I·SEOUL·U
너와 나의 서울

2018 정책연구 – 09

여성직업교육의 전문성 강화방안 연구

: 여성발전센터를 중심으로

책임연구원: 신하영(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)
위촉연구원: 서정은(서울시여성가족재단 여성정책실 연구원)

서울시여성가족재단
Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

여성의 직업능력을 향상시키고, 취업을 지원하기 위한 지원방식으로서 직업교육이 가지는 의미와 역할은 매우 큽니다. 그간 정부는『직업교육훈련 촉진법』을 제정하고 관련 정책을 추진하는 과정에서 여성에 대한 직업교육훈련의 중요성을 강조해 왔습니다. 서울시는 여성발전센터 5개소를 운영함으로써 서울여성의 직업능력 향상을 위한 교육과 훈련을 제공하고 있습니다. 최근에는 디지털신기술의 등장, 노동유연화, 사회적경제 활성화 등 고용시장과 사회 변화에 따라 여성발전센터가 제공하는 직업교육에 새로운 전문성이 요구되고 있습니다.

이 연구는 변화된 사회경제적 조건 속에서 여성에게 새로운 가능성을 제공할 직업교육의 방향과 이를 실천할 서울시 여성발전센터의 발전방안을 제시하려 하였습니다. 이를 위해, 현 시점에 여성직업교육과 관련된 이론과 정책사례를 비판적으로 고찰하고, 서울시 여성발전센터의 직업교육 전문성을 체계적으로 진단하였습니다. 연구 결과, 서울시 여성의 직업경험과 취업욕구는 단일하지 않으며, 청년여성과 경력단절여성, 중고령 여성 모두를 아우르기 위해서는 지속가능한 전생애적 역량강화의 관점이 필요함을 확인했습니다. 더불어 현장과 전문가의 의견 수렴을 통해 서울시 여성발전센터가 중복·분산된 각 센터의 자원을 효율적으로 조정·배치하는 전략을 통해 여성직업교육의 전문성을 강화할 것을 제시하였습니다.

이 연구보고서는 여러 분야의 전문가와 유관기관, 연구 참여자의 협조로 완성될 수 있었습니다. 여성을 위한 직업교육의 방향과 여성발전센터의 발전방안에 의견을 내주신 재단 내외의 자문위원과 전문가 분들께도 감사를 드립니다. 무엇보다 이 연구는 열악한 조건에서도 여성직업교육 현장을 지키는 서울시 동부, 서부, 남부, 북부, 중부여성발전센터 관계자들이 함께 고민해주었기에 가능했습니다. 쉽지 않은 주제로 연구를 수행하고 실효성 있는 정책제언을 도출해 준 연구진에게도 고마움을 전합니다. 본 연구가 향후 여성발전센터가 서울시 여성의 경제력 증진과 가능성 확장의 터전으로 성장해 가는 데 기여하기를 기대합니다.

2018년 12월

서울시특별시여성가족재단

대표이사 강경희

Contents

Ⅰ 서론 _ 1

1. 연구 배경 및 목적 ····· 3
2. 연구 내용 및 방법 ····· 8
   1) 연구의 내용 ····· 8
   2) 연구의 방법 ····· 10
   3) 연구의 추진체계 ····· 11
3. 선행연구 검토 및 시사점 ····· 12
   1) 여성학과 여성노동: 여성의 주체적 가능성 실현 ····· 12
   2) 여성직업교육 기관 운영 현황과 발전방향 모색 ····· 13
   3) 선행연구 검토에 따른 시사점 ····· 16

Ⅱ 여성직업교육 정책의 추진과 변화 _ 19

1. 여성직업교육 정책 추진과 성과 ····· 21
   1) 여성직업교육 정책 변천과정 ····· 21
   2) 서울시 여성직업교육 정책 현황 ····· 30
   3) 여성직업교육 정책 해외사례 ····· 34
   4) 정책사례 분석을 통한 시사점 ····· 38
2. 여성직업교육 정책환경 변화 ····· 39
   1) 사회경제적 변화 ····· 40

2) 여성구직자 변화 ····· 41
3) 여성직업교육 변화 요구분석 ····· 42
3. 새로운 여성직업교육 전문성 탐색 ····· 45
1) 새로운 여성직업교육 전문성 필요성 ····· 45
2) 여성직업교육 전문성 이론적 탐색 ····· 46

Ⅲ 여성발전센터 현황과 직업교육 전문성 _ 53

1. 여성발전센터 운영 현황 ····· 55
1) 여성발전센터 설립과 발전과정 ····· 55
2) 여성발전센터 근거법령과 관련 정책 ····· 58
3) 여성발전센터 현재 운영방향 ····· 60
2. 여성발전센터 직업교육 현황 ····· 62
1) 산업별 분류체계와 여성발전센터 직업교육 프로그램 ····· 63
2) 센터별 직업교육 프로그램 분석 ····· 67
3) 서울시 여성일자리 정책 정합성 ····· 73
4) 여성일자리 창출 기능: 창직·창업 지원 기능 ····· 76
5) 디지털 신기술 변화 반영 직업교육 현황 ····· 80
3. 여성발전센터 직업교육 전문성 진단 결과 ····· 85
1) 여성일자리 지원과 지지 역할 ····· 85
2) 정책환경 적응과 변화의 필요성 ····· 87

Ⅳ 여성직업교육 전문성 강화방안 탐색 _ 91

1. 여성직업교육 이용자 수요 조사 ····· 93
1) 여성발전센터 이용자 실태조사 결과 ····· 93
2) 실태조사 결과에 기초한 수요 파악 ····· 98
2. 전문가 및 이해관계자 수요 조사 ····· 99
1) 전문가 의견조사 ····· 100
2) 여성발전센터 이해관계자 의견조사 ····· 102
3) 전문가 및 이해관계자 의견조사에 따른 시사점 ····· 107
3. 전문가 합의법에 따른 전략 도출 ····· 108
1) 전문가 합의법 원칙 및 의견조사 대상 선정 ····· 108
2) 내부 및 외부환경 분석 ····· 111

Ⅴ 여성직업교육 전문성 강화방안 _ 115

1. 여성발전센터 직업교육 전문성 강화방안 제시 ····· 117
1) (전략 1) 전문적인 여성직업교육 기관으로 재도약 ····· 117
2) (전략 2) 중앙정부 정책사업 위탁 최소화를 통해 서울시 여성직업교육 전문기관으로 위상 재정립 ····· 118
3) 전문성 강화전략 추진의 핵심성공요소 ····· 120
2. 여성직업교육 전문성 재정립 방향 ····· 124
1) 기능적 여성대상 직업교육에서 대안적 여성직업교육으로 ····· 124
2) 성과위주 정책에서 진흥적 관점으로 정책방향 전환 ····· 125
3) 경력개발 초기단계부터 경력태도와 고용성평등 의식 강화 ····· 125

Contents

4) 다양성과 불확정성 시대의 여성직업교육 전문성 ····· 126
5) 대안적 여성직업교육 구성요인 및 실행방안 ····· 129

참고문헌 _ 131

Abstract _ 137

부 록 _ 139

[부록 1] 여성발전센터 직업교육 분류체계(중-소-세분류) ····· 141

[부록 2] 전문가 합의법 전략요인 도출(델파이 1차) ····· 150

[부록 3] 전문가 합의법 전략요인 도출(델파이 2차) ····· 151

[부록 4] 전문가 합의법 전략요인 도출(델파이 3차) ····· 157

[부록 5] 이해관계자 의견조사 FGI 시나리오 ····· 164

Table Contents

표 목차

▌표 Ⅰ-1▐ 서울시여성발전센터 최근 3년간 취업률 ····· 4
▌표 Ⅰ-2▐ 여성구직자 희망 직업교육 분야(상위 6개 분야) ····· 7
▌표 Ⅰ-3▐ 연구의 절차 및 내용 ····· 9
▌표 Ⅰ-4▐ 여성직업교육 관련 선행연구 정리 ····· 15
▌표 Ⅱ-1▐ 국가 핵심산업 변화에 따른 직업교육 변천과정 ····· 25
▌표 Ⅱ-2▐ 경력단절여성 현황(연령별/교육수준별) ····· 29
▌표 Ⅱ-3▐ 서울시 여성인력개발기관을 통한 여성직업교육 ····· 31
▌표 Ⅱ-4▐ 서울시 여성일자리 정책사업과 여성인력개발기관 ····· 32
▌표 Ⅱ-5▐ 최근 3개년 서울시 실업자 직업교육 실시 대상자(2014-16) ····· 34
▌표 Ⅱ-6▐ 스웨덴 여성직업교육 정책 ····· 36
▌표 Ⅱ-7▐ 핀란드 여성직업교육 정책 ····· 38
▌표 Ⅱ-8▐ 프로티언 경력태도와 기존 경력태도 간의 차이점 ····· 48
▌표 Ⅱ-9▐ 프로티언 경력태도의 여성직업교육 적용 방안 ····· 51
▌표 Ⅲ-1▐ 서울시 여성발전센터·여성인력개발센터 변천과정 비교 ····· 56
▌표 Ⅲ-2▐ 여성일자리 지원기관 설치 및 운영 근거법령 ····· 58
▌표 Ⅲ-3▐ 서울시 여성발전센터와 타 시도 자치단체 직영 여성회관 비교 ····· 61
▌표 Ⅲ-4▐ 여성발전센터 5개소 기관 정체성 표명 ····· 62
▌표 Ⅲ-5▐ 여성발전센터 직업교육 분류체계(중분류-소분류-세분류) ····· 64
▌표 Ⅲ-6▐ 동부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분 ····· 68
▌표 Ⅲ-7▐ 서부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분 ····· 69
▌표 Ⅲ-8▐ 남부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분 ····· 70
▌표 Ⅲ-9▐ 북부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분 ····· 71
▌표 Ⅲ-10▐ 중부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분 ····· 72
▌표 Ⅲ-11▐ 사회적 경제-마을공동체 정책 연계 여성발전센터 직업교육 현황 ····· 74
▌표 Ⅲ-12▐ 서울시 교육혁신지구 사업과 여성발전센터 강사양성 직업교육 연계 76

Contents

▌표 Ⅲ-13▐ 3개 여성발전센터 여성창업보육센터 현황 ····· 79
▌표 Ⅲ-14▐ 디지털 신기술과 여성직업교육 변화 요구 ····· 82
▌표 Ⅲ-15▐ 디지털 신기술 변화 반영 여성발전센터 직업교육 현황 ····· 83
▌표 Ⅳ-1▐ 수요조사 응답자 이용 센터 분포 ····· 94
▌표 Ⅳ-2▐ 여성발전센터 수요조사 대상자: 연령과 학력 ····· 94
▌표 Ⅳ-3▐ 수요조사 응답자가 이용한 직업교육 프로그램 ····· 95
▌표 Ⅳ-4▐ 여성발전센터 직업교육 프로그램 유용성 인식 ····· 96
▌표 Ⅳ-5▐ 직업교육 이용 후 취업에 겪은 어려움 ····· 96
▌표 Ⅳ-6▐ 여성발전센터 직업교육 전문화 및 고도화 ····· 97
▌표 Ⅳ-7▐ 여성발전센터 진로설계 및 경력개발 강화 ····· 98
▌표 Ⅳ-8▐ 전문가 자문 개요 및 자문결과 ····· 101
▌표 Ⅳ-9▐ 여성발전센터 이해관계자(기관장) 의견조사 결과 ····· 102
▌표 Ⅳ-10▐ 여성발전센터 이해관계자(실무책임자) 의견조사 결과 ····· 104
▌표 Ⅳ-11▐ 전문가 합의법 의견조사 대상 ····· 110
▌표 Ⅴ-1▐ 여성발전센터 직업교육 전문성 강화 핵심성공요소 도출 ····· 123
▌표 Ⅴ-2▐ 여성직업교육 전문성 재정립 방향과 대안적 구성요인 ····· 130

Picture Contents

그림 목차

▌그림 Ⅱ-1▐ 연령별 경제활동참여율 비교(2017년 기준) ····· 27
▌그림 Ⅱ-2▐ 여성직업교육 변화 요인과 요구분석 ····· 44
▌그림 Ⅲ-1▐ 서울시여성발전센터 지리적 분포 ····· 57
▌그림 Ⅲ-2▐ 여성창업보육센터 설치 현황 ····· 77
▌그림 Ⅲ-3▐ 여성발전센터 내 여성창업보육센터 창업지원 구조도 ····· 78
▌그림 Ⅲ-4▐ 지능정보사회 직무 및 직종 환경 변화 ····· 81
▌그림 Ⅳ-1▐ Bridges의 '수용영역에 따른 의사결정 과정의 참여 형태' 모형 ····· 110
▌그림 Ⅳ-2▐ 여성발전센터 전문성 강화방안 및 여성직업교육 전략 수립 절차 ···· 112
▌그림 Ⅳ-3▐ 전문가 합의법에 의해 도출된 SWOT 분석 결과 ····· 113
▌그림 Ⅴ-1▐ 서울시 여성발전센터 직업교육 전문성 강화전략(안)과 특징 비교 ··· 120
▌그림 Ⅴ-2▐ 적극적 이탈 사건 재구성의 여성노동생애 적용: 경력단절/보유여성 ····· 128
▌그림 Ⅴ-3▐ 적극적 이탈 사건 재구성의 여성노동생애 적용: 경력지속여성 ····· 128

연구요약

□ 연구배경 및 목적

○ 연구의 배경

- 직업교육은 여성의 역량강화와 취업준비도를 강화시켜 여성 취업 성공을 결정하는 요인임. 특히 경력단절기간 동안 고용시장에서 필요로 하는 직업기술이 뒤쳐진 경력단절여성에게 다시 직무역량을 강화시키는 재교육이 효과를 보여왔음. 그러나 여성에게 제공되어야 할 적합한 여성직업교육에 대한 체계적인 논의가 부족했음.
- 서울시 여성발전센터 5개소는 권역별로 비교적 고르게 분포되어 있으며(동부, 서부, 남부, 북부, 중부), 다양한 위상과 기능 변화를 거치면서 여성직업교육 전문기관으로 전문성을 갖출 것을 요구받고 있음.
- 여성발전센터가 지역 내 위치한 여성복지시설 대비 규모·기능 면에서 우위를 차지하나, 지역 직업훈련 및 취업지원 생태계 내에서 가격과 접근성 비교우위 외에는 경쟁력이 부족하다는 것이 현재적 진단임.
- 여성발전센터 사업효과성 분석 결과, 취업보다는 창업에, 직업교육 자원 투입에 대한 효율적 취업 보다는 기초 단계 지역별 재취업 입문단계 기관으로서 기능을 가지는 것으로 나타남.
- 여성의 직업교육은 그간 여성고용률 제고를 위한 여성일자리 정책의 일환으로 추진되어 왔으나, 경력단절여성을 위한 취업기관 여성새로일하기센터(새일센터) 추진 10여년이 지난 현재 시점에서 기존의 기능적 접근에 대한 비판적 고찰이 필요한 시점임.

○ 연구의 목적

- 여성일자리 정책환경 변화에 대응하는 새로운 여성직업교육 전문성 모색
- 서울시 여성발전센터 직업교육 전문성 진단
- 서울시 여성발전센터 전문성 강화전략을 도출, 실행방안과 함께 제시
- 여성발전센터 직업교육 전문성 강화를 통해 서울시 여성일자리 정책 전달체계 강화 모색

□ 연구내용 및 방법

○ 여성직업교육 관련 이론적 탐색과 관련 논의 분석

- 이론 및 정책관련 문헌자료 분석, 패널데이터 통계 분석
- 여성직업교육 관련 대안적 관점 탐색: 여성주의 교육론과 프로티언 경력개발 논의 중심

○ 여성발전센터 전문성 강화방안에 대한 전문가 의견조사 및 분석

- 전문가 합의법(델파이)으로 여성고용 · 취업기관운영자, 경력단절여성 정책 전문가 등을 대상으로 의견조사를 실시(1,2,3차에 걸쳐 의견 수합)
- 전문가 대상 여성직업교육 전문성 강화 방안 의견 수렴(자문회의, 정책토론회 등)
- 여성직업교육 우수기관 사례조사(직업훈련 담당자 의견조사)

○ 여성발전센터 이용자 의견 조사를 통한 전문성 강화 수요파악

- 여성발전센터를 통해 재취업한 경력단절여성 146명 대상 설문조사 실시
- 여성발전센터 직업교육 프로그램 만족도 및 활용도 분석

○ 여성발전센터 이해관계자 의견 조사를 통한 전문성 강화 수요파악

- 5개 여성발전센터 소장 간담회(1,2,3차에 걸쳐 의견 수합)
- 현장 실무 책임자 FGI 통한 실태파악 및 정책수요 조사
- 여성발전센터를 통해 재취업한 경력단절여성 146명 대상 설문조사 실시

○ 여성발전센터 여성직업교육 전문성 강화방안 제시

- 여성직업교육 전문성 강화전략 1,2안 제시와 전략별 추진체계, 쟁점 제시
- 여성발전센터 여성직업교육 기능 강화를 위한 행·재정적 지원사항 제시
- 여성발전센터 자체적 노력 요구사항 제시

□ 연구결과

○ 여성직업교육 전문성 강화 정책 현황 및 논의 검토

- 그간 여성직업교육과 관련된 논의는 기관효과성 연구, 여성취업률 제고를 위한 도구적 관점의 연구, 평생교육 관점에서 학습자의 경험을 강조하는 연구로 구분할 수 있음.
- 타 지방자치단체의 경우, 여성관련시설과 여성복지시설과는 별개로 새일센터

를 중심으로 여성발전센터에 해당하는 여성회관과 여성비전센터 등의 발전방안을 모색한 바 있음.

○ 여성직업교육 전문성 확장적 논의 탐색

- 4차산업혁명, 초연결사회, 디지털 신기술의 등장과 함께 노동유연화, 사회적경제 영역 확대 등으로 여성직업교육을 비롯해 여성일자리 정책 환경의 변화가 요구되는 상황임.

○ 여성주의 교육론과 프로티언 경력태도 관점 적용 가능성

- 현재의 여성직업교육을 여성주의 교육론 관점으로 고찰함을 통해 사회화된 돌봄노동, 사회서비스와 교육서비스 영역으로 여성직업교육이 집중화되고 성별 직종분리 심화되는 현상에 전향적 관점을 제공
- 프로티언 경력지향성을 바탕으로 여성의 경력이동 전략 강화 가능성 발견: 경력단절, 고령화 사회 노동생애 장기화 등 지속적인 경력개발이 필요해진 여성에게 필요한 직업교육 방향 제시

▌표 1▐ 프로티언 경력태도와 기존 경력태도 간의 차이점

주제/ 질문	전통적 경력태도	프로티언 경력태도	여성직업교육 적용
나의 직업에 대한 책임과 주도성은 누구에게 있는가?	채용처, 기관, 조직	개인	여성 개인
핵심 가치	향상	자유로운 성장	성숙과 역량 강화
이동성	낮음	높음	높음
성공의 지표/ 기준	직위/ 임금	심리적 성공	자기실현, 경제적자립
핵심적 경력태도	조직에 대한 헌신	일/작업 만족도, 전문가로서 기여	자아존중감, 사회에 기여

○ 여성발전센터 직업교육 전문성 현황 분석 결과

- 여성발전센터는 저렴한 이용금액과 지리적 접근성, 취약계층 우선순위 선발 등으로 인해 진입장벽이 낮음. 강좌 등록자 대비 수료율이 높고(70~80%로 유지), 교육과정 편성이 단계적으로 체계적임(입문~전문자격증취득).

▌표 2▐ 서울시 여성발전센터 최근 3년간 취업률

(단위: %, *2018년 3월 기준)

기관명	직업훈련과정 취업률(새일센터 포함 전체 취업률)			
	2014	2015	2016	2017
남부	31.2	40.8	48.8	50.2
동부	39.1	31.0	24.8	27.9
북부	44.7	48.7	47.8	49.2
서부	38.4	39.8	53.7	51.3
중부	36.6	32.3	30.0	34.1
평균	38.0	38.5	41.0	42.5

- 현재 여성발전센터들은 여성직업교육과 관련한 정책적 요구가 빠르게 변화해 시의성에 맞추어 교육내용을 전환하고 적응해야 하는 어려움이 있음. 발전센터들은 기계 설비 및 정보화기기가 낙후되어 있는 등 열악한 기반시설에도 불구하고 다양한 교육과정을 운영하고 있었음. 이는 여성운동단체 및 여성사회적경제주체가 위탁법인으로서 모법인의 전문성에 기반을 두고 운영하고, 종사자의 기관 헌신도가 높은 것을 바탕으로 함.

○ 전문가 합의법을 통한 여성발전센터 전문성 진단결과 및 강화 전략 도출 결과

- 다음은 경영전략 도출을 위해 범용되는 SWOT 분석의 틀에 맞추어 여성발전센터의 강점, 약점, 기회요인, 위기요인을 분석한 것임. 각각의 요인에 대한 부하량은 전문가 의견조사를 통해 구조화된 질문의 응답값을 정량화하여 부여함. (표 3 참조)

▌표 3▐ 전문가 합의법에 의해 도출된 SWOT 분석 결과

S 강점	약점 W
• 프로그램 다양성 • 지역적 접근성 • 여성특화와 집중	• 구직자의 취업의사가 확실치 않음 • 전일제준비생이 적어 전문적 교육이 어려움 • 재정상황이 지나치게 영세함
• 여성발전센터의 공공성 • 경력단절여성 사회적 관심 높아짐 • 지방분권시대 자치단체 여성정책 수요가 늘어남에 따라 권역별 여성발전센터 협력 수요 늘어남	• 주변에 직업교육을 제공하는 유사기관이 너무 많음 • 청년실업률, 노년층 일자리 부족으로 상대적으로 여성고용지원정책 관심 하락 • 경력단절여성 센터 이용 어려움(일가족양립)
O 기회요인	위기요인 T

○ 여성발전센터 이해관계자(소장, 실무책임자) 의견조사 결과 분석

- 서울시여성발전센터 5개소는 공통적으로 1) 여성직업교육, 2) 여성창업보육, 3) 지역연계 복지 기능을 종합적으로 제공하고 있음.
- 그간 기능다각화로 인한 자원 투입의 분산 등을 문제시하는 지적이 이어졌으나, 현장 실무자와 이용자 입장에서는 지역 밀착형(지역 기반) 고용지원 및 생활지원 서비스를 접할 수 있어 만족도가 높은 상황임.
- 발전센터가 경력단절여성의 재취업 시 각 사안마다 개입해서 수행하는 지지적 기능(면접 동행, 재취업 일자리 적응을 위한 취업처 방문 등)이 곧 경쟁력임

○ 본 연구에서 실시한 전략분석 결과, 면접조사 및 패널데이터 분석 결과를 토대로 도출한 여성발전센터의 여성직업교육 전문성 강화전략(안)을 제시하면 다음과 같음.

▌표 4▐ 서울시 여성발전센터 직업교육 전문성 강화전략(안)과 특징 비교

특징	1안 권역별 여성직업교육 특화기관으로 기능 재조정		2안 서울시 여성일자리 기관으로 재정립	
약점·위기 극복	재정상황 어려움	지역 내 고용서비스 공급기관 과포화	중앙정부 사업부처에 비해 기관이 영세함	새일센터 취업률 실적 압박으로 업무과중
	↓		↓	
장점·기회 활용	권역별로 직업교육 직종/분야 선별하에 분배	여성 대상 고용서비스·복지 특화와 집중	지방분권시대 서울시 여성기관으로 정체성 확고	인력개발센터에 비해 상대적 공공성 확보
기대효과	전문적인 여성직업교육 기관으로 재도약		중앙정부 사업(새일센터) 최소화로 서울시 여성일자리 기관 정체성 확립	

○ 본 연구에서 실시한 전략분석 결과, 전략을 추진하는 데 있어서 수반되어야 할 정책적 지원을 정리하면 다음과 같음.

- 평가체계는 통제적 관점보다는 진흥적 관점에서 서울시 정책목표에 부합하는 사업운영을 유도하는 체계로 재구축 되어야 함(현행 상대평가→절대평가 등)
- 개별기관 특화전략을 강조하는 것은 현재의 인적·물적 인프라로는 불가능함. 지역산업맞춤형 직업훈련 과정 개발 등 여성능력개발원과 서울시 차원의 서울시 전역 대상 실태조사와 산업계 동향조사를 통해 확보된 자료를 통해 개발 후 여성발전센터는 실행기반 및 정책전달체계로 활용하는 것이 합당함.
- 경력단절여성의 재취업에서 경력단절 예방과 재취업 여성의 고용유지로 서울시 정책의 개입 범위가 확대됨. 이에 따라, 일하는 여성의 지속적인 고용유지를 위한 일가족양립, 재직자 노무상담, 고용성평등을 위한 지역 내 직장맘지원센터, 일가족양립지원센터, 보육시설 등 타 주무부처의 정책사업 운영기관과 '일하는 여성 지원정책 신경망'(가칭)을 구축하고, 주요 역할을 감당하도록 위상을 재정립해야 해야 할 것임.

▌표 5▐ 서울시 여성발전센터 기능 재조정 및 중장기 발전방안

정책적 개입 수요	해결방안	실행계획
기관 간 실적 불균형해소	균형잡힌 지원과 관리	여성능력개발원 총괄기능 강화, 전문성 제공
개별기관 특화전략의 한계 보완	중장기적 비전/ 미션공유	현장중심/체험 중심적인 사업내용 구상 및 확산, 컨설팅 진행
일자리 지지효과	여성경제력 향상을 위한 포괄적 지지 프로그램 운영	지속가능한 '새로일하기', 고용유지를 위한 구직의사 향상, 일가족양립 상담 및 멘토링 필요
평가보다는 진흥	단기적 실적관리보다 장기적 관점의 투자, 진흥의 사업 개발	시간제유연일자리, 일가족양립이 가능한 일자리 발굴 및 연계

I

서론

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

Seoul
Foundation of
Women &
Family

Ⅰ 서론

1. 연구 배경 및 목적

직업교육의 질과 취업의 질은 불가분의 관계로 여겨지고 있다. 그간 여성경제력 증진을 위해 도입된 다양한 정책적 지원방안 중 직업교육은 가장 보편적이고 기초적인 분야였다. 실제로 '일하는 여성의 집'은 산업화 시기 미숙련된 상태로 경제활동에 뛰어들어 많은 차별과 저임금에 시달리던 여성들에게 더 많은 기회를 제공하는 직업교육의 산실이었다. 이후 여성인력개발센터와 여성발전센터, 등의 여성인력개발기관 운영을 거쳐 그리고 2010년대 경력단절여성을 위한 여성새로일하기센터 마련에 이르기까지 여성을 대상으로 하는 고용지원정책과 기관은 직업교육에 초점을 맞추고 있었다. 이렇듯 여성직업교육은 여성의 사회참여 확대와 경제력 증진을 위한 정책적 수단으로서 성장해 왔다.

직업교육은 여성의 경제활동참여를 증진시키는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되어 왔다(오은진 외, 2014). 여성의 취업과 경제활동참가율 제고에 직업교육이 미치는 양(+)의 결정력에 대해서는 지금까지 많은 연구들에서 입증된 바 있다. 직업교육의 효과는 여성구직자들을 통해서 소구됨으로써 경험적으로도 확인된다. 여성구직자를 대상으로 직업교육에 대한 수요조사 결과를 분석해 보면, 여성구직자들이 직업교육을 원하는 이유는 재직 중 업무능력 향상을 위해서(54.8%), 미래를 위한 준비를 위해서(18.0%), (재)취업을 위해서(16.1%)로 나타났다(여성정책연구원, 2017).

현재 서울시는 여성인력개발센터 18개소, 여성발전센터 5개소 등 총 23개소의 여성인력개발기관을 운영 혹은 지원하고 있다.[1] 특히 여성발전센터는 서울시의 직영 사업소로 설립된 이후, 1980년대 경부터 권역별 여성취업지원, 직업교육, 창업보육, 지역복지제공 기능을 담당해 왔다. 특히 여성직업교육의 지역 내 거점기관으로 발전해 왔기 때문에 서울시 여성일자리 정책의 주요 정책전달체계에 해당한다.

여성발전센터는 경력단절여성을 주요 직업교육 대상으로 하는 만큼 대학취업지원센터, 일반 고용지원센터, 기술교육원 등 유사기능을 가진 기관과 비교했을 때 실적을 내기가 매우 어렵다. 그럼에도 불구하고 최근 3년간 취업률을 대표적인 성과지표로 설정해두고 발전센터의 성취를 파악하면, 41.0%의 수료인원 대비 취업률 성과를 나타냈다. 이를 통해 서울시 여성발전센터가 열악한 직업교육 인프라와 유사경쟁기관과 인접해 있다는 불리한 조건 속에서도 노력한 바를 알 수 있다.

▌표 Ⅰ-1▐ 서울시여성발전센터 최근 3년간 취업률

(단위: %)
*2017년 9월 기준

기관명	직업교육 취업률		
	2014	2015	2016
남부	31.2	40.8	48.8
동부	39.1	31.0	24.8
북부	44.7	48.7	47.8
서부	38.4	39.8	53.7
중부	36.6	32.3	30.0
평균	38.0	38.5	41.0

최근 5개 서울시 여성발전센터에 대한 기능 재정립 및 전문성 제고에 대한 요구가 높아지고 있다. 여성발전센터의 변화를 요구하는 논의의 내용은 다음과 같은 운영조건과 방향과 관련한 문제제기이다. 첫째, 여성인력개발기관은 직업교육 이외에

1) 설치근거: 서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례 및 시행규칙. 운영은 민간법인에 위탁 운영하되 운영비 일부와 인건비를 조달하는 여성발전센터를 의미한다. 한편 지원은 운영비 일부를 지원하며 민간기관을 지정하여 운영하게 하는 운영체계를 가지는 여성인력개발센터에 해당한다.

도 사회문화교육프로그램 등을 운영하도록 조례 및 시행규칙에 규정되어 있다. 이로 인해 과거부터 생활문화/취미교육 등의 기타 사업, 기타 교육프로그램을 다양하게 운영하고 있다. 한정된 인적·물적 자원 활용에 있어서 직업교육으로 집중 투자가 이루어지기 힘든 구조다.

둘째, 여성에게 교육강좌를 제공하고, 일부 실용적인 직업교육을 제공한다는 면에서 다른 사설 문화센터·지자체가 운영하는 여성복지시설 등과의 변별점이 없다는 비판이다. 물론 발전센터는 여성가족부의 경력단절여성 직업교육 및 취업지원 정책사업인 '여성새로일하기센터'(이하 '새일센터')를 운영하고 있어 여성일자리 정책운영 민간위탁 기관으로서 위상을 가진다. 그럼에도 불구하고 여전히 전적으로 직업교육기관으로서 고용지원 서비스를 제공한다고 인식되지 않고, 직업교육기관으로서 자기 위상이 분명하지 않다(김명연, 2012). 이에 대해 여성발전센터의 사업효과성과 현황 등을 다룬 대부분의 관련 연구들에서는 이러한 여성발전센터의 역할을 변화시켜 여성들의 사회진출을 좀 더 적극적으로 도모할 수 있도록 전문화된 수준으로 직업교육 프로그램을 개발하고, 직업교육의 목표도 상향조정될 필요가 있음을 강조하고 있다(조연숙 외, 2010).

셋째, 주요 이용대상이 중장년 여성에 한정되어 있는 상황을 극복하고 기관의 대(對)시민 접촉면 확대 및 직업교육의 효율성을 위해 청년여성층을 포함하여 이용자 연령층을 확대해야 한다는 내외부적 문제의식에 직면하고 있음(나영선 외, 2013). 따라서 향후 발전센터가 지역 내 위상을 회복하고, 여성직업교육 전문기관으로 인지도를 쌓으려면 접근대상 확대가 필요하다. 경력단절 여성 뿐 아니라 재직 중 여성이 용이하게 접근할 수 있는 권역별, 지역밀착형 직업교육 제공기관이 되어야 할 것이다. 이를 위해서는 현재 제공하는 직업교육 및 취업지원 기능을 강화함과 동시에 다양한 청년층, 구직자, 재직자 수요에 부응할 수 있는 전문성을 탑재해야 할 필요가 있다.

그간 발전센터를 포함해 서울시 여성인력개발기관의 기능을 재편하고, 전문성을 강화할 것에 대한 요구를 담은 학술적·정책적 논의가 계속되었다. 여성인력개발기관의 기능 재편과 관련해서는 다양한 논의가 있었으며(고혜원, 2004; 조연숙 외, 2006; 박성정 외, 2008; 박재규, 2008; 나영선 외, 2013), 그 중 가장 대표적인 것으

로는 「서울시 여성인력개발기관 기능조직 개편을 위한 기본방안연구」(나영선 외, 2013)를 들 수 있다.

나영선 등(2013)은 이 연구를 통해, 직업교육기능 강화라는 측면에서 보면, 현재 여성인력개발기관들은 교육기관 이용자의 전문적인 직업교육에 대한 수요를 충족시키지 못하고 있다고 지적했다. 이 연구는 단순 서비스직종 중심의 직업교육이 개선되어야 할 필요가 제시함으로써, 여성직업교육 분야의 변화와 여성발전센터 직업교육 프로그램 분야 확대를 요구했다.

또 다른 연구로는 전혜숙 등(2009)이 부산지역 여성직업교육 전문 기관을 대상으로 수행한 효과성 분석 연구와, 직접적으로 서울지역 여성인력개발기관을 대상으로 기능 재편을 논의한 김인선(2005)등의 연구가 있다. 이들 연구에서는 여성발전센터 이용자들의 높은 취업희망률대비 낮은 취업률이 문제점으로 지적되고 있다. 이러한 부분은 인력보충, 진로상담 등 강화 그리고 구인처 확보 등과도 연결되지만, 직업교육프로그램의 개선이라는 측면과도 연계된다고 할 수 있다.

또한 성도경과 최인규(2009)은 여성인력개발기관 사업 개편의 방향을 제시하면서, 교육프로그램의 질적 개선, 지역의 노동시장과 여성인력의 특수성을 감안한 직업기술 교육 및 사회교육 집중이 되어야 한다고 제시했다. 이 연구는 발전센터를 비롯한 여성인력개발기관의 운영 효율성과 함께 지역사회 내 공공인프라로 기여하는 방향을 함께 고려했다는 점에서 의의가 있다.

한편, 여성발전센터의 기능강화와 여성직업교육 혁신을 향한 요구는 산업계·노동시장 변화에 대응하는 불가피한 생존의 문제이기도 하다. 상기한 현재 프로그램에 대한 기능의 개선과 수월성의 증진을 내생적 문제제기라 한다면, 이러한 시대적 필요성, 여성의 일을 둘러싼 환경 변화는 외생적인 문제기라 할 수 있다. 또한 여성일자리 지원기관으로서 여성일자리 환경변화에 대응할 것을 요구받고 있다.

4차 산업혁명시대와 다변화된 노동시장 요구에 맞춘 여성직업교육의 재도약이 필요한 상황에서, 서울시 여성직업교육전문기관으로서 여성발전센터 인프라의 고도화가 필요한 상황이다. 그간 서울시의회 보건복지 산하 여성일자리소위원회 포럼, 여성인력개발기관 협의체 활동 등을 통해 여성발전센터와 여성인력개발기관이 공히 주장해 왔던 것이 노후한 인프라와 도태위기의 시설이었다.

무엇보다 발전센터의 일차적 수요자인 여성구직자가 원하는 직업교육분야가 변하고 있고, 이들이 희망하는 여성직업교육의 수준이 더 다양해지고 있다. 다음은 18~54세에 걸친 청년여성부터 중장년 여성을 포괄하는 집단을 대상으로 한 직업교육 및 취업지원 서비스, 고용지원 서비스 수요 조사이다. 조사결과 IT, 생명공학(의료), 신규 사무직종 등 노동시장 신규 수요에 대한 직업교육의 수요가 높게 나타나고 있다. 또한 여성구직자가 희망하는 직업교육으로 획득할 수 있는 일자리를 살펴보면, 직장 이동 및 고용단절을 포함한 '경력이동'에 임금수준과 안정성이 크게 영향을 받지 않는 역량중심의 자율적 전문직종을 원하고 있었다.

▌표 Ⅰ-2▐ 여성구직자 희망 직업교육 분야(상위 6개 분야)

(단위: 명, %)

희망 직업교육 분야	빈도	유효(%)	누적(%)
컴퓨터, 정보, 통신 분야	30	13.8	18.4
서비스 분야	57	26.3	44.7
사무관리분야	54	24.9	69.6
의료분야	22	10.1	79.7
어학분야	17	7.8	92.2
인쇄 및 기록매체 복제업	12	5.5	99.1
합계	192	100.0%	100.0%

출처: 한국노동패널데이터 11차 조사자료.

상기한 여성발전센터를 둘러싼 정책환경의 변화, 내·외부 문제제기를 수렴하면, 여성발전센터가 직업교육기관으로서의 자기정체성 확립과 전문성 재확인, 직업교육 프로그램 재편할 과제를 안게 된다. 이에 따라, 현 시점에서 여성발전센터 혁신을 통해 여성직업교육의 차기 모형을 구상하는 시도가 의의를 가질 것이다. 이러한 연구의 필요성과 문제의식에서 본 연구는 다음과 같이 연구의 목적을 도출하였다.

첫째, 여성직업교육의 개념을 재확인하고 전문성 요소를 구성적으로 제시한다. 그간 '여성직업교육' 개념은 기획의도와 맥락에 따라 '기존의 직업교육 프로그램을 여성 대상으로 실시하는 것'과 '여성 특화·유망직종에 대한 직업교육' 등 다양한 조작적 개념정의 교차지점 어딘가에 위치하고 있었다. 본 연구에서는 여성의 노동

생애와 진로발달단계를 고려하고, 한국 노동시장에서 여성이 직면하는 경력단절, 고용상 성차별, 성희롱을 비롯한 다양한 현실을 반영한 여성직업교육이 무엇일지, 특히 여성직업교육전담/전문기관으로서 발전센터에 요구되는 여성직업교육 전문성을 탐색한다.

둘째, 서울시 여성발전센터의 여성직업교육 전문성 현황을 진단한다. 상기한 여성직업교육 전문성 탐색 결과로 도출된 구성요소에 맞추어 현재 수행하고 있는 발전센터의 기능을 진단한다. 현 시점에서 발전센터가 강점을 가지는 여성직업교육 전문성을 제시하고, 한편으로는 발전센터가 위치한 지역 내에서 가지는 비교우위, 상대적 위상과 경쟁력을 바탕으로 협업과 네트워크를 통해 자원부족을 해결할 방안 등을 제시한다.

셋째, 발전센터의 여성직업교육 전문성을 높이기 위한 사업 운영방안을 제시한다. 이때 본 연구를 통해 확인하고 도출한 여성직업교육 전문성을 반영해 발전센터의 대외적 브랜드와 정체성을 전략적으로 부각시키고 재구성하는 방향을 제시한다. 직업교육기관으로서의 자기 위상의 정립과 역할 확대는 단순히 교육프로그램을 개선하는 것으로 그치는 것이 아니라 조직의 개편이라는 장기적 목표 속에서 배치되어야 하는 과제이기도 하다. 물론 5개 서울시여성발전센터는 개별센터 간에 인력구성, 예산 등에서 차이가 있기 때문에 동일한 접근방식을 취할 수 없다는 점도 고려될 필요가 있다.

2. 연구 내용 및 방법

1) 연구의 내용

본 연구의 내용과 각 실행방법은 다음과 같다. 첫째, 문헌연구와 실태조사 자료를 통해 국내 여성직업교육 정책의 추진과정을 살펴보고, 지금까지의 정책 기조에 변화가 요구되는 현재의 정책환경요인을 파악한다. 국내 정책은 여성가족부의 경력단절여성을 위한 직업교육 정책사례를 중심으로 각 시기별·세부사업별 특징과 시사점을 정리하였다. 이와 함께, 고용노동부와 기타 중앙정부가 주체가 되어 추진해

온 직업교육 정책을 여성직업교육과 해외 여성직업교육 정책사례를 분석하고 시사점을 도출한다.

둘째, 도출해낸 여성직업교육 전문성 체계에 비추어 서울시 여성발전센터의 직업교육 전문성을 진단한다. 서울시 여성발전센터(5개소)에서 최근 수행한 직업교육 프로그램을 분석하고 본 연구에서 도출한 여성직업교육 전문성 분석틀에 맞추어 진단한다. 구체적으로는 *센터 이용자층인 서울시 여성들이 일자리정책을 향해 갖는 욕구(입직/ 구직/ 재취업)와 현실조건(경력단절/ 성평등노동 정책 필요/고용유지 어려움)가 얼마나 반영되어 있는지를 판단하였다. 또한 디지털 신기술 등장과 서울시 경력단절여성 및 구직여성들의 고학력화, 연령층 하향 이동 등의 정책환경 변화에 여성발전센터의 현재 직업교육 프로그램들이 대응하고 있는 정도를 파악하였다.

셋째, 여성발전센터 직업교육 전문성 진단 결과와 전문가 합의 통한 전략 모색, 전문가 의견조사, 여성발전센터 이해관계자 의견조사 결과를 바탕으로 여성발전센터의 직업교육 전문성 강화방안을 정책적 대안으로 제언한다. 여성발전센터의 여성직업교육 전문성 강화 전략(안)의 전반적 방향은 앞선 이론적 논의를 통해 도출한 새로운 여성직업교육 전문성의 내용을 반영하고, 구체적인 기능 재조정과 향후 *센터 운영방향을 설정함에 있어서는 사업 및 기관 운영, 인력 및 인프라 보강, 행·재정적 지원방안으로 나누어 제시하였다. 다음은 연구의 목적을 달성하기 위해 수행한 연구의 내용과 절차를 나타낸 것이다.

▌표 Ⅰ-3▐ 연구의 절차 및 내용

새로운 여성직업교육 전문성 탐색 및 여성발전센터 기능	여성발전센터 직업교육 현황 및 전문성 진단(서울시 여성직업교육 수요 대응 정도)	여성직업교육 전문성 강화 방안 의견 수렴(FGI, 심층면접, 델파이조사 등)	여성발전센터 및 서울시 여성직업교육기관 전문성 강화방안 도출 및 제시

2) 연구의 방법

본 연구를 수행하기 활용한 연구방법은 크게 문헌분석과 설문조사, 면접조사, 서면과 대면을 통한 전문가 의견수렴으로 구분된다. 구체적으로 각 연구방법을 다음과 같은 원리와 절차로 진행하였다.

첫째, 문헌 분석을 통해 서울시를 중심으로 여성직업교육의 제도적 접근과 민간영역 기획을 검토한다. 또한 해외사례 분석을 통해 여성직업교육에 특화된 평생교육·인적자원개발·직업훈련분야 정책사업 추진 상황을 파악하고, 서울시 여성발전센터에 적용할 수 있는 선도적 방식과 내용을 도출했다. 둘째, 여성가족패널, 노동패널, 서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 기초자료(여성발전센터 한정) 등 2차 자료를 활용해 여성발전센터 현황을 파악한다. 셋째, 심층 면접조사 및 서면 델파이 조사를 통해 직업교육, 인력양성, 여성노동 분야 전문가, 종사자를 의견조사를 통한 개선안을 도출한다. 넷째, 여성발전센터의 직업교육 현황을 파악하고 전문성 보유 현황을 파악하기 위해 2018년 6월 기준으로 서울시 여성발전센터 5개소 직업교육 프로그램을 분석한다. 또한 발전센터의 전문성을 진단하기 위해 직업교육, 사후관리, 경력개발 및 직무분석 등에 따른 지원 유형, 사후관리 전담인력 유무, 역할 등을 5개 여성발전센터 대상 기관 현황 조사를 통해 파악한다. 다섯째, 여성발전센터 전문성 강화방안 수요 분석을 위해 이용자, 이해관계자, 전문가 의견조사를 수행하였다. 마지막으로 전문가 자문회의와 정책토론회를 통해 전문가 및 시민, 이해관계자의 의견을 수렴했다. 전체적으로 연구의 방향 및 내용, 연구방법, 정책방향 및 지원책 등에 관한 전문가 의견을 착수자문회의 등을 통해 수렴한 후, 추가적으로 시민과 여성일자리, 직업교육 분야 전문가, 여성발전센터센터 이해관계자의 의견을 수렴하기 위해 정책토론회, 중간·최종심의를 거쳤다.

