는 거는 발전센터가 하고, 교육을 이제 여기저기서 나눠서 하는 거죠. 이게 이제 같이 집산화 하지 않으면, 어떻게 조직이 어떤 때는 합쳐져야 되고, 어떤 때는 나눠져야 하는지 경험이 별로 없는 거예요. 그러니까 뭔가를 할 때에도 다 개별화 시켜요. 그러니까 당연히 경쟁 구도가 형성이 되죠. 이거를 개별화 하는 순간 경쟁 구도가 되는 건데, 인력개발센터는 그걸 만들 수 있는 시스템이 없어요. 근데 자꾸 그걸 하라고 하면 여기서 엄청난 압박을 또 느끼는 거잖아요. 그러니까 풀은 발전센터 중심으로 형성하게 하고, 거기에서 만들어진 풀을 인력개발센터가 쓸 수 있도록 해주는 뭔가 그런 체계가 필요하다고 보는 거죠. 그러니까 여기에서 어떤 풀이 형성이 되면 교육을 하는 거는, 발전센터가 하는 것이 아니라 인근에 있는 인력개발센터를 활용을 해서 거기에서 실적화 할 수 있도록 도와주는 거죠.” <사례 B-3>

□ 과거 패러다임에 기반을 둔 기관명 변경

여성일자리 지원기관 관계자들과 마찬가지로, 기관명 문제에 대해서도 언급하였다. 전문가(B-7)은 기관의 명칭은 해당 기관의 지향점을 보여주는 중요한 요인이라는 점에서, 서울시의 여성일자리 지원기관이 ‘발전’이나 ‘인력개발’ 등 과거의 패러다임을 계속해서 고수하고 있는 것은 문제라고 지적하였다. 전문가(B-1)은 유사한 기능을 수행하는 기관들의 명칭이 서로 달라 생기는 혼란에 대한 우려도 표명하였다. 다만, 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터, 서울

우먼업 등 이미 사용하고 있는 명칭들이 너무 많다고 지적하면서, 새로운 명칭을 추가하는 것은 혼란함을 더 가중시킬 수 있기 때문에 기관의 명칭변경에는 주의가 필요하다는 의견도 있었다.

“인력개발보다는 차라리 뭐가 낫냐고 하면, 저는 새일센터가 그나마 낫다. 발전센터, 여성인력개발센터, 이런 식으로 세 개를 놓고 우리가 비교를 하자면, 그나마 이제 새일센터가 어떻게 보면 발전이나 개발이나 그런 거 보다. 사실 그게 되게 애매한 단어잖아요, 개발이나 발전이라고 하는 게. 그리고 우리가 그 단어 자체를 사실은 지역 개발, 산업 개발에도 쓰는 단어이기 때문에. 사실은 조금 어떻게 보면 좀 기계적인 느낌이 있는데, 새일이라고 하는 단어 자체는 그거보다는 이제 부드럽고, 명확하게 뭐하는 데지에 대한 좀 아이디어는 얻을 수 있죠. [중략] 계속 이름을 바꾸거나 브랜드를 자꾸 엮는 거는, 모르겠어요, 포지셔닝 자체에 더 악영향을 끼칠거라고 생각을 하거든요. 차라리 건어내면 건어냈지. 저는 더 없거나 이런 거는 지금 좀, 그니까 만약에 하고 싶잖아요? 그걸 하고 싶으면, 여러 가지 다차원적인 요소들을 다 고려한 이름이어야 돼요.” <사례 B-1>

□ 여성일자리 지원기관 운영과 관련한 서울시의 역할 강화

마지막으로 여성일자리 지원기관의 운영과 관련하여 서울시에 좀 더 적극적인 역할을 주문하였다. 먼저, 전문가(B-2)는 여성일자리 지원기관의 직업훈련 과정에서 시 차원에서 일자리를 연계하려는 노력이 더 필요하다는 의견을 제시하였다. 예를 들어, 노동시장에서의 성별 직종 분리나 성별 임금격차를 낮추기 위해서 고임금 ‘남성중심직종’ 등 선도적인 직업교육 과정을 여성일자리 지원기관에서 개설하면, 시 차원에서 수요가 있는 사업체들과의 업무협약(MOU) 등을 맺어 일자리를 연계할 수 있도록 지원하는 방안이 강구될 필요가 있다는 것이다.

둘째, 공공부문에서 여성들이 일할 수 있는 좋은 일자리를 더 많이 만들어 내려는 노력이 필요하다. 현재 서울시에서 추진하고 있는 ‘서울형 뉴딜일자리’의 활동기간이 23개월로 제한되어 있는데, 해당 일자리가 지속되는 일자리라고 한다면 정규직 일자리로 전환해 가려는 결단이 필요하다는 것이다. 또한 전문가들은 무엇보다 현재 열악한 여성일자리 지원기관 종사자들의 일자리가 ‘좋은 일자리’의 모범이 될 수 있도록 임금 수준을 높이고, 처우를 개선해야 한다는 의견도 제시하였다. 전문가(B-1)은 여성일자리 지원기관의 종사자들이 경력전망을 가질



수 없는 것도 문제라고 지적하면서, 내부 승진 활성화 등의 방안을 활용하여 여성일자리 지원기관 종사자들이 전문성을 가지고 계속해서 일할 수 있는 환경을 조성하도록 유도할 필요가 있다는 의견을 내기도 했다.

“여성인력개발센터들이라든가 이런 센터들에서 일하고 있는 노동자들의 처우를 좋게 만들란 말이예요. 그렇게 하면은 일단은 우리 사회 표준 일자리를 그렇게 만들어야 돼요. 사실은 사람, 여성들이 갈 데가 없으니까, 갈 데가 없으니까 자꾸 그런 일자리로 흘러가요. 안 좋은 일자리로. 선택의 여지가 없으니까.” <사례 B-2>

“일단 그 부분도 사실은 문제예요, 여성인력개발 분들의 처우, 처우 문제. 그리고 이 안에서는 커리어 패스(career path)가 없어요. 커리어 패스가 없는 문제도. 일하는 사람들이 보면 [중략] 경력을 물어보면 되게 짧아요. 실제로 여성인력개발기관에 거기에 막 수십 년을 있었는데, 거기에서 십년 넘게 일한 사람이 한 명 될까 말까 막 이래요. 그거는 왜 그러냐면 물론 월급 부분도 있지만, 본인이 여기에서 비전이 없거든요. [중략] 여기서 내가 10년 경력을 쌓는다고 뭐가 되겠느냐 라고 하는 부분도 없어요. 그러니까 이제 그런 연계 같은 것도 사실은 좀 필요한 거죠.” <사례 B-1>

셋째, 예산을 통합 관리할 수 있는 방안에 대한 고민이 더 필요하다. 현재 중앙정부와 서울시의 부처별로 각각 예산이 지급되고 있고, 그에 따라 평가가 이루어지고 있다. 이러한 관행은 여성일자리 지원기관을 운영하는 데에 가장 큰 어려움 중에 하나라고 볼 수 있다. 따라서 현실적으로 쉽지 않겠지만, 부처별 예산을 통합해 관리할 수 있도록 하는 방안에 대해서도 서울시 차원의 고민이나 중앙정부와의 논의가 필요하다고 주문하였다.

“우리나라는 성과 평가 과도해요. 관련된 행정 업무, 보고서 작업, 이것 때문에 한 달을 밤을 새워야 되는 이런 상황들이. 지금 보면 특히나 여성인력개발기관 같은 경우에는 예산 소스(source)가 다르니까 예산별로 평가를 다 받는단 말이에요. 너무 힘든 거예요. [중략] 분명히 뭔가 방법이 있을 거란 말이죠. 예를 들어서 통합 예산을 관리하는 부처를 만들고, 그래서 서울시, 여성가족부, 고용노동부가 거기 함께 예산을 넣은 다음에 그거를 잘 쓰는지를 확인하고, 자유롭게 쓸 수 있게 하고 통합적으로 성과 평가 한번만 하면 되는데. 그거를 굳이 나눠서. 나눠주기 전에도 심사도 다 따로 하고, 그리고 예산 나눠주고 회계 감사 다 따로 하고 성과평가 다 따로 하고. 그게 무슨 이런 행정 낭비입니다.” <사례 B-1>

4. 요약 및 시사점

이 장에서는 서울시 여성일자리 지원기관의 관계자들과 수요자들을 통해 추진하고 있거나 참여한 경험이 있는 일자리 지원사업의 성과와 한계 등을 논의했다. 전문가 조사를 통해서는 한국의 여성 노동시장의 문제점에 대해 짚어보고, 앞으로의 노동시장 변화에 대해 전망해 보는 시간을 가졌다. 또, 서울시 여성일자리 지원정책과 핵심 추진체계인 여성일자리 지원기관의 방향성에 대해 기관 관계자들과 전문가들의 의견을 청취하였다. 조사 과정에서 논의되었던 주요 내용과 시사점은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

□ 여성 노동시장 평가 및 향후 정책 방향

전문가들은 한국의 노동시장은 분절성이 강하게 나타나며, 여성들은 주로 저임금의 고용이 불안정한 ‘외부 노동시장’에 위치하고 있다고 진단했다. 한국 사회에서 여성들의 학력수준이 크게 향상되었음에도 불구하고, 그에 걸맞은 일자리가 제공되고 있지 못하고 있다는 것이다. 여성들이 “채용, 전환, 배치, 교육훈련, 승진, 임금” 등 일자리와 관련된 전 영역에서 평등한 기회를 얻지 못하고 있으며, 특히 승진과 연동한 직무훈련에서의 배제 등이 노동시장에서의 성 불평등을 형성하는 주요한 요인이 되고 있다고 분석했다.

이러한 현실에는 정책의 한계가 작용했다는 것이 전문가들의 분석이다. 한국의 노동시장 정책에서는 직무나 직업훈련에 대한 고려가 충분히 이루어지지 못했다. 제한적으로 이루어진 직업훈련에서조차 시민들의 높아진 학력수준을 반영하지 못하고 있으며, 노동시장의 (재)입직 과정에만 주로 관여하고 있다는 것이다. 또 정부의 여성일자리 지원정책이 일자리의 양을 늘리는 데에 주력하면서, 사회서비스 분야의 시간제 일자리를 대거 창출하는 결과를 가져왔다. 이로 인해 성별 고정관념을 강화하고, 여성들을 노동시장에서의 낮은 지위로 고착화하고 주변화하는 효과가 있었다는 평가이다. 또, 일·생활균형 정책으로 확대·실시한 시간제 일자리는 돌봄의 부담이 여성들에게 전가되어 있는 현실에서, 시장 내의

경쟁력이나 교섭력이 낮은 여성들이 주로 점유하게 되면서 성별 효과가 생겨났다는 평가이다. 이러한 문제는 공보육을 강화하고, 모든 노동자들의 노동시간을 줄여나가려는 정책이 뒷받침되지 않는 이상 해소되기 어려울 것이라고 보고 있었다.

게다가 노동시장 분절성은 2020년 전 세계에 불어 닥친 코로나19로 인한 위기로 인해 더 심화되고 있다는 것이 전문가들의 대체적인 의견이다. 고용이 보장된 핵심 영역에 속하는 노동자들은 재택근무 등 유연근무제가 전면적으로 도입되는 경험을 하였다. 반면 시간제나 프리랜서 등 고용이 불안정한 노동자들 중에는 일감이 크게 줄거나 실직하면서 생계를 위협받는 상황에 놓인 노동자들이 많아져 노동자 내부의 불평등이 더 커졌다는 것이다. 특히 코로나19로 인해 여성들이 다수 종사하고 있는 여행업·대면서비스업 등이 크게 위축되면서 많은 여성들이 일자리를 잃었다. 한국에서는 특히 20대 여성들의 취업자 감소가 가장 큰 폭으로 나타났다는 점을 우려하기도 했다. 입직과정에서의 경험이 향후의 노동과정에 지속적으로 영향을 미친다는 점에서 정책적인 개입이 요구된다는 의견이다.

전문가들은 앞으로의 여성일자리 지원정책은 일자리의 양을 늘리는 초점을 맞출 것이 아니라, ‘일자리의 질’에 초점이 맞추어져야 한다고 강조하였다. 직무훈련을 강화하여 여성들이 ‘경력단절’을 경험하지 않도록 예방하고 현재의 일자리에서 더 나은 일자리로 이동하거나 승진 등을 통해서 경력전망을 다져나갈 수 있도록 지원해야 한다는 것이다. 이러한 방향이 노동시장에서의 성 불평등을 완화하고 불안정한 여성일자리 문제를 근본적으로 해소하는 길이라는 점을 강조했다. 또한 변경된 목표에 맞춰 성과관리와 평가체계 등을 유기적으로 변경할 필요가 있다는 입장이다.

산업의 변화와 관련하여서는 크게 두 가지 대비가 필요하다는 입장이다. 먼저 비대면·디지털 경제 확대의 국면에서 적응력을 높이거나 새롭게 생겨나는 기회를 포착할 수 있도록 대비해야 한다는 의견이 있었다. 서울시 차원에서 수요가 증가하고 있는 새로운 직종에 대한 관심을 확대하고, 해당 분야로 여성들이 진출할 수 있도록 지원하여 성장하는 산업 분야에서의 성별 분리와 디지털 격차를

예방하는 것이 중요하다는 의견이다. 다른 한편에서는 고용안정망을 강화해야 한다는 점을 강조했다. 고용보험의 가입대상을 확대하여, 고용이 불안정한 노동자들이 최소한의 고용안전망을 확보하고 위기에 대응할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 한다는 것이다.

□ 여성일자리 지원기관의 역할

서울시 여성일자리 지원기관의 역할에 대한 수요자와 전문가의 평가는 공통적이다. 여성일자리 지원기관은 서울시 여성일자리 지원정책의 핵심 추진체계로써, 여성들의 일자리를 전문적으로 지원할 수 있는 기관의 역할은 반드시 필요하다는 것이다. 특히 노동시장에서 불리한 위치에 놓여있는 중·고령층 여성들의 노동시장으로의 진출을 돕는 핵심적인 역할을 수행하고 있다고 평가했다. 여기에 덧붙여 수요자들은 여성일자리 지원기관의 강점으로 체계적인 교육과 철저한 사후관리, 연결망 확장 등을 꼽기도 했다. 다만, 직업교육의 전문성이 높지 않고 창출하는 일자리 역시 저임금의 전통적인 '여성중심직종'에 머물러 있다는 점은 한계라고 지적했다. 이는 여성일자리 지원기관의 문제라기보다는, 앞서 언급한 정책 차원의 한계가 반영된 것으로 보아야 한다는 의견이다.