추가적으로, 본 연구에서 사용한 '여성직업교육'이라는 용어는 보편적으로 사용되는 직업교육과 직업훈련, 직무교육과 역량강화를 여성 참여의 관점에서 포괄적으로 재해석한 것이다. 때문에 전생애에 걸친 개인적 교육에 초점을 맞춘 직업교육 프로그램과 구직자와 실업자 능력 양성에 초점을 맞춘 직업훈련 프로그램을 모두 포함한다(주인중 외, 2000). 구체적인 맥락으로는 여성발전센터가 수행하는 직업교육 및 직업훈련 프로그램 전반을 여성직업교육의 실제적 사례로 상정하였다.

3) 연구의 추진체계

다음은 본 연구의 추진체계를 나타낸 것이다.

단 계		주요 내용		
1단계	계획 설계	▸과제시행계획서 작성 ▸재단 내·외부 전문가 자문회의 개최 *착수자문회의 개최	- 연구목적, 내용, 추진방법 등 계획수립 - 학계 전문가, 현장 활동가, 서울시 담당자, 재단 내부 전문가 등의 의견 청취 - 연구방향 및 설계 적절성, 연구방법 타당성, 연구내용의 적절성 등	⇒ 연구방향 설정 및 주요 연구내용 도출
2단계	자료 분석	▸서울시 여성발전센터 운영현황 및 기능 분석 ▸서울시 여성직업교육 생태계 분석 ▸새로운 여성직업교육 전문성 요구조건, 구성요인 탐색	- 정책환경 변화에 따른 여성직업교육 전문성 요구 분석 - 여성직업교육 전문성 강화방안 도출을 위한 시사점 도출 - 관련 통계 및 문헌 분석(선행연구)을 통한 현황과 특성 파악	⇒ 정책 현황 및 연구 실태조사·전략도출 방향 설정
3단계	조사 연구	▸여성발전센터 전문성 강화전략 도출을 위한 전문가 의견 수렴 ▸여성직업교육 방안 및 직업교육 프로그램 요구분석 *설문조사 및 FGI 실시	- 전문가합의법을 통한 전문성 강화전략 도출 - 전문가 자문회의 개최 - 정책토론회 개최 - 여성발전센터 5개소 직업교육, 취업지원, 사후관리 담당자 FGI - 여성발전센터 이용자, 여성구직자, 여성 취업자 대상 직업교육 수요조사 FGI	⇒ 여성발전센터 직업교육 현상 진단 및 전략 도출
4단계	정책 방안 도출	▸전문가 자문회의 ▸정책방안 정리	- 정책 방향성 도출을 위한 전문가 의견 청취 - 정책방안 및 추진과제 발굴	⇒ 여성발전센터 전문성 강화방안 제시
5단계	결과 보고	▸결과보고서 작성	- 연구보고서 작성	⇒ 최종 연구보고서 제출

3. 선행연구 검토 및 시사점

다음에서는 여성직업교육과 관련한 선행연구를 검토하고 그간 관련 논의에서 제시된 여성직업교육의 구성요인과 대안을 정리하였다. 이를 통해서 *센터가 추구해야 할 여성직업교육의 방향을 탐색하고자 시사점을 도출했다.

그간 여성직업교육의 전문성을 정의하고, 이를 구체화하려는 학문적 논의가 이루어져 왔다. 우선, 여성의 일과 직업을 다루는 여성학 내 여성노동과 여성교육, 페미니스트 페다고지 분야가 이에 해당한다. 다음으로는 직업교육 쪽에 초점을 맞추어 평생교육 분야, 인적자원개발(Human Resources Development: 이하 HRD) 분야, 성인교육 분야, 여성학, 노동경제 분야 등에서 그 대상을 여성으로 두고 연구를 진행한 바 있다.

또한, 여성직업교육에 관련한 제도를 개발, 실행하기 위한 정책적 연구가 수행되어 왔다. 이들 정책연구에서는 여성직업교육의 전문성을 조직적으로 분석하고, 이를 실행 수준으로 구체화하였다.

1) 여성학과 여성노동: 여성의 주체적 가능성 실현

그간 여성직업교육의 전문성을 정의하고, 이를 구체화하려는 학문적 논의가 이루어져 왔다. 우선, 여성의 일과 직업을 다루는 여성학 내 여성노동과 여성교육, 페미니스트 페다고지 분야가 이에 해당한다. 다음으로는 직업교육 쪽에 초점을 맞추어 평생교육 분야, HRD 분야, 성인교육 분야, 여성학, 노동경제 분야 등에서 그 대상을 여성으로 두고 연구를 진행한 바 있다. 또한, 여성직업교육에 관련한 제도를 개발, 실행하기 위한 정책적 연구가 수행되어 왔다. 이들 정책연구에서는 여성직업교육의 전문성을 조직적으로 분석하고, 이를 실행 수준으로 구체화하였다.

여성학은 여성의 노동을 다루는 데 있어 현실을 분석하고 대안을 제시함에 있어서 일하는 여성의 자기결정권 확대와 고용성차별을 중심으로 논의를 확장해 왔다. 이러한 접근은 지금까지 여성의 직업교육과 관련된 다양한 연구로 나타났다. 먼저 『한국여성학』에 2013-17년 최근 5년간 게재된 연구논문 중 '여성노동'을 주제어로

검색한 결과, 노동환경에서 여성이 처한 성차별·성폭력의 실태와 몸아픔, 노동소외를 분석한 연구가 주를 이루고 있었다. 직업교육 및 경력구축과 관련된 연구는 '여성변호사의 경력구축'과 '심미노동 종사자들의 도제식 직업훈련' 등 특정 영역 내 주제로 한정되어 있었다.

여성직업교육에 대한 여성학 연구분야의 초점은 직업시장에 '내던져진' 여성의 현실과 직업시장에 진입하는 단계에서 겪는 고용성차별에 맞춰져 있었다. 여성학 연구논문 학술지에서 다루어지는 여성노동현실은 직업교육을 온전히 혹은 전문적으로 받지 못한 이주여성노동자, 중장년 청소노동자로 대표되는 저임금 저숙련 노동자들의 실태였다. 이들 연구에서는 해당 직종의 고용상 차별과 열악한 노동조건을 개선할 것에 대한 제언이 있었으나 여성직업교육을 통한 해결방안을 촉구하는 것과는 거리가 있었다.

2) 여성직업교육 기관 운영 현황과 발전방향 모색

한편, 그간 변화하는 여성정책의 기조와, 고용노동시장의 구조 및 수요 변동에 대응하여 여성일자리 지원기관이 발전해야 한다는 문제의식에 터해 관련분야 정책연구가 이어져 왔다. 특히 여성일자리 지원기관과 관련된 선행 연구는 기관의 성격을 규정하는 방식과 연구의 목적 및 방향에 따라 상이하게 수행되어 왔다.

먼저, 여성일자리 지원기관이 가지는 기능 중 '직업훈련'과 '취업지원'에 강조점을 둔 시각이 존재한다. 이들 연구에서는 여성인력개발센터와 여성발전센터가 여성으로 대상을 한정하였지만, 근본적으로는 '여성인력개발기관'으로서 인력개발 및 인재양성의 기능을 수행한다고 보았다. 때문에 기관운영 및 정책의 산출물로 여성인력개발기관이 가지는 인적자원개발의 효과, 즉 자원 개발 전후의 생산성 증진을 상정한다. 성도경·최인규(2010)의 연구는 경영학에서 기관 및 조직의 효율성을 상대적으로 분석하는데 쓰이는 자료포락분석 방법(data envelop analysis: DEA)을 활용해, 각 인력개발센터의 기관 운영의 효율성을 비교하였다. 이때 분석지표로는 투입변수에 프로그램 개설 수, 직원 수, 정부지원보조금율, 산출변수에 수료자 수, 취업자 수, 상담실적을 사용하였다. 분석결과, 서울시 여성인력개발센터는 국고, 지방비

지원과정 외에도 유료 강좌가 상당수라는 점에서 공공성은 상대적으로 미흡한 반면, 이용자 친화성은 높고 사업 효율성은 중간 수준으로 나타났다.

성도경 등(2009)은 여성인력개발기관의 현황을 분석하고 발전방향을 모색하는 연구에서, 현재의 교육프로그램의 질적 개선과 사업의 중점적 운영방향 전환이 필요하다고 지적하였다. 2009년 당시 진행되고 있던 교육프로그램의 질적 개선, 지역의 노동시장과 여성인력의 특수성을 감안한 직업기술 교육 및 사회교육에 중점을 두는 방향으로의 개편을 제언하였다. 구체적으로, 여성인력개발기관은 투입되는 예산과 인력이 지역의 여성 고용정책 수요에 비해 부족하기 때문에, 구조적 개편이 여성인력개발기관의 운영 효율성에도 도움이 된다는 측면을 강조하였다.

허미연(2011)의 연구는 서울시 여성인력개발기관의 사업 효과를 취업효과성으로 상정하고 사업효과를 분석하였다. 이 연구에서는 '여성인적자원개발기관'으로 여성인력개발기관을 재정의하고, 마찬가지로 취업률을 중심지표로 두고 '취업효과성'을 통해서 기관 운영의 질과 목적의 달성도를 파악하였다. 그 결과, 여성일자리 지원기관의 성격을 '여성인적자원개발기관'으로 두었을 때 인적자원개발 혹은 직업훈련과정 운영의 관점에서 여성들의 경력단절예방과 직업훈련교육의 정책 수혜자 및 시설 이용자가 처한 환경적 특징 때문에 취업처 혹은 고용시장에 의해서 외부적으로 그 효과가 결정된다는 특징이 있음을 시사하였다.

나영선 등(2013)이 수행한 「서울시 여성인력개발기관 기능조직 개편을 위한 기본방안연구」에서는 교육기관 이용자의 전문직업훈련에 대한 수요를 충족시키지 못하고 있다는 점이 지적되고 있다. 연구자들은 이에 따라 단순 서비스직종 중심의 직업훈련이 개선 필요성이 제시하였다. 또한 높은 취업희망률대비 낮은 취업률이 문제점으로 지적되는데, 이러한 부분은 인력보충, 진로상담 기능 강화, 구인처 확보 등과도 연결된다고 보았다. 그 밖에도 여성인력개발기관의 기능 및 추진체계 재편을 위한 정책 연구(고혜원, 2004; 조연숙 외, 2006; 박성정 외, 2008; 박재규 외, 2012; 나영선 외, 2013)가 존재한다.

다음은 여성직업교육, 여성의 일, 여성의 노동과 직업훈련과 관련해 그간 수행된 주요 연구물을 비판적으로 재구성한 것이다. 관점별로 여성학 관점, 평생교육 관점, 여성직업교육 사업·기관 개선을 추구하는 관점으로 나누어 제시하였다.

▌표 Ⅰ-4▐ 여성직업교육 관련 선행연구 정리

연구방향		연구제목	연구대상
여성학 관점	고등교육(고등직업준비과정) 내 젠더실천	여학생의 젠더 실천을 통해 본 공학교육 공동체의 젠더(김원정, 정유진, 오명숙, 2015)	공학교육 대학원 연구실, 대학원 조직문화, 공학교육 내 성차별
	여성인적자원개발에 대한 비판	성차에 근거한 여성인적자원개발에 관한 비판적 검토(신덕상, 2008)	여성인적자원개발 정책, 여성인적자원개발 기관 프로그램
	직장 내 성평등 문제와 직업교육 연계	고용주 제공 직업훈련 참여기회의 성별격차(박진희, 2010)	고용주 제공 직업훈련, 사내대학, 사내 직업훈련, 사내 연수
평생교육 관점	대학 평생교육 대상으로서의 여성	대학기반 성인여성 인재양성 기능 강화 방안(박성정, 신선미, 김남희, 2016)	대학학사 운영, 사전학습경험인증제, 성인교육, 대학 내 계약학과 및 평생교육기관 재학 성인학습자
	여성직업훈련기관, 여성평생교육기관	여성평생교육기관의 교육프로그램 활성화 방안에 관한 연구(하재병, 2009)	경기도여성비전센터, 경기도북부여성비전센터, 경기도 시·군 여성회관, 경기도여성능력개발센터, 여성인력개발센터, 여성근로자복지센터 등 경기도의 여성평생교육기관
여성직업 교육 기관 발전	여성인력개발기관 취업효과	여성인적자원개발기관의 취업효과성에 관한 연구: 서울시 여성인력개발기관을 중심으로(허미연, 2011)	서울시 여성인력개발기관, 취업효과성, 취업지원 프로그램 참여자, 종사자
		한국여성인력실태와 여성인력개발기관에 관한 연구(김나영, 2008)	여성회관, 여성인력개발센터, 여성다시일하기센터(새일센터)
	여성직업 교육훈련 종사자 전문성	직업교육에 참여한 실업여성의 취업 영향 요인 연구(조아라, 2009)	새일지원본부 및 소속 종사자, 직업교육 참여자
	여성직업교육 학습경험	여성 직업교육 참여자의 취업과정에서의 학습경험(강진희, 2013)	N여성발전센터 내 새일센터 실시 양성과정 학습자

3) 선행연구 검토에 따른 시사점

이상과 같은 선행연구 고찰을 통해 여성직업교육과 관련한 논의방향을 정리하면 다음과 같다.

먼저, 여성학 관점에서는 여성노동자의 경험 축적과 생애발달에 따른 일 경험에 대한 연구가 많았지만 현행 여성인력개발기관을 통한 여성직업교육 제도에 대한 거시적인 논의는 많지 않았다. 여성이 경제력을 얻어 자립하기 위해 필수적인 여성 경제활동 참여 확대 노력의 필요성을 인정하면서도, 이중노동시장과 격차가 구조화된 고용구조에서 여성노동자의 소외와 심신의 소진에 집중하는 연구가 대부분이었다. 이러한 문제제기는 이미 일련의 직업교육을 받거나 혹은 전혀 준비 없이 저숙련·저임금의 노동현실에 몰려진 여성노동자의 현실을 드러내고 그에 대한 시대적 공감과 문제해결을 촉구하는 데서 의의를 찾을 수 있을 것이다. 그러나 연구결과를 통해 촉구되는 현실적 대안이 해당 여성집중화 직종 혹은 여성노동자 소외가 빈번히 일어나는 노동현장에 대한 처우개선과 노동권 보장의 정책적 개입이라는 점에서 여성직업교육의 전문성을 탐색하는 것과는 거리가 있었다.

둘째, 여성직업교육의 전달체계로서 여성인력개발기관의 프로그램과 종사자 전문성에 대한 연구는 정책연구와 HRD 관점에서 다수 이루어졌다. 하지만 이런 연구들은 여성의 취업률을 여성직업교육의 산출변수로 보는 접근으로 인해 직업교육에 참여하는 여성이 상당부분 대상화되는 지점이 존재했다. 이러한 연구는 실용적 관점에서 여성이 인적자본을 축적해 노동시장에 참여하도록 여성개인 차원의 경쟁력 강화, 혹은 인적자원개발에 초점을 맞추고 있다. 이때 더 나은 위상을 가지고, 임금과 처우에 있어서 개선된 조건을 얻을 수 있도록 하는 투입 혹은 매개변인으로서 여성직업교육을 상정하고 있기 때문이다.

셋째, 여성직업교육에 참여하는 여성들의 학습경험을 심층적으로 분석한 연구가 평생교육 관점에서 이루어졌는데, 이러한 시도들은 학습경험의 축적을 통해 참여자인 여성이 자기효능감을 높이고 경력태도가 변화하고 진로성숙도가 높아지는 경험을 하게 되었다고 보고하고 있었다. 평생교육 학습자 관점에서 여성직업교육 참여자의 학습경험에 집중한 연구들은 실천적으로 여성에게 제공되는 직업교육의 질을 높이는 데 기여했으나, 보다 근본적으로 여성에게 필요한 직업교육을 재구성하는

시도가 부족한 측면이 있었다.

본 연구는 선행연구의 관점과 연구결과를 다음과 같은 방향으로 적용하고자 한다. 먼저, 대안적인 여성직업교육의 구성요인과 전략을 제시함에 있어서는 기본적으로 여성노동 연구의 관점에 입각한다. 그리고 평생교육 관점에서 직업교육에 참여하는 여성의 역량 강화, 가능성 확장을 위한 접근이 가능하도록 학습자의 학습경험을 중시하도록 여성직업교육의 내용을 구성한다. 마지막으로 그간 여성직업교육 기관과 사업 효과성을 높이기 위해 시도되었던 대외적 정책환경 변인, 산업계 동향을 반영했던 연구물들과 같이, 시대적 변화에 조응하는 여성직업교육 내용을 제시하였다.

II

여성직업교육 정책의 추진과 변화

1. 여성직업교육 정책추진과 성과
2. 여성직업교육 정책환경 변화
3. 새로운 여성직업교육 전문성 탐색

Seoul
Foundation of
Women &
Family

Ⅱ 여성직업교육 정책 방향과 체계

1. 여성직업교육 정책 추진과 성과

다음에서는 여성직업교육을 위한 국내외 정책사례를 여성직업교육의 전문성 강화와 실질적 여성 경제력 증진의 관점에서 비판적으로 검토한다. 먼저, 국가적·사회적 자원이 어떻게 여성직업교육에 투입되게 되었는지를 직업교육 정책변천과정을 통해 살펴본다. 둘째, 서울시 여성직업교육 정책의 추진과정을 여성인력개발기관을 통한 정책전달체계 구축을 중심으로 파악한다. 셋째, 여성직업교육에 있어서 새로운 정책적 시도를 함으로써 여성경제활동참가율을 제고한 해외사례를 검토해 시사점을 도출한다.

1) 여성직업교육 정책 변천과정

한국의 여성직업교육 정책은 두 가지 흐름을 나누어 파악할 수 있다. 첫째, 보편적 관점의 직업교육 및 직업훈련이 확대되는 과정에서 그 대상 집단에 여성이 포함되었다. 둘째, 여성의 경제활동참가에 대한 사회적 합의가 이루어지고, 경력단절 등의 사회적 문제가 대두됨에 따라 여성직업교육의 필요성이 사회적 합의를 얻고, 정책 수단이 강구되어 추진되어 왔다.

(1) 직업교육 정책과 여성직업교육 참여 확대

직업교육(vocational education; Berufs buildung)[2]은 개인이 일의 세계를 탐색하여 자기의 적성·흥미·능력에 알맞은 일을 선택하고, 그 일에서 필요로 하는 지식·기능·태도·이해 및 판단력과 습관 등을 개발하는 교육을 말한다(서울대학교 교육연구소, 1995). 때문에 직업교육은 직업훈련, 실업교육, 산업교육, 기술교육 등 각 직업과 관련된 수단적 측면에 대한 상위의 개념으로 좀 더 포괄적인 함의를 가진다. 즉, 그 자체가 하나의 목적이 되며, 개인이 자율적으로 직업을 이해하고 실천 방안을 터득하게 하는 보다 광의의 개념으로 해석하는 것이 옳다는 것이 최근의 이론적 흐름이다.

그동안 한국사회에서 직업교육은 인문교육과 구분되는 실과교육 또는 사회적 지위가 낮은 사람들에게 적합한 기능교육을 시키는 것으로 인식되어 왔다. 특히, 인문숭상의 유교적 전통은 직업교육을 부정적으로 인식하게 하였으며, 그 결과 직업교육은 일반교양교육과 대비되는 특수교육으로, 계속교육과 대비되는 종국교육(terminal education)으로 이해되어 왔다. 즉 정규교육과정 이수를 완료하거나 완료하기 직전에 투입되는 입직에 대한 '처치적'성격의 접근으로 여겨지던 경향이 강했다. 헌법상으로는 직업교육을 정규교육과정의 단계에 포함시키는 단선형 학제(single ladder system)가 보장되어 있다.[3] 그러나 지금까지 한국에서 직업교육은 정규교육과정에 대한 보완적 위치에 머물러 있었던 것이 사실이다.

1997년 제정된 직업교육훈련촉진법은 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준을 향상시키고, 모든 국민이 국가경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 제정되었다. 이 법은 직업교육에 대한 국가의 책무성을 명시하고 있는데, 이때 직업교육훈련 시설의 설치와 운영에 대한 사항을 정함과 함께 직업교육훈련 기본계획에 특별히 여성에 대한 직업교육훈련을 포함시키고 있다.[4] 직업교육훈련

---

2) 직업교육은 영어표현으로는 '직업에 대한/직업 상의 교육'을 의미하지만, 독일어 중 이에 상응하는 개념은 '전문교육'에 해당한다.

3) 여러 가지 종류의 학교들이 존립하는 경우에는 동일의 단계에 있는 학교들 사이에 근본적인 성격의 차이가 없고 교육연한도 동일하기 때문에 동일단계의 학교에서 상급단계의 학교로 진학할 수 있는 길이 열려져 있는 민주사회에 적합한 교육제도(출처: "단선형 학제." 교육학용어사전, 1995. 6. 29., 하우동설)

4) "① 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)

촉진법의 조항 중 별도로 직업교육훈련의 대상으로서 명시하고 있는 것은 여성의 직업교육훈련 관련 사항이 유일하다. 이는 보편적인 '직업교육훈련생'에 포함되는 학생과 근로자 등과는 변별적으로, 여성직업교육에 대한 특수한 수요가 있음을 법적으로 명시한 것이라 할 수 있다.

이와 함께 디지털 기술혁신의 보편화, 평생교육 관점의 전 생애적 인적자본 축적의 필요성이 증대됨에 따라, 직업교육을 중심으로 중등교육과 고등교육이 재편되는 등 직업교육에 대한 인식변화와 제도적 도입이 이루어지고 있다. 대표적인 사례로는 산업연계형 고등학교인 마이스터고[5]의 개설, 산업연계 교육 활성화 선도대학(Program for Industrial Needs-Matched Education)[6]에 대한 교육부 재정지원사업의 확대가 있다.

국가적 차원에서 이루어진 직업교육 정책의 확대는 1993년 정부가 내놓은 신인력 정책의 추진을 기점으로 한다. 1993년 한국노동연구원은 국가경쟁력 강화를 위한 신인력 정책을 개발했다. 이때 수립된 신인력 정책의 방향은 경제의 국가경쟁력 강화를 위해 인적자원개발을 추진하는 것이었고 직업교육 역시 신인력을 양성하기 위한 정책수단으로 정이되었다. 이때 신인력(新人力)이라 함은 즉 산업현장에서 생

을 수립·시행하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선
2. 직업교육훈련교원의 양성 및 연수
3. 직업교육훈련생의 진로 지도
3의2. 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장
4. 직업교육훈련기관의 연계운영
5. 직업교육훈련기관의 평가
6. 직업교육훈련과정 및 직업교육훈련자료의 개발·보급
7. 여성에 대한 직업교육훈련
8. 직업교육훈련에 관한 국제협력
9. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항
③ 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체는 기본계획에 따라 세부 실천계획을 수립·시행하여야 한다.
④ 기본계획 및 제3항에 따른 세부 실천계획의 수립절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 직업교육훈련 촉진법(시행 2018.9.28.)[법률 제155225호] 제2장 제4조 직업교육훈련 기본계획의 수립·시행
출처: 국가법령정보센터『직업교육훈련 촉진법』제15525호. [2018. 9. 28. 시행]

5) 유망 분야의 특화된 산업수요와 연계하여 최고의 교육으로 젊은 기술명장(meister)을 양성하는 전문계 고등학교를 의미함.『고교체제 개편 및 고교교육 혁신 종합대책: 고교 다양화 300 프로젝트』(강무섭·박세훈·김홍주·백순근, 서울특별시교육청·한국교육학회, 2009)

6) 인력 미스매치의 양적 조정과 대학 교육의 질적 개선을 사업목표로 하는 교육부 대학재정지원사업. 교육부 PRIME 사업 누리집.(최종접속일: 2018.11.7.)

산에 직접 참여하면서 생산공정의 혁신을 담당하는 주체이며, 과학·기술자의 설계와 기능공의 생산을 연결하는 중간기술자이며 동시에 고도로 숙련된 다능공을 의미한다(어수봉·최종태, 1993).

이후 직업교육은 1993년 국가적으로 상정한 '능력있는 사회 인재상'에서 크게 벗어나지 않는 인재양성의 틀을 유지하면서 발달해 왔다. 1993년 이후 기술혁신이 주도하는 산업계 구조 변화에 얼마나 적응하느냐에 따라 국가의 경제발전과 경쟁력이 결정되는 전세계적인 흐름이 가시화되기 시작하였다. 이러한 경향은 현재 4차 산업혁명이라고 불리는 초연결사회, 디지털신기술 주도 사회혁신의 변화에도 적용된다. 따라서 국가적 직업교육 방향 역시 신인류 정책 추진과 함께 설정된 사회적 변화(기술 주도)→기술혁신 친화적 인재양성→양성된 인재가 기술혁신→국가 경쟁력 강화의 이상적 경로를 골자로 하며 확대·변모해 왔다.

다음은 신인력 정책 이후 기술혁신주도와 생산현장 투입이 가능한 고급기술인력 및 중간기술인력 양성의 변천과정을 산업계 변화에 따라 나타낸 것이다. 경공업과 농업 중심으로 산업화 초기 단계에는 중등교육 단계에서 이루어지는 실업 교육을 통해 기능인을 양성해서 국가적 제조업 구조에 투입하는 것이 정책의 주요 방향이었다. 이 시기에는 실업계 고등학교 중심으로 기능인이 양성되었는데, 이중에서 여성직업교육은 실업계 여자고등학교 중 주로 여자상업고등학교 중심으로 이루어졌다. 또한 이 시기에 제도권 교육 밖에서는 민간 차원에서 '일하는 여성의 집'을 통한 부녀자 직업교육이 이루어지기도 하였다.

중화학공업을 중십으로 국가의 경제 성장동력 변화하고 본격적으로 고도의 기술인재가 필요해 짐에 따라, 실업교육의 정책 추진체계는 전문대학 위주로 상향이동하였다. 특히 이전시기까지 직업교육이 주로 실업계 고등학교 위주로 이루어졌기 때문에 실업계 고등학교 졸업자에게 주어지던 여러 특전이 있었는데, 이 시기부터는 이러한 특전이 대폭 축소되고 국가적으로 대졸자의 취업시장 우위가 보편화 되었다. 이로 인해서 전문대가 양적으로 확산되고 고졸 기능인력이 점차적으로 감소하는 시작점이 되었다.

1990년대 들어 전자·통신산업이 국가경쟁력을 위한 육성산업의 중심에 서게 되고, 앞서 제시한 신인력 양성 정책이 수립됨에 따라 산업체 필요에 대응하는 고등

교육과 산업교육이 양적·질적 성장을 이루게 되었다. 이 시기의 또 다른 특징은 산업계 전반에 필요한 인력이 대학진학으로 인해서 일종의 병목현상, 현업 진출하는 20대 기능인력이 줄어드는 현상이 본격화되었다는 점이다. 다른 한편으로는 산업교육을 위해 기업에서 필요로 하는 현직교육(on the job tranning-OJT)과 집합교육(Off-Job Traniing, JT)등이 기업 내 인적·물적 인프라로 성장했다. 또한 시민교육 및 복지 관점에서 평생교육이 보편화됨에 따라 생활문화 및 교양교육부터 시작해 초기 단계의 직업교육까지를 포괄하는 평생교육이 고등교육기관, 평생교육 기관을 추진체계로 하여 정책 방향으로 자리잡았다.

2000년대 이후 최근의 디지털 신기술의 등장, 초고령화, 저출생, 사회적경제 및 공유경제 출현 등 다양한 변화를 겪는 동안 국내 핵심 산업 구조는 서비스·유통업의 비중이 커졌다. 그러나 여전히 제조업과 전자·통신산업이 국가 경쟁력을 담보하는 기간산업으로 자리를 잡고 있어 기존의 직업교육 수요 역시 꾸준히 교육과정의 개발과 해당 직업교육 이수 산업인력을 필요로 하는 상황이다.

▌표 Ⅱ-1▐ 국가 핵심산업 변화에 따른 직업교육 변천과정

국가기간·핵심산업	관련 정책방향	직업교육 방향
경공업·농업	실업교육·산업교육 산업교육진흥법 제정 과학기술진흥교육	[실업교육]산업에 필요한 기능인력 공급을 위한 실업교육 실업계 고등학교 중심 기능인 양성
중화학공업	중공업인력 양성 고졸 기능인력에서 고등교육 전문인력 확보	[실업교육]전문대학과 이공계 대학 중심 산업고도화에 대비한 고급 기술자 양성
전자·통신산업	대학진학 병목현상 해소 산업체 필요에 대응	[실업교육]전문대학, 개방대학, 기술대학 진학 재확충(실업계 고교 졸업생 대상) [평생교육] 고등교육기관 확대에 따른 지역사회 내 평생교육 수요 대응 [고등교육] 전문대학 및 4년제 대학 출신 전문인력 양성 확대 [산업교육] 제조 생산직 분 아니라 기업에서 필요로 하는 인재의 현직 교육(OJT) 집합교육(Off-JT) 등 실행

국가기간·핵심산업	관련 정책방향	직업교육 방향
제조업, 통신업, 서비스·유통 및 다양화	제조업계 인력난 해소 고령화시대 평생교육 수요 확대 경력단절여성 증가 재직자 재교육 수요 확대 교육기술 발달(이러닝, MOOC 등)	[실업교육] 마이스터 고등학교 등을 통한 고교 전문인력 양성 [평생교육] 초고령화사회 대비 인생이모작, 은퇴대비 등 평생교육과 일자리 사업 연계 [고등교육] 고졸 취업난에 대응하여 산업연계형, 취업중심 대학 교육과정 및 운영방향 개편 [산업교육] 재직자 계속교육, 실업난에 따른 실직자 재교육 확대(사회보장 서비스로서 고용지원 서비스, 취업지원으로서 직업교육 제공) [통신교육] 원격대학원에서 MOOC 학부과정, 초국경적인 나노디그리(nano-degree) 발급 등 원격교육 공식화·다양화 확대

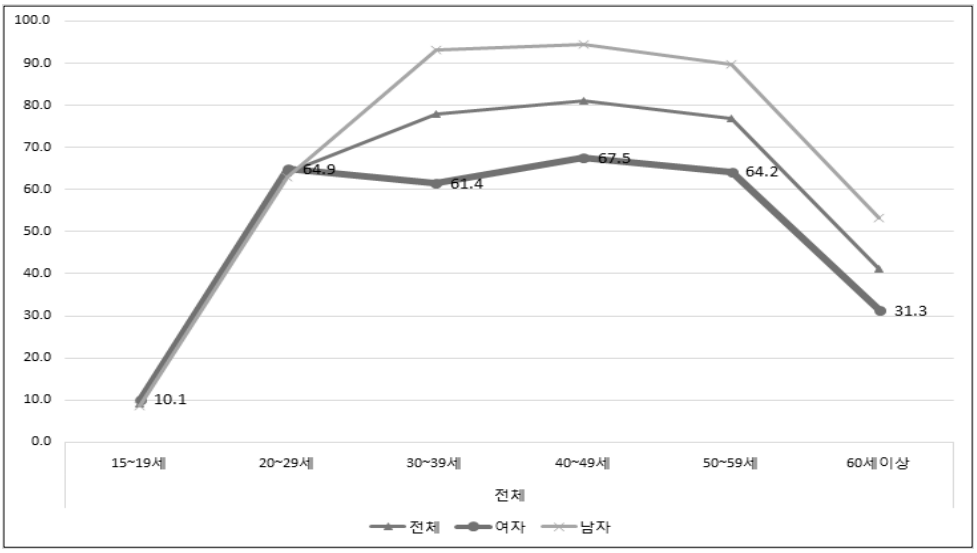
그러나 이 과정에서 국가주도로 이루어진 각종 직업교육은 정책사업 뿐 아니라 기관 운영·프로그램 설계에 있어서 남성위주의 성격이 강했다. 사회구조가 다각화되고 여성의 경제활동이 확대되면서, 기존에 남성에게 유리하게 편성되어 있던 직업교육 사업 전반에 여성 참여 보장이 필요해졌다. 또한 여성에게 적합한 직업교육의 내용을 설계하고, 이를 위한 정책적 지원이 요구되었다.

여성의 경제활동 확대, 즉 경제활동참여가 늘어나는 것과는 별개로 경력단절도 함께 증가하는 현상이 나타났다. 경제활동에 참여하면서 여성이 고용시장에 더 많이 진입하게 되었지만, 임신-출산-양육 등의 생애사적 사건과 고용성차별을 이유로 남성노동자와 달리 비연속적인 고용과 경력발달 단계를 갖게 되었다. 여기에는 대표적인 이유로는 문화적·사회적으로 일가족양립이 어려운 것과, 노동시장 구조 자체가 이중적으로 형성된 것이 원인으로 작용했다. 일가족 양립의 어려움은 가사노동의 부담이 여전히 여성에게 전가됨에 따라 일에 대한 전념도와 체력이 떨어지고, 여성노동자가 절대적인 시간빈곤에 처하는 상황을 야기한다.

이중노동시장은 고임금-정규직-전문직 직종에는 남성노동자가 이중노동시장이 형성되어, 여성은 나머지 잉여 고용자원 만을 취할 수 있도록 구조적으로 배제되도록 한다. 그 결과 여성이 비정규직과 저임금에 많이 노출되어, 생계를 온전히 책임

지지 못한 채 노동시장에서 이탈되는 등 지속가능한 고용유지가 어렵도록 만든다. 특히 1990년대 이미 여성의 고용률이 40~50% 가까이 성장했음에도 불구하고 신인력 정책에서 능력에 기초한 경쟁적 내부노동시장의 구축을 촉진하고 기업 내 노동시장을 구축하겠다는 정책 방향을 세움에 따라 이중노동시장 내 여성의 위치가 개선되지 않는 외부효과가 발생했다.

▌그림 Ⅱ-1▐ 연령별 경제활동참여율 비교(2017년 기준)



출처: 통계청(2018). 경제활동인구조사

(2) 여성직업교육 필요 증대와 체계화

앞서 살펴본 바와 같이, 한국 정부는 1970년대 후반부터 「직업훈련기본법」을 제정하고 직업훈련 정책을 추진해 왔다. 그러나 기혼여성들은 가사와 육아로 인해 정규 직업훈련기관에 다니기 어렵기 때문에, 전일제 근로자 양성의 기획방향에 맞춘 직업훈련 프로그램에서 소외되어 왔다. 이러한 기혼여성들에게 직업능력 개발의 기회를 제공하고 취업을 지원함으로써 여성의 경제활동을 촉진시키고 나아가 여성의 자아실현의 기회를 제공하기 위하여 기혼여성들을 위한 별도의 기관이 필요하였다. 이에 국가는 '일하는 여성의 집'을 설치하였다.

일하는 여성의 집은 1993년 시범적으로 대도시지역 3개소(서울, 부산, 광주)에 설립되었다. 이들 기관은 민간여성단체인 대한YWCA가 운영을 맡았다. 1996년까지 15개 광역시도에 각각 1개소씩 설치하는 것을 목표로 1996년까지 매년 3개소씩 설립되었으며, 1997년에는 5개소가 설립되었다. 그러나 1998년 IMF 이후 대량실업이 발생하여 여성들은 자신의 실직 뿐만 아니라 남성가장의 실직으로 인해 생계부양자로서 이중적인 어려움에 처하게 되었다. 이에 여성실업자(특히 여성가장 실직자)에 대한 사회안전망을 확충한다는 정책목표가 추가되면서 여성실직자에 대한 재취업훈련과 여성가장의 직업훈련기관으로서 '일하는 여성의 집'이 크게 확장되었다. 그 결과, 1998년 17개소, 1999년에 9개소, 2000년에 3개소가 새로 설립되어 2000년에는총 46개 기관이 설립되었다. 2001년 1월 29일 「정부조직법」에 의해 여성부가 신설되면서 노동부에서 관장하던 '일하는 여성의 집' 업무가 여성부로 이관되었다. 서울시의 경우에도, 현재 운영중인 18개 서울시 소재 여성인력개발센터 중 상당수가 '일하는 여성의 집'부터 있어왔던 초기 형태의 부녀자 직업교육 전문 기관이다(국가기록원, 2018.09.20. 조회자료).

그간 정부의 경력단절 여성을 위한 정책지원방안은 가사와 돌봄노동 등으로 연속적으로 경력을 개발하지 못한 인적자원 소실분을 보완하는 데 초점을 맞추고 있었다. 때문에 지금까지 한국의 여성고용정책은 여성의 경력단절을 전후로 하여 자원과 기획이 집중되어 왔다. 고용노동부(당시 노동부)는 1970년대 국가경제성장의 차원에서 유휴여성인력의 활용 차원에서 구직의사를 가진 전업주부 등을 대상으로 '일하는 여성의 집'을 운영하여 단기직업훈련을 제공하였다. 이후 1998년 IMF 이후 여성실업자 및 여성생계부양자를 위한 재취업 훈련과 직업훈련기관으로서 '일하는 여성의 집'운영사업이 크게 확대되어 2000년에 전국 36개소로 늘어났다.

그러나 최근 이러한 여성새로일하기센터(이하 새일센터)를 통한 직업교육과 취업지원, 사후관리 체계에 대한 비판과 개선 요구가 이어지고 있다. 직업교육 분야 외부적으로는 고용시장 불안정성과 장기화된 경기불황에 따라 유연제 근무제 확대, 경력직 사원 선호 환경적 요인이 작용하고 있다. 여성직업교육 자체적인 과제로서 접근하자면, 다양한 일 경험, 교육 및 훈련 자원을 가진 여성들이 여러 형태로 경력의 불연속성을 마주하게 되었다는 데 초점을 맞출 수 있다.

이들 20-60대 여성들은 비록 한 사회 구성원으로 공존하고 있지만, 경력의 불연속성만으로 '경력단절여성'으로 군집화 될 수 없을 정도로 다양한 욕구와 경험을 가진다. 다음은 2016년 기준으로 파악된 전국의 경력단절여성 현황을 연령별, 교육수준별로 구분하여 파악한 것이다. 연령별 분포로 보면, 경력단절여성 중 가장 큰 비중을 차지하는 연령대는 40대였다(44.3%). 한편, 경력단절여성의 교육수준별 분포로 봤을 때, 고학력의 초대졸 이상 여성 비중이 절반을 넘긴 수준으로 전국 평균보다 고학력 여성의 비중이 높았다(54.1%). 2016년 기준으로 취업자 중 77%가 고등교육 이상 이수자라는 점을 감안할 때, 취업 경험이 있는 경력단절여성의 절반 이상이 초대졸 이상의 고학력에 해당한다는 추계가 가능하다.

▌표 Ⅱ-2▐ 경력단절여성 현황(연령별/교육수준별)

(단위: 명, %)

구분		인원	비율
연령	25~29세	79	(4.0)
	30~39세	717	(36.0)
	40~49세	881	(44.3)
	50~54세	313	(15.7)
교육수준	중졸이하	64	(3.2)
	고졸	849	(42.7)
	전문대졸	510	(25.6)
	대졸이상	567	(28.5)
합계		1,990	(100.0)

자료: "경력단절여성등의 경제활동 실태조사" 여성가족부. 2016

이렇듯 고학력 경력단절여성의 비중이 갈수록 높아진다는 점에 비추어 봤을 때 직업교육 서비스가 갖는 실효성은 약화될 수밖에 없다. 특히 현재 여성발전센터를 통해 제공되는 기초적인 자격증·수료증 과정은 유효한 서울지역 구직여성들에게 직무준비도를 제공할 수 없다. 초연결사회(데이터기반 정보화사회)가 도래하고, 디지털신기술(인공지능, 사물인터넷, 증강-가상현실)이 산업 전반에 적극 활용됨에 따

라 사무직과 서비스업 전반에서 구직자에게 요구되는 기술과 역량은 더 탄력적이고 고도화되었다.

이에 따라 소프트스킬(soft- skill)과 하드스킬(hard-skill)을 모두 갖추어야 경쟁력을 가지는 지금의 고용시장에서 분절적으로 하드스킬을 훈련한 새일센터 이용자들이 가지는 비교우위가 낮은 것이 사실이다.[7] 위주의 기존 새일센터 경력단절여성과 채용기업 모두에게 선호되지 않는 현실이다. 실제로 경력단절여성 중 새일센터를 통해 취업에 성공한 경우는 2016년 여성가족부 조사에 따르면 42.6%에 그치고 있다. 이러한 수치는 3년전에 2013년 전국 조사결과보다 8%가량 감소한 것이다. 새일센터가 사업 실효성을 높이기 위해 자체적인 변화를 꾀하고 있으나, 여전히 재취업 및 고용유지 비율이 저조하게 나타나고 있다. 이러한 현실은 직업교육을 필요로 하는 구직자와 구직자를 채용할 잠재적 정책수용자인 채용처의 수요에 대응하지 못함을 보여준다.

2) 서울시 여성직업교육 정책 현황

서울시 시정차원에서 이루어지는 여성일자리 정책은 주로 여성 직업교육을 목표로 하고 있다. 서울시의 여성직업교육 정책은 본청 차원에서 직접 운영하는 사업과, 서울시 여성가족재단을 통한 정책연구 및 정책사업, 서울 전역에 위치한 여성인력개발기관(17개 여성인력개발센터와 5개 여성발전센터)의 운영을 통한 고용지원 정책 사업을 통해 추진된다.

다음은 서울시 여성인력개발기관의 분포와 기관을 통한 정책실행 현황을 정리한 것이다(서울시여성능력개발원, 2018.12월). 정리된 주요 기능 및 실행정책과 직업교육 중점사항을 통해 알 수 있듯이, 현재 각 기관은 유형에 따라 여성직업교육에 있어서는 각기 다른 중점사항을 두고 있다. 먼저 여성발전센터는 여성능력개발원의 총괄·진흥 기능 보다는 여성인력개발센터의 실제적 직업교육 기능에 가까운 기능을 수행하고 있으면서도 직업교육 프로그램의 전체 비중에 있어서는 지역사회 복

7) 전문 지식, 기술력 등 업무 수행에 직접적으로 필요한 능력이 하드 스킬(hard skill)이라면 이러한 하드 스킬을 효율적으로 활용할 수 있게 도와주는 소통 능력, 실행력, 리더십 등 대인 관계와 관련된 정서적 능력이 소프트 스킬(soft skill)이다.

지 성격을 갖고 있는 초기 단계 교양교육과 직업기초소양 교육을 포함하고 있다는 특징을 발견할 수 있다.

▌표 Ⅱ-3▐ 서울시 여성인력개발기관을 통한 여성직업교육

여성인력개발기관 유형	주요 기능 및 실행 정책	직업교육 중점사항
서울시여성능력개발원 (마포구 도화동)	•서울시여성인력개발기관 총괄, 조정, 기능/통합정보제공 •여성유망직종 개발 및 보급 •여성일자리 창출사업 운영 총괄	지역산업맞춤형 일자리 지원 공모사업 운영을 통해 지역별로 직업교육 특화가 이루어지도록 유도
서울시여성발전센터 (5개소-광진, 금천, 노원, 마포, 양천)	•전문 및 일반직업교육, 생활문화교육 운영 •지역연계 프로그램(노인, 아동) 운영 •여성창업보육시설 / 여성대체인력 지원센터 운영	지역사회 복지적 성격의 기초단계 직업교육부터 구직자 등록을 포함한 취업준비 단계 교육까지 포괄
서울시여성인력개발센터 (18개소-자치구별로 소재)	•실업자 및 재직자(국비지원) 프로그램 운영 •직업훈련 프로그램 및 기타특강 운영 •취업 상담 및 알선	정부 일자리 사업 위탁을 통한 직업교육과 수요자 맞춤형 유료 강좌 운영

여성일자리 관련 서울시책을 사업 수준으로 살펴보면, 여성 중에서도 정책 대상에 따라 청년여성(연령), 다문화/ 싱글맘(사회경제적 취약계층), 경력단절(고용취약계층)로 나누어 특화된 사업을 기획히고 추진 중에 있다. 이와 함께 일가족양립/일가족양립/일생활균형 사업을 추진하여 일하는 여성을 지원하고 있다. 이러한 정책사업들은 기존에 '맞벌이가정', '워킹맘' 지원사업으로 추진되어 오던 사업이다. 다음은 서울시의 여성일자리 지원정책 사업과 여성인력개발기관의 연계성을 나타낸 것이다.

정책목표 및 주요내용을 살펴보면, 여성인력개발기관과 관련이 깊은 사업은 다음과 같다. 먼저 현재 추진 중인 주요 12개 고용지원 서비스 중 공예 및 공예분야 창업과 관련된 것이 4개로 가장 많았다. 서울시는 손작업 및 공예를 여성유망 일자리 분야로 지정, 육성하고 있다. 여성인력개발기관은 경력단절 여성 창업지원 사업

으로 창업아카데미, 창업 관련 상담을 제공하고 있다.

경력단절여성을 위한 직접 지원사업인 새일센터 운영과 여성의 (재)취업을 위한 일자리부르릉 서비스 역시 여성인력개발기관의 사업 방향과 연계된 정책 사업이다. 현재 여성인력개발기관의 대다수가 국비보조와 서울시보조금을 분담 재원으로 하는 새일센터 사업을 유치, 운영중에 있다. 추가적인 여성인력개발기관 관련 사업으로는 일가족양립 관련 사업을 들 수 있다. 경력단절 여성의 재취업 후 지속가능한 고용유지를 위해 보장되어야 할 일가족양립의 수요와 관련되어 있기 때문이다.

▌표 Ⅱ-4▐ 서울시 여성일자리 정책사업과 여성인력개발기관

고용지원 서비스	정책목표 및 주요내용	정책대상	여성인력개발 기관 연계
청년원더플러스	[청년원더(wonder) 플러스] 청년여성이 원하는 일로 더 나은 삶 만들기	청년여성 중 취업 취약계층인 예체능 계열 전공자	
오프라인 공예마켓*	우수 여성 공예인의 발굴 및 판로를 지원/ 여성공예문화 확산	서울여성공예창업소전 수상자(초기창업자, 공예학과 학생 등), 공예창업대전 수상자 등	○
온라인 여성 공예샵*	서울여성공예인의 온라인 판로개척 여성공예사업 활성화	서울여성공예창업대전 · 소전 수상자 등	○
맞춤형 성장지원	경력단절여성의 공예사업 참여 유도	서울여성공예창업대전 수상자	○
직장맘지원센터	직장내 문제, 가족, 육아 문제 관련 전화, 방문 온라인 상담	서울시 거주 또는 서울소재 직장에 재직 중인 직장맘	
여성새로일하기센터	개인별 맞춤형 취업지원 서비스, 여성 인턴십 프로그램, 직업교육 프로그램	경력단절여성	○
일자리 부르릉 서비스	전문 취업상담사 현장 지원	일자리 상담 및 취업을 희망하는 여성	○
여성창업플라자*	공예·디자인 업종 집중 육성	공예·디자인 업종의 여성(예비) 창업자로,	○

고용지원 서비스	정책목표 및 주요내용	정책대상	여성인력개발 기관 연계
		창업(사업자등록) 3년 이내인 여성	
여성창업보육센터	여성 (예비)창업자 사업 성장 지원	창업을 준비하는 여성 또는 창업 후 2-3년 미만 여성	○
여성공예센터 더아리움*	여성공예인을 위한 체계적인 창업지원 프로그램 운영	여성공예인, 지역주민	○
일가족양립지원센터	성 평등한 일 · 가족양립을 위한 연구, 인식개선 및 문화조성 캠페인, 기업컨설팅	자녀를 양육하는 직장여성	
여성인력개발기관	여성 직업훈련 및 취업상담, 취업알선 등	기관 이용자/ 개별사업 대상자	○

이밖에도, 청년여성을 대상으로 진행되고 있는 다양한 청년여성 고용지원 서비스 또한 잠재적으로는 여성인력개발기관의 사업과 상생관계에 있다. 여성의 고용유지를 지원하고 조기 경력단절을 예방하는 차원에서 청년여성들에게 양질의 일자리를 제공하고 고용 애로사항을 해결해주는 선제적 대응 서비스이기 때문이다. 대표적인 정책사례로 취업에 취약한 전공계열 출신 및 고졸 청년여성에게 취업컨설팅과 직업훈련을 제공하는 '청년원더(wonder) 플러스'사업을 들 수 있다.

다음은 이러한 서울시의 여성일자리 정책 중 여성직업교육과 관련한 사업의 현황을 파악한 것이다. 2014~16년 3개년 자료를 통해 확인한 결과, 전국적으로 평균 매년 28만명 정도가 실업자 대상 직업훈련에 참여하고 있다. 이중 서울시의 참여인원은 전체의 13.3%를 차지하는 8만9천명이었다. 서울시 직업훈련 참여 실업자 비율에서 여성이 59.0%로 나타난 것을 통해 서울시 여성의 고용단절, 실업의 수치가 매우 높다는 것을 알 수 있다. 실업자 대상 구직의사가 확실하지 않거나, 육아 중이거나, 일가족양립의 어려움으로 인해 직업훈련에 참여하지 못한 경우가 많기 때문이다. 이 경우 현재의 약 60% 보다 훨씬 높은 여성 실업자가 서울시에 거주하고 있을 것이라 추정된다.

주요 실업자 직업훈련인 실업자 계좌제와 국가기간전략사업 직종훈련 참여비율

을 파악해 보면, 서울시 여성의 86.8%가 실업자 계좌제 프로그램에 참여하는 것으로 나타났다. 이는 남성의 64.0%이 비해 훨씬 높은 수치이다. 남성의 경우 실업자 계좌제에 등록이 될 경우 직업훈련과 병행한 임금노동에 제한이 있다는 것으로 설명되는 결과이다.

▌표 Ⅱ-5▐ 최근 3개년 서울시 실업자 직업교육 실시 대상자(2014-16)

(단위: 명, %)

		훈련실시인원			
전 국		2014	2015	2016	평균
		283,696	271,866	272,430	275,997.3
서울시 합계		92,928	87,213	89,385	89,842.0
훈련과정별		(13.05)	(13.49)	(13.49)	(13.3)
남	합계	37,011	36,668	36,745	36,808.0
		(39.83)	(42.04)	(41.11)	(41.0)
	실업자계좌제	28,530	20,228	21,963	23,573.7
		(77.09)	(55.17)	(59.77)	(64.0)
	국가기간전략산업 직종훈련	8,481	16,440	14,782	13,234.3
		(22.91)	(44.83)	(40.23)	(36.0)
여	합계	55,917	50,545	52,640	53,034.0
		(60.17)	(57.96)	(58.89)	(59.0)
	실업자계좌제	52,362	40,961	45,156	46,159.7
		(93.64)	(81.04)	(85.78)	(86.8)
	국가기간전략산업 직종훈련	3,555	9,584	7,484	6,874.3
		(6.36)	(18.96)	(14.22)	(13.2)

*전국 대비 서울시 실업자 훈련 실시 대상

3) 여성직업교육 정책 해외사례

다음에서는 서울시 여성직업교육 정책의 새로운 방향을 수립하고 여성발전센터의 전문성 강화전략에 시사점을 줄 수 있는 해외 정책사례를 고찰하고 시사점을 도출했다. 여성직업교육 정책의 해외사례로 선정한 국가는 스웨덴과 핀란드로서, 해당 국가들은 대표적인 사회민주주의 국가들로서 상대적으로 고용률의 성별격차

가 두드러지지 않는다. 그러나 이들 국가에서도 여전히 시간제일자리에 여성이 집중되고, 여성관리자 비율이 낮아 직장 내 여성의 대표성이 부재하는 등 여성노동과 관련한 전반적인 문제가 존재한다. 이러한 문제의식에 기반을 두고 스웨덴과 핀란드는 일가족양립 보장과 돌봄의 국가책임을 사회권으로서 보장하는 노동권과 연동하여 여성직업교육 추진체계를 강화시키고 있다.

(1) 스웨덴의 여성직업교육 정책

스웨덴은 정부가 상당한 소득과 서비스를 제공하여 국민들로 하여금 시장 시스템에 덜 의존하도록 하는 사회민주주의 국가체제 운영의 대표적 국가이다. 스웨덴에서는 국가와 시장에 의해 아동과 노인을 위한 돌봄이 제공되기 때문에 여성의 유급고용이 촉진되며, 따라서 여성의 배우자에 대한 의존도 역시 낮다(Evertsson, & Grunow, G..2012). 또한 스웨덴 여성의 고용률은 2016년 기준으로 74.8%(15~64세)로 매우 높은 수준을 유지하고 있다.

그러나 스웨덴은 인구의 19.11%가 이민자이고, 그중 여성 이민자가 과반을 넘어 취업 및 고용시장 취약계층으로 이주여성의 비율이 높다. 이러한 인구구조의 특징으로 인해 이주여성을 위한 여성직업교육의 정책 수요가 꾸준히 존재한다. 또한 스웨덴의 남성과 여성의 임금차이가 14.9%로 나타나, OECD 국가 중 13위로 절대적으로는 높지 않은 수치이나 스웨덴의 다른 성별격차 지수보다는 양호하다고 볼 수 없는 실태이다. 특히 스웨덴의 여성 고용률이 절대적으로 매우 높은 수준임을 감안하면 이러한 성별임금격차에 대한 정책적 개입이 필요한 상황이라 할 수 있다.

스웨덴 정부는 성별직종분리, 취업취약계층으로 존재하는 이주여성의 필요, 성별임금격차의 문제에 대응하기 위해 다음과 같은 여성직업교육 정책을 수행하고 있다. 첫째, 빠르게 진행되는 기업구조 및 노동시장 유연화에 대비하기 위해 해고된 노동자를 위한 높은 수준의 실업보조금을 제공하며, 다양한 재교육을 제공한다. 이러한 대책은 스웨덴 내 사회서비스 직종 등 비정규직 종사자의 절대다수를 차지하고 있는 이주여성에게 실업급여를 지급받으며 보다 숙련된 일자리로 상향이동할 수 있는 기회를 제공한다. 둘째, 고등교육기관을 통해서 활발하게 일-학습 병행제(Industry Professional Practice: 기업연계형 체계적 장기현장 실습과정)를 실시해, 취

업시장에 진출하는 여학생들에게 무상으로 직업교육을 제공한다. 셋째, 국영직업알선소가 직업코칭 전문기관, 직업교육 훈련 기관 및 이러닝 컨텐츠 제작 업체 등과 계약을 맺고 직업코치 사업을 수행하고 있다. 이 과정에서 여성구직자를 위해 필요한 재교육, 희망하는 진출 업종에서 요구되는 자격증 정보와 자격증 취득을 위한 경로정보와 훈련기관 소개 등을 직업코치를 통해 일대일 맞춤형으로 제공하고 있다(전혜숙 외, 2012). 넷째, 실업고등학교와 직업사립학교 등에서 이루어지는 기술교육 교육생 선발에 여학생 할당량을 배정하고 졸업생 중 여학생 현장 진출 현황 자료를 통해 사업의 성별직종분리 완화 효과를 지속적으로 제고하고 있다(고용노동부, 2013.6월).

▌표 Ⅱ-6▐ 스웨덴 여성직업교육 정책

정책 영역	주요 추진체계	주요 기능 및 실행 정책
구직자 고용지원	국립직업소개소 (Arbetsförmedlingen)	• 노동부 산하기관으로서, 정부지침을 하달받아 운영하는 직업소개, 알선 기관 • 장애인 대상 프로그램, 이주여성 대상 프로그램을 집중적으로 제공
	국영직업알선소	• 이주·장애여성·싱글맘 등을 위한 일대일 맞춤형 직업알선, 직업교육기관 연계 서비스 제공
성별직종분리 완화	실업고등학교, 직업사립학교	• 기능공, 여성 진출 저조 분야에 진출학 수련생·실습생 여학생 할당량 배정 • 졸업생 중 여학생 진출자 비중 관리
	고등교육기관	• IPP일학습병행제를 통해 대학 내 여학생들에게 꾸준히 일경험을 제공

자료: 핀란드 정보은행, 2018.

(2) 핀란드의 여성직업교육 정책

핀란드는 기본적으로 여성을 특화한 직업교육으로 나누어 파악되는 여성대상 직업교육 보다는 전 생애에 걸친 직업교육에 성평등을 추구하는 방식으로 정책을 발전시켜 왔다. 특히 유년기 및 청소년기에 성별직종분리 및 성역할 고정관념을 배제한 직업교육이 꾸준히 이루어지도록 교육방침을 정해두고 있다. 때문에 핀란드는

미성년 자녀를 둔 여성 근로자의 비율이 75.7%에 가깝다.

그러나 핀란드는 여전히 국가 주력 경쟁분야인 IT 직종과 이공계열의 고임금 직종에 남성의 비율이 높고, 여성의 돌봄노동 집중화가 존재한다. 이에 국가는 적극적으로 직종 간 분리와 특정 직종 여성집중화와 저임금 현상을 완화하고자 일차적으로는 노동시장 내 남성비율이 높은 직군에서 여성의 처우를 적극적으로 개선했다. 또한 중장기적으로는 이공계 내 여성의 진출을 확대하기 위해 과학기술분야 여성의 경력복귀 프로그램을 고등교육기관 진학 전후로 배치해 추진하고 있다. 그 결과 최근 핀란드의 R&D분야 여성 종사자 인력 비율은 OECD 국가 중 가장 높은 32.3%(OECD, 2017) 수준으로 나타나고 있다.

한편, 핀란드는 개인적·환경적 요인으로 노동시장을 이탈했다가 다시 재취업하는 여성구직자를 위한 다양한 고용서비스를 제공하고 있다. 가장 눈에 띄는 것은 고용경제개발사무소(TE Office: Employment and Economic Development Offices)를 통한 실업수당-직업훈련-구직상담 통합 서비스다. 국내 고용서비스 지원사업 중에 기관 성격으로는 권역별 고용플러스 센터에 가깝고, 사업의 성격으로는 고용노동부가 민간위탁 직업훈련 기관을 통해 수행하고 있는 취업상담패키지에 가까운 모형이다. 한편으로는 국내 경력단절여성을 위한 취업지원서비스인 새일센터 직업훈련, 취업상담, 알선취업과 유사하다.

핀란드의 고용경제개발사무소가 다른 정책사업과 가지는 차별점은 구직자에게 실업수당을 제공할지 여부를 독자적으로 판단하는 자율권과 행정력을 가지고 있다는 점이다. 현재 국내 고용서비스 제공기관들은 취약계층에게 고용서비스를 지원할 때 한국고용정보원이 운영하는 워크넷(Work-Net)을 통해 구직자 고용지원서비스 수혜 가능 여부를 판단해야 하기 때문에 서비스가 분절화 될 수밖에 없다. 취약계층의 구직자일 경우에는 사회보장정보원을 경로로 하는 정보조회가 이루어져야 하는 행정적 비용이 발생한다. 반면 핀란드의 고용경제개발사무소가 제공하는 재취업 지원서비스는 자율적인 실업수당 및 직업훈련 바우처 제공 여부를 결정할 뿐 아니라 민간기업과의 협업 프로그램 기획 및 진행에 있어서도 자율권을 보장받는다. 구직자 입장에서는 지역별로 접근이 용이한 고용경제사무소를 방문함으로써 재취업 과정과 연동한 사회보장 서비스를 이용할 수 있어 편리하고, 서비스 제공자

입장에서는 분절화된 행정체계로 인한 비용을 줄일 수 있는 사업체계이다.

▌표 Ⅱ-7▐ 핀란드 여성직업교육 정책

정책 영역	주요 추진체계	주요 기능 및 실행 정책
경력단절여성 여성실업자	고용경제개발사무소	• 실업수당 자체심사 및 지급 • 직업훈련제공(연간 50시간) • 직업코칭 서비스 • 모의채용(Recruit Trial) 프로그램
성별직종분리	대학 중심	• 이공계 및 여성 진출이 적은 산업 분야 여성 취·창업을 도모하기 위해 교육·멘토링 제공 • 이공계 여성 교수 확보 노력 • 이공계 여성 전공적응도를 높이기 위한 연구환경 개선 사업
성별직종분리 여성직업의식 강화	초중등학교(유년-청소년기)	• 성별직종 분리 완화를 위한 성역할 고정관념 와해 교육 • 남녀동등하게 일가족양립·가족구성에 따른 책임감 있는 가족경영에 대한 훈련

자료: 핀란드 정보은행, 2018.

4) 정책사례 분석을 통한 시사점

국내외 여성직업교육 관련 정책의 변천과정과 각 사례를 통해 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 한국의 직업교육은 개인의 역량강화와 성장을 위한 교육적 측면 보다는 국가의 산업경쟁력 강화를 위한 인력을 개발하고 추출하는 데 초점을 맞추고 있었다. 때문에 가족 내 생계부양자, 일가족양립을 위한 '비용'을 지출하지 않는 남성 정상인 노동자를 생산해 내기 위한 우선적 직업교육이 전면에 내세워져 추진되어 왔다. 둘째, 이러한 국내 직업교육 전반에 걸쳐 지배적인 남성중심적인 경향과 달리, 민간영역과 여성복지 영역에서 취약계층 여성의 자립을 위해 제공되던 직업교육부터 시작해 현재 경력단절여성을 위한 재취업 직업교육 지원에 이르기까지 여성을 위한 직업교육 영역이 독자적 발달단계를 거치며 발전해 왔다. 다만 이 과정에서 단기 직업교육과 빠른 취업과 자립을 추구하다보니, 여성들이 저숙련·저임금이 전제가 되는 직종에 집중적으로 진출하는 현상에 이르렀다. 셋째, 최근

서울시 여성직업교육 정책 추진과정을 통해서, 여성직업교육 분야가 다양화되고, 소외계층으로 확대되는 경향을 확인할 수 있었다. 특히 여성인력개발기관을 통해 추진되는 여성직업교육은 다양성의 측면과 고부가가치 직종 양성의 수월성 측면을 모두 나타내고 있었다. 넷째, 여성직업교육의 해외 정책사례로 선정해 고찰한 스웨덴과 핀란드의 사례는 여성직업교육이 추구할 다음 단계와 대안적 관점을 제공한다.

구체적으로 스웨덴은 절대적 수준의 여성고용률이 높아지더라도 취업여성 내 격차, 즉 장애여성과 이주여성에게 상대적으로 더 요구되는 직업교육의 수요에 대응하려고 노력하고 있다. 또한 성별직종분리 현상을 완화시키기 위해 직업교육 단계에서 여성할당제 등의 적극적 조치를 실행하고 있었다. 한편 핀란드는 개인적·환경적 요인으로 노동시장을 이탈했다가 다시 재취업하는 여성구직자를 위한 다양한 고용서비스를 제공하고 있다. 특히 스웨덴과 핀란드의 공통점은 고도로 정보통신과 신기술 사업분야가 자리잡고 노동유연화가 상당히 진행되어 여성구직자, 여성노동자들에게 위기로 작용할 수 있는 정책환경적 요소에 적극적으로 대응하고 있다는 점이다. 특히 두 국가 모두 국영 직업교육·직업알선 기관을 통한 재교육과 실직자 보장제도를 연계함으로써 여성노동자의 경쟁력 저하 위기를 국가적 차원에서 자원을 제공하려 노력하고 있었다.

2. 여성직업교육 정책환경 변화

다음에서는 여성직업교육의 새로운 도전과 기회를 모색하기 위해서 정책환경 변화의 요인들을 분석하였다. 이를 통해서 현재 시점에서 여성직업교육 정책에 요구되는 변화 요소는 어떤 것들이 있으며, 특히 서울시의 여성직업교육 정책의 주요 전달체계로서 서울시 여성발전센터 직업교육이 추구해야 할 방향성을 도출하고자 하였다.

1) 사회경제적 변화

여성직업교육에 변화를 가져올 것으로 판단되는 외생적 변인으로 사회경제적 변화는 노동시장 변화, 인구구조 변화, 노동정책과 복지정책의 연계, 국가적 성평등 정책 확대로 정리하였다. 이러한 외생변인으로서의 사회경제적 변화에 대해서는 메가트렌드(megatrends)에 대한 최근의 연구와 보고들을 기초자료로 하여 분석하였다.[8)]

첫째, 노동시장의 변화이다. 기업은 가격경쟁력을 확보하기 위해 핵심 직무 또는 핵심노동자층에 대해서는 기능적 유연성을, 그리고 내부노동시장에 통합할 필요성이 없는 직무 또는 주변적 업무에 대해서는 외부화, 임시직 화를 통한 수량적 유연성을 증대시키는 전략을 쓰게 된다는 것이다. 그 결과, 수량적 유연성 제고의 대상 노동력이 중소기업 근로자, 여성, 고령자, 장애인 등 현재 노동시장에서 주변적인 위치에 있는 노동계층이 되고 이들의 노동시장에서의 열악한 처우는 고착화 될 것이라는 전망이다(조순경, 1996).

둘째, 인구 및 경제구조의 변화로 발생하는 청년실업률과 노년층 실업률의 증가이다. 저출산(생)이 급속히 진행되면서 한국사회 인구구조가 초고령화 사회에 해당하는 노령인구 30%의 형태로 변화한다. 고령화가 진행됨에 따라 내국인 인구감소 현상이 심화된다. 향후 이주민에 대한 포용적 입법이 활성화 됨을 통해서 완화될 수도 있을 것이다. 그러나 현재 시점에서는 생산가능 인구가 줄어듬에 따라, 대졸자 혹은 생산가능인구 중 기업이 필요로 하는 인력수 대비 입직초기 구직자 수의 불균형 양성이 뒤집힐 것이라는 전망이 있다(서용석, 2018.12.07.).

셋째, 새로운 취향과 다양한 삶의 양식(life style)을 추구하는 경향이 일반화 되면서 삶의 질을 추구하는 사회로 변모한다. 이에따라 일가족양립제도 및 일생활균형제도가 폭넓게 노동정책과 복지정책의 기조에 자리잡게 된다. 실제 한국도 '적당한 불편'을 감수하면서 디지털 노마드의 삶을 선택하는 젊은 인구가 늘어나고, '코

---

8) 1982년 미국의 미래학자 존 네이스비츠(John Naisbitts)가 저술한 베스트셀러 《메가트랜드 Megatrends:The New Directions Transforming our Lives》로 생겨난 용어이다. 현대사회에서 계속 일어나고 있다고 저자가 지적하는 거대한 조류(trend)를 의미하는 것으로 탈공업화 사회, 글로벌 경제, 분권화, 네트워크형 조직 등이 그 특징이다.

리안 휘게'(Korean Hygge)[9]라는 신조어가 생길 만큼 "저녁이 있는 삶"을 추구하는 노동인구가 늘어나고 있다. 이에 따라 국가적으로 일생활균형, 일가족양립을 보장하기 위한 다양한 정책을 노동정책과 복지정책으로 내놓고 있다. 노동정책은 52시간 근무제 확대 시행, 퇴근 후 사회관계망 차단으로 그 경향이 나타나고 있고, 복지정책은 적극적 일가족양립지원제도와 간접적인 기업체 일가적양립 컨설팅 등의 지원 사업으로 그 기조를 구체화하고 있다.

넷째, 국가적 성평등 정책기조의 변화를 들 수 있다. 2017년 2월 문단계 성폭력 고발을 시작해, 2018년 대대적인 미투(#metoo)운동이 일어나면서 한국사회 만연한 젠더폭력, 특히 직종 및 직장 내 성희롱과 성폭력 문제가 수면 위로 드러났다. 이에 따라 정부는 2019년 여성가족부 예산을 확충하였고 여성가족부는 직장 내 성희롱 해결을 위해 기존의 성희롱고충상담관 제도를 심화·개편하는 등 다양한 대책을 내놓았다(여성가족부, 2017.11.29. 보도자료). 특히 서울시는 2019년부터 여성가족정책국 내 성평등노동정책팀을 신설, 여성노동과 관련된 현안을 독립적으로 다룰 수 있게 하는 등 성평등 정책에 있어서 여성노동 현안의 위상과 중요도가 부상하고 있다(서울특별시, 2018.12.03.보도자료).

2) 여성구직자 변화

여성직업교육에 변화가 촉구되는 내부적 환경 변화는 다음과 같은 여성구직자의 변화양상을 중심으로 파악된다.

여성구직자의 변화는 먼저 여성고용률 증가와 경력단절여성 추세와 관련한 경향을 들 수 있다. 국내 여성고용률은 2000년 당시 50% 였던 것이 증가해 2018년 현재 56.9%로 증가했다(중앙일보, 2018.04.02. 기사). 수치적으로 볼 때 20년에 걸쳐 다양한 정책적 시도가 있었음에도 불구하고 7%p 상당의 상승률을 보인 것은 개선이 매우 더딘 상황임을 시사한다. 여기에는 여전한 여성의 경력단절 발생, 취업난에 따른 여성구직자 우선적 배제 등이 원인으로 작용했을 것이라는 해석이 있다.

9) '휘게' 또는 '후고'란 덴마크어로, 안락하고 아늑한 상태라는 뜻이다. 주로 소박한 일상에서의 행복감을 찾는 덴마크식 생활방식을 나타낸다(두산 트렌드 대백과 사전. 2018). 최종접속: 2018.12.16.

둘째, 여성의 대학진학률이 매우 높아져 남성 대학진학률을 앞서고 석·박사 수준의 고학력 여성의 수가 절대적으로 증가했다. 이러한 여성 고학력화는 여성 전반의 임금수준 향상과 여성의 초혼연령 증가로 이어졌다. 학력 뿐 아니라 자격증 취득 및 전문직종 진출에도 여성의 약진은 드러났다. 이에 따라 한국의 여성관리자 비율이 2010년 대비 7%p 개선되었고, 산업계 내 여성대표성을 보여주는 여러 지표도 개선 추세에 있다.

셋째, 장기화된 불황에 따라 실업률이 높아지고 특히 급격히 진행되는 고령화와 동반상승 작용을 일으켜, 청년여성의 구직자 대비 실업률이 높아졌다. 특히 청년여성들은 대졸 및 고학력·고스펙(specification: 취업에 필요한 일경험, 자격 등의 경쟁력을 나타냄)에도 불구하고 절대적인 청년실업난, 고용시장 여성구직자 차별, 만연한 성별직종분리 등의 구조적 문제에 부딪혀 불안정한 고용형태와 낮은 임금의 상황에 놓여 있다.

넷째, 여성직업교육에서 그간 주요 대상으로 삼았던 경력단절여성의 집단 내 다양성이 더욱 확대되었다. 앞서 제시한 바대로 여성의 고학력화가 진행되고 고용률 증가에 따라 다양한 산업계 진출한 여성의 수가 많아졌다. 이에 따라 '경력보유'(career-retention) 상태의 고용중지 상태 여성이 늘어나고 있다. 이들은 현상적으로는 경력단절여성으로 분류되나, 기존에 직업교육 투입의 요구도가 절대적으로 높았고 진로성숙도가 낮았던 경력단절여성과 구별된다. 이들은 전업주부→구직자 경로를 거치거나 입직 초기(경력미형성 단계)→경력단절→구직자 경로를 거치지도 않는다. 실제로 청년여성과 관련한 선행연구(신하영, 2017)에서는 생애사적 사건 외에 다양한 이유, 즉 다른 가족 구성원에게 돌봄을 제공하거나, 고용계약이 만료되거나 부당한 직장 내 대우 등으로 고용을 중단하는 경우가 크게 증가했음을 지적한 바 있다.

3) 여성직업교육 변화 요구분석

위와 같이 여성직업교육 변화요인을 내재적 요인과 외재적 요인으로 나누어 파악한 결과에 기초해, 현 시점에서 여성직업교육에 요구되는 변화의 양상을 분석하면 다음과 같다.

첫째, 노동시장 유연화가 진행됨에 따라 시간제일자리, 계약제 일자리가 양적으로 확대된다. 현재 여성발전센터에서 제공하는 여성직업교육 프로그램 중에는 강사 및 프리랜서 양성과정이 큰 비중을 차지하고 있다. 기존에 여성발전센터를 통해 구직에 나선 여성들은 일가족양립을 위한 시간활용을 염두에 두고 차선책으로 시간제일자리를 선택하거나 채용처 부재에 따라 방어적으로 프리랜서 고용형태를 선택해 왔다. 그러나 노동시장에서 유연화된 일거리(job) 위주로 재편이 일어나고 있음에 따라, 플랫폼노동과 시간제일자리 영역에 고용수요가 늘어날 것이다. 이에 따라 여성들이 해당 영역에서 좀 더 나은 처우를 보장받기 위해 개선된 전문성으로 자리잡도록 여성직업교육이 심화되어야 할 것이다.

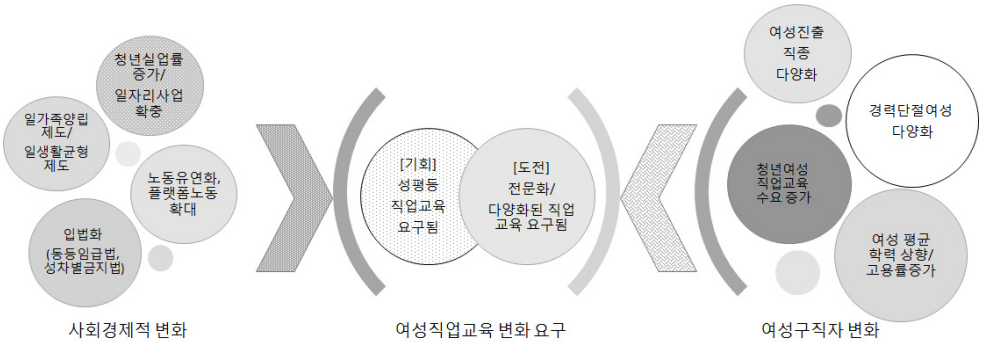
둘째, 삶의 양식이 다양해지고 일생활균형과 삶의 질이 강조됨에 따라 여성직업교육에 새로운 직업교육 분야로서 해당 분야 인력양성이 요구된다. 현상적으로 볼 때 여성이 상대적 우위를 점하고 있는 인테리어, 돌봄영역, 스타일 큐레이션(style curation) 영역에서 다양한 3차, 4차 산업 고용수요가 늘어난다. 특히 대도시 지역을 중심으로 반려동물, 1인가구 등에 대한 새로운 돌봄과 관리 직종이 각광을 받게 되면서 구체적이고 세분화된 서비스 영역에 따른 여성직업교육 내용구성과 지식 및 자격 체계화가 요구된다.

셋째, 서울시 뿐 아니라 전국적으로 경력단절의 발생 시점의 상태와 단절 당시 여성이 보유하고 있는 경력이 다양해지고 있으며 이에 따라 경력단절여성을 위한 직업교육 변화가 촉구된다. 무엇보다 어떤 여성들이 어떤 경력을 보유한 채 경력단절여성으로 다시 고용시장에 나오게 되었는지에 대한 정확한 실태 조사가 필요하고, 그 기초결과를 토대로 하여 경력단절여성 직업교육을 다각화 할 필요가 있다. 특히 서울시의 경우 비혼 여성인구가 늘어나고, 고령화 역시 급박하게 진행됨에 따라 다양한 여성 삶의 궤적을 반영한 다양한 형태의 직업역량 강화, 이직 지원 등이 필요할 것이다.

마지막으로, 지금까지 여성직업교육의 다양성과 수월성 중 전문성과 관련한 속성은 지금까지 수월성, 즉 산업적·경제적 가치 창출로만 해석되어 왔다. 그러나 여성직업교육이 실효성을 갖기 위해서는 여성과 일에 대한 새로운 정의와, 일하는 여성의 저변 확대 등 여성참여 확대를 반드시 포함해야 한다. 이에 대해서는 여성인

력개발기관의 지지효과에 대한 소고, 페미니스트 페다고지적 관점의 기존 여성직업교육에 대한 비판 등 최근의 연구를 통해서 확인된 바 있다(신하영, 2017; 나윤경, 2007). 다음은 여성직업교육의 내부적 변화요인으로 여성구직자 요인과 외부적 사회경제적 요인을 고려한 변화 요구분석을 정리한 것이다.

▌그림 Ⅱ-2▐ 여성직업교육 변화 요인과 요구분석



3. 새로운 여성직업교육 전문성 탐색

본 연구에서는 여성의 노동생애와 진로발달단계를 고려하고, 한국 노동시장에서 여성이 직면하는 경력단절, 고용상 성차별, 성희롱을 비롯한 다양한 현실을 반영한 여성직업교육의 구성요인을 찾고자 하였다. 특히 여성직업교육전담/전문기관으로서 여성발전센터에 요구되는 여성직업교육 전문성을 집중적으로 탐색하고자 한다.

Ⅱ

1) 새로운 여성직업교육 전문성 필요성

일하는 여성, 여성의 일을 위한 개인적 투자와 정책적 노력은 직업교육에서 시작된다. 직업교육 및 직업훈련의 경우, 경력개발을 위해 생애 초기단계 여성을 인적자원개발의 대상으로 두고 인적자원 혹은 인적자본을 축적시키기 위한 노력으로 이루어지는 조치적 성격이 강했다. 그간 여성의 경제력 증진을 위한 정책연구와 정책도입을 위한 실증적 노력에서 직업교육의 질과 취업의 질은 불가분의 관계로 여겨져 왔다.

과거에 비해 대졸 여성취업률이 높아지고, 경력단절여성의 재취업 등으로 전반적으로 여성의 경제활동참여율은 높아지고 있지만, 여전히 은행권 채용비리 등 채용상의 성차별 문제는 심각하다. 또한 #metoo 운동을 계기로 직장 내 성희롱 문제가 불거지면서, 직장 내 성차별 문제 또한 근본적 변화가 요구되는 사회적 안건으로 떠올랐다. 여성의 대학진학률이 70%에 육박하고 대졸여성의 취업성취율이 높아지는 데 반해서 30~40대 여성의 경력단절 현상은 크게 완화되지 않는 문제 역시 노동시장과 여성의 경제활동에 대한 논의에서 빠짐없이 거론되고 있다.

이렇듯 여성이 고용시장과 조직문화, 경력개발, 경력이동 등 노동생애 전반에 걸쳐서 경험하는 기회와 위기요인은 지금까지의 고용과 노동 문제와는 다른 맥락과 양상을 보이고 있다. 이는 기존의 고용시장 구조와 노동생애에 걸친 경력개발에 대한 개념과 논의들이 정상 성인 남성 1인 노동자를 기본단위로 하고 있다는 데에서 그 원인을 찾아볼 수 있다.

이러한 문제의식에 기반해, 본 연구는 여성직업교육의 개념을 재확인하고 전문

성 요소를 구성적으로 제시한다. 그간 '여성직업교육' 개념은 기획의도와 맥락에 따라 '기존의 직업교육 프로그램을 여성 대상으로 실시하는 것'과 '여성 특화·유망 직종에 대한 직업교육' 등 다양한 조작적 개념정의 교차지점 어딘가에 위치하고 있었다.

2) 여성직업교육 전문성 이론적 탐색

여성직업교육에 관한 정책적 지원과 학술적 논의는 2008년 경력단절여성에 대한 경제활동촉진법이 제정되고, 이후 개정을 거쳐오면서 경력단절여성에 대한 직업교육훈련을 중심으로 양적인 확대를 가져왔다. 한국사회에서 여성의 일을 논의함에 있어 경력단절은 매우 중요한 주제임이 분명하다. 생애전반에 걸쳐 연속적인 경력개발을 이어나가는 데 있어서 임신, 출산, 양육으로 대표되는 생애사적 사건이 절대적인 영향을 미치는 것을 사실이다. 그러나 이러한 접근은 한편으로는 여성들이 일과 관련해 겪는 문제에 대한 분석과 대안이 모두 경력단절을 중심으로 수렴될 위험성이 있다.

본 연구는 기존 한국의 여성직업교육에 대한 접근이 지나치게 고용시장 진입 이후 특히 경력단절 시기 전후 고용시장으로 재진입시키려는 시도에 집중되어 있음에 문제의식을 가지고, 이에 대한 대안적 여성직업교육의 가능성을 페미니스트 페다고지와 프로티언 경력태도를 중심으로 제시하고자 한다.

(1) 페미니스트 페다고지와 여성직업교육 교차 가능성

페미니스트 페다고지(feminist pedagogy)는 여성주의 교육(론)으로 번역되며, 성차별적인 학교교육 과정에 내재하고 있는 여성의 억압을 인지하고 성평등한 교육이 이루어지는 것을 목적으로 한다. 가부장제 사회에서 여성은 태어나면서부터 외부세계로부터 명시적·암묵적인 차별에 노출된다는 것은 이미 자명한 사실이다. 일에 대한 개념을 정립해 나가고, 직업과 진로에 대한 자신의 개념을 확립해 나가는 과정에서도 이러한 차별적 요소는 지속적으로 영향을 미친다. 교육과정에서 여성에 대한 차별적 메시지와 고착화된 젠더규범에 노출되며 자라온 여성은 조직화되고 제

도화된 교육 제도 안에서 성취가 높더라도 높은 노동시장 성취를 이루어내는 데 어려움을 겪을 수밖에 없다.

여성주의 교육은 이러한 성차별 적인 학교교육 과정에 내재하고 있는 여성의 억압을 인지하고 성 평등한 교육이 이루어지는 것을 목적으로 한다. 또한 여성주의 교육은 전통적 교육과정에서 배제되어 왔던 여성의 경험과 사고를 교육과정에 포함시키고 이러한 여성의 경험과 사고와 관련 있는 지식들을 합법적인 실체로 간주함으로써 학교교육에서 여성의 존재와 목소리를 주체적인 위치로 자리 매김 하는 것을 목적으로 한다. 성차별적인 학교교육에서 지금까지 여성의 경험과 지식은 여성 자신이 아닌 사회의 지배적 이데올로기에 의해 정의되어왔다. 여성주의 교육은 이러한 여성들에게 그들의 경험들과 이와 연결되는 지식들을 여성들에 의해 정의내리고 그들 자신의 발전 가능성을 발견하고 이에 대한 다양한 선택을 행할 수 있는 '힘 갖추기'(empowerment)에 초점을 둔다(송현주, 2002).

페미니스트 페다고지 관점은 여성직업교육을 바라보는 관점에 있어 마르크스·사회주의 페미니즘 관점과 교차하여 논의를 풍부하게 한다. 특히 교육이후 취업으로 이행하는 과정, 즉 자본주의 사회에서 노동자로 위치하는 과정에서 여성에게는 노동시장에서의 성차별적인 예속관계가 교육단계에서부터 기획되고 공고화됨을 밝히고 있다. 젠더규범을 내재화하고 정체화한 여성이 자발적으로 동일하거나 낮은 임금수준과 사회적 지위가 직업을 갖고 자아실현을 하는 데 겪는 어려움에 대해서 학교, 가정, 노동시장 간의 연계성을 근거로 설명한다. 특히 사회주의 페미니즘은 노동시장에서 여성의 지위가 여성들이 받는 학교교육과정에서 명시적 배제, 암묵적인 무시, 간접적인 '지지받지 못함'에서 초래한다는 점을 지적한다. 또한 여성의 주요 활동영역으로 제한되어 온 가정에서 여성이 수행하는 역할, 즉 돌봄과 가사노동을 문제화 하였다. 가정에서부터 성별화된 역할이 존재하는 한 직업교육을 포함한 제도적 교육의 효과가 '흐려지는' 현상이 지속됨을 강조한다. 이때 여성에게 교육의 내용과 방식이 성별중립적으로 제공되더라도 여성이 노동시장에서 낮은 지위로 연결되는 고리를 끊을 수 없다는 없다고 지적한다(Jung, 2005).

현재 많은 중앙정부 및 지방자치단체 정책 수행 및 실행 프로그램에서 이러한 교육 및 사회서비스 영역 일자리에 대해서 '여성특화' 혹은 '여성맞춤형' 등 성별고

정관념을 강화시키는 용어가 결합되어 직종 자체의 성별화가 심화되는 경향이 있다. 이에 대한 반성적 고찰이 필요한 상황이다. 나윤경(2007)은 여성주의 시각에서 여성인력개발센터의 운영 사업들을 비판적으로 검토한 후 여성주의 페다고지의 관점에서 '여성의 일'이 성별고정화 되어있다고 비판하였다. 곧 성별화된 고용시장을 변화하려는 점진적인 노력에 해당하며, 프로그래밍과 소프트웨어테스터 등 4차산업혁명 시대 고부가가치 디지털신기술 직군에 해당하는 직업훈련체계를 개발했다면 상대적으로 높은 사업효과를 가진다고 설정하였다. 이러한 관점에서 볼 때, 현재의 여성직업교육을 페미니스트 페다고지 관점으로 비판적으로 고찰함을 통해 사회화된 돌봄노동, 즉 사회서비스와 교육서비스 영역에 여성취업이 집중현상에 대한 비판이 풍부해 질 수 있다.

▌표 Ⅱ-8▐ 프로티언 경력태도와 기존 경력태도 간의 차이점

특징	가부장제 교육학(교육론)	페미니스트 페다고지(교육론)
교사-학생 관계	교사는 전문가 학생은 초보/수련생/알지 못하는 사람 교사와 학생 이분법 강조	교사와 학생이 함께 지식을 '구성해 나감' 교사와 학생 이분법을 해체
교실구성	지배적, 권위주의적, 공포를 유도	평등주의적, 공동체중심
교수방식	강의실 선호, 지식을 축적	토론과 워크숍 형식 선호
교육과정 구성	맥락, 과정과 분리된 과제와 교실경험	과정중심, 맥락중심
학습경험	교실은 '안전한 느낌'을 주지 않음	상황적/돌연한 지식, 개인의 경험과 전문성을 존중

Jung(2005), 126-27에서 번역 및 재구성

(2) 프로티언 경력지향성과 여성의 경력이동

1976년 Douglas Hall은 그리스 신화의 프로메테우스 신의 이름에서 따온 용어로 프로티언(protean) 경력태도를 창안했다. 프로티언 경력태도란 개인은 자신의 요구와 가치에 부합되도록 상황에 따라 자신의 업무, 조직, 직종 등을 자기 주도적으로 변화시켜 나가는 태도로(Hall, 1996), 여러 형태로 자유롭게 바꾸는 능력을 가지고

있었던 그리스 신화의 프로테우스(proteus)의 이름에서 유래하였다. 끊임없이 변화하는 직업 세계에 적응하기 위해서는 자유롭게 자신의 능력과 직무영역을 바꾸며 적응하는 능력이 필요하기 때문이다. 또한 프로테우스라는 이름은 '먼저 아는 자'라는 의미도 포함한다. 프로티언 경력태도란 프로티언 경력은 조직이 아닌 개인이 경력에 책임을 지고 자기 주도적으로 관리하며, 자유와 성장, 개인의 핵심 가치, 삶의 목적 등을 중요하게 여기는 현대 사회의 경력의 변화를 반영한 개념이다(Hall & Moss, 1998: 신나라, 2018에서 재인용).