전문가들은 여성들의 학력수준이 계속해서 높아지고 있고 유급노동을 통해 자아를 실현하고자 하는 여성들이 늘어나면서, 여성일자리 중요성은 더욱 커질 것으로 전망하였다. 그에 따라 여성일자리 지원기관을 지원하는 기관의 역할은 앞으로 더욱 중요해질 것으로 내다봤다. 여성일자리 지원기관이 안정적으로 운영될 수 있도록 지원을 확대하고, 기관들 사이의 협력을 강화해 장기적인 관점에서 공동의 목표를 달성할 수 있도록 평가체계를 개편해야 한다고 강조했다.

□ 여성일자리 지원기관의 운영상의 어려움

여성일자리 지원기관 관계자들이 기관 운영과 관련하여 논의한 의견들은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다. 첫째, 서울시 여성일자리 지원기관으로써의 서울시의 정책을 효과적으로 추진하기 위해서는 예산 구조를 변경하는 것이 필요하다.

2000년대 초반과 비교하여 공모사업의 비중이 크게 늘어났으며, 서울시의 지원 예산은 기관별 총 예산의 30%에도 미치지 못하고 있다. 여기에는 두 가지 요인이 작용하였다. 먼저, 서울시에서 여성발전센터와 여성인력개발센터에 지급하는 시비 예산액이 센터 운영에 필수적인 인건비 등의 예산도 채우지 못하고 있다는 점이다. 그에 반해, 공모사업은 별도의 사업비가 지급되기 때문에, 전문성 있는 직업교육을 구성하기에 적합하다. 취업의지가 있는 수강생들로 선발해 교육을 진행할 수 있고, 실적도 높은 편이기 때문이다. 그에 따라 기관에서는 공모사업을 계속해서 늘려나가면서, 현재와 같은 예산 구조가 되었다고 볼 수 있다. 이러한 문제를 개선하기 위해서는 서울시의 지원 예산을 현실화하여 공모사업을 줄여 나가야 한다.

둘째, 종사자 처우 개선이 시급하다. 여러 정부 부처의 공모사업을 운영하다보니 운영평가 등에서 종사자들의 업무 강도가 매우 높다. 게다가 공모사업 관련 종사자도 대부분 계약직으로 채용하고 있어, 여성일자리 지원기관 종사자의 고용안정성도 보장받고 있지 못하다. 운영비 부족 등으로 인해 종사자의 임금수준도 매우 낮은 수준이다. 낮은 임금과 고용 불안정, 그로 인한 경력전망의 부재 등 종사자들의 열악한 처우로 인해 여성일자리 지원기관 종사자들의 높은 이직률 등의 문제가 지속되고 있다. 이는 고용서비스의 질과도 직결되는 문제라는 점에서 서울시에서 적극적인 개선의지를 가지는 것이 필요하다.

셋째, 운영비 부족은 열악한 교육환경과도 직결된다. 여성일자리 지원기관의 기본적인 교육설비는 물론, 컴퓨터와 소프트웨어 프로그램의 노후화 문제가 지속되고 있다. 현재의 운영비 예산으로는 컴퓨터와 소프트웨어 프로그램의 빨라진 교체주기를 따라가지 못하고 있는 실정이다. 정보통신산업이 더 확대되고 디지털 경제 활성화가 전망되는 만큼, 컴퓨터와 프로그램의 활용도는 앞으로 더 높아질 것이다. 따라서 일자리에서 실제로 활용되는 프로그램을 구비할 수 있도록 지원하는 방안이 마련되어야 한다.

넷째, 혁신이 어려운 구조이다. 단기적인 취·창업 실적 위주의 성과 평가 방식으로 야기된 문제로, 단기에 성과를 낼 수 있는 전통적인 '여성중심직종'에 대한 직업교육을 활성화하는 유인이 되고 있다. 새롭게 생겨나는 직종이나 전통적인

‘남성중심직종’ 등 노동시장에서 여성 노동력에 대한 수요가 충분히 확인되지 않은 직종에 대한 교육과정을 개설하는 것은 부담으로 작용하기 때문이다.

다섯째, 원활한 소통이 이루어지지 못하고 있다. 기관 관계자들은 서울시의 정책 목표가 현장에 정확하게 전달되지 않는다고 평가하고 있다. 서울시의 여성일자리 지원정책이 명확한 목표를 설정하고, 목표를 달성하기 위한 체계 속에서 사업들이 편성될 필요가 있다는 의미이다. 게다가 기관들 사이의 소통도 형식적인 수준에서 이루어지고 있다. 센터 간의 지리적 근접성이 높아 수요층의 이동이 잦고, 실적에 대한 상대평가를 통해 인센티브를 부여하는 방식이 활용되면서 경쟁적인 관계가 형성되어 있기 때문이다. 적절한 수준의 경쟁은 상승작용을 가져올 수 있지만, 지나친 경쟁은 중요한 자원의 비효율적인 배분을 야기하기도 한다. 여성일자리 지원기관이 원활한 소통을 통해 공동의 목표를 달성할 수 있도록, 협력적인 관계를 형성할 수 있는 방안을 강구해 볼 수 있다.

여섯째, 기관명 변경은 적절한 절차에 따라 진행될 필요가 있다. 현재의 기관명이 여성일자리 지원기관의 역할과 정체성을 표현하는 데에 한계가 있다는 점에는 대체로 동의하였다. 하지만 기관명 변경에는 여러 주체들의 이해관계와 관련 법령개정 등의 문제가 있는 만큼, 단계적으로 실시해야 한다는 의견이다. 특히 여성인력개발센터 명칭의 경우에는 서울 외 지역의 여성인력개발센터 차원의 합의과정과 상위법인 「양성평등기본법」의 변경이 필요한 만큼 다양한 주체들의 협조를 얻어 진행할 필요가 있다.

□ 특화사업 강화 및 노동 생애주기별 다각화 방안

대부분의 센터에서는 서울시와 중앙정부의 정책기조에 부합하고자, 지역의 중심 산업을 기반으로 한 특화 교육과정을 운영하기 위해 노력하고 있다. 3년 이상 지속하여 특화과정을 추진하면서 시민들과 업계에서 좋은 평가를 받고 있는 기관들도 늘어나고 있다. 개별 센터가 전문성과 경쟁력을 갖춘 센터로 발돋움하기 위해서는 지역의 산업을 기반으로 한 특화과정을 단계별로 꾸리고, 지역의 산업체들과의 연결망을 강화할 수 있도록 지원하는 방안을 모색해야 한다.

관계자와 전문가들은 서울시에서 정책 다각화의 방안으로 청년여성과 재직자 여성 부문을 확대하는 것은 중요하지만, 고려할 사항이 많다는 입장이다. 정보통신기술 분야 등 향후 성장 가능성이 밝은 산업분야로 진출할 수 있는 여성인재를 양성하려는 노력이 필요하다는 점에는 공감하지만, 전문성이 높아 양질의 강사와 충분한 교육시간이 확보되어야 하기 때문에 정규과정으로 편성하는 것은 현실적인 제약조건이 많다는 의견이다. 따라서 기관 관계자들은 센터가 위치한 지역의 인구구성이나 산업구성, 센터의 위치, 수요자 등을 종합적으로 고려해 일부 센터에 한해 추진하는 것이 적절하며, 일괄 추진하는 것은 어렵다는 입장이다.

IV

서울시 여성일자리 지원정책 발전방안

1. 기본 운영 방향 및 주요 전략
2. 주요 정책과제

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV

서울시 여성일자리 지원정책 발전방안

1. 기본 운영 방향 및 주요 전략

서울시는 “여성의 취·창업 지원을 통해 여성의 경력단절 해소 및 경제활동 참여를 활성화”²⁷⁾하고자 여성일자리 지원정책을 추진하고 있다. 궁극적으로는 “여성의 사회참여를 장려하여 여성의 권익을 증진하고 성평등에 기여함”²⁸⁾을 목적으로 한다. 전문가들은 서울시가 여성일자리 지원정책을 적극적으로 추진함으로써, 불연속적인 노동시장 참여와 ‘경력단절’ 경험이 있는 중·장년 여성들이 일자리를 찾고 저변을 확대하는 데에 많은 기여를 해왔다고 평가하고 있다. 또한 서울시가 사회서비스 분야의 직접일 자리를 창출하여 여성들의 사회서비스 수요를 충족함과 동시에, 여성의 수요를 고려한 직업훈련 등을 추진하여 여성들의 노동시장에 진출할 수 있도록 지원하고 있다고 할 수 있다.

반면 그동안의 여성일자리 지원정책이 일자리의 양을 늘리는 데에 치중하면서, 여성다수직종의 고용이 불안정한 일자리를 주로 창출한 것은 한계로 남아있다. 앞서 II장 서울시 여성일자리 현황에서 살펴본 바와 같이, 2019년 현재 서울시 여성일자리의 1/4 정도가 저임금 일자리로 분류되며, 임시·일용직의 비율이 높고, 고용보험 가입률이 낮아 고용안정성이 매우 낮다는 것을 알 수 있다. 고용

27) 서울특별시 여성가족정책실(2019). 「2019년 여성일자리 활성화 추진계획」.

28) 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」 제1조(목적)

불안정성은 가구의 생계를 책임지고 있는 여성가구주인 경우에 더 두드러지게 나타난다. 성별에 따른 직종 분리 또한 매우 크다. 이러한 요소들이 한국의 성별 임금격차가 OECD 국가들 중에서 가장 높은 수준을 유지하는 원인이 되고 있다고 할 수 있다(OECD, 2020e). 따라서 향후 여성일자리 지원정책은 이러한 서울시 여성일자리가 지니고 있는 한계를 극복할 수 있는 방향으로 설계되어야 한다.

1) 정책 목표: 여성일자리 질 향상과 노동시장의 성 불평등 해소

서울시의 여성일자리 지원정책의 목표는 ① 여성일자리 질 향상과 ② 노동시장에서의 성 불평등 해소를 설정할 필요가 있다. 이러한 방향은 서울시 여성일자리가 지니고 있는 한계를 극복할 수 있는 방향임과 동시에, 국제적인 노동의제의 흐름을 반영하는 것이기도 하다. 서울시가 세계도시라는 위상에 부합하기 위해서는 일자리정책 역시 국제적으로 공유되고 있는 노동 의제를 정책의 목표로 설정하는 것이 바람직하다.

2000년대 이후 국제기구에서 제시하고 있는 주요 노동 의제는 고용의 질을 고려한 ‘좋은 일자리(Decent Work)²⁹⁾’와 ‘노동시장에서의 성평등’이다. 먼저, 좋은 일자리를 노동정책의 주요 목표로 처음 제시한 국제기구는 국제노동기구(ILO)이다. 1999년에 당시 ILO 사무총장이던 후안 소마비아(Mr. Juan Somavia)는 세계화와 신자유주의로 인해 국가 간 경쟁이 격화되면서 불평등과 고용 불안정이 심화되고 있다고 지적하면서, 좋은 일자리와 사회적 보호의 확대가 중요한 노동 의제로 다루어질 필요가 있음을 강조한 바 있다(ILO, 1999). 이후 ILO는 계속해서 좋은 일자리와 사회적 보호의 확대를 노동정책의 핵심 목표로 제시하고 있다.

OECD와 UN에서도 ‘일자리 질’을 노동정책이 달성해야 할 목표로 제시하고 있다. OECD에서는 2003년에 ‘더 많고 더 좋은 일자리(More and better jobs)’를 중요한 노동 의제로 제시한 후, 최근에도 ‘모두를 위한 좋은 일자리(Good jobs

29) 이 연구의 조사에서 수요자들이 제시한 좋은 일자리의 요소인 ① 금전적 보상, ② 성장 가능성, ③ 전문성, ④ 일·생활 균형 등이 중요하게 고려될 필요가 있다.

for all)’를 주요 일자리 전략으로 강조하고 있다. 유엔에서는 유엔유럽경제위원회(United Nations Economic Commission for Europe, UNECE)를 중심으로 ‘고용의 질(quality of employment)’을 노동정책의 목표로 강조하고, 고용의 질을 측정할 수 있는 지표체계를 제시한 바 있다. 또한 2015년에 채택한 결의안인 “우리 세계의 전환: 지속가능 발전을 위한 2030 의제(Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development)”에서는 좋은 일자리를 사회정책의 핵심 목표 중에 하나로 제시하고 있다.

둘째, 국제기구에서는 성평등과 여성역량 강화를 좋은 일자리 의제의 핵심도구이자 가치라는 점도 강조한다. ILO(2018)는 성평등과 여성의 역량강화가 좋은 일자리 의제의 핵심적인 요소이자, ILO가 추구하는 핵심적인 가치라는 점을 논의하였다. 앞서 언급한 유엔의 2015년 결의안에서 역시 지속가능한 성장과 좋은 일자리(목표 8), 성평등과 여성의 역량강화(목표 5), 불평등 축소(목표 10) 등을 주요 정책목표로 제시하면서, 좋은 일자리와 성평등이 사회정책에서 추구해야 할 주요한 목표라는 점을 강조하고 있다.

서울시의 여성일자리 지원정책에서는 이러한 국제적인 노동 의제를 공유하고, 현재 서울시의 여성 노동시장에서 나타나고 있는 한계를 극복하기 위해 여성일자리 질을 높이고, 노동시장에서의 성평등을 추구하는 것이 바람직하다. 이 연구의 분석 결과에 기초하여, 우선적으로 서울시 여성일자리 저임금 규모 축소와, 고용안정성 강화, 성별에 따라 직종·직급별로 분리를 완화하는 것을 최우선 과제로 설정하는 것이 필요하다. 아울러 서울시의 여성들이 전문성 높은 직군에 진출하고, 조직 내에서 관리자로 성장해 나갈 수 있도록 지원을 강화해 나아가야 한다. 이를 통해 여성들의 저임금 문제 등을 해소해 경제적 안정을 추구하고, 관리자의 비율을 30%이상 향상하는 것을 우선적인 목표로 설정할 필요가 있다.³⁰⁾

30) 서울시 여성일자리 지원정책의 발전방안은 다음의 [표 IV-1]로 정리해 볼 수 있으며, 주요 정책과제별 예상 추진주체와 추진일정은 이 장의 마지막에 [표 IV-4]로 제시하였다.