Hall은 프로티언 경력태도를 계속적으로 발달시켜, 노동유연화와 노동시장 내 이동성(mobility)이 높아지는 현실에서 개별 노동자들이 탄력적으로 퇴직 혹은 이탈 사건(retirement episode)을 의미화하고 적극적으로 개별화된 경험으로 재구성할 것을 제시한다(Wang, Hall, & Waters, 2014). 프로티언 경력태도 논의에 따르면, 퇴직 혹은 노동시장에서 이탈(경력단절)은 일련의 경로 중 거쳐갈 하나의 단계이다. 이 관점은 연속적으로 이어지는 노동시장에서 개인의 경험을 정체성에서 시작해 동기, 시도를 거쳐 산출(outcomes)을 기점으로 반복과 지속을 계속하는 일련의 사건들로 본다. 이때 객관적 노동생애 사건은 긍정적이거나 부정적인 경험 모두를 포괄한다. 즉 경력단절과 퇴직을 통한 노동시장 이탈이나 승진을 통한 객관적이 성공 역시 하나의 경로를 완주한 것으로 간주한다. 오히려 이 시기 노동자가 새로운 환경과 변수에 대한 적응력이 높아지는 것, 일이 자신에게 가지는 의미, '노동하는 자신에 대한 느낌'을 의미화하는 주관적 성취가 있다는 것으로 전환적으로 접근한다.

최근 국내에서는 경력개발을 바라보는 관점에 프로티언 경력태도와 경력이동을 접목한 경력계획에 주목한 연구들이 이어지고 있다. 이동희(2015) 직업상담직 여성을 대상으로 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 파악하고, 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공과의 관계에서 경력계획의 매개효과를 검증한 바 있다. 신나라(2018)의 연구는 보다 적극적으로 여성의 경력단절에 대한 대안으로서 프로티언 태도가 가지는 가능성을 모색해 보았다. 기존의 경력개발 관련 이론들이 남성 중심적으로 발달되어왔기에 여성의 생애주기별 사건들의 특성과 젠더 정체성 갈등과 같은 내적 변화들을 경력설계에 반영하지 못하고 있다는 점에서 일하는 여성들의 경험에 주목했다.

이들 연구의 특징은, 기존의 '생계부양형 정상 성인 남성'의 경력개발과 생애사건을 기본전제로 한 경력개발과 관련한 이론을 극복해서 여성의 경력개발을 바라보는 관점에 대한 시사점을 얻으려 했다는 점이다. 그리고 이러한 접근은 경력단절여성이라는 함의가 가지는 부정적인 인식이 일종의 낙인효과라고 여겨진다는 최근의 비판과 관련해, 여성의 노동시장 이탈의 사건을 '경력이동'으로 바라보고 새롭게 대안을 제시할 수 있는 단서를 제공한다. 비슷한 문제의식을 가진 인식전환 및 편견 해소의 노력은 학술적 논의 외에도 소셜벤처 등 다양한 사회적경제 영역에서도 어이지고 있다. 대표적인 사례로 여성의 지속가능한 경제활동과 역량 강화를 돕는 소셜벤처 '위커넥트'(WECONNECT)는 경력단절여성이라는 단어 대신 '경력보유여성'이라는 말을 사용한다. '단절'이라는 부정적 이미지를 거둬내고, 개인이 그동안 쌓아온 경력·역량에 초점을 맞춘 말이다.[10] 다음은 프로티언 경력태도와 기존 경력태도·경력개발을 바라보는 관점을 비교하고, 여성직업교육의 새로운 관점 제시에 가지는 적용점을 정리한 것이다.

먼저, 자신의 직업과 경력에 대한 책임과 주도성을 기관·조직에 두던 '평생직장' 개념에서 벗어나 개인에 중심을 두는 것은 여성직업교육에 주체적 경력태도를 갖게 하는 차원에서 적용 가능성이 크다. 또한, 지금까지 여성의 경력단절 혹은 고용중단을 부정적 관점에서만 보던 것을 유연하게 바라보며 성숙과 역량강화 중에 발생하는 장애물 혹은 시도와 재구성으로 의미화할 수 있는 자원을 제공한다. 마지막으로 핵심적 경력태도가 기존 전통적인 직업교육 이론에서는 업력이 쌓이면서 회사와 업계에서 인정받는 '조직·집단에 동화되는 것'이었다면, 프로티언 경력태도가 전문가로서 사회에 기여하는 바와 일·작업 자체에 가지는 만족도를 그 척도로 두었다는 점이 대안적인 관점 도출에 시사점이 크다. 이를 여성직업교육이 새로이 추구해야 할 핵심 경력태도로 적용해 보자면, 직업교육을 통해 학습에 참여한 여성이 자아존중감을 회복·성장시키고, 자기효능감을 통해서 자립 뿐 아니라 사회에 기여하는 방향을 스스로 모색하도록 유도하는 것이 새로운 여성직업교육의 목표가 될 것이다.

---

10) "'경력단절녀'라고요? 육아도 경력입니다" 한겨레신문 2018.8.31. 기사.

▌표 Ⅱ-9▐ 프로티언 경력태도의 여성직업교육 적용 방안

주제/ 질문	전통적 경력태도	프로티언 경력태도	여성직업교육 적용
나의 직업에 대한 책임과 주도성은 누구에게 있는가?	채용처, 기관, 조직	개인	여성 개인
핵심 가치	향상	자유로운 성장	성숙과 역량 강화
이동성*	낮음	높음	높음
성공의 지표/ 기준	직위/ 임금	심리적 성공	자기실현, 경제적자립
핵심적 경력태도	조직에 대한 헌신	일/작업 만족도, 전문가로서 기여	자아존중감, 사회에 기여

*degree of mobility: 경력이동성(혹은 유연성)
출처: Hall, 2004.에서 번역 및 인용

III

여성발전센터 현황과 직업교육 전문성

1. 여성발전센터 운영 현황
2. 여성발전센터 직업교육 현황
3. 여성발전센터 직업교육 전문성 진단 결과

Seoul
Foundation of
Women &
Family

Ⅲ 여성발전센터 현황과 직업교육 전문성

1. 여성발전센터 운영 현황

이 절에서는 서울시 5개 여성발전센터의 직업교육 전문성 현 주소를 진단하기 위해 현재에 이르기까지 발전과정, 운영의 법적 근간과 정책을 살펴본다.

1) 여성발전센터 설립과 발전과정

다음에서는 서울시 5개 여성발전센터의 설립부터 운영주체, 운영형태, 주요 수행기능을 포함한 발전과정을 살펴본다. 여성발전센터의 현재 운영 현황과 구조를 이해하기 위해서는, 여성복지 측면의 설립과 공공에서 민간으로 운영이 이양되는 흐름의 발전과정을 이해해야 한다(신하영, 2017; 국미애 외, 2014).

먼저 여성발전센터는 인력개발센터와 함께 서울시의 여성인력개발기관으로 분류되며, 설립 당시 서울시 부녀복지관 혹은 여성회관의 형태를 가지고 있었다. 그러나 2000년 “직업능력개발훈련 3개년 계획”이 발표되고, 여성인력개발센터는 여성가족부가 중앙부처 사업소로 운영하던 것이 2004년을 전후로 여성인력개발센터와 발전센터의 소관이 지방으로 이양되었다. 한편 성루시의 부녀복지관과 여성회관은 서울시여성발전센터로 기관명을 변경하면서 지방자치단체 사업소(교육기관)에서 민간위탁 기관으로 운영체제가 바뀌었다.

다음은 서울시 여성인력개발기관의 변천과정을 연도별로 여성의 직업훈련과 관

련된 주요사건을 중심으로 정리한 것이다.

▌표 Ⅲ-1▐ 서울시 여성발전센터·여성인력개발센터 변천과정 비교

시 기	여성인력개발센터 (일하는 여성의 집)	여성발전센터 (부녀복지관, 여성회관)
1970~1990년대 여성직업훈련 필요		서울시 '부녀복지관'으로 설립 및 운영
1993, 1995년,	'일하는 여성의 집'설치 (중앙-노동부)	
1996, 1997년		서울시 직영 '사업소'로 개관 및 운영
1998년 IMF 여성 경력단절, 실직 확대	일하는 여성의 집 확대 여성 정보화 교육	
2000년		<직업능력개발훈련 3개년계획> 발표
2001년 여성가족부 신설 2002년 서울시 조례 개정	주무부처가 여성부로 이관(중앙-여성가족부)	
2000~2004년		서울시가 민간단체에 여성발전센터 운영 수탁(동부발전센터 제외)
2005년	중앙에서 서울시로 이양(지방-서울특별시)	
2014년		동부여성발전센터-서울시여 성능력개발원 조직 분리

상기한 여성인력개발기관의 변천과정을 통해 알 수 있듯이, 현재 여성인력개발센터와 여성발전센터는 모두 정부가 민간에 수탁(entrust)한다는 점에서는 동일한 권한 이양 구조를 가진다. 현재 인력개발센터와 발전센터의 운영주체가 민간 위탁(혹은 수탁)의 형태로 민영화(privatization) 되었다는 점은 동일하다. 그러나 여성인력개발센터는 중앙정부 부처인 노동부에서 여성가족부를 거쳐 현재 지방정부, 서울시로 이양되는 '지방이양'의 성격이 강했다. 반면 여성발전센터는 서울시에서 직영으로 운영하던 것을 2004년 5월 1일부터 민간단체에 위탁하였다.

지리적으로 여성발전센터는 서울의 5개 권역을 관장하도록 배치하는 것을 목표

로하고 있다. 현재 여성발전센터는 서울시 동부(광진구), 남부(금천구), 노원구(북부), 마포구(중부), 양천구(서부)에 위치해 있다. 다음에서 확인할 수 있듯이 여성발전센터와 여성인력개발기관을 포괄하여 접근할 경우 비교적 기초자치단체에 서울시 여성인력개발기관이 고루 위치하고 있다(신하영, 2017).

그러나 5개의 권역별 구분이 지나치게 기계적인 것이 사실이고, 강남구, 성북구, 도봉구 3개 치구의 경우 인력개발센터와 여성발전센터 중 어느 기관도 설치되어 있지 않는 경우도 눈에 띈다. 최근 정책결정에 있어서 기계적인 예산의 배분 혹은 행정구역상의 기계적 배치를 지양하는 경향이 두드러진다(노화준, 2012). 이러한 점을 고려한다면, 현재 여성발전센터의 지리적 위치가 서울시 여성의 일자리 관련 수요르 지역적 집중도와 얼마나 정합성을 보이는지 점검할 필요가 있다.

Ⅲ

▌그림 Ⅲ-1▐ 서울시여성발전센터 지리적 분포

출처: 서울시여성능력개발원 서울우먼업 홈페이지

2) 여성발전센터 근거법령과 관련 정책

현재 서울시 5개 여성발전센터는 “여성의 직업능력개발과 경제활동을 통해 삶의 질 향상과 성평등 사회를 이룬다”는 공통의 목표를 추구하고 있다. 발전센터의 경우 기관 설립을 위한 법제화 초기부터 서울시 지방자치법규로 조례로 제정되었기 때문에 설치 주체가 서울특별시이다.[11] 2000년대 이후발전센터 역시 민간법인에 위탁되면서 운영주체가 민간법인이 되었다. 다음은 2018년 8월을 기준으로 파악한 여성발전센터 설치 및 운영에 관한 법령 체계와 해당 조항들을 정리한 것이다.

▌표 Ⅲ-2▐ 여성일자리 지원기관 설치 및 운영 근거법령

양성평등기본법 [시행 2017.7.26.] [법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정]
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 교육훈련을 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.
서울특별시 성평등 기본조례 [시행 2017.9.21.] [조례 제6637호, 2017.9.21., 일부개정]
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 [시행 2017.9.21.] [서울특별시조례 제6637호, 2017.9.21., 타법개정]
제1조(목적) 이 조례는 「양성평등기본법」 제45조, 제47조 및 「서울특별시 성평등 기본조례」 제29조에 따라 서울특별시가 여성관련시설을 설치 및 운영함에 필요한 사항을 규정함으로써 여성의 사회참여를 장려하여 여성의 권익을 증진하고 성평등에 기여함을 그 목적으로 한다. 〈개정 2014. 1. 9., 2017. 9. 21.〉

11) 1999년 타법 폐지에 따라 폐·개정된 「서울특별시여성발전센터설치조례」, 「서울특별시여성발전기금설치및운용조례시행규칙」에 따라 설치되었음

제3조(기본원칙) 서울특별시장(이하 “시장“이라 한다)은 **여성의 능력개발 및 복지증진에 대한 지역적 균형과 사회적 수요**를 종합적으로 고려하여 여성관련시설을 설치하고 해당 시설의 설치목적에 따라 운영하여야 한다. [제목개정 2017. 9. 21.]
제4조(여성관련시설의 종류) 4. 여성발전센터: 여성의 직업능력개발을 위한 **교육, 취업·창업 지원 및 복지증진**을 목적으로 하는 시설
제8조(여성발전센터의 명칭 및 기능 등) ① 제4조제4호에 따른 여성발전센터의 명칭 및 위치는 별표 4과 같다. 〈개정 2017. 9. 21.〉 ② 여성발전센터가 수행하는 주요기능은 다음 각 호와 같다. 〈신설 2017. 9. 21.〉 1. **여성의 경제력 향상과 능력개발에 필요한 직업교육, 생활문화교육** 등 교육과정 개설·운영 2. 여성의 취업을 위한 정보의 제공·상담·알선 및 고용유지사업 3. 여성의 창업을 위한 정보제공·상담 및 여성창업자 육성사업 4. 여성의 **복지향상 및 사회참여, 지역공동체 활성화 지원 사업 운영** 등 5. 기타 지역일자리 창출을 위한 네트워크 구축 및 협력연계사업 운영 등 [제목개정 2017. 9. 21.]

자료: 국가법령정보센터(2018.09.05.기준)
*밑줄과 강조표시는 연구자의 주관적인 표기임

궁극적으로 여성발전센터의 운영 및 사업수행은 남녀고용평등법의 목적을 실현하는 데 있다. 즉 “고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함”에 궁극적인 목적을 두어야 할 것이다.[12] 따라서 여성발전센터 운영은 남녀의 평등한 기회와 대우 보장, 모성보호와 여성고용 촉진, 근로자의 일가족(일과 가정 양립) 지원의 통합적 관점이 필요하다.

현재 여성발전센터 제공하는 직업교육 분야는 기회의 평등 부분에 초점을 맞추었다고 볼 수 있다. 여성들이 경제활동에 나설 수 있도록 기회를 제공한다는 측면에서 그러하다. 또한 조례상으로 지정하는 여성의 권익증진, 사회참여 확대에 해당하는 프로그램 기획과 추진의 범위는 매우 넓다. 특히 발전센터의 경우 ‘여성의 복

12) “제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.” [전문개정 2007.12.21.] 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(약칭: 남녀고용평등법) [시행 2014.1.14.] [법률 제12244호]

지증진'으로 그 범위가 확장되어 제시되어 있다. 여기서 복지는 복지정책을 확장적 개념으로 사용할 때 사용되는 적극적인 사회권적 기본권, 즉 안전할 권리와 행복할 권리까지는 포괄한다. 여성이 새로운 기본권 형태로서 사회권적 기본권을 보장받기 위해 필요한 다양한 지원과 개선, 해방이 여성 복지증진에 해당한다.[13)]

이렇듯 법에 의해 규정된 여성발전센터의 기능은 여성의 경제력 향상을 위한 일자리 지원(직업교육, 취업지원, 고용유지사업, 여성창업자 육성사업)에 국한되지 않는다. 그간 여성발전센터의 기능이 지나치게 '산발적'이라거나, '여성일자리 지원기관으로서 집중도'를 지적하는 여러 논의가 있어왔다. 그러나 이는 현행 법령상 근거를 가지고 운영 프로그램의 다양화가 추진되고 운영 방침이 구축되어온 결과임이 확인되었다. 이를 통해 향후 여성발전센터 기능의 근본적인 재편 혹은 전환을 기획하려면, 기관 운영의 기본 방침이 될 수 있는 조례 및 시행령의 근거법령의 개정이 선행되어야 함을 알 수 있다.

3) 여성발전센터 현재 운영방향

서울시 여성발전센터는 전국에 공통적으로 운영되고 있는 여성회관(여성발전센터) 운영구조와 비교할 때 변별성을 가진다. 우선 여성회관의 전신은 지역별로 직영 사업소로 있던 부녀회관 혹은 부녀복지관이었다. 서울시 역시 부녀복지관, 여성회관으로 시작해서 서울시의 직영 사업소를 거쳐 현재의 민간위탁의 운영 구조를 갖추게 되었다. 여성회관은 지역에 따라 이름을 달리하여 여성문화회관, 여서교육문화회관, 여성발전센터로 다양하게 운영되고 있다.

하지만 이들 여성회관과 서울시 여성발전센터의 공통된 특징은 광역지방자치단체(시도)의 예산에서 지원받고 있다는 점이다. 서울시 여성발전센터 역시 운영 구조는 2000년대를 전후를 시작으로, 늦게는 2014년에 민간위탁의 형태를 갖추었다. 하지만 여전히 시비(지방비)에서 100% 지원받아 운영되고 있다. 이때 서울시 여성

---

13) 복지 정책은 국민의 인간다운 생활을 보장하기 위해 국가가 적극적으로 수행하는 모든 정책을 말한다. 복지 정책은 복지 국가의 이념에 따라 국가가 적극적으로 정책을 수행하게 되며, 20세기 넘어서 등장한 새로운 기본권의 형태인 사회권적 기본권의 등장으로 시작되게 되었다.
[네이버 지식백과] 복지 국가(통합논술 개념어 사전, 2007. 12. 15., 청서출판)

발전센터는 운영비와 인건비의 100%를 시비로 지원받지만 민간단체에서 운영하는 점이 타 지역 여성회관과 차별회된 부분이다. 다른 경우는 지방비의 지원을 받고 지방자치단체에서 직접 운영하는 형태다. 때문에 이들 여성회관(때로는 플라자)은 지방정부산하 '교육기관'으로 지정되어있다(어수봉·성지미, 2004). 다음은 위에 언급된 서울시 여성발전센터와 타 광역자치단체별 여성회관(및 유사시설) 간의 공통점과 차이점을 비교한 것이다.

▌표 Ⅲ-3▐ 서울시 여성발전센터와 타 시도 자치단체 직영 여성회관 비교

특징	지역 내 여성복지·지원시설(부녀복지관, 여성회관)	
	타 시도 여성회관	서울시 여성발전센터
설립	여성문화회관, 여성교육문화회관 등 지방자치단체 자체적으로 명명	서울시 '부녀복지관'으로 설립 및 운영
설립근거	각 시도별 자치단체 조례 (예: ○○시 여성관련/ 여성복지시설 관리 설치/관리/운영 조례)	서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례
운영구조 및 재원조달방식	자치시·군· 직영/ 민간위탁	산정공식에 따라 책정된 민간위탁보조금 분기별 교부
운영방향	(새일센터 민간위탁의 경우) 여성직업교육 수행 (새일센터 비위탁) 여성복지시설로 생활문화,	5개 여성발전센터 모두 새일센터 위탁→여성직업교육기관으로 운영

다음은 5개 발전센터에서 대외적으로 제시하고 있는 기관 정체성을 통해 공통적인 특질을 도출한 것이다. 대외적 기관 성격 표명은 일종의 브랜딩으로서 기관의 대표자와 소속 종사자들이 스스로 자신을 규명하고 또 외부에 기관에 대해 인식시키는 역할을 한다. 브랜딩에서 가장 우선시되는 것은 "소비자로 하여금 브랜드의 가치를 인지하도록 하여 해당 브랜드에 대한 충성도를 높이는 행동"이다(윤훈현·김재수·오장균, 2012). 그런만큼 발전센터에서 브랜딩에 동원하는 용어와 개념을 통해서 발전센터의 대외적 성과, 특히 이용자 모집이 이루어지는 원리를 알 수 있다.

▌표 Ⅲ-4▐ 여성발전센터 5개소 기관 정체성 표명

여성발전센터	기관소개 및 정체성	강조점
중부	“서울시가 운영하고 있는 전문여성직업교육기관”	서울시 운영 여성직업교육 전문기관
남부	“서울시에서 건립한 여성을 위한 사회교육기관 중 가장 먼저 1979년 10월에 개원되어 (현재는) 지역사회의 명실상부한 교육센터”	서울시 건립 사회교육기관
서부	“1997년 서울시가 설립여성인력개발과 활용을 통해 여성의 사회/ 경제활동참여를 촉진하고 지역경제활성화에 기여하는 여성전문 직업훈련기관”	서울시 설립 지역경제호라성화 여성경제활동참여 여성전문직업훈련기관
동부	“서울특별시동부여성발전센터는 여성의 직업능력 개발과 취·창업을 지원하고, 사회적 경제영역에서 여성 일자리를 창출하며, 여성의 사회활동 참여와 호혜적 경제활동을 지원하고자 노력하고 있습니다.”	여성직업능력개발 취·창업 지원 여성일자리 창출 여성사회활동참여
북부	“1989년에 서울시가 설립한 서울북부지역의 여성을 위한 사회교육기관”	서울시 설립 사회교육기관

2. 여성발전센터 직업교육 현황

다음에서는 여성발전센터의 직업교육 현황을 분석한다. 여성발전센터가 운영하는 직업교육 프로그램을 분석체계는 다음과 같다. 첫째, 직업교육 전문성의 구성요인으로 빈번하게 제시되는 산업계 수요 대응 여부를 판단한다. 이를 위해 산업별 분류체계를 적용하였다. 둘째, 직업교육 기관으로 서울시 산업 수요에 대응하였는지를 판단하기 위해 현재 서울시 지역별 업종 분포와의 정합성을 비교하였다. 셋째, 서울시 직업교육기관으로서 서울시 일자리 정책 추진체계로서 얼마나 효과적으로 기능하였는지 분석하였다. 공공서비스 차원에서 추진된 정부 정책 전달체계의 일환으로서 여성발전센터의 기능 적합성을 판단하기 위해 서울시 여성일자리 정책

과의 정합성도 고려하였다. 넷째, 여성일자리 창출기 기능을 얼마나 감당하고 있는지를 살펴보기 위해 창직·창업 분야 운영 현황을 파악한다. 마지막으로 기술혁신이 가져오는 산업계 변화에 얼마나 부응하는지를 살펴보기 위해 디지털 신기술 변화를 반영한 직업교육이 얼마나 이루어지고 있는지를 분석했다.

1) 산업별 분류체계와 여성발전센터 직업교육 프로그램

다음은 2018년 현재 여성발전센터에서 운영하는 직업교육 프로그램을 국가기술자격 체계를 기준으로 분류한 것이다. 중분류로는 총 15개의 직군이 도출되었다. 직업훈련 분류체계상 기술계/기능계로 구분되어 있기는 하지만, 당초 국가기술자격에서 기술계/기능계 계열구분을 폐지하여 통합 운영하고 있다(개정시행 1999년 3월 28일).

또한 분류체계를 참고한『여성인력개발기관 직업교육훈련 분류체계 수립 및 관리68방안 연구』에서도 '기술계 강사'로 명시된 세분류(상세직업)나 훈련에 대한 자료가 부재하였는데, 이는 자격증(기술사) 취득의 난이도, 응시자격으로 인한 진입장벽이 높아 관련된 '직업훈련'으로 성취하기 어려운 면이 일부 반영된 것으로 보인다. 대체적으로 기술사자격증 응시자격에는 기사/산업기사/기능사 자격증과 실무경력이 요구된다.

다음은 2018년 6월을 기준으로 파악한 여성발전센터 직업교육 프로그램을 산업계 직업교육(훈련) 분류체계에 맞추어 재구성한 것이다. 센터별로 직업교육 강좌를 구분한 결과이다. 15개 직업교육 분야에 해당하는 강좌수와 비중을 정리하였다. 다음의 중분류-소분류-세분류 항목은 2007년 수립된 여성인력개발기관 직업교육 훈련 분류체계를 기초로 하되, 최근의 산업계 변화에 맞추어 재구성한 것이다. 직업교육 훈련 분류체계는 교육훈련기준안 중 한국고용정보원의 '한국고용직업분류(KECO)'와 서울산업진흥원이 발간한 미래직종 200선을 바탕으로 하였다(한국고용정보원, 2018; 서울산업진흥원, 2018).

▌표 Ⅲ-5▐ 여성발전센터 직업교육 분류체계(중분류-소분류-세분류)

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)
(1) 경영, 회계, 사무	광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문직	광고 및 홍보 종사원
		행사기획자
	경영지원 및 행정관련 사무직	기획 및 마케팅 사무원
		인사 및 교육, 훈련 사무원
		총무사무원
	무역 및 운송관련 사무직	무역사무원
		운송사무원
	회계 및 경리 관련직	회계사무원
		경리사무원
	안내, 접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무직	고객상담원
	법률관련 사무직	법무사무원, 특허사무원
	비서 및 사무보조직	전산자료 입력원 및 사무보조원
		기타사무원
(2) 금융, 보험	보험관련 영업직	보험관련 영업직
(3) 교육서비스 및 강사양성	문리 및 어학 강사직	문리계 강사
		어학계 강사
	컴퓨터 강사직	컴퓨터 강사
	기술 및 기능계 강사직	기술계 강사
		기능계 강사
	예능 강사직	예능 강사
	기타 교육 강사직	기타 교육서비스 강사
(4) 보건, 의료	의료복지 관련 단순종사직	간병인(요양보호사)
	기타 의료복지 서비스직	병원코디네이터
		한의원코디네이터
(5) 사회복지 및 상담	사회복지 전문직	사회복지사
	상담전문직	상담전문가
	직업상담사 및 취업알선직	직업상담사
		취업알선원(설계사, 취업매니저 등)
	보육사 및 생활지도직	육아도우미
		기타 사회복지관련 종사원(산후조리사)

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)
(6) 예술, 방송 관련 분야	작가 및 출판 관련직	작가
		출판 및 자료편집 사무원
	학예사, 사서 및 기록물 관리직	큐레이터
		문화재 보존원
	영화, 연극 및 방송 관련직	촬영기사(VJ)
		영상녹화 및 편집기사
		기타 연극, 영화관련 종사자
(7) 영업, 판매	영업 및 상품 중개직	제품 및 광고영업원
	부동산 중개직	부동산 컨설턴트
		중개인
	판매직	상점판매원
		인터넷 판매원
(8) 용역	청소 관련 종사직	청소원
		가사도우미
	세탁 관련직	세탁원
		다림질원
(9) 레저 및 생활	여행운송 및 숙박관련 서비스직	여행상품 개발자
		여행 및 관광통역 안내원
		숙박시설 서비스원(룸어텐던트)
	스포츠, 레크레이션 관련직	스포츠 및 레크레이션 강사
	결혼 및 장례 관련 서비스직	결혼상담원
		웨딩플래너
		기타 예식관련 서비스 종사원
(10) 이용, 미용	이·미용 관련직	이·미용사
	피부관리 관련직	피부관리사
		네일아트사
	메이크업 관련직	메이크업 아티스트
		분장사
	체형 관리 관련직	체형관리사
	기타	기타 미용관련 서비스 종사원

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)
(11) 음식서비스 및 식품 가공	주방장 및 조리사	한식주방장 및 조리사
		중식주방장 및 조리사
		양식주방장 및 조리사
		일식주방장 및 조리사
		기타주방장 및 조리사(학교급식)
	제과, 제빵원 및 떡제조 관련직	제빵원
		제과원
	식품가공 관련직	김치 및 밑반찬 제조 종사원
	식당서비스 관련직	기타 음식서비스 종사원(푸드매니저)
(12) 섬유 및 의복	의복제조원 및 수선 관련직	한복제조원
		양장 및 양복제조원
		의복, 가죽 및 모피 수선원
	재단, 재복 및 관련 기능직	패턴사
		재봉사
	상품 및 의류 디자이너 관련직	상품 디자이너
		패션 디자이너
(13) 정보통신	웹 개발직	웹 개발자
	웹 전문직	웹 및 멀티미디어 디자인
	IT 관련 종사직	IT 관련 종사원
(14) 미술, 공예, 조경	공예원, 세공원 및 기타기능 관련직	공예원
		귀금속 및 보석세공원
	작물재배 관련직	조경원
	화훼기능 관련직	화훼기능사
		플로리스트
		꽃집종사원
(15) 기타	신규 기타분야 및 직업소양교육	직업소양교육
		임상심리사 및 기타치료사
		신규 분야
	집단상담	국비지원 집단상담 프로그램

2) 센터별 직업교육 프로그램 분석

다음에서는 개별 여성발전센터별 직업교육 프로그램 운영 현황을 분석한다. 조사 시점인 2018년 6월 기준으로 각 센터에서 운영하고 있는 직업교육 프로그램을 앞서 제시한 직업교육 체계에 따라 분류하고 기초통계를 통해 전체 강좌수 대비 비율을 산출해, 직업교육 프로그램의 경향성을 도출했다.

(1) 동부여성발전센터 직업교육 프로그램 분석

다음은 동부센터의 직업교육 강좌를 개수와 비중을 분석한 결과이다. 구체적으로 보면, 전체 강좌 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 이·미용 서비스 분야(29.8%)였다. 총 강좌 중 1/3에 가까운 비율로 많은 강좌가 심미노동 분야에 해당한다는 점이 다른 센터와 확연히 구분되었다.

이러한 점은 상대적으로 동부여성발전센터가 위치한 광진구-건대입구 지역이 유통·소비 분야가 활성화 되어있다는 점, 이주여성이 많다는 점 등이 작용한 것으로 보인다. 동부여성발전센터가 위치한 상업지구 내 미용산업이 활성화 되어 있고, 이주여성이 초기 정착 시기에 입문하는 직업교육 분류로 가장 선호되는 직종이 네일아트, 피부관리사 등 심미노동 분야이기 때문이다.

한편으로, 경영, 회계, 사무 분야 즉 사무직종으로 취업이 가능한 분야가 17.9%로 큰 비중을 차지하고 있었다. 이들 분야는 컴퓨터 활용 관련 기능 자격증을 포함하고 있다. 다른 센터와 비교해서 상대적으로 눈에 띄는 분야는 영업, 판매 영역(4.8%) 강좌가 개설되고 운영 시 참여 및 수료 비율이 높다는 점이었다(남부 0.0%, 중부 1.6%).

▌표 Ⅲ-6▐ 동부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분

교육 분야 구분	해당 강좌 수	비중(%)
(1) 경영, 회계, 사무	15	17.9%
(2) 금융, 보험	0	0.0%
(3) 교육서비스 및 강사양성	4	4.8%
(4) 보건, 의료	0	0.0%
(5) 사회복지, 상담	3	3.6%
(6) 문화, 예술, 방송	3	3.6%
(7) 영업, 판매	4	4.8%
(8) 용역	0	0.0%
(9) 레저 및 생활	1	1.2%
(10) 이·미용	25	29.8%
(11) 음식서비스 및 식품 가공	14	16.7%
(12) 섬유 및 의복	2	2.4%
(13) 정보통신	4	4.8%
(14) 미술, 공예, 조경	4	4.8%
(15) 기타	5	6.0%
총 강좌 수	84	

(2) 서부여성발전센터 직업교육 프로그램 분석

산업별 직업교육 분류 체계를 적용했을 때 서부센터가 가장 많이 개설하고 있는 강좌 분야는 음식서비스 및 식품 가공(31.5%) 분야였다. 이 비중은 다른 모든 센터의 해당 분야 비중보다 높았고, 전체 89개 강좌 중 28개에 해당하는 것이었다. 이러한 특징은 서부여성발전센터가 위치하고 있는 강서-양천 서울서남지역의 특징과 연결해 설명할 수 있다. 이 지역은 중고령 여성인구의 비중이 매우 높고, 특히 노령여성인구가 서울 성북구와 함께 가장 높은 축에 속한다. 이러한 맥락에서 중고령 여성이 가사노동과 접점이 높은 분야로의 진출이 빈번히 이루어질 가능성이 높기 때문이다.

특히 서부 센터의 경우 다른 센터에서 비교적 두 번째 혹은 세 번째로 높은 비중을 차지하고 있던 교육서비스 및 강사양성 과정의 비중이 상대적으로 낮게 나타났다(12.4%). 음식서비스 및 식품 가공 분야 다음으로 높은 비중으로 차지한 이·미

용 분야(21.3%)를 합쳐서 보면, 이 두 영역에 해당하는 직업교육 과정이 과반수를 넘는다(52.8%). 직업교육 강좌의 개설 비중으로 판단할 때 음식서비스 및 식품 가공과 이·미용 분야에 특화 혹은 집중하고 있는 것을 확인하였다.

▌표 Ⅲ-7▐ 서부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분

교육 분야 구분	해당 강좌 수	비중(%)
(1) 경영, 회계, 사무	9	10.1%
(2) 금융, 보험	0	0.0%
(3) 교육서비스 및 강사양성	11	12.4%
(4) 보건, 의료	0	0.0%
(5) 사회복지, 상담	1	1.1%
(6) 문화, 예술, 방송	0	0.0%
(7) 영업, 판매	3	3.4%
(8) 용역	0	0.0%
(9) 레저 및 생활	0	0.0%
(10) 이·미용	19	21.3%
(11) 음식서비스 및 식품 가공	28	31.5%
(12) 섬유 및 의복	0	0.0%
(13) 정보통신	0	0.0%
(14) 미술, 공예, 조경	5	5.6%
(15) 기타	13	14.6%
총 강좌 수	89	

(3) 남부여성발전센터 직업교육 프로그램 분석

남부센터의 경우 가장 많은 비중을 차지하는 것은 음식서비스 및 식품가공(20.4%) 분야였다. 이 분야에 해당하는 것은 커피 바리스타 과정, 홈 베이킹 과정 등의 실제 조리영역과 식품조리기사 자격증 과정과 어린이집 조리기능사 과정을 포괄한다. 다음으로는 교육서비스 및 강사양성과 이·미용 분야 강좌가 16.5% 정도로 큰 비중을 차지한다.

한편, 타 센터보다 IT 분야 정보·통신·디지털 신기술 관련 직종 직업교육 비중이 높아 10%에 가까이 나타났다. 이러한 IT분야 직업교육 활성화는 남부여성발전센터

가 위치해있는 가산지식정보산업지구 및 구로디지털단지의 지역적 특성에 입각해 이해할 수 있다. 종합해 보면, 비교적 전통적으로 여성에게 일임되어 온 가사노동 영역과 심미노동 영역과 연장선상에 있는 과정이 많은 측면과 정보통신과 경영, 회계, 사무 등 지역적 특성에 맞춘 지역맞춤형 직업교육이 공존하고 있는 운영 방향을 확인할 수 있었다.[14]

▌표 Ⅲ-8▐ 남부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분

교육 분야 구분	해당 강좌 수	비중(%)
(1) 경영, 회계, 사무	14	13.6%
(2) 금융, 보험	0	0.0%
(3) 교육서비스 및 강사양성	17	16.5%
(4) 보건, 의료	0	0.0%
(5) 사회복지, 상담	5	4.9%
(6) 문화, 예술, 방송	2	1.9%
(7) 영업, 판매	0	0.0%
(8) 용역	6	5.8%
(9) 레저 및 생활	1	1.0%
(10) 이·미용	17	16.5%
(11) 음식서비스 및 식품 가공	21	20.4%
(12) 섬유 및 의복	4	3.9%
(13) 정보통신	9	8.7%
(14) 미술, 공예, 조경	4	3.9%
(15) 기타(집단상담 2개 강좌 포함)	3	2.9%
총 강좌 수	103	

(4) 북부여성발전센터 직업교육 프로그램 분석

북부센터의 경우, 가장 많은 비중을 차지하는 강좌 분야는 교육서비스 및 강사양성과 이·미용 기능사 양성 분야였다(19.7%). 교육서비스 분야의 비중이 큰 것은 운영법인인 한국여학사협회의 건립이념 및 기관운영방향이 반영된 것으로 보인다.

14) 출처: 남부여성발전센터 강좌상세안내 http://nambu.seoulwomanup.or.kr/edu/edu_info_04.jsp

한국여학사협회는 그간 여성교육을 통해 여성의 자립과 발전을 도모해 왔으며, 적극적으로 교육분야 및 여성분야 국제공조사업 및 국제개발협력사업을 추진해 오는 등 교육을 통한 사회변혁과 국제개발에 앞장서 왔다(한국여학사협회, 2018).

북부여성발전센터가 운영하는 교육서비스 양성 과정의 특징은 다문화 이해교육과 한국어교육 강좌를 포함하고 있다는 점이었다. 사회복지와 상담 분야의 비중(5.3%)이 타 센터보다 높은 것 역시 차별화되는 요소였다. 이러한 다문화 및 사회복지 수요에 대한 대응이 직업교육 프로그램 운영에 반영된 것은 그리고 주택밀집지역에 센터가 자리잡고 있다는 점, 기초생화수급자와 사회복지 서비스 수요가 높은 서울 북부 지역에 대한 접근성이 높아 해당 직무 수요를 가진 여성구직자가 다수 있다는 지역적 특징이 반영된 것이라 할 수 있다. 또한 다른 센터보다 미술, 공예, 조경(9.2%) 분야 강좌가 상대적으로 많고 비중도 높은 것 역시 센터의 특징으로 관찰되었다.

Ⅲ

▌표 Ⅲ-9▐ 북부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분

교육 분야 구분	해당 강좌 수	비중(%)
(1) 경영, 회계, 사무	9	11.8%
(2) 금융, 보험	0	0.0%
(3) 교육서비스 및 강사양성	15	19.7%
(4) 보건, 의료	2	2.6%
(5) 사회복지, 상담	4	5.3%
(6) 문화, 예술, 방송	0	0.0%
(7) 영업, 판매	3	3.9%
(8) 용역	0	0.0%
(9) 레저 및 생활	0	0.0%
(10) 이·미용	15	19.7%
(11) 음식서비스 및 식품 가공	13	17.1%
(12) 섬유 및 의복	3	3.9%
(13) 정보통신	4	5.3%
(14) 미술, 공예, 조경	7	9.2%
(15) 기타	1	1.3%
총 강좌 수	76	

(5) 중부여성발전센터 직업교육 프로그램 분석

중부센터의 경우 다른 센터에 비해 5~6개 영역에 걸쳐서 비교적 골고루 직업교육 분야가 배치되어 있는 것을 특징으로 한다. 개별 분야의 비중이 20%를 넘지 않고 있었으며 다른 센터에서 집중적으로 나타나는 음식서비스 및 식품가공 분야 비중이 상대적으로 낮았다(14.3%). 이러한 직업교육 현황은 중부여성발전센터가 위치한 마포-공덕동일대의 지역적 특성상 상업 유동인구 및 상대적 고학력·전연령층(30~40대)이 많다는 배경과 함께 이해될 수 있을 것이다.

직업교육 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 분야는 교육서비스 및 강사양성(19.8%)와 이·미용 서비스 분야(17.6%)였고, 다른 센터에 비해 미술 및 조경 분야와 섬유 및 의복 강좌 비중이 높았다(14.3%). 이는 비교적 전통적으로 여성 진출이 집중화된 분야에 대한 직업교육이 활성화되어 있다는 점과, 직접적인 취업을 위한 직업교육 보다는 교육 및 취미 강좌로서 수강하는 참여자 비율이 높다는 점 등을 고려해 이해되어야 할 것이다.

▌표 Ⅲ-10▐ 중부여성발전센터 직업교육 강좌 분야 구분

교육 분야 구분	해당 강좌 수	비중(%)
(1) 경영, 회계, 사무	16	8.8%
(2) 금융, 보험	0	0.0%
(3) 교육서비스 및 강사양성	36	19.8%
(4) 보건, 의료	0	0.0%
(5) 사회복지, 상담	1	0.5%
(6) 문화, 예술, 방송	2	1.1%
(7) 영업, 판매	3	1.6%
(8) 용역	0	0.0%
(9) 레저 및 생활	4	2.2%
(10) 이·미용	32	17.6%
(11) 음식서비스 및 식품 가공	26	14.3%
(12) 섬유 및 의복	26	14.3%
(13) 정보통신	5	2.7%
(14) 미술, 공예, 조경	23	12.6%
(15) 기타(집단상담 8개 강좌 포함)	8	4.4%
총 강좌 수	182	

3) 서울시 여성일자리 정책 정합성

기존의 여성일자리, 여성고용과 관련한 정책은 현 상황에서 산업구조 내에 여성을 침투시키거나 이중노동시장에서 여성이 불리한 조건을 어떻게 극복하는지에 초점을 맞추는 것이 대부분이었다. 그러나 최근 서울시 여성일자리 정책은 마을공동체 활동, 사회적경제 영역, 혁신교육 지구 등 인접분야 서울시 정책과 연계해 보다 확장적으로 여성일자리 정책을 모색하고 있다. 여성발전센터 역시 이러한 서울시 여성일자리 정책의 새로운 방향에 정합성을 높이고자 다음과 같은 직업교육 프로그램을 운영하고 있다.

(1) 사회적 경제: 마을공동체 사업 연계

여성발전센터는 1990년대 지방자치단체의 시작부터 꾸준히 활성화 된 지역공동체 회복에 지역적 거점 기관으로 기여해 왔다. 특히 최근에는 자치구 단위 마을공동체 사업과 연계한 여성직업교육 프로그램을 운영하고 있다. 2010년 10월부터 시작된 마을기업 지원사업이 2012년 3월 「서울시 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례」를 제정함에 따라 도입된 이래로 현재 자치구 마을교육, 마을활동가 교육을 위탁해 운영하는 등 적극적으로 서울시의 사회적 경제 정책 사업과 협업해 왔다.

마을공동체 활성화를 위해 핵심적으로 추진하고 있는 사업분야가 마을공동체 활동가 양성, 각 주체별 교육과정 운영인 만큼 다양한 역량강화 교육의 수요가 발생했다. 이를 위해 지역 내 공공기관 내 직업교육 및 시민 역량강화 인프라를 활용할 필요가 있는데, 교육·훈련을 위한 기존 지역거점형 기관으로서 여성발전센터를 향한 필요가 증가하게 되었다. 이에 따라 여성발전센터는 서울시 마을공동체 종합지원센터를 통하거나 기초자치구 차원의 사업에 참여함으로써 직·간접적으로 사회적 경제 확성화를 통해 사회혁신을 촉진하고 일자리를 창출하는 데 기여하고 있다. 다음은 센터별로 사회적 경제-마을공동체 서울시 시책사업에 여성일자리 정책의 일환으로 참여해 온 경향을 나타낸 것이다(서울시 마을공동체 종합지원센터, 2018).