2) 주요 전략

서울시 여성일자리의 질 향상과 노동시장에서의 성 불평등 완화라는 목표를 달성하기 위해 크게 다섯 가지 주요 전략을 제안한다. 첫째, 여성일자리 지원정책에서 여성을 ‘보편적 생계부양자’로 상정하고, 여성이 가구생계를 스스로 책임질 수 있는 수준의 일자리를 설계하고 제시할 수 있어야 한다. 앞서 II장에서 논의한 바와 같이, 1인 가구나 한부모 가구 등 가구 구성이 다양화됨에 따라 여성가구주가 계속해서 늘어나고 있으며, 여성들 중에서도 가구주인 여성들의 노동조건이 가장 열악하다는 점을 고려할 필요가 있다. 따라서 서울시에서 만드는 직접일자리는 물론, 여성일자리 지원기관에서도 여성가구주를 기준으로 여성이 스스로 생계가 가능한 수준의 소득과 고용안정성이 보장되는 일자리를 제시할 수 있도록 설계되어야 한다. 우선적으로 최소한의 고용안전망이라 할 수 있는 고용보험이 적용되는 일자리를 제공할 수 있도록 하고, 주당 15시간미만 초단시간 일자리 제공은 지양되어야 한다.

둘째, 직접일자리보다는 직업교육훈련과 고용서비스를 더 확대하는 것이 중·장기적인 효과 면에서 더 효율적이다. 한국은 노동시장 정책 관련 지출이 OECD 평균보다 낮은 나라이다(OECD, 2020d).³¹⁾ 또한 한국의 노동시장 정책은 ‘직접일자리 창출’의 비중이 높은 반면, OECD 국가들은 평균적으로 고용서비스와 직업훈련의 비중이 더 큰 편이다. 노동시장 정책 지출은 고용률을 제고하는 데에 긍정적인 효과를 나타내는데, 정부가 창출한 직접일자리나 고용보조금보다는 직업훈련과 고용서비스가 중·장기적인 관점에서 더 큰 효과가 있는 것으로 분석되고 있다(오준범, 2017; Card et al, 2018 등). 직접일자리나 고용보조금은 단기적인 고용창출의 효과는 있지만, 고용유지 등 중·장기적인 측면에서는 효율적인 정책이라고 보기 어렵다. 따라서 노동시장 정책 관련 지출을 늘려 고용률을 높일 수 있도록 하되, 예산에서 직접일자리 규모를 줄이고, 전문성 높은 직업교육훈련과 고용서비스 관련 예산을 늘리는 방식이 더 바람직하다.³²⁾

31) 한국의 전체 노동시장정책 지출은 가장 최근 자료(2017년) 기준 GDP 대비 0.64%로, OECD 국가 평균인 1.2%보다 적고, 이중 한국의 적극적 노동시장정책 지출은 GDP 대비 0.32%로 OECD 국가 평균인 0.52%보다 낮다(OECD, 2020d).

셋째, 여성일자리 지원기관의 공공성을 강화할 수 있도록 해야 한다. 고용서비스의 효과를 비교 분석한 연구에 따르면(Behaghel et al, 2014; Krug and Stephan, 2016; 조돈문 외, 2018에서 재인용), 고용서비스의 비용-편익 면에서 민간기관보다 공공고용서비스기관에서 더 효과가 큰 것으로 분석되고 있다. 따라서 서울시 여성일자리 지원기관의 공공성을 더 강화할 수 있는 구조를 확립할 필요가 있다. 우선적으로 앞서 여성일자리 지원기관의 운영과 관련하여 문제점으로 논의된, 유료강좌나 공모과정 등에 대한 재정의존도를 낮추기 위해 서울시 민간위탁비(여성발전센터)와 운영보조금(여성인력개발센터)을 현실화하는 것이 필요하다.

이러한 과정을 통해 서울시의 여성일자리 지원정책의 효과적인 추진이 가능한 체계를 확립할 수 있다. 여성일자리 지원기관들이 정책의 목표를 공유하고 협력적인 관계를 구성할 수 있도록 해야 한다. 협력을 통해 좋은 일자리 정보나 강사 정보를 기관들이 공유하고, 기관을 찾은 시민들에게 최적의 교육과 정보를 제공할 수 있어야 한다. 현행과 같은 과도한 실적 경쟁보다는 기관 간에 협력하는 것이 일자리가 필요한 시민들에게 최적의 고용서비스를 제공하는 효율적인 방안이라는 점을 분명히 인식할 필요가 있다.

아울러 초기인프라 구축에 많은 비용이 소요되어, 개별 센터 차원에서 투자하기 어렵지만 꼭 필요한 사업들에 대해서는 서울시가 적극적으로 투자할 수 있어야 한다. 향후 시장 확대가 전망되는 정보통신기술과 관련된 인프라를 구축할 수 있도록 지원하고, 컴퓨터와 소프트웨어 프로그램이 현장에서 사용되는 수준을 유지할 수 있도록 지속적인 지원이 이루어질 필요가 있다.

넷째, 직업교육훈련의 전문성을 강화할 필요가 있다. II장의 분석에서 살펴본 바와 같이, 서울시 여성들의 2명 중에 1명의 최종학력은 ‘2년제 대학 졸업 이상’으로, 연령대가 낮을수록 평균 학력수준이 계속해서 높아지고 있는 추세이다. 그

32) OECD (2020e)에서 최근 발표한 『OECD 경제 조사: 2020년 한국 보고서 (OECD Economic Surveys: Korea 2020)』에서도 한국이 노동시장 정책에서 직업훈련을 확대하고 고용서비스를 강화하는 것이 코로나19로 촉발된 노동시장의 변화에 대응하고, 한국 노동시장의 이중구조 문제를 해소하여 생산성을 높일 수 있는 방안으로 제시하고 있다.

에 따라 청년여성을 중심으로, 자신의 전공분야에 대한 지식을 활용하거나 전문성이 높은 직업교육훈련에 대한 수요가 계속해서 높아질 것으로 전망된다. 게다가 성별 직종 분리 문제를 개선하기 위해서는 현재 직업이 있는 여성들이 경력 전망을 가지고 관리자로서 성장할 수 있도록 직무역량을 지원하는 것이 필요하다.

크게 두 가지 분야에 대한 직업교육훈련이 중점적으로 이루어질 필요가 있다. 하나는 정보통신기술의 발전으로 인한 산업의 변화와 코로나19 위기로 인한 비대면 문화의 확산에 대응하기 위한 비대면·디지털 관련 산업 분야이고, 다른 하나는 전통적인 '남성중심직종'이었던 기술 분야이다. 이 분야들에 대한 직업교육이 강화되어 서울시 여성일자리의 높은 직종 및 산업 집중도를 낮추고, 성별 직종 분리를 완화할 수 있도록 해야 한다.

전문성 높은 직업교육을 위해서는 충분한 교육시간 확보와 실습 중심의 교육으로 구성하고, 강사료를 별도로 편성하여 실무 경험을 갖춘 강사가 강의할 수 있도록 설계하는 것이 중요하다. 또, 현장에서 사용하는 설비와 최신 프로그램 등을 교육과정에서 활용될 수 있도록 인프라에 대한 지원도 반드시 뒷받침 되어야 한다. 따라서 이러한 신성장 산업과 직종에 관한 직업교육은 공모사업 형태로 별도의 사업비를 편성해 지원하는 것이 바람직하다.

다섯째, 종사자의 전문성을 강화할 필요가 있다. 여성일자리 지원기관에서 직업교육과 고용서비스의 전문성은 종사자의 전문성에서 기반을 둔다. 기관에서 제공하는 서비스의 전문성을 보장하기 위해서라도, 여성일자리 지원기관 종사자들이 안정적인 노동조건에서 직무에서의 전문성을 길러나갈 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다. 인건비를 현실화하고, 고용을 보장하는 등 처우개선이 필수적이다. 또, 현재 여성능력개발원에서 진행하고 있는 종사자 교육인 '여성일자리 아카데미'를 종사자의 직급·단계별로 구성해, 종사자가 고용서비스 및 직업교육 분야에서 노하우와 전문성을 축적해 나갈 수 있도록 설계해야 한다. 종사자 교육시간이 보장될 수 있도록, 종사자 교육을 권고하거나 기관 운영 평가에 반영할 수 있도록 하는 등의 제도도 함께 고려해 볼 수 있다. 궁극적으로는 서울시 여성일자리 지원기관 종사자의 일자리를 고용안정, 생활임금 보장, 직무향상 및 경력 전망 등을 갖춘 서울시의 '여성일자리 모델'로 제시할 수 있어야 한다.

표 IV-1 | 서울시 여성일자리 지원정책 발전방안 - 정책비전 및 목표

비전	세계도시에 부합하는 여성일자리	
목표	여성일자리 질 향상, 노동시장 내의 성 불평등 해소	
주요 전략	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보편적 생계부양자 상정 ○ 직업교육훈련 및 고용서비스 확대 ○ 여성일자리 지원기관의 공공성 강화 ○ 직업교육훈련의 전문성 강화 ○ 종사자의 전문성 강화를 통한 서비스의 전문성 보장 	
주요 정책 과제	추진체계 개편	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 소통구조 정비 ◦ 기초자료 생성: 「(가칭)서울시 경제활동 현황 조사」 ◦ 지원 기능 강화 ◦ 취업처 발굴을 위한 산업체와의 연결망 강화 ◦ 새로운 정책 목표에 맞춰 평가체계 개편
	특화사업 중·장기 지원	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 단계별 체계적 실행 ◦ 권역별 공동목표제 도입
	코로나19 고용위기 관련 청년·실직여성 긴급 지원	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 청년여성 고용서비스 강화 ◦ 코로나19로 인한 실직 여성 상담 및 전·이직 지원 ◦ 비대면·디지털 산업 관련 전문 인력양성 과정 강화
	재직여성 지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 직무역량 강화 교육 ◦ 연결망 확대 지원
	디지털 역량 교육	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 중·고령 여성 대상 디지털 역량 교육 ◦ 디지털 역량 교육 강사 양성
	향후 감염병 사태 대비	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 안전한 교육환경 조성 및 매뉴얼 개발 ◦ 비대면 직업교육훈련 지원
	기관명 변경 준비 및 통합 홍보 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 기관명 변경을 위한 협의 진행 ◦ 통합브랜드(서울우먼업) 홍보 강화
	직접일자리 개선	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 뉴딜일자리 직종 확대 및 '3+2 직무훈련 결합형' 추진 ◦ 생활소득 보장 ◦ 대면접촉이 불가피한 노동 안전 보장 및 적절한 보상 체계 마련
	대체인력 양성사업	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 실효성 강화 방안 마련
	중앙정부와 협의 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 생활임금 및 사회보장 범위 확대 ◦ 노동과정에서의 성차별 관리·감독 강화



2. 주요 정책과제

이 장에서는 여성일자리 지원정책의 새로운 목표를 실현하기 위해 앞서 제시한 다섯 가지의 주요 전략을 활용한 구체적인 정책과제에 대해 제안하고자 한다. 서울시 여성일자리 지원정책의 현 추진체계를 개편하여 정책을 효율적으로 전달할 수 있는 방안과, 현 추진체계 내에서 정책 다각화의 우선 대상으로 삼고 있는 청년여성과 재직여성에 대한 지원을 강화할 수 있는 구체적인 방안을 중점적으로 제안하고자 한다. 제안한 정책과제에서는 코로나19로 인한 고용위기와 비대면·디지털 경제로의 전환 등에 대비하기 위한 구체적인 방안을 함께 담고자 하였다. 마지막으로 정책목표 달성을 위해 중앙정부와 협의가 필요한 정책과제도 함께 제시하였다. 개별 정책과제별 예상 추진주체와 추진일정은 이 장의 마지막에 [표 IV-4]로 제시하였다.

1) 추진체계 개편

서울시 여성일자리 지원정책을 추진체계에 효율적으로 전달하고, 정책의 목표를 달성하기 위해서는 추진체계를 개편하는 것이 필요하다. 추진체계 개편은 소통구조를 정비하고, 여성일자리 지원기관에 대한 지원기능을 강화하는 방향이 되어야 한다. 구체적으로는 여성일자리 지원기관 사이의 소통 강화, 일자리 수요조사 등에 필요한 기초자료 생성, 컨설팅 및 직무교육 프로그램 개발, 통합 정보망 개편, 산업체와의 연결망 강화를 통한 취업처 발굴, 평가체계 개편 등을 추진할 것을 제안한다.

① 소통구조 정비

소통구조를 정비하기 위해서는 무엇보다 서울시와 여성일자리 지원기관 사이의 의사소통 구조를 일원화하여, 정책을 효율적으로 전달하는 것이 필요하다. 여성능력개발원은 서울시와 일선의 기관을 연결하는 기능을 맡기보다는 여성일자

리 지원기관들 사이에 원활한 소통과 협력할 수 있는 환경을 구현할 수 있도록 해야 한다. 적극적인 소통을 통해 정책의 목표를 공유하고, 공동의 목표의식을 배양하는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다.

현재 여성능력개발원에서 개최하는 기관장 간담회와 워크숍을 서울시 여성일자리 지원정책의 목표를 공유하고, 구체적인 실행방향을 모색하는 장(場)으로 삼을 필요가 있다. 실무자 워크숍도 연 1회 이상 개최하여, 서울시 여성일자리 지원정책의 목표를 공유하고 연결망을 강화하는 자리를 마련하는 방안도 검토해 볼 수 있다. 이 자리는 각 기관별 우수사례를 공유하고, 서로에게 배울 수 있는 기회를 제공할 수 있도록 구성할 필요가 있다. 또한 서울시의 여성일자리 지원기관 종사자들이 한 자리에 모일 수 있도록 연 1회 ‘여성일자리 지원기관의 날’을 개최하는 방안도 고려할 수 있다. 종사자들이 한 자리에 모여 정보도 공유하고, 어려움을 나누면서 서로 협력할 수 있는 기회를 확대해 나가는 것이 중요하기 때문이다.