▌표 Ⅲ-11▐ 사회적 경제-마을공동체 정책 연계 여성발전센터 직업교육 현황

마을공동체 정책 연계 직업교육	직업교육 내용	여성발전센터 직업교육 연계
마을지원활동가	공통교육	상담, 컨설팅 등 마을지원활동가에게 필요한 역량교육 내용제공, 교육장 제공
	직무교육	
	심화교육	
자치구 마을교육	마을아카데미	자치구 추진사업 공모로 추진
	찾아가는 마을학교	
마을사업지기 교육	마을사업지기 선정자 교육	자치구별 마을사업지기 교육 - 미디어 기획자 과정, 공간 컨설팅, 에너지 자립 활동가 영역 등 직종별 직업교육 과정 활용
	마을사업지기 역량강화교육	
	리더교육	
자치구 마을센터 실무자 교육	공통교육	서울마을센터 교육 중 주제별 집중교육(심화교육) 지원
	직무교육	
	리더십교육	
	심화교육	
다년차 마을활동가 교육	마을공동체 심화교육	여성발전센터 내 학습동아리 마을기업·협동조합 준비 보임
	영역별 전문교육	
	활동가 학습모임 지원	

(2) 교육혁신지구 확대에 따른 교육서비스 분야 여성 취·창업

서울형혁신교육지구 사업은 학교와 지역사회가 우리 아이를 함께 키워야 한다는 인식에서 출발하였다. 2012년 서울시교육청에서 시행한 시범사업(금천, 구로구 지정)을 토대로, 서울시와 서울시교육청이 「상생과 협력의 글로벌 교육혁신도시 서울」이라는 공동 비전을 선언(2014.12.)하면서 2015년부터 시행되었다(서울연구원, 2017). 서울형혁신교육지구 사업은 자치구·교육지원청·학교·지역사회와의 협력체계 구축, 학생(청소년) 교육을 위한 학교와 마을의 공조, 민·관·학 협치가 성공의 관건으로 꼽힌다.

이에 따라 여성발전센터가 수행해 온 코딩교육, 드론교육, 메이커 양성과정 등 교육서비스 분야 직업교육과정이 새롭게 대두되는 교육혁신지구 내 단위학교의 교육혁신 사업에서 강사 및 교육진행자(퍼실리테이터, facilitator)로 활동할 여성인력

을 양성으로 활용되고 있다. 특히 최근 단위학교에서는 코딩교육 본격화에 따라 현재 여성발전센터에서 활발하게 진행하고 있는 아두이노 교육과정, 웹개발 과정이 신규 교육과정·방과후학교·자유학기제 등 다양한 서울시교육청 정책사업과 연계해 여성일자리 창출에 기여하고 있다.

한편으로는 유튜브 콘텐츠 크리에이터, 드론 영상촬영 및 드론 관리사 과정 등 다양한 디지털 신기술과 관련한 직업교육 과정을 통해 양성된 강사 및 크리에이터, 퍼실리테이터 인력이 교육혁신지구 거버넌스 안팎으로 활발히 참여하고 있다. 구체적으로는 교육혁신지구 사업과 함께 내 단위학교에서 추진하는 글로벌 인재육성 교육, 역사문화체험교육, 생태과학체험교육, 미래시민 역량강화교육, 경제산업체험교육 등 다양한 교육과정 및 수업혁신에 강사 인력이 필요한 현실이다. 정규 교원 인력양성 과정 내에 해당 전문지식과 실습 과정이 편성되기까지는 시간차가 있을 뿐 아니라, 표준교육과정 내에 아직 포함되지 않은 교육내용을 일선학교 교사가 숙지하여 정규 교과과정 내에 교수(teaching) 하기란 쉽지 않기 때문이다.

이러한 교육혁신지구 사업 추진에 따른 새로운 교육콘텐츠 필요에 부응하여 현재 여성발전센터에서 양성되는 강사 인력의 공급이 활발히 이루어지고 있다. 특히 역사문화체험교육, 글로벌 인재육성 교육 등에 있어서는 역사문화해설사 과정, 다문화 이해 코디네이터 양성과정, 직업설계사 및 직업상담사, 미술심리치료사 등 초중등교육과정 수준에서 해당 분야 지식을 교수할 수 있는 강사 인력풀이 자치구별·교육지원청별로 다양하게 활용되고 있다. 여성발전센터 직업교육 과정 이수자 중 이때 프리랜서 혹은 협동조합 형태로 활동하는 여성들에게 발전센터를 매개로 하여 다양한 교육과정 진행 연계 요청이 들어오고, 이에 따라 발전센터는 교육과정 이수자를 연계함을 통해 직업교육 이수자의 취·창업을 활성화하는 효과를 거두고 있다.

다음은 2017년 기준으로 서울형혁신교육지구에서 운영한 지역특화 교육사업을 현재 여성발전센터에서 제공하는 여성직업교육 과정과 연계해 재구성한 것이다.

▌표 Ⅲ-12▐ 서울시 교육혁신지구 사업과 여성발전센터 강사양성 직업교육 연계

교육혁신지구 지역특화사업	해당 분야 및 교육과정	여성발전센터 직업교육 연계
교육주체 지원	교원연수, 학부모·청소년 활동 지원	[청소년지도사 양성과정]청소년 자치 및 동아리 활동 지원
문·예·체 활동	역사·문화·예술·생태·체육 등 체험활동	[역사문화해설사 과정], [생활체육지도사 과정] [박물관지도강사] [캘리그라피 강사] 과정이수자 출강 연계
심리·정서·돌봄	상담, 멘토링, 돌봄, 학교폭력 예방	[애니어그램 강사 양성] [그림책지도사] 과정 이수자 출강 연계
교육복지	학교 밖 청소년	[미술치료, 상담과정] [소통&힐링 그림책 활동가 과정]
	다문화	
	장애아동 지원	
진로교육	특성화 진로 교육	[취업상담사] 진로직업교육 수행할 강사 및 상담사 양성
	적성 찾기	
	역량과 성향 파악	
사회적 경제	학교 사회적협동조합 설립, 청소년 사회적경제 교육	협동조합 설립한 지역 내 여성과 연계해 학교 내 마을기업·협동조합 설립(예: 성대공에너지자립마을, 마을닷살림조합-지역 내 중학교 내 마을기업 설립 촉진)
학생 안전	학생 안전 지원, 안전 교육	[수영강사 양성과정]
글로벌시민역량 강화	다문화 이해, 인권교육	[다문화이해교육 전문강사]

4) 여성일자리 창출 기능: 창직·창업 지원 기능

여성발전센터가 서울시 여성직업교육 정책방향과 연계되어 현재 보유하고 있는 전문성 중에는 여성을 위한 창업지원 기능이 있다. 여성의 창업을 위한 발전센터의 지원이 법령 상에 명시되어 있는 것을 확인할 수 있다. 현재 여성발전센터 중 동부, 북부, 남부 센터가 여성창업보육센터를 두고 있다. 여성창업보육센터는 여성의 창업 활성화를 위하여 여성친화적 산업발굴, 여성기업육성하는 중소벤처기업부의 지역단위 사업소이다. 동부, 북부, 남부 발전센터는 지역의 여성창업보육센터는 서

울특별시 여성창업보육센터가 총괄 역할을 하고 있다. 다음은 여성발전센터를 중심으로 하는 서울시 여성창업보육센터와 지원 범위를 나타낸 것이다.

▌그림 Ⅲ-2▐ 여성창업보육센터 설치 현황*

*출처: 동부여성발전센터 홈페이지.

여성창업보육센터의 운영방향은 크게 컨텐츠 제공, 장소제공, 재원 및 네트워크 제공으로 이루어진다. 컨텐츠 제공은 다시 교육제공과 정보제공으로 나누어지는데, 이때 교육제공은 다양한 기업가정신 교육, 창업아이템 관련 실무교육, 기술교육을 포괄한다. 현재 발전센터의 창업보육센터들은 여성창업인에게 맞춤형으로 제공되는 탁아시설, 멘토-멘티 프로그램 등을 개발하여 운영하고 있다.

명시적인 컨텐츠 제공 외에도, 해당 센터에 입주하고 퇴소하는 과정을 통해서 면접과 심사를 통해 전달되는 정보가 풍부하다. 여성창업인들은 해당 센터 입주를 위해서는 모집에 응하고, 입주를 신청하고, 서류와 면접심사를 거치고 적합성 및

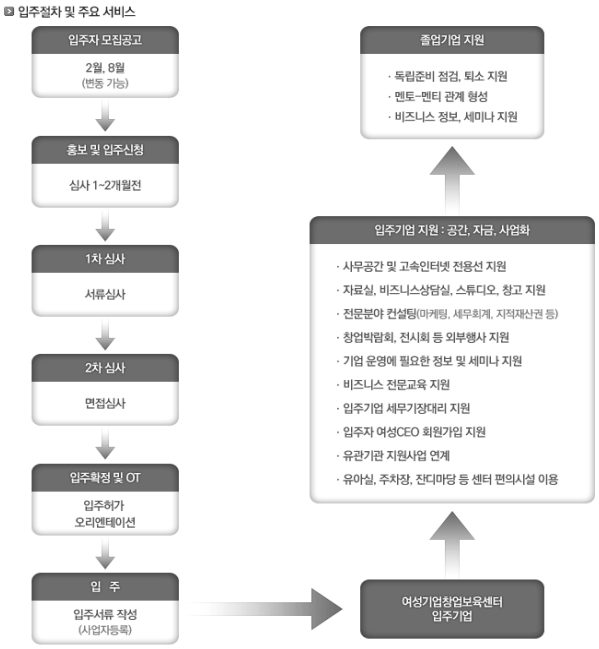
타당성 평가 과정을 거친다. 이는 창업 이후 실전에서 겪을 다양한 투자유치를 위한 프레젠테이션 과정, 사업 아이템 및 전략 기획 및 전달을 예행연습해 볼 수 있는 기회로 작용한다.

▌그림 Ⅲ-3▐ 여성발전센터 내 여성창업보육센터 창업지원 구조도

북부여성창업보육센터

동부여성창업보육센터

남부여성창업보육센터



서울시 여성창업보육센터의 가장 큰 특징은 서울시 여성발전센터 또는 여성인력개발센터 교육수료생 및 교육생을 우대한다는 점이다. 이를 통해 여성인력개발기관의 창업 활성화를 추구하고 있다. 개별 인력개발기관(인력개발센터 포함)에서 창업을 위한 기술·창업가정신·창업아이템 발굴의 초기 단계를 밟은 여성들이 다음 단계에 필요한 실제 창업 직후 초기 단계를 지원한다. 이들 여성발전센터 내 여성창업보육센터의 가장 큰 특징은 초기 창업자원이 부족한 여성들에게 '출발선 보정'의 지지 기능을 제공한다는 것이다. 벤처, 스타트업 창업자의 대부분이 가장 큰 어려움을 겪는 부분은 임대료와 인건비의 경직성 경비 지출이다.(조선비즈, 2015.12.18. 기사) 이를 고려할 때, 현재 북부센터에서 창업여성들에게 지원하는 '북부마이크로크레딧'은 수요 대응에 적절하다.

이 지원사업은 사회연대은행과 운영법인인 여학사협회의 출자로 진행하는 무이자/무담보 창업자금 대출이다. 여성창업인들은 창업아이템을 기반으로 일반 벤처캐피탈(venture capital) 투자자금을 유치하게 상대적으로 불리하다. 때문에 이러한 지원사업은 여성창업인들을 위한 기회 제공 뿐 아니라 창업 시장에서 경쟁의 결과를 보정하는 효과도 가져오리라 기대된다.

▌표 Ⅲ-13▐ 3개 여성발전센터 여성창업보육센터 현황

구분	북부	남부	동부
설치 및 운영 목표	여성친화적 고부가가치 산업 발굴 및 지원을 통한 유망 여성기업 육성 창업 성공모델을 보급하여 서울 여성의 경쟁력 향상 사무형에서 점포형까지 다양한 창업보육 공간 제공을 통한 여성창업보육의 새로운 방향 제시	여성의 사회참여 및 경쟁력을 높이기 위한 여성발전센터 특화사업으로 교육과 취업·창업을 연계한 여성경제활동 시스템 구축 남부여성발전센터 內 기존시설 및 서울시 중소기업지원시스템을 적극 활용하여 여성창업자를 위한 『여성기업창업보육센터』를 설치·운영함	여성 친화적 고부가가치 산업 발굴 및 지원을 통한 유망 여성기업 육성 창업 성공모델을 보급하여 서울 여성의 경쟁력 향상 여성인력개발기관의 창업 활성화 및 보육센터 기능강화를 위한 운영 지원

구분	북부	남부	동부
시설 현황	1층: 창업실습실 2실(카페 베이커리, 분식), 제과제빵교육장, 컨설팅룸 2층: 창업실습실 4실(헤어, 피부관리, 네일케어, 의류수선), 창업보육실 7실, 창업준비실 2실, 입주자휴게실, 행정실	1층 자료실, 보육실* 2층 보육실 3층 보육실, 휴게실, 스튜디오, 창고 4층 세미나실, 비즈니스 상담실, 공용창고 *보육실은 입주사무실	보육실(공동입주) 11개 준비실(공동입주) 20개 컨설팅룸(회의실) 2개 공용공간
주요 특징 및 특화전략	북부마이크로크레딧* *창업자를 위한 무담보/무이자 대출	S/W개발업종, 문화영상, 컨텐츠산업, 디자인, 무역 등 여성기업에 경쟁력있는 업종우대기타 지식서비스 및 제조업을 바탕으로 하는 업종 우대	문화영상, 디자인, 무역 등 여성 친화형 업종 우대 기타 지식기반, 고부가가치형 업종 우대

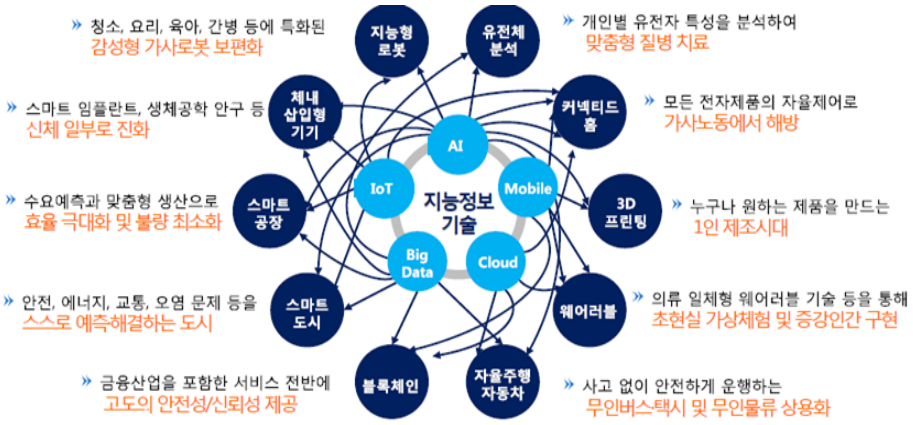
5) 디지털 신기술 변화 반영 직업교육 현황

4차 산업혁명은 지능정보 기술이 주도하는 산업계 변화를 근간으로 이루어지는 정치·사회·경제의 재편을 의미한다(미래창조과학부, 2016). 4차 산업혁명이 가져오는 변화된 사회상은 크게 네 가지로 정리된다. 첫째, 지금과는 다른 급속한 기술발전이다. 둘째, 모든 것이 서로 연계되는 초연결 사회이다. 셋째, 다양한 분야가 융합되고 경계가 허물어지는 무경계 사회이다. 넷째, 일상생활 전반의 미디어(매개자)가 바뀌는 혁명적 매체의 변화가 일어난다(오병기, 2018). 다음은 지능정보사회에서 직업세계 변화를 가져오는 지능정보 기술의 핵심적 사항과, 이와 연결된 직무 직종의 변화를 나타낸 것이다.

큰 틀에서 보았을 때 4차 산업혁명과 디지털 신기술의 등장의 일자리의 대체와 소멸의 관점, 직무와 역량의 변화 관점, 새로운 비즈니스의 등장, 일하는 환경의 변화, 새로운 직업의 등장으로 정리될 수 있을 것이다. 그리고 이러한 디지털 신기술 변화를 반영해 여성을 위한 직업교육과 일자리 정책 역시 변화할 필요성이 제기되고 있다. 특히 4차 산업혁명을 주창한 Klaus Schwab은 2017년 한국을 찾아 “앞으로 4차 산업혁명 시대는 여성의 고차원적인 창의성이 발휘되는 시대이다. 한국은 여성의 창의성을 존중하고 발전시켜야 한다.”고 언급한 바 있다. 4차 산업혁

명 시대 여성일자리 정책과 여성직업교육이 그간 제조업 중심의 산업혁명에 있어 후발 주체로 수세적으로 대응했던 것에서 변화해서 핵심역량을 적극적으로 배양한 여성인재를 양성함으로서 변화를 주도할 수 있다면, 향후 노동시장 내 여성의 위상을 재정립 하는 기회로 활용할 수 있는 방향을 모색할 수 있을 것이다.

▌그림 Ⅲ-4▐ 지능정보사회 직무 및 직종 환경 변화



출처: 최영순(2018.09.18.). “미래직업에 대응하기 위한 여성 인력양성 방향”

이와 같은 4차 산업혁명 시대 디지털 신기술의 발전과 함께 자동화, 인공지능이 도입되면서 그간 유통·서비스 업중에 여성집중화가 이루어져 왔던 만큼, 단기적으로는 여성일자리가 줄어들 것이라는 전망이 많다(최영순, 2018.09.18.). 그러나 한편으로는, 여성의 일자리의 질이 향상되고 새로운 사회진출 분야가 개척될 가능성이 크다는 기회요인 역시 작용할 것으로 전망된다(서용석, 2018.12.07.). 특히 소비의 70%를 여성이 결정하고 있다는 분석을 통해서 소비 패턴을 이해하고 그에 따른 마케팅 전략을 세우려는 기업들이 여성 인재에 대한 요구도가 높아질 것이라 기대되고 있다. 다음은 디지털 신기술 변화에 따른 여성직업교육 및 여성일자리 변화 양상을 정리한 것이다.

▌표 Ⅲ-14▐ 디지털 신기술과 여성직업교육 변화 요구

변화 양상	기회요인	여성직업교육 및 직종 변화
새로운 분야 생성과 융합 가속	그동안 상대적으로 여성들이 취약하였던 공학, 건축, IT 등에 여성진출가능성 증가	‘감성공학기술자’(공학+심리학+예술), ‘디지털헤리티지전문가’(사학+예술+IT) ‘홀로그램전문가’(공학+예술+마케팅), ‘3D프린팅모델러’(공학+예술), ‘BIM 디자이너’(공학+건축), ‘산업보안요원’(언어+기술, 보안), ‘보건의료정보분석사’(의무행정+데이터), ‘스마트헬스케어전문가’(의료+IT), ‘SNS분석가’(언어, 경영+IT, 데이터) 등
전통적 직업에서의 직무의 변화	전통적 직업에서의 직무의 변화	금융(예. 인터넷은행등장, 빅데이터활용 등), 상담, 판매, 의료(원격의료 등)
모든 것이 서비스화, 직업화	기존에는 직업으로 인정받지 못하던 일이 직업으로 정착	정리수납전문가, 반려동물행동교정원, 난독증전문가, 관광커뮤니케이터 등
사회적 문제해결을 위한 제3섹터 직종 부상	공유경제, 플랫폼산업이 가져올 무궁무진한 일과 직업	카풀서비스, 공유형 숙박시설 운영, 각종 대여 및 구독 서비스 운영, 플랫폼 스트리밍 서비스 운영 및 콘텐츠 개발
	사람들이 원하는 서비스는 점점 더 세분화, 전문화 추세	치매전문가, 방문미용사, 고령자맞춤식단개발자, 빈집코디네이터, 반려동물장례지도사, 유품관리사, 트래블헬퍼 등
	정부차원에서의 직업제도화 역시 보다 세분화, 전문화 추세	동물간호복지사, 주거복지사, 원격진료코디네이터 등

자료: 최영순(2018.09.18.)자료에서 발췌, 재구성

여성발전센터는 현재 4차 산업혁명시대에 적응하기 위해 다양한 직업교육 과정을 편성하고 운영하고 있다. 많은 경우는 서울시 좋은여성일자리 사업, 서울시 지역산업 맞춤형 사업 등 공모사업을 통해 시범적으로 운영하는 직업교육 과정에 해당한다. 한편으로는 자체적으로 센터 차원에서 이용자 만족도 조사 결과, 수요조사에 대응하여 새로운 기술과 직무에 관련한 직업교육을 설계, 진행하고 있었다. 다음은 2018년 10월 기준으로 파악한 여성발전센터 디지털 신기술 관련 직업교육 프로그램 운영 현황이다. 해당 직업교육 프로그램이 디지털 신기술 변화의 핵심 요

소, 그에 따른 여성직업교육 변화 요구에 대응하고 있는 요소에 대해서도 제시하였다.

▌표 Ⅲ-15▐ 디지털 신기술 변화 반영 여성발전센터 직업교육 현황

변화 양상	여성직업교육 및 직종 변화		여성발전센터 직업교육 과정
새로운 분야 생성과 융합 가속	‘감성공학기술자’(공학+심리학+예술), ‘디지털헤리티지전문가’(사학+예술+IT) ‘홀로그램전문가’(공학+예술+마케팅), ‘3D프린팅모델러’(공학+예술), ‘BIM 디자이너’(공학+건축), ‘산업보안요원’(언어+기술, 보안), ‘보건의료정보분석사’(의무행정+데이터), ‘스마트헬스케어전문가’(의료+IT), ‘SNS분석가’(언어, 경영+IT, 데이터) 등	➡	• PC 정비와 조립 과정 • 드론 영상미디어 전문가 • 유튜브 크리에이터 • 블로그 마케터 • 쇼핑몰 상품페이지 디자인 • 드론지도사
전통적 직업에서의 직무의 변화	금융(예. 인터넷은행등장, 빅데이터활용 등), 상담, 판매, 의료(원격의료 등)	➡	• 마인드맵 지도사 • 미술심리치료 • 그림책감정코치 • 이모티콘 디자인
모든 것이 서비스화, 직업화	정리수납전문가, 반려동물행동교정원, 난독증전문가, 관광커뮤니케이터 등	➡	• 유아마사지 • 반려동물간식제조사 • 퍼스널컬러컨설턴트 • 반찬마스터
사회적 문제해결을 위한 제3섹터 직종 부상	카풀서비스, 공유형 숙박시설 운영, 각종 대여 및 구독 서비스 운영, 플랫폼 스트리밍 서비스 운영 및 콘텐츠 개발	➡	• 보건분야 빅데이터 전문가 • 마을 문제 인포그래픽 제작자
	치매전문가, 방문미용사, 고령자맞춤식단개발자, 빈집코디네이터, 반려동물장례지도사, 유품관리사, 트래블헬퍼 등		• 공동주택 입주관리 매니저 • 에코에너지전문가과정
	동물간호복지사, 주거복지사, 원격진료코디네이터 등		• 산모신생아 건강관리사

전반적으로 파악했을 때, 국내외 이론과 정책연구에서 분류한 4차 산업혁명 변화양상을 반영한 직업교육 과정이 5개 센터에서 고르게 편성·운영되고 있었다. 그러나 내용적 고도화 정도, 실제적으로 과정을 이수한 후 취업할 수 있는 적용가능

성 등을 고려해 볼 때는 분야별로 정도의 차이가 존재했다. 먼저, 앞서 서울시 마을기업과 교육혁신지구 사업 등에 대응한 여성발전센터의 주도적 역할을 통해 알 수 있듯이 사회적 경제, 사회적 문제해결을 위한 다양한 돌봄영역, 지역사회 문제해결과 관련된 직종에 있어서는 강좌개설이 활발하고 또 강좌를 통한 이수자 취업 역시 원활한 편이었다.

주목해야 할 점은 모든 것이 서비스화, 직업화 되는 가운데 신생 직업으로 떠오른 반려동물, 주거공간, 가족돌봄, 노인돌봄 관련 직종과 관련해서 발전센터가 가지는 경쟁력이 부각되고 있다는 점이다. 전통적으로 발전센터에서 베이비시터, 아동청소년 학습지도, 사회서비스 분야에 있어 운영해 오던 교육과정을 최신의 산업계 경향에 맞추어 재구조화 하는 과정을 거쳐 경쟁력을 얻고 있다. 대표적인 경우가 한식조리기능사 등 조리 영역과 베이비시터, 펫미용 등의 아동과 반려동물 돌봄 영역 등이다.

디지털 신기술과 보다 직접적인 연관성이 있는 융합가속, 새로운 분야 적응과 관련한 직업교육 분야는 드론 비행사, 아두이노 교육 기능 강사, 스크래치 코딩 강사 등의 강사 양성 과정과 유튜브 크리에이터, 블로그 마케터, 모바일 쇼핑페이지 크리에이터 등 마케팅과 유통 영역 재택 근무 직종 교육과정으로 양분되는 경향을 보이고 있었다. 또한 디지털 신기술이 가상현실(VR), 증강현실(AR), 사물인터넷(IoT), 인공지능(AI)을 핵심으로 하고 있다는 점을 고려하면, 몇몇 빅데이터 활용 과정을 제외하고는 핵심기술, 기술혁신을 주도하는 직종에 해당하는 교육과정이 부재함을 알 수 있다.

이렇듯 4차 산업혁명시대 변화 전반에 걸친 산업 및 직업세계 변화에서 여성발전센터 직업교육은 변화 요소 별로 각기 다른 적응 양상과 전문성 수준을 보이고 있었다. 먼저 자동화와 생산력의 급증으로 찾아 온 삶의 질 향상과 관련해 생겨난 서비스 직종의 다양화와 세분화, 사회적 문제해결형 제3섹터 일자리 영역에 있어서는 선도적 위치를 점하고 있었다. 반면, 이러한 자동화와 기술혁신을 가져올 수 있는 기반산업과 핵심기술에 대한 여성의 접근성과 참여를 확대할 소프트웨어 고급과정과 하드웨어 응용 및 제작 기술에 대한 교육과정은 아직 초보적 수준의 강사 양성 과정, 해당 분야 프론트엔드 산출물을 활용한 마케팅, 커스터마이징 서비스

제공 직종 관련 정도에 그치고 있었다.

3. 여성발전센터 직업교육 전문성 진단 결과

1) 여성일자리 지원과 지지 역할

다음은 여성발전센터가 그간 여성직업교육 기관으로서 구축해 온 전문성의 성격과, 그 성과를 정리한 것이다. 먼저 여성직업교육 제공의 관점에서 볼 때, 여성발전센터는 다음의 세 가지 주요 기능을 가진다(서울시여성능력개발원, 2018). 첫째, 전문 및 일반직업교육, 생활문화교육을 운영한다. 일반직업교육과정과 전문직업교육 과정 간 구분은 직업교육과정의 난이도, 집중도, 수료 이후 취업 연결성 등을 기준으로 한다. 전문직업교육의 경우 대다수가 해당 기간(주로 120시간, 3개월~6개월 과정에 해당됨) 후 취업연계를 포괄하는 국가직업교육훈련 및 취업연계 사업의 일환으로 추진된다. 반면 일반직업교육은 센터에서 운영하는 직무영역별, 업무영역과 주요 핵심 기술을 훈련하는 과정으로 이루어진다. 많은 경우 기초 직업교육에 해당하는 초급에서 고급 및 응용영역에 해당하는 훈련과정을 모듈화시켜 제공하고 있다. 엑셀, 한글 워드 프로세서 활용, 회계기초 등 단순하고 저숙련 직무에 해당하는 과정에서 포토샵, 동영상 편집 프로그램 프리미어 활용 등 특정 소프트웨어 활용법으로 분리된 과정 등이 여기에 해당된다.

둘째, 지역연계 프로그램(여성, 노인, 아동)을 운영한다. 여성발전센터 설립과 운영에 관한 법률에는 복지 기능이 명시되어 있다. 따라서 지역사회 서울시 수탁기관으로서 서울시의 지역사회 복지 인프라로서 기능해야 할 법적 근거가 있다. 또한 설립 초기 성격이 '부녀복지'로 천명된 만큼 여성을 위한 복지, 사회적 약자에 대한 복지 기능을 가지고 있다. 여성발전센터가 여성인력개발센터와는 달리 여성인력(women's labor resources)에 대한 개발(development)을 기관명으로 쓰지 않는 점은 이런 측면에서 시사점을 가진다. 여성을 발전시키되, 특정하게 여성의 인적자원/ 삶의 질/ 여가/ 문화생활 중 어떤 영역만을 발전시킬지 정해두지 않는 명칭이다.

여러 기능을 담아내려면 오히려 현재의 '여성발전센터' 명칭이 정합성이 떨어지지 않는다. 향후에도 추가될 수 있는 복합적인 기능 곧 여성 생애영역에서 새롭게 발전이 필요한 분야에 대해 열어두고 있는 현재의 다소 유보적인 위치선정이 가지는 장점이다. 지방자치가 바야흐로 정책적 흐름으로 자리 잡고 있다는 것도 지역연계 복지 기능에 주목해야 할 이유로 꼽힌다. 특히 서울지역에서는 서울특별시장 민선 7기, 기초자치단체장 민선 6기까지 지방정부의 정치력과 정책자원 동원 능력이 확대되는 현실이다.

마지막으로는 여성창업보육시설·여성대체인력지원센터 운영 기능이다. 이는 직업교육 기능과 유사성이 많아 보이지만, 구체적으로는 규모적으로나 질적인 차이점을 더 많이 가진다. 때문에 직업교육, 지역연계 복지의 대단위 구분과 함께 세 번째 주요 기능으로 제시된다. 2018년 현재 서울특별시는 더 이상 여성대체인력지원센터 운영하지 않고 있다.[15] 따라서 세 번째 여성발전센터 기능은 창업보육시설 운영을 중심으로 한 여성창업 진흥기능이라 할 수 있다.

이 기능은 앞선 첫 번째 직업교육과는 구분되며 여성을 위한 새로운 일을 만들고 여성들을 위한 일자리를 따로 확보하는 것에 해당한다. 전자가 기존 직업분포에 여성들을 진출시키는 '취업'에 방점을 두고 있다면, 후자는 여성이 만들어가는 새로운 일자리에 해당하는 '창직'에 기반을 둔다. 또한 산업계 구조를 여성이 참여하는 형태로 재편해 나가는 보다 확장적 시도로 해석된다.

창업을 통한 여성의 사회경제적 진출은 기존 기업 고용시스템에 수렴되지 않는 여성들에게 새로운 기회를 제공한다. 직업교육을 수료한 학생들이 취업처를 찾는 경우도 있지만, 직업교육 프로그램을 통해 획득한 지식, 기술, 경험의 전문성을 토대로 창업을 하는 사례도 많기 때문이다. 또한 기업과정신 교육 프로그램을 운영하고 창업컨설팅을 제공하는 일은 여성기업이 경쟁력을 가지고 생존해 나가고 스타트업, 벤처를 지나 유니콘 단계로 나가기까지 지속가능한 성장을 위한 학습적 토대가 되어준다.

---

15) 서울시는 지난 2014년 3월 8일 '여성의 날'을 맞다 '여성일자리 대책'을 발표하고, 대책 추진을 위한 사업으로 하나로 여성대체인력지원센터 6곳을 설치하고 800여명 규모로 여성대체인력 풀을 확보하는 사업을 2017년까지 추진하였다.(출처: YTN 기사 2014년 3월 6일. "서울시, 여성 대체인력 지원센터 설치")

여성들이 경제적 기반을 확장해 나가는 데 있어서 기존 산업구조 내에 질 좋은 일자리를 찾아 나가는 취업지원도 중요하다. 그러나 이와 동시에 기존 경제구조와 고용시장에서 여성없이 만들어진 인사정책에 자신을 적응시키는 것 외에 시장 밖에서 새로운 수요를 창출해 내는 구조가 병행되어야 한다. 이러한 측면에서 볼 때, 여성발전센터가 여성창업보육 기능을 유지하는 것에 대한 타당성은 여성 경제력 향상의 측면에서 충분하다.

2) 정책환경 적응과 변화의 필요성

최근 이러한 5개 서울시 여성발전센터에 대한 기능 재정립 및 전문성 제고에 대한 요구가 높아지고 있다. 이렇듯 여성발전센터 기능이 여성직업교육, 지역연계 복지, 여성창업보육으로 구분되기 때문에 기능 재정립이 필요하다는 여러 가지 비판을 마주하고 있다. 이러한 문제제기는 서울시 여성가족관련 시설이 설립된 후 가장 오래된 기관의 경우 40년이 넘는 기간 동안 꾸준히 이어져왔으나, 정책의 주안점이 달라질 때마다 다른 양상으로 제기되었다.

첫째, 여성인력개발기관은 직업교육 이외에도 사회문화교육프로그램 등을 운영하도록 조례 및 시행규칙에 규정되어 있다. 이로 인해 과거부터 생활문화/취미교육 등의 기타 사업, 기타 교육프로그램을 다양하게 진행하고 있다. 한정된 인적·물적 자원 활용에 있어서 직업교육으로 집중 투자가 이루어지기 힘든 구조다.

둘째, 다른 문화센터 등과의 변별점이 없다는 비판에도 불구하고 여전히 직업교육기관으로 자기 위상이 분명하지 않다(김명연, 2012). 대부분의 관련 연구들에서는 이러한 자기 역할을 변화시켜 여성들의 사회진출을 좀 더 적극적으로 도모할 수 있도록 전문화된 수준으로 직업교육 프로그램을 개발하고, 직업교육의 목표도 상향 조정될 필요가 있음을 강조하고 있다(조연숙 외, 2010).

셋째, 주요 이용대상이 중장년 여성에 한정되어 있는 상황을 극복하고 기관의 접촉면 확대 및 직업교육의 효율성을 위해 청년여성층을 포함하여 더욱 더 연령층을 확대해야 한다는 내외부적 문제의식에 직면하고 있음(나영선 외, 2013). 따라서 향후 발전센터가 지역 내 위상을 회복하고, 여성직업교육 전문기관으로 인지도를

쌓으려면 접근대상 확대가 필요하다. 경력단절 여성 뿐 아니라 재직 중 여성이 용이하게 접근할 수 있는 권역별, 지역밀착형 직업교육 제공기관이 되어야 할 것이다. 이를 위해서는 현재 제공하는 직업교육 및 취업지원 기능을 강화함과 동시에 다양한 청년층, 구직자, 재직자 수요에 부응할 수 있는 전문성을 탑재해야 할 필요가 있다.

그간 발전센터를 포함해 서울시 여성인력개발기관의 기능을 재편하고, 전문성을 강화할 것에 대한 요구를 담은 학술적·정책적 논의가 계속되었다. 여성인력개발기관의 기능 재편과 관련해서는 다양한 논의가 있었으며(고혜원, 2004; 조연숙 외, 2006; 박성정 외, 2008; 박재규 외, 2012; 나영선 외, 2013), 그 중 가장 대표적인 것으로는 「서울시 여성인력개발기관 기능조직 개편을 위한 기본방안연구」(나영선 외, 2013)를 들 수 있다.

나영선 등(2013)은 이 연구를 통해 연구결과 중 직업교육기능 강화라는 측면과 관련시켜 살펴보면, 교육기관 이용자의 전문직업교육에 대한 수요를 충족시키지 못하고 있다고 지적했다. 이 연구는 단순 서비스직종 중심의 직업교육이 개선되어야 할 필요가 제시함으로써, 여성직업교육 분야의 변화와 여성발전센터 직업교육 프로그램 분야 확대를 요구했다.

또 다른 연구로는 전혜숙 등(2009)이 부산지역 여성직업교육 전문 기관을 대상으로 수행한 효과성 분석 연구와, 직접적으로 서울지역 여성인력개발기관을 대상으로 기능 재편을 논의한 김인선(2005)등의 연구가 있다. 이들 연구에서는 여성발전센터 이용자들의 높은 취업희망률대비 낮은 취업률이 문제점으로 지적되고 있다. 이러한 부분은 인력보충, 진로상담 등 강화 그리고 구인처 확보 등과도 연결되지만, 직업교육프로그램의 개선이라는 측면과도 연계된다고 할 수 있다.

또한 성도경 등(2009)은 여성인력개발기관들 개편의 방향은 교육프로그램의 질적 개선, 지역의 노동시장과 여성인력의 특수성을 감안한 직업기술 교육 및 사회교육 집중이 되어야 한다고 제시했다. 이 연구는 발전센터를 비롯한 여성인력개발기관의 운영 효율성과 함께 지역사회 내 공공인프라로 기여하는 방향을 함께 고려했다는 점에서 의의가 있다.

4차 산업혁명시대와 다변화된 노동시장 요구에 맞춘 여성직업교육의 재도약이

필요한 상황에서, 서울시 여성직업교육전문기관으로서 여성발전센터 인프라의 고도화가 필요한 상황이다. 그간 서울시의회 보건복지 산하 여성일자리소위원회 포럼, 여성인력개발기관 협의체 활동 등을 통해 여성발전센터와 여성인력개발기관이 공히 주장해 왔던 것이 노후한 인프라와 도태위기의 시설이었다.

무엇보다 발전센터의 일차적 수요자인 여성구직자가 원하는 직업교육분야가 변하고 있고, 이들이 희망하는 여성직업교육의 수준이 더 다양해지고 있다. 다음은 18~54세에 걸친 청년여성부터 중장년 여성을 포괄하는 집단을 대상으로 한 직업교육 및 취업지원 서비스, 고용지원 서비스 수요 조사이다. 조사결과 IT, 생명공학(의료), 신규 사무직종 등 노동시장 신규 수요에 대한 직업교육의 수요가 높게 나타나고 있다.

Ⅳ

여성직업교육 전문성 강화방안 탐색

1. 여성발전센터 이용자 수요 조사
2. 전문가 및 이해관계자 수요 조사
3. 전문가 합의법에 따른 전략 도출

Seoul
Foundation of
Women &
Family

Ⅳ 여성직업교육 전문성 강화방안 탐색

1. 여성직업교육 이용자 수요 조사

다음에서는 여성발전센터 이용층 수요에 기반해 여성발전센터 운영 방향을 제시하기 위해 이용자 수요를 실태조사 결과를 바탕으로 도출하였다. 설문조사 응답자 선정은 여성발전센터를 통해 재취업한 경력단절여성으로 한정하였는데, 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 앞서 제시하였듯이 여성발전센터가 제공하는 지역사회복지 및 생활문화·체육 기능으로 인해 '유효 구직자'를 가려내기 어렵다는 지적이 있다. 이에 따라 발전센터를 통해 재취업을 실제 시도한 경력단절여성으로 대상을 한정하였다. 둘째, 경력단절여성의 경우 대졸청년여성, 재직 경력자와는 달리 지역 내 직업교육을 제공하는 다른 공공 고용지원 서비스 기관 및 유료 사설 직업교육 기관에 대한 접근성이 상대적으로 낮다. 따라서 다음의 수요조사에서는 여성발전센터가 서울시 여성일자리 지원정책 전달체계로서 정책을 재정비하는데 있어서 일차적으로 정책수요자로 두어야 할 대상으로 구직의사가 있는 경력단절여성을 설정했다.

1) 여성발전센터 이용자 실태조사 결과

설문조사 응답대상자는 총 146명이었으며, 응답자가 실제 이용한 여성발전센터 분포는 다음과 같다. 조사에 응답한 이용자 성별은 모두 여성이었으며, 거주 지역은 모두 서울로 나타났다.

▌표 Ⅳ-1▐ 수요조사 응답자 이용 센터 분포

(단위: 명, %)

구분	빈도(%)
남부여성발전센터	26 (17.8)
동부여성발전센터	43 (29.5)
북부여성발전센터	21 (14.4)
서부여성발전센터	40 (27.4)
중부여성발전센터	16 (11.0)
전체	146 (100.0)

다음은 수요 조사 응답자들의 연령과 학력 분포를 정리한 것이다. 연령별로는 40대(47.9%)가 절반에 가까운 수준으로 큰 비중을 차지하고 있었다. 그 다음은 30대(25.3%)로 나타났다. 학력 분포에 있어서는 대졸자 비율이 80.6%로 절대적으로 높았다. 교차적으로 분석했을 때, 전반적으로 가장 많은 비중을 차지하는 것은 40대 대졸자 였으며(38명, 36.9%), 다음으로 많은 비율을 차지하는 것이 30대 대졸자(26.2%)였다. 50대 중에서도 대졸자 비율이 8.7%로 상당히 높게 나타났다. 서울시 여성구직자의 고학력화가 상당히 진행되었다는 것을 알 수 있다. 이 결과는 여성발전센터 전체 이용자에 비해 대표성을 갖기에는 표본수가 너무 작다는 한계는 있으나, 이용자 경향성을 파악하기 위한 기초자료로 활용하였다.

▌표 Ⅳ-2▐ 여성발전센터 수요조사 대상자: 연령과 학력

(단위: 명, %)

연령		학력	
20대	13 (8.9)	고등학교 졸업	13 (12.6)
30대	37 (25.3)	대학교 졸업	83 (80.6)
40대	70 (47.9)	대학원 석사 졸업	6 (5.8)
50대	26 (17.8)	대학원 박사 졸업	1 (1.0)
합계	103 (100.0)	합계	146 (100.0)

다음은 수요 조사 응답자들이 이용한 여성발전센터 직업교육 프로그램의 유형을 조사한 것이다. 가장 높은 비율을 보인 것은 고용노동부가 새일센터 사업으로 추진하고 있는 집단상담 프로그램(50.0%)이었다. 다음으로는 여성가족부와 서울시 지원사업으로 추진하고 있는 직업교육에 참여하고 있는 경우의 비율(30.8%)이 높게 나타났다. 일반적인 직업교육으로 분류되는 직업기초교육(20.5%), 직업교육(24.0%) 과정이 각각 비슷한 수준으로 나타났다. 여성발전센터의 생활문화 프로그램을 이용하는 경우는 응답자 중 4명(2.7%)이었다. 이러한 결과를 해석하면, 구직 의사가 있는 경력단절여성은 여성발전센터에서 제공하는 다양한 프로그램 중에 집중도 있게 취업과 직접적인 연관성이 있는 직업교육 프로그램을 활용하고 있다는 것을 알 수 있다. 특히 집단상담 프로그램의 활용 빈도가 높게 나타나, 앞서 새로운 여성직업교육 전문성을 탐색한 결과로 얻어진 '초기 단계 직업상담 심화 및 확대'에 대한 수요가 확인되었다고 할 수 있겠다.

▌표 Ⅳ-3▐ 수요조사 응답자가 이용한 직업교육 프로그램

(단위: 명, %)

이용한 프로그램	응답자(%)
집단상담	73 (50.0)
서울시, 여성가족부 지원사업등	45 (30.8)
직업교육	35 (24.0)
직업기초교육	30 (20.5)
생활문화	4 (2.7)
전체	146 (100.0)

다음은 수요조사 응답자가 인식한 여성발전센터 직업교육 과정의 유용성을 조사한 결과이다. 전반적인 직업교육 프로그램에 대한 유용성 인식 정도는 5점 만점 척도의 3.97점으로 나타나, 실제 경력단절여성이 재취업 하는데 있어서 여성발전센터의 직업교육이 유용하다고 인식하고 있음이 확인되었다.

▌표 Ⅳ-4▐ 여성발전센터 직업교육 프로그램 유용성 인식

(단위: 명, %)

이용한 프로그램	응답자(%)
전혀 도움이 되지 않음	5 (3.4)
도움이 되지 않음	8 (5.5)
보통임	37 (25.3)
조금 도움이 됨	32 (21.9)
많이 도움됨	64 (43.8)
합계	146 (100.0)

응답자들이 발전센터를 통해 직업교육을 이수한 후에도 여전히 재취업 과정에서 어려움을 겪은 사항이 있다면 무엇이었는지를 조사한 결과, 11개 항목[16] 중에서 1순위와 2순위를 포괄한 결과 가장 많이 겪은 어려움으로 원하는 임금에 맞는 일자리의 부족(44.9%) 다음으로 일자리 경험과 경력 부족(30.1%)과 일자리 정보, 취업알선의 부족(22.3%), 취업에 필요한 기술 부족(18.2%)을 응답했다.