② 기초자료 생성: 「(가칭)서울시 경제활동 현황 조사」

정책의 방향을 결정하고, 성과를 점검하기 위해서는 기초자료를 확보하는 것이 중요하다. 서울시민의 경제활동 현황을 파악하고, 지역별로 일자리 수효를 세밀하게 확인할 수 있도록 「(가칭)서울시 경제활동 현황 조사」를 주기적으로(연 1회 이상) 조사할 것을 제안한다. 현재 통계청에서 실시하고 있는 「경제활동인구조사」는 경제활동과 관련한 중요한 변수들을 모두 포함하고 있고, 사례수가 많아 전 국민의 경제활동 현황을 파악하는 데에 중요한 기초자료로 활용되고 있다. 하지만 통계청에서 제공하는 원자료에는 지역변수를 따로 포함하고 있지 않아, 서울시민의 경제활동 현황을 파악하는 데에는 어려움이 따른다. 반면 II장의 서울시 여성일자리 분석에서 활용된 「지역별 고용조사」는 지역변수를 포함하고 서울시 사례만을 따로 분리해 낼 수 있는 장점이 있지만, 임금노동자를 대상으로 조사하고 있기 때문에 최근 계속해서 증가하고 있는 특수고용직이나 프리랜서, 플랫폼 노동자 등을 모두 포함한 경제활동 현황을 파악하는 것은 불가능한 상황이다. 따라서 일하는 모든 서울시민의 경제활동 현황을 파악하고, 일자리

의 수요와 공급 규모를 추산할 수 있는 자료를 설계해 조사하는 것이 필요하다. 이 자료는 모든 서울시민을 대상으로 무작위 표집(random sampling)에 의한 대규모 표본을 확보할 수 있도록 설계해, 상세한 고용현황과 소득수준 등에 대한 변수를 모두 포함하여 일하고 있는 모든 서울시민의 경제활동 현황을 분석할 수 있도록 해야 한다.

생성한 자료는 서울시 노동시장에서의 특징과 문제점을 파악해 향후 정책의 방향을 제시하는 데에 중요한 기초자료가 될 것이다. 성인지 관점에서 조사를 설계해 여성일자리의 특성을 잘 파악하고, 성별 직종 분리나 성별 임금격차와 같이 노동시장에서의 성 불평등을 나타내는 주요한 지표들을 관찰·추적하는 데에 활용할 수도 있다. 또한 지역의 일자리 수요와 공급 규모를 추산하여 지역 맞춤형 인재양성이 가능하도록 직업훈련을 설계하는 용도로 활용할 수도 있을 것이다. 여성능력개발원에서는 해당 자료를 분석하여 서울시의 일자리 수요에 대한 보고서를 정기적으로 발간해 일선 기관에 제공할 필요가 있다. 또한 원자료는 일반 연구자들에게도 공개하여, 다양한 관점에서 연구가 이루어질 수 있도록 해 서울시 정책의 참고자료로 활용할 수도 있다.

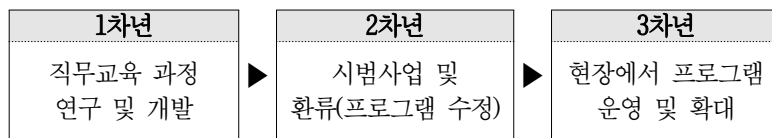
③ 여성일자리 지원기관에 대한 지원 기능 강화

여성능력개발원에 컨설팅 기능을 추가하여 개별 센터가 발전적인 방향으로 성장할 수 있도록 지원을 강화해야 한다. 여성능력개발원은 서울시 전체의 목표하에서 권역별 혹은 개별 기관의 중·장기적인 운영 방향과 역할을 고려하여, 개별 기관들의 역할을 조율하고 기관 차원에서 필요로 하는 부분들에 대해 적극적으로 지원할 수 있어야 한다. 좋은 강사들을 발굴하여 일선 기관에 소개하거나, 개별 센터의 직업교육 과정 개발과정에 공동으로 참여하여 정책의 목표에 부합하는 방식으로 프로그램을 구성하는 데에 도움을 줄 수도 있다.

둘째, 직무교육 확대방안을 지원하는 기능을 수행할 수 있다. 먼저, 현재에서 활용할 수 있는 직무교육 모델을 개발해 일선 기관에 제공하는 방안을 고려할 수 있다. 여러 직종에 공통적으로 적용할 수 있는 프로그램 모델을 개발해 배포

하는 것이다. 이 때 현장 적용력이 높은 직무교육 프로그램 모델을 개발하기 위해서는, 사업을 단계별로 구성하는 것이 바람직하다. 예를 들어, 1차년에는 체계적인 조사를 통해 직무교육 프로그램을 마련한다. 이 때 해당 과목을 담당할 수 있는 강사 목록도 함께 작성한다. 2차년에는 1차년에 마련한 직무교육 프로그램을 바탕으로, 시범운영을 실시한다. 그 후에는 시범운영 과정에서 발생한 문제점을 분석하고, 현업 실무자의 의견 등을 종합하여 프로그램을 수정하는 단계를 거친다. 3차년에서 일선 여성일자리 지원기관에서 해당 직무교육 과정을 도입해 운영하도록 한다. 강사 목록 등을 포함하여 여성일자리 지원기관에서 직무교육 과정 운영 중에 시행착오를 최소화할 수 있도록 적극 지원해야 한다.

■ 그림 IV-1 ■ (가안)직무교육 프로그램 모델 개발 3차년 운영방안



장기적으로 일선의 여성일자리 지원기관에서 추진하기 어렵고 고도의 전문성을 요하는 분야의 직무교육은 여성능력개발원에서 전담하는 방안도 검토해 볼 수 있다. 서울시의 기술교육원이 그 모델이다. 동부기술교육원을 기준으로 살펴보면(다음의 [표 IV-2] 참고), 기술교육원은 교육기간이 6개월 이상인 정규과정과 단기 직무교육 과정(‘향상과정’)을 운영하고 있다. 단기 직무교육 과정은 서울시와 경기도에 위치한 중소기업의 재직자만을 대상으로 운영하며, 교육기간은 1일 8시간 기준으로 1~5일 정도이다. 교육과정도 전문성이 높은 교육과정으로 구성되어 있다. 이런 방식으로 재직자 여성들만을 대상으로 한 직무교육을 구성하게 되면, 여성발전센터나 여성인력개발센터에서 다루어지기 어려운 중·고급 과정에 대한 직무교육을 전담할 수 있을 것이다.

표 IV-2 서울시 동부기술교육원 교육과정

구분		과정명	교육기간
정규과정	가정계열	글로벌한식과	6개월
		관광조리과	12개월
		관광조리과(구, 조리과)	6개월
		디저트브런치과	6개월
		의상디자인과	6개월
		3D패션디자인과	6개월
	건축디자인계열	현대건축시공과	6개월
		건축인테리어과	6개월
		건물보수와	6개월
		조경관리과	6개월
	기계계열	기계융합로봇	12개월
		스마트카정비과	12개월
	산업설비계열	에너지진단설비과	6개월
		전기계측제어과	12개월
		전기공사와	6개월
		특수용접과	6·12개월
	IT디자인계열	디지털콘텐츠디자인과	12개월
		디지털콘텐츠디자인과	6개월
		ICT서버보안과	12개월
		웹표준코딩과	6개월
3D프린팅융합디자인과		6개월	
지역산업 맞춤형 인력양성	양성과정	냉동공조설비제어전문가	10개월
	향상과정 (재직자용)	리모델링 타일시공	2일
		페인팅 기법을 활용한 건축도장 실무	2일
		XGB PLC를 활용한 인버터(IG5A) 제어설계	2일
		공조시스템 감시제어 운영전문가	2일
		가솔린 전자제어장치정비실무	2일
		특수용접판금제관실무	2일
		수변전설비운용	2일
		전기내선공사	2일
		3D프린터를 활용한 제품제작	2일
		실내인테리어 가구제작 실무	2일
		(중장년ICT)컴퓨터활용	1일
		기업환경구축 레드햇리눅스시스템 운영 관리	3일
		대규모 리눅스 시스템 트러블슈팅 장애대응	3일
		파이썬과 오픈소스를 활용한 AI&딥러닝	5일
		도커를 활용한 컨테이너관리	5일

구분	과정명	교육기간
국가기간전략산업 직종훈련과정	조경관리(노동부과정)	5개월

주: 지역산업맞춤형인력양성의 향상과정은 '서울/경기지역 고용보험 가입 중소기업체 재직 근로자'를 대상으로 한 직무교육 과정이며, 1일 8시간 기준임.

자료: 서울특별시 동부기술교육원 홈페이지(www.dbedu.or.kr) (2020년 8월 20일 접속)

셋째, 여성일자리 통합 정보망의 활용도를 높일 수 있도록 사용자 편의성을 반영해 개편해야 한다. 여성일자리 지원기관 관계자들은 현재 서울시의 통합 정보망은 편의성이 떨어져 활용도가 높지 않다고 평가하고 있다. 통합 정보망 관리의 주체인 여성능력개발원에서 여성일자리 지원기관의 실제 업무 과정에 대해 정밀히 분석하여, 사용자 편의성을 극대화할 수 있는 방식으로 시스템을 개편할 필요가 있다. 무엇보다 취업실적을 산정할 때 별도로 정리하는 과정 없이 통합 정보망에서 자동취합이 가능하도록 하여, 취업실적 정리 등과 관련한 종사자의 업무량이 불필요하게 많아지지 않도록 해야 한다. 개편 후에는 통합 정보망 개편안에 대한 적극적인 홍보와 매뉴얼 배포, 종사자 대상 교육을 실시하여 계속해서 활용도를 높여나갈 수 있어야 한다.

④ 취업처 발굴을 위한 산업체와의 연결망 강화

일자리를 늘리기 위해서는 신규 직원을 채용할 의사가 있는 산업체들을 적극적으로 발굴하고 관리해 나가는 것이 무엇보다 중요하다. 산업체와의 연결망을 강화하여, 해당 사업장에서 필요로 하는 자격요건과 요구를 반영하여 직업교육을 편성하여 현장맞춤형 인재를 키워낼 수 있는 구조가 되어야 한다. 현재 여성일자리 지원기관과 산업체와의 연결망은 여성능력개발원에서 추진하고 있는 여성일자리거버넌스 사업과, 개별 센터 차원에서 별도로 구축되어 있다. 산업체와의 연결망을 강화하기 위해서는 관련 예산을 별도로 지원하는 한편, 여성능력개발원의 사업이 실제 일자리로 연결될 수 있도록 재구성하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 여성능력개발원이나 서울시 차원에서 신규채용 의사가 있는 산업체들과 업무협약(MOU)을 맺어, 신뢰를 형성하고 목표를 공유하는 것이 중요하다.

즉, 여성일자리 지원기관에서는 현장에서 필요로 하는 자격요건과 훈련을 교육 프로그램으로 설계하고, 산업체 측에서는 현직자를 파견하여 실습이나 멘토링을 담당하도록 하여 교육 후에는 바로 일자리로 연결될 수 있도록 하는 것이다.

또한 연결망 사업에 참여한 산업체에는 성평등한 조직문화에 대한 컨설팅을 제공하고, 여성종사자들이 조직 내에서 관리자로 성장해 나갈 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 나아가 여성일자리 창출과 성평등한 조직문화 구축에 앞장선 우수 기업들에 대해서는 서울시 차원의 공로상을 수여하거나, 서울시 공공조달 가산점, 지방세 감면 등의 혜택을 부여할 수 있는 지원 방안을 적극적으로 검토해 볼 수 있다.³³⁾

⑤ 새로운 정책 목표에 맞춰 평가체계 개편

서울시 여성일자리 현황 분석에서 확인된 한계를 극복하기 위해 여성일자리 질 향상과 노동시장에서의 성 불평등 해소를 새로운 여성일자리 지원정책의 목표로 설정한다면, 이러한 목표에 부합할 수 있도록 평가체계를 유기적으로 개편할 필요가 있다. 다음의 [표 IV-3]에서 확인할 수 있는 바와 같이, 먼저 평가 분야를 기관이 자율적으로 선택할 수 있도록 한다. 현재는 기관의 규모나 주요 고객층의 차이에 상관없이 모든 기관이 상대평가를 받는 방식으로 평가가 이루어지고 있어, 과도한 경쟁이 유발되고 있다. 게다가 비대면·디지털 경제의 활성화로 일자리 역시 많은 변화를 겪을 것으로 예상된다. 기존의 방식으로는 새로운 노동시장에서 여성들을 지원하는 역할은 큰 한계에 봉착할 가능성이 높다. 따라서 기관 운영의 자율성과 전문성을 높여나갈 수 있도록 일괄적인 평가기준이 아닌, 기관별 목표에 부합하는 평가기준을 적용할 필요가 있다.

예를 들면, 여성일자리 지원기관을 주요 수요자의 특성에 따라 ㉠ 청년층 중심형, ㉡ 중·장년층 중심형 등으로 구분하거나, ㉢ (재)입직 중심형, ㉣ 재직 중심형 등의 선택지를 제시할 수 있다. 혹은 직업교육 분야에 따라 ㉤ 사회서비스

33) 이를 위해서는 조례의 제·개정 등을 통해 관련 법적 근거를 마련하여 제도를 안정적으로 운영할 수 있도록 해야 한다.

중심형, ㉠ 사무직 중심형, ㉡ 전문직·관리자 양성형 등으로 구분할 수도 있을 것이다. 개별 기관이 전문성을 갖고자 하는 유형을 직접 선택해 기관별로 자체적인 목표를 제시하고, 목표 달성률을 평가하는 방식을 도입하는 방안을 고려할 수 있다. 평가방식은 과도한 경쟁을 야기하는 상대평가가 아니라, 절대평가로 전환해 기관별로 운영의 자율성을 추구하도록 하여, 새로운 노동 시장 변화에 대비해 혁신이 이루어질 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

둘째, 평가 지표를 개편해 여성일자리 지원기관의 직업교육의 질과 지원한 일자리의 질을 평가할 수 있어야 한다. 직업교육의 질은 교육의 전문성, 개선도, 정부의 산업정책과의 부합도, 해당 분야에서 전문가나 관리자로의 성장 가능성을 고려한 심화교육 배치, 해당 분야에서 여성인재를 양성하는 것의 중요성 등을 종합적으로 고려해 평가하는 방식으로 개선될 여지가 있다.

일자리의 질은 고용안정성과 소득수준을 중심으로 평가해야 한다. 고용안정성은 ㉠ 고용보험 가입 여부와, ㉡ 1인당 평균 근속기간(고용보험 가입기간) 등을 주요 지표로 활용할 수 있다. 높은 저임금 비율과 성별 임금격차가 지속되고 있는 만큼, 여성일자리 지원기관을 통해 창출한 일자리의 소득 수준을 평가하는 것은 꼭 필요하다. 반면 소득수준은 민감한 개인정보로, 해당 정보를 수집하는 것 자체가 쉽지 않을 수 있다. 통계청의 「지역별 고용조사」 등 평균소득을 확인할 수 있는 정보를 활용하여, 기관별로 창출한 일자리의 평균 소득이 서울시 생활임금을 초과하는지 정도를 확인하는 수준에서라도 관리해 나가야 한다.