▌표 Ⅳ-5▐ 직업교육 이용 후 취업에 겪은 어려움

(단위: %)

취업에 겪은 어려움(1+2순위)	1순위	2순위	합계
원하는 임금 맞는 일자리 부족	21.2	23.7	44.9
일자리 경험이나 경력 부족	16.4	13.7	30.1
일자리 정보, 취업알선 부족	15.1	7.2	22.3
사회적 편견	12.3	13.7	26.0
취업에 필요한 기술 부족	11.0	7.2	18.2
자녀육아/보육의 어려움	8.9	5.8	14.7
원하는 근무시간 맞는 일자리 부족	6.2	11.5	17.7
가사노동 분담 부족	4.8	2.9	7.7
그 외 근로조건 맞는 일자리 부족	3.4	14.4	17.8
합계	100.0	100.0	-

16) ① 일자리 정보, 취업알선 부족 ② 취업에 필요한 기술 부족
③ 일자리 경험이나 경력 부족 ④ 자녀육아/보육의 어려움
⑤ 가사노동 분담 부족 ⑥ 사회적 편견(나이, 성별, 학력 등)
⑦ 원하는 임금 맞는 일자리 부족 ⑧ 원하는 근무시간 맞는 일자리 부족
⑨ 그 외 근로조건 맞는 일자리 부족 ⑩ 어려움 없었음 ⑪ 기타: _____

실질적으로 경력단절여성을 비롯해 일하는 여성들의 지속적인 일/경제활동을 위해 직업교육과 관련된 다음의 정책 방안과 관련해서 필요성 인식을 조사하였다. 먼저, 진로설계와 경력개발 지원 필요성에 대한 응답 결과는 다음과 같다. 5점 만점 척도로 필요성을 물었을 때 평균값은 4.4점 정도로 매우 높았다(SD=.9077). 특히 매우 필요하다고 응답한 경우가 60%에 가깝게 나타나(59.6%), 여성발전센터 직업교육을 고도화하고 전문성을 개선하는 것에 대한 이용자 수요가 높은 것을 확인할 수 있었다.

▌표 Ⅳ-6▐ 여성발전센터 직업교육 전문화 및 고도화

(단위: 명, %)

직업교육 다양화 및 전문화 필요도	응답자(%)
전혀 필요하지 않음	2 (1.4)
그다지 필요하지 않음	2 (1.4)
보통임	25 (17.1)
대체로 필요함	30 (20.5)
매우 필요함	87 (59.6)
합계	146 (100.0)

여성발전센터가 제공하는 진로설계 및 경력개발 프로그램이 강화되어야 할 필요성에 대해서는 5점 만점에 4.2점 수준의 응답 결과를 보였다(SD=.7822). 전반적으로 매우 필요하다고 중요도를 최우선을 두는 응답보다는, 대체로 필요하다(43.8%) 정도로 인식하고 있는 경우가 많았다. 진로설계 및 경력개발 프로그램 필요성에 대한 응답 결과와 직업교육 다양화 및 전문화 필요성에 대한 응답 결과 간 평균 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 확인되었다($p<.05$).

이는 앞서 취업 과정에서 고용시장 구조상 자신이 만족할 만한 일자리 충분치 않다고 응답한 것과 관련해서 해석할 수 있다. 일자리와 경력단절여성의 구직 의사 간에 불일치를 해결하기 위해서는 직무역량을 강화해야 할 필요가 우선하다고 인식하는 것으로 보인다. 인력과 고용시장 간의 수요와 공급 간 불일치가 심각한 현 상황에서 이루어지는 진로설계 및 경력개발 보다는 전문성을 강화하고 고용시장에

서 경쟁력을 갖기 위한 직업교육 전문화 및 고도화가 더욱 필요하다고 느끼는 것으로 판단된다.

▌표 Ⅳ-7▐ 여성발전센터 진로설계 및 경력개발 강화

(단위: 명, %)

진로설계 및 경력개발 필요도	응답자(%)
전혀 필요하지 않음	1 (0.7)
그다지 필요하지 않음	1 (0.7)
보통임	25 (17.1)
대체로 필요함	64 (43.8)
매우 필요함	55 (37.7)
합계	146 (100.0)

2) 실태조사 결과에 기초한 수요 파악

위와 같은 실태조사 결과에 기초해서 여성발전센터가 제공할 직업교육 프로그램과 여성직업교육 전문성에 대한 수요를 파악하면 다음과 같다. 먼저, 서울시 여성발전센터 이용자의 학력수준이 80% 이상 대졸자로 나타나 상당한 고학력으로 여겨진다. 1998년 이후 여성의 대학진학률이 높아지기는 했으나, 여성발전센터 주된 이용 연령층이 40대라는 점(45.8%)을 고려하면 전국적인 여성구직자에 비해 상대적 고학력임이 입증되었다.

둘째, 여성발전센터의 다양한 프로그램이 있음에도 불구하고 여성구직자들은 직업교육 관련 프로그램을 이용하는 경향이 분명했다. 지금까지 여성발전센터가 제공하고 있는 프로그램들이 집중적으로 실질적 직업교육에 편성되지 못하고 분산적으로 운영되고 있다는 지적이 있어왔다. 구직자들이 실제 이용하는 프로그램의 경향성과, 현재 여성발전센터에 대해 안팎으로 요구되는 여성직업교육 및 취업전문 기관으로서의 역할을 생각해 볼 때 기능 재정립에 대한 현장의 필요를 확인했다 할 수 있겠다.

셋째, 직업교육 프로그램의 유용성과 관련해서는 전반적으로 도움이 된다는 응답 수준이 비교적 높았다(5점 만점에 3.97점). 그러나 해당 질문에 대해서 보통수준

으로 응답한 비율 역시 낮지 않았다는 점과 취업 과정에서 일자리 경험, 취업 기술에 대해 부족함을 느끼는 경우가 높았다는 점 등을 고려하면 절대적인 수준에서 경력단절여성 등 주요 이용자층의 직업교육 이용 만족도를 담보하기 어렵다.

넷째, 여성발전센터가 제공하는 여성직업교육 전문성 강화와 내용 고도화에 대한 요구가 높았는데, 이는 경력개발 및 진로지도 보다 높은 수준이었다. 이에 현재 시점에서 발전센터에서 이수한 직업교육을 가지고 고용시장에 진출 했을 때 채용처와 구직자 사이에 불일치가 빈번하다는 점을 고려할 때, 여성구직자들은 더 직업교육을 통해 좀 더 경쟁력을 가진 상태로 고용시장에서(재)취업 단계를 거치는 편이 취업성공률을 높일 것이라 판단하는 것으로 해석된다.

또한 여성발전센터가 제공하는 직업교육 역시 단기적인 직업교육을 통해 취업자를 배출하는 것 보다는 현 시점보다 고도화된 직업교육 프로그램을 제공해야 할 것이다. 이를 위해서는 취업 과정에서 여성구직자가 겪는 어려움에 대한 응답 결과를 참고하여, 채용처의 수요를 파악하여 일 경험을 구축해 줌과 동시에 여성구직자의 취업 경쟁력에 대한 객관적 진단을 실시해 채용처 공급 일자리와 구직자 임금 기대수준을 조정하려는 중재적 역할을 수행해야 할 것이다. 이러한 중재적 역할은 기존의 직업교육에서 마지막 단계에 해당하는, 취업 이후 사후관리와 대응되는 개념이다. 곧 경력단절예방 사업 등으로 많은 자원이 투입됨에도 불구하고 알선취업 직전 과정에 상담과 채용처 의사 전달 등이 원활히 이루어지지 않아 구직자 기대 소득수준과 채용처 직무역량 기대수준 간에 있어 왔던 불일치를 보완할 수 있는 방편이 될 것이다.

2. 전문가 및 이해관계자 수요 조사

본 연구는 여성직업교육 강화의 범주를 서울시가 추진하는 여성일자리 정책의 차기 정책 모형으로 범위를 한정하였다. 다음으로 전문성 강화의 주체이자 여성직업교육 프로그램을 수행하는 주체로 서울시 5개 여성발전센터를 상정해, 도출되는 전문성 강화전략이 구현되는 전달체계로 설정하였다. 여성직업교육의 전문성 강화

전략을 도출하기 위해서 앞선 이론적 논의와 실태조사, 전문가 의견조사를 통해 각각의 내부 및 외부환경 분석을 실시하였다. 다음은 전문가 및 이해관계자의 의견을 수렴하기 위한 연구방법과 수행 결과를 정리한 것이다.

1) 전문가 의견조사

여성직업교육 전문성에 대한 탐색적 논의와 여성발전센터의 전문성 강화전략 수립을 위한 환경분석을 위해 자문회의와 전문가 의견조사를 실시했다. 자문회의는 2회의 대면자문과 2회의 서면자문으로 총 4회에 걸쳐 이루어졌다. 연구의 초기 단계에 이루어진 자문회의에서는 연구의 범위 및 방법, 내용에 대해 타당성과 적절성을 중심으로 논의하였다. 그 결과 연구의 방향과 목적이 여성직업교육 전문성 강화방안에 대한 포괄적 논의 보다는 여성발전센터 기능 재조정 및 직업교육 프로그램 전문성 제고의 방향으로 삼을 것이 제안되었다.

또한 정책토론회를 통해 연구의 중간결과를 보고하고, 이에 대해 평생·직업교육 및 교육과정 설계 전문가의 의견을 수렴하였다. 연구의 중간결과를 발제문으로 가공하는 과정에서는 페미니스트 페다고지와 프로티언 경력태도를 대안적 관점으로 제시하는 이론적 논의와, 여성직업교육이 대면한 새로운 산업계 인재 수요 변화 등을 주요 내용으로 설정하였다.

서면자문을 통한 의견수렴은 여성발전센터를 포함해 서울시 여성인력개발기관과 관련한 평가·사업 모니터링을 통해 현장에 대한 이해가 풍부한 여성인적자원개발 및 직업교육 분야 전문가를 대상으로 수행하였다. 또한 추가적으로 연구의 중간심의를 통해 연구방법의 적절성, 연구내용의 논리성, 연구결과의 기여도를 높이기 위한 제언 등을 수렴하였다. 다음은 전문가 자문 및 의견조사 참여자의 정보와 주요 자문결과를 정리한 것이다.

▌표 Ⅳ-8▐ 전문가 자문 개요 및 자문결과

자문 참여자 구분		여성직업교육 및 여성발전센터 내용 관련성·전문성	주요 자문내용
자문회의	참석자 A	소속: 국책연구기관 전문분야: 경제학, 여성정책 *여성발전센터 평가 및 새일센터 평가위원 역임	• 여성발전센터는 여성인력개발 기관 보다 공공성이 확보될 수 있기 때문에, 서울시 여성일자리 지원정책의 중장기 방향이 먼저 수립되어야 함. • 그간 여성직업교육을 실업교육과 전문역량교육과 분리해 따로 정의하고 발전시켜 온 논의는 없었음. 여성구직자에 대한 이해가 선행되어야 할 것임. • 여성발전센터가 지역 생태계 내, 타 직업교육 제공 기관에 대해서 가지는 비교우위와 절대우위가 모두 확보되어야 함.
	참석자 B	소속: 국책연구기관 전문분야: 인적자원개발, 교육학	
	참석자 C	소속: 국책연구기관 전문분야: 노동경제학, 노사관계, 계량경제학	
	참석자 D	내부 전문가 여성노동·여성인력개발 기관 관련 연구 다수 수행	
서면자문	전문가 ①	소속: 대학 인적자원개발 전공 교수 여성발전센터 평가·공모사업 심사위원	• 서울시의 50플러스 재단 등 다른 일자리 사업 수행 기관과 비교해 여성발전센터가 가지는 서비스 제공 대상의 차별화가 필요함. • 발전센터의 생활문화 기능이 현재 여성구직자에게 진입장벽을 낮추고 유인하는 선기능은 있지만, 한정된 인력과 자원을 분산시키는 결정적인 요인임.
	전문가 ②	소속: 대학 인적자원개발 전공 교수 여성발전센터 평가·공모사업 심사위원	
정책토론회	전문가 ◉	소속: 지방정부 경제진흥원 광역자치단체 일자리 사업 책임자, 평생교육 전공자(계약학과·실업교육 설계)	• 여성발전센터가 제공하는 직업교육이 지나치게 분절화되어있음. 지업교육기관으로서 차별성을 가지려면 뚜렷한 정체성을 기반으로 특화 강좌가 있어야 함. • 새롭게 탐색된 초기 진로역량 중심의 여성직업교육의 방향은 공감하나, 표준화된 모듈로 제공되기 위해서는 직무내용과 전달자가 바뀌더라도 상담의 내용과 질이 담보되어야 함.

2) 여성발전센터 이해관계자 의견조사

연구의 대상이 되는 서울시 여성발전센터의 운영책임자이자 일차적 이해관계자로서 각 센터의 기관장을 대상으로 총 3회에 걸쳐 표적집단면접(FGI)을 수행하였다. 면접조사는 반구조화된 질문 시나리오를 바탕으로 간담회 형식으로 진행되었다. 답변의 내용이 추상적이거나 축약되어 있어서 이에 대한 보충 설명이 필요하거나, 발언의 맥락에 대해 정확하게 확인할 필요성이 있을 경우에는 대화의 흐름을 해치지 않는 선에서 질문을 추가적으로 하여 면담을 진행하였다. 다음은 여성발전센터 기관장을 대상으로 수행한 면접조사의 결과를 정리한 것이다.

여성발전센터 기관장을 통한 의견수렴의 결과는 크게 세 가지 영역으로 나누어 파악되었다. 첫째, 서울시 여성일자리 정책전달체계로서 여성발전센터 위상 재정립이 필요하다는 의견이었다. 둘째, 여성발전센터의 운영방향과 여성일자리 정책방향을 설정하는 것이 정책적 우선순위가 되지 못하는 현실에 대한 비판과, 중장기적인 시정 차원의 정책방향이 부재함에 대한 문제의식이 있었다. 이로 인해 전문적인 여성직업교육이 수행되기에 필요한 인프라가 갖추어지지 못하고, 양질의 직업교육 콘텐츠와 강사 인적기반, 우수한 센터 운영 인력을 확보하지 못하는 실태를 지적하였다. 셋째, 그간 여성인력개발기관과 관련해서 지속적으로 제기된 평가체계의 현실화와 여성발전센터 운영방향 설정 및 역할요구에 대한 서울시의 입장 재확인이었다.

▌표 Ⅳ-9▐ 여성발전센터 이해관계자(기관장) 의견조사 결과

핵심현안	여성발전센터·여성직업교육 주요 현황	주요 쟁점
서울시 여성일자리 정책 전달체계로서 여성발전센터의 위상	여성인력개발기관이 서울시 정책 현안으로 떠오르지 못하는 현실	• 운영형태를 직영사업소로 전환하는 수준의 획기적인 구조 개혁이 가능한가
	서울시정 차원에서 여성일자리, 여성고용률 제고에 대한 중장기 계획이 부재	• 민선 시장 체제 하에 중장기 계획 수립 및 지속적인 추진이 가능한가
	기관의 설립 당시 이미지와 열악한 인프라로 인해 전문교육기관으로서 인지도가 떨어짐	• 현재 지역 내 주요 여성지원기관으로 갖고 있는 위상을 포기할 수 있나

핵심현안	여성발전센터·여성직업교육 주요 현황	주요 쟁점
	직업교육에 있어 전문성을 가지는데 있어서 성별 특정이 경쟁력을 약화시킨다는 약점이 있음. 일반 실직자에 비해 경력단절여성들은 구직의사가 떨어짐.	• 경력단절여성을 위한 서울시기관으로서 가지는 의미와, 지금까지 쌓아 온 경험에 기초한 전문성을 포기하고 일반 직업교육 기관으로 전환할 수 있는가
정책적 우선순위와 자원 투입	정치적 관심 부족, 여성발전센터는 서울시 여성에게 최일선에서 서비스를 제공함에도 불구하고 서울시 의회 등에서 예산 확보가 어려움	• 여성발전센터는 민간위탁법인이 분명히 존재함. 공공기관으로서 예산 확충에 따른 구조개혁 요구가 들어올 경우 수용할 수 있을 것인가
	여성인력개발센터와는 달리 입법부(서울시의원)와의 직접적인 접촉 등이 제한적임. 공공공의 책무는 다 하고 있지만 공공기관으로서 운영비와 충분한 질적 보장은 받고 있지 못함.	• 운영비와 인건비 보조는 산정공식에 따라 민간위탁금으로 주어지는 것임. 조례개정을 위한 실태파악 후 과부족액을 산출향 경우 형평성 있는 예산 배분이 가능할 것인가
	민선 7기 서울시장 공약사업(50플러스재단, 사회적경제 진흥 영역) 대비 대외적 주목도가 떨어지고 예산 투자 역시 미비함	• 저출산, 고령화 사회, 청년실업률 등 사회적으로 현안으로 대두되는 문제와 비슷한 수준으로 주목도를 가져오려면 여성발전센터가 문제제기와 안건상정(issue-fighting)을 주도해야 하는데, 가능할 것인가
	4차 산업혁명과 디지털 신기술 등장으로 직업교육 인프라 고도화, 정보화 기기 기능 보강이 요구되나, 현재로서는 예산투입이 매우 부족함	• 4차 산업혁명과 관련한 교육과정을 수행하기 위한 인프라 구비(하드웨어) 뿐 아니라 강사 수준 상향 조정(소프트웨어)도 병행되어야 함. 강사료 상향 조정에 따른 예산 확충까지 포함할 경우 예산 소요액이 매우 급증하는데, 어떤 법적 근거와 수단으로 확충이 가능할 것인가
평가체계와 사업요구 방향	사실상 서울시내 교통망 발달로 인해 구직자 여성들이 자유롭게 오고가고 있음. 현 상황에서 상호배타적인 개별센터 특화직종을 만들어내기란 어려움.	• 직업교육 프로그램의 표준화는 다른 한편으로는 획일화, 차별성 없음으로 판단될 여지가 있음. 이에 대한 반

핵심현안	여성발전센터·여성직업교육 주요 현황	주요 쟁점
		박논리는 어떻게 마련할 것인가
	지역산업맞춤형 일자리 개발 등은 시장조사, 직무분석 등이 이루어져야 하는데 이를 수행하기에는 인력과 예산, 전문성이 부족함.	• 총괄기관인 여성능력개발원(혹은 서울시 주무부처) 차원에서 연구 및 개발 기능을 통해 지역별·센터별 유망직종을 개발해 제공할 수 있을 것인가

여성직업교육 전문성 강화를 위한 정책적 지원방안 수요와 여성발전센터 전문성 강화전략과 관련한 현장 의견을 여성발전센터 실무 책임자로부터 수렴하였다. 연구진은 여성발전센터 5개소에서 현재 실무책임자인 교육팀, 취업팀(혹은 취·창업팀), 관리팀 팀장을 맡고 있는 이해관계자와의 면접조사를 수행하였다. 면접조사는 1센터 당 3인~4인(C센터의 경우 취업성공패키지 중앙정부 사업팀 책임자도 실무책임자로 근무 중), 5개 센터 총 16명과의 면접을 진행하였다. 추가적으로 면접조사를 수행할 때는 각 센터에 방문하여 현장 인프라 및 여성구직자의 직업교육 이용환경을 확인하였다. 다음은 현장 실무책임자 이해관계자 조사를 통해 도출한 핵심현안과 주요 현황과 이와 관련한 현장의 애로사항과 정책수요를 정리한 것이다.

▌표 Ⅳ-10▐ 여성발전센터 이해관계자(실무책임자) 의견조사 결과

핵심현안	여성발전센터·여성직업교육 주요 현황	애로사항 및 정책적 수요
센터별 지역적 산업·직종 특색 및 여성구직자 특성	[북부] 주택밀집지역, 교육서비스업, 보건복지 분야 발달	• 저소득층, 노인인구가 많아 실직 구직자 수가 많지 않음
	[남부] 가산 및 구로디지털 단지 인접, 정보통신 산업 및 관련 제조업 분야 활성화	• 여성발전센터 중 가장 건물 건평이 크고 관리비용이 많이 들어감에도 예산이 한정적
	[서부] 서남지역 여성인구가 많고, 지역 내 복지시설 및 사회복지 인력 양성 기관으로 인지도가 있음. 경력단절여성 직업교육 기관으로 인지되고 있음.	• 시설이 낙후됨. 수영장 시설 관리에 인적·물적 자원이 많이 투입됨. 지역 내 복지 서비스 대상자가 많음.

핵심현안	여성발전센터·여성직업교육 주요 현황	애로사항 및 정책적 수요
	[동부] 사회적경제 및 여성창업, 창직으로 특화전략을 피고 있음. 상업지구라 유동인구가 많음. 제화 거리가 주변에 있어 제조업 관련 수요도 있음.	• 유동인구가 많아 확실한 구직자를 확보하기가어려움. 수영장과 창업보육시설 등 관리시설이 많아 인력과 자원이 분산됨.
	[중부] 도심지역, 교통이 편리함. 출판업, 북디자인 쪽으로 우수 창업 사례가 있고 방송·영상·미디어 콘첸츠 집중 산업지구(DMC)가 인접해 있음.	• 건물 내 수영장, 체육시설이 없고 공간이 좁음. 실습 실등을 만들기가 어려움. 가까이에 고용플러스 센터가 있어 실질적으로 직업교육과 취업지원 서비스에 있어 비교우위가 없음
운영법인(모법인) 특색을 살린 특화전략 추진 여부	[북부] 1989년부터 한국여학사협회가 일관되게 운영해 왔음. 이에 따라서 국제개발협력, 여학사협회 자체사업과 연계한 다양한 사업 시도가 가능함.	• 여학사협회 차원에서 재정적 지원을 강화하기에는 여력이 없음. 모법인의 사회교육기관, 여성역량 강화 관점과 현재 서울시의 기능적인 취업률 중심 정책 간에 상충이 있을 수 있음.
	[남부] 서울여성노동자회 법인으로 변경됨에 따라 기존의 기능적 여성직업교육에서 여성노동 관점에서 노무컨설팅, 취업 전 노무지식 배양 등 바람직한 방향으로 센터 운영 방향을 변화시키고 있음.	• 여성노동자회의 특색을 살려 여성노동 관점에서 새로운 고용성평등 교육을 확대하려고 해도, 취업률과 직결되지 않는 사업이므로 적극적으로 비중을 늘리기가 쉽지 않음.
	[서부] 대한어머니회중앙연합회가 2002년부터 일관되게 수탁받아 운영해 왔으며, 복지분야 강점을 살려 노인 및 다문화, 북한이탈주민(탈북자) 관련 직업교육 및 자립지원 사업을 병행하고 있음.	• 위탁법인으로부터 전폭적인 재정지원 확대를 기대하기 어려운 상태인데도 서울시는 자체적인 개선을 요구하고 있음.
	[동부] 창직과 창업위주로 모법인이 특화되어있다보니 동아리 활동, 사회적경제 분야 성과가 잘 나오고 있음.	• 사회적경제 분야 창직과 창업은 현재 여성발전센터 평가체계상 좋은 실적으로 이어지지 않음.
	[중부] 행복중심생협, 여성민우회생협연합회에 근간을 두고 있는 조직이므로, 모법인을 통해 여성주의 시각을 잘 배양받은 인력들로 운영되고 있음.	• 생협의 자체적인 유통망과 제조업 분야 전문성을 살리기엔 인프라가 부족하고, 지역적 특성상 제조업 활성화가 어려움.

핵심현안	여성발전센터·여성직업교육 주요 현황	애로사항 및 정책적 수요
채용처-구직자 취업 알선(취업지원) 어려움	[공통] 산업계에서 바라는 경력단절여성은 연봉 수준에 부담이 없는 저경력자면서 빨리 현직교육이 가능한 젊은 고학력 여성임. 그러나 현재 여성발전센터 주요 여성구직자는 노령화 되어가고 있고, 고경력자들은 재취업에 따라 임금 기대수준이 높음.	• 알선취업과 관련해서 시정 차원에서 경력단절여성 채용처와 구직자 간 논높이를 맞추고 기대수준을 조정할 수 있도록 양질의 시간제일자리 등을 확충하기를 바람
인력과 자원 부족으로 직업교육 어려움	[공통] 현재 여성발전센터 인프라가 노후되었을 뿐 아니라 시설 관리에 따른 행정적·재정적 부담이 큼.	• 구립 어린이집, 지역 생활체육시설로 존재하는 수영장 등에 대해서 공공에서 관리를 위한 자원을 제공해주었으면 함.
	[일부]어린이집의 경우 여성발전센터 내에 설치되어 있지만 운영법인이 다른 경우도 있음. [일부] 최저임금 상승으로 인해 청소 및 관리 용역에 대한 인건비 부담이 늘어났음. 그러나 민간위탁 보조금 내 인건비 상향조정은 미미한 수준임.	• 발전센터가 위치하고 있는 자치구에서 요구되는 수요가 발행해 운영 방향에 변화가 불가피할 경우, 서울시가 중재를 하거나 늘어난 예산 소요액에 대한 보전이 있었으면 함.
현장과 유리된 실적 관리·사업 분절화	[공통] 현장에서 여성구직자가 원하는 것은 양질의 시간제일자리, 일가족양립이 가능하고 사회적가치 확산에 기여하면서 자신의 자존감을 높일 수 있는 직종으로 진출하는 것임. 그러나 현재의 일자리사업 평가체계는 획일적으로 고용보험 일체 가입을 전제로 하며, 전일제 일자리로의 취업을 상대적으로 우대하고 있음.	• 실질적 여성구직자(경력단절여성, 일가족양립이 필요한 미성년유자녀 여성 등)의 수요를 반영해 평가지표의 현실화가 필요함.
	[공통] 서울시 위탁기관 지도점검, 여성능력개발원이 수행하는 운영성과평가, 중앙정부 수행사업별 실적 평가 등이 분절적으로 실시됨에 따라 시간과 노력의 많은 부분이 평가 대비로 소진됨.	• 발전센터를 대상으로 실시되는 운영성과평가를 상대평가에서 절대평가로 전환하고, 정성평가 자료 구축으로 인한 피로도를 줄이기 위해 지도점검 등으로 산출된 정량지표값을 범용으로 활용해, 평가체계별 다른 산정공식으로 제출해야 하는 소모적 행정 비용을 절감할 것.

핵심현안	여성발전센터·여성직업교육 주요 현황	애로사항 및 정책적 수요
	[공통] 취업여성이 원하는 것은 직업상담에서 알선취업까지 통합적으로 원스톱(one-stop)서비스를 제공받는것임. 그러나 취업률이 한 사업당 한 건으로만 계상되는 등 분절화된 실적관리로 인해 통합적인 사업 추진이 어려움.	• 여성구직자 입장에서 서비스를 재편하는 것이 필요함. 중앙정부 사업이 주무부처가 분절화되어 통합적으로 운영하기 힘들다면, 서울시사업을 통해 원스톱 서비스를 운영하는 것도 방법임.

3) 전문가 및 이해관계자 의견조사에 따른 시사점

여성발전센터에 요구되는 새로운 직업교육 전문성과, 발전을 위한 전략에 대한 의견조사 결과를 정리하면 다음과 같다. 먼저, 전문가들은 여성발전센터가 현재 서울시 여성일자리 지원기관으로 정체성을 충분히 갖지 못한다고 응답하였다. 이에 대한 가장 큰 이유로는 복지적 기능·교양교육과 평생교육 기관에 가까운 '백화점식 교육프로그램'을 들었다. 전문가들은 이에 대한 대안으로 직업교육 기관으로서 뚜렷한 정체성을 가지기 위해서 과감하게 프로그램 가짓수를 축소할 것을 제안하였다.

현장의 요구를 조사하기 위해 여성발전센터 기관장들과 간담회를 진행한 결과 도출된 현 상황의 문제점과 개선책은 위상과 재원 투자 관련 내용으로 좁혀진다. 이들은 서울시 차원에서 여성일자리 정책의 중장기 비전을 세우고 그에 맞추어 여성발전센터의 기능을 규정하고 기반시설을 강화해 줄 것을 요청했다.

한편, 실무책임자가 대변하는 현장종사자의 목소리는 보다 현실적인 어려움을 드러내는 효과가 있었다. 이들은 인력과 자원 부족 뿐 아니라 기관 정체성이 모호하고 고용안정성과 임금수준이 영세한 점, 현장과 유리된 실적관리·사업 분절화가 업무를 효과적으로 수행하는 것을 저해한다고 응답하였다.

이러한 이해관계자와 현장·학계 전문가 의견조사 결과를 통해 시사점ㅇ르 도출하면 다음과 같다. 첫째, 현장과 전문영역에서 공통적으로 열악한 기반시설을 여성발전센터 직업교육 발전의 저해요인으로 지적했다. 특히 디지털신기술 상용화에 따라 다양한 전자기기 및 소프트웨어 프로그램을 활용해 이루어져야 할 직업교육이

노후한 전산실 기기와 최신 버전으로 업데이트 되지 않은 소프트웨어 라이선스 등으로 불가능한 현실에 있음을 현장 종사자들이 호소하였다.

둘째, 재원과 사업구조에 일관성이 부족한 점에 대해서는 복합적인 의견을 보였다. 먼저 현장 종사자 입장에서는 서울시에서 운영법인에 민간위탁 보조금으로 교부하는 금액으로는 운영이 불가능하다는 현상에 초점을 맞춘다. 이들은 현재 여성가족부 새일센터 사업의 경우 중앙정부-서울시로 연계되는 국가시책 사업이기 때문에 필수적으로 수반될 수 밖에 없는 사업임을 강조했다. 그러나 한편으로는 새일센터 사업으로 인해서 중앙정부 새일센터 운영 주무부처인 고용노동부와 여성가족부로부터 관리·감독을 받게 됨에 따라 취업률 실적 압박, 잦은 평가 실시로 인한 업무과중의 부담이 생기는 현실에 개선이 필요하다고 이야기했다.

반면 전문가 조사결과, 현재 센터마다 새일센터를 제외한 사업구조가 상이하다는 점이 여성발전센터가 일관성 있는 대외 이미지를 구축하고 서울시 정책추진 기관으로 위상을 정립하는 것을 저해한다는 데에 의견을 모았다. 전문가들은 재원을 충당하기 위해 열악한 기반 시설에도 불구하고 여러 사업을 하는 것이 재원과 인력을 분산시켜 효율적으로 주력 사업, 즉 경력단절여성을 위한 재취업 지원 등에 집중하지 못하게 한다고 지적했다. 또한 서울시 여성일자리팀을 비롯한 서울시 여성정책 주무부처의 행정적 지원을 받기 어려운 구조를 문제점으로 지적했다.

3. 전문가 합의법에 따른 전략 도출

1) 전문가 합의법 원칙 및 의견조사 대상 선정

본 연구는 서울시 여성발전센터의 전문성 강화방안을 여성직업교육 전문성 강화 전략으로 도출하기 위해 전문가 합의법(Delphi)과 환경분석 전략 분석(SWOT 분석) 방법을 활용하였다. 총 3차에 걸친 전문가 합의법 절차에 따라 의견을 수렴해 나가면서 전략을 도출하기 위한 내부·외부 환경분석 결과를 수렴해 나갔다. 내용적으로는 SWOT 분석의 강점(Strength), 약점(Weakness), 기회(Opportunity), 위협(Threat)

요인 도출을 따랐고, 이러한 요인들을 도출하는 과정과 형식은 전문가 합의법의 절차와 방식을 따랐다.

다음은 본 연구에서 SWOT 분석에 필요한 내·외부 환경요인을 도출하기 위한 전문가 합의법의 절차를 정리한 것이다. 전문가 합의법을 수행함에 있어 의견조사의 대상으로 삼은 전문가 집단의 개요를 주요 연구 및 활동영역으로 제시하였다. 전문가 의견조사 대상의 선정은 '참여적 의사결정과정'(Participative decision making, PDM) 원칙에 따른 수용영역 접근방식을 적용하였다. 참여적 의사결정은 맥락적 이해와 전문적이고 객관적인 판단이 모두 요구되는 조직 변화의 의사결정에 누구를 언제 참여시키고, 어떤 형태로 의사결정을 해야 바람직한가의 문제를 해결하는 원칙을 제공한다(Bridges, 1997). 참여적 의사결정모형은 조직구성원들의 의사결정 참여 여부와 의사결정에 대한 수용 여부를 판단하기 위한 준거를 제공한다. Bridges의 이 모형은 의사결정의 수용영역(zone of acceptance)의 개념을 이용해 다양한 의사결정 참여자에 따른 의사결정 형태를 구분하였다.

수용영역이란 구성원이 상급자의 어떤 의사결정에 대해서 의심할 여지없이 기꺼이 받아들이는 영역이다. Bridges는 수용의 영역 외부에 있는 구성원은 의사결정과정에 참여시켜야 하지만, 그 내부에 있는 구성원은 참여시킬 필요가 없다고 하였다. 그리고 구성원들이 수용영역 안에 분명히 속하는지 여부를 판단하기 위한 두 가지 검증과 준거를 제안하였다. 그 하나는 관련성 검토(test of relevance)이고, 다른 하나는 전문성 검토(test of expertise)이다. 관련성 검토는 "의사결정에 구성원이 개인적 이해관계를 가지고 있는가"에 대한 답을 내리는 것이다. 만일 결정해야 할 의제가 자신과의 이해관계가 높으면 이에 해당한다. 전문성 검토는 "의사결정 과정에서 구성원이 유용한 공헌을 할 수 있는 전문성을 가지고 있는가"에 대한 질문이다. 해결하고자 하는 문제가 속한 분야나 사안에 대해 충분한 지식과 경험을 갖고 전문적 능력을 발휘할 수 있다면 이에 해당한다(Bridges, 1994: Hoy, & Miskel, 2008에서 재인용). 다음은 Bridges의 참여적 의사결정 모형에서 관련성과 전문성을 준거로 의사결정 주체의 의사결정과정 참여 여부를 결정하는 판단의 틀(matrix)을 표현한 것이다.

▌그림 Ⅳ-1▐ Bridges의 '수용영역에 따른 의사결정 과정의 참여 형태' 모형

		참여자는 결과에 개인적 이해관계가 있는가?	
		없음	있음
참여자는 전문성을 가지고 있는가?	없음	상황 Ⅳ 수용영역의 안 (반드시 제외)	상황 Ⅱ 전문성의 한계 영역 (상황에 따라 참여)
	있음	상황 Ⅲ 관련성의 한계 영역 (상황에 따라 참여)	상황 Ⅰ 수용영역 밖 (반드시 참여)

참여적 의사결정의 관련성·전문성 준거에 따른 수용영역 포함의 원칙을 본 연구의 여성직업교육 전문성 재정립과 여성발전센터 전문성 강화전략 수립을 다음과 같이 적용하였다. 먼저, 여성발전센터와 여성인력개발센터 등 서울시 여성인력개발기관이 타 지역 여성직업교육, 경력단절여성 취업지원 기관과 비교해 가지는 변별적 특징을 고려해, 맥락적 이해 여부를 관련성으로 상정하였다. 따라서 전문가 의견조사 대상 선정에 있어 여성발전센터를 포함한 여성인력개발기관 운영성과평가 및 지도점검에 관여한 전문가들을 포함시켰다. 다음은 참여적 의사결정 수용영역 결정 원칙에따라 전문가 합의법 수행대상에 참여시킨 전문가를 관련성과 전문성 준거에 따라 제시한 것이다.

▌표 Ⅳ-11▐ 전문가 합의법 의견조사 대상

수용영역 결정 준거	의견조사 대상 전문가	여성직업교육 및 여성발전센터 내용 관련성·전문성
관련성◉ - 전문성◉	전문가 1	소속: 국책연구기관 전문분야: 경제학, 여성정책 *여성발전센터 평가 및 새일센터 평가위원 역임
	전문가 2	소속: 국책연구기관 전문분야: 인적자원개발, 교육학 *여성발전센터 평가 및 새일센터 평가위원 역임

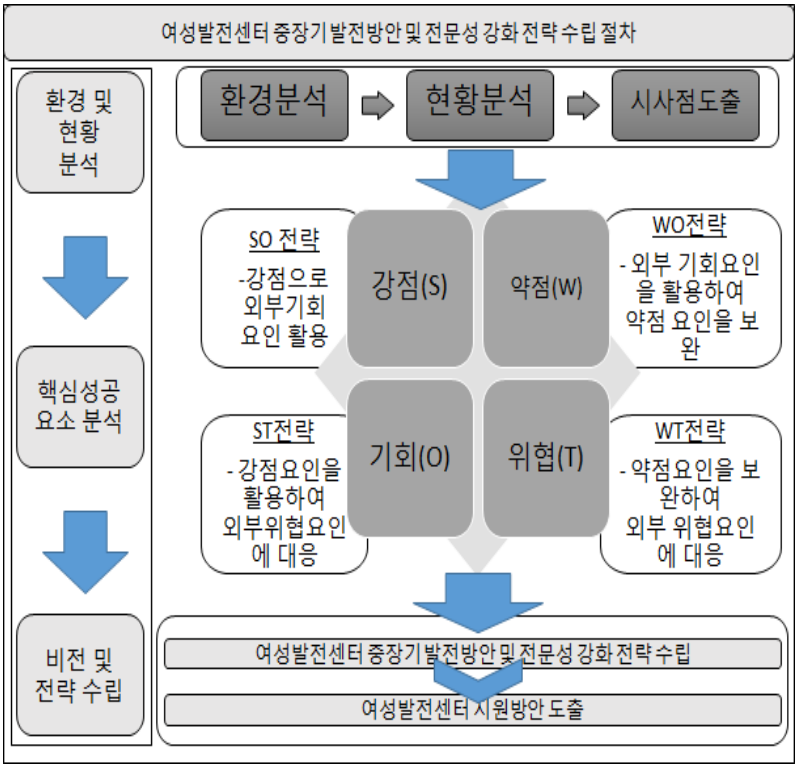
수용영역 결정 준거	의견조사 대상 전문가	여성직업교육 및 여성발전센터 내용 관련성·전문성
	전문가 3	소속: 지방자치단체 연구기관 전문분야: 인적자원개발, 교육학 *여성고용정책 추진체계 연구, 여성경력개발 지원방안 연구 등
	전문가 4	소속: 지방자치단체 연구기관 전문분야: 여성학 *여성노동정책, 여성인력개발기관 근로실태 및 관련 연구 수행, 자문
	전문가 5	소속: 대학 인적자원개발 전공 교수 여성발전센터 평가·공모사업 심사위원
	전문가 6	소속: 대학 인적자원개발 전공 교수 여성발전센터 평가·공모사업 심사위원
관련성○ - 전문성◉	전문가 7	소속: 지방자치단체 연구기관 전문분야: 사회복지학 *경력단절여성 취업지원방안 관련 연구 수행, 새일센터 연구 및 사업 운영
	전문가 8	소속: 국책연구기관 전문분야: 경제학 *경력단절여성 재취업 결정요인 관련 연구 수행, 새일센터 및 일자리 사업 평가체계 운영
	전문가 9	소속: 광역새일센터 책임자 전문분야: 직업교육, 취업지원 *광역새일센터 운영, 지역수요 맞춤형
	전문가 10	소속: 국책연구기관 전문분야: 인적자원개발, 교육학 *직업교육, 직업능력개발 연구 다수 수행

2) 내부 및 외부환경 분석

본 연구는 여성발전센터 환경 및 환경분석에 대한 시사점을 종합하여 핵심성공요인(CSF: critical success factor)을 도출하고, 여성발전센터의 중장기 발전전략 수립을 위한 여성직업교육 전문성 강화방안을 수립하기 위해 SWOT분석을 수행하였다. 다음은 SWOT 분석절차에 따라 여성발전센터 전략을 수립한 과정을 나타낸 것이다. 앞서 여성직업교육 정책환경을 분석하고, 여성발전센터의 전문성 현황을 진단하고 시사점을 도출함을 통해 환경 및 현황 분석을 수행하였다. 전문가 합의법을

핵심성공요소를 강점, 약점, 기회, 위협요인으로 나누어 분석한 후 앞서 수행한 전문가 의견조사, 자문회의, 이해관계자 의견조사 결과 등을 종합적으로 분석해 비전 및 전략을 수립하였다.

▌그림 Ⅳ-2▐ 여성발전센터 전문성 강화방안 및 여성직업교육 전략 수립 절차



다음은 전문가 합의법을 통해 도출한 여성발전센터 SWOT 분석결과를 정리한 것이다.

먼저, 내부적 환경분석의 결과 도출된 강점요인과 약점요인의 결과를 제시한다. 여성발전센터의 강점요인은 프로그램 다양성, 지역적 접근성, 직업교육 프로그램 및 사업운영방향이 여성에 특화되어 있고 집중적으로 발달해 온 점이 꼽혔다. 한편 여성발전센터의 약점요인으로는 구직자의 취업의사가 확실하지 않다는 점과, 전일제 취업준비생이 적어 전문적이고 집중적인 직업교육이 어렵다는 점, 또한 재정상

황이 지나치게 영세하고 인프라가 낙후되었다는 점이 도출되었다.

전문가 의견에 기초한 외부적 환경분석 결과는 기회요인과 위기요인으로 구성된다. 전문가들은 여성발전센터가 유사한 기능과 형태의 여성인력개발센터, 지역 내 사설 직업훈련기관, 고등교육기관, 평생교육기관과 비교했을 때 공공성을 담보하고 있다는 점, 사회적으로 여성의 경력단절 현상에 대한 심각성이 인식되고 있다는 점, 지방분권시대에 자치단체 여성정책의 수요가 늘어남에 따라 권역별로 기초자치단체 및 지역 내 파트너십 구축을 원하는 주체가 늘어나고 있다는 점 등을 기회요인으로 분석했다. 이러한 기회요인들은 작금의 상황에 여성발전센터가 여성직업교육 전문기관으로 재정립되는데 긍정적으로 작용할 것으로 전망되는 시의성 있는 요소들이었다.

반면 위기요인으로는 주변에 직업교육을 제공하는 유사기관이 너무 많다는 점, 청년실업률, 노년층 일자리 부족으로 인해서 상대적으로 여성고용지원정책과 경력단절여성의 재취업에 대한 정책적 우선순위와 현안의 긴급성이 떨어지고 있다는 점을 들었다. 또한 경력단절여성이 여성발전센터 이용에 있어서 겪게 되는 일가족양립의 어려움, 돌봄공백의 발생, 시간빈곤 등을 상시적 위기요인으로 들었다.

▌그림 Ⅳ-3▐ 전문가 합의법에 의해 도출된 SWOT 분석 결과

S 강점	약점 W
• 프로그램 다양성 • 지역적 접근성 • 여성특화와 집중	• 구직자의 취업의사가 확실치 않음 • 전일제준비생이 적어 전문적 교육이 어려움 • 재정상황이 지나치게 영세함
• 여성발전센터의 공공성 • 경력단절여성 사회적 관심 높아짐 • 지방분권시대 자치단체 여성정책 수요가 늘어남에 따라 권역별 여성발전센터 협력 수요 늘어남	• 주변에 직업교육을 제공하는 유사기관이 너무 많음 • 청년실업률, 노년층 일자리 부족으로 상대적으로 여성고용지원정책 관심 하락 • 경력단절여성 센터 이용 어려움(일가족양립)
O 기회요인	위기요인 T

V

여성직업교육 전문성 강화방안

1. 여성발전센터 직업교육 전문성 강화방안 제시
2. 여성직업교육 전문성 재정립 방향

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V 여성직업교육 전문성 강화방안

1. 여성발전센터 직업교육 전문성 강화방안 제시

다음에서는 여성발전센터 대내외적 환경분석에 대한 시사점을 종합하여 SWOT 분석 결과에 따른 전략을 도출한 뒤, 1안과 2안의 추진전략을 통해 여성직업교육 전문성 강화의 목표를 실현하는 데 작용하는 핵심요인을 제시하였다..