추가적으로 직업교육과 취업 분야의 연관성도 고려할 수 있다. 교육훈련을 받은 분야와 취업한 분야의 유관성이 높은 경우와, 취업 분야가 여성 종사자의 비율이 30% 미만인 직종인 경우에는 가산점을 부여하는 방식을 채택할 수 있다. 또한 여성일자리 기관을 통해 직원을 채용한 경험이 있는 산업체에서 기관을 다시 이용하여 여성들을 채용한 경우에도 가산점을 부여하여, 산업체와의 연결망을 잘 관리해 나갈 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이러한 평가 지표 개편을 통해 교육과 지원하는 일자리의 질을 관리할 수 있도록 하여, 서울시 여성들의 저임금 문제와 성별 직종 분리 문제를 해소할 수 있어야 한다.

【 표 IV-3 】 여성일자리 지원기관 종합평가 개편안

구분	개편 전	개편 후
평가 방법	<ul style="list-style-type: none"> 모든 기관 공통 적용 상대평가 	<ul style="list-style-type: none"> 평가유형 기관별 선택 <ul style="list-style-type: none"> (재)입직형, 재직 중심형 등 선택지 제공 기관별 목표 설정 절대평가
평가 지표	<ul style="list-style-type: none"> 일자리창출 단순 실적 중심 	<ul style="list-style-type: none"> 창출한 일자리의 질, 직업교육의 충실성 등 중심 <ul style="list-style-type: none"> 고용보험 가입 실적, 근속기간, 교육 전문성 및 개선도 반영
가점	<ul style="list-style-type: none"> 사업 참여 실적, 자료의 정합성 등 	<ul style="list-style-type: none"> 직업교육과 일자리 연관성, 교육분야 중요도, 산업체 고객유지율 등 추가 고려
평가 유예	<ul style="list-style-type: none"> 불가 	<ul style="list-style-type: none"> 조직전면개편이나 신직종 사업 초기단계에 가능
평가 주체	<ul style="list-style-type: none"> 서울시여성능력개발원 	<ul style="list-style-type: none"> 서울시(법적 계약관계)

셋째, 필요에 따라서는 평가 유예기간 도입도 고려해볼 수 있다. 정책의 목표를 수정하는 것은 현재의 목표와 평가체계에 맞춰져있는 조직의 구조를 유기적으로 개편해야 한다는 것을 의미한다. 이 변경과정이 수개월에서 수년이 소요될 수도 있다. 따라서 개별 센터의 전면적인 쇄신이 필요하다고 판단이 된다면, 조직이 정비되는 동안 평가를 유예하여 정책의 목표가 현장과 유기적으로 결합될 수 있도록 할 필요가 있다.

마지막으로 개별 센터에 대한 운영 평가는 센터와 법적관계를 형성하고 있는 서울시가 직접 맡아 실행하는 것이 바람직하다. 서울시에서 분야별 전문가를 위촉하거나 외부의 전문 평가기관에 의뢰해 평가를 수행하는 것이 형평성과 전문성 측면에서도 적절하다. 현재 여성능력개발원은 서울시 전체 여성일자리 지원기관에 대한 평가 기능을 부여받고 있지만, 개별 센터는 여성능력개발원이 아닌 서울시와 민간위탁(여성발전센터) 혹은 지정(여성인력개발센터) 관계를 맺고 있기 때문에 여성능력개발원이 센터에 직접적인 권한을 행사하기 어려운 구조이

다. 따라서 민간위탁 혹은 지정관계 당사자인 서울시가 기관별 운영 평가를 직접 수행하는 것이 필요하다. 아울러 평가결과상에서 나타난 개별센터의 개선사항에 대해 서울시가 적극적으로 지원하여 평가의 환류를 강화해 나가는 것이 중요하다.

2) 특화사업 중·장기 지원

서울시의 특화사업 강화 방침에 따라 여성발전센터에서는 센터별로 1개의 특화사업을 지정해 운영하고 있고, 여성인력개발센터에서도 여러 부처의 공모사업을 통해 특화사업을 발전시켜 나가고 있다. 이는 특화사업 추진에 대한 여성일자리 지원기관의 기획력과 의지가 있다는 것을 의미한다. 향후 노동시장은 기술발전과 코로나19 등으로 인해 크게 변화할 것으로 예상된다. 이러한 변화에 대응하기 위해서는 여성일자리 지원기관에서도 비대면·디지털 경제 등 새로운 분야에 대한 직업교육을 특화사업 형태로 구성해 계속 추진해 나가는 것이 필요하다. 또한 성별 직종 분리 현상을 완화하기 위해, 여성에 대한 수요가 많지 않지만 고용의 질이 높은 전통적인 '남성중심직종'에 대한 직업교육도 특화사업의 형태로 육성해 나가는 것이 필요하다.

① 단계별 체계적 실행

기관의 관계자들은 새로운 직업훈련 과정이 자리를 잡기 위해서는 최소한 3년 이상의 시간이 필요하다는 점을 강조한 바 있다. 따라서 특화과정에 대한 교육이 단발성에 그치지 않도록, 결격사유가 없는 한 사업기간을 3년 이상으로 보장해야 한다. 또한 전문성이 높은 직업교육이 체계적으로 진행되기 위해서는 6개월 이상 중·장기 교육과정이 운영될 수 있도록 해야 한다.

교육과정이 제대로 안착하기 위해서는 직업교육 과정 운영에만 초점을 맞출 것이 아니라, 기획 → 설계 → 실행 → 상담 및 사후관리 등 각 단계에 대한 체계가 마련되는 것이 중요하다. 전 과정에 지역의 사업체들과도 긴밀하게 협업할 수 있도록, 사업비를 별도로 편성하여 지원해야 한다. 사업 평가 역시 단계별로

평가기준을 차등 적용하는 방안을 활용할 수 있을 것이다. 예를 들어, 사업 초기에는 교육 전문성, 사업 충실성 등을 기준으로 평가하고, 3차 년도에 직업교육 과정을 이수하고 취업한 수강생들의 고용보험 가입률과 1인당 평균 근속기간 등 일자리의 질을 중심으로 평가할 수 있도록 하는 것이다.

특화과정 선발 과정에서는 다음의 세 가지 사항을 고려할 필요가 있다. 첫째, 서울시의 산업 및 직종에서 여성종사자의 비율이 30% 미만인 분야를 우선 선발하여 성별 분리 문제를 개선할 수 있도록 해야 한다. 둘째, 민간 등 다른 직업교육 기관에서 하고 있지 않은 직업교육 과정을 우선 선발한다. 셋째, 특화과정이 유사한 기관들은 조정·협의과정을 거치고, 공동과정을 개설하여 단계별 교육이 가능할 수 있도록 구성하는 방안을 고려할 수 있다.

② 권역별 공동목표제 시행: 여성일자리 지원기관의 협력적 관계 강화

인접한 여성일자리 지원기관들이 좀 더 긴밀한 관계를 형성할 수 있도록 권역별 공동목표제를 도입하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 5대 권역별로 최소 3군데 이상의 여성일자리 지원기관이 참여하는 컨소시엄을 구성해, 고용 및 고용서비스를 공동으로 개설하되 역할분담을 통해서 공동의 목표를 달성하는 방식을 활용하는 것이다. 예를 들면, A센터에는 홍보 및 모집, 멘토링 등을 주로 담당하고, B센터에서는 이론과 기초 직업교육을 실행하면, C센터에서는 심화된 직업교육과 실습을 담당하는 방식 등이 활용될 수 있다.

이 때 권역별 특화과정은 지역맞춤형 교육과정을 개설하는 것을 원칙으로 해야 한다. ‘서울형 특화산업 지구’ 등을 참고하되, 해당 지역에 실제 수요가 있는 산업이나 향후 유망한 지역 산업에 대한 인력양성을 목표로 한다.

여성일자리 지원기관에서 중·장기 교육을 직접 시행하기 어려운 경우에는 다른 직업훈련 기관이나 서울시 기술교육원 등과 연계하는 방안을 활용할 수도 있다. 여성일자리 지원기관 수요자 중 특정 분야에 경력이나 재능을 갖춘 여성들을 전문 직업훈련을 받을 수 있도록 지원하여 전문가로 성장할 수 있도록 돕는 것 역시 여성일자리 정책의 목표를 달성하는 중요한 방안이 될 수 있다. 이런

경우 ‘전문교육연계’ 등의 항목으로 운영평가에 가산점을 부여하는 방식 등을 활용할 수 있다.

3) 코로나19 고용위기 관련 청년·실직여성 긴급 지원

① 청년여성 고용서비스 강화

서울시 청년여성들은 II장 분석에서 살펴본 바와 같이 코로나19 이전에도 실업률이 높았을 뿐만 아니라, 코로나19로 인한 취업자 감소폭도 가장 큰 것으로 나타나고 있다. 입직 과정에서의 일자리 경험이 향후의 노동 생애과정에서 지속적으로 영향을 미친다는 점을 고려할 때, 청년여성의 실업 문제에 대해 서울시에서 적극적으로 대응할 필요가 있다. 여성일자리 지원기관에서 청년여성들의 높은 교육수준과 다양한 선호도를 고려하여 직업교육 과정을 개설하고, 고용서비스를 강화할 것을 제안한다. 무엇보다 대학이나 특성화고등학교 졸업(예정)자를 집중적으로 지원해, 양질의 일자리로 진입할 수 있도록 해야 한다.

한편 청년여성들의 일자리에 대한 기대와 선호도, 소통방식 등은 기존의 여성일자리 지원기관의 주요 고객층인 40~50대 ‘경력단절’ 여성과 완전히 다르다. 따라서 청년여성에 대한 고용서비스를 확대하기 위해서는 전담인력(팀)을 배치할 필요가 있다. 더불어 전담인력(팀)이 청년여성에 대한 수요분석 및 적합한 직종에 대한 연구, 취업처 발굴 등을 수행할 수 있도록 적극 지원해야 한다. 다만, 센터의 위치와 지역적 특성 등에 따라 청년층을 새로운 고객층으로 확보하기 어려운 곳도 많기 때문에, 모든 센터에 이러한 정책방향을 일괄적으로 적용하는 것은 바람직하지 않다. 따라서 도심권이나 대학가 근처에 있는 센터 중에서 신청을 받아 청년여성형 센터로 지정해 시범 운영을 한 뒤, 점차 확대해 나가는 방안을 모색해 볼 수 있다.

② 코로나19로 인한 실직 여성들에 대한 상담 및 전·이직 지원

코로나19로 인한 경제위기로 촉발된 일자리 감소는 대면 서비스업에서 집중적으로 이루어졌다. 항공 운송업이나 숙박업 등 여행관련 산업과 음식점업, 교육서

비스업, 도매 및 소매업 등이 대표적이다. 이 산업들은 서울시 여성일자리에서 가장 큰 비중을 차지하므로, 이 산업에 종사하는 많은 여성들이 코로나19로 인해 많은 일자리를 잃고 생계곤란을 겪고 있을 가능성이 높다. 더욱이 실업상태가 오래 지속되면 될수록 비경제활동인구로 전환될 가능성이 높다. 따라서 코로나19의 영향으로 실직한 여성들을 대상으로, 실업상태가 길어지기 전에 전·이직할 수 있도록 긴급하게 대응하는 것이 중요하다. 상담을 통해 재취업 의욕을 고취하고, 일자리 탐색, 직업교육 참여수당 제공, 취업 성공 시에 장려금 지급 등의 여러 지원수단을 동원하여 적극적으로 지원해야 한다.

③ 비대면·디지털 산업 관련 전문 인력양성 과정 강화

앞서 서울시 여성일자리 지원정책의 목표를 달성하기 위한 주요 전략으로 직업교육의 전문성을 확대하는 것이 필요하다는 점을 강조한 바 있다. 직업교육의 전문성 확대를 위한 구체적인 분야는 보건·방역 분야와 디지털 산업 분야를 꼽을 수 있다. 한국이 고령사회로 진입함에 따라 보건 산업 분야의 수요는 계속해서 증가할 전망이다. 게다가 코로나19와 같은 감염병 위기가 주기적으로 발생할 가능성이 높은 것으로 논의되고 있기 때문에 보건과 방역 분야는 성장전망성이 높은 분야이다. 특히 코로나19로 인해 비대면 문화가 정착하는 계기가 마련되었으며, 중앙정부 차원에서도 향후 지속적으로 성장할 산업으로 디지털 경제 분야를 지목하고 적극 지원하기 위해 ‘디지털 뉴딜(Digital New Deal)’ 정책을 추진하고 있다.

이러한 시대적 흐름과 정책 기조에 발맞추기 위해 해당 분야 전문 직업교육을 강화할 필요가 있다. 해당 분야는 전문성이 높은 분야지만, 여성 종사자의 비율은 대체로 낮은 편이다. 따라서 II장 분석에서 살펴본 바와 같이, 서울시 여성들의 학력수준이 높지만 전문성이 높은 분야로의 진출은 제한적으로 이루어지고 있기 때문에 여성인재를 적극적으로 양성하여, 해당 분야로 진출할 수 있도록 정책적 차원의 지원이 필요하다. 서울시에는 고학력 여성들이 다수 거주하고 있는 만큼, 정보통신기술(ICT) 분야나 간호학 등 관련 분야를 전공한 여성들을 중심으로 전문 인력을 집중 양성할 수 있다. 구체적인 직종으로는 보건 분야에서

는 신약관련 임상시험, 프로젝트 매니저, 의료통계분석사 등과, 디지털 경제 분야에서는 데이터 생성, (전)처리 및 분석, 비대면 서비스(예: 교육) 기획자 등을 우선적으로 고려해 볼 수 있다.

4) 재직여성 지원 강화

서울시 여성일자리에서의 성별 직종 분리 문제를 해소하여 노동시장의 성 불평등을 완화하기 위해서는 무엇보다 현재 재직 중인 여성들이 전문성을 높이고, 조직 내에서 ‘관리자’로 성장할 수 있도록 직무교육 분야가 강화될 필요가 있다. II장 분석에서 살펴본 바와 같이 여성들의 다수는 소규모 사업장에 종사하고 있기 때문에, 소속된 사업장의 자체적인 직무교육 등을 기대하기 어려운 실정이다. 자체 직무교육이 있더라도 여성들이 그 기회를 충분히 획득하고 있지 못한 것이 현실이다. 따라서 서울시 여성일자리 지원정책 차원에서 재직자 여성들을 지원할 수 있는 정책을 적극적으로 추진할 것을 제안한다.

이를 위해서는 여성일자리 지원기관에서 현재 주로 비경제활동 상태에 있는 여성들의 노동시장 (재)진입을 목표로 설계되어 있는 구조를 변경하는 것이 필요하다. 서비스나 프로그램의 내용에서부터 운영시간 변경 등 대대적인 조정이 요구된다. 재직자 여성들에 대한 상담을 강화하고, 동종업계에 종사하는 선배와의 만남이나 멘토링 프로그램 등을 운영하여, 여성들이 경력을 유지하는 데에 필요한 조언들을 얻을 수 있도록 하는 것이다. 또한 직무역량 강화 프로그램은 단계별로 배치하는 것이 바람직하다. 먼저 신입직원들에 대해서는 적응 상담이나 기초 업무능력 교육 등을 제공한다. 직급별로 필요한 업무능력이나 리더십에 대한 교육을 실시하고, 휴직 복귀자의 적응 훈련 등을 배치해 경력수준에 맞는 직무교육이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다. 마지막으로, 소규모 사업장이나 단독으로 일하고 있는 여성들이 동료와의 연결망을 형성할 수 있도록 지원하는 것도 필요하다. 재직여성들이 다른 산업의 동향을 파악하고, 중요한 정보를 공유할 수 있도록 (소)모임을 지원하는 사업을 추진할 수도 있다.

재직여성 지원과 관련하여 크게 세 가지 운영방안을 우선적으로 고려할 수 있

다. 첫째, 재직여성의 직무역량을 전담하는 기관을 지정하여 운영하는 방안이 가능하다. 서울시 여성들이 가장 많이 종사하고 있는 직종인 사무직이나 판매·서비스직을 대상으로, 공통된 직무역량에 대한 교육을 우선적으로 실시하는 것이다. 향후에 직군과 기관을 점차 넓혀나가는 전략을 활용할 수 있다. 둘째, 법무사무원 과정 등 개별 여성일자리 지원기관에서 좋은 평가를 받고 있는 전문 과정들에 대한 심화과정을 개설하는 방안이다. 재직여성들이 참여해 관련 분야의 전문화된 지식을 습득할 수 있는 기회를 제공한다. 이는 수요자 조사 과정에서도 수요가 확인된 방안이다.

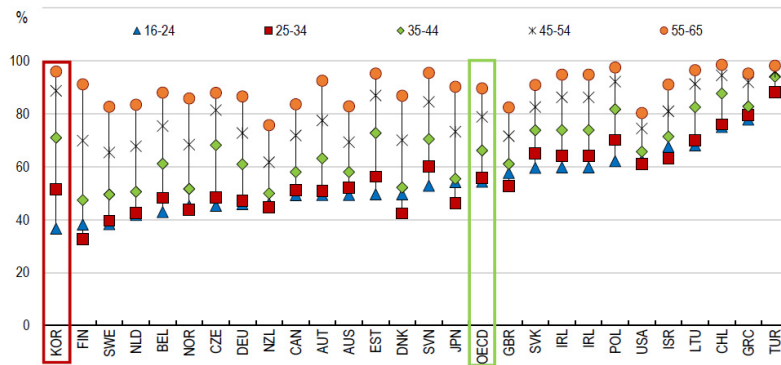
셋째, 여성일자리 지원기관에서 서울형 뉴딜일자리 등의 직무역량 강화 교육을 적극 지원하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 서울시는 직접일자리인 뉴딜일자리 사업 참여자에게는 연간 200시간의 ‘직무 및 취·창업 역량 강화’ 시간을 제공하고 있고, 다양한 방식의 직무교육이 이루어지고 있다. 이 과정에 서울시 여성일자리 지원기관이 적극적으로 참여하여 직무교육의 경험을 축적해 나갈 것을 제안한다. 현재 서울형 뉴딜일자리는 사회서비스 분야 외에도 다양한 직종을 포괄하고 있다. 따라서 서울형 뉴딜일자리 직무교육 과정 참여는 여성일자리 지원기관이 직무교육의 분야를 넓히고, 전문성을 키워나가는 데에 중요한 기회가 될 수 있을 것이다. 이렇게 축적한 운영 전문성을 바탕으로 현실적인 여건 상, 직무역량 강화 교육이 시행되고 있지 못한 중소기업이나 소규모 사업장 종사자들을 대상으로 직무교육을 확대하여, 여성들의 개인적 성장과 조직의 생산성 향상을 함께 도모할 수 있도록 할 필요가 있다.

5) 디지털 역량 교육

디지털 역량은 기초적인 직업능력이자 생활에 꼭 필요한 기술이 되고 있다. 하지만 세대 및 성별에 따른 디지털 격차는 이미 매우 벌어져 있는 실정이다. 아래의 [그림 IV-2]에서 확인할 수 있는 것과 같이, 한국은 OECD 국가들 중에서 연령대별 디지털 역량의 격차가 가장 큰 나라이다. 앞으로 디지털 역량의 중요성이 더욱 증대될 것으로 전망되고 있지만, 이러한 환경 변화에 적응할 수 있는 중·고령층의 디지털 역량이 매우 낮은 상황이라고 할 수 있다. 본 연구의 수요

자 조사에서도 중·고령층 여성들의 경우에도 컴퓨터를 다루는 능력이 노동과정에서 점점 더 중요해지고 있어, 기초적인 정보통신기술 교육에 대한 요구가 크다는 것을 확인하기도 했다. 따라서 기초적인 직업능력을 배양하고, 연령대별 디지털 격차를 해소하기 위해 중·고령층을 중심으로 디지털 역량 교육이 적극적으로 추진될 필요가 있다.

그림 IV-2 | OECD 국가 간 연령대별 디지털 격차 비교



주 1) 연령대별로 컴퓨터나 정보통신기술(ICT)을 활용해 본 경험이 전혀 없거나 기술 관련 문제해결 능력이 매우 낮은 비율을 나타냄.
 2) KOR이 한국을 나타내며, OECD는 OECD 국가들 평균을 나타냄.
 출처: OECD (2020e).

게다가 디지털 역량 교육을 담당하는 강사 직종은 교육수준이 높거나, 돌봄 부담 등으로 현실적으로 시간제 일자리를 선택할 수밖에 없는 여성들에게 각광 받는 일자리가 될 가능성이 높다. 여성일자리 지원기관에서 ‘디지털 역량 교육 강사과정’을 개설하여 전문 인력을 양성하고, 여성일자리 지원기관 중에서 디지털 역량 교육 과정을 집중적으로 운영하는 기관을 지정하는 방안도 강구해 볼 수 있다. 혹은 서울시 산하의 도서관이나 복지기관 중 컴퓨터 설비가 갖추어져 있는 교육장소를 지정하여, 중·고령층을 중심으로 디지털 역량 강화 교육 사업을 추진할 수도 있다.

이 때, 디지털 역량 교육 강사 일자리 역시 스스로 생계를 책임지는 여성가구



주를 기준으로 노동조건이 설계되어야 한다. 서울시의 사회서비스원과 같이, 디지털 역량 교육 강사도 정규직으로 고용하는 것이 가장 바람직하다. 만약 여러 가지 여건상 시간제 일자리로 구성하더라도, 최소 강의시간(주당 15시간 이상)을 보장하여 고용보험 가입 등 최소한의 고용안전망을 제공하고, 생계가 가능한 수준의 소득이 보장될 수 있도록 설계하는 것이 중요하다.

6) 향후 감염병 사태 대비

당분간 코로나19의 영향력은 지속될 것으로 전망되고 있으며, 전문가들은 앞으로도 유사한 감염병 위기가 주기적으로 발생할 가능성이 높은 것으로 보고 있다. 따라서 여성일자리 지원정책과 일선 기관에서도 이러한 상황에 대해 대비할 수 있어야 한다.

① 안전한 교육환경 조성 및 대응 매뉴얼 개발

여성일자리 지원기관에서는 실습을 중심에 두고 직업교육이 진행되고 있다. 실습을 중심으로 한 직업교육은 전면적인 비대면 교육방식으로는 소화하기 어렵다. 게다가 비대면 교육을 전면화하게 되면 여성일자리 지원기관의 수요자가 언급한, 여성일자리 지원기관의 강점인 수강생들과의 유대나 현직자와의 교류 등의 기회가 줄어들 위험도 있다. 따라서 여성일자리 지원기관에 비대면 교육방식을 전면 도입하기보다는 안전하게 대면 교육이 이루어질 수 있도록 준비하는 것이 우선시 되어야 한다.

먼저, 여성일자리 지원기관의 교육장 환경을 점검하여, 감염병 등에 취약한 요인들이 무엇인지 파악해 개선할 수 있어야 한다. 코로나19가 종식되기 전까지는 사무실이나 교육장이 과밀화되지 않도록 적절한 규모로 관리하는 것이 필수적이다.

둘째, 코로나19와 같은 상황에서 활용할 수 있는 감염병 예방 수칙과 위기상황 대응 매뉴얼을 개발해 일선 기관들에게 배포해야 한다. 해당 매뉴얼에는 코로나19와 같이 정부의 권고로 장기간 휴관을 할 수밖에 없는 상황이 발생했을

때의 예산 활용 등에 대한 정보도 모두 포함하고 있어야 한다. 또한 기관 종사자와 교육생 등 기관을 방문한 사람들이 따라야 하는 수칙을 자세히 안내하고, 철저히 준수하도록 하여 감염병 위기를 잘 관리하는 것이 중요하다.

② 비대면 직업교육 지원

현재의 여건상, 개별 센터 차원에서 비대면 교육을 위한 설비를 구축하고, 전면적인 비대면 교육을 실시하는 것은 현실적으로 많은 어려움이 따른다. 따라서 서울시나 여성능력개발원에서 여성일자리 지원기관에서 비대면 교육을 실행할 수 있는 방안을 마련해 제시하는 것이 필요하다. 먼저 기초적인 직업교육은 온라인 교육이 가능하도록 준비할 필요가 있다. 가능한 방법은 크게 두 가지이다. 하나는 온라인으로 실시간 강의에 활용할 수 있는 소프트웨어 프로그램을 선정하고, 활용방법을 정리해 일선의 기관들에게 배포하는 방법이다. 강의 제작비용은 따로 들지 않지만, 개별 기관에서 온라인 실시간 강의를 가능할 수 있도록 장비를 마련해야 하는 문제가 있다. 다른 하나는 서울시나 여성능력개발원에서 일선 기관에서 활용 가능한 교육콘텐츠를 검토해 선정하거나, 교육콘텐츠 전문 업체와 협업하여 교육콘텐츠를 자체개발하는 방법이다. 이러한 방법을 활용하여 개별 센터에서 추가적인 비용 부담 없이 자유롭게 온라인 교육콘텐츠를 활용할 수 있도록 해야 한다.

서울시의 자체적인 비대면 교육 시스템을 구축하는 것은 막대한 예산이 필요하고, 전면적인 온라인 교육방식은 실습 중심의 직업교육에서 효과성이 검증되지 않았기 때문에, 엄격한 타당성 조사를 거친 후에 결정해야 한다. 그 전까지는 서울시 온라인교육 플랫폼(예: '서울시 인재개발원' (hrd.seoul.go.kr))이나 경기도와 여성가족부가 함께 운영하는 온라인경력개발센터 '꿈날개' (www.dream.go.kr) 등을 활용할 수 있는 방안을 담당부처 등과 협의해 마련하는 것이 필요하다.

7) 기관명 변경 준비 및 통합브랜드(서울우먼업) 홍보 강화

① 기관명 변경 준비

‘여성발전’이나 ‘인력개발’ 등 현재 여성일자리 지원기관의 기관명에서 사용하고 있는 개념들은 여성을 경제발전의 대상으로 도구화하는 과거 여성정책의 패러다임에 머물러 있다고 할 수 있다. 따라서 성주류화 등 실질적인 성평등을 추구하는 현재의 여성정책 패러다임을 반영하여 기관명을 변경하는 것은 앞으로 거쳐야 할 절차 중에 하나라고 할 수 있다. 다만, ‘여성인력개발센터’라는 명칭은 중앙정부의 「양성평등기본법」에 근거하고 있는 것으로, 서울시에서 단독으로 기관명을 변경하기 어렵다. 따라서 여성일자리 지원기관의 명칭을 변경하거나, 서울시의 여성일자리 지원기관에 통일된 기관명을 부여하기 위해서는 중앙정부와 논의하는 한편, 서울시가 아닌 다른 시·도에 위치한 여성인력개발센터들과의 협의가 선행되어야 한다.

② 통합브랜드(서울우먼업) 홍보 강화

여성일자리 지원기관에서는 기관에 대한 시민 인지도를 높여 사업성과를 제고하기 위해서는 서울시 여성일자리 지원기관에 대한 통합 홍보가 매우 중요하다고 보고 있다. 관계자들은 주로 개별 센터 차원에서 홍보를 진행하고 있지만 시민 인지도를 높이는 데 효과가 크지 않지 않다고 밝히면서, 서울시의 주거포털 등 다른 사업에서와 같이 TV나 대중교통의 광고를 특정기간에 대대적으로 송출하는 등 홍보의 규모를 키우는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다. 현재 ‘서울우먼업’이라는 통합브랜드가 있는 만큼 당분간 기관명을 일괄적으로 교체하기 어렵다면, 기존 브랜드를 적극적으로 활용하는 것도 한 가지 방법이 될 수 있다.

또한 여성일자리 지원기관의 수요자 연령대가 다양해지고 있는 만큼, 연령대에 따라 홍보방법은 달라질 필요가 있다. 기관 관계자 조사에서 논의된 바와 같이, 청년여성들을 대상으로 하는 사업의 경우에는 온라인 홍보나 특성화고등학교나 대학교의 일자리센터 등과의 협력을 강화하여 홍보를 꾸준히 진행하는 것이 효과적이다. 중·장년 여성들의 경우에는 주민센터나 우리동네 키움센터 등

여성들이 자주 방문하는 서울시 유관 기관에 여성일자리 지원기관 홍보물을 배치하는 등의 방법이 효율적으로 활용될 수 있다.