1) (전략 1) 전문적인 여성직업교육 기관으로 재도약

ST 전략: 강점으로 위기요인을 극복	
[강점] 직업교육 프로그램 및 사업운영방향이 여성에 특화되어 있고 집중적으로 발달	[위기] 현 시점에서 유사기능을 제공하는 경쟁기관들에 비해 직업교육의 절대우위가 없음

1안은 여성발전센터의 기능과 위상을 전문적인 여성직업교육 기관으로 재정립하는 전략이다. 이 전략은 위기(유사기능을 제공하는 경쟁기관들에 비해 직업교육의 절대우위가 없음)요인을 강점(여성특화와 집중)으로 극복하는 전략이다. 이를 위한 실행계획으로는 여성직업교육, 취업 기능만을 살리고 복지, 생활문화 기능은 과감히 소거를 점진적으로 추진해야 할 것이다.

이때 기능 정리에 따른 유료 강좌 폐지에 따른 이용자들의 반발, 여성발전센터 예산 공백이 필연적으로 발생할 것이다. 이 경우 운영비에 대한 추가적인 지원을

한시적으로 재정결함보조금 혹은 기능전환 보조금의 명목으로 책정하여, 민간위탁금 내에 포함시켜 지급할 수 있을 것이다.

강점요인을 극대화시키기 위해 시도할 수 있는 여성특화 직업교육의 내용은 다음과 같다. 먼저, 기존의 기능적인 직무단위 교육이수에 초점을 맞추고 있던 직업교육 과정을 확장해, 대안적 관점을 적극적으로 수용해서 재구성해야 한다. 본 연구에서 이론적 논의를 통해 도출한 프로티언 경력태도 적용점을 직업상담을 통한 초기 경력단절여성 및 여성구직자 경력태도 재구성을 위한 자원으로 활용할 수 있을 것이다. 또한 성평등노동 관점에서 현재 남부여성발전센터 등에서 시행하고 있는 노무교육, 여성노동자로서 권리의식을 함양할 수 있는 인식 및 노동권 교육을 병행함으로써 여성직업교육의 특화와 심화를 이루어야 할 것이다.

또한 여성발전센터의 5개소의 동반성장을 위해서, 역별로 직업교육 직종/분야를 분배하는 것이 효율적일 것이다. 이러한 방침은 추가적으로 현재 중복적인 직업교육을 수행하느라 재정의 영세함에도 불구하고 많은 가짓수의 직업교육 과정을 운영하고 있는 개별 센터의 부담을 경감시킬 수 있으리라 기대한다. 이때 지역산업맞춤형 일자리를 발굴하고, 권역별·센터별 직업교육 과정을 개발하는 과정에서 정책연구, 지역 상권 분석, 산업분포 및 거래량 분석 등으로 서울시의 지원이 뒤따라야 할 것이다.

2) (전략 2) 중앙정부 정책사업 위탁 최소화를 통해 서울시 여성직업교육 전문기관으로 위상 재정립

WT전략: 약점요인을 보완하여 외부 위협요인에 대응하는 전략	
[약점] 구직자(경력단절여성) 취업의사가 확실치 않음. 기관규모에 비해 많은 사업을 수행하다보니 각 사업의 규모가 영세함.	[위기] 경력단절여성 센터 이용 어려움(일가족양립, 돌봄공백 등)

2안은 중앙정부 사업(새일센터) 최소화를 통해 서울시 여성일자리 지원기관으로 여성발전센터의 정체성을 확립하고 서울시 공공기관으로 위상을 재정립하는 전략

이다. 이러한 전략은 현재 위기요인으로 파악되는 경력단절여성의 센터 이용의 어려움(돌봄공백, 직업교육 기간 내 일가족양립 어려움)을 기관의 약점, 즉 산발적인 사업운영과 취업실적 추구 위주의 운영방향을 보완하는 방법으로 극복하는 것을 핵심으로 한다.

이해관계자 및 전문가 의견조사에서 공통적으로 지적되어 온 여성발전센터의 약점은 사업운영이 산발적이라는 점이었다. 이러한 약점은 여성발전센터의 주요 이용대상이자 우선적 정책전달대상인 경력단절여성의 다양한 욕구(시간제일자리, 창직·창업 등)에 부응하지 못하게 하였다. 전략 2는 현재 여성발전센터가 수행하는 중앙정부 정책사업을 향후에는 수탁하지 않는 것으로 운영방향을 세우되, 점진적으로 경력단절여성 지원사업인 새일센터 수탁사업도 제외 대상에 포함하도록 한다.

현재 여성발전센터의 전체 예산 중 새일센터가 차지하는 비중은 20~30%정도로 파악되었고(이해관계자 의견조사 결과), 타 중앙정부 수탁사업 역시 여성발전센터 운영에 절대적 비중을 차지하고 있지는 않았다. 이에 따라 서울시의 여성일자리 지원정책 확대에 따른 예산 확충이 따르고, 사업의 가짓수를 과감히 줄임에 따라 경직성 경비와 행정적 비용을 절감함으로써 수탁사업 유치에 따른 한정된 자원의 분산을 막을 수 있을 것이다.

또한 새일센터 사업을 수행함에 따라 현재 여성발전센터는 지나친 실적의 압박과 행정적 비용 소모, 경력단절여성의 현실적 욕구와 맞지 않는 알선취업과 직업교육 방향(전일제 일자리, 고용보험 일체 가입 보장 일자리, 양적 데이터 위주의 실적 입력)을 설정하게 되는 어려움을 겪고 있다. 이러한 현실에 대해서는 기관장 및 실무책임자를 포괄한 이해관계자로부터 공통적으로 문제가 제기되었다.

전략 2의 추진을 위해서 본 연구는 현재 시점에서 여성발전센터가 마주하고 있는 기회요인(인력개발센터에 비해 상대적 공공성, 지방분권 시대 서울시 여성일자리 지원체계로 기능 강화)을 활용한 처방으로 새일센터(중앙정부 경력단절여성 취업지원사업) 사업을 포함한 중앙정부 사업의 민간위탁을 중지하는 사업 구조조정의 방안을 제시하는 바이다. 이 경우, 필연적으로 위탁사업을 통해 확보되었던 세입예산 결손액에 대한 보전이 있어야 할 것이다. 이는 시비(서울시→센터) 민간위탁보조금의 상향조정을 통해 단계적으로 세입의 안정성을 확보해 나갈 수 있을 것

이다. 궁극적으로는 시비와 자체수입 경비로 충당할 수 있는 사업 범위 내에서 경력단절여성을 위한 포괄적인 여성직업교육 서비스를 독자적으로 추진해, 서울시 여성일자리 정책의 정책전달체계로서 위상을 확고히 할 수 있도록 한다.

본 연구에서 실시한 전략분석 결과, 면접조사 및 패널데이터 분석 결과를 토대로 도출한 여성발전센터의 여성직업교육 전문성 강화전략(안)을 제시하면 다음과 같다.

▌그림 Ⅴ-1▐ 서울시 여성발전센터 직업교육 전문성 강화전략(안)과 특징 비교

특징	1안		2안	
	권역별 여성직업교육 특화기관으로 기능 재조정		서울시 여성일자리 기관으로 재정립	
약점 · 위기 극복	재정상황 어려움	지역 내 고용서비스 공급기관 과포화	중앙정부 사업부처에 비해 기관이 영세함	새일센터 취업률 실적 압박으로 업무과중
	↓		↓	
장점 · 기회 활용	권역별로 직업교육 직종/분야 선별하에 분배	여성 대상 고용서비스 · 복지 특화와 집중	지방분권시대 서울시 여성기관으로 정체성 확고	인력개발센터에 비해 상대적 공공성 확보
기대효과	전문적인 여성직업교육 기관으로 재도약		중앙정부 사업(새일센터) 최소화로 서울시 여성일자리 기관 정체성 확립	

3) 전문성 강화전략 추진의 핵심성공요소

앞서 제시한 전략 1과 전략 2를 추진하는데 작용할 핵심성공요소로를 다음과 같이 상위전략 차원, 업무지원 차원, 시스템 차원, 조직 차원으로 구분하여 제시하였다. 이때 업무지원 차원에서 작용할 핵심성공요소는 행정적 지원을 의미하고, 체계정비 혹은 시스템 차원에서 작용할 핵심성공요소는 예산의 확충, 세입구조 개선 등의 재정적 지원을 포함한다. 마지막으로 조직 차원에서 성공을 결정짓는 핵심요소들은 거버넌스 및 관리·감독 주체 및 방식에 해당한다.

먼저, 상위전략 차원에서는 서울시가 운영법인에 여성발전센터 운영을 위탁하는

전반적인 방향을 재정립한다. 단기적 실적관리를 통한 관리·감독 보다는 장기적 관점으로 권역별 여성일자리 정책전달체계를 확고히 한다는 관점으로 투자와 진흥의 관점을 보다 확장적으로 민간위탁의 방향을 정비해야 할 것이다. 이와 연계하여, 여성발전센터가 특화전략을 수립하고 지역산업 맞춤형 일자리르 개발하는 데 있어서 시정 차원에서 적극적으로 직종 개발과 연구를 수행하는 것으로 지원을 확대해야 할 것이다.

업무지원 차원에서는 실무적으로 여성발전센터가 변화해야 할 핵심요소가 실현되어야 할 것이다. 먼저, 현장중심적이고 체험 중심적인 직업교육이 구상되어야 할 것이다. 본 연구의 여성구직자 수요 조사 결과, 경력단절여성이 재취업 시에 가장 겪었던 큰 어려움으로 일자리 경험과 정보의 부족이 드러난 바 있다. 이러한 실태조사 결과를 반영하여, 여성직업교육 기획이 바뀌어야 한다. 구체적으로는 강의식 수업 후 취·창업 진출로 이어지는 직렬식 단계 구성에서 IPP 일학습병행제의 개념에 착안한 강의와 실습 병행제, 기업체 위탁 교육 등을 기획하고 추진해 볼 수 있을 것이다. 그리고 이 과정에서 서울시는 적극적으로 행정력을 동원하여 여성구직자들에게 실질적인 일 경험을 제공할 수 있는 채용처를 확보하도록 MOU 체결 등에 나서주어야 한다.

체계정비 차원에서는 많은 행정적·재정적 변화가 수반되어야 한다. 여성발전센터의 직업교육 전문성을 강화하기 위해서는 우선 인적·물적 인프라를 개선하는 것에서 체계정비의 첫 단추를 끼워야 할 것이다. 이를 위해서는 여성발전센터 종사자의 근로환경과 처우, 직무에 대한 면밀한 실태조사가 선행되어야 할 것이다. 그 결과 도출된 수요에 맞추어 직무와 전문성 대비 적정한 임금체계를 만들어 나가되, 민간위탁금 내 인건비 물가상승률 연동제를 도입하는 등 점진적인 처우개선의 기반을 마련해야 한다. 또한 중앙정부 일자리 사업을 소거하거나 축소하는 과정을 통해 종사자의 업무량을 적정화한다. 추가적으로 평가지표를 재정비하되 취·창업 실적 계상에 있어서 여성고용률의 양적 확대를 위해 일차적으로 따를 수 밖에 없는 시간제일자리 규모의 증대 현상에 대한 맥락적 이해와 참작이 이루어져야 한다.

마지막으로 조직차원에 핵심성공요인은 다음과 같다. 첫째, 개별기관 특화전략의 한계를 보완하며 동반성장을 이룰 수 있도록 상시적인 업무 협조체계를 구축한다.

권역별·센터별 직업교육 특화 및 분업(분화) 작업을 통해서 불필요한 경쟁과 서울시 여성직업교육 추진에 있어 중복투자를 피할 수 있을 것이다. 또한 서울시가 정책 방향을 수립하고 정책추진의 자원을 공급하면, 여성능력개발원이 총괄 기능과 광역 단위 지원 기능을 제공하는 형태로 거버넌스를 구축한다. 이렇게 구축된 거버넌스에서 여성발전센터가 정책전달체계의 최전선에서 지역밀착형으로 여성구직자를 초기 단계에 발굴하고 지역 내 서울시 유관 여성복지 및 타 여성인력개발기관들과 긴밀히 협조하며 사업의 효과성을 제고해 나갈 수 있을 것이다. 이러한 체제정비 요인들이 성공적으로 작용할 경우, 서울시 여성일자리 지원정책 거버넌스 전반을 정비하는 효과를 얻을 수 있을 것이다.

▌표 Ⅴ-1▐ 여성발전센터 직업교육 전문성 강화 핵심성공요소 도출

대응 전략	
상위전략 차원	• 평가보다는 진흥·지원 관점의 민간위탁
	• 단기적 실적관리보다 장기적 관점의 투자, 진흥의 사업 개발
	• 시간제유연일자리, 일가족양립이 가능한 일자리 발굴 및 연계
	• 중장기적 직종 개발 혹은 연구 수행
업무지원 차원	• 현장중심/체험 중심적인 사업내용 구상 및 확산, 컨설팅 진행
	• 여성경제력 향상을 위한 포괄적 지지 프로그램 운영
	• 지속가능한 '새로일하기', 고용유지를 위한 구직의사 향상, 일가족양립 상담 및 멘토링 필요
	• 일자리 지지효과(재취업 경력단절여성, 재적여성 고용유지)를 위한 원스탑 고용지원 서비스체계 구축
체계정비 차원	• 여성발전센터 간 격차 해소를 위한 균형잡힌 지원과 관리
	• 평가지표 현실화, 간소화
	• 여성발전센터 종사자 상담 연수 및 신직종 관련 지식 숙지 유도 등 전문성 제공
조직차원	• 개별기관 특화전략의 한계 보완
	• 서울시-여성능력개발원-발전센터 간 중장기적 비전/ 미션공유
	• 서울시 여성일자리팀, 여성능력개발원 총괄기능 강화,

2. 여성직업교육 전문성 재정립 방향

다음에서는 앞서 고찰한 여성직업교육에 관한 보편적 논의와 새로운 접근방식을 통해 여성직업교육의 전문성을 재정립해 나갈 방향과 중장기 과제를 제시하고자 한다. 이론적 논의와 기존 연구물에 대한 비판적 해석을 통해, 여성노동생애에 대한 보편적 접근과 한국여성이 처한 독특한 사회문화적 맥락을 반영할 수 있는 여성직업교육을 모색해 보았다. 앞서 제시한 직업교육 전문성 강화전략을 통해 여성발전센터가 여성직업교육 기관으로서 정체성과 위상을 제고한 후, 다음의 중장기 과제를 수행함으로써 대안적인 여성직업교육의 실행주체가 될 수 있을 것이다.

1) 기능적 여성대상 직업교육에서 대안적 여성직업교육으로

여성직업교육을 대안적으로 구성하기 위해서는, 먼저 기존의 기능적 측면에서 발달해 온 여성직업교육훈련 기관 중심의 프로그램과 사업 운영에 대한 비판적 고찰이 필요하다. 여성직업교육의 목표로서 여성의 사회진출과 경제력 증진 자체를 추구하다보면, 필연적으로 빠른 취업을 위해 효율적인 직업교육의 방식을 지향할 수밖에 없다. 특히 경력단절여성을 위한 새일센터 직업교육의 내용들은 여성들을 신속하게 취업시키고 자립을 돕는 효율적인 방식으로 구축되어온 경향이 있다. 그 결과 단기적인 교육프로그램을 통한 상대적 저숙련 업종에 여성들이 대거 진출해서 특정 직종의 여성화의 현상에 이르렀다.

또한 여성에게 공적으로나 사적으로 주어진 환경에서 축적된 돌봄의 숙련도 등을 기준으로 삼아 여성친화직종, 여성에게 적합한 직종 등의 성별고정관념을 심화시키는 용례가 보편적이다. 이에 대해서는 상당수 이루어진 여성 노동자에 관한 연구물에서 돌봄의 사회화에 따른 '돌봄의 여성화'에 대한 비판이 이루어지고 있다. 또한 이와 관련해서 돌봄노동 영역 혹은 사회서비스 영역에서 여성에게 발생하는 신체적·정신적 소진으로 인한 질병과 지속가능하지 못한 근로환경에 대한 문제제기가 이어지고 있다.

2) 성과위주 정책에서 진흥적 관점으로 정책방향 전환

여성일자리 지원기관 및 여성직업교육을 수행하는 기관에 대한 국가 및 지방정부의 통제적 관리 체계가 진흥적 지원체계로 전환되어야 한다. 특정 직종 그리고 상대적인 저숙련, 저임금, 고용안정성이 낮은 직종에 여성이 진출할 수밖에 없는 구조의 원인과 해답은 모두 여성직업교육 지원기관에 대한 관리 행·재정적 지원에서 찾을 수 있다.

지금까지 여성인력개발기관을 포함해 많은 여성직업교육 제공자는 사적 영역에서 이루어지는 직업교육 서비스와 운영의 방향과 원칙이 질적으로 차별점을 가지지 못했다. 이는 여성직업교육을 수행하는 기관이 매년 혹은 매 주기마다 마주해야 하는 평가체계와 관련이 깊다. 여타의 기술교육원·마이스터고등학교 등 직업교육을 제공하는 기관과 마찬가지로 직업교육의 최종 단계인 '취업'이라는 산출변수 만으로 평가받다보니, 단기적 교육프로그램의 운영을 통해 즉각적인 취업률을 높이는데 집중할 수밖에 없었다.

3) 경력개발 초기단계부터 경력태도와 고용성평등 의식 강화

앞서 이론적 고찰을 통해 여성직업교육 참여자의 현실을 고려해 경력개발 초기단계에 집중적인 자원의 투입이 필요하다. 이와 관련해서 앞선 논의를 바탕으로 제시할 수 있는 대안적인 방안은 다음과 같다. 먼저, 많은 여성직업교육 참여자는 상대적으로 경력정체성과 진로성숙도가 낮다는 진단이 내려진다. 이러한 현재적 상황을 간과한 채 주어지는 실무적·기술적인 직업교육은 단기적 취업에는 효과적일 수 있으나, 지속적인 고용유지와 지속가능한 '일하는 자신'으로 이어지지 못할 것이다. 이를 위해서는 취업 자체보다는 여성에게 진로에 대한 계획, 경력태도를 근본적으로 강화시켜줄 수 있는 초기적 대응이 필요하다. 때문에 Hall의 프로티언 경력태도 도입에 관한 논의와 이를 계승한 연구들에게 주장하는 내적 충만감과 내적 확신을 기반으로 하는 경력태도를 강화하기 위한 상담과 활동 위주의 여성직업교육이 양적·질적으로 성장해야 한다.

그리고 이 지점에서 경력정체성과 경력지향성의 개념을 페미니스트 페다고지 관

점에서 적극적으로 재해석해, 여성직업교육 참여자들이 참여 이전 시점까지 그동안 노출되어 온 사회경제적 불평등에 대한 구조적 인식이 가능하도록 하는 성평등 관점에서 이루어져야 할 것이다. 현재 여성노동자회에서 운영하는 서울 남부여성발전센터의 경우 운영법인의 전문성과 법인 설립이념을 반영해, 노무교육 및 노동권리 의식 함양 교육을 제공하고 있다. 또한 서울시 직장맘지원센터를 통해서 유자녀 근로여성을 위한 고충상담과 매뉴얼 제공을 통해 사측과의 갈등을 조정해가고, 모성보호제도를 활용하는 등 일생활균형을 지켜나가는 과정을 지원하고 있다. 이러한 노동권리 교육, 법률서비스와 고충상담 등은 모두 점진적으로 여성이 고용성평등 의식을 강화해 나가도록 기여한다는 측면에서 여성직업교육의 큰 틀에 포함되어야 할 것이다.

4) 다양성과 불확정성 시대의 여성직업교육 전문성

현 시점에서 여성직업교육의 방향을 모색할 때 무엇보다 고려되어야 할 것은 직업교육에 참여할 여성의 다양성, 직업교육을 이수한 이후 여성이 진출해야 할 고용시장의 불확정성이다. 때문에 여성직업교육 참여자 간의 차이와 여성노동생애의 역동성을 반영해 다양한 유형의 여성직업교육 체계가 개발되어야 한다. 현재 한국여성들에게 주어지는 여성직업교육은 경력단절여성을 위한 재취업과 단선제(정규)교육과정을 거친 여성 취업준비생이 취업시장에 진입하기 전에 주어지는 직업교육을 중심으로 양분된다. 이러한 여성직업교육의 전체 구조는 경력단절을 전후로 분절적으로 제공되고, 그에 따라 연속되는 여성의 삶과 연동되지 못한다. 또한 임신, 출산, 양육으로 대표되는 여성의 생애사적 사건으로 수렴되지 않는 다양한 여성의 삶을 담아내지 못한다.

최근 대졸 취업률이 현저히 줄어들면서 고용시장에 나서는 청년여성을 위한 창업과 취업 전문 컨설팅·지도에 대한 공적·사적 서비스의 규모가 커지고 있다. 그러나 청년여성과 제도권교육의 여성 청소년들에게 제공되는 다수의 직업교육에서는 여성노동생애에서 발생하는 가족구성, 생애사적 사건(결혼, 임신, 출산, 육아, 가족 및 자기돌봄 등)에 대한 학습의 기회를 제공하지 않는다. 그러다보니 20대 후반 혹은 30대 초반 입직 후 경력단절위기를 경험하기까지 자신의 여성노동자 혹은 일하

는 여성으로서 경력정체성을 구별하게 구성하지 못한다. 이렇게 성장한 여성 취업준비생들은 성인남성이 추구하는 경력성공과 질적으로 다르지 않은 기준과 지향을 가지고 입직 후 경력을 축적하다가, 경력단절을 경험하면서 경력성공과 관련해서 낮은 경력만족과 삶의 만족을 경험할 수밖에 없는 상황에 놓인다. 반면 이렇게 정보부족에 따라 경력단절을 경험하게 되는 경로가 아니면, 여성취업자가 처음부터 제한된 여성의 경력성공에 대해 '알아버린' 상태에서 예방적이고 방어적인 선택을 하는 경우가 발생한다. 그 결과 상대적으로 경력단절 위기요인이 통제된 공무원, 교사, 공공영역으로 경력선택이 쏠리는 현상이 발생한다.

독립적인 생활양식과 경제적 자립을 바탕으로 비혼을 선택하는 여성이 늘어나고, 다양한 형태의 가족구성이 증가하면서 경력이 단절되지 않고 지속되는 여성노동자가 증가하고 있다.[17] 이들 경력지속여성들은 경력단절여성과는 달리 노동생애 기간 거의 단절을 경험하지 않거나 상대적으로 짧은 경력단절을 경험한다. 대신 이들은 지속적으로 경력을 축적해 나가야 하고, 전문성을 '동일 직급 동일 자격의 남성노동자보다 더 열심히' 개발해나가야 하는 상황에 처한다. 또한 이들은 지속적으로 직장 내 성희롱과 승진과 임금 차별의 '유리천장'문제에 노출된다.[18] 직장 내 성희롱 문제는 여성 노동자라면 전 연령대에서 겪는 일상적인 문제이며, 성별임금격차의 문제에 있어 한국은 국제기준에서 매우 열악한 상황에 처해 있다.

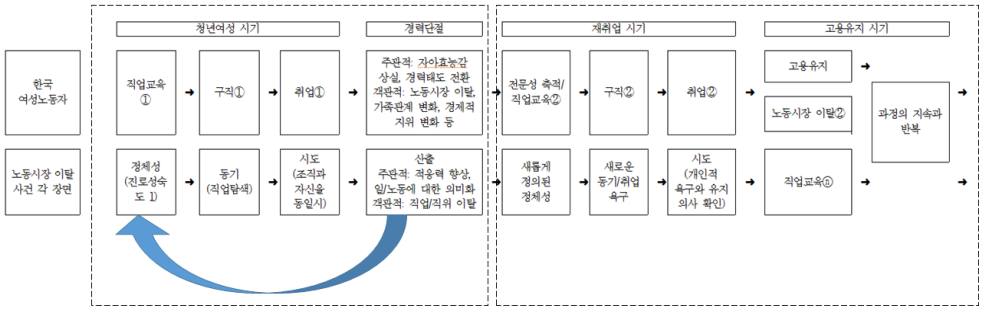
따라서 경력지속여성을 대상으로 하는 여성직업교육은 실무적 역량에 대한 지원보다는 직장 내 성희롱, 고용불평등에 대한 꾸준한 지원에 무게를 두고 기획·실행되어야 할 것이다. 다음은 프로티언 경력태도를 통한 Hall의 논의에서 제안된 적극적 노동시장 이탈 사건 재구성 경로를 한국여성의 현실에 맞추어 유형별로 제시한 것이다. 크게는 경력단절과 경력지속을 기준으로 여성의 노동생애 유형을 나누었다. 물론 추후에 연구를 통해 더 많은, 다양한 여성의 삶의 형태가 담긴 여성직업교육과 경력개발 로드맵이 창안되고 구체화되어야 할 것이다.

---

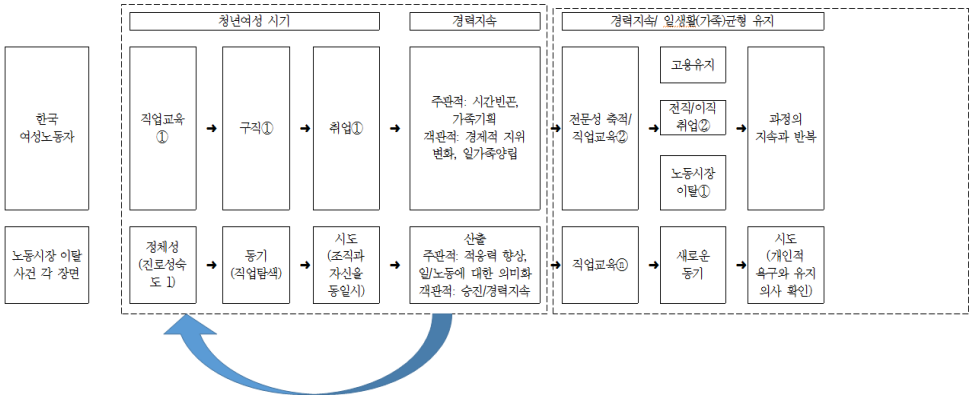
17) 서울시 비혼상태(사별, 이혼 포함) 여성의 73.2%가 '생계를 책임지기 위해서'노동을 이어가고 있다고 응답함(신하영, 2018)

18) 최근의 #metoo 운동을 통해 드러난 직장 내 성폭력 피해자는 사회경제적 지위가 보장된 이들을 다수 포함하고 있었다.

▌그림 Ⅴ-2▐ 적극적 이탈 사건 재구성의 여성노동생애 적용: 경력단절/보유여성



▌그림 Ⅴ-3▐ 적극적 이탈 사건 재구성의 여성노동생애 적용: 경력지속여성



5) 대안적 여성직업교육 구성요인 및 실행방안

본 연구에서 이론적 고찰과 여성발전센터의 직업교육 현황 분석을 통해 도출한 대안적 여성직업교육의 방향은 다음과 같다. 먼저, 기존의 기능적 관점에서 여성 고용률을 높이기 위해서 자원을 투입하던 기관 중심 직업교육의 정책방향에 대한 반성적 고찰이 필요하다. 경력단절여성을 중심으로 이루어지던 재취업 목적의 직업교육 외에도 평생학습시대와 초고령사회 진입에 따라 청년여성부터 중고령여성에 이르기까지 전 세대 여성들에게 참여의 기회가 열려야 한다.

둘째, 정책을 추진하고 제도를 통해 직업교육 프로그램을 운영하는 데 있어서 진흥적 관점이 필요하다. 이러한 측면에서 지금까지 여성일자리 지원기관 특히 여성발전센터가 사설 직업교육(훈련)기관과 비교해 가지는 공공성을 무시한 채, 기관 평가와 운영방향 수립에 있어 산출변수인 취업률만을 강조해 왔던 노선에 전환이 필요하다. 이를 위해서는 직업교육 프로그램 운영을 통해 강화되는 여성개인의 역량 강화, 경력태도 성숙 등 과정변수를 정교하게 체계화하는 노력이 선행되어야 할 것이다.

셋째, 여성의 노동생애 전반에 걸쳐 지속가능한 고용유지를 위한 자율적 활로 모색, 꾸준한 역량강화를 위한 자기이해가 강조되고 있다. 이에 따라 진로성숙도와 경력태도가 직업교육에서 차지하는 중요도가 높아지고 있다. 최근 온라인 공개공유 교육콘텐츠(MOOC: Massive Online Open Course 혹은 Class)로 제공되는 공개·개방 콘텐츠가 급격히 확산됨에 따라, 실용적이고 즉각적인 직업교육 콘텐츠를 직접 개발하고 제공하는 공공 서비스에 대한 수요는 줄어들고 있다. 이러한 상황에서 중요한 것은 메타적인 자기이해와 학습설계 능력을 키워줄 수 있는 역량, 즉 온라인과 오프라인에 다양하게 구비된 정보를 자신에게 맞추어 적용하는 셀프-큐레이션(self-curation)[19]의 능력이다.

---

19) 추천이라는 뜻으로 빅데이터 분석을 통해 개인 맞춤 정보를 제공하는 행위를 말한다. 다른 사람이 만들어 놓은 콘텐츠를 개별 목적에 따라 분류하고 배포하는 것을 말한다. 콘텐츠가 많아질수록 선별된 양질의 정보에 대한 수요가 느는데 큐레이션은 이런 수요를 충족시키기 위한 것으로 신규 비즈니스로 급부상하고 있다. 다양하고 많은 정보를 자기만의 스타일로 조합해내는 파워블로거, 각계각층의 사람들이 거대한 집단지성을 형성한 위키피디아, 스마트폰을 통해 주제에 따라 유용한 정보를 모아 제공하는 애플리케이션 등이 큐레이션의 한 형태라고 볼 수 있다. [네이버 지식백과] 큐레이션 [Curation](ICT 시사상식 2015, 2014.12.31, 한국정보통신기술협회)

공공영역의 여성직업교육 기관이 배양해야 할 새로운 역량은 전생애에 걸친 학습을 스스로 구성할 수 있는 자기이해 능력이다. 이와 관련한 여성직업교육 역시 입진 전 혹은 입직 초기 청년여성을 위한 자기이해·적성발견 돕는 단계부터 기획·구성되어야 한다. 이후 재직 여성이 꾸준히 직장 안팎에서 경쟁력을 강화할 수 있도록 정보를 제공하고, 경력단절여성의 재취업 전 구직단계에서 고용시장의 범람하는 정보 중 취업욕구와 일 경험·취업상황에 맞추어 교육과 채용정보를 제공해야 할 것이다.

넷째, 청년여성과 재직여성, 재취업한 경력단절여성이 모두 봉착하고 있는 고용유지 즉 고용유지의 문제를 해결하기 위해 다양한 성평등노동정책과 연계한 여성직업교육이 필요하다. 특히 고용성평등 확립을 위해 추진 중인 직장 내 성희롱 예방, 일생활균형 보장, 일가족양립 지원제도에 대한 이해를 돕고 근본적으로 일하는 여성의 노동권 보장을 위한 권리증진 교육이 여성직업교육의 내용으로 안착되어야 할 것이다. 구체적으로는 청년여성의 입직 전 단계, 재직 단계, 경력단절여성의 재취업 준비 단계에서 노동권 교육, 노사문제 해결을 위한 노무상식 교육이 이루어질 수 있을 것이다.

다음은 여성직업교육의 전문성을 새롭게 정립해 나갈 방향을 제시하고, 이를 위해 요구되는 노력을 영역별로 구체적으로 제시한 것이다.

▌표 Ⅴ-2▐ 여성직업교육 전문성 재정립 방향과 대안적 구성요인

전문성 구성요인 비판적 재구성	정책과 제도 방향 전환	직업교육 초기 자원집중	여성생애 다양성 반영한 모형 개발
• 현재 여성직업교육 프로그램, 방향성, 취업방향 비판적 검토 • 여성 '특화' 직종에 대한 균형잡힌 시각 • 처우개선과 고용성평등 관점으로 전환	• 관리/통제적 접근에서 진흥적/ 지원적 체계로 • 평가체계의 여성정책 특성 반영 • 산출변수와 함께 과정변수, 투입변수에 대한 관심 증진	• 진로성숙도와 경력태도에 대한 관심이 필요 • 지속가능하게 하는 힘 • 적성과 필요를 파악하도록 상담 기능 강화 (직업교육/취업준비 초기) • 고용유지를 위한 상담과 노무 지원(입직/재취업 초기)	• 경력단절을 기본전제로 하는 생애모형 부합하지 않는 다수 여성이 존재 • 가족다양성, 돌봄의 다양한 형태 반영 • 비진학 여성청소년/노년여성 반영 • 경력지속여성에 대한 임파워링 필요

참고문헌

강무섭, 박세훈, 김홍주, 백순근(2009). 고교체제 개편 및 고교교육 혁신 종합대책: 고교 다양화 300 프로젝트. 서울특별시교육청·한국교육학회 공동출간.

강진희(2013). 여성 직업교육 참여자의 취업과정에서의 학습경험. 숭실대학교 석사학위논문.

고용노동부 인력수급정책과(2013). 대한민국 고용률 70% 달성을 위한 2013년 지역고용정책 해외연수 결과 보고. 세종: 고용노동부.

고혜원(2004). 여성인력개발센터 운영평가 및 개선방안 연구. 한국직업능력개발원 수탁과제(2004-17).

국가법령정보센터. 『직업교육훈련 촉진법』.제15525호. [2018. 9. 28. 시행].

김나영(2008). 한국여성인력실태와 여성인력개발기관에 관한 연구.

김명연(2012). 인천 여성의 평생교육 프로그램 요구분석. 여성연구논총, 11. 63-84.

김원정, 정유진, 오명숙(2015). 여학생의 젠더 실천을 통해 본 공학교육 공동체의 젠더. 한국여성학, 31(3). 139-178.

김인선(2005). 경력단절 여성 경력지원프로그램의 효과연구 - 서울지역 14개 여성인력개발센터를 중심으로 -. 산업과 경영, 12(1). 89-112.

김종숙(2013). 여성취업의 빈곤완화 효과 분석. 여성경제연구, 10(2). 55-73.

김종숙(2014). 정부정책의 여성고용 영향과 분야별 개선 과제(Ⅱ). 한국여성정책연구원 정책연구보고서.

나영선, 박동, 김수원(2013). 중장년층 퇴직자 직업능력개발 프로그램 연구. 한국직업능력개발원 정책연구보고서.

나영선, 박윤희, 김상호, 진현신, 김재민, 국미애, 서옥산(2013). 서울시 여성인력개발기관 기능 · 조직 개편을 위한 기본방안 연구. 한국직업능력개발원 수탁연구보고서(2013-07).

나윤경(2007). 여성주의 시각으로 분석한 여성인력개발센터 교육 프로그램. 평생교육학연구, 13(1). 133-159.

노경란, 허선주, 임현선(2014). 여성의 취업경험별 프로티언 경력태도에 미치는 영향 변인 분석. 직업교육연구, 33(4). 31-50.

박성정, 신선미, 김남희(2016). 대학기반 성인여성 인재양성 기능 강화 방안. 한국여성정책연구원 정책연구보고서.

박재규(2008). 경기도 여성인력 고용실태조사 및 취업활성화 방안 연구. 경기도가족여성개발원 정책보고서(2008-003).

박진희(2010). 고용주 제공 직업훈련 참여기회의 성별격차. 여성경제연구, 7(2), 51-65.

서용석(2018). “그 일, 내일부터 기계가 합니다.” 서울시 여성일자리 비전포럼 발제문 (2018.12.07.).
서울대학교 교육연구소(1995). 교육학용어사전. 서울: 하우동설.
성도경, 최인규(2009). DEA를 이용한 여성복지서비스의 효율성 평가. 대한정치학회보, 16(3). 351-381.
성도경(2009). DEA를 이용한 여성복지서비스의 효율성 평가: 여성인력개발센터를 중심으로. 대한정치학회보, 16(3). 351-381.
송현주(2002). 대안적 패러다임으로서의 페미니스트 페다고지. Andragogy Today, 5(3). 1-28.
신나라(2018). 성인 초기 여성의 경력 이동에 관한 내러티브 탐구: 프로티언 경력태도와 소명을 중심으로. 연세대학교 박사학위 논문.
신덕상(2008). 성차에 근거한 여성인적자원개발에 관한 비판적 검토. 여성연구, 75. 61-91.
신선미, 오은진(2014). 고졸 여성청년층의 진로·취업 및 경력개발 현황과 정책과제. 한국여성정책연구원 정책연구보고서.
신하영(2018). 서울시 경력단절여성의 일자리 복귀와 지속가능성. 서울시여성가족재단 젠더브리프(2018-23호).
신하영 · 박수경(2017). 서울시 여성일자리 지원기관 사업효과성 분석. 서울시여성가족재단 정책연구 보고서(2017 정책연구-14).
신하영 · 박수경(2017). 청년여성 고용지원서비스 체계 구축방안 마련. 서울시여성가족재단 정책연구 보고서(2017 정책연구-12).
오병기(2018). 우리나라 지역별 4차 산업혁명 대응지수 격차에 관한 분석과 거시정책적 시사점. 산업경제연구, 31(4). 275-292.
어수봉, 최종태(1993). 국가경쟁력 강화를 위한 신인력정책방향. 한국노동연구원 정책연구보고서.
어수봉, 성지미(2004). 주요 선진국에서의 고용창출 정책의 기본방향에 대한 조사연구. KLI 고용노동브리프.
이혜숙(2017). 서울형혁신교육지구 사업 운영실태와 개선과제. 서울연구원 연구보고서 (2016-BR-27).
미래창조과학부(2016), 지능정보사회 중장기 종합대책. 세종: 미래창조과학부.
이동희(2015). 여성의 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력계획의 매개효과를 중심으로. 숙명여자대학교 박사학위 논문.
전혜숙, 김인춘, 김진숙, 우지효(2012). 여성직업의 선진국 사례 연구. 부산여성가족개발원 연구보고서(2012-07).
조순경(1996). ‘유연성 시대’의 한국여성노동시장. <여성노동시장 정책 어떻게 할 것인가> 서울: 한국여성노동자협의회 · 한국여성민우회 여성노동절 기념 공개 토론회 자료집 (미간행 자료).

조아라(2009). 직업교육에 참여한 실업여성의 취업 영향 요인 연구.
조연숙, 오자영, 최나리(2010) 여성인력개발기관 직업교육훈련 분류체계 수립 및 관리방안 연구. 서울시여성가족재단 정책연구보고서(2010-정책개발-027).
주인중, 정지선, 홍선이, 고혜원(2000). 직업훈련과 직업교육의 상호 연계 방안 연구. 한국직업능력개발원 수탁연구(00-15).
최영순(2018). "미래직업에 대응하기 위한 여성 인력양성 방향." 2018년 인천여성 고용전략개발포럼 자료집(2018.09.18.). 11-27.
하재병(2009). 여성평생교육기관의 교육프로그램 활성화 방안에 관한 연구. 경기대학교 석사학위논문.
한국여성과학기술인지원센터(2017). WISET 2017년도 여성과학기술인 R&D경력복귀 지원사업 계획서. 한국여성과학기술인지원센터(2017.8.)
윤훈현, 김재수, 오장균(2012). 마케팅원론. 서울: 청목출판사.
한국여성노동자회 누리집. "2017년 평등의 전화 상담사례 분석." (최종접속일: 2018.11.7.)
한국여성정책연구원(2018). 2017년 통계로 보는 여성의 삶.
허미연(2011). 여성인적자원개발기관의 취업효과성에 관한 연구: 서울시 여성인력개발기관을 중심으로. 서울시립대학교 박사학위논문.
한국여성정책연구원, 통계청(2018). 통계로 보는 여성의 삶. 세종: 통계청, 서울: 여성가족부.
한국고용정보원(2018). 한국고용직업분류(KECO). 충북: 한국고용정보원.
서울산업진흥원(2018). 미래직업 200선. 서울: 서울산업진흥원 SBA.

Bridges, E. M. (1967). A Model For Shared Decision Making In The School Principalship. *Educational Administration Quarterly,* 3(1), 49-61.
Duvander, A.-Z., L. Haas and P. Hwang(2017), "Sweden country note", in S. Blum, A. Koslowski and P. Moss(eds.), International Review of Leave Policies and Research 2017. (송지원(2018). 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용실태. 국제노동브리프, 16(1), 65-72. 재인용)
Evertsson, M., Grunow, G.. (2012). "Women's work interruptions and career prospects in Germanyand Sweden", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(9/10), 561-575. https://doi.org/10.1108/01443331211257652
Evertsson, M., Grunow, G.. (2012). "Women's work interruptions and career prospects in Germanyand Sweden", I*nternational Journal of Sociology and Social Policy*, 32(9/10), 561-575. https://doi.org/10.1108/01443331211257652
Garrison. J. (2009). *Women and Work Sector Pathways Initiative*(presentation), 13 January 2009.
Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations

And Employees Adapt. Organizational Dynamics, 26(3), 22-37.
Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean Careers At Work: Self-direction And Values Orientation In Psychological Success. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 5, 129-156.
Hoy, K. Wayne & Miskel, G. Cecil(2012). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGraw-Hill.
Hoy, W. K. & Miskel, G.(2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice.* NY: McGraw-Hill.
Jung, J. (2005). *Revisionary Rhetoric, Feminist Pedagogy, And Multigenre Texts*. SIU Press.
Ministry if Social Affairs and Health. (2017). Government Action Plan for Gender Equality 2016-2019.
Ministry of Finance and the Ministry of Industry, Employment and Communications. (2002). Sweden' s Action Plan for Employment 2002.
Ministry of Integration and Gender Equality. (2009). *The Swedish Government' s Gender Equality Policy*.
Ministry of Social Affairs and Health. (2006). Gender Equality Policies in Finland..
Numhauser-Henning, A. (2015). "Reconciliation of Private and Professional Life", I*n The Policy On Gender Equality In Sweden*. Citizens' Rights And Constitutional Affairs.
Ward, R. (2012). *The Women And Work Commission Legacy In The Age Of Austerity*. Local Economy, 27(8), 864-871.
Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean Career Attitudes During Unemployment And Reemployment: A Longitudinal Perspective. *Journal Of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419.
Wiseman. J. & Devins. D. (2010). *Evaluation of Women and Work Sector Pathways Initiative - Phase 2*, BMG RESEARCH.

[인터넷 자료]
"한국여학사협회 소개"
<http://www.kauw.or.kr/bbs/board.php?bo_table=cont&wr_id=6>(최종접속일: 2018.12.24.)
"[틴틴 경제] 한국은 왜 여성 고용률이 낮을까요?" 중앙일보 2018.04.24. 기사.
<https://news.joins.com/article/22561987> (최종접속일: 2018.12.24.)
"단선형 학제", "복선형 학제", "마이스터 고등학교" 표제어 검색. 인터넷. 두산대백과사전. (최종접속일: 2018.11.7.)
"큐레이션" [네이버 지식백과] ICT 시사상식 2015, 2014.12.31., 한국정보통신기술협회. (최종접속일: 2018.12.28.)