8) 직접일자리 개선사항

① 서울형 뉴딜일자리 직종 확대 및 '3+2 직무훈련 결합형' 추진

코로나19로 인한 여성일자리 급격한 감소에 대응하기 위해 실직자를 대상으로 한 서울형 뉴딜일 자리를 확대할 것을 제안한다. 코로나19로 인한 경제위기로 민간에서도 채용규모를 줄인 상황이기 때문에, 서울시의 직접일자리 확대를 통해서 노동시장 이탈을 막고 생계를 지원하는 방안을 마련해야 한다. 직접일자리 양을 늘리기 위해서는 앞서 전문가가 제안한 '3+2' (3일 일하고, 2일 직무훈련 교육)방식을 활용할 수 있을 것이다. 직접일자리 사업 참여가 경제위기 이후 다른 일자리로 연결될 수 있도록 직업을 탐색하고, 향후 진출하고자 하는 직종에서 필요로 하는 직무역량을 준비하는 과정으로 활용하도록 하는 것이다.

이 때, 여성들을 대상으로 하는 직접일자리가 사회서비스 분야에 한정되지 않도록 하여, 직종을 다양화하는 것이 중요하다. 코로나19로 인한 경제위기가 완화되면 민간영역의 일자리로 연결될 수 있는 직종을 발굴하되, 궁극적으로는 노동시장에서의 성별 분리를 완화하는 데에 기여할 수 있는 일자리여야 한다. 서울시의 여러 산하의 투자·출연기관들과 연계하여 민간 일자리로 연결될 수 있는 직종을 발굴하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

또한 그동안 여성들이 주로 참여했던 요양보호사 등 사회서비스 직접일자리 역시 '3+2' 방식으로 구성할 수 있다. 3일은 일하고, 2일은 이론이나 행정을 교육하는 방식으로 설계하여, 실무자에서 관리자로 성장할 수 있도록 지원하는 것이다. 이러한 방안을 통해, 일자리를 늘리고 사회서비스 일자리 역시 전문성과 경력전망을 가진 일자리로 구성될 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

② 생활소득 보장 방안

서울시의 직접일자리 사업에 참여한 사람들이 생활이 가능한 수준의 소득이

보장될 수 있도록 일자리가 설계되어야 한다. 서울시는 직접일자리에 서울시의 생활임금을 지급하도록 하고 있다. 하지만 여성을 대상으로 한 사회서비스 직접 일자리는 ‘시간제’로 설계되어 있는 경우가 많고, 해당 일자리만으로는 생활이 가능한 수준의 소득을 확보하기 어려운 것이 현실이다. 따라서 직접일자리에 참여한 사람들이 자율적으로 ‘전일제’ 혹은 ‘시간제’ 중에서 직접 선택할 수 있도록 하고, 시간제 일자리를 선택한 경우에는 최소 노동시간(주당 15시간 이상)을 보장하도록 설계하는 것이 필요하다. 이러한 방안을 통해서 서울시 직접일자리가 생계에 필요한 최소한의 안정적인 소득을 보장하는 것이 중요하다.

③ 대면접촉이 불가피한 노동 안전 보장 및 적절한 보상 체계 마련

대면접촉이 불가피한 필수노동을 수행하게 되는 경우에는 위험수당과 유급 병가휴가 등을 제공하여 감염병 위험을 감수하는 노동에 대한 적절한 보상을 제공할 수 있어야 한다. 또한 노동과정에서 필요한 보호 장구를 제공하고, 「안전한 작업장 환경 구축을 위한 업무 가이드라인」을 배포·교육하여 노동자가 감염병 위험에 노출되지 않도록 예방하는 것이 중요하다.

9) 대체인력 양성사업을 통한 인력 확보

서울시가 2019년에 지방자치단체 중에서는 처음으로 ‘서울형 유급병가지원 제도’를 도입한 후, 코로나19 생활방역 수칙에서 아프면 일을 쉬도록 권고하면서 상병소득보장 제도 도입에 대한 논의가 활발해지고 있다. 더욱이 학교 등 공적 돌봄을 담당하던 많은 기관들이 문을 닫으면서, 자녀 돌봄 등을 위해 가족돌봄 휴가를 사용할 수밖에 없는 사람들이 많이 늘어났다.

일·생활균형의 중요성에 대한 사회적 인식이 증가하고 있고, 전염병의 세계적인 유행 상황에서 최소한의 방역대책으로 병가와 가족돌봄휴가의 활용이 더욱 늘어날 수밖에 없다. 따라서 이러한 변화에 대비하여 경력이 있는 고학력 여성들을 중심으로 대체인력 양성사업을 추진할 필요가 있다. 대체인력 양성사업의 활용도를 높이기 위해서는 대체인력 후보자의 개인정보 보호를 위해 이름 등 개

인정보는 암호화하여 통합 정보망에 보관하되, 이력서는 대체인력을 원하는 사업체 등에서 직접 검색할 수 있도록 하여 실효성을 높이는 방안을 활용할 수 있다. 대체인력 양성사업을 통한 대체인력 확보는 서울시 산하 투자·출연기관에서 우선 추진하고, 중소기업 등 민간으로 확대하는 방안을 제안한다.

10) 중앙정부와 협의 강화

① 생활임금 및 사회보장 범위 확대

최저임금제도는 노동자들의 건강하고 인간다운 생활을 보장하는 제도로, 저임금 노동자들의 생활 개선에 가장 기초가 되는 제도이다. 서울시는 타 지역에 비해 높은 주거비와 문화지출비 등을 고려하여 최저임금보다 높은 수준에서 ‘생활임금’을 결정해 공표하고 있다. 이러한 생활임금 수준을 물가수준에 연동하여 현실화하고, 적용범위를 확대해 나아가야 한다. 중앙정부의 「최저임금법」 상에 지방자치단체의 생활임금 관련 조항을 포함될 수 있도록 해, 생활임금의 법적 강제력을 확보하는 방안도 추진할 필요가 있다.

II장에서 살펴본 것처럼 서울시 여성일자리의 ¼ 정도가 저임금 일자리로, 법적 강제력이 있는 최저임금(생활임금)이 현실화되면 저임금 일자리의 규모를 상당부분 축소할 수 있다. 현재 서울시의 생활임금 적용대상은 ① 서울시 및 투자·출연기관에 직접 채용된 노동자, ② 서울시로부터 위탁받은 사무 수행을 위해 직접 채용된 노동자, ③ 서울시 투자·출연기관 자회사 및 시 공공일자리(뉴딜 일자리) 사업 참여자 등이다. 앞으로 서울시의 지정기관과 공공조달에 참여하는 사업체 등에서도 생활임금을 지급하도록 유도해, 민간으로 생활임금이 확대될 수 있도록 해야 한다.

또한 사회보장 안전망을 강화해 나가야 한다. 세계화와 정보통신기술의 발전으로 기업 간 경쟁이 격화되고, 기존의 제조업이나 서비스산업에 정보통신기술이 접목되면서 플랫폼 노동이나 프리랜서 등 기존과는 다른 형태의 일자리가 늘어나고 있다. 이러한 일자리는 주로 기업들이 비용을 외주화하는 과정에서 대거 형성되고 있으며(데이비드 와일, 2015), “중속적 노동과 자영업이 혼합된 형태의

일자리”로 “보호한 고용관계”를 지닌다(이주희 외, 2015). 이 연구에서 만난 전문가들은 디지털 경제가 더 활성화됨에 따라 특수고용 등 사용자를 특정하기 어려운 일자리가 계속해서 증가할 것이라고 전망하면서, 고용보험의 적용 범위를 확대하는 등의 방법을 통해 코로나19와 같은 위기에 대응할 수 있도록 해야 한다는 의견을 제시하였다.

사회보험 적용 범위 확장은 사회적 논의과정을 거쳐 중앙정부에서 결정할 사항이지만, 서울시에서 이 논의 과정에 적극적으로 참여하여 사회보장 범위를 확대하는 데에 기여할 수 있어야 한다. 시민이면 누구나 최소한의 사회안전망을 보장받을 수 있게 되기 전까지는, 서울시에서 코로나19로 인한 개학연기, 휴관, 휴업 등으로 소득이 감소한 특수고용 및 프리랜서 노동자에게 특별지원금을 지급한 사례와 같이, 사회보장의 사각지대를 지속적으로 점검하고 지원할 수 있는 방안들을 마련해 나가야 한다.

② 노동 전 과정에서의 성차별 관리·감독을 강화

노동시장에서의 성 불평등을 완화하기 위해서는 채용·배치·교육·승진 등 노동 전 과정에서의 성차별을 감독하고 관리해 나가는 것이 반드시 필요하다. 노동과정에 대한 감독권한은 중앙정부가 보유하고 있기 때문에, 서울시가 감독의 권한을 보유하고 있는 서울시 유관 기관에 대한 관리와 감독부터 강화하는 것이 필요하다. 서울시와 서울시 산하 투자·출연기관, 서울시로부터 위탁받은 사무 수행 기관, 서울시 투자·출연기관 자회사를 중심으로 채용·배치·교육·승진의 성별 비율을 기관평가 과정에서 확인하여 성별 분리를 완화해 나갈 수 있도록 해야 한다. 또한 서울시 투자·출연기관과 자회사의 기관장을 새로 채용하거나 민간위탁 기관의 (재)위탁 시에 기관장의 ‘성평등 조직운영 계획(안)’의 제출을 의무화하고, 이행여부를 점검할 필요가 있다.

민간 기업의 노동과정에 대한 감독 권한은 중앙정부 고유의 권한으로 규정되어 있기 때문에,³⁴⁾ 서울시에서 실효성 있는 관리·감독을 수행하기는 어렵다. 하

34) 「지방자치법」 제11조(국가사무의 처리제한) 5항에서는 “근로기준, 측량단위 등 전국적으로 기준을 통일하고

지만 노동과정에서의 성차별을 완화할 수 있도록 가이드라인을 제시하고, 민간에서 자발적으로 개선할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 노동과정에서 성차별로 규정할 수 있는 사례들을 모아 사례집을 구성하고, 배포하는 등의 방안도 활용할 수 있다. 나아가 서울지방노동청과 협력을 강화하여, 민간 기업에서의 성차별 고용 관행이 시정될 수 있도록 지도를 강화해 나가려는 노력이 필요하다.

표 IV-4 정책과제별 예상 추진주체 및 추진일정

주요 과제	세부 과제	추진주체	추진일정
여성일자리 지원기관 관련 추진체계 개편	◦ 소통구조 정비	여성일자리팀	우선추진
	◦ 기초자료 생성: 「(가칭)서울시 경제활동 현황 조사」	노동정책팀· 성평등노동팀· 여성일자리팀· 통계청 등	계속추진 (매년 1회 이상)
	◦ 지원 기능 강화	여성일자리팀· 여성능력개발원	중·장기
	◦ 산업체와의 연결망 강화	여성일자리팀· 여성능력개발원	중·장기
	◦ 새로운 정책 목표에 맞춰 평가체계 개편	여성일자리팀	우선추진
특화사업 중·장기 지원	◦ 단계별 체계적 실행	여성능력개발원	중·장기
	◦ 권역별 공동목표제 도입	여성일자리팀· 지원기관	중·장기
코로나19 고용위기 관련 청년·실직여성 긴급 지원	◦ 청년여성 고용서비스 강화	지원기관· 대학 경력개발센터· 특성화고 등	우선추진
	◦ 코로나19로 인한 실직 여성 상담 및 전·이직 지원	지원기관	우선추진
	◦ 비대면·디지털 산업 관련 전문 인력양성 과정 강화	지원기관	중·장기
재직여성 지원 강화	◦ 직무역량 강화 교육	지원기관	중·장기
	◦ 연결망 확대 지원	지원기관	중·장기
디지털 역량 교육	◦ 중·고령 여성 대상 디지털 역량 교육	여성일자리팀· 지원기관	중·장기
	◦ 디지털 역량 교육 강사 양성	지원기관	중·장기

조정하여야 할 필요가 있는 사무”는 국가사무로 규정하고 있다.

주요 과제	세부 과제	추진주체	추진일정
향후 감염병 사태 대비	◦ 안전한 교육환경 조성 및 매뉴얼 개발	여성일자리팀·여성능력개발원	우선추진
	◦ 비대면 직업교육훈련 지원	여성일자리팀·여성능력개발원	우선추진
기관명 변경 준비 및 통합 홍보 강화	◦ 기관명 변경을 위한 협의 진행	여성일자리팀	중기
	◦ 통합브랜드(서울우먼업) 홍보 강화	여성일자리팀·여성능력개발원	지속추진
직접일자리 개선	◦ 뉴딜일자리 직종 확대 및 '3+2 직무훈련 결합형' 추진	노동정책팀	우선추진
	◦ 생활소득 보장	노동정책팀	우선추진
	◦ 대면접촉이 불가피한 노동 안전 보장 및 적절한 보상 체계 마련	노동정책팀	우선추진
대체인력 양성사업	◦ 실효성 강화 방안 마련	여성일자리팀	중·장기
중앙정부와 협의 강화	◦ 생활임금 및 사회보장 범위 확대	노동정책팀·고용노동부	중·장기
	◦ 노동과정에서의 성차별 관리·감독 강화	성평등노동팀·서울지방노동청	중·장기

주: 추진주체에서 '지원기관'은 여성일자리 지원기관(여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터)을 의미함.

▶▶▶ 참고문헌

- 강이수·신경아·박기남 (2015). 『여성과 일: 일터에서 평등을 찾다』. 동녘.
- 고혜원·김봄이·전희선 (2019). 『서울시여성발전센터 특화프로그램 구성을 위한 연구』. 서울특별시여성능력개발원.
- 공주·권진 (2019). 『2019년 서울시 성인지 통계』. 서울시·서울시여성가족재단.
- 국미애·고혜원·안유진 (2014). 『서울시 여성일자리 종합계획 수립 연구』. 서울시여성가족재단.
- _____.·이화용 (2017). 『서울시 경력단절 여성의 일·경험 분석을 통한 지속고용지원방안 연구』. 서울시여성가족재단.
- _____.·이현주 (2015). 『서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석』. 서울시여성가족재단.
- 김영미 (2009). 「분포적 접근으로 본 한국 성별임금격차 변화, 1982-2004년」, 『경제와사회』 84: 206-229.
- 김재훈 (2005). 「노동시장 분절과 산별노조 전환」, 『경제와사회』 67: 196-225.
- 김종진 (2016). 「지자체 노동정책 현황과 과제」, 『노동사회』 190호.
- 나영선·박윤희·김상호·진현신·김재민·국미애·서옥산 (2013). 『서울시 여성일자리 지위기관 기능·조직 개편을 위한 기본방안 연구』. 한국직업능력개발원·서울시여성가족재단.
- 데이비드 와일 (2015). 『균열일터: 당신을 위한 회사는 없다』. 송연수 (옮김). 황소자리.
- 마경희 (2010). 「성평등 전략으로서 성 주류화의 딜레마와 위험들」, 『국가와 젠더: 성 주류화의 이론과 실천』, 한울 아카데미.
- 서영주·장서영·이보민 (2009). 『서울시 전문직 고학력 경력단절 여성 맞춤형 취업 지원 연구』. 서울시여성가족재단.
- 신하영·김영지 (2019). 『이공계 청년여성 취·창업 현황과 정책지원방안 연구: ICT 분야 재직여성 고용실태를 중심으로』. 서울시여성가족재단.
- _____.·박수경 (2017a). 『청년여성 고용지원 서비스체계 구축방안 마련』. 서울시여성가족재단.
- _____.·박수경 (2017b). 『여성일자리 지원기관 사업효과성 분석 및 개선방안 연구』. 서울시여성가족재단.