교육부 PRIME 사업 누리집. (최종접속일: 2018.11.7.)
“Official Website for Swedish Ministory of Labor”
<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>
(최종접속일: 2018.03.06.)
“OECD Employment Database & Ifsnotes”
<https://www.infopankki.fi/en/living-in-finland/family/support-for-families/kela-s-benefits-for-a-family-after-a-child-is-born> (최종접속일: 2018.04.22.)
“OECD Gender Data”
<www.oecd.org/employment/database> (최종접속일: 2018.03.21.)
<www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf> (최종접속일: 2018.05.12.)
“Enterprise Finland(Suomi.fi)”
<https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomyys/tyottomyys>
(최종접속일: 2018.04.27.)
“TE Official Global Home”
< http://www.te-palvelut.fi/te/en/> (최종접속일: 2018.04.27.)
“주한영국문화원 영국교육제도”
<http://www.koreaneducentreinuk.org> (최종접속일: 2018.06.24.)
“핀란드 정보은행”
<https://news.kotra.or.kr/user/globalBbs/kotranews/8/globalBbsDataView.do?setIdx=246&dataIdx=161984> (최종접속일: 2018.04.27.)
“경제활동 인구조서” 통계청 자료.
<https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/3/2/index.board> (최종접속일: 2018.12.07.)
“일하는 여성의 집 설치” 국가기록원 자료.
<http://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=002598&pageFlag=>
(최종접속일: 2019.09.20.)
“서울시여성인력개발기관 소개” 서울우먼업
<https://www.seoulwomanup.or.kr/womanup/common/cntnts/selectContents.do?cntnts_id=W0000044>
(최종접속일: 2018.12.05.)
[네이버 지식백과] 메가트랜드 [megatrends] (두산백과)
<https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1618763&cid=50298&categoryId=50298>
(최종접속일: 2018.12.05.)
“서울시 마을공동체 종합지원센터>마을활동가 교육”
<http://www.seoulmaeul.org/programs/user/education/edu_intro.asp>(최종접속일: 2018.12.05.)
“서울시, 여성 대체인력 지원센터 설치” YTN 기사 2014년 3월 6일.
<https://www.ytn.co.kr/_ln/0115_201403061124243070>(최종접속일: 2018.12.05.)

[보도자료]
“공공부문 직장내 성희롱·성폭력 신고센터 지속 운영”
여성가족부 2017.11.29. 보도자료.
“알바청년 31% 근무 중 성희롱 피해… 서울시 ’안심일터’ 공동 프로젝트”
서울특별시 2018.12.03. 보도자료.

Abstract

Betterment of Women's Vocational Education – Enhancing Competence of Women's Development Centers

Shin, Ha-Young
(Department of Women's Policy Research, Research Fellow)
Seo, Jung-Eun
(Department of Women's Policy Research, Researcher)

The purpose of this study is to explore the alternative professionalism of women 's vocational education and to apply it for strengthening the professionalism of vocational education in Seoul women' s development centers. In order to elucidate the factors that constitute the professionalism of new women 's vocational education, we examined the history and current status of national and foreign vocational education policy and women' s vocational education policy and conducted the theoretical analysis related to vocational education for women. We analyzed the vocational education of women's development centers as the status quo also deducted needs and demands for innovation directions of Seoul women' s development centers focusing vocational educational professionalism by conducting a survey to stakeholders, experts, and users.

As a result of the study, the vocational education for women has been required to emphasize career attitude and gender equality in terms of labor market changes and various vocational education needs and backgrounds. The Women's Development Center provided various standardized vocational education programs, but had specialized programs for each center.

As a policy suggestion, we suggested a strategy to strengthen the women 's development center professionalism strategy as to be a public service base for women’s labor support policy, and to minimize the central government and public offering projects.

Keyword: women’s development center, women’s vocational education, vocational education, women’s labor, feminist pedagogy, protean career attitude

부록

Seoul
Foundation of
Women &
Family

[부록 1] 여성발전센터 직업교육 분류체계(중-소-세분류)

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
(1) 경영, 회계, 사무	광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문직	광고 및 홍보 종사원	국가자격	멀티미디어콘텐츠제작전문가, 컴퓨터그래픽스운용기능사(포토샵, 일러스트, 인디자인)
			국가공인	GTQ(그래픽기술자격)(1,2급), 인터넷정보관리사(1,2급)
			민간등록	GTQ(그래픽기술자격)(3급), 인터넷정보관리사(3급), 브랜드관리사, 동영상마케터, SNS판매관리사, SNS마케팅전문가
		행사기획자	국가자격	컨벤션기획사(1,2급), 무대예술전문인
			민간등록	파티플래너, 파티스타일리스트, 페스티벌플래너, 풍선아트
	경영지원 및 행정관련 사무직	기획 및 마케팅 사무원	국가자격	경영지도사(마케팅)
			국가공인	인터넷정보관리사(1,2급)
			민간등록	검색광고마케터, SNS마케팅전문가
		인사 및 교육, 훈련 사무원	국가공인	ERP인사정보관리사(1,2급)
		총무사무원	국가공인	ITQ(정보기술자격)(A,B,C급)
	무역 및 운송관련 사무직	무역사무원	국가자격	컴퓨터활용능력, 워드프로세서
			국가공인	무역영어 자격증, 문서실무사, ERP물류정보관리사(1,2급)
			민간등록	국제무역사, 외환관리사. 무역관리사
		운송사무원	국가자격	컴퓨터활용능력, 워드프로세서
			국가공인	무역영어 자격증, 문서실무사, 인터넷정보관리사(1,2급)
	회계 및 경리 관련직	회계사무원	국가자격	전산회계운용사(1,2,3급)
			국가공인	회계관리(1,2급), 회계실무(AT), ERP회계정보관리사(1,2급), 전산세무회계 (전산세무 1,2급/ 전산회계 1,2급), 세무회계(1,2,3급)

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
		경리사무원	국가자격	컴퓨터활용능력, 워드프로세서
			국가공인	회계실무(AT), 회계관리(1,2급), ITQ(정보기술자격)(한글, 엑셀, 파워포인트)
	안내, 접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무직	고객상담원	국가자격	소비자전문상담사(1,2급), 사회조사분석사(1,2급)
			국가공인	CS Leader(관리사)
	법률관련 사무직	법무사무원, 특허사무원	국가자격	변리사, 법무사
			민간등록	기업법무실무능력, 식품법무실무능력
			기타과정	서울지방변호사회 교육(약 2개월), 법률사무원 양성과정(중앙법률 사무교육원/약 3개월)
	비서 및 사무보조직	전산자료 입력원 및 사무보조원	국가자격	컴퓨터활용능력, 워드프로세서, 비서(1,2,3급)
			국가공인	ITQ(정보기술자격)(한글, 엑셀, 파워포인트), ERP정보관리사, 디지털정보활용능력(DIAT), GTQ(그래픽기술자격)(1,2급)
			민간등록	GTQ(그래픽기술자격)(3급), 컴퓨터OA마스터, MOS마스터(국제자격)
		기타사무원	국가자격	컴퓨터활용능력, 워드프로세서
			국가공인	ITQ(정보기술자격)(한글, 엑셀, 파워포인트), ERP정보관리사, 디지털정보활용능력(DIAT), GTQ(그래픽기술자격)(1,2급)
(2) 금융, 보험	보험관련 영업직	보험관련 영업직	국가자격	보험중개사
(3) 교육서비스 및 강사양성	문리 및 어학 강사직	문리계 강사	국가자격	문화예술교육사
			국가공인	한자·한문전문지도사, 한자한문학습지도사, 실용한자
			민간등록	한자지도사, 홈스쿨지도사, 독서지도사, 역사지도사, 역사논술지도사, 역사문화체험지도사, 창의역사지도사, 창의역사논술지도사
		어학계 강사	국가공인	실용영어(PELT), TEPS영어능력검정(1+,1,2,2+급), FLEX영어(듣기/읽

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
				기), 한국영어검정(1,2,2A급), FLEX 중국어
			민간등록	TOEIC(국제자격), 왕초보영문법, 실용영문법 자격증, 영어독서지도사, 아동독서지도사, 초등영어지도사, 방과후아동영어지도사, 어린이중국어지도사
	컴퓨터 강사직	컴퓨터 강사	국가자격	정보통신산업기사, 컴퓨터그래픽스운용기능사(포토샵, 일러스트, 인디자인)
			국가공인	ITQ(정보기술자격)(한글, 엑셀, 파워포인트), 디지털정보활용능력(DIAT), GTQ(그래픽기술자격)(1,2급)
			민간등록	SW코딩자격, 방과후컴퓨터지도사, IT창의융합지도사, 방과후아동컴퓨터지도사, 컴퓨터활용지도사, 컴퓨터프로그래머 자격증(코딩), SW코딩교육지도사, SW코딩지도사,
	기술 및 기능계 강사직	기술계 강사[20]	-	-
		기능계 강사	국가자격	목공예기능사(국가), 도자기공예기능사(국가), 가구제작기능사(국가),
			국가공인	종이접기마스터
			민간등록	방과후공예지도사, 방과후/자유학기제헤어교육사
	예능 강사직	예능 강사	민간등록	방과후창의미술지도사, 방과후아동미술지도사, 어린이민화지도사, 민화지도사, 북아트지도사 , 특기적성지도사
	기타 교육 강사직	기타 교육서비스 강사	민간등록	방과후수학지도사, 초등수학지도사, 중등수학지도사
(4) 보건, 의료	의료복지 관련 단순종사직	간병인(요양보호사)	국가자격	요양보호사
	기타 의료복지 서비스직	병원코디네이터	국가자격	간호조무사
			민간등록	병원코디네이터 자격증

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
		한의원코디네이터	국가자격	간호조무사
			민간등록	병원코디네이터 자격증
(5) 사회복지 및 상담	사회복지 전문직	사회복지사	국가자격	사회복지사(1급)
	상담전문직	상담전문가	국가자격	청소년상담사(1,2,3급), 청소년지도사(1,2,3급),
			민간등록	청소년진로상담사, 상담전문가
	직업상담사 및 취업알선직	직업상담사	국가자격	직업상담사(1,2급), 직업능력개발훈련교사
			민간등록	진로직업상담사, 진로컨설턴트, 경력개발지도사, 성인경력개발컨설턴트, 커리어컨설턴트 양성과정
		취업알선원(설계사, 취업매니저 등)	국가자격	직업상담사(1,2급)
	보육사 및 생활지도직	육아도우미	민간등록	베이비시터, 영유아발달지도사(베이비마사지)
		기타 사회복지관련 종사원(산후조리사)	국가자격	간호조무사
			민간등록	산후관리사, 산후조리관리사
(6) 예술, 방송 관련 분야	작가 및 출판 관련직	작가	민간등록	그림책작가 자격증, 동화작가, 방송드라마작가 자격증
		출판 및 자료 편집 사무원	국가자격	전자출판사
			국가공인	GTQ(그래픽기술자격)(1,2급)
			민간등록	GTQid(그래픽기술자격인디자인), GTQi(일러스트)
	학예사, 사서 및 기록물 관리직	큐레이터	국가자격	박물관및미술관정학예사(1,2,3급), 박물관및미술관준학예사, 문화예술교육사
		문화재 보존원	국가자격	문화재수리기능자, 문화재수리기술자
	영화, 연극 및 방송 관련직	촬영기사(VJ)	민간등록	영상촬영전문인 자격증
		영상녹화 및 편집기사	민간등록	디지털영상편집 자격증, 영상편집전문인 자격증
		기타 연극, 영화관련 종사자	국가자격	영사기능사, 영사산업기사

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
(7) 영업, 판매	영업 및 상품 중개직	제품 및 광고 영업원	국가자격	텔레마케팅관리사
	부동산 중개직	부동산 컨설턴트	국가자격	공인중개사
		중개인	국가자격	공인중개사
	판매직	상점판매원	민간등록	Storesales(매장판매)전문가, 면세점판매사, 판매실용중국어, 화장품판매관리사
		인터넷 판매원	민간등록	쇼핑몰관리사, 쇼핑몰운영전문가, 통신판매사, SNS판매관리사, 오픈마켓판매관리사
(8) 용역	청소 관련 종사직	청소원	민간등록	홈케어마스터, 홈케어전문가, 정리수납코디네이터 자격증
		가사도우미	민간등록	홈케어마스터, 홈케어전문가, 정리수납코디네이터 자격증
	세탁 관련직	세탁원	국가자격	세탁기능사
		다림질원	국가자격	세탁기능사
(9) 레저 및 생활	여행운송 및 숙박관련 서비스직	여행상품 개발자	민간등록	관광여행전문가, 여행기획사, 문화관광기획사, 관광기획자
		여행 및 관광 통역 안내원	국가자격	국내여행안내사, 관광통역안내사
			민간등록	농촌체험관광해설사
		숙박시설 서비스원(룸어텐던트)	국가자격	호텔서비스사, 호텔관리사
	스포츠, 레크레이션 관련직	스포츠 및 레크레이션 강사	국가자격	생활스포츠지도사
			민간등록	웃음코디네이터, 실버건강웃음지도사, 웃음코디네이터지도사, 펀·웃음안전강사, 여가생활지도사
	결혼 및 장례 관련 서비스직	결혼상담원	민간등록	결혼상담사, 결혼정보관리사, 결혼상담관리사
		웨딩플래너	민간등록	웨딩플래너 자격증, 웨딩디렉터 자격증, 한국웨딩플래너(전통혼례)
		기타 예식관련 서비스 종사원	국가자격	장례지도사
			민간자격	상장례전문도우미, 장례관리사

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
(10) 이용, 미용	이·미용 관련직	이·미용사	국가자격	미용사(일반), 미용장, 이용장, 이용사
			민간등록	헤어컬러전문상담사, 헤어컬러컨설턴트, 한복머리사
	피부관리 관련직	피부관리사	국가자격	미용사(피부)
			민간등록	피부체형관리사
		네일아트사	국가자격	미용사(네일)
			민간등록	네일코디네이터, 네일아트지도사
	메이크업 관련직	메이크업 아티스트	국가자격	미용사(메이크업)
			민간등록	메이크업지도사, 메이크업코디네이터
		분장사	국가자격	미용사(메이크업)
			민간등록	무대분장사, 공연예술분장사, 영상무대분장사, 특수분장사, 방송분장사
	체형 관리 관련직	체형관리사	국가자격	미용사(피부)
			민간등록	체형관리사, 피부체형관리사, 스포츠체형관리사
	기타	기타 미용관련 서비스 종사원	국가공인	샵마스터 자격증(3급)
			민간등록	왁싱코디네이터 자격증, 뷰티코디네이터 자격증
(11) 음식서비스 및 식품 가공	주방장 및 조리사	한식주방장 및 조리사	국가자격	한식조리기능사(국가), 조리산업기사(한식)
			민간등록	앙금플라워떡케익전문가, 떡케익전문가, 떡한과전문가
		중식주방장 및 조리사	국가자격	중식조리기능사, 조리산업기사(중식)
		양식주방장 및 조리사	국가자격	양식조리기능사, 조리산업기사(양식)
		일식주방장 및 조리사	국가자격	일식조리기능사, 조리산업기사(일식)
		기타주방장 및 조리사(학교급식)	국가자격	복어조리기능사, 조리산업기사(복어), 조주기능사
			민간등록	커피바리스타, 바리스타, 홈바리스타전문가 자격증, 라떼아트, 발효차제조기능자격

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
	제과, 제빵원 및 떡제조 관련직	제빵원	국가자격	제빵기능사
			민간등록	제과제빵파티쉐지도사, 제빵마스터, 베이커리전문가
		제과원	국가자격	제과기능사, 제과기능장
			민간등록	제과마스터, 제과제빵파티쉐지도사, 앙금플라워떡케익전문가, 떡케익전문가, 떡한과전문가, 발효식품제조사(떡/제과부문)
	식품가공 관련직	김치 및 밑반찬 제조 종사원	국가자격	한식조리기능사, 조리기능장, 식품가공기능사, 식품기사, 식품기술사, 식품산업기사
			민간등록	밑반찬전문가, 밑반찬창업요리사, 반찬전문가, 김치마스터, 김치제조사
	식당서비스 관련직	기타 음식서비스 종사원(푸드매니저)	국가자격	식품기사, 식품기술사, 식품산업기사, 호텔서비스사
			민간등록	식품위생관리사, 푸드스타일리스트, 카페베이커리매니저
(12) 섬유 및 의복	의복제조원 및 수선 관련직	한복제조원	국가자격	한복기능사, 한복산업기사
			민간등록	생활한복디자이너, 한복전문침선사
		양장 및 양복 제조원	국가자격	양복기능사, 양장기능사
			민간등록	패션양재
		의복, 가죽 및 모피 수선원	민간등록	옷수선사, 패션양재, 의류수선리폼디자이너
	재단, 재복 및 관련 기능직	패턴사	국가자격	양복기능사, 양장기능사
		재봉사	국가자격	양복기능사, 양장기능사, 염색기능사
	상품 및 의류 디자이너 관련직	상품 디자이너	국가자격	제품디자인산업기사, 제품산업디자인기사, 제품디자인기술사
		패션 디자이너	국가자격	패션디자인산업기사, 섬유디자인산업기사, 의류기사
			국가공인	패션스타일리스트 자격증, 컴퓨터패션디자인운용검정
(13) 정보통신	웹 개발직	웹 개발자	국가자격	정보처리기사, 정보처리산업기사, 컴퓨터시스템응용기술사
			민간등록	스마트웹개발자, 모바일웹앱제작

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
	웹 전문직	웹 및 멀티미디어 디자인	국가자격	멀티미디어콘텐츠제작전문가, 웹디자인기능사, 컬러리스트산업기사, 컴퓨터그래픽스운용기능사(포토샵, 일러스트, 인디자인)
			국가공인	GTQ(그래픽기술자격)(1,2급)
			민간등록	GTQid(그래픽기술자격인디자인), GTQi(일러스트), 모바일&인터넷쇼핑몰제작전문가, 모바일홈페이지제작관리사
	IT 관련 종사직	IT 관련 종사원	국가자격	정보보안기사, 정보통신기사
			국가공인	정보보호전문가
			민간등록	컴퓨터프로그래머 자격증(코딩), SW테스트전문가(CSTS), IT정보사, COS(코딩활용능력평가)
(14) 미술, 공예, 조경	공예원, 세공원 및 기타기능 관련직	공예원	국가자격	목공예기능사, 도자기공예기능사, 가구제작기능사, 석공예기능사
			국가공인	종이접기마스터
			민간등록	패션페인팅, 천연비누, 친환경세제 DIY강사, 북아트, 아로마천연비누, 천연비누제조사, 자연화장품전문가, 리본아트, 민화, 자개공예, 초크아트, 프랑스자수, 비즈아트지도사, POP예쁜손글씨, POP디자이너, 퀼트, 선물포장, 손뜨개, 풍선아트전문가, 한지공예
		귀금속 및 보석세공원	국가자격	귀금속가공기능사, 귀금속가공기능장, 보석가공기능사
			민간등록	주얼리마스터, 쥬얼리공예, 쥬얼리아트
	작물재배 관련직	조경원	국가자격	조경기능사, 조경기사, 조경기술사, 조경산업기사
			국가공인	조경수조성관리사
			민간등록	조경관리사, 조경디자이너, 원예관리사
	화훼기능 관련직	화훼기능사	국가자격	화훼장식기능사, 화훼장식기사
			민간등록	화훼장식지도자

중분류	소분류(직종)	세분류 (상세직업)	해당 자격증 (제도)	
		플로리스트	민간등록	프로페셔널플라워샵마이스터, 플라워샵경영마스터, 플로리스트마스터, 플로리스트
		꽃집종사원	민간등록	플로리스트
(15) 기타	신규 기타분야 및 직업소양교육	직업소양교육	-	성격에니어그램, 프레젠테이션 실전, 스마트전문강사스킬
		임상심리사 및 기타치료사	국가자격	임상심리사(1,2급)
			-	아로마테라피스트
		신규 분야	민간자격	드론정비사
			국가자격	컬러리스트기사, 컬러리스트산업기사
			기타과정	EFR(응급처치)국제자격증
			-	4차 산업 트렌드 창업
	집단상담	국비지원 집단상담 프로그램	-	무료취업지원준비 집단상담 프로그램

20) 직업훈련 분류체계상 기술계/기능계로 구분되어 있기는 하지만, 당초 국가기술자격에서 기술계/기능계 계열구분을 폐지하여 통합 운영하고 있다(개정시행 1999년 3월 28일). 또한 분류체계를 참고한 『여성인력개발기관 직업교육훈련 분류체계 수립 및 관리방안 연구』에서도 '기술계 강사'로 명시된 세분류(상세직업)나 훈련에 대한 자료가 부재하였는데, 이는 자격증(기술사) 취득의 난이도, 응시자격으로 인한 진입장벽이 높아 관련된 '직업훈련'으로 성취하기 어려운 면이 일부 반영된 것으로 보인다. 대체적으로 기술사자격증 응시자격에는 기사/산업기사/기능사 자격증과 실무경력이 요구된다.

[부록 2] 전문가 합의법 전략요인 도출(델파이 1차)

조사대상	- 직업교육 분야 교육과정 전문가, 기관 종사자, 정책 연구자
조사방법	- 온라인 및 오프라인 의견 수렴 후 공유,
조사내용	- 여성직업교육에 대한 고용시장 수요(분야별 고용시장 진입을 위한 직업교육 요구 수준) - 경력단절 여성 재취업을 위한 직업교육 수요(학력별 / 경력단절 이전 근로경험별/ 연령별/ 직업교육 준비 수준 등) - '여성의 일' 관점과 서울시 여성 구직의사에 맞는 직업교육 수요(직업교육 분야/ 전문성 수준/ 사후관리 등) - 현재 여성직업교육기관 운영방식 및 사업내용에 대한 의견(교육과정/ 교육기간/ 강사/ 운영 인력 등) - 여성직업교육기관에 필요한 기능, 요구되는 정체성(유사 직업교육 기관과의 변별점 등) - 직업교육
기대효과	- 전문가 의견합의를 통한 정책 수요 파악 및 대안 모색 - 여성발전센터 직업교육 전문성 강화 방향 모색 시 참조

[부록 3] 전문가 합의법 전략요인 도출(델파이 2차)

여성직업교육 전문성 강화 및 여성발전센터 발전방안 전문가 의견수렴(델파이 2차)

안녕하십니까? 저희 연구진은 현재 서울시여성가족재단의 기본연구과제로 “여성직업교육의 전문성 강화 방안 연구: 여성발전센터를 중심으로” 연구를 진행하고 있습니다. 본 연구는 여성직업교육의 전문성 구성요소를 탐색하고, 구체화하여 여성발전센터의 발전방안에 접목하는 데 연구의 주된 목적이 있습니다. 이를 위해 그동안 여성구직자와 고용처 수요 조사 결과를 포함한 문헌 분석을 실시하는 한편, 여성직업교육 분야와 인력개발, 여성노동 등 연구 주제에 대한 충분한 정보를 가지고 있는 분을 대상으로 하는 질문지를 구성하여 다양한 의견을 수렴하고자 합니다.

현재 제시된 심층 질문지는 지난 2017년 수행된 “서울시 여성일자리 지원기관 사업효과성 분석 및 개선방안”의 제언사항과 본 연구를 위해 수행한 1차 전문가 회의, 2차 델파이 조사 등을 토대로 도출한 사항을 기반으로 구성되었습니다. 각 항목의 내용을 분명히 하기 위해 현재 서울시 여성발전센터의 사업 내용을 함께 기술하였으니, 참고하시기 바랍니다.

응답자는 각 항목에 대해 ‘여성직업교육’과 ‘서울시 여성발전센터’에 대한 응답자가 가지고 있는 정보를 토대로 성의껏 응답해주시면 감사하겠습니다. 여러분의 모든 의견은 소중한 정보로 활용될 것이며, 되도록 많은 부분을 보고서에 담아 최대한 의견이 반영될 수 있도록 노력하겠습니다. 시간 내주시어 진심으로 감사드립니다.

2018년 11월 30일

[여성직업교육의 전문성 강화 방안: 여성발전센터를 중심으로] 연구팀

연구책임자 서울시여성가족재단 신 하 영

※ 본 연구 혹은 조사지와 관련하여 질문이 있으신 분은 02-810-5084(연구책임자)으로 언제든지 연락주시기 바랍니다.

[개방형 질문]

아래 질문사항은 응답자께서 평소에 생각해 오시던 여성직업교육에 대한 개념과 정책 방향에 대한 것입니다. 자유롭게 응답해 주시기 바랍니다. 한두문장 정도로 간략하게 응답해 주셔도 되고, 그간의 연구와 활동을 통해 아쉬웠던 부분을 중심으로 자유롭게 기술해 주셔도 좋습니다.

※ 서울시는 현재 서부(강서구), 남부(금천구), 북부(노원구), 동부(광진구), 중부(마포구) 여성발전센터 5개소를 「서울특별시 여성관련시설의 설치·운영 관련 조례」에 따라 민간위탁으로 운영하고 있습니다. 5개소 여성발전센터는 여성의 직업능력개발을 위한 교육, 취업·창업 지원 및 복지증진을 목적으로 합니다.

Ⅰ. 여성직업교육 정책적 접근

1. 여성발전센터를 통한 여성직업교육 전문성 인식

[여성직업교육 개념 관련]

'여성직업교육'이라는 개념은 현재 어떤 개념으로 쓰이고 있을까요? 다음 중에서 선택해 주시고, 그렇게 생각하신 이유를 부탁드립니다.

① 여성을 대상으로 하는 직업교육 전반
② 여성에게 적합한 직종에 대한 교육훈련을 구분하여 일컫는 말
③ 모든 형태와 내용의 직업교육에 여성이 차별 없이 참여하는 것
④ 여성인력개발센터, 여성발전센터 등 여성직업교육훈련 기관이 제공하는 일체의 직업교육 프로그램 모두
⑤ 여성이 참여하는 모든 직업교육 프로그램
⑥ 여성가족부, 서울시 여성가족정책실 등 여성정책 주무부처가 추진하는 직업교육 관련 프로그램
⑦ 기타(직접 입력): _____

[위와 같이 선택한 이유]

자유롭게 기술해 주십시오.

[여성발전센터의 여성직업교육 전문성 수준 관련]

서울시 여성발전센터가 제공하는 여성직업교육의 전문성과 관련해서 응답자께서 주로 관여하시는 연구 및 활동분야에서 느끼시는 인식과 관련해 응답해 주시기 바랍니다. 다음 중 해당하는 정도를 선택해 주시고, 그렇게 생각하신 이유를 부탁드립니다.

1) 여성발전센터가 제공하는 직업교육 프로그램의 내용은 고용처의 직무역량 수요를 충분히 반영하고 있다.

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

위의 질문에 ① 이나 ②로 응답하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

응답: (예시)직업교육 프로그램 내용과 수준이 지나치게 입문과정에 치우쳐 있다.

2) 여성발전센터가 제공하는 직업교육 강사의 질이 우수하다.

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

위의 질문에 ① 이나 ②로 응답하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

응답: _____

3) 여성발전센터를 통해 직업교육을 받은 여성취업자들은 해당 직종에 바로 투입될 만큼 전문성을 갖추고 있다.

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

위의 질문에 ① 이나 ②로 응답하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

응답: _____

4) 여성발전센터 종사자(기관 직원)들은 직업교육 프로그램을 운영하는 데 충분한 전문성을 갖추고 있다.

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

위의 질문에 ① 이나 ②로 응답하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

응답: _____

5) 여성발전센터 종사자(기관 직원)들은 취업처를 발굴하고 취업을 알선하는 데 충분한 전문성을 갖추고 있다.

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

위의 질문에 ① 이나 ②로 응답하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

응답: _____

6) 여성발전센터 종사자(기관 직원)들은 취업처를 발굴하고 취업을 알선하는 데 충분한 전문성을 갖추고 있다.

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

위의 질문에 ① 이나 ②로 응답하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?
응답: _____

[그 밖의 여성발전센터 프로그램 및 종사자 전문성 관련 의견]

자유롭게 기술해 주십시오.

2. 여성직업교육 사업방향 관련

현재 서울시가 추진하고 있는 여성직업교육 정책 중 가장 중점적으로 추진되어야 할 분야는 무엇이라고 생각하십니까?

[직업교육 분야 관련]

다음의 여성직업교육 정책 분야 중에서 더 강화되어야 할 분야의 우선순위를 응답자께서 생각하는 대로 적어주시기 바랍니다. (3순위까지)

1순위_____
2순위_____
3순위_____

① 직접적인 직업교육: 강좌 개설, 자격증 코스 제공 등
② 취업지원 서비스: 모의면접, 이력서 컨설팅, 알선취업 등

③ 창업지원 서비스: 창업아이템 발굴, 창업가 마인드 교육, 창업인큐베이팅 등
④ 고용유지 서비스: 취업한 여성을 위한 사후관리, 취업여성의 일가족(일생활)균형 지원 등
⑤ 직업교육 정보제공: 여성이 원하는 직업교육 프로그램을 보유하고 있는 기관, 단체, 서비스로 연결
⑥ 기타 (직접 입력): _____

[위와 같이 선택한 이유]

자유롭게 기술해 주십시오.

질문이 끝났습니다. 응답해 주셔서 감사합니다.
본 연구는 12월 중 최종심의와 수정을 거쳐 발간될 예정입니다. 응답자께서 보내주신 소중한 의견을 잘 반영하여 여성발전센터의 직업교육 전문성을 증진하는 데 도움이 되는 연구로 활용하도록 하겠습니다. 연구와 관련해서 문의사항이 있으시면 언제든 연락 주십시오. 많은 내용과 긴 질문지에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다. 서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원 신하영 드림 (02-810-5084, hyshin@seoulwomen.or.kr)

[부록 4] 전문가 합의법 전략요인 도출(델파이 3차)

여성직업교육 전문성 강화 및 여성발전센터 발전방안 전문가 의견수렴(델파이 3차)

안녕하십니까? 저희 연구진은 현재 서울시여성가족재단의 기본연구과제로 “여성직업교육의 전문성 강화 방안 연구: 여성발전센터를 중심으로” 연구를 진행하고 있습니다. 본 연구는 여성직업교육의 전문성 구성요소를 탐색하고, 구체화하여 여성발전센터의 발전방안에 접목하는 데 연구의 주된 목적이 있습니다. 이를 위해 그동안 여성구직자와 고용처 수요 조사 결과를 포함한 문헌 분석을 실시하는 한편, 여성직업교육 분야와 인력개발, 여성노동 등 연구 주제에 대한 충분한 정보를 가지고 있는 분을 대상으로 하는 질문지를 구성하여 다양한 의견을 수렴하고자 합니다.

현재 제시된 심층 질문지는 지난 2017년 수행된 “서울시 여성일자리 지원기관 사업효과성 분석 및 개선방안”의 제언사항과 본 연구를 위해 수행한 1차 전문가 회의, 2차 델파이 조사 등을 토대로 도출한 사항을 기반으로 구성되었습니다. 각 항목의 내용을 분명히 하기 위해 현재 서울시 여성발전센터의 사업 내용을 함께 기술하였으니, 참고하시기 바랍니다.

응답자는 각 항목에 대해 ‘여성직업교육’과 ‘서울시 여성발전센터’에 대한 응답자가 가지고 있는 정보를 토대로 성의껏 응답해주시면 감사하겠습니다. 여러분의 모든 의견은 소중한 정보로 활용될 것이며, 되도록 많은 부분을 보고서에 담아 최대한 의견이 반영될 수 있도록 노력하겠습니다. 시간 내주시어 진심으로 감사드립니다.

2018년 12월 3일

[여성직업교육의 전문성 강화 방안: 여성발전센터를 중심으로] 연구팀

연구책임자 서울시여성가족재단 신 하 영

※ 본 연구 혹은 조사지와 관련하여 질문이 있으신 분은 02-810-5084(연구책임자)으로 언제든지 연락주시기 바랍니다.

[개방형 질문][여성발전센터의 전문성 SWOT 분석]

※ SWOT 분석은 강점(Strength), 약점(Weakness), 기회(Opportunity), 위협(Threat)의 머리글자를 모아 만든 단어로 경영 전략을 수립하기 위한 분석 도구입니다. 다음에서는 서울시 여성발전센터의 전문성 강화 전략을 수립하기 위해 각 요소를 도출하기 위한 문항입니다.

[강점 분석]: 내부적 긍정적 상황

1) 여성발전센터가 여성직업교육 전문기관으로서 가지는 강점은 무엇이라고 생각하십니까? 다음의 선택지 중에서 3순위 까지를 선택해 주시기 바랍니다.

*여성발전센터의 강점 strength

1순위 _____

2순위 _____

3순위 _____

① [운영주체 공공성] 설치와 운영에 법적 근거를 가지고 있는 서울시 공식기관으로서의 위상

② [재원조달체계의 공공성] 인건비와 운영비가 서울시 제원으로 운영되는 것에서 확보되는 운영 안정성

③ [여성특화와 집중] 여성을 대상으로 하는 기관 정체성이 분명해 차별성을 가짐

④ [프로그램 다양성] 생활문화 프로그램과 체육 프로그램 등 다양한 여성복지 프로그램 제공

⑤ [지역적 접근성] 서울시 권역별(동부, 서부, 남부, 북부, 중부)로 자리 잡고 있기 때문에 경력단절여성 등이 접근하기에 용이함

⑥ [프로그램 전문성] 취업과 직결된 자격증·직무역량 과정을 전문적인 프로그램으로 설계해서 상시적·단계별로 제공

⑦ 기타(직접 입력): _____

2) 위에서 1순위로 선택한 강점이 다른 서울시 소재 직업교육기관(여성인력개발센터 포함)과 비교했을 때 어떤 차별점을 가진다고 생각하십니까? 혹은 비교우위에 있어서 어떤 점이 부족하다고 생각하십니까?

*여성인력개발센터는 민간법인이 운영하는 여성직업교육 기관으로서, 서울시의 지정을 받아 운영하며 여성새로일하기센터(경력단절여성 취업지원 여성가족부 위탁사업) 등 여성취업지원 프로그램을 운영하는 서울시 여성인력개발기관 유형 중 하나입니다.

자유롭게 기술해 주십시오.

[약점 분석]: 내부적 부정적 상황

1) 여성발전센터가 여성직업교육 전문기관으로서 가지는 약점은 무엇이라고 생각하십니까?

다음의 선택지 중에서 3순위 까지를 선택해 주시기 바랍니다.

*여성발전센터의 약점 weakness

1순위 _____

2순위 _____

3순위 _____

① [기자재 및 물적 인프라] 제조업·IT 기술직 전문 직업교육을 위한 인프라가 열악하다.

② [재원의 충분성] 양질의 취업실적을 내기에는 재원 규모가 지나치게 영세하다.

③ [구직자 특성 1] 전일제 취업준비생(훈련생)이 적기 때문에 전문적이고 집중적인 직업교육이 어렵다.

④ [구직자 특성 2] 확실한 취업 의사가 파악되지 않은 상태에서 직업교육을 제공해도 직접적인 취업으로 연결되지 않는다.

⑤ [기관 위상] 직업교육 기관 보다는 여성복지 기관이나 여성지원 기관으로 인식되어 대외적 인지도가 떨어진다.

⑥ [기관 정체성] 수영장 운영, 취미반 교실 운영 등 직업교육과 직접적 연결성이 없는 프로그램이 운영되어 자원이 분산된다.

⑦ 기타(직접 입력): _____

2) 위에서 1순위로 선택한 약점이 개선되기 위해서는 조치가 필요할 것으로 보이십니까?(예: 행정적 운영체계 개편, 재원 지원의 강화, 여성발전센터 자체적 노력(모법인 책무성 강화 등), 종사자 전문성 강화를 위한 연수와 교육 강화 등 구체적으로 기술해주시기 바랍니다)

자유롭게 기술해 주십시오.

[기회요인 분석]: 외부환경적 긍정적 요인

1) 현재 시점이 여성발전센터가 여성직업교육 전문기관으로 경쟁력을 가질 수 있는 기회라고 생각하신다면, 어떤 부분에서라고 생각하십니까?

*다음은 여성발전센터의 외부환경 기회요인opportunity 을 부문별로 제시한 것입니다.

① #metoo 운동 이후 직장 내 성차별에 대한 관심이 높아짐

② 서울시 여성의 학력수준이 높아지고, 평균적 전문성 수준이 높아짐

③ '서울우먼업' 브랜딩을 통해 서울시 여성일자리 기관 인지도가 높아짐[21)]

④ 기초자치단체별·지역별 복지수요 및 여성정책 수요증가에 따라 여성발전센터 역할에 대한 요구도가 높아짐

⑤ 여성발전센터가 가지는 공공성에 대해서 일반시민들이 신뢰를 가짐: 유사한 기능을 가진 사설직업교육기관, 여성인력개발센터(민간법인 운영/ 서울시 지정)와 비교해서

21) 서울우먼업(Seoulwomanup)은 서울특별시의 24개 여성인력개발기관을 통칭하는 브랜드이자 서울시 여성일자리 통합정보망 포털사이트의 이름입니다.
홈페이지: https://www.seoulwomanup.or.kr/womanup/main/main.do

⑥ 경력단절여성 실태에 대한 사회적 관심이 높아지고, 여성의 재취업과 일가족양립에 대한 사회적 요구가 높아짐

⑦ 기타(직접 입력): _____

여성발전센터를 둘러싼 외부환경 요인 중 **가장 유리하게 작용할 것으로 생각하는 순서대로 3순위 까지** 선택해 주시기 바랍니다.

1순위 _____

2순위 _____

3순위 _____

[위와 같이 선택한 이유]

자유롭게 기술해 주십시오.

(기회를 통한 약점 보강) 위에 응답하신 위부적 기회요인 중에서 **앞서 약점으로 선택하셨던 사항을 보완할 수 있을 것이라 기대되는 것**들을 3순위까지 선택해 주시기 바랍니다. _

1순위 _____

2순위 _____

3순위 _____

[위기요인 분석] ; 외부환경적 부정적 요인

*다음은 여성발전센터의 외부환경 위기요인Threat 을 부문별로 제시한 것입니다.

① 4차 산업혁명으로 인한 산업구조 변화가 여성에게 불리함

② 직장 내 성희롱, 성차별, 성별임금격차 극심

③ 장기적 경기침체로 여성이 주로 진출하는 서비스직 고용이 저조함
④ 청년 실업률, 노년층 일자리 부족으로 상대적으로 여성고용지원정책에 관심이 줄어듦
⑤ 여성발전센터 주변에 직업교육을 제공하는 유사기관(폴리텍대학, 50플러스 재단, 고용플러스 센터, 사설 직업교육기관 등)이 너무 많음
⑥ 일가족양립 정책이 확산되고 있으나 실효성이 체감되지 않으면서, 경력단절여성들이 직업교육을 받으러 여성발전센터를 이용하기 어려움
⑦ 기타(직접 입력):_____

여성발전센터를 둘러싼 외부환경 요인 중 **가장 큰 위협이라고 생각하는 순서대로 3순위 까지** 선택해 주시기 바랍니다.

1순위 _____
2순위 _____
3순위 _____

[위와 같이 선택한 이유]

자유롭게 기술해 주십시오.

(서울시 정책 개입을 통한 위기관리 전략) 위에 응답하신 외부환경 요인 중 서울시 여성일자리 지원정책(성평등노동 문화·제도 확대, 여성일자리 창출, 여성취·창업 지원 등) **개입이 가장 빨리 필요한 순서**대로 3순위 까지를 선택해 주시기 바랍니다.

[위와 같이 선택한 이유]

자유롭게 기술해 주십시오.

질문이 끝났습니다. 응답해 주셔서 감사합니다.
본 연구는 12월 중 최종심의와 수정을 거쳐 발간될 예정입니다. 응답자께서 보내주신 소중한 의견을 잘 반영하여 여성발전센터의 직업교육 전문성을 증진하는 데 도움이 되는 연구로 활용하도록 하겠습니다. 연구와 관련해서 문의사항이 있으시면 언제든 연락 주십시오. 많은 내용과 긴 질문지에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다. 서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원 신하영 드림 (02-810-5084, hyshin@seoulwomen.or.kr)

[부록 5] 이해관계자 의견조사 FGI 시나리오

조사설계 - 여성발전센터 이해관계자 심층면접

○ 인터뷰 목적
- 여성발전센터 실무 담당자(책임자: 취업, 교육, 관리팀장) 대상 심층 면접을 통해 여성발전센터 운영 현장의 애로사항, 현장의 정책지원 욕구를 수렴함. 또한 면접 참여자 간 상호작용을 통해 운영 상 고민을 해결하려 했던 자구책 등을 도출함

○ 조사참여 대상자
- 연구대상 이해관계자 / 여성발전센터 실무 담당자(교육, 취업, 관리팀장) 3인

단계	주제	내용
Warming Up Stage	취지 설명	○ 참석자 소개 ○ FGI 취지 및 진행방식 설명 ○ 대략적인 인터뷰의 개요 설명
Bridge Stage	자기 소개	각 여성발전센터 운영법인, 규모, 역사, 위치 등에 대해서 자유롭게 이야기하기 연구와 관련해서 첫인상, 기대했던 바, 관련 자료에 대해서 접한 경험들
Main Stage 1 *발전센터 사업 체계 개편 관련	직업교육	새일센터 경력단절여성 대상 직업교육 강화방안: 초기 직업상담 강화 관련 지역 내 노년여성 직업교육 관련 지역 내 직업교육 공공·민간 인프라 직업교육 프로그램 표준화 수요와 현장 상황
	생활문화	(안)생활문화 프로그램 운영 비중 축소 관련 조례 개정 수요(조례 중: 여성취업, 직업교육지원 복지의 기능 담당한다)
	취·창업지원	여성창업보육센터+사회적경제 여성활동/진출 지원 결합 방안 여성소상공인 연합/ 지역 거점 확립 지역 사회적경제진흥원과 협업
Main Stage 2 *발전센터 행정 체계 개편 관련	인력운용	인건비 수준 향상에 대한 의견(발전센터 종사자 처우개선 연구 실태와 관련) 인력 양성 관련 수요1: 근속연한 연장 방안 인력 양성 관련 수요2: 전문성 강화를 위한 연수 시스템을 공동으로 운영하는 방안에 대하여
	서울시 조례 관련	여성발전센터 관련 조례 개정에 필요한 요소들 - 훈련강사/ 이용자/ 운영규정 관련 법인 보조금 교부시기 및 교부금 산정 기준 관련 개정 요구 이용자 우대/ 이용료 부과 징수/ 수입금 조치 관련 행정적 개선 필요 사항

단계	주제	내용
	평가관련	서울시 여성인력개발기관 운영성과평가 관련 새일센터 평가(1년주기) 관련 지도점검 관련
Main Stage 3	사용자 만족도 관련	사용자 중 인력개발센터 이용 경험이 있는 경우, 어떤 피드백인지? 대체로 사용자들이 만족하는지? 상담 과정에서 어떤 불만을 가장 많이 접수하는지? 센터 직업교육 참여자들이 가장 불만족스러워 하는 부분은 어떤 것인지? 센터가 다른 직업교육 기관과 비교해서 가지는 가장 큰 강점은 어떤 것인지?
Main Stage 4	여성발전센터 종사자 만족도, 인식 등	센터 내 종사자 자부심, 업무 만족도 취업 알선 등 대외협력 활동 중 느끼는 여성발전센터의 위상, 대외 협조에 있어서 느끼는 불편감 여성발전센터 소장-법인-나머지 직원 사이에서 중간관리자로서 느끼는 애로사항 센터 내 조직 및 인력구조 관련해서 개선되었으면 하는 점 인건비, 근무환경, 업무강도 등과 관련한 요구사항
Epilogue	추가사항	○ 추가 의견 및 맺음말

2018 정책연구-09

여성직업교육의 전문성 강화 방안 연구: 여성발전센터를 중심으로

발행인 강경희
연구자 신하영·서정은
발행일 2018년 12월
인쇄처 ㈜행복드림(여성장애인기업)
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(代)
ISBN 979-11-87956-91-4(93330)

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

서울시여성가족재단
클린신고센터
www.seoulwomen.or.kr
신고자의 신분과 내용은
철저히 비밀로 보호하고 있습니다.