- 구』. 서울시여성가족재단.
- _____. 서정은 (2018a). 『재취업 경력단절 여성의 고용유지 현황과 정책지원방안』. 서울시여성가족재단.
- _____. 서정은 (2018b). 『여성직업교육의 전문성 강화방안』. 서울시여성가족재단.
- 안현미·강희영·국미애·이선형·민연경·홍미희·이화용 (2018). 『서울시 여성가족정책 평가와 향후과제』. 서울시여성가족재단.
- 어수봉·성지미 (2004). 『여성인력개발센터 지방 이양에 따른 발전방안』. 여성부.
- 오준범 (2017). 「고용률 및 노동시장정책의 OECD 비교와 시사점」. 『경제주평』. 한국경제연구원.
- 유정미 (2010). 「성 주류화와 젠더문제」, 『국가와 젠더: 성 주류화의 이론과 실천』, 한울 아카데미.
- 이병훈·김유선 (2003). 「노동생활 질의 양극화에 관한 연구-정규·비정규의 분절성을 중심으로」, 『경제와사회』 60: 129-149.
- 이주희 (2017). 「여성고용정책의 변화와 쟁점」, 『고용노동정책의 역사적 변화와 전망』. 서울대학교출판문화원.
- _____. 정성진·안민영·유은영 (2015). 「모호한 고용관계의 한국적 특성 및 전망」. 『동향과 전망』 95: 252-289.
- 조돈문·황선웅·이철 (2018). 『해외사례를 중심으로 본 지역 일자리 노동시장 정책』. 매일노동뉴스.
- 조연숙·조영미·고혜원·임현지·안선덕 (2007). 『2008~2010 서울시 여성인력개발계획 수립 연구』. 서울시여성가족재단.
- _____. 김주섭·이상돈·김지은 (2009). 『서울시 지역(권역)별 여성인력개발 특성화 방안 연구』. 서울시여성가족재단.
- 통계청 (2018). 『「지역별 고용조사」 통계정보보고서』.
- 허라금 (2004). 「보살핌 윤리에 기초한 성 주류화 정책 패러다임 모색」, 『한국 여성정책의 뉴 패러다임 정립』. 여성부.
- Behaghel, Luc, Bruno Crépon and Marc Gurgand (2014). “Private and Public Provision of Counseling to Job Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment,” *American Economic Journal: Applied Economics* 6(4): 142-174.
- Brinton, Mary (2001). “Married Women’s Labor in East Asian Economies,” *Women’s Working Lives in East Asia*. Stanford University Press.

- Card, David, Jochen Kluge and Andrea Weber (2018). “What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations,” *Journal of the European Economic Association* 16(3): 894-931.
- Krug, Gerhard and Gesine Stephan (2016). “Private and Public Placement Services for Hard-to-place Unemployed: Results from A Randomized Field Experiment,” *ILR Review* 69(2): 471-500.

신문기사 및 인터넷 자료

- 관계부처 합동 (2010). 「제2차 여성인력개발종합계획(2011~2015)」.
- _____ (2010). 「제1차 경력단절 여성등의 경제활동촉진 기본계획 (2010~ 2014)」.
- _____ (2017). 「현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책」(제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2022)).
- 노동부 (1994). 「제1차 근로여성복지기본계획(1994~1997)」
- _____ (1998). 「제2차 근로여성복지기본계획(1998~2002)」
- _____ (2003). 「제3차 남녀고용평등기본계획(2003~2007)」.
- _____ (2008). 「제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2008~2012)」.
- 서울우먼업 (2020). 서울시 여성일자리 지위기관 분포 www.seoulwomanup.or.kr (2020년 1월 17일 접속)
- 서울특별시 여성가족정책실 (2013). 「2013 서울여성 일자리 종합정책 추진계획」.
- _____ (2014). 「2014 여성일자리 종합 추진계획」.
- _____ (2017). 「서울시 여성일자리 정책 추진현황」.
- _____ (2019). 「2019년 여성일자리 활성화 추진계획」.
- 여성가족부 (2014). 「제2차 경력단절 여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)」.
- 장애여성인력개발센터 (2020). 센터소개. wsbt.seoulwomanup.or.kr (2020년 2월 28일 접속).
- 통계청 (2020a). 「2020년 4월 고용동향」.
- _____ (2020b). 통계설명자료 - 지역별 고용조사. <http://www.narastat.kr/metascv/svc/SvcMetaDcDtaPopup.do?confmNo=101067> (2020년 2월 20일 접속).
- ILO (1999). “Statement by Mr. Juan Somavia, Director-General of the International

- Labour Office.” <https://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/oath.htm> (2020년 8월 10일 접속).
- _____ (2020). Labour force participation rate -- ILO modelled estimates, July 2019 (indicator). www.ilo.org/ilostat (2020년 3월 5일 접속).
- OECD (2020a). Labour Force Statistics by sex and age (indicator). https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R (2020년 6월 24일 접속).
- _____ (2020b). Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (2020년 1월 13일 접속).
- _____ (2020c). Wage levels (indicator). doi: 10.1787/0a1c27bc-en (2020년 1월 17일 접속).
- _____ (2020d). Public expenditure and participant stocks on LMP. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP#> (2020년 8월 10일 접속)
- _____ (2020e). OECD Economic Surveys Korea. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2dde9480-en> (2020년 8월 11일 접속).
- Reich, Robert (2020.04.26.). 「Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities」, 『The Guardian』.
- UN/DAW/ECLAC (1998). *National Mechanisms for Gender Governance*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/news/natlmach.htm> (2020년 6월 16일 접속).
- World Bank (2020). *Global Economic Prospects, June 2020*.

Abstract

A Research on Current and Future of Seoul Metropolitan Government's Policies to Support Women's Paid Work

KONG Ju

Research Fellow, Seoul Foundation of Women & Family

CHOI Yoo-Jung

Researcher, Seoul Foundation of Women & Family

Seoul Metropolitan Government (SMG) announced “2019 Plans for Advancing Women’s Paid Work” last year. It proposed more diversified provision of the existing policies to support women’s paid work (PSWW), such as expanding the centered-targets of the policies from ‘career-interrupted’ women to incumbent and young women, and of strengthening the functions of the Institutes to support women’s paid work (ISWW). To effectively pursue the new direction of the policies, this research aims to identify policy demands, especially in regard to incumbent and young women as prioritized new targets of the policies, and to derive specific implementation plans within the current policy delivery system. In other words, it intends to suggest more sophisticated policy strategies and tasks in the new direction of PSWW, and establish novel roles of ISWW within it.

Four research methods are applied in this research: firstly, a statistical analysis of women in the labor market of Seoul: a time series analysis (2008-2019) using raw data from 「Local Area Labour Force Survey」 by

Statistics Korea; secondly, a literature analysis of PSWW and related-regulations of SMG and Central Government (CG); thirdly, an operational assessment of ISWW; fourthly, in-depth interviews with 33 ISWW's staffs and visitors, as well as with 12 experts on female labor force. They were required to appraise PSWW hitherto with the roles of ISWW, and to state their views on the future direction of them.

It is characterized by strong gender occupational segregation and insecurity of women's situation in the labor market of Seoul. In this regard, it is required of diversifying of women's occupations due to their high occupational and sectoral concentrations. Also, female workers are more insecure than male workers. Women are more likely to make short-term employment contracts, and to work part-time. Women are also less likely to enroll in national Employment Insurance. The average wage of female workers is 2.21 million won, and 21.8% of female workers in Seoul are categorized as low-wage earners, who get paid less than two-thirds of the median wage of workers. The gender wage gap is high (35.6%). It is striking that gender occupational (vertical) segregation is higher than gender sectoral (horizontal) segregation in Seoul. Therefore, it is important to increase the women's representation in professional and managerial positions.

A woman's work status is markedly different depending on her age and whether she is a householder or not. First, young women have a high unemployment rate, despite their higher level of education on average. Second, the trend of 'career-interruption' has been changing. It is analyzed that, recently, women's departures from the labor market are concentrated in the late 30s, and that non-familial reasons, mainly related to working conditions, are becoming more important for their decision of leave. Third, middle-aged women's employments are particularly unstable. The higher age, or the lower their education, the lower the employment rate. Among the employed middle-aged women, the rate of regular jobs is relatively low, and the rates of temporary/daily

and non-wage workers are high. Forth, the number of female householders with unstable employment continue to increase. In this respect, job quality of women, especially of female householders, needs to be improved, and it is important to strengthen employment services to help them to get better jobs.

In terms of ISWW, the average size and annual budget of ISWW have been continuously raised, mostly due to the increasing budget for public offering projects. The average municipal subsidies per institute, except the Seoul Women's Competency Development Institute (SWCDI) among ISWW, is about 25% of their total budget. To effectively delivery the policies, it is crucial to change the budget structure.

Most vocational education and training (VET) offered by ISWW are at a beginner's level. ISWW should set up more highly specialized programs, and provide various advanced classes. There is also a tendency that each of the 23 institutes, except SWCDI, has at least one of its own specialized programs supported by SMG. It is necessary, for SMG, to guide ISWW to improve the quality of those programs, and to provide adequate infrastructures for them. Currently, an annual operational evaluation for each institute is in charge of SWCDI. It is evaluated based on the total number of job creations, resulting in mostly part-time or temporal jobs. According to the results of the relative evaluation, different incentives are given to each institute. There should be more emphasis on the quality of jobs introduced or created by ISWW, and we suggest to add related evaluation indicators for ISWW to pursue the purpose.

Those experts who we met in this research pointed out three major problems with the labor market policy. First, the share of VET is relatively lower to other countries in the policy. Second, the level of VET does not meet the citizen's high standard of formal education, and is mainly involved in (re)entry to the labor market, not incumbent worker training (IWT). Third, the government has created a large number of part-time

jobs in the social service sector for women, resulting in the effect of reinforcing gender stereotypes and marginalizing the female workforce. In addition, throughout the Coronavirus Disease-19 (COVID-19) pandemic, the labor market segmentation has been further strengthened, and there has been a remarkable decline in the number of female jobs. Therefore, the government should provide for the female unemployed effective means of getting back to work or of skilling and upskilling.

Experts also stressed that PSWW should be redesigned to aim at enhancing women's job quality. That is, SMG should provide numerous IWT programs to prevent 'career-interruption' for women, and advancing career prospects, for instance, by helping them move to better positions. Moreover, it is necessary to change the designs of performance management and evaluation system of ISWW to achieve the new goals of PSWW. To prepare for business transformation in particular to the contactless and digital economy, firstly, PSWW should help citizens to seize new opportunities in related-sectors; secondly, the social safety net should be strengthened in preparation for the increase in unstable jobs like platform labor.

As the core implementation system of PSWW, such institutes designed to support women's paid work are essential. However, there are certain limitations of that VET provided by PSWW is not highly professional, and of that most jobs those PSWW created remain in the traditionally 'female-oriented jobs' with low pays. Moreover, there's a growing consensus that women's economic empowerment is important. In this respect, by supporting stable operation of and strengthening cooperations between ISWW, it is necessary to achieve the new goal of PSWW.

In regard to difficulties in operating ISWW, ① for efficient delivery of the policies, it is crucial to change the budget structure in the direction of reducing public offering projects. Such issues are also addressed as ② poor working conditions of staffs, ③ inadequate educational environment, ④ structure difficult to innovate, ⑤ lack of effective communication. It was

also discussed that although the name of ISWW has to be changed according to the paradigm shift of women's policy, it is important to follow an appropriate procedure to change it.

In conclusion, we suggest that a new PSWW should be designed to overcome those problems that women faced in the labor market in Seoul. We make an emphasis on a new vision of PSWW, 'Women's quality jobs suited to world cities', and two policy goals, one is improving the quality of women's jobs, and the other is reducing gender inequality in the labor market. Priority should be focused on reducing the incidence of low pay and gender occupational segregation, pursuing over 30% of women in managerial positions.

We also propose five main strategies. First, Jobs should be designed with considering women as 'universal breadwinners'. Second, expanding of VET programs, including diverse IWT programs, and employment services; third, strengthening publicity of ISWW; forth, offering highly professional VET programs; and, lastly, by improving working conditions of staffs at ISWW, providing more professional employment services should be applied.

Finally, 10 major policy tasks are suggested: ① reorganization of the implementation system in ISWW, ② mid- and long-term support for specialized projects, ③ support for youth and unemployed women related to the COVID-19 pandemic, ④ reinforcement of support for incumbent women, ⑤ providing digital competency education, ⑥ preparation for future infectious diseases, ⑦ preparation for the name change of ISWW and reinforcement of integrated promotions, ⑧ improvement of SMG's direct jobs' schemes, ⑨ establishing a replacement workforce management project, ⑩ strengthening cooperations with CG to improve working conditions for citizens.

Key words: Women in the Labor Market in Seoul, Seoul Policies to Support Women's Paid Work, Vocational Education and Training (VET), Seoul Women's Competency Development Institute

2020 정책연구-05

서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 발전방안 연구

발행인 백미순
연구자 공 주·최유정
발행일 2020년 9월 30일
인쇄처 다해(02-2266-9247)
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(대)
I S B N 979-11-89763-81-7

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

서울시여성가족재단
클린신고센터

www.seoulwomen.or.kr

신고자의 신분과 내용은 철저히 비밀로 보호하고 있습니다.